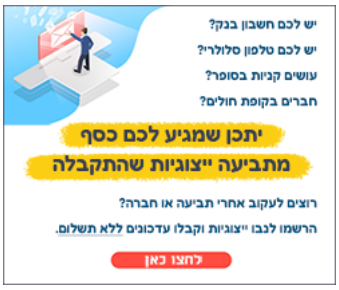


www.nevo.co.il

עב (ב"ש) 2547/05 נעמי בן שושן נ' לקסן ישראל בע"מ מלון הנסיכה אילת

בתי המשפט

בית הדין האזורי לעבודה בבאר-שבע		עב 002547/05
בפני: כב' השופטת יעל אנגלברג-שהם נציג עובדים -מר יוסי מרציאנו נציג מעבידים - מר משה עזרא		

בעניין: נעמי בן שושן

ע"י ב"כ עו"ד:	לוי-אטינגר אודליה ואביעד	התובעת
	נ ג ד	
	לקסן ישראל בע"מ, מלון הנסיכה - אילת	
ע"י ב"כ עו"ד:	שטרנברג אייל ואורטל מור	הנתבעת

ספרות:

י' זמיר, הסמכות המינהלית

תקיקה שאוזכרה:

חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 : סע' 20, 22

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001 : סע' 2(ג)

פסק דין

--- סוף עמוד 1 ---

תביעה זו עניינה צו מניעה קבוע וסעד הצהרתי אשר יקבע כי התובעת פוטרה שלא בתום לב ובניגוד להסכמים החלים על הצדדים. עוד נתבעים הפרשי פיצויי פיטורים, פיצוי בגין פיטורים שלא בתום לב ו/או בגין הפרת הסכם קיבוצי, תשלום הפרשי שכר וזכויות סוציאליות שונות.

רקע עובדתי

1. התובעת עבדה במלון הנסיכה באילת מיום **15.11.92** ועד **ליום 5.8.05.**
2. הנתבעת הינה הבעלים והמפעילה של המלון המוכר והפועל תחת השם המסחרי "מלון הנסיכה באילת" **(להלן: "המלון").**
3. התובעת התקבלה לעבוד במלון בתפקיד מנהלת אשראי וכיהנה בתפקיד זה 9 שנים.
4. התובעת חתמה על הסכם העסקה אישי בחודש **ספטמבר 1999 (להלן: "ההסכם האישי").**
5. בחודש **אוגוסט 2000** קודמה התובעת ומונתה **לקניינית המלון** וזאת עד לפיטוריה.
6. בחודש **מאי 2001** קיבלה התובעת מכתב המודיע לה על מינויה כ"מנהלת מחלקה" (נספח א' לתצהיר התובעת).
7. במהלך חג השבועות 2005, נקלע המלון לקושי רב באספקת השירותים לאורחיו **(להלן:"אירועי חג השבועות")**. כתוצאה משורת תקלות חמורות שארעו באותו חג במלון, נתקבלו מכתבי תביעה ותלונה רבים של לקוחות שאיימו בתביעות כנגד המלון כאשר המלון נאלץ לפצותם. במהלך חג השבועות נקראה התובעת לסייע למלון.
8. בסוף חודש **יוני 2005** יצאה התובעת לחופשה פרטית בחו"ל ושבה לעבודתה ביום **4.7.05.**
9. לאחר אירועי חג השבועות, פוטרו מעבודתם שני מנהלים במלון (הסמנכ"ל מר קורן ומנהל אגף האחזקה מר קרני) וחשב המלון (הממונה הישיר על התובעת) מר ראובן אלקס **(להלן: "החשב")** הודיע על התפטרותו מהעבודה במלון ועל עזיבתו המתוכננת באמצע חודש **ספטמבר 2005.**
10. ביום **6.7.05** נקראה התובעת למנהלת משאבי אנוש הגב' לוצ'יאנו אשר שוחחה עם התובעת על פיטוריה. בו ביום נמסר לתובעת מכתב הפיטורים נושא תאריך **4.7.05.**
11. התובעת קיבלה הודעה מוקדמת לפיטוריה בה נמסר לה כי עבודתה במלון תסתיים ביום **3.8.05.**

--- סוף עמוד 2 ---

12. על הצדדים חלים ההסכמים הקיבוציים בענף המלונאות **(להלן: "ההסכם הקיבוצי")**. הצדדים חולקים באשר להוראות הספציפיות החלות על התובעת.
13. התובעת הגישה בקשה לצו מניעה זמני למניעת פיטוריה והשבתה לעבודה. בהסכמה דיונית מיום 8.8.05 אוחד הדיון בבקשה לסעד זמני עם תביעתה העיקרית של התובעת תוך שנקבע, כי הנתבעת אינה רשאית לאייש את משרתה של התובעת על ידי אדם שאינו עובד המלון והיא חייבת להודיע לכל מחליף שיוצב בתפקידה של התובעת כי עבודתו במשרה זו

כפופה להחלטת בית הדין.

14. בפני בית הדין העידו מטעם התובעת, היא עצמה, מר אבי אזולאי יו"ר מועצת הפועלים באילת **(להלן: "מר אזולאי")**, גב' דליה בן מוחא לשעבר קופאית ראשית ואחראית ספקים במחלקת הנהלת חשבונות בנתבעת **(להלן:"הגב' בן מוחא")**, מר עמוס אטיאס לשעבר אחראי מחסנים ורסיבר בנתבעת **(להלן: "מר אטיאס")** ומר אברהם שאולי לשעבר מנהל חשבונות ראשי וחשב בנתבעת **(להלן: "מר שאולי")**. ואילו מטעם הנתבעת נשמעה עדותם של מר זיו גולדשטיין **(להלן: "מנכ"ל המלון")**, מר ראובן אלקס מנהל הכספים במלון **(להלן: "מר אלקס")**, גב' אסנת לוציאנו מנהלת משאבי אנוש במלון **(להלן: "הגב' לוציאנו")** ומר ראני דעאס מבקר מזון ומשקאות ומתאם קבוצות במלון **(להלן: "מר דאבס")**.

<u>המחלוקת</u>

-

15. המחלוקת בין הצדדים נגעה לסוגיות הבאות -

א. מעמדה של התובעת - נפקות חתימת התובעת על ההסכם האישי והשלכותיו לעניין מעמדה ותחולת ההוראות האישיות על פי ההסכם הקיבוצי.

ב. פיטורי התובעת - האם נעשו בתום לב ובהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי. בכפוף לשאלה זו - זכאות התובעת להשבתה לעבודה ו/או לפיצוי בגין פיטוריה.

ג. שכרה הקובע של התובעת לעניין זכויותיה.

ד. זכאות התובעת להפרשי פיצויי פיטורים.

ה. זכאות התובעת להפרשי שכר עבודה ופדיון חופשה שנתית.

ו. זכאות התובעת להפרשי תשלום זכויות מכח הוראות ההסכם הקיבוצי.

ז. זכאות התובעת להפרשי דמי הודעה מוקדמת.

ח. זכאות התובעת לתשלום דמי מחלה.

-

להלן נדון בטענות הצדדים כסדרן.

-

--- סוף עמוד 3 ---

-

-

<u>מעמד התובעת</u>

-

16. לטענת התובעת חלים על יחסי העבודה בין הצדדים הוראות ההסכם הקיבוצי בענף המלונאות. לטענתה, החלה עבודתה במלון בחודש 11/92 כמנהלת אשראי כאשר עם כניסתה לעבודה לא הוחתמה על כל הסכם עבודה אישי ועבדה כעובדת מאורגנת תחת ההסכם הקיבוצי בענף המלונאות ובהתאם להסכם זה אף קיבלה את זכויותיה.
לטענת התובעת, במשך כל שנות עבודתה שילמה דמי חבר להסתדרות העובדים הכללית ולהסתדרות הכללית החדשה וזאת באמצעות ניכוי משכרה ובהתאם לסעיף 35 להוראות ההסכם הקיבוצי.

17. התובעת טוענת, כי לאחר 7 שנות עבודה, במהלך שנת 99', נדרשה לחתום על הסכם עבודה אישי לאלתר, אחרת תפוטר.
לטענת התובעת, אין בהסכם האישי כל הטבות שכר ו/או תנאים עודפים על פני ההסכם הקיבוצי ואין תפקידה של התובעת נמנה על אותם תפקידים שהוגדרו בהסכם הקיבוצי כמאפשרים החתמה על חוזה עבודה אישי. עוד טוענת התובעת, כי הנתבעת לא היתה רשאית להעבירה למעמד של עובד על בסיס חוזה אישי עת נתקבלה כעובד רגיל.
פועל יוצא של טענות אלה הוא, כי בעצם החתמת התובעת על חוזה עבודה אישי הפרה הנתבעת את הסכם העבודה הקיבוצי החל על הצדדים.

18. מנגד טוענת הנתבעת, כי רשימת התפקידים המחייבים חתימה על חוזה עבודה אישי (המצויה בנספח 2 להסכם הקיבוצי) בוטלה בהסכם 2004, ומששימשה התובעת בתפקיד של מנהלת ביניים במלון, רשאית היתה הנתבעת להחתימה על חוזה עבודה אישי.
עוד טוענת הנתבעת, כי המגמה להחתים את כל המנהלים במלון על חוזה עבודה אישי נבעה מתוך רצון להבהיר את זכויותיהם וחובותיהם של שני הצדדים באופן שבו המוסכם בין הצדדים יבוא לידי ביטוי בחוזה העבודה האישי כך שכל מנהל יקבל לידיו עותק מהחוזה האישי שלו בו רוכזו כל זכויותיו. לטענתה, החתמת המנהלים על חוזה עבודה אישי נעשתה בעקבות רה-אירגון קודם שנערך במלון בשנת 99' ועל פי הוראות היועצת האירגונית וכי חתימת התובעת על חוזה העבודה האישי מקנה לה זכויות והטבות כספיות ניכרות מהן נהנתה החל משנת 99' אשר התובעת מבקשת לאחוז בהן גם כעת (סעיף 54 לתצהיר מר אלקס). הנתבעת טוענת, כי החוזה האישי הינו נספח להסכם הקיבוצי ומהווה חלק מההסכם וככזה אינו מקפח את העובדים החתומים עליו.

--- סוף עמוד 4 ---

הנתבעת מכחישה את טענות התובעת כאילו איימה על התובעת בפיטורים היה ולא תחתום על חוזה עבודה אישי.

באשר לניכוי דמי החבר טוענת הנתבעת, כי סעיף זה בוטל בהסכם הקיבוצי ואין בכך שנוכו משכר התובעת דמי חבר משום ראיה לכך שלא נחשבה כמנהלת המלון.

19. ראשית יובהר, כי אין כל בסיס לטענת הנתבעת, לפיה ההסכם הקיבוצי החל על עבודתה של התובעת במועד חתימתה על ההסכם האישי הינו הסכם הקיבוצי משנת 2004. בעניין זה צודקת התובעת, כי יש לבחון, האם רשאית היתה הנתבעת להחתים את התובעת על הסכם עבודה אישי בשנת 99' על פי הוראות ההסכם שחל באותו המועד.
עם זאת, לא מצאנו כל נפקות לעניין הזה בנוגע למחלוקת שבפנינו. אין חולק, כי על פי הוראות סעיף 4 (2) להסכם הקיבוצי אשר היה בתוקף בשנת 99' -

"**ההנהלה רשאית <u>לקבל עובדים מדרגת מנהל מחלקה ומעלה</u> וכן מומחים זרים על פי חוזה אינדיבידואלי שדוגמתו מצורפת להסכם זה בנספח מספר 6** ". (הדגשה שלי - י.א.ש.)

הוראה זו, קיימת גם בסעיף 4 (2) בנוסח המשולב מחודש מרץ 2004 וזאת ללא כל שינוי.

20. כאמור הוראות ההסכם הקיבוצי עצמן מתירות התקשרות בחוזה אישי עם עובד בכיר.
הלכה פסוקה היא כי -

> "**<u>ההסכם הקיבוצי הכללי חל על כל עובדי המלון, כולל העובדים הבכירים ביותר</u> ואין בהסכם סעיף המוציא את מר בן עמי** (מנהל כח האדם במלון - י.א.ש.) **מתחולתו בכך אימצו הצדדים להסכם הקיבוצי הכללי <u>מודל המשאיר את העובדים הבכירים במסגרת ההסכם הקיבוצי מבחינת הזכויות המיוחדות שהוענקו לעובדים על ידי ההסכם ולמעט הנושאים שנידנו לדוגמא לחוזה עבודה אישי בנספח</u> ...**
>
> **על פי הפירוש הנ"ל של הסכם הקיבוצי הכללי והנספח, מה השיג כל צד על ידי אימוץ המודל של העסקת עובד במסגרת ההסכם הקיבוצי? העובד השיג את התנאים בחוזה האישי הטובים מאלה שבהסכם הקיבוצי וכן את התנאים האישיים שנקבעו בהסכם הקיבוצי הכללי ושלא שונו לרעתו בחוזה האישי. המלון השיג את הזכות להעסיק את העובדים הבכירים והזרים (המומחים) בתנאים טובים יותר מאלה**

--- סוף עמוד 5 ---

> **שנקבעו בהסכם הקיבוצי הכללי וכן את האפשרות להפסיק את עבודתם מהודעה מראש וללא חובה לקיים את ההוראות בעניין פיטורי עובד בהסכם הקיבוצי הכללי. נוסיף, כי ההישג העיקרי של מלון היה בנושא הפיטורים, שכן <u>ניתן להעסיק עובד על פי חוזה עבודה אישי, אפילו חל עליו הסכם קיבוצי, אם הוראות החוזה האישי מטיבות עם העובד ואינן סותרות את הוראות ההסכם הקיבוצי</u> (דב"ע נז/4-4 עיתון הארץ - האיגוד הארצי של עיתונאי ישראל פד"ע כ' 198)". (ראה: <u>דב"ע נז/4-4</u> הסתדרות הכללית של העובדים בא"י נ. מוריה תל אביב בע"מ).** (הדגשות שלי -י.א.ש.)

מכאן עולה, כי העובדה שהצדדים חתמו על חוזה עבודה אישי אינה כשלעצמה מאיינת את הוראות ההסכם הקיבוצי ויש לבחון האם על התובעת חלות יתר הוראות ההסכם הקיבוצי.

21. לצורך הכרעה בטענות הצדדים, יש לדון בשאלות הבאות - האחת - **מה מעמדה של התובעת, האם במנהלת מחלקה מדובר או שמא בעובדת מן השורה**. השניה - **האם רשאית היתה הנתבעת להעביר עובד רגיל לעבודה במסגרת חוזה אישי**.

בין היתר יש לבחון, האם בהחתמת התובעת על הסכם עבודה אישי פעלה הנתבעת להיטיב עם התובעת או שמא לפגיעה בה ובזכויותיה, והאם היתה רשאית הנתבעת להחתים את התובעת על הסכם כזה לאור מהות תפקידה.

22. אין בסיס לטענת התובעת לפיה, הנתבעת לא היתה רשאית להעבירה לעבוד על פי הוראות הסכם אישי אלא אם נתקבלה כעובדת על פי חוזה אישי מלכתחילה. אין כל מניעה לקדם עובד אשר התקבל לעבוד כעובד מן השורה על פי תנאי ההסכם הקיבוצי ולהעבירו לעבוד על פי חוזה אישי וזאת כאשר מדובר **בשינוי תפקידו וממילא מעמדו ו/או בהטבת תנאי עבודתו.** אין צורך להוסיף כי לכך נדרשת גם הסכמתו של העובד.

23. התובעת טוענת, כי נספח 2 להסכם אשר חל במועד הרלוונטי, קובע את מדרג התפקידים אצל הנתבעת ומציין באלו מן התפקידים רשאית הנתבעת להחתים את העובד על הסכם אישי ובאלו אין היא רשאית לעשות כן. לטענת התובעת, תפקיד הקניין אינו מוגדר כמנהל מחלקה ו/או תפקיד אשר בגינו רשאים הצדדים לחתום על חוזה עבודה אישי. הנתבעת טוענת, כי נספח 2 בוטל ואין מקום להסתמך עליו.

טענת הנתבעת, כי רשימת התפקידים בוטלה בהסכמים מאוחרים יותר לא זו בלבד שאינה רלוונטית לאור העובדה, כי התובעת הוחתמה על הסכם העבודה האישי בשנת 99', הוא המועד בו יש לבחון את כשרות מעשיה של הנתבעת, אלא שגם אינה עולה בקנה אחד

--- סוף עמוד 6 ---

עם המציאות. הוראות פרק רביעי להסכם הקיבוצי בנוסחו המשולב, מתייחסות באופן מפורש לעובדת קיומו של נספח 2 ולמנגנון עדכון שכר העובדים על פי התעריף הנקוב בו (ראה סעיפים 14א' - 14ג' להסכם המשולב) וטענת הנתבעת כי נספח זה בוטל, אינה נכונה.

24. עיון בנספח 2 מעלה, כי בעניין זה הצדק עם התובעת. לאור רשימת התפקידים בנספח 2 להוראות ההסכם הקיבוצי הרלוונטי בשנת 99', משהועסקה התובעת כמנהלת חשבונות (וגם בתפקידה כקניינית) לא היתה רשאית הנתבעת להחתים את התובעת על חוזה עבודה אישי. עם זאת, בעניין זה **יש מקום לבחון גם את מהות עבודתה של התובעת בפועל**.

25. הנתבעת טענה, כי התובעת היתה עצמאית בעבודתה וכי שימשה במעמד של מנהלת בינייים, ולפיכך, ניתן לראותה כמנהלת.

אין חולק, כי ההסכם הקיבוצי אינו נוקט במונח "מנהל בינייים" וכי מונח זה הינו יציר הנתבעת. אין גם חולק כי אין הגדרות נספח 2 להסכם הקיבוצי מתייחסות לתפקיד הקניין בו שימשה התובעת, כתפקיד ניהולי ובוודאי שלא כמנהל מחלקה. אם כך, נשאלת השאלה, האם ניתן להחיל על מנהל הביניים (המעמד לו טוענת הנתבעת) תנאים הנוגעים בהסכם הקיבוצי למנהל מחלקה.

הנתבעת טענה בנוסף, כי ניתן לראות את התובעת כמנהלת מחלקת הרכש וכי מסרה בידה מכתב מינוי כמנהלת מחלקה (נספח א' לתצהיר התובעת).

26. עיון בנספח 2 להסכם הקיבוצי מעלה, כי כל אימת שנדון עניינו של מנהל, נעשית ההגדרה ביחס לקיומה של מחלקה הן מבחינת תחום אחריות, הן לעניין קיומם של כפופים לאותו מנהל. בענייננו, לא מתקיימים שני התנאים כאחד.

27. באשר למחלוקת בין הצדדים לגבי **עצם קיומה של מחלקה** - אכן אין חולק כי התובעת היתה ממונה על תחום הרכש. עם זאת, מעמד של מנהל נוגע לתחום האחריות של אותו מנהל, להיקף סמכותו ולאמון המיוחד הנדרש ממנו במסגרת תפקידו.

ובעניין זה יפים דברי בית הדין הארצי בעניין **רבות** שם נקבע -

> **"למונח "מנהל" סממנים אחדים כגון מתן סמכויות לארגן את פעולות המפעל, כולל הוראות לעובדים אחרים ופיקוח על עבודתם. התפקיד מקנה חופש פעולה ועצמאות; מעמד בכיר במבנה החברה; שכר של מנהל ולא של עובד. במילים אחרות, מנהל הוא מי שקובע את מדיניות הנהלת המפעל, מיישם את החלטות ההנהלה ומביאן לכלל ביצוע,**
>
> --- סוף עמוד 7 ---
>
> **ויש לו שיקול דעת עצמאי בביצוע מדיניות ההנהלה ובהתאמה למציאות המשתנה מובן שהגדרת תפקיד "ניהול" תלויה בתפקיד שהעובד מבצע, סמכויותיו בפועל, יחסיו עם הנהלת המפעל, ולא בתוארו הרשמי או התקני. "תפקיד ניהולי" אינו כולל עובד המבצע את מדיניות המפעל תוך קבלת החלטות ופעולות הנובעות מאותה מדיניות, אם אלה אינן מחייבות שיקול דעת עצמאי, ואינן נעשות מחוץ למסגרת המדיניות הקבועה. יש הבדל בין עבודה אחראית וקשה לבין עבודת ניהול".** (דב"ע מט/2-7 **(ארצי) מישל רבות - הורמון שירותי אחזקה (אילת) בע"מ** פד"ע כא' 117 ; 120.)

כעולה מראיות הצדדים, נקבעה מסגרת סמכותה באופן שבו שימשה התובעת כמבצעת מדיניות והוראות ללא מרחב גדול של שיקול דעת עצמאי.

כך לא נסתרה גרסתה לפיה, במסגרת תפקידה כקניינית קיבלה דרישות למוצרים ממנהל המחסנים, ממנהל המשק במלון ומהשף להזמנת הציוד והמזון הנדרשים להם. כעולה מעדותה (אשר נתמכה בעדויות העדים הנוספים מטעמה ומטעם הנתבעת), בנוגע לרכישת ציוד לכל המחלקות ורכישת מוצרי מזון למעט מוצרי חלב וירקות (**להלן: "מוצרי דיירקט"**) על התובעת היה לקבל הצעות מחיר מספקים ולהביאן בפני החשב והמנכ"ל להחלטתם ולהוצאת הזמנה על ידם. באשר למוצרי הדיירקט, התקשרה הנתבעת בהסכם עם ספק או שניים כאשר את ההזמנה בפועל ביצעה התובעת בהתאם לדרישת שף המלון. עוד עלה מהעדויות כי התובעת מוסמכת לאשר קבלת חריגה בהזמנה בשיעור של עד כ-10% במקרים מסויימים בלבד וכי אחת מטענות הנתבעת כלפי התובעת נגעה דווקא לפעמים הספורות בהן ניסתה התובעת להפעיל שיקול דעת עצמאי.

מעובדות אלה עולה, כי לתובעת לא ניתן שיקול דעת בביצוע תפקידה אלא במסגרת סמכויות ספציפיות מצומצמות שניתנו לה על ידי החשב הממונה עליה.

28. באשר **לכפיפותם של העובדים** - מהראיות עולה כי התובעת היתה כפופה ישירות לחשב המלון ולא היו כפופים לה עובדים כלשהם.

טוענת הנתבעת כי אין בכך כדי להפחית ממעמדה כמנהלת לאור סמכויותיה הנרחבות בתפקידה כמנהלת רכש. לאור האמור לעניין היקף סמכויותיה של התובעת וגישת בית הדין הארצי בעניין **רבות**, איננו סבורים כך.

29. באשר **לכרטיס הנוכחות** - מעדותה של התובעת עולה, כי הדפיסה כרטיס נוכחות פעם אחת

--- סוף עמוד 8 ---

ביום. לטענת התובעת נבע הדבר מכך שהיתה אחראית על נושא הרכש במלון. טענת הנתבעת כי תפקידה של התובעת היה מסוג התפקידים המחייבים רמת אמון אישי מוגברת אין לדחותה בקש. אולם סבורים אנו כי כל עובד, מחוייב ברמת אמון במידה זו או אחרת. אכן, בעניין דוחות הנוכחות במלון נהגה הנתבעת בתובעת שלא כבעובד זוטר אולם אין לומר שעשתה כן בשל מעמדה של התובעת בלבד אלא מטעמיה היא שכן באופן העסקה זה, התאפשר לה להמנע מתשלום בגין שעות נוספות ולהסתפק בתשלום גמול גלובאלי. לפיכך, לא מצאנו בעובדה זו משום גורם בעל משקל מכריע במסגרת כלל הנסיבות.

30. עוד עולה מחומר הראיות, כי התובעת השתתפה בישיבות הנהלה בשנה האחרונה לעבודתה בלבד. לא מצאנו כי ניתן ללמוד מהעובדה שהתובעת לא השתתפה בכל ישיבות ההנהלה, לעניין מעמדה אצל הנתבעת היות והתובעת עצמה העידה, כי היו מנהלים רבים שלא השתתפו בישיבות שונות ולא נמצא קשר ישיר למעמד עובד כמנהל לבין השתתפות בישיבות אלה.

31. עיון בראיות שהוצגו בפנינו מעלה, כי התובעת הוחתמה על הסכם עבודה אישי בחודש **9/99** (נספח ד' לכתב התביעה המתוקן), בתפקידה "**כמנהלת אשראי**" אשר לגביו לא נטען כי התובעת שימשה בתפקיד ניהולי. התובעת הועברה לעבוד כ**קניינית בחודש 8/00** מבלי שהשתנו תנאי שכרה ורק ביום 3.5.01, קיבלה מכתב מינוי כ"**מנהלת מחלקה**" (נספח א' לכתב התביעה המתוקן). מכאן, נמצא כי אין כל קשר למינויה של התובעת לתפקיד מנהלת המחלקה לבין חתימתה על חוזה העסקה אישי ולבין אופי עבודתה בפועל. כך גם לא הוכח, כי עם חתימת התובעת על ההסכם האישי, שופרו תנאי שכרה באופן ניכר, כפי שיפורט להלן.

