



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

בעניין: טיכנוב אולג

ע"י ב"כ עו"ד עו"ד גמבריאן אלכסנדר התובע

נ ג ד

תבל אבטחה בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד אבו אל היג'א ווג'די הנתבעת

פסק דין

1. התובע, עובד לשעבר של הנתבעת עותר לחייבה לשלם לו פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת פדיון חופשה והבראה וגמול עבור עבודה בשעות נוספות. כתב תביעה מתוקן הוגש ביום 9.10.05 וכתב הגנה מתוקן ביום 2.2.06.

2. ואלה עובדות המסגרת הרלוונטיות לענינו, כפי שהן עלות מהעדויות¹ שנשמעו בפני² ומהמסמכים שהוגשו לבית הדין:

2.1. הנתבעת עוסקת במתן שירותי שמירה. הנתבעת העסיקה את התובע כשומר בבנין משרדים של חברת ביטוח בפתח תקווה.

2.2. אין חולק כי העסקת התובע ע"י הנתבעת החלה בחודש 2/02 (כמפורט בתלושי השכר של התובע).

¹ מטעם התובע העיד התובע ומטעם הנתבעת מר יוסי בן דוד – מנהל סניף תל אביב.
² נציגי הציבור שהוזמנו לדיון, לא באו. הדיון התקיים בהעדרם. לפיכך, ניתן פסק הדין במותב חסר.



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

לטענת התובע, הוא עבד באותו בנין משרדים החל מחודש 12/98 אצל חברת שמירה אחרת בשם 'גלוב חקירות', ובחודש 2/02 התחלפו מעסיקיו במקום העבודה.

הנתבעת מכחישה מחוסר ידיעה את טענות התובע לגבי מועד תחילת עבודתו, על כל פנים טענה כי חברת גלוב חקירות פורקה והיה על התובע לתבוע ממנה את זכויותיו, לרבות פיצויי פיטורים.

יאמר כבר עתה כי הנטל על התובע היה להוכיח מה היו נסיבות 'חילופי המעבידים' במקום העבודה. התובע טען כי הדבר היה כתוצאה מהפסד במכרז, אך טענה זו לא נשענה על תשתית ראייתית מספקת.

2.3. עם תחילת עבודתו בנתבעת חתם התובע על מסמך נת/1, כדלהלן:

"אני החתום מטה:

(להלן: "העובד") מצהיר בזאת כי קבלתי ו/או אקבל (על פי התחייבות) ממעסיקי הקודם חב' "גלוב אבטחה" (להלן: "מעסיקי הקודם") את כל פיצוי הפיטורים חופשה, שכר עבודה, הבראה, גמל ושאר זכויות סוציאליות וזכות סוציאליות וזכויות נלוות להן הייתי זכאי בגין תקופת עבודתי בשירות המעסיק הקודם ו/או שאר מעסיקי הקודמים.

והכל עד מועד סיום עבודתי בשירות המעסיק הקודם, ביום 28/2/2001.

הצהרה זו באה, בין היתר, לתת מענה לקבוע בסעיף 30 לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958, ובתקנות לפיו.

ידוע לי כי הצהרה זו הנה תנאי להסכמה של חברת תבל אבטחה בע"מ (להלן: "תבל") להעסיקני בשירותה בחב' "הביטוח מגדל" ובכל אתר אחר.

אני מסכים ומודע ש"תבל" אינה מחוייבת כלפי בכל תשלום שהוא, לרבות פיצוי פיטורים, הנובעים מתקופת עבודתי בשירות המעסיק הקודם.



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

הריני מצהיר כי הוסבר לי מפורשות ומפורטות כל האמור בהצהרה לעיל, וכי קבלתי לעבודה בשרותה של "תבל" מותנת באמינות ונכונות הצהרתי דלעיל. "

לנפקותו של מסמך זה נדרש בהמשך.

2.4. בזמן העבודה בנתבעת, התובע היה סטודנט.

2.5. אין מחלוקת שהתובע פוטר מעבודתו ללא הודעה מוקדמת. לטענת הנתבעת התובע פוטר בנסיבות השוללות פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת.

