



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 48309-09-13

01 ספטמבר 2015

לפני: כב' סגן הנשיאה אילן סופר  
נציג ציבור (עובדים) מר משה זיכרמן  
נציגת ציבור (מעסיקים) גב' שרית חן

### התובעת:

נטליה סולומונוב, [REDACTED]  
ע"י ב"כ: עו"ד נדב דלומי  
על פי כתב מינוי של הלשכה לסיוע משפטי

### הנתבעות:

1. אלקטרולוקס חשמל (1998) בע"מ
2. ש.א.ג. ניהול קניונים בע"מ, (ח.פ-511766115)  
ע"י ב"כ: עו"ד נטלי אושרנקו

## פסק דין

1. עניינה של תובענה זו היא אי קבלת עובדת להמשך עבודה בעת חילופי מעסיקים בחנות בה עבדה. לטענת התובעת היה זה בשל הריונה, לטענת הנתבעת היה זה בשל אי התאמתה לתפקיד.

### העובדות

2. נטליה סולומונוב (להלן - **התובעת**), הועסקה על ידי חברת אלקטרולוקס חשמל (1998) בע"מ (להלן - **הנתבעת 1**) בחנות "אפרודיטה" בקניון סטאר שופינג סנטר באשדוד.

3. הנתבעת 1 קיבלה הרשאה וזיכיון מהנתבעת 2 (להלן - **הנתבעת**) (רשת הלבשה תחתונה ואופנת נשים Afrodita) להפעלת שתי חנויות הרשת: חנות במרכז המסחרי סטאר שופינג סנטר באשדוד וחנות נוספת בקניון הסיטי באשדוד



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 48309-09-13

(הסכם הזכיון צורף כנספח ג' לתצהירי הנתבעת). הנתבעת 1 העסיקה בשתי החנויות 13 עובדות בסך הכול, לרבות התובעת. בין התובעת לנתבעת 1 התקיימו יחסי עובד ומעביד מיום 1.1.10 ועד ליום 31.10.12.

4. עקב קשיים כלכליים החליט אחד מבעלי הנתבעת 1 לסגור את החנויות המנוהלות על ידה. במחצית חודש אוקטובר 2012 נמסר לתובעת על ידי הנתבעת 1, כי תסיים את עבודתה בסוף החודש. הודעות פיטורים נמסרו גם ליתר עובדות החנות. באותו מעמד מסרה התובעת למר יורי טוקרסקי, אחד מבעלי הנתבעת 1, כי היא בהריון.

5. לאחר סגירת החנות במרכז המסחרי סטאר שופינג סנטר על ידי הנתבעת 1 עברה החנות לניהול על ידי הנתבעת. מנהלות מטעם הרשת הגיעו לחנות בתחילת נובמבר 2012 וקיימו פגישה עם כל העובדות במטרה לבחון את מקצועיותן והתאמתן לעבודה ברשת ולגבש עימן הסכם העסקה.

6. בפגישה זו, הציגה נציגת הנתבעת גב' מיראל אורן (להלן - **מיראל**) המשמשת כמנהלת משאבי אנוש והדרכה בנתבעת את הצעת הנתבעת להעסקת העובדות, ובסופה של הפגישה העובדות ביקשו לשקול את הדברים ולהודיע את החלטתן בחלוף מספר ימים. לאחר ששקלו בדברים הסכימו כלל העובדות, לרבות התובעת לקבל את תנאי העבודה שהוצעו על ידי הנתבעת ולהתחיל לעבוד בשירותה.

7. התובעת מסרה את הסכמתה להצעת הנתבעת באמצעות גב' יבגניה סיונוב אשר שימשה כמנהלת החנות (להלן - **יבגניה**) אצל הנתבעת 1 ואשר נפגשה במקביל עם נציגת הנתבעת. התובעת טוענת עוד כי הבהירה לנציגת הנתבעת באמצעות יבגניה, כי היא בהריון.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 48309-09-13

8. יום למחרת הפגישה של יבגניה עם נציגת הנתבעת, ניסתה התובעת ליצור קשר עם מיראל מאחר והאחרונה לא עדכנה את התובעת בדבר תשובתה. התובעת שלחה למיראל מסרון ובו ביקשה לדעת האם להתייצב לעבודה. מיראל ענתה לה "כי אין צורך בעובדות נוספות" (נספח ג' לתצהיר הנתבעת).

