



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

20 אוקטובר 2025

סע"ש 64633-08-21

לפני: כב' השופט יעקב אזולאי
נציג ציבור עובדים מר יוסף כהן
נציג ציבור מעסיקים מר חיים גולן גוטין

התובעת: ירדנה רואס
ע"י ב"כ עו"ד אליעזר רואס

הנתבעת: י.א. שירותי אינטרנט בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד יאיר דינוב

פסק דין

תובענה זו שבפנינו עילתה בחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 ובחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, ובמרכזה טענת התובעת כי מעת הודעתה למעסיקתה אודות דבר הריונה החלה השתלשלות אירועים שהובילה להתפטרותה בדין מפוטר בתוך התקופה המוגנת.

מבוא תמציתי

1. התובעת הועסקה במיום 10.3.19 ועד ליום 1.11.20 כמנהלת צוות אנגלית בנתבעת, חברת און ליין גלובלית המבצעת בדיקות התאמה וייעוץ למעוניינים להגר לקנדה.
2. העסקתה של התובעת הוסדרה באמצעות חוזה עבודה אישי, לפיו הוסכם כי התובעת תקבל שכר בסיס שעת יבתוספת עמלות בגין מכירות אישיות ובגין מכירות של העובדים הכפופים לה.

3. ביום 29.9.19 הודיעה התובעת לנתבעת אודות דבר הריונה, ולטענתה החל ממועד זה ואילך השתנה היחס אליה, והחל מסע מייסר של התנכלות והתעמרות כלפיה במטרה לפטרה או לגרום לה להתפטר מרצונה, ברצף האירועים כמפורט לקמן

האירועים שהובילו לסיום יחסי העבודה מנקודת מבטה של התובעת – תמצית טענות

התובעת:

4. כרקע כללי - הנתבעת אשר פועלת בשוקהטלמרקטינג מורגלתבתחלופהגבוהה של מספרהעובדיםוהיקףכוח האדם, ועלכךמגייסתכבדרךקבעמספררביםלעובדיםלהכשרות, על אףשידועלהכירקמעטיסיכנסולתפקיד בסוףאוישרדולאורךזמן.

5. הנתבעת נוהגתלפטרהעובדיםכענייןשלמהבכך, אףהתובעת קיבלההנחיהלפטרכלקורסאתאחדמנהמגויסיםבאופןמידיבכדילהרתיעמועמדיםאחרי סמבחינהמשמעתית.לטענתה, עם תחילת עבודתה הובהר לה כי תנהל צוות דובר אנגלית בן 2-6 עובדים, אך בהמשך דובר על צוות בהיקף מצומצם יותר בן 2-3 עובדים בלבד.

6. החלמיום9.9.19ועדליום22.9.19 ניהלה13 ראיונותקבלהלסוכניםשהחלובתוכניתההכשרה, וכי כלהסוכניםשהתקבלולעבודהנועדולעבודבכפוףלה לאחרסיוסהקורסוהדבראףהובהרלה בהודעהבכתבביום17.9.19.

7. לאחר שהודיעה לנתבעת דבר הריונה נערכהעםהתובעתשיחה ביום6.10.19, ובמהלכהנמסרלה כי כשלה בתפקידה כמנהלת מכירות והועלו בפניה טענותביחס לתפקודה שלא הועלו קודם לכן, ואשר בעטין הוחלט להעביר הן את העובד שעובד תחתיה והן את העובדים אשר גויסו לאחריותו של מנהל אחר.

8. השיחה התקיימה שבוע ימים לאחר שהודיעה על הריונה, וחודשיים שלמים לפני שהחברה פנתה בבקשת היתר לממונה לפי חוק עבודת נשים בתואנה לצמצומים ולא לתפקוד לקוי, וכי משמעות השינוי הוא פגיעה חמורה במעמדה המקצועי וביכולתה להרוויח עמלות בגין ביצועיה כמנהלת.

9. ביום10.10.19 פנתה לנתבעת והבהירה כי היא מתנגדת להרעת התנאים כפי שנקבעו בפגישה האמורה.

10. ביום **28.10.19** הודע לה כי עליה לעבור משולחן שבו ישבה לבד באזור מופרד ומובחן, לחדר אחר ומשותף עם כל שאר העובדים, מכיוון שמעתה לא יהיה מנהל צוות והצוות "ינהל את עצמו", כשהבהירה כי מסרבת לפגיעה במעמדה ולמעבר מקום, התחילו באותו היום וללא כל תיאום מראש לצבוע את הקירות במרחב העבודה שלה, תוך גרימת סיכון לה ולעובר, עניין שאילץ אותה להתפנות משולחנה חרף התנגדותה לכך.

11. ביום **3.11.19** יצאה התובעת לטענתה מהעבודה בשעה מוקדמת לצורך בדיקה רפואית הקשורה להריון, ועם שובה מהבדיקה גילתה שאחד הממונים עליה העביר מאחירותה רשימה של "לידים" באיכות גבוהה והותיר אותה עם "לידים" באיכות נמוכה, דבר המהווה פגיעה חמורה באפשרותה לבצע מכירות ולקבל תשלום בגין עמלות. החל ממועד זה, לא קיבלה יותר לידים באיכות סבירה, הכל מתוך מטרה לפגוע בתנאי עבודתה ולגרום להתפטרותה.

12. ביום **6.11.19** נערכה לתובעת שיחה, בה נמסר לה לטענתה כיתפקידה אינו נחוץ יותר בחברה, וכימוצע לה לעבור לתפקיד עובדת בסיס בשירות לקוחות ואובתפקיד של גביית כספים, וזאת שכרשעתיקבועללא עמלות, וכי עליה למסור החלטתה עד ליום **11.11.19**.

13. ביום **7.11.19** גילתה התובעת לפי הנטען כי הנתבעת החלה לפרסם מודעות דרושים לצורך גיוס מנהל/תצוות אנגלית במקומי.

14. ביום **11.11.19** מסרה התובעת מכתב לנתבעת בו הביעה את התנגדותה הנחרצת לכל שינוי בתנאי העסקתה.

15. התובעת מציינת כי יוסלמחרתפנואליה ממוניה בנימה מאיימת ושאלו אותה אם היא היתה בקשר עם עו"ד, והסיראותה מקבוצתה וטסאפשהלמנהליסבחברה, ורקלאחרפנייתההושבהלקבוצה.

16. התובעת מציינת כי ביום **14.11.19** ניתקו אותה ממערכת המכירות שלה נתבעת, ורקלאחרפנייתה חיברו אותה למערכת מחדש.

17. ביום **16.11.19** פנתה התובעת לנתבעת במכתב התראה באמצעות בא כוחה, אך הלה לא השיבה לטענותיה.

18. ביום **15.12.19** פנה אליה איש המחשוב של החברה באופן אישי ודרש ממנה את סיסמאות הגישה למחשב, וציין כי אסור שתהיה לעובדים סיסמה על המחשב. התובעת סירבה למסור את המידע מאחר והמחשב בעמדתה היו מחובר לחשבונות הפרטיים שלה, לרבות תיבות דוא"ל אישיות, והיא חששה כי פנייה זו נעשתה לטענתה במטרה לנטר את התיעוד והחומרים שהעבירה לבא כוחה במסגרת ההליך.
19. ביום **16.12.19** נחסמה בפניה הכניסה לחדר העבודה ולמחשב עד אשר תמסור את סיסמאות המחשב, ולו לניתוק חשבונותיה הפרטיים. לטענתה חשה מושפלת מול כל עובדי הנתבעת ונאלצה להמתין מחוץ למשרד שעות רבות, אז נוכחה לגלות כי המחשב, סיסמת הדוא"ל ומכשיר הטלפון על שולחנה הוחלפו כולם.
20. יומיים לאחר מכן ביום **18.12.19** זומנה התובעת לשיחה, במסגרתה נדרש ממנה פעם נוספת למסור את הסיסמה, אך היא עמדה בסירובה מבלי שתינתן לה אפשרות לנתק את המחשב מהמידע הפרטי שלה.
21. הנתבעת הגישה בקשה לממונה על עבודת נשים לפיטוריה של התובעת ביום **21.11.19**. התובעת הגישה תגובתה ביום **6.12.19**. ביום **2.1.20** ניתנה החלטת הממונה במסגרתה נקבע כי אין היתר לפיטורי התובעת. חרף החלטת הממונה, לא הושבה לתפקידה או למקומה, ולא ניתנה לה הזדמנות לעבוד באותו האופן, כך גם הלידים שסופקו לה היו באיכות נמוכה מאוד.
22. ביום **18.1.20** יצאה התובעת לשמירת הריון, וילדה בשעה טובה ביום **23.3.20**.
23. התובעת הודיעה על שובה לעבודה ביום **6.9.20**, אך הנתבעת לא היתה ערוכה לכך והמשיכה להתנכל לה. בתוך כך טוענת התובעת כי לא הצליחה להגיע לעבודה ביום **6.9.20** מאחר ופנתה עם בנה הקטן לחדר מיון והציגה אישור רפואי מתאים.
24. ביום **8.9.20** התייצבה התובעת לעבודה, ולטענתה מנהלת משאבי אנוש הודיעה לה כי התפקיד שלה אינו קיים, צוות אנגלית אינו קיים ואין לה מושג מה לעשות איתה, והיא נאלצה להמתין בקפיטריה של הנתבעת כל הבוקר. התובעת עבדה בימים שלאחר מכן אך ציינה שורה של בעיות הקשורות לחייגן השיחות, לאיכות הלידים, ליכולתה לבצע חיובים ללקוחות וכן לאי לבישת מסכות קורונה מצד עובדים במשרד.

25. ביום 17.9.20 פנתה התובעת לנתבעת עם פרסום רשימת העובדים שיעבדו מהבית, וזו ציינה בפניה כי עליה להתחבר למערכת "anydesk" ולמצלמה המכוונת אליה ישירות. הנתבעת סירבה בטענה כי הדבר פוגע בפרטיותה ולא נחוץ לעבודה. בתגובה, הודיעה לה הנתבעת כי יהיה על התובעת להגיע לעבודה במשרד או לצאת לחל"ת.

26. החל מתאריך 21.9.20 ובשל הסגר, לא היה ביכולתה להגיע לעבודה, אך פנתה פעמים רבות לנתבעת על מנת שזו תאפשר לה להמשיך לעבוד מהבית. ציינה, כי הבהירה לממונים כי אין כל בעיה שתעבוד כמו כולם מהבית אך סירבה לחיבור מצלמה המכוונת ישירות לפרצופה לכל אורך שעות העבודה ולחיבור של אמצעי שליטה טכנולוגי למחשב הנייד הפרטי שלה. לטענתה, משסירבה המעסיקה לתקן דרכה ולעמוד בדרישות החוק, הודיעה התובעת ביום 1.11.20 על התפטרותה בדין מפורט.

