



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

19 מאי 2022

לפני:

כב' השופט הבכיר כאמל אבו קאעוד
מר אייל רחלי נציג ציבור (מעסיקים)

התובעת
והנתבעת שכנגד

אביבית משרקי
ע"י ב"כ: עו"ד צורי חסון

-

הנתבעים
והתובעים שכנגד

1. מנחם פרנקל
2. ניצנים בטבע בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד יונתן לוי בירותי

פסק דין

1. התובעת, סייעת בגן ילדים "לגדול בטבע" בנס ציונה, פוטרה מעבודתה על רקע טענות לאלימות שהפעילה כלפיי פעוטות הגן, ועתרה לפיצויי פיטורים, פיצויים בגין פגיעה בשמה הטוב וזכויות נוספות. בתביעה שכנגד הנתבעים עתרו להשיב לידיהם את פיצויי הפיטורים שהופקדו עבור התובעת בקופת הגמל וביקשו לחייב אותה בין היתר בפיצוי בגין הנזקים שנגרמו להם עקב מעשיה.

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

העובדות שאינן שנויות במחלוקת בין הצדדים

3. התובעת הועסקה על ידי הנתבעת כסייעת בגן "לגדול בטבע" בנס ציונה (להלן: "הגן"), החל מיום 31.8.2017 ועד ליום 4.4.2019, ובסה"כ 19.1 חודשים שהם 1.59 שנים (להלן: "תקופת העבודה").

4. הנתבעת הינה חברה בע"מ אשר הפעילה את הגן. הנתבע הינו הבעלים היחיד של הנתבעת.

5. התובעת פוטרה מעבודתה בגן עקב טענות להתנהגות אלימה כלפי הפעוטות בגן.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

- 1
2 6. תלונה שהוגשה על ידי הנתבעת למשטרה בעניין זה נסגרה "מחוסר ראיות".
3
4 7. במועד פיטוריה של התובעת היא הייתה בהריון. הממונה על עבודת נשים
5 במשרד העבודה והרווחה קבעה כי פיטוריה של התובעת לא קשורים להריון
6 והתירה את הפיטורים החל מיום 4.4.19.

תמצית טענות הצדדים

טענות התובעת

- 8 8. התובעת עבדה במסירות ובמשך כל תקופת העבודה לא היו כנגדה תלונות
9 כלשהן.
10
11 9. אין יסוד לטענות על התנהגות אלימה כלפי הפעוטות בגן ועובדה כי התלונה
12 במשטרה נסגרה.
13
14 10. פיטוריה של התובעת לא חוקיים שכן לא התקיים שימוע בנפש חפצה והודעת
15 הפיטורים נמסרה לה בתקופת מחלה.
16
17 11. לטענת התובעת הנתבעים סיפרו להורים ולצוות העובדים כי התובעת פוטר
18 כיוון שהיא "אישה אלימה, וכיוון שהיא התנהגה באלימות כנגד הילדים
19 בטיפולה" והפרו בכך את חוק איסור לשון הרע.
20
21 12. הגדילו הנתבעים וביום 15.4.19 סילקו את בתה של התובעת מהגן והעצימו את
22 הנזק שנגרם לתובעת בגין פיטוריה.
23
24 13. נוכח האמור עתרה התובעת לפיצוי בגין פגיעה בשמה הטוב, פיצוי בגין סילוקה
25 של בתה מהגן, פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות נוספות בסך כולל של
26 178,753 ₪.
27
28
29
30
31



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

14. התובעת טענה להרמת מסך ההתאגדות וחיוב הנתבע באופן אישי בחובותיה של
הנתבעת.

טענות הנתבעים

15. הנתבעת טענה כי פיטוריה של התובעת נעשו כדין לאחר שתועדה במספר
הזדמנויות מפעילה אלימות נגד ילדי הגן, חסרי הישע.

16. בנסיבות פיטוריה ובשל מעשיה של התובעת, נשללו ממנה פיצויי הפיטורים
וההודעה המוקדמת כדין.

17. הנתבעים לא הלבינו את הפניה של התובעת ברבים כטענתה, התובעת היא
שדיווחה להורים על החשדות נגדה במסרון בקבוצת ההורים ביישומון ווטסאפ.

18. בתה של התובעת לא סולקה מהגן, אלא שהנתבעים התנו את המשך שהותה בגן
בכך שאימא של אחד הילדים האחרים (שהסכימה לכך) תלווה אותה, ולא מי
מבני משפחתה של התובעת וזאת על מנת לחסוך מתח מיותר בקרב ההורים.

19. עוד נטען כי לא היה מקום לצרף את הנתבע לתביעה ואין עילה להרמת מסך
ההתאגדות.

התביעה שכנגד

20. במסגרת התביעה שכנגד טענו הנתבעים כי בעקבות פיטוריה, התובעת הכפישה
את הגן ואת הנתבע באופן אישי, גרמה לסגירתו של הגן, והסבה לנתבעים נזק
כספי עצום המוערך בסך 400,000 ₪. כמו כן, הנתבעים טענו כי התובעת הוציאה
את דיבתם רעה ובשל כך עתרו לפיצוי נוסף בסך 50,000 ₪.

21. כמו כן, הנתבעים ביקשו ליתן סעד הצהרתי לפיו הכספים שהופרשו עבור
התובעת בקופת הפנסיה עבור פיצויי פיטורים יושבו להם.

22. התובעת טענה כי תביעתם של הנתבעים בלתי מבוססת ומשוללת יסוד.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

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

ההליך בבית הדין

23. ביום 6.12.20 התקיים דיון מקדמי בפני חברתי כב' השופטת (הרשמת – כתוארה אז) קארין ליבר-לויין לאחריו ניתן צו להגשת תצהירי עדות ראשית.

24. הצדדים הגישו תצהירי עדות ראשית, תצהיר מטעם התובעת ותצהיר מטעם הנתבע.

25. ביום 14.2.21 התקיימה ישיבת הוכחות. בתחילת הדיון הובא לידיעת בית הדין כי ניתן צו לפתיחת הליכים בעניינו של הנתבע, ולפיו בהתאם לסעיף (25)א(3) לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, תשע"ח-2018 עוכבו ההליכים בעניינו של הנתבע הן בתביעה והן בתביעה שכנגד.

בסיכומיה הודיעה התובעת לראשונה כי ניתן היתר בית המשפט להמשך ניהול ההליך בעניינו של הנתבע וצירפה לסיכומיה העתק מההחלטה. הנתבעים לא השיבו לעניין זה בסיכומיהם ועל כן עיכוב ההליכים שניתן ביום 14.2.21 מבוטל בזאת.

26. בדיון ההוכחות נשמעו עדויות הצדדים וניתן צו להגשת סיכומים בכתב.

27. סיכומי התובעת הוגשו ביום 24.3.22 וסיכומי הנתבעים ביום 18.4.22.

דיון והכרעה

28. לאחר ששמענו את עדויות הצדדים, צפינו בקטעי וידאו, ועיינו בכלל המסמכים המונחים בפני בית הדין, לרבות סיכומי הצדדים, הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה והתביעה שכנגד להידחות בחלקן הגדול, ולהלן נימוקינו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

נסיבות הפסקת העבודה

29. ביום 31.3.2019 התובעת הוזמנה לשיבת שימוע, וזו לשון ההזמנה¹:

**"הנדון: שימוע בגין התנהגות חמורה
הנך מוזמנת לשימוע שיערך מחר בגן "לגדול בטבע" בסנונית 79
נס ציונה בשעה 10:30.
הריני להודיעך כי הנך זכאית להביא אדם נוסף מטעמך להיות נוכח
בזמן השימוע".**

30. לבקשת בא כוחה של התובעת, ישיבת השימוע נדחתה והועברו לידי על ידי הנתבעים העתק מהסרטונים בהם לטענתם היא פגעה בפעוטות הגן.

31. ביום 4.4.19 נערכה ישיבת השימוע, בנוכחות התובעת ובא כוחה, שם בין היתר, הוכחו טענות הנתבעים והתובעת הודיעה כי היא בהריון.

32. בתום השימוע הוגשה על ידי הנתבעת בקשה למתן היתר לפיטוריה של התובעת לממונה על עבודת נשים במשרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים.

33. ביום 30.5.2019 ולאחר שהתובעת נחקרה על ידה, הממונה על עבודת נשים התירה את פיטוריה של התובעת בדיעבד, תוך שהיא קובעת בין היתר את הדברים הבאים²:

**"בנסיבות כפי שהובאו לעיל, בהן שוכנעתי בהיעדר קשר בין
הריונה של העובדת לפיטוריה, ונמצא כי הסיבה והעילה
לפיטוריה של העובדת הינה התנהגותה האלימה כלפי פעוטות
חסרי יש בגין העולה לכדי נסיבות חמורות, אני מתירה את
פיטוריה של העובדת בדיעבד, וזאת בכפוף לסעיף 9ב'(2) לחוק
עבודת נשים".**

¹ נספח 4 לכתב התביעה.
² נספח לתשובת הנתבעים מיום 13.1.2021.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

- 1 34. התובעת לא השיגה על החלטת הממונה וממילא מעיון בסרטונים שהונחו לפנינו,
2 לא עלה ספק בליבנו כי החלטת הממונה מבוססת היטב, כפי שנרחיב להלן.
3
- 4 35. הנתבעים צירפו 8 סרטונים. בסרטון מס' 1, נצפתה התובעת מרימה פעוטה **ביד**
5 **אחת** מהזרוע השמאלית, בצורה גסה וככל הנראה משכיבה אותה לישון (החלק
6 בו היא ככל הנראה משכיבה את הפעוטה לישון מחוץ לעדשת המצלמה).
7
- 8 36. בסרטון מס' 2, נצפתה התובעת נועלת לילדים נעליים וכשילדה אחת מתקרבת
9 אליה, **התובעת הטיחה בפניה נעל שהיית בידה** (יש לציין כי לא בחוזקה רבה).
10
- 11 37. בסרטון מס' 3, שאורכו 42 שניות מתוכן 25 שניות נצפה ילד שכוב על הרצפה
12 בוכה.
13
- 14 38. בסרטון מס' 4, נראית התובעת **הופכת בחוזקה פעוט ששוכב על גבו**, משכיבה
15 אותו על בתנו ומכסה אותו בשמיכה.
16
- 17 39. בסרטון מס' 5, נראית התובעת נותנת לאחד הילדים שיושב על שולחן האוכל
18 **מכה בכפית על ידו**.
19
- 20 40. בהודעתה בפני הממונה התובעת טענה כי "**התכוונה להכות עם הכפית על**
21 **השולחן, ובלי כוונה הוא הכניס את היד והוא קיבל מכה. הוא לא בכה**".³
22 גרסתה זו של התובעת בפני הממונה איננה מקובלת עלינו שכן לא ראינו את
23 הילד מכניס את היד כנטען. ממלא, אף אם גרסתה של התובעת הייתה מהימנה,
24 התובעת לא הייתה צריכה לנהוג באלימות ולהכות עם הכפית על השולחן תוך
25 העמדת הפעוט בסכנה.
26
- 27 41. בעדותה בפנינו הכחישה התובעת כי נתנה מכה בכפית על היד של הפעוט וטענה
28 כי זה היה על השולחן בלבד, ובלשונה:
29

³ נספח 3 לתצהיר הנתבע.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

- 1 "עו"ד לוי בירותי :טוב. למה נתת מכה בכפית על יד של אחד
2 מהילדים?
3 העדה, גב' מרשקי: לא נתתי מכה בכפית על היד של הילד, נתתי
4 על השולחן"⁴.
- 5
6 גרסתה של התובעת לא נמצאה מהימנה עלינו בכלל ובעניין זה בפרט, תשובותיה
7 היו מגמתיות, מתחמקות והיא ניסתה כל לאל ידה להקטין ולהגחך את מעשיה
8 כמי שאינה מודעת לחומרתם, גם עת תשובותיה סתרו חזיתית תיעוד מוסרט.
9
- 10 42. בסרטון מס' 6, נראית התובעת נועלת לילדים נעליים וכשילד אחד מתקרב
11 לארגז הנעליים, היא דוחפת אותו, הוא נופל, פוגע בכיסא ליד ונשכב על בטנו
12 בוכה. הילד נותר שכוב על הרצפה מבלי שהתובעת ניגשת אליו, משך דקה ו-
13 14 שניות עד שגננת אחרת ניגשת אליו, מושיבה אותו לפני התובעת כשהוא
14 ממשיך לבכות.
- 15
- 16 43. בתשובתה לשאלה לעניין סרטון זה, הכחישה התובעת כי דחפה את הילד וטענה
17 כי "הזיזה אותו בלבד" וכי "זה היה ילד בעייתי", ובלשונה:
18
- 19 "קודם כל אני נחקרתי על ידיה זה במשרד העבודה ורווחה,
20 אני לא דחפתי את הילד וזה מה שאמרתי וזה גרסתי
21 הקבועה, שגם כתוב בפרוטוקול. אני לא דחפתי אותו, אני
22 הזזתי את הילד והוא נפל, זה ילד שהיה בעייתי, במקרה
23 אימא שלו דיברה בטלויזיה, העלתה לחדשות והיא עלתה
24 לטלויזיה וזה היה ילד בעייתי כמוכר גם לאדון והיא באה
25 והיא הרימה אותו"⁵.
- 26
- 27 מצאנו להעיר בעניין זה כי תשובתה של התובעת, לפיה "הילד היה בעייתי"
28 מקוממת במיוחד, ומעידה לכל הפחות על היתממות מצדה של התובעת. תחת
29 לקחת אחריות על מעשיה לתובעת נוח יותר להאשים את הקורבן - פעוט חסר
30 ישע.

⁴ פרוטוקול עמ' 15, שורות 22-23.
⁵ פרוטוקול עמ' 15, שורות 11-18.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

1
2 44. בסרטון מס' 7, נראית ילדה בוכה ומנסה להושיט יד לשקית (שמכילה ככל
3 הנראה חטיף כלשהו) והתובעת סותרת לה בפניה בחוזקה.

4
5 בפני הממונה התובעת הסבירה כי הילדה שנצפתה בסרטון היא בתה, שהושיטה
6 יד לסכין, וכי היא "רשאית לחנך אותה כרצונה"⁶.

7
8 בפנינו העידה התובעת, כדלקמן:

9
10 **"העדה, גב' משרקי: אם הילדה שלי נוגעת בסכין והיא הייתה**
11 **מורידה את האצבעות, זכותי כאימא לתת לו מכה על היד, כן."**⁷

12
13 גרסתה זו של התובעת איננה מקובלת עלינו. ראשית, הילדה לא נצפתה מושיטה
14 יד לסכין אלא לשקית של חטיף כלשהו. שנית, גם אם הושיטה יד לסכין,
15 התובעת אינה רשאית להכותה, ואפשר להסביר לה שהסכין מסוכנת תחת
16 הכאתה. שלישית, העובדה כי מדובר בבתה, איננה רלוונטית כלל, ואל לה
17 לתובעת לנהוג באלימות בילדי הגן ללא קשר לזהותם ולהשתייכותן המשפחתית
18 למי מהגננות.

19
20 45. בסרטון מס' 8, נראית התובעת שכובה ליד הילדים שישנים על מזרונים, צופה
21 בטלפון, כאשר לפתע גוררת ילד מרגלו בחזקה במה שנראה כמו "ניסיון
22 להשתקתו".

23
24 46. מכלל הסרטונים שנצפו על ידינו עלה, ללא כל ספק, כי התובעת נהגה באלימות
25 כלפי ילדי הגן, זו הסיבה להזמנתה לשימוע ולפיטוריה שאושרו על ידי הממונה
26 על עבודת נשים.

27
28 47. למעלה מהצורך יוטעם כי לא מצאנו ליתן משקל כלשהו לעובדה כי התלונה
29 שהוגשה נגד התובעת במשטרה נסגרה.

30

⁶ נספח 3 לתצהיר הנתבע, שורות 77-79.
⁷ פרוטוקול עמ' 25, שורות 28-29.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

1 התלונה נסגרה מחוסר ראיות מספיקות להעמדת התובעת לדין פלילי כפי
2 שפורט בהחלטת הפרקליטות מיום 16.12.19⁸ וטעמיה של הפרקליטות עמה.
3 מהראיות שהונחו לפנינו, שוכנענו, ברמה הנדרשת בהליך אזרחי, כי יש די ראיות
4 כדי לקבוע כי התובעת הפרה משמעת באופן חמור ואין נפקא מינה שהתיק
5 במשטרה נסגר.

6

7

שלילת פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת

8

9 48. התובעת טענה לזכאות לפיצויי פיטורים בסך 12,193 ₪ ולהודעה מוקדמת בסך
10 7,622 ₪. הנתבעים טענו כי בשל מעשיה של התובעת יש לשלול ממנה את פיצויי
11 הפיטורים וההודעה המוקדמת ולהשיב לנתבעים את פיצויי הפיטורים והפנסיה
12 שהופקדו על ידם לקופת הגמל.

13

14 49. סעיפים 16-17 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 קובעים:

15

16 "16. לא יהיה עובד זכאי לפיצויים או יהיה זכאי לפיצויים
17 חלקיים בלבד, הכל לפי הענין, אם פוטר בנסיבות, שעל פי
18 הסכם קיבוצי החל על המעסיק והעובד – ובאין הסכם כזה, על
19 פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של העובדים
20 באותו ענף – מצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים
21 חלקיים בלבד.

22

23 17. בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין
24 האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות
25 המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים
26 שיקבע; בדונו בעניין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי
27 הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של
28 עובדים."

⁸ נספח 10 לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

- 1 50. נטל ההוכחה כי נתקיימו נסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים ודמי הודעה
2 מוקדמת מוטל על המעסיק⁹. בנוסף, כאשר נטענת נגד העובד טענה כי ביצע
3 מעשה בעל אופי פלילי, נדרשת מידת הוכחה מוגברת, מעבר למידת ההוכחה
4 הרגילה הנדרשת בהליך אזרחי¹⁰.
- 5
- 6 51. עוד נפסק כי "הלכה פסוקה היא מימים ימימה כי 'שלילת פיצויי פיטורין
7 ותמורת הודעה מוקדמת נעשית במשורה, במקרים הקיצוניים ביותר'¹¹; באשר
8 'הפיטורים כשלעצמם, אף תוך כדי תשלום פיצויי פיטורים, הם עונשי'¹².
9 התכלית שבשלילת פיצויי הפיטורים שתי פנים לה: להעניש את העובד בגין
10 עבירת משמעת חמורה שביצע; ולהוות מסר מרתיע לכלל העובדים מפני ביצוע
11 מעשים דומים. בשלילת פיצויי הפיטורים, מעביר המעביד לעובדי המפעל מסר
12 מרתיע, תוך מתן ביטוי הולם להסתייגותו 'מהתנהלותו הפסולה של העובד'¹³.
- 13
- 14 52. בהתאם לפסיקה, שלילת פיצויי פיטורים צריכה להיעשות בהתאם לנסיבות כל
15 מקרה ומקרה. השיקולים שיש לשקול בבואנו לבחון סוגיה זו נקבעו בהרחבה
16 בפסק הדין בעניין אלוניאל, בו נקבע כדלקמן:

17

18 **"השיקולים לחומרה - חומרת המעשים בגינם פוטר העובד;**
19 **הנזק שנגרם למעביד או שעלול היה להיגרם לו עקב כך, היקפו**
20 **והשלכותיו; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את**
21 **מעשיו החמורים; תקופת עבודתו של העובד, מעמדו ותפקידו**
22 **ומידת האמון הנובעת הימנו; הפרת האמון - המועצמות**
23 **כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד**
24 **אמון; השפעת התנהגותו של העובד והמעשים בגינם פוטר, על**
25 **עובדים אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף**
26 **ההרתעה בנסיבות המקרה;**

⁹ דב"ע ל/6-3 שמואלי - שרייר, פד"ע א 69 (1970); דב"ע שך/119-3 עיתונות מקומית בע"מ - אשר בן עמי, פד"ע כב 303 (1990).

¹⁰ (דב"ע (ארצי) נה/3-60 חמיד - הלמן, (5.7.95); ע"ע (ארצי) 1079/04 מרכולית כוכב בע"מ - עיזבון המנוח לב רובינשטיין ז"ל, (מיום 25.4.06) והאסמכתאות שם).

¹¹ עע 1126/00 מלון עציון בע"מ - אביעזר שרוני, (22.10.02).

¹² דב"ע לא/3-3 רים בע"מ - נסים יוסף, פד"ע ב' 215, 219.

¹³ עע 60/06 תמר מייזר (בבליוביץ) - צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ, (מיום 30.10.06); ע"ע (ארצי) 214/06 אלוניאל בע"מ - צ'רניאקוב, (31.5.07) - להלן: "עניין אוניאל".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

1 השיקולים לקולא - אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו
2 של העובד ותרומתו למעביד; משך תקופת העבודה, וכפועל
3 יוצא הימנה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו,
4 כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בחלקם, בשים
5 לב לסכום שיוותר בידי למחיייה; נסיבותיו האישיות של
6 העובד, לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת
7 ההשתכרות העתידית שלו".

8
9 53. באותו אופן החוק מאפשר גם שלילת הודעה מוקדמת מכוח סעיף 10(2) לחוק
10 הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001.

11
12 54. מסייעת בגן ילדים, הצמודה לילדי הגן משך כל שעות שהותם במעון, ותפקידיה
13 כוללים מגוון רחב של פעולות הקשורות לגופם ונפשם העדינה של הפעוטות,
14 מצופה מידה גבוהה של רגישות, אמפטיה, סבלנות ואורך רוח. הורים
15 שמפקידים את היקרים להם מכל בידיי הסייעת, מצפים כי היא תעטוף אותם
16 בחום ואהבה, תשמור עליהם מכל משמר, תשגיח עליהם בשבע עיניים שחלילה
17 לא יאונה להם כל רע, שתגרה את האינטליגנציה שלהם ותסייע בהתפתחותם
18 הטבעית.

19
20 55. תחת זאת, בסרטונים שהונחו לפנינו, התובעת נצפתה נוהגת באלימות בפעוטות
21 חסרי הישע שהופקדו בידיה, בחוסר סבלנות, ללא רגישות ואמפתיה, בזלזול
22 ובחוסר אכפתיות ובמקום עטיפת הפעוטות ביד מלטפת, הם נזקקו להגנה
23 ממנה.

24
25 56. בהתנהלותה של התובעת, היא הפרה באופן בוטה את האמון שניתן בה על ידי
26 מעסיקתה ועל ידי הורי הפעוטות, והפרה אפוא הפרת משמעת חמורה המחייבת
27 הפעלת הסנקציה בדבר שלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת **באופן מלא**.

28
29 57. על כן, לא רק שאיננו פוסקים לזכותה של התובעת פיצויי פיטורים וחלף הודעה
30 מוקדמת, אלא בנסיבות פיטוריה, אנו קובעים כי ישללו מלוא פיצויי הפיטורים
31 לרבות אלה שהופקדו על ידי הנתבעת לקופת הגמל, שיושבו לידי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

דמי הבראה

58. בכתב התביעה התובעת טענה כי משך כל תקופת עבודתה לא שולמו לה דמי הבראה כלשהם ועתרה לפיצוי בסך 2,873 ₪ ברכיב תביעה זה. למרות האמור, מתלושי השכר שצורפו לכתב התביעה עולה כי שולמו לתובעת 2,551 ₪ כדמי הבראה בחודש 1/2019 כפי שהודה בא כוחה בדיון שהתקיים ביום 6.12.20¹⁴.

59. על כן, לתובעת נותרה יתרת דמי הבראה לזכותה, בסך 662 ₪, לפי התחשיב שלהלן:

378 ₪ (תעריף יום הבראה) X 8.5 ימי הבראה (זכאות בהתאם לתקופת העבודה) = 3,213 ₪ בניכוי 2,551 ₪ ששולמו = 662 ₪.

חלף הפרשה לפנסיה

60. לטענת התובעת הנתבעת ניכתה משכרה של התובעת ודיווחה על הפרשה לקופת הגמל סך של 15,761 ₪, אולם בפועל בקופת הפנסיה הופקדו סך של 10,621 ₪, ולכן מגיע לה לכאורה הפרש בסך 5,140 ₪.

61. הנתבעים הכחישו את טענותיה של התובעת וטענו כי הפקידו עבור התובעת מלוא הכספים שהגיעו לה על פי דין.

62. לכאורה בתמיכה לטענתה, התובעת צירפה "אישור העברת כספים מהלמן אלדובי לפניקס"¹⁵ על פיו הועברו לפניקס מלוא הכספים שהופקדו עבורה, בסך 10,621 ₪ ביום 10.2.2019. אלא, שאין באישור זה כדי להוכיח את טענותיה של התובעת ולו בראשית ראייה, מכלל הנימוקים שלהלן:

א. התובעת לא הגישה דו"ח הפקדות על מנת לעמוד על סך ההפקדות שבוצעו על ידי הנתבעת לפנסיה;

¹⁴ פרוטוקול עמ' 4, שורות 10-11.
¹⁵ נספח 13 לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

- 1 ב. במסמך שהוגש על ידי התובעת אין פרטים מזהים ולא ניתן ללמוד ממנו כי
2 הפוליסה שהועברה, הינה הפוליסה אליה הופקדו כספים על ידי הנתבעת;
3 ג. מהמסמך שהוגש על ידי התובעת לא ניתן ללמוד כי הכספים שהועברו
4 לפניקס, שווים בהכרח לסך הכספים שהופקדו על ידי הנתבעת;
5 ד. מתלושי השכר של התובעת עולה על פניו כי הנתבעת העבירה עבור התובעת
6 הפקדות פנסיוניות ל"הראלי"¹⁶, ל"הלמן אלדובי"¹⁷ ול"פניקס"¹⁸ ועל כן לא
7 ברור כלל אם הכספים המפורטים באישור שצורף המעידים על העברת
8 כספים מ"הלמן אלדובי" ל"פניקס" הם כספים שהופקדו על ידי הנתבעת.
9
10 63. גם מהתחשיבים שצורפו על ידי התובעת¹⁹ לא ניתן ללמוד דבר. ראשית, משום
11 שמדובר בתחשיב שבוצע מטעמה ואינו מהווה רשומה מוסדית או אישור רשמי
12 מקופת הגמל. שנית, משום שלא צורף לו דו"ח הפקדות לקופת גמל כדי לבדוק
13 את מהימנותו.
14
15 64. משלא הוכיחה התובעת את תביעתה בעניין זה ולו בראשית ראיה, התביעה
16 אפוא נדחית.
17
18 מחלה
19
20 65. לטענת התובעת, בחודש אפריל 2019 היא הייתה בחופשת מחלה, ובשים לב כי
21 עבודתה הסתיימה ביום 4.4.19 היא זכאית ל- 4 ימי מחלה בתשלום.
22
23 66. לטענת הנתבעים התובעת קיבלה דמי מחלה כמפורט בתלושי השכר. אלא,
24 שמעיון בתלוש השכר של חודש אפריל 2019 עולה כי התובעת קיבלה פדיון
25 חופשה ולא דמי מחלה.
26
27 67. בשים לב כי התובעת החזיקה באישור מחלה מיום 28.3.19 ועד ליום 10.4.19²⁰,
28 הרי שהיא הייתה זכאית לדמי מחלה כדין.
29

¹⁶ תלוש חודשים 5/18, 6/18.

¹⁷ תלוש 7/18.

¹⁸ 8/18 ואילך.

¹⁹ נספח 14 לכתב התביעה.

²⁰ נספח 3 לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

1 68. בהתאם להוראות סעיף 2(א) לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976, התובעת לא הייתה
2 זכאית לדמי מחלה ביום הראשון (28.3), היא הייתה זכאית ל- 50% ביום השני
3 (29.3) והשלישי (30.3), ול- 100% מהיום הרביעי (מה-31.3 ואילך). בשים לב כי
4 התובעת עתרה לימי מחלה בגין חודש אפריל בלבד, הרי שהיא הייתה זכאית
5 לקבל שכר מלא בגין 4 ימי המחלה, ובהעדר תחשיב נגדי בסך הנתבע על ידי
6 התובעת בכתב התביעה - 921 ₪.

פגיעה בשם טוב

7
8
9
10 69. לטענת התובעת, במהלך ניסיונם של הנתבעים לפטר אותה ללא תשלום סיפרו
11 להורים ולצוות העובדים כי התובעת פוטרה כיוון שהיא "אישה אלימה, וכיוון
12 שהיא התנהגה באלימות כנגד הילדים בטיפולה" פרסום המהווה לשון הרע,
13 וביקשה לקבל פיצוי בסך 100,000 ₪ ללא הוכחת נזק.

14
15 70. הנתבעים הכחישו את טענותיה של התובעת, טענו כי לא נמסרה להורים כל
16 הודעה אודות המקרה. ההפך הוא הנכון, התובעת היא שדיווחה להורים על
17 החשדות נגדה בקבוצת ההורים ביישומון ווטסאפ.

18
19 71. חוק איסור לשון הרע נועד להגן על כבודו ושמו הטוב של אדם באמצעות איסור
20 על פרסום אשר עלול להשפילו, לבזותו או לפגוע בו. זאת, בכפוף לסייגים
21 הקבועים בחוק.

22
23 72. בהתאם לפסיקת בתי-המשפט, התקיימותה של לשון הרע נבחנת בארבעה
24 שלבים²¹:

25
26 בשלב הראשון, יש לפרש את הביטוי, בהקשר אובייקטיבי, ולשאוב ממנו את
27 המשמעות העולה ממנו, על-פי אמות המידה המקובלות על האדם הסביר.
28 פרשנות זו יש להשעין הן על מובנם הפשוט של דברי הפרסום המפורשים, והן
29 על האמור "בין שורותיו", כפי שמכלול זה עשוי להתקבל ולהתפרש בעיני האדם

²¹ ראו: ע"א 89/04 נודלמן נ' שרנסקי (4.8.08) (להלן: עניין נודלמן); ע"א 4534/02 רשת שוקן בע"מ נ' הרציקוביץ' (4.3.2004) (להלן: עניין הרציקוביץ').



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

- 1 הסביר. בשלב השני, יש לברר האם מדובר בביטוי המהווה לשון הרע והאם
2 הביטוי אכן פורסם, זאת על-פי סעיפים 1 ו-2 לחוק; בשלב השלישי, יש לברר
3 האם עומדת למפרסם אחת או יותר מההגנות המנויות בסעיפים 13-15 לחוק;
4 בשלב הרביעי, אם ממלא הפרסום את תנאי שלושת השלבים הקודמים, נבחנת
5 שאלת הסעדים, ובתוכם שאלת הפיצוי הראוי לתובע.
6
- 7 73. בחינת ארבעת השלבים הנ"ל נערכת תוך איזון בין הזכות לשם טוב ולפרטיות
8 לבין הזכות לחופש ביטוי, זכויות המוגנות כחלק מכבוד האדם במסגרת חוק
9 יסוד: כבוד האדם וחירותו. איזון זה טבוע עמוק במסגרת תנאי החוק, הן לצורך
10 ברור שאלת האחריות, והן לצורך אומדן הנזק. איזון זה משפיע על פרשנות
11 הוראות החוק ודרך יישומו בכל הקשר²².
12
- 13 74. במערכת של יחסי עבודה קיימים ערכים נוספים שיש לקחתם בחשבון בעת
14 יישומו של החוק, נוכח מאפייניהם הייחודיים של יחסי העבודה, בגינם אף
15 הוקנתה הסמכות הייחודית לבית-הדין לעבודה. בפסיקת בית-הדין הארצי
16 נקבע, כי מקום העבודה הוא מקום אשר יש חשיבות להבטיח בו שיח פתוח,
17 שקיפות, שיתוף וגילוי מרביים. נקבע כי חלק מכך נוגע אף לזכותו, וחובתו, של
18 ממונה להעיר לעובדיו הערות, לבצע לעובדיו הערכות תקופתיות, ולהעביר
19 ביקורת על דרך תפקודם, מבלי שתתלווה לכך עננה של חשש מתמיד מתביעות
20 משפטיות. עוד נקבע, כי יש לתת את הדעת לכך שבמקום עבודה לעיתים נאמרים
21 דברים מתוך רוגז רגעי או סערת רגשות נוכח לחץ העבודה, וכי לא לכל עלבון יש
22 להתייחס כאל לשון הרע במובנה המשפטי, ותיתכן בהקשר זה אף הגנת זוטי
23 דברים²³.
24
- 25 75. לצד זאת נקבע, כי יש להתחשב בחובות תום הלב המוגברות המוטלות על צדדים
26 לחוזה עבודה; בפערי הכוחות הקיימים על דרך כלל בין עובד לממונה עליו;
27 ובהשפעה המשמעותית שתיתכן לאמירותיו של ממונה בנסיבות מסוימות.
28 לפיכך, נקבע, כי על שני הצדדים ליחסי העבודה - במסגרת חובתם לנהוג זה כלפי

²² ראו: עניין נודלמן; עניין הרציקוביץ'.

²³ ראו: ע"ע 46548-09-12 אבידן נ' פלאפון תקשורת בע"מ (31.3.2015) (להלן: עניין אבידן).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

- 1 זה בהגינות ותום לב - להיזהר האחד בכבודו של משנהו, תוך הקפדה על
2 מידתיות וסבירות²⁴.
- 3
- 4 76. הנה כי כן, יש לפרש את חוק איסור לשון הרע בהקשרים של יחסי עבודה, באופן
5 שיגן על הערכים שבבסיס החוק אך מבלי לפגוע במרקם העדין של היחסים
6 במקום העבודה, ומבלי ליצור "משפוט" יתר של כל התבטאות. כאשר האזנים
7 בקשר לכך עשויים להשתנות מתקופה לתקופה ומהקשר להקשר²⁵.
- 8
- 9 77. לאחר ששמענו את עדויות הצדדים ועיינו בכל חומר הראיות, שוכנענו כי למעשה
10 התובעת לא עברה את המשוכה הראשונה, ולא הוכיחה כלל כי הנתבע פרסם
11 בנוגע אליה לשון הרע כלשהי.
- 12
- 13 78. בעדותה התובעת לא ידעה להסביר מה נאמר עליה במפורש, מתי ובאיזה אופן.
14 לטענתה, הנתבע ניהל שיחה עם ההורים ו"הרס את שמה", ובלשונה:
15
- 16 **"לי מושג מה הוא עשה. הוא עשה קודם כל בגן, הוא זימן את כל**
17 **ההורים לגן והוא עשה להורים איזשהו שיחה שאני לא הייתי בה**
18 **ופה הוא הרס את שמי. מקום העבודה בגן ילדים מאז שאני עובדת**
19 **כמו שהוא אמר, סליחה שאני אתבטא בצורה כזאת שהוא משקר,**
20 **כי לא פניתי לגן, אני עובדת ברוך השם טפו מאותו היום שאני לא**
21 **נמצאת אצלו בגן"**²⁶.
- 22
- 23 79. התובעת לא הסבירה מה נאמר בפגישה, מתי זו נערכה, והיא לא טרחה לזמן מי
24 שנכח בה כדי לתמוך בעמדתה.
- 25
- 26 80. כאמור ממילא מצאנו עדותה של התובעת בלתי מהימנה, ואין אפוא בעדותה
27 כדי להקים עילה יש מאין נגד הנתבעים.
- 28

²⁴ ראו: עניין אבידן.

²⁵ ראו: עניין אבידן.

²⁶ פרוטוקול עמ' 21, שורות 1-15.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

1 81. משלא הוכח כי הנתבע פרסם התבטאות שעשויה להיחשב כלשון הרע כנגד
2 התובעת לא מצאנו מקום לקיים דיון בשלבים הבאים כמפורט בפסיקה
3 שהובאה לעיל.

4

5 82. מעבר לצורך יוטעם כי נכונה טענת הנתבעים לפיה התובעת בעצמה הודיעה
6 להורים על החשדות נגדה במסרון בקבוצת ההורים ביישומון ווטסאפ²⁷, שם
7 כתבה בין היתר את הדברים הבאים:

8

9

"הורים יקרים ערב טוב

10 מצאתי לנכון לכתוב לכן כאן כמה מילים לא סוד שמתרוצצות בגן
11 שמועות שליליות לגבי שהתנהגתי לא כמקובל בצורה לא נאותה
12 כלפי הילדים בהם טיפלתי במסירות נפש! חשוב לי להבהיר למי
13 שמכיר אותי יותר וגם למי שלא מכיר אותי פחות זמן שהשמועות
14 הללו חסרות שחר ואינן נכונות! במשך כל שהות הזמן שלי בגן
15 אהבתי את הילדים, טיפלתי בחום ואהבה עם המון רגש, נתינה
16 ואכפתיות! ולא כל מה שנראה במצלמות וכן משקף את המציאות
17 במאה אחוז...".

18

19 83. בכל מקרה, אף אם הנתבע דיווח להורים על חשד לאלימות מהתובעת (ואיננו
20 קובעים כך), הרי שעומדת לו ההגנות הקבועות בסעיף 15 לחוק איסור לשון הרע
21 ובכלל זה הגנת "אמת דיברתי" שכן הדברים שהתובעת טוענת שנאמרו כלפיה,
22 אכן משקפים את המציאות כפי שראינו לעיל והייתה על הנתבע חובה לפרסמם.

23

24

פיצוי בגין הפרת חוזה

25

26 84. לטענת התובעת, עם פיטוריה הנתבע "החליט באופן חד צדדי לסלק את בתה
27 מהגן החל מיום 15.4.19 ללא שום הודעה מוקדמת, סתם כך", ובכך הפר את
28 ההסכם שבין הצדדים ולפיכך עתרה לפיצוי בסך 50,000 ₪.

29

²⁷ נספח 7 לתצהיר הנתבע.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

85. הנתבעים הכחישו את טענותיה של התובעת, וטענו כי אפשרו לבתה של התובעת להמשיך בגן בתנאי שאימא של אחד הילדים האחרים (שהסכימה לכך) תלווה אותה, ולא מי מבני משפחתה של התובעת כדי להימנע ממתח מיותר בקרב הורי הגן.

86. התובעת לא הכחישה את טענות הנתבעת בעניין זה ובלשונה:

"עו"ד לוי בירותי : תגידי, למה לא הסכמת לזה שמישהו אחר יכניס אותה לגן?

העדה, גב' משרקי: למה שמישהו זר יכניס את הבת שלי לגן? אתה הייתה מסכים שיכניס זר את הבת שלך? שצריך לקחת לי אותה?²⁸

...

"העדה, גב' משרקי: או-קיי. אותה האימא שפנתה והיא אמרה שהיא מוכנה לקחת את שי-לי לגן, אמרתי לה: 'סליחה עם כל הכבוד ועם כל האהבה, אבל אני לא מסכימה'. יש פה הורים ואם מנהל הגן לא מסכים האימא, או-קיי. האבא, למרות שבעלי בחיים לא דיבר, מעבר לזה שהוא היה נכנס פעם בה לקחת את הילדה ולצאת, אין שיחות, אין שום דבר שהיה ממול מנחם ויהודה. שזה לא קרה, אני לא מבינה כאילו למה לא הסכימו, אוקיי נניח שגם הוא לא, גם הסבא והסבתא לא, אז אני אתן את הילדה למישהו זר? מספיק הבת שלי קיבלה טראומה שהיא הוזרקה מהגן, הפה שלה ננעל, היא הלכה לגן לחינוך מיוחד, בגלל הנזק שהוא עשה לה ועוד אני צריכה לעשות לה עוד יותר נזק?

עו"ד לוי בירותי : מחצר, אי אפשר שמישהו אחר יכניס אותה לחצר לתוך הגן?

העדה, גב' משרקי: לא ממש, צריך להכניס אותה מישהו עד פתח הגן ולקחת אותה מפתח הגן?²⁹

²⁸ פרוטוקול החל מעמ' 21, שורה 32 עד עמ' 22, שורה 2.
²⁹ פרוטוקול עמ' 25, שורות 15-25.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

- 1 87. על כן, טענתה של התובעת לפיה בתה "סולקה" מהגן מטעה ואינה משקפת את
2 המציאות במלואה. אמנם, הנתבעים התנו את המשך שהותה של הילדה בגן
3 בתנאי שהקשה על התובעת, אולם ככל שהתובעת סברה כי יש בהוצאתה של
4 בתה מהגן כדי לגרום נזק כנטען על ידה, היא יכלה להסכים לפתרון שהוצע עד
5 לסוף שנת הלימודים שהייתה קרובה ממילא ובכך לצמצם את נזקה הנטענים.
6
- 7 88. בשים לב לאחריותה של התובעת לפיטוריה, ובהתחשב ברצונם של הנתבעים
8 להרגיע את הרוחות סביב האירועים שנחשדה בהם, האיזון שהוצע על ידם לפיה
9 בתה של התובעת תישאר בגן ובלבד שמי מבני משפחתה לא ילוו או יאספו אותה,
10 סבירה בנסיבות העניין, ואינה מהווה התנהלות המצדיקה פיצוי.
11
- 12 89. בכל מקרה התובעת לא הוכיחה קיומו של מקור נורמטיבי או הסכמי המקנה
13 לה פיצוי בנסיבות המתוארות וגם מסיבה זו דין תביעתה להידחות.
14
- 15 90. התובעת לא הוכיחה את תביעתה נגד הנתבע ולא הניחה תשתית עובדתית
16 כלשהי בתמיכה לטענותיה להרמת מסך ההתאגדות, ועל כן התביעה נגד הנתבע,
17 נדחת על כלל מרכיביה.
18
- 19 התביעה שכנגד
- 20
- 21 91. במסגרת התביעה שכנגד, נטען כי בעקבות פיטוריה, התובעת הכפישה את הגן
22 ואת הנתבע באופן אישי, גרמה לסגירתו של הגן, והסבה לנתבעים נזק כספי
23 עצום המוערך בסך 400,000 ₪. כמו כן, הנתבעים טענו כי התובעת הוציאה את
24 דיבתם רעה ובשל כך עתרו לפיצוי נוסף בסך 50,000 ₪.
25
- 26 92. כמו כן, הנתבעים ביקשו ליתן סעד הצהרתי לפיו הכספים שהופרשו עבור
27 התובעת בקופת הפנסיה עבור פיצויי פיטורים יושבו להם. בעניין זה כבר פסקנו
28 לעיל כי הנתבעת זכאית להשבה של כספי הפיצויים שהופרשו על ידה לקופת
29 הפנסיה. אין מקור חוקי המאפשר שלילת כספי התגמולים לפנסיה ותביעתה של
30 הנתבעת בעניין זה אפוא נדחת.
31



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

- 1 93. באשר לתביעה לפיצוי בגין סגירת הגן - לטענת הנתבעים הרישום לגן ירד
2 מרישום של כ- 100 ילדים לכ-15 ילדים, דבר שהוביל למכירת הגן ביום
3 6.12.2019 במחיר של 20,000 ₪ מחיר הנמוך משמעותית ממחיר הקניה בסך
4 250,000 ₪. כמו כן, נטען כי יש לקחת בחשבון את ההשקעה של הנתבעים בגן.
5
- 6 94. לא הובאו בפנינו אסמכתאות התומכות בטענה לירידה במספר הנרשמים, ולא
7 הונחו בפנינו ראיות שיש בהן כדי להוכיח את הקשר הסיבתי בין מעשיה של
8 התובעת למכירתו של הגן במחיר נמוך ממחיר הקניה. זאת ועוד, לא הונחה
9 בפנינו חוות דעת לעניין שוויו האמתי של גן הילדים, במועד הקניה ושוויו במועד
10 המכירה.
11
- 12 95. נוכח האמור ובהעדר ראיות, לא ניתן לפסוק לנתבעת פיצוי בגין הנזק הנטען
13 שנגרם לה.
14
- 15 96. באשר לטענה לפיצוי בגין לשון הרע - בתצהירו טוען הנתבע כי התובעת פרסמה
16 כנגדו טענה ולפיה היא פוטררה כדי לחסוך בכסף והפנה להתכתבות עם "רונלי
17 שפירא נספח 8 לתצהירו", אולם התכתבות כאמור לא צורפה לא בנספח 8
18 לתצהירו ולא בכל מקום אחר ועל כן ברי כי לא נוכל להתייחס אליה.
19
- 20 97. הנתבע טען כי התובעת הכפישה את שמו גם במסגרת מסרון שהיא פרסמה
21 בקבוצת ההורים בגן מיום 28.4.19. בסעיף 40 לתצהירו, התובע ציטט כביכול
22 את המסרון שפורסם והפנה לנספח 9 לתצהיר, אולם נספח 9 לתצהיר לא צורף,
23 ובהתכתבויות שצורפו אין עדות לפרסום הציטוט הנטען.
24
- 25 98. בהעדר ראיות לפרסום לשון הרע גם הנתבעים אינם עוברים את המשוכה
26 הראשונה על פי הפסיקה שהובאה לעיל, ולא ייפסק להם פיצוי.
27
- 28 99. נוכח האמור, גם התביעה שכנגד נדחית למעט לעניין שלילת פיצויי הפיטורים
29 כפי שנקבע לעיל.
30
- 31 100. נוכח האמור, הנתבעת זכאית סך של 1,583 ₪ בגין רכיבי התביעה שנפסקו
32 לזכותה דלעיל, בצירוף הצמדה וריבית למן מועד הפסקת עבודתה ועד היום.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 5815-05-20

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16

101. ניתן בזאת צו לחברת הפניקס לפיו פיצויי הפיטורים שהופקדו עבור התובעת יושבו במלואם לנתבעת³⁰.

102. בשים לב לתוצאה שהגענו אליה, ולסכום הזניח שנפסק לתובעת, מצאנו לפסוק לזכות הנתבעים הוצאות בגובה הסכום שנפסק לתובעת ולמעשה לקבוע כי לא נותרה חבות כלשהי למי מהצדדים כלפי משנהו.

103. 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.

ניתן היום, י"ח אייר תשפ"ב, (19 מאי 2022), בהעדר הצדדים.

כאמל אבו קאעוד,
שופט בכיר

מר אייל רחלי
נציג ציבור (מעסיקים)

17

³⁰ ככל שהנתבעת תראה כי הפקידה עבור התובעת כספים לקופת גמל אחרת, יגישו בקשה למתן צו מתוקן בצירוף האסמכתאות הרלוונטיות.