



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 15715-07-15

1

לפני:

סגנית הנשיאה, השופטת אריאלה גילצר – כץ  
נציגת ציבור (עובדים) גב' חנה קפלניקוב  
נציג ציבור (מעסיקים) מר יעקב אורנשטיין

ליז טאוב ת"ז: 013620018  
ע"י ב"כ: עו"ד אלון קורל

התובעת:

-

חברת מוסדות חינוך ותרבות יד התשעה הרצליה בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד שרי שמחויב

הנתבעת:

2  
3

### פסק דין

4  
5  
6  
7  
8  
9

בהסכם העבודה שנחתם עם התובעת נרשם שעליה לעבוד 20 שעות שבועיות. בפועל עבדה התובעת 21 שעות שבועיות. האם זכאית כיום התובעת להפרישי שכר לאחר שעבדה במתכונת זו במשך 10 שנים – זוהי הסוגיה העומדת להכרעתנו.

#### העובדות כפי שעלו מחומר הראיות וטענות הצדדים:

10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21

1. התובעת מרפאה בעיסוק ומאבחנת דידיקטית.

2. התובעת עבדה אצל הנתבעת, חברה בע"מ שהיא מתנ"ס בהרצליה, כמנהלת היחידה הקהילתית להתפתחות הילד במתנ"ס, מיום 26/1/05 ועד ליום 5/12/14 (נספח א' לכתב ההגנה).

3. בנספח להסכם העסקה נכתב כי התובעת תעבוד 20 שעות שבועיות (50% משרה) ותקבל שכר בסך 4,000 ₪. בפועל עבדה התובעת 21 שעות.

4. בתחילה עבדה התובעת בנתבעת 2 ימי עבודה בבקרים ויום עבודה אחד אחר הצהריים ולאחר מכן עבדה 3 ימי עבודה בבקרים ויום אחד עבדה שעתיים מביתה. התובעת החתימה כרטיס נוכחות.

5. התובעת עבדה גם כמרפאה בעיסוק בקליניקה פרטית.

22



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 15715-07-15

- 1 בחודש 3/2014 נכנסה מנהלת חדשה לעבודה בנתבעת, גב' גילה מנור, וביקשה מהתובעת כי  
2 תתייצב לעבודה בשעות שהיחידה פועלת. לטענת התובעת, מנור פנתה אליה באחת השיחות  
3 ביניהן בקול תוקפני ודרשה ממנה לעבוד אחר הצהריים וכן דרשה ממנה לעבוד משעה 8:00  
4 בבוקר. לטענת התובעת, רוב העבודה של התובעת התבצעה באמצעות הטלפון, אין שעות  
5 קבלה ולכן, אין משמעות לדרישת הנתבעת לעבודה בשעות אחר הצהריים.
- 6 התובעת סירבה לשנות את מתכונת עבודתה. התובעת טענה שהיא תמשיך לעבוד אצל  
7 הנתבעת באותה מתכונת כפי שעבדה עד לאותו מועד.
- 8 לטענת התובעת, היא זכאית לתמורה בגין השעה העודפת שעבדה מידי שבוע במשך 7 שנים  
9 (20,089 ₪).
- 10 לטענת התובעת, על פי הסכם העסקה, כל שינוי בתנאי העסקה מהווה הרעת תנאי העבודה  
11 ומשמעות השינוי שאותו ביקשה הנתבעת לעשות היא פגיעה בפרנסתה של התובעת.  
12
- 13 מחליפתה של התובעת עבדה גם כמטפלת. מחליפתה של התובעת עבדה בנתבעת בשעות  
14 הבוקר ואחה"צ. לאחר שהובאה מזכירה לשעות אחר הצהריים, מחליפתה עבדה רק בבקרים.  
15 לטענת התובעת, הנתבעת לא הציעה לתובעת לעבוד בהיקף משרה של 10 שעות שבועיות, כפי  
16 שהוצע למחליפתה.
- 17 בחודשים 8/14-7/14 קיצצה הנתבעת את שכרה של התובעת (שעתיים בשבוע) אולם הסכומים  
18 הוחזרו לתובעת בחודש 9/14.
- 19 ביום 5/10/14 זומנה התובעת לשימוע שעסק בשעות עבודתה. ישיבת השימוע נקבעה ליום  
20 28/10/14 (נספח 2 לכתב ההגנה).
- 21 לטענת התובעת, גב' פלג שנכחה בשימוע לא ידעה דבר על תפקודה של התובעת, לא ביקשה  
22 נתונים ולא התעניינה בתפקוד המקצועי של התובעת. בשימוע לא נשקלו שיקולים רלוונטיים  
23 לפיטורי התובעת: גיל, ותק, מקצועיות.
- 24 ביום 4/11/14 פוטרה התובעת מאחר שלא הסכימה לשנות את שעות עבודתה (נספח 3 לכתב  
25 ההגנה). סיום עבודתה נקבע ליום 5/12/14.
- 26 לטענת התובעת, הנימוק שעומד בבסיס פיטוריה בעניין השעות הוא נימוק שקרי ולא הונח  
27 הטעם האמתי לפיטורי התובעת. לטענת התובעת, פיטוריה היו שלא כדין והיא עותרת לפיצוי  
28 בגין פיטוריה (57,396 ₪).
- 29 הנתבעת שילמה לתובעת פיצויי פיטורים על בסיס שכר של 4,500 ₪ ושחררה את הכספים  
30 שהיו מצויים בקרנות.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 15715-07-15

