בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45026-12-12

לפני:
כב' השופטת עידית איצקוביץ
נציג ציבור (עובדים) מר אלכס לוין
נציג ציבור (מעבידים) מר יגאל ליבר

התובע	**ישראל לוי, ת.ז. 41978354** **ע"י ב"כ עו"ד מיה לוי**
	-
הנתבעת	**בן בטחון (1989) בע"מ, ח.פ. 51-141715-6** **ע"י עו"ד רחל אילוז**

פסק דין

1. התובע, יליד 1943 (בן 71 בזמן הדיון), הועסק אצל הנתבעת (בן ביטחון בע"מ, להלן: "**הנתבעת**") בתור שומר תקופה של כשנתיים וחצי, כאשר מקום העבודה היה במוסדות חינוך במועצה אזורית עמק חפר (להלן: "**המועצה**"). החל מחודש ספטמבר 2012 הפסיקה הנתבעת לספק שירותי שמירה במוסדות החינוך של המועצה (בשל הפסד בהתמחרות). אז נאמר לתובע כי עליו להמתין לשיבוץ חדש ונחתם איתו הסכם לפיו הוא יקבל "מענק" בסך של 4,000 ₪ עבור חודשים ספטמבר ואוקטובר 2012 מבלי שיידרש לעבוד באותם חודשים.

באוקטובר 2012 הציעה הנתבעת לתובע עבודה במרפאה לבריאות הנפש בנתניה. התובע הסכים והתחיל לעבוד ביום 15.10.12. אולם אז התברר לתובע שמדובר בשעות עבודה ארוכות במיוחד – הרבה מעבר לאלה שבהן עבד במוסדות החינוך במועצה – דבר שהיווה הרעת תנאים מבחינתו. התובע ביקש להיפגש עם נציג הנתבעת על מנת לקבל שיבוץ חדש, אך בקשותיו לא נענו. התובע טען בתביעתו שהוא התפטר מעבודתו אצל הנתבעת בשל נסיבות המצדיקות תשלום של פיצויי פיטורים.

התובע ביקש לחייב את הנתבעת בתשלום מענקים עבור חודשים ספטמבר ואוקטובר 2012 שלא שולמו לו או קוזזו משכרו, שכר עבודה בגין ימי העבודה בחודש 10.12, החזר סכום שקוזז משכר בגין "החזר הלוואה", פיצויי פיטורים ופיצוי בגין עוגמת נפש, פיטורים ללא שימוע ושלא כדין.

2. הנתבעת טענה בכתב ההגנה שהתובע עבד אצלה מיום 12.5.10 עד ליום 1.11.12, המועד בו עזב את העבודה מיוזמתו ומבלי לתת הודעה מוקדמת, וזאת לטובת עבודה בחברה מתחרה.
לגרסת הנתבעת התובע הפר את ההתחייבות כלפיה. זאת לאחר שסמנכ"ל התפעול של הנתבעת מר אלון בולדו (להלן: "**מר בולדו**") ומנהלים אחרים, ראו את התובע עובד בגן ילדים בבת חפר מטעם חברת שמירה "ניב ביטחון" בחודש אוקטובר: בתקופה שבה אמור היה לא לעבוד. נוכח הפרת ההתחייבות מטעם התובע, קוזז המענק של חודש ספטמבר והוא לא קיבל את המענק לחודש אוקטובר.
אשר לסכום שקוזז בגין "החזר הלוואה" הסבירה הנתבעת בכתב ההגנה כי מדובר בעלות ריענון קורס הכשרה יומי שהתובע עשה על חשבון הנתבעת ביום 4.10.12, שלושה שבועות לפני עזיבתו את הנתבעת ותחילת עבודתו אצל המתחרה.
הנתבעת טענה שתובע קיבל שכר מלא בגין שעות עבודתו וככל שהוא עבד בשעות נוספות אלה שולמו לו כדין.
נוכח טענות ההגנה ביקשה הנתבעת לדחות את תביעת התובע על כל רכיביה.

3. הנתבעת אף הגישה כתב תביעה שכנגד בו טענה שהתובע הפר את התחייבותו כלפיה ואף עזב מבלי לתת הודעה מוקדמת כדין. בשל כך מבקשת הנתבעת לחייב את התובע בתמורת הודעה מוקדמת, החזר מענק בגין חודשים ספטמבר ואוקטובר 2012 (בסך 8,000 ₪) ופיצוי מוסכם בשל עבודה בחברה מתחרה בתקופת ההתחייבות בסך 10,000 ₪.

