

## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41354-02-16

ניתן ביום 09 ינואר 2019

המעוררת

חנה מלכה

-

המשיבה

טרייל סוכנויות בע"מ (בפירוק)

לפני: השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת חני אופק גנדלר  
נציגת ציבור (עובדים) גב' יעל רון, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' ברכה סמו

בשם המערערת: עו"ד נאורה סידי

בשם המשיבה: עו"ד עופר גונן

חקיקה שאזכרה:

[חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963](#)

מיני-רציו:

\* ביה"ד פסק כי, בנסיבות העניין אין לראות בדברים שאמר, לפי הנטען, על ידי מנהל במשיבה, כהבעת רצון חד משמעית לניתוק יחסי העבודה, אלא כתגובה, בסערת רגשות טבעית, להחלטת המערערת להמרות הנחיה מפורשת שקיבלה. גם המערערת עצמה לא ראתה בדברים כהודעת פיטורים, ונמצא כי החלטתה לעזוב את העבודה ולא לחזור משך שבועיים, מבלי למסור כי היא במחלה אלא בדיעבד, הינה בגדר התפטרות.

\* עבודה – התפטרות – קיומה

\* עבודה – התפטרות – ייחוס התפטרות לעובד

\* עבודה – פיטורין – היעדרם

\* עבודה – שכר עבודה – קיזוז והשבה

ערעור על פסק דין של ביה"ד האזורי לעבודה, במסגרתו נדחתה במלואה תביעת המערערת, שעבדה כמזכירה במשיבה, כנגד המשיבה. המחלוקת העיקרית נוגעת לנסיבות סיום העבודה, והאם הן מהוות פיטורים או התפטרות. ביה"ד קמא קבע כי המערערת התפטרה, ומשכך אינה זכאית לפיצויי פיטורים.

בית הדין הארצי לעבודה (מפי השופטת ס' דוידוב-מוטולה ובהסכמת השופטות ל' גליקסמן, ח' אופק גנדלר ונציגות הציבור י' רון, ב' סמו) דחה את הערעור ברובו ופסק כי:

חוק פיצויי פיטורים עורך הבחנה בין סיום עבודה מחמת פיטורים לבין סיום עבודה בשל התפטרות, וקובע כי ככלל קמה זכאות לפיצויי פיטורים רק לעובד שפוטר. במצבי ביניים בהם קיימת מחלוקת בין הצדדים בשאלה מי הביא בפועל לסיומם של יחסי העבודה, נקבע מבחן - האם במכלול הנסיבות הגיעו היחסים בין הצדדים לידי גמר, כתוצאה מביטולם על ידי המעביד או על ידי העובד. עוד נקבע כי הודעת פיטורים או התפטרות חייבת להיות ברורה, חד משמעית ומפורשת, ויכולה להינתן בין בכתב, בין בעל פה ובין

בהתנהגות. במקביל הודגש כי לא די באמירה או מעשה שנעשו ב"עידנא דריתחא" כאשר בסמוך לאחר מכן הבהיר הצד הפועל כי לא התכוון לכך. בנסיבות העניין אין לראות בדברים שנאמרו, לפי הנטען, על ידי מנהל במשיבה ("מצידי את יכולה לקחת עכשיו את התיק שלך ולהיות בחופש ולתמיד"), כהבעת רצון חד משמעית לניתוק יחסי העבודה, אלא כתגובה, בסערת רגשות טבעית, להחלטת המערערת להמרות הנחיה מפורשת שקיבלה, ולקחת יום חופש; מעבר לצורך, אין סבירות בטענת המערערת לפיה אמרה למנהל שהיא מבינה שהיא מוצאת לחופשה ותחזור בעוד מספר ימים כדי לקבל מכתב פיטורים, וגם אם אמרה זאת, לא ניתן להסיק מהעדר תגובתו של המנהל על הסכמה מצדו לכך.

אשר לקביעת ביה"ד קמא כי דברי המנהל, ככל שנאמרו, נאמרו ב"עידנא דריתחא", הרי שנטל השכנוע להוכיח את טענת פיטורים "בעידנא דריתחא", מוטל על המעסיק, הנדרש להראות הן את המצב הנפשי והתודעתי שבו היה שרוי במועד שבו מסר את ההודעה (שעשויה הייתה להתפרש כפיטורים) והן את האופן שבו ביטא חזרה מפורשת וברורה מהודעה זו. עם זאת במקרה זה הדברים שנטען כי נאמרו על ידי המנהל, בנסיבות הכוללות של המקרה (לרבות סערת הרגשות בה היה נתון בהתחשב בהפרת המשמעת ו"משחקי הכוחות" שניהלה מולו המערערת) לא היו הודעת פיטורים. משכך, אף לא היה צורך כי המשיבה תחזור בה ממפורש מפיטורים שלא בוצעו. אמנם ראוי היה כי על מנת להסיר ספק, ונוכח חילופי הדברים הקשים, אותו מנהל או מי מטעמו ייצרו קשר עם המערערת למחרת אותו יום ויבהירו לה כי עליה לשוב לעבודה, אך גם אם הדבר לא נעשה, אין בכך כדי לשנות את התמונה.

ראיה טובה לכך שגם המערערת לא ראתה בדברים כהודעת פיטורים היא השתלשלות העניינים לאחר מכן, לרבות פנייתה לצורך קבלת אישורי מחלה על תקופת היעדרותה, ושובה למקום העבודה עם תום תוקפם של אישורי המחלה כעבור כשבועיים. החלטת המערערת לעזוב את מקום העבודה ולא לחזור לאחר מכן משך שבועיים, מבלי למסור כי היא במחלה אלא בדיעבד, מהווה בנסיבות העניין התפטרות. משכך, אין לראות בדברים שנאמרו לה לפי הנטען על ידי מנהל אחר בביקורו בביתה לאחר שהמערערת עזבה את העבודה, לפיהם עליה להתנצל כתנאי לשובה לעבודה, וגם אז הדבר תלוי בהחלטת כלל השותפים, כפיטורים. המשיבה באותו שלב כנראה לא חפצה בשובה של המערערת לעבודה (כל עוד לא תתנצל), אך זאת לאור נטישתה את מקום העבודה תוך הטחת גידופים במנהל, ובהתחשב בהפרת המשמעת שקדמה לכך; מאותה סיבה, אף אין לראות בהתנהלות כלפי המערערת במהלך ביקורה במשרדי המשיבה כפיטורים, שכן המערערת הגיעה כדי ליצור פרובוקציה מכוונת, לאחר שהתפטרה עוד טרם לכן בהתנהגותה, מטעמים טקטיים-משפטיים בלבד (קבלת מכתב פיטורים ולחלופין סילוקה ממקום העבודה באופן שייחשב כפיטורים); עם זאת, יש להתערב בקביעת ביה"ד קמא בעניין קיזוז חלף ההודעה המוקדמת. בזמן אמת המשיבה בחרה שלא לבצע קיזוז, ושילמה למערערת את שכר עבודתה האחרון במלואו. בנסיבות אלה, ולאחר שהמשיבה ויתרה על ביצוע קיזוז, היא אינה רשאית לחזור בה מכך רק נוכח הגשת התביעה על ידי המערערת.