### טענות הצדדים

9. התובעת טוענת כי כל עובדות החנות, אשר הועסקו על ידי הנתבעת 1 התקבלו לעבודה אצל הנתבעת, למעט התובעת.

התובעת טוענת כי אי קבלתה לעבודה בשירות הנתבעת נעשתה בחוסר תום לב תוך כדי אפליה פסולה ועל רקע היותה בהריון.

10. הנתבעת טוענת כי היא מעסיקה כ-400 עובדות המהוות כ-97% מכלל עובדי הרשת. כל עובדות הנתבעת בחנויות הרשת, הינן נשים צעירות, יולדות מעת לעת, יוצאות לחופשות לידה וחוזרות לעבוד, כדבר שבשגרה.

11. הנתבעת טוענת כי במהלך הריאיון בין התובעת לבין נציגות הנתבעת התובעת לא נשאלה שאלה כלשהי בעניין ההריון והעניין אף לא הועלה על ידי התובעת עצמה ובעת ההיא לא היה ידוע לנתבעת כלל על עצם הריונה של התובעת.

12. הנתבעת טוענת כי בפגישה שהתקיימה בין התובעת לבין נציגות הנתבעת, דרשה התובעת לקבל תנאי שכר גבוהים מהמקובל ברשת והתנתה בכך את הסכמתה לעבודה אצל הנתבעת.

13. הנתבעת טוענת כי מנהלות הנתבעת התרשמו באותה פגישה כי התובעת הינה חסרת מוטיבציה ובעלת יכולות מקצועיות נמוכות ותודעת שירות לקויה.

14. הנתבעת טוענת שלאחר קיום הראיונות- הרשת קיבלה לשורותיה 7 עובדות מתוך 13 עובדות הזכייין.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 48309-09-13

### הכרעה

15. הזכות לשוויון בעבודה קיבלה מעמד של זכות יסוד חוקית מכוח חוק שוויון

ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998 (להלן: החוק), אשר הינו החוק המרכזי

המסדיר את הנושא (דיון בתחולת עקרון השוויון וניתוחו על פי הוראות החוק

ראו בג"צ 4191/97, אפרים רקנט ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד

נד(5) 330).

הטעמים האסורים בהפליה על פי החוק מנויים בסעיף 2(א) לחוק, הקובע,

בנוסחו כיום, הם:

"לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית,

מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם

הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או

שירותם במילואים...בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה".

החריג לכלל קבוע בסעיף 2(ג), ולפיו:

"אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאופיים או ממהותם

של התפקיד או המשרה".

16. הנה כי כן, סעיף 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות אוסר על הפליה בין עובדים בשל

הריון או היותם הורים בכל הקשור לקבלה לעבודה.

בסעיף 9 לחוק נקבע נטל ההוכחה:

"(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא

חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –

(1) לעניין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או

השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעביד לגביהם



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 48309-09-13

1 **תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי העניין, הוכיחו כי נתקיימו**  
2 **בהם התנאים או הכישורים האמורים;**  
3

4 17. מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על המעסיק.  
5 המחוקק נתן את דעתו לקושי בהוכחת טענת ההפליה, ולכן אין הוא מטיל חובה  
6 על העובד להוכיח פוזיטיבית את טענת ההפליה, אלא נקבע כי על העובד להוכיח  
7 כי לא הייתה קיימת עילה ברורה לאי קבלתו לעבודה על פי התנהגותו או מעשיו,  
8 ולאחר מכן עובר הנטל על כתפי המעסיק. על כן, בשלב הראשוני, על העובד  
9 להביא ראשית ראיה בלבד.  
10 רק לאחר שעמד העובד בנטל זה והציג ראשית ראיה לקיומה של עילה לכאורה  
11 לאי קבלה לעבודה מחמת הפליה אסורה, עובר הנטל על כתפי המעסיק לסתור  
12 את טענות העובד ולהוכיח כי לא פעל מתוך הפליה אסורה על פי עילות ההפליה  
13 המנויות בסעיף 2 לחוק.  
14

