



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה דויד'שווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

בפני כב' השופטת שרה שדיאור
נ.צ. (ע) גב' גילה פרימק
נ.צ. (מ) גב' תמר זיו

תובעת ננה דויד'שווילי
על ידי ב"כ עו"ד דניאל פלד ו/או שמעון בר-עם

נגד

נתבעת בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ
על ידי ב"כ עו"ד גנות סורין ו/או עופר קצנשטיין

פסק דין

1
2 בפני בית הדין תביעת התובעת, שהתפטרה, לתשלום פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת, נוכח
3 טענתה להרעת תנאים ופיצוי בגין עוגמת נפש.
4 הנתבעת טוענת כי התובעת התפטרה, בנסיבות שאינן הרעת תנאים והיא אינה זכאית לסכומים
5 הנתבעים על ידה.
6

העובדות

- 8 1. התובעת עבדה בנתבעת – בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ (להלן: "בית
- 9 המרקחת" או "הנתבעת") בסניף ירושלים, בין היתר בתפקיד מנהלת קוסמטיקה ומנהלת
- 10 הסניף, מיום 7.12.04 ועד ליום 23.3.09.
- 11 2. קודם לתקופה זו, הועסקה התובעת בחברה אחרת שפורקה בשנת 2004, באותו מקום
- 12 עבודה. בגין תקופה זו שולמו לתובעת פיצויי פיטורים.
- 13 3. התובעת כתבה מכתב התפטרות מיום 7.12.08. התובעת המשיכה לעבוד לאחר מועד זה.
- 14 4. התובעת קיבלה תלושי שכר והם משקפים את התשלומים ששולמו לה בפועל.
- 15 5. בין הצדדים הוחלפו ההתכתבויות שצורפו כנספחים לכתב התביעה. בקליפת אגוז:
- 16 נספחים ג' ו-ד' מכתבי התפטרות מטעם התובעת בכתב יד, המתייחסים גם לאירוע שאירע
- 17 בסניף עם גורם שלישי ולתחושותיה של התובעת. נספח ה' מכתב סיגל ארז, המנכ"ל,
- 18 לתובעת המאשר התפטרותה, נספחים ז' ו-ח' מכתבי התובעת בתשובה לסיגל ארז.
- 19

המחלוקת

- 21 1. מה היו נסיבות התפטרותה של התובעת. האם נכונה טענת התובעת כי התפטרה מעבודתה
- 22 בנסיבות המזכות אותה בפיצויי פיטורים או שמא נכונה טענת הנתבעת כי התובעת
- 23 התפטרה משיקוליה היא, ללא מתן הודעה מוקדמת.
- 24 2. כפועל יוצא מהתשובה לסעי' 1, האם זכאית התובעת לתשלומים מטה וככל שכן, באיזה
- 25 שיעור;



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה דוידשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

- 1 א. פיצויי פיטורים ופיצויי הלנת פיצויי פיטורים.
- 2 ב. פיצוי בשל העדר הודעה מוקדמת. בהקשר זה, לטענת התובעת נמועה ממנה
- 3 זכותה לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת להתפטרות. הנתבעת טוענת כי אפשרת
- 4 לתובעת להמשיך ולעבוד ואף ביקשה שתמשיך, אולם התובעת פנתה לרופאה
- 5 שזכתה להטבות שלא כדין בבית המרקחת, הציגה אישור רפואי ממנה ולא
- 6 המשיכה לעבוד בפועל.
- 7 ג. פיצוי בגין עגמת נפש ונוק לא ממוני.
- 8
- 9

הכרעת הדין

הרעת תנאים - הפן הנורמטיבי

- 11 1. סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים") קובע:
- 12 "א) התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות
- 13 שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, וואים את
- 14 ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים".
- 15 2. הרעה מוחשית בתנאי עבודתו של עובד יכולה להוביל להתפטרות במעמד ובזכויות של
- 16 מפוטר וכן: "השאלה אימתי נקלע עובד למצב שבו תנאי עבודתו הורעו בצורה מוחשית,
- 17 דורשת התייחסות למכלול הנסיבות שהביאו להתפטרות. אין די בתחושתו הסובייקטיבית
- 18 של העובד, שלפיה תנאי עבודתו הורעו, אלא עליו להוכיח קיומה של תשתית עובדתית
- 19 אובייקטיבית, המלמדת על הרעה מוחשית בתנאי העבודה ורק הוכחתה תביא את
- 20 ההתפטרות להיחשב כפיטורים". (דגש שלי - ש.ש., ר' דב"ע נא/203-3 הרשקו רובין -
- 21 מפעלי זכויות ישראלים בע"מ, ניתן ביום 30/12/9, לא פורסם).
- 22 3. בשורה ארוכה של פסקי דין מתייחס בית הדין הארצי לעבודה לנסיבות המקימות לעובד
- 23 עילה לקבלת פיצויי פיטורים מכוח שתי החלופות המפורטות בסעיף 11 (א): "שאלה אחרת
- 24 היא מה הן "הנסיבות" המהוות עילה להתפטרות המזכה בפיצויי פיטורים. לא ניתן
- 25 להשיב על שאלה זו בנוסחה חדה וברורה והדבר תלוי בנסיבותיו של כל עניין. ככלל, ניתן
- 26 לומר שנסיבות המצדיקות התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים הן שינויים במקום
- 27 העבודה, בסדרי העבודה, בתנאי העבודה, בין שמדובר בשינויים כלליים ובין שמדובר
- 28 בכאלה החלים ומשפיעים על עובד בודד; אי קיום הוראות חוקי המגן, צווי הרחבה או
- 29 הסכמים קיבוציים; פגיעה אישית בעובד על רקע דעותיו או מוצאו וכיוצאים באלה
- 30 עניינים מהותיים המהווים צידוק לעובד לקום ולעזוב את מקום עבודתו, ביוזמתו, תוך
- 31 קבלת פיצויי פיטורים. אין צורך לומר כי "נסיבות אחרות" המצדיקות התפטרות לענין זה
- 32 סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים, חייבות להיות משמעותיות ולא כל שינוי בסדרי עבודה
- 33 מצדיק התפטרות לפי אותו סעיף. מעבר לכך, "הנסיבות" צריכות להיות נסיבות שביחסי
- 34 עבודה ולא אישיות. קיומן של "נסיבות" המצדיקות התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים,
- 35 הוא עניין לקביעה שיפוטית של בית הדין לעבודה. בעניין זה אמת המידה לבחינת קיומן



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה דוידשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

- 1 של "נסיבות" שכאלה, היא אמת מידה אובייקטיבית... לא תחושותיו הסובייקטיביות של
 2 העובד ולא דעותיו או חששותיו הם העומדים לדיון. בית הדין צריך לבחון אם בנסיבותיו
 3 של כל עניין התקיימו – על פי אמות מידה אובייקטיביות – "נסיבות" המזכות עובד
 4 להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים. בחינת בית הדין נעשית באופן נקודתי, בהתייחס
 5 לגורמים המיוחדים הבאים בפניו, אך בחינתו לעולם נעשית באמת מידה אובייקטיבית.
 6 (נע"ע 1271/00 אמ"י מתו"ם – אדריכלים, מהנדסים, יועצים ומוודים בע"מ - חיים
 7 אברהם ואח', פד"ע לט' 587, עמ' 606 – 607).
- 8
- 9 4. עוד נקבע כי על התובע מוטל הנטל להוכיח כי הוא מצוי במסגרת הזכאים בחוק לפיצויי
 10 פיטורים, שכן: "... לצידו של הכלל שאין זכאות לפיצויי פיטורים במקרה של התפטרות,
 11 מספר סייגים... היוצרים פיקציה משפטית של התפטרות בדין פיטורים. המשמית את
 12 טיעונו על חריג מן הכלל, עליו נטל הראיה שנתקיים בעניינו כל הדרוש לקיום החריג...
 13 מוטל על העובד להראות כי הנסיבות שהביאו להתפטרותו מזכות אותו לקבל פיצויי
 14 פיטורים". (ר' דב"ע מח/3-159 שלום - סובל שור ושות', פד"ע כ', 290, 294; דב"ע לג/3-58
 15 האוניברסיטה העברית ירושלים - מינטל, פד"ע ח' 65).
- 16
- 17 5. על מנת שהתובעת תיכנס בגדר החלופה הראשונה הקבועה בסעיף 11(א) לחוק, עליה
 18 להראות, בראש ובראשונה, כי הייתה "הרעה מוחשית" בתנאי העסקתה. כלומר, אין די
 19 בהרעה סתמית בתנאי העבודה, אלא נדרשת הרעה ממשית. דרישה זו פורשה בפסיקה
 20 כהרעה רצינית עד כדי ייחוס למעביד הרצון להיפטר מן העובד (ר' עד"מ 21/03 חברת
 21 השמירה בע"מ - מילר, סעיף 5 לפסק-הדין ניתן ביום 3.3.04).
- 22
- 23 6. על התובעת להוכיח את "הקשר הסיבתי" בין ההתפטרות להרעה או לנסיבות הנ"ל, כלומר
 24 עליה להוכיח כי החלטתה להתפטר נבעה בשל הטעמים לעיל, ולא בשל טעם אחר (ר' דב"ע
 25 מח/3-159 חיים שלום - מירון סובל שור ושות', פד"ע כ 290).
- 26
- 27 7. תנאי נוסף הוא שעל התובעת להוכיח כי נתן התראה סבירה למעביד על כוונתו להתפטר
 28 מהטעמים לעיל, כך שתהא למעביד הזדמנות לתקן המצב, ורק אם לא עשה כן – יתקיים
 29 האמור בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורין (דב"ע לה/ 3-15 בן צור דרואנוב בע"מ נ' זיגמונד
 30 רוסקיס, עבודה ארצי, כרך ח(2), 60; דב"ע שו/ 3-10 חיים כהן נ' הלר פיסול ותכשיטים
 31 בע"מ, פד"ע כא, 238; דב"ע מח/ 3-174 טלסיס בע"מ נ' מיכאל רוגל, פד"ע כ, 421).
- 32
- 33 8. עתה ניישם מהכלל אל הפרט.
- 34



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 נגה דוידשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

נסיבות סיום עבודתה של התובעת

- 1
- 2
- 3
- 4 9. הצדדים אינם חלוקים כי התובעת התפטרה. התובעת טוענת כי התפטרה לנוכח הרעת
- 5 תנאים, מאחר ונאלצה להתפטר בגין שרשרת ארוכה של איומים והתעללויות, לרבות מצג
- 6 המנכ"לית, ובשל התנהגותה של הנתבעת כלפיה (סעיף 24 לתצהירה).
- 7
- 8 10. התובעת עבדה ביחד עם ד"ר שור. בין ד"ר שור לבין הנתבעת קיים סכסוך משפטי המתברר
- 9 בבית דין זה (עב 2517/09) לגופו לא נכנס אלא בהכרחי עובדתית לענייננו.
- 10 ד"ר שור היה לכאורה ספק שירותים עצמאי לנתבעת בתפקיד רוקח אחראי. במהלך שנת
- 11 2008, התברר לנתבעת כי בסניף אותו ניהלה התובעת, התעוררו חשדות כנגד ד"ר שור כאילו
- 12 הוא היה מעורב לכאורה במעשים מעין פליליים כגון גניבה מהנתבעת ומקופת חולים מכבי.
- 13 בעקבות זאת, הופסק מתן השירותים על ידי ד"ר שור לנתבעת.
- 14
- 15 11. בתאריך 7.12.08, התובעת מסרה לנתבעת מכתב התפטרות (נספח ב' לתצהירה, להלן:
- 16 "מכתב ההתפטרות הראשון") ובו הודיעה על התפטרותה. המכתב מודפס וחתום ומפרט את
- 17 המונע. בתצהירה התייחסה לנסיבות התפטרותה וטענה כי החליטה על כך "בשל חילוקי
- 18 דעות ביני לבין נציגי הנתבעת שנבעו, בין היתר, בשל טענות תמוהות שתועלו נגדי, בעיקר,
- 19 מצג סיגל ארז, מנכ"לית הנתבעת... באשר לפדיונות התרופות." (סעיף 9 לתצהיר
- 20 התובעת).
- 21 לטענת התובעת, התפטרותה הראשונה, אינה רלבנטית כלל למחלוקת שבפנינו (עמ' 8 ש'
- 22 19). לטעמנו התפטרות זו בהחלט רלוונטית ממספר טעמים. הראשון, כי בכל פעם
- 23 שהתובעת נתקלת באי נוחות היא מתפטרת, וכשזה בא פעם שניה יש להניח שהיא מתכוונת
- 24 לכך. על כן יש לראות את ההתפטרות המאוחרת כמצטברת. השני, כי גרסת הנתבעת לפיה
- 25 היו אי סדרים בתנהלות התובעת כמופיע בתצהיר סיגל- המנכ"ל (סעיף 17-19 לתצהיר סיגל
- 26 ונספחים א' ו- ב' לו), לא נסתרה. דהיינו העובדה שהעירו לה היתה מבוססת על התפקיד
- 27 אותו מילאה וכשלים שנמצאו. אין מדובר בהתנכלות אלא בפרווגטיבת ניהול נכון וראוי
- 28 שקמה למעביד. שעה שהתובעת טוענת ל"הרעת תנאים" יש חשיבות להתנהגות קודמת של
- 29 שני הצדדים כדי לוודא מה היה הבסיס ממנו לכאורה הורעו התנאים.
- 30
- 31 12. ההתפטרות הראשונה של התובעת, לא נכנסה לתוקף והתובעת המשיכה לעבוד בבית
- 32 המרקחת. דבר המחזק התרשמותנו כי הנתבעת לא חרגה מכללי ניהול תקין, גם כשנמצא
- 33 כשל בהתנהלות התובעת, וגם התובעת הבינה זאת ונשארה לעבוד, וכדברי סיגל



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה דוידשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

- 1 בתצהירה: "הלכת למעשה אני נתתי לזרם" ומאחר והתובעת לא חזרה על רצונה
 2 להתפטר היא פשוט נשארה בעבודה" (סעי' 23 לתצהירה).
- 3 13. התובעת במועד הגשת מכתב הפיטורים הראשון, בדצמבר 2008, ידעה כי בסניף מתבצעות
 4 בדיקות ופעולות שונות לשם בירור מעשיו של די"ר שור:
 5 "היא אמרה שהיא עושה בדיקות בבית מרקחת וזה לא קשור אלי."
 6 ש. זה נכון שבאותה שיחה את שאלת מה פטר הבדיקות שעושים בבית מרקחת.
 7 ת. כן. כמובן. בתור אחראית ומנהלת באותו זמן אני רוצה לדעת למה עושים את
 8 הבדיקות אך היא לא שתפה אותי."
 9 (עמ' 10 ש' 25-29).
- 10 הגב' סיגל ארו, מנכ"לית הנתבעת (להלן: "סיגל"), אישרה דברי התובעת בעדותה (עמ'
 11 60 ש' 19-23) וכך גם מר יצחק שלום, מנהל רכש בנתבעת (עמ' 37 ש' 10-9).
- 12 14. התובעת חודתה כי קיבלה הנראה חד משמעית מסיגל, בסמוך לסיום התקשרות הנתבעת
 13 עם די"ר שור, כשלא לאפשר לדי"ר שור להיכנס יותר לנתבעת, ובמידה והוא ינסה לעשות כן,
 14 יש לקרוא למשטרה ולהודיע על כך לסיגל:
 15 "ת. קבלתי טלפון מסיגל, הייתי באוטובוס בדרך הביתה, היא אמרה יהושע שור כבר
 16 לא עובד אצלנו, יהיה רוקח אחר, חדש, מאותו יום אסור לו לבוא לבית מרקחת. ואם
 17 במקרה יבוא להתקשר למשטרה.
 18 ש. ז"א אם הבנתי ממך, זו מן הודעה דרמטית כזאת שאומרת שבגלל כנראה קרה
 19 משהו קיצוני בכל מקרה איך שאת רואה את פניו בסניף את מחוייבת להתקשר אליה.
 20 ת. לא אליה אישית, גם לה, אך אם הוא יגיע להזמין משטרה.
 21 ש. להזמין משטרה, כלומר אסור לו להכנס לבית מרקחת.
 22 ת. כן.
 23 ש. ברור לכולנו שהבנת טוב מאד מאותה שיחה של סיגל אליך, שלשור אסור להכנס
 24 לבית מרקחת.
 25 ת. כן.
 26 ש. זו היתה הנראה ספציפית שניתנה לך כמנהלת החנות.
 27 ת. כן.
 28 ש. בסעיף 11 לתצהירך, רלבנטי לגבי אירועים של התביעה, את אומרת זו היתה הנראה
 29 כללית, שאסור למסור לו ספרים, זה מנוגד למה שאמרת כרגע חד משמעית, שהיה
 30 ברור לך שאסור לו להניח את כף רגלו בסניף, ואת מספרת בסעיף 11 שהיה מותר לו
 31 להכנס לסניף אך אסור למסור לו ספרים.
 32 ת. מה שהבנתי מסיגל שאסור לו להכנס לסניף לבית מרקחת. אך לא הבנתי שאסור לו
 33 בכלל להכנס לחנות. יש דרגסטור ויש בית מרקחת. אני הבנתי לבית מרקחת. אך
 34 כשהוא בא הוא לא בא לבית מרקחת אלא לדרגסטור. זה באישור של אלי רובין."
 35 (עמ' 11 ש' 11 ואילך, (דגש שלי – ש.ש.).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה ז'וידשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה נ.י. בע"מ

- 1 גס מר שלום אישר כי היתה הוראה מפורשת בעניין כניסתו של שור מסיגל (נמ' 38 ש' 4-
2 6). בכך נמצא כי סעיפים 30,31 לתצהיר סיגל נתמכו בגרסת התובעת בחקירתה נגדית.
3
- 4 15. למרות ההוראה המפורשת, ד"ר שור הגיע ונכנס לסניף, התובעת לא יידעה את סיגל בעניין,
5 אלא התקשרה לקבל אישור להכניס את ד"ר שור ממנהל התפעול, ממר אלי רובין, ולא
6 קראה למשטרה. התובעת, לא אמרה למר רובין בדבר הנחיה של סיגל:
7 " ... אני לא אמרתי לרובין שסיגל אמרה לי שצריך להזמין משטרה, לא אמרתי לו על
8 ההוראה הזאת...".
9 (נמ' 47 ש' 29).
- 10 התובעת ידעה שהיא לא עדכנה את מר רובין ביחס להנחיית סיגל. מדוע התקשרה לבקש
11 את רשותו להכניס את ד"ר שור, אם לא בשל העובדה שידעה כי אינו מעודכן. ומדוע לא
12 פעלה על פי הנחיתה המפורשת של סיגל? לכך לא קיבלנו מענה.
13
- 14 16. התובעת טוענת כי פנתה למר רובין מאחר והוא היה בתפקיד בכיר משלה. אין לקבל טענה
15 זו. התובעת ידעה כי מר רובין אינו יודע על הנחיה של סיגל לגבי ד"ר שור. מר רובין העיד
16 כי התחום של משאבי אנוש בנתבעת אינו בגדר אחריותו. לדבריו נוכח ההוראה המפורשת
17 בעניין, היה על התובעת לפנות מיד לסיגל:
18 רובין: "ת. אני לא התעסקתי במשאבי אנוש. בתפקיד מנהל תפעול זה דבר מאוד
19 מורכב, בדרך כלל זה רכש סחורה, משאבי אנוש הסכמים, בדברים האלה אני לא
20 מתעסק.
21 ש. אתה מציין שהיחידה שמתעסקת בזה זאת סיגל.
22 ת. אמת.
23 ש. ספר לנו איציק שלום שהיתה הנחיה לכל העובדים והוא טוען גם כלפי עצמו, האם
24 גם כלפיך, שבכל העניינים הקשורים לכח אדם משאבי אנוש רק סיגל ואחרים לא. אם
25 יש בעיה כמו להכניס מישהו לסניף או לא. היא בתור מנהלת סניף רוצה לדעת אם
26 להכניס או לא. למי היא צריכה לפנות.
27 ת. או אלי או לסיגל, אם יש הוראה מפורשת היא צריכה לנהוג בהתאם להוראה
28 שקבלה". (נמ' 44 ש' 27 ואילך). (דגש שלי ש.ש.).
29
30 ובהמשך:
31 "ת. בנושאים אלה פונים רק לסיגל, אם קרה שסיגל לא ענתה בטלפון ויש משהו דחוף
32 היא התקשרה לסיגל ולא השיגה מה היא עושה, אני יכול לומר תמתיני אנסה להשיג
33 את סיגל, כל דבר שהוא זה סיגל, אני לא מתעסק בנושא זה, מאז שהתחלתי לעבוד. "
34 (נמ' 45 ש' 10-15). (דגש שלי ש.ש.).
35