האירועים שהובילו לסיום יחסי העבודה, מנקודת מבטה של הנתבעת – תמצית טענות

הנתבעת:

27. הנתבעת גייסה את התובעת לעבודה על מנת לתת הזדמנות נוספת לדסק האנגלית בארץ, לצד המחלקה הצרפתית, האיטלקית והספרדית הפועלות בה, וכי לאחר ניסיון של חצי שנה תחת אחריות התובעת המחלקה נסגרה סופית ולא הוקמה מחדש עד היום, ולא היה עובד אחד נוסף שגויס למחלקה האנגלית בארץ מאז שהתובעת עזבה.

28. בתכנון נועד הדסק למנות 7-8 עובדים דוברי אנגלית, אך בפועל בזמנים הרלוונטיים היושני עובדים בלבד: התובעת עצמה ועובד נוסף בשם **דוד**, אשר עובד עד היום אך בתפקיד אחר מכיוון שלא קיימת יותר המחלקה האנגלית.

29. התובעת לא הצליחה להכשיר עובדים באף קורס שגויס עבור המחלקה בניהולה, ומתוך 28 עובדים רק עובד אחד נקלט לעבודה ונותר לעבוד בה.

לכן, ביום 16.9.19, עוד בטרם הודיעה התובעת על הריונה ביום 29.9.19, עשתה הנתבעת שינוי בתחומי אחריות: עובד אחר בשם שלומי הכשיר במשך חודש ימים את 13 העובדים שגויסו, ועם סיום הכשרתם הם עבדו בכפיפות למנכ"ל שי אלעזר.

הנתבעת מציינת כי הסטנדרטים שלה גבוהים. השינוי בסמכותה של התובעת נגזר כאמור מהעדר יכולתה לנהל צוות. הנתבעת רשאית היתה לשנות את תפקידה כאמור, בהתאם לסעיף 2.2. להסכם העבודה.

30. התובעת הייתהמודעתלכךשדסקהאנגליתלאעומדביעדיווצובר הפסדים, וכי שוחחלהלאמעטפעמיםעםמנכ"ל החברהמרשיאלעזרבנוגעלתפקודושהדסקוביצועיהצוו ת. נטען, כי התובעתקיבלהיעדים, ולאעמדהלמעט פעםאחתבלבדבחודשאוגוסט 2019, לראיהכברבחודשיםהראשוניםלהעסקתהפנתהתובעתלמנכ"ללבבקשהלהבטיחלהשכר מסויםבכדישלאתאלץלעזוב,וזאתעקבבחוסיכולתה"לגזור" עמלות.
31. כל הנציגים עובדים בחלל פתוח ("open space") ואין משמעות למיקום. בעניין הטענה לצביעת המשרד, צוין כי איש תחזוקה קבוע בנתבעת ביצע תיקון מינורי לקיר, והצגת טיעון זה מראה על ניסיונה של התובעת להתעשר על חשבון הנתבעת.
32. התובעת הוסרה מקבוצת המכירות מאחר ומנכ"ל הנתבעת סבר שזו נתנה הסכמתה למעבר התפקיד, אך לאחר שהתברר שהתובעת לא הסכימה היא הוחזרה לקבוצה כבר באותו היום. כמו כן הנתבעת לא ניתקה את התובעת מהמערכת אלא הורידו לה את הרשאות מטעמי אבטחת מידע מכיוון, שלא היה לה את מי לנהל מאחר וכל העובדים ממילא עזבו.
33. הנתבעת שלחה מייל לכלל העובדים וביקשה סיסמאות וגישות למחשבים של החברה על מנת לוודא שכל המחשבים פתוחים ללא סיסמאות מטעמי אבטחת מידע. מובהר כי המחשב אינו רכושה של התובעת אלא של החברה, וכניסתה של התובעת למייל הפרטי שלה לצורך שליחת "חומרים" לעורך דינה רק מלמד באשר לדרך הילוכה, במה עסקה בזמן העבודה. עבודתה של התובעת עוכבה מאחר וסירבה למסור את הסיסמה, עד אשר החליפו לה בליט ברירה את המחשב במחשב חדש ללא סיסמה.
34. התובעתעשתהככלהעולהעלרוחה: עבדה מהביתלמרותהנחיותהנתבעת, לאהודיעהלנתבעתמתיחזרתלעבודהלאחרחופשתהלידה, ורקלאחרשהנתבעתפנתהאליהבמייליםהואילהבטובהלהודיעכיתחזורבחודש ספטמבר 2020 לאטרחהלצייןמתי, ורקלאחרשהנתבעתשוב פנתהבדוא"ל, מסרה תאריך חזרתה - ביום 6.9.20.
35. כל המודעות שצורפו על ידי התובעת הם פרסומים של חברות השמה שעבדו איתה, ולא תמיד יש סנכרון מידי מולן, אך הלכה למעשה לא גויס לנתבעת ולא רואיין אף עובד למחלקה האנגלית מאז שהחליטה הנתבעת לסגור את המחלקה.

36. התקופה שלאחר שובה של התובעת מחופשת לידה, הייתה לתחושתה של התובעת כעינוי. לטענתה, התובעת לא הייתה מוכנה לדבר עם אף אחד, ענתה בסימניסבראש של "כן" ו"לא", וכלפנייה אליה היא מידה ייתה היוצאת להתקשר לעורך דינה ומחפשת איך להמשיך ולהתנהל בחוסר תוססת לבסעס עובדיה נתבעת והנהלה כולה.

37. התובעת פשוט לא התייצבה לעבודה והחליטה על דעת עצמה להישאר בבית ללא אכלאישור, למרות אינספור מיליסושיחת זוססבה הובהרלה כיעלילה להתייצב לעבודה.

הסעדים הנתבעים:

פיצוי מכוח חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אובדן השתכרות, פיטורים שלא כדין ועוגמת נפש:

לטענת התובעת:

38. היא זכאית לפיצוי מכוח חוק עבודת נשים בסך של 50,000 ₪, וסך נוסף זהה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובסה"כ 100,000 ₪. מעשי התובעת נעשו בקשר ישיר עם ולאחר ההודעה על ההיריון, ועל כן יש לקבוע כי התפטרותה בדין מפוטר במהלך התקופה המוגנת. **במסגרת טענתה לפיצוי בסך 100,000 ₪ מכוח העילות דלעיל מגלמת התובעת גם את הפיצוי בגין הסעדים: אובדן השתכרות** (הפרשי שכר בסך 24,149 ₪ הנובעים מפגיעה ברכיב העמלות במשכורתה, תולדה של איכות הלידים שניתנו לה), **פיטורים שלא כדין ועוגמת נפש**^[1].

39. כאמור לעיל, התובעת פגעה ביודעין בהכנסותיה ובמעמדה של התובעת שבוע ימים בלבד לאחר ההודעה על הריונה, העבירה אותה לתפקיד זוטור בו אינה זכאית לתגמול כספי על ביצועי הכפופים לה, מנעה ממנה גישה ללידים איכותיים וסיפקה לה במקומם לידים אשר ידוע כי ספק אם ניתן להמירם למכירה המזכה בתגמול. נוסף לכך, הפנייה בבקשה לממונה על עבודת נשים לקבלת היתר לפיטוריה נעשתה כחודשיים לאחר ההודעה על הריונה – והכל בנימוקי "צמצומים" ו"ביצועיה עובדת".

40. ביצועיה הספועל ישיר של אי קבלת לידים איכותיים, בנוסף לעובדה בדבר הצגת שווא בדבר ביטולת קותפקידה וגיוס עובד אחר במקומה. אם לא די בכך, הרי שגם לאחר שובה מחופשת לידה נמנעו ממנה לידים איכותיים. כך גם מנעה התובעת בתקופת הסגר ומשבר הקורונה גישה למערכת, וניסתה לחייבה להתייצב למקום עבודתה בניגוד להחלטות משרד הבריאות. להשלמת התמונה יאמר, כי גן הלידים היה סגור וכל שאר

העובדים בתפקידה של התובעת עבדו מביתם. הנתבעת סירבה לשלם את שכרה חרף מחדלה לאפשר לה לעבוד מביתה.

לטענת הנתבעת:

41. כפי שפורט לעיל, הנתבעת מכחישה את האופן בו מציגה התובעת את האירועים שהובילו לסיום עבודתה כקשורים להריונה. בקשתה למתן היתר לפיטורי התובעת הוגשה כבקשה תמימה מצדה ללא התערבות של עורך דין, שכן היא סברה שברגע שיוכח כי המחלקה נושאת בהפסדים על רקע כשלים בתפקודה של התובעת, היה ברור שהבקשה תאושר.

42. **באשר לאיכות הלידים** - כל "ליד" שנציג מכירות מקבל עולה לנתבעת הרבה כסף, וכחלק מההתנהלות, האחמ"ש מחלק את הלידים לנציגים שנמצאים במוקד, במידה ועובד כזה או אחר לא נמצא. בפועל מדובר בלידים טובים ביותר, ומוכחשת הטענה בדבר איכותם הנחותה.

43. הנתבעת מעולם לא גרמה לתובעת להתפטר, ולראייה הוצעו לה שני **תפקידים חלופיים**: נציגת שירות לקוחות או נציגת גביית כספים, ואף ניתנה הזמנה לסביר לחשוב על כך. התובעת השיבה להצעה בשלילה ונאחזה בתפקיד ראשונות על אף שידעה כי דסק האנגלית בהפסדים, ובכך העמידה את הנתבעת במצב בו היא נשארת בתפקיד לא רווחי, וזאת בנוסף לפגיעה הקשה בפרווגטיבה הניהולית שלה מעסיקה.

44. על מנת להבטיח את שכרה של התובעת עקב חוסר יכולתה להגיע לעמלות, שילמה לה הנתבעת לבקשתה של התובעת ועל מנת להיטיב עמה, בונים החלמה היום הראשון לעבודה, ומסיבה זו בלבד קיבלה, כך לדוגמה: בחודש מאי 2019 עמלת בונים מנהל לעלסך 1,609 ₪, בחודש יוני 2019 בונים מנהל לעלסך 500 ₪, ובחודש יולי 2019 רשת ביטחון של 2,000 ₪.

45. כלה הטבות לעילנית נולדת תובעת למרות הישגיה הדלים, מתוך רצון לתת לה הזדמנות נוספת לחזק ולהרים את דסקה האנגלית, כך שהממוצע המוצג בתצהיר אינו קשור למציאות. נוסף לכך, בהתאם להסכם שבין הצדדים הנתבעת רשאית בהתאם לפרווגטיבה שלה, לשנות את מודל הבונים לפי שיקול דעתה הבלעדי.

