



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

1 09 ינואר 2018  
2

לפני:

סגנית הנשיאה, השופטת רות צדיק

נציג ציבור (עובדים) גב' שולמית עתניאל שמואלי

נציג ציבור (מעסיקים) גב' הילנה שטיינבך ערד

התובע

חי כהן ת.ז. 308019942  
ע"י ב"כ: עו"ד גיל בר זהר ואח'

-

הנתבעת

סטנדרד בטוחים בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד רון דינור

3  
4

### פסק דין

5

6 1. לפנינו תביעת התובע לתשלום פיצוי בגין פיטוריו מעבודתו בנתבעת לאור נסיבות  
7 סיום עבודתו.

8

9

#### העובדות בתמצית -

10 2. התובע הועסק בחברת הראל, חברה לביטוח בע"מ (להלן: **הראל**), בתפקיד מנהל  
11 צוות באגף שירות לקוחות וזאת החל מיום 12.10.08.

12

13 3. ביום 20.2.12 הוחלט כי החל מיום 1.3.12 יועבר התובע לעבוד בנתבעת, חברת  
14 בת של הראל, כמנהל מוקד מכירות. המעבר לנתבעת בוצע על דעת שני הצדדים,  
15 על מנת לאפשר לתובע קידום מקצועי. לבקשת התובע, תנאי עבודתו לרבות  
16 שכרו והיקף משרתו, נשמרו בעת המעבר לנתבעת.

17

18 4. התובע שהה בשירות מילואים החל מיום 22.7.12 ועד ליום 3.8.12. ביום 14.8.12  
19 נערכה שיחה בין התובע לבין מר אליאור זוארץ (להלן: **מר זוארץ**), אשר בתקופה  
20 הרלבנטית לתביעה שימש בתפקיד מנהל עסקי בנתבעת והממונה העקיף על  
21 התובע.

22



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

5. ביום 22.8.12 נמסרה לתובע הודעה בכתב על סיום העסקתו בפועל לאחר שלושה חודשי הסתגלות וכן חודש הודעה מוקדמת. בהתאם לכך, החל ממועד זה המשיך התובע לקבל שכר מלא, לרבות צבירת זכויות פנסיוניות בשווי כולל של 71,640 ₪ וכן הועמד לרשות התובע רכב החברה.

6. מועד סיום העסקת התובע היה ביום 22.12.12. ביום 20.12.15, כשלוש שנים לאחר סיום עבודתו הגיש התובע את התביעה אשר לפנינו.

### השאלות השנויות במחלוקת בין הצדדים-

7. במסגרת פסק דין זה, הכרעותינו דרושות בשאלות הבאות השנויות במחלוקת בין הצדדים:

1. מה היו נסיבות סיום עבודת התובע, האם התובע פוטר מעבודתו או שמא יחסי העבודה הסתיימו בהסכמה?

2. האם התובע זכאי לפיצוי בשל פיטורים בהעדר שימוע?

3. האם התובע זכאי לפיצוי בגין פיטורים במהלך התקופה המוגנת לאחר תום שירות מילואים פעיל?

4. האם התובע זכאי לפיצוי בגין פיטורים בלתי הוגנים?

5. האם התובע זכאי לפיצוי בגין עוגמת נפש?

8. להלן נדון בכל אחת משאלות אלו.

### העדים-

9. מטעם התובע העיד התובע בעצמו,

מטעם הנתבעת, העיד מר זוארץ, אשר היה אחד ממנהלי התובע במהלך עבודתו בנתבעת.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

### דיון והכרעה -

### נסיבות סיום יחסי העבודה-

- 1
- 2
- 3 10. השאלה הראשונה בה עלינו להכריע הינה מהן נסיבות סיום עבודת התובע, האם
- 4 כטענתו פוטר מעבודתו או שמא כטענת הנתבעת, סיום יחסי העבודה היה
- 5 בהסכמת הצדדים.
- 6 11. התובע טען כי לאחר שעבר מתפקידו ב"הראל" לתפקידו החדש בנתבעת,
- 7 הוערמו עליו קשיים במכוון ונמנעה ממנו האפשרות לבצע את עבודתו כדבעי.
- 8 התובע העלה טענות כנגד הממונה הישירה עליו מטעם הנתבעת, הגב' רינת יעקב
- 9 גונן (להלן: **הגב' גונן**), אשר לטענתו התנכלה לו ללא סיבה. עוד נטען כי הנתבעת
- 10 לא סיפקה לו את תנאים מינימאליים לביצוע תפקידו החדש בנסיבות אשר היוו
- 11 במצטבר הרעת תנאים מוחשית עבור התובע.
- 12 12. לטענת התובע מקום החניה אשר הוקצה לו הועתק למקום רחוק יותר. בנוסף,
- 13 משרדו מוקם בקומה העליונה בעוד מוקד המכירות אשר על ניהולו היה אמון,
- 14 מוקם בקומה התחתונה. כמו כן, התובע הלן על כך כי הנתבעת מינתה עובדים
- 15 אשר אינם מתאימים לצוות עמו עבד וגב' גונן, הממונה הישירה עליו התלוננה
- 16 בנוגע ללימודיו האקדמיים באחד מימי השבוע, אף שהדבר סוכם עוד טרם
- 17 המעבר.
- 18 13. עוד טען התובע, כי הנתבעת העלתה את רף המכירות של המוקד באופן פיקטיבי
- 19 מדי חודש, על מנת להכשילו. התובע הוסיף וטען כי יש לזקוף לחובת הנתבעת
- 20 את הימנעותה לזמן לעדות את הממונה הישירה עליו, גב' גונן, על מנת שתעיד
- 21 על דרך תפקודו. בהתאם לכך, לטענת התובע, יש לפסול את הודעות הדוא"ל של
- 22 גב' גונן אשר צורפו כנספחים (ד)–(ה) לתצהירו של מר זוארץ.
- 23 14. הוסיף התובע, כי לאחר שחזר משירות מילואים, התברר כי הגב' גונן ביצעה
- 24 שינויים מהותיים בתפקידו ורוקנה אותו מתוכן. נוכח זאת, פנה ביום 13.8.12
- 25 בתלונה לנתבעת על כן נקבעה לו שיחה ליום 14.8.12. במהלך השיחה, אשר
- 26 נערכה עם מר זוארץ, העלה התובע את טענותיו בעניין מידור סמכויותיו
- 27 ולטענתו מר זוארץ אישר את טענותיו ואף הודיע לו כי זוהי גם שיחת שימוע וכי
- 28 הוחלט כי לא ימשיך בעבודתו אצל הנתבעת ותאותר עבורו עבודה בחברת
- 29 "הראל".