## פסק דין

### השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בחיפה (השופט נוהאד חסן ונציגי הציבור מר מוריס שגיא ומר שלמה שפיר; ס"ע 39681-02-11), [פורסם בנבו] במסגרתו נדחתה במלואה תביעת המערערת כנגד המשיבה. המחלוקת העיקרית בין הצדדים נוגעת לנסיבות סיום העבודה, והאם מהוות פיטורים או התפטרות.

### התשתית העובדתית

2. המשיבה, טרייל סוכנויות בע"מ, היא חברה פרטית לשיווק ותיקון אופנועים, טרקטורונים ואופנועי-ים, בבעלות מר אבי גפן ומר צבי סטולר. המערערת, גב' חנה מלכה, עבדה במשיבה כמזכירה החל מחודש נובמבר 1998.
3. בתחילת הדרך הועסקה המערערת במשרה חלקית, ועבדה 6.5 שעות ביום משך חמישה ימים בשבוע. בחודש יוני 2007 גדל היקף המשרה בהסכמה לבקשת המשיבה, עד להיקף של משרה מלאה וכולל ביום ו'.
4. בחודש מאי 2010 נענתה המשיבה לבקשת המערערת לשלם לה פדיון של ימי חופשה שלא נוצלו, בסך של 5,000 ₪. לאחר ביצוע התשלום קיבלה המשיבה ייעוץ מרואה החשבון שלה כי לא ניתן לבצע "פדיון" כאמור כל עוד המערערת עדיין מועסקת, ובהתאם נוכח הסכום האמור משכרה של המערערת, בשני תשלומים.
5. לטענת המערערת, משלא התאפשר לה לפדות את ימי החופשה שנצברו לזכותה בכסף, סיכמה עם המשיבה כי תצא לחופשה בת יום מדי שבוע ביום ד'. המשיבה הכחישה סיכום מסוג זה, ולגרסתה הובהר למערערת כי כל יום חופשה שיתבקש על ידה, ייבחן על פי צרכי החברה ויאושר בהתאם.
6. ביום 12.10.10 ביקשה המערערת לצאת לחופשה בת יום למחרת, ומר סטולר - שכיחן כמנהלה הישיר של המשיבה - סירב לבקשתה נוכח צרכי העבודה, והסכים שבמקום חופשה תגיע למקום העבודה בשעה 12.00. לטענת המערערת, הבהירה לו במענה לכך כי מניעת יציאתה לחופשה תביא לאיבוד ימי חופשה אשר נצברו לזכותה ולכן תצא לחופשה ביום למחרת, ומר סטולר לא מחה על כך.
7. המערערת לא הגיעה לעבודה ביום 13.10.10, וכאשר הגיעה למשרדי המשיבה למחרת היום - 14.10.10 - התנהלו חילופי דברים בינה לבין מר סטולר. לגרסתה, מר סטולר פנה אליה בדברים קשים ומעליבים ואמר בין היתר "מצידדי את יכולה לקחת עכשיו את התיק שלך ולהיות בחופש ולתמיד", כאשר השיבה לו "אני מבינה שאני יוצאת עכשיו לחופש, וחוזרת בעוד כמה ימים לקבל מכתב פיטורים" ולא נענתה. לגרסתה, הבינה זאת כהודעת פיטורים. מר סטולר לעומתה טען כי הסביר למערערת שהיעדרותה ביום שקדם אינה מקובלת עליו והיא בגדר עשיית דין עצמי, ובתגובה לכך נטלה את תיקה ובדרכה החוצה צעקה "אתה כבר לא תשתנה יא זבל" ויצאה מבית העסק.

המערערת הכחישה כי התבטאה בדרך זו, אך אישרה כי הייתה מאוד נסערת ופגועה  
ובדרכה החוצה מחדרו של מר סטולר מלמלה לעצמה "החיים שלי בזבל".

8. אין מחלוקת שהמערערת עזבה את משרדי המשיבה לאחר הוויכוח האמור עם מר סטולר. לגרסתה, כשהגיעה לביתה לא חשה בטוב. עם זאת פנתה לרופא לראשונה רק ביום 17.10.10, וקיבלה אישור מחלה רטרואקטיבי לארבעה ימים החל מיום 14.10.10. בהמשך הוציאה אישורי מחלה נוספים - ביום 20.10.10 לחמישה ימים החל מיום 18.10.10, וביום 26.10.10 לארבעה ימים החל מיום 23.10.10. אישורים אלה לא נמסרו למשיבה בזמן אמת.

9. ביום 24.10.10, תוך כדי שהמערערת שוהה כאמור בביתה, הגיע לבקרה בעל המניות הנוסף במשיבה - מר אבי גפן - שהיה עמה ביחסים קרובים. מר גפן ניסה לפשר בין המערערת לבין מר סטולר ולהביא להתנצלותה של המערערת בפני מר סטולר וחזרתה לעבודה, אך המערערת סירבה להתנצל. למחרת היום - 25.10.10 - נשלח אליה מכתב רשום, שכותרתו "היעדרותך ממקום העבודה", ותוכנו כדלקמן:

**"בתאריך 12.10.10 ביקשת יום חופשה ב - 13.10.10, נאמר לך מפורשות על ידי כי איני מאשר לך יום חופשה עקב הלחץ בעבודה אך אם יש לך סידורים דחופים אני מאשר לך חצי יום חופשה בכפוף לכך שתגיעי לעבודה בצהריים.**

**את עשית דין לעצמך ולא הגעת לעבודה אלא בתאריך 14.10.10. כאשר הערתי לך כי אי הגעתך יום קודם בצהריים אינה מקובלת עלי אמרת הדברים הבאים: "אתה כבר לא תשתנה יא זבל" (צורת התבטאות אשר אינה מקובלת כלפי המעביד ו/או כל אדם אחר) ועזבת את מקום העבודה מיידית ולא שבת לעבודה עד היום 25.10.10.**

**לא ברור לנו מקור התנהגותך זו ובמיוחד לאור הסיוע שניתן לך לאורך שנות עבודתך בחברתנו.**

**ברצוננו להסב תשומת ליבך כי העדרותך ללא כל הודעה מראש גרמה וגורמת לחברתנו נזקים רבים.**

**אנו רואים בהתנהגותך זו אקט של התפטרות (ללא הודעה מראש כמחויב בחוק) על כל המשתמע מכך.**

**בימים הקרובים יערך לך גמר חשבון".**

10. ביום 27.10.10 התייצבה המערערת במקום העבודה. לגרסתה, התבקשה על ידי מר סטולר לעזוב את המשרדים וכן נאסר עליה להשתמש במחשב או לענות לטלפונים, והובהר לה שככל שתסרב לעזוב - תוזמן משטרה. המערערת הסכימה לעזוב רק בתנאי שתקבל מכתב פיטורים, ומשלא עזבה - אכן הוזמנה משטרה למקום. במעמד זה נמסר למערערת המכתב שנשלח אליה בדואר רשום יומיים טרם לכן כמפורט לעיל, וכן מכתב נוסף המבהיר כי האמור במכתב מיום 25.10.10 עודנו בתוקף. כן נמסרו על ידה, ככל הנראה, אישורי המחלה. ממועד זה ואילך לא שבה עוד המערערת למקום העבודה, וביום 10.11.10 נערך לה "גמר חשבון" על ידי המשיבה - במסגרתו לא קוּזז ממנה חלף הודעה מוקדמת.