32. אכן בית דין זה הכיר בעבר במצב דברים בו מנהל ביניים יוכר כמנהל לעניין חתימתו על הסכם עבודה אישי אך זאת מקום בו המעמד והתפקיד כללו אחריות, סמכות ותפקידים הניתנים בפועל למנהלים, חל שינוי לטובה בשכר המנהל עם חתימת ההסכם האישי והמנהל חתם על ההסכם מרצונו החופשי תוך שהוא רואה בכך קידום. (דמ (ב"ש) 1262/05 **חנה הסל - מלון נפטון בע"מ**). לא כך המצב בענייננו.

מעדויות הצדדים עולה, כי התובעת התקבלה לעבודה **בשנת 92'** כמנהלת אשראי. בפני בית הדין הוצגו תלושי שכר החל מחודש 1/94 ועד לסוף תקופת עבודתה של התובעת אצל הנתבעת. עיון בתלושי השכר מעלה, כי החל **משנת 94'** קיבלה התובעת שכר יסוד, שעות נוספות גלובאליות בשיעור של 200 ₪, תוספת דיור בסך 750 ₪ (מחודש 5/94), תוספת טיסות בסך של 211 ₪ (מחודש 10/94) ותוספת ערבה כמקובל. השוואת תלושי השכר **לחודשים 8/99 ו-9/99**, המועד בו חתמה התובעת על הסכם העבודה האישי מעלה, כי קודם לחתימת התובעת על ההסכם האישי, קיבלה התובעת שכר יסוד בשיעור של

--- סוף עמוד 9 ---

5,758.58 ₪ ותשלום תוספת וותק בסך של 206.88 ₪ ואילו לאחר חתימתה על הסכם זה קיבלה התובעת תשלום שכר יסוד בסך של 5,907.55 ₪ ותוספת וותק בסך של 220.20 ₪, היינו **הפרש בשיעור כולל של 162.32** ₪. יתר תנאי העסקתה לא השתנו.

33. **בחודש 4/00,** הועברה התובעת מעבודתה כמנהלת אשראי לשמש **כקניינית**. **במועד זה, לא חל כל שינוי** בתנאי העסקתה של התובעת.

34. **בחודש 5/01** קיבלה התובעת מכתב המודיעה כי מונתה **כמנהלת מחלקה** (נספח א (1) לתצהיר התובעת) בתוקף מחודש 4/01. בהודעת המינוי לא צויין כל שינוי בתנאי שכרה של התובעת והשוואת תלושי השכר לחודשים 3/01 ו-4/01 מעלה, כי אין כל הבדל בין השניים. השוואת תלושי השכר לחודשים 4/01 ו-5/01 מעלה, כי **לתובעת ניתנה תוספת** שעות נוספות גלובאליות בשיעור של 300 ₪ ושכר היסוד עלה בשיעור של 290 ₪, **היינו תוספת כוללת בשיעור של 525.8** ₪. **בחודש 9/02** שולמה לתובעת תוספת גלובאלית בגין שבת וחג בסך של **255** ₪.

35. **מכל המקובץ לעיל** עולה, כי במועד בו חתמה התובעת על חוזה העבודה האישי עבדה כמנהלת אשראי במחלקת החשבונות כאשר לתפקיד זה התקבלה כעובדת מהמניין ולא נטען כי במסגרת עבודתה בתפקיד זה יש לראותה כמנהלת ברמת דרג כלשהי. במועד החתימה על הסכם עבודה אישי לא ניתנה לתובעת כל תוספת שכר משמעותית למעט **162.32** ₪ כאשר עולה מתלושי השכר, כי גם קודם למועד זה הועלה שכרה של התובעת מעת לעת בשיעורים דומים.

עוד עולה מהאמור, כי במועד בו עברה התובעת לשמש כקניינית **לא נעשה דבר לשינוי** תנאי העסקתה ביחס לתפקידה הקודם ורק כשנה לאחר מכן טרחה הנתבעת להנפיק לתובעת מכתב מינוי כמנהלת מחלקה כאשר **גם במועד זה** לא השתנה דבר במסגרת עבודתה, תפקידיה או סמכויותיה, למעט תוספת של כ-500 ₪ לשכרה.

36. הנתבעת טוענת בכתב הגנתה, כי התובעת קיבלה תוספות לשכר אשר ניתנו רק למנהלים, בין היתר תוספת השתתפות בדיור, תוספת אילת ותוספת אילת א'.

למותר לציין, כי אין בסיס עובדתי לטענה זו. לא זו בלבד, שתוספות אלה ניתנו לעובדים רבים ללא קשר למעמדם ואף הוראות סעיף 3 לנספח 5 (א) להסכם הקיבוצי (תנאים מיוחדים באילת) מציינות את תוספת אילת א' כמשולמת לכלל העובדים, אלא שהתובעת עצמה קיבלה את התשלומים כבר בשנת 94' בטרם התייחס מאן דהוא אל התובעת כעובדת בדרגת ניהול. בעניין זה יש לחזור ולהדגיש את שקבע בית הדין בעניין **מוריה** דלעיל, כי אין מניעה להעסיק עובד בתנאי עבודה משופרים אף אם ממשיכות לחול עליו הוראות ההסכם הקיבוצי.

--- סוף עמוד 10 ---

37. תמיכה לגרסת התובעת לפיה נדרשה לחתום על החוזה האישי, אנו מוצאים בעדותה של הגב' בן מוחא אשר נתקבלה כעובדת במחלקת הנהלת החשבונות במלון על פי הוראות ההסכם הקיבוצי ונדרשה לאחר שלוש שנים לחתום על חוזה העסקה אישי מבלי שיהא בתפקידה ובמעמדה כל מימד ניהולי. לטענתה נאמר לה, כי במידה ולא תחתום על ההסכם, תפוטר ובשנת 2002 אף פוטרה לאלתר. (סעיפים 4, 6, ו -15 לתצהיר הגב' בן מוחא).

מעדותה עולה התנהלות הנתבעת אשר נהגה להחתים עובדים על חוזה עבודה אישי ללא קשר למעמדם האמיתי וגם לעובדה זו יש כדי להשליך בעניינו.

38. המסקנה היא, כי **אין כל קשר בין תנאי עבודתה של התובעת להחתמתה על הסכם העבודה האישי**. משנתקבלה התובעת כעובדת על פי הסכם העבודה הקיבוצי, משלא הוכח בפנינו, כי התובעת שימשה בפועל בתפקיד בעל סמכויות ניהוליות כלשהן שוכנענו כי לא היה כל מקום והצדקה להחתימה על הסכם עבודה אישי. זאת ועוד, משלא נסתרה גרסת התובעת לפיה נדרשה לחתום על ההסכם שמא תפוטר ומשלא הרימה הנתבעת את הנטל להוכיח, כי לתובעת ניתנו הטבות כספיות משמעותיות כתוצאה מהעברתה למעמד של מנהל מחלקה, אין מקום לקבל את טענת הנתבעת לפיה, רשאית היתה להחתים את התובעת על חוזה עבודה אישי ואנו קובעים, כי אין בחתימת התובעת על ההסכם העבודה האישי כדי להחריגה מיתר ההוראות הקבועות בהסכם הקיבוצי.

חיזוק למסקנתנו זו, אנו מוצאים גם בעובדה כי הנתבעת דאגה לנכות משכרה של התובעת מידי חודש עד לחודש העבודה האחרון, דמי חבר לארגון העובדים אף שהוראות סעיף 35 (3) להסכם הקיבוצי מורות במפורש, כי -

"דמי הטיפול לא ינוכו מהעובדים כדלקמן -

א. ...

ב. ...

ג. ממנהלים אשר ממלאים תפקיד של מנהל מחלקה ומעלה ..."

הנתבעת לא נמנעה מלנכות את דמי הטיפול הארגוני משכרה של התובעת. מכאן, כי גם הנתבעת לא סברה, כי התובעת מצויה במעמד של מנהל מחלקה על אף המצג שהציגה בפני התובעת במכתב המינוי.

39. ערים אנו לעובדה, כי לא בנקל יקבע בית הדין כי חתימת עובד על הסכם עבודה אישי, נעדרת תוקף. אולם, בנסיבות המיוחדות שהוצגו בפנינו משעולה בבירור, כי במועד חתימת התובעת על ההסכם האישי לא היה בו כדי להיטיב עמה (וזאת בניגוד למקובל במקרים בהם עובר עובד ממעמד רגיל למעמד ניהולי), משיש בחוזה משום פגיעה

--- סוף עמוד 11 ---

בזכויותיה הארגוניות ללא קבלת תמורה הולמת לצידה ומשסבורים אנו כי לתובעת לא ניתן כל הסבר באשר לשינוי לרעה במעמדה, איננו מוצאים כי יכולה היתה התובעת לוותר על זכויות אישיות המוקנות לה בהסכם הקיבוצי אלא בהתאם להוראות סעיף 4 להסכם הקיבוצי אשר איננו מוצאים, כי חלות במקרה דנן (ראה: בעניין זה הוראות סעיפים 20 ו-22 **לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז - 1957** וכן פרופ' רות בן ישראל **דיני עבודה** כרך ג' עמ' 1217).

התרשמותנו היא, כי הנתבעת עשתה בעניין זה כרצונה ללא כל בסיס שבדין וללא כל זכות תוך פגיעה בוטה בזכויות המוקנות לתובעת.

משכך, אנו קובעים, כי אין לראות את התובעת כמנהלת מחלקה וכי העסקתה כפופה לתנאי ההסכם הקיבוצי בענף המלונאות.

-

<u>פיטורי התובעת</u>

-

40. התובעת פוטרה מעבודתה כאשר ביום **6.7.05** נמסר לידיה מכתב פיטורים נושא תאריך **4.7.05**, המודיעה על סיום עבודתה ביום **3.8.05**.

41. הצדדים חלקו בשאלה, האם נמסרה לתובעת הודעה בעל פה על פיטוריה ביום 4.7.05, מועד בו שבה לעבודתה מחופשה פרטית בחו"ל או ביום 6.7.05 וכן באשר לסיבת הפיטורים.

במסגרת הבאת הראיות התכתשו הצדדים ארוכות בשאלות אלה באשר לטענת התובעת לא נמסרה לה מיד הודעה על הכוונה לפטרה ואף לא נמסרה לה הסיבה האמיתית לפיטוריה. התובעת גורסת, כי הנתבעת הפילה עליה את האחריות לכשל באירועי חג השבועות, דבר אשר לא היתה לו כל הצדקה.

מנגד טוענת הנתבעת, כי התובעת אכן פוטרה בשל הכשל באירועי חג השבועות אשר לתובעת היה קשר אליו (אם כי לא ישיר (סעיף 10.3 לכתב ההגנה)). הנתבעת טוענת, כי גם במהלך עבודתה השוטף של התובעת עלה, כי מדובר בעובדת אשר חרגה פעמים רבות מנוהלי המלון על אף שהיתה מודעת להם ופיטוריה נבעו מאי שביעות רצון מעבודתה. זאת, בנוסף לשינוי המערכתי אשר התבצע במלון הביאו להחלטה על פיטוריה מעבודתה אצל הנתבעת.

<u>א. הליך הפיטורים על פי ההסכם הקיבוצי</u>

42. ראשית ייאמר, כי לאור קביעתנו שעל עבודת התובעת חלות הוראות ההסכם הקיבוצי בענף המלונאות, היה על הנתבעת לנקוט בהליכים הקבועים בהסכם לעניין הפסקת

--- סוף עמוד 12 ---

עבודתה של התובעת. אין חולק, כי הנתבעת לאור עמדתה שההסכם לא חל על יחסי הצדדים, לא נקטה בהליכים הנדרשים על פי ההסכם הקיבוצי.

הוראות סעיף 42 להסכם הקיבוצי קובעות את הדרך בה יש לנקוט במקרה של פיטורי עובד כדלקמן -

"(1) **צד ב' רשאי להפסיק ללא הודעה מוקדמת את עבודתו של עובד במקרה של חשד סביר במעשה פלילי על ידו או במקרה של אי ציות להוראות הממונה עליו.**

לגבי תל-אביב ינהגו כאמור בס' א' של הנספח לבתי מלון בתל-אביב-יפו.

(2) הודעה על הפסקת העבודה תינתן בכתב ע"י צד ב' לעובד, לועד העובדים ולמועצת הפועלים.

(3) הפסקת העבודה תהפך לפיטורים אם צד א' או ועד העובדים לא ידרשו ברור בענין בין הצדדים תוך ששה ימים ממסירת ההודעה לועד העובדים.

(4) יידרש ברור - יתקיים זה תוך 24 שעות.

(5) לא יגיעו הצדדים לידי הסכמה ביניהם - יובא הענין לברור בפני הוועדה הפריטטית תוך שבעה ימים.

