



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

לפני:

כב' השופטת דגית ויסמן
נציגת ציבור (עובדים), גב' אורית הרצוג

התובע

עותמן מוחמד
ע"י ב"כ עו"ד שלום בר

-

הנתבעת

נס-איטליה ישראל (השקעות) בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד קורל הראל

פסק דין

1. התובע עבד כעוזר טבח במלון של הנתבעת, במשך כשנה וארבעה חודשים, עד לסיום עבודתו בנסיבות השנויות במחלוקת.

לב המחלוקת בין הצדדים היא בשאלה אם לאחר שנמצא התובע ישן תחת עץ ברחבי המלון, הוא פוטר או התפטר.

מאותה סיטואציה נובעות שאלות משפטיות נוספות, כגון האם הנתבעת הפרה את חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א – 1981 ואת חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה – 1965, עת צילמה את התובע בשנתו והעבירה את התמונה לגורמים אחרים זולת התובע.

כמו כן עולה השאלה האם בתנאי העסקתו של התובע יש משום הפרת הוראות חוק עבודת הנוער, תשי"ג – 1953 והאם הפרה זו מקימה לתובע עילת תביעה מכח עוולת הפרת חובה חקוקה.

בתובענה זו, שסכומה 325,577 ₪, נתבעו גם פיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת, פיצויים בגין פיטורים שלא כדין (היעדר שימוע), פדיון הבראה, החזר שכר בגין ניכוי הפסקות שלא כדין, פיצויים בגין התעמרות והתנכלות בעבודה, פיצויים בגין הפרת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח – 1988 וכן פיצויים בגין אי מתן הודעה בכתב על תנאי עבודה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

2.

רקע עובדתי

א. הנתבעת מנהלת רשת של בתי מלון ברחבי הארץ, בכללה מלון C HOTELS נווה אילן, בקרבת העיר ירושלים (להלן - המלון).

ב. התובע, יליד אוגוסט 1999, עבד במלון כעוזר טבח, מיום 10.2.16 ועד ליום 23.6.17 בו התרחש אירוע (להלן - יום האירוע), שכל צד תיאר אותו באופן שונה, אך לגבי עיקריו אין חולק. היינו, שבמהלך יום העבודה במלון, התובע נמצא ישן תחת עץ.

התובע צולם על ידי שף המלון כשהוא ישן ותמונתו נשלחה במסרון בוואטסאפ, תחת הכיתוב "אם דברים כאלה אנחנו מתמודדים כל יום שאלו רק אם יש מזרון עמינח לתת להם" (נספח 8/ת לתצהיר התובע; השגיאות במקור - ד.ו.). יוער כבר עתה שקיימת מחלוקת עובדתית לגבי זהות הנמענים למסרון זה.

ג. התובע עבד במשמרות משתנות, בהתאם לסידור עבודה שבועי והשתכר שכר מינימום שעתי.

ד. על הצדדים חל צו ההרחבה בענף המלונאות (להלן - צו ההרחבה).

3. בישיבת ההוכחות העיד התובע בעצמו. מטעם הנתבעת העידו מר יוסף דניאל, חשב ומנהל כח אדם בנתבעת (להלן - דניאל) וכן מר חגי אסרף, שף המלון (להלן - השף).

4. להלן תמצית טענות התובע וגרסתו:

א. התובע ספג יחס משפיל ובוטה מהמונה הישיר עליו. הדברים התבטאו בצעקות, קללות, הערות פוגעניות ואיומים שיפוטר. התובע חויב לעבוד בשעות נוספות ובשבתות, למרות בקשותיו לא לעבוד בשעות ובימים אלה. התנהלות זו עולה כדי התנכלות והתעמרות בעבודה.

ב. בתאריך 23.6.17, במהלך משמרת עבודתו, התובע חש ברע עקב צום הרמדאן. התובע חיכה להפסקה מעבודתו, במהלכה נח תחת עץ בשטח המלון. התובע התעורר ממכה שקיבל על פניו על ידי השף, בליווי צעקות וגידופים, תוך פיטוריו לאלתר. השף הזמין אנשי ביטחון אשר דחפו את התובע והוציאוהו מחוץ למלון, מבלי לאפשר לו לקחת את חפציו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

- ג. מספר שעות לאחר האירוע, התובע קיבל הודעת וואטסאפ ממספר עובדים במלון, חבריו לעבודה, בצירוף תמונתו ישן תחת עץ. התמונה הגיעה גם למשפחתו של התובע ואף זכתה ללעג כאשר נשלחה בצורה של קריקטורות שונות. הפצת התמונה פגעה בשמו הטוב ובפרטיות התובע.
- ד. הנתבעת הפרה את הוראות חוק עבודת הנוער, תשי"ג-1953 (להלן - חוק עבודת הנוער). התובע הועסק במתכונת שעות אסורה, מעל 9 שעות עבודה למשמרת, בשעות נוספות ואף עבודה ביום המנוחה השבועי ובשעות הלילה. לתובע נגרמו נזקים עת חזר לביתו בשעות לילה מאוחרות ברגל, ולא יכול היה ללמוד למבחני הבגרות. נוכח היקף התופעה הפסולה, העניין מצדיק פסיקת פיצוי כספי בגין עוגמת נפש.
- ה. התובע הופלה על רקע גילו ודתו. הנתבעת ניצלה את גילו הצעיר והתייחסה אליו בצורה משפילה. היא כפתה עליו עבודה בשעות נוספות ושיבצה אותו במשמרות, למרות שביקש לא לעבוד. בנוסף, בזמן עבודתו בחודש הרמדאן התובע לא חש בטוב והנתבעת סירבה לשחרר אותו לביתו. התובע גם ספג יחס פוגעני ממשגיח הכשרות בנתבעת, אשר סירב לדבר עמו בגלל דתו. הנתבעת התעלמה מפניות התובע להפסיק את ההשפלה המילולית שספג.
5. להלן תמצית טענות הנתבעת וגרסתה:
- א. התובע עבד במטבח של המלון במשמרות, תקופות שונות לסירוגין, על פי רצונו. התובע נהג להפר את הוראות הממונה עליו, הגיע למשמרות באיחור ואף נעדר ימים שלמים, בניגוד לסידור העבודה שנקבע מראש, מבלי לעדכן כל גורם בעניין זה.
- ב. התובע גרם לנזקים רבים במהלך עבודתו. חרף התנהגותו הבעייתית ונוכח בקשות בני משפחתו כי לא יפוט, פעם אחר פעם הנתבעת נתנה לו הזדמנויות לתקן את דרכו.
- ב. התובע נעלם באמצע משמרת ביום 23.6.17. הממונה עליו יצא לחפשו ברחבי המלון ומצא אותו ישן בצילו של עץ. התובע צולם והממונה עליו דיווח על העניין לממונים, באמצעות מסרון בוואטסאפ בקבוצה סגורה של מנהלי המלון בלבד.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

השף ניסה להעיר את התובע, אשר פקח את עיניו והחל לקלל ולצעוק. התובע
סירב להירגע והחל לזרוק ביצים ואבנים לכל עבר ולהזיק לציוד של הנתבעת.
בלית ברירה הוזעקו אנשי הביטחון במלון, אשר הרחיקו את התובע משטח
המלון, כדי לאפשר לו להירגע.

ג. התובע לא ספג יחס משפיל בעבודתו, ולראייה – הוא המשיך לעבוד תקופה
ממושכת בנתבעת.

ד. הנתבעת לא פגעה בפרטיות התובע, שכן תמונתו של התובע צולמה במקום
ציבורי, בחצר המלון. בנוסף, השף העביר את תמונתו של התובע למנהלי המלון
בלבד לשם דיווח במסגרת העבודה.

ה. התובע לא הופלה על רקע גילו, שכן קיבל תנאים שווים בדומה לשאר העובדים
בני גילו. הטענה להפליה מחמת דת לא הוכחה ואינה תואמת את המציאות,
לפיה מרבית הצוות במלון הם בני מיעוטים וקטינים.

ו. התובע לא הוכיח כי משגיח הכשרות במלון פגע בו. לעומת זאת, הנתבעת
קיבלה תלונות על עבודתו של התובע בעניין פגיעה בכשרות המטבח. התובע
זומן לשיחה עם המשגיח ודניאל שם הוסבר לו על חומרת האירוע.

ז. התובע הוא שביקש מהנתבעת לעבוד בשעות נוספות בתקופות בהן לא היו
לימודים, נוכח מצבו הכלכלי והשכר בגין שעות אלה שולם לו כדין.

דיון והכרעה

נסיבות סיום העסקתו של התובע

6. אין חולק שהתובע סיים את עבודתו אצל הנתבעת ביום האירוע – 23.6.17.

7. על פי גרסת התובע, במהלך משמרת עבודתו, החל לחוש ברע עקב צום הרמדאן. התובע
חיכה לשעת ההפסקה, במהלכה נח תחת עץ המצוי ברחבת המלון. התובע תיאר שהוא
התעורר ממכה על פניו, בליווי צעקות וגידופים מהשף שהעיר אותו, תוך שהשף מטיח
בפניו כי הוא מפוטר. התובע הוסיף כי השף הזמין אנשי ביטחון אשר דחפו את התובע
והוציאוהו מחוץ למלון, מבלי לאפשר לו לקחת את חפציו.

8. הנתבעת תיארה את האירוע באופן שונה. לגרסתה, התובע נעלם באמצע משמרת
עבודה. השף, אשר יצא לחפשו ברחבי המלון, מצא אותו ישן בצילו של עץ. השף ניסה
להעיר את התובע, אשר פקח את עיניו והחל לקלל ולצעוק. התובע סירב להירגע, פנה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

אל איזור פריקת הצידוד, המכונה "רמפה", והחל לזרוק ביצים ואבנים לכל עבר ולהזיק לצידוד הנתבעת. בלית ברירה הוזעקו אנשי הביטחון במלון אשר הרחיקו את התובע משטח המלון כדי לאפשר לו להירגע.

9. את השאלה אם האירוע שתואר לעיל (על הגרסאות השונות שנמסרו) מהווה פיטורים או התפטרות, יש לבחון לפי הכללים שנקבעו בפסיקה ואשר יפורטו להלן.

"השאלה אינה מי גרם לביטול החוזה, מי הפך את החוזה, אלא מי 'ביטל' את החוזה. עת מדובר בחוזה עבודה ועת ב'ביטול' חוזה מדובר ... יכול ו'הביטול' יהיה על ידי המעביד ואזי בפיטורים ידובר, ויכול ויהיה על ידי העובד, ואזי בהתפטרות ידובר. לענייננו המשותף לשניים - פיטורים והתפטרות - הוא בכוונה ברורה וחד משמעית להביא את היחסים החוזיים, יחסי עובד - מעביד לידי סיים. השוני בין השנים הוא בצד ליחסים החוזיים הפועל כך וזאת כוונתו: המעביד או העובד." (דב"ע שס/ 3-116 - **סלמה - מדינת ישראל**, פד"ע יב 383, 375 (1981); עוד בעניין זה ר' דב"ע ל/ 3-18 - **בנצילוביץ - אתא חברה לטכסטיל בע"מ**, פד"ע ב 41 (1970); דב"ע נא/ 3-1 - **מפעלי ים המלח בע"מ** - שיינין, פד"ע כב 271 (1990); ע"ע (ארצי) 256/08 **מחמד בשיר קוקא - שוורץ**, (13.2.11); סק"כ (ארצי) 722-09-11 **מדינת ישראל - ההסתדרות הרפואית בישראל**, (4.9.11)).

בעניינו של התובע, לא הוכח כי איש מהצדדים נקט לשון מפורשת של "פיטורים" או "התפטרות". על כן יש ללמוד על כוונת הצדדים מהעובדות שהוכחו ונסיבות העניין, בשים לב לכך שהנטל להוכחת טענה זו מוטל על כתפי התובע (דב"ע (ארצי) נ/ 3-201 **שמש ירושלים בע"מ - ניסימיאן**, 26.5.97).

