



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

לפני: כב' סגן הנשיא השופט צבי פרנקל

נציג ציבור (מעסיקים) מר מאיר סהר

חן מימון, (ת.ז. 303022446)
ע"י ב"כ: עו"ד אודי אלון

התובע:

א. פ. א. חשמלאים בע"מ, (חברות-511177537)
ע"י ב"כ: עו"ד חן שמעוני

הנתבעת:

פסק דין

האם התובע פוטר מעבודתו אצל נתבעת והאם פיטוריו נעשו בזמן מחלתו ועקב מחלתו?
אלו השאלות המרכזיות העומדות להכרעתנו בפסק דין זה.

1. התובע הועסק בנתבעת מיום 21.9.16, ועד חודש 7/17. הצדדים חלוקים אודות המועד המדויק בו סיים התובע את העסקתו וכן אודות נסיבות סיום העסקתו. ביום 21.2.18 הגיש התובע תביעה זו בה עתר לתשלום פיצוי בגין אין מתן הודעה מוקדמת, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, פיצוי בגין פיטורים בזמן מחלה, פיצוי בגין פיטורים בחוסר תום לב ובניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998 (להלן- חוק המוגבלות), פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת, פיצוי בגין הלנת שכר חודש 7/17 ופיצוי בגין עגמת נפש. סך הכל העמיד התובע תביעתו על 69,051 ₪. במסגרת תצהירו וסיכומיו, זנח התובע את תביעתו לתשלום פיצויי פיטורים ועל כן, גובה התביעה הוא 61,547 ₪.

טענות התובע

2. התובע עבד מיום 21.9.16 ועד ליום 11.7.17, מועד בו פוטר באמצעות מסרון. תפקידו בנתבעת היה ראש צוות שטח והוא ביצע אותו נאמנה, כאשר הנתבעת אף הייתה מעוניינת בקידומו והכשירה אותו, על חשבונה, לרישיון נהיגה מסוג תוספת ג'. ביום 9.7.17 נפצע במהלך עבודתו ממלגזה שלא הייתה תקנית ומבלי שהודרך תחילה. התובע, הודיע באמצעות מסרון למר יעקב גואטה (להלן- יעקב), מנהל תחום המתכת



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

- 1 בנתבעת, אודות התאונה וכי הוא יוצא למנוחה קצרה בתוך המפעל (נספח א-1 בתצהיר
2 התובע). ביום 11.7.17 פנה התובע באמצעות מסרון אל פני גואטה, מבעלי הנתבעת
3 (להלן- פני) והודיע לו שהוא מרותק למיטה ומבקש שישלחו עובד לקחת את הרכב
4 (נספח ב-1). באותו היום (11.7.17), קיבל הודעה מיעקב שהודיע לו אודות סיום
5 העסקתו וכן התבקש להשיב את הרכב (להלן- הודעת הפיטורים). ביום 10.7.17, לפני
6 הודעת הפיטורים, שלח התובע הודעה ליעקב בה שיתף אודות אותו הרגשתו במקום
7 העבודה וכי הוא אינו מוערך מספיק ואם הנתבעת אינה מרוצה ממנו, שתיתן לו מכתב
8 פיטורים והוא ימצא עבודה (נספח א-1 בתצהיר התובע). בעקבות הודעת הפיטורים,
9 השיב התובע ליעקב כי הוא מרותק למיטה עם כאבי גב ואינו יכול להשיב את הרכב,
10 כאשר הודעה מתאימה נשלחה אל פני. כמו כן ביקש לדעת האם מדובר בהודעת
11 פיטורים? יעקב השיב לתובע כי "גמר איתו" (סעיף 14 בתצהיר התובע). ביום 10.7.17
12 פנה התובע אל רופא המשפחה, שהפנה אותו לבדיקות שונות. בהתאם לאישורי מחלה,
13 שהה התובע בתקופת מחלה מיום 10.7.17 ועד ליום 1.10.17 (נספח ב' בתצהיר התובע).
14 ביום 16.7.17 עשה התובע שימוש אישי ברכבה של הנתבעת לטובת בדיקה, באותה
15 נסיעה ביצע תאונה, שלא גרמה נזק לרכבה של הנתבעת, אולם הרכב הנפגע, ניזוק
16 קלות. התובע הודיע אודות התאונה לנתבעת (נספח ג' לתצהיר התובע). עוד טען התובע
17 כי אין בשימוש ברכבה של הנתבעת לאחר הודעת הפיטורים כדי לאיין את הודעת
18 הפיטורים (סעיף 17 לתצהיר התובע). ביום 18.7.17 פנה אשר גואטה, מנכ"ל הנתבעת
19 (להלן- אשר), אל התובע וציין בפניו את העובדה כי נעשה שימוש ברכב. כמו כן, ביקש
20 אשר בשנית את אישורי המחלה (סעיף 20 בתצהיר התובע), והם הועברו בהתאם.
21
- 22 ביום 6.8.17, קיבל התובע מסרון מאשר, אליו צירף מכתב הזמנה לשימוע. התובע
23 השיב לאשר כי פוטר על ידי יעקב. בתגובה כתב אשר, כי ליעקב אין סמכות לפטר ועל
24 כן, אינו מפוטר והוא מוזמן לשימוע. לטענת התובע, יעקב היה בעל סמכות לפטר
25 ולראיה, אף במכתב ההזמנה לשימוע ציינה הנתבעת כי השימוע יכול להתקיים בפני
26 יעקב. בנוסף, יעקב פוטר עובד נוסף, אליהו גל. לטענת התובע, הוא פוטר שלא כדין
27 ביום 11.7.17, בעודו שוהה ביום השני למחלתו עקב תאונת עבודה ובגלל יציאתו
28 למחלה. ביום 10.8.17, פנה התובע באמצעות ב"כ אל הנתבעת במכתב
29 התראה והנתבעת השיבה למכתבו באמצעות ב"כ. לאחר שלושה שבועות, הנתבעת
30 עשתה ניסיון נלוז לחזור בה מהודעת הפיטורים לאחר שהבינה כי מעשיה היו לא כדין
31 (סעיף 30 בתצהיר התובע). אין לראות בהודעת הפיטורים, בהודעה שנמסרה "בעידנא



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

דריסתחא" שכן הנתבעת לא חזרה מהודעת הפיטורים, בסמיכות הזמנים, מה גם שבין התובע לבין יעקב לא התעורר ויכוח או כעס.

