



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 3550-09 שכארנה נ' חברת שפיר הנדסה אזרחית וימית בע"מ

בפני כב' השופטת שרה שדיאור - דן יחיד

תובע מוחמד שכארנה  
ע"י ב"כ עו"ד לביב חביב

נגד

נתבעת חברת שפיר הנדסה אזרחית וימית בע"מ  
ע"י ב"כ עו"ד מירב משהיוף

### פסק דין

- 1  
2 בפני בית הדין תביעת התובע לתשלום פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת, גמול שעות נוספות,  
3 ופיצוי בגין אי הפרשות לקופת גמל.  
4 הנתבעת טוענת כי התובע זנח את עבודתו ולא עבד ברצף ולכן אינו זכאי לפיצויי פיטורים ולדמי  
5 הודעה מוקדמת. עוד טענה כי כל זכויותיו שולמו לו במלואן ויש לדחות את יתר רכיבי תביעתו.  
6  
7 **העובדות**
- 8 .1 התובע עבד כנהג משאית במחצבה ששייכת לנתבעת - שפיר הנדסה אזרחית וימית בע"מ  
9 (להלן: "הנתבעת").  
10 .2 הנתבעת דיווחה על העסקת התובע לשירות התעסוקה בין החודשים ספטמבר 1998 ועד  
11 לאוגוסט 2004, כאשר במהלך תקופה זו חלו הפסקות בעבודתו של התובע.  
12 .3 תביעת התובע, בגין התקופה טרם 15.11.02, התיישנה.  
13 .4 הנתבעת הוציאה לתובע ביום 1.9.04 מכתב הנושא את הכותרת "אי הגעה לעבודה" לפיו  
14 מאחר ולא הופיע לעבודתו, ומבירור עימו עלה כי החליט לעזוב, רואים אותו כמתפטר  
15 (נספח ב' לכתב ההגנה).  
16 .5 התובע קיבל תשלומים משירות התעסוקה (נספח א' לכתב ההגנה).  
17 .6 התובע הגיש תביעתו זו למעלה מחמש שנים לאחר שיחסי עובד-מעביד הסתיימו.  
18  
19 **המחלוקת**
- 20 .1 מה היה שכרו הקובע של התובע ומהו היקף שעות העסקתו.  
21 .2 מהי תקופת העבודה של התובע והאם עבד ברציפות במשך כל התקופה.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 3550-09 שכארנה נ' חברת שפיר הנדסה אזרחית וימית בע"מ

- 1 .3 מהן נסיבות סיום עבודתו של התובע והאם יש לראות אותם כפיטורים או כהתפטרות.
- 2 כפועל יוצא, האם זכאי התובע לפיצויי פיטורים ולפיצוי חלף הודעה מוקדמת וככל שכן,
- 3 באיזה שיעור.
- 4 .4 האם התובע הועסק בשעות נוספות והאם הוא זכאי לתמורה בגינן ובאיזה שיעור.
- 5 .5 האם נכונה טענת התובע כי הופרשו לתובע הפרשות בחסר לקופת גמל והאם הוא זכאי
- 6 לפיצוי בשל כך.
- 7
- 8

### הכרעת הדין

#### תקופת עבודתו של התובע

- 12 .1 התובע טען כי עבד ברצף בנתבעת החל מחודש 6/1998 ועד לחודש 8/2004.
- 13 הנתבעת טענה כי התובע לא עבד ברציפות במהלך התקופה הרלבנטית, וכי חלו הפסקות
- 14 העולות על שלושה חודשים, ולפיכך נותקו יחסי עובד-מעביד.
- 15
- 16 .2 פירוט התקופות בהן הועסק התובע בנתבעת מצוי בדו"ח שירות התעסוקה (נספח א' לכתב
- 17 ההגנה), ממנו עולה כי התובע לא עבד ברצף בנתבעת:
- 18 התובע לא עבד כלל מחודש 3/2001 ועד חודש 9/2002, כלומר הפסקה של שנה וחצי.
- 19 התובע לא עבד מחודש 4/2003 ועד לחודש 7/2003.
- 20 התובע לא עבד כארבעה חודשים מחודש 3/2004 עד לחודש 7/2004.
- 21 בחודש 8/2004 התובע עבד 17 ימים.
- 22
- 23 .3 מנתונים אלו, שלא הופרכו, עולה כי התובע לא עבד ברציפות וכי בתקופת עבודתו חלו
- 24 הפסקות העולות על שלושה חודשים ומשכך, יחסי עובד-מעביד בינו לבין הנתבעת נותקו
- 25 בתקופות אלו.
- 26
- 27 .4 התובע טען כי הדיווחים של שירות התעסוקה אינם משקפים את תקופת עבודתו, היקפה
- 28 ושכרו. אין לקבל טענה זו. דוחו"ת שירות התעסוקה צורפו כבר בשלב ראשון לכתב ההגנה,
- 29 כך שהיה לתובע זמן להיערך ביחס לתוכנם.
- 30 התובע לא הוכיח כי הנתונים אינם מדויקים או אינם משקפים את המציאות ולא סתר
- 31 כלל את הנתונים, אף לא בראשית ראייה כאשר על דיווחי שרות התעסוקה חלה חזקת
- 32 התקינות.
- 33



