



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

1 10 מרץ 2019

לפני:

כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש

נציג ציבור (עובדים) מר מרדכי נגר

נציג ציבור (מעסיקים) מר אבי איילון

התובעת

רותי מרים שפיר למברג
ע"י ב"כ: עו"ד משה בן דת

-

הנתבעת

דרך המעבדה בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד טומי מנור ועו"ד נעה פלר-ממן

2

פסק דין

3

4 1. לפנינו תביעת התובעת לתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, הפרש פיצויי פיטורים, תשלום
5 בונוס שנתי ופיצוי בגין פגיעה במוניטין ובשמה הטוב.

6

העובדות כפי שהן עולות מחומר הראיות

7 2. התובעת, הועסקה כמנכ"לית הנתבעת, החל מיום 1.9.06 ועד לפיטוריה (ר' הסכם העסקה
8 בנספח א' לתצהיר התובעת). הנתבעת עסקה במועד הרלוונטי במתן שירותי פיקוח על ספקי
9 תוצרת חקלאית ומתן תו "דרך המעבדה" לגופים אשר עומדים בהצלחה בבדיקות.

10 3. ביום 6.8.2006 נחתם בין התובעת לנתבעת הסכם העסקה (ר' נספח א' לתצהיר התובעת).
11 ביום 1.1.14 חתמה התובעת על אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת
12 ביטוח (ר' נספח א' לכתב ההגנה).

13 4. בשנת 2012 נרכשה הנתבעת על ידי חברת "דיפוכס (1989) בע"מ", שהיתה חלק מקבוצת
14 האחזקות "כימוביל" שהנתבעת היתה גם חלק ממנה. בחודש 11/15 רכשה חברת דיפוכס
15 (1989) בע"מ את חברת רונאב אחזקות והשקעות בע"מ. לאור החלטת הקבוצה עליה נמנית
16 הנתבעת, להרחיב את פעילותה בדרך של רכישות ומיזוגים, במרץ 2016 נרכשה שליטה מלאה
17 בחברה ע"י רכישת 40% מיתרת מניות הנתבעת ע"י הקבוצה.

18 5. ביום 12.11.15 זומנה התובעת לשימוע, אשר התקיים ביום 15.11.15 (ר' העתק זימון לשימוע
19 בנספח ב' לתצהיר התובעת). השימוע הוקלט (תמלול שיחת השימוע צורף כנספח ג לתצהיר
20 התובעת).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

1 6. ביום 16.11.15 קיבלה התובעת את סיכום שיחת השימוע מהנתבעת וכן מכתב פיטורים, בו
2 נכתב, כמצוטט:

3 "בעקבות שיחת השימוע אשר התקיימה עמך ביום 15.11.2015 שסיכומה מצורף, ולאחר
4 שנשקלו הדברים אשר נאמרו על ידך, הננו להודיעך כי הוחלט להפסיק את עבודתך בחברה
5 החל מיום 16.12.2015, בשל השינוי בצרכי החברה כתוצאה מהגידול המשמעותי בהיקפי
6 הפעילות, רכישת חברת אבישר והרכישות הנוספות הקרובות.
7 ניתנת לך בזאת הודעה מוקדמת לפיטורין, בת חודש ימים, בהתאם להסכם עבודתך מיום
8 06.08.2006" (ר' נספחים ה-ו לתצהיר התובעת).

9 7. לאחר פיטוריה, ניהלה התובעת משא ומתן עם הנתבעת באשר לתנאי פרישתה ונוסחו של כתב
10 הוויתור והסילוק עליו ביקשה הנתבעת כי תחתום (ר' נספחים 6-8 לתצהיר הנתבעת). לאור
11 המחלוקות בין הצדדים התובעת לא חתמה על כתב הוויתור והסילוק.

12 8. התובעת החלה לעבוד בחברת "סאקל ישראל פיקוח והתעדה בע"מ" (להלן: **חברת סאקל**)
13 במהלך חודש 01/2016. ביום 20.01.16 שלחה הנתבעת מכתבים אל התובעת ואל חברת סאקל
14 בהם היא טענה כי בעצם עבודתה של התובעת בחברת סאקל מפרה היא את הסכם העסקתה
15 עם הנתבעת (ר' נספח יא לתצהיר התובעת).

טענות הצדדים

16
17 9. לטענת התובעת, הנתבעת החליטה לפטרה, עובר לזימונה לשימוע. לטענתה, בפגישה,
18 שהוגדרה כפגישת עבודה מיום 12.11.15, הודיע לה מר טאוס כי הוחלט לסיים את עבודתה
19 לאור שינויים ארגוניים בנתבעת. חיזוק לכך כי פוטרה במעמד שיחה זו יש למצוא בכך שלאחר
20 סיום הפגישה נותקה היא ממערכת המחשב של הנתבעת, לרבות מהמייל והיומן. לטענתה יש
21 לראות בכך פיטורים על אתר, ללא שימוע. לטענת התובעת הפגישה מיום 15.11.15, אינה
22 מהווה ישיבת שימוע שכן היא נועדה למראית עין בלבד היות ובמועד קיומה היתה היא כבר
23 מפוטרת הלכה למעשה. עוד טענה התובעת כי במועד פיטוריה היתה בחופשת מחלה. כך
24 שפיטוריה נעשו שלא כדין, לאור היעדר הליך שימוע תקין וכן בניגוד לחוק דמי מחלה. עוד
25 טוענת התובעת כי הנתבעת לא אפשרה ממנה להיפרד מחבריה לעבודה. לטענת התובעת
26 זכאית היא בנוסף לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין אף להשלמת פיצויי פיטורים שהן הנתבעת
27 שחררה את הכספים הצבורים על שמה בקופות הגמל בלבד ועליה להשלים את הסכום. עוד
28 טוענת התובעת כי זכאית היא לתשלום הבונוס השנתי, בגובה משכורת אחת, אותו קיבלה
29 מדי שנה. לטענת התובעת, לאחר שהחלה לעבוד בחברת סאקל, במהלך חודש 01/2016, ומיד
30 כשנודע על כך לנתבעת, שלחה היא לתובעת ולחברת סאקל מכתבים בהם ניסתה להלך אימים
31 על התובעת ופגעה בשמה הטוב ובמוניטין הרב שלה. ולכן לטענתה מגיע לה פיצוי בגין פגיעה
32 זו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