17. לטענת התובעת, שכרה הקובע עמד על סך 4,783 ₪. לפיכך נותרה הנתבעת חייבת לה כספים בגין פיצויי פיטורים (3,280 ₪).

### עדויות:

מטעם התובעת העידה התובעת בעצמה וגב' מיכל לופו, מנהלת היחידה כיום.

מטעם הנתבעת העידו:

גב' גילי מנור יקיר, מנהלת הנתבעת בתקופה הרלוונטית לתביעה;

גב' בטי פלג מאיר, חברת ועדת השימוע;

מר ישראל גלינסקי, מנהל החשבונות בנתבעת.

### הכרעה:

לאחר ששמענו את העדויות, עיינו במסמכים שצורפו ובחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי דין התביעה להידחות ברובה.

### האם זכאית התובעת להפרשי שכר?

1. לא הייתה התאמה בין תנאי עבודתה של התובעת להסכם העבודה שנחתם עמה. בהסכם העבודה נרשם כי התובעת תעבוד 20 שעות שבועיות, 50% משרה אך בפועל עבדה התובעת 21 שעות שבועיות. לא הובאה ראיה על ידי התובעת כי לאחר שהתגלתה הטעות על ידה, ביקשה לתקן את טעותה של הנתבעת ולא הוכח ע"י התובעת כי הלינה על עבודתה בשעה עודפת מידי שבוע.

2. על פי ההלכה הפסוקה, אם נחתם עם עובד הסכם שבו מתחייב מעסיק לשלם לעובד שכר מסוים או תנאי שכר אחרים ובמהלך תקופת עבודתו מקבל העובד שכר נמוך יותר או תנאי שכר שונים מהמוסכם והצדדים שותקים, ייראה הדבר כאילו נתנו הצדדים הסכמתם לכך מלכתחילה. לכן, אין לעובד או למעסיק עילת תביעה כנגד מעסיקו או כנגד עובדו מאחר שבשתיקתם הסכימו לשינוי בחוזה העבודה. עוד קובעת הפסיקה כי חוסר הסכמה צריך להיאמר במפורש (תבי"ע נד/3-86 (ארצי) יוחנן גולן - אי.אל.די בע"מ פד"ע כ"ו עמ' 270).

הפסיקה הכירה באפשרות לוותר על זכות שהוסכם עליה בהסכם העבודה:

"אכן, הלכה היא כי אין לשנות באופן חד צדדי תנאים בחוזה עבודה של עובד (ראו: בג"צ 239/83 מילפלדר – בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מא(2), 210). בפרט, אין להפחית בשכרו של עובד בלא קבלת