4. בשל כל האמור לעיל, עתר התובע לתשלום זכויות שונות מכח מערכת יחסי העבודה:

אי מתן הודעה לעובד - לטענת התובע, הנתבעת לא מסרה בידו הודעה המפרטת את תנאי העסקתו, שכרו וזכויותיו ונהלי העבודה, בהתאם להוראות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיום וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002 (להלן - חוק הודעה לעובד). אשר על כן, עתר התובע לפיצוי בסך 5,000 ₪; **פיטורים שלא כדין ואי עריכת שימוע** - לפני פיטוריו, לא נמסרה לו הזמנה לשימוע בכתב או בעל פה, אלא רק בדיעבד לאחר שלושה שבועות. הוא פוטר באמצעות מסרון בצורה בוטה ופוגענית, בעודו שוהה ביום השני למחלתו בגין תאונת עבודה. הוא נותר מחוסר עבודה בבוקרו של אותו היום ללא הכנה מוקדמת. הנתבעת ניסתה להכשיר את הודעת הפיטורים וזימנה אותו לשימוע באמצעות הוספת טענות שונות ומשונות שאלמלא היציאה לחופשת מחלה, זימון כזה לא היה מתקבל והוא היה ממשיך בעבודתו (סעיף 35.2 בתצהיר התובע). אף אם היה התובע מגיע לשימוע אליו הזמן, עדיין היה בו משום שימוע פיקטיבי שכל מטרתו להכשיר את השרץ, כאשר ההחלטה בדבר הפיטורים התקבלה כבר ביום 11.7.17. הזימון לשימוע אין בו כדי לאיין את הפגיעה וההפרה החוקית שהנתבעת ביצעה. בשל האמור עתר התובע לפיצוי בסך של 7,000 ₪; **פיטורים בזמן מחלה** - במועד בו פוטר התובע, 11.7.17, היה התובע בתקופת אי כושר בשל תאונת העבודה, בהיותו בחופשת מחלה, שכן 11 הימים הראשונים בתקופת אי הכושר נחשבים לימי מחלה משום שהמעסיק נושא בתשלום עבור ימים אלו (סעיף 36.א בתצהיר התובע). לטענת התובע, העובדה כי פוטר ביום השני למחלתו מלמדת כי פוטר אך בשל נזק הגוף שארע לו ולא משום סיבה אחרת. חובת תום הלב מחייבת המתנה של לפחות התקופה במהלכה קיבל דמי פגיעה כדי לחוות דעה ביחס להמשך עבודתו. הנתבעת לא שאלה אודות צפי חזרתו לעבודה. על כן, טען התובע כי פיטוריו נעשו בניגוד להוראות חוק דמי מחלה ובשל כך עתר לפיצוי בסך 21,000 ₪ (שלוש משכורות); **פיטורים בחוסר תום לב ובניגוד להוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות** - לטענת התובע, מוגבלות הפיזית הזמנית נכנסת להגדרת "מוגבלות" בהתאם להוראות חוק המוגבלות. הנתבעת לא בחנה האם הוא כשיר לתפקיד ולא בחנה תפקיד חלופי. בשל הנזק בגבו של התובע, נמנעה ממנו האפשרות לבצע את העבודה בנתבעת. סעיף 8 לחוק המוגבלות קובע איסור הפליה מחמת מוגבלות ועל כן, פיטוריו נעשו בניגוד לדין. העובדה כי שהה בביתו כשלושה חודשים בגין תאונה שהוכרה כתאונת



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

עבודה על ידי המוסד לביטוח לאומי, תוך שהוא מקבל ימי מחלה מהרופא, מהווה חזקה לפיה היה עם לקות שמנעה ממנו לבצע פעולה אחת או יותר מתחום חיו העיקריים. בשל האמור, עתר התובע לפיצוי בסך 15,000 ₪; **הודעה מוקדמת** - הנתבעת לא נתנה לו הודעה מוקדמת כנדרש ממנה על פי דין. העובדה כי שהה בתקופת תאונת עבודה, אין בה כדי לאיין את זכאותו. אף הזמנה התובע לשימוע מאוחר, אין בה כדי לשנות מאומה. על כן, עתר התובע לתשלום 10 ימי הודעה מוקדמת **ובסך של - 2,500 ₪**; **הלנת שכר עבודה** – לטענת התובע הנתבעת הלינה את שכרו לחודש 7/17 אשר היה צריך לעמוד על 3,100 ₪, בשים לב כי אך ביום 5.12.17, שולם לו סך של 2,150 ₪. במסגרת עבודתו נדרש התובע לאסוף עובדים מביתם ועל כן, רוב ימי העבודה לא החתים כרטיס נוכחות ושעות העבודה דווחו באמצעות דוח שעות שהועבר אל אפרת, מזכירה בנתבעת (להלן - אפרת) ועל בסיס האמור, קיבל שכרו. ביום 31.7.17, העביר התובע את דוח השעות שלו אל אפרת באמצעות הודעת 'וואטצאפ' (נספח ז' בתצהיר התובע). ביום 14.8.17 התקשר התובע אל אפרת וביקש לדעת מדוע לא קיבל שכר. ביום 16.8.17, ביקשה אפרת באמצעות דוא"ל כי ילח אליה דוחות רק באמצעות המייל והיא חסמה את התובע בתכנת 'הוואטצאפ' (תכתבות המייל צורפה כנספח ח' לתצהיר התובע). לטענת התובע החל בחודש 3/17 הוא היה מעביר לאפרת הדוחות שלו ושל עובדים אחרים באמצעות 'וואטצאפ' ללא כל בעיה (הודעות 'וואטצאפ' צורפו כנספח ט' לתצהיר התובע). ביום 16.8.17 ביקשה אפרת מהתובע להגיע לקחת את הצ'ק. בעקבות פנייתו של אפרת ביום 21.8.17 במסגרתה נשאל התובע מדוע אינו מגיע לקחת את הצ'ק, השיב התובע טלפונית כי אינו יכול להגיע מפאת תאונת העבודה. התובע ביקש כי שכרו יופקד לחשבונו. אפרת שללה את האופציה ולא נתנה לו אופציה אחרת מלבד לסור למפעל. בשל חוסר ברירה, אישר התובע כי ההמחאה תשלח אליו בדואר רשום (נספח י' בתצהיר התובע). הדואר בושש מלהגיע ובשל האמור נעשו פניות חוזרות ונשנות אל אפרת. רק לאחר שההמחאה התקבלה חזרה אצל הנתבעת, פעלה הנתבעת להפקיד את השכר בחשבונו וזאת ביום 5.12.17. לטענת התובע, היה על הנתבעת לפעול להפקדת שכרו לפחות בתקופה בה הוא הודיע לאפרת כי לא קיבל את ההמחאה. על כן, עתר התובע לתשלום פיצויי הלנה בסך של 3,547 ₪; **עגמת נפש** – בשל התנהלות הנתבעת, אשר גרמה לו לטרחה מרובה ונזקים כלכליים עתר התובע לתשלום פיצוי בגין עגמת נפש בסך של 7,500 ₪.

טענות הנתבעת



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

5.

