



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

ניתן ביום 10 ינואר 2016

המערער

לירן לחיאני

-

המשיבה

פיינסטון בע"מ

לפני: הנשיא יגאל פליטמן, השופטת רונית רוזנפלד, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה,
נציג ציבור (עובדים) מר ראובן רבינוביץ', נציג ציבור (מעסיקים) מר מיכה ינון

בשם המערער: עו"ד גיא אבידן

בשם המשיבה: עו"ד רפאל ארגז

פסק דין

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב (השופטת שרה מאירי ונציג הציבור מר מרדכי כהן; ס"ע 48195-02-12), במסגרתו נדחתה מרבית תביעתו של המערער. הסוגיה העיקרית המצויה במחלוקת היא נסיבות סיום העבודה, והאם המערער פוטר או התפטר.

התשתית העובדתית

2. המערער עבד במשיבה - חברה פרטית לייצור ושיווק מוצרי אבן ושיש - החל מחודש ספטמבר 2003, ובתפקידו האחרון שימש כמנהל הייצור. אין חולק כי מרבית שנות העבודה היה המערער ביחסים טובים עם הבעלים של המשיבה ומנהלה, מר משה (מוש) אשכנזי.

3. בתחילת שנת 2011 או בסמוך לכך חל שינוי משמעותי במערכת היחסים בין הצדדים. לטענת מר אשכנזי, המערער שינה ממועד זה את התנהגותו הן מבחינה משמעותית והן מבחינה מקצועית, וניסה לגרום לכך שיפוטר. המערער הכחיש זאת, וטען ליחס שלילי כלפיו ויצירת תנאי עבודה בלתי נסבלים, לרבות בדרך



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

של האשמות שווא, הרמת קול והטחת עלבונות. עוד טען כי הוא מתקשה לעבוד עם עובדי הייצור, נוכח היותם עובדים זרים (פלסטינים) שלטענתו לא היה למשיבה היתר חוקי להעסקתם.

4. ביום 9.6.11 התרחש ויכוח קולני בין המערער למר אשכנזי, בסיומו עזב המערער את מקום העבודה. עם שובו למחרת נמסר לו מכתב התראה, לפיו **"בתקופה האחרונה חלה התדרדרות משמעותית ביותר בהתנהגותך"** וככל שלא יתקן את דרכיו תיאלץ המשיבה לפטרו ללא תשלום פיצויי פיטורים (במהלך דיון ההוכחות הסתבר כי טיוטה של מכתב דומה הוכנה עוד בחודש פברואר 2011). המערער השיב לכך במכתב מפורט מטעמו בו הכחיש את המיוחס לו, טען לשינוי משמעותי ביחסו של מר אשכנזי כלפיו, וציין כי ההתנהלות כלפיו כמו גם המכתב שנמסר לידי **"מחזקים את התחושה שרצונכם לגרום לי לעזוב את המפעל, ללא תשלום פיצויים, כפי שנהגתם בעבר עם עובדים אחרים"**.

5. לאחר התקרית לעיל המשיכו הצדדים בעבודה משותפת אך תוך ויכוחים חוזרים ונשנים, האשמות הדדיות וחילופי מכתבים, תוך ליווי משפטי צמוד (ליווי בו החלה המשיבה בתחילת שנת 2011, כאשר המערער החל להיות מיוצג על ידי בא כוחו דאז בחודש יולי 2011 או בסמוך לכך). במסגרת זו, ובין היתר, שלח המערער מכתב באמצעות בא כוחו בו הלין על היחס המשפיל כלפיו כמו גם אי תשלום חלק מזכויותיו הסוציאליות, והבהיר כי ייאלץ להתפטר בתנאי מפורט ככל שלא יחול שינוי בכך (יום 21.8.11). המשיבה השיבה כי היא אינה מעוניינת בפיטוריו של המערער על אף שהתנהגותו גורמת לה נזקים גדלים והולכים, אך נאלצת **"בחוסר רצון מופגן, לקבל את הודעת ההתפטרות"** (יום 8.9.11). המערער מיהר להבהיר כי מכתבו היווה התראה בלבד ולא הודעת התפטרות, ו**"מאחר ומרשתך מעוניינת בהמשך העסקתו של מרשי, הרי כל שנתר הוא להסדיר את תנאי העסקתו..."** (מכתב מיום 27.9.11). במקביל לכך המשיכו העימותים הישירים, דוגמת עימות מיום 26.9.11 במהלכו הוחלפו בין הצדדים גידופים בהרמת קול ובסיומו התבקש המערער לעזוב את מקום העבודה.

בתכתובות שהתנהלו בין הצדדים במהלך תקופה זו האשימה המשיבה את המערער בניסיון לגרום לה לפטרו, בעוד שהמערער האשים את המשיבה בניסיון לגרום לו להתפטר בלא תשלום פיצויי פיטורים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

6. ביום 6.10.11 יזם המערער שיחה עם מר אשכנזי, שהוקלטה על ידי האחרון ותמלילה הוגש לתיק בית הדין האזורי. במהלך השיחה ביקש המערער "לגמור את כל הסיפור הזה... תן לי לצאת מכאן בכבוד", והדגיש כי "אני רואה לאן אתה מוביל אותי ואני לא רוצה להגיע לשם... אני לא רוצה ולא רציתי אף פעם לעזוב אותך... אבל אתה הבאת אותי למצב...". ביום 10.10.11 שוחחו הצדדים פעם נוספת (גם שיחה זו הוקלטה, על ידי שני הצדדים, ותמלילה הוגש לתיק בית הדין האזורי על ידי מר אשכנזי), ולגרסת המשיבה הודיע המערער במהלך פגישה זו על התפטרות. לאור זאת, נמסר למערער מכתב ביום 12.10.11, ולפיו "בהמשך להודעת ההתפטרות שלך מיום 10.10.11 ובתשובה לשאלתך, הרינו להודיעך כי הנך מתבקש להמשיך את עבודתך בחברתנו למשך 30 ימים מהמועד בו הודעת על התפטרותך" (להלן: מכתב "קבלת ההתפטרות").

