



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

1
2
3

לפני :

כב' שופט אורן שגב

נציגת ציבור (עובדים) גב' עירית אילון

התובעת:

רויטל אלקנר

ע"י ב"כ: עו"ד דוד בכור ואח'

-

הנתבעים:

1. ד"ר מרק פרידמן בע"מ

2. ד"ר מרק פרידמן

ע"י ב"כ: עו"ד ירון פישר

פסק דין

4 לפנינו תביעתה של הגב' רויטל אלקנר לקבלת זכויות שונות הנובעות מתקופת עבודה
5 אצל הנתבעים ומאופן סיומה.

6 נקדים אחרית לראשית ונציין, כי לאחר שנתנו את דעתנו לטענות הצדדים ולראיות
7 שהוצגו בפנינו, החלטנו לקבל את התביעה באופן חלקי, והכל כפי שיפורט להלן.

8

9

הרקע הצריך לעניין

10 1. התובעת עבדה בנתבעת 1 מיום 7.9.99 עד ליום 5.9.17. בתפקידה האחרון שימשה
11 כמנהלת משרד. הנתבע 2 הוא בעליה של הנתבעת 1 ובכל הזמנים הרלוונטיים לכתב
12 התביעה היה מנהלה הישיר. הואיל ובכתבי הטענות התייחסו שני הצדדים אל
13 הנתבעים 1 ו-2 בצוותא חדא כמעסיקיה במשותף של התובעת, ללא כל אבחנה, אף
14 אנו נתייחס להלן אל שניהם כמעסיקיה במשותף.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

- 1 2. הנתבעת היא חברה למתן שירותים בתחום הקניין הרוחני, לרבות שירותים
2 משפטיים (החברה) והנתבע 2 הוא בעליה.
- 3 3. הסכם העבודה האחרון של התובעת נערך בחודש 8/12, ובשל חילוקי דעות, לא
4 חודש לאחר שפג ב-30.4.16.
- 5 4. ביום 23.7.17 הודיעה התובעת על התפטרותה מחמת הרעה מוחשית בתנאי
6 העסקתה (נספח ג' לתביעה) מהטעמים כדלקמן:
- 7 **"היחס הבלתי נסבל שלך כלפיי בחודשים האחרונים שהגיע לשיאו באי השלמת**
8 **החוזה בינינו;**
- 9 **הצבת 2 מצלמות המכוונות / ממוקדות עליי;**
- 10 **הינד מעליב ופוגע בי;**
- 11 **וכן מסיבות רבות נוספות שלא כאן המקום לפרטן".**
- 12 **טענות התובעת**
- 13 5. לטענת התובעת, הרקע לאי חידוש חוזה העבודה שלה היה הדרדרות ביחסי
14 העבודה שלה עם ד"ר פרידמן וניסיונותיו להביא להתפטרותה, שהגיעו עד לכדי
15 התעמרות והשפלה, במטרה להימנע מלשלם לה פיצויי פיטורים.
- 16 6. להלן מעשי ההתעמרות שפירטה התובעת: מחיקת שעת כניסה ויציאה מכרטיסי
17 הנוכחות; קיזוז שעות עבודה ותשלום שכר מופחת כדי "לחנך"; צעקות והשפלות
18 מצד ד"ר פרידמן ואשתו (שעובדת בעסק), בנוכחות עובדים; שידול עובדים לצעוק
19 ולקלל אותה, לרבות באמצעות שתי בנותיו שעבדו בעסק; הוראה מד"ר פרידמן
20 לא להגיב לצעקות וקללות שהתובעת קיבלה על בסיס יומי; הבאת אדם בשם
21 "יוחאיי" להחליפה מספר חודשים טרם סיום העסקתה; אי חתימה על חוזה
22 עבודה חדש ומשיכת זמן עד להחלפתה; איסור יציאה להפסקה, לרבות הפסקת
23 אוכל; מעקב באמצעות עובדים אחר יציאותיה לשירותים ומתן הערות על משך
24 הזמן בשירותים בסיום ההפסקה; הצבת 2 מצלמות ב-7/17, מאחורי התובעת
25 ומלפניה.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

1 פרט לפיצויי פיטורים תבעה התובעת גם פיצויי הלנת פיצויי פיטורים; פיצויים
2 בגין התעמרות ופיצוי בגין אי תשלום בונוס.

3 טענות הנתבעים

4 8. לטענת הנתבעים, התובעת היא אדם סמכותי, כוחני וקולני ששלט במשרד ביד
5 רמה, ואין המדובר באדם שניתן להתעמר בו או להשפילו. ד"ר פרידמן עצמו טען
6 שלא הוא, לא אשתו ולא בנותיו צעקו על התובעת או השפילו בפרהסיה.

7 9. השבר בין הצדדים החל ב-21.6.17 שעה שפקידה בחברה, שהייתה כפופה לתובעת,
8 שלחה מייל לד"ר פרידמן שאחד מהעובדים בחברה מטריד אותה מינית. לאחר
9 דין ודברים עם המתלוננת והנילון, ובהיעדר ראיה לכאן ולכאן, הוא החליט להציב
10 מצלמות במרחבים הציבוריים של המשרד. המצלמות הוצבו ביום 9.7.17. סה"כ
11 הותקנו 9 מצלמות בנקודות שונות במשרד המשתרע על פני כ-550 מ"ר.

12 10. מיד עם הגעת הטכנאים להתקין את המצלמות שלחה התובעת מייל לד"ר פרידמן
13 בו נכתב "מבחינתי זה הרעת תנאים, אני לא מעוניינת שמישהו יצלם אותי 24
14 שעות. זה חדירה לפרטיות".

15 11. התובעת ניסתה לשכנע את ד"ר פרידמן להסיר את המצלמות אך הוא לא הסכים
16 והסביר לה את הרקע להצבתן.

17 12. לאחר הצבת המצלמות החלה התובעת להימנע מלבצע את עבודתה, להיעדר
18 ולשבש את הפעילות התקינה של החברה. ב-16.7.17 היא הודיעה שהיא חולה ולא
19 חזרה עד ה-23.7.17. עם חזרתה לעבודה, היא הודיעה שהיא מתפטרת.

20 דיון והכרעה

21 התובעת זכאית להשלמת פיצויי פיטורים

22 13. לאחר שמיעת טענות וראיות הצדדים, דעתנו היא שדי בגרסת הנתבעים –
23 שהתובעת התפטרה על רקע הצבת המצלמות – כדי לבסס בנסיבות העניין עילה
24 להתפטרות בדין פיטורים, ונבהיר.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

14. מסקנתנו מבוססת על ההנחה שהצבת המצלמות מצד הנתבעים הייתה כשלעצמה מוצדקת, לגיטימית ונעשתה במסגרת הפררוגטיבה הניהולית. אלא, שיש להבחין בין שאלת לגיטימיות המעשה שהמעסיק נקט בו לבין השאלה האם הדבר מצמיח לעובד עילה לגיטימית להתפטר בדין מפוטר.
15. כך למשל, ייתכן מצב בו מעסיק יחליט על הפחתה רוחבית של שכר עובדיו בשיעור מסוים כדי להציל עסק שנקלע לקשיים ומתוך כוונה אמתית להציל את מקום פרנסתם של העובדים – מטרה שהיא לגיטימית כשלעצמה – ואף על פי כן, תהא החלטתו של עובד מסוים להתפטר עקב הפחתת השכר חוסה תחת הכלל בדבר התפטרות בדין מפוטר. במקרה דנן, מדובר בהתנגשות זכויות: מחד גיסא, זכותו של המעסיק לנהל את עסקו לפי רצונו ובהתאם לצרכיו, וזכותו של העובד לשמירה על פרטיותו.
16. כידוע, הזכות לפרטיות הוכרה בפסיקה כזכות יסוד וכחלק ממערך זכויות המגן במשפט העבודה – "אמת, כאשר אנו דנים בזכותו של העובד לפרטיות, אין אנו דנים בזכות קוגנטית. יחד עם זה עלינו לזכור את מעמדו הנחות של העובד במשא ומתן ולתת משקל גדול יותר לזכויותיו של העובד, הזכות לפרטיות וחירותו של עובד לעבוד" (ר' דב"ע (ארצי) 3-228-נה שלמה ויטריאול - אבא מרגלית יצור ושיווק דברי מאפה בע"מ (7/96); כן ר' ע"ע (ארצי) 90-08 טלי איסקוב ענבר - מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח' (8.2.11)).
17. בפסיקה נקבע כי בנסיבות מסוימות הפגיעה בזכות לפרטיות עשויה לעלות לכדי הרעת תנאים מוחשית המקימה עילה להתפטר בדין מפוטר. כך למשל, במקרה של הצבת מצלמה בחדר עבודה לא קבוע ולא בלעדי של עובד, מבלי ליידע אותו (ר' ס"ע (נצרת) 30929-12-10 אסכנדר סלמאן - רו"ח - איהאב עלימי - רו"ח (20.6.12)) וגם במקרה של הצבת מצלמה גלויה בחדר עבודה לא קבוע של עובד שידע על הצבתה (בדמ"ר 39840-04-10 לודמילה לשצינר נ' פאר מרכז החלמה רפואי בע"מ (25.1.2011)).
18. מהתמונות שהגישו הנתבעים (נספחים ב'2-1 להגנה) נראה בבירור שהמצלמות שהוצבו בקרבת התובעת מציגות תמונה רחבה של סביבת העבודה שלה. המצלמה האחורית מתעדת את גבה של התובעת, את סביבת עבודתה, את המסמכים





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

- 1 שלפניה, את חפציה ואת צג המחשב עליו היא עובדת. המצלמה הקדמית מתעדת
2 את פניה וחלק מפלג גופה העליון. אמנם, המצלמות לא הוצבו בחדר עבודה פרטי
3 של התובעת, אך ניכר הן הוצבו בסמוך אליה ובסביבת העבודה שלה: מעל דלפק
4 העבודה שלה, מאחוריו ומלפניו.
- 5 19. אנו סבורים, כי צילום מעין זה עולה כדי פגיעה בפרטיותה של התובעת כאמור
6 בסעיף 2(3) לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 – **"צילום אדם כשהוא ברשות
7 יחיד"**. ודוק, אף כי דלפק העבודה אינו נמצא בתחום קניינה של התובעת,
8 הפסיקה הגדירה את **"רשות היחיד"** בצורה רחבה יותר – **"לדיבור רשות היחיד
9 משמעות שונה על פי הקשר... אינו מצביע על 'יחידה קניינית'. הוא מצביע על
10 'יחידה אוטונומית'... הזכות לפרטיות היא זכותו של האדם ולא של המקום...
11 סביב כל אדם יש מרחב שהוא זכאי להיות עם עצמו. מרחב זה נע עם האדם
12 עצמו"** (בג"צ 6650/04 פלונית נ' ביה"ד הרבני האזורי בנתניה (14.5.07)).
- 13 20. תפיסה דומה הביע המלומד אלכס שטיין (טרם מינויו כשופט בית המשפט העליון)
14 במאמרו **"האזנת סתר ומעקבים אלקטרוניים נסתרים כאמצעים לקידומה של
15 חקירה פלילית ובטחונות"** כי **"יש להעדיף תפיסה רחבה יותר, המגדירה כאמור,
16 את רשות היחיד מתוך רצון להגן על פרטיותו של אדם ולא על פרטיותו של
17 מקום... על פי קריטריון של ציפייה לגיטימית לפרטיות ולא על פי קריטריון
18 סטטי התוחם את רשות היחיד על בסיס נכסי"** (משפטים יד, 527, 535
19 (תשמ"ה)).
- 20 21. יצוין כי הצבת מצלמות במקום העבודה הוכרה על ידי הרשות להגנת הפרטיות
21 כמעשה היוצר **"שינוי מהותי ומשמעותי באופן בו מפקח הארגון על עבודת
22 המועסקים אצלו"** (הנחיית רשם מאגרי מידע מס' 5/17: שימוש במצלמות מעקב
23 במקום העבודה ובמסגרת יחסי עבודה). עמדת הרשות הינה שעל המעסיק **"לגבש
24 מדיניות ברורה ומפורטת בדבר אופן והיקף השימוש במצלמות מעקב
25 ומטרותיהן, שתיקבע ככל הניתן לאחר היוועצות בעובדים או בנציגיהם ותוצג
26 באופן קבוע לידיעתם... [ו]להקפיד לרענן באופן תקופתי את המדיניות במטרה
27 להתאימה מעת לעת למגמות המתפתחות בתחום וכן לשמור על מודעות העובדים
28 לתוכן מדיניות המעקב של המעסיק... גם מתחם, חדר או עמדת עבודה בהם
29 שוהה העובדה לשם ביצוע עבודתו, ואשר איננו פתוח לכניסה חופשית של**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

- 1 הציבור – מהווה רשות היחיד בה רשאי העובד לצפות למרחב פרטי שיהיה
2 חופשי ממעקב קבוע".
- 3 22. על אף צורכו של "הארגון" לפקח על מקום העבודה, עצם הצבת המצלמות מביאה
4 לכך שהפרטיות תפגע – "כאשר אנו מפנימים שאנחנו נתונים למעקב, נפגע
5 המרחב הפרטי שלנו, ונפגעת היכולת לפתח את זהותנו ואישיותנו" (מיכאל
6 בירנהק "חשיפה מקוונת וחשיפה משפטית: על פרטיות ופומביות של פסקי דין
7 ברשת" משפטים מח, 31, 49 (תשע"ט)).
- 8 23. בזיקה להכרה המשפטית בציפייתו הלגיטימית של העובד שלא תוצבנה בסביבת
9 עבודתו מצלמות, ראוי לשוב ולציין את העובדות הבאות: התובעת הייתה עובדת
10 בכירה יחסית בחברה ומנהלת משרד בתפקידה האחרון; אין חולק על כך שהייתה
11 עובדת טובה (ר' סעיפים 5-2 להגנה); היא הועסקה במקום העבודה כ-18 שנה עד
12 לאירוע שהוביל להתפטרותה; התובעת הייתה רגילה משך כל שנות עבודתה
13 לעבוד ללא נוכחותן של מצלמות מעקב שנועדו, על סמך גרסת הנתבעים, לפקח
14 על העובדים. הגם שלא מצאנו תימוכין לטענת התובעת, כי המצלמות נועדו
15 להתמקד דווקא עליה, אין בכך כדי לשנות מן המסקנה שהצבת המצלמות באופן
16 ובזווית שהוצבו, אכן הביאה לפגיעה מהותית ומשמעותית בתנאי העסקתה,
17 ועדות לכך מצאנו גם בחומר הראיות, ונבהיר.
- 18 24. החלטת הנתבעים להציב את המצלמות התקבלה ללא היוועצות עם העובדים
19 וללא מתן הסבר מקדים (עדות ד"ר פרידמן בעמ' 31, ש' 25-30; עמ' 32, ש' 1-5
20 לפרוטוקול); התובעת פנתה לד"ר פרידמן בבקשה שיזיז את המצלמות שמעליה
21 או שיעביר אותה לשבת במקום אחר אך סורבה (התכתבויות התובעת עם ד"ר
22 פרידמן צורפו כנספח ב' לתביעה). בסירובו, לא נתן ד"ר פרידמן את הדעת די
23 הצורך לפגיעה שהתובעת הביעה בפניו.
- 24 25. ניתן לסכם את תגובותיו לפניית התובעת עקב הצבת המצלמות כך – אין פגיעה;
25 אין ברירה; אין פתרון אחר. כך למשל הוא כתב לה ב-13.7.17 (בתרגום מאנגלית)
26 בתגובה לפנייתיה שהמצלמות מפריעות לה – 'אנחנו מבזבזים יותר מדי זמן על
27 משהו שהוא באופן מובהק שגרתי ומקובל. הינה כמה תשובות מהירות לשאלות
28 שלך בתקווה שנוכל להניח לזה ולחזור לעבודה – אחת, אני לא יכול לחשוב על



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

- 1 אף מקום שתוכלי לשבת בו ולבצע את עבודתך בצורה אפקטיבית. שינוי מקום
2 זה לא אופציה; שתיים, בזמן שאת צודקת לחלוטין שמערכות מעקב אינן
3 מושלמות... אני מאמין שזה טוב יותר מכלים... אני לא בקטע של לבזבז בצורה
4 קפריזית ואם לא הייתי חושב שהמערכת תעזור, לא הייתי משקיע בה כל כך;
5 שלוש, העצה שלי היא שתתגברי על חוסר הנוחות ותתעלמי מהמערכת, בדיוק
6 כמו שאת מתעלמת ממערכות מעקב בסופרמרקט, בנק, קניון, בית חולים. אני
7 מניח שהמערכות שם לא פוגעות בבריאות שלך וכך גם המערכות שלנו. גישה
8 דומה הציג ד"ר פרידמן גם בעדותו לפנינו (ר' עמ' 32, ש' 19-8 לפרוטוקול). ודוק,
9 אין בכוונתנו לומר שד"ר פרידמן פעל בניגוד לדין בדרך בו הוא השיב לתובעת.
10 כוונתנו היא רק לומר שיש קשר סיבתי בין צורת המענה של ד"ר פרידמן לבין
11 תגובתה של התובעת לנוכח הפגיעה שהיא חשה.
- 12 26. אין ספק בדבר הקשר הישיר בין הצבת המצלמות לבין החלטת התובעת להתפטור.
13 התובעת הייתה ברורה מאוד בחוסר שביעות רצונה מהצבת המצלמות משעת
14 הצבתן ועד להתפטרותה שלא אחרה לבוא. בין לבין היא גם יצאה לשבוע מחלה,
15 לטענתה, בעקבות הפגיעה הנפשית שלה מעצם הצבת המצלמות. התובעת
16 התריעה בפני הנתבעים ודרשה להזיז את המצלמות או את מקום מושבה. היא
17 הבהירה שהיא רואה במצלמות משום הרעת תנאים ושהיא לא מרגישה שהיא
18 יכולה לעבוד תחתן.
- 19 27. הינה כי כן, גם אם הצבת המצלמות אינה עולה כדי התעמרות, וגם לא הייתה
20 כוונה לפקח באופן נקודתי דווקא על התובעת, עדיין מדובר בפגיעה שיש להכיר
21 בה כעילה להתפטרות בדין מפוטר. זאת, בהתאם לסעיף 11(א) לחוק פיצויי
22 פיטורים, תשכ"ג-1963 (חוק פיצויי פיטורים) – "התפטר עובד מחמת הרעה
23 מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו
24 העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לעניין
25 חוק זה כפיטורים". השאלה אם בנסיבות העניין מדובר בעילה של הרעת תנאים
26 או בנסיבות שאין לצפות בהן מן העובד להמשיך בעבודתו יש לה פנים לכאן ולכאן.
27 גישה הרואה בזכות לפרטיות כחלק מזכות הקניין עשויה להביא לתוצאה שפגיעה
28 בה מהווה הרעת תנאים, בדומה לפגיעה בשכר. לעומת זאת, גישה הרואה בזכות
29 לפרטיות כחלק מכבוד האדם עשויה להביא לתוצאה שמדובר בנסיבות שאין



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

- 1 לצפות בהן מהעובד להמשיך בעבודתו (ר' בהקשר זה מאמרו של מיכאל בירנהק
2 "שליטה והסכמה: הבסיס העיוני של הזכות לפרטיות" משפט וממשל יא
3 (תשס"ח)). כך או כך, התובעת זכאית לפיצויי פיטורים בדין מפוטרות.
- 4 28. טענות הנתבעים שהתובעת הייתה זו שעמדה מאחורי התלונה שהגישה העובדת
5 על הטרדה מינית לא הוכחו. כן לא הוכחו טענות הנתבעים שהתובעת התפטרה
6 כדי לפתוח עסק מתחרה ולא בגלל המצלמות. טענה זו אף עמדה בניגוד לטענה
7 נוספת של הנתבעים, שאחת מהסיבות לעיכוב בתשלום פיצויי הפיטורים היה
8 שהתובעת ביקשה לשוב לעבודתה. סמיכות הזמנים בין הצבת המצלמות לבין
9 הודעת התובעת, בקשותיה להזיז את המצלמות או להזיז את מקום מושבה, כמו
10 גם התרשמותנו מעדות התובעת ומעומק החדירה לפרטיות שנראה במצלמות,
11 תומך במסקנה שהפגיעה בפרטיותה, ולא שיקולים אחרים, הם שהובילו את
12 התובעת להתפטר. סופו של דבר, גם לשיטת הנתבעות "נקודת השבר" התרחשה
13 בעקבות ההחלטה להציב את המצלמות בעקבות התלונה על הטרדה מינית ב-21
14 ביוני 2017 (סעיפים 7-25 לכתב ההגנה).
- 15 29. הצדדים הסכימו על כך ששכר התובעת עמד על 127.38 ₪ לשעה, אך נחלקו ביחס
16 להיקף עבודתה. בעוד שהתובעת טענה שהיא עבדה משרה מלאה, הנתבעים טענו
17 שהיא עבדה במשרה חלקית. לראיה, צירפו הנתבעים כנספח ל"ב לתצהיר ד"ר
18 פרידמן דוח שעות ותלושי שכר. אולם, עיון בתלושי השכר מעלה שטענת הנתבעים
19 אינה מבוססת, ונבהיר.
- 20 30. הנתבעים לא הביאו בחשבון, במסגרת דוח השעות, את כמות השעות שהתובעת
21 קיבלה עבור תמורה בתשלום לפי זכות בדין (מחלה, חופשה וחג). כך למשל ב-
22 8/17 נכתב בדוח שהתובעת עבדה 154 שעות, בעוד שלפי התלוש היא ניצלה 5 ימי
23 חופשה בתשלום. יום עבודה לפי התלוש הוא 8.6 שעות. יוצא שיש להוסיף להיקף
24 עבודתה באותו חודש 43 שעות. כך גם בחודש 4/17 שלפי הדוח התובעת עבדה בו
25 130 שעות בלבד. עיון בתלוש מעלה שהתובעת קיבלה באותו חודש תמורה עבור 2
26 ימי חופשה, 2 ימי חג, ו-1.2 "חול המועד", מכאן שיש להוסיף לאותו חודש עבוד
27 45 שעות. נתונים דומים עולים מיתר תלושי השכר המראים שהתובעת עבדה
28 לעיתים גם יותר ממשרה מלאה. אם כן, טענת התובעת שהיא עבדה משרה מלאה
29 לא נסתרה. בהתאם לכך יש לחשב את שכרה לפי 186 שעות, כפי שהיא טענה,





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

- 1 בהתאם להיקף השעות למשרה מלאה שהיה מקובל באותה תקופה (ר' צו הרחבה
2 – הסכם מסגרת 2000). על פי תחשיב זה, התובעת זכאית לפיצויי פיטורים בסך
3 426,474 ₪.
- 4 .31 מסיכומי הנתבעים עולה שלשיטתם התובעת הייתה זכאית ל"שחרור" סכום של
5 144,862 ₪ בלבד. לא ברור עם זאת אם סכום זה שוחרר לתובעת בפועל. כן,
6 מטיעוני הנתבעים עולה שסכום ההפרשות לפיצויי פיטורים היה גבוה מ-144,862.
7 זאת שכן, הנתבעים טענו שהם נתנו הוראה לקופת הפנסיה של התובעת לשלם לה
8 6/8.33 מתוך הסכום שהצטבר לטובת התובעת בקופת הפיצויים – "על פי הדוח
9 המעודכן, הסכום שנצבר בקופת התובעת עמד על סה"כ 273,109 ₪ המורכב
10 משני סכומים: ... השני – סך של 201,158 ₪ שנצבר החל מיום 1.1.08... הסכום
11 השני הוא הסכום שמתוכו התובעת זכאית לפיצויי פיטורים... על כן החישוב
12 שבוצע ונרשם בטופס 161 ואשר שולם לתובעת בפועל הוא הסך של 144,862 ₪
13 (201,158 ₪ * 6/8.33)" (סעיפים 85-86 לסיכומי הנתבעים). הנתבעים לא חלקו
14 על טענת התובעת שבמידה והיא זכאית לפיצויי פיטורים, יש לערוך את התחשיב
15 שלה לפי חוק פיצויי פיטורים. חוזה העבודה של התובעת מציין אף הוא שפיצויי
16 הפיטורים של התובעת ישולמו לה לפי "החוק" (חוזה העבודה צורף כנספח א'
17 לכתב התביעה).
- 18 .32 לאור האמור לעיל, על הנתבעים לשלם לתובעת פיצויי פיטורים בסך 426,474 ₪
19 בניכוי הסכומים שנצברו לטובתה עבור פיצויי פיטורים בקרן הפנסיה, ובניכוי
20 הסכומים שכבר שוחררו, ככל ששוחררו. יובהר כי על הנתבעים לשתף פעולה עם
21 התובעת ולבצע כל פעולה שנדרשת מצדה ומצד קרן הפנסיה על מנת לשחרר את
22 הכספים שנצברו עבורה בקופת הפיצויים.
- 23 .33 איננו סבורים שבנסיבות העניין יש מקום לפסוק בנוסף הלנת פיצויי פיטורים
24 משנסיבות סיום העסקתה של התובעת היו שנויים במחלוקת כנה ואמתית ולא
25 הובררו דין הנסיבות בגינן התעכב תשלום פיצויי הפיטורים שאושר על ידי
26 הנתבעות מלכתחילה.

27



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

לא הוכח שהנתבעים התעמרו בתובעת

- 1
- 2 34. עילת ה"התעמרות", בהקשר של יחסי עבודה, היא יציר פסיקתו של בית הדין
3 לעבודה – "כידוע זו טרם מצאה ביטוי בספר החוקים, על אף שכיחות התופעה
4 וחומריתה, ומשכך ניתן לה מענה על ידי בתי הדין לעבודה במסגרת הדין הקיים,
5 לרבות בהתבסס על חובות תום הלב וההגינות בהן מחויב כל מעסיק" (ע"ע (ארצי)
6 54435-12-19 ליאנה בני עדני - עיריית תל אביב יפו (4.8.21) (עניין עדני))
- 7 35. בהתאם לפסיקה, "לא כל התנהלות מצד המעסיק או ממונה מטעמו הגורמת
8 הלכה למעשה לעגמת נפש לעובד מהווה התעמרות בעבודה, שהרי יחסי עבודה
9 כרוכים מטבע הדברים גם בהחלטות שאינן פופולאריות ומחייבות בין היתר
10 הערות על תפקוד העובד, הערכה שאינה תמיד חיובית, בחירה של איש המקצוע
11 המתאים ביותר לכל משימה, כמו גם - לענייננו - קבלת החלטות רפואיות לפי
12 שיקול דעתו המקצועי של הרופא הבכיר יותר. לא די לפיכך בעצם התחושה
13 הסובייקטיבית של פגיעה, כנה ככל שתהא, ועדיין נדרש שההתנהלות שנטען כי
14 מהווה התעמרות תהא כזו גם במבחן אובייקטיבי" (עניין בני עדני).
- 15 36. על מנת שהתנהלות המעסיק או ממונה מטעמו תעלה כדי התעמרות המזכה
16 בפיצויים עליה להתאפיין בקריטריונים מסוימים המעידים על מידה של
17 אינטנסיביות ושיטתיות: "מינון מסוים של חיכוכים ומתחים הינו בגדר הכרח
18 בלתי יגונה בהתחשב באופיים הדינמי של יחסי העבודה. משכך, לא כל חיכוך
19 מהווה התנכלות, אולם יש ועוצמתו תגיע כדי התנכלות... כאשר האינטרקציה
20 בין העובדים חורגת מגבולות חיכוך ומגעת כדי התנכלות - מתעוררת שאלת
21 היקפה של אחריות המעסיק למעשי עובדיו או ממונה מטעמו. שאלה זו מושפעת
22 משיקולי מדיניות חברתית...". (ע"ע (ארצי) 12069-06-20 פלונית - מדינת ישראל
23 (25.3.21) (עניין פלונית). בעניין פלונית עוד נקבע שעל המעסיק קיימת חובה לא
24 לעצום עיניים; לערוך "בירור יעיל תוך שמירה על המתלונן מפני פגיעה בו עקב
25 התלונה ותוך מתן הזדמנות נאותה לנילון להתגונן מפני התלונה באמצעות פירוט
26 הנסיבות הרלבנטיות"; ואף זאת, כי לא כל טעות בשיקול דעת של המעסיק עולה
27 כדי הפרת חובת תום הלב. סופו של דבר, כך נקבע שם, יש לבחון כל מקרה ומקרה
28 "על פי מכלול שיקולים לרבות התנהלות המעסיק בהתייחס להתנכלות (כגון,
29 ומבלי למצות, אילו אמצעים נקט המעסיק למניעתה או למניעת הישנותה מעת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

1 שנודע לו עליה ומידת הנמרצות בה טיפל בתלונה) ויש להכריע בכל מקרה על פי
2 נסיבותיו".

3

4

ומן הכלל אל הפרט

5 37. התובעת העידה בחקירתה הנגדית שהיא לא מצאה פערים בין שינויים שד"ר
6 פרידמן ביצע לטענתה בדוחות הנוכחות לבין השכר שהיה צריך לשלם לה על פי
7 רישומיה, במידה כזו שהיא מצאה לנכון לפרטם ולבסס עילת תביעה עליהם (ר'
8 חקירת התובעת בעמ' 8, ש' 28-33 לפרוטוקול). לבד מכך שלא הובאו ראיות
9 להוכחת טענה זו, גם אם היינו מקבלים את עדותה, קשה לומר כי בנסיבות כאלה
10 מדובר במעשה העולה כדי התעמרות;

11 38. ד"ר פרידמן העיד, ועדותו לא נסתרה, שהוא קיזז שעות עבודה ותשלום שכר בגין
12 עבודה בשעות נוספות שהוא לא אישר. אף כאן התובעת לא מצאה לנכון להגיש
13 תביעה בגין קיזוז שכרה ואף כאן איננו סבורים שמדובר במעשה העולה כדי
14 התעמרות;

15 39. התובעת טענה שהיא סבלה מצעקות והשפלות מצד ד"ר פרידמן, אשתו, בנותיו
16 ועובדים אחרים בעסק ששודלו לכך, אך לא פירטה אירועים מסוימים של צעקות
17 והשפלות. גם בתצהירה, לא צוינו תאריכים, כמות הפעמים, הדברים שנאמרו,
18 הרקע לצעקות ולהשפלות. לא ניתן בנסיבות כאלו לבסס עילה להתעמרות. רק
19 במסגרת חקירתה הנגדית של התובעת עלה שהתקופה בה החלה ההתעמרות
20 לגביה היא טענה, הייתה בחודשים האחרונים להעסקתה (עמ' 2, ש' 27-32
21 לפרוטוקול). תצהירה של העדות שהעידו מטעם התובעת אינן יכולות לתרום
22 משום שהגב' לביא סיימה לעבוד בחברה ב-12/15 והגב' מזרחי - ב-1/13.

23 40. גרסת התובעת בדבר התעמרות מוקשית בעינינו מטעמים נוספים. כך למשל,
24 התובעת העידה בחקירתה הנגדית שהיא והעובדות שהעידו מטעמה "כולם אהבו
25 את העבודה... כולנו רצינו להישאר עד הפנסיה..." (עמ' 3, ש' 25-27 לפרוטוקול);
26 כן, התובעת העידה שהיחס כלפיה השתנה על רקע תחושה שהלכה וגברה אצל
27 ד"ר פרידמן שהיא "לוקחת לו את המפתחות מהכיס", היינו, משתלטת לו על



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

- 1 העסק, ושלכן הוא החל לחפש לה מחליף (עמ' 9, ש' 9-16 לפרוטוקול). טענה זו לא
2 צוינה בכתב התביעה ובתצהירה של התובעת;
- 3 41. לא הובאה ראיה כלשהי לכך שהעובד "יוחאי" נקלט על מנת להחליף את התובעת
4 בעבודתה. בנסיבות בהן התובעת היא זו שהתפטרה, היה עליה לתמוך את טענתה
5 זו בראיות מבוססות יותר, שכן על פניו ההנחה היא שמקום עבודה לא התכוון
6 להחליף מראש עובד שהתפטר. יוחאי עצמו העיד בחקירתו הנגדית שהוא מתפקד
7 כמנהל תפעול ולא כמנהל משרד. והתובעת לא ציינה דבר אודות יוחאי במכתב
8 ההתפטרות שלה. אף אם היינו סבורים שיוחאי אכן נקלט על מנת להחליף את
9 התובעת, אין בכך התעמרות.
- 10 42. אשר לטענת התובעת שלא נחתם עמה חוזה עבודה חדש – חקירת התובעת
11 איששה את טענת הנתבעים שהרקע לאי חתימת חוזה חדש היה משא ומתן שנערך
12 עם התובעת שלא בא לכדי סיום. בכלל זאת, התובעת הודתה שהיא דרשה להעלות
13 את שכרה מ-23,000 ₪ לחודש ל-38,000 ש"ח (ר' עמ' 7, ש' 3-6 לפרוטוקול) וכי
14 התקיימו פגישות והוחלפו הצעות (עמ' 7 לפרוטוקול).
- 15 43. אשר לטענה לגבי איסור יציאה להפסקה, לרבות הפסקת אוכל ומעקב ביציאה
16 לשירותים, לא נעלם מעינינו כי טענות אלו צוינו גם בתצהיריהן של העדות מטעם
17 התובעת, ואולם, הן סיימו את עבודתן שנים לפני התובעת, בעוד שהתובעת עצמה
18 הודתה שההתעמרות לכאורה הייתה בחודשים האחרונים להעסקתה. נציין שאף
19 אם היינו מקבלים את הטענה שד"ר פרידמן הקפיד עם התובעת ביחס לכמות
20 ההפסקות והיציאות לשירותים, איננו סבורים שזה כשלעצמו עולה לכדי
21 התעמרות.
- 22 44. לבסוף נציין כי לאור מסקנתנו לעיל שהצבת המצלמות הייתה במסגרת
23 הפררוגטיבה של הנתבעים, גם אם היה ראוי שהצבתן תעשה בתיאום מראש עם
24 העובדים, איננו סבורים שמדובר בהתעמרות. מחומר הראיות עלה שמצלמות
25 המעקב הונחו לא רק בקרבת התובעת אלא במרחבי המשרד כולו כך שלא הוכח
26 שמדובר היה במעשה שנועד לפגוע דווקא בתובעת.
- 27 45. לפיכך, התביעה לפיצוי בגין התעמרות נדחית.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

בונוס

- 1
- 2 46. טענת התובעת שהיא זכאית לבונוס הושתתה על זכאותה מכוח חוזה העבודה
- 3 שלה. אף כי חוזה העבודה פקע ב-4/16, היא ראתה בתנאים שנקבעו בו כמחייבים
- 4 גם לאחר מכן. הנתבעים מצדם הסכימו לכך שתנאי החוזה המשיכו לחול גם
- 5 לאחר פקיעתו ובהתאם לכך טענו שהזכאות לבונוס צריכה הייתה להינתן בהתאם
- 6 לתנאים שנקבעו, בתום 12 חודשי עבודה מהמועד שבו שולם הבונוס האחרון.
- 7 47. עיון בחוזה העבודה מעלה שהדין הוא עם הנתבעים. על פי תכנית השכר שנקבעה
- 8 בחוזה העבודה, התובעת הייתה זכאית לבונוס "מותנה בכך שהעובד יתמיד
- 9 ויעבוד ברציפות לא פחות מ-12 חודשים החל מיום 1.5.14 וכי העובד ממשיך
- 10 בעבודתו ביום 1.5.15", לאחר מכן, הבונוס "מותנה בכך שהעובד יתמיד ויעבוד
- 11 ברציפות לא פחות מ-12 חודשים החל מיום 1.5.15 וכי העובד ממשיך בעבודתו
- 12 ביום 1.5.16". על בסיס אותו היגיון, התובעת הייתה צריכה לקבל בונוס נוסף
- 13 בחודש מאי 2017 ואכן היא קיבלה בונוס בתלוש 4/17 ששולם לה בתחילת 5/17.
- 14 אם נמשיך באותו קו, התובעת הייתה עשויה להיות זכאית לבונוס נוסף לו הייתה
- 15 ממשיכה לעבוד "לא פחות מ-12 חודשים" נוספים, במשכורת הבאה של 4/18.
- 16 כיוון שהתובעת התפטרה טרם נקפו 12 חודשים, אין היא זכאית לבונוס.
- 17 48. אשר למהות התשלום עצמו, מדובר בבונוס אותנטי ולגיטימי ששולם תחת רכיב
- 18 בונוס גם בתלוש השכר. אין לקבל את טענת התובעת שהיא זכאית לבונוס גם ללא
- 19 השלמת תקופת העבודה הנדרשת.
- 20 49. לפיכך, התביעה לתשלום בונוס נדחית.

סוף דבר

- 21
- 22 50. התביעה מתקבלת בחלקה.
- 23 51. על הנתבעים לשלם לתובעת פיצויי פיטורים בסך 426,474 ₪, בניכוי הסכומים שנצברו
- 24 לטובתה עבור פיצויי פיטורים בקרן הפנסיה ובניכוי הסכומים ששוחזרו לטובתה.
- 25 יובהר כי על הנתבעים לשתף פעולה עם התובעת ולבצע כל פעולה שנדרשת מצדה ומצד





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29245-04-18

12 דצמבר 2023

1 **קרון הפנסיה על מנת שהתובעת תוכל לשחרר את הכספים שנצברו עבורה בקופת**
2 **הפיצויים.**

3 הסכום שלעיל יישא הפרשי הצמדה וריבית מיום 5.9.17. 52.

4 לאור התוצאה אליה הגענו, הנתבעים ישלמו לתובעת השתתפות בשכ"ט עו"ד בסך 53.
5 15,000 ₪ לתשלום בתוך 30 יום מהיום.

6
7
8
9
10
11

ניתן היום, כ"ט כסלו תשפ"ד, (12 דצמבר 2023), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אורן שגב, שופט

עיריית אילון,
נציגת ציבור עובדים

