



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18-04-18999

1 09 ספטמבר 2019

2

3

לפני:

כב' השופט דורון יפת

נציגת ציבור (עובדים) גב' אורלי גרטי סרוסי

נציג ציבור (מעסיקים) מר חיים הופר

התובעת (והנתבעת שכנגד) אלונה נדב שומן
ע"י ב"כ עו"ד יוסי רובין ומיטל אזור רובין

-

הנתבעת (והתובעת שכנגד) המילטון חשמל ואלקטרוניקה בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד גדי בלושטיין ומגי ליס

4

5

פסק דין

6

7

כלום פוטרה התובעת שלא כדין מחמת נטייתה המיניית? זו ליבת המחלוקת המונחת לפתחנו.

8

9

התשתית העובדתית

10

11 1. ביום 16.6.2016 החלה התובעת את עבודתה כפקידת הזמנות במחסן אצל הנתבעת העוסקת בייבוא,

12 שיווק והפצה של מוצרי חשמל ביתיים; זאת לאחר שנערך עמה ראיון עבודה בפני מר אפי אהרוני

13 מנהל הנתבעת (להלן- אפי), במהלכו ציינה את נטייתה המינית. מדובר אפוא במחסן גדול ממדים

14 בו מצויים, בכל עת, אלפי פריטים המיועדים למשלוח ללקוחות ועובדים בו 100 עובדים.

15

16 2. באחד הימים, פגש אהרוני את בת הזוג של התובעת, גבי ג'ואנה שומן נדב (להלן – ג'ואנה), עת

17 האחרונה ביקרה במקום העבודה ואמר לה, כשהתובעת לצדה, בהלצה: "אז את הבת זוג שלה, את

18 יודעת שאתמול היא הייתה פה עם מישהי אחרת?".

19

20 3. במהלך חודש פברואר 2017 נולדה לתובעת וג'ואנה בת. לרגל הולדת הבת שלחה הנתבעת לשתיים

21 מתנה. התובעת שלחה מסרון תודה באמצעות אפליקציית הווטסאפ לחבריה בעבודה, כלהלן:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 "משפחת המילטון היקרה, תודה על המתנה המקסימה, ריגשתן אותנו מאוד (בצירוף שני
2 לבבות)"
3
- 4 לאחר שהוברר לתובעת, כי את המתנה שלחה הנהלת הנתבעת, הראשונה שלחה מסרון תודה למר
5 אלי אהרוני, אף הוא מנהל בנתבעת.
6
- 7 .4 ביום 6.6.2017 התקיימה שיחה בין אפי לבין התובעת. זאת בהמשך למסרון ששלח אפי לתובעת
8 באותו יום, בשעה 16:01 לאמור: "בבקשה תתקשרי אליי בסוף היום".
9
- 10 .5 ביום 22.11.2017 פנתה אחת העובדות בנתבעת לתובעת, שכן שמעה כי מחפשים עובדת מחליפה
11 לתובעת. ביום למחרת פנתה אליה עובדת נוספת, ואף היא אמרה לה כי מחפשים במקומה עובדת
12 מחליפה וכי תפקידה הוצע לעובדת אחרת.
13
- 14 .6 ביום 23.11.2017 פנתה התובעת ביוזמתה אל מר לוי וביקשה לברר עמו אודות השמועות, שלפיהן
15 מחפשים פקידת הזמנות במקומה. מתוכן השיחה עולה (תמלול ההקלטה צורף כנספח 2 לתצהירה),
16 כי אשר התעניין בעיקר בזהות הגורם אשר מסר לה את הדברים ואת התובעת עניין בעיקר האופן
17 הפסול שבו הדבר הובא לידיעתה, כך שהיא צריכה לשמוע את הדברים מאחרים, ובלשונה:
18
- 19 "אלונה: חבל שזה צריך לצאת בצורה כזאת. כל החלטה היא מכובדת בעיני, אין לי שום
20 בעיה רק אה, לא מכובד בעיני שאני צריכה לשמוע את זה מכל מיני אנשים שהם לא קשורים
21 בכלל לעניין". אשר: "ממי שמעת? אני לא שמעתי".
22
- 23 .7 ביום 28.11.2017 התקיימה שיחה נוספת בנוכחות התובעת ואפי, ביוזמת האחרון, כאשר במהלך
24 השיחה הצטרף אשר (תמלול ההקלטה צורף כנספח 3 לתצהיר התובעת).
25
- 26 .8 ביום 6.12.2017 התקיימה פגישה נוספת, בנוכחות אפי והתובעת, כאשר לקראת סיומה הצטרף אילן
27 (תמלול ההקלטה צורף כנספח 4 לתצהיר התובעת). כבר בתחילת הפגישה הבהיר אפי לתובעת על
28 סיום העסקתה בנתבעת.
29
- 30 .9 במכתב הפיטורין מיום 6.12.2017 אשר נמסר לתובעת במעטפה במהלך הפגישה נכתב כך:
31
32 "בהמשך לשימוע שנערך לך במשרדנו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 הננו מצטערים להודיעך על הפסקת עבודתך בחברת המילטון חשמל ואלקטרוניקה בע"מ
2 עקב צמצומים החל מתאריך 4.1.2018. כמו כן ניתנה לך הודעה מוקדמת של 30 יום.
3 מאחלים לך בהצלחה בהמשך דרכך."
4
5 .10 באותו יום בשעות הערב שלח אשר לתובעת הודעת ווטסאפ:
6
7 "אלונה ערב טוב
8 צר לי לקרוא מה שאפי רשם היום על הפסקת עבודתך אני מנסה ליצור איתך קשר ללא
9 הצלחה כדי לנסות להבין מה קרה אם תרצי לדבר אני אשמח ובכל מקרה אאחל לך בהצלחה
10 בהמשך הדרך (פרצוף עצוב)".
11
12 .11 ביום למחרת השיבה התובעת לאשר כך:
13
14 "היי אשר,
15 לא קרה שום דבר שלא היה צפוי בשרשרת ההתנהלות ההזויה הזאת...אמרתי לך כמה
16 פעמים, שאני מכבדת כל החלטה ובתנאי שתעשה בצורה מכובדת וראויה, ואני בהחלט
17 כועסת ומאוכזבת מהדרך, וגם ממך. הייתי מצפה שאם ישנה בעיה או ביקורת, שאדע מכך
18 ובטח ובטח שאם יש כוונה לפטר אותי שאדע ממקור ראשון ולא מאנשים שלא קשורים
19 לעניין. אני רוצה להזכיר לך איך אתה הרגשת שפעלו מאחורי הגב שלך ופירסמו משרה זהה
20 לשלך ללא ידיעתך...איך זה גורם לך להרגיש. ככה לא מתנהלים. מצטערת. מאחלת לך
21 הצלחה ומקווה שאולי בפעם הבאה בסיטואציה דומה תתנהג אחרת".
22
23 .12 ביום למחרת הגיב אשר למסרון של התובעת לאמור:
24
25 "בוקר טוב אלונה,
26 כמוני וכמוך אני לא ידעתי מזה עד שאפי שלח אתמול הודעה אני הייתי בטוח שאחרי השיחה
27 של שלושתנו למעשה יצאנו לדרך חדשה וחבל לי שכך פני הדברים נסיתי ליצור איתו קשר
28 אתמול כדי לדעת מה קרה אך הוא טען שהם בישיבה ויחזור אלי...מאחל לך בהצלחה".
29
30 .13 ביום 19.2.2018 פנה בא כוחה של התובעת אל הנתבע במכתב דרישה לפיצוי התובעת מחמת פיטוריה
31 שלא כדין ובגין אי עריכת שימוע, בגין אי מתן הודעה לעובד ובגין עוגמת נפש.
32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

14. ביום 11.3.2018 השיב בא כוחה של הנתבעת למכתבו של ב"כ התובעת, במסגרתו דחה את טענות התובעת וציין כי השימוע התנהל ביום 8.11.2017 וכי לנוכח העובדה שחוסר שביעות הרצון מעבודתה התמשך, הודיעה הנתבעת על סיום עבודתה.

עוד הדגיש ב"כ הנתבעת, כי התובעת עשתה דין לעצמה ולא התייצבה כלל לעבודה, למרות שקיבלה את דמי ההודעה המוקדמת ועל כן הנתבעת דורשת את דמי ההודעה המוקדמת בחזרה.

ניהול ההליך

15. ביום 12.4.2018 הגישה התובעת את התביעה שבפנינו; וביום 29.4.2018 הגישה הנתבעת את כתב ההגנה והתביעה שכנגד שבפנינו.

16. ביום 8.5.2018 הגישה התובעת כתב תשובה וכתב הגנה שכנגד.

17. ביום 8.7.2018 וביום 22.11.2018 התקיים דיון קדם משפט בפני כב' הרשמת קארין ליבר - לוי.

18. ביום 1.1.2019 הגישה התובעת תצהירי עדות ראשית מטעמה – את תצהירה שלה וכן את תצהירה של ג'ואנה.

19. בד בבד ביקשה התובעת לזמן שתי עובדות אצל הנתבעת – גב' דורית שרביט וגב' אולגה יצחקוב. ביום 3.1.2019 ניתן על ידי כב' סגנית הנשיאה (כתוארה אז), הדס יהלום, צו כמבוקש.

20. ביום 14.3.2019 הגישה הנתבעת תצהירי עדות ראשית מטעמה, שבעה במספר - תצהיריהם של אפי, אשר, מר דודו דרי, מר אליעד הלוי, מר גולן מולאים, מר אליאור אלון ומר פרנסיסקו פרסיגה.

21. ביום 1.5.2019 התקיים דיון הוכחות בפנינו אליהם התייצבו כלל העדים (למעט פרנסיסקו פרסיגה). תמלול פרוטוקול הדיון הועלה לנט המשפט אך ביום 17.6.2019.

22. ביום 1.7.2019 הוגשו סיכומי התובעת; וביום 16.7.2019 הוגשו סיכומי הנתבעת. מכאן הכרעתנו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

דיון והכרעה

פיטורים שלא כדין?

בחינת ההליך

23. לטענת התובעת פיטוריה נערכו שלא כדין, מבלי שזומנה לשימוע, מבלי שנערך לה שימוע ומבלי שניתן לה כל הסבר מניח את הדעת לעילת הפיטורים. לדידה הנתבעת מסרה מספר גרסאות לאופן בו פוטרה ולסיבה אשר בגינה הוחלט על פיטוריה, החל מכך שזמנה היה מוקדש לשיחות טלפון, עבור בחוסר "זרימה" וכלה כי אלו נעשו על רקע צמצומים. מכל מקום, השיחה מיום 23.11.2017 מלמדת, כי התובעת כלל לא ידעה שיש כוונה לפטרה; הפגישה מיום 28.11.2017 מגלה כי עד יום 22.11.2017 לא ידעה התובעת כלל על בעיה כלשהי בעבודתה ו/או בתפקודה.