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

15. חרף זאת, לא אותר לתובע תפקיד מתאים וביום 22.8.12 פוטר התובע ונמסר לו  
מכתב פיטורים, זאת עשרה ימים לאחר שירות מילואים פעיל. התובע הכחיש  
את טענת הנתבעת כי נמסר לו מכתב פיטורים לבקשתו ובשל רצונו לקבל דמי  
אבטלה.
16. הנתבעת טענה מנגד כי העברת התובע לעבודה בנתבעת נועדה להציב לו אתגר  
משמעותי אשר הינו הקמה, ניהול ושימור של צוות עובדים גדול יותר מהצוות  
עליו היה מופקד באותה עת. הנתבעת הבהירה כי התובע לא אולץ לעבור לתפקיד  
והיה באפשרותו לבחור להישאר בתפקידו הקודם בהראל.
17. הנתבעת פירטה כי במהלך עבודת התובע בנתבעת נפלו כשלים. הכשל המרכזי  
בתפקודו היה היעדר יכולת ניהול המוקד. כמו כן, לתובע היו יחסי אנוש  
בעיתיים עם הממונים עליו והכפיפים לו. העובדים הכפופים לתובע התלוננו על  
עבודתם והביעו את חוסר שביעות רצונם מניהולו של התובע וכן הישגי המכירות  
של הצוות אותו ניהל התובע היו נמוכים, עקב היעדר כוח אדם כתוצאה  
מהתנהלות התובע. הנתבעת הכחישה את טענות התובע כי פעלה במכוון על מנת  
להכשילו בתפקידו. הנתבעת פירטה כי אף מינתה מנהל נוסף על מנת לסייע  
לתובע ונתנה לתובע יד חופשית לבחור את הנציגים עימם יעבוד.
18. הנתבעת הבהירה כי העירה לתובע מספר פעמים על תפקודו הלקוי ואף נערכו  
עם התובע שתי שיחות אזהרה ביום 11.4.12 וביום 5.8.12. הביקורת שנמתחה  
על התובע במהלך שיחת המשוב ביום 5.8.12 הכעיסה את התובע ולכן ביקש  
התובע לשוחח עם מר זוארץ.
19. בשיחתו עם מר זוארץ ביום 14.8.12 הביע התובע בפני מר זוארץ את קשייו וכן  
התלונן על הממונה עליו, גבי גונן והבהיר כי היחסים ביניהם אינם טובים וכי  
אינו יכול להמשיך לעבוד עמה והודיע כי הוא מעוניין לסיים את תפקידו. נוכח  
זאת, סוכם עם התובע כי עבודתו תסתיים בהסכמה, תוך שהנתבעת נעתרה  
לבקשת התובע לקבלת 3 חודשי הסתגלות ואף שילמה לתובע תשלום עבור חודש  
הודעה מוקדמת. הנתבעת הוסיפה וטענה כי מכתב הפיטורים נמסר לתובע  
לבקשתו, על מנת להקל על התובע בקבלת דמי אבטלה.
20. הלכה פסוקה היא כי פיטורים או התפטרות הם אקט חד צדדי של צד לחוזה  
עבודה בו הוא מביא לידיעת הצד שכנגד בצורה ברורה את כוונתו להביא לניתוק





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

- 1 יחסי העבודה בין הצדדים. משבאים לפסוק בשאלה מי הביא את היחסים בין  
2 העובד והמעביד לידי גמר, יש לתת את הדעת למכלול העובדות הרלבנטיות ומהן  
3 להסיק את המסקנה, ואין ללמוד מקטע הדברים אלא מהתמונה כולה (ראו-דב"ע  
4 ל/18-3 **בנצילוביץ נ' "אתא" בע"מ** פד"ע ב 41).
- 5 עוד נפסק, כי נטל ההוכחה מוטל על הטוען לסיום יחסי העבודה (ר' למשל,  
6 דב"ע נו/201-3 **שמש ירושלים בע"מ נ' מאיר ניסימיאן**, עבודה ארצי כרך כח(1)  
7 216). מעשיו של המפטר קובעים אם הוא פיטר ומעשיו של המתפטר קובעים אם  
8 הוא התפטר; כיצד יראהו הצד השני או כיצד יחשב בעיניו של הצד השני הוא  
9 חסר משמעות ונפקות (ראו – דיון לב/58-3 (ארצי) **רשות השידור נ' מאיר אשל**  
10 פד"ע ד 298).
- 11 בעת הכרעה מי מהצדדים רצה להביא את היחסים לידי סיום, יש לבחון, בין  
12 היתר, למי מהצדדים הייתה מוטיבציה להביא לניתוקם של יחסי העבודה. על  
13 בית הדין להכריע בסוגיה זו על פי המסכת העובדתית המובאת בפניו. יש להסיק  
14 לא רק מי יזם את ניתוק יחסי העבודה, אלא גם מי היה הצד המעוניין בניתוקם.  
15 לעיתים נגרר הצד היוזם את הפסקת העבודה בפעולתו אחר התנהגות הצד  
16 המעוניין בכך. במקרים כאלה, ייתכן כי מה שנראה על פניו כהתנהגות המלמדת  
17 על התפטרות הוא למעשה פיטורים – או ההיפך.  
18
- 19 כן נפסק כי הצגת מכתב פיטורים יוצרת חזקה לפיה העובד פוטר, כך שהנטל  
20 להוכיח אחרת עובר לשכמי המעביד (ע"ע (ארצי) 65/99 **אליאנס חברה לצמיגים**  
21 **(1992) בע"מ – מימון**, פורסם בנבו, ניתן ביום 22.10.00).
- 22 בנסיבות המקרה שלפנינו קיים מכתב פיטורים (נספח ה' לכתב התביעה) לכן  
23 נקודת המוצא המשפטית להכרעה בתיק זה, הינה כי הנטל עבר אל כתפי  
24 הנתבעת להוכיח כי בשונה מהאמור באותו מכתב, לא פוטר התובע מעבודתו.
- 25 לאחר ששקלנו את מכלול הראיות בתיק ואת גרסאות הצדדים, מצאנו כי  
26 הנתבעת הרימה נטל זה ושוכנענו כי סיום יחסי העבודה בין הצדדים בוצע  
27 בהסכמה מהטעמים הבאים -
- 28 **הראשון**, מצאנו כי גרסתו של מר זוארץ, אשר העיד מטעם הנתבעת, הייתה  
29 מפורטת, מהימנה ועקבית וכך גם עדותו. מר זוארץ סיפר בפירוט מה היו נסיבות