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 3550-09 שכארנה נ' חברת שפיר הנדסה אזרחית וימית בע"מ

- 1 יתר על כן, התובע צירף לכתב התביעה תלוש של שירות התעסוקה לחודש ינואר 2004.  
 2 משהמידע בו תואם בדיוק את האמור בדו"ח השירות לחודש זה, הרי שמסמך מטעמו של  
 3 התובע מתקף את רישומי שירות התעסוקה.  
 4 בתחתית התלוש יש "דיווח העסקה – שנה נוכחית" ו- "דיווח העסקה -שנה קודמת"  
 5. התבוננות בתלוש בדיווח העסקה לשנת 2003 מצביעה על שלושה חודשי היעדרות מתוכם  
 6 שניים ברצף וגם על חודשים עם ימי עבודה מועטים. (נוב'). משכך מידע זה היה בידי עוד  
 7 קודם, בעת קבלת התלושים. מדובר בחודשים מאי ויוני 2003 מידע המתיישב עם סעי' 12  
 8 לתצהירו בו הוא מאשר שנעדר בשל הסגר וחזר אח"כ כמו כל העובדים. גרסה זו מחזקת  
 9 את טענת הנתבעת כי איפשרה לחזור וכי בסוף ההעסקה התובע הוא שלא חפץ לשוב. (ראה  
 10 סעי' 13 לתצהירו בו מציין שעובדים חזרו כבר במאי ואילו הוא המתין עד אוגוסט.  
 11 בנוסף בסעיף 8 לתצהירו אישר כי החתים כרטיס נוכחות. כך שיש בסיס דווח לרישומים  
 12 על כן התובע עבד בתקופות ובימים המדווחים לשירות התעסוקה.  
 13
- 14 5. לאור האמור, אין רציפות בתקופת עבודתו של התובע בנתבעת כטענתו מ-6/1998 עד  
 15 8/2004. בתקופה הרצופה האחרונה לא עבד שנה ברציפות. עבד מ-10/2002 עד 2/2004,  
 16 (במאי ויוני 2003 לא עבד-אך אין הפסקת רציפות). אולם, הפסיק בפברואר וחזר ועבד חצי  
 17 שנה אח"כ בחודש 08/2004 בלבד, ועל כן אינו זכאי לפיצויי פיטורים.  
 18
- 19 6. דין התביעה לפיצויי פיטורים להידחות בהעדר שנה מלאה בתקופת העבודה האחרונה או  
 20 בסמוך לה.  
 21
- 22 7. למעלה מהצורך יודגש כי התובע טען שחרף נספח ב' לכתב התביעה, ששלחה אליו הנתבעת  
 23 , בו כתוב: " לאור העובדה כי אינך מגיע לעבודה מזה מספר ימים, ולאחר בירור עמך נודע  
 24 לי שהחלטת לעזוב את העבודה. אנו רואים את אי הגעתך כהתפטרות מהעבודה", מדובר  
 25 בפיטורין. התובע לא התייצב לאחר קבלת המכתב (1/9/04) ולא התייחס אליו כלל  
 26 בתצהירו אף שצורף לכתב ההגנה. התעלמות זו תפעל לטובת הנתבעת ביחס לתוכן המכתב  
 27 ונסיבות כתיבתו.  
 28
- 29 8. גם לגופו של עניין לא מצאנו כי מדובר בפיטורים.  
 30 התובע טען כי ההפסקות בתקופת עבודתו נגרמו עקב סגרים שהוטלו.  
 31 עד הנתבעת, מר אבי ששון, מנהל המחצבה בתקופה הרלבנטית, התייחס לעניין זה בעדותו:  
 32 "ש. אתה אומר שבאותה תקופה החזרת את כל העובדים, כל מי שרצה לחזור,  
 33 והתובע לא רצה לחזור, אז הוא לא היחיד שנעדר באותה תקופה.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 3550-09 שכארנה נ' חברת שפיר הנדסה אזרחית וימית בע"מ