### מן הכלל אל הפרט

15  
16 18. בשים לב לסעיף 9 (א)(1) לחוק השוויון על התובעת להראות תחילה כי נתקיימו  
17 בה התנאים או הכישורים לקבלתה לעבודה אצל הנתבעת.  
18 התובעת טוענת בתצהירה כי השיחה עם מיראל נציגת הנתבעת בקשר להמשך  
19 העסקתה הייתה קצרה והתנהלה באווירה נעימה וכי היא אמרה למיראל שהיא  
20 רוצה לעבוד ויש לה את כל המוטיבציה והניסיון הדרוש. היא עובדת בעבודה זו  
21 כבר שלוש שנים ויורי (המעסיק הקודם) היה מאוד מרוצה ממנה (סעיף 16  
22 לתצהירה).  
23

24 19. בנוסף מציינת התובעת כי מאותה שיחה קצרה לא ניתן היה להתרשם איזו  
25 תודעת שירות יש לה ומהי היכולת המקצועית שלה. לטענתה, לא נשאלה שאלות  
26 מקצועיות וכן לא נצפתה בזמן עבודה בחנות, שכן כאשר הגיעו נציגי הנתבעת  
27 החנות כבר היתה סגורה: **"עבדתי עד אותה נקודת זמן כמעט 3 שנים וברור**  
28 **שאם הייתי כל כך גרועה היו מפטרים אותי. וחץ מזה איך זה מסתדר עם**  
29 **העובדה שאחר כך מיראל התקשרה אליי והציעה לי לעבוד?"** (סעיף 17).



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 48309-09-13

1 "אם לא הייתי מתאימה הייתה אומרת לי תודה רבה" (חקירה נגדית- עמ' 8,  
2 שורות 24-25). יתר על כן, מבחינת תלושי השכר שצירפה התובעת ניתן לראות  
3 כי בכל חודש הייתה מקבלת בונוס על מכירות הנע בין 500-1000 שקלים.  
4

5 20. לנוכח האמור לעיל, אנו מוצאים כי התובעת הוכיחה לכאורה את התאמתה  
6 לתפקיד כפי שנקבע על ידי הנתבעת, ובכך הציגה ראשית ראיה לקיומה של עילה  
7 לאי קבלתה לעבודה מחמת הפליה אסורה. בנסיבות אלו עובר הנטל אל הנתבעת  
8 להוכיח כי התובעת לא הופלתה לרעה מחמת היותה בהריון.  
9

### הנימוקים לאי קבלת התובעת לעבודה

10 21. התובעת מצביעה על העובדה כי **כל עובדות החנות מלבדה התקבלו לעבוד אצל**  
11 **הנתבעת, כמבססת את טענתה בדבר הקשר בין הפיטורים להיריון. מיראל**  
12 **מתייחסת לכך בעדותה כדלקמן:**  
13 **ש. "חוץ מהתובעת, כל שאר העובדות שהועסקו ע"י יורי בחנות והשיבו בחיוב**  
14 **להצעה, המשיכו לעבוד בחנות?**  
15 **ת. למעט בחורה אחת בשם מרים. הייתה עוד אחת, אני לא זוכרת את**  
16 **שמה...ראיינתי 6-7. מתוך אלה שראיינתי, רק התובעת הייתה זאת שלא**  
17 **התקבלה לעבודה".**  
18

