



**בית הדין האזורי לעבודה תל אביב**

סע"ש 68168-09-16

1 28 פברואר 2022

**לפני:**

**כב' השופט, סגן הנשיאה דורי ספיבק  
נציגת ציבור עובדים גב' שושנה סוזן סמק  
נציגת ציבור מעסיקים גב' שרה אבן**

**התובע:**

**אלון כהן**

ע"י ב"כ עו"ד כפיר דיין-דובב

-

**הנתבעות:**

**1. מועצה מקומית גני תקווה  
2. החברה לפיתוח גני תקווה בע"מ (חל"צ)  
ע"י ב"כ עו"ד רונית עובדיה**

2

**פסק דין משלים**

1. התובע, מאמן כדורסל במקצועו, הועסק כמנהל המקצועי של מחלקת  
הכדורסל של גני תקווה, בין השנים 2002 ל-2015. בשבע שנות העסקתו הראשונות,  
עד ליום 31.8.09, הוא הועסק ישירות על ידי המועצה המקומית (הנתבעת 1). החל  
מיום 1.9.09 ועד ליום 31.8.15 ההתקשרות הייתה מול הנתבעת 2, שהינה חברה  
המנהלת שני מרכזי ספורט וכן אחראית על פעילות הצהרונים, המעונות, המרכז  
הטיפולי ביישוב.

ביום 4.5.20 ניתן על ידינו פסק דין בתיק זה (להלן: פסק הדין הראשון),  
שבמסגרתו נדחתה התביעה לאור כך שקבענו כי אין להכיר בדיעבד ביחסי עבודה  
בין הצדדים. על קביעה זו הוגש ערעור, שבמהלך הדיון בו ביום 12.10.21 קיבלו  
הצדדים את המלצת בית-הדין הארצי, לפיה "הערעור יתקבל במובן זה שיוצהר כי  
היו קיימים יחסי עובד – מעסיק בין הצדדים". להסכמת הצדדים ניתן תוקף של פסק  
דין, שלפיו התיק הוחזר למותב זה על מנת לקבוע האם יש מקום לפסוק פיצוי וכמה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 68168-09-16

- 1 בהתאם למבחנים שנקבעו בע"ע 15868-04-18 כותה נ' מדינת ישראל (להלן-  
2 הלכת כותה).
- 3 לאחר כל זאת, הגישו הצדדים סיכומים משלימים בכתב, ועתה, משנאספו  
4 אלה לתיק בית-הדין, עלינו לדון ולהכריע בשאלה האם יש מקום לפסוק לתובע  
5 פיצויים.
- 6 2. על מנת להכריע בשאלה בכך, עלינו לקבוע תחילה מה היה היקף משרתו  
7 ולשקלל את גובה התמורה הקבלנית שקיבל תמורתה. לאחר קביעה זאת, נוכל לבחון  
8 את הנתונים שקבענו אל מול טענות הצדדים ביחס לקיומו או העדרו של שכר חלופי,  
9 ולבחון האם קיימת "דלתא" בגינה יש מקום לפסוק פיצוי ממוני לתובע, או שמא  
10 התמורה הקבלנית שקיבל עולה על התשלום שהיה מקבל כשכיר.
- 11 מה היה היקף המשרה של התובע?  
12 3. כאמור, התובע בכתב התביעה הודה כי הוא הועסק כ-30 שעות בשעות  
13 הבוקר (26 בבי"ס ברמת השרון ועוד 4 שעות בווינגייט). אין מחלוקת בין הצדדים  
14 כי התובע הדריך קבוצות במשך 9 שעות שבועיות, כאשר נשאלת השאלה כיצד יש  
15 להעריך את היקף עבודתו של התובע כמנהל מקצועי?
- 16 4. התובע טען שיש להעריך את היקף משרתו כמשרה מלאה, שכן עבד 40 שעות  
17 בין 14:00-20:00 מידי יום בימים א'-ה' וכן בין השעות 12:00-15:00 ביום ו'.  
18 סכימת השעות המדוברות מעלה כי מדובר על 33 שעות ולא 40 כפי שטען התובע,  
19 כשבפסק הדין המקורי, דחינו את הטענה ביחס להעסקה בת 40 שעות לאור העדר  
20 ביסוס לטענתו לפיה יש להחשיב כל 45 דקות כשעת עבודה וזאת גם בהתאם לעדותו  
21 בפנינו (ס' 11 לפסק הדין, וכן ע' 14 לפרוטוקול מיום 10.4.19 ש' 10).
- 22 5. עדת הנתבעת העידה כי הם לא עקבו אחרי פעילות התובע והוא לא נדרש  
23 להעביר כרטיס, אבל מאחר שעיקר הפעילות של הנתבעת היא אחר הצהריים, אזי  
24 שההיגיון אומר שהוא עבד בין 4-5 שעות ביום בימים א-ה ואילו ביום שישי לא  
25 עבד היות ולא מתקיימת פעילות (ע' 38 ש' 12). התובע העיד מספר עדים מטעמו,



