



בס"ד, א' כסלו תשע"ז

01 דצמבר 2016

תיק 76077

פסק דין

בעניין שבין

הנתבע

התובע

א. עובדות מוסכמות

הנתבע הוא מנהל רשת למכירת רהיטים (להלן החברה), השייכת על פי הצהרתו לאשתו. התובע עבד במכירת רהיטים ברשת אחרת (להלן מקום העבודה הראשון). בין הצדדים היה מו"מ בנוגע למעבר של התובע לעבוד אצל הנתבע. בסופו של דבר החליט הנתבע שלא להעסיק את התובע, ובעקבות זאת הוגשה התביעה שלפנינו.

אף שהכוונה היתה שהתובע יעבוד בחברה בה עבד הנתבע, והתביעה היתה צריכה להיות מוגשת כנגד החברה, הסכים הנתבע לקחת על עצמו את כל החיובים שיוטלו על החברה, ולכן פסק הדין מתייחס אל הנתבע באופן אישי.

להלן העובדות המוסכמות: התובע עבד במקום העבודה הקודם בתפקיד בכיר וקיבל שכר בסך 10,500 ₪ נטו לחודש, ובנוסף רכב צמוד. הצדדים הכירו במהלך העבודה שלהם באותו ענף, ובמהלך קיץ 2015 פנה התובע לנתבע וביקש לעבור לעבוד אצלו.

לאחר משא ומתן, הסכימו הצדדים שהתובע יתחיל אצל הנתבע בתחילת ינואר 2016, תמורת שכר של 10,500 ₪ נטו ובנוסף רכב צמוד. אולם, התובע ביקש לדחות את תחילת העבודה כדי להתחשב בצרכים של מקום העבודה הקודם. מוסכם שבשלב מסוים דרש הנתבע מהתובע להודיע לו על תאריך שבו הוא יעזוב את מקום העבודה הקודם. ביום חמישי 28.01.16 הודיע התובע לנתבע שהוא יוכל להתחיל לעבוד בתחילת פברואר.

ביום ראשון 31.01.16 נפגש התובע עם צוות העובדים של הנתבע, אולם, כיון שלמחרת הנתבע טס לחו"ל, הוא אמר לתובע שתחילת העבודה תדחה בכמה ימים. הנתבע הסכים לפחות עקרונית להיענות לבקשת התובע ולתת לו רכב באופן מיידי עוד טרם כניסתו לעבודה; ההבטחה לא קוימה בטענה שהיתה תאונה באחד מרכבי החברה. במהלך אותו שבוע התבקש התובע להגיש כתב יד לצורך בדיקת גרפולוג.

לאחר שהנתבע חזר מחו"ל התגלע ויכוח בין הצדדים בשאלה האם התובע יעבוד בסניף בגוש דן, התובע התנגד בתחילה ולבסוף הסכים. בהמשך, הנתבע נמנע מלהכניס את התובע לעבודה. בתאריך 17.02.16, לאחר שהתובע הזכיר שיש לו הצעה אחרת ושאל אם לקבל אותה, הנתבע אמר לתובע שאם הוא רוצה, הוא יכול לקבל את ההצעה. בתאריך רביעי או חמישי למרץ 2016 הודיע הנתבע לתובע שהוא החליט שלא להעסיק אותו בשלב זה, אבל אולי אחרי פסח הדבר יישקל.



ב. טענות התובע

התובע טוען שהנתבע גרם לו להתפטר ממקום עבודה טוב על ידי הבטחת עבודה. בנוסף במהלך חודש פברואר הוצעה לו עבודה טובה אחרת בחברה אחרת, אולם הוא ויתר עליה כיון שהאמין שהנתבע עדיין מתכוין לעמוד בדיבורו. מאז תחילת אפריל 2016 התובע עובד בחברת תקשורת בשכר דומה, אך בתנאים הרבה פחות טובים.

בדיון השני התובע טען שהוא סיכם עם מקום העבודה הקודם שהוא יעבוד עד סוף דצמבר, ובתמורה הוא יקבל מראש מכתב פיטורין לתחילת ינואר 2016. אח"כ הוא קיבל מכתב לתחילת פברואר 2016.

התובע דרש בתחילה 30,000 ₪ פיצוי. במהלך הדיון רצה התובע להגדיל את סכום התביעה ולשלש אותו, אולם, ויתר על כך בסופו של דבר.

