



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

בפני כבוד השופט יוסף יוספי

נציג עובדים- שגב שלום

ילנה ליסוב

התובעת

ע"י ב"כ עוה"ד: רן חודוס

נגד

קרל ברג רשתות בע"מ

הנתבעת

ע"י ב"כ עוה"ד: יקטרינה ברנגולץ

פסק דין

1. בפנינו תביעה שהוגשה ע"י התובעת, לאחר שפוטרה מעבודתה אצל הנתבעת בטענה כי התובעת מעלה באמון שניתן בה וגרמה לנזקים כספיים בהיקף גדול. התובעת עותרת, בין היתר, לקבלת פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ופיצוי ללא הוכחת נזק בגין הוצאת לשון הרע.

הסוגיות העיקריות המתעוררות הן שתיים:

- א. האם התובעת פוטרה שלא כדין, כפי שהיא טוענת, שאז היא זכאית לפיצוי בגין כך?
- ב. האם אכן התקיימה עוולת לשון הרע כלפי התובעת, המצדיקה לפסוק לה פיצוי בגין כך?

תמצית טענות התובעת

2. התובעת עבדה אצל הנתבעת למעלה משנתיים, ובמסגרת תפקידה מכרה נקניק ומוצריו בסניף של הנתבעת בעיר אשדוד. התובעת פוטרה ללא התרעה מוקדמת, וללא כל שימוע. מכתב הפיטורים שוגר לסניף בו היא עבדה באמצעות הפקסימיליה, ונמסר לתובעת לעין כל. מדובר בשני מכתבים שנמסרו לתובעת בהפרש של כחצי שעה, ותוכן המכתב השני היה מעליב ופוגעני, ואף חסר כל בסיס. התובעת פנתה אל הנתבעת כדי לברר את הדברים, הן בעצמה והן באמצעות בא כוחה, אולם פניותיה לא נענו.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

- 1
- 2
3. לאור כל האמור לעיל, התובעת זכאית לפיצויי פיטורים ולחלף הודעה מוקדמת, וזאת לאחר שניתנה לה הודעה מוקדמת קצרה מזאת שהחוק מחייב.
- 4
- 5
4. התובעת זכאית לדמי חגים, שלא שולמו לה במלואם.
- 6
5. בנוסף, התובעת זכאית לפיצוי בגין הפרת חובה חקוקה, מאחר ולא ניתנה לה הודעה מוקדמת כדין, וכן לא שולמו לה פיצויי פיטורים במועד.
- 8
- 9
6. התובעת זכאית לפיצוי, מאחר ופוטרה שלא כדין; ללא שימוע, מבלי שהוצגו בפניה הסיבות לפיטורים, ומבלי שהתאפשר לה לטעון את טענותיה.
- 11
- 12
7. בנוסף לכל האמור לעיל, הנתבעת ביצעה עוולה לפי חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה – 1965, ולפיכך התובעת זכאית לפיצוי ללא הוכחת נזק בגובה 50,000 ₪.
- 14
- 15

תמצית טענות הנתבעת

- 17
- 18
8. בכתב ההגנה נטען, כי התובעת נתפסה כשהיא מוכרת מוצרים במחירים נמוכים מאלה שקבעה הנתבעת, ובכך מעלה באמון שניתן בה. בעקבות זאת, נערך בירור ונערך שימוע, ובסופו של הליך, לאחר שמיעת טענות התובעת ושקילתן, הוחלט על הפסקת עבודתה בנסיבות אשר ברור כי אינן מזכות בפיצויי פיטורים.
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
9. התובעת לא פירטה את תביעתה לדמי חגים, וממילא לא הוכיחה את המוטל עליה.
- 28
- 29
10. הנתבעת קיימה את מלוא חובותיה, ולא הפרה כל חובה חקוקה.
- 30
- 31
11. באשר לטענות התובעת בגין עוולת לשון הרע; הנתבעת הפנתה לסעיפים שונים בחוק, שלטענתה ניתן ללמוד מהם כי לא התקיימו יסודות עוולת לשון הרע.
- 33
- 34
- 35



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

- 1 ותוכן המכתב היה אמת. כמו כן, חלה הגנת תום הלב, והמכתב לא חרג מתחום הסביר.
2 הנתבעת נקטה באמצעים סבירים כדי לבדוק את הטענות, ולא התכוונה לפגוע בתובעת.
3 הנתבעת פעלה כדי להגן על אינטרסים שלה ושל עובדים, ולא מתוך כוונת זדון.
4
5 12. מעבר לקיזוז שנתבקש בגין פיצויי הפיטורים ששולמו לתובעת בטעות, ביקשה הנתבעת
6 להורות על קיזוז של סכום בגובה 100,000 ₪, בגין הנזקים שגרמה התובעת לנתבעת.
7

דיון והכרעה

- 8
9
10 13. בתיק זה נתקיימה מסכת ראיות; הצדדים הגישו תצהירי עדות ראשית, והתקיים דיון בו
11 נערכו חקירות נגדיות. לאחר מכן הוגשו סיכומים בכתב, לפי בקשת הצדדים.
12
13 14. נקדים אחרית לראשית, ונציין כי הגענו למסקנה לפיה דין התביעה להתקבל ברובה.
14 במסגרת זאת, קבענו כי התובעת אכן פוטרה שלא כדין, ולפיכך היא זכאית לפיצויי
15 פיטורים, לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין ולחלף הודעה מוקדמת. בנוסף, נתקיימו היסודות
16 לעוללת לשון הרע, והתובעת זכאית לפיצוי בגין עוולה זו.
17 לעומת זאת, נדחית התביעה בכל הנוגע להפרת חובה חקוקה ולדמי חגים.
18 להלן נפרט את נימוקינו לקביעות דלעיל.
19
20 15. סדר הילוכו של פסק דיננו יהיה כדלקמן:
21 ראשית, נפרט את נסיבות סיום העסקתה של התובעת. לאור זאת, נפרט את הסעדים
22 שפסקנו לתובעת בהתאם לכך.
23 שנית, נפרט בכל הנוגע לעוללת לשון הרע.
24 לבסוף, נדון בתביעה לדמי חגים ולפיצוי בגין הפרת חובה חקוקה.
25

נסיבות סיום העסקתה של התובעת

- 26
27
28 16. מטעם התובעת העידה התובעת עצמה, ומטעם הנתבעת העיד מנהל הרשת, מר חנן
29 אברמוביץ, שהוא גם הבעלים של הרשת. כל אחד משני העדים הגיש תצהיר, וכן נחקר על
30 תצהירו בדיון שהתקיים.
31 לאחר שמיעת העדויות, התרשמנו כי יש להעדיף את עדות התובעת על פני עדות מנהל
32 הנתבעת.
33 עדות התובעת היתה עדות כנה ואמיתית, אשר שיקפה את השתלשלות העניינים כהווייתם.
34 התובעת העידה ביחס לכל הפרטים והעובדות, ולא הסתירה דבר, גם אם חלק כזה או אחר
35 מעדותה לא היה לטובתה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

מנגד, עדות מנהל הנתבעת היתה עדות מגמתית, ולא ניתן לקבוע ממצאים עובדתיים בהסתמך עליה. מנהל הנתבעת בחר להביא בפנינו רק את העובדות הנוחות לנתבעת, ועמל להסתיר את יתר העובדות. רק משאולץ לעשות כן, השיב על שאלות ביחס לעובדות שהסתיר. וגם הגירסה העובדתית אשר שטח בפנינו, מעבר לכך שהיתה לוקה בחסר, לא היתה מדוייקת בחלק מהמקרים, ובחלק מהמקרים היתה מנוגדת להשתלשלות האמיתית של הדברים.

התרשמנו, כי מנהל הנתבעת עשה כל שביכולתו להביא לדחיית התביעה, ולשם כך היו כל האמצעים כשרים בעיניו.

הדברים דלעיל אמנם חמורים, וכוללים קביעות חריגות בחומרתן, אולם הנסיבות שבפנינו הינן נסיבות מיוחדות, ואין מנוס מקביעת אותן קביעות. הנתבעת האשימה את התובעת כי ביצעה מעשים חמורים מאוד ומעלה באמון; הסתבר כי האשמות אלה חסרות כל בסיס, ולמרות זאת, מנהל הנתבעת המשיך להטיח האשמות אלה בתובעת. הדברים יפורטו בהרחבה בהמשך פסק דינו, לרבות הסתירות והפגמים בעדותו של מנהל הנתבעת. בשלב זה נכתבים הדברים כדי ללמד מדוע אנו מקבלים במלואה את עדות התובעת, ואיננו מקבלים את עדות מנהל הנתבעת.

לפיכך, המסכת העובדתית שקבענו נסמכת על עדות התובעת, אשר נתמכת במסמכים שהוגשו. להלן נפרט את המסכת העובדתית אותה קבענו.

17. מן העדויות והראיות עולה, כי התובעת עבדה אצל הנתבעת בחנות באשדוד החל מיום 13/2/08, במשך למעלה משנתיים, והעסקתה נסתיימה ביום 19/3/10.