46. הנתבעת מכחישה את הטענה בדבר התפטרות בדין מפוטר וטוענת כי התובעת פשוט לא התייצבה לעבודה והחליטה על דעת עצמה להישאר בבית החרף ההנחיה המורה לה להתייצב לעבודה כאמור.

דיון והכרעה:

47. האיסור להפלות עובדת על רקע הריונה מתחייב מהוראת סעיף 2. (א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (להלן: "חוק השוויון").

48. בית הדין הארצי דן בצורה נרחבת בחומרה שבהפלייתן של נשים בשוק העבודה, ובפסיקתו בתיק ע"ע 673-01-19 המטבח של רמה בע"מ נ' מירב בן דוד (5.7.20) (להלן: "פרשת מירב בן דוד"), קבע כי נוסף על הפגיעה באפשרויות התעסוקה וביכולת ההשתכרות של האישה העובדת, מדובר בפגיעה יסודית בערך כבוד האדם. חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 הוזכר כדבר חקיקה מרכזי במשפט הישראלי למניעת הפליה אסורה זו כלפי נשים עובדות בהעניקו מעטפת הגנה בשלבי ההיריון, הלידה וההורות, ובדרך זו פועל לצמצום אי השוויון בחברה בכלל ובשוק העבודה בפרט (ראו שם).

49. ההכרעה בשאלת קיומה של אפליה אסורה מחמת הריון שזורה במחלוקת נוספת הדורשת את הכרעתנו: מי מבין הצדדים פעל בכוונת מכוון להביא את היחסים החוזיים לסיומם, כאשר נטל ההוכחה בהקשר זה מוטל על התובעת (ראו ע"ע 256/08 מחמד בשיר קוקא ואח' נ' יוסי שוורץ (13.2.11); דב"ע 3-201-נו שמש ירושלים בע"מ נ' מאיר ניסימיאן (26.5.97)).

50. נקדים ונאמר כי דרישת ההלכה הפסוקה לבחינת "כוונה ברורה וחד משמעית" הפכה את ההכרעה בתיק זה למלאכה מורכבת למדי, שכן מצאנו דופי בדרך שבה בחר כל אחד מהצדדים להתנהל אל מול הקשיים העובדתיים שהעמידה המציאות בפניהם. חלף הסתכלות תכליתית ופרגמטית לעומק האינטרסים אשר עשויים לשרת את שני הצדדים, כל אחד בחר להתבצר בעמדותיו ולמלא את מלוא מרחב העבודה בעמידה עיקשת על עקרונות והתנהלות המונעת מתחושות גאווה, חשדנות ופחד, כך שסיום יחסי העבודה סימן במידה רבה את התוצאה שאליה הובילו שני הצדדים במשותף, ועל כך נרחיב בהמשך.

51. התובעת שימשה כמנהלת צוות המכירות של דסק האנגלית בנתבעת. הדסק לא עמד ביעדיו, אף הישגיה האישיים של התובעת במכירות לא היו משביעי רצון מנקודת מבטה של הנתבעת.

52. עובדה זו ניכרת מהודאת דוא"ל ששלח מנכ"ל הנתבעת מר שי אלעזר (להלן: "המנכ"ל") לתובעת ביום 10.9.19, בה הוא מבקש את פיטוריו של עובד בשם אלכס^[2], וכן מהודעת דוא"ל ששלח 6 ימים לאחר מכן ביום 16.9.19, שם הוא מציין את הדברים הבאים^[3]:

"הייגורדן,

**בעקבות הביצועים שלה צוות שלך נכון להיות אני מעדיף שתתרכזי
בלעשות מכירות ולייצר כסף להגעה ליעד במקום להתעסק בקורס, אני אתן לך שלום
ילעשות את הקורס (אין לך הרבה מה לעשות בעקבות המצב)
הצוותי שבבריטניס נשיין ביחד איתו - הוא יעזור לך לבנות אותו, וברגע
שיהיה מוכן תחילי לנהל אותו למורות
שבאמת אני חושב שכדאי שתוציא שיחות וככה גם תעשי הרבה יותר כסף!
במידה ומהו לא ברור או שיש לך שאלות אשמח לענות לך.
בברכה, שי אלעזר"**

53. טענת הנתבעת בדבר קליטתו של עובד אחד בלבד שנותר לעבוד במסגרתה מתוך 28 עובדים שגויסו לקורס מטעמה, כמו גם ההחלטה להקצות 2-3 עובדים בלבד למחלקה (במקום 7-8 עובדים שתוכננו תחילה), מלמדת על שינויים שהותוו בהתאם לתמונת המצב שהתקבלה בפני הנתבעת באשר לרווחיותה של מחלקת דסק אנגלית.

54. ביום 6.10.19, התקיימה שיחה בין התובעת למנכ"ל הנתבעת, בו הלה הודיע כי הוא מעביר את העובד היחיד בצוות שלה, מר מנש, לצוות של עובד אחר בשם שלומי. השיחה מחדדת את הרושם בדבר מצבו העגום של דסק האנגלית, את חוסר שביעות רצונה של הנתבעת מתפקודה של התובעת כמנהלת, ואת תחושתו של הצוות שתחתיה כי אינה מסייעת לו לסגור מכירות.

כך למשל, ראו את הדברים הבאים בעמ' 58 ש' 13-25 - עמ' 59 ש' 1-25 לתמלול הקלטת המצורף כנספח 4 לתצהיר התובעת:

התובעת:

"אני לא יודעת,

**בסופו של היום אני אומרת שאני נרשמת למשרתניהול, אני בחרתי צוות שחיכי
תילנהל בתור צוות למשך חודש, אני לא (עברית) כאילו**

(אנגלית) אני אומר לך שאני חלש הובו היריון וזה
מרגיש מממש מחורבן שעכשיו דברים משתנים מאוד
מהר, ואני לא מסכימה לזה."

המנכ"ל:

"(עברית) כן אבל אין שום קשר ל- (אנגלית) היריון (עברית) שלך. בסוף אנחנו
(אנגלית) כמו שאמרת לך, אנחנו רואים ביצועים, ירדן. (עברית)
וסליחה, כן, אבל ה- (אנגלית) ביצועים (עברית)
שלך לא טובים. (אנגלית) איך את רוצה שאני אגיד? בדרך נחמדה? במה?
הביצוע, אסאת מסתכלת על המספרים, שחור
על גבילבן, אנחנו נהגנו להפסיד כסף על הצוות הזה
ואנחנו משיכים להפסיד כסף על הצוות הזה. אפס ביצועים. אפס.
היחיד שעושה קצת מכירות זה שלומי, מתוך כלום, שהוא מקבל. היחיד.
אז מי את רוצה שאני האשים? להאשים אתה מערכת? להאשים את הלידים?
מה אני יכול לעשות? ואז, שום ביצועים (עברית) לצערי, כן? (אנגלית)
הלוואי שהייתה הצלחה והצוות היה גדול יותר, ואני לא העברתי אותך למחלקת
שימור לקוחות, ואמרת "אוקיי" (עברית) בואנגדי לעוד אתה- (אנגלית)
צוות"
(עברית) אבל זה לא המצב. (אנגלית) אנחנו מגייסים שלוש ארבע צוותים, והם
פשוט לא מביאים ביצועים. (עברית) כאילו, זה, חבל, כאילו,
שאת לא מצליחה, כאילו, לראות את זה גם (אנגלית) מנקודת המבט שלך.
(עברית) כאילו, את כאילו, אנגלית לא מקבלת אתה-"

התובעת:

"אני רואה, זה לא שאני לא מקבלת את זה, זה
פשוט שאני רואה אתה תמונה מלאה, ואני רואה את
המאמץ שאני משקיעה בכל אחד בקבוצה, אבל (לא ברור) אתה רואה?"

המנכ"ל:

"אף אחד לא אמר דבר על המאמץ שלך. אני בהחלט
מסכים שעשית הרבה מאוד מאמץ. אבל בסוף, גסאם
אני עושה משקיעה הרבה מאמץ בדברים, ולאתמיד אני
מצליח, לפעמים אני נפסל. ובמצב (עברית) הזה, לצערי
(אנגלית) נכשלת עם צוות האנגלית. לא פעם
אחת, פעמיים. אני מצטער אסוף לאנש מענחמד, אבל זה מה שזה..."

כמו כן ראו: עמ' 44 ש' 21-15; עמ' 45 ש' 21-14; עמ' 46 ש' 23-12 – עמ' 50 ש' 6-1; עמ' 52 ש' 25-9 – עמ' 54 ש' 17-1 לתמלול בנספח 4 לתצהיר התובעת

55. שיחה זו אומנם נעשתה לאחר הודעתה מיום 29.9.19 של התובעת בדבר הריונה, ואולם להתרשמותנו דבריו של המנכ"ל אותנטיים ושיקפו את המצב כהווייתו, ללא קשר להודעת הנתבעת על הריונה.

56. התובעת העלתה את נושא איכות הלידים שסופקו לה ולצוותה כפקטור שהשפיע על הישגי המחלקה. בהמשך השתלשלות האירועים המתוארת צוינושא זה כגורם שסיכל לטענתה כל אפשרות לביצוע מכירה^[4].

57. פעילותן של המחלקות השונות בנתבעת, לרבות מחלקת אנגלית, נשענה על מאגר לידים - הזדמנויות מכירה ללקוחות פוטנציאליים^[5] אשר הותירו פרטים ליצירת קשר עימם. הנתבעת מציינת כי מדובר בלידים הנמצאים בבעלותה הבלעדית^[6], ואשר הועמדו לרשות התובעת ונציגי המכירות אשר פעלו תחת ניהולה.

58. בשיחה מיום 6.10.19 מעלה התובעת בפני מנכ"ל הנתבעת טענות שונות בקשר לאיכות הלידים^[7]:

התובעת:

"אני לא יודעת. בסופו של היום, אני הסתכלתי על מספרים, ובשביל צוותה אנגלית, היה לנו 51% של לידים לארלוונטיים, או שהמספר לא נכון, הסלא עונים לטלפון, אין להם כסף, אבל 51% מהלידים שיש לנו, לארלוונטי. ומתוך זה אנחנו עושים 2.8 המרות. שאני לא חושבת כזה רע לצוות חדש, כשיש,"

המנכ"ל:

"2.8 המרות?"

התובעת:

"לצוות, כאנשים לאנשאים ליותר מ שלושה חודשים."