2.6. אין חולק כי המשמרת האחרונה של התובע היתה ביום הכיפורים בחודש 10/03. לפיכך – ברור כי מועד סיום העבודה הוא בסמוך לאחר יום 6.10.03 (יום הכיפורים) ולא 2.10.03 כפי שנטען בתחילה.

להלן אדון ברכיבי התביעה השונים.

(1) זכאות התובע לפיצויי פיטורים ולחלף הודעה מוקדמת

3. משהתובע עבד מעל שנה ופוטר הוא זכאי לפיצויי פיטורים. ככל שהנתבעת סבורה כי יש מקום לשלול את פיצויי הפיטורים הנטל מוטל עליה להוכיח את הנסיבות המצדיקות זאת. הוא הדין בכל הנוגע לחלף ההודעה המוקדמת.



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

4. המצב בכל הנוגע לפיצויי פיטורים סוכם לאחרונה על ידי בית הדין הארצי³:

"תכליתה של הזכות לפיצויי פיטורים להבטיח לעובד קיום בכבוד עד למציאת מקום עבודה אחר [ע"ע 300274/96 שאול צדקא נ' מדינת ישראל – גלי צה"ל, פד"ע לו, עמ' 625]. חובת המעביד לשלם פיצויי פיטורים לעובד שפוטר, מעוגנת בסעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 (להלן: חוק פיצויי פיטורים או החוק). ואילו שלילת פיצויי פיטורים או הפחתתם אפשרית בהתקיים התנאים הקבועים בחוק בלבד. סעיף 16 לחוק פיצויי פיטורים שכותרתו "פיטורים ללא פיצויים מכוח הסכם קיבוצי" מורה: "לא יהיה עובד זכאי לפיצויים או יהיה זכאי לפיצויים חלקיים בלבד, הכל לפי הענין, אם פוטר בנסיבות, שעל פי הסכם קיבוצי החל על המעביד והעובד – ובאין הסכם כזה, על פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של העובדים באותו ענף – מצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים בלבד".

ובסעיף 17 לחוק שכותרתו "פיטורים ללא פיצויים מכח פסק דין" נקבע כך: "בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים שיקבע; בדונו בעניין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים".

הלכה פסוקה היא מימים ימימה כי "שלילת פיצויי פיטורין ותמורת הודעה מוקדמת נעשית במשורה, במקרים הקיצוניים ביותר" [עע 1126/00 מלון עציון בע"מ – אביעזר שרוני, ניתן ביום 22.10.02]; באשר "הפיטורים כשלעצמם, אף תוך כדי תשלום פיצויי פיטורים, הם עונש" [דב"ע לא/3-3 רים בע"מ – נסים יוסף, פד"ע ב' 215, 219].

התכלית שבשלילת פיצויי הפיטורים שתי פנים לה: להעניש את העובד בגין עבירת משמעת חמורה שביצע; ולהוות מסר מרתיע לכלל העובדים מפני ביצוע מעשים דומים. בשלילת פיצויי הפיטורים, מעביר המעביד לעובדי המפעל מסר מרתיע, תוך מתן ביטוי הולם להסתייגותו "מהתנהלותו הפסולה של העובד" [עע 60/06 תמר מייזר (בבליוביץ) - צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ, 30.10.06].

³ ע"ע 214/06 אלוניאל בע"מ – אלכסנדר צ'רניאקוב, (ניתן ביום 31.5.07).



