



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

24 אפריל 2017

לפני:

כב' השופטת מירב קליימן

נציג ציבור (עובדים) גב' אורית הרצוג

נציג ציבור (מעסיקים) מר רן ורדי

התובעת:

זלטה אקסונובה

ע"י ב"כ: עו"ד איתי לסקי

-

הנתבעת:

מכללה בינלאומית לאבטחה - מירזה דוד בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד זוהר שם טוב

פסק דין

האם זכאית התובעת, שהועסקה כשנה על ידי הנתבעת, לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין? זאת השאלה העומדת לפנינו להכרעה במסגרת הליך זה.

עיקרי העובדות הרלבנטיות להכרעה

1. התובעת, תושבת מדינת אוקראינה בעת הרלבנטיות לתביעה, הועסקה אצל הנתבעת, חברה משפחתית העוסקת באימון, הדרכה והכשרה של מאבטחי אישים בתחום האזרחי לגופים ולמדינות, החל מיוני 2014 ועד לסיום העסקתה ביום 23.7.2015.

2. במהלך חודש יוני 2015, התבקשה התובעת לבצע מטלות של שיווק ומכירה (להלן גם: "הדרישה"). התובעת הביעה מחאה כנגד הדרישה.

3. ביום 22.6.2015 כינס מנהל הנתבעת מר דוד מירזה (להלן: "מנהל הנתבעת") שיחה בהשתתפות התובעת ושני עובדים נוספים, במהלכה הודיע להם כי מעתה יידרשו ליתן משקל רב יותר לחיזוק הפן של שיווק ומכירה בנתבעת (ר' ת/3 לתצהיר תובעת).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

4. במעמד שיחה זו שבה והבהירה התובעת את התנגדותה לדרישה זו.
5. לאחר שקילת הדברים ובשל סירובה של התובעת לעסוק גם בפעילות המכירה והשיווק הנדרשת לנתבעת, הוחלט לסיים את העסקתה של התובעת והודע לה על כך ביום 23.6.2015 (קיימת מחלוקת בין הצדדים האם בין השיחה הכללית לשיחת הפיטורין התקיימה שיחה אישית נוספת עם מנהל הנתבעת ונידרש לכך בהמשך).
6. באותו היום נמסר לתובעת מכתב פיטורים הקובע את מועד סיום יחסי העבודה ליום 23.7.2015 (נספח 5 לתצהיר התובעת). וזה לשון מכתב הפיטורים –

"לכבוד זלטה אקסינובה"

הנדון: מכתב פיטורים

בהמשך לשיחתך אתמול בו הובהר לך על ידי מר מירזה דוד שחלק מתפקידך גם שיווק בנוסף לעבודת האדמיניסטרציה טענת בפני מר מירזה שלא לשם תפקיד זה הצטרפת לחברתנו ואינך מוכנה לבצע עבודות שיווק ומכירות אלא רק אדמיניסטרציה משרדית. לאחר שחתינו הבוקר בה הבהרת שוב שאינך מוכנה לבצע עבודות מכירה ושיווק נאלץ לסיים את עבודתך בחברתנו מכיוון שמציאות הדברים היא שעל מנת שהעסק ימשיך להתקיים ולשלם משכורות עלינו לחזק את הפן המכירתי ולא רק אדמיניסטרציה ומתוך כך עבודתך בחברתנו תסתיים לאלתר והנך מקבלת חודש מהיום התראה מראש ותסיימי את עבודתך בתאריך 23.7.2015 על פי חוק ותקבלי את הפיצויים המגיעים לך על פי חוק. המשך דרך צלחה.

ניר דוד

המכללה הבינלאומית לאבטחה מירזה דוד בע"מ





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

7. לתובעת נערך גמר חשבון ושולמו לה כל זכויותיה ובכלל זה תשלום פיצויי פיטורים, פדיון חופשה ותמורת דמי הבראה, כאשר יש מחלוקת בין הצדדים באשר למועד ביצוע גמר החשבון.

8. במהלך חודש אוגוסט 2015 החלה התובעת לעבוד בחברת ג'י איי איי (ישראל) בע"מ, שם הועסקה נכון ליום הגשת התביעה ונכון למועד הדיון שהתקיים בפנינו.

עיקר טענות הצדדים

9. לטענת התובעת נשכרה לשם עבודה כמזכירה העוסקת בעניינים אדמיניסטרציה בלבד, כאשר באופן מפורש ביקשה במסגרת ראיון העבודה שנערך לה, שלא לעסוק בשיווק ומכירות, בעקבות ניסיון רע שצברה בעבודה הקודמת שלה (ר' סעיפים 4 ו 13 – לתצהיר תובעת).

10. לטענתה, הדרישה שהועלתה בחודש יוני הייתה דרישה חדשה בנוסף לעבודתה הרגילה כמזכירה, בניגוד לסיכום מפורש בין הצדדים ותוך הטלת מעמסה בלתי סבירה עליה.

11. בעניין זה חלוקים הצדדים בשאלה האם מלכתחילה נשכרה התובעת גם לצורך ביצוע פעולות בעלות אופי שיווקי או שמא דרישת הנתבעת ביוני הייתה דרישה חדשה, בנוסף ומעבר לפעולות אותן נשכרה התובעת לבצע.

12. **לטענת התובעת**, עוד במהלך ראיון העבודה שנערך לה ביקשה לוודא כי התפקיד אליו גויסה הינו מזכירותי בלבד ואינו כולל כלל דרישות שיווק ו/או מכירות מכל סוג שהוא הואיל ומדובר בסוג עבודה שאינו מתאים לה. על יסוד הבנה זו החלה לעבוד בנתבעת. הדרישה לעסוק גם בפעולות שיווק הועלתה בניגוד למוסכם והיותה הטלת מעמסה בלתי סבירה עליה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

13. למחרת המפגש שנערך ביום 22.6.2015, הודיע לתובעת מר ניר דוד כי היא מפוטרת וזאת לאור סירובה לעסוק בפעולות שיווק ומכירות (ר' סעיפים 8 - 9 לתצהיר תובעת). כעבור כחצי שעה נמסר לתובעת מכתב פיטורים (צורף כנספח 5 לתצהיר תובעת).

14. עוד טוענת התובעת כי המדובר בפיטורי בזק, שלא קדם להם הליך שימוע, כאשר הודעת הפיטורים נמסרה לה כהודעה מוגמרת. הנתבעת הפרה את הסיכום עימה ולאחר שעמדה על זכויותיה, פוטרה. הדרישה לבצע עבודות שיווק הינה דרישה הנגועה בחוסר תום לב, לאור הסיכום המפורש לפיו לא תידרש לבצע עבודות שיווק. התנהלות הנתבעת לאחר פיטוריה, שהקשתה על עריכת גמר החשבון עם התובעת, כך לטענתה, מלמדת אף היא על האופן חסר תום הלב בו פוטרה.

15. **לטענת הנתבעת**, התובעת היא שביקשה למעשה לסיים את העסקתה בנתבעת, לאחר שקיבלה תעודת זהות ישראלית ובשים לב לכך כי מצאה עבודה אחרת ממש בסמוך לסיים העסקתה בנתבעת (ר' סעיפים 8-9 לתצהיר דוד מירזה). התובעת שיפרה את תנאי העסקתה במקום עבודתה החדש ולמעשה רצתה לסיים את העסקתה בחברה, תוך קבלת כל הזכויות המגיעות לה כמפוטרת.

16. עוד טוענת הנתבעת כי גייסה את התובעת כגורם עזר אשר יטפל בניהול השוטף של החברה, לרבות טיפול בהתכתבויות עם גורמים עימם עוסקת הנתבעת, ביניהם חניכים וגופים בחוץ לארץ. הדרישה שהועלה ביוני על ידה, לפיה על עובדי החברה לשים משקל יתר בפן השיווקי ולא בעבודה המנהלית הגיעה על רקע שחיקת רווחי החברה (ר' סעיפים 23-24 לתצהיר מר דוד מירזה).

17. מוסיפה וטוענת הנתבעת כי בראיון העבודה הובהר לתובעת כי מגוון התפקידים בנתבעת הינו רחב, נוכח היות החברה חברה משפחתית. כך הובהר כי נגזרת התפקיד אליו גויסה התובעת הינה שליחת התכתבויות וניהול שיחות עם גורמים בחו"ל בעלות מאפיין שיווקי מכירתי, במובן זה שהפניה אינה ללקוחות קיימים של החברה אלא לגורמים המבקשים לקבל שירותי הדרכה עתידיים מהחברה ואגב כך מבקשים





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

מידע לגבי פעילות החברה. בפועל, התובעת אכן ביצעה תרגומי מסמכים וחומר הדרכה, בהקשר שיווקי (ר' סעיפים 14-15 לתצהיר דוד).

18. הבקשה לעסוק בשיווק עלתה בקנה אחד עם דרישות המשרה של התובעת. אין המדובר בהטלת מעמסה בלתי סבירה, אלא בדרישה למתן משקל יתר להתכתבויות שעניינן הצגת פעילות הנתבעת למתעניינים (ר' סעיף 25 לתצהיר דוד וכן עדותו של ניר בעמ' 42, שורות 14-22).

ניהול ההליך

19. קדם משפט התקיים ביום 26.5.2016 בפני חברתי כבוד השופטת זלמנוביץ גיסיין. ביום 7.12.2016 התקיים בפנינו דיון הוכחות במהלכו נחקרו התובעת, מנכ"ל הנתבעת, מר דוד מירזה ובנו מר ניר דוד, מנהל בנתבעת. כאן המקום להבהיר כי נפלה טעות בעת העלאת הפרוטוקול המוקלט ל"נט המשפט", כאשר לא צוין בו כי המותב כלל שני נציגי ציבור, כאמור בכותרת פסק הדין. פסק הדין ניתן בהרכב כפי שניתן, בשים לב למותב שישב בדיון.

20. סיכומים מטעם התובעת הוגשו לתיק ביום 7.2.2017. הנתבעת הגישה סיכומיה ביום 18.4.2017. כעת נכריע בדרוש הכרעה.

דיון והכרעה

21. במסגרת קבלת הכרעה בהליך עלינו להשיב על מספר שאלות: ראשית, האם בחודש יוני 2015 העלתה הנתבעת דרישה המהווה הפרה של תנאי העבודה בין הצדדים? שנית, האם נפלו פגמים בשימוע שנערך לתובעת עובר לסיום העסקתה, כאשר תוך כך נדון בשאלה מי מבין הצדדים רצה להביא את יחסי העבודה לסיומם.

22. אשר לשאלה הראשונה העומדת לפתחנו - האם דרישתה של הנתבעת מהתובעת לעסוק בפעולות שיווק הייתה דרישה לא סבירה המהווה הפרת הסכם העבודה בין הצדדים? לטעמנו, בנסיבות כפי שהוכחו בפנינו, התשובה לכך הינה שלילית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

23. הוכח בפנינו כי עבודתה של התובעת כללה למעשה לכתחילה גם עבודות שיווק מסוימות או עבודות 'נושקות שיווק', גם אם השיווק לא היווה את 'גולת הכותרת' של העסקת התובעת.

24. בנוסף וכיוון שהתובעת לא ניסתה לקבל על עצמה את דרישת הנתבעת, לא הוכח בפנינו ממילא מה היו הפעולות שנדרשו ממנה בפועל, מעבר לפעולות אותן ביצעה עד ליוני 2015 והאם יש לראות בדרישה זו הפרה של הסכם העבודה בין הצדדים.

25. נאמר עוד זאת. אף אם היינו מקבלים את טענת התובעת לפיה לא עסקה בשיווק על כל גווניו כלל ועיקר ואת טענתה בדבר קבלת המשרה בנתבעת, על סמך מצג לפיו לא תידרש לעסוק כלל בשיווק, הרי שלטעמנו דרישת הנתבעת לא היוותה הפרת הסכם העבודה עימה, אלא הייתה דרישה סבירה, עניינית ולגיטימית המהווה חלק מהפררוגטיבה של המעסיק לנהל את עסקו.

נבהיר קביעתנו –

26. זהו לשונה של מודעת הדרושים דרכה הגיעה התובעת לעבודה בנתבעת (נספח א' לתצהירה) (להלן גם: "מודעת הדרושים") –

**"למשרד קטן ומשפחתי דרוש/ה מזכיר/ה
חברה בתחום הדרכה**

לחברה משפחתית קטנה ומצומצמת העובדת בכל
העולם דרוש/ה מזכיר/ה לניהול השותף של
המשרד, סידור תיקי חניכים, התכתבויות ומענה
לחניכים וגופים בחו"ל.
המשרה היא מיום ב- ה 09:00 עד 17:00 שישי
8:00 עד 14:00 ללא ימי ראשון.

דרישות:

משמעת עצמית גבוהה, סדר, יחסי אנוש, ראש
גדול.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

ידע בתוכנת האופיס.

אנגלית – חובה, ניסוח מכתבים ודיבור שותף
מרבית המשרה היא התנהלות מול חו"ל. המשרה
מיועדת לגברים ולנשים כאחד.
(הדגשות שלי, מ.ק).

27. מנוסח מודעת הדרושים עולה כי דרישת הנתבעת הייתה להעסיק מזכירה לניהול שוטף של המשרד ולמתן מענה לחניכים וגופים בחו"ל. תוך כך, נדרשו גם משמעת עצמית גבוהה וראש גדול. הווה אומר - מנוסח ההודעה עצמה עולה כי הנתבעת חיפשה מזכירה למשרד קטן ומשפחתי, המתנהל מול לקוחות בחו"ל לצורך התכתבויות ומתן מענה לגופים וחניכים בחו"ל ולניהול השותף של המשרד.

28. לטעמנו, הדרישה ליזום שיחות לחניכים ולגופים בחו"ל על מנת להציע את "מרכולתה" של הנתבעת ולא רק לקבל שיחות של לקוחות פוטנציאליים, שנולדה כחלק מבדיקה עצמית של הנתבעת ובשל רצונה להישאר רווחית, מתיישבת עם דרישות המשרה, כאשר ניתן לאבחן מלשונה של מודעת הדרושים בין התכתבויות שיכולות לכלול בתוכן גם מכתבים יוצאים, פרי יוזמה של הנתבעת, לבין מענה לחניכים, שככל הנראה מכוון למתן תשובות לפניות מתקבלות.

29. נציין אף זאת. עדותה של התובעת בפנינו הייתה מתחכמת ומתחמקת לכל אורך עדותה. התרשמנו כי התובעת ביקשה ליצור בפנינו את הרושם, לפיו עיסוקה בנתבעת התמצה אך ורק בעבודות פקידותיות שלא דבק בהן 'אבק' של עבודות שיווק, זאת על מנת להראות כי דרישתה של הנתבעת ביוני 2015 לעיסוק בשיווק הייתה דרישה שאינה סבירה, אשר יש בה כדי להפר את חוזה העבודה שנכרת עימה.

30. התובעת עמדה על כך כי עיסוקה התמצה במתן מענה לשאלות של לקוחות וניהול הניירת בנתבעת (ר' עמ' 12 לפרוטוקול הדיון, שורה 17). וכך עלה מעדותה (ר' עמ' 9 לפרוטוקול הדיון, שורות 24-33, עמ' 10 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-11 וכן עמ' 11 לפרוטוקול הדיון, שורות 7-10) –



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

ש. את היית עונה לפייסבוק?

ת. כן.

ש. היה לך כתובת ג'י מייל של החברה?

ת. כן.

ש. עכשיו דרך כל שלושת המדיות האלה היית מתכתבת ועונה ללקוחות שהם לקוחות שעוד לא התחברו עם החברה לקוחות עתידיים?

ת. זה מה שכולל בתפקיד,

ש. אני לא שאלתי זה מה שכולל אני שאלתי אם זה מה שנעשה או לא עשית את זה? כן התשובה היא פשוטה מאוד,

ת. אני עניתי ואמרתי שכן כי אלה היו ה - ,

ש. יפה עכשיו,

ת. מחויבויות.

נניח והעתידיים לבוא הלקוחות העתידיים היו עונים היו שואלים שאלה היית ממשיכה לענות להם נכון?

ת. הציעו לי שהגעתי לעבוד שם,

ש. והם היו שואלים שאלות על מחירים? והיית עונה תשובות על מחירים?

ת. כן.

ש. והם היו שואלים מתי נפתח קורס והיית עונה להם השנה לא נפתח ננסה למצוא לכם משהו אחר?

ת. הם שאלו מתי יש קורסים והמידע הזה היה גם מועבר באתר.

ש. כן אבל את זאת שענית להם את זה.

ת. כן.

...

ת. העבודה שלי כללה לקבל שיחות ולענות לשיחות והנפקת מסמכים מענה במייל או בפייסבוק במידה ולקוחות פונים אליי אני מבינה שזה מה שכלול בעבודת מזכירה במשרד. מלכתחילה לא פניתי לאנשים ולא הצעתי להם את השירותים עניתי לבקשות של אנשים שפנו."

31. ייתכן כי מבחינתה של התובעת העיסוק האדמיניסטרטיבי אכן היה עיקר עיסוקה

ולא היה לה כל רצון לזוז הימנו "ימין או שמאל". יחד עם זאת לא מצאנו כל פגם

בדרישת הנתבעת ליתן דגש מסוים בתפקידה או להוסיף עליו, אף אם אכן דובר

בתוספת ואיננו קובעים מסמרות בעניין זה, שעה שמדובר ממילא בתוספת שהיא

סבירה ומשיקה לתפקידה הקיים של התובעת בנתבעת.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

32. נציין כי לא נעלם מעינינו כי בשיחה מיום 22.6.2015 שהוקלטה על ידי התובעת (ר') תמלול השיחה צורף כנספח 3 לתצהיר התובעת) אומר מר מירזה דוד כי המאמצים של העובדים עד כה היו באדמיניסטרציה ולא היה שום מאמץ לשיווק וזה מה שצריך לעשות כעת (ר' עמ' 6 לנספח 3); כך גם העיד לפנינו מר מירזה דוד כי התובעת לא עשתה טלמרקטינג כמשמעות הגדרת המילה, כאשר מבחינתו הבקשה להתמקד בשיווק לא היוותה שינוי בהגדרת התפקיד של התובעת (עמ' 25 לפרוטוקול הדיון, שורות 32,22, עמ' 26 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-5). ראיות אלו מתיישבות לטעמנו עם מסקנתנו שפורטה לעיל, לפיה הדרישה לפנות באופן יזום ללקוחות פוטנציאליים ביקשה לעודד את עובדי הנתבעת להשקיע יותר ולרכז מאמץ בפן המכירתי /שיווקי יזום, גם אם עד לאותו מועד הדברים לא נעשו בדרך הזו.

33. מעסיק, בוודאי מעסיק פרטי קטן ומשפחתי בדומה לנתבעת בהליך זה, סוברני להחליט כי לאור מצבו הכלכלי ולאור בחינות ובדיקות שערך, ברצונו ליתן דגש בתחום מסוים של פעילותו ולרתום לצורך כך את עובדיו. דרישה למתן דגש מסוים בתפקידו של עובד או דרישה לעבודה נוספת, שעה שמדובר בעבודה הנושקת ממילא לתחום לשמו נשכר העובד, אינה מהווה באופן גורף הפרה של חוזה העבודה ויש לבחון כל מקרה על פי נסיבותיו.

34. העובד, מצידו, יכול כמובן לסרב לקבל עליו את העבודה הנוספת ולהתפטר תוך קבלת זכויותיו (כאשר יש לבחון את הנסיבות ולקבוע האם מדובר בהתפטרות מחמת הרעת תנאים המזכה בפיצוי פיטורים). יחד עם זאת, לא כל שינוי בדרישות המשרה של העובד ייחשב כהפרת חוזה המהווה הרעת תנאים או פיטורים שלא כדין, הנגועים בטעם שאינו ענייני.

35. כאמור, בדרישות המשרה נכתב בפירוש יחסי אנוש וראש גדול'. כאשר מעסיק פונה לעובד ומבקש ממנו להתמקד ולרכז מאמץ בנישה מסוימת מתחומי עיסוקו, או בעבודה הנושקת לעבודתו, בלתי סביר בעינינו כי עובד לא ינסה להשתלב ולבצע את דרישות המעסיק.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

36. זאת ועוד. לא הוכח בפנינו כי אכן היה סיכום עם התובעת לפיו לא תעסוק בכלל בפעולות שיווק ומכירה בעתיד, כאשר פרשנות של מודעת הדרושים, דרכה הגיעה התובעת לעבוד בנתבעת, ככזו המחזיקה בתוכה גם דרישה לפעילות שיווק ומכירה מסוימות, הינה סבירה בהחלט (ראו גם עמ' 41 לפרוטוקול הדיון, שורות 28-33, עמ' 42 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-13).

37. לטעמנו, בנסיבות שהוכחו לפנינו, עמידה על כך כי משרתה של התובעת אינה כוללת שיווק לאחר כשנה בלבד של עבודה מזכירותית בחברה קטנה ומשפחתית, מבלי שהתובעת מנסה להשתלב בדרישה החדשה, אינה סבירה מבחינת התובעת.

38. לשאלת בית הדין, כיצד ידעה באותה נקודת זמן בה התבקשה להוסיף לעבודה עבודות שיווק ומכירה כי אלו יטילו עליה מעמסה בלתי סבירה, השיבה כך (עמ' 13 לפרוטוקול הדיון, שורות 24-27) –

**"באותו רגע אני עסקתי בלבד הנפקת מסמכים
עסקתי גם בתרגום מסמכים מאנגלית לרוסית מה
שלקח הרבה זמן וחיפוש לקוחות פוטנציאליים
שיחות קבלת אישורים שיחות טלפון יצרתי קשר
טלפוני עם הלקוחות. אני לא יודעת איך זה היה
נכנס ב – 8 שעות שהייתי עובדת".**

39. התובעת עמדה על כך כי עבודתה כללה קבלת שיחות, הנפקת מסמכים, מענה במייל או בפייסבוק אם לקוחות פונים אליה, כאשר מבחינתה אילו הדברים המרכיבים עבודת מזכירות במשרד. התובעת לא פנתה לאנשים ולא הציעה להם שירותים אלא רק ענתה לבקשות אנשים שפנו (ר' עמ' 11 לפרוטוקול הדיון, שורות 7-10,

40. זאת ועוד. התובעת לא נתנה כל הזדמנות לנתבעת בכך שהתחילה לעסוק בפעילות שיווק ומכירה כפי שנדרשה וכבר מהרגע שהתבקשה לכך, סירבה והחליטה על דעתה כי הדבר יטיל עליה מעמסה בלתי סבירה. זאת אף כי הדעת נותנת כי לו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

דרישת הנתבעת היא למתן דגש על פעולות שיווק ומכירה, ניתן היה להגיע להבנות באשר לשאר המשימות שהוטלו על התובעת במסגרת משרתה.

41. לאור האמור לעיל אנו קובעים כי הנתבעת לא הפרה את הסכם העבודה עם התובעת וכי פיטוריה של התובעת, על רקע אי רצונה לעסוק בשיווק ובמכירות, אינם מהווים פיטורים שלא כדין, הנגועים בשיקול שאינו ענייני.

האם נפלו פגמים בשימוע שנערך לתובעת טרם פיטוריה

42. אין חולק כי לאחר הדרישה שהועלתה במפגש הכללי על ידי מר מירזה ביום 22 ליוני, החליטה התובעת כי היא אינה מעוניינת לבצע את פעולות השיווק, כפי שנדרשה. התובעת גמרה אומר בדעתה לבצע אך ורק את התפקיד שלשמו, כך לטענתה ולראייתה, נשכרה. התובעת גילתה דעתה זו בפני הנתבעת (ר' עמ' 8 לפרוטוקול הדיון, שורות 20-32, עמ' 9 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-3).

43. לגבי שיחות השימוע שנערכו לתובעת, קיימת מחלוקת בין הצדדים האם בין השיחה הכללית שנערכה לעובדים ביום 22.6.2016 לשיחה האישית עם ניר ביום 23.6.2016, התקיימה שיחה נוספת עם מנהל הנתבעת.

44. בעוד התובעת טוענת כי פוטרה ללא שימוע בשל סירובה הלגיטימי לעסוק במטלות ותפקידים לא לה ומשיקול שאינו ענייני, טוענת הנתבעת כי לאחר השיחה הכללית שהתקיימה ביום 22.6.2016 התקיימה שיחה נוספת בחדרו של מנהל הנתבעת (ר' עמ' 25 לפרוטוקול הדיון, שורות 13-15, עמ' 28 לפרוטוקול הדיון, שורות 17-33, עמ' 29 לפרוטוקול הדיון, שורה 1. כן ראו עמ' 46 לפרוטוקול הדיון, שורות 25-29).

45. הנתבעת אף עמדה על כך כי כלל לא רצתה לפטר את התובעת. כך ראו עדותו של מר מירזה דוד בעמ' 27 לפרוטוקול הדיון, שורות 6, 8, 13, עמ' 31 לפרוטוקול הדיון, שורה 4. כן ראו עדותו של מר ניר דוד בעמ' 34 לפרוטוקול הדיון, שורות 15-20.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

46. על זכות השימוע נכתב רבות בפסיקה ודומה כי אין עוד צורך להרחיב בעניינה ובאשר לחשיבותה. אין חולק כי חובת השימוע קיימת הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי, על סוגי עובדים שונים ובנסיבות סיום העסקה מגוונות (שימוע לפני פיטורים מטעם עניינים, מטעמי צמצום, שימוע לפני פרישה בגיל פרישה). השימוע נועד לאפשר לעובד להשמיע את טענותיו, כאשר ישנה כוונה מצידו של המעסיק לפטרו ועל מנת ליתן בידו הזדמנות אמיתית לשכנעו "בלב פתוח ובנפש חפצה" שלא לעשות כן (ראו ע"ע 516/09 **מלכה אברהם נ' עגם מפעלי מתכת בע"מ**, פס"ד מיום 17.12.09).

47. עוד נפסק כי את חובת השימוע ניתן להגשים בדרכים רבות ובכפוף להתקיימות רכיבי הליבה של השימוע, ניתן לעצב את עריכתו בדרכים שונות ואין צורך למלא אחר "כללי טקס צורניים" על מנת לקיים את חובת השימוע (ראו ע"ע 544/09 **צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ נ' משה שמיר**, פס"ד מיום 13.1.2011, כן ראו ע"ע 23402-09-15 **אוריאל ברד נ' קנסטו בע"מ**, פס"ד מיום 28.2.2017).

48. חזרה לענייננו. ערים אנו לכך כי התובעת לא קיבלה הודעה מסודרת זמן סביר לפני מועד השימוע שהתקיים ביום 23.6.2015 וכי לא התקיים פרוטוקול שימוע מסודר כ'כתבו וכלשונו'. גם אם התקיימה שיחה אישית עם מר דוד מירזה לאחר השיחה הכללית ביום 22.6.2015 אין המדובר בשיחת שימוע המקיימת במלואה את דרישות הפסיקה. דברינו אלו נכונים גם באשר לפגישה שנערכה למחרת עם ניר, שבסופה קיבלה התובעת את מכתב הפיטורים.

49. יחד עם זאת, כך או אחרת, סבורים אנו כי אין מדובר בנסיבות בהן שימוע המקיים אחר כל דרישות הפסיקה, ללא פגם, יכול היה לשנות את תוצאת הדברים באופן שיש בפגם שנפל בו כדי לזכות את התובעת בפיצוי.

50. הוכח בפנינו כי התובעת ידעה בדיוק אילו טענות מועלות כלפיה, או ליתר דיוק, מהי הטענה הקונקרטיית המועלת כלפיה במועד הישיבה ביום 23.6.2016 וכי ככל שהייתה מסכימה לקבלה הייתה נשארת לעבוד בנתבעת. התובעת אף ידעה על





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

הדרישה במועד מוקדם יותר בחודש יוני עובר לקיום הישיבה ביום 22.6.2015, שאחרת לא ברור מדוע החליטה התובעת להקליט את השיחה.

51. עדותה של התובעת בסעיף 6 לתצהירה הבהירה כי במהלך חודש יוני הגיעה הנתבעת אליה בדרישות לביצוע מטלות נוספות. כך שאין המדובר בדרישה חדשה שהתעוררה ובאה לאוויר העולם רק ביום 22.6.2015. מדובר היה בדרישה, כך לטענת התובעת עצמה, שהייתה ידועה לה עוד במהלך חודש יוני והשיחה שקוימה לה ב-23.6.2015 לא הפתיעה אותה. הדברים אף לא נטענו על ידה. כך אף לא נטען על ידי התובעת כי לא ניתנה לה ההזדמנות להשמיע את טענותיה בעניין הדרישה.

52. עוד טעם לכך כי שוכנענו כי קיום שימוע באופן שונה מהשיחות שהוכח בפנינו כי נוהלו עם התובעת, לא היה מביא לתוצאה שונה, היא העובדה כי שוכנענו מהראיות שעמדו בפנינו כי האינטרס לסיום העסקתה היה של התובעת ולא של הנתבעת. לו הייתה התובעת מנסה להשתלב בדרישות המעסיק, לא הייתה מפוטרת ממילא.

53. בהתאם לראיות שעמדו בפנינו ולאחר שהתרשמנו מהעדים שהעידו בפנינו ובכלל זה מעדותה של התובעת עצמה, בתצהירה וכן בפנינו, אנו קובעים כי התובעת ידעה מדוע הנתבעת נאלצת לפטרה. על כן, ביצוע שימוע, על פי כל כללי הטקס, כנדרש וכמצווה בהלכה הפסוקה לא היה מוביל לתוצאה שונה מזו שהתקבלה בסופו של יום, שכן התובעת היא שעמדה על דעתה לסיים את העסקתה אצל הנתבעת בשל אי רצונה לבצע את המטלה שנדרשה ממנה.

54. אם לסכם - מבחינת התובעת, כאמור, לא היה כל ספק (ר' נספח 4 עמ' 1 שורות 16-18); היא נדרשה לבצע משימה שהיוותה מבחינתה הפרת הסכם; היא לא הייתה מעוניינת לנסות לבצע אותה ולהירתם למשימה ולמעשה הוכח בפנינו כי האינטרס לסיים את יחסי העבודה היה שלה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

55. בעניין זה סבורים אנו כי את בחינת הפיצוי שיש לפסוק לתובעת בגין הפגמים שנפלו בשימוע, יש לעשות לאורה של ההלכה לפיה השאלה אם מדובר בפיטורים או בהתפטרות תיקבע על ידי בית הדין לפי הכרעתו לגבי זהות מי שפעל להביא לניתוק יחסי העבודה, כאשר יש לבחון מי מהצדדים רצה להביא את היחסים לידי סיום ולמי הייתה המוטיבציה לעשות כן (ראו ד"ר יצחק לובוצקי, סיום יחסי עבודה, מהדורה רביעית, פרק 2 עמ' 9 והאסמכתאות המובאות שם).

56. עוד לקחנו בחשבון את הפסיקה שקבעה כי לא תמיד יוכל השימוע להשיג את מטרתו וכאשר לעובד הייתה ידיעה ברורה באשר לטעמים שהובילו לכוונה להודיע על הפיטורים, בדומה לנסיבות המקרה שבפנינו, אין מקום לפסוק פיצוי לעובד (ר' ע"ע 309/05 אסתר רחמים נ' האגודה לתרבות הדיור, פס"ד מיום 1.1.2007, בחוות דעתו של כבוד הנשיא פליטמן).

57. משכך ואף שנפל פגם מסוים בהליך השימוע, לא מצאנו כי המדובר בפגם יסודי היורד לשורשו של הליך השימוע אלא מדובר היה לכל היותר ב'פגם במעטפת'. ליבת השימוע קוימה. הוכח בפנינו כי התובעת הייתה מודעת לדרישה בחודש יוני, הדברים הובהרו בישיבה הכללית ויום למחרת זומנה לישיבת שימוע שנערכה על ידי ניר.

58. כאמור, התובעת ידעה מה הדרישה ולא הייתה מעוניינת לנסות ליישמה, כך שלא מצאנו כי זימון מסודר לשימוע או עריכת פרוטוקול היה משנה את תוצאת הדברים. התובעת אף יכלה להעלות את טענותיה בפגישות אלו, אך היא לא הייתה מעוניינת בכך, כיוון שלא רצתה להמשיך לעבוד בנתבעת.

59. כך העידה התובעת כי: "אני לא הייתי מוכנה לעשות את העבודה פשוט רציתי לעבוד בתפקיד שהוצע לי מלכתחילה" (ר' עמ' 8 לפרוטוקול, שורות 20,21); התובעת אף לא ביקשה בשום שלב מהנתבעת לנסות למצוא לה תפקיד אחר בנתבעת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

מטעמיה היא. כזו לא נטען על ידי התובעת בהליך שלפנינו וממילא אף לא הוכח¹.
לו הייתה התובעת מבקשת להשתלב בתפקיד אחר בנתבעת וטוענת כי הנתבעת לא
אפשרה לה, ייתכן ומצב הדברים ובאורח זה, אף הכרעתנו בהתאמה, היה והייתה
שונה.

60. עוד לקחנו בחשבון את תקופת הזמן הקצרה יחסית בה הועסקה התובעת בנתבעת,
כשנה בלבד. במאמר מוסגר נציין, כי הדברים היו שונים לו דובר בעובדת שמשך
שנים על גבי שנים ראתה את עבודתה ככזו שאינה כוללת כל פעולת שיווק ומכירה
והנה "כרעם ביום בהיר" נוספה למשרתה דרישה נוספת חדשה ומפתיעה שהיה
עליה ליישם מכאן והלאה.

טרם נעילה

61. במסגרת טענותיה טענה התובעת כי התנהלות הנתבעת באופן בו בוצע לה גמר
החשבון מלמדת אף היא על חוסר תום הלב שנפל בפטוריה. אין בידינו לקבל טענתה
זו של התובעת, כאשר הוכח לפנינו כי ההפך הוא הנכון.

62. נספחים ט'1 – ט'3 לתצהיר נתבעת מוכיחים דווקא כי גמר החשבון שנערך עימה
נעשה ללא רבב. הדברים אף עולים מנספח 6 לתצהיר התובעת, אשר גם ממנו ניתן
ללמוד כי כל טעות שנפלה במסגרת גמר החשבון נעשתה בתום לב, שלא על מנת
לפגוע בזכויות התובעת ותוך תיקון הטעויות תוך פרק זמן סביר.

63. לא זו אף זו. מנספחים ט'1 – ט'3 שצורפו לתצהיר מר מירזה עולה התנהלות שאינה
סבירה דווקא מצידה של התובעת. כך, ט'1, מייל מבן זוגה של התובעת שנשלח לניר
דוד ביום 12.8.2015 (כאשר מועד פטוריה של התובעת נכנס לתוקף ביום 23.7.2015)
המתריע כי תלוש השכר של התובעת לא נשלח אליה למרות הודעה שנשלחה יום
קודם לכן וכי ככל שהדבר לא יוסדר, הרי שהם יאלצו להעביר את הטיפול למומחה

¹ על כן, אין צורך, לטעמנו, להיכנס לדיון בשאלת מועד קבלת האזרחות על ידי התובעת או מציאת מקום עבודה מתגמל
חלופי, בסמוך לאחר סיום העסקתה בנתבעת.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 901-10-15

בדיני עבודה. זאת כאשר אין חולק כי באותו מועד קיבלה התובעת את שכרה (כעולה מנספח ז' לתצהיר מירזה) כאשר כל שהיה חסר באותה עת היה תלוש שכר אחד. התמונה המצטיירת מאותם נספחים דווקא מרמזת על התנהלותה של התובעת ביחסה למול הנתבעת.

סוף דבר

64. לאור כלל האמור, תביעתה של התובעת לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, נדחית.

65. בנסיבות אלו, שעה שנדחתה תביעתה תישא התובעת בהוצאות הנתבעת בהליך בסך של 4,500 ₪ שישולמו תוך 30 יום מהיום, אחרת יישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום מתן פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום, כ"ח ניסן תשע"ז, (24 אפריל 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

גב' אורית הרצוג

נציגת ציבור עובדים

מירב קליימן,

שופטת

אב"ד

מר רן ורדי

נציג ציבור מעסיקים