(6) נקבע ברור בין הצדדים או על ידי הוועדה הפריטטית שלא היתה הצדקה להפסקת העבודה - יוחזר העובד לעבודתו וישולם לו השכר בעבור ימי האבטלה ע"ח המעביד בלבד.

(7) במקרה ועובד התרשל בעבודה או הפריע למהלך התקין של העבודה הוא יוזהר על-ידי ההנהלה ותנתן לו שהות ואפשרות לתקן את עצמו; העתק האזהרה ישלח לוועד העובדים ולמועצת הפועלים והוועד זכאי לערער על כך. לא יערער ועד העובדים על מתן האזהרה ובזמן המתקבל על הדעת והעובד לא תיקן את עצמו, יהיה צפוי לפיטורים.

(8) במקרה ויתגלו חילוקי דעות בין הצדדים ביחס לאזהרה שניתנה לעובד בקשר לרשלנותו, אם היתה מוצדקת או לא, או ביחס לעובדה אם העובד תיקן את עצמו או לא - יועבר הענין לועדה פריטטית". (הדגשות שלי - י.א.ש.)

43. לאחר פיטורי התובעת יצר מר אזולאי קשר עם מנכ"ל המלון בניסיון להגיע להסכמה בעניינה של התובעת. מעדותו אשר לא נסתרה בעניין זה עולה, כי ניתן לראות בשיחה שיזם עם מנהל המלון משום ניסיון לקיים בירור בהתאם להוראות סעיף 42 (4) להסכם הקיבוצי. כך מודה מר אזולאי באומרו -

--- סוף עמוד 13 ---

"ש. איך הסתיים הליך של התובעת?

ת. לא הגענו לועדה פריטטית כדי לדעת איך הסתיים. אם אתה מדבר על הליך הבירור לא הגענו להסכמה".

ואילו בהמשך מציין מר אזולאי -

"ש. למה לא פניתם לועדה פריטטית, דיברת על הליך ואמרת שמקיימים פגישה ומגיעים להסכמה הולכים לועדה פריטטית?

ת. החלטת התובעת היתה ללכת לתביעה בעניין זה מול המלון. זו החלטת התובעת".

מכאן, ככל שלתובעת יש טענה באשר להליכי פיטורים שנעשו שלא על פי הוראות ההסכם הקיבוצי, הרי משבחרה התובעת לוותר על המשך קיום ההליכים על פי ההסכם הקיבוצי ולא למצותם, אין היא יכולה להלין על כך, אם כי, יש ליתן משקל להתנהלות הנתבעת באופן כללי לרבות התעלמותה מההליכים הנדרשים על פי ההסכם הקיבוצי.

ב. נימוקי הפיטורים

-

44. הנתבעת טענה, כי התובעת פוטרה בשל חלקה בכשל של אירועי חג השבועות אשר היווה את "הקש ששבר את גב הגמל" לאור התנהלות קודמת של התובעת אשר נהגה כדבר שבשגרה לחרוג מנוהלי המלון.

45. לא היתה מחלוקת, כי במהלך חג השבועות 2005 ארע כשל של המלון במתן שירותים לאורחיו אשר נבע בין היתר, מעומס אורחים והערכות בלתי מתאימה של מחלקות שונות במלון. לטענת הנתבעת, ליקויים אלה גרמו לה לנזקים כלכליים ולפגיעה במוניטין שלה.

מנכ"ל המלון טען, כי ערך בדיקה מעמיקה של אירועי החג ובחן את הגורמים לליקויים בתפקודו השוטף של המלון. בעקבות בדיקה זו הסיק מסקנות בנוגע לתפקודם של בעלי התפקידים במלון ובשל מסקנות אלה הוחלט לבצע רה-ארגון במלון תוך כדי פיטורי עובדים מסויימים. הנתבעת טענה, כי פיטורי התובעת התחייבו במסגרת רה-ארגון זה היות ובמסגרת תפקידה כקניינית היה לה קשר לכשל להתנהלות המלון בחג.

46. לא מצאנו כל בסיס לטענות הנתבעת בעניין מעורבות התובעת בכשל של חג השבועות.

47. א. הנתבעת טוענת, כי בבוקר החג התעוררה בעיה חמורה בחדר האוכל כאשר לא היה

--- סוף עמוד 14 ---

מספיק מזון לאורחי המלון ומשפנה המנהל התורן לתובעת, הצליחה התובעת להשיג את אותם המוצרים אשר יום קדם לכן טענה שאין אפשרות להשיגם (סעיף13.1 לתצהיר מנכ"ל המלון).

הנתבעת טוענת, כי לאחר בירור שערכה במשרדי תנובה, התברר כי בערב החג עבד הסניף באילת עד לשעה 15:00 (סעיף 10.6 לכתב ההגנה המתוקן). אם כי בתצהיר מנכ"ל המלון ובעדותו טען כי הסניף היה פתוח עד לשעה 17:00) וסיפק את המוצרים לכל דורש וכי לא היתה כל מניעה לקבל את המוצרים ערב החג. מכאן, למד מנכ"ל המלון על חוסר אמינותה של התובעת בכל מהלך עבודתה. זאת, בצירוף השינוי המערכתי שנעשה במחלקות שונות במלון, הביא להחלטה על פיטורי התובעת.

ב. באשר לטענת תרומתה של התובעת לכשל בהערכות המלון לחג השבועות, כל שטענה הנתבעת היה, כי התובעת התבקשה על ידי שף המלון בצהרי ערב החג, להזמין מספר מוצרים מחברת תנובה והודיעה לשף, כי לא ניתן להשיגם במועד מאוחר זה.

ג. עוד טוענת הנתבעת, כי התובעת נמנעה מלהודיע למנהל הכספים על אי הצלחתה להשיג מוצר מסויים ומשלא עמדה בנוהל הזה ומשעולה, כי במהלך כל תקופת עבודתה חרגה פעמים רבות מנוהלי המלון, רשאית היתה הנתבעת לפטרה.

48. מעדויות הצדדים עולה, כי כל שנתבקשה התובעת להזמין בצהרי ערב החג היו **חמישה מגשים של מעדני חלב** (דני) כאשר כל מגש כולל 16 מעדנים בודדים. טענת התובעת, כי משלא הצליחה להשיג את המעדנים מסרה אודות כך לשף אשר הודיעה כי יסתדר ללא המעדנים, לא נסתרה.

בנסיבות אלה, ניתן לראות בכך שינוי הזמנה מטעם השף אשר תואם את מהלך העבודה הרגיל של הצדדים. לא ניתן ללמוד מכך על שותפות ולו מינורית של התובעת בכשל של ארוחת הבוקר בבוקר החג שכן עולה מעדויות הצדדים, כי לא מדובר בחוסר של מעדני חלב בלבד אלא בחוסר כולל של מזון לאורחי המלון (ראה רשימת המוצרים אשר נתקבלה ביום החג והכוללת כמויות ניכרות של מעדנים, גבינות וחלב - נספח ב' לתצהיר התובעת). בעניין זה, משלא הוצגה בפנינו הזמנה אשר נדרשה על ידי השף מאת התובעת ואף לא נטען כי התובעת לא מלאה אחר ההזמנה (למעט אותם 5 מגשים של מעדני החלב), **לא מצאנו כיצד ניתן להטיל על התובעת אחריות ולו גם עקיפה בגין כשל זה.**

49. הנתבעת טענה, כי יש ללמוד מהתנהלות התובעת את חוסר אמינותה וזאת לאור הודעתה, כי מחסן תנובה אינו מספק סחורה בצהרי ערב החג כאשר לטענת הנתבעת מבירור

--- סוף עמוד 15 ---

שערכה, נמסר לה שהסניף היה פתוח עד לשעה 17:00 בערב החג וכי לא נעשתה כל פנייה מטעם המלון במועד זה.

התובעת טענה, כי שוחחה עם פקידה בסניף תנובה המקומי. הנתבעת הגישה תצהיר מטעמה של מנהל אגף המכירות בחברת תנובה מר ארז רביב היושב בתל אביב, אולם משלא התייצב מר רביב לדיון משכה הנתבעת את תצהירו חזרה.

מעדותו של מר אלקס (ומתמלילי שיחות אשר הוגשו לנו ואשר התקיימו עובר לפיטורי התובעת - נספח ד לתצהיר התובעת) עולה, כי למרות בקשת התובעת לא נערכה בדיקה של טענותיה אל מול נציגי תנובה בסניף אילת ואף לא נערכה בדיקה להוצאת פלט שיחות של אותו היום על מנת לבדוק האם ביצעה התובעת את שיחת הטלפון לתנובה כנטען על ידה.

בנסיבות אלה, גירסת התובעת, כי פנתה לחברת תנובה במועד הנטען על ידה ובאשר לתשובה שקיבלה מחברת תנובה, לא נסתרה והיתה מהימנה עלינו.

50. באשר לטענת הנתבעת לעניין החריגה מהנוהלים. בעניין זה העיד בפנינו ארוכות מנהל הכספים של הנתבעת וטען, כי היו בעיות בהתנהלותה של התובעת לאורך כל תקופת עבודתו עם התובעת. עם זאת הודה מר אלקס, שכשהגיע למלון מצא מערכת קניות לא מסודרת וכי לאחר הנחיותיו מצא, כי "**אכן בחלק מן הדברים היה שיפור מבחינת עמידה בנוהלים לאור הדרישות שלי**".

מר אלקס ציין בתצהירו, כי זימן את התובעת מספר פעמים לפגישות בהם העיר לה על חריגתה מנוהלי עבודה בכך שהיא מתקנת מחירים על גבי הזמנות סחורה למלון וזאת לאחר שקיבלה את אישור וחתימת המנכ"ל ומנהל הכספים. לתצהיר מר אלקס צורפו דפי הזמנות של סחורה וציוד וכן פניות של ספקים לתשלום הפרשים וחיובים בשל הפרשים במחירי מוצרים שהוזמנו. זאת ועוד, נטען כי התובעת אישרה לרסיברית (מקבלת הסחורה במלון) לקבל כמות גדולה יותר של סחורה מזו שהוזמנה ואושרה על ידי מנהל הכספים והמנכ"ל

כאשר אישור כגון זה (מעבר לסטייה של 10%) לא היה במסגרת סמכותה של התובעת. עוד טוען, מר אלקס, כי לאחר פיטורי התובעת התברר, כי התובעת לא נהגה לבצע השוואות מחירים וסקרי שוק בין ספקים שונים לצורך קבלת הצעות מחיר.

51. מר אלקס צרף לתצהירו תעודות משלוח מהם עולה, כי בוצעו תיקונים. חלק מהתיקונים מיוחסים לכמויות אשר נופלות מהכמויות המצויינות בהזמנה. בעניין זה לא יכולה לנתבעת להיות כל טענה לחריגה מסמכות.

--- סוף עמוד 16 ---

באשר לתיקונים שבוצעו בהזמנות ובהם אישרה התובעת תשלום גבוה משאושר על ידי החשב - מנהל הכספים, מר אטקס עצמו העיד בפנינו כי התובעת אמנם חרגה מסמכויותיה עת אישרה תשלומים גבוהים מאלה שאושרו על ידי החשב ומנכ"ל המלון, אך הוא הודה כי לאחר הערותיו שיפרה התובעת את התנהלותה ולא מצאנו כי עניין זה הוא שעמד בפני מנהל הכספים, עת בחר לפטרה (עמ' 111 שורות 11-4 לפרוטוקול).

כן צרפה הנתבעת מכתב דרישה של ספק בשר ודגים להפרשי תשלום להם הוא זכאי לטענתו. עם זאת, לא הוצג בפנינו כל מסמך המאשר כי לאחר בדיקה שערכה הנתבעת, אכן התקבלה טענת הספק והנתבעת אכן שילמה לו את ההפרשים. מר אלקס הודה בפנינו, כי לא נתקבלה דרישה מסוג זה מספקים מרכזיים. עוד הודה מר אלקס, כי במוצרי יסוד כגון לחם ומוצרי דיירקט ישנם הפרשי תשלום הנובעים מעליית מחירי מוצרי היסוד. מכאן, אנו למדים כי בעניין זה לא נפל פגם בהתנהלות התובעת.

52. מעדותו של מר אלקס עולה, כי הנתבעת לא מוכנה לקבל סטייה כלשהיא מההזמנה כפי שהוצאה. כך מאשר מר אלקס במפורש כי גם אם ניתנת הנחה על ידי הספק, לא היתה רשאית התובעת לאשר את ההנחה. אמירה זו סותרת טענות אחרות של הנתבעת כלפי התובעת, שעניינם שהתובעת לא פעלה להשגת מחיר הנמוך ביותר במסגרת הקניות ו/או הצעות המחיר שהתקבלו על ידה, ומחזקת את התחושה, כי הנתבעת מבכרת לפסול את התנהלות התובעת ללא בחינה ענינית לגופם של אירועים ו/או התרחשויות.