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

בבוא בית הדין להכריע בשאלה האם ובאיזו מידה יש להפעיל את הסנקציה של שלילת פיצויי הפיטורים, ייתן דעתו לתכלית החוק, ויאזן בין השיקולים הנדרשים לעניין בנסיבות המקרה, לרבות השיקולים שלהלן:

השיקולים לחומרה - חומרת המעשים בגינם פוטר העובד; הנזק שנגרם למעביד או שעלול היה להיגרם לו עקב כך, היקפו והשלכותיו; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו החמורים; תקופת עבודתו של העובד, מעמדו ותפקידו ומידת האמון הנובעת הימנו; הפרת האמון - המועצמת כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד אמון; השפעת התנהגותו של העובד והמעשים בגינם פוטר, על עובדים אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות המקרה;

השיקולים לקולא - אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו של העובד ותרומתו למעביד; משך תקופת העבודה, וכפועל יוצא הימנה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בחלקם, בשים לב לסכום שיוותר בידי למחיייה; נסיבותיו האישיות של העובד, לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת ההשתכרות העתידית שלו; [וראו במסגרת השיקולים הללו גם ע"ע 3000/96 אבלין (מימון) אליה נ' קליין בן ציון, ניתן ביום 2.7.01].

5. אם כך, יש לבחון את נסיבות הפיטורים:

5.1. לטענת הנתבעת, התובע הופקד על שמירת בנין המשרדים של חברת ביטוח. בערב יום כיפור, בשעת העבודה נטש התובע את עמדת השמירה בכניסה לבנין המגורים, ניגש לאחד ממחשבי חברת הביטוח פרץ אותו והשתמש בו שימוש אישי. טכנאי מחשב של חברת הביטוח גילה את דבר השימוש במחשב. הלקוח - חברת הביטוח, פנה לנתבעת בענין זה. לטענת העד הדבר הגיע עד כדי איום של הלקוח לעזוב את הנתבעת.

5.2. התובע בתצהירו לא מכחיש את עיקרי הדברים. לטענתו הוא שובץ למשמרת ארוכה בת 30 שעות, במהלכה הכין את שיעוריו (התובע סטודנט לתואר



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

ראשון. לצורך הכנת השיעורים השתמש התובע באחד ממחשבי חברת הביטוח לצורך העזרות בתוכנת המחשבון שבו. השימוש ארך כ- ½ שעה.

5.3. עד הנתבעת העיד כי עמדת המחשב נמצאת בקומות העליונות וכי בקומת הכניסה אין מחשב. בחקירתו הנגדית טען התובע כי עמדת המחשב היתה מרוחקת רק 4 מ' מעמדת השמירה בכניסה לבנין וכי יכול היה לצפות ולשמוע משם מה קורה בכניסה. עדות התובע לא שיכנעה אותי. בכתב ההגנה ובתצהיר הנתבעת נטען כי התובע הפקיר ונטש את עמדת השמירה, אילו כטענת התובע הוא רק התרחק מעט – הואיכול היה להוכיח את טענתו. יחד עם זאת טען התובע כי היה שומר יחידי ולכן ממילא כאשר עזב את עמדת השמירה לצורך סיור בבנין לא נכח בעמדת השמירה. הנתבעת לא הוכיחה כי בבנין בו שמר התובע הועסקו שני שומרים.

6. אין בפני טענה כי בענף השמירה יש הסכם קיבוצי המסדיר את סוגיית שלילת פיצויי הפיטורים. בהסכם הענפי אמנם יש התייחסות לאפשרות של שלילת פיצויי פיטורים במקרה של הפסקת העבודה עקב עבירה פלילית בה מורשע העובד, אך הוראות אלה אינן בבחינת הסדר שלילי. בנסיבות אלה יש לבחון את המקרה בשים לב להוראות של התקנון הכללי בתעשייה (סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים).

7. במקרה הנוכחי, המעשה שביצע העובד הוא מעשה של הפרת אמון ומשמעת, המעשה היה כרוך בעזיבת עמדת השמירה ובשימוש שלא כדין במחשב של הלקוח. בשים לב לתפקיד של התובע – שומר, הרי שעזיבת עמדת השמירה וניתוק קשר העין עם מסכי המחשב מהווים הפרת משמעת חמורה, במיוחד כאשר נילוה לכך מעשה של שימוש שלא כדין במחשבי הלקוח, על כל המשתמע