המנכ"ל:

"זה לא איך לחשב את (לא ברור). כשיש לך שמונה אנשים מתקשרים, ואז אנחנו מתקשרים לכולם, ואז יש לך שני אנשים מתקשרים, זה אומר שהם מתקשרים ללידים של שמונה אנשים, ואז הם מפסיקים לקבל לידים. אז כאשר חודש חדש מגיע, המספרים הם אפס,

ולדישאתכל"מכירותמאחרות" אנחנוקוראיםלזה, שלכלהאנשים,
כלהשמונהאנשיםשהתקשרו לסוכניםשלנו.
אזכמובןשהמכירותהאלהישפרואת יחסההמרה, אם
(עברית)היינומשאירים (אנגלית) את כלאותםשמונהאנשים,
מההיהאחזההמרה?
(עברית) היהחרא, אז(עברית) אתצריכהלמדודאת זה,לאבגלל,"

התובעת:

"אנימסתכלתעלהלידיםשלכללאנשים."

המנכ"ל:

"(עברית) בסדר(אנגלית) אבלאתלאלוקחתלידים.
כמובןשאםמנשלאלוקחלידים, ואתמוציאהחצימהם,
וישמכירותמלפניחודשיים, אזכמובןשהמכירות
האלויגדילואתיחסההמרה."

התובעת:

"מהזאתאומרת, מההתחלה,מתחילתהזמן, כל
הלידיםשצוותהאנגליתקיבלאיפעם, 51% מהסלא היורלוונטיים."

המנכ"ל:

"לא, אבלאנימדברעלאחזההמרה."

התובעת:

"מתוךהאנשיםשדיברנואיתם, שהיורלוונטיים?"

המנכ"ל:

"(עברית) כן."

התובעת:

"היהלנו 2.8%."

המנכ"ל:

"אה, אוקיי. אזאתם 1.4 אבלאתהחלטת,עשיתנטואו ברוטו? מהעשית?"

59. על מנת לעמוד על מהות הדברים, ובהינתן כי טענת איכות הלידים נוטלת מקום דומיננטי בגרסת התובעת^[8], נקדיש לנושא דיון קצר.

60. בפס"ד ע"א 5539/22 נטו משווקים פיננסים סוכנות לביטוח פנסיוני בע"מ נ' פקיד שומה חיפה (24.11.24) דן בית המשפט העליון בסוגיית הלידים בהקשר אחר, וקבע כי:

"רכישה שוטפת של רשימות לידים, כאמצעי המזין את פעילות השיווק השגרית של העסק, היא חלק מההשקעה המתמשכת בפעולות שיווק הנדרשות לצורך שימור וגידול טבעי של פעילות העסק".

61. לאור הדברים שהטעים בית המשפט העליון בפסיקתו לעיל, ולנוכח ההיבט התכליתי שעניינו מדד הרווח של הנתבעת, הדעת נוטה לקבל ולהצדיק את עמדת מנכ"ל הנתבעת כשאמר לתובעת כי "בשורה התחתונה" לא משנה לו הסיבה שבגללה כל הצוותים בדסק האנגלית נכשלו^[9]. מנכ"ל הנתבעת התייחס בדבריו המצוטטים לעיל לשיעורי **המרה נמוכים מאוד** (אחוז הלידים שהפכו בפועל ללקוחות משלמים) - 2.8%.

62. הפער בין עמדות הצדדים מחייב לבחון את הטענה בדבר השפעת הלידים שנמסרו לתובעת על מדד הצלחתה המקצועית. לשם כך ניעזר בדו"ח הביצועים של מוקד המכירות בנתבעת^[10], אשר מספק נתונים חשובים שיש להביאם בחשבון, כדלקמן:

- כמות הלידים הממוצעת שהתקבלה בחודשים 04/2019 – 10/2019 בדסקים השונים היתה כדלקמן: בדסק צרפתי 5,941 לידים; בדסק איטלקי 1,602; ובדסק אנגלי 1,040 לידים בלבד.

- יחס ההמרה הממוצע לתקופה זו (04/2019 – 10/2019): בדסק צרפתי 4.17% $(100 \cdot 248 / 5941)$; בדסק איטלקי 2.55% $(100 \cdot 41 / 1602)$; ובדסק אנגלי 1.53% $(100 \cdot 16 / 1040)$.

כלומר, מבחינה עובדתית כמות הלידים שקיבל דסק האנגלי אומנם היה הנמוך ביותר ביחס ליתר המחלקות, ואולם גם ביצעו מבחינת יחס ההמרה היו הנמוכים ביותר.

63. טבלת נתוני הכנסות הנתבעת רלוונטית גם היא לענייננו, ומורה כדלקמן^[11]:

- בחודש 04/2019 הכניס דסק האנגלי 1,619 יורו, בעוד שדסק הצרפתי הכניס 43,197 יורו (פער של 2568%).

- בחודש 05/2019 הכניס דסק האנגלי 4,611 יורו, בעוד שדסק הצרפתי הכניס 75,200 יורו (פער של 1530%).

- בחודש 07/2019 הכניס דסק האנגלי 5,467 יורו, בעוד שדסק הצרפתי הכניס 116,310 יורו (פער של 2027%).

- בחודש 09/2019 הכניס דסק האנגלית **2,745 יורו**, בעוד שדסק הצרפתי הכניס **103,056 יורו** (פער של 3654%).

64. נתונים אלה נמצאים במתאם עם ממצאי דוח נוסף שצורף^[12] בדבר מספר עובדים הולך ופוחת בדסק האנגלית: בתקופה 04/2019 – 09/2019 קלטה הנתבעת לדסק האנגלית סך כולל של **27 עובדים**, **19 מתוכם** סיימו את הקורס, **ורק עובד אחד בלבד** (מר מיכלובסקי דיוד) נותר לעבוד בה, נוסף על התובעת.

65. מצאנו לבדוק גם את נתוני יחס ההמרה הספציפיים בדסק אנגלית בחודשים 04/2019 – 10/2019 אל מול שיעור הבונוס שקיבלה התובעת, וזאת מבלי להחשיב את שיעור "בונוס מנהל" שקיבלה במנותק מהישגיה. הנתונים המוצגים מתייחסים להישגי כלל הצוות, אך ניתן להסיק מהם מסקנה טובה דיה לענייננו, מאחר והתובעת נהנתה מבונוס כמנהלת בנוסף לבונוס האיש^[13]:

חודש	כמות לידיים שהתקבלו	מכירות שבוצעו בפועל	יחס המרה	בונוס ששולם
04/2019	496	12	2.42%	510
05/2019	1348	14	1.04%	1,109
06/2019	1139	14	1.23%	401
07/2019	1690	18	1.07%	2,000
08/2019	911	23	2.52%	4,040
09/2019	685	8	1.17%	908
10/2019	1011	10	0.99%	739
ממוצע	1040	14	1.4%	1386 ₪

66. הנתונים מראים, כי יחס ההמרה **לא בהכרח** נמצא בזיקה ישירה עם מספר הלידיים שהתקבלו. כך למשל:

- בחודש **04/2019** יחס ההמרה גבוה יחסית ליתר החודשים למרות שבפועל סופקו **רק 496 לידיים**.

- בחודש **08/2019** התקבלו **911 לידיים** (לעומת חודש 05/2019 בו התקבלו 1,348 לידיים או חודש 07/2019 בו התקבלו 1,690 לידיים), ובו נמדדו אחוזי המכירות הגבוהים ביותר ביחס לכל התקופה - **2.52%**.

- בחודש 10/2019 סופקו לדסק אנגלית 1,011 לידים, ויחס ההמרה בו היה הנמוך ביותר בהשוואה ליתר החודשים - 0.99%. מדובר ביחס המרה נמוך מאוד, אשר תומכים בגרסת הנתבעת לפיה דסק האנגלית הדגים הישגים נמוכים בהשוואה לדסק הצרפתי או האיטלקי.

67. מדובר בממצאים מהותיים אם מביאים בחשבון את שני הנתונים העובדתיים הבאים :
· **האחד**, ביום 16.9.19 קיבלה התובעת הודעת מייל בה נאמר לה כי הדרכת הקורס

עוברת לשלומי, וממנה מבקשים **להתרכז במכירות בלבד** לאור ביצועי הצוות^[14].

· **הנתון השני**: במהלך חודש 10/2019 עבד בדסק האנגלית משך חודש מלא (חוץ מהתובעת) העובד **סויה יוסי** (מיום 22.9.19 עד ליום 25.11.19). שני העובדים הנוספים המצוינים ברשימה עבדו **מספר ימים בודדים בלבד** (העובד אלייג'ה **מנש** עבד מיום 7.7.19 עד ליום 15.10.19, אך ביום 6.10.19 הוחלט על העברתו מהצוות בניהולה של התובעת לצוות בניהולו של שלומי^[15]. העובד **גלסורקר בנג'מין שמירה** עבד מיום 22.9.19 עד ליום 7.10.19^[16]).

68. לפיכך, בהינתן כי מספר הלידים שנמסרו לצוות האנגלית בחודש זה היה 1,011, ומשעולה כי הצוות כלל בעיקרו את **התובעת ועובד נוסף**, מצופה היה מהתובעת מתוקף תפקידה כמנהלת צוות, להגיע להישגים טובים יותר, שהרי הנתבעת העמידה לרשותם מאגר רחב מאוד של לקוחות פוטנציאליים שניתן היה למכור להם את השירות המוצע על ידה.

69. גם אם חלק גדול מהלידים היה לא רלוונטי כטענת התובעת, אחוז המרה של 0.99% הוא אכן נמוך, בפרט לאחר השיחה עם המנכ"ל מיום 6.10.19, ממנה עולה כי התובעת היתה מודעת לנתוני ההמרה הנמוכים של צוותה^[17]. עדות מנכ"ל הנתבעת מאששת את הדברים^[18]:

"הלכה למעשה, 28 עובדים שהיא קיבלה רק 1 נשאר, ואני שיקפתי לה מול העיניים שהיא נכשלה, ולכן כחלק מזה שרציתי שהיא תתמקד במכירות אז אמרתי לה אני רוצה שתתמקדי במכירות, גם במייל ששלחתי לה, ואמרתי לה, ההדרכה הנוכחית אנחנו ניתן אותה לאיש צוות נוסף שהיה שם כדי שיעשה אותה. אגב, כדי שהיא תעשה יותר כסף, כי לנהל

את הצוות היא לא הצליחה, אז אולי היא תמכור בעצמה ותעשה קצת יותר כסף."

