**תבנית של כתב טענות – הבהרות**

מטבע הדברים, מדובר בתבנית כללית המהווה דוגמא בלבד של כתב טענות ואין היא נותנת מענה ספציפי ומדויק לנסיבות, לצרכים השונים, וכן לדין החל.

חלק מהתבניות הינן ישנות, בגדר טיוטות עבודה בלבד שטרם עברו תיקוני הגהה, והן אינן כוללות פסיקה עדכנית.

ככל שיש בכתב הטענות פירוט סכומים וחישובים, החישובים והסכומים אינם משקפים בהכרח את הדין החל ולעיתים הם נעשו בדרך של אומדנה, כלפי מעלה או מטה, על בסיס שיקולים שונים.

כדי להתאים את התבנית לדין הדין בצורה טובה, מלאה ועדכנית וכן לערוך חישובים מדויקים ועדכניים, יש לעיין בתכנים הקיימים באתר בהתאם לנושא המועלה בכתב הטענות ולעשות את ההתאמות הנדרשות, כולל תיקוני הגהה לטיוטות העבודה.

קיצורי דרך למספרי הסעיפים הינם כדלקמן: Ctrl+Alt+1 - רמה ראשונה; Ctrl+Alt+2 - רמה שנייה; Ctrl+Alat+3 - רמה שלישית.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **בית הדין האזורי לעבודה** **בתל אביב** |  |  |

# **התובע:**

# **הנתבעת:**

# **מהות התביעה**: כספית.

# **סכום התביעה:** 169,243₪.

# **כתב תביעה**

# **א. רקע עובדתי:-**

# הנתבעת הינה חברת העוסקת במכירת מערכות ישיבה, כסאות משרדיים, מושבים אורטופדיים, מזרנים ועוד.

# התובע החל עבודתו בנתבעת ביום 07.09.08 בתפקיד של מנהל רכש.

# העתק מחוזה ההעסקה עליו חתום התובע מצ"ב כ**נספח א'**.

# זמן מה לפני סיום עבודתו, נמסר לתובע כי הוא מתבקש למלא תפקיד חדש של מנהל רכש של כל חברות הקבוצה, עליהן נמנית הנתבעת.

# מאחר שתפקידו החדש של התובע היה כרוך בעבודה מאומצת ורבה יותר ודרשה עבודה בהיקף שעות רב יותר באופן משמעותי, בשים לב לכך שהנתבעת גם לא שילמה כל תמורה עבור עבודה בשעות נוספות, ביקש התובע שיפור בתנאי העסקתו כתנאי להסכמתו לשינוי תפקידו.

# יצויין, כי ברקע לאמור עמדה גם העובדה שהתובע התבקש למלא תפקידים נוספים שאינם קשורים לעבודה בחברה, אלא לעבודה בחברות אחרות שלא היה המעסיקות שלו.

# נוכח בקשתו של התובע לשיפור בתנאי העסקתו כתנאי לקבלת התפקיד החדש, ביום 29.4.14 קיימו מנכ"ל הנתבעת, מר יוסי אלבוחר, והבעלים של הנתבעת ושל הקבוצה, מר רונן קאופמן, שיחה עם התובע.

# במסגרת שיחה זו, נמסר שרק בעתיד ידונו אתו על העלאת שכר בסך של 1,000 ש"ח ושאם לא יסכים לקבל התפקיד החדש, תפעל הנתבעת לסיום עבודתו ולמציאת מחליף במקומו.

# התובע סירב לקבל את הצעת החברה וביקש מן החברה לשקול מתן הצעה טובה יותר.

# לתובע נמסרה על ידי מנכ"ל הנתבעת, כי החברה תקבל החלטה בעניינו בשבוע הקרוב.

# ביום 4.5.14 קיבל התובע מייל ממזכירותו של מנכ"ל הנתבעת בדבר קיום פגישה בין האחרון לתובע בקשר לעיתוד מלאי – הזמנת כריות שינה עד סוף חודש 10/14.

# מאחר שמנכ"ל הנתבעת, ככלל, לא עסק בהזמנת כריות, ובשים לב גם לכך שדובר על תכנון הזמנות לטווח ארוך, עלה החשש בלבו של התובע כי החברה למעשה קבלה החלטה סופית בדבר סיום עבודתו והיא מכינה את הקרקע לעזיבתו של התובע את החברה.