10. מנגד טוענת הנתבעת, כי התובעת פוטרה נוכח אי שביעות רצון מתפקודה על ידי הנהלת הקבוצה אשר רכשה את הנתבעת. לטענתה, ניתנו לתובעת הזדמנויות רבות ונערכו עימה שיחות רבות בנושא אי שביעות רצונה של הנתבעת מתפקודה וממצבה הסטטי של החברה שלא הראתה כל צמיחה. עוד טוענת הנתבעת כי בתקופה האחרונה להעסקתה של התובעת, הוחלט על רכישת חברות קשורות לפעילות הנתבעת על מנת לפתחה ולהרחיב את פעילותה. לפיכך, ולאור חוסר שביעות הרצון של הנתבעת מתפקודה של התובעת במתכונת המצומצמת של פעילות הנתבעת, שקלה הנתבעת את סיום העסקת התובעת. לטענת הנתבעת התובעת זומנה לשימוע לאחר חזרתה מחופשה, ובמהלך השיחה בה נמסר לה הזימון לשימוע נאמר לה כי שוקלים את סיום העסקתה וכן את הסיבות בגינן זימנו אותה לשימוע. עוד נטען כי הליך השימוע נערך כדין ולא נפלו בו פגמים ולאחר השימוע ובחינת טענות התובעת הוחלט לסיים את העסקתה. לטענת הנתבעת, ניתוקה של התובעת ממערכת המחשב נעשה לאור הנוהג בחברה לגבי עובדים החשופים למידע סודי של הנתבעת, ולטענתה חששותיה לא היו לשווא שכן התברר בדיעבד כי כבר בסמוך לשיחת השימוע שוחחה התובעת עם מנהלה של המתחרה הישירה של הנתבעת ועברה לעבוד שם לאחר פיטוריה. עוד נטען כי אישורי המחלה של התובעת הוצאו בדיעבד, ולאחר מסירת מכתב הפיטורים, והנתבעת דחתה את מועד סיום העסקתה בהתאם, כך שתקופת ההודעה המוקדמת החלה לאחר סיום ימי מחלתה. לטענת הנתבעת על הצדדים חל סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים ולפיכך התובעת אינה זכאית להשלמת פיצויי פיטורים. לטענת הנתבעת הבונוס לא ניתן באופן אוטומטי, אלא בהתאם לשיקול הדעת של הנהלת הנתבעת והוחלט כי התובעת אינה זכאית לבונוס שנתי לאור חוסר שביעות הרצון מעבודתה. הנתבעת מכחישה את טענות התובעת באשר לפגיעה בשמה הטוב, וטוענת כי המכתבים היו נחוצים לאור העובדה שהתובעת עברה לעבוד אצל המתחרה הישירה של הנתבעת והיא שומרת על זכותה לתבוע את התובעת בגין נזקיה בנדון.

ההליך

11. ביום 4.3.18 התקיים דיון ההוכחות במהלכו נשמעה עדותה של התובעת ועדות מר ערן טאוס (להלן: **מר טאוס**), אשר שימש כמנכ"ל קבוצת האחזקות "כילמוביל" שהנתבעת נמנית עליה מטעם הנתבעת.

דיון והכרעה

נסיבות סיום העסקתה של התובעת

12. אין חולק כי התובעת זומנה לשימוע עם חזרתה מחופשה ביום 12.11.15, כאשר בסיבת הזימון לשימוע נכתב כי ישנם "סימני שאלה לגבי התאמה לתפקיד בשל ביצוע רכישות נוספות בקבוצה" (ר' נספח ב' לתצהיר התובעת).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

13. כמו כן אין מחלוקת כי למחרת שיחת השימוע שהתקיימה ביום 15.11.15, קיבלה התובעת
מכתב פיטורים ואת סיכום ישיבת השימוע מטם הנתבעת.
14. הצדדים חלוקים באשר לנסיבות סיום העסקתה של התובעת וכן לגבי תאריך סיום ההעסקה.
15. בעוד התובעת טוענת, כמפורט לעיל, כי שיחת השימוע שנערכה לה היתה למראית עין בלבד
ובפועל ההחלטה על פיטוריה התקבלה עובר לקיום השיחה, טוענת הנתבעת כי שיחת השימוע
נערכה כדין ובנפש חפצה.
16. בחקירתה הנגדית חזרה התובעת על גרסתה כי פוטרה למחרת חזרתה מהחופשה, עובר
לשיחת השימוע (ר' עמ' 7 שורות 32-33 ; עמ' 8 שורות 1-2) וכי נותקה היא ממחשבי הנתבעת
ביום 12.11.15. התובעת הוסיפה בחקירתה הנגדית כי הבינה כי ההחלטה לפטרה גובשה עוד
לפני יציאתה לחופשה ואף נמצא לה מחליף (ר' עמ' 10 שורות 7-9). וכי הוצג לה בשיחת
השימוע על ידי מר טאוס, כי חברת כימוביל החליטה לקנות חברות נוספות לנתבעת וכי הוא
אינו חושב שהתובעת מתאימה להיות מנכ"לית של חברה עם קבוצת עובדים כה גדולה, קרי
כי כבר נפלה החלטה ולא היה דבר שיכלה להגיד (ר' עמ' 11 שורות 23-29).
17. מחומר הראיות והעדויות עולה כי הנתבעת לא היתה מרוצה ממצב התזרים הכספי והפיתוח
העסקי של הנתבעת, ולא נסתרה הטענה כי נערכו עם התובעת מספר שיחות בעניין, בכתב
ובעל פה, בחודשים שלפני פיטוריה (ר' נספח 3 לתצהיר מר טאוס וכן עמ' 8 שורות 24-31
לחקירתה הנגדית של התובעת).
- מחקירתנו הנגדית של מר טאוס עולה כי אכן כטענת התובעת, התגבשה ההחלטה לפטרה עובר
לשיחת השימוע. כמצוטט:
- "... הרצון שלנו לסיים את יחסי עובד מעביד הוא טיפה יותר מורכב. אנחנו, על רקע זה
שראינו את המגבלות או את החולשות המסוימות בניהול של רותי, וגם ראינו את החוזקות
שלה, אבל זה הרקע לכל הדבר. ההחלטה של הקבוצה לפתח בצורה מאוד משמעותית יצרה
מצב של קל וחומר, זאת אומרת אנחנו רכשנו חברה שבוע או שבועיים לפני שהודענו לרותי
על, שזימנתי אותה לשימוע. רכשנו חברה שיצרה כפילות או שילוש בהיקף הפעילות, אחר
כך חברה נוספת, ויצרנו שיתוף פעולה עם גוף בינלאומי משמעותי, חלק מהאסטרטגיה של
הקבוצה לפתח את הפעילות הזאת. יצרנו מצב שמספר העובדים גדל פי 3 או 4, המורכבות
העסקית, היקף הפעילות, האתגרים היו כאלה שאנחנו חשבנו שלאור מה שראינו, אני
חשבתי, בתקופה הזאת, שהיא לא תוכל לשאת את הנטל הזה, ולכן הנושא של המורכבויות
שהיו בעבר או חוסר שביעות הרצון הן הרקע לכל העניין ולכן גם אם אתה תראה בנספחים
שצירפתם, של הקלטות הסתר, אתה תראה שהתייחסתי לזה כבסיס לעניין שעליו עומדות
התוכניות העסקיות שכולן מומשו. הבעלים השקיע בפעילות הזאת ברכישות כמה עשרות
מיליוני שקלים מיד ואנחנו חשבנו שהדבר הנכון יהיה להפקיד את זה בידי מישהו שיש לו
את הניסיון והכישורים בניהול בהיקפים כאלה" (ר' עמ' 37 שורות 11-27).





