

**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

עב' 12875/08

**בפני:** כב' השופט אילן איטח  
נ.צ. (ע) – מר מעוז הלוי  
נ.צ. (מ) – מר אבישי שמר

**התובע:** ולדימיר סלינקו  
ע"י ב"כ עו"ד אורן יוגב

נגד

**הנתבעים:** 1. טל קורפסטיין  
2. טל היחידה לאבטחת טיולים בע"מ  
ע"י ב"כ עו"ד אלי לזר

**פסק דין**

1. התביעה שלפנינו הוגשה בשני עניינים: **האחד** - זכויות שונות בגין תקופת העבודה: הפרשי שכר, הלנת שכר, החזר הוצאות נסיעה ופדיון חופשה; **השני** – תביעה לפיצוי בגין עוולה לפי **התוק למניעת הטרדה מינית**, תשנ"ח-1998 (להלן – **החוק למניעת הטרדה מינית**), שלטענת התובע ביצע בו הנתבע 1. בגין עוולה זו עותר התובע לחייב את הנתבעים לשלם לו פיצוי ללא הוכחת נזק בסך של 25,000 ₪.

**הרקע העובדתי**

2. הנתבעת 2 (להלן – **הנתבעת**) הינה חברה העוסקת במתן שירותי שמירה ואבטחה, ובכלל זה אבטחת טיולים. הנתבע 1 (להלן – **הנתבע**) הינו בעלים יחיד של החברה ומנהלה.
3. התובע הועסק בנתבעת כמלווה טיולים חמוש ומגיש עזרה ראשונה (מע"ר) החל מהמחצית השנייה של חודש ספטמבר 2008 (המועד הספציפי היה במחלוקת, אך אינו בר חשיבות<sup>1</sup>) ועד להתפטרותו, כעבור פחות מחודשיים - בתחילת חודש נובמבר 2008.
4. עובר להעסקתו הוחתם התובע על הסכם עבודה<sup>2</sup> (להלן – **ההסכם**). ההסכם קבע כי שכר העבודה והיקפה ייקבעו בינספח 1' להסכם, הוא המסמך "נספח 1 – עובדי טיולים – תקופת ניסיון" (להלן – **הנספח**)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> התובע טוען כי העסקתו החלה ביום 18.9.2008 והנתבעים – כי העסקה החלה ביום 21.9.2008. בתלוש השכר צויין יום 21.9.08. בסיכומי הנתבעים היתה הסכמה לתחילת עבודה מיום 18.9.08 (סי' לסיכומים).

<sup>2</sup> צורף כנספח 1 לכתב ההגנה מטעם הנתבעת 2.

<sup>3</sup> צורף כנספח ב' לכתב התביעה וכנספח ג' לכתב ההגנה מטעם הנתבעת 2.

5. התובע ליווה טיולים שונים שהנתבעת סיפקה להם שירותי ליווי חמוש<sup>4</sup>. ביום 4.11.2008 ליווה התובע את הטיול האחרון.

להלן נדון בסוגיות השונות:

#### א. סיום ההעסקה והטענה להטרדה מינית

##### המסגרת העובדתית

6. לטענת התובע, ביום 4.11.2008 סיים את עבודתו בנסיבות כדלקמן:

א. ביום שבת, 1.11.2008, ליווה התובע טיול אשר בו נטל חלק גם הנתבע<sup>5</sup>. לטיול הצטרפו גם עובדים נוספים של הנתבעת - גבי לירז שוסהיים ומר רועי גבאי.

ב. לטענת התובע, במהלך הטיול ביצע בו הנתבע עוולת הטרדה מינית כמשמעותה בסעיפים 3(5) ו-6(ג) לחוק למניעת הטרדה מינית. זאת באמרות ובמעשים, אשר לשם הדיוק נביאן כפי שהובאו בתצהיר התובע:

"בהפסקה במהלך הטיול, מעט אחרי שהתחיל, הצטרף הנתבע אל לירז ואלי והתפתחה שיחה, שבמהלכה הנתבע אמר לי, ככל הנראה במה שנראה לו כסוג מסוים של בדיחות הדעת, את הדברים הבאים:

'משהו נראה לי לא בסדר אתך, אל תדאג, אני אדאג לך, אני אסדר אותך'.

כאשר שאלתי את הנתבע למה הוא מתכוון בדבריו, השיב לי:

'אני אסדר אותך עם עומר'.

כאשר שאלתי מי זה עומר, השיב לי:

'אתה ועומר תסתדרו. זה בחור כזה "עליז". אתה תסתדר איתו'

לימים הסתבר לי, משיחות עם לירז, שאותו עומר הוא עובד של הנתבע, שהצטלם לאתר האינטרנט של החברה, כשהוא לבוש בחצאית וחזייה.

11. באותו מעמד לא הבנתי למה הנתבע סבור שהוא יכול להרשות לעצמו לומר לי דבר כזה, אבל הנחתי שהוא אומר את הדברים בצחוק, והשבתי לו, גם אני – בצחוק, כי 'אולי אתה, אם זה מה שמציק לך, הוא זה שצריך "לצאת מן הארון"'.<sup>4</sup>

12. תשובתי האמורה כפי הנראה "הדליקה" את הנתבע, שעבר לדבר בסגנון בוטה יותר, תוך שימוש בביטוי 'לקבל בתחת', עליו חזר פעמים רבות בהמשך הטיול ותוך שליווה את דיבורו במחוות גוף והעוויות פנים בעלות קונוטציות מיניות מובהקות, בכלל וקונוטציות מיניות הומור-סקסואליות, בפרט, כמו – הפרחת נשיקות באוויר, והעברת לשונו על שפתיי".<sup>5</sup>

בהמשך, טוען התובע כי ניגש לנתבע ואמר לו כי "אין זה מתאים" שידבר אליו כך "לא אתי, ולא ליד לירז, במיוחד".

<sup>4</sup> לטענת התובע, ליווה טיולים כמפורט בנספח ג' לכתב התביעה – מסמך ימי עבודה שהגיש לנתבעת עם התפטרותו.  
<sup>5</sup> הצדדים חלוקים באשר לסיבה בגינה הצטרף הנתבע 1 לטיול, כאשר הלה טען כי עשה זאת על מנת לבחון טענות שהועלו נגד התובע (ס' 18 לתצהיר הנתבע 1) והתובע טען כי להתרשמותו, הנתבע 1 הצטרף בשל ריבוי משתתפים בטיול.

התובע טוען כי אמרות אלו מיחסות לו נטיות הומוסקסואליות כביכול, בהתייחסויות חוזרות ונשנות מבזות ומשפילות במלל במבע ובתנועה. התובע טוען כי ביקש מהנתבע לחדול אולם הלה המשיך בשלו בטענה כי הדברים נאמרים ונעשים בצחוק.

ג. לטענת התובע, לאחר מועד זה לא יכול היה להוסיף ולעבוד בנתבעת.

ד. ביום 3.11.2008 ליווה התובע טיול נוסף אליו נקרא לראשונה בהתרת SMS בדרך שבה נוהגת הנתבעת לזמן את עובדיה לטיול. במהלך הטיול ביום 3.11.2008 התקשר הנתבע לתובע. במהלך שיחה זו הודיע לו התובע על התפטרותו.

