



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69425-02-23

12 מרץ 2026

לפני:

כב' השופטת ערמונית מעודד

התובעת: שמחה ג'נשוילי
ע"י ב"כ עו"ד קובי חן

נגד

הנתבעת: סי ווי לוגיסטיקס בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד אייל אברמוב ועו"ד טליה גולדבאום

פסק דין

לפניי תביעתה של התובעת לפיצוי בגין עגמת נפש שנגרמה לה בשל פגיעה בפרטיותה.

עיקרי העובדות הצריכות להכרעה

1. התובעת הועסקה אצל הנתבעת, חברה פרטית הפועלת בתחום השילוח הבינלאומי, מחודש 09/2019 ועד לחודש 10/2022, בתפקיד רפרנטית עמילות מכס (נספח א' לכתב התביעה).
2. ביום 09.02.22, הודיעה התובעת לסמנכ"ל הנתבעת, מר דורון קובה (להלן – דורון) ולמנהלת הישירה שלה, הגב' רונית זילברמן (להלן – רונית) על היותה בחודש השני להריונה וביקשה כי דבר הריונה ישמר בסוד.
3. ביום 19.06.22 הודיעה התובעת לרונית ולדורון על יציאתה לשמירת הריון. באותו היום, שלחה רונית הודעת דוא"ל לעובדי החברה על כך שהתובעת נכנסה לשמירת הריון ועל חלוקת הלקוחות שלה בין יתר העובדים במחלקה (נספח 2 לתצהיר התובעת).
4. בעקבות האמור, שלחה התובעת לרונית מסרון באפליקציית הווטסאפ, ובו הלינה על שליחת הדוא"ל. להלן ההתכתבות המלאה בין הצדדים (נספח 2 לתצהיר התובעת, הטעויות במקור – ע' מ'):

התובעת: "רונית, ביקשתי לא לפרסם את זה למה רשמת שנכנסתי לשמירה???"



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69425-02-23

12 מרץ 2026

רונית: כי אני מחלקת לקוחות אין הרבה ברירה. ברור שלא סיפרתי מה המצב ואני גם לא יספר.

התובעת: אך לא רשמת מה המצב? רשמת שאני בשמירה לא רציתי ולא מעוניינת שאנשים ידעו. עמי מכיר את אחי ורק אתמול הודעתי לאחי על ההריון. אם הוא הייתי מספרת לו הוא היה שומע ממישו אחר וזה ממש לא לעניין. זו החלטה שלי מי אני רוצה שידע על המצב שלי.

רונית: שמחה אם לא הייתי רושמת שאת בשמירה כולם היו מתחילים לשאול למה את לא בעבודה ולמה מחלקים את הלקוחות. כדי למנוע שאלות מיותרות כתבתי שאת בשמירה.

התובעת: החיים הפרטיים שלי זה לא עניין של אף אחד זה צנעת הפרט! זו זכותי לספר למי שאני רוצה ושלא יוציאו אותי מ"הארון". במיוחד שביקשתי ממך חצינשעה לפני המייל לא לספר. השאלות שהם או התלונות לא אמורות לעניין אותי. אנם במצב כזה קשה שזה לא בדיוק תוספת שהייתי צריכה באמת תודה

רונית: שמחה לא הבנתי אותך כראוי חשבתי שאת לא רוצה בדיוק מה קרה לא ירדתי לסוף דעתם בנוגע לשמירה. אם נפגעת אני מתנצלת! . ציינתי את השמירה בתום לב וכדי למנוע לרלרת מיותרת. ושוב אני מתנצלת אם נפגעת.

5. ביום 21.06.22, בהיותה בחודש השישי להריונה עברה התובעת, למרבה הצער, לידה שקטה. התובעת צילמה את הוולד המת וביום 31.07.22 היא שלחה את תמונתו לכתובת הדוא"ל במקום העבודה. באותו היום, שלחה רונית לתובעת הודעת דוא"ל ובה כתבה כי היא משתתפת בצערה, ובמענה לכך השיבה לה התובעת: "המיילים שלי עוברים אלייך? אני מבקשת לא לפתוח את המיילים האישיים" (נספח 3 לתצהיר התובעת).

