



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

1 15 נובמבר 2016

2

לפני:
כב' השופט אורן שגב

אלי דואק ת.ז. [REDACTED]
ע"י ב"כ: עו"ד משה וקרט

התובע

-

א.א. בידודים וציפויים בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד דוד הורוביץ

הנתבעת

3

4

פסק דין

5

6 האם חל על הנתבעת צו ההרחבה בענף הבניין והאם התובע זכאי לזכויות שונות הנובעות מעבודתו
7 ומסיומה? אלו השאלות העיקריות העומדות להכרעתי.

8

9

העובדות הצריכות לעניין

10 1. התובע הועסק בנתבעת, אשר עוסקת בתחום הבידוד והציפויים של צנרת קיטור תעשייתית, החל
11 מיום 19.2.07.

12 2. ביום 30.8.11 נפגע התובע בעבודתו בעת פירוק גג אסבסט (נספח א' לכתב התביעה המתוקן).
13 בעקבות הפגיעה נאלץ התובע לעבור ניתוחים וטיפולים רפואיים ואושרה לו נכות זמנית על ידי
14 המוסד לביטוח לאומי, עד ליום 30.8.12 (נספח ב' לכתב התביעה המתוקן).

15 3. ביום 13.9.12, לאחר קבלת תוצאות הועדה הרפואית מטעם המל"ל, הגיע התובע למקום העבודה
16 וביקש לשוב למקום העבודה. הואיל ומי ממנהלי הנתבעת לא היה, נאמר לתובע כי בקשתו תועבר
17 לבנו של מנכ"ל הנתבעת.

18 4. ביום 24.9.13 נפגש התובע עם מר אברהם אזולאי, הבעלים של הנתבעת (להלן – **מר אזולאי**).
19 לאחר שהביע את רצונו לשוב לעבודה, התבקש התובע להמציא אישור מטעם רופא תעסוקתי,
20 לפיו הוא כשיר לבצע את עבודתו (נספח ג' לכתב התביעה המתוקן). עד להמצאת אישור זה, סירבה
21 הנתבעת לקבלו לעבודה.

22 5. החל מיום 1.9.12 ועד ליום 1.11.12, שהה התובע בחופשת מחלה (נספח ד' לכתב התביעה
23 המתוקן).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

6. ביום 28.10.12, נבדק התובע על ידי רופא תעסוקתי אשר קבע כי הוא כשיר לשוב לעבודה תוך הימנעות ממאמץ פיזי קשה או הרמת משאות כבדים ביד ימין (נספח ה' לכתב התביעה המתוקן).
7. לאחר קבלת האישור פנה התובע למר אזולאי אולם הוא סירב לקבלו לעבודה. משכך, ביקש התובע לקבל לידיו מכתב פיטורים ואת הזכויות המגיעות לו על פי דין. משסרב מר אזולאי לבקשתו, שלח התובע למחרת היום, מכתב דרישה ובו פירוט זכויותיו. משמכתבו לא נענה, פנה התובע באמצעות ההסתדרות ביום 6.11.12 וכן פעם נוספת ביום 10.1.13.
- משפניותיו לא נענו, הגיש התובע את התביעה שלפני.
- טענות הצדדים**
8. התובע טען כי הוא פוטר מעבודתו, ולחילופין כי הוא התפטר בדין מפוטר בהתאם לסעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן – **חוק פיצויי פיטורים**). בנוסף, טען כי הוא פוטר שלא כדין, ללא עריכת שימוע ובניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח – 1998 להלן – **חוק השוויון**).
9. עוד טען כי הוא זכאי לדמי מחלה בגין התקופה שבה המתין לקביעת תור אצל הרופא התעסוקתי במהלכה סירבה הנתבעת לקבלו לעבודה.
10. לטענתו, חל על הנתבעת ההסכם הקיבוצי ו/או צו ההרחבה בענף הבניין משנת 2010 (להלן – **צו ההרחבה בענף הבניין**) ולפיכך טען כי הוא זכאי לדמי הבראה ולפדיון חופשה בתעריף מוגדל, להפרשות לפנסיה וכן לקרן השתלמות.
11. התובע טען כי הוא הועסק מידי יום 12 שעות לפחות מבלי ששולם לו גמול שעות נוספות כמתחייב על פי דין. לפיכך, עתר לתשלום בגין 15 שעות נוספות בשבוע החל משנת 2009.
12. הנתבעת טענה מנגד כי היא עוסקת בתחום הבידוד והציפויים של צנרת קיטור תעשייתית ולא חל עליה ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה בענף הבניין ולפיכך אין התובע זכאי להפרשות לפנסיה בשיעורים המפורטים בצו ההרחבה, לקרן השתלמות או לדמי הבראה בשיעור מוגדל.
- עוד טענה, כי התובע מעולם לא פוטר מעבודתו התובע המציא אישור רפואי לפיו הוא אינו יכול לחזור לעבודתו, הואיל והמדובר בעבודת כפיים מאומצת הטעונה שימוש בשתי ידיים. לטענתו, פעלה כדין בכל הנוגע לבקשת התובע לשוב לעבודה, שעה שביקשה לקבל אישור רפואי.
- לנתבעת לא הייתה כל עבודה פקידותית להציע לתובע ומשכך, בהתאם לאישור הרפואי שהמציא, הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים. הנתבעת מעולם לא סירבה לשחרר לזכותו של כספי הפיצויים שנצברו לזכותו בגין תקופת עבודתו, עד למועד פציעתו, והיא ביקשה מהתובע שימלא את הטפסים הנדרשים אולם הוא בחר שלא לעשות כן.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

13. ביחס לתשלום דמי מחלה הטעימה כי עד ליום 30.8.12 קיבל התובע קצבת נכות מהמל"ל ולאחר שהסתיימו יחסי העבודה, המציא אישור מחלה רטרואקטיבי המתייחס לתקופה שמיום 1.9.12 ועד ליום 1.11.12, בעוד שיחסי העבודה הסתיימו ביום 30.8.11, מועד בו חדל לעבוד עקב פציעתו. עוד הוסיפה כי התובע אינו זכאי לפדיון חופשה שכן ניצל 18 ימי חופשה מעבור למכסה המגיעה לו ויש לקזז את הסכומים שקיבל ביתר, וכי התובע מעולם לא הועסק בשעות נוספות ולפיכך הוא אינו זכאי לכל גמול.