7. מיד לאחר קבלת מכתב "קבלת ההתפטרות" ועוד ביום 12.10.11 פנה המערער למר אשכנזי, והבהיר כי לא התפטר ולא נתן הודעת התפטרות, בין ביום 10.10.11 ובין בכלל. כך חזר והבהיר גם בשיחה נוספת מיום 16.10.11 (שתי השיחות הללו הוקלטו אף הן ותמליל הראשונה מביניהן הוגש על ידי המערער לתיק בית הדין האזורי; התמליל השני הוגש לבית דין זה אך כיוון שלא הוגש בערכאה הדיונית לא ניתן להתייחס אליו). לכך הוסיף המערער מכתב מיום 22.10.11, בו חזר והדגיש כי "למען הסר ספק, ברצוני להבהיר כי אין לפרש את השיחה שהתנהלה ביני לבין מר מוש אשכנזי ביום 10 לאוקטובר 2011 כהתפטרותי או כוויתור על זכויותי. מטרת השיחה הייתה על מנת להגיע לפשרה בינינו בצורה מכובדת ללא התערבות עו"ד...".

במענה לכך הודיעה המשיבה, במכתב מיום 24.10.11, כי "בהמשך להודעת התפטרותך מיום 10.11.11 (כך במקור - ס.ד.מ) ולמכתבנו מיום 12.10.11 הרינו להודיעך כי אנו מוותרים על נוכחותך במפעל ועל עבודתך בפועל ועל כן הנך מתבקש שלא להגיע למפעל החל ממחר ה 25.10.11...". בהתאם, המערער חדל מלהגיע למפעל המשיבה, והשיב במכתב מאת בא כוחו כי לא התפטר אלא פוטר (מכתב מיום 26.10.11).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

8. ביום 26.2.12 הגיש המערער כתב תביעה לבית הדין האזורי, במסגרתו תבע פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד, פיצוי בגין ליקויים בתלושי השכר, גמול שעות נוספות, פיצוי בגין אי ביצוע מלא של הפרשות לפנסיה, פדיון חופשה והפרשי שכר. המשיבה מצידה הגישה תביעה שכנגד, במסגרתה דרשה פיצוי בגין נזקים שנגרמו, לטענתה, על ידי המערער וכן סכומים ביתר שולמו לו.

פסק דינו של בית הדין האזורי

9. בית הדין האזורי דחה את תביעתו של המערער לפיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת, לאחר שקבע כי המערער התפטר ולא פוטר. בית הדין קבע כי עד ליום 10.10.11 אין לראות איזו מפעולות הצדדים כאקט של פיטורים או התפטרות, אך מקריאת תמליל השיחה מיום 10.10.11 - שוכנע כי ניתנה במהלכה הודעת התפטרות. בית הדין ציין בקשר לכך כי עולה מתמליל השיחה כי המערער "רצה לסיים את עבודתו. שוכנענו כי התובע ניסה בכל מאודו להימנע מלתת הודעת התפטרות מפורשת ולו כדי לקבל "משהו". התובע שב וחזר על כך כי לא ניתן להמשיך את המצב כפי שהוא. לאור השיחה הממושכת, בהתייחס לחילופי הדברים ובהקשרם עד כה, שוכנענו כי יש להבין את התנהגות התובע/דבריו בשיחה כהודעת התפטרות לכל דבר ועניין" (ההדגשות במקור). בית הדין הוסיף בקשר לכך את הדברים הבאים:

"הלכה למעשה שוכנענו, כי לשני הצדדים היה רצון להביא לידי גמר את יחסי העבודה: התובע הרי טען בעצמו לנסיבות (שלא הוכחו) בעטיין לא ניתן להמשיך את עבודתו בנתבעת, התרשמנו כי התובע רצה לסיים העסקתו בנתבעת אלא שביקש לעשות כן בנסיבות של קבלת פיצויי פיטורים. התרשמנו מראיות הצדדים לרבות עדויותיהם, כי היחסים עלו על שרטון והפכו עכורים מיום ליום, העבודה לא התבצעה כסדרה וברקע עמדו באי כוח הצדדים שכל הנראה ייעוצם המשפטי גם הוא השפיע על התפתחות הדברים...

שוכנענו, כי שני הצדדים ביקשו לסיים יחסי העבודה אך לא רצו לשאת בתוצאות המשפטיות הנובעות מכך. להתרשמותנו כל אחד מבעלי הדין המתין שהצד שמנגד יודיע על פיטורים/התפטרות. בנסיבות - יש להכריע מי נתן ביטוי מפורש לכוונתו לפיטורים/התפטרות, ומסקנתנו לעיל בשים לב לראיות בפנינו וגם ע"פ נטל ההוכחה".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

10. בית הדין ציין כי לאור מסקנתו בדבר התפטרות מיום 10.10.11 - יש לראות את השיחה מיום 12.10.11 ומכתבו של המערער מיום 22.10.11 כ"ניסיון לחזור בו מהודעת התפטרותו", כאשר בהתאם לפסיקה מעסיק אינו מחויב להסכים לקבל חזרה עובד שהתפטר. לאור זאת, אין לראות במכתב המשיבה מיום 24.10.11 כהודעת פיטורים, אלא כוויתור על התייצבות המערער ביתרת תקופת ההודעה המוקדמת. לא בכדי, המערער אכן חדל להתייצב בעבודה ביום 25.10.11, ולא דרש לחזור אליה.

