



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55223-05-13

לפני:

כב' השופטת עידית איצקוביץ – אב"ד
מר יוסף לוינ נציג ציבור עובדים
מר יגאל סעדיה נציג ציבור מעסיקים

הילה ביטון, ת"ז 201041175
ע"י ב"כ עו"ד ליעד שטרצר

התובעת

-

יעד פתרונות בטוחים בע"מ, ח.פ. 51-4046069
ע"י ב"כ עו"ד ערן לאופמן

הנתבעת

פסק דין

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
1. התובעת עבדה אצל הנתבעת - חברת חקירות פרטיות העוסקת בהשגת מודיעין, החל מיום 20.6.2010 ועד ל-23.12.2012 (סה"כ 30 חודשים). התובעת עבדה לפי שעות ושכרה הממוצע היה בסך 2,024 ₪ לחודש.
 2. בסוף חודש נובמבר 2012 הוזמנה התובעת לשימוע לפני המנהלים: אוהד יבין (להלן: "אוהד"), שי ברייטנר ושאול כספי. השימוע נקבע ליום 6.12.12, אולם באותו יום הודיע לה אוהד ששני המנהלים האחרים לא יגיעו והשימוע יתקיים לפניו בלבד.
לאחר השימוע, ביום 24.12.12, קיבלה התובעת מכתב פיטורים ובו הודעה על סיום העבודה מיום 23.12.12.
 3. התובעת פוטרה מבלי שניתנה לה הודעה מוקדמת ומבלי ששולמו לה פיצויי פיטורים וביקשה לחייב את הנתבעת בגין אותם רכיבים, כפי שעולה מכתב התביעה המתוקן. כמו-כן דרשה התובעת בתביעתה תשלום של דמי חגים, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד על תנאי העבודה ופיצוי בגין עגמת נפש.
- הנתבעת טענה בכתב ההגנה המתוקן כי התובעת פוטרה לאחר עריכת שימוע ביום 6.12.12 בנסיבות קשות של הפרת אמונים, הפרת חוזה עבודה, הסתת עובדים שלא למלא הנחיות מעבידה, סירוב לבצע מטלות וגרימת נזק מכוון על אף לחץ הזמנות כבד בו הייתה שרויה החברה, תוך ניצול העובדה שמדובר בעובדת חיונית. כל זאת לאחר שקיבלה התראות קודמות להימנע מלעשות כן.
לגרסת הנתבעת התובעת החלה כבר לפני חודשים בפעילות המהווה הפרת אמונים והפרת משמעת במטרה להביא לפיטוריה, שגרמה לירידה בתפוקת עבודה עד כדי חבלה של ממש.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55223-05-13