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 68168-09-16

- 1 אולם אף אחד מהם לא דיבר על פעילות ביום שישי, ועל כן אנו מקבלים את גרסת  
2 הנתבעת בנקודה זו.
- 3 6. בהתייחס לפן הניהולי, עדי התובע העידו כי היה עליו להתוות את הדרך איך  
4 לעבוד, לראות את ההתקדמות עם הילדים, לקיים ישיבות מאמנים אחת לחודשיים  
5 ועוד (ע' 12, ש' 14 וכן ע' 4 ש' 15). טל שלום העיד כי הוא מנהל את אגודת  
6 הכדורסל במודיעין וכי תפקיד זה לא נמדד בשעות אלא בהתנהלות מול הילדים,  
7 דאגה להסעות, להיות בקשר עם ההורים ועוד, וכי התפקיד דורש זמינות טלפונית  
8 של 24 שעות. כן העיד כי בנתבעות היו הרבה יותר מ-300 ילדים, כך שניתן להניח  
9 כי ככל שהאחריות היא כלפי יותר ילדים, עומס העבודה גדול יותר (ע' 8 ש' 21).
- 10 7. הנתבעת העריכה את המשרה הניהולית של התובע בהיקף משרה של 35%  
11 (ס' 37 לכתב ההגנה). מאחר וקיים קושי להעריך את הפעילות הניהולית של התובע,  
12 אנו סבורים כי יש לקחת בחשבון את שעות הפעילות של הנתבעת כשעות שבהן  
13 התובע הדריך את קבוצותיו או עסק בפעילות הניהולית מטעמה. מאחר שדחינו  
14 חלקים מגרסתו של התובע, מקבלים אנו את גרסת הנתבעת לפי התובע הועסק 5  
15 שעות ביום, משך 5 ימים. בחישוב שבועי מדובר על 25 שעות שבועיות, כך שהיקף  
16 המשרה שאותו עלינו לקחת בחשבון עומד על 58% משרה ( $0.58=25/43$ ).
- 17 8. לאחר שקבענו זאת, אנו סבורים כי יש לקחת בחשבון היקף משרה זה על פני  
18 שנה מלאה, הגם שמהראיות עולה כי ככל הנראה בחודש אוגוסט ובחלק מחודש  
19 יולי לא התקיימה פעילות, וזאת ממספר טעמים:
- 20 ראשית, הנתבעת טענה כי יש להקביל את תפקידו של התובע לתפקידו של  
21 המנהל האדמיניסטרטיבי שלה, שהועסק ב-70% משרה כל השנה;
- 22 שנית, עדי התובע העידו כי קיבלו תגמול, הגם ששונה מהרגיל ועל בסיס  
23 שכר שעת, בגין עבודתם במחנה הקיץ (כפי שניתן לראות מתלושי השכר שצרף  
24 בלס), בעוד התובע קיבל תגמול המבוסס על רווחים שנלקח בחשבון בעת חישוב  
25 התמורה השנתית על ידי הצדדים;



