



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38004-05-14

1

לפני:
השופטת נטע רות
נ.צ. (עובדים) גב' ניצה פרידמן

התובע
רון נמט ת.ז.: 59034785
ע"י ב"כ: עו"ד משה לין

-

הנתבעת
ח.מ. תרבוטון (1994) בע"מ ח.פ.: 511988081
ע"י ב"כ: עו"ד בנימין הנר

2

3

פסק דין

4

5 1. לפנינו תביעה לתשלום פיצויי פיטורים וגמול עבור עבודה בשעות נוספות וכן

6 לתשלום זכויות סוציאליות נוספות (דמי הבראה, פדיון חופשה, הפרשות לקופת

7 גמל, תשלום עבור יום עבודה בשבתון – יום הבחירות).

8

9 2. הנתבעת הינה בעלת רשת חנויות לצידוד משרדי ואביזרי לימוד. בתקופה

10 הרלבנטית לתביעה הפעילה הנתבעת 6 חנויות בערים שונות בארץ.

11

12 3. התובע החל לעבוד בנתבעת ביום 24.8.11 כמנהל חנות הממוקמת בעיר כפר

13 סבא.

14

15 4. אין חולק כי לתובע שולם "שכר גלובלי" בגין עבודתו ולא שולמה לו תמורה בגין

16 עבודה בשעות נוספות. במסגרת תפקידו, היה התובע אחראי על צוות העובדים

17 בחנות וכן על סידור וארגון החנות יחד עם צוות העובדים וכן עסק במתן

18 שירותים ללקוחות.

19



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38004-05-14

- 1 5. בחלוף שנה לאחר תחילת עבודתו בנתבעת עבר התובע לנהל חנות אחרת השייכת
2 לנתבעת בפתח תקווה.
3
- 4 6. התובע העיד, והדבר לא נסתר, כי שעות הפתיחה של החנויות שבהן עבד היו
5 משעה 9:00 בבוקר ועד לשעה 21:00. בתקופות "הלחץ", לרבות חופשות החגים
6 ובעיקר חופשות הקיץ לקראת החזרה ללימודים - הייתה החנות פתוחה עד
7 שעות מאוחרות יותר והצריכה עבודה לאחר שעות הסגירה לצורך ארגון וסידור
8 סחורה. בנוסף, התובע נדרש אף לעבוד לעתים בסופי שבוע בתקופות הלחץ
9 ולעתים אף נדרש להחליף אחד מאנשי הצוות אשר הודיע על היעדרותו "ברגע
10 האחרון". התובע העריך את מספר שעות העבודה שעבד בחנות "בתחשיב גס"
11 בכ-10 שעות ביום ובנוסף לכך גם עבד לדבריו בסופי שבוע ובתקופות הלחץ. סך
12 הכל העריך התובע כי הוא הועסק בחנות כ-50 שעות נוספות מדי חודש בחודשו.
13
- 14 7. מתלושי השכר עולה כי שכרו של התובע בתחילת העסקתו עמד על כ-7,000 ₪
15 לחודש כאשר עם הזמן, שכר התובע עלה, כך שלקראת סוף עבודתו השתכר
16 התובע סך של כ-9,300 ₪ לחודש. לתובע לא שולמה תמורה בעבור שעות נוספות
17 וזכויות סוציאליות נוספות.
18
- 19 8. בהתאם לכך, אין חולק על כך כי במהלך תקופת העבודה לא הופרשו בגין התובע
20 הפרשות לקופת הגמל, כפי המתחייב על פי צו ההרחבה בעניין פנסייה חובה.
21 בנוסף, אף לא שולמו לתובע דמי הבראה ואף לא תשלום בעבור יום הבחירות
22 שחל במהלך תקופת עבודתו. כמו כן, נותרה הנתבעת חייבת לתובע תשלום
23 בעבור פדיון חופשה ובגין ימי חופשה שלא נוצלו בפועל.
24
- 25 9. הצדדים הגישו לבית הדין, במהלך ההליך, הודעה מוסכמת בנוגע לסכומים
26 שאותם חבה הנתבעת לתובע בעבור רכיבי התביעה הללו הנזכרים בסעיף 8 לעיל.
27 הסכמה זו התייחסה הן לעצם החבות והן לשיעורה (להלן - **ההסכמה הדינונית**).
28 כמו כן התייחסו הצדדים במסגרת ההסכמה לסכום פיצויי הפיטורים שיהיה על