4. בכתב הגנה לכתב תביעה שכנגד חזר התובע על טענותיו בתביעה. נאמר בו כי התובע פוטר על ידי הנתבעת בשרירותיות, מבלי שנשמעה עמדתו, ללא מתן הודעה מוקדמת, ללא סיבה ו/או הצדקה, ו"מבלי ששולמו לנתבע (שכנגד) התשלומים המגיעים לו מכוח משפט העבודה המגן, משך כל תקופת העסקתו בכלל ובגין מעשה הפיטורים הפסול בפרט".
לגרסת התובע הוא מעולם לא עבד בחברה מתחרה בתקופה בה היה מועסק על ידי הנתבעת.

5. **<u>ראיות שנשמעו</u>**

התובע הגיש תצהיר עדות ראשית ונחקר בדיון על תצהירו.
מטעם הנתבעת העיד מר בולדו.
כמו כן הוגשו מסמכים מטעם הצדדים כולל ההסכם שנחתם בין הצדדים, המחאות לתשלום מענק, תלוש שכר וכו'.

6. **<u>עובדות המקרה</u>**

א. התובע עבד אצל הנתבעת תקופה של כשנתיים וחצי כשומר במוסדות חינוך במועצה.
בתלוש השכר של התובע מופיע כתאריך תחילת העבודה: "01/04/2010". ברם, באישור על תקופת העבודה שהונפק על ידי הנתבעת מופיע שהוא עבד החל מ-12.5.10. אין חולק כי התובע סיים לעבוד אצל הנתבעת ביום 1.11.12.

ב. התובע קיבל שכר לפי שעות עבודה. ב"כ הצדדים הסכימו בדיון כי השכר הממוצע הקובע לחישוב פיצויי הפיטורים הוא 2,900 ₪ (ראו ע' 8 לפרוטוקול הדיון).

ג. החל מ-1.9.12 הפסיקה הנתבעת לספק שירותי שמירה למוסדות חינוך במועצה. כתוצאה מכך נחתם בין הנתבעת לבין התובע (וכנראה גם עם עובדים אחרים שעבדו בתחום המועצה) "הסכם", שנוסחו כדלקמן:

"הואיל: והעובד נמנה עם עובדיה של החברה.
והואיל: והצדדים מעוניינים להסדיר את המשך העסקתו של העובד בחברה.
מוסכם בזאת כדלקמן:
1. החברה תשלם לעובד סך של 4,000 ₪ ברוטו מענק עבור חודש ספטמבר 2012 מבלי שהעובד יועסק באתר כלשהו, אלא אם יבחר לעבוד באתר אחר שלא בעמק חפר ואז יקבל שכר בנוסף למענק עצמו.
2. כמו כן, ישולם לעובד סך נוסף של 4,000 ₪ עבור חודש אוקטובר 2012 מבלי שהעובד יועסק באתר כלשהו, אלא אם כן סיפקה לו החברה עבודה כלשהי בחודש זה.
3. למען הסר ספק, יובהר כי ככל שהחברה תציע לעובד לספק עבודה באתר הקבוע בו עבד, במועצה האזורית עמק חפר, במהלך החודשים הנ"ל, בזמן כלשהו, מתחייב העובד לעשות כן ואז ישולם לו המענק החודשי בסך 4,000 ₪ באופן יחסי לתקופה בה לא נדרש לעבוד.
4. העובד מתחייב ומצהיר כי לא יעבוד בכל חברה מתחרה אחרת במשך תקופת החודשים שצוינו ו/או מוקדם יותר (בהתאם לדרישות החברה) ואף לא יצור קשר כלשהו עם כל חברה אחרת, בין בשיחות טלפוניות ובין בהשתתפות בכנסים ו/או ראיונות ו/או פגישות למיניהן, לרבות מתחייב העובד לא לחתום על הסכם עתידי עם חברה מתחרה, החל מהיום ועד לסוף אוקטובר 2012.
5. מוסכם בין הצדדים כי ככל שלא תסופק לעובד עבודה ע"י החברה לאחר תום חודש אוקטובר 2012 יחשב העובד כמי שפוטר ע"י החברה, על כל המשתמע מכך, וישולמו לו מלוא זכויותיו עפ"י כל דין.
6. במעמד חתימת הסכם הז מקבל העובד סך של 4,000 ₪ ליום 09/10/12 ובחתימתו על מסמך זה מאשר קבלת ההמחאה.
7. במידה והעובד יפר האמור בהסכם זה מתחיב הוא להשיב לחברה במיידי את סכום המענק שקיבל ובנוסף פיצוי מוסכם בסך של 10,000 ₪.
8. העובד מצהיר כי קרא את ההסכם, הבין אותו, על כל משמעותו והוא מסכים לכל האמור בו."

