

הרעת תנאים

כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש
נציג ציבור (מעבידים) מר אלברט סיוון
בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו
ס"ע 59292-03-11
19 נובמבר 2012

התובע:

רויטל דניאלי

ע"י ב"כ: עו"ד ד"ר עמית גורביץ'

הנתבע:

רדיו 89 בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד אורנה שמריהו.

פסק דין

1. התובעת, הגב' רויטל דניאלי, עבדה כמנהלת מחלקת מכירות בנתבעת - תחנת רדיו מקומית, כעשור. שכר עבודתה הורכב משכר יסוד ומעמלות משתנות שנגזרו ממכירותיה שלה ושל העובדים שעבדו תחתיה, במחלקה אותה ניהלה. בעקבות שינוי ארגוני בנתבעת הוקמה מחלקת מכירות נוספת, ועובדת שעבדה תחת התובעת נבחרה לנהל מחלקה זו, תוך שהיא לוקחת את הלקוחות עימם עבדה קודם לכן למחלקה החדשה בניהולה, באופן בו לא היתה עוד התובעת זכאית לעמלות בגין לקוחות אלו. האם יש לראות את התפטרותה של התובעת בנסיבות אלו, כהתפטרות בשל הרעה מוחשית בתנאי העסקתה או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מהתובעת להמשיך ולעבוד, המזכה אותו בפיצויי פיטורים, הינה השאלה העיקרית שבאה לפתחו של בית הדין בתיק זה. כן מנמקת התובעת נימוקים נוספים בנוגע לזכאותה לפיצויי פיטורים וכן תובעת התובעת הפרשים בגין עמלות המגיעות לה לטענתה בכל הנוגע לעסקאות אותם סגרה, עובר להפסקת העסקתה.

ואלו הן העובדות הרלוונטיות כפי שהן עולות מכתבי הטענות כמו גם מעדויות

הצדדים והמסמכים אשר הוגשו לבית הדין:

2. הנתבעת הינה תחנת רדיו מקומית.

3. התובעת החלה לעבוד בחברת ת.ר.א רדיו בע"מ החל מיום 1.1.2000 כסוכנת מכירות ולאחר תקופה התמנתה למנהלת מחלקת מכירות. בחודש 12/09 נערכו חילופי מעבידים במקום העבודה וכל זכויות העובדים הועברו לנתבעת.

4. התובעת המשיכה לעבוד לאחר השינוי בנתבעת, עד ליום 16.3.10.

5. שכר עבודתה של התובעת הורכב משכר יסוד בסך 4,500 ₪ ומעמלות סוכן שהשתנו מידי חודש בחודשו.

6. ביום 1.12.07, נחתם הסכם עבודה אישי, בין התובעת לבין חברת "ת.ר.א רדיו ת"א בע"מ". הגדרת תפקידה של התובעת בהסכם היתה, ניהול אחת ממחלקות המכירות והשיווק בתחנת הרדיו של

החברה. כמו כן נקבע בהסכם העבודה האישי כי התובעת תקבל שכר בסיסי בסך של 4,500 ₪ ברוטו וכן אחוזים בשיעור שבין 3.5% לבין 5% מסכום התמורה שתתקבל בפועל, בגין העסקאות הכלולות, באותו סכום שידור נטו. התובעת קיבלה עמלות בשיעור 3% - 5% מכלל עסקאות המחלקה ובגין עסקאות אישיות שביצעה התובעת, קיבלה עמלה של 5%.

7. ביום 7.6.09 יצאה התובעת לחופשת לידה וחזרה לעבודתה ביום 10.10.09.

8. בחודש ינואר 2010, התקיימה ישיבת הנהלה, בה הוחלט על שינוי ארגוני במחלקת מכירות, על מנת לקדם את מכירות הנתבעת. נוכח האמור, במהלך חודש פברואר 2010, התקיימה פגישה בין התובעת לבין נציגי הנתבעת שכונסה בעקבות החלטת הנתבעת, להקים ברדיו מחלקת מכירות חדשה. במסגרת החלטה זו, הובהר לתובעת, כי הגב' שירה רייניץ (להלן: "הגב' רייניץ") שעבדה תחתיה, תעבור לנהל את מחלקת המכירות החדשה.

9. התובעת הבהירה כי אינה מרוצה מההארגון שהנתבעת ביקשה לבצע וטענה, כי רה-ארגון זה, עתיד לפגוע במעמדה ובשכרה - פגיעה של 6,000 ₪ לחודש. הנתבעת הציעה לתובעת כי תפצה אותה במשך 6 חודשים, בסך של 2,000 ₪.

