

**בית הדין האזורי לעבודה תל אביב**

סע"ש 21515-12-20

19 יוני 2023

לפני:

כב' השופטת סאוסן אלקאסם  
נציג ציבור (עובדים) מר אלדד שלם  
נציג ציבור (מעסיקים) מר עמוס הראלי

התובע ד"ר אורי ברגר  
ע"י ב"כ: עו"ד מיכאל ג'אנה

-

הנתבעת אוקסנה טיחומירוב  
ע"י ב"כ: עו"ד אהב כהן

חקיקה שאוזכרה:

חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965: סע' 1, 2, (1)2, 7, א7, 14, 15, 2, 3, 7, 15, (8)16, 19(4)  
חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998

מיני-רציו:

\* ביה"ד חייב את הנתבעת-העובדת לשלם לתובע-המעסיק סך של 16,500 ₪ כפיצוי בגין לשון הרע שפרסמה כנגדו, במסגרת שני פוסטים שפרסמה בחשבון הפייסבוק שלה; ביה"ד חייב את המעסיק לשלם לעובדת בonus והשלמת הפקדות לגמל ולפיצויים.

\* נזיקין – עוולות – איסור לשון הרע

\* נזיקין – הגנות – אמת בפרסום

\* נזיקין – הגנות – תום-לב

\* עבודה – פיטורין – תקינות הליך הפיטורין

\* עבודה – עובדים – זכויותיהם

\* עבודה – זכויות – אנשים עם מוגבלות

התביעה העיקרית הינה תביעת מעסיק, התובע, ד"ר אורי ברגר, כנגד הנתבעת-העובדת אשר שימשה כמנהלת מרפאת התובע, לפיצוי בגין לשון הרע בגין פרסום פוסטים בחשבון הפייסבוק שלה; התביעה שכנגד הינה של העובדת לפיצויים וזכויות נטענות בגין נסיבות סיום העסקתה.

בית הדין האזורי לעבודה (השופטת ס' אלקאסם ונציגי הציבור א' שלם, ע' הראלי)

אשר לתביעה לפיצוי בגין לשון הרע, ביה"ד ציין כי מדובר בתביעה לגיטימית ולא תביעת השתקה, וכי איזון הערכים חופש הביטוי אל מול הזכות לשם הטוב של האדם, מביא למסקנה כי האמירות שנכתבו בפוסטים כנגד המעסיק, פוגעניות ועלולות להשפילו או לבזותו בשל מעשים, התנהגות או תכונות שייחסה אליו העובדת בפוסטים, ואלו מפרות באורח ברור את איסורי לשון הרע, ואינן חוסות בצל אף אחת מן ההגנות המוכרות בחוק שיסודן בהגנה על חופש הביטוי. כך, נפסק כי יש בפרסום הראשון הדברים נכתבו כדי להטיל ביקורת נוקבת, תוך הפעלת לחץ באופן שאינו יאה ואינו הולם את הסיטואציה. העובדת הציגה עצמה כמי שנתנה את כל כולה לבניית העסק "לבנאדם", ו'תוגמלה' באי תשלום משכורת אחרונה ופנסיה. זוהי ביקורת המציגה את המעסיק בשמו המלא, בעין אובייקטיבית, כמי שמנצל את עובדיו ואחר כך מתחמק מתשלום עבור העבודה ולא מפקיד הפקדות לפנסיה עבורם. אם לא הבינו הקוראים כי מדובר בהתנהגות לא נאותה הוסיפה העובדת את המילים "חוצפה שאין לה תקנה!!" והוסיפה את המילים "גועל נפש". למקרא הדברים, כל אדם סביר יבין כי מדובר במעסיק שהתנהלותו קלוקלת עד כדי נצלנית, התנהגות חוזרת שלא ניתן לתקנה ולשנותה וגרוע מכך, שראוי כי יוצמדו לו כינויי גנאי כאלו "גועל נפש", המכפישים את שמו. הצגת המעסיק באופן שעשתה העובדת, בפרט בסיטואציה שפרסמה הדברים לקבוצת חבריה בפייסבוק ואף תייגה את הדף העסקי של המעסיק שחושף את שמו המלא, תוארו ומוביל בקישור לדף העסקי, עשויים לבייש את המעסיק ולהשימו בחוסר נוחות, ונעשו כדי שישלם לה, חרף המחלוקת ביניהם לגבי זכאותה לתשלום. תיוג הדף העסקי של המעסיק, מעיד על כוונה לחשוף את המעסיק ועלול להזיק לו. הצגת העסק באופן פסול אינה לגיטימית בנסיבות העניין. אין מדובר בהבעת דעה כשלעצמה. זו גם אינה העלאת סוגיה רק לשם התייעצות, כשאין בפוסט אף מילה שניתן להבין ממנה רצון לקבל עזרה או הכוונה. בנוסף, במועד בו נעשה הפרסום עוד לא עבר המועד המוסכם לתשלום המשכורת.

לגבי הפרסום השני, בניגוד לפרסום הראשון, לא הזכירה העובדת את שם המעסיק ולא תייגה את הדף העסקי שלו, אף שהפנתה לפרסום הראשון. ניסוח הפרסום השני זהיר יותר מהראשון, אולם עדיין יש בו אמירה כי המעסיק טרם שילם לה משכורת אחרונה אך מבלי לציין שקיימת מחלוקת מבחינת המעסיק לגבי עצם זכאותה. עוד התלבטה עם חבריה, אם כדאי לה לתבוע את המעסיק מבלי להזכיר מדוע המשכורת לא שולמה בניגוד לכל המשכורות הקודמות ששולמו בזמן. הפוסט הראשון לא היה בפרופיל העובדת בפייסבוק כשהפרסום השני פורסם. עם זאת אזכור הפוסט הראשון נועד להזכיר לחבריה את שנאמר בו. למעשה הפוסט השני הוא המשך הסיפור שהתחילה בפוסט הראשון ולא עומד בפני עצמו. גם אם הפרסום הראשון הוסר, הרי שהפרסום השני שהפנה לראשון, נראה כעלול לפגוע במעסיק, בעסקו, בפרנסתו ובשמו הטוב. העובדת הבינה שעשתה משהו לא תקין, אך עדיין העלתה פוסט נוסף, הזכירה את הפרסום הקודם וגם בו טענה כי לא משולם שכרה, אף שהייתה מחלוקת לגבי עבודתה בפועל באותו חודש. בכך יש כוונה ל'תזכר' את עוקביה לגבי התנהלות המעסיק. הרושם שנוצר כי הפוסט השני הועלה לאחר יעוץ משפטי כדי ל'עמעם' את בוטות הפרסום הראשון, ולשוות חזות של בקשת ייעוץ עניינית, להבדיל מלשון הרע. משכך, גם הפרסום השני מהווה לשון הרע, ואולם אם היה עומד בפני עצמו, ללא הפרסום הראשון וללא ההקשר שעשתה העובדת ביניהם, אפשר שהקביעה הייתה שונה.

סעיף 2 לחוק קובע מהו פרסום. לענייננו רלוונטי סעיף 2(1) – "אם היתה מיועדת לאדם זולת הנפגע והגיעה לאותו אדם או לאדם אחר זולת הנפגע". לפי הגדרת החוק עצמה, אין חולק כי הפרסומים מהווים פרסום לפי החוק. די בכך שהפרסום היה מכוון לאחר זולת הנפגע ואכן הגיע לאדם נוסף. לפי כמות התגובות וה'לייקים' לפרסומים, ברי כי הם עונים על הגדרת החוק לפרסום. תנאי הפרסום אינו מותנה

בקבלת תגובות לפרסום. כלומר, די שחברי העובדת בפייסבוק שמספרם כ- 280 נחשפו לפוסט כדי לקיים תנאי הפרסום, גם אם בחרו לא להגיב.

עובדת לא הוכיחה העובדות שצוינו בפרסומים ואין בפרסומים עניין ציבורי כהגדרת הפסיקה, ולפיכך הגנת אמת בפרסום נדחתה; העובדת לא הוכיחה קיום אחת הנסיבות כדרוש להגנת תום הלב. העובדת לא העלתה את הפרסומים בתום לב, אלא כדי להפעיל לחץ לא הוגן על המעסיק, שכן הדברים הועלו קודם לקבלת המשכורת. לא נוצרת חזקת תום הלב לטובת העובדת, שהרי לא רק שלא הוכיחה את הנסיבות הדרושות לקיום חזקה, אלא שגם הפרסומים אינם בגדר הסביר. משכך, ובשים לב כי גיבוש עוולת לשון הרע אינה מותנית בקיומו של נזק, נפסק כי הפרסומים שפרסמה העובדת מהווים הוצאת לשון הרע וכי לא עומדות לה הגנות מכוח הדין. סכום הפיצוי בגין הפרסום הראשון הועמד על סך של 15,000 ₪ ועל סך של 1,500 ₪ בגין הפרסום השני.

תביעת העובדת לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין ובהעדר שימוע, נדחתה. התקיימה שיחת שימוע עניינית, קשובה בה ניתנה לעובדת הזדמנות נאותה להעלות את כל אשר על ליבה, הצעות לשיפור מצבה והמעסיק הביע נכונות כנה לשפר את תנאי עבודת העובדת. השתלשלות העניינים מצביעה על חוסר רצון להמשיך בעבודה, ומציאת סיבות שונות להישאר בבית. משתכלית השימוע קוימה במלואה, לאחר שהמעסיק נתן לעובדת זכות טיעון, והעובדת החליטה לא לשוב לעבודה לאחר תום תקופת מחלטה בקורונה בנימוקים שונים, ללא הצגת ראיות שמנעו בעדה להגיע, קיבל המעסיק את ההחלטה להפסיק את עבודתה; אשר לפיצוי מכוח חוק שוויון לאנשים עם מוגבלויות, העובדת לא הוכיחה היותה אדם בעל מוגבלויות ככוננת החוק. העובדת נעדרה מספר ימים מעבודתה. העובדת פוטרה לאחר חזרתה מהעבודה כשלא היה בידיה אישור מרופא לגבי מוגבלות כלשהי. מהשימוע ניתן ללמוד כי העובדת פוטרה ממגוון סיבות ועניין ההיעדרות עלה לא בגלל עצם המחלה והמוגבלות הזמנית, אלא כי הייתה עוזבת את העבודה בפתאומיות, עבור חלק מהימים לא הומצא כל אישור היעדרות ומההתכתבויות והמשך התנהלותה העריך המעסיק כי אינה מעוניינת בהמשך עבודתה ומחפשת סיבות לא להגיע.

התביעה בגין אי תשלום שכר עבודה בגין חודש אוקטובר 2020 (תקופת ההודעה מוקדמת) נדחתה. נראה שהעובדת רשמה שעות עבודה (שלא עבדה בפועל) והעבירה למעסיק כדי שישלמן, עם זאת העובדת זכאות לתשלום בונים לחודש זה, כיוון שלא נמצא בהסכם העבודה סעיף שמתנה את זכאותה בביצוע עבודה בפועל; העובדת לא הוכיחה כי המעסיק מנע ממנה לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, והוא אף הורה לה להגיע לעבודה, אך היא נתלתה במצב החירום שנגרם בשל הקורונה וסירבה להגיע לעבודה; העובדת זכאית להפרשי הפקדות לגמל ולפיצויים; נוכח חילוקי הדעות בין הצדדים אין הצדקה לחייב את המעסיק בפיצויי הלנה; בנסיבות העניין התביעה לפיצוי בגין עוגמת נפש נדחתה.

## פסק דין

מונחות לפנינו שתי תביעות – העיקרית, תביעת מעסיק כנגד עובדת לפיצוי בגין לשון הרע ותביעה שכנגד של העובדת לפיצויים וזכויות נטענות בגין נסיבות סיום העסקתה.

למען הנוחות, ייקראו הצדדים – התובע והנתבע שכנגד – "המעסיק", הנתבעת והתובעת שכנגד – "העובדת".

**רקע:**

1. המעסיק, רופא במקצועו, מחזיק ומפעיל מרפאה לטיפולים אסתטיים (להלן: "המרפאה").
2. העובדת עבדה במרפאה בתפקיד מנהלת המרפאה מיום 23.05.2018 ועד ליום 24.10.2020, עם הפסקה בחודשים מרץ אפריל בשנת 2020 כפי שיפורט בהמשך.
3. אין חולק כי בתחילת שנת 2020 תכננה העובדת לעשות 'רילוקיישין' ואף הודיעה על התפטרותה שנכנסה לתוקף בסוף פברואר 2020. המעסיק קלט עובדת אחרת במקום העובדת.
4. בחודש מרץ, בשל התפרצות מחלת הקורונה, השתנו תכניות העובדת וביום 15.03.2020 ביקשה לחזור לעבודתה הקודמת.
5. המעסיק הסכים להחזירה לעבודה, מתוך דאגה לה וביום 18.03.2020 הוציא את העובדת לחל"ת קורונה על מנת לעזור ולאפשר לה קבלת דמי אבטלה בתקופת הסגר הראשון.
6. עם פתיחת המרפאה מחדש נחתם ביניהם ביום 03.05.2020 הסכם עבודה חדש עם תנאים חדשים.
7. בחודש אוגוסט נעדרה העובדת מהעבודה מספר ימים, כנגד חלקם המציאה אישור מחלה.
8. ביום 19.08.2020 שלחה העובדת למעסיק הודעת וואטסאפ בה היא מודיעה לו שתעבוד מהבית. בדיעבד המציאה העובדת אישור מחלה עבור הימים 26-19 לחודש אוגוסט 2020.
9. ביום 27.08.2020 זומנה העובדת לשימוע.
10. ביום 30.08.2020 התקיימה לעובדת שיחת שימוע. השיחה הוקלטה, תמלול הוגש לתיק.
11. מיום 07.09.2020 ועד ליום 22.09.2020 שהתה העובדת בחופשת מחלה עקב הידבקותה בנגיף הקורונה. אישור מחלה שהוצא ביום 22.09.2020 נמסר למעסיק בתום חופשת המחלה.
12. העובדת לא שבה לעבודה, מטעמים שונים שיפורטו בהמשך. ביום 24.09.2020 הודיע המעסיק לעובדת על פיטוריה שייכנסו לתוקפם ביום 24.10.2020. העובדת נדרשה להמשיך לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת.

13. בתאריכים 9.11.2020 ו- 11.11.2020 פירסמה העובדת פוסטים בחשבון פייסבוק שלה, הם הבסיס לתביעת המעסיק לפיצוי בגין הוצאת לשון הרע.
14. ביום 10.11.2020 בוצע גמר חשבון עבור התובעת (נספח י לכתב התביעה שכנגד).

### דיון והכרעה

#### התביעה העיקרית לפיצוי בגין לשון הרע:

15. סעי' 1 לחוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965 (להלן: "חוק איסור לשון הרע" או "החוק") קובע כי –

#### לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול–

- (1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם;
- (2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו;
- (3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו; .....

16. סעי' 2 לחוק קובע מהו פרסום, סעי' 7 לחוק קובע כי פרסום לשון הרע ליותר מנמען אחד (זולת הנפגע), מהווה עוולה אזרחית.

17. בהתאם לפסיקה, עוולת לשון הרע נבחנת בארבעה שלבים – תחילה, יש לבחון את הביטוי אובייקטיבית ולשאוב המשמעויות העולות ממנו לפי אמות המידה של האדם הסביר; בשלב השני, לבחון אם הביטוי מהווה לשון הרע לפי סעי' 1 לחוק, והאם מדובר בפרסום לפי סעי' 2 לחוק; בשלב השלישי, לבחון אם עומדת למפרסם אחת ההגנות שבחוק; ולבסוף, לבחון את שאלת הפיצוי. ראו ע"א 89/04 ד"ר נודלמן נ. שרנסקי [פורסם בנבו] (4.8.08). ראו גם בר"ע (ארצי) 38938-09-21 קלאסיק הוטל מנג'מנט בע"מ - נטלי ניקיטינה [פורסם בנבו] (04.11.2021).

18. החוק מאזן בין זכויות יסוד חוקתיות המתנגשות זו בזו – חופש הביטוי אל מול הזכות לשם הטוב של האדם. ראו ע"ע (ארצי) 46548-09-12 לירן אבידן – פלאפון תקשורת בע"מ [פורסם בנבו] (31.03.2015). נטל הוכחת הפרסום והמפרסם (ככל שיש מחלוקת) – על התובע, נטל הוכחת קיום הגנות – על הנתבע, רע"א 1813/12 יאיר חזה נ' בצלאל אלוני [פורסם בנבו] (06.05.2012).

**טענות הצדדים**

19. מחד גיסא, טוען המעסיק שעל העובדת לפצותו בפיצוי ללא הוכחת נזק בגין שני פרסומים שפרסמה ברשת החברתית 'פייסבוק' – להלן: "פייסבוק". לדבריו, העובדת ביקשה לפגוע בו במכוון, להכפישו ולבזותו – עובדה כי העלתה פרסום נוסף לאחר שמחקה את הראשון. נוסף, אין בפרסומים אמת ולקוחותיו נחשפו אליהם. המעסיק תובע פיצוי ללא הוכחת נזק, בסך 140,000 ₪ לכל פרסום וסה"כ 280,000 ₪.

20. מאידך גיסא, טוענת העובדת כי מדובר בתביעת השתקה, טורדנית וחסרת תום לב, שנועדה להשתיק אותה מקבלת זכויותיה לפי הדין. פערי הכוחות בין הצדדים עצומים ונוטים לטובת המעסיק באופן מובהק, הפיצוי הנדרש חורג מגבולות הסביר וההיגיון, וזאת כשכלל לא נגרם נזק. לגופו של עניין, הפרסומים אינם לשון הרע, טענות המעסיק כי יש בפרסומים להשימו ללעג, להשפילו וכו', סתמיות וללא הסבר שהוא. כל קורא סביר הקורא את הפרסומים עומד על הקשרם ומטרתם האמיתית – פניית העובדת ליחוכמת ההמונים' לשאלת מיצוי זכויותיה. בנסיבות חלות הגנות החוק.

**הכרעה**

21. איזון הערכים חופש הביטוי אל מול הזכות לשם הטוב של האדם, כשהוא מיושם על המקרה הנוכחי, מביא למסקנה כי האמירות שנכתבו בפוסטים כנגד המעסיק, הן פוגעניות ועלולות להשפילו או לבזותו בשל מעשים, התנהגות או תכונות שייחסה אליו העובדת בפוסטים, ואלו מפרות באורח ברור את איסורי לשון הרע, ואינן חוסות בצל אף אחת מן ההגנות המוכרות בחוק שיסודן בהגנה על חופש הביטוי.

22. נציין כבר עתה, כי לא התרשמנו כי התביעה העיקרית הוגשה לשם השתקת העובדת (תביעת 'slapp').<sup>1</sup> אומנם מדובר בצדדים שביניהם פערי כוחות, אולם לא התקיימו שאר מאפייני תביעת השתקה. יותר מכך, התביעה העיקרית הוגשה כנגד העובדת ורק לאחר הגשתה, הגישה העובדת תביעתה היא. כלומר, זו אינה סיטואציה של עובד התובע זכויות מעבודה והמעסיק מגיש תביעה שכנגד, בסכום גבוה ועל סמך טיעוני סרק – לרפות את ידי העובד ולהקנות למעסיק יתרון אסטרטגי בניהול הגנתו. כך גם לא מצאנו כי מדובר בטענות מופרכות ובתביעת סרק וסכום התביעה העיקרית נתבע לפי הסכומים הקבועים בחוק. אומנם זה נתבע לפי התקרה אך לא נועד כדי

<sup>1</sup> ראו - ע"א 7426/14 פלוגית נ' עו"ד אורי דניאל [פורסם בנבו] (14.03.2016)

לסכור טענות העובדת כיוון שבמועד הגשת תביעתו לא הייתה מונחת כנגדו תביעה מטעם העובדת.

23. מצאנו, הלכה למעשה וכפי שיפורט, כי הפרסומים שפרסמה העובדת מהווים לשון הרע כלפי המעסיק, בפרט הפרסום הראשון. משכך, מדובר בתביעה לגיטימית ולא תביעת השתקה במהותה.