ד. בחודש ספטמבר 2012 התובע לא עבד וקיבל "מענק" בסך 4,000 ₪ בעת חתימת ההסכם.

ה. בחודש אוקטובר 2012 פנה התובע אל הנתבעת וביקש לקבל עבודה. על כן שובץ התובע כשומר במרפאה לבריאות הנפש בנתניה, שם עבד מ-15.10.12

עד ליום 1.11.12. התובע עבד במרפאה כ-10 שעות כל יום, הרבה מעבר ליום העבודה הממוצע במסגרת עבודתו במועצה.

ו. התובע אדם מבוגר, הסובל ממחלת סכרת.

ז. הנתבעת ביטלה את ההמחאה שניתנה לתובע בגין מענק חודש אוקטובר 2012.

ח. הנתבעת הנפיקה לתובע תלוש חודש אוקטובר 2012 ובו תשלום שעות העבודה באותו חודש ודמי הבראה. באותו תלוש נוכה סך של 4,000 ₪ בגין מענק חודש 9.12, וכן סך של 595.60 ₪ בגין "החזר הלוואה".

7. **<u>נסיבות סיום העבודה של התובע: האם הוא פוטר או התפטר</u>**

טענות ב"כ התובע בעניין זה אינן עקביות. כך בכתב התביעה נאמר מפורשות שהתובע התפטר בשל נסיבות המזכות בפיצויי פיטורים. בדיון המוקדם שהתקיים בפני כב' הרשמת חסון-זכריה אמרה ב"כ התובע:

"**התובע פוטר מעבודתו מאחר ולא סופקה לו עבודה לאחר תום חודש 10/12**" (ע' 3, ש' 12).

בהמשך אותו דיון אומרת ב"כ התובע:

"**אני מתקנת, התובע התפטר מחמת הרעה מוחשית בתנאי עבודתו, מאחר ואין באפשרותו לעבוד 10 שעות ביום, לפני כן עבד 6.5 שעות**".

הקביעה האם העובד פוטר או התפטר היא קביעה הנובעת מן העובדות, בהתאם לראיות שנשמעו בדיון.

אין חולק כי עבודת התובע במוסד חינוך במועצה הופסקה מטעמים של הנתבעת. במטרה להבטיח המשך העסקה של העובדים (מטרה ראויה לציון) חתמו הצדדים על הסכם שלפיו התחייב התובע להמתין לשיבוץ במשך חודשיים שבגינם הוא אמור לקבל "מענק", גם ללא ביצוע עבודה בפועל. במהלך חודש ספטמבר התובע לא עבד ולא הוצעה לו עבודה. באוקטובר התובע ביקש לקבל מקום עבודה והסכים לעבוד במרפאה בנתניה, עבד בפועל 11 ימים, החל מ-15.10.12 ועד ליום 1.11.12. אולם התברר לתובע כי מדובר בעבודה הכוללת שעות נוספות – 10 שעות עבודה ביום – כאשר הוא עבד לפני כן כ-6.5 שעות ביום, דבר שהקשה עליו מאוד נוכח מצבו הבריאותי וגילו. משום כך פנה התובע, לטענתו, לנתבעת על מנת לקבל שיבוץ חדש.

התובע העיד שנקבעה לו פגישה אצל מר בולדו. הוא הגיע לפגישה, אך חיכה למר בולדו במשך שלוש שעות, מבלי זה הגיע. לאחר המתנה ארוכה עזב התובע את המשרד וביקש שייצרו קשר איתו. משלא קיבל כל הודעה על פגישה חדשה, הגיע התובע למשרד הנתבעת ופגש שם את מיקי, "אחד המנהלים שם". הוא הסביר לו את המצב ומיקי אמר לו שיודיע לו על מקום העבודה החדש. התובע התקשר לאחר יומיים ושוב נאמר לו ש"יודיעו לו". אז, לדברי התובע "**נשארתי בלי כלום החלטתי למצוא לי מקום עבודה. אני בן 71**" (ע' 9, ש' 9-20 לפרוטוקול הדיון).