הנתבעת הכחישה טענות התובע לטענתה התובע הועסק אצל מיום 21.9.16 ועד ליום 9.7.17. תחילה כמלגזן ולאחר מכן בתפקיד כללי, שכלל ביצוע נסיעות והעברת ציוד לכל הנדרש לפעילות החברה או למעבר מפעל הנתבעת, שבאותה העת הועבר מהעיר אשדוד למושב תימורים. אשר, האחראי על קליטת עובדים, תנאי העסקתם וסיומה, קיבל את התובע לעבודה וסיכם עמו שכרו. יעקב, המשמש כמנהל תחום המתכת אצל, היה הממונה של התובע ולרוב נתן לו הנחיות עבודה. התובע התאפיין בבעיות משמעת ובעל "ראש קטן". כך לעיתים נתפס התובע מעשן נרגילה בחצרי הנתבעת, כאשר הנתבעת העירה לו מספר פעמים. לאור מצוקת עובדים, נתנה לתובע מספר הזדמנויות. במסגרת העבודה ולצרכיה, מימנה הנתבעת בחודש 3/17 קורס הכשרת נהיגה לרישיון ג' ובמהלך חודש 5/17 הצמידה לתובע רכב. מימון הקורס בעלות של 2,900 ₪ נעשה מתוך התחייבות לעבוד בחברה משך שנתיים. ביום 17.5.17 נחתם בין הצדדים הסכם לפיו אם יסיים העסקתו לפני כן, ישיב התובע את עלות הקורס (נספח א'2 בתצהיר של אשר). ביום 9.7.17 ולפי טענת התובע, הוא היה מעורב בתאונת עבודה עת עבד על מלגזה. לטענת הנתבעת לא היו כשלי בטיחות ובכל מקרה, מדובר בטענה לא רלוונטית. באותו היום נשאר התובע לעבוד כרגיל. ביום 16.7.17, בעוד התובע טוען למחלה, עשה שימוש ברכב הנתבעת וגרם לתאונה באשמתו (נספח ב' בתצהיר אשר).

6.

עם קבלת התובע לעבודה כאמור, נמסרו לו כלל תנאי העסקתו והוא התבקש על ידי אשר להגיע לחתום על הודעה על תנאי העסקתו. משאשר לא הצליח להחתים את התובע וככל הנראה התובע חשש לחתום על מסמכים, הניח למנהלת החשבונות לדאוג לכך. תביעתו של התובע לא מבוססת על זכויות או תנאים סוציאליים ולכן מדובר על כשל פורמאלי בלבד ולא מהותי (סעיף 23 בתצהיר אשר). לאור האמור יש לדחות תביעתו לפיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד. עוד לטענתה, יעקב לא פיטר את התובע וממילא אינו בעל הסמכות לפטר את התובע, אלא אשר. אף התובע לא חשב כי הוא מפוטר ולראיה, ביום 16.7.17, דהיינו לאחר פיטוריו לכאורה, עשה שימוש ברכב הנתבעת. אף הנתבעת לא ראתה במסרון של יעקב כהודעת פיטורים ולראיה, אשר לא ציין דבר בעניין עת פנה אל התובע בעניין השימוש ברכב בזמן מחלתו. אף בטופס התביעה למוסד לביטוח לאומי, ציין אשר ביום 24.7.17 כי העובד נמנה עם עובדי החברה (נספח ו' בתצהיר התובע). בנסיבות האמור ומשהתובע לא פוטר, אינו זכאי לדמי הודעה מוקדמת. למען הזהירות טענה הנתבעת כי אף אם נקבע כי התובע פוטר, גם אז אין לקבל את טענת התובע בדבר פיטוריו בגין מחלה או אי כושר. התובע פוטר לכאורה כאשר הוא שוהה בימי אי כושר כתוצאה מתאונת עבודה ובגינום קיבל דמי



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

1 פגיעה מאת המל"ל. ביום 6.8.17 הזמין אשר את התובע לשימוע במכתב ששלח
2 "בוואטצאפ". התובע סירב להגיע לשימוע מאחר שפוטר לכאורה על ידי יעקב.
3 הנתבעת הבהירה לו כי הוא לא פוטר ואם יבחר לא להגיע לשימוע, עליו לקחת בחשבון
4 את ההשלכות שבדבר (סעיף 2.7 ד בתצהיר אשר). התובע הוזמן לשימוע בפני יעקב
5 ואשר (סעיף 28 בתצהיר אשר). ביום 7.8.17, ביקש התובע לשנות את מועד השימוע
6 ולדחות אותו לתום ימי המחלה (נספח ח' בתצהיר אשר), אולם בהמשך לאחר ייצוגו
7 על ידי ב"כ הוא סירב להתייצב לשימוע וזאת על אף ההזמנה הכנה אף במכתב ב"כ
8 הנתבעת מיום 17.8.17. התובע הכשיל את קיומו של השימוע בעודו עומד על טענתו
9 לפיה פוטר לכאורה, תוך ניסיון להתעשר שלא כדין על גבה של הנתבעת. ההזמנה
10 לשימוע היא חזרה מהפיטורים לכאורה וריפוי הפגם שבפיטורי התובע שנעשו "בעידנא
11 דריתחא", תוך זמן סביר ובהתחשב בעובדה כי התובע שהה בביתו באי כושר. אם היה
12 התובע מתייצב לשימוע, הוא היה נשמע בנפש חפצה. התובע עשה שימוש ברכב
13 הנתבעת ללא הרשאה וכאשר הוא טוען כי אינו עובד הנתבעת, מעשה שיש בו משום
14 גניבה וכדי לשלול את פיצויי הפיטורים. בכל מקרה לתובע לא מגיע דמי הודעה
15 מוקדמת בשים לב לכך כי באותה התקופה קיבל דמי פגיעה והם מהווים תחליף
16 להכנסתו; מאחר שהתובע לא שהה בתקופת מחלה אלא בתקופת אי כושר בשל תאונת
17 עבודה, **אין תחולה לחוק דמי מחלה**, האוסר פיטורי עובד המקבל דמי מחלה; כמו כן
18 ולטענתה, **אין תחולה לחוק שיוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות**, בשים לב לכך כי טענה
19 זו לא הועלתה על במכתב ההתראה ששלח התובע באמצעות ב"כ ומדובר בניסיון לנפח
20 התביעה. כמו כן ולטענת הנתבעת אף אם יקבע כי התובע פוטר על ידי יעקב ביום
21 11.7.17, הרי שבאותו המועד כלל לא עמדו בפני יעקב או אשר, המסמכים הרפואיים
22 של התובע, ששלח אל אשר לראשונה רק ביום 18.7.17, ועל כן, לא ניתן לקשור בין
23 השניים; **שכרו של התובע לא הולן** שכן שכר חודש 7/17 ששולם לתובע בסך 2,868 ₪
24 היה צריך להתקזז מול דו"ח המהירות לו אחראי התובע, בשים לב לכך כי בשל סירוב
25 התובע לחתום על מסמך להסב את הדו"ח על שמו, נאלצה הנתבעת לשאת במלוא
26 סכום החוב ובסך של 3,000 ₪ ולקזז משכרו סך של 717 ₪ (רבע משכרו), למרות שעל
27 פי סעיף 252'א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, יכולה הייתה הנתבעת לנכות את מלוא
28 הסכום שכן חל איסור על מעסיק לשלם קנס שהוטל על עובדו. בפועל שולם לתובע סך
29 של 2,151 ₪, בשים לב לכך כי התובע שלח לאפרת, את דו"ח השעות שלו באיחור ועל
30 כן, שכר חודש 7/17, יצא עם שכר חודש 8/17. התובע ביקש כי ההמחאה תשלח אליו
31 בדואר רשום כי רצה להימנע מלהגיע אל הנתבעת ולחתום על הסבת הדו"ח על שמו.
32 בהמשך, מאחר שהתובע לא משך את הדואר רשום, רק לאחר חזרתו אל הנתבעת