ה. ביום 4.11.2008 השתתף התובע בליווי טיול נוסף, כך שלטענתו באופן זה ניתנה הודעה מוקדמת כדין.

ו. ביום 5.11.2008 הפסיק להתייצב אצל הנתבעת.

7. לטענת הנתבעים, נסיבות האירועים הנוגעים לטענה בדבר הטרדה מינית ונסיבות ההתפטרות אינן קשורות זו בזו. על פי טענת הנתבעים, נסיבות הטיול ביום 1.11.2008 היו כדלקמן:

באחת ההפסקות של הטיול, נערכה שיחה בין הנתבע לבין מר גבאי אודות מכר משותף (עובד לשעבר של הנתבעת) שהינו הומוסקסואל אשר יצא מן הארון (להלן – "השיחה"). במהלך השיחה, באופן פתאומי וללא התגרות, החל התובע "להשתלח בצורה מחפירה ומעליבה תוך כדי עשיית תנועות מגוונות, וכל זאת בנוכחות עובדי הנתבעת 2, המטיילים אותם ליוונו (לקוחותי) וכן עובדי אורח תמימים. במסגרת אותה השתלחות התובע צעק והטיח בי אמרות כגון "הומו" ו-"אוהב הומואים"<sup>6</sup>. לפי תצהיר הנתבע, התובע הוסיף להתנהגותו זו ובשלב מסויים הצביע לעבר הנתבע ולעבר אחד מההורים המלווים והחל לצעוק "זוג הומואים". נטען כי התובע התפרץ לעבר הנתבע לאורך יום הטיול בקריאות גנאי, וכך גם כלפי מר גבאי.

8. אשר לנסיבות סיום ההעסקה נטען על ידי הנתבעים כדלקמן:

בנוגע לשיחת ההתפטרות הנתבעת, טוען הנתבע כי "התובע מצהיר כי ביום זה (3.11.2008 – א.א.) התקשר אליי (התובע – א.א.) והודיע על התפטרותו. הבהרתי לתובע כי עפ"י הסכם העבודה התובע מחוייב ליתן לי הודעה מוקדמת בכתב 15 ימים מראש...". (ס' 25 לתצהיר הנתבע 1). נטען להשתלשלות אירועים נוספת ולחילופי מכתבים, אשר לחלקם נידרש בהמשך פסק דינו זה. כך או כך, נטען כי רק ביום 16.11.2008 העביר התובע הודעה בכתב כנדרש בדבר התפטרותו.<sup>7</sup>

9. טרם שנתייחס להערכת העדויות, נציין כי הן התובע והן הנתבע צרפו לעדויותיהם מסמכים שהם בבחינת 'עדויות שמיעה' שלכאורה, ספק אם יש ליתן להן משקל. יחד עם זאת, משהצדדים

<sup>6</sup> ס' 20 לתצהיר הנתבע 1.

<sup>7</sup> מכתב התובע מיום 16.11.2008, צורף כנספח נ'10 לתצהיר הנתבע 1.

לא טענו כנגד הקבילות שלהם נתייחס אליהם תוך מתן המשקל הראוי לכל הפחות מקום בו הן נוגעות לגרסת הצד שהביא את הראיה.

10. נקדים ונציין כי מכלל חומר הראיות והעדויות שבפנינו – ברור הוא שבין התובע לבין הנתבע התקיימו חילופי דברים לא מקובלים בסגנון לו הם טוענים. להבנתנו אף לא אחד מהצדדים 'טמן את ידו בצלחת'. אף כי מתקשים אנו לקבוע 'מי התחיל' – אם בכלל הדבר משנה.

11. גרסת התובע אינה יכולה להתקבל על ידינו כפי שהיא. כפי שנראה בהמשך, טענות התובע על 'הטרדה מינית' שאין להן תמיכה בראיה נוספת עלו רק במכתב הדרישה של בא כוחו ואין להן זכר בגרסה מוקדמת של התובע – גם לא במכתב ההתפטרות.

12. מאידך, גם בגירסת הנתבע מצאנו קושי. גירסת הנתבע בתצהירו נסמכת בין היתר על מכתבה של גב' שוסייהיים מיום 4.1.2009 (נספח 11 לכתב ההגנה של הנתבעת) אשר בו תיארה את השתלשלות האירועים, בין היתר, כך: "...טל לא התייחס ולא הגיב לולדימיר ובסופו של דבר היתה עוד הפסקה ואני וולדימיר הינו לבד וולדימיר אמר לי שאני יגיד לטל שהוא מתריד אותי אם כול התנועות והדיבורים ואני אמרתי לו שאני לא רוצה אז הוא ניגש לטל ואמר לו שאני ממש ניפגעת מימנו ושאני ממש לא מרגישה טוב אם התנועות עשה אז טל ניגש אמר לי ליד וולדימיר אם זה נכון מה שולדימיר אמר לו אז אני אמרתי לטל מה נכון אז הוא שאל אותי אם הוא מתריד אותי אם המילים והמבטים התנועות ידים אני אמרתי לו שזה לא נכון..." (השגיות במקור – א.א.). כבר ממכתב זה עולה תמונה שונה מזו שניסה לצייר הנתבע בתצהירו, ואף כי לכאורה מתארת גב' שוסייהיים מצב בו לכאורה הנתבע שתק לנוכח התגרות של התובע, הרי שמן המכתב עצמו עולה סתירה היות שגב' שוסייהיים מתארת כיצד ניגש אליה התובע ושאל אם הנתבע מטריד אותה בתנועות ידיו, במבטיו ובמילותיו.

יתרה מזאת, מכתבה של גב' שוסייהיים אינו עולה בקנה אחד עם שיחת הטלפון שקיימה עם התובע, והקלטתה ותמלילה צורפו לתצהיר התובע (נספחים ח' ו-ט' לתצהיר התובע). בשיחה זו מציינת מפורשות גב' שוסייהיים כי מדובר בהתגרות הדדית בין התובע לנתבע. בשל חשיבותה, נביא חלקים משיחה זו, בה בין היתר, נשמעים בה חילופי הדברים הבאים:

"ולדימיר: את זוכרת מה היה אז (בטיול מיום 3.11.2008 – א.א.)?"

לירז: סתם, אתה צחקת עליו, הוא צחק עליך, נו?

ולדימיר: מה זה צחקתי עליו. צחקתי עליו?

לירז: שניכם ירדתם אחד על השני, נו? מה...

ולדימיר: זה, זה לא היה ככה, זה היה משהו אחר קצת.

לירז: אתה התעצבנת, הוא התעצבן, לא יודעת מה קרה איתכם" (עמ' 1 לתמליל, ש' 27; עמ' 2

לתמליל, ש' 1-6).