- 1 ת. אסביר, סגר זה משהו שלא אנו יזמנו אותו. אנו כעסק ניזוקנו ממנו, העובדים  
 2 שלי מהשטחים שעבדו אצלי נזוקו בדיוק כמוני, הם היו מגיעים למחסום והיו  
 3 אומרים להם היום סגר והחזירו אותם הביתה. אם הסגר נמשך חודש חודשיים  
 4 שלשה בגלל פיגועים, או שבועיים או יומיים אני לא החלטתי מבחינתי הם היו  
 5 במצבת. כל אימתי שהסתיים הסגר ציפיתי לקבל אותם חזרה, עובד כמו מוחמד  
 6 הוא מפעיל כלי של 650 אלף דולר, בערך, אם הוא לא מגיע הכלי עומד, אין לי  
 7 רזרבות של אנשים, המצבת מוגבלת.  
 8 ש. הסגרים האלה היו חלק מתנאי העבודה של תושבי השטחים.  
 9 ת. התמודדנו עם זה והשארנו את העובד בעבודה, והחזרנו את כל מי שרצה לחזור,  
 10 היתה אנתיפדה מעל שנה, ב 2004 התובע בחר לא לחזור, וכשהוא רצה לחזור  
 11 בחודש תשיעי הוא פנה אלי דרך חאתם. חאתם פנה אלי ואמר לי שמוחמד  
 12 במצוקה כלכלית. תחזיר אותו לעבודה."  
 13 (עמ' 18 ש' 12 ואילך).  
 14 כפי שצינו לעיל גרסה זו של הנתבעת קיבלה חיזוק בתצהיר ועדות התובע.  
 15
- 16 9. בנוסף, הפסיקה קובעת כי כאשר סיום עבודתו של העובד נבע אך ורק בשל מניעה  
 17 אובייקטיבית אמיתית, אין לחייב את המעביד בתשלום פיצויי פיטורים.  
 18 בפסק דין עע 1344/00 מועצה מקומית ערערה נ' טאהר אמן אבו הייזם (2005) 682 קבעה  
 19 כבי השופטת נילי ארד (כתוארה דאז) את הדברים הבאים:  
 20 "המסקנה המתבקשת היא, כי בבחינתן של השלכות הסגר על חובות הצדדים  
 21 לחוזה העבודה והכיוותיהם תיבדק - על רקע התשתית העובדתית המוכחת -  
 22 התנהגות המעסיק ועובדו ותרומתם להיעדרות העובד מעבודתו: האם עשה  
 23 המעסיק כל הניתן וכל הנדרש ממנו אצל הרשויות המוסמכות כדי להעביר את רוע  
 24 הגזירה ולאפשר לעובדיו להגיע לעבודה חרף הסגר; יוזמתו של המעסיק ותרומתו  
 25 להפסקת העבודה יכול ותהייה אקטיבית, בכך ש"תרם" בהתנהגותו לכך שהעובד  
 26 לא הורשה להיכנס לתחומי ישראל בעת הסגר; יכול ותעטה לבוש פסיבי, בין  
 27 היתר במחדליו לגרום למתן היתר כניסה לישראל לעובדו חרף הסגר; או שמא  
 28 נמנעה כניסתו של העובד לישראל והיעדרותו מן העבודה כתוצאה מכך מאילווצים  
 29 חיצוניים-אובייקטיביים שלמעסיק או לעובדו לא הייתה כל אפשרות להשפיע  
 30 עליהם. כל אלה הם סממנים להטלת אחריות על המעסיק להפסקת עבודתו של  
 31 העובד או לפטור הימנה, משהוברר כי לא היה בידו לעשות דבר מול המציאות  
 32 הביטחונית והסגר שהוכרז. ודוק, אמות מידה אלה יחולו, בהתאמה הנדרשת  
 33 לעניין הנדון, על מגוון השיבושים שנפלו ביחסי העבודה בעקבות הסגר. בהקשר  
 34 זה אין נפקא מינה אם מחמת היעדרות החליט המעסיק על הוצאתו של העובד