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה זוידשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

17. גם מר שלום ציין כי היה על התובעת לפנות בעניין רק לסיגל (עמ' 38 ש' 19-16). ככלל תצהירו של שלום, מטעם הנתבעת לא נסתר.
18. לראשונה בחקירה הנגדית בפנינו טענה התובעת את הטענה כי פנתה למר רובין במקום לסיגל מאחר וסיגל שהתה בחו"ל באותו המועד (עמ' 12 ש' 25-24). העלאת טענה זו לראשונה בעדותה, מהווה עדות כבושה והרחבת חזית ובית הדין לא ידון בכך. אולם גם לגופו של עניין, יש לדחות טענה זו. בפנינו הוצגה תעודת "ברור פרטים על נוסעי" (נ/1) ממנה עלה כי סיגל יצאה מהארץ בתאריך 25.2.09 וחזרה בתאריך 7.3.09, יום לפני שד"ר שור ביקש להיכנס לסניף. בנוסף, התובעת בעדותה אף הודתה כי כלל לא ניסתה להתקשר לסיגל (עמ' 14 ש' 11-13). בכך נשמט בסיס גרסת התובעת.
19. בניגוד לטענת התובעת כי שור הגיע לקחת ספרים, מחקירתו של ד"ר שור עולה כי הגיע לקחת את הציוד האישי שלו (עמ' 29 ש' 25 ואילך). מעדותו עולה כי למרות החוראה של סיגל כי אין להכניס את ד"ר שור לבית המרקחת, ד"ר שור נכנס לבית המרקחת (עמ' 29 ש' 27-32) ומעדות התובעת, הוא שהה בבית המרקחת כרבע שעה עשרים דקות וכי לא ביקשה ממנו לעזוב, אלא הוא עזב מתי שרצה (עמ' 13 ש' 27-28).
- מר שור אישר כי התובעת אפשרה לו לשהות בבית המרקחת כרצונו (עמ' 31 ש' 22 ואילך). מתצהיר סיגל עולה כי נטל עימו דברים שונים לרבות תוכן קלסרים שלמיסועי (32) וחכל בניגוד להוראתה המפורשת.
20. התובעת ידעה כי הפרה את החוראה החד משמעית של סיגל, והדבר עולה גם ממכתב ההתפטרות (נספח ג' מ-5/3/09) שהגישה ובו כתבה:
- "בהמשך לשיחתנו אור יום חמישי בקשר לזה ששייקה אסף את ספריו הפרטיים.... לצערי לא התקשרתי ישירות אליך.... אשר על כן אני אינני יכולה לתפקד כמנהלת סניף כאשר אני מואשמת על ידי מנהלת החברה בסיוע לביצוע עבירה..."** מהמכתב עצמו עולה כי התובעת מבינה שהיא עצמה לא פעלה נכון על פי ההנחיה שקיבלה.
21. בעדותה הודתה:
- "ש. את מצטערת שלא התקשרת אליה, כי זו הפרת הוראה.**
- ת. כן. ידעתי שלא התקשרתי אליה ישירות. לצערי לא התקשרתי אליה,**
- ש. את מסכימה ומודה במכתב זה בכתב ידך, שבגלל שלא ניסית להתקשר שאת מצטערת כי זו הפרת הוראה. היא נתנה לך הוראה.**
- ת. כן. בגלל שהיא היתה בחו"ל התקשרתי לאלי."**
- (עמ' 14 ש' 14-18). עובדה שהתבררה כלא נכונה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה זוידשווילי ג' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

- 1
- 2 22. התובעת, למרות שידעה כי אסור לה להכניס את ד"ר שור לבית המרקחת לנוכח החשדות
- 3 חכבדים שהתעוררו כלפיו, פעלה בניגוד להוראת מנכ"ל התובעת, סיגל. חרף זאת לא
- 4 פוטרה ואף אינה טוענת כך.
- 5
- 6 23. התובעת טוענת כי החליטה להתפטר לנוכח האשמות חמורות שסיגל הפנתה כלפיה לאחר
- 7 הארוע עם ד"ר שור וכי בעקבות כך, כתבה את מכתב ההתפטרות (סעיף 16 לתצהירת).
- 8
- 9 24. סיגל אישרה שכעסה על התובעת:
- 10 "ש. מנהלת סניף זה אדם שמצפה שההנהלה שעומדת מעליו תעבוד אתו באמון מוחלט.
- 11 ת. עד. ברור.
- 12 ש. מנהלת סניף שהמנכ"לית שלה אומרת את מסייעת לשיבוש הליכים ומסייעת .. לא
- 13 יכולה להמשיך בתפקידה.
- 14 ת. אם אני מגלה דברים שנעשים,
- 15 ש. מנהל כזה יכול להשאר בתפקידו?
- 16 ת. אני אמרתי את מה שאמרתי ברגע שעשינו בדיקות. השתלשלות העניינים, עשינו
- 17 בדיקות וגילינו דברים לא לעניין, דברים שלא היו אמורים לעשות,
- 18 ...
- 19 ש. אנו מסכימים שהיא התפטרה בגלל הדברים האלה, אני שואל האם נראה לך שאחרי
- 20 שאת מאשימה את מנהלת הסניף היא צריכה להמשיך להיות מנהלת סניף.
- 21 ת. אני לא אמרתי לה דברים קשים, אמרתי לה כעסתי באותה שיחה בטלפון אמרתי לה
- 22 מתוך סערת רגשות שלא מקובל עלי כשבקשתי ממנה לא לתת למר שור, להכנס לסניף,
- 23 כעסתי עליה, לא אמרתי דברים מכוערים או בוטים לא העלבתי. לא אמרתי לה. אמרתי
- 24 כעסתי מתוך סערת רגשות בקשתי ממנה לא להכניס את שור לסניף, היא המרתה את פי,
- 25 ואני סמכתי עליה כמנהלת סניף.
- 26 אני לא אמרתי לה שום דבר בוטה. אני פונה אליה למנהלת סניף ומבקשת ממנה לא
- 27 להכניס את מר שור לסניף בכלל, היא בכל זאת עשתה את מה שהיא עשתה. הייתי
- 28 המומה ומאוכזבת כי מנהלת סניף שמקבלת הוראה ממני כמנכ"ל, זה מה שאמרתי לה.
- 29 ...
- 30 ת. תמיד דברתי את ננה יפה מאד, העליתי אותה למנהלת סניף היחס שלי אליה היה יפה.
- 31 כשבקשתי ממנה באותה תקופה היה נוכח באותה שיחת טלפון איציק שלום אמרתי שאני
- 32 מבקשת שאם וכאשר יגיע מר שור, לא להכנס לסניף. לא אמרתי לה. לא אמרתי מעבר
- 33 לזה. אולי דברתי בצורה סמכותית איך היא יכולה היתה להמרות את פי דברתי בצורה
- 34 ברורה לא לתת לאדון הזה להכנס לסניף היא אמרה בסדר. מעבר לזה לא אמרתי כלום, לא
- 35 אמרתי דברים אחרים, לא האשמת אותה בכלום. לא דברתי ... "



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה דוידשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

1 (עמ' 55 ש' 18 ואילך). עניין הכעס עלה בכנות גם בתצהיר סיגל (סעיף 37 פסקא שניה, פסקא
 2 רביעית).
 3
 4 25. העדה מטעם התובעת, גבי שמשלשווילי, העידה שהיא כלל לא שמעה את השיחה הטלפונית
 5 בין התובעת לבין סיגל מיום 5.3.09:
 6 "ש. חוזר ליום 5/3, לאחר ששייקה הלך מה קרה.
 7 ת. הבנו, ולא רק אני הבנתי, שהתובעת קיבלה שיחת טלפון מהמגב"לית, היא אויימה
 8 ודיברו אליה בצורה מאוד מאוד לא יפה, זה היה הדבר הראשון שקרה. בעקבות האירוע
 9 הזה התובעת החליטה להתפטור.
 10 ש. היית נוכחת באותה שיחה שהתובעת קיבלה.
 11 ת. ממש לא, לא הייתי נוכחת."
 12 (עמ' 26 ש' 17-21).
 13 גם ד"ר שור לא היה נוכח בעת שיחת הטלפון (עמ' 33 ש' 31-32).
 14 מדובר איפא ב"ראשומון" של שיחת טלפון שרק התובעת וסיגל היו שותפות לה וכל אחת
 15 מתארת אופן שיחה אחר. לגבי רמת ההתנסחות ותוכן השיחה, תצהיר סיגל לא נסתר, כפי
 16 שיפורט מטה.
 17
 18 26. ממכתביה של התובעת לנתבעת, לרבות מכתב ההתפטרות שלה, עולות מספר גרסאות
 19 להתפטרות. במכתב ההתפטרות מיום 5.3.09 (נספח ג' לתצהירה) התובעת טענה כי נאמר
 20 לה שהיא "שותפה לביצוע עבירה פלילית", בתצהירה טענה כי נאמר לה שהיא שותפה
 21 לגניבה (סעיף 12) ובמכתבה מיום 7.3.12 טענה כי היא "שותפה בעבירה פלילית בפשע
 22 בגניבה (נספח ד' לתצהירה) ובמכתבה מיום 12.3.09 טענה כי סיגל צעקה עליה, לא נתנה לה
 23 להגיב וטרקה לה את הטלפון (נספח ו' לתצהירה).
 24 התובעת עומתה עם ריבוי הגרסאות אולם לא נתנה הסבר לשינוי גירסתה:
 25 "ש. יש תהליך כמה שעובר זמן מאז השיחה פתאם במכתבים שלך נוספות עובדות.
 26 בגספח ו'. שהוא מודפס. פה לא רק שמופיעות הצעקות פעמיים אלא גם הפעם היא סגרה
 27 לך את הטלפון בפרצוף. הפעם הוספת לא נתת לי להגיב, והוספת עוד עובדה, את אומרת
 28 שהיא סגרה לך את הטלפון בפרצוף. זה פרט לכאורה שולי, ב 12.3 זה כן חשוב וכשאת
 29 חמה את לא מזכירה זאת.
 30 ת. ב 5 לחודש כתבתי את המכתב באותו יום לא יכולתי לומר מה שיש לי, כתבתי שאני
 31 מתפטרת, היא לא נתנה לי בחמישי לחודש להסביר את עצמי.
 32 ש. היא כבר סגרה, נתקה את הטלפון. איך נוסף העניין של טריקת טלפון בשביעי שהיה
 33 יומיים אחר כך.
 34 ת. לא יכולה לומר. אני זוכרת שהיא כן טרקה את טלפון.
 35 (עמ' 15 ש' 18 ואילך, דגש שלי – ש.ש.).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה זויזשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.ג. בע"מ

