



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

לפני

כב' השופט טל גולן

נציג ציבור (עובדים) מר אברהם פרקש

נציג ציבור (מעסיקים) מר ברק נחשול

התובע:

תום קגנוב

ע"י ב"כ: עו"ד הדר פלד-טל

-

הנתבעת:

כיף בצפון בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד ירון נאור

פ ס ק ד ין

א. מבוא וסקירת ההליך

1. מונחת לפנינו תביעתו של מר תום קגנוב (להלן: "התובע") כנגד מעסיקתו לשעבר, חברת כיף בצפון בע"מ (להלן: "הנתבעת"). הנתבעת היא חברה בע"מ המפעילה משחקיות בצפון הארץ, והתובע עבד אצלה כעובד ולאחר מכן כסגן מנהל סניף הקריון. התובע החל את עבודתו ביום 19.7.2016 ועבד עד ליום 1.3.2018, ולאחר מכן הוא עבד שוב בנתבעת, בתקופה שבין יום 1.5.2018 ועד ליום 31.7.2018.
2. תביעתו של התובע עניינה בזכויות שונות הנובעות כתוצאה מתקופת עבודתו, כמו גם סיומה. רכיב תביעה נוסף עניינו בהפרה נטענת של הוראות חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965 (להלן: "חוק איסור לשון הרע"). מנגד, הנתבעת הכחישה מכל וכל את טענותיו של התובע, וטענה כי דין התביעה להידחות בכללותה, על כל רכיביה.
3. לאחר שהוגשו כתבי הטענות בהליך נערך דיון מוקדם לפני אב"ד, ביום 14.7.2019. לאחר מכן הגישו הצדדים תצהירי עדות ראשית. ביום 14.9.2020 נערך לפנינו דיון ההוכחות, במסגרתו העיד התובע מטעם עצמו. מטעם הנתבעת העיד מר ניב סיאק – מנהל בנתבעת ואחד מבעלי המניות שלה (להלן: "ניב").



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

4. עד נוסף מטעם הנתבעת ואשר הגיש תצהיר מטעמה, שלא התייצב לדיון, הוא מר אלעד חיים (להלן: "אלעד") – מי ששימש בשעתו כמנהל הסניף של הנתבעת בקריון, ומנהלו הישיר של התובע. בתום הדיון ביקשה הנתבעת לקבוע את שמיעת עדותו לדיון הוכחות נוסף, ובקשתה התקבלה. בהמשך, הנתבעת ויתרה על עדותו, ותצהירו הוצא מתיק בית הדין. לאחר מכן הגישו הצדדים סיכומים בכתב, והתיק הועבר למתן פסק דין.

ב. התשתית העובדתית

5. השתלשלות העניינים, וכן התשתית העובדתית שאינה שנויה במחלוקת, היא מועטה יחסית, ותפורט להלן:

א. הנתבעת היא חברה להפעלת פעילות פנאי, שבבעלותה מספר משחקיות, שאחת מהן נמצאת בסניף בקניון "הקריון" בקריית ביאליק;

ב. התובע יליד 10.12.1996, והועסק על ידי הנתבעת במשחקיה שבבעלותה הקרויה "Time Machine" (להלן: "המשחקיה"), אשר נמצאת בקניון הקריון;

ג. התובע עבד בנתבעת בין יום 19.7.2016 ועד ליום 1.3.2018, עת עזב עבודתו לראשונה. לאחר מכן חזר התובע לעבודה בנתבעת החל מיום 1.5.2018 ועד ליום 31.7.2018;

ד. התובע החל עבודתו בנתבעת כעובד מן המניין, ולאחר מכן מונה לאחראי משמרת. החל מחודש 5/2018 התובע קודם לתפקיד סגן מנהל הסניף, תפקיד בו עבד במהלך תקופת עבודתו השניה בנתבעת;

ה. התובע הועסק בנתבעת כעובד שעותי, והוא עבד במשמרות;

ו. ביום 12.7.2018 מסר התובע הודעה לנתבעת על כוונתו להתפטר מהעבודה בשל גיוסו לשירות בתי הסוהר, בתחילת חודש 8/2018.

6. עם זאת, כאן מסתיימות ההסכמות בין הצדדים ומתחילות המחלוקות הרבות ששוררות ביניהם. כך למשל, הצדדים חלוקים ביניהם באשר לנסיבות סיום העבודה וביחס לזכאותו הנטענת של התובע לפיצויי הפיטורים. כמו כן, הצדדים



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

חלוקים ביניהם ביחס לזכויות הקוגנטיות ששולמו לתובע, וגם באשר לתביעת לשון הרע – והכל כפי שיפורט בהרחבה במהלך פסק הדין.

ג. טענות הצדדים

7. **טענות התובע - אשר לפיצויי הפיטורים** – התובע טען כי הוא זכאי לתשלום פיצויי פיטורים בגין עבודתו בנתבעת, ולאור הוראת סעיף 11א לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "**חוק פיצויי פיטורים**"), ובשל גיוסו לשירות קבע בשירות בתי הסוהר בשנת 2018. לטענתו, הוא פנה פעמיים לנתבעת בנושא זה, והיא לא התנגדה מצידה לשלם לו את הפיצויים, ורק דרשה ממנו מסמכים שונים.
8. עוד טען התובע, שאף נאמר לו לבוא ולקחת את התשלום שהכינה לו הנתבעת מהמשחקייה, אך כאשר בא לקחת אותו, איש לא ידע על מה מדובר, ומנהלת החשבונות של הנתבעת לא ענתה לו ולא השיבה לפנייתו. אשר להתפטרותו הראשונה, התובע טען כי הבעלים של הנתבעת (ניב) הציע לו לחזור לעבודה, ולראות בחודשיים שבהם נעדר מהעבודה כ"הפסקה", ואין בהפסקה זו כדי לקטוע את רצף העבודה.
9. עוד טען התובע וביחס **להפרשות פנסיוניות**, כי הנתבעת כלל לא שילמה לו הפרשות לפנסיה כאשר הגיע לגיל 21, ובניגוד להוראות הדין. אשר **לגמול שעות נוספות וכן שעות עבודה בשבת ובחג**, הוא טען כי הנתבעת טעתה בחישוב גמול שעות נוספות ששולם לו, וכן בחישוב גמול עבודה בשבת ובחג, וגם בחישוב השעות הנוספות שבוצעו באותם ימים.
10. אשר למשמרות הלילה, התובע טען כי הנתבעת טעתה כאשר לא חישה ולא שילמה לו בגין השעות הנוספות שבוצעו על ידו החל מהשעה השמינית למשמרת. התובע מפרט עוד, כי הנתבעת החלה לשלם לו גמול שעות נוספות רק החל מהשעה התשיעית, בניגוד להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה. נוסף על כן, כאשר עבד בימי שישי-שבת, רק חלק משעות העבודה שולמו בתעריף של 150%.
11. עוד טען התובע וביחס לסוגיה זו, כי כלל לא שולם לו גמול שעות נוספות בגין עבודה בשבת ובחג, היות שבתלושי השכר אין תעריף של 175% או 200%, לפי העניין. אשר לתביעתו לפיצוי בגין **אי-מתן הפסקה**, התובע טען כי לאורך כל



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

תקופת עבודתו, וכאשר הועסק כאחראי משמרת או כסגן מנהל הסניף, הוא לא קיבל הפסקה. לשיטתו, הוא היה צריך להיות זמין בכל רגע נתון לעבודה ולגשת לטפל בכל קריאה ומטלה, גם על חשבון זמן ההפסקה.

12. אשר לתביעת **לשון הרע**, התובע טען כי סמוך למועד עזיבתו פורסמה הודעה על ידי אלעד (מנהלו הישיר, כאמור לעיל) בקבוצת ה-WhatsApp של הנתבעת, שבה חברים מספר מנהלים ואחראי משמרת נוספים. התובע מציין שהוא כבר עזב קודם לכן את הקבוצה, אך אלעד החזיר אותו אליה, רק כדי לרשום הודעה שכללה הכפשות והשמצות עליו, ומייד לאחריה הסיר אותו, מבלי לתת לו אפשרות להגיב על הדברים.

13. התובע הוסיף וטען כי ההודעה מהווה הפרה בוטה וחמורה של הוראות חוק איסור לשון הרע והיא בגדר הוצאת לשון הרע עליו. זאת ועוד, הנתבעת פעלה בחוסר תום לב מובהק, בזדון ובמטרה לשים אותו ללעג בעיני חבריו לעבודה. עוד הוא טען, כי אלעד מעולם לא העלה בפניו את הדברים שצוינו בהודעה, אלא בחר לעשות זאת לראשונה במסגרת קבוצת ה-WhatsApp. התובע אף טען כי הנתבעת התעלמה לחלוטין מהפגיעה הקשה שעלולה להיגרם לו ולעוגמת הנפש הרבה שנגרמה לו, כאשר אותם דברים פורסמו בריש-גלי ולעיני עובדים רבים.

14. **טענות הנתבעת** – הנתבעת הכחישה את כלל טענותיו של התובע. תחילה, היא טענה כי תביעתו של התובע לפיצויי פיטורים נגועה בחוסר תום-לב מובהק, היות שבחודש 2/2018 הוא החל הליכי גיוס לשירות קבע בשירות בתי הסוהר. לטענת הנתבעת, התובע שב לעבוד בנתבעת לאחר-מכן, רק כדי ליצור רצף תעסוקתי ולזכות בדמי פיטורים שאינם מגיעים לו. לכן, הוא אינו זכאי לפיצויי פיטורים.

15. אשר **להפרשות פנסיוניות**, הנתבעת טענה כי היא אינה חייבת להפריש דבר לתובע בשל היותו חייל, ומשעה שהוא השתחרר משירות סדיר בחודש 3/2018, ובמהלך השירות היא אינה נדרשת לכך. עוד היא טענה, ואשר **לשעות נוספות**, **שעות חג ושבט**, כי היא אינה חבה דבר לתובע, וגם יומני הנוכחות מעידים כי הוא קיבל את שכרו כדין. לחילופין, היא טענה שהסכום שנתבע על ידי התובע נקבע על דרך האומדנה, דבר אשר מדגיש את חוסר הבסיס שעליו נשענת אותה הטענה.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

16. אשר **להפסקות**, הנתבעת טענה כי בשל היותו של התובע אחראי משמרת והמנהל הבכיר במשחקה, הוא יכול היה לקחת הפסקות כרצונו במהלך המשמרת. כמו כן, היא טענה כי העבודה במשחקה אינה כה מאומצת כפי שהתובע מנסה לצייר אותה, והתובע אכן יצא להפסקות כנדרש. הנתבעת אף הכחישה את הנתונים אשר היוו את הבסיס לחישובי התובע.
17. אשר **לתביעת לשון הרע**, הנתבעת טענה כי הדברים שנכתבו על ידי אלעד אינם מהווים לשון הרע, והם חוסים בצל ההגנות הקבועות בחוק איסור לשון הרע. לשיטת הנתבעת, התובע מייחס משמעות שלילית לביטויים שבהם השתמש אלעד, שתכליתן היתה לשקף לתובע את חוסר תום-ליבו. הנתבעת הוסיפה וטענה כי הדברים שנאמרו על התובע הם בבחינת ביקורת לגיטימית עליו.
18. בכלל זה, הנתבעת מפרטת (וכפי שכבר צוין) כי התובע חזר לעבודה בנתבעת, רק כדי לייצר רצף תעסוקתי ולקבל כספים שאינם מגיעים לו. לשיטתה, התובע הבטיח לאחר חזרתו לעבודה בתקופה השניה, להמשיך ולעבוד במשך פרק זמן של שנה נוספת, לפחות. אולם, הוא לא עמד בהבטחה זו, שהתגלתה כאי-אמירת אמת, בשל העובדה כי באותה עת הוא כבר היה בהליכי מיון לגיוס לשירות קבע בשירות בתי הסוהר.
19. לחילופין, הנתבעת טענה כי דבריו של אלעד הם בגדר "אמת דיברתי". לבסוף, הנתבעת טענה כי התובע נטש את מקום עבודתו על דעת עצמו, במפתיע, תוך כדי שהוא מסב לה נזקים רבים. בכלל זה, הוא עזב את העבודה באמצע הקיץ, תקופה שבה היקף העבודה הוא רב יותר. בשל כך, היא נדרשה להכשיר מיידית ותחת לחץ אחראי משמרת חדש, ולהעסיק מנהל אחר בשעות נוספות. לפיכך, היא טענה כי יש לקזז את הסכום שהיא נאלצה לשלם בגין כך, מכל סכום שייפסק לזכותו.

ד. הכרעת בית הדין במחלוקות שבין הצדדים

1.ד. המחלוקת הראשונה בין הצדדים - פיצויי פיטורים

20. **טענות הצדדים** – חרף התפטרותו מהעבודה בנתבעת, התובע טען לזכאותו לפיצויי פיטורים, וזאת בשל גיוסו ביום 25.7.2018 לשירות קבע בשירות בתי



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

הסוהר, שם הוא משרת עד היום. כדי לבדוק טענה זו, נפנה תחילה להוראת סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, שקובע כדלקמן:

"המתגייס למשטרת ישראל או לשירות בתי הסוהר, ובסמוך לפני גיוסו היה עובד והתפטר מעבודתו על מנת להתגייס כאמור, יהיו הוא או שאיריו זכאים לפיצויי פיטורים אם נתקיימה בו אחת מאלה:

(1) הוא שירת במשטרה או בשירות בתי הסוהר ששה חדשים לפחות....."

21. אשר למחלוקת הנוכחית, וביחס להפסקת העבודה בגין התקופה הראשונה, התובע הוסיף וטען כי הוסכם בין הצדדים, כי תקופת ההפסקה תיחשב כחופשה ללא תשלום, והיא לא תקטע את רצף העבודה. יש לציין, כי טענה זו לא נסתרה על ידי הנתבעת, וראו גם בתלושי השכר של התובע בתקופת העבודה השניה, והחל מחודש 6/2018, שבהם צוין מועד התחלת העבודה המקורי – 19.7.2016.

22. מעבר לכך, נזכיר, כי לאור הוראת סעיף 2(9) לחוק פיצויי פיטורים, שעניינה ב"הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים", הרי שהמדובר בתקופות שניתן לחברן יחדיו, לצורך חישוב פיצויי הפיטורים.

23. מנגד, הנתבעת טענה כי התובע רקם מזימה כנגדה, בודעו כי הוא עתיד להתגייס לשירות בתי הסוהר. לשיטתה, אותה מזימה ניזומה מצידו כבר בשעה שעזב את עבודתו בתום התקופה הראשונה, כשלאחר-מכן הוא בחר לשוב לעבודה ולהתחייב לשנת עבודה נוספת (התחייבות שהופרה על ידו), והכל כדי להתעשר מן הנתבעת.