בסיכומים פירט ב"כ התובע את תביעותיו:

שכר עבור חודשיים (פברואר-מרץ 2016) בסך 13,500 ₪ ברוטו לחודש, סה"כ 27,000 ₪.

3,500 ₪ לחודש עבור רכב, שכולל 2,500 ₪ עבור הרכב + 1,000 ₪ עבור הדלק. סה"כ 7,000 ₪ עבור רכב לחודשיים.

כיון שהתביעה הוגשה מראש על סך 30,000 ₪ מגביל התובע את התביעה לסך 33,000 ₪ שהם 10% חריגה מהתביעה המקורית.

5,000 ₪ שכ"ט עו"ד.

300 ₪ עבור ביטול זמנו של התובע בדיון השני שלא היה בו צורך או תועלת.

ג. טענות הנתבע

אמנם התנהל מו"מ בין הצדדים על התחלת עבודה, ואמנם הנתבע ביקש מהתובע להתחיל בהקדם את עבודתו של התובע אצל הנתבע. אולם, בסופו של יום התובע הפתיע את הנתבע כאשר הודיע על התחלת עבודה 6 ימים מראש בלבד. הנתבע טוען שהוא ציפה להתראה של שבועיים עד חודש, כיון שעל פי חוק זה משך ההודעה המוקדמת. בנוסף, התובע נכנס פעמיים לחנות של הנתבע בגוש דן והלחיץ את אחת העובדות וגרם לה להתפטר.

המניעים הראשוניים להחלטת הנתבע שלא להעסיק את התובע היו המלצת הגרפולוג והתנגדות העובדים שלו (פרו' 1 עמ' 6). הנתבע אמר שבהתחלה הוא חשב להתעלם מהמלצת הגרפולוג אולם ככל שהזמן עבר והיחסים התדרדרו הוא השתכנע שלא כדאי לו להעסיק את התובע. בתחילה הוא רמז לתובע כדי לא לפגוע בו, אולם, בתחילת מרץ הוא נאלץ לומר זאת במפורש.

בדיון השני אמר הנתבע כי אילו ידע שביד התובע מכתב פיטורין ממקום העבודה הראשון היה עורך את החוזה עם התובע מראש. כיון שלא ידע, לא עשה זאת, כיון שחוזה עולה לו 750 ₪ והוא לא רצה להוציא את הכסף מבלי שהוא יודע בוודאות שהתובע התפטר.

כיון שלא נחתם חוזה אין לנתבע כל מחויבות כלפי התובע.



ד. לוח הזמנים בתיק

ק"ץ 2015	התובע פונה לנתבע ומבקש ממנו לעבור לעבוד עבורו. הצדדים מסכימים שהעבודה תתחיל בינואר 2016, אולם מחליטים לדחות זאת כדי להתחשב בצרכי המעסיק הקודם. הנתבע דורש מהתובע להודיע לו על תאריך עזיבת מקום העבודה הקודם.
28.01.16	התובע מודיע לנתבע שהוא יוכל להתחיל לעבוד בתחילת פברואר.
31.01.16	הנתבע מקבל מכתב פיטורין לתחילת פברואר ממקום העבודה הראשון. התובע פוגש את עובדי הנתבע. מוסכם שתחילת העבודה תידחה בכמה ימים – בשבוע.
	באותו שבוע מגיש התובע כתב יד לבדיקת גרפולוג. לאחר מכן, הנתבע חוזר מחו"ל, ומתגלע ויכוח באיזה סניף התובע יעבוד.
	בהמשך, הנתבע נמנע מלהכניס את התובע לעבודה.
02.16	הנתבע מקבל הצעת עבודה ממקום עבודה אחר.
17.02.16	התובע מזכיר לנתבע שיש לו הצעת עבודה ממקום אחר. הנתבע אומר לתובע שהוא רשאי לקבל את הצעת העבודה.
04-5.03.16	הנתבע מודיע לתובע שהחליט לא להעסיק אותו כעת, אלא אולי אחרי פסח.
04.16	התובע מקבל עבודה בחברת תקשורת.

