



פיצוי לעובד שפוטר אחרי שהתפטר וביקש לחזור בו

סעי' 63170-03/16, פלונית נגד רוני נווה, 3 באוקטובר 2018

העובדות

העובדת, עבדה אצל הנתבע, שהינו בעל עסק להכנת טפסי הודעה על תאונות לחברות ביטוח, במשך כ-6.5 שנים. היא הודיעה על התפטרותה ולאחר מכן חזרה בה מהודעת ההתפטרות לאחר שבועיים. המעסיק לא קיבל את חזרתה מהודעת ההתפטרות ומסר לה מכתב פיטורים, לפיו היא מפוטרת לאלתר. המעסיק שילם לה את מלוא פיצויי הפיטורים. העובדת הגישה תביעה נגד המעסיק לתשלום סכומים שונים, ובין היתר, פיצוי בגין הפרת חוזה, עגמת נפש ופיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין.

פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

פיטורים או התפטרות

בית-הדין קובע, כי יש לראות בעובדת כמי שהתפטרה, ואולם, מגיע לה פיצוי בגין התנהלות שלא בתום לב של המעסיק, כמפורט להלן. אין חולק, כי העובדת הודיעה על התפטרותה וכי חזרה בה שבועיים לאחר מכן. בנסיבות אלה, לא מדובר בהודעת התפטרות שניתנה בעידנא דריחתא, או בהודעת ביטול שניתנה בסמוך למתן הודעת ההתפטרות, ולכן לא חלה על המעסיק החובה לקבל את הודעת הביטול. המעסיק לא פיטר בשום שלב את העובדת מיזמתו, והעובדה כי ניתן לה מכתב פיטורים אינה מעלה ואינה מורידה בנסיבות, שבהן ניתן לה. המעסיק גם לא ערך לה שימוע לאור הודעתה על התפטרותה, וגם לא היה כל צורך לערוך לה שימוע בנסיבות אלה. הסבריו של המעסיק, שמכתב הפיטורים ניתן לעובדת לפי דרישתה האולטימטיבית ועל רקע העימות החריף שפרץ ביניהם, עת סירבה לעזוב את המשרד ללא מכתב פיטורים, הניחו את דעת בית-הדין, כי זו הסיבה האמיתית להוצאתו של המכתב.

כלומר, המסקנה הינה, שהעובדת התפטרה מעבודתה, והמעסיק סירב לקבל את הודעת הביטול שלה. הסיבה לכך, שבית-הדין מזכה את העובדת, בכל זאת, בפיצוי כספי, נעוצה באופן הלאקוני, שבו המעסיק הודיע לה, כי אינה יכולה לחזור בה מהודעת ההתפטרות.

המעסיק טען, כי לא היה שבע רצון מעבודתה של העובדת ומהעובדה שהרבתה לגלוש באינטרנט, יצאה להפסקות עישון מרובות ולא קיבלה את מרות הממונים עליה באופן שיצרה במקום העבודה אווירה עכורה. בית-הדין קובע, כי ענין זה קשור להחלטתו של המעסיק שלא לקבל את הודעת הביטול של העובדת, שכן, קץ בהתנהגותה.

הגם שלא מוטלת על המעסיק חובה חוקית לערוך לעובדת הליך של שימוע כהלכתו כדי להסביר לה מדוע החליט לדחות את הודעת הביטול שלה, הרי שקמה לו, מכוח דיני תום הלב, החובה האלמנטרית לתת לה, כמי שעבדה בשירותו תקופה משמעותית של 6.5 שנים, הסבר לסירובו, באופן שיתאפשר לה לנסות לשכנעו לקבל את הודעת הביטול.



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

מידע עבודה



ההחלטה ושיקול הדעת הינם בתחום הסמכות הניהולית של המעסיק, על כך אין חולק; יחד עם זאת, על מעסיק, לכל הפחות, לתת לעובד המבקש לחזור בו מהודעת התפטרות, את האפשרות להסביר את עצמו ולנסות לשכנעו להעביר את רוע הגזירה, למקרה שיש נסיבות מיוחדות שהביאוהו ליתן את הודעת ההתפטרות, ממנה הוא מבקש לחזור.

זאת, ועוד: ככל שתקופת העבודה של העובד ארוכה יותר, כן גוברת חובת תום הלב של המעסיק לאפשר לו להשמיע מדוע הוא חוזר בו, ולאחר מכן לקבל החלטה עצמאית. לא מדובר כאן בהרחבת חובת השימוע, כי אם בחובה מרוככת יותר, מעין חובת הנמקה, שעניינה לתת לעובד את יומו טרם מתקבלת החלטה סופית בעניינו.

לאור כל האמור, קובע בית-הדין, כי מאחר והמעסיק התנהל בניגוד לחובת תום הלב החלה עליו, העובדת זכאית לפיצוי כספי בגובה שכר של 1/2 חודש עבודה (במקרה זה - 3,500 ש"ח). בית-הדין לוקח בחשבון שהמעסיק שילם לעובדת את כל הזכויות המגיעות לה בגין תקופת עבודתה, על אף שלא פיטר אותה. עובדה זו צריכה להיזקף לזכותו.

פיצויים בגין עגמת נפש

בית-הדין ממעט לפסוק פיצויים בגין נזק לא ממוני בנסיבות של פיטורי עובד, שכן כל מעשה פיטורים כולל באופן מובנה עגמת נפש עבור המפוטר. במקרה הנדון כאן, אכן יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו בעימות שהוטחו בו אמירות בוטות, ואולם, העובדת נטלה בו חלק פעיל, ולכן, אין מקום לפסוק לה פיצוי בגין רכיב זה. לא הוכח, כי המעסיק התנכל אליה על רקע עמידתה על זכויותיה במהלך תקופת עבודתה ואין לראות באירוע החרג שארע במועד סיום יחסי העבודה כהתעמרות.

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

