

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 001089/02		

המערער**יוסף ברנע****המשיבה****"בזק" - החברה הישראלית לתקשורת בע"מ**

**בפני: השופט עמירם רבינוביץ, השופטת נילי ארד, השופט שמואל צור
נציג עובדים מר יוסף קרא, נציג מעבידים מר בנימין ליברמן**

**בשם המערער - עו"ד גלעד ברנע
בשם המשיבה - עו"ד שי תקן ; עו"ד קרן בלום**

פסק דין**השופט עמירם רבינוביץ**

1. המערער עבד במשרד התקשורת, החל מיום 1.10.1973.
2. ביום 1.1.1975 מונה המערער לעובד קבוע במשרד התקשורת על פי מינוי של קבע.
3. עם הקמתה של המשיבה - "בזק" - החברה הישראלית לתקשורת בע"מ (להלן - **בזק**) - כחברה ממשלתית בשנת 1985, הועבר המערער לעבוד בבזק והוחל עליו רצף זכויות מכוח חוק הבזק (העברת עובדים ל"בזק", החברה הישראלית לתקשורת בע"מ), התשמ"ב - 1982.
4. המערער עבד בבזק עד לסיום עבודתו ביום 1.12.1996. בתפקידו האחרון שימש המערער כמנהל מחלקה באגף כלכלה ולוגיסטיקה, ודרגתו הייתה 44 בדרוג הטכנאים.
5. עם סיום עבודתו, הוענקו למערער תנאי פרישה על פי הסכם קיבוצי מיוחד לפרישה מוקדמת, שנחתם ביום 23.4.1996, בין בזק לבין ההסתדרות ונציגות עובדי בזק (להלן - **ההסכם הקיבוצי**).

6. תנאי הפרישה של המערער גובשו בהסכם בין המערער לבזק מיום 25.9.1996 (להלן - **הסכם הפרישה**), ובו הוענקו למערער, בין השאר, פנסיה מוקדמת של כמעט 70%, שלושה חודשי הסתגלות, מענק פרישה וכן דרגה 45 בדירוג הטכנאים כדרגת פרישה.

7. בתום שלושה חודשי הסתגלות, פרש המערער מבזק ויצא לגמלאות.

8. יש לציין, כי במסגרת ההסכם הקיבוצי והסכם הפרישה, קיימים שני מסלולים של פרישה לפנסיה מוקדמת. האחד (מסלול א'), מבוסס על "המשכורת הקובעת" בהתאם לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב] התש"ל - 1970, והשני, על בסיס "המשכורת הקובעת" בהתאם לתקנון קרן מקפת (מסלול ב').

אין מחלוקת, שהמערער מקבל פנסיה צוברת על פי תשלומים שהעבירו בזק והמערער לקרן מקפת.

אין גם מחלוקת, שהמערער בחר בתחילה במסלול ב', אלא שלטענתו בשלב מסוים בחר במסלול א'. בזק טענה שהמערער לא יכול היה להחליף מסלולים.

9. בתביעה מושא ערעור זה, ביקש המערער לחשב מחדש את כל אותם תשלומים, שקיבל על פי הסכם הפרישה ומכוח החוק ולכלול את דמי הכוננות ומענק היוכל, אותם קיבל בזמן עבודתו בבזק, ב"משכורת הקובעת" המשמשת כבסיס לחישוב תשלומים אלה.

10. דמי כוננות

א. בישיבה מיום 16.5.1988, שהתקיימה בין נציגות העובדים המשותפת של עובדי בזק, לבין הנהלת בזק, הוסכם בין הצדדים לאשר שלוש רמות כוננות לעובדים בדרגי ניהול (להלן - **סיכום הדברים**).

ב. הוראותיו של סיכום הדברים הוחלו למפרע מיום 1.4.1988, ובזק החלה לשלם תוספת דמי כוננות לעובדיה החל מחודש אפריל 1988.