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 3550-09 שכארנה נ' חברת שפיר הנדסה אזרחית וימית בע"מ

- 1 לחופשה ללא תשלום...; אם נמנע מלשלם לו שכרו כמו בענייננו; או אם החליט  
 2 לפטרו משקלו כל הקיצין,..."  
 3 (סעיף 12 לפסק דינה, דגש שלי – ש.ש.).  
 4
- 5 10. למצב זה התייחס בפסק הדין גם כב' הנשיא ס. אדלר ואמר:  
 6 "... משקיים סגר ונמנעת כניסתם של כל העובדים תושבי יהודה ושומרון (להלן –  
 7 יו"ש) לתחומי מדינת ישראל קיימת מניעות לבצע את חוזה העבודה בין העובד  
 8 לבין מעסיקו. חוזה העבודה בין המעסיק לבין העובד תושב יו"ש מושעה בגלל  
 9 המניעה לקיומו ובזמן השעיית חוזה אין המעסיק חייב לשלם לעובד שכר וזאת  
 10 בדומה למקרה של עובד הנמצא בחופשה ללא תשלום. במצב שהעובד תושב יו"ש  
 11 אינו יכול להגיע לעבודתו בישראל בגלל סגר מוחלט, לא יכול המעסיק לפעול על-  
 12 מנת להשיג אישור כנסיה לעובדיו תושבי יו"ש. כל פעולה שיעשה לא תוכל לסייע  
 13 לעובד להגיע למקום העבודה. במקרה כזה המעסיק מוכן להעסיק את העובד, אך  
 14 העובד אינו מגיע לעבודה. יתרה מזו, אל מול הנזק שנגרם לעובד שלא משתכר  
 15 בשל אי-הגעתו למקום העבודה סובל אף המעסיק מנזקים הנגרמים כתוצאה  
 16 מאי-הגעת העובד, ובמקרים מסוימים אף מהצורך בהעסקת עובד אחר תחתיו.  
 17 שעה שהמצב נכפה על שני הצדדים, בשל סיבות ביטחוניות, אין מקום לקבוע כי  
 18 נזקו של העובד עולה על נזקו של המעביד. מכל הטעמים הללו לא יהיה זה הוגן או  
 19 מוצדק כלכלית לחייב את המעסיק בתשלום בגין אי-עבודה."  
 20 (פיסקה 2 לפסק דינו, דגש שלי – ש.ש.).  
 21
- 22 11. פסק דין עע (ארצי) 256/08 מחמד בשיר קוקא ו-16 אח' נ' יוסי שורץ, (2011) (פורסם  
 23 בנבו) סיכם את ההלכה הנוהגת וקבע כי במצב שבו נמנע מן העובדים תושבי השטחים  
 24 להגיע למקום עבודתם בשל סגר שהוטל על השטחים, אף על פי שהיו בידיהם ההיתרים  
 25 הנדרשים, אין מקום לחייב את מעסיקתם בתשלום פיצויי פיטורים. (ראה גם ע"ע 450/08,  
 26 **סולל בונה פיתוח וכבישים בע"מ - נצרי אלחאג' ואח',** לא פורסם, ניתן ביום 10.1.2011)  
 27
- 28 12. נוכח הפסיקה, אין לחייב את הנתבעת בפיצויים בגין ההפסקות שנגרמו בעבודת התובע  
 29 בשל הסגר. הנתבעת הוכיחה שהחזירה אחרי הסגר. התובע לא הוכיח בפנינו שרק בגלל  
 30 הסגר לא התייצב ויש לראות בהפסקות מטעמו כגורם שניתק את יחסי העובד-מעביד בין  
 31 הצדדים ולא רק בשל מניעה אובייקטיבית אמיתית ולפיכך התובע התפטר בתקופת  
 32 עבודתו האחרונה בה לא השלים ממילא שנת עבודה. משכך אף אם היה מוכיח כי פוטר,  
 33 מה שלא הוכח בפנינו, אין הוא זכאי לתשלום פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת  
 34 בהתאם להלכה ולעובדות.  
 35