24. **אשר להכרעתנו** – ההכרעה במחלוקת שבין הצדדים ביחס לזכאות התובע לפיצויי פיטורים, מערבת הכרעה בסוגיות משפטיות ועובדתיות גם יחד. מהפן הנורמטיבי, עסקינן בזכות קוגנטית לתשלום פיצויי פיטורים, ונשאלת השאלה האם יש בהפרת חובת תום-הלב כדי למנוע מהתובע את תשלומה של זכות שכזאת. התשובה לכך אינה חד-משמעית.

25. פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, וכן כתיבתם של הוגים שונים, הבהירה בעבר כי חקיקת המגן לא באה על מנת לאפשר לעובד לנצל לרעה את הזכויות



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

המוקנות לו מכוחה. לכן, נקבע בעבר כי במקרים מסוימים עשוי חוסר תום-הלב של עובד לגבור על קוגנטיות הזכויות שבחקיקת המגן¹. עם זאת, הובהר כי המדובר בנסיבות חריגות וקיצוניות².

26. אשר לפן העובדתי, נבהיר כבר עתה, כך: לא שוכנענו כלל ועיקר כי במקרה זה נהג התובע בחוסר תום-לב מהותי כלפי הנתבעת, וגם איננו מקבלים כלל את טענת הנתבעת כי התובע רקם מזימה כנגדה³. גם איננו סבורים כי המדובר – ולו במקצת ואפילו שלא בקירוב – בנסיבות חריגות וקיצוניות שיש בכוחן כדי למנוע מהתובע תשלום פיצויי פיטורים. להלן נסביר כיצד הגענו למסקנתנו.

27. תחילה, נחזור ונציין כי התובע עבד בנתבעת בין יום 19.7.2016 עד ליום 1.3.2018, עת עזב עבודתו לראשונה. לאחר מכן הוא חזר לעבודה בנתבעת החל מיום 1.5.2018 ועד ליום 31.7.2018. הראיות והעדויות אף מעלות כי הנתבעת היא זו שפנתה אל התובע, לאחר סיום תקופת העבודה הראשונה, כדי שישוב ויעבוד אצלה, תוך כדי שהציעה קידום בתפקיד ובשכר.

28. נדון כעת במספר מחלוקות עובדתיות שקיימות בין הצדדים וביחס לעילה הנוכחית. ראשית, ואשר לשאלה מתי התובע החל את הליכי המיון לשירות קבע בשירות בתי הסוהר, ציינה באת-כוח התובע בדיון המוקדם, כך:

"לשאלת בית הדין מתי התובע החל את המיונים לשב"ס אני משיבה שאני מזכירה לבית הדין שהתובע שירת בשירות הסדיר שלו בשב"ס, בסמוך לגמר השירות בינואר או בפברואר 2018 הגישה היחידה שלו את הבקשה להקלט בשב"ס בשירות האזרחי, הוא השתחרר במרץ 2018 ואח"כ הוא מתחיל את סדרת המיונים שזה כל מיני סוגים של מיונים.

כאשר בית הדין שואל אותי מתי התובע היה בלשכת גיוס אני משיבה שזה היה בחודש 3/18 אחרי שהוא השתחרר מהשירות הסדיר. כאשר בית הדין שואל

¹ אלישבע ברק-אוסוסקין "הלעולם קוגנטי? דרכו של בית הדין בנתיבי ההגמשה לאור עקרון תום הלב" ספר אליקה ברק-אוסוסקין 59, 2012.

² ע"ע (ארצי) 20005-11-16 פלוני – אלמוני, ניתן ביום 9.1.2019.

³ סעיף 8 לסיכומי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

אותי האם הוא סיפר על כך למי מבין גורמי הנתבעת ובכלל זה כאשר הוא החל לעבוד מחדש בנתבעת אני משיבה שמי שביקש ממנו לחזור זה היה הנתבעת ולא להיפך. לשאלת בית הדין אני משיבה ולאחר שאני שואלת את התובע שהוא לא סיפר על כך."

29. בעדותו חזר התובע על גרסה זו, וכאשר נשאל "מתי הליך הגיוס החל?", הוא ענה ש"ברגע ששלחתי את המסמכים מהיחידה, אני מאמין שזה באזור ינואר פברואר" (בשנת 2018, כזכור). אשר להחלטתו שלא לספר לנתבעת על המיונים לשירות בתי הסוהר, התובע אמר ש"גם מבחינתי הגיוס לשב"ס לא היה בטוח בכלל", וגם "לא ידעתי שהגיוס לשב"ס יהיה כזה מהיר ושאני בכלל אתקבל".

30. התובע הוסיף וציין, ש"רציתי להתגייס לשב"ס אך לא ידעתי האם באמת אתקבל גם בגלל הפרופיל הנמוך שלי וגם אמרו לי שהתהליך לוקח זמן ולא ציפיתי שאתקבל תוך 3 חודשים מהשחרור", וגם כך:

"לשאלת בית הדין גם בהנחה שמדובר במשהו שהוא לא מחייב אלא אפשרות מדוע לא עדכנתי בכך את הנתבעת אני משיב שלא ראיתי צורך וגם כשהגעתי לעבוד בבית קפה לא עדכנתי ולא ידעתי האם אתקבל, ולא ראיתי צורך."

31. בחקירתו החוזרת, נשאל התובע "אמרת עכשיו שהיה לך ביטחון נמוך לגבי שב"ס, אתה יכול לומר מדוע?", ועל כך הוא השיב ש"יש לי פרופיל 45 בגלל עודף משקל. גם הרופא אמר לי שזה יכול לעשות לי בעיות בגיוס". נציין כי כלל האמירות שבנדון מקובלות עלינו בפן העובדתי והערכי, יחדיו.

32. לאור כלל האמור לעיל עד כה, אנו מקבלים את טענת התובע כי הוא לא סיפר לנתבעת על המיונים לשירות בתי הסוהר, שלא מתוך הסתרה מכוונת ורצון לרקום מזימה כלשהי, אלא בשל כך שהוא סבר כי הסיכויים לכך אינם גבוהים. ואף נזכיר, כי הנתבעת היא זו שפנתה אליו, לאחר סיום תקופת העבודה הראשונה, כדי שישבו ויעבוד אצלה.

33. יחד עם דברים אלה, אין באמור לעיל כדי להוות 'פטור מוחלט' לתובע, ויש לשאול האם ניתן לטעון כי התנהגותו לא היתה תמת-לב במלואה. השאלה העולה כעת, היא כדלקמן: למרות שהתובע סבר שאפשרות הגיוס לשירות בתי הסוהר היתה נמוכה, כאמור לעיל, האם בכל זאת היה עליו לספר על כך לנתבעת,





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

ולציין בפניה את האפשרות הקלושה הזאת? והאם בכך שהוא לא עשה זאת, האם הוא חטא בהפרת חובת הגילוי המלאה והשלמה כלפי הנתבעת?

34. מהפן הנורמטיבי, ואשר לחובת תום-הלב החלה על הצדדים ליחסי העבודה, הרי שזכיר כי המדובר בנורמת יסוד, שמכוחה מוטלות על העובד חובת נאמנות וחובת אמון מוגברות. בעבר אף נקבע לגבי חובת תום הלב המוטלת על עובד, כי מקורה בניסיון ליצור מערכת חברתית ועסקית המושתתת על יחסים הוגנים וכללי תחרות אשר בבסיסם יושרה אשר מאפשרת קיומה של חברה שבה "אדם לאדם – אדם"⁴.

35. כך קבע בעבר בית הדין הארצי ביחס לחובת תום-הלב השוררת במסגרת יחסי העבודה, בצינו את הדברים הבאים⁵:

"יחסי העבודה כיחסי שיתוף מתמשכים, דורשים מידה מוגברת של אמון, נאמנות, הגינות ותום לב בתקופת קיומם, ולאחר סיומם. חובות הנאמנות ותום הלב החלות על העובד הן חובות עצמאיות שקיומן אינו תלוי בתניה חוזית מפורשת בין הצדדים. חברתי השופטת (כתוארה דאז) נילי ארד עמדה על כך בעניין גרית, כך: 'בית דין זה ובית המשפט העליון בהלכתו הפסוקה, כמו גם מלומדי משפט בכתביהם, עמדו על ייחודו של חוזה העבודה כחוזה יחס מתמשך, על כך שההתייחסות אל חוזה העבודה היא כאל חוזה לשיתוף פעולה המושתת על יחסי אמון ועל חובת הנאמנות החלה על הצדדים לו. חובת הנאמנות, חובת תום הלב, וחובת ההגינות הנובעות מחוזה העבודה, מהוות את התשתית ליחסי עבודה הוגנים."

36. ועוד נפסק, כי: "יחסי עובד ומעביד הם יחסים קרובים ומתמשכים. הם דורשים תום לב ונאמנות מוגברים. תום הלב הוא כזה בו כל צד לא רק דואג לאינטרסים של עצמו, אלא גם נמנע מלפגוע באינטרסים של זולתו..."⁶. עוד נקבע, כי חובה זו אינה נגזרת מהוראותיו של חוק ספציפי אלא מנורמות

⁴ הביטוי צוין במסגרת ע"א 207/79 רביב משה ושות' בע"מ נ' בית יולס בע"מ, פ"ד לז (1) 533 (1982).

⁵ ע"ע (ארצי) 62/08 לבל – חברת הדקה ה-90 בע"מ, ניתן ביום 27.12.2009.

⁶ ע"ע (ארצי) 189/03 גרית בע"מ – אביב, ניתן ביום 18.12.2003.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

התנהגות הנפרשות על פני מערכת יחסי עובד-מעסיק. וכן נקבע, כי המדובר בחובות שמוטלות על כל עובד, וביתר שאת על עובד בכיר⁷.

37. לאחר ששקלנו את כלל הנסיבות, איננו סבורים כי התובע חטא בצורה כלשהי, או נהג בחוסר תום לב כלפי הנתבעת, בכך שלא אמר לנתבעת וגורמיה השונים אודות המיונים לשירות בתי הסוהר, טרם תחילת עבודתו בתקופה השנייה. זאת, גם לאחר שלקחנו בחשבון את חובת הגילוי המוגברת אשר חלה בין הצדדים במסגרת יחסי העבודה. תחילה, נחזור ונציין כי איננו סבורים כי התובע ביקש להסתיר דבר-מה במודע מהנתבעת.

38. אנו גם דוחים במלואה את הטענה כי חזרתו של התובע לעבודה בתקופה השנייה נעשתה מצידו בחוסר תום לב מוחלט, ורק כדי לייצר רצף תעסוקתי ולקבל כספים שאינם מגיעים לו. נדגיש, כי מלבד העלאת השערות, הנתבעת לא הוכיחה דבר. נוסף לכך, וכבסיס למסקנתנו שבנדון (וכפי שיפורט כעת), אנו אף דוחים את הטענה כי בעת חזרתו לעבודה, התובע התחייב לעבוד במשך שנה שלמה.

39. מנגד, שוכנענו כי התובע פעל בתום-לב, והוא לא סיפר לנתבעת על המיונים לשירות בתי הסוהר, היות שמבחינתו הסיכוי לגיוס (שכן אירע בסופו של דבר), אכן היה קלוש. אין ולא ניתן למצוא פסול בנסיבות עובדתיות ספציפיות שכאלה, ויש גם לזכור כי עסקינן בעובד צעיר ומי שנמצא בתחילת דרכו בעולם העבודה, על כל המשתמע מכך. ודוק – כל זאת, באופן שהוא שונה ונבדל מעובד ותיק בשוק העבודה, שהציפייה ממנו היא אחרת.

40. זאת ועוד, הראיות והעדויות אף מצביעות על כך, שבצורה אופיינית למי שהשתחרר זה עתה מהשירות הצבאי, התובע לא ידע להיכן פניו מועדות, ואותה חוסר החלטיות אף שוקפה לנתבעת בצורה ברורה וגלויה. כדי להסביר נקודה זו, נפנה למחלוקת נוספת בין הצדדים, וביחס לטיעון עיקרי שהעלתה הנתבעת לגבי השלב שבו חזר התובע לעבודה אצלה, בתקופה השנייה – והיא טענתה כי התובע התחייב בשלב זה לשנת עבודה שלמה.

⁷ ראו: ע"א 1142/92 ורגוס בע"מ נ' כרמקס בע"מ, פ"ד נא(3) 421 (1997); ע"ע (ארצי) 1688-11-11 הארה תוכניות העשרה בע"מ – פן, ניתן ביום 4.12.2012; ע"ע (ארצי) 38449-06-11 דיגיטל וריפיקיישן טכנולוגיות 2007 בע"מ – פוטיחה, ניתן ביום 23.12.2012.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

41. לשיטתה של הנתבעת, לוי היתה יודעת כי התובע מועמד לשירות קבע בשירות בתי הסוהר, היא כלל לא היתה מקבלת אותו חזרה לעבודה, ובוודאי שלא לתפקיד בכיר של סגן מנהל סניף. אולם, טענת הנתבעת לגבי התחייבותו הנטענת של התובע ל'עבודה במהלך שנת עבודה תמימה', לאחר חזרתו לעבודה אצלה בתקופת העבודה השניה, לא הוכחה כלל בפן העובדתי.

42. להלן נפרט את הנימוקים להחלטתנו שבנדון:

ראשית, התובע הכחיש בחקירתו הנגדית שניתנה על ידו התחייבות שכזאת, והוא אף הדגיש כי הנתבעת אכן ביקשה ממנו להתחייב כך, אך הוא סירב:

"ש. ראיתי את החוזה שבסופו של יום חתמת עליו, מצורף כנספח ב' לתצהירך, אכן אין בו התחייבות לשנת עבודה אך אתה בעצמך כותב בסעיף 12 שסירבת להתחייב, כלומר שהעניין של שנת עבודה עלה בשיחות בינך לבין ניב ואלעד?

ת. כל הזמן היתה דרישה מהם שאתחייב לשנה.

ש. אתה יכול להסביר למה עלתה הדרישה הזו?

ת. לא יודע מה הסיבות שלהם, אני מאמין וזו השערתי שהם רצו שיהיה להם מישור קבוע ולא כל הזמן להחליף אנשים."

ולמותר לציין, כי עדותו של התובע היתה בכללותה מהימנה ורציפה בעינינו (ומלבד הנקודה הספציפית שאליה נתייחס במהלך פסק הדין – נושא ההפסקות), ואנו מקבלים גם את טענותיו שצוטטו דלעיל.

כמו כן, נציין כי אותה התחייבות גם אינה עולה מראיה נוספת שהגישה הנתבעת – התכתבות בין אלעד לבין ניב (נספח 3 לכתב ההגנה), שבה צוין ש"תום בסוף לא רוצה להתחייב לחוזה עבודה"⁸.

⁸ ראו גם בסעיף 11 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

זאת ועוד, אותה התחייבות אכן מופיעה בטיטות החוזים שהוכנו מצד הנתבעת בעת חזרתו של התובע לעבודה בתקופה השנייה⁹. אולם, אין חולק כי התובע סירב במודע ובבירור לחתום עליה. זאת, גם בהינתן קידומו לסגן מנהל הסניף, וגם בהינתן העלאת השכר שניתנה לו בגין אותו קידום;

שנית, טענת הנתבעת כי 'התובע התחייב לשנת עבודה מלאה', אינה עולה (כאמור לעיל ולפי דברי התובע שצוטטו זה עתה), מתוך הסכם העבודה שנחתם בין הצדדים בתחילת התקופה השנייה¹⁰. ברי, כי לו אכן היה ממש בטענה זו, היא היתה מוצאת ביטוייה על הכתב.

כאשר נשאל ניב בהקשר זה בעדותו, הוא פירט בהרחבה את הדברים הבאים (ונביא אותם במלואם, לשם הבנת ההקשר בכללותו):

"לשאלת בית הדין מדוע ולמה אם המדובר בנושא כל כך חשוב מדוע לא הוכנס בחוזה הסופי אני משיב שלא הוכנס מסיבה פשוטה כי היה לי מאוד חשוב, היתה הבנה גם בחוזה וגם לאחר מכן שהוא מתחייב אך זה ייצא מהחוזה ואני אומר לבית הדין, אני מעסיק כבר 35 שנה חבר'ה צעירים לשמחתי או צערי המשמעות של לחתום על חוזה של שנה כשעובד לא רוצה לא בא לו אז הנזק הוא למעסיק כי אני מחוייב לשנה ויתרהפך העולם והעובד לא בא לו ואז אין לכך משמעות להיפך, יש משמעות לכך שאני נשאר מחוייב, בוא נעסיק אחמ"ש שאמור להחזיק משחקייה עם עובדים, להיות סגן מנהל תפקיד מבטיח בעסק שלא בא לו או שרוצה לעזוב למרות שהוא חתום. לא עומד במבחן המציאות. מה שרלוונטי בעיני זה המילה של העובד כי זה תפקיד אמון מלא ועשרות אלפי שקלים."

מדברים אלה עולה בבירור, שניב ויתר במודע ובבירור על הדרישה לתקופת עבודה מינימלית בהסכמים שנחתמו עם עובדיו, ובין היתר – היות שאין המדובר באינטרס של הנתבעת ("יש משמעות לכך שאני נשאר מחוייב"). כאשר עסקינן בהחלטה מודעת מצידה של הנתבעת, ברי כי עליה לשאת בתוצאותיה;

⁹ ראו נספחי א' לתצהיר אלעד.

¹⁰ נספח ב' לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

שלישית, מעדותו של ניב אף למדנו, כי אותה התחייבות נטענת של התובע ושניתנה בעל-פה (ושלא בכתב, כאמור לעיל), לא ניתנה על ידי התובע בשיחה ישירה עימו. אלא, שאותה התחייבות ניתנה על ידי התובע לאלעד.

בכלל זה, כאשר ניב נשאל בעדותו "... תאשר שתום לא רצה לחזור כשפניתם אליו ואמר שזה יפריע לו ללימודים ושלחת את אלעד לדבר איתו ולשוחח איתו?" הוא השיב "... קודם דיברתי איתו והוא כנראה אמר שזה יפריע לו ללימודים והגיע איתו להסכמות והוא לא עמד בזה". גם כאשר נשאל "שלחת את אלעד לשכנע אותו ואמרת לו שגייד לו, וזה היה לך חשוב לשכנע אותו לחזור?" הוא ענה "כן". אולם, נזכיר כי אלעד לא העיד בסופו של דבר מטעם הנתבעת, והיא ויתרה על עדותו.

וביחס לאלעד, נפרט כי בהודעה שהנתבעת הגישה לתיק בית הדין, היא אף הבהירה כי הוא "... מתחמק מקבלת הזימון ולהערכת הנתבעת הסבירות שהוא יגיע לצורך מתן עדות במועד הדיון הקבוע בתיק שבכותרת הינו אפסי. לפיכך ולאחר ששקלה את הדברים מודיעה הנתבעת לבית הדין הנכבד כי היא מוותרת אל (צריך להיות "על") עדותו של מר אלעד נמרוד על כל המשתמע מכך". הנה כי כן, הנתבעת ויתרה על עדותו של אלעד, במפורש.

ביחס להתנהגות שכזאת נפסק זה מכבר, כי "מעמידים בעל דין בחזקתו שלא ימנע מבית המשפט ראיה שהיא לטובתו ואם נמנע מהבאת ראיה רלבנטית שהיא בהישג ידו, ואין לו לכך הסבר סביר, ניתן להסיק שאילו הובאה הראיה הייתה פועלת נגדו"¹¹.

עוד נזכיר את ההלכה, ולפיה אי-הבאת עד ו/או ראיה רלוונטית פועלת לחובת הצד שנמנע מהצגתם, ואשר היה לו אינטרס לעשות כן. כך הוא הנכון לגבי מקרה זה. נפנה גם לדבריו של בית המשפט העליון¹², כדלקמן:

¹¹ ע"א 548/78 אלמונית נ' פלוני, פ"ד לה (1) 736, בעמ' 760; יעקב קדמי, על הראיות, חלק שלישי, עמ' 1391, מהדורת 1999.

¹² ע"א 9656/05 שורץ נ' רמנוף חברה לסחר וציוד בניה בע"מ, ניתן ביום 27.7.2008.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

"לעיתים, הדרך שבה מנהל בעל דין את עניינו בבית המשפט הינה בעלת משמעות ראייתית, באופן דומה לראיה נסיבתית, וניתן להעניק משמעות ראייתית לאי הגשת ראיה. התנהגות כגון דא, בהעדר הסבר אמין וסביר – פועלת לחובתו של הנוקט בה, שכן היא מקימה למעשה חזקה שבעובדה, הנעוצה בהיגיון ובניסיון חיים, לפיה דין ההימנעות כדין הודאה בכך שלו הובאה אותה ראיה, היא הייתה פועלת לחובת הנמנע ותומכת בגרסת היריב. בדרך זו ניתן למעשה משקל ראייתי לראיה שלא הובאה. כאשר בפי בעל דין הסבר סביר ואמין לאי העדתו של עד מטעמו או לאי הגשת ראיה מצידו, ישמיט ההסבר את הבסיס מתחת לקיומה של החזקה שנוצרה לחובתו בשל אי הבאת הראיה."

במקום אחר בעדותו, אמר ניב ש"לקחתי אותי לשיחה ב 4 עיניים ושאלתי אותו אתה מתכוון להיות איתנו או שאתה באת לשחק משחקים אז אמר לי לא אני איתך, אני מלא איתך, אני מסיים את הפסיכומטרי ואני כולי איתך". כלומר, גם אם נקבל דברים אלה, אין לפנינו אמירה ברורה ומפורשת של התובע כלפי ניב, לעבודה במשך שנת עבודה מלאה. לכל היותר, התובע אמר ש"אני כולי איתך" (וללא ציון נקודת זמן ברורה).

נסכם ונציין כי טענת ניב, לגבי הסיכום בעל-פה שנערך בין התובע לבין אלעד, לא הוכחה כלל;

רביעית, ובאופן כללי, טענת הנתבעת כי 'התובע התחייב לשנת עבודה מלאה' לא הועלתה קודם להליך המשפטי, ובכל ההתכתבויות שהיו בין הצדדים;

חמישית, ובאופן פרטני, אותה טענה גם לא הועלתה בדברים שכתב אלעד על התובע, ואשר הם הבסיס לתביעת לשון הרע (ולאותו רכיב תביעה נתייחס בפירוט בהמשך פסק הדין).

כאשר נשאל ניב במהלך עדותו "איך אתה מסביר ששום דבר ממה שנכתב בהודעה לא נוגע לטענות שלכם שהתפטר בחוסר תום לב או חזר לעבודה מחוסר תום לב?" הוא ענה "כי הוא היה עדין איתו והוא לא נכנס לתוך ההתקטננות הזאת".



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

איננו מקבלים תשובה זו, היות שדבריו של אלעד על התובע (וכפי שנפרט אותם בהמשך הדברים), היו בוטים וחריפים, וכלל לא ניתן לכנותם כ'עדינים'. ומה גם, שלשיטת הנתבעת עצמה, אותה התחייבות לשנת עבודה מלאה היתה בבחינת אבן-יסוד בהתקשרות המחודשת עם התובע. לכן, כלל לא ברור מדוע ניב כינה אותה בשלב זה כ'התקטננות' ;

שישית, טענת הנתבעת לגבי אותה התחייבות מעלה תמיהה, היות שאין חולק כי הנתבעת הסכימה לפני ההליך המשפטי לשלם לתובע פיצויי פיטורים (אין חולק שהם לא שולמו בסופו של דבר).

כאשר נשאל ניב במהלך עדותו **"לגבי פיצויי פיטורין – מפנה לסעיף 26 לתצהירך אתה מציין שההמחאה הוכנה לתובע אך לא שולמה כי כאשר הגיע לקחת הוא סירב לחתום על כתב ויתור סודיות, כלומר שאם היה חותם היה מקבל את השיק?"**, הוא לא הכחיש זאת ואמר ש"חד משמעית כן. למה הכנו שיק אם לא לתת אותו".

ניב הוסיף וציין, כי הוא אכן סבר שלא מגיע לתובע פיצויי פיטורים, אולם התרצה לשלם, ולפי עצת בא-כוחו, שאמר לו ש"**אתה צודק יעלה לך פי 2 או פי 3 לך על זה, תסיים את זה**". אולם, הסיבה שהתובע לא קיבל את השיק בסופו של דבר, היא סירובו לחתום על טופס ויתור תביעות (ולמותר להעיר, כי התנייה לקבלת זכויות קוגנטיות, בחתימה על כתב ויתור, אינה במקומה).

איננו כופרים בתום ליבה של הנתבעת ובהחלטתה באותו השלב. אולם, בהחלט ניתן לסבור, כי ההחלטה שכן לשלם לתובע פיצויי פיטורים, אולי נבעה מכך כי הנתבעת ידעה, שהתובע אכן זכאי להם, ולאור העובדה שהיא ידעה כי הטענה לגבי 'שנת העבודה השלמה' אינה נכונה (או למצער – שיהיה קשה להוכיח אחרת מכך).

43. **לסיכום כלל האמור לעיל, וביחס לעילה הנוכחית** – הגענו לכלל מסקנה כי התובע זכאי לפיצויי פיטורים בגין סיום עבודתו בנתבעת, מרצונו, ובשל גיוסו לשירות קבע בשירות בתי הסוהר. בכלל זה, דחינו במלואה את טענת 'הקנוניה' של הנתבעת, ואת טענתה כי התובע נהג כלפיה בחוסר תום-לב.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

44. אשר לתחשיב פיצויי הפיטורים, הרי שבכתב התביעה נתבע (ובהיעדר תלושי שכר) סך של 10,000 ₪. בתצהיר התובע ולאחר קבלת תלושי השכר, נטען כי המשכורת הקובעת עמדה על 3,585 ₪. לשיטת התובע, היות שהוא עבד בנתבעת במשך שנתיים, הוא זכאי לפיצויי פיטורים בסך 7,170 ₪. אשר לנתבעת, היא לא התייחסה לתחשיב זה כלל, במסגרת תצהירו של ניב.

45. **אשר להכרעתנו** – משעה שהתובע עבד בנתבעת בין יום 19.7.2016 עד ליום 31.7.2018, ומלבד חודשים 3-4/2018, הרי שהמדובר בתקופת עבודה מצטברת של 22 חודשי עבודה ושליש חודש נוסף (ולא כפי שטען התובע – 24 חודשים). כלומר, התחשיב צריך להיות כדלקמן – $22.33 \times 3,585 \text{ X}$ עבודה 3,585 ₪ / 12 חודשים = 6,671 ₪.

46. לאור האמור לעיל, דין התביעה לתשלום פיצויי פיטורים להתקבל, ועל הנתבעת לשלם לתובע פיצויי פיטורים בסך של 6,671 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 1.8.2018 (מועד סיום יחסי העבודה) ועד למועד התשלום בפועל. איננו מוצאים לנכון לפסוק פיצויי הלנה, ובהתחשב בקיומה של מחלוקת משפטית של ממש, ביחס לעילה שבנדון, וממילא עילה זו התיישנה¹³.

2.ד. המחלוקת השניה בין הצדדים - גמול שעות נוספות

47. **טענות הצדדים** – התובע תבע בגין רכיב זה סך של 10,000 ₪ במסגרת כתב התביעה, כסכום גלובלי, וטרם שקיבל לידיו את דו"חות הנוכחות שלו. לאחר קבלתם ובמסגרת תצהירו, הוא טען שהוא זכאי לסך של 12,243.26 ₪ (לא התבקש תיקון כתב התביעה, והסכום המקורי נותר על כנו).

¹³ המועדים לתשלום פיצויי הפיטורים נקבעו בסעיף 20(א) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, כשהרלוונטי לענייננו הינו ס"ק (1) – "יום הפסקת יחסי עבודה". סעיף 20 (ב) לחוק קובע כי "יראו פיצויי פיטורים כמולנים אם לא שולמו תוך 15 ימים מהמועד לתשלומם". סעיף 20 (ד) לחוק מחיל את סעיף 17א גם על הלנת פיצויי פיטורים. התובע טוען בסעיף 25 לסיכומיו כי עילת ההלנה לא התיישנה, אולם לאור הוראת סעיף 17א(א) לחוק הגנת השכר והתקופה המנויה בסעיף, ואף לאור מועד סיום יחסי העבודה (31.7.2018) לעומת מועד הגשת התביעה (13.2.2019), ברי כי טענתו הינה שגויה.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

48. לגופו של עניין טען התובע, כי גמול השעות הנוספות שולם לו באופן חלקי על ידי הנתבעת ובניגוד להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, וזאת בשל שלושה סוגים של הפרות שהתרחשו מעת לעת¹⁴:

א. במסגרת משמרות לילה שבהן הוא עבד לפחות שעתיים בין השעות 22.00 ל-06.00, השעות הנוספות לא חושבו על ידי הנתבעת החל מהשעה השמינית, אלא רק החל מהשעה התשיעית;

ב. בפעמים שבהן הוא עבד בימי שישי ושבת לא שולמו לו כל שעות העבודה בתעריף של 150%, אלא רק חלק מהן;

ג. הנתבעת לא שילמה גמול שעות נוספות בגין עבודה בשבת ובחג, ובתלושים כלל אין תעריף של 175% או 200%.

49. מנגד, נציין כי הנתבעת לא התייחסה בפירוט לטענותיו של התובע בגין עילה זו, והיא טענה באופן כללי כי היא אינה חייבת לו סכום כלשהו בגין גמול שעות נוספות או שעות שבת וחג, וכי שכרו שולם כדין¹⁵. אולם, נדגיש כי הנתבעת כלל לא התייחסה לטענותיו הפרטניות של התובע, ובפרט לא במסגרת תצהירה, ואף לא ערכה תחשיבים חלופיים. גם בסיכומי הנתבעת ההתייחסות לסוגיה זו היתה לקונית ביותר.

50. בחקירתו הנגדית נשאל התובע ביחס לעילה הנוכחית, אך ורק שאלה אחת ויחידה: "אתה תובע בגין שעות לילה העמדת את התביעה ע"ס 10,000 ₪, לקחתי את נספח א' ו-ד' ואיחדתי אותם, תלוש שכר מול יומן נוכחות, תראה לבית הדין שיטתית שעבדת שעות לילה ושהם היו שעות נוספות?". אולם, יש להדגיש כי התובע כלל לא כפר בדו"חות הנוכחות של הנתבעת, ובדיון המוקדם הדגישה באת-כוחו ש"אני לא כופרת בדוחות כשלעצמם".

¹⁴ סעיפים 33-37 לתצהיר התובע, וראו גם סעיף 12 לכתב התביעה.

¹⁵ סעיף 22 לכתב ההגנה, וכן סעיף 22 לתצהירו של נ"ב.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

51. עיון בתחשיבו של התובע בנקודה זו¹⁶, מגלה צדק בטענותיו, לגופו של עניין. כך למשל וביחס **לעבודת לילה**, סעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן: "**חוק שעות עבודה ומנוחה**") מגדיר "**עבודת לילה**" כ"**עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22 ובין 06.00**". אשר לסעיף 2(ב) לחוק, הרי שהוא קובע כי "**בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה**".
52. מהוראות חוק אלה עולה כי עבור כל שעה נוספת שעבד העובד מעבר ל-7 שעות ב"עבודת לילה", הרי שהוא זכאי לגמול עבודה בשעות נוספות בשווי שלא יפחת מ- $1\frac{1}{4}$ (125%) מהשכר הרגיל, בעד שתי השעות הנוספות הראשונות, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ- $1\frac{1}{2}$ (150%) מהשכר הרגיל.
53. בעניינו של התובע, דו"חות הנוכחות שלו מציינים עשרות משמרות שבהן הוא עבד ב"עבודת לילה", ושבהן לא שולם לו גמול שעות נוספות לפי הנדרש מהוראות הדין¹⁷. ראו למשל ביום ה' ה-4.8.2016 – באותה המשמרת התובע עבד בין השעה 16.48 לשעה 00.10, ובסך הכל 7.4 שעות. חרף האמור לעיל, לא שולם לו גמול שעות נוספות בכלל.
54. להלן דוגמא נוספת, לגבי יום ה' ה-27.10.2016 – התובע עבד בין השעה 13.02 לשעה 00.39, ובסך הכל 11.6 שעות. חרף האמור לעיל, חושבו לו 8 שעות עבודה רגילות, 2 שעות נוספות בערך של 125% ו-1.6 שעה נוספת בערך של 150%. אולם, חישוב השעות הנוספות היה אמור להתחיל החל מהשעה השמינית ואילך, ולא מהתשעית.
55. כאשר נשאל ניב בחקירתו הנגדית לגבי הסיבה שהתשלום בגין עבודת לילה היה חסר, לא היה לו כל מענה ענייני¹⁸:

¹⁶ נספח יב לתצהיר התובע.

¹⁷ נספח יא לתצהיר התובע.

¹⁸ דגשים בציטוט – כאן ובהמשך פסק הדין, לא במקור, אלא אם צוין אחרת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

ש. אני בדקתי דוחות הנוכחות של התובע וראיתי הרבה מאוד פעמים שבהם הוא עובד במשמרת שמתחילה בשעות אחה"צ ומסתיימת אחרי חצות. למרות שלפי הדין משמרת כזאת נחשבת למשמרת לילה חישבתם אותה לצורך השעות הנוספות רק כמשמרת רגילה של 8 שעות ולא 7 שעות, לדוגמא – עמוד אחרון בחודש 7/18 – 12.7 למשל, מדוע ולמה?

ת. העבודה היתה אמורה להסתיים בשעה 11 בלילה והיינו צריכים לסגור את המשחקה, שנית, אני לא מתעסק בשעות, הכל מערכת ממוחשבת שמנהלת את היומן את הרישום, מעבר להנהלת חשבונות. לשאלת בית הדין מי מתעסק בכך בשוטף אני משיב שבד"כ מתעסק בזה השותף שלי, מגיע מהמערכת דו"ח מרוכז ומשלימים מה שחסר ומעבירים להנהלת חשבונות. אני משיב שאני לא עוסק בכך בשוטף. לשאלת בית הדין הנוספת מדוע לא הובא גורם מהנהלת חשבונות שעוסק בכך אני משיב שלא נתבקשתי, אנחנו קנינו תוכנה שמנהלת את כל השעות וגם לשבת ואנחנו מקבלים את התוצר הסופי."

56. ועוד נציין, כי ברי כי אי-הבאתו של השותף של ניב (לא הובהר מיהו), ו/או של גורם כלשהו מהנהלת חשבונות, פועלת לחובת הנתבעת, ובזיקה לכל ההלכות הידועות בעניין זה¹⁹. מעבר לדברים אלה, עיון נוסף בדו"חות הנוכחות מלמד כי יש צדק נוסף, גם ביחס לטענותיו של התובע לגבי **עבודה בשבת ובחג**, כפי שנדגים כעת.

57. תחילה, נפנה להוראת סעיף 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה, אשר מגדיר את זמן המנוחה השבועית של העובד, בקובעו כדלקמן:

"(א) לפחות שלושים ושש שעות רצופות לשבוע הן המנוחה השבועית של העובד.

(ב) המנוחה השבועית תכלול –

¹⁹ ראו גם בסעיף 32 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

(1) לגבי יהודי - את יום השבת;

(2) לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו."

58. לפי סעיף 17(א)(1) לחוק שעות עבודה ומנוחה, עובד שהועסק בשעות המנוחה השבועית זכאי לגמול בשיעור של 150%: "הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן: (1) ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1½ משכרו הרגיל".

59. לגבי השאלה האם עבודה במוצאי שבת נחשבת לעבודה בשבת, הבהיר לאחרונה בית הדין הארצי בעניין דדיאשוילי²⁰, כדלקמן:

"... בהתאם לאמור בסעיף 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה, מנוחתו השבועית של העובד צריכה לכלול לגבי יהודי את יום השבת. בהתאם להלכה הפסוקה, את המונח "שבת" יש לפרש בזיקה למורשת ישראל ולא כהגדרתו של "יום" בחוק הפרשנות, התשמ"א-1981, ולכן עבודה במוצאי שבת איננה כשלעצמה עבודה בשבת."

60. עם זאת, בית הדין הארצי המשיך והבהיר, כך:

"השאלה אם לצורך תשלום גמול מנוחה שבועית עבודתו של העובד במוצאי השבת היא עבודה ביום המנוחה תלויה בראש ובראשונה באופן הגדרתו של יום המנוחה השבועי, קרי אם יום השבת ומוצאי השבת כלולים בו. כאמור לעיל, הגדרתו של יום המנוחה מתבטאת בהודעה לעובד (בין אם באמצעות הטופס המובנה בתקנות ובין אם באמצעות חוזה כתוב כאמור בסעיף 2(ד) לחוק (להלן: הודעה לעובד)), כשהעדר הגדרה ברורה יפעל לטובת העובד במובן זה שההנחה היא כי גם מוצאי השבת כלולה בו."

²⁰ ע"ע (ארצי) 9623-02-18 מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ – דדיאשוילי, ניתן ביום

7.4.2020



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

61. בענייננו, הנתבעת צירפה לכתב הגנתה את הסכם העבודה שנחתם עם התובע בתחילת התקופה השניה²¹, ובו צוין – ובניגוד להוראת סעיף 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה שצוינה דלעיל, כי **"יום המנוחה השבועי של העובד משתנה בעקבות סידור עבודה שבועי ולא קבוע"**.

62. הנתבעת אף לא צירפה הסכם עבודה ביחס לתקופת העבודה הראשונה, על כל המשתמע מכך. מכל מקום, ואשר להסכם שכן הוצג, הרי שהנאמר בו וכפי שצוטט דלעיל, מהווה **"העדר הגדרה ברורה"** שפועל **"... לטובת העובד במובן זה שההנחה היא כי גם מוצאי השבת כלולה בו"**.

63. אשר לדו"חות הנוכחות של התובע, הרי שעיון בהם מעלה שלא נכלל בהם תעריף של 175% או 200%, לגבי שעות שבת/מוצאי שבת. כך למשל, ביום שבת ה-13.8.2016 התובע עבד במשך 6.3 שעות (בין השעות 13.45 ל-20.00), והתשלום היה ללא כל תוספת כלשהי לשכר היסוד, ורק בגין השעות הבסיסיות. גם ביום ו' ה-26.8.2016 התובע עבד במשך 7.5 שעות (בין השעות 17.38 ל-01.10) ולא שולמה לו כל תוספת.

64. גם כאן, לא היתה לניב כל תשובה עניינית במסגרת עדותו, וראו הדיאלוג הבא:

"ש. לגבי שעות שבת – למשל מפנה ליום 21/7 משמרת שבה הוא עבד מ 10:30 ועד 21:40 בערב, היא כולה ביום שבת, אצלכם רשומות 1.7 שעות רגילות ועוד 9.5 שעות בתעריף שבת איך יכולות להיות שעות בתעריף רגיל ביום שבת?

ת. מוצאי שבת כמו שאני יודע, איני בקיא בכל החוקים, הבנתי שבמוצ"ש לא מקבלים ואני גם לא עוקב אחרי זה. יש תוכנה והיא פועלת על פי החוקים, באופן אוטומטי מכניסים שעות נוכחות והתוצר הוא אוטומטי.

....

ש. לגבי יום 21/7 – הוא יום עבודה של 11.2 שעות, איפה התייחסו פה לזה שזה גם שעות נוספות ובנוסף לכך שמדובר בשעות בתעריף שבת?

²¹ נספח ב לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

ת. אני לא יודע את התשובה ספציפית לשלוח מהשרוול.

65. **לסיכום כלל האמור לעיל, וביחס לעילה הנוכחית –** לנתבעת לא היה כל מענה ענייני ביחס לכלל טענותיו של התובע לגבי העילה שבנדון. על כן, דין התביעה לגבי גמול שעות נוספות להתקבל במלואה, ועל הנתבעת לשלם לתובע גמול שעות נוספות בסך של 10,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 1.8.2017 (מחצית התקופה, לנוחיות החישוב) ועד למועד התשלום בפועל.

ד.3. המחלוקת השלישית בין הצדדים - תביעת לשון הרע

66. **טענות הצדדים –** נעבור עתה למחלוקת היצרית והעזה ביותר במסגרת ההליך, שהיא תביעת לשון הרע, שבגינה התובע מבקש פיצוי בסך של 100,000 ₪. ביחס לרכיב התביעה הנ"ל, התובע מפרט כי ביום 30.7.2018 וממש בסמוך לסיום עבודתו בנתבעת (ביום 31.7.2018), ולאחר שכבר עזב מרצונו את קבוצת ה-WhatsApp של המנהלים ואחראי המשמרת בנתבעת, הוא הוחזר לקבוצה על ידי אלעד (מנהלו הישיר, כזכור).

67. התובע המשיך ופירט כי המדובר בקבוצת WhatsApp שבה היו חברים בכירים בנתבעת, כדלקמן: אלעד, ניב, פביאן (בעלים בנתבעת), נטלי (מנהלת סניף הנתבעת שנמצא בקניון ה"גרנד קניון" שבחיפה), האחמ"שית מרינה, וכן דן (בנו של פביאן, שתפקידו המדויק אינו ידוע לתובע).

68. בשלב זה כתב לו אלעד את הדברים הבאים, כדלקמן²²:

"תום היקר"

פעם שניה אנחנו נפרדים ממך *הפעם להבדיל מהפעם הקודמת אני לא מצטער שאתה עוזב*

²² אשר לכוכביות בטקסט שלהלן, הרי שהן מופיעות במקור. נסביר, כי בכל הקשור לתוכנת ה-WhatsApp, מיקומן בתחילת ובסוף משפט, יחדיו, מביא להדגשת המשפט במסגרת הטקסט.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

החזרתי אותך לעבודה ואמרתי שתהיה מספר שתיים שלי, כי אתה העובד היחיד שעבד איתי הכי הרבה זמן בעבודה, צברת ניסיון, התפתחת, *והגעת למקום בו אתה מוצב רק בזכותי* ולא בזכות אף אחד אחר.

היו לך שני תנאים לחזור לעבודה 5 משמרות בשבוע מחודש יולי, ובחודש הקודם לו הבטחת שתעבוד שתי משמרות עד לסיום הלימודים שלך, וחווה אישי. * בשני התנאים האלה לעיל מי שלא קיים אותם היית אתה*

לצערי הרב מתי שחזרת לעבוד אצלי רק ניסית לפגוע בעבודה. הרבה יותר דיבורים ממעשים במשמרות שלך. אתה המצאת נהלים חדשים שלא ידעתי שהם קיימים. הפקרת את החנות לטובת הדברים האישיים שלך (ואני יודע שגם בסבב הקודם שלך פעלת כך ולא פעם אחת). אבל הדבר הכי חמור היה שסיפרת לעובדים שקרים. סיפרת שהציעו לך לנהל את הסניף החדש, למרות התנגדותי, ואם זה היה נכון *למה לא לקחת את היוזמה לנהל מקום שיהיה בדמותך*. וחזרת להיות מספר שתיים בסניף שלי, למרות שאני מנהל גרוע לפי דבריך. הפצת השקרים, האגו וכל המסכות מסביב פגעו בעובדים ועסק זוהי לא התנהגות כלל ובטח שלא התנהגות של סגן מנהל, רמסת את כל האנשים שהיו לידך כדי להעצים את הטוב שלך שהתברר לבסוף כהתנכלות לעבודה וניצול לטובות אישיות.

*ממתי שחזרת לעבודה רק פגעת בעסק! *

ובכל זאת אני מאחל לך בהצלחה בשב"ס כי אני בן אדם עם ערכים ועם כבוד לאנשים שעבדו איתי ושתסלח לעצמך על כל העוול שגרמת למקום.

אלעד"

69. התובע הוסיף וטען, כי מייד לאחר דברים אלה (ואשר נכתבו בשעה 13.45), אלעד הסיר אותו מיידית מהקבוצה וממש באותה הדקה, כך שהוא לא יכול היה להגיב על הדברים. התובע גורס שהדברים שנכתבו עליו מהווים בגדר לשון הרע, ושעליהם הוא לא יכול היה להגיב, והם נכתבו בחוסר תום-לב מובהק ואף מתוך כוונה רעה ובזדון, ובמטרה לשים אותו ללעג בעיני חבריו לעבודה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

70. לשיטתו של התובע, המדובר בדברים שמציירים אותו באופן מבזה ומשפיל, וגם הטרוניות שרשומות עליו, מעולם לא הועלו לפניו קודם לכן. ומה גם, שאותם דברים אף מוכחשים על ידו, כשלעצמם. מנגד, הנתבעת הכחישה את זכאותו של התובע לפיצוי כלשהו. לשיטתה, הדברים שנכתבו אינם מהווים לשון הרע, ובכל מקרה – הם חוסים בצילן של ההגנות הקבועות בחוק איסור לשון הרע.

