



בתי המשפט

עב 001242/06

עב 1242.1/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

בפני דיתה פרוז'נין – נשיאה  
נציג עובדים – מר רפאל כהן  
נציג מעבידים – מר מאיר ברלך

בעניין: ז'נטה זילברברנד  
ע"י ב"כ עו"ד ש. אורי  
נגד  
[REDACTED]  
התובעת  
הנתבע  
ע"י ב"כ עו"ד א. כהן

פסק דין

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14
1. לפנינו תביעה לתשלום שכר עבודה בשעות עודפות, שכר חודש ספטמבר 2005, דמי נסיעות, דמי הבראה ופיצויי פיטורים בצירוף פיצוי הלנת פיצויי פיטורים ופיצוי הלנת שכר. הנתבעת הגישה תביעה שכנגד, ובה היא תובעת דמי הודעה מוקדמת, פיצוי בגין העסקת עובד וימי חופשה ששולמו ביתר.
  2. ואלה העובדות הרלבנטיות לענייננו:
    - א. התובעת עבדה אצל הנתבעת כמנהלת חשבונות מ- 15.8.04 ועד לחודש ספטמבר 2005.
    - ב. ביום 8.9.05 כתבה התובעת למר הייזלר ולמר זלמן יפה מכתב בזו הלשון:
 

"אני מודיעה בזה על סיום עבודתי בבית הכנסת ביום 25.9.05. עד ליום זה אני מנצלת את ימי החופשה המגיעים לי (11 ימי עבודה)" (נספח א' לכתב ההגנה).

משרד  
העבודה



## בתי המשפט

עב 001242/06

עב 1242.1/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

בפני דיתה פרוז'ינין – נשיאה

נציג עובדים – מר רפאל כהן

נציג מעבידים – מר מאיר ברלך

- 1     ג. התובעת לא קיבלה שכר עבור חודש ספטמבר 2005. כמו כן לא שולמו לה דמי  
2  
3     הבראה.
- 4     3. נדון בטענות הצדדים על פי הנושאים שידונו להלן.  
5  
6
- 7     4. האם התפטרה התובעת בדין מפוטרת?  
8     התובעת טוענת כי התפטרה בדין מפוטרת לאור תחושה קשה, ממושכת ומחמירה של  
9     זלזול בה מצד הנהלת בית הכנסת והמקורבים להנהלה, ותוך תחושה שהיא נדרשת  
10    להתנהלות בלתי תקינה בתחום הפיננסי, ובשל דברים קשים שהוטחו בה על ידי אמו של  
11    גבאי בית הכנסת, והתנהלותו של מנכ"ל הנתבעת, מר פינקלשטיין, כלפיה.  
12    מנגד טוענת הנתבעת כי התובעת חיפשה תירוץ להתפטר מעבודתה, שכן במהלך כל  
13    תקופת עבודתה, לא היתה מרוצה מעבודתה אצל הנתבעת, ולטענתה אף התפטרה 3  
14    פעמים. התובעת מצאה תירוץ כזה כאשר התפטר מר הייזלר, שהיה פטרונה. לא היתה  
15    הרעה מוחשית בתנאי עבודתה של התובעת, וחוסר שביעות רצונה מהתנהלותה  
16    המקצועית של הנתבעת אינה מקנה לה זכות להתפטר בדין מפוטרת. כמו כן התובעת לא  
17    התריעה על כוונתה להתפטר, ואף במכתב ההתפטרות ובמכתב שנשלח לאחר מכן לא  
18    ציינה התובעת כלל כי התפטרה בשל תנאי עבודתה.
- 19    5. הכלל הוא שהתפטרות מן העבודה, אינה מזכה בפיצויי פיטורים, פרט לאותם מקרים  
20    חריגים המנויים בסעיפים שונים בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 (להלן - חוק





## בתי המשפט

עב 001242/06

עב 1242.1/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

בפני דיתה פרוז'ינין – נשיאה

נציג עובדים – מר רפאל כהן

נציג מעבידים – מר מאיר ברלך

1 פיצויי פיטורים). אחד ההריגים לכלל זה מצוי בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, אשר  
2 קובע באשר לזכאות עובד מתפטר לפיצויי פיטורים כדלקמן:

3 "התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת  
4 נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין  
5 לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לעניין  
6 חוק זה כפיטורים."  
7

8 סעיף 11(א) לחוק מציין שתי חלופות. כל אחת מהן כשלעצמה דינה לעניין החוק  
9 כפיטורים. האחת - התפטרות מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, והשנייה - התפטרות  
10 מחמת נסיבות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו  
11 (דבי"ע מח/155-3 אברהם פנחסי נ' מכלוף שיטרית, לא פורסם). הנטל להוכחת טענת  
12 התפטרות בגין הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או בשל נסיבות אחרות שביחסי עבודה,  
13 שבהן אין לדרוש מעובד להמשיך לעבוד, מוטל על הטוען זאת, קרי, על העובד (דבי"ע מח 3  
14 159- חיים שלום נ' מירון סובל שור ושות', פד"ע כ' 290).  
15 כדי להוכיח כי אכן יש לראות את העובד כמפוטר, אף כי התפטר, עליו לעמוד בשלושה  
16 אלה: עליו להוכיח כי חלה הרעה מוחשית בתנאי עבודתו, או כי תנאי עבודתו היו כאלה  
17 שאין לדרוש ממנו שימשיך לעבוד בהם, או שניתן לייחס למעביד את הרצון להתפטר מן  
18 העובד; עליו להוכיח קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין המצב בעבודה, כלומר להראות  
19 שהחלטה להתפטר נבעה בשל הטעמים דלעיל ולא בשל טעם אחר; ועוד להוכיח, כי  
20 ניתנה התראה סבירה למעביד על הכוונה להתפטר, מהטעמים לעיל, כך שתהא למעביד

התפטרות  
מאיר ברלך  
נציג מעבידים



## בתי המשפט

עב 001242/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

עב 1242.1/06

בפני דיתה פרוז'נין – נשיאה  
נציג עובדים – מר רפאל כהן  
נציג מעבידים – מר מאיר ברלך

- 1 הזדמנות לעשות לתיקון המצב (דב"ע מח/3-174; מח/3-60 טלסיס בע"מ נ' רוגל, פד"ע כי  
2 .(422, 421).
- 3
- 4 6. ב"כ התובעת לא ציין בסיכומיו אלו משתי החלופות חלה בעניינה של התובעת, אך ברי כי  
5 התובעת לא התפטרה בשל הרעה מוחשית בתנאי עבודתה, שכן התובעת עצמה ציינה  
6 בעדותה כי התפטרה 3 פעמים לפני התפטרותה בפעם האחרונה (עי' 18 ש' 22-18). מכאן,  
7 שלא הוכח כי בשלב כלשהו במהלך עבודתה, חלה הרעה כלשהי. לא ניתן גם לומר כי  
8 הויכוח עם הגבי יפה הינו בגדר הרעה מוחשית בתנאי העבודה, שהרי מדובר בויכוח חד  
9 פעמי, וגבי יפה כלל לא היתה ממונה על התובעת, מה גם שלתובעת היו ויכוחים גם עם  
10 עובדים אחרים במהלך עבודתה. זאת ועוד. מעדותה של התובעת עצמה עולה כי מר  
11 הייזלר הציע שהגבי יפה תבוא לבקש סליחה, היינו לתקן את המצב, ואולם התובעת  
12 סירבה (עי' 17 ש' 3-13) בענייננו רלבנטית, אם כן, החלופה של הנסיבות האחרות ביחסי  
13 העבודה שבהן אין לדרוש מהעובד כי ימשיך בעבודתו. מעדות התובעת והעד ממטעמה  
14 עולה כי במשך כל תקופת עבודתה הרגישה התובעת כי היא מר פינקלשטיין אינו מאפשר  
15 לה לבצע את עבודתה, כפי שהיא סבורה שיש לבצעה. לשאלת ב"כ הנתבעת:  
16 "האם זה נכון שהתפטרת כי הוא לא נתן לך לעבוד פשוט"  
17
- 18 התובעת אישרה כי אכן כך הדבר (עי' 18 ש' 27-28). גם העד מטעם התובעת אישר כי:  
19 "היא אמרה כמה פעמים שקשה לה לעבוד עם הרב פינקלשטיין,  
20 שהיא מתקשה לתפקד עם שיתוף פעולה איתו" (עי' 19 ש' 17-18).