14. ביום 11.11.15 התקיים דיון הוכחות במסגרתו העיד התובע. מטעם הנתבעת העידו מר אזולאי, בנו ומנכ"ל הנתבעת, מר חיים אזולאי (להלן – **מר חיים אזולאי**) ומר שמואל לנצינר, אשר הועסק בנתבעת כמפקח עבודה (להלן – **מר לנצינר**).

דיון והכרעה

15. בטרם אדון בשאלת זכאותו של התובע לסעדים שנתבעו על ידו, יש להקדים ולדון בשאלה האם חל על הנתבעת ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה בענף הבניין כטענתו.

16. בהתאם לפסיקה, הנטל להוכחת חלות ההסכם הקיבוצי בענף הבנייה ו/או צו ההרחבה על הנתבעת מוטל על התובע. אשר לחלותו של ההסכם הקיבוצי - התובע לא הביא כל ראיה ממנה ניתן להסיק, כי ההסכם הקיבוצי בענף הבנייה חל על הנתבעת. לא הובאה כל ראיה כי הנתבעת הייתה בבחינת מעסיק החבר בארגון המעבידים החתום על ההסכם הקיבוצי הכללי הנ"ל כנדרש בסעיף 17 לחוק ההסכמים הקיבוציים, התשי"ז – 1957.

17. באשר לצו ההרחבה – צו זה קובע את תחולתו על – **"כל מעביד בתחומי הבינוי ו/או תשתיות ו/או עבודות ציבוריות ו/או הנדסה אזרחית ו/או שיפוצים ו/או צמ"ה לרבות כמנוי בסעיפים 45 ו-46 לספר הסיווג האחד לשנת 1993, אשר פרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה על כל סעיפי המשנה שלהם"** (נספח א' לסיכומי התובע).

התובע העיד בתצהירו כי הוא הועסק בתפקיד של מפרק גגות אסבסט וכי עבודתו העיקרית הייתה פירוק אסבסט ובניית פיגומים במקומות שונים ברחבי הארץ כגון: נמל אשדוד, כימיקלים חיפה ועוד (סעיף 4 לתצהיר התובע). לתצהירו צירף התובע כרטיס ביקור של הנתבעת ובו הוגדר עיסוקה כ"**ביצוע עבודות בידוד, צנרת ופחחות תעשייתית טרמית"** (נספח א' לתצהיר התובע). בחקירתו הנגדית העיד כי הוא עבד בהקמת פיגומים וב "**מיזוג אוויר, צנרת, .. קיטור, צמר סלעים**". בהמשך העיד כי הוא עבד "**בסבלות למבודדים. הייתי מרים להם את החומר"** (פרוטוקול, עמ' 26-27, ש' 13-33, 1-3 בהתאמה).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

18. הנתבעת הכחישה כי טענה זו והטעימה כי עיקר עיסוקה הוא בתחום הבידוד והציפויים של צנרת קיטור תעשייתית וכי פעילותו של התובע בתחום האסבסט הייתה נקודתית ומזערית, יום או יומיים בשנה בלבד.
19. בהתאם לפסיקה, סיווג הענפי של מפעל יעשה בין היתר בהסתמך על הסיווג האחד של ענפי הכלכלה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (להלן: הסיווג האחד; דב"ע נ/272-3 עוף טנא תעשיות (1991) בע"מ נ' מואסי מוחמד עבד אלעזיז, (4.12.1996)).
- בהתאם לסיווג האחד, "עבודות פיגומים" הן חלק מענף הבנייה (ענף ראשי – 45: בניה, תת-ענף 4510: עבודות בטון, הכוללות "עבודות פיגומים"). בנוסף, קיים ענף משנה של ביצוע עבודות בנייה מיוחדות, בו נכללים, עבודות צנרת, עבודות בטון, הקמה ופירוק של פיגומים, עבודות איטום ובידוד, חיפוי גגות באסבסט וכו' (נספח ב' לסיכומי התובע).
20. מהאמור שוכנעתי כי התובע הרים את הנטל המוטל עליו להוכיח כי עיסוקה העיקרי של הנתבעת הוא בענף הבנייה, בהתאם להגדרות המצוינות בסיווג האחד. לפיכך אני קובע כי חל על הצדדים צו ההרחבה בענף הבניין.
- פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת**
21. כמפורט לעיל, אין חולק כי התובע הועסק עד ליום 30.8.11, מועד בו נפגע בתאונת עבודה. ביום 28.10.12 המציא התובע אישור רפואי מרופא תעסוקתי לפיו הוא כשיר לשוב לעבודה תוך הימנעות ממאמץ פיזי או הרמת משאות כבדים ביד ימין. לגרסת התובע, הוא ביקש לשוב לעבודתו ואולם הוא פוטר לאלתר, מבלי ששולמו לו זכויותיו על פי דין ואילו לטענת הנתבעת, על פי המכתב הרפואי, נחשב התובע כ"מתפטר בדין מפוטר" ולא כמפוטר.
22. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים הגעתי לכלל מסקנה כי התובע פוטר מעבודתו, וזאת מן הטעמים הבאים.
- בהתאם לפסיקה, "הן הפיטורים והן ההתפטרות הם סיום חד צדדי של יחסי עובד-מעביד. השניים הם פעולה סובייקטיבית שתנאי לה הוא מתן ביטוי שלא משתמע לשתי פנים לכוונה להביא את יחסי העובד והמעביד לידי גמר. כוונה זאת צריך שתהיה של המביא את היחסים לידי גמר"
- (דב"ע ל/3-6 אליהו שמואלי ויעקב פורר נ' שושנה שרייר, פד"ע א' 69; עע (ארצי) 256/08 מחמד בשיר קוקא ו-16 אח' נ' יוסי שוורץ (13.2.11)).
23. מר אזולאי העיד בסעיף 9 לתצהירו כי משהמציא התובע את האישור הרפואי הרי שלמעשה הסתיימה החופשה ללא תשלום בה היה מצוי בתקופת החלמתו והנתבעת הודיעה לו על סיום יחסי העבודה. בחקירתו הנגדית העיד, כי התובע רצה לחזור לעבודה אולם הוא אמר לו שהוא לא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