71. תחילה, הנתבעת פירטה כי באותה קבוצה היו חברים מנהליו הישירים של התובע, וביניהם אלעד וניב. אשר ליתר חברי הקבוצה, היא ציינה שנטלי היא מנהלת משמרת, מרינה היא אחראית משמרת ודן הינו מנהל התפעול של הנתבעת, אשר לפביאן, הוא אחד מבעלי הנתבעת, ביחד עם ניב. כלומר, המדובר בגורמים שרלוונטיים לעבודתו של התובע.

72. לגופו של עניין טענה הנתבעת, כי אין המדובר בפרסום, אלא ביקורת לגיטימית שהועלתה במסגרת קבוצת העבודה. לחילופין, הדברים שכתב אלעד חוסים תחת הגנת "אמת דיברתי", וכן המדובר בהבעת דיעה, שלא נועדה לפגוע בתובע. אשר לאלעד, הרי שהוא שיקף לתובע את מידת חוסר תום-ליבו ואת ניצול תום ליבה של הנתבעת.

73. הנתבעת אף טענה כי המדובר בביקורת לגיטימית לעובד, ואשר מהווים הבעת דיעה וביקורת לגיטימית, ואין המדובר בדברים שנועדו להשפלה או ביזוי כלשהו של התובע. אותה ביקורת הועברה על התובע בשל חזרתו לעבודה בחוסר תום-לב מוחלט, רק כדי לייצר רצף תעסוקתי ולקבל כספים שאינם מגיעים לו.

74. **התשתית הנורמטיבית – סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע קובע, כדלקמן:**

"לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול –

(1) **להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרם לשנאה, לבוז או ללעג מצדם;**

(2) **לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו;**

(3) **לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו;**



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

(4) לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו, מינו, נטייתו המינית או מוגבלותו..."

75. סעיף 2 לחוק איסור לשון הרע מגדיר "פרסום" לעניין החוק, במילים הבאות, כך:

"(א) פרסום, לענין לשון הרע - בין בעל פה ובין בכתב או בדפוס, לרבות ציור, דמות, תנועה, צליל וכל אמצעי אחר.

(ב) רואים כפרסום לשון הרע, בלי למעט מדרכי פרסום אחרות:

(1) אם היתה מיועדת לאדם זולת הנפגע והגיעה לאותו אדם או לאדם אחר זולת הנפגע;

(2) אם היתה בכתב והכתב עשוי היה, לפי הנסיבות להגיע לאדם זולת הנפגע."

76. ביחס להוראות אלה, נפסק כי דיני חוק איסור לשון הרע "מהווים איזון עדין בין זכויות אדם מרכזיות בכל משטר דמוקרטי: הזכות לשם הטוב ולפרטיות מזה והזכות לחופש הביטוי מזה. אין לקיים חברה שוחרת חירות בלא הגנה על שמו הטוב של כל אחד מבני החברה"²³. עוד נקבע, כי מטרתו של החוק היא לאזן בין זכויות המתנגשות בפרסום דברים העולים כדי לשון הרע, לבין הזכות לשם טוב של אותו אדם אשר נפגע מן הפרסום לבין הזכות לחופש הביטוי.

77. אשר להכרעתנו – נקדים מסקנה לדיון ונציין כי התביעה ברכיב הנוכחי דינה להתקבל במלואה, לעניין טענות התובע לגופו של עניין (אשר לגובה הפיצוי, אליו נתייחס בהמשך הדברים). כפי שנסביר להלן בהרחבה, הכרעתנו שבנדון מבוססת על הנימוקים הבאים:

תחילה, אנו קובעים כי הדברים שנכתבו על התובע על ידי אלעד הם בבחינת לשון הרע לכל דבר ועניין;

²³ רע"א 4740/00 אמר נ' יוסף, ניתן ביום 14.8.2001.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

לאחר-מכן, אנו קובעים כי הדברים שנכתבו על התובע על ידי אלעד לא הוכחו כלל על ידי הנתבעת, וחלקם כבר נדחה על ידינו במהלך פסק הדין (ולמשל, טענת הקנוניה שרקם התובע כדי להשיג ממנה פיצויי פיטורים, שלא מגיעים לו);

לבסוף, וגם אם היה מדובר בדברי-אמת, הרי שהדברים שנכתבו על התובע על ידי אלעד אינם מהווים ביקורת לגיטימית, והם חורגים בהרבה מהשיח שנהוג ומקובל במסגרת יחסי עובד-מעסיק. נוסף לכך, לנתבעת לא עומדות ההגנות הקבועות בחוק איסור לשון הרע.

78. **אשר לשאלה הראשונה - האם הדברים שנאמרו הם בבחינת לשון הרע -**

בבואנו לבחון אם ביטוי מסוים עולה כדי לשון הרע עלינו להתחשב באופן שבו נתפס הביטוי בעיני אדם סביר. מבחן זה הוא מבחן אובייקטיבי, שמתמקד בשאלה כיצד אדם רגיל היה מבין את הפרסום. ונזהיר, כי חופש הביטוי מחייב שלא לדקדק בציציותיו של הפרסום הפוגע.

79. אשר על כן, השאלה איננה אפוא מה הכוונה שמאחורי הפרסום, אלא מהו "המסר עימו היא מותירה את הצופה"²⁴. כן יש להדגיש, כי עצם קיומה של לשון הרע נבחן במנותק משאלת אמיתות תוכן הפרסום, היות שיתכן כי פרסום יהא אמת, אך עדיין יהיה בו כדי להשפיל או לבזות. בשלב זה אף אין בוחנים את המניע שעמד מאחורי הפרסום²⁵.

80. במקרה שבנדון ואשר לפן העובדתי, וביחס לשאלה האם הדברים שנכתבו על ידי אלעד מהווים בגדר לשון הרע, הרי שעיון בהודעת ה-WhatsApp של אלעד, מעלה כי נכתבו על ידו בין היתר הדברים הבאים, כך –

- התובע מנסה לפגוע בעבודה;

- התובע מבצע 'הרבה יותר דיבורים ממעשים' במהלך העבודה;

- התובע ממציא נהלים חדשים;

²⁴ ע"א 723/74 הוצאת עתון "הארץ" בע"מ נ' חברת החשמל לישראל בע"מ, פ"ד לא (2) 287, 301-300 (1977); ע"א 256/57 אפלבוים נ' בן גוריון, פ"ד יד 1205, 1215 (1960).

²⁵ ע"א 751/10 פלוני נ' דיין (2012).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

- התובע מפקיר את העבודה לטובת דברים אישיים;
 - התובע אומר דברי שקר;
 - התובע רומס את כל האנשים שלידו כדי להעצים את עצמו, וכדי להתנכל לעבודה ולנצל את מקום העבודה לטובות אישיות.
81. דומה שלא ניתן לחלוק על כך שהמדובר בדברים קשים, בוטים וחריפים, שיש בהם כדי להשפיל את התובע לפני חבריו לעבודה, לבזות אותו ואף לפגוע בו. המסר הברור שעולה מדברי אלעד אינו רק שהתובע כשל באופן עבודתו, אלא אף מעבר לכך – שהוא בכוונה תחילה ניסה לפגוע בעבודה ובנתבעת, וכל זאת ממניעים אישיים. כמו כן, אף נאמר שהוא שקרן.
82. בהינתן האמור לעיל, אנו מביעים תמיהה הכיצד הנתבעת טענה כי אין המדובר בדברי לשון הרע²⁶. בעדותו הסביר התובע את הפגיעה הקשה שהוא חווה, במילים הבאות: **"כל העניין שזה גלש גם לפסים אישיים כמו לדוגמא הוא רושם לי שאני לא בן אדם עם ערכים וכבוד לאנשים שעובדים איתי. אני לא בן אדם עם ערכים? הוא רושם לי שאני שקרן"**.
83. התובע גם אמר ש"הוא משליך לא רק על העבודה שלי אלא עליו כבן אדם". נציין, כי דברים אלה מקובלים עלינו במלואם. דומה כי אין אדם באשר הוא שלא היה מקבל את דברי אלעד, ואשר נאמרו בשמה ועבורה של הנתבעת, אלא ככאלה שהם פוגעניים ביותר.
84. **אשר לשאלה השניה - האם הוכח כי נאמרו דברי-אמת על התובע, מצידו של אלעד** – אשר לשאלה האם הוכח כי המדובר בדברי-אמת, הרי שנוכיר כעת את הגנת "אמת הפרסום", וראו סעיף 14 לחוק איסור לשון הרע. ביחס להגנה זו, נקבע כי על נתבע שמבקש להיבנות ממנה להוכיח שני נדבכים מצטברים – האחד, כי פרסומיו היו "אמת"; השני, כי היה בפרסומים אלו "עניין ציבורי".
85. בפסיקה נקבע כי **"מידת ההוכחה הנדרשת לצורך הוכחת טענת אמת הפרסום, עומדת ביחס מתאים לרצינותו וחריפותו של תוכן הפרסום"**. אשר ליסוד

²⁶ סעיף 23.5 לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

"העניין הציבורי", נקבע כי חלק זה נבחן כשאלה ערכית "הבוחנת האם קיים אינטרס חברתי המצדיק הכשרת פרסום פוגעני שיש בו לשון הרע... שאלה זו מושפעת ממדיניות שיפוטית, ועניינה הוא נורמטיבי, בעל מימד אובייקטיבי, הנבחן על רקע נסיבות המקרה".

86. המבחן שנקבע בפסיקה ביחס ל"עניין ציבורי" הוא האם הפרסום "תורם לגיבוש דעת קהל בעניין מסוים, אם יש בו כדי לתרום לשיח הדמוקרטי, לשיפור אורחות חיים וכיוצא באלה"²⁷. הבחינה אינה נעשית בהתייחס לציבור ככלל, אלא בנוגע לציבור שאליו הופנה הפרסום²⁸. בית המשפט העליון אף קבע כי "חשיבות הדיון הציבורי הנוגע לסוגיות ציבוריות מחייבת כי נפרש את התנאי של "עניין ציבורי" על דרך ההרחבה (עניין מדינה נ' יבין, בעמ' 432)"²⁹.

87. בענייננו, ובכל הקשור לפן העובדתי, התובע הכחיש שהוא פעל שלא כשורה בעת תקופת העבודה השניה, והוא אמר ש"כשהייתי מגיע למשמרת תמיד נתתי מאה אחוז מעצמי, אחרי שקידמו אותי לסגן הייתי אפילו מעבר לזה מנסה להביא דברים למרות שעבדתי פחות משמרות, לא ידעתי שאעזוב ביולי". אנו מקבלים טענה זו במלואה, ומשעה שעדות התובע היתה אמינה, והיות שהנתבעת לא השכילה להוכיח אחרת מכך.

88. אשר לנתבעת, נציין כי אין ולא הובאה ולו ראיה אחת מצידה, כדי לתמוך במי מבין ההאשמות החמורות שכתב אלעד על התובע (אפילו לא לגבי אחת מהן). לא הוכח שהתובע שיקר, או שהוא חתר תחת אלעד, או כל האשמה אחרת. גם בהודעת ה-WhatsApp עצמה ואשר נכתבה על ידי אלעד, לא הובאה דוגמא ממשית כלשהי, מלבד הטחת האשמות כללית.

89. למעשה, אפילו בתצהירו של אלעד (שהוצא מתיק בית הדין), נכתב בכלליות רבה מאוד שהתובע חתר תחתיו ודיבר מאחורי גבו – ללא שום ציון של אירוע מדויק או אסמכתה של ממש. זאת ועוד, הנתבעת גם לא טרחה להעיד עדים נוספים, מלבד ניב. כך הוא הנכון, פרטנית, לגבי עובדת נוספת שהיה ראוי להביאה –

²⁷ רע"א 10520/03 בן גביר נ' דנקנר, ניתן ביום 12.11.2006.

²⁸ אורי שנהר דיני לשון הרע, עמ' 227-228 (1997).

²⁹ ע"א 751/10 פלוני נ' דיין, ניתן ביום 8.2.2012.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

נטלי, ואשר אף היא לפי הנטען הביעה ביקורת על התובע. חומרה נוספת יש לייחס לכך שהנתבעת לא הוכיחה כי אותם דברים נאמרו לתובע כביקורת בונה, טרם כתיבתם על ידי אלעד.

90. בהקשר זה, לא נסתרה טענת התובע, כי אלעד מעולם לא העלה בפניו את הדברים שצוינו בהודעה, אלא בחר לעשות זאת לראשונה במסגרת קבוצת ה-WhatsApp. אשר לניב, הרי שגם בתצהירו לא הובאה כל דוגמא קונקרטית כדי לתמוך בטענות הנתבעת כלפי התובע. הטענה היחידה שצוינה בתצהירו של ניב היתה הטענה שהתובע השתבץ למשמרות מועטות לאחר חזרתו לעבודה בתקופה השנייה.

91. אולם, גם כאן, אין ולא הובאה כל הוכחה מצד הנתבעת כי ביקורת זו צוינה לפני התובע ב'זמן-אמת', במועד כלשהו לאחר חזרתו לעבודה. וראו בדברים הבאים שצוינו בסיכומי התובע, המקובלים עלינו: **"אין שום ראיה או תיעוד או אסמכתא לכך שהיה חוסר שביעות רצון מן התובע בחודשיים האחרונים לעבודתו, או כי אי-שביעות רצון שכזו הועלתה בפניו"**³⁰.

92. כאשר נשאל ניב בחקירתו הנגדית **"הדבר היחיד שאתה אומר בתוך התצהיר שלך שהועלה כחוסר שביעות רצון זה שהוא לא נותן משמרות, זה הדבר היחיד שכתבת בתצהירך, איזו הוכחה יש לך שזה נאמר לתובע?"**, הוא השיב פעם נוספת (ובדומה לתצהירו) באופן כללי, ואמר כך:

"זה נאמר פעם אחת כשהייתי בשיחה עם אלעד ותום, שנית, אני מקבל דיווחים ממנהלים ושומע שלא מרוצים ושהוא עושה טובות והוא לא עושה דברים כמו שצריך, הוא לא מגיש משמרות ונותן שתיים בחודש וכל מה שדובר איתו הכל מתנהל ברמה כזו שהמנהל אומר אני לא יכול."

93. אולם, אותם מנהלים נטענים (ששם ממילא לא צוין על ידי ניב), לא הובאו לעדות על ידי הנתבעת, על כל המשתמע ביחס לכך. זאת ועוד, ובזיקה לדברים שנאמרו על ידינו קודם לכן באשר למשמעות שיש לייחס לויתור שעשתה הנתבעת על העדתו של אלעד, כאן הדברים מקבלים משמעות מיוחדת. שהרי,

³⁰ סעיף 50 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

אלעד הוא זה שכתב את אותם דברים חמורים, והיה בהחלט מקום שהוא יסביר אותם. לכן, התמיהה בעניין אי-העדתו מטעם הנתבעת, מתחזקת שבעתיים.