6. ביום 26.06.22 שלחה התובעת דוא"ל לדורון, ובו ציינה כי לקוחותיה לא מפסיקים להתקשר אליה וצירפה תכתובת בין אשת מכירות בנתבעת בשם הילה ללקוחה, שבה כתבה כי התובעת ילדה וכי עד לחזרתה יטפל בה עובד אחר. במענה לכך השיב דורון לתובעת: "ראיתי... שוחחתי עם רונית... מטפל בזה אדבר איתך במהלך הימים הקרובים" (נספח 3 לתצהיר התובעת).

7. ביום 01.09.22 הודיעה התובעת על התפטרותה מהעבודה "כתוצאה מהתנהלותה הדורסנית של רונית" אשר הודיעה לכלל המחלקה על מצבה הרפואי ובעקבות כך המידע "התגלגל החוצה ללקוחות ולמשפחתי" (נספח 5 לתצהיר התובעת).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69425-02-23

12 מרץ 2026

8. ביום 28.02.23 הגישה התובעת הליך זה ובו עתרה לתשלום עבור הפרשי זכויות סוציאליות ושכר עבודה שקוּזוּ בסך כולל של כ- 11,000 ₪; וכן לתשלום פיצוי ללא הוכחת נזק בגין פגיעה בפרטיות ופיצוי בגין נזק לא ממוני, בסך של 100,000 ₪ כל אחד.
9. ביום 05.02.24 התקיים דיון מקדמי בפני כב' השופטת עציון פלץ ובמהלכו הוסכם כי הואיל והנתבעת שילמה לתובעת עבור הפרשי הזכויות ובשל העובדה כי הסעד הנתבע בגין פגיעה בפרטיות מכח חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 (להלן – **חוק הגנת הפרטיות**) אינו בסמכות בית הדין, התיק ינוהל בשאלת זכאותה של התובעת לפיצוי לא ממוני בשל עגמת נפש בסך של 100,000 ₪ בלבד.
10. ביום 16.03.25 הועבר התיק לטיפול וביום 10.11.25 התקיימה בו ישיבת הוכחות. בישיבה העידו התובעת, דורון ורונית.
11. לאחר הגשת סיכומי טענות, הועבר התיק להכרעתו.

טענות הצדדים

12. לטענת התובעת, רונית הפיצה את הודעת הדוא"ל בדבר יציאתה לשמירת הריון תוך הפרה בוטה של הבטחתה לשמור את הדבר בסודיות מוחלטת. בנוסף, רונית עשתה "העבר" של תיבת הדוא"ל שלה, כך שכל הודעה שנשלחה אליה התקבלה בתיבה של רונית וכך למעשה היא נחשפה למידע אישי ורגיש של התובעת, ללא שעדכנה אותה כי בכוונתה לעשות כן.
13. ביום 26.06.22 הודיעה עובדת החברה ללקוחות החברה כי התובעת ילדה ועל כן אינה נמצאת בעבודה ובכך נפגעה פעם נוספת זכותה לפרטיות על ידי הפצת המידע הרפואי שלה אל צדדים שלישיים מחוץ לחברה.
14. הנתבעת הפרה את הסכם העבודה בחוסר תוך לב ופעלה בניגוד לדין שעה שחדרה לתכתובת פרטית בתיבת דוא"ל שהוגדרה כתיבה "מעורבת" לשימוש אישי ומקצועי של התובעת. הנתבעת לא ייסדה נוהל מסודר בנוגע לשימוש בתיבת הדוא"ל, לא החתימה את התובעת על מסמך המגדיר את אופן השימוש ולא ביקשה את רשותה של התובעת לעיין בתיבת הדוא"ל שהוקצתה לה, תוך הפרה גסה של זכויותיה.
15. כתוצאה מהתנהלות הנתבעת וגילוי דבר ההיריון והלידה השקטה שחוותה, נגרמה לתובעת עגמת נפש רבה אשר אילצה אותה לעבור טיפולים פסיכיאטריים ולהתפטר מעבודתה בנתבעת ועל כן, עתרה לתשלום פיצוי על הרף הגבוה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69425-02-23

12 מרץ 2026

16. מנגד טענה הנתבעת כי הודעת הדוא"ל ששלחה רונית לעובדים בדבר יציאתה של התובעת לשמירת הריון נועדה למנוע שאלות ביחס להיעדרות התובעת ומקורה בטעות בשיקול הדעת ובתום לב, עליה התנצלה רונית בזמן אמת. לא נעשה כל ניסיון לפגוע בתובעת והראיה לכך היא שדבר הריונה נשמר בסוד עד ליציאתה לשמירת הריון.

17. עוד הוסיפה כי כחלק מנהלי החברה וכפי שהובהר לתובעת במסגרת תפקידה אשר דרש זמינות רבה ושיתוף פעולה עם שאר חברי הצוות, בכל היעדרות של מי מחברי הצוות, נותבו הודעות הדוא"ל שהתקבלו אצל העובד הנעדר על ידי המנהלים – לחברי הצוות האחרים. הדבר היה כחלק משגרת העבודה בידיעתה ובהסכמתה של התובעת, כאשר מתוך דאגה לתובעת, דאגה רונית כי הסבת הודעות הדוא"ל תעשה אליה ישירות.

דיון והכרעה

18. מושכלות ראשוניים הן כי הזכות לפרטיות היא זכות חוקתית הקבועה בסעיף 7 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ולפיו כי "כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו". זכות זו עוגנה לראשונה עם חקיקתו של חוק הגנת הפרטיות, כאשר הפסיקה עמדה על כך ש"על אף שורשיה העמוקים של הזכות לפרטיות, הניסיון להגדירה במדויק אינו פשוט ועל כן מקשה גם על תחימת גבולותיה" שכן, אין בדין הגדרה של המושג "פרטיות" אלא פירוט של מצבים שונים המהווים פגיעה בזכות זו (עס"ק (ארצי) 7541-04-14 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב המשולש הדרומי - עיריית קלנסווה** (15.03.17)).

19. עוד נפסק באותו עניין כי "זכותו של אדם לפרטיות נעה עמו גם למקום עבודתו, והזכויות המוגנות בחוקי היסוד חלות גם במשפט העבודה, לרבות ביחסי העבודה" כאשר זכות זו כוללת, בין היתר, את מצבו "הבריאותי, הפיזי או הנפשי" של העובד (עע (ארצי) 34784-10-16 **תרכובות ברום בע"מ - יהודית בורוכוב** (15.10.18)).

20. במצב שבו הופרה זכותו של עובד לפרטיות, מוסמך בית דין זה להושיט סעד בשל הפרת חובת תום הלב, הפרת חוזה העבודה, או מכוח חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ולפסוק פיצוי לא ממוני בגין עוגמת נפש. סמכותו של בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי בגין עגמת נפש מעוגנת בסעיף 13 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970, המקנה לבית הדין שיקול דעת רחב הן לעניין עצם פסיקת הפיצוי והן לעניין שיעורו (ע"ע (ארצי) 90/08 **טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח'** (08.02.11) (להלן – **עניין איסקוב**), ע"ע (ארצי) 64473-05-22 **בוריס שימשילשוילי - נ. כ. מאפייט אבגר 2000 בע"מ** (06.08.23)).





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69425-02-23

12 מרץ 2026

21. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים ועיינתי בראיות שהונחו לפניי, הגעתי לכלל מסקנה כי התובעת זכאית לפיצוי בגין עגמת נפש בשל הפגיעה בפרטיותה, כפי שיפורט להלן.

22. התובעת טוענת בתביעתה כי זכותה לפרטיות הופרה ב-3 מקרים: הראשון, עם שליחת הודעת הדוא"ל לעובדי המחלקה על ידי רונית; השני, עם חדירתה של רונית לתיבת הדוא"ל שלה וצפייה בתמונת הוולד; השלישי, עם הפצת הידיעה על לידתה לצדדי ג' על ידי עובדת החברה. להלן אדון בטענות התובעת.

המקרה הראשון: שליחת הודעת דוא"ל לעובדי הנתבעת

23. כאמור, אין חולק כי במסגרת ההודעה שנשלחה לעובדי החברה מסרה רונית לעובדים כי התובעת יצאה לשמירת הריון. הנתבעת לא הכחישה כי רונית כשלה בהתנהלותה ואולם טענה כי המדובר היה בטעות בתום לב, אשר היא נטלה עליה את מלוא האחריות בזמן אמת והתנצלה בפני התובעת.

24. רונית העידה בתצהירה כי עדכון חברי הצוות "נעשה בתום לב, ומתוך הבנה (מוטעית) כי התובעת לא רצתה שאשתף את חברי הצוות בסיבה שהובילה לשמירת ההיריון, וכי לא קיימת בעייתיות בעדכון חברי הצוות אודות שמירת ההיריון ללא מתן פרטים נוספים. כמו כן, מיד כשהבנתי כי התובעת נפגעה מהתנהלותי, התנצלתי בפניה בכתב" (סעיפים 9-10 לתצהיר).

25. בחקירתה הנגדית הודתה רונית כי היה עליה לכתוב לחברי הצוות שהתובעת "חולה או שהיא יצאה לחופשה" וכי "באותו רגע הבנתי שרציתי לעשות טוב ויצא גרוע מאוד ואני התנצלתי על זה באותה שנייה שהאסימון ירד" (פרוטוקול, עמ' 22 ש' 1-4). בהמשך העידה כי דורון קרא לה לשיחה ונוף בה על התנהלותה, עדות שעלתה בקנה אחד עם עדותו של דורון אשר הוסיף כי הופקו לקחים פנימיים מהמקרה (עמ' 22 ש' 5-8, עמ' 17 ש' 1-9).

26. התובעת העידה כי הנתבעת "לקחה ממני את הדבר הכי בסיסי שיש לבן אדם וזה להחליט על המידע האישי שלו למי זה יגיע. ואחרי זה קרה גלגלת מאוד מאוד קשה עם מה שקרה ואיך זה הופץ לאנשים". כשנשאלה למה היא מתכוונת, השיבה: "אני מדברת על זה שברגע שהיא הוציאה את המייל הזה, זה תחום נורא קטן גם אחי עובד בתחום הזה, יש לי עוד בני דודים שעובדים בתחום הזה, זה מתגלגל אה וזה מופץ כמו אש בשדה קוצים" (פרוטוקול, עמ' 10 ש' 19-30).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69425-02-23

12 מרץ 2026

27. בהמשך העידה כי מלבד דורון ורונית, היא לא סיפרה לאף אחד מהעבודה על ההיריון, וכי חרף העובדה שהיא הייתה בחודש השישי, הדבר לא ניכר לעין. התובעת הסכימה כי היה על הנתבעת לעדכן את העובדים על היעדרותה, אולם הוסיפה כי היא לא הייתה זכאית להשתמש "במידע אישי פרטי רפואי שלי למטרה מקצועית" והיא הייתה רשאית להודיע על יציאתה של התובעת ליחופשה בלתי מוגדרת" (פרוטוקול, עמ' 12 ש' 27 ואילך, עמ' 13).

28. דומה כי אין חולק כי מידע על הריון כמו גם על שמירת הריון הוא מידע אישי רגיש, והמעסיק אינו רשאי לגלותו לאחרים ללא הסכמת העובדת. הואיל והנתבעת גילתה מידע זה ללא קבלת הסכמתה של התובעת, הרי שהיא פגעה בפרטיותה שלא כדין.

29. לצד זאת, שוכנעתי מגרסתם המהימנה של עדי הנתבעת, כי שליחת הדוא"ל לא נעשתה בזדון אלא בשל טעות בשיקול הדעת, עליה התנצלה רונית בסמוך לאחר שהתובעת העמידה אותה על טעותה. רונית שמרה בסוד את דבר הריונה של התובעת עד למועד שבו יצאה התובעת לשמירת הריון במשך חודשים ארוכים ולא סיפרה על כך לעובדי המחלקה, עובדה התומכת בטענתה כי גילוי דבר ההיריון נבע אך ורק משיקולים מקצועיים.

30. כמו כן, וחרף טענות התובעת מהן ניתן ללמוד לכאורה כי הדבר הוביל לגילוי ההיריון למשפחתה, הרי שמההתכתבות בין רונית לתובעת ניתן היה ללמוד כי אחיה של התובעת ידע על ההיריון טרם שליחת הודעת הדוא"ל והתובעת הודתה בחקירה הנגדית שהיא סיפרה על ההיריון לאביה (פרוטוקול, עמ' 10 ש' 6-8, נספח 2 לתצהיר התובעת).

31. בהתחשב בכלל נסיבות המקרה, משלא הוכח כי הפגיעה בפרטיות נעשתה בכוונת מכוון אלא בשל שיקול מקצועי ובהתחשב בכך שלא נמסר לעובדים מידע רפואי נוסף מלבד עצם היציאה לשמירת הריון, אני סבורה שיש להעמיד את הפיצוי בגין הפגיעה בפרטיותה של התובעת על סך של 5,000 ₪.

המקרה השני: ניתוב הודעת דוא"ל פרטית לתיבה של רונית

32. מהראיות שהוצגו בפני בית הדין עלה באופן ברור כי כחלק מההתנהלות השגרתית במקום העבודה ולאור אופיו של התפקיד אשר חייב מתן מענה מידי ללקוחות, כל אימת שעובד נעדר, נותבו הודעת הדוא"ל שהתקבלו אצל העובד הנעדר בתיבה לחברי הצוות האחרים. התובעת העידה כי היא ידעה על הנוהג האמור, ומהראיות ניכר כי היא אף נתנה את הסכמתה המפורשת לכך (פרוטוקול, עמ' 3 ש' 8-12, 32-34, נספח 1 לתצהיר רונית).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69425-02-23

12 מרץ 2026

33. אלא, שלטענת התובעת, במועד שבו היא שלחה את התמונה לתיבת הדוא"ל שלה, היא נעדרה מהעבודה למעלה מחודש ועל כן היא סברה שלאור פרק הזמן הארוך, לא מבוצע יותר ניתוב של הודעות הדוא"ל, ואף גורם מלבדה לא ייחשף לתמונה ובלשונה:

"כשאני שלחתי את התמונה זה עבר זמן מסוים אני חושבת כמו חודש, בוא נראה את התאריך שרשמתי פה משהו כמו חודש וחצי אחרי שזה קרה. ההיגיון הבריא אומר שהמיילים כבר לא מגיעים אלי כי אני לא הולכת להיות תקופה ארוכה שם ואף אחד לא יושב אצלי במחשב. וזה גם אם זה מנותק זה לא מנותב המיילים מאצלי לאחרים. זה כל אחד כבר קיבל את הלקוחות, הרי חילקה את הלקוחות, כל אחד מקבל את הלקוחות שלו והלקוחות כבר הלקוחות מתכתבים עם אותו רפרנט עם אותו עמיל מכס ישירות."

(פרוטוקול, עמ' 4 ש' 23-30)

34. בהמשך העידה התובעת כי היא ידעה שהמיילים שלה מנותבים לעובדים אחרים בימי ההיעדרות הראשוניים שלה. כשהופנתה לתכתובת עם רונית ובה היא שאלה אותה: "יש אפשרות לחסום קבלת מיילים ממייל מסוים? אני צריכה לקבל תשובות לגבי תורים של הטיפולים והבנות יראו את זה", ונשאלה: "ז"א את כותבת לרונית, את שאת מבינה שיש אפשרות שמיייל שאת שולחת או נשלח אליך הבנות יראו את זה. זאת אומרת את מודעת לאפשרות הזאת נכון?", השיבה התובעת: "כמו שהסברתי מקודם אם אני נעדרת **לכמה שעות או לכמה ימים** ברור שהם יראו את זה. אנחנו לא מדברים על תקופה ארוכה אחרי שלקוחות יודעים וזה לא מנותב, כי הם כבר מכירים את המייל של מי שמטפל בהם ועובד מולם ישירות" (פרוטוקול, עמ' 5 ש' 1-6, עמ' 8 ש' 32 ואילך, עמ' 9 ש' 1-11, ההדגשה אינה במקור – ע' מ').

35. **בעניין איסקוב** התווה בית הדין הארצי לעבודה כללים בנוגע לאופן עריכת האיזון בין זכות העובד לפרטיות במקום העבודה לבין זכות הקניין של המעסיק בכל הנוגע לתיבת דוא"ל במקום העבודה. ביחס לתיבה **מעורבת**, המשמשת הן לצרכי העבודה והן לצרכים אישיים כבענייננו, נפסק כי המעסיק אינו רשאי לקיים פעולת מעקב אחר התכתובת שמקיים העובד לצרכיו האישיים ואסור לו לבצע חדירה לתוכן התכתובת, למעט בהתקיים נסיבות חריגות המצדיקות זאת.

36. עוד נפסק כי "על המעסיק לקבוע מדיניות מפורשת בנוגע לשימוש במחשב ובמערכות הארגון, לרבות הגדרת המותר והאסור לעובדים. מדיניות זו צריכה לכלול קווים מנחים ברורים לגבי שימוש אישי, אופן הפיקוח על פעילות העובדים במערכות המידע וההשלכות על חריגה מהמדיניות אותה מתווה המעסיק במקום העבודה. על המעסיק לוודא כי כל



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69425-02-23

12 מרץ 2026

עובד נחשף לכללים אלה ומבין את משמעותם. " (ע"ע (ארצי) 41179-01-24 ד"ר מרק פרידמן בע"מ - רויטל אלקנר (26.03.25)).

37. בענייננו, אין חולק כי תיבת הדוא"ל שהוקצתה לתובעת הייתה "תיבה מעורבת". אמנם הנתבעת לא חדרה לתיבת הדוא"ל של התובעת, ברם, ניתוב ההודעות המתקבלות לתיבה כמוה כמעין חדירה לתיבה שכן כל התוכן המתקבל בתיבה של התובעת מועבר לעיון המעסיק.

38. מעדויות עדי הנתבעת עלה כי אין בנתבעת נוהל בכתב המסדיר את עניין ניתוב ההודעות המתקבלות בתיבת הדוא"ל שהוקצתה לעובדים במקום העבודה, לרבות הנסיבות שבהן ינותבו ההודעות, משך הניתוב, הגורם האחראי על הניתוב וכיו"ב, והדבר אף לא עוגן בהסכמי העבודה (עדות דורון, פרוטוקול, עמ' 15 ש' 9-1, עמ' 16 ש' 32-36).

39. התובעת העידה בחקירתה כי היא לא קיבלה הסבר על אופן השימוש בתיבת הדוא"ל (פרוטוקול, עמ' 7 ש' 32 ואילך). אמנם התובעת הייתה מודעת לנוהג בדבר ניתוב ההודעות המתקבלות בתיבת הדוא"ל ופעלה בהתאם לכך במשך השנים; ברם, בהיעדר הסדרה מפורשת של נוהג זה, ובפרט ביחס למשך הניתוב בעת היעדרות ארוכה ממקום העבודה, ניתן להבין מדוע טענה התובעת לחשוב כי ההודעות אינן מנותבות עוד לאחר חלוקת הלקוחות שלה לעובדים אחרים כפי שהעידה.

40. בנסיבות הללו, לא די בעצם הידיעה ובהסכמה לניתוב ההודעות בעת איחור/היעדרות לימים ספורים (כפי שהעידה התובעת), כדי להפחית מאחריותה של הנתבעת לקביעת כללים ברורים, אשר היה בהם כדי למנוע את הפגיעה בפרטיותה של התובעת.

41. אשר לשיעור הפיצוי – לאחר בחינת כלל הנסיבות ובשים לב לכך שמחד גיסא ניתוב הודעות הדוא"ל בעת היעדרות עובד היה חלק משגרת העבודה, בידיעת והסכמת התובעת; ומאידך גיסא, היעדרו של נוהל ברור ומפורט הוביל לפגיעה בפרטיותה של התובעת ולעגמת נפש כתוצאה מחשיפת התמונה בפני רונית – מצאתי כי יש להעמיד את הפיצוי על סך של 10,000 ₪.

המקרה השלישי: הפצת דבר לידתה של התובעת לצדדי ג'

42. התובעת העידה בתצהירה כי: "ביום 26.06.26 הודיעה עובדת החברה ללקוחת החברה, כי ילדתי ועל כן איני נמצאת בעבודה. ר"ל, כי אחד ממנהלי החברה, המנהלת או מר דורון





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 69425-02-23

12 מרץ 2026

קובה, עדכן את הגב' הילה בדבר הלידה ובכל נפגעה פעם נוספת מני רבים פרטיותי" (סעיף 22 לתצהיר).

43. כשנשאלה התובעת בחקירתה איך ניתן לדעת שהעובדת הילה ידעה על כך שהיא ילדה מגורם ניהולי בחברה ולא מאחת החברות שלה, השיבה התובעת: "נורא פשוט. לי לא היה חברות שם" (פרוטוקול, עמ' 6 ש' 32 ואילך). לשאלה, מדוע היא לא הגישה תצהיר של אותה עובדת, השיבה כי העובדת מועסקת אצל הנתבעת (פרוטוקול, עמ' 7 ש' 10-1).

44. דורון העיד כי הנתבעת מונה 150 עובדים וכי הילה עובדת במחלקה אחרת והוסיף, כי הוא לא יכול "לשלוט בכל בן אדם מה שהוא מוציא מפיו" (פרוטוקול, עמ' 17 ש' 35 ואילך).

45. מלבד טענה בעלמא, לא עלה בידי התובעת להוכיח כי רונית או דורון סיפרו לעובדת החברה הילה על הלידה, כאשר אזכיר כי המייל שנשלח לעובדים נגע לצאתה של התובעת לשמירת היריון ועל כן אין בו כדי ללמד על הפצת דבר הלידה. משכך, לא שוכנעתי כי יש לפסוק לתובעת פיצוי נוסף וכלל טענותיה לעניין זה – נדחות.

סוף דבר

46. הנתבעת תשלם לתובעת, בתוך 30 יום מקבלת פסק הדין לידה, פיצוי בסך של 15,000 ₪ בגין עגמת נפש.

47. אשר לשאלת ההוצאות – הואיל ולאחר הגשת התביעה שולמו לתובעת חלק מהסכומים שנתבעו בגין זכויות, בהתחשב בכך שהחלק הארי מסכום התביעה נתבע בגין הפגיעה בפרטיות ובשל הפער שבין סכום התביעה לסכום הפסוק, תשתתף הנתבעת בהוצאות התובעת בסך של 3,000 ₪, אשר ישולמו בתוך 30 יום.

48. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 יום מקבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ג אדר תשפ"ו, (12 מרץ 2026), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.


ערמונית מעודד, שופט