24. לטענת הנתבעת, נוכח התנהלותה והתרופפות במשמעת של התובעת, היא זומנה לשיחה אצל אפי אשר התקיימה ביום 6.6.2017, אך בניגוד לטענתה של התובעת לא היה מדובר בשיחה להעלאת שכר. בהמשך, התובעת מתרעמת על כך שדבר הכוונה לפטרה נודע לה מאחרים, אך לא מעלה כל טענה בדבר הרצון להחליפה. לאחר מכן, ביום 28.11.2017 מתקיימת שיחה נוספת בנוכחות אשר, בתומה אפי מוכן לתת לה הזדמנות נוספת, אך לנוכח העובדה שלא חל שיפור ביחסה של אלונה לעבודתה, פנה שוב אשר לאפי בבקשה לפטרה. לפיכך, ביום 6.12.2017 התקיימה פגישה נוספת בה אפי הודיע לה כי הוא נאלץ לפטרה. משכך, סבורה הנתבעת, כי לא זו בלבד שהתובעת לא הופתעה מפיטוריה (שכן התקיימו שיחות ומתן הזדמנויות), אלא שהיא נערכה ליום שאחרי והכינה קורות חיים מעודכנים לשליחה. בהקשר זה מדגישה הנתבעת, כי השיחות שנערכו עמה, במהלכן התבקשה לשפר את תפקודה ואף ניתנה לה הזדמנות להעלות טענותיה, ממלאות אחר התכלית שבבסיס הדרישה לעריכת שימוע לפני פיטורים. אפילו השיחה מיום 28.11.2017 לא הוגדרה כשיחת שימוע פורמלית, הרי שמבחינה מהותית היה מדובר בשיחת שימוע לכל דבר ועניין, שכן הוצגו בפני התובעת שלל הטענות כלפי תפקודה וניתנה לה האפשרות המלאה להגיב ולהשתפר.

25. כידוע, במסגרת היבט זה נבחנת השאלה אם ההחלטה התקבלה בהליך שנערך בתום לב ובאופן תקין, ובכלל זאת אם נערך לעובד שימוע במסגרתו ניתנה לו זכות הטיעון בהתאם לכללים שנקבעו בפסיקה (עע (ארצי) 43366-02-14 צ'רלי אוחנה - איגוד ערים אזור באר- שבע (שירותי כבאות)(מיום 14.1.2018)(להלן- עניין אוחנה).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 טרם נפנה לבחון היבט זה, נציין, כי התובעת צירפה לכתב התביעה ותצהירה הקלטות של שלוש
2 שיחות – פגישות שהתקיימו בינה לבין גורמים בנתבעת שנעשו ללא ידיעת האחרונים תוך תמלולן,
3 כאשר כל אחד מהצדדים ביקש למצוא תימוכין לעמדתו על סמך האמור בהם.
4
- 5 בשנים האחרונות אנו עדים יותר ויותר לפרקטיקה שבה עובדים מקליטים את מעסיקיהם ללא
6 ידיעתם. במאמר מקיף של עו"ד עידית צימרמן "שאלה של פרטיות? הקלטה ללא ידיעת הצד
7 המוקלט ביחסי עבודה", העתיד להתפרסם בכרך הבא של "עבודה חברה ומשפט" 2019, מציעה
8 המחברת לבחון את הסוגיה תוך עריכת איזונים נדרשים בין משפט העבודה לבין הגנת הפרטיות.
9 הכותבת סבורה כי יחס שלילי מצד בתי הדין להקלטות, הנסמך על אמרת אגב של בית המשפט
10 העליון בר"ש 4550/15 **חיה עופרה שמואלי נ' מדינת ישראל** (מיום 6.7.2015) הוא שגוי, וכמוהו
11 שגויה גם המסגרת המושגית – קרי אתיקה ומוסר – שבה השתמש בית המשפט העליון. כדעת
12 הכותבת, אף אנו נוטים לעמדה כי לזהות המקליט ולטעמיו צריך להיות מקום מרכזי בדיון והשפעה
13 מכרעת על תוצאותיו. הדברים מקבלים משנה תוקף, עת מוקד הטענה המועלית מצד התובע או
14 התובעת בתביעתם היא על בסיס אפליה מטעמי מין או מחמת נטיה מינית. מכל מקום, אין אנו
15 נדרשים להכריע בסוגיה שכן כל אחד מהצדדים עשה שימוש בתמלולים על מנת לתמוך בגרסתו.
16
- 17 לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו,
18 הגענו לכלל מסקנה, כי בפן התהליכי נפלו פגמים בהליך פיטוריה של התובעת.
19
- 20 ראשית, טענת הנתבעת שלפיה נערכה לתובעת ביום 6.6.2017 שיחת נזיפה (סע' 10 לכתב ההגנה)
21 שמא שיחת "התרופפות" במשמעת (סע' 26 לתצהיר אפי), נמצאה בלתי עקבית ובלתי מהימנה
22 בעינינו (ע' 40 ש' 5-15, ע' 33; ע' 41 ש' 1-11; ע' 45 ש' 12-25; ע' 46 ש' 1-23). אמנם התובעת צירפה
23 צילום מסרון שלפיו אפי סימס לה ביום 6.6.2017 בשעה 16:00 "תתקשרי אליי בסוף היום", אך
24 גרסתה שלפיה היא זו שיזמה את השיחה בעניין העלאת שכר קודם לכן, הנימוק לאי ההעלאה
25 בשכרה וכי בשיחה זו לא עלה כלל ועיקר עניין בעיות בעבודה ובכלל זה כי אשר מתלונן עליה, עדיפה
26 ומהימנה עלינו (ע' 15 ש' 26-33, ע' 16).
- 27
- 28 שנית, טענת הנתבעת שלפיה ביום 29.10.2017 התובעת זומנה לשימוע, כמו גם טענתה כי ביום
29 29.10.2017 נערך לה שימוע נמצאו אף הן בלתי אמינות בעינינו, שכן אלו אינן עולות בקנה אחד עם
30 רוח הדברים בתמלולי השיחות- פגישות שהתקיימו במהלך חודש נובמבר ותחילת חודש דצמבר
31 2016. אפי אישר בחקירתו הנגדית שלא שלח לתובעת זימון לשימוע (ע' 47 ש' 16-13), אלא קרא לה
32 דרך החלון (ע' 47 ש' 20-19). בנוסף, כאשר נשאל אפי היכן התקיים השימוע והיכן כל אחד ישב בזמן