## בתי המשפט

עב 001242/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

עב 1242.1/06

בפני דיתה פרז'ינין – נשיאה

נציג עובדים – מר רפאל כהן

נציג מעבידים – מר מאיר ברלך

1 נשאלת השאלה האם בנסיבות אלה, היינו כאשר עובד סבור כי יש לבצע את העבודה  
2 באופן שונה מזה הנדרש ממנו, או המקובל במקום העבודה, יש לקבל את טענת העובד כי  
3 הינו מתפטר בדין מפוטר. נוסף עוד כי בחקירתה הנגדית אישרה התובעת כי הממונים  
4 הישירים עליה היו מר הייזלר והרב פינקלשטיין (עי' 11 ש' 13).

5  
6 7 המקרים שבהם נפסק כי מדובר ב"נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו עובד שבהן  
7 אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו..." הינם מקרים הנובעים ו/או קשורים בהתנהגות  
8 המעביד או מי מעובדיו כלפי העובד, ורובם של המקרים מעידים על התנהגות שלילית,  
9 כגון יחסי משפיל, העלבה, הגשת תלונה למשטרה או עבודה בתנאים הירודים מהתנאים  
10 שבחוקי המגן ו/או צו ההרחבה. הקו המנחה לפרשנותו של סעיף נקבע בע"ע 1271/00  
11 אמ"י מתנ"ם – אדריכלים מהנדסים יועצים ומוודדים בע"מ נ' חיים אברהם, פד"ע לט  
12 587, בע" 606, מפי השופט שמואל צור כדלקמן:

13 "שאלה אחרת היא מה הן ה"נסיבות" המהוות עילה להתפטרות  
14 המזכה בפיצויי פיטורים. לא ניתן להשיב על שאלה זו בנוסחה  
15 חדה וברורה והדבר תלוי בנסיבותיו של כל עניין. ככלל, ניתן  
16 לומר שנסיבות המצדיקות התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים  
17 הן שינויים במקום העבודה, בסדרי העבודה, בתנאי העבודה, בין  
18 שמדובר בשינויים כלליים ובין שמדובר בכאלה החלים  
19 ומשפיעים על עובד בודד; אי־קיום הוראות חוקי המגן, צווי  
20 הרחבה או הסכמים קיבוציים; פגיעה אישית בעובד על רקע  
21 דעותיו או מוצאו וכיוצאים באלה עניינים מהותיים המהווים





## בתי המשפט

עב 001242/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

עב 1242.1/06

בפני דיתה פרוז'ינין – נשיאה

נציג עובדים – מר רפאל כהן

נציג מעבידים – מר מאיר ברלך

1 צידוק לעובד לקום ולעזוב את מקום עבודתו, ביוזמתו, תוך  
2 קבלת פיצויי פיטורים".  
3

4 בבחינת הנסיבות האחרות שביחסי עבודה ראוי ליתן משקל לתחושתם הסובייקטיבית של  
5 הצדדים ליחסי העבודה, ולברר עד כמה מרקם היחסים ביניהם מאפשר המשך שיתוף  
6 פעולה ויחסי נאמנות כנדרש מעובד ומעביד. כמו כן נבחנת השאלה מי גרם למצב זה. עם  
7 זאת, יש לזכור כי קנה המידה שקובע סעיף 11(א) לחוק הוא קנה מידה אובייקטיבי.  
8 הסעיף מציין נסיבות שנוצרו, שבהן אין זה סביר, שעובד ימשיך לעבוד. יש לבדוק האם  
9 סביר להמשיך לעבוד בתנאים אלו, היינו האם העובד הסביר היה ממשיך לעבוד או  
10 ששינוי הנסיבות היה מונע ממנו להמשיך לעבוד (ע"ע 1354/01 גלית כהן – טרייד אין  
11 א.ר. בע"מ, ניתן ביום 21/8/03). כלומר:

12 "לא בכל מקרה או שרשרת של מקרים הגורמים לעובד אי  
13 שביעות רצון או מורת רוח יש לראות עילה המצדיקה את  
14 התפטרותו עם זכות לפיצויים מכח סעיף 11(א) סיפא לחוק  
15 פיצויי פיטורין" (דב"ע לג 3-34 ארנה קורנבליט נ' א. רוזנגרטן  
16 בע"מ, פד"ע די' 411; דב"ע מט/3-25 משה קרמר נ' שמר רד  
17 אלקטרוניקה בע"מ פד"ע כא' 55).

18  
19 מכאן, שאין די בכך שהעובד אינו מרוצה מעבודתו, כדי להקנות לו זכות להתפטר בדין  
20 מפוטור. יש להוכיח כי תנאים מהותיים אינם מאפשרים לעובד להמשיך בעבודתו (ע"ע  
21 1271/00 הני"ל). מחומר הראיות שהוצג לפנינו עולה כי התקיימו נסיבות כאלה בעניינה של  
22 התובעת.





בתי המשפט

עב 001242/06

עב 1242.1/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

בפני דיתה פרוז'ינין – נשיאה

נציג עובדים – מר דפאל כהן

נציג מעבידים – מר מאיר ברלך

1

2 8. לכל אלה יש להוסיף את שנאמר לעיל, כי על המתפטר בדין מפורט להוכיח כי הסיבות

3

להתפטרותו אכן היו אלה הנטענות. כך נפסק בעניין זה:

4

5 "אם התקיימו התנאים האמורים בסעיף 11 לחוק פיצויי  
6 פיטורים, או שלא התקיימו, יש לבחון לפי מצב הדברים עובר  
7 להתפטרות, ויש לתת את הדעת לנתונים שפעלו למעשה ולא  
8 לנתונים רדומים, אשר יכלו לפעול, אך לא הם היו אלה  
9 שמחמת קיומם התפטר העובד" (דב"ע ל/123-3 מ"י נ' שלום  
10 לבבי, פד"ע ח 261, 264-5, ההדגשה הוספה ד.פ.).

10

11 לא עלה בידי התובעת להוכיח כי היא עונה על התנאי המפורט לעיל, משום שלא הובא

12

לידיעתנו כי הגורמים להתפטרותה, בעת שהתפטרה, היו אלה שצויינו בתצהירה

13

ובסיכומיה. על כך אנו למדים בראש ובראשונה מתוך התנהגותה של התובעת עצמה.

14

במכתב ההתפטרות של התובעת לא מצאה התובעת לנכון לציין את הסיבות להתפטרותה

15

אף לא ברמז (סעיף 2.ב לעיל). אף המריבה עם הגבי יפה לא הוזכרה במכתב ההתפטרות.

16

קשה מאד להניח כי אילו היתה התובעת מתפטרת מן הסיבות שפירטה, לא היתה טורחת

17

לציין זאת במכתב ההתפטרות. הטענה כי התפטרה בשל יחס לא ראוי הועלתה לראשונה

18

רק במכתב מיום 28.9.05.

19

מן האמור לעיל עולה כי התובעת לא התפטרה בדין מפורט. על כן יש לדחות את

20

תביעתה לתשלום פיצויי פיטורים.

21



בתי המשפט

עב 001242/06

עב 1242.1/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

בפני דיתה פרוז'נין – נשיאה

נציג עובדים – מר רפאל כהן

נציג מעבידים – מר מאיר ברלך

1

2

9. שעות עודפות

3 התובעת טוענת כי עד לחודש דצמבר 2000 קיבלה שכר בסך של 2,000 ₪, עם תוספת עבור  
4 עבודה בשעות נוספות. מינואר 2005 עבדה בחצי משרה, ושכרה היה 4,095 ש"ח לחודש,  
5 וכי עבדה שעות עודפות רבות. התובעת מוסיפה כי לא דרשה תשלום עבור שעות אלה  
6 משום שידעה כי בית הכנסת מתקיים מתרומות, ולא רצתה להכביד עליו, שכן היה שרוי  
7 במצב כספי קשה (סעיף 15 לתצהירה).

8 מנגד טוען הנתבע כי לתובעת לא ניתן אישור לעבוד בשעות עודפות, מעל מכסת השעות  
9 שהוסכמה בין הצדדים, כפי שאישר עד התובעת מר הייזלר, כי התובעת לא דרשה  
10 במהלך תקופת עבודתה תשלום בגין שעות עודפות, והדבר לא נתבע אף במכתבו של ב"כ  
11 שנשלח אל הנתבע. תביעה זו הופיעה לראשונה בכתב התביעה, מה גם שהתובעת מילאה  
12 משרת אמון, ולא ניתן לפקת על שעות עבודתה.

13

14 10. אכן, עד התובעת מר הייזלר אמר דברים ברורים בעניין שעות העבודה העודפות של  
15 התובעת. לדבריו:

16

17 "..... אני קיבלתי אותה לעבודה, אני קבעתי את תנאי שכרה, אני  
18 החלטתי שכתוצאה שהיא צריכה לעבוד שעות נוספות היא תקבל  
19 תגמול על כך, ומשהדבר התקבע לכמות די קבועה של שעות  
20 נוספות מידי חודש, הפכנו את זה להיות משרה, אמרנו שהיא  
21 תעבוד חצי משרה ולא משרה חלקית ושעות נוספות, אלא תעבור  
לחצי משרה ותקבל שכר בהתאם" (ע' 19 ש' 20-24).

21







## בתי המשפט

עב 001242/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

עב 1242.1/06

**בפני דיתה פרוז'נין – נשיאה**

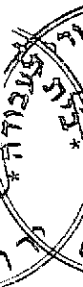
**נציג עובדים – מר רפאל כהן**

**נציג מעבידים – מר מאיר ברלך**

1 נדגיש כי גרסה זו מופיעה גם בתצהירו של העד (סעיף 2), ואין בתצהיר או בעדות כל  
 2 אזכור לכך שהתובעת עבדה שעות נוספות גם לאחר שעברה לעבוד בחצי משרה. יש לייחס  
 3 חשיבות רבה לעובדה שדברים אלה נאמרו מפי עד של התובעת. נוסף כי התביעה  
 4 לתשלום בגין שעות עודפות הינה רק עבור החודשים שבהם עבדה התובעת בחצי משרה,  
 5 היינו מינואר ואילך (סעיף 15 לתצהיר התובעת), ולא עבור השעות הנוספות שעבדה קודם  
 6 לכן. התובעת אמנם הציגה כרטיסי נוכחות מהם עולה כי עבדה בשעות עודפות, ואולם מן  
 7 האמור לעיל עולה כי מעולם לא קיבלה אישור לעבוד בשעות עודפות לאחר שעברה לעבוד  
 8 בחצי משרה. יתר על כן, מדברי מר הייזלר עולה כי משרתה של התובעת נקבעה לחצי  
 9 משרה, כדי לעגן עבודה בשעות עודפות. עובד אינו יכול לעבוד בשעות נוספות/עודפות על  
 10 דעת עצמו מבלי לקבל את אישור המעביד לכך. לא הובא לידיעתנו כי התובעת נדרשה  
 11 לעבוד בשעות עודפות, או כי קיבלה אישור לכך מטעם הממונים עליה, ובכלל זה מר  
 12 הייזלר. נציין עוד כי במכתב ב"כ אל הנתבעת מיום 30.10.05 (צורף לכתב התביעה), לא  
 13 נתבע כלל גמול בגין עבודה בשעות עודפות.  
 14 לפיכך יש לדחות את תביעתה לגמול עבודה בשעות עודפות.