10. לאחר ששמענו את כלל העדויות, הגענו למסקנה שהתובע פוטר מעבודתו, הגם שאין בלבנו ספק כי התובע תרם לתוצאה זו. הנימוקים למסקנה זו יפורטו בסעיפים הבאים.

11. התובע תיאר את נסיבות פיטוריו באופן עקבי, גם בחקירתו הנגדית (עמוד 7, שורות 16 - 33):

ש. את המקרה ב- 23.6 אתה זוכר היום לכאורה האחרון שלך בעבודה?
ת. זוכר.
ש. מה היה שם?
ת. הגעתי לעבודה. התחלתי לעבוד. היה צום של רמדאן. באמצע ביקשתי מהשף אמרתי לו שאני לא מרגיש טוב שיש לי סחרחורות.
ש. מישו היה שם כשביקשתי ממנו הפסקה?
ת. אני רוצה קודם לענות על השאלה הקודמת. השף ענה לי שלא אכפת לי יש לחץ ואתה צריך להישאר לעבוד. כן. הגיע זמן ההפסקה זה הפסקה של חצי שעה. יצאתי לנוח במקום שקט שאני יכול להירגע קצת מהסחרחורות וכאבי הראש. שכבתי על הקרטון וכמובן זה זמן הפסקה שלי. עצמתי את העיניים. פתאום אני שומע רעש של צילומים ומישו נותן לי כאפה על הפנים ואומר לי תקום אתה מפוטר.
ש. מה אתה עשית באותו רגע?



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

ת. אמרתי לשף אתה לא יכול לפטר אותי ככה. תפטר אותי לפי החוק.
הוא נעלם ופתאום אני רואה אנשי בטחון באים אלי. תפסו אותי
והוציאו אותי מחוץ למלון ואפילו את הדברים שלי לא נתנו לי לקחת.
תוך כדי השף אמר לי ששקל אחד לא תקבל מהמלון. אז יצאתי מבית
המלון וחזרתי ברגל בדרך התקשרתי ליוסי החשב שהוא גם מנהל
משאבי אנוש וסיפרתי לו מה קרה והוא התחיל לצעוק עלי אין לי זמן
בשבילך. תדבר עם חגי. ביום ראשון התקשרתי. "

12. מאידך גיסא, נמצא גם חוסר עקביות בעדותו. כך למשל, התובע העיד בבית הדין שהוא
הובהל אל מחוץ למלון על ידי המאבטחים במקום בו נמצא ישן (עמוד 7, שורות 28 –
33), שונה מגרסתו הראשונית כי "לאחר שנמצא ישן תחת העץ ולאחר שנכנסו התובע
והממונה עליו חזרה אל המטבח צעק עליו הממונה לפני שאר העובדים וקרא
למאבטחים שיוציאו את התובע כאילו היה גדול הפושעים" (סעיף 38 לכתב התביעה).
גם גרסתו של התובע כאילו ביום האירוע, הוא נח בזמן הפסקה, לא הוכחה. בדו"ח
הנוכחות שהוצג על ידי הנתבעת, נרשם שהתובע החל עבודתו בשעה 8:59 וסיים
עבודתו בשעה 11:22 בבוקר. לא ברור מתי התובע יצא להפסקה ובאיזו שעה נמצא
ישן. גרסת הנתבעת לכך שהעובדים אחראים להחתמת כרטיס הנוכחות לא נסתרה
(סעיף 131 לסיכומי הנתבעת).

13. את גרסת התובע יש לבחון כנגד גרסת הנתבעת, לפיה התובע היה עובד בעייתי עוד
קודם ליום האירוע וכי "בחלוף כחודש ימים בהם לא התייצב התובע למשמרות
וניסיונות לאתרו לא צלחו. ראתה הנתבעת בהתנהגותו כהתפטרות" (סעיף 31 לכתב
ההגנה).

ראשית, לעניין התנהגותו של התובע עוד לפני האירוע, זו רלוונטית להבנת רקע
הדברים (והיא תידון בסעיפים הבאים), אך אין בה לסייע בהכרעה בשאלה אם התובע
פוטר או התפטר, מקום בו ברור שה"אירוע המכונן", בעקבותיו התובע הפסיק
להתייצב בעבודה, הוא העובדה שהוא נמצא על ידי השף ישן תחת עץ בשטח המלון.
14. אשר לגרסת הנתבעת, זו אינה עולה מהעדויות שנשמעו, לרבות עדי הנתבעת עצמם.
כך למשל, העיד השף (עמוד 15, שורה 18 עד עמוד 16, שורה 11):

ש. באותו יום של האירוע אתה הזעקת את אנשי הביטחון ב 23.6?

ת. הזעקתי את אנשי הביטחון.

ש. למה אף אחד מאנשי הביטחון לא בא להעיד?

**ת. זה אירוע שקרה במלון אין לי מושג אם הזמינו אותו או לא. יש רמפה
שהוא מקום של קבלת סחורה ושם ברגע שהבחור התחיל להשתולל
קראנו לביטחון כדי לפנות אותו מהמלון להירגע ואחר כך יצרו אותו
קשר.**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

- 1 **ש. האם פנית לתובע אחרי 25.6?**
 2 **ת. לא זוכר.**
 3 **ש. יש אירוע שכל אחד מפרש אחרת אבל יש אירוע. אתה לא טורח**
 4 **לבדוק מה קורה אותו להזמין אותו לשימוע או בירור?**
 5 **ת. ברגע שמישהו מאיים על חיי באותו הרגע הטפול עובר לכח אדם.**
 6 **מבחינתי הטפול שלי בעובד הסתיים.**
 7 **ש. מה נעשה בכח אדם?**
 8 **ת. אני לא הכתובת.**
 9 **ש. אני מסתכל על התמלול של השיחה מ- 25.6 ואני לא רואה את מה**
 10 **שאתה אומר לגבי תוכן השיחה?**
 11 **ת. לא דיברתי על שיחה זו אלא על המקרה. בסוף השיחה אני מפנה אותו**
 12 **ליוסי מנהל כח אדם בדיוק כמו שאמרתי לפני דקה.**
 13 **ש. אחרי 25.6 אחרי שכבר הכל שקט ואתם מדברים יותר רגוע אתה**
 14 **עושה איזה שהיא בדיקה לראות מה קורה עם העובד?**
 15 **ת. הסברתי קודם שהפניתי את כל הטפול אחרי שקרה כל המקרה ברמפה**
 16 **אחרי שאיימו על חיי אני מפנה את הטפול לכח אדם. מבחינתי חצו כל**
 17 **הקווים האדומים והפניתי לכח אדם.**
 18 **ש. אתה יכול להראות לי איזה שהוא דוח אירוע שאתה כותב שאנשי**
 19 **הביטחון מכינים ואומרים היה פה איום על חייך?**
 20 **ת. לא. זה לא עובד ככה. באותו הרגע העובד אחרי כמה דקות לקח את**
 21 **רגליו והלך הביתה. אני עובד כבר שמונה שנים במלון נווה אילן ומקבל**
 22 **איומים. ברגע שמחלקת כח אדם לקחה את הטפול אני סיימתי את**
 23 **חלקי עם העובד.**
 24
 25 **על פי עדותו של דניאל, התובע יצא עמו קשר לאחר האירוע:**
 26
 27 **"הוא התקשר אלי מיד לאחר האירוע ולא ידעתי במה מדובר הפניתי אותו אל**
 28 **חגי שוב כדי שיטפל בנושא." (עמוד 11, שורות 23-25).**
 29
 30 **מכאן, ששני עדי הנתבעת לא יכלו לתרום בשאלה מה אירע לאחר שהתובע עזב את**
 31 **המלון ביום האירוע.**
 32
 33 **15. התובע הציג שני תמלילי שיחה עם נציגי הנתבעת, המעידים על פניות שלו אל הנתבעת,**
 34 **מספר ימים לאחר האירוע, במטרה לברר את שאלת המשך העסקתו.**
 35
 36 **השיחה הראשונה היא עם השף, מיום 25.6.17, כיומיים לאחר האירוע (נספח 2**
 37 **לתצהיר התובע, עמוד 1 לתמליל שורות 12 – 15):**
 38
 39 **"מוחמד: אה שף, מה קורה איתי בקשר לעבודה?**
 40 **חגי: אני אין לי מושג, תפנה ליוסי, אני לא קשור.**
 41 **מוחמד: אבל... (מדברים יחד)**
 42 **חגי: תודה רבה. עזוב אותי."**
 43
 44 **השיחה השנייה נערכה עם סמנכ"לית המלון, ביום 27.6.17, כארבעה ימים לאחר**
 45 **האירוע (נספח 2 לתצהיר התובע, עמוד 2 לתמליל שורות 1 – 11):**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

1 מוחמד : ביום שישי הייתי ישן בהפסקה.
2 דקלה : אהה ישן בהפסקה? לא ישנים בהפסקה פה מוחמד. אה.
3 מוחמד : לא, בזמן ההפסקה.
4 דקלה : ידבר איתך, ידבר איתך המנהל שלך.
5 מוחמד : לא, פשוט אה...
6 דקלה : אין פשוט. ידבר איתך המנהל שלך.
7 מוחמד : הוא אומר לי תפנה ליוסי, יוסי אומר לי תפנה לאשר ואף אחד לא
8 רוצה לעזור לי.
9 דקלה : אין לי בעיה, אין לי, אין בעיה. אני אדבר עם השף שיפנה אליך ויעשה
10 מה שהוא חושב לנכון לעשות איתך.
11 מוחמד : אהה. בסדר."
12
13 מתמלולים אלה עולה כי לאחר האירוע, התובע ניסה ליצור קשר עם עובדי הנתבעת
14 ובכללם דניאל, הסמנכ"לית והשף. התובע הועבר מגורם לגורם מבלי שניתנה לו
15 תשובה עניינית לגבי המשך העסקתו. מכך ניתן להסיק כי הנתבעת היא שסירבה
16 להמשיך ולהעסיק את התובע. לפיכך יש לראות את הנתבעת כמי שפיטרה את התובע.
17 בהקשר זה יוער שלא מצאנו לקבל את טענות הנתבעת לכך שהשף לא היה מוסמך
18 לפטר עובדים, מקום בו דניאל עצמו הפנה את התובע לשף לאחר האירוע.
19
20 בהתאם לאמור, התביעה לפיצויי פיטורים ולתמורת הודעה מוקדמת מתקבלת.
21
22 16. אשר להתנהגותו הכללית של התובע בעבודה – מתקבלת גרסת הנתבעת, כי התובע לא
23 ביצע את עבודתו לשביעות רצונה וכי הנתבעת העירה לא אחת לתובע בעניין זה.
24
25 כך למשל, הוצג פרוטוקול "שימוע" שנערך לתובע ביום 11.4.17, בנוכחות אחיו אשר
26 עבד במלון (נספח ב לתצהיר השף), שבו נרשם כך :
27
28 "שאלה שף : אתה כל הזמן לא מגיע לעבודה בזמן לפי סידור עבודה מדוע?
29 מוחמד : אני כל הזמן נוסע באוטובוסים והם מאחרים ולא מגיעים בזמן. אין
30 לי דרך אחרת להגיע לעבוד (גר יחסית קרוב למלון)
31 שאלה שף : אתה לא ממלא את ההוראות שאני בתור שף נותן לך ולא יכול
32 לסמוך עליך.
33 מוחמד : הייתי עייף ואני מתנצל להבא אמלא את כל ההוראות.
34 שאלה שף : אתה מוסיף תבלינים שלא לצורך בתבשילים וגורם נזקים
35 לתבשילים.
36 מוחמד : אני מנסה ללמוד לבשל ולהיות טבח.
37 שף : יכולת לפנות אלי ואני מוכן ללמד אותך לבשל ולא לעשות על דעת עצמך.
38 שאלה שף : אתה נעדר כל הזמן ממקום עבודתך במטבח במהלך המשמרת
39 ונמצא מספר פעמים ישן במקומות מסתור שונים.
40 מוחמד : אני הייתי עייף ישנתי מאוחר בלילה יצאתי לבלות.
41 שאלה שף : בשבת עברת על בעיית כשרות כאשר ניסית לפגוע בהליכות
42 הכשרות שבת במלון.
43 מוחמד : לא ידעתי ואני מתנצל שלא יקרה שוב.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

שף: יש לך להוסיף עוד על הטענות?
מוחמד: אני רוצה להמשיך לעבוד במלון ואני אעשה כל המאמצים לתקן
התנהגותי."

בהתייחס לקיומה של שיחה זו השיב התובע באופן מתחמק ולא משכנע (עמוד 6,
שורות 17 – 22):

ש. **מפנה לתצהיר גלוי מסמכים שאנחנו הגשנו נספח 4 יש פה מעין פרו'
שימוע למרות שכבר אמרנו שזה לא שימוע – יש פה שאלה של השף
"אתה מוסיף תבלינים שלא לצורך..?"**
ת. השימוע הזה לא קרה ואני לא יודע במה מדובר. כל פעם השף מביא
את כל הטבחים ביחד ואז מדבר אתנו. אף פעם לא נתקלתי במצב
שאני ואחי והוא היינו בישיבה.
ש. **עם זאת אנחנו הצגנו את זה ולא ראית לנכון להביא את חליל שיתמוך
בגרסה שלך?**
ת. לא עונה...

ר' גם עדותו בעמוד 7, שורות 8 – 15:

ש. **אנחנו טענו בכתב ההגנה שבועיים אחרי השיחה שאתה טוען שלא
התקיימה הפסקת להגיע לעבודה ואנו רואים את זה כהתפטרות. (ס'
22 21 לכתב ההגנה)**
ת. אמרתי שוב. השף היה אומר לי. הוא היה שולח לי סידורים ולא הייתי
רשום בסידור.
ש. **למה לא צרפת את זה?**
ת. כי ... לא יודע.
ש. **אבל זו טענה שלנו. אני שומע את מה שאתה טוען עכשיו לראשונה
שלא היה לך סידור. למה לא הצגת את זה לפחות בתצהיר?**
ת. (העד לא משיב).

כך גם עדותו לגבי השיחות שבוצעו עם בני משפחתו השיב התובע (עמוד 5, שורות 27
– 30):

ש. **אף אחד מבני המשפחה לא הגיע למלון להתחנן בפני חגי שיחזירו
אותך לעבוד במלון?**
ת. לא. אף אחד לא הגיע.
ש. **למה לא הבאת אף אחד מהמשפחה שצוין בכתב ההגנה?**
ת. כי הם עסוקים. סבא שלי נכה סיעודי. אתם אמרתם רק על סבא שלי.

עם זאת, גם אם התובע לא עבד לשביעות רצונה של הנתבעת, בסופו של יום, לאחר
האירוע מיום 23.6.17, התובע יצר קשר עם הנתבעת והיא זו שלא מסרה לתובע
תשובות ברורות לגבי המשך עבודתו, כך שהאירועים שקדמו לכך, בראות עינינו, אינם
רלוונטיים באלה אם התובע פוטר או התפטר לאחר יום 23.6.17.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

16. התובע תבע פיצויי פיטורים בסך 4,786 ₪ (מכפלת ממוצע השכר לכל תקופת עבודתו בתקופת העסקתו).

למענת הנתבעת, בהתאם להוראות סעיף 35.5 לצו ההרחבה בענף המלונאות, הנוגע לשיעורי התשלומים של המעסיק והעובד לביטוח הפנסיוני יש לחשב את פיצויי הפיטורים בגובה 6% משכר הברוטו שקיבל בכל זמן עבודתו (סעיפים 154 – 155 לסיכומיה).

מאחר שאין חולק שהתובע היה נער בעת עבודתו אצל הנתבעת ולא בוטח בביטוח פנסיוני, יש לדחות את טענות הנתבעת בנושא.

17. לפי הדין, את חישוב פיצויי הפיטורים יש לערוך בהתאם להשתכרות לאורך כל תקופת העבודה (ע"ע (ארצי) 44824-03-16 י.ב. **שיא משאבים בע"מ** - Teami 4.6.17), כפי שהתובע ערך. לפיכך מתקבלת התביעה ברכיב זה.

פיצויי פיטורים שלא כדין (היעדר שימוע)

18. משהגענו למסקנה כי התובע פוטר ולא הושב לעבודתו לאחר האירוע, ברי שהתובע לא זומן לשימוע עובר לפיטוריו. כלומר, נפל פגם בפיוריו. ברכיב זה נתבעו פיצויים בשיעור ארבע משכורות, בסך 14,396 ₪.

19. בית הדין הארצי חזר בע"ע (ארצי) 21979-11-20 **חברת הניהול של כפר אבות שורש בע"מ - חוסיין** (11.06.2021) על הכלל לפיו -

"גם כאשר עובד מואשם בהפרת משמעת חמורה, עומדת על כנה החובה לערוך לו שימוע כדבעי (אלא אם מדובר במקרה חריג דוגמת זה שנדון בע"ע (ארצי) 42510-06-15 אלכסנדר פינדורין - בן ציון זיסמן (3.5.17)). שימוע בנסיבות כאלה אף נדרש ביתר שאת, שהרי ככל שההתנהלות המיוחסת לעובד חמורה יותר - כך ראוי לאפשר לו להגן על שמו הטוב ולהתגונן מפני השלכות המיוחס לו (ע"ע (ארצי) 415/06 דני מלכה - שופרסל בע"מ (15.7.07); ע"ע (ארצי) 47271-06-18 התאמה השמה ומידע (1995) בע"מ - סמי הפוטה (5.7.20))."

עוד נפסק כי שיעור הנזק הבלתי ממוני לא יפסק כמכפלת מספר חודשי השתכרות (ע"ע (ארצי) 39172-11-16 **מדינת ישראל - שדה**, 3.6.18).

בעניין ברד נפסק לעניין זה (ההדגשות במקור - ד.ו.):

"במסגרת זו ניתן לשקול מגוון שיקולים, אשר מבלי להתיימר למצותם, כוללים: **עוצמת הפגם והחומרה במחדלי המעסיק**, האם חובת השימוע



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

הופרה באופן מלא או חלקי (לענין בחינת מהותיות הפגם ראו : ענין אורן ; ענין אהרונב פסקה 63) ; אופיו של ההליך שקוים – ככל שקוים – והאם נשמר בגדר השיח והשיג כבודו של העובד כאדם או שאך הוטחו האשמות (ראו ענין פלונית וענין אורן) ;

האם הפיטורים היו מסיבה עניינית או שאינה עניינית, שכן החומרה המהותית הקיימת במקרה בו עילת הפיטורין אינה עניינית משליכה גם על תוצאת החומרה שבאי שמירה על זכויותיו הדיוניות של העובד טרם פיטוריו ; משך תקופת העסקת העובד ; גילו של העובד (ראו ענין אהרונב פסקה 63) ; האם נפל דופי גם בהתנהגות העובד (ראו ענין פלונית פסקה 42) ועוד".

20. במקרה שבפנינו, הפגם שנפל בהליך הפיטורים של התובע הוא מהותי. עם זאת, הסיבה לפיטורים – התנהלותו של התובע במהלך תקופת עבודתו, העובדה שנתפס ישן במהלך יום עבודה וטענותיה הרבות של הנתבעת כלפי התובע אשר לא נסתרו, מהווה שיקול ענייני להפסקת עבודתו של התובע. אומנם לא ניתן לראות בשיחות קודמות שנערכו עם התובע, כשיחות המהוות מעין "תחליף לשימוע", אך ניתן ללמוד כי התובע ידע על אי שביעות רצונה של הנתבעת מהתנהלותו.

ר' עדותו של השף בעניין זה (עמוד 14, שורות 24 – 27) :

ש. האם מישוהו מבוגר התקשר אליך בקשר לשעות הנוספות של התובע ומתי?

ת. מתי לא זוכר אבל היו אין ספור שיחות גם במשרדי ותום הלב שלי וטוב הלב שלי בגלל המצב של הבית של התובע. עשרות פעמים עשיתי שיחות במשרדי עם התובע ואחיו הגדול שעבד במלון. אמרתי לו אני לא רוצה לפגוע בדך ולעשות שימוע אבל קח את עצמך בידיים. לא זוכר מתי הסבא דיבר אתי כי עברו מספר שנים. לא זוכר כי עברו כמה שנים.

בנוסף, בקביעת שיעור הפיצוי, יש להתחשב בעובדה כי השאלה אם התובע פוטר או התפטר היתה שנויה במחלוקת, והוכרעה רק במסגרת פסק הדין.

אין מחלוקת כי בתום האירוע התובע הובהל על ידי מאבטחים אל מחוץ המלון. דברים אלה מתיישבים עם גרסתה של הנתבעת להתנהגותו האלימה של התובע.

על אף האמור, גם אם בעיני הנתבעת הלכו והצטברו אירועים שבהם התובע לא תפקד כראוי ואשר סיומם ביום האירוע, ואירועים אלה גרמו לנתבעת לשקול את הפסקת עבודתו, היה עליה לקיים הליך שימוע שבו ניתנת לתובע הזדמנות להשיב לכל הטענות כנגדו.

21. בנסיבות אלה, מצאנו שעל הנתבעת לפצות את התובע בסכום נמוך יחסית, בסך 5,000 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

התעמרות בעבודה

22. התובע תיאר את יחסיו עם השף, כהתעמרות בעבודה. על פי גרסתו, לאורך כל תקופת העסקתו הוא נחשף ליחס משפיל ובוטה מצד השף, אשר נהג לצעוק עליו ולכנותו בשמות גנאי. בנוסף, השף הכריח אותו לעבוד בשעות נוספות ובשבתות, ולעיתים לנצל ימי חופשה ללא סיבה על אף שביקש לעבוד. השף גם נהג לזמן אותו למשמרות מהרגע להרגע ולאחר מכן שלח אותו לביתו ומעת לעת גם איים עליו שיפוטר (סעיפים 37 – 38 לסיכומי התובע).

התובע תיאר שפנה אל דניאל וסמנכ"לית הנתבעת בנוגע להתנהגותו הפוגענית והמשפילה של השף והם התעלמו מפניותיו, בטענה כי "אנחנו לא בגן ילדים" ו - "תסתדר לבד עם השף" (סעיף 60 לתצהיר התובע).

23. לגרסת הנתבעת, התובע עבד בנתבעת כשנה וארבעה חודשים, ותקופת עבודתו הארוכה אינה מתיישבת עם הטענות להתעמרות. גם העובדה שהתובע בחר לשוב ולעבוד בנתבעת פעם אחר פעם, סותרת את טענותיו בנושא. התובע לא הציג שום ראיה להתנהלות עובדי הנתבעת כלפיו.

24. התעמרות במקום העבודה היא תופעה קשה, ויש להגן על העובד מפני פגיעה בכבודו ובחופש העיסוק שלו (הצעת החוק למניעת העסקה פוגענית, התשס"ה-2005; הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה – 2015 (16.7.2015) - הוגשה מחדש בשנת 2019 במסגרת הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, 10.12.16; ס"ע 35082-03-12 אביטל - המכללה האקדמית עמק יזרעאל ע"ש מקס שטרן, 10.2.2016; סע"ש (י-ס) 16783-04-14 אליהו - משרד ראש הממשלה, 31.5.2016; סע"ש (ת"א) 53849-07-15 וייס - רוקונט אלקטרוניקה בע"מ, 9.11.2017; סע"ש (ת"א) 6775-04-18 תובל - עיריית תל אביב, 24.10.19; סע"ש (נצ') 45806-11-15 חקמון - מדינת ישראל, 11.1.21). ר' גם בספרות: אלמוג, "התנכלות תעסוקתית (Mobbing) עבודה חברה ומשפט יא" (התשס"ו) 223; קמיר "התעמרות בעבודה: בין פסיכולוגיה למשפט, בין חקיקה לפסיקה", משפט ועסקים כא, התשע"ח, אוגוסט 2018, 307, 338).

עם זאת, לא כל התנהגות של המעסיק שממנה נפגע העובד מהווה "התנכלות תעסוקתית". ייתכנו צעדים ופעולות שהמעסיק ינקוט בהם, שעשויים לפגוע במידה מסוימת בעובד, והם צעדים לגיטימיים וחלק בלתי נפרד מעולם העבודה ומהפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, כגון הערות על תפקודו של העובד או מתן הערכה לא חיובית. מעצם טיבם וטבעם, יחסי עבודה עשויים לכלול עימותים וחיכוכים. על כן, לא כל מקרה של יחסי עבודה עכורים או התנהגות שהעובד נפגע



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

ממנה עולים כדי התנכלות תעסוקתית או התעמרות בעבודה, שכן יחסי עבודה, ככל מערכת יחסים בין בני אדם, הם יחסים מתמשכים ומורכבים (תע"א 10690/07 **אאוסקר – הבנק הבינלאומי הראשון לישראל**, 5.2.2013; סע"ש (י-ם) 1515-11-17 **מוסקוביץ - מדינת ישראל, משרד הרווחה**, 7.7.19).

לעניין זה ר' גם הנפסק בע"ע (ארצי) 12029-11-13 **מלק - מדינת ישראל הקריה למחקר גרעיני**, 24.11.2016; ההדגשה בקו תחתון הוספה – ד.ו.):

"אין חולק, שקיימת תופעה של התנכלות בעבודה, או בשמה האחר 'התעמרות במסגרת העבודה', כלשון הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה – 2015 [וראו בעניין זה גם שולמית אלמוג, "התנכלות תעסוקתית" (mobbing), עבודה חברה ומשפט יא' (התשס"ו) 223]. אכן, עלולים גם להיות מקרים כמתואר על ידי המערער בסיכומיו, דהיינו שעובד יסבול מהתנכלות במקום העבודה, עת יחברו נגדו עובדים רבים במקום העבודה, ויביאו לבידודו התעסוקתי והחברתי. אין ספק, שעת מועלית טענה על התנכלות, על בית הדין להביא בחשבון את קשיי ההוכחה של טענה זו, נוכח שיתוף הפעולה בין העובדים המתנכלים לאותו עובד וחששם של עובדים אחרים לצאת בפומבי להגנתו של אותו עובד. מנגד, עשויים להיות מקרים שבהם עובד יעלה טענת התנכלות ללא שיש לטענה זו בסיס עובדתי, בין עקב תחושותיו הסובייקטיביות כי הוא סובל מהתנכלות ובין עקב ניסיון להשיג מטרה אחרת, כגון הגנה בפני פיטורים. בסופו של יום, השאלה אם התרחשה או לא התרחשה התנכלות כלפי העובד במקום העבודה היא שאלה עובדתית, שעל הערכאה הדיונית להכריע בה, על יסוד התרשמותה ממכלול הראיות והעדויות לפניו".

25. בעניינו של התובע, הטענות על התעמרות מצדו של השף לא נתמכו בראיות ונטענו בעלמא, כפי שיפורט להלן.

26. התובע טען כי פנה אל הנתבעת בנוגע להתנהגותו של השף ובתגובה הודיעה לו הנתבעת שישתדר לבדו כי "אנחנו לא בגן ילדים" (סעיף 39 לסיכומי התובע).

דברים אלה אינם מתיישבים עם עדותו בחקירה הנגדית (עמוד 5, שורות 10 – 15):

"ש. **עבדת יותר משנה במקום שאתה טוען שמתעמרים בך עובדים על החוק ולא מתחשבים בזה שאתה צריך ללכת לבית הספר. למה להמשיך לעבוד במקום כזה?**
ת. לא הבנתי את השאלה.
ש. **חוזרת על השאלה.**
ת. העד חושב... העברית שלי לא כל כך טובה. התחברתי לעובדים שם ואני כל הזמן אמרתי שאדבר עם המנהלים ואולי זה ישתנה. וגם הייתי קטין ולא ידעתי את הזכויות שלי."

27. התובע הפנה למסרונים אשר שלח אל דניאל לאחר סיום עבודתו, בהם שטח התובע בפני דניאל אודות ההתעמרות שספג.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

בעניין זה יש לקבל את טענות הנתבעת כי הודעות אלו הוצגה באופן מקוטע ולא ניתן להבין מתוכן את התמונה המלאה של חילופי הדברים בין הצדדים (סעיף 85 לסיכומי הנתבעת). יתרה מזו, מקום בו התובע הצהיר בהודעתו כי הוא פותח בהליך משפטי כנגד הנתבעת, ניתן גם לומר כי המסרונים נשלחו לצורך ההליך המשפטי, להוות סיוע לחיזוק גרסת התובע בתיק (4/ת).

28. התובע לא הציג כל ראיה מזמן אמת אשר תוכל לחזק את גרסתו לכך שחוזה התעמרות במקום עבודתו. יתרה מזו, במסרונים ששלח התובע לדניאל, טען "שהיתי פונה להשף היה צועק עלי ואמור לי תפנה ליוסי ואף אחד ממכם לא עזר לי ויש לי הקלטות", אלא שהתובע לא הציג כל הקלטה בעניין זה.

29. בחקירה הנגדית, נשאל התובע מדוע נשאר לעבוד במקום בו ספג התעמרות ותשובתו לא היתה משכנעת (עמוד 9, שורות 10 – 19):

ש"ש. איך דקלה קשורה?
ת. היא הסמנכ"לית של המלון.
ש. אי פעם דיברת אתה לפני האירוע הזה?
ת. כן פניתי אליה בקשר למשגיח. גם בקשר לקללות שהיה מקלל אותי השף והבושות שהיה עושה לי מול העובדים האחרים.
ש. אתה קצת מקשה עלי להאמין לכל הספור הזה כי עבדת שנה ומשהו במלון לא הבאת ראיה או עדים ואתה לא בדיוק גר באזור ספר שאין איפה לעבוד בו. אז למה המשכת לעבוד במקום שלא טוב לך ועוד התעקשת לחזור לעבוד שם. גם במקרה של יום שישי אחרי שהעיפו אותך התעקשת להמשיך לעבוד. למה?
ת. התחברתי לחברה שם לעובדים זה היה חלום שלי להיות טבח."

לכל זאת יש להוסיף כי גם אחיו של התובע עבד במלון ומהעדויות עולה כי בני משפחה אחרים היו בקשר עם הנתבעת, כך שניתן היה להציג עדויות שיתמכו בגרסת התובע בעניין זה.

30. לסיכום כל האמור לעיל, לא שוכנענו מעדות התובע שסבל בעבודתו מהתנכלות תעסוקתית. התובע לא הרים את הנטל להוכיח כי התנכלו או התעמרו בה בעבודתו. משכך רכיב תביעה זה נדחה.

הפרת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988 (להלן – חוק השוויון)

31. לטענת התובע, הנתבעת הפלתה אותו בשל גילו הצעיר. לגרסתו, בשל היותו קטין, היה נתון להעלבות ולהשפלות מצד הנתבעת, כיוון שלא היה יכול להגיב ולהשמיע עמדתו כאדם מבוגר. כך למשל, כאשר התובע ביקש שלא לעבוד בשעות נוספות, הוא שובץ



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

לעבודה גם כאשר לא יכול היה לעבוד ואף איימו לפטרו (סעיפים 68-69 לסיכומי התובע).

עוד טען התובע כי הופלה על רקע גזעו ודתו. לשיטתו, ביום האירוע, אשר חל בתקופת הרמדאן, הוא ביקש לסיים עבודתו מוקדם כיוון שחש ברע, אולם הנתבעת חייבה אותו להישאר והתובע המשיך עבודתו על אף הקושי (סעיף 71 לסיכומי התובע). עוד טען התובע כי המשגיח במלון הנתבעת נהג לצחוק עליו ולפגוע ברגשותיו.

על יסוד טיעונים אלה נתבעו פיצויים בסך 50,000 ₪, בגין הפרת חוק השוויון.

32. לטענת הנתבעת, טענות התובע בנושא אינן עולות בקנה אחד עם המציאות, לפיה הנתבעת מנהלת מלון אשר מרבית מהצוות הינם בני מיעוטים וקטינים. עוד נטען שהתובע לא הופלה על רקע גילו, שכן קיבל תנאים שווים בין שאר עובדים המלון בני גילו.

33. בסעיף 2 לחוק השוויון נקבע:

"לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות הביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות הביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה."

בסעיף 9(א) לחוק השוויון, שעניינו נטל ההוכחה, נקבע:

"בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 -

(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים - אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;

(2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

- 1 על פי ההלכה הפסוקה, על העובד להביא ראשית ראיה לכך שהחלטת המעביד היתה
2 נגועה בהפליה פסולה, וזאת לשם העברת נטל הראיה למעביד על פי סעיף 9(א) לחוק
3 (דב"ע נו/129-3 פלוטקין – אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481 (1997); ע"ע (ארצי)
4 627/06 מורי – מ.ד.פ. ילו בע"מ, 16.3.2008).
- 5
6 34. למעט טענתו הכללית להפליה בשל גילו ומחמת דתו, התובע לא תיאר הפרה ספציפית
7 לפי העילות המנויות בסעיף 2 לחוק השוויון, אך ניתן להסיק מניסוח הדברים, כי כוונת
8 התובע הייתה הפליה לגבי תנאי עבודתו.
9
- 10 אפליה פסולה בתנאי העבודה מתקיימת כאשר העובד, המשתייך לקבוצה שהוגדרה
11 בחוק, סובל מקיפוח זכויותיו לעומת יתר העובדים המועסקים כמותו.
12
- 13 בענייננו, לא הוכח שהנתבעת פעלה כלפי התובע ביחס מפלה או ייחסה לו יחס שונה
14 כלל, קל וחומר בשל שיקולים פסולים.
15
- 16 35. אין בטענת התובע כי התבקש לעבוד שעות מרובות ושלא כדין כדי להצביע על הפליה
17 מצדה של הנתבעת. לא הוכח שנכפתה על התובע עבודה או שנוצל על ידי הנתבעת בשל
18 גילו. לכל היותר, יש בטענות אלה להוביל למסקנה כי הנתבעת לא פעלה כדין באשר
19 לתנאי העסקתו.
20
- 21 בדומה, טענת התובע שהנתבעת לא אפשרה לו ללכת לביתו מאחר שלא חש בטוב
22 נטענה בעלמא. כך גם טענות התובע כי משגיח הכשרות מטעם הנתבעת נהג לצחוק
23 עליו וכאשר פנה לעזרתו בהדלקת תנורים, אמר לו "סליחה לא מדבר עם ערבים", לא
24 הוכחה.
25
- 26 36. לסיכום, התובע לא הציג ראשית ראיה לכך שהנתבעת הפלתה אותו בשל גילו או
27 מוצאו. בהתאם לאמור, התביעה לפיצוי מכח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשנ"ח
28 1988- נדחית.
29
- 30 פיצויים מכוח חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965 (להלן - חוק איסור לשון הרע)
- 31 37. לטענת התובע, לאחר שגורש על ידי הנתבעת ביום האירוע, הוא החל לקבל הודעות
32 בוואטסאפ מחבריו לעבודה, בצירוף תמונתו ישן תחת עץ, עם כיתוב בתחתית ההודעה
33 "עם דברים כאלה אנחנו מתמודדים כל יום שאלו רק אם יש מזרון עמינח לתת להם".
34 התובע טען שהוא החל לקבל תגובות מעובדי הנתבעת כגון "ישן כמו כלב" או "ישן
35 כמו חמור". התובע הוסיף כי "התחלתי לקבל הודעות ווטסאפ בצירוף התמונה שלי
36 בצורה של קריקטורות מעליבות שעשו מן התמונה המקורית. למשל - הפכו את



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

1 הצילום כך שהפרצוף שונה לפרצוף של כלב, או ששמו על הפרצוף אימוגי של "קקי"
2 ועוד צורות כל כך משפילות שלא נעים לי להעלות הכתב" (סעיפים 16 – 17 לתצהיר).
3
4 התובע טען שנפגע קשות ממעשיו של השף ומהתגובות שנוצרו עקב כך, עד כדי כך
5 שהתבייש ללכת לבית הספר מפחד שיהיה מושא ללעג ואף הפסיד מבחני בגרות ובסופו
6 של דבר, עזב את בית הספר.
7
8 בעילה זו נתבעו פיצויים ללא הוכחת נזק מכח חוק איסור לשון הרע בסך 70,000 ₪.
9
10 לטענת הנתבעת, השף צילם את התובע והעביר את תמונתו בקבוצת הוואטסאפ בה
11 חברים מנהלי הנתבעת בלבד. משהתובע ישן במהלך משמרת עבודתו, הפרסום חוסה
12 תחת הגנת "פרסום אמת" בסעיף 14 לחוק איסור לשון הרע.
13
14 הנתבעת הוסיפה כי השף שלח את תמונתו של התובע, כיוון שהיעלמותו הייתה ה"קש
15 ששבר את גב הגמל" והכתוב אשר צורף לתמונה הייתה הבעת דעתו לשם דיווח
16 למנהלים (סעיפים 71 – 73 לסיכומי הנתבעת).
17
18 לפי הפסיקה, "בחינת התקיימותה של לשון הרע נבחנת בארבעה שלבים - "בשלב
19 ראשון, יש לברור מהביטוי את המשמעות העולה ממנו לפי אמות המידה של האדם
20 הסביר, היינו לפי מבחן אובייקטיבי, על פי הנסיבות ולשון הדברים. בשלב השני, יש
21 לברר על פי תכלית החוק באם מדובר בביטוי המהווה לשון הרע על פי סעיפים 1 ו- 2
22 לחוק. בשלב השלישי, יש לברר האם עומדת למפרסם אחת או יותר מההגנות המנויות
23 בסעיפים 13 - 15 לחוק. בשלב רביעי, יש לדון בשאלת הפיצויים המגיעים לנפגע" (עניין
24 הרציקוביץ'; ע"א 89/04 נודלמן נ. שרנסקי (4.8.08); להלן: עניין נודלמן). " (ע"ע
25 (ארצי) 46548-09-12 אבידן - פלאפון תקשורת בע"מ, 31.03.2015 (להלן – עניין
26 אבידן)).

27
28 על פרשנות חוק איסור לשון הרע בהקשר של יחסי עבודה נאמר בעניין אבידן:

29
30 "במערכת של יחסי עבודה קיימים גם ערכים נוספים שיש לקחתם
31 בחשבון בעת יישומו של החוק וההגנות הנקובות בו, הנובעים
32 מהיותו של מקום העבודה מעין "משפחה" מורחבת, שחבריה
33 שוהים זה עם זה שעות רבות מדי יום ואמורים להגשים יחד מטרות
34 משותפות. מקום העבודה הוא מקום חי ותוסס, שיש חשיבות
35 להבטיח בו שיח פתוח, ללא חשש או מגבלות, ותוך עידודם של
36 שקיפות, שיתוף וגילוי מרביים ... חלק מכך נוגע גם לזכותו,
37 וחובתו, של ממונה להעיר לעובדיו הערות ולהעביר ביקורת על דרך
38 תפקודם, כחלק אינטגרלי מניהול תקין של כוח אדם וכאינטרס
39 מרכזי הן של העובדים והן של המעסיק ... מעסיק אמור לפיכך



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

1 לבצע לעובדיו הערכות תקופתיות, למסור להם אינפורמציה
2 רלוונטית, לנקוט כנגדם בהליכי בירור ומשמעת וליתן בגינם
3 המלצות, מבלי שתתלווה לכך עננה של חשש מתמיד מתביעות
4 משפטיות.

5 עוד יש לקחת בחשבון שלעיתים נאמרים דברים מתוך רוגז רגעי או
6 סערת רגשות, כחלק מהתנהלות יומיומית או בעידנא דריתחא נוכח
7 לחץ העבודה; לא לכל עלבון יש להתייחס כאל לשון הרע במובנה
8 המשפטי, ותיתכן בהקשר זה אף הגנת זוטי דברים ... מאידך יש
9 להתחשב בחובות תום הלב המוגברות המוטלות על צדדים לחוזה
10 עבודה; בפערי הכוחות הקיימים דרך כלל בין עובד לממונה עליו;
11 ובהשפעה המשמעותית שתיתכן לאמירותיו של ממונה בנסיבות
12 מסוימות ... לאור זאת, על שני הצדדים ליחסי העבודה - במסגרת
13 חובתם לנהוג זה כלפי זה בהגינות ותום לב - להיזהר האחד בכבודו
14 של משנהו, תוך הקפדה על מידתיות וסבירות...".

15
16 40. בעניינו של התובע, הנתבעת לא חלקה על כך שהשף העביר את תמונתו של התובע
17 למנהלי הנתבעת. כלומר מתקיים היסוד של "פרסום" (סעיף 2(ב) לחוק איסור לשון
18 הרע - רואים כפרסום לשון הרע "אם היתה מיועדת לאדם זולת הנפגע והגיעה לאותו
19 אדם או לאדם אחר זולת הנפגע").

20
21 מנקודת מוצא זו יש לבחון אם התמונה והכיתוב לצידה מהווים "לשון הרע".
22
23 41. סעיף 1 לחוק לשון הרע, שכותרתו "לשון הרע מהי", כולל ארבע חלופות ל"לשון הרע":

24 "לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול –
25 (1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרם לשנאה, לבוז או ללעג
26 מצדם;
27 (2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו;
28 (3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו,
29 במשלח ידו או במקצועו;
30 (4) לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו, מינו, נטייתו
31 המינית או מוגבלותו";

32
33
34 לטענות התובע, עניינו עונה על כל אחד מסעיפיו הקטנים של סעיף 1 לחוק (סעיף 48
35 לסיכומים).

36
37 בראות עינינו, החלופה הרלוונטית היא הקבועה בסעיף 1(1) לחוק - "להשפיל אדם
38 בעיני הבריות או לעשותו מטרם לשנאה, לבוז או ללעג מצדם".

39
40 42. את תמונתו של התובע, והכיתוב לצידה יש לפרש תוך בחינת המשמעות העולה ממנה
41 על פי אמות המידה המקובלות על האדם הסביר.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

יפים לעניינו הדברים שנפסקו בע"א 6903/12 Canwest Global Communications Corp נ' עזר, 22.07.2015 :

"בבואו לבחון אם ביטוי מסוים עולה כדי לשון הרע יתחשב בית המשפט באופן שבו נתפס הביטוי בעיני אדם סביר. מבחן זה הוא מבחן אובייקטיבי שמתמקד בשאלה כיצד אדם רגיל היה מבין את הפרסום. חופש הביטוי מחייב שלא לדקדק בציציותיו של הפרסום הפוגע. השאלה איננה אפוא מה הכוונה שמאחורי הפרסום, אלא מהו "המסר עימו היא מותירה את הצופה" (עניין דין, פסקה 83 לחוות דעתו של המשנה לנשיאה א' ריבלין; ראו גם עניין שרנסקי, פסקה 18; עניין אפל, בעמ' 617; עניין הרציקוביץ, בעמ' 567; ע"א 723/74 הוצאת עתון "הארץ" בע"מ נ' חברת החשמל לישראל בע"מ, פ"ד לא(2) 287, 301-300 (1977) (להלן: עניין חברת החשמל); ע"א 256/57 אפלבוים נ' בן גוריון, פ"ד יד 1205, 1215 (1960); לשון הרע: הדין המצוי והרצוי, בעמ' 228-229). יפים לעניין זה דברי השופט (כתארו אז) מ' שמגר בעניין חברת החשמל:

"אין להטיל ספק בכך כי בתביעות בשל לשון הרע השאלה היא מה משמעותן של המילים בעיני האדם הרגיל: אין זה ענין של פרשנות במשמעותה המשפטית [...] [האדם הרגיל] מסוגל הוא לקרוא והוא קורא בין השורות לאור הידע הכללי שלו ונסיונו בחוויות העולם. מה שהאדם הרגיל מסיק, ללא ידע מיוחד, נקרא, בדרך-כלל המובן הטבעי והרגיל של המילים [...] אך תדיר יותר העוקץ אינו כל כך במילים עצמן, אלא בכך מה האדם הרגיל עשוי להסיק מהן, וגם דבר זה רואים כחלק מן המובן הטבעי והרגיל" (שם, בעמ' 300).

כך גם מורנו סעיף 3 לחוק איסור לשון הרע שקובע: "אין נפקא מינה אם לשון הרע הובעה במישרין ובשלמות, או אם היא והתייחסותה לאדם הטוען שנפגע בה משתמעות מן הפרסום או מנסיבות חיצוניות, או מקצתן מזה ומקצתן מזה". כלומר, לשון הרע עלולה לנבוע מן הפרסום באחת משתיים: כאשר היא משתמעת מן הפרסום עצמו; או כאשר על פניו הפרסום תמים, אולם קיימות נסיבות חיצוניות שמשוות לו מובן פוגעני (ראו שנהר, בעמ' 113).

43. הצילום נשוא הדיון הוא של התובע כאשר הוא שכוב על גבי קרטונים, בצילו של עץ. עיניו עצומות וידיו משולבות על בטנו.

לצילום זה צורף המלל הבא: "אם דברים כאלה אנחנו מתמודדים כל יום שאלו רק אם יש מזרון עמינח לתת להם".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

בראות עינינו, הסיפא למלל שצורף לצילום ("שאלו רק אם יש מזרון עמינח לתת להם") מלמד כי מטרת המסרון לא היתה דיווח גרידא, אלא נוסף לו יסוד של לעג וזלזול בתובע.

על כן נדחית טענת הנתבעת כי מדובר בתיעוד עובד אשר ביצע מעשה שנוי במחלוקת במקום עבודתו, וכי יש ללמוד מהכתוב על גבי התמונה "אם דברים כאלה אנו מתמודדים כל יום..." שמדובר בשאלה למנהלים או דיווח לממונים (סעיף 73 לסיכומי הנתבעת).

מכאן נפנה לבחון האם הביטוי חוסה תחת ההגנה הקבועה בסעיף 14 לחוק איסור לשון הרע – ההגנה לה טענה הנתבעת.

בסעיף 14 לחוק איסור לשון הרע, נקבע:

"במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה שהדבר שפורסם היה אמת והיה בפרסום ענין ציבורי; הגנה זו לא תישלל בשל כך בלבד שלא הוכחה אמיתותו של פרט לוואי שאין בו פגיעה של ממש..."

משהגענו למסקנה כי התובע ישן בעת משמרת, והדברים נלמדים מתמונתו, כמו גם מהכיתוב לצידה, הפרסום היה אמת. אם כך נותר לבחון אם מתקיים הרכיב "ענין ציבורי".

שאלה זו נדונה בבית הדין הארצי בע"ע (ארצי) 36064-09-16 **ישראייר תעופה ותיירות בע"מ נ' שמעון**, 03.06.2018 (להלן – עניין ישראייר), שם נפסק כך:

"בהתאם להלכה הפסוקה יסוד ה"ענין לציבור" ייבחן ביחס לפרסום בכללותו, ומבלי לפצלו לחלקים שונים. מסקנה זו עולה בראש ובראשונה מההיסטוריה החקיקתית, שכן בנוסחו המקורי של סעיף 14 לחוק נאמר "והיה בפרסום ענין לציבור ובלבד שהפרסום לא חרג מתחום הדרוש לאותו ענין". הסייג לפיו הפרסום לא חרג מתחום הדרוש לאותו ענין הושמט בתיקון משנת 1967, ועל כך נאמר כי "ביטול הסייג מצביע על מגמת המחוקק, לצמצם את תכולת התנאי של 'ענין לציבור', ולהרחיב את גדרו של 'הענין הציבורי' "(תא (ב"ש) 503/85 **יוסף מדינה נ' חיים יבין** (28.1.86)). בע"א 751/10 **פלוגי נ' ד"ר אילנה דיין- אורבך** (8.2.12) (להלן: **עניין דיין**) נאמר באופן מפורש כך (ההדגשה שלנו):

"בית המשפט קמא ציין כי לשיטתו צריך העניין הציבורי להתעורר "דווקא במסרים שהועברו על אודות התובע". על אמירה זו אני חולק. **ראשית**, חשיבות הדיון הציבורי הנוגע לסוגיות ציבוריות מחייבת כי נפרש את התנאי של "ענין ציבורי" על דרך ההרחבה (ענין מדינה נ' יבין, בעמ' 432). **נקודת האיזון הראויה היא, על כן, כי**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

העניין הציבורי ייבחן ביחס לפרסום כולו, ולא ביחס לכל משפט או אמירה שבו.

בעניין ישראיר נטען כי אין מקום למסקנה גורפת כי פרסום פרסונלי (פרסום לשון הרע הנוקב בשמו של הנפגע או פרסום לשון הרע על מי ששמו אינו מאוזכר אך הוא ניתן לזיהוי מתוך הפרסום או הנסיבות) לעולם אינו יכול להיות בעל "ענין לציבור", וכי יש לבחון כל מקרה בהתאם לנסיבותיו לרבות אופן הפרסום, תכליתו, היקף הפרסום ושאר נסיבות העניין.

46. בעניינו של התובע, אנו סבורות כי ניתן היה להסתפק בדיווח נייטרלי כי עובד נמצא ישן במהלך יום העבודה. העובדה כי שולח המסרון צירף הן את תמונת התובע ישן והן הערה נוספת שיש בה ללעוג בתובע ("אם דברים כאלה אנחנו מתמודדים כל יום שאלו רק אם יש מזרון עמינח לתת להם"), מביאה למסקנה כי לא ניתן להתייחס לפרסום זה כאל פרסום שיש בו עניין ציבורי. בכך מענה לטענות הנתבעת בנושא (סעיף 73 לסיכומיה).

לטעמנו, אופן פרסום תמונתו של התובע, בהקשר ישיר לכתוב לצידו, הסיט את מוקד הפרסום כדיווח על הפרת משמעת של עובד לגופו של אדם.

47. בבחינת חומרת הפרסום, יש לשקול גם את היקפו. כאמור, הפרסום נעשה באמצעות תכתובת וואטסאפ, למספר לא ברור של אנשים והוא ניתן להעברה (ולראיה – התובע קיבל אותו מהשף). ברי שמדובר בפרסום עם אפשרות לתפוצה נרחבת, גם אם מלכתחילה נשלח לקבוצה מנהלים סגורה.

48. עם זאת, גרסת התובע, כאילו התמונה פורסמה בין עובדי הנתבעת, חבריו, הכפר בו גר, משפחתו ובבית הספר בו למד, הייתה מופרזת ולא הוכחה. ר' בחקירתו הנגדית (עמוד 5, שורה 33 עד עמוד 6, שורה 5):

ש. למה לא הבאת תצלום של ההודעות ששלחו ושהשפילו אותך עם התמונות של החזיר?
ת. זה ממש פגע בי אז למה שאשמור את זה. זה משהו שהרס אותי
ש. למה לא הבאת אנשים שקבלו הודעות מסוג זה?
ת. זה קפץ בכל הכפר ויש 7000 תושבים.
ש. מספיק אחד.
ת. כי אני מתבייש. זה הרס אותי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

1 התובע לא הביא עדים מטעמו שיוכלו לחזק את גרסתו באשר להיקף הפרסום. ויודגש
2 כי התמונה שצורפה לתצהיר התובע מעלה כי התמונה הועברה אליו מהשף ולא
3 מגורמים שלישיים (נספח ת/8 לתצהיר התובע).
4
5 49. לסיכום האמור בסוגיה זו, לא קם "ענין ציבורי" בפרסום תמונתו של התובע, וזאת
6 בשים לב לכלל נסיבות העניין לרבות דרך הפרסום והיקפו. מכאן יש לפנות לבחינת
7 הפיצוי הראוי.

8 50. בסעיף 7א לחוק איסור לשון הרע נקבע:

9
10 (ב) במשפט בשל עוולה אזרחית לפי חוק זה, רשאי
11 בית המשפט לחייב את הנתבע לשלם לנפגע
12 פיצוי שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים, ללא
13 הוכחת נזק.
14 (ג) במשפט בשל עוולה אזרחית לפי חוק זה, שבו
15 הוכח כי לשון הרע פורסמה בכוונה לפגוע, רשאי
16 בית המשפט לחייב את הנתבע לשלם לנפגע,
17 פיצוי שלא יעלה על כפל הסכום כאמור בסעיף
18 קטן (ב), ללא הוכחת נזק.

19
20 בעניין אבידן חזר בית הדין הארצי על אמות המידה לפסיקת פיצויים ללא הוכחת נזק
21 מכוח חוק איסור לשון הרע –

22 "אשר לשיעור הפיצוי נקבע בפסיקה, כי "בפסיקת
23 פיצויים בגין לשון הרע יתחשב בית המשפט, בין היתר,
24 בהיקף הפגיעה, במעמדו של הניזוק בקהילתו, בהשפלה
25 שסבל, בכאב והסבל שהיו מנת חלקו, ובתוצאות הצפויות
26 מכל אלה בעתיד. הבחינה היא אינדיווידואלית... בכל
27 מקרה יש להתחשב בטיב הפרסום, בהיקפו, באמינותו,
28 במידת פגיעתו, ובהתנהגות הצדדים" (רע"א 4740/00
29 אמר נ. יוסף, פ"ד נה(5) 510, 524 (2001); כן ראו את סעיף
30 19 לחוק). עוד הובהר בפסיקה כי תכליות הפיצוי על
31 פגיעת לשון הרע כוללות הן את השבת המצב לקדמותו
32 (המטרה התרופתית); הן סנקציה כלפי המעוול (המטרה
33 העונשית); והן העברת מסר חינוכי מרתיע כלפי כלל
34 הציבור (עניין נודלמן).
35 ב. לסדרי גודל של פיצוי מכוח החוק בהקשר של יחסי
36 עבודה ראו את עניין מינס; עניין גור; ע"א (מחוזי ב"ש)
37 18870-10-11 אלבוז נ. דוד (6.3.12); סע"ש (אזורי ב"ש)
38 53819-07-13 עברי אנגדה - משטרת ישראל (11.12.14).
39 כן ראו - לפיצוי נמוך משמעותית אך בנסיבות שונות –
40 את ס"ע (אזורי י-ם) 41868-02-12 אליהו בוטבול – יעקב
41 שושנה (13.10.13) (ערעור לבית הדין הארצי נמחק
42 בהמלצת המותב: ע"ע 34300-11-13 מיום 10.2.15).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

51. בבואנו לקבוע את שיעור הפיצוי, יש ליתן את הדעת לכך שבסופו של יום, מדובר בתיעוד הפרת משמעת, ועל פי התרשמותנו הודעתו של השף לא נוסחה במכוון לפגוע בתובע, אלא מתוך קלות דעת כתוצאה מרוגז רגעי.

בנוסף, לא הוכח שההודעה פורסמה לכלל עובדי הנתבעת או לגורמים מחוצה לה, וגם לא הוכח שנגרם לתובע נזק ממשי או פגיעה בשל הפרסום.

לאור כל האמור, על הנתבעת לשלם לתובע פיצויים ללא הוכחת נזק מכוח חוק לשון הרע, בסך 5,000 ₪.

הפרת הוראות חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א – 1981 (להלן - חוק הגנת הפרטיות)

52. הזכות לפרטיות היא זכות חוקתית המעוגנת בסעיף 7א לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. בנוסף, נקבעו הגנות על זכות זו עם חקיקתו של חוק הגנת הפרטיות, האוסר על פגיעה בפרטיותו של אדם ללא הסכמתו.

הזכות לפרטיות הוכרה כאחת מזכויות האדם החשובות ביותר, המעגנת את הכבוד והחירות להן זכאי האדם. לעניין זה יפים הדברים שנקבעו בבג"ץ 6650/04 **פלונית נ' בית הדין הרבני האזורי בנתניה**, פ"ד סא(1) 581 (2006):

"הזכות לפרטיות – כמו הזכות לכבוד האדם אליה היא קשורה בקשר הדוק – מבוססת על האוטונומיה של הפרט ... הכרה בפרטיות היא ההכרה באדם כפרט אוטונומי הזכאי לייחוד אל מול האחרים. ייחוד זה הוא המאפשר לאדם להתבצר באישיותו כבעלת משמעות הראויה לכיבוד ... עניינה של זכות הפרטיות הוא ... באינטרס האישי של האדם בפיתוח האוטונומיה שלו, במנוחת נפשו, בזכותו להיות עם עצמו ובזכותו לכבוד ולחירות ... הפרטיות נועדה לאפשר לפרט 'תחום מחייה' שבו הוא הקובע את דרכי התנהלותו, בלא מעורבותה של החברה. בתחום זה האדם הוא עם עצמו. זו 'הזכות להיעזב לנפשו' ('the right to be left alone')." (להלן - עניין פלונית)

ור' גם בעס"ק (ארצי) 7541-04-14 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - עיריית קלנסוואה**, 15.03.2017:

"הזכות לפרטיות היא מזכויות היסוד של הפרט במשטרים דמוקרטיים, ומהחשובות שבזכויות האדם בישראל... שורשיה נעוצים עמוק במורשתנו היהודית... היא מתבקשת, איפוא, מערכיה של ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית גם יחד. היא מוכרת על ידי המשפט המקובל הישראלי כזכות אדם..."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

53.

בסעיף 2 לחוק הגנת הפרטיות מפורטים 11 מצבים שיוכרו כפגיעה בפרטיות. החלופות הרלוונטיות לענייננו הן אלו הקבועות בסעיפים (3)2 ו-(4)2 לחוק:

(3)

צילום אדם כשהוא ברשות היחיד;

(4)

פרסום תצלומו של אדם ברבים בנסיבות שבהן עלול הפרסום להשפילו או לבזותו

54.

לטענת הנתבעת, חצר המלון בה התובע צולם כשהוא ישן אינה "רשות היחיד", אלא שטח פתוח אשר כל עובר אורח היה יכול לראות את התובע. בנוסף, לא הובאה כל ראיה כי התמונה הופצה, שכן התמונה הועברה למנהלי הנתבעת בלבד (סעיפים 102 – 103 לסיכומי הנתבעת).

55.

השאלה מהי רשות הרבים ומהו רשות היחיד אינה שאלה "גאוגרפית". לעניין זה נפסק: "רשות היחיד" לצורך ענייננו אינו מושג בדיני המקרקעין או בדיני החוזים, אלא עליו להתפרש תוך זיקה לחוק בו הוא מופיע ותוך התייחסות למטרתו. (ע"פ 2126/05 ג'רייס נ' מדינת ישראל, (26.6.06); עתירה לדין נוסף נדחתה: דנ"פ 5753/06 ג'רייס נ' מדינת ישראל, (13.7.06))

על כך חזר בית המשפט העליון בעניין פלונית שהוזכר לעיל:

לדיבור "רשות היחיד" משמעות שונה על פי הקשרה (ראו ע"א 546/78 בנק הפועלים בע"מ נ' הנדלס, פ"ד (3) 57, 61). בהקשר שלנו, שעניינו צילומו של אדם שלא בהסכמתו, הדיבור "רשות היחיד" אינו מצביע על "יחידה קניינית". הוא מצביע על "יחידה אוטונומית". הוא לא נקבע על פי דיני הנכסים. הוא נקבע על פי דיני הפרט. אכן, "הזכות לפרטיות היא זכותו של האדם ולא של המקום" (א' הלם, דיני הגנת הפרטיות 85 (2003), וכן Katz v. U.S., 389 U.S. 347 (1967)). אכן, סביב כל אדם יש מרחב שבתוכו הוא זכאי להיות עם עצמו. מרחב זה נע עם האדם עצמו. היקפו של המרחב נגזר מהצורך להגן על האוטונומיה של הפרט. על כן הוא עשוי לחול גם במקום בו אין לפרט כל קניין (כגון בית הוריו, בית חולים, תא טלפון: ראו הלם, שם, עמ' 88-91).

56.

בעניינו של התובע, אין חולק שהוא צולם כשהוא שוכב תחת עץ ברחבי המלון ונח ומדובר בשטח ציבורי במלון, המהווה רשות הרבים, שכן כל עובר אורח היה לעבור ולצפות בתובע בזמן ששהה במנוחתו. התובע עצמו בחר לנוח באזור פתוח בו העוברים ושבים יכלו לצפות בו בזמן שנתו. גם לא נטען כי התובע הסתודד במקום חבוי, או ניסה להסתיר עצמו. כלומר, המקום בו צולם התובע לא היווה "רשות היחיד".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

- 1 על כן החלופה לפי סעיף 2(3) לחוק אינה רלוונטית, אלא החלופה לפי סעיף 2(4) - פרסום
2 תצלומו של אדם ברבים בנסיבות שבהן עלול הפרסום להשפילו או לבזותו"
3
4 57. בעניין פרסום תצלומו של התובע (סעיף 2(4) לחוק), חוק הגנת הפרטיות מפנה
5 להוראות סעיף 2 לחוק לשון הרע (הגדרת פרסום מהו). כיוון שאין חולק שהצילום
6 הועבר אל אדם אחר 'זולת הנפגע', מדובר ב"פרסום" ונותר לדון בשאלה מדובר
7 בנסיבות בהן הפרסום עלול להשפיל או לבזות.
8
9 58. כפי שכבר פורט בהקשר הדיון בעילת לשון הרע, לטעמנו, פרסום תמונתו של התובע
10 ישן במצורף למלל הלועג לתובע ממלא אחר היסוד של השפלה או ביזוי.
11 59. הנתבעת זנחה בסיכומיה את הטעות לתחולתן של ההגנות בסעיף 18(2) לחוק הגנת
12 הפרטיות, והן גם לא נזכרו בתצהיר הנתבעות. על כן לא מצאנו להידרש להן.
13
14 60. אשר לגובה הפיצוי - בנסיבות שפורטו לעיל, לצד העובדה כי בגין אותה התנהגות
15 נפסקו לזכות התובע פיצויים ברכיב תביעה אחר (אם כי בעילה משפטית אחרת - לשון
16 הרע), משלא הוכח שנעשה שימוש אחר בתצלום של התובע ואף לא הוכח כי נגרם
17 לתובע נזק בגין העברת התמונה למנהליו, המצאנו לפסוק לזכות התובע פיצויים בסך
18 5,000 ₪ בגין הפרת פרטיותו.
19
20 הפרת הוראות חוק עבודת הנוער, תשי"ג - 1953 (להלן - חוק עבודת הנוער)
21 61. לגרסת התובע, הוא הועסק במתכונת שעות אסורה – מעל 9 שעות למשמרת, וכן
22 בשעות נוספות, שעות לילה וביום המנוחה השבועי. לשיטתו, הנתבעת ניצלה את
23 מחויבותו לתפקידו ואת גילו הצעיר ואילצה אותו לעבוד בתנאי העסקה מנוגדים לדין,
24 גם כאשר ביקש שלא לעבוד בשעות נוספות (סעיפים 90 – 91 לסיכומי התובע).
25
26 לטענתו, מדובר בהעסקה פוגענית המנוגדת לחובת תום הלב של הנתבעת ובהפרת
27 חובה חקוקה. על כן יש לחייב את הנתבעת לשלם פיצוי בגין העסקה בניגוד לדין ובפרט
28 בניגוד לחוק עבודת נוער בסך 50,000 ש"ח.
29
30 62. לטענת הנתבעת, התובע הוא שביקש לעבוד בשעות נוספות בעקבות המצב הכלכלי
31 בביתו. הנתבעת בטוב ליבה אפשרה זאת בתקופות שבהן אין לימודים. יתרה מזו,
32 הנתבעת לא הפרה את הוראות סעיף 24(א) לחוק עבודת הנוער, לפיו מעסיק רשאי
33 להעסיק צעיר עד שעה 24:00 בתקופת חופשת לימודים רשמית.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

63. עוולת הפרת חובה חקוקה שבפקודת הנזיקין היא עוולת "סל" או עוולת מסגרת שבית
הדין לעבודה מוסמך לדון בה מכח סעיף 24 (א)(ב) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-
1969 (ר' ע"ע (עבודה ארצי) 480/05 אלי בן עמי – פלונית, 08.07.2008).

בסעיף 63 לפקודת הנזיקין מוגדרת העוולה של הפרת חובה חקוקה כך:

"(א) מפר חובה חקוקה הוא מי שאינו מקיים חובה המוטלת עליו על פי כל חיקוק – למעט פקודה זו – והחיקוק, לפי פירושו הנכון, נועד לטובתו או להגנתו של אדם אחר, וההפרה גרמה לאותו אדם נזק מסוג או מטבעו של הנזק שאליו נתכוון החיקוק; אולם אין האדם האחר זכאי בשל ההפרה לתרופה המפורשת בפקודה זו, אם החיקוק, לפי פירושו הנכון, התכוון להוציא תרופה זו.

(ב) לענין סעיף זה רואים חיקוק כאילו נעשה לטובתו או להגנתו של פלוני, אם לפי פירושו הנכון הוא נועד לטובתו או להגנתו של אותו פלוני או לטובתם או להגנתם של בני-אדם בכלל או של בני-אדם מסוג או הגדר שעמם נמנה אותו פלוני".

הטלת אחריות נזיקית מכוח עוולת הפרת חובה חקוקה טעונה הוכחתם של שישה יסודות - קיומה של חובה המוטלת על המזיק מכוח חיקוק; החיקוק נועד לטובתו או להגנתו של הניזוק; המזיק הפר את החובה; ההפרה גרמה לניזוק נזק; הנזק הוא מהסוג שאליו התכוון החיקוק; החיקוק לא התכוון לשלול את הסעד בנזיקין (ר' ע"א 7130/01 סולל בונה בנין ותשתית בע"מ נ' תנעמי, פ"ד נח(1) 1 (2003)).

64. אין חולק כי על העסקתו של התובע חלות הוראות חוק עבודת הנוער. כלומר מתקיים היסוד הראשון.

65. לעניין הפרת החובה, התובע לא הוכיח כי הועסק בשעות לילה או כי הנתבעת הפרה את הוראות סעיף 24(א) לחוק עבודת הנוער. בעניין זה עדותו של התובע לא הייתה משכנעת (עמוד 4, שורות 16 – 28):

ש. תסכים אתי שחודש אפריל וחודשי הקיץ אלה חודשים שאתה בחופש מהלימודים?
ת. לא כי כמובן הייתי צריך ללמוד. אצלנו זה קצת שונה.
ש. למה?
ת. כי יש מבחנים שלא עשיתי וצריך לעשות בקיץ. מועד ב'. כמו שיש מועד א' יש מועד ב'. זה פגע לי בלימודים כשחזרתי הביתה ב- 12 בלילה ברגל כי לא הייתה הסעה.
ש. למה חזרת ב 12?
ת. כי השף הכריח אותי להישאר.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

- ש. לפי דפי הנוכחות לא יצאת ב- 12 מהעבודה?
 ת. לא זוכר במדויק אבל זוכר 11 בין השעות האלה.
 ש. החודשים היחידים שבהם יש לך שוני מהותי בכמות העבודה ובימים זה חודשים שמוגדרים כחודשים של חופש אפריל שזה פסח, קיץ יוני יולי אוגוסט שלא לומדים בהם?
 ת. כמו שאמרתי זה אצלנו שונה. יש מועד א' וגם מועד ב'. מי שלא עשה את מועד א' עושים בקיץ מועד ב'.
66. למרות זאת, מדוחות הנוכחות של התובע עולה כי הוראות חוק עבודת הנוער הופרו, כיוון שהתובע עבד לסירוגין בכל תקופת העסקתו ביום המנוחה אשר הוגדר על ידי הנתבעת כיום שישי (נספח ג' לכתב ההגנה), מבלי שניתנה לתובע מנוחה בת 36 שעות. זאת בניגוד להוראות סעיף 21 לחוק עבודת הנוער (ר' דוחות נוכחות לחודשים 4/2016, 7/2016, 2/2017, 3/2017, 4/2017).
- בחקירתו הנגדית, הודה השף כי היה מודע לאיסור העסקת התובע בשעות נוספות (עמוד 14, שורות 16 – 20):
- ש. אתה יודע שיש איסור להעסיק נוער בשעות נוספות?
 ת. אני מאשים את עצמי כי זה היה מרחמים שלי מהמצב שפנה אלי התובע שספר לי שאין להם מה לאכול ולשתות. הייתה לי שיחה עם מישהו מבוגר ממשפחתו שאני עושה כבוד לדור המבוגר והוא ביקש ממני באופן אישי לעזור כי המצב המשפחתי מאוד קשה בבית ויכול להיות שפה טעיתי בגלל הלב שלי והרחמים שלי.
67. בהקשר זה יוער כי לא שוכנענו מטיעוני התובע, כאילו הנתבעת כפתה עליו לעבוד במתכונת עבודה זו. זאת לאור התרשמותנו מעדותו של התובע והתנהלותו במקום העבודה, לפיה עזב את המשמרות "כאשר התחשק לו" ומאחר שעדויות הנתבעת מתיישבות יותר עם ההיגיון כי התובע הוא שביקש לעבוד באופן זה.
68. שני היסודות הנוספים להתקיימות העוולה של הפרת חובה חקוקה הם קיומו של קשר סיבתי עובדתי ומשפטי בין הפרת החובה לבין הנזק.
- המושג "נזק" מוגדר בסעיף 2 לפקודת הנזיקין באופן הבא - "אבדן חיים, אבדן נכס, נוחות, רווחה גופנית או שם-טוב, או חיסור מהם, וכל אבדן או חיסור כיוצאים באלה".
69. התובע טען לנזק בלתי ממוני, כי מעצם ההעסקה במתכונת השעות שאינה מתאימה לגילו נגרמו לו נזקים כאשר לדוגמא נאלץ ללכת הביתה ברגל לבד בשעות החשכה,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

1 כאשר הדרכים היו ללא תאורה, כלבים נבחו עליו, ומשלא יכול היה ללמוד למבחני
2 בגרות (סעיף 91 לסיכומי התובע).

3
4 גם אם לא כל טענות התובע בעניין הוכחו, הרי שנוכח החשיבות החברתית שבהגנה על
5 נוער עובד, כאשר מדובר בחקיקת מגן, ניתן לצאת מנקודת הנחה כי נגרם לתובע נזק
6 בלתי ממוני, הנובע מעצם ההפרה וכי העובדה שלא הוכחה גרסתו בעניין זה במלואה,
7 תשקל בהקשר של גובה הפיצויים שיפסקו לזכותו.

8 קביעה זו מבוססת על הפסיקה לגבי הערך החברתי המוגן בחוק עבודת הנוער:

9
10 "תכליתן של הוראות חוק עבודת הנוער הנוגעות להגבלת
11 העסקתם של ילדים בכלל ושל נערים בשעות הלילה, היא
12 שלא לפגוע בגידולם, בבריאותם או ברווחתם של הילדים
13 והנערים; ולהתאים את חיי העבודה לגיל ולבשלות הילד,
14 תוך הבטחת תנאי עבודה הוגנים. זאת ועוד, הוראות החוק,
15 מטרתן להביא לאיזון בין רצונם של הנערים לכלכל את
16 עצמם מחד, לבין שמירה מפני ניצול הילדים והנערים מצד
17 המעסיקים וההורים. בעבירות של פגיעה בזכויות
18 סוציאליות של עובדים ככלל ושל נערים בפרט, הרי
19 שבמסגרת קביעת מתחם הענישה, בשקילת הערכים
20 החברתיים, יש ליתן משקל לעובדה כי מדובר באוכלוסייה
21 המצויה בעמדה חלשה, ומחובתו של בית הדין למנוע ניצולם
22 לרעה" (ע"פ (ארצי) 12606-04-19 ל.מ. **שירותי כח אדם**
23 **(צפון) בע"מ - מדינת ישראל** 16.02.2020).

24
25 70. כאמור, הוראתו של סעיף 21 לחוק עבודת הנוער, קובעת כי האיסור לפיו "לא יועבד
26 נער במנוחה השבועית" הינו איסור מוחלט:

27
28 "על ייחודו של חוק עבודת נוער, על האיסור הקטגורי להעבדת נוער בשעות
29 המנוחה השבועית הימנו ועל השוני בינו לבין חוק שעות עבודה ומנוחה עמדה,
30 משכבר הימים, שרת העבודה גולדה (מאירסון) מאיר, בעת הצגת החוק
31 בקריאה הראשונה בכנסת:

32
33 'העבדת נער בשעות נוספות ובמנוחה השבועית אסורה לחלוטין, ואין
34 להתירה אף אם אפשר לעשות כן לגבי מבוגרים על-פי חוק שעות
35 העבודה והמנוחה, תשי"א-1951...".

36
37 (ע"פ (עבודה ארצי) 1004/00 **אלוניאל בע"מ - מדינת ישראל**, לח(2003) 488 (2003))

38
39 71. ברובד העובדתי, ברי שהנתבעת העסיקה את התובע ביום המנוחה, כך שמעצם הפרת
40 החובה הקוגנטית הנתבעת פעלה שלא כדין וכנגד תכלית החוק והערך המוגן בו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

התובע, אשר היה קטין אותה עת, עבד ימים רצופים ובשבתות. בעוד שהאיסור על העסקת נער ביום המנוחה השבועית הוא מוחלט ולא ניתן לקבל היתר לכך. משכך יש לקבוע כי התקיימו יסודות העוולה והתובע זכאי לפיצויים בגינה.

72. בהערת שוליים יוער כי הפרת הוראות חוק עבודת נוער מהווה גם עבירה פלילית (סעיף 33 לחוק עבודת הנוער). בית המשפט העליון לא הכריע בשאלה באילו מקרים נורמה פלילית יכולה לשמש בסיס לעוולה של הפרת חובה חקוקה (ע"א 7141/13 קונקטיב גרופ בע"מ נ' דבוש (5.11.2015)). הצדדים לא התייחסו לסוגיה זו בסיכומיהם ועל כן לא נדון בה.

73. אשר לשיעור הפיצוי הנזיקי – מדובר בהפרת חקיקת מגן, כאשר העובד המוגן הקטין, לכן מתקיימת חומרה מיוחדת. לצד זה, משעסקינן בפסיקה נזיקית, לא ניתן להתעלם מהעובדה שהנתבעת העסיקה את התובע כך על פי בקשתו ושילמה לו שכר כדין בגין עבודתו. בהיבט זה, הפגיעה בתובע אינה משמעותית.

בנסיבות אלה, כאשר מדובר בהפרת חובה חוקית אחת ביחס למכלול חובות חוקיות המוטלות על המעסיק, האיזון הראוי מצדיק פסיקת פיצוי בגין נזק לא ממוני לתובע, בסכום כולל של 8,000 ₪.

הפרשי פדיון הבראה

74. לטענת התובע, הוא היה זכאי לתשלום בגין 7.33 ימי הבראה בהתאם לצו ההרחבה בענף המלונאות, בעוד שהנתבעת שילמה לתובע עבור 5 ימי הבראה בתלוש השכר לחודש 6/2017. על כן התובע זכאי להפרשים בגין פדיון הבראה בסך 891 ₪, בהתאם להיקף משרתו (80%).

לטענת הנתבעת, מספר ימי ההבראה נקבע ביחס לשכר העבודה ולהיקף המשרה. הנתבעת שילמה לתובע דמי הבראה בסך 1,325 ₪ וזהו הסכום לו הוא זכאי, בהתאם להיקף המשרה. עוד נטען שהתובע נעדר מהעבודה במשך תקופות ארוכות ועל כן אינו זכאי לדמי הבראה בגין תקופות אלה.

75. מספר ימי ההבראה מחושב בהתאם לוותק שצבר התובע בענף המלונאות ובהתאמה לחלקיות המשרה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

הנתבעת לא חישה את צבירת ימי הבראה בהתאם לוותקו של התובע ואף לא סתרה את טענות התובע לגבי היקף המשרה, אשר מתיישב יותר עם ממוצע שעות עבודתו בעולה מתלושי השכר.

76. בנסיבות אלה, יש להעדיף את תחשיב התובע, המבוסס על הנתונים הנכונים של גובה דמי הבראה, מספר ימי זכאותו במכפלת היקף משרה ובקיזוז הסכומים ששולמו לו בתלוש השכר.

לפיכך, התביעה ברכיב זה מתקבלת.

ניכוי זמני הפסקות

77. לטענת התובע, הנתבעת לא אפשרה לו לנצל הפסקה בת שעה, אלא רק חצי שעה ביום וכי הממונה על התובע לא אישר לו לצאת להפסקות. כיוון שהנתבעת הפחיתה מרישום השעות של התובע שעה אחת בכל משמרת, נתבעו הפרשי שכר בסך 2,818 ₪ בגין הפרש חצי שעת הפסקה ביום.

לטענת הנתבעת, עובדי המטבח יוצאים להפסקות מסודרות אשר נקבעות לפי לוחות זמנים של ארוחות המלון. התובע שהה בהפסקות בהתאם לכך. יתרה מזו, גם לטענת השף התובע נהג להעלים לעיתים מהמשמרות.

78. התובע תיאר את נסיבות העבודה ככאלה שלא אפשרו לו לצאת להפסקה כהגדרתה בחוק, מעבר לחצי שעה. על פי עדותו - "לכל היותר הייתי 'חוטף אוכל' במהלך המשמרת בזמן העבודה. לפעמים חגי היה צועק עלי שאסור לאכול במטבח אולם מצד שני לא נתן לי לצאת להפסקה" (סעיף 47 לתצהיר התובע).

79. הנתבעת לא הביאה ראיות רלוונטיות בעניין זה ולא הוכיחה שהתובע היה רשאי לצאת להפסקה נוספת. אין בתצהירי העדים מטעם הנתבעת התייחסות לסוגיה זו. גם לא הוצגה מתכונת יציאה של הפסקות וזמני ההפסקה גם אינם מתועדים בכרטיס הנוכחות.

לעומת זאת, התובע נחקר בסוגיה וחזר על גרסתו כי עובדי הנתבעת קיבלו הפסקה אחת בת חצי שעה (עמוד 7, שורות 21 – 23). התובע אף אישר שנהוגה הפסקה יזומה בשעה 10:30 ובלשונו " זה הפסקה. יש רמקול במטבח. בא מישהו ואומר הפסקה ואז כולם יוצאים להפסקה".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

לאור האמור, התביעה ברכיב זה מתקבלת.

הודעה בכתב על תנאי העסקה

80. הנתבעת הציגה הודעה בכתב על תנאי עבודה מיום 9.2.16, שנרשמה בעברית וצוינו בה ימי העבודה של התובע, מועד תחילת העבודה, שכרו ותנאים נוספים. לגרסת הנתבעת, התובע חתם על ההודעה על תנאי העסקתו ועל כן יש לדחות תביעתו ברכיב זה.

81. לטענת התובע, החתימה המתנוססת על גבי ההודעה אינה חתימתו. לשיטתו, טענות עדיי הנתבעת מהווים עדות מפי השמועה כאשר העידו שלא הם שמסרו לתובע את ההודעה על תנאי עבודתו.

82. התובע לא עמד בנטל להוכיח כי לא חתם על המסמך. מעבר לכך, התובע אישר שהוא מסר מידע למשאבי אנוש במלון לצורך קבלתו לעבודה: "כשהגעתי לכח אדם ביקשו ממני צילום תעודת זהות ואמרו לי לחכות תשובה. וזהו." (עמוד 6, שורה 8).

דברים אלה מתיישבים עם עדותו של דניאל (עמוד 11, שורות 3 – 7):

ש. אתה גם לא החתמת את התובע באופן אישי על שום מסמך?
ת. הוא חתם על הסכם עבודה. הוא חתם אצלנו בתיק האישי שלו על מסמך של תנאי עבודה בו מוסברים לו שעות עבודה ימי מחלה הבראה שעות נוספות וכל מה שהחוק דורש. הוא חתם כאשר אורית זוהר חתומה כנציגת המלון. הוא קיבל את כל הפרטים והתנאים כמו כל עובד חדש שמתקבל כל הסברים ונהלים של זכויות וחובות. זה שהיה בן 16 ראה את זה כקלות דעת, זה סיפור אחר, זה לא המלון אשם בזה.

83. לאור עדות זו, לפיה ההודעה זו נמסרה לתובע, כאשר עדות התובע לפיה לא קיבל הודעה על תנאי העסקה אינה מתיישבת עם הודעה חתומה על ידו שהוצגה בהליך, ובשים לב לפער בין ההתרשמות הכללית מעדות התובע לעומת עדותו של דניאל, מתקבלת גרסת הנתבעת בנושא.

לפיכך, נדחית התביעה לפיצויים בגין אין מתן הודעה בכתב על תנאי העסקה.

84. סוף דבר, התביעה מתקבלת בחלקה ועל הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים הבאים:

א. פיצויי פיטורים בסך 4,786 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.7.2017 ועד התשלום בפועל;

ב. תמורת הודעה מוקדמת בסך 2,686 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.7.2017 ועד התשלום בפועל;



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 12965-10-18

- ג. פיצויים בגין פיטורים שלא כדין בסך 5,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.7.2017 ועד התשלום בפועל; 1
2
- ד. הפרשי פדיון הבראה בסך 891 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.7.2017 ועד התשלום בפועל; 3
4
- ה. החזר שכר בגין ניכוי הפסקות שלא כדין בסך 2,818 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.7.2017 ועד התשלום בפועל; 5
6
- ו. פיצויים בגין הפרת פרטיותו של התובע, לפי סעיף 29א'(ב)(1) לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א – 1981, בסך 5,000 ₪, שישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.7.2017 ועד התשלום בפועל; 7
8
9
- ז. פיצויים בגין הפרת הוראות חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965, בסך 5,000 ₪, שישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.7.2017 ועד התשלום בפועל; 10
11
- ז. פיצויים בגין הפרת חובה חקוקה בסך 8,000 ₪, שישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.7.2017 ועד התשלום בפועל. 12
13
- לאור התוצאה, לפיה טענות התובע התקבלו בחלקן ובשים לב לפער בין סכום התביעה ובין הסכום שנפסק לזכות התובע, הנתבעת תשא בהוצאות התובע, לרבות שכ"ט עו"ד, בסך 5,000 ₪ שאם לא ישולמו בתוך 30 ימים, ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק עד התשלום בפועל. 14
15
16
17
- ניתן היום, ב' ניסן תשפ"ב, (03 אפריל 2022), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם. 18

דגית ויסמן, שופטת

אורית הרצוג,
נציגת ציבור (עובדים)

19
20
21
22
23