- 1 יתר על כן לא ניתן לראות את המכתב מ-5.3.09 – רק כתוצאה של שיחה קשה, שכן עוקב לו
 2 המכתב מיום 7.3.09 בו מופיע נושא נוסף: "אני אינני יכולה לתפקד בחברה זו כמנהלת סניף
 3 שלחת לי עובד שאני לא יכולה לסמוך עליו ולא יכולה לעבוד איתו... במצב כזה אני לא
 4 יכולה לקחת אחריות על מה שקורה בחנות ובבית המרקחת..." (דגש שלי ש.ש.)
 5
 6 27. מחקירתה הנגדית של התובעת ומנספח ד' לתצהירה מתברר כי עילה אחרת הובילה
 7 להחלטתה להתפטר מעבודתה- קליטתו של רוקח חדש אשר החליף את די"ר שור:
 8 "ש. מפנה לסעיף 14, נספח ד', את מפנה לנספח ד', ואומרת ומנסיפה בסעיף ד' למה את
 9 לא יכולה לתפקד בחברה, שלחת לי עובד שאני לא יכולה לסמוך עליו, זו סיבה
 10 להתפטרותך.
 11 ת. 27.
 12 ש. לא רק השיחה של חמישי למרץ, הסיבה להתפטרותך, אלא גם שסיגל שלחה לך עובד
 13 שאת לא מסוגלת לעבוד אתו.
 14 ת. 27.
 15 (נמ' 16 ש' 7-13, דגש שלי – ש.ש.).
 16
 17 28. בכך יש כדי לסתור את טענתה בנספח ו' לתצהירה כי התפטרה אך ורק על רקע ההאשמות
 18 החמורות שהופנו כלפיה, אשר לטענתה הובילו להרעת תנאים ונסיבות בהן לא יכלה
 19 להמשיך בעבודתה. אין לראות בהבאת עובד חדש הרעת תנאים.
 20
 21 29. יש להדגיש כי סיגל המתינה עם תשובה, אולם במכתב התובעת מיום ה- 7/5/09 יש משפט
 22 הדרוש במפגיע: "שלחתי לך מכתב התפטרות ולא קיבלתי שום תגובה. אני מבקשת
 23 שתודיעי לי למי למסור את המפתחות". לשון זו אינה לשון התרעה אלא סיוס יחסים ברור.
 24
 25 30. הלכה היא כי על המתפטר בשל הרעת תנאים להתריע בפני מעבידו על הסעון תיקון. אף
 26 שהתובעת טענה כי התריעה על כוונתה להתפטר ונתנה לנתבעת הזדמנות לתיקון הדרוש
 27 תיקון, במכתבים אותם שלחה לנתבעת (נספחים ג' ו' לתצהירה) יש הודעה על התפטרותה
 28 ואין כל בקשה לתיקון כלשהו. התובעת נשאלה על כך ואשרה כי היא הודיעה על
 29 התפטרותה:
 30 "ש. המכתבים היחידים שאת כתבת לנתבעת אודות האירוע ביום 5/3/09 אלה המסמכים
 31 ג', ד', ו' - ו'".
 32 ת. כן.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 09-2516 ננה זוינשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

- 1 ש. אני אומר לך שבשום מקום בנספחים אלה את לא אומרת לנתבעת שישימו לב ושאת
2 מתרה בהם שוב ושוב, שאם לא ישפרו את התנהגותם את תראי בזה התנהגות שלא
3 תשאיר ברירה ואתה תתפטרי בנסיבות שהן פיטורים.
4 ת. בנספח ג' אני רשמתי שאני התפטרתי, שאני מתפטרות."
5 (עמ' 23 ש' 26-29).
- 6
7 31. התובעת כשלה בהרמת הנטל, המונח על כתפיה לכל הפחות, בדרישת ההתראה ותיקון
8 התנאים, ההכרחית לצורך זכאות לפיצויי פיטורים בעת התפטרות.
9
- 10 32. זאת ועוד, יממכתב סיגל מיום 12/3/09 עולה כי נפתח לתובעת פתח נסיגה י"1. מאשרת
11 קבלת מכתביך וצר לי על תוכנם. 2. ראשית צר לי על החלטתך להתפטר מעבודתך, ואולם
12 אם זו החלטתך – אכבד אותה" לשון זו מאפשרת לתובעת לחשוב בשנית, אולם מכתב
13 התשובה של התובעת מיום 12/3/09 לא מותיר מקום לטעות: "אני מצפה לקבל את
14 הזכויות המגיעות לי כחוק לרבות ובמיוחד את פיצויי הפיטורים המגיעים למי שמתפטר
15 מאחר שלא מאפשרים לו למעשה להמשיך בעבודתו." אין כאן אפילו רמז לאפשרות
16 תיקון.
17
- 18 33. נוכח הסקירה העובדתית לעיל האם היתה הרעה מוחשית בתנאי עבודתה של התובעת!
19 התשובה לכך שלילית תנאיה לא הורעו והיא אף לא הוכיחה זאת. ודאי שלא הוכיחה את
20 הנדרש בפסיקה-הרעה רצינית עד כדי ייחוס למעביד הרצון להיפטר מן העובד.
21
- 22 34. לטענת התובעת, לאחר השיחה שנערכה בינה לבין סיגל ביום 5.3.09 בעקבות ביקורו של ד"ר
23 שור, בה הוטחו האשמות חמורות, נוצר מצב בו היא לא יכלה להמשיך ולעבוד בנתבעת. נטל
24 ההוכחה בעניין זה מוטל על התובעת. בעדותה, התובעת טענה כי היו עובדים נוספים
25 ששמעו את הדברים הקשים שהוטחו בה:
26 "ת. כל העובדים יודעים, חלק היו לידי והם שמעו, הייתי מאוד נסערת, אני סיפרתי להם
27 שהיא צעקה עלי, זה היה ביום 5.3."
28 (עמ' 19 ש' 20-21).
- 29 בהמשך, התובעת חזרה בה ואמרה שהעובדים לא ממש שמעו את השיחה כי הן דיברו
30 בטלפון (עמ' 10 ש' 23-24). העדה מטעמה לא שמעה את שיחת הטלפון בגינה הובאה לעדות.
31 כך או כך, התובעת לא הביאה לעדות את העובדים, או חלק מהם, שהיו עדים לשיחת
32 הטלפון.
33 הלכה היא אי הבאת ראיה שהייתה מצויה בחזקת בעל דין פועלת לרעתו.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה דוידשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

- 1 "כלל נקוט בידי בתי המשפט מימים ימימה, שמעמידים בעל דין בחזקתו, לא ימנע מבית
2 המשפט ראיה, שהיא לטובתו, ואם נמנע מהבאת ראיה רלבנטית שהיא בהישג ידו, ואין
3 לכך הסבר סביר, ניתן להסיק, שאילו הובאה הראייה, היתה פועלת נגדו. כלל זה מקובל
4 ומושרש הן במשפטים אזרחיים והן במשפטים פלילים, וכלל שהראיה יותר משמעותית,
5 כן רשאי בית המשפט להסיק מאי-הצגתה מסקנות מכריעות יותר וקיצוניות יותר נגד מי
6 שנמנע מהצגתה"
7 ע"א 548/78 אלמונית נ' פלוני פד"י לה (1) 760, 736 ועל הלכה זו ע"א 2273/90 לימה בע"מ
8 - פרל רוזנברג פד"י מז (2) 605, 615.
9 אי העדת העובדים שלדברי התובעת היו עדים לשיחה, יוצרת חזקה כי הבאתם היתה פועלת
10 לרעתה. כפי שציינו לעיל גרסת סיגל לשיחה היתה קוהרנטית ומצאנו כי יש להעדיפה. לפי
11 גרסתה, גערה אך ראתה את התובעת כמנהלת הסניף וכך המשיכה להתייחס.
12
13 תימוכין לכך מצאנו במענה שסיגל כותבת לה: "דווקא ממי שממלאת תפקיד חיוני ורגיש
14 כמנהלת סניף ציפיתי להתנהגות אחרת ולויאלית למערכת...הנהלת החברה הינה בעלת
15 פררוגטיבה ניהולית ובין השאר בעניין קביעת מצבת כח האדם בסניפיה משכך מצופה
16 היה כי תקבלי את החלטת החברה בעניין שבנדון- ואף אם אין היא לרוחך מטעם כלשהו".
17 ברי כי אם התובעת הייתה מקבלת את בחירת הנתבעת לאיוש הסניף יכלה להישאר ואף
18 התבקשה בתקופת ההודעה המוקדמת מטעם התובעת: "הינך נדרשת להתייצב לעבודה
19 כרגיל". בכך הנתבעת אפשרה לתובעת לחשוב, להפנים את חשיבות תפקידה כפי שמייחסת
20 לו הנתבעת, ולהישאר זאת לא עשתה.
21
22 35. בהמשך, לאור מכתבה התריף של התובעת מיום 18/3, בתקופת ההודעה המוקדמת ביקשו
23 ממנה שלא להגיב, והתובעת בכל זאת באה לעבוד:
24 "ש. אם התנהגו אלייך כל כך רע ביום 5/3 והאשימו אותך בגניבה, למה השאירו אותך עוד
25 18 יום.
26 ת. אני הבנתי שאדם שמתפטר צריך לתת חודש ימים למעביד.
27 ש. מפנה לסעיף 20 לתצהירך, נאמר לך באותו יום לעזוב מיידית.
28 ת. כן.
29 ש. למחרת ביום 24/3 הגעת לעבודה.
30 ת. כן.
31 ...
32 ש. ביום 23 לחודש עבדת כל היום.
33 ת. באתי למשמרת בוקר.
34 ש. עבדת שעה וחצי בלבד.
35 ת. יכול להיות.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה זוידשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

- 1 ש. עבדת שעה וחצי אחרי מכתב ושיחה כזו עם הילה זה לא שגרתי, עזבת כי אמרו לך
 2 לעזוב מייד, למה באת למחרת, האם לעשות פרובוקציה.
 3 ת. ממש לא עשיתי פרובוקציה.
 4 ש. למה חזרת למחרת, מה חשבת.
 5 ת. קודם כל בגלל המכתב שהוא מ- 1.1 שאני התפטרתי וסיום עבודתי הגיע, אני לא
 6 סיימתי את החודש שנתתי להם, ביום 5/3 שהתפטרתי חודש הימים שלי לא נגמר, "
 7 (עמ' 19 ש' 24 ואילך).
 8 ברור כי במידה והרעת התנאים היתה כה תמורה, לא היתה שבה לנתבעת, בתקופת ימי
 9 ההודעה המוקדמת, וודאי לא לאחר שביקשו ממנה שלא לחזור.
 10
 11 36. הפסיקה קובעת כי ההרעה בתנאי העבודה חייבת להיות מוחשית עד כדי שאין לדרוש
 12 מהעובד להמשיך בעבודתו, וכי יש לבחון את הנסיבות באופן אובייקטיבי. כלומר, אף אם
 13 בתובעת נוצרה תחושה סובייקטיבית כי נוצרו נסיבות בהן אין היא יכולה לעבוד, מבחינה
 14 אובייקטיבית, לא הוכח בפנינו כי בפני התובעת הוטחו האשמות כה קשות עד כי מבחינה
 15 אובייקטיבית, נוצרו נסיבות המצדיקות את התפטרותה ואת זכאותה לתשלום פיצויי
 16 פיטורים על פי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים. הנויפה היתה על רקע נכון, וענייני.
 17
 18 37. הארוע בו כעסה סיגל על התובעת, היה לאור הפרת הוראתה החד משמעית של סיגל כי אין
 19 להכניס את ד"ר שור לנתבעת, וכי יש ליידיע אותה על כך, על רקע אי סדרים שיוחסו לו ולכך
 20 היתה מודעת, אולם התובעת לא פעלה כאמור ועל כן, בעניין ההערה שספגה היתה עניינית
 21 ומידתית. אין לראות בה הרעה.
 22 התובעת לא הוכיחה כל תשתית עובדתית מספקת כי התנהגותה של סיגל היתה יוצאת דופן
 23 או שנעשתה במטרה להתעמר או להתנכל לה, המהווה הרעה מוחשית אובייקטיבית בתנאי
 24 העסקתה. בעימות בין גרסת התובעת לגרסת סיגל לגבי אותה שיחה יש להעדיף את גרסת
 25 סיגל שכן במכתבי התובעת, תצהירה וחקירתה הנגדית לא תמיד היתה הגרסה קוהרנטיות
 26 מנגד גרסת סיגל היתה עקבית.
 27 עוד, האמור במכתב התובעת מה- 18 לחודש מצביע על רצונה לנהל כהבנתה את הסניף תוך
 28 מחלוקת על דרך הניהול של הנתבעת, אופן האיוש שבחרה הנתבעת ולא על הרעת תנאים.
 29 לאור האמור, לא הוכח כי אכן היתה הרעה בכלל ואף לא הרעה מוחשית בתנאי עבודתה של
 30 התובעת.
 31
 32 38. האם הוכח קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין ההרעה לכאורה?
 33 במקרה שלפנינו, התובעת במכתבה מיום 7.3.09 כתבה שהיא אינה יכולה לתפקד כמנהלת
 34 סניף לא רק עקב הויכוח שהיה לה עם סיגל אלא גם מאחר ו"שלחת לי עובד שאני לא
 35 יכולה לסמוך עליו ולא יכולה לעבוד איתו ויש עליו הרבה דברים קשים..." (נספח ד')



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 09-2516 ננה דוידשוילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

- 1 לתצהירה). כאמור לעיל אישרה התובעת כי הסיבה להתפטרותה היתה לא רק השיחה
 2 שנערכה עם סיגל, אלא גם קליטתו של העובד החדש (עמ' 16 ש' 13-7).
- 3 כלומר, התובעת עצמה אישרה קיומה של סיבה נוספת להתפטרותה פרט לשיחה עם סיגל -
 4 קליטתו של העובד החדש. משכך, לא הוכח באופן חד משמעי כי מערכת היחסים עם סיגל
 5 היוותה את הסיבה האמיתית או היחידה להגשת התפטרותה של התובעת, וכי התפטרותה
 6 נבעה אך ורק על רקע האשמות שהופנו כלפיה. בשכר, בתפקיד, באחריות וכד' לא היתה כל
 7 פגיעה בהיפך היתה הכרה לחשיבות תפקידה, ואף הוטלו עליה משימות שיווק לסניף על כן
 8 האירועים המתוארים, וכפי שהוכח, אינם עולים כדי סף הרעת התנאים הנטענת הנדרש
 9 בפסיקה.
- 10
- 11 39. האם התובעת נתנה התראה סבירה לנתבעת?
- 12 כפי שפירטנו לעיל במכתביה לנתבעת, התובעת לא התריעה בפני הנתבעת כי היה ולא תתקן
 13 את הטעון שיפור, היא תתפטר, אלא הודיעה באופן חד משמע, את דבר התפטרותה (ו'
 14 מכתבי התובעת, נספחים ד-ו' לתצהירה).
 15 התובעת אף הודתה בכך בחקירתה:
 16 "ת. בגספח ג' אני רשמתי שאני התפטרתי, שאני מתפטרת." (עמ' 23 ש' 29-26).
- 17
- 18 40. התובעת הודיעה לנתבעת שהיא מתפטרת עוד ביום 5.3.09 כאשר ציינה כי בתמשך לשיחה
 19 היא מגישה את התפטרותה. על כך שהתובעת החליטה להתפטר ניתן ללמוד גם במכתביה
 20 מיום 7.3.09 ומיום 12.3.09 (נספחים ה-ו' לתצהירה). מכאן כי התובעת החליטה להתפטר
 21 כאשר לא ציינה כלל כי אם הנתבעת תתקן את הדרוש שיפור, היא תחזור בה מהתפטרותה.
 22 התפטרותה של התובעת היתה ברורה ועל פי נוסח מכתביה, היא לא נתנה לנתבעת התראה
 23 או אפשרות לשפר את הנסיבות. כך גם לא הותירה אופציה להישאר בכפוף לתנאי כלשהוא
 24 לאור האמור, התובעת לא נתנה לנתבעת כל התראה, כנדרש בפסיקה.
- 25
- 26 41. לסיכום, התובעת התפטרה, לא הוכיחה את תנאי הפסיקה, המחמירים, ולא עמדה בנוטל
 המוטל עליה להוכיח כי היתה הרעה מוחשית בתנאי עבודתה, עד כדי כך שאין לדרוש ממנה
 להמשיך בעבודתה, אף אם היו לה תחושות סובייקטיביות בגינן אין היא יכולה להמשיך
 ולעבוד. לא הוכח בפנינו קשר סיבתי בין ההרעה לכאורה לבין ההתפטרות והתובעת לא
 נתנה כל התראה לנתבעת לתקן את הדרוש תיקון.
- 27
- 28 42. אשר על כן, התובעת אינה זכאית לתשלום פיצויי פיטורים על פי סעיף 11(א) לחוק פיטורי
 פיטורים ודין תביעתה ברכיב זה נדחית.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה דוידשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

דמי הודעה מוקדמת

- 1
2 43. התובעת טוענת כי מאחר והנתבעת דרשה ממנה לעזוב את הסניף ביום 23.3.09, לפני
3 שתקופת ההודעה המוקדמת נסתיימת, הינה זכאית לתשלום שני שלישים של חודש עבודה.
4 אין לקבל טענה זו.
5
6 44. מאחר וקבענו כי התובעת התפטרה ומאחר ולא הוכחה בפנינו כל הרעת תנאים, התובעת
7 אינה זכאית לדמי הודעה מוקדמת. ההיפך, היה עליה ליתן הודעה מוקדמת. לגופו של
8 עניין, הוכח בפנינו כי הנתבעת ביקשה מהתובעת לעבוד בימי ההודעה המוקדמת, אולם
9 לנוכח מחלוקת בינה לבין הנתבעת, ומכתב נוסף מהתובעת, ביקשו ממנה לעזוב את סניף
10 הנתבעת, התובעת לא המשיכה את עבודתה בתקופת ההודעה המוקדמת וסיימה ולכן אין
11 היא זכאית לתשלום בגין כך.
12
13

עוגמת נפש

- 14
15 45. התובעת טוענת כי היא זכאית לפיצוי בגין עוגמת נפש לנוכח התנהלות הנתבעת כלפיה אשר
16 הובילה אותה להתפטרות עקב הרעת תנאים, יצירת חשדות ודיבור לא נאות.
17
18 46. הפסיקה קובעת כי פיצוי בגין עגמת נפש לא יינתן כדבר שבשגרה אלא במקרים חריגים
19 ויוצאי דופן בלבד, בשים לב לטיב הפגיעה בעובד ולחומרתה ולחומרת התנהלותו של
20 המועסיק (עע 456/06 **אוניברסיטת תל-אביב נ' רבקה אלישע** (לא פורסם, 27.2.2008); עע
21 247/07 **פלוגית נ' סופיה קוצייק** (לא פורסם, 24.9.2009). עוד נקבע כי תכלית הפיצוי היא
22 לפצוע את העובד בגין התנהגות קיצונית של הנתבע (ע"ע 419/07 **משרד המסחר והתעשייה**
23 **נ' יעל חן**, ניתן ביום 3.11.08).
24
25 47. בנסיבות המקרה שפנינו, לא מצאנו כי נפל כל פגם בהתנהלותה של הנתבעת וטענת התובעת
26 כי הוטחו בה האשמות קשות במטרה להנכל או להתעמר בה, נסתרו כאמור לעיל, וכך גם
27 טענתה בדבר הרעת תנאים. כאשר לא נפל פגם בהתנהלות הנתבעת, אין כל הצדקה או טעם
28 משפטי לקבוע כי היא חבה בתשלום פיצוי בגין נזק לא ממוני, ובוודאי שלא מדובר במקרה
29 חריג, מיוחד או קיצוני כפי שנדרש בפסיקה.
30
31 48. לאור האמור, תביעת התובעת לפיצוי בגין עוגמת נפש, נדחית.
32
33

סוף דבר



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2516-09 ננה דוידשווילי נ' בית מרקחת פארמה טבע תעוזה מ.י. בע"מ

- 1 49. תביעת התובעת יגל כל רכיביה לתשלום פיצויי פיטורין, דמי הודעה מוקדמת ופיצוי בגין
- 2 עוגמת נפש, נדחית.
- 3 50. בגסיבות המקרה, ולאחר שסקלנו, כל צד ישא בהוצאותיו.
- 4
- 5 ניתן היום, י"ז אב תשע"ב, 5 באוגוסט 2012, בהעדר הצדדים.
- 6

שרה שדיאור, שופטת

7
8
9

שרה שדיאור, שופטת

נציג ציבור,
גילה פרימק

נציג ציבור,
תמר זיו

10
11
12