- 1 יכול. בהמשך הוסיף: "במכתב כתוב הוא לא יכול לעבוד עם היד. לכן הוא לא יכול לעבוד בעבודה
2 פיזית". כשנשאל האם כשהוא ישב עם התובע לשיחה, הוא ניסה להציע לו עבודות פחות קשות,
3 השיב כי התובע הוא "פועל פשוט. שאלתי מה הוא רוצה לעשות בחברה שלי, פקיד אתה לא יכול,
4 אתה מכיר את העבודה שלנו פה. קח מה שמגיע לך נלחץ ידיים ושלום" (פרוטוקול 5.11.15, עמ' 34
5 ש' 8-9, עמ' 35 ש' 14-20).
- 6 מכאן, כי הנתבעת ביקשה לסיים את העסקתו של התובע על רקע מצבו הבריאותי.
- 7 ודוק, לא מצאתי כי הפקסים שצורפו לכתב ההגנה, ובהם מילות גנאי כלפי מר אזולאי, יש בהם
8 כדי לתמוך בגרסתה של הנתבעת (נספח א' לכתב ההגנה). הואיל ולא נתבקשו סעדים ביחס
9 לתכתובות אלו, לא מצאתי לדון בהם.
- 10 24. מבלי לגרוע מהאמור, הרי שבנסיבות שפורטו לעיל, התובע זכאי היה להתפטר מעבודתו בהתאם
11 לסעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים הקובע כי:
- 12 "התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן משפחתו, ולאור הממצאים
13 הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות העניין היתה סיבה מספקת להתפטרות –
14 רואים לעניין פיצויי פיטורים את התפטרותו כפיטורים"
- 15 25. על פי הפסיקה, הנטל להוכיח כי מתקיים החריג הקבוע בסעיף 6 לעיל, מוטל על העובד. לפיכך,
16 על מנת לבסס את תביעתו, על העובד להוכיח באמצעות תעודות ומסמכים רפואיים כי מצב
17 בריאותו אינו מאפשר לו להמשיך בעבודתו, וכי מצב בריאותו מהווה סיבה מספקת להתפטרות
18 (ענע 523/07 עמותת בית הורים "הדקל" נ' בורק (11.9.08), להלן – עמותת בית הורים).
- 19 26. כן נקבע, כי המועד הקובע לבדיקת נסיבות ההתפטרות לרגל מצב בריאותו של העובד הוא מועד
20 ההתפטרות כאשר התעודות הרפואיות המוגשות על ידי העובד צריכות להיות בנוגע למצבו
21 הרפואי של העובד עובר להתפטרות (דב"ע נא/7-3 מרים עדאוי נ' פ.א.ב. שירותים בע"מ (1990)).
- 22 27. בנוסף, על העובד להודיע למעסיקו טרם התפטרותו על מצב בריאותו, על מנת לאפשר למעסיק
23 להציע לו עבודה אחרת או תנאי עבודה אחרים, כך שלא תתקיים "סיבה מספקת" להתפטרות,
24 כלשון הסעיף בחוק (עמותת בית הורים).
- 25 28. בנסיבות המקרה שלפניי, אין חולק כי התובע סיים את עבודתו על רקע מצבו הרפואי ולפיכך, בין
26 אם פוטר כפי שהוכרע לעיל ובין אם התפטר, זכאי הוא לקבלת מלוא כספי הפיצויים.
- 27 29. גובה הפיצויים – התובע טען כי עד ליציאתו לחופשת מחלה הוא הועסק 4.5 שנים. בנוסף, מתוך
28 תקופת המחלה, הוא זכאי כי 4.5 חודשים, בהם קיבל דמי פגיעה וקצבת נכות מביטוח לאומי
29 יחשבו לצורך קביעת ותק. על כן טען, כי התקופה הקובעת לצורך חישוב פיצויי הפיטורים היא
30 5.055 שנים. ביחס לשכר הקובע טען, כי הוא השתכר סך 5,700 ₪ נטו בצירוף תוספת נסיעות בסך
31 200 ₪. הואיל ולגרסתו תוספת הנסיעות הינה רכיב פיקטיבי, משום שהנתבעת תמיד אספה אותו
32 מביתו לאתרי העבודה השונים, טען כי יש לכלול אותה במסגרת השכר הקובע העומד על סך 6,403