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

ביצעה הנתבעת העברה בנקאית. בשל עיכובים בדואר ישראל, שאינם תלויים בנתבעת, הושב הדואר אל הנתבעת אך ביום 4.12.17 (נספח ט'2 בתצהיר אשר).
7. בנוסף, טענה הנתבעת לקיזוז **עלות קורס הנהיגה** בה נשאה עבור התובע ובסך של 2,660 ₪ וזאת בהסתמך על הסכם מחודש 5/17 שנחתם בין הצדדים ובו התחייב התובע לעבודה לתקופה בת שנתיים מיום סיום הקורס אחרת ישיב את עלות הקורס באופן יחסי (חשבונית צורפה כנספי ט'3); בשל נזקי התאונה לה היה אחראי התובע ביום 16.7.17, עתרה הנתבעת לקיזוז סך של 2,500 ₪, **עלות התיקון בו נשאה הנתבעת**, בשים לב לכך כי הנתבעת פעלה על מנת לצמצם עלות התיקון ותיקנה בסכום הנמוך שהוצע לה (נספחים י"א' בתצהיר אשר). לטענת הנתבעת, מאחר שהתאונה בוצעה במועד בו לטענת התובע לא התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים ועל כן, אין לבדוק קיומו של הסכם בין הצדדים שכן אף לטענת התובע, השימוש ברכב לא היה לטובת העבודה, אלא לשימוש אישי (סעיף 47 בתצהיר אשר); ביום 15.6.17, ביצע התובע עבירת מהירות בשלה קיבל קנס. לאור העובדה כי הקנס הונפק אוטומטית על שמה של הנתבעת, זה עמד על 3,000 ₪ (נספחים יד'-טו' בתצהיר אשר). התובע הוזמן לחתום על הסבת הדוח על שמו על מנת שהקנס יעמוד על הסכום המקורי שלו- 750 ₪. התובע נמנע מלהסב את הדו"ח על שמו ועל כן קוזז משכרו חלק מגובה הקנס (717 ₪- המהווה רבע משכרו) וזאת לאור הקבוע בסעיף 252א' לחוק העונשין. על כן עתרה הנתבעת לקיזוז יתרת הסכום- 2,283 ₪. אם התובע היה מגיע ומסב הדו"ח על שמו- לא הייתה הנתבעת עומדת על קיזוז היתרה.

דיון והכרעה

אי מתן הודעה לעובד

8. אשר הצהיר כי עם קבלתו של התובע הוסברו לו מלוא תנאי העסקתו, אלא שהתובע סירב לחתום על ההודעה על תנאי העסקתו (סעיפים 20-21 בתצהיר). התובע לא נחקר אודות סוגיה זו (סעיף 2.8 בסיכומי התובע) וטענה זו לא הוכחה בפנינו, בשים לב לעובדה כי הנתבעת לפ לא הציגה העתק מטופס ההודעה לעובד או ההסכם, עליו נדרש לחתום התובע. כמו כן בחקירתו, טען אשר כי ההודעה לעובד והסכם העסקתו של התובע נמצאים ברשות הנתבעת ולדבריו: **"יש אצלנו. אני לא מצרף, אנו עושים קבלת העובד והמזכירות עושה"** (עמ' 18, שורות 17-18). בהמשך, אישר אשר כי התובע לא



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

הגיע לחתום והטיפול בעניין הועבר אל מנהלת החשבונות, אלא שאף טענה זו לא הוכחה בפנינו, הנתבעת לא צירפה תצהיר ממנהלת החשבונות ולא הזמינה אותה לעדות. ההלכה בנוגע לאי הבאת ראיה או הזמנת עדים שיש בהם כדי לשפוך אור על הנסיבות ששנויות במחלוקת ולתמוך בגרסתו של אותו צד ידועה ומחדלה של הנתבעת בעניין זה פועל לחובתה.

9. חשיבות רבה קיימת למסירת הודעה מתאימה לעובד בדבר תנאי העסקתו, תכליתה ליידע את העובד באופן שקוף ומלא על כל תנאי עבודתו, לייתר אי הבנות ביחס לתנאי העבודה ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים, כפי אשר התעוררו בענייננו. אין בידנו לקבל טענת הנתבעת ולפיה, לאור העובדה כי התובע היה מודע לזכויותיו ומאחר שהתובע אינו מלין על זכויות אשר לכאורה לא שולמו לו, אין מקום לקבל התביעה (סעיף 59 בסיכומי הנתבעת). כידוע, במסגרת ההודעה לעובד, שלא נמסרה בידי התובע, היה על הנתבעת לפרט זהות הממונה על התובע ובכך הייתה נחסכת מחלוקת מרכזית בענייננו, עליה נדון בהמשך פסק דין זה ובשים לב לכך כי לנתבעת מספר בעלים: אשר, יעקב ופיני.

10. בפסיקת פיצויים בהתאם לסעיף 5 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) יש להביא בחשבון מספר שיקולים. ראו בעניין זה: צבי פרנקל 'פיצויים ללא הוכחת נזק, פיצויים ללא הוכחת נזק של ממון ופיצויים לדוגמא בחוקי העבודה בישראל', ספר סטיב אדלר, הוצאת נבו, עמ' 541 – 542.13. לאור האמור ולאחר ששקלנו מלוא השיקולים, לרבות משך תקופת העסקתו של התובע ומודעות התובע ליתר תנאי העסקתו (עמ' 6, שורות 15-20), אנו קובעים שהנתבעת תישא בפיצוי התובע בסך של 2,500 ₪ בגין אי מתן הודעה בכתב לעובד וזאת לאור הקבוע בסעיף 5 לחוק הודעה לעובד.