70. לנוכח הנתונים העובדתיים המפורטים לעיל, לא ניתן שלא לתהות אחר טיב שיקול הדעת שנקטה התובעת בבחירתה להמשיך ולאחוז בתפקידה, על פני היענות להצעת הנתבעת מיום 6.11.19 לעניין שני תפקידים חלופיים לבחירתה במחלקת שירות לקוחות או גביית כספים^[19].

71. על כל פנים, מדבריו של המנכ"ל בשיחה מיום 6.10.19 עולה כי ההחלטה לגייס מנהל צוות במקומה של התובעת התגבשה **כבר באותו מועד**, כך שלהתרשמותנו המהלכים שבוצעו על ידי הנתבעת בהמשך לא נועדו אלא להכשיר החלטה זו ולדחוק את התובעת החוצה משורותיה, ואולי ביתר שאת לנוכח ההתנגדות שהפגינה לכל שינוי בתפקידה^[20].

וכך דברי המנכ"ל^[21] (הדגשים אינם במקור י.א.):

**"אני מצטער. זהלמה אנחנו מגייסים מנהלעסניסיוןבניהולצוות.
אתצריכהלהביןשאנחנו במצב,
שהואלאמצבנחמדלנוגסכן.ואנחנו מפסידים כסףעלהצוותהזה,
ואנחנו צריכיםלקבלהחלטות. אז ההחלטה לאתמידנחמה, אבללרועהמזל,
זהמה שצריךלעשות."**

72. גם אם נבקש לא לייחס חשיבות לעניין דרישת הנתבעת להעברת התובעת ממקומה מאזור מופרד ומובחן למקום אחר בחלל המשותף, או להחלטה לצבוע את הקירות בדיוק באותו יום ובכך לאלצה לעבור ממקומה כנטען על ידה^[22], אין להשלים עם עניין נטילת הלידים האיכותיים מהתובעת כפי המתואר בהודעותיה מיום 4.11.19 ומיום 5.11.19^[23].

73. נציין כי התובעת צירפה להודעותיה טבלה שכותרתה **"כמות לידים שחולקו החודש למחלקה האנגלית לפי יום 11/03/2019"**, ואולם תאריך היצירה של הלידים כפי המופיע בטבלה מתפרש על פני תקופה נרחבת (11.1.19 – 31.10.19), ובכל מקרה בהתאם לדו"ח אחר שהציגה הנתבעת אין בו כדי לשקף את מלוא כמות הלידים שסופקו למחלקה לתקופה הנקובה.

74. מכל מקום, מן ההודעות עולה כי הנתבעת נהגה לספק לתובעת הקצבה יומית של 20 לידים ליום, כאשר ניתן להתרשם כי בסמוך לשליחת הודעתה חלק ניכר מהלידים הוסרו מהרשימה לטיפול והועברו לטיפולם של מוכרים אחרים, באופן שלא הותיר משימות רבות לטיפול במהלך המשמרת^[24].

75. הנתבעת אומנם הכחישה את הדברים, אך לא הציגה הודעות דוא"ל שנשלחו לתובעת בסמוך בתגובה לעניין זה. נוסף לכך, **תלושי השכר של התובעת לחודשים 11/2019, 12/2019 ו-01/2020 לא כוללים כלל רכיב בונוס**, כך שיש בהם כדי לחזק את טענת התובעת.

76. ויובהר, אילו היה מדובר בהפחתה של רכיב הבונוס מזה שהתקבל בחודשים שקדמו לו, הרי שניתן היה לייחס זאת רק להישגיה הנמוכים של התובעת כטענת הנתבעת. **ואולם**, משעה שהנתבעת מאשרת כי מחלקת אנגלית המשיכה לפעול גם במהלך חודש 01/2020^[25] ומשעה שרכיב זה **נעדר כליל** מהתלושים בחודשים לעיל, אכן יש לתהות אחר איכות והיקף הלידים שסופקו לתובעת^[26], שמא היו כלי בידי הנתבעת כדי למנוע עמידתה ברף המינימלי של לפחות 5 מכירות בחודש המזכה בבונוס^[27].

77. חיזוק נוסף למסקנתו מתקבל ממעשה הוצאת התובעת מקבוצת הווטסאפ של המנהלים ע"י הנתבעת^[28], וכן מניתוקה ממערכת המכירות, אל שתיהן הושבה לאחר פנייה לממונים עליה^[29].

78. סירובה של התובעת להצעה מיום 6.11.19 למעבר לתפקיד אחר^[30], אשר הצטרף למכתב מיום 16.11.19 מטעם בא כוחה, העמיק את המשבר בין הצדדים והוביל את הנתבעת לנתיב הפונה למתן היתר לפיטורי התובעת מאת הממונה לחוק עבודת נשים במשרד העבודה (להלן: "**הממונה**"), כמפורט בבקשתה מיום 21.11.19^[31].

79. ויובהר, כי על אף שהתנהלות הנתבעת איננה חפה מביקורת, סירובה של התובעת להיענות לתפקידים ממשיים שהוצעו לה (גם אם לא היו קיימים קודם לכן) הקשה על המשך העסקתה, והוביל למשחק "סכום אפס" שבו רצונה העיקש להחזיק במשרה ניהולית^[32] עמד במסלול התנגשות עם האינטרס של הנתבעת לשאת רווחיה, ולחילופין לסגירתו של דסק אנגלית לנוכח רווחיו הנמוכים^[33], או לביצוע שינויים באיוש משרות כפי שמקנה הפררוגטיבה הניהולית שברשותה, כמו גם כפי שמאפשר לה ההסכם בין הצדדים בסעיפים 2.2 ו-3.2.

80. מנכ"ל הנתבעת התייחס לעניין זה בעדותו: **"לצערי, כמו שראינו, היא לא הצליחה לעמוד בכמעט שום יעד שקיבלה"**^[34].

81. מעדותה של התובעת ניכר כי היא מתקשה להכיר כי הישגיה במכירות לא היו לשביעות רצונה של הנתבעת^[35], כך שלא היתה כל תועלת מבחינתה בהשמת התובעת בתפקיד מכירת.

82. התובעת נשאלה על ידי הממונה מדוע אינה מסכימה לתפקידים החלופיים שהציע לה המעסיק, והשיבה כי המשרות האלו לא קיימות וכי מדובר ב"שינוי עצום" במשכורת שלה והפחתתה בחצי^[36]. טענה זו אוזכרה גם במכתבה לממונה^[37] וכן במסגרת סעיף 13 לכתב תביעתה, ואולם ניתוח הנתונים מצביע מעט אחרת.

83. תלושי השכר של התובעת מלמדים כי ממוצע העמלות מסך משכורתה היה **18.7% בלבד** לפי הפירוט הבא: בחודש 03/19 אחוז העמלות ממשכורתה היה **6.5%**, בחודש 04/19 **6.2%**, בחודש 05/19 **20%**, בחודש 06/19 **11.5%**, בחודש 07/19 **22.6%**, בחודש 08/19 **59.5%**, בחודש 09/19 **12.6%** ובחודש 10/19 **11.4%**.

84. דהיינו, הגם שהעמלות היוו תוספת נאה למשכורתה של התובעת, אין מדובר בהפחתה של 50% כמובא בגרסתה, בפרט אם לוקחים בחשבון "בונוס מנהל" שניתן לה ללא קשר למכירות שביצעה^[38].

85. זאת ועוד. הנתבעת הודיעה לתובעת כי לא תשנה את שכרה^[39], ובהתאם לס' 5.1 להסכם העבודה בין הצדדים. מדובר בשכר שעתי של 35 ₪ ברוטו (לראיה, ראו תלושים לחודשים: 08/2019 – 01/2020, 09-10/2020, למעט חודשי העסקה הראשונים: 03-07/2019 בהם קיבלה 40 ₪ בהתאם לנספח האישי להסכם)^[40], כך שבכל מקרה הדרך שבה הציגה התובעת טענה זו בפני הממונה ובפני בית דין זה מוטת ובלתי מדויקת^[41].

86. ההליך בפני הממונה על חוק עבודת נשים נמשך כחודש וחצי, במהלכו נוספה לזירה מחלוקת נוספת הנוגעת לסירובה של התובעת למסור את הסיסמה למחשב המשמש אותה בעבודה (סוגיה אשר תידון בנפרד להלן במסגרת הסעד שעניינו הפרת חוק הגנת הפרטיות). ביום 2.1.20 קבעה הממונה כי **ההיריון היווה גורם בהחלטת פיטוריה של התובעת, וכי היא מסרבת להתיר אותם**^[42].

87. לטעמנו, על פניו דומה כי בקביעתה של הממונה אין התייחסות מספקת לנתונים עובדתיים בעלי משקל שהציגה הנתבעת בפניה, אשר ייתכן כי הבאתם בחשבון הייתה מובילה להחלטה שונה, ולכל הפחות להחלטה המבקשת לגשר בין נקודות המחלוקת המהותיות בין הצדדים ולאחות את משבר האמון שהלך והחריף בהמשך ומנע כל אפשרות לקיים יחסי עבודה תקינים^[43]. ממילא, אין חולק כי מנכ"ל הנתבעת הלך בפני התובעת אודות תוצרי עבודתה עובר למועד בו הודיעה התובעת אודות הריונה, ונסיבות אלה בוודאי מטות את הכף לעבר עמדת הנתבעת.

88. ביום **18.1.20** יצאה התובעת לשמירת היריון בהוראת רופאה (אך לא הציגה מסמכים תומכים כראיה^[44]), וביום **23.3.20** ילדה בשעה טובה את בנה. ביום **8.9.20** שבה התובעת בפועל לעבודתה בתום חופשת הלידה, במהלכו היא מתארת כי המתנה שעות ארוכות בקפיטריה עד אשר הודיעה לה הנתבעת כי תעבוד במכירת מוצר אחר. היעדר יכולת לבצע חיובים עבור עסקאות והקצאת לידים ישנים ומשומשים המצויים במערכת מזה שנהצוינו על ידה גם כן^[45].

89. אנו מוצאים בכך טעם לפגם. משלא הגישה הנתבעת ערעור על החלטת הממונה, הרי שהחלטתה הפכה חלוטה, ומצופה היה מהנתבעת כי תנהג בהוגנות כלפי התובעת משך כל התקופה המוגנת. והנה, ככל שאין די ביחסי העבודה המעורערים בין הצדדים, ביום **16.9.20** נוספה למערכה מגפת הקורונה.

90. בשל מגבלות התקהלות אשר החלו מיום **18.9.20** ("התו הסגול"), התובעת קיבלה תחילה אישור לעבודה מהבית^[46], ואולם בעקבות פניות האיש הטכני למנכ"ל, לפיהן התובעת מערימה קשיים ולא מאפשרת לספק לה תמיכה יעילה ומהירה מרחוק אלא מעוניינת בהנחיות בלבד לפתרון התקלה הקיימת בקישור הדרוש לביצוע שיחות ללקוחות, הוחלט להורות לתובעת להגיע לעבודה במשרדי החברה, וזאת החל מיום **21.9.19**^[47].

91. יצוין כי העבודה מהבית הצריכה חיבור wifi, והייתה כרוכה בחובת עבודה עם מצלמת אינטרנט במהלך כל זמן העבודה וכן בהתקנת תוכנת שליטה מרחוק מסוג "anydesk" במחשב הביתי לשם פתרון בעיות טכניות, ובמקרה של התובעת - לעדכון ההגדרות בחייגן השיחות. התובעת סירבה להתקנת התוכנה לשליטה מרחוק במחשב האישי בביתה מהסיבה ששמור בו מידע אישי ומשפטי בעניינה^[48] וכן סירבה להדלקת מצלמת האינטרנט הביתית בזמן עבודתה^[49] מטעמי פרטיות.

92. נקדים ונאמר כי בידי הנתבעת נתון אומנם המנדט להחליט האם לאשר לתובעת עבודה מהבית אם לאו^[50], ואולם מנדט זה כפוף לדרישות הסבירות, המדתיות, ההגיונות ותום הלב^[51].

93. על פניו, מתפרש הרושם כי התנאים שהציבה הנתבעת כתנאי לעבודת התובעת מהבית נשאו אופי מחמיר ונוקשה. התקנת תוכנה לשליטה מרחוק לשם פתרון בעיות טכניות על ידי אנשי מחשוב היא אומנם דבר שכיח, אך לנוכח יחסי האמון המעורערים בין הצדדים דומה כי הצבת מצלמה שתכליתה תיעוד מהלכיה של התובעת בכל רגע נתון, חורג מזכותו הלגיטימית של המעסיק לנהל את עניינו של העובד. התוכנה בה נעשה שימוש, "anydesk", אשר מאפשרת **גישה בלתי מנוהלת** להתחברות למחשב הנשלט ללא צורך באישור מהצד השני (להבדיל, למשל, מתוכנת teamviewer) נדמית כפולשנית יתר על הנצרך. כך, היה בכוחה של הנתבעת, למשל, לנסות לסייע לתובעת טלפונית בעדכון ההגדרות כבקשתה. נוסף לכך, דרישת הנתבעת להפעלת מצלמת אינטרנט מהבית משך כל זמן העבודה אינה עומדת בקנה אחד עם הוראות חוק הגנת הפרטיות^[52].

94. דיון חשוב בזכות לפרטיות מובא בפסק דינו של בית הדין הארצי מפי כב' הנשיאה (בדימוס) ורדה וירט-ליבנה בתיק ע"ע 41179-01-24 ד"ר **מרק פרידמן בע"מ נ' רויטל אלקנר** (פורסם בנבו, 26.3.25) (להלן: "**פרשת אלקנר**"). כב' הנשיאה מתארת את המסגרת המושגית הנרחבת הקיימת לזכות חוקתית זו, הכוללת מגוון אינטרסים, נושאים ומצבים, כאשר הבולטת שבהן מכירה בפרטיות "**כזכותו של אדם להיעזב לנפשו**", בזכותו להתבצר ב"תחום מחייה" אישי שבו הוא קובע את דרכי התנהלותו, מתוקף אישיותו הייחודית הראויה לכבוד ולחירות.

95. הצבת מצלמות במקום העבודה מעוררת דילמות מהותיות לעניין הזכות לפרטיות של העובד אל מול צרכי המעסיק וזכות הקניין שלו, אשר נבחנות בהתאם למבחני עזר, כגון: תום לב, סבירות ומידתיות^[53]. ואולם, בכל הנוגע לעבודה מהבית, אין כל מקום לשאלה לנוכח לשון סעיף 2.3 (3) לחוק **הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981** אשר קובע מפורשות כי **בצילום אדם כשהוא ברשות היחיד יש כדי פגיעה בפרטיותו**. ובהיקש מקביעת בית הדין הארצי בפרשת אלקנר: "**גם כאשר ניתנה הסכמתו העקרונית של העובד לשימוש במצלמות במקומות אלו, אין הדבר הופך את התיעוד למותר או לגיטימי**".^[54]

96. גבולות הפריים (frame) של מצלמת אינטרנט ביתית אומנם מצומצמים, ואולם כאשר הדרישה היא להפעלתה משך כל זמן העבודה, ולא לפרק זמן ספציפי ולצורך מוגדר (כגון שיחת זום), הרי שיש לראות בה כעומדת בסתירה לדין ומשום פגיעה בפרטיות. ומכאן, סירובה של התובעת להדלקת מצלמת האינטרנט במהלך עבודתה בבית – בדין הוא.

97. זאת ועוד. עבודה מהבית יוצרת מעין מובלעת של מקום העבודה בתוך מרחב חייו הפרטיים של העובד. על אף שהוראות חוקי העבודה חלות בהתאמה גם בתוך מרחב זה, יש לזכור כי ביתו של אדם נותר מבצרו, ויש להקפיד ולשמור על גבולות ברורים תוך קיום דרכי גישה מוסדרים ומתואמים בין צרכי העבודה לזכות העובד לפרטיות.

98. בהקשר זה מצאנו להפנות למחקרם של maren gierlich-joas, abayomi baiyere & [thomas hess](#) **inverse transparency and the quest for empowerment**^[55] **through the design of digital workplace technologies**, אשר דן במתח שבין השקיפות האסימטרית של המידע הנתון בידי המעסיק לבין החשש מפגיעה בפרטיות עובדים כתוצאה משימוש בטכנולוגיות ניטור חד כיווניות ומצלמות. הני"ל מציינים כי סביבות עבודה מרחוק הפכו להיות פופולריות מאוד בעיקר לאחר נגיף הקורונה, באופן אשר ממנף רמות הולכות וגדלות של נתוני מעקב דיגיטליים. לידם, השקיפות המושגת באמצעות טכנולוגיות מעקב משמשת כאמצעי אפקטיבי ביד המעסיק לשם קבלת החלטות מושכלות, שיפור תהליכים והעצמת עובדים, אך בה במידה עשוי ליצור בקרב העובדים את התחושה של פיקוח מתמיד, המתוארת מטפורית במחקר כאילו היו מצויים במבנה מסוג **פֶּאנוֹפְטִיקוֹן** (panopticon) – מודל אדריכלי הבנוי כמבנה עגול ובמרכזו מגדל פיקוח הצופה על כל הנעשה. החוקרים מציעים להחליף את מנגנוני הניטור החד צדדיים בכלי טכנולוגי המאפשר ליישם **שקיפות דו כיוונית, הפוכה**, שבה מתקיימת דמוקרטיזציה של הנתונים, פתיחות מלאה לגבי המידע הנאסף, ונגישות מבוקרת של העובדים לנתוני הביצוע שלהם, באופן היוצר יחסי אחריות הדדית בין המעסיק לעובדים, מעודדם לעבוד באופן עצמאי ואחראי ומעצים אותם.

99. לאור האמור, וככל שדרישות הנתבעת לעבודה מהבית נבעו משיקולי ניטור ופיקוח על ביצועי המכירות של התובעת ועל שעות עבודתה, הרי שקיימים אמצעים טכנולוגיים חלופיים לעשות זאת מבלי שהתובעת תיאלץ לפתוח את צוהר המצלמה למרחב הפרטי של ביתה, כגון: בקשה לרישום דו"ח משימות יומי או ניתוח מדד של יחס המרה של לידים למכירות בפועל. בהירות ושקיפות מצד הנתבעת לעניין כלים טכנולוגיים **לגיטימיים ומקובלים** לניטור הישגיה של התובעת בזמן עבודתה מהבית, לצד מסירת

הודעת מדיניות כנדרש, ייתכן והיו עשויים למתן את היחס המנוכר והחשדני בין הצדדים ולעודד את התובעת להגיע להישגים טובים.

100. הדרך שבה בחרה הנתבעת לעשות שימוש בפררוגטיבה הניהולית שלה ביחס למתן היתר לעבודה מהבית עוררה אי נוחות בהיבט נוסף. נגיף הקורונה כפה הגבלות רחבות היקף על המשק, ובישראל ובעולם כולו נוצר מצב חירום יוצא דופן. התובעת שבה וציינה בפני הנתבעת כי המעון של בנה הפעוט בן ה-5 חודשים נסגר, ולא היה לה כל סידור עבורו^[56], כך שהאפשרות היחידה שעמדה לרשותה היא לעבוד מהבית, כפי שהתאפשר לעובדים אחרים בנתבעת. לאור קביעותינו לעיל, הרי שניתן היה לגלות כלפיה גישה סלחנית נוכח המגפה שפקדה את העולם ויותר אורך רוח והתחשבות, בפרט על רקע החלטת הממשלה על קיומו של סגר שהלך והתהדק.

101. יחד עם זאת, התנהלות התובעת אינה חפה מפגמים. מתכתובות שהוצגו בין התובעת לאיש המחשוב בנתבעת מיום 17.9.20 עולה כי הבעיה הטכנית בהתחברות לחייגן השיחות הייתה ידועה לתובעת כבר מהשעה 10:31, כך שבהיעדר יכולת לפתור את התקלה הטכנית מרחוק, הרי שחלופת המסרונים שנמשכה ללא תוחלת עד השעה 13:48 מעידה כי הבעיה נותרה בעינה^[57], והלכה למעשה התובעת לא עבדה ביום זה.

102. בנסיבות אלה מצופה היה מהתובעת לגלות אחריות אישית ולבקש פתרון תכליתי אחר לבעיה, כגון הגעה למשרד עם המחשב האישי לשם תיקון הבעיה באופן שלא מצריך התקנת תוכנה לשליטה מרחוק. כמו כן, התעלמותה המתמשכת של התובעת מפניותיה של הנתבעת והחלטתה החד צדדית לא להגיע לעבודה ללא אישור אינה מקובלת^[58], וייתכן כי בנסיבות האישיות של היעדר סידור לבנה היה מקום לשקול יציאה לחל"ת לתקופה קצרה, תוך שיובהר כי לגיטימי מצד הנתבעת שלא לאפשר לתובעת להביא את בנה הפעוט למקום העבודה^[59]. בכך תרמה התובעת ממשית להחרפת יחסי העבודה בין הצדדים.

103. ביום 17.10.20 התקיימה שיחה בין התובעת לדגנית וכן שיחת זום משולשת בנוכחות המנכ"ל, ובה הובהר שוב לתובעת כי אינה יכולה לעבוד מהבית, ועליה לשוב לעבודה^[60].