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

מכך. שהרי הלקוח, זכאי לדרוש שהשומרים לא יגעו במחשב. מדובר באמצעי המאחסן מידע חשוב ולעיתים שימוש לא מושכל עלול לגרום לנזק רב. יחד עם זאת, משאני מביא בחשבון כי עצם הפיטורים מהווים עונש, אני סבור כי במקרה הנוכחי די היה בשלילת ההודעה המוקדמת ובשלילת 25% מפיצויי הפיטורים, וזאת על מנת להרתיע שומרים מנטישת עמדתם שלא במסגרת ההיתרים שניתנו להם. מעשיו של התובע עלולים היו לפגוע במוניטין של הנתבעת. העובדה כי בפועל הלקוח לא הפסיק את ההתקשרות עם הנתבעת אינה מעלה ואינה מורידה, די בכך שמעשיו של התובע עלולים לגרום לכך.

(2) שיעור פיצויי פיטורים

8. שיעור פיצויי הפיטורים נקבע בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים. הסעיף קובע כי שיעורם של פיצויי הפיטורים במקרה של התובע (עובד במשכורת) הוא שכר חודש אחד לכל שנת עבודה "אצל אותו מעביד, או באותו מקום עבודה".

9. על מנת לחשב את פיצויי הפיטורים יש להכריע תחילה בכל הקשור למועד תחילת העבודה של התובע ב"אותו מקום עבודה" – קרי בנין המשרדים. לטענת התובע הוא החל לעבוד באותו מקום העבודה (בנין משרדים) בחודש 12/98 כעובד של חברת גלוב חקירות. הנתבעת הכחישה מחוסר ידיעה את טענת התובע. התובע הגיש 4 תלושי שכר לחודשים 11/00 – 2/01 בגין עבודתו בחברת גלוב חקירות. מעיון בתלושי השכר עולה כי מועד תחילת העבודה אצלה היה ביום 18.12.98. בנסיבות אלה עובר הנטל אל הנתבעת לסתור את תקופת העבודה. הנתבעת לא סתרה אותה. לפיכך אני קובע כי תקופת העבודה בגינה זכאי התובע לפיצויי פיטורים היא מיום 18.12.98 ועד ליום 6.10.03 – 57.6 חודשים.



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

10. הנתבעת טוענת כי אין היא חבה בתשלום פיצויי פיטורים בגין תקופת העסקתו של התובע בחברת גלוב חקירות, שכן מעסיקתו הקודמת פורקה (ניתן צו פירוק) ולכן יש לראות בפירוק משום סיום יחסי העבודה עם התובע ועילה המזכה את התובע בקבלת פיצויי פיטורים בגין התקופה שקדמה לפירוק מהמפרק בלבד. בסיכומיה לא חזרה הנתבעת על הטענה, אך למען הסר ספק אציין כי איני צריך להכריע בטענה המשפטית, שכן הנתבעת כלל לא הוכיחה שניתן צו פירוק כנגד גלוב חקירות, ואם כן מתי. צו שכזה לא הוצג בפני בית הדין.

11. הנתבעת טענה על יסוד ההלכות שיצאו מפי בית הדין הארצי לעבודה בענין **מרחב**⁴, **דינמיקה**⁵ ו**דינה חזין**⁶ שהתובע זכאי לפיצויי פיטורים ממעסיקתו הקודמת. שכן, נקבע לגבי ענף השמירה – שבעת חילופי מעבידים ישלם המעביד המוחלף פיצויי פיטורים לעובדיו, גם אם הם ממשיכים לעבוד אצל המעביד החדש באותו מקום עבודה. אכן זו ההלכה שנפסקה. אלא שהלכה זו לא באה לשלול את זכותו של עובד מכח סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים, הקובע את שיעור הפיצויים. למעשה, הפועל היוצא של שילוב ההלכות הנ"ל עם הוראת סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים הוא, שהעובד יהיה זכאי לקבל פיצויי פיטורים בגין תקופת העבודה אצל המעביד הקודם אין ממעבידו הקודם אין ממעבידו החדש.

