



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

25 אוקטובר 2015

לפני:

כב' השופט דורי ספיבק – אב בית הדין

נציגת ציבור עובדים גב' לבנה ניר

נציג ציבור מעסיקים מר רן ורדי

התובעת:

הילה זמיר

ע"י ב"כ עו"ד חיים מכלוף ועו"ד אייל בסרגליק

-

הנתבעת:

רשת מלונות פתאל בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד אייל ריבנר ועו"ד מיכאל איילון

פסק דין

1. התובעת עבדה בנתבעת במשך כארבעה חודשים, כמנהלת מכירות לעסקים באזור תל-אביב. בפנינו תביעה שהגישה עם סיום עבודתה. האם הסכם העבודה בין הצדדים נחתם לתקופה קצובה של שנתיים, כטענתה? האם היא זכאית לפיצוי בגין הוצאת לשון הרע ועוגמת נפש? אלה הן שתי השאלות המרכזיות שבהן עלינו להכריע במסגרת תיק זה.

רקע עובדתי ומהלך ההתדיינות

2. התובעת הינה עובדת בתחום המלונאות. לפי עדותה, שלא נסתרה על ידי הנתבעת, היא עובדת ותיקה בתחום, וקודם לתחילת עבודתה בנתבעת היא הועסקה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

ב"תפקיד ניהולי בכיר" ברשת מלונות דן, שהינה רשת מתלונות מתחרה בנתבעת. עם זאת, נציין שהתובעת לא פירטה במסגרת טענותיה ועדותה בתיק מה היה תפקידה המדויק ברשת דן, ואיזה ותק בדיוק היה לה. במהלך חקירתה ציינה שהיא מנהלת עובדים מעל 10 שנים (עמ' 10 ש' 13 לפרוטוקול).

3. לטענת התובעת – שלא נסתרה על ידי הנתבעת – הנתבעת היא שפנתה אליה והציעה לה לעבור לעבוד אצלה. בין הצדדים החל משא ומתן לקראת חתימה של חוזה עבודה. בסיומו, ביום 9.10.11, נחתם בין הצדדים הסכם עבודה (נספח ב' לתיק מוצגי התובעת). תפקידה של התובעת הוגדר בהסכם כ"מנהלת מכירות עסקים של מלונות ת"א" בכפיפות למנהלת המכירות האזורית של אזור תל-אביב (סעיף 3 להסכם). שכרה, על פי ההסכם, הועמד על סך 10,000 ₪, עם תוספת לעבודה בשעות נוספות בסך 1,750 ₪ בחודש וכן "תוספת עבור עבודה בימים פנויים" גם כן בסך 1,750 ₪ (ראו בנספח להסכם). כן עוגנה בהסכם זכותה לרכב חברה, ו"מסגרת" להשתתפות בתוכנית בונוסים שנתית.

4. התובעת החלה לעבוד בנתבעת ביום 17.11.11. בין הצדדים קיימת מחלוקת באשר למקצועיותה של התובעת ואופן תפקודה במהלך עבודתה. מכל מקום, ביום 4.3.12 זומנה התובעת לשימוע, שהתקיים ביום 7.3.12. ביום 10.3.12 פוטרה התובעת. לטענתה, הליך הפיטורין נעשה תוך הכפשת שמה, בכך שנשלחה לכלל מנהלי הרשת הודעת אימייל שבה נאמר שהיא "טרבל מייקריט".

5. ביום 3.6.13 הגישה התובעת את התביעה שבפנינו, אותה העמידה על סך 448,000 ₪. בתביעתה טענה התובעת בעיקר שבמהלך המשא ומתן בין הצדדים סוכם ביניהם שעל הנתבעת להעסיקה במשך 24 חודשים (שנתיים) לפחות, לאחר שהיא עצמה דרשה תחילה התחייבות ארוכה יותר, ל- 36 שנים (שלוש שנים). לטענתה, בפועל ההסכם עימה הופר, תחילה בכך ששובצה בתפקיד זוטרי מזה שהובטח לה, ובסופו של דבר בכך שהיא פוטרה לאחר חודשי עבודה ספורים. התובעת טענה שעומדת לה זכות לקבל תשלום שכר וזכויות סוציאליות כאילו עבדה במשך שנתיים. עוד טענה התובעת שהיא זכאית על פי הסכם העבודה לבונוסים שהובטחה לה, ופיצוי על הוצאת לשון הרע בניגוד לחוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965 (להלן: חוק איסור לשון הרע).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

בכתב ההגנה הכחישה הנתבעת מכל וכל את הטענה על כך שסוכם עם התובעת על תקופת עבודה קצובה. נטען שהתובעת תפקדה באופן לקוי, לא היתה התאמה למקום העבודה, ומשכך לא היה מנוס מפיטוריה לאחר תקופת עבודה קצרה יחסית, לאחר שבוצע הליך פיטורים כדין. בנוסף, הנתבעת הכחישה את טענת התובעת בדבר הוצאת לשון הרע וכן טענה שעומדות לה הגנות הקבועות בחוק.

6. ביום 29.10.13 התקיים דיון קדם משפט ראשון, בפני כב' השופטת אסנת רובוביץ- ברכש. לאחר קדם המשפט ביקשה התובעת לתקן את כתב תביעתה, לאור הערות בית-הדין בקדם המשפט. ביום 8.2.14 ניתנה לה הרשות לתקן את כתב תביעתה. בכתב התביעה המתוקן שהוגש ביום 22.4.14 הופחת סכום התביעה והועמד על 240,000 ₪, כשעיקר ההפחתה נבעה מכך שהתובעת הפחיתה את דרישתה לתשלום שכר עבודה והעמידה אותה על השלמת שכר ותנאים לשנת עבודה מלאה אחת, במקום שנתיים שתבעה בכתב התביעה המקורי. עם זאת, כתב התביעה המתוקן כללה רכיב, שלא נכלל בתביעה המקורית, לפיצוי בגין עוגמת הנפש שנגמרה לתובעת עקב הפרת החוזה, לטענתה.

ביום 13.11.14 התקיים קדם משפט נוסף, שבסיומו נקבע התיק לשמיעת הוכחות בפני מותב זה. במהלך דיון ההוכחות נחקרה התובעת על התצהיר שהגישה, ונחקר מר שרון אלון, מנכ"ל אזור המרכז של הנתבעת, על התצהיר אותו הגיש בשם הנתבעת. למען הסדר הטוב, נציין שהנתבעת הגישה שלושה תצהירים. שני המצהירים הנוספים התייצבו לדיון ההוכחות והיו נכונים להיחקר על תצהירם, אך בתום חקירתו של מר אלון הודיע ב"כ הנתבעת על החלטתו למשוך את תצהיריהם (עמ' 27 ש' 14). מיד בתום שלב ההוכחות סיכמו הצדדים את טענותיהם בעל-פה. עתה עלינו לדון ולהכריע בטענות הצדדים.

דיון והכרעה

האם נחתם בין הצדדים חוזה לתקופה קצובה?



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

7. בפרשת ישקור (מט/3-123 פנקס נ' ישקור, פד"ע כא (1) 343 (28.2.90)) דן בית
הדין הארצי בהיבטים משפטיים הנוגעים ל"חוזה עבודה לתקופה קצובה", וכך נאמר
שם:

"חוזה עבודה אישי יכול ויהיה לתקופה בלתי קצובה,
מבלי שנקבע מועד לסיומו, ויכול ויהא לתקופה קצובה,
בקביעת מועד לסיומו....

כאשר היחסים החוזיים אינם לתקופה קצובה, רשאי כל
צד לחוזה העבודה "להביאם לידי סיום בהודעה מוקדמת
של חודש אחד, וכלל אין מקום לדבר על פיצויים בגין
תקופה ארוכה, כפי שתבעו" (דב"ע מב/18-3 [3],
בע' 103).

חוזה עבודה לתקופה קצובה כולל את המועד לסיומו.
לעיתים יש בחוזה כאמור הוראה המרשה לצד לחוזה
לסיימו בכל עת לפני תום תקופתו, מבלי להפר את
החוזה. אך יש והחוזה אינו כולל הוראה כאמור, ואז
"בחוזים לתקופה קצובה ניתן פיצוי מלא בגין ההפרה.
חשוב הפיצוי מבוסס על ההפסד שנגרם לצד המקיים
על-ידי הצד המפר, דהיינו שכר ונלווים, בניכוי הסכום
(לרבות הנלווים) שהשתכר העובד באותה תקופה, או
שיכול היה להשתכר, בשקידה סבירה" (דב"ע מח/22-3,
[4] בע' 112).

בישראל, נמצא כי מרבית חוזי העבודה האישיים, בין אם
הם נגזרים מהסכמים קיבוציים ובין אם לאו, הם חוזים
לתקופה בלתי קצובה, המאפשרים לכל צד לחוזה
העבודה לסיימו בכל עת, אך לעיתים מקבל המעביד על
עצמו מגבלה או סייג לשימוש בזכותו לפטר עובד
המועסק לתקופה בלתי קצובה.

חוזה עבודה אישי לתקופה קצובה, אשר אין בו
הוראה המתירה לצד לו לסיימו בכל עת לפני תום תקופתו
מבלי להפר את החוזה, הוא חוזה עבודה אשר יש לו
תוצאות משפטיות מיוחדות ובלתי רגילות, הן מבחינת
הגבלת החופש המקובל להשתחרר מחוזה העבודה, והן
מבחינת הנטל המוטל על הצדדים לו במקרה של הפרת
החוזה. משום כך יש להקפיד על כך שחוזה עבודה אישי
לתקופה קצובה כאמור, יהיה חד-משמעי, וישקף בצורה
ברורה את ההסכמה המודעת של הצדדים לחוזה בדבר
החובות אשר הם נוטלים על עצמם. כל לספק בעניין זה
יטה, איפוא, את הכף לכיוון היותו של חוזה העבודה
חוזה לתקופה בלתי קצובה."



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

כן ראו: דב"ע נה/91-3 ב.ג. פולימרים אגודה שיתופית חקלאית בע"מ נ' שטול, פד"ע כח 421 (15.5.95).

בטרם נפנה לדון בגופה של המחלוקת בין הצדדים נוסיף ונבהיר, כי צד לחוזה העסקה, המבקש לטעון טענה בעל-פה כנגד חוזה שבכתב, עליו הנטל להוכיח את טענתו זו (ע"א 4515/07 בריל אדריכלים בע"מ נ' מורן חברה לבנין (22.11.07), כב' השופט (כתוארו אז) אליקים רובינשטיין), וראו האסמכתאות שם). כן ראו: סע 47143-10-10 קרול נ' בי איי.ויי. (22.2.15), כב' השופטת דגית ויסמן).

8. לאחר שבחנו את טענות וראיות הצדדים, הגענו לכלל מסקנה שהתובעת לא הוכיחה שנחתם בין הצדדים חוזה לתקופה קצובה. להלן נפרט כיצד הגענו למסקנה חד משמעית זו:

ראשית החוזה אינו כולל כל תניה בדבר התקופה שבה יחול. כל שנאמר בו לעניין סיומו הוא כי זכותו של כל אחד מהצדדים לסיים את ההסכם בהודעה מוקדמת בכתב של חודש (סעיף 7.1). למען הסר ספק, בחוזה גם לא כלולה הוראה משלימה כלשהי לפיה במקרה של סיום החוזה בטרם חלפה תקופה כזו או אחרת, על המעסיקה לשלם לתובעת בכל מקרה את שכר עד לחלוף אותה תקופה. דהיינו, על פניו המדובר בחוזה שאינו לתקופה קצובה;

שנית המצהיר מטעם הנתבעת, מר שרון אלון, העיד בתצהיר עדותו כך:

"בשום שלב במסגרת המשא ומתן שניהלתי עם התובעת עובד לקליטתה לעבודה במלון, לא התחייבתי בפניה כי היא תועסק לתקופה קצובה של 36 ו/או 24 חודשים כפי שהיא טוענת במסגרת תביעתה. כל שנאמר לה, והדברים אף מופיעים בתכתובת הדואר האלקטרוני מהתאריך 6.10.11... כי ככל שתהיה לה הצלחה במסגרת תפקידה צפוי לה קידום ואופי ניהולי, זאת היתה נקודת המוצא נוכח המצג שהיא הציגה בדבר נסיונה וכישוריה בתפקידה של מנהלת מכירות. עוד אדגיש בעניין זה, כי כל תנאי העסקתה של התובעת אשר פורטו בפניה במסגרת תכתובות הדוא"ל האמורות, מצאו את ביטויים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

במסגרת הסכם העסקה שנחתם עמה ואשר הועבר לעיונה
והתייחסותה טרם החתימה עליו, וברי כי לו היתה ניתנת
לתובעת הבטחה כלשהי שהיא תועסק בהסכם לתקופה
קצובה, היתה גם היא מוצאת את ביטויה בהסכם
העסקתה. מעבר לזאת אציין, כי אצל הנתבעת כלל לא
מועסקים עובדים בהסכמים לתקופה קצובה, זאת
מדיניותה".

מר אלוני לא נשאל בחקירתו הנגדית ולו שאלה אחת הנוגעת לעניין "התקופה
הקצובה" המובטחת, כך לטענת התובעת, ושכך, אין לנו אלא לקבל כעובדה מוכחת את
טענותיו בשם הנתבעת שהבטחה כזו לא ניתנה לתובעת, לא בכתב אך גם לא בעל-פה ;

שלישית כאמור בין הצדדים התנהל משא ומתן אודות תנאי העבודה, והתובעת
אף קיבלה מהנתבעת טיוטא הסכם (הוגשה על ידי התובעת בדיון ההוכחות, סומנה
ת/100) עליה העירו התובעת הערות כאלה ואחרות, שחלקן התקבלו, כך למשל הערה
בעניין סוג הרכב שתקבל מטעם החברה, וכן בעניין הגדרת תפקידה. למרות זאת, אין בכל
ההתכתבות בין הצדדים אפילו בקשה או הצעה מטעם התובעת לפיה בחוזה ייקבע שהיא
תועסק לתקופה קצובה כזו או אחרת. דהיינו, לא רק שלא הוכח שמדובר בעניין שהוסכם
עליו, אלא שאפילו לא הוכח שהנושא הושם על שולחן המשא ומתן ;

רביעית התובעת מודעת לכך שהחוזה אינו כולל תנייה שכזו (ראו למשל הודאת
בא כוחה בעניין זה בעמ' 1 ש' 12 לפרוטוקול), אך לטענתה, ניתנו לה הבטחות
"בכתובים" לכך שתועסק תקופה מינימלית של שנתיים. בכך היא התייחסה בראש
ובראשונה לתכתובת מייל בין הצדדים במהלך המשא ומתן לקראת חתימה על חוזה
העבודה, כמו גם להתייחסות בחוזה עצמו לאפשרות שתקבל בונוסים שנתיים (סעיף 10
לנספח לחוזה) והאפשרות שתקבל תוספת שכר של 1,000 ₪ "בתום שנת עבודה ובכפוף
לשביעות רצון הנהלת החברה (סעיף 11 לנספח לחוזה) . לאחר שעיינו בחוזה עצמו כמו
גם בתכתובת שבאימייל, לא מצאנו בו כל התחייבות מפורשת להעסקה לתקופה זו או
אחרת. כך, האמירה בדבר כך שיש במשרה המוצעת "אופק ניהולי", האמירה הנוספת
בדבר כך ש"השכר עם הבונוסים במידת ונצליח אמור להיות 15,1000", האמירה
השלישית בדבר כך ש"את מגיעה לתפקיד בכיר", ולבסוף האמירה, שעוגנה כאמור גם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

בגוף הסכם העבודה עצמו, בדבר כך ש"בתום שנת עבודה תוספת של 1,000 ₪ בכפוף לשביעות רצון", אינן מלמדות כלל ועיקר על התחייבות להעסקה לתקופה זו או אחרת;

ולבסוף, אפילו היה מדובר בחוזה לתקופה קצובה – וכאמור הגענו למסקנה שלא זה היה מצב הדברים – הרי שלפי הלכת ישקר אליה הפנינו קודם, אין כל מניעה שבמסגרת חוזה שכזה יסכימו הצדדים על אפשרות להביאו לידי סיום בטרם חלוף התקופה הקצובה מבלי שיהיה בכך משום הפרה. בהעדר מחלוקת שתניה כזו בדיוק נכללה בחוזה, הרי שממילא, בכל מקרה הנתבעת לא הפרה את ההסכם בכך שפיטרה את התובעת.

9. משדחינו את טענת התובעת בעניין חוזה העבודה לתקופה קצובה, נדחים רכיבי התביעה שהיו מבוססים על טענה זו, דהיינו רכיב "השלמת שכר עבודה לשנת העבודה הראשונה" ורכיב "משכורות ובונוס עבור שתי שנות עבודה". נותר לנו לדון בשני רכיבי התביעה הנוספים, הראשון לפיצוי בגין הוצאת לשון הרע, והשני פיצוי בגין עוגמת הנפש שנגרמה.

לשון הרע

10. בהלכת ד"א.ס.פי (עע 7192-02-13 ד"י. א.ס. פי גרופ נ' אסולין (16.9.13), כב' השופטת לאה גליקסמן)) הדגיש בית-הדין הארצי, שכתב תביעה בלשון הרע חייב להיות מפורט במובן זה שהוא יכול את "מרכיב לשון הרע" דהיינו פירוט של האמירות שנטען שהן בבחינת לשון הרע, אלא גם את "מרכיב הפרסום", דהיינו פירוט אודות מועד הפרסום, המקום בו בוצע, המסגרת שבה נאמרו וכולי.

11. מעיון בסעיף 25 לכתב התביעה המתוקן, שהינו הסעיף העובדתי היחיד המתייחס לרכיב התביעה בדבר לשון הרע, עולה שנאמר בו אך ורק שהופצה הודעת מייל כלשהי "לכלל המנהלים ברשת" בדבר היותה של התובעת "טרבל מייקריט". עם זאת, בכתב התביעה עצמו לא מצאנו אמירה מפורשת מתי נשלח אותו המייל, מי שלח אותו, למי בדיוק הוא נשלח – למשל בכמה מכותבים מדובר, לפחות על פי הערכה – וכולי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

- 1 יתירה מזאת, בחינה של תכתובת המייל שצירפה התובעת עצמה כנספח לכתב
2 תביעתה מעלה שלא נמצא בה אותו מייל המהווה לשון הרע לפי טענתה. משכך, לא ברור
3 כלל מי שלח למי את אותו מייל. כל שמצאנו בנספחים הינו מייל ששלחה התובעת
4 לממונה מר רוני אלוני, שבתוכו "גזור" לכאורה (cut and paste) חלק ממייל אחר ששלח
5 כביכול רוני אלוני למאן דהו בשם ערן, ובתוכו אמירה לכאורה על כך שהנתבעת הינה
6 "טראבל מייקריט" ו"מכינה תיק". להבנתנו, בהחלט יתכן שמדובר בחלק ממייל תכתובת
7 פנימית שהוצא מהקשרו, לא ברור כמה מכותבים היו, ודומה שיד אדם, ייתכן שהתובעת,
8 היא שמחקה את זהות הנמנעים מהמייל המקורי אותו העבירה לממונה עליה. די בכך
9 להבנתנו על מנת להוביל למסקנה שמדובר במסמך "מבושל" שלא ניתן להסתמך עליו
10 כדי לטעון טענת בדבר הוצאת לשון הרע, ומכאן שדין רכיב תביעה זה להידחות על הסף.
11 למעלה מהנדרש נוסיף, שגם בתצהיר עדות התובעת לא מצאנו כל פירוט אודות עניין זה,
12 והאמירה היחידה הכלולה בו, בסעיף 26 לתצהיר, הינה חזרה על אותה אמירה קצרצרה
13 ולא מפורטת שלעיל שנכללה בכתב התביעה.
14
- 15 12. ברם, אפילו היינו מניחים לטובתה של התובעת שהיא חצתה את הסף והוכיחה את
16 הפרסום הנטען, לרבות את טענתה שאותו פרסום הגיע למספר מנהלים בחברה, ועל כן
17 יש מקום לבחון את רכיב תביעתה זה לגופו, הרי שדינו להידחות. זאת בשל כל אחד משני
18 הנימוקים הבאים:
19
- 20 ראשית אין ספק לדעתנו שייתכנו נסיבות שבהן אמירה מצד מנהל על עובד בדבר
21 היותו "טרבל מייקר" עשויה להיחשב לאמירה פוגענית ומשפילה המקימה עילת תביעה
22 לפי לשון הרע. עם זאת, בהקשר שבו נאמרו לפי הטענה הדברים, שהינו הקשר של
23 חילופי דברים בין מנהלים הנוגעת להליך פיטוריה של עובדת שלהם, אנו סבורים
24 שמדובר במייל שולי ואיזוטרי, שבא בגדר "מעשה של מה בכך" כהגדרתו בסעיף 4
25 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש], דהיינו אמירה שהיא בבחינת "זוטי דברים" ואין בה כדי
26 להוות עוולה שהקימה לתובעת עילת תביעה;
27
- 28 ושנית צודקת הנתבעת בטענתה שבמקרה הזה היא זכאית להגנת תום הלב
29 הקבועה בסעיף 15(7) לחוק איסור לשון הרע, שכן מדובר בהבעת עמדה מצד הממונה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

על הנפגע על התנהגותו או אופיו (לדיון מפורט אודות הגנה זו, ראו: עע 35058-05-12 רוננברג נ' משרד החינוך (14.9.14)).

עוגמת נפש

13. התובעת טוענת שעומדת לה הזכות לקבל פיצויים על עוגמת הנפש שנגרמה לה עקב כך שהיא פוטרה מעבודתה לאחר תקופה קצרה, לאחר שעזבה מקום עבודה אחר על מנת לשרת את הנתבעת ולאחר שהשקיעה את כל מרצה ונסיונה על מנת לקדם את רווחי הנתבעת.

14. לאחר שבחנו את כל חומר הראיות, ועל אף שאין לנו ספק שפיטוריה של התובעת גרמו לה עוגמת נפש רבה מאד, הרי שהשתכנענו שאין היא זכאית לפיצוי מהנתבעת בגין כך. להלן נסביר כיצד הגענו למסקנה זו:

ראשית מחקירתה הנגדית של התובעת עולה, שלשיתתה יש לקרוא לתוך כל חוזה עבודה עם עובד חדש תנייה לפיה "לפחות חצי שנה עד שנה" הוא לא יפוטל "כל עוד הוא לא גנב, לא רימה לא עסק בעבודה אחרת" (עמ' 14 ש' 1). דהיינו, לשיתתה מוטלות על מעביד הגבלות חריפות במיוחד בקשר עם זכותו לפטר עובד בחודשי עבודתו הראשונים, ומכאן גם טענתה לזכותה לפיצוי בגין פיטוריה לאחר תקופה כה קצרה. ברם, בכך הגבלות שכאלה אינן קיימות בדין הקיים. ההיפך הוא הנכון. בתקופת עבודתו הראשונה של עובד, שהיא בפועל תקופת נסיון גם אם לא הוגדרה כך במפורש, הנימוקים לפיטורים נבחנים דווקא באופן מקל, ודי בספק סביר בתום-לב בדבר אי התאמתו של העובד על מנת להביא למסקנה שלא נפל פגם בהליך הפיטורים. התייחס לכך לאחרונה בית-הדין הארצי באחת הפרשות שבהן פוטרה רופאה מעבודה אליה התקבלה, תקופה קצרה לאחר תחילת העבודה, והבהיר שבנסיבות שכאלה:

"אין צורך שהתנהגות העובד תהיה שלילית במיוחד כדי להצדיק פיטורים. די בכך שיש ספק ביחס להתאמתו של העובד לדרישות ולציפיות המעסיק כדי לסיים את עבודתו" (עע 24709-02-12 ד"ר זלובינסקי נ' שירותי בריאות כללית (25.11.13), והאסמכתאות שם)).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

שנית מכתב התביעה עצמו עולה בבירור, שהתובעת לא הייתה מרוצה ממקום העבודה אליו הגיע, וזאת בלשון המעטה, ומבחינה זו ברור שמדובר לא רק במקרה שבו המעסיק לא היה מרוצה, אלא במקרה שבו אי שביעות הרצון היתה הדדית. כך, התובעת הצהירה שלא היתה מרוצה מכך שהיא נאלצה לעבוד עם עובדים נוספים במשרד קטן, אותו הגדירה, והדברים לא נסתרו על ידי הנתבעת, כ"כוכך" (סעיף 9 לכתב התביעה). היא גם לא היתה מרוצה מתפקידה, מכך שלא הושמו "עובדים תחתיה", מכך שאותו "אופק ניהולי" שהובטח לה לאחר חצי שנת עבודה לא ממש "נראה באופק", וכולי. נבהיר, שבניגוד לטענותיה בפנינו, התובעת לא הוכיחה שקיבלה איזושהי הבטחה במהלך המשא ומתן שלא התממש במהלך עבודתה. בעניין זה, מקובלת עלינו עדותו של מר אלוני ש"יש לא מעט תפקידים בבית מלון שבו אדם מוגדר כמנהל מחלקה אך אין לו מחלקה" (עמ' 22 ש' 2). במילים אחרות, לא שוכנענו שמעצם העובדה שתפקידה הוגדר בחוזה העבודה כ"מנהל מכירות עסקים של מלונות ת"א" נגזרה חובתה של הנתבעת לספק לתובעת משרד גדול משל עצמה, חובתה לדאוג לכך שהתובעת תנהל בעצמה עובדים שיסורו למרותה, וכולי;

שלישית נוסיף, שבקשר לצורת תפקודה של התובעת במהלך תקופת עבודתה הקצרה, אין בידינו לקבוע מסמרות, דהיינו אין בידינו להגיע לממצאים עובדתיים ברורים האם התובעת מילאה את תפקידה על הצד הטוב, כטענתה, או שלא כך היה, כפי שטענה הנתבעת. עם זאת, לא נעלמה מאיתנו העובדה שהתובעת, שהודיעה בקדם המשפט שהתקיים ביום 12.11.14 שיעידו מטעמה שלושה עדים בתיק שיעידו אודות תפקודה הטוב, התייצבה בסופו של דבר בעצמה לדיון ההוכחות, ללא עדות תומכת כלשהי. כששאלנו אותה על כך הסבירה ש"העדים שלי עובדים ברשת עדיין, אחד מהם הוא בתפקיד מאוד בכיר ברשת, שהיה המנכ"ל שלי בדרך ת"א שאם הייתי מבינה אותו לא היתה לו מילה רעה להגיד עליי אלא רק דברים טובים" (עמ' 13 ש' 7). אפשר שכך, כלומר בהחלט אפשר שלו היה מתאפשר לתובעת להעיד את כל העדים שביקשה להעיד, הייתה מצטיירת בפנינו תמונה עובדתית ברורה יותר, וייתכן שהיה מתחזקת האפשרות שהיינו פוסקים לתובעת פיצוי על עוגמת הנפש שנגרמה לה, אך עלינו כמובן לפסוק רק על פי העדויות שבפנינו. ללא עדויות תומכות, אין בידינו לקבוע שאכן התובעת מילאה את תפקידה על הצד הטוב ביותר והתנהלות הנתבעת בעניינה קיפחה אותה שלא בתום לב.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

הערה בעניין הליך השימוע

15. במהלך סיכומיו התייחס ב"כ התובעת לפגמים נטענים שנפלו, כך לשיטתו, בהליך השימוע שקדם לפיטורי התובעת. ברם, הן כתב התביעה המקורי והן כתב התביעה המתוקן אינם כוללים טענה בדבר פיטורים שלא כדין, ואין בהם עתירה לפסיקה סעד כספי כזה או אחר בגין פיטורים שכאלה, ובאופן ספציפי אין בהם טענה בדבר זכותה של התובעת לפסיקת פיצויים בגין פגיעה נטענת בזכותה לשימוע. משכך, בצדק טענה הנתבעת שמדובר בהרחבת חזית אסורה, שאין להתייחס לה. למעלה מהנדרש נעיר, שבמסכת הראיות שהוצגה בפנינו לא מצאנו הוכחה לטענת התובעת לפיה נפל פגם בהליך השימוע שקדם לפיטוריה.

סוף דבר

16. התביעה נדחת על כל רכיביה. התובעת תשלם לנתבעת הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך 5,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד ליום התשלום בפועל.

זכות ערעור לבית הדין הארצי בתוך 45 יום ממועד המצאת פסק הדין.

ניתן היום, י"ב חשוון תשע"ו, (25 אוקטובר 2015), בהעדר הצדדים.

מר רן ורדי,

דורי ספיבק, שופט

גב' לבנה ניר,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4551-06-13

נציג ציבור מעסיקים

אב"ד

נציגת ציבור עובדים

1