



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

דמ"ש 2386/10 רויטל גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

ס"ע 11-02-2336 גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

בפני כב' השופט דורי ספיבק
נ.צ. מר ענת שחר (מעבידים)

התובעת רויטל גבאי

ע"י ב"כ עו"ד אלכסנדר ספינרד

נגד

הנתבעת קרביץ ישראל בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד ארנון לנדה

פסק דין

1

2

3

השופט דורי ספיבק:

4

1. התובעת הועסקה בחנות שמפעילה הנתבעת בהרצליה במשך כ- 14
חודשים. לטענתה התפטרה בשל הרעה מוחשית בתנאי עבודתה כמו גם בשל
הפרת זכותה לשבת במהלך עבודתה. בפנינו תביעתה לפיצוי על אי-קידום,
לפיצויי פיטורים ולתשלום זכויות סוציאליות נוספות, וכן לפיצוי על הפרת
חוק הזכות לעבודה בישיבה, תשס"ז-2007.

9

למען הסדר הטוב אציין כי תביעה זו התבררה בראשית דרכה בדיון

10

מהיר, אך לאחר שהתובעת ביקשה וקיבלה רשות לתקן את תביעתה באופן

11

שסכומי התביעה הוגדלו, הועבר הדיון בה לסדר דין רגיל.

12

13

התשתית העובדתית

14

2. הנתבעת הינה חברה המפעילה בין היתר רשת חנויות למכירת

15

מכשירי כתיבה, ציוד וריהוט משרד ומוצרים נוספים. התובעת הועסקת

16

בחנות הנתבעת שבקניון הזהב בהרצליה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

דמ"ש 2386/10 רויטל גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

ס"ע 11-02-2336 גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

3. התובעת עבדה בחנות החל מיום 26.10.08 עד ליום 14.12.09, דהיינו כ- 14 חודשי עבודה. שכרה לשעת עבודה עמד על 20.70 ₪ לשעה.
4. בחודש נובמבר 2009 התחלף גיא אסייג, מנהל החנות שבו עבדה התובעת, במנהל אחר בשם רונן כהן. בסמוך לאחר מכן התפטרה התובעת, לטענתה בשל הרעה מוחשית בתנאי עבודתה כמו גם בשל הפרת זכותה לשבת במהלך עבודתו. עם סיום עבודתה הגישה תביעה שכללה שורה של רכיבים בהם נדון להלן.

פיצויי פיטורים

5. כאמור לטענת התובעת, היא נאלצה להתפטר בשל הרעה מוחשית בתנאי עבודתה כמו גם בשל הפרת זכותה לשבת במהלך עבודתו. לטענתה, ההרעה בתנאים נגרמה בשל כך שמנהל החנות החדש אותו מינתה התובעת היה חסר ניסיון וידע, לא הכיר את הספקים והסוכנים ואף לא ידע להפעיל את הקופה, וכתוצאה מכך הוטל כל נטל העבודה בחנות על כתפיה.
לאחר עיון במכלול הראיות שבתיק בנקודה זו, אין בידי לקבל את טענת התובעת כי היא זכאית לפיצויי פיטורים נוכח "ההרעה" הנטענת בתנאי עבודתה שלעיל. להלן אסביר כיצד הגעתי למסקנה זו:

ראשית התובעת עצמה מודה שהתפטרה ביום 29.11.09 (ראו מכתב ההתפטרות נספח א' לכתב ההגנה) שהוא ממש אותו היום שבו התחיל רונן לעבוד בנתבעת. מכאן ברור שאין כל בסיס לטענתה שהתפטרה רק לאחר שהתברר לה שכל עומס העבודה בחנות "נופל" עליה בעקבות מינויו של רונן;

שנית התובעת עצמה הודתה כבר בכתב התביעה שלכל הפחות חלק מזעמה על "הנחתת" המנהל החדש נבע מכך שהיא ראתה את עצמה כמתאימה הרבה יותר לקידום לתפקיד מנהל החנות, כפי שהובטח לה לטענתה (סעיפים 1.9 ו-1.10 לכתב התביעה). בהתאם, אף את סיכומיה פתחה התובעת בהדגשת העובדה שהיא עצמה הייתה המועמדת הטבעית



