



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

1 12 פברואר 2023

2

לפני:

כב' השופטת שרון שביט כפתורי

נציגת ציבור (עובדים) גב' שוש ברוך

נציגת ציבור (מעסיקים) גב' אורה נורי

התובעים

1. קלאסיק הוטל מנג'מנט בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד צבי גלמן ו/או שלומי אלעד ואח'

-

הנתבעים

1. נטלי ניקיטינה
ע"י ב"כ: עו"ד יפעת בן דוד עמית ואח'

3

4

פסק דין

5

6 במסגרת פסק דין זה, אנו נדרשים להכריע בתביעות ההדדיות של הצדדים: תביעה של
7 התובעת (להלן- **קלאסיק או התובעת**) כנגד הנתבעת / התובעת שכנגד, אשר הועסקה
8 בקלאסיק, לרבות לפיצויים בגין עוולת לשון הרע, פיצויים ללא הוכחת הנזק, פיצויים
9 עונשיים, פיצויים מוגברים, פיצויים לדוגמה, הוצאות עונשיות, הוצאות מוגברות,
10 הוצאות לדוגמה וצווי עשה; ותביעתה שכנגד של הנתבעת (להלן- **נטלי או הנתבעת**),
11 לחייב את התובעת, בתשלום פיצוי כספי בגין שכר/חלף שכר – המרת נקודות בונוס
12 לשכר והכרה בנקודות בונוס אלו כשכר מולן, בתוספת פיצויי הלנת שכר ועוגמת נפש.

13

14 כבר בתחילת הדברים, נציין כי מצאנו לנכון לדחות את התביעות ההדדיות של
15 הצדדים.

16

17 במסגרת פסק הדין, נתאר תחילה, בקצרה, את ההליך המשפטי ואת העובדות
18 הרלוונטיות להכרעתנו, כפי שהן משתקפות מכתבי הטענות, מעדויות הצדדים
19 והמסמכים שצורפו לעדויות. בהמשך נביא את הכרעתנו, תחילה בתביעה של קלאסיק
20 נגד נטלי ולאחר מכן בתביעתה של נטלי נגד קלאסיק, לרבות הנימוקים אשר הובילו
21 אותנו להכרעתנו זו.

22

23

24

25



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

הליך המשפטי בקצרה

- 1
2
3 .1 ביום 14.08.2018 הגישה קלאסיק כתב תביעה מטעמה וביום 02.05.2018 הוגש כתב הגנה
4 מטעמה של נטלי בד בבד עם הגשת התביעה כנגד קלאסיק. ביום 03.06.2018 הוגש כתב
5 הגנה שכנגד מטעמה של קלאסיק.
6 .2 במסגרת ההליכים מקדמיים ביקשה קלאסיק לגלות מידע על אודות תיבת הדוא"ל
7 important.info.asap@gmail.com אשר כפי טענתה, שימשה את נטלי למשלוח הודעת
8 המייל שהוא תובענה זו. בית הדין האזורי נעתר לבקשתה של קלאסיק, תוך קביעת
9 קריטריונים לגילוי. אך הצד השלישי, חברת גוגל, התנגדה למבוקש, בקשתה של גוגל
10 לבטל את החלטת בית הדין האזורי התקבלה בר"ע מס' 6244-10-18 (מיום 12.02.2019).
11 .3 ביום 09.06.2021 התקיימה ישיבת ההוכחות. במעמד ישיבת זה העידה נטלי מטעמה,
12 ומטעם קלאסיק, העידו גב' אדרי ומר לוטן.
13 .4 ביום 16.06.2021 הוגשה בקשתה של קלאסיק להגשת ראיה הזמה. הבקשה של קלאסיק
14 נדחתה.. על החלטה זו הוגשה בקשת רשות ערעור אשר נדונה בפני בית הדין הארצי בע"ע
15 38938-09-12, אשר השאיר את החלטה זו על כנה. ביום 04.01.2022 הוגשה ע"י קלאסיק
16 עתירה לבג"ץ 62/22, על החלטת בית הדין הארצי, ההחלטה של בג"ץ מיום 24.02.2022
17 הותירה אף היא על כנה את החלטה בעניין דחיית הבקשה להגשת ראיה הזמה.
18 .5 הצדדים הגישו את סיכומיהם בכתב, ביום 28.04.2022 הוגשו סיכומי קלאסיק בתביעת
19 נגד נטלי. ביום 12.05.2022 הוגשו סיכומי נטלי הן בתביעה נגדה והן בתביעה שכנגד
20 קלאסיק. ביום 29.06.2022 הוגשו סיכומי קלאסיק בתביעה שכנגד. ביום 05.07.2022
21 הוגשה בקשה מטעמה של נטלי להורות לקלאסיק לתקן את סיכומיה בגין הטעיות ובגין
22 הרחבת חזית והגשת סיכומי תשובה מבלי שניתנה לקלאסיק רשות לכך. הבקשה זו
23 נדחתה, משום משכו של ההליך אך ניתנה לנטלי זכות להגיש סיכומי תשובה אשר הוגשו
24 ביום 18.09.2022.

התשתית העובדתית הרלוונטית להכרעתנו

- 25
26
27
28 .6 חברת קלאסיק, הינה חברה המפעילה את מלון דויד אינטר-קונטיננטל בתל אביב (להלן
29 – המלון), אשר שייך לרשת בתי המלון InterContinental Hotel Group (להלן - IHG
30 או הרשת העולמית או הרשת)¹.
31 .7 אין מחלוקת כי נטלי נקלטה לעבודה במלון ביום 08.1.2012. נעיר כי לא צורף הסכם
32 העסקה של נטלי מתחילת עבודתה בקלאסיק, כך שלא ניתן לקבל תמונה מלאה בעניין
33 הסכמות בין הצדדים בנוגע לאופי התפקיד ושיטת התגמול הנטען. לכך נתייחס בהמשך.

¹ סעיף 5 לכתב התביעה של קלאסיק.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

8. נטלי שולבה לתפקיד של מנהלת ערב בבית המלון ביום 1.7.2017. אין מחלוקת בין הצדדים כי מדובר בתפקיד חשוב, שלצדו אחריות גדולה. עם זאת, גם כאן לא צורף הסכם העסקה מעודכן או עדכון תנאי העסקה של נטלי. יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו ביום 05.12.2018 בפיטוריה של נטלי. אין מחלוקת כי הממונים על נטלי היו מרוצים מתפקידה לאורך השנים.
9. בתקופת העבודה נטלי הצטרפה למועדות חברים של הרשת העולמית IHG. במסגרת המועדון מקבלים חברי המועדון נקודות מיוחדת שמוצעת הן לאורחי המלון והן לעובדים. העובדים מקבלים את הנקודות בגין מכירות החדרים והסוויטות ובגין צירופם של החברים החדשים למועדון. הנקודות ניתנות לניצול במלונות הרשת IHG ברחבי העולם עבור החופשות או רכישת המוצרים הנמכרים על ידי הרשת. הצדדים חלוקים, **ביחס למהות הנקודות** ואפשרות המרתם לכסף במקום הנקודות. נטלי טענה, כי מדובר בנקודות שוות כסף, הניתנות להמרה כספית ומשום כך, הרי מדובר בתשלום שהיא זכאית לקבל כחלק מהשכר בדומה לעמלה². נטלי טענה כי גישתה לנקודות נחסמה על ידי קלאסיק ונתרו לזכותה 3,704 נקודות, שהן שוות ערך 50,004 דולר, דהיינו 175,004 ₪³.
10. קלאסיק טענה כי מדובר במועדון חברים בבעלות הרשת IHG⁴ – ולא בבנוס או הטבה לעובד⁵. תנאי החברות מפורטים בתקנות של הרשת IHG אשר צורף לתצהירה של גבי אדרי וכך גם לכתב הגנה מטעמה של קלאסיק. עוד נטען, על ידי קלאסיק, כי ההחלטה בנוגע לחסימתה של נטלי במועדון הייתה של הרשת ולא קשורה לפיטוריה⁶ אלא בשל הפרה תנאי התקנון של IHG.
11. ביום 19.10.2017 אחד העובדים גילה כי בוצעה העברה של אורח לחדר אחר (להלן- **ענין רוזן**) וכך גם בנו של אותו רוזן קיבל חדר ללא תמורה. פעולה זו נעשתה ע"י שימוש בסיסמא של עובד אחר סרגיי קוזלוב (להלן- **סרגיי קוזלוב או קוזלוב**), הצדדים **אינם חלוקים ביחס למעורבות של קוזלוב באירוע**⁷. לשיטתה של נטלי היא לא לקחה חלק בדברים אלו, ובעקבות בירור האירוע היא אף הסכימה לעבור בדיקת פוליגרף⁸. מנגד, לשיטתה של קלאסיק, מדובר בהפרת כללים חמורה של כללי הרשת אשר מצדיקה, כשלעצמה, פיטורים.

² ר' פרק מבוא בכתב הגנה של נטלי פסקאות 2 – 4. ור' גם ס'. 3 לכתב הגנה נטלי. וכך גם ס. 2-3 לכתב התביעה שכנגד.

³ ר' שם.

⁴ ר' ס'. 28 לכתב הגנה שכנגד.

⁵ ר' ס'. 31 לכתב הגנה שכנגד.

⁶ ר' ס'. 24 לכתב הגנה שכנגד.

⁷ ר' סעיף 10 לכתב הגנה שכנגד וכך ס. 9 – 10 לכתב התביעה שכנגד.

⁸ ר' סעיף 10 לכתב התביעה שכנגד. ר' גם תצהירה של נטלי ס. 25 בעניין הסכמתה להיבדק בפוליגרף.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

12. הצדדים חלוקים בנוגע להמשך האירועים בעקבות גילוי התנהלות מפרה זו. נטלי טענה כי ביקשה בפגישה שגרתית עם המנכ"ל כי יתנצל בפניה על החשדות בדבר הפרת הנהלים אך זה סירב ולהפתעתה היא קיבלה ביום 16.11.2022 זימון לשימוע לפני פיטורים.⁹
13. קלאסיק טענה כי ביום 23.10.2017 נערכה עם נטלי שיחת בירור (להלן - שיחת בירור) בנוגע לאירוע מיום 19.10.2017 וכך גם ביחס לאירוע מלפני כמה חודשים בו נתפסה בידיו של קוזנצוב מעטפה ובה כסף מזומן (דהיינו משנת 2016)¹⁰. קוזנצוב טען כי מדובר בכסף שהוחזר לו ע"י אמא של נטלי, ונטלי אשרה את גרסתו למרות שהיה מדובר בטענה לא נכונה¹¹. יתירה מזאת, התברר כי קוזנצוב הודה כי מדובר בספרות בנקודות המועדון "האורח המתמיד", לאורחים במלון שלא היו חברים במועדות של הרשת. נטלי טענה כי לה נודע בדיעבד על השימוש בשמה, למרות שהיא לא הכחישה כי התבקשה לאשר את גרסתו של קוזלוב.
14. להשלמת התמונה, טענה קלאסיק כי בחודשי הקיץ 2017¹², נערכה בדיקה במלון במסגרתה התגלה כי נטלי פעלה במרמה, לכאורה, על מנת להגדיל את מספר חברי המועדות שהצטרפו, באמצעות יצירת חשבונות פיקטיביים, ובכך הגדילה באופן מלאכותי את כמות הנקודות להם היא זכאית¹³. יוער כי נטלי לא הכחישה את העובדה כי נערכו בקרות ובירורים בבית המלון בחודשים אוקטובר – נובמבר אשר בסופו של דבר, למיטב ידיעתה, הביאו לפיטוריו של קוזנצוב.¹⁴
15. ביום 16.11.2017 זומנה נטלי לשיבת השימוע ליום 19.11.2017, במסגרת מכתב זימון לשימוע פורטו הנימוקים הבאים¹⁵: ביצוע פעולה במחשב בניגוד לנהלים, שימוש בסיסמא ושם של עובד אחר, מסירת חדר לאורח שלא רשום, העברת החדר לאורח אחר ללא תשלום, שיתוף פעולה עם קוזנצוב בכל הקשור לענין מעטפה במזומן ותיאור החדשות ליצירת חשבונות פיקטיביים ומתן נקודות ללקוחה שמעולם לא הייתה חברה במועדון¹⁶.
16. השימוע נדחה לבקשתה של נטלי ליום 29.11.2017, לצורך התייעצות ופנייה להסתדרות. נציגה ההסתדרות התייצבו לשימוע עם נטלי.
17. נעיר כי מעיון בפרוטוקול השימוע עולה כי נטלי חזרה על הטענותיה בשיחת הבירור מיום 23.10.2017, ביחס לשני האירועים שבהם היה מעורב קוזלוב, וביחס ליצירת חברי מועדון פיקטיביים טענה כי הייתה פעולה אחת ללקוחה אחד טיכונובה, אך לא סיפקה

⁹ ר. ס. 11 – 12 לכתב התביעה שכנגד.