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38004-05-14

- 1 הנתבעת לשלם לתובע, ככל שבית הדין יקבל את התביעה לתשלום פיצויי
2 פיטורים.
3
- 4 10. מהראיות עולה כי ביום 1.12.13 הודיע התובע על התפטרותו מן הנתבעת בעל
5 פה. לטענת התובע התפטרות זו הייתה פועל יוצא של העובדה שהנתבעת לא
6 הפקידה את ההפקדות הנדרשות לקופת הגמל וזאת, חרף ההתראות שנתן לה.
7 מהראיות עולה עוד, כי זמן קצר לאחר מכן, ביום 17.12.13, אף נתן התובע
8 הודעה בכתב על סיום עבודתו שבה כתב כך:
9
- 10 "הריני להודיע בזאת על התפטרותי ביום 16.1.14.
11 לאחר שנתיים וחצי עבודה שלא שילמת לי גמל בניגוד לחוק ולא תיקנת זאת
12 למרות דרישותיי החוזרות ונשנות נאלץ אני להתפטר.
13 בנסיבות אלה יש לראות את התפטרותי כאילו פוטרתי על ידך ולפיכך אני זכאי
14 לפיצויי פיטורים לתשלומים לגמל ולפנסיה." (ר' ת/1).
15
- 16 11. לאחר הדברים הללו, וביום 21.5.14, הגיש התובע את תביעתו שבה עתר
17 לתשלום הזכויות הנזכרות בפתיח.
18
- 19 **המחלוקות שבין הצדדים:**
- 20 12. לאור ההסכם הדיוני שאליו הגיעו הצדדים הרי שנתרו להכרעה שתי מחלוקות
21 עיקריות.
22 **המחלוקת האחת** – נוגעת לזכאותו של התובע לתשלום תמורה בגין עבודה
23 בשעות נוספות, בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א – 1951 (להלן –
24 חוק שעות עבודה): בעוד התובע טוען כי הוא זכאי לתמורה זו מכוח חוק שעות
25 עבודה הרי שהנתבעת טוענת כי על התובע חל החרגי שבסעיף 30 (א)(5) לחוק
26 זה המתייחס ל-"עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה
27 מיוחדת של אמון אישי". זאת, בשים לב לכך שהתובע היה מנהל חנות, נוכח
28 השכר הגבוה ששולם לו לטענתה יחסית לעובדים אחרים, ולנוכח היקף
29 הסמכויות שהיו לו.
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38004-05-14

13. **המחלוקת השנייה** - נוגעת לנושא הזכאות של התובע לתשלום פיצויי פיטורים :
 בעוד הנתבעת טוענת כי התובע אינו זכאי לפיצויי פיטורים היות והוא עזב את
 עבודתו וניצל את המצב שאליו נקלעה הנתבעת לאחר שראה כי מנהל הנתבעת
 מתכוון לפקח על עבודתו הרי - שהתובע טוען כי הוא הפסיק את עבודתו
 בנסיבות שבהן לא ניתן היה לדרוש ממנו להמשיך ולעבוד בנתבעת, לאחר
 שהנתבעת לא שעתה לדרישותיו לבצע את ההפרשות המתחייבות מן הדין
 לקופת הגמל.

8
9

הכרעה:

10 **זכאות התובע לתשלום בעבור עבודה בשעות נוספות:**

14. נקדים ונציין כי לאחר שבחנו את טענות הצדדים ושמענו את עדות התובע והעדה
 מטעמו הגברת אירית שירזי, אשר עבדה בנתבעת והייתה בחלק מן התקופה
 סגנית מנהלת החנות שבה עבד התובע וכן, את עדות הבעלים והמנהל של
 הנתבעת מר משה חורי (להלן – **מר חורי**), הגענו למסקנה כי יש לקבל תביעה זו,
 וכי יש לדחות את טענת ההגנה המרכזית של הנתבעת שלפיה אין חל על התובע
 חוק שעות עבודה. להלן נפרט טעמינו :