ובהמשך:

"ולדימיר: בלי קשר, הוא צחק על הקטע הזה... אני לא יודע איך את הבנת את זה אבל לא משנה.  
 לירז: מה הסיפור, נו... זה... היה בצחוק.  
 ולדימיר: הבנת שזה בצחוק כאילו או מה?  
 לירז: כן, הכל היה בגדר הצחוק, ממש ככה, לא יודעת איך...  
 ולדימיר: לא אני גם, אני גם צחקתי איתו, את יודעת, צחקתי בקטע של כאילו ניסיתי להחזיר לו  
 בקטע של כאילו, שזה יעבור כאילו עד שזוכרת, שאמרת לך בוא נגיד לו כאילו ש, שמה אתה המעסיק  
 שלנו, מה אתה מדבר איתנו ככה, זוכרת?  
 לירז: נו?  
 ולדימיר: נו ואז הוא כאילו הוא הפסיק....." (עמ' 4 לתמליל, ש' 10-22)

לא נעלם מעינינו מכתבו של מר גבאי מיום 1.11.2008 (נספח נ'8 לתצהיר הנתבע 1), אשר תומך לכאורה בגירסת הנתבע ולפיה השניים שוחחו שיחה על חבר משותף שיצא מהארון, ובעקבות כך התובע החל בהתפרצות וגידופים. עם זאת, מר גבאי לא הובא כלל לעדות.

13. אשר על כן, מן הבחינה העובדתית מצאנו כי מדובר בהתגרות והקנטות סרות טעם והזדיונות בין הצדדים. אמנם אין בפנינו גירסה של הנתבע באשר לתוכן המדויק של הדברים שנאמרו והתנועות שנעשו, ואמנם – גם גרסת התובע נראית נוכח עיתוי העלאתה כ'חשודה', אך עדין בנסיבות הענין נהיה מוכנים להניח כי לתובע נאמרו הדברים ונעשו התנועות הנטענות בתצהירו.

14. אף שהגענו למסקנה כי מדובר בהתגרות והקנטות הזדיונות, אין מניעה לטעמינו כי דבריו של הנתבע במסגרת אותה התגרות ואף בשל היותה הזדיונית, יבחנו האם הם עולים כדי 'הטרדה מינית'. לפיכך, עלינו לבחון סוגיה להלן.

#### הטרדה מינית – המסגרת המשפטית

15. החוק למניעת הטרדה מינית (להלן, בהקשר זה: החוק) אוסר על הטרדה מינית של אדם. סעיף 3 לחוק קובע התנהגויות שונות העולות כדי הטרדה מינית. סעיף 6 לחוק קובע כי הטרדה מינית היא עוולה אזרחית בעטיה רשאי בית הדין לפסוק פיצוי, גם ללא הוכחת נזק. סעיף 7 לחוק מחייב מעבידים לנקוט באמצעים סבירים ושונים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית. עוד קובע הסעיף כי מעביד שלא נקט באמצעים כאמור יהיה אחראי, בין היתר, לעוולה של הטרדה מינית שביצע עובדו.

16. כפועל יוצא מהוראות החוק הנ"ל, על מנת שנקבע כי יש לחייב את הנתבעים בתשלום פיצוי לפי סעיף 6 (ב) יש לבחון תחילה האם הוכחה הטענה על הטרדה מינית, ואם התשובה לשאלה זו תהיה בחיוב – נשאל לעניין חבות הנתבעת האם נקטה הנתבעת באמצעים סבירים, בנסיבות העניין, למנוע הטרדה מינית.

האם התובע הוטד מינית?

17. סעיף 3 (א) לחוק, קובע מהם המעשים שהם בגדר הטרדה מינית, כאשר הסעיף הרלוונטי לענינו הינו ס' 3(א)(5) הקובע כי הטרדה מינית הינה גם "התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית" (הדגשה הוספה – א.א.). ודוק – כאשר עסקינן בהטרדה מסוג זה, לכאורה אין נדרשת הוכחת התנהגויות חוזרות ודי באירוע חד-פעמי. זאת ניתן ללמוד לכאורה, מהשוני הניסוחי בין האמור בס"ק זה לבין האמור בס"ק הקודם בו נדרשות "התייחסויות". יחד עם זאת, נראה לנו כי ניתן להותיר את ההכרעה לעת מצוא.

18. לטעמינו לא הוכחו יסודות הטרדה המינית הנטענת. מן המתואר בראיות שהובאו בפנינו עולה תמונה של מסכת ילדותית של התגריות והקנטות, שאין ביניהן לבין [החוק למניעת הטרדה מינית](#) דבר וחצי דבר, ונסביר:

א. על הגדרתה של הטרדה המינית נאמר בבית הדין הארצי כי "מבחינה משפטית אין הגדרה אחת אוניברסלית מקובלת ומוסכמת למונח "הטרדה מינית". יש מדינות בהן החקיקה כוללת הגדרה קצרה וצרה, ויש שבהן הגדרה רחבה. בעיית הטרדה המינית בישראל והאיסור הקבוע [בחוק למניעת הטרדה מינית](#) נדונו באופן נרחב ביותר בפסיקת בתי הדין לעבודה ובפסיקת בית המשפט העליון. בעניין זה כבר נקבע, כי בגדרו של המושג 'הטרדה מינית' נכללים סוגים שונים של מעשים אסורים וקיימת קשת רחבה של מקרים במדרג חומרה שונה"<sup>8</sup>.

ב. בעניין השימוש בהומור בעל אופי מיני כתב בית המשפט העליון באחת הפרשות כי "כל התנהגות נבחנת לגופה, על רקע מכלול נסיבות העניין, ורק התנהגות פסולה, כזו הפוגעת בתפקודו של שירות המדינה, בתדמית השירות בעיני הציבור ובאמונו, היא בתחום הדין המשמעת. מובן שלא כל הלצה או רמיזה בעלת קונוטציה מינית יבואו בגדר המונח 'הטרדה מינית', עם זאת כאשר אופי ההתבטאות ונסיבות העניין מצביעים על כך שמדובר בהתנהגות פסולה, לא ניתן להסתתר מאחורי הטענה שהדברים נאמרו בצחוק"<sup>9</sup>.

ג. אשר לשימוש בביטוי "הומו" או "הומוסקסואל" ככזה המתפרש בהטרדה מינית, עלינו להעיר כאמרת אגב, כי ספק בעינינו אם בנסיבות שבפנינו, כי שתוארו לעיל, יכולים הדברים לעלות כדי הטרדה כאמור. בתי המשפט התלבטו בשאלה אם התיגו כ'הומו' יכול לשמש עילה בתביעת לשון הרע. ענין זה נדון על ידי בית משפט השלום בת"א בעניין אמסלם<sup>10</sup> שם נקבע כי "לצערנו, טרם הגענו למידה כזו של פתיחות וסובלנות ובמציאות כיום המלה "הומו" מהווה עלבון לפחות בעיני חלק נכבד מן הציבור". תמהנו אם לא הגיעה העת לסטות מהלכה זו. יפים הדברים לעילת לשון הרע ויפים הדברים עוד יותר לעילה המחמירה של הטרדה מינית, במיוחד כאשר עסקינן בניסיון להקניט ותו לא.

<sup>8</sup> ע"ע (ארצי) 274/06 פלוגית – אלמוני (לא פורסם, 26.3.2008).

<sup>9</sup> עש"מ 11025/02 אייזנר נ' מדינת ישראל פ"ד נז (5) 541 (2003).

