



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 25 מרץ 2015

2

לפני:

כב' השופט דורי ספיבק – אב בית הדין

נציגת ציבור עובדים גב' נעה נוריאל

נציג ציבור מעסיקים מר דן זלינגר

התובעת: טליה קיסין

ע"י ב"כ עו"ד אביבה סיטבון-צרפתי, עו"ד פורת פרשה
(וע"י עו"ד אודליה לויט-אטינגר ז"ל שייצגה בתחילת ההתדיינות)

-

הנתבעת: המשביר בתי כלבו בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד רונית יפה

3

פסק דין

4

5 1. התובעת היתה מנהלת סניף "גן העיר" של רשת חנויות המשביר לצרכן
6 שמפעילה הנתבעת. היא פוטרה ימים בודדים לאחר ששודרה בערוץ 10 כתבה קצרה
7 אך ביקורתית מאד שבה נטען שהמחירים ברשת של מוצרים מיובאים הם מופקעים.
8 הכתבה צולמה בסניף אותו ניהלה התובעת. האם היא פוטרה שלא כדין? זוהי
9 השאלה המרכזית שבה עלינו להכריע בתיק זה.

10 רקע עובדתי

11 2. הנתבעת עוסקת בשיווק ומכירה קמעונאית של מגוון מוצרים לכל המשפחה,
12 ומפעילה עשרות חנויות כלבו. התובעת, שהינה ילידת 1951, הועסקה אצלה מיום
13 9.11.08.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 בחצי השנה הראשונה לעבודתה, עד מאי 2010, היא הועסקה כ"משתלמת
2 בניהול" במספר סניפים. שכרה בתקופה זו עמד על 7,000 ₪ בחודש בתוספת
3 נסיעות. ממאי 2009 ועד תום אותה שנה היא ניהלה את סניף "איילון" שבקניון
4 איילון שברמת-גן. בתחילת 2010 החלה לנהל סניף שנפתח ב"גן העיר" בתל-אביב
5 (להלן: הסניף). ממאי 2009 עמד שכרה על 10,000 ₪ לחודש, בתוספת נסיעות
6 ובנוסף בגין עמידה ביעדים.

7 3. ביום 5.12.11 בשעת לילה שודרה בערוץ 10, במסגרת תוכנית הטלוויזיה
8 "צינור לילה", כתבה שחלקה צולם בסניף במצלמה נסתרת. הכתבה עסקה בכך
9 שבסניף הוצגה למכירה חולצה של המותג "טומי הילפיגר" שנשאה שני תווי מחיר:
10 29.5 דולר אמריקאי ו-499 ₪, דהיינו בכך שתו המחיר בשקלים הצביע על מחיר
11 בישראל הגבוה פי ארבע ויותר מהמחיר על פי תו המחיר במטבע האמריקאי. בכתבה
12 נטען שמדובר במחיר מופקע המגלם פער תיווך שערורייתי.

13 4. ביום שידור הכתבה, בשעה 10:39 – דהיינו כשתים עשרה שעות קודם
14 לשידורה – נשלח לכל מנהלי הסניפים אימייל מההנהלה ששורת הנושא שלו היתה
15 "סריגי טומי הילפיגר – תווית מחיר בדולר". במייל נאמר כך:

16 "בהמשך לבקשתי בעבר אבקש לוודא, לדאוג ולאשר לי במייל חוזר
17 כי הוסרה התווית בה מופיע מחיר המוצר בדולר.

18
19 הדבר חשוב מאוד בפרט בשל כל התעוררות המחאה החברתית".
20

21 ביום שלישי ה- 6.12.11 בשעה 11.00, דהיינו בבוקר שלאחר השידור, שלחה
22 גב' בלהה ברוקס, המשנה למנכ"ל הרשת, מייל נוסף לכל מנהלות הסניפים, שבו
23 נאמר כך:

24 "מנהלים שלום,

25 מצ"ב מכתבו של איתן ליליאן בעניין תווית המחיר בדולר
26 לסריגי טומי הילפיגר, ובו התבקשתם לבדוק ולאשר ביצוע
27 הנחיה זו (בפעם השניה).
28

29 מיותר לציין שהבקשה באה בעקבות מקרה חמור שאירע
30 בסניף גן העיר ובו התגלה שהמחיר לא הוסר!!! והדבר אף



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 עלה ברשתות החברתיות ולבסוף גם התפרסם בתוכנית צינור
2 לילה!!!!

3
4 ללא ספק הכתבה גרמה נזק עצום לרשת!!!!

5
6 לצערי כל המנהלים המכותבים לא אישרו בזמן את ביצוע
7 ההנחיה (הסניפים שכן הגיבו: הדר, פתח-תקוה, מלחה,
8 רחובות, נצרת עילית, ראשון לציון וכיכר ציון).

9
10 חוסר ההתייחסות שלכם למכתב הזה אינו מקובל ומעיד על
11 חוסר מקצועיות ואפילו על זלזול רב. אני רואה זאת בחומרה
12 רבה מאוד ואין בכוונתי לעבור לסדר היום על הישנות מקרים
13 מסוג זה. מהיום תגובתכם לכל בקשה תהיה מיידית, ללא
14 עיכובים וללא תירוצים! מנהל שאינו מסוגל לבצע משימה
15 פשוטה שכזו מקומו אינו איתנו".

16
17 5. באותו היום, שעות ספורות לאחר שנשלח אותו המייל לכל מנהלי הרשת,
18 התקשר לתובעת מר אברהים מגזל, סמנכ"ל סניפים של הרשת (להלן: מגזל), שוחח
19 עימה אודות הכתבה ששודרה, ובסיום השיחה מסר לה כי בכוונת החברה לסיים את
20 העסקתה (ס' 27 לתצהיר מגזל), והיא מוזמנת לשימוע שייערך למחרת היום ה-
21 7.12.11 בשעה 17:00. מגזל ביקש וקיבל מהתובעת את המייל שלה, כדי לשלוח
22 אליה זימון לשימוע.

23 6. למחרת היום, ה- 7.12.11 בשעה 12:52, דהיינו פחות מארבע שעות לפני
24 המועד שנקבע לשימוע, שלחה התובעת למגזל מייל תזכורת קצר, שבו נאמר כך:

25 "שלום אברהים! בהמשך לשיחתנו אמש, טרם הגיע זימון
26 לשימוע, בבקשה, תעדכן אותי, בתודה, תליה
27

28 רק בשעה 15:38 באותו היום, דהיינו כשעה ו-20 דקות קודם
29 לשעה שנקבעה לשימוע, נשלח לידי התובעת מכתב זימון
30 לשימוע קצר ולאקוני (נספח ט' לתצהירה) שכל שנאמר בו
31 הוא כך:

32 "הנדון: כוונת החברה לסיים את העסקתך – זימון לשימוע.
33

34 אבקש להביא לידיעתך כי בכוונת החברה לסיים את העסקתך
35 וזאת על רקע אי שביעות רצון מביצועיך המקצועיים.
36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 בטרם תתקבל החלטה בנושא, הינך מוזמנת לשימוע אשר
2 יתקיים ביום רביעי בשעה 17:00 בפניי, ואשר במסגרתו תינתן
3 לך האפשרות להעלות את כל טיעוניך בכל הנוגע לכוונת
4 החברה לסיים את העסקתך".

6 התובעת פנתה טלפונית למגזל, וביקשה דחייה של השימוע, ובשעה 15:52
7 נשלח אליה מייל המודיע לה שהשימוע יידחה ב- 24 שעות, ויתקיים ביום 8.12.11
8 בשעה 17.00.

9 7. ביום חמישי ה-8.12.11 התקיימה שיחת השימוע. השיחה הוקלטה על ידי
10 התובעת (התמליל צורף לתצהירה). ביום ראשון ה- 11.12.11 קיבלה התובעת מכתב
11 (נספח ט' לכתב התביעה), גם הפעם קצר ולאקוני, המודיע לה על פיטוריה המידיים:

12 "הנדון: סיום עבודתך בחברה.

13 שלום רב,

14
15
16 בהמשך לשיחתנו עימך מיום 8.12.11, הריני להודיעך כי יום
17 עבודתך האחרון יחול ביום 11.12.11. חטיבת משאבי אנוש
18 מנפיקה מכתבי סיום מסודרים אשר יכללו את כל המגיע לך
19 בהתאם לחוק".

20
21 8. ביום 28.5.12 הגישה התובעת את כתב התביעה שבפנינו. בגידרו, היא טענה
22 שפוטרה בחוסר תום לב ובהעדר עילה לפיטוריה, בלא שקדם לפיטוריה הליך שימוע
23 כדין ותוך הפלייתת מחמת גילה המבוגר. עוד כללה התובעת גם תביעה לתשלום
24 גמול בגין עבודה בשעות נוספות. הנתבעת הגישה כתב תביעה שכנגד, שבמרכזה
25 טענה לפיה טיוטת כתב התביעה שהוגשה בתיק זה, שהופצה גם לערוץ 10, היוותה
26 פרסום לשון הרע מצידה של התובעת, ומאחר שצורפו לה לטענת הנתבעת גם
27 מסמכים המכילים סודות מסחריים רגישים שלה, הרי שלשיטת הנתבעת היא זכאית
28 לפיצויים מהתובעת גם בשל גזל סוד מסחרי והפרת חובות האמון ותום הלב.

29 בתיק התקיימו שלושה דיוני הוכחות. לטובת התובעת העידה גב' קטיה חננוף
30 שניהלה במשך מספר שנים סניפים של הנתבעת, והעידה התובעת עצמה. מצד



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 הנתבעת העידה גב' לין קלבין, מנהלת סניף של הנתבעת, וכן מר איברהים מגזל,
2 שהינו סמנכ"ל הסניפים של הרשת.

3 עם תום שלב ההוכחות הגישו הצדדים סיכומים בכתב. עתה, משנאספו אלה
4 לתיק בית הדין, הגיעה העת לדון ולהכריע.

דיון והכרעה

7 10. סדר הילוכנו בבואנו להכריע במחלוקת שבין הצדדים יהיה זה:

8 ראשית, נדון במחלוקת שבין הצדדים בשאלה האם אכן פוטרה התובעת בשל
9 שידור הכתבה הביקורתית אודות המחירים הגבוהים ברשת, כטענתה, או שקיימות
10 עילות רבות ונוספות לפיטוריה, מעבר לאותו פרסום ולאופן שבו התנהלה התובעת
11 בהקשרו, כפי שטענה בפנינו הנתבעת;

12 שנית, נתייחס באופן ספציפי לסוגיית אותו הפרסום והתנהלותה של התובעת
13 בקשר אליו, ונדון בשאלה האם אכן נפלו פגמים חמורים בטיפול בנשוא, כפי
14 שטענה הנתבעת;

15 שלישית, נברר את טענות הצדדים בקשר לפגמים שנפלו בהליך המהיר של
16 פיטורי התובעת, ובפרט את טענתה שהיא זכאית לפיצוי בגין פגמים בהליך השימוע;
17 רביעית, נבחן את טענת התובעת שפיטוריה היו נגועים בהפליית מחמת
18 גילה;

19 חמישית, נדון בטענות התובעת בדבר זכות לגמול שעות נוספות;

20 ולבסוף נדון בתביעה שכנגד על שני רכיביה, פרסום לשון הרע וגזל סוד
21 מסחרי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

מדוע פוטרה התובעת?

1
2 11. הנתבעת מודה ששיחת הטלפון אל התובעת שבה נמסר לה על הכוונה לפטרה
3 בוצעה בבוקר שלאחר שידור כתבת הטלוויזיה, בסמוך לאחר השידור, זמן קצר
4 לאחר שסמנכ"לית הרשת שלחה לכל מנהלי הסניפים את המייל שציטטנו במלואו
5 מעלה, שבו נאמר בין היתר ש"הכתבה גרמה לנו נזק עצום" וכי "מנהל שאינו מסוגל
6 לבצע משימה פשוטה שכזו מקומו אינו איתנו" (הכוונה להוראה שניתנה לוודא את
7 הסרת תגי המחיר בדולרים). הנה כי כן, קיים לכאורה קשר ברור בין שידור התוכנית
8 ותגובתה הנסערת של הנהלת הרשת לשידור, לבין פיטורי התובעת. למעשה, אף
9 הנתבעת אינה מכחישה זאת, אלא שלטענתה מדובר היה ב"קש ששבר את גב הגמל",
10 דהיינו המדובר היה באירוע נוסף בשרשרת אירועים שהעידו על התנהלות לקויה של
11 התובעת, והובילו לפיטוריה.

12 12. לאחר שבחנו את מסכת הראיות, ועל בסיס התרשמותנו מהעדויות בפנינו,
13 אנו מבכרים את עמדת התובעת בנקודה זו על פני עמדת התובעת, וקובעים
14 שהנתבעת לא הוכיחה שהיתה סיבה אחרת לפיטורי התובעת זולת עניין השידור
15 בטלוויזיה, עניין שכאמור הנתבעת עצמה מודה שהיה לכל הפחות אחת הסיבות
16 לפיטורי התובעת. להלן נפרט כיצד הגענו למסקנה זו:

17 ראשית, התובעת עבדה בנתבעת במשך למעלה משלוש שנים. אף שלטענת
18 הנתבעת נפלו כשלים רבים בהתנהלותה המקצועית לאורך השנים שבהם עבדה
19 בנתבעת, לא עלה בידי הנתבעת להציג ולו ראייה אחת בכתב, ממועד הקודם לשימוע
20 שנערך לתובעת, התומכת בטענתה בדבר תפקוד לקוי של התובעת בעניין זה או אחר.
21 לא הוצג לנו מסמך סיכום דיון, לא הוצגו מיילים עם הערות או קריאות לסדר, לא
22 הוצגו תרשומות כלשהן בקשר עם תפקוד התובעת. כלום. ונדגיש, מנסיונו של בית
23 דין זה, בארגונים גדולים דוגמת הנתבעת, ובמיוחד באלה מהם שבהם חלק
24 מהתקשורת ועבודת הניהול נעשית באמצעות מיילים מההנהלה הנמצאת במיקום
25 פיזי אחד לסניפים הנמצאים במקומות פיזיים אחרים, הרי ככל שקיימות ביקורות
26 משמעותיות על עובדים, הרי שהן מנוסחות ונשמרות גם בכתב, למשל במיילים. על
27 כן, במקרה שלפנינו, ההעדר המוחלט של תיעוד בכתב היקשה עלינו עד מאד לתת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 ארון בטענות הנתבעת בדבר ליקויים "קשים ומתמשכים" בהתנהלותה המקצועית
2 של התובעת;

3 שנית, לעומת זאת, קיימות בתיק ראיות ברורות לכך שהנתבעת היתה דווקא
4 מרוצה מעבודתה של התובעת, לכל הפחות במספר נקודות זמן שונות ומרוחקות
5 אחת מהשניה לאורך שלוש שנות עבודתה, וסברה כי היא מנהלת מצליחה מבחינה
6 מקצועית. כזכור, התובעת הועסקה בתחילה, מיום 9.11.08, כ"משתלמת לניהול"
7 במספר סניפים, וזאת למשך שישה חודשים. ברור לנו שעצם ההחלטה למנותה
8 למנהלת סניף קניון איילון במאי 2009, תוך העלאה משמעותית בשכרה, מעידה על
9 כך שהתובעת הפגינה נכון לאותה נקודת זמן יכולות ניהול טובות, עברה בהצלחה
10 את חודשי הנסיון, ונמצאה מתאימה לנהל, לבדה, סניף של הרשת (לעניין זה ראו גם
11 עדות מגזל, עמ' 50 ש' 23, בדבר כך שחלק מהמשתלמים לניהול "נושרים" ולא
12 ממונים לתפקיד ניהול). נקודת זמן שניה שבה ברור שבנתבעת היו מרוצים מהתובעת
13 הינה אפריל 2010, שבה היא מונתה למנהלת הסניף החדש והגדול מעט יותר בגן
14 העיר (ראו סעיף 5.4 לכתב ההגנה). אף אם נניח לטובת הנתבעת שלא מדובר במקרה
15 הזה בקידום משמעותי, כפי שטוענת התובעת, הרי שאין לדעתנו ספק שככל שהנהלת
16 הנתבעת היתה סבורה באותה נקודת זמן שהתובעת אינה מנהלת טובה, הרי שלא היה
17 מופקד בידיה ניהול הסניף החדש (כן ראו עדות מגזל בחקירתו, עמ' 51 ש' 6,
18 ועדותה של יוחננוף, שניהלה את הסניף לאחר התובעת). נקודה שלישית על ציר
19 הזמן שבה הביעה הנתבעת את שביעות רצונה מהנתבעת היתה בתחילת שנת 2011,
20 עת קיבלה התובעת – ביחד עם עובדים אחרים בסניף – חופשה באילת כהוקרה על
21 הישגי הסניף. זאת, אף אם נניח לטובת הנתבעת שאכן הישגיו של הסניף לא היו
22 במדרג הגבוה ביותר, המצטיין ביותר;

23 שלישית, בהינתן שאין כל ראיות בכתב בדבר ביקורות שהיו על התנהלות
24 התובעת, ובהינתן גם שקיימות אינדיקציות חזקות, כאמור מעלה, לכך שהנתבעת
25 דווקא הייתה מרוצה מתפקוד התובעת, ניתן היה לכל הפחות לצפות שהנתבעת תעיד
26 בתיק את שני המנהלים הבכירים שפיקחו על עבודת התובעת בתקופה שבה מילאה
27 את תפקידה כמנהלת סניף גן-העיר. הנתבעת אמנם העידה את מר מגזל, ששימש
28 כמפקח של התובעת בתחילת תקופת עבודתה בסניף, מאפריל 2010 ועד תחילת
29 2011, וחזר לתפקידו ביוני 2011 ועד לפיטורי התובעת בנובמבר 2011. ברם, היא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 נמנעה מלהעיד את מר יורם אדרי, ששימש כמנהל האזור והמפקח על התובעת
2 מתחילת 2011 ועד חזרתו של מגזל לתפקיד ביוני 2011. עדותו של אדרי יכולה היתה
3 לשפוך אור על טענות שהיו, אם היו בכלל, כנגד התובעת, בחלקה הראשון של שנת
4 2011, חודשים לא רבים קודם לפיטוריה בנובמבר אותה שנה. נוסף, שאדרי גם היה
5 המפקח על התובעת בזמן שניהלה את סניף איילון (ראו עדות מגזל, עמ' 51 ש' 4),
6 ויכול היה לשפוך אור גם על רמת תפקודה כמנהלת עוד קודם שעברה לנהל את גן
7 העיר. נדגיש, שאין בידינו לקבל את הסברה של הנתבעת, כי לא זימנה לעדות את
8 אדרי כיוון ש"הוא לא נמצא היום במערכת" (עמ' 53 ש' 23). נהפוך הוא. העובדה
9 שאדרי, בניגוד לעדיה האחרים של הנתבעת, אינו עובד כיום בנתבעת, יכולה היתה
10 לאפשר לו להעיד באופן אובייקטיבי ונטול פניות, וסביר שהיינו מקנים לעדותו
11 משקל משמעותי. אי זימונו של עד כה מרכזי, במיוחד בהינתן דלות הראיות שבכתב,
12 אומרת דרשני וגרמה לנו לצאת מנקודת הנחה שאם אדרי היה מעיד, הוא דווקא היה
13 סותר את טענות הנתבעת בדבר תפקודה הלא-טוב של התובעת (מגזל אגב נשאל
14 שאלה ישירה בעניין זה, אך נמנע מלהשיב לה, עמ' 53 ש' 23);

15 רביעית, אשר לביצועי הסניף מבחינת "השורה התחתונה" של מכירות, הרי
16 שאין כל מחלוקת שהסניף – ומכאן שגם התובעת כמנהלת שלו – עמד בכל יעדי
17 המכירות שנקבעו לו על ידי הנתבעת. הנתבעת מודה בכך, אך ניסתה להסביר זאת
18 בכך שלסניף חדש מוצבים מלכתחילה יעדים זמניים ונמוכים מאד, כך שעצם
19 העמידה של התובעת ביעדי המכירות שהוצבו לסניף שלה אינה מעידה על הצלחה.
20 ברם, הנתבעת לא הוכיחה שהיא אכן מציבה לסניפים חדשים יעדי מכירות נמוכים
21 במיוחד, ואפילו נניח לטובתה שכך, היא בוודאי שלא הוכיחה שעמידה ביעדים
22 הנמוכים האלה לא מעידה כשלעצמה על הצלחה. דהיינו, אם סבורה ההנהלה שנכון
23 להציב לסניף חדש יעד נמוך יותר, למשל כי קשה יותר למכור בסניף חדש בהעדר
24 קליינטורה קבועה, האם עצם העובדה שהסניף עמד ביעד הנמוך יותר שנקבע לא
25 מעידה על הצלחה? לדעתנו התשובה ברורה מאלה, והיא חיובית. יותר מכך, מגזל
26 בחקירתו אישר כי יש מצבים שבהם סניפים חדשים אינם עומדים ביעדים הנמוכים
27 יותר שנקבעו להם (עמ' 55 ש' 15), ואף הוסיף וציין שהישגי סניף נצרת שנפתח
28 באותה תקופה היו נמוכים מאלה של גן העיר. ולכל זאת נוסף שהתובעת קיבלה
29 תשלומי בונוס עמידה ביעדים חלקי או מלא בסכומים יחסית קבועים וכמעט מדי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 חודש, שיש בהם להעיד על כך שהנתבעת היתה מרוצה ממנה, ומכל מקום לא מצאנו
2 בהם כל אינדיקציה לנקודת זמן או נקודות זמן שבה מנהליה של התובעת "התריעו"
3 בדבר אי שביעות רצון מתפקודה "דרך" תשלומי הבונוס;

4 חמישית, אשר לטענות כאלה ואחרות שהיו למגזל, האחראי על התובעת,
5 בדבר אופן ניהול הסניף – אכן השתכנענו שבמהלך ביקוריו של מגזל בסניף הוא
6 העיר הערות כאלה ואחרות לתובעת, כפי שמצופה ממנו. אף השתכנענו שהיו בין
7 השניים אי הסכמות כאלה ואחרות. אך לא השתכנענו שמדובר היה בהערות
8 וביקורות החורגות ממערכת היחסים הרגילה בינו כמנהל ובין מנהלות סניף הכפופות
9 לו. כך למשל, לא הוכח בפנינו שמגזל הגביר את תדירות ביקוריו בסניף בחודשי
10 עבודתה האחרונים של התובעת, ולעניין זה אנו מקבלים את טענתה שאלה היו
11 ספורים ממש. לא התרשמנו שההערות שהיו לו – למשל על ליקויים בספירות
12 המלאי, על אופן הטיפול בזיכויים מסניפים אחרים, וגם על השירות והנראות
13 במחלקת הגברים, וכן השיחה שהיתה ביניהם בדבר אפשרות פיטוריה של יפה
14 מנהלת מחלקת הגברים – חרגה באופן כלשהו מהרגיל והמצופה במערכת היחסים
15 בין מנהלת למפקח עליה. שהרי, גם מנהלת מצליחה ומוכשרת זקוקה לכך שהממונים
16 עליה יסבו את תשומת ליבה לטעון שיפור על מנת שתוכל להשתפר ולמלא את
17 תפקידה עוד טוב יותר. על פי התרשמותנו, מצב הדברים היה הרבה יותר קרוב לכך,
18 דהיינו למערכת יחסי עבודה רגילים "עם הערות" מצד ההנהלה, מאשר לתמונה
19 שציירה לנו הנתבעת בדבר תפקוד לקוי באופן קשה ומתמשך של התובעת. לכל
20 האמור נוסף שלא מצאנו שיש בעדותה של ליין, שנכנסה לנעליה של התובעת לאחר
21 פיטוריה והעידה לטובת הנתבעת, כדי לשנות או להשפיע על הערכתנו זאת. איננו
22 סבורים שהביקורות של ליין על תפקודה של התובעת, ביקורות שעל פי התרשמותנו
23 היא ניסתה להדגיש ולחזק במהלך חקירתה (מן הסתם לבקשת מעסיקתה הנתבעת)
24 אכן מוכיחות שהתובעת לא מילאה את תפקידה על הצד הטוב.

25 13. נוכח כל האמור, השתכנענו שלא היתה כל עילה לפיטורי התובעת, מלבד
26 עניין התנהלותה בקשר עם הכתבה הביקורתית בערוץ 10. נפנה אם כן לבחון את
27 הראיות שהוצגו לנו בקשר לכך.

28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 הכתבה הביקורתית בערוץ 10, והתנהלות התובעת בקשר אליה
2 14. ביום 5.12.11 בשעת לילה שודרה בערוץ 10, במסגרת תוכנית הטלוויזיה
3 "צינור לילה", כתבה שחלקה צולם בסניף במצלמה נסתרת. הכתבה עסקה בכך
4 שבסניף התגלתה חולצה של המותג "טומי הילפיגר" שנשאה שתי תוויות מחיר:
5 29.5 דולר אמריקאי ו-499 ₪, דהיינו בכך שתו המחיר בשקלים הצביע על מחיר
6 בישראל הגבוה פי ארבע ויותר מהמחיר במטבע האמריקאי. בכתבה נטען שמדובר
7 במחיר לצרכן מופקע המגלם פער תיווך שערורייתי.

8 נקדים ונאמר בהקשר זה, שהתובעת ביקשה מאיתנו לקבוע כממצא עובדתי
9 ש"הנתבעת נחשפה במערומיה כמי שמתעשרת על חשבון הצרכן, בפרט בתקופה בה
10 המחאה החברתית נוכח יוקר המחיייה התעצמה" (סעיף 63 לסיכומיה). איננו סבורים
11 שתפקידנו לקבוע שכך, ואנו מקבלים בהקשר זה את טענת הנתבעת (סעיף 41
12 בסיכומיה) שאין מקום ואין צורך שנתייחס ונחווה דעה במסגרת פסק דין זה
13 למדיניות תמחור המוצרים של הנתבעת, שממילא לא הוצגו לנו ראיות מכאן ומכאן
14 בקשר אליה. עם זאת, אין ספק שעצם פרסום הכתבה בטלוויזיה, לרבות ההתייחסות
15 לפער המחיר הגדול מאד בין המחיר בדולרים והמחיר בשקלים, גרם למנהלי
16 הנתבעת לתחושה – בין אם נכונה ובין אם לאו – שלנתבעת נגרם נזק גדול, בין היתר
17 על רקע המחאה החברתית כנגד יוקר המחיה. מנהלי הנתבעת הגיבו לאותו נזק
18 שנגרם להם על ידי הפניית אצבע מאשימה אל התובעת. השאלה האם בצדק עשו
19 זאת. את השאלה זו, ורק את זו, נבחן עתה.

20 15. נקודת המוצא לבחינת השאלה הינה שאכן הנתבעת צודקת בכך שככל
21 שעובדי סניף גן העיר היו מסירים את תווית המחיר בדולרים, הכתבה לא היתה
22 משודרת, שכן לא ניתן היה לצלם את אותה הסריג האדום של המותג "טומי
23 הילפיגר" שצולם באותה הכתבה – עם מחיר "כפול" הן בדולרים והן בשקלים. אך
24 האם לתובעת אחריות עיקרית או מרכזית לכך שלא כך היה? להלן נפרט אחת לאחת
25 את טרוניות הנתבעת בהקשר זה, ונסביר מדוע איננו מקבלים אותם:

26 ראשית, אכן הוכח בפנינו שעל פי נהלי החברה, תווית המחיר בדולרים
27 צריכה היתה להיות מוסרת מהפריט עוד קודם שהגיע לרצפת המכירות. עוד הוכח



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 בפנינו, שעל פי הדין ועל פי הנהלים בנתבעת, במקרה שבו בכל זאת מודבק על מוצר
2 מחיר כפול, הצרכן זכאי לרכוש את הפריט במחיר הזול מבין השניים. משכך, צודקת
3 הנתבעת בכך שב"אירוע" נפלו שני פגמים – הן בעצם העובדה שהמחיר בדולרים לא
4 הוסר, והן בכך שכאשר התלוננה הלקוחה על כך, לא התאפשר לה לרכוש במחיר
5 הנמוך. עם זאת, הנתבעת לא הציגה לנו נהלים בכתב בהקשר זה, ולא הציגה לנו
6 מסמכים או כל ראיה ברורה אחרת בדבר רענון נהלים אלה או הדגשת חשיבותם,
7 וזאת עד לבוקר שידור הכתבה. במילים אחרות, לא הוכח לנו שבתקופה שקדמה
8 לשידור הכתבה החשש מ"שני תגי מחיר" היה עניין מהותי ומשמעותי עבור
9 ההנהלה, או שהיא סברה שמדובר בנושא עם פוטנציאל לגרום לנזק גדול, ולכן על
10 כל מנהל סניף לשים עליו דגש;

11 שנית, מלין מר מגזל על כך שהתובעת לא עדכנה אותו בזמן אמת על הארוע
12 שהתרחש בסניף, ונודע לו עליו רק מהפנייה של ערוץ 10 לקבלת המקרה. בקשר
13 לכך, התובעת לא חלקה על כך שהיה עליה לעדכן אותו, אך טענה שהי ניסתה
14 להתקשר אליו, אך הוא לא השיב. בהקשר זה, אנו מקבלים את טענת הנתבעת,
15 שהתובעת הייתה צריכה לעשות מאמצים נוספים לאתרו, כמו למשל לשלוח הודעת
16 SMS או מייל. ברם, בקשר לכך, יש להביא בחשבון שאותו "אירוע" צולם במצלמה
17 נסתרת, ואף הנתבעת עצמה מבינה ומודה שהתובעת לא ידעה ולא הייתה צריכה
18 לדעת שה"אירוע" צולם לטלוויזיה וישודר בטלוויזיה (ראו לעניין זה סעיף 26.5
19 לתצהיר מגזל). משכך, הטענה כאילו שהתובעת הייתה צריכה להבין באותו הרגע
20 שבו התלוננה הלקוחה שמדובר באירוע עם פוטנציאל נזק גדול מאד לרשת היא מעט
21 מוגזמת לדעתנו. לא הוכח לדעתנו שתלונה של לקוחה על מקרה של תווית כפולה
22 היא כה נדירה וחריגה שהיתה צריכה להביא ל"צלצול פעמוני אזעקה" אצל התובעת
23 באופן שתנסה להשיג בדחיפות ובכל דרך את מנהליה;

24 ושלישית יש לזכור שהעובדת שצולמה לכתבת ערוץ 10 וששוחחה עם
25 הכתבה היתה יפה, מנהלת מחלקת הגברים, ולא התובעת. היא גם זו שלא הציעה
26 ללקוחה לרכוש את הסריג במחיר הנמוך. דומה שאין כל ספק שהיא עצמה כשלה
27 באופן שבו התנהלה מול הלקוחה, וייתכן שהיה בכך כדי להצדיק דיון נוסף בעניין
28 פיטוריה – אפשרות שעלתה בשיחות קודמות בין התובעת למגזל. כלל לא ברור לנו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 מדוע לא פנה מגזל בפשטות לתובעת ובזו הפעם דרש את פיטוריה של התובעת,
2 ותחת זו ביקש לפטר דווקא את התובעת עצמה.

3 16. משמצאנו שלא היתה כל עילה לפיטורי התובעת זולת עניין שידור
4 הטלוויזיה, ומשהוספנו ומצאנו שגם בהתנהלות התובעת סביב "אירוע" השידור ספק
5 גדול אם נפלו פגמים, ומכל מקום לא מדובר בפגמים חמורים המצדיקים פיטורי בזק
6 כפי שהיו כאן, קיימת לדעתנו הצדקה לפסיקת פיצוי משמעותי. אשר לגובה הפיצוי,
7 נתנו את דעתנו לרשימת השיקולים לקביעתו כפי שנקבעה אך לאחרונה על ידי בית
8 הדין הארצי (עע 43380-06-11 פלוני נ' אלמונית (9.12.14), כב' השופט אילן
9 איטח)). במיוחד הבאנו בחשבון את העובדה ששכרה החודשי של התובעת לא היה
10 גבוה במיוחד (10,000 ₪ לחודש), וכן את גילה המתקדם שהיקשה עליה עד מאד
11 למצוא פרנסה אחרת ולחזור לשוק העבודה. עוד נוסיף, שהתובעת בכתב תביעתה
12 תבעה פיצוי כולל, מבלי להפריד בין הנזק הממוני והנזק הלא ממוני כדוגמת עוגמת
13 נפש שנגרמה לה עקב פיטוריה ללא עילה. משכך, סברנו אף אנו שאין צורך בהפרדה
14 תוך ייחוס חלק מהסכום שאנו פוסקים לנזק ממוני, וחלקו לעוגמת נפש. הסכום אותו
15 אנו פוסקים הינו כפיצוי כולל גם לנזק הזה וגם לנזק הזה.

16 נוכח כל האמור, אנו מעמידים את הפיצוי אותו אנו פוסקים לתובעת על
17 פיטוריה בהעדר עילה ובחוסר תום לב על סך 100,000 ₪ (לפי 10 משכורות).

18 הפגמים בהליך השימוע

19 17. אין מחלוקת שלתובעת בוצע שימוע. אלא שמהראיות שהוצגו בפנינו עולה
20 שנפלו בו פגמים גדולים, המצדיקים פסיקת פיצוי משמעותי, ונפרט:

21 ראשית, התובעת הוזמנה לשימוע "מהיום למחר". אין ספק שתיתכנה נסיבות
22 שבהם קיימת הצדקה לקיים שימוע מהיר, אלא שבמקרה הזה, שבו מדובר במנהלת
23 שקודם לזימונה לשימוע לפני פיטורים לא הועברה אליה כל תלונה או הערה בכתב
24 אודות תפקודה, והבסיס להחלטה הינה שידור טלוויזיוני מליל אמש, לדעתנו נכון
25



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 היה ליתן לתובעת שהות ארוכה יותר לעכל את הבשורה, להכין את טיעוניה, ולנסות
2 לשנות את רוע הגזירה;

3 שנית, אין מחלוקת שבמהלך שיחת הטלפון שבה זומנה התובעת לשימוע
4 "מהיום למחר", נמסר לה שהיא עתידה לקבל זימון לשימוע שיכלול את טענות
5 החברה כלפיה. זאת, על מנת שתוכל להיערך לשימוע. אלא שהנתבעת עצמה מודה
6 שעניין שליחת הזימון לשימוע "נשמט מזכרונה" (סעיף 29 לתצהיר מגזל) וכך קרה
7 שבשעה 12:52, דהיינו ארבע שעות בלבד קודם למועד שנקבע לשימוע, נאלצה
8 התובעת לשלוח למגזל מייל שבו היא מציינת שטרם קיבלה את הזימון. ובהמשך
9 לכך, נשלח אליה מכתב הזימון לשימוע רק בשעה 15:38, דהיינו כשעה ועשרים
10 דקות בלבד קודם למועד שנקבע לשימוע;

11 שלישית, מכתב הזימון לשימוע אותו קיבלה התובעת, כאמור שעה ועשרים
12 דקות בלבד קודם למועד שנקבע לו, היה קצר ולאקונוי. כל שנאמר בו הוא שיש כוונה
13 לסיים את ההעסקה "על רקע אי שביעות רצון מביצועיך המקצועיים". ושוב,
14 תיתכנה נסיבות שבהן אין צורך לפרט יותר מכך במכתב זימון לשימוע, אך במקרה
15 שלפנינו – דווקא על רקע טענות התובעת שהיא מפוטרת על לא עוול בכפה בשל
16 אותו שידור טלוויזיה – ובשים לב שהתובעת היתה כבר עובדת ותיקה יחסית
17 ומבוגרת יחסית שברור שמקום העבודה יקר לה מאוד, היה מקום והיה הכרח לפרט
18 באותו זימון לשימוע ממה בדיוק הנהלת הנתבעת אינה שבעת רצון באופן המוביל
19 לכוונה לפטרה בפיתורי בזק, ולא להותיר את התובעת מגששת באפילה כפי שהיה
20 כאן;

21 רביעית, אף לאחר שנשלח הזימון, כשעה קלה קודם למועד שנקבע לשימוע,
22 והתובעת ביקשה דחיית השימוע, איפשרה לה הנתבעת דחייה של השימוע ב- 24
23 שעות בלבד. גם כאן, אף שאין "כללי טקס" כאלה או אחרים המחייבים מתן ארכה
24 גדולה יותר, ניתן וצריך היה לתת "רוחות להתקרר" במהלך סוף השבוע – השימוע
25 התקיים בסופו של דבר ביום חמישי אחר הצהריים – באופן שהיה מאפשר לשני
26 הצדדים לשקול את צעדיהם. במקרה הזה החיפזון, שלהערכתנו נבע כמעט רק
27 מכוונה של הנהלת הנתבעת ליתן "מענה מהיר" לאותו שידור טלוויזיוני, היה מן
28 השטן.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 18. נוכח כל האמור, אנו מעמידים את הפיצוי לתובעת בגין הפגיעה בזכותה
2 לשימוע על 30,000 ₪ (לפי 3 משכורות).

3
4 הפליה מטעמי גיל

5 19. התובעת טענה שהיא פוטרה בשל גילה המתקדם, תוך הפרת הוראות חוק
6 שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. התובעת טענה שראיה לכך היא
7 העובדה שהיא הוחלפה על ידי עובדת בת 33, הצעירה ממנה ביותר מעשרים שנה.
8 איננו מקבלים טענה זו. כפי שהסברנו עד כה, הוכח בפנינו באופן ברור, שהסיבה
9 המרכזית לפיטוריה של התובעת היתה רצונה של הנהלת הנתבעת ליתן מענה לאותו
10 שידור טלוויזיה, ולא גילה של התובעת או הרצון להחליפה בצעירה ממנה. זאת
11 ועוד, כזכור התובעת נקלטה לעבודה בנתבעת בגיל 53, ואף בכך יש לדעתנו משום
12 חיזוק לכך שהנתבעת לא היפלתה אותה לרעה בשל גילה. לאור כל זאת, רכיב תביעה
13 זה נדחה.

14 גמול שעות נוספות

15 20. התובעת טענה שבמשך שנים היא הועסקה על ידי הנתבעת בשעות החורגות
16 משעות העבודה הרגילות, בלא שקיבלה כל גמול על עבודה זו. לטענתה, היא זכאית
17 לגמול שעות נוספות מיום תחילת עבודה ועד פיטוריה.

18 הנתבעת טענה מספר טענות משפטיות חלופות במענה לרכיב תביעה זה.
19 מאחר שחלק מטענותיה מקובלות עליה, וחלקן לא, נפרט להלן טענה טענה, ונדון
20 בהן לגופן.

21 21. לטענת הנתבעת, הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 אינן חלות
22 על העסקת התובעת, שכן היא הועסקה בתפקיד ניהולי הדורש מידה של אמון אישי.
23 איננו מקבלים את הטענה, ונסביר. ביום 22.6.11 נחתם בין הצדדים, כמובן שביוזמת
24 הנתבעת, "נספח לחוזה ההעסקה" שבו נאמר כך:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 "הואיל והתיקון לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 נכנס לתוקפו
2 ביום 1.2.09 והוא מחייב, בין היתר, עריכת שינויים בתלוש השכר;

3
4 והואיל והסכם ההעסקה של העובד כפי שהוא בתוקף במועד
5 החתימה על נספח זה (להלן: "הסכם ההעסקה"), מתייחס לשכר
6 עבודה גלובלי הכולל גם תמורה בגין שעות נוספות.

7
8 והואיל והצדדים מעוניינים לערוך בהסכמה את כל ההתאמות
9 הנדרשות לפי תיקון החקיקה.

10
11 לפיכך מוסכם [כי]...

12
13 משכורתו של העובד מורכבת משכר בגין שעות עובד רגילות
14 בשיעור של 75% ומשכר בגין שעות עבודה בגין שעות נוספות,
15 בשיעור המהווה 25% משכרו החודשי של העובד. עובד יהיה רשאי
16 לעבוד שעות נוספות בכל יום, ובכל מקרה לא יותר מ- 50 שעות
17 בחודש (להלן: "מגבלת שעות נוספות").

18
19 עבודה בשעות נוספות בכמות שעולה על מגבלת השעות הנוספות
20 תיעשה אך ורק באישור מראש ובכתב של המנהל הישירה של
21 העובד.

22
23 בכל מקרה, עובד לא מורשה לעבוד יותר מ- 11.5 שעות עבודה
24 ביום (כולל שעות נוספות).

25
26 עבודה בשעות נוספות החורגת מהאמור לעיל היא אסור, והעובדה
27 לא יהיה זכאי לתשלום בגינה.

28
29 התנאים הסוציאליים הנלווים למשכורת, כהגדרתה בהסכם ההעסקה,
30 לרבות הפרשות, פיצויי פיטורים, חופשה שנתית ועוד, יחושבו
31 בהתאם למשכורת, כולל מרכיב השעות הנוספות".

32
33 22. הנה כי כן, הנספח האמור לחוזה ההעסקה, שנחתם בין הצדדים, כולל
34 התחייבות חוזית ברורה של המעסיקה לתשלום גמול שעות נוספות לתובעת, בהתאם
35 להוראותיו, כמו גם הודאה שלה שגם קודם לחתימתו היה עליה לשלם לתובעת גמול
36 שעות נוספות. משנחתם הסכם זה, הנתבעת מנועה לדעתנו מלטעון שהוראות חוק
37 שעות עבודה ומנוחה אינן חלות על התובעת, בשל חריג "האמון האישי" הקבוע
38 בחוק ובנוסח הסכם העבודה המקורי. לכל זאת נוסיף שאף מנהלה של התובעת מר
39 מגזל הודה בכך ששולם לה לאורך כל תקופת העסקתה גמול שעות נוספות גלובלי
40 (ס' 60 לתצהירו).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

- 1 למעלה מהנדרש, נוסף ונעיר שאף לולא אותו "נספח לחוזה ההעסקה"
2 שנחתם בין הצדדים, סביר שהיינו קובעים שהתובעת זכאית לגמול שעות נוספות
3 בהתאם לחוק. בפסק הדין בעניין עפ 16/08 מדינת ישראל נ' בטט ביי (4.1.09))
4 קבע בית הדין הארצי רשימה פתוחה של מאפיינים הנוגעים למשמעות הביטוי
5 "תפקיד הנהלה" ותפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי לפי סעיף 30 לחוק
6 שעות עבודה ומנוחה. מהראיות שהוצגו לנו עולה בבירור שהתובעת, כמנהלת
7 חנות, אחת מבין עשרות חנויות ברשת, לא הייתה בעלת תפקיד בכיר בהיררכיה
8 הארגונית של רשת. סמכויותיה כמנהלת חנות היו מצומצמות, ובוודאי שלא ניתנו לה
9 סמכויות כמנהלת בכירה או סמכויות לקביעת מדיניות. שכר היסוד שלה, 7,500 ₪
10 לחודש, היה נמוך משמעותית מהשכר הממוצע במשק (שעמד על 8,404 ₪ לחודש
11 נובמבר 2011, הוא החודש שבו פוטרה התובעת, לפי אתר הלשכה המרכזית
12 לסטטיסטיקה). מכל הנימוקים האלה, ועל פי אמות המידה שנקבעו בפסיקה, דומה
13 שאין מקום להחריג את המקרה שלה מתחולת החוק.
- 14 23. מכאן נעבור לדון בשאלה עבור איזה תקופות זכאית התובעת לגמול שעות
15 נוספות. נקדים ונציין, שעל פי הפסיקה, מעסיק רשאי לשלם לעובד רכיב של שעות
16 נוספות גלובליות (ראו לדוגמא: עע 188/06 בוג'ו נ' קל בנין (28.11.10)). במקרה
17 שלפנינו, נוכח ההסכם שנחתם בין הצדדים ביום 22.6.11, ושבו הובהרה אופן
18 חלוקת השכר לשכר יסוד ולגמול שעות נוספות גלובלי, ברור לנו שלאחר מועד זה
19 אין התובעת זכאית לגמול שעות נוספות, שכן אין בסיס לטענת התובעת שמדובר
20 בשינוי פיקטיבי בחוזה העבודה שלה.
- 21 24. שונים הם פני הדברים כאשר לתקופה שקדמה לכך. איננו סבורים שהמעסיקה
22 היתה רשאית לקבוע, רטרואקטיבית מיוני 2011, שהתובעת קיבלה גמול שעות
23 נוספות מתחילת עבודתה בנובמבר 2008, אף שרכיב שכזה כלל לא נכלל בחוזה
24 עבודתה או בתלושי שכרה. משכך, היא זכאית לגמול שעות נוספות בגין תקופה זו.
- 25 25. אשר לתחשיב הגמול המגיע, התובעת חישבה כבר בכתב תביעתה ומצאה
26 שעבור תקופת עבודתה הראשונה כ"משתלמת בניהול" עד למאי 2009 היא זכאית ל-
27 6,857 ₪. עבור תקופת העבודה שבה שימשה התובעת כמנהלת, ממאי 2009, היא
28 חישבה ומצאה שהיא זכאית ל- 100,652 ₪. מאחר שהתובעת חישבה את הגמול הזה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 לפי 30 חודשי עבודה (עד לפיטוריה בסוף נובמבר 2011) ואילו אנו מצאנו שיש
2 להפחית מסך זה את חמשת חודשי עבודתה האחרונים, הרי שמטעמי נוחות נחלק את
3 הגמול שאותו חישבה התובעת ב- 30 ונכפיל ב- 25, והתוצאה המתקבלת היא
4 83,876 ₪.

5 עיון בטיעוני הנתבעת מגלה שהנתבעת לא הגישה תחשיב נגדי ולא חלקה על
6 תחשיבה של התובעת, למעט טענת קיזוז הן של "שעות הפסקה" והן של שעות
7 היעדרות (111.06 שעות) בערך של 5,541 ₪. אשר ל"שעות הפסקה", הנתבעת לא
8 פירטה ולא הסבירה איזה הפסקות קיבלה התובעת, מה היה אורכן, והאם אכן הן
9 עומדות באמות המידה שנקבעו בפסיקה לצורך קיזוז זמן הפסקה. משכך, דין טענת
10 הקיזוז בגין הפסקות להידחות. לעומת זאת, התובעת לא חלקה על שעות ההעדרות
11 הנטענות, שחושבו במדוייק על ידי הנתבעת, משכך אנו מקבלים טענת קיזוז זו.

12 לאור כל האמור, גמול השעות הנוספות אותו אנו פוסקים לתובעת הינו
13 6,857 ₪ בגין התקופה הראשונה, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.4.09
14 (אמצע התקופה), ובגין התקופה השנייה סך של 78,335 ₪ (83,768 פחות 5,541),
15 בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.7.10 (אמצע התקופה בגינה היא זכאית לגמול
16 שעות נוספות) ועד ליום התשלום בפועל.

17
18 התביעה שכנגד

19 לשון הרע

20 26. הנתבעת הגישה תביעה שכנגד הכוללת שני רכיבים, הראשון עילתו בטענתה
21 כי התובעת פרסמה עליה לשון הרע, והשני עילתו בטענה בדבר גזל סוד מסחרי. נדון
22 בהם אחד אחד.

23 27. אשר לתביעה בעילה לפי לשון הרע, טענה הנתבעת כי התובעת העבירה
24 לערוץ 10, עוד קודם להגשת כתב התביעה שבפנינו, את טיוטת כתב התביעה,
25 שכללה לטענתה "מידע שקרי בוטה ועלילות שווה כלפי הנתבעת" לפיהן פיטרה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 אותה כביכול כ"שעיר לעזאזל" בעקבות שידור הכתבה, ותוך הפלייתה מחמת גילה.
2 דין תביעה זו להידחות, מהנימוקים הבאים:

3 ראשית, כפי שמצאנו וקבענו בפסק דין זה, אף שכתב התביעה המונח לפנינו
4 איננו נכון ומדויק במלואו, הרי שמצאנו שטענתה המרכזית של התובעת, לפיה היא
5 פוטר אף ורק בעקבות שידור הטלוויזיה, ועל לא עוול בכפה, היתה נכונה. משכך,
6 אין מקום לדעתנו לקבוע שבעצם פרסום טיוטת כתב התביעה היה משום הוצאת
7 לשון הרע על הנתבעת, אף שמצאנו שלא כל הטענות העובדתיות והמשפטיות
8 שנכללו בו היו נכונות;

9 ושנית במקרה שלפנינו יש לדעתנו להחיל על עצם מסירת כתב התביעה על
10 נספחיו לידי ערוץ 10 את ההגנה המוחלטת הקבועה בסעיף 7 לחוק איסור לשון
11 הרע, התשכ"ה-1965, לפיה פרסום על ידי בעל דין שנעשה תוך כדי הליך משפטי לא
12 ישמש עילה למשפט פלילי או אזרחי (ע"פ 364/73 זיידמן נ' מדינת ישראל, פ"ד נח
13 (2) 620, 624 (15.7.74)); למבחנים המרחיבים שנקבעו לתחולת הגנה זו, לרבות על
14 פרסום טיוטת כתבי בי-דין, ראו והשוו גם: תא (ראשל"צ) 4860-06 אסרף נ' אסף
15 (1.9.10, כב' השופט אורן שוורץ), ת"א 3634-02-11 בנק מזרחי טפחות נ' הכשרת
16 היישוב (20.9.11, כב' השופטת רחל ערקובי). בנוסף, חלה במקרה שלפנינו גם
17 ההגנה הקבועה בסעיף 13(5) לאותו חוק, לפיה תהא זו הגנה לנתבע אם כל שעשה
18 הוא למסור ידיעה לעורך אמצעי תקשורת, כדי שיבחן את שאלת פרסומו.

19
20 גזל סוד מסחרי

21 28. טענת הנתבעת הינה שהתובעת נטלה שלא רשות מסמכים הנוגעים לסודות
22 מסחריים רגישים שלה, עשתה בהם שימוש לצורך הליך משפטי זה וכן הפיצה אותם
23 לערוץ 10. המסמכים שבהם מדובר הינם: דו"ח חצי שנתי של הסניף, דוח ביצוע של
24 הסניף עבור נובמבר 2011, וכן דוח סניפים מצטבר לאוקטובר 2011. הנתבעת טענה
25 שהמסמכים שבהם מדובר כוללים ריכוז של מידע עסקי רב אודות תקציב, הכנסות,
26 הוצאות, ערכי פדיון, נתוני מכירה, עלות העסקת עובדים, יעדי תקציב וביצוע,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 מדיניות הנחות ונתונים מסחריים רגישים נוספים לגבי כלל סניפי הרשת, לרבות
2 נתונים השוואתיים.

3 התובעת הודתה בכתב התשובה שהגישה שהוציאה את המסמכים מרשות
4 הנתבעת לצורך ההליך המשפטי, אך טענה שאין המדובר במסמכים המכילים סודות
5 מסחריים. בהקשר זה טענה התובעת שהמסמכים היו נגישים לכל עובדי הסניף,
6 שהנתבעת לא נקטה באמצעים סבירים כדי להגן על המסמכים האלה, וכן שמאחר
7 שהנתבעת הינה חברה ציבורית שמניותיה נסחרות בבורסה, הרי שחלק מהמידע
8 הכלול במסמכים שהוציאה מפורסם ממילא לכלל הציבור. ראיה נוספת לכך שלא
9 מדובר במידע סודי מצאה התובעת בכך שהנתבעת אמנם ביקשה וקיבלה חסיון על
10 המסמכים במסגרת ההתדיינות שבפנינו, אך היא לא פנתה לערוץ 10 וביקשה
11 שהמסמכים יוחזרו לרשותה.

12 29. איננו מקבלים את טענות ההגנה של התובעת. הוכח בפנינו באמצעות עדותו
13 האמינה של מגזל, וכפי שניתן להיווכח בנקל גם מעיון בדוחות עצמם, כי הם כוללים
14 ריכוז נתונים עסקיים עדכניים ורלבנטיים אודות כלל סניפי הרשת. המדובר בנתונים
15 שברור ונהיר הנזק הפוטנציאלי הגלום בהגעתם למתחרים. טענות התובעת בהקשר
16 זה שמדובר היה במידע נגיש לכל העובדים, או שחלק מהמידע נשלח גם לפרסום
17 לציבור לבורסה, וכן הטענה שהנתבעת יכולה היתה לעשות יותר כדי להגן על
18 סודיות המידע, היו לדעתנו קלושות ולא משכנעות.

19 30. נוכח כל האמור, אנו מקבלים את הטענה כי נטילת המסמכים המכילים סודות
20 מסחריים רגישים על ידי התובעת, החזקתם והשימוש בהם לצורך תביעתה, וכן
21 מסירתם לכלי תקשורת, מהווה עוולה של התובעת כלפי הנתבע של גזל סוד מסחרי
22 לפי חוק עוולות מסחריות, תשנ"ט-1999.

23 31. אשר לגובה הפיצוי – הנתבעת לא הוכיחה כי נגרם לה נזק כלשהו עקב
24 העוולה, ועתרה רק לפיצוי ללא הוכחת נזק בגובה המקסימלי אותו מוסמך בית הדין
25 לפסוק בהתאם בסעיף 13 לחוק, דהיינו 100,000 ₪. לאחר ששקלנו את חומרת
26 ההפרה, אנו סבורים שהסכום הנכון שבו יש לחייב את התובעת בגין עוולה זו הינו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 30,000 ₪, וכך אנו פוסקים. כמו כן, לא מצאנו לפסוק, בגין אותה מסכת עובדתית,
2 פיצוי נוסף לנתבעת בגין הפרת חוזה העבודה, כפי שהתבקשנו לפסוק.

לסיכום

3
4 32. התביעה מתקבלת בחלקה. על הנתבעת לשלם לתובעת את הסכומים הבאים:

5 א. פיצוי בגין פיטורים בהעדר עילה ובחוסר תום לב בסך 100,000 ₪,
6 בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 11.12.11 (יום העבודה האחרון) ועד
7 ליום התשלום בפועל.

8 ב. פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, פגמים בהליך השימוע, בסך 30,000
9 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית גם כן מיום 11.12.11.

10 ג. סך של 6,857 ₪ גמול שעות נוספות בגין תקופת עבודתה כ"משתלמת
11 בניהול", בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.4.09.

12 ד. סך של 78,335 ₪ גמול שעות נוספות בגין תקופת עבודתה השניה,
13 בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.7.10.

14 33. התביעה שכנגד מתקבלת רק בחלקה. התובעת תשלם לנתבעת סך של 30,000
15 ₪ פיצוי ללא הוכחת נזק בגין גזל סוד מסחרי, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום
16 ועד ליום התשלום בפועל.

17 לאור התוצאה אליה הגענו, לפיה התקבלה התביעה העיקרית ברובה, ואילו
18 התביעה שכנגד התקבלה רק בחלקה הקטן, אנו סבורים שנכון לעשות צו להוצאות
19 לטובת התובעת, אך לא על הצד הגבוה. משכך, אנו קובעים שהנתבעת תשלם
20 לתובעת הוצאות ושכר טרחת עורך דין בסך כולל של 8,000 ₪, בצירוף הפרשי
21 הצמדה וריבית מהיום ועד ליום התשלום בפועל.

22



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10587-05-12

1 על פסק הדין רשאי כל אחד מהצדדים להגיש ערעור לבית הדין הארצי בירושלים.
2 ערעור יש להגיש בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין.

3
4 ניתן היום, ה' ניסן תשע"ה, (25 מרץ 2015), בהעדר הצדדים.
5
6

נ.צ. מר דן זלינגר,

מעסיקים

דורי ספיבק, שופט

אב"ד

נ.צ. גב' נעה נוריאל,

עובדים

7