17

15. הוראות החוק הרלוונטיות לענייננו מעוגנות כאמור בסעיף 30(א) לחוק שעות
 עבודה הקובע לאמור :

30" (א) חוק זה אינו חל על העבדתם של :

- 21 (1) שוטרים במשטרת ישראל וכן מי שנמנה על שירות בתי
 22 הסוהר;
- 23 (2) עובדי המדינה שתפקידם מחייב לעמוד לרשות העבודה
 24 גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות;
- 25 (3) יורדי ים ועובדי דיג;
- 26 (4) אנשי צוות אויר;
- 27 (5) עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה
 28 מיוחדת של אמון אישי;
- 29 (6) עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים
 30 פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38004-05-14

1 הפסיקה עמדה על האופן שבו יש לפרש את הוראות סעיפים 30(א) ו-30(ב) (א)6)
2 לחוק ועל הצורך להעדיף פרשנות מצמצמת של הוראות אלה ובלשונו של בית
3 הדין הארצי לעבודה לאמור:

4 "המדיניות המנחה בפסיקה פירשה את הסעיפים החריגים לחוק שעות עבודה
5 ומנוחה בצמצום, כך שפחות עובדים יוצאו מתחולתו של החוק ויותר עובדים
6 ייהנו מההגנות שהחוק מעניק" (ר' ע"ע 30027/98 טפקו - יצור מערכות בקרת
7 אנרגיה ומתקנים לשמירת איכות הסביבה נ' מנחם טל (תק-אר 2000 (3),
8 654 בסעיף 5 לפסק הדין).

9
10 בית הדין הוסיף וציין באותו עניין כך:

11 "מהות יחסי עובד ומעביד היא כזו הדורשת יחסי אמון בין עובד למעבידו אולם,
12 כדי ליפול בגדר החריג לחוק שעות עבודה ומנוחה נדרשת מידה מיוחדת של
13 אמון אישי... מבחינת המדיניות השיפוטית הראויה - אין מקום להוציא חלק
14 משמעותי מכוח העבודה במשק מתחולת הוראות חוק שעות העבודה והמנוחה.
15 הדבר ייצור קבוצת עובדים מסוג א' וקבוצת עובדים אחרת מסוג ב' בכך יש
16 אפליה וחוסר שוויון... הוצאת עובדים רבים מתחולתו של החוק תפגע באיכות
17 החיים של עובדים רבים." (ר' סעיף 7 לפסק הדין).

18
19 ברוח הדברים הללו פירש בית הדין הארצי לעבודה גם את המונח "תפקיד
20 ניהולי" כמשמעו בחוק שעות עבודה ומנוחה באופן מצמצם. כך למשל, נפסק
21 בדב"ע מ"ט/7-2 מישל רבות - הורמן שירותי אחזקה (אילת) בע"מ פד"ע כ"א
22 117, (להלן: "עניין רבות") כי מנהל הוא מי שקובע את המדיניות של הנהלת
23 המפעל, מיישם את החלטות ההנהלה ומביאן לכלל ביצוע וכן, מי שיש לו שיקול
24 דעת עצמאי לביצוע מדיניות ההנהלה והתאמתה למציאות המשתנה.

25 בעניין רבות, קבע בית הדין הארצי ביחס לאופן שבו יש לפרש את המונח
26 "תפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי" בציינו - כי כל עובד חייב
27 נאמנות למעבידו וכי לצורך החלת סעיף 30 (א)5 לחוק יש להצביע על מידת
28 אמון מיוחדת המתבטאת, בין היתר, בכך שהעובד הוא "איש סודה" של הנהלת
29 המפעל. (לעניין היקף התחולה הצר של החריגים לחוק שעות עבודה ומנוחה ראה
30 גם: ע"ע (ארצי) 14-01-37676 יונה רם עברי נ' מדינת ישראל (20.3.16), וכן, ע"ע
31 (ארצי) 13-09-15233 חברת אדוונטק טכנולוגיות (אפלט) בע"מ נ' יתיר זלוסקי
32 ((8.1.15)).