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

דמ"ש 2386/10 רויטל גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

ס"ע 11-02-2336 גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

והמתאימה ביותר לאיוש תפקיד מנהלת החנות עם עזיבתו של המנהל
הקודם. נוכח דברים אלה, לאור עיתוי ההתפטרות, מעדותה של חברתה רות
יחזקאל (עמ' 23 ש' 12 לפרוטוקול) ואף מדברים שאמרה התובעת עצמה
במהלך חקירתה הנגדית (עמ' 9 ש' 13), התרשמתי שהסיבה המרכזית
להתפטרותה היתה אכזבתה מאי-קידומה בעבודה, שכן הייתה "המומה
ופגועה" (כלשונה בסעיף 2.2 לסיכומיה) עם מינויו של מנהל חדש לחנות.
כידוע, אי-קידום אינו יכול נחשב ל"הרעת בתנאי עבודה" המזכה את העובד
המתפטר לפיצויי פיטורים בדין מפוטר;

שלישית למען הסר ספק אדגיש שלא הוכחה טענת התובעת כי
הנתבעת התחייבה בפניה לקדמה לתפקיד מנהלת החנות. למעשה, להיפך.
בסעיף 1.5 לכתב התביעה המתוקן ובסעיף 7 לתצהירה מציינת התובעת כי
מנהל הסניף הפורש המליץ לנתבעת למנותה תחתיו. אפילו אניח לטובתה
של התובעת שאכן ניתנה המלצה כזו, פשיטא שמנהלי הנתבעת לא היו
חייבים למלא אחריה, והיו רשאים למנות מנהל אחר;

רביעית אפילו הייתי מניח לטובת התובעת שהיא אכן צודקת
בטענתה שהיא עצמה היתה מתאימה בהרבה לתפקיד המנהלת (וכאמור,
אינני סבור שהוכח בפנינו כך או אחרת בנקודה זו), וכי לכן מינויו של רונן
היה בגדר טעות קשה של הנתבעת, לא היה בכך כדי לשנות את מסקנתי.
זכותה של הנתבעת לנהל את עסקיה כהבנתה, ובכלל זה למנות את מי שהיא
מוצאת לנכון למנהלי החנויות שלה, ובתוך כך אף לטעות לעתים בהחלטות
אלה. כידוע: "מי שלא עושה לא טועה". מכאן ועד לטענת התובעת שמדובר
היה בהחלטת חסרת תום לב, מקוממת, משפילה וכיוצא באלה אמירות של
התובעת, הדרך ארוכה, ארוכה מאוד, ולא מצאתי לה כל ביסוס בעדויות
שהוצגו בפנינו;

חמישית למעלה מן הנדרש אציין שמר רונן לוי, שלשיטתה של
התובעת חסר היה כל כישורים לניהול החנות, ממשיך עדיין לנהל את החנות
עד לעצם היום הזה (לכל הפחות עד המועד שבו העיד בפנינו) ואף בכך יש



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

דמ"ש 2386/10 רויטל גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

ס"ע 11-02-2336 גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

1 לדעתי כדי להציב סימן שאלה גדול מעל טענתה של התובעת כי ההחלטה
2 למנותו למנהל החנות היתה מוטעית מהיסוד;

3 שישית משקבעתי שהתובעת התפטרה ביום בו מונה רונן לתפקיד
4 מנהל החנות, ובשל מינויו לתפקיד, ברור שאין גם כל יסוד לטענתה שיש
5 קשר כזה או אחר בין התפטרותה לבין טענתה בעניין העדרו של כסא בחנות,
6 שבה אדון להלן.

7 נוכח כל האמור, התביעה לפיצויי פיטורים נדחית.

8
9 פיצוי על נזקים לא ממוניים לרבות עוגמת נפש

10 6. רכיב תביעה זה מתייחס לעוגמת הנפש שנגרמה לתובעת, לטענתה,
11 עקב אי מינויה לתפקיד מנהל החנות. לאור קביעותי לעיל, במסגרת הדיון
12 בתביעה לפיצויי פיטורים, ברור כי התובעת אינה זכאית לפיצוי כלשהו
13 ברכיב זה, ואני דוחה אף אותו.

14
15 הטענה בדבר הפרת הזכות לשבת

16 7. חוק הזכות לעבודה בישיבה, תשס"ז-2007 (להלן: החוק) קובע כי
17 "מושב לעבודה" יהא "מושב במצב תקין בעל משענת גב, מותאם בצורתו,
18 במבנהו ובממדיו לעובד ולעבודה המבוצעת...". סעיף 2 לחוק קובע כי:

19 "מעביד יעמיד לרשות עובד במקום העבודה מושב
20 לעבודה ולא ימנע מעובד ישיבה במהלך העבודה, אלא אם
21 כן הוכיח המעביד שביצועה הרגיל של העבודה אינו
22 מאפשר ישיבה".
23

24 8. על פי כתב התביעה המתוקן בחנות כלל לא היה כיסא בחלק הקדמי
25 של החנות (סעיף 22 לתצהירה). הכיסא היחידי שהיה בה מוקם במחסן
26 בחלקה האחורי. התובעת מוסיפה וטוענת שגם אותו כיסא היה רעוע ושבור
27 במשענת, ומכיון שהעובדים נדרשו לשהות כל העת בחלקה הקדמי של
28 החנות, אופציית הישיבה היחידה שהועמדה לרשותם (ובה עשו שימוש)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

דמ"ש 2386/10 רויטל גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

ס"ע 11-02-2336 גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

הייתה ישיבה על קרטונים שבהם נארז נייר למדפסות, או לחלופין, ישיבה על הרצפה. התובעת טוענת, שנאלצה לעמוד על רגליה לאורכן של משמרות ארוכות בהן עבדה, לעיתים שבע וגם שמונה שעות ברציפות.

9. במחלוקת שבין הצדדים האם "המחסן" שבו ממוקם היה כסא היה חלק מהחנות, אם לאו, אני מקבל את גרסת הנתבעת, וקובע כי המחסן היה חלק מהחנות. זאת הן על יסוד עדויות הנתבעת, והן על יסוד עדותה של רות יחזקאל שהעידה מטעם התובעת, ואישרה במהלך עדותה שהמחסן היה חלק מהחנות (עמ' 25, ש' 15). באשר לטענת התובעת כי הכסא היה שבור ורעוע, הרי שטענה זו כלל לא הוכחה. בהקשר זה אציין שבעוד שבתצהירה טענה רות יחזקאל כי "לא ניתן היה לשבת על הכסא" בגלל שהיה שבור (סעיף 20) הרי שבחקירתה הנגדית כלל לא התייחסה לנקודה מהותית זו, וטענה רק שנאסר על העובדים לשבת על הכסא (עמ' 25, ש' 15).

10. על אף כל האמור, אני קובע שהנתבעת לא מילאה אחר הוראות החוק, שכן על מנת לממש באופן מלא את זכותם של העובדים לשבת במהלך העבודה, היה עליה לספק להם כסא לא רק בחלקה האחורי של החנות, במחסן, אלא גם בחלקה הקדמי, ליד הקופה שבה צריכים העובדים לשהות זמנים ארוכים, ובפרט בשעות לחץ בחנות.

כאן המקום לשאול, האם הוכיחה הנתבעת, בהתאם להוראות סעיף 2, כי "ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה" בקדמת החנות ובזמן העבודה בקופות? לא ולא. למעשה להיפך. רונן, מנהל החנות, העיד כך: "היום שיכללו את כיסאות. יש כיסאות ליד הקופה. יש כסאות יותר צרים" (עמ' 34, ש' 1). הנה כי כן, לא נסתרה החזקה הסטטוטורית כי ניתן היה לבצע את העבודה גם בחלקה הקדמי של החנות בישיבה. להיפך, נמצא כי הנתבעת לא סיפקה לעובדיה במועדים הרלוונטיים לתביעה כסאות מתאימים שניתן היה לשבת לידם ליד הקופה, מחדל אותו תיקנה הנתבעת מאז עם רכישתם של כסאות מתאימים.

11. בפסק הדין המנחה ב-עע 10-08-33680 דיזנגוף קלאב בע"מ נ' יעקב זואילי (16.11.11) היתווה כב' הנשיאה נילי ארד את אמות המידה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

דמ"ש 2386/10 רויטל גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

ס"ע 11-02-2336 גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

שעל בית דין זה להפעיל בקביעת גובה הפיצוי אותו יש לפסוק לעובד שהופרה זכותו לפי החוק. אמות המידה הן אלה: מידת ההפרה וחומרתה, משך ההפרה, האם בוצעה ההפרה ביודעין ובכוונה תחילה, מהות הפגיעה בעובד, השיקול הציבורי וההרתעתו.

על בסיס כל אלה, מסקנתי הינה שבניגוד למקרה שנדון בפסק דין דיזנגוף קלאב, שבו הושתו על מועדון הכושר שהפר את זכותו של פקיד הקבלה שם לשבת פיצויים עונשיים בסך 50,000 ₪, המקרה שלפנינו איננו מצדיק פסיקת פיצויים לדוגמא. גובה הפיצויים ללא הוכחת נזק המגיעים להערכתו לתובעת במקרה שלפנינו הוא נמוך יותר, ואני מעמיד אותו על סך 12,000 ₪. להלן נימוקי באשר לגובה הפיצויים:

ראשית בניגוד למקרה שנדון בעניין דיזנגוף קלאב, שבו במהלך שעות העבודה נאסר על פקיד הקבלה לעזוב את עמדת הקבלה, ומכאן שהיה עליו לעמוד ברציפות לכל אורך המשמרת, במקרה שלפני לא הוכח כי התובעת לא היתה יכולה, לפחות בחלק מהמשמרת, ובפרט בשעות שאין בהן לחץ, לשבת על הכסא שמוקם בחלקה האחורי של החנות. בהקשר זה הבאנו בחשבון גם את עדותה של גב' יחזקאל מטעם התובעת, שאישרה שלא מדובר בחנות עמוסה, ולא פעם החנות ריקה לחלוטין מלקוחות (עמ' 26 ש' 23) ומכאן שהעובדים אינם נדרשים בהכרח לעמוד ליד הקופה;

שנית מראיות התובעת, לרבות תמונות שצילמה במהלך העבודה ושצורפו לתצהירה, מעדותה של גב' יחזקאל (עמ' 25 ש' 27) וגם על פי הודאת התובעת עצמה (למשל: עמ' 13 ש' 17), עולה שבנוסף לאפשרות לשבת על הכסא שבמחסן, עובדי החנות יכלו לשבת במהלך העבודה, לכל הפחות כשהחנות היתה ריקה, על ארגזי קרטון גדולים שהיו ממוקמים גם בקדמת החנות (וראו לעניין זה גם את עדותו של רונן, עמ' 33 ש' 11). אמנם אין בכך כדי לקיים את הוראות החוק ככתבו, אך בכל זאת יש לדעתי לראות פחות בחומרה התנהלות מעביד המאפשר לעובדיו לשבת (גם אם לא על כסא מותאם כמצוות החוק) לעומת מעביד האוסר באופן מוחלט וקטגורי על עובד לשבת לאורך כל המשמרת, כפי שהיה במקרה של דיזנגוף קלאב;



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

דמ"ש 2386/10 רויטל גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

ס"ע 11-02-2336 גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

שלישית התובעת הודתה שלא העלתה כלל בפני מנהל החנות שקדם לרונן את נושא העדרו של כיסא בקדמת החנות (עמ' 13 ש' 9) ואף לא העלתה את הנושא מול רונן (עמ' 13 ש' 16) ובכך לא איפשרה לנתבעת לתקן את מחדלה. גם זאת, בניגוד למקרה של דיזנגוף קלאב שבו נקבע עובדתית שהעובד שם התריע בפני מעסיקתו על הפרת זכותו לשבת;

רביעית בכתב התביעה כימתה התובעת (שהיתה מיוצגת מראשית הדרך) את רכיב התביעה בגין הפרת הזכות לשבת על סך 12,000 ₪ בלבד, דהיינו בדיוק הסכום אותו אני פוסק לה כיום. לאחר תיקון כתב התביעה הועמדה התביעה ברכיב זה על סך 100,000 ₪, אך אני רואה דווקא בסכום המקורי שנתבע אמת מידה טובה לגובה הפיצוי הראוי בנסיבות. דומה שאף התובעת עצמה סברה בראשית הדרך, לאחר קבלת ייצוג משפטי, שפסיקת פיצוי בגובה הזה תהיה הוגנת ומוצדקת בנסיבות. רק בהמשך הדרך, ייתכן שלאחר שהבינה שקלושים הסיכויים שהחלקים האחרים של תביעתה דכאן יתקבלו, החליטה להגדיל מאוד את דרישתה לפיצוי על הפרת זכותה לפי החוק;

וחמישית ואולי חשוב מכל, מעדותו של רונן, מנהל החנות הנכנס, שהייתה אמינה מאד בעינינו (עמ' 31 ש' 5 ואילך), שוכנעתי שהתובעת לא מילאה בתום לב את חובותיה כעובדת בתקופת ההודעה המוקדמת שלאחר התפטרותה. בפרט שוכנעתי שהתובעת הפרה את חובתה לבצע חפיפה מסודרת לרונן, מנהל החנות הנכנס, ובכך הקשתה מאוד על כניסתו לתפקיד, באופן שפגע בו ומעסיקתו, הנתבעת. אינני מקבל את טענת הנתבעת כי נוכח התנהגות התובעת יש מקום לשלול ממנה לחלוטין פיצוי ללא הוכחת נזק על הפרת זכותה לשבת במהלך עבודתה, אך אני מקבל את הטענה שיש מקום להתחשב בנקודה זו כשיקול כבד משקל להפחתת גובה הפיצוי.

התביעה להפרשי שכר ושעות נוספת

12. לטענת התובעת, הוסכם בין הצדדים על כך שתקבל "תוספת תפקיד" בסך 250 ₪ לחודש החל מינואר 2009 אך בפועל התחילה לקבל את



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

דמ"ש 2386/10 רויטל גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

ס"ע 11-02-2336 גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

1 התוספת רק חודש מאוחר יותר, בפברואר 2009. בנוסף, הנתבעת לא שילמה
2 לה תוספת תפקיד עבור מחצית דצמבר 2009, שבו עדיין עבדה, וכן לא
3 חישה את גמול השעות הנוספות אותו קיבלה התובעת בהתחשב גם
4 ב"תוספת התפקיד".

5 13. הנתבעת לא הציגה הודעה לעובד המתעדת את המועד המוסכם למתן
6 אותה "תוספת תפקיד" שבמחלוקת. זאת, בניגוד לחוק הודעה לעובד (תנאי
7 עבודה), תשס"ב-2002. מכאן שבהתאם להוראת סעיף 5 לחוק, נטל
8 ההוכחה במחלוקת שבין הצדדים הוא עליה. בכתב הגנתה הכחישה באופן
9 כללי וסתמי את טענת התובעת בדבר זכותה להפרש שכר, ובתצהירי העדות
10 שהגישה כלל לא התייחסה לרכיב תביעה זה. בסיכומיה טענה אמנם הנתבעת
11 שהתובעת לא הוכיחה שהיא זכאית לתוספת התפקיד לפני פברואר 2009,
12 וכן לא הוכיחה שזכותה שרכיב זה יובא בחשבון לצורך חישוב השעות
13 הנוספות. ברם, כפי שצינתי לעיל, נטל ההוכחה בנקודות מחלוקת אלה היה
14 דווקא על הנתבעת, שלא הרימה אותו. למעשה להיפך, בהעדר ראיה לסתור
15 דווקא התובעת היא שהוכיחה את טענותיה במחלוקת זו.

