|  |
| --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו** |
|  |
| סילבי מאיר נ' יורם שפטל | 11 דצמ 201814452-12-15 |
|  |
| **השופטת** | קרן כהן |
|  |
| **התובעת** | סילבי מאירע"י עו"ד רבקה הדר ברבש |
|  |
|  | **- נגד -** |  |
|  |
| **הנתבע** | יורם שפטלע"י עו"ד עינת גלוסר |

**פסק דין**

 לפני:

 נציגת ציבור (עובדים) גב' עליזה הרפז
 נציג ציבור (מעסיקים) מר אפרים שלייפר

1. התובעת - גב' סילבי מאיר עבדה בתפקיד מזכירה ומנהלת משרדו של הנתבע - עו"ד יורם שפטל במשך למעלה מחמש עשרה שנה עד לפיטוריה.

האם נפלו פגמים בהליך השימוע שנערך לתובעת? האם התובעת פוטרה מחמת גילה בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח- 1988? האם התובעת זכאית לפיצויי פיטורים, לפדיון חופשה, לפיצוי בגין הפרת חוק הגנת השכר ולפיצוי בגין הפרת חוק הודעה לעובד? האם התובעת זכאית לפיצוי בגין העסקה פוגענית והתנכלות?

אלה הן השאלות הדרושות הכרעה במסגרת פסק הדין.

הרקע העובדתי

1. הנתבע הוא עורך דין בתחום הפלילי, המנהל משרד עורכי דין (להלן: המשרד)[1].

1. התובעת עבדה בתפקיד מזכירה ומנהלת המשרד מיום 27.10.1999 ועד ליום 31.12.2014. כלומר, תקופה של חמש עשרה שנים, חודשיים וחמישה ימים[2].

1. במסגרת תפקידה ביצעה התובעת עבודות אדמיניסטרציה, פעולות במערכת "נט המשפט", הנהלת חשבונות בסיסית (הפקת חשבוניות וקבלות), הקלידה מסמכים, תיאמה פגישות, ניהלה את יומני עורכי הדין, תייקה מסמכים, עבדה מול משרד רואה החשבון ועוד.

התובעת העניקה שירותים אלה לנתבע, לשותפו - עו"ד דורון בקרמן (להלן: עו"ד בקרמן) וליתר עורכי הדין שעבדו במשרד במהלך השנים[3].

1. התובעת עבדה חמישה ימים בשבוע, בימים א' – ה', במשך 8.5 שעות ביום. התובעת לא עבדה בימי שישי ובערבי חג[4].

יצוין כי בין הצדדים קיימות מחלוקות בשאלה אם ערבי חג נחשבו לימי חופשה ובשאלה אם התובעת הפחיתה את שעות עבודתה מבלי לדווח על כך למשרד רואה החשבון. לשאלות אלה נידרש בהמשך.

1. לבקשת הנתבע, העבירה התובעת דיווחים בכתב למשרד רואה החשבון שלו - רו"ח ערן חרמוני (להלן: רו"ח חרמוני) בנוגע לעבודתה בשעות נוספות, לימי חופשה שנטלה, לימי מחלה שבהם שהתה ולדמי הבראה, חודש בחודשו. הדיווחים הועברו למנהלת החשבונות – גב' אינה קפיטולסקי העובדת במשרד רו"ח חרמוני (להלן: גב' קפיטולסקי).

עם זאת יובהר, כי כל שינוי בשכרה של התובעת, לרבות העלאת שכר, בוצעו על ידי משרד רו"ח חרמוני רק לאחר קבלת אישור מהנתבע, בין בעל פה ובין בכתב[5].

1. התובעת השתכרה שכר יסוד חודשי.

מעיון בתלושי השכר עולה כי בסיום יחסי העבודה השתכרה התובעת 9,000 ₪ נטו[6].

1. בחודש 2/2000, ארבעה חודשים לאחר תחילת עבודתה של התובעת, סוכם בינה לבין הנתבע על ביצוע הפרשות לקופת גמל המנוהלת בבנק הבינלאומי לישראל (להלן: הבנק).

בהתאם לסיכום, ביום 27.2.2000 נמסר לבנק טופס "הצטרפות עובדים לקופה", שבו סומנו הפרשות וניכויים "בגין תגמולים ניכוי מהעובד" ו"בגין תגמולי הפרשות מעביד" בלבד ולא סומנו הפרשות וניכויים "בגין פיצויים הפרשות מעביד".

כלומר, התחייבות הנתבע הייתה לביצוע הפרשות לתגמולי עובד ולתגמולי מעסיק בלבד ולא לביצוע הפרשות לפיצויי פיטורים[7].

הנתבע טען שלא חתם על הטופס[8]. לעניין זה נתייחס בהמשך.

1. בחודש 8/2001, כשנה ועשרה חודשים לאחר תחילת העבודה, סוכם בין התובעת לנתבע על ביצוע הפרשות לקרן השתלמות.

בהתאם לסיכום, ביום 6.8.2001 נמסר לבנק טופס "הצטרפות עובדים לקופה". בהתייחס להפרשות והניכויים שיועברו סומנו בטופס המילים "בגין השתלמות ניכוי מהעובד" ו"בגין השתלמות הפרשות מעביד"[9].

יצוין כי בעדותו טען הנתבע לראשונה שלא חתם על טופס זה[10]. לטענה זו נתייחס בהמשך.

בהקשר זה נציין כי מעיון בתלוש השכר לחודש 8/2001 עולה ששכרה של התובעת היה 5,000 ₪ נטו, ללא קשר להפרשות לביטוח המנהלים ולקרן ההשתלמות.

1. בעקבות פתיחת קופת הגמל וקרן ההשתלמות, חתם הנתבע מידי חודש על מסמך המורה לבנק להעביר את סכומי ההפרשות לקופת הגמל ולקרן ההשתלמות[11]. במסמכים נרשמו הפרטים הבאים: החודש הרלוונטי, סכומי ההעברות, הרכיבים בגינם מועברים הסכומים והמשכורת הקובעת. וכך נוסחו המסמכים[12]:

"הנדון: הפקדות לחודש

 1) קופת גמל – 'קרן השפע' – ע"ש סילבי מאיר

 2) קרן השתלמות – 'משתלם' – ע"ש סילבי מאיר

1. נא לחייב מדי חודש בחודשו, בראשון לכל חודש מחשבון עו"ד יורם שפטל, מס' ח-ן: ....., לזכות קופת גמל-'קרן השפע', מס' עמית ....., סך של .... ש"ח. מחצית מן ההפקדה הינה של העובד (....ש"ח) ומחצית שלי כמעביד (.....ש"ח).
2. נא לחייב מדי חודש בחודשו, בראשון לכל חודש מחשבון עו"ד יורם שפטל, מס' ח-ן: ....., לזכות קרן השתלמות-'משתלם', מס' עמית ....., 2.5% מן ההפקדה הינה של העובד סך של .... ש"ח ו-7.5% שלי כמעביד – סך של .... ש"ח.

משכורת ברוטו לחישוב קופות הגמל וההשתלמות היא - ....... ש"ח" (ההדגשות במקור – ק.כ).

1. ביום 16.11.2014, ללא התראה מוקדמת, ביקש הנתבע מהתובעת להיכנס לחדר הישיבות במשרד. בשיחה הודיע הנתבע לתובעת שבעקבות בקשת עו"ד בקרמן, הוא החליט לסיים את העסקתה. התובעת אמרה לנתבע, בין היתר, שהוא המעסיק שלה ולכן מדובר בהחלטה שלו ולא של עו"ד בקרמן[13].

נציין כי הצדדים נחלקו באשר ליתר הדברים שנאמרו בשיחה. לעניין זה נתייחס בהמשך.

1. ביום 17.11.2014, יום לאחר השיחה, מסרה התובעת לנתבע מכתב, בזו הלשון[14]:

"הנדון: הודעתך בע"פ לגבי סיום עבודתי

בהמשך לשיחתנו הטלפונית מאמש

1. אתמול הודעת לי בע"פ, שאני מסיימת את עבודתי, בתאריך 31/12/14.

 \* חזרת והדגשת שאתה אינו מפטר אותי אלא דורון עושה זאת...

 חוזרת ומדגישה: אתה הוא מעסיקי ולא דורון!

 \*\* כדאי שתבדוק היטב אם מותר לך לפטר עובדת האמורה לצאת בעוד פחות משנה וחצי לגמלאות...

1. אתמול הבהרתי לך (בין היתר) שפיטורי אינם תקפים, כל עוד לא קיבלתי מכתב פיטורים מסודר, החתום על ידך.
2. למעשה ברגע שהמכתב יוגש לי כדין, אני יוצאת לחופשה המגיעה לי כדין, ולמעשה אני מסיימת את עבודתי במשרדכם.
3. בינתיים מבקשת לקבל את כל הכספים המגיעים לי כדין:

 א) משכורת לחודשים 11,12/14

 ב) פיצויים מתחילת עבודתי במשרדכם (27/10/1999) ועד למועד סיום עבודתי, בגין פיטוריי (31/12/2014).

 ג) פדיון חופשה צבורה.

 ד) דמי הבראה.

 ה) ברשותך אעביר היום לבנק, הוראה להפקדת הכספים לקרן ההשתלמות ולקופת הגמל, לחודש דצמבר.

1. מאחלת לך הצלחה ובריאות" (ההדגשות במקור – ק.כ).

1. במקביל מסר הנתבע לתובעת מכתב פיטורים, בנוסח הבא[15]:

"הנדון: סיום עבודתך

1. בהמשך לשיחה בינינו מיום 16/11/2014 הריני לשוב ולהודיעך על סיום עבודתך במשרדנו ביום 31/12/2014.
2. אני מבקש להודות לך על עבודתך המסורה רבת השנים במשרדנו ולאחל לך הצלחה בהמשך דרכך".

1. מספר שעות לאחר מסירת מכתב הפיטורים הודיע הנתבע לתובעת שחלה "התיישנות" על מרבית ימי החופשה שצברה ולכן תקבל רק כחמישית ממספר הימים הרשומים בתלושים[16].

1. למחרת, ביום 18.11.2014, מסרה התובעת מכתב נוסף לנתבע, בזו הלשון[17]:

"הנדון: פדיון ימי חופשה שצברתי

1. חוזרת ומבקשת את התשלום, בגין פדיון ימי החופשה המגיעים לי כדין ואתה יודע בדיוק למה!
2. טענת 'ההתיישנות' אינה רלוונטית.

.......

1. .....

כעובדת יחידה במשרד (במרבית שנות עבודתי במשרד), האמורה לתת שירותים למספר עורכי דין, מנעתם ממני לצאת לחופשה.

\* אתה יודע היטב שכמעט כל בקשה נתקלה בסירוב.

\* אפילו בקשותיי ליציאה מוקדמת לצורך סידורים רפואיים, נדחו לא אחת...

\* שאימי ז"ל שכבה בבית החולים ואפילו ביום האחרון בו 'ישבתי שבעה', לא התאפקתם ודרשתם שאשוב לעבודה.

\* כנ"ל שאילן ואלעד שכבו בבית החולים...

\* אינה (ממשרד רו"ח חרמוני), הודיעה לי שאוכל לנצל ו/או לפדות את ימי החופשה וכרגע אתה מתנער...

.....".

הנתבע לא השיב למכתב התובעת.

1. ביום 29.11.2014 שלחה התובעת, באמצעות באת כוחה, מכתב לנתבע בנוגע לזכאותה לתשלום פדיון חופשה.

ביום 1.12.2014 שלח הנתבע מכתב תשובה שבו דחה את הדרישה לתשלום פדיון חופשה[18].

1. עבודת התובעת במשרד הסתיימה ביום 31.12.2014.

1. ביום 4.1.2015 קיבלה התובעת את תלוש חודש דצמבר 2014. בתלוש השכר צוין ש"ניצלה" 97 ימי חופשה, ולאחר הפחתת ימים אלו ממספר ימי החופשה הצבורים, היא נותרה ביתרת חובה של 33.79 ימים[19].

באותו היום (יום 4.1.2015) שלחה התובעת מכתב לנתבע וביקשה לברר את נושא החופשה ואת יתרת דמי ההבראה ששולמה[20].

1. ביום 8.1.2015 שלחה התובעת לנתבע מכתב נוסף בנוגע לאי תשלום פיצויי פיטורים. במכתב נכתב כי קופת הגמל אינה קופת פיצויים וכי הוא מעולם לא פתח לה קופת פיצויים ולכן לא הפריש כספים לקופה כזו. לפיכך, דרשה התובעת שישולמו לה פיצויי פיטורים[21].

1. ביום 13.1.2015 השיב הנתבע לתובעת. נביא להלן את הקטעים הרלוונטיים ממכתב התשובה של הנתבע[22].

"הנדון: מכתבך החצוף מיום י"ז בטבת תשע"ה 8/1/15

1. כעס רב היה בליבי על דורון (עו"ד בקרמן – ק.כ) בגלל שכפה עלי למעשה את פיטורייך. דא עקא, שהתנהגותך המבישה, יש לומר, מאז ההודעה על פיטוריך שהגיעה לשיאה במכתב שבנדון, גורמת לכך שלא זו בלבד שכעסי על דורון התפוגג לחלוטין, אלא שאני חש רגשי תודה כלפיו בסוגיה זו.
2. האם באמת חוצפתך מגעת עד כדי כך שאת סבורה שהפקדות חודשיות בסך של כ-2,600 ₪ לחודש לשתי קופות גמל לא כללו הפקדה עבור פיצויי פיטורים?! האם את – המודעת כה טוב לכל זכויותייך כעובדת - היית עוברת לסדר היום על כך שלאורך 15 שנים ומעלה לא הייתי מפקיד כספים עבור תשלום עתידי של פיצויי פיטורין?!

....

1. זאת ואף זאת, כל הכספים שהופקדו בקופת הגמל עד הפרוטה האחרונה, הופקדו על ידי בלבד, תוך מצג שווא שלך כלפי לפיו, מחצית הסכום יורד משכרך. מצב שווא שעד לפני שנתיים לא ידעתי על קיומו. כשנודע לי הדבר, מאחר ומאותו יום נותרו כארבע שנים עד יציאתך לגמלאות, ומצב השווא כבר נמשך אז כ-13 שנים. כי אז הבלגתי על כך, בכדי לא להעכיר את האווירה בינינו, עד לסיום עבודתך במשרד עם צאתך לגמלאות.

.......

1. כידוע לך היטב - וכפי שסוכם בינינו עם תחילת ההפקדות לקופת הגמל - המעביד אמור להפקיד מחצית מסכום ההפקדה לקופות הגמל, מעל הסכום המופקד עבור פיצוי הפיטורין. אני הפקדתי בלעדית לאורך למעלה מ-15 שנה מידי חודש בחודשו את כל הכספים לקופות הגמל. לפיכך, רשאי אני לדרוש ממך למעלה מ-200,000 ₪ מן הכספים שהצטברו בהן, וכל המוסיף גורע".

1. ביום 3.2.2015 השיבה התובעת למכתב הנתבע והכחישה את טענותיו[23].

1. ביום 18.10.2015 שלחה באת כוח התובעת מכתב לנתבע שבו פירטה את טענות התובעת ודרישותיה.

ביום 22.11.2015 דחה הנתבע את האמור במכתב והוסיף שמדובר בניסיון "שלא יצלח – לעשיית עושר ולא במשפט, באמצעות חצאי אמיתות ו/או דברי רמייה גמורים שמרשתך הלעיטה אותך"[24].

1. לאחר פיטורי התובעת, העסיק הנתבע במשרד מזכירה שהייתה בת למעלה מ-70 ולאחר סיום עבודתה העסיק מזכירה בגילה של התובעת[25].

ההליכים המשפטיים

1. ביום 7.12.2015 הגישה התובעת תביעה נגד הנתבע לתשלום זכויות שונות בגין תקופת עבודתה וסיומה (פיצויי פיטורים, פדיון חופשה, פיצוי בגין הפרת חוק הגנת השכר ופיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד). התובעת הוסיפה וטענה שפוטרה מחמת גילה וללא עריכת שימוע כדין ושהיא זכאית לפיצוי בגין התנכלות והעסקה פוגענית.

1. ביום 15.3.2016 הגיש הנתבע כתב הגנה שבו הכחיש את טענות התובעת. הנתבע טען שהתובעת פוטרה משיקולים ענייניים, ללא קשר לגילה ולאחר עריכת שימוע כדין. הנתבע הוסיף שהתובעת אינה זכאית לתשלום פיצויי פיטורים מכיוון שהפריש גם את תגמולי העובד, בניגוד לסיכום ביניהם. נטען שהתובעת זייפה את חתימתו על גבי הבקשה לפתיחת קופת גמל, בה פורטו הרכיבים שבגינם מבוצעות ההפרשות, ולכן לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים. הנתבע הוסיף שאם היה יודע שלא מבוצעות הפרשות לפיצויי פיטורים במהלך השנים, הוא לא היה פותח עבור התובעת קרן השתלמות.

1. ביום 9.4.2017 הגיש הנתבע בקשה להזמנת נציגי קופת הגמל וקרן ההשתלמות של התובעת לדיון ההוכחות כדי שימציאו את כל המסמכים שברשותם הנוגעים לקופות אלה.

1. ביום 19.5.2017 נדחתה הבקשה לזימון עדים אולם ניתנה החלטה שלפיה על התובעת לפנות לקופת הגמל ולקרן ההשתלמות ולבקשם להמציא את המסמכים שביקש התובע.

הנתבע הגיש בקשת רשות ערעור על ההחלטה (בר"ע 8468-06-17). ביום 13.6.2017 דחה בית הדין הארצי את בקשת רשות הערעור.

1. ביום 22.6.2017 התקיים דיון הוכחות.

בפתח הדיון, לבקשת הנתבע ובהסכמת התובעת, ניתנה החלטה שלפיה הנתבע רשאי לפנות לקופות השונות כדי לקבל את המסמכים הרלוונטיים להוכחת טענותיו. עוד הוחלט שבאותו מועד יישמעו העדויות וש"ככל שלאחר העדויות יומצאו מסמכים ומי מהצדדים יבקש להשלים ראיות בעניין זה, תוגש בקשה מתאימה לבית הדין".

בהמשך נשמעו עדויות הצדדים.

מטעם התובעת העידה התובעת בעצמה.

מטעם הנתבע העידו חמישה עדים: הנתבע בעצמו, עו"ד בקרמן, עו"ד ארנון שוטלנד – עורך דין במשרד, גב' טל אריאל-שני – המזכירה מיום 29.7.2015, רו"ח חרמוני וגב' קפיטולסקי.

בסיום הדיון הודיע הנתבע שגב' גליה מנדלסון – מזכירתו לשעבר שהגישה תצהיר והתייצבה לדיון, עזבה את בית הדין בשל השעה המאוחרת (להלן: גב' מנדלסון). הנתבע ביקש שייקבע מועד נוסף לצורך שמיעת עדותה.

בנסיבות אלה, נקבע כי מועד לשמיעת עדותה של גב' מנדלסון ליום 3.7.2017.

1. ביום 2.7.2017, יום לפני דיון ההוכחות, הודיע הנתבע שהוא מוותר על עדות גב' מנדלסון משתי סיבות: האחת, הודעתה לנתבע שייתכן ולא תקבל יום חופש ממקום עבודתה למועד הדיון. השנייה, הסוגיות המפורטות בתצהירה מופיעות בתצהירי העדים האחרים שהעידו בפני בית הדין.

1. ביום 3.7.2017 התקיים דיון נוסף.

בפתח הדיון חזר הנתבע על הודעתו מיום 2.7.2017.

בנסיבות אלה, הוחלט על הוצאת תצהירה של גב' מנדלסון מהתיק[26].

כמו כן, בסיום הדיון ניתנה החלטה שלפיה על הנתבע להודיע מבוקשו לגבי המשך ניהול ההליך, אם יקבל מסמכים רלוונטיים, ונקבעו מועדים להגשת סיכומים.

1. לפני שהוגשו סיכומי התובעת, בתאריכים 5.11.2017 ו-1.2.2018 הגיש הנתבע תצהירים משלימים אליהם צירף מסמכים שונים.

1. ביום 21.3.2018 התקיים דיון הוכחות נוסף בו נחקר הנתבע על התצהירים המשלימים.

כאן המקום לציין כי מעדות הנתבע עולה שאין במסמכים שצורפו לתצהירים המשלימים מידע חדש ושמסמכים דומים צורפו כבר לתצהיר עדותו הראשית[27]. מכאן, שספק אם היה צורך בקביעת דיון הוכחות נוסף.

עניין זה יובא בחשבון בעת פסיקת ההוצאות בהליך.

1. הצדדים סיכמו טענותיהם בכתב.

דיון והכרעה

1. תחילה נכריע בשתי שאלות עיקריות: האחת, אם נפלו פגמים בהליך השימוע שנערך לתובעת והשנייה, אם התובעת פוטרה משיקולים ענייניים או מחמת גילה. לאחר מכן, נבחן את זכאותה של התובעת לזכויות הנתבעות ולפיצוי בגין הפרת חוקי העבודה ובגין התנכלות והעסקה פוגענית. לסיום נדון בטענות הנתבע לקיזוז.

א) האם נפלו פגמים בהליך שימוע שנערך לתובעת?

טענות הצדדים

1. התובעת טענה שלא נערך לה שימוע כדין. לטענתה, לא קיבלה מכתב הזמנה לשימוע וכאשר התבקשה להיכנס לחדר הישיבות במשרד לא ידעה מהי מטרת השיחה. עוד נטען כי הנתבע הודיע לה שעו"ד בקרמן החליט לפטר אותה בשל עלויות שכרה הגבוה והוסיף שהוא היה עובד עימה עד הגיעה לגיל פנסיה, אולם הוא נאלץ להיענות לבקשת עו"ד בקרמן. התובעת לא נשאלה אם ברצונה לקיים את השיחה במועד אחר, בניגוד לטענת הנתבע. התובעת הוסיפה שלא נערך פרוטוקול של השיחה ושהיא הופתעה מאוד מהפיטורים. בנסיבות אלה, נטען כי התובעת פוטרה שלא כדין ויש לחייב את הנתבע לפצות אותה בסכום השווה לעשר משכורות ובסה"כ בסכום כולל של 120,000 ₪[28].

1. מנגד טען הנתבע שהתובעת פוטרה בהתאם לדין. הנתבע הודיע לתובעת שמטרת השיחה היא קבלת החלטה אם לפטרה או לא, ונתן לה הזדמנות להחליט אם לקיימה באותו מועד או לדחותה. הנתבע הוסיף שהוא פירט בפני התובעת את הסיבות שבגינן נשקלת האפשרות לפטרה ונתן לה הזדמנות לטעון נגד הפיטורים. לא מדובר בפיטורים ש"נחתו" על התובעת מכיוון שהיא הייתה מודעת לחוסר שביעות הרצון מיחסי העבודה שלה עם עו"ד בקרמן, ששילם מחצית משכרה, ועם עורכי הדין האחרים במשרד. סכום הפיצוי הנתבע מוגזם ומופרך והתובעת אינה זכאית לפיצוי כלשהו[29].

התשתית המשפטית

1. כידוע, זכות השימוע היא חלק מחובת המעסיק לפעול בתום לב ובדרך מקובלת בעת פיטורי עובד. לכן מוטלת על המעסיק החובה לשמוע את העובד טרם פיטוריו[30], במטרה ליתן לעובד הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו ולנסות לשכנע את המעסיק לחזור בו מההחלטה לפטרו. קיומו של שימוע בלב פתוח ובנפש חפצה מוטל על כל מעסיק, בין אם מדובר במגזר פרטי ובין אם מדובר במגזר הציבורי. על חשיבותה של זכות הטיעון כבר נפסק כי[31]:

"הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר עת נשקלת האפשרות לסיום עבודתו של עובד...

ודוק. זכות השימוע 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 מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה....".

1. עוד נקבע כי לא די באזהרה סתמית של העובד וכי בהליך השימוע יש לפרוס בפניו את כל הטענות נגדו. עם זאת, בהתייחס לבחינה הצורנית של חובת השימוע נפסק כי[32]:

"על מנת לקיים את חובת השימוע, אין משמעות הדבר כי חייבים להתקיים 'כללי טקס' צורניים מסוימים. השאלה האם מולאה חובת השימוע נגזרת בכל מקרה מנסיבותיו הוא. לא דומה מקרה בו התשתית העובדתית או האחרת לפיטורים רחבת היקף למקרה פשוט. זאת ועוד, לא כל 'פגם' בשימוע בהכרח יש בו כדי להצדיק מתן פיצוי – כל מקרה צריך להבחן בנסיבותיו".

הכרעה

1. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו שנפלו פגמים בהליך השימוע שנערך לתובעת, כפי שיפורט להלן.

1. ראשית, התובעת זומנה לשיחה עם הנתבע מבלי שידעה מהי מטרת השיחה ומבלי שניתנה לה הזדמנות נאותה להתכונן לשיחה.

* גרסת התובעת בעניין זה הייתה עקבית.

התובעת הצהירה שביום 16.11.2014 זומנה לחדר הישיבות במשרד מבלי שידעה מהו נושא השיחה. בשיחה אמר לה הנתבע שעו"ד בקרמן החליט לפטר אותה והוסיף שהוא היה מעסיק אותה עד הפנסיה. התובעת שללה את טענת הנתבע שלפיה היא נשאלה 'מה יש לה לומר' ו'אם ברצונה לדחות את השיחה למועד אחר'. התובעת הוסיפה שהנתבע הגיע עם החלטה סופית לפטר אותה[33].

במהלך העדות פורטה בפני התובעת גרסת הנתבע לשיחת השימוע אולם היא הכחישה את גרסתו מכל וכל ואמרה "זה לא נכון. אני רוצה שהנתבע יסתכל לי בעיניים ויגיד שזה מה שהיה כי זה לא מה שהיה"[34].

כלומר, גרסת התובעת שלפיה זומנה לשיחת שימוע מבלי שידעה מהי מטרת השיחה ומבלי שניתנה לה הזדמנות להתכונן לשיחה, הייתה עקבית.

* כמו כן, הנתבע הודה בעדותו לפנינו שלא שלח לתובעת זימון לשימוע, שלפני השימוע היא לא ידעה שהוא שוקל לפטרה ושהיא פוטרה במהלך השימוע. וכך העיד הנתבע[35]:

"ש. אתה יכול להגיד לי האם שלחת מכתב הזמנה לשימוע?

ת. לא שלחתי. לעומת זאת כשזימנתי אותה ביום שבסופו היא פוטרה, אמרתי לה שאני רוצה לפרט באוזניה מדוע אני שוקל לפטר אותה ויתר הדברים נרשמו בתצהירי.

ש. כלומר כשאתה זימנת אותה לשיחה ב-16.11.14 גמלה החלטה בלבך לפטר אותה?

ת. זה כמו שהפרקליטות שולחת הודעה לנאשם, הוחלט להגיש נגדך כתב אישום בכפוף לשימוע" (ההדגשות הוספו – ק.כ).

כלומר, גם הנתבע הודה שהתובעת לא זומנה לשיחת שימוע בכתב מבעוד מועד, שהיא לא ידעה מהי מטרת השיחה ושהיא פוטרה במהלך אותה השיחה.

מכאן, שלא ניתנה לתובעת הזדמנות אמיתית להביא את מלוא טענותיה בפני הנתבע ולנסות לשכנעו שלא לפטרה.

1. שנית, לא ניתנה לתובעת הזדמנות לשטוח את טענותיה בפני הגורם המעוניין בפיטוריה.

כפי שעולה מהראיות ומעדותו המפורשת של הנתבע הוא לא היה מפטר את התובעת, אם הדבר היה תלוי בו. וכך העיד הנתבע: "אני רוצה להיות גלוי ולומר דבר שלא לטובתי אבל הוא האמת, אלמלא לחציו של עו"ד בקרמן יתכן והיא הייתה עובדת אצלי עד הגיעה לגיל פנסיה.... אין לי אף תלונה לגבי התפקוד שלה כמזכירה"[36].

עו"ד בקרמן, שותפו של הנתבע, היה זה שביקש את סיום העסקתה הן בשל מערכת היחסים העכורה ביניהם ותפקודה הלקוי כלפיו והן בשל כך שהפסיק להיעזר בשירותיה, כפי שיפורט בהמשך. עם זאת, עו"ד בקרמן לא נטל חלק בשיחת השימוע, כך שלא ניתנה לתובעת הזדמנות לשכנעו שאין עילה לפיטוריה.

בנסיבות אלה, לא ניתנה לתובעת הזדמנות אמיתית לשטוח טענותיה בפני הגורם המעוניין בפיטוריה על מנת לנסות ולשכנעו שלא לפטרה.

1. שלישית, התובעת פוטרה במהלך השימוע.

מהמכתב שהתובעת כתבה לנתבע יום לאחר השימוע עולה כי נאמר לה שהיא מפוטרת לבקשת עו"ד בקרמן וכי ההודעה על הפיטורים נמסרה לה במועד השימוע. וכך כתבה התובעת[37]: "אתמול הודעת לי בעל פה שאני מסיימת את עבודתי בתאריך 31/12/14. חזרת והדגשת שאתה אינו מפטר אותי אלא דורון (עו"ד בקרמן – ק.כ) עושה זאת....".

כמו כן, במכתב הפיטורים שנמסר לתובעת במקביל למתן המכתב הנ"ל נכתב ש"בהמשך לשיחה בינינו מיום 16/11/2014 הריני לשוב ולהודיעך על סיום העסקתך במשרדנו ביום 31/12/2014". כלומר, גם ממכתב הפיטורים עולה שהתובעת קיבלה הודעה על סיום עבודתה במהלך שיחת השימוע.

מכאן, שהוכח כי התובעת פוטרה לבקשתו של עו"ד בקרמן באותו המועד שבו נערכה לה שיחת שימוע על ידי הנתבע.

1. רביעית, הנתבע לא ניהל פרוטוקול שימוע.

הלכה היא כי על עורך השימוע לנהל פרוטוקול בזמן השימוע וליתן את החלטתו בצורה מנומקת. ובלשונו של בית הדין הארצי[38]: "כמו כן, קיימת חובה להקפיד על כך שכללי הצדק הטבעי בעניין שימוע של העובד העומד לפני פיטורים יקוימו כהלכה, ותינתן הזדמנות אמיתית ונאותה לעובד להשמיע את טענותיו לפני ההחלטה על פיטוריו. בנוסף לכך, יש לנהל פרוטוקול או לרשום דו"ח על השתלשלות ההליך, כדי שניתן יהיה לבחון את הליך השימוע".

במקרה שלפנינו לא הוצג פרוטוקול שימוע ואף לא נטען ששיחת השימוע תועדה. כאמור, קיימות גרסאות שונות בנוגע לחלק מתוכנה של שיחת השימוע. לכן היעדר פרוטוקול מקשה על בחינת טענות הצדדים באשר לתוכנו של השימוע ומונע את בחינת תקינות ההליך.

אי לכך, היעדר פרוטוקול המתעד את שיחת השימוע הוא פגם נוסף שנפל בהליך פיטורי התובעת.

1. חמישית, מכתב הפיטורים שניתן לתובעת הוא לקוני, לא פורטו בו הנימוקים לפיטוריה ולא הייתה בו התייחסות לטענות שהועלו במהלך בשימוע.

כידוע, חובת ההנמקה נגזרת מחובת תום הלב ומטרתה להבטיח שכל טענות העובד נשקלו על ידי המעסיק. לפיכך, לא ניתן לבחון מה היו נימוקי הנתבע לפיטורי התובעת ואם נשקלו כל השיקולים הרלוונטיים בעניינה, לרבות גילה המבוגר והסמיכות ליציאתה לפנסיה. טענות שאף הועלו על ידי התובעת בכתב במועד קבלת מכתב הפיטורים.

כידוע, ככלל בית הדין לא יתערב בשיקול הדעת של המעסיק בעת פיטורי עובד כל עוד ההחלטה על הפיטורים התקבלה מסיבות ענייניות ולאחר שנשקלו טענות העובד בתום לב ובהגינות. כמו כן, נפסק כי "ההחלטה להפסיק את העסקתו של עובד צריכה להביא בחשבון לא רק את צורכי המערכת אלא גם את עניינו של העובד. החלטה שכזו חייבת להיות מאוזנת. במיוחד נכונים הדברים כאשר מדובר בפיטורי עובד קבוע או בהפסקת העסקתו של עובד בחוזה מיוחד בתוך תקופת החוזה. במסגרת האיזון הנדרש יש להביא בחשבון את ההיבטים האישיים של כל עובד, את צרכיו ואת השפעת ההחלטה עליו, על חייו ועל משפחתו. במסגרת בחינה זו ראוי תמיד לבחון אפשרויות שפגיעתן בעובד קטנה יותר, כגון אפשרות דחיית הפיטורים, צמצום משרה או שיבוץ בתפקיד מתאים אחר"[39].

כאמור, במקרה שלפנינו לא שוכנענו כי הנתבע שקל את כל השיקולים הרלוונטיים כאשר קיבל את ההחלטה על פיטורי התובעת, לרבות גילה והסמיכות ליציאתה לפנסיה, זאת נוכח היעדר פירוט של השיקולים שהובילו להחלטה על פיטוריה במכתב הפיטורים.

1. מן המקובץ עולה כי הליך השימוע שנערך לתובעת היה פגום. הנתבע לא נתן לתובעת מכתב הזמנה לשימוע שבו פורטו השיקולים לפיטוריה. התובעת התבקשה להיכנס לשיחה ורק בתחילתה נודעה לה מטרת השיחה. לא ניתנה לתובעת הזדמנות נאותה ואמיתית לשכנע את הגורם המעוניין בפיטוריה (עו"ד בקרמן) שאין עילה לפיטורים. הנתבע לא ניהל פרוטוקול במהלך שיחת השימוע, בניגוד לדין. הנתבע אף לא פירט במכתב הפיטורים את השיקולים שהובילו לפיטורי התובעת, כך שלא ניתן לבחון אם נשקלו כל השיקולים הרלוונטיים לרבות גילה והסמיכות ליציאתה לפנסיה.

1. כידוע, שיעור הפיצוי תלוי במידה רבה בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה. לאחר שהבאנו בחשבון את הפגמים המהותיים שנפלו בהליך פיטורי התובעת בשל אי ביצוע הליך שימוע כדין, את תקופת העבודה הארוכה ואת העובדה שהנתבע הוא עורך דין שמתוקף תפקידו אמור לפעול על פי הדין אנו סבורים שיש להעמיד את הפיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין על סכום של 30,000 ₪.

1. אי לכך, התובעת זכאית לפיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין בסכום של 30,000 ₪. הסכום לא ישולם בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין, שאם לא כן יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה (7.12.2015) ועד לתשלום בפועל.

ב) האם התובעת פוטרה מחמת גילה?

טענות הצדדים

1. התובעת טענה כי פוטרה בשל גילה, שבזכותו צברה ותק רב וזכתה לשכר גבוה. בהתאם לפסיקה מספיק שאחד השיקולים הוא שיקול מפלה על מנת ל"הכתים" את ההחלטה כולה. בנסיבות אלה נטען שהתובעת פוטרה בניגוד לסעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. התובעת הוסיפה שמצאה מקום עבודה אחר רק כתשעה עשר חודשים לאחר פיטוריה. בנסיבות אלה, נטען שהיא זכאית לפיצוי בגין הפלייתה מחמת גיל בסכום של 50,000 ₪[40].

1. מנגד טען הנתבע כי פיטורי התובעת נעשו משיקולים ענייניים וכי לא ניתן היה לדרוש ממנו להמשיך ולהעסיקה נוכח בקשתו הלגיטימית של עו"ד בקרמן. גיל התובעת לא היווה שיקול בעת קבלת ההחלטה על הפיטורים ועלות העסקתה נשקלה רק בשל היחסים העכורים בינה לבין עו"ד בקרמן. התובעת החלה לעבוד במשרד בגיל 48, המזכירה המועסקת כיום במשרד היא בגילה של התובעת והמזכירה הזמנית שהחליפה אותה הייתה מעל גיל 70. סכום הפיצוי הנתבע מוגזם ומופרך והתובעת אינה זכאית לפיצוי[41].

התשתית המשפטית

1. הלכה היא כי פיטורי עובדים הם נושאים המצויים במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק[42]. עם זאת נפסק כי על המעסיק להפעיל את הפררוגטיבה הניהולית בתום לב ובהגינות. ובלשונו של בית הדין הארצי בעניין קלפטנר[43]: "הפררוגטיבה הניהולית אינה מילת קסם המעניקה למעסיק כוחות בלתי מוגבלים המשוחררים מביקורת. הפררוגטיבה הניהולית היא כוח אשר יש להפעילו בתום לב, בשום שכל, באיזון ותוך בחינת עניינו של העובד העלול להיפגע מן המהלך הנעשה מכוח אותה פררוגטיבה".

1. כידוע, עקרון השוויון הוא עקרון יסוד במשפט הישראלי[44]. על פי עיקרון זה אסור להפלות בין אדם לאדם, בין היתר, מטעמי גזע, מין, לאום, עדה, ארץ מוצא, דת, השקפה או מעמד חברתי. ביסוד עקרון השוויון עומדים שיקולים של צדק והגינות. עיקרון השוויון קיבל ביטוי רחב הן בפסיקות בית המשפט העליון[45] ובית הדין הארצי לעבודה[46] והן בחוקים שונים ומגוונים. בנוסף, עוגן עיקרון השוויון בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו על אף שאינו נזכר בו במפורש[47].

1. האיסור על פיטורי עובדים בשל גילם מעוגן בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: החוק). וכך קובע סעיף 2 לחוק:

"לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים .... בכל אחד מאלה:

..........

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;....".

לעניין "נטל ההוכחה" בתביעה של עובד מכוח סעיף 2 לחוק, קובע סעיף 9(א) כי:

"בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –

(1) ......

(2) לעניין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו".

1. הלכה היא כי על העובד להביא "ראשית ראיה" לכך שהחלטת המעסיק הייתה נגועה בהפליה פסולה על מנת להעביר את נטל ההוכחה על כתפי המעסיק וכי אין צורך בהוכחה פוזיטיבית להפליה[48]. יפים לענייננו דברי כב' השופטת וירט-ליבנה בעניין מורי:

"מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על המעביד, אולם, בכל הקשור בפיטורים מעבודה, על העובד להוכיח בשלב הראשון כי לא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. המחוקק נתן דעתו לקושי בהוכחת טענת ההפליה, ולכן אין הוא מטיל על העובד להוכיח פוזיטיבית את טענת ההפליה, אלא נקבע כי על העובד להוכיח כי לא היתה קיימת עילה ברורה לפיטוריו על פי התנהגותו או מעשיו, ולאחר מכן עובר הנטל על כתפי המעביד. בשלב הראשוני, על העובד להביא ראשית ראיה בלבד (ראו פסק דין פלוטקין, בעמ' 495). רק לאחר שעמד העובד בנטל זה והציג ראשית ראיה לקיומה של עילה לכאורה לפיטורים מחמת הפליה אסורה, עובר הנטל על כתפי המעביד לסתור את טענות העובד ולהוכיח כי לא פעל מתוך הפליה אסורה על פי עילות ההפליה המנויות בסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות" (ההדגשות במקור – ק.כ).

הכרעה

1. במקרה שלפנינו אין מחלוקת שהנתבע היה מרוצה מעבודת התובעת ושהיא בוצעה לשביעות רצונו. ובלשון הנתבע: "אין לי אף תלונה לגבי התפקוד שלה כמזכירה"[49].

לפיכך, עלה בידי התובעת להוכיח שלא הייתה בהתנהגותה או במעשיה סיבה לפיטוריה.

בנסיבות אלה, מועבר הנטל על כתפי הנתבע להוכיח כי התובעת פוטרה משיקולים ענייניים ולא מחמת הפליה אסורה.

1. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ועדויותיהם מצאנו כי עלה בידי הנתבע להוכיח שהתובעת פוטרה מטעמים ענייניים ולא מחמת גילה, כפי שיפורט להלן.

1. עדות הנתבע באשר לסיבות שהובילו לפיטורי התובעת, הייתה עקבית ועשתה עלינו רושם מהימן.

הנתבע הצהיר כי התנהלות התובעת כלפי עו"ד בקרמן, הנושא יחד עימו בעלות העסקתה, הייתה בעייתית מכיוון שהיא לא ידעה לקבל ביקורת ולכן היו ביניהם ויכוחים בלתי פוסקים בענייני עבודה. הנתבע הוסיף שהתובעת התבטאה בצורה לא נאותה כלפי עו"ד בקרמן בנוכחות אחרים ("הוויכוח הסתיים" ו"מה זה השטויות האלה") והתחצפה אליו. הנתבע ציין שהתובעת סירבה לבצע מטלות שהטיל עליה עו"ד בקרמן ושהיו להם עימותים בנוגע לטמפרטורת המזגן במשרד. הנתבע הוסיף שעו"ד בקרמן ביקש ממנו פעמים רבות להפסיק את העסקת התובעת, אולם הוא שכנע אותו להמשיך ולהעסיקה[50].

הנתבע חזר בעדותו על האמור בתצהירו.

הנתבע העיד בנוגע לבקשותיו החוזרות ונשנות של עו"ד בקרמן שיפטר את התובעת[51]: "... עוה"ד בקרמן ביקש ממני החל מהיום הראשון שעברנו למשרד האחרון בו אנחנו נמצאים בית שאפ 1.1.10 ביקש ממני לפטר את התובעת ואני סירבתי. ומאז כל כמה חודשים הוא ביקש ממני לפטר את התובעת ואני סירבתי, לבסוף כשהיחסים ביניהם הלכו והחמירו בתור (צ.ל. בטור – ק.כ) גאומטרי אמרתי לו שאני מוכן לשקול את זה עכשיו ברצינות".

בהמשך העיד הנתבע על כך שעו"ד בקרמן נעזר בתובעת פחות ופחות מכיוון שלמד להקליד[52]: "קודם כל עו"ד בקרמן לפחות שנתיים שלוש לפני פיטוריה למד להקליד לבד.... עו"ד בקרמן בשנתיים האחרונות היה מקליד את המסמכים שלו והיא היתה צריכה לתת לזה צורה יפה לקראת הגשה לבית משפט".

ולסיום העיד הנתבע על מערכת היחסים העכורה ששררה בין התובעת לעו"ד בקרמן[53]: "אין ספק שמערכת היחסים ביני לבינה היתה טובה עשרת מונים מאשר בינה לבין עו"ד בקרמן. לדעתי ב-15 שנות עבודתה אצלי אף פעם לא צעקתי עליה.... עו"ד בקרמן מידי פעם כן צעק עליה אבל לא פעם ולא פעמיים בעקבות פרובוקציות שלה כלפיו, כלפי היא אף פעם לא עשתה שום פרובוקציות אף פעם לא ענתה לי בחוצפה ולא דיברה איתי לא יפה בניגוד לעו"ד בקרמן".

מעדותו העקבית של הנתבע עולה שבין התובעת לבין עו"ד בקרמן שררה מערכת יחסים עכורה, ויכוחים בלתי פוסקים והתחצפויות. כמו כן, עו"ד בקרמן למד להקליד לבד בשנים האחרונות ולכן נזקק פחות לשירותי התובעת. מכאן, שהיו שיקולים ענייניים ולגיטימיים לפיטורים.

1. כמו כן, עדותו של עו"ד בקרמן באשר לסיבות שהובילו אותו לבקש מהנתבע לפטר את התובעת, הייתה עקבית ואף היא עשתה עלינו רושם מהימן.

עו"ד בקרמן הצהיר שהסתייעותו בתובעת פחתה עם השנים ושהיחסים האישיים ביניהם החמירו. התובעת הפגינה חוסר מחויבות לאמירת אמת ולא נטלה אחריות על הטעויות שביצעה. עו"ד בקרמן הוסיף שבכל פעם שהטיל עליה משימה, הדבר גרר ויכוחים בלתי פוסקים, התובעת התחצפה אליו וכשהרים את קולו היה זה בתגובה לוויכוח או להתחצפות מצדה[54].

בעדותו חזר עו"ד בקרמן על הצהרותיו בנוגע לסיבות שהובילו לפיטורי התובעת[55]. כמו כן, כאשר נשאל בנוגע לעילות העיקריות לבקשתו לפטרה השיב[56]: "לטעמי היו התחצפויות הבלתי פוסקות שלה. ההתחצפויות שלה והנטיה הבלתי פוסקת שלה להתווכח כמעט על כל דבר ועניין. זה לא שהתחצפויות היו בלתי פוסקות אלא שהווכחנות שלה היתה בלתי פוסקת".

עדותו של עו"ד בקרמן הייתה עקבית והיא מחזקת את גרסת הנתבע שלפיה התובעת פוטרה משיקולים ענייניים.

בהקשר זה נציין כי אף אנו נתקלנו במהלך עדותה של התובעת לפנינו בנטייתה לווכחנות. כתוצאה מהתנהלות זו נאלצנו ליתן החלטות המורות לה להשיב לשאלות שנשאלה בלבד[57].

1. זאת ועוד. תכתובותיו האישיות של עו"ד בקרמן במהלך תקופת העבודה מחזקות אף הן את גרסת הנתבע. ואלה חלק מהתכתובת שכתב עו"ד בקרמן[58]: "אם אני שותף במשרד – לא יתכן שאעבוד נגד רצוני עם מזכירה בלתי נסבלת"; "מידת ההיעזרות שלי בה הפכה לאפסית"; "אני לא מוכן להיות שותף לשכרה"; "יש למצוא פתרון זול בהרבה למזכירה"; "נוצרה מערכת יחסים בלתי נסבלת ולא משנה מי גרם או תרם יותר לכך- במצב שנוצר לא ניתן עוד להמשיך"; "ויכוחים בלתי פוסקים בכל נושא וענין – כולל לארנון (עו"ד שוטלנד – ק.כ)"; "התחצפויות שאין עליהן מחילה"; "שקרים פתולוגיים"; "התנהגות אישית בלתי נסבלת כלפי" ועוד.

תכתובות אלה, שנעשו בתקופת העבודה מחזקות את גרסת הנתבע שלפיה התובעת פוטרה מסיבות ענייניות.

1. לא זו בלבד. התובעת הודתה בתצהירה במערכת היחסים העכורה ששררה בינה לבין עו"ד בקרמן, אולם טענה שהוא האשם בכך. התובעת הוסיפה שעו"ד בקרמן חש שהיא משקיעה את מרבית זמנה בטיפול במטלות הנתבע במקום במטלותיו ואף הגישה תכתובות שבהן ביקש ממנה לבצע את מטלותיו[59].

כמו כן, התובעת הודתה בעדותה שידעה שעו"ד בקרמן לא מרוצה מתפקודה במהלך השנים האחרונות לעבודתה ושהיו ביניהם ויכוחים, אולם הוסיפה שהוא האשם בהם[60].

כלומר, עדות התובעת מחזקת את גרסת הנתבע באשר לעילות שהובילו לפיטוריה.

1. נוסיף, כי לא מצאנו שיש במכתב ההמלצה שנתן עו"ד בקרמן לתובעת בסיום עבודתה כדי להפריך את הטענות בנוגע לסיבות שהובילו לסיום עבודתה. עו"ד בקרמן הסביר שלא מצופה ממנו לכתוב במכתב המלצה את התכונות הפחות טובות של התובעת[61]. אמנם איש לא חייב את עו"ד בקרמן לתת לתובעת מכתב המלצה, אולם מכיוון שהתובעת עבדה במשרד למעלה מחמש עשרה שנה הרי שמתן מכתב המלצה משני השותפים במשרד הוא דבר מתבקש. מטבע הדברים, כאשר ניתן מכתב המלצה נרשמים בו יתרונותיו של העובד ומוצנעים חסרונותיו. בנסיבות אלה, אין במכתב הפיטורים כדי לסתור את גרסת הנתבע.

1. זאת ועוד. מהעדויות שלפנינו עולה שהנתבע העסיק מזכירות מבוגרות במשרדו במשך שנים רבות, עובדה המחלישה את הטענה שהתובעת פוטרה מחמת גילה.

התובעת העידה שבמשרדו של הנתבע עבדה מזכירה בגיל 73[62].

כמו כן, התובע הצהיר שהמזכירה שהחליפה את התובעת במשך מספר חודשים הייתה מעל גיל 70 שנה ושגב' אריאל-שני המועסקת כיום במשרד היא בגילה של התובעת. הצהרות אלה לא נסתרו[63]. לכך יש להוסיף שגב' אריאל-שני העידה לפנינו אולם לא נשאלה דבר בנוגע לגילה.

עובדות אלה, מחזקות את גרסת הנתבע כי גילה של התובעת לא היווה שיקול כלשהו בקבלת ההחלטה על פיטוריה.

1. נציין כי לא נעלם מעינינו שעו"ד בקרמן ביקש מהנתבע לפטר את התובעת גם בשל עלות שכרה הגבוה. אולם לא מדובר ב"הכתמה" של מעשה הפיטורים בשיקול המהווה הפליה.

שוכנענו כי עלות העסקתה של התובעת לא הייתה נשקלת אם יחסי העבודה בינה לבין עו"ד בקרמן היו טובים כמו יחסי העבודה שהיו בינה לבין הנתבע ואם הוא היה נזקק לשירותיה כבעבר. אולם, משמערכת היחסים בין התובעת לעו"ד בקרמן הייתה עכורה ומשהצורך בשירותיה פחת לאחר שלמד להקליד, עלות העסקתה הפכה לשיקול בהחלטה על פיטוריה. נציין כי משאין מחלוקת שעו"ד בקרמן נעזר בתובעת פחות ופחות, השיקול של עלות העסקתה הוא שיקול רלוונטי ולגיטימי בנסיבות אלה.

בהקשר זה נוסיף שהעובדה שאחד השיקולים שהוביל לפיטורי התובעת היה עלות העסקתה הגבוהה, אינה מצביעה על הפלייה עקיפה מחמת גיל והמקרה שלפנינו שונה בתכלית מעניין בוסי[64].

בעניין בוסי דובר על גננות שהועסקו בשכר התחלתי זהה, שעלה עם השנים בהתאם לוותק במקום העבודה. מכאן, שככל שהגננות עבדו שנים רבות יותר שכרן עלה כתוצאה מצבירת זכויות וותק במקום העבודה. לפיכך, נקבע שפיטורי עובדות ותיקות מהווה הפליה עקיפה מטעמי גיל.

במקרה שלפנינו, עלות העסקתה הגבוהה של התובעת לא נבעה מגילה, כפי שהיה בעניין בוסי, אלא מההסכמות בינה לבין הנתבע במהלך השנים. כלומר, לא מדובר בעובדת שהוותק הרב שלה במקום העבודה הוביל לצבירת זכויות וכתוצאה מכך לעלייה בעלות העסקתה לעומת עובדת צעירה בוותק נמוך יותר שצברה פחות זכויות. לכן הקביעה בעניין בוסי ש"פיטורי עובד נוכח עלויות שכר בשל זכויות שצבר, היא למעשה פיטורין מחמת גיל תוך הפליה פסולה", אינה רלוונטית לענייננו. כאמור, המשכורות הבסיסית של התובעת (9,000 ₪ נטו) נבעה מתנאי ההעסקה הטובים שהיו לה אצל הנתבע שאינם קשורים לגילה דווקא או לזכויות שונות שצברה במקום העבודה. עלות העסקת התובעת לאחר 15 שנים במשרד הייתה זהה, בין אם הייתה באותו זמן בגיל 40, 50 או 60 שנה, כך שגילה אינו רלוונטי לעניין עלות שכרה.

לכך יש להוסיף, כי לאחר פיטורי התובעת העסיק הנתבע מזכירות בגילה ובגיל מבוגר יותר, עובדה המצביעה על כך שעלות ההעסקה אינה נובעת מגיל העובדות.

בנסיבות אלה, משעלות העסקתה הגבוהה של התובעת אינה קשורה לגילה, אזי העדפתו של עו"ד בקרמן לכך שתועסק עובדת בעלות העסקה נמוכה יותר, אינה מהווה הפלייה מטעמי גיל, במיוחד כאשר מדובר בעובדות בגילה של התובעת ואף בגיל מבוגר יותר.

1. לא זו בלבד. מעדות התובעת עולה כי הטענה שלפיה פוטרה מחמת גילה היא ספקולציה בלבד. התובעת העידה כי "אני חושבת שעו"ד בקרמן הוא מאוד רצה שתיכנס למשרד רוח צעירה יותר והעובדה שהגיעו עו"ד צעירות הוא היה מכרכר סביבן והיה מגיע למשרד ולא ספר אותי ואפילו לא אמר בוקר טוב ורץ אחרי עוה"ד ודיבר איתן...."[65].

כלומר, מעדותה של התובעת עולה כי אין כל אינדיקציה לכך שהנתבע העדיף להעסיק עובדות צעירות וטענותיה בעניין זה אינן מבוססות על עובדות אלא על השערות בלבד.

1. מן המקובץ עולה כי עלה בידי הנתבע להוכיח שהתובעת פוטרה משיקולים ענייניים הנוגעים למערכת היחסים העכורה ששררה בינה לבין עו"ד בקרמן ולכך שהצורך שלו בשירותיה פחת עם השנים. כמו כן, שוכנענו שגיל התובעת לא היווה שיקול כלשהו בקבלת ההחלטה על פיטוריה והוכח שלאחר סיום עבודתה החלו לעבוד במשרד עובדות בגילה ובגיל מבוגר יותר. בנסיבות אלה, שוכנענו שהתובעת פוטרה משיקולים ענייניים ולא מחמת גילה.

1. אי לכך, דין תביעת התובעת לפיצוי בגין פיטורים מחמת גיל – להידחות.

ג) האם התובעת זכאית לתשלום פיצויי פיטורים?

טענות הצדדים

1. התובעת טענה שהיא זכאית לפיצויי פיטורים בעקבות פיטוריה ושלא קיימת עילה שלא לשלמם. הפרשות העובד לקופת הגמל ולקרן ההשתלמות נוכו משכרה והנתבע שימש רק "צינור" להעברת חלק העובד (להלן: הקרנות). הנתבע לא הוכיח שמסמכי ההצטרפות לקרנות זויפו ויש לדחות את הטענה שהתכוון ל"התחשבן" עם התובעת בסיום עבודתה על הכספים שהופרשו לקופת הגמל. אין זה מתקבל על הדעת שרו"ח חרמוני וגב' קפיטולסקי לא שוחחו עם הנתבע על החובה להפריש כספים לפיצויי פיטורים עם כניסתו לתוקף של צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק. כל המסמכים הרלוונטיים בנוגע להפרשות שבוצעו נמצאים במשרד רו"ח חרמוני. הנתבע לא הפריש כספים לקופת פיצויים בקופת הגמל ולכן התובעת זכאית לתשלום פיצויי הפיטורים בסכום של 182,242.5 ₪. השכר הקובע לחישוב פיצויי הפיטורים הוא 12,005 ₪. יצוין כי בסיכומי התשובה נטען שהסכום הקובע הוא 12,041 ₪.

התובעת הוסיפה כי היא זכאית לתשלום הלנת פיצויי פיטורים מכיוון שאין עילה אמיתית לאי תשלום פיצויי הפיטורים עד למועד זה ומכיוון שהנתבע הפר את החובה לבטח אותה בהתאם לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק[66].

1. הנתבע הודה שהתובעת פוטרה מעבודתה. לטענתו, הוא הוטעה על ידיה לחשוב שהוא משלם הפרשות עבור רכיב פיצויי הפיטורים מידי חודש. חתימתו על גבי טופס ההצטרפות לקופת הגמל, שבו צוין עבור אילו רכיבים יש לבצע הפרשות, זויפה. התובעת לא הביאה למתן עדות את הפקידה שבפניה לטענתה חתם הנתבע על טופס ההצטרפות. שנתיים לפני סיום יחסי העבודה נודע לנתבע שהוא נושא גם בתשלום חלק העובד לקרנות, והוא התכוון להתחשבן עם התובעת בעניין זה בסיום העסקתה. סוכם שהסכומים המופרשים יכללו גם הפרשות עבור פיצויי פיטורים והתובעת טיפלה בעניין זה. התובעת הטעתה את הנתבע. התובעת קיבלה תשלומים מתוך טעות ומשזכייתה כרוכה בחסרון כיס, עומדת לנתבע זכות ההשבה. לפיכך יש לראות בהפרשות עבור חלק העובד בקרנות כתשלום ששולם עבור פיצויי פיטורים. מדובר בסכום העומד על סך של 159,344.67 ₪. אם הנתבע היה יודע שלא בוצעו הפרשות עבור קופת הפיצויים הוא לא היה פותח לתובעת קרן השתלמות. משבוצעו הפרשות לקרן השתלמות עקב טעות, עומדת לנתבע זכות ההשבה בסכום של 185,394.12 ₪.

הנתבע הוסיף שהתובעת טיפלה לבדה בכל המסמכים הקשורים לפתיחת הקרנות והחתימה אותו מידי חודש על בקשות להעברת כספים לקרנות. התובעת טיפלה לבדה, באופן בלעדי וללא מעורבותו בכל ענייני השכר, תלושי השכר וההפרשות מול גב' קפיטולסקי והוא אף לא ראה את תלושי השכר שלה.

כמו כן, התובעת אינה זכאית לפיצויי הלנה מכיוון שמדובר בטעות כנה ואמיתית של הנתבע הנובעת מהטעיה שלה. כמו כן, נפלה טעות בחישוב הסכום שנתבע עבור פיצויי פיטורים, שכן השכר הקובע הוא 11,775 ₪ ולא 12,005 ₪[67].

הכרעה

1. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו כי התובעת זכאית לתשלום פיצויי פיטורים, כפי שיפורט להלן.

1. ראשית, אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה לאחר למעלה מחמש עשרה שנה. בנסיבות אלה, בהתאם לסעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 היא זכאית לתשלום פיצויי פיטורים.

1. שנית, אנו דוחים את גרסת הנתבע שלפיה התובעת הטעתה אותו לחשוב שהוא מפריש מידי חודש בחודשו גם הפרשות לקופת פיצויים, מכמה סיבות:

האחת, הנתבע חתם חודש בחודשו על הוראות תשלום לבנק המפרטות באופן מדויק את הסכומים המופרשים ואת הרכיבים שבגינם מופרשים סכומים אלה.

בהוראות התשלום נכתב שיש לחייב את חשבון הבנק בהפרשות לקרנות וצוינו הסכומים המופרשים. בנוגע להפרשות לקופת הגמל צוין במפורש ש"מחצית מן ההפקדה הינה של העובד (... ₪) ומחציתו שלי כמעסיק (... ₪)". כלומר, מידי חודש חתם הנתבע על העברות תשלום לקופת הגמל עבור חלק העובד ועבור חלק המעסיק בסכומים זהים (5% חלק עובד ו-5% חלק מעסיק). אין חולק שאם הייתה מתבצעת גם הפרשה לפיצויי פיטורים, הסכום המופרש עבור חלק המעסיק היה צריך להיות גבוה יותר מהסכום המופרש עבור חלק העובד, שכן תגמולי המעסיק וההפרשות לפיצויי פיטורים הם בשיעור כולל של 13.33% (5% + 8.33%) ולא בשיעור של 5% כמו חלק העובד.

לפיכך, גרסת הנתבע שלפיה התובעת הטעתה אותו לחשוב שהוא מפריש מידי חודש גם לרכיב הפיצויים אינה הגיונית ואינה מתיישבת עם המסמכים עליהם חתם כל חודש.

השנייה, העובדה שהנתבע הפנה את התובעת לקופת הגמל כדי לקבל את פיצויי הפיטורים לאחר שפוטרה, אין בה כדי להצביע על הטעיה מצידה. עובדה זו יכולה ללמד, לכל היותר, על כך שהנתבע חשב בטעות שההפרשות כוללות גם הפרשות לקופת פיצויים. לא שוכנענו שהתובעת הטעתה את הנתבע וכאמור גרסתו בעניין זה אינה מתיישבת עם הוראות התשלום עליהן חתם מידי חודש.

בנסיבות אלה, לא עלה בידי הנתבע לשכנע כי הוטעה על ידי התובעת לחשוב שהוא מפריש מידי חודש גם הפרשות לקופת לפיצויים.

1. שלישית, לא עלה בידי הנתבע להוכיח שהתובעת זייפה את חתימתו על גבי טפסי ההצטרפות לקרנות, ונפרט טעמינו.
	* מול הצהרת הנתבע בדבר זיוף חתימותיו על גבי המסמכים ניצבת עדות התובעת שלפיה התובע חתם על טפסי ההצטרפות לקופות השונות[68]. כך שיש לנו לכל היותר 'גרסה מול גרסה'.

* כמו כן, טפסי ההצטרפות לקופת הגמל נחתמו כארבעה חודשים לאחר תחילת עבודתה של התובעת. לפיכך, הגרסה שלפיה התובעת היא זו שטיפלה בכל המסמכים הנוגעים לפתיחת קופת הגמל, סימנה את הרכיבים המופרשים וחתמה על טופס ההצטרפות בשמו של הנתבע, אינה הגיונית.

אין חולק שעם השנים רחש הנתבע לתובעת אמון רב ושהיא זו שטיפלה בכל הנושאים הקשורים לשכר ולהפרשות מול משרד רו"ח חרמוני. עם זאת, כאשר היה שינוי כלשהו בשכרה, נדרש הנתבע לאשר את העלאת השכר בפני משרד רואה החשבון, על אף האמון הרב שהיה לו בתובעת. לפיכך, אין זה מתקבל על הדעת שהתובעת טיפלה בכל המסמכים הקשורים לפתיחת קופת הגמל ללא פיקוח מצד הנתבע וחתמה על המסמכים בשמו, במיוחד כאשר קופת הגמל נפתחה ארבעה חודשים בלבד לאחר תחילת עבודתה.

נימוק זה נכון גם בנוגע לחתימה על טפסי ההצטרפות לקרן השתלמות שנעשתה כשנה ועשרה חודשים לאחר תחילת עבודתה של התובעת. אין זה מתקבל על הדעת שהנתבע יאשר את העלאות השכר של התובעת בפני משרד רו"ח חרמוני מצד אחד ומצד שני ישאיר לטיפולה, באופן בלעדי, את הטיפול במסמכים הקשורים לפתיחת קרן ההשתלמות.

* זאת ועוד. האינטרס של התובעת היה שיופרשו עבורה כספים גם לקופת פיצויים. לכן אם היא אכן זייפה את חתימת הנתבע על גבי הבקשה לפתיחת קופת גמל, מדוע לא סימנה אף הפרשות לפיצויי פיטורים? לנתבע הפתרונים.

לפיכך, הגרסה שחתימת הנתבע זויפה על גבי טפסי ההצטרפות לקופת הגמל, אינה הגיונית.

* לא זו בלבד. לא מצאנו שיש ממש בטענת הנתבע שלפיה לא הגיש חוות דעת גרפולוגית מכיוון שמסמכי ההצטרפות המקוריים לא היו ברשותו, על אף הניסיונות לקבלם מהבנק ומהקרנות.

נציין כי הנתבע צודק בטענה שגרפולוגים מעדיפים לתת חוות דעת על בסיס מסמך מקורי ולא על בסיס העתק. עם זאת, טענת הנתבע היא שניתן לראות את השוני בין החתימות גם בעין בלתי מקצועית והוא הוסיף ש"מעיון בחתימה הנחזית להיות חתימתו של הנתבע, ע"ג טופס פתיחת חשבון קופת גמל נקל להיווכח כי חתימתו של הנתבע זוייפה. זאת, על דרך ההשוואה בין החתימה ע"ג טופס פתיחת קופת הגמל לבין חתימתו של הנתבע ע"ג מסמכים רבים שצורפו על ידי התובעת לתצהירה(נספח ה')"[69]. לפיכך, אם ניתן להבחין בקלות מהעתקי המסמכים שחתימותיו זויפו, מדוע לא הגיש חוות דעת גרפולוגית בעניין? אי הגשת חוות דעת גרפולוגית מחלישה את טענות הנתבע לזיוף חתימותיו.

* כמו כן, אנו דוחים את טענת הנתבע שלפיה היה על התובעת להביא למתן עדות את פקידת הבנק על מנת להוכיח את חתימתו על טפסי ההצטרפות לקופת הגמל. הנטל לסתור את טענת התובעת שלפיה הנתבע חתם על הטפסים שהציגה מוטל על האחרון, קרי - הנתבע בענייננו. בנסיבות אלה, אין לזקוף לחובת התובעת את אי הבאת פקידת הבנק לעדות.

* בנסיבות אלה, אנו דוחים את טענת הנתבע שלפיה חתימתו זויפה על גבי טפסי ההצטרפות לקופת הגמל ולקרן ההשתלמות.

1. רביעית, אף אם היה עולה בידי הנתבע להוכיח שהתובעת זייפה את חתימתו על גבי טפסי ההצטרפות לקופת הגמל - ולא כך התרשמנו - לא היה בכך כדי לסייע לו, ונסביר.

הנתבע הודה כי הסכים לפתוח את הקרנות עבור התובעת. לפיכך, אף אם הנתבע לא הפריש בתקופת עבודתה של התובעת הפרשות לקופת פיצויים, כתוצאה מ"זיוף" חתימתו (ולא כך אנו סבורים), הרי שבסופו של דבר לא נגרם לו נזק כלשהו. זאת, כיוון שהכספים שהיו אמורים להיות מופרשים לקופת פיצויים נותרו ברשותו. לכן תשלום פיצויי פיטורים בסיום עבודת התובעת אינו מהווה תשלום כפול ובפועל הנתבע לא נפגע מאי ביצוע הפרשות לקופת פיצויים בתקופת העבודה.

1. חמישית, אנו דוחים את טענת הנתבע שלפיה נשא בתשלום "חלק העובד" לקרנות עקב הטעיה של התובעת. שוכנענו כי הנתבע נשא בתשלום זה בידיעה מלאה, ונסביר.
	* מעיון בתלושי השכר עולה כי ממועד פתיחת קרן ההשתלמות (8/2001) נשא הנתבע בתשלום "חלק העובד" של התובעת לקרנות.

עד לחודש 7/2001 שכרה של התובעת היה שכר ברוטו וממנו הופחתו מיסים והפרשות לקופת הגמל.

מחודש 8/2001, החודש בו נפתחה קרן ההשתלמות של התובעת, עולה מתלושי השכר כי סוכם עימה שכר של 5,000 ₪ נטו, ללא קשר להפרשות לקרנות.

לדוגמא: בחודש 8/2001 שכר היסוד של התובעת היה 5,000 ₪ נטו בתוספת 280 ₪ נטו עבור נסיעות. לאחר הפחתת המיסים וחלק העובד לקרנות מהשכר "ברוטו" עולה כי שולם לתובעת סכום של 5,280 ₪ נטו; בחודש 4/2012 שכר היסוד של התובעת היה 9,000 ₪ נטו בתוספת 360 ₪ נטו עבור נסיעות. לאחר הפחתת המיסים וחלק העובד לקרנות מהשכר "ברוטו" עולה כי שולם לתובעת סכום של 9,360 ₪ נטו; בחודש 5/2014 המצב זהה לחודש 4/2012.

העובדה ששכר הנטו של התובעת כפי שמופיע ב"נטו לגילום" זהה לשכר ששולם לה לאחר הפחתת המיסים והפרשות חלק העובד לקרנות מצביע על כך שהנתבע היה זה שנשא גם בתשלום חלק העובד.

* עם זאת, שוכנענו כי סיכום הצדדים על תשלום שכר "נטו" בחודש שבו נפתחה קרן ההשתלמות כלל הסכמה שכל המיסים והניכויים לקרנות יחולו על הנתבע. ונסביר.

אין מחלוקת כי הקרנות נפתחו בהסכמת הנתבע[70]. כמו כן, אין מחלוקת כי כל שינוי בשכר התובעת נעשה רק לאחר שהנתבע אישר אותו בפני משרד רו"ח חרמוני[71]. כלומר, כאשר משרד רו"ח חרמוני הכין את תלושי השכר של התובעת החל מחודש 8/2001 וגילם את הפרשות העובד בסכום ברוטו, הוא פעל בהתאם להוראות הנתבע.

לפיכך, שוכנענו שנשיאת הנתבע בתשלום חלק העובד לקרנות מחודש 8/2001 היווה חלק מהסכמות הצדדים בעת הסיכום על תשלום שכר התובעת בערכי "נטו".

* כמו כן, אנו דוחים את טענת הנתבע שלפיה גילה כשנתיים לפני סיום עבודתה של התובעת שהוא משלם ב"טעות" את חלק העובד לקרנות. שוכנענו כי טענה זו נטענה בדיעבד לאחר שהתברר לנתבע שעליו לשלם פיצויי פיטורים, ואלה טעמנו.

האחד, הנתבע הצהיר שנודע לו שנתיים ומחצה לפני חתימת התצהיר שהוא משלם מכיסו את חלק העובד בקרנות, ולכן שוחח עם התובעת והודיע לה שפעלה בניגוד לסיכום ביניהם. הנתבע הוסיף שכדי לא להעכיר את האווירה החליט להמשיך לשלם לקרנות ובסיום תקופת העבודה להתחשבן עם התובעת[72]. גרסת הנתבע נסתרה על ידי התובעת המכחישה את הטענות מכל וכל[73], כך שיש לנו לכל היותר 'גרסה מול גרסה'.

השני, במכתב שכתב הנתבע לתובעת ביום 13.1.2015, לאחר שהתברר לו שלא הופרשו כספים לקופת פיצויים, לא טען ששוחח עימה על ההפרשות בגין חלק העובד. וכך כתב הנתבע[74]: "זאת ואף זאת, כל הכספים שהופקדו בקופת הגמל עד הפרוטה האחרונה, הופקדו על ידי בלבד, תוך מצג שווא שלך כלפי לפיו, מחצית הסכום יורד משכרך, מצב שווא שעד לפני שנתיים לא ידעתי על קיומו, כשנודע לי הדבר, מאחר ומאותו יום נותרו כארבע שנים עד לצאתך לגמלאות, ומצג השווא כבר נמשך אז לאורך כ-13 שנים, כי אז הבלגתי על כך, בכדי לא להעכיר את האווירה בינינו, עד לסיום עבודתך במשרד עם צאתך לגימלאות" (ההדגשות הכפולות הוספו – ק.כ).

אין חולק שאם הנתבע היה משוחח עם התובעת בנושא, כפי שהצהיר, הוא היה מציין זאת במכתבו.

חוסר העקביות בגרסת התובע מחליש אותה.

השלישי, הנתבע חתם מידי חודש על הוראות לבנק לביצוע ההפרשות. במסמכים אלו צוין במפורש שיש לחייב את חשבון הבנק בתשלומים לקרנות. בהוראות התשלום לקופת הגמל נכתב ש"מחצית מן ההפקדה הינה של העובד (... ₪) ומחציתו שלי כמעסיק (... ₪)" ובהוראות בתשלום לקרן השתלמות נכתב ש"2.5% מן ההפקדה הינה של העובד סך של (... ₪) ו-7.5% שלי כמעביד – סך של (... ₪)".

כלומר, ממסמכים אלה עולה במפורש שהסכומים שהועברו לקרנות כללו הן הפרשות עבור חלק העובד והן הפרשות עבור חלק המעסיק. לכן, גרסת הנתבע ש"גילה" נושא זה בדיעבד אינה ברורה.

הרביעי, הנתבע הודה שלא ראה מעולם את תלושי השכר של התובעת אלא רק לאחר סיום עבודתה. לפיכך, לא ברור כיצד "גילה" שהוא נושא בהפרשות של "חלק העובד" שנתיים לפני סיום עבודתה.

וכך העיד הנתבע[75]: "ממש לא נכון, על מנת שאני לא אדע את מה שאת עכשיו אומרת, כל תלושי השכר היו מגיעים אליה ומעולם לא ראיתי ובגלל אמון מלא בה לא ביקשתי מעולם לראות את תלוש השכר שלה כי זה לא מעניין אותי משום שלצורך העניין אני משלם שכר, מס הכנסה וביטוח לאומי וכל ההפרשות שאני עושה ממילא זה נמצא אצל רוה"ח ולכן אין לי שום עניין במסמך הזה ולכן לא ביקשתי לראות אותו. לכן כל הפרטים שבתלוש השכר בפעם הראשונה שאני מודע לה בחיי זה בנובמבר 2014 לאחר ש(ה)יא פוטרה". אם הנתבע לא ראה את תלושי השכר של התובעת בתקופת העבודה כיצד נודע לו שהוא נושא בתשלום "חלק העובד" לקרנות? לנתבע הפתרונים!

בנסיבות אלה, לא עלה בידי הנתבע לשכנע ששילם את "חלק העובד" לקרנות ב"טעות" ושגילה זאת כשנתיים לפני סיום עבודתה של התובעת.

1. כללו של דבר: התובעת פוטרה על ידי הנתבע ולכן היא זכאית לתשלום פיצויי פיטורים. הנתבע לא הפריש בתקופת העבודה לקופת פיצויים ולכן עליו לשלם לתובעת את מלוא פיצויי הפיטורים להם היא זכאית. כמו כן, לא עלה בידי הנתבע לשכנע שהתובעת זייפה את חתימתו על גבי טפסי ההצטרפות לקרנות או ששילם עקב ב"טעות" את חלק העובד לקרנות. להיפך, מהעדויות עולה שהנתבע נדרש לאשר כל שינוי בשכרה של התובעת בפני משרד רו"ח חרמוני ומתלושי השכר עולה שכבר מחודש 8/2001 הוא שילם את חלק העובד, עובדות אלה מצביעות על הסכמתו המלאה של הנתבע לשאת בחלק העובד בהתאם לסיכום בין הצדדים. לפיכך, אין להפחית את סכום ההפרשות בגין חלק העובד לקרנות מסכום פיצויי הפיטורים להם זכאית התובעת.

חישוב סכום פיצויי הפיטורים

1. התובעת עבדה מיום 27.10.1999 ועד ליום 31.12.2014. דהיינו תקופה של חמש עשרה שנה, חודשיים וחמישה ימים.

1. סעיף 12(א) לחוק פיצויי פיטורים קובע כי שיעור פיצויי הפיטורים לעובד המשתכר משכורת חודשית הוא שכר חודש אחד לכל שנת עבודה אצל המעסיק או באותו מקום עבודה.

1. השכר הקובע: עיון בתלושי השכר של התובעת מעלה כי שכר היסוד שלה היה 9,000 ₪ נטו וכי סכום זה היה שווה ערך ל-11,775 ₪ ברוטו ברוב חודשי העבודה האחרונים.

לעניין טענות התובעת בנוגע ל"שכר הקובע" לפיצויי פיטורים[76] נציין שיש לדחותן, משתי סיבות: האחת, התובעת השתכרה סכום של 12,005 ₪ ברוטו רק בחודש 8/2014 ולכן לא ניתן לקבוע שסכום זה הוא השכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים. השנייה, אמנם בתלושי השכר של התובעת צוין ש"שכר בסיס להפרשות" הוא 12,041 ₪, כפי שאף נכתב בהוראות התשלום, אולם אין בכך כדי ללמד שסכום זה הוא ה"שכר הקובע" בהתאם לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964. נוסיף, שבכתב התביעה נתבעו פיצויי פיטורים על בסיס "שכר קובע" נמוך יותר ולכן ממילא לא ניתן לפסוק לתובעת פיצויי פיטורים על בסיס שכר גבוה יותר משנתבע.

1. בנסיבות אלה, השכר הקובע של התובעת לתשלום פיצויי פיטורים הוא 11,775 ₪.

1. אי לכך, התובעת זכאית לפיצויי פיטורים בסכום של 178,745 ₪ (15.18 ש' x 11,775).

1. לעניין פיצויי הלנת פיצויי פיטורים – יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו ביום 31.12.2014 ולכן היה על הנתבע לשלם לתובעת פיצויי הפיטורים באותו מועד. נוסיף, שלא התרשמנו שהייתה מחלוקת כנה באשר לזכאות התובעת לתשלום פיצויי הפיטורים. שוכנענו שטענות הנתבע בנוגע ל"טעות" בתשלום חלק העובד ול"זיוף" חתימתו על טפסי ההצטרפות לקרנות, הועלו בדיעבד על מנת להתחמק מתשלום פיצויי הפיטורים. בנסיבות אלה משלא הייתה סיבה אמיתית שלא לשלם לתובעת פיצויי פיטורים לאחר פיטוריה, משהנתבע הוא עורך דין במקצועו האמון על קיום הוראות החוק ומשהטענות שנטענו נגד התובעת נועדו להשחיר את פניה עד כדי האשמתה בביצוע עבירה פלילית של זיוף, אנו סבורים שיש להעמיד את פיצויי הלנת פיצויי הפיצויים על סכום של 90,000 ₪[77].

1. בנסיבות אלה זכאית התובעת לפיצוי פיטורים בסכום של 178,745 ₪. לא ישולם סכום זה בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין, יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום בפועל.

1. כמו כן, יוסיף הנתבע וישלם לתובעת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסכום של 90,000 ₪. לא ישולם הסכום בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין, יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום בפועל.

ד) האם התובעת זכאית לפדיון חופשה?

1. התובעת טענה שצברה עד לסיום עבודתה 63.22 ימי חופשה. הנתבע מנע ממנה לצאת לחופשה בשל עומס העבודה הכבד במשרד. בחודש דצמבר 2014 מחק הנתבע שלא כדין את ימי החופשה שנצברו לזכותה בטענה ש"ניצלה" 97 ימים, שבהם חלו ערבי חג. התובעת הוסיפה שבתחילת עבודתה סוכם על חמישה ימי עבודה, ללא ימי שישי וללא ערבי חג. כמו כן, כשעבדה בערבי חג שולם לה תשלום בעד עבודה בשעות נוספות. בנסיבות אלה נטען שהיא זכאית למלוא הימים שצברה ולכן יש לחייב את הנתבע בתשלום סכום כולל 34,645 ₪ בעד 63.22 ימי חופשה[78].

1. הנתבע טען שהתובעת לא דיווחה למשרד רו"ח חרמוני על ערבי החג בהם לא עבדה, כשדיווחה על ימי החופשה שניצלה. טעות זו תוקנה בתלוש השכר האחרון שלה. לאחר תיקון הטעות התברר שהתובעת ניצלה 33.79 ימים מעל מכסת ימי החופשה שצברה. הנתבע הוסיף שלפי סעיף 7 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 ניתן לצבור ימי חופשה בגין שלוש השנים האחרונות לעבודה, לכן התובעת זכאית לכל היותר ל-60 ימי חופשה. באותם שנים היא ניצלה 68 ימי חופשה. לפיכך התובעת אינה זכאית לפדיון חופשה[79].

הכרעה

1. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו כי דין התביעה להתקבל, כפי שיפורט להלן.

1. הלכה היא כי אין לייחס לעובד רצון לצבור חופשה בגין אי עמידתו על זכותו לצאת לחופשה או שתיקתו בעניין זה[80]. עוד נקבע שלעובד יש זכות להמתין לכך שהמעסיק ידאג להוציאו לחופשה.

בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי הנטל להוכיח שהעובד סירב לצאת לחופשה מוטל על המעסיק. ובלשונו של בית הדין הארצי בעניין בר-אדון[81]:

"צבירה חייבת להיות מדעת, מרצון מפורש לדחות את לקיחת החופשה שניתנה לו, מעבר לזמן המותר על פי החוק... אין לייחס לעובד רצון לצבירה על ידי שתיקה ואי עמידה על זכותו לצאת לחופשה. כיוון שהחובה ליתן את החופשה וקביעת מועדה הם על המעביד, מזכותו של העובד לחכות עד שהמעביד יתן לו את החופשה המגיעה לו על פי החוק... אין כפיה מתיישבת עם יחסי עבודה תקינים ומכל מקום בודאי ובודאי שאין להעניש את העובד על שלא נקט אמצעי כפיה... לא הוכח שמתן החופשה וסירובו של העובד לקחתה או אי לקיחתה מסיבה התלויה בו היא בלתי סבירה, אין לראות באי לקיחת החופשה צבירה בלתי חוקית, וכויתור על חופשה או על חלק הימנה".

1. במקרה שלפנינו הנתבע לא הוכיח שיידע את התובעת בדבר זכאותה לנצל ימי חופשה ושאם לא תעשה כן, ימחקו ימי חופשה אלה. כמו כן, הנתבע לא הוכיח (ואף לא טען) שנתן לתובעת את האפשרות לצאת לחופשה, אולם היא סירבה.

לכך יש להוסיף, שהתובעת העידה שהנתבע מנע ממנה לצאת לחופשה נוכח עומס העבודה במשרד. עדותה נתמכת אף במכתבה מיום 18.11.2014, שנכתב יומיים לאחר פיטוריה ועוד בטרם הסתיימו יחסי העבודה, ואשר בו טענה שהנתבע מנע ממנה לצאת לחופשות אף בזמן מחלתם של בני משפחתה[82]. הנתבע לא הגיב למכתב התובעת ולא סתר את האמור בו.

כמו כן, העובדה שבתלושי השכר של התובעת נצברו לזכותה 61.55 ימי חופשה[83] מצביעה על הסכמת הנתבע לכך שהתובעת תצבור את כל ימי החופשה שלא ניתנה לה האפשרות לנצלם בתקופת העבודה.

בנסיבות אלה, התובעת זכאית למלוא ימי החופשה שנצברו לזכותה בתקופת העבודה.

1. לעניין טענת הנתבע שלפיה התובעת רשאית לצבור ימי חופשה רק בגין שלוש השנים האחרונות לעבודה נציין כי דינה להידחות, ונסביר. בעניין אנויה[84] נפסק שעובד זכאי לפדיון חופשה בעבור שלוש השנים האחרונות לעבודתו בתוספת הימים שנצברו לזכותו בשנת העבודה השוטפת. כך שלא מדובר בצבירה של שלוש שנים. כמו כן, אין בעניין אנויה כדי לסייע לנתבע מכיוון שפסיקה זו אינה רלוונטית למקרה בו המעסיק ניהל פנקס חופשה על פי דין וצבר לעובד את כל ימי החופשה מתחילת עבודתו, כפי שנעשה בענייננו. הנפסק בעניין אנויה רלוונטי למקרה בו לא נוהל פנקס חופשה וזכאותו של העובד לפדיון חופשה נבחנת בדיעבד.

1. עוד נציין כי אנו דוחים את טענת הנתבע שלפיה יש להפחית מימי חופשתה של התובעת את ערבי החג שבהם לא עבדה, משלוש סיבות: האחת, הנתבע לא הוכיח כי סיכם עם התובעת שעליה לעבוד בערבי חג ושאם לא תעבוד בהם יופחתו ימים אלה ממכסת ימי החופשה. מול טענת הנתבע ניצבת עדות התובעת שלפיה "בערבי חגים המשרד סגור וזה לא יום חופש"[85], כך שכפות המאזניים מעוינות. השנייה, עיון בדיווח ששלחה התובעת לגב' קפיטולסקי ביום 30.4.2002 בנוגע לשעות עבודתה הנוספות באותו חודש, מעלה שהנתבע שילם לה תוספת שכר בגין עבודתה בערב חג הפסח[86]. מכאן, שכאשר התובעת נדרשה לעבוד בערבי חג שולמה לה תוספת שכר עבור עבודתה. השלישית, אף אם הנתבע היה מוכיח (דבר שלא הוכח) כי סוכם עם התובעת בתחילת עבודתה שעליה לעבוד בערבי חג, לא היה בכך כדי לסייע לו. בכל חמש עשרה שנות עבודתה של התובעת לא הפחית הנתבע ממכסת ימי חופשה את ערבי חג שבהם לא עבדה. לפיכך, הזכות לא לעבוד בערבי חג הפכה לחלק מתנאי עבודתה של התובעת ולא ניתן בסיום עבודתה להפחית ימים אלו ממכסת ימי החופשה שנצברו לזכותה.

בנסיבות העניין, טענת הנתבע שלפיה יש להפחית את ערבי החג שבהם לא עבדה התובעת ממכסת ימי החופשה, חסרת בסיס ודינה אחת - להידחות.

1. בנסיבות אלה, שוכנענו כי התובעת זכאית למלוא ימי החופשה שנצברו לזכותה בתלושי השכר בכל תקופת עבודתה.

1. לעניין מספר ימי החופשה נציין כי בתלוש חודש 11/2014 נצברו לזכות התובעת 61.55 ימי חופשה. מעיון בתלושי השכר עולה שהתובעת זכאית ל-1.67 ימי חופשה לחודש. לפיכך, מכיוון שסיימה לעבוד בחודש 12/2014 היא זכאית ל-63.22 ימי חופשה (61.55 + 1.67).

1. לעניין שווי יום חופשה נציין כי 1.67 ימי חופשה לחודש מהווים 20 ימי חופשה בשנה. כלומר, מדובר בצבירה של ימי חופשה על בסיס ימי עבודה ולא על בסיס ימים קלנדאריים. לפיכך שווי יום חופשה של התובעת הוא 535 ₪ (11,775/22).

1. בנסיבות אלה התובעת זכאית לפדיון חופשה בסכום של 33,823 ₪ (535 ₪ x22 ימים), בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.1.2015 ועד לתשלום בפועל.

ה) האם הנתבע הפר את חוק הגנת השכר?

1. התובעת טענה כי הנתבע לא ניהל פנקס בדבר שעות העבודה, שעות המנוחה השבועית, עבודה בשעות נוספות וגמול עבודה במנוחה שבועית. בנסיבות אלה, נטען שעליו לשלם פיצוי בסכום של 50,000 ₪[87].

1. הנתבע טען כי התובעת ניהלה עבורו את פנקס שעות העבודה, שעות נוספות, גמול עבור עבודה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית. הנתבע לא הפר את הוראות החוק והתובעת אינה זכאית לפיצוי[88].

הכרעה

1. דין התביעה להידחות, ונסביר.

1. סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 קובע כי מעסיק חייב לנהל פנקס שכר הכולל פרטים בנוגע לשכר עבודה המגיע לעובד ולמסור תלושי שכר שיכללו את הפרטים המנויים בתוספת לחוק (פרטי העובד, פרטי המעסיק, מועד תחילת העבודה, הוותק המצטבר, מספר ימי העבודה, מספר שעות העבודה, מספר ימי החופשה, מספר ימי המחלה ועוד).

1. התובעת הצהירה כי הנתבע סיכם עימה שתעבוד חמישה ימים בשבוע, 8.5 שעות ביום. עוד הצהירה התובעת שבמסגרת תפקידה העבירה לגב' קפיטולסקי דיווח על ימי החופשה שנטלה, על ימי המחלה שבהם שהתה ועל עבודתה בשעות נוספות. כמו כן, מידי שנה ביקשה התובעת מגב' קפיטולסקי שישולמו לה דמי הבראה.

התובעת צירפה לתצהירה דוגמאות מהדיווחים ששלחה לגב' קפיטולסקי[89].

1. לא נטען, ובוודאי שלא הוכח, שתלושי השכר לא שיקפו את דיווחי התובעת למשרד רו"ח חרמוני. כמו כן, מהשוואת דיווחי התובעת לתלושי השכר עולה כי התלושים משקפים באופן מדויק את הדיווחים[90].

1. לא נעלמה מעינינו טענת התובעת שלפיה לא דיווחה על מספר ימי עבודתה לגב' קפיטולסקי, אולם כפי שהטיבה האחרונה להסביר "אם אני מקבלת מהלקוח נתונים של משכורות, אם לא כתוב שהעובד היה בחופש, אז אני מקבלת את זה, ובשבילי העובד עבד חודש שלם"[91]. כלומר, מדיווחי התובעת ניתן ללמוד על מספר ימי עבודתה בכל חודש.

1. יצוין כי המעסיק יכול למלא את החובה הקבועה בחוק הגנת השכר גם באמצעות האצלת הסמכות לדווח על נתוני השכר של העובדים, לאחד העובדים במשרד. במקרה דנן, הנתבע האציל סמכויות אלה לתובעת.

משהתובעת העבירה את הדיווחים למשרד רו"ח חרמוני ומשתלושי השכר שלה שיקפו את ימי עבודתה, את ימי החופשה שנטלה, את ימי המחלה שבהם שהתה ואת השעות הנוספות שבהן עבדה, מילא הנתבע אחר החובה הקבועה בסעיף 24 לחוק הגנת השכר.

1. אי לכך תביעת התובעת לתשלום פיצוי בגין הפרת הוראות חוק הגנת השכר – נדחית.

ו) האם הנתבע הפר את חוק הודעה לעובד?

1. התובעת טענה כי הנתבע לא מסר לה הודעה בכתב על תנאי עבודתה בהתאם לסעיף 1 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 או על השינויים שחלו בתנאי העסקתה במהלך תקופת העבודה. נטען שהמידע המצוי בתלושי השכר לא משקף את שעות העבודה ואת השעות הנוספות שעבדה. אם הנתבע היה נותן לה הודעה בכתב על תנאי עבודתה, לא הייתה מחלוקת בנוגע לתשלום הפרשות העובד והפרשות המעסיק. בנסיבות אלה נטען כי יש לחייב את הנתבע לפצות את התובעת בסכום של 15,000 ₪[92].

1. הנתבע טען כי חוק הודעה לעובד נכנס לתוקף ביום 21.6.2002, בעוד שהתובעת החלה לעבוד קודם לכן. התובעת לא דרשה הודעה בכתב ולכן לא קמה החובה ליתן הודעה שכזו. לא חלו שינויים בתנאי העבודה שקמה בגינם חובת מתן הודעה וכל השינויים בתנאי העבודה בוצעו בהסכמת התובעת ולבקשתה. בנסיבות אלה נטען כי התובעת אינה זכאית לסעד כלשהו[93].

הכרעה

1. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו כי דין התביעה להידחות, ונפרט.

1. חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002[94], חוקק ביום 21.3.2002 ונכנס לתוקף ביום 21.6.2002[95] (להלן: חוק הודעה לעובד).

1. סעיף 1 לחוק הודעה לעובד קובע כי על מעסיק ליתן לעובד בתוך 30 יום ממועד תחילת העבודה הודעה שבה יפורטו תנאי עבודתו בעניינים המפורטים בסעיף 2 לחוק.

1. כאמור, התובעת החלה לעבוד אצל הנתבע ביום 27.10.1999, דהיינו לפני חקיקתו של החוק. לפיכך, חלה בענייננו הוראת סעיף 10 לחוק, הקובעת כך:

"חובות המעסיק לפי חוק זה, לגבי עובד שהתחיל את עבודתו אצלו לפני תחילתו של חוק זה, יחולו עליו בשינויים אלה:

(1) החובה כאמור בסעיף 1 תחול בשינוי זה: במקום 'מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו' יבוא מהיום שהעובד דרש זאת ממנו בכתב';

......".

כלומר, חובתו של הנתבע למסור לתובעת הודעה על תנאי העבודה חלה בתוך 30 יום מהמועד שבו דרשה זאת התובעת.

במקרה דנן, התובעת לא טענה (ובוודאי שלא הוכיחה) שביקשה מהנתבע הודעה על תנאי עבודתה ולכן לא קמה החובה למתן הודעה בכתב.

1. עוד נציין כי ההפרשות לקרנות החלו אף הן לפני חקיקתו של החוק, ולכן בהיעדר בקשה מצד התובעת לקבלת הודעה בכתב, לא הפר הנתבע את חובתו הקבועה בחוק הודעה לעובד.

1. עוד נציין כי סעיף 3 לחוק הודעה לעובד שכותרתו "הודעה על שינוי" קובע כך:

"חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2, ימסור המעסיק הודעה על כך לעובד בתוך 30 ימים.... מהיום שנודע לו על השינוי; לעניין זה, 'שינוי' – למעט אלה:

........

(3) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לעניין זה 'תלוש שכר' – כמשמעותו בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958".

מהוראת סעיף 3(3) לחוק הודעה לעובד עולה שאם השינוי בתנאי העבודה מופיע בתלושי השכר של העובד, אין צורך במתן הודעה בכתב על שינוי זה.

אין חולק כי תנאי עבודתה של התובעת לא השתנו וכי השינויים היחידים שהיו הם העלאות השכר במהלך השנים. העלאות שכר אלה נעשו בהסכמה ותועדו בתלושי השכר של התובעת.

לפיכך, משהשינויים בשכרה של התובעת תועדו בתלושי השכר, היא לא הייתה זכאית להודעה בכתב על שינויים אלה.

1. לסיכום: חוק הודעה לעובד נכנס לתוקף לאחר תחילת עבודתה של התובעת. התובעת לא ביקשה מהנתבע הודעה על תנאי עבודתה במהלך העסקתה והשינויים היחידים שחלו בתנאי העסקתה לאחר כניסת החוק לתוקף היו העלאות השכר שניתנו לה. העלאות אלה תועדו בתלושי השכר. לפיכך, לא עלה בידי התובעת להוכיח כי הנתבע הפר את החובה למתן הודעה לעובד.

1. אי לכך, תביעת התובעת לפיצוי בגין הפרת הוראות חוק הודעה לעובד – נדחית.

ז) האם התובעת זכאית לפיצוי בגין התנכלות והעסקה פוגענית?

1. התובעת טענה כי עו"ד בקרמן התעמר בה בתקופת העבודה. נטען שעו"ד בקרמן נהג לצעוק עליה, להאיץ בה לבצע את הדפסותיו, להכות על הדלפק מול פניה ו"להקפיא" אותה בחורף על ידי הפעלת המזגן על קירור. כמו כן, בשנתיים האחרונות נחשפה התובעת לעישון פסיבי מצדו של עו"ד שוטלנד שהצטרף למשרד. הנתבע לא דאג שתהיה לתובעת סביבת עבודה ראויה. בנסיבות אלה על הנתבע לפצות את התובעת בסכום של 50,000 ₪[96].

1. הנתבע טען כי יחסי העבודה בין התובעת לבין עו"ד בקרמן היו עכורים. התובעת התקשתה לקבל ביקורת והיו להם ויכוחים בלתי פוסקים בענייני עבודה. התובעת התחצפה וסירבה לבצע את המטלות שהטיל עליה עו"ד בקרמן. היו ביניהם עימותים רבים גם בנוגע לטמפרטורה של המזגן במשרד. הנתבע הנהיג מדיניות האוסרת על עישון במקום העבודה. כשנודע לנתבע שעו"ד שוטלנד מעשן במשרדו ליד חלון פתוח, העיר לו ודרש ממנו להפסיק לעשן במשרד, כפי שעשה[97].

הכרעה

1. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו כי דין התביעה להידחות, כמפורט להלן.

שוכנענו כי יחסי העבודה בין עו"ד בקרמן והתובעת היו עכורים. התובעת ועו"ד בקרמן התווכחו רבות והתובעת אף התחצפה אליו. עו"ד בקרמן הודה שדפק על השולחן ואף הרים את קולו מידי פעם, אולם טען שהיה זה בתגובה להתנהלות התובעת. מעיון במסמכים שכתב עו"ד בקרמן בתקופת העבודה עולה שההתנהלות הבעייתית הייתה גם מצידה של התובעת.

בנסיבות אלה, לא שוכנענו כי עו"ד בקרמן התנכל לתובעת או שהיא הועסקה בסביבת עבודה פוגענית או מאיימת.

כמו כן, מעדותו של עו"ד שוטלנד, שלא נסתרה, עולה שהוא הפסיק לעשן במשרד לאחר שהתובעת התלוננה על העישון[98]. לפיכך, לא מצאנו כי הנתבע לא סיפק לתובעת סביבת עבודה ראויה.

בנסיבות אלה, לא מצאנו כי עלה בידי התובעת להוכיח שהועסקה בסביבת עבודה פוגענית או שאינה נאותה.

1. אי לכך, דין תביעת התובעת לפיצוי בגין העסקה פוגענית – להידחות.

ח) טענות הקיזוז של הנתבע

1. הנתבע טען כי קמה לו זכות הקיזוז בשלושה עניינים: האחד, תשלום חלק העובד לקרנות. השני, תשלום בעד 33.79 ימי חופשה ששולמו ביתר. השלישי, תשלום ביתר בגין הפחתת שעות העבודה של התובעת. נדון בטענות הנתבע כסדרן.

החזר הפרשות בגין חלק עובד לקופת גמל ולקרן השתלמות

1. הנתבע טען כי עקב הטעיה של התובעת שילם בטעות את חלק העובד לקרנות. הפרשות אלה נאמדות על ידו בסכום כולל של 159,344.67 ₪. עוד נטען כי אם היה יודע שההפרשות אינן כוללות הפרשות לקופת פיצויים לא היה פותח קרן השתלמות. לקרן ההשתלמות הופרש סכום כולל של 185,394.12 ₪. נטען שיש לקזז סכומים אלה מכל סכום שייפסק לזכות התובעת[99].

1. התובעת טענה שהנתבע הוא זה שפתח את הקרנות וחתם מידי חודש על הוראות לבנק לצורך העברת התשלומים. בנסיבות אלה, ידע הנתבע על ההפרשות שהועברו ועל כך שלא הועברו הפרשות לקופת פיצויים שבקופת הגמל[100].

1. דין טענת הנתבע - להידחות.

כפי שפורט בהרחבה לעיל, לא עלה בידי הנתבע להוכיח ששילם את חלק העובד לקרנות עקב "טעות" או "הטעיה". הנתבע אישר את העלאות השכר של התובעת, היה מודע לכספים שהועברו לקרנות וגרסתו שלפיה גילה את ה"הטעיה" כשנתיים לפני סיום עבודת התובעת – לא שכנעה.

1. אי לכך, טענת הקיזוז בגין החזר "חלק העובד" שהועבר לקופת הגמל ולקרן ההשתלמות – נדחית.

קיזוז ימי חופשה שלא הופחתו בתקופת העבודה

1. הנתבע טען כי התובעת לא דיווחה על ערבי החג כימי חופשה שנטלה. בתלוש השכר האחרון הופחתו ערבי החג מימי החופשה שנצברו והתובעת נותרה ביתרת חובה של 33.79 ימי חופשה, המסתכמים בסכום של 18,077.65 ₪[101].

1. התובעת טענה כי כשהתקבלה לעבודה לא נאמר לה שעליה לעבוד בערבי חג. כמו כן, המשרד היה סגור בערבי החג. כאשר התובעת עבדה באופן חריג בערב חג הפסח בשנת 2002, שולם לה גמול נוסף בגין עבודתה באותו היום[102].

1. דין טענת הנתבע - להידחות.

כאמור, לא הוכח שתנאי העסקתה של התובעת כללו עבודה בערבי חג. כמו כן, הוכח שהנתבע שילם לתובעת תוספת שכר בגין עבודתה בערב חג הפסח בחודש אפריל 2002, עובדה המפריכה את גרסתו.

נוסיף שהעובדה שערבי חג לא הופחתו מימי החופשה במשך למעלה מחמש עשרה שנה מלמדים על הסכמה מכללא שבימים אלה התובעת אינה נדרשת לעבוד והם לא יחשבו כימי חופשה[103].

1. אי לכך, טענת הקיזוז של מכסת ימי חופשה בגין חופשות בערבי חג – נדחית.

תשלום שכר ביתר

1. הנתבע טען ששעות העבודה של התובעת הופחתו ברבע שעה ליום, אולם שכרה לא פחת. כמו כן, התובעת יצאה להפסקה של כ-40 דקות מחוץ למשרד. אי לכך, יש להפחית מהסכומים שייפסקו לזכות התובעת, אם ייפסקו, סכום של 14,036.4 ₪[104].

יצוין כי בסיכומים לא חזר הנתבע על טענות אלה.

1. התובעת טענה שבכל שנות עבודתה עבדה 8.5 שעות, כפי שסוכם עימה. במהלך השנים חלו שינויים בשעת ההתחלה או בשעת הסיום של העבודה אולם לא במספר שעות העבודה. מדובר בטענות שנטענו לראשונה בתצהיר הנתבע. לפיכך, דין טענת הקיזוז להידחות[105].

1. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים מצאנו כי דין טענת הנתבע - להידחות.

1. תחילה נציין כי משהתובע לא חזר על הטענות בנוגע לקיזוז בגין הפחתת שעות עבודתה של התובעת ברבע שעה ויציאתה להפסקות בסיכומים, הרי שיש לראותו כמי שוויתר על תביעתו.

1. למעלה מן הדרוש נציין כי יש לדחות את הטענות גם לגופן, ונסביר.
	* לעניין קיזוז חצי שעת עבודה: התובעת פירטה בתצהירה את שעות עבודתה במהלך השנים ואת השינויים שחלו בשעת תחילת העבודה ובשעת סיומה. התובעת הצהירה שעבדה בתחילה משעה 8:30 עד 17:00, מחודש 10/2011 משעה 9:00 עד 17:30 ובסיום העבודה משעה 9:15 ועד 17:45. עדות התובעת הייתה עדות מפורטת, והיא לא נסתרה.

כמו כן, הנתבע הצהיר שסוכם שהתובעת תעבוד 8.5 שעות ביום (כולל הפסקה בת חצי שעה). הנתבע הוסיף ש"אם וככל שהשתנה מועד תחילת עבודה ו/או סיום עבודה, לרוב, לפי בקשת התובעת. איני זוכר מועדים בהם היו שינויים כאמור.... ". כלומר, הנתבע הודה שאינו בקיא בשינויים שנעשו בשעות עבודתה של התובעת. אי לכך, לא עלה בידי הנתבע להוכיח ששעות עבודתה פחתו ברבע שעה ובאיזו תקופה.

* כמו כן, טענת הנתבע שלפיה התובעת יצאה להפסקה של 40 דקות במקום להפסקה של חצי שעה, לא הוכחה.

אין מחלוקת שבמסגרת תפקידה היה על התובעת לבצע עבודות מחוץ למשרד. התובעת העידה שאכלה במשך עשר דקות בלבד והוסיפה שטענת הנתבע אינה נוגעת להפסקה זו "... ההפסקה שלהם זה לא הפסקה פרטית שהלכתי לאכול. במונח שהם אומרים הפסקה יצאתי לעשות את כל הסידורים של המשרד. יצאתי לעשות את ההפקדות של הנתבע ושל השותף היקר שלו, הוא לא נתן לי לעשות את כל המטלות"[106].

נוסיף, כי עו"ד בקרמן לא ידע לומר אם בשעות ההפסקה ביצעה התובעת גם מטלות מחוץ למשרד[107].

אי לכך, לא עלה בידי הנתבע להוכיח שהתובעת נטלה לעצמה הפסקות בנות 40 דקות כהגדרתן בסעיף 20(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה.

1. זאת ועוד. אף אם הנתבע היה מוכיח ששעות עבודתה של התובעת הופחתו ברבע שעה, לא הייתה עילה להפחית את שכרה מכיוון שלא בוצעה הפחתה בשכר במהלך תקופת עבודתה. אי הפחתת השכר בגין השינוי שחל בשעות העבודה ב"זמן אמת" מצביע על כך ששכרה לא השתנה, אף אם חלק הפחתה בשעות עבודתה.

1. בנסיבות אלה, דין טענת הקיזוז בגין תשלום ביתר – להידחות.

סוף דבר

1. תביעות התובעת לתשלום פיצוי בגין פיטורים מחמת גיל, פיצוי בגין הפרת חוק הגנת השכר, פיצוי בגין הפרת חוק מתן הודעה לעובד ופיצוי בגין העסקה פוגענית - נדחות.

1. תביעות הנתבע לקיזוז בגין הפרשות של חלק העובד לקרנות, בגין ימי חופשה שלא הופחתו בתקופת העבודה ובגין תשלום שכר ביתר – נדחות.

1. הנתבע ישלם לתובעת בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין את הסכומים הבאים:
	* פיצוי בגין פגמים שנפלו בהליך השימוע בסכום של 30,000 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה (7.12.2015) ועד לתשלום בפועל.
	* פיצוי פיטורים בסכום של 178,745 ₪. לא ישולם הסכום בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין, יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום המלא בפועל.
	* פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסכום של 90,000 ₪. לא ישולם הסכום בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין, יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום המלא בפועל.
	* פדיון חופשה בסכום של 33,823 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.1.2015 ועד לתשלום בפועל.

1. כמו כן, יישא הנתבע בתשלום הוצאות התובעת בסכום של 1,500 ₪ ובשכ"ט באת כוחה בסכום של 12,500 ₪. לא שולמו הסכומים בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין, יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום בפועל.

יצוין כי בפסיקת ההוצאות הבאנו בחשבון את העובדה שכמחצית מרכיבי התביעה נדחו מחד גיסא ומאידך גיסא את העובדה שטענות הקיזוז נדחו ושדיוני ההוכחות שנקבעו לבקשת הנתבע לתאריכים 3.7.2017 ו-21.3.2018, היו מיותרים.

על פסק הדין ניתן לערער בזכות בפני בית הדין הארצי לעבודה בירושלים. הודעת ערעור יש להגיש לבית הדין הארצי בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

ניתן היום, ג' טבת התשע"ט, (11 דצמבר 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   |   |   |   |    |
| גב' עליזה הרפזנציגת ציבור (עובדים) |   | קרן כהן, שופטת |   | מר אפרים שלייפרנציג ציבור (מעסיקים) |

[1] סעיף 1 לכתב התביעה; סעיף 2 לתצהיר התובעת; סעיף 4 לכתב ההגנה; סעיף 9 לתצהיר הנתבע.

[2] סעיף 1 לכתב התביעה; סעיף 2 לתצהיר התובעת; סעיף 5 לכתב ההגנה; סעיף 10 לתצהיר הנתבע.

[3] סעיפים 4 ו-5 לכתב התביעה; סעיפים 6 ו-9 לתצהיר התובעת; סעיפים 5 ו-6 לכתב ההגנה; סעיפים 10 ו-11 לכתב התביעה.

[4] סעיף 18 לתצהיר התובעת; סעיף 7 לכתב ההגנה; סעיף 12 לתצהיר הנתבע.

[5] סעיף 14 לתצהיר התובעת; נספח ג' לתצהיר התובעת; עדות הנתבע – עמ' 28 לפרוטוקול ש' 22 – 27; עדות רו"ח חרמוני – עמ' 33 לפרוטוקול ש' 16 – 17; סעיף 5 לתצהיר גב' קפיטולסקי; עדות גב' קפיטולסקי – עמ' 36 לפרוטוקול ש' 32 עד עמ' 37 ש' 5.

[6] נספח ד' לתצהיר התובעת.

[7] סעיפים 38.1 – 38.2 לתצהיר התובעת; נספח ט"ו לתצהיר התובעת; סעיף 16 לתצהיר הנתבע.

[8] סעיף 17.1 – 17.2 לתצהיר הנתבע.

[9] סעיף 38.4 לתצהיר התובעת; נספח י"ז לתצהיר התובעת; סעיף 16 לתצהיר הנתבע.

[10] עדות התובע – עמ' 26 לפרוטוקול ש' 29 עד עמ' 27 ש' 11.

[11] סעיף 38.9 לתצהיר התובעת; סעיף 18 לתצהיר התובע.

[12] נספח י"ח לתצהיר התובעת

[13] סעיפים 25 ו-27 לתצהיר התובעת; סעיף 31 לתצהיר התובע.

[14] סעיף 48 לתצהיר התובעת; נספח י"ט לתצהיר התובעת.

[15] סעיף 11 לכתב התביעה; נספח ג' לכתב התביעה; סעיף 48 לתצהיר התובעת; סעיף 66 לכתב ההגנה; סעיף 32 לתצהיר הנתבע. יצוין כי מכתב הפיטורים לא נסרק לתיק בעת הגשת כתב התביעה ולכן בהתאם להחלטה מיום 20.11.2018 הוא הוגש ביום 25.11.2018.

[16] סעיף 49 לתצהיר התובעת.

[17] סעיפים 49 ו-50 לתצהיר התובעת; נספח כ' לתצהיר התובעת.

[18] סעיף 50 לתצהיר התובעת; נספח כ"א לתצהיר התובעת; נספח ט' לכתב התביעה.

[19] נספח א' לתצהיר התובעת.

[20] סעיף 51 לתצהיר התובעת; נספח כ"ג לתצהיר התובעת.

[21] נספח י"ב לתצהיר התובעת.

[22] נספח י"ג לתצהיר התובעת.

[23] נספח י"ד לתצהיר התובעת.

[24] נספחים כ"ד וכ"ה לתצהיר התובעת.

[25] סעיף 41 לתצהיר הנתבע; סעיף ב1 לתצהיר גב' טל אריאל-שני.

[26] דברי ב"כ הנתבע והחלטת בית הדין - עמ' 48 לפרוטוקול ש' 13 – 23.

[27] עדות הנתבע – עמ' 51 לפרוטוקול ש' 1 עד עמ' 52 ש' 10.

[28] סעיפים 14 – 16 לכתב התביעה; סעיפים 25 – 31 לתצהיר התובעת; פרק ג' לסיכומי התובעת.

[29] סעיפים 28 – 31 לכתב ההגנה; סעיפים 34 – 38 לתצהיר הנתבע; סעיפים 14 - 24 לסיכומי הנתבע.

[30] עס"ק 52/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף – עיריית קריית גת, (10.11.2005); ע"ע (ארצי) 415/06 מלכה – שופרסל בע"מ, (15.7.2007).

[31] ע"ע (ארצי) 1027/01 גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 455 (2003).

[32] ע"ע (ארצי) 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ – שמיר, (13.1.2011).

[33] סעיפים 25, 27.1 ו-27.2 לתצהיר התובעת.

[34] עדות התובעת – עמ' 21 לפרוטוקול ש' 14 – 20.

[35] עדות הנתבע – עמ' 30 לפרוטוקול ש' 22 – 26.

[36] עדות הנתבע – עמ' 30 ש' 33 עד עמ' 31 ש' 2.

[37] נספח י"ט לתצהיר התובעת.

[38] דב"ע נד/33 – 3 בר מנשה – שירות התעסוקה, פד"ע כו 423 (1994).

[39] ע"ע (ארצי) 281/07 רשות הדואר – קלפנר, (לא פורסם, 9.4.2008.

[40] סעיפים 17 – 19 לכתב התביעה; סעיפים 32 – 34 לתצהיר התובעת; פרק ד' לסיכומי התובעת.

[41] סעיפים 32 – 35 לכתב ההגנה; סעיפים 39 – 43 לתצהיר הנתבע; סעיפים 18, 25 - 28 לסיכומי הנתבע.

[42] בג"צ 8111/96 הסתדרות העובדים החדשה נ' התעשייה האווירית לישראל בע"מ, (2.6.2004).

[43] ע"ע (ארצי) 281/07 רשות הדואר – קלפטנר, (9.4.2008).

[44] בג"צ 721/94 אל על נתיבי אויר לישראל נ' דנילביץ, פ"ד מח(5) 749, 760 (1994) (להלן – בג"צ דנילוביץ).

[45] בג"צ 104/87 נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מד(4) 749 (1990); בג"צ 4541/94 מילר נ' שר הביטחון ,פ"ד מט(4) 94 (1995); בג"צ 6845/00 ניב נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נו(6) 764 (2002).

[46] דב"ע (ארצי) לג/25 - 3 ועד אנשי צוות דיילי אוויר – חזין, פד"ע ד 365 (1973); ע"ע (ארצי) 1407/01 פידלמן – מבטחים, (17.10.2004); ע"ע (ארצי) 1372/04 אסא – אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ, (23.3.2006); ע"ע (ארצי) 1219/01 עמירן – רשות הדואר, (24.7.2003).

[47] בג"צ דנילוביץ; בג"צ 453/94 שדולת הנשים בישראל נ' ממשלת ישראל, פ"ד מח (5) 501 (1994).

[48] דב"ע (ארצי) נו/129 – 3 פלוטקין – אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481 (1999); ע"ע (ארצי) 627/06 מורי – מ.ד.פילו בע"מ, (16.3.2008).

[49] עדות הנתבע – עמ' 31 לפרוטוקול ש' 3.

[50] סעיפים 27, 29 ו-30 לתצהיר הנתבע.

[51] עדות הנתבע – עמ' 30 לפרוטוקול ש' 30 – 33.

[52] עדות הנתבע - עמ' 31 לפרוטוקול ש' 1 – 9.

[53] עדות הנתבע - עמ' 31 לפרוטוקול ש' 15 – 21.

[54] סעיפים 4 ו-5ב' – 5ד' לתצהיר עו"ד בקרמן.

[55] עדות עו"ד בקרמן – עמ' 40 לפרוטוקול ש' 1 – 25.

[56] עדות עו"ד בקרמן – עמ' 40 לפרוטוקול ש' 7 – 10.

[57] ראו לדוגמא עדות התובעת והחלטת בית הדין – עמ' 8 לפרוטוקול ש' 26 עד עמ' 9 ש' 13.

[58] התכתובת צורפה לתצהיר עו"ד בקרמן. כל ההדגשות הן במקור.

[59] סעיף 27.3 -27.6 לתצהיר התובעת.

[60] עדות התובעת – עמ' 8 לפרוטוקול ש' 7 – 12, ש' 26 - 29.

[61] עדות עו"ד בקרמן – עמ' 43 לפרוטוקול ש' 1 - 9.

[62] עדות התובעת – עמ' 6 לפרוטוקול ש' 26 – 28.

[63] סעיף 41 לתצהיר הנתבע.

[64] ע"ע 202/99 רשת הגנים של אגודת ישראל – בוסי, (20.2.2011).

[65] עדות התובעת – עמ' 6 לפרוטוקול ש' 15 – 17.

[66] סעיפים 20 – 26 לכתב התביעה; סעיפים 35 – 41 לתצהיר התובעת; פרקים א' ו-ב' לסיכומי התובעת; סעיפים 3 – 22 לסיכומי התשובה.

[67] סעיפים 36 – 40 לכתב ההגנה; סעיפים 44 – 51 לתצהיר הנתבע; סעיפים 8 - 13 לסיכומי הנתבע.

[68] סעיפים 38.1, 38.2, 38.4, 38.5 לתצהיר התובעת; עדות התובעת – עמ' 19 לפרוטוקול ש' 13 עד עמ' 20 ש' 6.

[69] סעיף 9.8.3 לסיכומי הנתבע.

[70] עדות הנתבע – עמ' 23 לפרוטוקול ש' 10 – 15, עמ' 26 ש' 25 – 27.

[71] עדות הנתבע – עמ' 28 לפרוטוקול ש' 24 – 27.

[72] סעיף 19 לתצהיר התובע.

[73] סעיף 38.6 לתצהיר התובעת.

[74] נספח י"ב לתצהיר הנתבע, סעיף 5.

[75] עדות הנתבע – עמ' 25 לפרוטוקול ש' 26 – 31.

[76] סעיף 25 לכתב התביעה; סעיף 10 לסיכומי התשובה.

[77] סכום הלנת פיצויי הפיטורים נכון למועד כתיבת פסק הדין עומד על למעלה מ-1,500,000 ₪; השוו: ע"ע (ארצי) 1384-05-15, 14799-08-15 כהן – אחוזה יסמין בע"מ, (26.11.2018).

[78] סעיפים 29 – 32 לכתב התביעה; סעיפים 46 - 56 לתצהיר התובעת; פרק ה' לסיכומי התובעת; סעיף 29 לסיכומי התשובה.

[79] סעיפים 45 – 48 לכתב התביעה; סעי]ים 57 – 61 לתצהיר הנתבע; סעיפים 33 - 35 לסיכומי הנתבע.

[80] ע"א (ארצי) 198/03, 197 אסייג – חנה גורן הפקות בע"מ, (19.6.2005).

[81] דב"ע (ארצי) לא/3 – 1 בר אדון – ג'רד, פד"ע ב' 121 (1972).

[82] סעיף 46 לתצהיר התובעת; נספח כ' לתצהיר התובעת; עדות התובעת – עמ' 15 לפרוטוקול ש' 4 – 18.

[83] תלוש חודש 11/2014 ו-12/2014.

[84] ע"ע (ארצי) 547/06 כהן – אנויה, (8.10.2007).

[85] עדות התובעת – עמ' 14 לפרוטוקול ש' 24 – 31.

[86] נספח ג' לתצהיר התובעת.

[87] סעיפים 27 ו-28 לכתב התביעה; פרק ו' לסיכומי התובעת.

[88] סעיפים 41 – 44 לכתב ההגנה; סעיפים 52 – 56 לתצהיר הנתבע; סעיפים 36- 38 לסיכומי הנתבע.

[89] סעיף 14 לתצהיר התובעת; נספח ג' לתצהיר התובעת.

[90] נספח ג' למול נספח ד' לתצהיר התובעת. ראו לדוג': חודשים 5/2002, 4/2008, 7/2014, 8/2014.

[91] עדות גב' קפיטולסקי – עמ' 37 לפרוטוקול ש' 2 – 5.

[92] סעיפים 33 – 36 לכתב התביעה; סעיפים 57 – 60 לתצהיר התובעת; פרק ז' לסיכומי התובעת.

[93] סעיפים 49 – 52 לכתב ההגנה; סעיפים 62 – 66 לתצהיר הנתבע; סעיפים 29 - 32 לסיכומי הנתבע.

[94] בעבר נקרא החוק "חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002".

[95] סעיף 2(א) לחוק הודעה לעובד.

[96] סעיפים 37 – 40 לכתב התביעה; סעיפים 61 – 65 לתצהיר התובעת; סעיף 142 לסיכומי התובעת.

[97] סעיפים 21, 22, 53 – 56 לכתב ההגנה; סעיפים27, 28, 67 – 71 לתצהיר הנתבע; סעיפים 39 - 41 לסיכומי הנתבע.

[98] סעיפים 4 -6 לתצהיר עו"ד שוטלנד, עדות עו"ד שוטלנד – עמ' 45 לפרוטוקול ש' 9 – 13; עדות הנתבע – עמ'

[99] סעיפים 57.1, 36- 39 לכתב ההגנה; סעיפים 44 – 74 ו-72.1 לתצהיר הנתבע; סעיפים 9.12 ו-10.6 לסיכומי הנתבע.

[100] סעיף 38 לתצהיר התובעת; סעיפים 27 – 40 לסיכומי התובעת.

[101] סעיפים 57.2 לכתב ההגנה; סעיף 72.2 לתצהיר הנתבע; סעיפים 34 ו-35.2 לסיכומי הנתבע.

[102] סעיף 55 לתצהיר התובעת; סעיפים 126י"ב – 126ט"ו לסיכומי התובעת.

[103] דב"ע (ארצי) נד/86 – 3 גולם – אי.אל.די בע"מ, פ"ד כז(1) 270.

[104] סעיפים 8 ו-57.3 לכתב ההגנה; סעיפים 13 ו-57.3 לתצהיר הנתבע.

[105] סעיפים 18 - 22 לתצהיר התובעת; סעיף 31 לסיכומי התשובה.

[106] עדות התובעת – עמ' 21 לפרוטוקול ש' 31 עד עמ' 22 ש' 6.

[107] עדות עו"ד בקרמן – עמ' 39 לפרוטוקול ש' 28 – 31.