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

- 1 26,215 ₪ ברטו. סך הכל טען כי הוא זכאי ל- 32,673 ₪ (6,403 ₪ X 5.055) מתוכם יש להפחית סך 26,215
2 26,215 ₪ שנצברו לזכותו בקופת הפיצויים ובסך הכל ל- 6,458 ₪.
- 3 30. הנתבעת טענה כי התובע זכאי לפיצויים בגין 4.5 שנים בלבד, שכן התקופה שלאחר פגיעתו שבה
4 שהה התובע באי כושר, נחשבת לחופשה ללא תשלום שאינה צוברת וותק ומנתקת את הרציפות
5 לצורך תשלום פיצויי פיטורים. הנתבעת הוסיפה כי שכרו של התובע עמד על סך 259 ₪ ליום עבודה
6 וסך 6,175 ₪ לחודש ולפיכך פיצויי הפיטורים להם היה זכאי עמדו על סך 27,787 ₪.
- 7 31. סעיף 2 לחוק פיצויי פיטורים קובע כי היעדרות מחמת תאונה או מחלה אינה קוטעת את הרציפות
8 בעבודה הנדרשת לצורך זכאות לפיצויי פיטורים. עם זאת, תקנה 10 לתקנות פיצויי פיטורים
9 (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964, קובעת כי הפסקה מחמת
10 תאונה או מחלה אינה באה במניין הוותק לעניין קביעת סכום הפיצויים, למעט תקופת הפסקה
11 כאמור שעבורה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד, על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה
12 או נוהג, ושלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה, עם זכות צבירה.
- 13 32. מכאן עולה, כי ימי היעדרות מחמת מחלה או תאונה עבודה, שעבורם העובד זכאי לתשלום (כגון
14 תשלום דמי מחלה מהמעסיק או תשלום דמי פגיעה מהמל"ל) יחשבו לצורך צבירת וותק לפיצויי
15 פיטורים, עד 30 ימים לכל שנת עבודה במצטבר. לטענת התובע, הוא קיבל 4.5 חודשים דמי פגיעה
16 וקצבת נכות מהמוסד לביטוח לאומי וטענתו לא נסתרה (נספח ג' לתצהיר התובע). לפיכך, לצורך
17 חישוב פיצויי הפיטורים יש להכליל תקופה זו (4.5 שנים בצירוף 4.5 חודשים) ובסך הכל 58.5
18 חודשים - 4.87 שנים.
- 19 33. ביחס לשכר הקובע – בהתאם לעדותו של התובע, הנתבעת אספה אותו מביתו לאתרי העבודה
20 השונים. מר אזולאי העיד בחקירתו הנגדית כי היו פועלים שהיו מגיעים ברכבם והם היו אוספים
21 את התובע מביתו ומחזירים אותו, שכן לתובע לא היה רישיון. כשנשאל, מדוע שולמו לו דמי
22 נסיעות, השיב: "לפעמים כשהוא הביא לי את הדברים שהוא שילם אני החזרתי לו כסף ורשמתי
23 לו נסיעות" (פרוטוקול 11.11.15, עמ' 38 ש'13-6). מכאן מתבקשת המסקנה כי הרכיב ששולם
24 לתובע בתלוש כדמי נסיעות, לא שיקף תשלום עבור החזר הוצאות נסיעה, אלא תשלום שמהותו
25 לא הובררה דיו. לפיכך, אני מקבל את טענת התובע לפיה יש לכלול רכיב זה בשכרו.
- 26 מעיון בתלושי השכר עולה ששכרו של התובע בסיום העסקתו עמד על סך 6,175 ₪ ברטו (5,500
27 ₪ נטו) בצירוף דמי נסיעות בגובה 225 ₪ ברטו (200 ₪ נטו) ובסך הכל 6,400 ₪.
- 28 34. סך הכל התובע היה זכאי לסך 31,168 ₪ (4.87 X 6,400 ₪). אין חולק כי לזכות התובע נצברו סך
29 26,125 ₪ ברכיב הפיצויים. לפיכך, התובע זכאי להשלמה בסך 5,043 ₪, אשר לפיצויי הלנה –

¹ לא נעלם מעיני כי התובע התייחס בתצהירו אף לרווחי הקופה וטען כי אין להפחיתם במסגרת הכספים שנצברו לזכותו. הואיל והנתבעת לא התייחסה לטענה זו ודחיתי את האופן בו היא חישה את זכאותו של התובע לפיצויי פיטורים, הרי שלא מצאתי כי יש להכריע בשאלה זו ואימצתי את דרך חישובו של התובע, בשינויים המחוייבים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 13-01-38646

1 בנסיבות העניין שוכנעתי כי המדובר במחלוקת כנה, שכן הנתבעת טענה כי היא ביקשה מהתובע
2 לחתום על טופס 161 אולם הוא סירב, וטענתה לא נסתרה. לפיכך, אני מעמיד את פיצויי ההלנה
3 על ריבית והצמדה כדין בלבד.
4 בנוסף, הואיל וקבעתי כי התובע פוטר מעבודתו, הוא זכאי לתמורת הודעה מוקדמת בגובה שכר
5 חודשי סך 6,400 ₪.

6

7

פיצוי בגין פיטורים שלא כדין

8 35. התובע טען כי הוא פוטר שלא כדין, ללא סיבה מספקת ומבלי שנערך לו שימוע עובר לפיטוריו.
9 כן הוסיף, כי פיטוריו נעשו בניגוד לחוק השוויון. לפיכך, עתר התובע לפיצוי כספי בגובה 3
10 משכורות.

11 36. הנתבעת טענה מנגד, כי מצבו של התובע לא אפשר לו לחזור לעבודתו. הנתבעת הפנתה למסמכים
12 שונים, אשר הוגשו במסגרת תביעת הנוזיקין שהגיש, כראיה להוכחת טענתה כי אף לדידו של
13 התובע, הוא לא יכול היה לשוב לעבודתו וטענתו כי הוא פוטר שלא כדין הינה התנהגות שלא
14 בתום ושימוש לרעה בהליכי משפט, שעה שהתובע טוען שתי טענות עובדתיות סותרות בהליכי
15 משפט שונים.

16 37. לאחר שעיינתי בטענות הצדדים סבורני כי דין התביעה ברכיב זה להתקבל בחלקה. מהראיות
17 שצורפו שוכנעתי כי התובע לא יכול היה לשוב לעבודתו הקודמת בנתבעת. מר אזולאי העיד כי
18 התובע היה פועל אשר במסגרת עבודתו נאלץ להפעיל כוח פיזי ומשכך משמעותה של חוות הדעת
19 הרפואית לפיה על התובע להימנע ממאמץ פיזי או הרמת משאות כבדים ביד ימין היא אי יכולת
20 לשוב לתפקידו הקודם בנתבעת. עדותו הייתה מהימנה והיא לא נסתרה. לפיכך, לא מצאתי כי
21 התובע הופלה מחמת מוגבלותו בניגוד לחוק השוויון.

22 38. אלא שבכך לא סגי, שכן אין חולק כי לתובע לא נערך שימוע עובר לפיטוריו, באופן המזכה אותו
23 בפיצוי. ובמה דברים אמורים?