53. מעדותו של המנהל הישיר של התובעת עולה, כי לנתבעת אין ולא יכולה להיות כל טענה ענינית כנגד התנהלות התובעת. התובעת טענה, כי כשנה וחצי לפני פיטוריה נתגלעה מחלוקת בינה לבין מר אלקס אשר העיבה על היחסים בין השניים. עם זאת, לטענת התובעת ההדורים בין הצדדים יושרו, כך לפחות סברה התובעת, ולא מצאנו כי הנתבעת הוכיחה בפנינו כל טענה עניינית בהתנהלות התובעת המצדיקה את ההחלטה על פיטוריה. בוודאי שאין מקום לקבל את טענת הנתבעת, כי באירועי חג השבועות היה כדי להוות גורם מכריע המצטרף לטענותיה לעניין התנהלות התובעת שכן הוכח, כי בהתנהלות התובעת בעניין זה לא נפל כל פגם.

<u>השימוע</u>

54. התובעת טענה, כי פוטרה מעבודתה במהלך חד צדדי, חפוז ומפתיע מבלי שניתנו לה זכות הטיעון ו/או השימוע המתחייבים מכללי הצדק הטבעי.

הנתבעת טענה בעניין זה, כי התובעת ו/או מי מטעמה נפגשו עם נציגי המלון 5 פעמים שונות (ביום 4.7.05, ביום 6.7.05, ביום 7.7.05 וביום 12.7.05 (בעלה של התובעת) וכן ביום

--- סוף עמוד 17 ---

27.7.05 (מר אבי אזולאי מזכיר מועצת פועלים)) כאשר בכל פגישה ניתנה לתובעת ההזדמנות לשטוח טענותיה.

55. לאחר ששמענו את ראיות הצדדים ועיינו בתמלילי השיחות שהוצגו בפנינו, נציין להלן את תמצית התנהלות הפגישות.

56. **הפגישה מיום 4.7.05 -** התקיימה בין התובעת לבין מר אלקס.

בעוד התובעת טוענת, כי מר אלקס סיפר לה באופן "חברי" כי המנכ"ל אינו שבע רצון ממנה וככל הנראה יסיק כנגדה מסקנות אישיות ולאחר שהביעה את תדהמתה לטענה זו הנהן החשב בראשו ואמר משהו בנוסח "**תני לי לדבר עם המנכ"ל בינתיים עזבי את זה ונדבר" (סעיף 16 לתצהיר התובעת)**, טוען מר אלקס, כי בפגישה זו הודיע לתובעת, כי הינה מועמדת לפיטורים והתיר לה להשמיע טענותיה בנושא כאשר בסיום השיחה, הודיע לה כי הוחלט לפטרה והחלטת הפיטורים הינה שלו בלבד (סעיף 20 לתצהירו של מר אלקס).

מר אלקס הוסיף, כי לאחר שקיבל את החלטת הפיטורים ביקשה התובעת לערוך בירור עם תנובה אך לאחר שבירר עם המנכ"ל את בקשת התובעת, הודיע לתובעת על דחיית בקשתה באשר לבירור אך תואמה לתובעת פגישה עם המנכ"ל על מנת שתוכל להביע את עמדתה והתנגדותה לפיטוריה.

גירסה זו נתמכת גם בשיחה שהתקיימה בין התובעת לגב' לוצ'יאנו ביום **6.7.05** (נספח ד' (1) לתצהיר התובעת). מר אלקס בשיחה שהתקיימה ביום **7.7.05** אישר, כי כוונתו היתה לפטר את התובעת אך ייתכן כי לא הצליח להבהיר את כוונתו (עמ' 4 שורות 16-14 ועמ' 5 שורה 13 לנספח ד' (3) לתצהיר התובעת) (תמיכה נוספת מצוייה בדברי הגב' לוצ'יאנו ובדברי המנכ"ל באשר לדברים שנאמרו לו על ידי הגב' לוצ'יאנו בפגישה מיום 7.7.05 - עמ' 3 שורות 19 - 20, לנספח כ' לתצהיר התובעת).

מכאן, אנו למדים כי בשיחה מיום **4.7.05** לא ניתנה לתובעת הודעת הפיטורים. אין לקבל את טענת מר אלקס לפיה, התובעת ביקשה לערוך בירור עם תנובה וכי הוא מסר לה שיבדוק את בקשתה עם המנכ"ל אך החלטת הפיטורים מבחינתו היתה סופית. ברור הוא, כי לאור הסכמת מר אלקס לבחון אפשרות לבירור עם תנובה, הרי ככל שנמסר לתובעת על כוונה לפטרה, בצדק הבינה התובעת, כי תיתכן אפשרות לבדיקת טענותיה וככל שתמצאנה נכונות, לא תהא טרוניה כלשהיא כלפיה ומשכך אין לראות הודעת פיטורים ככל שזו ניתנה, כהודעה סופית.

--- סוף עמוד 18 ---

57. **הפגישה מיום 6.7.05 -** פגישה זו התקיימה בין התובעת לבין הגב' לוצ'יאנו ולאחר מכן הצטרף אליה מר אלקס.

התובעת נקראה למנהלת משאבי אנוש בשעות הצהריים וזו החלה לשוחח עימה על הזכויות המגיעות לה כמפוטרת. משהתברר למנהלת משאבי אנוש, כי התובעת אינה מודעת לעובדת פיטוריה ביקשה ממר אלקס להצטרף לשיחה ובשיחה זו נאמר על ידי הגב' לוצ'יאנו, מנהלת משאבי אנוש, כי החלטה בעניין הפיטורים היתה של מר אלקס ובהמשך אישר זאת מר אלקס במפורש (עמ' 12 שורה 8 לנספח כ' לתצהיר התובעת). עוד עולה מהשיחה, כי למר אלקס היו טענות בנוגע להתנהלות התובעת אך עניינים אלו לובנו ושופרו **ורק** בשל הכשל בחג השבועות קיבל את ההחלטה לפטר את התובעת.

מר אלקס אישר בחקירתו הנגדית, כי רק לאחר שיחה זו הבינה התובעת, כי למעשה הינה מפוטרת (עמ' 116 שורות 17-14 לפרוטוקול).

58. **הפגישה מיום 7.7.05 -** שיחה שהתקיימה בין התובעת למר אלקס, מנכ"ל המלון והגב' לוצ'יאנו.

59. **הפגישה מיום 12.7.05 -** פגישה זו נערכה בין בעלה של התובעת לבין מנכ"ל המלון במסגרתה ביקש הבעל לברר את הסיבה לפיטוריה ונמסרה לו השתלשלות העניינים לגירסת הנתבעת. הצדדים חולקים האם נאמר לבעלה של התובעת, כי פוטרה היות ולא הסתדרה עם החשב הממונה עליה. בעלה של התובעת לא העיד בפנינו ובנסיבות אלה גירסת מנכ"ל המלון לפיה הוכחשה טענה זו, לא נסתרה.

60. **הפגישה מיום 27.7.05 -** פגישה זו התקיימה בין מר אברהם אזולאי לבין מנכ"ל המלון, ביוזמתו של מר אזולאי. בפגישה זו, ביקש מר אזולאי להשיב את התובעת לעבודה ונענה בשלילה. בהמשך הפגישה ביקש מר אזולאי שבמידה והתובעת לא תוחזר לעבודתה ישולמו לה חודשי הסתגלות.

עוד נדונה בין הצדדים הסיבה להפסקת העבודה, כאשר מר אזולאי טען כנגד מהלך "עריפת הראשים" ונמסר למר אזולאי, כי התובעת אינה מסתדרת עם החשב ולפיכך, אין מקום להחזיק אותה בעבודה.

61. באשר לזכות השימוע, קיימת מחלוקת בין הצדדים באשר לקיומו של הליך שימוע שלם ותקין. על פי ההלכה הפסוקה -

"זכות טיעון מעוגנת במשפט הישראלי ולפיה הצדק האלמנטרי דורש שלפני שחורצים את גורלו של האזרח תינתן לו הזדמנות להסביר את

--- סוף עמוד 19 ---

המצב כדי להסיר את החשד (ראה [דב"ע 98/231-3](#) **ישראל גלבוע - מדינת ישראל)".**

לא מדובר בהליך פורמאלי גרידא, אלא בהליך שכל כולו נתון **לשמיעת העובד** וכאשר טענותיו מועברות לגורם המחליט אשר אמור לאסוף את כל הנתונים הרלוונטיים, לרבות טענות העובד ולשקלן במכלול שיקוליו בבואו להחליט.

עוד נפסק, כי -

" מטרתו העיקרית של השימוע היא לאפשר לעובד להזים את הטענות כלפיו, להביא תימוכין לגרסתו ולנסות לשכנע את העומד להכריע בגורלו שלטענות אין בסיס, או לפחות אינן "כצעקתה" (ראה [דב"ע נג/3-31](#) **מדינת ישראל - ד"ר ארנון בונה,** עבודה ארצי כרך כט (1) 282)".

62. זכות השימוע הינה זכות יסוד של עובד המוקנית כאמור גם מכוח כללי הצדק הטבעי המחייבים מתן הזדמנות הוגנת או ראוייה לעובד להשמיע את טענותיו בפני מעסיקו בטרם יוכרע גורלו. השימוע מהווה לגבי העובד הזדמנות אמיתית ונאותה להשמיע את טענותיו, ויש להקפיד על כך הקפדה מדוקדקת ומלאה ([עע 231/99](#) **אורי חייק - שירות התעסוקה**

עבודה ארצי פרק לג' (86), 26).

וכך נקבע -

"קיימת חובה להקפיד על כך שכללי הצדק הטבעי בעניין שימוע העובד העומד לפני פיטורין יקויימו כהלכה ותינתן הזדמנות אמיתית ונאותה לעובד להשמיע טענותיו לפני ההחלטה על פיטורין. בנוסף לכך, דרוש שיתנהל פרוטוקול או ירשם דו"ח ההליך על מנת שניתן יהיה לבחון את הליך השימוע" (דב"ע נד/3-33 **יעקב בר מנשה - שרות התעסוקה** פד"ע כו 423)".

(ראה לעניין זה גם השופט י. **זמיר בספרו הסמכות המינהלית**, (הוצאת נבו, 1996, כרך ב' עמ' 813)

63. טענת הצדדים, כי לתובעת ניתנה אפשרות שימוע אינה עולה בקנה אחד עם הראיות שהובאו בפני בית הדין. לגירסת מר אלקס עצמו לפיה הודיע לתובעת על פיטוריה בפגישה מיום 4.7.05 ורק **לאחר מכן** נתן לה להשמיע את טענותיה, אף שאיננו מקבלים טענה זו, כי לתובעת הודע בפועל על פיטוריה במועד זה, איננו מקבלים את גירסתו כי לתובעת ניתנה הזדמנות הולמת להצגת טענותיה. מדבריו עולה, כי עמדתו וכוונתו באותו מועד

--- סוף עמוד 20 ---

היתה לפטר את התובעת ודבר זה היה **מנוי וגמור עימו** ללא כל קשר לכל טענה אשר תועלה מצד התובעת. בעניין זה, כמו בכל יתר הפגישות שהתקיימו עם התובעת ו/או עם מי מנציגיה עולה, כי הנתבעת לא היתה מוכנה לשמוע את גירסת התובעת וטענותיה "בלב פתוח ובנפש חפצה" וככל שנתנה לתובעת להשמיע דבר כלשהוא, הרי שנעשה זה כלאחר יד ללא מתן אפשרות להכין טענותיה ולאפשר בירור ראוי בעניינן, אלא על מנת "להיפטר ממנה בשקט". התנהלות זו אינה עולה בקנה אחד עם דרישות החוק והפסיקה בעניין עריכתו של שימוע ובנסיבות אלו אנו קובעים כי התובעת פוטרה ללא שנערך לה שימוע כדין.

-

<u>השבה לעבודה</u>

-

64. הלכה פסוקה היא כי -

"ככלל, סעד של אכיפה הוא סעד שבשיקול-דעת. משהגיע בית-הדין למסקנה כי פיטוריו של עובד נעשו שלא כדין, וכי בשל כך הופרה ההתקשרות החוזית יידרש לבחינתו של הסעד הראוי להינתן תוך שהוא נותן דעתו על ההלכות הכלליות בדבר אכיפתם של יחסי עבודה שבהם מדובר, בשים לב, בין היתר, להוראותיהם של סעיפים 3(2) ו-3(4) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970 - לפי העניין. בית-הדין ייתן דעתו על הסעד הראוי להינתן הנדרש בשים לב לנסיבות המייחדות את המקרה הספציפי, תוך שתיעשה מלאכת האיזון והמידתיות. בין היתר, אך לא רק, יידרש בית-הדין לבחינת מהותו של הפגם שנפל בהליך הפיטורים וחומרתו; סוג המשרה שבה מדובר; השפעתו של הסעד שיינתן, אכיפה או פיצוי, על העובד, על ההקשר התעשייתי והעסוקתי תוך מתן משקל להיבטים החוקיים והחוקתיים, ככל שאף הם באים בגדר העניין; במקרה המתאים יבדוק בית-הדין אם נכון הוא לתקן עוול בעוול - ככל שעוול עשוי להיגרם למי מהצדדים המעורבים בעניין והנוגעים לו". (ראה ע"ע 1123/01 **בית הסיפר התיכון עירוני 'כל ישראל חברים' בתל אביב-יפו - יצחק צויזנר.** פד"ע לו' 438 בפסקה 63 לפסק הדין).

