



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

1 31 מאי 2023
2

לפני:

כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש
נציג ציבור (עובדים) גב' נורית לפידות
נציג ציבור (מעסיקים) מר מאיר ליברמן

התובע אשל זך
ע"י ב"כ: עו"ד לירון בק

-

הנתבעת חברת חדשות 13 בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד אריאל שמר ועו"ד ליאת גוזלן

3
4

פסק דין

5

6 לפנינו תביעת התובע, מר זך אשל כנגד הנתבעת, חברת חדשות 13 בע"מ בגין שכר עבודה
7 ופיטורים שלא כדין.

התשתית העובדתית כעולה מחומר הראיות

8
9 1. התובע, מר זך אשל (להלן: **התובע**), עבד כעורך תוכן במחלקת דיגיטל בחברת
10 חדשות 13 בע"מ (להלן: **הנתבעת**). תקופת העסקת התובע החלה ביום 1.9.2019
11 והסתיימה ביום 17.7.2020.

12 2. הנתבעת, הינה חברת בת של חברת "רשת". הנתבעת עוסקת, בין היתר, בהכנה
13 והפקה של תכניות ותכנים חדשותיים, של "רשת 13".

14 3. ביום 27.2.20 נחתם בין הנתבעת לבין ארגון העיתונאים בישראל וועד
15 העיתונאים ב"חדשות 13" הסכם קיבוצי מיוחד. ר' ת/1 לכתב התביעה.

16 4. ביום 31.3.2020 הודיעה הנתבעת לתובע שהיא מעוניינת להוציא אותו לחופשה
17 ללא תשלום, בשל נזקי משבר הקורונה. בהודעה זו לא ציינה הנתבעת מועד
18 לחזרתו של התובע לעבודה ורק צויין כי תקופת החל"ת לא תפחת מ-31 ימים.
19 ר' ת/2 לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

5. התובע הודיע ביום 1.4.2023 כי הוא מסרב לתת את הסכמתו ליציאה לחל"ת.
ר' ת/4 לכתב התביעה.
6. ביום 7.4.2020 בעקבות פניית ארגון העיתונאים בישראל -וועד עיתונאי חדשות
13 לבית הדין האזורי לעבודה, בענין הוצאת התובע ועובדים נוספים לחל"ת,
הסכימה הנתבעת לתחום בזמן את תקופת החל"ת ל-45 ימים, תוך שהיא
שומרת לעצמה את הזכות להאריך את תקופת החל"ת מעת לעת.
7. ביום 14.5.2020 הודיעה הנתבעת לתובע על הארכת תקופת החל"ת בשבועיים
נוספים, עד ליום 28.5.2020. ר' ת/5 לכתב התביעה.
8. ביום 21.5.2020 פרסם העיתונאי בן כספית ציוץ ברשת החברתית "טוויטר"
אליו צרף קטע וידאו מתוך "פיילוט" שצילמה באותם ימים חברת "רשת מדיה
בע"מ", חברת האם של חדשות 13. ר' נספח ת/6 לכתב התביעה.
9. ביום 1.6.2020 שלחה הנתבעת לתובע מכתב זימון לשימוע בו נכתב:
- "1. מבדיקה שביצעה החברה התגלו לחברה ממצאים חמורים ביותר, לפיהם עולה חשש ממשי וכבד כי ניצלת את האמון שניתן לך וביום ה-24/05/2020, בעודך שוהה בחל"ת, נכנסת, לכאורה, למערכת החברה ונטלת שלא כדין קטעי וידאו מתוך הקלטה של מחלקת התוכניות של תוכנית חדשה בהנחיית דנה רון ואורן חזן אותם הדלפת, לכאורה לעיתונאי מעיתון "ישראל היום". העתק דו"ח בירור גניבה והדלפה של פיילוט מצ"ב למכתב זה. 2. מעשים אלו מהווים עבירה פלילית של גניבה ממעסיק, מרמה והפרת אמונים תוך דריסה ברגל גסה ובוטה את הנורמות הבסיסיות ביותר הקיימות בחברה וביחסי עבודה. נוכח זאת, שוקלת החברה לסיים את העסקתך לאלתר ללא זכות לפיצויי פיטורים ושליחת הודעה מוקדמת. 3. האמור לעיל נאמר כמובן מבלי לגרוע מטענות החברה ביחס לכל מעשיך הנוספים אם יתבררו לה בהמשך ומזכותה לפעול על מנת להיפרע בגין הנזקים שגרמת לה בכל הדרכים העומדות לרשותה... 4. בטרם תקבל החברה החלטתה בעניין, ברצונה לאפשר לך להשמיע את**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

1 עמדתך ואת כל טענותיך באשר לכוונתה זו, הן כנגד הפיטורים
2 וכן כנגד שלילת הפיצויים במסגרת ישיבת שימוע שתיערך לך.
3 5. השימוע יערך ביום שני 08/06/2020 בפני מר ישראל טויטו,
4 מנכ"ל חברת החדשות, מר עידו בן חמו מ"מ מנהל מחלקת
5 דיגיטל בחברת החדשות והח"מ...מ"מ" ר' ת/7 לכתב התביעה
6 והנספח שצורף לו.

7 10. ביום 3.6.2020 ענה התובע למכתב הזימון לשימוע:

8 " ... בראש ובראשונה אציין כי מכחיש אני מכל וכל את
9 האשמות העולות מן המכתב: מעולם לא העברתי קטעי וידאו
10 מתוך התוכנית האמורה או כל תוכנית אחרת ... 4. מודה ולא
11 אכחד: מדי פעם אני אכן מתחבר באופן מרוחק למחשב שלי
12 בעבודה כדי לצפות בקטע וידאו כזה או אחר. הסיבה: אני מנוי
13 על שירותי טלוויזיה הוט, יס או כל חברה אחרת ואני צורך את
14 התכנים שלי דרך האינטרנט. לעיתים קשה למצוא תוכנית כזו
15 או אחרת ברשת האינטרנט אז אני צופה דרך תוכנת הווליקון, זה
16 יותר נוח. כך בתאריך 1.7.2029 התחברתי כדי לצפות בכתבת
17 המהדורה על מלאת עשור להשתלטות על ספינת המרמרה וכך
18 בתאריך נוסף בו ביצעתי צילום מסך מתוך תוכנית ששודרה
19 בקשת 12, לטובת אלבום תמונות בחשבון הפייסבוק הפרטי שלי
20 בו אני מעלה טעויות לשון משעשעות בכתוביות... 5. אני מחבב
21 את דנה רון משך שנים, ונאמר לי מחבריי בעבודה כי הפיילוט
22 צולם ונותב למערכת הווליקון ופשוט עניין אותי מאוד לראות
23 זאת, אז התחברתי וצפיתי בזה, לא לכך מערכת הווליקון נועדה?
24 נכון. זה הייתה טעות? מסתבר. האם הפרתי אמון שניתן בי מול
25 המעסקים שלי? מעולם לא, בכל חיי. 6... הדוח הזה לא מראה
26 שום גניבה ושום הדלפה- מהסיבה הפשוטה שלא ביצעתי שום
27 דבר כזה. הדו"ח אכן מראה כי התחברתי למחשב והורדתי את
28 הקובץ לצפייה ולאחר מכן מחקתי אותו. עשיתי זאת כי תוכנת
29 הווליקון נתקעת כל רגע בהתחברות מרחוק (זו בעיה ידועה
30 כשעובדים מהבית, אפשר לוודא זאת עם כל מי שתרצו)