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 15715-07-15

1 הסכמתו לכך. ככלל, כאשר נטען כי הפחתה בשכר נעשתה  
 2 בהסכמת העובד – נטל ההוכחה מוטל על המעסיק הטוען זאת.  
 3 במקרה דנן, העובדת טענה כי היא, בניגוד לעובדים אחרים,  
 4 סירבה לחתום על מסמך המאשר באופן מפורש את הפחתה  
 5 האמורה. זאת, בנוסף לטענתה כי הובטח לה שהמדובר בהלוואה  
 6 אשר תושב לה בעתיד. גרסתה של המערערת לא נתמכה בראיות,  
 7 ובפרט לא הובא אף מסמך חתום על ידי עובד אחר המעיד על  
 8 הסכמה מפורשת להפחתה האמורה; לא הובא אף עובד ליתן עדות  
 9 בעניין זה בפני בית הדין; והמערערת אף לא חקרה בחקירה נגדית  
 10 את העדים מטעם הקיבוץ בעניין זה. משכך, ולאור ההלכה לפיה  
 11 כאשר עובד ממשיך בעבודתו משך פרק זמן ארוך בשכר המופחת,  
 12 מבלי שימחה על כך, יש לראות בכך ראיה להסכמתו להפחתה."  
 13 (ראו: עע 1397/02 שושנה קורקוס - שנאב חברה לשמירה וניקיון,  
 14 ניתן ביום 1.6.2004) " (עע (ארצי) 772/07 תמר אסתר - קיבוץ כנרת  
 15 ניתן ביום 1.12.08 - פורסם במאגרים האלקטרוניים) (ההדגשה לא  
 16 במקור – א.ג.כ.).

וכן:

17  
 18  
 19 "ייתכן מצב שבו צד לחוזה ייחשב כמי שוויתר על זכות חוזית,  
 20 ויתור העשוי להיחשב כשינוי בתנאי החוזה מכוח ההתנהגות.  
 21 התנאי לכך הינו שהוויתור יהא לאורך זמן, כשהצד השני פעל  
 22 בהסתמך עליו ( 4523-ה). " (עא 5630/90 צבי תדמור נ' ישפאר  
 23 חברה אלקטרונית למסחר בע"מ, פ"ד מז(2) 517)

24  
 25 3. התובעת הייתה מודעת כי בהסכם נרשם שתעבוד 20 שעות שבועיות אולם עבדה במשך שנים  
 26 21 שעות שבועיות:

27 "ש. את טוענת שבהסכם סוכם שתעבדי 20 שעות שבועיות בעוד שבפועל במשך 8 שנים  
 28 עבדת 21 שעות שבועיות.

29 ת. נכון. " (עמ' 7 לפי שורות 18-19 לעדות התובעת)

30  
 31 4. לטענת התובעת, לא נמסר לה עותק מהסכם ההעסקה עם תחילת העסקתה, אלא רק לקראת  
 32 סיום העסקתה. גם אם נקבל טענתה זו של התובעת, הרי שהתובעת ראתה מידי חודש בחודשו  
 33 כי נרשם בתלושי השכר שעות העבודה ואחוזי משרתה. משכך הצדדים נהגו הלכה למעשה  
 34 במשך שנים והתובעת עבדה 21 שעות שהם 50% משרה.  
 35





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 15715-07-15

5. לפיכך אנו קובעים כי בהתנהגותה לאורך שנים התובעת ויתרה התובעת על זכותה לעבוד רק 20 שעות והסכימה לעבוד שעה עודפת נוספת מידי שבוע. אשר על כן תביעתה של התובעת לתשלום שעות עודפות נדחית.

### פיטורים שלא כדיון:

6. אין מחלוקת בין הצדדים כי עיקר הטיפולים במרכז היחידה להתפתחות הילד הם בשעות אחר הצהריים (15:00 עד 19:00) והיחידה פועלת בין השעות 8:00 – 20:00 :

**ש"ש. מהן שעות קבלת הקהל ביחידה ?**

**ת. אין שעות קבלה, רוב העבודה בטלפון. מגיעים לטיפול אחה"צ בעיקר, יש גם**

**טיפולים בבוקר אבל מעט."**

(עמ' 12 לפי שורות 27-28 לעדות לופו)

התובעת עבדה מהשעה 7:00 ועד השעה 13:00 (א', ג'), ביום ה' עבדה מהשעה 7:00 עד 14:00 ויום נוסף עבדה שעתיים מהבית. ברי כי הגעתה של התובעת לעבוד בשעה 7:00 בבוקר ולעיתים אף לפני השעה 7:00, לא נעשתה לתועלת הנתבעת, כי אם על מנת "למלא" את שעות עבודתה.

7. פיטוריה של התובעת נעשו מטעמים ענייניים. הנתבעת ביקשה מהתובעת לעבוד על פי צרכי המערכת, אולם התובעת החליטה כי שעות עבודתה גמישות :

**ש"ש. אני אומרת ששעות קבלת הקהל היו בין 8:00 עד 19:00.**

**ת. היו גם ב- 7:30, היו גם שנפגשנו עם הורים ב- 21:00. מדובר בילדים והורים.**

**להורים נוח בלילה. המסגרת עבדה בצורה מאוד גמישה. מישהו יכול להחליט**

**שהוא תוחם את זה, אנחנו לא תחמנו."**

(עמ' 9 לפי שורות 15-16 לעדות התובעת)

8. למרות ששעות קבלת הקהל הן 8:00 – 19:00, הרי שמעיון בדוחות שהוגשו נראה כי התובעת הגיעה לפני השעה 7:00 ויצאה לאחר השעה 12:00. התובעת החלה להתייצב גם בימי רביעי, ללא קבלת רשות ועל דעת עצמה. ברי כי נוכחות התובעת שהיא מנהלת היחידה הייתה הכרחית אולם התובעת לא יכלה לשנות את שעות עבודתה בגלל עבודתה כעצמאית.

9. לא זו אף זו, התובעת שינתה את מתכונת עבודתה על דעת עצמה. התובעת הוסיפה יום עבודה (יום ד') בין השעות 8:00 ל- 12:00 וקיצרה את יתר ימי העבודה (ראו נספח א' לתיק המוצגים של הנתבעת – דוחות נוכחות). התובעת עשתה ככל העולה על רוחה. התובעת אשר עבדה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 15715-07-15

- 1 כעצמאית בנוסף לעבודתה אצל הנתבעת, התאימה את שעות העבודה על דעת עצמה וככל  
2 הנראה בהתאם לצרכיה כעצמאית.  
3
- 4 כשנכנסה מנהלת חדשה לנתבעת, נתבקשה התובעת לעבוד בשעות הפעילות של המקום. 10.  
5 דרישה לגיטימית. הוסבר לתובעת כי על מנהלת היחידה להיות נוכחת בשעות אחר הצהריים  
6 לצורך מפגש עם ההורים, אולם התובעת הייתה בשלה. אף אם הייתה נדרשת התובעת לשנות  
7 כליל את כל מתכונת שעות העבודה, גם אז זוהי זכותה של הנתבעת. בע"ע 300353/97 **מדינת**  
8 **ישראל - משה נהרי** (פד"ע ל"ה תש"ס 2000 עמ' 318) נקבעה ההלכה כי למעביד הפררוגטיבה  
9 הניהולית לנהל את מפעלו כראות עיניו ולפי שיקוליו אולם עליו לעשות כן בתום לב ולקחת  
10 בחשבון את זכויות עובדיו (שם עמ' 327-328).  
11
- 12 כאמור זכותה של הנתבעת לשנות את שעות העבודה של התובעת ועובדה היא כי בשנה 11.  
13 הראשונה של עבודת התובעת, היא עבדה בשני בקרים ויום אחד אחר הצהריים ומהשנה  
14 השנייה עבדה 3 משמרות בוקר. הנתבעת דרשה מהתובעת לעבור ולעבוד 3 פעמים בשבוע אחר  
15 הצהריים ויום נוסף בוקר ולא לפני 8:00 בבוקר (ת/6 הזימון לשימוע ות/7 מכתב הפיטורים).  
16 על פי סעיף 19 להסכם לנתבעת הייתה זכות לשנות את תנאי ההעסקה ושעות ההעסקה.  
17
- 18 בעקבות האמור לעיל התובעת זומנה לשימוע. בזימון לשימוע (נספח 2 לתיק המוצגים של 12.  
19 הנתבעת) נכתב:  
20
- 21 "שעות עבודתך לפי הצהרתך ודיווחך הינן: ימים א' ג', 13:00-7:00 ה'  
22 14:00-7:00, יום ו' 10:00-08:00. מודגש כי ביום ו' אינך מגיעה למתנ"ס,  
23 אלא מדווחת על שעות עבודה בבית. לאחרונה שינית את שעות העבודה  
24 והוספת ללא אישור יום נוסף, יום ד' 08:00 – 12:00 וקיצרת את הימים  
25 האחרים. רוב הטיפולים במרכז מתקיימים בין השעות 15:00 – 19:00  
26 אחה"צ.  
27 ...  
28 לאור זאת, ביקשתי לשנות שעות עבודתך ולהתאימן לאמור ואלה שעות  
29 העבודה הנדרשות: 3 ימים בשבוע בשעות 14:00 – 19:00, יום נוסף בשעות  
30 הבוקר ולא לפני 08:00, בכל מקרה לא יאושרו לדיווח ותשלום שעות עבודה  
31 בבית."  
32
- 33 מעדותה של יקיר עלה כי נערך שימוע כדין לתובעת. יקיר עדכנה את חברת ועדת השימוע 13.  
34 אודות שעות העבודה של התובעת:  
35  
36 ש. ... מה עדכנת/הזרכת/סיפרת לגב' פלג קודם לפגישת השימוע?