104. מתכתובת דוא"ל מיום 27.10.20 עולה כי בימים 25.10.20 - 27.10.20 התחילה התובעת את יום עבודתה וסיימה אותו בשעות מוקדמות יותר על דעת עצמה, ובאופן שאינו תואם את השעות הקבועות בהסכם עבודתה: 10:00 – 19:00. הנתבעת ציינה בפני

התובעת כי לפני משורת הדין שעות העבודה ישולמו לה במלואן, אך החל מיום 28.10.20 עליה לפעול בהתאם להנחיות^[61]. ביום 28.10.20, וחרף האמור, בחרה התובעת להתעלם והגיעה בשעה מוקדמת יותר לעבודה (בשעה 08:30)^[62].

105. מכלול הדברים הובילנו למסקנה כי הנתבעת לא הייתה מעוניינת בהמשך העסקתה של התובעת בשל שיקולים מקצועיים, ולא על רקע הריונה או הורותה. מצבת העובדים שהלכה והצטמצמה בדסק האנגלית מורה כי הנתבעת מדדה את הישגי עובדיה תדיר ובאופן בלתי מתפשר^[63], ומי שהישגיו לא היו לשביעות רצונה ולא עמד ביעדים הסתיימה העסקתו. וכך מנכ"ל הנתבעת בעדותו בהתייחס לשיחה שהתקיימה ביום 6.10.19^[64]:

"... שהיא מכירה אותי, גם אני אחד כזה שבאתי ושיקפתי לה כל פעם את התוצאות בפנים, וגם אמרתי לה אל תפגעי ממני, אבל אני אומר את הדברים, as is, ועד עכשיו שלושת הקבוצות שקיבלת, נכשלו..."

ובהמשך^[65]:

"תאמין לי שאני כמנכ"ל חברה אני לא עובד בשביל סתם, אנחנו עובדים בשביל להרוויח כסף, עובדים קשה מאוד, ה-28 עובדים האלה עלו לי טונה של כסף, השכר הכשרה שלהם, החוסר ביצועים שלהם, (מדברים יחד) החוסר תוצאות שלה עלה לנו ארגזים של כסף. אז אני לא מעסיק עובדים כדי שהם לא יעשו לי כסף, אני לא עובד ככה, אולי אצלך זה ככה אצלי זה לא."

106. לטעמנו, זה היה המצב הצפוי גם בעניינה של התובעת, אלא שפיטוריה נחסמו ע"י הממונה כאמור.

107. וכך, מהמועד בו נודע לנתבעת כי התובעת מקבלת ייעוץ משפטי "און ליין" והחל להתברר ההליך בפני הממונה על חוק עבודת נשים אשר בסופו הוחלט כי לא ניתן לפטר את התובעת, ניכרת התנהלות בלתי הוגנת מצדה של הנתבעת, כפי שתוארה באריכות בפסק דינו לעיל, שנועדה להוביל את התובעת לעזוב מיוזמתה.

108. הנתבעת אומנם לא הייתה מחויבת להתיר לתובעת לעבוד מהבית עם שובה מחופשת הלידה, אך הדרישות שהציבה כתנאי לכך עוררו תמיהות בהיבט תום הלב, חלקן אף נמצאו בניגוד לדין (הפעלת מצלמת האינטרנט הביתית משך כל זמן העבודה). נוסף

לכך, נסיבות התפרצות מגפת הקורונה והסגר שהוטל בעקבותיה היוו נסיבות יוצאות דופן שבעטיין ניתן היה לגלות מעט יותר התחשבות וחמלה כלפי מצבה האישי של התובעת כאם לפעוט בן 5 חודשים ללא מסגרת טיפול מתאימה.

109. מאידך, לא זיהינו בהתנהלות התובעת ניסיון כן לשקם את יחסיה עם הנתבעת, ולגלות לויאליות למקום העבודה על מנת לשמור על תפקידה, ודומה כי בחסות החלטת הממונה האוסרת לפטרה בחרה התובעת שלא בתום לב, לפעול כראות עיניה ולהתעלם מפניותיה ומהנחיותיה של הנתבעת כמעסיקתה^[66].

110. האמון בין הצדדים הלך ונשחק עד דק, ומעדותה של התובעת ניכר כי הסיבה שלא התפטרה ושבה לעבודה לאחר חופשת הלידה היה החשש לעתידה התעסוקתית^[67] (הדגשים אינם במקור י.א.):

”ש.: או-קיי. עכשיו אני שואל אם את אומרת שבעצם המעסיקה רמסה את הזכויות שלך, התעללה בך, התעמרה בך, למה בחרת לחזור לעבודה הזאת אחרי חופשת הלידה ולא לסיים את העבודה?

ת.: בגלל שרק ילדתי וזה היה בתקופת הקורונה ולא הייתי בטוחה שאני אמצא עבודה.”

111. הנה כי כן, לצד התנהלותם של הצדדים, הרי שבליבת החלטתה של התובעת להביא מיוזמתה את יחסי העבודה לסיומם עמדה מחויבותה לבנה הפעוט (וראו לעניין זה הנתען בס' 20 לכתב התביעה), ועל כן יש לראות בהתפטרותה ביום 1.11.20 כפיטורים בהתאם לסעיף 7.(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ”ג-1963.

בשל הנסיבות החריגות שהכתיבה מגפת הקורונה, התובעת לא נעזרה בשירותי שמרטפות, המעון נסגר, בעלה השוטר הועסק בעצמות גבוהה בשל הסגר^[68] והיא הייתה מוכרחה להישאר בבית ולטפל בבנם הפעוט^[69]. גם לאחר היציאה ההדרגתית מהסגר, הגעתה של התובעת לעבודה ויציאתה בשעות מוקדמות יותר העידו כי עבודה עד שעות הערב המאוחרות (19:00) כפי הקבוע בהסכם הציבה קושי ממשי אל מול מחויבותה ההורית כלפי בנה.

112. בפרשת מירב בן דוד הפנתה כב' הנשיאה (בדימוס) וירט ליבנה לדבריה של פרופ' רות בן-ישראל בדבר ההכרחיות שבהענקת זכויות מיוחדות לנשים עקב היריון ולידה או זכויות לחופשה כדי לשאת באחריותן המשפחתית ולטפל ברך הנולד, אחרת לא תהיה

להן ברירה אלא להתפטר מהעבודה. אלא שמעיון בתמלולי השיחות עולה כי הנתבעת העלתה בפני התובעת אפשרות זאת בשיחה מיום 17.10.20^[70], והתובעת סירבה כאמור^[71], בעמדה שניתן לפרשה כניסיון נוסף מצידה של התובעת להכתיב לנתבעת את אופן העסקתה.

113. ובהקשר זה יש להדגיש כי התובעת אינה העובדת היחידה שנתבקשה להגיע למשרדי הנתבעת במהלך מגפת הקורונה, זאת כפי העולה משיחת zoom בין הצדדים^[72]. וכך דברי המנכ"ל (הדגשים אינם במקור י.א.):

"but you need to understand, the company have ... there is only a few people that work from home, under specific criteria that we choose. okay? i'm not going to go into details why we choose those specific people but you need to understand that you are working from home and you are not, sorry, you are at home but you are not working"

ובהמשך^[73]:

there is a lot of people that want to work from home and we're not allowing them but @ 4:10 i'm not going to get into details why yes and why not because at the end i don't need to explain you why we made those decisions. the decisions regarding you to come and work from the office, it's made. 80 percent or something like that from the employees are working from the office, okay? our office, according to the criteria, is allowed to work in the you can come to work, we have people coming from tel aviv, people coming from beer sheva.

114. בהגיענו עד הנה, יש לשאול האם התפטרותה של התובעת בדין מפוטר מקימה לה עילה לפיצוי מכוח חוק עבודת נשים ומכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

115. בית הדין הארצי השיב על שאלה זו במסגרת דיון משפטי בין דעת המיעוט (מפי כב' הנשיאה (בדימוס) השו' ורדה וירט ליבנה ובתמיכת נציג ציבור עובדים מר יוסי רחמים) לדעת הרוב (מפי כב' ס. הנשיאה (בתוארו אז) השו' אילן איטח וכב' הש' חני אופק גנדלר ובתמיכת נציג ציבור מעסיקים מר מרדכי כהן) בפרשת **מירב בן דוד**. על

מנת שלא להאריך את היריעה יתר על המידה, נביא ממסקנות דעת הרוב, כפי הדרוש להכרעתנו כאן.

116. דעת הרוב הטעימה נימוקיה ופסקה כי **אין להרחיב את יריעת סעיף 9 לחוק עבודת נשים למקרים בהם התפטרה העובדת מעבודתה ואף אם לצורכי חוק פיצויי פיטורים נחשבת התפטרותה כדין מפוטר**. יחד עם זאת, בידי בית הדין לפסוק סעד אפקטיבי, ממוני ולא ממוני, מכוח חובת תום הלב כנגד מעסיקים המבקשים לעקוף את הוראות חוק עבודת נשים.

117. במקרה שלפנינו, התובעת הודיעה על התפטרותה ממניעים אישיים ומשפחתיים, אך התנהלותה לא חפה מסימני שאלה וביקורת. אכן, גם פעולותיה של הנתבעת עוררו גלי תהודה בדבר אי השלמה עם החלטת הממונה בדבר איסור פיטוריה של התובעת, ונועדו להתרשמותנו לטעת בתובעת את התחושה כי אינה רצויה ולדחוק אותה החוצה.

118. סוגיית היתר הממונה על חוק עבודת נשים נדונה בפרשת **מירב בן דוד**, תוך הפניה לפסיקת ביה"ד הארצי בע"ע 44776-05-16 **נאוה סירטו נ' הפניקס קרנות פנסיה מאוזנות וותיקות בע"מ** [פורסם בנבו] (19.2.18), לפיה הגם שהליך בקשת ההיתר לפיטורים הוא הליך פרוצדוראלי בעיקרו, אין להקל ראש בחשיבותו העומדת בפני עצמה במניעת פגיעה בערך השוויון המגדרי בעת פגיעותו מוגברת. הוא מהווה בקרה מינהלית-שלטונית על חוקיות הפיטורים, ותוצאתו המעשית, **אשר צופה פני עתיד**, היא הפקעת סמכותו של המעסיק לפטר את העובדת ומסירת שיקול הדעת בהחלטה זו לממונה.

