www.nevo.co.il

דמש (ת"א) 5812-08 שמש פזית נ' מגזרים תקשורת שיווקית בע"מ

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו

וש פזית נ' מגזרים תקשורת שיווקית בע"מ

בפני :	**כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי**
	נ.ע. מר דוד טבח
	נ.מ. מר צבי גלייטמן
התובעת	**שמש פזית**
	ע"י ב"כ עו"ד שיר-אל נקדימון
	נגד
הנתבעת	**מגזרים תקשורת שיווקית בע"מ**
	ע"י ב"כ עו"ד גיל ורגון

חקיקה שאוזכרה:

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 13א(א)(1), 13א(א)(1), 13א(ב)(1)

פסק דין

-

-

הגב' שמש פזית (להלן: "התובעת") הועסקה בחברת מגזרים תקשורת שיווקית בע"מ (להלן: "הנתבעת" או "המעביד"), כמנהלת חשבונות במשרה חלקית, וזאת לתקופה של 7.5 חודשים שנסתיימה ביום 29.2.08. התובעת היתה מצויה בטיפולי פוריות, כאשר הממונה על חוק עבודת נשים (להלן: "הממונה") נתנה היתר לפיטוריה החל מיום 10.4.08 (ת/5). משכורת קובעת לצורך חישובים לתיק זה עמדה על סך 3,500 ₪.

ביום 13.10.09 מוקדו רכיבי התביעה והם:

1. פיצוי שווה ערך לשכר עבודה בגין התקופה שמ- 1.3.08 עד 10.4.08 (להלן: "התקופה שבמחלוקת").
2. "פדיון חופשה" בהתייחס לתקופה שבמחלוקת.

--- סוף עמוד 1 ---

3. תמורת הודעה מוקדמת נוספת לזו שניתנה לה.
4. פיצוי בסך 50% נוספים מהתקופה שבמחלוקת, מכוח סעיף 13א(ב)(1) לחוק עבודת נשים, תשי"ד- 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים").
5. פיצוי בגין הפסד דמי אבטלה.
6. פיצוי בגין פיטורים ללא עריכת שימוע ("פיטורים שלא כדין").
7. פיצוי ללא הוכחת נזק מכוח סעיף 13(א)(א)(1) לחוק עבודת נשים.

להלן נדון ברכיבי התביעה לפי סדרם.

<u>פיצויי שווה ערך לשכר עבודה בגין התקופה שבמחלוקת:</u>

אין חולק כי על פי החלטת הממונה, ניתן היתר לפיטורי התובעת רק החל מיום 10.4.08 (ת/5).

הגב' רבקה גור, נציגת הנתבעת (להלן- **"הגב' גור"**) אישרה בעדותה כי לתובעת שולם שכר עבודה רק עד למועד סיום יחסי העבודה, קרי- עד ליום 29.2.08, הכולל גם ימי הודעה מוקדמת (עמ' 2 לפרוטוקול, שורות 24-19).

לאור האמור, זכאית התובעת לפיצוי שווה ערך לשכר שלא שולם לה בעד התקופה שבמחלוקת ובסך כולל של 4,666 ש"ח (3500 ₪ * 1.333).

<u>"פדיון חופשה" בהתייחס לתקופה שבמחלוקת:</u>

-

משהובהר, כאמור לעיל, כי היתר לפיטורים ניתן רק החל מיום 10.4.08, זכאית התובעת לפדיון חופשה של יום אחד בעד תקופה זו ובסך של 159 ₪ (3,500/22 ₪).

<u>תמורת הודעה מוקדמת נוספת:</u>

-

אין חולק כי לתובעת שולמו דמי הודעה מוקדמת מיום ההודעה על פיטוריה ביום 17.2.10, ועד לסיום יחסי העבודה בפועל ביום 29.2.10 (ת/9). כמו כן, נתנה הממונה היתר לפיטורי התובעת מיום 10.4.08, ובהתאם פסקנו לעיל לתובעת שכר עבודה עד למועד זה.

--- סוף עמוד 2 ---

משזכתה התובעת, כאמור לעיל, לקבל פיצוי שווה ערך לשכר עבודה עד למועד מתן ההיתר לפיטורים, ומששולמה לה הודעה מוקדמת בפועל קודם לתקופה שבמחלוקת, מתקיים למעשה הרציונאל העומד בבסיס הצורך במתן הודעה מוקדמת, ולכן אין מקום לפסוק לזכותה תשלום נוסף בגין ימי הודעה מוקדמת.

אשר על כן, התביעה בגין רכיב זה נדחית.

<u>פיצוי בסך 50% נוספים מהתקופה שבמחלוקת, מכוח סעיף 13א(ב)(1) לחוק עבודת נשים:</u>

-

בנסיבות דנן, זכאית התובעת לפיצוי בשיעור 50% נוספים מהתקופה שבמחלוקת, לפי סעיף 13א(ב)(1) לחוק עבודת נשים ובסכום נוסף של 2,333 ₪.

פיצוי בגין הפסד "דמי אבטלה":

התובעת טוענת כי היא זכאית לפיצוי בגין הפסד דמי אבטלה, זאת מאחר ובשל פיטוריה המוקדמים, נבצר ממנה להשלים תקופת האכשרה ולזכות בדמי אבטלה המגיעים לה כחוק.

ברי, כי מרגע שנמסר בידי התובעת היתר הממונה, היא יכלה לעשות בו שימוש, במידת הצורך, גם לשם הגשת תביעה לקבלת דמי אבטלה. התובעת לא עשתה כן, ודי בכך כדי לשלול זכאותה.

לפיכך דין תביעתה בעילה זו להידחות.

פיצוי בגין פיטורים ללא עריכת שימוע ("פיטורים שלא כדין"):

התובעת הצהירה כי ביום 17.2.08 וללא כל הכנה מוקדמת, זומנה היא לשיחה עם הגב' גור, אשר הודיעה לה על פיטוריה לאלתר. לדבריה, באותה שיחה לא קיבלה כל הסבר הנוגע לסיבת הפיטורים ואף לא ניתנה לה הזדמנות לשטוח טענותיה כנגד החלטת הפיטורים. התובעת הוסיפה, כי לא זומנה מראש לשיחה הנ"ל, לא נמסר לה מהם הטענות שנטענות כנגדה ולפיכך לא ידעה כלל כי הנתבעת מעוניינת לפטרה, לא נערך פרוטוקול לשיחה זו ולא נמסרה לה סיבת הפיטורים. לטענת התובעת, במעמד

--- סוף עמוד 3 ---

אותה שיחה ההחלטה על פיטוריה כבר היתה סופית ומוחלטת ולפיכך לא היה בידיה לשנות את רוע הגזרה (סעיפים 19-9 לתצהירה).

הנתבעת טענה, כי לתובעת קוים הליך שימוע כדין וכי לתובעת הוסברה בפירוט רב סיבת הפיטורים (סעיף 12 לתצהיר הגב' גור). עוד נטען כי לתובעת קוימו שתי שיחות קודמות בעניין רמת ביצועיה בעבודתה (סעיף 5 לתצהיר הגב' גור).

אחת המגבלות על הפררוגטיבה הניהולית של המעביד ועל כוחו לפטר, היא חובתו לנהוג בתום לב ובדרך המקובלת, ובכלל זה בפיטורי העובד. מחובה זו נגזרת החובה המוטלת על המעביד, גם אם הוא מעסיק פרטי, לשמוע את העובד טרם פיטוריו (ע"ע (ארצי) 415/06 דני מלכה – שופרסל בע"מ, (2007); להלן: "ענין מלכה").

מטרת השימוע היא לאפשר לעובד להשמיע בפני מעבידו את טענותיו, ולנסות לשכנעו שלא לממש את כוונת הפיטורים.

וכך נפסק מפי כב' השופטת ארד בענין מלכה:

"על המעסיק לפרט בפני העובד טענות שיש בהן כדי להכריע בגורלו, באופן שהעובד ידע לאילו טענות להשיב ולהתייחס בבואו לממש את זכות הטיעון. וכבר ציינתי בעניין גוטרמן: 'זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו'."

על מנת לקיים את חובת השימוע, לא חייבים להתקיים 'כללי טקס' צורניים כלשהם. יש לבחון אם בנסיבות הספציפיות של כל מקרה הושגה תכליתו (ע"ע 554/09 צבר ברזל הספקה ושווק מתכת בע"מ נ' משה שמיר (מיום 13.1.11). יתר על כן, לא כל 'פגם' בשימוע בהכרח מצדיק פסיקת פיצוי – כל מקרה צריך להבחן בנסיבותיו (ע"ע (ארצי) 93/07 גיורא ארבל – נ.א.ס.ס. נוירומסקולר אלקטריקל סטימיולשין סיסטם בע"מ ואח', (2008).

במקרה הנוכחי, מהעדויות והראיות שהובאו בפנינו, שוכנענו כי עילת הפיטורים לא היתה ידועה לתובעת טרם זימונה לשיחה עם הגב' גור וכי לתובעת לא ניתנה הזדמנות

--- סוף עמוד 4 ---

להיערך כראוי לשם מתן מענה לכוונת הנתבעת לפטרה. הגם שהגב' גור הצהירה כי התובעת ידעה מראש שהמעביד אינו מרוצה מתפקודה, אולם זאת לא הוכח. הגב' גור אף אישרה בעדותה כי אותם תכתובות מייל אשר צורפו כנספחים לתצהירה, ומעידים לכאורה על תפקודה הלקוי של התובעת, נכתבו על ידי אותם גורמים בנתבעת רק בדיעבד ולא בזמן אמת, וכי למעשה אין כל תיעוד בקשר לטענותיה כלפי אופן תפקודה הלקוי של התובעת (עמ' 2 שורות 32-29, עמ' 3 שורות 2-1).

זאת ועוד, על פני הדברים, עולה מהעדויות כי אותה שיחה שקוימה בין הגב' גור לתובעת ביום 17.2.08, היתה למעשה שיחה שבו הודיעה הגב' גור לתובעת על פיטוריה ולא שיחה שמטרתה 'שמיעת' העובדת בטרם כוונה לפטרה.

אשר על כן, אנו קובעים כי יש מקום לפסוק לזכות התובעת פיצוי בגין אי קיום חובת השימוע כדין. עם זאת, בקביעת שיעור הפיצוי יש לקחת בחשבון את משך תקופת ההתקשרות הקצרה בין הצדדים, כמו גם העובדה שעילת הפיטורים קיבלה בסופו של יום את הכשר הממונה. לאור כל האמור, זכאית התובעת לסך של 3,500 ₪ נוספים בגין "פיטורים שלא כדין".

פיצוי ללא הוכחת נזק מכוח סעיף 13(א)(א)(1) לחוק עבודת נשים:

-

התובעת עותרת לפיצוי ממוני ללא הוכחת נזק בסך של 20,000 ₪. מחד, בעת הפיטורים בפועל, לא היה בידי המעביד היתר מאת הממונה לפיטורים ועל כן בשעתו, נעשו הפיטורים שלא כדין.

אולם מאידך, בדיעבד וביום 10.4.08, קיבלו הפיטורים הכשר מאת הממונה לאחר שזו קבעה כי אלו נעשו ללא שום קשר עם עובדת היות התובעת מצויה בטיפולי פוריות.

בשים לב לשיקולים הנוגדים, ובהתחשב בתקופת עבודתה הקצרה של התובעת מצאנו לנכון מכוח סמכותנו לפי סעיף 13א.(א)(1) לחוק עבודת נשים להעמיד את הפיצוי על סך של משכורת חודשית אחת (3,500 ₪) בלבד.

סוף דבר:

-

--- סוף עמוד 5 ---

-

-

התביעה מתקבלת באופן חלקי בלבד. הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים, לפי הפירוט והחישוב כדלקמן:

1. פיצויי שווה ערך לשכר עבודה בגין התקופה שבמחלוקת בסך של 4,666 ₪.
2. "פדיון חופשה" בסך 159 ₪.

3. פיצוי נוסף של 50% מהשכר בתקופה שבמחלוקת בסך של 2,333 ₪.
4. פיצוי בגין "פיטורים שלא כדין" בסך 3,500 ₪.
5. פיצוי "ללא הוכחת נזק" בסך של 3,500 ₪.

יתר רכיבי התביעה נדחים.

הסכומים שלעיל יישאו הפרשי הצמדה וריבית חוקית מיום 10.4.08, ועד התשלום בפועל.

הנתבעת היא גם זאת שתישא בהוצאות ההליך הנוכחי, ותשלם לתובעת הוצאות (חלקיות) בסך 2,500 ₪ כשכ"ט עו"ד.

ניתן לבקש רשות ערעור תוך 15 יום.

ניתן היום, י"ג אדר א תשע"א, 17 פברואר 2011, בהעדר הצדדים.

נ.ע. מר ד. טבח	**ד"ר יצחק לובוצקי,שופט**	**נ.מ. מר צ. גלייטמן**

ד"ר יצחק לובוצקי 54678313
ק/רוניתע/

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה
בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן

--- סוף עמוד 6 ---