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

- 1 וכשמורידים את הקובץ זה מתנגן ברצף ובלי בעיה..מה יש
2 לכתב (לתפקיד זה אני שואף) מלבד האמינות שלו?... שאני
3 אסכן את הסיכוי שלי להתקדם בתחום התקשורת?... אני כותב
4 מדם ליבי- אל תחרצו את עתידי המקצועי כך. מלבד סוגיית
5 הפרנסה, אני בחור צעיר עם הרבה שאיפות ורצון להצליח
6 בתחום. אני מוכן להיבדק בכל דרך העולה על הדעת ... לא
7 עשיתי זאת". ר' ת/8 לכתב התביעה.
- 8 11. ביום 7.7.2020 פנה התובע לנתבעת וביקש לקבל מידע ומסמכים עובר לשיבת
9 השימוע: פירוט שמות עובדי צוות התוכנית והאולפן שהיה חשוף להקלטת
10 התוכנית...2. פירוט יומן .. כל הצפיות וההורדות בתוכנית... ומסמכים נוספים.
11 ר' ת/10 לכתב התביעה.
- 12 12. ישיבת השימוע התקיימה בנוכחות התובע, מר עידו איינבינדר - סמנכ"ל משאבי
13 אנוש ומנהל, מר עידן בן חמו - מנהל מחלקת דיגיטל, עו"ד וויס. פרוטוקול
14 השימוע צורף כת/11 לכתב התביעה.
- 15 13. שמו של התובע היה ברשימת העובדים שהחברת שקלה לסיים את העסקתם
16 במסגרת הוראות ההסכם הקיבוצי (ר' ת/24 לתצהיר התובע). אולם הנתבעת
17 החליטה לסיים את העסקתו בפיטורי משמעת לטענתה.
- 18 14. ביום 19.7.2020 הנתבעת הוציאה מכתב הפסקת העסקה בו נכתב:
19 "1. ביום 1 ביוני 2020 נשלח לך זימון לשימוע באשר להמשך
20 העסקתך בחברה. השימוע התקיים ביום 15 ביוני 2020. 2. כפי
21 שפורט במכתב הזימון לשימוע, זומנת לשימוע על רקע חשש
22 כבד מצד הנהלת החברה כי ניצלת את האמון ובעודך שוהה
23 בחל"ת נכנסת למערכות החברה, הורדת קבצים שלא בסמכותך
24 וללא אישור ולכאורה אף העברת לכתב "ישראל היום". 3. כפי
25 שנפרט להלן, במהלך השימוע שנערך לך לא הצלחת לשכנע
26 אותנו, כי יש מקום להמשיך את העסקתך בחברה. 4. במהלך
27 השימוע טענת מספר טענות עליהם דנו ולהלן נימוק
28 להחלטתינו: א. סברת כי לא עשית את שכתוב במכתב- טענה זו





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

1 לא מתקבלת על ידנו באופן חלקי. הורדת חומר שלא אושר לך
2 להוריד. ישנן אינדיקציות חד משמעיות (שהועברו אליכם) כי
3 זך היחיד שהוריד את החומר למחשבו הפרטי- על כן באופן
4 חלקי- ייתכן ולא העברת את החומר לכתב המדובר- כן ביצעת
5 דבר שאסור היה לך לבצע. ב. אישרת כי חרגת מסמכותך והורדת
6 את הקבצים לאור אהבתך לדנה רון- מעשה חמור מאוד
7 לכשעצמו, חריגה מסמכות הגדרות תפקידך בחברה וחשיפה
8 לחומר שאין לך כל רשות לגשת אליו, בטח שלא להוריד
9 למחשבך האישי. ג. הבעת רצון להמשיך ולעבוד בחברת חדשות
10 13- חדשות 13 דוגלת באמון בין עובדיה- מעשיך פגעו פגיעה
11 חריפה באמון בינך לבין החברה שאין אנו מוצאים יכולת לתקנה
12 כעת... ה. באשר לחשיפת עובדים לפיילוט- גם אם עובדים רבים
13 צפו, ובסמכותם לצפות בפיילוט, איש לא הוריד את החומר עצמו
14 למחשבו האישי- דבר המעלה שאלה לגבי הרצון להעביר את
15 החומר שכן ללא הורדת החומר לא ניתן להעבירו לצד ג', מאידך-
16 צפייה בחומרים (שלא בסמכותך) ניתן לעשות גם ללא הורדת
17 החומר למחשבך האישי... 5. נוכח האמור לעיל ולאחר ששקלנו
18 פעם נוספת את העניין, הגענו לכלל מסקנה כי אין מנוס מסיום
19 העסקתך בחברה..." ר' ת/12 לכתב התביעה.

20 15. ביום 23.7.2020 פנה ארגון העיתונאים בישראל למר עידן איינבינדר, סמנכ"ל
21 משאבי אנוש ומנהל בנתבעת, במכתב בעניינו של התובע. ר' ת/13 לכתב התביעה.

תמצית טענות הצדדים

טענות התובע

22
23
24 16. ביום 24.5.2020 התחבר התובע למערכת הדיגיטלית VOLICON שהגישה אליה
25 פתוחה לכל עובדי הנתבעת, לשם צפייה באותה תוכנית "פיילוט". התובע צפה
26 מספר פעמים בתוכניות הערוץ המועלות שם, שהיו פתוחות לכלל עובדי
27 הנתבעת. במערכת קיימת אפשרות ל"צפיה ישירה" וכן להורדת תכנים.
28 משיקולי איכות ונוחות הצפייה התובע אף הוריד תכנים למחשבו האישי לשם
29 צפייה אישית כפי שעשה גם ביחס לתוכנית ה"פיילוט" האמורה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

17. ביום 1.6.2020 קיבל התובע זימון לשימוע לפני פיטורים בעקבות חשד הנתבעת
כי התובע הדליף קטעי וידאו מתוכנית פיילוט שצולמה לעיתונאי מעיתון
"ישראל היום". התובע טוען כי לא הדליף מעולם קטע וידאו כלשהי לכל
עיתונאי שהוא.
18. הנתבעת לא מסרה בהחלטתה נימוק של ממש לפיטוריו. משעה שקבעה שייתכן
שהתובע לא הדליף את קטע הוידאו, פיטוריו מהחברה אך ורק בשל כך שצפה
בתוכנית שהוקלטה והועלה למערכת הממוחשבת הזמינה לכל עובדי החברה,
הינה פיטורים מופרכים ללא עילה סבירה. בהחלטה זו התעלמה הנתבעת
מטענות התובע וב"כ על כך שמדובר בעבירת משמעת קלה שאינה מצדיקה
פיטורים.
19. התובע פוטר בניגוד לדין, ללא עילה ומבלי שניתנה לו הזדמנות של ממש להתגונן
מפני עילת הזימון לשימוע. עוד טוען התובע כי הנתבעת סירבה למסור לידיו
מסמכים רלוונטים להליך השימוע, לרבות רשימת העובדים שנחשפו לקטע
הוידאו המדובר, באמצעות צפייה או הורדה ופירוט של הליכי הבירור שנעשו
עימם. כמו כן, לא נערך לו שימוע בלב פתוח והחלטה בעניינו נתקבלה מראש.
20. הנתבעת פגעה בשמו הטוב שעה שההכפשות הקשות של הנתבעת כלפיו נחשפו
לכל הפחות למנהלו הישיר ועובדים נוספים באופן שהביא לפגיעה קשה בשמו
הטוב. נוכח התנהלות החברה, סיכוייו למצוא עבודה חלופית נפגעו משמעותית
והתנהלות זו מהווה פגיעה בשמו הטוב כאמור בחוק איסור לשון הרע.
21. הוצאתו לחופשה כפויה ללא תשלום עומדת בניגוד להסכם הקיבוצי, ונועדה
לעקוף את הוראות ההסכם הקיבוצי ולהוציא לפועל את תוכנית הפיטורים
שהנתבעת ביקשה לבצע. כמו כן הוצאת הנתבעת את התובע לחופשה כפויה ללא
תשלום עומדת בניגוד להלכה הפסוקה לפיה מעסיק אינו רשאי להוציא עובדים
לחופשה ללא תשלום לפרק זמן בלתי מוגבל.
22. משכך עותר התובע לחייב את הנתבעת לשלם לו את שכרו המלא בגין כל
התקופה בה יצא לחל"ת(מיום 31.3.2020 ועד למועד סיום העסקתו 19.7.2020);
לתשלום 6 משכורת בגין פיטורים שלא כדין; וכן עותר הוא לפיצוי בסך 50,000
ש"ח ללא הוכחת נזק בגין פרסום לשון הרע.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

- 1 **טענות הנתבעת**
- 2 23. בכל הנוגע להוצאת התובע לחל"ת, טוענת הנתבעת כי עקב המשבר החמור שיצר
3 נגיף הקורונה במשק הישראלי בכלל ובנתבעת בפרט, עובדים רבים בנתבעת
4 הוצאו לחל"ת. התובע איננו היחידי בנתבעת שהוצא לחל"ת. החל"ת היה הכרחי
5 ובלתי נמנע לאור המשבר הקשה שנגרם בשל המצב. העובדים אשר שהו בחל"ת
6 לאור המשבר שנגרם כתוצאה מהתפשטות נגיף הקורונה סיימו העסקתם
7 בנתבעת בהסכמה במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד. התובע היה מיועד לאותו הליך
8 של סיום העסקה במסגרת ההסכם הקיבוצי המיוחד, אך לאור עבירת המשמעת
9 החמורה שביצע, סיים העסקתו בהליך פיטורי משמעת. לפני משורת הדין
10 הנתבעת לא שללה מהתובע דמי הודעת מוקדמת כפי שהיתה אמורה לעשות
11 לאור עבירת המשמעת החמורה והמעילה באמון הנתבעת. עוד טוענת הנתבעת
12 טענת קיזוז כי במידה ויקבע כי התובע זכאי לפיצוי ממוני בשל הוצאתו לחל"ת,
13 הרי שיש לקזז מפיצוי זה כל תשלום שקיבל התובע מהמוסד לביטוח לאומי בגין
14 דמי אבטלה במהלך אותה התקופה ומכוח חובתו להקטין את נזקיו.
- 15 24. התחברות למערכת הדיגיטלית ווליקון שלא לצרכי העבודה הינה בניגוד
16 לנהלים והנחיות. מעבר לכך לפי ממצאי הבדיקה שערכה הנתבעת התובע הוריד
17 תכנית למחשבו האישי ממערכת זו וכי מדובר בעבירת משמעת חמורה וניסיון
18 לכאורה לגניבת סודות מסחריים מהנתבעת. התובע קיבל העתק ממצאי
19 הבדיקה שמראה כי הוא נכנס למערכת זו וכי הוא הוריד תוכן למחשבו האישי
20 בניגוד מוחלט להנחיות הנתבעת. הקבצים שהתובע צפה בהם והוריד אותם
21 למחשבו האישי הינם קבצים שהוא איננו מורשה לגשת אליהם.
- 22 25. הנתבעת ערכה שימוע לתובע במהלכו נתנה לתובע את מלוא האפשרות להסביר
23 את פעולותיו החמורות שנעשו בניגוד להנחיות ונהלי הנתבעת. התובע לא הציג
24 כל נימוק או הסבר שיבהיר מדוע הוא הוריד למחשבו האישי קבצים סודיים
25 בניגוד להנחיות. התובע מעל מעילה חמורה באמון הנתבעת וגרם לה נזקים בכך
26 שלכאורה העביר את הפיילוט שהוריד לכתב מטעם "ישראל היום".
- 27 26. לא נעשתה כל הוצאת לשון הרע כלפי התובע וכל שנאמר, אם נאמר, נהנה מהגנת
28 תום הלב.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

ההליך בבית הדין

- 1
- 2 27. ביום 18.3.2021 התקיים דיון מקדמי במהלכו נדונה בקשת התובע לגילוי
3 מסמכים.
- 4 28. ביום 5.4.2021 הודיע ב"כ התובע כי אינו עומד על טענותיו לענין עילת לשון הרע
5 כמפורט בסעיפים 49-51 ו-52.3 לכתב התביעה. בהתאם להחלטה מיום 5.4.21
6 סעיפים אלו נמחקו מכתב התביעה. בהתאם לכך הוגש ביום 3.5.21 כתב תביעה
7 מתוקן.
- 8 29. ביום 15.6.2022 התקיימה ישיבת הוכחות במסגרתה נשמעה עדות התובע וכן
9 עדות עדי התבעת, מר אלי גרשונקורין, מר שי לוי וגב' מירב שקד- קאשי.

דיון והכרעה

- 10
- 11 30. לאחר שעיינו בכתבי הטענות על נספחיהם, שמענו את עדויות הצדדים ועיינו
12 בסיכומיהם, הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה **להתקבל** בחלקה ולהלן נימוקי
13 פסק הדין.