פיטורים שלא כדין

11. לאחר ששקלנו השיקולים ובחנו העדויות והראיות שהונחו בפנינו, הגענו למסקנה כי התובע פוטר לראשונה מן העבודה על ידי יעקב במסגרת המסרון מיום 11.7.17. ההודעה ששלח יעקב לפיה התובע "סיים את העבודה" תוך דרישה להשיב את הרכב תוך שעה וללא אפשרות ליצירת קשר, אינה משתמעת לשני פנים ומביאה אותה למסקנה כי התובע פוטר. אין בידנו לקבל טענת הנתבעת ולפיה, יעקב לא היה מוסמך לפטר את התובע. הנתבעת לא הוכיחה כי יעקב אינו בעל סמכות לפטר את התובע או



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

בכלל. עיון במכתב ההזמנה לשימוע (נספח ז' בתצהיר אשר) מלמד כי אף במסגרת אותה ההזמנה, המאוחרת לפיטוריו, זומן התובע לשימוע בפני אשר כמנכ"ל הנתבעת או יעקב, מנהל תחום מתכת (סעיף 4 למכתב ההזמנה לשימוע). עוד, מחקירתו של מר גל עולה כי יעקב פיטר את מר גל (עמ' 14, שורות 3-7).

12. אין בידנו לקבל טענת הנתבעת לפיה יש ללמוד מהשימוש בו עשה התובע ברכב הנתבעת ביום 16.7.17, כי אף התובע לא האמין כי פוטר (סעיף 29 בסיכומי נתבעת). עצם העובדה כי התובע עשה שימוש ברכב הנתבעת, ללא הרשאה כדין, לאחר מועד פיטוריו, אין בה כדי ללמד על קיומם של יחסי עבודה. הנתבעת העלתה טענה נוספת לפיה התובע פוטר ממחלקת מתכת בלבד (עמ' 17, שורות 21-14, עמ' 22, שורות 28-31). מדובר בטענה חדשה, שלא עולה בקנה אחד עם הודעת הפיטורים שנשלחה לתובע ביום 11.7.17 ואף עם מכתב ב"כ הנתבעת שנשלח ביום 17.8.17, בזמן אמת, במסגרתו טענה הנתבעת כי הפיטורים נעשו בזמן "עידנא דריתחא". אשר על כן וכאמור, אנו קובעים כי התובע פוטר תחילה באמצעות הודעת הפיטורים ששלח יעקב.

13. **האם זכאי התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין? לאחר בחינת טענות הצדדים הגענו למסקנה כי אין לפסוק לתובע פיצוי כאמור ונסביר.** ביום 6.8.17, נשלח אל התובע מכתב הזמנה לשימוע במסגרתו ציינה הנתבעת כי היא שוקלת לסיים את העסקתו של התובע בשל הפרת אמונים חמורה: שימוש ברכב החברה בניגוד למוסכם, אי ביצוע העבודה, אי הישמעות להוראות ממונים וכן התנהלות בניגוד להנחיות והדרכות בטיחות. עם קבלת המכתב, השיב התובע כי הוא פוטר ביום יציאתו למחלה וכי המשך הדיון יתבצע מול ב"כ. למחרת ביקש התובע באמצעות הדוא"ל לשנות את מועד השימוע, בשל העובדה כי הוא שוהה בחופשת מחלה (נספח ח' בתצהיר אשר), אלא שכבר ביום 10.8.17 פנה התובע אל הנתבעת באמצעות ב"כ במכתב התראה ודרישה, בו כתב כי אין בהזמנה לשימוע כדי לאיין את ההפרות שביצעה הנתבעת. במכתב התשובה מיום 17.8.17, הכחישה הנתבעת את הטענות ובין היתר הזמינה את התובע לשימוע וכתבה: **"למען הסר ספק מרשתנו תדגיש כי עם תום ימי מחלתו מרשך רשאי לשוב לעבודתו עד לקיום השימוע, תוך הצהרה כי במידת הצורך יינתנו לו ימי הודעה מוקדמת כדין"** (סעיף 4 למכתב האמור). התובע לא השיב למכתב האמור וביום 21.2.18 הגיש כתב תביעתו.

ניתן לרפא פגם של הפסקת עבודה ללא שימוע בדרך של קיום שימוע מאוחר זאת, בכפוף לכך שהשימוע נעשה בתום לב, בנפש חפצה ותוך נכונות לשקול מחדש את



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

ההחלטה. (ע"ע 163/06 שרה אכשטיין נ' איגוד ערים לכבאות חולון, בת ים, אזור, בע"מ (1.7.2008); ע"ע 1349/01 וופא אסחאק – מדינת ישראל – משרד החינוך והתרבות (16.2.2004); ע"ע 109/08 מרכז החינוך העצמאי לתלמודי תורה - עובדיה בן נון (21.8.08)). בעניין זה יש לשאול האם הודעת הפיטורים מיום 11.7.17 יצרה מצב בלתי הפיך או שמא היה בשימוע מאוחר כדי לתקן את הפגם? לדידנו, הזמנת התובע לשימוע מאוחר, הייתה אותנטית, כאשר ההזמנה לשימוע נשלחה על ידי אשר ולא יעקב, שפיטר את התובע לראשונה ולדידנו היה בה כדי לרפא את הפגם. התובע הוא שסיכל את האפשרות לקיום השימוע המאוחר. התובע לא הניח בפנינו טעם מספק לסיבה לפיה סירב להזמנה לשימוע המאוחר, כך ולשאלת ב"כ הנתבעת השיב התובע כי סרב להשאיר עצמו "על זמן שאול" (עמ' 10, שורות 16-22) מקובלת עלינו טענת הנתבעת לפיה בין קבלת הודעת הפיטורים לבין הזמנת התובע לשימוע חוזר, לא שינה התובע מצבו והוא לא ניזוק, שכן באותה העת שהה התובע בתקופת אי כושר. טענת התובע לפיה זומן לשימוע לאחר קבלת מכתב מאת ב"כ, היא שגויה, שכן מכתב ההזמנה לשימוע נשלח לתובע ביום 6.8.17, בעוד מכתב הדרישה נושא תאריך 10.8.16. ראוי היה כי התובע היה נותן לנתבעת האפשרות לקיים השימוע, ואם היה סובר כי השימוע נערך שלא כדין, עדיין הייתה עומדת בפניו האפשרות לעתור לפיצוי בגין הפרת זכותו לטיעון, אולם עמידתו על הטענה והדרישה לפיצוי, לפני קיום השימוע המאוחר, אינה ראויה ויש בה כדי לאיין את זכותו לפיצוי.

אשר על כן, דין תביעת התובע ברכיב זה – להידחות.