- 1 הנתבעת טענה כי מעשיה של התובעת גרמו לה נזק חמור, בגינו טוענת הנתבעת טענת קיזוז
2 ואף הוגשה תביעה שכנגד. בנוסף, התובעת לא היססה להשמיץ ולהכפיש את הנתבעת בכל
3 במה, כולל ברשת החברתית "פייסבוק" והוציאה דיבתה של הנתבעת רעה. הנתבעת ביקשה
4 בכתב התביעה שכנגד לחייב את התובעת בפיצוי בגין הפרת חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה
5 -1965 (להלן: "חוק איסור לשון הרע").
- 6 לגרסת הנתבעת לתובעת נערך שימוע כדין שבו הועלו הטענות כלפיה. השימוע נערך על ידי
7 מר אהוד, שהיה מוסמך לקיים אותו. גם לאחר השימוע חזרו מנהלי הנתבעת והתריעו
8 בתובעת שלא חדלה מהתנהגותה הפרועה והמגמתית. משהתראות לא עזרו, לא נותרה
9 בידי הנתבעת ברירה אלא לפטר את התובעת ללא הודעה מוקדמת וללא תשלום פיצויי
10 פיטורים.
- 11 לגבי הדרישה לדמי חגים טענה הנתבעת כי התובעת קיבלה תשלום כפי זכאותה, אם עבדה
12 יום לפני ויום אחרי החג.
- 13 אשר להודעה לעובד טענה הנתבעת כי התובעת מעולם לא דרשה לקבל הודעה כאמור, עת
14 תנאי העבודה סוכמו לשביעות רצונה.
- 15
- 16 הנתבעת אף הגישה כתב תביעה שכנגד שבו נטען כי התובעת החלה מספר חודשים לפני .4
17 סיום העבודה בפעילות המהווה הפרת אמונים וכן גרימת נזק מכוון לעבודה וללקוחות
18 התובעת. לגרסת הנתבעת, מעשיה של התובעת גרמו לעיכוב העבודה, להזנחת טיפול
19 בלקוחות, ולהסתה של עובדת חדשה אשר הוכשרה בהשקעה כספית ניכרת ועזבה את
20 העבודה. כמו-כן פעלה התובעת בניגוד לחוק איסור לשון הרע ונגרמו נזקים רבים לנתבעת,
21 שהועמדו על סך של 100,000 ₪ לצרכי אגרה.
- 22
- 23 התובעת-נתבעת שכנגד הכחישה את הטענות שהועלו כלפיה בתביעה שכנגד, אשר לדעתה .5
24 נולדו רק לאחר שהוגש כתב התביעה.
- 25 אשר לטענות בענין פגיעה לפי חוק איסור לשון הרע, טענה התובעת-הנתבעת שכנגד, כי
26 מלבד צילום ההודעות ברשת פייסבוק אשר אין בהן על מנת לייצר תביעה להוצאת דיבה,
27 אין הנתבעת-התובעת שכנגד יכולה להציג מסמך אחד המעיד על אמיתות טענתה.
- 28
- 29 **ראיות שנשמעו** .6
- 30
- 31 התובעת הגישה תצהיר עדות ראשית ונחקרה בדיון על תצהירה.
- 32 בנוסף, העידה מטעם התובעת גב' אורטל יצחק (זאגה) (להלן: "אורטל") אשר עבדה באותו
33 תפקיד כמו זה של התובעת מיולי 2012 וסיימה בחודש ינואר 2013. בתוך אותה תקופה
34 העדה התחתנה, כך שהעבודה בפועל אצל הנתבעת הייתה קצת יותר משלושה חודשים.
35 התובעת הקליטה את "שיחת השימוע" והגישה תמליל ההקלטה.
- 36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55223-05-13

1 מטעם הנתבעת העידו המנכ"ל מר שי ברייטנר (להלן: "שי"), מר שאול כספי, שהיה
2 בתקופה הרלוונטית מנהל הנתבעת וממונה על התובעת (להלן: "שאו") ומר אוהד יבין, גם
3 הוא מנהל הנתבעת ואחראי על התובעת (אוהד), אשר ערך את השימוע.
4

7. נסיבות סיום העבודה של התובעת: זכאות לפיצויי פיטורים והודעה מוקדמת לפיטורים

5
6
7 תפקידה של התובעת אצל הנתבעת היה איתור חייבים, לצרכי הליכי גביה.
8 התובעת היתה במקביל סטודנטית, ועבדה בהיקף חלקי, לפי שעות.
9

10 לגרסת הנתבעת מספר חודשים לפני סיום העבודה החלה התובעת לזלזל בעבודה, גרמה
11 לעיכובים ואף הסיתה עובדים אחרים כנגד הנתבעת. בנוסף היו לנתבעת טענות על איחורים,
12 שליחת הודעות SMS בזמן העבודה ובאופן כללי לא הייתה שביעות רצון לגבי עבודתה.
13 בהתאם – ועל כך אין חולק – קיבלה התובעת הזמנה לשימוע.
14 בסופו של יום התקיים השימוע ביום 6.12.12, על ידי אוהד בלבד. לתובעת טענות על כך
15 שיתר מנהלי הנתבעת לא נכחו בשימוע. אין לטעמנו לקבל טענות אלה, מאחר שמר אוהד
16 הוא אחד ממנהלי החברה, בעל הסמכות לפטר והכיר את עבודת התובעת מתוקף תפקידו.
17