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 השימוע, תשובותיו היו חמקמקות (ע' 47 ש' 19-33, ע' 48 ש' 1-27). מכל מקום, לדעתנו, השיחה
2 מיום 8.11.2017 לא התקיימה.
3
- 4 31. שלישית, אמנם השיחה ביום 23.11.2017 אכן התקיימה; אך עולה ממנה, כי התובעת התמקדה
5 בעיקר ב**בדרד**, שכן דבר הכוונה לפטרה נודע לה אך ביום האתמול מעמיתותיה לעבודה (ע' 10 ש' 12-
6 16, ע' 17 ש' 1-21; ע' 18), ואילו אשר התמקד בעיקר בשאלה, **כיצד** הדבר הובא לידיעתה, וליתר
7 דיוק ממי שמעה את הדברים. כך או כך, התובעת לא הלינה על עצם פיטורה, אלא ציינה "כל החלטה
8 היא מכובדת בעיני, אין לי שום בעיה רק ... לא מכובד בעיני שאני צריכה לשמוע את זה מכל מיני
9 אנשים שהם לא קשורים בכלל לעניין".
10
- 11 32. בהקשר זה נבקש להדגיש את המובן מאליו, כי ראוי שעובד, כל עובד, ידע על הכוונה לפטרו לפני
12 שהדבר יוודע לעמיתיו לעבודה, ברי עת מדובר בפיטורים על רקע אי התאמה. בענייננו, לא הובררו
13 הנסיבות אשר בעטיין דבר הכוונה לפטרה נודע לתובעת אך לאחר חרושת שמועות במחסן. מכל
14 מקום, אנו רואים בכך טעם לפגם שיש לשרשו וממילא לזקפו, בהיבט התהליכי, לחובת הנתבעת.
15
- 16 33. עוד נדגיש, כי אשר לא "הזכיר" לתובעת במהלך השיחה כי בחודש יוני 2017 התקיימה שיחת נזיפה
17 או כי שבועיים קודם לכן התקיימה שיחת שימוע בעניינה (ע' 19 ש' 1-2), דבר המתבקש בנסיבות,
18 ככל שהתקיימו האירועים הנזכרים. טענת הנתבעת שלפיה אשר התמקד בתשובה לעניין העדר
19 הידיעה על השמועה, למצער, מיתממת (ע' 19 ש' 7-12).
20
- 21 34. רביעית, רק ביום 28.11.2017 התקיימה לראשונה שיחה במהלכה הועלו כנגד התובעת טענות בעניין
22 התנהלותה בעבודה – טענות הן בפן המקצועי והן בפן האישי. טרם נתייחס לדברים שהועלו
23 במסגרתה נציין, כי גם מתכונת השיחה, כמו גם מיקומה אינו הולם את העניין. שכן, אפי הגיע
24 למשרדה של התובעת וביקש ממנה, מעכשיו לעכשיו, להתלוות אליו לרחבת החניה ליד המחסן (סע'
25 2.23 לתצהיר התובעת; ע' 20 ש' 32-33, ע' 21 ש' 4-5). לפגישה זו הצטרף גם אשר.
26
- 27 35. כבר בתחילת השיחה אפי הבהיר לתובעת כי היתה לנתבעת **מחשבה** להחליף אותה, אך הוא אינו
28 ממהר להחליף וכי יש **תלונות**. אשר הבהיר כי **ניסה** להגיד לה מספר פעמים שהיא יוצאת הרבה
29 לטלפון וכי המלקטים מתלוננים על כך. ניתן להבין מדבריו של אשר, שהתלונות לא נסבו על עצם
30 השיחות ומהותן, אלא על נפקותן אשר מביאות להיעדרותה משולחן העבודה.
31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 36. בד בבד אלונה מציינת, כי זו הפעם הראשונה שהיא שומעת את הטענות כנגדה, כאשר ניתן להבין
2 מדבריהם של אפי ואשר שאכן יש צדק בדבריה. ושוב, התובעת מקפידה לציין פעם נוספת, "מה זה
3 ההתנהלות הזאת? אמרתי לך גם באותו יום, אני אקבל כל החלטה אתם רוצים לפטר אותי? סבבה.
4 תפטרו אותי. תביאו מישהי אחרת..." ובהמשך, "אתם לא מרוצים ממני כעובדת אז בסדר תעשו
5 את ההחלטה שלכם אבל תעשו את זה בצורה נכונה. למה אני צריכה לשמוע כל מיני דברים מאנשים
6 אחרים"? (ע' 23 ש' 25-23).
- 7
- 8 37. מכל מקום, לשיטתה של התובעת, באותו יום "מבחינת שני הצדדים עשינו תיאום ציפיות ובעצם
9 אמרנו אוקי פותחים דף חדש..." (ע' 24 ש' 6). כך גם אישר אפי בחקירתו הנגדית כי "היה רוח דברים
10 שפותחים דף חדש" (ע' 58 ש' 14).
- 11
- 12 38. חמישית, ביום 6.12.2017 ביקש אפי מהתובעת, שוב, מעכשיו לעכשיו, לסור למשרדו. במהלך השיחה
13 הצטרף אילן. אפי לא הלך סחור סחור וכבר בתחילת השיחה הודיע לתובעת כי "לא מסתדר" והוא
14 נאלץ לפטרה. אפי טרח לציין כי הוא "מרגיש לא נעים". בהמשך אפי ציין כי "אני לא יודע מה שמעת,
15 מי שמעת, זה נבואה שמגשימה את עצמה".
- 16
- 17 39. התרשמנו, בדומה להתרשמותה של הנתבעת, כי התובעת לא הופתעה, שכן זו היתה תחושתה (סעי'
18 2.33 ו-2.35 לתצהירה; ע' 19 ש' 29-31; ע' 20 ש' 8-10; ע' 24 ש' 11-13) ולא בכדי ביקשה להקליט
19 את השיחה; כי השיבה במענה לשאלת אפי "בטח את לא מופתעת הכי בעולם", ב- "לא"; וכאשר
20 אפי הציע לה, לקראת תום הפגישה, שתעביר אליו קורות חיים כדי שיעזור לה למצוא עבודה אחרת,
21 היא עונה: "יש לי יש לי כבר תכנתי משהו". כך גם העידה ג'ואנה, כי יש שמועה על רצון לפטר את
22 התובעת (ע' 30 ש' 26-33), ועל שיחתה עם אשר מיום 23.11.2017 בדבר חששה בעניין ומשכך אף
23 ביקשה לברר עמו את פשר השמועה (ע' 31 ש' 6-1, ש' 12-14).
- 24
- 25 40. עם זאת, נציין, כי לא הוכח בפנינו כי במהלך השבועיים שבין יום 28.11.2017 לבין יום 6.12.2017
26 התובעת קיבלה בפועל פידבק שלילי על עבודתה, הגם שלטענת אפי הפיטורים נעשו בגלל דברים
27 שנעשו לאחר יום 28.11.2017 אך הוא לא חשב לערוך לתובעת שימוע נוסף (ע' 59 ש' 15-24). אפי אף
28 הקפיד לציין, כי "גם ביום של הפיטורים לא עשיתי מזה טקס, קראתי לה אמרתי לה תשמעי אלונה
29 לא מסתדר... לא היה פה איזה טקס מי יודע מה, זה היה במסדרון בכלל" (ע' 57 ש' 4-6).
- 30
- 31 41. אמנם מתן זכות שימוע אינו טקס שיש לקיימו אלא הוא צריך להיות אמיתי, ענייני ובתום לב (ע"ע
32 701/07 1268/01 החברה הממשלתית למדליות ומטבעות בע"מ נ' רחל כהן, פד"ע לט 71; עע (ארצי) 701/07



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 חברת החשמל לישראל בע"מ נ' שלומי תורג'מן (מיום 3.3.2009); ע"ע (ארצי) 554/09 צבר ברזל
2 הספקה ושיווק מתכתב"ע – משה שמיר (מיום 13.1.2011)) ואף נפסק כי במקרה בו לא נערך לעובד
3 שימוע לפני פיטוריו, אך במהלך תקופה ממושכת קודמת, פורטו בפניו כל הטענות נגדו וניתנה לו
4 הזדמנות להשיב עליהן, הרי שלא בהכרח ייקבע כי נפל פגם בהחלטה על פיטורי העובד (ע"ע 344/08
5 משה דרוט נ' מדינת ישראל, משרך החינוך (7.5.2009)(פורסם בנבו).
- 6
- 7 .42 בענייננו הנתבעת לא פעלה בהתאם לדין בכל הנוגע לדרך הילוכה אל מול התובעת. אמנם בשיחה
8 מיום 28.11.2017 הנתבעת העלתה חלק ניכר מהנקודות הדורשות תיקון ושיפור דרכה של התובעת,
9 ואף אפי ביקש ליתן לה צ'אנס, מחד, והתובעת גילתה יוזמה ונכונות, מאידך.
- 10
- 11 .43 בד בבד הוברר לנו, כי הן השיחה מיום 28.11.2017 והן שיחת הפיטורים, נעשו מעכשיו לעכשיו, מבלי
12 שהתובעת זומנה אליהן מראש. ואולם וזה העיקר, הן מנהלה הישיר והן מנהלה הבכיר יותר, לא
13 פירטו בפניה את מלוא טענותיהם וכלל השיקולים אשר נשקלו על ידם טרם פיטוריה כך **שעובר**
14 לזימונה, ליתר דיוק קריאת פתע, התובעת לא יכלה לשכנע את מעסיקה להשאירה בעבודתה, שכן
15 מכתב הפיטורים הוכן מבעוד מועד ונמסר לה במועד הפגישה. עם זאת, השיחה שהתקיימה ביום זה
16 היתה שיחה גלויה וניתנו לתובעת הסברים מקיפים לסיום עבודתה – הסברים ונימוקים שהתובעת
17 אף העלתה בעצמה כגורמים אשר בעטיים נסתיימה העסקתה. דא עקא, לא כל הנימוקים הועלו
18 ביום 28.11.2017 ונדמה כי מצדו של אשר, אלו בעיקרם נסבו על ההתנהלות הבין אישית שבינו לבין
19 התובעת – נימוק אשר לא מצא מקום של ממש בשיחה כאמור.
- 20
- 21 .44 בקשת הנתבעת להסתמך על פסק הדין ס"ע 8184-12-11 לאוניד קוסובסקי – אורי עמית ניהול
22 **השקעות בע"מ** (מיום 10.4.2014) אינה במקומה, שכן קשה לראות בשיחה אחת שהתקיימה ביום
23 28.11.2017 (במסגרתה פורטו בפני התובעת חלק מהנימוקים אשר הובילו לפיטורים) כאילו מדובר
24 ב"שימוע מתמשך", עת השיחה מיום 6.12.2017 עניינה שיחת פיטורים אשר נועדה אך להודיע
25 לתובעת על סיום העסקתה, בבחינת "פוסט מורטום", אפילו זו גלשה לשיחה עניינית, מנקודת מבטו
26 של המעסיק.
- 27
- 28 .45 אשר על כן, תביעתה של התובעת ברכיב זה להתקבל. התובעת זכאית מהנתבעת לפיצוי בגין אי
29 עריכת שימוע כדין בסך 20,000 ₪.
- 30
- 31
- 32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

