



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

05 אפריל 2017

לפני:

כב' השופט כאמל אבו קאעוד

נציג ציבור (ע') מר יוסף קשי

נציג ציבור (מ') מר חיים בריל

התובעת

תמרה סויטי ת.ז. xxxxxxxxxx

ע"י ב"כ: עוה"ד מדאח היאם ונביל מדאח

הנתבעת

פלאפון תקשורת בע"מ, ח.פ. 511076572

ע"י ב"כ: עוה"ד שירי שלו וירון לסטרל

פסק דין

1. עובדת של חברת "פלאפון", החליפה את תמונת ה"פרופיל" שלה בחשבון "הפייסבוק" הפרטי שלה, שם הזדהתה כעובדת פלאפון, בתמונתו של מי שביצע פיגוע דקירה בנער בירושלים. האם יש בפיטוריה לאלתר, לאחר חלופת תכתובת במסרונים בינה לבין הממונה עליה כדי להקים עילת תביעה נגד החברה – זו השאלה העיקרית בתובענה שלפנינו.

2. נביא להלן את העובדות שאינן שנויות במחלוקת, טענות הצדדים, נתאר את עיקר הדיון שהתקיים, ונפרט את הכרעת בית הדין.

העובדות שאינן שנויות במחלוקת בין הצדדים

3. התובעת ילידת שנת 1994, תושבת באר שבע, סטודנטית ללימודי משפטים, עבדה אצל הנתבעת כנציגת שירות החל מיום 13.5.2014 ועד לפיטוריה המידיים ביום 6.10.2015.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

4. הנתבעת, חברת פלאפון תקשורת בע"מ, מספקת שירותי תקשורת סלולרית ומכירה ותחזוקה של ציוד קצה בתחום הסלולר.

5. בליל 4.10.2015, נדקר נער בן 15 בירושלים, ונפצע באורח בינוני. המפגע, פאדי עלון נמלט ממקום הדקירה, ונורה למוות כעבור זמן קצר על ידי המשטרה (להלן: "האירוע").

6. בעקבות האירוע התובעת פרסמה בחשבונה ברשת החברתית של "פייסבוק", את תמונתו של פאדי עלון ועליה כיתוב בערבית "שבית את נפשי שהיד"¹.

7. למחרת, ביום 5.10.2015, התובעת לא התייצבה לעבודה ושלחה מסרון למנהלת הצוות שלה לפיה לא תגיע למחרת לעבודה שכן **חבר טוב שלה נפטר והיא לא חושבת שתוכל לתפקד**.

8. בהמשך אותו יום, התובעת התבקשה להסיר את הפרסום שהעלתה לדף הפייסבוק שלה והזהרה שאם לא תעשה כן תפוטר לאלתר.

9. למחרת, ביום 6.10.2015, משלא הוסר הפרסום, התובעת פוטרה. באותו יום, פרסם סמנכ"ל משאבי האנוש בחברה מכתב לעובדים במסגרתו דווח על פיטורי עובדת שהביעה תמיכה עם פעילות חבלנית מבלי לציין את שמה.

טענות הצדדים

טענות התובעת

10. לטענת התובעת, היא לא פרסמה את תמונתו של פאדי עלון כאות הזדהות במעשה טרור, אלא הפגינה צער על מותו של חבר קרוב. היא לא כתבה דבר על התמונה אותה העתיקה עם הכיתוב.

11. לטענתה, היא פוטרה מעבודתה שלא כדין, מבלי שנערך לה הליך שימוע כדין.

¹ תרגום חופשי.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

12. במכתב לעובדים הנתבעת הוציאה לשון הרע אודות התובעת וגרמה לה עגמת
נפש מרובה.

13. התובעת עותרת לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין, לפיצויים בגין הוצאת לשון
הרע ועגמת נפש בסך 164,680 ₪.

טענות הנתבעת

14. לטענת הנתבעת, התובעת הביעה בעמוד הפייסבוק שלה, הפתוח לכל, תמיכה
ברורה במחבל ובמעשה טרור, תוך שהזדהתה כעובדת של חברת פלאפון.

15. סיום העסקתה של התובעת נעשה כדין, לאחר שהיה ברור כי אין בכוונתה
להסיר את הפרסום. בפרסום גרמה התובעת נזק משמעותי לחברה ועלולה
הייתה לגרום לנזק חמור עוד יותר לולא נקטה החברה בצעדי מנע.

16. תכלית הליך השימוע התקיימה באופן מלא.

17. אין במכתב שנשלח לעובדי החברה הוצאת לשון הרע.

ההליך בבית הדין

18. ביום 16.6.16 התקיימה ישיבה מקדמית בפני אב בית הדין, במסגרתה בית הדין
סבר כי ראוי לקבל את עמדת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה כ"ידידת בית
הדין".

19. נציבות שוויון הזדמנויות לעבודה הודיעה כי היא מבקשת לשקול אם להצטרף
להליך לאחר שלב ההוכחות.

20. ביום 17.11.16 התקיימה ישיבת הוכחות, במסגרתה נשמעו עדויות הצדדים.
התובעת ואמה העידו ומנגד מטעם הנתבעת העידו גב' לילך קרפט, מנהלת



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

משאבי אנוש בחטיבה הפרטית בפלאפון ; מר רן אבוטבול, מנהל מוקד באר שבע
וגב' טל אוכיון, מנהלת שירות לקוחות במוקד החברה בב"ש ומי שהייתה ממונה
ישירה על עבודתה של התובעת.

21. לאחר שלב הראיות הצדדים הגישו את סיכומיהם, נציבות שוויון הזדמנויות
בעבודה הגישה עמדה והצדדים הגישו את תגובותיהם לעמדה. אחרונת
התגובות, הוגשה ביום 7.3.17.

התרשמות מהעדים

22. ככלל כלל העדים עשו על בית הדין רושם מהימן.

23. עדותה של התובעת הייתה כנה, רהוטה, עקבית ותמכה בטענותיה בתביעה
ובתצהיר. כנ"ל כאמור גם עדויותיהם של עדי הנתבעת.

24. בין הצדדים אין מחלוקות עובדתיות של ממש, והשאלות העיקריות המתעוררות
בתובענה דן נוגעות בעיקר לפרשנות המשפטית שיש ליתן להתנהלות הצדדים.

25. מעדויות הצדדים ניכר היה הפער בפרשנות שכל צד נתן לאירוע ולמשמעות
פרסום תמונתו של פאדי עלון בעמוד הפייסבוק של התובעת. כבר כעת יוטעם כי
התרשמו מחד גיסא שבפרסום התמונה התובעת לא ביקשה להזדהות עם
מעשה טרור, אלא שזו הייתה דרכה להתאבל על חבר טוב שמת, ומאידך גיסא,
האמנו כי הנתבעת, אשר לא עשתה די לברר את העניין לעומק, סברה לכל הפחות
במועד הפיטורים, כי בפרסום תמונתו של המפגע בעמוד הפייסבוק של התובעת
האחרונה הביעה תמיכה במעשה טרור.

