



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 36508-06-22

08 ינואר 2026

לפני :

כב" השופטת רונית סגל

נציג ציבור (עובדים) מר גד גפני

נציג ציבור (מעסיקים) גב" אורנה לוי

התובעת: נעם ביבר

נגד

הנתבע: ישראל טבכר

### פסק דין

לפנינו תביעה בסך 166,182 ₪ בתוספת פיצויי הלנה, בהתייחס לתקופת עבודה בת כ- 4 חודשים אשר במסגרתה טוענת התובעת לקיומם של יחסי "עובד – מעסיק" בינה לבין הנתבע וכפועל יוצא, בזכויות מתקופת העבודה וסיומה ובנוסף, פיטורים שלא כדין, התעמרות, עוגמת נפש ולשון הרע.

#### רקע עובדתי וההליכים בתיק

1. התובעת החלה לעבוד בעסקו של הנתבע, "ביו קרדיטי" העוסק בתחום נתוני אשראי ביום 20.1.22 ועד למועד סיום העסקתה ביום 18.5.22 (כארבעה חודשים).
2. התובעת הגישה תביעתה זו ביום 17.6.22, וביום 7.7.22 הגישה בקשה לקביעת מועד דיון ולסעד זמני, בגין שכר עבודה שלא שולם עבור חודש 5/22 בסך 32,000 ₪.
3. לאור הסכמת הנתבע מיום 17.7.22 לתשלום הסך האמור, ובהתאם החלטת ביה"ד מיום 19.7.22, נקבע כי הנתבע יעביר לתובעת את הסך הנתבע, 32,500 ₪ בתוך 7 ימים ממועד מתן ההחלטה ובכך התייתר הצורך בדיון בעניין הסעד הזמני ולצדדים שמורות יתר טענותיהם.
4. ביום 2.4.23 התקיים דיון מקדמי בתיק (להלן- **הדיון המקדמי**) אשר בסופו התיק נקבע להגשת תצהירים ודיון הוכחות.

- 1 5. ביום 25.2.25 התקיים דיון ההוכחות אשר במסגרתו העידו התובעת והעדים מטעמה, מר אלירן  
2 ואטורי (להלן- **מר ואטורי**), הגב" עד אל דהן (להלן- **הגב" דהן**) ומר שי זמיר (להלן- **מר זמיר**). מטעם  
3 הנתבע העיד מר יעקב בראון והנתבע.  
4  
5 6. התובעת עבדה כאמור החל מיום 20.1.22 אצל הנתבע ובין הצדדים נכרת "הסכם למתן שירותים"  
6 (להלן- **ההסכם הראשון**)<sup>1</sup> אשר לפיו התובעת תועסק כנותנת שירותים עצמאית בתמורה לחשבונית  
7 מס. ביום 27.4.22 נכרת בין הצדדים הסכם חדש (להלן- **ההסכם השני**)<sup>2</sup> ולפיו התובעת תחל לעבוד  
8 כשכירה החל מיום 24.4.22.  
9  
10 7. בהתייחס לתקופת העבודה הראשונה, תקופה בת שלושה חודשים, מיום 20.1.22 ועד ליום 24.4.22  
11 (שלושה ימים עובר למועד בו נחתם ההסכם השני) (להלן- **תקופת העבודה שבמחלוקת / תקופת**  
12 **העבודה הראשונה**) הצדדים חלוקים האם התובעת עבדה אצל הנתבע במעמד של עצמאית הנותנת  
13 שירותים אל מול חשבונית או שמא עבדה במעמד של עובדת שכירה. כפועל יוצא, הזכויות הנובעות  
14 מעבודתה כשכירה בתקופה זו. אין מחלוקת בין הצדדים כי החל מיום 24.4.22 ועד ליום 18.5.22  
15 (להלן- **תקופת העבודה השנייה**) ובהתאם להסכם השני שנכרת בין הצדדים, התובעת עבדה אצל  
16 הנתבע כשכירה.

#### דיון והכרעה:

#### ראשית נדון בשאלת יחסי עובד- מעסיק

- 21  
22 8. **טענת התובעת בתמצית-** בתקופת העבודה שבמחלוקת, בין הצדדים התקיימו יחסי "עובד –  
23 מעסיק". בהתאם למבחנים שהותוו בפסיקה, מעמד העובד נקבע על פי המהות ולא בהכרח על פי  
24 הגדרת הצדדים את מעמדם. בהתאם, על פי המבחנים שהותוו בפסיקה, מבחן ההשתלבות, המבחן  
25 השלילי והחיובי, עולה כי התובעת היתה עובדת שכירה של הנתבע.  
26  
27 9. **טענות הנתבעת בתמצית-** בתקופת העבודה שבמחלוקת, התובעת עבדה כקבלן עצמאי, בהתאם  
28 להסכם שנכרת בין הצדדים.  
29  
30 10. **דיון והכרעה-** לאחר שבחנו את טענות הצדדים, הראיות והעדויות בתיק, באנו לכלל מסקנה כי יש  
31 לראות בתובעת, בתקופת העבודה שבמחלוקת, תקופת עבודה קצרה של שלושה חודשים, כעובדת  
32 עצמאית. זאת מהטעמים להלן.  
33  
34 11. ביום 20.1.22 חתמו התובעת והנתבע על הסכם ההתקשרות הראשון ביניהם בו נקבע כך:

#### "הסכם מתן שירותים

35 **צד א'- ישראל טבכר ת.ז.ז.**

36 **צד ב- נועם ביבר ת.ז.ז. ...**

37 **הצדדים מעוניינים בהתקשרות למתן שירותי מכירה.**

38 **צד א" מתחייב לשלם לצד ב 25% מתוך מה שצד ב" ימכור.**

39 ...  
40

<sup>1</sup> ההסכם צורף כנספח 2 לתצהיר התובעת.

<sup>2</sup> ההסכם צורף כנספח 3 לתצהיר התובעת.

- 1 הצדדים יכולים להפסיק את ההסכם בכל שלב ובתנאי שתיתן התראה של לפחות 7 ימי עסקים.  
2 ...
- 3 חשוב לציין שאין בהסכם זה יחסי עובד מעביד והתגמול מהווה תגמול ראוי עבור נותן השירותים"  
4
- 5 12. מהראיות והעדויות עולה כי היתה בין הצדדים היכרות של כ- 4 שנים, בהם עבדו יחד בחברות שונות,  
6 עובר לתחילת עבודתה זו אצל הנתבע. בעבר, עבדה התובעת עם הנתבע, וגם אז על בסיס עמלה  
7 כעצמאית. וכך השיבה התובעת בעדותה<sup>3</sup>:
- 8 עו"ד קינן: תאשרי לי בבקשה שגם בעבודות הקודמות שעבדתם תחת ישראל,  
9 בתפקידים האחרים, עבדת על בסיס חשבונית.
- 10 העדה, גב" ביבר: עבדתי דרך תוכנה שהם דרשו ממני לעבוד דרכה שנקראת עצמאי שכיר,  
11 שיצרה אצלי גם המון בלגן, אני לא הכרתי את התוכנה אבל זה היה  
12 דרישות שלהם, ולא בדיוק הוצאתי חשבונית, הם היו עושים לי את הכל  
13 דרך עצמאי-שכיר. בדיעבד הבנתי שהפלטפורמה הזאת מדווחת עליי  
14 במס הכנסה כשכירה ובביטוח לאומי כעצמאית.
- 15 עו"ד קינן: זאת אומרת שהנושא של שני מקומות העבודה הקודמים שעבדת, לא  
16 עבדת על בסיס תלוש ולא היית שכירה של החברה.
- 17 העדה, גב" ביבר: עצמאי-שכיר היו מנפיקים את תלוש.  
18 ...
- 19 עו"ד קינן: תאשרי לי גם כן שבזמן שעבדת באותן חברות, בעצם עבדת גם על בונוסים  
20 ומכירות. היית מקבלת 30% מהמכירות שבעצם היית עושה. מזה נגזר  
21 השכר שלך.
- 22 העדה, גב" ביבר: השכר שלי נגזר כ-25% דרך עצמאי-שכיר והוא נגזר כזה ללא שעות  
23 עבודה שלא ידעתי שזה, אני חייבת שעות עבודה כשכירה או משהו כזה,  
24 כי הם פשוט זה מה שהם היו מסוגלים לשלם תחילה כי זה היה עסק  
25 שהם פתחו בבית.
- 26
- 27 13. יתרה מכך, לתובעת ניתנה האפשרות לבחור בין שתי אפשרויות העסקה, בין העסקה במתכונת עבודה  
28 של שכירה לבין העסקה במתכונת עבודה כשל עצמאית, והתובעת היא זו שבחרה לעבוד כעצמאית.  
29 וכך השיבה התובעת לשאלת בית הדין, בדיון המקדמי שהתקיים בתיק<sup>4</sup>:
- 30 "לשאלת ביה"ד הוא שם לי את שתי האופציות ואמר ששתיהן יוצאות אותו הדבר ואני  
31 בחרתי את האופציה של העמלות של 25%".  
32
- 33 14. התובעת אף העידה כי היא סברה שדרך זו של עבודה כעצמאית, עדיפה על פני עבודה כשכירה, וזאת  
34 משום שהיא אמורה להרוויח יותר ואף משום שהיה לה כבר "עוסק פתוח" וכך השיבה התובעת  
35 בעדותה<sup>5</sup>:
- 36 עו"ד קינן: תאמרי לי בבקשה, הנושא של עבודה תחת חשבונית במקום שאת עובדת  
37 תחת ישראל, זה ישראל ביקש ממך או שאת ביקשת?

<sup>3</sup> פרוטוקול דיון הוכחות עמ" 3 ש" 39-12.<sup>4</sup> פרוטוקול הדיון המקדמי מיום 2.4.23 עמ" 4 ש" 14-13.<sup>5</sup> פרוטוקול דיון ההוכחות עמ" 4 ש" 33-29.

1 העדה, גב' ביבר: **ישראל אמר לי ששני הדברים יוצאים לי אותו דבר ואפילו עם חשבונית**  
 2 **קצת יותר ומפאת זה שהיה לי עוסק פתוח, אני הסכמתי להמשיך עם**  
 3 **חשבוניות. הוא אמר לי שאין ביניהם הבדל, מבחינתי.**

4  
 5 15. הצדדים צירפו לתצהיריהם תלושי שכר של עובדים נוספים שעבדו אצל הנתבע במתכונת של שכיר,  
 6 והתובעת אף צירפה לתצהירה את הסכמי העבודה של אותם עובדים שכירים. מהסכמי עבודה אלו,  
 7 ניתן ללמוד כי הנתבע, כפי שאף העיד בעדותו, העסיק עובדים רבים במתכונת של עובדים שכירים,  
 8 בשכר של 35 ₪ לשעת עבודה + 10% עמלת מכירה. דווקא הצגת הסכמי עבודה אלה, מחזקת את  
 9 גרסת הנתבע כי התובעת היא זו שבחרה לעבוד באופן זה של עובדת עצמאית אל מול חשבוניות, שכן,  
 10 הסכמי העבודה ותלושי השכר שצירפה התובעת לתצהירה, עולים בקנה אחד עם עדות הנתבע ולפיה  
 11 הוא הציע גם לתובעת להתקשר עמו באופן זה, באותו האופן בו התקשר עם עובדים רבים אחרים,  
 12 אולם התובעת לא הסכימה. וכך השיב הנתבע לשאלת בית הדין בדיון המקדמי<sup>6</sup>:  
 13 **"לשאלת ביה"ד סגרנו בתחילת ההתקשרות – הוצע לה להיות שכירה ב-35 ש"ח לשעה**  
 14 **ותוספת עשרה אחוזים, עמלת מכירה, זה מודל השכר (מהשקל הראשון) אל מול האחרים**  
 15 **והיא לא הסכימה".**

16  
 17 16. זאת ועוד, לאחר שהתבקשה התובעת לבצע גם עבודת גבייה (ולא רק מכירה) דרשה התובעת לעבור  
 18 למתכונת עבודה עם בסיס שכר קבוע כשכירה. וכך השיבה התובעת, לשאלת בית הדין בדיון  
 19 המקדמי<sup>7</sup>:

20 **" לשאלת ביה"ד מה סוכם ביום 27.4.2022 בינך לבין הנתבע אני יכולה להגיד שאותו הסכם**  
 21 **נכתב אחרי שעבדתי תקופה כביכול כשכירה ודרשתי אותו כי הוא לא הוציא הסכם כי רציתי**  
 22 **שיהיה כתוב שמעכשיו אני שכירה. באותו החודש הייתי אמורה לקבל תלוש והוא לא**  
 23 **הוציא. מתחילת ההעסקה קיבלתי חשבוניות ואני מוציאה את החשבוניות.**

24 לשאלת ביה"ד מה סגרתם בתחילת ההתקשרות אני משיבה שאני אשת מכירות וכנגד  
 25 חשבונית כי הוא משלם לי רק תלוש שכר על הישיבה שלי. הוא אמר שאסור תלוש אם אני  
 26 לא מקבלת שעתה אז אני אוציא חשבונית. באותה תקופה עבדתי מהמשרדים בלבד. לשאלת  
 27 ביה"ד סגרנו 25% מגובה המכירות שלי מהשקל עד הראשון. לדוג': 100,000 ₪ - 20,000  
 28 ₪ אקבל.

29 לא זוכרת כמה זמן זה נמשך עד שהוא ביקש ממני להגיש בקשות משפטיות ברמת עו"ד  
 30 ולעשות גביות. ואז כבר לא היה לי מספיק זמן למכור אז דרשתי כסף.  
 31 לשאלת ביה"ד האם כשעברתם למתווה החדש היה שינוי אז אני משיבה שכמובן, כי לא  
 32 מכרתי. הייתי מכניסה כסף מגבייה ומשכר שהוא משלם לי על המקום. סיכמנו 1000 ₪  
 33 ונסיעות ביום 300 ₪. הייתי מגיעה במוניות והוא אמר שהוא יספוג את המוניות.

34 ...  
 35 באפריל סיכמנו שבגלל שאין לי זמן למכור אני עובדת דרך תלוש ולא משנה כמה גבית  
 36 אני מקבלת את ה- 1000 ₪ והנסיעות. המכירות כנגד חשבונית".

<sup>6</sup> פרוטוקול הדיון המקדמי מיום 2.4.23 עמ" 4 ש" 9-10.

<sup>7</sup> פרוטוקול הדיון המקדמי מיום 2.4.23 עמ" 3 ש" 13- עמ" 4 ש" 2.

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35
17. וכך אף העידה בעדותה כי "דרשה איזשהו הסכם ותגמול"<sup>8</sup> :  
**"בחודש אפריל כשראיתי שאני לא מצליחה למכור מספיק בגלל העזרה שלי, דרשתי  
 שיהיה איזשהו הסכם ותגמול בנושא הזה בגלל שאני לא מצליחה להתכלכל כראוי כי אני  
 לא עובדת מספיק שעות במכירות"**. (ההדגשות אינן במקור, ר.ס.).
18. מדברים אלו עולה כי התובעת דרשה כי ייחתם עמה הסכם עבודה חדש בו יקבע כי מעמדה כעובדת  
 "שכירה" וכן דרשה תוספת שכר, היות וידעה כי בתפקידה החדש, תעסוק פחות במכירה, עמלות  
 המכירה יופחתו וכפועל יוצא, רווחיה עשויים להיפגע. לפיכך לאור התפקיד החדש, דרשה לעבור  
 ולעבוד במתכונת של "שכירה", עם בסיס שכר יומי קבוע ותוספת עמלות.
19. בהמשך עדותה, התובעת טענה כי אינה יודעת את ההבדלים ומשמעותם בין "עצמאית" "לשכירה"  
 וכך העידה התובעת<sup>9</sup> :
- "כב"ש" סגל: השאלה היא שמאותה חודש עם ההצעה והשיחה והמסמך שהכין  
 הנתבע, האם גברתי הבינה שהיא עוברת להיות מעצמאית לשכירה?  
 העדה, גב" ביבר: אני הבנתי שזו דרך התשלום אני לא ראיתי בזה הבדל בין השניים, לא  
 הבנתי את ההבדל בין השניים.  
 כב"ש" סגל: לא הבנתי את ההבדל בין?  
 העדה, גב" ביבר: לא הבנתי את ההבדל שלי ברמת זכויות ודברים כאלה. נאמר לי שזה אותו  
 דבר, אני לא באמת מבינה בזה. אז אני יודעת שפה אני אמורה לקבל  
 תלוש, אני לא מבינה שיש בזה הבדל. אני עובדת כאחת העובדות  
 בחברה".**
20. בניגוד לגרסת התובעת כעולה מעדותה זו, ולפיה לא הבינה את ההבדל בין "שכירה" לבין "עצמאית",  
 לא התרשמנו כי כך הדבר. לא התרשמנו כי מדובר בעובדת "תמימה" שאינה מבינה את ההבדלים  
 בין מתכונות העסקה אלו. התרשמנו מהתנהלות התובעת, מניסיונה, מדרישתה לשכר גבוה יותר  
מדרישתה "ושיהיה כתוב שמעכשיו אני שכירה" מהיותה עצמאית עובר לעבודתה זו, בהיותה  
 מיוצגת לכל אורך הדרך ברו"ח המדווה עבורה לרשויות המס<sup>10</sup>, התרשמנו מתובעת היודעת היטב  
 לכלכל את צעדיה ולמקסם את שכרה וזכויותיה. התרשמנו כי התובעת ידעה היטב את המשמעות  
 והנפקות של עבודה במעמד של עצמאי אל מול שכיר, את היתרונות והחסרונות בכל "מעמד" ובחירה,  
 בהתאם לאינטרסים שהיו באותו הזמן, את רצונה לעבוד כעצמאית ולאחר מכן, לעבור ולעבוד  
 כשכירה.

<sup>8</sup> פרוטוקול דיון הוכחות עמ" 8 ש" 21-18.  
<sup>9</sup> פרוטוקול דיון הוכחות עמ" 11 ש" 25-17.

<sup>10</sup> נספח 23 לתצהיר התובעת.

21. בנוסף, בהתאם להסכמי העבודה שצירפה התובעת לתצהירה, עולה כי עובדים שכירים נדרשו להחתים שעות נוכחות. וכך נרשם בהסכמי העבודה<sup>11</sup>: "עובד ידווח באופן יומיומי על היקף שעות עבודתו באמצעות שימוש בתוכנה שתעמיד לכך המעסיק או בכל אמצעי אחר שיידרש. העובד מתחייב כי עבודתו אצל המעסיק עשויה לדרוש עבודה בשעות נוספות והוא מתחייב כי יעבוד שעות נוספות ככל שידרש לכך בכתב על ידי המעסיק". לעומת זאת, התובעת לא נדרשה להחתים שעות נוכחות כלל.

22. התובעת השיבה כי "לעולם לא החתמתי כניסה ויציאה"<sup>12</sup> כאמור, התובעת לא נדרשה להחתים כרטיס נוכחות במועד הכניסה והיציאה מהעבודה, אולם ניתן ללמוד על מועדי כניסתה לעבודה, בהתאם לדו"ח הכניסה והיציאה של התובעת ממחשב העבודה<sup>13</sup>.

23. התובעת השיבה כי "השעה שבה הייתי מגיעה לעבודה הייתה משתנה אבל הייתי מגיעה בתשע. הייתי יוצאת בתשע, עשר ורבע כל יום". בהמשך, לאור טענת הנתבע כי התובעת יכלה להגיע גם בשעות 11:00, 12:00, 13:00 בצהריים, השיבה התובעת: "אולי היו ימים בודדים שהגעתי ב-11:00"<sup>14</sup>.

24. בסעיף 15 לתצהירה, הצהירה גרסה שונה מגרסתה בדיון המקדמי, בתצהירה הצהירה כי החלה את יום העבודה בשעה 10:00/11:00. בהתאם לדוחות הכניסה למערכת המחשב, אשר מהם כאמור ניתן ללמוד על מועד תחילת יום העבודה, נראה כי היו בסה"כ שלושה ימי עבודה בהם החלה התובעת את עבודתה בסביבות השעה 9:00 ובמרבית הימים, החלה התובעת את ימי עבודתה בשעה 11:00, 12:00, ואף לא מעט ימים החלה את עבודתה לאחר השעה 14:00. התנהלות זו, ולפיה התובעת אינה נדרשת לשעות עבודה קבועות, אינה נדרשת להחתים נוכחות עולה בקנה אחד עם מסגרת עבודתה כעצמאית.

25. וזה העיקר, לרוב, בתביעות בהם בתי הדין נדרשים לדון בשאלת מעמד התובע, האם מדובר "בעובד שכיר" או שמא "בעובד עצמאי/ פרלינס" בוחנים את כל משך תקופת העסקה, בהתאם למבחנים שהותוו בפסיקה, אשר נדונו בהרחבה בע"ע (ארצי) 15868-04-18 גבריאל כותה נ' מדינת ישראל משרד המשפטים (7.4.2021). עם זאת, שעה שמדובר בתקופת העסקה כוללת קצרה ביותר, תקופת העסקה במחלוקת של כשלושה חודשים, לא ניתן לבחון באופן יסודי את המבחנים לבחינת מעמדו של העובד, ובמצב דברים זה, יש ליתן משקל משמעותי, לרצון הצדדים בזמן אמת, להסכמים שחתמו עליהם (2 הסכמים בתקופה קצרה) ותום הלב. בפרט שהנפקות המשפטית הנובעת מתקופת העסקה של עובד למשך 3 חודשים כשכיר אין בה כדי להשליך באופן מהותי על זכויותיו.

26. לאור כל האמור לעיל, הגענו לכלל מסקנה, כי בתקופה שבמחלוקת, בתקופת העבודה הראשונה, התובעת עבדה במתכונת עבודה כשל עצמאית ולא במעמד כשל עובדת שכירה אצל הנתבע.

#### גמול שעות נוספות בגין תקופת העבודה הראשונה

<sup>11</sup> סעיף 2.6-2.7 להסכמי העבודה שצורפו לתצהיר התובעת, נספחים 8-11.

<sup>12</sup> פרוטוקול הדיון המקדמי מיום 2.4.23 עמ"י 5 ש"י 2.

<sup>13</sup> פרוטוקול דיון ההוכחות עמ"י 5 ש"י 39 – עמ"י 6 ש"י 13.

<sup>14</sup> פרוטוקול הדיון המקדמי מיום 2.4.23 עמ"י 4 ש"י 31 – עמ"י 5 ש"י 9.

27. לטענת התובעת, היא זכאית לגמול שעות נוספות בסך 12,705 ₪ בגין תקופת עבודתה הראשונה. לאור קביעתנו כי התובעת עבדה כעצמאית ולא היתה שכירה בתקופה זו, הרי שאין מקום לחיוב הנתבע בשעות נוספת והתביעה ברכיב זה נדחית.

### תמורת ימי חופשה

28. לטענת התובעת, היא זכאית לתמורת 3 ימי חופשה בגין תקופת העבודה הראשונה, בה לטענתה היתה עצמאית ולפיכך היא זכאית לסך 3,461 ₪. לאור קביעתנו כי התובעת לא היתה שכירה בתקופה זו, הרי שאין מקום לחיוב הנתבע בתמורת ימי חופשה והתביעה ברכיב זה נדחית.

### שכר עבודה בתקופת העבודה השנייה (19 ימי עבודה בחודש 5/22)

29. לטענת התובעת, שכרה בגין תקופת עבודה זו עמד על סך של 32,500 ₪. התובעת עתרה לתשלום שכר חודש מאי, החודש בו עבדה כשכירה ולא שולם לה שכר עבודה.

30. הנתבע לא התייחס בסיכומיו לשכר עבודת התובעת בתקופת העבודה השנייה, אולם במסגרת תגובתו מיום 19.7.22 לסעד הזמני (לתשלום שכר חודש 5/22) טען הנתבע בסעיף 22 לתגובתו כך: "הצעת הנתבע לשלם 32,500 ₪ הייתה קונקרטיית רק בנוגע לסכום שאינו שנוי במחלוקת". משמע, סכום זה אינו שנוי במחלוקת ולפיו התובעת זכאית לסך של 32,500 ₪ בגין 19 ימי עבודה בחודש 5/22. לפיכך, שכרה הקובע של התובעת לחישוב רכיבי התביעה בהתייחס לתקופת העבודה השנייה של 19 ימים יעמוד על סך 32,500 ₪ ברוטו, ובחישוב שעת 203.6 ₪ לשעה ובחישוב יומי 1,710 ₪<sup>15</sup>.

### הלנת שכר

31. לטענת התובעת - היא זכאית לסך 8,125 ₪ בגין הלנת שכר עבודה לחודש 5/22 (בהתאם לחישוב ע"פ מחשבון "נבו") שכר עבודה שהנתבע שילם רק לאור הגשת הבקשה לסעד זמני. על אף שמדובר בסנקציה ללא הוכחת נזק, אי תשלום שכרה במועד, גרם לה לנזק ממוני רב, התובעת היתה בחריגה של קרוב ל- 70,000 ₪ בחשבון הבנק שלה והוצאה מהדירה לרחוב ובשל כך נגרמו לתובעת נזקים כלכליים ונפשיים. לתמיכה בטענה זו, גם העדה מטעמה, הגב" דהן העידה שגם היא לא קיבלה את שכרה האחרון וזה שולם לה, רק לאחר שפנתה להסתדרות העובדים.

32. לטענת הנתבע - העיכוב בתשלום שכרה האחרון של התובעת נבע עקב המצאת חשבוניות פגומות, ושעה שלא הומצאו חשבוניות תקינות - לא התקיים התנאי המוקדם של חובת תשלום. הנתבע פעל בתום לב ולא הוכח שהונפקו חשבוניות תקינות בזמן אמת ולמצער, יש לראות בכך כטעות כנה מצד המעסיק וביה"ד רשאי לבטל הזכאות לפיצויי הלנת שכר ובהתאם [לסעיף 18 לחוק הגנת השכר](#).

33. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להידחות. נפרט.

<sup>15</sup> 32,500 לחלק ל- 19 ימי עבודה=1,710 ₪ ויום עבודה- 1,710 ₪ לחלק ל- 8.4 שעות ביום = 203.6 ₪ לשעה.

1  
2 34. התובעת עבדה עד ליום 18.5.22. אין מחלוקת כי התובעת לא קיבלה את שכר עבודתה במועד סיום  
3 העסקה בהתאם להוראת [סעיף 9 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958](#) (להלן - [חוק הגנת השכר](#)). עם זאת,  
4 התובעת הגישה את תביעתה כבר ביום 17.6.22 ותביעה לסעד זמני בגין שכר העבודה ביום 7.7.22.  
5 כבר ביום 17.7.22 הודיע הנתבע כי ישלם לתובעת שכר עבודה עבור חודש זה, שכר שאינו שנוי  
6 במחלוקת. בהתאם להחלטת ביה"ד מיום 19.7.22 נקבע כי על הנתבע לשלם לתובעת שכר עבודה של  
7 חודש 5/22 תוך 7 ימים ממועד מתן ההחלטה. ולמעשה מדובר בהלנת שכר של כחודש וחצי.

8  
9 35. [סעיף 25\(ב\) לחוק הגנת השכר](#), הדן בניכויים משכר עבודה לאחר ניתוק יחסי העבודה קובע, כי  
10 מעסיק רשאי לנכות משכר העבודה האחרון "כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות".  
11 בפסיקה נקבע, כי בגדרו של סכום קצוב שמותר לנכות יבוא סכום קצוב ומוכח, או סכום שאינו  
12 במחלוקת, וכי מעסיק הסבור שנותרה לעובדו יתרת חוב יתכבד ויגיש תביעה נגדית או יטען קיזוז  
13 בכתב ההגנה (ראה: ד"ר י. לובצקי, [סיום יחסי עבודה](#), מהדורת 2020, פרק 25 עמ" 5 ואסמכתאות  
14 שם).

15  
16 36. לטענת הנתבע, החוב של התובעת נבע עקב הפגמים בחשבוניות אותם הנפיקה התובעת לנתבע  
17 ולטענתו, בשל התנהלותה זו, היה חשוף לבעייתיות ולתשלום שיעור מס גבוה, במקום התובעת ולכן  
18 סבר כי קודם יתברר נושא החשבוניות ולאחר מכן יבוצע התשלום. וכך הצהיר הנתבע בסעיפים 44-  
19 45 לתצהיר עדות ראשית מטעמו:

20  
21 "לאור כל האמור, הוחלט כי יעוכב התשלום עבור שכר העבודה לחודש מאי, עד אשר יתברר נושא  
22 החשבוניות בפני רשות המיסים.  
23 בנסיבות אלו- לפי ייעוץ משפטי שניתן לי, ראוי לדחות את טענת התובעת להלנת שכר. שכרה בגין  
24 חודש מאי לא ישולם לה עד אשר תבטל את החשבוניות הקודמות ותמציא חשבוניות אותנטיות  
25 וחדשות, על מס" נומרטור חדש, אשר תואמת לשמה ולעוסק מורשה שלה."

26  
27 37. לטעמנו, אין זה המקרה לחיוב בפיצויי הלנה, שכן שוכנענו כי הנתבע טעה טעות כנה. החלטת הנתבע  
28 שלא לשלם את השכר הייתה בשל סברה, כי הוא זכאי להמתין ולברר עניין החשבוניות וככל ויחויב  
29 במס בגין החשבוניות הפגומות שהמציאה, סבר כי יש לקזזן עם שכרה האחרון. על פי  
30 הפסיקה המונח "טעות כנה" פורש כ"טעות שגם אדם אחר ישוכנע כי עושה הטעות האמין במצב  
31 הדברים כפי שנראה לו ופעל לפיו... ולא מן הנמנע הדבר כי "טעות כנה" תיגרם על ידי רשלנותו  
32 של הטועה" (דב"ע לא 5-2/ כהן - עיריית ירושלים, פד"ע ג 169 (1971), ר" גס דב"ע שם/141-  
33 3 מיכאלי - מדינת ישראל, פד"ע יג 146 (1982)). ואף לאור פסיקתו המנחה של ביה"ד הארצי ולפיה  
34 אין לראות עוד בהסדר שבסעיפים 18 ו-20(ד) [לחוק הגנת השכר](#) הסדר שלילי וכי בית הדין מוסמך  
35 לשקול שיקולים נוספים מעבר לאלה הקבועים בסעיפים אלה לצורך הגשמת התכלית המפצה  
36 והמרתיעה של פיצויי ההלנה (ראו ע"ע (ארצי) 43694-12-11 [חברת אפי אבטחה בע"מ נ"י יעקב \(קובי\)](#)  
37 [מרדכי](#) (28.8.17)). לאור האמור, התביעה לפיצוי בגין הלנת שכר- נדחית.

38  
39 גמול שעות נוספות בתקופת העבודה השנייה

- 1 **לטענת התובעת**, בתקופת עבודתה השניה, עבודה מיום 24.4.22 ועד ליום 18.5.22 עבדה 19 ימי עבודה  
2 בהם עבדה שעה אחת נוספת בכל יום ולפיכך לטענתה, היא זכאית ל- 4,836 ש, בגין 19 שעות נוספות  
3 (ערך שעה נוספת 125% בסך 254.54 ש, הכולל עמלת מכירה) בתוספת פיצויי הלנה בסך 1,209 ש.  
4
- 5 **מנגד טוען הנתבע** כי מסגרת העסקתה בחודש זה היתה במסגרת "עבודה גלובלית" והתובעת לא  
6 נדרשה לשעות עבודה. יתר על כן, לא עלה בידי התובעת להוכיח שעות עבודה נוספות, וזאת בעיקר  
7 לאור העובדה כי לפי שעות הכניסה למחשב העבודה, ניתן לראות כי התובעת החלה את יום עבודתה  
8 מאוחר ולפיכך לא עלה בידיה להוכיח כי עבודה שעות נוספות בחודש זה.  
9
- 10 **לאחר ששקלנו את טענות הצדדים**, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו  
11 הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להתקבל. נפרט.  
12
- 13 **אין מחלוקת כי אין בידי הנתבע דוחות נוכחות בהתייחס לתקופת העבודה השניה**, בה התובעת עבדה  
14 כשכירה.<sup>16</sup> בהסכם העבודה השני נקבע כי התובעת תקבל 20,000 ש גלובלי לחודש, אולם אין כל  
15 התייחסות לשעות העבודה הנדרשות.  
16
- 17 **בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-**  
18 **2002** (להלן- **חוק הודעה לעובד**) על המעסיק לפרט את אורכו של העבודה בהודעה לעובד/ בהסכם  
19 העבודה. וכאשר אי התייחסות בהודעה לעובד לעניין שעות העבודה, והעובד מסר גרסה בקשר לכך,  
20 הנטל להפרכת הגרסה מוטל על המעסיק. וכך נקבע **בע"ע (ארצי) 20880-07-20 Tesfaselase**  
21 **Desale Zerezgi - קפלן את לוי בע"מ (20.6.22)**  
22
- 23 "ההודעה לעובד נועדה להביא לוודאות בהגדרת תנאי העסקה. לכן, כאשר מוכחת  
24 נתינתה, ולטענתו של העובד הוסכם עמו על תנאי עבודה שונים מאלה המפורטים  
25 בהודעה, עליו הנטל להוכיח את ההסכמה השונה.  
26 ההשלכות הראייתיות של מחדל ממתן הודעה לעובד מוסדרות בסעיף 5א לחוק  
27 ההודעה לעובד, הקובע כך (ההדגשה שלנו):  
28 "בתובענה של עובד נגד מעסיקו שבה שנוי במחלוקת עניין מהעניינים לפי סעיף 2,  
29 והמעסיק לא מסר לעובד הודעה שהוא חייב במסירתה כאמור בסעיפים 1 או 3, בכלל  
30 או לגבי אותו עניין, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק בדבר העניין השנוי במחלוקת,  
31 ובלבד שהעובד העיד על טענתו באותו עניין, לרבות בתצהיר לפי **פקודת הראיות**  
32 **[נוסח חדש], התשל"א-1971.**"  
33
- 34 **כאמור**, בהתאם לטענת התובעת, היא עבדה לפחות שעה נוספת ביום עבודה. גם לגרסת התובעת,  
35 עיקר עבודתה נעשתה מהמחשבים הנייחים של הנתבע וכך השיבה התובעת בעדותה<sup>17</sup>:  
36 **עו"ד קינן:** **את עובדת על מחשב נייד, ניח?**  
37 **העדה, גב" ביבר:** **ניח.**  
38 **עו"ד קינן:** **שראל לא הנפיק לך מחשב נייד שעבדת איתו?**  
39 **העדה, גב" ביבר:** **לא.**  
40 **עו"ד קינן:** **לא. טוב. את בעצם את כל העבודה שלך עושה דרך המחשב.**

<sup>16</sup> סעיף 46 לתצהיר הנתבע.<sup>17</sup> פרוטוקול דיון ההוכחות עמ" 5 ש 39 – עמ" 6 ש" 13.

- 1 העדה, גב" ביבר: נכון.
- 2 עו"ד קינן: יופי. זאת אומרת שהיום כשאת עוסקת במכירות ואת צריכה
- 3 למכור, בעצם את צריכה לפתוח את המחשב, את מקבלת לידים,
- 4 מקבלת פניות, פגישות, עושה טלפונים דרך המחשב. זאת אומרת
- 5 המחשב הוא כלי העבודה שלך. נכון?
- 6 העדה, גב" ביבר: נכון.
- 7 עו"ד קינן: יופי. זאת אומרת שברגע שאת מגיעה לעבודה, דבר ראשון
- 8 שמתבקש או נדרש אם את מתחילה למכור, את צריכה להפעיל את
- 9 המחשב.
- 10 העדה, גב" ביבר: נכון.
- 11
- 12 44. בתקופת עבודתה השנייה, התובעת היתה נכנסת למחשב שלה ומבצעת פעולות מכירה, וכאשר היתה
- 13 נדרשת לפעולות גביה ומשפטים, היתה נכנסת דרך המחשב השני איתו עבדה, בשם של "עדן". וכך
- 14 השיבה התובעת<sup>18</sup>:
- 15
- 16 עו"ד קינן: יופי. תסכימי איתי גם עוד דבר אחד, שבמסגרת העבודה שלך עם
- 17 המחשב, את כדי להיכנס לתוכנות, את צריכה להשתמש במספר
- 18 משתמש שהוא השם שלך, כדי שידעו שאת זאת שבעצם פונה
- 19 ללקוח, שאת זאת שעושה את העסקה וכל המשתמע מכך.
- 20 העדה, גב" ביבר: נכון. בעבודתי במכירות עבדתי עם משתמש שלי, ובגבייה
- 21 ובמשפטים משתמש על ידי צפנים.
- 22
- 23 45. בהתאם לדוחות אותם צירפה התובעת לתצהירה (נספח 5- מועד תחילת העבודה עם המחשב ע"ש
- 24 התובעת, נספח 6- מועד תחילת עבודתה עם המחשב ע"ש עדן) עולה כי במהלך ימי עבודתה, רוב שעות
- 25 הפעלת המחשב בעבודה היו לאחר השעה 11:00 (למעט 3 ימי עבודה בהם הגיעה לאחר השעה 00:09).
- 26
- 27 46. גם אם נקבל את עמדת הנתבע ולפיה התובעת החלה את יום עבודתה עם הפעלת המחשב, וזאת לא
- 28 היה לפני השעה 11:00, הרי שבהתאם לעדותה, עדות נהג המונית מר ואטורי והעד מר זמיר, התובעת
- 29 סיימה את עבודה בסביבות השעה 20:00-21:00 בכל יום עבודה, כך שעבדה לפחות בין 9 ל-10 שעות
- 30 עבודה ביום.<sup>19</sup>
- 31
- 32 47. כאמור, שעה שהסכם העבודה אינו מפרט את שעות העבודה ביום, אין דוחות נוכחות, ובנוסף,
- 33 בהתאם לנתונים שהוצגו בפנינו, הרי סביר שהתובעת הגיעה למקום העבודה טרם פתיחת המחשב
- 34 ולפיכך אנו קובעים כי עלה בידי התובעת להוכיח גרסתה, והיא זכאית לתשלום שעה נוספת מידי
- 35 יום. בהיעדר כל ראיה ותחשיב נגדי, תביעת התובעת מתקבלת במלואה ברכיב זה. משכך, הנתבע
- 36 יישא בתשלום שעות עבודה נוספות בתקופת העבודה השנייה בסך 4,836 ₪.
- 37
- 38
- 39

<sup>18</sup> פרוטוקול דיון ההוכחות עמ" 6 ש" 14-19.<sup>19</sup> פרוטוקול דיון ההוכחות עמ" 21 ש" 28-29 ועמ" 26 ש" 20-25.

החזר הוצאות נסיעה במונית

- 1  
2  
3 48. לטענת התובעת, היא זכאית להחזר נסיעות בסך 4,000 ₪, בהתאם להסכם בכתב שנערך בין הצדדים.  
4  
5 49. לטענת הנתבע, לא עלה בידי התובעת להוכיח טענתה זו. התובעת לא צירפה קבלות או אסמכתאות  
6 לעניין התשלום ועדות מר ואטורי לבדה, אינה מהווה ראיה מספיקה.  
7  
8 50. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו  
9 הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להתקבל. נפרט.
- 10  
11 51. בהתאם להסכם השני<sup>20</sup>, בהתייחס לתקופת עבודתה כשכירה, נקבע כי התובעת תקבל החזרי נסיעה  
12 בגין מוניות/ רכב שכור/ ליסינג. וכך השיב הנתבע בעדותו<sup>21</sup>:  
13 "שתיים, שכר גלובלי של 20 אלף שקל ברוטו פלוס החזרי מוניות / רכב שכור/ ליסינג"  
14  
15 52. ובהמשך, השיב הנתבע בהתייחס לרכיב הנסיעות כך<sup>22</sup>:  
16  
17 עו"ד בר-אלי: האם במסמך בכתב יד שלך שהכנת לנעם, לזיכרון דברים, כתוב  
18 שהיא תקבל החזרי מוניות. כן או לא?  
19 העד, מר טבכר: יש שם התניה. מוניות/רכב שכור/ליסינג. הסיבה שזה רשום כך כי  
20 קבענו שנחליט את זה בסוף החודש, שנבין לאיפה דרכנו הולכות?  
21  
22 53. הנתבע, הוא זה אשר ניסח וחתם על ההסכם השני, כמעסיקה של התובעת- כשכירה. על ההסכם  
23 להיות ברור, ומקום בו סעיפי ההסכם אינם ברורים, הכלל הוא כי יפורשו לרעת המנסח וזאת בהתאם  
24 [לסעיף 25 \(ב1\) לחוק החוזים \(חלק כללי\), תשל"ג-1973:](#)  
25  
26 "חווה הניתן לפירושים שונים והיתה לאחד הצדדים לחוזה עדיפות  
27 בעיצוב תנאיו, פירוש נגדו עדיף על פירוש לטובתו"  
28  
29 (ראו לעניין זה קביעת ביה"ד הארצי בע"ע (ארצי) 27861-09-20 שושנה בגון - עתידים חברה  
30 לתעשיות עתירות מדע בע"מ (2.12.21)).  
31  
32 54. טענתו זו של הנתבע בדבר התנייה והחלטה בסוף החודש בדבר החזר הנסיעות, אינה עולה בקנה אחד  
33 עם לשון ההסכם. לפיכך, מקובלת עלינו פרשנות התובעת להסכם, הפרשנות העולה אף מלשון  
34 ההסכם ולפיו בתקופת העסקת התובעת כשכירה, היא תהא זכאית להחזר נסיעות בגובה עלות של  
35 מוניות / או רכב שכור/ או ליסינג.  
36

<sup>20</sup> ההסכם השני צורף כנספח 3 לתצהיר התובעת.<sup>21</sup> פרוטוקול דיון ההוכחות עמ" 37 ש" 24-25.<sup>22</sup> פרוטוקול דיון ההוכחות עמ" 41 ש" 7-10.

- 1 מטעם התובעת העיד עד התובעת מר אלירן ואטורי, נהג המונית שהסיע את התובעת בתקופת  
2 עבודתה. עדותו של מר ואטורי עולה בקנה אחד עם עדות התובעת ולפיה התובעת שילמה לו עבור  
3 דמי הנסיעות 300 ₪ ליום (150 ₪ לכל כיון). על אף שהתובעת לא המציאה קבלות ו/או חשבוניות,  
4 מקובלת עלינו גרסתה זו של התובעת, אשר נתמכה בעדותו של מר ואטורי.
- 5  
6 נוכח האמור, דין רכיב תביעה זה להתקבל. התובעת זכאית לדמי נסיעות בגין ימי העבודה בהם עבדה  
7 כשכירה (19 ימי עבודה \* 300 ₪ = 5,700 ₪) אולם בית הדין לא יתן סעד מעבר לסעד הנתבע, **ולפיכך**  
8 **הנתבע יישא בהוצאות הנסיעה של התובעת בסך 4,000 ₪.**
- 9  
10 **דמי חופשה שנתית**
- 11  
12 **57. לטענת התובעת, בתקופת העבודה השניה, עבדה כשכירה למשך 19 ימים ובהתאם [לחוק חופשה](#)**  
13 **[שנתית, התשי"א-1951](#), (להלן- [חוק חופשה שנתית](#)) התובעת זכאית ליום חופשה שנתית, אשר**  
14 **במסגרת חישוב ערך היום יש לקחת בחשבון את שכרה בגין העמלות ולפיכך זכאית לפדיון חופשה**  
15 **בסך 1,710 ₪.**
- 16  
17 **58. לטענת הנתבע- התובעת לא השלימה חודש עבודה מלא ולפיכך אינה זכאית לדמי חופשה. בתקופת**  
18 **העבודה הראשונה, אינה זכאית משום שעבדה במתכונת של עצמאית ולא כשכירה.**
- 19  
20 **59. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו**  
21 **הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להתקבל באופן חלקי. נפרט.**
- 22  
23 **60. סעיף 15(א) לחוק חופשה שנתית, תשי"א-195, קובע כך: "עובד בשכר העובד אצל מעסיק אחד או**  
24 **במקום עבודה אחד לפחות יום אחד אך פחות מ-75 ימים רצופים כאמור בסעיף 4, בין בשנת עבודה**  
25 **אחת ובין בשתי שנות עבודה רצופות, ואין ביניהם חוזה עבודה בכתב לתקופת עבודה רצופה העולה**  
26 **על 74 ימים – ישלם בעדו המעסיק תמורת חופשה 4% לפחות משכר העבודה".**
- 27  
28 **61. כפי שקבענו דלעיל כי התובעת עבדה אצל הנתבע במשך 19 ימי עבודה ושכרה עמד על סך 32,500 ₪,**  
29 **הרי שעל הנתבע לשלם לתובעת פדיון ימי חופשה בסך 1,300 ₪ (ע"פ החישוב: 32,500 ₪ \* 4%) על כן,**  
30 **הנתבע יישא בתשלום פדיון חופשה בסך של 1,300 ₪.**
- 31  
32  
33  
34  
35 **אי מסירת תלושי שכר**
- 36  
37 **62. לטענת התובעת, יש לחייב את הנתבע בתשלום סך 5,000 ₪ בגין אי הנפקת תלושי שכר לחודשים 4-**  
38 **5/22 בהם עבדה כשכירה.**
- 39  
40 **63. לטענת הנתבע- התובעת אינה זכאית לתלושי שכר בהתייחס לתקופת עבודתה הראשונה בה עבדה**  
41 **במתכונת של עובדת עצמאית.**
- 42

- 1 **לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו**  
 2 **הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להתקבל באופן חלקי. נפרט.**
- 3  
 4 .65 אין מחלוקת כי לא הונפקו לתובעת תלושי שכר בתקופת העבודה השנייה, מיום 24.4.22 ועד למועד  
 5 סיום העסקה ביום 18.5.22. התובעת לא קיבלה תלושי שכר עבור עבודתה מספר ימים בחודש 4/22,  
 6 ועבודתה מספר ימים בחודש 5/22.
- 7  
 8 .66 בהתאם להוראת **סעיף 24(ב) לחוק הגנת השכר** ולתוספת שבחוק, יש למסור לעובד תלושי שכר  
 9 שיכללו בין היתר, את תאריך תחילת ההעסקה, ותק מצטבר במקום העבודה וכן מספר ימי עבודה  
 10 ושעות העבודה שעבד העובד בפועל בעדם שולם לעובד שכר העבודה.
- 11  
 12 .67 בהתאם **לסעיף 26א לחוק הגנת השכר**, מצא בית הדין כי מעסיק מסר לעובד ביודעין תלוש שכר שלא  
 13 נרשמו בו הפרטים הנדרשים, כולם או חלקם, רשאי הוא לפסוק לעובד פיצוי לדוגמה, ללא הוכחת  
 14 נזק.
- 15  
 16 .68 **בע"ע (ארצי) 3565-11-19 קייטרינג השרון מס. 1 (1993) בע"מ - שני קליין (6.1.21)** קבע בית הדין  
 17 הארצי כך:  
 18  
 19 **"בית הדין רשאי לפסוק פיצויים לדוגמה באחת או יותר מהחלופות הבאות: הראשונה, המעסיק**  
 20 **לא מסר, ביודעין, את תלוש השכר במועד, קרי "לא יאוחר מהיום הקובע"; השנייה, תלוש השכר**  
 21 **מנוגד להוראות סעיף 24(א) לחוק, קרי לא כלל את הפרטים המפורטים בתוספת לחוק; השלישית,**  
 22 **בתלוש השכר לא נכללים "פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, בניגוד להוראות סעיף 24ב,**  
 23 **קרי מקום בו שולם לעובד פרטי שכר שנמנו בתוספת לחוק אך הדבר לא צוין בתלוש השכר".**
- 24  
 25 .69 בענייננו, החלופה הראשונה היא החלופה הרלוונטית שכן לתובעת לא נמסרו תלושי שכר כלל ולפיכך  
 26 היא זכאית לפיצוי. עם זאת, מדובר בתקופת עבודה קצרה ביותר, פחות מחודש ימים אשר נגדעה  
 27 באיבה וכן מעיון בראיות מטעם הצדדים, עולה כי ככלל, הנתבע הנפיק ומסר לעובדיו השכירים  
 28 תלושים ואין המדובר במעסיק הנמנע במכוון מלהנפיק לעובדיו תלושי שכר. לפיכך מצאנו להעמיד  
 29 את הפיצוי על הרף הנמוך. **לאור האמור, העמדנו את הפיצוי בסך 600 ₪ בגין אי הנפקת תלושי שכר**  
 30 **לחודשים 4-5/22.**
- 31  
 32 **פיטורים שלא כדין, הפרת חובת תום הלב והיעדר שימוע**
- 33  
 34 .70 **לטענת התובעת, הנתבע פיטר אותה מעבודתה, "מהרגע להרגע" בעילה בדויה שאינה נוגעת ליחסי**  
 35 **העבודה, בלא שימוע ובלא מכתב פיטורים. הנתבע הנחה עובדת אחרת שתוציא את התובעת ממקום**  
 36 **העבודה, ניתק אותה ממחשב העבודה ואמר לה שההתקשרות ביניהם הסתיימה. לאור האמור**  
 37 **התובעת טוענת לפיצוי בסך 30,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין, בחוסר תום לב, בחוסר הגינות ובאי**  
 38 **עריכת שימוע.**
- 39  
 40 .71 **לטענת הנתבע, בתקופת העבודה הראשונה לא התקיימו יחסי עבודה ולפיכך אין חובת שימוע.**  
 41 **בהתייחס לתקופת העבודה השנייה ולאופן סיומה, טוען הנתבע כי התובעת נטשה את מקום העבודה**

1 ביום 18.5.22 לאחר שנתפסה בעניין חשבוניות כוזבות והנתבע לא הודיע לה על סיום ההתקשרות  
2 מטעמו. ככל וביה"ד יקבע כי היה על הנתבע לערוך שימוע, הרי שיש לקבוע פיצוי נמוך לאור תקופת  
3 העבודה הקצרה.

4  
5 72. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו  
6 הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להתקבל באופן חלקי. נפרט.

7  
8 73. מעדויות הצדדים וחומר הראיות עולה כי הנתבע פיטר את התובעת. וכך השיב הנתבע לשאלת בית  
9 הדין בדיון המקדמי<sup>23</sup>:

10 "כשהיא הביאה לי חשבוניות מתוקנות שמתי לב למשהו מוזר, שהשעה ותאריך של  
11 הנפקת החשבונית זהה לחשבונית עם הטעות. משהו שהוא לא סביר. באותו היום קיבלתי  
12 שיחת טלפון של רו"ח שמתחנן בפניי לא לעשות שום דבר עם הדבר הזה ולא להרוס  
13 משפחות. קראתי למנהל המכירות שלי שישב איתי ביחד כדי שלא יעלילו עלילות והצבתי  
14 לה את החשבוניות ושאלתי מה זה. היא הייתה סמוקה, החליפה צבעים והתחיל לגמגם,  
15 אני אבדוק וכו' הבנתי שהיא משקרת לי כי אי אפשר להתבלבל בחשבוניות ואמרתי לה שזה  
16 נגמר ההתקשרות בנינו אי אפשר לעבוד בצורה כזאת. היא יצאה מהמשרד למחשב שלה,  
17 יצאתי אחריה ולא יודע מה היא עשתה במחשב וניתקתי לה אותו. בת דודה שלי עמדה בנינו  
18 והיא התחילה לצעוק לגבי החשבוניות האלה והתחילה להתקרב אליי ובת דודה שלי חצצה  
19 בנינו ובגלל זה היא הייתה שם. התובעת הגיחה בה ויצאה מהמשרד.  
20 לשאלת ביה"ד אני משיב שהתובעת לא ידעה מה אני הולך להגיד לה לפני השיחה ואז היא  
21 הלכה ולא הגיעה יותר למשרד. היא תקפה את בת דודה שלי ולכן הגיעה משטרה<sup>24</sup>."  
22 (ההדגשות אינן במקור, ר.ס.)

23  
24 74. דברים דומים עלו אף מעדותו של העד מר זמיר שהעיד כד<sup>25</sup>:

25 עו"ד בר-אלי: תשתף אותנו בבקשה מה בדיוק קרה שם באותו יום שנעם סיימה  
26 לעבוד אצל ישראל.  
27 העד, מר זמיר: היינו באמצע המוקד, זה היה לקראת סוף היום שלי לפחות, באזור  
28 השעה 15:00, 16:00, אני לא כי בדיוק בזמנים אבל באזור השעות  
29 האלו, והוא פשוט נכנס לאזור של המוקד שלנו וצרח שם על נעם,  
30 על החשבוניות שהן לא תקינות או משהו כזה, כיבה לה את המחשב  
31 וביקש מבת דודה שלו לפנות אותה מאזור העבודה ושלא תמשיך  
32 לעבוד פה יותר, ושתוציא אותה, היא, ברמה פיזית, כי נועם לא  
33 הייתה מעוניינת גם לצאת באותו הרגע. פשוט רצתה כנראה לעמוד  
34 על שלה ולהסביר מה קרה ומה היה. לא כל כך עניין אותן, פשוט  
35 אמר לה לצאת עכשיו החוצה וקרא לבת דודה שלו להוציא אותה  
36 החוצה מהמקום.  
37

<sup>23</sup> פרוטוקול דיון מקדמי מיום 2.4.23, עמ" 6 ש" 2-13.

<sup>24</sup> בהמשך העדות, הנתבע שינה גרסתו והעיד כי לא הגיעה משטרה.

<sup>25</sup> פרוטוקול דיון הוכחות, עמ" 27 ש" 18-28.

1 .75 לאור האמור, מקובלת עלינו טענת התובעת כי פוטרה מעבודתה, "מהרגע להרגע" ללא שימוע כדין.  
 2 התובעת המציאה לנתבע חשבונות לא תקינות. במקרה כזה, היה מקום לזמן את התובעת לשיחת  
 3 בירור או זימון לשימוע בנושא זה, לעדכן אותה מראש בדבר אותה שיחה על מנת שתוכל להיערך  
 4 לכך. יתכן ואם היה הנתבע פועל כן, היתה התובעת יכולה להבהיר את הטעות / הפגם שבחשבונות  
 5 והליך הפיטורים, בוודאי באופן בו נעשה, היה נחסך.

6  
 7 .76 בע"ע (ארצי) 23402-09-15 ברד – קנסטו בע"מ (28.2.2017) מנה ביה"ד הארצי שיקולים אותם יש  
 8 לבחון בבואו של ביה"ד לפסק פיצוי שאינו ממוני בגין הליך פיטורים שלא כדין, בהעידר שימוע. וכך  
 9 קבע הארצי:

10 "ביחס לפיצוי בגין נזק שאינו ממוני נקבע כי "עגמת נפש אינה עומדת בהכרח ביחס ישיר  
 11 לנזק הממוני, וצערן של עובד המשתכר שכר גבוה אינו בהכרח גדול מצערן של עובד  
 12 המשתכר שכר נמוך [ראו ענין פלונית ובר"ע (ארצי) 20418-03-13 משה סעיד נ" מנוסביץ  
 13 רעות [פורסם בנבו] (7.11.2013)]. במסגרת זו ניתן לשקול מגוון שיקולים, אשר מבלי  
 14 להתיימר למצותם, כוללים: עוצמת הפגם והחומרה במחדלי המעסיק, האם חובת השימוע  
 15 הופרה באופן מלא או חלקי (לענין בחינת מהותיות הפגם ראו: ענין אורן; ענין  
 16 אהרונוב פסקה 63); אופיו של ההליך שקיים – ככל שקיים – והאם נשמר בגדר השיח  
 17 והשיג כבודו של העובד כאדם או שאך הוטחו האשמות (ראו ענין פלונית וענין אורן); האם  
 18 הפיטורים היו מסיבה עניינית או שאינה עניינית, שכן החומרה המהותית הקיימת במקרה  
 19 בו עילת הפיטורין אינה עניינית משליכה גם על תוצאת החומרה שבאי שמירה על זכויותיו  
 20 הדינויות של העובד טרם פיטוריו; משך תקופת העסקת העובד; גילו של העובד (ראו ענין  
 21 אהרונוב פסקה 63); האם נפל דופי גם בהתנהגות העובד (ראו ענין פלונית פסקה 42)  
 22 ועוד".

23  
 24 .77 בעניינו, מחד גיסא- לא התקיים כלל הליך שימוע, ובהליך הפיטורים הוטחו בתובעת האשמות לא  
 25 מכבדות, שבזמן אמת, לא יכלה להתגונן בגינן כדבעי. מאידך גיסא- מדובר בסיבה אמיתית מטעמו  
 26 של הנתבע, שסבר שלא יוכל להמשיך ולעבוד כך עם התובעת ושהחשבונות הפגומות שהמציאה לו  
 27 מעמידות אותו בסיכון אל מול רשויות המס, גילה של התובעת ובעיקר, משך תקופת העסקת התובעת  
 28 הקצרה בת 19 ימים סה"כ, מצאנו לנכון לפסוק לתובעת פיצוי בגין הליך פיטורים שאינו כדין  
 29 ובהיעדר שימוע בסך 5,000 ₪.

#### חלף הודעה מוקדמת

30  
 31  
 32  
 33 .78 **לטענת התובעת**, לאור העובדה כי התובעת פוטרה מעבודתה, היא זכאית לסך 11,970 ₪ בגין חלף  
 34 הודעה מוקדמת בת 7 ימים וזאת מכוח ההסכם הראשון שנחתם בין הצדדים. לחלופין, בהתאם  
 35 להסכם השני, הנתבע מתחייב להעסיק את התובעת לפחות למשך חודש ימים, כך שהתובעת זכאית  
 36 לדמי הודעה מוקדמת של לפחות חודש ימים. לפיכך זכאית התובעת בסך של 11,970 ₪ בגין פיצוי  
 37 חלף דמי הודעה מוקדמת.  
 38

- 1 **לטענת הנתבע**, בתקופת עבודתה הראשונה של התובעת עבדה כעצמאית ולפיכך אינה זכאית לדמי  
2 הודעה מוקדמת. בהתייחס לתקופת עבודתה השנייה, התובעת עבדה רק 19 ימים ולא השלימה חודש  
3 עבודה מלא ולפיכך אינה זכאית לדמי הודעה מוקדמת.
- 4  
5 **80. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו**  
6 **הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להידחות. נפרט.**  
7
- 8 **81. כפי שנקבע**, בתקופת העבודה הראשונה, לא התקיימו בין הצדדים יחסי עובד מעסיק ולפיכך אין  
9 להחשיב תקופת עבודה זו כמקימה זכאות לדמי הודעה מוקדמת, כאמור בהסכם הראשון, של 7 ימי  
10 התראה. ובפרט שעה שהצדדים הסכימו להמשיך ולעבוד יחד, אולם במתכונת העסקת התובעת  
11 כשכירה, הרי שעל תקופת עבודתה כשכירה, בהתאם להסכם השני, חל על הצדדים **חוק הודעה**  
12 **מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001** (להלן- **חוק הודעה מוקדמת**).
- 13  
14 **82. בהסכם העבודה השני, אין כל התייחסות להודעה מוקדמת שהיא מעבר להוראת החוק. בהתאם**  
15 **לסעיף 13(1) לחוק הודעה מוקדמת** נקבע כך:  
16  
17  
18 **3. עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:**  
19 **(1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים – של יום אחד בשל כל חודש עבודה ;**  
20  
21 שעה שהתובעת עבדה פחות מחודש, הרי שאינה זכאית לפיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת.  
22
- 23 **לשון הרע והוצאת דיבה**
- 24
- 25 **83. לטענת התובעת**, במועד פיטוריה, הנתבע: **"צרח עליה במשרדו הנוכחות עובד שלו, שהתובעת גנבה**  
26 **מהנתבע ושהתובעת עבריינית ושהוא (הנתבע) ישרוף את התובעת ושהוא גם ישרוף לאמא של**  
27 **התובעת את הבית..."** וכן במועד בו אספה את חפציה לצורך יציאה ממקום העבודה, קרא לעיני כל  
28 העובדים: **"תראו זאת גנבת, תסתכלו עליה ככה נראית זייפנית שהולכת לשבת בכלא על עבירות**  
29 **מס ואני רוצה לראות את האמיץ מכל העובדים שידבר איתה"**<sup>26</sup>.
- 30
- 31 **84. בנוסף טוענת התובעת**, לאור עדותה של הגב' דהן, כי גם במהלך העבודה הנתבע היה **"מלכלך על**  
32 **התובעת מאחורי גבה"**<sup>27</sup> בהתאם, התובעת טוענת לפיצוי ללא הוכחת נזק בסך 30,000 ₪ בגין לשון  
33 הרע ופגיעה בשמה הטוב של התובעת.
- 34
- 35 **85. לטענת הנתבע-** **"במעמד סיום ההתקשרות בתאריך 18.5.22, אכן עלו הטונים, מהטעם הפשוט כי**  
36 **הוכח חשדו של התובע בעניין החשבוניות שהפיקה התובעת, אשר התבררו ככוזבות"** אולם הנתבע  
37 מכחיש כי נאמרו לתובעת הדברים להן טוענת ובכלל, עומדת לנתבע הגנת **"אמת דיברתי"**. התובעת  
38 אומתה עם החשדות **"הסמיקה וענתה כי היא לא יודעת"** לא יתכן כי אין לה הסבר לכך, הרי היא זו  
39 שמסרה אותן והיה ברור כי **"על ראש הגנב בוער הכובע"**<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> סעיפים 62-63 לסיכומי התובעת.<sup>27</sup> סעיף 69 לסיכומי התובעת.<sup>28</sup> סעיפים 38-39 לסיכומי הנתבע.

- 1  
2 .86 לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו  
3 הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להתקבל באופן חלקי. נפרט.
- 4  
5 .87 בהתאם להוראת [חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965](#) (להלן- [חוק איסור לשון הרע](#)) ובהתאם  
6 לפסיקה המנחה, התקיימותה של לשון הרע נבחנת בארבעה שלבים: בשלב הראשון, יש לפרש את  
7 הביטוי, בהקשר אובייקטיבי, ולבחון אותו על-פי אמות המידה המקובלות על האדם הסביר. בשלב  
8 השני, יש לברר האם מדובר בביטוי המהווה לשון הרע והאם הביטוי פורסם, זאת על-פי [סעיפים 1 ו](#)  
9 [2 לחוק](#); בשלב השלישי, יש לברר האם עומדת למפרסם אחת או יותר מההגנות המנויות  
10 בסעיפים [13-15 לחוק](#); בשלב הרביעי, במידה והפרסום ממלא את תנאי שלושת השלבים הקודמים,  
11 נבחנת שאלת הסעדים, ובתוכם שאלת הפיצוי הראוי (ראו: [ע"א 89/04 נודלמן נ" שרנסקי](#) (4.8.08);  
12 [ע"א 4534/02 רשת שוקן בע"מ נ" הרציקוביץ](#) (4.3.04)).
- 13  
14 .88 במערכת של יחסי עבודה קיימים ערכים נוספים שיש לקחתם בחשבון בעת יישומו של החוק, נוכח  
15 מאפייניהם הייחודיים של יחסי העבודה. בפסיקת בית-הדין הארצי נקבע, כי יש לתת את הדעת לכך  
16 שבמקום עבודה לעיתים נאמרים דברים מתוך רוגז רגעי או סערת רגשות נוכח לחץ העבודה, וכי לא  
17 לכל עלבון יש להתייחס כאל "לשון הרע" במובנו המשפטי, ותיתכן בהקשר זה אף הגנת זוטי  
18 דברים (ראו: [ע"ע 46548-09-12 אבידן - פלאפון תקשורת בע"מ](#) (31.3.15) (להלן- [עניין אבידן](#))).
- 19  
20 .89 עם זאת נקבע, כי יש להתחשב בחובות תום הלב המוגברות המוטלות על צדדים לחוזה עבודה; בפערי  
21 הכוחות הקיימים בין עובד למעסיק; ובהשפעה המשמעותית שתיתכן לאמירותיו של ממונה בנסיבות  
22 מסוימות. לפיכך נקבע, כי על שני הצדדים ליחסי העבודה - במסגרת חובתם לנהוג זה כלפי זה  
23 בהגיונות ותום לב - להיזהר האחד בכבודו של משנהו, תוך הקפדה על מידתיות וסבירות (עניין אבידן).
- 24  
25 .90 בהתאם לגרסת התובעת, שלא הוכחשה, במועד פיטוריה ביום 18.5.22, הנתבע צעק עליה שהיא  
26 "גנבת" ו "וזייפנית" ושהיא "הולכת לשבת בכלא על עבירות מס" וזאת לעיני עובדים נוספים<sup>29</sup>
- 27  
28 .91 וכך אף העיד עד התובעת, מר זמיר בעדותו<sup>30</sup>:
- 29  
30 **עו"ד בר-אלי:** אתה יכול לפרט איזה דברים שמעת שנאמרו באוויר, הערות, מילים  
31 שאתה זוכר.
- 32 **העד, מר זמיר:** מה שאני פחות או יותר זוכר זה שהוא צעק עליה שהיא גנבת, שהיא  
33 מביאה "חשבוניות לא תקינות וזה לא תקין וזה לא-חוקי ואת  
34 מסבכת אותי ומסבכת את עצמך" ובלגן, זה מה שהיה שם. פשוט  
35 צעק עליה ונעם כמובן נכנסה קצת ללחץ אני מניח, התחילה קצת  
36 לבכות והיה לה קצת קשה בנושא הזה, בכללי גם ליד כולם וגם  
37 "גנבת וחשבוניות לא תקינות", ושוב מי שקצת יודע, אני בטוח  
38 שכולכם בטח, קצת מלחיץ כל הדבר הזה שאתה מגלה שאתה עושה  
39 משהו שהוא אסור על פי חוק או לא תקין על פי חוק. אז היא קצת  
40 נלחצה, התחילה לבכות, אנחנו גם בדיוק סיימנו וירדנו איתה

<sup>29</sup> סעיפים 34-35 לתצהיר עדות ראשית מטעם התובעת.  
<sup>30</sup> פרוטוקול דיון ההוכחות עמ" 27 ש" 29 – עמ" 28 ש" 3

1 **למטה, אני ועוד בחורצ'יק ירדנו איתה למטה ומשם המשכנו**  
 2 **הביתה, כן, זה סוף היום, המשכנו משם הביתה ואני הייתי עם נועם**  
 3 **שם, ראיתי אותה בוכה, ניסיתי להרגיע אותה קצת. אני חושב**  
 4 **שהצלחתי קצת, לא יותר מדי והלכנו הביתה.**

5  
 6 92. אין מקום לקבל את טענת הנתבע בדבר טענת ההגנה "אמת דברתי". גם אם התובעת המציאה  
 7 חשבוניות שגויות, אשר בהמשך תוקנו<sup>31</sup>, לא היה מקום לכנות אותה בכינוי גנאי שלילי כאמור לעיל.

8  
 9 93. קיומה של לשון הרע נבחן במנותק משאלת אמיתות תוכן הפרסום. פרסום יכול שיהיה אמת  
 10 לאמיתה, ועדיין אם יש בו כדי להשפיל או לבזות – ייחשב הוא ללשון הרע. בשלב זה, אין חשיבות  
 11 כאמור גם למניע או לכוונה שעמדה מאחורי הפרסום (ראו: [ע"א 751/10 פלוני נ" ד"ר אילנה דיין](#) –  
 12 [אורבך](#) (8.2.12); [ע"א 8345/08 עופר בן נתן נ" מוחמד בכרי](#), סה (1) 567 (2011)).

13  
 14 94. לא עלה בידי התובעת להוכיח את יתר טענותיה בדבר לשון הרע ולפיהן הנתבע: "מלכלך עליה  
 15 מאחורי גבה" ראשית, דברים אלה לא הוכחו. שנית, בהתאם לפסיקה המנחה, לצורך הוכחת עילת  
 16 איסור לשון הרע, יש לציין מפורשות את הדברים / ביטויים שנאמרו המהווים כביכול "לשון הרע".  
 17 טענה זו של התובעת כי "מלכלך עליה מאחורי גבה" היא טענה כוללת ואין בה את הפירוט הנדרש  
 18 לצורך הוכחת עילת איסור לשון הרע.

19  
 20 95. לאור האמור, מצאנו כי התקיימו יסודות עילת התביעה בגין לשון הרע. כינוי הגנאי "גנבת" בו כינה  
 21 הנתבע את התובעת, "והפרסום" לעיני עובדים במשרד מהווים לשון הרע, עם זאת, יש לקחת בחשבון  
 22 כי מדובר באירוע אחד, שנעשה בעת הפיטורים ב"עידא דריתחא", מתוך רוגז ולחץ של המעסיק  
 23 ולפיכך מצאנו כי על הנתבע לפצות את התובעת בסך 8,000 ₪ בגין עילת איסור לשון הרע.

#### התעמרות בעבודה, פגיעה בפרטיות ועוגמת נפש

24  
 25  
 26  
 27 96. לטענת התובעת, הנתבע התנהל כלפיה באופן פוגעני, מבזה, אלים, חסר כבוד וכוחני. במהלך  
 28 הפיטורים הנתבע צעק על התובעת שהוא ישרוף אותה וגם לאמא שלה את הבית. עדותה זו של  
 29 התובעת נתמכת אף בעדותם של עדיה, מר ואטורי והגב" דהן.

30  
 31 97. הנתבע פעל אף בניגוד [לסעיף 2\(3\) לחוק הגנת הפרטיות התשמ"א-1981](#), (להלן - [חוק הגנת הפרטיות](#)).  
 32 הנתבע הציב מצלמות וידאו למעקב עם מיקרופון להקלטת קול בגישה רחבה ובלתי מידתית שתיעדו  
 33 והקליטו את התובעת במקום העבודה, במהלך כל יום העבודה, כולל באזורי מנוחה פנימיים. הנתבע  
 34 לא הודיע ולא עדכן כלל את התובעת על הצבתם. מדובר על האזנת סתר אסורה. לאור האמור, זכאית  
 35 התובעת לפיצוי כספי, גלובאלי ועונשי בגין עוולת התעמרות בעבודה, בגין נזק לא ממוני של עוגמת  
 36 נפש, כאב וסבל, ופגיעה בפרטיות בסך 30,000 ₪.

<sup>31</sup> נספח 24 לתצהיר התובעת.

- 1 לטענת הנתבע, התנהלות הנתבע אינה שונה מזו של כל מעסיק. דברים אלו עלו אף בעדותו של עד  
2 התובעת, מר שי זמיר. טענות התובעת בדבר התעמרות, הוצאת דיבה ופגיעה בשם הטוב, דינם  
3 להידחות.
- 4  
5 99. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות שבפנינו  
6 הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להידחות. נפרט.
- 7  
8 100. אשר לטענת ההתעמרות בעבודה - עילת ההתעמרות טרם עוגנה בחקיקה. בפסיקת בית הדין הארצי  
9 הוטעם כי הקושי להגדיר מראש את גבולותיה של עילה זו נובע מהמנעד הרחב של ההתנהגויות  
10 החוסות תחתיה. משכך, ההכרעה בשאלה האם מסכת עובדתית מסוימת עולה כדי "התעמרות"  
11 נסמכת בעיקרה על התשתית הראייתית הקונקרטית ועל נסיבותיו הייחודיות של כל מקרה לגופו.  
12 וכך קבע ביה"ד הארצי בע"ע (ארצי) 21934-02-21 יצחק חקמון – מדינת ישראל (6.9.22):  
13  
14 "ראשית, התעמרות בעבודה אינה כוללת רשימה סגורה של מקרים, ומדובר - ככלל -  
15 בהתנהגות חוזרת או במספר אירועים נפרדים (גם אם שונים זה מזה), להבדיל מאירוע חד-  
16 פעמי. שנית, קיימת חשיבות לבחינת טענות התובע כמכלול, שכן בחינת הטענות במנותק זו  
17 מזו עשויה להוביל להחמצת התעמרות שבאה לידי ביטוי בתמונה השלמה והכוללת.  
18 שלישית, לא כל עוגמת נפש הנגרמת לעובד בגין יחסים עכורים עם חבריו לעבודה או  
19 התנהלות הממונה עליו תחשב כהתעמרות בעבודה, שהרי "מינון מסוים של חיכוכים  
20 ומתחים הינו בגדר הכרח בלתי יגונה בהתחשב באופיים הדינמי של יחסי העבודה. משכך,  
21 לא כל חיכוך מהווה התנכלות, אולם יש ועוצמתו תגיע כדי התנכלות..." (ע"ע (ארצי) 12069-  
22 06-20 פלונית - מדינת ישראל [פורסם בנבו] (25.3.21); להלן: עניין פלונית). נדרש לפיכך  
23 שההתנהגות תהווה התעמרות גם במבחן האובייקטיבי, ולא די בתחושה סובייקטיבית של  
24 פגיעה. קריטריונים למבחן האובייקטיבי טרם התגבשו, ויש להניח כי יתבססו בין היתר על  
25 אמות מידה של מידתיות, סבירות וענייניות; על היקף הסטייה מנורמות ארגוניות  
26 וחברתיות; ועל החובה להעמיד לעובד סביבת עבודה ראויה ומכבדת שאין בה השפלה או  
27 פגיעה בכבוד, וכל זאת תוך שמירה על המרקם העדין של היחסים במקום העבודה, מבלי  
28 ליצור "משפוט יתר", ותוך איזון מול סמכותו ואפשרותו של מעסיק או ממונה מטעמו לנהל  
29 את הדרוש ניהול (וראו בקשר לכך את עניין פלונית, ובהיקש: ע"ע (ארצי) 46548-09-  
30 12 לירן אבידן - פלאפון תקשורת בע"מ [פורסם בנבו] (31.3.15))."
- 31  
32 108. עוד נוסף כי במאמרה של פרופ" קמיר מדגישה היא את החשיבות של חזרה מתמשכת  
33 ולאורך זמן כיסוד מהותי בהתעמרות בעבודה:  
34  
35 "החזרתיות המתמשכת לאורך זמן היא יסוד מהותי בהתעמרות בעבודה; היא שמשווה  
36 להתעמרות אופי של טרור מתמשך. פגיעה חזרתית מתמשכת מפתחת בקורבן מועקה  
37 שהולכת ומעמיקה, תחושת חנק מתהדקת, חוויה של שבי שאין ממנו מוצא ואימה גוברת  
38 מפני הסבל הצפוי בעתיד. הקורבן נשחק ונחלש. שנתו נפגמת, ועימה נפגעות גם יכולת  
39 הריכוז, השליטה העצמית, היצירתיות וההנאה. כל צלצול טלפון או דפיקה בדלת חדרו  
40 מקפיצים אותו בחשש שמא המתעמר שב לפגוע בו. הכרסום המתמיד בתחושות הביטחון,

- 1 השלווה והשליטה בחייו מערער את הקורבן עד היסוד וגורם לו נזק שלעיתים אינו הפיך.  
 2 חזרתיות לאורך זמן יכולה להתרחש גם כאשר ההתנהגויות המרכיבות אותה הן שונות.  
 3 כלומר, כדי לעמוד בדרישת החזרתיות המתמשכת, אין הכרח שהמתעמר יחזור שוב ושוב  
 4 על התנהגות פוגעת מסוג אחד; די שהוא נוקט פעם אחר פעם התנהגות פוגעת כלשהי. [...]  
 5 הצעת החוק אינה נוקבת מספר מסוים של התנהגויות חוזרות או פרק זמן מוגדר שעליהן  
 6 להימשך. זאת, משום השונות הגדולה המאפיינת כל אירוע אנושי. יש מקרים (כמו זה  
 7 המתואר בפסקה הקודמת) שבהם ארבע התנהגויות יכולות להפוך מקום עבודה לעוין ולפגוע  
 8 בכבוד האדם באופן המצדיק הגנה, ויש מקרים שבהם רק עשר התנהגויות ישיגו אפקט זה  
 9 (כאשר כל אחת מן הפגיעות קלה יותר או כאשר פרק הזמן שחלף בין פגיעה אחת לאחרת  
 10 ארוך יותר). קביעה מספרית בהקשר כזה עלולה להתגלות כשרירותית, כמגבילה או  
 11 כדווקנית מדי במצבים עתידיים. [אורית קמיר "התעמרות בעבודה: בין  
 12 פסיכולוגיה למשפט, בין חקיקה לפסיקה" משפט ועסקים כא 307 (2018)].
- 13  
 14 101. וכך השיב עד התובעת, מר זמיר בעדותו, בהתייחס להתנהלות הנתבע. מעדותו זו של מר זמיר לא  
 15 עולה תמונה של מנהל המתעמר בעובדיו. בהתאם לעדותו עולה תמונה של מנהל "חם מזג" שלעיתים  
 16 חם "חיבוקים ונשיקות" ולעיתים, בעת תקלות "כועס ועצבני" וכך העיד מר זמיר<sup>32</sup>:  
 17  
 18 עו"ד בר-אלי: טיב היחסים של ישראל עם עובדים אחרים ובמיוחד נעם.  
 19 העד, מר זמיר: כמו שאמרתי גם קודם, היו רגעים טובים, שמחים, טובים, כיפים,  
 20 חיבוקים ונשיקות והיו רגעים של כעס ועצבים גם, כמו אני חושב,  
 21 כל מעסיק.  
 22 עו"ד בר-אלי: תוכל לפרט איך זה בא לידי ביטוי הרגעים האלה שאתה מדבר  
 23 עליהם של הכעס ושל העצבים.  
 24 העד, מר זמיר: צעקות, עצבים, למה פספסנו פה, למה עשינו כך או למה שם, כל  
 25 דבר, אני לא יודע.  
 26
- 27 102. יוער בהקשר זה כי לא מצאנו להתייחס לעדותה של הגב' דהן לעניין זה, שכן בדיון ההוכחות עלה כי  
 28 עבדה יחד עם התובעת תקופה קצרה ביותר של כשבועיים (סיימה בתחילת חודש 2/22 והתובעת  
 29 החלה לעבוד כאמור ב- 20.1.22<sup>33</sup>) ואף העידה כי שרק בחודשיים האחרונים לעבודתה התנהג בצורה  
 30 אלימה של צעקות וזריקת חפצים בחדרו.<sup>34</sup>  
 31
- 32 103. ראשית, לצורך הוכחת התעמרות, יש צורך בהוכחת התעמרות בעבודה באופן חוזר ומתמשך ולאורך  
 33 זמן. מערכת היחסים הכוללת כפי שנפרשה בפנינו לא הייתה מערכת יחסים מתעמרת ובפרט, שעה  
 34 שמדובר בתקופת עבודה קצרה ביותר. שנית וזה העיקר, עד התובעת, מר זמיר, העיד כי לעיתים  
 35 הנתבע צעק / כעס, אך לא ראה בכך התנהגות חריגה או יוצאת דופן. כאמור, מעדויות הצדדים עולה  
 36 כי מדובר במעסיק "חם מזג" שלעיתים מחבק ולעיתים צועק ובשעת כעס, כנראה אף זורק דברים

<sup>32</sup> פרוטוקול דיון ההוכחות, מ" 26 ש" 39 - עמ" 27 ש" 7.

<sup>33</sup> פרוטוקול דיון ההוכחות עמ" 24 ש" 23-38.

<sup>34</sup> פרוטוקול דיון ההוכחות עמ" 23 ש" 32-39.

1 בחדרו, אולם דברים אלה אינם עולים לכדי התעמרות כפי שהותווה בפסיקה המנחה. לא הוכחה כל  
2 התעמרות של הנתבע בתובעת ולפיכך התביעה בגין רכיב זה נדחת.

3  
4 104. בהתאם לפסיקה המנחה, רק במקרים חריגים יפסקו הוצאות בגין עוגמת נפש. הלכה היא כי "פיצוי  
5 בגין עגמת נפש לא יינתן כדבר שבשגרה אלא במקרים הקיצוניים" (ראו: [ע"ע \(ארצי\) 316-10-19](#)  
6 ZET - אופוס חברת כוח אדם והאופה מבגדד (3.12.2020)) התובעת לא הוכיחה ולא הבהירה מדוע  
7 יש לפסוק במקרה זה, פיצוי בגין עוגמת נפש, מעבר לעילות התביעה ולא מצאנו כי התקיים במקרה  
8 זה, החריג הקיצוני לפסיקת פיצוי בעילה זו.

9  
10 1. בהתייחס לטענה בדבר פגיעה בפרטיות- ראשית, מדובר בעילה חדשה שלא נטענה ולא אוזכרה כלל  
11 בכתב התביעה ולא נדרש כל סעד בגינה. יתר על כן במקרה זה, התובעת ביססה את עילת תביעתה  
12 על פי [חוק הגנת הפרטיות](#) ועתרה לפיצוי ללא הוכחת נזק מכוח חוק זה. אולם, כפי שקבע ביה"ד  
13 הארצי בע"ע 41179-01-24 ד"ר מרק פרידמן בע"מ- רויטל אלקנר (26.3.25) תביעות המבוססות על  
14 [חוק הגנת הפרטיות](#) אינן בסמכותו של בית דין זה. לאור כל האמור לעיל ובפרט לאור היעדר סמכות  
15 עניינית, דין תביעת התובעת ברכיב זה להידחות.  
16 לאור האמור, תביעת התובעת בגין עילת התעמרות בעבודה, פגיעה בפרטיות ועוגמת נפש- נדחות.

#### 17 סוף דבר:

18  
19  
20 2. תביעת התובעת כנגד הנתבע מתקבלת בחלקה כך שהנתבע ישלם לתובעת, תוך 30 יום את הסכומים  
21 להלן:

- 22 א. בגין שעות נוספות בסך 4,836 ₪.  
23 ב. בגין הוצאות נסיעה בסך 4,000 ₪.  
24 ג. בגין פדיון חופשה בסך של 1,300 ₪.  
25 ד. בגין אי הנפקת תלושי שכר בסך 600 ₪.  
26 ה. בגין הליך פיטורים שלא כדין- היעדר שימוע בסך 5,000 ₪.  
27 ו. בגין עילת לשון הרע בסך 8,000 ₪.

28  
29 הסכומים יישאו ריבית שקלית ממועד הגשת התביעה ועד למועד התשלום בפועל.

30  
31 3. לנוכח גובה סכום התביעה והסכום שנפסק, הנתבע יישא בהוצאות התובעת ובשכ"ט עורך דינה בסך  
32 5,900 ₪ כולל מע"מ, אשר ישולמו בתוך 30 ימים מהיום, שאם לא כן, יישא סכום זה בתוספת ריבית  
33 שקלית כחוק מיום מתן פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל.

34  
35  
36 ניתן היום, י"ט טבת תשפ"ו, (08 ינואר 2026), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.  
37  
38  
39

---

נציג ציבור מעסיקים  
גב' אורנה לוי

---

רונית סגל, שופטת

---

נציג ציבור עובדים  
מר גד גפני

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8