ה. נושאי הדיון

1. המסגרת ההלכתית.
2. האם היה סיכום סופי בין הצדדים על עבודה?
3. הפיצוי לו זכאי התובע
4. הוצאות משפט

ו. המסגרת ההלכתית

בנוגע למעסיק שחזר בו נפסק בשולחן ערוך (חו"מ שלג, א-ב) כך:

השוכר את הפועלים והטעו את בעל הבית, או בעל הבית הטעה אותם, אין להם זה על זה אלא תרעומת... בד"א שאין להם עליו אלא תרעומת בשלא הלכו, דוקא בשלא היו יכולים להשכיר עצמם אמש כששכרם בעל הבית זה; אבל אם היו נשכרים אמש, ועכשיו אינם נשכרים כלל, הרי זה כדבר האבוד להם, ונותן להם שכרם כפועל בטל; ואם נשכרים בפחות, משלם הפחת.

עמוד 3 מתוך 9



ואם הלכו, אף על פי שלא היו מוצאים להשכיר עצמם אמש, נותן להם שכרם כפועל בטל; והוא שעכשיו אינם נשכרים כלל. אבל אם מוצאים מי שישכירם בשכירותו, אין להם אלא תרעומת.

דהיינו, כאשר מעסיק חוזר בו מסיכום עם עובד יש להבחין בין שני שלבים: לאחר סיכום בעל פה – לא נכרת חוזה עבודה, ולכן העובד לא יכול לתבוע את המעסיק על סמך הסיכום. אולם, אם בגלל הסיכום הלא-מחייב הפסיד העובד עבודה אחרת המעסיק חייב לשלם לו על העבודה שהפסיד (ראו בעניין זה: רא"ש בבא מציעא ו, ב; סמ"ע שלג, ח; קצות החושן שלג, ב. אמנם, שיטת הריטב"א היא שמדובר על התחייבות מדין ערב, אולם, פשט השולחן ערוך אינו מורה כך).

לאחר הליכה למקום העבודה – נכרת חוזה עבודה מחייב, ואז העובד זכאי לקבל את השכר שהובטח לו.

בשני המקרים העובד יקבל שכר כ"פועל בטל" דהיינו השכר שישולם ייקח בחשבון את העובדה שבפועל העובד נהנה מכך שהוא לא עבד אלא נח. לקביעה זו יש חריגים במקרים בהם העובד מעדיף לעבוד מאשר לנוח (ראו רמ"א שלד, ד, בנוגע למלמד). בשני המקרים יש להפחית מהשכר שישלם המעסיק שחזר בו את מה שהרוויח העובד באותה תקופה אם מצא עבודה. וכעת, מהכלל את הפרט, נדון במקרה שלפנינו.

ז. האם היה סיכום סופי בין הצדדים על עבודה

לטענת הנתבע הסיכום בין הצדדים לא היה סופי, כיון שלא נחתם חוזה. כלומר, ההבטחה שלו להעסיק את התובע היתה מותנית בחתימת חוזה. אלא שהנתבע סתר את עצמו בעניין כמה פעמים, להלן שתי דוגמאות מתוך הפרוטוקול:

נתבע: זה היה סגור אבל צריך לעשות חוזה. אמרתי שצריך גם גרפולוג כדי

לדעת איזה תפקיד לתת לו. (עמ' 5)

הצוות רצה להכיר אותו. זה היה סגור אבל צריך חוזה. (עמ' 6)

כלומר, הנתבע טען שהסיכום היה מצד אחד "סגור" ומצד שני היה צורך בחתימה על חוזה. לדעת בית הדין הפרשנות הסבירה של משפט זה היא שיש לעגן בכתב את מה שסוכם בעל פה. מה שסוכם כלל את השכר ואת תנאי העבודה, וגם אם היו עליהם ויכוחים, מוסכם שהשנים הסכימו בדיעבד לתנאי עבודה הבסיסיים בסופו של דבר.

בית הדין דוחה את טענת הנתבע שהכוונה היתה שהוא לא היה מחויב בכלל עד לחתימת החוזה. שהרי לפי המצב שתיארו שני הצדדים, אין זה סביר שהתובע היה מוותר על עבודה יציבה ורווחית ללא התחייבות לעבודה חלופית. ולראיה שהנתבע עצמו אמר בדיון (עמ' 8): "מה אני אגיד לך. זה ילדותי שעזבת. אתה עוזב עבודה כשאינ חתימה." משמעות דברי הנתבע היא לחץ על התובע להודיע למקום העבודה הראשון על התפטרותו ללא כל התחייבות של הנתבע להעסיק אותו (מעבר להתחייבות מוסרית). אילו היה כך, אכן ההתנהגות של התובע היתה בלתי סבירה. ולכן, אנו דוחים פרשנות זו וקובעים כי הפרשנות הסבירה של דברי הנתבע היא שהוא הבטיח



עבודה לתובע, ולכן התובע התפטר למענו. יתכן שהנתבע ציפה שהתובע יודיע למעסיקו הקודם על פיטורין ביום מדוייק בעתיד הקרוב אבל עדיין ישמור לעצמו זכות לחזור לעבודה. אולם, לא ברור לנו שהוא הביע צפייה זו בפירוש ועל כל פנים אין זו דרישה סבירה לצפות שהמעסיק הראשון יסכים לזה.

אמנם, על פי חוק, תקופת הודעה מוקדמת היא יום לכל חודש עבודה עד לששה חודשי עבודה. לאור זאת, טען הנתבע שגם אם הוא העסיק את התובע הוא יכול היה גם לפטר אותו. טענה זו נדחית. החוק מחייב מעסיק נוכחי בהודעה מוקדמת וזאת כחלק מתנאי ההעסקה של העובד. אולם, במקרה בו עובד עוזב מקום עבודה לבקשתו של מעסיק חדש, והמעסיק החדש מפטר אותו, יהיה המעסיק החדש אחראי לנזק שגרם לעובד ללא קשר לשאלה מה כלל החוזה שביניהם.

במילים אחרות, החוק קובע כי חוזה העבודה כולל גם תקופת הודעה מוקדמת. כאן לא נכרת חוזה, והתביעה היא על הנזק שנגרם לעובד, מחמת הסתמכותו על המעסיק, ולא תביעה למימוש החוזה.

בשולי הדברים יש להעיר שאת כל הבדיקות היה אמור הנתבע לבצע לפני שהוא מבקש מהתובע להודיע למקום העבודה הראשון על רצונו לסיים את העבודה, ועל כן, ההתנהלות של הנתבע ראויה לגינוי נמרץ. זאת במיוחד לאור העלות הנמוכה יחסית של עוה"ד (750 ₪) ביחס לסיכון של התובע (10,500 ₪ נטו).

עוד טען הנתבע שהחוק מחייב חתימה על חוזה עבודה, ובלא חוזה אין למעסיק התחייבות כלפי המעסיק (הנתבע לא הביא לכך סימוכין). לפי הבנת בית הדין את החוק, טענה זו אינה נכונה, וגם אילו כך היה הדבר – הוא אינו פוטר את המעסיק מהחובה ההלכתית כלפי העובד.

אפשר להוסיף עוד, שיתכן שבמקרה שלפנינו כבר היתה תחילת עבודה, שכורתת חוזה בין המעסיק והעובד, כאמור. זאת, כיון שהתובע הגיע לפגישה עם הצוות של הנתבע והגיש כתב יד לבדיקת גרפולוג. הנתבע אמר שבדיקת הגרפולוג נדרשה רק כדי להחליט היכן לשבץ את התובע, ולא האם לשבץ אותו (פרו' 1 עמ' 6), וכן שהפגישה אינה ראיון עבודה, שהרי כבר הוחלט שיעבוד (שם, עמ' 2). אולם, ידי ספק לא יצאנו, ולכן נסתפק בכך שהיה סיכום סופי בין הצדדים.

לפיכך, אף שיתכן שלא נכרת חוזה בין הצדדים, היה בין הצדדים סיכום סופי. כאמור, במקרה של עובד שויתר על עבודה בגלל סיכום סופי, והמעסיק חזר בו, חייב המעסיק לשלם לעובד את השכר שהפסיד במקום העבודה החלופי.

ח. הפיצוי לו זכאי התובע

תחילת התקופה: התובע עזב את עבודתו בתאריך 31.01.16, וסיכם על התחלת עבודה שבוע אח"כ. לטענת הנתבע, הוא חשב שהתובע יעבוד עוד שבועיים לפחות במקום העבודה הראשון. טענה זו נסתרת מבקשתו המפורשת (שאיננה נתונה במחלוקת) מהתובע לזרז את התפטרותו ממקום העבודה הראשון, ואף להתחיל לעבוד בראשון לינואר. התובע פעל בסך הכל לפי בקשתו.



סוף התקופה: הצדדים מסכימים כי בתאריך 17.02.16 אמר התובע לנתבע שיש לו הצעת עבודה אחרת, והנתבע אמר לתובע שהוא רשאי לקבל את ההצעה. התובע לא עשה זאת, ובפועל התחיל לעבוד רק בתחילת אפריל.

אמנם, תפקידו של העובד במקרה של הפרת ההסכם מצד המעסיק למצוא עבודה חלופית ולצמצם את הנזק. אולם, באותו שלב, הנתבע לא חזר בו מהבטחתו להעסיק את התובע. ולכן, לא היה מוטל על התובע לוותר על עבודה מובטחת אצל הנתבע עבור עבודה אחרת. לפיכך, בית הדין סבור שהוא זכאי לפיצוי מלא עד סוף מרץ 2016. פרק הזמן שלקח לתובע למצוא עבודה מתאימה הוא סביר לחלוטין.

במקרה שלפנינו הקפיד התובע לבקש כתנאי לעבודה אצל הנתבע 10,500 ₪ נטו. ולכן זה הסכום אותו הוא יקבל כפיצוי. אמנם, בשולחן ערוך שהובא לעיל נפסק שהפועל זכאי לשכר כ"פועל בטל" על התקופה בה לא עבד. הכוונה להפחתה בשכר בגלל העובדה שהפועל בסופו של דבר לא עבד. לגבי שיעור ההפחתה נחלקו הפוסקים, וכך סיכם זאת הרב דניאל כ"ץ ("תרופות בשל הפרת חוזה", משפטי ארץ ד: חוזים ודיניהם, עמ' 157):

נחלקו הדעות לגבי הגדרת "פועל בטל" האם מדובר בשיעור קבוע של חצי המלאכה¹ או שהכל לפי העניין ואומדן דעת הדיין² וכלשון הרשב"א: "פוחתין לו קצת"³.

בנוסף, ישנם פועלים שזכאים לשכר מלא כפי שכתב הרב כ"ץ (שם, עמ' 158):

כמו כן יש עובדים שזכאים לקבל שכר מלא כיוון שהבטלה גורמת להם נזק. בגמרא⁴ נאמר הדבר על אנשים המכונים "אוכלוסי דמחוזא", ופירש רש"י שמדובר בסבלים, שבטלה גורמת להם לפגיעה בכושר העבודה.

הרשב"א⁵ הוסיף שגם למלמדי תינוקות (מורים) עדיף לעבוד מאשר לנוח כיוון שהעבודה מפתחת את המלמד, והבטלה פוגעת בכושר העבודה שלו.⁶ אך הוא מדגיש⁷

1. ט"ז חו"מ שלג, א, בשם תשובות רש"י.

2. ש"ך חו"מ שלג, ח.

3. שו"ת הרשב"א המיוחסות לרמב"ן, ע.

4. בבא מציעא עז, א.

5. שו"ת הרשב"א א, תרמג.

6. נאמרו מספר הסברים מדוע המלמד מפיך תועלת מהעבודה יותר מאחרים:

בשו"ת הרשב"א המיוחסות לרמב"ן, א, כתב שני טעמים: "ולומדי התורה אינם נהנים בבטולם, אלא מצירים. ועוד: דהא צריך הוא ללמוד, ואינו בטל מחמת חלקו של זה". דהיינו, למלמד יש הנאה מעבודתו ולכן הוא אינו מרוויח מהבטלה הכפויה. בנוסף, ממילא המלמד ילמד תורה בזמנו הפנוי כך שבפועל לא ישב בטל.



**שבית הדין צריך לאמוד: "שאם מלמד זה הוא בענין שיהיה טרחו בלמודו הנאה לו
כשיבתו בטל, נותן לו שכרו משלם. ואם לאו נותן לו כפועל בטל מאותה מלאכה
דבטיל מינה." וכך פוסק הרמ"א.⁸**

במקרה זה, התובע לא ידע מראש כמה זמן הוא לא יעבוד, והנתבע השאיר אותו בהמתנה להתחלת עבודה. במצב כזה התובע היה בלחץ (ששקול במידה רבה לטרחו שבעבודה) ולא יכל לנצל את ימי החופשה שנכפו עליו. בנוסף, התובע נאלץ לנצל את התקופה לצורך חיפוש עבודה ללא רכב, וכן לבזבז זמן על תביעות לביטוח לאומי. שיקול נוסף הוא הטענה (שלא נסתרה) של התובע שהוא נאלץ לקבל עבודה בתחום אחר, תחום שנוח פחות עבורו ובו הוא התחיל מהתחלה ואיבד את יתרון הנסיון הקודם שהיה לו בתחום הריהוט. לאור כל זאת נראה שיש להפחית 500 ₪ משכרו של התובע, סכום הנמוך בהרבה ממה שמוזכר בפוסקים.

על סכום זה יש להוסיף הפרשות לקרן פנסיה. אמנם, התובע לא ביקש זאת, אולם, הוא ביקש לקבל סכומים גבוהים יותר בנימוקים אחרים. כך שבית הדין מזכה את התובע בפחות ממה שביקש.

על פי חוק ההפרשות הן בשיעור 18% מהברוטו. על פי תלושי השכר של התובע השכר ברוטו הנפוץ ביותר הוא בסך 13,658 ₪ (בחודשים 3,5,6,8 בשנת 2015), ועל כן ההפרשות הן ע"פ החישוב הבא: $18\% * (13,658 - 500) = 2,368$ ₪ לחודש (ההפרשות כוללות גם את חלק העובד, כיון שהשכר שהעובד מקבל הוא נטו).

בנוסף, הוא זכאי לפיצוי על רכב צמוד למשך חודשיים, שעלותו 3500 ₪ לחודש (ראו מקור בהערה⁹). התובע דרש 2,500 ₪ על הרכב + 1,000 ₪ על דלק – אלה סכומים סבירים ביותר. כאמור, התובע הודה שכוונתו היתה להתחיל לעבוד שבוע לאחר שהתפטר ממקום העבודה הראשון. ולכן לכאורה, יש להפחית את השבוע הראשון של חודש פברואר מסכום התביעה. אמנם, יתכן שהתובע התכוון להתחיל לעבוד מייד אצל הנתבע (שהרי הנתבע לחץ עליו להתפטר בדיוק לשם כך), אולם, ויתר על זכותו כדי שלא לעורר מחלוקת. ממילא, משחזר בו הנתבע, התברר שגם

עוד מוסיף בשו"ת הרשב"א ב, רס, על הדרשן שאם יתבטל ממלאכתו יפסיד כמו המלמד: "לב הדורש, שמח יותר בדרשו בקהל, להשמיע את המצות ופקודי ה'. וכתוב: פקודי ה' ישרים, משמחי לב. ועוד, כי המתעסקים בלמוד התורה, נינוחים הם". דהיינו, שעבור לומדי התורה, הלימוד הוא המנוחה (ראו שו"ת מהר"ש ג, כו, שפסק כדבריו).

בשו"ת הרמ"א, נ, ביאר שחוסר הלימוד גורם למלמד לשכחה ולפי זה סבור שאין כזה דין ברב מורה הוראה (מאידך ראו שיטת מהר"ש ב, פ שיש לרב עיר דין דומה לדין מלמד). גם בשו"ת רדב"ז ב, תשנ, מבאר שהטעם הוא לפי שהמיומנות של המלמד נפגעת: "דבזמן שהמלמד יושב ובטל נחלש כח הלימוד ודרכו, וכשירצה לחזור ללמודו קשה עליו כי בהרגל הדבר לא יקשה עליו טרחו ולא דחלשי גופייהו ממש אלא חלשי ממלאכתם וניחא להו להיות עוסק במלאכתו תדיר". בשו"ת דברי מלכיאל ג, לה, החיל דין זה גם על שוחט.

7. שו"ת הרשב"א א, אלף קנו.

8. רמ"א חו"מ שלה, א.

9. ראו למשל חברת Suncar בכתובת: <https://www.suncar.co.il>. מחיר רכב בגודל בינוני הוא 3500 ₪ לחודש.

עמוד 7 מתוך 9



המחילה היתה בטעות והיא בטלה. למעשה ההכרעה בנוגע לשבוע זה תהיה במסגרת שיקולי סכום הפיצוי שיובא לקמן.

בנוסף, התובע הציג אסמכתאות לכך שהוא קיבל מביטוח לאומי סך $10,924 = 4834 + 6090$ ₪ על תקופה זו. ב"כ התובע טען בסיכומים שאין להפחית סכום זה מהתביעה: א. בגלל שאין קשר בין תשלומי ביטוח לאומי לחובו של הנתבע. ב. כיון שניצול הזכויות בביטוח לאומי פגע בזכויותיו של התובע.

בית הדין אינו מקבל את הטענה הראשונה. סעיף 328(א) לחוק הביטוח הלאומי קובע כי לא יהיה שיפוי כפול לעובד, גם מצד ביטוח לאומי וגם מצד מי שגרם לו נזק. לכן יש להפחית סכום זה, כיון שבית הדין פסק לתובע פיצוי עבור נזק, וגם הביטוח הלאומי מפצה עבור אובדן הכנסה. ממילא, הנזק שנגרם לתובע היה קטן יותר.

לגבי הטענה השנייה, אכן מימוש זכות לדמי אבטלה פוגע באפשרות לקבל דמי אבטלה פעם נוספת (ראו למשל סעיף 171 לחוק הביטוח הלאומי). כיון שמדובר בספק האם התובע יזדקק אי פעם לנצל זכות זו (עד כתיבת פסק דין זה לא הודיע התובע שזקק שוב לדמי אבטלה), ומכיון שישנה שאלה גם לגבי הפיצוי על השבוע הראשון, משקלל בית הדין את כל השאלות האלה במסגרת הסמכות הנתונה לו ומעניק לתובע שיפוי גם על השבוע הראשון.

ט. הישוב הסכומים המגיעים לתובע

פיצוי עבור שכר לחודשיים, הכוללים את השבוע הראשון, לאחר הפחתה של פועל בטל:

$$20,000 = 2 \times 10,000 \text{ ₪}$$

פיצוי עבור רכב לחודשיים: 7,000 ₪

הפרשות לפנסיה לחודשיים: $4736 = 2 \times 2368$ ₪

הפחתות עבור תשלומי ביטוח לאומי: 10,924 ₪

$$\text{סה"כ פיצוי נטו} = 20,812 \text{ ₪}$$

י. הוצאות משפט

התובע דרש לקבל חצי משכ"ט עו"ד בסך 2,500 ₪ עקב דרישת הנתבע לקיומו של דיון שני שלא היתה בו כעל תועלת. וכן 300 ₪ על ביטול זמנו של התובע באותו הדיון. בית הדין מקבל דרישה זו. אכן לא היה צורך בדיון השני, ועל פי מדיניות ביה"ד במקרה כזה על הצד שנהג ברשלנות לשאת בהוצאות.

אמנם, ב"כ התובע הודה בדיון כי שכ"ט שהוא כבר גבה בסך 5,000 ₪ כלל הופעה בשתי ישיבות, כך שלכאורה הדיון השני לא גרר הוצאות נוספות. אולם, כיון שטענות הנתבע כנגד התביעה הן לא-הגונות ולא ראויות והיה עליו לשלם לתובע את שכרו, ולא לאלץ אותו להגיש תביעה, ניתן לחייבו בהוצאות התובע ללא קשר לקיומו של הדיון השני. ואף שלא כל התביעה התקבלה במלואה, אולם, הנתבע לא הודה אפילו בחלק מהסכום, ולכן אילץ את התובע לתבוע אותו.



התובע גם שילם אגרה, ועל פי מדיניות בית הדין ברירת המחדל היא שהאגרה תחולק בשווה בין הצדדים, וכך ייעשה גם כאן, ולכן הנתבע ישלם 250 ₪ נוספים.
סה"כ ישלם הנתבע 3050 ₪ עבור החזר הוצאות משפט.

יא. החלטות

1. הנתבע ישלם לתובע פיצוי בסך : 23,862 ₪.
2. התשלום יבוצע תוך 35 יום מהתאריך הנקוב על פסי"ד זה.
3. ניתן לערער על פסק הדין תוך 30 יום מהתאריך הנקוב על פסק דין זה.
פסק הדין ניתן ביום א' כסלו תשע"ז, 01 דצמבר 2016.
בזאת באנו על החתום

הרב עדו רכניץ

הרב דניאל מן, אב"ד

הרב עמנואל נהון

עמוד 9 מתוך 9