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 15715-07-15

- 1 ...
- 2 ת. שיתפתי אותה בכך שליז עובדת בשעות לא מתאימות למערכת. התייעצתי אתה
- 3 כאחת שמבינה בתחום הגיל הרך וביחד הוחלט לשנות את השעות ולהזמין אותה."
- 4 (עמ' 19 לפי שורה 24, 28-29 לעדות יקיר)
- 5
- 6 14. במהלך השימוע הועלה עניין שעות עבודתה של התובעת והיא נדרשה שוב לשנות את שעות
- 7 עבודתה, אולם התובעת עמדה בסירובה לעבוד בשעות אחר הצהריים וכך אמרה למנהלת
- 8 הנתבעת (נספח ב' לתיק המוצגים של הנתבע, עמ' 76-77):
- 9
- 10 "אינה יכולה לשנות את שעות העבודה משום שיש לי עיסוקים נוספים. אם אלה
- 11 שעות העבודה אינה מוכנה להמשיך לעבוד."
- 12
- 13 15. לטענת התובעת, לא הציעו לה בשימוע לעבוד 10 שעות שבועיות, כפי שהציעו למחליפתה.
- 14 אולם כפי שהעידה מנור, לא היה כל טעם כיוון שהתובעת לא הסכימה כלל לשנות את שעות
- 15 עבודתה:
- 16 ש. גם ההיגיון הניהולי שלך לא מובן לי. מדוע לא לקחת מנהלת שתהיה בשעות
- 17 אחה"צ בכל יום ויום?
- 18 ת. הגיון של מנהלים, חסכון במשאבים.
- 19 ש. האם הצעת לליז לעבוד בשעות הבוקר 15 שעות ושתעשה טיפולים בשני ימי
- 20 אחה"צ?
- 21 ת. לא." (עמ' 22 לפי שורות 19-23 לעדות מנור יקיר)
- 22
- 23 16. עיון בשעות עבודתה של מחליפתה של התובעת, גבי מיכל לופו, מעלה כי היא עבדה בשעות
- 24 אחר הצהריים ועל פי שעות פעילות היחידה והתאמתן לשעות הנוחות להורים. לופו העידה
- 25 כי התחייבה לעבוד 10.5 שעות עבודה עבור 1/4 משרה (נת/1):
- 26
- 27 ש. השעות הניהוליות היו גם אחה"צ?
- 28 ת. מבחינת הגדרת התפקיד, מ- 9 עד 14 הייתי במשרת הניהול, ומ- 14 עד 19 הייתי
- 29 מטפלת. אבל אם היה טלפון בין טיפול לטיפול עניתי, אם הגיע הורה, נכחתי.
- 30 ...
- 31 ת. לאחר תקופה מסוימת נכנסה מזכירה ליחידה והיא עבדה משך שנתיים אחה"צ,
- 32 לאחר שאני הלכתי. תפקידה היה לעשות טלפונים להורים. המזכירה לא היתה
- 33 בתקופה של התובעת."
- 34 (עמ' 12 לפי שורות 1-3 וכן שורות 5-6 לעדות לופו)
- 35