האם התובע זכאי לשכר בתקופה בה היה בחל"ת

- 14
- 15 31. בהתאם לפסיקה השעיית חוזה העבודה בדרך של הוצאת העובד לחופשה ללא
16 תשלום הינה אפוא פגיעה בכבודו של העובד כאדם וכעובד, בזכותו המעין-
17 קניינית על מקום עבודתו ובלגיטימיות של רצונו לממש את זכותו למקום
18 עבודתו. כמו כן בהתאם לפסיקה הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום מחייבת
19 הסכמה עם העובד. ראו: ע"ע (ארצי) 59799-12-13 **קאלה ארועים בע"מ -**
20 **שלמה פרל** (20.8.2015). וכן ראו: ע"ע (ארצי) 18354-12-16 **א.א. חברה לבידוד**
21 **ולציפויים בע"מ - אלי דואק** (18.4.2018); ע"ע (ארצי) 60487-01-16
22 **FLORES JOCELYN - עזבון המנוח יוסף רוזנברג** (9.2.2017); סע (חי')
23 **מרשי בולוס - הנסיכה חיפה אירועים וכנסים (2006) בע"מ**
24 (10.2.2013).
- 25 32. עיון בתצהיר התובע מעלה כי הצהיר כי לא הסכים לצאת לחופשה ללא תשלום:

26 **"5. למרות הסכמות קיבוציות שאוסרות על פיטורי צמצום**
27 **בחברה, ושבועות ספורים לאחר חתימת החברה על הסכמות**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

1 אלה, ביום 31.3.2020 הודיעה לי הנהלת החברה שהיא מעוניינת
2 להוציא אותי לחופשה ללא תשלום, לכאורה בשל נזקי משבר
3 הקורונה. 6. בהודעתה זו לא ציינה החברה כל מועד צפוי לחזרתי
4 לעבודה, למעט זאת שהובהר ש"תקופת החל"ת לא תפחת מ-
5 31 ימים", וש"הודעה על חזרה לעבודה או כל הודעה אחרת
6 תימסר בהמשך". 7. כלומר, הנהלת החברת הבהירה לי שהיא
7 מוציאה אותי לחופשה ללא תשלום שאינה מוגבלת בזמן, ואף
8 רמזה לי על האפשרות שבסופו של דבר תודיע לי על פיטורי.
9 ויודגש: במסגרת פנייתה זו, החברה ביקשה ממני את הסכמתי
10 להוצאתי לחופשה ללא תשלום, הסכמה שלא ניתנה כמפורט
11 להלן...8. למחרת ביום 1.4.2020 הבהרתי בהודעה כתובה
12 למנהלי הישיר, מר עידן בן חמו, שאני מסרב לתת את הסכמתי
13 הנדרשת ליציאה לחופשה ללא תשלום, ושאני זמין לעבודה
14 ומצפה לקבל את שכרי כמו גם שיבוץ לסידורי העבודה הבאים.
15 9.... פנייתי זו לא זכתה למענה, והחברה נממעה מלהשיב אותי
16 לעבודה או לשלם לי את שכרי... ביום 14.5.2020 הודיעה לי
17 החברה על הארכת תקופת החל"ת עד ליום 28.5.2020. גם
18 כשחלף מועד זה החברה לא החזירה אותי לעבודתי, ונמנעה
19 מלשלם לי את שכרי"

20 33. תצהירו של התובע עולה בקנה אחד עם המכתבים שצורפו לתצהירו. הנתבעת

21 אכן הודיע לתובע ביום 31.3.2020 כי :

22 "החל מיום 01/04/2020 תשהה בחופשה ללא תשלום מעבודך
23 בחברה אשר לא תפחת מ31 ימים (תקופת החל"ת). הודעה על
24 חזרה לעבודה או כל הודעה אחרת תימסר בהמשך. הצדדים יהיו
25 רשאים להסכים על שינוי תקופת החל"ת בכל עת במהלכה...
26 מבלי שהדבר יהווה הפרה של הסכמות הצדדים, הכל כפוף
27 להתפחויות משבר הקורונה העולמי והשלכותיו על ענף התיירות
28 ומצב החברה. בתקופת החל"ת יחסי העבודה בין הצדדים
29 יושהו, וכפועל יוצא לא תהא זכאי לקבלת שכר, תנאים
30 סוציאליים נלווים מכוח דין והסכם העסקה כמו גם שלא ייצברו



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

1 לך זכויות תלויות וותק לרבות דמי הבראה ... " ר' נספח ת/2
2 לתצהיר התובע.

3 גם עיון בהודעת התובע לנתבעת מיום 1.4.2020 (ת/4 לתצהיר התובע) מעלה כי .34
4 הבהיר כי אכן אינו מסכים לצאת לחופשה ללא תשלום:

5 " ... לאחר השקעת מחשבה בנושא, אני לא מעוניין לצאת
6 לחופשה ללא תשלום מבלי לתחום אותה בתאריך יעד שיהיה
7 מקובל עליי וכן לדון בעוד כמה סוגיות שלא מצויינת בטופס
8 החתימה. לכן- איני נותן את הסכמתי הנדרשת ליציאה לחל"ת.
9 אני זמין לעבודה על פי הסידור ומצפה לקבל משכורת ושיבוץ
10 לשבוע הבא. מעבר לזה, ברמה האישית מודה שאני מאוכזב
11 מההחלטה להוציא אותי לחל"ת בזמן שגויס עובד חדש
12 למהדורה, ושתי מבזקניות רדיו נכנסו לסידור העבודה הכללי
13 בחברה- מה שמבהיר את הרציונאל העומד מאחורי המהלך-
14 הוא אינו עקב משבר הקורונה, אלא אמתלה לצמצומים
15 משמעותיים במחלקת הדיגיטל ובחברה כולה... מבדיקה
16 שערכתי, כיוון שאני מצוי בבידוד- בכל מקרה לא ניתן להוציאנו
17 לחל"ת..."

18 עיון בת/5 לתצהיר התובע מעלה כי ביום 14.5.2020 הוציאה הנתבעת לתובע .35
19 הודעה:

20 " .. בהמשך להודעה על הוצאתך לחל"ת בחודש שעבר, הרינו
21 להודיעך על הארכת החל"ת בשבועיים נוספים."

22 עיון בחקירתו הנגדית מעלה כי תצהירו של התובע לא נסתר בנקודה זו: .36

23 "ת: מעולם לא נתתי את הסכמתי ליציאה לחל"ת, ש: הבנתי.
24 יופי. ת: ואף הודעתי על כך בכתב, התנגדות נחרצת למחרת היום
25 בו הוצאתי לחל"ת." (ר' עמ' 2 שורות 31-27)

26
27





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

ובהמשך שוב הבהיר התובע:

"אז אפשר להפנות להודעת ווטסאפ ישירה שכתבתי למנהל הישיר שלי, ובה הבעתי התנגדות נחרצת לחל"ת, וכתבתי שם..." (ר' עמ' 3 שורות 10-11)

וכן בהמשך העיד:

"...ת: אני מקריא. למחרת ביום 1 באפריל 2020 הבהרתי בהודעה כתובה למנהלי הישיר, מר עידן בן חמו, שאני מסרב לתת את הסכמתי הנדרשת וכו' וכו'. ושאני זמין לעבודה ומצפה לקבל את שכרי. זאת לבד מההודעה שקיבלתי ממשרד הבריאות שעלי להימצא בבידוד כי היה איש שחלה בקורונה במעלית איתי יום קודם, אז כמובן שהכוונה..". (ר' עמ' 3 שורות 30-36).

ובהמשך:

"העד, מר אשל: אוקיי. המעסיק הודיע לי על הוצאה לחל"ת. הוא לא תחם אותה בזמן. הוא אמר 'לא פחות מ-1', אך זה לא תחימה בזמן. ובפסקה, באותה הודעת ווטסאפ שהיא לא ארוכה הודעתי נחרצות, אתה אומר למה לא כתבתי נחרצות? נחרצות. לכן, מקף, איני נותן את הסכמתי הנדרשת ליציאה לחל"ת. אני זמין לעבודה על פי הסידור ומצפה לקבל משכורת ושיבוץ לשבוע הבא. סוף ההודעה. מבדיקה שערכתי כיוון שאני מצוי בבידוד, בכל מקרה לא ניתן להוציאני לחל"ת. אנא הודע לגורמים הרלוונטיים. קרי, המנהל הישיר שלך, סמנכ"ל משאבי אנוש. עו"ד שמר: הבנתי. זאת אומרת, אתה בעצם נותן משימה למישהו ומסביר לו אותה גם. אתה לא מודיע להנהלה 'אני לא מסכים'. אתה נותן משימה ל-, עידן, קוראים לו. אתה נותן לו משימה, אומר לו למה אתה לא מסכים, ולמה אתה לא נותן את ההסכמה שלך ואתה אומר לו: 'תודיע את זה הלאה'. נכון? העד, מר אשל: אני לא נותן לו משימה. הוא המנהל שלי. אני מודיע לו ישירות ונחרצות, איני נותן את הסכמתי הנדרשת לחל"ת. אני



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

- 1 **מצפה, זמין לעבודה. ש: אוקיי, הבנתי. ת: זו לא משימה. זו**
2 **הודעה.** (ר' עמ' 7 שורות 23-39)
- 3 37. ערים אנו לכך כי ההודעה של התובע (ת/4) בדבר סירובו לצאת לחלת נמסרה
4 למר עידן בן חמו הממונה על התובע ולא למי שכתב את המכתב בדבר היציאה
5 לחל"ת, מר עידו איינבינדר, סמנכ"ל משאבי אנוש ומנהל (ת/2), אולם התובע
6 נשאל על כך במסגרת עדותו ותשובתו מקובלת עלינו:
- 7 **"כותב לך סמנכ"ל משאבי אנוש מטעם הנהלת החברה שאתה**
8 **מוצא לחל"ת. אתה כותב לאיזה עובד ת:מה זה עובד? מנהלי**
9 **הישיר. ש: מנהלך הישיר, כן. ת: בוודאי. ש: למה אתה כותב**
10 **אליו? ת: כיוון שהוא זה שהתקשר אלי ש: כן. ת: ואמר לי,**
11 **והודיע לי. מנהלי הישיר, הוא ידו הארוכה של סמנכ"ל משאבי**
12 **אנוש. הוא לא יקבל טלפון מהמון עובדים שהוצאו לחל"ת, ולכן**
13 **כל אחד פונה למנהל הישיר שלו. הוא התקשר אלי טלפונית,**
14 **הודיע לי על ההוצאה לחל"ת, וההתנגדות שלי נמסרה ישירות**
15 **אליו. ואגב, כתבתי לו בסוף הדברים: 'אנא העבר הודעה זו**
16 **לגורמים הרלוונטיים'. והוא כתב: 'קיבלתי. אעביר'" (ר' עמ' 5**
17 **ש' 16-3.**
- 18 38. מחומר הראיות כפי שפורט לעיל עולה כי אכן התובע הבהיר לנתבעת באופן חד
19 משמע כי אינו מוכן לצאת לחל"ת שאינו תחום בתאריך המקובל עליו. חרף
20 האמור, הנתבעת לא שינתה את החלטתה ולא התייחסה כלל לפנייתו של התובע
21 אלא האריכה חד צדדית את החל"ת וזאת מבלי שקיבלה את הסכמת התובע
22 לכך.
- 23 39. כמו כן, עיון בהסכם הקיבוצי שנחתם ביום 27.2.2020 בין חברת חדשות 13
24 בע"מ לארגון העיתונאים בישראל- ההסתדרות העובדים הכללית החדשה מעלה
25 כי לא ניתנה הסכמה להוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום. ואף ניתנה תקופת
26 חסינות לפיטורים:
- 27 **" 11. בחברה לא יבוצעו פיטורי צמצום עד סוף שנת 2020, למעט**
28 **במקרה בו נתח הצפייה של המהדורה המרכזית בימי חול (מתוך**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

- 1 מהדורות חדשו 12 וחדשות 13) לא יגיע ל- 38% בתקופה שבין
2 1.1.20 ועד ליום 1.7.2020 שאז תסתיים תקופת החסינות מאותו
3 יום".
- 4 40. מעבר לאמור, עיון בעדותו של התובע מעלה כי העיד כי לא היתה הוראה רוחבית
5 לצאת לחל"ת וכן ציין בעדותו כי דווקא בתקופת הקורונה היה צורך משמעותי
6 בצפייה בטלוויזיה, צורך שלא עולה בקנה אחד עם יציאה לחל"ת:
- 7 "כל אותו הזמן, נפתחה קבוצה של המחול"תים ושל המנהל
8 הישיר עידן בן חמו. להבדיל מהקבוצה של אלה שלא הוצא
9 לחל"ת. ש: כן. ת: ושם כל הזמן התדיינו, ואמרנו: מה קורה?
10 אנחנו מוכרחים לחזור. רוצים לחזור. מה העניינים? הגעת
11 להפגנה שהייתה בעבודה, שתלינו שלטים והחזקנו ואמרנו: מה
12 קורה? מה קורה עם המחול"תים? אנחנו יודעים שזה לא עניין
13 הקורונה. להיפך. בקורונה אנשים יושבים בבית וצופים
14 בטלוויזיה. הרייטינג עלה. זה אמתלה אחרת. מה יש לעם
15 ישראל לעשות בקורונה אם לא לשבת בבית ולצפות בטלוויזיה,
16 ובעיקר בחדשות. אגב, בתחילת הגל הראשון. אנחנו מדברים על
17 2020" (ר' עמ 10-11 לעדותו).
- 18 41. גם עיון בתצהירו של מר אלי גרשקוין, מנכ"ל ארגון העיתונאים בישראל מעלה
19 כי הצהיר כי לא היתה הסכמה להוצאת עובדים לחל"ת לרבות התובע:
- 20 "4. תחת הכותרת "ביטחון תעסוקתי", בסעיף 11 להסכם נקבע
21 שבחברה לא יבוצעו פיטורי צמצום עד סוף שנת 2020, למעט
22 במקרה בו נתח הצפייה של המהדורה המרכזית בימי חול... לא
23 יגיע ל-38% בתקופה שבין 1.1.2020 ועד ליום 1.7.2020 שאז
24 תסתיים תקופת החסינות...5. למרות זאת, מספר שבועות בלבד
25 לאחר מכן, ביום 31.3.2020 הודיעה הנהלת החברה למר זך אשל
26 ולעובדים נוספים בחברה שהיא מעוניינת להוציא אותם
27 לחופשה ללא תשלום. 6. רק ביום 7.4.2020 ובעקבות פניית ארגון
28 העיתונאים בישראל.. לבית הדין האזורי לעבודה בענין הוצאת
29 מר אשל ועובדים נוספים לחופשה ללא תשלום, נאותה החברה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