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 68168-09-16

- 1 שלישית, הנתבעת לא הביאה ראיות לכך שמדובר בעבודה עונתית ועל כן  
 2 ברירת המחדל היא כי מדובר במתכונת העסקה קבועה, כאשר תקופת הקיץ משמשת  
 3 להכנות לקראת עונת הלימודים/משחקים הבאה.
- 4 נוכח כל האמור, שאנו סבורים שיש לחשב את התגמול שקיבל התובע לפי  
 5 58% משרה על פני 12 חודשים בשנה.
- 6 9. בכך לא תם הדיון, שכן בטרם נעבור לבחון האם הוכיחה הנתבעת שכר  
 7 חלופי, עלינו לקבוע מה היה שכרו החודשי של התובע על בסיס התמורה שקיבל.  
 8 הנתבעת טענה שיש לבצע את ההתחשבנות על בסיס התמורה לשנת 2014 שהייתה  
 9 שנת המס המלאה האחרונה (ס' 21 לסיכומיה) וחלוקתה ב-10.5, ואילו התובע טוען  
 10 שיש לעשות כן על בסיס כלל החשבונות שהגיש המשקפות את התמורה המלאה  
 11 שקיבל. אנו סבורים כי הדין עם התובע וכי יש לקחת את התמורה בכללותה שקיבל  
 12 ולחלקה ב-12 חודשים לאור קביעתנו דלעיל, וזאת על מנת שנוכל להשוותה לשכר  
 13 החלופי, ככל שנשתכנע כי קיים שכר כזה. מכאן, שבהתאם לפירוט שהגיש התובע,  
 14 התמורה הכוללת שקיבל עומדת על סך של 936,266 ₪. חלוקת סכום זה ל-80  
 15 חודשים, סך תקופת העבודה של התובע, מעמידנו על סך של 11,703 ₪ לחודש.
- 16 10. מכאן, לחישוב השכר החלופי – התובע טען כי יש לבצע את חישוב הזכויות  
 17 הסוציאליות המגיעות לו על בסיס התמורה הכוללת שקיבל בהתאם לחשבונות  
 18 שהגיש שכן הנתבעת לא הציגה שכר חלופי שעל בסיסו ניתן לקבוע את הזכויות  
 19 המגיעות לו.
- 20 לעומת זאת, הנתבעת טענה כי יש להשוות את שכרו של התובע לשכרו של  
 21 מר קווינט, שהיה המנהל אליו היה כפוף התובע.
- 22 11. לאחר שבחנו את טענות הצדדים, הגענו למסקנה כי מקבלים אנו את טענת  
 23 התובע על פני טענת הנתבעת, וננמק:
- 24 ראשית, מקובלת עלינו עמדת הנתבעת כי מאחר שאנו קובעים את השכר  
 25 החלופי המגיע לתובע בתור שכיר, אזי שלא נכון לבחון בנפרד כל אימון שהוא



