



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50535-06-12

1

לפני:

השופטת נטע רות

התובעת

פלונית

ע"י ב"כ: עו"ד אלעד מורג

-

הנתבע

עו"ד דרור בולקינד

ע"י ב"כ: עו"ד טל שחר

2

3

פסק דין

4

5

רקע כללי

- 6 1. התובעת הועסקה כעורכת דין במשרד עורכי דין שבבעלותו הנתבע, החל מיום
- 7 6.7.2008 ועד ליום 4.7.2011 (להלן - **המשרד**).
- 8 2. האחראי הישיר על תובעת היה עו"ד וקסלמן (להלן: **וקסלמן**), שהיה בתקופה
- 9 הרלוונטית לתביעה שותף במשרד.
- 10 3. שכרה של התובעת עמד בתחילת העסקתה על 6,000 ₪ ובסיום יחסי העבודה על
- 11 9,300 ₪.
- 12 4. תביעתה של התובעת הייתה לתשלום פיצויי פיטורים, תמורה בגין עבודה
- 13 בשעות נוספות, פיצוי לפי החוק למניעת הטרדה מינית ופיצויים נוספים מסוגים
- 14 שונים בגין תקופת העסקתה ובגין פיטורים שלא כדין. כמו כן הוגשה תביעה
- 15 שכנגד לתשלום פיצוי בגין הפרת הסכם העבודה. הפרה שהתבטאה, על פי
- 16 הנתען, בהתנהלות רשלנית של התובעת, שהסבה נזק לנתבע ופגעה במוניטין של
- 17 המשרד.

18

19

הכרעה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50535-06-12

5. אקדים ואציין כי לאחר שבחנתי את מכלול הראיות, הגעתי למסקנה כי יש לקבל את התביעה של התובעת בחלקה וכי יש לדחות את התביעה שכנגד במלואה וזאת, מן הטעמים שיפורטו להלן:

4

5 **תביעתה של התובעת לתשלום גמול בעבור עבודה בשעות נוספות :**

6. התובעת טענה כי היא הועסקה שעות נוספות, כפי שאף עולה מהרישומים שהתבססו על שערך הנוכחות שהותקן במשרד בחדש 10/10; אולם חרף זאת, לא קיבלה כל תמורה עבור עבודה בשעות אלה. בנוסף היא טענה כי רישום השעות בתלושי השכר אינו תואם את רישומי השעות בדוחות הנוכחות ובגין כך תבעה פיצוי נפרד, לא ממוני, על פי **חוק הגנת השכר התשי"ח – 1958** (להלן – **חוק הגנת השכר**).

11

7. הנתבע טען כי יש לדחות תביעה זו וזאת, מאחר והתובעת לא נדרשה לעבוד שעות נוספות ולא קיבלה אישור לכך; מאחר והתובעת "השלימה" שעות בימים מסוימים, לאור איחוריה בימים אחרים; מאחר **וחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א – 1951** (להלן – **חוק שעות עבודה**) אינו חל על התובעת, נוכח החריגים החלים על העסקתה, על פי סעיפים 30(א) ו-30(א)6 הימנו (משרת אמון והיעדר יכולת פיקוח על עבודתה); מאחר ואין בדווח המתבסס על שערך הנוכחות ללמד על שעות העבודה של התובעת. זאת משום שמדובר בדווח שנערך למטרת מעקב פנימי בלבד ומאחר והתובעת עסקה בענייניה הפרטיים במהלך העבודה, ללא אישור.