12. עוד טוענת הנתבעת כי נוכח הוראות מסמך נת/1 אין התובע זכאי לפיצויי פיטורים בגין תקופת העבודה אצל מעבידו הקודם. אין בידי לקבל את הטענה,

4 ע"ע (ארצי) 1099/02 מרחב אבטחה, שמירה וניקיון ושירותים בע"מ – מתוקה דמארי ואח', (ניתן ביום 2.1.06).

5 עד"מ (ארצי) 1011/04 א. דינמיקה שירותים 1990 בע"מ – טטיאנה ורונין ואח', (ניתן ביום 21.8.05).

6 ע"ע (ארצי) 1363/02 דינה חזין – תנופה שירותים כ"א ואחזקות 1991 בע"מ, (ניתן ביום 5.11.06).



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

שכן מסמך נת/1 מהווה התניה על זכויותיו הקוגנטיות של העובד הקבועות בחוק פיצויי פיטורים, לפיכך – "ויתורו" של התובע אינו ויתור.

13. מאחר והתובע הועסק שלא כעובד בשכר חודשי יש לחשב את שכרו הקובע לפי ממוצע שכרו ב- 12 חודשי העבודה האחרונים. התובע לא הגיש תחשיב של 12 משכורות אחרונות. הנתבעת ערכה תחשיב זה (סעיף 37 לסיכומיה) ולפיו ממוצע השכר (כולל שעות שבת לפי 100%) הוא 3,164 ₪.

14. לאור האמור התובע זכאי לפיצויי פיטורים בסך של 11,390 ₪ ($57.6/12 \times 75\%$) X 3,164 ₪.

15. בנסיבות הענין אינני פוסק פיצויי הלנת פיצויי פיטורים ולסכום פיצויי הפיטורים יווספו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 6.10.03 ועד למועד התשלום בפועל.

(3) פדיון חופשה

16. התובע תבע סך של 6,926 ₪ כפדיון חופשה. התובע לא טרח לפרט בכתבי התביעה, בתצהירו או בסיכומיו את התחשיב בגין פדיון החופשה.

17. הנתבעת טענה כי שילמה פדיון חופשה, אך מעיון בריכוז המשכורות לא עולה כי שולם הפדיון הנ"ל. הנתבעת ערכה בסיכומיה תחשיב פדיון חופשה.



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

17.1. כעקרון התחשיב של מספר ימי החופשה עולה בקנה אחד עם הוראות חוק חופשה שנתית בשתי הסתייגויות: האחת – מספר ימי החופשה שצריך לחשב (סעיף 58 לסיכומים ס"ק 67.1 – 67.3) הם במונחים של ימי לוח ולא של ימי עבודה. לפיכך, מספר ימי החופשה בגין שנת העבודה הראשונה והשניה אצלה הם 14 ימים לשנה, ואילו בסעיף 67.3 – 15 ימים. השניה – משהתובע לא עבד שנה מלאה יש לבחון את ימי הזכאות יחסית ל- 240 ימי עבודה. מכל האמור עולה כי התובע זכאי, בגין תקופת עבודתו בנתבעת, ל- 38.2 ימי חופשה.

17.2. גם התחשיב בגין דמי החופשה היומיים עולה בקנה אחד עם הוראות החוק, ולפיו בגין כל יום חופשה זכאי התובע ל- 111.2 ₪.

18. מן המקובץ עולה כי התובע זכאי לפדיון חופשה בסך של 4,248 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 6.10.03 ועד למועד התשלום בפועל.

(4) פדיון דמי הבראה

19. גם לגבי דמי הבראה לא הציג התובע תחשיב ותבע באופן סתמי סך של 3,355 ₪.

20. צודקת הנתבעת כי התובע יכול לתבוע פדיון דמי הבראה רק בגין השנתיים האחרונות. אלא שהתובע קיבל דמי הבראה בסך של 684 ₪ בחודש 5/02 ובסך של 1,101.6 ₪ בחודש 3/03 – סה"כ 1,786 ₪. דמי הבראה אלה צריך לזקוף לתחילת עבודתו בנתבעת, כך שלמעשה חוב הנתבעת הוא בגין התקופה האחרונה להעסקת התובע.



