



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25756-07-20

09 אוגוסט 2024

לפני:

כב' השופטת תמר עציון פלץ
נציג ציבור (עובדים) גב' אלינורה ויינטרוב
נציג ציבור (מעסיקים) מר הארי מנשה

התובע

המנוח איגור ברניבויס ז"ל
באמצעות הוריו- יורשיו החוקיים, ה"ה ולנטינה וסמואל ברניבויס
ע"י ב"כ: עו"ד אסף גיתיאת ו/או עו"ד דרור חייק

הנתבעים

1. לירום סנדה חברת עורכי דין
2. עו"ד לירום סנדה
ע"י ב"כ: עו"ד אלעד חן ו/או איתי חן

פסק דין

1
2
3 1. לפנינו תביעתו של התובע המנוח, עו"ד איגור ברניבויס ז"ל, שנפטר כשנה וחצי לאחר שהגיש
4 את תביעתו שבכותרת, ובטרם התקיים בה דיון ההוכחות (להלן: **המנוח או התובע**).

5 2. המנוח הגיש את תביעתו כנגד מעסיקתו משך כ- 50 חודשים (כ- 4.2 שנים), לירום סנדה
6 חברת עורכי דין (להלן: **הנתבעת או החברה**), וכנגד בעל המניות והדירקטור היחיד
7 בנתבעת, עו"ד לירום סנדה (להלן: **הנתבע או עו"ד סנדה**).

עיקרי ההליך בבית הדין

8
9 3. התביעה הוגשה ביום 13.7.2020, ובמסגרתה עותר התובע לתשלום פיצויים מכוח חוק
10 איסור לשון הרע, תשכ"ה- 1965 (להלן: **חוק איסור לשון הרע או החוק**), וכן לתשלום
11 זכויות נוספות (פיצוי בגין חסר בהפקדות לפיצויים ולתגמולים לרבות השלמת פיצויי
12 פיטורים, הפרשי משכורת 13, דמי הודעה מוקדמת ופיצויים בגין פיטורים שלא כדין).
13 התובע העמיד את סכום תביעתו הכולל על 213,965 ₪.

14 4. ביום 28.10.2020 הגישו הנתבעים את כתב ההגנה, שבו כפרו בכל טענותיו ודרישותיו של
15 התובע.

16 5. ביום 18.11.2020 הגיש התובע בקשה למחיקת סעיפים 10, 14 ו-19 מכתב ההגנה,
17 המייחסים לתובע תלוונות בגין התנהלות בלתי הולמת כלפי חבריו לעבודה והטרדה מינית,
18 וביום 19.11.2020 הגיש התובע בקשה להתיר לו להגיש כתב תשובה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 6. ביום 4.3.2021 התקיימה ישיבת קדם משפט בנוכחות הצדדים ובאי כוחם, כשמתעם
2 הנתבעת נכחה בדיון מנהלת המשרד, עו"ד סתיו פרץ (להלן: **מנהלת המשרד** ו/או **עו"ד**
3 **פרץ**), והנתבע התייצב באיחור, כמפורט בפרוטוקול הדיון (להלן: **קדם המשפט**).
- 4 7. במעמד קדם המשפט ובהמלצת בית הדין ויתר התובע על הבקשה למחיקת סעיפים מכתב
5 ההגנה, ואילו הנתבעים נענו לבקשת התובע להגשת כתב התשובה.
- 6 8. ביום 21.3.2021, ובהתאם להחלטת בית הדין בקדם המשפט, התובע הגיש את כתב
7 התשובה ובמסגרתו התייחס לטענת הנתבעים בדבר תלונה שהוגשה נגדו בגין הטרדה
8 מינית, אשר נבדקה על ידי הנתבעת מבלי שננקטו צעדים כלשהם.
- 9 9. ביום 2.6.2021 הגיש התובע את תצהיר עדותו הראשית, ובראשית חודש אוגוסט 2021
10 הגיש, במעטפה חסויה לעיון בית הדין בלבד, בקשה להקדים את שמיעת העדויות בהליך
11 לאור מצבו הרפואי, בליווי תיעוד רפואי מתאים.
- 12 10. בהתאם להחלטת בית הדין בבקשה זו¹, הגיש התובע בקשה לשמיעת עדותו המוקדמת,
13 וביום 1.5.2021 התקבלה הבקשה ונקבע מועד לשמיעת עדותו המוקדמת של התובע ליום
14 12.9.2021.
- 15 11. ביום 24.8.2021 הגישו הנתבעים בקשת לדחיית העדות המוקדמת למועד חלופי, וביום
16 30.8.2021 הגישו הצדדים מועדים חלופיים מוסכמים והדיון נקבע ליום 14.11.2021.
- 17 12. ביום 28.10.2021 הגישו הנתבעים תצהירי עדות ראשית מטעמם (תצהיר הנתבע בלבד),
18 וביום 11.11.2021, ימים אחדים טרם הדיון, הוגשה בקשת התובע לדחותו עקב מחלתו.
- 19 13. ביום 27.2.2022, ובטרם התקיים דיון ההוכחות, הוגשה הודעה מצערת בדבר פטירתו של
20 התובע ביום 19.12.2021, ולהודעה צורף העתק צו הירושה שניתן ביום 6.2.2022, וכן
21 נכתב:

..."

22
23 2. בנסיבות מצערות אלו, מבוקש אפוא להוסיף על שמו של
24 התובע, כך שיופיע "באמצעות עזבונו ב"ב ולנטינה בירנבוים
25 ת.ז 305804213 ו- שמואל ברינבוים ת.ז 305804205", שהינם
26 הוריו של התובע.

27 3. הח"מ שוחח עם הוריו של איגור ז"ל, ונכון למועד זה,
28 בכוונתם להמשיך את ההליכים במקום התובע"
29 (להלן: הודעת ב"כ התובע מיום 27.2.2022)

30

¹ החלטה מיום 3.8.2021



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

14. בהחלטה שניתנה במועד זה התבקשו הנתבעים להגיש תגובתם להודעה, וביום 28.2.2022 הודיעו הנתבעים, כי "ב"כ התובע הגיש הודעת עדכון בלבד ועל כן אין לנתבעים אלא להצר על ההודעה ולשלוח תנחומים למשפחת התובע".
15. על גבי הודעה זו ניתנה החלטה בית הדין שבה צוין, כי "בהודעת ב"כ התובע התבקש אף לשנות את זהות התובע לעיזבונו, ולכן, ולו למען הסדר הטוב, הוענקה זכות תגובה".
16. לאחר החלטה זו, שהבהירה מדוע נתבקשו הנתבעים להגיב להודעת ב"כ התובע מיום 27.2.2022, הנתבעים לא הגישו התנגדות לבקשה לשינוי שמו של התובע לעיזבונו בהתאם לצו הירושה שהוגש, ואף לא כל בקשה או הודעה אחרת, למעט בקשה מוסכמת לשינוי מועד ההוכחות.²
17. ביום 16.3.2023 התקיים בפנינו דיון ההוכחות אשר בפתחו העלו הנתבעים, לראשונה, מספר טענות ובקשות מקדמיות שנדונו בהרחבה (על פני 13 עמודי פרוטוקול ובמשך כשעתיים וחצי). טענות ובקשות אלה הוכרעו בעיקרן במעמד הדיון, ובתמצית:
- א. טענת הנתבעים כי אין לקבל את תצהיר התובע מאחר שאינו עומד בכללים לקבלת תצהיר של נפטר, כחריג לכלל הפוסל עדות מפי השמועה, לרבות אי העדת עדים אחרים מטעם המנוח לצורך הוכחת האמור בתצהירו³;
- ב. טענת הנתבעים כי לא ניתן להמשיך בניהול ההליך בהעדר בקשה לנהלו באמצעות יורשיו החוקיים של המנוח⁴;
- ג. בקשת הנתבעים להעיד את יורשי המנוח, לרבות דחיית מועד ההוכחות לצורך חקירת אביו של המנוח, שלא נכח בדיון⁵;
- ד. בקשת הנתבעים להעיד עדים נוספים מטעמם (מבלי לציין את זהות העדים)⁶;
- ה. טענת חוסר סמכות עניינית לבית הדין לדון בתביעת לשון הרע שבין התובע לנתבע⁷.
18. בהתאם להחלטות שניתנו בפתח הדיון כאמור, העידה בפנינו אמו של המנוח, גבי ולנטינה ברינבוים, ומטעם הנתבעים העיד הנתבע.

² בקשה מיום 27.6.2022

³ ראו החלטות בית הדין בבקשה זו בעמ' 12 ש' 20-3; עמ' 13 ש' 4-5;

⁴ ראו החלטות בית הדין בבקשה זו, בעמ' 12 ש' 21-22; עמ' 13 ש' 3; עמ' 13 ש' 6-8; עמ' 13 ש' 29-30 ש' 2 והודעת ב"כ הנתבעים כי על הסכמתו הדיונית לכך בעמ' 13 ש' 15-17

⁵ עמ' 16 ש' 25-26; עמ' 17 ש' 9; עמ' 18 ש' 3-12; עמ' 20 ש' 12-21

⁶ ראו החלטות בית הדין בבקשה זו בעמ' 11 ש' 28-29; עמ' 12 ש' 2; עמ' 14 ש' 24-25; עמ' 15 ש' 3; עמ' 15 ש' 25-26; עמ' 16 ש' 8; עמ' 20 ש' 12-21

⁷ ראו החלטת בית הדין בבקשה זו בעמ' 21 ש' 33-34; עמ' 22 ש' 3



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

19. בתום דיון ההוכחות ניתן, בהסכמת הצדדים, צו למוסד לביטוח לאומי להעביר לידי ב"כ התובע את אישור זכאותו של המנוח לתשלומים בגין יציאתו לחל"ת בחודשים מרץ-אפריל 2020, וכן החלטה המורה לנתבעים להגיש לתיק בית הדין העתק מתלושי שכרו של התובע, טופס 161 עדכני וחתום על ידי הנתבעת ומכתבי שחרור לקרנות.
20. ביום 27.6.2023 הגישו הנתבעים את המסמכים המפורטים לעיל, וביום 27.3.2023 הגיש ב"כ התובע את המסמכים מהמוסד לביטוח לאומי (להלן: **רישומי המל"ל**).
21. בתום הליך ההוכחות והשלמת המסמכים סיכמו הצדדים את טענותיהם בכתב (סיכומי תובע, סיכומי נתבעים וסיכומי תשובה).
- 9 **מן הראיות והעדויות שהובאו בפנינו, אלה הן העובדות שאינן שנויות במחלוקת:**
22. התובע, עורך דין מוסמך משנת 2012, הועסק על ידי הנתבעת כעו"ד שכיר בעיקר בתחומי חדלות פירעון, החל מיום 1.2.2016 ועד פיטוריו ביום 18.4.2020 (להלן: **תקופת העבודה**).
23. ביום 16.6.2016 נחתם בין הצדדים הסכם עבודה ראשון (להלן: **הסכם העבודה הראשון**⁸), וחודשים אחדים לאחר מכן נחתם, ביום 30.10.2016, נחתם הסכם העבודה השני (להלן: **הסכם העבודה השני**⁹).
24. בעת הרלוונטית לסיום יחסי העבודה בין הצדדים היה ממוקם שמו של התובע במקום ה-13 מתוך 77 עורכי הדין ששמותיהם הופיעו ב"דף הלוגו" של החברה¹⁰.
25. ביום 11.2.2020 שלח התובע מכתב לנתבע, שכותרתו: **"דרישה לתיקון מחדלים לאלתר תשלום בונוס, תשלום הפרשים בדמי מחלה ובמשכורת 13"** (להלן: **מכתב הדרישה הראשון**¹¹). על פי הנטען במכתב, קדמו לשליחתו פניות בעל פה של התובע לנתבע ולמנכ"ל החברה, מר זיו להב (להלן: **מנכ"ל החברה או מר להב**).
26. התובע טוען, והנתבעים לא הכחישו ולא סתרו טענה זו, כי מכתב הדרישה הראשון נשלח על ידו באמצעות אפליקציית ה"וואטסאפ" (להלן: **וואטסאפ**), ובתגובה נענה על ידי הנתבע כך:

24 **"מי אתה בכלל יא חוצפן שעושה נזקים**
25 **אתה גם חייב לי 4 שעות עבודה על המכתב הזה והטיולים**
26 **שלך בזמן עבודה"**¹²

⁸ הוגש וסומן נת/1

⁹ הוגש וסומן נת/2

¹⁰ ראו במכתב הפיטורים מיום 18.3.2020, נספח ז' לתצהיר הנתבע

¹¹ נספח ב' לתצהיר התובע

¹² צילומי ההודעות צורפו לסעיף 11 לתצהיר התובע, התייחסות לקבלת צילומי ההודעות הראיה תובא בהמשך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

27. למחרת, ביום 12.2.2020, נשלחה לתובע הזמנה לשימוע חתומה בידי הנתבע (להלן: ההזמנה הראשונה לשימוע¹³), שבה צוין בין היתר, כך:

1. לצערנו הרב אנו שוקלים להפסיק את העסקתך.
2. בעבר כבר הבענו בפניך את חוסר שביעות הרצון ואף עמדת בפני הליך פיטורין בפועל.

4. שיחת השימוע תדון בנושא הבא:

• התנהגות הגובלת בהטרדת הממונים עליך ובזבוז זמן בהודעת "וואטס אפ" בלתי פוסקות.

• התחצפות וחוסר כבוד לממונים עליך ולעמיתך לעבודה.

• תלונות חוזרות ונשנות של לקוחות על יחס מזלזל, אי מתן שירות ללקוח, חוסר תקשורת, אי מענה טלפוני ללקוחות, התכתבויות "וואטס אפ" בלבד ובקשות להחלפת עו"ד מטפל בתיקים.

• חוסר שביעות רצון מתפקודך באופן כללי, התנערות סדרתית מקבלת עבודה ויציאה לדיונים.

• חריגה ואי עמידה בנהלי ודרישות החברה – אי טיפול במשימות גבייה בהתאם לדרישות הממונים ממך, פעם אחר פעם עיכובים בביצוע המשימות, פעם אחר פעם אתה לא מעדכן אף אחד שיש בעיות עם לקוחות בגבייה או מקדם טיפול.

• ביום ג' 28.1.2020 ביקש ממך עו"ד לירוס סנדה לשבת ולבצע את כל חיובי שכר הטרחה של הלקוחות שלך.

• הודעת לו: "לירוס עם כל הכבוד אני לא עושה משימות גבייה, מעולם לא עשיתי ואין שינוי. כמו כן בשיחה עם מנהלת המשרד יצאת בהצהרה ברורה שאתה לא עושה גבייה ולא מתכוון לעשות גבייה ואמרת באופן ברור "כמו שנתתם את הבונוס ככה תקחו אותו אני לא ביקשתי אותו

5. לאחר הישיבה יישקל שנית נושא הפסקת עבודתך ותינתן לך החלטה בנושא..."

(להלן: ההזמנה הראשונה לשימוע)

28. ישיבת השימוע נקבעה ליום 16.2.2020 אך בפועל לא התקיימה, ובמקומה התקיימה פגישה בין התובע לנתבע אשר בסיומה הוחלט שלא לקיים את השימוע, והתובע המשיך כרגיל בעבודתו¹⁴.

29. ביום 24.2.2020 שלח התובע מכתב נוסף לנתבע ולמנהלת החשבונות וחשבת השכר בחברה, שכותרתו: "דרישה לחדול מהלנות שכר נשנות בניגוד לחוק הגנת השכר,

¹³ נספח ג' לתצהיר התובע

¹⁴ סעיף 12 לתצהיר התובע; סעיף 25 לתצהיר הנתבע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

1 תשי"ח-1958 ומביצוע עבירות פליליות נשנות בניגוד לחוק העונשין, תשל"ז-1977
2 ודרישה לתשלום פיצויי הלנה בגין אי ביצוע הפרשות כדין" (להלן: מכתב הדרישה
3 השני¹⁵).

4 30. במכתב זה ציין התובע, בין היתר, כי ביום 23.2.2020 קיבל "הודעה והתראה מטעם חברת
5 הפניקס לפיה המעסיק חדל מביצוע הפרשות לקרן פנסיה עבור שכר החל מחודש
6 10/2019..."¹⁶.

7 31. התובע טוען, והנתבעים לא הכחישו ולא סתרו טענה זו, כי בתגובה למשלוח מכתב
8 הדרישה השני השיב לו הנתבע בהודעות וואטסאפ (אישיות), כך:

9 **"תגייד כמה פסיכטפט [כך במקור] יכול להיות בנאדם**
10 **אתה תלוי פה על חוט השערה וממשיך להתחצף ולעשות**
11 **שטויות**
12 **אז על מה אתה נלחם?**
13 **מה אתה בהסתדרות המורים עם הסכם קיבוצי"**¹⁷

14
15 32. ביום חמישי, 5.3.2020 (מעט לאחר השעה 19:00), שלח הנתבע בקבוצת וואטסאפ הנושאת
16 את השם "תפעול תיקים חדלות פירעון" (להלן: קבוצת חדלות פירעון או הקבוצה), העתק
17 מהחלטה שניתנה על ידי שופט בית המשפט המחוזי חיפה, באחד מהתיקים שהיו תחת
18 טיפולו של התובע, ובה נכתב:

19 **"קראתי תגובה זו לארכה ולרוחבה ולא האמנתי למקרא**
20 **הדברים. החייב לא הגיש דוחות מתחילת ההליך (!) והינו**
21 **מעזין להלין כנגד תפקוד המ"מ ובין היתר מדוע לא התרה בו**
22 **עד היום? ממתני המ"מ משמש כ"תזכרון" לחייב?? האם**
23 **החייב משלם שכ"ט למ"מ כדי שישמש לו "תזכרון"**
24 **למחדליו?!**
25 **בנסיבות אלה אינני מוצא לנכון לדחות הדיון (אלא אם יסכים**
26 **לכך המ"מ), ובדיון אחליט על מי להטיל הוצאות וכמה"**¹⁸
27 **(להלן: החלטת כב' השופט)**

28
29 33. על גבי צילום החלטת כב' השופט כתב הנתבע את רצף ההודעות הבאות:

30 **"למשרד עורכי הדין שלנו, למיטב זכרוני, יש בוס. בינתיים**
31 **קוראים לו לירוס סנדה.**
32 **זה נשלח פה על מנת שאף אחד בעתיד לא יעשה טעות כזאת**
33 **ויעזי להגייד כתב טענות כל כך פסיכופטי, מפגר והזוי בלי**
34 **להתייעץ איתי**

¹⁵ נספח ד' לתצהיר התובע

¹⁶ סעיף 2 למכתב הדרישה השני

¹⁷ צילומי ההודעות צורפו לסעיף 14 לתצהיר התובע

¹⁸ החלטת בית המשפט המחוזי על גבי פתקית צורפה כנספח ד' לכתב התביעה בלבד



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 להגיש'
2 איגור חבל שלא חטפת הוצאות אישיות על הטמטום הזה.
3 אנחנו מנהלים הליכי חדלות פירעון
4 צריכים לזרום הרבה מים בנהר כדי להגיע למצב שאני אאשר
5 שטות כזאת נגד ... [שם החייב הושמט] המסכן¹⁹
6 (להלן: הודעות הנתבע בקבוצת חדלות פירעון או הודעות
7 הנתבע בקבוצה)
8
9 34. בתגובה להודעות אלה השיב לו התובע בקבוצה, כך:
10 "תקרא את התגובה הגנתי על הלקוח שלך
11 פעם הבאה לא אגיב כלל שיבוטל ההליך
12 בהתראה בדוח מסכם שמוגש 4 ימים לפני הדיון עם אלף
13 טענות למחדלים
14 אחרי שלא עשה כלום משך שנה וחצי ואחרי אינסוף תזכורות
15 שלי תוך הפרת כתב המינוי
16 במקום לשבח עורך דין שנלחם אתה רק משמיץ ולא מעריך
17 את המאמץ המקצועי
18 אחרי שאתה בעצמך מיליון פעם אומר להילחם במנהלים
19 רשלנים.
20 שופט... [שם השופט הושמט] הוא פרו מנהלים ולהבדיל ממנו
21 צירפתי החלטה של... [שם השופט הושמט] שנזף במנהל
22 מיוחד וגרע משכר טרחתו
23 שבת שלום"
24
25 35. הנתבע הגיב לתובע וכתב בקבוצה: "אתה תעבור דרכי תשאל ותקבל אישור, שאתה מגיש
26 כזה טמטום שאין לעורך דין 50 שנה אומץ להגיש", והתובע השיב: "אם זה "טימטום"
27 אז הוא בהשראה שלך בלבד וברוח הפירמה של טופ 25. שבת שלום".
28 36. לאחר שהתובע שלח הודעה אחרונה זו, הנתבע הסיר את התובע מקבוצת חדלות פירעון²⁰.
29 37. עוד באותו ערב, ובחלוף כשעה וחצי, התובע פנה לנתבע בהודעת וואטסאפ אישית בדרישה
30 כי יתנצל על דבריו בקבוצה, וכתב²¹:
31 "מי נתן לך את הסמכות או הזכות להשמיץ להשפיל ולפגוע
32 בשמו הטוב של עובד או אדם באשר הוא בפורום בפני 100
33 איש?!"
34 גם אם סברת שיש מקום לביקורת מקצועית, הינך מחויב
35 לנהוג באופן מקצועי ואישי תוך שמירה על פרטיות וכבוד
36 המקצוע בצורה מכובדת במסגרת יחסי עובד-מעביד.

¹⁹ נספח א לתצהיר הנתבע; נספח ד לכתב התביעה

²⁰ נספח א' לתצהיר הנתבע

²¹ נספח ב' לתצהיר הנתבע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

1 מדובר בפירסום תכני פוגעניים בפומבי העולים כדי פירסום
 2 לשון הרע בהתאם לחוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965
 3 אשר מקנה לי את הזכות לפיצוי בסך 50,000 ₪ ללא הוכחת
 4 נזק לפי סעיף 7(א)ג לחוק איסור לשון הרע
 5 הואיל ומטרתך הברורה הייתה לפגוע בי, להשפיל, לבזות
 6 ולפגוע במשלח ידי כעורך דין ובמוניטין, על פעלתי במסגרת
 7 ייצוג באינטרסים של לקוח הפירמה שלך והכל בטווח תפקידי
 8 המקצועי בפירמה.
 9 הנך נדרש בזאת לחזור בך מדבריך ולפרסם התנצלות מיידית
 10 בפומבי בקבוצה²²
 11 (להלן: **דרישת ההתנצלות**, ההדגשה במקור)

38. בתגובה השיב לו הנתבע כך:

14 "אתה חוצפן שאין לו גבולות והיית צריך לחטוף רד [צ"ל
 15 "רק"] על התעוזה בבקשה הזאת
 16 איגור אתה כנראה מתבלבל"
 17
 18 39. במענה השיב לו התובע: "אתה מתבלבל – החלטת שאתה אלוהים אז אוכיח לך אחרת.
 19 אף אחד לא נתן לך זכות להשמיץ ולהשפיל עובד בפומבי לפני 100 איש!! תעצור ותפרסם
 20 התנצלות מייד בקבוצה", והנתבע ענה לתובע: "לך תוכיח" (כתגובה על גבי ההודעה "...
 21 החלטת שאתה אלוהים אז אוכיח לך אחרת").

22 40. משסורבה דרישת ההתנצלות של התובע בהתכתבותו הפרטית עם הנתבע, ובגינה הוצא
 23 התובע מקבוצת חדלות פירעון, שלח התובע את דרישת ההתנצלות גם בקבוצת הוואטסאפ
 24 הנושאת את השם: "פירמת LS ת"א צפון ב"ש ניו יורק", שבה חברים כל עובדי המשרד
 25 (להלן: **הקבוצה המשרדית**)²³.

26 41. בתגובה, הוסר התובע גם מהקבוצה המשרדית על ידי מנכ"ל החברה.

27 42. ביום 8.3.2020 (יום א' בשבוע, הוא יום העבודה הבא לאחר ההתכתבויות שפורטו לעיל),
 28 נשלחה לתובע הזמנה לשימוע חתומה בידי הנתבע (להלן: **ההזמנה השנייה לשימוע**)²⁴,
 29 שבה צוין בין היתר, כך:

30 "1. לצערנו הרב אנו שוקלים להפסיק את העסקתך.
 31 ...
 32 3. שיחת השימוע תדון בנושא הבא:
 33 ביום 05 למרץ 2020, איימת על עו"ד לירום סנדה, בהודעת
 34 וואטסאפ שפורסמה בוואטסאפ של המשרד בה חברים כל
 35 עובדי המשרד, שתגיש נגדו תביעת לשון הרע. כתוצאה

²² נספח ב לתצהיר הנתבע

²³ סעיף 39 לתצהיר הנתבע; נספח ג' לתצהיר הנתבע

²⁴ נספח ד' לתצהיר התובע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 מהתנהגותך נוצר משבר אמון חמור בינך לבין עו"ד לירום
2 סנדה.
3 4. בכדי לאפשר לך להתכונן לשימוע, לרבות אך לא רק, לשכור
4 שירותיו של עו"ד, הנך מושעה מהעבודה (בתשלום) עד לקיום
5 השימוע בעניינך.
6 5. לאחר הישיבה יישקל שנית נושא הפסקת עבודתך ותינתן
7 לך החלטה בנושא. ככל שתבקש לערוך את השימוע בכתב,
8 החברה תיעתר לכך וזאת בתנאי שתעלה את טיעוניך על
9 הכתב...לא יאוחר מיום 11.3.20 בשעה 14:30 בצהריים"
- 10
11 43. ישיבת השימוע נקבעה ליום 11.3.2020, אך התובע ביקש לדחותה לנוכח מצבו הרפואי,
12 ותמך את הבקשה באישורים רפואיים שהנתבעים כופרים במהימנותם.
- 13 44. ביום 12.3.2020 נשלח לתובע מכתב חתום בידי הנתבע, שבו צוין כי "בימים האחרונים
14 מגיעות למשרדנו תלונות קשות של לקוחות אודות המענה שהנך נותן להם בתקופה בה
15 אתה נעדר מהעבודה מפאת מחלה. כך בין היתר אתה מבקש מלקוחות לברר מה מצבך
16 במשרד, טוען שאינך מטפל בתיקים, אומר להם שייגרם להם נזק אם אתה לא תטפל
17 בתיקים, מלחיץ אותם, מפחיד אותם ומנסה להוליך אותם שולל והכל ממטרות פסולות
18 במטרה לגרום נזק לפירמה. הנך נדרש לחדול לאלתר ממעשיך"²⁵ (ההדגשה במקור).
- 19 45. ביום 17.3.2020 (לאחר סיום תקופת המחלה המנויה באישורים הרפואיים), שלח התובע
20 הודעת דוא"ל לנתבע ולעו"ד אלעד חן ממשרדו שבה כתב: "מפאת הזהירות ומטעמים
21 רפואיים הנני נאלץ לוותר ולהימנע מקיום שימוע פרונטלי. מצ"ב טיעון העובד במסגרת
22 שימוע בכתב כנגד הפיטורים". להודעה זו צירף התובע קובץ וורד הנושא את הכותרת:
23 "טיעון במסגרת שימוע בכתב כנגד פיטורים"²⁶.
- 24 46. ביום 18.3.2020 התייצב התובע במשרדי החברה אך לטענתו (שלא הוכחה ולא נסתרה),
25 נחסמה גישתו למחשב והתובע התבקש להמתין למנהלת המשרד, שהגיעה מאוחר יותר
26 ומסרה לתובע את מכתב הפיטורים שלהלן:
- 27 "1. בהמשך להליך השימוע שנערך לך, הריני להודיעך על
28 סיום העסקתך בחברה, החל מיום 18 לאפריל 2020.
29 2. לאור משבר הקורונה העולמי שהכה גם במדינתנו,
30 והעובדה שבתקופה האחרונה לא חשת בטוב ונפלת למשכב
31 מחשש להדבקות בקורונה בשים לב לרקע הרפואי בדמות
32 מחלה כרונית קשה (CF) ממנה אתה סובל המצויה בטווח
33 קבוצת סיכון גבוהה, אני נאלץ להוציאך לחל"ת בתקופת
34 ההודעה המוקדמת.
35 3. מסמכים מתאימים יישלחו אליך בדוא"ל.

²⁵ נספח ד' לתצהיר הנתבע

²⁶ נספח ו' לתצהיר הנתבע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25756-07-20

09 אוגוסט 2024

- 1 4. לאור האמור ליעל, הנך מתבקש לעזוב את מקום העבודה
2 לאלתר, מחשש לבריאותך ובריאות שאר עובדי המשרד.
3 5. לאור בקשתך, לאור [צ"ל "לאחר"] סיום משבר הקורונה,
4 אני אאפשר לך לעיין ולהעתיק מסמכים אישיים, ככל ויש לך
5 כאלה, אשר מאוחסנים במחשב החברה בו עשית שימוש
6 במהלך עבודתך, בפיקוח של מנהל מערך המחשוב בחברה
7 ועו"ד מטעמי. עד מועד זה לא יעשה כל שימוש במחשב
8 החברה בו עשית שימוש.
9 6. אני מאחל לך המון בהצלחה בהמשך הדרך"
10 (להלן: מכתב הפיטורים)
- 11
- 12 47. בתלוש השכר האחרון של התובע, לחודש 4/2020, לא שולמו לו שכר או דמי הודעה
13 מוקדמת עד מועד סיום יחסי העבודה ביום 18.4.2020, ובתלוש זה הופיעו תשלום דמי
14 הבראה ופדיון חופשה בלבד.
- 15 **דיון והכרעה**
- 16 **א. המשך ניהול ההליך בשם המנוח על ידי יורשיו החוקיים**
- 17 48. בפתח דיון ההוכחות ובסעיפים 39-49 לסיכומיהם העלו הנתבעים טענות כנגד הוספת
18 שמותיהם של יורשיו החוקיים של המנוח (הוריו) כתובעים בהליך, ובכלל זה, כנגד אי
19 הגשת ייפוי כוח מטעמם, ואי הסכמתו של אבי המנוח, שלא נכח בדיון ולא העיד, לצירופו
20 כבעל דין.
- 21 49. כפי שפורט לעיל, הנתבעים התבקשו להגיב להודעת ב"כ התובע מיום 27.2.2022, ומשבחרו
22 להגיש הודעת תנחומים בלבד, ולא תגובה, ניתנה ביום 28.2.2022 החלטה שבה צוין
23 במפורש, כי לנתבעים הוענקה זכות תגובה להודעת ב"כ התובע מאחר שבהודעה זו ביקש
24 ב"כ התובע "לשנות את זהות התובע לעיזבוננו".
- 25 50. חרף החלטת הבהרה זו הנתבעים לא הגישו כל התנגדות או תגובה אחרת, ומשכך נחשבים
26 כמי שהסכימו לשינוי זהות התובע לעיזבוננו, אף אם לא ניתנה החלטה המורה על השינוי
27 המבוקש טרם דיון ההוכחות.
- 28 51. מכל מקום, בפתח דיון ההוכחות ובמענה לטענות אלה, הופנו הנתבעים לתקנה 25 לתקנות
29 בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב-1991 (להלן: תקנות בית הדין לעבודה), הקובעת בין
30 היתר, כי "לא תפוג תובענה על שום שאחד מבעלי הדין מת או פשט את הרגל, ובלבד
31 שעילת התובענה בעינה עומדת", ובית הדין רשאי "להורות, אם ראה צורך בכך לשם
32 יישוב מלא של כל השאלות הכרוכות בדבר, כי מבצע הצוואה או מנהל העזבון, או
33 היורשים או הנאמנים, או חליף אחר של בעל הדין, כולם או מקצתם, יהיו לבעלי הדין...".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 52. כמו כן, ובאשר להעדרו של ייפוי כוח הודיע ב"כ הנתבעים במעמד הדיון, כי הוא "מוכן
2 להגיע למוסכמה דיונית על רצונם של הוריו של המנוח להמשיך בתובענה ולהיכנס בנעליו
3 של המנוח, תוך כדי שב"כ המנוח יודיעו לביה"ד הנכבד, בהודאה לפרוטוקול כי הם
4 מייצגים את שני הוריו המנוח וקיבלו את הסכמתם לכך"²⁷.
- 5 53. בתגובה הודיעו ב"כ התובע כי ההסכמה הדיונית מקובלת עליהם, וכי הם "מצהירים כי
6 אנחנו מייצגים את שני הוריו של המנוח וקיבלנו את הסכמתם והסכמתם... אני מפנה
7 לחוק השליחות וגם כרגע בדיון אמו של המנוח יכולה להצהיר על ייפוי כוח", וכך נעשה.
- 8 54. לפיכך, ועל יסוד האמור לעיל זו ניתנה החלטה המורה על עדכון שמות יורשיו של המנוח
9 כתובעים תחתיו, בהתאם לתקנה 25 לתקנות בית הדין לעבודה²⁸, ויש לדחות את טענות
10 הנתבעים על יסוד האמור בתקנה זו, לרבות ביחס לאי הגשת ייפוי כוח.
- 11 55. בהקשר זה נבחר כי אכן, בהתאם לתקנה 25 נקבע כי הוריו של התובע המנוח הם בעלי
12 דין תחתיו, אולם אביו של המנוח לא התייצב לדיון ההוכחות ואמו העידה כי אינה מעידה
13 בשמו. עם זאת, ומאחר שהנתבעים לא הצביעו על נחיצותו של אבי התובע בדיון, לא כל
14 שכן "לשם יישוב מלא של כל השאלות הכרוכות בדבר", והתקנה אף מאפשרת למנות את
15 היורשים "כולם או מקצתם", ואמו של התובע נכחה בדיון ואף העידה, איננו סבורים כי
16 נפל פגם מהותי באי התייצבות אביו של התובע בדיון, לא כל שכן פגם היורד לשורש
17 העניין, ובפרט מאחר שהנתבעים לא עמדו על זכותם לחקור את יורשי המנוח טרם דיון
18 ההוכחות, ואף לא הגישו כל בקשה אחרת בקשר לכך, עד שהחל דיון ההוכחות.
- 19 **ב. תצהיר התובע כתצהיר נפטר שלא עלה בידו להיחקר עליו טרם פטירתו**
- 20 56. כאמור, בפתח דיון ההוכחות טענו הנתבעים לראשונה, כי יש להוציא את תצהירו של
21 התובע מתיק בית הדין, משלא עלה בידו להיחקר עליו בשל פטירתו.
- 22 57. בהחלטה שניתנה במעמד הדיון נדחתה הבקשה ונקבע, כי תצהיר התובע יותר בתיק
23 כתצהיר מנוח שלא נחקר עליו, וכי יוענק לו משקל בהתאם למכלול הראיות שתובאנה
24 בפני בית הדין, והשתלבות התצהיר במארג הראיות הכולל. זאת, מן הטעמים שפורטו
25 בהחלטה²⁹, ובשים לב לכך שעיקרי המחלוקת מבוססים ונתמכים במסמכים שצורפו הן
26 לתצהיר המנוח והן לתצהיר הנתבע, למעט שני הסכמי העבודה של התובע, שהוגשו
27 באמצעות הנתבע החתום עליהם, במסגרת חקירתו הנגדית.

²⁷ עמ' 13 שי' 15-17

²⁸ עמ' 13 שי' 6-8 ושי' 29 – עמ' 14 שי' 2

²⁹ עמ' 12 שי' 3-20 ועמ' 13 שי' 4-5



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 58. נוסף על האמור ונבהיר, כי לזכות התובע עומדות אף הבקשות שהגיש להקדמת מועד
2 ההוכחות ולשמיעת עדותו המוקדמת, והעובדה כי נקבע דיון עדות מוקדמת אך נדחה
3 לבקשת הנתבעים.
- 4 59. כמו כן נבהיר, כי לאחר שבחנו את מכלול הראיות והעדויות שהובאו בפנינו אכן מצאנו,
5 כמפורט לעיל ולהלן, כי מרבית הנושאים העובדתיים אינם שנויים במחלוקת בין הצדדים,
6 כי אם הפרשנות המשפטית שיש לתת להם, והשאלה אם יש בהם כדי לזכות את התובע
7 בזכויות הנתבעות על ידו. כמו כן מצאנו, עיקרי המחלוקת נתמכים בראיות בכתב, ואף
8 צילומי הודעות טקסט האישיות בין התובע לנתבע, שהופיעו רק בתצהיר התובע, לא
9 הוכחו וממילא לא נסתרו על ידי הנתבעים, כפי שיפורט עוד להלן.
- 10 **ג. התביעה מכוח חוק איסור לשון הרע**
- 11 **1.ג. תמצית טענות הצדדים**
- 12 60. **התובע טוען** כי הודעות הנתבע בקבוצת חדלות פירעון שמנתה, לטענתו, כ-70 עורכי דין,
13 עולות כדי פרסום לשון הרע ופגיעה בשמו הטוב של התובע בהתאם להוראות החוק.
- 14 61. לטענתו, ההודעות נשלחו במסווה של ביקורת מקצועית על תפקודו באחד התיקים
15 שבטיפולו, רק בעקבות דרישתו החוזרת להסדיר ולקבל את זכויותיו, ושליחתן בקבוצת
16 חדלות פירעון נועדה להשפיל את התובע בפני עמיתיו, להשמיץ ולבזות אותו בפומבי, בפרט
17 נוכח היותו עורך דין מוכר ומנוסה בחברה, ואילו שליחת הודעות מסוג זה ידי בעלי
18 החברה, והדמות הבכירה והמשמעותית ביותר בה, מעצימה את עוצמת הפגיעה.
- 19 62. כמו כן טוען התובע, כי לא בלבד שהנתבע סירב לבקשתו האישית להתנצל על הדברים,
20 ובהמשך גם סירב לדרישת ההתנצלות הפומבית, אלא שבגין דרישות אלה הוסר התובע
21 באופן מיידי מקבוצת הוואטסאפ (הן מקבוצת חדלות פירעון והן מהקבוצה המשרדית),
22 וסמוך לאחר מכן אף פוטר.
- 23 63. בהקשר זה מדגיש התובע, כי התנהלותו בהליך בבית המשפט המחוזי שבו ניתנה החלטת
24 כב' השופט לא חרגה מהמקובל בהליכים מסוג זה, ובוודאי שלא הצדיקה ביזוי והשפלה
25 פומביים. כמו כן טען, כי למיטב ידיעתו אף לא נגרם לחייב או למי מהצדדים כל נזק בגין
26 התנהלותו.
- 27 64. אשר ליסודות העולה האזרחית מכוח חוק איסור לשון הרע טוען התובע, כי אין מחלוקת
28 שהפרסום בוצע על ידי הנתבע, שהודה בשליחת ההודעות; אין מחלוקת כי הפרסום פומבי,
29 מאחר שנשלח בקבוצת וואטסאפ שמנתה עשרות חברים; אין מחלוקת כי מדובר בפרסום
30 העולה כדי לשון הרע לאור חומרת הדברים והביטויים שנכתבו בהודעות; ואף יש לדחות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 את טענת הנתבע כי לא התכוון לתובע אלא לכתב הטענות שהוציא תחת ידיו, וזאת הן
2 מאחר שהתייחסות לתוצרים של התובע מעידים בהכרח על התובע ותפקודו, והן מאחר
3 שהנתבע ציין במפורש את שמו של התובע במסגרת ההודעות ששלח.
- 4 65. לאור כל האמור טוען התובע, כי יש לחייב את הנתבע בפיצוי ללא הוכחת נזק בסך של
5 100,000 ₪, בהתאם לסעיף 7(א) לחוק איסור לשון הרע, הקובע כי כאשר לשון הרע
6 פורסמה בכוונה לפגוע, רשאי בית המשפט לחייב את הנתבע לשלם לנפגע פיצוי ללא הוכחת
7 נזק בסכום שלא יעלה על כפל הסכום הנקוב בסעיף 7(א)(ב).
- 8 66. **מנגד טוען הנתבע**, כי אין מדובר בפרסום העולה כדי לשון הרע וממילא, עומדות לו ההגנות
9 המנויות בסעיפים 13 עד 15 לחוק איסור לשון הרע.
- 10 67. זאת, מאחר שנכתב בהודעות במפורש, כי הביטויים "פסיכופטי, מפגר והזוי" מיוחסים
11 לכתב הטענות שהגיש התובע ולא לתובע עצמו, וההודעות אף נשלחו בקבוצה מצומצמת
12 שנועדה, בין היתר, לבירור ולמידה.
- 13 68. כמו כן טוען הנתבע, כי כמנהל הנתבעת והממונה על כל עורכי הדין הוא יכול, ואף צריך,
14 להעביר ביקורת מקצועית על עובדיו לרבות ביקורת פומבית חריפה, ובמקרה זה אף
15 תואמת הביקורת את חומרת המקרה ואת ההחלטה החריגה שניתנה על ידי כבי' השופט,
16 והכל במטרה למנוע הישנות של מקרים מסוג זה בקרב עובדיו.
- 17 69. עוד טוען הנתבע, כי הנתבע מדובר בפרסום נכון והוגן, המהווה הבעת דעה על עבודתו של
18 התובע כעורך דין, וכי לא היתה לו כל כוונה להשפיל את התובע, שאף נהג בעצמו להתבטא
19 בחריפות בקבוצות הוואטסאפ, לרבות הודעות בוטות ששלח לעמיתיו, כגון: "אפס אתה
20 בעצמך טיפש ומטופש", "מישהו פעם צדק לגביך במשרד שאמר לך לשטוף את הפה עם
21 אקונומיקה", "אתה תינוק עם אגו מנופח!! זה הכל", ועוד.
- 22 70. לאור כל האמור טוען הנתבע, כי יש לדחות את התביעה ברכיב זה וממילא זנח התובע
23 בסיכומו את סעיף הפיצוי הכספי בגין עילה זו.

2.ג המסגרת הנורמטיבית

- 25 71. חוק איסור לשון הרע נועד לאזן בין זכותו של אדם לשם טוב, לבין זכותו של האחר לחופש
26 ביטוי³⁰, כשזכויות אלה נגזרות שתיהן מהערך החוקתי של כבוד האדם וחירותו³¹.

³⁰ דניאל (עליון) 2121/12 פלוני – ד"ר אילנה דיין אורבך, פ"ד סז(1) 667
³¹ ע"א (עליון) 214/89 אבנרי – שפירא, פ"ד מג(3) 840; ע"א 4534/02 רשת שוקן בע"מ – אילון לוני הרציקוביץ' (4.3.2004),
להלן: פס"ד הרציקוביץ'



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 72. האיזון בין הזכויות השונות נערך על ידי הגדרת חוקית של "לשון הרע" ו-"פרסום", קביעת
 2 הגנות שונות למפרסם במקרים המתאימים, ובאמצעות פרשנות של הפסיקה להוראות
 3 החוק.³²
- 4 73. סעיף 1 לחוק מגדיר "לשון הרע" כדבר שפרסומו עלול:
 5 " (1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה,
 6 לבוז או ללעג מצדם;
 7 (2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים
 8 לו;
 9 (3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה
 10 אחרת, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו;
 11 (4) לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו,
 12 מינו, נטייתו המינית או מוגבלותו"
 13
- 14 74. סעיף 2 לחוק קובע, כי "פרסום" לצורך איסור לשון הרע יכול שהיה "בין בעל פה ובין
 15 בכתב או בדפוס, לרבות ציור, דמות, תנועה, צליל וכל אמצעי אחר".
- 16 75. סעיף 7 לחוק איסור לשון הרע קובע כי פרסום לשון הרע הוא עוולה אזרחית, ולצורך גיבוש
 17 העוולה נפסק, כי אין צורך להוכיח שאדם הושפל או בוזו בפועל, אלא די בכך שהפרסום
 18 היה עלול להביא לתוצאה כזו.³³
- 19 76. המבחן שבאמצעותו יש לקבוע אם דבר מה שפירסם אדם עלול להוות לשון הרע כלפי אחר
 20 אינו מבחן סובייקטיבי כי אם אובייקטיבי במהותו, והשאלה איננה מה חושב מי שמרגיש
 21 עצמו נפגע מהפרסום, ואף לא מה היתה כוונת המפרסם, אלא כיצד עלול מי שנחשף
 22 לפרסום לקבל את האמור בו, בהתאם למובן הרגיל והטבעי של הפרסום, כשם שאדם סביר
 23 היה מבין אותו.³⁴
- 24 77. סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969 (להלן: חוק בית הדין לעבודה),
 25 מסמיק את בתי הדין לעבודה לדון בעוולות מכוח חוק איסור לשון הרע, על אף אופיו
 26 הנזיקי³⁵, ובלבד שמדובר ב"תובענה של עובד או של ארגון עובדים נגד מעסיק או נושא
 27 משרה אצלו, או של מעסיק או נושא משרה אצלו נגד עובד או נציג ארגון עובדים", כאשר
 28 נושא משרה יכול להיות "מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ממונה על העובד
 29 ופקיד האחראי מטעם התאגיד על תחום זכויות עובדים".

³² ע"ע (ארצ'י) 26198-07-13 ד"ר סיגל שוורץ נ' ד"ר אמיר אברמוביץ' (30.4.2015), להלן: פס"ד ד"ר שוורץ
³³ אורי שנהר, דיני לשון הרע, התשנ"ז-1997 (להלן: שנהר), 121; ע"א (עליון) 1003/96 בן חורין נ' רן לוי, פ"ד נו(1) 424
³⁴ ראו למשל: ע"א (עליון) 334/89 רבקה מיכאלי נ' בלה אלמוג, פ"ד מונ(5) 555 וההפניות שם; ע"א (עליון) 1104/00 דוד
 אפל נ' איילה חסון, פ"ד נו(2) 607; ע"א (עליון) 89/04 ד"ר יולי נודלמן – נתן שרנסקי (4.8.2008), להלן: פס"ד ד"ר נודלמן
³⁵ ע"ע (ארצ'י) 29915-11-22 ענווה חכמון – טוגו-הלבשה והנעלה בע"מ (12.10.2023), להלן: פס"ד ענווה חכמון



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

78. בדברי ההסבר להצעת החוק שהעניקה לבתי הדין לעבודה את הסמכות לדון בתביעות מכוח חוק איסור לשון הרע צוין, בין היתר, כי "לאחרונה החלה תופעה של הגשת תביעות לבתי המשפט האזרחיים, שעילתן לשון הרע בקשר ליחסי עבודה בין מעביד או נושא משרה אצלו לבין עובדיו או נציג ארגון עובדים. לאור הקשר של התביעות ליחסי עבודה, מוצע לתקן... ולקבוע כי תובעות במסגרת יחסי עבודה, שעילתן בפרסום לשון הרע... יבואו לפתחו של בית הדין לעבודה. זאת בהתחשב בהתמחותו של בית הדין לעבודה לדון בסכסוכים שביחסים האמורים"³⁶.

79. ברוח זו מפרשים בתי הדין לעבודה את חוק איסור לשון הרע ואת פסיקתם של בתי המשפט האזרחיים, תוך התחשבות במאפיינים הייחודיים של יחסי העבודה³⁷, כפי שנפסק:

"במערכת של יחסי עבודה קיימים גם ערכים נוספים שישי לקחתם בחשבון בעת יישומו של החוק וההגנות הנקובות בו, הנובעים מהיותו של מקום העבודה מעין "משפחה" מורחבת, שחבריה שוהים זה עם זה שעות רבות מדי יום ואמורים להגשים יחד מטרות משותפות. מקום העבודה הוא מקום חי ותוסס, שיש חשיבות להבטיח בו שיח פתוח, ללא חשש או מגבלות, ותוך עידודם של שקיפות, שיתוף וגילוי מרביים... חלק מכך נוגע גם לזכותו, וחובתו, של ממונה להעיר לעובדיו הערות ולהעביר ביקורת על דרך תפקודם, כחלק אינטגרלי מניהול תקין של כוח אדם וכאינטרס מרכזי הן של העובדים והן של המעסיק... האמור לפיכך לבצע לעובדיו הערכות תקופתיות, למסור להם אינפורמציה רלוונטית, לנקוט כנגדם בהליכי בירור ומשמעת 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"³⁸

³⁶ הצעת חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו-2010), תשס"ט-2009, בעמ' 230

³⁷ ע"ע (ארצי) 46548-09-12 לירן אבידן – פלאפון תקשורת בע"מ (31.3.15), להלן: פסד לירן אבידן; ע"ע (ארצי) 36064-09-16 ישראייר תעופה ותיירות בע"מ – סיגל שמעון (3.6.2018)

³⁸ פס"ד לירן אבידן, שם, בסעיף 15 לפסק הדין, וראו גם בפס"ד ז"ר שוורץ, שם, בסעיף 14 לפסק הדין



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 80. אשר לבחינת התקיימות יסודות העוולה נקבע בפסיקה, כי הנטל מוטל על כתפי הטוען לה,
2 וכי "בשלב ראשון, יש לברור מהביטוי את המשמעות העולה ממנו לפי אמות המידה של
3 האדם הסביר, היינו לפי מבחן אובייקטיבי, על פי הנסיבות ולשון הדברים. בשלב השני,
4 יש לברר על פי תכלית החוק באם מדובר בביטוי המהווה לשון הרע על פי סעיפים 1 ו -
5 2 לחוק. בשלב השלישי, יש לברר האם עומדת למפרסם אחת או יותר מההגנות המנויות
6 בסעיפים 13 - 15 לחוק. בשלב רביעי, יש לדון בשאלת הפיצויים המגיעים לנפגע"³⁹.
- 7 3.ג מן הכלל אל הפרט
- 8 81. במקרה שלפנינו הנתבע הוא בעלי הנתבעת והדירקטור היחיד בה, וכן היה הממונה הישיר
9 על התובע בתקופת עבודתו. לפיכך, ובהתאם לסעיף 24(א)(ד) לחוק בית הדין לעבודה,
10 מוסמך בית הדין לדון בתביעתו של התובע כנגד הנתבע מכוח חוק איסור לשון הרע.
- 11 82. אשר ליסודות העוולה אין מחלוקת, כאמור, כי פרסום ההודעות בקבוצה נעשה בכתב, על
12 ידי הנתבע שהודה בשליחתן, ואף אין מחלוקת כי מדובר בפרסום פומבי מאחר שנשלח
13 בקבוצת וואטסאפ שמנתה עשרות חברים.
- 14 83. בהקשר זה נעיר, כי הנתבע אמנם הצהיר בתצהירו כי קבוצת חדלות פירעון היא "קבוצה
15 מצומצמת"⁴⁰, אך נמנע מלתמוך הצהרה זו בראיות כלשהן או להשיב עניינית לשאלות
16 שנשאל בעניין מספר חברי הקבוצה בעת הרלוונטית במהלך חקירתו הנגדית⁴¹.
- 17 84. כמו כן, הנתבע נמנע מלספק הסבר מניח את הדעת לכך שהנתבעים לא צירפו לכתב ההגנה
18 את רשימת חברי הקבוצה או מספרם, על מנת לסתור לכאורה את צילומי המסך שצורפו
19 על ידי התובע לכתב התביעה ומעידים לכאורה על חברותם של עשרות חברים בקבוצה⁴².
20 יתירה מזאת, עיון בכתב ההגנה שהגישו הנתבעים מעלה, כי כלל לא הועלתה בו טענה
21 הנוגעת להיקפה המצומצם לכאורה של הקבוצה, וזו הועלתה לראשונה בתצהיר הנתבע.
- 22 85. למעלה מן הדרוש יצוין, כי הנתבע התקשה להסביר גם מדוע לא כתב לתובע, במענה
23 לדרישת ההתנצלות, כי לא חברים בקבוצת חדלות פירעון כ-100 איש כפי שציין בפניו
24 התובע⁴³, וממילא ניתן היה להסיק מתשובותיו בעדותו כי היו חברים בקבוצה עשרות

³⁹ פס"ד ד"ר נודלמן ופס"ד הרציקוביץ כפי שהובאו בפס"ד לירן אבידן

⁴⁰ סעיף 28 לתצהיר הנתבע

⁴¹ עמ' 32 ש' 25- עמ' 33 ש' 34 ש 3

⁴² עמ' 33 ש' 2-10

⁴³ עמ' 34 ש' 4-10



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 עובדים במועד הרלוונטי⁴⁴, ואף במועד עדותו של הנתבע היו חברים בקבוצת וואטסאפ
2 דומה, בשם "חדלות פירעון מספר 1 בארץ", 35 חברים⁴⁵.
- 3 86. לפיכך, מדובר אפוא בפרסום פומבי.
- 4 87. אשר לשאלה אם הודעות הנתבע בקבוצה מהוות לשון הרע כהגדרתה בחוק נקדים ונציין
5 כי השתכנענו, שיש להשיב על כך בחיוב.
- 6 88. ראשית, סגנון הבוטה והמשתלח של ההודעות, המייחסות לתובע הגשת תוצר שהוגדר על
7 ידי מעסיקו "כל כך פסיכופטי, מפגר והזוי", אשר עצם הגשתו על ידי התובע מהווה
8 "שטות קזאת" ו"טמטום כזה", שאף חבל שהתובע לא "חטף" בגינו הוצאות אישיות – כל
9 אלה מעידים כי אכן מדובר בהתבטאויות שפרסומן עלול להשפיל את התובע בעיני עמיתיו
10 ולעשותו מטרה לבוז וללעג מצד⁴⁶, לרבות ביזוי התובע בשל מעשים המיוחסים לו⁴⁷
11 (במקרה זה, ניסוח והגשת כתב טענות לבית המשפט).
- 12 89. נדגיש, בהקשר זה, כי איננו סבורים שניתן להפריד בין התייחסות הנתבע לכתב הטענות
13 שהגיש התובע לבין התובע עצמו, שהרי מדובר בכתב טענות פרי מעשה ידיו של התובע,
14 ובהפעלת שיקול הדעת של התובע בעצם הגשתו. משכך, איננו מקבלים את טענת הנתבע
15 כי התבטאויותיו הקשות יוחסו לכתב הטענות שהגיש התובע ולא לתובע עצמו, ובפרט
16 מאחר שהנתבע אף הוסיף ופנה ישירות לתובע וכתב בהודעות: "איגור חבל שלא חטפת
17 הוצאות אישיות על הטמטום הזה"⁴⁸.
- 18 90. מסקנתנו כי הודעות הנתבע בקבוצת חדלות פירעון עולות כדי לשון הרע מקבלות משנה
19 תוקף בנסיבות שבהן המפרסם/שולח ההודעות הוא בעל החברה (ה"בוס" כלשונו),
20 והדמות הבכירה ביותר בה, ואף דמות בעלת מוניטין בתחום עיסוקה של החברה ובקרב
21 עורכי הדין העוסקים בתחומה, כפי שהעיד בפנינו הנתבע עצמו⁴⁹.
- 22 91. לכך יש להוסיף, כי מדובר בהודעות בכתב ולא בעל פה, כך שעמדה בפני הנתבע האפשרות
23 לשקול מילותיו בקפידה טרם שליחתן, אך בחר שלא לעשות כן⁵⁰, והנתבע אף בחר שלא
24 לחזור בו מההודעות שלח ו/או מסגנון לאחר שהתובע דרש זאת באופן אישי וקבוצתי.

⁴⁴ עמ' 32 ש' 33 - עמ' 33 ש' 10

⁴⁵ עמ' 33 ש' 11-18

⁴⁶ כהגדרת סעיפים 1(1) ו-2(1) לחוק איסור לשון הרע

⁴⁷ כהגדרת סעיף 3(1) לחוק איסור לשון הרע

⁴⁸ נזכיר, כי להודעות אלה אף קדמו הודעות נוספות שהנתבע שלח לתובע באופן אישי ובעקבות מכתבי הדרישה שקיבל ממנו, כמצוטט לעיל, וכעולה מסעיפים 11 ו-14 לתצהיר התובע

⁴⁹ ראו למשל בעדות הנתבע בעמ' 31 ש' 27 - עמ' 32 ש' 10

⁵⁰ ע"ע (ארצ'ל) 26439-10-16 מאיר אברהם שוקרון - ערן הפלרן (27.11.2017)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 92. יתירה מזאת השתכנענו, כי אף נפל דופי במניעיו של הנתבע בשליחת ההודעות בקבוצה,
2 וזאת על רקע פניותיו של התובע סמוך קודם לכן בדרישה לתשלום זכויותיו, כפי שיורחב
3 עוד להלן.
- 4 93. לאור מסקנתנו כי הודעות הנתבע בקבוצת חדלות פירעון עולות כדי לשון הרע כהגדרתה
5 בחוק, יש לפנות לשלב השלישי ולבחון, האם עומדת לנתבע אחת או יותר מההגנות
6 המנויות בסעיפים 13-15 לחוק.
- 7 94. בהקשר זה טוען הנתבע, כאמור, כי מאחר שהפרסום היה הבעת דעה על תפקודו של התובע
8 כעורך דין, בהתייחס לכתב טענות שהוגש על ידו לבית המשפט מחוזי (קרי במסגרת תפקיד
9 רשמי ובקשר לעניין ציבורי), והפרסום היה הבעת דעה על הנפגע בעניין שבו הנתבע ממונה
10 על הנפגע מכוח דין או חוזה (במקרה שלפנינו, חוזה עבודה), הרי שעומדות לנתבע ההגנות
11 המנויות בסעיפים 15(4), 15(6) ו-15(7), כולן תחת הכותרת "הגנת תום הלב".
- 12 95. אולם, הנתבע לא הוכיח בפנינו כי התנהגות התובע, שעליה חיווה את דעתו, היתה במסגרת
13 תפקיד רשמי או ציבורי, בשירות ציבורי או בקשר לשירות ציבורי, כהגדרתם בפסיקה⁵¹;
14 ואף לא כי כתב הטענות נשוא ההודעות עונה להגדרה של יצירה שהתובע פרסם או הציג
15 ברבים, שהרי מדובר בהגשת כתב טענות לתיק בית משפט ספציפי.
- 16 96. אשר להבעת דעה על התנהגותו של התובע בעניין שבו הנתבע ממונה עליו מכוח חוזה
17 עבודה, הרי שסעיף 15(7) לחוק מוסיף וקובע, כי "**הפרסום היה מוצדק על ידי היותו**
18 **ממונה כאמור**", ואיננו סבורים כך.
- 19 97. אכן, בהתאם לפסיקתם של בתי הדין לעבודה, זכותו ואף חובתו של מנהל/ממונה להעיר
20 לעובדיו ולהעביר ביקורת על תפקודם, כחלק מניהול שגרתי ותקין של כוח האדם, ועליו
21 לעשות כן מבלי שתתלווה לכך עננה של חשש מתמיד מפני תביעות משפטיות.
22 כמו כן יתכן, כי במסגרת זו ייאמרו/ייכתבו דברים מתוך רוגז רגעי או סערת רגשות, כחלק
23 מהתנהלות יומיומית או בעידנא דריתחא נוכח לחץ העבודה, ולא לכל עלבון יש להתייחס
24 כאל לשון הרע במובנה המשפטי⁵².
- 25 98. עם זאת, במקרה שלפנינו לא ניתן לסווג את הודעות הנתבע בקבוצה כאקט חינוכי-לימודי,
26 או כביקורת לגיטימית של ממונה על עובדו כחלק מניהול שגרתי ותקין, ואף רחוק מכך.

⁵¹ ראו למשל בפסק דין נודלמן, שם ובע"ע (ארצי) 12-05-35058 יצחק רוזנברג - משרד החינוך (14.9.2014).
⁵² פס"ד לירן אבידן, שם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 99. הודעות אלה, הנושאות אופי מובהק של ביוש והשתלחות בתובע בפני עמיתיו לעבודה, אינן
2 הודעות שניתן להכשיר תחת זכותו של מנהל להעיר לעובדיו ולהעביר ביקורת על תפקודם,
3 ולא זו בלבד שאין לראותה כחוסה תחת זכותו של הממונה לנהל את כוח האדם, אלא שיש
4 להוקיעה ולקבוע כי היא מהווה ביטוי לניהול שאיננו תקין.
- 5 100. בהקשר זה נדגיש, כי לא נעלמו מעיננו טענות הנתבע כי סגנון החריף של הודעותיו לא
6 היה חריג ביחס לתובע, ואף הלם אף את האופן שבו התבטא התובע עצמו בקבוצות
7 הוואטסאפ של החברה, תוך הפניה להתבטאויות ספציפיות.
- 8 101. עם זאת, ועל אף שטענות אלה הועלו הן בכתב ההגנה⁵³, הן בקדם המשפט⁵⁴ והן בתצהיר
9 הנתבע⁵⁵, וזאת כציטוטים מהודעות שלכאורה שלח התובע לעמיתיו, ועל אף שהנתבע
10 איתר במהלך חקירתו הנגדית התכתבויות בינו לבין התובע במכשיר הטלפון הנייד
11 שברשותו⁵⁶, חרף כל אלה – הנתבעים לא הגישו כראיה ולו הודעה אחת מבין ההודעות
12 שציטטו לכאורה, ואף לא כל ראיה אחרת המעידה על שליחתן של הודעות בוטות לכאורה
13 על ידי התובע לנמענים כלשהם, לרבות העדת עדים שהיו לכאורה, נמנעים להודעות אלה⁵⁷.
- 14 102. לכך יש להוסיף, כאמור, כי ב"כ הנתבעים נשאל בעניין זה עוד בקדם המשפט, והשיב, כי
15 **"נאספו התבטאויות כאלה וככל שנחליט לצרפן לראיות מטעמנו, נעשה כך... כמו כן**
16 **מדובר באלפי עמודים של תכתובות כאלה, לא מאות אלא אלפים אשר אני בשלב תצהירי**
17 **עדות ראשית אבחר איזה רלוונטיות להליך כאשר יש בידי התובע את כל ההודעות וככל**
18 **שהוא יבקש לתקוף את מה שאגיש הרי שיש ביכולתו לעשות כן"**⁵⁸.
- 19 103. ודהיינו, הימנעות הנתבעים מהגשת הודעות שלכאורה מיוחסות לתובע כראיות בהליך,
20 ו/או הצגת ראיות ועדויות אחרות בקשר לכך, היא הימנעות מודעת המחייבת את
21 המסקנה, כי הנתבעים לא הוכיחו שליחת הודעות בוטות של התובע לגורם כלשהו.
- 22 104. זאת, אף מבלי לדון במשמעויות השונות של טענת הנתבע, שלפיה מאחר שסגנונו של
23 התובע כלפיו וכלפי עובדים נוספים היה בוטה, הרי שניתן היה לענות לתובע בסגנון דומה,
24 בשים לב לחובה המוטלת על מעסיק/מנהל להנהיג סדר ומשמעת בקרב עובדיו, ככל שאלה
25 נוהגים באופן בלתי ראוי, ולהבטיח לכל עובדיו סביבת עבודה מכבדת, הוגנת ומוגנת⁵⁹.

⁵³ סעיף 19 לכתב ההגנה

⁵⁴ עמ' 3 לפרוטוקול קדם המשפט ש' 1-10

⁵⁵ סעיף 33 לתצהיר הנתבע

⁵⁶ עמ' 28 ש' 22-33

⁵⁷ זאת, על אף שבקדם המשפט ציינו הנתבעים כי בהליך ההוכחות יעידו מטעמם 13 עדים

⁵⁸ עמ' 3 לפרוטוקול קדם המשפט ש' 22-30

⁵⁹ פס"ד ענווה חכמון, שם, בסעיף 42 לפסק הדין



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

105. אשר לאפשרות כי הודעות הנתבע בקבוצה נכתבו מתוך סערות רגשות או בשל לחץ עבודה, הרי שלא זו בלבד שהנתבע אינו טוען לכך, אלא שהנתבע סירב להתנצל בפני התובע חרף הפצרותיו ודרישותיו של התובע באופן פרטי וקבוצתי, ובתגובה לדרישות אלה אף הוסר התובע באופן מיידי מקבוצות הוואטסאפ, וזמן קצר לאחר מכן פוטר. התנהלות זו, שנועדה לפגוע בתובע, מעודדת הרתעה והשתקה בקרב קבוצת העובדים, וככזו, היא אינה לגיטימית ותומכת בשלילת הגנות תום הלב שלהן טוען הנתבע, כמפורט לעיל.
106. בהקשר זה נדגיש, בדומה למימד הקבוצתי של התעמרות בעבודה, כי כאשר יחסו השלילי של המנהל מופגן כלפי עובד אחד, הוא גורר לא פעם יחס שלילי של עובדים נוספים כלפי אותו עובד, ועלול להוביל להדרתו⁶⁰, ולכן מוטלת על המנהל חובת זהירות מוגברת, והקפדה יתירה על התנהלותו בקבוצות העובדים.
107. אשר לטענת הנתבע כי מדובר בפרסום נכון ("אמת דיברתי"⁶¹), אזי משהנתבע טוען כי מדובר בהבעת דעה של מנהל על תפקודו של עובד במסגרת יחסי עבודה בין הצדדים, הרי שאין מקום ואין כלים לדון ולהכריע בשאלת אמיתות הפרסום, וממילא לא השתכנענו, כי קיים עניין ציבורי בפרסום באופן שבו פורסם בקבוצת העובדים, להבדיל ממקרים שהוכרו בפסיקה⁶².
108. כמו כן איננו מקבלים את טענת הנתבע, כי לא היתה לו כוונה לפגוע בתובע אלא נהפוך הוא, וממילא, אין בהעדר כוונה מצד המפרסם כדי לשלול הכרה בלשון הרע, שהרי השאלה המכרעת היא כיצד עלול מי שנחשף לפרסום לקבל את האמור בו, בהתאם למונח הרגיל והטבעי של הפרסום⁶³, ולא מה היתה כוונת המפרסם.
109. לאור כל האמור השתכנענו, כי הודעות הנתבע בקבוצת חדלות פירעון אכן עולות כדי לשון הרע, וכי עומדות לנתבעת ההגנות הנטענות על ידו, כשהדברים מקבלים משנה תוקף לאור יחסי העבודה ופערי הכוחות בין הצדדים, כמפורט לעיל.
110. לאור מסקנה זו נותר להכריע בשאלת גובה הפיצוי מכוח חוק איסור לשון הרע.

⁶⁰ שולמית אלמוג, התנכלות תעסוקתית "mobbing", עבודה חברה ומשפט, כרך י"א (תשס"ו); ע"ע (ארצי) 12029-11-13 יוליוס מלק – מדינת ישראל (24.11.2016), בסעיף 22 לפסק הדין; ועל נקודות ההשקה שבין התעמרות בעבודה ללשון הרע, שלעיתים יכולה להוות מופע של התעמרות ראו בפסק דין ענווה חכמון, שם

⁶¹ סעיף 14 לחוק איסור לשון הרע

⁶² ראו והשוו בפס"ד לירן אבידן

⁶³ ראו לעיל, בהערת שוליים 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

111. נקדים ונציין, כי איננו מקבלים את טענת הנתבעים, כי בסיכומיו זנח התובע את דרישת הפיצוי הכספי מכוח חוק איסור לשון הרע, שהרי בסעיף 92 לסיכומים הפנה התובע לסעיפי הפיצוי שפורטו בכתב התביעה.
112. אשר לגובה הפיצוי טוען התובע, כאמור, כי הוא זכאי לפיצוי ללא הוכחת נזק בסך של 100,000 ₪ בגין לשון הרע שפורסמה בכוונה לפגוע, כשהסכומים הנקובים בסעיף 7א לחוק אף צמודים לשיעור עליית המדד מאז חודש 9/1998.
113. לטעמנו, פרסום הודעות הנתבע באופן, בעיתוי, בתפוצה ובסגנון שבו פורסמו, כמו גם חובות תום הלב וההגינות המוגברות של צדדים ליחסי עבודה, ובתוך כך ההשפעה המשמעותית שתיתכן לאמירותיו של ממונה על עובדיו, והצורך להקפיד על סטנדרט התנהגות הולם בקבוצות וואטסאפ במקומות עבודה; וכן סירובו של הנתבע להתנצל על הדברים חרף דרישותיו המפורשות של התובע – כל אלה מחייבים את המסקנה, כי מדובר בפרסום שנועד לפגוע בתובע, תוך ניצול פערי הכוחות בין הצדדים, ומצדיק פיצוי בשיעור משמעותי.
114. לצד זאת יש להביא בחשבון כי אין מדובר בפיצוי עונשי, וכן כי קדמו להודעות הנתבע בקבוצה אמירות חריפות של התובע לנתבע בשני מכתבי הדרישה ששלח לו. במכתבים אלה בחר התובע לציין, לבד מדרישותיו הלגיטימיות לתשלום זכויותיו, כי **"המעסיק בוחר לנהוג באנרכיה מוחלטת עת הוא מייחס דין אחד לעצמו ודין אחד לעובד"**⁶⁴, וכי **"התנהלות המעסיק מהווה התנהגות בחוסר תום לב מובהק ותרמית של החברה כלפי נושיה-עובדיה, תוך גזל ושימוש פסול בכספי העובדים בדמות הלוואה לצורכי החברה..."**⁶⁵.
- התבטאויות אלה, הגם שלא נשלחו בפומבי ובוודאי שאין בהן כדי להצדיק את שליחת הודעות הנתבע בקבוצת חדלות פירעון – שהרי דבר אינו יכול להצדיק את שליחתן ואת נוסחן – הן התבטאויות שלטעמנו חורגות מן השיח המקובל והרצוי בין צדדים ליחסי עבודה שעודם נמשכים, וזאת אף כאשר מדובר בעורכי דין הנוהגים להתנסח כך במסגרת מכתבי התראה וכתבי בי דין.
115. לאור כל האמור, ובהתאם לאמות המידה שנקבעו בפסיקה ועקרונות של סבירות ומידתיות, אנו מעמידים את שיעור הפיצוי בגין לשון הרע שעל הנתבע לשלם לתובע על סך של 60,000 ₪.

⁶⁴ סעיף 19 למכתב הדרישה הראשון

⁶⁵ סעיף 9 למכתב הדרישה השני



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

ד. נסיבות סיום יחסי העבודה בין הצדדים וזכאות התובע לזכויות הנתבעות בגין

1.ד תמצית טענות הצדדים

116. **התובע טוען** בתביעתו, כי ביסוד פיטוריו עמדו שיקולים זרים ופסולים, שאינם קשורים לתפקודו המקצועי אלא לכך שדרש להסדיר ולקבל את זכויותיו, וכן כי נפלו פגמים מהותיים בהליך פיטוריו של התובע, שראשיתו בהשפלתו הפומבית תוך פגיעה בשמו הטוב, המשכו בהשעיה מיידית ועריכת שימוע למראית עין, וסיומו בפיטורים לאלתר תוך שלילת הודעה מוקדמת בטענה לחפיפה בינם לבין שהות התובע בחל"ת עקב משבר הקורונה.

117. בגין פגמים מהותיים אלה טוען התובע, כי יש לחייב את הנתבעים בתשלום פיצויים בגין פיטורים שלא כדין ושימוע למראית עין בסך של 85,000 ₪ (לפי חישוב של חמש משכורות שלו), וכן בתשלום שכרו בתקופת ההודעה המוקדמת בסך של 17,000 ₪, בצירוף שיעורי ההפקדות לפיצויים ותגמולים על סכום זה.

118. **מנגד טוענים הנתבעים**, כי לדחות את כל טענות התובע מאחר שפיטוריו נבעו בשל משבר האמון החריף והחריג בחומרתו, שהתגלע בינו לבין הנתבע, לאחר שהתובע איים על הנתבע בתביעת לשון הרע בפני כלל עובדי המשרד (הן בקבוצת חדלות פירעון והן בקבוצה המשרדית). זאת, בפרט על רקע יחסי האמון המיוחדים שבין עורכי דין, אשר ניתן לסווגם ברף הגבוה ביותר.

119. כמו כן טוענים הנתבעים, כי להזמנה השניה לשימוע קדמו מספר הזמנות קודמות לשימועים ובירורים בגין תלונות של לקוחות ועובדים על התנהלותו של התובע, לרבות תלונה על הטרדה מינית, ואף תלונות על תפקוד מקצועי. כך למשל מפנים הנתבעים לסירובו של התובע בשלהי חודש 1/2020, סמוך לפני שליחת ההזמנה לשימוע, לבקשת הנתבע ממנהלו, לבצע את כל חיובי שכר הטרחה של הלקוחות בטיפולו.

120. אשר להליך סיום ההעסקה טוענים הנתבעים, כי לתובע נערך הליך סיום העסקה העומד בכל הוראות הדין, לרבות קביעת שימוע במועד שיותר לתובע שהות מספקת להיערך לו, ותוך ששכרו של התובע משולם בזמן ההשעיה שעד לקיומו. כמו כן טוענים הנתבעים, כי היה זה דווקא התובע שניסה לחמוק מקיום השימוע באמצעות הצגת אישורי מחלה פיקטיביים, בה בעת שהוא מבצע עבודות פרטיות בניגוד להסכם העבודה שנחתם עמו, ואף כלל לא עומדת לרשותו יתרת ימי מחלה לניצול.

121. לאור כל זאת טוענים הנתבעים, כי יש לדחות את כל טענות התובע ברכיבים אלה, ואף אין לחייבם לשאת בתשלום שכרו של התובע בתקופת ההודעה המוקדמת, מאחר ששהה בחל"ת כעולה מרישומי המל"ל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

2.ד דיון והכרעה

122. נקדים ונציין, כי לאחר שבחנו את מכלול הראיות שהובאו בפנינו השתכנענו, כי אכן נפלו פגמים מהותיים בפיטוריו של התובע, וזאת הן בעצם קבלת ההחלטה על פיטוריו והן באופן הוצאתם אל הפועל.

1.2.ד פגמים ביסוד ההחלטה לפטר את התובע

123. מן הראיות והעדויות שהובאו בפנינו אין מחלוקת, כאמור, כי ביום 11.2.2020 שלח התובע את מכתב הדרישה הראשון, שבו עמד על קבלת תשלום בונוס, הפרשים בדמי מחלה והפרשים במשכורת 13.

124. בתגובה למכתב זה הוכח ולא נסתר, כי הנתבע שלח לתובע הודעת וואטסאפ שבה כתב:

**"מי אתה בכלל יא חוצפן שעושה נזקים
אתה גם חייב לי 4 שעות עבודה על המכתב הזה
והטיולים שלך בזמן עבודה"⁶⁶**

125. זה המקום לציין, כי הודעות אישיות אלה והודעות נוספות ששלח הנתבע לתובע לאחר קבלת מכתב הדרישה השני, אכן צורפו כצילומי מסך לתצהיר התובע, ולא כתכתובת רציפה, ואף לא עלה בידי התובע להיחקר עליהן בשל פטירתו⁶⁷. עם זאת, עיון בתצהיר הנתבע מעלה, כי לא זו בלבד שהנתבע לא כפר בכך ששלח הודעות אלה לתובע, אלא שאף לא הציג את העתק ההתכתבות הרציפה בינו לבין התובע כדי לסתור אותן.

126. כמו כן, בקדם המשפט אף הדגיש ב"כ הנתבעים, כי בתצהיר גילוי המסמכים שהגישו **"רשום בזו הלשון תכתובת וואטסאפ וזה במסגרת הקבוצות ובין התובע לבין הנתבע 2 והוא היה צד לכך"**⁶⁸, כך שהנתבעים הצהירו במפורש על כך שהתכתובות האישיות בין התובע לנתבע נמצאות ברשותם, ואף על פי כן נמנעו מהצגתן. הימנעות זו מקימה את החזקה, כי אילו הוגשו על ידי הנתבעים היו התכתובות פועלות לחובתם⁶⁹, ומכל מקום מחייבת את המסקנה, כי צילומי ההודעות שהובאו בתצהיר התובע לא נסתרו.

127. למחרת שליחתו של מכתב הדרישה הראשון התובע קיבל לידיו את ההזמנה הראשונה לשימוע, שבה פורטו עילות שונות שבגינן שוקלת החברה לסיים את העסקתו של התובע. שימוע זה לא נערך בפועל, לאור הפגישה שהתקיימה בין התובע לנתבע ואשר בסיומה הוחלט כי התובע ממשיך כרגיל בעבודתו, כשהתובע הצהיר ביחס לפגישה זו כי במהלכה

⁶⁶ צילומי ההודעות צורפו לסעיף 11 לתצהיר התובע

⁶⁷ ראו בעניין זה את דברי ב"כ התובע בעמ' 36 שי' 27-31

⁶⁸ עמ' 3 לפרוטוקול קדם המשפט שי' 25-26

⁶⁹ ע"א (עליון) 55/89 קופל נ' טלקאר חברה בע"מ, פ"ד מד(4), 602; ע"ע (ארצי) 133/99 מרג'ה – מתכת סדום תעשיות (1989) בע"מ, פד"ע ל"ח, 223



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 הבטיח לו הנתבע "להסדיר את המחלוקת ולשלם את הזכויות, והשימוע נזנח ומעולם לא
2 התקיים בפועל"⁷⁰.
- 3 128. מנגד, הנתבע בחר שלא להתייחס לתוכן הפגישה שהתקיימה בין הצדדים והסתפק
4 בהצהרה, כי "בסופו של דבר קיימתי פגישה עם התובע לאחריה הוחלט שלא לקיים את
5 השימוע וכי הוא ישוב לעבודה כרגיל".
- 6 129. משכך, הרי שהנתבעים אינם כופרים בטענת התובע וממילא אינם סותרים אותה, כי
7 בפגישה שהתקיימה בין הצדדים לאחר ההזמנה הראשונה לשימוע, הובטח לתובע כי
8 ישולמו זכויותיו והשימוע בוטל, ומסקנה זו נתמכת גם בתלוש השכר של התובע לחודש
9 2/2020 (שהופק בראשית חודש 3/2020), וכלל תשלום של שני רכיבי בונוס בסך כולל של
10 2,438 ₪, בעוד שבתלושי השכר בשנה שקדמה לו רכיב הבונוס לא על מחצית מסכום זה.
- 11 130. עוד אין מחלוקת, כי בחלוף כשבוע (24.2.2020) שלח התובע את מכתב הדרישה השני,
12 תוך הפניה למכתב התראה שקיבל מחברת הפניקס יום קודם לכן, כשהחסר בהפקדות
13 בחודשים 11/2019-12/2020 אף נתמך בדוח ההפקדות שצירף התובע כנספח י"ב לכתב
14 התביעה, ולא נסתר.
- 15 131. בתגובה, שלח לו הנתבע את ההודעות הבאות (שכאמור לא הוכחו ולא נסתרו על ידי
16 הנתבעים): "תגיז כמה פסיכטפט יכול להיות בנאדם אתה תלוי פה על חוט השערה
17 וממשיך להתחצף ולעשות שטויות. אז על מה אתה נלחם? מה אתה בהסתדרות המורים
18 עם הסכם קיבוצי"⁷¹.
- 19 132. בהמשך, ובחלוף כעשרה ימים בלבד, נשלחו הודעות הנתבע בקבוצת חדלות פירעון אשר
20 השתכנענו, כאמור, כי פרסומן מהווה לשון הרע.
- 21 133. השתלשלות עובדתית זו מעידה, לטעמנו, על קשר לא מקרי בין עמידתו החוזרת ונשנית
22 של התובע על תשלום זכויותיו, לבין ההחלטה לסיים את העסקתו, כשמסקנה זו נתמכת
23 בטעמים הבאים:
- 24 א. הודעות הוואטסאפ האישיות ששלח הנתבע לתובע לאחר קבלת מכתבי הדרישה,
25 שמהן עולה כי דרישות התובע להסדרת זכויותיו אינן נתפסות כלגיטימיות בעיני
26 הנתבע, ואף מקוממות בעיניו;

⁷⁰ סעיף 12 לתצהיר התובע

⁷¹ צילומי ההודעות צורפו לסעיף 14 לתצהיר התובע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 ב. סמיכות הזמנים שבין שליחת מכתב הדרישה הראשון לבין שליחת ההזמנה הראשונה
2 לשימוע; ובין שליחת מכתב הדרישה השני לבין שליחת הודעות הנתבע בקבוצת חדלות
3 פירעון וההזמנה השניה לשימוע;
- 4 ג. העדרו של הסבר כלשהו מצד הנתבעים, לכך שחזרו בהם מההזמנה הראשונה לשימוע
5 חרף העילות המשמעותיות שפורטו בה (כמצוטט בסעיף 29 לעיל), ובפרט מאחר
6 שהנתבעים לא סתרו את טענת התובע כי השימוע בוטל לאחר שהנתבע הבטיח לו
7 בפגישה, כי ישולמו לו כל זכויותיו;
- 8 ד. העובדה כי אותן עילות משמעותיות שפורטו בהזמנה הראשונה לשימוע לא נזכרו
9 בהזמנה השניה לשימוע, שנשלחה לתובע פחות מחודש לאחר שליחת ההזמנה
10 הראשונה והובילה לפיטוריו, ואף בהליך שלפנינו הנתבעים אינם טוענים כי עמדו
11 ביסוד פיטוריו של התובע טעמים מקצועיים או אחרים כלשהם, מלבד משבר האמון
12 החרף שהתגלע בינו לבין הנתבע.
- 13 בהקשר זה נוסף, כי הנתבעים אף לא הציגו ראיות כלשהן לתמיכה בטענתם, כי כנגד
14 התובע הוגשו תלונות של לקוחות ועובדים, לרבות "תלונות של עובדות בגין השפלתן,
15 תלונה של עובד בגין פגיעה בשמו הטוב בקבוצת הוואטסאפ של המשורד"⁷². כמו כן,
16 הנתבעים לא סתרו את טענת התובע כי התלונה שהוגשה נגדו בגין הטרדה מינית
17 לכאורה, נגנזה מבלי שנקטו כלפיו צעדים כלשהם⁷³.
- 18 134. לאור כל האמור, ומאחר שאף לא הוצגו בפנינו ראיות לתפקוד לקוי לכאורה של התובע
19 במהלך ארבע שנות העבודה שקדמו למועד שליחת מכתבי הדרישה על ידו השתכנענו, כי
20 עמידתו של התובע על תשלום זכויותיו היוותה שיקול מרכזי בהחלטה לפטרו, ועוד קודם
21 לכן בהחלטה לביישו בקבוצת הוואטסאפ, ומדובר בשיקול פסול המהווה שימוש לרעה
22 בפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, כפי שנפסק:

23 "דברים אלו מלמדים כי המחלוקת בעניין ה"בונוס" היא אכן
24 זו שעמדה בבסיס החלטת הפיטורים.
25 איננו סבורים כי מעסיק רשאי לפטר עובד בשל עמידת העובד
26 על זכויותיו (בכלל ומכוח הסכם העבודה שנכרת מולו בפרט),
27 ופיטורים כאלה מהווים שימוש בחוסר תום לב בפררוגטיבת
28 המעסיק..."⁷⁴
29

⁷² סעיף 11 לתצהיר הנתבע

⁷³ סעיפים 1.2, 1.5 לכתב התשובה

⁷⁴ ע"ע (ארצ'ל) 31829-10-18 רענן אלרגנד – נורדן טכנולוגיות בע"מ (28.5.2019), להלן: פס"ד רענן אלרגנד



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 135. נוסף, כי מאחר שהשתכנענו כי עמידתו של התובע על תשלום זכויותיו אף גרמה במידה
2 לא מבוטלת לשליחת הודעות הנתבע בקבוצת חדלות פירעון, הרי שגם הנימוק המוצהר
3 של הנתבעים, לפיטורים עקב משבר אמון חריף בין הצדדים, הוכתם בשיקול פגום זה.
- 4 136. ודהיינו – איננו פוסלים את האפשרות, כי בנסיבות מסוימות שליחת התראה פומבית של
5 עובד למעסיקו, טרם נקיטת הליכים משפטיים, בקבוצת וואטסאפ שבה חברים כל
6 העובדים, תיחשב כמשבר אמון שיכול להצדיק החלטת פיטורים, ובפרט נוכח מאפייניו
7 הייחודיים של חוזה העבודה כחוזה יחס, וחובת תום הלב שמוטלת על שני הצדדים ליחסי
8 העבודה. עם זאת, במקרה שלפנינו, מאחר שהשתכנענו כי לידתו של משבר האמון הנתען
9 בחטא, הרי שיש בכך אף כדי לפגום בתקינותה והגינותה של סיבת הפיטורים המוצהרת.
- 10 137. לאור כל האמור, מקובלת עלינו טענת התובע, כי נפלו פגמים מהותיים בקבלת ההחלטה
11 על פיטוריו.
- 12 2.2. ד. פגמים בהליך פיטוריו של התובע
- 13 138. הפגמים המהותיים שנפלו בעצם קבלת ההחלטה על פיטורי התובע הובילו אף לפגמים
14 בהליך שננקט לשם פיטוריו, כשהעיקרי שבהם הוא עריכת שימוע שאינו מגשים את
15 תכליתו, בהתאם להלכה הפסוקה.
- 16 139. ראשית, כאמור, ועוד בטרם נשלחה לתובע ההזמנה השניה לשימוע, הוצא התובע
17 מקבוצת הוואטסאפ המשרדיות והחל ממועד זה לא שב לעבודתו בפועל בחברה.
- 18 140. בהמשך, ועל אף שהתובע העביר לידי הנתבעים מכתב "טיעון העובד במסגרת שימוע
19 בכתב כנגד הפיטורים", הרי שלא הוצגה בפנינו כל התייחסות של הנתבעים לטיעוני
20 התובע במכתב זה, לא כל שכן התייחסות מנומקת המעידה על שקילת טענותיו בלב פתוח
21 ובנפש חפצה.
- 22 141. ודהיינו, יום לאחר ששלח התובע את מכתבו קיבל את מכתב הפיטורים, שבו לא צוינה
23 התייחסות כלשהי לטיעוניו אלא רק, כי "בהמשך להליך השימוע שנערך לך, הריני
24 להודיעך על סיום העסקתך בחברה"⁷⁵.
- 25 142. בהתאם להלכה הפסוקה, "החובה לקיים שימוע טרם פיטורי עובד נועדה לאפשר לו
26 להשמיע טענותיו בטרם תתקבל החלטה הרת גורל לגבי המשך העסקתו. חובה זו נגזרת
27 מכבוד העובד והיא ערובה להוגנות הליך הפיטורים, מטייבת את ההחלטה המתקבלת

⁷⁵ סעיף 1 למכתב הפיטורים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 בסוף התהליך תוך צמצום הסיכון לשגגה, והיא עשויה להגביר את האמון בתהליך וכפועל
2 יוצא מכך בתוצאותיו⁷⁶.
- 3 143. כמו כן נפסק, כי על אף שניתן להגשים את תכלית השימוע בדרכים שונות ומבלי
4 שתתקיימנה כל הדרישות הצורניות, "הרי שניתן לזהות מכנה משותף חיוני בין הדרכים
5 השונות לקיומה, וזאת על מנת שתכלית השימוע תוגשם. מכנה זה ... כולל, בין היתר ...
6 שקילת טענות העובד בנפש פתוחה וחפצה"⁷⁷.
- 7 144. לפיכך, ומאחר שלא הובאה כל ראיה לשקילת טענות התובע, לא כל שכן בלב פתוח, הרי
8 שהנתבעים אינם עומדים בחובה מהותית זו, והתנהלותם עובר לשליחת ההזמנה לשימוע
9 ואחריו אף מחזקת את המסקנה, כי השימוע נערך על מנת לצאת ידי חובה, ובעת
10 שהחלטה כבר התקבלה.
- 11 145. אשר לטענת הנתבעים כי התובע ניסה לדחות את קיום השימוע באמצעות הצגת אישורי
12 מחלה פיקטיביים, הרי שהנתבעים לא הסבירו מהם הפגמים שנפלו לטענתם, באישורי
13 המחלה שהתובע העביר לידיהם⁷⁸, וממילא לא הוכיחו כי מדובר באישורים פיקטיביים.
14 כמו כן, עיון באישורי מחלה אלה מעלה כי אלה עומדים לכאורה, בהוראות חוק דמי מחלה
15 והתקנות שהותקנו מכוחו⁷⁹, ואף אינם שונים מאישורי המחלה שנהג התובע להעביר
16 לנתבעת משך כל תקופת עבודתו⁸⁰.
- 17 146. לכך יש להוסיף, כי מן הראיות שהובאו בפנינו עלה, כי לאורך שנות העסקתו של התובע
18 היו הנתבעים מודעים למצבו הרפואי הלקוי, ואף התייחסו לעניין זה במכתב הפיטורים,
19 בעת שביקשו לוותר על עבודתו של התובע בתקופת ההודעה המוקדמת בצל מגפת הקורונה
20 ("בשים לב לרקע הרפואי בדמות מחלה כרונית קשה (CF) ממנה אתה סובל המצויה
21 בטווח קבוצת סיכון גבוהה...")⁸¹.
- 22 147. לבסוף, ובבחינת למעלה מן הדרוש יצוין, כי לצורך הוכחת טענתו בדבר "שימוע למראית
23 עין" צירף התובע לתצהירו תמלול הקלטה של שיחת טלפון שהתקיימה לכאורה, בין
24 מזכירה בחברה לבין לקוח שטופל על ידי התובע, שבה נשמעת המזכירה אומרת ללקוח,
25 כי "עו"ד ברינבוים כבר לא עובד פה יותר".

⁷⁶ ע"ע (ארצי) 22774-06-20 ערן ישעיהו אלמגור – אוניברסיטת בן גוריון (1.9.2021).

⁷⁷ ג"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד - קנסטו בע"מ (28.2.2017), להלן: פס"ד אוריאל ברד.

⁷⁸ אישורי המחלה צורפו כנספח ה' לתצהיר הנתבע.

⁷⁹ חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976; תקנה 2 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976.

⁸⁰ אישורי מחלה רבים נוספים הוגשו לתיק בית הדין ביום 27.6.2023.

⁸¹ סעיף 2 למכתב הפיטורים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

1 148. תמלול זה, שאינו עומד בתנאים להגשת תמלול הקלטה ואינו מיוחס למי מהצדדים או
2 העדים בהליך אלא לצדדים שלישיים, אף אינו נוקב בתאריך השיחה, ומשכך אינו מתקבל
3 כראיה.

4 3.2.ד שיעור הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין

5 149. בהתאם להלכה הפסוקה, אלה הם השיקולים העיקריים שעל בית הדין לשקול בבואו
6 לפסוק פיצוי בגין נזק לא ממוני שנגרם לתובע עקב פיטוריו שלא כדין (מבלי למצות את
7 כולם)⁸²:

8 "עוצמת הפגם והחומרה במחדלי המעסיק, האם חובת
9 השימוע הופרה באופן מלא או חלקי...; אופיו של ההליך
10 שקיים – ככל שקיים – והאם נשמר בגדר השיח והשיג כבודו
11 של העובד כאדם או שאך הוטחו האשמות...; האם הפיטורים
12 היו מסיבה עניינית או שאינה עניינית, שכן החומרה
13 המהותית הקיימת במקרה בו עילת הפיטורין אינה עניינית
14 משליכה גם על תוצאת החומרה שבאי שמירה על זכויותיו
15 הדיוניות של העובד טרם פיטוריו; משך תקופת העסקת
16 העובד; גילו של העובד...; האם נפל דופי גם בהתנהגות העובד
17 ועוד"⁸³

18
19 150. לטעמנו, ולאור כל המפורט בהרחבה לעיל, יישום שיקולים אלה בענייננו מחייב פסיקת
20 פיצוי משמעותי לתובע, אך יש להביא בחשבון כי תקופת עבודתו הכוללת נמשכה כארבע
21 שנים, ואף כי מדובר בפיצוי בגין נזק לא ממוני, שנועד בעיקרו לפצות את העובד הנפגע על
22 הפגיעה בכבודו ועוגמת הנפש שנגרמה לו.

23 151. על יסוד שיקולים אלה, ומאחר שעל פי הפסיקה יש לפסוק פיצוי כולל שאינו מבטא
24 מכפלה של משכורות כדרישת התובע⁸⁴, אנו מעמידים את סכום הפיצוי בגין פיטורים שלא
25 כדין על סך כולל של 38,000 ₪⁸⁵.

26 4.2.ד הודעה מוקדמת

27 152. אין מחלוקת כי הנתבעים פיטרו את התובע מבלי לשלם לו דמי הודעה מוקדמת, מאחר
28 שלטענתם, תקופת ההודעה המוקדמת חופפת לתקופה שבה שהה התובע בחל"ת וקיבל
29 תשלומים מהמוסד לביטוח לאומי, כעולה מרישומי המל"ל.

⁸² להבדיל מפסיקת פיצוי בגין נזק ממוני, דוגמת הפסד השתכרות עתידי, שלא נתבע ואף אינו רלוונטי בעניינינו של התובע עקב מצבו הרפואי לאחר הפיטורים ובהמשך פטירתו

⁸³ פס"ד ברד, כפי שהובא בסעיפים 12-13 לפסק הדין בעניין ע"ע (ארצי) 10940-10-15 מנורה מבטחים בע"מ – יונתן רון (6.9.2018), להלן: פס"ד יונתן רון

⁸⁴ ראו בהרחבה בפס"ד יונתן רון, שם

⁸⁵ וראו למשל בפס"ד רענן אלרגנד, שם העלה בית הדין הארצי לעבודה את הפיצוי שפסק בית הדין האזורי לעבודה מ 19,500 ₪ ל- 50,000 ₪, בין היתר בשים לב לכך שנפלו בפיטורי התובע הן פגמים בעצם קבלת ההחלטה והן בהליך עצמו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 153. כמו כן טוענים הנתבעים, כי התובע אף נתן את הסכמתו לכך, ובעדותו אף הפנה הנתבע
2 לראשונה, להודעות וואטסאפ שהוחלפו בינו לבין התובע ומעידות, לטענת הנתבעים, על
3 הסכמה זו⁸⁶.
- 4 154. נקדים ונציין, כי טענת הנתבעים אודות הסכמת התובע לחפיפת ההודעה המוקדמת עם
5 תקופת החל"ת היא טענה שעלתה לראשונה בתצהיר הנתבע ולא במסגרת כתב ההגנה,
6 ואף ההודעות הוואטסאפ שאלינם הפנה הנתבע בעדותו לא הוגשו לתיק בית הדין אלא
7 הוצגו לראשונה בחקירתו הנגדית. מכל מקום, לטעמנו, הודעות אלה מחזקות דווקא את
8 טענות התובע, ששלל את האפשרות בין חל"ת להודעה מוקדמת באומרו "**לא בפיטורים**
9 **אבל סבבה**"⁸⁷.
- 10 155. בהערת אגב נציין, כי טענה זו של הנתבעים אף עומדת בסתירה לכאורה, לפרסומים
11 שהתובע טוען כי פורסמו על ידי הנתבעת ברשתות החברתיות באותה עת, ואף צורפו על
12 ידי התובע כנספח לתצהירו ולא נסתרו על ידי הנתבעים⁸⁸. בפרסומים אלה נכתב בבירור,
13 לכאורה על ידי ראש מחלקת דיני עבודה בנתבעת, כי "מעסיק שמוציא עובד לחל"ת בכל
14 מקרה יצטרך לשלם לעובד בגין תקופת ההודעה המוקדמת עם תום סיום יחסי העבודה
15 בין הצדדים".
- 16 156. כך או כך, מאחר שהנתבעים היו אלה שציינו בפני התובע הם מוותרים על עבודתו
17 בתקופת ההודעה המוקדמת ומוציאים אותו לחל"ת במהלכה, הרי שהנתבעים מבקשים
18 למעשה לייחס לתובע וויתור על זכות קוגנטית שאינה ניתנת לויתור על ידו, בהתאם
19 לסעיף 6(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001.
- 20 157. אשר לטענתם הנוספת של הנתבעים, שעלתה אף היא לראשונה בתצהיר הנתבע ולא
21 בכתב ההגנה, שלפיה הציעו לתובע, בתום תקופת החל"ת, לשוב לעבודה בפועל בתקופת
22 הודעה מוקדמת של 30 ימים, לא הוכחה ולא נתמכה בראיות כלשהן⁸⁹.
- 23 158. יתירה מזאת, טענה זו של הנתבעים אף אינה מתיישבת עם הגיונם של דברים, ועם
24 העובדה כי הנתבעים השעו את התובע מעבודתו מיד עם מזירת ההזמנה השניה לשימוע,
25 פיטרו אותו לאלתר בעת קבלת מכתב הפיטורים, ואף ציינו במכתב הפיטורים במפורש לא
26 תתאפשר גישתו של התובע למשרדי הנתבעת אלא רק לצורך העתקת מסמכים אישיים של
27 התובע ממחשבי החברה (לבקשתו), ואף זאת רק לאחר סיום משבר הקורונה ו"פיקוח של

⁸⁶ עמ' 28 שי 22-33

⁸⁷ סעיף 70 לסיכומי הנתבעים

⁸⁸ נספח ו' לתצהיר התובע, פרסומים שהועלו לכאורה על ידי עו"ד משה בן בסט, ראש מחלקת דיני עבודה בנתבעת, שלא הוכחו ולא נסתרו

⁸⁹ סעיף 48 לתצהיר הנתבע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 מנהל מערך המחשוב של החברה ועו"ד מטעמי". בנסיבות אלה, מוקשית בעיננו, ואף
2 בלתי סבירה, טענת הנתבעים כי הציעו לתובע לחזור ל-30 ימי עבודה סדירה.
- 3 159. לא זו אף זו. תלוש השכר האחרון שהופק לתובע והוגש לתיק בית הדין, היה תלוש השכר
4 לחודש 4/2020, שנחזה להיות תלוש גמר חשבון מאחר ששולמו לתובע במסגרתו פדיון
5 הבראה ופדיון חופשה, ומהווה ראיה לסיום יחסי העבודה בין הצדדים ביום 18.4.2020,
6 ולא במועד מאוחר יותר, לאחר שהתובע סירב לכאורה לשוב לעבודה בפועל בתקופת
7 ההודעה המוקדמת.
- 8 160. ודהיינו – הנתבעת פעלה שלא כדין בעת שלא שילמה לתובע חלף הודעה מוקדמת במועד
9 סיום יחסי העבודה בין הצדדים ביום 18.4.2024 (על פני תשלום הודעה מוקדמת בפועל),
10 ותשלום זה אף אינו סותר/חופף לתשלומים שקיבל התובע מהמוסד לביטוח לאומי בגין
11 הוצאתו לחל"ת.
- 12 161. לפיכך, לא זו בלבד שיש לדחות את כל טענות הנתבעים בעניין לרבות הטענה כי יש לקזז
13 מדמי ההודעה המוקדמת את תשלומי המל"ל לתובע בחודשים הרלוונטיים, אלא שאף יש
14 לחייב את הנתבעת בתשלום חלף הודעה מוקדמת לתובע בצירוף הפרשי הצמדה וריבית
15 החל ממועד סיום יחסי העבודה (1.5.2020) ועד למועד התשלום המלא בפועל. זאת,
16 בהתאם לשכרו הקובע של התובע, כפי שיפורט בפרק ה' להלן.
- 17 162. עם זאת, ומאחר שמדובר בחלף הודעה מוקדמת ולא בדמי הודעה מוקדמת, אין לפסוק
18 לתובע את חלף ההפקדות לפיצויים ולתגמולים בגין תשלום זה, ואף אין מדובר בתשלום
19 הנושא פיצויי הלנה בהתאם להלכה הפסוקה⁹⁰.
- 20 **ה. זכאות התובע לזכויות הכספיות הנוספות הנתבעות על ידו**
- 21 163. נקדים ונציין, כי רוב הזכויות הנתבעות על ידי התובע נובעות מהכרעה בשאלה, מהו שכרו
22 הקובע.
- 23 164. בעניין זה טוען התובע, כי יש לכלול בשכרו הקובע גם את רכיב השעות הנוספות הגלובלי,
24 שהשתנה עם השנים ועמד על סך 2,519 ₪ במועד סיום עבודתו (להלן: שני"ג), כך ששכרו
25 הקובע עומד על 17,000 ₪. זאת, מאחר שלטענתו מדובר בגמול פיקטיבי ששולם כמסווה
26 לשכר עבודה.

⁹⁰ דב"ע (ארצי) מא 3-140 רות כהן נ' זאב זמיר סוכניות לביטוח בע"מ, פד"ע יד, 9, בעמ' 15 לפסק הדין, וראו גם בהגדרות "שכר עבודה" ו"שכר מולן, בסעיף 1 לחוק הגנת השכר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

- 1 165. מנגד טוענים הנתבעים, כי מדובר בגמול שעות נוספות אותנטי העומד בהוראות הדין
2 והולם את היקף השעות הנוספות שנדרשו מהתובע.
- 3 166. נזכיר, כי תשלום "גמול שעות נוספות גלובלי" לא הוסדר על ידי המחוקק, אך במקרים
4 המתאימים ובכפוף לתנאים שהותוו בהלכה הפסוקה, הוכר כאפשרות תשלום לגיטימית,
5 שאינה פוגעת באיסור שכר כולל הקבוע בסעיף 5 לחוק הגנת השכר, תשי"א-1951 (להלן:
6 **חוק הגנת השכר**).
- 7 167. בעניין זה קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי "**המסגרת הרעיונית החולשת על השימוש**
8 **במודל זה היא שזכויות העובד לא תקופחנה ושתכלית חוק עבודה ומנוחה תוגשם ולא**
9 **תסוכל**"⁹¹. לשם כך, נמנו בפסיקה מספר תנאים מרכזיים אשר בהתקיימם ניתן יהיה
10 לקבוע, כי מדובר בשיטת תשלום לגיטימית, ובכלל זה, תנאי הסכמה ברורה ומודעת של
11 העובד לצורת התשלום; סבירות והוגנות התגמול ביחס למה שנדרש מהתובע בפועל;
12 עריכת רישום ומעקב אחר שעות עבודתו של התובע; והפרדה בתלושי השכר בין רכיב
13 המשכורת לגמול השני⁹².
- 14 168. יישום כללים אלה בענייננו מעלה, כי בהסכם העבודה השני אמנם הוסכם בין הצדדים
15 כי גמול השני יחושב על פי מקסימום של 20 שעות נוספות בחודש לפי חישוב של 125%,
16 ואילו בפועל עולה כי הגמול חושב בהתאם לכ-30 שעות נוספות מדי חודש, אולם מעבר
17 לכך, התובע נתן את הסכמתו המודעת והמפורשת לתשלום גמול השני בחתימתו על
18 הסכם העבודה השני; גמול השני ששולם לתובע אכן שיקף את היקף עבודתו בשעות
19 נוספות בהתאם לדוחות הנוכחות שנערכו על ידי הנתבעת והוגשו לתיק בית הדין, ואף לא
20 הוכח בפנינו אחרת; ובתלושי השכר הופיעה החלוקה הנדרשת בין משכורת לבין גמול
21 שני, באופן שאפשר לתובע להתחקות אחר התשלום בזמן אמת.
- 22 169. אשר על כן, מעדיפים אנו את עמדת הנתבעים וקובעים, כי שכרו הקובע של התובע עמד
23 על 14,481 ₪ (שכר יסוד אחרון), ואילו גמול השני שעמד במועד סיום עבודתו של התובע
24 על 2,519 ₪, מהווה גמול אותנטי ולא כסות פיקטיבית לשכר עבודה.
- 25 170. משזו מסקנתנו, יש לדחות את תביעתו של התובע להשלמת הפקדות מעסיק לפי שכר
26 קובע של 17,000 ₪, בהתאם לסעיף 49(י"ב) לכתב התביעה, וכן את תביעתו של התובע
27 להשלמת "משכורת 13" בהתאם לסעיף 49(י"ג) לכתב התביעה, מאחר שרכיב זה שולם
28 לפי שכרו הקובע (14,481 ₪), ולא לפי השכר הנתבע על ידו (17,000 ₪).

⁹¹ פס"ד אוריאל ברד וההפניות שם

⁹² פס"ד אוריאל ברד, שם וראו גם: ע"ע (ארצ'י) 184-09 פיודור קרבצ'נקו נ' חברת השמירה בע"מ (18.12.2011)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20-07-25756

09 אוגוסט 2024

171. אשר להפרשי ההפקדות לפיצויי פיטורים בתקופה שהחל מיום 1.2.2016 ועד ליום 31.10.2016, הרי שלא עלה בידי הנתבעים לסתור דרישה זו של התובע, המתיישבת עם הוראות הסכם העבודה הראשון שקבע שיעור הפרשה של 6% לפיצויי פיטורים, בהשוואה להסכם העבודה השני שהעמיד את שיעור ההפקדות לפיצויים על 8.33%, ולכן זכאי התובע לתשלום הנתבע על ידו ברכיב זה, בסך של 3,565 ₪.
172. לבסוף, בסעיף 49(י"ד) לכתב התביעה עמד התובע על זכותו לקבל טופס 161 חתום על ידי הנתבעת, שלא קיבל חרף פיטוריו.
173. הנתבעת לא חלקה על אי מסירת טופס 161 לידי התובע במועד סיום עבודתו ולאחריו, והטופס הוגש לתיק בית הדין רק ביום 27.6.2023 (למעלה משלוש שנים לאחר סיום עבודתו של התובע), ואף זאת רק בהתאם להחלטת בית הדין בתום דיון ההוכחות.
174. יתירה מזאת. עיון בטופס 161 שהגישה הנתבעת מעלה, כי מועד סיום יחסי העבודה ושכרו הקובע של התובע הנקובים בו אינם תואמים את מועד סיום יחסי העבודה ואת שכרו הקובע של התובע לשיטת הנתבעת עצמה.
175. כך, ובעוד שהתובע סיים את עבודתו ביום 18.4.2020 (בהתאם למכתב הפיטורים), נכתב בטופס 161 כי מועד סיום העבודה היה ביום 18.3.2020. כמו כן, ובעוד ששכרו הקובע של התובע עומד, כאמור, על 481,414 ₪, נכתב בטופס 161 כי הוא על 12,420 ₪ בלבד.
176. בנסיבות אלה, הנתבעת טרם עמדה בחובתה, ועליה להעביר לידי ב"כ התובע טופס 161 מתוקן וחתום על ידה, בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין.
- ה. סוף דבר**
177. לאור כל המפורט לעיל התביעה מתקבלת בעיקרה.
- הנתבע ישלם לתובע, באמצעות יורשיו, פיצוי מכוח חוק איסור לשון הרע בסך כולל של 60,000 ₪, והנתבעת תשלם לתובע, באמצעות יורשיו, פיצויים בגין פיטורים של כדין בסך של 38,000 ₪, בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין.
- כמו כן תשלם הנתבעת לתובע באמצעות יורשיו ובתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין, חלף הודעה מוקדמת בסך של 14,481 ₪ והפרשי הפקדות לפיצויי פיטורים בסך של 3,565 ₪, כשסכומים אלה ישולמו בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק, החל ממועד סיום יחסי העבודה בין הצדדים (1.5.2020) ועד למועד התשלום המלא בפועל.
- עד למועד האמור אף תעביר הנתבעת לידי ב"כ התובע טופס 161 מתוקן וחתום על ידה, כמפורט לעיל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 25756-07-20

09 אוגוסט 2024

1 178. אשר להוצאות ההליך ולשכר טרחת עו"ד – משהתביעה התקבלה בעיקרה, לאחר שנוהל
2 בעניינו של התובע הליך משפטי ממושך שבו הוכחו פגיעה בשמו הטוב והתנהלות בחוסר
3 תום של הנתבעים, כמו גם אי עמידה בחובות מעסיק בסיסיות (אי העברת טופס 161 חתום
4 והשלמת פיצויי פיטורים על אף שאין מחלוקת כי התובע פוטר), יישאו הנתבעים, ביחד
5 ולחוד, בהוצאות התובע ובשכר טרחת בא כוחו בסך כולל של 28,000 ₪, בתוך 30 ימים
6 ממועד המצאת פסק הדין.

7 179. ככל שלא ישולמו הסכומים המפורטים בסעיפים 177-178 לעיל במועדים הנקובים בהם,
8 יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום המלא בפועל.

9 180. זכות ערעור על פסק דין זה – כדין.

10

11 ניתן היום, ה' אב תשפ"ד (09 אוגוסט 2024), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

12

13

14

15 הארי מנשה, נ.צ (מעסיקים) תמר עציון פלץ, שופטת אלינורה ויינטרוב, נ.צ (עובדים)

16

17

18