<sup>10</sup> ת.א. (ת"א) 20174/94 שמעון אמסלם נ' יוסף קליין ואח', (1995). ערעור לבית המשפט המחוזי נדחה: ע"א (ת"א) 1145/95 יוסף קליין ואח' נ' שמעון אמסלם, (1997). בר"ע שהוגשה לבית המשפט העליון נמחקה.

ד. כך או כך, איננו נדרשים כלל לשאלת המינוח ומשמעו לעניין הטרדה מינית - מן השיחה המצוטטת לעיל בין התובע לגב' שוסהיים עולה, כי גב' שוסהיים פירשה את חילופי הדברים כהומור ותו לא. אף מכתבה של גב' שוסהיים מיום 4.1.2009 בקשר לאותם אירועים עולה בקנה אחד עם גירסה זו, שכן במכתב מתארת גב' שוסהיים כי היא עצמה לא פירשה את האירועים כפוגעניים.

יתרה מזאת, כששואל התובע את גב' שוסהיים בשיחת הטלפון אם בעקבות חילופי הדברים סברה ש"אני הומו או משהו כזה" משיבה לו האחרונה "מה, אתה דפוק? מה קשור?...". כלומר, גב' שוסהיים אף היא לא הבינה את חילופי הדברים כניסיון לבזות או להשפיל את התובע על רקע מיניותו ובפרט, על רקע טענה כי הינו הומוסקסואל לכאורה.

ה. זאת ועוד, התובע הוסיף לעבוד גם ביומיים שלאחר האירועים. בחקירתו הנגדית ציין כי בשיחת הטלפון עם הנתבע לא הסביר את סיבת התפטרותו (עמ' 5 לפרו', ש' 27). גם כשהסביר התובע מדוע התפטר במכתבו מיום 16.11.2008 (נספח י' לתצהיר התובע) ציין הלה כי הנימוק להתפטרותו היה "כיוון שאני לא מקבל שכר על פי חוק" ולא סיבה אחרת הנעוצה בעילות המנויות בחוק למניעת הטרדה מינית. יש בכך משום ראייה כי אף התובע, מזווית ראייתו הסובייקטיבית, לא ראה בזמן אמת בחילופי הדברים משום הטרדה מינית כמשמעה בחוק.

בסיכומי נדרש התובע לטענה זו ומציין כי רק כאשר פנה לייעוץ בא-כוחו התחוויר לו כי מדובר הטרדה מינית לכל דבר ועניין כהגדרתה בחוק, ולא "רק בהתנהגות מביכה ומבישה". זהו הסבר דחוק שאין בידינו לקבל. התובע לא ראה בחילופי הדברים וברצף האירועים בטיול מיום 1.11.2008 הטרדה מינית פשוט כיוון שאלו לא עלו כדי הטרדה מינית כאמור. מדובר בחילופי דברים שהזינו זה את זה במסגרתם הקניטו התובע והנתבע האחד את השני, כאשר אף לשיטת התובע, "יכול להיות" (עמ' 7 לפרו', ש' 22) שהדינאמיקה של השיחה העצימה והגבירה את הלהבות והוא אף הודה כי "... לא הייתי צריך לענות לו (לנתבע - א.א.) וזה מה שגרם לו להמשיך" (עמ' 7 לפרו', ש' 32).

19. סוף דבר, מצאנו לדחות את התביעה בעילת הטרדה המינית. כל שהיה בין הצדדים הוא התגרריות והקנטות הדדיות שאינן עולות כדי הטרדה מינית. דומה הדבר לחילופי דברים בהם עובד ומעביד מטיחים האחד בשני ביטויים שמכוונים להעליב, לפחות מנקודת מבטו של האומר. התנהגות שכזו – אינה עולה לטעמינו כדי הטרדה מינית<sup>11</sup>.

נציין כי אין בפנינו תביעה בשל עילה אחרת. לא מן הנמנע כי הדברים יכלו להעלות כדי ביצוע עוולה אחרת או, לכל הפחות, כדי הפרה של חובות הצדדים ליחסי העבודה. שהרי מצופה מיחסי העבודה שלא יגיעו לכדי מה שהגיעו אפילו לא עולים הדברים כדי הטרדה מינית, ומצופה כי מעביד ידאג לסביבת עבודה מוגנת מפני סגנון שכזה, גם אם העובד אינו טומן ידו בצלחת.

<sup>11</sup> על משמעות ביטויים אלה בהקשר של עילת לשון הרע ראו: הדי ויטרבו, "משבר ההטרסקסואליות: הבניית זהויות מיניות בדיני לשון-הרע", עיוני משפט (תש"ע, 2010) 5, והאסמכתאות שם; ולאחרונה: ת"א (ת"א) 165592/09 עלעד רוט ואח' נ' טיים אוט מגזין (ישראל) בע"מ, (16.1.11).

**ב. התביעה להפרשי שכר עבודה****מתכונת ההעסקה של התובע**

20. לכאורה, מתכונת ההעסקה של התובע לא ברורה ושנויה במחלוקת. בסעיף 14 לנספח נקבע כי תשלום ליום יהיה לפי מכפלה של "שעות העבודה בפועל" ובסעיף 16 כי "שכר ישולם לעובד לפי 'שעות העבודה בפועל' אותם עבד". 'שעות העבודה' הוגדרו (ס' 8 ו-9 לנספח) כשעות שבין 'שעת היציאה בפועל' לטיול לבין 'שעת החזרה', והכל כמופיע "במחשב של משרדי החברה". דהיינו, לכאורה מתכונת של עבודה לפי שעות. אלא ששכר השעה לא נקבע, כל שנקבע בסעיף 10 לנספח הוא כי "התעריף לשעה עבודה יהיה \_\_\_\_" (כך במקור. לא צויין סכום – א.א.). לעומת זאת, בסעיף 15 לנספח נקבע כי:

**"תעריפי שכר בממוצא (כך במקור – א.א.) החודשי ליום עבודה הוא כדלקמן:**

א. ...

ב. לתפקיד מע"ר תעריף - 200 ₪ (ל 10 שעות עבודה בפועל)."

21. יחד עם זאת, מהשילוב של תלושי השכר ודו"חות הנוכחות של התובע (נ/2 – נ/5 לתצהיר הנתבע) כפי שנרשמו על ידי הנתבעת עולה כי שכרו של התובע היה יומי בגין עד 10 שעות עבודה, בתוספת גמולים שונים בגין עבודת לילה (50 ₪) או 50% בגין עבודת שבת (100 ₪) וכיוצ"ב<sup>12</sup>. הדבר בולט במיוחד בתלוש עבור חודש 9/08, אך עולה גם מהתלושים לחודשים אוקטובר – נובמבר 2008, עת מביאים בחשבון כי רכיב השכר שכונה בתלוש "שעות נוספות/בונוס" היווה השלמה לשורת "שכר היסוד" שהיתה מכפלה של שעות עבודה בתעריף שעתי של 21 ₪.

**שעות העבודה**

22. למעשה, המחלוקת שבין הצדדים בקשר להפרשי השכר קשורה בטבורה לשאלת שעות העבודה של התובע. לפי שעות העבודה שנרשמו על ידי הנתבעת – התובע אינו זכאי להפרשי שכר, שכן לפיהם התובע לא עבר את מסגרת השעות הרגילה לפי תחשיב יומי (9 שעות) או שבועי (43 שעות).