דיון והכרעה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

26. לאחר שעיינו היטב בכתבי הטענות על נספחיהם, ושמענו את עדויות הצדדים, הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה להתקבל בחלקה, ונימוקינו מפורטים להלן.

הפיגוע ומידת הרלוונטיות של נסיבותיו לתובענה

27. לצורך התובענה שלפנינו, לא הייתה מחלוקת בין הצדדים על קרות אירוע הדקירה בליל ה- 4.10.15, ועל מעורבותו של המפגע פאדי עלון. עם זאת, כאמור כל אחד מהצדדים פירש את האירוע אחרת. בעוד שהנתבעת ראתה באירוע פיגוע, מבחינת התובעת זה לא היה כך, מבחינתה פאדי עלון היה חבר טוב שלה אשר נהרג בנסיבות מצערות והיא לא האמינה שהוא היה הדוקר.

28. התובעת הגישה לתיק בית הדין כתבות, ומכתבים של האגודה לזכויות האזרח והיועץ המשפטי לממשלה מהן עולות לכאורה תהיות בקשר לשאלה אם המשטרה הפרה בחיסולו של המפגע את הוראות הפתיחה באש. האם יש לפרש את האירוע כפיגוע או לאו, ואם בחיסולו של המפגע המשטרה הפרה את הוראות הפתיחה באש או לאו, הן שאלות שהצדדים לא עשו מאמץ מיוחד לברר, וממילא לכתבות והמכתבים שהתובעת צירפה שלא בידי עורכם ערך ראייתי נמוך.

29. לאחר שהשלמנו את שמיעת הראיות שהובאו לפנינו ועיינו בכל המסמכים, שוכנענו כי בכל מקרה, ההכרעה בנסיבות האירוע, מניעיו של המפגע ונסיבות חיסולו אינה דרושה, והפלוגתאות העיקריות בתובענה שלפנינו עוסקות בהתנהגות או במחדלי הצדדים בעקבות האירוע.

נסיבות הפיטורים והעדר קיומו של שימוע כדין

30. מיום למחרת האירוע (יום ב' 5.10.15 – מוצאי חג הסוכות) ועד לפיטוריה של התובעת (יום ג' 6.10.15), הצדדים תיקשרו ביניהם באמצעות מסרונים בלבד. חלופת ההודעות הכתובות, תובא כאן במלואה מפאת חשיבות הדברים.

31. ביום 5.10.15 בשעה 16:03, התובעת הודיעה לגב' טל אוחיון במסרון, שלא תוכל להגיע למחרת לעבודה עקב פטירתו של חבר טוב שלה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

1
2 "היי טל..

3 מחר לא אוכל להגיע אני בירושלים ואני לא במצב טוב בכלל כדי לבוא
4 לעבוד .. חבר טוב שלי נפטר ולא חושבת שאוכל לתפקד."

5
6 32. לאחר שכנראה² גב' אוחיון ניסתה להשיג את התובעת טלפונית, בשעה 20:14
7 היא ביקשה ממנה להוריד את התמונה שהעלתה בפייסבוק ובלשונה:

8
9 "תמרה, מבקשת ממך להוריד את הפוסט שהעלית בפייסבוק. זה לא
10 הולם. את מזוהה כעובדת פלאפון. עדכני אותי שהסרת."

11
12 33. התובעת אשר השיבה מיד, לא נעתרה לבקשתה של גב' אוחיון, והודיעה שתסיר
13 את העובדה שהיא עובדת חברת פלאפון, ובלשונה:

14
15 "אין שום פוסט שפוגע במישהו...
16 זאת רק תמונה לא רשמית ולא עשיתי שום דבר רע שפגע במישהו.
17 אני אסיר את העבודה שעובדת פלאפון אם זה מה שכל כך מציק.
18 את התמונה אני לא אמורה למחוק הוא חבר שלי וזה לא קשור למה
19 שעשה." [הטעויות במקור – כ.א.ק].

20
21 34. בשעה 20:41, הודיעה גב' אוחיון לתובעת כי במידה ולא יוסר הפוסט התובעת
22 תפטר מיד:

23
24 "זה מנוגד לנורמות ולערכים של פלאפון. במידה ולא יוסר במידי
25 חברת פלאפון תפסיק את עבודתך לאלתר."

26
27 35. בשעה 20:45, התובעת השיבה בהפתעה, כדלהלן:

28
29 "אני לא מאמינה!! טל אמרתי לך לא עשיתי שום דבר שנוגד לחוק
30 או נוגד לערכים של פלאפון או משהו אחר! בפייסבוק הפרטי שלי
31 אני יכולה לשים תמונה של חבר אין שום חוק שאוסר את זה! אתם
32 עושים מזה סיפור!! לא תמכתי בשום דבר וראיתי את כל הפוסטים
33 בפייסבוק ובזה אני באופן אישי אטפל! אבל מהמקום עבודה לא
34 ציפיתי לזה כי בסופו של דבר לא עשיתי שום דבר רע. לילה טוב טל."

35
36 36. למחרת, יום 6.10.16 בשעה 13:37, התובעת הבינה שהיא פוטרה מעבודתה,
37 וכתבה לגב' אוחיון הודעה שנותרת ללא תשובה, כדלקמן:

² ראו מסרונים נת/5 משעה 19:52 ו-20:18.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

"היי טל,

אני אמורה להבין מזה שהוצאת אותי מהקבוצה שאני מפורטת!?"

37. במשך אותו יום, התובעת קיבלה מכתב פיטורים בזו הלשון:

1. "בהמשך לאירוע מיום 4.10.2015, בו הובא לידיעתנו כי פרסמת בפייסבוק שלך תמונת מחבל תוך כדי שאת כותבת בשבחו, בזמן שאת מזוהה כעובדת חברת פלאפון. מדובר בפעולה אשר מנוגדת באופן מוחלט לערכי החברה והנורמות הנהוגות בה. ולמרות שהתבקשת להסיר את הפרסום בחרת להתנגד לכך באופן מפורש, לפיכך, הריני להודיעך על סיום העסקתך בחברת פלאפון.
2. סיום העסקתך יכנס לתוקף ביום 6.10.2015. מועד בו יסתיימו יחסי עובד-מעביד בינך לבין חברת פלאפון."

38. הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר עת נשקלת אפשרות לסיום העסקתו של עובד, בין בדרך של פיטורים ובין בדרך של אי-חידוש חוזה עבודה³.

39. זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרדא שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה.

זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו⁴.