אשר לאותה פגישה שתואמה, הצהיר מר בולדו בתצהירו:

> "**...הרי שהתובע זומן לפגישה עמי במשרדי החברה, מיוזמתה, אלא שהובהלתי בפתאומיות לצאת מהמשרד מסיבות אישיות, על כן, זומנו התובע ומספר עובדים נוספים, להגיע למחרת לקיום הפגישה המתוכננת, באמצעות מר מיקי ניסן, אלא שהתובע בחר שלא להגיע למחרת, בניגוד מוחלט לטענותיו בעניין**" (סעיף 10 לתצהירו של מר בולדו).

בהתאם להצהרה בתצהירו של מר בולדו, אכן נקבעה פגישה עם התובע כדי לבדוק שיבוץ חדש, אך היא לא התקיימה בשל נסיבות אישיות של מר בולדו.

בחקירתו בדיון נשאל מר בולדו (ע' 17, ש' 12-14 לפרוטוקול הדיון):

"ש. הייתה פגישה שנקבעה עם התובע אליה לא הגעת בסוף חודש אוקטובר?

ת. למיטב זכרוני לא. אני לא נוהג לזלזל באנשים לקבוע פגישות ולא להגיע. אם אני לא מגיע אני מתנצל. זה לא מנהגי. לא זוכר פגישה כזו."

כלומר בעדותו בדיון הכחיש מר בולדו שנקבעה פגישה עם התובע, אליה התייחס באופן מפורש בתצהירו.
הנתבעת מעסיקה כ-1,700-1,800 עובדים בשישה סניפים ברחבי הארץ, לכן סביר מאוד שמר בולדו אינו זוכר את הנסיבות הספציפיות של השיחות שנוהלו עם התובע.

על כן אנו מעדיפים את עדות התובע, שהייתה אמינה עלינו, על פני עדותו של מר בולדו בנקודה זו. אנו מאמינים שהתובע ביקש לסיים את עבודתו במרפאה, שבה עבד שעות מרובות ולקבל שיבוץ חדש בתנאים דומים לאלה שהיו לו במועצה. לשם כך קבע פגישה עם מר בולדו – שלא התקיימה, ופנה טלפונית למשרד הנתבעת. אך בקשותיו לא נענו.

מר בולדו הצהיר בעדותו שהוא ראה את התובע יושב עם מיקי "ומיקי סיפר לי שהוא הציע לו עבודות בנתניה בבתי הספר" (ע' 17, ש' 3-1 לפרוטוקול). זו "עדות מפי שמועה", כאשר לא הייתה כל מניעה לזמן את מיקי למתן עדות, אם הוא זה שהציע לתובע עבודה חלופית. כמו-כן לא סביר שהנתבעת – חברה מסודרת המעסיקה מספר גדול של עובדים – לא הוציאה הצעת עבודה בכתב.
בהתאם לראיות שנשמעו אנו סבורים כי הנתבעת אכן סיפקה לתובע במהלך תקופת ההסכם עבודה במרפאה לבריאות הנפש בנתניה והתובע הסכים להצעה והתחיל לעבוד ב-15.10.12. אולם לאחר מספר ימי עבודה, הבין התובע שמדובר בשעות עבודה מעבר ליכולתו, כ-10 שעות ביום, שאינן מתאימות למצבו הבריאותי. התובע ראה כי השיבוץ נעשה תוך הרעה מהותית בתנאי העבודה ולכן בחר לסיים את העבודה, כאשר הוא אף הסכים לעבוד יום עבודה

נוסף ב-1.11.12. הנתבעת לא הוכיחה שהציעה לתובע עבודה אחרת בתנאים דומים לאלה שהיו לו במועצה.

על כן אנו קובעים שהתובע התפטר בנסיבות המצדיקות תשלום של פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1961 (להלן: "**חוק פיצויי פיטורים**").

8. **<u>האם התובע הפר את התחייבותו על פי ההסכם</u>**

לטענת הנתבעת התובע הפר את התחייבותו בהתאם להסכם בכך שהתחיל לעבוד בחברה מתחרה "ניב ביטחון בע"מ" בתקופת ההסכם.

לפי הצהרתו של מר בולדו:

> "**... התובע החזיר את נשקו ביום 2.11.12 כשעוד קודם לכן נצפה על ידי עובד אצל החברה המתחרה וזאת, בניגוד מוחלט לטענותיו בעניין**" (סעיף 11 לתצהירו של מר בולדו).