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 3550-09 שכארנה נ' חברת שפיר הנדסה אזרחית וימית בע"מ

13. התובע התייחס להפסקתו האחרונה מחודש 2/2004 עד לחודש 8/2004 וטען כי התובעת, למרות שהחלה להחזיר את עובדי השטחים החל מחודש 5/2004 לעבודה, אליו לא פנתה (עמ' 7 ש' 14-16).
- לנוכח בקשת התובע, הנתבעת הסכימה לקבל את התובע חזרה לעבודה בחודש 8/2004 וזאת למרות שמשרתו אוישה על ידי עובד אחר ולכן התקבל לעבודה בתפקיד אחר. בעדותו אישר כי פנה לנתבעת באוגוסט (עמ' 8 ש' 1-2). כלומר למרות שהיתה לתובע האפשרות לחזור לנתבעת עוד קודם, השתהה, ובעניין זה אין לו להלין אלא על עצמו.
14. על מנת שניתן יהיה להגדיר סיומם של יחסי עבודה כפיטורים או התפטרות, יש צורך במתן ביטוי ברור לכוונה לסיים יחסים אלו, על דרך של פעולה אקטיבית (עע (ארצי) 256/08 מחמד בשיר קוקא נ' יוסי שורץ, 2011).
- בענייננו, לא שוכנענו כי היה מעשה של פיטורים מצד הנתבעת ההיפך, היא קיבלה אותו בחזרה. אין בנספח ב' לכתב התביעה די כדי להוכיח כי התובע פוטר אלא כי חדל לבוא ולא התייצב. המכתב נכתב בזמן אמת ובו נאמר כי מאחר והתובע לא הגיע לעבודה מספר ימים, ולאחר ברור עימו, רואים את התובע כמי שזנח את עבודתו. התובע לא הגיב למכתב זה כלל ולא חלק על האמור בו ולכן יש לראותו כמי שהסכים לאמור בו כי התפטר.
- התובע אישר שקיבל את המכתב.
- עוד, תביעה זו הוגשה חמש שנים לאחר מכן, כך שלא חלק על תוכנו כל תקופה זו.
15. נוכח כל האמור לעיל תביעת התובע לתשלום פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת, נדחית.
- האם התובע עבד שעות נוספות?**
16. התובע טוען כי בכל תקופת עבודתו עבד בין השעות 6:00 ל-16:00 ועל כן הוא זכאי לתשלום בגין שעות נוספות.
- התובע התייחס לכך בעדותו ואמר:
- "ש. היו פעמים שהתעכבת במחסום**
- ת. כן, היו פעמים. אם היינו מתעכבים – לא הגענו בשש, אך זה לא היה כל יום."**
- (עמ' 6 ש' 10-12).
- בכך, הופרכה גרסתו לפיה עבד במתכונת קבועה יומיומית.
17. מר ששון בעדותו הסביר כי המשמרת ולא משך עבודתו של התובע היתה בהיקף של 10 שעות:
- "ש. למה לא אמרת שהם יעבדו משש עד ארבע"**



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 3550-09 שכארנה נ' חברת שפיר הנדסה אזרחית וימית בע"מ