20

21 **אשר לדעתי:**

8. אני סבורה כי יש לקבל את תביעתה של התובעת לתשלום פיצוי בעבור עבודה בשעות נוספות ובהתאם לכך לדחות את טענות הנתבע, כמפורט להלן:

24

9. תחילה יאמר, ובהתייחס לרישום הנוכחות - כי מדובר ברישום של שעות העבודה שהנתבע מחוייב לנהל על פי החוק. גרסת הנתבע, ככל שמקופלת בה טענה לפיקטיביות של רישום זה או לכך שאין הוא מייצג את שעות העבודה של התובעת נטענה באופן סתמי ולא הוכחה. זאת שעה שהנטל להראות את היקף העבודה המדוייק של התובעת מוטל על הנתבע אשר לא עמד בנטל זה ולא הציג רישום שיש בו לסתור את ראיות התובעת ואת גרסתה, בכל הנוגע לשעות עבודתה במשרד

30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50535-06-12

- 1 (לעניין חובת הרישום והיפוך הנטל ר' תיקון 24 לחוק הגנת השכר; לעניין חובת
 2 הרישום והיפוך הנטל הן לפני תיקון 24 והן לאחריו ר' ע"ע (ארצי) 212/06 **ימית א.**
 3 **ביטחון 1988 (בע"מ) – אלי אפרים** (12.11.2008); ע"ע(ארצי) 15546-05-11
 4 **בוסקילה – נתיבי מעיין בע"מ** (24.2.2015); ע"ע (ארצי) 35727-11-12 **ביטחון לאומי**
 5 **1992 ע.נ בע"מ נ' פודולסקי אלכסנדר** (25.1.15) (וההפניות שם). לא הוכח כי
 6 התובעת עסקה בענייניה הפרטיים במהלך שעות העבודה, בהיקף משמעותי וללא
 7 הסכמת הנתבע וכן, כי היא עשתה כן מעבר לסביר ביחס לעובד המבלה את מרבית
 8 שעות היום בעבודה. מה גם שלא הוכח ההיקף המדויק של העיסוק בענייניה
 9 הפרטיים של התובעת במהלך שעות העבודה; לא הוכח שהתובעת יצאה להפסקות
 10 ארוכות מהקבוע בחוק או יצאה לסידורים במהלך שעות העבודה, ודאי שלא כנוהג
 11 קבוע. כמו כן לא הוכח כי התובעת עבודה שעות נוספות על דעת עצמה ללא ידיעת
 12 הנתבע ובניגוד להנחיותיו. מה גם שלפחות חלק מן השעות הנוספות נרשמו בתלושי
 13 השכר של התובעת, למרות שלא קיבלה תמורה בגינן. כך גם הטענה כי התובעת
 14 "השלימה" שעות עבודה, כנימוק לאי תשלום בעבור עבודה בשעות נוספות, דינה
 15 להדחות. זאת בשים לב לכך שחישוב התמורה בגין השעות הנוספות הינו יומי וכן,
 16 בשים לב לכך שגם היקף השעות החודשי של התובעת, על פי רישומי הנוכחות ואף
 17 לפי תלושי השכר, עלה על הקבוע בחוק באופן משמעותי. כן עולה כי הנתבע לא הציג
 18 רישום או ראיה משמעותית לסתירת הגרסה של התובעת שלפיה, היקף העבודה
 19 הנ"ל שיקף גם את מצב הדברים כפי שהיה בתקופה שלפני התקנת שעון הנוכחות.
 20
 21 **10.** אשר לטענה שלפיה, לא חל על העסקת התובעת חוק שעות עבודה, לעניין השעות
 22 הנוספות, וכי חלים על העסקתה החריגים הקבועים בסעיף 30 לחוק זה, הרי שיש
 23 לדחות אף אותה. זאת, נוכח פסיקתו הענפה של בית הדין הארצי לעבודה שצמצמה
 24 עד מאוד את היקף התחולה של החריגים לחוק שעות עבודה (ר' ע"ע (ארצי) 30027-
 25 **98 טפקו-ייצור מערכות בקרת אנרגיה ומתקנים לשמירת איכות הסביבה בע"מ**
 26 **-מנחם טל** (29.11.00); ע"ע (ארצי) 15233-09-13 **חברת אדוונטק טכנולוגיות**
 27 **(אפלט) בע"מ נ' יתיר זלוסקי** (8.11.15) (וההפניות שם).
 28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50535-06-12