19 בהמשך העדות מיראל הודתה שמרים לא רצתה להמשיך מיוזמתה ועוד בחורה  
20 בשם רותי כלל לא הגיעה לראיון (חקירה נגדית עמ' 21, שורות 1-21). גם יבגניה  
21 שעבדה בחנות וניהלה אותה עבור הנתבעת 1 העידה כי כל העובדות שעבדו איתה  
22 עברו לעבוד אצל הנתבעת (עמ' 15 שורות 2-3).  
23

24 אשר על כן, משהנתבעת היא העובדת היחידה שלא התקבלה לעבודה אצל  
25 הנתבעת, מוטל הנטל על הנתבעת להראות שנפל פגם בכישוריה של התובעת  
26 אשר מנע מהנתבעת לקבלה לעבודה. ככל שהנתבעת לא תוכיח זאת, המסקנה  
27 היחידה המתבקשת מכך תהיה שהיא לא התקבלה לעבודה בשל הריונה.  
28

29 22. מיראל סיפרה בתצהירה כי בראיון עם התובעת מיום 1.11.12 היא התרשמה כי  
30 התובעת הינה בעלת מוטיבציה נמוכה לעבודה, חסרת אנרגיות, בעלת יכולות



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 48309-09-13

- 1 מקצועיות נמוכות ותודעת שירות לקויה. במקביל ציינה מיראל כי קיבלה  
2 משובים שליליים ביחס לתפקודה המקצועי של התובעת וביחס לא נאות כלפי  
3 לקוחות. נוכח האמור לעיל, היא התרשמה כי התובעת אינה מתאימה לעבודה  
4 בנתבעת (סעיף 20).  
5
- 6 23. מיראל אישרה בחקירתה כי ערכה תרשומות לראיונות שערכה עם העובדות  
7 ביום 1.11.12, **התרשומת הרלוונטית לענייננו לא הובאה לעיוננו** (עמ' 19 שורות  
8 27-31). בתצהירה ציינה מיראל כי התקבלו משובים שליליים אודות התובעת,  
9 אך **משובים אלה לא הוצגו** (עמ' 20 שורה 24).  
10 מיראל אישרה בחקירתה כי **לא בדקה מה היקף הבונוסים שהתובעת קיבלה**  
11 **במהלך עבודתה אצל יורי** (עמ' 22 שורה 11, 23-24).  
12 בנוסף, בחקירתה אישרה מיראל כי **מעולם לא שוחחה אישית עם המעסיק**  
13 **הקודם (יורי) על העובדות, לרבות התובעת** ועל כן לא יכלה להתרשם ממנו  
14 אודות התובעת (עמ' 20 שורה 29) **"שמואל הבעלים של הרשת למעשה היה**  
15 **בקשר עם יורי כדי לקבל המלצות על אותן עובדות"** (עמוד 20 שורות 24-25).  
16 שמואל לא הובא לעדות, על כן איננו מה עלה בשיחה בינו לבין יורי והאם שיחה  
17 כזו בכלל התקיימה. מכל מקום, **ההמלצות השליליות לטענת מיראל (עמ' 23**  
18 **שורות 12-14) לא הוכחו.**  
19
- 20 24. בעוד שבתצהירה ציינה מיראל את בקשותיה המוגזמות של התובעת לשכר גבוה  
21 כסיבה לאי קליטתה לעבודה, הרי שבחקירתה הנגדית העידה אחרת: **"זו אחת**  
22 **הסיבות, אבל היא הכי פחות רלוונטית...לומר לך שבגלל הנושא של השכר היא**  
23 **לא התקבלה - זה לא נכון"** (עמ' 23 שורה 19-24).  
24 מכאן יוצא כי, הנתבעת לא הוכיחה את הטענות המגלות חוסר שביעות רצון  
25 מתפקודה של התובעת, וזאת ללא שהובאה ולו ראשית ראייה לכך.  
26
- 27 25. כזכור התובעת, הכחישה מכל וכל את טענות המעסיק בדבר אי קבלתה לעבודה  
28 מחמת תפקוד לקוי. היא טענה לפנינו, כי לא התקבלה לעבודה אצל הנתבעת אך  
29 מחמת הריונה. העובדת טוענת כי בשיחה עם יבגניה היא ביקשה להעביר



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 48309-09-13

לנציגות הנתבעת כי היא מקבלת את הצעתה ורוצה לעבוד בשירות הנתבעת וכן ביקשה למסור דרך יבגניה כי היא בהריון.