- 1 ת. שש עד ארבע זה המשמרת ויש לנו משמרת נוספת, המשמרות מוגדרת עשר שעות אך  
 2 לא כל העובדים עובדים עשר שעות. יש עובדים מעטים שמפעילים את מתקני הגריסה  
 3 והם עובדים עשר שעות והתובע לא היה ביניהם."  
 4 (עמ' 16 ש' 24-17).  
 5 עדותו לא נסתרה.  
 6
- 7 18. עוד עולה מעדותו של התובע כי תבע תשלום בגין 40 שעות נוספות גם בחודשים בהם עבד  
 8 מספר ימים בודדים (עמ' 9 ש' 24-26) דהיינו בהם לא התקיימה אותה מתכונת נטענת.  
 9
- 10 19. מתלוש השכר היחיד של חודש ינואר 2004 שהוצג בפנינו ע"י התובע (נספח לכתב התביעה)  
 11 עולה כי לתובע שולם בגין שעות נוספות. הנטל מוטל על כתפיו להצביע על תשלום שעות  
 12 נוספות בחסר. זאת לא עשה. על כן תביעתו זו נדחת.  
 13
- 14 20. הנתבעת צירפה תלושי שכר נוספים של התובע לסיכומיה לראשונה. לא נוכל לקבלם  
 15 כראיה משהוגשו בסיכומים. אולם משהוגש תלוש בכתב התביעה שבו שולמו שעות נוספות,  
 16 ואף מהתלושים שצורפו על ידי הנתבעת עולה כי לתובע שולם בגין שעות נוספות, אזי אין  
 17 בהם כדי לשנות את מסקנתנו להלן כי ככל שביצע שעות נוספות שולמו לו. התלושים היו  
 18 בידיעת התובע ומשהם בשירות התעסוקה גם היו בהישג ידו, והנטל על כתפיו.  
 19
- 20 21. הצדדים לא חלקו על נכונות האמור בהם (ר' החלטת בית הדין מיום 27.6.11) ולכן יש  
 21 לראות בתלוש לחודש ינואר 2004 שהוגש על ידי התובע לכתב תביעתו, כתומך בגרסת  
 22 הנתבעת לפיה לתובע שולם בגין שעות נוספות.  
 23
- 24 22. בתקופה נשוא הליך זה חלה ההלכה בפסיקה כי התובע גמול שעות נוספות חייב להוכיח לא  
 25 רק את העובדה שעבד בשעות נוספות, אלא גם את מספר השעות הנוספות שעבד בפועל  
 26 [דב"ע לב/32 – 3 פרוימוביץ – ישראל בר אדון, פד"ע ד' 39; עע 300360/98 נחום צמח –  
 27 ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ, ניתן ביום 30.4.2002]. החרגי לכלל זה, הוא הזכאות  
 28 לגמול שעות נוספות כאשר הוכחה מתכונת עבודה קבועה (עע (ארצי) 212/06 ימית א.  
 29 ביטחון (1988) בע"מ נ' אלי אפרים, 2008).  
 30
- 31 23. התובע לא הביא כל עדים מטעמו היכולים לתמוך בטענתו כי מתכונת עבודתו כללה באופן  
 32 קבוע גם ביצוע שעות נוספות (ר' עמ' 11 ש' 27-18). בכך יש להקים את החזקה כי הדבר  
 33 היה פועל לרעתו (ר' בעניין זה ע"א 548/78 אלמונית נ' פלוני פד"י לה (1) 736, 760; ע"א  
 34 2273/90 לימה בע"מ - פרל רוזנברג, פד"י מז (2) 605, 615).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 3550-09 שכארנה נ' חברת שפיר הנדסה אזרחית וימית בע"מ

1

2 .24 התובע לא הרים את הנטל ולא הוכיח כי עבד את מספר השעות הנוספות בגינם הוא תובע  
3 תשלום וגם לא הוכיח כלל מתכונת עבודה קבועה. יתר על כן, מתלוש השכר שהוצג בפנינו  
4 עולה כי לתובע שולם בגין שעות נוספות, כאשר אין ולא היתה מחלוקת בדבר נכונות  
5 האמור בתלושים.

6

7 .25 אשר על כן, התביעה לגמול שעות נוספות נדחית.

8

9

**סוף דבר**

10 .26 תביעת התובע על כל רכיביה נדחית.

11

12 .27 מאחר ותביעה זו הוגשה בחלוף כחמש שנים מסיום יחסי עובד-מעביד בין הצדדים ומאחר  
13 והתובע בסיכומיו זנח חלק מתביעתו (פיצוי בגין אי הפרשה לקופת גמל) והעמיד את סכום  
14 תביעתו על סך של 19,875 ₪, כשליש מסכום התביעה המקורי, שקלנו אם להשית על  
15 התובע הוצאות לטובת הנתבעת. אולם, מדובר בעובד קשה יום, ולכן כל צד ישא  
16 בהוצאותיו.

17

18 ניתן היום, כ' שבט תשע"ב, 13 פברואר 2012, בהעדר הצדדים.

19

20 שרה שדיאור, שופטת

21

22

23