



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

02 ינואר 2021

לפני:

כב' השופט אורן שגב

התובעת
והנתבעת שכנגד

רוני טבין ת.ז. 311398614
ע"י ב"כ: עו"ד מיכאל ז'אנה ואח'

-

הנתבעת
והתובעת שכנגד

טואר בנמל בע"מ ח.פ. 513777680
ע"י ב"כ: עו"ד עדי ברנס ואח'

פסק דין

לפניי תביעתה של התובעת (להלן – **התובעת** או **העובדת**) לקבלת זכויות שונות הנובעות מעבודתה כמלצרית אצל הנתבעת (להלן – **הנתבעת** או **המסעדה**), ותביעה שכנגד מטעם הנתבעת לקבלת פיצויים ללא הוכחת נזק בשל פרסום לשון הרע כנגדה ע"י התובעת.

תמצית הרקע העובדתי וטענות הצדדים

טענות התובעת

1. בזמנים הרלוונטיים לכתב התביעה, התובעת היתה סטודנטית ועבדה כמלצרית במסעדה שבניהול הנתבעת ברח' ירמיהו בעיר תל אביב מיום 10.06.14 עד לפיטוריה ביום 10.08.16.
2. לטענתה, במשך כל תקופת העסקתה, היו מנהליה שבעי רצון מעבודתה ובטרם פיטוריה אף הציעו לה להתקדם לתפקיד אחראית משמרת, אלא שביום 03.08.16 היא שלחה לחבריה הודעת תמונה באפליקציית סנאפצ'ט - אפליקציה לעריכת תמונות שמאפשרת צילום תמונות עם אפקטים מיוחדים ושליחתן לרשימת אנשי קשר לפרק זמן קצוב של 24 שעות, שאחריו התמונה נמחקת. התמונה שצילמה היתה של האורחים שסעדו באותה עת במסעדה ואחת מחברותיה שקיבלה את התמונה העבירה אותה למנהל המסעדה שהנו גם אחד מבעליה, מר דורון גת (להלן – **דורון**), אשר פנה אליה וביקש לדעת מה פשר



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

1 התמונה. התובעת השיבה לו כי מדובר במשהו פרטי שנשלח בהומור לקבוצה של
2 20 חברים. בעקבות זאת, דורון זימן אותה לשימוע והודיע לה כי עד למועד
3 השימוע היא מושעית מעבודתה.

4 3. על מנת שהתמונה העובדתית לא תהיה חסרה, אציין כבר עתה כי בכתב התביעה
5 מטעמה, טענה התובעת כי "צילמה את האנשים האוכלים במסעדה שבבעלות
6 הנתבעת" (סעיף 7 לכתב התביעה) ונמנעה מלציין פרט מהותי הקשור בתמונה
7 שנשלחה לקבוצת אנשי הקשר שלה - המשפט שצורף לאותה תמונה ושעורר את
8 חמתו של דורון: "שלשול נעים לכם מתוקים HA HA HA HA".

9 4. ביום 09.08.16 נערכה לתובעת שיחת שימוע, אלא שלדבריה, השימוע לא נעשה
10 בנפש חפצה ונערך למראית עין בלבד, שכן לנתבעת ולמנהלה דורון, "[...] לא
11 היתה כל כוונה אמתית לערוך לנתבעת שימוע על פי דין [...]]" (סעיף 11 לכתב
12 התביעה). למחרת היום, הועבר אליה מכתב פיטורים ונשללו ממנה הודעה
13 מוקדמת ופיצויי פיטורים.

14 5. לטענת התובעת, יש לקבוע כי היקף משרתה עמד על 46% וכי שכרה השעתי עמד
15 על 28.42 ₪ לשעה. מכאן, שלצורך חישוב זכויותיה יש לראות את שכרה היומי
16 כעומד על סך של 102 ₪ ואת שכרה החודשי על 2,387 ₪.

17 6. התובעת דרשה לקבל פיצויי פיטורים בסך 5,371 ₪, בניכוי הסכומים שהופרשו
18 לה לקרן פיצויים; דמי הודעה מוקדמת בסך 2,295 ₪; פיצוי בגין שעות המתנה,
19 שכן היא נדרשה להחתים את כרטיס הנוכחות רק כשעה לאחר שהתייצבה
20 במסעדה בסך כולל של 15,318 ₪, כשהיא לוקחת בחשבון שעת המתנה אחת
21 לכל משמרת; תשלום דמי חג בסך 1,530 ₪; תשלום הוצאות נסיעה בסך 6,561
22 ₪; פיצויי בגין פיטורים שלא כדין ואי עריכת שימוע בסך 10,000 ₪; פיצוי בגין
23 עריכת תלושי שכר בניגוד לדין ועוגמת נפש בסך 5,000 ₪; תשלום שכר בתקופת
24 ההשעיה (8 ימי עבודה) בסך 714 ₪; גילום מס במועד תשלום התביעה והפרשי
25 הצמדה וריבית, ובסה"כ – 46,789 ₪.

טענות הנתבעת והתביעה שכנגד

26
27
28 7. הנתבעת הקדימה וטענה כי התובעת היתה עובדת מוערכת והיא אף שקלה
29 לקדמה, אלא שביום 03.08.16 במהלך משמרת, התובעת צילמה תמונה של



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

- 1 לקוחות המסעדה שסעדו בה באותה עת, הוסיפה את הכיתוב: "שלשול נעים
2 לכם מתוקים HA HA HA HA" ופרסמה אותה באפליקציית סנפצ'אט (להלן –
3 **הפרסום**).
- 4 8. הנתבעת טענה כי מדובר בפרסום שקרי ומבזה, תוך פגיעה בפרטיותם של אורחי
5 המסעדה, שלא ידעו שהם מצולמים, וממילא לא נתנו את הסכמתם לפרסום
6 תמונתם, ולכן מדובר בעוולה של פרסום לשון הרע בהתאם לחוק איסור לשון
7 הרע, תשכ"ה-1965 (להלן – **חוק איסור לשון הרע**).
- 8 9. לטענת הנתבעת, הפרסום פגע בתדמיתה ושם לאל את המאמצים הרבים
9 שהושקעו ביישום נהלי תברואה מחמירים ובחומרי גלם איכותיים. למסעדה
10 מוניטין ושם טוב בענף המסעדנות בישראל, בו היא פועלת מזה 8 שנים והפרסום
11 הפוגעני עמד בבסיס ההחלטה לזמן את התובעת לשימוע בפני פיתורים. ביום
12 09.08.16, לאחר שניתנה לה האפשרות להשמיע את טענותיה, ומשטענות אלה
13 לא שכנעו את מנהלי הנתבעת, הוחלט לפטר את התובעת.
- 14 10. הליך השימוע נוהל כדין, נערך במהלכו פרוטוקול כמתחייב (נספח ב' לכתב
15 ההגנה) ולתובעת ניתנה הודעה על סיום העסקתה (נספח ג' לכתב ההגנה).
- 16 11. הנתבעת הכחישה כי בתלושי השכר מופיעים רכיבים פיקטיביים (נסיעות
17 והבראה) וטענה, כי הראיה לכך היא שהתובעת חתמה עם תחילת העסקתה על
18 הסכמתה לכך שרכיבים אלה ישולמו לה מידי חודש בחודשו, כפי שקרה בפועל.
19 מכאן, ששכרה השעתי הקובע של התובעת צריך לעמוד על 26 ₪, שכרה היומי
20 על 93.6 ₪ (בהתאם לאופן החישוב של התובעת עצמה) והחודשי - על 2,184 ₪.
- 21 12. הנתבעת הוסיפה, כי הופרשו לתובעת תשלומים לקרן פיצויים בחברת הראל
22 ואילו החלק שלא הופרש, נשלל ממנה לאור המעשה שעשתה ובמטרה לצמצם
23 את נזקי הנתבעת.
- 24 13. הנתבעת הוסיפה, כי מעבר להיותו פרסום אסור, מהווה הפרסום שביצעה
25 התובעת מעילה באמון והפרת חובת האמון וכללי עבודה מצדה, באופן המצדיק
26 את שלילת פיצויי הפיתורים וההודעה המוקדמת.
- 27 14. הנתבעת הכחישה כי התובעת נאלצה להמתין מידי משמרת כשעה עד אשר
28 התחילה לעבוד בפועל, וטענה, כי במסעדה קיימות שעות לחץ רבות והמלצרים
29 עולים למשמרת מיד עם הגעתם למסעדה. יחד עם זאת, קיימים מקרים, בהם



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

מלצרים החליטו בינם לבין עצמם כי מלצר שמבקש לקחת לעצמו הפסקה ארוכה העולה על חצי שעה כדי לאכול לפני עלייתו למשמרת, יוכל לעשות זאת.

15. באשר לתביעה לדמי חג, טענה הנתבעת, כי התובעת עבדה במסעדה בחגים לפי בקשתה המפורשת וזאת משום שבתקופה זו התשרים שהמלצרים הרוויחו היו גבוהים יותר. התובעת לא היתה זכאית אפוא לדמי חג כי אם לתוספת של 150% בגין עבודה בחג, תוספת אותה קיבלה במסגרת התוספת הגלובאלית ששולמה לה עבור עבודה בשעות נוספות. כך או כך, התובעת עבדה בהיקף משרה חלקי מאוד, וממילא אינה זכאית לתמורה אותה היא תובעת.

16. בנוגע לדמי נסיעות, הנתבעת טענה, כי בחתימתה על הסכם העבודה, אישרה התובעת כי היא זכאית לתשלום בגין נסיעות בסך 2 ₪ ברוטו לכל שעת עבודה. התובעת עצמה גרה בזמנים הרלוונטיים בתל אביב ולכן היתה זכאית לתשלום לפי תעריף כרטיס חודשי חופשי ברחבי תל אביב בלבד, ובהתאם לימים בהם עבדה בפועל, ולא כפי שתבעה עבור חודש מלא.

17. הנתבעת אף העלתה טענת קיזוז בסך 6,240 ₪ בגין שווי ארוחות ושתייה שניתנו לתובעת מידי יום על חשבון הנתבעת, וזאת לפי חישוב של 20 ₪ ליום. בנוסף, הנתבעת שילמה עבור התובעת את כל תשלומי החובה עבור ביטוח לאומי, מס בריאות והפרשות לפנסיה ביתר, שכן נכלל בתשלומים אלה גם חלקה של התובעת, שלא נוכה ממנה מידי חודש ועל כן, יש לקזז סכום נוסף בסך 4,190 ₪.