בעדותו בדיון הצהיר מר בולדו (ראו ע' 16, ש' 11-5):

> "**ת. אני במו עיני ראיתי אותו עובד בבת חפר. הוא העיד ששבוע לפני זה יצר קשר עם ניב בטחון. ראיתי את התובע בסוף אוקטובר ליד שער הגן עם מדים של ניב בטחון ללא נשק. חולצה עם הלוגו של ניב בטחון. לא זוכר בדיוק תאריך.**
>
> **ש. עם מי היית שם?**
>
> **ת. עם שלמה ובן מנכ"ל החברה. אמרתי לו שהוא צריך להתבייש שהוא לקח כסף מבן בטחון ועובד אצל המתחרה. הוא אמר לי "לך מפה". זה היה בשעות הבוקר."**

שוב קיימת סתירה בין תצהירו של מר בולדו לבין עדותו בדיון. לפי התצהיר "עובד הנתבעת" זיהה את התובע. לפי עדותו הוא עצמו ראה אותו יחד עם עובד מפקח ומנכ"ל החברה (שלא הוזמנו להעיד).

חוץ מהקושי להאמין שמר בולדו ידע לזהות את התובע, שהוא לא פגש אלא פעמים בודדות (לפי עדות התובע הוא לא פגש את מר בולדו אף פעם), נשאלת

השאלה באיזה יום ראה אותו בעמדת שמירה, כאשר החל מה-15.10.12 ועד ל-1.11.12 התובע עבד כמעט ברציפות במרפאה בנתניה מטעם הנתבעת. מר בולדו לא ידע לציין באיזה יום ראה אותו לגרסתו (ע' 16, ש' 15-16).

התובע מצידו מסביר את נסיבות העסקתו בניב ביטחון בעדותו כך:

"ש. בסוף אוקטובר לדבריך היית בקשר עם נציגי ניב בטחון?
ת. אני שבוע לפני שעזבתי את המרפאה דברתי והייתי שם ונתבקשתי להמשיך לעבוד. אני לניב התקבלתי ב-4 לחודש. באותו יום התחלתי לעבוד. אני ב-2 לחודש החזרתי את הנשק. אשתי עבדה באחד הגנים שם וידעו שאני עובד באבטחה בבית ספר בכפר ויתקין והגננות בקשו שאני אעבוד שם בבטחון. ניב קבלה את המכרז ואביר היה אחראי שם. הוא התקשר אלי כי הוא הכיר אותי מהנתבעת. הוא התקשר אלי ב 2 או 3 לחודש נובמבר. אמרתי לו שעדיין לא סיימתי ועוד לא החזרתי את הנשק. אם אומרים לי שאין עבודה אני מוכן להיכנס לעבודה אצלהם".

(ראו ע' 13, ש' 3-11 לפרוטוקול הדיון).

לדעתנו כאשר התובע אומר "הייתי שם" הכוונה אצל הנתבעת ולא אצל ניב ביטחון כי הוא דיבר על "להמשיך לעבוד" ולא על התחלת העבודה. כך שלפי עדות התובע הקשר עם ניב ביטחון נוצר לאחר שהוא סיים לעבוד אצל הנתבעת מאחר שלא סופקה לו עבודה שמתאימה לו, בתנאים זהים לאלה שהיו במועצה.

משום כך אנו בדעה שהתובע לא הפר את התחייבותו על פי ההסכם.

מעבר לנדרש נציין כי יש לבחון את ההסכם, שנוסח על ידי המעסיק והוכתב לעובד לאור עיקרון חופש העיסוק – שניתן להגבלה אך ורק על פי התנאים שנקבעו בדין והפסיקה. לכן אילו התובע היה פונה לחברה אחרת מאחר שהנתבעת לא מספקת עבודה, בתקופת ההסכם, ספק אם ניתן היה לחייבו ב"פיצוי מוסכם" בסך 10,000 ₪ כפי שנקבע.

9. **<u>סעדים המגיעים לתובע</u>**

אין חולק שהתובע לא קיבל כלל מענק מאחר שמה שהוא קיבל בגין חודש ספטמבר קוזז מהשכר של חודש אוקטובר וההמחאה עבור אוקטובר בוטלה.
אולם בתלוש השכר לחודש 10.12 זוכה התובע בשכר בסך של 3,187.50 ₪ (משכורת, שעות נוספות ו"חפיפה"), סכום שעולה על רכיב השכר עבור ימי עבודה באותו חודש שנקוב בכתב התביעה (3,144 ₪). כמו-כן מופיע באותו תלוש תשלום של דמי הבראה, שאינו רכיב שנדרש בכתב התביעה (על אף שהוזכר בסיכומי ב"כ התובע).
אולם מאותם סכומים נעשו ניכויים רבים, להם נתייחס להלן.