10. ביום 10.3.10 שלחה התובעת מייל למר דני נישליס (מנכ"ל הנתבעת) וציינה בפניו כי הינה מתנגדת לשינוי הארגוני והכספי והפגיעה בשכרה עקב העברת גב' רייניץ ולקוחותיה למחלקה החדשה, שלא בניהולה וביקשה לדעת, האם הוא עומד על השינוי באופן סופי. הנתבעת לא ענתה למייל זה.

11. ביום 15.3.10 פנתה התובעת לנתבעת במכתב, באמצעות ב"כ, שבסיומו הבהירה כי הינה נותנת הודעה מוקדמת על התפטרותה בגין מפורט, מכוח סעיף 11 ו-7 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורין"). במכתב זה, ציינה התובעת כי התפטרותה נובעת מהסיבות המפורטות: עקב השינוי הארגוני והקמת מחלקת מתחרה שתנוהל ע"י הגב' רייניץ, תוך לקיחת לקוחותיה, עקב שינוי הזהות המשפטית של המעסיק מחברת "ת.ר.א רדיו בת"א בע"מ" לנתבעת ועקב פגיעת הזיכיון של הנתבעת ועקב רצונה להתפטר, על מנת לטפל בילדה.

12. עוד באותו יום השיבה ב"כ הנתבעת לב"כ התובעת והבהירה כי אין היא רואה את התפטרות התובעת כפיטורים. כמו כן הובהר במכתב זה כי הנתבעת מוותרת על תקופת ההודעה המקודמת וכי תשלם לתובעת פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל, בעד התקופה שבה לא תועסק בפועל (עד ליום 14.4.2010).

13. לאחר מכן היו תכתובות נוספות בין בעלי הדין, בנוגע לדרישת הנתבעת לפיה התובעת לא תפנה ללקוחותיה. ר' נספח ה-3 לתצהיר התובעת.

הראיות העיקריות שהוגשו בתיק זה:

14. התובעת הגישה תצהיר מטעמה. הגב' דייזי אלברט, סמנכ"ל כספים בנתבעת, הגישה תצהיר עדות ראשית מטעם הנתבעת. המצהירות נחקרו על תצהיריהן.

דיון והכרעה

המסגרת המשפטית:

15. הכלל הוא כי עובד המתפטר מיוזמתו אינו זכאי לפיצויי פיטורים. לכלל זה יש מספר חריגים, לרבות התפטרות מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או נסיבות אחרות שביחסי עבודה, שבהן אין לדרוש מהעובד שימשיך בעבודתו, כאמור בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.

16. הרעה מוחשית תחשב כאשר המעסיק הרע את תנאי עבודתו של המועסק באופן מוחשי, עד שלא השאיר בידו כל ברירה מלבד נטישת העבודה והתפטרות. השאלה אם תנאי העבודה הורעו בצורה מוחשית אינה סובייקטיבית, אלא אובייקטיבית. ראה: ע"ע 1271/00, אמ"י מתנ"ם-אדריכלים

17. בנוגע לנסיבות אחרות שביחסי עבודה, כמפורט במסגרת החלופה השנייה של סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים נפסק כי בכל מקצוע וסוג עבודה יש לבחון את הנסיבות ביחסי עבודה לגופן, טרם יוחלט, על פי אמת מידה אובייקטיבית, אם יש באותן נסיבות כדי להגיע למסקנה שאין לדרוש מהעובד שימשיך עבודתו בה. ראה: דב"ע נג/223-3, פלסטין פוסט בע"מ נ' גואנה יחיאל, פד"ע כ"ו, 436 וכן ראה: דב"ע לו / 3-24, זילברמן מפעל וסתי לחץ נ' הלנה קופרשטיין (לא פורסם).

18. באשר לנטל ההוכחה, נפסק כי, על הטוען לקיומה של הרעת תנאים מוחשית הנטל להוכיח תשתית עובדתית אובייקטיבית המלמדת על הרעה מוחשית בתנאי העבודה. ראה: דב"ע נא/ 3-203, הרשקו רובין נ' מפעלי זכוכית ישראליים פניציה בע"מ, פסק דין מיום 30.12.91.

19. מעבר לכך שעל העובד הנטל להוכיח קיומה של הרעת תנאים מוחשית, עליו להראות כי התפטרותו נבעה מעצם ההרעה ונעשתה בגינה, קרי - עליו להצביע על קיומה של ההרעה ועל כך שהיא מהווה את הסיבה והגורם המניע להתפטרות ראה: דב"ע נג/ 3-210, אהרון רביוב נ' נאקו שיווק בע"מ, כ"ז 514.