פיטורים בזמן מחלה

14. כעולה מן ההתכתבות שהתקיימה בין התובע לבין יעקב עולה כי ביום 9.7.17, פנה התובע אל יעקב והודיע לו אודות תאונת העבודה. ביום 11.7.17 בשעה 9:30 פנה התובע אל פני בהודעה בה ציין כי הוא מרותק למיטה עם כאבי גב איומים ואינו יכול לזוז. כמו כן ביקש התובע שמישהו יגיע לקחת את הרכב על מנת שהנתבעת תעשה בו שימוש בעבודה. עוד באותו היום, בשעה 15:33 שלח יעקב אל התובע הודעת הפיטורים. לטענת הנתבעת, בזמן הודעת הפיטורים, לא ידעה הנתבעת כי התובע שוהה במחלה ולראיה, אישורי המחלה נשלחו על ידי התובע רק ביום 18.7.17, אלא וכפי שהובא לעיל, לפני פיטורי התובע ביום 11.7.17, הודיע התובע לפני כי הוא אינו מרגיש טוב. בעדותם, ציינו אשר ויעקב כי הם לא מכירים את ההודעה ששלח התובע אל פני (עמ' 16, שורות 30-31, עמ' 20, שורות 14-16, 19-22). פני קיבל את ההודעה (עמ' 28, שורות 4-5 וסעיף 25.7 בסיכומי הנתבעת). טענת הנתבעת כי פני לא הודיע אודות מחלתו של



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

התובע - לא הוכחה. הנתבעת לא הזמינה להעיד את פני הנמצא בשליטתה ומחדל זה פועל לחובתה. מכל מקום וכעולה מהתכתבות בין התובע לבין פני (נספח 1-ב בתצהיר התובע), יש ללמוד כי התובע נהג להתכתב אף עם פני בענייני עבודה ועל כן, יש להניח כי התובע ראה אף בפני כממונה, בשים לב לכך כי הנתבעת לא מסרה טופס הודעה לעובד או הסכם העסקה המלמדים אחרת. על כן יש לקבוע כי פיטורי התובע נעשו בזמן שהנתבעת ידעה כי התובע שהה בתקופת אי כושר.

15. **האם זכאי התובע לפיצוי בגין פיטוריו בזמן שהותו בתקופת אי כושר בגינה שולמו לו דמי פגיעה? לטענת הנתבעת כאמור, אין מקום לתחולת חוק דמי מחלה, וזאת לאור העובדה כי התובע לא שהה במחלה אלא בתקופת אי כושר ובגינה קיבל דמי פגיעה ולא דמי מחלה. בתי הדין לעבודה ראו בפיטורי עובד בזמן קבלת דמי פגיעה, כפיטורים שנפל בהם פגם ושנעשים בניגוד לסעיף 4א לחוק דמי מחלה הקובע איסור פיטורים בזמן מחלה. פסיקת בית הדין הארצי במהלך השנים ראתה בדמי המחלה ובדמי הפגיעה כתשלומים הניתנים לעובד ואשר הם בעלי אותה זהות רעיונית. בעד"מ 300397/97 טובי – תנובה מרכז שיתופי לשיווק תוצרת חקלאית (4.4.2006) נקבע: "... תכלית דמי מחלה כתשלום סוציאלי מובהק שנועד לאפשר קיום לעובד ובני משפחתו שעה שנבצר ממנו לעבוד עקב מחלה. תשלום דמי מחלה תכליתו להבטיח הכנסה במזומנים לעת הפסקת ההכנסה כתוצאה מאי יכולת לעבוד עקב מצב תחלואתי... הוא הדין בתכלית דמי הפגיעה. גם אלו הם תחליף הכנסה" (וראו גם את פסק דינו של השופט טל גולן בסע"ש 21170-05-16 נואף שנאן נ' כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ (28.2.17). עוד נקבע בעב"ל 332/06 המוסד לביטוח לאומי – מורד (24.9.2007): "... נפסק בנוגע לזכאות לדמי פגיעה בגין תאונת עבודה, כי "מחלה" לפי חוק דמי מחלה כוללת גם "תאונה" אשר בעקבותיה קמה זכאות גם לדמי פגיעה או לגמלת נכות".**

16. אשר על כן, יש לקבוע כי איסור פיטורי עובד בזמן מחלה, רלוונטית אף מקום בו עובד מקבל דמי פגיעה, בשים לב לכך כי עניין לנו בפיטורי עובד בלבד, כאשר באותה התקופה יכול המעסיק להודיע לעובד על כוונה לפטרו וכן להזמין לשימוע בטרם קבלת החלטה בדבר סיום העסקתו ובלבד שתקופת ההעסקה תמשך עד למיצוי ימי המחלה (ע"ע 383/07 קרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים – וניט (7.12.2008)).

חרף האמור לעיל, לא מצאנו לפסוק לתובע פיצוי בגין פיטוריו בזמן מחלה, שכן וכאמור לעיל, הנתבעת ביקשה לרפא את הפגם שנפל בפיטוריו, והזמינה אותו לשימוע



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

מאוחר. כאמור לעיל, אין פסול בזימון התובע לשימוע באותה העת ובלבד שיחסי העבודה היו נמשכים עד למיצוי ימי המחלה, ובענייננו- דמי הפגיעה. כמו כן במסגרת מכתב הנתבעת מיום 17.8.17, הבהירה הנתבעת כי התובע יוכל לשוב לעבודה על לקיום השימוע, ובמידת הצורך יינתנו לו ימי הודעה מוקדמת. אלא וכאמור לעיל, התובע סיכל באפשרות קיומו של השימוע המאוחר וריפוי הפגם, תוך עמידה על טענתו לפיה פוטר שלא כדין.

אשר על כן, דין תביעת התובע ברכיב זה – להידחות.

פיטורים בחוסר תום לב ובניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

17. לאחר שבחנו טענות הצדדים וראיות שהובאו בפנינו הגענו למסקנה כי פיטורי התובע לא נעשו בניגוד לחוק המוגבלות ובשל מחלתו של התובע, אשר בהתאם להוראות סעיף 5 לחוק המוגבלות סבל מלקות פיסית באופן זמני. סעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 שעניינו נטלי הוכחה שחל על חוק המוגבלות מכח סעיף 13, קובע כי:

"(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 -
(1) ...

(2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."

על העובד להביא ראשית ראיה לכך שהחלטת המעסיק הייתה נגועה בהפליה פסולה, וזאת לשם העברת נטל הראיה למעסיק על פי סעיף 9(א). התובע לא הוכיח כי החלטת הנתבעת לפטרו הייתה נגועה בהפליה פסולה מחמת מוגבלותו. עיון בהתכתבות בין התובע לבין יעקב ואשר צירף התובע מלמדת כי כבר ביום 10.7.17, התלונן אשר בפני התובע כי התובע לא מבצע את עבודתו והוא לא נותן תפוקה ביחס לשכרו (נספח 1-א בתצהיר התובע). אף מהתכתבות בין התובע לפניי מיום 23.4.17 שצורפה אף היא על ידי התובע, מלמדת כי לפניי פיטורי התובע, קדמו אירועים נוספים שהביאו את התובע להתנצל בפניי לפניי (נספח 1-ב בתצהיר התובע).

18. על כן, לא השתכנענו כי הנתבעת הפרה את הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם המוגבלות. לאור בקשת הנתבעת לקיים בעניין התובע שימוע חוזר על מנת לרפא



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

הפגמים שנפלו בהודעת הפיטורים הראשונה, שמצאנו אותה כבקשה אותנטית שסוכלה על ידי התובע, יש בכך כדי לאיין את זכאותו של התובע לפיצוי גם לו היה זכאי לפיצוי.