33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38004-05-14

15. במקרה שלפנינו, מדובר כאמור בנתבעת המפעילה רשת של חנויות כאשר
 2 בתקופה הרלבנטית הפעילה הנתבעת במקביל 6 חנויות לממכר מכשירי כתיבה,
 3 ציוד לימוד ואביזרי לימוד. במסגרת התצהיר של עד הנתבעת, מר חורי, נכתב
 4 ביחס לתפקידו של התובע כי התובע קבע עבור עובדי החנות את סדר יומם, ביצע
 5 הזמנות לחנות וכן קבע אילו פריטים לרכוש עבור החנות ודאג להיבטים
 6 הטכניים ולניהול השוטף. זאת תוך תיאום ישיר מול מר חורי. התובע לעומת
 7 זאת העיד אחרת: לדבריו, היקף הסמכויות שהיה לו היה מצומצם יותר והוא
 8 כלל בחובו בעיקרו אחריות על מצבת כוח האדם בחנות וכן סידור החנות, טיפול
 9 בלקוחות ועיסוק בתמחור (ר' סעיף 6 ו-11 לתצהיר מר חורי, לעומת עמוד 5
 10 לפרוטוקול עדותו של התובע שורות 20-23, שורות 16-17 וכן סעיף 3 ו-8 לתצהיר
 11 התובע וסעיף 7 לתצהיר הגב' שירזי). לגרסת התובע, הוא לא עסק בהזמנת
 12 סחורות ולא היה מוסמך לכך היות וההזמנה לחנויות נעשתה במרוכז (ר' עמוד
 13 6 לפרוטוקול שורות 27-31 ועמוד 7 שורות 4-1).
- 14
16. בהקשר זה ייאמר - כי מצאנו להעדיף את גרסת התובע אשר נתמכה בעדותה
 16 של הגב' שירזי ולא קועקעה בחקירה הנגדית. זאת שעה שמנגד עדותו של מר
 17 חורי הייתה כללית ולא נתמכה בראיות או בעדויות נוספות. יחד עם זאת, ואף
 18 לו היינו מקבלות את גרסת הנתבעת לפיה התובע עסק גם בביצוע הזמנות עבור
 19 החנות וקבע אילו פריטים יש לרכוש - הרי שלא היה בכך כדי ללמד כי התובע
 20 שימש בתפקיד ניהולי או נשא במשרה הדורשת מידה מיוחדת של אמון אישי
 21 המוציאים אותו מגדר תחולתו של חוק שעות עבודה. זאת, נוכח הפרשנות הצרה
 22 של החריגים שבחוק כפי שעמדנו עליה לעיל. במיוחד, שעה שעולה כי לא נטען
 23 ולא הוכח כי התובע היה שותף להתוויית המדיניות הניהולית והעסקית של
 24 הנתבעת, להתוויית המדיניות של העסקת עובדים בנתבעת, וכי הייתה לו
 25 השפעה על החלטות ניהוליות שהתקבלו אצלה, הנוגעות לכלל החנויות ולא רק
 26 לחנות הספציפית שאותה ניהל. על כך יש להוסיף, כי גם מגובה השכר של
 27 התובע ומההיקף המצומצם של זכויותיו הסוציאליות וכן מהעובדה שלא הוצג
 28 בפני בית הדין הסכם המגדיר את התובע "כמנהל" שעבודתו אינה כפופה לחוק
 29 שעות עבודה ומנוחה - ניתן ללמוד כי התובע לא שימש בתפקיד ניהולי או