# העתק מהמייל שנשלח לתובע בנושא עיתוד כריות מצ"ב כ**נספח ב'**.

# נוכח זאת, בערב קבלת המייל כאמור, ערך התובע חיפוש במודעות דרושים מהן עלה, כי הנתבעת מחפשת לו מחליף כבר מיום 1.5.14.

# העתק מהודעת דרושים שפרסמה הנתבעת מצ"ב כ**נספח ג'**.

# ביום 8.5.14 קיים התובע פגישה נוספת עם מנכ"ל הנתבעת ושאל אותו האם החברה קבלה החלטה בעניינו, כפי שנמסר לו בפגישה הקודמת מיום 29.4.14.

# מנכ"ל הנתבעת מסר לתובע **שהוחלט באופן סופי** שלא לשפר את ההצעה שנמסרה לתובע וכל שנותר הוא לקבוע מאיזה מועד יקבל התובע תוספת שכר עתידית בסך של 1,000 ש"ח ושכדאי שהתובע ימהר לקבל את ההצעה, שכן **"הרכבת יצאה"** והוא **"צריך לעצור את הרכבת"**, תוך שהוא מכוון לכך שהחברה למעשה כבר החליטה על סיום עבודתו ופועלת למציאת מחליף לתובע.

# התובע מסר שהוא לא מסכים לשינוי בתפקידו בתנאים שהוצעו, תוך שהוא מפציר שוב ושוב בחברה לשקול שוב את ההחלטה שהתקבלה.

# מכל מקום, נוכח הדברים הברורים שנמסרו לתובע כי התקבלה **החלטה סופית** בעניינו וכי **"הרכבת כבר יצאה"**, נוכח פרסום מודעת דרושים על ידי החברה ונוכח הפגישה אליה זומן המבקש באשר לעיתוד מלאי, החל התובע לחפש מקומות עבודה אחרים, כך שלא ימצא את עצמו מחוסר כל פרנסה עת תמצא הנתבעת מחליף במקומו.

# לאחר שהתובע מצא עבודה אחרת מסר הוא הודעה על כך לנתבעת ביום 9.7.14 וביקש לקבל פיצויים מן הנתבעת נוכח הנסיבות המתוארות לעיל.

# לאחר שבקשתו של התובע לקבלת פיצויים נדחתה, למען הסדר, מסר התובע לנתבעת, ביום 13.7.14, מכתב סיום עבודה, בו הוא מעלה את השתלשלות העניינים הנ"ל ומסר שהוא רואה עצמו כמפוטר.

# העתק ממכתב סיום עבודה מצ"ב כ**נספח ד'**.

# למרות שמהנסיבות האמורות לעיל עולה, כי הנתבעת קבלה החלטה בדבר פיטוריו של התובע והוציאה אותה אף מן הכוח אל הפועל עת חפשה לתובע מחליף, בחרה היא שלא לשלם לתובע פיצויי פיטורים, אלא לשחרר לזכות התובע הכספים לזכותו בקופה בלבד.

# נוכח זאת, ונוכח הפגיעות בתנאי שכרו והעסקתו של התובע, לא נותרה לתובע, כל ברירה, אלא לפנות לבית הדין הנכבד על מנת לקבל את הסעדים המתחייבים בנסיבות העניין.

# **הטענות:-**

**ב. פיצויי פיטורים:**

# מהנסיבות האמורות לעיל עולה, כי הנתבעת למעשה פיטרה את התובע.

# לחילופין, במידה וחלילה יקבע בית הדין הנכבד, כי מכלול הנסיבות האמורות לעיל, אינן מגיעות כדי פיטורים (דבר המוכחש מכל וכל), אזי התובע יטען כי הינו לבטח זכאי לקבלת פיצויי פיטורים מכוח סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

# התובע יטען כי מכלול הנסיבות המתוארות לעיל, ובכלל זאת חוסר תם לבה של החברה וכן ידיעת התובע כי החברה פועלת לחפש לו מחליף כך שזמנו בחברה קצוב, יוצרים נסיבות שאין לדרוש מהתובע להמשיך בעבודתו.

# חרף האמור לעיל, לאחר סיום עבודתו, הנתבעת לא שלמה לתובע פיצויי פיטורים, אלא שחררה לזכותו הכספים המופקדים בקופה בסך של **33,160 ₪**.

# טופס 161 שהוצא לתובע מצ"ב כ**נספח ד'**.

# לפיכך, התובע זכאי להשלמת פיצויי פיטורים בסך של **55,640 ₪**, לפי פירוט כדלקמן:

# 5.92 שנים X 15,000 ₪ - 33,160 ₪ (הסכום ששוחרר מהקופה) = 55,640 ₪

# **ג. פיטורים שלא כדין ו/או עגמת נפש:**

# הנתבעת החליטה בדבר פיטוריו של התובע והוציאה החלטה זו מן הכוח אל הפועל עת פרסמה מודעת דרושים וחפשה לתובע מחליף.

# להחלטה בדבר פיטוריו של התובע לא קדם כל הליך מסודר של שימוע.

# בנוסף, בפגישה שהתקיימה ביום 29.4.14 ביקש התובע שהחברה תשקול בקשתו לשפר את תנאי העסקתו, והחברה מסרה לתובע שתקבל החלטה בעניינו בשבוע הקרוב.

# אלא, שטרם מסירת ההחלטה הסופית לתובע, מאחורי גבו של התובע, פרסמה הנתבעת מודעת דרושים והחלה להיערך לסיום עבודתו של התובע.

# התנהגותה של החברה אינה עולה בקנה אחד עם חובות תום הלב והנאמנות והיא גרמה לעלבון ועגמת נפש מרובים לתובע ולפגיעה בכבודו.

# משכך התובע זכאי לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין ו/או עגמת נפש בסך של 3 משכורות חודשיות, בסך של **45,000 ₪**.

# **ד. תשלום עבור עבודה בשעות המנוחה:**

# למרות שהתובע עבד שעות נוספות רבות וביום המנוחה, לא שולמה לו התמורה בגין עבודה זו.

# התובע שימש בתפקיד של מנהל רכש של הנתבעת בכפיפות לסמנכ"ל תפעול ולוגיסטיקה. לאחר שתפקידו של האחרון הועבר לידי מנכ"ל הנתבעת, החל התובע לעבוד בכפיפות ישירה למנכ"ל הנתבעת.

# למרות שהתובע נשא תואר של מנהל, התובע לא היה חבר הנהלה, לא היה שותף להתוויית מדיניות ואסטרטגיה של החברה.

# תפקידו של התובע היה טכני בעיקרו והוא למעשה ביצע מדיניות והחלטות הנהלת החברה בכל הקשור לרכש של החברה וקיום מלאי.

# דוגמאות למיילים ומסמכים מהם עולה כי התובע למעשה ביצע תפקידים טכניים בלבד, מצ"ב כ**נספח ה'**.

# התובע לא קבל תנאי שכר וההעסקה המקובלים לחברי הנהלה הבכירה של הנתבעת.

# בהקשר זה נדגיש, כי כאשר החברה ביקשה לשנות את תפקידו של התובע, ביקש התובע מעבר לקבלת העלאת שכר, גם לשדרוג מעמדו "לסמנכ"ל רכש", אך החברה סירבה לבקשתו זו של התובע.

# לאור האמור, התובע זכאי לתמורה בגין עבודה בשעות נוספות.

# מטבלת אקסל שנערכה בעניינו של התובע על בסיס דוחות הנוכחות של התובע ותלושי שכרו, עולה כי התובע ביצע לאורך תקופת עבודתו 618.93 שעות בתעריף של 125%, 55.2 שעות בתעריף של 150%, ו- 3 שעות בתעריף של 175%.

# העתק מטבלת אקסל מצ"ב כ**נספח ו'**.

# לפיכך, התובע זכאי לתמורה נוספת בגין עבודה בשעות העבודה ומנוחה, בסך של **68,603 ₪**, לפי פירוט כלהלן:

# **מתחילת העבודה ועד סוף שנת 2009 – שכר 14,000 ש"ח:**

# 14,000 ₪ X (ׁ136 X 1.25 + 17.5 שעות X 1.5 + 1 X 1.75ׂ(ׂ = 14,903 ₪

# 186

# **מתחילת שנת 2010 ועד מועד סיום יחסי העבודה – שכר בסך של 15,000 ₪**

15,000 ₪ X (ׁ484.7 X 1.25 + 37.66 שעות X 1.5 + 2 X 1.75ׂ(ׂ = **53,700 ₪**

186

סה"כ: **68,603 ש"ח**

# **ה. סיכום:**

# מכל האמור לעיל, בנפרד ובמצטבר, מתבקש בית הדין הנכבד להורות לנתבעת לשלם לתובע הסכומים כלהלן:

# הפרשי פיצויי פיטורים: 55,640 ₪

# פיצויים בגין פיטורים שלא כדין: 45,000 ₪

# תמורה עבור עבודה בשעות המנוחה: 68,603 ₪

# סה"כ: 169,243 ₪

# אשר על כן, מבוקש בזאת מבית הדין הנכבד לזמן את הנתבעת לדין ולחייבה לשלם לתובע סך של **169,243₪** בצירוף פיצויי הלנה ו/או הפרשי הצמדה וריבית בתוספת מע"מ.

# **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**