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 68168-09-16

- 1 העביר ואף לא את מחנות הקיץ, שכן מדובר בחלק מהמטלות המוטלות על עובד  
2 במסגרת העבודה. הוא הדין ביחס לאחריות הניהולית המוטלת עליו (ע' 29 ש' 8);
- 3 שנית, הנתבעת טענה כי היא תאגיד עירוני ועל כן היא מוגבלת במשכורות  
4 אותן היא יכולה לשלם (ע' 30 ש' 22). אלא שהנתבעת מנסה לשכנענו כי יש להשוות  
5 את שכרו של התובע לשכרו של מר קווינט, ששימש כרכז ספורט וחוגים ושהיה  
6 ממונה על התובע (ס' 23 לסיכומים המשלימים). אלא שלהבנתנו, התובע היה כפוף  
7 למנהל מחלקת הספורט, מר יואל כלפון, שבהתאם לתצהיר הנתבעות היה מנהל  
8 מחלקת הספורט בנתבעת 1 שסופח עד לסוף שנת 2014 לנתבעת 2. בהתאם להסכם  
9 ההעסקה של מר קווינט, עולה כי הוא כפוף למנהל החברה (נספח 6 לכתב ההגנה)  
10 וזאת בדומה לתובע, כשמעדות הנתבעת עצמה עולה כי התובע היה הדמות  
11 המקצועית הבכירה בתחום הכדורסל, כשמעליו היה את מנהל הספורט שהיה אחראי  
12 על כלל תחומי הספורט (ע' 53 ש' 22). מכאן, כי אין לקבל את הניסיון להשוות בין  
13 שכר התובע לשכרו של קווינט;
- 14 שלישית, מנכ"לית הנתבעת חזרה מספר פעמים על אמירתה כי היא יכולה  
15 לשלם משכורות צנועות ולכן ככל שהתובע היה עובד שכיר במשרה מלאה היה  
16 מקבל לא יותר מסך של 11,000 ₪, ותרגום שכרו של מנהל מחלקת הספורט למשרה  
17 מלאה היה מעמידו על סך זהה (ע' 30 ש' 25). אלא, שהנתבעת לא הציגה כל ראיה  
18 לכך שאכן מנהל הספורט מקבל תגמול שווה ערך לשכר של 11,000 ₪, ואף לא  
19 ידעה להשיב מהו התגמול שמקבלים המנהלים המקצועיים בענפי ספורט אחרים,  
20 כשטענת התובע שהמנהל המקצועי בענף הכדורגל קיבל פי 4 לא הוכחה גם היא;
- 21 רביעית, נחזור ונזכיר כי קבענו לעיל שיש לחשב את שכרו של התובע על  
22 בסיס מכלול המשימות שהוטלו עליו, הן מבחינת אימון והן מבחינת הניהול ועל כן  
23 גם לא מצאנו לנכון להשוות את שכרו של התובע למאמנים שהובאו לעדות מטעמו,  
24 שהיו כפופים לו מבחינת ההיררכיה הניהולית של הנתבעת.
- 25 מכאן, שלא שוכנענו כי קיים שכר חלופי שאליו ניתן להשוות את שכרו של  
26 התובע, ועל כן אנו קובעים כי יש לבצע את תחשיב הזכויות שלו על בסיס השכר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 68168-09-16

1 וביחס להיקף המשרה שקבענו לעיל. מאחר ושני הצדדים ערכו תחשיבים בהתאם  
2 לשכר חלופי שונה, הרי שאין בידינו להסתמך עליהם, ועל כן נקבע כעת את הזכויות  
3 הסוציאליות של התובע.

### פיצויי פיטורים

4  
5 12. התובע טען כי יש לחשב את פיצויי הפיטורים המגיעים לזכותו על בסיס  
6 תקופת עבודה של 13 שנה, שהם הצירוף של תקופת עבודתו אצל שתי הנתבעות.  
7 הנתבעות מתנגדות וטוענות כי התובע לא הוכיח את תקופת עבודה אצל הנתבעת 1  
8 וכן כי לא נעשה הסדר של רציפות זכויות. אין בידינו לקבל את טענת הנתבעות.  
9 התובע הציג מסמך מטעם מנהל המחלקה לספורט של הנתבעת 1 שהושאל לנתבעת  
10 2 עד לסוף שנת 2014, ומי שהיה המנהל הישיר של התובע, שבו הוא מאשר כי  
11 התובע הועסק החל משנת 2002 ועד לשנת 2015 כמנהל המקצועי של מחלקת  
12 הכדורסל. גם אם אין המדובר באישור של מחלקת משאבי אנוש כפי טענת הנתבעות,  
13 אזי שהמסמך מדבר בעד עצמו. הנתבעות היו יכולות לזמן את מנהל המחלקה,  
14 שנמצא בשליטתן הישירה על מנת לשפוך אור על נסיבות כתיבת המסמך, ומשלא  
15 עשו כן אין להם אלא להלין על עצמן. מעבר לכך, בכל הנוגע לטענה לרציפות  
16 זכויות, ברי כי לא נעשה הסדר כזה מאחר שהתובע הועסק כל השנים כנותן  
17 שירותים. אילו היה מועסק כעובד היה על הנתבעות במועד העברתו מאחת לשנייה  
18 להחליט האם לשלם לו פיצויי פיטורים או להחיל הסדר רציפות זכויות, אולם זאת  
19 לא נעשה כאמור נוכח מתכונת העסקתו, ועל כן אנו קובעים כי יש לראות בתובע  
20 כמי שהוחל עליו הסדר רציפות זכויות.