24 39. הלכה פסוקה היא, כי הזכות לשימוע היא אבן יסוד בשיטתנו המשפטית והיא מעוגנת בעקרון
25 תום הלב החל ביחסי עבודה. מעקרון זה נגזרת חובת המעסיק לברר לעומק את עניינו של העובד
26 המועמד לפיטורים, את הסיבות לפיטוריו ואת האפשרות לבחון את המשך העסקתו. חובה זו
27 מוגשמת בדרך של מתן זכות לעובד להשמיע את טענותיו בטרם פיטוריו, על מנת שתתקבל
28 החלטה מבוססת, מושכלת ומאוזנת בעניין העסקתו של העובד, לאחר שמיעת עמדתו זכות
29 השימוע חלה הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי (ע"ע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה
30 האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 455 (2003); ע"ע (ארצי) 415/06 דני מלכה נ' שופרסל בע"מ
31 (15.7.07); ע"ע (ארצי) 109/08 מרכז החינוך העצמאי לתלמוד תורה נ' עובדיה בינון (21.8.08)).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

40. בנסיבות העניין שלפני, נכון הדבר שהתובע לא יכול היה לשוב לתפקידו הקודם, אולם לא הוכח כי הוא לא יכול היה לשוב כלל לעבודה, לתפקיד אחר, או כי נשקלה אפשרות זו כלל. מר אזולאי העיד כי הוא שאל את התובע מה הוא רוצה לעשות בחברה, אולם לא פירט מה התובע השיב וכן לא צירף כל מסמך המעיד כי שיחה זו התקיימה, או כי ניתנה לתובע הזדמנות להביע את עמדתו טרם פיטוריו. לו ניתנה היה לתובע הזדמנות להשמיע את דברו לעניין הפיטורים, שעה שאין חולק כי הוא ביקש לשוב לעבודתו, יתכן והיה נמצא פתרון מוסכם במסגרתו יכול היה התובע להמשיך ולעבוד בנתבעת.
41. בשים לב לתקופת עבודתו של התובע, למצבו הבריאותי ולכך שלא הוכח כי בפועל היה תפקיד שניתן היה לשבצו, שסבורני כי הפיצוי הראוי בנסיבות העניין שלפנינו עומד על 2 משכורות, בסך **12,800 ₪**.
- דמי מחלה**
42. התובע עתר לתשלום דמי מחלה בגין התקופה שמיום 1.9.13 ועד ליום 28.10.13, בה הנתבעת סירבה לקבלו לעבודה לאור מגבלותיו הרפואיות.
43. הנתבעת טענה מנגד כי התובע פעל "בצורה מניפולטיבית" שכן מצבו עקב התאונה והשבר בידו לא אפשרו את חזרתו לעבודה, ומטעמים הקשורים בתביעת הנזיקין שהגיש כנגדה וכנגד חברת הביטוח (ת.א 16586-08-13), ביקש התובע להראות כאילו הוא ניסה לשוב לעבודתו אולם נענה בשלילה. זאת ועוד, אישור המחלה שצירף הוא למעשה "תעודה רפואית נוספת לנפגע בעבודה" אשר הוצאה בדיעבד ביום 1.11.11, בעוד שסירוב הנתבעת להחזיר את התובע לעבודה, נמסר לתובע כבר ביום 24.9.13, כך על פי גרסתו. התובע ניצל את מלוא דמי המחלה להם הוא זכאי על פי חוק ולפיכך טענה כי דין התביעה להידחות.
44. סעיף 2 לחוק דמי מחלה, התשל"ו – 1976 (להלן – **חוק דמי מחלה**) קובע כי "**עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעבידו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית... תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו**". אשר למכסת ימי המחלה בתשלום וצבירתם - נקבע בסעיף 4 (א) לחוק דמי מחלה מספר מרבי של ימי חופשת מחלה להם זכאי העובד: "**תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל חוק זה ולא יותר מ - 90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה**".
45. מחקירתו הנגדית של התובע עולה כי בתקופת עבודתו הוא שהה פעמיים בחופשת מחלה, פעם אחת כשעבר ניתוח בגרון – הוא נעדר כעשרים יום ופעם אחת בעקבות תאונה הוא נעדר כחודש (פרוטוקול 6.5.15, עמ' 6 ש' 14 ואילך).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

- 1 46. בהתאם לפסיקה, זכאותו של עובד לדמי מחלה מכח חוק דמי מחלה, הינה זכות קוגנטית הנמנית
2 על זכויות "משפט העבודה המגן". עוד נפסק, כי לכל עובד הזכות למצות עם סיום העסקתו בעת
3 מחלה את יתרת ימי המחלה המגיעים לו עד למכסה המקסימאלית הקבועה בחוק של 90 הימים.
4 חוק דמי מחלה אינו כולל הוראה ולפיה עם סיום העסקת עובד חולה, ניתן לגרוע ממכסת ימי
5 המחלה המגיעים לו.
- 6 47. ודוק, אין זה מעלה או מוריד שבאישור המחלה שהציג התובע נכתב כי המדובר ב"תעודה רפואית
7 נוספת לנפגע בעבודה". אין חולק, כי התובע לא היה כשיר לבצע את עבודתו בתקופה זו ולא הוכח
8 כי הוא קיבל תשלום ממקור אחר. כמו כן, הנתבעת לא חלקה על אישור זה ולא ביקשה להעמיד
9 את התובע לבדיקה רפואית מטעמה. לפיכך, התובע זכאי לתשלום בגין ימי החלה, עד למיצוי
10 זכויותיו על פי חוק.
- 11 48. בהתאם למצוין בתלוש השכר לחודש 8/2011, עמדו לזכות התובע 22.5 ימי מחלה. התובע טען כי
12 הרישום המצוין בתלושי השכר אינו משקף את המציאות וכי המדובר ברישום שרירותי. כך למשל,
13 בין השנים 2007-2008 הנתבעת לא ערכה רישום כלל והחל משנת 2009 היא החלה לערוך רישום,
14 שאינו משקף את ימי הצבירה והניצול. עוד הוסיף, כי בתלושי השכר לחודשים 1/2011 ו- 2/2011
15 רשום כי הוא ניצל 20 ימי מחלה כל חודש ובסך הכל 40 ימי מחלה, בעוד שהוא הציג אישור מחלה
16 מיום 19.1.11 ועד 7.2.11 ובסך הכל 20 ימי מחלה (נספח יג' לתצהיר התובע).
- 17 49. מעיון בתלושי השכר לחודשים אליהם הפנה התובע עולה כי אכן הנתבעת רשמה ניצול ימי מחלה
18 שאינו תואם את האישור הרפואי, מבלי שניתן הסבר לכך. בהתאם לחקירתו הנגדית, שהה התובע
19 בחופשת מחלה כ- 50 ימים (חודש ועוד 20 ימים).
- 20 50. לפיכך, הגעתי לכלל מסקנה כי התובע זכאי ל- 40 ימים נוספים בתשלום, עד לזכאות
21 המקסימאלית מכח חוק ימי מחלה ובסך הכל, לסך 8,533 ₪, בהתאם לשכר קובע בסך 6,400 ₪.
22
23
- גמול שעות נוספות**
- 24 51. התובע טען כי הוא הועסק מידי יום 12 שעות לפחות וכי הוא לא קיבל גמול שעות נוספות בגין
25 עבודתו. לפיכך, עתר לתשלום בגין 10 שעות נוספות בשבוע, בתעריף 125% ו- 5 שעות נוספות
26 בשבוע בתעריף 150%, החל מחודש 2/2009, מועד בו נכנס לתוקף תיקון 24 לחוק הגנת השכר,
27 תשי"ח – 1958 (להלן – **חוק הגנת השכר**).
- 28 52. הנתבעת טענה מנגד כי התובע עבד שעות נוספות ספורות לעיתים רחוקות מאד. לגרסתה, עובדי
29 הנתבעת עובדים במפעלים שונים אשר אינם בשליטתה ומנהל העבודה מטעמה, מר שמואל
30 לנצ'ר, בודק בכל יום את כמות השעות ורושם אותם ובהתאם משולם שכרם בסוף החודש. כן
31 הטעימה כי הרישום הני"ל מושמד לאחר שנה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

53. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים הגעתי לכלל מסקנה כי דין התביעה להתקבל ברכיב זה.
 ביום 1.2.09 נכנס לתוקפו תיקון 24 לחוק הגנת השכר. לאחר התיקון, קובע סעיף 26 ב (א) כי
**"תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה
 השנויות במחלוקת, אם המעסיק לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא
 חייב לנהלו", והאת עד 60 שעות נוספות לחודש (סעיף 26 ב' לחוק הגנת השכר).**
54. התובע העיד בתצהירו כי מידי יום בשעה 06:00 היו אוספים אותו מביתו והיו מחזירים אותו
 בסביבות השעה 19:00 או 20:00. כן ציין כי היו ימים בהם אספו אותו ב- 02:00 לפנות בוקר וכי
 הוא היה מסיים את עבודתו בשעות אחר הצהריים (סעיפים 62-65 לתצהיר).
55. בחקירתו הנגדית העיד כי הוא הועסק שתיים עשרה שעות ביום: **"הייתי יוצא בבוקר איתו, עם
 חיים אפילו אזולאי, אני הייתי מעיר אותו לפעמים ב- 5:30 בבוקר, ב- 6:00 אצלי, לכיוון חיפה,
 בתי זיקוק. אולי חצי שנה – שנה. מצאת החמה עד צאת הנשמה. לפעמים עד 23:00 בלילה גם
 עבדתי איתו".** בהמשך העיד כי הוא עבד לעיתים בלילות עד הבוקר שלמחרת.
- ביחס לתשלום גמול שעות נוספות העיד התובע כי הוא מעולם לא קיבל גמול בגין עבודתו
 וכשהוא פנה למר חיים אזולאי, ואמר לו **"אבא שלך לא משלם לי"** הוא שתק או צחק (פרוטוקול
 6.5.15, עמ' 14 ש' 4 ואילך, עמ' 15 ש' 21 ואילך).
56. הנתבעת לא הרימה את הנטל להוכיח כי התובע לא עמד לרשותה בשעות השנויות במחלוקת.
 הנתבעת לא צירפה כל ראיה לתמוך בגרסתה כי נוהל רישום מדויק וכי שולם לתובע בגין שעות
 נוספות שעבד. מר לנצינר העיד בתצהירו כי הוא היה מנהל רישום בדבר שעות העבודה של
 העובדים וכי בתום כל חודש הוא העביר את הרישומים למר אזולאי להכנת המשכורות לפי
 הרישומים. ביחס לתובע ציין כי בשנת 2008 הוא הועסק בשעות נוספות (ביחס לשנה זו לא נתבע
 כל סעד) ואילו בין השנים 2010-2011 עבד התובע בין 7:00 ל- 14:30 ופעם בחודש או חודשיים
 עבד בימי שיש ותוגמל עבור שעות אלה. לא הוצגה כל ראיה לתמיכה בגרסתו.
- בחקירתו הנגדית העיד מר לנצינר כי הוא לא היה עם העובדים בשטח והם אלו שדיווחו לו בתחילת
 יום עבודה ובסופו (פרוטוקול 11.11.15, עמ' 41 ש' 19-25). בניגוד לגרסה זו העיד מר אזולאי כי
 התובע הועסק 5 ימים בשבוע, 9 שעות, מהשעה 7:00 עד השעה 17:00. לשאלת בית הדין הבהיר
 העד כי לא היה מנהל עבודה מטעם הנתבעת בכל אתר וכי הקבלן משנה היה מדווח כמה שעות
 עבד התובע והוא היה משלם בהתאם לכך (פרוטוקול 5.11.16, עמ' 38 ש' 3-4, עמ' 37 ש' 12-19).
57. מר חיים אזולאי נשאל בחקירתו, לאחר שהעיד כי התובע קיבל תמורה מלאה בגין שעות נוספות,
 מדוע הדבר לא בא לידי ביטוי בתלושי השכר שגולו במסגרת גילוי המסמכים. לשאלה זו השיב כי
 ככל שהתובע עבד שעות נוספות **"זה היה יורד מהשעות שלא עשה בכלל וקיבל עליהם תשלום
 מלא. אם עבד יום אחד פחות שעות מהנדרש והמון שעות אז אם יום אחד הוא עבד שעה נוספת
 אז לא שולם והתקזזו..."** כשנשאל **"מה שאתה אומר שהתובע עשה שעות נוספות אלא שולם לו**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