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

18. והדבר עולה אף משיחת השימוע גופה, שכן מר טאוס אכן העלה את נושא סימני השאלה לגבי יכולתה של התובעת לנהל בפעילות גדולה יותר הצפויה לאחר רכישת החברות והתובעת השיבה כי היא אינה מעוניינת להיות במקום בו לא רוצים בה (ר' נספח ג' לתצהיר התובעת, בעמ' 1 שורות 23-27 וכן בעמ' 2 שורות 6-1). כמו כן, ציינה התובעת בפתח שיחת השימוע כי ביום 12.11.15 הודיע לה מר טאוס כי התקבלה ההחלטה על עזיבתה את התובעת, עובר ליציאתה לחופשה, והטענה לא נסתרה על ידו בזמן אמת. התובעת הוסיפה כי היא מבינה את ההחלטה כי היא אינה מתאימה, אך ציינה כי לדעתה היא יכולה לנהל יותר (ר' עמ' 2 שורות 13-27 לנספח ג' לתצהירה). לטענת התובעת גם המהלך של רכישת החברות נעשה מאחורי גבה, כאשר מהלכים מסוג זה נהוג לבצע בשיתוף פעולה עם המנכ"ל. כן ציינה התובעת כי נפגעה מאד מדרך פעולת מר טאוס בניתוקה מהמחשב ביום 12.11.15 (ר' עמ' 3 לנספח ג' לתצהירה).
19. ערים אנו לאמור בחקירתו הנגדית של מר טאוס כי אמנם חשב כבר עם רכישת החברה הנוספת שהתובעת אינה יכולה להמשיך ולנהל את התובעת, אך הגיע לשימוע "בצורה פחותה ונתום לב" וכי אם התובעת היתה אומרת כי היא מעוניינת בשלושה חודשי ניסיון הוא אולי היה משנה את דעתו (ר' עמ' 38 שורות 13-21; עמ' 39 שורות 1-2).
- אולם התובעת אכן אמרה בשיחת השימוע כי היא חושבת שהיא יכולה להמשיך ולנהל את התובעת גם לאחר רכישת החברות הנוספות, אולם דבריה אלו לא קיבלו כל התייחסות מטעם התובעת, הן בשיחת השימוע והן בסיכום השימוע מטעמה (ר' נספח ה' לתצהיר התובעת).
20. במכתב הפיטורים שהוצא לתובעת נכתב כי ההחלטה על סיום העסקתה נעשתה "בשל השינוי בצרכי החברה כתוצאה מהגידול המשמעותי בהיקפי הפעילות, רכישת חברת אבישר והרכישות הנוספות הקרובות" (ר' נספח ו' לתצהיר התובעת).
21. קרי התובעת החליטה, עם מועד רכישת החברה הנוספת וההחלטה על רכישת חברות נוספות, שהתובעת אינה מתאימה להמשיך ולנהל את התובעת. מחומר הראיות והעדויות שהובאו לעיל, ספק בעינינו כי היה דבר אותו יכלה התובעת להגיד בכדי לשנות מהחלטה זו. כפי שאף אמרה בחקירתה הנגדית: 'הוצג לי העניין שחברת כימוביל החליטה לקנות חברות נוספות לדרך המעבדה והחברה גדלה בסדר גודל כזה שערן חושב שאני לא מתאימה להיות מנכ"ל של חברה עם קבוצת עובדים כזו גדולה, הוא לא אמר "לא תפקדת טוב בדרך המעבדה", להפך, הוא אומר "אני מאוד מעריך את כל מה שעשית". אז מה אני אגיד?' (ר' עמ' 11 שורות 25-29).
22. כמו כן, בחקירתו הנגדית השיב מר טאוס כי הוא אכן נתן הוראה לנתק את התובעת ממערכת המחשב ביום 12.11.15, מיד לאחר שמסר את הזימון לשימוע לתובעת, מספר ימים עובר לשיחת השימוע (ר' עמ' 42 שורות 31-33; עמ' 43 שורות 1-17). הדבר עולה גם מדברי התובעת במהלך שיחת השימוע (ר' עמ' 3 שורות 1-6 וכן עמ' 5 שורות 21-27).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 16-05-32654

- 1 23. לאור האמור, מקבלים אנו את גרסת התובעת כי חלו פגמים בהליך סיום העסקתה וכי הלכה
2 למעשה מר טאוס הגיע לשימוע ביום 15.11.15 עם ההחלטה לפטרה.
- 3 24. עם זאת, איננו מקבלים את טענתה כי פוטרה במהלך חופשת מחלה. שכן גם אם הגיעה
4 לשימוע כשהיא אינה חשה בטוב, אישורי המחלה נמסרו לנתבעת בדיעבד ואף הוצאו בדיעבד
5 (ר' נספח ד' לתצהיר התובעת), כמו כן עיון בטופס 161 מעלה כי תאריך סיום העסקתה של
6 התובעת הינו ביום 24.12.15 (ר' נספח ט' לתצהיר התובעת), כאשר ימי המחלה שלה הסתיימו
7 ביום 19.11.15, קרי כי ההודעה המוקדמת לא חפפה את ימי המחלה.
- 8 25. ערים אנו לטענת התובעת לפיה הנתבעת מנעה ממנה להיפרד מהעובדים. אולם אין אנו
9 סבורים כי התובעת הרימה את הנטל להוכיח טענה זו. עיון בנספח ז' לתצהיר התובעת מעלה
10 כי התובעת ומר טאוס שוחחה על האופן בו יוצגו הדברים בפני העובדים בכל הנוגע לנסיבות
11 סיום העסקת התובעת ומר טאוס הבהיר בשיחה זו לתובעת כי היא תוכל להבהיר את הדברים
12 לעובדים שלה בכל הנוגע לסיום העסקתה בדרך שתמצא לנכון (ר' עמ' 12-13 לנספח ז' לתצהיר
13 התובעת). מהאמור עולה כי הנתבעת אפשרה לתובעת להיפרד ולהסביר לעובדיה את סיבת
14 סיום העסקתה בדרך שתמצא לנכון. מעבר לאמור לתובעת ניתנה הודעה מוקדמת של חודש
15 ימים בהם יכלה להיפרד מעובדיה כראות עיניה.
- 16 26. יתר על כן עיון בתצהיר מר טורס מעלה כי הצהיר בנדון כי: "... לא "מנעתי" מהתובעת את
17 האפשרות להיפרד מעובדים בחברה, ובפועל ידוע לי כי התקיים מפגש פרידה מהתובעת עם
18 עובדי החברה על דעתי ובהסכמתי. לא היתה לי כל סיבה למנוע מהתובעת אירוע פרידה
19 מהעובדים... התובעת לא ביקשה ממני להיפרד מלקוחות החברה, וממילא אין זה מן
20 המקובלות בחברה..." (ר' סעיפים 45-48). האמור לא נסתר במסגרת עדותו של מר טורס.
- 21 27. הפסיקה עמדה זה מכבר על חשיבות זכות השימוע ומהותה, על היותה זכות יסוד בסיסית
22 לכל אדם שכן נועדה היא להגן על מעמדו של העובד מפני פיטורים שרירותיים. עוד נקבע כי
23 מטרתו העיקרית של השימוע הינה לאפשר לעובד להזים את הטענות כלפיו ולנסות לשכנע
24 את מקבל ההחלטה בעניינו כי לטענות כנגדו אין בסיס (ר' ע"ע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן נ'
25 המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 448; דב"ע נו 3-31 מדינת ישראל - בונה [פורסם
26 בנבו]).
- 27 28. לאחר בחינת נסיבות העניין אנו סבורים כי במקרה דנן בהליך סיום העסקת התובעת חלו
28 מספר פגמים, ראשית מכתב הזימון לשימוע נשלח במועד סמוך לשימוע וכן לא היה מפורט
29 דיו. כמו כן גרסת התובעת כי מר טאוס הגיע הלכה למעשה עם ההחלטה לפטרה עוד לפני
30 שהחל השימוע, לא נסתרה, ומשהוכח כי עם יציאתה מהשיחה ביום 12.11.15, נותקה היא
31 ממערכת המחשב בנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