65. מסלול האכיפה לא הפך ל"דרך המלך" בסעדים במקרה של פיטורים שלא כדין. בית הדין, בבואו לשקול את הסעד הראוי, יביא בחשבון את נסיבות הפיטורים (ראה **דב"ע נז/3-121 3 מישקה שי - הסתדרות מדיצינית הדסה** לא פורסם; ע"ע 1068/00 **זוסלין גולדאפר - קופת חולים כללית** לא פורסם), אם האכיפה צודקת בנסיבות העניין ואת השפעתה על יחסי העבודה במפעל. (ראה דב"ע נו/3-209 **מפעלי תחנות בע"מ - ישראל יניב** פד"ע לג 289).

--- סוף עמוד 21 ---

הכלל הוא שסעד של החזרת עובד למקום עבודתו ינתן אך במקרים חריגים בהם יש הצדקה לכך. כמו כן, החזרתו של עובד לעבודה אינה "עונש" המוטל על המעסיק, אלא סעד, שניתן לעובד בנסיבות הראויות לכך. יש מקרים בהם קיימות סיבות התומכות בהחזרתו של עובד למקום עבודתו, אולם למולן עומדות סיבות המצדיקות סעד של תשלום פיצוי. (ראה ע"ע 144/99 **נעמת - אהרון כהן**, פד"ע לו 157).

66. דרך המלך היא לפצות עובד שפוטר בניגוד להוראות הסכם קיבוצי. אולם, במקרים המתאימים ניתן יהיה לאכוף יחסי עובד - מעביד. בית הדין בבואו לקבוע את הסעד המתאים במקרה של פיטורים בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי, לשקול, בין היתר, את השפעת החזרתו של העובד לעבודה. (ראה דב"ע נז/3-300 **ד"ר דוד וייס - המרכז הרפואי שערי צדק**, פד"ע לה 607)

יחד עם זאת, במקרים הראויים, מקום בו ניתן לפצות עובד, גם בשירות הציבורי על הנזקים שנגרמו בגין פיטורים שלא כדין, יפסוק בית הדין פיצויים כספיים על פיטורים אלה (דב"ע לט/3-101 **יצחק טוביהו - המועצה לענף החלב** פד"ע יא 18, 27; דב"ע שם/3-116 **שלמה סלמה - מדינת ישראל** פד"ע יב 375, 390; דב"ע מד/3-50 **גזל כהן - עירית בני ברק** פד"ע טז 113, 116).

67. בנסיבות שהוצגו בפנינו, ככל שהתובעת טוענת להשבתה לעבודה מכוח בטלות פיטוריה בשל אי עמידת הנתבעת בדרישה לקיים את הוראות הליכי הפיטורים בהסכם הקיבוצי, כאמור משוויתרה התובעת על מיצוי ההליך בדרך זו, כמפורט בסעיף 43 לעיל, אין מקום לטענה זו.

התרשמותנו היא, כי גם התובעת השלימה עם עובדת הפסקת עבודתה ואינה רואה עצמה שבה לעבוד אצל הנתבעת. הראיה, כי נטלה עימה בעת עזיבתה, את ספר הטלפונים של ספקי הנתבעת ודאגה למחוק את קובץ הטלפונים ממחשבי הנתבעת (ראה סעיף 39 לתצהיר מר גולדשטיין וכן עדות התובעת בעמ' 65 שורות 18 - 21 לפרוטוקול).

בנסיבות אלה ומשנוכחנו לראות כי בין הצדדים קיים משבר אמון קשה, איננו מוצאים כי יש מקום להשיב התובעת לעבוד בשירות הנתבעת ואנו סבורים כי תרופת התובעת בגין פיטוריה מקומה במסגרת פסיקת פיצוי בגין פיטורים שנעשו בחוסר תום לב.

-

<u>פיצוי בגין פיטורים שלא בתום לב ותוך הפרת ההסכם הקיבוצי</u>

68. התובעת ביקשה, כי יפסק לטובתה סך השווה ל-12 משכורות כפיצוי בגין פיטורים שנעשו בחוסר תום לב, שלא כדין וללא שימוע וכן בעבור פגיעה בשמה הטוב ובמוניטין שלה.

--- סוף עמוד 22 ---

מנגד טענה הנתבעת, כי התובעת לא הוכיחה כי הפיטורים פגעו במוניטין שלה ולהיפך, הנתבעת נמנעה מלפגוע בתובעת ובמוניטין שלה בכך שכשבחר מנכ"ל המלון להתראיין, לא פירט את הנסיבות לפיטורים ואת האנשים המעורבים אשר יפוטרו במסגרת הליך הרה-אירגון, כך גם בחרה הנתבעת שלא לציין את סיבת הפיטורים במכתב הפיטורים. הנתבעת טענה, כי הוכיחה את הסיבה לפיטורי התובעת וכי התובעת לא הוכיחה שהיא זכאית לפיצוי כספי כנטען על ידה.

69. לאור קביעותנו לעיל באשר לפגמים שנפלו בהליך פיטורי התובעת ומשמצאנו כי הנתבעת נתלתה בכשל של חג השבועות לפיטורי התובעת כאשר לתובעת לא היה דבר וחצי דבר עם כשל זה, אדרבא, התובעת היא זו אשר הצילה את המלון תוך שפעלה לקבלת מוצרי חלב מתנובה בבוקר יום החג וזאת על אף העובדה שלא נתבקשה להזמין מוצרים אלה ערב החג ועל אף העובדה שמחלקות אחרות בנתבעת לא נערכו באופן הולם למתן שירות לאורחי המלון. בנסיבות אלה, לא היה מקום לפיטורי התובעת בעקבות כשל חג השבועות.

70. זאת ועוד, כפי שעולה מהאמור לעיל, הנתבעת לא נתנה ולא היתה מעוניינת לתת לתובעת כל הזדמנות להשמיע טענותיה כנגד פיטוריה. משעולה בבירור כי החלטת הפיטורים התקבלה על ידי מר אלקס וכאשר, ככל שהובא בפנינו, טענותיו כלפי התובעת לא היה בהן ממש ומשעולה מהראיות כי מר אלקס הודיע על עזיבתו את המלון בסמוך לאחר פיטורי התובעת, לא קיבלנו כל הסבר אמיתי להחלטה לפיטורי התובעת.

71. בנסיבות אלה, משמצאנו, כי הנתבעת נהגה שלא כדין בפיטורי התובעת הן בטענות שהועלו כנגדה והן בהזדמנות שניתנה לתובעת להתמודד עם טענות אלה, אנו מוצאים כי יש מקום לפצות את התובעת בשיעור השווה לסך של תשע משכורות, היינו בסך כולל **88,608.51** ₪.

<u>הזכויות הכספיות</u>

72. בין הצדדים נתגלעה מחלוקת לעניין השכר הקובע של התובעת בנוגע זכויותיה. היות וחלק מתביעות התובעת נגזרות מהגדרת השכר הקובע, נכון יהא לדון תחילה ברכיבי השכר המצויים במחלוקת אף הם, לגופם.

<u>תוספת אילת ב'</u>

--- סוף עמוד 23 ---

73. לטענת התובעת זכאית היא על פי הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי מיום 21.3.04, לתשלום תוספת אילת ב' וזאת בשיעור של 1.75% משכר הבסיס. הנתבעת לא טענה דבר בסיכומיה בעניין זה.

משקבענו כי על עבודת התובעת חלות הוראות ההסכם הקיבוצי, ומשעמד שכר היסוד בחודש 4/04 על 7,885 ₪, זכאית התובעת לסך של 138 ₪ לחודש. משסיימה התובעת את עבודתה בחודש 8/05, זכאית היא לתשלום בעבור 15 חודשי עבודה, היינו סך כולל של **2,070** ₪.

-

-

<u>הפרשות לגמל ולקרן השתלמות</u>

74. לטענת התובעת, לא הפרישה הנתבעת בעבורה בגין כל הרכיבים של שכרה כפי שמורות הוראות ההסכם **האישי**.

מנגד טוענת הנתבעת כי התובעת אינה זכאית להפרשות אלה היות והתוספת לשכר שולמה לה עת הוחלט על הפחתת תעריף הטיסה והנתבעת בחרה שלא להפחית את התשלום על מנת שלא לפגוע בתובעת. באשר לתוספת הדיור, טענה הנתבעת כי זו ניתנה לתובעת עוד בטרם חתמה התובעת על הוראות ההסכם האישי מבלי שיוקנה לה על פי ההסכם הקיבוצי ועל כן, לא היה מקום להפריש בעבורו לקרנות השונות.

-

<u>א. תוספת שכר קבוע</u>

באשר לתוספת בסך של 94 ₪ אשר שולמה החל מחודש 4/04, הרי שגרסת הנתבעת היא שתוספת זו שולמה על מנת שלא לפגוע בעובדים בשל המרת תוספת טיסה וערבה וימי הבראה בתשלום תוספת אילת א' שהינו נמוך מהתשלומים ששולמו עד לאותו מועד, והנתבעת בחרה לפצות את התובעת בתשלום נוסף בשיעור של 94 ₪ לחודש.

מקובלת עלינו טענת הנתבעת לפיה, על תשלום זה חלות אותן הוראות החלות על תוספת א' והמורות, כי אין לשלם בגינן תשלומים לקרנות הפנסיה וההשתלמות ודין טענת התובעת בעניין זה להידחות.

-

<u>ב. תוספת טיסות</u>

הצדדים לא חלקו על כך כי הנתבעת לא הפרישה עבור התובעת לקופות השונות בגין תוספת הטיסות.

משקובעות הוראות סעיף 22 **לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז - 1957** כי במקרה של סתירה בין הוראות ההסכם הקיבוצי להסכם האישי, ההוראה המטיבה עם העובד היא זו אשר תחול, ומשהסכימו הצדדים בהסכם האישי כי רכיב תוספת הטיסות יבוא בחשבון

--- סוף עמוד 24 ---

לצורך חישוב התנאים הסוציאליים, חייבת היתה הנתבעת להפריש עבור התובעת בגין כך. הנתבעת לא הסבירה מדוע לא הפרישה בעבור התובעת על אף שלטענתה, חלות הוראות ההסכם האישי.

משלא נסתרו חישובי התובעת בסיכומיה, זכאית היא לפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקופת מבטחים ולקרן ההשתלמות בסך כולל של **1,994 ש"ח.**

<u>ג. תוספת דיור</u>

התובעת טוענת כי מדובר ברכיב חודשי קבוע שאינו תלוי בדבר ומהווה חלק משכרה הקובע. לטענת הנתבעת, מששולמה לתובעת תוספת זו כתוספת אמיתית ועל פי מעמדה כמנהלת במלון, אין בסיס לתביעתה.

דין טענת הנתבעת להידחות. לא הוכח בפנינו כי תוספת הדיור שולמה לתובעת כמנהלת במלון. יתרה מזו, התשלום שולם לתובעת כבר **בשנת 94'** ללא כל קשר לתפקיד הניהולי הנטען על ידי הנתבעת. כן לא הוכח בפנינו כי מדובר בתוספת מותנית בתנאי כלשהוא. בנסיבות אלה, מהווה התוספת, תוספת קבועה והנתבעת היתה חייבת להפריש לתובעת בגינה לקרנות השונות.

חישובי התובעת בסיכומיה המעמידים את ההפרשות על סך של 9,686 ₪, לא נסתרו. לפיכך, זכאית התובעת ברכיב זה לסך של **9,686** ₪.

-

<u>תוספת מקצועית</u>

75. התובעת השלימה בחודש 6/99 לימודי תעודה מקצועיים בקורס ניהול משאבי אנוש במכללת אילת. לטענת התובעת זכאית היא לתוספת תשלום בגין תוספת מקצועית בשיעור של 30 ₪ לחודש וזאת כעולה מהוראות סעיף 18 להסכם הקיבוצי.

הנתבעת טענה כי התובעת אינה זכאית לתשלום זה לאור העובדה כי קיבלה תשלומים העולים לעין ערוך על התשלומים להם היא זכאית על פי ההסכם הקיבוצי וכי תביעתה בעניין זה קטנונית.