בחקירתה העידה יבגניה כי דיברה עם מירב (מנהלת החנות מטעם הנתבעת) בשמה של התובעת, והבהירה כי התובעת מקבלת את הצעת הנתבעת וכן ציינה כי התובעת בהריון "דיברתי עם מירב שנטלי מוכנה לעבור...ש. ידעת שנטלי בהריון? ת. אני כן ידעתי...ש. אמרת את זה למירב? ת. כן" (עמ' 14 שורות 17-25). מיראל אישרה כי מירב עדכנה אותה אודות השיחה עם יבגניה:

**"ש. מתי השיחה מתקיימת?"**

**ת. אני חושבת שביום שישי."** יצוין כי על אף שתוכן השיחה שהתקיימה בין יבגניה למירב הינו בגדר מחלוקת בין הצדדים, נמנעה הנתבעת מלהעיד את מירב בתיק דנן.

26. ועל אי הבאת עד כבר נאמר:

**"אי הבאת עד רלוונטי מעוררת, מדרך הטבע, את החשד, כי יש דברים בגו וכי בעל הדין, שנמנע מהבאתו, חושש מעדותו מחשיפתו לחקירה שכנגד" וככלל, אי העדת עד רלוונטי "יוצרת הנחה לרעת הצד שאמור היה להזמין..." (רע"א 641/87 קלוגר נ' החברה הישראלית לטרקטורים וציון בע"מ, פד"י מד(1) 245).** הלכה מושרשת היא כי אי הבאתו של עד רלבנטי יוצרת הנחה כי אילו הושמע העד היה בכך כדי לתמוך בגרסת היריב וכי הסיבה לאי הבאתו הינה החשש של בעל הדין מעדותו ומחשיפתו לחקירה שכנגד. לנוכח האמור, אי הבאתה של מירב להעיד, שהיא ללא כל ספק עדה רלוונטית בתביעה שלפנינו, פועלת לחובת הנתבעת. מכאן, עולה המסקנה כי הנתבעת ידעה על הריונה של התובעת.

27. לאור כל המפורט לעיל, התובעת הייתה העובדת היחידה שלא התקבלה לעבוד בנתבעת, על אף שענתה לדרישות התפקיד כפי שנקבעו על ידי הנתבעת והביעה את רצונה לעבוד בנתבעת וקיבלה את תנאיה. הנתבעת לא הוכיחה כי נפלו פגמים בעבודתה ובתפקודה של התובעת. קיבלנו את גרסת התובעת שטענה כי העבירה את רצונה לעבוד בנתבעת ואת דבר היותה בהריון ליבגניה מנהלת החנות ושזו העבירה את הדברים לנציגת הנתבעת, מירב. נציגת הנתבעת, מיראל



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 48309-09-13

אישרה שהתקיימה שיחה בעניין זה בין יבגניה למירב. על כן, מצאנו כי הובא  
לידיעתה של הנתבעת כי התובעת הייתה בעת הרלוונטית בהריון.

**אי לכך, שוכנענו, כי הנתבעת לא קיבלה את התובעת לעבודה מחמת היותה  
בהריון. בכך, הפרה הנתבעת את הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.**

### הפיצוי

28. בסעיף 25(ג) לכתב התביעה, התובעת תובעת פיצוי בגין הפסד השתכרות עד  
הלידה ואחריה וכן פיצוי בגין נזק לא ממוני בסך 100,000 ש"ח בהתבסס על  
הוראות סעיף 19 לחוק עבודת נשים ואו על בסיס סעיף 10א לחוק שוויון  
הזדמנויות בעבודה ו/או בגין חוסר תום הלב וכן בגין עוגמת הנפש שנגרמה  
לתובעת.