21 מכאן, שהתובע זכאי לפיצויי פיטורים לפי 13.16 (שנים) X 11,703 =  
22 154,011 ₪.

23 13. אשר לזכאות התובע לדמי הודעה מוקדמת, אנו סבורים כי יש לראות  
24 בנסיבות לפיהן יצא מכרז כשהתובע ידע שקיים סיכוי שלא יזכה בו, כשקולות למתן  
25 הודעה מוקדמת ועל כן לא מצאנו לנכון לפסוק לתובע הודעה מוקדמת נוספת. זאת,  
26 כשהתובע בעצמו העיד כי הוא ידע שלא ימשיך לאמן בספטמבר כבר בעת פרסום  
27 המכרז (ע' 18 ש' 7). בסיכומים המשלימים טען התובע כי נודע לו בחודש יוני או





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 68168-09-16

1 יולי 2015 כי הפסיד במכרז בעוד שהוא סיים עבודתו בחודש אוגוסט ועל כן לא  
2 מצאנו לנכון לפסוק הודעה מוקדמת בנסיבות העניין.

3 דמי הבראה  
4 14. התובע טען שהוא זכאי לסך של 5,236 ₪ בגין דמי הבראה לפי 14 ימים,  
5 בהתאם לתקופת ההתיישנות, בעוד שהנתבעת טענה שהתובע זכאי לדמי הבראה  
6 בגין 8 ימים בלבד. אשר לדעתנו – צודק התובע כי בהתאם לוותקו היה זכאי ליותר  
7 מ-8 ימי הבראה, אולם יש לבצע את החישוב על בסיס היקף המשרה אותו קבענו,  
8 ועל כן התובע זכאי לסך של 3,037 ₪ בגין דמי הבראה (14\*374\*0.58).

9 פדיון חופשה  
10 15. התובע טען שהוא זכאי לפדיון חופשה על 3 שנות העסקתו האחרונות לפי  
11 תחשיב של 42 ימי חופשה, ובסך הכל 25,369 ₪. לדעתנו, החישוב הנכון הוא  
12 11,703/21.6 ליום=542 ₪ כשמקובלת עלינו תביעתו ל-42 ימי חופשה (בהתאם  
13 לוותקו). מכאן, שהתובע זכאי לסך של 22,755 ₪ בגין פדיון חופשה.

14 הפרשות פנסיוניות  
15 16. התובע טען שהוא זכאי לסך של 40,068 לביטוח פנסיוני בהתאם לשכר  
16 השנתי במכפלת אחוז ההפרשה השנתי בתקופת עבודתו בהתאם לצו הרחבה לביטוח  
17 פנסיוני מקיף במשק. בהתאם לתחשיב שערך בית הדין התובע זכאי לסך של 36,917  
18 ₪ בגין הפרשות אלה.

