|  |
| --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בחיפה** |
|  | **סע"ש 12805-11-15** |

|  |  |
| --- | --- |
| **לפני:** |  |
| **כב' השופט נוהאד חסן****נציג ציבור (עובדים) מר יעקב גרינשטיין** **נציגת ציבור (מעסיקים) גב' זיוה בסר** |
| **התובע** | **אלי דניאלוב****ע"י ב"כ: עו"ד ניר לוי צורפי ו/או מיכל קריספין** |
| **-** |
| **הנתבעים** | **1. פרסום רוטשטיין בע"מ****2. אורן כהן****ע"י ב"כ: עו"ד אליהו עמר ו/או שרון צעאדה ואח'** |

חקיקה שאוזכרה:

[חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965](http://www.nevo.co.il/law/74372): סע' [1](http://www.nevo.co.il/law/74372/1), [2](http://www.nevo.co.il/law/74372/2), [14](http://www.nevo.co.il/law/74372/14), [15](http://www.nevo.co.il/law/74372/15)

[חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995](http://www.nevo.co.il/law/74505)

[חוק החברות, תשנ"ט-1999](http://www.nevo.co.il/law/71858): סע' [6](http://www.nevo.co.il/law/71858/6)

[תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976](http://www.nevo.co.il/law/71573): סע' [2(ג)](http://www.nevo.co.il/law/71573/2.c)

[חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001](http://www.nevo.co.il/law/71704): סע' [1](http://www.nevo.co.il/law/71704/1), [10(1)](http://www.nevo.co.il/law/71704/10.1)

מיני-רציו:

\* ביה"ד פסק כי התובע פוטר על אתר וללא שימוע מעבודתו בנתבעת 1, ולפיכך הוא זכאי לפיצויי פיטורים, לפיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים ולפיצוי בגין פיטורים שלא כדין ולתשלום הפרשי שכר; התביעה נגד נתבע 2 נדחתה מאחר שלא מתקיימות נסיבות המצדיקות את הרמת מסך ההתאגדות וייחוס חובותיה של הנתבעת 1 לנתבע 2.

\* עבודה ‏–‏ פיטורין ‏–‏ קיומם

\* עבודה ‏–‏ פיטורין ‏–‏ הודעה מוקדמת

\* עבודה ‏–‏ פיטורין ‏–‏ שלא כדין

\* עבודה‏‏–‏ הרמת מסך –‏ במישור דיני העבודה

\* עבודה ‏–‏ יחסי עבודה ‏–‏ חובת תום הלב

\* נזיקין ‏–‏ עוולות ‏–‏ איסור לשון הרע

.

התובע עבד כמתקין שלטים בנתבעת 1 (להלן: הנתבעת) במשך 8 שנים. הנתבע 2 הוא הבעלים של הנתבעת. עסקינן בתביעת התובע לתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, העדר שימוע ועוגמת נפש, פיצויי פיטורים, אי מתן הודעה מוקדמת, הפרשי שכר, אי מתן הודעה על תנאי העסקה, פיצוי בגין הוצאת לשון הרע, ופיצוי בגין אובדן השתכרות של 3 חודשים ואי קבלת דמי אבטלה.

.

בית הדין האזורי לעבודה (השופט נ' חסן ונציגי הציבור י' גרינשטיין, ז' בסר) קיבל את התביעה בחלקה נגד הנתבעת 1, דחה את התביעה נגד הנתבע 2 ופסק כי:

תחילה נפסק כי לא מתקיימות נסיבות המצדיקות את הרמת מסך ההתאגדות וייחוס חובותיה של הנתבעת לנתבע 2. זאת, שכן לא הוכח כל עירוב נכסים בין נכסי הנתבעים, לא הוכח כי נעשה ניצול לרעה של עיקרון האישיות המשפטית הנפרדת של הנתבעת או שהתובע הועסק תוך שימוש לרעה באישיות המשפטית הנפרדת, או שהנתבעת נטלה התחייבויות בידיעה שלא תוכל לעמוד בהן. אף לא הוכח כי הנתבעת חדלת פירעון, או שהיא עשויה להיות כזו.

אשר לנסיבות סיום עבודתו של התובע, ביה"ד עמד על המסגרת הנורמטיבית הנוגעת להכרעה בשאלה האם מדובר בהתפטרות או בפיטורים. ביה"ד סקר את האירועים וקיבל את גרסת התובע במלואה בכל הקשור לאירועים שהתרחשו בטרם התבקש לעזוב את העבודה, ואת טענתו כי פוטר על אתר. ביה"ד קבע כי נראה שהנתבעת הצרה את צעדי התובע על מנת לגרום לו להתפטר מהעבודה, בכך שלא סיפקה לו עבודה לאחר שחזר מחופשת מחלה והפגינה התעלמות מקיומו במפגיע. כאשר נכחה הנתבעת לראות כי הוא לא עוזב מרצונו את העבודה, למרות ההתנהגות הפוגענית וחסרת תום הלב כלפיו, זימנה אותו לשיחה לאחר שפיטרה את אחיו, והציגה גרסה כי התובע הצהיר שיתפטר אם אחיו יפוטר, וכך עשתה התובעת ‏‏–‏ פיטרה את אחיו, וטענה כי התפטר בעקבות פיטוריו. לאחר שהתובע סירב לחתום על טופס התחייבות להכשרת עובדים, נאמר לו שאין מה לעשות איתו, שישאיר את מפתחות הרכב וילך. דהיינו, התובע פוטר מעבודתו על אתר וללא הודעה מוקדמת. לפיכך התובע זכאי לתשלום פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת.

בגין הפגיעה בזכות הטיעון של התובע, אשר פוטר ללא שימוע ובגין עגמת הנפש שנגרמה לו, נפסק לתובע פיצוי בסך של 20,000 ₪; כן נפסקו לתובע הפרשי שכר; התביעה בגין אי קבלת הודעה על תנאי העסקה, נדחתה היות שלא הוכח כי התובע דרש את תנאי העסקתו בכתב מהנתבעת, ולא היו חילוקי דעות בנוגע לתנאי עבודה ושכר של התובע; התביעה לפיצוי בגין אובדן הכנסה נדחתה, כאשר ביה"ד הורה לתובע להציג את פסק הדין בפני המוסד לביטוח לאומי.

אשר לתביעה בגין לשון הרע, לטענת התובע, ניתן לראות בסרטונים שהוצגו, כי מנהל הנתבעת השפילו והשמיצו בפני עובדים ולקוחות שנמצאו בשטח הנתבעת, בעת שאמר בקולי קולות לתובע שעבד אצלו 8 שנים "אתה לא יודע לעבוד ...". לפי המבחן האובייקטיבי, ההבנה של האדם הסביר והרגיל האמירה "אתה לא יודע לעבוד", לא הגיעה לכדי עוולת לשון הרע בנסיבות בה היא נאמרה. גם אם האמירה נאמרה בנוכחות נהג משאית, לא היה בה כדי לפגוע בשמו הטוב של התובע או להשפילו, שכן היא נאמרה בטון דיבור נמוך, בסיטואציה בה התובע צילם והקליט את הנתבע 2 בגלוי ותוך כדי צילום ביקש ממנו לספק לו עבודה, ובתגובה הנתבע 2 הגיב כפי שהגיב. במקרה דנן, על שני הצדדים ליחסי העבודה ‏‏–‏ במסגרת חובתם לנהוג זה כלפי זה בהגינות ותום לב ‏‏–‏ להיזהר האחד בכבודו של משנהו, תוך הקפדה על מידתיות וסבירות. לכן, גם אם התובע נעלב מתגובת הנתבע 2, האמירה אינה עולה לכדי לשון הרע, ובהתחשב בנסיבות יש לראות בכך זוטי דברים.

|  |
| --- |
| **פסק דין** |

**רקע**

1. בפנינו תביעתו של מר אלי דניאלוב (להלן- **התובע**), כנגד מעסיקתו לשעבר חברת "פרסום רוטשטיין בע"מ" (להלן- **הנתבעת**) וכנגד הבעלים של הנתבעת מר אורן כהן (להלן- **אורן**/ **הבעלים של הנתבעת**), לתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, העדר שימוע ועוגמת נפש סך של 100,296ש"ח , פיצויי פיטורים בסך של 67,047 ₪, אי מתן הודעה מוקדמת סך של 8,358 ₪ , הפרשי שכר לחודשים 8-9/15 בסך 10,176 ₪ , אי מתן הודעה על תנאי העסקה - סך של 15,000 ₪ , פיצוי בגין הוצאת לשון הרע בסך 100,000 ₪ , ופיצוי בגין אובדן השתכרות של 3 חודשים בסך 25,074 ₪ (סך רכיבי התביעה-325,951 ₪ ).
2. הנתבעת- הינה חברה משפחתית, כאשר הבעלים היחיד של החברה הינו **אורן** (הנתבע2). **רוני** מנהלת מכירות בנתבעת, היא אשתו של אורן. **בן**- הגרפיקאי בנתבעת, אח של רוני וגיסו של אורן.

**להלן עיקר העובדות הצריכות לענייננו:**

1. התובע עבד כמתקין שלטים בנתבעת, בהיקף של משרה מלאה בתמורה לשכר חודשי קבוע, החל מיום 1.9.2007 ועד ליום 7.9.2015 , בסה"כ 8 שנים.
2. אחיו של התובע, יובל, עבד כמתקין שלטים בנתבעת כ-10 שנים (עמ' 23 שורה 27 לפ')
3. מהראיות והעדויות בתיק עולה כי, על פי רוב התובע ואחיו קיבלו סידור עבודה להתקנות שלטים מהיום למחר (עמ' 28 משורה 29 לפ'). לעיתים הנתבעת הייתה נעזרת בפרילנסרים – שהינם מתקינים חיצוניים אשר סיפקו שירותי הדבקת שלטים על כלי רכב ומשאיות. הנתבעת נמנעה מלהיעזר בפרילנסרים בשל עלותו היקרה של שירות זה (עמ' 30 משורה 4 לפ') .
4. ביום שישי בשבוע- בתאריך 28.8.15 בשעה 6:44 בבוקר, שלח התובע מסרון לאורן והודיע לו, כי הוא לא חש בטוב ולכן לא יגיע לעבודה.

בתגובה השיב לו אורן במסרון:

"**אין אפשרות לבטל!**

**יש קנס של 500 ₪ על ביטול מהרגע להירגע שאני לא מתכוון לשלם.**

**תעשה מאמץ ותדאג להגיע ולשלט את המשאית.**

**יובל פנוי תועל (תוכל)להיעזר בו, הוא לא עבד בשישי שעבר.**

התובע השיב:

"אני לא מרגיש טוב"

אורן:

"**זאת לא סיסמה שמפעילים והעולם נעצר. יש עבודה היום ואי אפשר לא לבצע.**

**תגיע ותעשה אותה.**

**תדאג להגיע. יש עוד לקוח שמגיע עם משאית וחלק מהעניין זה שאתה פותח את הדלת לפיקדו שיקח את המדבקות לשילוט**"

התובע השיב:

אני לא מסוגל אני לא מרגיש טוב אין לזה הגדרה אחרת.

אורן:

**מתנצל. תתאמץ בשבילי. אני בחופש עם הילדים שחרר אותי מהבייביסיטר הזה. תעשה מה שצריך או שתדאג שיחליפו אותך.**

התובע:

באמת שאני לא מסוגל

אורן:

**תתקשר ליובל ותבקש ממנו**

התובע:

אני לא המעסיק שלו

אורן:

**אז תבוא אתה . אמרתי לך אני בחופשה.**

**תשחרר אותי מהפצצות של הבוקר.**

התובע:

מה אני אשם שאני לא מרגיש טוב.

אורן:

**מה אני אשם?**

תובע:

אתה גם לא אשם.

אורן:

**אז תטפל בבעיה. תבקש מיובל ותהיה חייב לו טובה. אני בטוח שתחזיר לו.**

התובע:

אני לא המעסיק שלו.

אורן:

**יובל לא עונה לי**

**תגיע למפעל! אין ברירה. זה בעיה להפוך מהרגע להירגע את המערכת.**

**זה קנס של 500 ₪ וזה יהיה עליך.**

התובע:

אין בעיה עכשיו אתה גם מאיים.

אורן:

**לא מאיים מעדכן."**

במוצ"ש 29/8/15 בשעה 23:02, **התובע שלח הודעה לאורן**, בזו הלשון:

"שבוע טוב רציתי לעדכן. שאני בחופש מחלה עד יום שני כולל, חשבתי שאני ירגיש יותר טוב ויצא לעבוד מחר, אני עדיין חולה."