40. מהזכות לשימוע נובעת החובה המוטלת על המעביד – להציג בפני העובד את הטענות המופנות כלפיו, את השאלות שעלו בעניינו אשר יש בהן כדי להשפיע על

³ ע"ע 1027/01 גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל (מיום 7.1.2003).
⁴ שם.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

מקבל ההחלטה. כל זאת בפתיחות, בהגינות ובתום-לב מבלי לחדד דבר מן
העובד. מחובתו של המעביד ליתן דעתו לטיעוניו של העובד ולשמוע אותם בלא
פניות, בלב נקי ובנפש חפצה, קודם שתיפול ההחלטה הסופית העשויה, לא אחת,
להיות בלתי הדירה ומכרעת לגביו.⁵

41. זכות הטיעון עומדת לעובד במלוא הדרה, כלפי המעסיק הפרטי, בה במידה
שעומדת היא לו כלפי המעסיק הציבורי וכלפי המעסיק הדו-מהותי.⁶

42. בענייננו, התובעת פוטרה מעבודתה לאלתר מאחר, ולטענת הנתבעת, היא הביעה
תמיכה ברורה במחבל ובמעשה טרור. המדובר בהאשמה חריגה בחומרתה,
המחדדת עוד יותר את חובתה של הנתבעת כמעסיק לברר את העובדות לאשורן
בטרם תחליט על הפסקת עבודתה של התובעת. הלכה היא **שככל שטענותיו של
המעסיק כלפי עובדו גוברות בחומרתן, כן מתעצמת זכות הטיעון של העובד
למצות את ההזדמנות הקנויה לו להזים אותן טענות, או לפחות לנסות ולשכנע
את מעסיקו לחזור בו מן ההחלטה.**⁷

43. מהשתלשלות העניינים אשר הובאה לעיל ברי כי התובעת פוטרה מעבודתה תוך
פחות מ-24 שעות מהמועד בו התבקשה לראשונה להוריד את התמונה שפרסמה
בחשבונה הפרטי ברשת הפייסבוק, מבלי להזמין אותה להליך של שימוע, מבלי
שמי מטעם הנתבעת נפגש עם התובעת ופירט בפניה את טענות החברה כלפיה,
ומבלי שקיבלה הזדמנות נאותה להתגונן בפני הטענות.

44. אין יסוד לטענת הנתבעת לפיה כביכול התובעת פוטרה בהליך כדין וכי התקיימה
לכאורה תכלית השימוע. קבלת עמדתה של הנתבעת בעניין זה חותרת תחת
תכלית הפסיקה שהובאה לעיל ולמעשה מרוקנת את זכות השימוע מתוכן.

⁵ שם.

⁶ ע"ע 415/06 דני מלכה – שופרסל בע"מ (מיום 15.7.2007).

⁷ ע"ע (ארצי) 355/99 לורה לינדר – ארגון נכי תאונות עבודה, פד"ע ל"ז 846 (2002) וראו גם: ע"ע (ארצי) 610/07 בשי"א 848/07 אלמונית – פלוני (מיום 5.1.2010). ראו גם מאמרה של רעות שמר בגס "צדק פרוצדוראלי וכבוד העובד בהליך הפיטורים – עיונים בהלכת השימוע" עבודה, חברה ומשפט י"ג 175 (2012), בו מוצע לראות את זכות הטיעון כנגזרת מזכותו של העובד לכבוד.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

45. תכתובת במסרונים קצרים, כדוגמת אלה שהוחלפו בין התובעת לגב' אוחיון,
אינה יכולה להגשים את תכלית השימוע. ההתכתבות בין הצדדים בוצעה עם מי
שאינו לה סמכות להחליט בעניין המשך או סיום העסקתה של התובעת⁸,
ההחלטה על פיטוריה נתקבלה על ידי מי שלא פגשו את התובעת וממילא לא
שמעו אותה⁹. זאת ועוד, התובעת לא הוזמנה לשיחה מבעוד מועד, הטענות נגדה
לא פורטו בפניה די זמן מראש, לא ניתנה לה שהות מספקת להיערך ולהשמיע
את טענותיה וההחלטה בעניינה התקבלה באופן שרירותי.
46. הגם שגב' אוחיון ניסתה לשוחח עם התובעת טלפונית וזו לא שוחחה עמה, אין
לומר כי בכך "הכתיבה את ההליך לסיום העסקתה" כפי שטענה הנתבעת
בסיכומיה. מחלופת המסרונים אנו מוכנים להניח כי הנתבעת ניסתה להתקשר
לתובעת וזו לא ענתה, הגם שהתובעת הכחישה זאת¹⁰, אולם אין די בכך כדי
לצאת ידי חובת השימוע. התובעת הודיעה במסרון כי שהתה באבל על מות
חברה ועל כן הימנעותה מלשוחח טלפונית עם נציגת מעסיקה יום לאחר מותו
אינה בלתי סבירה בנסיבות העניין ואינה יכולה להצדיק פיטורים מידיים מבלי
למצות את זכות הטיעון.
47. ההודעה במסרון על הכוונה לפטר את התובעת אם לא תסיר את הפוסט באופן
מידי, ידיעתה על לקוחות פלאפון שקראו לפיטוריה, ותשובתה של התובעת
"לאולטימטום" שהוצב בפניה על ידי גב' אוחיון (הסרת הפוסט או פיטורים
לאלתר), כל זה הקורה בתוך פחות מ-24 שעות כשהתובעת באבל עומד בסתירה
חזיתית לתכלית השימוע, והוא בבחינת "משפט שדה" ואינו יכול להיחשב
"כהליך תקין" כנטען בסיכומי הנתבעת.
48. צודקת הנתבעת בסיכומיה כי תכלית השימוע היא לאפשר לעובד להגיב על כוונת
מעסיקו לסיים את העסקתו ואף לנסות לשכנע אותו להמשיך בהעסקתו, אולם
זאת יש לעשות בלב פתוח ונפש חפצה, בפתיחות, בהגינות ובתום לב במטרה
להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל

⁸ פרוטוקול עמ' 18, שורות 10-12.

⁹ פרוטוקול עמ' 20, שורות 1-2.

¹⁰ פרוטוקול עמ' 9, שורה 28.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

- 1 ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. בהעדר הליך כאמור,
2 הנתבעת חטאה כמעסיק מלקיים את חובתה, מנעה מהתובעת את זכות הטיעון
3 והפרה בכך את זכויותיה על מנת "להשקיט את הקול הזועם שתבע את ראשה".
4
- 5 49. אם הנתבעת הייתה מקיימת הליך תקין, היא הייתה נדרשת ליתן את דעתה
6 לטענותיה של התובעת אשר הושמעו בפנינו לפיהן: היא תושבת באר שבע ולמדה
7 בבתי ספר יהודים; מרבית חבריה יהודים; פוליטיקה אינה מעניינת אותה; היא
8 אינה תומכת בטרור¹¹; היא העלתה את התמונה של המפגע כי הוא חבר טוב
9 שלה¹²; היא הסירה, בשלב כלשהו, את עובדת היותה עובדת פלאפון מדף
10 הפייסבוק שלה¹³, היא סבורה כי המפגע לא ביצע פיגוע¹⁴; שליטתה בשפה
11 הערבית מוגבלת¹⁵, היא העתיקה את תמונתו של המפגע ולא כתבה עליה¹⁶; וכי
12 היא לא ביקשה להביע דעה פוליטית¹⁷.
13
- 14 ככל שהנתבעת הייתה מקיימת הליך כדין כאמור, הייתה מסבירה לתובעת כיצד
15 היא פירשה את פעולותיה והייתה שומעת את הסבריה של התובעת בנפש חפצה
16 יתכן והתובענה הייתה מתיירתת וכלל לא הייתה מוגשת בין אם התובעת הייתה
17 מפוטרת ובין אם לאו.
18
- 19 50. ברי כי תכלית השימוע לא התקיימה ו"שימוע בהודעת טקסט" המוצע על ידי
20 הנתבעת כתחליף להליך יציר הפסיקה, הינו אוקסימורון ומטבעו אינו יכול
21 להחליף דו-שיח, טיעון ענייני, התמודדות מושכלת של האחד עם טענות משנהו,
22 והוא חסר את היכולת לשקול כראוי וללא פניות את השיקולים השונים.
23
- 24 51. הנתבעת יכלה לבחור צעד קיצוני פחות, כדוגמת הוצאת התובעת לחופשה עד
25 לעריכת שימוע כדין חלף פיטוריה המיידים ומשלא עשתה כן, אין מנוס
26 מהקביעה כי נפל פגם בהליך הפיטורים. תשובותיה של גב' קרפט לשאלת בית

¹¹ סעיפים 3-4 לתצהירה של התובעת.

¹² פרוטוקול עמ' 7, שורה 31.

¹³ סעיף 14 לתצהיר גב' לילך קרפט.

¹⁴ פרוטוקול עמ' 9, שורה 22; עמ' 10, שורה 24.

¹⁵ פרוטוקול עמ' 7, שורה 20-23.

¹⁶ סעיף 5 לתצהירה של התובעת.

¹⁷ פרוטוקול עמ' 9, שורה 2.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

הדין מחדדות את החיפזון בפיטוריה של התובעת והעדרו של הליך תקין. נביא
להלן את הדברים בלשונה:

"שאלת בית הדין. יש בדרך כלל צעדים פחות דרסטיים מפיטורים,
מדוע לא נבחר הליך של השעיה להרגיע את הרוחות ולהזמין אותה
לשימוע.

ת. במקרה הזה תמרה היות ולא הסירה את הפוסט למרות הבקשות
ולמרות שכתבנו בצורה מפורשת כי היא תפוטור קיבלנו את ההחלטה
לסיים, גם בשל הנזק התדמיתי ובתוך החברה. תהליך השעיה יש לנו
כזה אחרי שיחה גם בהסכמה הקיבוצי לעובדים בקביעות, שתמרה לא
אחת מהם. אבל תמרה לא ענתה לשיחות הטלפון שלנו.

יש לנו הליך השעיה לעובדים בקביעות, היא לא ענתה לשיחות ולא
נאותה לחזור אלינו כך שמבחינתה היא המשיכה לעמוד בסירובה
להשמיע את טענותיה.

לא השענו אותה כי היא לא ענתה לטלפון, ולא התכוונה להתייצב
לעבודה.

אנחנו לא משעים עובדים לפני שיחה איתם, במקרה הזה בשל הנזק
והעובדה כי היא לא ענתה לא יכולנו לחכות עוד זמן ללא הפסקה."

52. שלילת זכות הטיעון מהתובעת, בנסיבות כפי שהובהרו, משמעותה אחת היא –
שקופחה זכותה היסודית להשמיע דבריה ולהגיב לטענות המועלות נגדה, טרם
קבלת החלטה. ומשלא נעשה כן, אין לנו אלא לקבוע כי דרך קבלתה של
ההחלטה לפטרה לאלתר לוקה בפגם מהותי היורד לשורשה של ההחלטה.

53. שקלנו את כלל נסיבותיה של פרשה זו ובתוך כך נתנו דעתנו לתקופת העסקתה
של התובעת, שהסתכמה בכשנה וחצי ולכך כי למעט האירוע בגינו פוטרה לא
היו לנתבעת טענות כנגד תפקודה של התובעת. שקלנו מזה ומזה את טענות
הצדדים, ובין היתר עמדתה של התובעת אשר לא נסתרה לפיה לא עבדה במשך
כמה חודשים¹⁸ מזה וטענותיה של הנתבעת אודות הנזק הפוטנציאלי לחברה
אשר עלול היה להיגרם מהפרסום.

54. על רקע כלל האמור לעיל ובשים לב למכלול השיקולים והאיזונים הצריכים
לעניין, תשלם הנתבעת לתובעת פיצוי כספי בסכום כולל של 30,000 ₪ השווה
בערכו לחמישה וחצי חודשי עבודה לערך.

¹⁸ פרוטוקול עמ' 13, שורות 28-29.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

הוצאת לשון הרע

55. סעיף 24(א)(ד1) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 (להלן: **"חוק בית הדין לעבודה"**), קובע סמכות עניינית ייחודית לבית הדין לעבודה לדון בתובענה של עובד נגד מעסיק, או של מעסיק נגד עובד, בקשר ליחסי עבודה, שעילתה עוולה אזרחית לפי חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965 (להלן: **"חוק איסור לשון הרע"** או **"החוק"**).

56. בהתאם לפסיקה, התקיימותה של לשון הרע נבחנת בארבעה שלבים: **בשלב הראשון**, יש לפרש את הביטוי, בהקשר אובייקטיבי, ולשאוב ממנו את המשמעות העולה ממנו, על פי אמות המידה המקובלות על האדם הסביר. פרשנות זו יש להשעין הן על מובנם הפשוט של דברי הפרסום המפורשים, והן על האמור **"בין שורותיו"**, כפי שמכלול זה עשוי להתקבל ולהתפרש בעיני האדם הסביר. לעניין זה **"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"**¹⁹; **בשלב השני**, יש לברר האם מדובר בביטוי המהווה לשון הרע והאם הביטוי אכן פורסם, זאת על-פי סעיפים 1 ו-2 לחוק; **בשלב השלישי**, יש לברר האם עומדת למפרסם אחת או יותר מההגנות המנויות בסעיפים 13 - 15 לחוק; **בשלב הרביעי**, אם ממלא הפרסום את תנאי שלושת השלבים הקודמים, נבחנת שאלת הסעדים, ובתוכם שאלת הפיצוי הראוי לתובע²⁰.

57. בחינת ארבעת השלבים הנ"ל נערכת תוך איזון בין הזכות לשם טוב ולפרטיות לבין הזכות לחופש ביטוי, זכויות המוגנות כחלק מכבוד האדם במסגרת חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. במערכת של יחסי עבודה קיימים ערכים נוספים שיש לקחתם בחשבון בעת יישומו של החוק, נוכח מאפייניהם הייחודיים של

¹⁹ ראו: סעיף 3 לחוק איסור לשון הרע.

²⁰ ראו: ע"א 4534/02 **רשת שוקן בע"מ נ' הרציקוביץ** (4.3.2004) (להלן: **"עניין הרציקוביץ"**); ע"א 89/04 **נודלמן נ' שרנסקי** (4.8.08) (להלן: **"עניין נודלמן"**).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

1 יחסי העבודה, בגינם אף הוקנתה הסמכות הייחודית לבית הדין לעבודה.
2 האיזונים בקשר לכך עשויים להשתנות מתקופה לתקופה ומהקשר להקשר²¹.
3
4 58. האם התקיימה לשון הרע במקרה שלפנינו? כאמור, במכתב ששלחה הנתבעת
5 לכלל עובדי הנתבעת ביום 6.10.2015, הוא היום בו הודיעה הנתבעת לתובעת על
6 פיטוריה, אשר נחתם על-ידי מר צביקה אברמוביץ, סמנכ"ל חטיבת משאבי
7 אנוש בנתבעת, נכתב בזו הלשון:

8
9 עובדים יקרים,
10 כידוע לכם, אנו מעסיקים אלפי עובדים ומשרתים מיליוני לקוחות
11 מכל המגזרים. פלאפון אינה גוף פוליטי ואינה מביעה דעה בעניינים
12 פוליטיים ומדיניים, וכך נדרשים לעשות גם עובדי החברה, כאשר
13 הם מזדהים כעובדים בדף הפייסבוק הפרטי שלהם.

14
15 לצערנו, בימים האחרונים נתקלנו במקרה של עובדת הביעה תמיכה
16 והזדהות עם פעילות חבלנית בדף הפייסבוק שלה, באופן פוגעני
17 ובלתי הולם ובניגוד לנומרות וערכי החברה. למרות בקשות חוזרות
18 ונשנות, העובדת סירבה להסיר את התכנים הפוגעניים, אי לכך
19 נאלצנו להודיע לה על סיום עבודתה.

20
21 אל לנו להביא את הסכסוך הפוליטי למקום העבודה. גם בתקופה
22 כזאת עלינו להמשיך ולנהוג באיפוק ובצורה מכבדת עובדים ולקוחות
23 ולשמש כשגרירים גם מחוץ לשעות עבודה.
24 בתקווה לימים שקטים.
25

26 59. מן המכתב עולה באופן מפורש כי עובדת החברה הביעה תמיכה בפעילות חבלנית
27 בדף הפייסבוק שלה. קרי – על-פי מבחן אובייקטיבי ועל-פי לשון הדברים ברי
28 כי במכתב כמות שהוא אין בכדי להצביע על התובעת עצמה. לצד זאת, כאמור,
29 לשון הרע והתייחסותה לאדם הטוען שנפגע בה עשויה להשתמע לא רק
30 מהפרסום עצמו אלא גם מנסיבות חיצוניות. נסיבות כאלה עשויות להקנות
31 לפרסום משמעות שאותה לא ניתן להסיק מדבר הפרסום עצמו.

32
33 60. בפסיקה הוצב תנאי להסתמכות על נסיבות חיצוניות לצורך פירוש הפרסום
34 והוא שהנתונים החיצוניים שבהם מדובר יהיו בידיעתם הרגילה של אלה
35 שהפרסום הופנה אליהם. עוד נדרש תובע הטוען טענה כאמור להביא ראיות

²¹ ראו: עניין הרציקוביץ; עניין נודלמן; ע"ע 46548-09-12 אבידן נ' פלאפון תקשורת בע"מ (31.3.2015) (להלן: "עניין אבידן").



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

לקיומן של נסיבות חיצוניות שהיו בידיעת מי שאליו הופנה הפרסום ועשו אותו
ללשון הרע. על כך נאמר בפסיקה²²: "יש לפרש את המילים בהקשר בו פורסמו,
ללא היזקקות לנתונים חיצוניים נוספים העלולים לשנות את משמעותן או
להרחיבן, אלא אם ניתן להוכיח כי גם נתונים נוספים אלה הם בגדר ידיעתם
הרגילה של אלה ששמעו או קראו אותם"²³.

61. במקרה הנדון, טענה התובעת, כי לפחות 150 עובדי מוקד הנתבעת בבאר-שבע
בו עבדה הבינו כי מדובר בה, אף-על-פי ששמה לא צוין במכתב באופן מפורש.
אף שייתכן כי יש ממש בטענה זו, התובעת לא הציגה בפנינו כל ראיה לעניין זה.
כך, לא הביאה התובעת לעדות מטעמה איש מעובדי המוקד אשר יעיד בדבר
פירוש המכתב כאמור, וכן אף נמנעה מלחקור את מנהלת הצוות של התובעת
במוקד, הגב' טל אוחיון, וכן את מנהל המוקד, מר רן אבוטבול, אשר העידו
בפנינו מטעם הנתבעת, בעניין זה. נוכח האמור, ומשלא עברה התובעת את
המשוכה הראשונה בבחינת התקיימותה של לשון הרע, נראה כי אין עוד מקום
להוסיף ולבחון את עניינה של התובעת בהתאם ליתר השלבים לבחינת
התקיימותה של לשון הרע כפי שפורטו לעיל.

62. על אף האמור, איננו רואים למצות בכך את הדיון בסוגיה הנדונה. נפסק, כי גם
מידע שהוא כשלעצמו אינו נושא אופי משמיץ או פוגע, עשוי להפוך כזה מכח
ההקשר המיוחד של השימוש שנעשה בו, וזאת לזכור: מבחנה של "לשון הרע"
הינו אמנם מבחן אובייקטיבי, אך לא מבחן מנותק מן ההקשר ומן המציאות.
ו"הלשון" תיבחן על רקע המציאות וההקשר הענייני שבהם נעשה בה שימוש;
ולא במשקפיו של "אדם סביר" סתם, אלא - במשקפיו של אדם סביר "הבקיא
בנושא" והרגיש למשמעות המיוחדת שיש ל"לשון" נושא הבדיקה²⁴. ברי, כי
בנסיבות העניין, כפי שנפרשו בפנינו בכתבי הטענות, בתצהירים ובעדויות מטעם
הצדדים ובסיכומיהם, אכן ייתכן כי נכונה טענתה של התובעת כי מי מעובדי
המוקד בו עבדה הבין כי הדברים כוונו אליה באופן ספציפי, ולא אל עובדת
אחרת של הנתבעת. הדברים עולים מעדותה של התובעת לפיה נשלח אליה

²² ע"א 723/74 הוצאת עיתון הארץ בע"מ ואח' נ' חברת החשמל בע"מ ואח' פ"ד לא(2)281, 300 (24.2.1997).

²³ ראו גם: שנהר א. דיני לשון הרע, נבו הוצאה לאור בע"מ (1997), עמ' 120-115 (להלן: "שנהר").

²⁴ ראו: ע"פ (ת"א) 2078/87 חברת אהליאב בע"מ ואח' נ' חברת תעשיות איירמק בע"מ ואח', פ"מ תש"ן (ב) 235.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

העתק של מכתב הסמנכ"ל על-ידי חברה מהמוקד²⁵ וכן לפיה כל עובדי המוקד ידעו כי מדובר בה, אף כי שמה לא צויין במכתב²⁶. כמו-כן, ניתן להסיק על כך אף מתצהירה של הגב' טל אוחיון (סעיף 6), ממנו עולה כי נציגות שירות בצוות שלה פנו אליה והלינו על כך שהתובעת פרסמה את תמונת המפגע ודברי תמיכה בו בעמוד הפייסבוק שלה, זאת עוד קודם לשליחת מכתב הסמנכ"ל. הגב' אוחיון אף העידה על כך²⁷.

63. נוכח האמור, לו נקבל את הטענה כי מי מעובדי הנתבעת הבין כי המכתב עוסק בתובעת, הרי שניתן לקבוע כי עסקינן בלשון הרע כנגדה, שכן ברי כי היה בדברים שנכתבו כדי לבזותה ולעשותה מטרם לשנאה על-ידי הבריות. ויובהר, לצורך גיבוש עוולה בגין לשון הרע, אין צורך להוכיח כי אדם בפועל הושפל או בזה. די שהפרסום עלול היה להביא לתוצאה כזו²⁸. כמו-כן, הביטוי הופץ לכלל עובדי הנתבעת (ועל כך לא חלקה אף הנתבעת). משכך, הביטוי אף "פורסם", וזאת בהתאם להגדרת הפרסום בסעיף 2(ב)(2) לחוק, העוסק בפרסום בכתב וקובע שפרסום שכזה ייחשב כפרסום לפי החוק אם עשוי היה, לפי הנסיבות, להגיע לאדם זולת הנפגע²⁹. לעניין זה אף יודגש כי התובעת העידה, כאמור, כי חברה מהמוקד העבירה אליה את מכתב הסמנכ"ל אברמוביץ.

64. כעת נפנה לבחון, לו היינו קובעים כי מדובר בלשון הרע כאמור, האם הייתה עומדת לנתבעת אחת מן ההגנות הקבועות בחוק לשון הרע. ההגנות הרלוונטיות לעניין שבפנינו הן אלה הקבועות בסעיפים 14, 15(2), 15(3) ו- 15(7) לחוק.

סעיף 14 לחוק קובע את הגנת "אמת הפרסום". הגנה זו בנויה משני נדבכים: מיסוד אמיתות הפרסום, ומקימו של ענין ציבורי הנילווה לפרסום. אמיתות הפרסום הנה שאלה עובדתית, הבוחנת את תוכן הפרסום מול המציאות העובדתית; קיומו של ענין ציבורי הנה שאלה ערכית הבוחנת האם קיים אינטרס

²⁵ פרוטוקול עמ' 12, שורות 30-31.

²⁶ פרוטוקול עמ' 13, שורות 4-5.

²⁷ פרוטוקול, עמ' 17, שורות 20-25; לעניין זה ראו והשוו: סע"ש (ת"א) 44559-12-12 שוקרון נ' הלפרן (11.9.2016); סע"ש (נצ') 54393-05-15 אלמן נ' חברת פלסטופיל הזרע בע"מ (20.12.2016).

²⁸ ראו: עניין נודלמן.

²⁹ ראו: שנהר.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

1 חברתי המצדיק הכשרת פרסום פוגעני שיש בו לשון הרע³⁰. במקרה שלפנינו,
2 הוכח כי הנתבעת אכן פרסמה בדף הפייסבוק האישי שלה תמונת פרופיל של
3 מפגע בצירוף הכיתוב "שהיד". האם פרסום זה מעיד בהכרח על תמיכתה של
4 התובעת בפעילות חבלנית? עניין זה שנוי במחלוקת. התובעת, כאמור, טענה כי
5 פרסמה את התמונה ממניעים אחרים. אולם ברי כי הדברים פורשו על-ידי
6 הציבור הרחב³¹ וכן על-ידי מנהלי הנתבעת כהבעת תמיכה בטרור. הדברים
7 מקבלים משנה תוקף אף בשים לב לתקופת הפרסום – תקופה סוערת, מתוחה
8 ורוויית פיגועי טרור. משכך, לא ניתן לומר כי כינוי העובדת במכתב הנתבעת
9 לעובדים כמי שהביעה תמיכה והזדהות עם פעילות חבלנית בדף הפייסבוק שלה
10 הנו לחלוטין חוטא לאמת. לכך יש להוסיף כי לנתבעת היה אינטרס חברתי
11 בפרסום הדברים על-מנת לחדד את נהלי החברה, לפיהם עובדים המזדהים
12 כעובדי החברה ברשתות החברתיות מתבקשים שלא להביע דעה בנושאים
13 פוליטיים, שכן החברה אינה גוף פוליטי והיא מעסיקה ואף משרתת לקוחות
14 מכלל המגזרים. זאת, כאמור, אף בשים לב לתקופה המתוחה בה התרחשו
15 הדברים. נוכח האמור, אנו סבורים כי אף לו היינו קובעים כי מדובר בלשון הרע
16 וכי זו פורסמה, הרי שהייתה עומדת לנתבעת הגנת אמת הפרסום.
17
18 65. לצד זאת, מכיוון שפירוש המציאות העובדתית בעניין שבפנינו הנו שנוי
19 במחלוקת (היינו, האם התובעת הנה תומכת בפעילות חבלנית אם לאו), אנו
20 רואים לציין כי אף ללא היזקקות להגנה הקבועה בסעיף 14 לעיל, הייתה
21 הנתבעת פטורה מאחריות בגין פרסום לשון הרע שכן היו עומדות לה חלק מן
22 ההגנות הקבועות בסעיף 15 לחוק. היסוד המשותף לכלל ההגנות הקבועות
23 בסעיף זה הנו כי הנתבע ביצע את הפרסום מושא ההליך בתום לב, ובלבד
24 שמתקיימת במקביל לכך אחת הנסיבות המנויות בסעיפי המשנה של הסעיף.
25 את תום הלב הנדרש יש לבחון הן בהתייחס לאינטרסים הרלוונטיים לסעיף
26 המשנה הנדון והן בהתייחס להקשר של יחסי העבודה על מאפייניהם הייחודיים.
27 כמו-כן, יש להתייחס בהקשר זה אף לסעיף 16 לחוק, אשר כותרתו "נטל
28 ההוכחה" והוא קובע חזקות לעניין קיומו או העדרו של "תום הלב". חזקות אלו
29 קובעות כי על הפרסום להיות סביר, אין לפרסם דבר שהמפרסם לא האמין

³⁰ ראו: עניין נודלמן.

³¹ כפי שהציגה הנתבעת - נת/2 לתצהירי הנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

באמיתותו, יש לנקוט מראש אמצעים סבירים לשם בחינת אמיתות הפרסום, ואל למפרסם להתכוון לפגוע יתר על המידה - והכל, כאמור, בהקשר של ההגנה הספציפית והערכים המוגנים במסגרתה³².

66. הנתבעת הסתמכה על שלושה סעיפי משנה במסגרת סעיף 15 - סעיף 15(2), סעיף 15(3) וסעיף 15(7). סעיף 15(2) לחוק קובע כי "במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה אם הנאשם או הנתבע עשה את הפרסום בתום לב באחת הנסיבות האלו: ... היחסים שבינו לבין האדם שאליו הופנה הפרסום הטיילו עליו חובה חוקית, מוסרית או חברתית לעשות אותו פרסום". טענת הגנה זו כוללת ארבעה מרכיבים שהנטל להוכחתם מוטל על הנתבע - עליו להראות שהייתה עליו חובה לבצע פרסום; עליו להראות כי החובה חלה כלפי כל מי שאליו הופנה הפרסום; יש להוכיח שהחובה נגעה לתוכנו של הפרסום המסוים המהווה את עילת ההליך, היינו כי יש "קשר הגיוני" בין החובה לפרסם לבין הפרסום שבמחלוקת; ולבסוף יש לעמוד בדרישת תום הלב שפורטה לעיל³³.

67. בנסיבות המקרה שלפנינו, אנו מקבלים את טענת הנתבעת לעניין זה לפיה היא נושאת באחריות כלפי עובדיה וכי אחריות זו חייבה אותה לשתף אותם בכלליות בפרטי האירוע, לכוון את התנהלותם המקצועית ולהשיב את השקט על כנו³⁴.

68. סעיף 15(3) לחוק קובע כי ההגנה תעמוד ככל ש"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". גם בהקשר זה, נדרש הנתבע להוכיח ארבעה תנאים מצטברים - קיומו של עניין אישי כשר (בין של המפרסם, בין של הצד אליו הופנה הפרסום ובין של צד שלישי שלאדם אליו הופנה הפרסום יש בו עניין אישי כשר), אשר הגנתו הצדיקה את עשיית הפרסום; כי תוכן הפרסום נועד להגן על אותו עניין; כי הפרסום הופנה רק לאותו ציבור רלוונטי; וכי הפרסום נעשה בתום לב³⁵.

³² ראו: עניין אבידן; שנהר.

³³ ראו: עניין אבידן; שנהר.

³⁴ השוו: עניין אבידן.

³⁵ ראו: עניין אבידן, שנהר.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

69. בדומה לניתוח לגבי סעיף 15(2) לחוק לעיל, שוכנענו כי לנתבעת היה "עניין אישי כשר" בפרסום מתוקף היותה מעסיקה של אלפי עובדים, אותם ביקשה לעדכן במתרחש, בשים לב לאירועים שהתרחשו בארץ בתקופה הנדונה ומתוך רצונה להכווין את התנהגות העובדים בכל הנוגע להבעת דעתם הפוליטית בעת הזדהותם כעובדי החברה, הן לצורך הגנה על כלל עובדיה אשר מגיעים ממגזרים שונים והן על-מנת להגן על קניינה ולמנוע עזיבת לקוחות את החברה.

70. סעיף 15(7) לחוק קובע הגנה בנסיבות בהן "הפרסום היה הבעת דעה על התנהגותו או אופיו של הנפגע בעניין שבו הנאשם או הנתבע ממונה על הנפגע, מכוח דין או חוזה, והפרסום היה מוצדק על ידי היותו ממונה כאמור". לעניין זה יובהר תחילה כי הנתבעת הייתה ממונה על התובעת בעת שזו פרסמה את תמונת המפגע בדף הפייסבוק שלו, הוא העניין נשוא המכתב לעובדי החברה. משכך, וכפי שפורט עיל, הפרסום היה מוצדק שכן נבע מרצונה של הנתבעת לכוון את התנהגות עובדיה על-מנת שאלה ימנעו מלחוות עמדותיהם הפוליטיות ברשתות החברתיות בעודם מזוהים כעובדי החברה.

71. ביחס לשלוש ההגנות מכוח סעיף 15 לחוק, כפי שפורטו לעיל, התרשמנו כי הפרסום, קרי – מכתב הנתבעת לעובדיה, נעשה על-ידי הנתבעת בתום לב, שכן הוא היה סביר בנסיבות העניין ואף כלל את הבהרת נורמות ההתנהגות המצופות מעובדי הנתבעת. כמו-כן, הנתבעת האמינה באמיתות הדברים ואף נמנעה מפגיעה העולה על הנדרש, שכן לא פרסמה את שמה של התובעת. לפיכך, ובשים לב למפורט לעיל, שוכנענו כי גם לו היה בפרסום המכתב משום לשון הרע כנגד התובעת, הרי שעומדות לנתבעת ההגנות הקבועות בסעיפים 15(2), 15(3) ו-15(7) לחוק.

72. הנה כי כן, עיננו הרואות כי ראינו לדחות את תביעת התובעת בשאלת התקיימותה של לשון הרע במקרה דנן כבר בשלב הראשון. עם זאת ולמעלה מן הצורך בחנו את התקיימות יתר השלבים ומצאנו כי גם לו היינו מקבלים את טענת התובעת לפיה עובדי המוקד בו עבדה ידעו כי המכתב שפורסם עוסק בה, הרי שלנתבעת עומדות חלק מן ההגנות הקבועות בחוק לשון הרע (ודי היה לנו אף באחת מהן). לפיכך, תביעתה של התובעת ברכיב לשון הרע נדחת.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

הפליה והתביעה לעגמת נפש

73. כאמור לעיל, במסגרת הדיון המקדמי בית הדין סבר כי התובענה שלפנינו עשויה לעורר שאלות עקרוניות הנוגעות לחופש הביטוי, לחופש הדעה וההשקפה, הגם שהטענות בעניין זה לא הועלו מפורשות על ידי התובעת. הגם שלא נתבעו סעדים מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בית הדין חשב כי הסעד הנתבע בגין עוגמת נפש עשוי לדרוש קביעות משפטיות במישור זה, ולכן הורה על צירופה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה "כידדת בית הדין".

74. עמדתה של הנציבות היא כי אין זה סביר כי התובעת הייתה היחידה אשר העלתה פרסום "המנוגד לנורמות ולערכים של החברה" אולם היא הייתה היחידה שפוטרה בשל פרסום כאמור, ועל כן התנהלות זו מעלה חשש כי הפיטורים עלו כדי אפליה עקיפה על רקע לאום.

75. התובעת תמכה בעמדתה של הנציבות. מנגד, הנתבעת טענה כי עמדת הנציבות והתייחסות התובעת אליה סותרות חזיתית את טענותיה של התובעת בכתבי הטענות שלה ובמהלך הדיונים בפני בית הדין ומציגות גרסה חדשה, עובדתית ומשפטית לאחר הליך ההוכחות והגשת סיכומים בתיק אשר לא ניתנה לנתבעת הזדמנות להזים. עוד טענה הנתבעת כי הטענה לפיה כביכול התובעת פוטרה בשל "אפליה עקיפה על רקע לאום" נטענת בעלמה, ללא ראיות וללא תימוכין.

76. לאחר עיון בעמדת הנציבות, ובתגובת הצדדים לעמדה, נחה דעתנו כי בנסיבות העניין שלפנינו, לא ניתן לבסס עילה להפליה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

77. למרות שבדיון המקדמי בית הדין הבהיר כי לא הועלו על ידי התובעת טענות להפליה והיא לא תבעה פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, היא לא ביקשה לתקן את תביעתה, ואף בתצהירה לא פרשה תשתית עובדתית מספקת על מנת לבסס עילה. כמו כן, במסגרת הליך ההוכחות התובעת לא עשתה מאמץ להוכיח את טענותיה בעניין זה בעדותה או בעדותם של עדי הנתבעת. רק



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

- 1 בסיכומיה, התובעת העלתה לראשונה טענת הפליה ומשכך ברור כי אין ליתן
2 לטענותיה בעניין זה בשלב כה מאוחר בהליך השיפוטי, משקל כלשהו.
3
- 4 78. באשר לתביעה לעגמת נפש. העובד הוא בראש וראשונה אדם ויש להקפיד על
5 כבוד האדם שלו. מן הדין הוא כי הפעלת זכויותיו, הקניינית והניהולית של
6 המעסיק תיעשה בהגינות ובהוגנות, בתום לב, בשקיפות, בסבירות ובמידתיות,
7 תוך לקיחה בחשבון של כל השיקולים הנדרשים לעניין, ושמירה על עיקרי הצדק
8 הטבעי ועל כללי המשפט המנהלי³⁶.
9
- 10 79. בפסק הדין בעניין **דן בן צבי**³⁷, קבע בית הדין הארצי שכמעט בכל מקרה פיטורים
11 גורמים עגמת נפש לעובד המפוטר ושככלל בית הדין לא פוסק פיצוי בגין עגמת
12 נפש. עם זאת במקרה האמור מצא בית הדין לפסוק פיצויים בגין עגמת נפש בסך
13 20,000 ₪ מאחר והעובד פוטר מעבודתו, בנסיבות הדומות לענייננו, **בהודעה**
14 **טלפונית, מבלי שהמעסיק אפשר לו להיפרד מחבריו לעבודה ומיד לאחר מכן**
15 **הופצה הודעה בעניין פיטוריו לגורמים רבים.**
16
- 17 80. הדרך בה נהגה הנתבעת עם התובעת, "שימוע בהודעת טקסט", פיטורים לאלתר
18 והפצת מכתב לעובדי החברה ממנו כאמור יכלו להסיק חלק מעובדי הנתבעת כי
19 התובעת תומכת בטרור, הגם שאינו מקנה בנסיבות העניין פיצוי מכוח חוק
20 איסור לשון הרע כפי שתיארנו לעיל, איננה ראויה. זאת ועוד; על אף שברי
21 שפעולת הנתבעת הייתה נמהרת לאור אירועי התקופה, התנהלות החברה
22 העצימה את הפגיעה בתובעת, שלא לצורך, ותחת לגלות אחריות, לנהוג באיפוק,
23 ללמוד מה היה המניע של התובעת בפרסום תמונתו של המפגע ולא למהר להגיע
24 למסקנות הנתבעת בחרה במפלט המהיר והנוח ביותר להשקיט את רחשי
25 הציבור תוך הפגנת אדישות לפגיעה בתובעת.
26
- 27 81. לפיכך, בנסיבות מקרה זה, יש מקום לפסוק לתובעת פיצוי בעד נזק לא ממוני
28 וזאת בגין עגמת נפש, **בנוסף** לפיצוי בגין הפרת זכות הטיעון. בהתחשב במכלול
29 נסיבות העניין, אנו סבורים כי התובעת זכאית לפיצוי נוסף בסך של **10,000 ₪**.

³⁶ ע"ע 14039-07-11 **חנה סולטני** – מ"י (מיום 20.12.2013).

³⁷ ע"ע 575/06 **דן בן צבי** – אלדר שני טכנולוגיות שותפות רשומה (מיום 29.5.08).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

סוף דבר

82. אשר על כן, התביעה מתקבלת כאמור לעיל.

83. הנתבעת תישלם לתובעת, בתוך 30 ימים מהיום, כדלקמן:

א. פיצוי בסך של 30,000 ₪ בגין פגמים בהליך הפיטורים. על הסכום הנ"ל יתווספו הפרשי הצמדה וריבית החל מיום 6.10.2015 ועד למועד התשלום המלא בפועל.

ב. פיצוי בסך של 10,000 ₪ בגין עגמת נפש.

ג. בהוצאות משפט בסך 1,000 ₪ ושכר טרחת עו"ד בסך 4,000 ₪.

לא ישולמו הסכומים הנ"ל במועד, יתווספו אליהם הפרשי הצמדה וריבית ממועד מתן פסק הדין ועד למועד התשלום המלא בפועל.

84. ערעור על פסק דין זה הוא בזכות. ערעור ניתן להגיש לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 30 יום מיום שפסק הדין יומצא לצד המבקש לערער.

המזכירות תמציא את פסק הדין לצדדים.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 42715-12-15

1 ניתן היום, ט' ניסן תשע"ז, (05 אפריל 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

2

3

4

מר חיים בריל

נציג ציבור (מעבידים)

מר יוסף קשי

נציג ציבור (עובדים)

מר חיים בריל

נציג ציבור (מעבידים)

כאמל אבו קאעוד,

שופט

מר יוסף קשי

נציג ציבור (עובדים)

5