¹⁰ ר' פרוטוקול שיחת בירור מיום 23.10.2022 נספח 1 לתצהירה של אדרי לתביעה שכנגד.

¹¹ ר' ס. 13 לכתב הגנה שכנגד.

¹² ר' ס. 7 לתצהירו של עידן לוטן וכך ס. 17 לתצהירה של אדרי במסגרת כתב התביעה שכנגד.

¹³ ר' ס. 18 לכתב הגנה שכנגד.

¹⁴ ר' ס. 11 לכתב התביעה שכנגד.

¹⁵ ר' נספח 6 לתצהירה של אדרי.

¹⁶ ר' סעיף 10 לכתב הגנה שכנגד ור' זימון לשימוע נספח 6 של אדרי.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1 מענה ביחס לטענת קלאסיק כי נוצרו על ידה 9 לקוחות פיקטיביים (ר' עמ' 3 בפרוטוקול
2 השימוע, שורה 10)¹⁷.
- 3 18. השימוע, כאמור, נערך בנוכחות נציגים של ההסתדרות צביקה והדסה, אשר הביעו את
4 עמדתם השלילית ביחס להתנהלות של נטלי, אך ביקשו לשקול להשאיר את העובדת
5 בעבודה בשל פרק הזמן הארוך שבו היא מועסקת ואת שביעות הרצון שהייתה
6 מעבודתה¹⁸.
- 7 19. קלאסיק צירפה כנספח 9 לתצהירה של אדרי, את סיכום שיחה בענין קבלת ההחלטה
8 לגבי סיום עבודתה של נטלי מיום 03.12.2017. עמדת קלאסיק הייתה כי בשלושת
9 המקרים נטלי הפרה את כללי המלון וניכר כי מדובר במשבר אמון על רקע אותם
10 האירועים. כך גם, בשים לב למודעות של נטלי לחומרת הפרות אלה וחשש לנוזקים אשר
11 עלולים לצמוח לקלאסיק כתוצאה האירועים הללו, זאת למעט הנטען ביחס ליצירת
12 חשבונות הפיקטיביים, אשר מרביתו, כאמור הוכחש על ידה.
- 13 20. ביום 05.12.2017 נמסר לנטלי מכתב פיטורים. נטלי, גם במסגרת הליך דנן, טענה כי
14 פוטרה שלא כדין ורקע לכך סירובו של המנכ"ל להתנצל פניה¹⁹. יחסי עבודה בין נטלי
15 ובין קלאסיקה הסתיימו לאלתר.
- 16 21. ביום 26.01.2018 התקבלה הודעת מייל אנונימית, בתיבות הדוא"ל של דויד כהן מנכ"ל
17 המלון, רונית אדרי – מנהלת משאבי אנוש, הנרי טייק בעל המניות בחברה קלאסיק ומר
18 סטיוארט פרגוס – המנהל האזורי של הרשת IHG (להלן- **הודעת מייל אנונימית מיום**
19 **26.01.2018 או המייל האנונימי או הודעה אנונימית**). במסגרת ההודעה האנונימית,
20 הועלו טענות קשות ביחס לליקויים בבית המלון, תלונות בדבר התנהלות לקויה של חלק
21 מבעלי התפקידים במלון, בין היתר ביחס למנהלים שנוכחו בשימוע של נטלי או היו
22 מעורבים, בצורה זו או אחרת, בפיטוריה או הבירור שנערך בעניינה. הודעה זו הגיע
23 מכתובת לא ידועה important.info.asap@gmail.com וכפי שפורט לעיל, המידע בדבר
24 הצד המחזיק בכתובת דוא"ל זו נותר לא ידוע במסגרת הליך.
- 25 22. נציין כבר בשלב זה, כי קלאסיק, במסגרת סיכומיה, תרגמה את המכתב אשר במקור
26 נכתב בשפה האנגלית לעברית, בשים לב לכך כי תרגום הללו, אינו תרגום מקצועי ולא
27 נהיר מדוע בחרה קלאסיק בשלב זה של ההליך להציג תרגום שהיה מצופה כי יצורף
28 כחלק מהראיות²⁰.
- 29 23. ביום 29.01.2018 נשלח מטעמו של ב"כ קלאסיק הודעת לתיבת דוא"ל פרטית של נטלי
30 מכתב התראה בו נטען כי ההודעה האנונימית מיום 26.01.2018 מהווה לשון הרע ונטלי
31 מתבקשת לחדול מביצוע כל פעילות בעניין, לרבות דרישת ההתנצלות.

¹⁷ ר' עמ' 3 לפרוטוקול שימוע מיום 29.11.2017.
¹⁸ ר' סעיפא ישיבת השימוע - דברי צביקה.
¹⁹ ס' 4 ר' 11 לכתב הגנה לתביעה של קלאסיק
²⁰ ר' ס' 12 לסיכומי קלאסיק.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

1 24. נטלי השיבה עוד באותו היום וטענה כי היא לא שלחה את המייל ולא ידוע לה במה
 2 מדובר.
 3 25. יצויין כי במהלך תקופה זו, התקיימה בין הצדדים התכתבות בעניין זכאותה של נטלי
 4 לקבל נקודות מטעם הרשת IHG. נטלי טענה כי החשבון נפתח ליומיים אך נסגר באופן
 5 מידי²¹. נטלי טענה כי לא ידעה כי לא תוכל להשתמש בנקודות שבהם זכתה, וכי הדבר
 6 נודע לה מכיוון שהיא הזמינה חופשה בלונדון אך לא יכלה לנצל את הנקודות. לאור זאת
 7 נטלי עותרת לפיצוי בגין עוגמת נפש בסך 50,000 ₪²², בסיכומיה, עדכנה נטלי את הסכום
 8 ל – 100,000 ₪. ביחס להתכתבות בנוגע לנקודות וטענות הצדדים בענין נפרט בהמשך,
 9 בדיון על מיהות הנקודות וחברות במועדות של נטלי.

תביעת קלאסיק בעניין לשון הרע

תמצית טענות התובעת

15 26. קלאסיק טענה כי יש לראות בהודעת האנונימית מיום 26.01.2018 פרסום העולה עד כדי
 16 לשון הרע, נגד קלאסיק ונגד מנהליה, משום שהוא כלל אמירות כוזבות²³.
 17 27. בנוסף לכך, טענה כי הודעת זו נשלחה בכוונת זדון, כדי לפגוע ככל שניתן במלון ובמנהליו,
 18 וזאת בעקבות פיטוריה של נטלי, החלטת הרשת IHG לסגור חשבון החברות של נטלי,
 19 בשל החדשות למעשים שעשתה, שעליהם אין מחלוקת הועבר הדיווח על ידי המלון ונוכח
 20 אי התערבות המלון בהחלטת הרשת בדבר ביטול החברות²⁴.
 21 28. במסגרת סיכומיה טענה קלאסיק כי כל הראיות במסגרת הליך זה מצביעות על כך כי
 22 נטלי היא זו שכתבה את המייל, חרף ההכחשה הגורפת של נטלי בדבר משלוח הודעה
 23 אנונימית זו מיום 26.01.2018²⁵, ולשיטתה של קלאסיק נטלי לא הביא שום ראיות
 24 סותרות שהיא לא שלחה את ההודעה האנונימית²⁶.
 25 29. עוד טענה קלאסיק כי חרף סירובה של גוגל לגלות מידע על הבעלות של תיבת דוא"ל
 26 ממנו נשלחה המייל האנונימי, קיימות ראיות נוספות שמהם ניתן להסיק כי נטלי היא
 27 היחידה שיכלה כל המידע אשר נכתב בתוכן ההודעה האנונימית²⁷.
 28 30. קלאסיק הפנת אל עדותה של נטלי אשר לשיטתה, הייתה מתחמקת, בעיקר בנוגע לשאלה
 29 מי לדעתה שלח את ההודעה האנונימית?²⁸

²¹ ס. 5 לכתב התביעה שכנגד.

²² ר. ס. 21.2 לכתב התביעה שכנגד.

²³ ר. ס. 25 לכתב התביעה של קלאסיק.

²⁴ ר. ס. 8 – 13 לתצהירה של אדרי בתמיכה לכתב התביעה בעילת לשון הרע נגד נטלי.

²⁵ ר. סעיף 5 לסיכומי קלאסיק בתביעה לשון הרע.

²⁶ ר. ס. 39 לסיכומי קלאסיק.

²⁷ ר. ס. 7 לסיכומי קלאסיק.

²⁸ ס. 10 – 11 לסיכומי קלאסיק.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1 31. קלאסיק העלתה טענות הבאות, לפיהן ניתן להסיק לגרסתה כי **רק נטלי יכלה** לשלוח
2 את המייל. ונפרט.
- 3 - ביחס לשימוש בשפה האנגלית בהודעה האנונימית, טענה קלאסיק כי הדבר מצביע על
4 כך כי נטלי שלחה מייל זה משום שהיא לא שלטה בשפה העברית. אמנם, לצד זה טענה
5 קלאסיק, כי גם העובדת בשם ילנה לא ידעה עברית, אך לטענת קלאסיק לילנה לא
6 היה אינטרס לשלוח הודעת אנונימית משמיעה נגד המלון²⁹.
- 7 א. לטענת קלאסיק המייל האנונימי מתחלק לשניים: החלק הראשון עוסק
8 בעובדים בכירים בקלאסיק אשר היו מעורבים בהליך סיום העבודה של נטלי;
9 החלק השני – רשימת עובדים שהיו עובדים במחלקות בהם עבדה נטלי בעבר-
10 קשרי לקוחות וקבלה, ומרבית העובדים מושמצים. השם היחיד שמוזכר
11 לטובה הינו שמה של נטלי³⁰, עובדה המצביעה על כך כי נטלי היא זו שכתבה
12 את ההודעה האנונימית³¹.
- 13 ב. עוד טענה קלאסיק, כי לנטלי בלבד היה אינטרס אישי להשמיץ מנהלי המלון
14 משום שהיא הייתה בעלת מידע בנוגע למפורט בהודעה האנונימית, היא פוטר
15 בסמוך לפרסום המייל האנונימי ומי נפגע בצורה קשה מפיטורים³².
- 16 ג. כן טענה קלאסיק, כי שלילת נקודות המודעות זו הסיבה העיקרית לשליחת
17 המייל האנונימי על ידי נטלי. קלאסיק מפנה אל התכתבויות בין נטלי ובין
18 נציגה הרשת העולמית³³ וכך גם להתכתבות בין רונית ובין נטלי³⁴. מעיון
19 בהתכתבות זו, אשר צורפה ע"י קלאסיק כנספחים 8 – 9 לתצהירה של אדרי
20 עולה, כי בקשתה של נטלי להפעיל מחדש את החשבון נדחתה. סמיכות
21 הזמנים בין התכתבויות אלה ומועד משלוח ההודעה האנונימית מעידים,
22 לשיטתה של קלאסיק, כי היא נשלחה על ידי נטלי.
- 23 ד. בנוסף לאמור לעיל, מפנה קלאסיק לראיות נסיבתיות העשויות להצביע על כך
24 כי ההודעה האנונימית נשלחה על ידי נטלי:
- 25 (1) המייל כולל פרטים רבים על האירועים שקרו במלון, כגון שיפוצים,
26 תלונות של האורחים במלון, התנהלות של נציגי מחלקת הקבלה,
27 התנהלות של סרגי קוזנצוב וכיוצא³⁵.
- 28 (2) משך עבודתה של התובעת במלון 6 שנים ומעורבותה "באופן עמוק"
29 במידע ביחס למתרחש במלון. חרף העובדה כי נטלי הכחישה את

²⁹ ר"י. ס. 43 – 45 לסיכומי קלאסיק.

³⁰ ר"י. ס. 14 – 15 לסיכומי קלאסיק.

³¹ ר"י גם סעיף 42 לסיכומי קלאסיק.

³² ר"י רשמית השאלות של קלאסיק בסי. 16 לסיכומים.

³³ ר"י. ס. 29.4 לסיכומי קלאסיק.

³⁴ ר"י. ס. 30 לסיכומי קלאסיק.

³⁵ ר"י. ס. 36 לסיכומי ותתי סעיפים בסעיף זה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1 הטענות כי היא מכירה את פרטים וטענות כלפי בעלי התפקידים
2 במלון³⁶.
- 3 (3) בין היתר נטען כי המידע בדבר התנהלות של סמנכ"ל מלון היה ידוע
4 רק לגב' אדרי, מנכ"ל המלון מר דויד ולנטלי. אמנם, הבקשה להוספת
5 ראיה הזמה נדחתה אך העובדה זו, לשיטתה של קלאסיק יכלה
6 להיכתב רק על ידי נטלי³⁷.
- 7 ה. קלאסיק טענה כי אין לקבל את עמדתה של נטלי כי ייתכן שההודעה
8 האנונימית עשויה הייתה להיכתב על ידי עובד אחר, כמו קוזלוב. זאת, בעיקר
9 משום שלשיטתה של קלאסיק, רק לנטלי היה מידע בדבר האירועים שתוארו
10 בהודעת האנונימית³⁸.
- 11
- 12 32. במסגרת הטיעון המשפטי, קלאסיק הפנתה למספר פסקי הדין בעניין משקלן של הראיות
13 הנסיבתיות, הן בדין הפלילי והן בדין האזרחי. עוד טענה קלאסיק כי בית הדין הארצי
14 אומצה הגישה לפיה הראיות הנסיבתיות לכל דבר ועניין אינן שונות מן הראיות הישירות
15 ויש להסתמך על מבחני ההיגיון, השכל הישר וניסיון החיים כפי ההלכה הפסוקה.
- 16
- 17 תמצית טענות נטלי
- 18 33. במסגרת כתב הגנה טענה נטלי כי ההודעה האנונימית מיום 26.01.2018 לא נשלחה על
19 ידיה³⁹. נטלי טענה כי ידעה שחלק מהאנשים פוטרו מהמלון בשל התנהלות חריגה אך היא
20 לא העלתה על הכתב שום אינפורמציה בעניין וכמובן, לא שלחה לאיש את המידע⁴⁰.
- 21 34. כמו כן, נטלי טענה כי לא הוצגה ראשית ראיה המוכיחה כי היא זו ששלחה את המייל
22 האנונימי⁴¹ ואם הייתה שולחת מכתב כלשהו מטעמה הייתה עושה זאת מכתובת המייל
23 שלה⁴².
- 24 35. עוד טענה נטלי כי היא לא התנגדה במהלך ההליך המשפטי כי קלאסיק תפנה לגוגל לקבל
25 לדידה מידע בדבר אותה תיבת המייל ממנה נשלחה ההודעה האנונימית⁴³, כמו גם
26 הסכימה לעבור בדיקת פוליגרף בעניין זה.
27
28
29
30
31

³⁶ ר' ס. 40 לסיכומי קלאסיק.

³⁷ ר' ס. 36.6 לסיכומי קלאסיק.

³⁸ ר' סעיף 37-38 לסיכומי קלאסיק.

³⁹ ר' ס. 6, 13, 16, 17 לכתב הגנה לתביעה קלאסיק.

⁴⁰ ר' ס. 14 לכתב הגנה

⁴¹ ס. 9 לכתב הגנה מטעמה של נטלי. ר' ס. 24 לתצהיר.

⁴² ס. 15 לכתב הגנה מטעמה של נטלי.

⁴³ ר' 25 לתצהירה. ס. 26 וס. 27 לתצהירה.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

התשתית הנורמטיבית

36. על פי סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע תשכ"ה -1965 (להלן - **חוק לשון הרע**) "לשון הרע" הוא דבר שפרסומו עלול :

(1) **להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרדה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם ;**

(2) **לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו ;**

(3) **לפגוע באדם במשרתו אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח**

ידו או במקצועו ;

(4) **לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו, מינו, נטייתו המינית**

או מוגבלותו. (ההדגשה ועיצוב הוספו).

37. סוגיית לשון הרע במסגרת יחסי העבודה נמצאת בתפר הדק שבין מערכת היחסים בין המעסיק ובין העובד, חופש הביטוי והיכולת להעביר ביקורת, לבין הצורך לשמור על מערכת יחסים מכבדת ונקייה מהשמצות במקום העבודה. לא פעם, נדרש בית הדין הארצי לשרטט את הקווים בין האמירות שעשויות להתפרש כלשון הרע, כאשר לטוענים לכך שמורות הגנות המנויות בחוק לשון הרע, המקובלות במשפט האזרחי.

38. לא בכדי, בחר המחוקק, להעביר לבית הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון בעניינים הקשורים למערכת היחסים בין העובד ומעסיקו וזאת משום מומחיות הייחודית של בתי הדין לעבודה אשר נועדה לבחון את עילת לשון הרע לא רק בהיבטים של המשפט הכללי אלא גם בפרספקטיבה של משפט העבודה המגן, תוך שימת הלב לפערי הכוחות שיש בין הצדדים ור' דברי הסבר לתיקון 38 לחוק ב - 15.07.2009 :

"לאחרונה החלה תופעה של הגשת תביעות לבתי המשפט האזרחיים, שעילתן לשון

הרע בקשר ליחסי עבודה בין מעביד או נושא משרה אצלו לבין עובדיו או נציג ארגון

עובדים. לאור הקשר המהותי של התביעות ליחסי עבודה, מוצע לתקן את סעיף 24

לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, להרחיב את סמכויותיו של בית הדין

האזורי לעבודה ולקבוע כי תובענות במסגרת יחסי עבודה, שעילתן בפרסום לשון הרע

כמשמעותו בחוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965, ואשר הגיש מעביד או נושא

משרה אצלו נגד עובד או נציג ארגון עובדים, או שהגיש עובד או נציג ארגון עובדים

נגד מעביד או נושא משרה אצלו - יבואו לפתחו של בית הדין לעבודה. זאת בהתחשב

בהתמחותו של בית הדין לעבודה לדון בסכסוכים שביחסים האמורים". (ההדגשה

והעיצוב הוספו).⁴⁴

39. כך, בעניין ע"ע (ארצי) 46548-09-12 **לירן אבידן - פלאפון תקשורת בע"מ** (31.03.2015)

(להלן - **לירן אבידן**) קבע בית הדין הארצי כי על בתי הדין לשלב, למעשה בין הפסיקה של

44 ר. דברי הסבר לחוק הצעות חוק הממשלה הצעת חוק ההתייעלות הכלכלית/תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו-2010) - 436, כ"ד בסיוון התשס"ט, 2009.6.16 (עמ' 576).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

1 הערכאות האזרחיות בנושא של יישום העקרונות של חוק לשון הרע תוך מתן דגש
2 למאפיינים הייחודיים בגינם הועברה הסמכות לבתי הדין. בעניין **לירן אבידן** דן בין הדין
3 הארצי בהרחבה במצבים שונים מתי חופש הביטוי ייסוגו בפני השם הטוב של האדם,
4 תוך התייחסות ייחודית לעניין של פררוגטיבה של המעסיק לבצע משובים, הערכות
5 לעובדים והעברת המסר לעובדים בנוגע לביצועים.
6 40. אמנם, במקרה שפנינו, מדובר במצב הפוך – שעה שהמייל האנונימי למעשה מפרט
7 ליקויים הנוגעים לעובדים רבים בארגון, לרבות אנשי הנהלה. יחד עם זאת, דבריו של
8 בית הארצי יפים גם לעניינו, בכל הקשור לשיקולים שיש להביאם בחשבון בתביעות מסוג
9 לשון הרע כגון:

10
11 **"במערכת של יחסי עבודה קיימים גם ערכים נוספים שיש לקחתם בחשבון בעת**
12 **יישומו של החוק וההגנות הנקובות בו, הנובעים מהיותו של מקום העבודה מעין**
13 **"משפחה" מורחבת, שחבריה שוהים זה עם זה שעות רבות מדי יום ואמורים**
14 **להגשים יחד מטרות משותפות. מקום העבודה הוא מקום חי ותוסס, שיש חשיבות**
15 **להבטיח בו שיח פתוח, ללא חשש או מגבלות, ותוך עידודם של שקיפות, שיתוף וגילוי**
16 **מרביים (ודוגמא טובה לכך היא חובת השימוע) "** (ההדגשה ועיצוב הוספו). (ר' סעיף
17 16 לעניין לירן אבידן).

18
19 41. נזכיר כי בפסיקה נקבע כי מטרת השיקולים שיש להביאם בחשבון במסגרת יחסי
20 העבודה, היא שלא לא לפגוע במרקם העדין של מערכת היחסי העבודה ולא ליצור
21 "משטור יתר" במקום העבודה (כדברי בית הדין הרצי), תוך התייחסות למאפיינים
22 מיוחדים של חוק לשון הרע לצד מאפיינים הנובעים מתוך סביבת העבודה ומערכת
23 היחסים בין צדדים. לעניין זה דברי בית הדין הארצי בע"ע (ארצי) 18072-02-19 עו"ד
24 **יגאל מזרחי - עו"ד אילן גבע** (09.02.2020) תוך הפנייה לעקרונות שנפסקו בלירן אבידן:
25 **"...התקיימות מאפיינים אלה משפיעה על מערכת האיזונים בגדרי החוק, כפי שהיה**
26 **בענין אבידן, ומביאה לנקיטת זהירות מפני משפוט יתר של כל התבטאות, כשכל**
27 **מקרה נבחן על פינסיבותיו. ודוק, התקיימות מאפיינים אלה אינה מקנה "חסינות"**
28 **מפני הטלת אחריות מכוח החוק במקרים מתאימים ובהתאם לנסיבות הענין**
29 **(ראו: ע"ע(ארצי) 36064-09-16 ישראיר תעופה ותיירות בע"מ - סיגל**
30 **שמעון [פורסם בנבו] (3.6.18)). הטלת אחריות זו עשויה להניב סעד כספי אך ייתכנו**
31 **מקרים בהם חרף ההכרה באחריות כחלק מההתאמות במסגרת יחסי העבודה לא**
32 **יושט סעד כספי (ע"ע(ארצי) 47288-09-17 פבל טובבין - אוניברסיטת חיפה [פורסם**
33 **בנבו] (7.1.19) (להלן: ענין טובבין)). מנגד, כאשר מאפיינים אלה אינם מתקיימים,**
34 **או מתקיימים בחלקם, חל פיחות מסוים בעוצמת נקודת המוצא האמורה, ובהתאמה**
35 **בעוצמת החשש מפני משפוט יתר של התבטאויות במסגרת יחסי העבודה. מכאן כי**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1 נקודת האיזון דינמית וכי דין התבטאות במסגרת יחסי העבודה ובזיקה לה, אינו
2 בהכרח כדין התבטאות לאחר תקופת העבודה אך בזיקה לתקופת העבודה.
3
- 4 42. כל הנאמר לעיל נכון במצב שבו אין מחלוקת כי נאמרו דברים או פורסמו על ידי הצדדים.
5 במקרה שבפנינו, המחלוקת המרכזית נעוצה בעצם השאלה עצמה האם נטלי פרסמה
6 את ההודעה האנונימית? (מכאן, ככל שיוכרע כי נטלי אכן פרסמה את הודעת האנונימית
7 יהיה מקום לדון האם מדובר בפרסום בהתאם להגדרה בסעיף 2 לחוק לשון הרע).
8 43. נעיר, כי אין ראייה חיצונית אובייקטיבית שממנה ניתן להסיק כי נטלי היא בעלת אותה
9 תיבת מייל ממנה נשלח המייל האנונימי. מכאן, יש מקום לבחון אם אותן ראיות
10 הנסיבתיות שאליו הפנתה קלאסיק, מאפשרות לקבוע, במאזן ההסתברויות הנדרש, כי
11 נטלי שלחה את ההודעה האנונימית.
12 44. הכלל הידוע כי הראיות הנסיבתיות נועדה לקבוע נסיבות על פיהן ניתן להגיע למסקנה
13 בדבר קיום העובדה הדורשת הוכחה:
- 14 **ראייה "נסיבתית" נבדלת מן הראייה ה"ישירה" בכך, שלהבדיל מן האחרונה אין היא**
15 **מוכיחה במישרין "עובדה" מן העובדות השנויות במחלוקת; אלא - מוכיחה קיומה**
16 **של "נסיבה", שעל פיה ניתן להסיק את דבר קיומה של העובדה הטעונה הוכחה .**
17 **הראייה ה"נסיבתית" פועלת, אפוא, "בעקיפין": היא מוכיחה במישרין קיומה של**
18 **"נסיבה"; וזו משמשת בסיס לקביעת קיומה של "עובדה", על דרך של הסקת**
19 **מסקנות שבהיגיון ובניסיון החיים (ראה בהקשר זה: ע"פ 4251888/02). (ההדגשה**
20 **והעיצוב הוספו ר' יעקב קדמי, על הראיות - חלק שני - הדין בראי הפסיקה (מהדורה**
21 **משולבת ומעודכנת 2009, סימן שישי, עמ' 790).**
- 22
- 23 עם זאת, נזכיר כי "הראייה הנסיבתית" מוכיחה את ה"נסיבות" ולא את העובדה
24 הטעונה הוכחה. קביעת ה"ממצא" — קרי: העובדה הטעונה הוכחה — נעשית על
25 דרך של הסקת "מסקנה" הגיונית מן ה"נסיבות" שהוכחו בראייה ישירה" (ר' גם שם).
26
- 27 45. אכן, הצדק עם קלאסיק, כי ניתן כלל, להכריע על בסיס ראיות נסיבתיות ואף כי השאלה
28 תוכרע על בסיס ממצא בודד בלבד מתוך המארג העובדתי הדורש הכרעה. יחד עם זאת
29 – על פי הדין, בנסיבות כגון דא, נדרש כי מכוחה של הראייה הנסיבתית, ניתן יהיה להסיק
30 מסקנה הגיונית יחידה מתוך הראיות הנסיבתיות (קדמי, שם, עמ' 795), כאשר לצד זה,
31 האפשרות החלופית, שתעלה במסגרת ההכרעה לא תהיה האפשרות ההיפותטית – אלא
32 אפשרות ממשית (ר' קדמי, שם עמ' 802), לרבות התייחסות ל"פסיפס ראיות" שעשויים
33 לכלול גם ראיות ישירות וראיות נסיבתיות נוספות (ר' קדמי, שם 804).
34 46. כך גם, פסיקתו של בית המשפט העליון אליו הפנתה קלאסיק בסיכומיה, אכן קובעת כי
35 ניתן במסגרת ההליך הפלילי להרשיע על סמך הראיות נסיבתיות בלבד – ואולם, זאת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1 במקרה בו לא היה ספק בנוגע לביצוע מעשה בפועל, כגון גניבת שובר דואר, הגעה לסניף
2 הדואר ודרישת מסירת חבילת סמים. דהיינו נדרש ממצא עובדתי מובהק העולה ממסכת
3 הראיות כולה. עניין ע"א 545/96 **Sheridon Exim Ltd.** נ' **רשות הנמלים והרכבות**,
4 נג(2) 1999)289, אינו משליך לטעמנו על המצב שפנינו במסגרת יחסי העבודה, שממילא
5 שונים במהותם מהטלת חובות על נישום.
- 6 47. באשר לפסיקתו של בית הדין הארצי בדב"ע (עבודה ארצי) 79-3/נג **לובה יונייב - חברת**
7 **וייסמן תמרוקים בע"מ** (25.11.1993), נציין את הדברים הבאים: ראשית, בית הדין
8 הארצי העביר ביקורת על הפסיקה של בית הדין האזורי וקיבל את הערעור של העובדים,
9 תוך קביעת ההלכה כי הוכחת גניבה מהמעסיק מחייבת מידת ההוכחה המוגברת (נזכיר
10 כי במקרה שבפנינו עוסקים אנו בעילת לשון הרע ולא במסגרת ההונאה אך לאור הטענות
11 מרחיקות לכת של קלאסיק – בנוגע לביצוע ההונאות מצאנו קווים דומים לענין, כאשר
12 קלאסיק לא פעלה נגד נטלי במישור של טענות ההונאה). שנית, בית הדין הארצי אכן
13 ציין כי אם ניתן להסיק מסקנה חלופית אחרת (שאינה גניבה) מתוך הראיות הנסיבתיות
14 אזי אין לקבוע ממצא עובדתי הדורש הוכחה :
- 15 **לשון אחר : אם מאותן ראיות נסיבתיות מתאפשרת, במידת סבירות משמעותית, גם**
16 **הסקת מסקנה אחרת (בענייננו למשל, טעות, רשלנות, אי-סדרים וכיו"ב) – כי אז**
17 **אין להשתית על הראיות הנסיבתיות את הממצא העובדתי הנטען (ההדגשה והעיצוב**
18 **הוספו).**
- 19
- 20 48. גם פסק הדין בע"פ (ארצי) 4602-07-14 **מדינת ישראל - א.י.ל סלע 1991 בע"מ**
21 (19.04.2016) אליו הפנתה קלאסיק עוסק **בענין פלילי**, ובנסיבותיו, לא ניתן להסיק
22 לענייננו, שכן מדובר שם הטלת האחריות על קבלן בגין העסקת עובדים זרים בניגוד
23 לחוק עובדים זרים חוק עובדים זרים, תשנ"א-1991. לא ניתן להקיש ממקרה זה,
24 למערכת היחסים בין הצדדים במקרה שבפנינו.
- 25 49. לסיכום נזכיר כי עוולה אזרחית לשון הרע – כוללת שני יסודות. **הראשון** – יסוד פרסום
26 **והשני** – הפרסום יהווה עוולה רק אם יהיה בו משום "לשון הרע" (ר' אורי שנהר, דיני י
27 לשון הרע (1997), פרק שישי, עמ' 79).
- 28 50. להשלמת התמונה נציין כי סעיף 32 לחוק בית הדין לעבודה תשכ"ט-1969 מעניק לבית
29 הדין לעבודה גמישות בעניין כפיפות לדיני הראיות, וזאת בשל חוסר איזון אינהרנטי בין
30 העובד ובין המעסיק במסגרת יחסי העבודה.
- 31 51. לאור דברים אלו, נפנה לבחינת עילת לשון הרע והראיות הנסיבתיות שהוצגו שאליהם
32 הפנתה קלאסיק, וניישמם על המקרה שבפנינו.
- 33
- 34



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1 מן הכלל אל הפרט
- 2 52. השאלה המרכזית שעומדת לפתחנו היא, האם מתוך הראיות הנסיבתיות שהובא על ידי
- 3 קלאסי ניתן להגיע למסקנה **אחת ויחידה** לפיה רק נטלי יכלה לשלוח את ההודעה
- 4 האנונימית? לטעמנו, **התשובה לשאלה זו היא שלילית. ונמק.**
- 5 53. ביחס לשימוש בשפה האנגלית להוכחת העובדה כי ההודעה האנונימית נשלחה על ידי
- 6 **נטלי** – אין מחלוקת נטלי התקשרה עם קלאסיק בשפה האנגלית. עם זאת, לא נטען כי
- 7 העובדים האחרים לא התקשרו באנגלית. ניתן להסיק כי העובדים במלון שולטים
- 8 באנגלית ואף מצטרפים למועדון של הרשת העולים IHG, כאשר תקנון ההצטרפות
- 9 מנוסח בשפה האנגלית. אכן, מקובלת עלינו טענה של קלאסיק כי ההודעה האנונימית
- 10 נועדה לא רק לקלאסיק עצמו אך גם לרשות בחו"ל. מכאן, סביר כי כותב או כותבת
- 11 המייל האנונימי היו בוחרים בשפה האנגלית להעברת המסר לרשת IHG, שעה שניתן
- 12 להסיק גם כי לא רק נטלי דוברת וכותבת את השפה האנגלית. מכאן, אין מקום לשלול
- 13 את טענתה של נטלי כי קיימת אפשרות סבירה כי המייל נשלח ידי מאן דהו, בין היתר
- 14 על ידי אותו קוזלוב או עובד/ת אחר/ת שפוטר או עובד במערכת שולט בשפה האנגלית.
- 15 54. **ביחס לרשימת העובדים הבכירים שהיו מעורבים בפיטוריה של נטלי והוזכרו בהודעה**
- 16 **האנונימית** – אכן, הטענות אשר עלו מהודעה האנונימית מופנות אל העובדים שהיו
- 17 מעורבים בשימוע של נטלי. יחד עם זאת, סביר כי מנהלים אלה מעורבים בהליכים
- 18 משמעותיים או פיטורים של העובדים האחרים, כמו למשל, פיטוריו של סרגי קוזנצוב או
- 19 פיטורי העובדים האחרים שהוזכרו אף הם בהודעה האנונימית.
- 20 55. **העובדות האחרות, המוזכרות בהודעה האנונימית יליזבטה וילנה לא זומנו לעדות** –
- 21 מכאן בלתי אפשרי להסיק לגבי מערכת היחסים בין ובין נטלי ומה היה האינטרס
- 22 להזכיר את שמן במסגרת ההודעה האנונימית, מעבר לעובדה כי הן ונטלי עבדו באותה
- 23 המחלקה.
- 24 56. **ידיעתה של נטלי לגבי המידע הפנימי והפרטים הייחודיים הקשורים להתנהלות המלון.**
- 25 **כגון התנהלות כלפי הלקוחות ותלונותיהם, שיפוץ, מידע בנוגע למחלקת שיווק, התלונה**
- 26 **נגד ערן הנדלר או מידע ממחלקת הקבלה** – לא התרשמנו כי רק נטלי יכלה לדעת את
- 27 המידע הייחודי ופרטים מוכמנים מהם אפשר להסיק כי רק לנטלי היה מידע מסוג זה.
- 28 וזאת גם בשים לב לתשובה של גב' אדרי במעמד דיון הוכחות "לא חושבת"⁴⁵, אשר
- 29 מעידה כי לעומת הטענה הנחרצת בסיכומיה של קלאסיק, **מדובר בספק אשר קיים**
- 30 **בתשובה של גב' אדרי והן מתשובתה בהמשך**⁴⁶ ממנו לא ניתן להסיק ממצא עובדתי חד
- 31 **משמעי** (במאמר מוסגר נציין כי אם מדובר במנהל בכיר שפוטר על רקע התעמרות

⁴⁵ ר' פרוטוקול דיון הוכחות, עמ' 79 שורה 26.

⁴⁶ שם, שורה 31 – 36.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1 הנטענת כלפי העובדים, סביר כי המידע היה ידוע לכלל העובדים בארגון, בין באופן רשמי
2 ובין כשמועה, גם אם התלונה הראשונית נמסרה על ידי נטלי לגבי אדרי ולמנכ"ל המלון).
- 3 57. **האינטרס האישי של נטלי** – אכן, ייתכן כי היה לנטלי **אינטרס אישי**, אך קלאסיק
4 מבססת את האינטרס האישי של נטלי על העובדה כי בקשתה של נטלי לקבלת נקודות
5 מועדון נדחתה. עם זאת, מעיון בראיותיה של נטלי עולה כי עניין **זיכוי בגין הנקודות עלה**
6 **עוד** עובר הפסקת עבודתה של נטלי, ביום 09.08.2017⁴⁷, מיום 1.08.2017, ותשובתה של
7 גב' רונית מיום 17.09.2017. ובשים לב לכך כי גם בתצהירו ציין עידון לוטן כי החדש לגבי
8 הנקודות התעורר בקיץ בשנת 2017⁴⁸. עוד נעיר כי המלון המשיך בהכתבות עם הרשת
9 העולמית ביחס לנקודות של נטלי גם בחודשים פברואר ומרץ 2018⁴⁹.
- 10 58. **ביחס לעובדה כי בהודעה האנונימית רק נטלי מוזכרת לטובה**. העובדה זו לא מדויקת,
11 לטובה מוזכרים עובדים נוספים, לרבות אותו סרגיי קוזנצוב שפוטר ומתברר כי שתי
12 עובדות נוספות שניתן לשאר כי גם נגדן ננקטו הליכים משמעותיים – העובדת שפוטר
13 לאחר 5 שנות העבודה והעובדת נוספות שקיבלה מכתב נזיפה.
- 14 59. **בכל הנוגע לטענה לעניין סמיכות פיטוריה של נטלי ומועד משלוח מייל מטעמה, אכן**
15 **סמיכות הזמנים מעלה תהיות**. יחד עם זאת, לא די בכך כדי להגיע למסקנה ולפיה
16 המסקנה היחידה היא כי לאור סמיכות הזמנים, נטלי שלחה את המייל. מקובלת עלינו
17 טענתה של נטלי כי אם היא רצתה להשיג מטרה מסוימת הייתה פועלת באופן ישיר ולא
18 באמצעות המייל עלום שם. נטלי לא היססה לפנות אל מנהלי הרשת IHG באופן ישיר
19 ולא הייתה זקוקה לתיווך בדמות המלון, למרות שפנתה לאחר מכן באמצעותו לצורך
20 בירור התשובה. נטלי לא התנגדה לביצוע בדיקת פולגרף (אכן, לא נעלמה מעינינו הטענה
21 של קלאסיק ביחס למשקל הראיתי של בדיקת הפולגרף, אז נזכיר כי מדובר בהסכמה
22 חריגה, אשר מגיעה מהעובדת עצמה שלא הייתה מיוצגת בשלב זה ולא היה עליה לדעת
23 על משקלה ראיתי של פולגרף בהליכים המשפטיים). נראה גם כי בנסיבות העניין, יש גם
24 צדק בדבריה של נטלי כי היא לא התנגדה לגילוי המידע ע"י גוגל בנוגע לבעלות של תיבת
25 הדוא"ל ממנה נשלח המייל האנונימי.
- 26 60. לאור האמור לעיל, לא מצאנו לנכון, לקבל את טענת קלאסיק כי יש להעביר נטל הבאת
27 הראיות אל נטלי, משום מאגר הראיות הנסיבתיות מצביע על המסקנה אחד והיחידה כי
28 נטלי שלחה את המייל. וזאת אף בשים לב לקשיים נוספים שעלו בגרסתה של קלאסיק.
- 29 61. מכתב התראה נשלח אל נטלי ביום 29.01.2018, באותו היום נשלחה תגובתה של נטלי,
30 מבלי שקלאסיק הסבירה או הגיבה להודעה זו. הודעה אנונימית זו נשלחה אל הגורמים
31 **בתוך מערכת**, המלון ונציג הרשת האחראי על האזור, אשר סביר כי היה מודע לטענות
32 של נטלי וטענותיה של קלאסיק כלפי נטלי, וזאת אפשר להסיק מתוך ההתכתבות

⁴⁷ ר' מייל אל רונית אדרי, מצ"ב כנספח לתצהירה של התובעת עמ' 57, מסומן נספח 7.

⁴⁸ ר' סעיף 5 לתצהירו של לוטן (מצ"ב כתצהיר לראיות הגנה בכתב התביעה שכנגד).

⁴⁹ ר' סעיף 54 – 57 לתצהירה של נטלי וגם כך סיכומי קלאסיק ס. 39 (סיכומי קלאסיק בתביעה שכנגד).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

1 בעניינה של נטלי ובין נציגי המלון, ולא כפניה אל הגורמים השלישיים. נראה כי היקף
 2 הנזק הנטען אשר לא הוכח, משום שלא הוצגו שום ראיות חיזוניות לכך, מתגמד לאור
 3 העובדה כי נטלי אבדה את פרנסתה ומקום עבודתה. כך, שהיה ספק רב בנחיצות ניהול
 4 ההליכים המשפטיים נגד והתמשכותם.
 5 62. נשלים עוד כי הנזק שהוערך על ידי קלאסיק עצמה, במסגרת Fraud Report (נספח 11
 6 לתצהירם של אדרי ולוטן בתמיכה לכתב הגנה בתביעה שכנגד (להלן - Fraud report)
 7 עומד על 38,000 דולר (דהיינו משוער כ - 133,000 ₪ בהשוואה לסכום התביעה 550,000
 8 (₪):

Loss of Potential Revenue

A preliminary estimation was 38k\$. This was done by taking into account two factors:

1. The difference between the hotel's average Best Flex Rate and the credit received for using the Reward Nights
2. The invoices the hotel received for these IHGRC members not including the usage of Reward Nights.

The estimation is attached in the email.

10 63. לאור האמור לעיל, מצאנו לנכון לדחות את התביעה נגד נטלי בעילת לשון הרע, לרבות
 11 הסעד עושה בדמות פרסום הודעת ההתנצלות.
 12

התביעה שכנגד - תביעתה של נטלי לזכויות סוציאליות

תמצית טענותיה של נטלי

15 64. במסגרת התביעה שכנגד, טענה נטלי כי תפקידה לאורך השנים, כלל פעולות מכירה
 16 ושיווק נרחבות, בהם היא הצליחה⁵⁰.
 17 65. נטלי טענה כי הובטח לה שבנוסף לעמלות שקיבלה תמורת מכירות החדרים ינתן לה,
 18 כמו לעובדים נוספים, תמריץ בדמות נקודות המועדון⁵¹, זאת תמורת מכירת חדרים
 19 וסוויטות עבור המעסיקה ופתיחת כרטיס מועדון⁵². במסגרת סיכומיה, טענה נטלי כי
 20 מדובר בנקודות להן היא זכאית לקבל עוד משנת 2016⁵³.
 21 66. עוד טענה כי המלון מעודד את העובדים לבצע מכירות אלה ומנהלים שולחים הודעות על
 22 מנת לדרבן את העובדים כולל אופן התמחור המתואר, תמורת הבונוס שייתן כנקודות⁵⁴.
 23 בעת סיום עבודתה בקלאסיק נותרו לזכותה של נטלי, טענתה, כ - 3,704 נקודות בערך
 24 של כ - 50,004 דולר⁵⁵. בתמיכה לטענותיה צירפה נטלי מחירון אשר מופיע באתר (נספח
 25 1) הודעות ומיילים אשר מעודדים את העובדים לבצע מכירות החדרים (נספח 3).
 26

⁵⁰ ס. 1, 8 לכתב הגנה.

⁵¹ ס. 2 לכתב התביעה שכנגד

⁵² ס. 2, 10, 11 לתצהירה של נטלי.

⁵³ ס. 2.1 לסיכומיה של נטלי.

⁵⁴ ס. 3 לכתב התביעה שכנגד, ס. 3 לתצהירה של נטלי.

⁵⁵ ס. 3 לתצהירה של נטלי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

67. נטלי טענה בנוסף, כי פיטוריה נעשו שלא כדין, כאשר המעשים שעשתה לא הצדיקו פיטוריה על האתר⁵⁶. נטלי טענה כי עילות הפיטורים, אשר פורטו לעיל ובגינן פוטר חסרות בסיס ומעולם לא נטענו כלפיה⁵⁷. עוד טענה נטלי כי התנהלות המיוחסת לה בכל הקשור להעברת הנקודות מחייבת פעילות יזומה ואישור של הממונים ומכאן היא לא זו שעשתה זאת. יתרה מכך, לטענתה, עובדים אחרים משתמשים במספר עובד שלה וניתן לזמן עובדים אחרים לעדות בעניין זה, כאשר לשיטתה הדברים נאמרו ואף נרשמו בפרוטוקול השימוע⁵⁸.
68. כן טענה, כי מיד עם פיטוריה חשבון הנקודות שלה נסגר ולכן, שכרה נגזל ממנה, משום שכאמור, מדובר בנקודות בגין העמלות⁵⁹. לטענתה, היא פנתה לתובעת בדרישה כי נקודות אלו יושבו לה, בהיותן חלק משכרה, אך בקשותיה נדחו על ידי המלון ועל ידי הרשת IHG, למרות הפניות החוזרות והנשנות מטעמה⁶⁰.
69. במסגרת הטענות המשפטיות, טענה נטלי כי הנקודות אשר נצברו לזכותה מהוות שכר לכל דבר ועניין, כאשר נטלי מפנה אל תקנה 9 תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 (להלן – **תקנות פיצוי פיטורים**)⁶¹.
70. להשלמת התמונה, טענה נטלי כי בתלושי השכר שהונפקו לה אין כלל התייחסות לנקודות שלהם היא זכאית וזאת "בניגוד מוחלט להוראות מס הכנסה ואף דיני עבודה"⁶².
71. ביחס לתוכנית הנקודות וזכאות לנקודות טענה נטלי טענות הבאות:
- א. בתום עבודתה היו בחשבונה של נטלי 2,164 נקודות בונוס ונטלי עמדה על קבלתם של 1,540 נקודות, שאותן היא זכאית לקבל לשיטתה⁶³.
- ב. הנקודות שנתנו לה היווה חלק מתוכנית פרסים⁶⁴, שאותם אישר טלפונית עידן לוטן. (הגרסה זו עלתה רק בתצהיר של נטלי ולא מצאנו לה זכר בכתבי טענות אחרים).
- ג. מדובר במספר מינורי של 9 חברי מועדות שלא זוהו, לעומת מאות כרטיסי מועדון חדשים, שלא נמצאה בהם פגם⁶⁵.

⁵⁶ ס. 6, 18 לתצהירה של נטלי.

⁵⁷ ס. 15 – 12 לתצהירה של נטלי.

⁵⁸ ר' ס. 12.3 (פסקה אחרונה בסעיף) לתצהירה של נטלי.

⁵⁹ ס. 5, 18 לתצהירה של נטלי.

⁶⁰ ס. 21 – 22 לתצהירה של נטלי.

⁶¹ ס. 29 לתצהירה.

⁶² ס. 31 – 32, 66 לתצהירה של נטלי.

⁶³ ר' ס. 46 לתצהירה.

⁶⁴ ס. 57 לתצהירה של נטלי.

⁶⁵ ר' ס. 58 לתצהירה של נטלי וס. 13 לסיכומיה של נטלי. וכך גם בס. 31.16 – 31.19 לסיכומי נטלי. ועיינו בסעיפים 3 – 6 לסיכומי התשובה של נטלי לסיכומי קלאסיק בתביעה שכנגד.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1 ד. במסגרת סיכומיה, הוסיפה כי קלאסיק מנסה להתעשר שלא כדין על חשבונה,
2 משום שניסתה להמיר נקודות בכסף⁶⁶. נטלי מפנה אל המייל שנשלח ע"י עידן
3 לוטן אל הרשת ביום 28.02.2018 משם עולה לשיטתה, כי בבדיקה שנערכה על
4 ידי הרשת העולמית לא נמצאו חריגות⁶⁷.
- 5
- 6 72. לסיכום, טענתיה של נטלי מתמקדות בשלושה מישורים: **הנזק הכספי** – תמורה בגין
7 העמלות, המוערך על ידי נטלי על סך 175,004 ₪ נוסף לכך, נטלי ביקשה לקבל פיצוי בגין
8 הפרשות סוציאליות עבור סכום הנגזר מסכום הנקודות בשקלים⁶⁸. וכך שם בסיכומיה,
9 ביקשה לקבל פיצוי הלנת שכר על עבור הנקודות, אשר מהוות כאמור שכר לכל דבר
10 ועניין. **הנזק לא ממנוי- עוגמת נפש**, שנגרמה לנטלי, בכתב התביעה שכנגד העריכה נטלי
11 את נזקה על סך 50,000 ₪ ובסיכומיה עדכנה את הסכום הפיצוי ב – 100,000 ₪.
12
- 13 תמצית טענות קלאסיק
- 14 73. לטענת קלאסיק, הרשת עולמית IHG מפעילה מועדון לקוחות שנועד לתגמל אורחי
15 המלון של הרשת, הניתנות למימוש בכל בתי המלון של הרשת אך לא ניתנות להמרה
16 בכסף וכך ניתנות כתמורה לפיצוי במקרים מסוימים⁶⁹.
- 17 74. עוד טענה כי **עובדי המלון**, יכולים לצבור נקודות תמורת רישום אורחים כחברי מועדון
18 (500 נקודות עבור כל רישום) וכך גם תמורת מכירת חדרים וסוויטות לאורחי המלון,
19 כאשר קיים נוהל **תגמול פנימי ע"י ראש אגף החדרים במלון** (אשר לא צורף). עוד נטען
20 כי המלון מעודד בדרך זו את העובדים להגדיל את המכירות לאורחים⁷⁰.
- 21 75. כן טענה קלאסיק כי המועדון הוא בבעלות הרשת IHG ולא בבעלות המלון. הרשת
22 העולמית היא זו שמנהלת את מאגר הנקודות והרשת היא זו שקבעה את עקרונות צבירת
23 הנקודות, הערך שלהן ואופן מימוש שלהן. כמו כן, נטען כי הרשת העולמית היא זו
24 שמנהלת מנגנון של ביטול החברות או לבטל את צבירות הנקודות, והכל בהתאם
25 לתוכנית ולתקנון⁷¹.
- 26 76. קלאסיק עמדה על כך כי התנהלות נטלי, כפי שהיא הובא בתיאור השימוע, אינה
27 התנהלות בתום לב, אלא התנהלות מתוכננת ומתוחכמת⁷², תוך שנגרמו למלון נזקים הן

66 ר.י. סעיף 7 לסיכומי נטלי.

67 ר.י. סעיף 54 – 57 לתצהירה של נטלי וכך גם ס. 13 – 14 לסיכומיה.

68 ר.י. ס. 22 לכתב התביעה וס. 81 לסיכומיה.

69 ס. 16 לכתב הגנה שכנגד. ס. 15, 40 לתצהירה של רונית אדרי בתמיכה לכתב הגנה שכנגד.

70 ס. 17 לכתב הגנה שכנגד. ס. 16 לתצהירה של רונית אדרי בתמיכה לכתב הגנה שכנגד.

71 ר.י. ס. 25 לכתב הגנה שכנגד. ר.י. סעיף 30 לתצהירה של אדרי רונית בתמיכה לכתב הגנה שכנגד.

72 ר.י. ס. 18 לכתב הגנה שכנגד.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1 נזקים כספיים, בדמות תשלום עבור השימוש בנקודות וכך גם נגרם לבית המלון נזק
2 תדמית⁷³.
- 3 77. כמו כן, טענה קלאסיק כי אין אפשרות להמיר את הנקודות לכסף, וכי התחשיב שביצעה
4 נטלי ביחס לזכויותיה הכספיות הנטענות בנוגע לזכאות בגין המרת הנקודות אינו נכון,
5 וכי ההמרה מסתכמת בכל היותר ל – 7.8 דולר ל – 1,000 נקודות ולא לפי 13.5 דולר, כפי
6 שנטעה נטלי. לשיטתה, לכל היתר, אם הייתה אפשרות להמיר הזכאות הייתה שווה
7 לכל היותר ל – 28,890 דולר⁷⁴. בסיכומיה, במסגרת כתב התביעה שכנגד טענה קלאסיק
8 כי לכל היותר מסכמת עלות הנקודה ב – 2 דולר⁷⁵. ולכל היותר נטלי תהיה זכאי לכל
9 היותר ל 1,054 נקודות שהמלון "חייב" לה לשיטתה⁷⁶.
- 10
- 11 78. קלאסיק המשיכה וטענה כי אין מקום לראות בנקודות שכר. לא מדובר בשכר לפי כמות
12 התוצרת ולא מדובר בעמלות, ובוודאי שיש לדחות את כל טענות נטלי בענין⁷⁷.
- 13 79. ביחס לפיטוריה של נטלי, קלאסיק ציינה כי פיטוריה של נטלי נעשו כדין, על רקע גילוי
14 של התנהלות חריגה אשר אף מנוגדת לקוד האתי של הרשת⁷⁸, אשר פורטה בזימון
15 לשימוע, וזאת גם לצד העובדה כי נטלי הודתה במעשיה⁷⁹.
- 16 80. כן טענה, כי לאור התנהלות החריגה של נטלי, לרבות שימוש בסיסמא של עובד אחר,
17 והעברת האורחים בין החדרים בניגוד לנהלי המלון מיום 19.10.2017, מעורבות בפעילות
18 חריגה של סרגיי (מעטפת כסף), נערכה בקרה ע"י עדו בכל הקשור לפתיחת חשבונות
19 לקוחות פיקטיביים⁸⁰. לטענת קלאסיק, **התגלו 9 מקרים** שונים לגביהם לא היה ספק
20 למלון כי מדובר במקרים פיקטיביים⁸¹.
- 21 81. בנוסף טענה קלאסיק, כי במעמד השימוע, אשר נערך בנוכחות נציגי ההסתדרות, נטלי
22 הודתה בנושא החדרים, וכי בעניין המעטפה טענה כי המידע כי על השימוש בשמה על ידי
23 קוזנצוב נודע לה בדיעבד. כך גם, ביחס לשימוש בנקודות המועדות למרות טענתה כי כל
24 אחד היה יכול לעשות זאת תוך שימוש בשם משתמש שלה במחשב, היא הודתה לבסוף
25 במקרה אחד שבו העבירה נקודות לאורחת (טיכנובה)⁸².

73 ר.י. ס' 37-38 לכתב הגנה שכנגד.

74 ס. 32 לכתב הגנה שכנגד. וכך ס. 40. לתצהירה של אדרי בתמיכה לכתב הגנה שכנגד.

75 ר.י. ס. 66 לסיכומי קלאסיק בתביעה שכנגד.

76 ר.י. ס. 71.2 לסיכומי קלאסיק בתביעה שכנגד.

77 ס. 45 לכתב הגנה שכנגד. ס. 39 לתצהירה של רונית אדרי לכתב הגנה שכנגד.

78 ר.י. ס. 11 לתצהירה של אדרי לכתב הגנה שכנגד.

79 ר.י. ס' 8, 9 לתצהירה של רונית.

80 ר.י. ס. 20 לתצהירה של רונית אדרי לכתב הגנה שכנגד.

81 ס. 21 לתצהירה של רונית אדרי לכתב הגנה שכנגד.

82 ס. 24 לתצהירה של רונית אדרי לכתב הגנה שכנגד.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

82. ביחס לנקודות, טענה קלאסיק כי במקביל לפיטוריה פנתה קלאסיק לרשת IHG ודיווחה על החדשות למעשי המרמה של נטלי. להלן: **פירוט התנהלות של המלון בכל הקשור לדיווח על המרמה, לכאורה:**
- א. ביום 10.12.2017 נשלח ע"י עדו מייל לנציג הרשת IHG במסגרתו ביקש להעמיק בירור. כנטען, משום שלמלון לא הייתה גישה לנקודות⁸³.
- ב. ביום 12.12.2017 התקבל המייל מרשת IHG במסגרתו הודיע הרשת על נעילת החשבון באופן זמני.
- ג. נטלי, כאמור, בימים 12.12.2017 – 14.12.2017 ניהלה התכתבות עם מלון וביקשה להעביר את הנקודות לזכותה. אך נענתה על ידי המלון כי חסימת החשבון היא החלטה של הרשת ולא של המלון⁸⁴.
- ד. ביום 05.01.2018 הודיעה הרשת כי נעלה את חשבון של נטלי באופן קבוע. וזאת ככל, הנראה, לטענתה של קלאסיק, בעקבות הבדיקה המעמיקה⁸⁵.
83. להשלמת התמונה בנוגע לערך הנקודות, שלזכאותן טוענת נטלי, מפנה קלאסיק לתשובתו של מר אליסון, (המצוטטת בס. 42 לתצהירה של גבי' אדרי לתמיכה בכתב הגנה שכנגד) ממנו עולה כי הנקודות הצבורות הן לא רכוש כלשהו של החברים ולחברי המועדון אין כל זכות קניינית לנקודות:

"נקודות מועדון הרשת אינן ניתנות להמרה לכסף או לכל צורה אחרת של אשראי, ואין להן שום ערך עד שהן מוצגות למימוש בהתאם לתנאים של התכנית הזאת. לנקודות אין שום ערך כספי קבוע או משוער. לחברים אין שום זכות קניינית בנקודות הצבורות, והנקודות הצבורות אינן יוצרות רכוש כלשהו לחברים. השימוש במילה "להרוויח" במסמכים המתייחסים לנקודות המועדון משמעותו "לאסוף", ואי אפשר להסיק מהן שיש לנקודות ערך כלשהו עד שהן מוצגות למימוש. אי אפשר לקנות או למכור נקודות ואי אפשר להעביר אותן למעט אם נאמר אחרת במפורש".

84. לאור כל אלו, טוענת קלאסיק, כי יש לדחות את טענתה של נטלי כי ייתכן ועובדים האחרים ביצעו פעולות פיקטיביות תוך העברת הנקודות לזכותה. משני טעמים, **הראשון** – רק לנטלי יש אינטרס להעביר נקודות לזכותה ולא לעובד אחר. **והטעם השני**, כי בכל מקרה, המיילים המזכים בעניין הנקודות הגיעו אליה, דהיינו נטלי ידעה על כך כי נעשה שימוש בסיסמאות שלה⁸⁶. לפיכך, לעמדתה נטלי אינה זכאית לנקודות ו/או להמרתן למרות טענותיה וכי מדובר בהטבה של הרשת ולא בשכר עבודה.

83 ר. ס. 26 לתצהירה של רונית אדרי לכתב הגנה שכנגד.

84 ר. ס. 28 לתצהירה של רונית אדרי.

85 עמדנו לעיל כי גם בחודשים 02/2017 – 03/2018 התקיימה התנהלות

86 ר. ס. 43.1 ו-43.2 לתצהירה של רונית אדרי בתמיכה בכתב הגנה שכנגד.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

התשתית הנורמטיבית

- 1
2 85. לאור טענות הצדדים, עלינו להכריע בשאלות הבאות: מהותה של חברות במועדון
3 וכתוצאה מכך צבירות נקודות למימוש ברשת העולמית, שקיבלה נטלי בתקופת עבודתה
4 ובידי מי נמצאת ההחלטה בדבר ביטול ומימוש ההטבה. בהתאם לכך, עלינו לבחון האם
5 מדובר בשכר עבודה.
6 86. נציין כי נטלי הציגה גרסה חדשנית יחסית, כאשר עיקר טענתה, מתבססת על הוראות
7 תקנות פיצוי פיטורים. נטלי לא טענה כי מדובר בהטבה אלא בשכר לכל דבר ועניין.
8 87. תקנה 9 לתקנות פיצוי פיטורים קובעת כי :

9
10 **"היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה**
11 **מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות**
12 **התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של**
13 **שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים".**

- 14
15 88. בהתאם לתקנה 1 לתקנות פיצוי פיטורים שכר עבודה שיש להביא בחשבון לצורך תקנות
16 אלה כולל רכיבים הבאים :

- 17
18 (1) שכר יסוד ;
19 (2) תוספת ותק ;
20 (3) תוספת יוקר המחיה ;
21 (4) תוספת משפחה.

22 (ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו
23 תוספות אלה כחלק משכר היסוד.

24 (ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה
25 (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות.

- 26
27 89. נטלי טענה, כי הנקודות שאותן קיבלה במסגרת חברות במועדות של הרשת העולמית
28 הינם עמלות ויש לראות בהם כאמור שכר לכל דבר ועניין כחלק מתוספת שכר, לרבות
29 לצורך תשלום זכויות סוציאליות שלה.
30 90. בית הדין הארצי, בפרשנות לענין "תוספות", קבע בשורה ארוכה של פסקי הדין כי
31 העמלות אשר משתלמות לעובד כאחוז ממחזור המכירות או רווחים – מהווים חלק
32 משכר לצורך תשלום פיצוי פיטורים (ע"ע 170/03 יוסי עזרא נ' יהב פרויקטים ומחשוב
33 1991 בע"מ ואח' (15.11.2004). ר' ע"ע (ארצי) 537-07 צחי טל - אילנות בטוחה בית
34 השקעות בע"מ (10.06.2010). נוסף לכך, בית הדין הארצי עשה הבחנה בין בונוס אשר
35 משולם כנגזרת מהפדיון והבונוס המשולם כיעד אישי ע"ע 76/06 מרדכי גימלשטיין נ'
36 יזמקו בע"מ, 6.5.08).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

91. כמו כן, קבע בית הדין הארצי כי ייתכנו מקרים בהם העובדים יהיו זכאים לעמלות או בונוסים גם לאחר סיום יחסי העבודה נקבע בע"ע (ארצי) 50359-02-16 גלית צור - קמיל טרשנסקי שירותי נדל"ן (נבו 06.11.2017):
- "ודוק, איננו שוללים באופן עקרוני כי עובד יהא זכאי לקבל עמלות לאחר סיום העסקתו בגין עבודה שבצע במלואה טרם סיום עבודתו, ואשר התמורה בעדן נתקבלה אצל המעסיק לאחר סיום עבודתו. שאלת זכאות זו צריכה להיות מוכרעת על פי דיני החוזים וההסכמות החוזיות בין הצדדים, הנלמדות ממכלול נסיבות העניין, הסכמים כתובים, ככל שקיימים, חילופי דברים, התנהגות, נוהג במקום העבודה ועוד. בהתאם לכך, ייתכנו מקרים בהם בהתאם לפרשנות החוזה תעמוד זכות מעין זו לעובד והכל בהתאם לתוכנה של ההסכמה החוזית (ראו: עע (ארצי) 530/09 סינטק מזיה בע"מ נ' אלדד סיידה [פורסם בנבו] 14.9.11, פסקה 36) לצד זאת ייתכנו מקרים בהם בחינת אומד דעת הצדדים תביא לתוצאה שונה (ראו: ע"ע 10668-09-16 מורגנבסר –תדיראן [פורסם בנבו]). בהעדר כללים גורפים בעניין זה, הרי שכל מקרה יוכרע בהתאם לאומד דעת הצדדים בהתאם לנסיבות העניין. זאת ועוד. מוכנים אנו להניח – מבלי לפסוק שכן הסוגיה לא נידונה בפנינו - כי במקרה בו סוגיה זו לא הוסדרה במפורש – לכאן או לכאן - בתנאי העבודה, ולא מצאה את ביטוייה המפורש בהודעה מתאימה לעובד מראש אזי הנטל להוכיח הסכמה לתנאי העסקה זה או אחר יוטל על המעסיק מכוח סעיף 5 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב – 2002. פועלה של העברת נטל זו היא מקום בו כפות המאזניים נותרו מעויינות. ואולם – וזה העיקר - בענייננו כפות המאזניים לא נותרו מעויינות". (ההדגשה והעיצוב הוספו).
92. עיון בפסיקה מעלה כי מדובר בתשלום בכסף – תמורת העבודה ולא בהטבה או תמריץ בשווה כסף.
93. ככלל, תשלום שכר בשווה כסף מוגבל להוראות סעיף 3 חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן- חוק הגנת השכר) כאשר, בהתאם לפסיקה (רי' ע"ע (עבודה ארצי) 300333/97 עליזה כהן - רמונה קבררה, לז' (202) 755 (2002) וכך גם ע"ע (ארצי) 60487-01-16 FLORES JOCELYN - עזבון המנוח יוסף רוזנברג (נבו 09.02.2017) - תשלום שכר בשווה כסף מוגבל לשלושה תנאים: הסכמת העובד לתשלום בשווה כסף; דרך תשלום זו נקבעה בהסכם קיבוצי, חוזה עבודה או שהיא נוהג מקובל בתנאי עבודה; התשלום בשווה כסף מוגבל אך ורק לאוכל, משקה ומדור.
- דיון והכרעה
94. בתחילת הדברים, נשוב ונציין כי לא הוצגו בפנינו הסכמי העבודה של נטלי. נטלי לא טענה להיעדרם.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1 95. אין מחלוקת כי נטלי הצטרפה למועדון של הרשת העולמית כאשר היא הייתה מועסקת
2 על ידי קלאסיק. עם זאת, נטלי לא טענה כי הצטרפותה למועדון לא היה וולונטרי או כי
3 הצטרפותה נדרשה על ידי המעסיק, לכל היותר נטען כי מדובר בעידוד של המנהלים
4 לבצע מכירות.
5 96. עוד נציין כי מעיון בחומר הראיות שפנינו, התרשמו כי נטלי לא הצליחה להוכיח בעלות
6 של **קלאסיק** על המועדון או יכולת השפעה מובהקת של קלאסיק על זכאות של נטלי
7 לנקודות שנצברו לזכותה. ונמק.
8 97. עיון בתקנון של קלאסיק מעלה כי מדובר **בהצטרפות וולונטרית ולא חובה**. כאשר ביחס
9 לעובדים במלונות הרשת, קיים סייג, כך שהצטרפות העובד תלוי במצב המשפטי במקום
10 עבודתו של העובד. ניתן להסיק כי דרישה להצטרפות אינה דרישה מחייבת כחלק מתנאי
11 העסקה של העובדים (ר' ס. 8 לתקנון):

12

13 **Employer and Country Restrictions:** Some employers may have a
14 policy that prohibits or restricts employee participation in the Program.
15 Some countries' laws may also prohibit participation in the Program or
16 some aspects of the Program. Members are responsible for complying
17 with local laws and regulations, applicable terms and conditions of their
18 employment, their employers' internal policies and procedures, and any
19 other rules to which they are subject. IHG assumes no responsibility or
20 liability for Members' compliance with such policies, laws, rules, or
21 regulations.

- 22 98. אכן, לא נעלמה מעינינו טענתה של נטלי כי המעסיק עודד את העובדים לצרף חברים
23 נוספים למועדון אך מדובר **בפעולה נוספות**, שלא הוכח כי הייתה משפיעה על העסקתה
24 של נטלי בנתבעת אלא לכל היותר להיקף זכאותה להטבה מרשת בתי המלון העולמית
25 **ולא על שכרה או תשלום העמלות בשכר**.
26 99. נוסף לכך, לא ניתן להתעלם משינוי גרסתה של נטלי **בין כתב הגנה** בתביעת לשון בעניין
27 העמלות, ובין הטענות ביחס לעמלות. כך, בס. 3 לכתב הגנה בתביעת לשון הרע מציינת
28 נטלי כי קיבלה תמורת עבודת **מכירות גם בונוס כספי** ונקודות למעשה מהווים תמריץ
29 נוסף:
30

31 3. כאמור לעיל, במסגרת עבודתה של הנתבעת היה עליה למכור ולשווק חדרי אירוח ולקבל בגין כל
32 מכירה בונוס כספי ובונוס נוסף אשר הומר לנקודות צבירה באתר האינטרנט של הרשת. לכל
33 עובד יש את הזכות לממש נקודות אלו לחופשה בחו"ל כראות עיניו לפי שווי שוק בהתאם
34 למקום בעולם.

31

32

- 33 100. לעומת זאת, **בכתבי הטענות במסגרת כתב התביעה שכנגד ובתצהירה**, התומך הן
34 בתביעה נגדה והן בתביעה כנגד קלאסיק, הציגה נטלי גרסה, **ממנה משתמע** כי תמורת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

1 העבודה במכירות התקבל אצלה בונוס בדמות **נקודות בלבד**. נבהיר כי עובדה זו לא
2 הוכחה בפנינו. נטלי לא צירפה תלושי שכר וזאת למרות שבתצהירה (ס. 31) בחרה
3 להפנות את תלושי **השכר להוכחת לאי תקינותם**.
4 101. נוסף ונציין כי לא התרשמנו שנטלי לא ידעה כי **הנקודות לא מהוות שכר**. מעיון
5 בהתכתבות בין הצדדים עולה, כי נטלי ידע לנהל היטב רישום של המכירות שהיא ביצעה,
6 לצד הטענה של נטלי כי לא זוכתה בנקודות לשנת 2016. אין זה סביר, אם כן, כי העובדת
7 תוותר על שכרה ותמשיך לעבוד אצל המעסיק תקופה ארוכה. מדברים אלו, ניתן להסיק
8 כי נטלי גילתה את דעתה ביחס להסדר הנהוג בקלאסיק וכך הסכימה לתנאים במקום
9 העבודה. דהיינו הפרדה בין השכר ששולם לה תמורת העבודה ע"י קלאסיק וצבירת
10 הנקודות במסגרת הרשת העולמית.
11 102. נוסף לכך, בסיכומיה, נטלי הסתפקה בטענה כי יש לשלם לה את הזכויות הסוציאליות
12 בגין אותן הנקודות שצברה, אך לא ביצעה תחשיב של הזכויות האלה אשר לשיטתה
13 מגיעות לה מהמלון – עובדה שעשויה להוות אינדיקציה נוספת לכך כי היא לא ראתה
14 בנקודות האלה שכר שיש להביאו לצורך תשלום זכויותיה הסוציאליות, אלא פיצוי לאור
15 אובדן נקודות במועדון של הרשת העולמית. תמיכה נוספת לכך, המובילה למסקנה כי
16 נטלי ידע היטב כי לא מדובר בשכר, עולה גם מתוך העדויות שלה, כפי שיוצגו להלן⁸⁷.
17 יודגש בעניין זה כי נטלי, בזמן אמת, לא העלתה שום טענה ביחס אי תשלום או אי הכללה
18 של רכיב זה בשכר או בתשלום זכויותיה. התנהלותה זו, מעלה תהיות ביחס לתום ליבה.
19 103. עיון בראיות ועדותה של נטלי, מעלה כי נטלי הייתה מודעת **היטב למנגנון חברות במועדון**
20 ועל כל מדובר בנקודות שהן זכות קניינית של הרשת העולמית ולא של קלאסיק⁸⁸ או של
21 המלון. נטלי ידעה גם כי הנקודות ניתנות לרכישת המוצרים במלונות הרשת, חופשות
22 במלונות ולא ניתנות להמרה בכסף⁸⁹ ובנוסף גם הבינה היטב את מנגנון השימוש בנקודות
23 וניצולן⁹⁰.
24 104. נטלי הודתה במעמד ישיבת ההוכחות כי הסיבה היחידה שהיא **דורשת כספים** מהמלון
25 ולא פנתה בטענה או בתביעה נגד הרשת העולמית כי לשיטתה, **המלון ביקש לסגור את**
26 **החברות במועדון**⁹¹.
27 105. נטלי לא הצליחה להרים את הנטל ולהוכיח כי קלאסיק, כמעסיקתה, **הייתה יכולה לפעול**
28 **לפתיחת המועדון והחזרת הנקודות לשימוש של נטלי**.
29 106. מנגנון התמריץ שתואר על ידי נטלי מתיישב יותר עם טענות קלאסיק, בעניין הפרדה בין
30 התמריץ ששולם לעובדים בשכר ובין התמריץ בדמות נקודות שניתן על ידי הרשת

⁸⁷ ר'. ר' עמ' 99, לפרוטוקול ההוכחות, שורות 1 – 3.

⁸⁸ ר'. עמ' 139 לפרוטוקול ההוכחות, שורות 26 – 32.

⁸⁹ ר'. עמ' 142 לפרוטוקול ההוכחות, שורות 28 – 29.

⁹⁰ עמ' 143 לפרוטוקול ההוכחות, שורות 24 – 29.

⁹¹ ר'. עמ' 144, שורות 3, לפרוטוקול ההוכחות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1 העולמית לצורך עידוד המכירות, כפי שנטען ע"י עידן לוטן במעמד ישיבת ההוכחות⁹². כך
2 גם עולה ממכתבה של נטלי מיום 03.01.2018, אשר מופנה אל לארי אליסון, במייל שנשלח
3 על ידי נטלי ביום 03.01.2018⁹³, נטלי מצינית כי היא "loyal customer" אם כי בהמשך
4 טוענת כי הרוויחה את הנקודות ע"י מנהלתה הישיר הקודם **Sotirios Ikonomou**.
5 107. לא נעלמה מעינינו עדותו של מר לוטן כי קיים "בנק"⁹⁴ נקודות במלון – אך לא הוכח כי
6 הענקת נקודות במסגרת "בנק" זה חורגת מתקנון שנקבע על ידי הרשת העולמית או המלון
7 לא נדרש לדווח על ניצול והענקת הנקודות לעובדים (בשים לב להתכתבות של עידן לוטן
8 והרשת העולמית עולה כי גם הנקודות האלה, מחייבות דיווח והתנהלות מול הרשת
9 העולמית, ר' מייל פנייה של עידן לוטן מיום 28.02.2018, אליו הפנתה נטלי בסעיף 53
10 לתצהירה).
- 11 108. כך גם, המייל שנשלח על ידי עידן לוטן ביום 10.12.2017 ואשר צורף כנספח 11 לתצהירו
12 (Fraud report), מעיד על הבירור המעמיק בענין החשש להפרות חמורות. עוד עולה
13 מהודעה של עידן לוטן כי מדובר בפנייה להנחיות ובירור בנוגע לחשש ליצירת חשבונות
14 פיקטיביים. לדו"ח צורפה טבלה ממנה עולה כי עידן לוטן העלה מקרים קונקרטיים שבהם
15 נמצאו פערים, כדוגמה, בין חשבונות דואר האלקטרוני של הלקוחות ובין החשבונות אשר
16 לגבם הועלה ספק לגבי מהימנותם. ומכאן, מקובלת עלינו טענת לוטן כי **במקרה הזה אכן**
17 **היה נדרש לבצע** מול הרשת העולמית ולקיים הליך דיווח משום הבעלות של הרשת על
18 מועדון הלקוחות והשכלות אשר עשויות לצמוח מתוך השימוש במידע בלקוחות (ר' סעיף
19 3 ב' Fraud report).
- 20 109. זאת ועוד. עיון במסמך Fraud report מעלה כי אין קשר בין החלטת הרשת העולמית ובין
21 המסקנות המשמעותיות כלפי נטלי. מתוך המכתב עולה בבירור כי נטלי כבר פוטרה, כחלק
22 מהפעולות שנקט המעסיק. מכאן, מקובלת עלינו טענת קלאסיק כי מדובר בשני אירועים
23 נפרדים (1: פיטורי נטלי על רקע טענות חמורות כלפיה 2) דיווח לרשת על ממצאי המבדק
24 הפנימי⁹⁵.
- 25 110. זו ואף זו. אמנם נטלי פנתה למלון בבקשה לקבל נקודות מהרשת, אך אין ספק כי היא
26 ידעה שהכתובת הנכונה לבצע בירור בנוגע להחלטה היא **הרשת העולמית ולא המלון**.
27 א. מעיון בהתכתבות בין נטלי לבין המלון בימים 12.12.2017 – 14.12.2017 עולה כי נטלי
28 עודכנה כי דיווח בדבר חשש לחשבונות הפיקטיביים נשלח אל הרשת העולמית
29 וההחלטה בדבר נעילת המועדון נעשתה על ידי הרשת.
30 ב. ביום 21.12.2017 נשלחו על ידי נטלי מספר פניות אל **נציגי הרשת העולמית** כאשר
31 בתגובה קיבלה נטלי תשובות כי החשבון שלה בוטל של הוראות התקנון.

92 ר'. עמ' 31 שורות 11 – 17 לפרוטוקול ההוכחות.

93 צורף בין הנספחים 9 לתצהירה, מכתב תגובה ללארי אליסון.

94 ר'. עמ' 40 לפרוטוקול ההוכחות, שורות 8 – 11.

95 ר' גם עדותו של אדרי, עמ' 65 שורות 31 – 35 לדיון הוכחות ובהמשך שם עמ' 66 שורות 1 – 17.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- ג. ביום 03.01.2018 נטלי העבירה מייל אל לארי אליסון, נציג הרשת העולמית, בדרישה לקבל הסבר בדבר ביטול המועדון.
- ד. **במקביל** נטלי ניהלה בענין זה גם התכתבות עם המלון, מיום 03.01.2018 (ר' מייל אל רונית), כאשר במסגרת הודעות אלה היא מבקשת לקיים פגישה בעניין קבלת הנקודות לזכותה, בתגובתה מציינת גב' אדרי כי אין מקום לקיים פגישה עד לבירור הסופי שיערך על ידי הרשת העולמית.
- ה. מר אליסון השיב לנטלי, ביום 05.01.2018⁹⁶. במסגרת תשובתו נטלי התבקשה להיות בקשר עם המעסיק הקודם, תוך התייחסות לטענותיה הן ביחס לסמכות הביטול של המועדון והן לעניין הרמת הנקודות לכסף. מר אליסון כתב לנטלי כי **הרשת החליטה** לבטל את המועדון, בהתאם לכללים שנקבעו בתקנון לצד ההבהרה כי הנקודות לא ניתנות להמרה לכסף.
- ו. ביום 23.01.2018 נטלי הפתנה מייל נוסף אל המלון (אל רונית ואל דויד כהן) במסגרתו היא מבקשת לקיים פגישה בהנחה כי תשובת הרשת התקבלה משום שלשיטתה הרשת העולמית הפנתה אל הטיפול במועדון אל המעסיק וכך מעלה הטענה כי קיבלה הבטחה מאת רונית אדרי כי הנקודות בסך 900 הועברו והנקודות הנותרות יועברו בהקדם. נציין כי מעיון במכתבו של אליסון לא מצאנו תימוכין לכך כי הרשת העבירה אל המלון את הטיפול בפתיחת המועדון של נטלי או במתן הנקודות. כמו כן, גם לא מצאנו אסמכתאות לכך כי **הובטחה** לנטלי העברת **900 הנקודות על ידי גב' אדרי**. (חרף תיאור העובדתי והפנייה למייל מיום 17.09.2017 (ר' גם תצהיר נטלי ס. 31.1).
111. לאור כל האמור לעיל בהרחבה, לא התרשמנו כאמור, כי נטלי הצליחה להרים את הנטל ולהוכיח כי לקלאסיק, הייתה **שליטה ביחס לחברות במועדון**, לרבות יכולת לאפשר לנטלי שימוש בנקודות שנצברו לזכותה. יתרה זו, כך גם לא התרשמנו כי במסגרת התכתבות זו, מיצתה נטלי הליך הבוררות אשר קבוע בתקנון של הרשת העולמית (בסעיף 9 לתקנון Arbitration) בשים לב לתקופת ההתיישנות בת שנה, כפי שמפורט בסעיף 10 לתקנון (Limitation period). כל זאת, כאשר נטלי בעצמה מפנה אל התכתבות בין עידן לוטן ובין הרשת בתקופה מיום 28.02.2018 – 14.03.2018⁹⁷, ממנה עולה לשיטתה, כי הרשת דחתה את טענות המלון במועד זה ולא לפני (מה שבעצמו מעיד כי ההחלטה הסופית לגבי הנקודות וחברות במועדון הינה של הרשת העולמית ולא הייתה בסמוך לפנייתה של נטלי בחודש ינואר 2018).

⁹⁶ ר' נספח 16 לתצהירה של גב' אדרי בתמיכה לכתב הגנה של קלאסיק.
⁹⁷ ר' סיכומי נטלי סעיפים 31.16 – 31.19.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

112. עמדנו לעיל על כך שלא מצאנו פגם בהליך הפרוצדורלי של פיטוריה ומכאן, אין מקום לשוב ולדון בעניין פיטוריה שלא כדין⁹⁸. אין ספק בנסיבות דנן, קיים משבר אמון חמור, ובנסיבות אלו, עומדת למעסיק פררוגטיבה לנהל את עסקו ובלבד כי זכויותיהם של העובדים נשמרות. לאור כל אלו, אין בידינו לקבל את טענתה של נטלי כי ליקוי בהתנהלותה מתגמד על רקע חריגות מינוריות של 9 מקרים (לשיטתה), כך גם אין מחלוקת כי במקרה של רוזן ובמקרה טיכונובה, נטלי הודתה בהפרת נהלים.
113. לא מצאנו אם כן, כי זכויותיה של נטלי הופרו, במישור הדין הקוגנטי – בדמות אי תשלום שכרה או אי תשלום זכויותיה הסוציאליות או ביטול ההטבה (שקיומה לא הוכח). אכן, חברות המועדון, נערכה עקב עבודתה של נטלי, תוך יוזמה של מנהל האגף (אשר לא זומן על ידי נטלי לעדות⁹⁹), אך זו אינה דומה להטבה המוענקת על ידי המעסיק או תמריץ שנועד לעודד את העובד לבצע את עבודתו. במקרה שבפינינו מדובר בהצטרפות שהיא לא חלק מהמרקם יחסי העבודה הישירים אלא **הטבה עקיפה**, שממילא נטלי יכלה לקבל, גם אם הייתה מצטרפת למועדון כלקוחה על פי התקנון. בשים לב לטענתה של נטלי, כי הרשת העולמית סגרה את התלונה של נטלי בחודש מרץ 2018 – לא הייתה מניעה מבחינתה לשוב ולעמוד על זכויותיה בעניין הנקודות, במסגרת כאמור, בהליך "arbitration", ולא כתביעה לקבלת שכר.
114. לאור דברים אלו - מצאנו כי יש לדחות את תביעתה של נטלי נגד קלאסיק, המעסיקה, לזכאות כספית בגין אי מתן נקודות וכך גם ביחס לטענותיה בנוגע תשלום הזכויות הסוציאליות על רכיב זה.
115. **מספר הדגשים בטרם סיכום**: עיונו לעומק בטענותיה של נטלי ביחס לסוגיית העמלות¹⁰⁰. אין ספק כי הטענה כי הנקודות מהוות שכר עלתה רק בעקבות התביעה שהוגש על ידי קלאסיק. נטלי טענה כי הנקודות לא השתקפו בתלושי השכר, כאשר לאורך שנים נטלי לא העלתה כלל טענה זו, בשים לב לכך כי הטבה מסוג זה אף היא מחייבת תשלום מס כהטבה מהמעסיק, המשמעות – כי גם במישור הזה נטלי ידע היטב כי הנקודות לא **מהוות חלק מהשכר, הרי לא שילמה על כך מס, והסכימה לתנאים אלה**¹⁰¹.
116. בסעיף 14 לסיכומי התשובה טענה נטלי להרחבת חזית של קלאסיק בעניין הנזק הנטען. כאמור לעיל, אין מקום לטעמנו לקבל את עמדת נטלי. הטענה בדבר היקף הנזק (**38,000 דולר**) ורשמת הלקוחות שלגבם עלה החשש – עלה במסגרת "Fraud report", המסמך

98 בניגוד לטענת קלאסיק, מצאנו כי לא מדובר בהרחבת חזית של נטלי, הטענה בדבר פיטורים שלא כדין עלתה כבר בחלק של מבוא בכתב הגנה מטעם נטלי בתביעה לשון הרע, וממילא לאור המסקנה שהגענו מתייתר הצורך לדון בטענה זו.

⁹⁹ כידוע "לבעל דין שמורה הזכות הדיונית לבחור מי יהיו העדים מטעמו. בית הדין אינו כופה על בעל דין העדתו של עד פלוני. עם זאת, מחל – ללא הסבר סביר להעיד עד מסוים – עשוי להיזקף לחובת בעל דין שמצופה שיעיד" ברע (ארצי) 44662-09-22 רוני שאער - עמית כנור (ניתן ביום 06.10.2022).

100 ר'. סעיפים 43 – 45 לסיכומי נטלי התייחסות לטענות של קלאסיק בכתב הגנה מטעמה בתביעה שכנגד.

101 ר' שם.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

1 צורך לתצהירם של אדרי ושל לוטן, ועידן לוטן נחקר ביחס לפנייתו אל הרשת העולמית
 2 במעמד ישיבת ההוכחות¹⁰².
 3 117. לסיכום הדברים נציין כי לטעמנו, הדרך הנכונה להסדיר את זכאות של העובדים לנקודות
 4 במסגרת המועדון היא במסגרת הסכם מסודר, תוך הבהרה ביחס לחובותיהם של המעסיק
 5 כלפי העובדים, כך שאין מקום לקבוע מסמרות ביחס לכלל המקרים, בהם העובדים
 6 מקבלים הטבה וייתכן אף מכוח הטענות החוזיות, הסדרים מוסכמים ונוהג במקום
 7 העבודה – אך לאור העובדה כי נטלי לא העלתה טענות אלה במסגרת טענותיה אלא
 8 הסתפקה בהפניה אל הסעיף 9 לתקנות פיצוי פיטורים (שכר על פי תפוקה) – אין מקום
 9 לדון בעניין.

עוגמת נפש

תמצית טענות הצדדים

15 118. נטלי עתרה לקבלת פיצוי בגין עוגמת נפש. כאמור תחילה בשיעור 50,000 ₪ ולאחר מכן,
 16 הכפילה את הסכום.
 17 119. קלאסיק מכחישה את זכאותה של נטלי לפיצוי בגין עוגמת הנפש בהיעדר בסיס לנזק זה.

הבסיס הנורמטיבי

20 120. הכלל בהתאם להלכה פסוקה כי הפיצוי על עוגמת נפש הוא בבחינת היוצא מן הכלל ויעשה
 21 במקרים חריגים, קיצוניים ויוצאי הדופן. ר' לעניין זה ע"ע (ארצי) 480/05 אלי בן עמי -
 22 פלונית (08.07.2008) וכך ע"ע (ארצי) 635/06 רננה לוי - עיריית ירושלים (11.02.2007); ע"ע
 23 (ארצי) 157/06 עיריית תל אביב - יפו - עזבון המנוחה גאולה בן מיכאל ז"ל (20.12.2006);
 24 ע"ע (עבודה ארצי) 419/07 מדינת ישראל - משרד המסחר והתעשייה - יעל חן
 25 (03.11.2008); ע"ע (עבודה ארצי) 43380-06-11 פלוני - אלמונית (09.12.2014).
 26 121. עיקר המדיניות המשפטית מתמקדת במקרים שבהם קיימת פגיעה בזכויות הקוגנטיות,
 27 הפרות בוטות של מערכת היחסים במסגרת המשפט העבודה המגן כגון: התעמרות, פיטורים
 28 שלא כדין, תוך התייחסות להשלכות לטווח ארוך על העובד.
 29 122. במקרה שבפנינו, קיים קושי לקבל את עמדת נטלי לכך כי פיטוריה או דיווח המלון לרשת
 30 על חשד למרמה מהווים עילה לעוגמת הנפש לצד הקושי לקבל את טענת קלאסיק כי אין
 31 בסיס לטענותיה של נטלי.

¹⁰² ר' עמי 49, לישיבת ההוכחות ש' 14 – 28.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

123. מצד אחד מדובר בעובדת שאכן, הודתה בהפרה (גם במעמד ישיבת ההוכחות), למרות שלשיטתה יש הסבר המניחה את הדעת. לטעמנו, אין מקום לתת הכשר גם למצבים שבהם העובד מפר נהלים של המעסיק. לא התרשמו כי מדובר במקרה של מעידה, בתום לב בלבד אלא משבר אמון משמעותי וזאת גם לאור העובדה כי מדובר בעובדת ותיקה ומוערכת .
124. מצד שני, קלאסיק טענה כי החדש בדבר רישום לקוחות הפיקטיביים עלה עוד בחודשי הקיץ בשנת 2017. מדוע בתקופה זו העובדת לא זומנה לשיחת הברור ומדוע היא לא קיבלה תשובה בדבר ביצוע הברור בעניינה (ר' לעיין התכתבות בין נטלי ובין רונית בחודשים 08/2017 – 09/2017¹⁰³) ומדוע הברור התעצם רק לאחר אותו האירוע המכונן עם מר רוזן בחודש 10/2017? לא קיבלנו שאלות מספקות בעניין דנן. כך גם לא ברור מדוע ומה היה הצורך לנהל הליך משפטי ארוך ומייגע בהיעדר ראיות אובייקטיביות וישירות בעניין לשון הרע, העילה זו התגבשה לכל המוקדם בסוף חודש ינואר 2018, בשים לב כי הטענה הראשונית נגד נטלי עלתה במסגרת הדיווח לרשת כחשש לפעולות מרמה.
125. כך במסגרת Fraud report נרשם כי קלאסיק שוקלת הליכים פליליים ואזרחיים בשל חשד למרמה, כאמור ההליכים הללו לא נוהלו מעולם.
126. בנסיבות העניין, לאור כך שהתביעות הדדיות, נדחו, כמו גם לאור ההלכה הפסוקה, אין אנו מוצאות לנכון לפסוק לטובתה של נטלי סכומים בדין עוגמת נפש.
127. לסיכום הדברים –
128. תביעותיהן ההדדיות של הצדדים נדחות בזאת. לא מצאנו לנכון בנסיבות אלו, ליתן צו להוצאות.
- זכות ערעור לבית הדין הארצי על פסק דין זה, על פי כל דין.

אורה נורי

שרון שביט כפתורי

שוש ברוך

אורה נורי, מעסיקים

שרון שביט כפתורי,
שופטת

שוש ברוך, עובדים

26
27
28

¹⁰³ נספח 5 לתצהירה של נטלי (מייל מיום 09.08.17 ומיום 17.09.2017)



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31749-02-18

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

ניתן היום, כ"א שבט תשפ"ג, (12 פברואר 2023), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

שרון שביט כפתורי, שופטת



- 10
- 11
- 12