ביום ראשון 30/8/15 בשעה 06:37 בבוקר, השיב אורן להודעת התובע כך:

**"אין דבר כזה להודיע בבוקר שלא מגיעים לעבודה כשיש תאום מול לקוח על 5 רכבים.**

**כל נזק שיגרם לי כספית יירד לך מהמשכורת וקח בחשבון שאתה חשוף לתביעה על נזק בזדון לחברה.**

**תהיה עכשיו חולה כמה שאתה רוצה.**

**כל נזק לחברה יקוזז לכם מהמשכורת, מהפיצויים ומכל מה שצברתם במהלך השנים.**

**הנזק בעסקה היום על זה שאתם מפוצצים אותה בכוונה!!! הוא 40,000 ₪ .**

**אני לא מעדכן את הלקוח!**

**אתה ויובל תשלמו את המחיר, בי נשבעתי."**

התובע השיב לאורן:

"אם כל הכבוד לא מקובל עלי מה שכתבת.

אינני מסוגל לתפקד. יש לי קלקול קיבה. יש לי אישור מהרופא. אני כל שניה רץ לשירותים. כפי שידוע לך איננו בוחרים מתי להיות חולים. לא גרמתי לשום נזק לחברה ולבטח לא במתכוון. כמובן שאינני מסכים שיתקזז ממני כל סכום אשר מגיע לי על פי חוק.

אני מתנצל אבל אני סובל מכאבים.

אני אשלח לך אישור מחלה לפקס במשרד."

אורן:

**"אני נוטה לא להאמין לך.**

**לא יכול להיות שלעובד יש קלקול קיבה כל שבועיים. אתה השנה לא עבדת חודש בגלל "קלקול קיבה" וזה סימן להתנהלות שלך מול החברה.**

**אתה עושה נזקים שמצטברים להמון כסף שאני מפסיד בגלל ביטול התקנות ללקוחות, פוגע במוניטין ובאמינות של העסק מול הלקוחות וכל זאת בגלל שאתה כביכול חולה.**

**ברור כשמש שהיום אתה ויובל החלטתם לא להגיע לעבודה כדי לפגוע בעסק, ושניכם מתנהלים בצורה מחפירה מול עובדי החברה, וגם מול לקוחות.**

**לא יכול להיות ששניכם "פתאום" חולים.**

**יהיו לזה השלכות."**

התובע שלח אישור מחלה לפיו הוא אינו מסוגל לעבוד מיום 28/8/15 עד יום 02/9/15 בסה"כ 6 ימים.

1. ביום 30.8.15, אורן ביחד עם בן גיסו שהוא גרפיקאי בנתבעת, הגיעו לביתו של התובע ולקחו את הרכב שניתן לתובע לצרכי עבודה.
2. ביום שני 31/8/15 בשעה 22:50 , אורן שלח הודעה לתובע:

**"מחר בבוקר תגיע למפעל ב 8:30 לעבודה."**

בשעה 23:00 אורן שלח הודעה נוספת לתובע:

**"תגיע ב 3 לחודש למפעל ב 8:30 בבוקר."**

1. ביום 3.9.15 התובע חזר לעבודה לאחר חופשת מחלה בה שהה.

מהעדויות שהובאו בפנינו עולה, כי אכן כפי שטען התובע, לא ניתן לו סידור עבודה והוא לא שובץ לעבודה או לתפקיד כלשהו לאחר שחזר מחופשת מחלה(ראה: עמ' 32 שורה 1, ועמ' 34 שורה 23). מחד גיסא- הסביר אורן בעדותו, כי זה לא מתפקידו לנהל את התובע היות שיש מתאמת התקנות וזה תפקיד שלה, ואם התובע המתין לעבודה וזו לא ניתנה לו, ככול הנראה המתאמת האחראית לכך לא הצליחה לתאם לו התקנה (עמ' 41 שורה 20 לפ'). מאידך גיסא- צופנת שהייתה מתאמת התקנות בזמנים הרלוונטיים לתביעה, העידה כי לאחר שהתובע חזר מחופשת מחלה, ניגש אליה וביקש סידור עבודה , והיא השיבה לו כי עליו לפנות לאורן וזאת בהתאם להנחיות שקיבלה מאורן לא לשבץ את התובע להתקנות, על כך העידה גם רוני עדה מטעם הנתבעת 1 (עמ' 54 משורה 21 ובעמ' 55 משורה 1 לפ', וגם בעדותה של רוני בעמ' 47 משורה 4 לפ').

לאור האמור, אנו מקבלים את גרסת התובע - כי עם חזרתו לעבודה מחופשת מחלה ב-3.9.15 , לא ניתן לו סידור עבודה והוא לא שובץ למלא תפקיד כלשהו עד ליום ניתוק יחסי העבודה בשביעי בספטמבר 2015.

1. ביום 4.9.15 , התובע הקליט וצילם במכשיר הטלפון הנייד שברשותו את המתרחש בעבודה ואת חילופי הדברים בינו לבין אורן (הסרטון והתמלול צורפו לתיק). מבלי להתייחס לתוכן ההקלטות, נציין כי, התובע טען שצילם והקליט את המתרחש בעצת עו"ד על מנת שתהיה בידו הוכחה לכל ההתנהגות וההתנהלות כלפיו מצד הנתבעת לאחר שחזר לעבודה מחופשת המחלה. מנגד טענה הנתבעת כי עם חזרתו של התובע מחופשת המחלה ניסה לייצר פרובוקציות גם באמצעות הקלטה וצילום, על מנת שיפוטר מהעבודה.
2. ביום 6.9.15 ב"כ התובע שלח מכתב לנתבעת, ובו נרשם בין היתר, כי עם חזרתו של התובע מחופשת מחלה לעבודה, לא שובץ לעבודה למרות פניותיו, והוא "זכה" להתעלמות והשפלות בנוכחות אנשים שהיו בסביבה. במכתב נרשם במפורש כי התובע מעוניין להמשיך בעבודתו כפי שעבד במשך 8 שנים, והוא יתייצב לעבודה גם ביום למחרת (7/9/15), בתקווה ובציפייה לקבל סידור עבודה, וככול שזה לא יקרה, הוא יאלץ להתפטר כדין מפוטר, בשל היחס המשפיל והרעה מוחשית בתנאי העבודה.
3. ביום 7.9.15, ב"כ התובע שלח מכתב נוסף לנתבעת ובו הוא דורש מהנתבעת למסור לתובע מכתב פיטורים נוכח פיטוריו ביום 7.9.15 ותשלום מלוא זכויותיו הסוציאליות המגיעות לו על פי דין.
4. בו ביום 7.9.15 שלח ב"כ הנתבעת מכתב תגובה לב"כ התובע, במסגרתו הוא מאשר את קבלת שני המכתבים ששלח ב"כ התובע (מיום 6.9.15 ו- 7.9.15),ובין השאר כתב כך:
5. מרשך לא פוטר כי אם התפטר.
6. היום פוטר עובד נוסף אצל מרשתי אשר במקרה הינו אחיו של מרשך.
7. פעמים רבות בעבר טען מרשך בבוטות כלפי מנהל מרשתי ועובדים נוספים כי במידה ואחיו יפוטר הוא יתפטר מיד.
8. בכל מקרה מרשך פנה אל מנהל מרשתי היום לאחר פיטורי אחיו ושאל מה לגבי עבודה. מנהל מרשתי ענה לו שייתכן ותיכנס עבודה מאוחר יותר ובכל מקרה עליו להתייצב מחר לעבודה היות שאמורים להגיע רכבים להדבקה מנהל הרשת הוסיף ואמר כי במידה ומרשך מתכוון להתפטר בסוף יום העבודה ולא להגיע יותר לעבודה בהתאם למכתבך שנשלח אתמול והועבר לעיוני, הרי שהוא מתבקש שלא לקחת עימו את הרכב.
9. לאחר כשעה נכנס מרשך למשרדי מרשתי , הניח את המפתחות על השולחן ויצא לביתו, כל זאת מבלי שהמתין אפילו לסיום יום העבודה.
10. ...
11. בנוגע למכתבך מיום 06.9.15 מרשתי דוחה את כל האמור במכתב ...
12. ביום 8.9.15, שלח ב"כ התובע מכתב לב"כ הנתבע בו הוא מכחיש את האמור במכתבו, ומבקש שוב מכתב פיטורים. ביום 13.9.15 שלח מכתב נוסף ובו הוא מודיע לנתבעת, כי התובע גילה לתדהמתו כי הופקד בחשבונו סכום הנמוך מגובה שכרו, ולכן ביקש לקבל הסבר לכך ותלוש שכר לחודש 8/15. ב"כ התובע לא קיבל תגובה למכתבים אלו, וביום 6.10.15- שלח מכתב התראה לנתבעת, טרם נקיטת הליכים משפטיים.

**להלן עיקר טענות הצדדים:**

**עיקר טענות התובע:**

1. התובע טוען, כי פוטר בניגוד לדין, באופן שרירותי, בחוסר תום לב תוך כדי השפלתו, ביזויו ופגיעה בשמו הטוב, וכל זאת לעיניי עובדי הנתבעת וצדדים שלישיים ומבלי שניתנה לו זכות הטיעון.
2. לטענת התובע, גרסתו נתמכה בעדויות וראיות חיצוניות מוצקות לכל טענותיו, כדוגמא: עדויותיהם של יובל אחיו, וכן עדותו של פיקדו שהינו עד מטעם הנתבעת תמכו בגרסתו, כמו גם עדותו של אורן הבעלים של הנתבעת מנהלו הישיר, הודה בעדותו כי ניסוח הודעותיו במסרונים, אינו ראוי ,לא יפה "ובאמת פוגע". נטילת רכב העבודה בתקופת ימי המחלה היא חיזוק לכך שהתובע פוטר וכן אי שיבוצו בסידור העבודה והתעלמות ממנו שנעשה במטרה לבזותו ולהשפילו ומניעת כניסתו למשרדי הנתבעת אשר אילצה אותו להישאר בחצרי הנתבעת תחת השמש הקופחת במשך שעות רבות וללא שתיה.
3. התובע טוען כי גרסתו של אורן מלאת סתירות ורצופת שקרים, בין היתר ביחס לסיבת אי העסקתו של פיקדו, ובטענתו שהוא אינו יודע להתקין שלטים על משאיות, וכן בנוגע לאי קיומו של תיק עובד בנתבעת. כמו כן נמצאו סתירות בנוגע לטענת הנתבעת לביטול התקנות בזמנים הרלוונטיים לתביעה, ובקשר לטענת אורן כי לא העסיק מתקיני שילוט במקום התובע ואחיו בהיעדרם, ובנוגע לאי שיבוצו של התובע בסידור העבודה ובנוגע לטיב העבודה של התובע ולהתנהגותו והתנהלותו במהלך תקופת העסקתו. עדותו של אורן הייתה לא אמינה ומגמתית, רצופת שקרים וסתירות כמו גם של העדים מטעם הנתבעת.
4. לטענת התובע, הנתבעים נמנעו מלהביא ראיות חשובות אשר בהישג ידם , וניתן להסיק מכך כי אילו היו מציגים אותן, הן היו פועלות לרעתם, כגון: תיק עובד של התובע, "דוחות נוכחות", "דו"ח הדבקות", ראיות בדבר נזקים שגרם התובע כביכול, הקלטות ממצלמות האבטחה בנתבעת, אי הבאת חוו"ד רפואית לתמיכה בחשד שהתובע לא באמת היה חולה.
5. לטענת התובע, הנתבעים לא עמדו בנטל ההוכחה כי התובע ביחד עם אחיו פעלו ב"קנוניה" כנגד הנתבעת, טענה זו של הנתבעים היא בגדר ספקולציה בלבד.
6. התובע טוען, כי הוכח על ידו שפוטר מעבודתו ולא התפטר. אך למען הזהירות, טוען התובע, כי אם יחליט בית הדין כי מדובר בהתפטרות, אזי, לאור מסכת ההתעללות הקשה שעבר, כאשר אורן התעלם ממנו, השפילו, ביזה אותו התעמר בו, התנכל ופגע בו בכך שמנע ממנו עבודה וכניסה למשרדי הנתבעת, אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו בנתבעת, והוא היה רשאי להתפטר בדין מפוטר. לטענתו, פיטוריו בנסיבות כה משפילות הוא זכאי לראשי נזק כדלקמן: בגין פיטורים שלא כדין, ללא עריכת שימוע , בחוסר תום לב ותוך השפלה ביזוי התעמרות ופגיעה בשמו הטוב ועגמת נפש-

סך של 12 משכורות- 100,296 ש"ח ,

פיצויי פיטורים - בסך 67,047 ₪ .