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

- 1 סיום עבודת התובע וזכר היטב אף את הדברים אשר הוחלפו בינו לבין התובע  
2 בפגישה זו.
- 3 26. מר זוארץ זכר כי התובע הביע כעס בפגישה עמו ואף הבהיר כי היחסים בינו לבין  
4 הממונה עליו אינם טובים והם אינם מסתדרים זה עם זה. בהמשך הודיע התובע  
5 כי אינו מעוניין להמשיך לעבוד, ובלשונו של מר זוארץ: "התובע השיב לי כי אינו  
6 יכול עוד להמשיך ולעבוד איתה ושישמח אם נמצא דרך לסיים את זה בצורה  
7 יפה מכך הבנתי כי הוא אינו מעוניין להמשיך ולעבוד בחברה. 33. אמרתי לו  
8 "מה תעשה כשיש לך תינוקת ורק עברת דירה?" והתובע השיב לי כי הוא  
9 יסתדר, ציין כי יש לחבר שלו מסעדה או שהוא שף, אייני זוכר במדויק, והוא  
10 מתכנן לעבוד אצלו – ובלבד שהחברה תשלם לו עבור מספר חודשי הסתגלות  
11 ואני הבטחתי לבדוק אפשרות זו" (ס' 32 – 33 לתצהירו של מר זוארץ).
- 12 27. כמו כן מר זוארץ הבהיר כי לא הייתה כל כוונה או מוטיבציה לפטר את התובע:  
13 "סברנו כי אנו מיטיבים עם התובע...אף שלא היינו שבעי רצון בשלב זה  
14 מעבודת התובע, אין משמעות הדבר כי החברה ביקשה לפטר את התובע. כלל  
15 לא שקלנו את החלופות שעמדו לרשותנו ומאוד ייתכן כי היינו מוצאים לתובע  
16 תפקיד אחר – אך התובע הקדים והודיע על רצונו לסיים את עבודתו בחברה"  
17 (ס' 35 – 37 לתצהירו של מר זוארץ, אשר האמור בהם לא הופרך על ידי התובע).
- 18 28. עדותו של מר זוארץ עלתה בקנה אחד עם האמור בתצהירו וכך העיד:  
19 "ש. כחלק מהצלחתו הוא היה כפוף לרינת?  
20 ת. נכון.  
21 ש. הוא אמר לך מהתחלה שהוא לא מסתדר אתה והיא מתעמרת בו?  
22 ת. לא יודע אם בהתחלה אך הוא אמר זאת בפרוש שאינו מסתדר אתה.  
23 ש. מה שאתה יודע מהשיחות שהוא קיים עם רינת זה למעשה מה שרינת אמרה לך?  
24 ת. נכון. ומה שהוא סיפר לי אח"כ.  
25 ש. יש לך ידע אישי על תוכן השיחות האלה?  
26 ת. נכון" (עמ' 13 לפי, ש' 33, עמ' 14, ש' 1 - 6).  
27
- 28 29. מר זוארץ אף הודה בעדותו כי שגה כאשר לא ביקש מהתובע להעלות את בקשתו  
29 לסיים את העבודה על הכתב וההסבר אשר מסר בעניין זה מקובל עלינו-  
30 "ש. אתה מתאר את השיחה שהייתה ביניכם על הפסקת עבודתו בס' 33 לתצהירך –  
31 למה לא הוצאת פרוט' של השיחה הזאת?



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

- 1 ת. זה הפספוס הכי גדול שלי בדבר. אין לי תשובה מעבר לכך. בסיום השיחה אף  
2 שלחתי עדכון ואותו צרפתי לתיק.  
3 ש. מדוע אח"כ לא בקשתם לקבל ממנו מכתב?  
4 ת. גם זה פספוס. השיחה הייתה מאוד ברורה מהצד של התובע לגבי מה הוא רוצה  
5 לעשות. הבקשה שלו הייתה בפרוש – הוא לא יכול ורוצה להמשיך לעבוד תחת  
6 רינת" (עמ' 14 לפ', ש' 25 - 29).  
7  
8 30. **שנית**, מצאנו כי עדותו של התובע מהווה חיזוק לטענת הנתבעת כי סיום יחסי  
9 העבודה בוצע בהסכמה. התובע הודה כי הוא אשר יזם את הפגישה עם הנתבעת  
10 אף לגרסתו, לא ניסה להניע את הנתבעת מהכוונה לסיים את עבודתו (עמ' 10  
11 לפ' ש' 12 - 17).  
12  
13 31. התובע אף הודה כי ביקש לקבל מענק מיוחד מהנתבעת (עמ' 7 לפ', ש' 11). הודאת  
14 התובע כי ביקש מענק הסתגלות אינה עולה בקנה אחד עם טענתו כי בסיום  
15 השיחה הבטיחה לו הנתבעת לאתר תפקיד אחר, שכן הבטחה זו משמעותה  
16 המשך עבודה והיא אינה דורשת דיון בבקשה למענק הסתגלות.  
17  
18 32. נוסף על כך, עדותו של התובע לא הייתה עקבית לעניין נסיבות סיום עבודתו.  
19 התובע טען בעדותו כי התקיימו שתי שיחות עם מר זוארץ, בניגוד לאמור  
20 בתצהירו בו תיאר התובע שיחה אחת בלבד וכך העיד:  
21 ש. מפנה לדוח הנוכחות של 8/12 – נספח ח' לתצהירו של מר זוארץ – מפנה לתאריך  
22 14/8?  
23 ת. אני מדבר על שיחה שהייתה לפני, שוחחנו ב 14 אך שבוע לפני כן שוחחנו באותו  
24 מעמד שהתבקשתי לחפוף את אלירן.  
25 מבקש לתקן (לא רגיל למעמד הזה) – אליאור ואני דברנו שיחה רשמית ב 13 או 14  
26 לחודש. לאחר מכן התבקשתי ללכת לחפוף את אלירן. שוחחתי עם אלירן שידע 90  
27 אחוז מהחומר, כי הוא עסק בזה בכל השבועיים שהייתי במילואים" (עמ' 7 לפ' ש'  
28 22 – 27).  
29  
30 33. התובע הודה בחקירתו כי שימש כמנהלם של ארבעה עובדי חברה (עמ' 7 לפ' ש'  
31 30 – 31) ואף ערך שימועים לעובדי החברה (עמ' 10 לפ' ש' 23 – 24). בהתאם  
32 לכך, מקובלת עלינו טענת הנתבעת, כי התובע ידע מהן זכויותיו ביחס להליך  
33 השימוע. חרף זאת, התובע התחמק מלהשיב בחקירתו מדוע ככל שסיום יחסי