התובעת עבדה בממכר נקניק ומוצרי, אולם היא לא היתה העובדת היחידה שעשתה כן באותה מחלקה. כמו כן, בניגוד לכתוב במכתב הפיטורים ת/2, התובעת לא היתה אחראית מחלקה, אלא עובדת מן המניין.

ביום 14/3/10, בעת שהתובעת עבדה, ניגשה אליה מנהלת החנות, ומסרה לה מכתב פיטורים (ת/1). מכתב זה היה קצר וענייני, ובו הודיעו לה על הפסקת עבודתה החל מיום 4/4/10. מכתב זה נמסר לתובעת לעיני כל העובדים והלקוחות.

לאחר כמחצית השעה הגיעה שוב מנהלת החנות לעמדת העבודה של התובעת, ודרשה מהתובעת להשיב לה את המכתב הראשון. לאחר שקיבלה אותו מהתובעת, מסרה לתובעת מכתב שני, וגם זאת בנוכחות העובדים והלקוחות. מנהלת החנות אמרה לתובעת כי המכתב הגיע באמצעות הפקסימיליה.

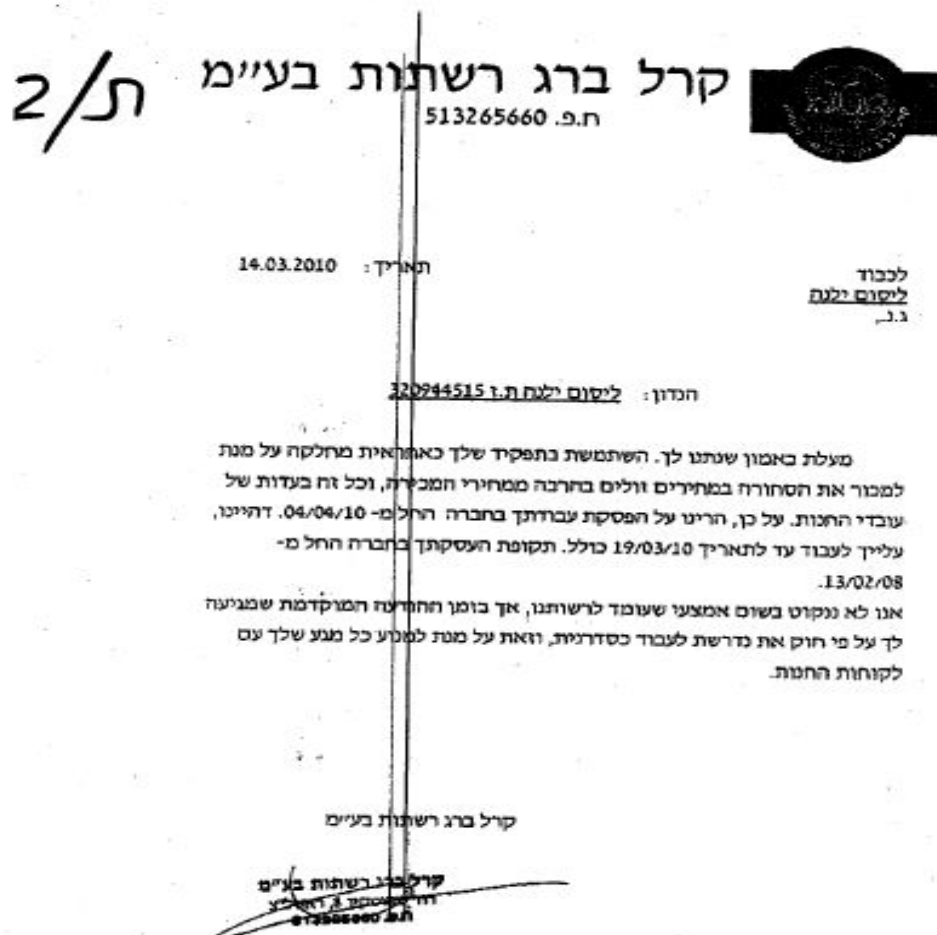


בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

התובעת אינה קוראת עברית היטב, ומנהל הנתבעת ומנהלת החנות ידעו זאת היטב. המכתב נמסר לתובעת כשהוא פתוח וללא מעטפה. עובד אחר שעמד בסמוך הקריא לה את תוכן המכתב ותירגם, והעובדים והלקוחות היו עדים למעמד. המכתב השני היה מכתב מפורט יותר מהראשון, והוא כלל האשמות חמורות כנגד התובעת, לפיהן היא מעלה באמון, ולפיכך היא מפוטר.

בשל חשיבות נוסח המכתב, נביאו להלן במלואו (המכתב הוגש כך במקור):



חלק מהעובדים שנכחו במקום טענו כי המכתב הוא בגדר שערורייה, והציעו למנהלת החנות להתקשר להנהלת החברה ולומר זאת. מנהלת החנות השיבה שאם היא תעשה כן, אזי היא עצמה תפוטר.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

1 התובעת המשיכה לעבוד באותו יום, אולם למחרת לא חשה בטוב וקיבלה חופשת מחלה.
2 התובעת לא חזרה יותר לעבודתה, מאחר וממילא במכתב האחרון היא נדרשה לעבוד עד יום
3 19/3/10. היינו, התובעת קיבלה הודעה מוקדמת בת 5 ימים.
4
5 18. הנתבעת טענה כי התובעת פוטרה לאחר: "אינספור פניות, שיחות ושימועים אשר נערכו
6 לה, במסגרתם נתבקשה לתקן דרכיה. טרם קבלת החלטה כלשהי בעניין התובעת מוצה
7 הליך של בירור ושימוע במסגרתו נשמעו מלוא טענות התובעת, ואלה נשקלו בכובד ראש".
8 וכן- "נערך בירור ושימוע ובסופו של הליך, לאחר שמיעת טענות התובעת ושקילתן הוחלט
9 על הפסקת עבודתה בחברה בנסיבות אשר ברור כי אינן מזכות בפיצוי פיטורים".
10
11 הטענות דלעיל פורטו בסעיפים 9.4 ו- 38 לכתב ההגנה, והן חזרו על עצמן בתצהיר מנהל
12 הנתבעת.
13 והנה, בחקירתו הנגדית של מנהל הנתבעת, שינה הוא את גירסתו, וטען כי לא היו "אינספור
14 פניות, שיחות ושימועים", ולפי גירסתו המחודשת היה רק שימוע אחד.
15 דא עקא, הסתבר לבסוף כי לתובעת לא נערך כלל שימוע, כפי שיפורט להלן.
16
17 בפסיקה נקבעו זה מכבר העקרונות בנושא הליך השימוע, לרבות הדגשת חשיבותו של הליך
18 זה הן מן הפן המהותי והן מן הפן הפרוצדורלי.

ההלכות בנושא שימוע ידועות מימים ימימה, ולהלן נביא בקצירת האומר את תמציתן.

בפרשת גינגולד קבע בית המשפט העליון כי זכות השימוע הינה זכות יסוד.

ראה :

בג"צ 654/78 **ריבה גינגולד נ. בית הדין הארצי לעבודה ואח'**, פ"ד לה (2), 64, 654-655.

חובת השימוע הוטלה על כל מעביד, לרבות מעביד פרטי.

ראה :

ע"ע 554/09 **צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ נ. משה שמיר** (לא פורסם, ניתן ביום

13.1.11).

כבוד השופטת נילי ארד (בתוארה דאז) עמדה על החשיבות שיש לזכות טיעון אמיתית, וזאת

בהאי לישנא :

"זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים
מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית
ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך-גיסא, מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו "

ראה :

ע"ע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן נ. המכללה האקדמית עמק יזרעאל (לא פורסם, פסקה 14 לפסק הדין).

וכן ראה :

דב"ע מח/3 – 148 שק"ס בע"מ נ. אפרים גרינברג, פד"ע כ 141, 143.
ע"ע 334/09 מיכאל מלכה נ. המועצה הדתית אילת (לא פורסם, ניתן ביום 13.7.11).
רענן הר – זהב, המשפט המנהלי הישראלי (הוצאת שנהב, מהדורת תשנ"ז), עמ' 263-291;
וכן הפסיקה המאוזכרת שם.
ואילו המלומד יצחק זמיר תיאר את הבסיס לכלל השימוע בזו הלשון:
"כלל השימוע דורש כי הרשות המינהלית לא תפגע באדם אלא אם ניתנה לו קודם לכן הזדמנות נאותה להשמיע טענותיו בפניה. הוא מטיל חובת שימוע על הרשות המינהלית ומקנה, מן הצד השני, זכות טעון לאדם שעשוי להיפגע על ידי ההחלטה המינהלית. זוהי מצוות ההגיונות המינהלית בקליפת אגוז. כדברי השופט אולשן, 'הצדק האלמנטרי דורש שלפני שחורצים את גורלו של האזרח תינתן לו הזדמנות להסביר את המצב כדי להסיר את החשד'.
אין תימה שכלל השימוע נחשב כלל של הצדק הטבעי. הוא נקבע על ידי בית המשפט באנגליה לפני מאות שנים. בית המשפט ראה בו כלל אלוהי שמקורו בפרשת הבריאה. וכך אמר בית המשפט בשנת 1723:
'חוקי האל וחוקי אנוש גם יחד נותנים לצד את האפשרות לערוך את הגנתו, אם יש לו כזאת. זכורני כי איש אחד מאוד מלומד אמר לי בהזדמנות מעין זו, כי אפילו אלוהים בכבודו ובעצמו לא חרץ דינו של אדם בלי להזמין תחילה לערוך את הגנתו. 'אדם (אומר אלהים), איכה? המן העץ אשר ציוויתך לבלתי אכול ממנו אכלת? '
ראה: יצחק זמיר, הסמכות המנהלית, (הוצאת נבו) כרך ב', עמ' 793-794.

19. מנהל הנתבעת טען, כי ערך בירור, וכי אף ערך לתובעת שימוע. לטענת מנהל הנתבעת, השימוע נערך בסניף בו עבדה התובעת.
דא עקא, איננו מקבלים טענות אלה. מעדות מנהל הנתבעת עולה, כי אינו זוכר אפילו את שמה של התובעת, ואנו מקבלים את עדות התובעת; לפיה מנהל הנתבעת לא נפגש עימה, וממילא לא הציג בפניה את טענות הנתבעת, ולא איפשר לה להגיב עליהן.
למעשה עולה, כי עד לקבלת מכתב הפיטורים לא ידעה התובעת כלל כי היא חשודה בדבר כזה או אחר, וכי היא בסכנת פיטורים. שני מכתבי הפיטורים נחתו על התובעת כרעם ביום



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

1 בחיר, ובמכתב הראשון אפילו לא פורטה סיבת הפיטורים, כך שהתובעת לא הבינה ממנו
2 מדוע פוטרה.
3 איננו מקבלים את טענת הנתבעת לפיה נערך שימוע, ואנו קובעים כי טענה זו נטענה על מנת
4 להמנע מתשלום פיצויי פיטורים ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין.
5 עיון בשני מכתבי הפיטורים מגלה, כי גם בהם אין רמז לשימוע שנערך, ולא נכתב בהם כי
6 הפיטורים באים בעקבות השימוע שנערך. ממילא לא נטען במכתבים, כי נדחו טענות
7 התובעת כפי שפורטו בשימוע שכביכול נערך.
8
9 הנתבעת הגישה מסמך שכותרתו: "סיכום שיחה עם ליסוב ילנה" (נספח ד' לתצהיר מנהל
10 הנתבעת). מסמך זה הוצג בתור סיכום בירור עם התובעת, והוא למעשה מתיימר להוות
11 ראייה לכך שלתובעת נערך שימוע.
12 בשל חשיבות הדברים, נביא להלן את תוכן המסמך במלואו:

סיכום שיחה עם ליסוב ילנה

בעקבות תלונות שהגיעו מעובדי הסניף אשדוד ט' ומלקוחות הסניף עשיתי בדיקה ונמצא שליסוב
ילנה נוהגת כמזכר סחורה איכותית במחירים של שיריות.
הסברתי לליסוב ילנה את החשדות כלפיה
התקיימה שיחה עם העובדת.
במהלך השיחה שוב חזרתי על הטענות כלפי ילנה, כי היא מוכרת סחורה טובה ויקרה במחירים
של שיריות, וילנה התבקשה לתת הסברים. ילנה הכחישה את מעשיה, אך לא היו לה הסברים
לכמויות מופרזות ובלתי סבירות של סחורה שנמכרה כשאריות.
הודעתי לילנה כי נשקול את חנושא ונדיע לה על המשך העסקתה אצלנו, ובינתיים היא תעבוד
בסניף באזור ח'.
הבדיקה לרבות עדות עובדי הסניף העלו כי ילנה מוכרת סחורה איכותית ויקרה במחירים של
שיריות. ילנה עובדת בתפקיד אחראית מחלקה ומעשיה היום פגיעה באמון שניתן לה. מדובר
במעשים חמורים שגרמו לחברה נזקים כבדים
לכן תוחלט לסיים את העסקתה של ילנה ליסוב בחברה.

חנן אברמוביץ
קרל ברג רשתות בע"מ

קרל ברג רשתות בע"מ
רח' חסנא 24, חולון
ח.פ. 013263660

13 לאחר שמיעת עדות מנהל הנתבעת, ותוך שאנו מקבלים את עדות התובעת, אנו קובעים כי
14 המסמך דלעיל אינו מסמך אותנטי. התרשמנו, כי מסמך זה נכתב בדיעבד, על מנת ליצור
15 מצג לפיו התובעת פוטרה כדין לאחר שנערך בירור והתקיים שימוע. עוד התרשמנו, כי
16 האמור במסמך דלעיל אינו נכון, וכי לא התקיימה כל שיחה עם התובעת.
17 לפיכך, איננו מקבלים מסמך זה כראייה.
18
19



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

ויותר מכך, אם נעיין במסמך, נוכח לדעת כי יש בו סתירות פנימיות; מחד, ישנה קביעה כי התובעת תעבור לסניף אחר. מאידך, ישנה קביעה לפיה הוחלט לסיים את העסקתה של התובעת.

כמו כן, במסמך לא פורט מתי התקיימה השיחה הנטענת, וממילא לא הוצג כל פרוטוקול של שיחה כזו. בנוסף, לא פורטו במסמך שמות העובדים או הלקוחות שהגישו את התלונות המפורטות שם.

מסמך זה גם אינו יכול להוות פרוטוקול שימוע, מאחר וכבר במסמך נכתב כי הוחלט לסיים את העסקת התובעת.

בנוסף, תמוה כיצד לא פורט במסמך מי נכח בשיחה. מעדות מנהל הנתבעת עולה, כי הוא זה שקיים את השימוע אל מול התובעת. גם כאן עולה תמיהה על כך שמנהלת החנות לא נכחה בשימוע שכביכול נערך, וזאת מאחר ובנסיבות שהתבררו עולה, כי שימוע בלא מנהלת החנות לא יכל לברר את הדברים לאשורם. בנושא זה עוד נפרט בהמשך פסק הדין.

כל האמור לעיל רק מתווסף להתרשמותנו מן העדויות ששמענו, לפיה מסמך זה אינו אותנטי, ולפיכך אינו מתקבל כראייה.

21. לפיכך, אנו קובעים כי התובעת פוטרה בלא שימוע. ויותר מכך; התובעת פוטרה בלא שנמסר

לה מה סיבת הפיטורים, והדברים נכתבו באורח לאקוני רק במכתב השני, בלא פירוט ובלא מתן הזדמנות לתובעת להגיב על הדברים ולהתגונן.

על כך יש להוסיף, כי התובעת פנתה אל הנתבעת בעקבות המכתבים שקיבלה, וביקשה לברר את הדברים ולמסור את עמדתה, אולם הנתבעת לא הגיבה כלל לפניות.

התובעת אף פנתה במכתב מטעם בא כוחה, אולם גם למכתב זה לא הגיבה הנתבעת. מכתב זה נכתב ימים ספורים לאחר מכתבי הפיטורים, ובו נטען כי לא נערך לתובעת שימוע, וכי התובעת דורשת לתקן עוול זה. לו היה נערך לתובעת שימוע, היה ראוי כי הנתבעת תשיב למכתב זה, ותטען כי שימוע כבר נערך. ברם, הנתבעת התעלמה ממכתב זה.

בהקשר זה טענה הנתבעת, כי המכתב דלעיל נועד להכשיר את הקרקע לקראת הגשת התביעה. אנו דוחים טענה זו; המכתב נשלח ימים ספורים לאחר פיטורי התובעת, והתביעה הוגשה שלושה חודשים אחר כך. התרשמנו, כי התובעת אכן נתנה לנתבעת הזדמנות לתקן את הדברים, ולא אצה רצה להגיש את התביעה.

22. מעדותו של מנהל הנתבעת עולה דבר חמור נוסף. לגירסתו, במסגרת השימוע שכביכול ערך

לתובעת, הוא לא הציג בפניה את המסמכים המלמדים כביכול על המעילה באמון; וזאת מאחר ולדבריו באותה עת המסמכים לא היו בידיו, אלא הגיעו לידיה לאחר השימוע שכביכול נערך.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

לאור זאת, השיב מנהל הנתבעת לשאלה שנשאל בחקירתו הנגדית בהאי לישנא :

"ש : אמרת לה שעובדים התלוננו, הראית לה מסמכים ?

ת : לא היו מסמכים. כאשר ראיתי את המסמכים כבר רתחתי, וכתבתי את המכתב השני.

ש : למה כאשר לבסוף היו לך מסמכים, לא באת לשבת איתה עם מסמכים ?

ת : מה יעזרו המסמכים, ממילא לא אתן לה להמשיך לעבוד".

מן האמור לעיל עולה, וכך גם התרשמנו, כי דעתו של מנהל הנתבעת היתה נעולה, לאחר שגמלה בליבו החלטה לפטר את התובעת. במסגרת זאת, לא היתה חשיבות בעיני מנהל הנתבעת לראיות ולמסמכים. וגם לאחר שאלה כביכול הגיעו לידי, לא חשב להציגם בפני התובעת ולשמוע את דבריה.