18 במהלך שיחת השימוע הציג אוהד את טענותיו לגבי שימוש בטלפון על ידי התובעת לצורך
19 שליחת הודעות טקסט בזמן העבודה, ירידה בתפוקה ואיחורים.
20

21 התובעת לא הכחישה שהיא שולחת מסרונים בזמן העבודה אך סירבה להימנע מכך, וסירבה
22 להוראתו של אוהד לשמור את הטלפון בתיקה עד להפסקה. גם בנוגע לאיחורים, לא
23 הפגימה התובעת כי עליה להגיע בזמן. במהלך כל השיחה אנו מתרשמים מחוסר הסבלנות
24 (ייתכן אף זלזול) של התובעת כלפי ההערות שהושמעו וחוסר אכפתיות לגבי התוצאה, תוך
25 שהיא מציינת כי אם התנהגותה לא מתאימה לחברה, אז "תביאו לי מכתב" (הכוונה היא
26 ללא ספק למכתב פיטורים).
27

28 נצטט חלק מן התמליל שהוגש על ידי התובעת עצמה, ובו נאמר:

29	אוהד:	... עניין הדברים ההתנהלות במשרד, כל עניין
30		הטלפונים. טלפון לא משתמשים בו במהלך שעות
31		העבודה.
32	הילה:	ראית אותי פעם אחת עונה...
33	אוהד:	סמסים זה אי נוח לטלפון,
34	הילה:	אין מה לעשות,
35	אוהד:	אין דבר כזה,
36	הילה:	מה זה אין דבר כזה?
37	אוהד:	לא הולכים על טלפון.
38	הילה:	אתה בעצמך עונה בסמסים,
39	אוהד:	מה זאת אומרת, אנחנו לא באותו מקום אבל,
40	הילה:	בסדר, זה לא קשור,
41	אוהד:	זה מאוד קשור,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55223-05-13

1	הילה:	אני לא יכולה לשים את הטלפון שלי בתיק. מצטערת.
2		יש דברים שאני לא יכולה לדחות אותם. אני עובדת פה
3		8 שעות,
4	אוהד:	אבל או שאת עובדת, או שאת עובדת,
5	הילה:	אני עובדת, עובדה שאני מוציאה תפוקה יפה,
6	אוהד:	אז בדיוק, תיכף נגיע גם לזה, אה, טלפון לא בעבודה,
7		אין פה ויכוח בענין הזה.
8	הילה:	אני לא, מה לעשות שמתקשרים אלי. אני גם לא יכולה
9		כל שניה לצאת החוצה.
10	אוהד:	נכון.
11	הילה:	אז אני שולחת ב- סמס לא יכולה לענות.
12	אוהד:	לא, אבל ברגע שאת נמצאת בעבודה, לא מדברים
13		בטלפון.
14	הילה:	אין מה לעשות, לא מתאים לכם תביאו לי מכתב.
15	אוהד:	אם זאת התנהלות השיחה שלנו, אז אנחנו יכולים
16		לקצר אותה, יכול להיות,
17	הילה:	אז תקצר,
18	אוהד:	אם זה הראש שלך שאת הולכת ואין, בן אדם שהוא,
19	הילה:	מה, אני לא יכולה להגיד לך שאני אשים את הטלפון
20		בתיק,
21	אוהד:	למה לא?
22	הילה:	מצטערת.
23	אוהד:	יש לך הפסקה,
24	הילה:	אנשים צריכים אותי, אני גם לא אפרט לך מי. בסדר?
25		לא בא לי לפרט.
26	אוהד:	או קיי, אבל בזמן העבודה אף אחד לא צריך אותך.
27	הילה:	מה אתה אומר?
28	אוהד:	או שאת באה,
29	הילה:	אנשים מתקשרים אלי,
30	אוהד:	מה זה אנשים מתקשרים, או שאת באה לעבודה,
31	הילה:	אנשים מתקשרים אלי,
32	אוהד:	או שאת באה לעבודה כדי לעבוד,
33	הילה:	אני עובדת, אז אני עובדת,
34	אוהד:	לא,
35	הילה:	יש לפעמים סמסים,
36	אוהד:	או קיי. אז אין התנהלות.
37	הילה:	אז אין מה לעשות.
38	אוהד:	ההתנהלות היא בהפסקות. או קיי. ההתנהלות עם
39		הטלפון האישי היא בהפסקות.
40	הילה:	הפסקה של חצי שעה באמצע היום?
41	אוהד:	כן.
42	הילה:	לא. יש דברים שלא יכולים לחכות. דברים שיכולים
43		להידחות אני דוחה.
44	אוהד:	לא בזמן העבודה.
45	הילה:	לא עונה, אני מסמסת.
46	אוהד:	לא בזמן העבודה, אין פה ויכוח בעניין הזה. פלאפון זה
47		לא חלק מהעבודה.
48	הילה:	מצטערת.
49	אוהד:	פלאפון היום זה מותרות בעבודה.
50	הילה:	אין לי מה להגיד לך. מצטערת.