11. במקרה דנן, עולה מן הראיות כי התובעת לא נטלה חלק בהחלטות ניהוליות
 2 הקשורות למדיניות המשרד או לקביעת שכ"ט. מעדותו של וקסלמן עולה כי
 3 התובעת הייתה עורכת דין זוטרה יחסית, בעלת ותק מועט וכי לרוב היא לא ניהלה
 4 תיקים לבד (ר' עמוד 21 לפרוטוקול שורות 25-28, עמוד 22 שורות 8-1). התובעת
 5 הוצגה כעורכת דין זוטרה ושמה צוין בתחתית הרשימה בלוגו של המשרד. כך גם
 6 שכרה של התובעת לא תאם את שכר העבודה האופייני לעובד בתפקיד ניהולי או
 7 במשרה הדורשת אמון מיוחד. כמו כן אין לומר כי לא הייתה כל אפשרות לפקח על
 8 עבודתה של התובעת וזאת גם אם חלק מעבודתה בוצע מחוץ למשרד (ר' ע"ע (ארצי)
 9 570/06 עו"ד אגרון - עו"ד כץ, 14.10.07 וכן, ע"ע (ארצי) 188/06 בוג'ו - קל בניין
 10 בע"מ, (28.11.10)).
 11
 12 לאור כל האמור, ומשלא מצאתי מקום לפקפק באמינות הגרסה של התובעת בנוגע
 13 להיקף העסקתה, משהנתבע לא עמד בנטל לסתור את גרסתה של התובעת בכל
 14 הנוגע להעסקתה בשעות נוספות והיקפה, לא הציג את היקף השעות המדוייק שבו
 15 עבדה התובעת לאחר הפחתת השעות, הלא רבות, שבהן עסקה בהסכמתו ובידיעתו
 16 בעניינים אישיים - הרי שיש לקבל את התביעה על יסוד תחשיב התובעת.
 17
 18 12. אשר לתביעה לתשלום פיצויי הלנת שכר (בהתייחס לתקופה שלא חלה לגביה
 19 התיישנות) הרי שיש לדחותה. זאת לאור המחלוקת שבין הצדדים, בכל הנוגע
 20 לתחולת החריגים שבחוק שעות עבודה על העסקת התובעת.
 21
 22 13. אשר לתביעה לתשלום פיצוי לא ממוני לזכות התובעת, מכוח חוק הגנת השכר ולאור
 23 העובדה שהנתבע הפר את החובה לרשום באופן מדוייק את שעות העבודה של
 24 התובעת בתלושי השכר, הרי שלטעמי יש לדחותה. זאת משום שנראה כי פיצוי לא
 25 ממוני זה מגולם במסגרת הסכום שנפסק לזכות התובעת ברכיב השעות הנוספות,
 26 בהתחשב בכך שלא הופחת מן הסכום שנפסק בגין רכיב זה כל סכום, בגין אותן
 27 שעות שבהן התובעת עסקה, בהסכמת הנתבע, בענייניה. זאת כשם שגם הודתה
 28 בחקירתה הנגדית (ר' עמ' 7 לפרוטוקול שורות 19-24).
 29
 30 **התביעה לתשלום הפרשי שכר על יסוד ההתחייבות המיוחדת לנתבע**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50535-06-12

14. התובעת עתרה לתשלום הפרשי שכר, וזאת לטענתה בהתבסס על הבטחת הנתבע
 להעלות שכרה בחודש ספטמבר 2010. לגרסת התובעת, הנתבע נתן לה הבטחה זו
 לאחר שהיא הודיעה לו ביום 2.9.2010 על התפטרותה, על רקע הצעת עבודה
 שקיבלה ממשרד אחר. לדבריה, לאור התחייבות זו של הנתבע, שכללה בצידה
 התחייבות למתן הטבות נוספות, היא משכה את הודעת ההתפטרות (ר' ת'2). דא
 עקא, שלפי גרסת התובעת, הנתבע הפר את התחייבותו כאמור ולא העלה את שכרה
 בהתאם. הנתבע הכחיש את מתן ההתחייבות כאמור וכן טען כי התובעת לא הוכיחה
 טענה זו. עוד הוא טען כי לאור איומי ההתפטרות של התובעת הוא היה נכון לשקול
 את העלאת שכרה בתום השנה, כפי שאף עשה עת שהעלה את שכר התובעת, בתום
 השנה, מ-8,000 ש"ח ל-9,300 ש"ח. זאת עשה ששכרם של יתר העובדים במשרד לא עלה
 באותה תקופה.

15. אשר לדעתי יאמר - כי יש לדחות רכיב תביעה זה. זאת, מאחר וגרסת התובעת, בכל
 הנוגע לתוכנה המדוייק של ההתחייבות ונסיבותיה הייתה כללית וסתמית ולא
 העידה על גמירות דעת ומסויימות. הן ביחס למועד שבו אמורה הייתה ההתחייבות
 להכנס לתוקפה והן ביחס לגובה ההעלאה או למנגנון שעל פיו יעודכן השכר (ר' סעיף
 20 לתצהיר התובעת). כמו כן לא הוכחו הנסיבות הנטענות של מתן ההתחייבות,
 לרבות העבודה כי הדבר היה לאחר שהוצעה לתובעת הצעת עבודה במשרד אחר
 בשכר גבוה משמעותית מזה ששילם לה הנתבע. למותר לציין כי התובעת לא זימנה
 לעדות עדים רלוונטיים על מנת שיעידו על הצעת העבודה שהוצעה לה.

האם נסיבות סיום עבודתה של התובעת מזכות בפיצוי פיטורים?

16. התובעת טענה כי היא פוטרה על ידי הנתבע ולחילופין טענה כי מדובר בהתפטרות
 בנסיבות חמורות שבהן לא היה ניתן לדרוש ממנה להמשיך ולעבוד אצל הנתבע.
 לדבריה, עובר למועד סיום העבודה היא נדרשה על ידי הממונה הישיר מר וקסלמן
 לעסוק בגביית כספים אצל סוחרים בשוק ראש העין ביום שישי בשבוע. התובעת
 הוסיפה והעידה כי היא סירבה לבצע את ההוראה הן משום הדרישה לעבוד ביום ו'
 והן משום שביצועה היה כרוך בהתעמתות עם לקוחות קשי עורף, שחלקם היו בעלי
 עבר פלילי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50535-06-12

- 1 התובעת אף הוסיפה והעידה כי בתגובה לסירובה, היא נקראה ביום 4.7.11 "לשיחת
2 נזיפה" אצל הנתבע. שיחה שבמהלכה הנתבע צעק עליה, קילל אותה קללות נמרצות
3 ונטל מידה את עכבר המחשב (להלן - **התקרית**).
- 4
- 5 17. הנתבע מנגד הכחיש מכל וכל את ההתנהלות המיוחסת לו על ידי התובעת. לטענתו,
6 התובעת היא זו שניתקה מגע, ללא סיבה, וחדלה להתייצב לעבודתה, תוך גרימת
7 נזקים למשרד ולשמו הטוב. הנתבע לא הכחיש את עצם קיומה של שיחת בירור
8 שערך עם התובעת אלא שלטענתו התובעת היא שהתבטאה כלפיו באופן לא ראוי
9 במהלך שיחה זו והלהיטה את הרוחות. כמו כן טען, כי בניגוד מוחלט לטענת
10 התובעת, הטעם לשיחה היה נעוץ בסירוב לא מוצדק של התובעת לסייע במתן יעוץ
11 משפטי במהלך פגישה שאמורה הייתה להתקיים עם מספר לקוחות בשוק ראש
12 העין, בנוגע לגביית כספים, וכי אין כל ממש בטענה כי מדובר בגורמים בעלי עבר
13 פלילי.
- 14
- 15 18. **אשר לדעתי**, יאמר כי התרשמתי מהראיות כי הנתבע אכן צעק על התובעת, הטיח
16 בה אמירות בוטות ומשפילות, וכי זו הסיבה שבעטיה סיימה התובעת את עבודתה
17 אצל הנתבע. זאת לאחר תקופת עבודה של כ- 3 שנים, שבמהלכן נהנתה התובעת
18 מהעלאות שכר משמעותיות וכן מאווירה משפחתית ששררה במשרד, שלא
19 התאפיינה ביחס משפיל או פוגעני מצד הנתבע (ר' עדות התובעת עמ' 6 לפרוטוקול
20 שורות 19-21). מהמסרונים שהוחלפו בין התובעת לבין הנתבע, בנוגע לדרישה
21 שהופנתה לתובעת לסייע בתהליך הגביה כאמור עולה - כי הנתבע אכן עשה שימוש
22 בלשון פוגענית ומאיימת וכינה את התובעת "**מפגרת**" (ר' מסרון מיום 1.7.11, נספח
23 6 לתצהיר התובעת) וכן כתב לתובעת "**אל תעזי לא ללכת**" (ר' שם).
- 24
- 25 19. עם זאת, התרשמתי כי התובעת אף היא "לא טמנה ידה בצלחת" והעלתה את חמתו
26 של הנתבע לא רק בעצם הסירוב לסייע בפעולות הגביה אלא גם - באופן שבו היא
27 הביעה סרוב זה. מעדותו של הנתבע ושל וקסלמן עולה כי התובעת הקניטה את
28 הנתבע במהלך התקרית ואמרה לו כי הוא יכול "**לקפוץ**" לה (ר' עמוד 25 לפרוטוקול