23. בנוסף לאמור לעיל, במהלך הדיון שנערך בבית הדין, התברר כי לא היו כל מסמכים המלמדים כי התובעת מעלה בתפקידה, וכי לא היתה כל ראיה כנגד התובעת. ויותר מכך ; לא הוכח אפילו כי היו טענות כנגד התובעת! בנושא זה נפרט עוד בהמשך פסק הדין, בעת שנדון בעוולת לשון הרע. עם זאת, בשלב זה נפרט, כי הסתבר שהתובעת פוטרה בלא כל סיבה. התובעת ביצעה עבודתה נאמנה, ופעלה בחריצות לטובת הנתבעת, והכל בהתאם להוראות שקיבלה. התרשמנו, כי התובעת הינה עובדת ישרה והגונה, שמעולם לא הפרה הוראות שניתנו לה, ומעולם לא מעלה באמון שניתן בה, ואפילו לא קרוב לכך. התרשמנו כי התובעת פוטרה משיקולים זרים ועלומים, מבלי שהיתה כנגדה ולו טענה אחת. עוד התרשמנו, כי מנהלת החנות לא היתה מעורבת בהליך הפיטורים, ואף הופתעה מפיטורי התובעת.

24. הנתבעת טענה, כי כנגד התובעת היו תלונות של עובדים ושל לקוחות. דא עקא, אף אחד מאלה לא זומן למתן עדות, וממילא לא הגיש תצהיר. ויותר מכך ; לא הוגש כל תיעוד של תלונות כאלה, ואפילו לא פורטו השמות המלאים של המתלוננים לכאורה.

בהקשר זה ידועה ההלכה לפיה :

"...כלל נקוט בידי בתי המשפט מימים ימימה, שמעמידים

בעל-דין בחזקתו, שלא ימנע מבית המשפט ראיה, שהיא לטובתו,

ואם נמנע מהבאת ראיה רלבנטית שהיא בהישג ידו, ואין לכך הסבר

סביר, ניתן להסיק, שאילו הובאה הראיה, הייתה פועלת נגדו. כלל

זה מקובל ומושרש הן במשפטים אזרחיים והן במשפטים פליליים,



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

וככל שהראיה יותר משמעותית, כן רשאי בית המשפט להסיק מאי-
הצגתה מסקנות מכריעות יותר וקיצוניות יותר נגד מי שנמנע מהצגתה".

ראה :

ע"א 548/78 שרון נגד לוי, פד"י לה (1) 736,760 (ההדגשות אינן במקור) .

וכן ראה :

ע"א 2273/90 לימה בע"מ נ. פרץ רוזנברג, פד"י מז (2) 605.

ע"א 3199/93 קראוס נ. ידיעות אחרונות בע"מ ואח', פד"י מט (2) 843.

יעקב קדמי, על הראיות (מהדורת תשנ"ט), חלק שלישי עמ' 1396 – 1398 .

מנהל הנתבעת, בעדותו בפנינו, היה מודע לאמור לעיל, והודה כי: **"כל העובדים אמרו שזה נכון והיא היחידה שהכחישה, עשינו טעות שלא הבאנו אותם לעדות"**. מנהל הנתבעת חזר עוד יותר מפעם אחת על הדברים, ושוב ושוב הודה כי הנתבעת היתה צריכה לזמן לעדות את העובדים האחרים, וטעתה בכך שלא עשתה כן. דא עקא, מנהל הנתבעת לא השכיל להסביר מדוע לא זומנו אותם עובדים לעדות.

מן הראיות והעדויות עולה, כי מנהל הנתבעת הינו המנהל והבעלים של הנתבעת, המהווה רשת ארצית, ואינו נמצא בסניף בו עבדה התובעת. לסניף זה היתה מנהלת, ומנהל הנתבעת היה מבקר בסניף לעיתים רחוקות. לפיכך, מנהל הנתבעת לא ידע דבר מידיעה אישית, ולטענתו שמע את הדברים מעובדי הסניף. לאור זאת, כל הדברים שטען כנגד התובעת מהווים למעשה עדות מפי השמועה, ובנסיבות דנן, אין מקום לקבל דברים אלה. אכן, בית דין זה מוסמך לקבל עדות מפי השמועה, אולם הדבר אינו ראוי בנסיבות דנן. שהרי, מנהל הנתבעת אינו יודע דבר מידיעה אישית, והוא מפנה שוב ושוב לדברים ששמע מעובדים, שאת שמותיהם המלאים אפילו לא מסר, וכן לא תיעד את הדברים שכביכול שמע. אל מול זאת, הכחישה התובעת מלכתחילה את כל הדברים שיוחסו לה, וזאת החל מהמכתב שכתב בא כוחה בזמן אמת, דרך כתב התביעה, דרך תצהיר העדות שלה, דרך עדותה בפנינו וכלה בסיכומיה.

לאור זאת, אך מתבקש היה, שהנתבעת תגיש תצהירים מטעם אותם עובדים שמסרו את הדברים, או תזמנם לעדות, אולם הנתבעת לא עשתה כן. התרשמנו כי אין עסקינן במחדל בתום לב, אלא בהתחמקות מכוונת, הנובעת מכך שאין כל בסיס להאשמות שהוטחו בתובעת, כשלמעשה אין בנמצא כל אדם שיוכל לתמוך בהאשמות אלה.

הדברים נכונים ביחס לכלל העובדים והלקוחות שלטענת מנהל הנתבעת התלוננו, אולם הדברים נכונים בפרט ביחס למחדל באי זימונה לעדות של מנהלת החנות. התובעת טענה, כי פעלה בהתאם להוראות מנהלת החנות, והקישה קודים בהתאם לכך על גבי הקופה שבמחלקת הנקניקים. האשמות הנתבעת כלפי התובעת היו בין היתר בכך שמכרה נקניק טוב במחיר של שאריות נקניק. כדי לתמוך בהאשמה זו, היה מקום לזמן לעדות את מנהלת



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

1 החנות, אשר תסביר את נוהלי מכירת שאריות הנקניק, על מנת שנבין מדוע נכונה טענת
2 הנתבעת. ויותר מכך; לאחר שהתובעת הכחישה את הטענות כנגדה, וטענה כי עסקינן בלשון
3 הרע, היה אף נדרש כי מנהלת החנות תזומן לעדות. בנוסף, בתצהירו של מנהל הנתבעת
4 נטען, כי התלונות מהלקוחות הגיעו למנהלת החנות.
5 לפיכך, תמוה וצורם כי מנהלת החנות לא זומנה לעדות. מחדל זה מלמד כי למעשה לא היה
6 בסיס לטענות כנגד התובעת, ולפיכך הוא תומך בהתרשמותנו מן העדויות.
7
8 25. מכל האמור לעיל עולה, כי לא היה כל בסיס לפיטורי התובעת. בנוסף לכך, לא נערך לתובעת
9 כל שימוע, הטענות לא הוצגו בפני התובעת, ולא ניתנה לה הזדמנות להתגונן.
10 מכאן, שהתובעת פוטרה שלא כדין. קביעה זו מתגברת אל נוכח סוג ההאשמות אשר
11 הנתבעת טפלה על התובעת, שהן האשמות חמורות עד מאוד, המטילות כתם בל יימחה.
12
13 26. לפיכך, זכאית התובעת לסעדים הנובעים מן הקביעה דלעיל, אותם נפרט להלן.
14

פיצויי פיטורים

15
16
17 27. התובעת פוטרה בלא כל סיבה מוצדקת, ולפיכך היא זכאית לפיצויי פיטורים.
18 לאחר שהוגשה התביעה, במסגרת הדיונים שנערכו, וגם במסגרת סיכומי התובעת, הודיעה
19 התובעת כי שולמו לה פיצויי הפיטורים. אמנם, התובעת טענה כי התשלום של חלק מן
20 הסכום בוצע באיחור ניכר, אולם לא הובאו כל ראיות או תחשיבים בנושא, והתובעת
21 במסגרת סיכומיה לא עתרה לקבלת פיצויי הלנה בגין פיצויי הפיטורים ששולמו באיחור.
22 לפיכך, נסתפק בקביעה כי התובעת זכאית לפיצויי פיטורים, ואלה אכן שולמו לה, אם כי
23 באיחור.
24 בנוסף, כפועל יוצא, אנו דוחים את טענת הנתבעת לפיה פיצויי הפיטורים שולמו בטעות, וכי
25 לפיכך יש להורות על קיזוז. התובעת היתה זכאית לפיצויי הפיטורים, וגם אם אלה שולמו
26 לה בטעות, הרי שאין להורות על קיזוז.
27

חלף הודעה מוקדמת

28
29
30 28. הנתבעת טענה בכתב הגנתה, כי התובעת פוטרה בנסיבות בהן היא לא היתה זכאית להודעה
31 מוקדמת, ועוד הוסיפה כי ממילא ניתנה לה הודעה מוקדמת כדין.
32 טענה זו דינה להדחות, לאור קביעותינו דלעיל, לפיהן התובעת פוטרה שלא כדין.
33



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

בנוסף, יש לדחות את הטענה לפיה התובעת קיבלה הודעה מוקדמת כדין. התובעת קיבלה הודעה מוקדמת בת 5 ימים; וזאת בהתאם למכתב הפיטורים השני, ת/2, הנושא תאריך 14/3/10, ואשר בו נכתב כי על התובעת לעבוד עד יום 19/3/10.

יצוין, כי בתצהיר מנהל הנתבעת נטען, בנוסף לאמור לעיל, כי התובעת סירבה לעבוד במהלך תקופת ההודעה המוקדמת. אין אנו מקבלים טענה זו, אשר לא הופיעה בכתב ההגנה. בנוסף, טענה זו סותרת את האמור במכתב הפיטורים ת/2, שם ניתנו לתובעת רק 5 ימי הודעה מוקדמת.

29. לפיכך, זכאית התובעת לחלף הודעה מוקדמת.

בסיכומי התובעת נטען, כי היא זכאית לחלף הודעה מוקדמת בגין 16 ימים מתוך 30 ימי הודעה מוקדמת להם היא היתה זכאית, וזאת לאחר שבמכתב הפיטורים קיבלה הודעה מוקדמת בת 5 ימים, ואח"כ שהתה בחופשת מחלה.

אנו מקבלים טענה זו, ובהתאם לכך קובעים כי לתובעת ישולם בגין חלף הודעה מוקדמת סך של 2,464 ₪.

פיצוי בגין פיטורים שלא כדין

30. כפי שפורט לעיל, התובעת פוטרה לאחר שהנתבעת טפלה עליה האשמות שווא, לפיהן מעלה באמון שניתן בה, וגרמה לנתבעת נזקים בשווי 100,000 ₪.

התברר, כי אין כל בסיס להאשמות אלה. עוד התברר, כי לתובעת לא נערך כל שימוע, ולא ניתנה לה הזדמנות להתגונן מפני האשמות חמורות אלה.

התרשמנו, כי מנהל הנתבעת גמר אומר לפטר את התובעת, ולאחר מכן, בעת שהגיעו לידי כביכול מסמכים רלבנטיים, לא מצא לנכון להציג בפני התובעת, תוך שהוא מנמק כי ממילא החליט לפטרה.

בנוסף, גם במהלך ההליך המשפטי לא הוכיחה הנתבעת ולו קמצוץ מטענותיה כנגד התובעת, ועולה כי הנתבעת אינה יכולה להציג כל עדות או ראיה להאשמות שהטיחה בתובעת.

31. לאור האמור לעיל, זכאית התובעת לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין.

התובעת עתרה לפיצוי בגובה 10,000 ₪ בגין רכיב זה, ואנו פוסקים לה אותו במלואו. יצוין כי לדעתנו הפיצוי הראוי בגין רכיב זה יכל לעמוד על סכום גבוה יותר, אולם לא ניתן לפסוק לתובעת סכום גבוה מזה שתבעה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

לפיכך, תשלם הנתבעת לתובעת סך של 10,000 ₪ כפיצוי בגין פיטורים שלא כדין.

עוולת לשון הרע

32. עוולת לשון הרע מעוגנת ומוסדרת במסגרת חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה – 1965 (להלן: "חוק איסור לשון הרע").

נפרט להלן את הוראות החוק, ואח"כ ניישם אותן על הנסיבות דנן.

בחוק איסור לשון הרע נקבע בהאי לישנא:

1. "לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול –

(1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם;

(2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו;

(3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו;

(4) לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו, מינו, נטייתו המינית או

מוגבלותו;

בסעיף זה "אדם" – יחיד או תאגיד;

"מוגבלות" – לקות פיסית, נפשית או שכלית, לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית.

2. (א) פרסום, לענין לשון הרע - בין בעל פה ובין בכתב או בדפוס, לרבות ציור, דמות, תנועה, צליל וכל אמצעי אחר.

(ב) רואים כפרסום לשון הרע, בלי למעט מדרכי פרסום אחרות:

(1) אם היתה מיועדת לאדם זולת הנפגע והגיעה לאותו אדם או לאדם אחר זולת הנפגע;

(2) אם היתה בכתב והכתב עשוי היה, לפי הנסיבות להגיע לאדם זולת הנפגע.

3. אין נפקא מינה אם לשון הרע הובעה במישרין ובשלמות, או אם היא והתייחסותה לאדם הטוען שנפגע בה משתמעות מן הפרסום או מנסיבות חיצוניות, או מקצתן מזה ומקצתן מזה.

...

פרק ב': אחריות ותרופות

7. פרסום לשון הרע לאדם או יותר זולת הנפגע תהא עוולה אזרחית, ובכפוף להוראות חוק זה יחולו עליה הוראות הסעיפים (2) עד 15, 58, עד 61 ו-63 עד 68 לפקודת הנזיקים האזרחיים, 1944.

א7. ...

(ב) במשפט בשל עוולה אזרחית לפי חוק זה, רשאי בית המשפט לחייב את הנתבע לשלם לנפגע פיצוי שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק.

(ג) במשפט בשל עוולה אזרחית לפי חוק זה, שבו הוכח כי לשון הרע פורסמה בכוונה לפגוע, רשאי בית המשפט לחייב את הנתבע לשלם לנפגע, פיצוי שלא יעלה על כפל הסכום כאמור בסעיף קטן (ב), ללא הוכחת



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

- 1 נזק.
- 2
- 3 15. במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה אם הנאשם או הנתבע עשה את הפרסום
- 4 בתום לב באחת הנסיבות האלו:
- 5 ...
- 6 (3) הפרסום נעשה לשם הגנה על ענין אישי כשר של הנאשם או הנתבע, של האדם
- 7 שאליו הופנה הפרסום או של מי שאותו אדם מעונין בו ענין אישי כשר;
- 8 ...
- 9
- 10 16. (א) הוכיח הנאשם או הנתבע שעשה את הפרסום באחת הנסיבות האמורות בסעיף 15
- 11 ושהפרסום לא חרג מתחום הסביר באותן נסיבות, חזקה עליו שעשה את הפרסום בתום לב.
- 12 (ב) חזקה על הנאשם או הנתבע שעשה את הפרסום שלא בתום לב אם נתקיים בפרסום אחת מאלה:
- 13 (1) הדבר שפורסם לא היה אמת והוא לא האמין באמיתותו;
- 14 (2) הדבר שפורסם לא היה אמת והוא לא נקט לפני הפרסום אמצעים סבירים
- 15 להיווכח אם אמת הוא אם לא;
- 16 (3) הוא נתכוון על ידי הפרסום לפגוע במידה גדולה משהיתה סבירה להגנת הערכים
- 17 המוגנים על-ידי סעיף 15.
- 18 ...
- 19
- 20 19. בבואו לגזור את הדין או לפסוק פיצויים רשאי בית המשפט להתחשב לטובת הנאשם או הנתבע גם באלה:
- 21 (1) לשון הרע לא היתה אלא חזרה על מה שכבר נאמר, והוא נקב את המקור שעליו הסתמך;
- 22 (2) הוא היה משוכנע באמיתותה של לשון הרע;
- 23 (3) הוא לא נתכוון לנפגע;
- 24 (4) הוא התנצל בשל הפרסום, תיקן או הכחיש את הדבר המהווה לשון הרע או נקט צעדים להפסקת
- 25 מכירתו או הפצתו של עותק הפרסום המכיל את לשון הרע, ובלבד שההתנצלות, התיקון או
- 26 ההכחשה פורסמו במקום, במידה ובדרך שבהן פורסמה לשון הרע, ולא היו מסוייגים.
- 27 ...
- 28
- 29 22. במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע אין להביא ראיה או לחקור עד בדבר שמו הרע של הנפגע או בדבר
- 30 אפיו, עברו, מעשיו או דעותיו הפגומים, אלא במידה שפרטים אלה נוגעים במישרין ללשון הרע המשמשת
- 31 נושא למשפט, או שבית המשפט התיר הבאת ראיה או חקירת עד כאמור –
- 32 (1) ...
- 33 (2) במשפט אזרחי, אחרי ההחלטה שהנתבע חייב בפיצויים – להפחתת הפיצויים;
- 34 (3) במידה שהנפגע מצדו העיד או הביא ראיה או חקר עד בדבר שמו, אפיו, עברו, מעשיו או דעותיו הטובים;
- 35 (4) אם שוכנע בית המשפט שהדבר דרוש לעשיית צדק ולגילוי האמת, אם בעמידה על מהימנות עדותו של
- 36 הנפגע ואם בדרך אחרת.
- 37 "...
- 38



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

33. שני הצדדים הפנו אל סעיפי החוק השונים, תוך שכל אחד מהם טוען כי נסיבות המקרה דגן מביאות לתוצאה אחרת.

אנו קובעים, כי דין התביעה להתקבל בנושא זה, וכי הנתבעת אכן ביצעה עוולת לשון הרע כלפי התובעת. להלן נפרט את נימוקינו לקביעה זו.

34. כפי שפורט לעיל, לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול להשפיל אדם בעיני הבריות, או לבזות אדם בשל מעשים המיוחסים לו, או לפגוע באדם במשרתו. הפרסום יכול שייעשה בעל פה, בכתב ובכל אמצעי אחר.

במקרה דגן, שלחה הנתבעת לתובעת שני מכתבי פיטורים בהפרש של חצי שעה. יצויין, כי אין זה נהיר מדוע נכתבו שני מכתבים בהפרש של חצי שעה. במכתב הראשון לא פורטו הדברים, ובמכתב השני פורטו ההאשמות. אין אנו מקבלים את טענת הנתבעת, לפיה הדבר נעשה מתוך הגינות. שהרי, כפי שהעידה התובעת ואנו מקבלים את עדותה, מנהלת החנות דרשה ממנה להחזיר את המכתב הראשון, ורק אז מסרה בידיה את המכתב השני.

כך או כך, שני המכתבים נמסרו לתובעת על גבי מסמך חשוף, ולא במעטפה, וזאת בנוכחות העובדים והקונים בחנות. התובעת אינה קוראת היטב עברית, כפי שידוע לנתבעת, ולפיכך אחד העובדים, שממילא היה עד למחזה, תרגם לתובעת את האמור במכתב. הדבר נעשה לעיני ולאוזני כל הנוכחים. כפי שפורט לעיל, מכתב הפיטורים השני, ת/2, כלל האשמות חמורות כנגד התובעת, לפיהן היא מעלה באמון שניתן בה. עוד נטען שם, כי הדברים נתמכים בעדויות של עובדי החנות. לאור זאת, נכתב שם כי היא מפוטרת, וכי בתקופת ההודעה המוקדמת בת 5 הימים היא תעבוד כסדרנית: **"על מנת למנוע כל מגע שלך עם לקוחות החנות"**.

35. כפי שהתרשמנו מן העדויות, לא היה כל בסיס לטענות כנגד התובעת. התובעת מעולם לא ביצעה דבר מן המעשים אשר יוחסו לה, ואף לא קרוב לכך. התובעת שירתה את הנתבעת בחריצות ובנאמנות, ללא כל רבב, במשך כל תקופת עבודתה.

מנהל הנתבעת החליט לפטר את התובעת משיקולים זרים, אשר אינם נהירים עד תוכם. יתכן והדבר נבע מכך שהתובעת סירבה למכור נקניק אשר פג תוקפו. התובעת העידה, ואנו מקבלים את עדותה, כי היא נדרשה למכור נקניק אשר פג תוקפו, אולם היא סירבה לעשות כן. יש להניח כי הדבר היה לצנינים בעיני מנהל הנתבעת. כך או כך, מנהל הנתבעת החליט לפטר את התובעת בלא כל קשר לאופן תפקודה.

לאחר שפוטרה התובעת, פנה בא כוחה במכתב לנתבעת, וטען כי לא נערך כל שימוע, וכי שמה הטוב של התובעת נפגע שלא בצדק. ובהמשך הדברים הוגשה גם התביעה דגן.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

אל מול זאת, הבינה הנתבעת כי יש להצדיק את הפיטורים, על מנת להדוף את טענות התובעת. לשם כך, פעלה הנתבעת ליצור מצג לפיו פיטורי התובעת הסתמכו על עדויות ועל ראיות. דא עקא, הנתבעת לא הביאה כל ראיה כדי לתמוך בטענותיה, והדברים פורטו לעיל בפסק דין זה. בקליפת אגוז נזכיר, כי מנהלת החנות לא הובאה לעדות, וכן לא הובאו לעדות העובדים האחרים בחנות או הלקוחות. וכך, מנהל הנתבעת, אשר אינו יושב כלל בסניף בו עבדה התובעת, היה העד היחיד מטעם הנתבעת, תוך שהוא טוען כי החליט לפטר את התובעת לאור דברים שאמרו עובדים ולקוחות ביחס לתובעת. דברים אלה, לפי טענת מנהל הנתבעת, נאמרו בחלקם למנהלת החנות, ואילו את יתרת הדברים שמע מנהל הנתבעת מעובדים איתם דיבר לכאורה.

לא נמסרו לתובעת, וכן לא לבית הדין, פרטי אותם לקוחות ופרטי אותם עובדים, ולא הוגש כל תיעוד של הדברים שנאמרו על ידם. התרשמנו כי דברים כאלה למעשה לא נאמרו, לא למנהלת החנות ולא למנהל הנתבעת, וכי הדברים נטענו ע"י הנתבעת ללא כל בסיס עובדתי.

36. כפי שפורט לעיל, לא נערך לתובעת כל שימוע, ולא ניתן לה להתגונן כנגד הטענות החמורות אשר הופנו כלפיה. והנה, גם במסגרת ההליך המשפטי לא הצליחה הנתבעת להוכיח ולו שמץ מן הטענות אשר טפלה על התובעת. כפי שפורט לעיל, לא זומן כל עד לתמוך בטענות, ולמדנו מכך כי לא היו כלל אנשים שמסרו את הדברים שהציג מנהל הנתבעת. בנוסף, גם הדברים שהוגשו לבית הדין, אשר כביכול אמורים ללמד אודות המעשים שיוחסו לתובעת, אין בהם כדי ללמד דבר. להלן נפרט את הדברים.

37. בכתב ההגנה נטען, כי התובעת "נתפסה כשהיא מוכרת מוצרים של הנתבעת במחירים נמוכים משמעותית מהמחירים אותם קבעה הנתבעת וזאת ללא ידיעתה והסכמתה של החברה ותוך הפרה בוטה של האמון האישי שניתן בה".
וכן – "התובעת סיימה עבודתה בנסיבות חמורות ביותר... לאור הפרה מוחלטת של האמון שניתן בה... התובעת פעלה בניגוד גמור לנוהלי והנחיות הנתבעת והסבה לה נזק עצום ביותר". "למרות אינספור פניות, שיחות ושימועים אשר נערכו לה במסגרתם נתבקשה לתקן דרכיה".

וכן נטען, כי מעשי התובעת גרמו לנתבעת נזקים עצומים, בשווי 100,000 ₪.
ועוד נטען, כי מכתב הפיטורים המנומק כולל את הסיבות לסיום העסקת התובעת.

במסגרת הדיון המוקדם שהתקיים, טענה ב"כ הנתבעת "יש לנו ראיות מוצקות והכל מתועד בנוגע למעשיה של התובעת".



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

והנה, למרות הטענות הנחרצות של הנתבעת, לא הוגשו אותן ראיות מוצקות, ולא הוגש
אותו תיעוד בנוגע למעשיה של התובעת.
כל שהוגש היה תדפיס תנועות של מכירת שאריות נקניק ביחס ל- 4 חודשים, של הסניף בו
עבדה התובעת ושל סניף אחר המצוי בפתח תקווה. בנוסף, הוגשו דוחות נוכחות של התובעת
בגין חודשיים מתוך אותם 4 חודשים.
מנהל הנתבעת ביקש ללמוד מהחומר שהוגש, כי התובעת גרמה לכך שבסניף בו עבדה נמכרו
שאריות נקניק בהיקפים גדולים מאשר בסניף אחר, שהוא גדול יותר. המסקנה המתבקשת,
אליבא דמנהל הנתבעת, היא שהתובעת מכרה נקניק איכותי במחיר של שאריות.
ראשית, אין זה ברור מי ערך את הדוחות דלעיל, אשר עולה כי נערכו בדיעבד, בסמוך
להגשת תצהירו של מנהל הנתבעת, ואינם דוחות שנערכו בזמן אמת.
בנוסף, לא ברור לאיזה סניף מתייחסים הדוחות, ושם הסניף נכתב עליהם בכתב יד.
לפיכך, איננו מקבלים דוחות אלה כראיה מהימנה. מעיון בדוחות עולה, כי גם אין התאמה
מלאה בין זמני עבודתה של התובעת לבין זמני המכירה המפורטים בדוחות.
שנית, לא ניתן ללמוד מהדוחות את המסקנה אליה מכוון מנהל הנתבעת. אנו מקבלים את
טענות התובעת, לפיהן היא לא היחידה אשר מכרה נקניק בסניף, וכי גם עובדים אחרים
בסניף מכרו נקניק במקביל לתובעת באותה משמרת. עולה מן העדויות, כי על אותה קופה,
באותה משמרת, עבדו התובעת ועובדים אחרים. לאור זאת, לא ניתן להטיל על התובעת את
האחריות להיקף מכירות כזה או אחר.
מנהל הנתבעת הודה, כי התובעת לא צולמה בשעת מעשה, וכי הגם שיש מצלמות במקום,
לא ניתן לראות בהן מה הקישה התובעת כשעבדה על הקופה.
אנו מקבלים את גירסת התובעת, לפיה היא מכרה את מוצרי הנקניק בהתאם להוראות
שקיבלה ממנהלת החנות. בקופה היו לחצנים עם שמות מוצרים; ולעיתים הורתה לה
מנהלת החנות למכור נקניק במבצע, וללחוץ על לחצן המתאים למחיר של המבצע, גם אם
אותו לחצן מיועד במקור לנקניק אחר.
לדוגמה, נקניק שנמכר בסכום של 70 ₪ לקילו, ועקב מבצע בחנות נמכר בהוזלה בסכום של
35 ₪ לקילו; התובעת קיבלה הוראה ללחוץ על הלחצן של 35 ₪ לקילו, גם אם אותו לחצן
מיועד במקור לסוג אחר של נקניק.
בדרך זו, יכולים הדוחות ללמד על מכירה גדולה לכאורה של שאריות, בזמן שלמעשה מדובר
במכירת נקניק רגיל במחיר של שאריות, לאור מבצע שהיה.
לפיכך, לא ניתן ללמוד מתוך דו"ח המכירות את היקף הנקניק שנמכר מכל סוג, לרבות
שאריות.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

- בנוסף, התובעת העידה כי באזור הסניף בו עבדה באשדוד היו גמלאים רבים, שנהגו לקנות נקניק שנמכר במבצע. גם בשל כך אין להשוות בין סניף זה לסניף אחר, כמו זה בפתח תקווה.
- ושב נזכיר, כי מנהלת החנות לא זומנה ע"י התובעת להעיד, והדבר צורם עד מאוד אל נוכח העובדה שהתובעת טענה מתחילת ההליך כי פעלה בהתאם להוראות שקיבלה ממנה.
38. התובעת טענה, כי התובעת גרמה לה נזקים בגובה 100,000 ₪. הדברים נרשמו בכתב ההגנה, וכן הופיעו בתצהיר מנהל התובעת. דא עקא, מלבד טענה כללית וסתמית, לא הופיע כל פירוט; לא צורף תחשיב של סכום הנזק, וכן לא צורפה כל ראיה.
- מנהל התובעת בעדותו בפנינו נשאל בנושא זה, והשיב כפי שמפורט להלן:
- ש" מפנה לסעיף 57 לתצהירך, נטען כי לנתבעת נגרם נזק של 100,000 ₪ לטענתך לאור פעולות אלה ואחרות של התובעת, איך הסכום חושב**
- ת:** כל החנות הזו עובדת לפי תוכנה מסוימת, היא תוכנה מרכזית, שבכל רגע נתון אני יודע מה קורה. אני יושב בבוקר אני מסתכל מה החנות מכרה ומה קנתה, בסוף שבוע ובסוף חודש אותו דבר. חודש אחרי חודש אני יודע שהחנות צריכה להרוויח X אחוזים, שזה הרווח הגולמי, ואז אני רואה שהחנות הרוויחה פחות מזה.
- ש:** **יש חישוב מסויים שנוכל לראות איך הגעת לסכום**
- ת:** לא דרשת, לא קיבלת. אם היית דורש היית מקבל.
- ש:** **אתה אומר נזקים ישירים ועקיפים, אתה יכול לחלק את הסכום. נזק ישיר ניתן לחשב. מה מתוך ה - 100,000 זה נזק ישיר**
- ת:** לקוח שלא נכנס לחנות זה גם נזק ישיר. אני לא יכול לתת לך תשובות, אני לא רואה חשבון, אני לא יכול לתת לך דו"ח מדוייק " (פרוטוקול עמ' 12 למטה).
- הנה כי כן, התובעת לא הראתה כי נגרם לה נזק כלשהו, ולא צירפה כל ראיה לטענתה זו. ועולה כי תחשיב שכזה ניתן היה לקבל, ובלשונו של מנהל התובעת בחקירתו הנגדית ע"י ב"כ התובעת: **"אם היית דורש היית מקבל"**.
- דא עקא, יש לזכור כי הנטל להוכיח את טענות התובעת, בדבר הנזקים שלטענתה נגרמו לה, מוטל על התובעת, ועליה להציג תחשיבים וראיות לתמיכה בטענותיה החמורות, גם מבלי שהיא נדרשת לעשות כן.
39. מן האמור לעיל עולה, כי לנתבעת אין כל ראיה או עדות לתמוך בטענותיה כלפי התובעת. התרשמנו, כי עסקינן בהאשמות חסרות בסיס, אותן טפלה התובעת על התובעת, כדי להצדיק את פיטורי התובעת, אשר נבעו משיקולים זרים.
- עוד עולה, כי מנהל התובעת הוא זה שניהל לטענתו את הבדיקות והבירורים, והוא זה אשר הורה על פיטורי התובעת, באמצעות מכתב בחתימתו ששוגר באמצעות הפקסימיליה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

מנהלת החנות, שהיא גורם חשוב עד מאוד, לא היתה מעורבת בהליך הבירור אשר אותו מתאר מנהל הנתבעת, ולא נכחה בשימוע שנערך לטענתו. למעשה, מנהלת החנות נחשפה לראשונה לפיטורי התובעת בעת שקיבלה באמצעות הפקסימיליה את מכתב הפיטורים אשר מוען לתובעת. ובעת שמסרה לתובעת את המכתב, ונתבקשה להעביר להנהלה את המסר בזכות התובעת, טענה מנהלת החנות כי אם תעשה כן, היא עצמה תפוט. 40.

לפיכך, עולה כי הנתבעת האשימה את התובעת האשמות שווא, וטפלה עליה דברים שפרסומם יש בו **בעליל** כדי להשפיל את התובעת, לבזותה ולפגוע בה; וזאת בזמן שחוק איסור לשון הרע מסתפק בדרישה כי הפרסום יהיה דבר ש"עלול" להשפיל או לבזות. הפרסום נעשה באמצעות המכתב ששוגר, וזאת לאחר שהנתבעת גרמה לכך שתוכן המכתב יובא לידיעת העובדים והקונים בחנות; מאחר והמכתב נמסר לתובעת לעיני כל אלה בזמן עבודתה בתחנת העבודה, בעת שידוע לנתבעת כי התובעת אינה קוראת היטב עברית. לשון הרע כאן משתמעת מן הפרסום ומתוכן המכתב; לאחר שקבענו כי תוכן המכתב אינו נכון, וכי התובעת לא מעלה באמון כפי שנכתב במכתב; וכן לאחר שקבענו כי הדברים אינם נתמכים בעדויות של עובדי החנות כפי שנכתב במכתב. ונזכיר, כי מכתבי הפיטורים שוגרו אל מכשיר הפקסימיליה בסניף, כשהם ממוענים אל התובעת. בדרך זו נהיר היה כי המכתבים עלולים להגיע אל גורמים אחרים, מאחר וכל עובד בסניף יכול לראות את המכתבים שמגיעים, כפי שהתרשמנו. בהקשר זה נעיר שוב, כי מנהלת החנות לא זומנה לעדות ע"י הנתבעת. לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי בכתיבת הדברים ובפרסומם יש משום לשון הרע כלפי התובעת.

41. לאחר שקבענו את האמור לעיל, נבחן את טענות ההגנה שטענה הנתבעת בהתאם לחוק איסור לשון הרע. מבחינת הטענות עולה, כי אין לקבלן. ונפרט.

מן הראיות עולה, כי הפרסום נעשה שלא בתום לב ולא לשם הגנה על עניין אישי כשר של הנתבעת, וכן עולה כי אין עסקינן בהבעת דעה על התנהגות התובעת מצד הממונה עליה. כל אלה אינם מתקיימים, מאחר והנתבעת טפלה האשמות שווא על התובעת, כדי להצדיק את פיטוריה שלא היו מוצדקים.

בנוסף, עולה כי הנתבעת לא נקטה לפני הפרסום "אמצעים סבירים להוכח אם אמת הוא אם לא", כפי שמפורט בסעיף 16 (ב) לחוק איסור לשון הרע. הנתבעת לא ערכה לתובעת שימוע, ולא ניסתה כלל לשמוע את עמדתה. בפני התובעת לא הוצג כל מסמך, והיא לא עומתה עם דברים שכביכול נאמרו עליה מצד קונים ועובדים.

אכן, מעביד החושד כי עובד מועל באמון שניתן בו, רשאי לחקור ולדרוש על מנת לבדוק את החשד. ברם, עליו לעשות כן בתום לב, תוך נקיטת אמצעים סבירים להוכח אם החשדות נכונים. הדרך הנכונה במקרה דנן למעשה מצטלבת עם חובת השימוע המוטלת על מעביד



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

השוקל לפטר עובד. על המעביד לערוך בדיקה יסודית, לתעד את הדברים שהגיעו אליו, ואז לעמת את העובד עם אותם דברים. מעביד אשר עורך בדיקה כללית וסתמית, נמנע מלערוך שימוע לעובד, ומפטר את העובד תוך שהוא מטיח בו האשמות שווא, שתוכן מגיע לאנשים אחרים, מבצע עוולת לשון הרע כלפי אותו עובד.

הנתבעת גרמה לכך שכל העובדים בסניף בו עבדה התובעת, וגם בסניף אליו הועברה, ידעו אודות אותן האשמות שטפלה על התובעת. בהקשר זה אנו מקבלים את טענת התובעת, לפיה נמסר לה ע"י עובדים בשני הסניפים כי תוכן המכתב הובא לידיעתם. לו נערך בירור יסודי ומקיף, היתה הנתבעת מגיעה למסקנה כי אין בסיס לאותן האשמות, ואז היתה נמנעת מלפטר את התובעת. היעדר הבדיקה, בשילוב עם פרסום הדברים, מהווים את יסודות עוולת לשון הרע.

בהקשר זה, אין אנו מקבלים את טענת הנתבעת, לפיה המכתב ותוכנו נועדו להגיע אל התובעת בלבד. הנתבעת גרמה לכך שתוכן המכתב התפרסם בין כל עובדי החנות, וגם בין חלק מהלקוחות, והאחריות לכך מוטלת על הנתבעת.

בנוסף לאמור לעיל, גם מנהלת החנות הינה גורם אשר תוכן המכתב הובא לידיעתו. לפיכך, גם בהבאת תוכן המכתב לידיעת מנהלת החנות יש משום הוצאת לשון הרע ביחס לתובעת. בהקשר זה נזכיר, כי התרשמנו שמנהלת החנות לא ידעה דבר אודות ההאשמות אשר הופנו כלפי התובעת, וזאת עד לרגע בו קיבלה את המכתב באמצעות הפקסימיליה.

כפי שפורט לעיל, התרשמנו כי הנתבעת ידעה כי תוכן המכתב יגיע לידיעת אנשים נוספים מלבד התובעת. עוד התרשמנו, כי התנהלות זו של הנתבעת לא נבעה מאדישות, אלא נבעה מזלזול בתובעת ובכבודה. הנתבעת לא ייחסה כל חשיבות לכבודה של התובעת, ולכן פעלה כפי שפעלה ביודעין.

הזלזול בכבודה של התובעת מתבטא היטב גם מהתנהלות הנתבעת עובר למסירת המכתב; החל מהיעדר החקירה והבדיקה, תוך קביעת ממצאים חמורים כלפי התובעת והאשמתה במעילה בלא כל בסיס; דרך פיטוריה החפוזים של התובעת בהיעדר שימוע; וכלה בתוכנו של מכתב הפיטורים, אשר מעבר להודעה על פיטורי התובעת, קבע כי בזמן ההודעה המוקדמת על התובעת להמנע ממגע עם לקוחות החנות.

איסור המגע עם הלקוחות בתקופת ההודעה המוקדמת מהווה הגבלה משפילה בנסיבות דנן. שהרי, התובעת עבדה במכירת מוצרי הנקניק ושירתה את לקוחות החנות, תוך שלקוחות החנות מרוצים מאוד מן השירות שקיבלו ממנה. אך צפוי היה, שאם בתקופת ההודעה המוקדמת התובעת תעבוד כסדרנית בחנות, תוך איסור על מגע שלה עם הלקוחות, יוכל כל לקוח הנכנס לחנות להבין ולהתרשם כי התובעת עשתה מעשה חמור, אשר בעטיו הוטל עליה האיסור לבוא במגע עם הלקוחות. הדבר לא יצא לפועל לבסוף, עקב מחלתה של התובעת, ובזכות זאת נמנעה מן התובעת השפלה גדולה עוד יותר מזו שעברה. כך או כך, התנהלות זו של הנתבעת מלמדת על זלזול עמוק בכבודה של התובעת ובשמה הטוב.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

42. מכל האמור לעיל עולה, כי הנתבעת טפלה על התובעת האשמות שווא, וגרמה לכך שפרסום אותן האשמות יגיע לאנשים נוספים; עובדים, קונים ומנהלת החנות, תוך שהדבר היה צפוי מראש לאור התנהלות הנתבעת. לפיכך, זכאית התובעת לפיצוי בגין חוק איסור לשון הרע.

בבואנו לפסוק את הפיצוי, נתחשב בכך שהנתבעת לא התנצלה בשל הפרסום, לא תיקנה ולא הכחישה את הדברים, גם לאחר שהתברר שהם חסרי בסיס.

במסגרת סיכומיה, הנתבעת ביקשה להביא ראיות בעניין שמה של התובעת, אם ייקבע שהיה במכתב משום פרסום לשון הרע.

אכן, בהתאם למצוות **סעיף 22 לחוק איסור לשון הרע**, בית הדין יכול להתיר הבאת ראיות כאלה, בדבר שמו הרע של הנפגע, או בדבר אופיו, עברו וכיוצ"ב, אם פרטים אלה נוגעים במישרין ללשון הרע המשמשת נושא למשפט.

במקרה דנן, לא ראינו כי יש מקום להתיר הבאת ראיות כאלה; מאחר ולא הוצגה הצדקה לכך, וכן מאחר והתובעת לא הביאה כל ראיה ללמד על תדמיתה הטובה, כמפורט בסעיף **22 (3) לחוק**. כמו כן, הדבר אינו דרוש לעשיית צדק ולגילוי האמת. השתכנענו כי הנתבעת הוציאה לשון הרע כלפי התובעת, ופגעה בשמה הטוב, במעמדה ובמשרתה, ואין מקום להביא ראיות נוספות, מאחר ואלה לא ישפיעו על תוצאות ההליך.

בבואנו לקבוע את סכום הפיצוי, התחשבנו גם בכך שהתובעת הינה עובדת שכירה, ולא בעלת מומחיות מיוחדת. שיקולים אלה נלקחו בחשבון אל מול כל האמור לעיל.

43. לאחר שיקלול של כל האמור לעיל, אנו קובעים כי **סכום הפיצוי המתאים בגין עוולת לשון הרע עומד על סך של 22,000 ₪**.

עסקינן בפיצוי ללא הוכחת נזק, בהתאם לסעיף **7א (ב) לחוק איסור לשון הרע**. פיצוי זה אנו פוסקים, לאחר שהשתכנענו כי הנתבעת ביצעה את עוולת לשון הרע כלפי התובעת, ופגעה בה כפי שפורט לעיל.

הפרת חובה חקוקה

44. התובעת דרשה פיצוי בגין הפרת חובה חקוקה; בשל טענתה לפיה לא שולמו לה פיצויי פיטורים, לא ניתנה לה הודעה מוקדמת כדין, ואף לא ניתן לה לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת. לא מצאנו לנכון לפסוק פיצוי כזה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

לאחר שפסקנו לתובעת פיצויי פיטורים, ואלה ממילא כבר שולמו לה, לאחר שפסקנו לתובעת חלף הודעה מוקדמת, ולאחר שהתובעת מסרה כי הגישה תביעה לדמי אבטלה, לא מצאנו מקום לפסוק פיצוי מעבר לאמור לעיל.

דמי חגים

45. התובעת טענה בכתב התביעה, כי היא זכאית לסך של 1,092 ₪ בגין דמי חגים, בעבור 18 ימים. התובעת לא פירטה את טענתה, מלבד טענה כי שולם לה סך של 1,680 ₪, במקום 2,772 ₪. בסיכומיה העמידה התובעת את הסכום הנתבע בגין רכיב זה על סך של 476 ₪, לאחר ניכוי ימי חג שחלו בשבתות. מעבר לכך לא פורט דבר.

46. לא ניתן להיעתר לתביעה בגין דמי חגים, לאור היעדר הפירוט כאמור לעיל. לא ברור על איזה תחשיב הסתמכה התובעת, וכיצד חושבה היתרה לאחר הפחתת התשלום בגין שבתות. כמו כן, לא ברור אם התשלום כולל את תקופת עבודתה מן היום הראשון.

47. לאור האמור לעיל, נדחית התביעה לתשלום יתרת דמי חגים.

טענות הקיזוז של הנתבעת

48. כפי שפורט לעיל, יש לדחות את טענת הקיזוז שהעלתה הנתבעת, המתייחסת לפיצויי הפיטורים ששולמו; וזאת מאחר והיה מקום לשלם את פיצויי הפיטורים. בנוסף, יש לדחות את טענת הקיזוז המתייחסת לנזקים הנטענים בגובה 100,000 ₪, מאחר ולא הוכח כל נזק.

אחרית דבר

49. לאור כל האמור לעיל, תשלם הנתבעת לתובעת את הסכומים הבאים:

- א. 2,464 ₪ - בגין חלף הודעה מוקדמת.
- ב. 10,000 ₪ - בגין פיטורים שלא כדין.
- ג. 22,000 ₪ - בגין פיצוי לפי חוק איסור לשון הרע.

סה"כ 34,464 ₪

50. הסכום דלעיל יישא ריבית והצמדה כדין מיום 19/03/10 ועד ליום התשלום בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 10-06-34567 ליסוב נ' קרל ברג רשתות בע"מ

51. בנוסף, תשלם הנתבעת לתובעת הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסכום כולל של 5,000 ₪, וזאת בתוך 30 ימים מהיום.

בבואנו לקבוע סכום זה, לקחנו בחשבון את הסכומים שנפסקו לטובת התובעת; את טענת הקיזוז בגובה 100,000 ₪, שנטענה ע"י הנתבעת ונדחתה; וכן את התנהלות הנתבעת, אשר הביאה להתמשכות ההליך, ואשר הקשתה על חקר האמת.

52. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה, בתוך 30 ימים מיום המצאת פסק הדין.

53. פסק הדין ישוגר לצדדים בדואר רשום.

ניתן היום, יז' בטבת תשע"ב, 12 בינואר 2012, בהעדר הצדדים.

יוסף יוספי, שופט

נציג עובדים –

שגב שלום