94. אשר לתובע, הרי שבחקירתו הנגדית הוא נתן מענה לחלק מטענות הכלליות שהוטחו לפניו בדברי אלעד (לגבי חלק אחר – הוא כלל לא נשאל לגביהן, וגם לכך יש לייחס משמעות). באופן פרטני וביחס לטענה בדבר מיעוט המשמרות שהוא השתבץ בהן במהלך חודשים יוני ויולי 2018, הוא אמר "..." [ש]הגעתי איתם להבנה שאוכל לעבוד עד סיום הפסיכומטרי בין משמרות לשתיים בשבוע ואחרי זה כשאסיים ביולי את הפסיכומטרי אחזור לעבודה רגילה".

95. עוד הוא אמר, ש"ההסכם שלי איתם היה שתי משמרות בשבוע כפי יכולתי, אלעד ידע שאם איני יכול בכלל, לא אעבוד. גם על זה היה דין ודברים לגבי חזרתי", וגם "..." הימים שאני נתתי כנראה לא התאימו, הם יותר כיוונו שאתחיל לתת את המשמרות אחרי הפסיכומטרי, הם ידעו שאני בלחץ ובגלל זה אלעד די התחשב בי שהיו לי לימודים ובמיוחד ביוני שזה היה חודש לפני הבחינה".

96. למען הסר ספק, אותו סיכום אף עולה מראיות שהגישה הנתבעת עצמה³¹. כך למשל, ביום 26.5.2018 כתב דן רוזנפלד (תפקידו המדויק לא הובהר על ידי הנתבעת) לאלעד ש"סוכם עם בנאדם שהוא נותן פעם בשבוע משמרת עד יולי, אתה חייב להבין ולצפות מבנאדם שעובד 5-6 פעמים בשבוע שהראש יהיה ב-100% בעסק כמו בנאדם שעובד פעם או פעמיים"³².

97. התובע אף הדגיש שהוא דווקא כן פירט משמרות שניתן מבחינתו להשתבץ בהן: "אני התחייבתי שאתן שתי משמרות בשבוע אך לא שיבצו אותי במשמרות..." וגם "..." יש הבדל בין שאני מגיש 5 משמרות לבין זה שיתנו לי 5 משמרות, יכולים לתת לי גם משמרת אחת", וגם ש"לא קיבלתי כל מה שהגשתי". גם טענה זו לא נסתרה כלל על ידי הנתבעת, לרבות לא בפירוט כלשהו לגבי

³¹ נספח 3 לכתב ההגנה.

³² ראו גם בסעיף 12 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

המשמרות שהתובע הציע, לבין אלה שהוא שובץ אליהן, וכל זאת לפי החלטת הנתבעת.

98. התובע אף שב והדגיש בעדותו, כי הוא ביקש מראש מהנתבעת להתחשב בהיקף העבודה שלה הוא משובץ, בעודו לומד: **"הסברתי את המצב שלי ואמרתי שכרגע אני לא נמצא במצב שאני יכול לחזור לעבוד אך הם לחצו והציעו לי הגדלה במשכורת ואמרו לי שיתחשבו בי כמה שאפשר ובסוף הסכמתי כי גם נורא אהבתי את המקום והיה לי אכפת מהם"**.

99. ואם לא די בכל מה שנאמר עד כה, הרי שנציין שגם אם היינו משוכנעים שהיה ממש בדברי אלעד על התובע – וכאמור, לא כך הוא הדבר – הרי שעדיין המדובר לטעמנו בביקורת שחרגה הרבה מעבר לסביר. המדובר בביקורת חריפה, ובאופן שאינו צריך להיות נהוג במערכת יחסי עבודה.

100. נסביר למה כוונתנו: ההנחה העומדת בבסיס הגנת ה'אמת בפרסום' שבסעיף 14 לחוק, היא כי לפרסומים שעושה מעסיק על עובד יש תועלת חברתית ותרומה לדיון הציבורי. בעניין זה, בית הדין הארצי לעבודה הבהיר בעניין **אבידן**³³, כך:

"המבחן שנקבע בפסיקה הינו האם הפרסום 'תורם לגיבוש דעת קהל בעניין מסוים, אם יש בו כדי לתרום לשיח הדמוקרטי, לשיפור אורחות חיים וכיוצא באלה' (עניין בן גביר), וזאת לא בהתייחס לציבור ככלל אלא בנוגע לציבור אליו הופנה הפרסום (שנהר, בעמ' 228-227). כדוגמא - מסירת מידע על ידי מעסיק קודם למעסיק פוטנציאלי אשר פנה אליו לצורך בירור פרטים על עובד הוכרה בפסיקה כמוגנת מכוח סעיף 14 (ת"א (שלום ת"א) 123856/00 מנוביץ נ. פיזור פרמצבטיקה ישראל בע"מ (10.12.03))."

101. עם זאת, ברי כי הגנה זו איננה בבחינת 'דלת פרוצה' למעסיק לציין לגבי העובד מידע שאינו נכון, וגם לא כזה שחורג מהסביר. כך למשל, בעניין **שמעון הוסיף** וקבע בית הדין הארצי, כי על מנת שתעמוד לנתבע טענה של "אמת דיברתי",

³³ ע"ע (ארצי) 46548-09-12 אבידן – פלאפון תקשורת בע"מ, ניתן ביום 31.3.2015.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

כאמור בסעיף 14 לחוק איסור לשון הרע, לא די בכך שהאמירות המהוות לשון הרע הן בגדר אמת³⁴.

102. בית הדין הארצי אף הדגיש, כי יש להראות צורך כי באותם דברים שנאמרו והמהווים לשון הרע, קיים "עניין ציבורי" ופרסומם לא חרג מהדרוש להגשמת העניין הציבורי שבשלו נאמרו. בעניין **אבידן** אף צוין, כי המבחן שנקבע בפסיקה הינו האם הפרסום "**תורם לגיבוש דעת קהל בעניין מסוים, אם יש בו כדי לתרום לשיח הדמוקרטי, לשיפור אורחות חיים וכיוצא באלה**", וזאת לא בהתייחס לציבור ככללותו, אלא בנוגע לציבור אליו הופנה הפרסום.

103. במקרה שלפנינו, איננו סבורים כי המדובר בפעולה שנועדה לשפר ולהיטיב את התנהלות מקום העבודה ואת התנהגות העובדים, אלא המדובר באקט אישי וממוקד, כנגד התובע. לדעתנו, נראה כי התכלית מאחורי הדברים היתה נקמה בגין עזיבתו של התובע את מקום העבודה. שהרי, נושא שיבוץ המשמרות – הסוגיה היחידה שהועלתה בטיעוני הנתבעת בהליך (וגם היא לא הוכחה ממילא), כמעט שלא צוינה בהודעה, אם בכלל.

104. חרף זאת, דברי אלעד דווקא התמקדו בכך שהתובע 'מונע מאינטרס אישי' ושהוא משקר. אף יש להתחשב בכך שהדברים שפורסמו על ידי אלעד, ואשר לסוגיית (היעדר) "העניין הציבורי", נאמרו בקבוצה שבה חברים בכירי הנתבעת, ובכך קיים אלמנט משפיל נוסף. אף צודק התובע בטענתו, כי חומרה נוספת נעוצה בכך שחלק מחברי הקבוצה היו אחראי משמרת, שהיו כפופים לו³⁵.

105. גם כאן לא היה לניב הסבר של ממש, וראו הדיאלוג הבא בעת עדותו:

"ש. הקבוצה נקראת "בעלים ואחמ"שים קריון", אלעד אומר לתובע את כל מה שהוא חושב עליו, נשים בצד את העובדה שלא הוכחתם זו אמת, בשביל מה היה צריך לומר את כל הדברים האלה בפורום הזה לפני אנשים אחמ"שים שאין להם שום קשר אליו הם עובדים שהם מתחתיו?"

³⁴ ע"ע (ארצי) 36064-09-16 **ישראיר תעופה ותיירות בע"מ** – שמעון, ניתן ביום 3.6.2018.

³⁵ סעיפים 52 ו-54 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

ת. אחמ"שים לא היו, היתה נטלי ואולי עוד אחמ"ש אחד, תום, אלעד, מנהל התפעול, אני, והשותף שלי, זה לא פורום ערטילאי, זה פורום של החברה.

ש. מה הקשר להכפיש אותו בפני אחראי משמרת?

ת. לא הכפישו אותו, לא נאמר שם שום דבר אישי ואם אני הייתי כותב והייתי מביע באמת מה שאני חושב זה היה פי 5 בעוצמתו, בעובדות שאני יודע היום."

106. לטעמנו, כאשר המדובר בגורמים הבכירים ביותר בנתבעת, ולרבות בעליה, וגם עובדים שכפופים לתובע, הרי שעולה כי אין המדובר ב'דברי הכוונה' שנכתבו מצידו של אלעד כלפי העובדים הזוטרים בנתבעת. ומה גם, שהדברים שנכתבו כלל אינם עולים בקנה אחד עם 'עדכון' כלשהו לאחראי המשמרת, שמטרתו לחנך ולהכווין. למעשה, כל מטרתו של הפרסום, וכפי שאכן צוין בשאלה שהופנתה לניב היתה כדי לפגוע בתובע.

107. על פרסום כגון דא (ובנסיבות פחות חמורות) העיר בית הדין הארצי בעניין שמעון, ואמר כך: "אופן פרסום זה – על דרך ההיפוך מעניין דיין – הסיט את מוקד הפרסום בכללותו מגופו של ענין לגופו של אדם, ואין המדובר עוד בהדגמת מדיניות כללית באמצעות מקרה פרטני. פרסום פרסונלי מסוג זה לא בהכרח יהא בעל "ענין ציבורי" ביחסי עבודה".

108. בעניין אבידן ציטט בית הדין הארצי את מסקנת בית הדין קמא, כי "בית הדין האזורי שוכנע עובדתית כי היה צורך ליתן הסבר לפיטורים לשאר חברי הצוות על מנת לעצור תסיסה שהחלה להתעורר; למנוע תחושות של ניכור ושרירותיות; וכן לכוון את התנהגותם של העובדים תוך הבהרת הצורך בקולגיאליות הדדית ובסדרי משמעת תקינים. נוכח קביעות אלו אנו מאשרים את קביעת בית הדין האזורי לפיה היה "ענין ציבורי" בשני הפרסומים"³⁶. בענייננו, דבר מהאמור לעיל לא הוכח, ולמעשה אף לא נטען על ידי הנתבעת.

³⁶ סעיף 30 לפסק הדין בעניין אבידן.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

109. זאת ועוד, נזכיר כי אין המדובר בדברים שנאמרו בעל-פה, ובשונה מהאירועים נשוא עניין אבידן. המדובר בפרסום אלקטרוני שניתן על נקלה להעתיקו ולהעביר אותו הלאה. על כן, ובדומה למסקנתו של בית הדין הארצי בעניין שמעון, אנו סבורים כי "המדובר בפרסום בעל פוטנציאל תפוצה נרחב אף אם מספר העובדים אליהם מוענה ההודעה היה מוגבל". לכן, "נוכח תפוצתו הנרחבת של הפרסום הכתוב הרי שנדרש ענין ציבורי שיהא בו להצדיק פרסום פרסונלי בדרך זו בהיקף זה ובנסיבות אלה, ונטל זה לא הורם".

110. לטעמנו, דווקא בשל העובדה שאין המדובר בפרסום שנעשה במסגרת 'עידנא דריתחא', ואין לפנינו אמירה 'מהרגע להרגע', אלא בדברים שנכתבו לאחר מחשבה, הרי שיש בכך כדי להגביר את חובת הזהירות הנדרשת. כאשר המדובר בפרסום אלקטרוני (הודעת WhatsApp) שנכתבת באופן יזום, ובשונה משיחה ספונטנית, מצופה כי הדברים ייאמרו בזהירות וכי המילים ייבחרו בקפידה.

111. כל זאת, שעה שהפלטפורמה הדיגיטלית מאפשרת לבצע ביתר קלות אקטים של ביוש ("Shaming"), בנסיבות שאינן בהכרח רצויות³⁷, וראו שוב בעניין שמעון:

"במבט צופה פני עתיד, נבקש להעיר כי בעידן הדיגיטלי חובת הזהירות ביחס למסרים המועברים לעובדים באמצעות הדואר האלקטרוני או יישומים דומים – מוגברת. חובת הזהירות המוגברת – בין שהיא תמצא משכן במסגרת יישומים המידתי של הרכיבים ה"ענין לציבור" או "תום הלב", הקבועים בסעיפים 14 ו 15 בהתאמה – כמו כן, יש לנקוט משנה זהירות בפרסומים פרסונליים המייחסים לנפגע ביצוע עבירה פלילית או משמעתית, אף אם אלה מדויקים, שכן ציון שמו של הנפגע עלול להסיט את מוקד הפרסום מהשאלות העקרוניות אליו, ואז יהא על המפרסם לשכנע בקיום ענין לציבור ובהתקיימות דרישת תום לב ביחס לפרסום פרסונלי שכזה וזאת בראי נסיבותיו המיוחדות של המקרה, ובכלל זה אופן הפרסום, היקפו הפוטנציאלי, תכליתו ועוד."

112. לבסוף, ראיה נוספת למסקנתנו שבנדון, נעוצה בעובדה הבאה ושעליה אין חולק: בעת פרסום הדברים על התובע, הוא כבר לא היה חבר בקבוצת ה-WhatsApp של בכירי הנתבעת. חרף האמור לעיל, אלעד הוסיף אותו בחזרה כחבר לקבוצה,

³⁷ מיכל לביא "ביוש לנצח?" משפטים מט 439 (2019).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

במיוחד כדי לכתוב עליו את הדברים שנכתבו, ומייד לאחר מכן ובאותה הדקה, שב והסיר אותו כדי שהוא לא יוכל להגיב עליהם³⁸.

113. גם בנקודה זו, לא היה לניב הסבר של ממש: "ש. תסביר איזה הגיון יש בהודעה בלהחזיר אותו לקבוצה? ת. במקום לעשות את זה במחשכים עושים את זה על השולחן". אולם, כאשר כותבים דברים שכאלה על השולחן על עובד, מן הראוי ליתן לו הזדמנות להגיב, ולו באופן מינימלי. המדובר בחובת הגינות בסיסית ומינימלית. העובדה שהנתבעת לא פעלה כך יש בה כדי ללמד כי אין המדובר באקט דיאלוגי של הכוונה ולימוד, כי אם באקט של פגיעה בכוונה תחילה.

114. אשר לשאלה השלישית - האם עומדות לנתבעת חסינות או הגנה מכוח הוראות החוק – נעבור עתה לשאלה הבאה, והיא האם עומדות לנתבעת חסינות ו/או הגנה מכוח הוראות החוק. אשר לנושא החסינות, הרי שהנתבעת הפנתה בכתב הגנתה לסעיף 13(5) לחוק איסור לשון הרע³⁹.

115. הפניה זו כלל איננה ברורה לנו, היות שעניינה ב"פרסום ע"י שופט, חבר של בית דין דתי, בורר, או אדם אחר בעל סמכות שיפוטית או מעין שיפוטית על פי דין, שנעשה תוך כדי דיון בפניהם או בהחלטתם, או פרסום על ידי בעל דין, בא כוחו של בעל דין או עד, שנעשה תוך כדי דיון כאמור". אין קשר כלשהו בין סעיף זה לבין המקרה שלפנינו.

116. כך הוא הנכון לגבי סעיף 13(7) לחוק, שגם אליו הפנתה הנתבעת, ושעניינו ב"דין וחשבון נכון והוגן על מה שנאמר או אירע כאמור בפסקאות (5) או (6) בישיבה פומבית, ובלבד שהפרסום לא נאסר לפי סעיף 21". גם כאן, אין קשר כלשהו בין סעיף זה לבין המקרה שלפנינו. כלומר, ניתן להסיק כי לנתבעת אין כל חסינות מפני תביעת לשון הרע.

117. נעבור על כן לסוגיית ההגנות השונות הקיימות בחוק, ושגם אליהן התייחסה הנתבעת. אשר להגנות, סעיף 15 לחוק איסור לשון הרע קובע כדלקמן:

³⁸ סעיפים 53 ו-56 לסיכומי התובע.

³⁹ סעיף 23.16 לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

"במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה אם הנאשם או הנתבע עשה את הפרסום בתום לב באחת הנסיבות האלו:

- (1) הוא לא ידע ולא היה חייב לדעת על קיום הנפגע, או על הנסיבות שמהן משתמעת לשון הרע או התייחסותה לנפגע כאמור בסעיף 3;
- (2) היחסים שבינו לבין האדם שאליו הופנה הפרסום הטילו עליו חובה חוקית, מוסרית או חברתית לעשות אותו פרסום;
- (3) הפרסום נעשה לשם הגנה על ענין אישי כשר של הנאשם או הנתבע, של האדם שאליו הופנה הפרסום או של מי שאותו אדם מעונין בו ענין אישי כשר;
- (4) הפרסום היה הבעת דעה על התנהגות הנפגע בתפקיד שיפוטי, רשמי או ציבורי, בשירות ציבורי או בקשר לענין ציבורי, או על אפיו, עברו, מעשיו או דעותיו של הנפגע במידה שהם נתגלו באותה התנהגות;
- (5) הפרסום היה הבעת דעה על התנהגות הנפגע –
 - (א) כבעל דין, כבא כוחו של בעל-דין או כעד בישיבה פומבית של דיון כאמור בסעיף 13(5), ובלבד שהפרסום לא נאסר לפי סעיף 21, או
 - (ב) כאדם שענינו משמש נושא לחקירה, כבא כוחו של אדם כזה או כעד בישיבה פומבית של ועדת חקירה כאמור בסעיף 13(6), או על אפיו, עברו, מעשיו או דעותיו של הנפגע במידה שהם נתגלו באותה התנהגות;
- (6) הפרסום היה בקורת על יצירה ספרותית, מדעית, אמנותית או אחרת שהנפגע פרסם או הציג ברבים, או על פעולה שעשה בפומבי, ובמידה שהדבר כרוך בבקורת כזאת - הבעת דעה על אפיו, עברו, מעשיו או דעותיו של הנפגע במידה שהם נתגלו באותה יצירה או פעולה;



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

- (7) הפרסום היה הבעת דעה על התנהגותו או אפיו של הנפגע בענין שבו הנאשם או הנתבע ממונה על הנפגע, מכוח דין או חוזה, והפרסום היה מוצדק על ידי היותו ממונה כאמור;
- (8) הפרסום היה בהגשת תלונה על הנפגע בענין שבו האדם שאליו הוגשה התלונה ממונה על הנפגע, מכוח דין או חוזה, או תלונה שהוגשה לרשות המוסמכת לקבל תלונות על הנפגע או לחקור בענין המשמש נושא התלונה; ואולם אין בהוראה זו כדי להקנות הגנה על פרסום אחר של התלונה, של דבר הגשתה או של תכנה.
- (9) הפרסום היה דין וחשבון נכון והוגן על אסיפה פומבית או על אסיפה או ישיבה של תאגיד שלציבור היתה גישה אליה, והיה בפרסומו ענין ציבורי;
- (10) הפרסום לא נעשה אלא כדי לגנות או להכחיש לשון הרע שפורסמה קודם לכן;
- (11) הפרסום לא היה אלא מסירת ידיעה לעורך אמצעי תקשורת או לנציגו כדי שיבחן שאלת פרסומה באמצעי התקשורת;
118. מבין כלל ההגנות המנויות בסעיף 15 לחוק, הפנתה הנתבעת בכתב הגנתה (סעיף 23.15) לסעיף קטן (4) ולסעיף קטן (6). קרי, לפרסום שהינו "הבעת דעה... על אפיו, עברו, מעשיו או דעותיו של הנפגע במידה שהם נתגלו באותה התנהגות", וכן ל"ביקורת... על פעולה שעשה (הנפגע) בפומבי, ובמידה שהדבר כרוך בבקורת כזאת - הבעת דעה על אפיו, עברו, מעשיו או דעותיו של הנפגע במידה שהם נתגלו... או פעולה".
119. אשר ל"הבעת דעה על התנהגות התובע... בקשר לעניין ציבורי", וכדי לחסות באותה ההגנה, נקבע כי הפרסום יובן כדעה גרידא; צריכה להיות הפרדה ברורה בין תיאור העובדות ובין הבעת הדעה על אותן עובדות; על העובדות שעליהן



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

נשענת הדעה להיות נכונות. עוד נפסק לעניין תחולת ההגנה הקבועה בסעיף 15(4) לחוק, כדלקמן⁴⁰:

"הגנת סעיף 15(4) לחוק עשויה לעמוד למי שדבריו, כלשונם וכרוחם, נושאים אופי של ביקורת על השקפתו או על התנהגותו של נושא הפירסום. הגנה זו איננה עומדת למפרסם, אם חרג בדבריו מתחום הסביר בנסיבות העניין. מבחנו של פירסום, לעניין תחולת ההגנה האמורה, אינו מותנה בסגנונו בלבד. ביקורת עשויה שלא לחרוג מתחום הסביר ולהיחשב כלגיטימית, גם אם נוסחה בלשון חריפה ומכאיבה. מאידך גיסא, אף פירסום שנוסח בלשון מתונה עלול לחרוג מתחום הסביר, בנסיבות העניין."

120. מהאמור לעיל עולה כי הגנה זו אינה רלוונטית לענייננו. זאת, שכן דברי אלעד התיימרו לציין עובדות ברורות ונוקבות על התובע. מעבר לכך, התוכן של הדברים אינו מלמד על הבעת דעה ועל התרשמות גרידא של הכותב (אלעד), ואין המדובר בפרסום שמתיימר להביע דעה. אלא, שהמדובר בקביעה של ממש ובפרסום המתיימר להציג עובדות.

121. למען הסר ספק, גם איננו סבורים כי הוראת סעיף קטן (7), ואשר עניינה ב"הבעת דעה על התנהגותו או אפיו של הנפגע בענין שבו ... הנתבע ממונה על הנפגע, מכוח דין או חוזה, והפרסום היה מוצדק על ידי היותו ממונה כאמור", עומדת לזכות הנתבעת במקרה שלפנינו. לשיטתנו, אין בין ההגנות האלה לבין פרסום דברים שאינם אמת על התובע, ואשר הונעו מהרצון לפגוע בו, דבר וחצי דבר.

122. ביחס לאותה הגנה נפנה לעניין הלפרן, שם קבע בית הדין הארצי כי לעניין יישום הגנת תום הלב שבסעיף 15 לחוק, הרי שמעסיק רשאי להביא לידיעת עובדים, לרבות באמצעות פרסום ברבים בעלון, את מדיניותו לעניין הפרות משמעת חמורות במקום העבודה לרבות אלה הכרוכות בפגיעה בטוהר המידות⁴¹. עוד נקבע על ידי בית הדין הארצי, כי פרסום זה עשוי להיות אגב מקרה פרטני המדגים את המדיניות הכללית במקום העבודה.

⁴⁰ ע"א 809/89 משעור נ' חביבי (1992).

⁴¹ ע"ע (ארצי) 26439-10-16 שוקרון – הלפרן, ניתן ביום 27.11.2017.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

123. אולם, במקביל נקבע, כי תכליתו הלגיטימית של הפרסום, כשלעצמה, אינה מחסנת את כלל תכני הפרסום מפני בחינתם בראי יסודות סעיף 15 לחוק. באותו מקרה ספציפי אף הוחלט כי רישת הפרסום מתארת תפיסת העובד (התובע בבית הדין קמא) במעילה וגניבת ציוד, ואילו הסיפא מתארת את העברת הנושא לטיפול המשטרה והמדיניות המחמירה שנוקט המעסיק ביחס לנושא טוהר המידות.

124. בית הדין הארצי קבע, כי ניתן להניח כי ביחס לסיפא עומדת למעסיק (וגורמיו השונים) הגנת סעיף 15 לחוק, שכן אין מחלוקת שהוגשה תלונה במשטרה וכי זו מדיניותו המחמירה של המעסיק, שלא נמצא בה פגם. אולם, עוד נקבע, כי בגדר ספק הוא אם נפרסה הגנת סעיף 15 לחוק על הרישא לפיה "המערער נתפס במעילה וגניבת ציוד".

125. בין היתר, נקבע כי פוגעניותו של רכיב זה נובעת מייחוס מעשה פלילי, עת מדובר היה בחשד ראשוני ופליליותו של המעשה היתה נתונה בספק, ובדיעבד לא הוכח ביצוע העבירה הפלילית שעניינה גניבה. עוד הוחלט, כי ברישא של הפרסום גלומה פוגעניות יתר, שספק אם מתקיימים לגביה יסודות סעיף 15, ובכל מקרה לא הוכח שפרסום הרישא היה בתום לב, הנמדד על פי מבחן אובייקטיבי.

126. אנו סבורים כי מסקנה זו, וכפי שניתנה על ידי בית הדין הארצי, הינה טובה ונכונה גם למקרה שלפנינו. גם במקרה שלפנינו קיימת 'פוגעניות יתר' (שלא לומר – פוגעניות-יתר רבה) בטענות המצוינות בדברי אלעד כנגד התובע. אותה פוגעניות שוללת את הגנת סעיף 15 לחוק, ומה גם, שלא הוכח כי דבריו נכתבו בתום-לב, ואפילו לא הוכח שהם נכונים.

127. ואם לא די בכך, נציין שלא רק שהנתבעת ניסתה להגן על דברי אלעד, ככאלה שהם נכונים (וכשלה בכך), ולא רק שניב סירב בעדותו לחזור מהם, אלא שלמעשה הוא אף אמר בריש-גלי כי הדברים היו 'עדינים מדי' לטעמו:

"כאשר בית הדין שואל אותי האם אני סבור שהביקורת של אלעד חרגה מהסביר אני משיב שהביקורת הכתובה היתה 20% ממה שהיה צריך להיכתב, הוא שתה לו את הדם ותום אלוף בזה ויודע לעשות את העבודה ומלא באגו וכשאתה בא עם אגו זו התוצאה...."



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

128. כן הוא אמר, ש"אני חושב שזה היה מאוד מכובד, אני חושב שהדרך בה בחר לעשות זאת היתה מאוד מכובדת, אני חושב שהכתיבה היתה מאוד מכובדת, אני חושב שקיבל יחס אנושי ממני אין ערוך ואין שיעור מהיחס שהחזיר חזרה כלפיי וכלפי החברה ואין ספק שמבחינת יושרה ואמינות הוא קיבל 100 והחזיר 0".

129. ועוד הוא אמר, ש"הוא כתב שיחת סיכום על פעילותו בחברה, אני חושב שעשה את זה בעדינות רבה, אם אני הייתי כותב הייתי כותב דברים חמורים יותר כי התוצאה היתה הרבה יותר חמורה ממה שכתוב וגם בפן האישי בין תום לאלעד. כלומר, מה שתום עשה לאלעד".

130. נסתפק ונציין בקצרה, כי אנו מביעים פליאה רבה על דברים אלה. לא ברור הכיצד ניב סבור שדבריו החמורים של אלעד על התובע, היו 'עדינים' או 'מכובדים'. גם לא ברור לנו כיצד ומדוע הוא סבור שאותם הדברים היו יכולים להיכתב בלשון יותר חריפה, מעבר למה שנכתב. נסכם איפוא ונציין כי ההגנות הקבועות בחוק איסור לשון הרע, אינן עומדות לצידה של הנתבעת.

131. **הפיצוי שיש לפסוק לזכות התובע** – סעיף 7א(ב) לחוק קובע כי רשאי בית המשפט "לחייב את הנתבע לשלם לנפגע פיצוי שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק". תביעתו של התובע ברכיב לשון הרע הוגשה על סך של 100,000 ₪, ולאור טענתו בדברים שפרסם אלעד היתה כוונה לפגוע בו. אשר להוראת הדין, ראו סעיף 7א(ג) לחוק איסור לשון הרע, שמאפשר לתבוע כפל פיצוי, כאשר המדובר ב"לשון הרע פורסמה בכוונה לפגוע".

132. אשר לסעיפי הפיצוי, הרי שהם חוקקו מתוך הבנה כי קשה להוכיח נזק בגין לשון הרע. לכן, יש למסור את הערכת הפיצוי המגיע לשיקול דעתו של בית המשפט, בהתאם לנסיבות שהוכחו בפניו. הפסיקה אף קבעה כי אין צורך בהוכחת נזק ממשי: "אין צורך שיוכח שלמעשה נגרם נזק על-ידי הוצאת השם הרע באופנים השונים, ודי באומדנו של השופט באשר לנזק העלול להיגרם מהפרסום"⁴².

⁴² ע"א 334/89 מיכאלי נ' אלמוג, פ"ד מו(5) 555, בעמ' 558, ניתן ביום 20.12.1992.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

133. עוד נקבע בעניין אמר, כך⁴³:

"בפסיקת פיצויים בגין לשון הרע יתחשב בית-המשפט, בין היתר, בהיקף הפגיעה, במעמדו של הניזוק בקהילתו, בהשפלה שסבל, בכאב ובסבל שהיו מנת חלקו ובתוצאות הצפויות מכל אלה בעתיד. הבחינה היא אינדיווידואלית. אין לקבוע 'תעריפים'. בכל מקרה יש להתחשב בטיב הפרסום, בהיקפו, באמינותו, במידת פגיעתו ובהתנהגות הצדדים."

134. בעניין שרנסקי אף נקבע על ידי בית המשפט העליון, כי "פרסום לשון הרע מעצם טיבו גורם נזק, אלא אם הוכח אחרת"⁴⁴. גם בעניין אבידן שכבר צוטט דלעיל, התייחס בית הדין הארצי לקביעת שיעור הנזק, בקובעו כדלקמן:

"סעיף 7א' לחוק קובע את שיעור הפיצוי ללא הוכחת נזק, ואף קובע שיעור מוגדל ככל שמוכח כי הנתבע פרסם את הדברים "בכוונה לפגוע". אשר לשיעור הפיצוי נקבע בפסיקה, כי "בפסיקת פיצויים בגין לשון הרע יתחשב בית המשפט, בין היתר, בהיקף הפגיעה, במעמדו של הניזוק בקהילתו, בהשפלה שסבל, בכאב והסבל שהיו מנת חלקו, ובתוצאות הצפויות מכל אלה בעתיד. הבחינה היא אינדיווידואלית... בכל מקרה יש להתחשב בטיב הפרסום, בהיקפו, באמינותו, במידת פגיעתו, ובהתנהגות הצדדים..." עוד הובהר בפסיקה כי תכליות הפיצוי על פגיעת לשון הרע כוללות הן את השבת המצב לקדמותו (המטרה התרופתית); הן סנקציה כלפי המעוול (המטרה העונשית); והן העברת מסר חינוכי מרתיע כלפי כלל הציבור."

135. בבואנו לשקול את הפיצוי הראוי המגיע לתובע, לקחנו בחשבון את הנסיבות הבאות:

- ראשית, המדובר בדברים קשים וחריגים, שאינם ראויים כלל במערכת יחסי עבודה, ואשר נאמרו בצורה כללית ולא קונקרטית, וללא שניתנו דוגמאות כלשהן;

⁴³ רע"א 4740/00 אמר נ' יוסף, ניתן ביום 14.8.2001.

⁴⁴ ע"א 89/04 נודלמן נ' שרנסקי, ניתן ביום 4.8.2008.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

- שנית, לא הוכח על ידי הנתבעת כי המדובר בדברי-אמת;
 - שלישית, המדובר בדברים שנאמרו בכוונה תחילה כדי לפגוע ולהזיק לתובע, ובמיוחד על דרך צירופו לקבוצת ה-WhatsApp והסרתו מייד לאחר-מכן;
 - רביעית, העובדה שניב לא חזר במסגרת עדותו מדבריו הקשים של אלעד אל התובע, ואף החרף ואמר שהביקורת היתה לשיטתו צריכה להיות בוטה הרבה יותר.
136. **לסיכום כלל האמור לעיל, וביחס לעילה הנוכחית** – בהתחשב בכלל השיקולים שצוינו דלעיל, וכן בהתחשב בהנחיות הפסיקה ובכלל העובדות שצוינו דלעיל בהרחבה עד כה, אנו סבורים כי הפיצוי הראוי והנכון לפסוק לזכות התובע צריך לעמוד על סך של **28,000 ₪**. סכום זה ישולם בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום מתן פסק הדין, ועד למועד התשלום בפועל.
- 4.ד. המחלוקת הרביעית בין הצדדים - פיצוי בגין אי-מתן הפסקה**
137. **טענות הצדדים** – התובע תבע בגין רכיב זה סך של 10,000 ₪, בהערכה גלובלית. בין היתר, הוא טען כי לאורך כל התקופה שבה הוא עבד בנתבעת כאחראי משמרת ו/או כסגן מנהל סניף הוא לא קיבל הפסקה באופן עקבי, למרות שהוא היה צריך להיות נוכח וזמין בכל שעות העבודה. התובע המשיך וטען, כי חוץ ממנו לא היה עובד אחר במשמרת שידע לתפעל את המכונות ולפתור תקלות שהתרחשו במהלך המשמרת.
138. מנגד, הנתבעת הכחישה מכל וכל את זכאותו הנטענת של התובע לפיצוי בגין רכיב זה, וטענה כי לתובע ניתנו במהלך העבודה הפסקות כנדרש ועל פי דין, וכי בהיותו של התובע אחראי המשמרת והמנהל הבכיר במקום העבודה, הוא היה יכול במידה שהיה רוצה, לקחת הפסקות לפי רצונו ומתי שרצה. עוד נטען, כי העבודה במשחקה אינה כה אינטנסיבית כפי הנטען על ידי התובע.
139. **אשר להכרעתנו** – לאחר שעיינו בטענות ובעמדות הצדדים ביחס למחלוקת הנוכחית, אנו קובעים כי דין רכיב התביעה שבנדון להידחות. אלה הם הנימוקים לקביעתנו דלעיל:



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

ראשית, טענות התובע ביחס לאי-מתן הפסקה היו כלליות ביותר ולא מפורטות. בדיון המוקדם אף הודתה באת-כוח התובע שאכן היו פעמים שהתובע כן קיבל הפסקה. ראו דבריה הבאים :

"...[ש] יכול להיות שהיו פעמים שכן לקח הפסקה כי יצא לשירותים או כי יצא לאכול אך לא היה מי שיחליף אותו, הוא לא יכל לצאת להפסקה, אם הוא קופץ לדוכן הסמוך לקנות משהו הוא מייד חוזר".

כן היא אמרה, כך :

"כאשר בית הדין שואל אותי האם התובע לא יכל להגיד לעובד/ת הזוטר/ה שנמצא איתו, כי הוא לוקח הפסקה אני משיבה כי הוא יכול לקפוץ לדוכן הסמוך כדי לקנות משהו לאכול ולחזור מיד לעסק ואני לא חושבת שזה מגדיר את החובה לתת הפסקה. הוא לא יכול להעלם מהעסק, יש לו סמכויות ותחומי אחריות שלעובדים הזוטרים אין והוא מחזיק אותם";

שנית, נאמנה ומקובלת עלינו גרסת הנתבעת כי העבודה במשחקה לא היתה כה מאומצת כפי הנטען על ידי התובע. אנו גם סבורים כי התובע הגזים בטענותיו ביחס לעילה הנוכחית. בא-כוח הנתבעת ציין בנקודה זו בדיון המוקדם (ודבריו לא נסתרו), כדלקמן :

"התובע לקח את ההפסקות לעצמו בעצמו, היו איתו במשמרת עוד שני אנשים לפחות בכל פעם, היתה לו גם אוזנייה שאם היה מתרחש אירוע יכל להיות מוזעק, עצם העובדה שהיתה לו אוזנייה נתנה לו את הגמישות לצאת להפסקות";

שלישית, התובע אף ביצע 'שיפור-חזיתי' ביחס לטענותיו בעילה זו. דוגמא לכך ניתן לראות במעבר בין שלב כתב התביעה – שאז נטענה הטענה באופן כללי ביותר; לבין שלב התצהיר – שאז פורטה ומוקדה הטענה ביחס לתקלות שאירעו במשחקה, וחייבו את נוכחותו הרציפה של התובע. אולם, התובע כלל לא הביא נתונים או פירוט כלשהו ביחס לכמות התקלות שהיו מתרחשות. ומה גם, שקשה להאמין שהיתה מתרחשת תקלה מדי כל יום, ובאופן כה רב, כפי שהתובע מנסה לצייר לפנינו.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

דוגמא נוספת למקצה השיפורים של התובע, היא טענתו שבתצהיר⁴⁵ (במענה לדברי בא-כוח הנתבעת שצוינו דלעיל, וביחס לטענה שהוא לא עבד לבד במשמרת, ולכן בהחלט היה יכול לקחת הפסקה) – כי הוא נאלץ לעבוד לבד באמצע השבוע. ונציין בהערת אגב, כי בסופי שבוע הצוות היה גדול יותר, וראו דברי באת-כוחו בדיון המוקדם, ש"אחה"צ או בסופי שבוע יש עובדים מתחתיו".

אולם, מעדות התובע עלה כי אותה סיטואציה התרחשה במהלך העבודה לעתים נדירות: "ש. כמה אנשים בממוצע עובדים בקיץ במשחיקיה באמצע השבוע? ת. בבוקר בין 2-3 עובדים ובערב 3-4 עובדים אך יש גם עובדים בסטטוס תגבור שאם אני מתקשר אליו הוא צריך להתייצב בתוך שעה. לשאלת בית הדין האם היו משמרות לבד אני משיב שבקיץ לא ובחורף רק באמצע שבוע כן".

כלומר, לכל היותר, התובע עבד לבד באמצע השבוע בחודשי החורף, שאז ממילא העבודה עצמה היתה מועטה יחסית. לכן, לא היתה כל מניעה שהוא ייקח הפסקה, גם אם הוא עבד לבד ;

רביעית, נאמנה ומקובלת עלינו טענתה הנוספת של הנתבעת וביחס לעילה שבנדון, כי כלל לא ברור כיצד התובע הגיע לסכום הנתבע על ידו בגין רכיב זה, ואין לדעת מה בסיס החישוב ומהם הנתונים שהיוו בסיס לחישוב. ודוק – כאשר עסקינן בתביעה ממונית, הרי שאין כל מקום לתביעה כוללנית וללא שהתובע הניח לפנינו תחשיב מדויק ומפורט ;

140. **לסיכום כלל האמור לעיל, וביחס לעילה הנוכחית** – לאור האמור לעיל, ומשעה שנשמט הבסיס העובדתי והתחשיבי לרכיב התביעה שבנדון, אנו דוחים במלואה את תביעת התובע למתן פיצוי בגין אי-מתן הפסקה.

ד.5. המחלוקת החמישית בין הצדדים - פיצוי בגין אי-ביצוע הפרשות על חשבון תגמולי מעסיק

141. התובע תבע בגין רכיב זה סך של 1,082 ₪, וטען כי הנתבעת לא ביצעה הפרשות לשכרו לאחר הגעתו לגיל 21, דהיינו החל מחודש 12/2017. התובע המשיך

⁴⁵ הסיפא לסעיף 39 לתצהיר התובע.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

ופירט, כי היה על הנתבעת לבצע הפרשות לתגמולים לפי 6.5% משכרו, לתקופה שבין 12/2017 ל-8/2018 (ומלבד 3-4/2018, שאז לא עבד), שבה השתכר סך כולל של 16,646 ₪.

142. **אשר להכרעתנו** – הנתבעת כמעט שלא התייחסה לטענות הנוכחיות של התובע, ובחקירתו הנגדית ניב אף אמר ש"כשהוא הגיע לגיל 21 התחילו לטפל בו וזה לוקח זמן, לפני שנתיים היו בעיות בפתיחה של הקופות וגם היום יש הרבה בעיות טכניות. לשאלת ביתה דין (צריך להיות "בית הדין") אני לא כופר במחויבות לשלם פנסיה לאחר גיל 21, זה ברור".

143. **לסיכום כלל האמור לעיל, וביחס לעילה הנוכחית** – לאור האמור לעיל, דין התביעה ברכיב הנוכחי להתקבל. על הנתבעת לשלם לתובע סך של 1,082 ₪ בגין הפרשות על חשבון תגמולים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 15.3.2018 (מחצית התקופה, לנוחיות החישוב) ועד למועד התשלום בפועל.

6.ד. טענות הקיזוז של הנתבעת

144. נסיים את הדיון בטענת הקיזוז של הנתבעת, ונציין כבר עתה כי היא לא הוכחה כלל. הנתבעת טענה כי בעת סיום העבודה, התובע נטש את מקום העבודה והסב לה נזקים כבדים בסך של 15,000 ₪, ומה גם שהוא לא עבד בתקופת ההודעה המוקדמת המלאה⁴⁶. טענות אלה דינן להידחות בשל שלושה טעמים, כמפורט להלן.

145. תחילה, המדובר בטענות שהועלו בפעם הראשונה רק במסגרת ההליך, והן לא עלו בעת המגעים בין הצדדים לאחר סיום העבודה, במהלכם הסכימה הנתבעת לשלם פיצויי פיטורים לתובע, וללא כל העלאת טענות קיזוז. לעניין זה, ראו הדברים הבאים, מפי בית הדין הארצי⁴⁷:

"... אין מחלוקת כי בזמן אמת המשיבה בחרה שלא לבצע קיזוז, ושילמה למערערת את שכר עבודתה האחרון במלואו. בנסיבות אלה, ולאחר שהמשיבה ויתרה על ביצוע קיזוז, איננו סבורים כי היא רשאית לחזור בה מכך רק נוכח

⁴⁶ סעיפים 4 ו-59 לסיכומי הנתבעת.

⁴⁷ ע"ע (ארצי) 41354-02-16 מלכה – טרייל סוכנויות בע"מ, ניתן ביום 9.1.2019.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

הגשת התביעה על ידי המערערת (לקביעה דומה ראו: ע"ע (ארצי) 155/06 דרור לביא - ארקיע קווי תעופה ישראלים בע"מ [פורסם בנבו] (25.6.09)).

146. לאחר-מכן, התובע הכחיש כי הוא נדרש על ידי הנתבעת לעבוד מעבר ליום 1.8.2018, וכאשר נשאל בחקירתו הנגדית "ביום 12/7 נתת מכתב, מדוע לא נתת תקופה ארוכה יותר מעבר ל 1/8?", הוא השיב ש"כי אני הבנתי שאני צריך לתת 14 יום. גם לא היתה התנגדות מטעמם, הם לא אמרו לי שהם רוצים שאעבוד עוד או משהו". דברים אלה מקובלים עלינו, ולא הופרכו על ידי הנתבעת.

147. לבסוף, נציין כי הנזקים הנטענים על ידי הנתבעת, כלל לא הוכחו על ידה, לרבות לא על ידי הגשת מסמכים כלשהם. בחקירתו הנגדית אמר ניב ש"נגרמו אובדן הכנסות לעסק, העסק ירד בצורה משמעותית", וגם "נגרמו אובדן הכנסות והיו המון תלונות מהלקוחות ולא טיפלו בדברים כפי שצריך כי לא היה מי". אולם, הנתבעת לא הביאה לפנינו כל אסמכתה ביחס לאותה ירידה נטענת בהכנסותיה, וגם לטענות כאלה או אחרות, מצידם של לקוחותיה.

ה. סוף דבר

148. **לסיכום** – לאור כלל האמור לעיל, דין התביעה להידחות ביחס לרכיב התביעה לפיצוי בגין אי-מתן הפסקה. כמו כן, דין התביעה להתקבל (במלואה – לעניין הטענות, ובחלקה – לעניין התחשיבים) לגבי יתר העילות. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים הבאים, כדלקמן:

א. פיצויי פיטורים בסך של 6,671 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 1.8.2018 ועד למועד התשלום בפועל;

ב. גמול שעות נוספות בסך של 10,000 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 1.8.2017 ועד למועד התשלום בפועל;

ג. פיצוי בגין הפרת הוראות חוק איסור לשון הרע בסך של 28,000 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום מתן פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל;

ד. פיצוי בגין היעדר הפרשות על חשבון תגמולים בסך של 1,082 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 15.3.2018 ועד למועד התשלום בפועל.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 31432-02-19

149. **הוצאות** – לאור הפער בין הסכום שנתבע לבין הסכום שנפסק בסופו של דבר, תישא הנתבעת בהוצאות התובע ובשכר טרחת באת-כוחו בסך של 6,000 ₪, אשר ישולמו תוך 30 ימים מהיום.

150. **ערעור** – ניתן להגיש על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה שבירושלים, תוך 30 ימים מיום קבלתו.

ניתן היום, כ"א טבת תשפ"א (05 ינואר 2021), בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר ברק נחשול
נציג ציבור (מעסיקים)

טל גולן
שופט

מר אברהם פרקש
נציג ציבור (עובדים)