



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

סע"ש 30887-01-14

1 08 נובמבר 2016

2

לפני:

השופטת נטע רות

נציג ציבור (עובדים) מר דוד נס

נציג ציבור (מעסיקים) מר מרדכי מנוביץ'

התובעת

מיכל אמסלם  
ע"י ב"כ: עו"ד אחז אגם

-

הנתבעת

גוטקס מותגים ש.ר.  
ע"י ב"כ: עו"ד דנה וקנין

3

4

**פסק דין**

5

6 בפנינו תביעה לתשלום פיצוי לפי חוק איסור לשון הרע תשכ"ה 1965 (להלן – **החוק** או  
7 **חוק איסור לשון הרע**) וכן לתשלום הפרשי פיצוי פיטורים. נקדים ונציין כי **לאחר**  
8 **ששמענו את סיכומי הצדדים בפנינו** הגענו למסקנה כי יש לקבל את התביעה בחלקה  
9 במובן זה שיש לזכות את התובעת בהפרשי פיצוי פיטורים, על בסיס ההנחה  
10 שהתפטרותה של התובעת באה בגדר סעיף 11 א' לחוק פיצוי פיטורים וכן כי יש לפסוק  
11 לתובעת פיצוי ללא הוכחת נזק בהתאם לחוק איסור לשון הרע שהינו נמוך מן הסכום  
12 הנתבע. להלן נפרט את טעמינו ותחילה את תמצית העובדות.

13

14 1. התובעת הועסקה כמוכרת בנתבעת החל מיום 13.11.11 ועד ליום 2.9.13. מועד  
15 שבו התפטרה מעבודתה בנסיבות שבהן לא היה לשיטתה מקום לדרוש ממנה  
16 להמשיך בעבודתה בנתבעת.

17

18 2. הנתבעת מפעילה רשת של חנויות בגדים בשם "זארה". במהלך עבודתה בנתבעת  
19 הועסקה התובעת בחנות בסניף עזריאלי (להלן – **החנות**). יחסי הצדדים עלו על  
20 שרטון סמוך למועד שבו מנהלת החנות הוחלפה במנהלת חדשה בשם דגנית  
21 (להלן – **דגנית**). לגרסת התובעת, מאז כניסתה לתפקיד נהגה דגנית להתעמר



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

סע"ש 30887-01-14

1 בה, לנהוג בה בזלזול ולייצר סביבת עבודה שאיננה נינוחה בסניף. "האירוע  
2 המכונן" אשר בסופו של דבר הוביל גם להפסקת עבודתה של התובעת ואשר  
3 במהלכו כינתה דגנית את התובעת, לטענתה, "גנבת" התרחש ביום 1.8.13.  
4 בשל חשיבות הדברים נפרט את גרסת התובעת בנוגע לאשר התרחש במועד זה  
5 וסמוך לאחריו ועד למועד סיום יחסי העבודה. לאחר מכן, נביא את גרסתה של  
6 דגנית. בהמשך נסביר מדוע יש להעדיף לטעמנו את גרסתה של התובעת על פני  
7 גרסתה של דגנית ושל הנתבעת.  
8  
9 3. במסגרת תצהירה, העידה התובעת כי ביום 1.8.13, סמוך לסיום המשמרת היא  
10 ביקשה למדוד בגדים מהחנות על מנת לרכשם, כפי שנהגה לעשות במהלך כל  
11 התקופה שבה הועסקה בנתבעת. זאת בדומה לאשר עשו לדבריה עובדים אחרים  
12 בנתבעת. התובעת הוסיפה והסבירה כי היא ביקשה מאחת מאחראיות  
13 המשמרת להסיר את הזמזם שהוצמד לבגד, כפי שהיה מקובל לעשות בעת  
14 המדידה ואילו אחראית המשמרת מצידה הסכימה לכך והתכוונה לעשות כן.  
15 עוד העידה התובעת כי כאשר החלה להתבצע הסרת הזמזם התערבה בעניין  
16 דגנית, נטלה לידיה את הבגד המדובר והטיחה בה (בתובעת) כי מדובר במעשה  
17 הנוגד את הנהלים הגובל בגניבה. התובעת ציינה כי הדברים נאמרו על ידי דגנית  
18 בצעקות רמות. התובעת הדגישה כי אירוע זה (להלן-**התקרית**) התרחש בנוכחות  
19 ארבעה עובדים נוספים שנכחו במחסן. עוד היא הוסיפה כי לאחר הדברים הללו,  
20 היא (התובעת) נטלה את חפציה ופנתה לעבר הקופה על מנת לשלם עבור הבגד  
21 אלא שדגנית לא הניחה לה, הלכה אחריה לאורך הדרך, מהמחסן ועד לקופה  
22 וחזרה ואמרה לה כי מדובר בגניבה. עוד אמרה לה דגנית לדבריה – "בקול רם  
23 ועם סימני ידיים" כי עליה לעמוד בתור כמו יתר הלקוחות בחנות. זאת, חרף  
24 הנהוג המקובל שבו עובדי החנות משלמים בקופה נפרדת. התובעת העידה כי  
25 במהלך התקרית היא פנתה לדגנית ושאלה אותה באופן מפורש האם היא  
26 מאשימה אותה בגניבה ואילו דגנית השיבה לשאלה זו לדבריה **"כן ואני אף רוצה  
27 אחרי הקניה לבדוק לך את התיק ביציאה"**. לדברי התובעת, זו הייתה למעשה  
28 הפעם הראשונה שבה ביקש מי מטעם הנתבעת לבדוק את התיק שלה מאז  
29 תחילת עבודתה בחנות. עוד הדגישה התובעת כי השיחה בינה לבין דגנית **"נוהלה  
30 בטון גבוה כאשר דגנית 'דואגת' כי כלל הנוכחים בחנות ישמעו את רוח**