29. עם זאת שוכנעו כי הנתבעת הרימה את הנטל להוכיח כי אכן הייתה סיבה עניינית להפסקת העסקת התובעת כי שפורט לעיל, וכן הוכח לטעמינו כי גם לפני השיחה מיום 12.11.15 התקיימו שיחות בין התובעת לנתבעת בהם עלה כי הנתבעת אינה מרוצה ממצב התזרים הכספי והפיתוח העסקי של הנתבעת, ולא נסתרה הטענה כי נערכו עם התובעת מספר שיחות בעניין, בכתב ובעל פה, בחודשים שלפני פיטוריה (ר' נספח 3 לתצהיר מר טאוס וכן עמ' 8 שורות 24-31 לחקירתה הנגדית של התובעת) ויש בכך כדי להשליך על סכום הפיצוי שיש לפסוק, במיוחד שלא שוכנענו כי לא היתה עילה עניינית בכל הנוגע לסיום העסקת התובעת.
30. יפים לעניינו דברי בית הדין הארצי בע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד - קנסטו בע"מ [פורסם בנבו] (28.2.17) (להלן: ענין ברד) שם נקבע:
- "הגם שחובת השימוע לא קוימה ולא מוצתה הרי שבקביעת תוצאת הפגם יש לתת משקל מסוים לכך שנערך דיאלוג מסוים בין מר בכר והמערער בחודש מאי, היינו כחודש לפני הפיטורין. דיאלוג זה אינו מגיע כדי שימוע, ולכן אינו פוטר מחובת הפיצוי, אך ניתן לקחתו בחשבון במידה מסוימת בקביעת תוצאתו הכלכלית של הפגם. עם זאת, על מנת שלא ליתן תמריץ כלכלי שלא לקיים את חובת השימוע כהלכתה באמצעות שיחות מקדימות, שאינן מקיימות את דרישותיה המהותיות של חובת השימוע הנגזרות מתכליתה – ראוי, שככלל, משקלו היחסי של שיקול זה יהא נמוך יחסית".

הסעד בגין פיטורים שלא כדין

31. בע"ע (ארצי) 43380-06-11 פלוני - אלמונית [פורסם בנבו] (9.12.2014) (להלן: ענין פלוני), סקר כב' השופט איטח (כתוארו דאז), את הכללים לפסיקת פיצוי כספי בגין פיטורים שלא כדין תוך הבחנה בין פיצוי על נזק ממוני ובין פיצוי על נזק שאינו ממוני. הפיצוי בגין נזק ממוני נועד לפצות את העובד על אובדן הכנסותיו בתקופה שלאחר הפיטורים. הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני נועד לפצות את העובד על הפגיעה בכבודו ועוגמת הנפש שנגרמה לו. בעניין פלוני הודגש כי "עגמת הנפש היא סוג של נזק לא ממוני, שככלל אין מניעה לפסוק עבורו פיצוי וזאת במקרים המתאימים, כגון פגיעה בזכויות חוקתיות, ובכלל זה פיטורים על רקע של הפליה, או במקרה של פיטורים בהליך לקוי". (ר' גם ע"ע (ארצי) 25805-12-11 מדינת ישראל - מירון חומש [פורסם בנבו] (29.11.16)).
32. עיון בכתב התביעה של התובעת מעלה כי היא תובעת רק בגין נזק שאינו ממוני.
33. אשר לנזק שאינו ממוני, הסמכות לפסוק פיצויים בגין נזק זה כתוצאה מפיטורים לא כדין מעוגנת בסעיף 13 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א – 1970 (להלן: חוק החוזים תרופות) הוראה זו, כמו הוראות נוספות המסמיכות את בית הדין לפסוק פיצוי על נזק שאינו ממוני, מושתתת על ההכרה בכך שגם נזק שאינו נילוה לפגיעה פיזית ואינו מתבטא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