- ג. בעקבות הישיבה מיום 16.5.1988, הוציאה בזק הוראות נוהל לתשלום דמי כוננות (להלן - **הוראות הנוהל**).
- ד. המערער טען, כי דמי הכוננות הם שכר לכל דבר ועניין על פי טיבם ומהותם. בזק טענה, כי מדובר בתשלום מותנה, שהוסכם לא לכלול אותו כשכר לשום דבר ועניין.
- ה. בית הדין האזורי בירושלים (עב 001721/98; השופט הראשי יעקב נויגבורן ונציגי הציבור ה"ה רחמים וצוריאלי) קיבל את טענות בזק, לפיהן אין לכלול את דמי הכוננות במשכורת הקובעת לצורך חישוב מחדש של כל אותם התשלומים, אותם תובע המערער בתביעה מושא ערעור זה, לאחר שקבע שדמי הכוננות שולמו עבור עצם הנכונות "להיות בכוננות ולבצע עבודה מחוץ לשעות העבודה המקובלות". עוד קבע בית הדין האזורי כי אכן נקראו העובדים לעבוד מעבר לשעות עבודתם הרגילות, וכי תוספת זו לא שולמה לעובדים שנעדרו מעבודתם מעל לעשרים יום.
- ו. על מסקנות אלה של בית הדין האזורי מערער המערער. בזק תמכה בפסק דינו של בית הדין האזורי.
- ז. אין אנו נזקקים בערעור זה לקבוע, האם דמי הכוננות הם תוספת המותנית בתנאי (להלן - **תוספת**) או שכר לכל דבר ועניין, משום התוצאה אליה הגענו בערעור זה, כפי שיפורט להלן.
- ח. כדי לבחון את מהותו של תשלום דמי הכוננות, יש לבחון את מקורות הזכות לתשלום.
- ט. מקורות הזכות הם סיכום הדברים והוראות הנוהל. האחרונות הן למעשה, פירוט התנאים לביצוע תשלום דמי הכוננות, הקבועים בסיכום הדברים.
- י. בסעיף 1(3) להוראות הנוהל נכתב:

"תשלום עבור שעות כוננות אינו נחשב כשכר לכל דבר ועניין" (להלן - הסייג).

הסייג הוא חלק בלתי נפרד מתנאי הזכאות לתשלום דמי הכוננות, ולא ניתן להתעלם ממנו.

יא. מקור הזכות לדמי כוננות הוא חוזי. בהסכם, רשאים הצדדים לקבוע את תנאי מתן הזכות, לרבות היקפה ותחומיה. להיקף הזכות לדמי כוננות יש משמעות תקציבית. אילו לא התנאי המסייג את היקף הזכות, אפשר שלא הייתה מוענקת הזכות כלל. הפה שהתיר במקרה זה את תשלום דמי הכוננות, הוא גם הפה שגדר את תחומה. מבחינה זו יש לתת תוקף מלא לסייג, כל עוד אינו גורע מזכויות, להן זכאי עובד מכח משפט העבודה המגן, שעליהן לא ניתן להתנות. כל זכות אחרת שמקורה בהסכם, ואין חובה שבדין לתיתה לעובד, אפשר להתנות עליה ולהגבילה.

יב. סיכום הדברים חתום על ידי בזק ונציגות העובדים, אך אין בו הסייג. בהוראות הנוהל שאינן חתומות על ידי נציגות העובדים, מופיע הסייג, אך לא נטען, ואין כל שמץ של ראיה לכך, שהיה אי פעם ערעור של נציגות העובדים לגבי הסייג.

יתר על כן, בפועל לא כללה בזק את דמי הכוננות בהפרשות לקרן פנסיה, לקרן השתלמות ובתשלומים אחרים במשך כל השנים החל משנת 1988, ללא כל מחאה של נציגות העובדים. המערער עצמו הודה, שידע במשך תשע השנים, בהן קיבל דמי הכוננות, "שלא מפרישים בגין הכוננויות", אך שתק, לטענתו, משום שלא הייתה מודעות לנושא, וזו נוצרה לקראת הפרישה (עמ' 22 לפרוטוקול בית הדין האזורי). מסקנת הדברים היא, שהוראות הנוהל לגבי הסייג היו מוסכמות על נציגות העובדים, לרבות המערער.

יג. לאור עקרונות ומסקנות אלה, יש לבחון את זכאות המערער לכל תשלום ותשלום אותו תבע בסעיף 27 לכתב תביעתו (ללא כימות) ובמסמך "פירוט הסכומים הנתבעים בתביעה" הנספח לתצהירו, שכלל פירוט הסכומים הנתבעים על ידו.