19 תשלומים למוסד לביטוח לאומי  
20 17. התובע טען שהוא זכאי לסך של 51,348 ₪ בגין הפרשות שאותן המעסיק  
21 מחויב להפריש עבור עובדו בביטוח לאומי. לדעתנו, מעבר לעובדה שהתובע תבע  
22 על בסיס שכר גבוה שאינו תואם לשכר שקבענו לעיל, אזי שמדובר בהפרשות  
23 שצריכות לעבור מהמעסיק ישירות למוסד לביטוח לאומי על מנת לקנות זכויות  
24 לעובד, ואין המדובר בכסף שצריך להגיע לכיסו של העובד. התובע אף לא הצביע  
25 על מקור נורמטיבי הקובע תשלום הפרשות אלה לכיסו. נדגיש כי פסק הדין עוסק  
26 בקביעת זכאותו של התובע לסעדים כספיים מכוח משפט העבודה, וככל שהוא זכאי



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 68168-09-16

1 בעקבות פסק הדין להחזר מס, לרבות החזר בגין תשלומי ביטוח לאומי, אזי שהוא  
2 רשאי לפנות לרשות הרלוונטית בבקשה מתאימה.

3 אשר על כן, אנו סבורים כי דין התביעה ברכיב זה להידחות.

4 פיצוי לא ממוני  
5 18. לאחר שהכרענו בסוגיית הפיצוי הממוני, נותר לנו אפוא לבחון את זכאות  
6 התובע לפיצוי לא ממוני. בהלכת כותה נקבע כי הכלל הוא שיש לפסוק פיצוי לא  
7 ממוני כשבמקרים חריגים ניתן להימנע מהטלת פיצוי ככל והמעסיק שכנע שאין  
8 מקום להטילו. פסק הדין מפרט את השיקולים שאותם יש לבחון על מנת לסטות  
9 מהכלל של פסיקת פיצוי. לדעתנו, אין מקום לסטות מהכלל שנקבע ונסביר;

10 ראשית, מקובלת עלינו עדותם של העדים שהעידו כי אימון כדורסל הינו סוג  
11 עיסוק שבו מועסקים המאמנים כעצמאיים, אולם הנתבעת העסיקה את כל מאמניה  
12 פרט לתובע כשכירים ולא הוצג בפנינו כל נימוק משכנע לשוני זה;

13 שנית, שוכנענו כי ההתקשרות הוכתבה על ידי המעסיק, כשהתובע היה אדיש  
14 לסיווג זה, כך שלא ניתן לקבוע כי הייתה התנהלות בחוסר תום לב של מי מהצדדים;

15 שלישית, נציין כי לדעתנו ככל שהתובע היה מוגדר מלכתחילה כשכיר, קיים  
16 סיכוי שהנתבעת לא הייתה יוצאת למכרז בשנת 2015 שהביא לסיים ההתקשרות  
17 מולו, והוא היה ממשיך בתפקידו, וגם את זאת לקחנו בחשבון (לפירוט השיקולים  
18 לפסיקת פיצוי זה מפורטים בסעיפים 67-69 לפסק הדין בעניין כותה).

19 19. אשר לקביעת גובה הפיצוי – בית הדין הארצי בעניין כותה מונה שורה של  
20 שיקולים שאותם ניתן לקחת בחשבון, כשחלקם מהווים חזרה על השיקולים שנשקלו  
21 לעיל (ר' סעיף 70 לפסק הדין). לדעתנו, השיקולים להטלת פיצוי על הצד הגבוה  
22 הינם העובדה שמדובר בתקופת העסקה ארוכה, כשהתובע היה היחיד שהועסק  
23 במתכונת זו (הגם שהיא מקובלת בתחום העיסוק), בעוד שהכפופים לו מבחינת  
24 ההיררכיה אצל הנתבעת הם שכירים, כשלא הוכח כי ההתקשרות הייתה ביוזמת  
25 התובע או שהנתבעת הציעה לו לתקן את הסיווג השגוי תוך כדי העבודה. לעומת





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 68168-09-16

1 זאת, השיקולים להטלת פיצוי על הצד הנמוך הם כי יש לקחת בחשבון את גובה  
2 התמורה הקבלנית, את העובדה כי בענף מקובלת התקשרות מסוג זה וכן את העובדה  
3 שפסקנו פיצוי ממוני על בסיס תמורה זו בהעדר שכר חלופי, כמו גם את העובדה כי  
4 מדובר בהלכה חדשה המטילה פיצוי שאותו הצדדים לא יכלו בהכרח לצפות בשנות  
5 ההתקשרות ביניהם.