- 1 **בהתקוותה "השיב: "אי אפשר לשלם פעמיים".** כשנשאל האם מדובר היה בהרבה פעמים, השיב:
 2 **"אם נסתכל אחורה הוא צריך להחזיר לי כסף. היו פעמים שהוא עשה שעות בלילה הוא קיבל**
 3 **תמורה על הכל"** (פרוטוקול 5.11.16, עמ' 38 ש' 27-33, עמ' 39 ש' 1-7).
- 4 58. מעדויות עדי הנתבעת שוכנעתי כי התובע אכן הועסק בשעות נוספות כנטען על ידו. הואיל ומעיון
 5 בתלושי השכר עולה כי הוא לא קיבל תמורה בגין שעות אלה, ומשההסדר עליו העיד עד הנתבעת
 6 לא הוכח (ומבלי להכריע בשאלת היותו נוגד את סעיף 5 לחוק הגנת השכר), הרי שהתובע זכאי
 7 לגמול שעות נוספות בהתאם לחובת ההוכחה הקבועה בחוק הגנת השכר.
- 8 59. התובע עתר לתשלום בגין 15 שעות שבועיות, 50 שבועות בשנה ובסך הכל 2.57 שנים. בהתאם
 9 לקביעתי לעיל בדבר גובה השכר של התובע – בסך 6,400 ₪ ובהתאם לחישובו שלא נסתר, זכאי
 10 התובע לסך **87,380 ₪** (34 ₪ לשעה X 10 X 1.25 + 34 ₪ לשעה X 5 X 1.5 X 50 X 2.57 שנים).

11

12

דמי הבראה

- 13 60. התובע עתר לתשלום דמי הבראה, בגין התקופה שמחודש 7/2011 ועד לחודש 3/2012 בסך 4,368
 14 ₪: 8 ימים X 420 ₪ X 1.3 שנים לפי צו ההרחבה בענף הבניין ולחלופין לסך 3,321 ₪ לפי צו
 15 ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש.
- 16 61. הנתבעת טענה כי התובע קיבל את מלוא דמי הבראה להם היה זכאי. בחודש 7/2011 קיבל התובע
 17 מחצית דמי הבראה לשנת 2011 וכיוון שעבד רק 8 חודשים מגיע לו סכום נוסף של 1/6 מדמי
 18 ההבראה השנתיים בלבד, כ- 500 ₪ בלבד.
- 19 62. צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה קובע כי לשם קביעת תקופת הזכאות לא
 20 תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום. הואיל ובתקופה בה נעדר התובע, הוא לא קיבל
 21 שכר מהמעסיק, הרי שיש לראות תקופה זו כחופשה ללא תשלום, אשר אינה צוברת זכויות. על
 22 אף כי אין הוראה דומה בצו ההרחבה בענף הבניין הרי שלגישתי המדובר בלאקונה ולא בהסדר
 23 שלילי ולפיכך מצאתי כי יש לאמץ את ההוראה בענייננו. לפיכך, אני מקבל את גרסת הנתבעת
 24 וקובע כי התובע זכאי ל- **500 ₪** בלבד בגין הבראה.

25

26

פדיון חופשה

- 27 63. התובע טען כי הנתבעת לא שילמה לו פדיון חופשה ולפיכך עתר לתשלום בגין 25.2 ימים בסך 5,378
 28 ₪. הנתבעת טענה מנגד כי התובע הציג גרסה מתפתחת, בעוד שבכתב התביעה הוא עתר לתשלום
 29 בגין 36 ימי חופשה, בכתב המתוקן עתר לתשלום בגין 46.2 ימים ובתצהיר בגין 25.2 ימים מאחר
 30 וטען לראשונה, כי הוא שהה בחופשה 21 ימים בשנת 2010 עקב נסיעה לחו"ל. הנתבעת הוסיפה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

- 1 וטענה, כי היא ניהלה רישום מדוקדק שהשתקף בתלושי השכר ולפיו התובע ניצל ימי חופשה
2 בעודף ועתרה לקזז את התשלום בגין ימים, בסך 4,662 ₪ מסכום תביעתו.
- 3 64. לאחר שעיינתי בראיות ובטענות הצדדים הגעתי לכלל מסקנה כי התובע אינו זכאי לסכום כלשהו
4 בגין פדיון חופשה.
- 5 65. בהתאם לפסיקה, נטל ההוכחה בדבר יתרת החופשה מוטל על המעסיק. מעיון בתלושי השכר עולה
6 כי הנתבעת ערכה רישום שוטף של ימי החופשה שנצברו לזכות התובע ולניצולם. בהתאם לפסיקה,
7 תלוש שכר מהווה דרך כלל ראיה לאמיתות תוכנו, למעט אם הוכח בראיות מהימנות אחרת (דב"ע
8 מח/3-146 יוסף חוג'ירית נ' שלום גל ואח', פד"ע כ' 19 (1988); ע"ע 300124/98 אהרונביץ' נ'
9 ערוגות (10.6.02)).
- 10 66. התובע טען כי המדובר ברישום שאינו משקף את המציאות ואולם, גרסתו המתפתחת ועדותו
11 הבלתי סדורה הקשו על קבלת גרסתו לעניין זה. כך לדוגמא העיד כי לא יצא לחופשה ועל אף
12 האמור נזקפו לחובתו ימי חופשה בתלושי השכר. כשנשאל, האם יתכן שהוא לא זוכר ימי חופשה
13 נוספים, כפי שהוא לא זכר בכתב התביעה המתוקן את החופשה שלקח אלא נזכר בה רק במסגרת
14 תצהירו, השיב כי הוא זוכר שהרישום לא היה נכון הואיל ופועלים אחרים היו מתלוננים והוא אף
15 פעם לא עקב אחרי תלושי השכר ובלשונו: "זה לא מעניין אותי. לקחתי את המשכורת שלי
16 והלכתי. זה לא עניין אותי. זה לא עניין אותי". (פרוטוקול 6.5.15, עמ' 11 ש' 24 ואילך, עמ' 12 ש'
17 1 ואילך).
- 18 67. בהמשך כשנשאל האם הוא לא יצא לחופש אפילו פעם אחת חוץ מהנסיעה לחו"ל עליה הצהיר,
19 השיב התובע: "אולי יצאתי פה יום, שם יומיים, אני לא אמרתי זה" (פרוטוקול 6.5.15, עמ' 13
20 ש' 5-8).
- 21 68. נכון הדבר שהנתבעת לא הציגה פנקס חופשה כמתחייב על פי דין, אולם שוכנעתי כי הנתבעת ערכה
22 רישום והרימה את הנטל המוטל עליה ומעבר לכך, לא מצאתי לקבל את גרסתו של התובע אשר
23 הייתה בלתי עקבית בעניין זה.
- 24 69. בשים לב לאיזון הראוי בין אי הצגת פנקס חופשה כדין לבין אי קבלת גרסתו של התובע, סבורני
25 כי על אף שאין לקבל את תביעתו אין להורות על קיזוז, שכן בהעדר ראיה בדבר רישום מדויק
26 המעיד על מתן חופשה ביתר, אין להורות על קיזוז הסכום המבוקש. לפיכך, תביעתו של התובע
27 לפדיון חופשה נדחית כמו גם טענתה של הנתבעת לקיזוז.
- 28
29
30
31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