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

סע"ש 30887-01-14

- 1 השיחה." כן ציינה כי לאחר שהיא (התובעת) סיימה את רכישת הבגדים  
 2 המתינה לה דגנית ביציאה מהחנות וביקשה לבדוק את התיק שלה ושוב צעקה  
 3 עליה כי בפעם הבאה שהיא (דגנית) תדבר אליה עליה לעמוד ולהקשיב לה. לדברי  
 4 התובעת, מאז אותו אירוע החלה דגנית לנהוג בה כאילו הייתה גנבת: לדבריה  
 5 דגנית הייתה פונה אליה לעתים בבקשה לבדוק את חפציה לפני עזיבת החנות,  
 6 לעתים מתוך כוונה להשפיל אותה בפני העובדים האחרים והייתה קוראת בפני  
 7 העובדים האחרים "מיכל! תיק!"; דגנית נהגה לבדוק אך ורק את התיק של  
 8 התובעת ולא בדקה תיקים של עובדים אחרים, כפי שעלה משיחות שערכה  
 9 התובעת אם עובדים אחרים. התובעת הוסיפה והעידה כי במשמרת הבאה  
 10 שלאחר התקרית היא נשאלה על ידי עובדות נוספות האם היא באמת לקחה  
 11 משהו מן החנות וזאת, לאור ההתנהלות של דגנית כלפיה וכי היא התבקשה על  
 12 ידי חברותיה לעבודה לשכנע שלא נטלה דבר מן החנות. לאור ובעקבות התקרית  
 13 התובעת כתבה מכתב להנהלת הנתבעת שאותו צירפה לתצהירה.  
 14
- 15 4. במכתב זה, הנושא תאריך 1.8.13, אשר כותרתו "התנהגות מנהלת הסניף  
 16 עזריאלי" ואשר הופנה לסמנכ"לית הנתבעת כתבה התובעת כך:  
 17
- 18 "כידוע לך הנני עובדת בחברה זארה מזה כשנתיים וחצי... אני שמחה להיות  
 19 חלק מהרשת ומגיעה בכיף לעבודה ומאוד עוזרת בקידום מכירות של הסניף  
 20 בעזריאלי. אף הוצע לי מספר פעמים להיות אחמ"שית.  
 21 לאחרונה, הוחלפה מנהלת הסניף, דגנית סולמון ולצערי יחסה האנושי  
 22 לעובדים אינו יאה, בלשון המעטה, רבים העובדים אשר ביקשו להפסיק את  
 23 עבודתם בסניף נבעו מיחסה.  
 24 השיא היה כאשר, היום, ה-1 לאוגוסט החלה להתנכל לי אישית וניסתה מספר  
 25 פעמים להתנגח בי, תוך כדי השפלה ואי שמירה נאותה על יחס אנושי  
 26 שהתבטא, בין היתר, בהרמת קול וסמני ידיים.  
 27 לאור האמור לעיל, מבקשת לקיים עימך שיחה בעניין אחרת אאלץ להודיע על  
 28 התפטרותי כדין מפוטר, וכל המשתמע מכך.  
 29 אין לראות במכתבי זה כמצוי אלו מטענותיי." (ההדגשות הוספו נ.ר.)  
 30
- 31 5. לגרסת התובעת, לאחר הדברים הללו נקבעה פגישה בינה לבין סמנכ"לית  
 32 משאבי אנוש בנתבעת בשם קרן (להלן – קרן) אלא שקרן לא הגיעה לפגישה  
 33 שנקבעה ולאחר התנצלות (של קרן) נקבע לפגישה מועד אחר. התובעת ציינה כי