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50535-06-12

- 1 שורות 13-15). עובדה שלא הוכחה למעשה על ידי התובעת אשר טענה להגנתה כי
 2 הדברים הוצאו מן ההקשר (עמ' 13 לפרוטוקול שורות 4-6).
- 3
- 4 20. לא שוכנעתי כי במהלך התקרית הנתבע עשה שימוש בכל הביטויים הקשים
 5 והבוטים שהתובעת ייחסה לו וכי הוא קילל את התובעת בלשון גסה. זאת בהתחשב
 6 בכך שהתובעת לא זימנה לעדות איש מבין האנשים שהיו נוכחים בתקרית על מנת
 7 להעיד על חילופי הדברים שהיו במהלכה. אולם מן הראיות שכן הובאו בפני,
 8 כמוסבר לעיל, ניתן להתרשם כי הנתבע עשה שימוש בלשון בוטה וחריגה ליחסי
 9 הצדדים וכי התובעת נעלבה מאוד מכך.
- 10
- 11 21. אשר לתוכן המחלוקות שהובילה לתקרית - הרי שלא שוכנעתי בקיומה של הצדקה
 12 לסירובה של התובעת לבצע את העבודה שהוטלה עליה. אין מקובלת עלי הטענה כי
 13 התובעת סירבה לבצע אותה מאחר ויום שישי בשבוע לא היה יום עבודתה. זאת
 14 בשים לך לכך שמדווחי הנוכחות עולה כי התובעת עבדה לעיתים בימי ו' כאשר גם
 15 עלפי עדותה, במועד הרלוונטי למחלוקת, היא התייצבה במשרד ועבדה. מה גם
 16 שהתובעת העידה על הגמישות של הנתבע, בכל הנוגע לשעות העבודה שלה במשרד.
 17 כמו כן לא הוכח כי מדובר במטלה שחרגה באופן ברור מסוג העבודות שנדרשה
 18 התובעת לבצע במשרד. מה גם שהתובעת לא הכבירה במסירת פרטים בנוגע למהות
 19 המשימה שהיא נדרשה לבצע בשוק ראש העין, ולא תמכה בראיות של ממש את
 20 הטענה כי היא נדרשה לעבוד מול גורמים פליליים. על רקע דברים אלה יש לקבל
 21 את עמדת הנתבע שלפיה, לא הייתה הצדקה לסירוב התובעת וכן כי התובעת עשתה
 22 שימוש בשפה לא ראויה על מנת להביע את סירובה.
- 23
- 24 22. שוכנעתי כי הנתבע "יצא אולי מכליו" במהלך התקרית וראה בתובעת "כפויית
 25 טובה" וכי הוא לא שלט על אופן התבטאותו ביחס לתובעת אולם לא שוכנעתי כי
 26 הוא פיטר את התובעת ורצה בעזיבתה. ההפך הוא הנכון (ר' בהקשר זה גם את עדות
 27 התובעת בחקירתה הנגדית, עמוד 12 לפרוטוקול שורות 3-7). עם זאת, שוכנעתי כי
 28 התנהלות הנתבע, כפי שהיא מצאה ביטוייה במסרונים ובמהלך התקרית, פגעה
 29 עמוקות בתובעת והיא שהייתה הגורם היחיד שבעטיו הפסיקה את עבודתה במשרד.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50535-06-12