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38004-05-14

- 1 בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי המחריג אותו מתחולת חוק שעות
 2 עבודה. לא למותר לציין כי גם בעובדה שהתובע לא החתים כרטיס נוכחות,
 3 מאחר והוא לא נדרש לעשות כן על ידי הנתבעת - אין ללמד כי חל על העסקתו
 4 החריג שבחוק שעות עבודה. זאת, לאור מכלול הנסיבות כפי שעמדנו עליהן לעיל.
 5
- 6 17. לאור האמור משקבענו כי חל על התובע חוק שעות עבודה הרי שלא מצאנו מקום
 7 שלא לקבל את גרסתו ביחס להיקף העסקתו ולשעות העבודה הארוכות שבהן
 8 עבד בחנות. מה גם שהנתבעת לא הביאה, בהקשר זה, ראיות או עדים לסתור
 9 את גרסת התובע. זאת שעה שהחובה לדאוג לתיעוד ולרישום של שעות העבודה
 10 חלה על הנתבעת ולא על התובע ואילו הפרתה מובילה כידוע להיפוך של נטלי
 11 הראיה. במקרה דנן, הנתבעת לא הציגה בפני בית הדין ראיות המלמדות על כך
 12 שהיקף שעות העבודה של התובע היה שונה מכפי זה שעליו העיד. עוד יאמר - כי
 13 במסגרת תצהירו של מר חורי אף לא הייתה התייחסות ספציפית לשעות העבודה
 14 של התובע כאשר עיקר הטענה הייתה כי חוק שעות עבודה אינו חל על העסקת
 15 התובע.
 16
- 17 18. בנסיבות אלה, יש לקבל את גרסת התובע ביחס להיקף שעות עבודתו כפי הנטען
 18 בכתב התביעה ובתצהיר התובע. עם זאת, מאחר והתובע השיב לשאלת בית הדין
 19 כי הוא לא היה מחויב להישאר במקום העבודה בזמן הפסקות האוכל וכי הוא
 20 בחר לעשות כן מרצונו מתוך נאמנות לנתבעת - הרי שנראה כי יש לקזז מהיקף
 21 השעות שלו הוא טוען מחצית השעה, מידי יום, בגין הפסקה זו.
 22
- 23 19. בנסיבות אלה יש לקבל את תחשיב התובע בתיקון הני"ל של קיזוז זמן ההפסקה
 24 ובהיעדר תחשיב נגדי מטעם הנתבעת. בהתאם לכך, זכאי התובע לתשלום בסך
 25 של 65,682 ₪ (41 שקלים * 1602 שעות) בעבור עבודה בשעות נוספות. (רי' לעניין
 26 התחשיב, עמוד 16 לפרוטוקול הסיכומים שורות 23-30).
 27
- 28 **זכאות התובע לתשלום פיצויי פיטורים:**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38004-05-14

20. אשר למחלוקת שהתגלעה בין הצדדים בנוגע לנסיבות ההתפטרות של התובע
 1 ולשאלה האם נסיבות אלה מזכות את התובע בפיצויי פיטורים ייאמר - כי גם
 2 בהקשר זה עדיפה בעינינו עמדת התובע על פני עמדת הנתבעת.
 3
 4
21. ממכלול הראיות עולה - כי חרף החובה המוטלת על הנתבעת על פי הדין לבצע
 5 עבור התובע הפרשות לקופת גמל - הרי שהנתבעת לא ביצעה הפרשות כאמור
 6 במהלך כל תקופת העסקתו של התובע. התובע העיד, ועדותו כאמור מקובלת
 7 עלינו, כי הוא פנה מספר פעמים לנתבעת, באמצעות מר חורי, בדרישה לשלם לו
 8 את ההפרשות המתחייבות לקרן הפנסיה אך ללא הועיל. תמיכה לכך ניתן
 9 למצוא גם בהודעה של התובע על סיום עבודתו ת/1, אך גם בעדותו של מר חורי
 10 בחקירה הנגדית: כך למשל, העיד מר חורי בתשובה לשאלת בית הדין האם
 11 התובע פנה אליו מספר פעמים בנושא של ביצוע הפרשות לקופת גמל כי נושא זה
 12 עלה בשיחות ביניהם וכי הוא ביקש מהתובע זמן "**לתקן ולרפא את כל המחלות**
 13 **שנוצרו**" (ר' עמוד 11 לפרוטוקול שורות 25-28). בהמשך העדות מסר מר חורי כי
 14 הוא אמר לתובע שיחכה בסבלנות והבטיח לו להפריש בעבורו כספים לקופת
 15 הגמל (ר' עמוד 12 לפרוטוקול שורות 11-12) וכך העיד, בתשובה לשאלת בית הדין
 16 מהי הסיטואציה שבה אמר לתובע להמתין בסבלנות כי הדבר היה במסגרת
 17 שיחה שנערכה בין השניים סמוך לפני עזיבת התובע. שיחה שבמהלכה עשה מר
 18 חורי לדבריו, ניסיון למנוע את ההתפטרות של התובע תוך שהוא מבטיח לו כי
 19 אם יחכה בסבלנות יופרשו בעבורו כספים לקרן הפנסיה (ר' עמוד 12 שורות 13-
 20 18). לא למותר להוסיף כי בהמשך הדברים ובתשובה לשאלה נוספת לגבי המועד
 21 שבו הופרשו בפועל כספים לקרן הפנסיה בעבור התובע - השיב מר חורי כי לתובע
 22 לא בוצעה מעולם הפרשה שכזו. כן העיד, כי קופת הגמל אף הגישה נגדו תביעה
 23 על חסרים בהפקדות שהתייחסה לעובדים אחרים (ר' עמוד 12 לפרוטוקול
 24 שורות 18-24). מר חורי אף הכביר מילים בתיאור המצב הקשה שאליו נקלעה
 25 הנתבעת בתקופה הרלוונטית לתביעה שהקשה עליה לעמוד בחובותיה כלפי
 26 נושים וזאת, כנימוק וכהצדקה לאי ההפרשה לקופת הגמל עבור התובע. נראה
 27 אפוא כי עדותו של מר חורי הינה אולי "הראייה הטובה ביותר" המלמדת על כך
 28 שהתובע נאלץ להתפטר מהנתבעת, לאחר שנוכח כי הנתבעת איננה עומדת
 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38004-05-14