18. לאור האמור לעיל, הגישה התובעת כתב תביעה שכנגד ע"ס 100,000 ₪ (ללא הוכחת נזק) וטענה, כי הפרסום כלל אמירה חמורה, שקרית וכוזבת, אין בו אמת והוא נעשה בזדון תוך רמיסת שמה הטוב, בניגוד לחוק איסור לשון הרע; הפרסום פגע בשמה ובאמינותה, ביזה אותה, עלול היה להשפילה בעיני הבריות ולעשותה מטרה ללעז, לשנאה ולבוז ואף חשף אותה לתביעה בגין הפרת הפרטיות של אותם לקוחות שצולמו ללא ידיעתם. פרסום זה, המשיכה הנתבעת וטענה, הוא הפרסום החמור ביותר שניתן לפרסם כנגד מסעדה.

תשובת התובעת לתביעה שכנגד

19. התובעת הקדימה וטענה כי מדובר בפרסום שנעשה כהלצה וללא כוונה לפגוע בנתבעת, הועלה בקבוצה פרטית אשר מספר חבריה לא עולה על 12 משתתפים, שמרביתם אף עובדי המסעדה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

20. עוד טענה, כי התביעה שכנגד אינה יותר מאשר תביעת סרק מובהקת, שמטרתה להשתיקה ולרפות את ידיה לאחר שהגישה תביעה למיצוי זכויותיה; התביעה שכנגד אף מהווה פגיעה בחופש הביטוי שלה, המשיכה וטענה. התמונה שצילמה כלל אינה חושפת את זהות המסעדה או את המיקום שלה, וגם לא הייתה כוונה כזו, ושמו של המקום של מי מעובדיו או של בעליו לא נקשר בשום צורה ואופן להלצה שיועדה לקבוצה סגורה מקרב חבריה בלבד.
21. התובעת אף הוסיפה כי דורון פגע בפרטיותה בכך שביצע צילום מסך של התמונה, שלח אותה לטלפון שלו וממנו שלח אותה לשותפיו במסעדה. הסיבה לכך, הבהירה, נעוצה בעובדה שהוא אינו חבר בקבוצת הסנפצ'אט, שהנה קבוצה סגורה. בכך ביצע כלפיה מעשה פוגעני (סעיפים 14-15 לכתב התשובה). עוד הוסיפה, כי העובדה שמדובר בקבוצה סגורה של חברים, מאפשרת להעלות בין היתר דברים אישיים, לרבות הומור אישי שמשמעותו נהירה רק לחברי הקבוצה ו"זר לא יבין זאת", כהגדרתה (סעיף 17 לכתב התשובה).
22. התובעת המשיכה והדגישה, כי חופש הביטוי "אינו יכול לסבול תביעות מסוג זה" ומכיוון שמדובר בשיח בחדרי חדרים, כהגדרתה, הוא לגיטימי ויש לאפשרו, ובוודאי שלא לחסום אותו באמצעות תביעות משפטיות ושימוש לרעה בהליכי משפט.
23. התובעת טענה כי עומדת לה הגנת תום לב, בהתאם לסעיף 15 לחוק איסור לשון הרע, שכן מדובר בפרסום שהנו "הלצה ומעשה של רוח שטות" (סעיף 23 לכתב התשובה). עוד הוסיפה כי הפרסום נועד לשעשע את חברי הקבוצה המצומצמת והתמונה לא הועלתה לדף הפייסבוק של המסעדה או לחשבון האינסטגרם שלה, אליו קיימת גישה פתוחה לכל אדם. עוד הוסיפה, כי ספק אם הציבור הרחב מייחס מעמד כלשהו לפרסומים באינטרנט, אשר בדרך כלל אינם מהווים לשון הרע והפנתה למספר פסקי דין לתמיכה בטענתה (סעיף 25 לכתב התשובה). כמו כן, דחתה את הטענה שמדובר בפגיעה בפרטיותם של אורחי המסעדה, ושבה והדגישה כי פרטיותה היא זו שנפגעה שכן מדובר בפרסום שיועד לקבוצה מצומצמת בלבד.
- 28
- 29



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

דיון והכרעה

תביעת התובעת

תשלום בגין זמן המתנה

24. לטענת התובעת, יש לפצותה בגין שעות המתנה שנאלצה לשהות במסעדה מרגע הגעתה אליה ועד שהתחילה משמרת, בסך כולל של 14,068 ₪. לאחר ששקלתי את טענות הצדדים, באתי לכלל מסקנה, כי דין רכיב זה להידחות, ולהלן אפרט את נימוקיי.

25. בעדותה בפניי, אישרה התובעת כי פעמים רבות הגיעה למשמרת בוקר ב- 10:30 עם פתיחת המסעדה וכי במשמרת זו, אין כלל זמן המתנה (עמ' 13 מול שורה 3 עד 7); עוד אישרה כי אם נדרשה לחכות בטרם התחילה משמרת כי לא היתה עבודה, היא נהגה להזמין בינתיים אוכל (עמ' 14 מול שורה 20-21); כשנשאלה האם האמור בדף רישום המשמרות גובר לדעתה על האמור בדוח הנוכחות, השיבה בחיוב (עמ' 19 מול שורה 9 עד 13), אם כי הודתה כי הרישום אינו מדויק לחלוטין, כי לעתים עבדה משמרת נוספת במקום מלצרית אחרת וזה לא מופיע בדוח (עמ' 15 מול שורה 1-2);

26. בחקירתה הנגדית הודתה, שתבעה 3 שעות ו- 51 דקות המתנה וכשעומתה עם דוח הנוכחות, נאלצה להודות שטעתה, כי התחילה לעבוד בשעה 14:20 והסבירה שכנראה היתה החלפת משמרות (עמ' 20 מול שורה 10 ואילך). כשנשאלה בנוגע לשכר השעתי אותו הרוויחה בימים בהם נאלצה להמתין בטרם התחילה את המשמרת, אישרה כי הוא הגיע ל- 89 ₪, 97 ₪ ו- 91.45 ₪ לשעה (עמ' 21). לשון אחר, גם אם חיכתה לתחילת משמרת ללא תמורה, הרי שבסופו של דבר שכרה השעתי באותו יום עבודה בגין כלל שעות השהייה במסעדה עלה בהרבה על שכר המינימום שהנתבעת התחייבה לשלם לה בכל מקרה.

27. זאת ועוד. עדותו של מר גת מטעם הנתבעת לא נסתרה, ולפיה, המלצרים ניהלו את סדר העליה למשמרות. אין חולק, והתובעת אף לא טענה זאת, כי במהלך אותן שעות לא עבדה בפועל, ולעיתים היא ניצלה את ההמתנה לצורך אכילה.

28. עוד אוסיף, כי אין בידי לקבל את טענת התובעת, לפיה יש לבכר את האמור בסידורי העבודה על פני דוחות הנוכחות, שכן היא עצמה הודתה כי קיימים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

1 בדוחות הנוכחות אי דיוקים רבים ביחס לתחילת משמרת וסיומה, בין היתר
2 בשל החלפות שהמלצרים מבצעים בינם לבין עצמם. מכאן, שלא ניתן להסתמך
3 על סידורי העבודה כראיה מהימנה לשעות ההמתנה בפועל של התובעת.
4 29. לאור כל המקובץ לעיל, גם אם אקבל את טענתה העקרונית של התובעת, לפיה
5 היא זכאית לתשלום בגין שעות המתנה במסעדה, במהלכן היתה זמינה לרשותו
6 של המעסיק, הרי שבסופו של דבר, יש לבחון האם התמורה הכוללת שקיבלה
7 בגין יום עבודה מסוים, **לרבות שעות המתנה**, לא נפלה משכר המינימום
8 שהנתבעת התחייבה לשלם לה במכפלת כלל השעות של אותו יום.
9 30. כאמור, הוכח כי בחישוב שעות התובעת השתכרה הרבה מעל לשכר שסוכם עמה
10 ועל כן, אינה זכאית לתשלום נוסף בגין אותן שעות ממש.
11

דמי חגים

12
13 31. בסיכומיה הציגה התובעת טבלה ובה ימי חג שבגינם היא היתה זכאית,
14 לטענתה, לקבל דמי חג. הנתבעת הציגה טבלה משלה ובה התייחסות לכל אחד
15 מימי החג הנטענים.
16 מעיון ב-2 הטבלאות, עולה כי הטבלה שנערכה ע"י הנתבעת מטיבה לשקף את
17 תמונת המצב, ואבהיר.
18 32. ביחס ל-2 ימי חג של ראש השנה בשנת 2014, שחלו בימי חמישי ושישי בשבוע,
19 מסתבר, כי התובעת עבדה וקיבלה שכר בהתאם. כך גם ביחס ל-2 ימי חג סוכות
20 שחלו באותו חודש והוא הדין ביחס ליתר ימי החג, שלא חלו בשבת (בגינם
21 התובעת לא תבעה מלכתחילה); לעומת זאת, ביחס ליום העצמאות, שחל ביום
22 12.05.16, טענה הנתבעת כי התובעת לא עבדה יום לפני ויום אחרי החג ועל כן
23 אינה זכאית למורה.

24 33. אין בידי לקבל טענה זו, שכן בתיק 38313-03-18 **איל"ן איגוד ישראלי לילדים**
25 **נפגעים נ' מיכאל מוחדינוב** (פורסם בנבו, 01.06.2020), פסק בית הדין הארצי
26 בנוגע לנטל ההוכחה, כי "הנטל להוכיח כי העובד נעדר בסמוך לחג מוטל על
27 המעסיק, שכן קיימת חזקה עובדתית שהעובד מתייצב לעבודה בימים שהוא
28 נדרש לעשות כן, אלא אם הייתה לו סיבה להיעדרות (ע"ע 44382-04-13 **יוסף**
29 **מנצור** – **גז חיש בע"מ** [פורסם בנבו] (4.5.2015); **דב"ע מג/91-3 מולה נוהד** –
30 **חברת אל-וו בע"מ** [פורסם בנבו] פד"ע טו 193 (1984)), ובלשונו של פסק הדין



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

1 "בעניין מנצור: "כאשר מבררים תביעה לדמי חגים לפי צו ההרחבה האמור, לגבי עובד
2 שהשלים שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, בשלב הראשון יש לבחון, לגבי כל חג וחג,
3 האם העובד נעדר מעבודתו "סמוך ליום החג", קרי "יום לפני החג ויום אחרי החג". הנטל
4 להוכיח כי העובד נעדר מעבודתו בסמוך לחג מוטל על המעסיק, שכן קיימת חזקה עובדתית
5 כי העובד מתייצב לעבודתו בימים שעליו לעשות כן. כך נפסק עוד לפני למעלה משלושים
6 שנה בעניין מולה נוהד ([דב"ע \(ארצי\) מג/91-3](#) מולה נוהד - חב' אל-ו בע"מ, [פורסם בנבו]
7 פד"ע טו 163 (23.1.1984). ראו גם: [ע"ע \(ארצי\) 778/06](#) איוון מטיאשצ'וק – שלג לבן (1980)
8 בע"מ, [פורסם בנבו] (28.5.2007); [עד"מ \(ארצי\) 13/07](#) אלירן אסלטי - כפיר ביטחון ומיגון
9 אלקטרוני בע"מ, [פורסם בנבו] (29.10.2008); [ע"ע \(ארצי\) 459/07](#) דוד יפה - ארי יוסי
10 אבטחה ושירותים בע"מ, [פורסם בנבו] (8.12.2009); [ע"ע \(ארצי\) 249/09](#) מיכאל פיסנקו -
11 סער אבטחה שמירה ושירותים ירושלים בע"מ, [פורסם בנבו] (14.11.2011); [ע"ע \(ארצי\) 633/09](#)
12 אולג לונגו - אשרמים בע"מ, [פורסם בנבו] (31.1.2012); שהתייחס אמנם להוראות
13 ההסכם הקיבוצי הכללי בענף המתכת, אך נוסחו דומה לנוסח צו ההרחבה האמור: "חזקה
14 על עובד, ועובד יומי בכלל זה, כי הוא מתייצב לעבודתו באופן סדיר, בכל אותם ימים שבהם
15 עליו לעשות כן, אלא אם היתה לו סיבה להעדרות. על הטוען ליוצא מן הכלל - במקרה
16 שלפנינו המעבידה - הנטל להוכיח, כי נעדר העובד מעבודתו סמוך ליום החג." ה. אם העובד
17 לא נעדר בסמוך לחג, הרי שקמה לו הזכאות לתשלום דמי החג. אם העובד נעדר בסמוך לחג,
18 בין לפני החג, בין לאחר החג ובין בשני הימים הסמוכים לחג – עוברים לבירור השלב השני
19 והוא האם ההיעדרות היתה בהסכמת המעביד. גם בשלב זה, ועל יסוד אותה חזקה
20 עובדתית, הנטל להוכיח כי ההיעדרות של העובד היתה שלא בהסכמת מעסיקו מוטל על
21 המעסיק. בעניין אסלטי נפסק, בהתייחס לענף השמירה - אך הדברים יפים ככלל, כך:
22 "בענף השמירה ההנחה היא, כי ימי העבודה נקבעים בשיבוץ על ידי המעסיק ובהסכמתו,
23 וזאת כל עוד לא הוכח אחרת".

24 34. לאור האמור לעיל, אם העובד נעדר בסמוך לחג – יש לבחון האם ההיעדרות
25 הייתה בהסכמת המעסיק ([ע"ע 23333-09-16](#) סלים וליד – אדיר הבירה בע"מ
26 [פורסם בנבו] (8.2.2018); [ע"ע 249/09](#) מיכאל פיסנקו – סער אבטחה שמירה
27 ושירותים ירושלים בע"מ [פורסם בנבו] (14.11.2011)). שכן, "ההנחה היא כי
28 ימי העבודה נקבעים בשיבוץ על ידי המעסיק ובהסכמתו וזאת כל עוד לא הוכח
29 אחרת" ([עד"מ 13/07](#) אלירן אסלטי – כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ
30 [פורסם בנבו] (29.10.2008)).

31 35. במקרה דנן, לא הובהר האם התובעת לא עבדה יום לפני ויום אחרי יום
32 העצמאות מיוזמתה או שמא מלכתחילה לא שובצה בסידור העבודה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

36. לאור האמור לעיל, אני פוסק לה 93.6 ₪ בגין רכיב זה, וזאת לאחר שמצאתי כי התחשיב שערכה הנתבעת ביחס לשווי יום עבודה של התובעת (סעיפים 88 עד 94 לסיכומי הנתבעת), נכון יותר מהתחשיב שערכה התובעת. לא נעלמה מעיני העובדה שמר גת בתצהירו טען שהתעריף היומי הוא 102 ₪, כטענת התובעת, ואולם, מקובל עלי ההסבר שהנתבעת הניחה לסתירה זו בסעיף 94 לסיכומיה.

הוצאות נסיעה

37. בהתאם להודעה לעובד שניתנה לתובעת וצורפה לכתבי הטענות, התובעת קיבלה תוספת קבועה בסך 2 ₪ לכל שעת עבודה. עובדה זו צוינה בנוסף, גם בתחיתו של כל עמוד בספר הטיפים.

38. אין בידי לקבל את טענת התובעת כי מדובר ברכיב פיקטיבי, שכן מדובר בתוספת ששולמה לה מעבר לשכר המינימום השעתי (אשר בפועל התובעת השתכרה פי 3 ממנו) ועל כן, אין המדובר בפגיעה בזכויותיה. ודוק. התובעת הוכיחה, כי לא קיבלה את מלוא הסכומים המגיעים בהתאם לתעריף 'חודשי חופשי' בעיר תל אביב.

39. החישוב שהציגה הנתבעת בסעיף 147 לסיכומיה, מקובל עלי משום, שבניגוד לחישוב התובעת, הוא לוקח בחשבון את סכומי הנסיעות ששולמו לה בפועל בסכום מצטבר בסך של 5,157 ₪ וכן את העובדה שהתעריף של חודשי חופשי בעיר תל אביב התעדכן בחודש 1/2016 (תחשיבי התובעת מתבססים על סכום קבוע בסך 243 ₪).

40. לאור האמור לעיל, אני פוסק לתובעת בגין דמי נסיעות סך של 1,194 ₪.

פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ואי עריכת שימוע

41. התובעת טענה, כי התנהלות מנהלי הנתבעת בעניינה גרמה לה לתחושת השפלה עמוקה ולאכזבה ופגיעה בה כאדם וכעובדת, וזאת לאחר שהשקיעה ממיטב מרצה בעבודה ולאחר שלאורך כל תקופת עבודתה לא הועלה נגדה ולו טענה אחת; הסיבות שהובילו לזימונה לשימוע, הוסיפה, "הינן סיבות לא רלוונטיות, לא ענייניות, שגובלות אף בפגיעה אנושה בפרטיותה של התובעת" (סעיף 84 לסיכומי התובעת).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

42. התובעת אף ראתה בתגובתו של דורון לכך שהוא נזקק למספר ימים כדי לחשוב איך להתמודד עם פרסום התמונה, כהוכחה לכך שהוא עשה שימוש לא ראוי בסמכותו כמנהל, לאחר שחדר לפרטיותה ולהתכתבויותיה הפרטיות, כדבריה. עוד הוסיפה כי ניסתה "להקטין את הלהבה", כהגדרתה, בנוגע לחוסר ההבנה שאירעה, אך דורון "החליט להיאחז בלא כלום, והכל במחשבה ברורה לסיים את העסקתה, באמתלה של לשון הרע ובכך להימנע מתשלום מלוא זכויותיה לרבות פיצויי פיטורים.
43. התובעת הוסיפה כי אף נפלו פגמים טכניים בהליך השימוע, וכך, לשם דוגמה, לא נערך פרוטוקול וכל ההליך נוהל מן הפה אל החוץ, באופן שההחלטה על פיטוריה נפלה עוד בטרם התקיימה שיחת השימוע עצמה. לסיכום חלק זה, טענה התובעת, כי מדובר בהתנהלות חסרת תום לב באופן קיצוני אשר בגינה היא זכאית לפיצוי של כ- 2 משכורות בסך של 10,000 ₪ (סעיף 98 לסיכומי התובעת).
44. דין טענותיה של התובעת להידחות ולהלן נימוקיי.
45. התייחסותה לתגובת הנתבעת כאל התנהלות בחוסר תום לב קיצוני, מעידה לטעמי על חוסר הבנה והיעדר הפנמה מצד התובעת של חומרת המעשה אשר עשתה, ועל כך יורחב בהמשך בחלק העוסק בתביעת לשון הרע שהוגשה כנגדה.
46. באשר לשימוע עצמו ולאופן בו התנהל, סבורני כי לא נפל בו פגם היורד לשורשו של עניין, במובן זה, שמטרתו הבסיסית והעיקרית – מתן אפשרות לתובעת להשמיע את גרסתה – הושגה, ואבהיר.
47. התובעת בחרה להיות מיוצגת בהליך השימוע ע"י אמה. מיד בתחילת הישיבה, הבהירה כי פרסום התמונה בצירוף הכיתוב "שלשול נעים לכם מתוקים HA HA HA" נעשה בקרב 30 אנשים, ש-20 מתוכם עובדים במסעדה. אציין כבר עתה, כי התובעת נמנעה מלהביא ראיה כלשהי למספר חברי הקבוצה ולמיהותם.
48. עוד הוסיפה, כי לא ניתן לזהות את המקום בו צולמה התמונה עם מיקומה של המסעדה וכי שמה לא מופיע ולא צוין בתמונה. כשעומתת עם העובדה שהחלון העגול בחזית מסגיר את זהות המסעדה, טענה כי יש הרבה מסעדות שיש בהן חלונות כאלה (עמ' 2 לתמלול השימוע מול שורה 9).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

49. התובעת אף טענה כי העובדה שאחת מחברות הקבוצה שקיבלה את התמונה
העבירה אותה לדורון והוא ביצע צילום מסך והעבירה לשותפיו, הנה מעשה לא
חוקי המהווה עבירה פלילית.
50. בהמשך, התובעת הקימה קול זעקה כי הושעתה למשך שבוע ימים ותהתה מי
יפצה אותה על 2 המשמרות שהפסידה, והוסיפה, כי דורון הרע את תנאיה,
הכפיש את שמה והקשתה: "איך אני יכולה להראות את הפרצוף שלי פה, איך
אני יכולה לעבוד פה? זה משפיל..." (עמ' 4 לתמלול מול שורה 3 ואילך ועמ' 5
לתמלול מול שורה 1 ואילך).
51. כשדורון עימת אותה עם כך שפרסום התמונה עם הכיתוב מהווה פגיעה בשם
הטוב של המסעדה, השיבה לו כי זה לא קשור למסעדה וכי ממילא זה נמחק
בתוך 24 שעות. היא אף תהתה ושאלה מדוע תרצה לפגוע במסעדה שמפרנסת
אותה?
52. בתגובה לדבריו של דורון כי המעשה שעשתה הוא מעשה שלא ייעשה, השיבה כי
זה נכון אבל הוא היה יכול לברר את זה אתה ולא לפטר אותה ולקחת לה
משמרות (עמ' 11 לתמלול מול שורה 2 ואילך). בהמשך השיחה, הקשתה וטענה
כי מבחינתה, ההשעיה כמוה כפיטורים, והוסיפה: "איך אני יכולה לחזור לפה?
מבחינתי אתה פיטרת אותי" (עמ' 12 לתמלול מול שורה 14-15).
53. במהלך כל ישיבת השימוע, שבה התובעת, בעצמה ובאמצעות אמה, והסבירה כי
היא רואה את המעשה שעשתה בהומור, ואת העובדה שהושעתה וזומנה לשימוע
לפני פיטורים בחומרה רבה.
54. סיכומו של דבר, מקריאת התמלול, עולות המסקנות הבאות:
- (א) לתובעת ניתנה הזדמנות ניאותה לתת הסבר משכנע למעשה שעשתה,
ולמצער להתנצל. התובעת לא שכנעה בהסבריה את מנהליה ולא מצאה לנכון
לקחת אחריות ולהתנצל;
- (ב) התובעת בחרה להיות מיוצגת ע"י אמה, שטענה יחד אתה במהלך השימוע;
- (ג) לתובעת ניתנה אפשרות להתייחס, והיא עשתה כך בהרחבה, לכל היבט
שקשור למעשה שעשתה: מדוע לדעתה מדובר בהלצה; העובדה שההלצה
כוונה לקבוצה פרטית המונה 30 חברים; והסבר כי התמונה ממילא נמחקה
אחרי 24 שעות. לתובעת אף ניתנה האפשרות להעלות טענות משל עצמה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

- 1 ביחס להתנהלותו של דורון ; על כך שהעובדה שביצע צילום מסך והעביר את
2 הצילום לשותפיו מהווה עבירה פלילית, וכי השעייתה מהווה פיטורים לכל
3 דבר ועניין.
- 4 55. אין בידי לקבל את טענת התובעת, לפיה העובדה שהושעתה מיד מעבודתה,
5 מהווה פיטורים הלכה למעשה, ואבהיר.
- 6 56. כידוע, השעיית עובד ממקום עבודתו אינה אפשרית אלא בהתקיים מקור
7 נורמטיבי המתיר זאת, כגון הסכם קיבוצי, הוראה בחוזה אישי וכיוצא באלה.
8 יחד עם זאת, בנסיבות מסוימות הקשורות למעשה או מחדל שביצע עובד, ואשר
9 יש להם השלכה מידית וישירה על מקום העבודה או על יחסי האמון בין העובד
10 לבין מעסיקו, כמו במקרה שלפנינו, רשאי המעסיק להרחיק עובד שסרח ממקום
11 העבודה למספר ימים כדי לברר את העובדות לאשורן ולחילופין, על מנת למנוע
12 הגדלת הנזק שכבר נגרם, וזאת עד לזימונו לישיבת שימוע.
- 13 57. סבורני כי חומרתו של המעשה שהתובעת ביצעה, הצדיק את הרחקתה המידית
14 ממקום העבודה, וזאת על מנת לברר את העובדות לאשורן, לקבל ייעוץ משפטי
15 ולהחליט האם יש מקום להזמין את התובעת לשימוע. דורון העיד על כך ועדותו
16 לא נסתרה. ובמה דברים אמורים?
- 17 58. התובעת צילמה את יושבי המסעדה ללא ידיעתם, וממילא ללא הסכמתם ובכך
18 פגעה בזכותם לפרטיות. התובעת לא עשתה זאת כעוברת אורח שעברה במקום
19 וצילמה לתומה תמונה ברשות הרבים. התובעת לא הסתפקה בכך והוסיפה
20 כיתוב משמיץ שיש בו פוטנציאל פגיעה גדול מאוד למסעדה. לא יהיה זה מופרך
21 לקבוע, כי משעסקין במסעדה, אמירה של עובדת ותיקה ומוערכת של המסעדה,
22 המתייחסת למצב התברואה בה, יכולה להיות לא פחות מהרסנית. בנסיבות
23 אלה, וגם אם התובעת היתה סבורה אז וסבורה גם היום, כי מדובר בלא יותר
24 מאשר הלצה או מעשה משובה, מדובר במעשה שמצדיק את הרחקתה המידית
25 מהמקום עד לבירור מקיף של העניין.
- 26 59. טשטוש הגבולות אצל התובעת בין מותר ואסור, בין מעשה משובה ילדותי לבין
27 מעשה פוגעני בעל פוטנציאל הרסני לעסקי המסעדה ואי יכולתה או אי רצונה,
28 גם היום, בחלוף הזמן, ולאחר שהתבגרה קצת מאז המקרה, להפנים את
29 החומרה שבמעשיה, הם הנותנים כי בעלי המסעדה פעלו בדרך סבירה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

ומתבקשת בכך שקודם כל הרחיקו אותה ממקום העבודה לצורך בירור, ואבהיר.

60. ברגע שהתמונה והכיתוב הפוגעני פורסמו בקרב חברי הקבוצה, שמונה, כך לטענת התובעת עצמה, 30 חברים, לא היתה מניעה חוקית, טכנית או אחרת, כי מי מהם יבצע צילום מסך וישלח את "הבדיחה" לחבריו. מכאן קצרה הדרך לפרסום רחב ובלתי נשלט של התמונה כמו אש בשדה קוצים ביום שרב. כל שנדרש הוא הקשות אצבע ספורות.

61. הלך רוחה של התובעת, לפיו אין פסול במעשה, היתה בהחלט צריכה לעורר דאגה עמוקה בקרב מנהליה, כי אם תישאר בעבודה עד לקיומו של הליך השימוע, אין לדעת מה עוד תעשה באופן שיחשוף את המסעדה ואת בעליה לתוצאות חמורות, לרבות תביעות מצדם של הסועדים שצולמו ללא ידיעתם וללא הסכמתם. משלא היה חולק כי היא אכן אחראית לצילום, בצדק החליטו להרחיקה ממקום העבודה לאלתר.

62. אשר להחלטה לפטרה לאחר הליך השימוע, השתכנעתי כי לאור טיעוניה במהלך השימוע, שהתמקדו כולם בטענות שהפנתה היא כלפי כל הסובבים אותה תוך ראייתה את עצמה כקורבן וסירובה לקחת אחריות ולהתנצל, כל אלה מהווים סיבה מוצדקת לפיטוריה.

63. לשון אחר, לא הצלחתי להלום את חומרת המעשה שהתובעת ביצעה עם תחושת "השבר הגדול" שהיא חשה מההתייחסות של מנהלי המסעדה כלפיה בעקבות אותו מעשה ולכך שהפסידה בגלל ההשעיה 2 משמרות. אין לי אלא לקוות שברבות הימים, התובעת תשכיל לראות את הדברים באור שונה, ואולי אף להתנצל, באיחור ניכר, בפני מי שהעסיקו אותה, העריכו אותה ונפגעו ממנה.

64. לאור כל האמור לעיל, אני דוחה את טענת התובעת, כי זכות הטיעון שלה נפגעה או כי זומנה לשימוע לפני פיטורים מסיבות שאינן ענייניות.

פיצוי בגין אי עריכת תלושי שכר

65. במסגרת סיכומיה, העלתה התובעת דוגמאות שונות לאי דיוקים בתלושי השכר שקיבלה וטענה, כי הנתבעת לא פעלה בהתאם לחובתה בכל הקשור לתשלום בגין השתתפות בהוצאות נסיעה; עוד טענה, כי שעות עבודתה בפועל לא באו



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

לידי ביטוי בתלוש השכר וזאת בשל העובדה שדו"ח הנוכחות לא תאם את ספר הטיפים.

66. דין טענה זו להידחות. משקיבלתי את טענת הנתבעת, לפיה תשלום הנסיעות התבצע באמצעות תוספת קבועה לשכר העבודה, ומשראיתי לבכר את הסברי הנתבעת, שנתמכו במסמכים (דוחות הנוכחות וספר הטיפים, שם נרשם אופן התשלום), והואיל וצורת התשלום היתה בהלימה מוחלטת לאמור בהודעה לעובד שניתנה לתובעת, אין מקום לקבוע כי מדובר בתלושי שכר שערוכים בניגוד לדין.

67. מעבר לנדרש, לא הוכח, ולו בקירוב, כי התובעת נפגעה באופן כלשהו או כי לא ידעה בזמן אמת מהי שיטת התשלום, שהשיאה לה סכומי כסף נאים בתמורה לעבודתה. הגמישות הניהולית שניתנה לתובעת וליתר חבריה וחברותיה לעבודה, להחליף ביניהם משמרות, בהתאם לרצונם ולצרכיהם, פעלה לטובתם, התובעת הודתה בחקירתה הנגדית כי השינויים שבוצעו לא תמיד מצאו ביטוי בדו"ח המשמרות.

68. לאור האמור לעיל, אני דוחה את הטענה כי תלושי השכר ערוכים שלא כדין וכי התובעת זכאית לפיצוי בגין כך.

תשלום עבור ימי ההשעיה

69. התובעת תבעה שכר בגין 7 ימי עבודה (סעיף 115 לסיכומיה) ואולם, טענה במהלך השימוע כי הפסידה 2 משמרות (ב- 4 וב- 6 לאוגוסט 2016).

70. הגם שמצאתי כי הרחקתה של התובעת ממקום העבודה לצורך בירור עד לזימונה לשימוע, היתה מוצדקת כשלעצמה, אין למנוע ממנה את שכר העבודה המגיע לה בגין היומיים שבהם נמנע ממנה לעבוד.

71. על כן, אני פוסק לתובעת סך של 187 ₪ (לפי ערך יום עבודה בסך 93.6 ₪).

גילום שיעורי מס במועד תשלום התביעה

72. דין רכיב זה להידחות. גובה שיעור המס שעל הנתבעת לשלם על הכנסותיה, הנו עניין שבינה לבין רשויות המס. מעבר לכך, למותר לציין, כי התובעת לא הביאה כל נתון ביחס להכנסתה היום ולנזק המיסויי שלכאורה נגרם או ייגרם לה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת

73. אין חולק שהתובעת פוטרה, ועל כן, כברירת מחדל, היא זכאית לפיצויי פיטורים ולדמי הודעה מוקדמת. השאלה שעומדת להכרעה בתיק זה, היא האם בנסיבות פיטוריה של התבעת, יש מקום לקבוע כי בדין שללה התבעת ממנה את 2 התשלומים הנ"ל.

74. סבורני כי המעשה שהתובעת ביצעה ופוטרה בגינו, נכנס למסגרת הפרת משמעת חמורה והפרת חובת תום הלב החלה עליה ביחסיה עם מעסיקתה. יחד עם זאת, לא השתכנעתי כי יש לשלול ממנה את מלוא פיצויי הפיטורים, בין היתר, משום שלא הוכח כי לנתבעת נגרם נזק ממוני.

75. לפיכך, ולאחר ששקלתי את הדברים, אני פוסק כי הכספים שנצברו לתובעת בקופת הפיצויים בסך 4,732 ₪ (בהתאם לאמור בסעיף 106 לסיכומי התבעת), ישוחררו לטובתה ומורה לנתבעת להעביר לקופה מכתב שחרור בהתאם בתוך 30 יום מהיום.

76. הוא הדין לגבי דמי הודעה מוקדמת. סבורני, כי מבלי לגרוע מחומרת המקרה, אין לשלול מהתובעת את דמי ההודעה המוקדמת, וזאת משום שהשתכנעתי כי היא האמינה אז ומאמינה גם היום (למרבה הצער), כי לא נפל כל דופי במעשיה. אילו סברתי כי המעשה נעשה מתוך כוונת זדון של ממש כנגד התבעת, הייתי מורה על שלילת דמי ההודעה המוקדמת.

77. לאור האמור לעיל, אני פוסק לתובעת סכום של 926 ₪ בגין רכיב זה, וזאת בהתאם לחישוב שהוצג בסעיף 112 לסיכומי התבעת.

טענת הקיזוז

78. אקדים ואציין כי דין טענת הקיזוז שהעלתה התבעת להידחות, ולהלן נימוקיי. 79. כאמור לעיל, התבעת דרשה, כי מכל סכום שייפסק לטובת התובעת, ככל שייפסק, יש לקזז את הסכומים הבאים:

(א) סך של 6,240 ₪ בגין שווי ארוחות ושתייה;

(ב) סך של 4,190 ₪ בגין חלקה של התובעת בתשלומי החובה עבור ביטוח לאומי,

מס בריאות והפרשות לפנסיה ביתר, שהנתבעת שילמה בעצמה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

80. הנתבעת לא הבהירה מדוע במהלך כל תקופת עבודתה של התובעת, שילמה גם את חלקה של התובעת בהפרשות הנ"ל, ומדוע מעולם לא דרשה ממנה להשיב לה סכומים אלה, שעל פי דין חלים על עובד. דרישת ההשבה עלתה לראשונה במסגרת טענת הקיזוז בכתב ההגנה. לפיכך, אין לי אלא לפרש את האופן בו בחרה הנתבעת להתנהל בעניין זה כהטבת שכר שהיא בחרה בזמן אמת לתת לתובעת, ובתור שכזו, היא אינה רשאית היום לדרוש את השבתה במסגרת תביעת העובד.

81. בע"ע (ארצי) 23121-03-18 אשכול פרוייקטים (ש.ר.ד.) בע"מ נ' סאמי סויטי (פורסם 05.11.2019), פסק בית הדין הארצי כי גם אם במקרים מסוימים המעסיק אכן שילם תשלומים ביתר, אך בזמן אמת לא פעל ולא טען דבר לעניין זה, יש ללמוד מכך שאין מדובר בטעות אלא בהסכמה מודעת לתשלום כמתואר, ועל כן שקול הדבר להטבה שהמעסיק אינו רשאי לדרוש את השבתה בדיעבד. ראו גם: ע"ע (ארצי) 45431-09-16 אלכס גורביץ - א.ב.מ תעשיות פלסטיקה (1989) בע"מ [פורסם בנבו (16.1.18)] [וההפניות שם, וכן ראו סעיף 53 להחלטה שניתנה בבר"ע (ארצי) 7386-02-16 קסטרו מודל בע"מ - אור שחם].

82. לאור כל האמור לעיל, אני דוחה את טענת הקיזוז.
83. אפנה עתה לדון בתביעה שכנגד, ומטעמי נוחיות התובעת - הנתבעת שכנגד תכונה: "העובדת" והנתבעת - התובעת שכנגד – "המסעדה".

התביעה שכנגד

תמצית הרקע העובדתי

84. אין חולק כי ביום 03.08.16, בזמן שהיתה במשמרת, צילמה העובדת תמונה של אורחי המסעדה, הוסיפה: "שלשול נעים לכם מתוקים HA HA HA HA" והעלתה את התמונה באפליקצית סנפצ'אט, באופן ש- 30 מחבריה צפו בתמונה (להלן – "הפרסום"). התובעת העידה כי משך "חיי" התמונה באפליקציה הוא 24 שעות.
85. עוד אין חולק, כי העובדת לא פעלה מיוזמתה להסרת התמונה בפרק הזמן בו התמונה הופיעה ביישומון. אומנם בתשובתה לשאלת בית הדין טענה שמחקה את התמונה (עמ' 11 מול שורה 13 ואילך), אלא שטענה זו לא הועלתה על ידה בכתבי הטענות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

86. לשאלת בית הדין (שנשאלה 3 פעמים בטרם הואילה העובדת להשיב תשובה ישירה), האם כשהבינה שבעלי המסעדה ומנהליה רואים את פרסום התמונה בחומרה רבה, פנתה לחברי הקבוצה כדי להזהיר אותם לבל יבצעו צילומי מסך או יעבירו הלאה, השיבה שכן (עמ' 12 מול שורה 10). גם לטענה זו אין כל זכר בכתבי הטענות או בתצהיר התובעת ולא הוצגה כל ראיה התומכת בכך. כאמור לעיל, העובדת גם מעולם לא הביאה ראיה לכך שהקבוצה שצפתה בפרסום אכן מונה רק 30 אנשים, וכי 20 מהם היו בעבר או בזמנים הרלוונטיים לכתב התביעה עובדי המסעדה.

87. בעדותה, אישרה העובדת, כי כל אחד מחברי הקבוצה היה יכול לבצע צילום מסך ולשלוח לצד שלישי (עמ' 9 לפרוטוקול) וכי אחת העובדות, שהיתה בזמנים הרלוונטיים בת זוגו של מר דורון גת, מנהל המסעדה ואחד מבעליה, הראתה לו את התמונה והוא מצדו, ביצע צילום מסך, שלח אותו לעצמו והעביר אותו לשותפיו במסעדה. העובדת אף הודתה, כי על קבוצת החברים שצפתה בתמונה נמנים גם אחותה ו-4 חברים פרטיים שלה, מעבר למלצרים ומלצריות שעובדים בעצמם במסעדה (עמ' 10 מול שורה 22 ואילך);

טענות המסעדה

88. המסעדה טענה בתמצית כי:

(א) כל הצופה בתמונה שפורסמה היה סובר, כי מדובר במסעדה שמגישה מזון שאינו ראוי למאכל;

(ב) העובדת ניצלה באופן בוטה את מעמדה כעובדת המסעדה על מנת לבזות אותה ולפגוע בה, בשמה הטוב וברווחיות שלה, תוך הפרת חובת האמון שהיא חבה לה כעובדת;

(ג) מדובר בפרסום לשון הרע, כהגדרתו בחוק;

(ד) העובדת אישרה במהלך חקירתה כי מעולם לא התנצלה והתכחשה לפוטנציאל הנזק העצום שיש בפרסום;

(ה) העובדת אישרה כי לא פנתה למי מחברי הקבוצה בבקשה למחוק את התמונה ולמצער, לא להעבירה לגורם נוסף מחוץ לקבוצה;

(ו) התמונה מסגירה באופן ברור את זהות המסעדה;



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

1 (ז) הקבוצה שנחשפה לפרסום המכפיש מונה 30 אנשים ;
2 (ח) אין ולא היתה לתובעת שליטה על היקף הפרסום של תמונת המסך שבוצעה ;

טענות העובדת

5 89. העובדת טענה בתמצית, כי :

6 (א) מדובר בפרסום שנעשה כהלצה ונועד לשעשע חברי קבוצה מצומצמת ללא
7 כוונה לפגוע בנתבעת ;

8 (ב) הפרסום נעשה בקבוצה פרטית אשר מספר חבריה לא עולה על 12
9 משתתפים, שמרביתם אף עובדי המסעדה (בעדותה העידה כי מדובר
10 בקבוצה המונה 30 חברים). העובדה שמדובר בקבוצה סגורה של חברים,
11 מאפשרת להעלות בין היתר דברים אישיים, לרבות הומור אישי שמשמעותו
12 נהירה רק לחברי הקבוצה ;

13 (ג) התביעה שכנגד היא תביעת השתקה ;

14 (ד) התביעה מהווה פגיעה בחופש הביטוי שלה, שכן מדובר בשיח בחדרי חדרים,
15 שהנו לגיטימי ואסור לחסום אותו באמצעות תביעות משפטיות ושימוש
16 לרעה בהליכי משפט ;

17 (ה) עומדת לה הגנת תום לב, בהתאם לסעיף 15 לחוק איסור לשון הרע ;

18 (ו) ספק אם הציבור הרחב מייחס מעמד כלשהו לפרסומים באינטרנט, אשר
19 בדרך כלל אינם מהווים לשון הרע ;

דיון והכרעה

התשתית הנורמטיבית

23 90. סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965 (להלן – החוק"י) קובע, כי לשון
24 הרע היא דבר שפרסומו עלול, בין היתר, להשפיל אדם (או תאגיד) בעיני הבריות,
25 לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג ; עשוי לבזותו בשל מעשים, התנהגות או
26 תכונות המיוחסות לו, או לפגוע במשרתו, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו.

27 91. פרסום לעניין לשון הרע מוגדר כדברים שמפורסמים, בין בעל פה ובין בכתב או
28 בדפוס, לרבות ציור, דמות, תנועה, צליל וכל אמצעי אחר, ושמיועדים לאדם



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

1 זולת הנפגע והגיעו לאדם זולת הנפגע. ביחס לפרסום בכתב, רואים כפרסום גם
2 אם לפי הנסיבות הדבר היה עשוי להגיע לאדם זולת הנפגע.
3 92. על החומרה היתרה שראה המחוקק בפרסום לשון הרע על אדם, ניתן ללמוד
4 מהעובדה שהחוק מגדיר פרסום לשון הרע גם כעבירה פלילית (בכפוף לתנאים
5 הקבועים בסעיף 6 לחוק), שלצדה קבוע עונש של מאסר שנה אחת.
6 93. הפיצוי הקבוע בחוק למי שהוכח שנפגע כתוצאה מעוולת לשון הרע הוא 50,000
7 ₪, ללא צורך להוכיח נזק, וכפל הסכום, אם הוכחה כוונה לפגוע, ללא הוכחת
8 נזק. סכום זה צמוד לשיעור עליית המדד וכיום עומד על כ- 75,000 ₪.
9 94. החוק קובע הגנות והקלות כגון הגנת אמת בפרסום והגנת תום לב (סעיפים 14
10 ו- 15 לחוק, בהתאמה).

לשון הרע בראי הפסיקה

13 95. המקרה שלפנינו הנה דוגמה לתופעה נרחבת והולכת של מצוות 'עשה' ו'אל
14 תעשה' ביחסי עבודה במרחב הדיגיטלי.
15 96. בע"ע(ארצי) 18072-02-19 עו"ד יגאל מזרחי – עו"ד אילן גבע (פורסם 09.02.20),
16 (להלן – עניין מזרחי) שב בית הדין הארצי על ההלכה שנפסקה בע"ע (ארצי)
17 46548-09-12 לירן אבידן - פלאפון תקשורת בע"מ (31.3.15) (להלן: עניין
18 אבידן)) מפי כב' השופטת סיגל דוידוב מוטולה, על כך שיש לפרש את חוק איסור
19 לשון הרע, בהקשרים של יחסי עבודה, באופן שיגן על הערכים שבבסיס החוק
20 אך מבלי לפגוע במרקם העדין של היחסים במקום העבודה, ומבלי ליצור
21 "משפוט" יתר של כל התבטאות".

22 "במערכת של יחסי עבודה קיימים גם ערכים נוספים שיש לקחתם
23 בחשבון בעת יישומו של החוק וההגנות הנקובות בו, הנובעים
24 מהיותו של מקום העבודה מעין "משפחה" מורחבת, שחבריה
25 שוהים זה עם זה שעות רבות מדי יום ואמורים להגשים יחד
26 מטרות משותפות. מקום העבודה הוא מקום חי ותוסס, שיש
27 חשיבות להבטיח בו שיח פתוח, ללא חשש או מגבלות, ותוך
28 עידודם של שקיפות, שיתוף וגילוי מרביים ... חלק מכך נוגע גם
29 לזכותו, וחובתו, של ממונה להעיר לעובדיו הערות ולהעביר
30 ביקורת על דרך תפקודם, כחלק אינטגרלי מניהול תקין של כוח
31 אדם וכאינטרס מרכזי הן של העובדים והן של המעסיק ... מעסיק
32 אמור לפיכך לבצע לעובדיו הערכות תקופתיות, למסור להם
33 אינפורמציה רלוונטית, לנקוט כנגדם בהליכי בירור ומשמעת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

וליתן בגינם המלצות, מבלי שתתלווה לכך עננה של חשש מתמיד
מתביעות משפטיות.
עוד יש לקחת בחשבון שלעיתים נאמרים דברים מתוך רוגז רגעי
או סערת רגשות, כחלק מהתנהלות יומיומית או בעידנא דריתחא
נוכח לחץ העבודה; לא לכל עלבון יש להתייחס כאל לשון הרע
במובנה המשפטי, ותיתכן בהקשר זה אף הגנת זוטי דברים ...
מאידך יש להתחשב בחובות תום הלב המוגברות המוטלות על
צדדים לחוזה עבודה; בפערי הכוחות הקיימים דרך כלל בין עובד
לממונה עליו; ובהשפעה המשמעותית שתיתכן לאמירותיו של
ממונה בנסיבות מסוימות ... לאור זאת, על שני הצדדים ליחסי
העבודה - במסגרת חובתם לנהוג זה כלפי זה בהגינות ותום לב -
להיזהר האחד בכבודו של משנהו, תוך הקפדה על מידתיות
וסבירות...".

97. יחד עם זאת, הבהיר בית הדין הארצי, מפי כב' השופטת לאה גליקסמן, כי
התקיימות מאפיינים של התבטאויות בכלל והתבטאויות בעל פה בפרט במהלך
יחסי עבודה ובזיקה לעבודה, אינה מקנה "חסינות" מפני הטלת אחריות מכוח
החוק במקרים מתאימים ובהתאם לנסיבות העניין. בית הדין הפנה בעניין זה
לע"ע(ארצי) 36064-09-16 **ישראיר תעופה ותיירות בע"מ - סיגל שמעון**
(3.6.18).

98. עוד נקבע, כי כאשר מאפיינים אלה אינם מתקיימים, או מתקיימים בחלקם, חל
פיחות מסוים בעוצמת נקודת המוצא האמורה, ובהתאמה בעוצמת החשש מפני
משפוט יתר של התבטאויות במסגרת יחסי העבודה. מכאן כי נקודת האיזון
דינמית וכי דין התבטאות במסגרת יחסי העבודה ובזיקה לה, אינו בהכרח כדין
התבטאות לאחר תקופת העבודה אך בזיקה לתקופת העבודה.

99. עוד נפסק בעניין מזרחי, כי ביחס ללשון הרע במרחב הדיגיטלי, נקודת המוצא
היא כי "דיני לשון הרע משקפים תפיסות תלויות זמן ומקום באיזונים בין חופש
הביטוי לשם הטוב עשויים להשתנות לפי ההקשר. השינויים הטכנולוגיים
הנרחבים, היווצרותה של זירת שיח חדשה והשינוי החברתי שבא בעקבותיה
יוצרים הקשר חדש לביטוי ומצדיקים בחינה מחודשת של איזונים אלו" (מתוך
חאלד גנאים, מרדכי קרמניצר ובוטז שנור "לשון הרע – הדין הרצוי והמצוי"
(2019) עמ' 253) (להלן: **גנאים, קרמניצר ושנור**).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

100. בית הדין הארצי אף סקר את פסיקת בית המשפט העליון ברע"א

1239/19 יואל שאול נ' חברת ניידלי תקשורת בע"מ' (8.1.20) (להלן: ענין

שאול), שם נפסק, כי יש להחיל את דיני לשון הרע בזירת הרשתות החברתיות:

"החלה זו צריכה להתחשב בין היתר במאפיינים השונים של רשת האינטרנט. כך, יש לתת את הדעת לכך שרשתות חברתיות הפכו להיות זירה מרכזית של מידע ודעות, מעין "כיכר העיר" ... לצד זאת, יש להכיר גם בחסרונות מסוימים המאפיינים, למרבה הצער, את השיח ברשתות החברתיות לא אחת. כך, הנגישות והזמינות של המדיה החברתית מאפשרת גם הפצה מהירה ורחבה של פרסומי הסתה ושנאה, מידע כוזב ומטעה ... או פרסומים פוגעניים ומכפישים .. (פסקאות 35-37).

... כל הכרעה הנוגעת לאופן תחולתו של החוק על התבטאויות שונות ברשתות החברתיות כרוכה מטבעה במאמץ פרשני, שנועד לגשר על "פער הדורות". זאת בניסיון לשמור על נקודת האיזון הנכונה בין מימוש תכליתו של חוק איסור לשון הרע, לבין האינטרסים הציבוריים כבדי המשקל הניצבים מנגד, ובראשם כמובן חופש הביטוי – שהוא כידוע "ציפור נפשה" של הדמוקרטיה בהתאם, יש לנקוט משנה זהירות ולהימנע מפרשנות שתייצר אפקט מצנן המרתיע מפני התבטאות לגיטימית וחופשית ברשת האינטרנט..."

101. בית המשפט העליון הבהיר עוד, כי ההתאמה הפרשנית ביישום חוק

איסור לשון הרע במרחב הדיגיטלי באה לידי ביטוי בבחינת קיומה של עילה,

דרך יישומן של הגנות תום הלב סעיף 15 לחוק, כשזו צריכה להיעשות "בשים

לב לחשיבות שבקיום מרחב אינטרנטי פתוח שבו משתמשים יכולים לממש את

זכותם לחופש הביטוי", ובמישור פסיקת הפיצויים בשים לב להקלות הקבועות

בסעיף 19 לחוק, וכדברי כב' השופטת דפנה ברק ארז:

"חשוב וחיוני שהרשתות החברתיות יישארו מקום תוסס שכולל הבעת דעות מגוונות, מחאות, ויכוחים חריפים וביקורות נוקבות – וזאת גם על ידי הפצתן של כל אלו באמצעות פעולת השיתוף. כמו בכל הקשר אחר ביחס לדיני לשון הרע – המטרה העומדת לנגד עינינו היא מיגור הביטויים הקיצוניים והשליליים המצויים בשולי השיח, שאינם תורמים לדיון הציבורי אלא מזיקים לו. לצד זאת, חשוב גם להזכיר שלמעשה אין מדובר בחשש שהוא חדש לחלוטין. כשם שבכל מרחב שיח אחר מצופה כי אנשים ייקחו אחריות לפעולותיהם ויימנעו מהפצה של אמירות מכפישות ללא ביסוס, כך גם ברשתות החברתיות".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

102. כב' השופטת יעל וילנר אף הוסיפה כי הכפשת שמו של אדם ברשתות החברתיות דווקא, טומנת בחובה פוטנציאל נזק בעל מאפיינים ייחודיים, לעתים חמורים יותר מהמאפיינים של נזקי פרסום לשון הרע באמצעים מסורתיים, וזאת משום הטעמים הבאים:

"(א) הקלות, הנגישות והתפוצה הרחבה המאפיינות את הביטוי ברשתות החברתיות טומנות בחובן אף פוטנציאל עצום לפגיעה בזכות לשם טוב. כך, בעוד שפרסום דיבתי באמצעים מסורתיים-קלאסיים, כדוגמת כתבה עיתונאית, מופץ לקהל מוגדר, בזמן ובמקום קונקרטיים; הרי שפרסום באמצעות הרשתות החברתיות מאפשר הפצה של תכנים פוגעניים במהירות רבה ובהיקפים כמעט בלתי מוגבלים....

(ב) כמו כן, גם במקרים בהם המידע הפוגעני אינו הופך ל"ויראלי", פרסומו ברשתות החברתיות עלול להובילו במהירות רבה ובאופן ישיר אל חבריו, משפחתו וקהילתו של מושא הפרסום, שכן בדרך כלל הם-הם אף חבריו הוירטואליים הנחשפים לפרסומו ברשת ולפרסומים בהם הוא מתויג. כך, בניגוד לפרסום באמצעים מסורתיים המוגבל בתפוצתו, או לפרסום באמצעי תקשורת שאינם מכוונים באופן ישיר דווקא לעולמו החברתי ולקהילתו של האדם מושא הפרסום, הרי שהפרסום ברשתות החברתיות פוגע בשמו הטוב של אדם דווקא בקרב סביבתו הקרובה והיומיומית.

(ג) השימוש ברשתות החברתיות חוצה גילאים, כך שגם ילדים ובני נוער חולקים בו תכנים שונים....

(ד) בניגוד לכתבים או לעיתונאים המפרסמים תכנים באמצעי התקשורת המסורתית, יוצרי התוכן המופץ ברשתות החברתיות אינם כפופים לכללים של אתיקה עיתונאית או לביקורת של עורך או מוציא לאור ... משכך, התוכן המופץ ברשתות החברתיות עלול להיות פחות מהימן, לכלול יותר ביטויים פוגעניים ואף להתפרסם ללא תגובתו של מושא הפרסום.

(ה) מאפיין נוסף של הרשתות החברתיות, כמו גם של המרחב האינטרנטי בכללו, הוא "נצחיות התכנים". לעתים קרובות, מידע המפורסם ברשתות חברתיות יישאר בהן "לנצח", וזאת בעיקר כשמדובר בפוסטים "ויראליים". ...

(ו) לבסוף, הכפשה ברשתות החברתיות עלולה לגרום לאדם ששמו הוכפש להתנתק מזירות אלה ולהימנע מליטול חלק בדיון המתרחש בהן, ובכך לפגוע בזכותו לחופש ביטוי ולהשתתפות בזירות שיח מרכזיות בעידן הנוכחי...."

ומן הכלל אל הפרט

103. דין טענות ההגנה של העובדת להידחות, מן הטעמים שיפורטו להלן.

104. חרף טענת העובדת, כי הפרסום נעשה כהלצה שנועדה לשעשע את חבריה, הרי שיש לבחון את האופן בו אותו פרסום נתפס או עלול היה להיתפס



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

- 1 בעיניים אובייקטיביות. בע"א 4534/02 רשת שוקן בע"מ נ' אילון לוני הרציקוביץ'
2 (04.03.04), פסק בית המשפט העליון, כי על בית המשפט לבחון האם ביטוי
3 מסוים עולה כדי לשון הרע בעיניו של האדם הסביר באמצעות מבחן
4 אובייקטיבי, המתמקד בשאלה כיצד אדם רגיל היה מבין את הפרסום.
- 5 105. בעניין זה, אין זה מופרך לחשוב, שאדם שנחשף לפרסום התמונה עם
6 הכיתוב שהוסף, יסבור כי האוכל שמוגש במסעדה אינו ראוי למאכל ועלול
7 להשפיע על בריאותם של הסועדים.
- 8 העובדה שעובדת מוערכת וותיקה עומדת מאחורי הפרסום, רק מחזקת מסקנה
9 זו, וכי מה יכול להיות בעל פוטנציאל מזיק יותר מאשר אמירה כזו מפי עובדת
10 ותיקה על איכות האוכל במקום שהסעדת אנשים היא כל סיבת קיומו; ומדוע
11 מי שנחשף לתמונה זו יחשוב שמדובר בהלצה וירצה לחשוף את עצמו לסיכון
12 בריאותי?
- 13 106. לאור האמור לעיל, אני דוחה את טענת העובדת כי מדובר בהלצה
14 שנועדה לשעשע את חברי הקבוצה ותמהני אם התובעת הייתה מתייחסת
15 באותה מידה של הומור וקלות דעת לפרסום מכפיש על אודותיה, רק בשל טענת
16 המפרסם כי מדובר בהלצה. האם ניתן להלום מצב שבו מתמחה במשפטים יצלם
17 לקוחות במשרד ויוסיף כיתוב: "הפסד נעים לכם במשפט, מתוקים"; או
18 שמתמחה ברפואה יצלם חולים במחלקה בה הוא מתמחה ויוסיף כיתוב
19 המתייחס לאיכות הטיפול הרפואי.
- 20 107. האם קיים הבדל בזיקה שבין סועדים במסעדה לבין לקוחות במשרד
21 עורכי דין או חולים בבית חולים? סבורני שלא. פרסום התמונה עם הכיתוב חותר
22 מתחת למטרתה, מהותה ושמה הטוב של המסעדה – שם טוב שכה חיוני להמשך
23 קיומו של עסק. קשה לתאר פרסום הקשור למסעדה בעל פוטנציאל פגיעה גדול
24 יותר בשמה הטוב ובעסקיה מאשר פרסום העוסק באיכות האוכל המוגש בה
25 מבחינה תברואתית.
- 26 108. כשלעצמי, התקשיתי לראות בפרסום זה יסוד הומוריסטי ועוד יותר
27 התקשיתי להבין מדוע מכל המשפטים האפשריים, זה המשפט שהעובדת בחרה
28 ביחס למסעדה כהלצה משעשעת, כהגדרתה.
- 29 109. ביחס לטענת התובעת, כי הפרסום נעשה בקבוצה פרטית אשר מספר
30 חבריה לא עולה על 12 משתתפים, שמרביתם אף עובדי המסעדה וכי הדבר



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

- 1 מאפשר להעלות דברים אישיים, לרבות הומור אישי, שמשמעותו נהירה רק
2 לחברי הקבוצה, מדובר בטענה שדינה להידחות.
- 3 110. ראשית, התובעת שינתה את גרסתה וטענה כי מדובר בקבוצה המונה 30
4 איש לאחר שטענה מדובר בקבוצה קטנה יותר. כך או כך, התובעת לא הביאה
5 כל ראיה, הגם שלא היתה לה כל מניעה לעשות כן, מה מספר חבריה באותו
6 יישומון שנחשפו לפרסום. עובדה זו צריכה להיזקף לחובתה.
- 7 111. כידוע, על מנת שיתקיים יסוד הפרסום, די בכך שהידיעה המכפישת
8 הגיעה לאדם אחד זולת הנפגע. גם אם נניח כי מדובר בקבוצה המונה "רק" 30
9 איש, הרי שיש במספר כדי להעצים את פוטנציאל הנזק של הפרסום, שכן
10 היכולת הטכנית לשמור את התמונה באמצעות צילום מסך, שניתן לשלוח לאחר
11 מכן בתפוצה בלתי מוגבלת ברשת, מוכפלת במספר האנשים שמלכתחילה נחשפו
12 אליה.
- 13 112. באשר לטענה כי מדובר בהומור פרטי בין חברים, אין ספק, שפעמים
14 רבות, הומור אישי בקרב אנשים שקיימת ביניהם קרבה זוגית, חברית או
15 קולגיאלית, אכן לא יובן ע"י מי שאינו חלק מאותו מעגל. אין בכך כל חידוש.
16 ואולם, אין בין טענה זו לבין הפרסום המכפיש ולא כלום, מכיוון שתוכנה של
17 "ההלצה האישית" הנ"ל הינה הצגת המסעדה כמקום שהאוכל בו מסוכן
18 לבריאות. איזה הומור אישי טמון במשפט כזה, שרק מי שחבר בקבוצה יכול
19 להבין את משמעותו האמתית? ככל שיש משמעות נסתרת (SUBTEXT) למשפט,
20 שיכול להיות מובן רק ליודעי ח"ן, או רק לחברי הקבוצה, מן הראוי היה
21 שהתובעת תתכבד ותבהיר מהו, דבר שלא נעשה.
- 22 113. אין בידי לקבל את הטענה כי מדובר בתביעת השתקה, שכל מטרתה
23 להלך אימים על עובדת שהגישה תביעה למיצוי זכויותיה, ואין בידי לקבל את
24 הטענה כי מדובר בפגיעה בחופש הביטוי שלה או בשימוש לרעה שעושה המסעדה
25 בהליכי משפט, ואבהיר.
- 26 114. חופש הביטוי אינו ביטוי קסם שמכשיר כל אמירה פוגענית ומכפישת.
27 זכותו של אדם להביע דעות באופן חופשי אינה כוללת את הזכות להפיץ דברי
28 בלע בלתי מבוססים (ראה עניין שאול לעיל). כאמור בעניין אבידן, במסגרת
29 מקום עבודה, ייתכן מצב בו תאמרנה אמירות פוגעניות מתוך רוגז רגעי או סערת
30 רגשות, כחלק מהתנהלות יומיומית או בעידנא דריתחא נוכח לחץ העבודה ואין



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

- 1 להתייחס לכל עלבון כאל לשון הרע במובנה המשפטי. יחד עם זאת, יש להתחשב
2 בחובות תום הלב המוגברות המוטלות על צדדים לחוזה עבודה ובהשפעה
3 המשמעותית שתיתכן לאמירותיו של עובד או מעסיק זה כנגד האחר. מכאן,
4 החובה המוגברת המוטלת על שני הצדדים ליחסי העבודה לנהוג זה כלפי זה
5 בהגינות ותום לב, להיזהר האחד בכבודו של משנהו, תוך הקפדה על מידתיות
6 וסבירות, כפי שהגדיר זאת בית הדין הארצי.
- 7 115. סבורני, כי חומרתו של המקרה הצדיקה בהחלט נקיטה בהליך משפטי
8 כנגד העובדת, וממילא הוכח, כי הסכום לו היא זכאית בגין זכויות קוגנטיות (גם
9 אם הייתי פוסק לה את מלוא פיצויי הפיטורים), הנו סכום זניח, שספק אם
10 מצדיק הגשת תביעה שכנגד ע"ס 100,000 ₪. כך או כך, התובעת לא הניחה כל
11 תשתית ראייתית לכך שמדובר בתביעת השתקה. וזאת יש לזכור. הורתה של
12 התביעה שכנגד בפרסום מצד העובדת, עליו אין חולק, של תמונה עם כיתוב
13 מכפיש. איני מקבל את טענת העובדת לפיה היא הקורבן של התנהלות מנהלי
14 המסעדה כלפיה. מדובר בניסיון להפוך את היוצרות ואני דוחה אותו.
- 15 116. ביחס לטענת העובדת בסיכומיה, כי "ספק אם הציבור הרחב מייחס
16 מעמד כלשהו לפרסומים באינטרנט, אשר בדרך כלל אינם מהווים לשון הרע",
17 סבורני כי לאור כל האמור לעיל ולאור הפסיקה שהובאה, מתייתר הצורך
18 להבהיר מדוע מדובר בטענה ריקה מתוכן שעומדת בניגוד גמור למציאות. אין
19 לי אלא לשוב ולהפנות בעניין זה לפסיקת בית המשפט העליון בעניין שאול
20 ולפסיקותיו של בית הדין הארצי לעבודה.
- 21 117. כך גם אין בידי לקבל את טענת העובדת, לפיה לא ניתן לשייך את
22 התמונה למסעדה, מכיוון שאין כל פרט מזהה, כגון שלט או כיתוב מהי המסעדה
23 או היכן היא שוכנת. ראשית, התמונה צולמה ופורסמה ע"י העובדת בקרב 30
24 מחבריה (כך לטענתה). העובדת טענה שכ- 20 מבין אותם חברים, עבדו במסעדה
25 בזמנים שונים, לרבות בזמנים הרלוונטיים לכתב התביעה; מדובר אפוא
26 בקבוצה מצומצמת של **חברי העובדת**, שכל אחד מפרטיה בוודאי יודע היכן היא
27 עובדת; ואם בכך לא סגי, הרי שבתמונה מופיע חלון עגול שבוודאי מסגיר את
28 זהות המסעדה. לטענות העובדת ואמה בשימוע, לפיה יש הרבה מסעדות עם
29 חלונות כאלה, לא הובאו כל תימוכין.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

118. באשר להגנת תום הלב מכוח סעיף 15 לחוק, משדחיתי את טענתה כי
מדובר בהלצה, לא מצאתי כל בסיס לכך שבנסיבות המקרה, עומדת לה הגנה
כלשהי מכוחו של אותו סעיף.
119. גם לא מצאתי ממש בטענת העובדת בסעיף 139 לסיכומיה, לפיה אילו
קינן בלבה ספק כי תמונתה תיחשף לעיני אדם שאינו חבר בקבוצה, לרבות מי
מבעלי המסעדה, התמונה לא היתה מועלית בקבוצה.
- מדובר בטענה כבושה, מיתממת ונעדרת כוונה אמתית, ובמה דברים אמורים?
הודאתה של העובדת כי לא מצאה לנכון להורות לחברי הקבוצה למחוק את
התמונה בסמוך לאחר שעומתה עם דורון על אודות פרסומה, ולמצער, להורות
להם שלא לשמור אותה באמצעות צילום מסך או להעבירה לאחר; כמו גם
העובדה שעד היום לא מצאה לנכון להתנצל בפני בעלי המסעדה, אומרת דרשני
ביחס לתום לבה.
120. לאור כל האמור לעיל, אני קובע כי התמונה והכיתוב שנלווה אליה
מהווים פרסום לשון הרע, כהגדרת המושג בחוק וכעת אפנה לדון בפיצוי הראוי
בנסיבות העניין.
- הפיצוי הראוי
121. לאחר ששקלתי את מכלול נסיבותיו של תיק זה, באתי כלל מסקנה, כי
חרף מעשיה החמורים של העובדת, לא הוכח כי המעשה נעשה בזדון או בכוונת
מכוון לפגוע במסעדה, ממנה היא התפרנסה, ואבהיר.
122. התמונה שהצטיירה בפניי היא של עובדת צעירה שהיתה בזמנים
הרלוונטיים סטודנטית ועשתה את צעדיה הראשונים בעולם העבודה. במהלך
חקירתה הנגדית, לרבות במענה לשאלות בית הדין, ניכר היה שהיא אינה
מפנימה לחלוטין את חומרת מעשיה, ואין בידי לפסול את האפשרות שהסיבה
לכך היא גילה הצעיר וחוסר ניסיונה.
- התמקדותה במהלך השימוע, בכתבי הטענות ובחקירתה, בנזקים שנגרמו לה
לטענתה (אובדן הכנסה של 2 משמרות ופגיעה בפרטיותה), מעידה לדעתי בעיקר
על הבנה לקויה של הסיטואציה ולא על כוונת זדון. אין ספק, כי העובדת, שהיתה
בזמנים הרלוונטיים סטודנטית, השתכרה סכומים גבוהים במסעדה ולא הוכחה
בפניי סיבה נראית לעין, כי תרצה לפגוע בה באמצעות הפרסום מכפיש בזדון.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

123. באשר לפסיקת גובה הפיצוי הראוי במקרה זה בו נתבעו פיצויים ללא הוכחת נזק, יש לקחת בחשבון כי הפיצוי הכספי נועד להשיג 3 מטרות (ראו: **גנאיים, קרמניצר ושנור**, עמ' 444): לעודד את רוחו של הנפגע, לתקן את הנזק לשמו הטוב ולקיים את זכותו לשם טוב.
124. בקביעת הפיצויים, יש להתחשב בשיקולים הנוגעים לנזקו של התובע: חומרת לשון הרע הנטענת, היקף הפרסום, הכאב והסבל שסבל התובע, שמו הטוב (או הרע) של התובע לפני האירוע ומידת הפגיעה בשמו הטוב. כך גם יש להתחשב בשיקולים הנוגעים להתנהגות הנתבע לפני הפרסום ואחריו ובהלך נפשו, קרי, האם הפנים את המעשה; האם התנצל; האם פעל להסרת הפרסום, לפרסום התנצלות או עשה מעשה אחר שיש בו כדי להקחות את הפגיעה בנפגע.
125. שיקול נוסף שיש לקחת בחשבון הוא מצבו הכלכלי של הנתבע, במובן זה, שכאשר מדובר במפרסם בעל איתנות כלכלית גבוהה, הפיצוי צריך להיות בסכום מרתיע, וזאת מתוך הנחה שפיצוי צנוע לא ישיג את מטרת ההרתעה והחינוך; מאידך, כאשר מדובר בנתבע בעל יכולות כספיות צנועות, יש לקחת בחשבון שפסיקת סכום גבוה מידי, תוביל לתוצאה שאינה מידתית, ולחילופין, תעביר מסר מצנן שירתיע אנשים מלפרסם (ראו: **גנאיים, קרמניצר ושנור**, עמ' 446 והפסיקה שם).
126. בענייננו מדובר בפרסום מכפיש במרחב המקוון, ולכן יש לקחת בחשבון את משך הזמן שבו הופיע בפרסום עד שהוסר וכן יש לבחון את הפלטפורמה בה פורסם באספקלריה של נגישות הפרסום לקהל מסוים או לקהל הרחב.
127. במקרה דנן, אין חולק, כי הפרסום מעצם היותו באפליקציית סנפצ'אט, הוגבל ל- 24 שעות, הוגבל למספר אנשים ולא הוכח כי מלבד דורון עוד אדם ביצע צילום מסך והעביר את התמונה לצד שלישי.
128. שיקולים אלה הביאוני לחייב את העובדת לשלם למסעדה פיצוי בסך ₪ 25,000 בגין הפרסום המכפיש וכן לחייב אותה בהשתתפות בהוצאות המסעדה בסך ₪ 5,000. בפסיקת הפיצוי ובפסיקת סכום ההוצאות על הצד הנמוך לקחתי גם בחשבון, מעבר לנימוקים שצינתי לעיל, את גילה הצעיר של העובדת, והכל מתוך תקווה, כי הלקח נלמד, וכי בעתיד היא תשקול ביתר תבונה מעשים שיכולים להשפיע לרעה על הזולת.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 51778-02-17

אחרית דבר

129. תביעת התובעת מתקבלת בחלקה הקטן והנתבעת תשלם לה את הסכומים הבאים:

(א) בגין הודעה מוקדמת – 926 ₪;

(ב) בגין דמי חגים – 93.60 ₪;

(ג) בגין הוצאות נסיעה – 1,194 ₪;

(ד) בגין ימי השעיה – 187 ₪.

סכומים אלה יישאו הפרשי ריבית והצמדה ממועד הגשת התביעה ועד למועד התשלום המלא בפועל.

130. התביעה שכנגד מתקבלת והנתבעת שכנגד תשלם לתובעת שכנגד פיצוי

בסך 25,000 ₪ ובנוסף השתתפות בשכ"ט עו"ד בסך 5,000 ₪. סכומים אלה

ישולמו בתוך 30 יום מהיום, שאם לא כן יישאו הפרשי ריבית והצמדה מהיום ועד למועד התשלום המלא בפועל.

131. התובעת רשאית לקזז את הסכום שנפסק לטובתה מהסכום שנפסק כנגדה בפסק דין זה.

ניתן היום, י"ח טבת תשפ"א, (02 ינואר 2021), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.


אורן שגב, שופט