53 אין לנו ספק כי הדרישה שלא לשלוח מסרונים בזמן העבודה וגם זו של להשאיר את מכשיר
 54 הטלפון בתוך התיק בזמן העבודה היא דרישה לגיטימית של המעסיק, אשר משלם שכר תמורת
 55 עבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55223-05-13

1 התובעת לא ציינה אף מקרה חירום אשר הצדיק את השימוש בטלפון, או את סירובה הבולט
2 לציינת להוראות המעסיק (כגון ילדים קטנים, קרוב משפחה חולה, וכו'). התרשמנו כי התובעת
3 התעקשה על עמדתה, גם אם זו תביא לפיטוריה, ולא חששה מכך. אפילו הייתה מעוניינת להגיע
4 לאותה תוצאה.

5 גם לגבי הטענה על איחורים, התובעת הודתה בכך אך התייחסה בזלזול מסוים, לגבי איחור של
6 מספר דקות, ואמרה "אני לא איעלב אם תפטרו אותי... אתה רוצה, תביאו לי מכתב..."

7
8 בעקבות השימוע הוציאה הנתבעת סיכום כדלקמן:

- 9
10 1. בתאריך 6/12/12 בוצע שימוע להילה ביטון ת.ז. 201041175.
11 2. בשימוע הוצג בפני העובדת כי אינה ממלאת את תפקידה באופן
12 ראוי ועל פי הנהלים המתבקשים.
13 3. כשנתבקשה להפסיק את השימוש במכשיר הסלולרי במהלך
14 העבודה, סירבה בתוקף.
15 4. בנוסף, הוצג לעובדת כי תפוקת נמוכה והיא סובלת מאיחורים
16 חוזרים ונשנים.
17 5. היה ולא תבצע את הנדרש ממנה, נראה בזאת כהצהרת התפטרות
18 מצידה של העובדת".
19

20 לבסוף, מאחר שלא היה שינוי בהתנהלות התובעת, הוציאה הנתבעת מכתב הפסקת עבודה:

- 21 1. בהמשך לשימוע שנערך לך במשרדי החברה ביום ראשון,
22 בתאריך 6/12/12 ולאור העובדה כי המשכת להפר באופן סדיר את
23 נהלי ודרישות העבודה במשרד, הריני מודיע על סיום עבודתך
24 ביעד פתרונות בטוחים בע"מ וזאת מיום 23/12/12.
25 2. מבלי לגרוע מהתחייבויותיך כלפי החברה בנוגע לסודיות, אי
26 תחרות, קניין רוחני וכו', אשר ימשיכו לחול גם לאחר סיום
27 העבודה, מודגש עוד, למען הסדר הטוב, כי לאחר סיום עבודתך
28 הפעילה בחברה, עליך להימנע מכל שימוש ברכוש החברה ו/או
29 גישה שהייתה לך, ככל שהייתה, למידע של החברה, מחשביה
30 ורכושה.
31 3. אנו מודים לך על תרומתך לחברה ומאחלים לך הצלחה בהמשך
32 דרכך".
33