11. ביום 6.12.10 שלחה המערערת מכתב התראה למשיבה, באמצעות באת כוחה, וציינה בו כי התנהגות המשיבה כלפיה הן ביום 14.10.10 והן ביום 27.10.10 מהווה פיתורים ומזכה אותה בפיצויי פיתורים. במכתב תשובה מיום 22.12.10 נדחו טענות המערערת ונטען כי היא שבחרה לסיים את יחסי העבודה, וככל שתעמוד על טענותיה תעמוד המשיבה על זכותה לחלף הודעה מוקדמת שלא ניתנה. בהמשך לכך ובחודש פברואר 2011 הוגשה תביעת המערערת לבית הדין האזורי, ונתבעו על ידה הזכויות הבאות: פיצויי פיתורים, חלף הודעה מוקדמת, החזר ניכוי שכר, דמי מחלה, דמי הבראה ופדיון חופשה.

### פסק דינו של בית הדין האזורי

12. בית הדין האזורי, לאחר שמיעת עדויותיהם של המערערת, מר גפן, מר סטולר וכן מנהל נוסף במשיבה, הגיע לכלל מסקנה כי המערערת התפטרה ולא פוטרה ומשכך אינה זכאית לפיצויי פיתורים. בית הדין הבהיר כי אינו קובע זאת על בסיס האמור במכתב המשיבה מיום 25.10.10, שכן כבר נקבע כי "אין מעביד יכול להעמיד עובד במצב של מי שהתפטר מהעבודה, על ידי כך שיודיע לעובד כי אם לא ינהג בדרך מסוימת יראוהו כמתפטר מהעבודה" (דב"ע (ארצי) לב/3-58 רשות השידור - מאיר אשל, [פורסם בנבו] פד"ע ד' 298 (1973)). בהתאם, יש לבחון את מעשיהם של הצדדים טרם ניתוק יחסי העבודה, על מנת להגיע למסקנה מי מהם גרם הלכה למעשה לסיום ההתקשרות, כאשר נטל ההוכחה בקשר לכך מוטל על המערערת הטוענת כי פוטרה.

13. בית הדין ציין כי היעדרותה של המערערת ממקום העבודה ביום 13.10.10 אינה יכולה להיחשב כנטישה או זניחה של מקום העבודה, מעצם כך שמדובר בהיעדרות של יום אחד שיכולה להוות הפרת משמעת אך לא התפטרות (דב"ע (ארצי) נה/3-122 טאהה זבון - נפתלי מוצ'ניק, [פורסם בנבו] פד"ע כ"ט 228 (1995)). עם זאת, בחינת התנהלותה של המערערת מלמדת כי לא הייתה לה כל מוטיבציה להמשיך ולעבוד במשיבה, וכי היא זו שהייתה "הצד הפועל על מנת להביא לניתוק היחסים" בין הצדדים.

14. בית הדין ציין בקשר לכך כי המערערת אמנם טענה ל"חילופי דברים קשים שלוו בטונים צורמים ומעליבים" מצד מר סטולר ביום 14.10.10, אך בחקירתה פירטה כי כוונתה לכך שמר סטולר צעק עליה בנוכחות עובדים אחרים ולקוחות. עם זאת, לא

ידעה לציין מי הם העובדים והלקוחות שהיו עדים לכך. בנוסף, גם לפי גרסת המערער עצה, מר סטולר לא אמר לה מפורשות שהיא מפורטת אלא לכל היותר לא הגיב לדבריה כאשר ציינה שתחזור בעוד מספר ימים על מנת לקבל מכתב פיטורים.

15. בית הדין הוסיף כי אותם "דברים קשים" להם טוענת המערער היו למעשה תגובה מצד מר סטולר להחלטתה להיעדר מהעבודה ללא רשות ביום 13.10.10, בניגוד להנחיותיו ותוך "עשיית דין עצמי". מעדויות שני הצדדים עולה כי חילופי הדברים ביניהם נעשו תוך הרמת קול ואף צעקות, היינו "בעידנא דריתחא". משכך, גם אם מר סטולר אכן אמר למערער "להיות בחופש לתמיד" (אמירה שמר סטולר מכחיש כי אמר) - "אין זה עולה לכדי אמירה ברורה וחד משמעית לפיטורים". משכך עזיבתה של המערער את משרדי המשיבה באותו יום, ואי שובה לאחר מכן, מהווה התפטרות.

16. בית הדין הדגיש כי לא כל אמירה ב"עידנא דריתחא" ובלהט ויכוח מהווה פיטורים, ודאי כאשר היא נאמרת בהקשר של בירור הפרת משמעת מצד עובד. לכך יש להוסיף כי ימים ספורים לאחר האירוע הגיע מר גפן לביתה של המערער וניסה לפשר בינה לבין מר סטולר ולהביא לשובה למקום העבודה. בית הדין קבע כי הוא נותן אמון בעדותו של מר גפן לפיה המערער סירבה בכל תוקף להתנצל ואף לא הראתה נכונות לכל הסדר אחר שיאפשר את שובה לעבודה, אלא עמדה על כך שפוטרה ובהתאם זכאית למכתב פיטורים. בית הדין הסיק מכך שגם אם המערער אכן פוטרה ב"עידנא דריתחא", המשיבה עשתה את הדרוש על מנת לתקן זאת והמערער היא שהביאה בפועל לסיום יחסי העבודה.

17. בית הדין הוסיף כי ככל שלשיטת המערער פוטרה כבר ביום 14.10.10, לא ברור מדוע ביקשה מהרופא אישורי מחלה החל מיום 17.10.10, רטרואקטיבית ממועד תחילת היעדרותה, והמשיכה לבקש אישורי מחלה עד ליום 26.10.10, שהרי בהעדר יחסי עבודה אין צורך באישורי מחלה. כאשר נשאלה על כך בחקירתה הנגדית, השיבה המערער "הייתי אצל הרופא, הוא שאל אם אני עובדת, אמרתי שכן...". וכאשר התבקשה להסביר את הסתירה עם טענתה כי פוטרה השיבה - "הבנתי שאני לא עובדת. אבל גם הייתי איזה שהוא מקדם ביטחון, שלא יגידו לי שנעדרתי ללא סיבה, כי הוא לא נתן לי שום מכתב. זו הייתה החלטה שלי להיות מגובה במסמכים, ולכן קיבלתי את אישורי המחלה".

בית הדין קבע כי בהתנהגות זו אחזה המערערת את המקל משני קצותיו, וניתן ללמוד מדבריה כי "לא הבינה כי פוטרה באופן חד משמעי וברור, והתנהגותה מלמדת על התפטרות במסווה של פיטורים בכך שמחד - כבר לא ראתה עצמה עובדת הנתבעת, מאידך - דאגה לאישורי מחלה...". הסתירה בטענות המערערת באה לידי ביטוי גם בדרישתה לדמי מחלה בגין הימים הללו, שלאחר המועד בו פוטרה לטענתה (14.10.10).

18. לכך הוסיף בית הדין כי ככל שהמערערת סברה כי פוטרה ביום 14.10.10 - לא ברור מדוע ביקשה להשתמש במחשב ובטלפון כאשר הגיעה למשרדי המשיבה ביום 27.10.10, על אף שלא הגיעה על מנת לעבוד (כפי שנטען במכתב באת כוחה מיום 6.12.10) אלא על מנת לקבל מכתב פיטורים (כפי שאישרה בחקירתה הנגדית - כי הגיעה לצורך קבלת מכתב הפיטורים בלבד, וכך הבהירה למר סטולר מתחילת השיחה).

בית הדין ציין כי התנהגות זו מובילה למסקנה "שהתובעת נקטה בפעולות פרובוקציה על מנת לאלץ את הנתבעת לנקוט בפעולות הנחזות למעשה פיטורים, ולגרשה מהמקום, כפי שאכן ארע, משהתובעת סירבה לצאת ממשרדי הנתבעת ולכן הוזמנה משטרה למקום". בית הדין למד זאת גם מתשובתה של המערערת בחקירתה הנגדית, לפיה "מבחינתי זה שהזמין את המשטרה, אז הבנתי שזה מכתב הפיטורים, כי כשזה יגיע לבית המשפט, זאת העילה שתהיה לי. כלומר שאני כבר לא עובדת שם, ולא עזבתי מרצוני".

19. כפועל יוצא מהקביעה לעיל, קבע בית הדין כי המערערת אינה זכאית לדמי מחלה בגין ימי המחלה שלאחר יום 14.10.10, ומחויבת בתשלום חלף הודעה מוקדמת למשיבה בסך של 6,055 ₪ (גובה שכרה הקובע). עוד קבע כי ניכוי פדיון החופשה משכרה של המערערת בחודשים מאי ויוני 2010 נעשה כדין. לסיום קבע כי המערערת זכאית להפרשי פדיון חופשה בסך של 1,445 ₪ והפרש דמי הבראה בסך של 437 ₪, אך בהתחשב בחלף ההודעה המוקדמת בו חויבה - לא נותרה יתרה לזכותה. התביעה נדחתה לפיכך במלואה. בהתחשב בהוצאות שנפסקו לחובת המערערת בהחלטה קודמת (נוכח ביטול הסכמתה לפסיקה לפשרה), לא ניתן צו להוצאות.

#### טענות הצדדים בערעור

20. המערערת טוענת כי המשיבה לא אפשרה לה במהלך שנות עבודתה לצאת לחופשות ובפרט חופשות רצופות, ומשכך נצברו לזכותה ימי חופשה רבים. לאחר שהסתבר



שאינן אפשרות לפדות את ימי החופשה הצבורים בכסף, סיכמה עם מר סטולר כי תיקח יום חופשה מדי שבוע, ככל הניתן ביום ד'. בהתאם, הזכירה למר סטולר ביום 12.10.10 כי למחרת - יום ד' בשבוע - תשהה בחופשה כפי שסוכם. מר סטולר אמנם סירב בתחילה, אך בהמשך התרצה "או לפחות לא חזר יותר על סרובו". בהתאם, לקחה יום חופשה ביום 13.10.10.

21. המערערת מוסיפה וטוענת כי עם שובה למשרד המשיבה ביום 14.10.10 פתח מר סטולר ב"חילופי דברים קשים" ומעליבים כלפיה, כאשר התכחשותו לכך אינה מהימנה ולולא עשה זאת - אלא רק ציין בפניה כטענתו שאי הגעתה ביום שקדם לכך אינה מקובלת עליו - לא הייתה לה כל סיבה לקום ולעזוב. לטענתה, מר סטולר לא סיפק תשובות מיידיות לנקודות מהותיות עליהן נשאל בחקירתו הנגדית, אלא ביקש לעיין תחילה בתצהירו, והדבר מקרין על אמינותו. המערערת סבורה לפיכך כי יש להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי בנקודה זו, ולקבל את גרסתה לגבי הדברים שנאמרו לה ביום 14.10.10 לרבות שליחתה ל"חופש לתמיד".

22. המערערת מוסיפה כי לאור אמירה זו יצאה לביתה אותו יום, ובהמשך חשה ברע ושהתה בחופשת מחלה משך כשבועיים - במהלכם ניסתה פעם אחר פעם ליצור קשר טלפוני עם מנהליה (כפי שהוכיחה באמצעות פירוט שיחות טלפון), אך אלו התחמקו ממנה. המשיבה ידעה לפיכך כי היא שוהה בחופשת מחלה, ובהתאם הגיע מר גפן לבקרה בביתה במהלך אותה תקופה.

23. המערערת טוענת עוד כי עם תום חופשת המחלה (ועוד טרם שהספיקה לקבל את מכתב המשיבה שנשלח אליה בדואר רשום ביום 25.10.10) שבה למקום העבודה, אך מר סטולר אמר לה "זה לא לעניין, מה את חושבת שאת עושה כאן" וביקש ממנה לעזוב את המקום. כיוון שסירבה לעזוב כל עוד לא נמסר לה מכתב פיטורים, הוזמנה משטרה והיא אולצה לעזוב את מקום עבודתה תוך השפלתה ברבים.

24. המערערת סבורה כי השתלשלות העניינים לעיל מלמדת על פיטורים ולא על התפטרות. לשיטתה, טעה בית הדין בקבעו כי לא הייתה לה מוטיבציה להישאר בעבודה, והדגישה כי היא אם חד הורית לשני ילדים ומפרנסת יחידה, כאשר לא היה לה כל מקור פרנסה חלופי ומשך שנה לאחר סיום עבודתה לא עבדה כלל. המערערת מדגישה כי עזיבתה את משרדי המשיבה ביום 14.10.10 נעשתה במענה ישיר לאמירת מר סטולר כי תצא ל"חופשה לתמיד", ויש לראות בדברים אלה בנסיבות בהן נאמרו

כהודעת פיטורים. קל וחומר, כאשר המערערת שיקפה מידית בפני מר סטולר את דרך הבנתה את דבריו, והוא לא הכחיש זאת.

אשר לאישורי המחלה - אין בהם כדי לפגוע באמור לעיל, שכן היה ברור למערערת שכל עוד לא קיבלה מכתב פיטורים - עשויה להיות מחלוקת בשאלה אם פוטרה, ולכן העדיפה להבטיח עצמה עם אישורי מחלה על מנת שלא ייטען כי נעדרה ללא סיבה.

25. המערערת מוסיפה כי ככל שדבריו של מר סטולר נאמרו ב"עידנא דריתחא" כפי שסבר בית הדין, אזי גם את התנהגותה שלה - ככל שניתן ללמוד ממנה על פעולה שמטרתה להביא לניתוק היחסים - יש לראות בפריזמה של להט הוויכוח, ואין ללמוד ממנה על כוונה חד משמעית להתפטר כדרישת הפסיקה. המערערת מדגישה כי אין זה נכון שהודיעה על סירוב לחזור לעבודה במהלך ביקורו של מר גפן בביתה, ולא בכדי לא נטענה כל טענה בקשר לביקור זה בכתב ההגנה. מר גפן הגיע לבקרה כיוזמה פרטית וללא ידיעת מר סטולר, והציב תנאי ברור לצורך שובה לעבודה - התנצלות בפני מר סטולר - בעוד שהמערערת סירבה ובצדק להתנצל על דבר שלא עשתה.

המערערת מדגישה כי עצם הצבת התנאי לצורך שובה לעבודה, והבהרתו של מר גפן כי גם לאחר התנצלות מטעמה תידרש החלטה של כל השותפים לגביה - מלמדת כי המערערת אכן פוטרה; כי הניסיון לדבר אל ליבה לא היה מטעם המשיבה אלא מטעם מר גפן בלבד; וכי הכוח להחליט על המשך דרכה בחברה היה בידי המשיבה. בהמשך לכך נשלח על ידי המשיבה מכתב שקרי (מיום 25.10.10), שכן נטען בו שהמערערת נעדרת ללא הודעה בעוד שידוע היה שהיא בחופשת מחלה.

26. עוד טוענת המערערת כי הגיעה למשרדי המשיבה ביום 27.10.10 על מנת לעבוד, ואף החלה בפועל בעבודתה. רק לאחר מכן הורה לה מר סטולר שלא לגעת בטלפון או במחשב, ולעזוב את המקום. מר סטולר אף אישר בתצהירו כי רק לאחר מכן, הודיעה המערערת שלא תעזוב את המקום בלא לקבל מכתב פיטורים. אין זה נכון שנקטה בפרובוקציה, ונוכח העדרו של מכתב פיטורים היה עליה להסיר את הערפל ואי הוודאות לגבי מצבה. בהתאם, נתנה ביטוי מוחשי לרצונה להמשיך ולעבוד, בעוד שהמשיבה היא שאסרה עליה לעבוד וגרמה לסילוקה בבושת פנים מן המקום. גם אם נניח שהייתה אי הבנה והמשיבה סברה שהמערערת נטשה את עבודתה - לא ברור מדוע לא אפשרה לה לשוב ולעבוד החל מאותו יום, לאחר שהסתבר שנעדרה מטעם

מוצדק (מחלה). הדברים מלמדים כי המשיבה היא שהייתה מעוניינת בסיום יחסי העבודה.

27. עוד טוענת המערערת על חוסר מהימנותם (לשיטתה) של עדי המשיבה, בפרט מר סטולר, ועל התעלמות בית הדין האזורי מ"חוסר אמינותו הבולט, זכרונו הסלקטיבי, התכחשותו לטענות המשיבה עצמה בכתב ההגנה ובמכתב בא כוחה, והעובדה שלא זכר, כביכול, או לא ידע להשיב על שאלות מהותיות ביותר...". המערערת עותרת לפיכך להתערבות ערכאת הערעור בקביעה כי התפטר, תוך זיכוייה בפיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת ודמי מחלה; ביטול חלף ההודעה המוקדמת בו חויבה כלפי המשיבה; וכן ביטול חיובה בהוצאות בסך 2,000 ₪ במסגרת החלטה שקדמה לפסק הדין (בשל ביטול הסכמתה לפסיקה לפשרה ודרישתה כי פסיקה כאמור תהא מנומקת).

28. המשיבה תומכת בפסק דינו של בית הדין האזורי, מטעמיו, וסבורה כי טענות המערערת יוצאות כולן כנגד קביעות עובדתיות שערכאת הערעור אינה נוטה להתערב בהן. המשיבה מוסיפה כי בשנת עבודתה האחרונה של המערערת החלה לסבול ממצוקה על רקע משפחתי, דבר אשר פגם בעבודתה ויצר עימותים מול מר סטולר. בעקבות עימותים אלה פנתה המערערת פעם אחר פעם למר גפן בבקשה כי תפוטרו (כפי שהעיד ולא נסתר), על מנת שתוכל לעבור למקום עבודה חדש מבלי להפסיד את פיצויי הפיטורים ואת דמי האבטלה (ראוי לציין כי טענות אלה לא הופיעו בכתב ההגנה אלא לראשונה בתצהירו של מר גפן, ולכן נטען על ידי המערערת כי מדובר בהרחבת חזית). מר גפן סירב לפטרה, ובסופו של דבר הסתיימו יחסי העבודה ביוזמת המערערת. אישור לכך ניתן למצוא גם בדברי המערערת בחקירתה, לפיהם נותרה בעבודתה כי "דחיתי את הקץ כל הזמן" (עמ' 41 לפרוטוקול).

29. המשיבה חוזרת על התשתית העובדתית כפי שנקבעה על ידי בית הדין האזורי, ומדגישה כי מר סטולר לא אישר למערערת להיעדר ביום 13.10.10; כי גם לשיטת המערערת לא נתן לה אישור כאמור (אלא לכל היותר לא "חזר על התנגדותו"); כי בצדק ביקש מר סטולר לברר עמה עם שובה לעבודה ביום 14.10.10 כיצד הרשתה לעצמה להיעדר בניגוד מוחלט להוראה שקיבלה; ובמענה לכך המערערת לא השיבה כי הבינה ממנו כי ההיעדרות אושרה, אלא גידפה אותו ועזבה את משרדי המשיבה. מר סטולר הכחיש כי הציע למערערת "להיות בחופש לתמיד", וגם אם ייקבע כי כך נאמר - בצדק קבע בית הדין כי הדברים, ככל שנאמרו, נאמרו ב"עידנא דריתחא".

30. המשיבה מוסיפה כי המערערת לא חזרה לעבודה לאחר אותו מועד; אין זה נכון כי ניסתה להתקשר למר סטולר; ופירוט שיחות הטלפון שהמציאה מלמד כי הפעם הראשונה בה יצרה עמו קשר היא יום 25.10.10, אחד-עשר יום לאחר האירוע, וכאשר יום קודם לכן ביקר אותה מר גפן בביתה וניסה להביא ליישור ההדורים (יצוין בקשר לכך כי השוואה בין פירוט שיחות הטלפון לבין מספר הטלפון של מר סטולר כפי שצוין בפרוטוקול מעלה אכן כי השיחה הראשונה שניסתה המערערת לערוך עמו הייתה ביום 25.10.10 בשעות אחר הצהריים, וכך גם השיחה הראשונה לבית העסק, אם כי טרם לכן והחל מיום 20.10.10 היו מספר שיחות קצרות עם מר גפן. באת כוחה של המערערת הפנתה גם לשיחה מוקדמת יותר עם נהג המשיבה, אך המערערת כלל לא ניסתה לטעון בתצהירה או חקירתה כי העבירה הודעה על המחלה באמצעות הנהג).

לגישת המשיבה, ביקורו האמור של מר גפן אף מלמד כי המשיבה היא שניסתה לעשות את כל הדרוש לצורך החזרת המצב לקדמותו. הגעתה של המערערת למשרדי המשיבה ביום 27.10.10 הייתה לצרכי פרובוקציה בלבד, שכן מלכתחילה הבהירה ש"אינה זזה בלי מכתב פיטורים" וממילא לא הגיעה באמת ובתמים על מנת לעבוד. המשיבה סבורה לפיכך כי אין כל הצדקה להתערב בקביעותיו העובדתיות הברורות והמנומקות של בית הדין האזורי.

31. להשלמת התמונה יצוין כי לאחר הגשת הערעור, ועוד טרם הדיון בו, מונה למשיבה מפרק זמני (תיק פר"ק (מחוזי חיפה) 63601-09-16). משניתן אישור בית המשפט המחוזי להמשך ניהול הליכי הערעור, נקבע כי הליכי הערעור יימשכו כסדרם.

### **דיון והכרעה**

32. לאחר שנתנו דעתנו לטענות הצדדים כפי שהובאו לפנינו בכתב ובעל פה ועיינו בכל חומר התיק, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להידחות בעיקרו, מלבד בכל הנוגע לקיזוז ההודעה המוקדמת. טעמינו לכך יפורטו להלן.

33. [חוק פיצויי פיטורים](#), התשכ"ג - 1963 (להלן: **החוק**) עורך הבחנה בין סיום עבודה מחמת פיטורים לבין סיום עבודה בשל התפטרות, וקובע 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, [פורסם בנבו] 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, [פורסם בנבו] 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 שהעובד ותיק יותר, באופן שאמור לעודד את המעסיק להפעיל באחריות - ומתוך שיקולים ענייניים בלבד - את כוח הפיטורים ( Guy Davidov, In 'Just Cause' Defense of (Efficiently Administrated) 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: ראשית, 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 הזכאות

הסוציאלית לפיצויי פיטורים (חוות דעתו של הנשיא אדלר בעניין קוקא). עוד יש לציין כי ככל שגדלות ההפרשות 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 [פורסם בנבו] (13.1.12); כן ראו את ע"ע (ארצי) 24649-10-14 לירן לחיאני - פיינסטון בע"מ [פורסם בנבו] (10.1.16); להלן: עניין לחיאני).

34. 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 הביא בפועל לסיומם של יחסי העבודה, גם בנסיבות גבוליות. המבחן שנקבע לצורך כך 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 שוורץ [פורסם בנבו] (13.2.11)). עוד נקבע כי הודעת פיטורים או התפטרות חייבת להיות ברורה, חד משמעית ומפורשת, ויכולה להינתן בין בכתב, בין בעל פה ובין בהתנהגות (דב"ע (ארצי) לה/85-3 עיריית כפר סבא - יעקב כהן, [פורסם בנבו] פד"ע ז' 175 (1975); ע"ע (ארצי) 137/08 מטין אילינדז - פרידמן חכשורי חברה להנדסה ולבנין בע"מ [פורסם בנבו] (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, [פורסם בנבו] פד"ע כח 377 (1995); ע"ע (ארצי) 184/03 עין בר מפעלי אפיה בעינת - דוד יוסף [פורסם בנבו] (8.6.06)). 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 [פורסם בנבו] (29.6.11); עניין לחיאני).

35. במקרה שלפנינו, טענות המערערת מכוונות בעיקרן כלפי קביעותיו ומסקנותיו העובדתיות של בית הדין האזורי באשר לנסיבות סיום יחסי העבודה, זאת שעה שהכלל הוא כי ערכאת הערעור איננה נוהגת להתערב בקביעות שכאלה אלא במקרים

חריגים (ע"ע (ארצי) 424/06 מטבחי שרת בע"מ - ילנה גרוחולסקי [פורסם בנבו] (2.8.07)). לאחר בחינה של כלל חומר הראיות שעמד בפני בית הדין האזורי, לא מצאנו כי מקרה זה נופל בגדר המקרים החריגים המצדיקים התערבות.

36. טענתה העיקרית של המערערת, אותה הדגישה גם בחקירתה הנגדית, היא כי ראתה עצמה כמפוטרת כבר ביום 14.10.10, נוכח דבריו של מר סטולר כלפיה. כאשר התבקשה לפרט במילותיה מה אירע באותו יום, השיבה כי "באתי בשמונה בבוקר והתחלתי את סדר היום שלי כפי שאני עושה תמיד... ואז הוא התחיל לדבר אלי בטונים צורמים ומעליבים ואמר לי מה אני חושבת שאני עושה ומה אני מרשה לעצמי ואחרי שהוא התחיל לצעוק לפני כל העובדים והתחילו כבר להיכנס לקוחות, הוא אמר לי שאני יכולה לקחת את התיק שלי וללכת לחופש לתמיד" (עמ' 29 לפרוטוקול). עוד טענה כי בתגובה לכך אמרה למר סטולר "כי אני מבינה, שאני עכשיו יוצאת לחופש, וחוזרת בעוד כמה ימים לקבל מכתב פיטורים", כאשר מר סטולר בחר שלא להגיב (סעיף 14 לתצהירה, אותו אישרה המערערת גם בחקירתה הנגדית).

עם זאת, המערערת לא זכרה מה עוד נאמר לה על ידי מר סטולר במהלך אותה שיחה; לא זכרה מי מהעובדים או המנהלים האחרים נכח במקום באותה עת (כאשר המשיבה מצידה זימנה מנהל נוסף שתמך בגרסתו של מר סטולר); ואף לא זימנה עדים כלשהם לתמיכה בטענתה (אם כי את עובדה זו ניתן להסביר בחששה כי עובדים המועסקים עדיין במשיבה לא ימהרו להעיד כנגדה: ע"ע (ארצי) 14984-03-13 שלמה ניסן - בר בורגר בע"מ [פורסם בנבו] (3.4.17); להלן: עניין בר-בורגר). המערערת אף אישרה, בהמשך חקירתה הנגדית, אם כי בעקיפין, כי אמרה את הדברים הבוטים המיוחסים לה על ידי מר סטולר (אם כי לדבריה מלמלה לעצמה "החיים שלי בזבל" ולא הטיחה זאת כנגד מר סטולר).

37. בית הדין האזורי לא קבע באופן חד משמעי אם מר סטולר אכן אמר למערערת כי היא מוזמנת לקחת את תיקה ולשהות ב"חופש לתמיד", שכן שוכנע שגם אם הדברים נאמרו - נאמרו בלהט הוויכוח ואין לראות בהם הודעת פיטורים. אף אנו סבורות שבנסיבות העניין אין לראות בדברים שנאמרו לפי הנטען על ידי מר סטולר, ככל שנאמרו, כהבעת רצון חד משמעית כדרישת הפסיקה לניתוק יחסי העבודה, אלא כתגובה - בסערת רגשות טבעית - להחלטת המערערת להמרות הנחיה מפורשת שקיבלה, ולקחת יום חופשה על דעת עצמה (לקביעה דומה ראו בעניין בר-בורגר). מעבר לצורך, אף איננו רואות סבירות בטענת המערערת לפיה אמרה למר סטולר שהיא מבינה שהיא מוצאת לחופשה ותחזור בעוד מספר ימים על מנת לקבל מכתב

פיטורים, וממילא גם אם אמרה זאת - איננו סבורות כי ניתן להסיק מהעדר תגובתו של מר סטולר על הסכמה מצדו לתוכן הדברים.

איננו רואות סבירות באמירה הנטענת של המערערת שכן ככל שסברה שמר סטולר הודיע לה על פיטוריה באותו מועד - מדוע שייזום הוצאה שלה לחופשה באותו שלב, וידחה את מועד מתן מכתב הפיטורים ל"עוד כמה ימים"? וכיצד אמירה מחושבת ועניינית כזו מצד המערערת עומדת בקנה אחד עם טענתה כי הייתה פגועה ובסערת רגשות נוכח דבריו של מר סטולר, ולכן מלמלה לעצמה "החיים שלי בזבל" ומיהרה לצאת מהמקום? לטעמנו סביר יותר שהמערערת עצמה הבינה שההצעה לצאת "לחופש לתמיד" (ככל שנאמרה) לא מהווה הודעת פיטורים, ולכן הוסיפה לגרסתה את האמירה הנוספת שנועדה לחזק זאת. דברים אלו נכתבים מעבר לצורך, שכן די בהנמקותיו של בית הדין האזורי.

38. אשר לקביעת בית הדין האזורי כי דבריו של מר סטולר, ככל שנאמרו, נאמרו ב"עידנא דריתחא" - ראוי להזכיר כי "נטל השכנוע להוכיח את טענת ההגנה, על שני אדניה, בדבר פיטורים" בעידנא דריתחא, מוטל על המעסיק (הנתבע), הנדרש להראות הן את המצב הנפשי והתודעתי שבו היה שרוי במועד שבו מסר את ההודעה (שעשויה הייתה להתפרש כפיטורים) והן את האופן שבו ביטא חזרה מפורשת וברורה מהודעה זו" (עניין בר-בורגר).

עם זאת במקרה שלפנינו הדברים שנטען כי נאמרו על ידי מר סטולר, בנסיבות הכלולות של המקרה (לרבות סערת הרגשות בה היה נתון בהתחשב בהפרת המשמעת ו"משחקי הכוחות" שניהלה מולו המערערת) כלל לא היוו הודעת פיטורים, כפי שהתרשם וקבע בית הדין האזורי. משכך, אף לא היה צורך כי המשיבה תחזור בה באופן מפורש מפיטורים שלא בוצעו. אמנם ראוי היה כי על מנת להסיר ספק, ונוכח חילופי הדברים הקשים, מר סטולר או מי מטעמו ייצרו קשר עם המערערת למחרת אותו יום ויבהירו לה כי עליה לשוב לעבודה, אך גם אם הדבר לא נעשה (בהתחשב בעלבון שחש מר סטולר נוכח דבריה של המערערת כלפיו טרם צאתה מהמשרד), איננו סבורים כי יש בכך כדי לשנות את התמונה. ראיה טובה לכך שגם המערערת עצמה לא ראתה בדברים כהודעת פיטורים היא השתלשלות העניינים שתפורט בהמשך, לרבות פנייתה של המערערת לרופא לצורך קבלת אישורי מחלה על תקופת היעדרותה, ושובה למקום העבודה עם תום תוקפם של אישורי המחלה.



39. המערערת עזבה אם כך את משרדי המשיבה במהלך יום העבודה ביום 14.10.10, ולא חזרה לעבודתה למחרת וגם לא משך שבועיים ימים לאחר מכן, על אף שידעה שנוכחותה במקום העבודה כמזכירה יחידה חיונית, עד כדי שהתקשתה (לגרסתה) לקבל אישור לימי חופשה. גם אם עזיבתה ביום 14.10.10 נעשתה בעידנא דריתחא לאור טון הדיבור שהפנה כלפיה מר סטולר, אנו סבורים כי למחרת אותו יום מחויבת הייתה המערערת להתייצב במקום העבודה כרגיל. גם אם התלבטה בינה לבינה אם הדברים שנאמרו לה מהווים הודעת פיטורים, ראוי היה כי תתייצב ולא תחליט על דעת עצמה להיעדר פעם נוספת. המערערת אמנם טוענת כי נעדרה מחמת מחלה, אך גם לגרסתה לא טרחה להודיע זאת למעסיקתה אלא בדיעבד. לטענתה, ניסתה ליצור קשר טלפוני פעמים רבות עם מר סטולר והוא התחמק מלשוחח עמה, אך בחקירתה הנגדית אישרה כי בימים הראשונים לא חשה בטוב ולכן לא ניסתה לדבר עם איש, ורק ביום 20.10.10 התקשרה לראשונה למר גפן עמו היו לה יחסים קרובים (ולמר סטולר ולמשרדי המשיבה ניסתה לראשונה להתקשר לפי פירוט השיחות רק ביום 25.10.10, לאחר ביקורו של מר גפן בביתה).

המערערת אמנם קיבלה בגין כל ימי היעדרותה אישורי מחלה רטרואקטיביים, אך לא מסרה אישורים אלה למשיבה אלא בדיעבד, וכאמור לפחות עד יום 20.10.10 לא מסרה למי מהמשיבה כי היא במחלה. המערערת אף לא ידעה לציין בחקירתה הנגדית מתי מסרה למשיבה כי היא חולה, ולדבריה - "באחת השיחות" (עמ' 32 לפרוטוקול). זאת ועוד - המערערת עצמה התייחסה לביקורו של מר גפן בביתה כאל ביקור "פרטי" נוכח היחסים הקרובים ביניהם, ולא כאל ניסיון "רשמי" מצד המשיבה להחזירה לעבודה. אם כך, לא ברור מדוע היא מבקשת לראות באמירתה למר גפן כי היא בחופשת מחלה (אמירה שמר גפן בחקירתו לא זכר ולא יכול היה לאשר, וכאשר לפי העדויות כלל לא סיפר למר סטולר על המפגש בינו לבין המערערת אלא לאחר יום 27.10.10), כהודעה מספקת למעסיקתה על היעדרות מחמת מחלה.

40. לאור דברים אלו, מקובלת עלינו קביעתו של בית הדין האזורי לפיה החלטת המערערת לעזוב את מקום העבודה ביום 14.10.10 ולא לחזור לאחר מכן משך שבועיים, מבלי למסור כי היא במחלה אלא בדיעבד, מהווה בנסיבות העניין התפטרות. משכך, אין לראות בדברים שנאמרו לה לפי הנטען על ידי מר גפן בביקורו ה"פרטי" מיום 24.10.10 (לפיהם עליה להתנצל כתנאי לשובה לעבודה, וגם אז הדבר תלוי בהחלטת כלל השותפים) כפיטורים (ולא בכדי דברים אלה לא פורטו כלל על ידי המערערת בתצהירה, אלא לראשונה בחקירתה הנגדית). המשיבה באותו שלב אכן לא

חפצה ככל הנראה בשובה של המערערת לעבודה (כל עוד לא תתנצל), אך זאת לאור נטישתה את מקום העבודה תוך הטחת גידופים בממונה עליה, ובהתחשב גם בהפרת המשמעת שקדמה לכך (לקיחת יום חופשה על דעת עצמה, אשר החלה למעשה את "כדור השלג" שהוביל לסיום יחסי העבודה).

מאותה סיבה, אף אין לראות בהתנהלות כלפי המערערת במהלך ביקורה במשרדי המשיבה מיום 27.10.10 כפיטורים, ולא מצאנו הצדקה להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי כי לא הגיעה לעבוד באותו יום אלא ליצור פרובוקציה מכוונת, לאחר שהתפטרה עוד טרם לכן בהתנהגותה. כפי שאישרה המערערת בחקירתה הנגדית, "ראיתי את עצמי מפוטרת אבל באתי לעבוד כדי לקבל את המכתב שהייתי צריכה לקבל ביום הראשון שהלכתי, היום בו אמרו לי שאצא לחופש" (עמ' 35 לפרוטוקול), ובהמשך - "אמרתי מההתחלה שאני מבקשת את מכתב הפיטורים כדי שדרכינו ייפרדו. לא הייתה לי דרך אחרת להשיג את מכתב הפיטורים, כי הייתי צריכה להגיע לעבודה ולבקש את המכתב" (עמ' 37). המערערת לא ניסתה לפיכך לתקן בהגעתה למקום העבודה אי הבנה שנוצרה ולהסביר כי נעדרה מחמת מחלה ולא התכוונה להתפטר, אלא הגיעה מטעמים טקטיים-משפטיים בלבד (קבלת מכתב פיטורים ולחלופין סילוקה ממקום העבודה באופן שייחשב כפיטורים). משכך, הוצאתה של המערערת בשלב זה ממקום העבודה הייתה לגיטימית, ואין לראות בה כסיום יחסי העבודה ביוזמת המשיבה.

41. אשר לטענה כי המערערת הייתה אותה עת אם חד הורית ומפרנסת יחידה ולכן אין היגיון בכך שתתפטר, ראוי לציין כי בחקירתה ציינה המערערת כי "במהלך שנה לא עבדתי. אין לי שום תואר ולא יכולתי להתקבל לעבודה שרציתי, והגיל היה לרעתי, ולא הבנתי את זה קודם לכן" (עמ' 41; ההדגשה אינה במקור). דברים אלה דווקא תומכים, ולו במידה מסוימת, בקביעה כי המערערת בחרה להתפטר. גם סירובה הגורף להתנצל בפני מר סטולר, או למצוא דרך ביניים שתאפשר להם לחזור ולעבוד יחד במענה לניסיונו של מר גפן "לפשר" בין הצדדים, מלמדת לטעמנו כי לא רצתה עוד להישאר במקום העבודה.

אין בדברים אלו כדי להתעלם מכך שהמקרה גבולי ולו במידה מסוימת, ולכן הצענו לצדדים להגיע לפשרה אך בשלב הערעור הדבר לא הסתייע לצערנו. עם זאת עולה מפרוטוקול הדיון כי בית הדין האזורי עשה מאמצים ניכרים בכל אחד משלבי הדיון על מנת להביא את הצדדים להבנות, לרבות הצעה מצדו לפסוק לפשרה, אך המערערת העדיפה לנהל את התיק עד תומו.

42. נוכח כל האמור לעיל, אנו מאשרים את עיקר קביעותיו של בית הדין האזורי. עם זאת מצאנו לנכון להתערב בקביעתו בעניין קיזוז חלף ההודעה המוקדמת. בהקשר זה אין מחלוקת כי בזמן אמת המשיבה בחרה שלא לבצע קיזוז, ושילמה למערערת את שכר עבודתה האחרון במלואו. בנסיבות אלה, ולאחר שהמשיבה ויתרה על ביצוע קיזוז, איננו סבורים כי היא רשאית לחזור בה מכך רק נוכח הגשת התביעה על ידי המערערת (לקביעה דומה ראו: [ע"ע \(ארצי\) 155/06 דרור לביא - ארקיע קווי תעופה ישראליים בע"מ](#) [פורסם בנבו] (25.6.09)). לפיכך, מבוטלת קביעתו של בית הדין האזורי כי המשיבה רשאית לקזז מהחיובים שהושתו עליה סך של 6,055 ₪. משמעות הדברים היא כי על המשיבה לשלם למערערת את פדיון החופשה והפרש דמי ההבראה כפי שנקבעו בפסק הדין של בית הדין האזורי, וזאת תוך 30 יום. בסכום ההוצאות שנפסק על ידי בית הדין האזורי בהחלטה שקדמה לפסק דינו, בשל ביטולה בדיעבד של המערערת של הסכמתה לפסיקה לפשרה, לא מצאנו לנכון להתערב, ונזכיר בקשר לכך כי לא נפסקו הוצאות לחובת המערערת במסגרת פסק הדין על אף שתביעתה נדחתה במלואה.

43. סוף דבר - הערעור נדחה, למעט כמפורט בסעיף 42 לעיל. עם זאת בנסיבותיו הכוללות של המקרה מצאנו לנכון שלא לפסוק הוצאות.

**ניתן היום, ג' בשבט תשע"ט (9 בינואר 2019) בהעדר הצדדים וישלח אליהם.**

---

חני אופק גנדלר,  
שופטת

גברת ברכה סמו,  
נציגת ציבור (מעסיקים)

---

סיגל דוידוב-מוטולה,  
שופטת

---

לאה גליקסמן,  
שופטת, אב"ד  
גברת יעל רון,  
נציגת ציבור (עובדים)