20. כן, בהתאם להלכה הפסוקה, עובד המתכוון להתפטר מעבודתו, עקב הרעת תנאי עבודה, חייב ליתן למעביד הודעה מוקדמת על כוונתו זו, תוך התראה כי אם לא יתוקנו הנסיבות בתנאי העבודה - תבוא ההתפטרות והדרישה לתשלום פיצויי פיטורים ורק אם לא עשה המעביד לסילוקם - יתקיים האמור בסעיף. ראה: דב"ע לה/ 3-15, בן צור דרויאנוב בע"מ נ' זיגמונס רוסקיס, עבודה ארצי ח(2) 60. ראה: דב"ע מח/ 3-60, מח/ 3-174, טלסיס בע"מ נ' מיכאל רוגל, פד"ע כ' 421.

מן הכלל אל הפרט:

21. התובעת טוענת כי התפטרותה מזכה אותה בפיצויי פיטורים, מכמה נימוקים:

א. השינוי הארגוני והקמת מחלקה מתחרה שתנוהל ע"י הגב' רייניץ, תוך לקיחת לקוחות מהם קיבלה עמלות כחלק מתנאי שכרה.

ב. שינוי אישיותה המשפטית של המעסיק מחברת "ת.ר.א רדיו בת"א בע"מ" לנתבעת ומכוח הוראות סעיף 40 לחוזה עבודתה בנדון.

ג. על מנת לטפל בילדה.

לעניין השינוי הארגוני

22. לגרסת התובעת, פנתה היא למנהל הנתבעת בנדון, עובר להתפטרותה והבהירה לו כי השינוי הארגוני שהוחלט עליו, בכל הנוגע להקמת מחלקת מכירות חדשה שתנוהל על ידי עובדת שעבדה תחתיה תוך לקיחת לקוחות עימם עבדה למחלקה החדשה יש בו משום פגיעה במעמדה ובשכר עבודתה (פגיעה של כ- 6000 ₪), וביקשה ממנו לקבל את עמדתו הסופית בנדון, שאם לא כן, תעזוב את עבודתה. התובעת טוענת כי לא קיבלה כל תשובה למייל זה, משכך ביום 15.3.10 הודיעה על התפטרותה, בשל האמור. כן הוסיפה במכתב ההתפטרות מטעמה נימוקים נוספים, בנוגע להתפטרותה בדין מפורט וכן הבהירה כי אין מניעה שתמשיך לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת. התובעת טוענת כי יש לראות את התפטרותה כהתפטרות המזכה אותה ברכיב פיצויי פיטורים, נוכח הוראות סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים.

23. מנגד, טוענת הנתבעת כי אין לראות בהתפטרות התובעת משום הרעת תנאים הואיל והנתבעת ביקשה לפצות אותה בסך של 2,000 ₪ לחודש לתקופה של שישה חודשים וכי התובעת כלל לא חיכתה ובחנה האם אכן יש הרעה בתנאי העסקתה אם לאו ובחרה להתפטר מבלי לבחון האם השינוי יביא עימו פגיעה בשכר עבודתה. משכך, יש לראות בהפסקת העסקתה כהתפטרות שאינה מזכה אותה בפיצויי פיטורים.

24. לאחר ששמענו העדים, עיינו בתשתית הראייתית שצורפה ובחנו את כלל טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי התובעת עמדה בנטל המוטל עליה, כדי להוכיח את תביעתה בנוגע לזכאותה לפיצויי פיטורים בהתאם להוראת סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, זאת בנוגע לרכיב השינוי הארגוני, בדבר פתיחת מחלקת מכירות נוספת והעברת הגב' רייניץ לנהל מחלקה המתחרה במחלקה של התובעת, תוך לקיחת לקוחותיה עמה. נטעים טעמינו.

לעניין מתן הודעה עובר להתפטרות

25. עיון בסעיף 11 לתצהירה של גב' דיזי אלברט, סמנכ"ל כספים בנתבעת מעלה: "לאור החלטת הנהלת החברה, ביום 10/2/2010 התקיימה ישיבה עם התובעת, בה נאמר לה כי הוחלט להקים עוד מחלקה בנושא המכירות, וזאת על מנת להגדיל את אחוזי המכירות, ולחלק את הלקוחות הקיימים בין המחלקה של התובעת לבין המחלקה האחרת שתוקם, כאשר עובדת אחת מתוך ה-3 עובדות שהיו במחלקתה תועבר לנהל את מחלקת המכירות הנוספת"

26. עיון בעדותה של התובעת, כמו גם עיון בעדותה של סמנכ"ל כספים מטעם הנתבעת, מעלה כי אין חולק כי במהלך פגישה זו הבהירה התובעת כי הינה מתנגדת לשינוי הארגוני במחלקת המכירות, עליו החליטה הנתבעת. כן אין חולק כי התובעת הבהירה לנתבעת את עמדתה לפיה העברתה של הגב' שירה רייניץ לניהול מחלקת מכירות ולקחת לקוחותיה למחלקה החדשה שתנוהל על ידה תפגע במעמדה ובשכר עבודתה בשיעור של 6000 ש"ח, לטענתה. ר' סעיפים 13 לתצהיר התובעת וכן סעיפים 16-11 לתצהירה של גב' דיזי.

27. עיון בנספח ד לתצהירה של הנתבעת מעלה כי התובעת שלחה ביום 10.3.10 מייל למנכ"ל הנתבעת, מר דני נישליס בו נתנה לנתבעת הודעה מוקדמת בדבר כוונתה להתפטר, עקב הרעת תנאי עבודה וכן הבהירה כי אם לא יתוקנו הנסיבות, תתפטר עם דרישה לפיצויי פיטורין, כמפורט בהודעת המייל, כמצוטט: "בהמשך לשיחתנו מיום 22.2.10 שבה מחיתי כנגד השינוי הארגוני והכספי והפגיעה בשכר, עקב העברת שירה רייניץ ולקוחותיה למחלקה החדשה שלא בניהולי ואשר תתחרה בי, והודעתי שבנסיבות אלו לא אשאר בעבודה, רציתי לדעת את תשובתך הסופית בנושא והאם אתה עומד על השינוי הסופי".

28. עיון בסעיף 15 לתצהירה של גב' דיזי מעלה כי קיימת הודיה בדבר קבלת המייל של התובעת בנדון. עיון בראיות שהוצגו מעלה כי לא היה כל מענה מטעם הנתבעת למייל זה. רק לאחר מכן ומשלא ניתנה כל תגובה למייל הוציאה התובעת מכתב לנתבעת ביום 15.3.10. עיון במכתב זה (נספח ג' לתצהיר התובעת) מעלה כי התובעת הבהירה לנתבעת כי נוכח העובדה כי לא קיבלה כל מענה למייל שלה מיום 10.3.10, הינה נותנת לנתבעת הודעה מוקדמת על התפטרות בדין מפוטר, מכוח סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים. כמו כן הבהירה התובעת כי תמשיך בעבודה עד ליום 14.4.10 ולאחר מכן תתפטר. יצויין כי במכתב זה הוספו נימוקים נוספים בכל הנוגע להתפטרות בדין מפוטר, אליהם נתייחס בהמשך. ר' סעיפים 13-11 למכתב זה.

29. משכך אנו קובעים כי התובעת נתנה התראה הן בכתב והן בעל פה עובר להודעת התפטרותה על כוונתה להתפטר, ככל שיבוצע השינוי שבנדון. הנתבעת בחרה שלא לענות למייל האחרון של התובעת בנדון והתייחסה אליו רק לאחר הודעתה בדבר התפטרותה.

האם נסיבות סיום העסקתה של התובעת הם כאלה שמזכות אותה בפיצויי פיטורים?

30. עיון בתצהירה של התובעת מעלה כי הנתבעת החליטה להקים מחלקה חדשה, כמפורט:

" לשם הקמת המחלקה החדשה, החליטה חד צדדית הנתבעת כי העובדת שהיתה במחלקה שלי, שירה רייניץ, אשר כאמור היתה כפופה עד אותה עת ובמשך כ- 3 שנים אליי (מאז אפריל 2006) במחלקתי ובאחריותי- תעמוד בראש המחלקה החדשה, וזאת במקום להמשיך ולבצע משימות מכירות תחתיי... עם העברת שירה למחלקת החדשה שנוצרה בעבודה, הועברו איתה לקוחות המחלקה שלי ובהם חינואוי, מרכז הירידים, מדייה פוינט, מכון אברמסון, פלדע, נשיקה צרפתית,

איסביקו ואחרים. יוער כי מדובר בלקוחות שבעבר היו לקוחותיי הישירים, אותם נתתי לשירה, לשם הצלחה בתפקידה, ובמילא כראש מחלקה תוגמלתי בגין מכירותיה. בנסיבות של בניית מחלקה חדשה, והעברת שירה רייניץ אליה, נפגע מוחשית הן מעמדי הארגוני (במקומה של גב' רייניץ לא הובאה עובדת חלופית) והן שכרי החדשי. " (ר' סעיפים 7-12 לתצהיר התובעת).

31. עיון בחקירה הנגדית של התובעת מעלה כי תצהיר התובעת בנקודות אלו לא נסתר.

32. כמו כן, עיון בתצהירה של הגב' דייזי אלברט מעלה כי אין כל הכחשה לאמור בתצהירה של התובעת, כמצוטט:

" לאור החלטת הנהלת החברה, ביום 10.2.2010 התקיימה ישיבה עם התובעת, בה נאמר לה כי הוחלט להקים עוד מחלקה בנושא המכירות, וזאת על מנת להגדיל את אחוזי המכירות ולחלק את הלקוחות הקיימים בין המחלקה של התובעת לבין המחלקה האחרת שתוקם, כאשר עובדת אחת מתוך ה-3 עובדות שהיו במחלקתה תועבר לנהל את המחלקה המכירות הנוספת" ר' סעיף 11 לתצהיר הגב' אלברט. יודגש כי הנתבעת לא הכחישה כי לא הביאה עובדת אחרת במקומה של הגב' רייניץ.

33. כמו כן שוכנענו כי הגב' רייניץ היתה עובדת רווחית ביותר במחלקה. ברי כי אם לא כך היו פני הדברים, הנתבעת לא היתה מציעה לה לנהל מחלקת מכירות.

34. האמור עולה בקנה אחד עם עדותה של התובעת, בנקודה זו: "חוץ משירה רייניץ היו 2 עובדות, אחת הכניסה פחות - 400 ש' מדובר בעמלות, השנייה הכניסה בסביבות ה-1000 ש' תלוי בגבייה..." ר' עמ' 11 שורות 7-10 לפרטיכל הדיון מיום 17.6.12.

35. כמו כן עיון בנ/1 וב-11' 3 מעלה כי אותם לקוחות שהועברו מטיפול התובעת למחלקה שבניהולה של גב' רייניץ, היוו חלק נכבד מהכנסותיה של התובעת, עד לאותו מועד.

36. אשר על כן, שוכנענו כי במצב בו נלקח מעובדת ותיקה, המנהלת מחלקת מכירות ששכרה נגזר מעמלות בגין עסקאות שלה ושל הכפופים, עובד עיקרי ורווחי שעבד תחת ניהולה תקופה כה ארוכה, מבלי להביא עובד חלופי במקומו של אותו עובד ומבלי להביא מאגר לקוחות במקום אלו שנלקחו, יש משום פגיעה קשה הן במעמדה הארגוני של התובעת לאחר שנות עבודה רבות וכן פגיעה פוטנציאלית בשכר עבודתה. די באמור לטעמינו כדי להוות נסיבות אחרות שביחסי עבודה, שבהן אין לדרוש מהעובד שימשיך בעבודתו, כאמור בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.

37. לא נסתר מעינינו כי התובעת מודה בכך כי הנתבעת הציעה לפצות אותה בסך של 2000 ש' לחודש לתקופה של שישה חודשים. לטענת הנתבעת, ההפסד הכספי של התובעת כפועל יוצא מהשינוי הארגוני הינו של 2000 ש' בלבד ולמרות הצעה זו לא נשארה התובעת לבחון האם אכן נגרם לה נזק כספי משינוי זה. ראשית, המשמעות של קבלת הצעתה של הנתבעת לפיצוי הינה למעשה הסכמה לתנאי העסקה חדשים, ככל שהיה בפועל שינוי בשכר, להם לא חייבת התובעת להסכים, בנסיבות העניין.

38. מעבר לאמור, יש לנו קושי לקבל את טענת הנתבעת בנדון לפיה מדובר על פגיעה של 2000 ש' בלבד. בידי הנתבעת, המעסיקה את התובעת ואת הגב' רייניץ, כל המסמכים הנדרשים כדי להוכיח את טענתה כי מדובר בפגיעה של 2000 ש' בלבד ואין לנתבעת כל מניעה להוכיח, ללא כל קושי, שהנזק בכל הנוגע לשינוי הנדון, הינו בכימות כספי של 2000 ש' בלבד. העובדה שהנתבעת לא מצאה לנכון להביא כל ראיה בנדון פועלת לחובתה, בהתאם להלכה הפסוקה. ראה: ע"א 465/88, הבנק למימון ולסחר בע"מ נק מתתיהו ואח', פ"ד מה (4) 651.

39. עיון בחקירתה הנגדית של הגב' דייזי מעלה כי לא היה לה כל מענה בנדון כשנשאלה:

"ש: מדוע לא צרפת דוחות כלשהם על מנת לאמוד ולכמת את סך המכירות החדשים בסך 2000 ש' ?
ת: אינני יודעת." ר' עמ' 16 שורות 12-10 לפרטיכל הדיון מיום 17.6.12.

40. מעבר לאמור, עיון במכתב הנתבעת בנדון מעלה כי הצעת הנתבעת לפיצוי בסך של 2000 ₪ היתה רק לחצי שנה ולמעשה לא נתנה מענה לתקופה שלאחר מכן, כפי שעולה גם מחקירתה הנוגדת של גב' דייזי: " מכיוון שאנחנו ישבנו עם התובעת לאחר שחישוב שעשיתי מדובר ב-2000 ₪ וסוכם שלאחר חצי שנה נבחו את הפגיעה ממש וסוכם שאת הפיצוי בסך של 2000 ₪ היא תקבל בכל מקרה. ש: איפה כתוב מפורשות שאחרי חצי שנה שהנושא ייבדק שוב, היות ולי מה שאני קורא כתוב שהתשלום קבוע לחצי שנה? ת: מעיינת במסמך ועונה לא. " ר' עמ' 16 שורות 1 - 5 לפרטיכל הדיון מיום 17.6.12.

41. זה המקום לציין כי למרות שהגב' דייזי העידה כי היא זו שביצעה את התחשיב ממנו עולה כי מדובר על פגיעה של 2000 ₪, הרי שלא הציגה כל מסמך המתעד את אופן תחשיב זה לא בזמן אמת ולא במהלך הדיון המשפטי. לטעמינו על הנתבעת היתה החובה להציג לתובעת, בזמן אמת תחשיב מדויק בנדון, גם מכוח חובת תום הלב החלה על הנתבעת כמעסיקה במסגרת יחסי עבודה.

42. הנתבעת גם לא מצאה לנכון לענות למייל של התובעת מיום 10.3.10 וכלל לא העלתה על הכתב את הצעתה לפיצוי בסך של 2000 ₪. הצעה זו באה לעולם בכתובים, רק לאחר התפטרותה של התובעת.

43. טענת הנתבעת כי שכרה של התובעת השתנה מידי חודש בחודשו איננה רלוונטית, הואיל וברי כי רכיב העמלות הינו דבר משתנה מידי חודש בחודשו, אולם אין באמור משום הסכמה כי רק בגלל שמדובר על רכיב משתנה היה על התובעת להסכים לכך שיילקחו ממנה לקוחות פוטנציאליים עימם עבדה עד כה, שברור כי לקיחתם תביא לשינוי בשכרה בראיה רחבה של הכנסותיה השנתיות.

44. זה המקום לציין כי עיון בתלושי השכר של התובעת עובר לחודש 2/10 מעלה כי העמלות היו גבוהות בהרבה מסך של כ- 5000 ₪ כפי שמציינת הנתבעת. בחודש 5/09, לפני שיצאה התובעת לחופשת לידה, עמד רכיב העמלות שלה ע"ס 9384 ₪, בחודש 4/09 עמד רכיב העמלות של התובעת ע"ס 11,624 ₪, בחודש 9/09 עמד רכיב העמלות של התובעת ע"ס 15,000 ₪, בחודש 10/09 עמד ע"ס 14,531 ₪. מנגד, בסמוך למועד ההודעה של הנתבעת על השינוי הארגוני עמלות התובעת עמד ע"ס של כ- 5000 ₪ בממוצע. כך שגם בפועל היה שינוי משמעותי ברכיב העמלות בסמוך לסיום העסקתה.

45. סיכום: אשר על כן אנו קובעים כי נסיבות סיום העסקתה של התובעת והעובדה שהנתבעת ניידה את העובדת הותיקה והרווחית ביותר של המחלקה אותה ניהלה התובעת למחלקה מתחרה בניהולה, במצב בו שכרה של התובעת נגזר גם מעמלות בגין אותם לקוחות של אותה עובדת, מבלי להביא עובדות/ אחרות, מהווה פגיעה במעמדה של התובעת ובהכנסותיה העתידיות. משכך, יש לראות בנסיבות אלו כמצדיקות התפטרות בדין מפוטר, מכוח הוראות סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, במיוחד במצב בו הנתבעת לא הציגה לתובעת בזמן אמת ו/או בכלל תחשיב המסביר את טענתה כי מדובר על נזק של 2000 ₪ בלבד ולא הוכיחה רכיב זה, ובמיוחד במצב בו הצעת הנתבעת לפיצוי היתה מוגבלת בזמן.

46. אשר על כן אנו קובעים כי התובעת זכאית לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, על שתי האופציות הכלולות בסעיף זה.

47. משכורתה הקובעת של התובעת עמדה על שכר יסוד של 4500 ₪ וממוצע העמלות ל-12 חודשי העסקה האחרונים עמדו ע"ס 8352 ₪. משכך משכורתה הקובעת של התובעת לצורך תחשיב פיצויי פיטורים עומדת ע"ס 12,852 ₪. ר' תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד- 1964 וראה: ע"ע 300327/98, אטקה בע"מ נ' דוד רטר, פד"ע ל"ט 49.

48. משכך על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 121,023 ₪ (12,852 ₪ * 11/12) בגין פיצויי פיטורים בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום סיום העסקה, 16.3.10, ועד ליום התשלום בפועל.

לא מצאנו בנסיבות העניין לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים. בין הצדדים התעוררו חילוקי דעות של ממש בנוגע לשאלת עצם זכאותה של התובעת לתשלום פיצוי פיטורים.

49. למעלה מהדרוש נציין כי לא שוכנענו כי התובעת זכאית לפיצויי פיטורים מכוח שינוי בעלות, שנעשה בחודש ינואר 2010 מחברת "ת.ר.א רדיו בתל אביב בע"מ" לנתבעת. לטעמינו, התובעת הסכימה לשינוי זה נוכח העובדה כי המשיכה לעבוד תחת אישיות משפטית חדשה זו באותו מקום עבודה בפועל וללא כל שינוי בתנאי העסקתה וללא כל דרישה ו/או טענה בנדון. בכל הנוגע לסעיף 40 לחוזה עבודתה של התובעת מדובר על זכאות לפיצויי פיטורים במצב של ביטול זיכיון, פקיעתו ו/או התלייתו של רישיון חברת ת.ר.א-רדיו בתל אביב בע"מ, התובעת לא עמדה בנטל הנדרש כדי להוכיח את התרחשותם של אירועים אלו. משכך טענותיה בנדון נדחות.

50. כמו כן אין אנו מקבלים את טענת התובעת לפיה הינה זכאית לפיצויי פיטורים, נוכח סיכול האופציה להתפטרות על מנת לטפל בילד, מכוח סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, נוכח הבטחת הנתבעת לפיה התובעת תוכל לממש זכותה זו, גם במועד מאוחר יותר. אין חולק כי התובעת ילדה ביום 7.6.2009 וכי מועד 9 החודשים שבהם הייתה זכאית להתפטר על מנת לטפל מילדה, חלף עובר למועד סיום העסקתה בפועל. מעבר לאמור התובעת לא הרימה את הנטל הנדרש הימנה להוכיח כי הובטח לה כי אין דחיפות בעזיבתה דווקא במהלך 9 חודשים מיום לידתה וכי תוכל לממש את זכאותה בנדון במועד מאוחר יותר. יתרה מזאת, טענתה זו סותרת את טענתה העיקרית בתביעה זו, לפיה רצתה להמשיך ולעבוד, ככל שלא היו לוקחים את לקוחותיה כנטען על ידה. אשר על כן אנו דוחים את טענת התובעת בנדון.

התביעה להפרשי עמלות

51. לטענת התובעת זכאית היא להפרשי עמלות מכוח הוראות הסכם העסקתה וזאת בנוגע לעסקאות "ארוכות טווח" אותן ביצעה ו/או המחלקה ביצעה. כמו כן טוענת התובעת כי בגין "עסקאות קצרות טווח" הינה זכאית לעמלות עבור שלושת החודשים האחרונים להעסקתה. התובעת הציגה את נספח ו' לתביעתה שם רוכזו כלל העמלות הנתבעות על ידה.

52. הנתבעת טוענת כי התובעת לא הרימה את הנטל הנדרש להוכיח רכיב תביעתה זה. כמו כן טוענת הנתבעת כי הדוחות שאותם הציגה במהלך דיון ההוכחות היו מצויים בידיה של התובעת, אולם לא הוצגו על ידה כדי לקבל כספים ביתר וכי עיון בדוחות אלו שהוצגו מעלה כי אין כל בסיס לתחשיביה של התובעת בנדון.

53. לאחר שעיינו בכלל התשתית הראייתית בנדון ולאחר ששמענו את עדויות הצדדים שוכנענו כי התובעת לא הרימה את הנטל הנדרש הימנה להוכיח את זכאותה לרכיב עמלות.

54. על מנת לבסס זכאותה לעמלות, צירפה התובעת טבלה אותה היא ערכה, ללא צירוף אסמכתא כלשהי לסכומים המופעים בטבלה זו. מנגד, מודה התובעת כי לאחר סיום העסקתה קיבלה כספים רבים בגין עמלות אולם אינה מבהירה ו/או נותנת הסבר בגין איזה עסקאות שולמו לה הכספים לאחר סיום יחסי עובד ומעביד.

55. מעבר לאמור עיון בנספח ו' שצורף לתביעתה של התובעת אל מול נספח ו' מעלה כי קיימים לקוחות שמופיעים ברשימת התובעת וזאת למרות שעיון בנ' מעלה כי התובעת קיבלה תשלום בגינם.

56. עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מעלה כי מודה היא בסופו של יום כי יכול להיות שהיה בלבול ברשימות שלה שצורפו לתביעתה לביסוס זכאותה לעמלות:

"ש: מפנה לתלוש 1/10 שם קיבלת עמלה בסך 9081 שם בסך 9081 שם מפנה לעמ' 2 בנספח ו' שם כתוב שעמלות בגין חודש 1/10 הינם 9081 שם וכוכבית המותג, העבריייה, מדיה פוינט, בנדא מגנטיק נמצאים בעמ' 2 של ו' וכן בחודש 2/10 ישנם לקוחות שנמצאים ברשימה שלך- נספח ו' 1 כמו וולקן תעשיות, תדר דינגו? ת: יכול להיות שבמספר לקוחות התבלבלתי, יש לקוחות סימנתי בסימן שאלה,

כמו בנדא לדוגמא, לא לכל הלקוחות היו לי את ההזמנות הפרסום. ש: איפה ההזמנות הפרסום שכן יש לך ומדוע לא צרפת אותם? ת: יש לי חלק מהעסקאות או שיש לי חשבונות לכספם שהיו צריכים להגיע. ש: היכן המסמכים, מדוע לא צרפת? ת: לא חשבתי שאני צריכה להביא הזמנות וקבלות לדיון... "ר' עמ' 7 שורות 31-28 "עמ' 8 שורות 6-1 .

57. כמו כן דורשת התובעת סכום של 1000 ₪ בגין עמלה עבור עסקה של עיריית טבריה. מנגד עיון ב נ/1 שהציגה הנתבעת במהלך דיון ההוכחות מעלה כי התובעת קיבלה עמלה בגין עיריית טבריה בסכום של 858 ₪ .

58. משהתובעת לא הציגה כל אסמכתא בנוגע לזכאותה לעמלות, ונוכח נ/1 שהוצג על ידי הנתבעת, וחקירתה הנגדית של התובעת בנדון, אנו סבורים שהתובעת לא עמדה בנטל הנדרש כדי להוכיח את רכיב תביעתה, בכל הנוגע לזכאותה להפרשי עמלות.

59. עם זאת, עיון בתצהיר עדות הנתבעת מעלה כי יש בו הודייה לסכום של 2000 ₪. משכך אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובעת בגין הפרשי עמלות סך של 2000 ₪ בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום סיום ההעסקה ועד ליום התשלום בפועל.

סוף דבר

60. בתוך 30 יום מהיום תשלם הנתבעת לתובעת את הסכומים הבאים:

א. פיצויי פיטורים בסך 121,023 ₪.

ב. הפרשי עמלות בסך 2000 ₪.

הסכומים לעיל ישולמו לתובעת בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום 16.3.10 ועד ליום התשלום בפועל.

61. כן תישא הנתבעת בהוצאות התובעת, לרבות שכ"ט עו"ד בסך 8,000 ₪ וזאת בתוך 30 יום מהיום, אחרת ישא סכום זה הפרשי ריבית והצמדה כחוק מהיום ועד ליום התשלום בפועל.

62. זכות ערעור לבית הדין הארצי תוך 30 ימים מיום קבלת פסק הדין.

(-) אסנת רובוביץ ברכש, שופטת

ניתן היום, ה' כסלו תשע"ג, (19 נובמבר 2012), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.