- 1 אני סבורה כי מצב דברים זה אכן יצר אותן נסיבות שבהן לא ניתן היה לדרוש מן
2 התובעת להמשיך בעבודתה במשרד. זאת גם אם הנתבע ניסה מאוחר יותר לפייס
3 את התובעת ולהניא אותה מן ההחלטה להתפטר. הדבר נכון לטעמי גם בהתחשב
4 בכך שלעיתים לא ניתן, לאור עוצמת הפגיעה, לקיים בין הצדדים יחסי עבודה
5 תקינים כבעבר והוא נכון אף מבחינה נורמטיבית על מנת לשדר מסר של ריסון
6 ואיפוק מצד המעסיק, גם ביחס לעובד שמעד. לאור זאת יש לראות בהתנהלות
7 הנתבע כ"פיטורים" בהתאם לסעיף 11א' לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג - 1963
8 (להלן – חוק פיצויי פיטורים).
9
- 10 23. מנגד, אין להתעלם בהקשר זה גם מהפרות המשמעת של התובעת ומכך שאף היא
11 לא עמדה בדרישות הריסון והאיפוק המצופות מעובד ביחס למעסיקו, בכך
12 שהקניטה את הנתבע וסרבה לבצע את העבודה שהוטלה עליה ותרמה בכך לאיבוד
13 עשתונותיו. על רקע זאת, נראה כי יש מקום להפחית את שיעור פיצויי הפיטורים
14 שלו זכאית התובעת, על פי סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, ולהעמידו על 50%
15 מסכום פיצויי הפיטורים המלא. בנסיבות העניין, ולאור קביעותי דלעיל, אין
16 התובעת זכאית לתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים או לחלף הודעה מוקדמת וכן
17 לתשלום פיצוי לא ממוני בגין עוגמת נפש.
18
- 19 24. אשר לתביעה לתשלום פיצוי בשל לשון הרע, או הוצאת דיבה, הרי שלטעמי יש
20 לדחותה. שכן, התובעת לא הוכיחה כאמור כי הנתבע אמר לה את כל הביטויים
21 הקשים שהיא ייחסה לו; לא הציגה ראיות לכך שעובדים נוספים שמעו את המילים
22 הפוגעניות שאמר לה הנתבע לטענתה; לא ציינה את שמות הנוכחים ששמעו את
23 הדברים ולא זימנה איש מהם לעדות.
24
- 25 **פיצוי בגין אי קיום הוראות החוק למניעת הטרדה מינית**
- 26 25. התובעת עתרה לתשלום פיצוי בשל אי קיום חובות הנתבע מכח הוראות החוק
27 למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן - חוק למניעת הטרדה מינית)
28 והתקנות שהותקנו מכוחו, (תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-
29 1998).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50535-06-12

- 1
- 2 26. לטענת התובעת, הנתבע לא בירר את תלונתה להטרדה מינית מצד אלמוני (להלן –
- 3 **אלמוני**), שעבד כעורך דין עצמאי במשרדו של הנתבע בשעות הערב.
- 4
- 5 27. לטענת התובעת, אלמוני נהג להטריד אותה פיזית ומילולית, לעיתים לאחר שתיית
- 6 אלכוהול. לדבריה, באחת הפעמים שבהן היא נשארה במשרד מאוחר ניגש אליה
- 7 אלמוני וניצמד לגופה ואילו בפעם אחרת, במהלך "הרמת כוסית" במשרד, אמר לה:
- 8 **"הייתי רוצה לראות אותך רוקדת על השולחן"**.
- 9
- 10 28. הנתבע לא הכחיש את העובדה שהתובעת אכן **התלוננה** בפניו על הטרדה מינית מצד
- 11 אלמוני וכי הוא המליץ לה לפנות למשטרה (ר' עמוד 39 לפרוטוקול שורות 27-28).
- 12 עם זאת, הנתבע הכחיש את הדברים והמעשים שיוחסו לאלמוני, לרבות אותם
- 13 דברים שעל פי גרסת התובעת נאמרו במהלך "הרמת הכוסית". הנתבע אף זימן
- 14 לעדות את אלמוני, אשר הכחיש מכל וכל את המעשים שייחסה לו התובעת. בנוסף
- 15 טען הנתבע כי התובעת היא שהייתה ממונה על נושא בירור התלונות בדבר הטרדה
- 16 מינית במשרד ולפיכך לא הייתה לו אפשרות להפנות את התלונה לגורם רלוונטי
- 17 פנים ארגוני; כי התובעת נהגה להתלונן חדשות לבקרים על הטרדות מצד גורמים
- 18 שונים וכן כי אלמוני לא היה עובד שלו ומכאן שהוא לא היה חייב לערוך בירור לגבי
- 19 התלונה שהתייחסה אליו.
- 20
- 21 29. טענות אלו, דינן לדחות. על פי החוק והפסיקה משעה שמובאת בפני המעסיק תלונה
- 22 על הטרדה מינית הרי שהוא מחוייב לפעול בהתאם להוראות החוק ולברר את
- 23 התלונה. זאת גם שעה שהתלונה מתייחסת לצד שלישי שאינו מועסק על ידי
- 24 המעסיק (ר' ע"ע(ארצי) 230/07 **נסימי - אברהם מוטי** (27.8.2007)). כמו כן יש
- 25 לדחות את הטענה כי הנתבע היה פטור מלטפל בתלונה, לאור התפקיד שייחס
- 26 לתובעת, כממונה על בירור התלונות במשרד. טענה זו לא הוכחה עובדתית ומעבר
- 27 לכך אין בה להועיל לנתבע, אשר על פי הוראות החוק היה מחוייב בנסיבות אלה
- 28 למנות גורם אחר לצורך בירור התלונה (ר' תקנה 6(ג) לתקנות למניעת הטרדה מינית
- 29 (חובות מעביד) התשנ"ח-1998).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50535-06-12

1

2 30. זאת ואף זאת: עולה מהראיות כי הנתבע לא רק הקל ראש בבירור התלונה אלא אף
3 לעג בעטיה לתובעת: ביטוי לכך ניתן למצוא במסרון ששלח הנתבע לתובעת שבו לעג
4 לה על כך שאין היא מוכנה להפגש איתו ביחידות לאחר התקרית, תוך שהוא מאזכר
5 את עניין אלמוני ובלשונו "הצחקת אותי. מה אני [אלמוני] ? נשב לקפה" (ר' מסרון
6 מיום 5.7.2011, נספח 8 לתצהיר התובעת). ביטוי נוסף ליחס לעגני זה ניתן למצוא
7 באופן שבו תיאר הנתבע את התובעת, כמי שנהגה להתלונן חדשות לבקרים על
8 הטרדות מיניות מצד גורמים שונים.

9

10 31. לאור האמור יש מקום לחייב את הנתבע בתשלום פיצוי על פי החוק למניעת הטרדה
11 מינית בסך של 20,000 ₪. זאת באופן המביא בחשבון מחד את חומרת ההפרה
12 ונסיבותיה, את העובדה שמדובר בעורך דין ומנגד את גודלו של המעסיק שבו מדובר.

13

14 **פדיון חופשה שנתית דמי הבראה**

15 32. התובעת עתרה לתשלום פדיון חופשה שלא נוצלה, בהתאם לרישום שבתלוש השכר
16 האחרון מחודש 7/11, וכן לתשלום דמי הבראה.

17

18 33. הנתבע לא הציג הגנה ממשית מפני תביעות אלה, למעט טענות סתמיות באשר
19 לנזקים שכביכול גרמה התובעת המקנים לו לטענתו זכות קיזוז.

20

21 34. לאור האמור יש לקבל רכיבי תביעה אלה בהתאם לסכומים הנתבעים.

22

23 **התביעה שכנגד**

24 35. במסגרת התביעה שכנגד, טען הנתבע והתובע שכנגד כי על התובעת להשיב את
25 השכר ששולם לה מאחר והיא עסקה בעניינים פרטיים ובביצוע עבודות פרטיות
26 במהלך עבודתה; כי התובעת גרמה למשרד נזקים, נוכח אופן סיום עבודתה
27 הפתאומי, והעובדה שהיא הותירה אחריה אי סדר שפגע בעיקר בשני לקוחות שהיו
28 בטיפול (א.ק. קפה בע"מ וזלינגר).

29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 50535-06-12

- 1 36. אני סבורה כי אין צורך להכביר במילים על מנת לדחות את התביעה שכנגד
2 במלואה: כפי שהוסבר לעיל, לא ניתן היה לצפות מהתובעת כי היא תמשיך לפקוד
3 את משרדו של הנתבע לאחר שהעליב אותה ופגע בה, כמתואר לעיל. מהראיות עולה
4 כי התובעת שלחה מיד לאחר התקרית, ועל אף שהייתה נסערת, מכתב מפורט לנתבע
5 ובו פרטה את מכלול העניינים שהיו בטיפול, עדכנה את הנתבע באשר למצב
6 הטיפול בכל עניין, כך שניתן יהיה להמשיך את הטיפול בלקוחות מהמקום שבו
7 הפסיקה התובעת את טיפולה (ר' סעיף 7 לתצהיר התובעת בתביעה שכנגד, נספח א'
8 לנספח א' לתצהיר).
- 9
- 10 37. לכך יש להוסיף כי הנתבע לא פנה אל התובעת, לאחר סיום עבודתה בבקשת הסבר
11 וסיוע לצורך הטיפול באיזה מן הלקוחות.
- 12
- 13 38. אשר לטענות הנוגעות לטיפול בעניינים אישיים במהלך שעות העבודה, הרי שכפי
14 שנקבע לעיל, ככל שהתובעת עסקה בכך במסגרת המשרד הרי שהדבר נעשה בהיקף,
15 זניח, באישור הנתבע ובהתבסס על מעורבותו.
- 16
- 17 39. בנוסף ואף לו קיבלתי את טענות הנתבע שלפיהן התובעת הפרה את חוזה העבודה
18 הרי שהנתבע לא הוכיח את הנוק שנגרם לו בשל התנהלות התובעת.
- 19
- 20 40. נוכח האמור - יש לדחות את התביעה שכנגד במלואה.
- 21
- 22 **סוף דבר**
- 23 41. לאור כל האמור לעיל, הרי שאני מחייבת את הנתבע לשלם לתובעת, תוך 30 יום
24 מהמועד שבו יומצא לו פס"ד זה, את הסכומים הבאים:
- 25 ▪ **סך של 70,000 ש"ח בגין עבודה בשעות נוספות**, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית
26 כחוק החל מיום 3.2.2010 (אמצע תקופת ההעסקה) ועד למועד התשלום בפועל.
 - 27 ▪ **סך של 14,100 ש"ח בגין פיצויי פיטורים מופחתיים**, בצירוף הפרשי הצמדה
28 וריבית כחוק החל מיום 4.7.2011 ועד למועד התשלום בפועל.
 - 29 ▪ **סך של 20,000 ש"ח בגין הפרת חוק למניעת הטרדה מינית.**