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

סע"ש 30887-01-14

1 שוחחה עם קרן בטלפון, סיפרה לה על המקרה, תוך כדי בכי וכי לאחר השיחה  
 2 הטלפונית נקבעה הפגישה שאליה הזמינה קרן גם את דגנית. זאת, חרף בקשת  
 3 התובעת לקיים את הפגישה בארבע עיניים. התובעת תיארה את הפגישה כשיחה  
 4 שהתנהלה תחת "אש צולבת הן מקרן והן מדגנית". עוד היא העידה כי במהלך  
 5 השיחה היא ביקשה את התנצלותה של דגנית על דרך התנהלותה על מנת להשיב  
 6 את כבודה מול העובדים האחרים בחנות אולם דגנית מחתה בתוקף והשיבה  
 7 לבקשתה: "אין מצב שאני מתנצלת". בנסיבות אלה, הבינה התובעת לדבריה כי  
 8 היא לא תוכל להמשיך ולעבוד עוד בנתבעת, נוכח הרגשתה כי העובדים בחנות  
 9 מסתכלים עליה אחרת, כי האווירה שם הייתה בלתי נסבלת מבחינתה וכי דגנית  
 10 "עשתה עמה ברוגז". התובעת הלינה, בהקשר זה, גם על יחסה של קרן אשר  
 11 העדיפה לתמוך בדגנית ללא בירור ענייני של תלונות התובעת ומשכך החליטה  
 12 לסיים את עבודתה בנתבעת.  
 13  
 14 6. למול גרסתה של התובעת הציגה הנתבעת גרסה שונה שבמסגרתה הוכחה מכל  
 15 וכל הטענה כי דגנית ייחסה לתובעת מעשה גניבה בכלל ובפני עובדים אחרים  
 16 בפרט. במסגרת התצהיר שנערך על ידי דגנית נכתב בהקשר זה כך:  
 17  
 18 לדבריה, ביום 1.8.13 בעת שהיא יושבה במשרד המנהל, הממוקם סמוך למחסן,  
 19 היא שמעה חילופי דברים בין התובעת לבין אחראית המשמרת דאו בשם  
 20 אנסטסיה וגה, שבמסגרתם ביקשה התובעת מאחראית המשמרת להוריד את  
 21 הזמזם מאחד הפריטים בחנות. לדברי דגנית היא (דגנית) ניגשה מיד לאחראית  
 22 המשמרת כדי לברר את פשר העניין וזו סיפרה לה כי התובעת פנתה אליה  
 23 וביקשה ממנה להסיר את הזמזם על מנת שהיא (התובעת) תוכל למדוד את  
 24 הפריט לפני ששילמה בעבורו. בניגוד לגרסת התובעת, אשר העידה כי דגנית  
 25 האשימה אותה בגנבה, הרי שדגנית העידה כי כל שעשתה במהלך התקרית לא  
 26 היה אלא "חידוד הנהלים" בפני אחראית המשמרת ובפני התובעת, בכל הנוגע  
 27 לרכישת מוצרי החברה על ידי העובדים. נהלים המחייבים תשלום לפני הסרת  
 28 הזמזם. בתמיכה לדבריה, צירפה דגנית לתצהירה העתק מ"נוהל קניית עובדים  
 29 ברשת". דגנית הוסיפה והעידה כי היא הבהירה לתובעת כי עליה למדוד את  
 30 הבגדים בתאי המדידה ולא במחסן בהתאם לנהלי החברה וכי התובעת השיבה



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

**סע"ש 30887-01-14**

1 לה בתגובה: " מה הקטע, עוד שניה אני קונה את זה". לגרסתה של דגנית,  
 2 התובעת היא זו שדיברה בטון גבוה, טענה שהיא ממהרת וכי היה בכוונתה לשלם  
 3 על הפריט מאוחר יותר. כן נטען כי בניגוד לגרסת התובעת, התקרית הייתה  
 4 בחלקו האחורי של הסניף, שלא בנוכחות לקוחות או עובדים. דגנית הכחישה כי  
 5 היא כינתה את התובעת "גנבת" או כי היא רמזה על כך ועמדה על כך שכל  
 6 שעשתה היה להבהיר לתובעת את נהלי החברה הנוגעים לרכישת פריטים על ידי  
 7 העובדים. נהלים שהיו לטענתה ברורים היטב לתובעת אולם התובעת בחרה  
 8 להפר אותם. דגנית אף ציינה כי לו הייתה סבורה שהתובעת אכן ניסתה לגנוב  
 9 מן הנתבעת הרי שהייתה מזמנת למקום את קב"ט הנתבעת ופועלת בהתאם  
 10 לנהלים הנהוגים במקרים של גניבה על ידי עובדים. אולם היא לא עשתה כן  
 11 מאחר ולא חשבה כלל שהתובעת ניסתה לגנוב פריטים כלשהם מן הנתבעת.  
 12 דגנית העידה גם כי גרסת התובעת שלפיה היא (דגנית) עמדה בקופה כדי לוודא  
 13 את רכישת הפריט על ידי התובעת, אף היא אינה אמת. בהקשר זה הסבירה  
 14 דגנית כי היא אכן נכחה בקופה אך זאת מן הטעם שעל פי הנהלים, על מנת  
 15 לאפשר לתובעת להנות בעת הרכישה מהנחת עובדים היא נדרשה להיות נוכחת  
 16 בקופה בעת הרכישה. אשר לטענות התובעת בדבר הבדיקות שערכה דגנית  
 17 בתיקה האישי, העידה דגנית כי נוהל בדיקת התיקים לעובדי החברה הוא חלק  
 18 בלתי נפרד מההתנהלות השוטפת ופעילות החנות כאשר בהתאם לנוהל זה  
 19 בסיום משמרת ובכל עת שמי מעובדי החנות יוצא את החנות עם תיקו להפסקה  
 20 או לביתו עליו להציג את התיק על מנת לאפשר הצצה אל חפציו. מדובר בבדיקה  
 21 מכובדת כחלק ממהלך העניינים הקבוע בסניפי הנתבעת. בהקשר זה אף צירפה  
 22 דגנית "נוהל בדיקת תיקים". משמע, דגנית לא הכחישה כי היא נהגה לבדוק את  
 23 התיק האישי של התובעת אולם טענה כי הדבר נעשה בהתאם לנוהל ואין בו  
 24 משום התנכלות. אשר לפגישת הבירור שנערכה עם התובעת, ביום 14.8.13,  
 25 בעקבות פנייתה של התובעת במכתבה לסמנכ"לית הנתבעת העידה דגנית כי  
 26 בפגישה זו סירבה התובעת לשוחח עמה על מנת ללבן את העניינים, התעלמה  
 27 ממה לאורך הפגישה באופן מעליב ומכוון, וכי בשלב מסוים היא אף החלה  
 28 לבכות בשל התנהגות התובעת שבאה לידי ביטוי בהרמת קול והטחת עלבונו.  
 29 דגנית אף הוסיפה ואמרה כי התובעת ביקשה את התנצלותה אולם היא סירבה  
 30 להתנצל מאחר שכפרה בדברים שייחסה לה התובעת. כן העידה כי הוסבר



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

**סע"ש 30887-01-14**

- 1 לתובעת על ידי סמנכ"לית משאבי אנוש כי איש בנתבעת איננו סבור שהיא גנבת  
 2 ובהמשך אף הוצע לה להישאר בסניף או לעבור לסניף אחר תוך שמירת הוותק  
 3 והזכויות אולם התובעת הודיעה כי אין היא מתכוונת יותר להגיע לעבודה.  
 4
- 5 7. יצוין כי בנוסף לדגנית הוגש תצהיר שנערך על ידי סמנכ"לית משאבי אנוש הגב'  
 6 קרן עמר שבו נמסרה גרסה דומה ביחס לתוכן הפגישה שהייתה בנוכחות קרן  
 7 ודגנית. בנוסף צוין בתצהיר כי לאחר הפגישה התובעת לא הגיעה לעבודה. זאת  
 8 למרות שהובהר לה כי הדבר ייחשב כעבירת משמעת או זניחת העבודה.  
 9
- 10 8. כפי שהוסבר לעיל, במחלוקת העובדתית שבין התובעת לבין הנתבעת עדיפה  
 11 בעינינו גרסת התובעת אשר עדותה עשתה על בית הדין רושם אמין ומשלא עלה  
 12 בידי הנתבעת לקעקע את גרסתה בחקירתה הנגדית.  
 13
- 14 9. בקבענו זאת ערים אנו לכך כי קיים קושי מסוים בכך שהתובעת לא זימנה לעדות  
 15 עובדים נוספים בחנות אשר היו נוכחים בעת שדגנית כינתה אותה לדבריה  
 16 "גנבת" או ייחסה לה מעשה גניבה. עם זאת, התרשמנו מאמינות גרסתה של  
 17 התובעת כמו גם מאופן התנהלותה בזמן אמת: כך למשל, בניגוד לטענת  
 18 הנתבעת שלפיה ממכתב התובעת מ-1.8.13 לא ניתן ללמוד על אירוע קשה  
 19 שאירע לתובעת באותו מועד - הרי שהתרשמותנו היא כי מדובר במכתב המעיד  
 20 באופן אותנטי כי במועד זה אכן אירע בחנות אירוע חריג שכתוצאה ממנו חשה  
 21 התובעת פגועה ומושפלת עד כדי כך שפנתה לעזרתה של סמנכ"לית משאבי אנוש  
 22 בחברה. התובעת אמנם לא הזכירה את המילים המפורשות שאמרה לה לדבריה  
 23 דגנית, אולם היא כן ציינה כי במועד כתיבת המכתב, קרי ביום 1.8.13, דגנית  
 24 החלה להתנכל לה באופן אישי. התובעת תיארה התנכלות זו וכן תיארה את  
 25 ההתרחשויות באותו יום ככאלה שכללו מספר התנגחויות, תוך כדי השפלתה  
 26 לרבות הרמת קול וסימני ידיים. קשה להתרשם ממכתב זה שנכתב בזמן אמת  
 27 כי הוא נכתב לצורך הגשת תביעה משפטית בבוא היום ואף לא לצורך הזכייה  
 28 בסכומים זניחים יחסית של השלמת פיצוי פיטורים. במיוחד נוכח העובדה  
 29 שהתובעת בחרה שלא לציין באותו מכתב את המילים המפורשות שאמרה לה