חלף הודעה מוקדמת- בסך 8,358 ₪ .

אי מתן הודעה לעובד בדבר תנאי העסקה- בסך 15,000 ₪ .

הפרשי שכר עבודה לחודשים 8-9/15 – בסך 10,176 ₪ .

פיצוי בגין אובדן הכנסה, ואי קבלת דמי אבטלה – בסך 25,074 ₪ .

פיצוי מכוח [חוק איסור לשון הרע](http://www.nevo.co.il/law/74372) – בסך 100,000 ₪ .

1. לטענת התובע, דין טענת הנתבעים, לקיזוז של דמי הודעה מוקדמת- להידחות על הסף, היות שהנתבעת1 קיזזה את דמי ההודעה המוקדמת ממשכורת חודש 8/15 , וזאת עשתה למרות שלא עמדה לה הזכות לעשות כן.
2. התובע מוסיף וטוען, כי במקרה דנן מתקיימות כל הנסיבות המצדיקות הרמת מסך ההתאגדות וייחוס חובותיה של הנתבעת1 למנהלה-אורן (הנתבע2). אורן לא בוחל בשום אמצעי לרבות מתן עדות שקר בכדי להשיג את מטרתו היחידה והעיקרית, להתחמק מתשלום מלוא הזכויות המגיעות לתובע על פי דין. על כן על הבית הדין להרים את מסך ההתאגדות ולא לאפשר לאורן להסתתר מאחוריו.

**עיקר טענות הנתבעים:**

1. לטענת הנתבעים, יש לדחות על הסף את התביעה כנגד אורן-הנתבע2, שהינו אדם פרטי ובעל מניות בחברה, שעה שהתובע טוען טענות סתמיות וללא כל ביסוס וללא פירוט ראוי מהי עילת התביעה האישית כנגדו. לטענתו, התביעה כנגדו נעשתה ממניעים פסולים ,תוך ניסיון להפעיל לחץ ולהתעשר על גבו . סעד של הרמת מסך ההתאגדות, הינו סעד קיצוני במיוחד כאשר אין כל בסיס לטענה זו ומבלי שנטענה טענה ל"הרמת מסך".
2. לטענת הנתבעים, יש בהרמת מסך משום פגיעה בעיקרון האישיות המשפטית הנפרדת של החברה, המהווה את אחד מנדבכי היסוד לדיני החברות. ולא כל פעולה שעשה מנהל חברה שלא בתום לב כביכול, מובילה בהכרח להרמת מסך ההתאגדות.
3. הנתבעים טוענים, כי התובע בסיכומיו העלה טענות שלא נטענו בכתב התביעה, כגון העסקה פוגענית, התנכלות ועוגמת נפש ולכן יש בהם משום הרחבת חזית אסורה. כמו כן, טענה חלופית שהעלה התובע להתפטרות בדין מפוטר דינה להידחות , היות שמדובר בטענות עובדתיות חלופיות.
4. לטענת הנתבעים, התובע עשה דין לעצמו והתפטר תוך ידיעה כי הוא אינו מפוטר ואף לא קיים את הוראות החוק למתן הודעה מוקדמת . הנתבעת גם לא שללה מהתובע את כלי עבודתו, שהינם סכין יפנית וקלף. רכב החברה שנלקח מהתובע נעשה מתוך צורך ולא מתוך כוונה נסתרת. הרכב שימש אנשים אחרים פרילנסרים אשר עלותם יקרה יותר מזו של השכירים בנתבעת. למרות כל מעשיו של התובע, הנתבעת בחרה להשאירו בעבודה מכיוון שעבד היטב והיה יעיל בעבודתו והנתבעת הייתה תלויה בתובע ובאחיו כ"מדביקים" יחידים בחברה.
5. לטענת הנתבעים, לא הוצא מכתב פיטורים לתובע אשר ממנו ניתן ללמוד על כוונת הנתבעת לפטרו, מכך ניתן ללמוד ולהגיע לתוצאה ולמסקנה אחת בלבד, והיא שהתובע התפטר והחליט על דעת עצמו כי הנתבעים פיטרו אותו לשם קבלת כספים בגין : פיצויי פיטורים , הודעה מוקדמת וכיוצ"ב (כלשונם).
6. הנתבעים טוענים כי אפשרו לתובע תנאי עבודה נוחים , במקום מוצל בו קיימת עמדת שתייה קרה, פינת קפה לרבות תנאי שכר טובים, תוספת ו/או העלאת שכר וטענות התובע בהקשר זה אינן נכונות בלשון המעטה.
7. הנתבעים טוענים, כי התנהגותו והתנהלותו של התובע כלפי מעסיקתו, מנהליו ועובדי החברה הייתה מבזה. התנהגות בריונית ולא מכובדת תוך פגיעה בפרטיות על ידי הקלטות וצילומים אסורים בבתי העסק מתוך ניסיון להשפילם ו/או לפגוע בפרטיותם, להקניטם ולגרום לנזקים ישירים לנתבעים. התובע בתיאום עם אחיו יובל, אשר עמו עבד בצוותא לאורך השנים, בחרו להשבית את העבודה, תוך שהתובע מסרב להוראות מנהליו באופן בוטה ועושה כל שלאל ידו בכדי להביא לפיטוריו, תוך הפרות משמעת חוזרות ונשנות.
8. לטענת הנתבעים, מעשי התובע גרמו לנזקים כספיים המוערכים בעשרות אלפי שקלים, שכללו תשלומים למתקינים חיצוניים, אובדן הכנסות, אובדן לקוחות, קנסות לאור איחורים בביצוע עבודות מוזמנות, פגיעה במוניטין וכיו"ב (כלשונם).
9. לטענת הנתבעים, לאחר סיום יחסי העבודה עם התובע, נערך לו גמר חשבון ושולם לו פדיון חופשה, דמי הבראה, תוך קיזוז דמי הודעה מוקדמת בשל התפטרותו ללא מתן הודעה מוקדמת. הנתבעים מפנים לסעיף 56 לתצהיר התובע במסגרתו הוא מוותר על רכיב פדיון חופשה.
10. הנתבעים טוענים, כי בעריכת כתב ההגנה התברר כי בטעות לא נערכה התחשבנות לגבי ימי המחלה בהם שהה התובע וכן לגבי ימי עבודתו בחודש 9/15 ויתרת ימי החופשה והכל עקב התפטרותו סמוך להוצאת תלוש השכר. לכן הנתבעת ערכה חישוב וביצעה העברה בנקאית לזכות התובע.
11. לטענת הנתבעים, תנאי העסקה של התובע היו ברורים וידועים לו מזה שנים רבות והוא מעולם לא העלה כל טענה בדבר אי בהירות בתנאי שכרו. הנתבעת לא ידעה על קיום החובה לערוך הסכם העסקה והיא איננה זוכרת אם מסרה לתובע הודעה על תנאי העסקתו אשר לא נשמר לאורך השנים. למען הזהירות העלתה הנתבעת טענת התיישנות היות וחלפו מעל ל-7 שנים מתחילת העסקת התובע.
12. לטענת הנתבעים, אורן לא אמר ולא פרסם דברים כנגד התובע המהווים לשון הרע, וטענות התובע בעניין זה חסרות כל בסיס עובדתי. גם אם ייקבע שיש בדבריו של אורן לשון הרע כלפי התובע, הרי שהם חוסים בצל ההגנות המפורטות ב[חוק איסור לשון הרע](http://www.nevo.co.il/law/74372) מכוח [סעיפים 14](http://www.nevo.co.il/law/74372/14) ו-[15](http://www.nevo.co.il/law/74372/15) לחוק.
13. הנתבעים טוענים, שיש לדחות על הסף כל טענה בדבר אובדן כושר השתכרות, שהרי אין לתובע אלא להלין על עצמו , שכן הוכח מעבר לכל ספק כי התפטר ולא פוטר מעבודתו, ובהתאם ל[חוק הביטוח הלאומי](http://www.nevo.co.il/law/74505), בנסיבות אלה היה עליו להמתין 90 יום טרם יהיה זכאי לקבל תגמולי אבטלה. ובכל מקרה, ככול שטוען לזכאותו לדמי אבטלה, היה עליו למצות את זכויותיו אל מול המוסד לביטוח לאומי.
14. לטענת הנתבעים, התובע לא הרים את נטל ההוכחה המוטל עליו ואף התגלו סתירות בעדויות שלו ומטעמו, תוך שהוא מנסה להרחיב חזית במסגרת הסיכומים. טענותיו הוכחו כלא מהימנות וכל התנהלותו הייתה בחוסר תום לב לשם עשיית עושר ולא במשפט.

**דיון והכרעה**

**הרמת מסך**

1. התובע טוען כי מתקיימות כל הנסיבות המצדיקות את הרמת מסך ההתאגדות וייחוס חובותיה של הנתבעת 1 על אורן (נתבע מס' 2) וזאת מכמה סיבות:1-הנתבעת הינה חברה משפחתית כאשר אורן הוא בעל מניות יחיד, המקבל את ההחלטות הקשורות בתובע ולמעשה הרוח החיה והפעילה בנתבעת. 2- אורן- הוא זה שהתעמר והתנכל לתובע , ביזה והשפיל ופגע בתובע בנוכחות עובדי הנתבעת ולקוחותיה. 3- אורן הוא זה שמנע מהתובע קבלת מכתב פיטורים ולא שילם את זכויותיו הסוציאליות, והוא זה ששיקר בפני בית הדין והסתיר עובדות ,ראיות ומסמכים חשובים ואף סילף דוחות. בנוסף לכך, אורן פיטר את העובד פיקדו בשל שלילת רשיון הנהיגה וחזר להעסיקו שוב, ובבית הדין הצהיר כי פיטורי העובד פיקדו היו באשמת התובע-והוכח שלא כך היה.
2. מנגד, טוענים הנתבעים כי יש לדחות על הסף את התביעה כנגד אורן, שכן יש בהרמת מסך משום פגיעה בעיקרון האישיות המשפטית הנפרדת של החברה, המהווה את אחד מנדבכי היסוד לדיני החברות. ולא כל פעולה שעשה מנהל חברה שלא בתום לב, מובילה בהכרח להרמת מסך ההתאגדות. לטענתם, התביעה כנגד אורן הוגשה ממניעים פסולים ,תוך ניסיון להפעיל לחץ ולהתעשר על גבו . סעד של הרמת מסך ההתאגדות, הינו סעד קיצוני במיוחד כאשר אין כל בסיס לטענה זו .
3. נקדים ונאמר כי בעניין זה יש לקבל את עמדת הנתבעים, להלן נסביר את עמדתנו;

1. הנסיבות בהן רשאי בית המשפט להרים את מסך ההתאגדות ולייחס חוב של חברה לבעל מניות בה, מעוגן בהוראת [סעיף 6](http://www.nevo.co.il/law/71858/6) ל[חוק החברות](http://www.nevo.co.il/law/71858), תשנ"ט-1999, אשר קובע כך:

**(א)(1)בית משפט רשאי לייחס חוב של חברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות הענין צודק ונכון לעשות כן, במקרים החריגים שבהם השימוש באישיות המשפטית הנפרדת נעשה באחד מאלה:**

**(א) באופן שיש בו כדי להונות אדם או לקפח נושה של החברה;**

**(ב) באופן הפוגע בתכלית החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את חובותיה,**

**ובלבד שבעל המניה היה מודע לשימוש כאמור, ובשים לב לאחזקותיו ולמילוי חובותיו כלפי החברה לפי סעיפים 192 ו-193 ובשים לב ליכולת החברה לפרוע את חובותיה.**

**(2) לענין סעיף קטן זה, יראו אדם כמודע לשימוש כאמור בפסקה (1)(א) או (ב) גם אם חשד בדבר טיב ההתנהגות או בדבר אפשרות קיום הנסיבות, שגרמו לשימוש כאמור, אך נמנע מלבררן, למעט אם נהג ברשלנות בלבד.**

**(ב) בית משפט רשאי לייחס תכונה, זכות או חובה של בעל מניה לחברה או זכות של החברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות הענין, צודק ונכון לעשות כן בהתחשב בכוונת הדין או ההסכם החלים על הענין הנדון לפניו.**

**(ג) בית משפט רשאי להשעות זכותו של בעל מניה לפירעון חובו מאת החברה עד לאחר שהחברה פרעה במלואן את כל התחייבויותיה כלפי נושים אחרים של החברה, אם מצא כי התקיימו התנאים לייחוס חוב של החברה לבעל המניה כאמור בסעיף קטן (א).**

 **(ד) בסעיף זה ובסעיף 7, "בית המשפט" – בית המשפט שלו הסמכות לדון בתובענה."**

ככלל, יש ליתן תוקף לקיומה העצמאי והנפרד של החברה, על פי עקרון האישיות המשפטית הנפרדת, ורק במקרים חריגים ויוצאי דופן, בהם נעשה ניצול לרעה של עקרון האישיות המשפטית הנפרדת של החברה על ידי בעל מניות בה, תוך הסתתרותו מאחורי מסך ההתאגדות על מנת להתחמק מהתחייבויות, בנסיבות האמורות [בסעיף 6](http://www.nevo.co.il/law/71858/6) ל[חוק החברות](http://www.nevo.co.il/law/71858), תהיה הצדקה להורות על הרמת מסך (ראה: [ע"ע 129/10](http://www.nevo.co.il/case/2457810) אופיר זוננשיין - G.S.S ג'ניוס סאונד סיסטם בע"מ ואח', [פורסם בנבו] מיום 31.10.11).

 בפסיקות של בתי הדין לעבודה ניתן לעובד מעמד מיוחד כנושה, ובכך בתי הדין אפשרו את הרחבת המקרים בהם ניתן יהיה להרים את מסך ההתאגדות כנגד בעל מניות בחברה מכוח חובת האמון ותום הלב הקיימת במסגרת יחסי העבודה (ראה: [ע"ע 1201/00](http://www.nevo.co.il/case/17688) זילברשטיין - ערב חדש (עתונות) אילת בע"מ ואח' [פורסם בנבו] (17.12.2002)).

לדוגמא: כאשר המעסיק פעל בחוסר תום לב או בידיעה כי לא יעמוד בהתחייבויתיו ([ע"ע 1170/00](http://www.nevo.co.il/case/20156477)  מרים פרידמן - יוניוב ירחמיאל ובניו חברה קבלנית לבנין בע"מ ואח', [פורסם בנבו] פד"ע לח 817 821 (2002)).

1. בענייננו, התובע לא טען ואף לא הוכיח כי מתקיים ולו אחד מהתנאים החריגים הקבועים [בסעיף 6](http://www.nevo.co.il/law/71858/6) ל[חוק החברות](http://www.nevo.co.il/law/71858) המצדיק הרמת מסך. שכן לא נטען או הוכח כל עירוב נכסים, בין נכסי הנתבעת 1 לנכסי הנתבע2, לא הוכח כי נעשה ניצול לרעה באופן כלשהוא של עיקרון האישיות המשפטית הנפרדת של הנתבעת, או שהתובע הועסק תוך שימוש לרעה באישיות המשפטית הנפרדת, או שהנתבעת נטלה התחייבויות בידיעה שלא תוכל לעמוד בהן. כמו כן, לא נטען ואף לא הוכח כי הנתבעת 1 חדלת פירעון, או שהיא עשויה להיות כזו מסיבה כלשהי.
2. על זאת נוסיף, שעל אף שמדובר ביחסי עבודה, אין די בכך ש"עולה תמונה מדאיגה" בנוגע לאופן העסקה כדי להביא להרמת המסך**.** כפי שנקבעבפסק הדין -טוקו שף (ראה: [בר"ע 52353-08-16](http://www.nevo.co.il/case/22043069) **א. ב. טוקו שף בע"מ - ADMARIAM GAVR NEGOUSE** [פורסם בנבו] ( ניתן ב- 13.11.16),:

**"... אמנם מקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי עולה תמונה מדאיגה בנוגע לאופן שבו העסיקה החברה את המשיב. בין היתר, באי עריכת רישומים כנדרש על פי חוק, בהעסקה בשעות ארוכות, ובהנפקת תלושי שכר פיקטיביים. עם זאת לא הונחה לפני בית הדין האזורי תשתית עובדתית ממנה ניתן ללמוד כי החברה נועדה לשמש כסות לפגיעה בזכויותיו של המשיב או להונאתו. כך גם לא הוכח כי החברה נוהלה תוך נטילת סיכון בלתי סביר, וזאת חרף קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי כי החברה נקלעה לקשיים כלכליים. במקרה שלפנינו לא התרשמנו כי אי תשלום הזכויות סוציאליות למשיב מצדיק להרים את מסך ההתאגדות של החברה**" ([בר"ע 52353-08-16](http://www.nevo.co.il/case/22043069) **א. ב. טוקו שף בע"מ - ADMARIAM GAVR NEGOUSE** [פורסם בנבו] (13.11.16) ; [ע"ע 15288-12-10](http://www.nevo.co.il/case/5233136)אלון בוימל – חיים פלזן[פורסם בנבו] (8.5.12), [ע"ע (ארצי) 32995-02-16](http://www.nevo.co.il/case/20963422)פלוני – אלמוני[פורסם בנבו] (14.9.17)).

1. לאור האמור לעיל, בנסיבות העניין אין כל הצדקה להורות על הרמת מסך ההתאגדות של הנתבעת 1 ולחייב את אורן כבעל מניותיה ומנהלה בחובותיה של הנתבעת. לפיכך, התביעה כנגד אורן- הנתבע 2 נדחית.

**נסיבות סיום עבודתו של התובע האם פוטר או התפטר?**

1. בבוא בית הדין להכריע בשאלה, האם מדובר בהתפטרות או בפיטורים, ולקבוע מי מהצדדים הביא את היחסים לידי גמר, עליו ליתן את הדעת "**למכלול העובדות הרלוונטיות ומהן להסיק את המסקנה; ואין ללמוד מקטע דברים אלא מהתמונה כולה**" ([דב"ע ל/3-18](http://www.nevo.co.il/case/18653930) נח בנצילוביץ - אתא בע"מ [פורסם בנבו] פד"ע ב 41).

1. "**היסוד הן של פיטורים והן של התפטרות הוא שהצד הפועל נתן ביטוי שאינו משתמע לשתי פנים לכוונתו להביא את יחסי העובד והמעביד הקיימים בין השניים, לידי גמר**" ([דב"ע נא/1-3](http://www.nevo.co.il/case/18653929) מפעלי ים המלח בע"מ - דוד שיינין, [פורסם בנבו] פד"ע כב' עמ' 271). אותו ביטוי צריך שיהיה "במעשה שיש בו ללמד על כוונה חד משמעית של העובד לזנוח את העבודה ולהביא את היחסים בינו לבין מעבידו לידי סיום" ([דב"ע לה/ 85-3](http://www.nevo.co.il/case/20001915) עיריית כפר סבא- יעקב כהן, [פורסם בנבו] פד"ע ז 175).
2. עוד נקבע, כי "התפטרות היא מעשה רצוני של העובד לשים קץ לחוזה העבודה עם המעביד והבאת רצון זה לידיעת המעביד בצורה ברורה וחד משמעית, בכתב, בעל פה או בהתנהגות" ([בג"ץ 566/76 אלקו בע"מ- בית הדין הארצי לעבודה וההסתדרות הכללית, פ"ד לא](http://www.nevo.co.il/case/17927464) (2)197).
3. בעת ההכרעה בשאלה, מי מהצדדים רצה להביא את היחסים לידי סיום, יש לבחון גם למי מהצדדים הייתה המוטיבציה להביא לניתוקם של יחסי העבודה. לא רק מי יזם את ניתוק יחסי העבודה, אלא גם מי היה הצד המעוניין בניתוקם, שכן לעתים נגרר הצד היוזם את הפסקת העבודה בפעולתו אחר התנהגות הצד המעוניין בכך. במקרים כאלה, יתכן כי מה שנראה על פניו כהתנהגות המלמדת על התפטרות, הוא למעשה, פיטורים - או ההפך. (יצחק לובוצקי, **סיום יחסי עבודה**, פרק 2 עמ' 7-9).
4. אין חולק כי יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו ביום 7/9/15 , במובן זה שהחל ממועד זה נותק הקשר בין הצדדים, אלא שכל צד תולה במשנהו את היוזמה לסיום היחסים.
5. הצדדים אינם חולקים על העובדה שהתובע זומן לשיחה אשר התקיימה ביום 7.9.15, שבמסגרתה נמסר לתובע מסמך ובו נרשם כי חלק מתפקידו הינו "לקבל עובד חדש ללוותו כמדריכו וללמדו את מקצוע השילוט על מנת שהחברה תוכל להרחיב את פעילותה ולצמוח", אין חולק כי התובע סרב לחתום על המסמך. לטענת התובע, הוא סירב לחתום על המסמך בטרם ייקבל ייעוץ משפטי על מנת להבין את משמעותו המשפטית. יצוין, מדובר על מסמך מפורט ביותר, בו מצהיר העובד כי עליו להכשיר עובדים חדשים בשיטת עבודת הדבקת שלטים, שיטת חיתוך והדבקה, מתיחת המדבקה ככול שנדרש, התגברות על תקלות, "שימוש בטכניקות ובניסיון שנרכש בחברה ושנלמד ע"י החברה" וכו' .

לטענת התובע, לאחר השיחה ולאחר שסירב לחתום, נאמר לו שאין מה לעשות איתו, שישאיר את מפתחות הרכב וילך. ואילו הנתבעת טוענת כי לאחר השיחה התובע השאיר את מפחות הרכב ועזב את העבודה מבלי לתת הודעה מוקדמת. בסופו של יום עניין לנו בנסיבות של "מילה מול מילה", במחלוקת מהותית זו שבין הצדדים.

1. משאלו הם פני הדברים, נפנה לבחון את גרסאותיהם החלוקות של הצדדים לאירועים שהתרחשו בין הצדדים, מיום שהתובע הודיע כי יעדר מהעבודה בשל מחלתו ועד יום ניתוק יחסי העבודה ביום 7.9.15.
2. לגרסת התובע בכתב תביעתו, עליה חזר גם בתצהירו ובעדותו, ביום 28.8.15 חש ברע ולכן הודיע לאורן מנהלו הישיר במיסרון, כבר בשעה 06:44 בבוקר, כי לא יגיע לעבודה . במסגרת חילופי המסרונים, אורן עמד על כך שהתובע יתייצב לעבודה באותו היום והודיע לו כי ביטול התקנות שלטים שנקבעו מבעוד מועד ללקוחות הנתבעת, כרוך בקנס כספי, ולכן ככול שהתובע לא יגיע לעבודה הקנס יקוזז משכרו ומכספי הפיצויים שנצברו לזכותו.

בנוסף לכך, כתב לו אורן, כי התובע חשוף לתביעה כנגדו על נזק בזדון כלפי החברה. אורן ציין במיסרונים כי הוא נוטה שלא להאמין לתובע שהוא חולה, ו"יהיו לזה השלכות".

על פי גרסת התובע, ביום 3.9.15 שב לעבודה מחופשת המחלה בה שהה, וביקש מאורן מנהל הנתבעת, את סידור העבודה להתקנות, ואף חזר על בקשתו מספר פעמים, אולם לטענתו אורן התעלם ממנו במכוון ולא השיב לפנייתיו, ולכן הוא נאלץ להמתין במשך כל שעות היום מחוץ למשרד בחום הכבד בחוסר מעש. וגם כאשר פנה לצופנת שהיא מזכירה בנתבעת אשר בד"כ אחראית לסידור העבודה שלו , השיבה לו כי עדיין אין עבודה עבורו. לטענת התובע, כאשר שאל את אורן מהו סידור העבודה ליום שישי ה-4.9.15 , השיב לו "אתה לא עושה כלום", וכל זאת בנוכחות עובדי הנתבעת במטרה להשפילו על מנת שיתייאש ויתפטר מהעבודה.

לטענת התובע, ביום 4.9.15 התייצב לעבודה, אולם כבר בשעת בוקר החל אורן לבצע הדבקת שלט על משאית, כאשר פנה אליו וביקש לבצע את העבודה שהרי זה תפקידו בנתבעת, השיב לו אורן "אין לנו שיחה בינינו" ובהמשך אמר לו בין היתר "אתה לא יודע לעבוד", התובע הקליט וצילם את המתרחש במהלך יום העבודה בנתבעת. לאחר שאורן סיים את מלאכת הדבקת השלט על גבי משאית, התובע נדרש לעזוב את העבודה לא לפני השעה 12:00 לכן, המתין מחוץ למשרדי הנתבעת אשר היו סגורים (יום שישי), בחוסר מעש עד לשעת סיום העבודה.

לגרסתו, ביום ראשון ה- 6.9.15, התייצב לעבודה וביקש לעבוד על פי סידור עבודה כרגיל, אך זכה שוב להתעלמות מצד אורן ועדיין לא שובץ לסידור עבודה, לטענתו, נאסר עליו להכנס למשרדי הנתבעת גם לא על מנת לשתות מים, ולכן חש מושפל ומבוזה אל מול עובדי הנתבעת ולקוחותיה, ובו ביום פנה לעו"ד וביקש באמצעותו מהנתבעת להפסיק את התנהגותה הפוגענית כלפיו, ולחזור ליחסים תקינים כבעבר.

לגרסת התובע, ביום 7.9.15 הגיע לעבודה ונוכח לראות כי קבלן משנה (פרילנסר) בשם יחיאל מבצע עבודה שבדרך כלל הוא היה מבצע. לכן פנה לאורן בעניין אך זכה להמשך התעלמות מצדו, ובאותו היום עדיין ישב בחוסר מעש בחצרי הנתבעת. לגרסתו, באותו היום אחיו יובל חזר לעבודה מחופשת מחלה, יובל זומן לשיחה עם אורן שבסיומה קיבל יובל הודעת פיטורים.

לאחר מכן נקרא גם התובע לשיחה עם אורן בנוכחות בן וצפנת, במסגרתה הוא התבקש לחתום על מסמך שלטענתו תוכנו לא היה ברור לו ולכן ביקש לקבל העתק מהטופס על מנת לקבל ייעוץ משפטי לגביו בטרם יחתום עליו, אולם אורן סירב לבקשתו והפגישה הסתיימה. על פי גרסתו, הוא יצא והמשיך להמתין בחצרי הנתבעת ושוב שאל את אורן אם יש לו עבודה בעבורו והתגובה הייתה "אין לי יותר מה לעשות איתך, תשאיר את המפתחות של הרכב ותלך הביתה", בעקבות אמירה זו, שלח ב"כ התובע מכתב במסגרתו בקש שימסר לתובע מכתב פיטורם נוכח פיטוריו.

יצוין כי גרסה זו תואמת את פירוט השתלשלות העניינים כאמור במכתבים אשר נשלחו על ידי ב"כ התובע אל הנתבעת מיום 6/9/15 אשר נכתבו בזמן אמת בסמוך להתרחשות האירועים, ועוד בטרם הוגשה תביעה זו. (נספח 7 לת/1 ).

חשוב לציין כי במהלך חקירתו הנגדית של התובע והעד מטעמו אחיו יובל, לא נסתרה גרסתו זו כהוא זה.

1. לעומת זאת, גרסת הנתבעת בכללותה, ביחס לכלל האירועים והטענות שנטענו מצידה לוקה בסתירות רבות, כפי שנפרט להלן;
2. כאמור, נתייחס לסתירות בגרסת הנתבעת במסגרת כתבי הטענות, תצהירים ועדויות מטעמה, נבחן את האירועים שהובילו לערעור היחסים בין התובע לנתבעת ואשר הובילו לניתוק יחסי העבודה ביניהם.
3. בבוקרו של יום 28.8.15, הודיע התובע לאורן, כי הוא אינו חש בטוב ולכן לא יגיע לעבודה. מקריאת ההתכתבויות בין התובע לאורן עולה כי אורן חשד בתובע כי הוא אינו דובר אמת, והוא למעשה "מתחלה" או במילים אחרות, מתחזה לחולה, ולכן בתגובה להודעתו של התובע כי הוא חולה, אורן לא התעניין בשלומו של התובע כלל, ונראה שלא עלה בו שום הרהור של מחשבה, שאולי התובע אכן דובר אמת והוא לא מרגיש בטוב. כבר במסרון תגובה הראשון ששלח אורן לתובע, הטיח בו האשמות וביקש שיתייצב לעבודה, בטענה שלא ניתן לבטל התקנות בהתראה כה קצרה, וביטול ההתקנות יגרור קנסות כבדים, תוך התעלמות מוחלטת מהודעות התובע כי הוא אינו חש בטוב.

בנוסף לכך, אורן הטיח בתובע כי הודעה על מחלה של עובד זו "לא סיסמא שמפעילים והעולם נעצר. יש עבודה היום ואי אפשר לא לבצע. תגיע ותעשה אותה" .

בהמשך, סגנון ההודעות נהיה בוטה ומזלזל כלפי התובע כדוגמת: "שחרר אותי מהבייביסיטר הזה. תעשה מה שצריך או שתדאג שיחליפו אותך". בהמשך המסרונים כתב אורן: "אני נוטה לא להאמין לך" , "תהיה עכשיו חולה כמה שאתה רוצה".

בהקשר זה נציין כי, על פי הוראת [סעיף 2(ג)](http://www.nevo.co.il/law/71573/2.c) ל[**תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה**](http://www.nevo.co.il/law/71573)**, התשל"ז-1976** , במקרה בו מתעורר ספק אצל מעסיק לגבי תעודת מחלה שקיבל העובד, הוא רשאי להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת המעסיק להיבדק. מעסיק אינו רשאי לעשות דין עצמי ולפתור עצמו מהוראות החוק, כי יש לו "תחושה" או "אמונה" שהעובד מתחזה לחולה. אם הנתבעת חשדה בפסול כלשהוא בתעודת המחלה של התובע, היה עליה לפעול כדי להזימה , וכל עוד היא לא עשתה כן, עליה לקבלה.

מעבר לאמור, מצופה ממעסיק שינהג בתום לב ובהגינות עם עובדיו במיוחד כשמדובר בעובד ותיק אשר עבד בשירותי הנתבעת כ-8 שנים, ומעדותם של **כל** עדי הנתבעת ניתן להתרשם, שהיה עובד טוב, מקצועי (עמ' 45 שורה 3 לפ'), והטענות מצד הנתבעת כלפי התובע על שינוי בהתנהגותו באופן חריג וחד פעמי כביכול, החלו רק לאחר שחזר מחופשת המחלה (ראו: בעמ' 51 שורה 23).

1. גרסת הנתבעת בכל הנוגע לקנסות שהיה עליה לשלם בשל ביטול התקנות. החל מהמסרון הראשון ששלח אורן כתגובה להודעת התובע על היעדרותו לרגל מחלתו הטיח בו אורן, כי אין אפשרות לבטל את ההתקנות בהתראה כה קצרה, אחרת יאלץ לשלם קנס של 500 ₪ והתובע יחוייב בתשלום זה.

ביום 29.8.15, בשעה 23:02 התובע שלח לאורן מסרון והודיע לו, כי הוא עדיין לא חש בטוב ולכן לא יגיע ביום למחרת לעבודה.

אורן השיב לו במסרון ביום למחרת בבוקר בשעה 06:37, ושוב התייחס לחיובו של התובע בקנס בשל היעדרותו מהעבודה בשל מחלתו, ובין היתר כתב כי הוא ידאג להפחית לו מהשכר כל נזק כספי שיגרם לו, וכי הוא חשוף לתביעה נזיקית על נזק שגרם בזדון לנתבעת.

ביום 30.8.15 בין היתר כתב אורן במסרון לתובע, כי "הנזק בעסקה היום על זה שאתם מפוצצים אותה בכוונה!!! הוא 40,000 ₪ אני לא מעדכן את הלקוח. אתה ויובל תשלמו את המחיר בי נשבעתי".

בכתב התביעה ובתצהיר חזר אורן על גרסתו לפיה, היעדרותו של התובע בשל מחלתו גרמה לנזקים כספיים המוערכים בעשרות אלפי שקלים, שכללו תשלומים למתקינים חיצוניים, אובדן הכנסות ולקוחות וקנסות לאור איחורים בביצוע עבודות מוזמנות (ס' 61 לנ/1).

ברם, הנתבעת לא הוכיחה כי היו ביטולים של הזמנות (עמ' 32 שורה 31 לפ'). בטבלה שערכה הנתבעת לרשימת הביטולים בזמנים הרלוונטיים לתביעה, הסביר אורן: "זה אומר שהלקוח קיבל הודעה שתיאום ההתקנה בוטל. ותיאמו איתו מחדש" (עמ' 32 שורה 21 לפ').

משמע ההתקנות לא בוטלו אלא נדחו למועד אחר ולמעשה לא נגרם הפסד כספי מדחיית מועד ההתקנה.

1. על פי גרסתו של אורן, על ביטול התקנת שלטים בהתראה קצרה הוא נדרש לשלם קנס,אולם גרסה זו נסתרה בעדותה של צופנת עדה מטעם הנתבעת, אשר בזמנים הרלוונטיים לתביעה הייתה אחראית על תיאום ושיבוץ התובע ואחיו בהתקנות שלטים.

מעדותה של צופנת עולה כי אם לקוח ביטל התקנה בטווח של 24 שעות הוא נקנס על כך (עמ' 54 שורה 1). אולם, במקרה בו הנתבעת ביטלה התקנה, גם אם זה נעשה "בדקה ה-90" היא איננה מחויבת בקנס כלשהו (עמ' 56 שורה 20).

אורן הגדיל לעשות כאשר בהודעה ששלח לתובע ביום 30.8.15, הודיע לו כי הנזק שנגרם מביטול ההתקנה באותו היום נאמד ב-40,000 ₪ , והודיע לתובע בכוונת מכוון "אני לא מעדכן את הלקוח!", קרי, לא התובע זה שגרם לנזק במכוון לנתבעת, אלא אורן הוא זה שהודיע לתובע, כי במתכוון לא יודיע ללקוח על ביטול ההתקנה גם במחיר פגיעה וגרימת נזק לנתבעת וזאת על מנת לגרום לתובע נזק . היה מצופה ממעסיק שינהג בתום לב ,בהגינות וביושר עם עובדיו.

1. בנוסף לאמור, אורן דבק בגרסתו כפי שהובעה בכתב ההגנה ובתצהירו, לפיה לאחר שהתובע הודיע על היעדרותו, הוא ביטל התקנות לשבועיים ונגרם לו נזק(עמ 32 שורה 12).

אולם, כאשר נשאל בחקירה נגדית: מדוע לא פנה לפרילנסרים איתם הוא עובד והאם היה לו שווה לבטל עבודות בהיקף של 200,000 ₪ השיב: "המערכת הייתה כאוס" (עמ 33 שורה 28),

למעשה על פי גרסתו של אורן הוא כלל לא עשה כל ניסיון להיעזר בפרילנסרים. גם תשובה זו תמוהה נוכח הנזק שלטענתו נגרם לנתבעת.

עדות זו גם איננה מתיישבת עם עדותה של צופנת אשר העידה כי בתקופה בה התובע נעדר מהעבודה הנתבעת אכן כן נעזרה בפרילנסרים "**יצרנו יחסית קשר די מהר עם פרילנסרים כי העסק חייב לנוע. אם זה היה יום או יומיים אני לא יודעת להגיד**" (עמ' 55 שורה 19). וכמו גם עם גרסתה של רוני אשתו של אורן אשר העידה כי הם היו חייבים להיעזר בפרילנסרים לאחר שהתובע ואחיו הודיעו שיעדרו מהעבודה (עמ' 46 שורה 22 לפ').

עדותו של אורן איננה מתיישבת גם עם עדותו של פיקדו עד מטעם הנתבעת, אשר העיד כי בזמן היעדרותם של התובע ואחיו, הוא ביצע עבודת שילוט על משאיות אצל הנתבעת (עמ' 67 שורה 1, ושורה 16 לפ').

1. סתירה נוספת התגלתה בגרסת הנתבעת, כאשר אורן העיד כי לא ניהל 'תיק אישי' לתובע (עמ' 28 שורה 11 לפ').

ואילו צופנת העדה מטעם הנתבעת העידה כי קיים תיק אישי המכונה "תיק שכר" ביחס לכל עובד בנתבעת, ובו מצוי צילום רישיון נהיגה של העובד, אישור על הסבת דוחות תנועה במידה ויש, אישור עבודה בגובה, אישורי מחלה וכד' (עמ' 58 שורה 8 לפ').

1. בנוסף לכל האמור לעיל, במסגרת חקירה נגדית העיד אורן כי עבד אצלו מתקין שלטים נוסף העונה לשם פיקדו, אשר עזב את העבודה רק בגלל שהתובע ואחיו התעמרו בו (עמ' 39 שורה 4). כאשר נשאל אורן:

"התובע ואחיו כבר לא נמצאים. אחד פוטר, אחד חולה וכשבא, לאחר כמה ימים לטענתך מתפטר. מדוע שפיקדו לא יעבוד וימזער נזקים?

אורן השיב:

**תשובה: זה רעיון טוב. אולי להבא אתקשר אליך לקבל עצות.**

שאלה: ניסית לפנות לפיקדו?

**תשובה: ניסיתי לפנות אליו, הייתה לו בעיית הגעה. אם אני זוכר נכון, הוא ניסה להגיע פעם או פעמיים לעשות עבודה כזאת או אחרת, ממה שהצליח ללמוד ולהבין זה לא היה כזה אפקטיבי.**

שאלה: אז מסתבר שפיקדו לא המשיך לעבוד, ולא בגלל התובע ואחיו?

**תשובה: פיקדו לא עובד בגלל התובע ואחיו"** (עמ' 39 משורה 3 לפ').

בעדותו, אורן עמד על גרסתו כי פיקדו עזב את העבודה רק בעקבות התנהגות התובע ואחיו יובל כלפיו.

ברם, גרסה זו של אורן, איננה מתיישבת עם המסרון ששלח אורן בעצמו לתובע ביום 28.8.15 במסגרתה רשם:

"...**וחלק מהעניין שאתה פותח את הדלת לפיקדו שייקח את המדבקות לשילוט**" .

ענייננו רואות כי, ביום 28.8.15 פיקדו עבד אצל הנתבעת, ומההודעה ניתן ללמוד כי התובע היה אמור לפתוח את דלת המשרד על מנת שפיקדו ייקח את המדבקות לשילוט, וגרסת אורן היא שקרית בעניין זה, ונראה כי אורן ניסה להשחיר את פניו של התובע גם במחיר של אי אמירת אמת. שכן, מעדותו של פיקדו בעצמו ויתר עדי הנתבעת כפי שנראה בהמשך, עולה כי פיקדו פוטר בשל שלילת רישיון הנהיגה וללא כל קשר לתובע ו/או לאחיו יובל, כפי שהעיד אורן.

1. על פי עדויות של עדי הנתבעת, בזמנים הרלוונטיים לתביעה, פיקדו עבד בנתבעת במשך 4 חודשים לאחר פיטוריו ב-1.9.15, ולא "פעם פעמיים" כפי שהעיד אורן (עמ' 39 שורה 9).

רוני אשתו של אורן העידה: כי פיקדו "פוטר בגלל שקיבל שלילת רישיון על שכרות, וזה היה בעייתי להעסיק אותו" (עמ' 46 שורה 9).

כמו גם פיקדו בעצמו אשר סיפר בעדותו, שקיבל שלילת רישיון ולכן לא היה באפשרותו להמשיך לעבוד (עמ' 64 שורה 26). ובהמשך עדותו סיפר כי לאחר פיטוריו ב-1.9.15 המשיך לעבוד בנתבעת כ-4 חודשים, וקיבל שכר "בשחור" במקביל לקבלת דמי אבטלה, וזאת בהשוואה לאופן קבלת שכר בטרם פוטר שאז שולמה לו המשכורת בהעברה בנקאית לחשבון הבנק (עמ' 65 משורה 1, ו-עמ' 66 משורה 1, ו-בעמ' 67,68).

גם בנקודה זו, הנתבעת התגלתה במערומיה. הנתבעת לא יכולה להסתתר מאחורי הטענה שהיא לא ידעה כי פיקדו חותם אבטלה בשעה שהוא עובד אצלה, אחרת למה שינתה את אופן תשלום שכרו?. מה גם שיש לתמוהה על כך שכל עדי הנתבעת לא מצאו לנכון לציין את שמו של פיקדו כעובד החברה, בשעה שמנו את רשימת שמות עובדי הנתבעת (בעדותו של אורן- עמ' 29 משורה 16, ועמ' 30 שורה 7. עדותה של רוני בעמ' 46 שורה 10. עדותו של בן בעמ' 49 שורה 18 ו-11. וצופנת נמנעה מלהשיב על שאלה לגבי הדבקות שילוט על משאיות בעמ' 57 שורה 12), ככול הנראה, שעובדי הנתבעת ידעו כי מדובר בהעסקה שהיא בעייתית ובניגוד לדין.

1. זאת ועוד, ביום 30.9.15 לאחר חילופי המסרונים בין אורן לתובע, במסגרתם הביע אורן באופן ברור ובוטה את האי אמון שהוא רוחש כלפי התובע בכל הקשור לחופשת מחלתו, אורן ביחד עם בן גרפיקאי בנתבעת (גיסו של אורן) הגיעו לביתו של התובע - במהלך חופשת המחלה שלו, ונטלו את הרכב אשר היה ברשות התובע אשר ניתן לו כחלק מתנאי העסקתו (עמ' 50 שורה 32).

כאשר נשאל בן לפשר המעשה, הסביר בעדותו כי הרכב צריך לשמש את החברה כרכב עבודה של המתקינים(עמ' 49 משורה 32).

יש קושי לקבל הסבר זה נוכח טענת הנתבעת שהתובע ואחיו הם המתקינים היחידים בחברה, ואף לשיטת כל עדי הנתבעת, לא היו מתקינים אחרים בנתבעת מלבד התובע ואחיו שבהעדרם לא היה להם מחליף, ופיקדו אשר עבד כמתקין שלטים בזמן שהתובע ואחיו יובל נעדרו מהעבודה היה בשלילת רישיון, לכן לא היה באפשרותו לעשות שימוש ברכב. אם כן עולה השאלה, מדוע נלקח רכב העבודה מהתובע?

אנו סבורים כי נוכח כל האמור לעיל, היות שאורן ובן חשדו בתובע כמי שמתחזה לחולה, ולשיטתם הוא נעדר מהעבודה בתיאום עם אחיו בכוונה ובמטרה לגרום נזק לנתבעת, טענה שנטענה בעלמא ללא שהובאה ולו ראשית ראיה לביסוסה. כתגובה לחשדם, הגיעו לביתו של התובע ולקחו את הרכב .

במסגרת הסיכומים הנתבעת העלתה טענה חדשה בהקשר לנטילת הרכב מהתובע, אשר לא בא זכרה קודם לכן, לפיה הרכב שימש את הפרילנסרים , אולם טענה זו איננה מתיישבת עם גרסת אורן, לפיה לא העסיק פרילנסרים בהיעדרו של התובע.

בנסיבות העניין, אנו קובעים כי מבלי לקבוע מסמרות לעניין עצם זכותה של הנתבעת לדרוש את החזרת הרכב וליטול אותו, הרי שהאופן והעיתוי בו פעלה החברה היה נגוע בחוסר תום לב.

1. עד כה סקרנו את האירועים אשר התרחשו בימים בהם שהה התובע בחופשת מחלה. כעת נבחן את האירועים אשר התרחשו לאחר שהתובע חזר מחופשת מחלה לעבודתו .

לגרסת התובע, ביום 3.9.15 חזר לעבודה מחופשת המחלה, אך לא שובץ לסידור עבודה בהתקנות שלטים או לתפקיד אחר כלשהו, לטענתו הוא זכה להתעלמות מצד אורן מנהלו. גרסה זו של התובע תועדה גם במכתב ששלח באמצעות ב"כ בזמן אמת ביום 6.9.15 במסגרתו התריע על יחס פוגעני כלפיו.

1. במסגרת חקירה נגדית נשאל אורן האם לאחר שהתובע חזר מחופשת מחלה ועד ליום האחרון לעבודתו, נתן לתובע לבצע עבודה מסוימת?,

אורן השיב(עמ' 41 שורה 20):

"**זה לא התפקיד שלי לנהל אותו בלבצע עבודה כזאת או אחרת. יש מתאמת התקנות וזה התפקיד שלה**"

ש. היא תיאמה לו התקנה בימים בהם חיכה?

ת. **אם הוא חיכה ולא היתה לו התקנה, אז כנראה שלא הצליחה לתאם לו.**

ש. תואם או לא תואם?

ת. **ממה שאני זוכר היא לא הצליחה לתאם.**

למה?

ת. **סיפרתי את זה כבר באריכות."**

לעומתו, טען התובע בכתבי טענותיו וגם העיד בפנינו כי פנה גם לצופנת בשאלה אם יש בעבורו סידור עבודה (צופנת הייתה אחראית על שיבוצו להתקנות שלטים).

אולם, על פי עדותה של צפנת אשר מתיישבת עם גרסת התובע, היות שקיבלה הנחיה מאורן לא לשבץ את התובע לעבודה כך עשתה, (ראו: בעמ' 55 שורה 15, וגם עדותה של רוני בעמ' 47 שורה 7).

עניינו הרואות שוב, כי האמת אינה נר לרגליו של אורן.

1. אורן טען, כי התובע חזר מחופשת המחלה עם רצון ליצור פרובוקציות, "וכל מה שניסה להשיג זה שיפטרו אותו. התובע גם ידע שהמערכת תלויה בו והוא ידע שבלי שהוא יופיע בבוקר להתקנות שמתאמים לו , העסק בעצם נעצר ולא מתפקד"(עמ' 31 משורה 16 ומשורה 24). לגרסתו, התובע צילם והקליט בעסק כדי לייצר פרובוקציות, אך הנתבעת לא הייתה מעוניינת לפטרו (שורה 29).

התובע טען מנגד, כי פעל על פי ייעוץ משפטי שקיבל ולכן הקליט וצילם באמצעות הטלפון הסלולרי שברשותו את המתרחש בעבודה ואת התגובות המשפילות שקיבל ממעסיקו כאשר ביקש לבצע את תפקידו כפי שעבד למעלה מ-8 שנים , אחרת לדבריו, לא הייתה לו כל דרך להוכיח את גרסתו (עמ' 9 שורה 9) .

1. כאמור, אורן הודה במסגרת עדותו, כי לאחר שהתובע חזר מחופשת המחלה לעבודה הוא לא נתן לו סידור עבודה. קרי, מיום 3.9.15 עד ליום 7.9.15 התובע הגיע לעבודה ולא שובץ לשום תפקיד אלא "זכה" לחוסר יחס והתעלמות ממנו.

אורן הסביר בעדותו כי הנתבעת ניסתה להשיג התקנות באותם ימים אולם היא לא הצליחה (עמ' 34 שורה 9, ו-23) בהמשך עדותו טען כי מיום 3.9.15 עד 7.9.15 לא נכנסה אף משאית להדבקה (עמ' 41 שורה 28).

בשלב זה של הדיון ב"כ התובע הציג בפני בית הדין סרטון מיום 4.9.15 מבית העסק של הנתבעת, ומצפיה בו, נראה כי אורן מבצע עבודת הדבקה ושילוט על משאית, בהמשך הסביר אורן, כי מדובר בעבודה של הדבקת שלט קטן, אותו הוא כן יודע לבצע, בשונה מהדבקת שלטים גדולים.

1. על פי גרסתו של אורן החל משלב כתב ההגנה, עובר לתצהירו ועדותו, לא הייתה עבודה לאחר שהתובע חזר מחופשת מחלה. ברם, מהסרטון בו צפינו במהלך הדיון, נראה שהגיעה משאית להדבקה ביום 4.9.15 , אולם אורן לא ביקש מהתובע לבצע את עבודת ההדבקה אלא עשה את העבודה בעצמו. בהקלטה נשמע אורן מבקש מהתובע להפסיק לצלם ולהקליט, ובתגובה אומר אלי כדי שדבריו ישמעו בהקלטה שאורן לא מספק לו עבודה, ואינו מתייחס או מגיב לשאלותיו ומדבר עם נהג שהגיע עם המשאית, והוא נאלץ לצלם כי עלולים לטעון כנגדו שהוא לא עובד וזאת ניתן לראות במצלמות המותקנות אצל הנתבעת, ולכן הוא תיעד את המתרחש.

תוך כדי חילופי דברים אומר התובע לאורן: "אורן, מתחנן לעבוד, באתי לעבוד, יש עבודה בשבילי?

אורן משיב לו: תראה אלי, תראה איך עושים, אתה רואה?

תובע: קראת לי לעבוד

אורן: תסתכל אלי, הנה כך

תובע: איך אתה מלמד אותי? אם אני שמונה שנים אצלך?

אורן: אתה לא יודע לעבוד.

מחד גיסא- טען אורן כי לא הצליח לתאם התקנות לתובע ולכן לא סיפק לו עבודה בימים שלאחר שחזר מחופשת המחלה, מאידך גיסא- כשכבר הגיעה משאית להדבקה, עשה את העבודה בעצמו והתעקש שהתובע לא יבצע את העבודה, וזאת כשמדובר בעבודת הדבקת שלטים אותה מבצע התובע למעלה משמונה שנים אצל הנתבעת, אשר טוענת כי לתובע ואחיו אין מחליפים.

1. אורן חזר כמה וכמה פעמים על גרסתו, לפיה, הוא היה תלוי בתובע ובאחיו בעבודות השילוט, ועל מנת לחליף את התובע היה דרוש להכשיר עובד אחר במקומו, דבר שלא הצליח לעשות לטענתו במשך זמן ממושך.

על פי גרסתו של אורן, במהלך שנת 2015, דאג להביא מתקין נוסף לנתבעת, את העובד פיקדו, אולם הוא ניתקל בקושי מצד התובע ואחיו לשתף אותו בתהליך העבודה, והוסיף כי הם סירבו שפיקדו יצטרף אליהם להתקנות, סירבו שיהיה איתם ברכב,

ולכן לשיטת הנתבעת, ב7.9.15 ביום ניתוק יחסי העבודה, נדרש התובע לחתום על מסמך במסגרתו התובע מתחייב להכשיר עובדים למחלקת ההתקנות, אך הוא סרב (עמ' 37 שורה 20). בהמשך עדותו, טען אורן כי התובע ואחיו התעמרו בפיקדו ( עמ' 39 שורה 20).

אולם, גם הפעם גרסתו של אורן נמצאה כלא אמינה, שכן, פיקדו סיפר בעדותו כי "**אף פעם לא קרה שהתובע ואחיו התנכלו לי**"(עמ' 65 שורה 12), וגם לא התעללו או העליבו אותו, ולא מנעו ממנו כניסה לרכב (עמ' 66 שורה 23).

1. נוכח הסתירות הרבות בגרסת הנתבעת, ובייחוד בגרסת אורן מנכ"ל הנתבעת, אנו מקבלים את גרסתו של התובע אשר הייתה עקבית גם בעניין זה.

שכן, הרקע לדרישת הנתבעת שהתובע יחתום על התחייבות להכשיר "עובדים חדשים" (נספח לת/1) , אשר היה מיד ובסמוך לאחר פיטורי אחיו יובל, ולאחר התבטאויות פוגעניות כלפיו מצד מנהלו בתקופת חופשת המחלה בה שהה, וגם לאחר שחזר לעבודה, בנסיבות שנוצרו, בקשת התובע להיוועץ עם עורך דינו לפני חתימה על מסמך משפטי זה, הינה דרישה לגיטימית, במיוחד על רקע האירועים שהתרחשו שבוע קודם לכן.

ראוי ומקובל בעניינו, שהתובע בטרם יחתום על התחייבות זו יבין את משמעותו המשפטית של המסמך עליו הוא נדרש לחתום, בייחוד שמדובר בהתחייבות מפורטת במיוחד, המתייחסת ל"תהליך העבודה, שיטת הדבקה, שיטת החפיפות, שיטת חיתוך המדבקה במקומות הרלוונטיים, שיטת מתיחת המדבקה במקומות הרצויים, התגברות על תקלות במהלך העבודה, שימוש בטכניקות ובניסיון שנרכש בחברה ושנלמד ע"י החברה להתמודד עם משטחי הדבקה הדורשים דו"צ, מדבקה לבנה תחתונה לחיזוק, וכל אלמנט שהחברה דורשת לביצוע העבודה" , לטענת התובע, הוא לא הבין מה פשר המסמך שניתן לו לחתימה ולכן ביקש להתייעץ עם עו"ד בטרם יחתום (עמ' 14 שורה 10).

זה המקום לציין כי, במסמך זה גם נרשם כי "העובד יתקבל בסבר פנים חיוביות ולא יעשו כנגדו סנקציות או פעולות של דחייה או כל פעולה אחרת שתגרום לו לרצות לעזוב את מקום העבודה". הוספת פיסקה זו למסמך, מחד- מתחברת עם גרסת הנתבעת אשר הוכחה כלא נכונה, לפיה התובע לכאורה גרם לפיקדו לעזוב את העבודה, מאידך- היא מחזקת את גרסת התובע, שהיה מוכן לחתום על הטופס לאחר קבלת ייעוץ משפטי שיבהיר לו את משמעות המסמך.

1. לאור כל האמור לעיל, ולאחר שסקרנו באופן מפורט ביותר את גרסאות הצדדים אשר מהן עולה כי גרסת התובע הייתה עקבית ואחידה, ואילו בגרסת הנתבעת נתגלו סתירות רבות והיא נתגלתה כלא אמינה בלשון המעטה. לפיכך אנו מקבלים את גרסת התובע במלואה בכל הקשור לאירועים אשר התרחשו בטרם התבקש לעזוב את העבודה, ואת טענתו כי פוטר מהעבודה על אתר.
2. על פי התמונה בכללותה המצטיירת בפנינו, נראה כי הנתבעת הצרה את צעדיו של התובע על מנת לגרום לו להתפטר מהעבודה, בכך שלא סיפקה לו עבודה לאחר שחזר מחופשת המחלה והפגינה התעלמות מקיומו במפגיע. כאשר נכחה לראות כי הוא לא עוזב מרצונו את העבודה, למרות כל ההתנהגות הפוגענית וחסרת תום הלב כלפיו, זימנה אותו לשיחה לאחר שפיטרה את אחיו, והציגה גרסה באמצעות עדיה, כי התובע הצהיר שיתפטר אם אחיו יפוטר, וכך עשתה התובעת פיטרה את אחיו, וטענה כי התפטר בעקבות פיטוריו. אחרת, לא ברור מדוע התובע לא זומן לשיחה עם חזרתו מחופשת מחלה בשלישי בספטמבר 2015, אלא כעבור חמישה ימים רק ביום 7.9.15-היום בו אחיו חזר לעבודה מחופשת מחלה ופוטר. (עמ' 40 שורה 15).
3. לאור כל האמור לעיל במצטבר, שוכנענו כי לאחר שהתובע סירב לחתום על טופס התחייבות להכשרת עובדים, נאמר לו בעל-פה שאין מה לעשות איתו, שישאיר את מפתחות הרכב וילך. ובמילים אחרות , התובע פוטר מעבודתו.

**פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת**

1. אין חולק על כך שהתובע עבד אצל הנתבעת 8 שנים ו-7 ימים. היות והגענו למסקנה משפטית, כי התובע פוטר מהעבודה על אתר ללא כל הודעה מוקדמת, הוא זכאי לתשלום מלוא פיצויי הפיטורים ודמי הודעה מוקדמת.
2. התובע טען כי הוא זכאי ל-67,047 ₪ בגין פיצויי פיטורים, ובנוסף לסך של 8,358 ₪ בגין דמי הודעה מוקדמת. הנתבעת מצדה חלקה על עצם הזכאות אך לא על הסכומים הנתבעים.
3. לאור האמור, אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובע סך של 67,047 ₪ בגין פיצויי פיטורים. בנוסף על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בסך של 8,358 ₪ בגין אי תשלום דמי הודעה מקדמת לפיטוריו, כמתחייב ב[חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות](http://www.nevo.co.il/law/71704), התשס"א-2001.

**פיטורים שלא כדין בהעדר שימוע**

1. התובע טוען כי הנתבעת הפרה את חובתה הבסיסית כמעסיקה לערוך לו שימוע לפני פיטורים, ואף ליתן לו התראה לפני שימוע ולאפשר לו להתמודד עם טענותיה כלפיו. לטענתו פיטוריו נעשו בחוסר תום לב, בשרירות לב ומשיקולים זרים, לאחר השפלה ונגרמה לו עגמת נפש רבה. לטענתו, פיטוריו נעשו בתקופה משמעותית, בה נזקק לעבודה ולשכר כחודשיים לפני חתונתו וכשבוע לפני חג ראש השנה, בעקבות הפיטורים נאלץ לפנות לבני משפחתו לקבלת סיוע למימון החתונה, מה שגרם לו גם השפלה ובושה.

אנו מקבלים את טענת הנתבעת להרחבת חזית אסורה מצד התובע בנוגע לטענתו אשר הועלתה לראשונה במסגרת הסיכומים, להעסקה פוגענית.

1. טענת התובע, כי פיטוריו נעשו כחודשיים לפני חתונתו, אינה יכולה להיות מיוחסת לנתבעת, היות שהתובע בעצמו הודה, כי לא אמר לאורן או מי מהנתבעת שהוא עומד לפני חתונה. לפיכך טענה זו דינה להידחות.
2. יחד עם זאת אנו סבורים, כי נפל פגם חמור בהליך פיטורי התובע, בכך שפוטר ללא שימוע. כאמור, נתנו אמון בגרסת התובע, כי בפגישה שנערכה עמו ביום 7.9.15 אורן סרב למסור לו העתק ממסמך הנושא כותרת "הכשרת עובדים חדשים", עליו הוא נדרש לחתום. כל שביקש התובע, הוא לקבל העתק מהמסמך, על מנת להציגו בפני עו"ד על מנת להבין את המשמעות המשפטית של הכתוב בו, סירובה של הנתבעת לבקשתו, מעיד על חוסר נכונות אמתית מצד הנתבעת להמשיך להעסיקו בתנאים הוגנים.

1. לאחר שקבענו כי התובע פוטר מעבודתו, מצאנו כי בהליך הפיטורים נפלו פגמים המצדיקים פסיקת פיצוי כספי. בעת קביעת גובה הפיצוי שקלנו את השיקולים הבאים: משך תקופת העסקת התובע (8 שנים). העובדה כי לתובע לא נערך שימוע לפני פיטורים. התובע פותר על אתר ללא מתן הודעה מוקדמת. כמו כן לקחנו בחשבון כי התובע פוטר על רקע חשדה של הנתבעת, כי התובע שהה בחופשת מחלה על מנת לפגוע במתכוון בנתבעת, דבר שלא הוכח ואף לא נעשה כל ניסיון מצד הנתבעת לאמת חשד זה. שקלנו גם את מסכת האירועים שהתרחשה בעקבות חשדה של הנתבעת, במהלכה נפגע התובע שוב ושוב ממסרונים שקיבל אשר נוסחו באופן בוטה ופוגעני, ועם שובו לעבודה מחופשת המחלה זכה התובע להתעלמות מצד מנהלו ולא סופקה לו עבודה, והוא נדרש "לבלות" ימים שלמים בחצרי הנתבעת, מבלי שסופקה לו עבודה, מה שהוביל בסופו של יום לפגיעה במקור פרנסתו. כך שלקחנו בחשבון את עגמת הנפש שנגרמה לתובע ואת תחושת החוסר אונים שליוותה אותו. כן לקחנו בחשבון את שביעות הרצון של הנתבעת מעבודת התובע ותפקודו במשך כל תקופת עבודתו.

בנוסף לקחנו בחשבון כי התובע לא ביקש את החזרתו לעבודה, וכי נתן למעשה הסכמתו לסיום העסקתו ודרש לקבל מכתב פיטורים ואת זכויותיו עקב פיטוריו.

1. בנסיבות המקרה הנדון, הגענו למסקנה כי הפיצוי לתובע יהיה בגין הפגיעה בזכות הטיעון שלו ועגמת הנפש שנגרמה לו, בסכום כולל של 20,000 ש"ח .

**הפרשי שכר לחודשים 8-9/2015**

1. לטענת התובע, בחודש 8/15, קיבל שכר על סך 5,696 ₪ , המורכב מתשלום עבור דמי חופשה, הבראה והחזר נסיעות. וכל שכרו בגין חודש זה קוזז על חשבון דמי הודעה מוקדמת להתפטרות כביכול. ובגין ימי העבודה בחודש 9/15 לא שולם לו כלל שכר (התובע עבד עד ליום 7/9/15).

1. הנתבעת לא התייחסה לרכיב זה במסגרת סיכומיה. בכתב הגנתה טענה, כי אכן דמי הודעה מוקדמת קוזז משכרו של התובע בחודש 8/15, עקב התפטרותו. באשר לחודש 9/15, טענה הנתבעת כי בטעות לא נערכה התחשבנות לגבי ימי המחלה ששהה בהם בחודש 8/15 וגם לגבי ימי עבודתו בחודש 9/15, ויתרת ימי החופשה , לכן ערכה חישוב והעבירה תשלום בהתאם בהעברה בנקאית לתובע.
2. עיון בתלוש השכר של התובע לחודש 8/15, אכן מגלה כי קוזז משכרו סך של 8,891 ₪ בגין אי מתן הודעה מוקדמת.
3. אשר על כן, משהגענו למסקנה כי התובע פוטר מעבודתו, היה על הנתבעת לשלם לתובע דמי הודעה מוקדמת ולא להיפך. לפיכך אנו קובעים כי על הנתבעת להשיב לתובע סכום של 8,891 ₪ אשר הופחת משכר חודש 8/2015.
4. טענת הנתבעת, כי נערכה התחשבנות עם התובע ביחס לעבודתו בחודש 9/15, ושולם לו השכר המגיע בקיזוז ימי המחלה בהם שהה, בהעברה בנקאית נטענה בעלמא, ללא כל תמיכה במסמכים המוכיחים זאת ואף לא הוצג תלוש שכר לחודש זה בתיק.
5. לפיכך, מתקבלת תביעת התובע להפרשי שכר לחודש 9/15 בסך של 1,285 ₪ .
6. לאור האמור, על הנתבעת לשלם לתובע הפרשי שכר לחודשים 9-10/2015, בסך 10,176 ₪ .

**חוק הודעה לעובד**

1. התובע עתר לפיצוי על סך 15,000 ₪ בגין אי קבלת הודעה על תנאי העסקתו בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה),התשס"ב-2002 (להלן: "חוק הודעה לעובד").
2. מנגד טענה הנתבעת, כי תנאי העסקתו של התובע היו ברורים לו והוא מעולם לא העלה כל טענה בדבר אי בהירות תנאי שכרו. הנתבעת מודה שלא ידעה על חובתה זו ולחילופין טוענת טענת התיישנות מאחר וחלפו למעלה 7 שנים מתחילת העסקתו.
3. על פי הוראות [סעיף 1](http://www.nevo.co.il/law/71704/1) לחוק הודעה לעובד, חייב מעסיק למסור לעובד הודעה בכתב בה יפרט את תנאי עבודתו.
4. [סעיף 10(1)](http://www.nevo.co.il/law/71704/10.1) לחוק הודעה לעובד קובע, כי לגבי עובד שהתחיל את עבודתו לפני שחוק זה נכנס לתוקף, חובת המעסיק לפי חוק זה, למסור הודעה לעובד תוך 30 יום, מהיום בו העובד ביקש זאת ממעסיקו בכתב .
5. היות שלא נטען ואף לא הוכח כי התובע דרש את תנאי העסקתו בכתב מהנתבעת. ולא היו חילוקי דעות בנוגע לתנאי עבודה ושכר של התובע, התביעה לרכיב זה דינה להידחות.

**פיצוי בגין אובדן הכנסה**

1. לטענת התובע, המוסד לביטוח לאומי שלל את זכותו לקבל דמי אבטלה לתקופה של 3 חודשים, היות שלא נמצאה עבודה בעבורו, והיות והנתבעת לא נתנה לו מכתב פיטורים, לא הייתה לו האפשרות להוכיח כי פוטר ולקבל דמי אבטלה עקב פיטוריו, לפיכך טוען לזכאותו לפיצוי בגין אובדן השתכרות של 3 חודשים בסך של 25,074 ₪ .
2. לשם תמיכה בטענתו צירף התובע העתק של מכתב מהמוסד לביטוח לאומי ובו נרשם:

"**נא להמציא תלושים 8,9/15 ומכתב פיטורין או פסק דין(לכשיהיה ברשותך**"

על כן, על התובע להציג פסק דין זה בפני המוסד לביטוח לאומי כאמור במכתב.

1. התביעה בגין רכיב זה- נדחית.

**לשון הרע**

1. לטענת התובע, ניתן לראות בסרטונים שהוצגו בפני בית הדין, כי אורן מנהל הנתבעת ומנהלו הישיר של התובע, השפילו והשמיצו בפני עובדים ולקוחות שנמצאו בשטח הנתבעת, בעת שאמר בקולי קולות לתובע שעבד אצלו 8 שנים "אתה לא יודע לעבוד ... תראה תראה איך עובדים".

לטענתו, אין ספק שמדובר בדברי שקר ובלע שיש בהם הוצאת דיבה ושנאמרו על ידי אורן מתוך כוונה לפגוע , שכן הם נאמרו בזלזול מופגן בנוכחות אנשים נוספים (נהגי משאיות של איקאה)ובכך הנתבעת פגעה בשמו הטוב בעיסוקו ובכבודו, לפיכך זכאי התובע לפיצוי בסך 100,000 ₪ בגין עוולת לשון הרע.

1. מנגד טענה הנתבעת, כי טענות התובע חסרות כל בסיס עובדתי. לטענתה גם אם נכון שאורן אמר לתובע "סתכל אתה לא יודע לעבוד" וכיוצ"ב אין בדברים אלה משום לשון הרע, כי הם נאמרו מחוץ למשרדי הנתבעת כשאיש אינו נוכח מלבד אורן והתובע. ואם יקבע כי מדובר בלשון הרע, יש לדחות את התביעה משום שהדברים שנאמרו חוסים בצל ההגנות המפורטות [בסעיפים 14](http://www.nevo.co.il/law/74372/14) ו-[15](http://www.nevo.co.il/law/74372/15) ל[חוק איסור לשון הרע](http://www.nevo.co.il/law/74372).
2. [סעיף 1](http://www.nevo.co.il/law/74372/1) ל[חוק איסור לשון הרע](http://www.nevo.co.il/law/74372), תשכ"ה-1965(להלן- החוק), קובע:

**"לשון הרע מהי**

**לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול –**

(**1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם;**

**(2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו;**

**(3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו**;

 ...

 [בסעיף 2](http://www.nevo.co.il/law/74372/2) ל[חוק איסור לשון הרע](http://www.nevo.co.il/law/74372), נקבע:

"**פרסום מהו**

**(א)פרסום, לענין לשון הרע - בין בעל פה ובין בכתב או בדפוס, לרבות ציור, דמות, תנועה, צליל וכל אמצעי אחר.**

**(ב)רואים כפרסום לשון הרע, בלי למעט מדרכי פרסום אחרות:**

**(1)אם היתה מיועדת לאדם זולת הנפגע והגיעה לאותו אדם או לאדם אחר זולת הנפגע;**

**(2)אם היתה בכתב והכתב עשוי היה, לפי הנסיבות להגיע לאדם זולת הנפגע."**

1. נקבע בפסיקה, השאלה האם מתקיימת עוולת לשון הרע תיבחן בארבעה שלבים :

"**בשלב ראשון, יש לברור מהביטוי את המשמעות העולה ממנו לפי אמות המידה של האדם הסביר, היינו לפי מבחן אובייקטיבי, על פי הנסיבות ולשון הדברים.** **בשלב השני, יש לברר על פי תכלית החוק באם מדובר בביטוי המהווה לשון הרע על פי סעיפים 1 ו - 2 לחוק. בשלב השלישי, יש לברר האם עומדת למפרסם אחת או יותר מההגנות המנויות בסעיפים 13 - 15 לחוק. בשלב רביעי, יש לדון בשאלת הפיצויים המגיעים לנפגע". (ראה-** [**ע"א 89/04**](http://www.nevo.co.il/case/5676160) **נודלמן נ' שרנסקי , [פורסם בנבו] ניתן ביום 4.8.08. )**

יצוין כי, בהתאם להלכה הפסוקה, המבחן לקביעה האם אמירה עולה כדי לשון הרע **"הוא אובייקטיבי: מהו המובן שהאדם הסביר והרגיל היה מייחס לפרסום, ואם היה באותו מובן כדי לפגוע בשמו הטוב של התובע. בהתאם לכך, אין חשיבות לכוונת המפרסם או לדרך שבה הובן הפרסום על-ידי הטוען לפגיעה בו.**

**... ככלל, על-מנת לקבוע אם יש בפרסום לשון הרע, יפרש בית-המשפט את הפרסום על-פי המובן הטבעי והרגיל של מילותיו. עם זאת לעתים לשון הרע שבפרסום אינה נובעת מן המשמעות הפשוטה של מילותיו, אלא דווקא מן הנרמז או המשתמע "מבין השורות" של הפרסום לפי הבנת האדם הסביר...הדעה המקובלת היא כי על-מנת לקבוע את משמעותו הפשוטה או המשתמעת של פרסום בעיני האדם הסביר והרגיל יש לתת את הדעת על ההקשר שבו הובאו הדברים הנטענים להיות לשון הרע ".** (ראה: [ע"א 00 /1104 אפל נ' חסון, פ"ד נו](http://www.nevo.co.il/case/5746394)(2) 607 (2002).

1. לאחר שצפינו בסרטון שצירף התובע לתיק, התרשמנו, כי על פי המבחן האובייקטיבי, ההבנה של האדם הסביר והרגיל בהתייחס לאמירה של אורן כלפי התובע "אתה לא יודע לעבוד", לא הגיעה לכדי עוולת לשון הרע בנסיבות בה היא נאמרה. לדידנו, גם אם תגובתו של אורן נאמרה בנוכחות נהג המשאית, לא היה באמירה זו כדי לפגוע בשמו הטוב של התובע או להשפילו, שכן יש לקחת בחשבון שהאמירה הייתה בטון דיבור נמוך ולא בקולי קולות כפי שטען התובע וגם בסיטואציה בה התובע צילם והקליט את אורן בגלוי ותוך כדי צילום ביקש מאורן לספק לו עבודה ובתגובה אורן הגיב כפי שהגיב.

במקרה דנן, על שני הצדדים ליחסי העבודה - במסגרת חובתם לנהוג זה כלפי זה בהגינות ותום לב - להיזהר האחד בכבודו של משנהו, תוך הקפדה על מידתיות וסבירות (ראה: [עב"ל 46548-09-12](http://www.nevo.co.il/case/3948796) לירן אבידן – פלאפון תקשורת בע"מ ואח', [פורסם בנבו] ניתן ביום 13.03.15. ). על כן, גם אם התובע נעלב מתגובתו של אורן, האמירה אינה עולה לכדי לשון הרע, ובהתחשב בנסיבות יש לראות בכך זוטי דברים.

בעניין חובת תום הלב ביחסי עבודה ובהקשר של עוולת לשון הרע במסגרת יחסי עבודה, קבע בית הדין הארצי כי:

**"...יש לקחת בחשבון שלעיתים נאמרים דברים מתוך רוגז רגעי או סערת רגשות, כחלק מהתנהלות יומיומית או בעידנא דריחתא נוכח לחץ העבודה; לא לכל עלבון יש להתייחס כאל לשון הרע במובנה המשפטי, ותיתכן בהקשר זה אף הגנת זוטי דברים... מאידך יש להתחשב בחובות תום הלב המוגברות המוטלות על צדדים לחוזה עבודה; בפערי הכוחות הקיימים דרך כלל בין עובד לממונה עליו; ובהשפעה המשמעותית שתיתכן לאמירותיו של ממונה בנסיבות מסוימות... לאור זאת, על שני הצדדים ליחסי העבודה - במסגרת חובתם לנהוג זה כלפי זה בהגינות ותום לב - להיזהר האחד בכבודו של משנהו, תוך הקפדה על מידתיות וסבירות"** (ראה: [עב"ל 46548-09-12](http://www.nevo.co.il/case/3948796) לירן אבידן – פלאפון תקשורת בע"מ ואח', [פורסם בנבו] ניתן ביום 13.03.15).

**לסיכום:**

1. מכל האמור לעיל במצטבר, אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים כדלקמן:

א. **בגין פיצויי פיטורים סך של 67,047 ₪**

ב. **פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים סך של 8,358 ₪ .**

ג. **פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 20,000 ₪ .**

**ד. תשלום בגין הפרשי שכר בסך 10,176 ₪ .**

102. הסכומים האמורים ישולמו לתובע תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין, שאם לא כן יישאו הסכומים הפרשי הצמדה וריבית כחוק, החל מיום הגשת התביעה- 9.11.2015 ועד מועד התשלום בפועל.

103. כמו כן, הנתבעת תשלם לתובע הוצאות משפט בסך של 8,000 ₪ אשר ישולמו תוך 30 ימים מהיום, שאם לא כן ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מהיום ועד מועד התשלום המלא בפועל.

**ניתן היום, ח' אלול תשע"ט, 08/09/2019 בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **מר יעקב גרינשטיין****נציג ציבור עובדים** |  | **נוהאד חסן, שופט****אב"ד** |  | **גב' זיוה בסר****נציגת ציבור מעסיקים** |

51293715129371

5467831354678313

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](http://www.nevo.co.il/advertisements/nevo-100.doc)

נוהאד חסן 54678313-/

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה