



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 41931-06-18

לפני

כב' השופט טל גולן

נציג ציבור (עובדים) מר אברהם פרקש

נציג ציבור (מעסיקים) מר נחום שויצקי

התובע:

מאיר בלגזאל

ע"י ב"כ: עו"ד ירון בר-ששת

מטעם הלשכה לסיוע משפטי

-

הנתבעת:

אסטרוני מנעולי ירדני בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד אלון כהן

פ ס ק ז י ן

1. **מבוא וסקירת ההליך – התובע, מר מאיר בלגזאל (להלן: "התובע")** הוא עובד לשעבר בנתבעת, אסטרוני מנעולי ירדני בע"מ (להלן: "הנתבעת"). התובע עבד בנתבעת בין יום 26.4.2018 ליום 6.6.2018, מועד בו הוא הושעה לטענתו מהעבודה, כאשר ביום 14.6.2018 נערך לו שימוע.
2. ביום 18.6.2018 הוגשה תביעתו של התובע לבית הדין (בעודו לא מיוצג), ובה התבקשו הסעדים הבאים, בסך כולל של 6,870 ₪, וכמפורט להלן:
 - סך של 3,000 ₪ בגין שימוע שלא כדיון;
 - סך של 1,250 ₪ בגין אי-קבלת מכתב פיטורים (במקום אחר בכתב התביעה ציין התובע את הסכום של 1,000 ₪ בגין רכיב זה);
 - סך של 1,000 ₪ בגין ימי עבודה שלא שולמו לתובע עד מועד השימוע (במקום אחר בכתב התביעה ציין התובע את הסכום של 1,250 ₪ בגין רכיב זה);



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 41931-06-18

- סך של 1,250 ₪ (במקום אחר בכתב התביעה ציין התובע את הסכום של 1,000 ₪ בגין רכיב זה) ו-500 ₪ בגין ימי עבודה שלא שולמו לתובע עד מועד ההחלטה בעניינו ;
- כמו כן, התבקשו סך של 70 ₪ בגין אגרה, וכן סך של 50 ₪ בגין נסיעות.
3. לאחר שהוגש כתב הגנה בהליך נערכו שני דיונים מוקדמים לפני כב' הרשמת נסראלדין. לאחר מכן הוגשו תצהירי עדות ראשית, והתיק הועבר לטיפולו של אב"ד. ביום 24.11.2019 נשמעו לפנינו עדי הצדדים – התובע מטעם עצמו, ומטעם הנתבעת העיד מר אייל שמי, מנהל ייצור בנתבעת ובנו של בעלי הנתבעת (להלן: "אייל"). בתום הדיון סיכמו הצדדים בעל-פה, וכעת ניתן פסק דינו.
4. **התשתית העובדתית** – במסגרת הדיון לפני כב' הרשמת גובשו המוסכמות הבאות, כדלקמן:
- א. התובע הועסק אצל הנתבעת החל מיום 26.4.18.**
- ב. התובע הועסק כעובד שעתו בתעריף 29.12 ₪ לפי תלוש השכר.**
- ג. התובע הועסק 5 ימים בשבוע.**
- ד. ביום 5.6.18 זומן התובע לשימוע שאמור היה להתקיים ב- 10.6.18.**
- ה. לבקשת התובע מיום 6.6.18 נדחה השימוע ליום 14.6.18.**
- ו. במכתב הנתבעת לתובע מ-6.6.18 נדרש התובע שלא להתייצב לעבודתו עד למועד השימוע (נ/4 לכתב ההגנה) לטענת התובע הוא לא קיבל מכתב זה.**
- ז. ביום 14.6.18 התקיים שימוע בעניינו של התובע.**
- ח. בהתאם לאישורי המחלה שצורפו לכתב התביעה התובע היה במחלה מ- 10.6.18 ועד 15.6.18 אולם לטענת הנתבעת היא לא קיבלה את אישורי המחלה בזמן אמת."**



