



האישה הציעה את עצמה למשרת שיווק באולם אירועים. בינה לבין בעל האולם נערכו שתי פגישות שלאחריהן הבינה שהתקבלה. בסופו של דבר חוזה ההעסקה לא נחתם והיא תפוצה ב-15,000 שקל.

בית הדין לעבודה בתל אביב קיבל לאחרונה חלקית תביעה שהגישה מועמדת לעבודה נגד אולם האירועים "סוקה". השופט הבכיר יצחק לובוצקי אמנם דחה את טענות המועמדת כי בינה לבין בעל האולם נכרת ב-2015 הסכם מחייב, אך קבע שהיה על המעסיק להעמיד אותה על טעותה ולהבהיר לה שגיוסה תלוי בפיתורי עובדת אחרת ואינו ודאי.

המועמדת פנתה ב-2014 לבעל האולם לבדיקת אפשרות העסקתה כמשווקת אירועים. בתחילת 2015 התקיימה בין השניים פגישה ראשונית ויומיים לאחר מכן הם קיימו פגישה נוספת.

בכתב התביעה סיפרה המועמדת שבפגישה האחרונה בין הצדדים סוכם ביניהם על תחילת עבודה בפברואר 2015 בשכר חודשי של 15,000 שקל. לדבריה, אף שלא נחתם ביניהם "חוזה עבודה" כתוב, היא הבינה מההתכתבות בין השניים שהוא קיבל אותה לעבודה. לשיטתה, סוכם שתהיה פגישה נוספת רק לצורך חתימה פורמאלית על החוזה ותו לא.

היא הוסיפה שבשלב זה נסעה לחו"ל וכשחזרה הסתבר לה שהנתבע מתקשה לפטר עובדת אחרת ומקום עבודתה לא מובטח. לדבריה, מספר ימים לפני תחילת עבודתה הודיע לה בעל האולם כי החליט שלא להעסיקה. בנסיבות אלה היא תבעה פיצוי של 90,000 שקל, סכום השווה לשכר עבודה של ששה חודשים, ופיצוי נוסף על עגמת הנפש.

הנתבעים, אולם האירועים ובעליו, הכחישו שנחתם בין הצדדים חוזה מחייב. לדברי בעל האולם, בפגישות עם התובעת לא הייתה כוונה סופית להתקשר בחוזה ואף לא הסכמה על גובה השכר.

ללא מפגש רצונות

השופט הבכיר יצחק לובוצקי מבית הדין לעבודה בתל אביב דחה את התביעה האישית מול בעל האולם וציין שלא היה מקום להגישה שכן גם לגרסת התובעת עצמה בעל האולם לא התחייב להעסיקה באופן אישי.

התביעה נגד אולם האירועים התקבלה בחלקה. השופט הבהיר כי העובדה שהתובעת נפגשה עם בעל האולם פעמיים לא מלמדת על "מפגש רצונות" ביניהם באופן שיצר חוזה מחייב. הוא הוסיף שמעדותה ניתן ללמוד כי היא עצמה לא ראתה "בזמן

אמת" שיש ביטחון בכך שהעבודה מובטחת לה שכן המשיכה לנהל משא ומתן מול מעסיקים פוטנציאליים אחרים וגם רצתה לקדם פגישה נוספת כדי "לסגור דברים".

השופט העדיף את עדות בעל האולם כי בפגישות לא התגבשה כוונה סופית לחתום על הסכם כך שלא נוצר "חוזה עבודה" בר תוקף.

עם זאת, השופט החליט בכל זאת לזכות את התובעת בפיצוי מסוים מאחר שלדבריו היה לפחות "קורטוב של חוסר תום לב" בהתנהלותו בעל האולם במשא ומתן מול המועמדת.

השופט קבע שהנתבע יצר במתכוון ערפול מסוים שבו לא העמיד את התובעת על טעותה ולא הבהיר לה ש"חוזה עבודה" לא ייכרת בטרם יבדוק אם הוא אכן יכול לפטר עובדת אחרת.

בנסיבות אלה פסק השופט לטובת התובעת 15,000 שקל.

לא ניתן צו להוצאות.

ב"כ התובעת: עו"ד עבודה אבי שמש

ב"כ הנתבעים: עו"ד חיות גרינברג

המידע המוצג במאמר זה הוא מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת משפטית. המחבר/ת ו/או המערכת אינם נושאים באחריות כלשהי כלפי הקוראים, ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על הדברים האמורים.

מאת: עו"ד רלי ארביב העוסקת בדיני עבודה

הכותבת לא ייצגה בתיק.

באדיבות: אתר המשפט הישראלי "פסקדין"

www.psakdin.co.il

לוגסי נ' שי ואח'

נכתב על ידי רלי ארביב, עו"ד
כניסות: 2827



להודיע תוך 14 יום על
קבלה/אי קבלה לעבודה?

גם את זה
ERM
תעשה בשבילך...

גלה דרך חדשה לניהול משאבי אנוש ←