אשר על כן, דין תביעת התובע ברכיב זה – להידחות.

הודעה מוקדמת

19. כעולה ממכתב הנתבעת, ששלחה באמצעות ב"כ ביום 17.8.17, הודיעה הנתבעת כי התובע רשאי לשוב לעבודה עם תום ימי המחלה, תוך הצהרה כי במידת הצורך, יינתנו לו ימי הודעה מוקדמת (סעיף 4 למכתב האמור). אמנם בין מועד הפיטורים לבין מועד הזמנת התובע לשימוע מאוחר והזמנתו להמשך עבודתו, חלף כחודש, אולם בשים לב לכך כי באותה העת שהה התובע בביתו, בתקופת אי כושר ובגינה קיבל דמי פגיעה במשך שלושה חודשים (פרוטוקול דיון מיום 11.4.18, עמ' 2, שורה 26), לא נגרם לו כל נזק מהשהות בביתו. אשר על כן, ומשהתובע הוא זה אשר סירב להצעת הנתבעת לשוב לעבודה לאחר ימי מחלתו ואף לקבל במידת הצורך ימי הודעה מוקדמת, יש לראות בתובע כמי שוויתר על ימי ההודעה המוקדמת.

אשר על כן- דין תביעת התובע ברכיב זה – להידחות.

הלנת שכר

20. כעולה מתלושי שכרו של התובע לחודשים 7/17-8/17, עמד שכרו לחודש 7/17 על 2,868 ₪ (נטו). בשל העובדה כי התובע ביצע עבירת מהירות וסירב לחתום על הסבת הדו"ח על שמו, ניכתה הנתבעת משכרו 717 ₪ (רבע משכרו) ועל כן- הנפיקה עבורו צ'ק על סך 2,515 ₪ (נספח ז', יג'-יד' בתצהיר אפרת). שכר חודש 7/18, הועבר באמצעות העברה בנקאית אך בחודש 12/17 אולם ולטענת הנתבעת, אין האיחור נעוץ בה, אלא בתובע ובעיכובים של דואר ישראל.

21. לאחר שבחנו טענות הצדדים והראיות שהונחו בפנינו הגענו למסקנה כי הנתבעת הלינה שכרו של התובע. בהתאם לתכתובות שהוצגו בפנינו עולה כי התובע ואפרת נהגו להתכתב בענייני העבודה באמצעות הודעות "וואטצאפ" (נספח ט' בתצהיר התובע). באופן דומה, ביום 31.7.17 העביר התובע את דו"ח השעות שלו אל אפרת, אולם לאור חסימת התובע, לא קיבלה אפרת את דו"ח השעות ועל כן, התעכב שכרו של התובע.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

לטענת אפרת "חסמתי אותו כשהוא התחיל להגזים ולשלוח אלי חופשות מחלה בהודעות" (עמ' 25, שורה 2). לטענת אפרת, ביום 14.8.17, פנה אליה התובע טלפוניית והתלונן על אי קבלת שכרו (סעיף 25 בתצהיר אפרת). אותו היום, העביר התובע באמצעות הדוא"ל את דו"ח השעות שלו. כעולה מהמסמכים שהונחו בפנינו ומעדותה של אפרת, רק ביום 16.8.17, שלחה אפרת הודעת דוא"ל אל התובע בה התבקש התובע לא לשלוח אליה הודעות "וואטצאפ" (עמ' 26, שורות 7-8). ביום 16.8.17 הודיעה אפרת לתובע כי ההמחאה שלו מוכנה ובנוסף הודיעה לו כי עליו להגיע לחתום על הסבת הדוח על שמו (נספח ח' בתצהיר אפרת). בשל פנייתה של אפרת אל התובע לברר מדוע לא הגיע לקחת את ההמחאה, נעתר התובע להצעתה של אפרת לקבל את ההמחאה בדואר רשום, בשל אי יכולתו להגיע אל משרדי הנתבעת. מאותו המועד, ההמחאה לא התקבלה אצל התובע ולמעשה, אך לאחר חזרתו אל משרדי הנתבעת ביצעה הנתבעת העברה בנקאית בחודש 12/17.

22. הנתבעת לא הניחה בפנינו כל טעם מניח את הדעת לסיבה לפיה לא פעלה לתשלום שכרו האחרון של התובע לאלתר ובאמצעות העברה בנקאית, כאשר וכאמור בסופו של יום, שולם השכר באמצעות העברה בנקאית. לשאלת ב"כ התובע מדוע לא שולם השכר באמצעות העברה בנקאית, השיבה אפרת: "הוא לא התנגד שיש לו צ'ק, הסיבה זה הדו"ח שהיה לו שהיה צריך לעשות הסבה" ובהמשך: "אני הייתי צריכה את החתימה שלו על הסבת דו"ח, הוא לא התנגד" (עמ' 26, שורות 12-17). אין בידנו לקבל טענה זו. כעולה מההתכתבות בין התובע לבין אפרת, פעלה אפרת לשליחת מסמך הסבת הדו"ח באמצעות הדואר, תוך שהיא מבקשת מהתובע לחתום ולהשיב אליה המסמך באמצעות הדואר (נספח י' בתצהיר התובע), כך שלא הייתה מניעה להעביר שכרו של התובע במועד, ובד בבד לשלוח אליו את מסמך הסבת הדו"ח בדואר. בכל מקרה הנתבעת לא הייתה יכולה לעכב את שכרו של התובע.

23. אשר על כן, אנו קובעים כי הנתבעת הלינה שכר התובע. התובע לא הסביר כיצד שכרו לחודש 7/17 עמד על 3,100 ₪, כאשר וכפי העולה מתלושי שכרו, לאחר קיזוז דו"ח המהירות, בו נדון בפרק טענת הקיזוז, עמד שכרו על 2,515 ₪. בהתאם לנתונים האמורים לעיל, גובה הפיצוי בגין הלנת שכרו עומד על 4,149.75 ₪, אולם משהתובע העמיד תביעתו ברכיב זה על 3,547 ₪ לא מצאנו לפסוק לו מעבר לנתבע על ידו.

אשר על כן, על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בגין הלנת שכרו לחודש 7/17 בסך של 3,547 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

עגמת נפש

24. לטענת התובע, בשל התנהלות הנתבעת, שפיטרה אותו באמצעות מסרון בזמן מחלה, הלינה את שכרו 4 חודשים, והכחישה את תאונת העבודה, נגרמה לו עגמת נפש וטרחה מרובה, מעבר לנזקים הכלכליים. בשל האמור עתר לפיצוי בסך 7,500 ₪. לטענת הנתבעת יש להורות על דחיית תביעתו מן הטעם כי אין מדובר במקרים החריגים המזכים בפיצוי האמור וכן התובע הוא שהכשיל את סיום המחלוקות בדרכי שלום וסירב להתייצב לשימוע המאוחר. לאור קביעתנו לעיל לפיה התובע אכן הכשיל את האפשרות לקיים את השימוע המאוחר, ולרפא את הפגמים שבפיטוריו, אין מקום לפסוק לו פיצוי בגין עגמת נפש. כמו כן, ההלכה היא כי רק במקרים קשים וחריגים ייפסק פיצוי בגין עגמת נפש (דב"ע נג/99-3, **משרד החינוך, מדינת ישראל נ' דוד מצגר**, פד"ע כ"ו 563). התובע לא הוכיח כי עניינו בא בגדר אותם מקרים קשים וחריגים, בגינם יש לפסוק פיצוי כאמור.