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

21. לפי תחשיב הנתבעת, התובע זכאי בגין השנתיים האחרונות (11/02 – 10/03) ל- 6.5 ימים. לכך יש להוסיף ימי הבראה בגין התקופה שעד לחודש 11/02 (8 חודשים) לפי היקף משרה של 62% - 2.5 ימים (= 6 X 62% X 8/12). בסה"כ זכאי התובע לתשלום בגין 9 ימי הבראה לפי תעריף של 318 ₪ ליום. סה"כ – 2,862 ₪. מסכום זה יש להפחית את מה ששולם כאמור – 1,786 ₪. לפיכך, התובע נותר זכאי ליתרת פדיון דמי הבראה בסך של 1,076 ₪.

22. מן המקובץ עולה כי התובע זכאי לפדיון דמי הבראה בסך של 1,076 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 6.10.03 ועד למועד התשלום בפועל.

(5) הפרשי שכר - גמול עבור עבודה בשעות נוספות ומנוחה שבועית

23. התובע טוען כי עבד במשמרות בנות 48 שעות כל אחת. לכתב התביעה המתוקן (במסגרת הבקשה לתיקון כתב התביעה) צרף טבלאות שכביכול נערכו ע"י "מומחה" בשם א.פ. חשבונאות ומיסים. לפי תחשיב זה הנתבעת חבה לתובע הפרשי שכר בגין עבודה בשעות נוספות בסך של 8,988 ₪ בגין החודשים 3/03 – 9/03 ובהתאמה – בגין כל תקופת העבודה סך של .

24. בכל הכבוד, אין בידי לקבל את ברכיב זה. תביעת שעות נוספות אינה תביעת אומדנה והיא מחייבת הוכחת שעות העבודה בצורה מפורטת או לכל הפחות את דפוס ההעסקה. בתצהיר התומך בבקשה לתיקון כתב התביעה נטען ע"י התובע כי במהלך תקופת עבודתו ערך רישום מדוייק של שעות עבודתו. רישום שכזה לא הוגש לבית הדין, והדבר פועל כנגד התובע. גם לא הוגשו כרטיסי נוכחות או כל



בתי הדין לעבודה

עב 003473/04

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו

24/06/2007

בפני: כב' השופט איל איטח

פירוט של שעות העבודה בגינם נתבעים ההפרשים. בנסיבות אלה התביעה בגין רכיב זה נדחית.

סוף דבר

25. התביעה להפרשי שכר נדחית. יתר רכיבי התביעה מתקבלים בחלקם. אני מחייב את הנתבעת לשלם לתובע, תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין, את הסכומים כדלהלן:

- 25.1. פיצויי פיטורים בסך של 11,390 ₪;
- 25.2. פדיון חופשה בסך של 4,248 ₪;
- 25.3. פדיון דמי הבראה בסך של 1,076 ₪.

לסכומים הנ"ל יווספו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 6.10.03 ועד למועד התשלום בפועל.

26. לאור התוצאה – דחיית רכיב התביעה העיקרי, בהתחשב בכך שהתובע לא חוייב בתשלום הוצאות משפט בגין תיקון כתב ההגנה ובהתחשב בחיוב הנתבעת בהוצאות במהלך דיון ההוכחות, אני מחייב את הנתבעת לשלם לתובע הוצאות משפט בסך של 200 ₪ (גובה האגרה בגין סכומי התביעה שהתקבלו) וכן שכר טרחת עו"ד בסך של 1,000 ₪ בתוספת מע"מ. סכומים אלה ישולמו לתובע תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין, שאם לא כן ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד מתן פסק הדין ועד לתשלום בפועל.

**בתי הדין לעבודה****עב 003473/04****בית הדין האזורי לעבודה תל אביב – יפו****24/06/2007****בפני: כב' השופט איל איטח**

27. התובע ישלם את האגרה הדחוויה בתיק לפי המפורט בכתב התביעה המתוקן. המזכירות תשלח לב"כ התובע שובר תשלום מתאים.

ניתן היום ח' בתמוז, תשס"ז (24 ביוני 2007), בהעדר הצדדים.

אילן איטח, שופט