



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

1 29 מאי 2016

2

לפני:

כב' השופטת חופית גרשון - יזרעאלי

התובעת

רובי קפר
ע"י ב"כ עו"ד נוסינוב- מטלון

-

הנתבעת

סקאן דוק בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד שרית ויור

3

פסק דין

4

5 האם סבלה התובעת מיחס משפיל ופוגעני ממעסיקיה, תוך פגיעה בכבודה כעובדת
6 וכאדם? זו הסוגיה העיקרית המתבררת בתביעה זו.

7

8 כן עוסקת התביעה בזכויותיה הסוציאליות של התובעת, אשר שולמו לה בחסר
9 לטענתה.

10

עיקרי העובדות

11

12 1. הנתבעת היא חברה קטנה, העוסקת בסריקת מסמכים ומחשוב מאגרי מידע
13 עבור חברות שונות.

14

15 2. התובעת, אם יחידנית לשני ילדים בגירים, הועסקה אצל הנתבעת מיום 21.9.09
16 ועד ליום 21.12.13.

17

18 3. במסגרת עבודתה של התובעת עסקה בסריקת מסמכים למחשב. העבודה כללה
19 הכנת המסמכים לסריקה תוך פירוק תיקיות לפי הצורך, סריקת המסמכים, מיון
20 "דפים לבנים" שנסרקו, והרכבת התיקיות לשם השבתן למצבן המקורי. בתקופה
21 נשוא התביעה הועסקה בנתבעת יחד עם התובעת עובדת נוספת ששמה נילי.

22

23 4. במועד תחילת עבודתה של התובעת היה עסקה של הנתבעת ממוקם בקיבוץ אייל,
24 ולאחר מכן במושב נווה ימין. לתובעת היה באותה עת מפתח לצורך פתיחת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

1. משרדי הנתבעת והיא נהגה להגיע לעבודה מוקדם בבוקר ולפתוח את המשרד.
2. בחודש אפריל 2013 העתיקה הנתבעת את משרדיה לכפר סבא, ולתובעת לא ניתן
3. מפתח של המשרדים.
4.
5. ביום 31.7.13 כתב מנהל הנתבעת, מר משה ורסנו, מכתב לתובעת, אשר נמסר לה
6. למחרת היום (נספח 2 לתצהיר התובעת), וזו לשונו:

7. "במהלך עבודתך אצלנו, זכית לקבל הטבות מעבר למתחייב ע"פ
8. החוק. הטבות אלה ניתנו לך, לא כפרס על הישגים אלא כאות לרצון
9. טוב ונסיון להעניק שביעות רצון מעבודתך אצלנו.
10. עם הזמן, הסתבר כי נעשה ניצול ציני של ההטבות הללו, לרעת
11. החברה. 2 דוגמאות מהיום בלבד, רק כדי להמחיש את מעשיות
12. העניין.

13. היום נעדרתי מהמשרד כ 3 שעות. עם שובי למשרד, דווח לי כי רוב
14. הזמן אם לא כל הזמן ממש, שוחחת בטלפון. בדיקה של תפוקת
15. העבודה שלך, העלתה כי מתוך הזמן בו לא שהית במשרד, במשך
16. כשעה וקבע לא הייתה תפוקה מהסורק עליו את עובדת.
17. מן הסתם, בדיקה מעמיקה תעלה עוד מקרים כאלה.
18. לפיכך, החל מ 01/08/2013 ההטבות בטלות.

19. 1. יום העבודה שלך יתחיל ב 08:00 אם את מגיעה לפני שעה זאת.
20. 2. אם את מגיעה לאחר 08:00, יום העבודה יתחיל כאשר תגיעי.
21. 3. חל עלייך איסור מוחלט לדבר בטלפון בשעות העבודה.
22. 4. במידה ותדברי בטלפון יקוזז זמן השיחה משעות העבודה שלך.
23. 5. קיזוז מינימאלי לשיחה יעמוד על 15 דקות.
24. 6. ע"פ החוק יקוזז משכרך סכום השווה ל 3/4 שעת עבודה מדי
25. בגין הפסקות".

26.
27. לטענת מנהל הנתבעת, נמסר המכתב לתובעת בשעת כעס, לאחר שבנו תום,
28. שהיה באותה עת בן 17 ועבד עם התובעת באותו בוקר, סיפר לו כי היא שוחחה
29. בטלפון משך כ- 3 שעות, ולא ביצעה את עבודתה כנדרש.

30.
31. 6. לטענת התובעת, לאחר קבלת המכתב ושיחה שקיימה עם מנהל הנתבעת חשה
32. כאבים בחזה ופנתה לקופת החולים ולחדר המיון (נספח 3 לתצהיר התובעת).
33. לאחר מכן, התובעת שהתה בתקופת מחלה (אישורי מחלה מיום 1.8.13 ועד ליום
34. 31.8.13 - נספח 4 לתצהיר התובעת).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

7. ביום 24.9.13 התייצבה התובעת לעבודתה בנתבעת, גילתה בשיחת טלפון עם מנהל הנתבעת כי הנתבעת אינה עובדת בחול המועד סוכות, ושבה לביתה. לאחר תום החג, ביום 29.9.13, שבה התובעת לעבודה. באותו מועד הודיע לה מנהל הנתבעת כי עליה לעבור לחדר אחר, בו נדרשה לשהות במהלך היום, ללא שנדרשה לבצע כל עבודה. החדר היה ללא מחשבים או סורקים, והכיל שולחן וכיסאות. בין החדר למשרדו של מנהל הנתבעת הפריד חלון זכוכית (תמונות החדר - נספח 5 לתצהיר התובעת). התובעת התבקשה ליידע את מנהל הנתבעת ביציאותיה מהחדר, לרבות לשירותים. לטענת הנתבעת נדרשה התובעת להודיע על יציאות מחוץ למתחם, ובכלל זה לחדר השירותים.

8. ממועד זה ועד לסיום עבודתה של התובעת, נדרשה התובעת לשבת בחדר ולבצע מטלות בחלק קטן מזמנה בלבד, באופן לא קבוע. לטענת הנתבעת נבע הדבר מחוסר אמון בתובעת ומחשש מחבלה בעבודה (סעיף 30 לתצהיר מר משה ורסנו).
9. במקביל, התנהלה התכתבות בין באי כוחה של התובעת לבין מנהל הנתבעת. עבודתה של התובעת הסתיימה ביום 21.12.13 לאחר שלא הושגה הסכמה בין הצדדים, בהתאם למכתב פיטורים מיום 21.11.13 (נספח ה' לכתב התביעה).

טענות הצדדים

10. במסגרת שלב הראיות בתיק העידה התובעת, לתמיכה בתביעתה. מטעם הנתבעת העידו מנהל הנתבעת, מר משה ורסנו ובנו, מר תום ורסנו. יוער, כי התביעה הופנתה במקור באופן אישי גם נגד מנהל הנתבעת, מר משה ורסנו, אולם בדיון שנערך ביום 17.2.16 הסכימה התובעת למחוק את התביעה נגדו.

11. ואלה הן טענותיה העיקריות של התובעת:

א. הנתבעת נהגה כלפי התובעת בדרך פסולה, תוך זלזול מזעזע, התעמרות ונקיטת יחס משפיל ופוגעני, שכלל הטחת האשמות שווא; ניסיונות לפגוע בזכויות התובעת; אילוץ התובעת לשבת שבועות ברציפות בחדר מפקח לבדה, ללא תעסוקה ויחס מפלה בין התובעת לעובדת נוספת בחברה.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

- ב. מכתבו של מר ורסנו לתובעת מיום 31.7.13 מהווה פגיעה ברורה בזכויותיה. לאחר מכן, קיבלה התובעת הוראות משפילות לשבת בחדר ריק ללא מעש. התובעת תיעדה את מעשיה מדי יום בכתב ידה (נספח 8 לתצהיר התובעת). מהתרשומות עולה כי מרבית הימים לא סופקה כל תעסוקה לתובעת ומעט העבודה שהתבקשה לעשות כללה בעיקר פירוק מסמכים ולא סריקה.
- ג. הטענות בדבר חשש מחבלה שתגרום התובעת הן טענות סרק שכן מעולם, במהלך כל שנות העבודה, לא נטען כי ניסתה לגרום לחבלה ולא הובע לפנייה חשש לכך.
- ד. התובעת הופלתה לרעה לעומת העובדת השנייה ניילי, אשר לא נדרשה לדווח על כל יציאה, לרבות לשירותים והמשיכה בעבודות הסריקה כרגיל באותה עת. מר ורסנו הפגין יחס ידידותי לניילי ויחס עוין ומשפיל לתובעת.
- ה. בנסיבות אלה, התובעת זכאית לפיצוי בגין התעמרות בעבודה והתנהלות הנתבעת כלפיה אף עונה על ההגדרות המופיעות בהצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה (נספחים א-ב לסיכומי התובעת). פעולות הנתבעת נעשו בשרירותיות, בהתעמרות ובפגיעה בכבודה של התובעת כאדם.
- ו. התובעת פוטר ללא שימוע כדון, תוך פגיעה בזכות הטיעון, וללא נימוקים ענייניים.
- ז. עם פיטוריה של התובעת, שולמו לה פיצויי פיטורים בסך 17,249 ₪, בדרך של שחרור סך 6,812 ₪ שהצטברו בקופת פיצויים, ותשלום השלמה בסך 10,437 ₪. שכרה הרגיל הממוצע של התובעת בחודשים דצמבר 2012 עד נובמבר 2013 היה 4,610 ₪. בשכר הקובע יש להחשיב ימי חופשה ומחלה. התובעת עבדה 51 חודשים ולכן היא זכאית לפיצויים בסך 19,592 ₪, אשר שולמו באופן חלקי בלבד. יובהר בהקשר זה כבר כעת, כי שאלת חישוב פיצויי הפיטורים היא שאלה משפטית, ולפיכך יש מקום לדון בנושא אף שהנושא לא עלה בתצהיר התובעת.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

- ח. בתביעה, עותרת התובעת לקבל את הסעדים הבאים:
- 1
 - 2 • **פיצוי בסך 15,000 בגין פיטורים שלא כדין**- התובעת זכאית
 - 3 לפיצוי בשל הליך פיטורים שנעשה שלא כדין, ללא שימוע.
 - 4 • **פיצוי בסך 30,000 ₪ בגין עוגמת נפש, התנהגות שלא בתום לב**
 - 5 **ופיצוי עונשי**- התובעת מבקשת את הפיצוי לאור טענותיה בדבר
 - 6 השפלה והתעמרות.
 - 7 • **הפרש פיצויי פיטורים**- התובעת זכאית להשלמת פיצויים בסך
 - 8 2,343 ₪, בצירוף פיצויי הלנה כדין.
 - 9 ט. יצוין, כי במקור כללה התביעה אף רכיבים של פדיון חופשה ודמי מחלה
 - 10 בגין חודש ספטמבר 2013, רכיבים עליהם התובעת ויתרה במהלך ההליך
 - 11 (פרוטוקול ישיבת יום 17.2.16, עמוד 8 שורה 7). כמו כן, בסיכומיה של
 - 12 התובעת נזנחה הטענה בדבר זכאות לתמורה בגין עבודה בשעות נוספות.
 - 13
 - 14 **12. הנתבעת** מכחישה את טענות התובעת, מן הנימוקים העיקריים הבאים:
 - 15 א. התובעת הפרה את חובות האמון והנאמנות המוטלות על עובד ועסקה
 - 16 בענייניה הפרטיים תחת ביצוע עבודתה. במהלך שנות העבודה התגלתה
 - 17 התובעת כאדם הנוטה לסכסוכים אך זכתה ליחס הוגן וסבלני.
 - 18 ב. עם קבלתה של התובעת לעבודה, הובהר לה כי שעת תחילת העבודה היא
 - 19 8:00, אולם הוחלט לאפשר לה להתחיל את יום העבודה קודם לכן.
 - 20 התובעת ניצלה זאת, הגיעה מוקדם ולא עשתה דבר עד להגעת מנהל
 - 21 הנתבעת. בחודשים האחרונים לעבודתה של התובעת היא ביצעה עבירות
 - 22 משמעת רבות, שוחחה ארוכות בטלפון, דיווחה על שעות שלא שיקפו
 - 23 שעות עבודה בפועל ועסקה בענייניה הפרטיים.
 - 24 ג. מיום 1.5.13 שכרה הנתבעת משרדים חדשים כדייר משנה, בהם לא ניתן
 - 25 היה למסור לעובדים מפתח. הובהר לתובעת כי לא תוכל להגיע כבעבר
 - 26 קודם לשעה 8:00. התובעת ניסתה לעקוף את מנהל הנתבעת ולפנות
 - 27 לעובדי החברה השנייה ששכנה במקום כדי לברר אודות האפשרות לקבל
 - 28 מפתח ואף השמיצה את מנהל הנתבעת באוזניהם. לפני משורת הדין



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

- 1 הסכימה הנתבעת לשלם לתובעת שכר גם עבור שעות שדיווחה קודם
2 לשעה 8:00.
- 3 ד. ביום 26.6.13 נוהלה עם התובעת שיחה בעניין התנהלותה ותפוקות
4 עבודה נמוכות (נספח 5 לתצהיר מר משה ורסנו).
- 5 ה. ביום 31.7.13 הגיעו לשיאן הפרות המשמעת של התובעת כאשר ניהלה
6 שיחות פרטיות משך כ- 3 שעות בהן שהה מנהל הנתבעת מחוץ למשרד.
7 עם שובו, נקראה התובעת לשיחה אולם ביקשה את הדברים בכתב.
8 לפיכך הוצא המכתב נספח 2 לתצהיר התובעת, לאחר ביצוע כל הבדיקות
9 הדרושות (סעיף 23 לתצהיר מר משה ורסנו). התובעת נעדרה מעבודתה
10 לאחר מכן בלי שיידעה את הנתבעת אודות מחלתה אלא בדיעבד.
- 11 ו. עם שובה של התובעת לעבודה נאלצה הנתבעת להעבירה לחדר הפנוי
12 היחיד, חדר מרוהט ונעים, עקב העוינות הבוטה שגילתה התובעת כלפי
13 חברתה לעבודה. התובעת לא נדרשה לקבל אישור לכל יציאה אלא ליידע
14 את מנהל הנתבעת.
- 15 ז. בין הצדדים היה משבר אמון חמור ולכן הנתבעת נמנעה ממתן עבודה
16 לתובעת, מחשש לחבלה בעבודה. בסך הכל לא סופקה עבודה לתובעת
17 משך שבוע- עשרה ימים. לאחר קבלת ייעוץ משפטי הנתבעת העבירה
18 מטלות לביצוע לתובעת. התובעת קיבלה את כל שכרה בהתאם
19 לנוכחותה במקום העבודה. התובעת לא הייתה "כלואה" ולא התעללו
20 בה. התובעת אינה זכאית לכל פיצוי בגין עוגמת נפש, פיצויים הנפסקים
21 רק במקרים קשים וחריגים.
- 22 ח. הצדדים ניהלו משא ומתן לסיום הסכסוך מחוץ לכותלי בית המשפט,
23 אשר הסתיים ללא הצלחה. לפיכך פוטר התובעת תוך תשלום כל
24 זכויותיה.
- 25 ט. התובעת לא טענה בתצהירה כי היא זכאית להפרש פיצויים, ולכן לא
26 קיימת עוד תביעה בהקשר זה. לגופו של דבר, שכרה הממוצע של התובעת
27 לעניין פיצויים עמד על סך 4,058.82 ₪. לכן, הייתה זכאית לפיצויים בסך
28 17,250 ₪ ששולמו לה במלואם. בנסיבות אלה לא נותרה יתרה לתשלום
29 ואין זכאות לפיצויי הלנה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

1 . התובעת פוטרה כדין, וידעה את העילות לפיטוריה לאור משבר האמון
2 ולאחר משא ומתן ארוך שלא צלח. יש להתחשב בכלל הנסיבות ולא רק
3 ב"כללי טקס צורניים". לתובעת ניתנה הזדמנות מלאה להתייחס
4 לטענות כלפיה, במסגרת ההתכתבויות בין הצדדים. כל שהיה למי
5 מהצדדים לומר למשנהו כבר נאמר. התובעת אף "ויתרה" למעשה על
6 זכותה לשימוע בכך שניהלה משא ומתן.
7 אף אם יימצא כי נפל פגם בהליך בו נקטה הנתבעת, הרי שאין בו כדי
8 לזכות בפיצוי מאחר שבפועל התובעת לא ביקשה כלל לשכנע את
9 הנתבעת להמשיך ולהעסיקה.

דיון והכרעה

פיצוי בשל עוגמת נפש

11
12 13. לשיטתה של התובעת, שניים הם הנושאים העיקריים המהווים התעמרות ופגיעה
13 קשה בזכויותיה:

14 א. האחד - ביום 1.8.13 נמסר לידי התובעת מכתב מיום 31.7.13 (נספח 2
15 לתצהיר התובעת). במסגרת מכתב זה ננזפה התובעת בגין שיחות טלפון
16 ארוכות, נדרשה להגיע לאחר השעה 8:00 בבוקר ולא לשוחח בטלפון כלל
17 בשעות העבודה. לתובעת הובהר, כי ככל שתשוחח בטלפון יקוזז זמן
18 השיחה משעות עבודתה וקיזוז מינימאלי לשיחה יעמוד על 15 דקות. כן
19 הודע לתובעת כי משכרה יקוזזו 45 דקות מדי יום בגין הפסקות.

20 ב. השני - לטענתה של התובעת כאשר חזרה מתקופת המחלה, בחודש
21 ספטמבר 2013, זכתה ליחס משפיל, מזלזל ופוגעני. עיקר טענותיה של
22 התובעת עניינן העובדה כי נדרשה לשבת משך מספר חודשים בחדר ריק,
23 ללא מעש מרבית התקופה. זאת, כאשר כל מעשיה, יציאותיה וכניסותיה
24 מן החדר, מנוטרים על ידי מנהל הנתבעת.

25
26 14. לטענת הנתבעת, אין המדובר בהתעמרות בתובעת אלא בזלזול ועזות מצח מצד
27 התובעת עצמה, אשר ניהלה שיחות טלפון פרטיות ממושכות בשעות העבודה,
28 תחת ביצוע העבודה. התובעת כבר נקראה לשיחה ביום 26.6.13 בעניין תפוקת
29 עבודה נמוכה (נספח 5 לתצהיר מר ורסנו). ביום 31.7.13, כאשר התגלה למנהל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

- 1 הנתבעת מפי בנו כי התובעת שוחחה ארוכות בטלפון ולא ביצעה עבודתה, הוא
2 יצא מכליו וקרא לתובעת לשיחה. התובעת ביקשה כי יפנו אליה בכתב בלבד
3 ולפיכך הוצא המכתב מאותו מועד (נספח 2 לתצהיר התובעת).
- 4 בשל היעדר אמון בתובעת היא הועברה לחדר נפרד, לא נמסרה לה עבודה
5 בתקופה מסוימת והיא התבקשה לדווח על כל יציאה משטח המשרדים, ובכלל
6 זה יציאה לשירותים הנמצאים מחוץ לשטחי המשרד. במקביל ניסתה הנתבעת
7 לדבריה ליישר את ההדורים, ואילו התובעת עשתה כל שביכולתה כדי לגרום
8 לנתבעת לפטרה (סעיפים 30 - 31 לתצהיר מר ורסנו).
- 9
- 10 15. ככלל, למעסיק הסמכות לנהל את עסקיו כראות עיניו, ולהחליט החלטות
11 המצויות במסגרת הפררוגטיבה הניהולית הקנויה לו. על כך עמד בית המשפט
12 העליון בבג"צ 8111/96 **הסתדרות העובדים החדשה - התעשייה האווירית**
13 **לישראל בע"מ** (2.6.2004), בזו הלשון:
- 14 "אין חולק כי אחד מעקרונות הבסיס שלדיני העבודה הוא
15 הפררוגטיבה של המעביד לנהל את מקום העבודה על-פי ראות
16 עיניו. זכות זו נובעת כאמור גם מזכות היסוד החוקתית שלו לקניין,
17 המעוגנת בסעיף 3 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו".
18
- 19 16. עם זאת, הסמכות הנתונה למעסיק אינה בלתי מוגבלת, ובלשונו של בית הדין
20 הארצי לעבודה בע"ע (ארצי) 281/07 **רשות הדואר-קלפנר** (9.4.2008):
- 21 "הפררוגטיבה הניהולית אינה מילת קסם המעניקה למעסיק
22 כוחות בלתי מוגבלים המשוחררים מביקורת. הפררוגטיבה
23 הניהולית היא כוח אשר יש להפעילו בתום לב, בשום שכל, באיזון
24 ותוך בחינת ענייניו של העובד העלול להיפגע מן המהלך שנעשה
25 מכוח אותה פררוגטיבה".
26
- 27 17. נבחן כעת האם הנתבעת פעלה כדין, במסגרת הפררוגטיבה הניהולית הנתונה לה,
28 שמא חרגה מן המותר והראוי ביחסי עבודה.
29
- 30 18. בחינת המכתב לתובעת מיום 31.7.13 (נספח 2 לתצהיר התובעת), מעלה כי הוא
31 כולל מספר הוראות שיש בהן פגיעה בלתי סבירה ומידתית בתובעת, אף אם אכן
32 סבר מנהל הנתבעת כי התובעת מרבה לשוחח בטלפון בזמן העבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

- 1 כד, ביחס לאיסור הגורף על התובעת לשוחח בטלפון משך כל יום העבודה
2 ולהוראות לפיהן ינוכו 15 דקות לפחות משכרה בגין כל שיחה, יהא משך השיחה
3 אשר יהיה. הנחיות אלה, המלמדות למעשה על קנס עונשי שהוטל על התובעת,
4 בלתי מידתיות ומנוגדות לסעיף 25 לחוק הגנת השכר תשי"ח – 1958.
5 אף ביחס לקיזוז זמן הפסקה של 45 דקות מדי יום, ספק אם ניתן לראות את
6 ההנחיה כמידתית וסבירה, בהיעדר כל אזכור בדבר הסדרה של שעות הפסקה
7 בפועל מדי יום, וציון שעות הפסקה שיהיו נהוגות להבא.
8
9 19. לטענת מנהל הנתבעת, הוצא המכתב "בשעת כעס" (סעיף 23 לתצהירו, פסקה
10 2). עם זאת, מציין עוד מנהל הנתבעת בתצהירו (סעיף 23, פסקה 3), כי:
11 **"...את כל הבדיקות הדרושות עשיתי כבר קודם לכן, טרם הוצאת**
12 **המכתב".**
13
14 20. עוד העיד מנהל הנתבעת כי:
15 **"ביום 26.6 הייתה השיחה וזה החודש שעליו מדובר. מיום 26.6**
16 **ועד ליום 26.7 זה חודש והיו שני אירועים. ביוני וביוולי. זה החודש**
17 **שעליו מדובר, ועל זה התבשלתי בשקט וכשזה קרה שוב ביולי,**
18 **המכתב הזה היה התוצאה"** (עמוד 25 שורות 18 – 20).
19
20 21. משמע, המכתב לא נכתב בעידנא דריתחא ואין להתייחס אליו ככזה. בנסיבות
21 העניין, נכונה טענת התובעת לפיה יש במכתב משום פגיעה בה בשרירות ובחוסר
22 תום לב. עם זאת, עצם הוצאת המכתב, כשלעצמה, ללא יישום האמור בו, אינו
23 עולה כדי התעמרות.
24
25 22. אשר לדרך בה נהגה הנתבעת עם התובעת מחודש ספטמבר 2013 ואילך, לאחר
26 שובה של התובעת מתקופת המחלה. מנהל הנתבעת אישר בעדותו, כי התובעת
27 נדרשה לשבת בחדר ריק, ללא מחשבים וסורקים, בתקופה זו, ובלשונו:
28 **"ש. זאת אומרת שבסופו של דבר, מה שקורה שמיום 29.9 ועד**
29 **ליום סיום העבודה שזה ביום 21.12.13 מקום העבודה הקבוע של**
30 **התובעת הוא החדר הריק?**
31 **ת. נכון"** (עמוד 21 שורות 20 – 22).
32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

1 כן אישר מנהל הנתבעת, כי התובעת נדרשה לדווח על כל יציאה לשירותים:

2 "ש. אבל אתה מסכים שביום 6.10 אתה ניהלת שיחה ואני מפנה
3 לתמלול, עמ' 85-87 אתה מודיע לה שתהיה לה הפסקה של 45
4 דקות מרוכז, וכל פעם שהיא יוצאת היא צריכה לדווח לך ואם לא זו
5 הפרעת משמעת, נכון?
6 ת. נכון" (עמוד 24 שורות 17 – 20).

7
8 "חובת הדיווח" שהוטלה על התובעת מוצאת ביטוי אף בתמלולי שיחות שהגישה
9 התובעת (נספח 9 לתצהירה), מיום 7.10.13 ומיום 8.10.13. בשיחות אלה דיווחה
10 התובעת על יציאות מן החדר לשירותים וניתן ללמוד מן הדברים כי מנהל
11 הנתבעת ערך רישומים בעניין.

12
13 23. מצילומי חדרי משרדי הנתבעת שהוגשו (נספח 5 לתצהיר התובעת), עולה כי
14 החדר בו ישבה התובעת היה חדר פנימי, שהיה בו חלון פנימי מרווח לכיוון חדרו
15 של מנהל הנתבעת. מנהל הנתבעת טען בעדותו, כי:

16 "ש. אם ברור לך שזה לא ימשך, ואתה בעצמך אומר שהסיבה
17 ששמת אותה בחדר ריק בלי עבודה, עם חלון שממנו אתה יכול
18 לצפות ולראות מה היא עושה, למה במקום כל זה, אתה פשוט לא
19 נותן לה הודעה מוקדמת ואומר לה שהיא מפוטרת, אם אתה רואה
20 שזה לא ימשיך, למה ההשפלה הזאת?
21 ת. מה שאת אומרת לא נכון. לא רק שלא מדויק, זה לא נכון. יש
22 חלון, מהחלון הזה אני לא יכול לראות אותה. מלבד העובדה שאני
23 יושב עם הגב לחלון, אני לא יכול לראות אותה מהסיבה הזו, וגם
24 מהסיבה שהיא ישבה בחדר במקום שאני לא יכול לראות אותה.
25 אין פה השפלה ולא לכאורה. אני לא נתתי לה הודעה מוקדמת, כי
26 כל הסיפור כבר היה בקטע משפטי ופעלתי לפי עצה משפטית"
27 (עמוד 20 שורה 27- עמוד 21 שורה 2)

28
29 24. עם זאת, עצם העובדה שמר ורסנו ידע לומר היכן בחדר ישבה התובעת, מעידה
30 באופן ברור על מעקב אחר מעשיה ותנועותיה, אף אם המעקב לא נערך באופן
31 רצוף. מנהל הנתבעת אף העיד כי מדי פעם יצא מחדרו והלך לחדר בו ישבה
32 התובעת, על מנת להביט במקום בו ישבה ובמקום בו מונחים חפציה (עמוד 12
33 שורות 32 – 33).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

25. התובעת העידה לפני, כי בחרה לשבת בפניה מוצנעת בחדר, מתוך תחושת
ההשפלה שחוותה, ובלשונה:

**"ש. את אומרת ששבועות ישבת בחדר סגור, או לא סגור, ולא
עשית כלום?
ת. אני ישבתי מעבר לפינה, כי התביישתי בפני העובדים
האחרים" (עמוד 18 שורות 1 – 2).**

26. התובעת ערכה תרשומות בכתב יד בתקופה זו (נספח 8 לתצהיר התובעת), בהן
תיעדה את האירועים העיקריים מדי יום. התרשומות לא נסתרו על ידי הנתבעת.
כעולה מן התרשומות, התובעת ישבה בטלה ממעש ימים רבים, ולא שבוע בלבד,
כטענת הנתבעת. לרוב לא יצאה התובעת כלל מן החדר משך כל יום העבודה, פרט
ליציאות ספורות לשירותים. גם כאשר ניתנו לתובעת משימות לביצוע, לא נדרשה
לעבודתה הסדירה הרגילה, סריקת חומר, אלא התבקשה לפרק תיקיות נייר
מארגזים, לצורך סריקה שביצעה העובדת השנייה, נילי. התובעת תיארה את
העבודה שניתנה לה באותה עת כדלהלן:

**"ת. אנחנו תמיד היינו שתי עובדות שוות, שעושות את אותה
העבודה, ופתאום רק אני עושה את העבודה השחורה.
ש. בעצם מה שאת אומרת שהתיקים האלה שהוא ביקש ממך
להרים, זה תיקים שהיו שייכים לנילי?
ת. זה תיקים שאני הכנתי כדי שהיא תסרוק.
ש. ובמהלך העבודה שלך הרגילה, כן נדרשת להרים תיקים?
ת. במהלך העבודה הרגילה, הארגזים היו לידי על הרציפה ליד
הסורק, ומרגע שהעבירו אותי לחדר הריק, אני פירקתי את החומר
ואני הייתי צריכה להגיש אותו לנילי. זה השפלה בפני עצמה".
(עמוד 15 שורות 1 – 9).**

27. הנתבעת אף היא אינה מכחישה את העובדה, כי ימים ארוכים לא סופקה לתובעת
עבודה. עם זאת, אין חולק כי התובעת נדרשה להמשיך להתייצב במקום העבודה
מדי יום. יצוין, כי לפני הנתבעת עמדו מספר אפשרויות חלופיות, בתקופה בה לא
נדרשה התובעת לכל עבודה בפועל, כגון הוצאת התובעת לחופשה על חשבון ימי
החופשה הצבורים או על חשבון הנתבעת. כמו כן, ברי כי לנתבעת עמדה
האפשרות לפטר את התובעת על רקע משבר האמון הקשה לו היא טוענת, לאחר
עריכת שימוע ותוך תשלום זכויותיה כדין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

28. על אף האמור, בחרה הנתבעת לנקוט בדרך, שלא ניתן אלא לראותה כמשפילה, מבזה ופוגעת בזכויות התובעת כעובדת וכאדם. בפרט אמורים הדברים בכך שהתובעת נדרשה לשהות ימים ארוכים לבדה, בחדר ריק מציוד עבודה, ללא מעש, במעקב צמוד. התובעת נדרשה לדווח על כל יציאה, לרבות לחדר השירותים, משל הייתה תלמידת בית ספר יסודי הנדרשת לאישור המורה. ויודגש, כי המדובר בתקופה שארכה כחודשיים וחצי, ולא בימים ספורים בלבד.
29. הנתבעת נהגה עם התובעת כאילו הייתה חפץ, המונח לעת עתה בפינה נסתרת עד למועד בו תתקבל ההחלטה מה לעשות עמו. יפים לענייננו הדברים שנכתבו בעע (ארצי) 701008/98 מאיר בנימין - שר האוצר ו-3 אח', (16.03.03), בהאי לישנא:
- "עובד אינו חפץ, הוא אינו פיון על לוח שחמט, שניתן להזיזו מעת לעת ללא נימוק מספיק. קנה המידה לקביעה אם הנימוק מספיק צריך להיות חמור וקפדני ביותר".**
30. בנסיבות אלה, שוכנעתי כי הנתבעת אכן התעמרה בתובעת, ונהגה עמה בחוסר תום לב ובשרירות במסגרת יחסי העבודה.
- לאור האמור, נבחן האם זכאית התובעת לפיצוי בגין עוגמת הנפש שנגרמה לה.
31. בעע (ארצי) 419/07 מדינת ישראל - משרד המסחר והתעשייה - יעל חן (03/11/2008), נקבע כי:
- "ככלל, הלכה היא כי פיצוי בגין עוגמת נפש "לא יינתן כדבר שבשגרה אלא במקרים הקיצוניים"; כי יש לבחון את טיב הפגיעה בעובד וחומרתה ביחס "להוראות שבחקיקה בנוגע לשיעור הפיצוי ללא הוכחת נזק" וביחס למתחם גובה הפיצוי שנפסק ברכיב זה, במסגרת שיקול דעתו של בית הדין בקביעת פיצוי על נזק שאינו ממוני, שלא במסגרת הוראות חקיקה מיוחדות.**
- ...
- ודוק. הפיצוי בגין עוגמת נפש אינו בבחינת פיצויים עונשיים. תכליתו לפצות על התנהגות קיצונית של המדינה אשר ללא ספק גרמה נזק לא ממוני יוצא דופן לעובדת. זאת, נוכח הפגיעה החמורה בה כאדם וכעובדת "בטלטולה מהכא להתם"; העסקתה בתפקיד ריק מתוכן וללא תקן;..."
32. בנסיבות העניין, הוכח כאמור כי הנתבעת נהגה עם התובעת בשרירות ובחוסר תום לב קיצוני. נסיבות אלה מצדיקות פיצוי בגין עוגמת הנפש הרבה, שנגרמה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

1 ללא כל ספק לתובעת. אף שיעור הפיצוי שמבקשת התובעת, בסך 30,000 ₪, אינו
2 על הצד הגבוה לאור כל המתואר.

3
4 33. סיכומו של דבר, הנתבעת תשלם לתובעת פיצוי בסך 30,000 ₪ בגין עוגמת נפש.

5 הליך פיטוריה של התובעת

6 34. לטענת התובעת נפלו פגמים בהליך פיטוריה, באשר פוטרה מטעמים בלתי
7 ענייניים וללא שימוע. הנתבעת טוענת, כי התובעת ידעה היטב מהן הטענות
8 כלפיה, ולצדדים התברר כי אין ביכולתם להמשיך ולעבוד יחד בשל הקרע
9 במערכת היחסים והפגיעה הקשה באמון שנתנה הנתבעת בתובעת (סעיף 52
10 לתצהיר מר ורסנו). הצדדים ניהלו משא ומתן ממושך, כל צד היה מודע לטענות
11 משנהו והתובעת למעשה ויתרה על זכותה לשימוע.

12
13 35. כפי שציטטה התובעת נכונה בסיכומיה מפסק הדין שניתן בסע"ש (ת"א) 28936-
14 01-13 ליאוניד חיימוב- טיב טעם רשתות בע"מ (16.2.14), חובת השימוע לעובד
15 מקורה בהלכה הפסוקה, בבתי המשפט ובבתי הדין לעבודה. בפסק הדין בעניין
16 בע"ע (ארצי) 1027/01 גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 448
17 (2003) נפסק בהקשר זה כי:

18 "זכות הטיעון איננה מטבע לשון... זכות הטיעון נמנית על זכויות
19 היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל
20 החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה
21 ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה.
22 זוהי זכותו הראשוני של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו
23 או בעניינו בהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך גיסא
24 מנקודת ראותו ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל
25 שיש בה לפגוע בזכויותיו."
26

27 ראו גם: ע"ע (ארצי) 701/07 חברת החשמל לישראל - תורג'מן (3.3.09); ע"ע
28 (ארצי) 415/06 מלכה - שופרסל בע"מ (15.7.07).

29
30 36. אין לראות בשימוע טקס שיש לקיימו כדי לצאת ידי חובה, אלא יש לאפשר לעובד
31 לפרוש את טיעוניו, תוך שהמעביד יתן דעתו אליהן בלב פתוח ובנפש חפצה. כמו
32 כן יש ליידע את העובד מראש על הכוונה לערוך שימוע בעניינו, ולפרט לפניו את
33 הטענות שיישמעו כנגדו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

- 1
2 37. זכות הטיעון כוללת בחובה אף את הזכות להיוועץ ולהיות מיוצג על ידי עורך דין
3 בהליך השימוע. כן נפסק, כי על המעביד ליתן לעובד פרק זמן סביר לפני השימוע
4 על מנת שיוכל להיערך להשמעת טענותיו.
5 ראו: ע"ע (ארצי) 1349/01 אסחאק – מדינת ישראל (16.2.04); ע"ע (ארצי)
6 620/07 דב גמליאל-חברת החשמל בישראל בע"מ (19.6.08).
7
8 38. בענייננו, אין חולק כי התובעת פוטרה ללא הליך שימוע מסודר. בין הצדדים ובאי
9 כוחם אומנם התנהלה התכתבות מחודש אוגוסט 2013 ואילך (נספח 7 לתצהיר
10 התובעת), אולם ההתכתבות לא עסקה בעילות לסיום עבודתה של התובעת אלא
11 בתנאי עבודתה. אף מנהל הנתבעת בעדותו (עמוד 20 שורות 21–22) אישר, כי
12 באותה עת נערך ניסיון להסדיר את תנאי עבודתה של התובעת, לצורך המשך
13 עבודה עתידית.
14
15 39. בנסיבות אלה, תמוהה טענת הנתבעת כאילו מיצתה התובעת את זכותה לשימוע
16 במסגרת הליכי המשא ומתן בין הצדדים. לתובעת לא ניתנה הודעה מסודרת
17 ממעסיקתה בדבר הכוונה לפטרה, ולא פורטו לפני העילות לפיטורים. למותר
18 לציין, כי טענותיה של התובעת ביחס לכוונה לפטרה כלל לא נשמעו ולפיכך לא
19 נשקלו.
20
21 40. בעדותו לפני טען מנהל הנתבעת, לראשונה, כי קיים הסכם בין הצדדים בדבר
22 פיטורי התובעת, ובלשונו:
23 "ש. בסופו של דבר, אם אני מבינה נכון, לא הושגה הסכמה
24 ופיטרת אותה?
25 ת. לא נכון.
26 ש. לא פיטרת אותה?
27 ת. הייתה הסכמה לסיום עבודה בתאריך מוגדר. הייתה
28 דרישה.. יש הסכם סיום עבודה.
29 ש. יש הסכם חתום?
30 ת. יש הסכם בין עורכי הדין, בינד לבין עורכת הדין שלי.
31 ש. יש הסכם חתום?
32 ת. אני לא זוכר אם יש הסכם חתום, אבל יש הסכם.
33 ש. אתה בדקת עם עורכת הדין שלך, לפני שאתה מעיד היום,
34 אם היה הסכם חתום, לא היית מצרף אותו?"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

1 ת. לא בדקתי. כל העניין היה בהסכמה בסוף, מלבד עניין אחד,
2 הייתה רשימה של דרישות כספיות, הדרישות האלה נענו במלואן,
3 מלבד אחת, של עגמת נפש של אלף או אלפיים שקל, ולזה לא
4 הסכמתי". (עמוד 21 שורות 3 – 15).
5

6 טענה חדשה זו של מנהל הנתבעת לא נתמכה במסמך בכתב או בראיה נוספת.
7 יתרה מכך, אם אכן היו הפיטורים מבוססים על הסכמה בין הצדדים, תמוה
8 כיצד ומדוע לא צוין הדבר, ולו ברמז, במכתב הפיטורים שנמסר לבסוף לתובעת
9 (נספח ה' לכתב התביעה).
10

11 41. יוסף, כי אף במסגרת ניהול ההליך המשפטי לא הובררו במלואן הסיבות לפיטורי
12 התובעת, פרט לאמירות כלליות בדבר משבר אמון. רק במסגרת סיכומי הנתבעת
13 (סעיף 9) פורטו באופן סדור נימוקי הפיטורים, נימוקים שהיה מקום לפרט לפני
14 התובעת עוד קודם לפיטוריה.
15

16 42. בנסיבות אלה, זכאית התובעת לפיצוי בגין פגמים בהליך הפיטורים בשיעור 3
17 משכורות, בסך 13,599 ש"ח.
18

הפרש פיצויי פיטורים

19 43. הצדדים חלוקים בשאלת שכרה הקובע של התובעת, לעניין חישוב פיצויי
20 הפיטורים. כפועל יוצא, נשאלת השאלה האם זכאית התובעת להפרש פיצויי
21 פיטורים, מעבר לפיצויים ששולמו לה.
22 יוער, כי לא ניתן לקבל את טענת הנתבעת כאילו זנחה התובעת תביעתה לרכיב
23 זה, לאחר שלא הוזכר בתצהירה. המחלוקת בדבר חישוב פיצויי הפיטורים היא
24 מחלוקת משפטית במהותה ומופיעה בכתב התביעה ובסיכומי התובעת. משך,
25 עומדת המחלוקת בעינה.
26

27 44. לעמדת התובעת בכתב התביעה, יש לחשב את שכרה הממוצע בחודשים נובמבר
28 2013 עד דצמבר 2012, בסך 4,533 ₪. אין לכלול תשלומים בגין הרכיבים שעות
29 נוספות, דמי הבראה, דמי נסיעות דמי חגים ובחירות. לעומת זאת יש לכלול את
30 התשלומים לתובעת בגין דמי חופשה ודמי מחלה, אשר דינם כדין שכר עבודה.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

- 1 יצוין, כי בסיכומי התובעת הוזכר סכום גבוה יותר, אולם אין התובעת רשאית
2 להרחיב תביעתה בשלב זה.
- 3
4 45. לעמדת הנתבעת, שכרה הקובע של התובעת לפיצויי פיטורים הינו 4,058.82,
5 בהתאם לחישוב ממוצע של 12 חודשי העבודה האחרונים, למעט החודשים
6 אוגוסט וספטמבר 2013, בהם שהתה התובעת בתקופת מחלה, ולמעט חודש
7 דצמבר 2013, במהלכו סיימה את עבודתה.
- 8
9 46. התובעת קיבלה שכרה כעובדת שעתית, וההיקף החודשי של שעות העבודה לא
10 היה קבוע. לפיכך, יש לחשב את שכרה הקובע לעניין פיצויי פיטורים על פי ממוצע
11 שכרה ב- 12 החודשים האחרונים לעבודתה.
- 12
13 47. לעניין חישוב הפיצויים, יש לראות את התשלומים שקיבלה התובעת בגין דמי
14 מחלה ודמי חופשה כחלק מן השכר הרגיל. בהקשר זה נפסקו בעע (ארצי) 212/06
15 ימית א. ביטחון (1988) בעמ - אלי אפרים, (12.11.08), הדברים הבאים, היפים
16 לענייננו:
- 17 **"מקובלת עלינו טענת העובדים, כי בעת חישוב שכרם הקובע,**
18 **דהיינו השכר הממוצע ב - 12 החודשים האחרונים לעבודתם, יש**
19 **להביא בחשבון גם תשלומים ששולמו להם בעד חופשה, מילואים**
20 **וחגים, שהם תשלומים המהווים תחליף לשכר עבודה [ראו: סעיף**
21 **17 לחוק חופשה שנתית, תשי"א - 1951; סעיף 276(א)(3) לחוק**
22 **הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה - 1995]. במיוחד אין זה**
23 **ראוי שיקופחו זכויותיו של עובד בשל מילוי חובתו לשרת**
24 **במילואים".**
- 25
26 48. בנסיבות אלה, מתקבלת טענת התובעת כי שכרה הקובע לעניין פיצויי הפיטורים
27 עומד על סך 4,533 ₪. מאחר ששולמו לתובע פיצויים בסך 17,249 ₪, היא זכאית
28 להפרש בסך 2,016 ₪ בגין פיצויי הפיטורים.
- 29
30 49. עם זאת, לא מצאתי כי יש לחייב את הנתבעת בפיצויי הלנה, שכן אין חולק כי
31 מרבית פיצויי הפיטורים שולמו לתובעת וביחס לחלק שלא שולם, נפלה טעות
32 בחישובי הנתבעת. בנסיבות אלה, הנתבעת תשא בהפרשי הצמדה וריבית כדין
33 ממועד זכאותה של התובעת לפיצויים, 1.1.14, ועד לתשלום המלא בפועל.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25725-05-14

סיכום

1

2 50. סיכומו של דבר, התביעה מתקבלת ברובה. הנתבעת תשלם לתובעת את
3 התשלומים הבאים:

4 א. פיצוי בגין עוגמת נפש בסך 30,000 ₪.

5 ב. פיצוי בגין פגמים בהליכי השימוע, בשיעור 3 משכורות, בסך 13,599 ש"ח.

6 ג. הפרש פיצויי פיטורים בסך 2,016 ₪, בצירוף בהפרשי הצמדה וריבית

7 כדין יום 1.1.14, ועד לתשלום המלא בפועל.

8

9 51. כמו כן, תישא הנתבעת בשכ"ט עו"ד התובעת בסך 7,500 ₪. בנסיבות העניין, בהן

10 הגנת הנתבעים נעשתה במשותף והעובדות נשוא התביעה נוגעות אישית לתובעת

11 ולמר ורסנו, אף שנמחקה התביעה האישית נגדו לא מצאתי כי יש לחייב את

12 התובעת לשאת בהוצאותיו.

13

14 52. הסכומים ישולמו תוך 30 יום ולא, יישאו הפרשי הצמדה וריבית כדין מהיום.

15

16 * נאמן למקור *
17 224273917
18 8
19 ניתן היום, כ"א אייר תשע"ו, (29 מאי 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

חופית גרשון-יזרעאלי, שופטת

19

20

21

22

23

24

25