|  |
| --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו** |
|  |
| יוסף ס.א.ל. בע"מ נ' שמש | 1 מאי 201833622-05-16 |
|  |
| **סגנית נשיאה** | אריאלה גילצר – כץ |
|  |
| **התובעת/ הנתבעת שכנגד** | יוסף ס.א.ל. בע"מע"י עו"ד רונית גוטשל |
|  |
|  | **- נגד -** |  |
|  |
| **הנתבעת/ התובעת שכנגד** | חן שמשע"י עו"ד אדוארד וולפוביץ' |

**פסק דין**

|  |
| --- |
|   |

**הנתבעת עבדה אצל התובעת אשר הכשירה את הנתבעת בעיצוב גבות בשיטת השערה. בהסכם העבודה שנחתם בין הצדדים נקבע כי אם הנתבעת תתפטר או תפוטר בגין התנהלותה יהיה עליה לשלם למעסיקתה 30,000 ₪ בעבור הכשרתה. האם יש מקום לחייב את הנתבעת בסכום זה והאם נותרה התובעת חייבת כספים לנתבעת בעבור תקופת עבודתה של הנתבעת – אלו הן חלק מהסוגיות העומדות להכרעתנו בתביעה ובתביעה שכנגד שבפנינו.**

**העובדות כפי שעלו מחומר הראיות וטענות הצדדים**:

1. התובעת היא חברה העוסקת בקוסמטיקה ומתמחה בין השאר, בעיצוב גבות בשיטת השערה.
2. הנתבעת הייתה עובדת התובעת.
3. הנתבעת החלה לעבוד אצל התובעת בחודש 1/8/2015.
4. ביום 20.8.15 נחתם הסכם עבודה. בסעיף 5 להסכם נכתב כי "המעסיק ילמד ויכשיר את העובדת". ובסעיף 12.3 להסכם נכתב: **"העובדת תוכשר אצל המעסיק ותלמד ממנו ובאמצעותו את רזי המקצוע. במקרה בו בעובדת תסיים מיוזמתה את תקופת עבודתה אצל המעסיק ו/או שעבודתה תופסק על ידי המעסיק בשל בעיות התנהלות ו/או משמעת טרם יחלפו 4 (ארבע) שנים ממועד תחילת עבודתה, תהא העובדת חייבת להשיב למעסיק את עלות הכשרתה שמוערכת ומוסכמת על ידי 2 הצדדים בסך של 30,000 ₪"**.
5. על פי הסכם העבודה (ס' 3) עבודת הנתבעת כללה ניקיון של מקום העבודה.
6. ביום 10.1.16 נוהלה שיחה בין הנתבעת לתובעת והתובעת מסרה לנתבעת "סיכום שיחה".
7. ביום 17.1.16 נוהלה שיחה נוספת (תמלול צורף לכתב התביעה שכנגד).
8. ביום 17.1.16 פוטרה הנתבעת.
9. מיום 1.5.16 החל לפעול עסק בשם "חן – עיצוב ושיקום גבות" אשר בבעלות הנתבעת (נספח ג' לכתב התביעה).
10. התובעת עותרת לפיצוי בגין עלות הכשרת הנתבעת (30,000 ₪), פיצוי בגין הפרת ההסכם (20,000 ₪), החזר בגין שכר ששולם ביתר (שולם 30 ₪ לשעת עבודה במקום 25 ₪ לשעה, כפי שנקבע בהסכם) (2,595 ₪) והחזר בגין תשלום ביתר של שעות נוספות לחודש 12/2015 (250 ₪).
11. הנתבעת הגישה תביעה שכנגד ועותרת לפיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה (15,000 ₪), אי מסירת תלוש שכר לחודש 1/2016 (5,000 ₪), פיטורים שלא כדין וללא עריכת שימוע (20,000 ₪) ופגיעה בכבודה של הנתבעת בהליך הפיטורים תוך אי מתן אפשרות לנתבעת להיפרד משאר העובדים (10,000 ₪). **עדויות:** מטעם התובעת והנתבעת שכנגד שמענו את העדים:גב' שני יעקובוב, אשר עבדה כשנתיים אצל התובעת;גב' נטלי אייל ג'ורג', עובדת אצל התובעת מיום 1.1.12 כמזכירה;גב' טל סולומוביץ , עובדת אצל התובעת מיום 1.7.15, תחילה עבדה כפקידה ולאחר מכן כמאפרת איפור קבוע;מר יוסף מור, הבעלים והמנהל של התובעת. מטעם הנתבעת והתובעת שכנגד שמענו את עדות הנתבעת בלבד. **הכרעה**: לאחר ששמענו את העדויות, עיינו במסמכים שצורפו ובחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי דין התביעה להתקבל בחלקה ודין התביעה שכנגד להידחות. **התביעה העיקרית:** **האם זכאית התובעת לפיצוי בגין הכשרתה של הנתבעת?**
	1. מעדותו של מנהל התובעת עלה כי הוא מחתים את כל העובדים על הסכמים זהים (עמ' 18 שורות 2 – 3 לעדות יוסף מור). הנתבעת טוענת כי התובעת נהגה כלפיה באופן המפלה ביחס לעובדים אחרים בכל הנוגע לאכיפת ההסכם, אשר לטענתה היה מקפח בחלק מסעיפיו.
	2. הנתבעת מפנה לעדותה של שני יעקובוב, אשר העידה כי למרות שעבדה אצל התובעת רק שנתיים, לא נדרשה לשלם 30,000 ₪ (עמ' 7 שורות 9 – 13 לעדות יעקובוב). ברם, עיון בעדותה של יעקובוב מעלה כי העדה כלל לא למדה את שיטת השערה ולכן לא שילמה את הסכום הנקוב בהסכם (עמ' 8 לפ' שורות 2 – 8 לעדות יעקובוב) וכלל לא ברור מעדותה אם כלל חתמה על הסכם דומה לזה של הנתבעת (עמ' 8 לפ' שורות 9 -11 לעדות יעקובוב). לכן, לא הוכחה טענת אפליה, כטענת הנתבעת.
	3. לא זו אף זו, אין עסקינן כאן בעובדת שלא ידעה על מה היא חותמת, אלא הנתבעת קיבלה לידיה את ההסכם, העבירה אותו לאמהּ שהיא עורכת דין וחתמה בהסכמה ובמודעות על ההסכם.
	4. הנתבעת חוזרת ומשתמשת במונח חוזה אחיד בהקשר להסכם שעליו חתמה עם התובעת. חוזה אחיד מוגדר בחוק החוזים האחידים התשמ"ג – 1982: "נוסח של חוזה שתנאיו, כולם או מקצתם, נקבעו מראש בידי צד אחד כדי שישמשו לחוזים רבים בינו לבין אנשים בלתי מסויימים במספרם או בזהותם"
	5. מטרתו של החוק כפי שהוא בא לידי ביטוי בסעיף 1 לחוק היא הגנה על לקוחות מפני תנאים מקפחים בחוזים אחידים. לקוח הינו –**"מי שספק מציע לו שהתקשרות עמו תהיה לפי חוזה אחיד ואחת היא אם הוא**  **הנותן או המקבל של דבר"** (סעיף 2 לחוק).
	6. האם עובד יכול שייחשב לקוח? סבורים אנו שכן. ההנחה של חוק החוזים האחידים כי בהתקשרויות מסוימות אחד המתקשרים נמצא בעמדת נחיתות מול הצד השני "הצרכן הינו החלש אשר הספק מציג בפניו חוזה והצרכן חותם עליו בשל רצונו במוצר. כך העניין בחוזה העבודה. העובד אשר מעוניין בעבודה, חותם על הסכם עבודה אשר מוצג בפניו ע"י המעביד... חוק החוזים האחידים יכול לחול על מערכות יחסים שאינן צרכניות, וגם על יחסי עבודה" (ד"ר חני אופק גנדלר במאמרה: "חוזה עבודה כחוזה אחיד" עיוני משפט ל"ג תש"ע 2010 עמ' 51 - 100 שם בעמ' 55).
	7. חוק החוזים האחידים אינו מחיל על הסכמים קיבוציים את החוק ([סעיף 23 (4)](http://www.nevo.co.il/law/70311/23.4) לחוק החוזים האחידים) אולם החוק לא התייחס לחוזה עבודה. ברי כי הסכם עבודה אישי הינו שונה מהסכם קיבוצי המוחל בהסכם העבודה האישי. הסכם קיבוצי נחתם על ידי שני כוחות שווים: ארגון העובדים וארגון המעבידים ואילו הסכם עבודה אישי נחתם בין עובד יחיד מול מעביד, שאינם שווי כוחות.
	8. מדברי ההסבר לחוק החוזים האחידים עולה כי המחוקק התכוון להחלתו של חוק החוזים האחידים על מערכת יחסי העבודה (ראה לעיל מאמרה של ד"ר חני אופק גנדלר עמ' 56 הערת שוליים 13) .
	9. המשמעות של מסקנתנו היא שבית הדין יכול לפסול בחוזה עבודה אישי תניה מקפחת או לשנותה –הכל בהתאם לנסיבות.
	10. במקרה דנא, אכן הנתבעת הוכשרה לעבודה בתחום ובמומחיות מיוחדת ואילולא עבדה אצל התובעת, הייתה נדרשת ללמוד ולהשתתף בקורס מתאים שעלותו גבוהה. עם זאת, הנתבעת עבדה אצל התובעת והניבה תמורה כספית לתובעת. גם אם עסקינן בחוזה אחיד, אין מדובר בתנאי מקפח. ברם, עלינו לבחון אם הפיצוי אותו דורשת התובעת סביר ונכון בנסיבות העניין.
	11. לפני שהחלה לעבוד הנתבעת אצל התובעת, עברה הנתבעת קורס עיצוב גבות אצל התובעת שעלותו הייתה 2,500 ₪ בעבור קורס שמשכו 4 שבועות, פעם בשבוע 3 שעות בכל פעם (14 תלמידים) (עמ' 41 לפ' שורות 19- 32 לעדות הנתבעת). "שיטת השערה" לא נלמדה בקורס (עמ' 42 לפ' שורה 29 לעדות הנתבעת). הנתבעת תרגלה את עבודתה על אמהּ (עמ' 44 לפ' שורה 19 לעדות הנתבעת). קרי, התובעת גבתה מכלל המשתתפות בקורס 32,500 ₪ בעבור 12 שעות הדרכה. הנתבעת צירפה העתקי קבלות על קורס באיפור קבוע שעליו שילמה 3,500 ₪ ואף רכשה ציוד בסך 8,500 ₪. משמע, העלויות של ההדרכה הן גבוהות.
	12. הנתבעת הגיעה אל התובעת ללא כל ידע והחלה לעבוד כעובדת קבלה וללא הכשרה בתחום האיפור הקבוע: "כעיקרון היה לי כבר את הכישרון המולד." (עמ' 40 שורה 32 לעדות התובעת). ברי כי "כשרון מלידה" שכביכול יש לתובעת, כהגדרתה, איננה הכשרה מתאימה.
	13. מנהל התובעת לימד והכשיר את הנתבעת. מנהל התובעת מלמד באופן פרטני את העובדות.מנהל הנתבעת לימד את התובעת ובמקביל לימד גם את שני יעקובוב. מעדותו של מנהל התובעת עלה כי ההתלמדות לוקחת כ 5-4 חודשים (עמ' 19 שורות 6 – 7 לעדות יוסף מור).
	14. בחקירתה הודתה הנתבעת כי מנהל התובעת הציג אותה כמתלמדת (עמ' 59 שורות 8 -10 לעדות הנתבעת). קרי, הלקוחות ידעו כי מתלמדת מטפלת בהן. עוד התחוור כי מנהל התובעת היה מתקן את עבודת הנתבעת וכי במשך 6 חודשים נאלץ מנהל התובעת לתקן את עבודת התובעת בערך לכמחצית מהלקוחות.
	15. כמו כן, מהעדויות התחוור כי עלות שעת טיפול של מנהל התובעת היא כ- 2,300 ₪. עלות טיפול אצל מתלמדת נמוך יותר בהרבה. משמע, שבזמן שהכשיר מנהל התובעת את הנתבעת, יכול היה לעסוק בעסקו ולהשתכר יותר: **"ש:אז כמה לקחת אם אתה זוכר** **באותה תקופה כשאתה עשית את זה או כשהנתבעת?ת:2000, כפול** **2 מהן בערך. 2300 שקל משהו כזה.ש:זאת אומרת שאתה** **אמרת בעדות שלך שבערך 1000 שקל,ת:הצוות.ש:הצוות. ת:המתלמדות.ש:ל****א אתה.ת:לא אני. אני 2300 שקל, היום 2500 אני לוקח.ש:לא,** **באותה תקופה.ת:2300. עליתי 200 שקלים היום.ש:זאת אומרת הלקוחה מודעת לזה שבעצם,ת:בטח.ש:ולכן** **התעריף הוא נמוך יותר?ת:ברור.ש:בסדר אני שואלת.ת:גם היום זה ככה** **דרך אגב."** (עמ' 38 שורות 22-5 לעדות מנהל התובעת).
	16. לכן, שווי הכשרה הוא בגובה אובדן הכנסה, למעלה מ- 1,000 ₪ ללקוחה. במקרה דנא, ברי כי התובעת השקיעה משאבים בהכשרת הנתבעת ואלו הם מאותם מקרים שראוי היה לה להגביל את חופש העיסוק של הנתבעת בתחום הצר הנוגע להכשרתה המיוחדת אצל התובעת ובשטח הגיאוגרפי הסמוך לעסקה של התובעת.
	17. לאחר סיום עבודתה של הנתבעת אצל התובעת, הנתבעת עשתה קורס עם 2 תלמידות נוספות בעלות של 3,500 ₪ בעבור 8 מפגשים, כל מפגש 5 שעות. לכן על אף שטענת הנתבעת היא ידעה כבר לעבוד בשיטת השערה, הלכה ללמוד בקורס שעניינו "שיטת השערה", לגרסתה על מנת לקבל תעודה: **"ש:אוקיי. כמה שילמת על הקורס לעיצוב גבות? ת:2500.ש:והאם במהלך** **הקורס ששילמת עליו 2500 רק את היית בו בקורס הזה?ת:אני,** **שתי העובדות שלו ועוד 10 בנות.ש:כלומר הייתן בסביבות ה-14,** **15 בנות בקורס. 13 בנות.ת:משהו כזה.ש:אוקיי. והקורס עלה 2500.ת:נכון.ש:כמה מפגשים** **את זוכרת, שעות, כמה זה היה?ת:כן. במהלך חודשיים פעם בשבוע.** **כאילו 4 שבועות, פעם בשבוע.ש:4 שבועות,ת:אם אני לא טועה כן.ש:4** **שבועות, פעם בשבוע היה,ת:לא,ש:זה חודשיים או 4 שבועות?ת:אני** **לא זוכרת אם זה היה 4 שבועות או 8 שבועות.ש:לא** **זוכרת אם זה 4 או 8, אני בכוונה חוזרת. ת:זה** **רשום לי בקורס,ש:אוקיי,ת:בתעודה.ש:וכמה שעות זה היה כל פעם באותו יום שהיית?** **שעה, שעתיים, 3, 4?ת:משהו כמו 3 שעות.ש:כמו 3** **שעות.ת:כן 3 שעות אם אני לא טועה."** (עמ' 41 לפ' שורה 23 עד עמ' 42 שורה 14 לעדות התובעת)
	18. המסקנה העולה מהאמור כי התובעת הכשירה את הנתבעת בעלויות המורכבות מלימוד הנתבעת וקבלת תמורה נמוכה יותר מלקוחה אשר הנתבעת ביצעה בה טיפול.
	19. הנתבעת טיפלה בממוצע ב-20 לקוחות בחודש לעיצוב גבות בעלות של 60 ₪ במשך חצי שעה (עמ' 22 שורות 14 – 15, 24, עמ' 20 שורה 29 לעדות מור יוסף) ו- 20 טיפולים יקרים (איפור קבוע) בחודש שכל אחד גוזל שעתיים עבודה (עמ' 22 לפ' שורות 22 -25 לעדות מור יוסף).
	20. משכך, נעריך את עלות ההכשרה הסבירה של הנתבעת.
	21. מצד אחד התובעת השקיעה זמן בהכשרת הנתבעת, ומהצד האחר התובעת קיבלה תמורה על עבודתה בשונה מהכשרה בקורס פרטי.
	22. על פי עדותה של הנתבעת, התובעת גבתה עבור איפור קבוע של גבות, שנעשה על ידי הנתבעת, סך של 1,500 ₪ (עמ' 48 לפ' שורה 4 לעדות הנתבעת) ואילו מנהל התובעת העיד כי נגבה סך של 1,000 ₪ (עמ' 20 לפ' שורה 31 לעדות מור יוסף). לצורך פסק דין נעריך על דרך האומדנה כי נגבה סך של 1,300 ₪ בגין עבודת הנתבעת והתובעת הפסידה 1,000 ₪ בגין כל לקוחה שטופלה ע"י הנתבעת.
	23. מר מור העיד כי עבור איפור גבות קבוע שנעשה על ידו גבו מהלקוחות סך שך 2,300 ₪ (עמ' 38 לפ' שורה 13 לעדות מור יוסף) .
	24. קורס פרטני על פי תצהיר מר מור הוא כ- 12 שעות.
	25. באם נחשב את עלות ההכשרה של גב' שמש על פי 12 שעות ונפחית את התמורה שקיבל מחיוב הלקוחות (מה שאין בהכשרה פרטנית), נקבל כי העלות למר מור להכשיר את גב' שמש בדרך של העסקתה ולא בשיעור פרטני הוא : 12,000 ₪ [על פי (2300-1300) X 12]
	26. לסכום זה יש להוסיף 50% (אומדן) לתקופת ההכשרה בשל העובדה שאין זה לימוד פרטני, אלא לימוד תוך כדי פיקוח על עבודה.
	27. התוצאה אפוא, עלות ההכשרה באופן של העסקת הנתבעת עולה לסך של 18,000 ש"ח.
	28. לנגד עיננו עמדו החשבוניות שצירף לתצהירו מר מור אשר חייב את תלמידותיו שעברו הכשרה פרטנית בסכומים של 18,000 – 21,000 ₪ להכשרה. לכן, נראה כי החיוב של 18,000 ₪ הוא סביר, נוכח הראיות שצורפו, וכי הדרישה החוזית היא גבוהה ומגלמת, לכאורה, פיצוי עונשי.
	29. משכך אנחנו פוסקים כי על הנתבעת לפצות את התובעת בסך של 18,000 ₪. **פיצוי בגין הפרת ההסכם:**
	30. הנתבעת נהגה שלא בתום לב כיוון שעשתה כל לאל ידה על מנת לגרום לפיטוריה ועל מנת שתוכל לפתוח עסק משל עצמה ולהתחרות עם התובעת. יפים הם לענייננו דברי בית הדין הארצי בעניין חובת תום הלב של העובד: "חובת תום הלב המוטלת על עובד במסגרת יחסי העבודה נקבעה בשורה של פסקי דין ומקורה בניסיון ליצור מערכת חברתית ועסקית המושתתת על יחסים הוגנים וכללי תחרות אשר בבסיסם יושרה אשר מאפשרת קיומה של חברה שבה "אדם לאדם - אדם"... מכח חובה זו מוטלות על העובד חובת נאמנות וחובת אמון מוגברות. חובה זו אינה נגזרת מהוראותיו של חוק ספציפי אלא מנורמות התנהגות הנפרשות על פני מערכת יחסי עובד-מעסיק המוטלות על כל עובד וביתר שאת על עובד בכיר.. **...במהלך חודשי עבודתה האחרונים בקאנטרי פלורס, פעלה גב' נחמני להקמת עסק עצמאי בתחום עיסוקה של קאנטרי פלורס. ספק אם בעניין זה כשלעצמו די היה כדי להוות הפרת חובת הנאמנות. ואולם, בהתווסף להתנהלות זו נדבכים נוספים שהביאו בסופו של יום לכך שגב' נחמני השתמשה במידע עסקי שנגע לעסקאות שבהן טיפלה או שבהן עָסקה או שהיו תחת אחריותה במהלך עבודתה בקאנטרי פלורס תוך כדי ניסיון לגיבוש אותה עסקה אצל קאנטרי פלורס, מצאנו כי חובות הנאמנות והאמון המוטלות על גב' נחמני מנעו ממנה לטפל בעסקה זו לאחר סיום עבודתה בקאנטרי פלורס.**  **ויובהר, אין בקביעה זו כדי לומר שלעולם לא יוכל עובד להתקשר עם ספק שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם, ואין בכך כדי לומר שלעולם לא יוכל עובד להתקשר עם לקוח שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם. אלא שבנסיבות העניין שבפנינו, שילובם של השניים, היינו, מתן שירות ללקוח שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם והשלמת עסקה שבה טיפל או היה אחראי באופן ישיר או עקיף במסגרת עבודתו אצל אותו מעסיק, ואשר גיבושה טרם הסתיים בתקופת עבודתו, עולה כדי גזלה של ממש. התנהלות זו פסולה היא. בוודאי שאין ליתן יד למצב שבו תוך כדי עבודה חותר העובד תחת מעסיקו לגזול עסקאותיו.**עע (ארצי) 35403-12-11 קאנטרי פלורס בע"מ נ' חוה נחמני, ניתן ביום 29.11.16 – פורסם במאגרים האלקטרוניים. שם סעיפים 38, 40). במקרה דנא, הנתבעת הפרה את חובת הנאמנות וחובת האמון המוטלת עליה ופנתה ללקוחות אולם לא הוכח ע"י התובעת מי הם אותן לקוחות ומה הנזק שנגרם לה. ברם שוכנענו כי נעשתה פנייה ע"י הנתבעת ללקוחות התובעת.
	31. אף מעדותה של גב' טל סולומוביץ, עובדת של התובעת, עלה כי הנתבעת פנתה ללקוחות התובעת, אולם לא ידעה לומר את שמותיהם: **"ש:ידוע לך** **משהו שמרשתי לאחר שכבר לא היו יחסי עובד מעביד בין** **מר מור יוסף לבין מרשתי, יצרה כביכול לטענתכם לטענת** **מר יוסף קשר עם לקוחות שלכם באופן יזום על מנת** **למשוך, או כפי שאתם מכנים לגנוב אותם אליה לעסק?ת:היו** **לי לקוחות שבאו אליי,...ת:ובאו אליו, אליי, כי אני שם הרבה** **שנים וסיפרו לי שכן, שנאמר, שהיא באה ואמרה להם** **שהיא פותחת עסק,"**(עמ' 14 לפ' שורות 4-1, עמ' 14 שורות 15-14 לעדות סולומוביץ)
	32. אין מחלוקת כי לאחר שסיימה עבודתה אצל התובעת, פתחה הנתבעת עסק משל עצמה ברדיוס של 3 ק"מ ממקום עסקה של התובעת.
	33. בכך הפרה הנתבעת את ההסכם עליו חתמה אולם התובעת איננה זכאית לפיצוי נוסף, כפי שנתבע על ידה, בגין הפרת ההסכם מעבר לפיצוי שנקבע בהסכם, כפי שקבענו לעיל. **האם זכאית התובעת להחזר בגין תשלומי יתר בגין שכר בעבור שעות עבודה ושעות נוספות?**
	34. הנתבעת זכתה לתנאים משופרים, מעבר לנקבע בהסכם העבודה עליו חתמו הצדדים.
	35. על פי ההלכה הפסוקה, אם נחתם עם עובד הסכם שבו מתחייבת מעסיקה לשלם לו שכר מסוים או תנאי שכר אחרים ובמהלך תקופת עבודתו מקבל העובד שכר נמוך יותר או תנאי שכר שונים מהמוסכם והצדדים שותקים, ייראה הדבר כאילו נתנו הצדדים הסכמתם לכך מלכתחילה. לכן, אין לעובד או למעסיק עילת תביעה כנגד מעסיקתו או כנגד עובדו מאחר שבשתיקתם הסכימו לשינוי בחוזה העבודה. עוד קובעת הפסיקה כי חוסר הסכמה צריך להיאמר במפורש (תב"ע נד/86-3 (ארצי) יוחנן גולן נ. אי.אל.די בע"מ פד"ע כ"ו עמ' 270).
	36. נוכח הלכה זו, הרי שהתובעת איננה זכאית להחזר בגין התנאים המשופרים אותם שילמה לנתבעת. **התביעה שכנגד:** **היעדר הודעה על תנאי העסקה**:
	37. משנחתם הסכם עבודה הרי שהוא כולל בחובו את כל הסעיפים הנדרשים על פי חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, לרבות תנאי עבודתו של העובד, שכרו והתנאים הסוציאליים המגיעים לו.
	38. משכך, נדחה רכיב תביעה זה. **השימוע**:
	39. ביום 10.1.18 נערכה לנתבעת שיחה שממנה עולה כי הנתבעת, למרות התחייבותה כי תבצע עבודות ניקיון, סירבה לעשות כן.
	40. העובדות האחרות העידו כי אכן הנתבעת סירבה לנקות והחלה לזלזל בעבודתה ובניגוד להסכם העבודה שעליו חתמה (סעיפים 12 ו- 13 לתצהיר סולומוביץ וסעיף 10 לתצהיר נטלי אייל ג'ורג').
	41. הנתבעת סירבה לנקות והיא הודתה בכך בחקירתה, אולם טענה כי לא הסכימה לנקות את סביבת העבודה של עובדות אחרות (עמ' 48 לפ' שורות 17 – 18 וכן עמ' 49 שורות 5 – 9 לעדות הנתבעת).
	42. הנתבעת העלתה טענה לפיה מנהל התובעת ביקש להשפיל אותה וביקש ממנה לנקות משקופים (עמ' 49 שורות 11 – 12 לעדות הנתבעת). אולם טענות אלו לא הוכחו כלל.
	43. מסקנתנו היא שהנתבעת עשתה כל שלאל ידה על מנת שמנהל התובעת יפטר אותה וכל זאת על מנת להקים עסק משל עצמה, תוך אי עמידה בהתחייבויותיה.
	44. העובדה שהתובעת ויתרה על עבודת הנתבעת בתקופת ההודעה המוקדמת, מחזקת את טענות התובעת באשר לתפקודה הכושל של הנתבעת.
	45. אכן ראוי ששימוע ייעשה במשרד ולא בחצר אחורית, אולם אין כל חובה שבדין לכך. אנו מקבלים את הסברי התובעת כי בשל גודלה של החנות ועל מנת שלא לנהל את השיחה בפני עובדים אחרים או לקוחות, יצאו השניים (מנהל התובעת והנתבעת) לחצר. **סוף דבר:**
	46. התביעה מתקבלת בחלקה. הנתבעת תשלם לתובעת סך של 18,000 פיצוי על פי ההסכם בתוספת ריבית והצמדה מיום 1.2.16 ועד התשלום בפועל. שאר רכיבי התביעה נדחים.
	47. התביעה שכנגד נדחית.
	48. הנתבעת תשלם לתובעת שכ"ט עו"ד בסך 5,000 ₪ וסך של 1,000 ₪ הוצאות משפט. זכות ערעור לצדדים לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין. **ניתן היום, &rlm;ט"ז אייר תשע"ח (&rlm;01 מאי 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| תמונה 3  |   | Picture 1 |
| **מר גיל אלוני,****נציג ציבור (מעסיקים)** |   | **ד"ר אריאלה גילצר-כץ, שופטת** **סגנית נשיאה**  |