1 בהתחייבויות ובהבטחות חוזרות ונשנות להפריש בגינו הפרשות לקופת גמל
2 כמותחייב מן הדין, ולאחר שנתן לנתבעת התראות אך ללא הועיל.
3
4 22. כידוע, על פי סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים - התשכ"ג 1963 הזכאות
5 לתשלום פיצויי פיטורים קמה אף לעובד המתפטר מעבודתו וזאת, מחמת
6 "נסיבות... שביחסי עבודה לגבי אותו העבודה שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך
7 בעבודתו". אי תשלום הפרשות לקרן הפנסיה במהלך תקופה כה ארוכה ולאחר
8 שניתנה למעסיק הזדמנות לתקן את דרכיו היא אחת הדוגמאות המובהקות
9 לנסיבות מעין אלה.

10

11 23. לאור האמור, יש לקבל אף את התביעה לתשלום פיצויי פיטורים. זאת בהתאם
12 לסכום הנקוב בהודעה המוסכמת של הצדדים מיום 25.6.15 בסך של 19,423 ₪.

13

14

סוף דבר:

15 24. לאור קביעותינו לעיל ביחס לזכאות התובע לתשלום פיצויי פיטורים וכן
16 לתשלום בעבור עבודה בשעות נוספות וכן, לאור ההסדר הדיוני שבין הצדדים
17 הרי שאנו קובעות כי על הנתבעת לשלם לתובע, תוך 30 יום מהמועד שבו יומצא
18 לה פסק דין זה, את הסכומים כדלקמן:

19

20 סך של 19,423 ₪ בגין פיצויי פיטורים.

21 סך של 65,682 ₪ בגין עבודה בשעות נוספות.

22 סך של 945 ₪ בגין דמי הבראה.

23 סך של 5,394.18 ₪ בגין פדיון חופשה.

24 סך של 8,976 ₪ בגין אי ביצוע הפרשות לקופת גמל.

25 סך של 652 ₪ בגין יום חופשה ביום הבחירות.

26

27 סכומים אלה, למעט סכום פיצויי הפיטורים, יישאו הפרשי הצמדה וריבית החל

28 מיום 11.2.14 ועד למועד התשלום בפועל. בהתאם להסכמה של הצדדים סכום



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38004-05-14

1 פיצויי הפיטורים יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 3.2.14 ועד למועד
2 התשלום בפועל.
3
4 כמו כן, תשלם הנתבעת לתובע הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך של
5 10,000 ₪.

6
7 **ניתן היום, כ"ה אייר תשע"ו, (02 יוני 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**
8

9 

נטע רות, שופטת



ניצה פרידמן, נציגת ציבור
עובדים

10