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 41931-06-18

5. **הכרעת בית הדין בתובענה** – לאחר שעיינו בטענות ובעמדות הצדדים, וכפי שאלה הועלו בהרחבה לפנינו, ולאחר שעיינו בכלל המסמכים הקיימים בתיק בית הדין, להלן הכרעתנו ביחס למחלוקות השונות שבין הצדדים.
6. **אשר לטענת התובע כי הוא זכאי לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין** – התובע טוען כי הנתבעת פעלה שלא כדין כאשר ערכה לו שימוע בזמן מחלה. מנגד, הנתבעת טוענת כי התובע ביקש לדחות את השימוע ובקשתו התקבלה, ותוך כדי שהוא לא העלה כל טענה ביחס למחלה, עד למועד השימוע. זאת ועוד, רק בזמן השימוע התובע העלה את דבר היותו חולה, אולם ללא שצורפו בשלב זה אישורי מחלה, שהועברו רק לאחר מכן. גם בשלב זה, התובע לא ביקש לדחות את השימוע.
7. **אשר לעמדתנו** – לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, מצאנו לנכון לדחות את טענות התובע, וכפי שיפורט להלן בהרחבה. תחילה, נפנה לסעיף 4א לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה"), אשר עניינו ב"פיטורים בתקופת הזכאות לדמי מחלה", ובו נקבע כי "א) מעסיק לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4".
8. סעיף 4א לחוק דמי מחלה הוסף בתיקון מס' 3 לחוק (ס"ח תשס"ט מס' 2203 מיום 23.7.2009 עמ' 243), כאשר בהצעת החוק נכתב כי "אין בתיקון המוצע כשלעצמו כדי להשליך על המועד לעריכת שימוע לעובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה לגבי כוונת המעביד לפטר אותו, או כדי לקבוע את המועד שמותר למעביד להודיע על כוונתו לפטר את עובדו" (ה"ח הממשלה תשס"ט מס' 436 עמ' 348).
9. דהיינו, חוק דמי מחלה קובע כי אין לפטר עובד בתקופת מחלה, ותקופת ההעסקה עצמה צריכה להימשך עד למיצוי ימי המחלה בתשלום. אולם, צודקת הנתבעת בטענתה כי מעסיק יכול להודיע לעובד על כוונתו לפטר אותו בתקופת מחלה, והוראת החוק אינה דנה באיסור להזמין ולערוך שימוע בטרם קבלת החלטה על סיום העסקתו של עובד/ת, ובמהלך חופשת מחלה. בהקשר זה, ראו סעיפים 45-49 לסע"ש (חי') 49453-07-12 **שטאובר – אלי חג'אג' בע"מ**, ניתן ביום 3.2.2014. ראו גם סעיפים 73-76 לפסק דינו של מותב בראשות אב"ד בסע"ש (נצ') 14277-10-14 **לוי – עיריית צפת**, ניתן ביום 4.7.2016.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 41931-06-18

10. מסקנה זו גם עולה מפסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין **מקפת**, אשר ניתנה טרם התיקון הנ"ל (ע"ע (ארצי) 383/07 קרן **מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים** – וניט, ניתן ביום 7.12.2008). בעניין **מקפת** נקבע על ידי בית הדין הארצי כי: **"אין למונע ממעסיק לפטר עובד השוהה בתקופת אי-כושר ומקבל דמי מחלה. אולם, המעסיק אינו רשאי לקבוע את מועד סיום יחסי העבודה למועד הקודם למועד מיצוי ימי המחלה בתשלום להם זכאי העובד מכוח חוק דמי מחלה"**.
11. על כן, אין בעובדה כי הליכי השימוע נמשכו בזמן מחלתו של התובע, כדי להוות נסיבה לחובת הנתבעת, בפני עצמה. מנגד, נדגיש כי אין במסקנתנו שבנדון כדי להכשיר זימון של עובד לשימוע ו/או עריכתו בזמן מחלה, בנסיבות המהוות חוסר תום לב מצד המעסיק. כך למשל, נפנה לעניין **שנאן** (מותב בראשות אב"ד) שם נקבע, כדלקמן:
- "אין בעובדה כי הליכי השימוע נמשכו בזמן מחלתו של התובע, כדי להוות נסיבה לחובת הנתבעת, בפני עצמה. עם זאת, וכפי שנבהיר להלן, אין הדבר מלמד כי המעסיק פטור בתקופת מחלתו של העובד מחובת תום הלב המוטלת עליו במסגרת ביצוע הליכי השימוע והפיטורים. כך למשל, נעיר כבר עתה, כי עריכת השימוע לתובע בזמן היותו חולה בביתו היא התנהגות לא ראויה לטעמנו מצידה של הנתבעת, שאין לקבלה"**.
12. בהתאם לכך, משעה שנקבע כי באותו המקרה פעל המעסיק בדרך בלתי ראויה, ובין היתר בשל כך שהשימוע נערך לתובע בביתו, נפסקו לעובד פיצויים בגין פיטורים שלא כדין (סע"ש 21170-05-16 **שנאן** – **כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ**, ניתן ביום 19.11.2018). אולם, במקרה שלפנינו עובדות המקרה הן שונות, והן אינן מצדיקות מתן פיצוי לתובע, וכפי שנפרט להלן.
13. תחילה, אין חולק בין הצדדים כי התובע זומן לשימוע ביום 5.6.2018, וכי הוא ביקש לדחות את השימוע כדי להיערך לו כפי שצריך, וכן כדי להתייעץ עם עורך-דין. ודוק – בשלב זה התובע לא העלה כל טענה וחצי טענה בדבר מחלה, וכך הוא הנכון גם לגבי המועד שעד עריכת השימוע (הנדחה), ביום 14.6.2018. נדגיש עוד, כי המועד שנבחר בסופו של דבר (14.6), היה לבקשתו המפורשת של התובע, וכפי שהוא הודה בחקירתו הנגדית (**"מקריא לך מתוך המכתב, כתבת במפורש את ה-14.6? נכון...."**).



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 41931-06-18

14. ראו גם הדברים הבאים בחקירתו הנגדית של התובע:
- ש. **"ביום 13/6 שלחת מייל לנתבעת, נספח 9 לתצהיר הנתבעת?"**
- ת. **אפשר לראות את זה? אני מאשר.**
- ש. **בהמשך הנספח הזה עוד מייל ששלחת ביום 12/6 לנתבעת?"**
- ת. **מאשר.**
- ש. **תראה לי שצירפת למיילים או ציינת שם שאתה במחלה?"**
- ת. **אני לא כל כך... בגלל המחלה אני לא זוכר תאריכים. אני מתקן ומציין שאיני זוכר את התאריכים של המחלה."**
15. כאשר התובע נשאל עוד, האם "היו בינך לבין הנתבעת התכתבויות לפני השימוע. תציג אסמכתא שבה אמרת להם שיש לך אישורי מחלה או שאתה חולה?", הוא טען ש"זה בשיחת טלפון". אולם, טענה זו לא גובתה בכל אסמכתא, ומה גם שאיננו מקבלים אותה, לאור התרשמותנו השלילית מהיעדר האמינות הכללי בגרסתו של התובע. יש גם להדגיש שהתובע טען שיש הקלטות ביחס לאותה הטענה ("אני שלחתי לך את כל ההקלטות שיש"), אולם הן לא הוצגו על ידו במהלך ההליך.
16. מעבר לכך, הראיות והעדויות גם מעלות שרק במעמד השימוע התובע ציין לראשונה כי הוא נמצא בתקופת מחלה. עם זאת, גם בשלב זה לא הוצגו על ידו אסמכתאות, והתובע ציין כי הן נמצאות במחשב בביתו. הנקודה החשובה היא שהתובע לא ביקש בשלב זה, כלל ועיקר, לדחות את השימוע, ולערוך אותו בשלב מאוחר יותר. למעשה, ההפך הוא הנכון – התובע התייחס לגופו של ענין לטענות הנתבעת ביחס לפיטורים. קרי – טענתה לצמצומים במפעל.
17. בכלל זה – התובע התייחס לטיעון של הנתבעת ביחס לצמצומים אצלה (וראו גם בחקירתו הנגדית של אייל – "כיוון שהיינו בהליכים של צמצומים אז על זה הזמנו אותו לשימוע"), וכפר בו; התובע טען שהכלל של ניהול כוח-אדם בדבר "ראשון בא – ראשון הולך" אינו חל תמיד ובכל המקרים; התובע הכחיש את הטענה כנגדו שהוא דיבר בטלפון; התובע ציין שיש עובדים אחרים בנתבעת



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 41931-06-18

- שמדברים כל הזמן בטלפון; התובע ציין שיש לזכותו ימי חופש ועל הנתבעת לשלם.
18. מהאמור לעיל עולה כי במהלך השימוע, התובע הציג לפני הנתבעת את כלל ושלל טענותיו לגופו של עניין. רק בסוף דבריו של התובע, ובסוף השימוע, הוא אמר **"יש לי כאבים בצלעות אני בחופש מחלה ואסור לכם לעשות את השימוע"**. אולם, באותו שלב התובע כבר העלה (קודם לכן) את טענותיו לגופו של עניין, והמדובר גם בסוף השימוע. ומה גם, שאכן לא הוצגו בשלב זה תעודות מחלה.
19. ראו גם בדבריו של אייל, בחקירה הנגדית: **"קיימתי את השימוע כי אם הוא לא מציג לי אישור מחלה מבחינתי הוא בריא ואפשר לנהל את השימוע והוא כבר היה במפעל ונכנס לחדר. התחלנו את השיחה ומה שיש פה זה תקציר, הייתה שיחה חופשית וארוכה לפני השימוע וגם בשימוע"**, וכך **"אנו אנשים שומרי חוק, ברגע שיש שימוע והוא לא הציג את האישור אני יכול לקיים את השימוע ואם אני מקיים אותו הוא קיים ואני לא צריך להזמין אותו שוב"**.
20. על כן, עולה כי לאותה הכרזה של התובע, לא היתה השפעה על מהלך השימוע, ואיננו רואים בהתנהגותה של הנתבעת כל פסול. ממילא, לא כל פגם בשימוע מחייב פסיקתו של פיצוי לעובד המפוטר, וכפי שהדגיש בית הדין הארצי בעניין רון (ע"ע (ארצי) 10940-10-15 **מנורה מבטחים ביטוח בע"מ – רון**, ניתן ביום 6.9.2018).
21. מעבר לכך, התובע למעשה מבקש מהנתבעת שהיא תתעלם בשלב זה (סוף השימוע) מכל מה שנאמר על ידו לגופו של עניין, עד לאותו השלב. ברי כי המדובר בעמדה בלתי סבירה. על כן, לא ניתן לומר שהנתבעת פעלה בחוסר תום לב, כאשר לתובע ניתן יומו בצורה מלאה ושלמה במהלך הליך הפיטורים, וכאשר הוצג לפנינו פרוטוקול שימוע מפורט, של ארבעה עמודים. לכן, אנו דוחים את הטענות לפיצוי בגין עריכת שימוע בזמן מחלה של התובע.
22. **אשר לטענת התובע כי הוא זכאי לפיצוי בגין ימי עבודה, מעת ההזמנה לשימוע ועד מועד עריכת השימוע – לטענת התובע, מהרגע שהוא זומן לשימוע הוא לא הועסק בפועל על ידי הנתבעת, ועל הנתבעת לשלם לו את שכרו עד מועד השימוע. מנגד, לטענת הנתבעת, ההזמנה לשימוע נמסרה לתובע ביום 5.6.2018, והשימוע נקבע ליום 10.6.2018, וכאשר התובע סירב לחתום על ההזמנה לשימוע.**



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 41931-06-18

23. עוד טוענת הנתבעת, כי ביום 6.6.2018 התובע ביקש לדחות את השימוע, בטענה כי הזמן שנקבע עד מועד השימוע אינו מספק, והוא גם מבקש להביא עורך-דין לשימוע. בקשתו התקבלה והשימוע נדחה ליום 14.6.2018. במקביל, כבר ביום 6.6.2018 החל התובע לבצע עבירות משמעת, תוך כדי חריגה מהנהלים של המפעל. בכלל זה, התובע דיבר בטלפון, לא ביצע את העבודה והתעלם מהוראות הממונים עליו. התובע נתבקש איפוא לעזוב את המפעל ולהגיע במועד שנקבע לשימוע.
24. עוד טוענת הנתבעת, כי בתגובה לכך, התובע עזב את שטח המפעל, אולם הוא חזר כבר למחרת, בניגוד לבקשתה המפורשת של הנתבעת. בשלב זה התובע החל להתפרע, ומשכך היא נאלצה להזעיק את המשטרה, כדי שזו תפנה אותו מהמפעל. לשיטתה של הנתבעת, השוטרים שהגיעו למפעל יידעו את בעלי הנתבעת כי התובע מוכר להם ממקרים זהים בעברו.
25. **אשר לעמדתנו** – לאחר שעיינו בטענות ובעמדות הצדדים, מצאנו לאמץ את עמדת הנתבעת, גם ביחס למחלוקת זו. ודוק – ברמה העקרונית, עובד שמוכן ומזומן לעבודה, על המעסיק לשבצו בעבודה. זאת ועוד, מעסיק אינו רשאי 'להשעות' עובד מהעבודה, תוך השארתו בבית, ותוך כדי שהוא קובע כי בשלב זה לא ישולם לו שכר.
26. בעבר אף נקבע על ידי בית הדין הארצי לעבודה, בעניין **דדון** (ע"ע 1271/02 (ארצי) **דדון** – **מטבחי זיו תעשיות (1990) בע"מ**, ניתן ביום 26.2.2004), כי "**מעביד אינו רשאי להשעות עובד ללא מקור משפטי המסמיך אותו להשעותו. מקור משפטי זה יכול שיהיה חוק, הסכם קיבוצי או הסכם אישי**". עם זאת, ברי כי קביעה זו כפופה לכך שמנגד, העובד יעמיד את עצמו לעבודה ולרשות המעסיק, באופן סביר.
27. ביחס לכך, לא נסתרה גרסת הנתבעת כי התובע למעשה לא ביצע את העבודה בפועל, סירב להישמע להוראות הממונים עליו ודיבר תכופות בטלפון הנייד. כל זאת, במחאה על הזמנתו לשימוע. לאחר מכן, התובע חרף את התנהגותו, והתפרע במקום העבודה עד כדי שהנתבעת נאלצה להזמין משטרה. ודוק – אייל, העד מטעם הנתבעת, כלל לא נחקר בהקשר זה בחקירתו הנגדית.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 41931-06-18

28. בין היתר, במענה לתשובה בנושא אחר, פירט אייל ש"מה שאני זוכר זה שב-10.6 כשביקשנו ממנו לעזוב זה היה אחרי שהתובע התפרע במפעל ונאלצנו להזמין משטרה בשביל לפנות אותו משטח המפעל, זה מה שאני זוכר לגבי אותו תאריך". לפיכך, אנו מסיקים שגרסת הנתבעת לא נסתרה, ומהאמור לעיל עולה שהתובע כלל לא נהג כפי המצופה מעובד סביר. ומה גם, שעדותו של אייל היתה מהימנה בכללותה, בעינינו.
29. בנסיבות העניין, איננו מוצאים כל סיבה ששכרו של התובע החל ממועד הפסקת העבודה בפועל ועד למועד השימוע, ישולם לו על ידי הנתבעת. כל זאת, משעה שהתובע מבקש לשלם לו שכר בגין תקופה שבה הוא לא העמיד את עצמו לעבודה, כעובד סביר, אלא העדיף לסרב להוראות הממונים עליו, וסירב לעבוד בפועל, עד שהנתבעת נאלצה לשלוח אותו לביתו. בהינתן כלל האמור לעיל, איננו רואים כל מקום וכל בסיס נורמטיבי לתשלום הימים שבהם התובע ישב בביתו.
30. **אשר לטענת התובע כי הוא זכאי לפיצוי בגין ימי עבודה, לאחר השימוע ועד מתן החלטת הנתבעת ביחס לפיטורים** – לטענת התובע, בכל התקופה שמרגע עריכת השימוע ועד לקבלת מכתב הפיטורים, לא שולם לו בעד ימי העבודה. מנגד, הנתבעת טוענת כי השימוע נערך לתובע ביום 14.6.2018, ורק ביום 17.6.2018 התובע שלח אישור מחלה לתקופה שבין 10.6.2018 ועד ליום 15.6.2018, כאשר ביום 16.6.2018 נותקו יחסי עובד-מעסיק בין הצדדים, לאור פיטוריו, במכתב שנשלח לתובע בדואר רשום.
31. עוד טוענת הנתבעת, כי בגמר החשבון שבוצע בתלוש חודש 6/2018, שולמה לתובע תמורת הודעה מוקדמת, וכן שולמו ימי המחלה הצבורים לו לפי חוק. אשר ליתר הימים: לגבי יום 15.6.2018, שהיה יום שישי בשבוע, הרי שממילא לא היתה עליה חובה לשלם שכר עבודה, שכן התובע עבד במתכונת של חמישה ימי עבודה. אשר ליום ה-16.6.2018, הרי שהמדובר ביום שבת, וברי כי התובע אינו זכאי לתשלום בגין יום זה. אשר ליום 17.6.2018, התובע לא התייצב בו לעבודה, ולכן הוא לא זכאי לשכר בגין יום זה.
32. זאת ועוד, ואשר ליום 18.6.2018, הרי שהתובע לא התייצב גם בו לעבודה, ולכן הוא לא זכאי לשכר בגין יום זה, ומה גם שבאותו היום הוא שלח הודעה לנתבעת ובה הוא ציין שהוא מתפטר. **אשר לעמדתנו** – גם בנקודה זו בחרנו להעדיף את



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 41931-06-18

גרסת הנתבעת ולדחות את עמדת התובע. כלל הנתונים דלעיל, שצוינו בתצהירו של אייל ונתמכו במסמכים רלוונטיים, לא נסתרו על ידי התובע. זאת ועוד, גם ביחס לנקודה זו, אייל כלל לא נחקר בחקירה הנגדית, ואנו מקבלים את כלל טענותיה של הנתבעת ביחס לסוגיה זו.

33. כאשר נשאל התובע בדיון לגבי תלוש השכר האחרון, הוא לא סתר את עמדת הנתבעת כי ימי המחלה שולמו לו כדין: "ש. בתלוש שכר האחרון שקיבלת של 6/18 שולמו לך ימי מחלה? ת. לא עיינתי בזה ואיני זוכר ואני לא מבין כל כך בתלושי השכר". מעבר לכך, גם מקובל עלינו שהתובע ראה את עצמו כמי שיחסי העבודה שלו עם הנתבעת הסתיימו כבר לאחר השימוע, שכן ביום 18.6.2018 – 4 ימים בלבד אחרי השימוע, הוא הגיש את תביעתו לבית הדין, ואף כתב לנתבעת ש"מבחינתי פיטרתם אותי". לכן, גם עילת התביעה שבנדון דינה להידחות.

34. אשר לטענת התובע כי הוא זכאי לפיצוי בגין אי קבלת מכתב פיטורים – התובע טוען שהוא לא קיבל מכתב פיטורים מהנתבעת, וכי לראשונה הוא ראה את מכתב הפיטורים רק כאשר הוגש כתב הגנה. מנגד, הנתבעת חוזרת וטוענת כי ביום 18.6.2018 – 4 ימים בלבד אחרי השימוע, הוא הגיש את תביעתו לבית הדין, ואף כתב לנתבעת ש"מבחינתי פיטרתם אותי". זאת ועוד, הנתבעת טוענת שהיא שלחה לתובע מכתב פיטורים, וצירפה ביחס לכך את המכתב, כמו גם אסמכתה מדואר ישראל לגבי משלוח המכתב בדואר רשום.

35. אשר לעמדתנו – גם בנקודה זו, כמו ביתר פסק הדין, מצאנו לאמץ את עמדת הנתבעת ולדחות את עמדת התובע. מהראיות ומהעדויות שהונחו לפנינו למדנו כי זמן קצר מאוד לאחר השימוע, 4 ימים בלבד, התובע הגיש תביעה לבית הדין, ממנה עלה בבירור שהוא ידע שהוא מפוטר. כלומר, התובע היה יכול בשלב זה לחפש עבודה אחרת.

36. מעבר לאמור לעיל, מכתב הפיטורים מיום 16.6.2018 נשלח על ידי הנתבעת בדואר רשום אל התובע, ביום 19.6.2018. כמו כן, כתב ההגנה הוגש מטעם הנתבעת לתיק בית הדין כבר ביום 2.7.2018, וגם אליו צורפו כל המסמכים הרלוונטיים. איננו רואים כל פסול בכך, וראו שוב בחקירתו הנגדית של אייל: "ש. למה שלחת לו את מכתב הפיטורים בדואר ולא זימנתם אותו באופן מסודר



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 41931-06-18

ומכובד למפעל? ת. כי הוא היה עובד שנאלצתי להזמין משטרה כדי לפנות אותו מהמפעל, הוא היחידי ב-30 שנה ולא רציתי לראות אותו יותר במפעל".

37. מעבר לכך, התובע לא הציג כל נזק ממשי כלשהו בפועל, באשר הוא, שנגרם לו בשל המועדים שבהם התקבל אצלו מכתב הפיטורים – לא ביחס לקבלת גמלת דמי אבטלה (וככל שהתובע דרש אותה, מה שלא נטען ולא פורט על ידו); לא ביחס להתייצבות בשירות התעסוקה (ככל שהתובע אכן התייצב שם, מה שלא נטען ולא פורט על ידו, גם כאן); ולא ביחס לחיפוש עבודה אחרת (כנ"ל). על כן, גם אותה עילה, דינה להידחות.

38. **לסיכום** – דין תביעתו של התובע להידחות בכללותה, וכך אנו מורים.

39. **הוצאות** – משעה שהתובע יוצג על ידי הלשכה לסיוע משפטי, יש לפסוק הוצאות על הצד הנמוך. על כן, התובע יישא בהוצאות הנתבעת בסך של 1,500 ₪, אשר ישולמו תוך 30 ימים מיום מתן פסק הדין.

40. **ערעור** – ניתן להגיש ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 ימים מיום קבלתו.

ניתן היום, ד' כסלו תש"פ (02 דצמבר 2019), בהיעדר הצדדים וישלח אליהם.

מר נחום שויצקי
נציג ציבור (מעסיקים)

טל גולן
שופט

מר אברהם פרקש
נציג ציבור (עובדים)