23. לפי חישובי התובע המתבססים על שכר המינימום השעתי באותה עת (20.7 ₪) הוא זכאי להפרשי שכר. תחשיביו מבוססים על דו"ח שעות עבודה שנרשם על ידו (נספח ד' לתצהירו, להלן – נספח ד'). למעשה, בין הצדדים אין מחלוקת לגבי ימי העבודה. המחלוקת היא על רקע על שעות העבודה באותם ימים.

24. לאחר ששקלנו את ראיות הצדדים, לא שוכנענו כי יש לסמוך על רישומי התובע, ולטעמינו לא עלה בידו להוכיח את שעות העבודה הנטענות על ידו, ונסביר:

<sup>12</sup> גם התובע טוען כך בסופו של יום – ס' 16 ו-23 לסיכומיו, וגם הנתבעים – ס' 2 לסיכומים.



- א. התובע גמול שעות נוספות או גמול עבור עבודה במנוחה השבועית חייב להוכיח לא רק שעבד שעות נוספות, אלא גם את מספר השעות שעבד<sup>13</sup>. הפסיקה הקלה והגמישה את הנטלים המוטלים על העובד בבואו להוכיח את שעות עבודתו מקום בו לא נערך רישום מוסכם וגלוי של שעות העבודה. על ההלכה בענין זה חזר בית הדין הארצי לאחרונה בפרשת הורן את ליבוביץ'<sup>14</sup>. עם זאת, אין בהגמשה זו כדי לסייע לתובע.
- ב. כעולה מחקירתו הנגדית של התובע, דווח שעות העבודה שהכין והעביר לנתבעת לראשונה הוא הדו"ח שצורף לתצהירו של הנתבע כנספח נ/13. דו"ח זה נשלח אליה על ידי התובע בפקס ביום 18.11.08. בדו"ח זה אין פירוט של שעות וגם אין התייחסות לימי העבודה בחודש 11/08. דהיינו, נספח ד' הוא דו"ח שנערך בדיעבד ולא בזמן אמת, וככל הנראה לצורכי המשפט.
- ג. עיון בנספח ד' מעורר מספר תהיות: הראשונה, הכיצד זה מחד טוען התובע כי הדפיס את הדו"ח, ואילו דווקא שעות העבודה מופיעות בכתב יד; השני, למעט הטיול מיום 4.11.08 כל הטיולים החלו בשעה 7:00. הדבר תמוה בלשון המעטה במיוחד בכל הנוגע לטיולים החד יומיים, למשל של חט"ב רשיש בפתח תקווה; השלישי, עיון בדווח של התובע לגבי יום 24.10.08 מעלה כי לשיטתו הטיול הסתיים בשעה 17:00. הדבר מוקשה בעינינו בשים לב שמדובר בטיול של חט"ב רשיש בפתח תקווה ביום שישי.
- ד. תמיהות אלה ברישומי התובע כמו גם העובדה כי מדובר ברישום בדיעבד לא מאפשרים להסתמך על רישומי התובע. ודאי משהיה ביכולתו של התובע להביא ראיות טובות יותר לגבי משכי הטיול – למשל דיווחי בתי הספר עצמם. התובע טען בסיכומיו כי היה על הנתבעת דווקא להביא רישומים אלה. אין בידניו לקבל את הטענה. הנטל להוכיח מוטל על התובע. הנתבעת הציגה את רישומיה, ככל שהתובע רצה להפריכם יכול היה לנקוט למשל בדרך של בקשה לגילוי מסמכים. הוא לא עשה כן, והעדיף להסתמך על רישומיו בלבד, חרף הקשיים שהם מעוררים.
25. משהתובע התבסס על דו"ח שעות העבודה שהציג וזה נדחה, הרי שאין מנוס מלדחות את תביעתו של התובע להפרשי שכר עבודה. למעלה מן הדרוש נציין שגם לפי רישומי הנתבעת אין התובע זכאי להפרשי שכר עבודה. מסקנתנו, אינה נוגעת בשלב זה למחלוקת בקשר לקיזוז חלף ההודעה המוקדמת.

<sup>13</sup> דבי"ע (ארצי) לב/3-32 מרלן פרוימוביץ' – ישראל בר-אדון פד"ע ד' 39 (1972); דבי"ע (ארצי) לז/1-2 תופיק חלד מחמוד – דקל מרקט שותפות פד"ע ח' 343 (1977); ע"ע (ארצי) 300360/98 נחום צמח – ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ (2002).

<sup>14</sup> ע"ע (ארצי) 469/08 דניאל אלמליח – הורן את ליבוביץ' בע"מ (לא פורסם, 3.5.2011).

**ג. התביעה להלנת שכר בגין שכר ששולם**

26. התובע עותר לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי הלנת שכר עבודה בגין שכר ששולם באיחור. לטענתו, במקום לשלם את שכר העבודה לפני היום ה- 10 בחודש העוקב, שולם השכר במועדים מאוחרים: שכר חודש 9/08 (1,039 ₪) שולם ביום 15.10.08, שכר חודש 10/08 (772 ₪) שולם רק ביום 2.12.08 ושכר חודש 11/08 (704 ₪) שולם רק ביום 1.1.08.

27. שכר חודש 9/08 - התובע מבסס את טענתו להלנת שכר על הטענה לפיה תשלום שכר ביום 15 לחודש מהווה הלנת שכר במקרה של הנתבעת. תחילה יש לבחון מתי שכרו של התובע הופך ל'שכר מולך'.

א. חוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958, קובע כי 'שכר מולך' הוא "שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע". 'היום הקובע' מוגדר כך: "היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה או הקצבה לפי סעיפים 9, 10, 11, 13, 14 ו-16(ב), לפי הענין.....".

ב. הנה כי כן, עלינו לאתר במקרה זה מהו 'היום הקובע'. אין מחלוקת כי הוראת סעיף 9 לחוק שענינה 'מועד לתשלום שכר חודשי' והוראת סעיף 11 לחוק שענינה 'מועד לתשלום שכר קיבולתי' אינן רלוונטיות לענינו (והוא הדין לגבי ס' 14 ו- 16 (ב) לחוק).

ג. לכאורה עשויה להיות רלוונטית לענינו הוראת סעיף 10 לחוק שענינה 'מועד לתשלום שכר שאינו חודשי'. וכך קובע הסעיף:

"שכר עבודה המשתלם על בסיס של שעה, יום, שבוע או לפי כמות התוצרת, ישולם, אם לא נקבע מועד אחר בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה, בתום מחצית החודש בו הועבד העובד; אולם לגבי עובד ששכר-עבודתו משתלם על בסיס כאמור, אך הועבד במשך כל החודש האמור, יחול סעיף 9 אם תוך החודש שולמו לו מקדמות בהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה."

יאמר כי לטעמינו הוראת סעיף 10 לא ברורה דיה והיא מעוררת קושי. ונסביר: לכאורה, לפי הרישא של הסעיף היום הקובע של עובד יומי הוא מחצית החודש, ואם עבד כל החודש – אזי לפי הסיפא של הסעיף היום הקובע הוא 'תום החודש' כמו עובד בשכר חודשי. אם נבין את סעיף 10 כך כפשוטו, אזי התוצאה תהיה שלכאורה 'המועדים המיוחדים' שנקבעו מכח סעיף 13 לחוק בתקנות הגנת השכר (מועד מיוחד לתשלום שכר עבודה), התשמ"ח – 1987 (להלן – התקנות) (ובהן התייחסות למועדי תשלום המותנים בדיווח) מיותרים. שכן, ממילא מקרים אלה מכוסים בסעיף 10.

לכאורה, ניתן לסבור כי הוראת סעיף 10 אינה חלה בענינו: לפי הסיפא לסעיף – תשלום בתום החודש למי שהועבד כל החודש אפשרי רק אם נקבעו מקדמות לתשלום בחוזה העבודה או בהסכם קיבוצי. במקרה שלנו לא נקבע תשלום מקדמות כאמור. לפיכך, לכאורה, הסיפא אינה רלוונטית וחוזרים לרישא שעניינה תשלום כל מחצית החודש. אלא שלפי הרישא לסעיף – ההוראה שבה לא חלה מקום שנקבע בחוזה העבודה (או בהסכם קיבוצי – במקרה שלנו לא הוכח שחל כזה) 'מועד אחר' לתשלום שכר העבודה.

במקרה זה, בסעיף 18 לנספח נקבע כי "השכר ישולם לעובד רק לאחר שיתייצב בסוף חודש קלנדרי במשרדי החברה לאחר את ימי עבודתו ע"י אחראי מטעם החברה ומחובתו לנהל רשימת ימי עבודה אותו עליו להגיש לחברה לאישור". דהיינו, לפי ההסכם – השכר משולם לאחר תום החודש. הוראה זו בדבר תשלום שכר בתום החודש אינה בלתי חוקית ואינה מהווה חריגה מהעקרונות שנקבעו בחוק ובתקנות לגבי תשלום השכר.<sup>15</sup>

ככל שהוראת סעיף 10 אינה חלה – אזי יש לפנות לתקנות, שם ישנה אבחנה בסיסית בין המועד לתשלום השכר מקום שהשכר משתלם לפי רישום המעביד (במקרה כזה השכר צריך להשתלם בתום החודש<sup>16</sup>) לבין שכר המשתלם לפי רישום העובד. לגבי האפשרות האחרונה מבחינים בין רישום שהומצא למעביד לא יאוחר מחמישה ימים מתום החודש (במקרה כזה השכר צריך להיות משולם עד ליום שישי מתום חודש העבודה, דהיינו – יום קובע 6 לחודש העוקב) לבין רישום שהומצא לאחר היום החמישי (במקרה כזה השכר ישולם בתום החודש בו הוגש הדיווח).

במקרה הנוכחי, לא היתה מחלוקת שהתובע הגיש רישומים, יחד עם זאת לא הוברר לחלוטין האם אכן המעביד (הנתבעת) היתה תלויה ברישומים אלה. שכן, סביר להניח כי יש לה ידיעה בזמן אמת על יציאה בפועל לטיול ועל חריגות ממשך הטיול המוזמן (רא' ס' 15 לנספח שם נדרש העובד לדווח על חריגה ממשך יום העבודה). משכך, לכאורה שוב אנו חוזרים לנקודת המוצא של תשלום בתום החודש, לפחות של אותו שכר שאינו שנוי במחלוקת ומצוי בידיעתו של הנתבעת.

ד. הרחבנו דיבורנו זה על 'היום הקובע' כיוון שבכל מקרה לגבי שכר חודש 9/08 לגביו נתבע סכום של 156 ₪ אין לפסוק פיצויי הלנת שכר משני טעמים: האחד, ממילא התביעה לפיצויי הלנת שכר בגין חודש זה התיישנה בשים לב לכך שחלפו מעבר ל- 60 הימים הקבועים בסעיף 17א' (א), וגם לא הוגשה בקשה להארכת תקופת ההתיישנות ל- 90 ימים. כידוע – 'התיישנות' של פיצויי הלנה היא התיישנות מהותית ולא דיونית ואינה תלויה בהעלאתה<sup>17</sup>. השני, נוכח אי הבהירות לגבי 'היום הקובע'.

28. שכר חודש 10/08 – אין מחלוקת כי השכר בגין חודש 10/08 שולם באיחור. לטענת הנתבעת מאחר והתובע העביר את דיווחי השעות רק ביום 8.11.08. עוד נטען כי ההמחאה נשלחה בדואר אך משראתה כי היא לא נפרעה נשלחה היא שוב בדואר רשום ביום 30.11.08 וזו נפרעה ביום 2.12.08. הנטל להוכיח במקרה זה מוטל על הנתבעת. לא שוכנענו מטענתה – ולו משלא הוצגה ההמחאה שנשלחה לראשונה. לפיכך, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם בגין האיחור פיצויי הלנת שכר מופחתים (אם כי בשיעור כמעט מלא) בסך של 300 ₪.

29. שכר חודש 11/08 – אין מחלוקת כי שכר חודש 11/08 שולם בהמחאה שנפרעה ביום 1.1.09. לטענת הנתבעת, ההמחאה בגין חודש 11/08 נשלחה ביחד עם ההמחאה בגין חודש 10/08 ואילו

<sup>15</sup> השוו: ע"ע (ארצ' 112/02 הלפמן גרינברג – מדינת ישראל, פד"ע לט 509 (2003).

<sup>16</sup> לא הוכחו החריגים הקבועים בתקנה 3 לתקנות.

<sup>17</sup> ע"ע (ארצ' 55/99 יהושע אבו חצירא – שלמה לבנוני, (2000).

התובע המתין לפרעונה. גם במקרה זה לא שוכנענו בגרסת הנתבעת, ולו מן הטעם שלא הוצגה ראיה התומכת בטענה, למשל צילום ההמחאות שניתן היה לראות מהן את מועדיהן או כי מדובר בהמחאות עוקבות (פחות או יותר). משכך, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם בגין האיחור פיצויי הלנת שכר מופחתים (אם כי בשיעור כמעט מלא) בסך של 300 ₪.

#### ד. סוגיית הודעה מוקדמת וקיזוז חלף ההודעה המוקדמת

30. הצדדים חלוקים בכל הנוגע לקיזוז סך 3,000 ₪ בגין התפטרות התובע בלא מתן הודעה מוקדמת. לטענת התובע, הסכום קוזז שלא כדין. לטענת הנתבעת, הסכום קוזז בהתאם לסעיף 9 להסכם העבודה, הקובע תקופת הודעה מוקדמת בת 15 ימים.

31. סעיף 9 להסכם קובע כדלקמן:

"א. ...

ב. כל צד יהיה רשאי להביא הסכם זה לידי גמר בהודעה מוקדמת בכתב אשר תינתן 15 יום מראש בהתאם לצו ההרחבה להסכם הקיבוצי בדבר הודעה מוקדמת.

ג. ...

ד. במידה והעובד החליט להפסיק את עבודתו בחברה ללא הודעה מוקדמת רשאית החברה לנכות מכל סכום המגיע לעובד סכום השווה לשכר הרגיל שהיה העובד מקבל עבור תקופת ההודעה המוקדמת אם היה עובד בה".

נציין כי התובע הוחתם באופן ספציפי על האמור בסעיף ההודעה המוקדמת, וזאת נוסף על חתימתו על הנספח.

בסעיף 31 להסכם נקבע כי "יזוע לי כי במידה ואני אפסיק את עבודתי ללא הודעה מוקדמת והתחייבתי על ימי עבודה לחברה, לחברה תהיה את הזכות לנכות משכרי את עלות ימי העבודה עליהם נתחייבתי כפיצוי על הפסקת עבודתי ללא הודעה מוקדמת וכן להפעיל את שטר החוב." (ההדגשות במקור – א.א.). גם על סעיף זה הוחתם התובע באופן ספציפי. יאמר כבר עתה כי לא הוברר כלל מהו אותו 'שטר חוב' המוזכר בסעיף.

32. טענתו הראשונה של התובע היא שאין ליתן תוקף להוראת ההסכם בהיותה חורגת מהוראות החוק ומקפחת. אנו סבורים כי דין הטענה להדחות. עובר לחקיקת חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 (להלן – חוק הודעה מוקדמת), קבע בית הדין הארצי כי כאשר מדובר בהוראה חוזית מפורשת שעניינה קביעת תקופת הודעה מוקדמת, הרי ש"אף אם התקופה שנקבעה חורגת מזאת שנקבעה במרבית ההסכמים הקיבוצים לגבי עובד בשכר, המועסק פרק זמן קצר משנה - לא תתערב ערכאה שיפוטית"<sup>18</sup>. לטעמינו ההלכה שנפסקה נכונה גם מקום שההודעה מוקדמת נקבעה בחקיקה. הודעה מוקדמת הדדית ושמשכה ארוך מזה שנקבע בחוק

<sup>18</sup> דב"ע (ארצי) נח/3-188 ערן גיל – חב' בטחון אזרחי, (1996).

אין לראות בה כלל ובהעדר טעם מבורר משום התניה על זכות קוגנטית – לא אם זו קבועה בהסכם קיבוצי ולא אם זו קבועה בחוק<sup>19</sup>.

33. משקבענו כי אין מקום שלא ליתן תוקף להוראת ההסכם יש לבחון את הטענה הנוספת ולפיה הנתבעת ויתרה על עבודתו של התובע בתקופת העבודה המוקדמת. לטעמינו ממכלול הראיות הוכח להנחת דעתנו כי דין טענה זו להתקבל. להלן נימוקינו בתמצית:

א. בחקירתו הנגדית הסביר התובע לעניין זה, בהקשר של שיחת הטלפון בה הודיע על ההתפטרות:

**"ש. וטל לא ביקש ממך שתישאר לעבוד?"**

ת. הוא אמר אף אחד לא מחזיק אותך אתה יכול ללכת מתי שבא לך. הוא ביקש ממני שאסיים את שני הטיולים הנוספים ואני אלך. את הטיולים שלאחר מכן הוא לא ביקש שאעשה. הטיולים היו נקבעים יום יומים קודם בהודעות SMS אי אפשר היה לקבוע אותם 15 יום קדימה" (עמ' 5 לפרו', ש' 28-32).

ב. יתרה מזאת, בין הצדדים לא היתה מחלוקת של ממש בנוגע לאופן זימונו של התובע לליווי הטיולים – הובהר כי התובע זומן על ידי הנתבעים בהודעת טקסט ימים אחדים לפני כל טיול (אף הנתבע אישר זאת בסעיף 13 לתצהירו). לא הובאה כל ראיה שהנתבעת ניסתה לזמן את התובע לטיולים נוספים לאחר יום 4.11.11, והדבר מתיישב עם טענת התובע ולפיה הנתבע הבהיר כי אין כופים את התובע להישאר כעובד הנתבעת.

ג. הנתבע טען כי הבין שהתובע התפטר, כשזה האחרון לא התייצב לאחר יום 4.11.2008, וכי בשיחת הטלפון עם התובע הבהיר לו כי עליו ליתן לו הודעה מוקדמת בכתב של 15 ימים (סי' 25 לתצהירו). בתמיכה לגרסתו, הציג הנתבע מכתב מיום 5.11.2008 בו נדרש התובע **"להתייצב לעבודה בהתאם לשיבוצים שנקבעו לתאריכים 7-8/11/2008...."** (נספח יג' לתצהירו התובע). אלא שלפי העולה מתצהירו התובע והצרופות לו (מעטפת הדואר הנושאת את מדבקת הדואר הרשום וטופס מעקב אחר משלוח דבר דואר - נספחים יג' ו- יג'2 לתצהירו התובע), מכתב זה נמסר למשלוח בדואר רשום רק ביום 11.12.2008 – לאחר שכבר נשלח מכתב הדרישה של ב"כ התובע לנתבעת. התובע לא נחקר על כך, ובתצהירו של הנתבע אין התייחסות לטענה זו.

ד. לא זאת אף זאת, לפי תצהירו התובע והצרופות לו (נספחים יב' ו- יב'1) – מכתב הנתבעת שהוא לכאורה שני כרונולוגית ונושא תאריך 16.11.08 נשלח בדואר רשום ביום 19.11.08 והתקבל אצל התובע ביום 25.11.08. כך שהלכה למעשה זהו המכתב הראשון ששלחה הנתבעת לתובע לאחר סיום עבודתו. עיון באותו מכתב מעלה שאין בו כל טרזניה כלפי התובע על אי התייצבות בתקופת ההודעה המוקדמת, למרות שלשיטת הנתבע כבר ביום

<sup>19</sup> לעניין זה ראו גם פסק דינה של השופטת גליקסמן, כתוארה אז: דמ (ת"א) 6153/01 לוי שמואל – ר.צ. שיווק מרכזי בית אלעזרי בע"מ, (2003) וכן: י. לובוצקי, סיום יחסי עבודה (2007), פרק 8 עמ' 14 והאסמכתאות שם.

8.11.08 – לכל המאוחר, הבין שהתובע התפטור. מכאן, שמכתב זה מחזק את טענת התובע בענין זה בכל הנוגע לדין ודברים בין התובע לנתבע באותה שיחה טלפונית.

34. למעלה מן הצורך נציין כי אף אם היינו מקבלים טענת הנתבעת באשר לקיזוז הודעה מוקדמת, הרי שאת סכום הקיזוז היה על הנתבעת לחשב באופן שונה, ובין היתר להפחית את הימים 3-4.11.2008 בהם יצא התובע לטיול בפועל, כימים שבהם ניתנה הודעה מוקדמת (שכן היו לאחר המועד בו בוצעה שיחת הטלפון לנתבע בה הודע לו על רצון התובע להתפטור).

כמו כן, הנתבעת קיזזה לתובע סך 3,000 ₪ בגין ההודעה המוקדמת, שהם 15 ימי עבודה. ודוק: ההודעה המוקדמת שלה נדרש העובד הינה הודעה מוקדמת בת 15 ימים (משמע, ימי לוח), ונקבע כי אם לא תינתן הודעה כאמור תהא החברה רשאית לנכות "סכום השווה לשכר הרגיל שהיה העובד מקבל עבור תקופת ההודעה המוקדמת אם היה עובד בה". שכרו "הרגיל" של התובע בתקופת העבודה האמורה הוא שכרו בתקופה בת 15 ימי לוח. לפי נתוני הנתבעת – שכרו של התובע בגין 15 לוח הוא פחות בהרבה מסך של 3,000 ₪. כך למשל בחודש אוקטובר 2008 עבד התובע 16 ימי עבודה שהם לכל היותר – 8 ימי עבודה (ולכל היותר 1,600 ₪) ב- 15 ימי לוח.

35. משויתרה התובעת על הודעה מוקדמת כפי ההסכם, ומשניתנו שני ימי הודעה מוקדמת (שהם יום אחד יותר מכפי שמחוייב התובע בדין לפי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת) התובע זכאי להחזר סך 3,000 ₪ בגין קיזוז ההודעה המוקדמת.

36. באשר לרכיב הלנת השכר – בשים לב מחד, למחלוקת שבין הצדדים לגבי היכולת לקזז את חלף ההודעה המוקדמת, ומאידך בשים לב לכך שממילא הקיזוז עלה על הניתן לקזז גם לשיטת הנתבעת, החלטנו לחייב את הנתבעת לשלם לתובע פיצויי הלנת שכר מופחתים בשיעור של 3,000 ₪, כערכם במועד פסק הדין וזאת בנוסף להפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.11.08 (המועד לתשלום השכר) ועד למועד התשלום בפועל.

#### ה. התביעה לדמי חופשה

37. התובע טוען כי הוא זכאי לפדיון חופשה שנתית ששווי 179 ₪. בניגוד לנטען בסיכומי הנתבעים, התובע לא זנח רכיבים אלה אם כי הפנה אליהם בצורה כללית (ס' 91 לסיכומי התובע).

38. חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, קובע את הזכאות לחופשה. סעיף 15 (א) לחוק קובע כי 'עובד בשכר' – כמו במקרה של התובע, אשר עבד אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד "פחות מ-75 ימים רצופים" יהיה זכאי ליתמורת חופשה' ששיעורה – 4% משכר העבודה. במקרה של התובע 'יתמורת החופשה' מסתכמת בסך של 221 ₪ (= 4% X 5,529 ₪). התובע תבע בגין רכיב זה סך של 179 ₪, ולא נפסוק לו יותר.

39. לפיכך, התובע זכאי ל-179 ₪ בגין פדיון חופשה.

#### ו. התביעה לדמי נסיעה

40. התובע ביקש שיפסק לזכותו סך של 170 ₪ כהוצאות נסיעה. אלא שהתובע עליו הנטל להוכיח לא טרח לפרט – לא בכתב התביעה, לא בתצהירו ולא בסיכומיו, מדוע הוא זכאי לסכום זה. עיון בתלושי השכר של התובע מעלה כי הנתבעת שילמה לתובע בעבור נסיעות. התובע לא הוכיח את זכאותו לנסיעות מעבר לאמור ברישומים אלה ולא הרים את הנטל להוכיח כי רישומיו שלו עדיפים על רישומי הנתבעת 2. לפיכך, התובע לא זכאי לנסיעות אל מעבר למה ששולם.

41. ככל שהתובע כיוון לפירוט הוצאות הנסיעה כפי שנרשמו בנספח ד', הרי שהתובע כלל לא פרט מהיכן להיכן נסע ומה עלות הנסיעה בכיוון אחד, ויתרה מזאת – התובע פרט סכומים שהם מעבר לקבוע בצו ההרחבה בענין זה. עיון בסעיף 22 לנספח מראה כי הזכאות לנסיעות כפופה לתקרה בצו ההרחבה.

42. לאור האמור, התביעה לדמי נסיעה נדחית.

#### ז. חבות הנתבעת ו/או הנתבע

43. בנוסף לחיוב הנתבעת בחובותיה כמעביד ביקש התובע לחייב את הנתבע בתשלום הפיצוי בגין ההטרדה המינית, אולם רכיב תביעה זה דחינו. כמו כן, ביקש התובע לחייב את הנתבע, ביחד ולחוד עם הנתבעת, בחיוביה האחרים מכח 'הרמת מסך'.

44. התובע לא טרח לפרוס בפנינו ולו תשתית מינימלית שתצדיק את הרמת המסך, לא בכדי לא מצאנו בסיכומים התייחסות מפורשת לענין זה למעט הפניה לנטען באופן כללי בסעיף 16 לכתב התביעה.

45. לפיכך, לא מצאנו לחייב את הנתבע לשלם לתובע את הסכומים בהן חוייבה הנתבעת לשלם לו.

#### סוף דבר

46. התביעה כנגד הנתבע לפיצוי בגין הטרדה מינית ובעילה של 'הרמת מסך' נדחית.

שקלנו מה נפסוק לגבי הוצאות המשפט ביחסים שבין התובע לבין הנתבע, זאת מחד, נוכח דחיית התביעה ל'הרמת מסך' שהיתה טענה סתמית, ומאידך נוכח דחיית התביעה להטרדה מינית. יחד עם זאת החלטנו להביא בחשבון את מורת רוחנו ממחדלו של הנתבע – בתור מי שאחראי על התנהלותו של מקום עבודה ראוי ולא פוגעני, מלעצור את אותן התגרויות והקנטות הדדיות. לפיכך, נסתפק **בחיוב התובע לשלם לנתבע הוצאות משפט בסך של 1,000 ₪**. סכום זה ישולם לנתבע תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין. לא ישולם במועד, ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד קבלת פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל.

47. **באשר לנתבעת, אנו מחייבים אותה לשלם לתובע – תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין, את הסכומים הבאים :**

א. הפרשי שכר עבודה (בגין הסכום שקוזז משכר חודש 10/08) בסך של 3,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.11.08 (המועד לתשלום השכר) ועד למועד התשלום בפועל.

ב. פיצויי הלנת שכר עבודה בגין הרכיב בס"ק א' לעיל – בסך של 3,000 ₪. לא ישולמו במועד, ויוספו להם הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד מתן פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל.

ג. פיצויי הלנת שכר עבודה בגין שכר חודש 10/08 בסך של 300 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.11.08 (המועד לתשלום השכר) ועד למועד התשלום בפועל.

ד. פיצויי הלנת שכר עבודה בגין שכר חודש 11/08 בסך של 300 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.12.08 (המועד לתשלום השכר) ועד למועד התשלום בפועל.

ה. תמורת חופשה בסך של 179 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.12.08 (המועד לתשלום השכר) ועד למועד התשלום בפועל.

**יתר רכיבי התביעה כנגד הנתבעת** – פיצוי בגין הטרדה מינית, הפרשי שכר עבודה לפי נספח ד', פיצויי הלנת שכר עבודה בגין שכר חודש 9/08, דמי נסיעה, נדחים.

48. לאור התוצאה ביחסים שבין התובע לנתבעת, החלטנו שלא לעשות צו להוצאות ביניהם.

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

**ניתן היום, ד' סיון תשע"א, 06 יוני 2011, בהעדר הצדדים.**

אילן איטח 54678313-12875/08

מר אבישי שמר  
נ.צ. מעבידים

אילן איטח, שופט  
אב"ד

מר מעוז הלוי  
נ.צ. עובדים

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, תקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)