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

- 1 העבודה נכפה עליו, כטענתו, בחר שלא להעלות טענות כנגד פיטוריו בניגוד לדין  
2 וללא עריכת שימוע ומנגד הסכים לתנאי סיום העסקתו אשר כללו שלושה חודשי  
3 הסתגלות (עמ' 10 לפי, ש' 22 – 29).
- 4
- 5 **שלישית**, מצאנו כי גרסת הנתבעת עולה בקנה אחד עם הראיות בכתב. הנתבעת  
6 הציגה שתי הודעות דוא"ל אשר נשלחו בזמן אמת וחיזקו את גרסתה:  
7 **הראשונה**, הודעת דוא"ל מיום 19.8.12 אותה שלח מר זוארץ למחלקת משאבי  
8 האנוש של הנתבעת ובה תיאר את נסיבות סיום יחסי העבודה עם התובע (נספח  
9 ו' לתצהירו של מר זוארץ): **" אתי שלום בשבוע שעבר קיימתי שיחה עם חי  
10 לגבי שביעות הרצון מתפקודו, בשיחה זו סיכמנו כי אנו מסיימים את  
11 ההתקשרות המשותפת. השיחה התנהלה ברוח חיובית והבנה הדדית למצב.  
12 אני רוצה לסיים איתנו את ההתקשרות ולזמנו לשיחת סיכום. כמו כן מבקש  
13 להעניק לו 3 חודשי הסתגלות. כיצד ממשיכים עכשיו בתהליך? אליאור".**
- 14
- 15 **35.** הנתבעת אף הציגה סיכום שיחה בין התובע לבין הממונה עליו, גב' גונן, מיום  
16 11.4.12, ממנו עולה כי התובע הביע את חוסר שביעות רצונו מהממונה עליו, גב'  
17 גונן (נספח ד' לתצהירו של מר זוארץ): **" נוכחות בשטח עם הנציגים? ביום  
18 הראשון לפעילות הנציגים החדשים והתגובה הייתה דמעות ובכי ובקשה  
19 לעבור צוות. נציגים חושבים כי הם לא חלק מסטנדרד...תחילת פעילות חדשה  
20 השבוע בוצע לבד ללא חי... (ביומיים האחרונים נציגים היו ללא הקצאות והיה  
21 צריך לחפש מאיפה להקצות)...לנציגים לא היה את הטלפון של חי. דוחות לא  
22 תקינים. חי טוען: חי טוען כי נמצא בשטח כל הזמן וכי מבצע את כל הנושאים  
23 שהעלו על הצד הטוב ביותר וכי אני מוזנת מהילה ודיקלה ושאלן שחר לדברים.  
24 בנוסף טוען כי ביום א היה בחופש ולכן ביקש מדיקלה לקבל את הנציגים  
25 החדשים וכי ביום שני ביצע איתם שיחת מוטיבציה. עוד טוען כי נציגים הבינו  
26 ממערכת ההדרכה כי הם לא חלק מסטנדרד. חי מרגיש שאני לא מפרגנת על  
27 הדברים הטובים ובכל פעם אני מטיחה בפניו את הצד השלילי, חושב כי  
28 סימנתי אותו מהיום הראשון. חי טוען כי הגיע עם מעמד מסוים להקים מוקד  
29 סוכנים וכי לא ירד ממעמד זה. חי נפגע כשהודעת כי יש למתג את הצוות ולא  
30 תחום ואף הטיח בפני כי אני מזלזלת בו. חי כעס כשידעתי אותו כי אני לא  
31 מפרידה את הצוות מהמוקד ואף טוען כי הוא לא יהיה חלק ממוקד יוצאות. חי**







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

- 1 עצר את השיחה ועדכון כי הוא מעוניין לשוחח עם דייוויד וכי אינו מוכן להמשיך  
2 את השיחה. לאחר מכן ניגש ואף ציין כי הוא נסער וביקש לצאת מהמשרד".  
3 (ההדגשה אינה במקור – ר.צ.)  
4  
5 36. להתרשמותנו, מעדותו של התובע וכן מהראיות אשר הוצגו בפנינו, עולה כי  
6 לתובע הייתה מוטיבציה לסיים את עבודתו מאחר ולא היה שבע רצון  
7 מהתנהלות הממונה עליו, גב' גונן ומיחסי העבודה עמה.  
8  
9 37. **רביעית**, גרסת הנתבעת כי סיום יחסי העבודה בוצע בהסכמה, עולה בקנה אחד  
10 גם עם התנהגות הצדדים בזמן אמת. התובע הודה כי ביקש לקבל מענק  
11 הסתגלות בן שלושה חודשים בנוסף לחודש ההודעה המוקדמת וכי במהלך כל  
12 תקופת ההסתגלות נהנה התובע משכר, רכב, טלפון, מתנות לחג ושמירה על  
13 זכויות פנסיוניות בשיעור של 71,640 ₪.  
14  
15 38. הנתבעת הבהירה כי התובע הוא שדרש לקבל את מענק ההסתגלות ואלמלא  
16 בקשת התובע לסיים את עבודתו לא היה משולם מענק זה, אלא חלף הודעה  
17 מוקדמת בשווי חודש אחד בלבד (ס' 47 לתצהירו של מר זוארץ, אשר לא הופרך  
18 על ידי התובע).  
19  
20 39. לא היה בידי התובע הסבר סביר מדוע אם כטענתו פוטר מעבודתו, שילמה לו  
21 הנתבעת מענק כספי בשווי גבוה. אומנם, בעדותו העלה התובע לראשונה טענה  
22 כי תשלום מענק כאמור מהווה נהג בחברה אולם טענה זו הועלתה בכלליות ולא  
23 הוכחה על ידי התובע (עמ' 6 לפ', ש' 17 - 20).  
24  
25 40. זאת ועוד, במהלך כל התקופה ממועד שיחת הסיכום בין התובע לבין מר זוארץ  
26 לא העלה התובע כל טענה בדבר סיום יחסי העבודה עם הנתבעת. רק ביום  
27 26.3.14, למעלה משנה לאחר שהסתיימה עבודתו העלה התובע, באמצעות  
28 מכתב עורך דינו, טענה כי סיום יחסי העבודה נכפה עליו (נספח ז' לתצהירו של  
29 מר זוארץ, ס' 40 לתצהירו). בהמשך לכך, הגיש התובע את תביעתו כנגד  
30 הנתבעת, כשלוש שנים לאחר סיום עבודתו בחברה.  
31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

41. בנסיבות מקרה זה, לאחר ששמענו את עדויות הצדדים והתרשמנו מהן, מצאנו כי יש לזקוף לחובת התובע את השיהוי בהתנהלותו כלפי הנתבעת. לטעמנו, התנהלותו זו של התובע, אשר בחר לקבל את התשלום מהנתבעת ולא להעלות כל טענה בעניין, מהווה אף היא חיזוק למסקנתנו כי יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו בהסכמה משותפת של התובע והנתבעת.
42. נוסף, כי טרם קבלת החלטתנו, שקלנו את טענת התובע כי אין להתיר לנתבעת הגשת סיכומי שיחות המשוב אותן ערכה גב' גונן עם התובע (נספחים ד – ה לתצהירו של מר זוארץ), מאחר והנתבעת לא זימנה לעדות את גב' גונן. אין בידינו לקבל טענתו זו של התובע. מר זוארץ הצהיר והעיד כי היה מעורב בהשתלשלות האירועים בזמן אמת מתוקף תפקידו הניהולי ואף שוחח בעניין זה עם גב' גונן ועם התובע (ס' 27 – 31 לתצהירו של מר זוארץ). נוסף על כך, מדובר בהודעות אשר נשלחו אל התובע עצמו בזמן אמת לכן תוכן היה ידוע לו בהיותו צד להתכתבות לפיכך, אנו דוחות את טענתו בעניין זה. מאותו הטעם, לא מצאנו כי יש לזקוף לחובת הנתבעת את העדר זימון גב' גונן לעדות.
43. **לסיכום**, לאור הטעמים אותם פירטנו לעיל, מצאנו את גרסת הנתבעת, לפיה יחסי העבודה הסתיימו בהסכמה, עדיפה על פני גרסתו של התובע. שוכנענו כי התובע היה בעל מוטיבציה לסיים את עבודתו ואף כלכל צעדיו בהתאם. לפיכך, הננו דוחות את טענת התובע כי פוטר מעבודתו.
- פיצויי פיטורים ללא הליך שימוע-**
44. התובע טען כי לא קיבל זימון לשימוע בכתב או בעל פה בנוגע לכוונת הנתבעת לפטרו מעבודתו והנתבעת אף לא התירה לתובע להציג עדים בפניה. בנוסף, השיחה אשר נערכה עם התובע נערכה בחוסר תום לב תוך הצגת מצג שווא. לפיכך, לטענת התובע, הינו זכאי לפיצוי בגובה שש משכורות בסך של 80,676 ₪, לאור תקופת העסקתו, תפקידו הבכיר והמאמצים אשר השקיע בעבודתו.
45. לטענת הנתבעת, גם אם יקבל בית הדין את גרסת התובע לפיה פוטר מעבודתו, אין התובע זכאי לפיצוי בגין הליך סיום עבודתו, מאחר וניתנה לתובע זכות טיעון טרם סיום עבודתו.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

46. הנתבעת הבהירה כי לא נפל פגם בהעדר המצאת זימון בכתב מאחר והתובע היה מודע לחוסר שביעות הרצון מעבודתו, יזם את הפגישה ואף הודיע על רצונו לסיים את עבודתו. התובע בחר שלא להעלות טענות כנגד סיום עבודתו ואף ניהל משא ומתן לעניין תנאי פרישתו וקיבל מענק הסתגלות על כן, התובע אינו זכאי לפיצוי כלשהו בגין היעדר שימוע.
47. בהתייחס לבחינה הצורנית של חובת השימוע כבר נפסק כי: **"על מנת לקיים את חובת השימוע, אין משמעות הדבר כי חייבים להתקיים 'כללי טקס' צורניים מסויימים. השאלה האם מולאה חובת השימוע נגזרת בכל מקרה מנסיבותיו הוא. לא דומה מקרה בו התשתית העובדתית או האחרת לפיטורים רחבת היקף למקרה פשוט. זאת ועוד, לא כל 'פגם' בשימוע בהכרח יש בו כדי להצדיק מתן פיצוי – כל מקרה צריך להבחן בנסיבותיו"** (ראו-ע"ע (ארצי) 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ – שמיר [פורסם בנבו], 13.1.2011).
48. בנסיבות מקרה זה, לאחר ששקלנו את מכלול השיקולים, שוכנענו כי התובע אינו זכאי לפיצוי כלשהו בגין פגמים בהליך השימוע, מהטעמים הבאים - **ראשית**, כאמור לעיל, שוכנענו כי סיום יחסי העבודה בוצע מיוזמתו ובהסכמתו, כאשר התובע כלכל את צעדיו ואף ביקש לקבל מענק סיום יחסי עבודה בשיעור כספי גבוה.
49. **שנית**, גם אם היינו מקבלות את טענת התובע כי פוטר מעבודתו על ידי הנתבעת, שוכנענו כי בנסיבות מקרה זה, הנתבעת יצאה ידי חובתה ונתנה לתובע זכות טיעון מלאה טרם סיום יחסי העבודה. הנתבעת הוכיחה כי התובע היה מודע היטב לחוסר שביעות הרצון מעבודתו ואף נערכו עם התובע שתי שיחות בהן נאמרו לו הדברים במפורש, הראשונה, ביום 11.4.12 (נספח ד' לתצהירו של מר זוארץ, ר' פירוט השיחה לעיל) והשנייה נערכה ביום 5.8.12 (נספח ה לתצהירו של מר זוארץ). גם בשיחה זו שבה הנתבעת והבהירה לתובע כי קיימת חוסר שביעות רצון של הנציגים עליהם ממונה הוא: **"תחושת הנציגים קשה...נציגים טוענים כי לא מקבלים משובים כלל, נציגים טוענים כי לא מקבלים כלים למכירות...כי האווירה לא חיובית וכי מרגישים "שאין לי לפנות". בעניין זה נבהיר כי שיחות משוב בהם עולות בעיות תפקודיות אין בהן כדי להמיר את שיחת השימוע אותה יש לבצע טרם פיטורי העובד וליתן לו הזדמנות להפריך את טענות המעסיק כנגדו אולם, בנסיבותיו הספציפיות של מקרה זה אנו סבורות**



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

- 1 כי התובע היה ער לכשלים בתפקודו ואף הבהיר כי יחסיו עם הממונה עליו אינם  
2 תקינים ומעשה הביע רצונו לסיום עבודתו כפוף לקבלת חודשי הסתגלות  
3 הכוללים שכר מלא.
- 4 .50 זאת ועוד. הוכח בפנינו כי התובע בחר שלא להעלות טענות כנגד סיום עבודתו.  
5 התובע טען כי לא עשה כן מאחר והובטח לו לטענתו תפקיד חלופי אולם, לגרסתו  
6 לאחר מספר ימים קיבל מכתב פיטורים מהנתבעת. גם במועד זה לא העלה  
7 התובע כל טענה כנגד סיום עבודתו ולא מצאנו כל הסבר להתנהלותו זו לפיכך,  
8 לאחר ששקלנו את מכלול השיקולים, מצאנו כי התובע אינו זכאי לפיצוי כלשהו  
9 בגין היעדר שימוע.

### פיצוי בגין פיטורים לאחר שירות מילואים פעיל -

- 11 .51 התובע ציין כי על המעסיק אשר מעוניין לפטר עובד בסמוך לסיום שירות  
12 המילואים, לדרוש היתר מיוחד מוועדת התעסוקה של משרד הביטחון וזאת לפי  
13 חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תשי"ט – 1949 (להלן: **חוק חיילים**  
14 **משוחררים**). לטענתו היה בשירות מילואים פעיל העולה על יומיים רצופים לכן  
15 אסור היה לנתבעת לפטרו במשך 30 הימים שלאחר תום שירות המילואים, ללא  
16 היתר מוועדת התעסוקה, היתר אשר לא התבקש ולא ניתן.
- 17 .52 עוד טען התובע, כי הוכיח כי לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו  
18 ואילו הנתבעת לא הוכיחה כי לא פעלה מתוך אפליית התובע בשל שירות  
19 המילואים. לפיכך, בהתאם להלכה הפסוקה זכאי התובע לקבל פיצוי בגין  
20 פיטוריו לאחר שירות מילואים בשיעור חמש משכורות חודשיות בסך של 67,230  
21 ₪.
- 22 .53 לטענת הנתבעת, אין כל בסיס לגרסת התובע בדבר התנכלות וכל התנהלותה מול  
23 התובע נבעה משיקולים ענייניים בלבד. הנתבעת חזרה על טענתה כי בתפקודו  
24 של התובע נפלו ליקויים וכן הוסיפה וטענה כי דין תביעתו של התובע מכוח חוק  
25 חיילים משוחררים להידחות על הסף, מחמת היעדר סמכות, מאחר ובהתאם  
26 לחוק חיילים משוחררים הסמכות לפסוק סעד לעובד אשר פוטר במהלך  
27 התקופה המוגנת לאחר שירות מילואים מוקנית לוועדת התעסוקה ולא לבית  
28 הדין לעבודה. מאחר והתובע לא פנה לוועדת התעסוקה, נעדר בית הדין סמכות  
29 לדון בתובענה.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

54. עוד טענה הנתבעת, כי פיטורי התובע לא נעשו בתקופה האסורה על פי דין, מאחר  
ועל פי ההלכה, מתן הודעת הפיטורים בתקופה המוגנת, להבדיל מהפיטורים  
עצמם, אינה אסורה. לעמדת הנתבעת, התובע לא פוטר אלא לכל היותר נמסרה  
לתובע הודעה על סיום עבודתו בתקופה המוגנת על פי חוק, אך הפיטורים עצמם  
נכנסו לתוקף ביום 22.12.12, למעלה מארבעה חודשים לאחר שהתובע סיים את  
שירות המילואים לכן התנהלות הנתבעת אינה נופלת לגדר האיסור הקבוע  
בחוק.
55. עוד טענה הנתבעת, כי סעיף 21(א) לחוק חיילים משוחררים קובע כי הטוען  
להפרת זכויותיו מכוח חוק צריך לפנות "בתוך פרק זמן מתקבל על הדעת"  
לוועדת התעסוקה. התובע העלה את טענותיו למעלה משנה לאחר סיום שירות  
המילואים על כן, אין מדובר בפרק זמן העומד בדרישות החוק. לחילופין טענה  
הנתבעת, כי ככל שייפסק לזכות התובע פיצוי כלשהו, יש לקזז את שווי מענק  
ההסתגלות אשר שולם לתובע.
56. סעיף 41 לחוק חיילים משוחררים קובע איסור על פיטורים בשל שירות  
מילואים, במהלך תקופת מילואים וכן בתקופה של שלושים ימים לאחר שירות  
מילואים פעיל העולה על יומיים רצופים - 41א. (א) "לא יפטר בעל מפעל עובד בשל  
שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות  
בשל תדירותו או משכו (בחוק זה - פיטורים בשל שירות מילואים), ואם פיטורו - בטלים  
הפיטורים.
- (ב) לא יפטר בעל מפעל עובד בתקופת היותו בשירות מילואים אלא בהיתר מאת ועדת  
התעסוקה; ולענין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטר בלא היתר כאמור  
גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים; לא תיתן הועדה היתר לפי  
סעיף זה, אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו שבשלהם יש להתיר את הפיטורים, ורק אם  
הוכיח בעל המפעל כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים; הועדה תיתן את  
החלטתה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפניה תגובת העובד.
- (ג) במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות המפורטות בסעיף  
קטן (ב)..."
57. סעיף 21 לחוק חיילים משוחררים קובע כי לוועדת התעסוקה מוקנית סמכות  
לפסיקת פיצוי כספי וסעד הצהרתי במקרה בו הוכחה פגיעה בזכויות העובד בשל  
שירות מילואים. "21. (א) אדם הטוען שחוק זה מקנה לו זכויות וזכויותיו אלה  
הופרו (הנקרא להלן "תובע"), רשאי תוך זמן המתקבל על הדעת לפנות לוועדת  
תעסוקה בבקשה שתפסוק בכל ענין הנוגע לזכויותיו האמורות ...



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

- 1 (ג) מצאה ועדת תעסוקה שבעל מפעל לא קיים חובה המוטלת עליו כלפי התובע  
2 לפי חוק זה (בחוק זה – הנתבע), תיתן אחד מאלה: (1) בהסכמת התובע – צו המורה  
3 לנתבע לקבל או להחזיר, לפי הענין, את התובע לעבודה, בתנאים, בזמן ובמקום  
4 שתקבע (בחוק זה – צו להעסקה); (2) צו המורה לנתבע לשלם לתובע, במועד  
5 שתקבע, פיצויים בסכום השווה לחמש פעמים שכר העבודה שהתובע קיבל או  
6 שהיה זכאי לקבל בעבור חודש העבודה שבסמוך לפני הפרת זכותו...".
- 7
- 8 58. סעיף 23 לחוק חיילים משוחררים קובע כי לעובד זכות ערעור על כל החלטה של  
9 ועדת תעסוקה לבית דין אזורי לעבודה: "(א) על כל החלטה ועל כל צו של ועדת  
10 תעסוקה אפשר לערער לפני בית דין אזורי כמשמעותו בחוק בית הדין לעבודה,  
11 תשכ"ט-1969 תוך עשרים ימים מיום מסירת ההודעה על החלטה או הצו לתובע  
12 ולנתבע...".
- 13
- 14 59. כן נקבע בס' 30 לחוק חיילים משוחררים כדלקמן: "30. לא ייתבע אדם לדין בבית  
15 משפט, בין לדין אזרחי ובין לדין פלילי, בקשר לכל חובה שחוק זה מטיל עליו, מלבד במקרים  
16 שהדבר הורשה במפורש בחוק זה או בתקנות שיותקנו על פיו".
- 17
- 18 60. בהתאם לפסיקה, פניה לבית הדין לעבודה תיעשה באמצעות הגשת ערעור,  
19 כערכאה שנייה על החלטת אותה ועדה. כן נפסק, כי בידי הטוען לא מצויה זכות  
20 הבחירה ביניהם וכי הטוען שפוטר עקב שירות מילואים אינו רשאי לפנות  
21 בתביעה לבית הדין בעילה זו, בטרם ימצא את ההליך בפני ועדת התעסוקה (עב  
22 (חיי) 4706/98 הושיר משה - חיים קליאוט בע"מ, פורסם בנבו, ניתן ביום  
23 28.3.03).
- 24
- 25 61. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ואת מכלול העדויות והראיות שהונחו בפנינו,  
26 הגענו לכלל מסקנה כי התובע אינו זכאי לפיצוי בגין פיטורים בתום שירות  
27 מילואים פעיל או בגין פיטורים מחמת הפלייה בשל שירות מילואים, מהטעמים  
28 הבאים –
- 29
- 30 62. ראשית, אין חולק כי התובע לא פנה לוועדת התעסוקה. חרף זאת, הסתמך  
31 התובע בתביעתו על הוראות חוק חיילים משוחררים. בעניין זה מקובלת עלינו



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

- 1 טענת הנתבעת לפיה בשים לב ללשון חוק חיילים משוחררים ולפסיקה, בית הדין  
2 נעדר סמכות לדון בתביעה אשר מבוססת על הוראות חוק חיילים משוחררים,  
3 שלא במסגרת ערעור על החלטת הוועדה.
- 4 .63 נוכח זאת, מאחר ולתובע לא קיימת עילת תביעה בהתאם לחוק חיילים  
5 משוחררים, אין אנו נדרשות לדון בשאלה האם פיטורי התובע היו בתוך התקופה  
6 המוגנת בהתאם לחוק חיילים משוחררים וכן בשאלה האם עמד התובע בפרק  
7 הזמן הסביר לשם הגשת התביעה לוועדת התעסוקה, כקבוע בחוק.
- 8 .64 **שנית**, בחנו את טענות התובע לגופן גם לאור לשונו של חוק שוויון הזדמנויות  
9 בעבודה, תשמ"ח – 1988 (להלן: **חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**). מצאנו כי התובע  
10 לא עמד בנטל הראשוני המוטל עליו ולא הציג ראשית ראיה כי הנתבעת התנכלה  
11 לו והחלטותיה בעניינו נעשו מתוך הפליה פסולה.
- 12 .65 התובע הלין כי הוצב בקומה שונה מהקומה בה עבד צוות המכירות אותו ניהל.  
13 אולם, הנתבעת הוכיחה כי החלטה זו הייתה הכרח לאור האפשרויות המוגבלות  
14 שעמדו לרשות החברה לעניין מיקום משרדו של התובע (ס' 23 לתצהירו של מר  
15 זוארץ אשר לא הופרך). בנוסף, התובע הודה בחקירתו כי בהמשך עבודתו השתנה  
16 מצב זה לאחר מעבר לקומה חדשה:  
17 **ש. מאיפה לאיפה העתיקו את משרדך?**
- 18 **ת. המשרד שלי תחילה היה בקומה הראשונה יחד עם העובדים. דקלה ישבה במשרד**  
19 **הזה. אמרו לי שלאחר זמן מה שאבצע חפיפה אעבור למשרד למטה... זה המשך עד**  
20 **שעברנו לקומה החדשה, לא זוכר מתי. זה היה יותר מחודש לשאלתך" (עמ' 8 לפ', ש'**  
21 **27 – 28).**
- 22
- 23 .66 יתרה מכך, לא מצאנו בטענות התובע בדבר העתקת מקום חנייתו, בגדר התנכלות  
24 כלשהי. הנתבעת הוכיחה כי בחניון בו התבקש התובע לחנות חונים רוב מנהליה  
25 (דוא"ל אותו שלח מר זוארץ לתובע ביום 27.2.12, נספח א' לתצהירו). בנוסף,  
26 התובע הודה בחקירתו כי החניון בו התבקש להחנות ממוקם בצדו השני של  
27 הכביש:  
28 **ש. לגבי החניה שלך – תסכים שהעבירו אותך מחניון אחד שנמצא בצד אחד של**  
29 **הכביש לחניון ממול?**





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

- 1 ת. ... בפעם הראשונה העבירו אותי לחניה אחרת באותו חניון. בשנית לא הרבה לאחר  
2 מכן מעבירים אותי אחר לגמרי, שנסגר בשעה 17 וצריך להוציא את הרכב שעה זו,  
3 והוא נמצא בצד השני, מעבר לכביש, בדיוק ממול" (עמ' 9 לפי, ש' 1 – 4).
- 4 .67 נוסף על האמור, טענת התובע כי הנתבעת בחרה במכוון שלא להעמיד לרשותו  
5 עובדי מכירות טובים, דינה להידחות. הנתבעת הוכיחה כי העמידה לרשות התובע  
6 צוות עובדים רגיל, כפי שהועמד לרשות כל מנהל אחר בנתבעת(ס' 21 לתצהירו  
7 של מר זוארץ, אשר לא הופרך). הנתבעת הוכיחה כי עובדים אשר היו כפיפים  
8 לתובע ותחת ניהולו לא היו מרוצים לכן עזבו את עבודתם (נספח ה', סיכום פגישה  
9 בעניינו של התובע מיום 5.8.12).
- 10 התובע אף הודה בחקירתו כי ניתנה לו אפשרות לבחור עובד אשר נחשב לאחד  
11 מהעובדים הטובים ביותר וכך העיד:
- 12 ש. לגבי צוות המכירות- האם נתנו לך זכות ראשונית לבחור את אנשי המכירות?  
13 ת. לא. רק את טל. אמרו לי שהוא תותח מכירות ושדבר אתו (עמ' 9 לפי, ש' 4 – 5).
- 14
- 15 .68 מסקנתנו זהה אף באשר לטענת התובע כי הוצבו לו יעדי מכירות בלתי אפשריים.  
16 עיון בדוח המכירות אותו צירף התובע (נספח ג' לתביעתו) מעלה כי אכן נתוני  
17 המכירות של המוקד שופרו מידי חודש במהלך חודשים מאי- יולי 2012 וכן  
18 הועלה יעד המכירות. אולם, התובע לא הוכיח כי מדובר ברף מכירות גבוה באופן  
19 ניכר ולא הפריך את טענת הנתבעת כי מדובר ביעד מכירות מקובל, בדומה  
20 למוקדי מכירות אחרים של החברה (ס' 18 לתצהירו של מר זוארץ, אשר לא  
21 הופרך).
- 22
- 23 .69 הנתבעת אף הוכיחה כי רף המכירות אשר ניתן לתובע בחודש 8/12 היה נמוך יותר  
24 מהרף בחודש הקודם, חודש 7/12. בחודש 8/12 הועמד רף המכירות על 400,000  
25 שם והתובע אישר זאת בחקירתו (עמ' 9 לפי, ש' 18 – 19, דוא"ל אשר נשלח לתובע  
26 מיום 5.8.12, נספח ג' לתצהירו של מר זוארץ). רף מכירות זה, הינו נמוך יותר  
27 מהרף אשר הוצב לתובע בחודש 7/12, אשר עמד על סך של 449,555 ש"ח (כעולה  
28 מהדוח אשר הוצג על ידי התובע).
- 29
- 30 .70 הנה כי כן, האמור לעיל מוביל לתוצאה כי התובע לא הוכיח את טענתו בדבר  
31 יעדים גבוהים באופן ניכר מהמקובל או כי היעדים הועלו במכוון. להתרשמותנו,





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

- 1 התובע לא הסכים עם רף היעדים אשר הוצב לו אולם ברי כי אין בהיעדר הסכמה  
2 זו כדי לעלות כדי התנכלות, כטענת התובע.  
3
- 4 .71 באופן דומה, אף טענת התובע כי הנתבעת התנכלה לו בשל לימודיו האקדמיים  
5 באחד מימי השבוע, התגלתה כחסרת בסיס. בחקירתו התברר כי מדובר באירוע  
6 יחיד בו הממונה עליו, גב' גונן, כעסה הואיל ואיחר הוא להתייצב לעבודה באותו  
7 יום, עם תום לימודיו (עמ' 9 לפ' ש' 30-31).  
8
- 9 .72 הדברים יפים בהתאמה גם ביחס לטענת התובע כי עם חזרתו משירות מילואים  
10 בוצעו שינויים מהותיים בתפקידו והתפקיד רוקן מתוכן, ודין הטענה להידחות  
11 הואיל ונטענה בסתמיות וללא פירוט. מר זוארץ העיד באופן עקבי ומהימן, כי  
12 התובע העלה טענות אלו לראשונה רק בעת הגשת כתב התביעה –  
13 ש. ב"כ התובע שאל אותך לגבי השיחה שלך עם התובע ולגבי הטענה שלו הוא אמר לך  
14 במהלך השיחה שנטלו ממנו סמכויות – מתי שמעת לראשונה את הטענה של התובע  
15 שנטלו ממנו סמכויות ביחס למייל או המילואים וכו'?  
16 ת. רק עם הגשת כבת התביעה, בשיחה בכלל לא נאמר על המילואים. הייתי בשרות  
17 קרבי. אין סיכוי שזה היה קורה. אני זוכר ממש שאמרתי לו בפרוש, עברת דירה,  
18 נולדה לך בת לא מזמן, מה תעשה.... (עמ' 15 לפ', ש' 17 – 22).  
19
- 20 .73 מר זוארץ אף הצהיר כי בכל השיחות אותן ניהל עם התובע מעולם לא הזכיר  
21 התובע ולו ברמז או שירותו במילואים או את הקשר בין הדברים (ס' 36 לתצהירו  
22 של מר זוארץ). נוסף על כך, מנכ"ל הנתבעת ומר זוארץ שירתו כלוחמים ביחידות  
23 קרביות לכן רואים הם חשיבות בביצוע שירות מילואים פעיל (ס' 44 לתצהירו של  
24 מר זוארץ, אשר לא הופרך).  
25
- 26 .74 לאור מכלול הטעמים הנזכרים לעיל, שוכנענו כי התובע לא הוכיח את טענת  
27 ההתנכלות אותה ייחס לנתבעת. מנגד, מצאנו כי הנתבעת הוכיחה את טענתה כי  
28 כל החלטותיה בעניין התובע ותנאי עבודתו, בוצעו משיקולים ענייניים.  
29
- 30 .75 הנתבעת הוכיחה כי הליקויים בביצועי המכירות של התובע לא היו קשורים  
31 בהתנכלות מצידה, אלא באופן בו ניהל התובע את המוקד ובשוני בין עבודת  
32 המכירות לבין עבודת שירות הלקוחות בה הועסק התובע בהראל. מר זוארץ



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

1 הצהיר בעניין זה כי: " לחברה היה אינטרס בהצלחת התובע בתפקידו – הצלחתו  
2 הייתה הצלחת החברה ונדמה כי אי התאמתו לתפקיד היא שהובילו אותו לבקש  
3 את סיום תפקידו... הכשל המרכזי בתפקודו של התובע היה, להערכתי  
4 ולהבנתי, היעדר יכולת ניהול מתאימה למוקד בהיקף זה ובעבודת המכירות...  
5 וכן בגין השוני בין עבודת שירות הלקוחות בה עסק התובע בהראל לבין עבודת  
6 המכירות בה עסק התובע בנתבעת. בעבודת מכירות כרוך באופן איהנרנטי  
7 הצורך לשכנע לקוחות ולקוחות פוטנציאליים לרכוש מוצר זה או אחר, להבדיל  
8 מעבודה בתחום השירות בו "גדל" התובע, בו ניתן שירות ללקוח קיים בנוגע  
9 למוצר שרכש..." (ס' 13 – 17 לתצהירו של מר זוארץ, כן ר' את עדותו בעמ' 13,  
10 ש' 18 – 30, אשר הייתה עקבית לתצהירו).

11  
12 76. לסיכום, לאור האמור לעיל אנו קובעות כי התובע לא הוכיח קשר בין שירות  
13 המילואים ובין ההחלטה על סיום העסקתו. שוכנענו בטענת הנתבעת כי פעלה  
14 בעניינו של התובע משיקולים ענייניים בלבד. לפיכך, תביעת התובע ברכיב זה -  
15 נדחית.

### פיצוי בגין פיטורים בלתי הוגנים-

16  
17 77. לטענת התובע, לאור שנות עבודתו בנתבעת והואיל והתובע היה עובד מוערך  
18 אצל הנתבעת, פיטוריו מהעבודה היו בלתי הוגנים לכן על הנתבעת לשאת  
19 בפיצוי בגובה של עד שש משכורות חודשיות, בסך של 80,676 ₪.

20  
21 78. לטענת הנתבעת, התובע לא הבהיר מכוח מה הינו תובע סעד בגין "פיטורים  
22 בלתי הוגנים" ומכל מקום מחמת הזהירות התובע לא זכאי לפיצוי כלשהו,  
23 כאשר הנתבעת נהגה בו בהגינות רבה ואף שילמה מענק הסתגלות בשווי של  
24 71,640 ₪.

25  
26 79. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים בסוגיה זו החלטנו כי אין בידינו לקבל את  
27 טענת התובע כי הינו זכאי לפיצוי כספי בגין פיטורים לא הוגנים. כאמור לעיל,  
28 שוכנענו כי סיום יחסי העבודה בוצע בהסכמת התובע. בנוסף, התובע לא הוכיח  
29 כי נפל פגם כלשהו בהתנהלות הנתבעת, בשיקוליה או באופן סיום עבודתו אשר  
30 יש בהם כדי להצדיק מתן פיצוי כספי לתובע.

31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36954-12-15

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30

### פיצוי בגין עוגמת נפש-

80. לטענת התובע, ביצע את עבודתו נאמנה בעוד הנתבעת פעלה בחוסר תום לב ובחרה לפטרו מעבודתו. בנסיבות אלו זכאי הוא לטענתו, לפיצוי בגין עגמת נפש בסך של 10,000 ₪.

81. הלכה פסוקה היא כי פיצוי בגין עוגמת נפש ייפסק בנסיבות חריגות (ראו- ע"ע 480/05 ליאור בן שטרית נ' פלונית[פורסם בנבו] ניתן ביום 8.7.2008). מקרה זה אינו נופל לגדר נסיבות חריגות אלו בהם זכאי התובע לפיצוי בגין עוגמת נפש. התובע לא הוכיח כי הינו זכאי לפיצוי כאמור ובכלל זאת לא הוכיח כי נגרם לו נזק נפשי על כן דין תביעתו בגין רכיב זה, להידחות.

### התיישנות-

82. הנתבעת טענה כי יש לדחות את תביעת התובע נוכח המועד בו הוגשה, שלוש שנים וארבעה חודשים לאחר שנוצרה עילת התביעה. מאחר ובהתאם לס' 14 לחוק שוויון הזדמנויות: "לא יזדקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה".

83. לעמדת הנתבעת, מאחר ועילת התביעה נולדה לשיטת התובע ביום 22.8.12 המועד בו נמסרה לתובע הודעת הפיטורים, בעוד התביעה הוגשה אך ביום 17.12.15, יש לדחות את תביעתו מחמת התיישנות. לחילופין, אם יטען התובע כי עילת התביעה נוצרה רק ביום סיום יחסי העבודה ביום 22.12.12, מועד זה חל לאחר התקופה המוגנת בחוק ולכן גם מטעם זה התביעה נעדרת עילה.

84. אומנם, צודקת הנתבעת כי חלף זמן רב מאז נוצרה עילת התביעה ועד להגשת תביעת התובע אולם, לא מצאנו כי בנסיבות מקרה זה יש לדחות את תביעת התובע על הסף מחמת התיישנות, מאחר וניתן לראות כמועד בו נוצרה העילה את מועד סיום יחסי העבודה בין הצדדים בפועל קרי, ביום 22.12.12 וממועד זה ועד למועד הגשת התביעה לא חלפו 3 שנים כדרישת חוק שוויון הזדמנויות.



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**סע"ש 36954-12-15**

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25

**סוף דבר-**

85. לאור האמור לעיל – התביעה נדחית.

86. נוכח תוצאת ההליך, התובע יישא בהוצאות שכ"ט עו"ד בסך של 8,000 ₪ אשר ישולמו תוך 30 יום מהיום, אחרת יישאו הפרשי ריבית והצמדה כדין החל מהיום ועד התשלום המלא בפועל.

לצדדים זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ב טבת תשע"ח, (09 ינואר 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציגת מעסיקים גב' הילנה  
ערד שטיינבך

רוית צדיק, שופטת  
סגנית נשיאה

נציגת עובדים גב' שולמית  
עתניאל שמואלי

רוית צדיק, שופטת, סגנית נשיאה



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**סע"ש 36954-12-15**

- 1
- 2