- 1 בחסרון כיס ראוי לפיצוי. ככלל, הושטת פיצוי בגין נזק שאינו ממוני מגשימה בראש
2 ובראשונה תכלית תרופתית, היינו הטבת נזק שנגרם לנפגע. בנוסף, פיצוי זה, ככל פיצוי,
3 מגשים תכלית חינוכית הרתעתית, שכן הוא מחייב את המפר לשאת בעלות הפרתו, וכפועל
4 יוצא מכך עשוי הפיצוי להוות תמריץ שלילי להפרה עתידית על ידו או על ידי אחרים.
- 5 34. בעניינו התובעת תבעה בגין רכיב זה 15 חודשי שכר כפיצוי. אכן בעבר, קבעה הפסיקה את
6 שיעור הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני כמכפיל של שכר העובד. אולם נכון להיום הפסיקה נסוגה
7 משיטה זו לקביעת גובה הפיצוי. זאת, תוך שהודגש כי עגמת נפש אינה עומדת בהכרח ביחס
8 ישיר לגובה השכר, וצערן של עובד המשתכר שכר גבוה אינו בהכרח גדול מצערן של עובד
9 המשתכר שכר נמוך (ראו: ע"ע 247/07 פלוני – קוציק [פורסם בנבו] 24.9.09, פסקה 8 בפסק
10 דינו של השופט פליטמן; בר"ע 20418-03-13 סעיד – מנסוביץ [פורסם בנבו] 7.11.13); ענין
11 פלוני; ע"ע 27600-10-11 ד"ר גרשון אהרונוב - המרכז האוניברסיטאי אריאל בשומרון
12 [פורסם בנבו] 22.12.15); ענין ברד; ע"ע (ארצי) 55550-09-14 שמעון בן אלי - קומבה בע"מ
13 [פורסם בנבו] 24.9.17); עע (ארצי) 39172-11-16 מדינת ישראל משרד החינוך - דניאל שדה
14 [פורסם בנבו] 3.6.18), וכך ר' ע"ע 10940-10-15 מנורה מבטחים ביטוח בע"מ נ' יונתן רון
15 [פורסם בנבו] 06.09.18).
- 16 35. בעניין ברד מנה בית הדין הארצי את השיקולים שניתן לשקול בעת פסיקת סעד בלתי ממוני
17 בגין פיטורים שלא כדין. וכך נאמר:
- 18 "במסגרת זו ניתן לשקול מגוון שיקולים, אשר מבלי להתיימר למצותם, כוללים: עוצמת
19 הפגם והחומרה במחדלי המעסיק, האם חובת השימוע הופרה באופן מלא או חלקי (לענין
20 בחינת מהותיות הפגם ראו: ענין אורן; ענין אהרונוב פסקה 63); אופיו של ההליך שקיים
21 – ככל שקיים – והאם נשמר בגדר השיח והשיג כבודו של העובד כאדם או שאך הוטחו
22 האשמות (ראו ענין פלוני וענין אורן); והאם הפיטורים היו מסיבה עניינית או שאינה
23 עניינית, שכן החומרה המהותית הקיימת במקרה בו עלת הפיטורין אינה עניינית משליכה
24 גם על תוצאת החומרה שבאי שמירה על זכויותיו הדיוניות של העובד טרם פיטוריו; משך
25 תקופת העסקת העובד; גילו של העובד (ראו ענין אהרונוב פסקה 63); האם נפל דופי גם
26 בהתנהגות העובד (ראו ענין פלוני פסקה 42) ועוד".
- 27 36. במקרה דנן, לאחר ששקלנו את הפגמים שפורטו לעיל ובעיקר את העובדה כי גרסת התובעת
28 כי מר טאוס הגיע הלכה למעשה עם ההחלטה לפטרה עוד לפני שהחל השימוע, לא נסתרה,
29 ומשהוכח כי עם יציאתה מהשיחה ביום 12.11.15, נותקה היא ממערכת המחשב בנתבעת,
30 ומשכך נראה כי ההחלטה על הפסקת העסקת התובעת התקבלה עובר לשימוע, כמו כן שקלנו
31 את העובדה כי המכתב לשימוע לא היה מפורט דיו ויצא בסמוך לשיבת השימוע שכפועל יוצא
32 מכך פגעה גם בזכות הטיעון של התובעת ותוך שלקחנו בחשבון כי מדובר על תקופת העסקה
33 ארוכה, גיל התובעת ומנגד לקחנו בחשבון שיש ליתן משמעות גם לשיחות, שנערכו לתובעת
34 עובר לשימוע שנערך לה, והעובדה ששוכנענו כי עלת הפיטורים היתה עניינית וכי בסופו של





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

- 1 יום כן נערך הליך שימוע שוכנענו כי על הנתבעת לפצות את התובעת בגין הנזק הלא ממוני
2 אותו תבעה בפיצוי על סך של 50,000 ₪.
- 3 **האם זכאית התובעת להשלמת פיצויי פיטורים?**
- 4 37. לטענת התובעת זכאית היא להשלמת פיצויי פיטורים היות והנתבעת שחררה את הכספים
5 הצבורים על שמה בקופות הגמל בלבד ועליה להשלים את הסכום שכן לטענתה סעיף 14 לחוק
6 פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: **חוק פיצויי פיטורים**), אינו חל עליה.
- 7 38. לטענת הנתבעת, משחל על התובעת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים בהתאם להסכם העסקתה,
8 ומששחררו הכספים הצבורים על שמה בקופות, אינה זכאית היא לסכום נוסף.
- 9 39. הכלל הבסיסי הקבוע בחוק פיצויי פיטורים, הוא כי עובד המסיים עבודתו בנסיבות המזכות
10 בפיצויי פיטורים, יחושבו הפיצויים לפי מכפלת משכורתו האחרונה בשנות עבודתו (ר' סעיף
11 12 לחוק ותקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים),
12 התשכ"ד-1964).
- 13 40. אולם סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים קובע כי:
- 14 "תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי
15 פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק והעובד ובמידה שנקבע, או
16 אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".
- 17 41. יפים לענייננו דבריו של כב' השופט פוליאק בעניין אלינה קאטר:
- 18 "מקריאת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים עולה, כי נקודת המוצא בחוק היא, כי, ככלל,
19 תשלומי מעסיק לקופות גמל אינם באים "במקום" פיצויי פיטורים, אלא אם כן נקבע אחרת
20 בהסכם קיבוצי או בצו של שר העבודה. תשלומים הצבורים בקופות הפיצויים נחשבים,
21 לפיכך, במקרה הרגיל, כ"חיסכון בידי המעסיק" הזכאי להשבתם לידי אדם העובד סיים
22 עבודתו בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים (דב"ע (ארצי) לה/29-3 פוטוקר שטיין –
23 אגד – אגודה שיתופית לתחבורה בישראל בע"מ, [פורסם בנבן] פד"ע ו' 288 (1975); דב"ע
24 נג/234-3 ברקן – טלדיין אינטרקונטיננטל בע"מ, [פורסם בנבן] פד"ע כז 189 (1994)) והם
25 יזקפו "על חשבון" הפיצויים עם שחרור הקופה לזכות העובד בנסיבות המזכות את העובד
26 בפיצויי פיטורים (מ' גולדברג, "פיצויי פיטורים לזכאים לפנסיה מכח חוק או למבוטחים
27 במערכת פנסיונית או בקופת גמל" עיוני משפט ט 569, 576 (1983); להלן – גולדברג).
28 הקביעה לפיה כספים הצבורים בקופות הפיצויים יבואו "במקום" פיצויי פיטורים, היא,
29 אפוא, החריג לכלל הקבוע בסעיף 14 לחוק.
- 30 11. אכן, בשנים האחרונות בהן קיימת חובה מכח דין להעביר תשלומים בגין עובדים
31 להסדרי ביטוח פנסיוני מקיפים, ההסדר החריג מכח סעיף 14 לחוק הפך לנורמה המקובלת,
32 לנוכח אימוצו הגורף בהסכמים הקיבוציים ובצווי ההרחבה במשק (ראו לאחרונה בסקירתה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

- 1 של חברתי, השופטת ח' גנדלר-אופק, בע"ע (ארצי) 64839-09-16 י.ב. שיא משאבים בע"מ
2 – Gebre Okubazgy [פורסם בנבו] (9.8.2017)). עם זאת, מתכונת אימוצו של ההסדר
3 החריג, כפי שהוחלה לראשונה באישור הכללי שהוצא עוד בשנת 1998, כוללת התניה של
4 ויתור המעסיק על זכותו למשוך את כספי הפיצויים מהקופות בנסיבות של סיום עבודה
5 בנסיבות שאינן מזכות את העובד בפיצויי פיטורים. ההתניה נועדה להקהות את עוקצה של
6 הגזירה לפיה העובד לא יקבל פיצויי פיטורים המחושבים לפי מכפלת משכורתו האחרונה
7 בשנות העסקתו, ולערוך הסדר המאזן בין עניינו של העובד לקבל את כספי הפיצויים בכל
8 מקרה של עזיבת עבודה – בין בפיטורים ובין בהתפטרות שאינה מזכה בפיצויי פיטורים לפי
9 החוק – למעט מקרים קיצוניים וחמורים, לבין עניינו של המעסיק לגדר את החשיפה
10 הכרוכה בתשלומים נוספים בגין פיצויי פיטורים עקב העלאות בשכר או כתוצאה מהפסדי
11 השקעות של קופת הגמל המנהלת את כספי הפיצויים (השוו: בר"ע (ארצי) 53583-01-17
12 סופרקום בע"מ – מיזנשטיין, [פורסם בנבו] פסקה 11 (24.2.2017)).
- 13 12. מכל מקום, בענייננו מיקדה המערערת את טיעוניה בבית הדין האזורי בזכאותה לקבלת
14 פיצויי פיטורים המחושבים לפי החוק, תוך שלטענתה פיצויי הפיטורים הצבורים במרכיב
15 הפיצויים בהסדר הפנסיוני באים "על חשבון" פיצויי הפיטורים ולא במקומם. בנסיבות להן
16 טענה המערערת, מוטלת על מעסיק החבות לתשלום פיצויי פיטורים על פי החוק, כאשר
17 הכספים הצבורים במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, כערכם ביום ניתוק יחסי העבודה,
18 ישוחררו לידי העובד ויזקפו על חשבון פיצויי פיטורים:
- 19 "כאן המקום להדגיש, כי בכל מקום בו מבוטח עובד בפנסיה מקיפה, ולא נאמר בהסכם כי
20 התשלום לקרן בא במקום פיצויי פיטורים, יהיה העובד זכאי להשלמת ההפרש בין פיצויי
21 הפיטורים על פי החישוב הסטטוטורי, לבין הסכום העומד לזכותו עבור פיצויי הפיטורים
22 מתוך הפרשת המעביד...". (ר' דב"ע (ארצי) נה/3-160 רבני – ד"ר אברהמוב, [פורסם בנבו]
23 פסקה 9 (11.8.1996). ההדגשה הוספה) (ר' ע"ע (ארצי) 39921-01-16 אילנה קאטר נ'
24 קרן קורת ישראל עמותה לפיתוח כלכלי [פורסם בנבו] (22.11.17)).
- 25 42. האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת הביטוח במקום פיצויי פיטורים,
26 אשר פורסם על ידי שר העבודה בשנת 1998 (להלן: **האישור הכללי**), קבע מספר תנאים
27 להסדר החריג ועיקריהם הם:
- 28 א. התשלומים לקופות יהיו לכל הפחות בשיעורים הקבועים באישור הכללי, ובאופן שיבטח
29 את העובד מפני נכות או מוות, או לעת זקנה.
- 30 ב. העובד חתם על הסכמתו להסדר, ולהסדר החתום מצורף נוסח האישור הכללי המלא.
- 31 ג. בהסכם ישנה התניה כי המעסיק מוותר על זכאותו להחזר מתוך תשלומים אלו, אלא אם
32 נשללה זכאות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי
33 פיטורים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

- 1 ד. לא ניתן להחיל רטרואקטיבית את ההסדר על פי האישור הכללי, מעבר לתקופה בת 3
2 חודשים. לחישוב פיצויי הפיטורים במקרה שבו הוסף סעיף 14 לחוזה העסקה במהלך
3 העסקה ראו חישוב פיצויי פיטורים עם סעיף 14 שנחתם במהלך העסקה.
- 4 44. כאשר נפסק כי על המעסיקה מוטל הנטל להוכיח כי התקיימו התנאים הנדרשים על מנת
5 לפטור אותה מתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק (ר' ע"ע 616/07 אליאנס נ' גונדבי
6 [פורסם בנבו](21.12.08)).
- 7 44. בענייננו, בהסכם ההעסקה עליו חתמה התובעת, ביום 06.08.06, עם שינויים בכתב ידה (ר'
8 עמ' 17 שורות 23-31), מצוין בסעיף 6.1.1.2 כי תשלומי ביטוח מנהלים, קרן ההשתלמות וקרן
9 הפנסיה המפורטים בסעיף 6.1.1.1, יבואו במקום פיצויי פיטורין, בהתאם לסעיף 14 לחוק
10 פיצויי פיטורים (ר' נספח א' לתצהיר עדותה של התובעת). אולם, לא מופיעה בהסכם התניה
11 לפיה המעסיק מוותר מראש על זכותו למשוך את הכספים המופרשים לקופות בנסיבות שאינן
12 מזכות בפיצויי פיטורים וכן להסכם ההעסקה לא צורף נוסח האישור הכללי המלא. לאור
13 האמור, לא שוכנענו כי הסכם העסקה זה עומד בתנאים הנדרשים באישור הכללי המחיל את
14 ההסדר בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.
- 15 45. עם זאת, עולה מחומר הראיות והעדויות כי ביום 1.1.14, חתמה התובעת על נוסח האישור
16 הכללי לפיו תשלומי המעסיק יבואו במקום פיצויי פיטורים, לפי סעיף 14 לחוק פיצויי
17 פיטורים (ר' נספח 9 לתצהיר הנתבעת).
- 18 46. בחקירתה הנגדית השיבה התובעת כי בשנת 2014 ניתן לכלל העובדים הסבר לגבי סעיף 14
19 לחוק פיצויי פיטורים ודרשו כי כל העובדים יחתמו. התובעת טענה כי נאמר לה כי כמנכ"לית
20 החברה מחויבת היא לחתום על הנספח בכדי להוות דוגמה לשאר העובדים (ר' עמ' 24 שורות
21 10-25).
- 22 47. לא שוכנענו מהאמור כי הדבר נעשה בכפייה וללא הסכמת התובעת, לפיכך אנו קובעים כי
23 החל מיום 1.1.14, חל על מערכת היחסים בין הצדדים ההסכם הקבוע בסעיף 14 לחוק פיצויי
24 הפיטורים.
- 25 48. עיון בתלושי שכרה של התובעת מעלה כי שכרה הורכב מ"משכורת" ו-"ש"נ גלובליות".
- 26 49. אפשרות תשלום גמול שעות נוספות באופן גלובלי הוכרה בפסיקה כלגיטימית במקרים
27 מתאימים ובכפוף לתנאים שנועדו להבטיח כי תשלום זה אינו מהווה כסות לקיפוח העובד.
28 נפסק כי התנאים המרכזיים הם כי צורת תשלום זו תהיה מוסכמת על העובד; הגמול
29 המתקבל הינו הוגן בנסיבות העניין; ישנו מעקב אחרי שעות עבודתו של העובד בפועל; ישנה
30 הפרדה ברורה בתלוש השכר בין שכר היסוד לרכיב שעות נוספות הגלובלי וכל אחד
31 מהסכומים הנפרדים עומד בדרישות חקיקת המגן (ר' סקירתה המפורטת של כב' השופטת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

- 1 חני אופק-גנדלר בע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד נ' קנסטו בע"מ [פורסם
2 (בנבו)(28.2.17) וההפניות שם].
- 3 50. משיש לפנינו את הסכם ההעסקה הראשון של התובעת בלבד, בו השתכרה שכר שונה, לא
4 הוכח כי צורת התשלום היתה מוסכמת עליה. כמו כן לא נטען וממילא לא הוכח כי היה מעקב
5 אחרי שעות עבודתה של התובעת בפועל וכי הגמול הינו הוגן בנסיבות העניין. לאור האמור
6 אנו קובעים כי השכר הקובע של התובעת לצורך חישוב פיצויי פיטורים הינו 27,515 ₪.
- 7 51. נציין כי ערים אנו לטענת הנתבעת כי התובעת לא טענה לאי תחולת סעיף 14 לחוק פיצויי
8 פיטורים בשל אי חתימה על נספח, עם זאת עיון בכתב התביעה של התובעת מעלה כי היא
9 תובעת הפרש פיצויי פיטורים ללא הגבלה לטענה כזו או אחרת ומשכך אין אנו מקבלים את
10 טענת הנתבעת בנדון. כמו כן נציין כי לא שוכנענו כי יש לשלול מהתובעת השלמת פיצויי
11 פיטורים בשל עבודתה אצל חברה מתחרה. האמור סותר את דברי מר טאוס בשיחה בינו לבין
12 התובעת (נספח ז לתצהיר התובעת, עמ' 21) ממנה עולה כי הוא לא יעמוד על נושא תניית אי
13 התחרות כדי שלא לפגוע בפרנסתה, וזאת מעבר לעובדה כי הנתבעת לא הרימה את הנטל
14 להוכיח כי נפגעה בהעסקת התובעת בחברה זו, ובוודאי שלא ברמה המצדיקה שלילת פיצויי
15 פיטורים, במיוחד שעה שבזמן אמת הנתבעת שחררה את כלל קופות התובעת.
- 16 52. משכך בגין תקופת העסקתה זכאית התובעת לפיצויי פיטורים בסך 254,491 ₪ לפי החישוב
17 הבא:
- 18 מיום 01.09.06 ועד ליום 31.12.13, לסך של 199,483 ₪ (87 חודשים * 27,515 ₪).
19 מיום 1.1.14 ועד ליום 24.12.15 לסך של 55,008 ₪ (24 חודשים * 8.33% * 27,515 ₪).
- 20 53. עיון בחומר הראיות והעדויות מעלה כי לתובעת שוחררו הכספים שנצברו לזכותה בקופות
21 הגמל, בסך 169,394 ₪ (ר' טופס 161 בנספח ט לתצהיר התובעת).
- 22 54. לאור כל האמור, זכאית התובעת להשלמת פיצויי פיטורים בסך 85,097 ₪.
- 23 55. נוכח המחלוקת הכנה בין הצדדים בנושא זה, לא שוכנענו כי יש להוסיף לסכום זה פיצויי
24 הלנת פיצויי פיטורים.
- 25 **האם זכאית התובעת לבונוס עבור שנת 2015?**
- 26 56. לטענת התובעת, במהלך כל שנות עבודתה, מאז שחברת כימוביל רכשה את הנתבעת, קיבלה
27 היא מדי שנה בונוס שנתי בגובה משכורת אחת, אשר שולם בחודש פברואר עבור השנה
28 שהסתיימה, שכן לטענתה זהו הנוהג הקיים בנתבעת. לפיכך לטענתה זכאית היא לבונוס עבור
29 שנת 2015 בסך של 27,515 ₪ (ר' סעיף 22 לתצהירה).
- 30 57. לטענת הנתבעת, הבונוס השנתי ניתן לתובעת בהתאם לשיקול דעתה הבלעדי של הנהלת
31 הקבוצה וביחס לביצועיה וביצועי הנתבעת, והוא אינו ניתן באופן אוטומטי. לטענתה, לאור



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

- 1 חוסר שביעות רצון הנתבעת מתפקוד התובעת, היא פוטרה והוחלט שלא להעניק לה בונוס
2 שנתי.
- 3 58. לעניין זכאות לבונוסים מאת המעסיק, נפסק זה מכבר כי:
- 4 "מעצם מהותו, בונוס הינו תשלום מיוחד, הבא לשקף הערכה והכרה בהישגיו של העובד.
5 ברור כי תשלום כזה נתון, בהיעדר קביעה מפורשת לסתור בהסכם, לשיקול-דעתו של
6 המעביד, בכפוף לכך שעל החלטה בעניין זה להיעשות בתום-לב..." (ר' דבע (ארצי) 3-7/נז
7 נחום לבון נ' מ.ת.מ. מבני תעשיה ומלאכה בע"מ, לב (1999) 584).
- 8 59. עיון בתמלול השיחה שהתנהלה בין התובעת לנתבעת מעלה כי הנתבעת הציעה לתובעת תנאי
9 פרישה לרבות תשלום בונוס וזאת נוכח העובדה כי היתה שביעות רצון מעבודתה של התובעת
10 ואף דובר עימה על אופציה להמשך התקשרות בהסכם ייעוץ: "... אני מאוד מעריך את כל
11 מה שאת עשית. אני חושב שאת ראויה לזה, ואני לא חושב שאני עושה לך טובה..." (ר' עמי
12 3 שורות 21-26 לתמלול השיחה בנספח ז').
- 13 בהמשך מר טורס הבהיר לתובעת כי בדעתו אף לשלם לה את הבונוס:
- 14 "... התכוונתי לתת לך מענק ותקבלי את המענק שמגיע לך. אז בסך הכל, אה, המענק גם
15 לא כתוב בהסכם... את ראויה לו.. ואני לא מתווכח על זה, ... אני הייתי.. נותן לך את המענק
16 הזה ולכן זה לא, אני לא מתכוון...לפגוע במה שהייתי נותן לך" (ר' עמי 6 שורות 20-27 ועמי
17 7 שורות 1-6 לתמלול השיחה בנספח ז').
- 18 ובהמשך:
- 19 " שלוש פעמים חודש, ועוד בונוס שהוא לא זה. שוב, מגיע לך הבונוס, אני לא, גם אם תביאו
20 אותי לבית משפט אני אגיד את אותו משפט..." (ר' עמי 17 שורות 11-16 לתמלול השיחה
21 בנספח ז').
- 22 יצוין כי גם עיון בחקירתו הנגדית של מר טאוס הוא אישר כי:
- 23 "ש: זה נכון שכשהזמנת את התובעת לשיחת פיטורים אמרת לתובעת שאתה מתחייב לשלם
24 לה בונוס שנתי כמו שנהוג בנתבעת וכמו שהיא קיבלה כל השנים? ת: אני לא יודע מה אני
25 אמרתי שאני מתחייב, אמרתי הצעתי כי הייתי התדיינות לבקשתה על תנאי הפרישה שלה,
26 הצעתי שאנחנו ניטיב ונשלם את הבונוס החודשי בגובה חודש, אכן כן" (ר' עמי 48 שורות
27 20-27).
- 28 60. האמור עולה בקנה אחד עם חקירתה הנגדית של התובעת: "בשימוע אני יכולה להראות
29 שאמרתי שעשיתי את העבודה הכי טוב שאפשר, בשום מקום בשימוע ערן לא אמר לי שאני
30 לא עשיתי את העבודה טוב. הוא חזר על הדברים שמגיע לי הבונוס השנתי והוא מאוד מעריך
31 את העבודה שלי. הוא לא דיבר איתי על חוסר שביעות הרצון שלו כתוצאה מהתזרים
32 השלילי, ולכן גם אני לא דיברתי ולא אמרתי את זה, כי הוצג לי... שהעניין שחברת כימובל
33 החלטה לקנות חברות נוספות לדרך המעבדה והחברה גדלה בסדר גודל כזה שערן חושב



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

- 1 שאני לא מתאימה להיות מנכ"ל... הוא לא אמר " לא תפקדת טוב בדרך המעבדה" להיפך,
2 הוא אומר" אני מאוד מעריך את כל מה שעשית"... (ר' עמ' 11 שורות 17-27).
- 3 61. יצוין כי גם עיון במכתב הזימון לשימוע מעלה כי לא נטעם שם דבר על חוסר שביעות רצון
4 מעבודתה של התובעת, כמצוטט: " .. הריני להודיעך כי החברה בוחנת את המשך או סיום
5 העסקתך בחברה, מהטעמים הבאים: א. סימני שאלה לגבי התאמה לתפקיד בשל ביצוע
6 רכישות נוספות בקבוצה" (ר' נספח ב' לתצהיר התובעת).
- 7 62. לאור כל האמור אנו קובעים כי התובעת הוכיחה את זכאותה לבונוס עבור שנת 2015. לכן
8 הנתבעת תשלם לתובעת בונוס בסך של 27,515 ₪.
- 9 **האם זכאית התובעת לפיצוי בגין פגיעה בשמה הטוב ובמוניטין?**
- 10 63. לטענת התובעת, התנהלות הנתבעת כלפיה, עם פיטוריה על אתר נגרמה לה עגמת נפש רבה.
11 לטענתה, עם היעלמותה מהנתבעת באחת, למתבונן מן הצד לא היתה כל אפשרות אלא לחשוב
12 כי נתפסה היא במעשה מעילה או גניבה ומספר לקוחות של הנתבעת אף פנו אליה בשאלה זו.
13 עוד טוענת התובעת כי אף לאחר שמצאה עבודה אחרת, המשיכה הנתבעת לפגוע בה עם
14 שליחת המכתבים לתובעת ולחברת סקאל בהם נטען כי התובעת מפרה את הסכם העסקתה
15 עם הנתבעת. התובעת העריכה את הפגיעה בשמה הטוב ובמוניטין הרב שלה בסך של 100,000
16 ₪.
- 17 64. הטענות הוכחו על ידי הנתבעת.
- 18 65. לאחר שעיינו בעדויות ובחומר הראיות שהונח לפנינו, שוכנענו כי התובעת לא הוכיחה כי שמה
19 הטוב נפגע על ידי פעולות הנתבעת המתוארות בסעיפים 18 ו-23 לתצהירה.
- 20 66. מחקירתה הנגדית של התובעת עולה כי התקשרה היא לחברת סאקל ביום שקיבלה את
21 הזימון לשימוע, והחלה לעבוד שם בינואר 2016 (ר' עמ' 19 שורות 33-4). בעוד פיטוריה
22 מהנתבעת נכנסו לתוקף ביום 24.12.15. יתרה מזאת, עיון בעדותה מעלה כי אך הבהירה
23 לחברת סקאל את תניית אי התחרות אל מול הנתבעת והאמור לא פגע בהעסקתה שם.
- 24 67. יתרה מזאת עיון בנספח ז, תמלול השיחה בין התובעת לבין מר טורס מעלה כי הנתבעת
25 שוחחה עם התובעת על המשך התקשרות כעצמאית מולה. האמור עולה בקנה אחד גם עם
26 חקירתה הנגדית בה אישרה כי מר טורס הציעה לה במהלך השימוע להמשיך לעבוד שיועצת
27 ארגונית עד שתמצא עבודה אחרת (ר' עמ' 21 שורות 33-30).
- 28 68. משכך שוכנענו כי בהליך פיטוריה לא היה בכדי לגרום לפגיעה בשמה הטוב ובמוניטין שלה.
29 שכן עולה כי התקבלה ישירות לאחר פיטוריה למקום העבודה אליו פנתה. התובעת לא
30 הצהירה האם סיום העסקתה היה קשור למכתב אותו שלחה הנתבעת אל חברת סאקל, אם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

- 1 לאו ולא הצביעה על כל פגיעה ממשית אחרת. לאור האמור לא הוכיחה התובעת כי היה
2 במכתב שנשלח אל חברת סאקל בכדי לגרום לפגיעה שמה הטוב ובמוניטין שלה.
- 3 69. פיטוריה ושליחת המכתב למעסיקה בדבר חובתה של התובעת שלא לגלות סודות מסחריים
4 מכוח הסכם העסקתה, אין בהם לטעמינו, בכדי להוות פגיעה בשם הטוב ובמוניטין של
5 התובעת המצריכים פיצוי מעבר לזה שנפסק.
- 6 70. על כן התביעה ברכיב זה נדחית.

סוף דבר

- 9 71. הנתבעת תשלם לתובעת, תוך 30 ימים מקבלת פסק הדין את הסכומים המפורטים להלן:
- 10 א. פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 50,000 ₪, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום
11 סיום העסקה 24.12.15 ועד יום התשלום בפועל.
- 12 ב. בונוס בסך של 27,515 ₪ בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום סיום העסקה
13 24.12.15 ועד יום התשלום בפועל.
- 14 ג. הפרשי פיצויי פיטורים בסך 85,097 ₪, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום סיום
15 העסקה 24.12.15 ועד יום התשלום בפועל.
- 16 72. הנתבעת תישא בהוצאות משפט ובשכ"ט בא כוח התובעת בסך של 10,000 ₪ שישולמו תוך
17 30 יום מיום קבלת פסק הדין שאם לא, יישאו הפרשי ריבית והצמדה כדין עד ליום התשלום
18 בפועל.
- 19 73. זכות ערעור לבית הדין הארצי, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

נציג ציבור מעסיקים, מר
אבי איילון

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

נציג ציבור עובדים, מר
מרדכי נגר

21
22

23 ניתן היום, ג' אדר ב' תשע"ט, (10 מרץ 2019), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

24
25
26
27



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 32654-05-16

1

