

## בית הדין לעבודה

עב 003952/03		בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב - יפו
06/04/2008		
		בפני כב' השופטת מיכל לויט דן-יחיד

בעניין: XXXXXXXX אייל

ע"י ב"כ עו"ד יעל אמר

התובע

(והנתבע שכנגד)

נ ג ד

1. XXXXXXXX

2. XXXXXXXX

ע"י ב"כ עו"ד קלמן קרני

הנתבעות

פסק - דין

1. בפני תביעה לתשלום הפרשי שכר עבודה, דמי הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים, פדיון חופשה שנתית, דמי הבראה ופיצוי בגין הפסד דמי אבטלה. כמו כן, תביעה שכנגד לתשלום פיצוי בגין נזקים שהתובע גרם, על פי הנטען, לנתבעת 2 (התובעת שכנגד).

2. התובע הועסק אצל הנתבעות כנהג מסוף שנת 2001 (לגרסת התובע - מחודש 11/2001 ולגרסת הנתבעות לא לפני 17.12.01) ועד לחודש פברואר 2003 (לגרסת התובע - עד ליום 23.2.03 ולגרסת הנתבעות - עד ליום 18.2.03).

במהלך חודש פברואר 2003 או בסמוך לכך התגלע סכסוך בין בעלי הנתבעות לבין מנהל העבודה, מר XXXXXXXX XXXXXXXX.

בעקבות הסכסוך דרש מנהל העבודה ביום 18.2.03 מכל הנהגים וביניהם התובע, להיעדר מהעבודה ביום למחרת, כאשר לטענת התובע, איים עליו שאם לא יעשה כן – יפוטר.

התובע המציא אישור מחלה מיום 19.2.03 ועד ליום 21.2.03 (נספח א' לתצהיר התובע).

ביום 23.2.03 הגיע התובע למקום העבודה. מר XXXXXXX XXXXXXX, מנכ"ל הנתבעות, פנה למנהל העבודה, מר XXXXXXX ודרש מכל הנהגים לעזוב את שטח הנתבעות (נספח ב' לתצהיר התובע).

### טענות הצדדים

3. לטענת התובע, הוא פוטר מעבודתו ביום 23.2.03, מועד בו הורו לו בעלי הנתבעות לפנות את שטח הנתבעות ללא התראה ועל אתר.

התובע טוען כי יש לראות את אופן סיום יחסי העבודה בין הצדדים כפיטורים המזכים אותו בפיצויי פיטורים בסך 6,400.7 ש"ח.

בנוסף זכאי הוא לטענתו לדמי הודעה מוקדמת בסך 5,486.38 ש"ח, משנתבקש לפנות לאלתר את שטח הנתבעות ולא לשוב עוד למקום העבודה.

כמו כן, לטענתו, לא שולם לו שכר עבודה בגין חודש פברואר 2003 ועל כן הוא זכאי לשכר בסך 5,486.32 ש"ח.

עוד טען התובע לזכאותו לדמי הבראה בסך 1,518 ש"ח ולפדיון 15 ימי חופשה בסך 3,165.18 ש"ח.

כמו כן, לטענתו, משלא סיפקו לו הנתבעות מכתב פיטורים על אף דרישותיו, נמנע ממנו תשלום דמי אבטלה בסך 8,229 ש"ח, סכום אותו הוא דורש מהנתבעות.

4. לטענת הנתבעות, התובע התפטר ללא כל התראה במסגרת קנוניה מאורגנת של נהגי הנתבעות וגרם בהתפטרותו לנזקים חמורים לנתבעת 2, בגינם הוגשה התביעה שכנגד.

התובע הודיע על התפטרותו ביום 18.2.03 בשעה 18:00, כאשר שעת חלוקת הפיתות מתחילה למחרת בשעה 04:00 ולא העביר לנתבעת 2 את רשימת הלקוחות ומסלול החלוקה ליום שלמחרת, דבר שהותיר אותה ללא אפשרות לחלק ללקוחותיה את תוצרתה.

לטענתן, כתוצאה ממעשיו של התובע עזבו את הנתבעת 2 לקוחות רבים ונגרמו לה נזקים בסך 52,000 ש"ח. התובע נדרש לפצות את הנתבעת 2 בגין נזקה, אך לא עשה כן.

הנתבעות טוענות כי התובע התפטר וכי על כן לא היה זכאי לקבל מכתב פיטורים והדבר אף הוסבר לו.

הנתבעות ציינו כי כשבוע לאחר ההתפטרות הקולקטיבית של הנהגים טענו התובע ויתר הנהגים כי היו חולים ולכן לא הופיעו לעבודה.

לטענת הנתבעות, לתובע לא מגיע כל סכום שהוא מהן והוא זה שחייב להן כספים.

לטענתן, התובע עבד בחודש פברואר 2003 שמונה עשר ימים, ניצל שישה ימי חופשה ואינו זכאי למשכורת מלאה בגין חודש זה.

כמו כן, לטענתן, אין הוא זכאי לפיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת ופיצוי בגין הפסד דמי אבטלה.

בניכוי הסכומים המגיעים לתובע בגין ימי עבודתו בחודש פברואר, יתרת ימי החופשה להם הוא זכאי ודמי הבראה, מסתכם, לטענת הנתבעות, חובו של התובע בגין הנזקים שגרם ב- 46,324 ש"ח, בגינם הוגשה התביעה שכנגד.

**ההליך**

5. התובע הגיש תצהיר עדות ראשית. מטעם הנתבעות הוגש תצהיר עדותו הראשית של מר XXXXXXX XXXXXXX, מנהל הנתבעות.

חקירתם נשמעה במהלך דיון ההוכחות בפני.

בהתאם להסכמת הצדדים במעמד הדיון להוכחות, נשמע ההליך בדרך יחיד.

### דיון והכרעה

#### האם פוטר התובע מעבודתו או התפטור?

6. 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 מפעלי ים המלח בע"מ - דוד שיינין, פד"ע כב' עמ' 271). הדיבור או ההתנהגות המביאים את היחסים לידי סיום חייבים להיות חד משמעיים.

מעשיו של המפטר קובעים אם הוא פיטר, ומעשיו של המתפטר קובעים אם הוא התפטר. כיצד "יראהו" הצד השני, או כיצד "יחשב" בעיני הצד השני, הוא חסר משמעות ונפקות. (ר' דב"ע לב/ 3-58 רשות השידור נ' מאיר אשל, פד"ע ד' עמ' 298).

כשבית הדין בא לפסוק בשאלה מי הביא את היחסים לידי גמר, יש לתת את הדעת למכלול העובדות הרלוונטיות ומהן להסיק את המסקנה; אין ללמוד מקטע דברים אלא מהתמונה כולה (דב"ע ל/18-3 נוח בנצילוביץ נ' אתא בע"מ, פד"ע ב', 41).

אבחן להלן את סיום עבודתו של התובע לאורן של ההלכות האמורות.

7. אין חולק כי במהלך חודש פברואר התגלע סכסוך בין בעלי הנתבעות לבין מר XXXXXXX XXXXXXX, מנהל העבודה בנתבעת.

כמו כן אין חולק כי התובע נדרש ביום 18.2.03 על ידי מר XXXXXXXX  
 XXXXXXXX להיעדר מהעבודה ביום שלמחרת, במסגרת אותו סכסוך.

התובע נעדר מעבודתו בימים 19.2.03 – 22.2.03 והמציא אישור מחלה לימים אלו.

ביום 23.2.03 התייצב התובע במקום העבודה ונתבקש על ידי מר XXXXXXXX,  
 יחד עם הנהגים האחרים, לעזוב את המקום.

8. הנתבעות טענו כי בכך התובע שהשאיר את מפתחות הרכב במשרד הנתבעות ביום  
 18.2.03 ונעדר ביום למחרת ובימים שלאחר מכן, הצטרף התובע להתפטרות  
 קולקטיבית של מרבית נהגיהן.

כשנשאל מר XXXXXXXX באם התובע הודיע לו באותו יום כי הוא מתפטר השיב  
 "לא. הוא לא אמר. באותו יום הוא לא אמר" (עמ' 18, ש' 28). מאוחר יותר בעדותו  
 העיד כי בשיחה טלפונית שנערכה באותו לילה אמר לו התובע כי הוא מתפטר אם  
 מר XXXXXXXX לא מוחזר לעבודתו (עמ' 19, ש' 5-7).

9. התובע טען מנגד כי כלל לא ידע על כוונתם של יתר הנהגים להיעדר מהעבודה, וכי  
 חש "מאויים" על ידי מר XXXXXXXX, דבר שגרם לו לחולשה ולתשישות,  
 שבעקבותיהן פנה לרופא וקיבל אישור מחלה לשלושה ימים.

10. היעדרות מהעבודה, יכול שתהא ביטוי לסיום יחסי עובד ומעביד על ידי העובד,  
 דהיינו, ביטוי להתפטרות. לעיתים – יהא בה הפרת משמעת, הכל תלוי בנסיבות  
 המקרה ([דב"ע לה/3-45 נטשה מוחמד ואח' נ' יזרום בע"מ](#) פד"ע ז' 64).

האבחנה בין מקרה שבו היעדרות מעבודה תהווה "הפרת משמעת" על כל הנובע  
 מכך, ובין מקרה שבו העדרות תהווה "זניחת העבודה", על כל הנובע מכך, אינה  
 קלה והכל תלוי במכלול הנסיבות (ר' דיני עבודה, מ' גולדברג, פרק 30 עמ' 7  
 והפסיקה הרבה המובאת שם).

11. לאחר שמיעת עדויות התובע ומר XXXXXXX בפני, לא שוכנעתי כלל בגירסת התובע כי לא היה מודע להתארגנות הנהגים.

תשובותיו של התובע לא הניחו את הדעת, במיוחד בשים לכך שמר XXXXXXX הינו קרוב משפחה של התובע.

12. יחד עם זאת, בין אם נעדר התובע מעבודתו בשל חשש לעתידו בנתבעות, כגירסתו, ובין אם מתוך כוונה לסייע להתארגנות הנהגים כגירסת הנתבעות, לא שוכנעתי כי הדבר נעשה מתוך כוונה להתפטר ולסיים את עבודתו בנתבעות, מרצונו.

13. זניחת העבודה נבחנת על פי נסיבותיה ואחד המאפיינים המרכזיים הוא משך זמן הזניחה (דב"ע מו/12 – 3 המכללה הטכנולוגית ע"ש שנקר נ' משה אוסטפלד, פד"ע יז 353).

על פי הפסיקה, היעדרות בלתי מוצדקת לימים ספורים תראה, בדרך כלל, בגדר הפרת משמעת, שיתכן כי עלולה להוביל לשלילת פיצויי פיטורים או דמי הודעה מוקדמת, כולם או חלקם, אולם עדיין אין בכך כדי ללמד על מעשה התפטרות.

לפיכך, לא סברתי כי ניתן לראות בהיעדרותו של התובע למשך שלושה ימים משום "זניחת" העבודה שכמוה כהתפטרות.

14. עוד שוקלת העובדה שהתובע התייצב לעבודה כעבור 3 ימים ואף המציא אישור רפואי בגין העדרותו.

כך לא נוהג מי שמבקש לזנוח את העבודה לצמיתות.

15. מנגד, ניתן ללמוד מגירסת מנהל הנתבעות עצמו על כוונתו להביא לסיום יחסי העבודה.

כששב התובע לעבודה ביום 23.2.03, ביקש ממנו מנהל הנתבעות, יחד עם יתר הנהגים, לפנות את המקום.

מר XXXXXXXX נשאל בנוגע לארועי יום ה- 23.2.03 :

**"ש: זה נכון שאמרת להם להתפנות ממקום העבודה וללכת?**

**ת. כן.**

**ש: מה זה אומר?**

**ת. כולם באו אמרו רוצים לעבוד. אמרתי להם שהם התפטרו ומאוחר מידי. יש לי כבר נהגים. מבחינתי אתם מתפטרים נא לעזוב את המקום"**(עמ' 19, ש' 26-31).

מר XXXXXXXX אישר איפוא כי ביקש מהתובע לעזוב את מקום העבודה על אף שהאח XXXXXXXX התייצב לעבודה וזאת בשל התנהגותו של התובע, אותה ראה כהתפטרות.

בכך למעשה סיים מנהל הנתבעות, מיוזמתו, את ההתקשרות בין הצדדים. היינו, פיטר את התובע.

16. יוטעם כי בפני מנהל הנתבעות עמדה האפשרות להמשיך ולהעסיק את התובע, אשר התייצב במקום העבודה כשהוא מביע רצון לעבוד, תוך נקיטת אמצעים משמעותיים בגין העדרותו, אולם מר XXXXXXXX הביע עמדתו הברורה כי אינו מעוניין להמשיך ולהעסיק את התובע.

אוסף כי בנסיבות כפי שהוכחו בפני, גם לא היה כל פגם במעשה הפיטורים, שבוססו על נימוקים רלבנטיים, נוכח התנהלותו של התובע כלפי הנתבעות.

17. לפיכך, אני קובעת כי התובע פוטר ביום 23.2.03 על ידי מנהל הנתבעות.

פיצויי פיטורים

18. משפוטר התובע לאחר שהשלים שנת עבודה, זכאי הוא לכאורה לתשלום פיצויי פיטורים על פי החוק.

עם זאת, נשאלת השאלה, האם יש בהעדרותו של התובע בימים 19.2.03 עד 22.2.03 כדי להצדיק שלילת פיצויי פיטורים, כולם או חלקם.

19. בהתאם להלכה הפסוקה, חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, יצר מסגרת מוגדרת של הזכאות לפיצויי הפיטורים, לשלילתם ולדרכי שלילתם. הכלל בהקשר זה קובע, כי עצם הפיטורים מחייבים מעביד לשלם לעובד שפוטר פיצויי פיטורים וכי שלילתם או הפחתתם של הפיצויים יכול שתבוא רק מכוח ס' 16 או ס' 17 לחוק פיצויי פיטורים. (דב"ע מב/3-73 רחל ג'רבי נ' מרגלית טוכשניידר פד"ע יד 16; דב"ע נד/3-19 פרחי השXXXXXXXX סדרס חיים בע"מ נ' יוסף גאנם פד"ע כח 46).

20. כבר נפסק כי: "לעניין שלילת פיצויי הפיטורים יש לבחון את נסיבות המקרה בכללותן – חומרת הנזק שנגרם למעביד, ההרתעה הנדרשת כלפי עובדים אחרים, משך תקופת העבודה, טיב היחסים בין הצדדים במרוצת השנים, מידת האמון והאמינות ששררה בין הצדדים במשך תקופת העבודה ואת תרומתו של העובד למפעל, תוך הבאה בחשבון של העובדה שפיטורים כשלעצמם הם עונש חמור". (בע"ע 300075/96, 300080/96 אבלין (מימון) אליה נ' בן ציון קליין, לא פורסם, ההדגשה אינה במקור, מ.ל.).

21. בתום שמיעת העדויות, לא נותר בי ספק כי היעדרותו של התובע בימים 19.2.03 – 22.2.03 היתה קשורה להתארגנות הנהגים, בהנהגתו של מנהל העבודה, מר XXXXXXXX.

22. עוד שוכנעתי כי לתובע היתה הזדמנות נאותה על מנת "לחלץ" עצמו מהאיומים שהופעלו עליו לגירסתו על ידי מנהל העבודה, אך הוא בחר שלא לעשות כן.

התובע לא נתן כל הסבר מניח את הדעת מדוע לא הודיע לאחד משני בעלי החברה, דוד אשר, עימו שוחח טלפונית באותו ערב, על האיומים והלחצים שהופעלו עליו ידי מנהל העבודה שלא להתייצב לעבודה.

יוטעם כי גירסתו הראשונית של התובע בעדותו היתה כי לא שוחח כלל עם מי מבעלי החברה באותו ערב:

"ש. היכן זה כתוב בתצהיר שלא הסכמת ושהוא אמר לך לא לבוא לעבודה ולמה לא כתבת בתצהיר שאתה באת והנחת את המפתחות על השולחן?  
ת. אני הודעתי לXXXXXXXX שאני לא מרגיש טוב, שאני חש ברע עם האיום והוא הפנה אותי לדוד אשר המעביד השני והודעתי לו שאני לא מרגיש טוב וכנראה לא אגיע מחר לעבודה. לא הרגשתי שאני מתפטר ועל הבוקר הייתי אצל הרופא.

ש. אז כן דברת עם דוד אשר באותו ערב, אז למה לא אמרת לו שדרשו ממך לא לבוא לעבודה?

ת. אני הרגשתי לא טוב והסכסוך בין המעביד למנהלי הישיר הוא לא צד בעניין שלי להגיד לXXXXXXXX תסדר עם XXXXXXXX או אל תסתדר עם XXXXXXXX.

לשאלת ביה"ד: קודם אמרת אני לא יכולתי למצוא אותם בכלל ועכשיו אני שומעים שדוד אשר שהוא אחד משני הבעלים פגשת אותו באותו ערב?

ת. לא פגשתי אותו אלא דברתי איתו בטלפון. אני דברתי עם XXXXXXXX ואמרתי לו שאני לא מרגיש טוב וXXXXXXXX אמר לי להתקשר לדוד אשר ולהגיד לו שאני לא מגיע מחר.

ש. הבנתי ממך שעשית את כל זה כדי שלא תפוטרו?  
ת. אני לא לקחתי שום צד. הרגשתי איום ולחצים.

ש. אתה אומר בתצהירך והעדת שהאיום היה שתפוטרו. אמרת שאתה לא יכול להשיג את בעלי הבית. אתה אמרת שלא היתה אפשרות ולא היה טלפון שאם לא כן כן היית אומר לדוד או לXXXXXXXX ועכשיו שמענו שזה לא בדיוק כך. קבלת את הטלפון של דוד למה לא אמרת לו?

ת. הרגשתי לחוץ. דאגתי להודיע למנהל שלי XXXXXXXX והוא אמר לי להודיע לדוד שאני לא מגיע מחר.

ש. חוזר על השאלה.

ת. אני התכוונתי להגיע למקום העבודה שלי יום למחרת אפילו עם כל האיום.

ש. חוזר על השאלה.

ת. אני חששתי לבוא... רציתי לבוא יום למחרת..."  
(עמ' 10 לפרוטוקול מש' 8 עד שי' 39, ההדגשות שלי, מ.ל.).

ועוד:

" לשאלת ביה"ד: היה איום של XXXXXXXX וXXXXXXXX אמר שאם לא תיקח את הצד שלו הוא יפטר אותך. היתה שיחה עם דוד למה לא אמרת לו את כל זה?

ת. לא לקחתי את הצד של הסכסוך של דוד וXXXXXXXX עם XXXXXXXX. אני כאן בצד של המנהל הישיר שלי. הכוונה שלו היתה כאילו מחר לפטר אותי ואם אגיע למקום העבודה אני אפטר.

ש. אם אתה לא מגיע לעבודה אתה גורם נזק למעביד?  
ת. אני הודעתי למעביד שאני לא מגיע מחר לעבודה ודאגתי לשים את המפתחות במשרד."  
(עמ' 11 לפר' שי' 1 עד 10).

ועוד:

" ש. כשדברת עם דוד למה לא דווחת לו מה הולך באמת?  
ת. לא הרגשתי צורך להתערב בסכסוך של דוד וXXXXXXXX וXXXXXXXX בסכסוך."  
(עמ' 12 לפר' שי' 16, 17).

23. בנסיבות אלו, אין ספק כי התובע הפר משמעת כלפי מעסיקתו, בלא הצדק לכך.

עם זאת, לא סברתי כי יש בהפרת משמעת זו, אף אם חמורה, כדי להצדיק שלילה מלאה של פיצויי הפיטורים.

כאמור, יש לזכור כי על פי הפסיקה, עצם הפיטורים הינו עונש חמור דיו.

עוד שקלתי את העובדה, שאין חולק עליה, כי מי שהורה לתובע לפעול כאמור היה מנהלו הישיר, מר XXXXXXXX XXXXXXXX, מנהל העבודה.

עם זאת, בשים לב לחומרת תוצאת הפעולה המאורגנת של הנהגים, אשר התובע, גם אם בדלית ברירה כטענתו היה שותף לה ובשים לב גם לתקופת העבודה הקצרה

של התובע אצל הנתבעות (בין אם כגירסתו ובין אם כגירסתו), סברתי כי שלילה חלקית של פיצויי הפיטורים, בשיעור של מחצית מהווה איזון ראוי בין החובה לשלם פיצויי פיטורים על פי החוק, לבין המגמה לשלול אותם, כולם או חלקם, מעובד שעבר עבירת משמעת חמורה.

#### שיעור הפיצויים:

24. הצדדים חלוקים באשר למועד תחילת עבודתו של התובע. בעוד לטענת התובע הוא החל לעבוד אצל הנתבעות בחודש 11/2001, טוענות הנתבעות כי התובע החל עבודתו אצלן לא לפני יום 17.12.01.

משלא הוצג בפני כל מסמך התומך בגרסת התובע לפיה החל לעבוד בחודש 11/2001 ומשתלוש השכר הראשון שהציג הינו לחודש 12/2001 על פיו עבד 13 ימים בלבד, מקובלת עלי גרסת הנתבעות באשר למועד תחילת עבודתו של התובע.

משכך, התובע עבד אצל הנתבעות מיום 17.12.01 ועד ליום 23.2.03 ובסך הכל שנה חודשיים ושבוע.

25. על פי תלוש השכר לחודש 01/2003 (נספח ג' לתצהיר התובע), שכרו החודשי האחרון XXXXXXX של התובע עמד על סך של 4,253 ש"ח.

26. משכך, סכום פיצויי הפיטורים המלא עומד על סך של 5,050 ש"ח (14.25/12 חודשים X 4,253 ש"ח).

בהתאם לקביעתי דלעיל, יהיה התובע זכאי למחצית הסכום, היינו ל- 2,525 ש"ח.

#### הודעה מוקדמת

27. בהתאם לקביעה דלעיל בדבר זכאות חלקית לפיצויי פיטורים, יהא התובע זכאי גם לדמי הודעה מוקדמת חלקיים, בשיעור של מחצית.

28. כאמור, שכרו החודשי האח XXXXXXXX של התובע עמד על סך של 4,253 ש"ח.

לפיכך זכאי יהא לתשלום תמורת הודעה מוקדמת חלקית בסך של 2,126.5 ש"ח.

#### משכורת חודש פברואר 2003

29. הנתבעות אינן חולקות על כך כי לתובע לא שולמה משכורת חודש פברואר 2003, אולם לטענתן, הוא עבד בחודש זה 18 ימים בלבד.

30. כאמור, יחסי עובד-מעביד נותקו ביום 23.2.03.

התובע המציא אמנם אישור רפואי לימי העדרותו. עם זאת, בנסיבות שהובררו בפני לא סברתי כי יהא זה ראוי, הוגן ונכון לחייב את הנתבעות בתשלום שכרו של התובע בימי ההעדרות ה"מאורגנת".

בנסיבות אלו יהא התובע זכאי לתשלום שכר עד ליום 18.2.03, יום העבודה האח XXXXXXXX בפועל, בלבד.

31. כאמור, שכרו החודשי האח XXXXXXXX של התובע על סך של 4,253 ש"ח (על פי 26 ימי עבודה, לפי תלוש השכר לחודש 1/03).

משכך, זכאי התובע לתשלום שכר עבודה לחודש פברואר '03 בסך 2,944 ש"ח (4,253 X 18/26 ימים).

פיצויי הלנה

32. בנסיבות סיום העבודה ובשים לב גם לקביעתי דלעיל בדבר הפחתה חלקית של פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת, ראיתי לנכון להפחית את פיצויי ההלנה, הן בגין פיצויי הפיטורים והן בגין שכר פברואר 2003 ולהעמידם על הפרשי הצמדה וריבית כחוק, בלבד.

### פדיון חופשה שנתית

33. התובע טען כי הוא זכאי לפדיון 15 ימי חופשה.

הנתבעות טענו כי התובע ניצל שישה ימי חופשה ולא חלקו על זכאותו של התובע לתשלום בגין יתרת ימי החופשה שעמדו לזכותו.

34. הלכה פסוקה היא כי על המעביד מוטל הנטל להוכיח כמה ימי חופשה ניצל העובד, ומה היתה היתרה שנתרה עומדת לזכותו בתום תקופת עבודתו (ראה **דב"ע לא/22-3 ציק ליפוט נ' חיים קסטנר** פד"ע ג 215).

הנתבעות לא צירפו פנקס חופשה ולא עמדו בנטל המוטל עליהן לעניין זה.

כמו כן, על פי עדותו של מר XXXXXXXX XXXXXXXX עצמו התובע "הגיע כל יום ללא יוצא מהכלל" גם כשהיה חולה ואפילו כשנפצע (עמ' 22, שי 19-20, עמ' 18, שי 34 - עמ' 19, שי 2).

35. משכך, התובע זכאי לפדיון 15 ימי חופשה בהתאם לתקופת עבודתו.

36. כאמור, משכורתו החודשית האחרונה של התובע עמדה על סך של 4,253 ש"ח (בגין 26 ימי עבודה) ועל כן זכאי התובע לתשלום פדיון 15 ימי חופשה בסך של 2,454 ש"ח (15/26 ימים X 4,253 ש"ח).

### דמי הבראה

37. אין מחלוקת כי התובע לא קיבל דמי הבראה בתקופת עבודתו. הנתבעות מאשרות את זכאותו של התובע לתשלום בגין דמי הבראה בכתב ההגנה ואף בתלושי השכר שצורפו לא מצויין כל תשלום בגין דמי הבראה.

משכך, משעבד התובע למעלה משנה אצל הנתבעות, זכאי הוא לתשלום דמי הבראה בגין תקופת עבודתו.

38. התובע זכאי לדמי הבראה בסך 1,811 ש"ח (5 ימים X 301 + 1 יום X 306).

עם זאת, משהועמד סכום התביעה על סך של 1,518 ש"ח, תחוייבנה הנתבעות בתשלום סך של 1,518 ש"ח, כפי שנתבע בגין פדיון הבראה.

#### פיצוי בגין הפסד דמי אבטלה

39. התובע טען כי על הנתבעות לפצותו בגין הפסד דמי האבטלה שנמנעו ממנו בשל אי קבלת מכתב פיטורים.

40. החובה לתשלום גמלת דמי אבטלה חלה על המוסד לביטוח לאומי בהתקיים התנאים הקבועים לכך בחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה – 1995.

המוסד לביטוח לאומי הוא בלבד בעל דברו של העובד בענין זה (ר' : דב"ע נז/3-39 אליק בביוב נ' נפתלי גפן, עבודה ארצי כרך ל (1) 162).

על החלטת המוסד לביטוח לאומי בעניין תשלום גמלת דמי אבטלה (ככל שהגיש התובע תביעה לתשלום דמי אבטלה למוסד לביטוח לאומי), היה על התובע להשיג בפני בית דין זה, בהליך כנגד המוסד לביטוח לאומי, דבר שלא נעשה על ידו.

אין התובע יכול איפוא לזקוף את הנזק לחובת מעבידו.

41. יתר על כן, התובע טען בתצהירו כי לאחר שנתבקש לעזוב את מקום העבודה פנה לחפש עבודה חדשה, כך שלא ברור במשך איזו תקופה היה מובטל, אם בכלל.

42. התביעה ברכיב זה - נדחית.

### התביעה שכנגד

43. הנתבעות טענו כי עקב מעשיו ומחדליו של התובע עזבו אותן לקוחות ונגרמו להן נזקים בסך של 52,000 ש"ח.

אלא שמעבר לעדותו של מר XXXXXXX באשר לנזקים שנגרמו על פי הנטען לנתבעות, לא הוצגו כל מסמכים התומכים בטענה ולא הוכח גובה הנזקים שנגרמו.

כשנשאל מר XXXXXXX מדוע לא צירף מסמכים שמעידים על הנזק שנגרם השיב:

**"כי אני מאמין בהגיון ובצדק בבית המשפט שהוא מבין שאם 7 נהגים עוזבים את המאפיה אז נגרם נזק" (עמ' 22, ש' 3-2).**

אין די באמירה כאמור.

על התובעת שכנגד היה להוכיח את נזקה בראיות ומסמכים, כנדרש מכל תובע המבקש לחייב את הצד שכנגד בתשלום נזקים הנטענים על ידו.

הגם שלא נותר בי כל ספק בחומרת המעשה שנעשה כלפי הנתבעות, הרי שעדיין אין די בכדי להוכיח תובענה לתשלום דמי נזק.

בית הדין אינו יכול להעריך ולאמוד נזקים שלא הוכחו בפניו בכל מסמך או ראייה ממשיית אחרת.

44. היות וכך, התביעה שכנגד - נדחית.

### סוף דבר

45. התביעה מתקבלת בחלקה והתביעה שכנגד נדחית.

46. בהתאם לכך ישלמו הנתבעות, יחד ולחוד, לתובע, תוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין לידיהן, את הסכומים הבאים:

א. פיצויי פיטורים חלקיים בסך של 2,525 ש"ח.

ב. תמורת הודעה מוקדמת חלקית בסך של 2,126.5 ש"ח.

ג. שכר עבודה עבור חודש פברואר 2003 בסך של 2,944 ש"ח.

ד. פדיון חופשה שנתית בסך של 2,454 ש"ח.

ה. פדיון דמי הבראה בסך של 1,518 ש"ח.

כל הסכומים דלעיל ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד סיום ההעסקה (23.2.03) ועד למועד התשלום המלא בפועל לתובע.

47. בנוסף ישאו הנתבעות תוך המועד האמור בסעיף 46 לעיל בשכר טרחת עורך דין לטובת התובע בסך של 2,500 ש"ח בתוספת מע"מ כחוק.

48. התובע ישא במישרין בתשלום אגרה נדחית, ככל שחלה.

**ניתן היום, ד' ב אדר א, תשס"ח (10 בפברואר 2008), בהעדר הצדדים.**

מיכל לויט 54678313-3952/03

מיכל לויט, שופטת

קלדנית: צביה אברהם  
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה