



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

1 19 ספטמבר 2016

לפני:

כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש

נציג ציבור (עובדים) גב' הלן הרמור

התובעת

1. אלינה רובינוב
ע"י ב"כ: עו"ד אהרון צאל ועו"ד חגי כהן

הנתבעים

1. ד"ר אילן גלבוע בע"מ
2. אילן קלמן גלבוע
עו"ד אהרון גולדנברג

פסק דין

לפנינו תביעה של התובעת לפיצויי פיטורים, זכויות סוציאליות, פיצויי בגין הפרת חוק איסור לשון הרע תשכ"ה-1968 (להלן: "חוק איסור לשון הרע"), וכן לפיצויי לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח – 1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות בעבודה"). שכן לטענתה מעסיקה התנכל לה והרע את תנאי עבודתה נוכח היעדרותה לצורך טיפולי פוריות.
הנתבעים הגישו תביעה שכנגד, בה תבעו, בין היתר פיצוי בגין נזקים, אי מתן הודעה מוקדמת ופיצוי בגין הפרת חוק איסור לשון הרע.

1. העובדות כפי שהן עולות מחומר הראיות:

- א. התובעת, הגב' אלינה רובינוב, ילידת שנת 1980, הינה סייעת רופא שיניים (להלן: "התובעת").
- ב. הנתבעת 1, חברת ד"ר אילן גלבוע בע"מ, הינה חברה פרטית, אשר מפעילה מרפאת שיניים בעיר נתניה (להלן: "הנתבעת" /או "המרפאה").
- ג. הנתבע 2, מר אילן גלבוע, הינו רופא שיניים ובעל המניית היחיד ומנהלה של הנתבעת (להלן: "הנתבע" /או "ד"ר גלבוע").



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 ד. התובעת הועסקה כסייעת לד"ר גלבוע במרפאתו, החל מיום 9.6.09 ועד ליום
2 17.7.14. בתחילה הועסקה ישירות אצל ד"ר גלבוע (עד 31.12.09) ואחר כך
3 משפתח חברה המשיכה להיות מועסקת אצל הנתבעת.
- 4 ה. במהלך חודש אוקטובר 2013 הודיעה התובעת למנהלת המרפאה, הגב' אתי
5 תורגימן ולד"ר גלבוע כי היא מתחילה טיפולי פוריות. התובעת הוציאה אישורי
6 מחלה לצורך טיפולי הפוריות בחודשים פברואר ומרץ 2014 (ר' נספח 2 לכתב
7 התביעה).
- 8 ו. הנתבעים שלחו אל התובעת מספר מכתבים בהם התבקשה להמציא אישור
9 מרופא המציין מפורשות כי היא נמצאת בטיפולי פוריות (ר' מכתבים מאפריל
10 ומאי 2014 נספח 3 לכתב התביעה).
- 11 ז. כמו כן נשלחו אל התובעת מכתבים המבקשים ממנה להטיב את התנהגותה
12 בעבודה (ר' מכתב מיום 28.4.14, נספח 3 לכתב התביעה וכן נספח ד' לתצהיר
13 ד"ר גלבוע).
- 14 ח. ביום 07.7.14 נשלח מכתב מההסתדרות בשם התובעת, שם פורטו טענותיה של
15 התובעת כנגד מעסיקה, בין היתר, ההתנכלויות מהן סבלה התובעת לטענתה
16 במקום העבודה לאחר שהודיעה כי היא נמצאת בטיפולי פוריות (ר' נספח 6
17 לכתב התביעה).
- 18 ט. ביום 17.7.14 הודיעה התובעת על התפטרותה, על ידי השארת מכתב במרפאה
19 (ר' נספח 7 לכתב התביעה).
- 20
- 21 **טענות הצדדים בתמצית**
- 22 2. לטענת התובעת, לאחר שהודיעה לנתבעים על כך שהיא נמצאת בטיפולי פוריות,
23 החלו הנתבעים להתנכל לה בצורות שונות, אשר החלו והחריפו עם הזמן, וכללו
24 – העלבות, קריאות גנאי בפני לקוחות ועובדי המרפאה, דרישה לדבר עם רופא
25 הנשים שלה, דרישה כי טיפולי הפוריות לא יהיו בשעות העבודה, העברתה
26 מתפקיד סייעת של מספר רופאים לסייעת העובדת עם ד"ר גלבוע בלבד ולאחר
27 מכן לתפקיד משרדי בלבד תוך הפחתת 25% מהיקף משמרות הבסיס בהן עבדה
28 במהלך השנים, איסור לשנות קפה אלא אם היא מכינה קפה גם לד"ר גלבוע,



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 איסור החניית רכבה בחניית המרפאה ועוד. וזאת בשינוי גמור לתנאי עבודתה
 2 לפני תחילת הטיפולים ובניגוד גמור להוראות חוק עבודת נשים וחוק שוויון
 3 הזדמנויות בעבודה. עוד טוענת התובעת כי לאחר שורת ההתנכלויות שסבלה
 4 בעבודתה בנתבעת, פנתה אל הנתבעים, באמצעות ההסתדרות, בבקשה להסדיר
 5 את זכויותיה (ר' נספח 6 לכתב התביעה), אולם לא נענתה ולכן בצר לה, נאלצה
 6 להתפטר והודיעה על כך בכתב (ר' נספח 7 לכתב התביעה).
- 7 3. לפיכך, לטענת התובעת היא זכאית לפיצויים בסך 77,780 ₪ בגין הפרת חוק
 8 עבודת נשים, ולפיצויים נוספים בסך 50,000 ₪ בגין הפרת הוראות חוק שוויון
 9 הזדמנויות בעבודה וכן פיצוי בגין הפרת חוק איסור לשון הרע, תשלום פיצויי
 10 פיטורים ותשלום זכויות סוציאליות נוספות.
- 11 4. לעניין התביעה שכנגד, טוענת התובעת כי היא באה לעולם רק בכדי לסתור את
 12 תביעתה שלה.
- 13 5. לטענת הנתבעים, התובעת הודיעה כי החלה טיפולי פוריות בעל פה, וחרף
 14 בקשות הנתבעים כי תמציא להם אישור רפואי מפורט, סיפקה התובעת אישור
 15 מחלה ממנו לא ניתן להבין דבר. עוד טוענים הנתבעים כי התובעת לא הודיעה
 16 על היעדרויותיה מראש, דבר אשר יצר קושי רב בנתבעת ואף גרם לכך שנאלצו
 17 לשכור את שירותיה של סיעת נוספת. לפיכך לטענתם, לא חלים עליה הוראות
 18 חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. לטענת הנתבעים התובעת
 19 יצרה אווירה קשה במרפאה עת סירבה לתקשר עם ד"ר גלבוץ, באופן
 20 פרובוקטיבי על מנת שיפטר אותה. וחרף משלוח מכתבים לתובעת וכן ניסיונות
 21 לדבר עימה על מנת שתחזור למוטב, התובעת המשיכה בהתנהגותה. לטענת
 22 הנתבעים לא הרעו את תנאיה ולא התנכלו לה, אלא ניסו לחכיל את התנהגותה
 23 ולמזער את הנזקים למרפאה. עוד טוענים הנתבעים כי התובעת בהתנהלותה
 24 גרמה למרפאה ולד"ר גלבוץ נזקים, לרבות הוצאת לשון הרע, בגינם הוגשה
 25 התביעה שכנגד.
- 26 **דין והכרעה**
- 27 **האם זכאית התובעת לפיצויי פיטורים?**
- 28 4. סעיף 11א לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי
 29 פיטורים"), קובע כדלקמן: "התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך
2 בעבודתו, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים".
- 3 5. בהתאם לפסיקה, ככלל, עובד המבקש להוכיח זכאותו לפיצויי פיטורים מכוח
4 סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים צריך לעמוד בשלושה תנאים: ראשית, עליו
5 להוכיח כי אכן הייתה "הרעה מוחשית" או "נסיבות אחרות שבהן לא ניתן היה
6 לדרוש ממנו להמשיך בעבודתו"; שנית, עליו להוכיח כי התפטר בשל כך ולא
7 מטעם אחר, דהיינו, עליו להוכיח קיומו של קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין
8 ההרעה או הנסיבות הללו; שלישית, עליו להוכיח כי נתן התראה סבירה
9 למעסיק על כוונתו להתפטר והזדמנות נאותה לתקן את ההרעה או הנסיבות,
10 ככל שהן ניתנות לתיקון (ר' דב"ע (ארצי) ש/10-3 כהן – הלר פיסול ותכשיטים
11 בע"מ, [פורסם בבנו] פד"ע כא 238).
- 12 6. לאחר שעיינו בכל חומר הראיות והעדויות, הגענו למסקנה כי התובעת הרימה
13 את נטל ההוכחה כי התקיימו נסיבות המצדיקות את התפטרותה בדין מפורטת.
14 להלן נימוקינו.
- 15 7. אין חולק כי התובעת הודיעה לנתבעים כי הינה בעיצומם של טיפולי פוריות
16 במהלך חודש אוקטובר 2013 (ר' סעיף 6 לתצהיר הגב' תורגימן, מנהלת המרפאה
17 וכן סעיפים 7-9 לתצהיר ד"ר גלבוט).
- 18 ערות אנו לטענות הנתבעים כי התובעת לא הציגה אישורים רפואיים המציינים
19 באופן ברור כי היא נמצאת בטיפולי פוריות, אלא הודיעה על כך בעל פה (ר' עמ'
20 18 שורה 32 ועמ' 19 שורות 1-2 לחקירתה הנגדית של הגב' תורגימן) ולאחר מכן
21 צירפה אישורים כללים וכל דרישות הנתבעים להצגת אישורים מפורשים לא
22 נענו על ידי התובעת. כעולה לדוגמא ממכתבו של ד"ר גלבוט לתובעת מיום
23 29.4.14, כמצוטט:
24 "...
- 25 מזה יותר מחצי שנה את עוברת טיפולים רפואיים. בקשותי החוזרות ונשנות לקבל אישור
26 מהרופא המטפל שהטיפולים שאות עוברת הם טיפולי פוריות לא נענו, כמו כן לא הסכמת לתת
27 לי מידע לגבי זמני הטיפולים הצפויים והיעדרויות צפויות מהעבודה. בכדי שנוכל להיערך בהתאם
28 לעבודתך כסיעת צמודה לרופא. על אף זאת לא נמנע ממך לקבל טיפולים אפילו על חשבון ליצאה
29 באמצע טיפולים במשמרות עם רופא וביטול ימי עבודה.
30 את מביאה באופן חלקי רק אישורי מחלה.
31 הודעות שלך לגבי היעדרות עתידית מהעבודה ניתנות בזמן שסידור העבודה השבועי כבר אושר
32 ויצא. בהתראות של יום מראש. דבר המקשה על מציאת מחליפה ופוגע בעבודתו של הרופא
33 הנותר ללא סייעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

1 אבקש להמציא לי מסמך מסודר בו מצויין במפורש שאת עובדת טיפולי פוריות.
 2 כמו כן אבקש לציין מתי מסתיים סבב טיפולי הפוריות הנוכחי שלך" (ר' נספח 3 לכתב
 3 התביעה).
 4 עם זאת, עיון במסמכים הרפואיים אותם הציגה התובעת לנתבעים, בזמן אמת,
 5 מעלה כי הוצאו לתובעת אישורי מחלה, בהם צוין כי התובעת סובלת מאי פוריות
 6 וכן כי הוצאו על ידי מומחה לרפואת נשים ומיילדות ממרפאת פוריות (ר' נספח
 7 2 לכתב התביעה) וכן במסגרת תצהירי התשובה של התובעת הציגה אישורים
 8 רפואיים המעידים כי אכן עברה טיפולי פוריות.

9 8. עיון בחומר הראיות מעלה כי אף לגישת הנתבעים חל שינוי לרעה במערכת
 10 היחסים בין הצדדים רק לאחר שהתובעת החלה להיעדר מעבודתה נוכח טיפולי
 11 הפוריות.

12 כך עולה מחקירתה הנגדית של הגבי' תורגימן: "ש. נכון שרופאי המרפאה היו שבעי
 13 רצון מהעבודה של אלה כסייעת? ת. היא היתה סייעת טובה עד שהיא התחילה לעשות כל מיני
 14 קונצ'ים. ש. מתי זה היה? ת. הקונצ'ים, כשהיא התחילה להיעדר ולהודיע ברגע האחרון שהיא
 15 לא יכולה להגיע, או שפתאום היא לא הגיעה למשמרת, הרופא הגיע הפציינטים מגיעים והיא
 16 לא הגיעה." (ר' עמ' 19 שורות 13-19 לפרוטוקול).

17 וכך בסעיף 7 לתצהיר ד"ר גלבע: "אולם לערך מחודש אוקטובר 2013 (להלן: "התקופה
 18 הרלוונטית לתביעה") התובעת שינתה טעמה באופן קיצוני. החלה להיות מרירה ומתוחה,
 19 אנטיפסית ותוקפנית. התובעת החלה להתנהג ב"ברוט" עם המעביד. החמיצה מניס. יצרה
 20 אווירה עכורה במרפאה. ישבה במקומה קפואה ומסוגרת ובמצב רוח קודר. יצרה אווירה
 21 דיכאונית קשה במרפאה...." (ר' סעיף 7 לתצהירו). עוד הצהיר ד"ר גלבע, כי רופאי
 22 המרפאה, והוא בכללם, היו מרוצים מעבודתה של התובעת וכי היחסים היו
 23 טובים, עד שהחלה התובעת את טיפולי הפוריות, כמצוטט: "ש. מתי לשיטתך
 24 פתאום קרה השינוי הקיצוני בהתנהגות שלה? ת. אין תאריך. זה דבר שקרה במשך כמה
 25 חודשים. ניסינו להכיל אותה ואת ההתנהגות שלה כי היא אישה שעוברת טיפולים ונמצאת
 26 במתח. היא התחננה כמה חודשים קודם לכן. לא ידענו בהתחלה שהיא בטיפולים. לא ידענו
 27 מה קורה. אח"כ כשהיא יצאה לטיפול אחד הרופא אישר את זה. שאלתי אותה מה הולך להיות
 28 עם הטיפולים האלה והיא סירבה לענות לי. לאחר שהתברר לי שזה לא חד פעמי והולך להיות
 29 סאגה של שנים בשלב זה הבעתי את מורת רוחי ואמרתי לה שאם יש בדיקות דם שתעשה אותן
 30 בזמן נוח ולא באמצע משמרת ואם יש לה בדיקות פוריות והיא חופשיה רוב השבוע אז לא יכול
 31 להיות שהיא תעשה את זה דווקא במשמרות כשהיא יכולה לעשות את זה בימים שהיא חופשיה
 32 ונוד בקשתי ממנה שתעשה את זה בשעה קבועה כי ההודעות שלה מראש היו יומיים לפני



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 14601-10-14

- 1 ושתסביר את אופי העבודה שלה לרופא שלה והיא אמרה לי שהוא לא מדבר איתה והיא לא
 2 יכולה להגיד לו שום דבר. כיוון שהיא אמרה לי שאין לה תקשורת עם הרופא שלה הצעתי לה
 3 שאני אדבר איתו ואסביר לו את אופי העבודה שלך כסייעת ואגיד לו שאת לא יכולה לעזוב
 4 באמצע משמרת" (ר' עמ' 24 שורות 27-33 וכן עמ' 25 שורות 9-1 לפרוטוקול). ד"ר
 5 גלבע העיד כי יחסה של התובעת השתנה רק כלפיו ואילו עם הרופאים האחרים
 6 במרפאה יחסיה של התובעת היו טובים (ר' עמ' 25 שורות 15-19 לפרוטוקול).
- 7 9. האמור לעיל מתיישב עם גרסת התובעת כי במהלך השנים שעבדה במרפאה לא
 8 היו תלונות על עבודתה עד לתקופה שבה נאלצה להיעדר לצורך בדיקות
 9 וטיפולים, כמצוטט: "... עבדתי שם חמש שנים. כמו שאמרתי הייתי סייעת טובה וקיבלתי
 10 שבחים מדד' גלבע ומהמנהלת. היו עוד רופאים במרפאה שעבדתי איתם. תמיד רופאים ביקשו
 11 לעבוד איתי. אף פעם לא הייתה שום בעיה עם ההתנהגות שלי, או עם סגנון העבודה שלי ואף
 12 פעם לא היו תלונות עליי עד לרגע שהודעתי להם שאני מתחילה בטיפולי פוריות ואז לאט לאט
 13 התחילו להתנכל לי בהמון צורות שונות" (ר' עמ' 8 שורות 11-15 לפרוטוקול). לגרסתה,
 14 הרעות התנאים וההתנכלויות גברו ככל שהטיפולים הפכו "כבדים ורציניים"
 15 יותר ובהתאם גברו היעדרויותיה (ר' עמ' 13 שורות 2-4 לפרוטוקול).
- 16 10. באשר להרעות התנאים וההתנכלויות מהם סבלה העידה התובעת, כך: "...אני
 17 נאלצתי לעזוב, כי הם כבר לא שאירו לי ברירה, כי ההתנכלויות שלהם הלכו וגברו וגברו וגברו
 18 ולא יכולתי להישאר שם. הייתי במצב קשה, לא הרשו לי לשתות קפה, לא נתנו לי לחנות בחניה,
 19 אלה דברים שקרו רק בחצי שנה האחרונה בעבודה. חמש שנים הכל היה טוב ויפה, הוא הזמין
 20 לחתונה שלי והיחסים היו טובים. איך שהודעתי על טיפולי הפוריות לאט לאט התחילו
 21 ההתנכלויות, בהתחלה הוא נתן הוראה לאתי לא לעבוד יותר מחמש שעות ביום, אח"כ זה לא
 22 להחליף סייעות אחרות, לא לשתות קפה בזמן העבודה, אלא אם אני מכינה גם לו קפה, לא
 23 להחנות בחניה של המרפאה. באיזשהו שלב הגעתי לעבודה ולא נתנו לי יותר לעבוד עם רופאים,
 24 אמרו לי תשבי במשרד הנה ערימה של גלויות לראש השנה ואמרו לי שדר' גלבע דורש הספק
 25 של גלויות לשעה. שנה לפני לקחו גער לעשות גלויות. גם קיצצו לי בסופו של דבר בשעות" (ר'
 26 עמ' 9 שורות 16-25 לפרוטוקול).
- 27 כמו כן טענה התובעת כי אף שאישרו לה לצאת לטיפולים הדבר לווה בצעקות
 28 והתנגדויות מצד המעסיק, כמצוטט: "ש. מפנה לטעיף 8. איזה יחס עוין קיבלת ביחס
 29 לטיפולי הפוריות? נכון שאפשרו לך לצאת אפילו שלא הבאת אישורים? ת. עם הרבה צעקות,
 30 קללות, שקרניות, מטומטמת, לא מאמינים לך, ונני לי לדבר עם הרופא שלך כי את משקרת, כל
 31 פעם שהייתי צריכה להיעדר לצורך טיפולים זה היה מלווה בהרבה בלגאן ואח"כ פשהייתי
 32 חוזרת אחרי הטיפול זה היה מלווה בעוד איזשהו התנגדות או הגבלה הרגשתי נענשת על זה
 33 שאני עוברת טיפולי פוריות. התרגשתי מותקפת מאז שהתחלתי בטיפולים ולא יכולתי לעזוב



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 14601-10-14

- 1 את העבודה כי לא היתה לי כל דרך להתפרנס אחרת והוא (דר' גלבוט) ידע את זה" (ר' עמי' 12
- 2 שורות 4-11 לפרוטוקול).
- 3 11. מחומר הראיות עולה כי הנתבעים לא הצליחו לסתור את טענות התובעת
- 4 בנקודה זו. ההיפך הוא הנכון. מעדויות הגב' תורגימן וד"ר גלבוט עולה כי אכן
- 5 הוטלו על התובעת הגבלות חדשות לאחר שהודיעה על כך שהיא נמצאת בטיפול
- 6 פוריות. להלן נפרט את העיקריות שבהן.
- 7 12. ההגבלה על שתית הקפה - מחומר הראיות עולה כי בשנת 2014, בשונה מהמצב
- 8 עובר לכך, הוטל על התובעת איסור לשתות קפה בחדר הטיפולים, אלא אם כן
- 9 היא מכינה קפה גם לד"ר גלבוט. כך מחקירתה הנגדית של הגברת תורגימן: "ש.
- 10 נכון שבשנת 2009 עד 2014 לתובעת היה מותר לשתות קפה בחדר הטיפולים? ת. נכון. ש. נכון
- 11 שבשנת 2014 הוחלט שאסור לה אלא אם היא מכינה לדר' גלבוט קפה? ת. לא מדויק. היא
- 12 התחילה לעשות לו הכל דווקא. אצלנו במרפאה סייעות עושה לעצמה ולרופא קפה והיא התחילה
- 13 לעשות איתו ברוגז אז הוא אמר לה אם את לא מכינה לי קפה תשתי את הקפה שלך במטבח"
- 14 (ר' עמי' 20 שורות לפרוטוקול). בחקירתו הנגדית, הודה ד"ר גלבוט כי הוא אסר
- 15 על התובעת לשתות קפה בחדר הטיפולים, אלא אם כן היא מכינה לו קפה,
- 16 כמצוטט: "ש.נכון שב2014 יצאה הוראה שלך שאסור להוציאת לשתות יותר קפה בחדר
- 17 הטיפולים אלא אם היא מכינה קפה גם לך? ת. כן. על חשבון זמני, אני משלם לה כסף, היא
- 18 יכולה ללכת ולהכין לי קפה כשאני עובד. זה היה מהתחלה ועשה תמיד וזו עוד אחת
- 19 מהפרובוקציות כדי לעודד אותי ממשקלי. התאפשר לה לעשות קפה ולשתות אותו במטבחון או
- 20 להכין גם ליי" (ר' עמי' 24 שורות 14-18 לפרוטוקול).
- 21 13. האיסור להחנות את רכבה בחניית המרפאה - מחקירתה הנגדית של הגב'
- 22 תורגימן עולה כי הסייעות היו מחנות את רכבן בחניית המרפאה, אם היה מקום
- 23 פנוי שכן העדיפות היא לרופאים, והוסיפה כי: "הוא (דר' גלבוט) ביקש ממנה לא
- 24 להחנות שם. יש לנו שני חדרי טיפולים, אם מגיעים שני רופאים הסייעות לא מחנות ונותנות
- 25 עדיפות לרופאים. אם היה היא חנתה שם ואם לא היה היא חנתה ברחוב" (ר' עמי' 20 שורות
- 26 15-22 לפרוטוקול). בחקירתו הנגדית, ד"ר גלבוט טען כי "בתקופה שצבעו את הרחוב
- 27 שלנו בכחול לבן ביקשתי ממנה להחנות רחוק, שזה 200 מ' מהמרפאה. כל סייעת מקבלת חצי
- 28 שעה להכנת החדר ובזמן שאני משלם לה עליו ביקשתי ממנה להזיז את הרכב, אבל היא לא
- 29 הזיזה את הרכב שלה על אף שאסרתי עליה להחנות שם וביקשתי ממנה להזיז את הרכב היא
- 30 סידרה" (ר' עמי' 25 שורות 22-27 לפרוטוקול).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

14. אולם מתמלול השיחות שצירפה התובעת לתצהירה עולה כי ד"ר גלבע אסר עליה להחנות את רכבה בחנייה, ללא נימוק המניח את הדעת, כעולה מתמלול השיחה מיום 14.7.14:
- "אילן גלבע: זה חנייה שלי, גא לא לחנות פה.
 אלה רובינוב: אתה לא מרשה לי לחנות בחנייה של העבודה?
 אילן גלבע: לא, לא אני לא מרשה, זה לא חנייה של העבודה, זה חנייה שלי ואני לא מרשה לחנות בחנייה שלי. מה לא ברור פה? .. בכתב התביעה שלך, כתוב שהוא לא מרשה לחנות בחנייה, אז אני לא מרשה לך, אז אל תחני... " (ר' הקלטה 012, שורות 14-19 נספח ב'7 לתצהיר התובעת).
- וכן – "אילן גלבע: אסור לך לחסום פה, אסור לך לחנות פה. את לא מבינה את מעמדך ואת מצבך. זה חנייה שלי. ואני לא מרשה לך לחנות שמה, את לא מבינה? יש לך בעיות הבנה? אסור לך להחנות פה, זה שלי, זה לא שלך. תחני בבית שלך, לא פה. את לא מבינה את זה? אסור לך לחנות. יש בעיות של הבנה? יש בעיות של הבנה?" (ר' הקלטה 019, שורות 3-8, נספח ב'13 לתצהיר התובעת).
- ובהקלטה מיום 15.7.14: "אילן גלבע: אסור לך לחנות פה.
 אלה רובינוב: למה אסור לי לחנות פה?
 אילן גלבע: זה פרטי שלי ואני לא מרשה לך לחנות פה. אני עשיתי, אלה רובינוב: זה של הבניין.
 אילן גלבע: אני רוצפתי את כל הריצוף הזה ואסור לך לחנות פה, זה הכול.
 אלה רובינוב: אני חניתי פה לפני זה.
 אילן גלבע: אסור לך לחנות פה.
 אלה רובינוב: אני הייתי חונה פה,
 אילן גלבע: אני עכשיו אוסר עליך." (ר' הקלטה 015, שורות 5-14, נספח ב'9 לתצהיר התובעת).
15. העברת התובעת לעבוד רק עם ד"ר גלבע ולאחר מכן לעבודה משרדית בלבד – עוד עולה מחומר הראיות כי במהלך שנת 2014, הנתבעים שינו את מתכונת עבודתה של התובעת כך שהתובעת הועברה לעבוד רק עם ד"ר גלבע, זאת חרף העובדה כי לרופאים האחרים לא היו תלונות עליה כפי שפורט לעיל. הודתה בכך הגב' תורגימן: "ש. נכון שב2014 הדעת לתובעת שהיא חייבת לעבוד רק עם דר' גלבע ולא עם רופאים אחרים במרפאה? ת. כן, כי היא התחילה לעשות משחקים" (ר' עמ' 20 שורות 23-24 לפרוטוקול). זאת חרף העובדה כי לפני 2014 עבדה התובעת עם שני רופאים נוסף על ד"ר גלבע (ר' עמ' 19 שורות 9-10 לחקירתה הנגדית של הגב' תורגימן). מחומר הראיות עולה כי הסייעות במרפאה עוסקות גם בעבודה משרדית (ר' עמ' 19 שורות 4-6 לחקירתה הנגדית של הגב' תורגימן). יחד עם זאת, גרסת התובעת כי העבודה המשרדית נעשתה כאשר אין רופאים במרפאה, לא נסתרה (ר' סעיף 41.3 לתצהיר התובעת). כך עולה מעדותה של הגב' תורגימן:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

1 "אם היא במשמרת שאין רופא אני אשבך אותה לעבוד בעבודות משרדיות" (ר' עמ' 19 שורה
 2 6 לפרוטוקול). יתרה מכך, עיון בעדותה של הגב' תורגימן מעלה כי התובעת
 3 למעשה נענשה על ידי העברתה לביצוע עבודות משרדיות, כמצוטט: "ש. זה נכון
 4 שיצאה הוראה ב-2014 שמאותו יום התובעת תכין רק גלויות ולא תשמש כסייעת! ת. זה לא
 5 בדיוק נכון. הוא כן ביקש ממנה להכין גלויות וכשהיא היתה חוזרת לעצמה היא היתה חוזרת
 6 להיות סייעת, אבל כשהיא המשיכה בהתנהגות לא היתה ברירה, אלא לתת לה עבודה
 7 משרדית" (ר' עמ' 21 שורות 16-19 לפרוטוקול). הדבר מתיישב עם עדותה של
 8 התובעת כי הובאה סייעת אשר בתחילה ישבה איתה בכדי ללמוד את העבודה
 9 ולאחר מכן החליפה את התובעת, כך שהיא מבצעת את עבודת הסייעת לרופא
 10 שיניים ואילו התובעת התבקשה לבצע עבודות משרדיות (ר' עמ' 13 שורות 16-
 11 20 לפרוטוקול) וכן עם תמלול השיחות שצורפו לתצהיר התובעת. כמצוטט:
 12 "אתי תורגימן: היי אלה. אילן רוצה שתעשי כרטיסי ברכה. בסדר! אז יש לך פה את ה, יש לך
 13 פה את הגלויות. את זוכרת את העבודה הזאתי, יש לך, חלק סימנו, חלק מסומן, ומה שלא מסומן
 14 פשוט תעברי, את רואה? כבר התחילו לסמן.
 15 אלה רובינוב: ומחר מה אני עושה, גם כרטיסי ברכה?
 16 אתי תורגימן: כל יום את עושה רק כרטיסי ברכה, כי זה מה שהיא רוצה שתעשי. עכשיו הוא
 17 אמר שהוא רוצה גם הספק." (ר' הקלטה 006 מיום 14.7.14, שורות 9-3, נספח ב'3
 18 לתצהיר התובעת).
 19 וכן -
 20 "אלה רובינוב: עם מי אני עובדת?
 21 אתי תורגימן: עם הגלויות.
 22 אלה רובינוב: אני סייעת, אני לא עובדת עם גלויות. אני סייעת.
 23
 24 אתי תורגימן: עברת למשרד.
 25 אלה רובינוב: לא, אני, מה זה עברתי למשרד? אתם שאלתם אותי אם אני מוכנה לעבוד למשרד?
 26 אתי תורגימן: חלק מהעבודה שלך זה משרדי.
 27 אלה רובינוב: חלק, אבל לא הכל," (ר' הקלטה 011 מיום 15.7.14, נספח ב'6
 28 לתצהיר התובעת).
 29
 30 16. כמו כן טענתה של התובעת כי הפחיתו את שעות עבודתה במרפאה, נתמכת אף
 31 היא בראיות. שכן הגב' זוארץ הודתה כי התובעת הועברה לעבוד עם ד"ר גלבוץ
 32 בלבד (ר' עמ' 20 שורות 23-25 לפרוטוקול), כך שגרסת התובעת כי הדבר גרם
 33 לצמצום בשעות עבודתה, לא נסתרה והיא מתיישבת עם תמלול השיחה מיום
 34 8.5.14, כמצוטט:
 35 "אלה רובינוב: מה פתאום, ביום שני אני עובדת עכשיו ארבע שעות. עדה עובדת תשע שעות.
 36 אילן גלבוץ: זה לא קשור. עדה לא קשורה אליך.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 אלה רובינוב: זה פגיעה בשכר שלי.
 2 אילן גלבונו: עדה לא קשורה אליך.
 3 אלה רובינוב: מה זה עדה לא קשורה אליי? זו משמרת שלי הייתה. אני עבדתי עם מרינה, אחרי
 4 זה הייתי צריך להמשיך לעבוד עם מאיר כי מאיר החליף את מרינה בחופשת לידה. העבירו אותי
 5 לעבוד איתך שהמשמרת שלך היא ארבע שעות.
 6
 7 אני הייתי אמורה לעבוד עם מאיר, אני אפילו התחלתי משמרת ראשונה עם מאיר, ואחרי זה
 8 בגלל עליסה התפטרה ואתם העברתם אותי לפה למשמרת שלך. קיצרתם לי בחצי את המשמרת
 9 ..." (ר' הקלטה מיום 8.5.14, נספח ב'2 לתצהיר התובעת).
- 10
- 11 17. ערות אנו לטענות הנתבעים כי התובעת בחרה שלא לעבוד עם רופא השיניים
 12 לילדים בטענה שגז הצחוק פוגע בפוריות, וכי רופאים מסוימים עזבו את העבודה
 13 וזה, בצירוף לימי המחלה בהם שהתה התובעת, הביא לירידה בשעות העבודה
 14 של התובעת, אם בכלל. אולם לאור המובא לעיל, כמו גם הודאתה של הגב'
 15 תורגימן כי התובעת אכן עבדה עם ד"ר מרינה (ר' עמ' 19 שורה 12 לפרוטוקול),
 16 וכי היא אכן הועברה לעבוד רק עם ד"ר גלבונו, ומנגד העובדה שהנתבעים לא
 17 הביאו ראיות לתמיכה בטענה כי היו רופאים שעזבו ולכן שעות עבודת הסייעות
 18 פחתו, מבכרות אנו את גרסת התובעת בנקודה זו.
- 19 18. דבר נוסף העולה מחומר הראיות הוא כי בתקופה האחרונה לעבודת התובעת
 20 במרפאה, נלקחו ממנה מפתחות המרפאה. כך עולה מחקירתה הנגדית של הגב'
 21 תורגימן: "ש. נכון שלתובעת היה מפתח למרפאה מ-2010 ועד 2014? ת. נכון מאד, כבר לא
 22 האמנתי לה ופחדתי שהיא תשבש דברים במשרד כבר לא יכולתי לתת לה את המפתח" (ר'
 23 עמ' 21 שורות 22-24 לפרוטוקול. ר' גם סעיף 55 לתצהירו של ד"ר גלבונו שם הוא
 24 מודה כי ביקש מספר פעמים כי התובעת תשיב את מפתחות המרפאה וכן תמלול
 25 השיחות מיום 14.7.14, נספחים ב'5 וב'3 לתצהיר התובעת). הדבר מתיישב עם
 26 גרסת התובעת כי: "... לקחו לי מפתחות, היה מקרה שהיו ריבים וביקשו ממני את
 27 המפתחות ואחרי זה הדברים קצת נרגעו והחזירו לי אותם (המפתחות) ובסוף לקחו לי שוב את
 28 המפתחות" (ר' עמ' 15 שורות 14-12 לפרוטוקול).
- 29 19. האירוע מיום 10.4.14 - עיון בחומר הראיות והעדויות מעלה כי ביום 10.4.14
 30 התנהל ויכוח קולני בין התובעת לד"ר גלבונו, בנוכחות הגב' תורגימן ולקוחות
 31 המרפאה, במהלכו ד"ר גלבונו קרא לתובעת "מטומטמת" מספר רב של פעמים
 32 וכן אמר לה כי היא יכולה לוותר ולעזוב (ר' תמלול השיחה בנספח ב'1 לתצהיר
 33 התובעת). ד"ר גלבונו וכן הגב' תורגימן אישרו כי באותו היום התקיים ויכוח



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 אולם לגישתם הדבר קרה כיוון שהתובעת הוציאה אותו משיווי משקל,
 2 "שיגעה" אותו ויצרה פרובוקציות בכוונה (ר' עמ' 21 שורות 10-15 לחקירתה
 3 הנגדית של הגב' תורגימן וכן עמ' 24 שורות 19-24 לחקירתו הנגדית של ד"ר
 4 גלבווע וכן סעיפים 25-26 ו-46 לתצהירו). נציין כי ערות אנו לטענתו של ד"ר גלבווע
 5 כי המילה "מטומטמת" אינה מהווה קריאת גנאי או קללה, אלא כי זהו "ביטוי
 6 שגור ועממי שבוודאי לא מעליב" וכי "מילה זו היא סלאנג ולא קללה או העלבה"
 7 (ר' סעיף 46 לתצהיר ד"ר גלבווע), למותר לציין כי אין אנו מקבלות טענה זו
 8 ולטעמנו עדיף היה לו טענה זו לא היתה נטענת כלל. מיותר לציין כי לשיטתנו,
 9 המילה "מטומטמת" מהווה קריאת גנאי, במיוחד כאשר היא נאמרת על ידי
 10 מעסיק בפני לקוחות ועובדים, מספר רב של פעמים. גם אם נקבל את טענתו כי
 11 התובעת יצרה פרובוקציה כדי להרגיזו, אין להקל ראש בכך כי ד"ר גלבווע,
 12 מעסיקה של התובעת, בחר להעליבה באופן חוזר ונשנה בפני לקוחות המרפאה
 13 ומנהלת המרפאה.
20. לאחר האירוע מיום 10.4.14, שהתה התובעת במספר ימי מחלה (18 במספר),
 14 ובאישורים הרפואיים נכתב מפי התובעת כי היא נמצאת ב"מצב מתח. לחץ חרדות
 15 עקב מצב בעבודה - בעל עסק מקלל אותה", וכן כי "נמצאת במהלך טיפולי פזיותר. לאחרונה
 16 עקב בטיפולים, נתקלת בהתנגדות וחס עניין מצד המעסיק. מתקשה להמשיך ולעבוד כבשורה
 17 עקב המתח והלחץ בו נתונה...". (ר' נספחים ג' 1 ו-ג' 2 לתצהיר ד"ר גלבווע וכן נספח ה'
 18 לתצהיר התובעת). לפיכך הודיעה התובעת לגב' תורגימן כי אינה מוכנה לעבוד
 19 בשלב זה עם ד"ר גלבווע (ר' נ/1).
21. האירוע מיום 10.6.14 – עיון בחומר הראיות מעלה כי ביום 10.6.14 התנהל
 22 ויכוח נוסף בין התובעת לד"ר גלבווע. לטענת ד"ר גלבווע באותו היום התובעת
 23 יצאה מספר פעמים רב במהלך המשמרת, ללא כל הסבר וכאשר היתה בחדר
 24 הטיפולים היתה עסוקה עם הטלפון הנייד שלה, וכל בקשותיו כי תניח את הנייד
 25 אצל מנהלת המרפאה או בתיקה האישי לא נענו. לטענתו הוא אף ביקש
 26 מהשיננית אשר היתה נוכחת, הגב' בריקמן, שתפנה אל התובעת בנושא, אך
 27 הדבר לא התעיל. ולבסוף כאשר הניחה התובעת את הנייד הוא לקח אותו והעביר
 28 אותו למשרד, חרף ניסיונותיה של התובעת לעצור אותו (ר' סעיפים 28-29
 29 לתצהירו וכן עמ' 27 שורות 6-14 לחקירתו הנגדית). כאשר גרסת התובעת היא



בית דין אזוירי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 כי ד"ר גלבע דחף אותה על מנת לקחת לה את הטלפון וכתוצאה מכך היא
2 נחבלה בגבה (ר' עמ' 9 שורות 1-2 לפרוטוקול וכן סעיף 26 לתצהיר התובעת).
3 בעקבות האירוע התובעת הגישה תלונה במשטרה (ר' נספח 5 לכתב התביעה)
4 ושהתה בימי מחלה עד ליום 14.7.14.
- 5 22. נציין כי ערות אנו לטענות הנתבעים כי כאבי הגב נבעו מחבלה שנגרמה מאקדח,
6 שכן זה מה שנכתב באישורי המחלה הראשוניים (ר' נספח 4 לכתב התביעה),
7 אולם משהתובעת צירפה אישורים מתוקנים בהם צוין מפורשות כי האבחנה
8 הנ"ל נרשמה בטעות וכי תלונתה המקורית של התובעת היתה כי הותקפה על ידי
9 מעסיקה במהלך העבודה וכי "אין ולא היה תיאור או דיווח על פגיעה בנשק" (ר'
10 נספח ג' לתצהירה של התובעת) והדבר אף נרשם בסיכום הביקור מיום האירוע
11 (ר' נספח ד' לתצהיר התובעת). מבכרות אנו את גרסת התובעת בנקודה זו, שכן
12 היא היתה עקבית ומהימנה ומתיישבת עם המסמכים הרפואיים. יתרה מכך,
13 לטענתו של ד"ר גלבע, השיננית גלי בריקמן היתה עדה לכך שביקש מהתובעת
14 להניח את הטלפון הנייד מספר פעמים, ואף טען כי ביקש ממנה לפנות אל
15 התובעת בעצמה. אולם חרף העובדה כי הודה שהגבי בריקמן עודנה עובדת שלו
16 (ר' עמ' 27 שורות 18-25 לפרוטוקול), לא הביא אותה למתן עדות, והדבר יפעל
17 לרעתו.
- 18 23. בעקבות אירוע זה, שלח ד"ר גלבע מכתב המודיע לתובעת כי לאור התנהלותה
19 הוא מעביר אותה לעבודה משרדית בלבד (ר' מכתב מיום 15.6.14 נספח ד'
20 לתצהיר ד"ר גלבע).
- 21 24. ואילו התובעת פנתה להסתדרות העובדים אשר שלחה מכתב בשמה של התובעת
22 אל ד"ר גלבע ביום 7.7.14, המפרט את טענותיה לפיהן הנתבעים התנכלו אליה
23 והרעו את תנאי עבודתה כאשר החלה בטיפולי פוריות. המכתב נוסח כמכתב
24 דרישה, המציין כי התובעת פוטרה ביום 10.6.14 (ר' נספח 6 לכתב התביעה).
25 בתקירתה הנגדית הסבירה התובעת כי היא פנתה להסתדרות לקבלת עזרה,
26 ופירטה את העובר עליה במקום עבודתה, אך לא אמרה כי פוטרה או התפטרה.
27 נציגת ההסתדרות כתבה בשמה את המכתב והעתק ממנו נשלח אליה, לטענתה
28 היא לא בדקה אותו בשל מצבה הנפשי הקשה באותה התקופה (ר' עמ' 8 שורות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 26-33 וכן עמ' 9 שורות 1-14 לפרוטוקול). נציין כי גרסתה של התובעת אמינה
2 עלינו.
- 3 25. ד"ר גלבוע הודה שקיבל את המכתב ולא השיב אליו, בחקירתו הנגדית נימק זאת
4 כך: "אני לא עונה להסתדרות כי הוא גורם שבעד העובד. פניתי לעו"ד שאמר לי להשאיר את
5 המכתב ככה ללא מענה" (ר' עמ' 22 שורות 8-19 לפרוטוקול).
- 6 26. כמו כן, ערות אנו למכתבים ששלחו ד"ר גלבוע והגב' תורגימן אל התובעת, בהם
7 התבקשה התובעת לשפר את התנהגותה ולא, יפנה ד"ר גלבוע לגורמים
8 המתאימים על מנת לסיים את עבודתה במרפאה (ר' נספח 3 לכתב התביעה).
9 התובעת לא הגיבה על מכתבים אלו, אולם היא הצהירה כי היא דיברה על כך
10 עם הגב' תורגימן במרפאה (ר' עמ' 16 שורות 17-22 לפרוטוקול) וגרסתה לא
11 נסתרה. מה גם שאין מחלוקת כי ד"ר גלבוע לא פנה אל משרד התמי"ת בבקשה
12 לפטר את התובעת (ר' עמ' 21 שורות 25-28 וכן עמ' 25 שורות 20-21 לפרוטוקול).
- 13 27. חרף טענות הנתבעים, אנו רואות במכתב זה כעומד בתנאי התראה סבירה
14 למעסיק על כוונתה של התובעת להתפטר והזדמנות נאותה לתקן את הנסיבות
15 והרעות התנאים אשר פורטו במכתב מטעם ההסתדרות. התובעת חזרה לעבודה
16 ביום 14.7.14, משכך ברי כי לא התפטרה במועד זה ואף לא סברה שפטרה, דבר
17 המתישב עם טענתה כי יתכן ונפלה טעות במכתב. ובמועד זה יכלו הנתבעים
18 להחזיר את המצב לקדמתו ולבטל את המגבלות שהוטלו על התובעת או לכל
19 הפחות לענות לה למכתב זה, דבר שלא נעשה על ידם.
- 20 28. אלא כשחזרה התובעת לעבודתה גילתה כי היא הועברה לעבודה משרדית בלבד
21 וכי לא מאפשרים לה יותר לבצע עבודת סייעת (ר' מכתב המעסיק מיום 15.6.14
22 נספח ד' לתצהיר ד"ר גלבוע, וכן תמלול שיחות שהתנהלו במרפאה ביום 14.7.14
23 ו-15.7.14 בנספחים ב'3, ב'6, ב'8 לתצהיר התובעת). כמו כן הנתבעים החליטו כי
24 הם לא מאפשרים לתובעת להחזיק במפתחות המרפאה, ואף הודיעו לה כי היא
25 אינה יכולה לסיים את המשמרת שלה אם הדבר אומר שתישאר לבד במרפאה
26 כמצוטט: "אלה, תודה רבה. את לא יכולה להיות פה כשאני ואתי לא נמצאים פה. החל
27 מהשלב הזה את תצטרכי ללכת הביתה... " (ר' תמלול שיחות בנספחים ב'3, ב'5, ב'12
28 ו-ב'14 לתצהיר התובעת). באשר לטענותיה של התובעת כי הורידו אותה



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14-10-14601

- 1 ממשמרת יום שישי, אשר הועברה לסייעת אחרת, מחומר הראיות עולה כי
 2 הדבר נעשה היות והתובעת היתה בחופשת מחלה ולא היה ברור לנתבעים האם
 3 היא חוזרת כיוון שהיו מקרים שבהם אמרה שהיא תחזור לעבודה, אולם
 4 הוציאה ימי מחלה נוספים (ר' 1/3 ועמ' שורות לחקירתה הנגדית של הגב'
 5 תורג'מן). כך גם עולה מתמלול השיחות בין התובעת לגב' תורג'מן, כמצוטט:
- 6 "אלה רובינוב: ... ביום שישי שזה עדיין בתוקף..?"
 7 אתי תורג'מן: את לא עובדת, עדה עובדת. עדה קיבלה את יום שישי כי את לא היית פה".
 8 וכן -
- 9 "אלה רובינוב: אני יותר לא עובדת ימי שישי?"
 10 אתי תורג'מן: כרגע עדה עובדת יום שישי" (ר' נספחים ב' ו-ב'10 לתצהיר התובעת).
- 11 29. לפיכך ביום 17.7.14 הודיעה התובעת כי היא מתפטרת מעבודתה לאור הנסיבות
 12 שייצרו הנתבעים. התובעת פירטה במכתבה כי היא לא יכולה להמשיך ולעבוד
 13 במרפאה לאור ההתנכלויות והרעות התנאים השונות שמהם היא סובלת מאז
 14 שהחלה להיעדר לצורך טיפולי פוריות (ר' נספח 7 לכתב התביעה).
- 15 30. בחקירתה הנגדית נשאלה התובעת מדוע התפטרה דווקא במועד זה, והשיבה: "
 16 אני הגעתי לעבוד וכמו שאמרתי כבר לא הרשו לי להיות סייעת... בסוף היום הודיעו לי
 17 שבמשמרת שעבדתי בה לא אעבוד בה יותר ומתוך ארבע משמרות בשבוע שעבדתי הורידו
 18 לי אחת ודרשו ממני את המפתח של המרפאה בנוסף בסענה שאי אפשר לסמוך עליי יותר
 19 אז ביום אחד קיבלתי שלוש גזרות חדשות על הראש שלי בנוסף [צריך להיות בנוסף - א.ר.ב.].
 20 לכל מה שעברתי בחצי שנה האחרונה וכבר לא יכולתי לסבול יותר ונאלצתי פשוט לעזוב את
 21 העבודה" (ר' עמ' 9 שורות 33-30 וכן עמ' 10 שורות 4-1 לפרוטוקול).
- 22 31. אנו רואות בכל המפורט לעיל, נסיבות אשר הצדיקו את התפטרות התובעת בדין
 23 מפורטת המזכות אותה בתשלום דמי פיטורים. זאת לאור הרעות תנאי עבודתה
 24 של התובעת ויצירת נסיבות בהן אין לדרוש מהתובעת להמשיך לעבוד במקום
 25 עבודתה, כמפורט לעיל.
- 26 32. ערות אנו לטענת הנתבעים בתביעה שכנגד, כי יש לשלול את זכאות התובעת
 27 לפיצויי פיטורים, היות ולטענתם היא עברה עבירות משמעת חמורות כגון גלישה
 28 באינטרנט שלא לצרכי עבודה, קלקול ובזבוז חומרי עבודה בודון וכן שבירת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

1 הפצים בכוונה (ר' סעיפים 36-40 לסיכומי הנתבעים). אולם לטעמנו לא הוכח
2 כלל כי התובעת אכן עברה עבירות משמעת אשר יש בהן בכדי לשלול את זכאותה
3 לפיצויי פיטורים. הנתבעים לא הביאו ראיות התומכות בטענות אלו. וכדבריו
4 של ד"ר גלבוט בחקירתו הנגדית: "ש. ... יש לך אסמכתאות על הנוקים? ת. שאלה
5 דבילית. אפשר למחוק את זה? ש. נכון שלא פנית בכתב לתובעת בתקופת עבודתה עם טענות
6 כביכול על נוקים שהיא גרמה לכם? ת. נכון" (ר' עמ' 26 שורות 18-23 לפרוטוקול). לאור
7 האמור טענה זו נדחת.

פיצויי פיטורים

8
9 33. עיון בתלושי השכר של התובעת מעלה כי שכרה חושב לפי שעות עבודה, כאשר
10 התעריף השעתי האחרון עמד על 34 ₪. כמו כן התובעת קיבלה כל חודש "בונוס"
11 בגובה 250 ₪.
12 34. הלכה פסוקה היא כי על מנת לקבוע האם תוספת לשכר הינה חלק מהשכר
13 הקובע לפיצויי פיטורים, יש לבחון את מהותה של התוספת, האם שולמה לתובע
14 עבור עבודתו הרגילה, או שמא המדובר בתוספת המותנית בתנאי או במצב
15 לתשלומה. הכלל הוא, כי תוספת המשולמת לעובד עבור עבודה שמעבר לעבודתו
16 הרגילה, כמרכיב עידוד או מותנית ברווחי המעסיק, אינה חלק מהשכר הקובע
17 לפיצויי פיטורים (ר' דב"ע 3/101 יעקב עמנואל נ' שופרסל בע"מ, פד"ע כח' 241,
18 258; ע"ע 76/06 מרדכי גימלשטיין נ' יזמקו בע"מ (6.5.08). עוד נפסק כי הנטל
19 להוכיח כי התוספת הינה חלק משכר היסוד מוטל על הטוען זאת (ר' דב"ע
20 (ארצי) מט/141 - 3 סלים - מפעלי מאיר בע"מ, פד"ע כא 439).
21 35. בחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה וחליכי מיון וקבלה לעבודה),
22 תשס"ב-2002 (להלן – חוק הודעה לעובד) נקבע כי על המעביד החובה למסור
23 לעובד הודעה בכתב בה פירוט תנאי עבודתו וכן הודעה בכל הנוגע לשינוי בתנאי
24 העבודה (ר' סעיף 1-2 לחוק הודעה לעובד). בסעיף 5 לחוק נקבע שבתובענה של
25 עובד נגד מעבידו, בה שנוי במחלוקת אחד מתנאי עבודתו של העובד, והמעביד
26 לא מסר לעובד הודעה בה הוא חייב לפי סעיפים 1 או 3 לחוק – "תהיה חובת
27 ההוכחה על המעביד בדבר העניין השנוי במחלוקת, ובלבד שהעובד העיד על טענתו באותו
28 עניין...".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

36. בנסיבות אלה, בהן לא היתה הודעה בכתב ואף לא הסכם חתום בין הצדדים (ר' עמ' 23 שורות 1-3 לפרוטוקול), נטל ההוכחה "בעניין השנוי במחלוקת", בכל הנוגע לתוספת השכר שכונתה "בונוס", מוטל על הנתבעים.
37. לטעמנו הנתבעים לא הצליחו לשתור את טענת התובעת כי סוכם עימה מראש כי הבונוס הוא חלק מהמשכורת שלה (ר' עמ' 8 שורות 8, 15-16 לפרוטוקול). ערות אנו לכך שבחקירתנו הנגדית טען ד"ר גלבוט כי "אני משלם בונוס על זה שעובד הוא עובד טוב" וכי לא הפחית לה את הבונוס בחודשים שלטענתו לא עבדה טוב כדי לא לפגוע בתנאי השכר שלה שכן לטענתו ידע שהתובעת עושה הכל על מנת לתבוע אותו (ר' עמ' 26 שורות 5-12 לפרוטוקול). אולם עיון בתלושי השכר של התובעת, אשר צורפו הן לתצהיר התובעת והן לתצהיר ד"ר גלבוט, מעלה כי התובעת קיבלה בונוס על סך 250 ₪, מדי חודש בחודשו, דבר המתיישב עם גרסתה, אשר לא נסתרה, כי סוכם עימה מראש כי זהו חלק משכרה.
38. לאור כל האמור לעיל אנו קובעים כי התוספת-"בונוס" הינה חלק מהשכר הכולל המשמש לחישוב פיצויי הפיטורים. שכן הנתבעים לא הוכיחו כי התשלום הינו מותנה בתנאי או במצב שכאשר אינו מתקיים חדל התשלום.
39. התובעת עבדה כעובדת שעתית. על מנת לקבוע את שכרה הקובע לפיצויי הפיטורים יש לחשב את ממוצע הימים (לרבות חג, חופשה ומחלה לעניין זה ראו ע"ע (ארצי) 212/06 ימית ביטחון (1998) בע"מ נ' אלי אפרים (12.11.2009) סעיף 50 לפסק הדין; דב"ע (ארצי) 3-57/נז סנונית הדגמות וקידום מכירות 1989 בע"מ נ' שולמית פרץ, ל (1997) 364). עיון בתלושי השכר של התובעת ל-12 חודשי העסקתה האחרונים מעלה כי ממוצע שעות עבודתה בשנה האחרונה עמד על סך 98 שעות (1180/12). משכך שכרה הקובע לפיצויי פיטורים עומד על סך 3,582 ₪ (98 ש"י * 34 ₪ לשעה + 250 ₪ "בונוס"). אולם משהעמידה התובעת את שכרה הקובע על סך של 3,400 ₪, נערוך את חישובנו לפי סכום זה. לפיכך על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 17,141 ₪ (3,400 * 60.5 חודשים/12).
40. נוכח נסיבות סיום העסקה והמחלוקות בנוגע לכך, אין אנו מקבלים את תביעת התובעת לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים.
41. באשר לטענת הנתבעים כי יש לחייב את התובעת בתשלום דמי הודעה מוקדמת שכן היא התפטרה ללא מתן הודעה מוקדמת, לטעמנו יש לדחותה. זאת לאור נסיבות התפטרות התובעת כפי שפורטו לעיל, שלפיהן אין לדרוש מהתובעת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

1 להמשיך ולעבוד בנתבעת. ויתרה מכך, לא נטען וממילא לא הוכח כי הנתבעים
2 דרשו מהתובעת להתייצב לעבודה בתקופת ההודעה המוקדמת. על כן רכיב זה
3 בתביעה שכנגד, נדחה.
4

האם הפרו הנתבעים את חוק עבודת נשים?

5
6 42. לטענת התובעת עד למועד בו התפטרה בדין מפוטרת מהנתבעת, עברה היא
7 טיפולי פוריות, דבר אשר הנתבעים היו מודעים אליו. לטענתה, היא הציגה את
8 האישורים הרפואיים שהיו בידה ואף הודיעה מראש למנהלת המרפאה על
9 היעדרויותיה לצורך טיפולים. לטענתה, התנהלות הנתבעים אילצה אותה לעזוב
10 את עבודתה במהלך טיפולי הפוריות ומשכך תובעת היא פיצוי בסך 77,780 ₪
11 בהתאם לחוק עבודת נשים.

12 43. מנגד טוענים הנתבעים כי התובעת לא היתה בטיפולי פוריות במועד התפטרותה,
13 וכי לא הביאה אישורים רפואיים הנדרשים בהתאם להוראות חוק עבודת נשים,
14 זאת חרף פניות חוזרות ונשנות אליה על מנת שתעשה כן.

15 44. לאחר שבחנו את מכלול הראיות שהונחו בפנינו ולאחר ששמענו את כלל העדויות
16 בתיק זה לא שוכנענו כי התובעת הרימה את הנטל הדרש להוכיח את עילות
17 תביעתה בנדון, וזאת מהנימוקים הבאים:

18 45. סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים קובע, כמצוטט:

19 46. "(1) לא יפטר מעביד עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי
20 פוריות בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)4) או (1ג), לפי הענין, או במשך תקופה של 150
21 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה,
22 ולא יתיר השר פיסורים כאמור אם הפיסורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור או עם
23 טיפולים כאמור; הוראת סעיף קטן זה תחול לגבי עובד או עובדת העוברים טיפולים כאמור
24 בפסקה זו לקראת שתי לידות לכל היותר, בתקופת העסקתם אצל אותו מעסיק או באותו מקום
25 עבודה, ואם עברו טיפולים כאמור לקראת הולדת ילדים מבני זוג קודמים – גם לקראת שתי
26 לידות עם בן הזוג הנוכחי;...."

27 "(3) הוראות פסקה (1) יחולו גם על עובדת או עובד שלא נעדרו מעבודה, בתקופת הטיפולים
28 כאמור באותה פסקה, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות או
29 טיפולי ההפריה החוץ-גופית, לפי המאוחר, כפי שאישר הרופא המטפל בכתב, ובלבד שהעובדת
30 או העובד, לפי הענין, הודיעו למעסיק על הטיפולים לא יאוחר משלושה ימי עבודה ממועד מתן
31 ההודעה המוקדמת לפיסורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיסורים – ממועד הפיסורים,



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 ומסרו למעסיק אישור רופא כאמור בתוך 14 ימים מאותו מועד, לפי העניין; הוראות פסקה זו
- 2 יחולו הן על עובדת או עובד קבועים והן על עובדת או עובד ארעיים או זמניים, ובלבד שעבדו אצל
- 3 אותו מעסיק או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות; שר התעשייה המסחר והתעסוקה
- 4 רשאי, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת,
- 5 לקבוע סוגים של סימולי פוריות שהוראות פסקה זו לא יחולו עליהם."
- 6 47. לא שוכנענו כי בנסיבות מקרה זה, הרימה התובעת את הנטל הדרוש להוכיח את
- 7 התקיימות התנאים המחילים את סעיף 9(ה)(1) ו9(ה)(3). ונפרט.
- 8 48. עיון בחומר הראיות מעלה כי במועד סיום עבודתה בנתבעת לא היתה התובעת
- 9 בטיפולי פוריות בפועל, והתפטרותה נעשתה לאחר שנעדרה מעבודתה, אך לא
- 10 לצורך טיפולים, אלא לאחר תקרית במהלכה טענה כי ד"ר גלבע תקף אותה
- 11 כשניסה להוציא מידה את הטלפון הנייד שלה, כפי שפורט לעיל.
- 12 כמו כן, עיון באישורים הרפואיים אותם הציגה התובעת במסגרת תצהירי
- 13 תשובה מטעמה, מעלה כי התובעת היתה בטיפולי פוריות במרפאת ד"ר טייכנר
- 14 בנתניה בין התאריכים 16.11.12 – 07.05.14, ובין התאריכים 22.8.14 עד
- 15 14.10.14, היתה התובעת בטיפולי פוריות ביחידת IVF בהלל יפה.
- 16 49. יתרה מכך, עיון בחומר הראיות מעלה כי התובעת לא עמדה בתנאי סעיף 9(ה)(3)
- 17 לחוק עבודת נשים הדורש מספר תנאים מצטברים, לרבות מסירה למעסיק
- 18 אישור רפואי מראש בדבר טיפולי הפוריות.
- 19 50. סעיף 7(ג)(4) קובע כי עובדת רשאית להיעדר מעבודתה:
- 20 "(4)בתקופה, כאמור בתקנות, שבה היא עוברת טיפולי פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית,
- 21 אם אישר הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת ובמידה שאישר, ובלבד שהודיעה על כך
- 22 למעסיקה מראש; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה".
- 23 51. עיון באישורים הרפואיים אותם הציגה התובעת לנתבעים מעלה כי כל שנכתב
- 24 שם הוא כי התובעת "חלה/תה ב- Infertility, Female" והאישורים האמורים
- 25 הינם לשני ימים ב-02/14 וליום אחד בחודש 03/14 (רי' נספח 2 לכתב התביעה).
- 26 52. כפי שקבענו לעיל, התובעת הודיעה לנתבעים בעל פה כי היא נמצאת בטיפולי
- 27 פוריות במהלך אוקטובר 2013. מחומר הראיות עולה כי הנתבעים ביקשו
- 28 מהתובעת אישור מפורט על כך שהיא עוברת טיפולי פוריות המציין בין היתר
- 29 את היעדרויותיה הצפויות ומתי אמור להסתיים סבב הטיפולים (רי' נספח 3
- 30 לכתב התביעה). בחקירתה הנגדית העידה התובעת כי היא פנתה לרופא המטפל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 שלה והוא אמר לה כי הוא לא יכול להמציא לה אישור כזה, למעט אישור על
 2 שחייה במרפאה, היות ומדובר בסודיות רפואית (רי עמ' 10 שורות 29-33
 3 לפרוטוקול). כמו כן העידה התובעת כי נאלצה לצאת לבדיקות מעבדה מספר רב
 4 של פעמים בהקשר של טיפולי הפוריות ועל בדיקות אלה לא הביאה אישורים
 5 רפואיים (רי עמ' 11 שורות 1-2 לפרוטוקול). אומנם עולה מנ/1 ומעדותה של הגב'
 6 תורגימן שעל בדיקות אלה הודיעה התובעת לרוב מראש (רי פירוט בנ/1 וכן עמ'
 7 18 שורות 25-27 לפרוטוקול). האישורים המפורטים יותר שהציגה התובעת
 8 לבית הדין מעלה כי הם הוצאו במהלך חודש 01/2016, כשנה וחצי לאחר סיום
 9 יחסי העבודה בין הצדדים. כמו כן גם באישורים אלה לא רשומים הימים בהם
 10 התובעת עברה את טיפולי הפוריות אלא נכתב באישורים באופן כללי את
 11 התקופה בה התובעת הייתה בטיפולי פוריות (רי נספחים להודעת התובעת מיום
 12 15.2.16).
- 13 53. ערות אנו לפסיקה האזורית אליה הפנתה התובעת בסיכומיה, אולם במקרים
 14 אלו הוכח כי לא היתה דרישה להצגת אישור רפואי היות והמעסיקים במקרים
 15 אלו, וויתרו על הצגת האישורים, כחלק מאופן העבודה שם. זאת בשונה
 16 מהמקרה שבענייננו, בו אין מחלוקת כי הנתבעים דרשו, חזור ודרוש, הצגת
 17 אישורים רפואיים מפורטים. שכן לגרסתם, שלא נסתרה, הודיעה התובעת על
 18 היעדרויותיה רק לאחר שנערך סידור העבודה באופן שפגע במרפאה ואילץ את
 19 המעסיק למצוא לתובעת מחליפה כהתראה קצרה בכל פעם (רי נספח 3 לכתב
 20 התביעה וכן עמ' 19 שורות 1-2 לחקירתה הנגדית של הגב' תורגימן וכן עמ' 23
 21 שורות 24-27 לחקירתו הנגדית של די"ר גלבוט).
- 22 54. לאור האמור לעיל, אין לנו אלא לקבוע כי התובעת לא עמדה בתנאים המפורטים
 23 בסעיף 9(ה)(3) ובסעיף 7(ג)(4) לחוק עבודת נשים. נוכח העובדה שלא הציגה
 24 אישורים רפואיים בדבר טיפולי הפוריות במועד. משכך אין לקבוע כי הנתבעים
 25 הפרו את חוק עבודת נשים בעניינה של התובעת.
- 26
- 27 **האם הפרו הנתבעים את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה?**
- 28 55. סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע, כדלקמן:



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 2" (א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם
 2 האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הודים, גילם, גזעם, דתם,
 3 לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם
 4 לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח
 5 משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות ביטחון [נוסח
 6 משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:
- 7 (1) קבלה לעבודה;
 8 (2) תנאי עבודה;
 9 (3) קידום בעבודה;
 10 (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
 11 (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;
 12 (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה".
- 13
- 14 56. בדברי החסבר להצעת התיקון לחוק נכתב במפורש: "הצעת החוק מושתת על
 15 העקרונות הבאים:
 16 ...
 17 ד. החוק שומר על זכויות נשים הנובעות מהשוני הביולוגי הקיים בין שני המינים. זכויות
 18 אלה מתייחסות להריון, שמירת הריון, פריון, לידה או הנקה" (הצ"ח 1848 תשמ"ז, עמ' 324).
 19
- 20 57. גם בבניצ 554/05 שרה אשכנזי נ' מפכ"ל המשטרה (מיום 8.9.05, פורסם
 21 במאגר משפטי נבו), שניתן בטרם תוקן החוק, נכתב:
 22 "הריון במובנו הרחב ועל פי מירוש תכליתי של מונח זה, עשוי לכלול גם טיפולי פוריות. על כן
 23 ככל שיהיה בידי עובד או עובדת להראות כי מטרו בשל טיפולים כאמור, גם אם הדבר לא היה
 24 כרוך בהיעדרות מן העבודה, נראה כי אין להוציא מכלל אפשרות את המסקנה כי מדובר בהפליה
 25 מחמת הריון ואף מחמת מינה של העובדת כאישה. ככל שרצונה להרות הוא לצנינים בעיני
 26 המעביד...".
- 27 58. סעיף 9(א) לחוק שוויון הזדמנויות קובע כי נטל ההוכחה עוברת אל כתפי
 28 המעסיק, בתנאים מסוימים, כמצוטט:
 29 "9(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על
 30 המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –
 31 (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית,
 32 או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, דורש העבודה או
 33 העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 (2) לעגן פיסורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה
 2 לפיסוריו".
- 3 59. מכאן שהמחוקק מצא לנכון להעביר את נטל הראייה, בכל מקום בו עולה טענה
 4 על הפליה ובתנאים מסוימים אל כתפי המעביד, כך שעל המעביד להוכיח כי
 5 החלטתו הייתה נקייה משיקולים זרים. הוראתו של המחוקק בדבר "היפוך"
 6 נטל הראייה היא הוראה חשובה ומהותית ליכולתו של אדם מופלה להוכיח את
 7 תובענתו ולאכופ את זכויותיו (ר' דבי"ע (ארצי) 129/3 - שרון פלוטקין - אחים
 8 אייזנברג בע"מ, (פורסם בגנ"פ פד"ע לג 481).
- 9 60. יפים לענייני דברי בית הדין הארצי בתיק ע"ע 627/06, אורלי מורי נ' מ.ד.פ. ילו
 10 בע"מ מיום 16.3.2008 (פורסם במאגר משפטי נבו): "יצוין, כי על מנת לבסס את
 11 אחריותו של המעביד ולהקים עילה לפיצוי על פי החוק, די שהעובד עמד בנטל ההוכחה על פי
 12 סעיף 9 והוכיח כי אחת מהעילות לפיסורים היתה הפליה בניגוד להוראות חוק שוויון
 13 ההזדמנויות. גם אם היתה הצדקה עניינית כלשהי לפיסוריו של העובד, ואחד השיקולים שלקח
 14 המעביד בחשבון במסגרת מכלול השיקולים המלא היה שיקול פסול שמבוסס על הפליה אסורה
 15 על פי אחת מהעילות המופיעות בסעיף 2 לחוק, יש בכך משום הפרה של חוק שוויון ההזדמנויות
 16 המקימה זכות לפיצוי עבור העובד. עלם ההפליה הפסולה היא התנהגות לא ראויה.
 17 לו נקבע כי אם קיימים לצד השיקול הפסול (או השיקולים הפסולים) שיקולים ענייניים אשר
 18 "מכשירים" את השיקול הנגוע בהפליה פסולה, הדבר לא יעלה בקנה אחד עם רוחו של חוק
 19 שוויון ההזדמנויות ובכך נחטא למטרותיו ותכליתו. מטרת החוק היא לעגן את ערך השוויון
 20 בעבודה, לבסס ולהטמיע בקרב המעבידים נורמות של שוויון ולמנוע ממעבידים לקחת בחשבון
 21 שיקולים נגועים בהפליה אסורה. מכאן, שעצם ההתנהגות הפסולה היא בגדר הפרה של
 22 הוראות החוק (השוו לפסק דין פלוטקין)".
- 23 61. בעניינינו אין חולק כי התובעת שיתפה את הנתבעים בכך שהיא עוברת טיפולי
 24 פוריות. עוד עולה מעדויות הנתבעים, כי התובעת היתה עובדת מוערכת בעלת
 25 יחסי אנוש טובים, זאת עד שהחלה להיעדר לצורך טיפולי פוריות, אז עלו יחסיה
 26 עם ד"ר גלבווע על שרטון (ר' סעיפים 9-6 לתצהיר ד"ר גלבווע, עמ' 24 שורות-27
 27 33 ועמ' 15 שורות 19-15 לעדותו וכן עמ' 19 שורות 19-13 לעדות הגב' תורג'מן).
 28 סבורות אנו כי די בכך בכדי להעביר את נטל ההוכחה לנתבעים.
- 29 62. נציין כי טענות הנתבעים באשר להתנהלות התובעת אשר יצרה סביבת עבודה
 30 בעייתית במרפאה, כאשר סירבה לדבר עם ד"ר גלבווע, יצאה להפסקות מרובות
 31 ללא אישור, ניהלה מריבות עם ד"ר גלבווע בפני לקוחות ועובדי המרפאה והודיעה
 32 על היעדרויות מעבודה בהתראה קצרה, לא נסתרו (ר' מכתבי הנתבעים נספח 3



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 לכתב התביעה). שכן אף מתמלול השיחות שצירפה התובעת לתצהירה עולה כי
 2 התובעת מנהלת ויכוח קולני עם ד"ר גלבע בנכחות לקוחה של המרפאה וכן
 3 הגבי תורג'מן בו היא גם מודה כי היא לא אומרת לו שלום מזה תקופה. במהלך
 4 השיחה המוקלטת מעירות לתובעת על אופן התנהלותה הן הגבי תורג'מן והן
 5 לקוחת המרפאה (ר' תמלול שיחה מיום 10.4.14, נספח ב'1 לתצהיר התובעת).
- 6 63. אולם יחד עם זאת, עיון בחומר הראיות מעלה כי הנתבעים אכן הרעו את תנאי
 7 עבודתה של התובעת והתנכלו לה, זאת לאחר שהודיעה כי היא נמצאת בטיפול
 8 פוריות ובקשר ישיר אליהם, כפי שפורט בהרחבה לעיל.
- 9 64. עיון בחקירתו הנגדית של ד"ר גלבע מעלה כי הוא הודה שהביע את מורת רוחו
 10 בפני התובעת על כך שהיא נאלצת להיעדר לצורך טיפולים ובדיקות, כמצוטט:
 11 "ניסינו להביל אותה ואת ההתנהגות שלה כי היא אישה שעוברת טיפולים ונמצאת במתח.
 12 היא התחננה כמה חודשים קודם לכן. לא ידענו בהתחלה שהיא בטיפולים. לא ידענו מה קורה.
 13 אח"כ כשהיא יצאה לטיפול אחד הרופא אישר את זה. שאלתי אותה מה הולך להיות עם
 14 הטיפולים האלה והיא סירבה לענות לי. לאחר שהתברר לי שזה לא חד פעמי והולך להיות סאגה
 15 של שנים בשלב זה הבלתי את מורת רוחי ואמרתי לה שאם יש בדיקות דם שתעשה אותן בזמן
 16 נוח ולא באמצע משמרת ואם יש לה בדיקות פוריות והיא חוששת רוב השבוע אז לא יכול להיות
 17 שהיא תלשב את זה דווקא במשמרות כשהיא יכולה לעשות את זה בימים שהיא חופשית ונת
 18 בקשתי ממנה שתעשה את זה בשעה קבולה כי ההודעות שלה מראש היו יום יומיים לפני
 19 ושתסביר את אופי העבודה שלה לרופא שלה והיא אמרה לי שהוא לא מדבר איתה והיא לא
 20 יכולה להגיד לו שום דבר. כיוון שהיא אמרה לי שאין לה תקשורת עם הרופא שלה הצעתי לה
 21 שאני אדבר איתו ואסביר לו את אופי העבודה שלך כשיעצ ואגיד לו שאת לא יכולה לעזוב
 22 באמצע משמרת" (ר' עמ' 24 שורות 27-33 וכן עמ' 25 שורות 9-1 לפרוטוקול.
 23 החגשות אינן במקור – א.ר.ב.).
- 24 65. הדבר מתיישב עם טענת התובעת כי נוכח אי שביעות הרצון של ד"ר גלבע
 25 מהיעדרויותיה לצורך בדיקות וטיפולים, הרעו הנתבעים את תנאי עבודתה
 26 והתנכלו לה בצורות שונות, שהלכו וגברו ככל שהטיפולים הפכו "כבדים
 27 ורציניים" יותר. כפי שפירטנו לעיל, ככל שהוסיפה התובעת להיעדר, הטיל עליה
 28 ד"ר גלבע מגבלות "חדשות" – לא לשתות קפה אלא אם היא מכינה לו, לא
 29 להחנות את רכבה בחניית המרפאה, לא לעבוד עם יתר רופאי המרפאה ולעשות
 30 עבודה משרדית בלבד, הכל כמפורט לעיל. הנתבעים לא הצליחו להוכיח כי הדבר
 31 נעשה מסיבות שאינן קשורות לטיפולי הפוריות אותן עברה התובעת באותה
 32 התקופה. ולמעשה גרסת התובעת כי אף שאישרו לה לצאת לטיפולים, הדבר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

1 לווה בהתנגדות המעסיק, בצעקות וקללות, לא נסתרה. נהפך הוא. מתמלול
 2 השיחות שהגישה התובעת עולה כי כמעט כל מריבה בין התובעת לבין ד"ר
 3 גלבע, הגיעה בסופו של דבר לנושא טיפולי הפוריות והיעדרויות התובעת.
 4 כך לדוגמא בשיחה מיום 10.4.14: "אילן גלבע: כיבדתי אותך והכל אתה בטמטום יורקת
 5 עליי. אני לא אשם שיש לך בעיה, אני מנסה לעזור לך, ביקשתי שלא תמעיני בי ואת לא מבינה
 6 את זה. אמרתי לך תגידי לי איזה טיפולים את עוברת, אמרת לי אני לא יודעת. תדברי עם הרופא
 7 שלך ואל תפריעי" (ר' נספח ב'1 שורות 14-18 לתצהיר התובעת).
 8 ובשיחה מיום 8.5.14: "אילן גלבע: .. אמרת שאת לא יודעת כלום, אני לא יודעת מה אני
 9 הולכת לעבור, אני יכולה לדבר עם הרופא שלי. אמרתי... לצאת מהעבודה זה פוגע בעבודה, אני
 10 רוצה לדעת מה קורה. ... ביקשתי לדבר עם הרופא שלך, לא הסכמת. ואני לא הסכמתי,
 11 אלה רובינוב: הרופא לא מוכן לדבר עם אף אחד חוץ ממני.
 12 ...
 13 אילן גלבע: ... אם בן אדם רוצה לצאת ממשמרת והוא יודע שזה פוגע בעבודה של הרופא, אז
 14 הוא צריך לחשוב על איזה שעות לא פוגעים בעבודה ואפשר להגיע להסדר, שאני יוצאת לטיפולי
 15 פוריות אם זה קורה בשעה חמש, בשעה חמש תוטאמו בדיקות, .." (ר' שורות 13-18 לעמ' 3
 16 ו-17 לעמ' 4 לנספח ב'2 לתצהיר התובעת).
 17 66. לטעמנו התנהלותו זו של ד"ר גלבע, אינה עולה בקנה אחד עם תכליתו של חוק
 18 שיווין הזדמנויות והן עם תכלית חוק עבודת נשים, אשר נחקקו על מנת לאפשר
 19 לנשים הנמצאות בטיפולי פוריות להיעדר ממקום עבודתן, ללא שיפגעו תנאי
 20 עבודתן. מעסיק לא יכול לדרוש מהעובדת לבצע את טיפולי הפוריות רק לאחר
 21 שעות העבודה, ואף אין זה ראוי כי ידרוש לדבר עם רופא הנשים של התובעת על
 22 מנת להסביר לו את "אופי העבודה" וכי היא אינה יכולה להיעדר באמצע
 23 משמרת. אולם, בהתאם לחוק עבודת נשים, יכול המעסיק לבקש כי העובדת
 24 תמציא לו אישור רפואי מראש המעיד כי היא אכן עוברת טיפולי פוריות ונאלצת
 25 להיעדר בשל כך מעבודתה. לאור האמור לעיל, אנו קובעות כי תנאי עבודתה של
 26 התובעת נפגעו עת מימשה את זכותה לעבור טיפולי פוריות וכי התנהלות
 27 הנתבעים אל מול התובעת בכל הנוגע לטיפולי הפוריות הובילו להפסקת
 28 העסקתה וזאת תוך הפרת חוק שיווין הזדמנויות בעבודה.
 29 **קביעת גובה הפיצוי**
 30 67. סעיף 10(א)(1) לחוק שוויון הזדמנויות קובע כך:



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 "לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת חוק זה והוא רשאי (1)
- 2 לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין; ואולם בהליך
- 3 אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 50,000
- 4 ₪ ללא הוכחת נזק; "...".
- 5 68. מטרת סעיף זה היא בין היתר עונשית והרתעתית כעולה מההלכה הפסוקה אשר
- 6 קבעה כדלקמן: "מכת חוק שוויון הזדמנויות יכול בית הדין לפסוק פיצויי בשיעור שייראה
- 7 לו בנסיבות הענין, אף אם לא נגרם נזק של ממון פיצוי כזה הוא בעל פן הרתעתי – עונשי –
- 8 חינוכי, מעבר לפיצוי על נזק הניתן להערכה. בדי, כי חוק שוויון הזדמנויות, על הסעיפים
- 9 הקבועים בו, בא להזהיר מפני חומרתה של האפליה ולהבטיח הגנה משפטית באמצעות פסיקת
- 10 פיצויים אפקטיביים" (ע"ע 1156/04 הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ נ' אורית
- 11 גורן, [פורסם בנבו] מיום 20.11.07).
- 12 69. במסגרת השיקולים בדבר גובה הפיצוי המגיע לתובעת, אנו סבורים כי יש
- 13 להתחשב, מחד גיסא בכך שהתובעת לא הציגה אישורים רפואיים כנדרש וכי לא
- 14 הודיע מראש זמן סביר בדבר היעדרויותיה הרבות, דבר שפגע ביכולת הנתבעים
- 15 לתכנן את אופן ניהול המרפאה, ומאידך גיסא, בהתנהלות הנתבעים אשר הרעו
- 16 את תנאי עבודתה של התובעת והתנכלו לה כאשר יצאה לטיפולים, דבר אשר
- 17 גרם לה בסופו של יום לעזוב את עבודתה. כשאנו מביאים בחשבון את הפגיעה
- 18 בתובעת, אשר בשל הפרת חוק שוויון ההזדמנויות עזבה את עבודתה ומנגד את
- 19 שאר השיקולים שפרטנו, דעתנו היא שאכן מוצדק לחייב את הנתבעים בתשלום
- 20 פיצוי לפי החוק, אך לא בסכום המרבי.
- 21 70. לאחר ששקלנו את השיקולים המפורטים, החלטנו לחייב את הנתבעים בפיצוי
- 22 בסך 25,000 ₪.
- 23
- 24 71. דמי הבראה – אין מחלוקת כי לתובעת לא שולמו דמי הבראה לשנת 2014.
- 25 הנתבעים לא חלקו על כך כי היה עליהם לשלם לתובעת עבור 7 ימי הבראה,
- 26 ביחס לחלקיות המשרה שלה.
- 27 72. משכך על הנתבעים היה לשלם לתובעת דמי הבראה בסך 1,394 ₪ (98 שעות
- 28 בממוצע/186*7 ימי הבראה *378 ₪). אולם משעהמידה התובעת את רכיב
- 29 תביעה זה על סך 1,323 ₪, על הנתבעים לשלם לתובעת עבור דמי הבראה סך של
- 30 1,323 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

73. **אי מתן הודעה על תנאי עבודה** – הנתבעים לא הכחישו כי אין הסכם בכתב או
 1 כי התובעת לא קיבלה הודעה על תנאי העסקתה, אלא נטען כי היה הסכם בעל
 2 פה וכי התובעת ידעה את תנאי העסקתה ולא הלינה על כך (ר' עמ' 23 שורות
 3 1-3 לפרוטוקול).
 4
74. סעיף 5(ב)(1) לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון
 5 וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002 (להלן: "**חוק הודעה לעובד**") קובע כי אם מצא
 6 בית הדין שמעסיק לא מסר הודעה לעובד או הודעה על שינוי תנאי העבודה וזאת
 7 ביוזמין, רשאי הוא לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק, קרי פיצויים
 8 לדוגמה.
 9
75. בעניינינו, לא מצאנו, ומכל מקום לא הוכח בפנינו, כי לתובעת נזק בגין אי
 10 מתן הודעה כאמור, ולא הוכח בפנינו כי הלינה על כך משך 5 שנות העסקתה.
 11 ומעדותה עולה כי היתה מודעת היטב לתנאי עבודתה ולזכויותיה. בנסיבות אלה
 12 לא מצאנו לנכון לחייב את הנתבעים בפיצוי בנדון.
 13
76. **אי מתן אישור על תקופת העסקה** – לפי סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים
 14 ולהתפטרות תשס"א-2001 (להלן: "**חוק הודעה מוקדמת**") מעסיק ייתן לעובדו,
 15 בסיום העבודה, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה.
 16
77. סעיף 8 קובע קנס בגין אי מתן אישור כזה מכוח סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין,
 17 תשל"ז-1977. מדובר בקנס פלילי שאופן חישובו מעוגן בתקנות העבירות
 18 המנהליות (קנס מנהלי- אישור לעובד על תקופת עבודתו), תשס"ב-2002. החוק
 19 אינו מקנה סמכות לפסוק פיצוי כספי בהליך אזרחי בגין הפרת ההוראה ליתן
 20 אישור על תקופת העסקה.
 21
78. למעלה מן הצורך נציין כי התובעת לא הצביעה על כל נזק שנגרם לה כתוצאה
 22 מאי מתן האישור. יתר על כן, הנתבעים טענו כי האישור המתין לתובעת במשרדי
 23 המרפאה וכי התובעת בחרה שלא לקחת אותו. ובסופו של יום האישור הוגש
 24 לתיק בית הדין.
 25
79. משכך, דין התביעה לפיצוי בגין אי מתן אישור על תקופת העבודה - **להידחות**.
 26
 27 **לשון הרע**
80. הן התובעת והן ד"ר גלבע הגישו בתיק דגן תביעה לפי חוק איסור לשון הרע.
 28
 29 כאשר לטענת התובעת העובדה שד"ר גלבע קרא לה "מטומטמת" בפני לקוחות



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 ועובדי המרפאה מהווה לשון הרע. ומנגד טען ד"ר גלבוך כי העובדה כי התובעת
2 טענה כי תקף אותה וכי תגיש נגדו תלונה במשטרה בפני לקוחות ועובדי
3 המרפאה, מהווה לשון הרע.
- 4 **81. סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע**, קובע כי לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול-
5 "(1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם;
6 (2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחדים לו;
7 (3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח ידו או
8 במקצועו;
9 (4) לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו, מינו, נטייתו המינית או
10 מוגבלותו";
- 11 **82. סעיף 2(א)** קובע כי פרסום יכול שיתבצע בעל פה או בכתב, בעוד **סעיף 2(ב)(1)**
12 קובע כי רואים כפרסום אם היה מיועד לאדם זולת הנפגע והגיע אליו.
- 13 **83. חוק איסור לשון הרע והפסיקה** שפירשה אותו יוצרים איזון עדין בין זכויות יסוד
14 המתנגשות זו בזו (ר' דניאל 2121/12 פלוני נ. דיין-אורבך [פורסם בבנב] (18.9.14)).
15 מצד אחד, חופש הביטוי, המוכר כזכות יסוד חוקתית וכחלק מכבוד האדם (ר'
16 בג"צ 6126/94 סנש נ. רשות השידור, פ"ד נג(3) 817 (1999); רע"א 10520/03 בן
17 גביר נ. דנקנר [פורסם בבנב] (12.11.06); אהרן ברק כבוד האדם - הזכות
18 החוקתית ובנותיה כרך ב, 712-708 (2014)). ומנגד, הזכות לשם הטוב של האדם,
19 הכוללת בחובה את האינטרסים לכבוד אישי, גאווה אישית, הכרה אישית בין
20 בני האדם אשר סובבים אותו, ומידת הכבוד וההערכה אשר רוחשים הם כלפיו
21 (ר' ע"א 214/89 אבנרי נ. שפירא, פ"ד מג(3) 840 (1989)).
- 22 **84. באשר לתביעת לשון הרע** שעילתה נוצרה במסגרת יחסי עבודה, נפסק על ידי בית
23 הדין הארצי, כדלקמן:
- 24 "תביעת לשון הרע שעילתה נוצרה במסגרת יחסי עבודה, יש להוסיף לתמהיל האיזונים
25 האמורים גם את המאפיינים הייחודיים של יחסים מסוג זה. בהקשר זה יש להתחשב בכך
26 שמקום עבודה הוא מקום בו העובדים שוהים שעות רבות מדי יום, ויש חשיבות לאפשר בו שיח
27 פתוח, גלוי ויום-יומי. בנוסף, יחסי עובד-מעסיק טומנים בחובם באופן אינהרנטי את הצורך
28 לאפשר לממונה להעיר לכפומים לו, לחוות דעה על עבודתם ולהעביר להם אינפורמציה
29 רלוונטית, מבלי שיתלווה לכך חשש מפני תביעות לשון הרע (ע"ע (ארצי) 46548-09-12 לידן
30 אבידן - פלאפון תקשורת בע"מ [פורסם בבנב] (31.3.15)). במקביל לכך, יש לקחת בחשבון את
31 פערי הכוחות הקיימים לרוב בין צדדים לחוזה עבודה, ואת חובות תום הלב וההגינות המוגברות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 המאפיינים את מערכת היחסים" (ר' ע"ע 13-07-26198 שורץ – אברמוביץ, ניתן ביום
2 30.4.2015).
- 3 85. בענייננו, אין מחלוקת כי ד"ר גלבע קרא לתובעת "מטומטמת" מספר רב של
4 פעמים במהלך שיחה בה נכחו לקוחה ומנהלת המרפאה (ר' עמ' 21 שורות 10-11
5 לחקירתה הנגדית של הגב' תורגימן). כך מחקירתו הנגדית של ד"ר גלבע: "ש.
6 כמה אנשים היו כשיניית אותה מטומטמת? ת. באירוע המטומטמת הייתה רק מטופלת אחת
7 שישבה בחדר ההמתנה, אני אתי והתובעת. ש. שם כינת אותה מטומטמת... ת. מספר פעמים"
8 (ר' עמ' 24 שורות 21-24 לפרוטוקול). הדבר גם עולה מתמלול השיחה מיום
9 10.4.14, שם מתועד ד"ר גלבע כשהוא מכנה את התובעת "מטומטמת" מספר
10 רב של פעמים (ר' נספח ב' לתצהיר התובעת). ערות אנו לטענתו של ד"ר גלבע
11 כי המילה "מטומטמת" אינה מהווה קריאת גנאי, או קללה, אלא כי זהו "ביטוי
12 שגור ועממי שבוודאי לא מעליב" (ר' סעיף 46 לתצהיר ד"ר גלבע), אולם נפסק
13 זה מכבר כי קללות וגידופים באים בגדר לשון הרע, שכן עלולים הם לבזות עד
14 מאד וכי ההחלטה האם מדובר בשלון הרע אם לאו תלויה בנסיבות העניין (ר'
15 רע"א 10520/03 איתמר בן גביר- אמנון זנקור, [פורסם בנבו] (מיום
16 12.11.2006); עע (ארצי) 46548-09-12 לירן אבידן נ' פלאפון תקשורת בע"מ
17 [פורסם בנבו] (מיום 31.3.15)).
- 18 86. לשיטתנו, מדובר בקריאת גנאי, במיוחד כאשר היא נאמרת על ידי מעסיק
19 לעובדו בפני לקוחות ועובדים, מספר רב של פעמים. לטעמנו מדובר באמירה
20 שיש בה בכדי לבזות ולהשפיל את התובעת בעיני כל אדם. משאין מחלוקת
21 בענייננו כי הדבר נעשה בפני הגב' תורגימן ולקוחה אחת לפחות, מדובר בפרסום
22 לשון הרע כהגדרתו בחוק.
- 23 87. סעיף 7א לחוק לשון הרע, מסדיר את האפשרות לפסוק פיצוי בגין הוצאת לשון
24 לחוק איסור לשון הרע כך:
25 "7א. (א) הורשע אדם בעבירה לפי חוק זה, רשאי בית המשפט לחייבו לשלם לנפגע פיצוי שלא
26 יעלה על 50,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק; חיוב בפיצוי לפי סעיף קטן זה, הוא כפסק
27 דין של אותו בית משפט, שניתן בתובענה אזרחית של הזכאי נגד החייב בו.
28 (ב) במשפט בשל עוולה אזרחית לפי חוק זה, רשאי בית המשפט לחייב את הנתבע לשלם לנפגע
29 פיצוי שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 (ג) במשפט בשל עוולה אזרחית לפי חוק זה, שבו הוכח כי לשון הרע מורסמה בכוונה לפגוע,
 2 רשאי בית המשפט לחייב את הנתבע לשלם לנפגע, פיצוי שלא יעלה על כפל הסכום כאמור
 3 בסעיף קטן (ב), ללא הוכחת נזק.
 4 (ד) לא יקבל אדם פיצוי ללא הוכחת נזק, לפי סעיף זה, בשל אותה לשון הרע, יותר מפעם אחת".
 5 88. התובעת טענה כי יש לראות בפרסום כנעשה תוך כוונה לפגוע, ועל כן כמצדיק
 6 פסיקת כפל פיצוי בהתאם לסעיף 7(א)(ג) לחוק.
 7 89. בנסיבות העניין, ולאור העובדה כי הדבר נאמר במהלך ויכוח בין הצדדים, אנו
 8 סבורות כי יש להעמיד את הפיצוי על סך 8,000 ₪.
 9 90. באשר לטענת ד"ר גלבע כי יש לפצותו על כך שהתובעת אמרה כי הוא תקף
 10 אותה וכי תגיש נגדו תלונה במשטרה בשל כך, עלינו לדחותה.
 11 91. התובעת טענה כי עומדות לה הגנות תום הלב הקבועות בסעיפים 15 ו-16 לחוק
 12 איסור לשון הרע. אשר קובעים, כדלקמן:
 13 "15. במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה אם הנאשם או הנתבע עשה
 14 את הפרסום בתום לב באחת הנסיבות האלו:
 15 (1) הוא לא ידע ולא היה חייב לדעת על קיום הנפגע, או על הנסיבות שמהן משתמעת לשון הרע
 16 או התייחסותה לנפגע כאמור בסעיף 3;
 17 ...
 18 (3) הפרסום נעשה לשם הגנה על ענין אישי כשר של הנאשם או הנתבע, של האדם שאליו הופנה
 19 הפרסום או של מי שאותו אדם מעונין בו ענין אישי כשר;
 20 ...
 21 (8) הפרסום היה בהגשת תלונה על הנפגע בענין שבו האדם שאליו הוגשה התלונה ממונה על
 22 הנפגע, מכוח דין או חוזה, או תלונה שהוגשה לרשות המוסמכת לקבל תלונות על הנפגע או
 23 לחקור בענין המשמש נושא התלונה; ואולם אין בהוראה זו כדי להקנות הגנה על פרסום אחר
 24 של התלונה, של דבר הגשתי או של תכנה.
 25 "...".
 26 92. סעיף 16 לחוק איסור לשון הרע קובע את החזקות הבאות בהקשר של תום הלב
 27 בהתייחס לכל אחת מן ההגנות:
 28 "(א) הוכיח הנאשם או הנתבע שעשה את הפרסום באחת הנסיבות האמורות בסעיף 15,
 29 ושהפרסום לא חרג מגדר הסביר באותן נסיבות, חזקה עליו שעשה את הפרסום בתום לב.
 30 (ב) חזקה על הנאשם או הנתבע שעשה את הפרסום שלא בתום לב, אם נתקיים בפרסום אחת
 31 מאלה:
 32 (1) הדבר שפורסם לא היה אמת, והוא לא האמין באמיתותו;
 33 (2) הדבר שפורסם לא היה אמת והוא לא נקט לפני הפרסום אמצעים סבירים להיווכח אם אמת
 34 הוא, אם לא;
 35 (3) הוא נתכוון על ידי הפרסום לפגוע במידה גדולה משהייתה סבירה להגנת הערכים המוגנים
 36 על ידי סעיף 15".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

93. בנסיבות העניין כפי שהובאו בפנינו שוכנענו כי לתובעת עומדת הגנת תום הלב, 1
 הקבועה בסעיף 15 לחוק איסור לשון הרע. וכן החזקה הקבועה בסעיף 16 לחוק 2
 איסור לשון הרע. התובעת אכן הגישה תלונה כנגד ד"ר גלבע בגין האירוע אותו 3
 תיארה כתקיפה לשם הגנה על עניינה. ומבלי לקבוע מסמרות בעניין, עצם 4
 העובדה כי התלונה נסגרה, אינה סותרת את טענת התובעת כי הותקפה. כמו כן 5
 שוכנענו כי כאשר אמרה כי הותקפה היתה התובעת בסערת רגשות והיות ואכן 6
 הגישה בסופו של דבר תלונה למשטרה, לטעמנו אמירתה באותו היום כי הותקפה 7
 על ידי ד"ר גלבע, באה בגדרי הגנת תום הלב. מעבר לאמור הנתבע לא הרים את 8
 הנטל להוכיח כי דברי התובעת הוכחו כלא נכונים וזאת כמפורט בקביעתנו 9
 הקודמת בנדון (ר' סעיפים 21-23 לעיל). 10
 94. על כן, תביעת ד"ר גלבע ברכיב לשון הרע – נדחתה. 11
 12
 13 **שאר רכיבי התביעה שכנגד**
95. **פיצוי העסקת סייעת במקביל לתובעת** – לטענת הנתבעים, יש לפצותם על כך 14
 שנאלצו להעסיק סייעת נוספת, לאור ההיעדרויות של התובעת. נציין כי גם לו 15
 קיבלנו את טענות הנתבעים כי נאלצו להעסיק עובדת נוספת נוכח ההיעדרויות 16
 התובעת, אין אנו רואות סיבה להטיל את עלות העסקתה על התובעת, אשר ניצלה 17
 את זכותה החוקית לניצול ימי מחלה ואת זכותה להיעדר לצורך טיפולי פוריות. 18
 לפיכך, רכיב תביעה זה נדחה. 19
96. **פיצוי בגין גרימת נזקים למרפאה** – נטען כי התובעת שברה פסל קרמיקה וכן כלי 20
 עבודה יקרים. וכן כי ערבבה חומרי עבודה יקרים, ביתר. אולם טענות אלו נטענו 21
 בעלמא וללא הבאת בדל ראיה להוכחותן. התובעת אומנם הודתה כי נפלו לה מספר 22
 פעמים חומרים או מכשירים במהלך העבודה וכן כי הפילה בטעות פסל אך העידה 23
 כי הפסל הודבק וכי על מכשירי העבודה יש אחריות (ר' עמ' 16 שורות 23-32 24
 לפרוטוקול). מנגד, הודה ד"ר גלבע כי לא דרש מהתובעת לשלם עבור נזקים אלו 25
 בזמן אמת (ר' עמ' 26 שורות 21-23 לפרוטוקול). משכך, רכיב תביעה זה נדחה. 26
97. **שלילת דמי מחלה** – לטענת הנתבעים התובעת דיווחה על ימי מחלה כוזבים. ועל 27
 כך עליה להשיב לידי הנתבעת סך של 4,420 ₪. 28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1 לגבי חובתו של מעסיק לשלם לעובד דמי מחלה, הלכה פסוקה היא ככל שהציג
 2 העובד תעודות מחלה שהונפקו כדין, על המעסיק לשלם את דמי המחלה לעובד
 3 לתקופת אי הכושר (ר' דב"ע (ארצי) נו/3-18 שעל – ויקל, ניתן ביום 20.5.97).
- 4 סעיף 10 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 קובע אימתי ישללו דמי מחלה לעובד:
- 5 "עובד שבתקופת מחלתו עבד למעשה בשכר או בתמורה אחרת לא יהיה זכאי לדמי מחלה עקב
 6 אותה מחלה, ואם כבר שולמו, רשאי המעסיק או קופת הגמל, לפי הענין, לתבוע החזרתם או
 7 לנכותם מכל סכום שהם חבים לעובד."
- 8 אולם הנתבעים בחרו לשלם לתובעת את דמי המחלה ולא בחנו את מהימנותם
 9 בזמן אמת.
- 10 פים לעניינו לדבריה של כבי השופטת ורבנר: "... הדרך הנכונה בה היתה הנתבעת צריכה
 11 לנקוט, לו סברה שתעודות המחלה אינן מוצדקות, ושהתובע מסוגל לעבוד בעבודתו אצלה, למרות
 12 שהמצוי תעודות מחלה, הינה כמפורט בתקנות... מעביד הסבור, כי אין הצדקה לתעודת מחלה
 13 שהוצאה, צריך לפעול ולברר העניין, אם בפניה לעובד, ואם בפניה לגורם רפואי, ..." (ר' סעיף
 14 27 לסי"ע (ח) 21092-05-11 טבאג – כל כלי אספקה טכנית בע"מ, ניתן ביום
 15 18.4.2013).
- 16 98. לאור האמור לעיל, ונוכח העובדה כי הנתבעים לא פעלו על מנת לברר האם
 17 התובעת אכן היתה מסוגלת לעבוד באותה התקופה, אם לאו, על רכיב תביעה זה
 18 להידחות.
- 19 99. **פיצוי המרפאה בגין נזקים שנגרמו עקב עזיבה באמצע העבודה** – לטענת הנתבעים
 20 התובעת עזבה את העבודה פעמיים, באמצע משמרת וללא הסברים, דבר אשר גרם
 21 למרפאה נזקים שכן היה צורך להפסיק את הטיפול ולקבוע מועד אחר לאותם
 22 לקוחות. הנזק הוערך ב-3,000 ₪. טענה זו נטענה ללא סימוכין, ואף לא צוין באלו
 23 מועדים התרחש הדבר. ואף לא נטען וממילא לא הוכח כי נעשתה פנייה בנדון אל
 24 התובעת, בזמן אמת. לפיכך רכיב תביעה זה נדחה.
- 25 100. **פיצוי בגין עוגמת נפש ונזקים לא ממוניים** – נטען כי התנהלותה של התובעת גרמה
 26 לנזק למרפאה – שבירת כלי עבודה, "ברוגז" עם ד"ר גלבווע ויצירת אווירה עכורה
 27 במרפאה וכן לעוגמת נפש לד"ר גלבווע. הנזקים כאמור לעיל, לא הוכחו. ונדמה כי
 28 טענות אלה נטענו בעלמא. ובאשר לתביעה בגין עוגמת נפש, ההלכה היא כי רק
 29 במקרים קשים וחריגים ייפסק פיצוי בגין עוגמת נפש (ר' דב"ע נו/3-99, משרד
 30 החינוך, מדינת ישראל נ' דוד מצנר, פד"ע כ"ו 563). לפיכך רכיב תביעה זה נדחה,
 31 משלא שוכנענו כי אכן נגרמו נזקים למרפאה או כי מדובר במקרה קשה וחריג,
 32 בנסיבות העניין..



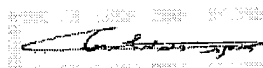
בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

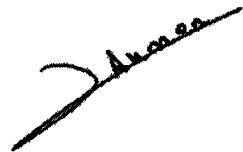
סע"ש 14601-10-14

101. **פיצוי בגין נזקים שנגרמו כתוצאה מהגשת תלונה במשטרה – לטענת ד"ר גלבוע**
 2 לאור הגשת תלונתה של התובעת, הוא זומן לחקירה והפסיד יום עבודה שעלותו
 3 היא כ-2,000 ₪. נציין כי אין אנו רואות עילה לפצות אדם אשר נחקר על תלונה
 4 שהוגשה נגדו. ומעבר לאמור, טענתו לא נתמכה בראיות ולא הוכחה בפנינו.

סוף דבר

102. **התביעה שכנגד נדחית, על כל רכיביה.**
 103. **תביעתה של התובעת מתקבלת באופן חלקי, כך שהנתבעים ישלמו לתובעת, תוך**
 30 ימים מקבלת פסק הדין את הסכומים המפורטים להלן:
 א. **פיצויי פיטורין בסך 17,141 ₪, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום**
 סיום העסקה, 17.7.14 ועד ליום התשלום בפועל.
 ב. **פיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך 25,000 ₪, בתוספת הפרשי**
 ריבית והצמדה מיום הגשת התביעה ועד ליום התשלום בפועל.
 ג. **דמי הבראה בסך 1,323 ₪, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום סיום**
 העסקה, 17.7.14 ועד ליום התשלום בפועל.
 ד. **פיצוי לפי חוק איסור לשון הרע בסך 8,000 ₪, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה**
 כחוק מיום סיום העסקה, 17.7.14 ועד ליום התשלום בפועל.
 104. **הנתבעים יישאו בהוצאות משפט בסך של 10,000 ₪ שישולמו תוך 30 יום מיום**
 קבלת פסק הדין שאם לא, יישאו הפרשי ריבית והצמדה כדין עד ליום התשלום
 בפועל.
 105. **זכות ערעור לבית הדין הארצי, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.**


 אסנת רובנליץ – ברכש, שופטת


 נציגת ציבור עובדים, גב'
 הלן הרמור

ניתן היום, ט"ז אלול תשע"ו, (19 ספטמבר 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14601-10-14

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5