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

סע"ש 30887-01-14

1 דגנית שכינתה אותה לדבריה "גנבת" וביכרה כפי שאף הסבירה לספר זאת  
 2 בשיחה בארבע עיניים שהתקיימה כשבועיים לאחר מכן. לאחר שנדחה המועד  
 3 המקורי של הפגישה עם מנהלת משאבי אנוש. זאת ועוד, במהלך חקירתה  
 4 הנגדית אישרה דגנית כי ביום האירוע היא אכן עמדה ליד הקופה בעת שהתובעת  
 5 רכשה את הבגד וכן אישרה כי היא בדקה את התיק של התובעת. בנוסף היא  
 6 העידה כי לא היה הכרח בנוכחות שלה דווקא ליד הקופה, מאחר שגם אחמ"ש  
 7 או סגן מנהל החנות יכול לסייע לתובעת בעת הרכישה בהנחה. בנוסף אישרה  
 8 דגנית כי היו מקרים שאחמ"ש או סגן מנהל החנות אישר את הרכישה בהנחה  
 9 גם בעת שהיא שהתה בחנות (רי' עמוד 8 לפרוטוקול שורות 4-11). זאת ועוד  
 10 אחרת, למרות שדגנית העידה בתצהירה כי קיים נוהל של בדיקת תיקים בחנות  
 11 הרי שהיא נמנעה מלהעיד בתצהירה ואף בחקירתה הנגדית על כך שהיא נהגה  
 12 לבדוק בפועל את התיק של התובעת מדי יום ביומו לרבות בימים הסמוכים  
 13 שקדמו למועד האירוע. חסר זה אומר דרשני ותומך בגרסתה של התובעת ביחס  
 14 למשמעות של בדיקת תיקה האישי בנסיבות ובעיתוי שנבדק סמוך לאירוע.  
 15  
 16 10. בהקשר זה יש לשים לב לדקויות שבגרסתה של דגנית, בכל הנוגע ליישומן של  
 17 נוהל בדיקת התיקים כמפורט בסעיף 23-26 לתצהירה. במסגרת סעיפים אלה  
 18 העידה דגנית כי גרסת התובעת שלפיה מאז התקריט היא החלה לבדוק את  
 19 תיקה האישי ואותו בלבד, אינה נכונה שכן, נוהל בדיקת תיקים לעובדי החברה  
 20 מיושם כחלק בלתי נפרד מההתנהלות השוטפת ופעילות החנות; כי בהתאם  
 21 לנוהל זה בסיום משמרת ובכל עת שמי מעובדי החנות יוצא את החנות להפסקה  
 22 או לביתו עליו להציג את התיק כי הבדיקה מתבצעת באופן מכובד; כי הנוהל  
 23 תקף לכלל עובדי החברה וכי עליה כמנהלת הסניף רבצה האחריות ליישום  
 24 הנוהל לרבות האחריות לוודא את בדיקת התיקים מול כלל העובדים.  
 25 עם זאת מה שלא נמצא בתצהיר הוא עדות המלמדת על כך שדגנית אכן **יישמה**  
 26 **בפועל באופן שיטתי את נוהל בדיקת התיקים** דהיינו, כי היא לא רק נשאה  
 27 באחריות ליישום הנוהל אלא כי היא נהגה לבדוק מדי יום ביומו את התיקים  
 28 של כלל העובדים, לרבות התיקים של התובעת. העובדה שאין התייחסות לעניין  
 29 זה באופן מפורש וצלול בתצהיר אומרת דרשני, ותומכת בגרסת התובעת, אשר  
 30 לא נסתרה באופן מפורש מעבר להכחשה הכללית. באומרנו זאת ערים אנו לכך



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

סע"ש 30887-01-14

- 1 שדגנית העידה בחקירתה הנגדית באופן כוללני כי היא אכפה את הנהלים של  
 2 החברה לאורך כל תקופת עבודתה אולם היא נמנעה מלציין באופן מפורש כי  
 3 היא נהגה לבדוק את התיק של התובעת בכל משמרת ומשמרת שבו עבדה יחד  
 4 עם התובעת או כי היא ראתה גורם ניהולי אחר עושה כן.  
 5 למותר לציין כי בדברינו אלה אין משום הבעת עמדה ביחס לעצם התקינות של  
 6 נוהל בדיקת התיקים ולמידה שבה הוא מתיישב עם הזכות לפרטיות משסוגיה  
 7 זו לא עלתה לדיון בהליך.  
 8  
 9 11. מעבר לכך, מתוך עדותה של דגנית ניתן ללמוד כי התובעת התנהלה גם להבנתה  
 10 של דגנית כמי שנעלבה מאוד, סירבה לדבר איתה (עם דגנית), ובסופו של יום אף  
 11 החליטה להפסיק את עבודתה. קשה לקבל את הגרסה שלפיה, הפגיעה שנפגעה  
 12 התובעת הייתה אך ורק פועל יוצא של "חידוד הנהלים" על ידי דגנית. משמע,  
 13 גרסתה של דגנית בכל הנוגע לסיבה שגרמה לכך שהתובעת "נעלבה מאוד" לא  
 14 שיכנעה את בית הדין. בהקשר זה מצאנו אף להביא מלשון הפרוטוקול לאמור:  
 15 "ש. מדוע לדעתך התובעת נעלבה?  
 16 ת. אין לי מושג.  
 17 ש. היא נעלבה ברמה שלא הסכימה לדבר איתך ואף לא לעבור סניף. זה נראה  
 18 כמישהי שבסך הכל חידדו לה נהלים?  
 19 ת. זה מה שהיה. אני בסך הכל עשיתי את העבודה שלי ואף עובד לא התלונן עלי  
 20 עד היום."  
 21  
 22 12. התובעת אמנם לא זימנה לעדות עדים אשר יעידו על התקרית אולם מנגד גם  
 23 הנתבעת לא עשתה זאת. זאת למרות שלפי דברי דגנית לא היה לנתבעת כל קושי  
 24 להביא את העובדים על מנת שיעידו על תוכן התקרית וכל חידוד הנוהל במועד  
 25 הרלוונטי. (רי' עמוד 7 לפרוטוקול שורות 24-26).  
 26  
 27 13. זאת ועוד אחרת גם מעיון בתרשומת שערכה קרן לשיחה המשולשת שהתנהלה  
 28 בינה לבין התובעת לבין דגנית ניתן להתרשם באמיתות גרסתה של התובעת.  
 29 מתרשומת זו אשר צורפה לתצהירה של קרן עולה כי אכן, לאחר שהתובעת