(1) הפרשי שכר בגין עדכון שווי גמול שעות נוספות בדמי הכוננות

- א. אנו סוברים, שיש לכלול את דמי הכוננות בשכר הקובע לצורך תשלום גמול שעות נוספות, למרות הסייג בהוראות הנוהל. זאת, משום שסעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א - 1951 (להלן - **חוק שעות עבודה ומנוחה**) קובע, כי לעניין סעיפים 16 ו-17 לחוק שעות עבודה ומנוחה, "שכר רגיל" כולל את **כל התוספות** שמעביד משלם לעובדו. אמור מעתה, גם אם דמי הכוננות הם תוספת, כפי שקבע בית הדין האזורי, אזי על פי סעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה, יש לכלול אותם ב"שכר הרגיל", וכל סייג הסכמי, אין בכוחו לגרוע מזכות שמקורה במשפט העבודה המגן.
- ב. במקרה הנדון, יש איפוא לכלול את תשלום דמי הכוננות ב"שכר הרגיל" לעניין גמול השעות הנוספות של המערער, כמוגדר בסעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה, החל ממועד תחילת תשלום דמי הכוננות, ומדי חודש בחודשו בהתאם למשכורת באותו חודש, כאשר ההפרשים כתוצאה מחישוב זה, יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק, החל מהמועד שהיה אמור להשתלם למערער כל תשלום ותשלום של גמול השעות הנוספות, ועד לתשלום בפועל.
- ג. המערער ערך את חישוב ההפרשים על בסיס משכורתו ערב פרישתו מבזק. חישוב זה אינו נכון (ראה דב"ע לג/3-36 **רדיו אקשטיין - נסים קוריאל** פד"ע ה' 281, 285), אך אם התוצאה של חישוב זה תהא נמוכה מהחישוב שקבענו בסעיף קטן (ב) לסעיף זה - ישולמו למערער הפרשי גמול השעות הנוספות לפי הסכום הנמוך יותר, משום שאין לפסוק למערער יותר ממה שתבע בכתב התביעה.

2. הכללת דמי הכוננות בחישוב פיצויי הפרישה - עדכון ערך שעה

מקור הזכות לפיצויי הפרישה, או ליתר דיוק מענק הפרישה, הוא בהסכם הפרישה, כלומר מקור הסכמי. על פי הוראות הנוהל אין דמי הכוננות שכר לכל דבר ועניין. אשר על כן אין לכלול את דמי הכוננות בחישוב מענק הפרישה. הערעור בעניין זה נדחה.

3. הכללת דמי הכוננות בחישוב הבונוס

הבונוס מקורו הסכמי, ולכן יש לדחות את ערעור המערער על דחיית תביעתו בפריט זה, מן הטעמים שפרטנו לעיל.

4. דמי כוננות בגין החודשים דצמבר 1996 - פברואר 1997 (חודשי ההסתגלות)

על פי הוראות הנוהל, אין משלמים דמי כוננות למי שנעדר מן העבודה למעלה מעשרים יום בחודש, תהא הסיבה אשר תהא. אין מחלוקת, שהמערער נעדר מעבודתו בחודשי ההסתגלות. להוראה זו המצויה באחד המסמכים היוצרים את הזכות על כל גדריה, יש ליתן תוקף. אשר על כן הערעור על דחיית תביעה זו נדחה.

5. פדיון ימי מחלה

מקור הזכות לפדיון ימי מחלה (להבדיל מדמי מחלה) הוא חוזי, ולכן ההגבלה בהוראות הנוהל תופסת לגביו. הערעור לגבי פריט זה נדחה.

6. פדיון ימי חופשה שנתית

א. על פי סעיף 10(ב)(1) לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 (להלן - **חוק חופשה שנתית**) שכר העבודה הרגיל לעניין חישוב דמי החופשה לגבי עובד חודשי, הוא שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן בו הוא נמצא בחופשה, אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד.

ב. על פי חומר הראיות, עובדים כמערער נהגו לקבל את דמי הכוננות גם בזמן חופשתם השנתית. אשר על כן, יש לכלול את דמי הכוננות גם בפדיון ימי החופשה השנתית שמקורם בחוק חופשה שנתית, אך לא בפדיון ימי חופשה שמקורם בהסכם,

העולים על מכסת ימי החופשה, שזכאי להם המערער מכוח חוק חופשה שנתית.