על כן, דין תביעת התובע ברכיב זה- להידחות.

הודעת קיזוז

25. להלן נדון בטענות הקיזוז בהתאם לסדר הנטען לעיל:

א. **עלות קורס הנהיגה**- הנתבעת הציגה כאמור הסכם החתום על ידי התובע במסגרתו התחייב התובע לעבודה בת שנתיים מיום סיום הקורס וכן העתק חשבונית בסך 2,900 ₪ מאת מורה הנהיגה- עוזי אבני (נספח ט'3 לתצהיר אשר). כעולה מההסכם אשר נחתם בין הצדדים, לא ציינה הנתבעת את גובה עלות הקורס, בשים לב לכך כי התובע לא נחקר על סוגיה זו. כמו כן וכעולה מנוסח ההסכם, השבת הסכום לנתבעת בטרם סיום תקופת ההעסקה המינימאלית, תעשה אך במידה והעובד הפסיק את עבודתו מכל סיבה שהיא. כאמור לעיל, הנתבעת פיטרה את התובע ובשל כל האמור לעיל **דין טענת קיזוז קורס הנהיגה- להידחות.**

ב. **עלות תיקון רכב הנתבעת בסך של 2,500 ₪**- ביום 16.7.17 היה מעורב התובע בתאונה, כאשר רכבה של הנתבעת ניזוק. לטענת הנתבעת עלות תיקון הנזק בו נשאה עמד על 2,500 ₪. להוכחת גובה הנזק, צירפה תחילה העתק פירוט כרטיס האשראי של אשר לתיקון במוסך מאיר (נספח י' לתצהיר אשר) וכן



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

פניית הנתבעת אל מוסך מאיר לקבלת החשבונית. כמו כן צירפה הנתבעת
העתק מהצעת מחיר לתיקון, גבוהה יותר מאת מוסך ד.א. מוסך פלוס בע"מ
(נספחים יא'-יב' בתצהיר אשר). כמו כן, ולאחר שהעד אשר זומן מטעם מוסך
מאיר, לא התייצב לדיון שנקבע ליום 19.11.17, נקבע מועד דיון נוסף. ביום
27.11.18 הגישה הנתבעת תצהיר מטעם העד. חרף ההחלטה מיום 27.11.17,
לא עמד התובע על חקירת העד ועל כן, יש לראות בגרסתו של העד, שלומי בן
ברוך, שהצהיר כי הרכב תוקן במוסך מאיר בעלות של 2,500 ₪, כגרסה שלא
נסתרה. מקובלת עלינו טענת הנתבעת לפיה, התובע עשה שימוש ברכב הנתבעת
לאחר סיום יחסי העבודה, ללא הרשאה ובכל מקרה, לצרכיו הפרטיים ועל כן,
אין רלוונטיות להסכם העסקתו של התובע. **בנסיבות אלה, דין טענת קיזוז
עלות תיקון הנזק בסך 2,500 ₪ - להתקבל.**

ג. **יתרת הקנס בגין עבירת המהירות** - ביום 15.6.17, ביצע התובע עבירת מהירות
בשלה קיבל קנס. התובע אישר כי הוא היה אחראי לדו"ח המהירות האמור
(נספח טז' בתצהיר אשר). לאור העובדה כי הקנס הונפק על שמה של הנתבעת,
זה עמד על 3,000 ₪ כאמור. כעולה מההתכתבות בין התובע לבין אפרת,
התבקש התובע להגיע לחתום על דו"ח הסבת הדו"ח, על מנת שהדו"ח יעמוד
על הסכום המקורי שלו - 750 ₪. התובע נמנע מלהסב את הדו"ח על שמו ועל
כן קיזוז משכרו חלק מגובה הקנס (717 ₪ - המהווה רבע משכרו). בעדותו, לא
הכחיש התובע את הצורך בחתימה על דו"ח הסבת המהירות, אלא טען כי לא
הגיע לחתום בשל העובדה כי היה בחופשת מחלה ולא יכול לזוז (עמ' 11, שורות
22-24). עוד בהמשך השיב התובע: **"לא צריך לסחוט אותי לא יכולתי להגיע"**
(עמ' 12, שורות 3-4). עולה כי התובע היה מודע לצורך בחתימתו על הסבת
הדו"ח אולם בחר שלא לעשות כן מטעמים השמורים עמו. הנתבעת קיזזה
כאמור משכרו של התובע רבע משכרו - 717 ₪, אותם לא דרש התובע בחזרה,
ואף נתון זה מחזקת את המסקנה לפיה התובע היה מודע לחובתו בתשלום
דו"ח המהירות, לו היה אחראי.
**אשר על כן, על דין טענת הקיזוז בגין דו"ח המהירות בסך 2,283 ₪ (717 ₪ -
3000 ₪) - להתקבל.**



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 49094-02-18

01 פברואר 2019

סוף דבר

26. לאור כל שפרטנו לעיל, על הנתבעת לשלם לתובע הסכומים הבאים:

א. פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד - 2,500 ₪;

ג. פיצוי בגין הלנת שכר חודש 7/17 - 3,547 ₪.

27. הסכומים האמורים יישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום מתן פסק הדין. מן הסך האמור רשאית הנתבעת לקזז סך של 4,783 ₪ כפי שפרטנו בסעיף 25.

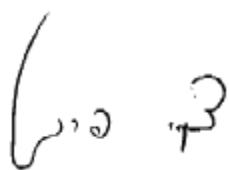
28. לאור התוצאה אליה הגענו ובשים לב לסכום התביעה, התובע יישא בהוצאות הנתבעת ובשכ"ט עו"ד בסך כולל של 2,000 ₪ שעליו לשלם לנתבעת בתוך 30 יום, הנתבעת רשאית לקזז סכום זה מהסכום שפסקנו.

29. פסד הדין ניתן בהרכב של שנים בהתאם להחלטה מיום 19.11.18.

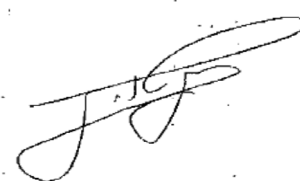
30. זכות ערעור כדין.

ניתן היום, כ"ו שבט תשע"ט, (01 פברואר 2019), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.


צבי פרנקל, סגן נשיא



צבי פרנקל, שופט
סגן נשיא



נציג ציבור - מעסיקים
מר מאיר סהר