ראשית, נבהיר הפיצוי המתייחס להפסדי שכר מכוח חוק עבודת נשים אינו  
רלוונטי לנתבעת, באשר החוק מתייחס למצב של פיטורים ולא אי קבלה  
לעבודה. פיצוי זה ניתן לתבוע מהנתבעת 1, אך בסיכומיה התובעת דרשה זאת  
רק מהנתבעת ועל כן לא ניתן לפסקו.

סעיף 10 (א) 1 לחוק (בתקופה הרלוונטית למועד הגשת התביעה) קבע כך:  
"לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת חוק  
זה והוא רשאי –

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות  
העניין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין  
לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 120,000 ש"ח ללא הוכחת נזק".

29. סעיף 10 לחוק נותן בידי בית הדין סמכות לפסוק פיצויים בגין הפרת הוראות  
החוק וזאת אף אם לא הוכח נזק ממון, כל זאת בשיעור שיראה לו בנסיבות  
העניין. מטרת סעיף זה היא בין היתר עונשית והרתעתית.

בנסיבות העניין משהחוק בא להזהיר מפני חומרת האפלייה ולהבטיח הגנה  
משפטית באמצעות פסיקת פיצויים אפקטיבית ולא סמלית אנו פוסקים



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 48309-09-13

לתובעת פיצוי בסך של 50,000 ש"ח וכן פיצוי נוסף בגין עגמת הנפש שנגרמה לתובעת עקב התנהגותה של הנתבעת בסך 20,000 ש"ח.

30. החברה טענה כי התנהלות התובעת- הגשת תלונה ותביעה בחוסר עילה גרמו לה הוצאות משפט רבות ואובדן זמן עבודה. החברה כימתה את שווי עבודת צוות החברה בסך כולל של 22,000 ש"ח; שווי שעות עבודת מנהל הרשת- 15,000 ש"ח; הוצאות משפטיות- 11,000 ש"ח; וסכום בגין פגיעה בתדמית- סך הכול 70,000 ש"ח. החברה בקשה לקזז סכום זה מכל סכום שייפסק לטובת התובעת. אנו דוחים טענה זו, מקום בו לא הובאה ראשית ראיה לנזק שנטען על ידי החברה וזאת נוסף על כך כי נוכחנו כי נפל פגם בהתנהלות החברה שמכוחו מוצדקת הייתה הגשת התביעה.

31. התובעת עתרה לעוד לתשלום מהנתבעת 1 על הפרשי פיצויי פיטורים, פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה ופידיון דמי הבראה. **משלא הוגש כתב הגנה מטעם הנתבעת 1 נפסוק סכומים אלו לתובעת.**

### סוף דבר

32. **הנתבעת 2 תשלם לתובעת את הסכומים הבאים :**  
פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה – 50,000 ש"ח.  
פיצוי עבור עוגמת נפש- 20,000 ש"ח.  
סכומי הפיצוי יישאו ריבית והצמדה כחוק מהיום ועד התשלום בפועל.  
משהתובעת יוצגה על ידי הסיוע המשפטי, אין צו להוצאות.

33. **הנתבעת 1 תשלם לתובעת את הסכומים הבאים :**  
א. הפרש בגין פיצויי פיטורים- 2569 ש"ח.  
ב. פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה- 1825 ש"ח.  
ג. פדיון ימי הבראה- 1500 ש"ח.

כל הסכומים יישאו ריבית והצמדה כחוק מיום 31.10.12 ועד התשלום בפועל.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 48309-09-13

1 ניתן היום, י"ז י"ז אלול תשע"ה, (01 ספטמבר 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

2

-----

נציג ציבור (מעסיקים)  
גב' שרית חן

אילן סופר, שופט

נציג ציבור (עובדים)  
מר משה זיכרמן

3

4