16 14. אשר על זה אני מקבל את שני רכיבי התביעה האלה במלואם, וקובע
17 כי התובעת זכאית ל-375 ₪ הפרשי שכר ועוד 194 ₪ הפרשי גמול שעות
18 נוספות, ובסך הכל 569 ₪. לסכום זה יצורפו פיצויי הלנת שכר בסך 300 ₪
19 (לא מצאתי לנכון בנסיבות לפסוק פיצויי הלנה מלאים) וכן הפרשי הצמדה
20 וריבית כדין מהיום ועד ליום התשלום בפועל.

21
22 אי ביצוע הפרשות לפנסיה

23 15. האם זכאית התובעת כטענתה לפיצוי בסך 2,024 ש"ח בגין ביצוע
24 הפרשה חלקית בלבד לקרן פנסיה? אין מחלוקת כי הנתבעת הפרישה
25 ממשכורתה של התובעת לקרן פנסיה החל ממאי 2009, בהתאם להוראות צו
26 ההרחבה הכללי. לטענתה, היה על הנתבעת להפריש עבורה סכומים גבוהים
27 יותר, וזאת לאור הוראות "ההסכם הקיבוצי" (סעיף 6.2 לכתב התביעה
28 המתוקן). בתצהירה היא מתייחסת ל"הסכם הקיבוצי במסחר" (סעיף 46), אך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

דמ"ש 2386/10 רויטל גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

ס"ע 11-02-2336 גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

1 היא אינה מצרפת אותו ואינה מציינת מדוע הוראות אותו הסכם עלום חלות
2 לשיטתה על הנתבעת. נטל ההוכחה בדבר תחולת הסכם קיבוצי זה או אחר
3 על יחסי העבודה בין הצדדים מוטל על התובעת. משלא עמדה התובעת
4 בנטל זה, נדחה גם רכיב תביעה זה.

5
6 סוף דבר

7 16. על הנתבעת לשלם לתובעת את הסכומים הבאים:

8 א. 569 ₪ הפרשי שכר בצירוף 300 ₪ פיצויי הלנת שכר.

9 ב. 12,000 ₪ פיצוי ללא הוכחת נזק על הפרת זכותה לשבת במהלך
10 עבודתה.

11 כל הסכומים שלעיל יישאו הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד
12 ליום התשלום בפועל.

13
14 17. לאור העובדה שהתביעה נדחתה ברובה, ונוכח העובדה שהאופן שבו
15 ניהלה התובעת את ההליכים בתיק זה חייב את הנתבעת בהוצאות מרובות
16 יחסית להיקפו של תיק זה (הגשת כתב הגנה מתוקן ושני דיוני הוכחות)
17 אציע שלא לעשות במקרה זה צו להוצאות. כל צד יישא בהוצאותיו.

18 19 נ.צ. גברת ענת שחר:

20 אני מסכימה עם פסק הדין בעיקרו. יחד עם זאת, אני סבורה שלאור
21 העובדה שהמוטיבציה המרכזית של התובעת להגשת התביעה היתה אי
22 קידומה לתפקיד מנהלת החנות, ונושא הזכות לשבת הפך למרכזי בתביעתה
23 רק במהלך ההתדיינות (עם תיקון כתב התביעה) ראוי לפצותה בסכום נמוך
24 יותר בגין הפרת זכותה לשבת. דעתי היא שיש להעמיד את גובה הפיצוי ללא
25 הוכחת נזק שישולם לה על ידי הנתבעת על סך 6,000 ₪ בלבד.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

דמ"ש 2386/10 רויטל גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

ס"ע 11-02-2336 גבאי נ' קרביץ ישראל בע"מ

משנשאר המותב זוגי, ובהתאם להוראת סעיף 22(ב) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969, מכריעה דעתו של אב בית הדין. לפיכך על הנתבעת לשלם לתובעת את הסכומים המפורטים בסעיף 16 לחוות דעתו של אב בית הדין.

על פסק דין זה ניתן להגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה. ערעור יש להגיש בתוך 30 יום מהמועד שבו התקבל פסק הדין.

ניתן היום, י' אלול תשע"ב, 28 אוגוסט 2012, בהעדר הצדדים.

דורי ספיבק, שופט

דורי ספיבק, שופט

אב"ד

ענת שחר, נ.צ.