34 משיחת השימוע עולה בוודאות כי התובעת הודתה בחלק מן הטענות של אוהד כלפיה: שימוש
35 בטלפון, איחורים וירידה בתפוקה – בעיקר בשתי הטענות הראשונות. על אף ההערות התובעת
36 לא הבטיחה ואפילה לא ניסתה כל שינוי אלא עמדה על סירובה, תוך שהיא מראה חוסר
37 אכפתיות לגבי תוצאות סירובה.

38 זוהי סיבה מוצדקת להחליט על סיום העבודה של התובעת, במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של
39 המעסיק, ובהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי
40 פיטורים").

41
42 אין לנו צורך להתייחס לעדותה של גב' אורטל, לגבי תפקודה של התובעת. אנו סבורים כי אין
43 היא האדם המוסמך שממנו ניתן ללמוד על תפקודה של התובעת, מאחר שהייתה עובדת חדשה
44 ועבדה יחד איתה כשלושה חודשים בלבד.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55223-05-13

1
2 אולם, הנתבעת טוענת כי מדובר הפרת משמעת חמורה, המצדיקה לפטר את התובעת ללא
3 תשלום פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת לפיטורים, בהתאם לסעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים,
4 הקובע:

5 "בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה
6 לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא
7 פיצויים או בפיצויים חלקיים שיקבע; בדונו בענין זה יונחה בית הדין
8 האזורי לעבודה על פי הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר
9 הגדול ביותר של עובדים".

10
11 כמו-כן, בנוגע להודעה מוקדמת, מפנה הנתבעת לסעיף 10 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים
12 ולהתפטרות, התשס"א-2001 (להלן: "חוק הודעה מוקדמת"):

13 ...

14 "(2) על מעסיק, בנסיבות שבהן העובד שפוטר אינו זכאי לפיצויים, על
15 פי הוראות סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, או על פי
16 החלטת בית דין למשמעת אשר הורה על פיטורים בלא פיצויים
17 מכוח הוראות חיקוק הקובע שיפוט משמעתית".

18
19 ב"כ הנתבעת מפנה לתקנון העבודה, הכלול בהסכם הקיבוצי הכללי שבין התאחדות
20 התעשיינים לבין ההסתדרות הכללית, תוך התייחסות למעשיה של התובעת כהפרת משמעת
21 חמורה.

22
23 אף אם המעשים שתוארו מהווים הפרת משמעת, מאחר שהתובעת סירבה לציית להוראות
24 המעסיק בנוגע לשימוש במכשיר הטלפון בזמן העבודה וזמן הגעה לעבודה, אין מדובר
25 בנסיבות **חמורות** המצדיקות לפטר את התובעת ללא תשלום של פיצויי פיטורים והודעה
26 מוקדמת לפיטורים.
27 הנתבעת הייתה רשאית לפטר את התובעת, אך בכפוף לתשלום פיצויי פיטורים והודעה
28 מוקדמת כנדרש על פי חוק.

8. סכומים המגיעים לתובעת בגין פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת

29
30
31
32 התובעת עבדה 30 חודשים, לפי שכר ממוצע של 2,024 ₪.
33 בהתאם לתקופת העבודה, היא זכאית לסך של 5,060 ₪ בגין פיצויי פיטורים.
34
35 כמו כן זכאית התובעת לחודש הודעה מוקדמת, בגין 24 ימי עבודה, בהתאם לסעיף 4 לחוק
36 הודעה מוקדמת: 1,619 ₪

37
38 נוכח המחלוקת הכנה לגבי נסיבות פיטוריה התובעת, אין הצדקה לחייב את הנתבעת
39 בפיצויי הלנת פיצויי פיטורים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55223-05-13

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40

תביעה לדמי חגים .9

התובעת דורשת תשלום בגין 4 ימי חג: יום עצמאות 10.5.11, חג שבועות ביום 8.6.11, חג שבועות ב-27.5.12 ויום סוכות באוקטובר 2012. הנתבעת טענה כי התובעת אינה זכאית לתשלום בגין דמי חגים, מאחר שהיא לא הוכיחה כי עבדה יום לפני ויום אחרי החג, עת היא הייתה עובדת במשרה חלקית, במקביל ללימודיה. צו ההרחבה של ההסכם הקיבוצי הכללי מיום 9.1.1995, המסדיר, בין היתר, את הזכאות לדמי חגים קובע בסעיף 7 כך:

"א. עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה, שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות).

עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת.

ב. עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד בעבור ימי חג."

בפסק דין שניתן לאחרונה ע"ע 13-04-44382 מנצור- גז חיש בע"מ (6.5.15) נפסק:

"כאשר מבררים תביעה לדמי חגים לפי צו ההרחבה האמור, לגבי עובד שהשלים שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, בשלב הראשון יש לבחון, לגבי כל חג וחג, האם העובד נעדר מעבודתו "סמוך ליום החג", קרי "יום לפני החג ויום אחרי החג". הנטל להוכיח כי העובד נעדר מעבודתו בסמוך לחג מוטל על המעסיק, שכן קיימת חזקה עובדתית כי העובד מתייצב לעבודתו בימים שעליו לעשות כן.

אם העובד לא נעדר בסמוך לחג, הרי שקמה לו הזכאות לתשלום דמי החג. אם העובד נעדר בסמוך לחג, בין לפני החג, בין לאחר החג ובין בשני הימים הסמוכים לחג – עוברים לבירור השלב השני והוא האם ההיעדרות היתה בהסכמת המעביד. גם בשלב זה, ועל יסוד אותה חזקה עובדתית, הנטל להוכיח כי ההיעדרות של העובד היתה שלא בהסכמת מעסיקו מוטל על המעסיק".

במקרה של התובעת לא הוכח שאם היא נעדרה לפני ו/או אחרי החג, היא עשתה זאת שלא ברשות המעסיק. בהתאם, זכאית התובעת לתשלום בגין 4 ימי חג כמבוקש בתביעתה. ערך יום חג הוא 200 ₪ (25 ₪ x 8 שעות). לכן התובעת זכאית לתשלום בסך 800 ₪ עבור דמי חגים.

אי מתן הודעה לעובד על תנאי העבודה .10



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55223-05-13

1 חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-
2 2002 קובע כי על המעסיק למסור, לא יאוחר משלושים ימים מתחילת העבודה של העובד,
3 הודעה על תנאי העבודה.

4
5 אותו חוק קובע:

6 "מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק לא מסר לעובדו, ביודעין, הודעה
7 לעובד על תנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 1, או
8 המעסיק לא מסר לעובדו, ביודעין, הודעה על שינוי בתנאי עבודה
9 בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 3, רשאי הוא לפסוק לעובד
10 פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן – פיצויים לדוגמה)".

11
12
13 במקרה של התובעת, אין חולק שלא נמסרה לה הודעה לעובד (ואף לא חוזה עבודה) אך היא
14 אכן קיבלה תלושי השכר כל חודש וחודשו ואין לה טענות שהתלושים אינם משקפים את
15 תנאי העבודה.

16 על אף זאת, חוק הודעה לעובד מחייב את המעסיק במסירת ההודעה, ואם הוא לא עשה
17 זאת ביודעין, רשאי בית הדין לפסוק פיצויים שאינם תלויים בנזק. מדובר בסנקציה עונשית
18 שמטרתה לגרום למעסיקים להקפיד על קיום הוראות החוק.

19
20 נוכח הנסיבות, כאשר אין חולק שהתובעת ידעה מהם תנאי עבודתה, ואין טענה לגבי הפרת
21 זכויות (למעט הסכום המזערי בגין דמי חגים), אנו רואים לנכון לפסוק לתובעת פיצוי
22 מינימאלי, שיש בו אלמנט הרתעתי, בסך 1,000 ₪.

11. תביעה שכנגד – נזק שנגרם על ידי התובעת

23
24
25
26 הנתבעת-התובעת שכנגד טענה שהתובעת גרמה בהתנהלותה נזקים קשים לנתבעת, בתקופה
27 של כחצי שנה האחרונה לעבודתה, בה היא פעלה להמרדת עובדים, ירדה בתפוקה, ואף
28 גרמה להפסד של לקוחות.

29
30 גם אם לטענות אלה בסיס כלשהו, חיוב עובד בנזקים שהוא גרם למעסיק במסגרת העבודה
31 ייעשה בנסיבות חריגות. יש להוכיח את הבסיס העובדתי והקשר לנזק שנגרם:

32 "עובד יחויב בשיפוי על נזק שגרם למעבידו רק אם יוכיח המעביד
33 "הפרה בלתי סבירה" של חוזה העבודה או חובת הנאמנות, והקשר
34 בין אלו לנזק שנגרם.... לטעמנו, הטלת פיצוי כספי על עובד, שהפר
35 את חוזה עבודה כתוצאה מרשלנותו, צריכה להיעשות בזהירות ותוך
36 כדי התחשבות בכך, שפעולה מוטעית – במסגרת יישום הסכם
37 עבודה – היא חלק מסיכון, שהמעביד צריך להיערך לקראתו במסגרת
38 הפעלת עסקו..."

39
40 (ראו "חוזה עבודה וזכויות העובד", י. לובוצקי, פרק 7, עמ' 12).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55223-05-13

1 בנוסף, על המעסיק הטוען לנזק להוכיח את גובה הנזק.

2 במקרה שלפנינו לא הוכח כי מתקיימים התנאים כדי לחייב את התובעת בנזק אשר נגרם
3 למעסיק, וגם לא הוכח את גובה הנזק. בשל כך, אין לקבל רכיב זה שבתביעה שכנגד.

4 **תביעה בגין לשון הרע** .12

5 הנתבעת ביקשה לחייב את התובעת בפיצוי בגין נזק לא ממוני עקב הפצת לשון הרע בדף
6 הפייסבוק של התובעת, שבו היא פרסמה "פוסט" עם ביטויים פוגעניים כלפי הנתבעת, כגון
7 "בית קברות לפילים, חלאות, ליצנים".

8 התובעת אישרה את הפרסום והוסיפה כי "מי שנכנס לי לקיר הפייסבוק שלי יכול לראות את
9 מה אני רושמת... זו מילה עדינה יחסית. גם אני נעלבתי ממה שעשו לי" אולם, לגרסתה של
10 התובעת היא לא הזכירה את שם הנתבעת ו"אף אחד לא ידע על איזה מקום עבודה מדובר"
11 (ראו ע' 16 ש"י 12-17 לפרוטוקול הדיון).

12 חוק איסור לשון הרע קובע:

13 "לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול –
14 (1) להשפיל אדם בע יני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או
15 ללעג מצדם;
16 (2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו;
17 (3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת,
18 בעסקו, במשלח ידו או במקצועו;
19 (4) לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו, מינו,
20 נטייתו
21 המינית או מוגבלותו;
22 בסעיף זה "אדם" – יחיד או תאגיד".

23 הפרה של חוק איסור לשון הרע דורשת פרסום, אשר הוגדר על ידי החוק כך:

24 "א) פרסום, לענין לשון הרע - בין בעל פה ובין בכתב או בדפוס, לרבות
25 ציור, דמות, תנועה, צליל וכל אמצעי אחר.
26 (ב) רואים כפרסום לשון הרע, בלי למעט מדרכי פרסום אחרות:
27 (1) אם היתה מיועדת לאדם זולת הנפגע והגיעה לאותו אדם או
28 לאדם אחר זולת הנפגע;
29 (2) אם היתה בכתב והכתב עשוי היה, לפי הנסיבות להגיע לאדם
30 זולת הנפגע.

31
32 לתובעת 429 חברים בפייסבוק, להם הגיע הפרסום בפוסט וניתן לראותו כשנכנסים ל"קיר"
33 של התובעת. לכן, ברור שמתקיימת דרישת הפרסום.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55223-05-13

1 אשר לתוכן הפרסום, גם אם הכוונה של הביטוי "בית קברות לפילים" לא ברורה לנו, ללא
2 ספק יש בביטויים הנוספים (משרד של ליצנים) כדי לפגוע ולהשפיל. השאלה היא האם היה
3 בפרסום אפשרות לזהות שהתובעת התכוונה לנתבעת, ששמה לא כתוב.

4
5 בפרופיל בפייסבוק מופיע מקום העבודה, אבל לא הוכח כי השם של הנתבעת הופיע שם.
6 אורטל, שהיא חברה של התובעת בפייסבוק, נשאלה לגבי אותם ביטויים והיא ידעה בוודאות
7 שמדובר על הנתבעת והוסיפה כי "הביטויים הם של אנשים שעבדו בעבר במשרד גם הדס
8 וגם אורלי וזה רק משקף את התנהגות כלפי העובדים ואין כאן משהו על הסתה" (ע' 11, ש'
9 7-8 לפרוטוקול הדיון).

10 כפי שאורטל זיהתה כי הביטויים התייחסו לנתבעת, כל מי שחבר של התובעת וידע היכן היא
11 עבדה יכלה לזהות כי הביטויים התכוונו לנתבעת.

12
13 תחולת חוק איסור לשון הרע על עובד ועל עובד לשעבר נובעת מחובת התנהגות בתום לב
14 ומחובת הנאמנות בין הצדדים ליחסי עבודה. הביטויים הפוגעניים של התובעת, במקום פתוח
15 (כיכר העיר של היום) מהווים הפרה לחוק איסור לשון הרע ובהתאם, יש לחייב את התובעת
16 בפיצוי בגין נזק הלא ממוני.

17
18 מאחר שמדובר בדרגת פגיעה נמוכה יחסית, אנו מחייבים את התובעת בתשלום של 8,500 ₪.

13. לסיכום

21
22 נוכח האמור לעיל, אני מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת סכומים כדלקמן:

23
24 א. סך של 5,060 ₪ בגין פיצויי פיטורים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום
25 1.1.2013 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

26
27 ב. סך של 1,619 ₪ בגין הודעה מוקדמת לפיטורים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק
28 החל מיום 1.1.2013 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

29
30 ג. סך של 800 ₪ בגין דמי חגים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.1.2013
31 ועד ליום התשלום המלא בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 55223-05-13

- 1 ד. סך של 1,000 ₪ בגין פיצוי על אי מתן הודעה לעובדת על תנאי העבודה.
- 2 על התובעת לשלם לנתבעת סך של 8,500 ₪ בגין פיצוי בשל הפרת חוק איסור לשון הרע,
3 סכום שיישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק אם לא ישולם תוך 30 ימים מיום המצאת פסק
4 דין.
- 5 נוכח תוצאות המשפט, אין צו להוצאות.
- 6
- 7 14. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום
8 מקבלתו.
9
- 10 ניתן היום, 08 אוקטובר 2015, כ"ה תשרי תשע"ו, בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור (מעסיקים)
מר יגאל סעדיה

עידית איצקוביץ
שופטת

נציג ציבור (עובדים)
מר יוסף לוין

11
12