24. נביא את הפרסומים כלשונם:

א. הפרסום הראשון מיום 09.11.2020, להלן: "הפרסום הראשון" –



ב. הפרסום השני פורסם ביום 11.11.2020, להלן: "הפרסום השני" –



בחינת הביטויים בפרסומים והאם מהווים לשון הרע –

25. מבלי להכביר במילים, יש בפרסום הראשון כדי לענות על ההגדרות [בסעי' 1](#) לחוק ובתתי סעיפיו – הדברים נכתבו כדי להטיל ביקורת נוקבת, תוך הפעלת לחץ באופן שאינו יאה ואינו הולם את הסיטואציה.

העובדת הציגה עצמה כמי שנתנה את כל כולה לבניית העסק "לבנאדם", ויתוגמלה' באי תשלום משכורת אחרונה ופנסיה. זוהי ביקורת המציגה את המעסיק – דר' אורי ברגר בשמו המלא, בעין אובייקטיבית, כמי שמנצל את עובדיו ואחר מתחמק מתשלום עבור העבודה וכי לא מפקיד הפקדות לפנסיה עבורם.

אם לא הבינו הקוראים כי מדובר בהתנהגות שאינה נאותה הוסיפה העובדת את המילים "חוצפה שאין לה תקנה!!" והוסיפה את המילים – "גועל נפש".

אין חולק כי למקרא הדברים, כל אדם סביר יבין כי מדובר במעסיק שהתנהלותו קלוקלת עד כדי נצלנית, התנהגות חוזרת שלא ניתן לתקנה ולשנותה וגרוע מכך, שראוי כי יוצמדו לו כינויי גנאי כאלו "גועל נפש", המכפישים את שמו.

26. הצגת המעסיק באופן שעשתה העובדת, בפרט בסיטואציה שפרסמה הדברים לקבוצת חבריה בפייסבוק ואף תייגה את הדף העסקי של המעסיק שחושף את שמו המלא של המעסיק, תוארו ומוביל בקישור לדף העסקי, עשויים לבייש את המעסיק ולהשימו בחוסר נוחות, ונעשו כדי שישלם לה אף המחלוקת ביניהם לגבי זכאותה לתשלום. תיוג הדף העסקי של המעסיק, מעיד על כוונה לחשוף את המעסיק ועלול להזיק לו.

27. לטענת העובדת העלתה את הפרסומים כדי להתייעץ (עמ' 37, ש' 24-27) –

**לא כשיש לי בעיה. כשאני הולכת ונכנסת לקבוצה פומבית, אני נכנסת בשבילי להתייעץ ובשביל לראות. אז פה במקרה הזה באמת התייעצתי. זה היה ייעוץ כי אין לי עם מי להתייעץ. ההורים שלי לא דוברי שפה, אני גרה פה 23 שנה, ההורים שלי לא מדברים את השפה, אין לי עם מי להתייעץ.**

28. איננו סבורים כי מטרת הפרסום הייתה התייעצות תמת לב גרידא, התכתובות הפרטיות בין הצדדים לאחר הפרסום הראשון מעידות ההיפך (נספח ב לתצהיר המעסיק, עמ' 19) –

**[9/11/20, 17:22:52] המעסיק: את מנסה לקבל תביעת דיבה? [9/11/20, 17:23:54] העובדת: היום 9 לחודש. לא העברת לי משכורת אחרונה עד עכשיו. לא העברת לי פנסיה אחרונה. אם יש מישהו שכרגע נמצא במצב שיתבעו אותו זה אתה. הוצאתי את הפוסט בכוונה כדי שיעבירו לך [9/11/20, 17:24:03] העובדת: אולי תבין שמה שאתה עושה זה עבירה פלילית [9/11/20, 17:24:28] העובדת: [שלחה תמונה]**

[9/11/20, 17:28:31] **העובדת: ובבקשה אל תשלח את העובדות שלך שיכתבו לי הודעות. אני לא מעוניינת**  
 [9/11/20, 17:46:21] **המעסיק: יש לך עשר דקות בדיוק למחוק את הפוסט הזה וכל פוסט דומה בכל פורום אחרת את תתבעי על לשון הרע- לידיעתך מדובר ב- ₪ 140,000 ללא הוכחת נזק**  
 [9/11/20, 17:48:33] **העובדת: אין צורך לאיים עלי זה כבר ירד מזמן [ההדגשה הוספה]**

29. מכאן כי העובדת ידעה כי בין חבריה ברשת הפייסבוק יש מי שמכיר את המעסיק ופרסמה את הפוסט בכוונה כדי שיעבירו לו, ואף ידעה משמעות הפרסום – ייחוס עבירה פלילית למעסיק (אף שבעדותה טענה ההיפך, עמ' 40, ש' 25 ואילך). כלומר, לא חיפשה התייעצות אלא כתבה כדי שיעבירו למעסיק.

30. אומנם ניסתה העובדת להפריד בין העסק לבין האדם בעדותה, אולם התרשמנו שדבריה לא נכונים והוצגו באופן הבא לאחר קבלת יעוץ משפטי. דברי העובדת רק מחזקים את הרושם כי ידעה שהפרסום עלול לפגוע במעסיק ובעסקו, ראו עמ' 39, ש' 20 – **"יש עסק מרפאה של ד"ר אוקי** [כך במקור] **ברגר ויש אורי ברגר כאדם. וגם בעמ' 40, ש' 25-26 – "אני לא הצגתי אותו. אני הצגתי את המרפאה שלו כי המעסיק שלי לא שילם לי את השכר."** יש לציין כי מדובר בעוסק מורשה ולא חברה. כלומר העסק זה התובע והוא המעסיק ואין הבדל ביניהם. נוסף, העובדת רשמה במפורש בפוסט את המילה "בנאדם". ברור שמרפאה היא לא בן אדם ולא ניתן לטעות ולשייך את האמירות של העובדת למרפאה בשונה מד"ר ברגר – הבן אדם.

31. זאת ועוד זאת, שיוך תכונות של חוצפה ללא תקנה וגועל נפש הן תכונות אנושיות ולא של עסק מופשט.

32. הצגת העסק באופן פסול כפי שהעידה העובדת גם היא אינה לגיטימית בנסיבות. אין מדובר בהבעת דעה כשלעצמה. זו גם אינה העלאת סוגיה רק לשם התייעצות, כשאין בפוסט אף מילה שניתן להבין ממנה רצון לקבל עזרה או הכוונה. הפרסום הראשון, לפחות, אין בו הייעוץ שניסתה לשוות לו העובדת. ובעיקר אין בו את התשתית העובדתית הרלוונטית לקבלת יעוץ אמיתי. יש להדגיש כי בהתאם לסעיף 5(2) להסכם העבודה מיום 03.05.2020, תשלום המשכורת לא יאוחר מהיום ה- 10 לכל חודש קלנדרי בגין החודש הקלנדרי הקודם. היינו במועד בו פורסם הפוסט עוד לא עבר המועד המוסכם לתשלום המשכורת.

33. לגבי הפרסום השני – בניגוד לפרסום הראשון, לא הזכירה העובדת את שם המעסיק ולא תייגה את הדף העסקי שלו, אף שהפנתה לפרסום הראשון.

ניסוח הפרסום השני זהיר יותר מהראשון, אולם עדיין יש בו אמירה כי המעסיק טרם שילם לה משכורת אחרונה אך מבלי לציין שקיימת מחלוקת מבחינת המעסיק לגבי עצם זכאותה. עוד מתלבטת עם חבריה – אם כדאי לה לתבוע את המעסיק מבלי להזכיר ולו במילה מדוע המשכורת לא שולמה בניגוד לכל המשכורות הקודמות ששולמו בזמן.

34. המעסיק אישר שהפוסט הראשון לא היה בפרופיל העובדת בפייסבוק כשהפרסום השני פורסם (עמ' 14, ש' 17 לפרו'). כך שלכאורה, אף שהפרסום השני הפנה לראשון – אי אפשר היה לאתרו בפועל. עם זאת אזכור הפוסט הראשון נועד לדעתנו להזכיר לחבריה את שנאמר בו. למעשה הפוסט השני הוא המשך הסיפור שהתחילה בפוסט הראשון ולא עומד בפני עצמו.

35. העובדת אמרה כי הסירה את הפוסט הראשון מיד כשהבינה כי היא עושה משהו שאינו תקין וזאת מעורך דין שהגיב לה על הפוסט (עמ' 41, ש' 3-13). העובדת לא צירפה את התגובה שבה הוסבר לה שפעלה באופן לא תקין, כחלק מהתגובות לפוסט. הייעוץ שקיבלה מאותו עורך דין מסביר את הניסוח הזהיר יותר בפוסט השני. מהתנהלות העובדת ובחירתה לצרף תגובות באופן סלקטיבי, אנו למדים כי ייתכן והיו תגובות נוספות גם אם לא בפייסבוק שהיא לא צרפה ולא ידוע לנו מה תוכן.

36. מכאן כי גם אם הפרסום הראשון הוסר, הרי כי הפרסום השני שהפנה לראשון, נראה כעלול לפגוע במעסיק, בעסקו, בפרנסתו ובשמו הטוב. ויודגש – העובדת היא שהפנתה את עוקביה מהפרסום השני לראשון ויצרה את הקשר הזה. כפי שהעידה, הבינה העובדת כי עשתה משהו לא תקין (עמ' 41, ש' 7-8, 11-12). אף זאת, עדיין העלתה פוסט נוסף, הזכירה את הפרסום הקודם וגם בו טענה כי לא משולם שכרה – אף שהייתה מחלוקת לגבי עבודתה בפועל באותו חודש. בכך יש כוונה ל'תזכר' את עוקביה לגבי התנהלות המעסיק.

37. הרושם שנוצר כי הפוסט השני הועלה לאחר יעוץ משפטי כדי ליעמעם את בוטות הפרסום הראשון, ולשוות חזות של בקשת ייעוץ עניינית, להבדיל מלשון הרע.

38. משכך, יש לקבוע כי גם הפרסום השני מהווה לשון הרע – ואולם נציין כי אם היה עומד 'בפני עצמו', ללא הפרסום הראשון וללא ההקשר שעשתה העובדת ביניהם, אפשר שהקביעה הייתה שונה.

## פרסום לפי החוק

39. **סעי' 2 לחוק קובע מהו פרסום – לענייננו רלוונטי סעי' 2(1) "אם היתה מיועדת לאדם זולת הנפגע והגיעה לאותו אדם או לאדם אחר זולת הנפגע".**

40. לפי הגדרת החוק עצמה – אין חולק כי הפרסומים מהווים פרסום לפי החוק. די בכך שהפרסום היה מכוון לאחר זולת הנפגע ואכן הגיע לאדם נוסף. ראו גם את **רע"א 1239/19 יואל שאול נ' חברת ניידלי תקשורת בע"מ** [פורסם בנבו] (08.01.2020), לעניין פרסום ברשתות חברתיות ולשון הרע.

41. לפי כמות התגובות וה'לייקים' לפרסומים, ברי כי הם עונים על הגדרת החוק לפרסום. נוסף כי תנאי הפרסום אינו מותנה בקבלת תגובות לפרסום. כלומר, די שחברי העובדת בפייסבוק שמספרם כ- 280 נחשפו לפוסט כדי לקיים תנאי הפרסום, גם אם בחרו לא להגיב.

#### **האם לזכות העובדת עומדות הגנות**

42. העובדת טוענת כי עומדות לזכותה הגנת 'אמת בפרסום' (**סעי' 14 לחוק**), הגנת תום הלב (**סעי' 15**), וחזקת תום הלב לפי **סעי' 16 לחוק**.

#### **הגנת אמת בפרסום**

43. בהגנת אמת בפרסום על העובדת להוכיח שני יסודות – כי היה אמת בפרסום (בנתה למעסיק את העסק, וכן לא שילם שכר ופנסיה במועד), וכי היה עניין ציבורי בפרסומים.

44. העובדת תיארה למה התכוונה כשפרסמה שבנתה את עסק המעסיק (עמ' 35, ש' 27-31). דבריה לא נתמכו בראיות, המעסיק סיים לימודיו והתחיל לעבוד כמומחה אסתטיקה ב- 2015 קודם לתחילת העסקתה בשנת 2018. אף כי התרשמנו, כי אכן היה מרוצה מתפקודה והעובדת עשתה עבודה משמעותית. עם זאת, העובדת לא הוכיחה העובדות שצוינו בפרסומים וממילא, הקשרם אינו רלוונטי – שכן בין אם עובד 'בנה' את עסק המעסיק ובין אם לא, חובת תשלום השכר בעד העבודה קיימת. למעשה, הניסוח שבחרה בו העובדת העצים את מחדלי המעסיק הנטענים והציג אותו באופן רע יותר, ללא קשר למידת דיוקה בהצגת תרומתה לעסק.

45. לגבי שכר חודש אוקטובר וכספי הפנסיה – הפרסומים מציגים תמונה עובדתית מטעה. התעקשותה הדווקנית של העובדת כי הייתה זכאית לשכר חודש אוקטובר – לפי דיווחי השעות שלה עצמה ולא כחלף הודעה מוקדמת,

נענתה באופן ענייני גם קודם לפרסום הראשון. יום לפני ב- 08.11.2020, הבהיר המעסיק (הודעות 'ווטסאפ' עמ' 18 לתצהיר המעסיק) –

**לאור העובדה כי לא נכחת פיזית במקום העבודה מיום א' ה- 6/9 וכי לא היה ברשותך הטלפון הנייד של הקליניקה מיום 14/9, שעות עבודתך במהלך חודש אוקטובר הינן 0. ב-10/11 תועבר לך משכורתך האחרונה במלואה בהתאם לחישוב השכר לפי החוזה הנוכחי שלך אשר נחתם בינינו באפריל השנה.**

כלומר, גם לפני הפרסום הראשון הובהר לעובדת שאינה זכאית למשכורת אוקטובר לפי דיווחי השעות שהעבירה. ואף הובהר כי המשכורת האחרונה תשולם במועד הרגיל – 10/11 – ויודגש כי לא צוין שנשללים דמי ההודעה המוקדמת באותו השלב – ועדיין העובדת הציגה את הנסיבות כאילו זכאית לשכר שלא קיבלה כמשתמע בעד עבודה, ולא כמחלוקת בינה לבין המעסיק.

46. גם הטענות של העובדת בפרסום לגבי אי קבלת כספי הפנסיה אינן נכונות. כפי שהתברר, המעסיק ביצע את ההפקדות הפנסיוניות במועד, העיכוב היה רק לעניין הפקדות בעד רכיב הבונוס שלא הופקד בטעות. הפרסום לגבי חוסר בהפקדות היה כללי ומוטעה.

47. אין בדעתנו לקבל את טענת העובדת כי יש בפרסומים עניין ציבורי כהגדרת הפסיקה. אין כל עניין ציבורי להבהיר לחבריה של העובדת ברשת חברתית כי המעסיק (לשעבר) שלה מפר את החוק, כפי שעשתה במועד שבו עוד לא שולמה המשכורת ולא ברור מה ישולם. ראיה לכך כי החוסר בפנסיה שולם ולא הייתה הפרה. ולגבי המשכורת, גם אם הבינה מהתכתבות קודמת כי לא תקבל שכר עבור חודש אוקטובר, עד שלא שולמה המשכורת במועד המוסכם בהסכם העבודה – 10 לחודש, פרסום הפוסט ב- 9.11.20 היה מוקדם והציג עובדה לא נכונה. גם אין מקום לגיבוש דעת הקהל המסוים בעניין זה, בפרט כי מדובר במחלוקת אמיתית בין הצדדים.

48. מעבר לאמור יש להפנות להודעת המעסיק מיום 8.11.2020 בשעה 17:12:24 שבה הציג השתלשלות העניינים וכי ביום 10.11.2020 תשולם המשכורת. המעסיק הוסיף כי "באם יהיו לך השגות בנוגע למשכורתך את מוזמנת לפנות אלי לאחר קבלת המשכורת והתלוש". (עמ' 19 לקובץ תצהיר המעסיק)

49. העובדת בחרה לא לפנות למעסיקה ישירות אלא באמצעות הפייסבוק מתוך כוונה שאחרים יעבירו לו (שם – הודעה מיום 9.11.20 בשעה 17:23:54) ללא שום הגיון בפעולתה זו למעט הפעלת אמצעי לחץ על המעסיק בלהראות לו

- שיש בכוחה לפגוע בו. נוסף דבריה מוכיחים שידעה שיש בין חבריה מי שמכירים את המעסיק ויעבירו לו את הפוסט.
50. אמירת העובדת מחזקת את טענת המעסיק כי חלק מלקוחותיו או עובדיו היו חבריה של העובדת בפייסבוק. בסעי' 60 לתצהירה, הצהירה העובדת כי "למען הסר ספק, בפייסבוק האישי שלי אין לקוחות ואין עובדים אחרים של התובע." ככל וזה נכון לא ברור למי התכוונה שיעביר את הפוסט למעסיק. הרי הפוסט הובא לידיעת המעסיק באמצעות עובדת שלו ואשתו (עמ' 13, ש' 1). בכל אופן, גם אם אין עובדים או לקוחות, הוכח מאמירת העובדת כי יש בין חבריה מכרים שלו וייתכן שגם לקוחות פוטנציאלים.
51. התגובה של איתמר פלג (סעי' 55 להלן), מדגימה כי חבר אחד לפחות של העובדת ידע בדיוק למי כוונתה.

52. מכאן כי אין בפרסום אמת ועניין ציבורי כדי שיחסה תחת הגנת החוק.

#### הגנת תום הלב

53. לפי סעי' 15 לחוק איסור לשון הרע, יש להוכיח כי הפרסום נעשה בתום לב באחת הנסיבות כמפורט בסעיף; חזקת תום הלב מתקיימת ככל שתוכח נסיבה בסעיף 15 לחוק וכי הפרסום לא חרג מתחום הסביר בנסיבות המקרה.
54. העובדת לא הוכיחה קיום אחת הנסיבות כדרוש בסעי' 15 לחוק ואף לא פירטה כראוי בסיכומיה. לא ברור מדוע היחסים בין הצדדים הטילו על העובדת חובה חוקית, מוסרית או חברתית לפרסם את שפרסמה (ס"ק 2). גם לא הוכח כי הפרסום נעשה לשם הגנה על עניין כשר של העובדת, שהרי 'כשרות' הטענות לא הוכחה, וגם לא ההגנה על זכויות שינגזלו (ס"ק 3) הרי המשכורת עוד לא שולמה. גם נסיבות ס"ק 7 לא נטענו וגם אינן מתקיימות.
55. מתכתובות ה-'ווטסאפ' שהוצגו והתשתית הראייתית שהונחה לפנינו הגענו לכלל מסקנה כי העובדת לא העלתה את הפרסומים בתום לב, אלא כדי להפעיל לחץ לא הוגן על המעסיק, הרי הדברים הועלו קודם לקבלת המשכורת. די בכך כדי שהגנות תום הלב לא יגנו על הפרסומים.
56. לחיזוק הדברים, כך ענתה העובדת לתגובתו של איתמר פלג ("אני בשוק כמה דברים טובים אמרת עליו איך הוא מסוגל? דברי איתי אם תרצי עו"ד שמטפל בעניינים מהסוג הזה") – "תודה!!! אני עוד נותנת לו הזדמנות לחשוב טוב על מה שקורה גם כאן בפוסט עכשיו ובכלל", עמ' 23 לתצהיר המעסיק.

כלומר, העובדת מודעת היטב למשמעות הפרסום והשלכותיו על המעסיק ומשתמשת בכלי זה כאמצעי לחץ נגדו, עת כתבה שהיא רוצה שיחשוב מה שקורה כאן בפוסט!!

אילו הדברים פורסמו בין חברה בלבד, שאין להם שום קשר למעסיק, ובמטרה ליעוץ ועזרה ללא שום כוונה ללחוץ על המעסיק, תגובתה זו לא הייתה נכתבת לאיתמר.

57. דבריה אלו מתיישבים עם הודעה ששלחה למעסיק ביום 19.8.2020 וזו לשונה:

*"היי אורי, לגבי השאלה שלך, מה גורם לי להרגיש רע, אז אני פשוט מרגישה שאני לא רצויה בעבודה. אני נוהגת ונתתי את החיים שלי ואני מקבלת ממך יחס לא הוגן, אין תמיכה או פירגונים והשכר שלי הוא כמו של מנקה....אולי זה לא נשמע מקצועי אבל זה עוד יותר מסובב לי את הסכין בבטן שאחרי שאני סוגרת לך עסקאות בשווי 5 ספרות אז אני צריכה לשבת לבד ולקנות לעצמי אוכל, בזמן שעובדת אחרת צעירה ולא מנוסה, שלא תורמת חצי מהתרומה שלי מתפנקת על אוכל יוקרתי שאתה מביא לה. מה אני אמורה להבין מזה?..... אני מבינה שמבחינתך אתה לא מתכוון ולא רוצה לשנות כלום במצב שלי... אל תצפה שהיחס שאני מקבלת יעבור ללא השלכות וכרגע להגיע לקליניקה גורם לי לבחילה.....לכן לעת עתה אמשיד לעבוד מהבית....."*

יש להדגיש את הסיפא של ההודעה שבו הזהירה העובדת את מעסיקה שלא יצפה שהיחס שהיא מקבלת יעבור ללא השלכות.

58. עוד הבהירה העובדת בעדותה כי הבינה את מהות הפרסום ומשמעות האמור בו (עמ' 40, ש' 1-3) –

**לא, זה מעשה פסול. מעסיק שלא משלם את השכר לעובד, בין אם זה שכר או בונוס זה מעשה פסול, זה למעשה עבירה על החוק. לפי היום מה שאני יודעת זו עבירה פלילית מה שהאדם הזה עשה.**

59. משכך, יש לדחות טענת העובדת שלא ידעה דאז כי מדובר בעבירה פלילית (עמ' 40, ש' 25 ואילך). הרי חלופת הודעות ה-יווטסטאפי מיום 09.11.2020 מוכיחה כי ידעה היטב כוונתה בפרסום. בהודעתה בשעה 17:24:03 היא מסבירה שפרסמה את הפוסט כדי שיעבירו לו "אולי תבין שמה שאתה עושה זה עבירה פלילית" (נספח ב לתצהיר המעסיק, עמ' 19). וזאת נזכיר, ביום 09.11.2020, ובמערכת יחסי עבודה שבה המשכורת נכנסת ביום העשרה לחודש לבנק (עמ' 15 לחקירת המעסיק, ש' 14-15).

60. העובדת ניסתה לצייר תמונה לפיה פעלה בתום לב ומבלי להבין את השלכות מעשיה. גרסה זו דינה להידחות משלא הותירה עלינו רושם אמין והיא הוצגה לאחר קבלת יעוץ משפטי.

61. לא נוצרת חזקה של תום הלב לטובת העובדת, שהרי לא רק שלא הוכיחה את הנסיבות הדרושות לקיום חזקה, אלא שגם הפרסומים, בפרט הפרסום הראשון, אינם בגדר הסביר. לא היה כל צורך להוסיף למעסיק עלבונות כפי שעשתה העובדת (גועל נפש, חוצפה ללא תקנה), גם תיוג הדף העסקי מחרף את העוולה.

62. משכך, ובשים לב כי גיבושה של עוולת לשון הרע אינה מותנית בקיומו של נזק, יש לקבוע כי הפרסומים שפרסמה העובדת מהווים הוצאת לשון הרע וכי לא עומדות לה הגנות מכוח הדין. נפנה לקבוע את שיעור הפיצוי.

#### שיעור הפיצוי ללא הוכחת נזק

63. תכלית הפיצוי ללא הוכחת נזק נועדה במקור לאפשר למי שניזוק מעוולת לשון הרע לתבוע פיצוי בגין ההפרה, גם אם יש קושי להוכיח את הנזק הממשי שנגרם בפועל. בפיצוי ללא הוכחת נזק יש שתי הנחות יסוד – האחת, כי הניזוק אינו נדרש להוכיח נזק, השנייה, כי המזיק אינו יכול להתחמק מאחריות בשל שאי אפשר להוכיח גרם הנזק. ואולם – **"משהוכחה הפרה, זכאי בעל הזכות לפיצוי ללא הוכחת נזק, אך מחמת ההנחה הכללית כי עצם ההפרה טומנת בחובה נזק"**, ראו [רע"א 2855/20 פלונית נ' פלוני](#) [פורסם בנבו] (06.10.2022), פס' 25 לפסק דינו של כב' השופט סולברג.

64. הפיצוי הסטטוטורי [בסעיף 7א לחוק איסור לשון הרע](#) הוא עונשי ולא תרופתי, שתכליתו להעניש את המזיק על התנהגותו המזיקה ובכך לבטא סלידה ממנה. הפיצוי העונשי לא נועד לפצות על הנזק שנגרם, אלא להעניש את המזיק על התנהגותו ולהרתיע מפני התנהגות דומה בעתיד, ולכן הוא לא נגזרת של נזק. ראו ענין נודלמן – **"התכליות הסובייקטיבית והאובייקטיבית כאחת, מצביעות על כך שהוראה זו נחקקה כדי להרתיע מוציאי לשון הרע בדרך של קביעת סנקציה של פיצוי מקסימאלי שניתן להפעילה גם ללא הוכחת נזק מיוחד או נזק כללי כלל"**

65. בעת שבית הדין פוסק פיצויים מכוח לשון הרע יתחשב – **"בין היתר, בהיקף הפגיעה, במעמדו של הניזוק בקהילתו, בהשפלה שסבל, בכאב והסבל שהיו מנת חלקו, ובתוצאות הצפויות מכל אלה בעתיד. הבחינה היא אינדיווידואלית... בכל מקרה יש להתחשב בטיב הפרסום, בהיקפו,**

באמינותו, במידת פגיעתו, ובהתנהגות הצדדים" ... עוד הובהר בפסיקה כי תכליות הפיצוי על פגיעת לשון הרע כוללות הן את השבת המצב לקדמותו (המטרה התרופתית); הן סנקציה כלפי המעוול (המטרה העונשית); והן העברת מסר חינוכי מרתיע כלפי כלל הציבור (עניין נודלמן) ". [ע"ע \(ארצי\) 46548-09-12 אבידן - פלאפון תקשורת בע"מ](#) [פורסם בנבו] (31.03.2015) והאסמכתות שם. ראו גם סקירת הפיצויים [בע"א 7426/14 פלונית נ' עו"ד אורי דניאל](#) [פורסם בנבו] (14.03.2016).

66. לעניין שיעור הנזק נחקר המעסיק רבות ועמד על כך שאין צורך להוכיח את הנזק שכן הוא תבע רכיב פיצוי ללא הוכחת נזק, והיה עקבי בתשובותיו כי בחר לתבוע רכיב ללא הוכחת נזק כדי לחסוך בעלויות ההוכחה (לדוג', עמ' 4, ש' 16; עמ' 6, ש' 14-16).

67. כך גם הודה המעסיק שאין לו דרך לאמוד את הנזק שכן – "זאת שאלה שבלתי אפשרי לענות עליה בגלל כל מצב הקורונה באותה תקופה. לא הייתה שום סדירות במחזור של העסק באותה תקופה על כן אין לי תשובה טובה בשביל זה. אני כן יודע אבל להגיד שיש לי הרבה לקוחות שהיו לקוחות שלי עד הפוסט והם היו חברות של אוקסנה בפייסבוק ולא ראיתי אותם אחר כך." עדות המעסיק, עמ' 7, ש' 21-27.

68. אנו מסכימים כי במקרה זה אכן יש קושי לאמוד את הנזק, בפרט נוכח העיתוי של הפרסומים והשפעת התקופה על הכנסות עסקים. עם זאת, גם שלא נתבע פיצוי בגין נזק, תשובות המעסיק לגבי לקוחות שעזבו לא נתנו מענה משכנע בהקשר זה.

69. נזכיר, הנחת היסוד של פיצוי ללא הוכחת נזק, כי אכן נגרם נזק לניזוק בשל שנעשתה כלפיו עוולה, בשים לב כי גם לוקחים בחשבון נזק עתידי ופרמטרים אחרים.

70. כבר עתה ייאמר, אף שקבענו שהיו בפרסומים כדי כוונה לפגוע במעסיק, לא הוכחה כוונה זדונית כפרשנות הפסיקה כדי לעמוד בכפל הפיצוי.<sup>2</sup>

לדעתנו העובדת כוונה להזהרת המעסיק למה שיקרה אם לא ייעתר לדרישתה לתשלום שכר אוקטובר ופנסיה. אומנם הבינה שזה עלול לגרום לו

<sup>2</sup> ראו הניתוח שעשה לעניין זה חברי כב' השופט טל גולן - [סע"ש \(אזורי חיי\) 41453-07-18 יחיעם קורמן - זיוה נעים](#) [פורסם בנבו] (25.06.2021) "כלומר, יש להוכיח שהתקיימה התנהגות זדונית מצד המפרסם וכוונה של ממש מצדו לפגוע במושא הפרסום באמצעות הפרסום, ואין די בהוכחת צפייה ברמה קרובה לוודאות לאפשרות התרחשות הפגיעה".

נזק אך לא שוכנענו שהייתה לה כוונה זדונית או כוונה של ממש. בפסיקת שיעור הפיצוי התחשבנו בעובדה זו.

71. לשם ההשוואה, בתביעות שהוגשו על ידי מעסיקים לפיצוי ללא הוכחת נזק בגין לשון הרע שהוציא נגדם עובד נפסקו סכומים נמוכים, בשינויים המתחייבים בעובדות – [בסעי' \(אזורי ת"א\) 51778-02-17 טבין - טואר בנמל בע"מ](#) [פורסם בנבו] (02.01.2021), (לא הוגש ערעור) תמונה של זוג אוכל במסעדה וכיתוב כי יהנו מהשלשול שפרסמה עובדת בקבוצה סגורה (בת כ-30 חברים), מהווה לשון הרע. בהתחשב בהתנהגות העובדת, הלך נפשה ומצבה הכלכלי, היות הפרסום מקוון, משך פרסומו (24 ש') ונגישות הקהל לפרסום, נפסקו לזכות המעסיק 25,000 ₪ וכן 5,000 ₪ הוצאות (ללא הוכחת כוונה לפגוע). בעניין [סעי' \(אזורי ת"א\) 20538-08-18 אליונה אביב - הדקה התשעים בע"מ](#) [פורסם בנבו] (24.01.2022), נפסקו לזכות מעסיקה 2,000 ₪ על דרך הקיזוז, כפיצוי ללא הוכחת נזק בגין אמירה של עובדת שלה ללקוח כי עליו לתבוע את המעסיקה ולעשות לו את המוות. (ערעור נדחה בהסכמה). בעניין [סעי' \(אזורי חי'\) 41453-07-18 יחיעם קורמן - זיוה נעים](#) [פורסם בנבו] (25.06.2021) (הוגש ערעור שנמחק בהסכמה) נפסק כי עובדת הוציאה דיבתו של התובע משהעלתה נגדו טענות להטרדה מינית (שנדחו בפסק הדין) בשלושה מקרים: במכתב דרישה שנחשף לארבעה מעובדי החברה, מול עובד החברה ששיתפה בטענותיה ובתלונתה למשטרה. היות שהוכחה רק הגנת [סעיף 15\(8\) לחוק איסור לשון הרע](#) בגין הגשת תלונות למשטרה כרשות מוסמכת, חויבה העובדת לפצות את התובע בגין נזק לא ממוני בסך של 35,000 ₪.

72. לגבי הפרסום הראשון –

א. לחומרא נשקול כי הפרסום היה חמור יותר בשימוש בכינויי גנאי, התוכן היה טענה מוקדמת אם נקל עם העובדת ושקרי בכוונה ללחוץ על המעסיק ולהזיק לו אם נחמיר עימה, תיוג העסק של המעסיק בפוסט עצמו – שחשף את שמו המלא של המעסיק, מעלה את רף העוולה שביצעה העובדת, כך גם הצגת המעסיק בשמו המלא – בצירוף תוארו ד"ר. טענות העובדת בהליך זה, והתעקשותה כי הפרסום היה ועדיין דרישה לגיטימית ל'שכר בעד עבודתה' ושינוי גרסאותיה לעניין זה, אף משפיעים לחומרא.

ב. היקף הפרסום – העובדה כי מדובר היה בפרסום בדף האישי של העובדת – לחבריה ושאינו פומבי, אינו משנה רבות. שהרי המעסיק

העיד כי לעובדת היו מאות חברים בפייסבוק בעת שהעלתה הפרסומים, עמ' 12, ש' 3. העובדת אישרה את הדברים ואמדה את מספר חבריה כ-280 דאז (עמ' 37, ש' 17). לפרסום הראשון היו 9 לייקים ו-10 תגובות, לשני 18 תגובות ו-3 לייקים (עמ' 12, ש' 25-26), המעסיק העיד שקיבל פניות טלפוניות ובווטסאפ לאחר הפרסום (עמ' 10, ש' 15-20); כך גם כל אדם יכול היה בקלות יתרה לצלם את המסך ולהעביר את הפוסט לאחרים, כפי שציין המעסיק, אשתו והמזכירה שלו שלחו לו את הפוסט (עמ' 13, ש' 1).<sup>3</sup>

ג. לקולא – העובדת הסירה את הפרסום כמה שעות לאחר שהתפרסם הפרסום הראשון (ראו בהקשר זה את [סעי' 19\(4\)](#) לחוק), המעסיק התייחס לעניין הוכחת הנזק באופן סתמי, אף נוכח העובדה כי תבע פיצוי ללא הוכחת נזק, בסופו של דבר, למעט אמירותיו, לא הוכח היקף הנזק, אופיו והפוטנציאל שלו. גם יחסי הכוחות בין הצדדים מטים את הכף לזכות העובדת. לשם השוואה, בתביעות של עובדים כנגד מעסיקים, סכומי הפיצויים גבוהים יותר.<sup>4</sup>

73. בנסיבות העניין, אנו מעמידים את סכום הפיצוי בגין הפרסום הראשון בסך 15,000 ₪.

74. לגבי הפרסום השני – תוכנו לא כלל כינויי גנאי או תיוג העסק. כפי שצינו לעיל, אילולא הפרסום הראשון וההקשר שביצעה העובדת ביניהם, אפשר וכלל לא היינו קובעים כי מדובר בלשון הרע. בהתחשב בנימוקים לחומרא ולקולא, לרבות ההבחנה שעשינו בין תוכן הפרסומים, אנו קובעים את הפיצוי בגין הפרסום השני בסך 1,500 ₪.

75. **לסיכום עד עתה** – אנו קובעים כי העובדת הפרה את [חוק איסור לשון הרע](#) ועליה לשלם למעסיק סך של 16,500 ₪.

### רכיבי התביעה שכנגד

**פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ובהיעדר שימוע 50,000 ₪**

76. העובדת טוענת כי פוטרה בחוסר תום לב מובהק, לפגמים בקיום השימוע – אי פירוט הטענות נגדה בזימון לשימוע, לא ניתנה לה זכות טיעון בשל

<sup>3</sup> לעניין זה ראו את [סעי' \(אזורי ת"א\) 51778-02-17 רוני טבין - טואר בנמל בע"מ](#) [פורסם בנבו] (02.01.2021) "היכולת הטכנית לשמור את התמונה באמצעות צילום מסך, שניתן לשלוח לאחר מכן בתפוצה בלתי מוגבלת ברשת, מוכפלת במספר האנשים שמלכתחילה נחשפו אליה".

<sup>4</sup> [ע"ע \(ארצי\) 60526-02-22 ילנה קלוז'סקיה - ילנה מיניאייב](#) [פורסם בנבו] (29.11.2022); [סעי' \(ת"א\) 3170-09-19 אולמד אס.בי בע"מ - דמרי אורנית](#) [פורסם בנבו] (07.06.2022) נפסק 80,000 ₪ לטובת העובדת.

הפתעתה נוכח הטענות מבלי שיודעה עליהן, מניעי הפיטורים פסולים, החלטת השימוע לא נמסרה לה והשימוע נעשה לצאת כדי חובה ובעיצומה של תקופת הקורונה.

77. העובדת אכן זומנה לשימוע באמצעות הודעת 'ווטסאפ' מיום 27.08.2020, בנוסח הבא<sup>5</sup> – "בהמשך לשיחתנו- את מוזמנת לשיחת שימוע ביום א' הקרוב, ה-30/8/20, בשעה 19:00. אם תרצי להביא איתך מישהו לשימוע את מוזמנת לעשות כך.

78. להודעה זו קדמה הודעה נוספת סביב השעה 10:00 בבוקר שבה שאל המעסיק אם התובעת מגיעה לעבודה, והעובדת לא השיבה. מהקשר הדברים, ברי כי הייתה שיחה בין שתי ההודעות – שבה העלה המעסיק טענות כנגד העובדת. המעסיק לא פירט לעניין זה בתצהירו, אולם אישר זאת כשנשאל (עמ' 21, ש' 23 ואילך).

79. מתמלול השימוע עצמו, שצורף על ידי המעסיק כנספח לכתב ההגנה לתביעה שכנגד, בפתח השיחה הסביר המעסיק לעובדת שהיא זומנה לשימוע לאחר שיחתם (ביום חמישי), וכפי שאמר לה, יש כמה בעיות רציניות עם התנהלותה – חיסורים פתאומיים והתנהלותה בהקשר לכך ותלונות מלקוחות על יחס מעליב.

תשובות העובדת היו ענייניות, היא פירטה והציגה תכתובות עם הלקוחות שהזכיר המעסיק כמי שהלינו עליה.

בהמשך הציג המעסיק דוגמאות להתנהלויות בעייתיות נוספות – כי הוא מרגיש שאינה קשובה לעבודה, ציין את עזיבתה לרילוקיישין, קורס שנטלה להסבה להייטק, הביע תרעומת על שכירתה אותו שקרן בהתכתבות עם חברה לעבודה (עמ' 4 שם), עזיבה באמצע משמרת, הוצאתו מרשימת חבריה בפייסבוק ו'בווטסאפ', השארת הטלפון והמפתח על השולחן (עמ' 5 שם) ועוד.

כלומר, היו מגוון סיבות ענייניות שעמדו בבסיס החלטת המעסיק לזמן את העובדת לשימוע.

התובעת התייחסה במפורט לטענות שהועלה המעסיק. הסבירה את עניין כינוי הגנאי והיעדרויותיה, לרבות כי מצבה הנפשי בכי רע, וקשה לה לעמוד ולחייך מול לקוחות, היא נוטלת תרופות ואינה רוצה שמקום העבודה יחמיר

<sup>5</sup> סעי' 71 לתצהיר המעסיק לפיו הזמין את העובדת לשימוע ביום 17.08.2020, מהווה טעות סופר.

- את מצבה (עמ' 8, ש' 21 ואילך, עד עמ' 9, ש' 9), כי גם השכר שהיא מקבלת משפיע על תחושתה (עמ' 13, ש' 16).
80. ממכלול שיחת השימוע, העובדת לא הלינה על התלונות כנגדה, היא אומנם הסבירה והצדיקה את עצמה, אבל מעיון בשיחה ברי כי ניתנה לה הזדמנות נאותה להציג את טענותיה לפני קבלת ההחלטה.
81. הרושם שהעובדת ידעה כי יש אי שביעות רצון מהתנהלותה, וידעה להשיב עניינית – כלומר, היא לא הופתעה בעת השימוע, למעט תלונת לקוחות מסוימות, ולא נפגעה בשל שזימונה בכתב היה תמציתי ולא פירט את הסיבות בגינן זומנה לשימוע, כנראה כי ידעה על מה מדובר בשיחה שקדמה לזימון.
82. אף לא נראה כי המעסיק החליט בדעתו קודם לשימוע לפטרה אלא הבהיר לה שאם ברצונה בהעלאת שכר, עליה להביא את המקסימום כדי להצדיק זאת. כלומר, לא שלל הישארותה בעבודה ולא שלל אף העלאת שכר עתידית (עמ' 13, ש' 25 ואילך). הוא אף בחן תלונותיה עניינית ומצא פתרונות לבעיות שהציגה (לדוג' ניקיונות ועבודה בסופי שבוע, עמ' 18, ש' 9).
83. אשר על כן, התרשמנו כי התקיימה שיחת שימוע עניינית, קשובה בה ניתנה לעובדת הזדמנות נאותה להעלות את כל אשר על ליבה, הצעות לשיפור מצבה והמעסיק הביע נכונות כנה לשפר את תנאי עבודת העובדת והיה קשוב לדבריה.
84. מכתב הפיטורים נשלח ביום 24.09.2020, אף שלא פורטו בו הנימוקים שבגינם הוחלט לבסוף על הפיטורים, אין מדובר בפגם, בנסיבות, שמצדיק השתתפות פיצוי על המעסיק לאחר שהעובדת ידעה היטב כי הבעיה העיקרית היעדרויותיה ללא הודעה למעסיק.
85. העובדת הודתה שלא המציאה אישורי מחלה עבור היעדרויותיה בתחילת אוגוסט 2020. תשובתה כי המעסיק לא ביקש זאת אינה נכונה. מההתכתבויות סמוך להיעדרות הנוספת בחודש אוגוסט דרש המעסיק אישורי מחלה ואלו לא הומצאו. גם אישור המחלה לתקופה 18-26 לאוגוסט הועבר למעסיק ביום 03.09.2020.
86. על מנת להבין את מלוא התמונה מצאנו לנכון להציג חלק מההתכתבויות בין הצדדים בוואטסאפ שמציגות את תמונת המצב לגבי הרקע לטענות המעסיק בעניין המוטיבציה של העובדת להמשיך בעבודתה.

87. נזכיר שהעובדת התפטרה מעבודתה בחודש פברואר כדי לעשות רילוקיישין לברלין ונעשה גמר חשבון לזכויות שהגיעו לה. לאחר פרוץ מגפת הקורונה והפרסומים ליציאת המשק לסגר, שלחה העובדת למעסיק הודעה בה ביקשה לשוב לעבודתה תוך שציינה שהיא תבין אם הדבר לא יתאפשר הרי ידעה כבר אז כי נקלטה עובדה במקומה. אף קליטת עובדת מחליפה, בא המעסיק לקראת העובדת והחזיר אותה לעבודה, יש לציין מבלי שעבדה בפועל, הרי מיד הוציאה לחל"ת כדי שיתאפשר לה לקבל דמי אבטלה, בשים לב שבפברואר היא התפטרה מיוזמתה. בנסיבות החדשות, סגר, חוסר הוודאות מבחינת המעסיק ולאחר שעובדת נוספת התחלקה עם העובדת במטלותיה נערך הסכם עבודה חדש וסוכם על תנאי שכר שונים. אומנם המשרה נשארה באותו היקף שעות אך היקף המטלות צומצם.

88. מהודעות וואטסאפ עולה כי העובדת חוותה בתקופה זו הרבה שינויים, שינוי התכנית לעבור לברלין; נפרדה מחבר (מאי 2020), הודיעה למעסיק שהיא בדיכאון ולא מגיעה לעבודה והמעסיק קיבל זאת בהבנה מאלה והציע עזרה; ביום 17.07.2020 הודיעה כי מתחילה לחפש עבודה נוספת ומעלה בפייסבוק פוסט בעניין; ביום 23.07.2020 הודיעה שהיא הולכת על לימודים מנובמבר ועד מרץ וביקשה אישור המעסיק; ביום 04.08.2020 העובדת הודיעה למעסיק בבוקר כי מרגישה רע תלך לרופא ותעדכן את המעסיק. משלא התקבל שום עדכון שלח לה המעסיק הודעה בשעה 21:34 שהוא "במתח", היינו הוא מצפה לקבל עדכון; ביום 19.08.2020 שלחה למעסיק את ההודעה (בסעיף 58 לפסק הדין) ממנה עולה כי העובדת לא מרוצה בעבודה, והגעה לעבודה גורמת לה בחילה והיא תעבוד מהבית. המעסיק ביקש מהעובדת להגיע לעבודה כדי לשוחח ולדון בטענות שהעלתה. משסירבה לבקשתו הודיע לה כי אם לא טוב לה ולא רוצה לשוחח איתו היא יכולה להתפטר ולפתור את זה בצורה זו אך לא מסכים שתמשיך להתעלם מהעבודה ובוודאי ללא סיבה מוצדקת; העובדת לא שבה לעבודה; לבקשת המעסיק ביום 20.08.2020 לקבל אישורי מחלה בגין היעדרויותיה ולא רטרואקטיבית, הודיעה העובדת למעסיק כי תמציא לו אישור מחלה כשתחזור לעבודה וכרגע היא לא יודעת מתי תחזור!!!! ביום 22.09.2020 היא מודיעה למעסיק שהיא בריאה ורצונה לשוב לעבודה, המעסיק הודיע לה שתהיה למחרת בחופשה. ביום 23.09.2020 המעסיק ביקש ממנה שתבוא לעבודה. העובדת לא שבה והעלתה סיבות שונות שנדון בהן בהמשך.

89. השתלשלות זו מצביעה על חוסר רצון להמשיך בעבודה, ומציאת סיבות שונות להישאר בבית.

90. על רקע האמור, משתכלית השימוע קוימה במלואה, לאחר שהמעסיק נתן לעובדת זכות טיעון, בין היתר, בנושא ההיעדרויות והעובדת החליטה לא לשוב לעבודה לאחר תום תקופת מחלתה בקורונה בנימוקים שונים, ללא הצגת אסמכתות או ראיות שמנעו בעדה להגיע, קיבל המעסיק את ההחלטה להפסיק את עבודתה. המעסיק הציג פרסום של כתבה ממנה למד שלא הייתה חובה להוציא אישור עובד חיוני כדרישת העובדת.

91. משכך אנו דוחים את רכיב התביעה לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין.

### **פיצוי מכוח חוק שוויון לאנשים עם מוגבלויות 50,000 ₪**

92. העובדת דורשת פיצוי בטענה שפוטרה בשל היעדרויותיה המוצדקות בשל מחלה ובשל מצבה הנפשי עובר לפיטורים, זאת מכוח [חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות](#), תשנ"ח-1998.

93. חוק זה מקנה הגנה לאנשים עם מוגבלויות כהגדרתם בחוק – **"אדם עם מוגבלות" – אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים**.

94. אדם עם מוגבלויות פורש כמי שסובל מלקות (קבועה או זמנית), שבשלה מוגבל אותו אדם מתפקוד באופן מהותי בלפחות מאחד מתחומי החיים העיקריים – יכולת האדם לדאוג לעצמו ולענייניו, הליכה, שמיעה, דיבור, עבודה, חשיבה, יכולת ריכוז, אינטרקציה עם אחרים וכו', הרשימה אינה סגורה. ראו [ע"ע \(ארצי\) 34784-10-16 תרכובות ברום בע"מ - יהודית בורוכוב](#) (פורסם בנבו) [15.10.2018].

95. מבלי להכביר מילים יש לקבוע כי העובדת לא הוכיחה היותה אדם בעל מוגבלויות ככוונת החוק ופרשנותו בפסיקה. העובדת נעדרה מספר ימים מעבודתה. אישורי מחלה הוצגו למעסיק בדיעבד בתום המחלה ועבור חלק מימי היעדרות בלבד. העובדת פוטרה לאחר חזרתה מהעבודה כשלא היה בידיה אישור מרופא לגבי מוגבלות כלשהי. מהשימוע ניתן ללמוד כי העובדת פוטרה ממגוון סיבות ועניין ההיעדרות עלה לא בגלל עצם המחלה והמוגבלות הזמנית אלא כי הייתה עוזבת את העבודה בפתאומיות, עבור חלק מהימים לא הומצא כל אישור היעדרות ומההתכתבויות כפי שפרטנו לעיל והמשך התנהלותה העריך המעסיק כי אינה מעוניינת בהמשך עבודתה ומחפשת סיבות לא להגיע. ראו לדוגמה סירובה לחזור לעבודה לאחר תום תקופת

הבידוד עקב הידבקותה בנגיף הקורונה אף שהמעסיק ביקש שתגיע, והתנגדותה להגיע בתחבורה "מסריחה" כלשונה.

96. יש לציין כי בסעיף 51 לתצהיר עדותה הצהירה העובדת כי בתקופת ההודעה המוקדמת הייתה זמינה לעבודה ללא כל מגבלה אך לא שבה לעבודה לאחר תום הסגר.

97. משכך, אנו דוחים רכיב תביעה זה.

#### **אי תשלום שכר עבודה בגין חודש אוקטובר 2020 (תקופת ההודעה מוקדמת)**

98. לטענת העובדת, היא זכאית לשכר עבודה של חודש אוקטובר בגין שעות עבודתה בפועל בסך 5,460 ₪ בתוספת הלנת שכר. לחילופין טענה העובדת לזכאות לדמי הודעה מוקדמת בהתאם לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א-2001.

99. טענותיה לעניין ביצוע עבודה "בפועל" נוגעות גם לאמיתות הפרסומים בפייסבוק, שכן שם טענה כי עבדה והמעסיק מסרב לשלם לה שכר, גם התפתחות טענותיה בהליך.

100. בסעיפים 35,36 לכתב התביעה שכנגד טענה העובדת במילים מפורשות כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת "המשיכה לעבוד מביתה, כפי שעשתה לפני כן והמשיכה לענות ללקוחות הנתבע, לנתבע עצמו, לעובדת הנוספת שגייס ולבצע עבור הנתבע עבודות ומשימות שונות". התובעת העבירה למעסיק את דיווח שעות העבודה בגין חודש אוקטובר 2020 באמצעות טבלת אקסל בצירוף חישוב הבונוס כפי שעשתה לטענתה כל תקופת עבודתה ללא כל בעיה או תלונה מצד המעסיק.

101. התרשמנו כי העובדת סמכה על המצב הקודם לפיו כשאכן עבדה והגישה דוחות שעות, המעסיק קיבל אותם ללא עוררין מתוך אמון בה. היא הגישה את דוח השעות לחודש אוקטובר על יסוד אותה הנחה כי יתקבל ללא בדיקה. ההבדל מבחינת המעסיק כי ידע שבחודש זה היא לא עבדה כלל ולכן לא קיבל את הדוח.

102. בדיון המוקדם השיבה לשאלת בית הדין "שהעבודה בחודש אוקטובר בוצעה מהבית ומוסיפה שמכיוון שהוא לא נתן לי להגיע למשרד." (עמ' 2, ש' 16-17), רק בהמשך הודתה – "כשביה"ד שואל אותי אני מאשרת שהדיווח על חודש

אוקטובר לא היה על עבודה אלא על מנת לקבל את תקופת ההודעה המוקדמת", עמ' 3, ש' 8-9.

103. בתצהיר עדות שינתה את גרסתה וטענה כי הייתה זמינה לעבודה ללא כל הגבלה מצדה לשוב לעבוד ואילו המעסיק מנע ממנה לעבוד שכן לא נתן לה אישור לנוע בדרכים. על אף השינוי בגרסה היא המשיכה להסתמך על דיווח שעות עבודה שהעבירה למעסיק כתימוכין לזכאותה לתשלום (סעיף 53 לתצהיר) גם שידעה כי הדיווח הוא שקרי.

104. בעדותה לפנינו, ניסתה לשוות את הרושם כי עבדה בפועל – למשל, טענה שבחלק מהזמן הטלפון היה אצלה (עמ' 34, ש' 2), ואינה זוכרת כבר (ש' 11 שם).

105. רק בסיום עדותה, הסבירה כי למעשה עשתה כפי שתמיד עשתה, רשמה דיווח שעות ידני והעבירה לשם קבלת משכורתה. גם לגבי הדוח באוקטובר נהגה כך ולפי ידיעתה – "אף אחד לא ביקר אותי על הדיווח שעון הזה, אני לא יודעת," (עמ' 34, ש' 34 ועד עמ' 35, ש' 12). כלומר, נראה שהעובדת פשוט רשמה שעות עבודה (שלא עבדה בפועל) והעבירה למעסיק כדי שישלמן ועם התקדמות הליך זה, התאימה את טענתה הראשונית לעובדות שהתבררו והצהירה שהייתה זמינה לעבודה.

106. בניגוד לדברי העובדת בדיון ביום 30.9.2021 (עמ' 1, ש' 33) שהמעסיק לא אמר לה לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, העובדת נדרשה במפורש להגיע לעבודה. במכתב הפיטורים הורה המעסיק – "הנך מתבקשת להמשיך ולמלא משימותיך עד ליום זה." גם ביום 23.9.20 אמר לה לחזור לעבודה.

107. מתכתובות ה'יוטסאפ' שהוצגו, וכן מהראיות, שוכנענו כי העובדת לא הוכיחה טענתה כי המעסיק מנע ממנה לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת. בהודעות למעסיק הבהירה חד משמעית כי לא תגיע לעבודה ללא אישור לעבוד (עמ' 122 לתצהיר העובדת למשל – הודעה מיום 29.09.2020 11:05 "אני נוסעת מרחוק ולא מסכנת את עצמי בדוח של 500 ₪ אפילו לא בשביל סופר מארקט. אם יש מורך (כך במקור) שאגיע אתה חייב לדאוג לי לאישור נסיעה". ייאמר כי המעסיק הסכים להנפיק לה כזה אם תמציא לו טופס נכון כי הוא לא מכיר ולאחר בירורים שעשה לא מצא חובה ליתן אישור בכתב וכי ניתן לנסוע בתחבורה ציבורית.

108. מהתכתובות והתנהלות העובדת, עולה כי אף שהורה לה המעסיק להגיע לעבודה, היא נתלתה במצב החירום שנגרם בשל הקורונה וסירבה להגיע

לעבודה. לא הוכחה מניעה אמיתית שמנעה מהעובדת להגיע לעבודה ולא הומצאה שום ראיה כי הייתה מניעה כזו וכי היה קנס כנטען.

109. בסיכומיה שבה העובדת לטעון כי ביצעה עבודה מביתה ודרשה לקבל שכר בפועל עבור שעות עבודה כדמי הודעה מוקדמת בהתאם לדיווח שהעבירה למעסיק (ראו סעיפי 87, 129-130 לסיכומיה). לחילופין ורק לחילופין עתרה לקבל חלף הודעה מוקדמת.

110. גם אם היינו מקבלים טענת העובדת לנסיבות שמנעו ממנה להגיע לעבודה, וכי אכן הייתה זמינה אנו מתקשים לקבל את רכיב התביעה כפי שנתבע. העובדת דרשה לקבל כסף עבור שעות עבודה בפועל בניגוד לטענה לחלף הודעה מוקדמת עקב היותה זמינה לעבוד ומעסיקה מנע זאת ממנה. אילו הייתה מציגה גרסה אמיתית ונכונה ולא מצרפת דוח שעות עבודה שקרי שעליו מבססת את תביעתה גם לאחר שהודתה בדיון כי לא עבדה, והייתה מצרפת אישור שמנע בעדה להתייצב לעבודה, ייתכן וקביעתנו הייתה שונה.

111. משכך יש לדחות רכיב תביעה זה.

#### **אי תשלום בונוס בגין חודש אוקטובר 2020**

112. מכוח הסכם העבודה טוענת העובדת לזכאות לבונוס בחודש זה בסך 1,501 ₪, שאותו לא קיבלה.

113. אומנם קבענו כי העובדת לא זכאית לשכר בחודש אוקטובר 2020, עם זאת בהתאם להסכם עבודתה היא זכאית לבונוס כיוון ולא נמצא בהסכם סעיף שמתנה את זכאותה בביצוע עבודה בפועל. ראיה לכך, שולם הבונוס גם שהייתה העובדת במחלה.

114. משלא הוצג חישוב נגדי אנו מקבלים את הסכום הנתבע בסך 1,501 ₪.

#### **אי מתן הסכם / הודעה על תנאי עבודה**

115. העובדת טוענת כי לא קיבלה הסכם או הודעה על תנאי עבודה בתחילת עבודתה בחודש מאי 2018, ודורשת פיצוי של 2,500 ₪, אולם הציגה הסכם עבודה לתקופה זו שנחתם עימה ביום 01.04.2019 (נספח ג לתביעה). יש בכך כדי לכפר על אי מתן הודעה בתחילת העסקתה, וזאת מבלי לבחון את טענת המעסיק כי הרכיב לא נכלל בסעדים ששולמה בגינם אגרה.

116. לגבי תקופת עבודתה השניה לאחר התפטרותה נערך הסכם עבודה ביום 3.5.2020.

117. הרכיב נדחה.

### הפקדות לגמל ולפיצויים

118. העובדת טוענת כי המעסיק הפקיד כספים לגמל בחסר, ולא כלל את הבונוסים וזאת למרות שבהסכם העבודה נקבע כי הבונוסים יכללו בשכר המובטח להפקדות סוציאליות ופיצויי פיטורים.

119. לפי חישוב העובדת היא זכאית ל – 10,560 ₪ (סה"כ בונוס בגין חודשים ממאי 2020 ועד אוקטובר 2020)  $X 14.83\% = 1,566$  ₪.

120. הסכם העבודה מיום 03.05.2020 (נספח 4 לתצהיר התובעת, עמ' 64 שם) אכן קובע כי יבוצעו הפקדות לפנסיה בגין הבונוס בן 2% ממחזור המרפאה (ללא מע"מ), לפי החוק.

121. המעסיק טען כי ההפקדות כאמור לא בוצעו בשל טעות והציג אסמכתה כי העביר סכום (721 ₪) ביום 10.11.2020 לקופת הראל בגין 'גמל אוקסנה' (נספח יא לתצהירו, עמ' 71 שם). גם העובדת הציגה אישור הפקדה זה – ללא הסתייגות – ראו עמ' 82 לתביעה שכנגד.

122. חישוב העובדת שגוי – כי ביצעה החישוב לפי פיצויים מלאים, בעוד הסכם העבודה קובע הפקדות לפיצויים לפי החוק (6%).

123. מבדיקה שערכנו, סך הבונוסים שקיבלה בחודשים הרלוונטיים עמד על 9,289.94 ₪, בתוספת 1,501 ₪ שפסקנו לזכותה ו-12.5% מכך שווים 1,349 ₪, פחות משהעובדת תבעה.

124. המעסיק העביר סך 721 ₪ בגין ההפקדות. אשר על כן ישלם המעסיק לעובדת הסכום החסר בסך 628 ₪.

### פיצויי הלנה

125. נוכח חילוקי הדעות בין הצדדים לא מצאנו הצדקה לחייב את המעסיק בפיצויי הלנה.

**פיצוי בגין עוגמת נפש 50,000 ₪**

126. נוכח התוצאה ובשים לב כי מדובר בסעד שניתן במקרים חריגים ובהינתן כי התביעה של העובדת נדחתה ברובה בעיקר ברכיבים הקשורים לעוגמת הנפש המתוארת, ברי כי אין מקרה זה מתאים לפסיקת פיצוי זה.

### לסיכום

127. התביעה העיקרית מתקבלת כך שעל העובדת לשלם סך של 16,500 ₪ למעסיק פיצוי בגין לשון הרע שפרסמה כנגדו.

128. המעסיק ישלם לעובדת בונוס עבור חודש אוקטובר 2020 בסך 1,501 ₪ והשלמת ההפקדות בסך 628 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 15.11.2020 ועד מועד התשלום בפועל.

129. בשים לב לתוצאה, לפיה תביעת המעסיק התקבלה בשיעור כ- 6% מהסכום שנתבע ותביעת העובדת התקבלה בשיעור קצת מעל אחוז אחד החלטנו כי העובדת תישא בהוצאות המעסיק בסך 4,000 ₪.

130. הסכומים שנפסקו למעסיק ישולמו בתוך 30 ימים. אחרת, יישאו ריבית והצמדה כדין ממועד זה ועד לתשלומם בפועל.

131. על פסק דין זה זכות ערעור תוך שלושים יום לבית הדין הארצי בירושלים.

**ניתן היום, ל' סיוון תשפ"ג, (19 יוני 2023), בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

מר עמוס הראלי,  
נציג ציבור מעסיקים

סאוסן אלקאסם,  
שופטת

מר אלדד שלם,  
נציג ציבור עובדים

סאוסן אלקאסם 54678313  
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)