- 1 לתחם בזמן את תקופת החל"ת ל-45 ימים, תוך שהיא שומרת
2 לעצמה את הזכות להאריך את תקופת החל"ת מעת לעת...".
- 3 42. עיון בחקירתו הנגדית מעלה כי תצהירו לא נסתר:
- 4 "אז שוב, אני רוצה רגע לחדד איך שאני רואה את הדברים.
5 באותו זמן הדיון היה בעצם להציע לאותם עובדים שהיו בחל"ת,
6 חל"ת אגב שאנחנו התנגדנו אליו וגם הגענו לבית הדין לעבודה
7 סביב ההתנגדות שלנו לחל"ת. חשבנו שהוא חל"ת לא חוקי כי
8 הוא לא היה בהסכמת העובדים, להציע להם תוכנית פרישה
9 מרצון. כמובן פרישה מרצון כשמה כן היא, זאת אומרת עובדים
10 שיסכימו לקבל את התכנית יפרשו מרצון בתנאי התכנית
11 ועובדים שלא יסכימו אז,..." (ר' עמ' 25 שורות 25-30).
- 12 כמו כן בהמשך העיד:
- 13 "העד, מר גרשנקרוין: למיטב זכרוני. הייתה לנו טענה משפטית
14 שהוצאה לחל"ת בזמן שיש תקופת חסינות בהסכם קיבוצי, ש:
15 אתם טענתם שהוצאה לחל"ת, כמוה כפיטורין. : הוצאה לחל"ת
16 ללא הסכמה כמובן. ללא הסכמת העובד. ש: ללא הסכמה, כמוה
17 כפיטורין, ת: כמוה כפיטורין. ש: ושמו של זך אשל עלה שם או
18 שזה לא היה שמי? ת: אני חושב שהייתה טענה קיבוצית. (ר'
19 עמ' 27 שורות 1-8)
- 20 43. ערים אנו כי מדובר בתקופת הקורונה, עם זאת, הנתבעת לא הציגה כל ראיה
21 ממנה עולה כי אכן הוצאה לחל"ת היתה רוחבית ובהסכמה או כי היתה סיבה
22 ספיציפית מיוחדת להוצאת התובע לחל"ת. כמו כן הנתבעת לא הציגה את כלל
23 הנתונים בנדון ומשכך הדבר יפעל לחובתה.
- 24 44. מנגד שוכנענו כי התובע רצה לחזור לעבודה כפי שהעיד וכפי שאף כתב בת/4.
25 חרף האמור, הנתבעת לא החזירה אותו לעבוד ואף לא ענתה כלל לפנייתו בנדון.
- 26 45. משכך שוכנענו כי הוצאת התובע לחל"ת על ידי הנתבעת נעשתה שלא כדין, ללא
27 הסכמה של התובע וללא הסכמה קיבוצית בנדון. משכך שוכנענו כי התובע זכאי
28 לקבלת שכר בתקופה זו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

46. ערים אנו לטענת התובע כי הוצאה לחל"ת באה לעקוף את הוראת ההסכם
הקיבוצי שאסרה פיטורי צמצום, עם זאת לא שוכנענו כי יש לקבל טענה זו שעה
שהתובע לא הרים את הנטל הנדרש להוכיח טענה זו, ושעה שפוטר רק לאחר
מכן בפיטורים שאינם קשורים לפיטורי צמצום.
47. מחומר הראיות עולה כי התובע שהה בחל"ת מיום 1.4.2020 ועד ליום פיטוריו
ביום 19.7.2020. קרי סך של 78 ימים. עיון בתלושי השכר שהוצגו בתיק מעלה
כי בחודש מרץ 2020 קיבל התובע את הסכומים כמפורט: סך של 4240 ₪
(תשלומים בגין משרה) וכן השלמה לחודש זה ששולמה בתלוש שכר אפריל 2020
בסך של 2781.63 ₪ (בגין תשלומים בגין משרה) וכן סך של 981.75 ₪ בגין
מחלה), סה"כ : 8004 ₪ / 21.5 ימים = 372.28 ₪ ליום. קרי לכל תקופת
החל"ת היה אמור לקבל שכר בסך של 29,037 ₪. כמו כן, בנוסף יש להוסיף את
שווי הפקדות לפנסיה ופיצויים בשיעור 14.833% (4307 ₪), קרי סך של 33,345
₪. יצויין כי תתחשיב התובע בסיכומיו לא נסתר על ידי הנתבעת ומשכך שוכנענו
כי יש לקבלו.
48. מנגד התובע ציין במהלך ישיבת השימוע כי קיבל דמי אבטלה משך כל תקופת
החל"ת ומשכך פעל להקטנת נזקיו. לפיכך שוכנענו כי יש לקזז רכיב זה מהשכר
שייפסק לתובע, שעה שהנתבעת טענת טענת קיזוז זו במסגרת כתב הגנתה.
49. התובע לא הציג מסמכים המעידים מה הסכום שקיבל בגין דמי אבטלה ומנגד
גם הנתבעת לא הציגה נתונים ולא ביקשה מסמכים בנדון.
50. עם זאת, עיון בסיכומי התובע מעלה כי טען: "באשר לקיזוז דמי אבטלה
ששולמו מאת המוסד לביטוח לאומי. לפי טבלאות הביטוח הלאומי, דמי
אבטלה מהווה 66% משכר של 8,000 ₪, דהיינו 5,285 ₪ לחודש או 245 ₪ ליום
עבודה (5282/21.5) בהינתן הוראת ס' 172 לחוק הביטוח הלאומי... לפיה 5
הימים הראשונים אינם משולמים, הרי שהתובע זכאי היה לתשלום דמי
אבטלה עבור 73 ימי עבודה, בסך 17,936 ₪", משכך שוכנענו כי יש לקזז רכיב
זה.
51. משכך אנו קובעים כי על הנתבעת לפצות את התובע בגין הוצאה שלא כדין
לתקופת חל"ת בסך של 15,409 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

- 1 **האם פיטורי התובע היו כדין**
- 2 52. לאחר שבחנו את כלל הראיות בתיק שוכנענו כי יש לדחות את רכיב התביעה של
3 התובע בדבר פיטורים שלא כדין. להלן נפרט טעמינו.
- 4 53. עיון בחומר הראיות מעלה כי אין חולק כי הנתבעת פנתה לתובע וזימנה אותו
5 לישיבת שימוע.
- 6 54. עיון בתצהירה של גבי שקד מעלה כי הצהירה בנוגע לכך:
- 7 **" 16.10. הנתבעת שמעה את טענות התובע במהלך השימוע,**
8 **שקלה אותן לגופן ולאחר שקילתן הפעילה את שיקול דעתה**
9 **והחליטה לסיים את העסקתו של התובע וזאת מבלי לשלול ממנו**
10 **את זכותו לפיצויי פיטורים ולהודעה מוקדמת. 16.11 החברה**
11 **שקלה את רמת האמון והציפייה שיש לה מעובדיה הנאמנים,**
12 **את מידת המחויבות שיש לה כלפי עובדיה והמצופה מהם**
13 **כלפיה, את השלכות הרוחב של ויתור לתובע בנסיבות המקרה**
14 **החמור ואת תירוציו חסרי השחר של התובע... והחליטה**
15 **במסגרת זכותה על סיום עבודתו כדין".**
- 16 עיון בחקירתה הנגדית מעלה כי הצהרתה לא נסתרה.
- 17 55. כמו כן אין חולק כי הנתבעת איפשרה לתובע להיות מיוצג בהליך השימוע וכן
18 ניהלה פרוטוקול ממנו עולה כי ניתנה לתובע זכות שימוע נרחבת.
- 19 56. גם עיון במכתב הפסקת העסקה של התובע מעלה כי הוא מפורט ויש בו
20 התייחסות לכלל טענות התובע.
- 21 57. אמנם לא שוכנענו כי הנתבעת עמדה בנטל להוכיח כי אכן התובע מסר את תוכן
22 הכתבה אותה הוריד לצד ג' כלשהו. ואף הנתבעת הודתה בכך במהלך מכתב
23 סיום העסקתו של התובע. אולם שוכנענו כי אכן השימוש שנעשה על ידי התובע
24 בנוגע לצפיה והורדה בתוכנית שבנדון, לא נעשה באישור הנתבעת ולא נעשה
25 לצרכי העבודה, ונוכח סמיכות הזמנים בין מועד ההורדה של התוכנית שבנדון
26 לבין מועד ההגעה של תוכן זה לצד ג', שוכנענו כי נוצר חוסר אמון אצל הנתבעת,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

1 שדי בו כדי להביא לבחינת סיום העסקה. משכך לא שוכנענו כי עלה בידי התובע
2 להוכיח כי פיטוריו נבעו מעילה שאינה סבירה.
3 עיון בתצהירו של מר לוי שי, סמנכ"ל טכנולוגיות ברשת, מעלה כי הצהיר על כך
4 כי המערכת אליה נכנס התובע משמשת לצרכי עבודה בלבד:

5 " 3. הכנה של תוכניות הוא מעשה של יומיום ברשת. מערכת
6 התכנית הדיגיטלית, מערכת ה-VOLICON... הינה מערכת
7 פנים ארגונית לצילום וניטור של תכנים ותכניות והיא נמצאת
8 בשימוש יומיומי ורציף הן ברשת והן בחברת החדשות. 4.
9 המערכת משמשת לצרכי עבודה בלבד- העובדים נכנסים
10 למערכת למטרות עבודה בלבד. המערכת אינה מיועדת לצפייה
11 שאינה לצרכי עבודה בשעות הפנאי או לבידור. 5. חלק מהתכנים
12 ומהתכניות שמופקים נערכים ומוכנים לשידור ימים רבים לפני
13 שידורם בפועל, ומשך כל אותו זמן נמצאים התכנים במערכת
14 והעובדים שעובדים על התכנית, והם בלבד, רשאים להיכנס
15 אליה דרך המערכת. המערכת מאפשרת לבחור קטע מתוך
16 תכנית מסוימת ולהעביר אותו בתוך הארגון או מחוצה לו לצרכי
17 בקרה ומשוב. 6. השימוש במערכת מבוסס על אמון. אומנם
18 במערכת לא קיימת מערכת הרשאות מובנית החוסמת באופן
19 ממשי כניסה של עובדים לתכנים השונים הקיימים בה, אך יחד
20 עם זאת הנחת העבודה הידועה לכל, מתוקף טיב העיסוק,
21 כמושכלת בסיס וחלק מן הנורמות המובנות מאילהם- היא שכל
22 עובד נכנס רק לתכנים שעליהם הוא עובד ורק לצרכי עבודה ומי
23 שלא צריך לא נכנס למערכת או לתכנים המצויים בה. 7.
24 מושכלות יסוד אלה ידועות לכלל העובדים ברשת ובחברת
25 החדשות ודי ברור לי כי בהיותו חלק מן העובדים, הן היו ידועות
26 היטב גם לתובע. 8. לא היתה לתובע כל סיבה סבירה, לא כל שכן
27 סיבה מקצועית, בהיותו עובד חברת החדשות, "לצפות" בתכנית
28 השייכת לרשת, דרך המערכת, לא כל שכן להורידה למחשבו
29 האישי... 10. לא בכדי התנצל התובע מספר רב של פעמים על כך
30 שצפה בתכנית והוריד אותה למחשבו האישי, הודיע כי "זהו כל



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

1 חטאו" והתחייב " שלא לעשות בעתיד מעשים מעין אלה", זאת
2 הן במכתבים ששלח לחברה טרם השימוע, הן בשימוע והן
3 בתצהירו...11. לאחר שהתכנית דלפה ערכתי בדיקה מקיפה
4 ובמסגרתה התברר כי העובד היחיד שנכנס לתכנית של רשת
5 וצפה בה דרך המערכת ואף הגדיל לעשות והוריד אותה
6 למחשבו- היה התובע- אשר לא היה קשור בתכנית ו/או ברשת
7 (התובע היה עובד חברת החדשות- שלה כלל לא היה קשר
8 לתכנית)....".

9 עיון בחקירתו הנגדית מעלה כי תצהירו לא נסתר (ר' עמ' 30 שורות 6-
10 14 ועמ' 31 שורות 21-38).

11 גם עיון בתצהירה של גב' מירב שקד קשי, סמנכ"ל משאבי אנוש בנתבעת מעלה .59
12 כי תצהירה ועדותה עולים בקנה אחד עם המפורט לעיל בנוגע לכך שהתובע ידע
13 כי המערכת מיועדת לצרכי עבודה בלבד :

14 "16.6 בניגוד לטענות התובע לפיהן התנהגותו "לא היתה חריגה
15 לנהוג ולמקובל" (סעיפים 12-13 לתצהיר התובע) , התובע ידע
16 היטב כי המערכת מיועדת לצרכי עבודה בלבד, כי התחברות
17 למערכת שלא לצרכי עבודה למי שאינו קשור בתכנית ספציפית
18 הינה בניגוד לנהוג ולמקובל וכי אין לו הרשאה לצפות בתכנית,
19 לא כל שכן "להורידה" למחשבו האישי. 16.7 לא בכדי התנצל
20 התובע מספר רב של פעמים על כך שצפה בתכנית והוריד אותה
21 למחשבו האישי.. הודיע כי "זהו כל חטאו" והתחייב "שלא
22 לעשות בעתיד מעשים מעין אלה" זאת הן במכתבים ששלח
23 לחברה טרם השימוע, הן בשימוע והן בתצהירו... 16.8 מכאן
24 שהתובע שהכיר היטב את הנהוג והמקובל ידע היטב שאסור
25 עליו לצפות בתכנית ולהורידה למחשבו האישי וטענתו החדשה
26 כי "גם אחרים עושים זאת"... מוכחשת, בלתי נכונה ולא
27 הוכחה, וממילא אין בה כדי לגרוע מאום מהעובדה שהתובע פעל
28 בניגוד למקובל ולמצופה שהיו מוכרים לו היטב, כאמור. 16.9
29 מדו"ח הכניסות והיציאות למערכת, שהגישה החברה לשבוע