ג. לא נעלם מעיני, כי על פי סעיף 10(ג) לחוק חופשה שנתית, "שכר רגיל" הוא שכר המשתלם עבור שעות העבודה הרגילות, ואילו הכוננות לכוננות הייתה מעבר לשעות אלה, אך מאחר ועובדתית שולמו דמי הכוננות למערער גם בזמן החופשה השנתית, יוצר נתון זה את הזכות לתשלום גם בפדיון החופשה.

7. הכללת דמי הכוננות בקרן פנסיה, בקופת גמל ובקרן השתלמות

מקור הפרשות אלה הוא הסכמי, לכן ההתנאה בהוראות הנוהל, לפיה דמי הכוננות אינם שכר לכל דבר ועניין, יש לה תוקף (ראה בעניין זה גם בג"צ 367/87 גוניק יהושע ו-28 אחר' - בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מב(4) 693).
הערעור לגבי פריט זה נדחה.

8. תשלומי ביטוח לאומי ומס בריאות

לטענת המערער, יש לכלול את דמי הכוננות במשכורת הקובעת המשמשת בסיס לתשלום דמי ביטוח לאומי ומס בריאות. המערער לא כימת תביעה זו, ורק בשל כך היה מקום לדחות את תביעתו. מכל מקום, גם לגופו של עניין אין בסיס לתביעה זו, הן משום שלגבי חלק מענפי הביטוח שבחוק הביטוח הלאומי אין קשר בין גובה הגמלה וגובה ההכנסה, והן משום שהמערער לא טען ולא הוכיח את קיומו של אירוע המזכה אותו בגמלה מהמוסד לביטוח לאומי, ומכאן שלא נגרם למערער כל נזק מאי תשלום דמי ביטוח לפי הכנסה שאינה כוללת בתוכה את דמי הכוננות.

לאור האמור, דין הערעור בפריט זה להידחות.

11. מענק יובל

א. הצדדים חלוקים ביניהם לגבי מקור הזכות של המערער למענק יובל. לטענת המערער, מקור הזכות הוא בהסכם הקיבוצי מיום 29.4.1994 בין מדינת ישראל ואח' ובין הסתדרות ההנדסאים בישראל (להלן - **הסכם 94**), ולפיו עובד לאחר 30 שנה ומעלה, זכאי **למענק יובל בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה**. בהסכם זה אין כל סייג לפיו המענק אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין.

ב. בזק טענה, כי מקור הזכות למענק היובל הוא ההסכם הקיבוצי מיום 20.12.1989 בין ממשלת ישראל והמעסיקים בשירות הציבורי ובין הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים (להלן - **הסכם 89**). גם בהסכם 89 לא נקבע שמענק היובל אינו שכר לכל דבר ועניין, אולם בשנים 1990 - 1996 יצאו לאותו הסכם הבהרות והנחיות של הממונים על השכר, לפיהן מענק היובל אינו שכר לכל דבר ועניין.

ג. אין מחלוקת, שהמדינה נהגה בדרך זו, ולא ראתה במענק היובל שכר לכל דבר ועניין. גם בזק כך נהגה, ולא הפרישה ממענק היובל כל הפרשות לקרן פנסיה, לקרן השתלמות, או לכל תשלום נוסף אחר.

ד. לא המערער ולא נציגות העובדים מחו על דרך זו. רק לאחר פרישתו, מצא המערער מקום לתבוע את הכללת מענק היובל ב"משכורת הקובעת" לחישוב התשלומים השונים, שקיבל מכוח הסכם הפרישה ומכוח החוק. בנסיבות אלה, אין לכלול את מענק היובל במשכורת הקובעת לצורך חישוב כל תביעות המערער הנובעות מהסכם הפרישה. הערעור על דחיית תביעות אלה נדחה.

ה. נשאלת השאלה, האם יש לכלול את מענק היובל במשכורת הקובעת לחישוב גמול שעות נוספות ופדיון חופשה, שהם תשלומים שמקורם בחוק. כדי להשיב על שאלה זו יש לבחון את טיבו של מענק היובל.