11. פדיון חופשה

18 "סעיף 26 לחוק חופשה שנתית, התשי"א - 1951 מחייב את  
 19 המעביד לנהל פנקס חופשה, שבו יירשם בין היתר "מועד החופשה  
 20 שניתנה" (תקנה 1 (4) לתקנות חופשה שנתית (פנקס חופשה),  
 21 התשי"ז (1957). מכאן, שנטל הראיה לכך שמלוא החופשה ניתנה





**בתי המשפט**

עב 001242/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

עב 1242.1/06

**בפני דיתה פרוז'ינין – נשיאה**

**נציג עובדים – מר רפאל כהן**

**נציג מעבידים – מר מאיר ברלך**

- 1 לעובד היא על המעביד, אשר כאמור חייב על פי חוק לנהל פנקס  
 2 חופשה" (דב"ע לג/65-3 פרחי - אשל, פד"ע ה 113).  
 3
- 4 הנתבע לא הרים נטל זה המוטל עליו, ולא הוכיח את שמוטל עליו להוכיח. הטענה כי  
 5 התובעת היא שניהלה את רישום ימי החופשה שלה, אין בה כדי לפטור את הנתבע מן  
 6 הנטל המוטל עליו, ואם סמך על התובעת בכך, ולא מילא אחר החובות המוטלות עליו,  
 7 אין לו להלין אלא על עצמו. עם זאת, תביעתה של התובעת לפדיון חופשה חופפת למעשה  
 8 את תביעתה לשכר עבודה עבור חודש ספטמבר 2005, שכן כעולה ממכתבה של התובעת  
 9 (סעיף 2.ב לעיל). מכאן שעל הנתבע לשלם לתובעת שכר עבודה עבור ימי עבודתה בחודש  
 10 ספטמבר מ-1.9 ועד 19.9 בסך של 3,383 ₪. מאחר שעיקר התשלום הינו בגין פדיון חופשה  
 11 ולא בגין שכר עבודה נדחית התביעה לפיצוי בגין הלנת שכר. הסכום ישולם בצירוף הפרשי  
 12 הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.05.  
 13
- 14 12. כמו כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הבראה בסך של 1,182 ₪. מאחר שהתובעת עבדה  
 15 בחודש ספטמבר עד ליום 8.9.05, היא זכאית להחזר הוצאות עבור ימים אלה בניכוי שתי  
 16 שבתות, בסך של 200.6 ₪ (5.90 X 2 X 17), בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום  
 17 1.10.05.  
 18
- 19 התביעה שכנגד 13.

הא



4  
 ילין



**בתי המשפט**

עב 001242/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

עב 1242.1/06

**בפני דיתה פרוז'נין – נשיאה**

**נציג עובדים – מר רפאל כהן**

**נציג מעבידים – מר מאיר ברלך**

1 התובעת שכנגד טוענת כי הנתבעת שכנגד התפטרה מבלי ליתן לנתבעת הודעה מוקדמת,  
2 כפי שמחייבת הוראת סעיפים 3(3) ו-5 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות,  
3 התשס"א-2001. ממכתב ההתפטרות של הנתבעת שכנגד, ומדבריה בעדותה (ע' 16 ש' 25-  
4 20) עולה כי הנתבעת התפטרה על אתר. עם זאת, יש לדחות את התביעה לפיצוי בגין  
5 שכירת עובד לטיפול במשכורות, שכן הפיצוי שניתן בגין אי מתן הודעה מוקדמת הינו  
6 לצורך זה.

סוף דבר –

8 הנתבעת ישלם לתובעת שכר עבודה ופדיון חופשה עבור חודש ספטמבר בסך של 3,383 ₪,  
9 דמי הבראה בסך של 1,182 ₪ והחזר הוצאות נסיעה בסך של 200.6 ₪. כל הסכומים  
10 ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.05.

11 הנתבעת שכנגד תשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 4,095 ₪ בצירוף הפרשי  
12 הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.05.  
13 כל צד ישא בהוצאותיו.