- 1 **הפרשות לפנסיה**
- 2 70. התובע עתר לפיצוי בגין היעדר הפרשות לפנסיה כמתחייב מצו ההרחבה בענף הבניין בסך 23,304
- 3 ₪ (5.05 שנים X 12 חודשים X 6,403 ₪ X 6%) בהפחתת הסכומים שהופקדו לזכותו וכן לפיצוי
- 4 בגין הפסד מס.
- 5 71. הנתבעת טענה מנגד כי על אף שאינה מודה בחלותו של צו ההרחבה, הרי שהסכומים שהופקדו
- 6 לזכותו של התובע משקפים את זכאותו אף לגרסתו. כך, עד ליום 12.8.10 היה בתוקף צו ההרחבה
- 7 משנת 2004 אשר קבע שיעורי הפרשות בגובה 3.75%. בהתאם לכך, הסכום שהיה על הנתבעת
- 8 להפריש הינו 6,175 X 3.75% X 44 חודשים בסך 10,187 ₪. ביחס לתקופה שמחודש 9/2010 ועד
- 9 שנת 2011, היה על הנתבעת להפריש סך 4,013 ₪, ובסך הכל 14,200 ₪.
- 10 72. טענת הנתבעת לא הוכחה ולפיכך יש לדחותה. על פי הוראות צווי ההרחבה בענף הבנייה, החל
- 11 משנת 2006, היה על המעסיק להפריש לקרן פנסיה 12% משכרו של העובד (צו ההרחבה בענף
- 12 הבניה ועבודות ציבוריות, משנת 2006, י"פ 5500, 27.2.06, עמוד 2060). לפיכך ובהעדר ראייה
- 13 לסתור, אני מקבל את תחשיב התובע וקובע כי הוא זכאי לסך 23,304 ₪ בניכוי סך 10,541 ₪
- 14 שהופקדו לזכותו בגין גמל (נספח יב' לתצהיר התובע) וסך הכל ל- **12,672 ₪**.
- 15 משהתובע זנח בסיכומיו את תביעתו לפיצוי מס וכן בשל העדר כימות רכיב זה, נדחית תביעתו.
- 16
- 17 **הפרשות לקרן השתלמות**
- 18 73. התובע טען כי בהתאם להסכם הקיבוצי ולצו ההרחבה בענף הבניין, הוא היה זכאי להפקדות לקרן
- 19 השתלמות לאחר 3 שנות עבודה. לפיכך טען כי הוא זכאי בגין התקופה שמחודש 2/2010 ועד
- 20 לחודש 8/2011, סה"כ 19 חודשים כדלקמן: 19 X 7,232 ₪ X 2.5% = 3,435 ₪.
- 21 74. הנתבעת טענה כי עד לצו ההרחבה משנת 2010 הייתה חובה להפריש רק עבור מנהלי עבודה ולפיכך
- 22 לכל היותר התובע היה זכאי להפרשה מחודש 9/2010 בסך 6,175 X 2.5% X 14 חודשים בסך
- 23 2,161 ₪.
- 24 75. מעיון בצו ההרחבה לשנת 2006 עולה כי רק מנהלי עבודה היו זכאים להפרשות לקרן השתלמות.
- 25 לפיכך, צודקת הנתבעת בטענתה כי התובע זכאי להפרשות רק ממועד כניסתו לתוקף של צו
- 26 ההרחבה לשנת 2010. לנוכח האמור, ובהתאם לשכר קובע בסך 6,400 ₪, אני קובע כי התובע זכאי
- 27 לסך **2,240 ₪**.
- 28
- 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38646-01-13

1		סוף דבר
2		76. הנתבעת תשלם לתובע בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין את הסכומים הבאים :
3	סך 5,043 ₪;	א. בגין השלמת פיצויי פיטורים
4	סך 6,400 ₪;	ב. בגין תמורת הודעה מוקדמת
5	סך 12,800 ₪;	ג. בגין פיצוי בהעדר שימוע
6	סך 8,533 ₪;	ד. בגין דמי מחלה
7	סך 87,380 ₪;	ה. בגין גמול שעות נוספות
8	סך 500 ₪;	ו. בגין דמי הבראה
9	סך 12,672 ₪;	ז. בגין הפרשות לפנסיה
10	סך 2,240 ₪;	ח. בגין הפרשות לקרן השתלמות

11

12 כל הסכומים יישאו הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום הגשת התביעה ועד מועד התשלום בפועל.

13 77. בנוסף, תשלם הנתבעת סך 15,000 ₪ בגין הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד. סכום זה ישולם בתוך 30
14 יום ממועד מתן פסק הדין.

15

16

17 **ניתן היום, י"ד חשוון תשע"ז, (15 נובמבר 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

18

אורן שגב, שופט

19

20

21

22

23

24

25