ו. מענק היובל משולם כאות הוקרה לעובד הוותיק. הוא מאופיין בכך שהוא משולם **פעם בשנה** ולא מדי חודש בחודשו. אין זו תוספת ותק רגילה, אלא מעין בונוס של תוספת ותק מיוחדת שמתאפיינת, בין השאר, בכך שהיא משתלמת פעם בשנה ולא פעם בחודש. אמנם נתון זה כשלעצמו אינו שולל מן המענק את אופיו כ"שכר", (ראה בעניין זה ע"ע 300303/97 **דוד מוצפי - עיריית אור יהודה** פד"ע לו 865, 866 - 867), אך הוא "צובע" שכר זה באפיון מיוחד, לרמוז אולי שאין זה שכר לכל דבר ועניין.

ז. מענק היובל מחושב על בסיס השכר וכל התוספות "**לחישוב ערך שעה לצורך שעות נוספות**" בחודש התשלום, הוא חודש ספטמבר של כל שנה. על פי הגדרה זו, הכללת מענק היובל בשכר הרגיל בדרך של חלוקתו ב-12 וצירופו לערך שעה של כל חודש וחודש, תגדיל את שיעורו בכל שנה לעומת השנה הקודמת בכחמישה אחוזים. ספק בעיני, האם הייתה כוונת נותן המענק לקבוע מנגנון המגדיל באופן אוטומטי את מענק היובל כל אימת שהוא משולם. הכללת מענק היובל לצורך חישוב ערך שעה, מגדילה באופן אוטומטי את שיעור המענק מדי שנה בשנה, וקשה לסבור שזו הייתה כוונת מעניק המענק. על פי דרך חישוב זו, "מזין" מענק היובל את עצמו, כדי להגדילו בכל פעם שהוא משולם. דרך זו אינה סבירה בעיני.

בנסיבות אלה, קשה לראות בדרך פרשנות סבירה את מענק היובל כ"שכר הרגיל" כמשמעות מונח זה בחוק שעות עבודה ומנוחה ובחוק חופשה שנתית, ודאי לא לצורך חישוב "ערך שעה" שהוא הבסיס לחישוב גמול שעות נוספות ולחישוב דמי חופשה (ראה סעיף 10(ג) לחוק חופשה שנתית).
אשר על כן, מנימוקים אלה, יש לדחות את ערעור המערער על דחיית תביעתו גם בעניין זה.

ח. לא למותר לציין, כי בסעיף 4 להסכם הפרישה הצהיר המערער, כי אינו זכאי לפיצוי נוסף עקב ניתוק יחסי עובד ומעביד מעבר לאמור בהסכם הפרישה, וכי על פי סעיף 8 להסכם הפרישה זכאי היה

המערער לערער על הנתונים המובאים בסעיף 3 להסכם הפרישה תוך חודש ימים מיום חתימתו על הסכם הפרישה, ולעיכוב פרישתו עד גמר הערעור.

ט. המערער לא ערער על הנתונים שבהסכם הפרישה, ואין להתעלם מכך. גם להצהרתו בהסכם הפרישה, לפיה הוא רואה בהסכם הפרישה סוף פסוק לתביעותיו, יש ליתן נפקות, לאור העובדה, שהמערער התפטר מעבודתו וזכה בהסכם הפרישה להטבות מעל ומעבר להטבות להן זכאי מכוח החוק. מבחינה זו אין זה בלתי סביר לראות בהסכם הפרישה מעין "עסקת חבילה" הסוגרת את כל תביעות המערער לגבי תקופת עבודתו וסיומה (ראה לעניין זה את דב"ע 211/98-3 **זיבלי ואח'** - **בנק לאומי** פד"ע לד 455). אמירה זו ודאי נכונה לגבי תביעות שמקורם בהסכם להבדיל מחוק, אך היא גם נכונה לגבי רכיב מענק היובל, שספק רב אם במקרה הנוכחי על פי אופן חישובו הוא שכן לעניין "ערך שעה", ולכן כל התנאה לגביו או ויתור על תביעות לגביו, ודאי במסגרת "עסקת חבילה", תופסים.

12. קראתי את דבריו של נציג הציבור מר ליברמן, והגעתי למסקנה שבמקרה הנוכחי, אין לקבל את דעתו. במקרה שלפנינו, הסכומים שנפסקו לזכותו של המערער אינם נובעים מניתוק יחסי העבודה בין הצדדים ומהסכם הפרישה שבא בעקבותיו, אלא מדובר בסכומים שזכאי היה להם המערער בתקופת העבודה מכח משפט העבודה המגן, ולא שולמו לו.