14 ניתן היום **6.4.09** בהעדר הצדדים.  
15 המזכירות תמציא העתקים לב"כ הצדדים.  
16

17 \_\_\_\_\_  
נציג מעבידים

מר ברלך

ד. פרוז'נין  
נשיאה  
בית הדין האזורי לעבודה  
ירושלים

18 \_\_\_\_\_  
נציג עובדים

מר כהן

19 001242/06 עב 730 אילנית ג'והרי

06-APR-2009 07:21 FROM EZORI LA LAVODA YERUSHLAIM TO 15325726267

P.12

11



**בתי המשפט**

עב 001242/06

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים

עב 1242.1/06

**בפני דיתה פרוזיינין – נשיאה**

**נציג עובדים – מר רפאל כהן**

**נציג מעבידים – מר מאיר ברלך**

1 התובעת שכנגד טוענת כי הנתבעת שכנגד התפטרה מבלי ליתן לנתבעת הודעה מוקדמת,  
 2 כפי שמחייבת הוראת סעיפים 3(3) ו-5 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות,  
 3 התשס"א-2001. ממכתב ההתפטרות של הנתבעת שכנגד, ומדבריה בעדותה (ע' 16 ש' 25-  
 4 20) עולה כי הנתבעת התפטרה על אחר. עם זאת, יש לדחות את התביעה לפיצוי בגין  
 5 שכירת עובד לטיפול במשכורות, שכן הפיצוי שניתן בגין אי מתן הודעה מוקדמת הינו  
 6 לצורך זה.

**סוף דבר –**

7  
 8 הנתבעת ישלם לתובעת שכר עבודה ופדיון חופשה עבור חודש ספטמבר בסך של 3,383 ₪,  
 9 דמי הבראה בסך של 1,182 ₪ והחזר הוצאות נסיעה בסך של 200.6 ₪. כל הסכומים  
 10 ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.05.

11 הנתבעת שכנגד תשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 4,095 ₪ בצירוף הפרשי  
 12 הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.05.

כל צד ישא בהוצאותיו.

14 ניתן היום **04.09** בהעדר הצדדים.  
 15 המזכירות המציא העתקים לכ"כ הצדדים.

17 \_\_\_\_\_  
 נציג מעבידים  
 מר ברלך

דיתה פרוזיינין  
 נשיאה  
 בית הדין האזורי לעבודה  
 ירושלים (1)

\_\_\_\_\_  
 נציג עובדים  
 מר כהן

001242/06 עב 730 אילנית גוהרי



11



**בתי המשפט**

עב 001242/06

**בית הדין האזורי לעבודה בירושלים**

עב 1242.1/06

**בפני דיתה פרוז'נין - נשיאה**

**נציג עובדים - מר דפאל כהן**

**נציג מעבידים - מר מאיר ברלך**

- 1 התובעת שכנגד טוענת כי הנתבעת שכנגד התפטרה מבלי ליתן לנתבעת הודעה מוקדמת,
- 2 כפי שמחייבת הוראת סעיפים 3(ב) ו-5 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות,
- 3 התשס"א-2001. ממכתב ההתפטרות של הנתבעת שכנגד, ומדבריה בעדותה (ע' 16 ש' 25-
- 4 20) עולה כי הנתבעת התפטרה על אחר. עם זאת, יש לדהות את התביעה לפיצוי בגין
- 5 שכירת עובד לטיפול במשכורות, שכן הפיצוי שניתן בגין אי מתן הודעה מוקדמת הינו
- 6 לצורך זה.
- 7 סוף דבר -
- 8 העתבע ישלם לתובעת שכר עבודה ופדיון חופשה עכור חודש ספטמבר כסך של 3,383 ₪,
- 9 דמי הנראה כסך של 1,182 ₪ והתזר הוצאות נסיעה בסך של 200.6 ₪. כל הסכומים
- 10 ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.05.
- 11 הנתבעת שכנגד תשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת כסך של 4,095 ₪ בצירוף הפרשי
- 12 הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.05.
- 13 כל צד ישא בהוצאותיו.

ניתן היום 04.09 בהעדר הצדדים.  
המוכרות תמציא העתקים לכ"כ הצדדים.

נציג מעבידים  
מר ברלך

נציג עובדים  
מר כהן

נציג עובדים  
מר כהן

001242/06 עב 730 אילנית גוהרי

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים  
**אני מאשר**  
שהעתק זה נכון ומתאים למקור  
  
החתימה תאריך 30/4/09



TOTAL P. 13