בית הדין הוסיף כי גם אם קיים היה ספק בדבר השיחה מיום 10.10.11 והאם ניתנה במהלכה הודעת התפטרות - אין משמעות הדבר כי המערער פוטר, שכן נטל השכנוע בקשר לכך מוטל עליו והוא לא הציג הודעת פיטורים מפורשת בין בכתב, בין בעל פה ובין בהתנהגות. עוד הדגיש כי המערער לא טען במסגרת ההליך להתפטרות מחמת הרעת תנאים מוחשית או בנסיבות בהן לא ניתן היה להמשיך את עבודתו במשיבה, אלא לפיטורים בלבד. בסיום פרק זה ציין בית הדין כי "לא התרשמנו מאמינותה של עדות התובע" שכן "ניכר היה כי התובע מוכוון מטרה וכך דבריו", ומנגד "התרשמנו מעדות משה כמדויקת ואמינה", אך ללא פירוט.

11. בית הדין הוסיף וקבע כי המערער אינו זכאי לפיצוי בגין אי קבלת הודעה לעובד שכן לא הייתה פגיעה מהותית בזכויותיו או בתכליות החוק; אינו זכאי לפיצוי בגין איחור בהנפקת תלושי שכר או ליקויים שנפלו בהם, בין היתר שכן היה לו "ערוץ ישיר להנהלת החשבונות" ולא נגרם לו נזק כלשהו; אינו זכאי להפרשי שכר בגין חודש נובמבר 2011; ואינו זכאי לפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות מלאות לפנסיה מכוח צו ההרחבה הכללי, שכן לא צירף אסמכתא מחברת הביטוח בדבר הסכומים שהופרשו בגינו והסכומים החסרים. עם זאת, נפסקו לזכות המערער גמול שעות נוספות לגבי תקופת העבודה שהחל מיום 1.2.09, מכוח סעיף 26 ב' לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958, בסך של 28,925 ₪; פדיון חופשה בסך של 5,764 ₪; והפרשים בגין הפחתת שכר בסך של 7,152 ₪.

התביעה שכנגד - בגין נזקים לחומרי גלם בסך של 25,000 ₪; נזקים שנגרמו בשל התנהגות המערער בסך של 150,000 ₪; הפרשות יתר לפנסיה של חלק העובד;



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

ויתרת חופשה שלילית - נדחתה במלואה. בית הדין ציין בקשר לכך כי "שוכנענו כי לתובע היו טעויות בעבודה והוא גרם לנזקים בנתבעת (כך גם לגרסתו) ואולם לא הוכח כי כך בכוונה/ביודעין, בחוסר תום לב או ברשלנות אגב עבודתו. ממילא, לא הוכח היקף הנזקים שנגרמו או קשר סיבתי בינם ובין פעולות התובע". לסיום פסק בית הדין הוצאות לחובת המערער, בסך של 1,500 ₪.

טענות הצדדים בערעור

12. המערער טוען כי טעה בית הדין האזורי בקבעו כי התפטר. לטענתו, כלל הראיות מלמדות כי מנהל המשיבה ביקש כבר בחודש פברואר 2011 להביא לפיטוריו ללא תשלום פיצויי פיטורים, ובהתאם הוכן על ידי ב"כ המשיבה כבר באותו מועד מכתב התראה המודיע על כך, מכתב שהמתין לשעת כושר ולבסוף נמסר לו בחודש יוני 2011. בהמשך לכך ניצלה המשיבה את השיחה מיום 10.10.11 והציגה אותה כהודעת התפטרות, בניגוד לאמירות חוזרות ונשנות של המערער כי לא התפטר, ותוך שמכתביה מיום 12.10.11 ומיום 24.10.11 מהווים למעשה הודעת פיטורים.

13. המערער טוען כי לא נתן הודעת התפטרות במהלך השיחה מיום 10.10.11 אלא ביקש למצוא פתרון למערכת היחסים העכורה, ואף הדגיש כי אין בכוונתו להתפטר בלא הגעה להסדר בדבר תשלום זכויותיו. המערער סבור כי עצם הלנתו על סביבת עבודה בלתי אפשרית אינו יכול להתפרש כהודעת התפטרות. לא בכדי, מיד לאחר קבלת מכתב המשיבה בו הודיעה על "קבלת" ה"התפטרות", שוחח המערער פעמיים נוספות עם מנהל המשיבה והדגיש בפניו כי לא מסר כל הודעה בדבר סיום עבודתו. המערער סבור כי לא הייתה זו חזרה מהתפטרות, אלא הבהרה למען הסר ספק כי לא ניתנה כל הודעת התפטרות. לחלופין טוען המערער, כי לא ניתן היה לצפות ממנו להמשיך ולעבוד בסביבת עבודה בלתי אפשרית.

14. המערער טוען עוד כי שגה בית הדין קמא בדחותו את התביעה לפיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד, שכן לא נדרשת הוכחת נזק לצורך קבלת פיצוי בגין כך; שגה בית הדין קמא בדחותו את התביעה לפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות מלאות לפנסיה, שכן דו"ח קרן הפנסיה שהוגש מלמד כי לא בוצעו הפקדות כלשהן



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

ברכיב פיצויי פיטורים; וכן שגה בית הדין קמא בפסקו הוצאות לחובת המערער, על אף שזכה בחלק מתביעתו ועל אף שהתביעה שכנגד נדחתה במלואה. המערער מוסיף וטוען לחוסר שוויוניות בניהול ההליך, בין היתר באמצעות הגבלת אפשרותו להשיב בחקירה נגדית לתשובות של "כן" ו"לא".

15. המשיבה תומכת בפסק דינו של בית הדין האזורי בנושאים מושא הערעור, מטעמיו, וסבורה כי לא הובאה כל הצדקה להתערבות ערכאת הערעור בממצאים עובדתיים המבוססים בין היתר על קביעות מהימנות. המשיבה מדגישה כי מר אשכנזי כלל לא רצה בסיום עבודתו של המערער שכן היה זקוק לו כאיש מקצוע, ובהתאם ניסה לשכנעו - במהלך השיחה מיום 6.10.11 - להישאר במקום העבודה. למרות זאת, במהלך השיחה מיום 10.10.11 ניתנה הודעת התפטרות מפורשת, ובהתאם לכך השיחה מיום 12.10.11 מהווה חזרה מהודעת התפטרות, אשר המשיבה לא מחויבת הייתה לקבלה שכן ברור היה כי היא מגמתית וטקטית גרידא וכי המערער לא היה מעוניין בהמשך עבודה.

16. המשיבה טוענת עוד כי טענת המערער בסיכומיו בדבר נסיבות שלא אפשרו את המשך עבודתו מהווה הרחבת חזית, ואף עומדת בסתירה לטענתו העיקרית לפיה פוטר; כי אין ממש בטענה בדבר העדר שוויוניות כביכול במהלך דיון ההוכחות; כי סך הסכומים שהועברו לחברת הביטוח בגין הפרשות פנסיוניות היו גבוהים מאלו שהייתה חובה להפרישם לפי צו ההרחבה הכללי; וכי לא נפל כל פגם בקביעות בית הדין האזורי בשאר הנושאים. המשיבה מוסיפה כי חויבה בחלק מרכיבי התביעה בשל מחדלים ראייתיים שלה ולא בשל שהמערער הוכיח את זכאותו להם, ובצדק התחשב בכך בית הדין בפסיקת ההוצאות.

17. לאחר הדיון שהתקיים בערעור זה בפני המותב, עלתה אי בהירות לגבי התמלילים שהוגשו במהלך דיון ההוכחות לתיק בית הדין האזורי (ולא נסרקו – מטעם שלא הוברר – לתיק האלקטרוני) וההתאמה בינם לבין המוצגים שהוגשו במסגרת הערעור, והצדדים התבקשו להתייחס לכך (החלטה מיום 5.12.15). בהמשך להודעות שהגישו הצדדים נציין כי מצאנו לנכון להתייחס אך ורק לתמלילי השיחות מיום 6.10.11 ו- 10.10.11 כפי שהוגשו על ידי המשיבה במצורף להודעתה מיום 10.12.15, ולתמליל מיום 12.10.11 כפי שהוגש על ידי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

המערער במצורף לתיק המוצגים מטעמו, שכן עלה מפרוטוקול הדיון בבית הדין האזורי כי תמלילים אלו בלבד הוגשו אליו כראיות.

לא הוגשה אלינו בקשה להגשת ראיות נוספות בהליך הערעור, וממילא התעלמנו מראיות נוספות שלא היוו חלק מהתיק בבית הדין האזורי (על אף שהמשיבה לא הלינה על צירופן עד החלטת בית הדין מיום 5.12.15).

דיון והכרעה

18. לאחר שנתנו דעתנו לטענות הצדדים כפי שהובאו בפנינו בעל פה ובכתב ועיינו בכלל חומר התיק, הגענו למסקנה כי דין הערעור - בכל הנוגע לזכאות המערער לפיצויי פיטורים - להתקבל. טעמינו לכך יפורטו להלן.

19. כידוע, במסגרת חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963 (להלן: **החוק**) ערך המחוקק הבחנה בין סיום עבודה מחמת פיטורים לבין סיום עבודה בשל התפטרות, וקבע כי ככלל - ולמעט בנסיבות מיוחדות המפורטות בחוק - קמה זכאות לפיצויי פיטורים רק לעובד שפוטר. על הטעמים להבחנה זו כתבנו, במקום אחר, את הדברים הבאים:

"אחד הטעמים העיקריים בגינם נדרש להבחין בין "פיטורים" ל"התפטרות" הינו הזכויות הסוציאליות השונות המוענקות בחוק לעובד שפוטר, ואינן מוענקות לעובד שהתפטר, ובראשן הזכות לפיצויי פיטורים. תכליתה המרכזית של הזכות הסוציאלית לפיצויי פיטורים הינה "להעניק לעובד שאיבד את מקום עבודתו מטעמים שאינם בשליטתו, או מטעמים שנמצאו מוצדקים על ידי המחוקק, רשת בטחון כלכלית לצורך קיום, והתארגנות לקראת מציאת מקום עבודה חדש" (בלשונה של השופטת רוזנפלד בעניין קוקא; כן ראו את פסק דינה של השופטת (כתוארה אז) נילי ארד בע"ע 1267/04 אלנה זכריה - עזבון המנוחה ליזה קימלמן, מיום 31.12.2006).

תכליות נוספות שהוזכרו הן הענקת פיצוי כספי לעובד בגין ה"בלאי" האנושי שנגרם לו במהלך שנות עבודתו אצל אותו מעסיק (רות בן ישראל, **דיני עבודה** (כרך ב', 2002) 743); פיצויי פיטורים כתחליף לפנסיה - לעובד הפורש משוק העבודה; פיצויי פיטורים לצורך הגדלת הכנסתו של העובד; ופיצויי פיטורים כגורם המחזק את הקשר בין העובד למקום העבודה (ע"ע 300274/96 שאול צדקא - מדינת ישראל, פד"ע לו 625 (2001); חוות דעתו של הנשיא (בדימוס) אדלר בעניין קוקא). לכך ניתן להוסיף כי החבות בתשלום פיצויי פיטורים יוצרת תמריץ שלילי למעסיק מפני פיטוריו של עובד, תמריץ ההולך וגדל ככל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

שהעובד ותיק יותר, באופן שאמור לעודד את המעסיק להפעיל באחריות - ומתוך שיקולים ענייניים בלבד - את כוח הפיטורים (Guy Davidov, In Defense of (Efficiently Administrated) 'Just Cause' Dismissal Laws, 23/1 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 117 (2007)).

אמנם, ניתן היה לטעון כי גם עובד שמתפטר אמור ליהנות מ"רשת ביטחון" כתחליף הכנסה עד למציאת מקום עבודה חדש, אך המחוקק הישראלי מצא לנכון להטילה על המעסיק רק בנסיבות הנקובות במפורש בחוק, ולא לקבעה כזכות סוציאלית אוטומטית המוענקת לכל עובד המסיים עבודתו...

ניתן להניח, כי הבחנה זו... בין עובד שפוטר לעובד שהתפטר, נובעת משלוש סיבות עיקריות: דאשית, הנחה כי עובד המתפטר מרצונו, שלא בשל אחת הנסיבות המיוחדות הנקובות בחוק, עושה זאת באופן המאפשר לו להתארגן מבעוד מועד, למצוא עבודה חלופית, או לכל הפחות לתכנן מראש כיצד ישתכר ויתפרנס בתקופת הביניים. שנית, עידוד מעסיקים להקנות יציבות וביטחון תעסוקתי לעובדיהם, על ידי יצירת תמריץ כלכלי שלילי מפני פיטורים, אשר אינו רלוונטי במקרה שהעובד הוא שבוחר לסיים את יחסי העבודה. שלישית, רצון לעודד עובדים - בהתאם למגמה ששררה בעת חקיקת החוק לשאוף ליחסי עבודה ארוכי טווח - להישאר נאמנים למקום עבודתם, ולהביא בכך ליציבות. מטעמים אלה אף נקבעה הזכות, כך ניתן להניח... כמכפלה של שנות העבודה ותוך תלות ישירה בוותקו של העובד.

במאמר מוסגר ומבלי להרחיב על כך נעיר, כי הסיבה השלישית שצוינה לעיל רלוונטית פחות במצב השוק ובתפיסות הניהוליות הקיימות כיום; יש המציינים את הבעייתיות בעידוד עובדים להישאר במקום העבודה, גם אם אינם מעוניינים בו עוד, רק על מנת שלא להפסיד את הזכויות הסוציאליות לפיצויי פיטורים (חוות דעתו של הנשיא אדלר בעניין קוקא). עוד יש לציין כי ככל שגדלות הפרשות לפיצויים מכוח צו ההרחבה לפנסיית חובה (אשר אמורות לעמוד על 6% החל מיום 1.1.2014) - תקטן בפועל משמעותה הכלכלית של ההבחנה בין עובד מפוטר לעובד מתפטר (וראו סעיפים 7 ו-8 לצו האמור).

(ע"ע (ארצי) 207/08 עז-רום מפעלי מתכת בע"מ - עיצאם מוחמד אשכנתא (13.1.12)).

20. הקניית הזכות הסוציאלית לפיצויי פיטורים רק לעובד שפוטר (למעט בנסיבות המנויות בחוק) חייבה את הפסיקה להתמודד עם מצבי ביניים בהם קיימת מחלוקת בין הצדדים בשאלה מי "לחץ על ההדק" והביא בפועל לסיומם של



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

יחסי העבודה, גם בנסיבות בהן ברור היה לשני הצדדים כי מערכת יחסי העבודה מוצתה ואינה יכולה עוד להימשך.

המבחן שנקבע לצורך כך בפסיקה הוא "האם במכלול הנסיבות הגיעו היחסים בין הצדדים לידי גמר, כתוצאה מביטולם על ידי המעביד או על ידי העובד" (ע"ע (ארצי) 256/08 מחמד בשיר קוקא - יוסי שורץ (13.2.11)), כאשר "השאלה אינה מי גרם לביטול החוזה, מי המר את החוזה, אלא מי 'ביטל' את החוזה... המשותף לשניים - פיטורים והתפטרות - הוא בכוונה ברורה וחד משמעית להביא את היחסים החוזיים, יחסי עובד-מעביד, לידי סיום" (דב"ע (ארצי) שם/116-3 שלום סלמה - מדינת ישראל, פד"ע יב 375 (1981)).

21. עוד נקבע בפסיקה כי הודעת פיטורים או התפטרות חייבת להיות ברורה, חד משמעית ומפורשת, ויכולה להינתן בין בכתב, בין בעל פה ובין בהתנהגות (בג"צ 566/76 אלקו חרושת אלקטרו-מכנית ישראלית בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לא(2) 197 (1977); דב"ע (ארצי) לה/3-85 עיריית כפר סבא - יעקב כהן, פד"ע ז' 175 (1975); ע"ע (ארצי) 137/08 מטין אילינדז - פרידמן חכשורי חברה להנדסה ולבנין בע"מ (22.8.10)).

במקביל הודגש כי לא די באמירה או מעשה שנעשו ב"עידנא דריתחא" כאשר בסמוך לאחר מכן הבהיר הצד הפועל כי לא התכוון לכך, שכן "יחסי עובד-מעביד, המתקיימים משך זמן ממושך וקשורים לזכויות וחובות, אינם ניתנים לניתוק על ידי דברים שנאמרו ללא יישוב הדעת, מבלי כוונה או מחשבה" (דב"ע (ארצי) נד/3-220 רחל גולן - אבינועם לוי, פד"ע כח 377 (1995); כן ראו את ע"ע (ארצי) 184/03 עין בר מפעלי אפיה בעינת - דוד יוסף (8.6.06); להלן: עניין עין בר).

22. לאמור לעיל נוסף כי הקביעה אם לפנינו פיטורים או התפטרות מהווה, דרך כלל, קביעה עובדתית, אך קיימים מקרים שאינם חד משמעיים בהם נדרשת מסקנה משפטית האם מערכת עובדות מסוימת מעידה על פיטורים או התפטרות (ע"ע (ארצי) 584/08 פלונית - אלמונית (29.6.11)). במקרים כאלו יכולה המסקנה להתקבל גם על ידי ערכאת הערעור (דב"ע (ארצי) נו/3-201 שמש ירושלים בע"מ - מאיר ניסימאן (26.5.97)). הדבר נכון מכוח קל וחומר במקרה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

שלפנינו, בו קביעת בית הדין האזורי לגבי התפטרות המערער נעוצה אך ורק בתמליל השיחה מיום 10.10.11, לגביו אין לערכאה הדיונית יתרון (רע"פ 3352/06 **בוזגלו נ' מדינת ישראל** (12.6.08); ע"פ 8146/09 **אבשלום נ' מדינת ישראל** (8.9.11)).

על בסיס העקרונות לעיל, נפנה לפיכך לבחינת העובדות מושא ההליך שבפנינו.

23. התמונה העובדתית העולה מכלל הראיות והעדויות, וכפי שהתרשם גם בית הדין האזורי, היא כי משך חודשים ארוכים הלכה מערכת היחסים בין הצדדים והתדרדרה, עד שלא אפשרה בפועל המשך עבודה משותפת. ה"טריגר" לקרע בין הצדדים לא הוברר, אך הראיות מלמדות בבירור כי החל מחודש יוני 2011 הצדדים לא היו מעוניינים עוד בהמשך עבודה משותפת אלא היו עסוקים בהתכתשות הדדית ומאבקי כוח מיותרים (תוך הקלטות הדדיות של השיחות ביניהם), כאשר באי הכוח עומדים מאחוריהם ומנסים למצוא "פתח" שיאפשר את סיום יחסי העבודה ללא נשיאה במשמעות המשפטית-כלכלית הנובעת מכך (כפי שצייין ב"כ המשיבה בהגיונותו במהלך הדיון בפנינו - **"הייתה מלחמת מוחות כביכול ואנחנו כל הזמן ניסינו להימנע ממצב של פיטורים"**). כך, המשיבה שמרה על זכותה לפטר ללא פיצויי פיטורים והמערער שמר על זכותו להתפטר בדין מפוטר, תוך שבפועל ממשיכים העימותים בשטח והופכים את סביבת העבודה לבלתי נסבלת באופן הדדי.

מחומר הראיות עולה לכאורה אחריות משותפת של הצדדים למצב שנוצר, ועם זאת ראוי לציין את דברי המערער בחקירתו הנגדית לפיהם **"למה לי לעזוב, אין לי שום השכלה אחרת, אשתי נכנסה להיריון באותה תקופה, אין לי עבודה אחרת"**, ובהמשך - **"הייתי מובטל שנה אחרי ולא היה לי לאן ללכת"**. מאידך כאשר מנהל המשיבה נשאל בחקירתו הנגדית מה עמד לדעתו מאחורי רצונו הנטען של המערער להתפטר, השיב כי אין לו הסבר.

24. עוד עולה מחומר הראיות כי בסמוך לאחר עימות קולני נוסף בין הצדדים (שהתרחש ביום 26.9.11) פנה המערער למנהל המשיבה - לראשונה ביום 6.10.11 ופעם נוספת ביום 10.10.11 - והציע לו להגיע להסדר מוסכם בדבר סיום יחסי העבודה, מבלי שיידרש לוותר על פיצויי הפיטורים שנצברו לזכותו במהלך שנות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

עבודתו. המערער הדגיש במהלך שיחות אלו (כפי העולה מהתמלילים) את העובדה כי לא ניתן להמשיך ולעבוד יחד, ושב וביקש ממר אשכנזי להגיע עמו להסדר. מר אשכנזי שמר על עמימות מסוימת בתשובותיו ולא שיתף פעולה עם ניסיונו של המערער, עד לסיום השיחה מיום 10.10.11 ממנה ניתן היה להבין כי הוא מוכן לשקול זאת.

25. שבנו ובחנו את תמליל השיחה מיום 10.10.11, ואיננו סבורים כי ניתן ללמוד ממנו כי המערער התפטר. ממהלך השיחה אמנם עולה בבירור כי המערער אינו מעוניין להמשיך ולעבוד במשיבה נוכח המצב האובייקטיבי השורר בין הצדדים, אך זאת מבלי ליתן הודעת התפטרות שאינה חלק מהסדר מוסכם. כך, בין היתר, אמר המערער:

"... אי אפשר להמשיך בצורה תקינה את העבודה. אתה יודע את זה, אני יודע את זה. השאלה היא איך גומרים את הסיפור הזה, אתה רוצה למרוח אותנו או ש...
שואל אותך איך אתה רואה אותי יוצא מפה בכבוד. אני נותן לך את ההזדמנות לתת לי לצאת בכבוד מה שנקרא... בוא נגיע לאיזה שהיא פשרה בינינו, נמחק את כל מה שהיה עם העורכי דין, נסגור בינינו מה שצריך... אני לא יודע איך אפשר להמשיך אחרי מצב כזה של כל מה שנוצר. כל מה שהיה בתקופה האחרונה..."

תשובתו של מר אשכנזי לדברים לעיל הייתה "לא מתאים לך, אמרתי לך גם תמיד...", והמערער השיב "זו התשובה שלך מלכתחילה... לא מתאים לך - אתה יכול ללכת". המערער שב וביקש להגיע להסדר מוסכם ואמר "אתה אומר לי, לא רוצה - תלך. הבנו את זה ובנקודה כרגע אי אפשר להמשיך, אנחנו נפרדים. אני אלך, אתה נשאר, זה העובדות כי זה המקום שלך, נכון? ... אתה נשאר, אני הולך, איכשהו נפרדים, נכון? השאלה היא איך אתה רואה את זה, איך אתה רוצה לראות את הפרידה הזאת? אתה רוצה מה, שאני אקח את הדברים שלי עכשיו ואלך וזהו ותשכח...? לא היה כלום?". תשובתו של מר אשכנזי לכך הייתה "תודיע לי כמה זמן, מתי שאתה רוצה ללכת ונתקדם".

המערער שב והקשה כי "אני חושב שלדעתי על כל ה - 8 שנים האלה כן מגיע לי לצאת מפה עם משהו ולא בידיים ריקות וגם מעבר לזה לקבל את הזכויות שלי מה שנקרא... לצאת בכבוד". מר אשכנזי השיב "לא מבין בחוקים... אני



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

יודע שכשבן אדם אומר אני רוצה ללכת זה אומר שהוא צריך להגיד שתוך כך וכך ימים הוא עוזב...יש נדמה לי 30 יום, 20 יום, לא יודע מה". המערער שאל במענה לכך "מה אתה רוצה, 20? חודש? אין בעיה, מה שאתה רוצה..." , ובהמשך אמר - "לא יכול להמשיך יותר, אני לא יכול להגיע כל יום שמסתכלים עלי במבט של רצח בעיניים...". מר אשכנזי אמר בהמשך הדברים "אתה רוצה ללכת וזהו. אני אחשוב... יש מצב מסוים שאתה אומר אני רוצה ללכת... אז אני אחשוב באיזה דרך אתה הולך, מתי אתה הולך זה החלטה שלך מתי אתה הולך או החלטה שלי, זה לא משנה וזהו". המערער ביקש שיודיע לו אם כך מה החליט, ומר אשכנזי השיב "אתה תודיע לי מתי אתה רוצה לעזוב קודם כל". המערער השיב "אני אומר לך עכשיו, מה זאת אומרת? על מה אנחנו מדברים פה. אני אומר לך זהו, אני רוצה לעזוב. תגיד לי מתי אתה רוצה לעשות את זה. אתה רוצה מהיום הודעה לחודש, אתה רוצה מהיום הודעה ל - 20 יום? אתה רוצה עכשיו אני אקח את הדברים ואלך?" ותשובתו של מר אשכנזי הייתה "בסדר... אני אתן לך תשובה".

26. מכלול השיחה והקשר הדברים מלמדים לטעמנו כי המערער לא התכוון ליתן הודעת התפטרות חד צדדית, אלא להביע בפני מר אשכנזי את רצונו לסיים בהסכמה את יחסי העבודה, נוכח העובדה - שהייתה ברורה לשני הצדדים - לפיה לא ניתן להמשיך בעבודה משותפת, ותוך הגעה להסדר כספי מוסכם שיבטיח לו חלק מפיצויי הפיטורים. בהתאם, אמר המערער במהלך השיחה כי אינו יכול להמשיך עוד, אך איננו סבורים כי ניתן לנתק זאת ממכלול דבריו. גם הדברים שאמר המערער בסוף השיחה, לפיהם "אני אומר לך זהו, אני רוצה לעזוב" - נאמרו בהקשר להצעתו להסדר מוסכם, לאחר שמר אשכנזי השיב טרם לכן כי "יחשוב" על הצעתו, ובהתאם סיים מר אשכנזי את השיחה בהבטחה למתן תשובה.

איננו סבורים כי התשובה שמר אשכנזי הבטיח לתת בתום השיחה נגעה למספר ימי ההודעה המוקדמת שהוא מבקש לקבל, אלא תשובה מהותית האם הוא מוכן להגיע להסדר מוסכם אם לאו - מבלי שהעלה על דעתו כי מסכת ההתכתשות ההדדית הסתיימה כביכול במהלך אותה פגישה בהתפטרות. לא בכדי, ציין ב"כ המשיבה במהלך הדיון בפנינו כי "למוש לקח זמן רב להבין שזאת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

הודעת התפטרות, הגם שהודעת התפטרות אמורה להיות ברורה ומפורשת. ניתן להניח כי רק לאחר שמר אשכנזי האזין להקלטת השיחה מיום 10.10.11 התקבלה החלטה כי ניתן לראות בדברים שנאמרו במהלכה הודעת התפטרות, ובהתאם יצא המכתב מיום 12.10.11 אשר "מקבל" את ההתפטרות האמורה. עם זאת, התפטרות אמורה להוות אקט ברור וחד משמעי המצביע על רצונו של העובד לסיים את יחסי העבודה, כאשר הצעה להסדר פרישה מוסכם אינה מהווה אקט התפטרות כנדרש (למסקנה דומה ראו ב-ע"ע (ארצי) 499/07 ד"ר יאיר אלפרן - סיפן מוליכים למחצה בע"מ (10.8.09)).

27. חיזוק למסקנתנו ניתן למצוא בתמליל השיחה מיום 12.10.11 - שהתקיימה יומיים בלבד לאחר שיחת ה"התפטרות" ומיד לאחר מכתב "קבלת ההתפטרות" - במהלכה שאל המערער את מר אשכנזי "זה התשובה שלך לשאלה שלי?... זהו? אתה מודיע לי שאני מתפטר כאילו?... אני לא הודעתי לך שאני מתפטר. מתי הודעתי לך שאני מתפטר?... אני באתי אליך, אמרתי לך בוא נסגור את העניינים בינינו, מבחינתך זה הודעת התפטרות?". מר אשכנזי אמנם השיב לו "אתה ביקשת להתפטר... נתתי לך את כל הצ'אנסים שבעולם... אתה באת באותו יום ואמרת לי פעמיים... הרמתי ידיים, אני מתפטר" - אך המערער שב והכחיש כי נתן הודעת התפטרות.

שיחה זו תומכת במסקנה כי המערער המתין - לאחר הפגישה מיום 10.10.11 - לתשובתו של מר אשכנזי בנוגע לאפשרות להגיע להסדר מוסכם, ולא תיאר לעצמו כי מערכת יחסי העבודה הסתיימה בהתפטרותו במהלך אותה פגישה. לפיכך גם אם נניח כי היה למר אשכנזי ספק בנוגע לכוונתו של המערער, הרי שהמערער הסירו במהלך השיחה מיום 12.10.11 ומכתבו מיום 22.10.11, מבלי שמר אשכנזי רשאי היה להיתלות באופן דווקני במילים כאלו או אחרות שנאמרו על ידי המערער במהלך ניסיונו להגיע להסדר. כפי שנקבע זה מכבר - "משנאמרים דברים בעידנא דריתחא והצד השני מקבלם כפשוטם, תמיד נתונה האפשרות למי שאמר את אשר אמר, תוך זמן סביר, להעמיד את הצד השני על כוונתו האמיתית" (דב"ע (ארצי) לה/3-41 יעקב היגר - דינה שווארץ, פד"ע ז' 24 (1975)). גם אם השיחה מיום 10.10.11 לא היוותה "עידנא דריתחא"



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

כפשוטה - דברים אלה יפים גם להקשר שבפנינו, ומלמדים על העדר אפשרות "לתפוס" אדם במילה זו או אחרת כאשר ברור כי אינו מתכוון לה.

28. בהתחשב במסקנתנו כי המערער לא הודיע על התפטרות, וככל שניתן היה להבין את דבריו כהודעת התפטרות מיהר להסביר כי אינם כאלו - ממילא לא רשאית הייתה המשיבה להודיע לו כי היא "מקבלת" את התפטרותו ו"מוותרת" על המשך עבודתו בתקופת ההודעה המוקדמת, והודעתה למערער מיום 24.10.11 שלא להתייצב עוד במקום העבודה מהווה למעשה אקט של פיטורים (והשוו לעניין **עין בר**). המשיבה – למרות הבהרותיו החוזרות והנשנות של המערער כי לא התפטר – עמדה על כך שיחסי העבודה יסתיימו ודרשה מהמערער שלא להגיע עוד למפעלה, ובכך הביאה בעצמה לסיומם של יחסי העבודה.

אנו קובעים לפיכך כי המערער פוטר על ידי המשיבה, ובהתאם זכאי לפיצויי פיטורים בהתאם לחישוביו שלא נסתרו, בסך של 72,452 ש. במאמר מוסגר נציין כי המשיבה לא ניסתה לטעון לשלילת פיצויי הפיטורים מחמת דרך התנהגותו של המערער, או מכל סיבה אחרת.

29. אשר לשאר רכיבי הערעור - לא מצאנו עילה להתערב בפסק דינו של בית הדין האזורי. הקביעה שלא לפסוק בנסיבות המקרה פיצוי כספי בגין הפרתו של חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב - 2002 - נומקה, ולא מצאנו הצדקה להתערב בה. אשר להפרת צו ההרחבה הכללי בדבר ביצוע הפרשות לפנסיה (לא נטען לתחולת צו הרחבה אחר) - דרך כלל אמנם מוטל הנטל על המעסיק להוכיח כי ביצע הפרשות מלאות כדין, אך במקרה זה הוגשה ראיה המלמדת על הפרשות כוללות בהיקף העולה על צו ההרחבה הכללי, ולכן לא מצאנו הצדקה להתערב בקביעת בית הדין האזורי. המערער הדגיש בהקשר זה כי לא בוצעו הפרשות לרכיב פיצויי הפיטורים אלא רק לרכיב תגמולים, אך ממילא נפסקו לזכותו פיצויי פיטורים כאמור לעיל ואינו זכאי לכפל תשלום. אשר להוצאות שנפסקו לחובת המערער - אלו ממילא תבוטלנה נוכח קביעתנו לעיל בסוגיית פיצויי הפיטורים.

30. **סוף דבר** - נוכח כל האמור לעיל, הערעור מתקבל בכל הנוגע לזכאות המערער לפיצויי פיטורים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 24649-10-14

המשיבה תשלם למערער פיצויי פיטורים בסך של 72,452 ₪, בצירוף ריבית כדין והפרשי הצמדה מיום 24.10.11 ועד התשלום בפועל. בנוסף תשא המשיבה בהוצאות המערער בהליך הערעור בסך של 7,500 ₪, לתשלום תוך 30 יום שאם לא כן ישא הסכום ריבית כדין והפרשי הצמדה מהיום ועד התשלום בפועל. בקביעת סכום ההוצאות לקחנו בחשבון את האיחור המשמעותי בהגשת סיכומי המשיבה (באופן שהוגשו בוקר הדיון בפני המותב), וכן את העובדה כי המערער צירף לתיק המוצגים מטעמו תמלילים שלא היו חלק מהראיות בבית הדין האזורי. ההוצאות שנפסקו לחובת המערער בבית הדין האזורי - מבוטלות.

ניתן היום, כ"ט טבת תשע"ו (10 ינואר 2016) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

סיגל זיב-דוב-מוטלה,
שופטת

רונית רוזנפלד,
שופטת

יגאל פליטמן,
נשיא, אב"ד

מר מיכה ינון,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר ראובן רבינוביץ,
נציג ציבור (עובדים)