13. יתר על כן, בסעיף "הסילוק" בהסכם הפרישה נקבעו הדברים הבאים:

"מובהר בזה כי העובד אינו זכאי לפיצוי נוסף עקב ניתוק יחסי עובד מעביד מעבר לאמור בהסכם זה" (ההדגשה לא במקור - ע.ר.).

ספק בעיני, האם סעיף זה מכסה את הסכומים שנפסקו לזכות המערער בערעור זה, שכן מדובר בסכומים הנובעים מתקופת העבודה, ולא בסכומים הנובעים מניתוק יחסי העבודה. כמו כן, קיים ספק בעיני, האם היה המערער מודע, בעת שחתם על הסכם הפרישה, כי הוא זכאי לסכומים אלה, וכידוע, ויתור שלא מדעת אינו תופס.

נציג מעבידים מר בנימין ליברמן

למרות שאני מסכים עם מרבית הניתוח המשפטי בפסק הדין, אני מתקשה לקבל את התוצאה בכל האמור לקבלת הערעור בנושא חיוב המשיבה בתשלום דמי הכוננות, ככל שהם נוגעים לעניין השעות הנוספות ופדיון החופשה, ואלה נימוקיי:

מבלי להיכנס לדיון לגבי ה"סטטוס" של דמי הכוננות ככל שהם נוגעים לתשלום בגין שעות נוספות ופדיון חופשה, שאלה שיש לה פנים לכאן ולכאן, אני סבור שיש לדחות את הערעור כולו. הנימוק לדעתי נמצא בסיפא (פסקאות ח' וט' של סעיף 11) של פסק דינו של כבוד השופט רבינוביץ.

המערער חתם על הסכם פרישה שבו הצהיר שאינו זכאי לפיצוי נוסף מעבר לאמור בהסכם, לא ערער על הנתונים בהסכם וזכה בהטבות מעבר לאלו שלהן היה זכאי. בשעה שחתם על ההסכם הייתה לו זכות לוותר על מכלול הכספים המגיעים לו בין אם מכח הסכם העבודה ו/או מכח החוק המגן. ההסכם הוא לכן בבחינת כתב קבלה וסילוק המהווה השתק לפחות בכל הנוגע לתביעות מהמשיבה.

הגשת תביעה חדשה נגד המשיבה נוגעת בחוסר תום לב, דבר המנוגד להוראות סעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג - 1973, ותום הלב נבחן כידוע לפי מבחן אובייקטיבי הנקבע בין השאר לפי התנהגות הצדדים ואמות מידה כלליות, שלפיהן מסיקים מה ניתן לצפות מצדדים המנהלים משא ומתן.

אשר על כן, הנני סבור שיש לדחות את הערעור, ולחייב את המערער בתשלום הוצאות בסך של 5,000 ש"ח.

השופטת נילי ארז

האמור בחוות דעתו של חברי השופט רבינוביץ מקובל על דעתי, ואני מצטרפת לתוצאה אליה הגיע.

השופט שמואל צור

אני מסכים לחוות דעתו של חברי השופט רבינוביץ, ומסתייג מן האמור מהאמור בחוות דעתו של נציג הציבור מר ליברמן.

נציג עובדים מר יוסף קרא

אני מסכים לדעתו של כבוד השופט רבינוביץ, ומסתייג מדעתו של נציג הציבור מר ליברמן.

סוף דבר

14. ברוב דעות כנגד דעתו החולקת של נציג הציבור מר ליברמן, נדחות רוב תביעותיו של המערער, למעט תביעתו להכללת דמי הכוננות בגמול השעות הנוספות ובפדיון החופשה השנתית הסטטוטורית, המתקבלת. נציג הציבור מר ליברמן, סובר שגם תביעה זו יש לדחות ולחייב את המערער בהוצאות משפט. בנסיבות העניין סוברת דעת הרוב, כי אין לפסוק הוצאות משפט בערעור זה.

15. אשר על כן, הערעור מתקבל בחלקו בלבד, כאמור לעיל. אין צו להוצאות.

ניתן היום כ"ח בתשרי תשס"ה (13 באוקטובר 2004), בהעדר הצדדים.

השופט שמואל צור

השופטת נילי ארד

השופט עמירם רבינוביץ

נציג מעבידים מר בנימין ליברמן

נציג עובדים מר יוסף קרא

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה