



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

1 21 אפריל 2014
2

; כב' השופט דורי ספיבק – אב בית הדין
נ.צ. מר איתן גולדמן (מעבידים)
נ.צ. נעה נוראל (עובדים)

התובעת: אנה גורליק
ע"י עו"ד יבגני צירלין ועו"ד אלכסנדר גלפנד

נגד

הנתבעים: 1. איליה אנבינדר
2. מירה אנבינדר
ע"י עו"ד סטלה שימונוב

פסק דין

1. התובעת הועסקה במשך כשנה על ידי הנתבעים במפעל לייצור תכשיטים שבבעלותם. במרכז תביעתה שבפנינו טענה שפיטוריה נעשו שלא כדין ותוך פגיעה בפרטיותה.

התשתית העובדתית

2. הנתבע 1, מר איליה אנבינדר (להלן: הנתבע) הינו עוסק מורשה והבעלים של מפעל לייצור תכשיטים וחנות למכירת תוצרת המפעל בבורסת היהלומים ברמת-גן (להלן: המפעל). הנתבעת 2, גברת מירה אנבינדר (להלן: הנתבעת) הינה אשת הנתבע ושותפה מלאה לניהול המפעל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

ביום 6.4.11 החלה התובעת לעבוד כגרפיקאית במפעל. הנתבעת היתה הממונה הישירה עליה ואחראית על עבודתה.

נקדים ונציין שהנתבעים אמנם העלו בפתח כתב הגנתם טענה לפיה רק הנתבע, ולא הנתבעת, היה מעסיקה של התובעת, ולפיכך יש לדחות את התביעה כנגד הנתבעת על הסף מהעדר יריבות, אך בסיכומיהם לא מצאנו כל התייחסות לטענות המפורטות בעניין זה של התובעים (סעיפים 33 עד 37 לסיכומיהם), שלשיטתם יש לחייב את הנתבעים ביחד ולחוד בכל שנפסוק לתובעת במסגרת פסק דין זה. משכך, אנו רואים את הנתבעים כמי שזנחו את טענתם בדבר העדר יריבות בין התובעת לנתבעת, והסכימו לטענת התובעים בדבר אחריות משותפת של שני הנתבעים.

3. במהלך ספטמבר 2011, דהיינו כשישה חודשים לאחר תחילת עבודתה, סיפרה התובעת לחברה טובה שלה בשם מריה פילימונוב (להלן: מריה) שהמפעל מחפש עובדת לקידום מוצריו באינטרנט. מריה רואיינה על ידי שני הנתבעים, נמצאה מתאימה, והחלה לעבוד במפעל ביום 27.9.11. פחות משישה חודשים מאוחר יותר, ביום 12.3.11, התפטרה מריה מעבודתה, ונקבע שתעבוד במשך תקופת הודעה מוקדמת שתימשך עד ליום 5.4.11.

4. ביום רביעי ה- 21.3.12 התקיימה שיחת טלפונית בין הנתבעת לבין התובעת, שבה ביקשה הנתבעת מהתובעת להתחיל ולמלא מטלות שונות שמילאה מריה, שכאמור היתה אמורה לסיים את עבודתו כשבועיים מאוחר יותר. בין הצדדים קיימת מחלוקת בשאלה מה היה היקף המטלות הנוספות שביקשה הנתבעת להטיל על התובעת. הנתבעת טוענת שבסך הכל ביקשה מהתובעת לפרסם תמונות של מוצרי המפעל בדף הפייסבוק של המפעל, פעולה שגוזלת לא יותר מדקות ספורות. התובעת טענה מנגד שמדובר היה בתוספת משמעותית הרבה יותר למטלותיה, ועל כן דרשה העלאת שכר כתנאי למילוי המטלה הנוספת.

5. כך או כך, אין מחלוקת שבעקבות בקשת הנתבעת, וסירובה של התובעת להיענות לה בלא שתקבל העלאת שכר, הודיעה התובעת ביום חמישי ה-



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

22.3.12 על התפטרותה. בין הצדדים קיימת מחלוקת בשאלה האם סוכם בין הצדדים על כך שהתובעת תעבוד במשך השבועיים הבאים – תקופת ההודעה המוקדמת – או שסוכם רק שהתובעת תראה לנתבעת היכן מצויים במחשב העבודה הקבצים עם תמונות מוצרי המפעל עליהם עבדה, ובהמשך לכך תוכל להפסיק לעבוד באופן מיידי.

6. ביום ראשון ה- 25.3.12, לאחר סוף השבוע, הגיעה התובעת למפעל, וביקשה לטענתה לחזור בה מהתפטרותה. עוד לטענתה, קיבלו הנתבעים את חזרתה מהתפטרותה. לעומת זאת, לטענת הנתבעת, התובעת הגיעה באותו היום לעבודה רק כדי להראות לה היכן נמצאים אותם קבצים עם התמונות עליהם עבדה.

7. באותו יום ראשון בבוקר הגיע לעבודה, כמדי בוקר, גם יבגני אנבינדר (להלן: 'יבגני'), בנם של שני הנתבעים, שעובד אף הוא בעסק המשפחתי כמנהל חנות התכשיטים. בפתח יום העבודה פתח יבגני את צג המחשב של מריה, ועליו ראה התכתבות שהתנהלה בין התובעת למריה על גבי "הקיר" של מריה בדף הפייסבוק שלה. יבגני קרא את הדברים, והזדעזע לגלות שהשתיים השתמשו בפרהסיה בביטויים פוגעניים כלפי הנתבעים והעסק שלהם. כמו כן עלה מהשיחה אותה קרא יבגני שהתובעת הקליטה שיחות שהיו לה עם הנתבעת. יבגני הדפיס את ההתכתבות, מסר את התדפיס לאביו (הנתבע) והתקשר מיד גם לאימו (הנתבעת), וסיפר לה שהשתיים "יורקות לבאר ממנה שתו".

8. למחרת היום, ביום שני ה- 26.3.12, ניגש הנתבע לתובעת, ודרש ממנה במפגיע להראות לו את ההתכתבות עם מריה בפייסבוק. כשהתובעת סירבה לכך הוא הציג בפניה את התדפיס שמסר לו בנו יבגני. בהמשך לכך לקח הנתבע את מכשיר הטלפון הנייד של התובעת, והודיע לה שהוא רוצה לבדוק את תוכנו, ובאופן ספציפי האם הקליטה שיחות עם הנתבעת והאם נותרו עליו תמונות של מוצרי המפעל. הנתבע הורה לתובעת לעזוב את מקום העבודה באופן מיידי, ללא מכשיר הטלפון שלה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

9. התובעת עזבה את מקום העבודה, ובהמשך היום הגיעה לתחנת משטרת תל-אביב ירקון והגישה תלונה על גניבת הטלפון שלה (התלונה נספח ג' לתצהיר התובעת). על פי המלצת השוטרים, חזרה התובעת (ביחד עם בן זוגה וחברה נוספת בשם יבגניה למברסקי, להלן: יבגניה) למפעל, אך לא הצליחה לקבל את הטלפון חזרה, שכן יבגני מסר להם שהטלפון נמצא אצל הנתבע, שלא נמצא בעצמו במפעל.

10. ביום שלישי ה- 27.3.12 הגיעה התובעת שוב למפעל, גם הפעם כשהיא מלווה בבן זוגה וביבגניה, והפעם הזעיקה ניידת משטרה למקום. השוטר דרש מהנתבע להחזיר לתובעת את מכשיר הטלפון שלה באופן מידי, וכך היה. בהמשך לכך זומן הנתבע לתחנת המשטרה, ומסר את ההודעה הבאה בקשר להתנהלותו (נספח ד' לתצהיר התובעת):

"אני מבין שעשיתי טעות ואני מצטער על כך. אני לקחתי את הטלפון בחשד שאנה צילמה והקליטה חומר של העבודה. אני בעל מפעל לתכשיטים, וראיתי אתמול את ההתכתבות שלה במחשב ביחד עם עוד עובדת בשם מריה התכתבו במחשב קיללו אותי בהודעות שלהן והיה שם בהודעות גם שהיא הקליטה את אשתי שהיא גם עובדת בחנות.

אני יודע שעשיתי טעות ואני לא יחזור על זה אני רציתי להגן על האינטרסים שלי אם ישתבש לי משהו בעבודה כל העובדים שלי לא יקבלו משכורות יש לי קונקורנטים בחוץ היא פרסמה את ההקלטות של העבודה ברשת הציבורית. החזרתי את הטלפון, לא נכנסתי לטלפון ולא חיפשתי כלום שם".

11. לטענת התובעת, לאחר שהוחזר לה מכשיר הטלפון שלה, הסתבר לה שהנתבע עשה בו שימוש ללא רשות ובין היתר ניסה לשלוח הודעת SMS לנתבעת. זאת ועוד, ביום 1.4.14 הסתבר לתובעת שהנתבעת פירסמה על קיר דף הפייסבוק שלה קטעים נרחבים מההתכתבות שהתקיימה בין מריה ובינה, כשהם ערוכים באופן שהוציא מהקשר ביטויים בעלי משמעות גסה שנכללו בטקסט, כך שהתובעת הוצגה באור שלילי במיוחד.

12. לאחר כל הדברים האלה, התובעת, שלא חזרה לעבודה, קיבלה ביום



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

12.4.12 מכתב פיטורים הנושא תאריך 26.3.12 (נספח כ'), שזה נוסחו :

"מכתב פיטורים
במכתב זה להודיע שגורליק אנה ת.ז. [...] מפטרת מתאריך
26.3.12 בסיבת אובדן אמונה.
בכבוד רב,
איליה אנבינדר".

13. לאור כל האמור, הגישה התובעת ביום 15.5.12 את התביעה שבפנינו. בטרם נפנה לדון ברכיבי תביעתה השונים, נציין שבמהלך דיון ההוכחות שהתקיים בפנינו ביום 16.2.14 נחקרו ארבעה על תצהירי עדות שהגישו בתמיכה בעמדת התובעת: התובעת עצמה, בן זוגה דמיטרי ריבקוב, ושתי חברות מריה ויבגניה. הנתבע והנתבעת, שהגישו כל אחד תצהיר, נחקרו אף הם. כמו כן הגיעו הצדדים להסכמה לפיה תצהירו של הבן, יבגני, התקבל בהסכמה לכל העובדות המפורטות בו, בלא שיבגני נחקר על תצהירו.

דיון והכרעה

פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת

14. כפי שצינו קודם לכן, התובעת בכתב התביעה אמנם מודה שהתכוונה להתפטר ביום 22.3.12, ומסרה על כך לנתבעת, אך טוענת שהתפטרות היתה בסערת רגשות עקב הויכוח שפרץ על היקף מטלותיה וגובה שכרה, וכי ביום 25.3.12 חזרה בה מהתפטרותה, והנתבעים קיבלו זאת. בכתב ההגנה טענו הנתבעים שהם סירבו לבקשתה לחזור לעבודה "עקב הפרת אמונים", וכי יש לראותה כמי שהתפטרה, ואינה זכאית לפיצויי פיטורים.

15. לאחר שבחנו את מכלול הראיות שבתיק, אנו קובעים שהתובעת פוטרה, ועל כן היא זכאית לפיצויי פיטורים. להלן נסביר כיצד הגענו למסקנה זו :

ראשית הלכה היא כי אין "לתפוס" עובד או מעביד במילתו כשהודיע על



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

התפטרות או פיטורים לפי העניין ב"עידנא דריתחא", דהיינו, מתוך רוגז או בעיצומה של מריבה. בעניין לוגסי (עע Baloyo Teresita 1333/04 נ' לוגסי 6.2.06)) נקבע בעניין זה כך (תוך הסתמכות על פסיקות דומות קודמות):

"בוודאי שלא יהא זה לתקינותם ולקיומם של יחסי עובד ומעביד, אם כל אימת שנאמרים דברים בשעה קשה של רוגז, ללא שהות לשיקול דעת ולמחשבה תחילה, יהא האומר נתפס על דברו, ויוציאו מסקנות מחייבות מהדברים. כאמור גם פיטורים וגם התפטרות, כשהם מעשה חד צדדי, חייבים לבוא כביטוי חד משמעי לכוונת הפועל, להביא לידי סיום את יחסי העובד והמעביד. מכאן, שיש לבחון כל מקרה על פי נסיבותיו, ולראות אם אמנם התכוון האומר דברי פיטורים או התפטרות, להביא גם לתוצאה המתבקשת מהדברים שנאמרו, היינו לידי סיום היחסים."

בנסיבות המקרה שלפנינו, השתכנענו שהודעתה של התובעת על כוונתה להתפטר ניתנה בסערת הרגשות של הויכוח שפרץ, ומכיוון שאין מחלוקת שהודעת ההתפטרות (או ההודעה על כוונה להתפטר) ניתנה ביום חמישי ה- 22.3.12, ומכיוון שהנתבעים מודים כי ביקשה לחזור לעבודה בסמוך לאחר מכן אך הם סירבו להחזירה כתוצאה ממה שתפסו כ"הפרת אמונים חמורה" מצידה (ראו בסעיף 10 לכתב ההגנה וכן עדות הנתבעת "היא עזבה אני לא רציתי להחזיר אותה אפילו לדבר" (עמ' 30 ש' 5)), אנו סבורים שהנתבעים לא היו רשאים "לתפוס" את הודעת ההתפטרות של התובעת, ולא לאפשר לה לחזור ממנה;

שנית מהראיות עולה שהתובעת עבדה במשך יומיים (ה- 25.3.12 וה- 26.3.12) בטרם הודיע לה הנתבע שעליה לעבוד מיידית את מקום עבודתה, ובכך יש משום תמיכה בגרסת התובעת שהנתבעת איפשרה לה לחזור בה מהתפטרותה;

שלישית מחקירתו הנגדית של הנתבע עולה בבירור שאף אם התובעת "החליטה להתפטר" הרי שבסופו של יום הנתבע קיבל החלטה לפטר אותה (עמ' 23 ש' 15) לאחר שקרא את ההתכתבויות בפייסבוק בינה ובין מרינה;

רביעית הנתבעים טענו בכתב הגנתם כי הסיבה ששלחו לתובעת מכתב



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

פיטורים היתה שהיא ביקשה מכתב שכזה, כדי לעשות בו שימוש בלשכת העבודה (סעיף 14 לכתב ההגנה). ברם, בתצהירי העדות הראשית שהגישו הם לא חזרו על טענתם זו, לפיה מכתב הפיטורים נכתב לתובעת רק על פי בקשתה. רק בתשובה לשאלה שהופנתה אליה בחקירתה הנגדית התייחסה הנתבעת לנסיבות מתן מכתב הפיטורים (עמ' 30 ש' 7), ואנו סבורים שאין בעדותה זו שבעל-פה, כנגד המסמך שבכתב, כדי להטות את הכף ולהביא אותנו למסקנה שמכתב הפיטורים אינו אותנטי;

וחמישית למעלה מהנדרש נעיר, שאפילו היו הנתבעים מוכיחים שהמכתב אינו אותנטי, אלא נרשם אך ורק לבקשת התובעת כדי שתוכל להגישו ללשכת העבודה, הרי שכידוע "מעביד אינו רשאי להוציא מכתב פיטורים לצורך הונאת המוסד לביטוח לאומי" וממילא בנסיבות המקרה הנתבעים היו לדעתנו מנועים מלטעון שבניגוד לאמור במכתב הם לא פיטרו את התובעת (השוו: עע 1354/01 כהן נ' טרייד אין (21.8.03)).

16. האם מכל האמור עולה שהתובעת זכאית לפיצויי פיטורים? לדעתנו, לא, ונסביר. על פי הוראת סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג, עובד שפוטר זכאי לפיצויי פיטורים רק אם השלים שנת עבודה מלאה. במקרה שלפנינו התובעת לא השלימה שנת עבודה מלאה, אלא רק 11 חודשים ו- 20 ימים (מיום 6.4.11 ועד ליום 26.3.12). נעיר בקשר לכך שאנו מודעים להוראת סעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים לפיה יש לראות פיטורים בסמוך לפני סוף שנת העבודה הראשונה "כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי-פיטורים ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים". ברם, ממסכת הראיות עולה בבירור שפיטורי התובעת נעשו בעקבות אובדן האמון ועל רק "תקרית הפייסבוק" שבה נדון ביתר הרחבה בהמשך פסק דין זה, ומכאן שלדעתנו הנתבעים עמדו בנטל להוכיח שלא מדובר בפיטורים שנועדו לשלול מהתובעת את זכותה לפיצויים.

17. לעומת העדר זכאותה לפיצויי פיטורים, הרי משפוטרה התובעת על אתר ובלא שניתנה לה הודעה מוקדמת היא אכן זכאית כפי שתבעה לדמי הודעה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

מוקדמת, בסך 5,273 ₪ (שכר חודש אחד ועל פי תחשיבה של התובעת, אותו אישרו גם הנתבעים בסעיף 17 לכתב ההגנה), ובצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום סיום העבודה ועד ליום התשלום בפועל.

פגיעה בפרטיות ופיטורים שלא כדין

18. נקדים ונציין שהחלטנו בנסיבות המקרה שלפנינו לדון במאוחד בשני רכיבי התביעה המרכזיים: פגיעה בפרטיות ופיטורים שלא כדין, שכן העובדות המקימות את שתי עילות תביעה אלה שלובות זו בזו באופן המצדיק לדעתנו דיון מאוחד שכזה.

19. כפי שכבר פירטנו בפרק התשתית העובדתית לפסק דין זה, ביום האחרון לעבודתה בנתבעת לקח הנתבע את הטלפון הסלולארי של התובעת, ללא רשותה, והשאיר אותו ברשותו. הנתבע הודה בכך כבר בתצהיר עדותו (סעיף 13) כדלקמן:

"ביום 26.3.12 ביקשתי מאנה להראות לי את מכשיר הטלפון שלה על מנת שאבדוק אם מחקה משם את תמונות התכשיטים והאם ישנם תכנים נוספים המהווים הפרת קנייני הרוחני, ומשסירבה לקחתי את המכשיר שהיה מונח על השולחן".

ואף במהלך עדותו בפנינו לא היה ספק של ממש במה שאירע:

"ש. למה לקחת את הטלפון של התובעת?

ת. לאחר שקראתי שהיא הקליטה... ראשית כל לא לקחתי אותו, זה גם כתוב במשטרה, ביקשתי ממנה להשאיר את המכשיר הסלולרי על מנת לבדוק מה היא הקליטה, זה קרב בשעות הערב, בערב לא היה לי זמן לבדוק את זה וכשהגעתי בבוקר המשטרה כבר חיכתה בפתח הדלת.

ש. לא נכנסת לטלפון שלה?

ת. לא ולא.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

לשאלת בית הדין :

ש. האם היא הסכימה שתיקח את המכשיר?
ת. אני אמרתי לה שהיא לא יכולה לצאת מהמפעל עם המכשיר הסלולרי.

20. התובעת אמנם טענה בסעיף 20 לתצהירה שהנתבע "ניסה לשלוח הודעת SMS" לנתבעת, אך מעבר לכך היא לא טענה, ואף לא הוכיחה, שהנתבע אכן עשה בסופו של דבר שימוש במכשיר שלה או בדק את תכניו. משכך, אנו קובעים שהתובעת לא הוכיחה שהנתבע פגע בפרטיותה באמצעות חדירה אסורה לתכני מכשיר הטלפון שלה.

21. עם זאת, איננו מקבלים את טענת הנתבעים שבהעדר הוכחה בדבר שימוש אסור בפועל במכשיר הטלפון של התובעת, דין דרישתה לפיצוי בגין עצם תפיסת המכשיר להידחות, ונסביר.

"תפיסת" טלפון נייד של עובד על ידי מעביד, ללא רשות וללא סמכות, היא לא רק פעולה המונעת מהעובד לעשות שימוש שוטף בו ככלי תקשורת – גם לצרכים דחופים – אלא יש בה גם, כשלעצמה, משום איום מידי מצד המעביד לחדור אל "המרחב הוירטואלי הפרטי" האישי והאינטימי של העובד, חדירה שאינה שונה במהותה על פי הפסיקה מכניסה אסורה ל"מרחב פרטי פיזי" של העובד (ראו: עע 90/08 איסקוב נ' מדינת ישראל (8.2.11)). כך במיוחד במקרה שלפנינו, שבו המעביד מודה בפה מלא שהתכוון להיכנס ולחפש בטלפון, רק שלא הספיק (עמ' 2 ש' 6 לפרוטוקול). למען הסר ספק, איסור מוחלט זה חל גם בסיטואציה שבה המעביד חושד, כמו במקרה שלפנינו, בכך שהעובד אגר בטלפון שלו סודות מסחריים או קניין רוחני אחר של המעסיק, או שהוא מבקש למצוא בטלפון ראיות כאלה או אחרות שלשיטתו נחוצות לו להוכחת טענותיו בדבר התנהגות פסולה מצד העובדת. בנסיבות שכאלה, רשאי כמובן העובד לפנות בזמן אמת לבית דין זה, ולבקש צו שיפוטי מסוג אנטון פילר לחיפוש בתוך הטלפון ואולי גם לתפיסתו (ראו פסקה 50 בפסק דין איסקוב שלעיל, וכן בר"ע 210/08 פלונית נ' פלונית (22.5.08)). צו מסוג זה ניתן



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

כידוע רק בנסיבות חריגות, אך ככל שסבר הנתבע שנסיבות שכאלה התקיימו במקרה שלו, היה עליו לשכנע בזאת את השופט התורן בבית דין זה, ולא לנסות ולעשות דין לעצמו, כפי שעשה (השוו: תעא 2723/09 ג'ובני נ' שיא סיוורים (20.3.13), מותב בראשות אב בית דין זה). נוכח כל האמור, ברור לנו שהתובעת זכאית לפיצוי בגין תפיסת מכשיר הטלפון שלו על ידי הנתבע, והחזרתו אליה רק למחרת היום, לאחר התערבות המשטרה.

22. מעבר לתפיסת הטלפון הנייד של התובעת, אנו סבורים שהנתבעים פגעו בפרטיותה גם בכך שחדרו לעמוד הפייסבוק שלה, עיינו בהתכתבות שבינה לבין העובדת השניה, מריה, והפיצו חלקים מההתכתבות, כשהיא ערוכה, באמצעות פונקציית "שתף" (SHARE) שבפייסבוק.

23. כיצד הגיעה אותה התכתבות פייסבוק שבין השתיים לידיעת הנתבעים? בעניין זה העיד יבגני, בתצהירו, עליו לא נחקר, לאחר שהצדדים כפי שצינו קודם לכן הסכימו שעדותו נכונה. וכך העיד:

"ביום 25.3.12 הגעתי לחנות כמדי בוקר, המחשב של מריה היה דלוק, הדלקתי את צג המחשב ועליו הופיעה התכתבות בין אנה למריה באתר פייסבוק. בהתכתבות זו השתמשה אנה בביטויים פוגעניים ביותר ואף בגידופים ודברי נאצה כנגד הנתבעים, המכפישים את שמם הטוב ושם עסקם בפרהסיה. מיד התקשרתי לאמי לספר לה ששתי העובדות שלה "ירקו לבאר ממנה שתו" והדפסתי את ההתכתבות בכדי להראות לה את דבר התועבה".

24. לאור האמור, אנו קובעים כממצא עובדתי שמריה השאירה את עמוד הפייסבוק שלה פתוח על המחשב של העסק שהיה בשימוש (עמ' 19 ש' 11) ובאופן הזה, ורק באופן הזה, נחשף דמיטרי, והנתבעים באמצעותו, לאותה התכתבות פוגענית (ראו גם עדות הנתבעת, עמ' 30 ש' 11). האם יש בכך כדי להצדיק את התנהלות הנתבעים? לדעתנו, לא. כל המשתמש במחשבים בימינו אנו יודע, שאין זה נדיר כלל וכלל שאדם מגיע אל מחשב במקום העבודה שהשתמש בו קודמו, עובד אחר או המעסיק עצמו, ומגלה שהמשתמש הקודם "לא התנתק" (didn't logged out) מתוכנת המייל, הפייסבוק או כל תוכנה או מאגר קבצים אישי שלו, ועל כן הוא יכול ללא כל קושי לעיין במיילים,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

בפייסבוק או במידע אחר ש"שייך" למשתמש הקודם. מה אמור לעשות מי שנמצא בסיטואציה שכזו? לדעתנו, חובתו של המשתמש החדש "לסגור" מיד את התוכנה שהשאיר חברו שהשתמש קודם לו במחשב, ולא לעיין במידע אליו נחשף. ודאי שאין הוא רשאי, כפי שנעשה כאן, להדפיס את המידע האישי אליו נחשף, או להעתיקו בדרך אחרת. ודאי וודאי שאין הוא רשאי, כפי שגם כן נעשה כאן, לקחת את אותו המידע הפרטי-אישי אליו נחשף ולהפיצו ברבים, ואפילו הפרסום נעשה במטרה "חינוכית" כביכול כפי שטענה הנתבעת, שרצתה לטענתה "להראות לה [לתובעת] מה זה פייסבוק", כלשונה היא (עמ' 28 ש' 10).

25. זאת ועוד. שני הנתבעים אישרו שהחלטתם הסופית שלא לאפשר לתובעת להמשיך לעבוד אצלם נתקבלה מיד לאחר שעיינו באותה התכתבות פייסבוק שבין מריה לתובעת. מכאן, שצודקת התובעת בטענתה שלכל הפגמים אותם מנינו עד כה בהתנהלות הנתבעים יש להוסיף את הפגם של אי עריכת שימוע. ונדגיש, שמדובר להבנתנו במקרה מובהק שבו היה מקום לקיים שימוע מסודר, שבו היתה ניתנת לתובעת הזדמנות להגיב על הטענות כנגדה בטרם ההחלטה הסופית על פיטוריה. במקום זאת נעשו כאן פיטורים-על-אתר, כשהתובעת נדרשה לעזוב את המפעל ללא דיחוי, וכאמור, אם לא די בהשפלה הכרוכה בכך, היא נדרשה גם לעזוב את מקום העבודה ללא מכשיר הטלפון הנייד שלה.

26. עד כה הסברנו מדוע לשיטתנו התובעת פוטרה שלא כדין ותוך פגיעה אסורה בפרטיותה, ופרשנו שורה ארוכה של נימוקים לחומרא המצדיקים לכאורה פסיקת פיצויים גבוהה. עם זאת, בטרם נפנה לקבוע את גובה הפיצוי לו זכאית התובעת, נזכיר לעצמנו שבעת הפעלת שיקול הדעת בדבר גובה הפיצוי שייפסק לעובד בגין פיטוריו שלא כדין, וכן בעת הפעלת שיקול הדעת בדבר גובה הפיצויים העונשיים ללא הוכחת נזק שיושטו על מעסיק בהתאם להוראה המאפשרת לבית הדין לפסוק פיצויים ללא הוכחת נזק, יש לבחון את חומרת ההפרה ונסיבותיה, כמובן תוך הבאתם בחשבון גם של שיקולים לקולא (עסק 33142-04-13 אלקטרה מוצרי צריכה נ' הסתדרות העובדים הכללית



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

(10.4.14); עע 33680-08-10 דיזנגוף קלאב נ' זואילי (16.11.11)).

27. וקיימים גם קיימים במקרה שלפנינו שורה של נימוקים לקולא, אותם נמנה עתה :

ראשית הוכח שמריה והתובעת, שתיהן עובדות של הנתבעת, עשו שימוש משמעותי בפייסבוק, לרבות שיחות ביניהן, בזמן העבודה ועל חשבון העבודה, תוך הפרה לכאורה של חובתן להקדיש את מלוא מרצן לטובת העבודה ;

שנית הוכח שמריה והתובעת שוחחו אודות העסק על גבי "קיר" הפייסבוק של מריה, תוך שימוש בביטויים פוגעניים אודות העסק והשמצות כאלה ואחרות, שמיותר שנחזור עליהם כאן (ראו פירוט ואסמכתאות בסעיף ג'1 לסיכומי הנתבעים). על אף שקבענו שהתנהלות הנתבעים הייתה לחלוטין לא תקינה, הרי שאיננו יכולים שלא להבין במידה מסוימת לליבם של המעסיקים, ולהביא בחשבון את תחושתם שהתובעת "ירקה לבאר" שממנה שתתה, ולהפחית במידת מסוימת בגין כך את הפיצוי שנפסק לה ;

שלישית העובדה שמדובר במעסיק קטן מהווה אף היא לדעתנו שיקול להפחתת הפיצוי שייפסק. יכולתו של מעסיק שכזה לשאת בפיצוי עונשי הינה פחותה באופן טבעי מיכולתו של מעסיק גדול ורב אמצעים. במקרה שכל שאר המשתתפים זהים, נכון לדעתנו להשית פיצוי עונשי קטן יותר על מעסיק קטן מזה שהיה מושת על תאגיד גדול המעסיק מספר גדול של עובדים ;

ורביעית התובעת הועסקה פחות משנה. העובדה שמדובר בתקופת העסקה קצרה יחסית הינה כמובן רלוונטית בקביעת שיעור הפיצוי שהיא זכאית לו בשל פיצויים שלא כדין (לאורך תקופת העסקה כשיקול רלוונטי, ראו למשל: בשא 205/07 אוניברסיטת תל אביב נ' אלישע (27.2.08); עע 554/09 צבר ברזל והספקה נ' שמיר (13.1.11)). כך בדרך כלל, ועל אחת כמה וכמה במקרה שלפנינו, שבו הוכח שממילא התובעת שקלה להתפטר, ואף הודיעה מספר ימים קודם לפיטוריה על כוונתה זו. מכאן, שלא מדובר מבחינתה במהלך פיטורים שנפל עליה כרעם ביום בהיר, בלא שהעלתה על דעתה שהיא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

עשויה לאבד את מקום עבודתה.

28. נוכח כל האמור, הגענו לכלל מסקנה שיש להשית על הנתבעים פיצוי בגין פיטוריה שלא כדין בסך 21,092 ₪ (ארבעה חודשי משכורת, לפי 5,273 ₪ לחודש) ובנוסף סך של 20,000 ₪ פיצוי על הפגיעה בפרטיות.

29. בטרם נחתום את הדיון בנושא הפגיעה בפרטיות התובעת, נציין שלא נעלמה מאיתנו שורת פסקי דין שניתנו בשנים האחרונות על ידי בתי דין אזוריים, שבהם נקבע שהעוולה הנזיקית של פגיעה בפרטיות, בניגוד לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, אינה באה בגדר סמכותו של בית דין זה (ראו: תא 9331/09 סלם נ' עיצובים גרפיקה ותקשורת (5.2.13), מותב בראשות כב' השופטת דגית ויסמן); סע 12-03-1554 פרץ נ' נתניהו (12.1.12), מותב בראשות כב' השופטת עפרה ורבנר); סע 11-01-18054 טאפירו נ' מועצה אזורית עמק לוד (13.2.13), מותב בראשות כב' סגנית הנשיאה הדס יהלום); סע 10-12-30929 סלמאן נ' עליימי (20.6.12). נציין שבית הדין הארצי טרם פסק בסוגייה זו, אך פסקי הדין שלעיל מבוססים בין היתר על פסיקת בית הדין הארצי בעוולה דומה, של לשון הרע (דב"ע נה / 3-283 מרגלית נ' פז, פדע כט (1) 264 (27.1.95), פסיקה שניתנה טרם התיקון לחוק שבו הוספה עוולה ספציפית זו לסמכותו של בית דין זה).

אשר לדעתנו, מן הנימוקים אותם נציג בפסקה הבאה, איננו צריכים להביע עמדה בסוגייה מורכבת זו. עם זאת נעיר, באמרת אגב, שנוכח התפתחויות שחלו בפסיקת בית הדין הארצי מאז ניתן פסק הדין שלעיל בעניין מרגלית נ' פז, לפיהן יש מקום לפרש באופן מהותי ופחות דווקני מבעבר את סמכותו העניינית של בית דין זה (ראו למשל: עע 655/06 אטיאס נ' עיריית בית באר שבע (3.6.07)), אנו נוטים לדעה שפסיקת פיצוי ללא הוכחת נזק בגין פגיעה בפרטיות דווקא באה בגדר סמכותו של בית דין זה. זאת במיוחד במקרה כמו זה שלפנינו, שבו כוללת התביעה שהגישה העובדת רכיבי תביעה רבים נוספים. פסיקה לפיה דווקא עילת תביעה זו אינה מצוייה בגדר סמכות בית הדין מובילה לתוצאה מסורבלת ובלתי יעילה לפיה התדיינות לא מורכבת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

במיוחד כמו זו שלפנינו, שעניינה פרשה עובדתית אחת של סיום יחסי עובד ומעביד, היתה מפוצלת מבחינת הסמכות העניינית לדון בה בין שתי ערכאות שונות.

30. ומדוע איננו נדרשים להכריע בנושא הסמכות העניינית? הטעמים לכך הם שניים:

ראשית הנתבעים בתיק זה, שהיו מיוצגים, לא העלו לאורך כל ההליך טענה שבית הדין אינו מוסמך לפסוק פיצוי כפי שהתבקש בכתב התביעה בגין הפגיעה הנטענת בפרטיות. משכך, יש לדעתנו לראות את הנתבעים כמי שהסכימו לסמכותו העניינית של בית דין זה לדון גם בעילת תביעה זו (להלכה לפיה ייתכנו סיטואציות שבהן צדדים שלא העלו טענה בדבר סמכות עניינית בראשית ההליך יהיו מנועים מלהעלות טענה זו באיחור, ראו: בג"צ 1555/05 לוי נ' בית הדין הרבני האזורי (16.7.09) והאסמכאות שם).

ושנית אין חולק על כך שבית דין זה מוסמך לפסוק לעובד פיצוי לא ממוני בגין עוגמת נפש שנגרמה לו עקב פגיעה אסורה בפרטיותו מצד המעביד. זאת, בהינתן שהקפדה על פרטיות העובד הינה תנאי משתמע בכל חוזה עבודה (ראו: עע 90/08 איסקוב נ' מדינת ישראל (8.2.11)). מבחינה זאת, המקרה שלפנינו שונה ממקרה של חוסר סמכות "מובהק" שבו המסכת העובדתית יכולה להיות מתוארת אך ורק כעוולה נזיקית שאינה בסמכות בית הדין. על כן, אפילו נניח שבית דין זה אינו מוסמך לפסוק פיצוי ללא הוכחת נזק בהתאם לחוק הגנת הפרטיות, הרי שניתן לייחס את הפיצוי אותו פסקנו לתובעת בגין הפגיעה בפרטיותה כפיצוי על עוגמת הנפש שנגרמה לה בשל הפרת מחויבותו החוזית של המעסיק כלפיה.

דמי הבראה

31. בכתב התביעה טענה התובעת שקיבלה דמי הבראה בסך 1,466 ₪ בלבד, וטענה שהנתבעים נותרו חייבים לה בגין רכיב זה סך של 359 ₪. הנתבעים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

בכתב הגנתם טענו שהתובעת קיבלה מעט יותר בגין הבראה, 1,596 ₪, והוסיפו וטענו שעל פי תחשיבם הם לא נותרו חבים לה דבר בגין הבראה. איננו רואים צורך להכריע במחלוקת שבין הצדדים בעניין זה, שכן כידוע הזכות לדמי הבראה קמה רק לעובד שהשלים שנת עבודה, ובמקרה שלפנינו התובעת לא השלימה שנת עבודה (וכפי שקבענו, פיטוריה לא נעשו על מנת להתחמק מתשלום זכות זו).

פדיון חופשה

32. התובעת טענה בכתב תביעתה שהיא זכאית לפדיון חופשה שלא נוצלה בסך 1,944 ₪, שכן לטענתה קיבלה 5 ימי חופשה בתשלום בלבד במהלך תקופת עבודתה. הנתבעים אמנם העלו בסעיפים 19 ו- 20 לכתב הגנתם טענה ששילמו לתובעת עשרה ימי חופשה והם אינם חבים לה דבר, אך בהמשך ההליך לא התייחסו כלל לרכיב התביעה בגין חופשה. זאת, אפילו לא בסיכומיהם, ועל אף שהתובעת חזרה וטענה בפירוט בסעיף 31 לסיכומיה בדבר חוב החופשה שנותר. על כן, אנו קובעים שהנתבעים זנחו את טענות ההגנה שלהם בקשר לרכיב תביעה זו, ואנו פוסקים לתובעת פדיון חופשה כפי תביעתה, בסך 1,944 ₪, ובצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום סיום העבודה ועד ליום התשלום בפועל.

לסיכום

33. הנתבעים ישלמו לתובעת את הסכומים הבאים :

א. 5,273 ₪ תשלום חלף הודעה מוקדמת שלא ניתנה.

ב. 21,092 ₪ פיצוי על פיטורים שלא כדין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 29090-05-12

ג. 20,000 ₪ פיצוי על הפגיעה בפרטיותה.

ד. 1,944 ₪ פדיון חופשה.

כל הסכומים שלעיל יישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום סיום העסקת התובעת (26.3.12) ועד למועד התשלום בפועל.

בנוסף ישלמו הנתבעים לתובעת בהוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך כולל של 7,500 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד ליום התשלום בפועל.

על פסק דין זה ניתן להגיש ערעור לבית הדין הארצי בירושלים, וזאת לא יאוחר מ-30 יום ממועד קבלתו.

1
2
3
4
5

ניתן היום, כ"א ניסן תשע"ד, (21 אפריל 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נ.צ. גב' נעה נוריאל,
עובדים

דורי ספיבק, שופט
אב"ד

נ.צ. מר איתן גולדמן,
מעבידים

6
7
8
9