-

76. הוראות סעיף 18 להסכם הקיבוצי קובעות -

"(1) עובדים מקצועיים שבידיהם תעודות מטעם משרד העבודה והרווחה המעידות על סיווגם המקצועי יקבלו תוספת לתעריפי המשכורת שלהם כמפורט בנספח מס 3 להסכם."

--- סוף עמוד 25 ---

(5) התוספות הנ"ל תהווינה חלק בלתי נפרד מהשכר המשולב כהגדרתו בסעיף 1 של ההסכם לכל דבר ועניין."

הוראות נספח 3 מקנות תוספת לימודי תעודה בסך של 16.36 לחודש, נכון ליום 1/1/99. סכום זה בצירוף תוספות היוקר מאותו מועד עומד על סך של 17.37 ₪ לחודש.

לפיכך, עומד שיעור התוספת המקצועית לה זכאית התובעת על הסך של -

17.37 ₪ * 73 חודשים = **1,268** ₪.

-

<u>שכר קובע</u>

77. התובעת טוענת, כי על פי ההסכם הקיבוצי יש לכלול בחישוב השכר הקובע את המשכורת הבסיסית בצרוף תוספת הוותק, תוספת משפחה, תוספת יוקר ועוד תוספות העומדים על סך כולל של 9,922 ₪.

מנגד טוענת הנתבעת, כי את משכורתה הקובעת יש לחשב על פי המוסכם בחוזה העבודה האישי שנחתם בשנת 99' ואשר כוללת את שכר היסוד, תוספת וותק, שעות נוספות גלובאליות ותוספת טיסות, היינו בסך כולל של 6,538 ₪.

78. אין בסיס לטענת הנתבעת. הנתבעת מתעלמת במופגן מהעובדה ששכרה האחרון של התובעת אף הוא עלה על הסכום הנטען על ידה בסיכומיה. משכך, וודאי הוא כי אין לקבוע את שכרה הקובע על שיעור השכר מחודש 9/99, כחמש שנים קודם לפיטוריה.

79. כאמור, בהוראות ההסכם הקיבוצי אשר צורפו על ידי הנתבעת, נקבע כי במקום תוספת טיסה, ערבה והפרש ימי הבראה, ישולם סך של 230 ₪, אשר מוגדרים כתוספת אילת א' ואשר **לא יבואו בחשבון** לעניין הפרשות לקרן הפנסיה, ההשתלמות וחישוב פיצויי הפיטורים. אמנם, קיבלנו את טענת התובעת לפיה זכאית היא להפרשות למבטחים וקרן השתלמות בגין תוספת הטיסות אך התובעת עצמה אינה טוענת כי יש לכלול תוספת זו בשיעור השכר הקובע לפיצויי הפיטורים (ראה סעיף 90 לכתב התביעה המתוקן).

באשר לתוספת הדיור - תוספת זו שולמה לתובעת מתחילת עבודתה כחלק משכר גלובאלי וכולל מבלי שהוכח בפנינו כי תוספת זו היתה מותנית בתנאי כל שהוא.

לפיכך, יש לחשב את שכרה הקובע של התובעת כדלקמן -

שכר יסוד בסך של 7,885 ₪.

--- סוף עמוד 26 ---

תוספת אילת ב' בסך של 138 ₪.

תוספת גלובאלית ש.נ. ושבת בסך של 805 ₪.

תוספת מקצועית בסך של 17.37 ₪.

השתתפות בדיור בסך של 1,000 ₪.

ושכרה הקובע של התובעת עומד על סך כולל של - **9,845.37 ₪.**

-

הפרשי פיצויי פיטורים

-

80. התובעת טוענת, כי היא זכאית להפרשי פיצויי פיטורים היות והנתבעת לא הפרישה עבורה מדי חודש באופן סדיר את הסכומים המגיעים לה לקרן מבטחים.
הצדדים לא חלקו על כך, כי תקופת עבודתה של התובעת היתה מיום 15.11.92 ועד ליום 5.8.05, היינו 12 שנה ו-8 חודשים.

81. הוראות סעיף 43 (11) להסכם הקיבוצי קובעות, כי התשלומים המבוצעים לקרן פנסיה של מבטחים - "**יבואו במקום פיצויי פיטורים לעובדים**".
ובהמשך קובעות הוראות סעיף 43 (12) (א), כי העובד יהא זכאי בנוסף לכספים המופקדים במבטחים לסך של "**28% ממשכורתו החודשית האחרונה ערב סיום עבודתו, בעבור כל שנת עבודה שעבד באותו מלון**".
היינו, הנתבעת פטורה מלשלם לתובעת בגין פיצויי פיטורים בשיעור 72% משיעור השכר שהיווה בסיס להפרשות ל"מבטחים".

82. אולם, משעולה מהעדויות שהובאו בפנינו, כי הנתבעת לא הפרישה בעבור מלוא שכרה של התובעת, אלא עבור שכר קובע בשיעור של 8,651 ₪ (נספח ח' לתצהיר התובעת), זכאית התובעת לתשלום הפרשי פיצויי פיטורין בשיעור של 72% בעבור הסך של -

9,845.39 ש"ח - 8,651 ₪ = **1,194.39 ₪.**

היינו בסך של - 1,194.39 ₪ * 152/12 (חודשים) * 72% = **10,892.83 ₪.**

83. כן זכאית התובעת לתשלום בשיעור של 28% על בסיס המשכורת הקובעת האחרונה על פי הוראות סעיף 43 (12) (א) דלעיל -

9,845.39 ₪ * 28% * 152/12 (חודשים) = **34,918.31 ₪.**

--- סוף עמוד 27 ---

84. מששולם לתובעת בחודש 9/05 סך של 30,952 ₪ על חשבון הפרשי הפיצויים בגין 28% - נותרה זכאית התובעת לתשלום הפרשי פיצויי פיטורים בסך של -

10,892.83 ₪ (על פי השלמה לשכר קובע)+34,918.31 ₪ (הפרשי 28%)

- 30,952 ₪ (שולמו בחודש 9/05) = 14,859.14 ₪.

-

חופשה שנתית

-

85. התובעת טענה, כי הנתבעת באופן שיטתי פדתה ימי חופשה לתובעת אשר לא נוצלו על ידה בפועל. התובעת טוענת, כי בדרך זו נפדו 64 ימי חופשה שלא כדין.
הנתבעת לא הכחישה, כי בתקופה מסויימת עבדה התובעת חודש עבודה מלא, 22 ימי עבודה כאשר שולמו לה 16 ימי עבודה והיתרה נפדתה על חשבון ימי חופשה צבורים. עוד טוענת הנתבעת, כי התובעת הועסקה כעובדת גלובאלית אשר קיבלה שכר כמוסכם גם אם עבדה בהיקף פחות מ-22 יום בחודש.
הנתבעת טוענת בנוסף, כי בשל המצב הירוד בתיירות באילת בשנים האחרונות ובעיקר חודשי החורף עובדים גלובאליים מנהלים במלון כגון התובעת השתכרו 16-18 ימי עבודה ללא קשר לימי עבודה שלהם בפועל והשלמת שכר חודשי מלא ניתנה על חשבון ימי חופשה.
לטענת הנתבעת, לא נדרשו העובדים לעבוד מעבר למכסה שנקבעה או פורסמה על ידי המלון (עדותה של גב' לוצי'אנו עמ' 137, שורות 5-4 לפרוטוקול).

86. בחקירתה הנגדית, עת הופנתה התובעת לתביעתה להשבת 18 ימי חופשה אשר שולמו לה כאשר לטענתה בתצהיר עדותה הראשית עבדה בפועל בחודש זה (כמו בכל ימי החופשה שנפדו לטענתה שלא כדין), הודתה התובעת כי בחודש זה שהתה בחופשת מחלה אשר עבורה קיבלה ככל הנראה תשלום ממבטחים. התובעת חזרה בה מתביעתה לפדיון ימי החופשה (עמ' 48 שורות 2-1 לפרוטוקול).
עיינו בעדותה של התובעת ורישומיה ולא מצאנו כי התובעת זכאית לפדיון ימי החופשה הנתבעים על ידה. התובעת משתיתה את טענתה על העובדה כי לגרסתה עבדה בימים בהם נרשם בדו"ח הנוכחות "לא עבד". התובעת תובעת גם בעבור רישום כוזב שלטענתה ערכה הנתבעת בדוחות הנוכחות ובהם נדון להלן. אולם תביעת התובעת לתשלום ימים בעבורם קיבלה דמי מחלה ו/או ימי עבודה בהם נרשם "לא עבד" ובנוסף לקבל ימי חופשה אשר שולמו בפועל בגין אותם ימי עבודה לטענתה, מהווה תביעה לתשלומי כפל. משכך, ומשלא מצאנו כי התובעת ניזוקה מתשלום ימי החופשה ומאחר וטענתה כי עבדה בימים

--- סוף עמוד 28 ---

אלה וכי היא זכאית לתשלום שכר בעבורם תבחן בהמשך, אין מקום לקבל תביעתה ברכיב זה.

שכר עבודה

-

87. התובעת טוענת, כי מעיון בדוחות הנוכחות עולה, כי לא שולם לה שכר עבודה בגין ימי עבודה בהם עבדה בפועל וכן נמחקו מהדוחות ימי עבודה מעבר ל-22 ימים בחודש שתמורתם לא שולמה.
הנתבעת טוענת, כי התובעת לא הוכיחה את טענותיה לפיהם מחקה הנתבעת ברישומיה ימים בהם עבדה התובעת בפועל.

88. **<u>א. באשר לימי העבודה בפועל אשר לטענת התובעת לא שולמו -</u>**

-

הצדדים חלקו על אמינותם של דוחות הנוכחות. בעוד התובעת טוענת כי הנתבעת מחקה מהדוחות ימים בהם עבדה התובעת בפועל, מכחישה הנתבעת טענה זו וטוענת כי התובעת לא נהגה להקפיד על העברת כרטיס הנוכחות וכי לא פעם נאלצה להוסיף לדוח רישום נוכחות על פי דיווח של התובעת שנעשה בעל פה בדיעבד.

-

מעדותה של הגב' לוציאנו מנהלת משאבי האנוש במלון עולה, כי כל אימת שבדו"ח הנוכחות מצויינת השעה 9:00 בדיוק, אין מדובר ברישום על פי החתמת השעון על ידי התובעת אלא ברישום שנעשה על ידי פקידת משאבי אנוש, בדיעבד על פי דיווחי התובעת. עיון ברישומי הנוכחות מעלה כי רישום מעין זה נעשה לפחות פעמיים או שלוש בחודש. מכאן, כי התובעת עצמה לא הקפידה על דיווחי הנוכחות ואין לה להלין על הנתבעת לעניין נזק ראייתי בעניין זה. התובעת לא הציגה כל ראיה ממנה ניתן ללמוד, כי הימים בהם נרשם "לא עבד" הינם ימים בהם עבדה בפועל (ראה גם עדותה בעמ' 48 שורות 20-17 לפרוטוקול) ודין טענתה זו להידחות.
זאת ועוד, התובעת ציינה כי עבדה במשך כל השבוע ומעולם לא נטלה כל חופשה במהלך ימי השבוע. גרסה זו אינה יכולה להתקבל משאין היא נתמכת בכל ראיה שהיא ואינה מהימנה עלינו.

-

<u>ב. באשר לימי עבודה שנרשמו אך לא שולמו -</u>

-

התובעת טענה, כי השוואת דוחות הנוכחות לתלושי השכר מעלה, כי גם ימי עבודה שנרשמו על ידי הנתבעת כימי עבודה בפועל לא שולמו לה וזאת לרבות ימי עבודה ביום פנוי (ימי ו') ותשלום בגין ימי חג.

--- סוף עמוד 29 ---

בכל הנוגע לטענה בגין עבודה בימי החג הרי שלא מדובר בתשלום בגין עבודה בפועל אלא בתשלום בגין ימי חג. משהשתכרה התובעת שכר חודשי, לא היתה זכאית לקבל תשלום נוסף בגין ימי החג. בעניין זה קבע בית הדין הארצי כי –

"התשלום עבור חגים, מכח ההסכם הקיבוצי, הינו תשלום המגיע לעובד עקב עבודתו, ולא עבור עבודתו, באשר הנחה היא שאין העובד עובד ביום חג.

.... נקודת המוצא שלנו היא, שדמי החגים נועדו לפצות עובד יומי, שאינו עובד בחגים, ואינו מקבל תמורה עבורם, שכן עובד יומי אינו זכאי לקבל שכר עבור ימים שלא עבד בהם.

צו ההרחבה בא להשוות את העובדים היומיים לעובדים החודשיים המקבלים תמורה עבור ימי חג בהם לא עבדו.