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

סע"ש 30887-01-14

1 כתבה את מכתבה מיום 1.8.13 נערכה שיחה טלפונית בינה לבין דגנית וכי  
 2 במהלך השיחה סירבה התובעת לפנות לדגנית, הביעה נכונות לשוחח רק עם קרן  
 3 וכן צוין בתרשומת כי "מיכל [ התובעת ] העלתה טענות כי היא חשה שהאשימו  
 4 אותה בגניבה, התייחסה למקרה בו החליפה בגדים במחסן וביקשה מאחראית  
 5 משמרת להוריד לה זמזם. למרות שהיא מודעת לכך שהמקום הראוי למדידה  
 6 והחלפת בגדים הינו תאי ההלבשה וכי חל איסור על הסרת זמזם בטרם בוצעה  
 7 רכישה." בתרשומת זו אף צוין כי הוסבר לתובעת שהיא מעולם לא הואשמה  
 8 בגניבה שכן במידה והייתה מואשמת בכך היו מערבים קצין ביטחון ומשעים  
 9 אותה מעבודתה. אולם התובעת לא קיבלה את ההסבר, דרשה התנצלות בפני  
 10 העובדים ובתגובה לכך הוסבר לה כי דגנית לא תוכל להתנצל על האשמה  
 11 שמעולם לא הייתה. ייאמר כי תרשומת זו נכתבה בצורה שיפוטית חד צדדית  
 12 לרעת התובעת אך למרות זאת עולה מתוכה כי מה שהטריד ביותר את התובעת  
 13 הוא העובדה שהיא הואשמה על ידי דגנית בגניבה וכן הרצון בהתנצלות לפני  
 14 העובדים. משמע גם מתוך תרשומת זו ניתן להבין כי ליבת השיחה והעניין  
 15 המרכזי שהטריד את התובעת היה - תדמיתה בפני העובדים, העובדה שהיא  
 16 הואשמה על ידי דגנית בגניבה והצורך שלה בהתנצלות בפני העובדים על מנת  
 17 לטהר את שמה. מתוך כך ניתן גם כן ללמוד על אמיתות הגרסה של התובעת על  
 18 יסוד הטענות שהעלתה בזמן אמת ועל יסוד הדברים אשר הטרידו את מנוחתה  
 19 בזמן אמת. לא למותר לציין כי מתרשומת זו אף ניתן ללמוד על הכחשה רפה  
 20 בלבד של טענות התובעת. שכן, לא נכתב בה כי דגנית הכחישה מכל וכל באופן  
 21 ברור וצלול כי היא ייחסה לתובעת מעשה גניבה, כאשר הנימוק המרכזי שמצא  
 22 ביטוי בתרשומת היה כי לו הייתה התובעת מואשמת בגניבה הרי שהיו מערבים  
 23 בעניין קצין ביטחון. מצב דברים המחזק את גרסת התובעת שלפיה דגנית אכן  
 24 ייחסה לה מעשה גניבה בפני העובדים. זאת על אף שהיה לה ברור שהדבר איננו  
 25 נכון.

**כללם של דברים**

26  
 27 14. אנו מקבלים את גרסת התובעת שלפיה במסגרת התקרית דגנית אכן ייחסה לה  
 28 מעשה גניבה בנוכחות עובדים נוספים. כמו כן, אנו מקבלים את גרסת התובעת  
 29 שלפיה, דגנית סירבה להתנצל בפני התובעת; כי הנתבעת לא עשתה כל ניסיון  
 30 לגרום לדגנית להתנצל בפני העובדים או להבהיר לעובדים כי אין ממש בטענה



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

סע"ש 30887-01-14

- 1 שהתובעת גנבה מהנתבעת. כמו כן אנו מקבלים את גרסת התובעת כי בעקבות  
 2 התקרית דגנית המשיכה לנהוג בה באופן משפיל ובכלל כך החלה לבדוק את  
 3 התיק שלה בצורה מופגנת ולא מכבדת והתייחסה לתובעת באופן שונה מן האופן  
 4 שבו התייחסה לעובדים אחרים. בשולי הדברים נציין כי הנתבעת לא זימנה  
 5 לעדות איש מבין העובדים על מנת שיעידו על כך שנוהל בדיקת התיקים אכן  
 6 נאכף. זאת כאמור בלא להיכנס כלל לשאלת חוקיות הנוהל נוכח הזכות  
 7 לפרטיות.
- 8
- 9 15. בקבענו זאת לא נעלמו מאיתנו טענות הנתבעת במסגרת סיכומיה, אשר ביקשה  
 10 להטיל דופי באמינות גרסתה של התובעת. אלא שלא מצאנו כל ממש בטענות  
 11 אלה: לא מצאנו כל ממש בטענה כי יש לזקוף לחובת התובעת את העובדה  
 12 שבמסגרת מכתבה מיום 1.8.13 היא לא תיארה את פרטי התקרית. גרסתה  
 13 במכתב זה אינה מנוגדת לגרסתה בתצהיר, מה גם שהתובעת הסבירה כי העדיפה  
 14 לפרוס את פרטי התקרית בשיחה בארבע עיניים. דבר שנראה סביר ומוכן  
 15 לחלוטין. הנתבעת הדגישה את הנהלים של רכישת פריטים ובדיקה בתיקי  
 16 העובדים במסגרת סיכומיה אולם לא שוכנענו כי נהלים אלה אכן הובאו לידיעת  
 17 העובדים ואף לידיעת הצוות הניהולי בחנויות. איננו מקבלים את הטענה של  
 18 הנתבעת בסיכומיה כי התובעת הייתה מודעת היטב לנהלים הכתובים שהציגה  
 19 הנתבעת. מה גם שאף לו סברנו כי התובעת ידעה על הנהלים והפרה אותם הרי  
 20 שאין לכך כל רלבנטיות לשאלה האם דגנית כינתה את התובעת גנבת או ייחסה  
 21 לה מעשה גניבה. ככל שקיימות סתירות בגרסת התובעת הרי שמדובר בסתירות  
 22 שוליות ולא מהותיות.
- 23
- 24 16. חוק איסור לשון הרע מגדיר לשון הרע כדבר שפרסומו עלול להשפיל אדם בעיני  
 25 הבריות לבזות אותו או לשים אותו ללעג או לבזות אדם בשל מעשים או  
 26 התנהגות המיוחסת לו כאשר פרסום נחשב לעניין החוק אם היה מיועד לאדם  
 27 זולת הנפגע והגיע לאותו אדם. במקרה דנן, נראה כי כינוי התובעת גנבת או  
 28 ייחוס מעשה גניבה לתובעת מהווה אמירה שעלולה היה להשפיל את התובעת  
 29 ולבזותה ואף הביאה לכך בפועל וכן הוכח כי מדובר בלשון הרע שפורסמה