א. <u>מענק המגיע לתובע</u>

התובע זכאי להחזר מענק שקוזז בסך **4,000 ₪ בגין חודש ספטמבר 2012.**
התובע זכאי למענק עבור חודש אוקטובר 2012, יחסית לתקופה שבה לא עבד – 1,866 ₪.

ב. <u>ניכוי בגין "החזר הלוואה" – בסך 595.60 ₪.</u>

הנתבעת הסבירה כי מדובר בתשלום עבור יום הכשרה/ריענון שנערך לתובע בתחילת חודש אוקטובר 2012, כאשר הוא לא המשיך לעבוד אצל הנתבעת.
הנתבעת המציא "תעודת חיוב" לגבי התשלום הנטען לחברה לפתוח משאבי אנוש בשלטון מקומי (1995) בע"מ. כמו כן, צורף מסמך עליו חתום התובע לפי הוא "מבקש הלוואה לצורך מימון קורס הדרכה ו/או השתלמות", שעליו להחזיר בסיום העבודה. אשר למסמך האחרון, לא מדובר על אותו סכום שנוכה בגין ריענון/הכשרה אלא בקורס אליו הופנה התובע, ויש לנו ספק לענין נפקות אותה "בקשה להלוואה". מאחר שלא מדובר במסמך רלוונטי, לא נתייחס אליו.

בהתאם להלכה הפסוקה רשאי המעסיק לקבל החזר תשלום בגין קורס, אם הוכח שמדובר בקורס המקנה לעובד ידע או הכשרה כלליים, ואשר לא משמש רק לעבודה אצל אותו מעסיק.

על אף שנתבעת הביאה הוכחה לגבי העלות הנטענת של ההכשרה, לא הובאה כל הוכחה לגבי יעודה, תוכן הקורס ואפשרות שימושו אצל מעסיק אחר. לפיכך לא מתקיימות הדרישות שבדין לגבי הניכוי, בהתאם לאמור בסעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

ג. <u>פיצויי פיטורים</u>

בהתאם לקביעותינו לעיל, התובע התפטר בשל הרעה מוחשית תנאי העבודה ולכן הוא זכאי לפיצויי פיטורים.

ב"כ התובע חישבה את זכאותו לפי 29 חודשי עבודה, ועל כך אין חולק.

כמו-כן הסכימו ב"כ הצדדים לגבי שכר קובע בסך 2,900 ₪.

על כן התובע זכאי לפיצויי פיטורים בסך **7,008 ₪.**

ד. <u>דרישה לפיצוי בגין עוגמת נפש, פיצוים בשל פיטורים שלא כדין ובהעדר שימוע</u>

לאחר שקבענו שהתובע התפטר ולא פוטר, אין לחייב את הנתבעת בגין סעדים אלה.

10. **<u>סעדים בתביעה שכנגד</u>**

התובע התפטר מעבודתו ולא נתן הודעה מוקדמת כפי שנדרש לפי הוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001. אולם מאחר שמדובר בהתפטרות בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים, אנו קובעים שהתובע היה פטור ממתן הודעה מוקדמת, וזאת בהתאם להוראות סעיף 10 לאותו חוק.

אשר לדרישה להחזר מענק (שלא שולם אלא קוזז) ופיצוי מוסכם, לאחר שקבענו שהתובע לא הפר את התחייבותו על פי ההסכם, אין צורך לדון בכך. על כן כל רכיבי התביעה שכנגד דינם להידחות.

11. **<u>לסיכום</u>**

נוכח האמור לעיל על הנתבעת לשלם לתובע סכומים כדלקמן:

א. סך של 4,000 ₪ בגין מענק חודש 9.12, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.10.12 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ב. סך של 1,866 ₪ בגין מענק חודש 10.12, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.11.12 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ג. סך של 565.60 ₪ בגין שכר עבודה חודש 10.12, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.11.12 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ד. סך של 7,008 ₪ בגין פיצויי פיטורים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.11.12 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

כמו-כן על הנתבעת לשלם לתובע הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 3,000 ₪.

12. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מקבלתו.

ניתן היום, כ' תמוז תשע"ד, (18 יולי 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור (עובדים) **מר אלכס לוין**	**עידית איצקוביץ** **שופטת**	**נציג ציבור (מעבידים)** **מר יגאל ליבר**