6 20. אי לכך, לאחר שלקחנו בחשבון את מכלול השיקולים לעיל, הגענו  
7 למסקנה כי התובע זכאי לפיצוי לא ממוני בסך 10,000 ₪.

8  
9 טרם נעילה – האם יש מקום להורות על דחיית התביעה נגד העירייה  
10 21. הנתבעות טענו כבר בכתב ההגנה שהגישו כי יש לדחות את התביעה נגד  
11 הנתבעת 1 כשהתובע התנגד לכך, ועל כן ניתנה החלטה כי העניין יוכרע במסגרת  
12 פסק הדין. על כן, נוהלה התובענה כנגד שתי הנתבעות במקביל. במסגרת פסק הדין  
13 המקורי דחינו את התביעה בכללותה, ולכן לא היה צורך להידרש להכרעה בשאלה  
14 זו. יחד עם זאת, ציינו כי דין התביעה כנגד נתבעת זו היה דחייה על הסף נוכח  
15 התיישנותה, בשים לב לעובדה כי העסקת התובע באמצעות נתבעת זו הסתיימה ביום  
16 1.9.09 ואילו התביעה הוגשה ביום 28.9.16. עוד קבענו כי גם התביעה לפיצויי  
17 פיטורים, אפילו יחושבו ביחס לכל תקופת העסקתו, צריכה להיות מופנית כלפי  
18 הנתבעת 2, שהיא המעסיקה האחרונה (בהתאם להוראות סעיף 1(ב) לחוק פיצויי  
19 פיטורים, התשכ"ג-1963. דברים אלה מקבלים משנה תוקף כעת בבואנו לערוך  
20 תחשיב זכויות וחלוקת אחריות בין הנתבעות, ולא מצאנו טעם לסטות מהם גם כעת.

21 אי לכך, אנו קובעים כי תביעת התובע כנגד הנתבעת 1 – להידחות.

22 סוף דבר

23 22. התביעה נגד הנתבעת 1 נדחת בזאת.

24 23. הנתבעת 2 תשלם לתובע בתוך 30 יום את הסכומים הבאים:

25 א. פיצוי פיטורים בסך 154,011 ₪.



**בית הדין האזורי לעבודה תל אביב**

**סע"ש 68168-09-16**

1 ב. פדיון הבראה בסך 3,037 ₪.

2 ג. פדיון חופשה בסך 22,755 ₪.

3 שלושת הסכומים יישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.9.2015 ועד למועד  
4 התשלום בפועל.

5 ד. פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות פנסיוניות בסך 36,917 ₪ בתוספת  
6 הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.7.12 (לצורך נוחות אמצע התקופה).

7 ה. פיצוי לא ממוני בסך 10,000 ₪ בתוספת הפרשי הצמדה וריבית  
8 מהיום.

9 מאחר ודחינו את התביעה נגד הנתבעת 1 וקיבלנו את מרבית התביעה נגד  
10 הנתבעת 2, יישא התובע בהוצאות הנתבעת 1 בסך של 10,000 ₪ ואילו הנתבעת 2  
11 תישא בהוצאות שכ"ט התובע בסך של 20,000 ₪.

12 זכות ערעור כדין לבית-הדין הארצי לעבודה בירושלים.

13 ניתן היום, כ"ז אדר א' תשפ"ב, (28 פברואר 2022), בהעדר הצדדים.

14

גב' שרה אבן,  
נציגת ציבור מעסיקים

דורי ספיבק, שופט  
סגן הנשיאה

גב' שושנה סוזן סמק,  
נציגת ציבור עובדים

15