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

- 1 עובר ליום 24.5.2020 על פי החלטת בית הדין הנכבד במסגרת
2 גילוי המסמכים בהליך, עלה באופן ברור כי אף אחד מהעובדים
3 ברשימת הכניסות והיציאות למערכת לא שהה בחל"ת, פרט
4 לתובע".
- 5 עיון בחקירתה הנגידת מעלה כי תצהירה לא נסתר (ר' עמ' 42 לעדותה).
- 6 גם עיון בתתהיר התובע מעלה כי גם הוא הודה כי צפייתו בתוכנית והורדתה
7 הינה מהווה עבירת משמעת קלה כעולה מתצהירו:
- 8 " 30. בהחלטתה זו, החברה התעלמה מטענותיי ומטענות עורך
9 דיני, על כך שמדובר בעבירת משמעת קלה שאינה מצדיקה
10 פיטורים..."
11 עדותו של התובע אף מחזקת את הדברים:
- 12 "... וגם היום איני חושב שזה בסדר שנכנסתי לצפייה פרטית,
13 לשבת, לראות תוכנית, להריץ פרסומות, כי יש לי גישה לתוכנית
14 הזו. אני מודה, זה לא לעניין. על זה אני מתנצל. על זה כתבתי
15 במכתב, כל חטאי היה שנכנסתי וצפיתי בדבר הזה. על זה אני
16 מתנצל. ואגב, אני גם כתבתי במכתב מפורשות שהדבר, מסתבר
17 לא היה הדבר הכי חכם. ואני עומד מאחורי זה היום. אני לא
18 חושב שזה בסדר. האם זה שומט את הקרקע מהטיעון שכל
19 הזמן כולם עשו את זה? ממש לא. כולם עשו. לא נאמר לנו מעולם
20 שאסור. לא נאמר לנו, בקבוצות המנהלים גם היו. הם ראו את
21 כל הצחוקים והגיבו לזה. ש: אז למה זה לא בסדר? אני לא מבין
22 אותך. אתה מספר שכולם עושים את זה, ת: כי אני עושה
23 הבחנה, ש: עושים צחוקים, ת: אני עושה הבחנה, ש: ואתה בכל
24 זאת הולך ואומר 'אני מבקש סליחה. אני אף פעם לא אעשה את
25 זה יותר'. ת: נכון, נכון. ש: למה? בשביל מה? ת: אז אני
26 אסביר. ש: אם זה כל כך בסדר וכולם עושים את זה, ת: נכון. ש:
27 אז למה אתה צריך להתנצל? ת: נכון, אתה צודק. אני אסביר. יש
28 הבדל. אני מודה. אני מודה. יש הבדל בין להוריד קטע, חצי
29 דקה, דקה. איזה כתב עשה שטות ולרוץ וצחוקים וכו', לבין



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

- 1 **לשבת בבית, להתחבר במטרה לצפות בתוכנית בדרך כלל של -40**
2 **50 דקות. אני מתנצל. זה בעיני לא בסדר. זו התנהגות שלי שהיא**
3 **לא בסדר. אני מודה. על זה אני באמת לוקח את האחריות.**
4 **ולקחתי אגב מ-day one. מהיום שאמרו לי, התנצלתי..."** (עמ'
5 (21-22 לעדותו)
- 6 61. זה המקום לציין כי עיון בדוח כניסות ויציאות למערכת שהגישה הנתבעת
7 במסגרת הליך גמ"ס לשבוע עובר ליום 24.5.2020, מעלה כי אף אחד מהעובדים
8 ברשימת הכניסות והיציאות למערכת לא שהה בחל"ת במועד הצפיה, למעט
9 התובע.
- 10 62. משכך שוכנענו כי התובע ידע שהוא לא אמור לצפות בתכנים בהם צפה ולא
11 אמור היה להורידם למחשבו, ואף שוכנענו כי נימוק זה מספיק להפסקת
12 העסקתו של התובע וזאת שעה שאמון הנתבעת בתובע נפגע בשל התנהלותו זו,
13 במיוחד שעה שמדובר היה בהורדה שנמחקה ואף היתה בסמיכות זמנים למועד
14 בו הכתבה הודלפה, דבר אשר גם אם לא הוכח, הרי שפגע באמון מנהליו של
15 התובע.
- 16 בהתאם לפסיקה (שהובאה בסיכומי הנתבעת) אכן נפסק כי: "יש מקום להעניק
17 למעסיקים הפרטיים יותר גמישות ולהתחשב בפררוגטיבה של הנהלות מפעלים
18 לפטר עובד שאבד להן האמון בו ולפעול לקידום ולשמרה על המשמעת במפעל".
19 ר' ע"ע 300178/98 דוד ביבס נ' שופרסל בע"מ (12.8.2001).
- 20 63. ערים אנו לכך כי לא שוכנענו כי הנתבעת הרימה את הנטל להוכיח כי התובע
21 אכן העביר את הקבצים לצד ג' כלשהו בחוסר תום לב, ולכן הנתבעת לא הרימה
22 את הנטל להוכיח כי מדובר בפיטורים משמעתיים כפי שהציגה הנתבעת בזמן
23 אמת.
- 24 עם זאת לא שוכנענו כי מדובר בפגם המצדיק פסיקת פיצוי שעה שהנתבעת
25 הבהירה במכתב הפסקת העסקה כי אכן לא הורם הנטל כי התובע אכן העביר
26 את החומר לכתב ואף שולמו לתובע מלוא פיצויי הפיטורים וההודעה
27 המוקדמת.
- 28 כמו כן, ערים אנו גם לאמור בתצהירו של מר אלי גרשוניקוין, כמצוטט:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

1 "11. כך, ביום 2.11.2020, העביר סמנכ"ל משאבי אנוש ומנהל בחדשות 13
 2 באותה עת, מר עידו איינביןדר, רשימה מסכמת של כלל עובדי החברה שפוטרו
 3 במסגרת תוכנית הקיצוצים בחברה שנידונה בנפרד בין חדשות 13 ובין ארגון
 4 העיתונאים. יובהר שבבזמן אמת החברה הציגה בפני ארגון העיתונאים את
 5 פיטוריו של מר אשר כנפרדים מתוכנית הקיצוצים וכנובעים לכאורה מטענות
 6 של פיטורי משמעת..."
 7 עם זאת, עולה מעדות מר גרשונקין כי שעה שהתובע לא עבד יותר משנה הרי
 8 שלא היה זכאי לפיצוי בגין מסלול פיטורים של פרישה מרצון (ר' עמ' 26 שורות
 9 33-36 לעדותו). ומשכך לא שוכנענו כי יש לפצות את התובע בשל כך.

10
11 64. משכך לא שוכנענו כי פיטורי התובע נעשו שלא כדין.

סיכום

- 12
13 65. הנתבעת תשלם לתובע, בתוך 30 יום מקבלת פסק הדין פיצוי בסך של 15,409
 14 ₪ בגין הפרשי שכר לתקופת חל"ת, בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כדין מיום
 15 הגשת התביעה (16.9.20) ועד ליום התשלום בפועל.
 16 66. הנתבעת תישא בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 3,000 ₪ שישולמו תוך 30
 17 יום מיום קבלת פסק הדין שאם לא כן, יישאו הפרשי ריבית והצמדה כדין.
 18 67. זכות ערעור לבית הדין הארצי, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

22 נציג ציבור מעסיקים, מר
23 מאיר ליברמן

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

נציג ציבור עובדים גב'
נורית לפידות,

24 ניתן היום, י"א סיוון תשפ"ג, (31 מאי 2023), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
25



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 38608-09-20

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