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 15715-07-15

17. עינינו הרואות כי עבודתה של מחליפתה של התובעת בוצעה בשעות שהלמו את פעילות היחידה ובשעות שבהן ההורים פונים אל היחידה, וזכותה של הנתבעת להגדיל את היקף שעות העבודה ונפח הפעילות של היחידה בשל הסכם של קופ"ח כללית ובשל ייעול המערכת (עבודה כמטפלת ומנהלת היחידה) או למצער לא הוכח אחרת.
18. מקצועיותה של התובעת לא עמדה על הפרק ולא נשמעה טענה של הנתבעת בהקשר לתפקודה או מקצועיותה. טענתה העיקרית של הנתבעת הייתה לענין שעות עבודתה של התובעת ואי נכונותה לשנות את השעות. לכן, לא היה כל צורך במהלך השימוע להתייחס לגורמים שאינם בבסיס פיטוריה. חברי הוועדה לא היו צריכים להתייחס לתפקודה של התובעת כיוון שלא הייתה כל טענה בעניין זה. הנתבעת פעלה על פי צרכיה.
19. לאחר השימוע ונוכח סירובה של התובעת ומשלא הועלתה כל הצעה נגדית על ידי התובעת, הוחלט לפטר את התובעת. זוהי זכותה של הנתבעת. לתובעת התבלבלו היוצרות, המעסיקה היא זו שקובעת את שעות העבודה של העובד ולא העובד הוא זה שקובע את שעות העבודה.
20. השימוע נועד לבחון את שינוי שעות עבודתה של התובעת והתאמתן לצורכי הנתבעת. לא הוכח על ידי התובעת כי היא פוטרה משום סיבה אחרת. הנימוק לפיטוריה של התובעת באשר להיעדר נכונותה לשנות את שעות עבודתה הוא נימוק אמת. משכך, הננו קובעים כי התובעת פוטרה כדין ובהליך תקין והיא איננה זכאית לפיצוי בגין פיטוריה.

### פיצוי פיטורים :

21. התובעת פוטרה ושולמו לה פיצויי פיטורים.
22. שכרה הקובע של התובעת עמד על 4,500 ₪ (ראו לעניין זה תלושי השכר):
- ש. מה היה השכר החודשי שלך נטו ? לגבי 6/2014 ?
- ת. זה מקרה מיוחד. 4500 ₪. תסתכלי על ט' 161.
- ש. לגבי תלוש 11/2014 ?
- ת. 4500 ₪.
- ש. 10/2014 ?
- ת. 4500.
- ש. כך גם בספט' ובאוג' 2014 ?
- ת. כן. (עמ' 8 לפי שורה 28 עד עמ' 9 לפי שורה 7 לעדות התובעת)
23. התובעת הייתה זכאית לסך של 44,250 ₪ בגין פיצויי פיטורים (118/12 X 4,500 חודשים).





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 15715-07-15

- 1
- 2 24. בטופס 161 נרשם כי שכרה של התובעת עמד על 4,783 ₪. ברי כי זהו איננו שכרה הקובע של
- 3 התובעת וכי נעשתה טעות על ידי ממלא הטופס וזכותה של התובעת להוציא טופס 161 מתוקן.
- 4
- 5 25. בקופות הופקדו לזכות התובעת 36,390.83 ₪ וכן סך נוסף של 7,209 ₪ שהם 43,599.83 ₪.
- 6 הנתבעת ניכתה סך של 650 ₪ ששולם לטענתה בטעות, אולם הנתבעת לא פירטה טענתה זו.
- 7 משכך על הנתבעת לשלם לתובעת הפרשי פיצויי פיטורים בסך 650 ₪.
- 8
- 9 26. בחודש 12/2014 הנתבעת ערכה לתובעת גמר חשבון שכן התובעת סיימה עבודתה ביום
- 10 5.12.14. כעולה מההודעה שנשלחה על ידי הנתבעת לקרן הפנסיה ומטופס 161 שמולא,
- 11 הנתבעת פעלה בחודש 1/2015 לשחרור כספי התובעת וכן נשלחה הודעה לפסגות גמל לשחרור
- 12 סך של 7,209 ₪, אולם הסכום שולם על ידי פסגות רק ביום 25.5.15. הנתבעת פעלה כדין
- 13 ושחרור הכספים באיחור לא נגרם בעטיה או למצער לא הוכח אחרת.
- 14
- 15 **סוף דבר :**
- 16
- 17 27. התביעה נדחית למעט סך של 650 ₪ שעל הנתבעת לשלם לתובעת.
- 18
- 19 28. בשים לב כי לא נפסקו הוצאות בגין בקשה שהוגשה על ידי התובעת (20.12.16) ומשהתביעה
- 20 כאן נדחית ברובה והיא הועמדה על סך למעלה מ- 90,000 ₪, התובעת תשלם לנתבעת שכ"ט
- 21 עו"ד בסך של 15,000 ₪ והוצאות משפט בסך 1,000 ₪. .
- 22

23 זכות ערעור לצדדים לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

24 **ניתן היום, ט"ז טבת תשע"ט (24 דצמבר 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**



נציג ציבור (מעסיקים)  
מר יעקב אורנשטיין

אריאלה גילצר-כץ,  
שופטת, סגנית הנשיאה

נציגת ציבור (עובדים)  
הגב' חנה קפלניקוב

26

27