הרציונל העומד מאחורי תשלום דמי חגים אלו הוא, שהעובדים יזכו במנוחה בימי החגים מבלי ששכרם יגרע כתוצאה מכך." (ראה ע"ע 3000360/98 **נחום צמח - ש.א.ש קרל זינגר צפון (1986) בע"מ**, עבודה ארצי לג (23) 32) (הדגשות שלי - י.א.ש.).

כאמור, עובדים חודשיים ממילא מקבלים שכר עבור ימים אלה מעצם הגדרת מסגרת עבודתם כעובדים חודשיים. כלומר, כאשר עובד חודשי עובד פחות ימים בשל ימי חג, הוא לא יקבל שכר פחות בשל כך. (עע (ארצי) 1386/04 **משה עזרן - אפדור בע"מ**, ניתן ביום 8.1.06**).** עיון בדוחות הנוכחות ותלושי השכר מעלה, כי ככל שחלו ימי החג בימי החול לא הופחת שכרה החודשי של התובעת בגין כך.

באשר לטענה, כי התובעת עבדה בימי שישי ולא קיבלה תמורתם אלא קיבלה שכר עבור 22 ימי עבודה בלבד, אין להתעלם מכך שהתובעת קיבלה תשלום גלובאלי בעבור שעות עבודה נוספות ללא דיווח בפועל ועיון בנספחים כד' עד ל' לתצהיר התובעת מעלה, כי חלק מימי העבודה ביום שישי בשבוע, אף נרשמו על פי דיווח רטרואקטיבי של התובעת ולא על יסוד החתמת כרטיס נוכחות שאמור היה להעשות על ידי התובעת (ראה למשל דוח הנוכחות לחודש 8/04 כאשר כל ימי השישי שבו נרשמו על פי דיווח רטרואקטיבי). זאת ועוד, ככל שטוענת התובעת לתשלום גמול עבודה בגין ימי שישי, לא די בכך כי תציין כי נכחה במלון ביום זה אלא עליה להכבד ולפרט את שעות העבודה בעבורן דורשת היא את גמול העבודה בגין היום הפנוי. לא זו בלבד שהתובעת לא עמדה בנטל להוכיח זאת אלא שכאמור, לעיתים לא טרחה כלל להחתים את כרטיס הנוכחות ביום זה ולעיתים כאשר נחתם כרטיס הנוכחות, נרשמה שעת הכניסה בשעת צהריים (בסביבות השעה 12:30 - 13:30) דבר אשר יש בו כשלעצמו להעלות תמיהה.

--- סוף עמוד 30 ---

יודגש כי התובעת חתמה על הסכם עבודה אישי. נכון הוא כי סברנו שהנתבעת לא היתה רשאית להחתים את התובעת על הסכם מעין זה, אך מששולם לתובעת תשלום גלובאלי בגין עבודה בשעות נוספות ויום פנוי ומשלא הוצג בפנינו רישום מפורט של שעות העבודה הנוספות של התובעת לרבות בימים הפנויים, איננו יכולים לקבוע כי הגמול הגלובאלי אותו קיבלה התובעת בעבור העבודה בימים הפנויים פחת מהגמול המשולם על פי הוראות ההסכם הקיבוצי. היה ומבקשת התובעת לקבל גמול על פי ההסכם הקיבוצי, היה עליה להכבד ולפרט את ימי עבודתה, ושעות העבודה כנדרש על פי הדין (דב"ע לב/3-32 **פרוימוביץ - בר אדון**, פד"ע ד' 39) ובהתאם, היה מן הראוי לקזז את התשלום הניתן לתובעת בגין גמול שעות נוספות גלובאליות. התובעת לא עמדה בנטל להוכיח את המוטל עליה ואיננו מוצאים כי התובעת זכאית לתשלום נוסף בגין עבודה בימים הפנויים.

אכן, הנתבעת לא הכחישה, כי ניתנה הוראה לעובדים שלא לעבוד בתקופות מסויימות מעבר ל-16 ימים. הנתבעת בעניין זה פעלה על פי הסכמי המשבר אשר נחתמו החל מחודש 11/00 ואילך אשר במסגרתם רשאית היתה הנתבעת לצמצם את היקף העבודה ו/או להפחית בשכר העובדים. הגב' לוצ'יאנו ציינה בפני בית הדין, כי הוצא מכתב לכל מנהלי האגפים והמחלקות על מדיניות צמצום ימי העבודה וכי העובדים לא נדרשו לעבוד מעבר למתוכנת המצומצמת.

בעניין זה, הצדק עם התובעת, כי משלא הוצגה בפנינו כל אסמכתא להגבלה הנטענת וככל שעבדה מעבר למכסה הנטענת, ומשלא מדובר ביום חג (בעבורו משולם שכר גלובאלי כאשר חל ביום שישי או שבת וכאשר חל ביום חול, שולם בגינו לתובעת) או ביום ו' (אשר בעבורו מתקבלת תמורה במסגרת גמול שעות נוספות גלובאליות) זכאית היתה התובעת לתשלום בגין יום עבודה זה.

עיון בנספח יב' לתצהיר התובעת והשוואתו לדוחות הנוכחות ותלושי השכר, מעלים כי התובעת זכאית להפרש רק בעבור יום אחד בחודש 1/99 ויום אחד בחודש 1/01, היינו סך של-

358.44 ₪ (שכר ליום) * 2 = **716.88 ₪.**

-

-

<u>הפרשי דמי הודעה מוקדמת</u>

-

89. התובעת טוענת, כי הודעה על פיטוריה נמסרה לה לראשונה ביום 6.7.05. הנתבעת טוענת, כי הודעה זו נמסרה ביום 4.7.05.

90. על פי הוראות סעיף 2 (ג), להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, **התשס"א - 2001**, הודעה מוקדמת יכולה להנתן אך ורק בכתב. כעולה מקביעתנו לעיל, ההודעה על פיטורי התובעת נמסרה לה לראשונה ביום 6.7.05. משכך, ובהתאם להוראות חוק הודעה

--- סוף עמוד 31 ---

מוקדמת לפיטורים והתפטרות, הסתיימה תקופת ההודעה המוקדמת של התובעת ביום 5.8.05.

לפיכך, זכאית היתה התובעת לתשלום שכר מלא בגין חודש 7/05 וכן בעבור 5 ימים בחודש 8/05. מששולם לתובעת בעבור חודש 7/05 סך של 6,737 זכאית היא להפרש בסך של

9,845.39 ₪ - 6,737 ₪ = 3,108 ₪

ואילו בעבור חודש 8/05 זכאית היתה התובעת לסך של 358.44 * 5 = 1,792.2 ₪.

סך הכל זכאית התובעת להפרשי דמי הודעה מוקדמת בסך של **4,900 ₪.**

-

<u>דמי מחלה</u>

-

91. התובעת טוענת כי היא זכאית לדמי מחלה בגין התקופה שמיום 13.7.05 ועד ליום 31.8.05 בהתאם לאישורי המחלה שהמציאה לנתבעת (נספח י"ד לתצהיר התובעת). תביעת התובעת נסמכת על תקנון מבטחים ומכח ההסכם הקיבוצי הכללי לביטוח דמי מחלה לעובדים בענף המלונאות מיום 8.7.04.

לטענת הנתבעת, שילמה לתובעת את מלוא התשלום לו היא זכאית בגין ימי המחלה, כי חישובי התובעת אינם נכונים וכי מכל מקום היה על התובעת לפנות תחילה בתביעה ל"מבטחים" ורק אם נדחה תביעתה רשאית היא לפנות לנתבעת.

92. הוראות סעיף 21 לתקנון "מבטחים" קרן דמי מחלה קובעות -

"א. חבר שצבר למעלה מ-3 חודשי חברות בקרן, הפסיק את עבודתו אצל המעסיק תוך ניתוק יחסי עובד מעביד ולא החל לעבוד במקום עבודה אחר וחלה במחלה שאיננה קודמת, בתקופת אורכת הביטוח, יהיה זכאי לימי מחלה עד לתקרת תקופת הזכאות המפורט להלן ...

ב. הזכות כאמור בתקנה זו מוגבלת לתקופת מחלה אחת, מותנית בכך שהחבר אינו זכאי לקבל דמי אבטלה או גימלה, בגין מצב בריאותו מהמוסד לביטוח לאומי.

ג ...".

הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי מיום 8.7.04 קובעות כי -

--- סוף עמוד 32 ---

"עובדים ותיקים (שהתובעת נמנית עליהם - י.א.ש.) **ימשיכו להיות מבוטחים בקופת גמל לתשלום דמי מחלה של "מבטחים" ללא שינוי מהמצב הקיים ערב חתימת הסכם זה.**

למרות האמור בסעיף 2 לעיל המעסיק יהיה רשאי להעביר עובדים ותיקים למסגרת ביטוח מחלה שונה או להתחייב לשלם באופן ישיר לעובדים, בכפוף לאי פגיעה בעובדים הותיקים ובזכויותיהם (ולעניין זה יישמרו זכויותיהם כאילו המשיך המעסיק ביטוחם כאמור בס"ק (2) לעיל), ותוך מתן הודעה על כך בכתב להסתדרות העובדים.

המעסיק רשאי לבטח עובדים בקרן דמי מחלה או בביטוח מחלה, או לחילופין להתחייב לשלם באופן ישיר לעובדים בלבד..״

93. התובעת לא הוכיחה את טענתה לפיה הנתבעת העבירה את ביטוח ימי המחלה מקרן ״מבטחים״ לקרן אחרת (התובעת עצמה מציינת בעדותה כי היו מקרים בהם קיבלה תשלומים ממבטחים - עמ׳ 53 שורה 12 לפרוטוקול וכן עמ׳ 47 שורה 24 לפרוטוקול). משכך, אין מקום לקבל את טענת התובעת לפיה חייבת הנתבעת עצמה בתשלום ימי המחלה.
יתרה מזו, חישובי התובעת אינם עולים בקנה אחד עם הוראות הקרן לפיהם אין לקחת בחשבון את יום המחלה הראשון ואת ימי המנוחה השבועית וכי בעבור היום השני והיום השלישי עומד שיעור דמי המחלה על - 50% מהשכר היומי הממוצע ואילו מהיום הרביעי ואילך עומד שיעור דמי המחלה על - 80% מהשכר היומי הממוצע (סעיף 34 לתקנון). השכר היומי הממוצע של התובעת אשר היקף משרתה עמד על 22 ימים בחודש, מחושב לפי שכר שלושת החודשים האחרונים לחודש שקדם לחודש בו החלה מחלת המבוטח בחלוקה ל - 65. התובעת לא ערכה חישוביה בהתאם וגם בשל כך, דין טענתה להידחות.

-

<u>אחרית דבר</u>

94. לאור כל האמור, דין תביעת התובעת להשבתה לעבודה, לפדיון ימי חופשה ולתשלום דמי מחלה - להידחות. מאידך, תביעת התובעת לפיצוי בגין פיטוריה ולחלק מזכויותיה מתקבלות והנתבעת תשלם לתובעת כדלקמן -

-

א. פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך של **<u>88,608.51 ₪.</u>**
ב. תוספת אילת ב׳ בסך של **<u>2,070 ₪.</u>**
ג. פיצוי בגין אי הפרשות לקרנות בסך של **<u>11,680 ₪.</u>**
ד. תוספת מקצועית בסך של - **<u>1,268 ₪.</u>**
ה. הפרשי פיצויי פיטורים בסך של **<u>14,859.14 ₪.</u>**
ו. הפרשי שכר עבודה בסך של **<u>716.88 ₪.</u>**

--- סוף עמוד 33 ---

ז. דמי הודעה מוקדמת בסך של **<u>4,900 ₪.</u>**

סכומים אלה ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 31.8.05 ועד לתשלום המלא בפועל.
הנתבעת תשא בהוצאות התובעת בסך של 25,000 ₪ בצירוף מע״מ כחוק אשר ישולמו תוך 30 יום שאם לא כן ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום המלא בפועל.
זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום.

ניתן היום כ״ד בניסן, תשס״ז (12 באפריל 2007) בהעדר הצדדים.

_____ _____ _____

נ.צ. - יוסי מרציאנו **יעל אנגלברג - שהם** **נ. צ. - משה עזרא**

יעל אנגלברג שהם 54678313-2547/05

שופטת

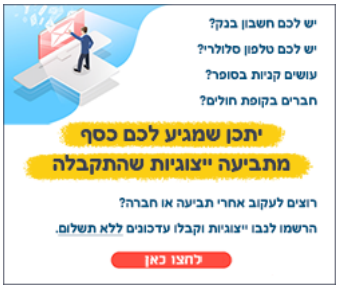
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן

-

--- סוף עמוד 34 ---

-

-

-