בחינת העילה

- 1
- 2
- 3 46. לטענת התובעת, העובדה שלא נערך לה שימוע מחזקת את טענותיה של התובעת שפיטוריה נעשו על
- 4 בסיס נטייתה המינית ומתוך אפליה מגדרית. שכן, הסיבה לפיטוריה איננה "שיחת טלפון" או "אי
- 5 מתן שירות ללקוחות" אלא כי "אין זרימה" (ע' 55 ש' 25-27; ע' 68 ש' 9-12). הנתבעת הודתה כי לא
- 6 היו טענות באשר לטיב עבודתה של התובעת, כאשר בד בבד, התובעת הוכיחה, כי אפי בהערותיו
- 7 כלפיה הביע אפליה ו/או התייחסות לנטייתה המינית. כך בשיחה מיום 28.11.2017 אפי ביקש
- 8 מהתובעת "נשיקה" (נספח 3, ע' 4 ש' 26), כך בשיחת הפיטורים הוא העיר "למרות שאת לסבית"
- 9 (נספח 4 ע' 8 ש' 11-15), תוך שהוא מחבק את התובעת כאשר ברור לכל שמר אהרוני אינו מחבק
- 10 ומנשק כל עובדת ו/או עובד (ע' 101 ש' 1-10; ע' 5 פסקה שלישית לסיכומי התובעת). אפי התנצל על
- 11 התנהגותו זו (ע' 46 ש' 24-30). כך במפגש אקראי עם בת זוגתה של התובעת מחוץ למשרדי הנתבעת
- 12 אמר אפי לגיואנה "אז את הבת זוג שלה, את יודעת שאתמול היא הייתה פה עם מישהי אחרת?"
- 13 (סע' 2.2 לתצהיר התובעת). גם בגין הערה זו אפי התנצל. בנוסף, סביבת העבודה בחברה הייתה
- 14 מאופיינת בהתנהגות מפלה מגדרית וגזענית, כאשר בדרך שבשגרה, חלק מהעובדים היו צועקים
- 15 ומקללים בקללות גזעניות ומגדריות, וזאת בידיעה שיש לתובעת בת זוגי (סע' 2.8 לתביעה).
- 16
- 17 47. זאת ועוד. התובעת הוכיחה כי ביום פיטוריה לא ידעה כלל מה הסיבה לפיטוריה. העובדה כי
- 18 התובעת שוחחה בטלפון (עובדה שלא הוכחה) אינה הסיבה האמיתית, בפרט שאין מדובר בהתנהגות
- 19 השונה, הן בתדירותה והן באופייה, מהתנהגות יתר עובדיה של הנתבעת. משכך, הדבר מהווה
- 20 ראשית ראיה המעבירה את נטל הראייה משכמה של התובעת לשכמה של הנתבעת.
- 21
- 22 48. לטענת הנתבעת, אפי קיבל את התובעת לעבודה, תוך ידיעה על נטיותיה המיניות וכי לא הופלתה
- 23 בתנאי העסקתה לעומת עובדים אחרים. בנוסף, אפי העיד כי חלק מעובדיו הינם בעלי העדפות
- 24 מיניות שונות, כמו גם בני משפחתו ואין לו ולא היתה לו מעולם כל בעיה עם כך. לא רק שלא היתה
- 25 לו בעיה עם נטייתה המינית אלא שגם לאחר לידת בת זוגתה את בתן, הוא שלח לה מתנה יוקרתית
- 26 (יחד עם שאר ההנהלה). כמו כן, לאחר פיטוריה אפי הציע לסייע לתובעת במציאת עבודה חדשה,
- 27 תוך שימליץ עליה והיא נענתה לכך בשמחה. לגבי התבטאויותיו הרי שאלו נאמרו בבדיחות הדעת.
- 28
- 29 49. מוסיפה וטוענת הנתבעת, כי לגבי עובדי המחסן לא היתה להם כל בעיה עם העדפותיה המיניות של
- 30 התובעת והם גם לא עשו מזה כל עניין. לאחר לידת בתה של התובעת, קנו העובדים מתנה לאלונה
- 31 ובת זוגתה. אכן, ייתכן כי חלק מהעובדים קילל בתום לב במהלך עבודתו (ויש לקחת את הדברים
- 32 ב'פרופורציות המתאימות', בשים לב לכך שמדובר בעובדי מחסן), מקפידה הנתבעת לציין, ואולם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 כל העובדים הבהירו כי מעולם לא התבטאו בצורה לא יפה כלפי התובעת. טענותיה של התובעת
2 בעניין זה מעיד על טיבה וטבעה המפוקפקים של התביעה.
3
- 4 .50 עוד טוענת הנתבעת, כי בשיחת הפיטורים התובעת לא העלתה כל טענה על התבטאויות לא ראויות
5 אליהן נחשפה בעבודתה, ואף לא טענה שמא פיטוריה נעשים מטעמים בלתי חוקיים בשל אפליית
6 ונטיית המינית. כך גם במכתב הדרישה לא נזכר נושא האפליה ולו במילה.
7
- 8 .51 לגופו של עניין, אשר הבהיר כי בתחילה היה שבע רצון מעבודתה של התובעת, ואולם כחצי שנה לפני
9 פיטוריה חלה התרופפות במשמעת והיא לא הפגינה מידה מספקת של אחריות ואכפתיות כלפי
10 עבודתה, כך שהחלה לבצע שיחות טלפון מחוץ למקום עבודתה, דבר שגרם לכך כי הלקוחות לא
11 קיבלו מענה לפניויותיהם, תוך שהעבודה נופלת עליו. ואולם לדידו של אפי, אשר בעל אופי 'מרצה',
12 מתקשה לנהל את העובדים ולנהלם ואף לא שיקף לאלונה את אי שביעות הרצון ממנה, כאשר
13 ממילא אין זה מתפקידו וסמכותו לפטר. בנוסף, אלונה הצניעה את העובדה כי לא הסתדרה עם
14 אשר דבר המהווה כשלעצמו עילה לגיטימית לפיטורים. בכל אופן, לאחר השיחה מיום 28.11.2017
15 ומשלא חל שיפור ביחסה של התובעת לעבודתה, פנה אשר לאפי בבקשה לפטרה.
16
- 17 .52 הלכה פסוקה היא, כי בבחינת עילת הפיטורים, נבחנת השאלה אם ההחלטה התקבלה בתום לב
18 משיקולים ענייניים ומוצדקים, או משיקולים זרים ופסולים, כגון שיקולים פוליטיים, היות העובד
19 חושף שחיתות, הפליה מטעמים אסורים וכיו"ב. יובהר, כי ההבחנה בין העילה לבין ההליך אינה
20 דיכוטומית ועשוי להיות קשר ביניהן. כך למשל, יש מצבים שבהם מהליך קבלת ההחלטה ניתן יהיה
21 ללמוד גם על קיומה או העדר קיומה של עילה מוצדקת להחלטה, כגון מצבים שבהם ההחלטה
22 נתקבלה ללא שנערך בירור אמיתי וממצה בנוגע לתשתית העובדתית שעל יסודה, על פי הנטען,
23 התקבלה ההחלטה (עניין אוחנה).
24
- 25 .53 סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות, תשמ"ח-1988 (להלן- חוק שוויון הזדמנויות) קובע איסור על
26 המעסיק להפלות את עובדיו, בין היתר, מחמת נטייה מינית. סייג מסוים להוראת סעיף 2(א) קבוע
27 בסעיף 2(ג) לחוק שוויון הזדמנויות הקובע כי: "אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת
28 מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה". סוגיית נטל ההוכחה בתביעות לפי חוק שוויון
29 הזדמנויות מוסדרת בסעיף 9 (א)2 לחוק שקובע, בין היתר, כי בתובענה של עובד בשל הפרת
30 הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראת סעיף 2 – לענין
31 פיטורים מהעבודה "אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו".
32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18-04-18999

- 1 פסק דין בבג"ץ 721/94 אל-על נתיבי אוויר לישראל בע"מ נ' דנילוביץ, פ"ד מח (5) 497 (להלך-
2 דנילוביץ) אשר תחילתו בפסק הדין שניתן על ידי כב' השופט ד"ר לובוצקי בבית דין זה, הוא אבן
3 הראשה לכל דיון משפטי בעניין אפליה על רקע נטייה מינית בישראל ועל זכויות הקהילה הגאה
4 בכלל, שכן הוא פרץ דרך הן להכרה כללית בזכות לשוויון על רקע נטייה מינית והן להכרה בזכויות
5 של בני זוג מאותו מין. זאת כאשר דרך איסור האפליה בעבודה התפתחה ההכרה בבני זוג מאותו
6 מין במשפט הישראלי (אייל גרוס, "הסיפור של דנילוביץ: "תנו לדייל להתרומם אל על", מעשי
7 משפט, כרך י' 2019, 13).
- 8
- 9 כידוע, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נועד לקדם את עקרון השוויון בשוק העבודה על ידי הטלת
10 איסור על המעסיק להפלות בין עובדים על בסיס שיקולים שאינם ענייניים או לגיטימיים. עקרון
11 השוויון ואיסור ההפליה הוא עיקרון יסודי במשטרנו החוקתי, והוא תנאי בסיסי לקיום משטר
12 דמוקרטי המבוסס על הגינות וצדק. מניעת ההפליה הפסולה בשוק העבודה עשויה, אפוא, למנוע
13 את הפגיעה הבלתי-מוצדקת בעובדים אך בשל מאפייני זה או אחר שלהם שאינו רלוונטי לתפקידם.
14 ההפליה האסורה לפי חוק זה היא הפליה "מחמת" מאפייני זהות כלשהו של העובד שעל המעסיק
15 נאסר להתחשב בו. כדי להוכיח את עילת התביעה לפי חוק שוויון הזדמנויות שומה, אפוא, על העובד
16 להוכיח כי אחד השיקולים ששקל המעסיק בעניינו של העובד (לגבי אחד מהתחומים המפורטים
17 בסעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות) הוא שיקול אסור. בהקשר זה חשוב להדגיש כי חוק שוויון
18 הזדמנויות אינו דורש הוכחת כוונה של המעסיק להפלות את העובד כתנאי לגיבוש עילת התביעה.
19 על כן די בכך שהמעסיק התחשב באחד השיקולים המנויים בסעיף 2(א) לחוק לשם קבלת ההחלטה
20 בעניינו של העובד כדי שתקום לעובד עילת תביעה לפי סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות. היינו, אף
21 בהעדר כוונה להפלות את העובד עצם ההתחשבות במינו של העובד, גילו, דתו או כל אחד
22 מהשיקולים האחרים המנויים בסעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות היא אסורה; זאת, אלא אם
23 מדובר בשיקול המתחייב "מאפיינים או ממהותם של התפקיד או המשרה", כאמור בסעיף 2(ג) לחוק.
24 זאת ועוד, נוכח הקושי שקיים לא אחת בהוכחת השיקולים עליהם התבססה החלטת המעסיק, קובע
25 סעיף 9(א) לחוק שוויון הזדמנויות כי אם יוכיח העובד כי נתקיימו בו התנאים או הכישורים שקבע
26 המעביד יועבר הנטל למעסיק לסתור את טענת ההפליה, ולהוכיח כי ההחלטה בעניינו של העובד
27 לא התבססה על שיקול אסור (בג"צ 1758/11 אורית גורן נ' הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ
28 (17.5.12); שרון רבין-מרגליות "המקרה החמקמק של אפליה בעבודה – כיצד מוכיחים את קיומה"
29 הפרקליט מד (תשנ"ח-תש"ס) 529, 539-543).
- 30
- 31 הוראה בדבר "היפוך" הנטל היא הוראה חשובה ומהותית ליכולתו של אדם מופלה להוכיח את
32 תובענתו ולאכוף את זכויותיו, ויכול שזו מתבקשת ממהותה של התובענה שנדרשת להוכחתן של



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 צפונות הלב והמחשבה. לפיכך, ככלל, מעבר למתחייב מהוראות סעיף 9 ו-20 א (ב) לחוק השוויון,
2 משהעובד מצביע על קיומה של ראשית ראיה לקיומה של אפליה, מתבקש להעביר אל כתפי המעסיק
3 הנטל להביא ראיות שיוכיחו אחרת (ע"ע 12-09-30585 חברת ישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח' –
4 **אורית בוסי** (מיום 4.8.2013)).
- 5
- 6 .57 לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מעדויות הצדדים
7 שבפנינו, הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להידחות. אמנם סברנו כי בשים לב לדרך
8 הילוכה של הנתבעת, כמו גם אמירותיו של אפי כלפי התובעת ובת זוגה, קיים חשד שנימוקי
9 הפיטורים אינם ענייניים ולכן יש להעביר את הנטל לכתפי המעסיק לסתור את טענת האפליה, אך
10 בד בבד הגענו למסקנה שלפיה התובעת ביקשה לעשות שימוש בנטייתה המינית כקרדום לחפור בה.
11 נפרט את טעמינו לכך.
- 12
- 13 .58 ראשית, עדותו של אפי שלפיה קיבל את התובעת לעבודה (ע' 20 ש' 28), תוך ידיעתה על נטייתה
14 המינית, שכן התובעת סיפרה לו על כך מיוזמתה במהלך ראיון העבודה לא נסתרה (סע' 11 ו-18
15 לתצהיר אפי). בנוסף, עדותה של התובעת, לפיה, במהלך עבודתה לא הופלטה בתנאי העסקתה
16 לעומת עובדים אחרים המועסקים בשורות הנתבעת (ע' 7 ש' 32-33; ע' 8 ש' 1-3) מחזקים את טענת
17 הנתבעת שלפיה התובעת לא פוטרה מחמת נטייתה המינית. בהקשר זה יוער, כי אמנם עדותו של
18 אפי, המחזקת את גרסת הנתבעת, שלפיה עובדים נוספים בנתבעת בעלי העדפות מיניות שונות לא
19 נסתרה (סע' 9 לתצהיר אפי), אך טענתו שלפיה בני משפחתו הקרובה והרחוקה הם בעלי נטייה
20 מינית, אין בה כדי להעלות או להוריד לענייננו (ע' 46 ש' 27-33; ע' 47 ש' 1-7); וליתר דיוק אין בה
21 ולא כלום.
- 22
- 23 .59 הדברים מקבלים משנה תוקף, עת הוברר בפנינו בחקירתה הנגדית של התובעת, כי האחרונה לא
24 הסתירה את העדפותיה המיניות במקום העבודה (ע' 8 ש' 19-21). כך גם אישרו בחקירתם הנגדית
25 העובדים שהעידו בפנינו: גולן מולאיים (ע' 74 ש' 7 ש' 11), אליעד הלוי (ע' 77 ש' 30-32), דודו דרעי
26 (ע' 81); אליאור אלון (ע' 82 ש' 31-33; ע' 83) ואשר אף העיד כי התובעת סיפרה לו בעצמה על נטייתה
27 וכי יש לה בת זוג (ע' 102 ש' 32; ע' 103 ש' 1-5).
- 28
- 29 .60 שנית, לא רק שלא הייתה לנתבעת כל בעיה עם נטייתה המינית של התובעת, אלא שגם לאחר לידת
30 בתה, הנתבעת שלחה לה מתנה יוקרתית, כאשר בתגובה לכך התובעת כתבה: משפחת המילטון
31 היקרה, תודה על המתנה המקסימה, ריגשתם אותנו מאוד" (ע' 15 ש' 15-20).
- 32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 שלישית, הוברר בפנינו כי התובעת פוטרה מנימוקים לגיטימיים מנקודת מבטו של המעסיק פרטי, 61.
2 אשר הפררוגטיבה לנהל את עסקו היא רחבה מאוד (ככל שאין הסכם או הסדר המטיל מגבלות על
3 כוחו בעניין):
4
- 5 61.1 חוסר כימיה בין התובעת לבין מנהלה הישיר- התובעת אישרה בשיחת הפיטורים, כמו גם
6 בחקירתה הנגדית, כי לא היתה "זרימה" עם אשר (ע' 8 ש' 31), כי הביעה ביקורת על
7 ההתנהלות שלו ועל העבודה מולו (ע' 9 ש' 5, ש' 25-27); תוך שציינה כי אשר מנהל אך את
8 עצמו (ע' 9 ש' 10), וכי "אין לו מרות על כלום. הוא יש לו כסתח על התחת של עצמו" (ע' 9
9 ש' 18-21). בהקשר זה הדגיש אפי בחקירתו הנגדית, "זה סוד שהיא ואשר לא הסתדרו!"
10 (ע' 58 ש' 8).
11
- 12 61.2 אופייה הדעתני של התובעת היה לצנינים בעיני מנהלה הישיר – התובעת דיברה בחופשיות
13 בשיחת הפיטורים, תוך שציינה כי היא לא בן אדם שמחזיק בבטן וכי היא אומרת את
14 הדברים שהיא חושבת אותם (ע' 8 ש' 28-31) "אני אומרת אני לא שותקת"; "אני דעתנית";
15 בדומה אפי העיד כי התובעת "לא פראירית היא, היא דעתנית" יש לה משהו היא אומרת"
16 (ע' 37 ש' 18; ע' 57 ש' 26-27, 33).
17
- 18 עוד עולה מתמליל שיחת הפיטורים, כי אכן, התובעת אינה מחזיקה בבטן, דבר שהוביל לכך,
19 אף לדידה כי אשר חש מאוים על ידה, ובלשונה: "...כל הזמן הוא אוהב להשמיע, "אין לי
20 מחליף, אין לי מחליף". אמרתי לו אשר, לכל אחד יש מחליף. לא, בימים, בימים שאתה לא
21 נמצא, תכניס אותי לעניינים עם הקווים. אין לי בעיה באמת... אבל כאילו אני חושבת ולא
22 סתם אמרתי את זה באותו יום, הוא שומר דברים לעצמו. כנראה מאיזה שהוא פחד ש-...
23 בסדר הוא הרבה בטלפון, אבל יש דברים שהוא יכול להוריד ממנו. אבל הוא לא רוצה
24 להוריד ממנו. וכמה פעמים אפשר להגיד לו אשר, אתה, אנחנו, אני פה כדי שזה, אתה צריך
25 אני אעזור לך. אבל מה אתה כאילו אתה עושה הכל בכוונה כדי להגיד שאתה עושה? כאילו
26 מה הקטע? אפי: אמרת לו את זה? אלונה: כן אמרתי לו את זה. כמה פעמים. אבל אם הוא
27 לא מוכן לשחרר, או לקבל עזרה. אני לא יכולה לכפות על בן אדם בכוח. אני לא יודעת אולי
28 הוא מרגיש מאוים, באמת שאני לא מבינה מה הסיפור לא יודעת.
29
- 30 בהקשר זה העיד אשר בחקירתו הנגדית, "אבל אני מסביר לה כמה פעמים וההתנהגות שלה
31 התנהגות של, תוקפנית" (ע' 91 ש' 29-30; ע' 95 ש' 4).
32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 האמת צריכה להאמר, התובעת הקרינה בפנינו ביטחון עצמי רב ואסרטיביות; זאת לעומת
2 הרושם שהותיר עלינו אשר בעל יכולת ביטוי פחות טובה ובמידת אסרטיביות פחותה ממנה.
3 דומה, כי מנקודת מבטו של אשר, חלק מתכונותיה ויתרונותיה של התובעת היו בעוכריה.
4
- 5 עיכוב בהזמנות שכן התובעת יוצאת לשוחח ארוכות בטלפון, כך שנטל העבודה מועבר 61.3
6 לכתפיו של אשר- כאשר נשאל אפי על ידי ב"כ התובע מדוע פיטר את התובעת? "...מדברת
7 בטלפון, לא מרוצים, אשר אומר לי אפי אני לא יכול יותר. אותו בוקר אומר לי די, לא יכול.
8 עזוב אותי אני לא יכול, עדיף לי לעשות את העבודה לבד. אמרתי יאללה אני אקרא לה, **אין**
9 **זרימה**. אמרתי לה, קראתי לה לא מסתדר. לא מסתדר" (ע' 67-68 ש' 8-12). אשר העיד
10 "כחצי שנה לפני פיטוריה, דהיינו יוני 2017 פניתי פעם אחר פעם לאפי אהרוני שהוא הממונה
11 עלי בהמילטון והתלוננתי על איכות עבודתה של אלונה. התלונות התמקדו בכך שהיא עוזבת
12 את מקום העבודה, יוצאת מחוץ למחסן, משוחחת ארוכות בטלפון" (ע' 90 ש' 4-1; ע' 92 ש'
13 12-16); "אני צריך לבדוק סחורה, מה עם תעודות? אני צועק איפה אלונה? יוצא החוצה
14 רואה אותה בחוץ. היא בשלה בטלפון, **אז אני נאלץ לעשות את העבודה הזאת. איך אתה**
15 **רוצה שאני אמשיך לעבוד בצורה כזאת איתה?**" (ע' 91 ש' 10-7); "החלטה של אפי. אפי
16 הבעל בית. אני פניתי אליו מספר פעמים להחליף אותה ואפי הוא בשלו, מחכה." (ע' 91 ש'
17 20-21); "היא טובה העבודה שלה, היא הייתה טובה לשעות שהיא עובדת. אבל כשהיא
18 נעדרת מהמשרד ויוצאת הרבה החוצה זה פוגע בעבודה (ע' 93 ש' 22-23); "למה אני צריך
19 להוציא תעודות במקום לעשות את העבודה שלי אני צריך לעשות את העבודה שלה?" (ע' 96
20 ש' 18-19).
- 21
- 22 התובעת לא עמדה במטלות הנוספות שהטילו עליה לאחר יום 28.11.2017 - אשר העיד כי 61.4
23 לאחר שאפי נתן לתובעת צ'אנס במהלך השיחה מיום 28.11.2017, התובעת לא עמדה
24 במטלותיה הנוספות (ע' 97 ש' 8-5; ע' 98 ש' 7-1).
25
- 26 "השוטר הטוב והשוטר הרע" - אפי אישר לגבי אשר כי האחרון "**לפעמים אומר לי משהו** 61.5
27 **ולעובד משהו אחר מחוסר נעימות**, לפעמים. אתה יודע לי הוא בא ובוכה והוא עושה ככה,
28 והוא לא עובד, והוא ככה ואחרי זה שעובד בא ושואל אותי אשר אני בסדר? הוא אומר כן,
29 בטח אתה בסדר" (ע' 37 ש' 28-31). בהמשך, "אז אני חוזר על זה. יש דברים שאשר היה
30 אומר לי והוא לא היה אומר לה... יש המון דברים ששמעתי מאשר, כן? שהוא התלונן אבל,
31 ולה יכול היות שהוא אמר את עובדת מצוינת" (ע' 53 4-8). לאחר מכן, "זה שהוא אמר
32 לה...משהו ולי הוא אומר משהו אחר, עובדה שהעבודה לא בסדר גמור" (ע' 55 ש' 9-7). בראי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

1 הדברים האמורים יש לבחון את דבריו של אפי על אופיו של אשר, ובכלל זה הקושי של מנהלי
2 הביניים, ובכלל זה אשר, הנמנה על דרג זה (עי' 43 ש' 29-33; ע' 44 ש' 1-2).

3
4 דומה כי הדברים הבאים מתמצתים את התמונה כולה: "חבר היא לא עבדה תחתי. כשיש
5 לך מנהלים זה או לפטר אותו או אותה. כשבא מנהל ואומר לי תשמע, אני לא, זה לא יכול
6 לעבוד איתה פעם, פעמיים, שלוש, ארבע, חמש, וגם אני שומע מהמלקטים שאת זה לא היה
7 בתצהיר ולא אמרתי לך שיש פה בעיה, הם לא מקבלים את ההזמנות שלהם בזמן. ועוד פעם,
8 וניסית, אתה רואה שניסיתי, זה לא, יש לי משהו נגדה? היא עשתה לי משהו רע? קמתי
9 בבוקר היום אני מפטר את אלונה? נו באמת, יש בעיה בעסק, לא מסתדר. מה קרה? קורה.
10 לא מסתדר (עי' 70 ש' 12-18).

11
12 62. בזיקה לכך יוער, כי טענת הנתבעת שלפיה נוסח מכתב הפיטורים כי התובעת פוטרה עקב
13 'צמצומים', הוא נוסח קבוע מתוך כוונה שלא לפגוע בעובד המפוטר בהמשך דרכו (סע' 28 לתצהיר
14 אפי, ע' 59 ש' 25-33; ע' 60 ש' 1-8) לא נסתרה והיא מהימנה בעינינו; ממילא לא מקובלת עלינו טענת
15 התובעת שלפיה ניתן לגזור מנוסחו שלא הייתה סיבה אמיתית לפיטוריה.

התבטאויותיו של אפי

16
17
18
19 63. לא נעלמו מעינינו התבטאויותיו של אפי אשר בעטיין מצאנו להעביר כאמור את נטל ההוכחה. נעמוד
20 על התבטאויותיו:

21 *
22 * 63.1 "אז את הבת זוג שלה, את יודעת שאתמול היא הייתה פה עם מישהי אחרת?".

23
24 63.2 "אפי: נחזור לעבודה. תביאי נשיקה עכשיו.

25 אלונה: ביי.

26 אפי: את לא לא זה בסדר, הכל טוב.

27 אלונה: ?

28 אפי: בסדר. ככה שתדעי איפה אנחנו עומדים, איפה אנחנו.

29 אלונה: (לא ברור).

30 אפי: ואתה כמו שהיא אומרת, תשתף אותה. אל תתבייש. תכניס אותה למערכת."

31
32 63.3 אפי: ...קודם כל זה אם את רוצה לבוא לא לבוא... זה ההחלטה שלך, למרות שאת לסבית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 אלונה : (צוחקת) מה זה קשור.
2 אפי : ... **מחבק אותך אותך**, זה מכתב שלפי ה- למען הסדר הטוב,
3 אלונה : כן ברור.
4
- 5 64. חרף העובדה שהקנטותיו ומעשיו של אפי מעוררים סלידה ונדמה כי נובעים מחוסר מחשבה וגסות
6 רוח, אשר מכל מקום מוטב שלא נאמרו ונעשו ואין לנו אלא להביע מורת רוח עליהם, לא מצאנו כי
7 יש ליתן להם משקל ורלוונטיות לעניין עילת הפיטורים שכן לטעמנו אלו לא היוו כלל ועיקר משקל
8 בשיקולים אשר הביאו לפיטורי התובעת. נבאר את טעמינו לכך.
9
- 10 65. ראשית, אף לשיטתה של התובעת "מטרתה של הערה זו היא להקניט ולהעליב אותי או את בת הזוג
11 שלי על רקע היותנו לסביות. אף שלכאורה נאמרה בהלצה, יש בה לא מעט עוקצנות ופגיעה ביי" (סעי'
12 2.12 לתצהיר התובעת). עדותה של ג'ואנה היתה מהימנה עלינו (סעי' 2 לתצהירה), שלפיה ראתה בזה
13 "בדיחה רעה" (עי' 29 ש' 24-25). גם אפי לא הכחיש ובעדותו ציין: "זה היה בדיחה...זה אחרי
14 שאלונה, בוא, בוא תכיר את החברה שלי. עברתי ככה מהמחסן היי מה קורה? נעים מאוד אפי. אז
15 מי זאת שהייתה איך אתמול, ככה אתה יודע, בהלצה. המשכתי" (עי' 64 ש' 17-25).
16
- 17 בזיקה לכך יצוין, כי במכתב פנייה – התראה של בא כוחה לנתבעת, עניין ההקנטות, כמו גם עניין
18 בת זוגה לא נזכר כלל ועיקר; ודבריה שלפיהם "אנחנו לא רצינו למנוע חיכוך מיותר ולכן זה מה, זה
19 מה ששלחנו" אינם משכנעים (עי' 14 ש' 20-33; עי' 15 ש' 1-14).
20
- 21 66. שנית, אכן, בעניין הנשיקה והחיבוק של אפי מיום 28.11.2019, הדגישה התובעת כי "הופעתי מאוד!
22 לא הבנתי את פשר הפניה הזו, ומאחר והופתעתי, הפניתי את הלחי שלי לכיוונו והוא חיבק אותי
23 ונישק אותי בלחי. אציין שבאותם רגעים חשתי אי נוחות מהסיטואציה אך לא היה בי הכוח
24 להתנגד" (סעי' 2.31 לתצהיר התובעת). כך גם לגבי האמירה והחיבוק של אפי מיום 6.12.2017, כי
25 "לקראת סוף השיחה נעמדנו בחדרו של מר אהרוני כאשר לפתע אמר מר אהרוני שאביא לו חיבוק
26 למרות שאני לסבית, לא הבנתי מה הפשר האמרה הזו וגם אמרתי לו "מה זה קשור" במבוכה רבה.
27 מר אהרוני חיבק אותי ומסר לי מעטפה ואמר שיש בה מכתב "למען הסדר הטוב"... (סעי' 2.41
28 לתצהיר אפי).
29
- 30 בד בבד מצאנו להדגיש, כי לא זו בלבד שהתובעת לא הגישה תביעה בעילה של הטרדה מינית מכוח
31 חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 וסעד מכוחו, אלא שהתובעת הדגישה בתצהירה, כי
32 "חשוב לי לציין, כי לא טענתי כנגד מר אהרוני טענה של אפליה על רקע מיני הואיל וסברתי בדיעבד



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18-04-18999

1 שזהו לא העניין וכי בקשותיו ודרישותיו שאנשק אותו או שאחבק אותו לא נבעו מטעמים מיניים,
2 אך ככל ויסתבר לי כי מר אהרוני עשה דברים דומים לעובדות אחרות, אשקול לתקן את כתב
3 התביעה ולהוסיף לטענה הסעד של פיטורים על רקע אפליה מגדרית את ההפרש לסכום המקסימאלי
4 הקבוע בחוק" (סעי' 2.66 לתצהיר). שמא הדבר נובע, מתחושותיה של התובעת ודבריה כפי שבאו
5 לידי ביטוי בשיחת הפיטורים וכפי שאף אושרו בחקירתה הנגדית (עי' 10 ש' 1) כלפי אפי, כי "אתה
6 מסוג האנשים שבאמת כאילו נכנסת לי ללב... תקשיב, נכנסת לי ללב. באמת. אני לא אומרת סתם.
7 ואין הרבה ואין הרבה אנשים כאלה...".
8

9 מכל מקום, אפי התנצל על דבריו "זה באמת לא תקין. שבסוף (שיחת – ד.י.) הפיטורים אמרתי לה
10 תני נשיקה, חברים. ככה ברוח טובה". אני איש נשוי, אבא ל-4 ילדים. מה לי ולדברים האלה?
11 אחיינית שלי לסבית, גיסי הומו. ואני אוהב את כולם, אני איש כזה. אני לא, אין לי בעיה עם הדברים
12 האלה... וכל הסיפור הזה עם הלסבית זה מרגיז אותי כי יש לי שם, זה חברת מוכרת. אוי ואבוי אם
13 תצא עכשיו כותרת של המילטון אני יודע מה... עובד פוטר על רקע הלהט"בי (עי' 46 ש' 33-25).
14 "שבחיים לא אמרתי לה על רקע זה שהיא לסבית. אני בסך הכל נחמד, שאוהב את אנשים" (עי' 47
15 ש' 6-7). ובהמשך: "אתה לא מכחיש שביקשת מאלונה נשיקה? לא, זו טעות. סליחה, באמת ככה
16 בתום לב. רציתי לתת לה הרגשה טובה, אמרתי יאללה תביאי נשיקה. למה ביקשת נשיקה מאלונה?
17 לתת לה הרגשה טובה. ככה? כן. זה היה לידי אנשים, בפרוזדור, אחי עמד לידי, הפקידות עמדו לידי,
18 כל העסק היה שם" (עי' 62 ש' 20-13). לאחר מכן, "גם בשיחה שלך, בשיחת הפיטורים, אתה אומר
19 לה משהו אפילו תביאי חיבוק למרות שאת לסבית... למה זה קשור ללסבית? לא קשור... אני
20 מתנצל... לא היתה לי כוונה, אין לי כוונה. סליחה. צודק, זה לא היה במקום זאת היתה בדיחה
21 מיותרת". (עי' 64 ש' 16-7).

22
23 68. טרם נסיים דברינו בעניין זה, נדגיש, כי צודקת התובעת כי אין מקום ליחס כזה בין מנכ"ל לבין
24 עובדת (סעי' 2.46 לתצהיר), ברי בסיטואציה שבה התרחשה, כך שיש בכך יותר מטעם לפגם. ספק רב
25 בעינינו האם אפי הבין והפנים עד תום את גבולות הגזרה ביחסי עבודה; וברי כי אין לקבל את האמור
26 בסיפא לדבריו, במענה לשאלת ב"כ התובעת, "למה מנהל של חברה צריך לנשק עובדת?" טעות, נו?
27 זה הטעות? טעות כן... לא אנסתי אותה, באמת" (עי' 67 ש' 12-4).

סביבת עבודה מפלה?

28
29
30
31 69. על מנת לבסס את תביעתה על רקע אפליה מחמת נטייה מינית ולשוות לנתבעת נופך של מעסיקה
32 אשר סביבת העבודה שלה מפלה, נטען על ידי התובעת, כי סביבת עבודה בחברה היתה מאופיינת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 ב'התנהגות מפלה מגדרית וגזענית, כאשר בדרך שבשגרה, חלק מהעובדים היו צועקים ומקללים
2 בקללות גזעניות ומגדריות, וזאת בידיעה שיש לתובעת בת זוג (סעי' 2.8 ו- 2.24 לתביעה). בתצהירה
3 הודתה כי אותן התבטאויות לא כוונו אליה (סעי' 2.11 לתצהירה; עי' 10 ש' 29-33) וכי טענותיה
4 לאפליה לא הופנו כלפי העובדים אלא כלפי מנהלי החברה שלא מנעו את אותן התבטאויות של
5 העובדים (סעי' 2.644). דא עקא, בחקירתה הנגדית הודתה כי פנתה אל אשר מנהלה הישיר בלבד (עי'
6 10 ש' 29-33; עי' 13 ש' 16-31; עי' 14 ש' 9-10), כאשר האחרון הכחיש כל פניה אליו (סעי' 36.4
7 לתצהירו). דומה כי טענה זו נזנחה על ידי התובעת בסיכומיה. מכל מקום מצאנו להתייחס אליה אך
8 לדחותה לגופה. נבאר את טעמינו לכך.
- 9
- 10 70. ראשית, מעדויות עובדי החברה שבפנינו אשר היו אותנטיות ועקביות, אשר על חלקן עמדנו לעיל,
11 עולה, כי לא היתה להם כל בעיה עם העדפותיה המיניות של התובעת והם לא עשו מזה כל עניין.
12 יותר מכך, לאחר לידת בתה, העובדים קנו מתנה לאלונה ובת זוגה (עי' 81 ש' 23-26) ואלונה השיבה
13 להם במסרון הקבוצתי: "**חברים יקרים**, ג'ואנה ואני רוצות להודות לכם מקרב לב על המתנה
14 המקסימה שחיכתה לי במשרד היום (סימן של שני לבבות). מאוד ריגשתם אותי. תודה לכל אחד
15 ואחת מכם (סמיילי נשיקה)". כך גם לאחר סיום עבודתה, התובעת שלחה מסרון לכל עובדי המחסן,
16 במסגרתו כתבה: "**חברים יקרים**, סיימתי את דרכי בהמילטון. היה לי כיף גדול לעבוד איתכם.
17 מאחלת לכם רק טוב (סימן לב)" (עי' 28 ש' 11-13).
- 18
- 19 71. שנית, במהלך שיחת הפיטורים, הגם שהתובעת שוחחה עם אפי על מספר נושאים באופן גלוי
20 ובפתיחות ועל הבעיות במחסן אשר הטרידו אותה במהלך עבודתה, היא לא מצאה לנכון ולא להזכיר
21 ולו ברמז דיבורים לא נאותים של עובדים. תשובתה כי "זה משהו שהוא, שהוא בדיעבד" (עי' 24 ש'
22 16-20) אינה מניחה את הדעת.
- 23
- 24 72. שלישית אמנם התובעת אישרה בחקירתה הנגדית כי העובדים דיברו "בצורה לא נאותה", אך לא
25 כלפיה (עי' 10 ש' 29-31). מדובר אפוא בנהגים שעבדו במחסן - אלעד לוי ואליאור אלון (עי' 13 ש' 8-
26 15).
- 27
- 28 72.1 אלעד לוי העיד לאמור: "ש. אז נניח שאומרים על מישהו שהוא הומו? ת. אוקי. ש. זה נכון,
29 אומרים את זה נכון? ת. יכול להגייד לי כן, חבר. כן. אוקי. (עי' 79 ש' 8-13).
- 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 72.2 דודו דרעי העיד כך : ש. הוא (אליעד- ד.י.) אמר לי שמעת לעת היה איזה קללות, אתה מאשר
 2 לי שמדי פעם קיללתם אחד את השני, אתם מקללים אחד את השני במחסן? ת. כן, זה מחסן
 3 זה מידי פעם. **בין עובדים אז כן יש**. (עק 82 ש' 6-3).
- 4
- 5 72.3 אשר העיד לאמור : ש. זה נכון שבמחסן לפעמים יש קללות בין העובדים? ת. בכל מקום יש.
 6 ש. אז יש קללות? ת. לא ספציפית, לא, לא, לא. דניה. יש דברים שאחד צועק לשני מניאק,
 7 או בקללות מסוימות, שמן וזה. נו? אוקי? אז דברים כמו כל מקום נורמטיבי יש את הדברים
 8 האלה. (ע' 102 ש' 27-22).
- 9
- 10 73. ואולם וזה העיקר, טענותיה של התובעת מוקשות משני טעמים.
- 11
- 12 73.1 הטעם הראשון, כי רגישות התובעת לשיח בין עובדים שאינו מופנה אליה ישירות ואשר
 13 תדירותו, משכו, מיקומו והרקע בהם הם נאמרים טרם הוברר, מעוררת אי נוחות. אמנם
 14 הגידופים והקללות אינם מעידים על נימוסי עובדים מבית מדרשה של חנה בבלי ז"ל, אך יש
 15 לזכור כי גם התובעת לא נקטה בלשון צחה, עת במהלך שיחת הפיטורים נקטה בלשון לא
 16 נקייה, כדלקמן: "הוא חושב אך ורק על לכסות את התחת של עצמו"; "הביצים שלו
 17 שקשקו"; "באמת הוא מפחד על התחת שלו".
- 18
- 19 אמנם יש לשאוף לסביבת עבודה נקייה, גם מקללות וגידופים בין עובדים (עב (ת"א)
 20 12875/08 ולדימיר סלינקו – טל קורפשטיין (מיום 6.6.2011)(להלן- עניין סלינקו); אך מצד
 21 שני נקבע, אמנם בהקשר של עילת לשון הרע, כי קללות וגידופים מהווים לצערנו חלק
 22 מהחיים החברתיים במדינה, עניין שגרתו וכמעט יומיומי, ולפיכך קיים חשש שהכרה
 23 שיפוטית גורפת בגידופים כבלשון הרע תביא להצפת בתי המשפט בתביעות שזו עילתן ככל
 24 שהשימוש בגידופים שכיח יותר, כך נעשית פגיעתם לקשה פחות, עד כדי אמירת גידופים
 25 מסוימים בנסיבות מסוימות לא תגרום עוד לפגיעה ממשית. זאת ועוד. בחוגים רבים בחברה
 26 הישראלית הם חלק בלתי נפרד מתרבות השיח. לעתים, כשהדברים נאמרים בעידנא
 27 דריתחא, כשאינם מותירים חותם, ולכל היותר מסבים אי-נעימות רגעית וחולפת – בנסיבות
 28 המתאימות ראוי לקבוע שמדובר בעניין של מה בכך שאדם בר דעת לא היה בא בתביעה
 29 בגינו (ת"ק 17253-11-12 קורל נ' לימור (מיום 30.3.2015)).
- 30
- 31 73.2 הטעם השני, מיהות הקללה, שכן דומה כי התובעת כיוונה לקללה "הומו". השאלה האם
 32 כינויו של אדם כהומוסקסואל הינו עלבון המצדיק פיצוי, התבררה כבר לפני חצי יובל שנים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

1 בפסק הדין ת"א 20174/94 שמעון אמסלם נ' יוסף קליין (מיום 20.6.1995) (להלן - עניין
2 אמסלם). כב' השופטת שרה דותן (כתוארה אז) סברה, כי אמנם מקובלת עליה ההשקפה
3 שלפיה בחברה סובלנית ופתוחה יש להתייחס לנטייתו המינית של אדם כשם שמתייחסים
4 לצבע שערו; וכשם שלא יעלה על הדעת לראות עלבון בציון העובדה ששערו של אדם שחור
5 או בלונדיני אין לייחס משמעות מעליבה לנטייתו המינית. אולם לצערה, טרם הגענו למידה
6 כזו של פתיחות וסובלנות ובמציאות כיום המלה "הומו" מהווה עלבון לפחות בעיני חלק
7 נכבד מן הציבור. עברו חלפו שני עשורים ואף השופטת מעין צור קבעה בת"א 39777-12-11
8 זהר הר שושן - אסף קנזי (מיום 8.11.2015) כי במציאות של ימינו, המילה "הומו" עדיין
9 יכולה לעלות בהקשרים מסוימים כדי לשון הרע. כך גם נקבע על ידי כב' השופטת אביגיל
10 כהן בת"א 165592/09 אלעד רוט נ' טיים אאוט ישראל בע"מ ואח' (מיום 16.1.2011) כי
11 פרסום שאדם הוא הומוסקסואל כאשר אין זו נטייתו המינית מהווה פרסום לשון הרע.

12
13 בהקשר זה נדגיש, כי עו"ד חגי קלעי במאמרו הביקורתי בכתב העת "מעשי משפט" - "אלעד
14 רוט לא הומו - התיאוריה הקווירית בפרקטיקה המשפטית" יוצא חוצץ כנגד הקביעה בפסק
15 דין רוט, כמו גם בפסקי דין נוספים המאשררים ומתקפים את הלכת אמסלם, הקובעת
16 שייחוס נטייה מינית הומו - לסבית למי שאינם הומואים או לסביות מהווה לשון הרע. גם
17 כב' השופט איטח (כתוארו אז) בעניין סלניקו העיר, כי "תמהנו אם לא הגיעה העת לסטות
18 מהלכה זו" (אמסלם - ד.י.).

19
20 מכל מקום, בעניינו אשר אינו עוסק במישרין בעוולת לשון הרע, יש להזכיר כי מי שהעלתה
21 את הטענה היא התובעת, שהיא לסבית, כאשר ממילא העובד אליו הופנתה "הקללה"
22 כביכול לא העלה טענה כנגד המקלל כלל ועיקר.

הודעה על תנאי עבודה

23
24
25
26 74. לטענת התובעת לא ניתנה לה הודעה לעובד בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי
27 עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב - 2002. לפיכך, יש לחייב את הנתבעת בסך של 15,000
28 ₪.

29
30 75. לטענת הנתבעת, התובעת התקבלה לעבודה לאחר ראיון שנערך עמה במסגרתו גם סוכמו תנאי
31 עבודתה. תנאי העבודה נכתבו על גבי טופס קורות חיים של העובדת ונמסרו לה באותו מועד. הגם
32 שהדברים לא משקפים מצב מיטבי, הרי העובדת קיבלה תלושי שכר מסודרים, אותם צירפה אך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 לתביעתה, המעידים כי היא ידעה היטב מהם תנאי עבודתה. לכך גם מצטרפת העובדה כי בנתבעת
2 קיים שעון נוכחות מסודר. בנוסף, התובעת לא רק שקיבלה את תנאי עבודתה אלא גם ידעה את
3 עבודתה בצורה מסודרת על בסיס חודשי. הואיל והתובעת עבדה יותר משנה, הרי שתשלומים
4 עיתיים (כדוגמת דמי הבראה), היו גלויים וידועים בפניה. התובעת אינה עובדת מוחלשת או שזקוקה
5 לעזרה או לתמיכה, כך שלא היה כל ספק בדבר תאני עבודתה ולכן היא אינה זכאית לדבר מכוח
6 החוק.
- 7
- 8 .76. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו,
9 הגענו לכלל מסקנה שלפיה דין התביעה ברכיב זה להתקבל. נבאר את טעמינו לכך.
10
- 11 .77. ראשית, הנתבעת הודתה בתחילה שלא ניתנה לתובעת הודעה (ע' 41 ש' 15-33). דא עקא, עדותו של
12 אפי בהמשך היתה בלתי קוהרנטית, שכן העיד לגבי הסכם עבודה: "אין, יש לה" (ע' 61 ש' 10);
13 וכשנשאל מה סוכם השיב: "לא זוכר, מה שסוכם כובד. מה סוכם? לא זוכר" (ע' 61 ש' 16-18).
14
- 15 .78. שנית, אמנם אפי העיד כי הוא נוהג לרשום את תנאי העבודה של העובדים על גבי קורות החיים (הגם
16 שלא צירף ולו טופס אחד של קורות חיים לתימוכין בגרסתו), אך כשנשאל על כך בחקירתו הנגדית
17 הוא השיב "לכל העובדים יש הסכמים בהמילטון? לא. לא...אני מבין שהחוק הזה הוא יצא לפני
18 כמה שנים" (ע' 41 ש' 19-20, 24). מכל מקום, כלל העובדים העידו כי אין להם הסכם עבודה כלל
19 ועיקר. כך, אולגה יצחקוב העידה כי חרף העובדה שהיא מועסקת 6 שנים (ע' 33 ש' 21-22), אין לה
20 הסכם עבודה (ע' 33 ש' 1-2); גולן מולאיים העיד כי "היה איזה שהוא נייר שעשינו בינינו, לא יודע
21 אם לקרוא לזה חוזה או לא" (ע' 72 ש' 17-18); אלעד הלוי ציין כי יש "הסכם עבודה בעל פה" (ע'
22 78 ש' 26); דודו דרעי ציין, כי אין לו הסכם עבודה בהמילטון (ע' 80 ש' 29-30); אליאור אלון העיד
23 כי אין לו הסכם עבודה (ע' 82 ש' 28-30).
24
- 25 .79. שלישית, אכן, התובעת קיבלה את המשכורות בזמן, את הזכויות הסוציאליות בזמן ואת תלושי
26 השכר במועדם (ע' 7 ש' 20-31; ע' 8 ש' 1-18); אך אין בכך כדי לפטור את המעסיק ממתן הודעה,
27 בפרט שאפי העיד בחקירתו הנגדית, כי אינו מבין בעצמו את האמור בתלוש השכר (ע' 61).
28
- 29 .80. רביעית, אמנם התרשמנו, כי זכויותיה הנורמטיביות של התובעת לא נפגעו, שכן מה שסוכם איתה
30 כובד ומכל מקום לא הוגשה תביעה מצדה על הפרת זכויות נורמטיביות (ע' 7 ש' 20-28; ע' 8 ש' 13-
31 17, ע' 61 ש' 10-16). ואולם הדרישה למסור לעובד הודעה בכתב על תנאי עבודתו אינה עניין טכני,
32 אלא מהווה חלק מהחובה לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת ביחסי העבודה. בין תכליותיה – ליידע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

1 את העובד באופן שקוף ומלא על כל תנאי עבודתו; לייתר אי הבנות או סימני שאלה ביחס לתנאי
2 העבודה; ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים. עצם הפרת החוק אפשר
3 שתגרום לנזק לא ממוני שהעובד זכאי לפיצוי בגינו – מבלי שמוטלת עליו חובה להוכיח נזק ממוני
4 או קונקרטי לצורך כך. מסירת הודעה בעל פה על תנאי העבודה, אין בה כדי לייתר את החובה
5 הכלולה בחוק להודעה מפורטת בכתב, ואין בה משום טענת הגנה המצדיקה אי פסיקת פיצוי כספי
6 בגין הפרת החוק (עע(ארצי) 154/10 שניידר – ניצנים אבטחה בע"מ (מיום 3.5.2011).

7

8 81. לא נעלמו מעינינו פסק הדין סע"ש 52613-09-12 אוריה שומרון – משה טביב (מיום 5.7.2015), כמו
9 גם פסק הדין סע"ש 51723-06-12 שמעון גנדל – צרכניית החסד (מיום 14.4.2015) אליו הפנתה
10 הנתבעת. דא עקא, כי לא התרשמנו בענייננו, שלא התקיימה כוונה מיוחדת מצד המעסיק, עת הוברר
11 כי הודעה כאמור לא נמסרה, לכל הפחות לעובדים שהעידו בפנינו, מחד, וכאשר אפי ציין כי החוק
12 יצא לפני כמה שנים (וליתר דיוק לפני כ-17 שנה), מאידך.

13

14 82. אשר על כן, הרינו מעמידים את הפיצוי בגין רכיב זה על סך של 5,000 ₪.

15

16

עוגמת נפש

17

18 83. לטענת התובעת בכתב התביעה, לאור הפגיעה הקשה הנפשית והמנטלית שפגעו נציגי הנתבעת
19 בתובעת ובגין עוגמת נפש, יש לפצותה בסך 15,000 ₪.

20

21 84. לטענת הנתבעת, התובעת לא חזרה, ולו ברמז, על סעד זה בסיכומיה ועל כן יש לראות בכך משום
22 זניחת טענותיה בעניין. מכל מקום ממילא אין כל הצדקה לפסוק לתובעת פיצוי זה, שכן התובעת
23 פוטרה מסיבות ענייניות וכדין, כאשר לנטייתה המינית לא היתה כל השפעה בתהליך.

24

25 85. הלכה ידועה היא כי פיצויים בגין עוגמת נפש אינם נפסקים כדבר שבשגרה, אלא במקרים יוצאי דופן
26 בחומרתם אשר מקרה זה אינו נמנה עליהם, שכן הוברר בפנינו כי פיטורי התובעת לא נעשו מחמת
27 נטייתה המינית, אלא משיקולים לגיטימיים של הנתבעת.

28

29

תביעה שכנגד בעניין ההודעה מוקדמת

30

31 86. לטענת הנתבעת, היא התובעת בכתב התביעה שכנגד, הודע ביום 6.12.2017 לתובעת, היא הנתבעת
32 שכנגד, כי יחסי העבודה בין הצדדים יסתיימו ביום 4.1.2018 לאחר קבלת תקופת הודעה מוקדמת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18999-04-18

- 1 כדין. התובעת נדרשה לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת ולא קיבלה כל שחרור מעבודתה בתקופה
2 זו. דא עקא, התובעת עשתה דין לעצמה, לא הופיעה לעבודתה בתקופת ההודעה המוקדמת ולא נתנה
3 כל דין וחשבון בדבר מיקום המצאה או סיבה מדוע לא הופיעה לעבודתה. מכל מקום, בעת עריכת
4 סיום החשבון עמה, שולם לה מתוך טעות גם תקופת ההודעה המוקדמת וכך קיבלה התובעת שכר
5 עבודה בסך של 7,315 ₪ עבור תקופה שלא עבדה וכן דמי נסיעה בסך 270 ₪ ובסך הכל 7,585 ₪.
6 התובעת נדרשה ביום 11.3.2018 להשיב את חובה לנתבעת אך לא עשתה כן.
7
- 8 .87. לטענת התובעת, היא הפריכה לחלוטין את טענת הנתבעת, שכן בשיחת הפיטורים ציין אפי מפורשות
9 שבתקופת ההודעה המוקדמת אין צורך שהתובעת תגיע לעבודתה וכי הוא מעניק לה זאת "במתנה".
10
- 11 .88. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מעדויות הצדדים
12 שבפנינו, הגענו לכלל מסקנה שלפיה דין התביעה שכנגד להידחות. נבאר את טעמינו לכך.
13
- 14 .89. ראשית, נדמה כי הנתבעת חזרה בה במסגרת סיכומיה מטענותיה בכתב התביעה שכנגד, בעניין
15 ההודעה המוקדמת כמו גם מהסעד שהתבקש לאורך; כך שלמעשה יש לראות בכך משום זניחת
16 טענותיה.
17
- 18 .90. שנית ומעבר לנדרש נציין, כי אפי אמנם אמר לתובעת בתחילת שיחת הפיטורים, כי הוא מוותר על
19 ההודעה המוקדמת ויש לה חודש מתנה ממנו, והתובעת השיבה כי היא צריכה לחשוב על זה והיא
20 אכן לא חזרה עם תשובה. עם זאת, התרשמנו, כי אפי הבין היטב כי אי הגעתה נובעת מהסיטואציה
21 הלא נעימה, בפרט שבהמשך השיחה ציין "איך שבא לך, עזבי הכל טוב" וכאשר במסרון שנשלח
22 לעובדים כשעה וחצי לאחר שיחת הפיטורים, הודיע כי דורית תחליף אותה (ע' 24 ש' 26-33; ע' 25;
23 ע' 26; ע' 27).
24
- 25 .91. שלישית והעיקר, לשאלת ב"כ התובעת, אם נתקע בלי מחליפה מדוע לא התקשרת לתובעת ואמרת
26 לה נתקעתי בלי דורית, אפי השיב: "כי לא היה לי נעים... אני לא תובע אותה על זה שהיא לא באה
27 גם.... קיבלה חודש מתנה, ישבה בבית. לא מבין מה לא בסדר?" (ע' 66 ש' 32-22). בזיקה לכך יוער,
28 כי אמנם דורית העידה כי קיבלה את התפקיד בסוף דצמבר (ע' 34 ש' 32-25), דבר שאינו עולה בקנה
29 אחד עם הודעתו של אפי, לפיה, דורית החליפה את התובעת בסמוך למועד פיטוריה. אך דומה כי
30 ניתן ליישב את הסתירה בכך שדורית ציינה שאינה זוכרת את המועד המדויק (ע' 34 ש' 32-31, עמ'
31 35 ש' 2-1) ובכך שציינה "כי הוא הציע לי את התפקיד אמרתי לו כן. בסוף יום למחרת החלטנו שאני
32 לא לוקחת את התפקיד הזה... שמאז אלונה עזבה היא נמצאת שם." (ע' 35 ש' 5-1).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 18-04-18999

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22

92. אשר על כן, התביעה שכנגד נדחית.

סוף דבר

93. הנתבעת תשלם לתובעת, תוך 30 יום מהיום:

א. פיצויים בגין אי עריכת שימוע כדין בסך 20,000 ₪.

ב. פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד בסך 5,000 ₪.

ג. הוצאות משפט בסך 7,000 ₪.

הסכומים בסעיפים א' ו-ב' לעיל ישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום 30.1.2018 ועד מועד התשלום בפועל.

זכות ערעור לבית הדין הארצי תוך 30 יום מיום שיומצא פסק הדין.

ניתן היום, ט' אלול תשע"ט, (09 ספטמבר 2019), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור (עובדים)
גב' אורלי גרטי סרוסי

דורון יפת, שופט

נציג ציבור (מעסיקים)
מר חיים הופר