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

סע"ש 30887-01-14

- 1 ונאמרה בפני מספר עובדים נוספים, פרט לתובעת. הנתבעת לא הוכיחה כי  
 2 עומדת לה אף לא אחת מההגנות המפורטות בחוק לשון הרע. בכלל כך אין לקבל  
 3 את טענת הנתבעת בסיכומיה כי מדובר בפרסום לגיטימי החוסה תחת ההגנות  
 4 שבסעיפים 15.3 או 15.7 לחוק ולו מהטעם שהנתבעת עצמה הודתה בכך  
 5 שמדובר בפרסום שאיננו נכון וכי היה ידוע לנתבעת ולדגנית כי התובעת לא גנבה  
 6 ולא התכוונה לגנוב כפי שחזרה הנתבעת והטעימה לאורך כל ההליך.  
 7
- 8 17. על רקע האמור מסקנתנו היא כי התובעת הוכיחה כי קמה לה עילה מכוח חוק  
 9 איסור לשון הרע. אשר לגובה הפיצוי שיש לפסוק לזכותה בהתאם לסעיף 7א(ב)  
 10 לחוק הרי שסבורים אנו כי יש לפסוק לזכות התובעת סך של 30,000 ₪ כפיצוי  
 11 ללא הוכחת נזק. בבואנו לקבוע את פיצוי זה אנו מביאים בחשבון מחד את  
 12 העובדה שמדובר בהתבטאות חד פעמית, אולם מאידך, מביאים אנו בחשבון את  
 13 התנהלות הנתבעת אשר פעלה באדישות ונמנעה מלצמצם את הנזק של התובעת  
 14 באמצעות עריכת שיחה עם עובדי הנתבעת אשר תבהיר כי אין החברה מייחסת  
 15 לתובעת מעשה גניבה או כל מעשה אחר המטיל רבב ביושרה ואמינותה.  
 16
- 17 18. אשר לתביעה לתשלום הפרשים בגין פיצוי פיטורים הרי שלאור סעיף 11א לחוק  
 18 פיצוי פיטורים הרי אנו מקבלים רכיב תביעה זה. שכן, שוכנענו כי האטמוספירה  
 19 התעסוקתית שיצרה הנתבעת ובמיוחד הסירוב של הנתבעת לנקוט בכל הליך  
 20 שיכול היה לשמור על כבודה של התובעת ממקם את ההתפטרות התובעת בגדר  
 21 סעיף 11א הנ"ל. בהקשר זה איננו סבורים כי הצעת עבודה חלופית בחנות אחרת  
 22 היה בה כדי לרפא את הפגם נוכח העובדה שמדובר באותו מעסיק ושעה שסביר  
 23 להניח שהמידע ביחס לעובד זורם באופן חופשי מסניף לסניף וממנהל למנהל  
 24 אצל אותו מעסיק. במיוחד לאור הצורך להסביר את ניווד התובעת. לאור זאת  
 25 אנו מקבלים את רכיב התביעה שעניינו תשלום הפרשים בגין פיצוי פיטורים בסך  
 26 של 1,719 ₪.  
 27
- 28 **סוף דבר**  
 29 19. לאור כל האמור אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובעת תוך 30 יום מהיום  
 את הסכומים הבאים:



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

סע"ש 30887-01-14

1 פיצוי בסך של 30,000 כפיצוי ללא הוכחת נזק לפי חוק איסור לשון הרע וכן  
 2 הפרשי פיצוי פיטורים בסך של 1,719 ₪. סכום פיצוי הפיטורים ישא הפרשי  
 3 הצמדה וריבית החל מיום 2.9.13 ועד למועד התשלום בפועל. כמו כן תשלם  
 4 הנתבעת לתובעת סך של 3,500 ₪ בגין הוצאות משפט.

5

6 **ניתן היום ז' חשון תשע"ו, 8.11.16, בהעדר הצדדים.**

7

8

נציג ציבור מעסיקים –

מר מרדכי מנוביץ

נטע רות, שופטת

נציג ציבור עובדים – מר

דוד נס

9

10

11

12