119. דרך הילוכה של הנתבעת מלמדת כי זו התקשתה לקבל את התערבותה של הממונה בניהול החברה כפי שהיא רואה לנכון, בפרט לאור הנתונים המוכחים שהוצגו בפניה ביחס להישגי התובעת כעובדת וכמנהלת, ועל כן בחרה לה דרך עקיפה כדי להתגבר על החלטתה וביקשה להוביל את התובעת לעזוב מרצונה. ויוער, כי לא מצאנו לקבל את טענת הנתבעת לפיה הפנייה למועד חזרתה לאחר חופשת הלידה הגיעה מיוזמתה, שהרי בהתאם להודעות הדוא"ל, זו הגיעה בתגובה לבקשת התובעת לקיצור יום העבודה כדי שתוכל לאסוף את בנה - אשר נענתה בשלילה.

לסיכום ביניים:

120. בנסיבותיו המיוחדות של המקרה שלפנינו מצאנו דופי בהתנהלות לקויה מצד שני צדדים. על אף שהחלטת התובעת להתפטר נבעה מהצורך לטפל בבנה, והייתה כרוכה

בהתנהלות בלתי ראויה כעובדת, לרבות סירוב לקבל מרות בחלקים שונים, מצאנו כי הנתבעת פעלה בחוסר תום לב כלפי התובעת באופן העומד בסתירה **לסעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג-1973**, ובאופן שנועד להתגבר על החלטת הממונה על חוק עבודת נשים.

121. לפיכך, אנו מורים כי הנתבעת תפצה את התובעת בפיצוי ללא הוכחת נזק בהתאם **לס' 10.(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988** בסך של 30,000 ₪ אשר כוללים בין היתר אובדן השתכרות בחודשים 11/2019 – 01/2020, כתוצאה מהפחתת מספר הלידים אשר השפיע על רכיב הבונוס במשכורתה, וכן בשל הדרישה להתקנת מצלמה כתנאי לעבודה מהבית.

לא מצאנו לפסוק פיצוי זהה ביחס לתקופה שלאחר שובה של התובעת מחופשת לידה לאור העובדה כי התובעת לא הגיעה לעבודה במשרדי הנתבעת על דעת עצמה ודרשה לעבוד מהבית על אף שלא ניתן לה אישור לכך. כן יוער, כי לא מצאנו לפסוק לתובעת פיצוי מכוח חוק עבודת נשים או בגין פיטורין שלא כדין בשים לב לעמדת דעת הרוב בפרשת מירב בן דוד, כפי שפורט לעיל.

הפרת חוק הגנת הפרטיות:

תמצית טענות התובעת:

122. הנתבעת הפרה את חוק הגנת הפרטיות בכמה היבטים, אשר בגינם טוענת לפיצוי מכוח החוק בסך 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק.

123. לטענתה, עסגעתה לעבודה גילתה

כימנה ליהחברה הנוהגים לבצע מעקב מתמיד אחר עובדי החברה באמצעות מצלמות הממוקמות בכל עבר, לרבות חדרי העבודה והשיבות. ריבוי מצלמות מעקב במשרד דיהחברה גרמו לה לתחושת מועקה ואינחת מתמידת והיא אף התריעה בפניה נתבעת, לרבות באמצעות באכוחה, לחדול מעשיסאלו. זאת ועוד. בהסכסה העסקה לא צוידבראודות מצלמות מעקב, והיא אינה מודעת מהנעשה עסגה חומר מצולם.

124. דרישת הנתבעת לקבל את סיסמאות המחשב האישי שלה בעבודה בעיצומו של ההליך היה מלווה - ללא כל הסבר ודרך הילוכה של הנתבעת נוכח סירובה של התובעת לעשות כן בדרך של חסימת הגישה ופריצה למחשב עולה כדי פגיעה בפרטיות.

125. פגיעה נוספת בפרטיות קשורה להתניית העבודה מהבית בדרישת הנתבעת לעבודה מהבית במהלך הסגר השני בדרך של התקנת מצלמה המכוונת לפנים ותוכנת שליטה מרחוק למחשב האישי.

תמצית טענות הנתבעת:

126. אין כל פגיעה בפרטיותה של התובעת.

127. ביום 16.12.19 התובעת שברה את כל השיאים האפשריים בהתנהלותה, כאשר סירבה למסור לאיש המחשבים את הסיסמה (user) למחשב בעמדתה, כמו שכל שאר הנציגים נתבקשו לעשות, ובכך השביתה עמדה וגרמה לחוסר גישה בין אנשי החברה לבין המחשב שבבעלות הנתבעת. באותו מחשב שהיה ברשות התובעת, היוקיימים חומרים מקצועיים וסודיים קריטיים וכל זה הנמצא תחת שליטתה הבלעדית שלה תובעת. נטען כי התובעת אינה מבחינה בין המחשב שנמצא בבעלות בלעדית של הנתבעת לבין דואר אלקטרוני ועניינים אישיים שלה, לגביהם אין לנתבעת כל עניין.

128. באשר להתקנת המצלמות - המצלמות המרושתות במשרדי החברה גלויות לעין וממוקמות אך ורק בחללים ציבוריים (מטבח ומסדרונות, חלל המכירות ומחלקת השיווק), ונועדו לתכלית של הגנה על בטחון הנוכחים, שמירה על הרכוש והתכולה (לנתבעת בין 90-100 מחשבים במשרדי החברה וכן ציוד יקר ואיכותי), כלי ניהולי לפיקוח על משמעת העובדים ואיכות השירות שהם מספקים ללקוחות. מדובר בשימוש סביר בטכנולוגיות מעקב לא הותקנה כל מצלמה נסתרת.

דיון והכרעה:

129. טכנולוגיות הקשורות בניטור מידע, תקשורת ומצלמות מעקב מתפתחות בקצב מואץ, ומציבות אתגרים כבדי משקל ביחס למידע הנאסף במאגרי מידע (data centers) וביחס לזכות לפרטיות במרחב היחסים שבין עובדים למעסיקיהם. תיקון מס' 13 לחוק הגנת הפרטיות מהווה נקודת ציון משמעותית בהקשר זה, אך מלאכת הרגולטור לא הושלמה.

130. כב' הנשיאה וירט ליבנה התייחסה לכך בפרשת אלקנר וציינה כי נכון לעת הזאת בית הדין לעבודה אינו מוסמך לדון בתובענות מכוח חוק הגנת הפרטיות, וטוב יעשה המחוקק לו יתקן מצב זה בתכלית המהותית שעניינה הרחבת סמכותו של בית הדין

אשר הפכה לכורח מציאות הן בהיבט של מתן סעדים חיוניים נדרשים מכוח החוק, והן מטעמי יעילות דיונית במניעת פיצול סעדים.

131. דיון חשוב ונוקב של בית הדין הארצי בפרשת אלקנר לא צריך להסתכם בסעד לפיו הצבת מצלמות במקומות מסוימים במקום העבודה מהוות הרעה מוחשית בתנאי העסקה באופן המזכה את העובד/ת להתפטור בדין מפוטר, כי אם בסעדים נוספים המעניקים תרופות המאפשרות את המשך יחסי העבודה בין הצדדים, בדמות צווי עשה, כגון הסרתן של המצלמות או העברתן למקום אחר מוסכם.

132. אומנם, אין בידינו הסמכות ליתן פיצוי מכוח חוק הגנת הפרטיות בגין הסעדים הנתבעים לעיל, אך לנוכח חשיבותו של הדיון במציאות הטכנולוגית העכשווית מצאנו לנכון להביע עמדתנו ברמה המהותית תוך התייחסות לפסיקתו החשובה של בית הדין הארצי לנושאים שבמחלוקת.

לעניין המצלמות המותקנות במקום העבודה:

133. אין להתעלם מאי הנוחות שמעוררות מצלמות אבטחה במקום העבודה בהיבט זכותו של העובד לפרטיות, אך כבר נקבע כי יש לאזן זכות זו מול זכות הקניין והמרחב הניהולי הלגיטימי העומדים לרשותו של המעסיק, ואשר נועדו לשרת מטרות חשובות בהיבט הביטחוני, הארגוני והחברתי. סבירות, מידתיות, הגינות ותום הלב הם כלים ערכיים להשגת מלאכת איזון חשובה זו^[74].

134. מבלי שהדבר יתפרש כחריגה מסמכותו העניינית של בית הדין, לא מצאנו כי המקומות שבהן הציבה הנתבעת מצלמות אבטחה (מטבח ומסדרונות, חלל המכירות ומחלקת השיווק) יש בהן כדי לפגוע בפרטיותה של התובעת באופן בלתי מדתי ובמידה העולה על הנדרש. מהתמונה שצירפה התובעת בנספח 30 לתצהירה ניתן להתרשם כי מדובר במצלמה עם עדשת 360°, הצופה על פני המרחב הציבורי של חלל המכירות בו יושבים כלל הנציגים, ולא מכוונת עליה באופן ספציפי. המטרות הנטענות לשמן מוצבות המצלמות: בטיחות, שמירה על רכוש יקר ערך, פיקוח ובקרה על משמעת עובדים ואיכות השירות שניתן ללקוחות נכנסות בגדרי הפררוגטיבה הניהולית הלגיטימית העומדת לרשותה של הנתבעת ורלוונטיות להגשמתן. בהיבט השקיפות, יצוין כי התובעת מאשרת כי דבר המצלמות ומיקומן הגלוי והבולט היו ידועים לה עוד מהיום הראשון לעבודתה^[75] (10.3.19), כך שיש להקל בדרישת היידוע כלפי הנתבעת, ובפרט שרק ביום 16.11.19 מצאה לנכון לפנות לנתבעת בעניינן^[76]. ממילא, המצלמות כונו

כלפי כלל המצויים באותו מרחב ולאו דווקא כלפי התובעת, והופעלו עובר לתחילת עבודת התובעת בנתבעת.

135. לסיכומו של ראש פרק זה העוסק בהתקנת מצלמות במרחב הציבורי לא מצאנו כי היתה פגיעה בפרטיותה של התובעת.

לעניין דרישת הנתבעת לקבל את סיסמאות המחשב המשמש את התובעת בעבודה:

136. בפס"ד ע"ע 8/90 טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח' (להלן: "פרשת איסקוב") דן בית הדין הארצי בסוגיות הקשורות ביישומן של טכנולוגיות תקשורת ומידע במקום העבודה, לרבות הזכויות והחובות החלות על המעסיק ועל העובד בכל הנוגע לשימושי המחשב, וקבע בין היתר את העקרונות הבאים: "המעסיק רשאי לקבוע, באופן מידתי, פְּלָלִי אסור ומותר בשימוש במחשב וביישומיו, לרבות איסור מפני שימוש באתרים מזיקים או אתרים מסיחי דעת מן העבודה וצרכיה", ועליו להביא לידיעתם של העובדים באופן מוסמך וברור. בנוסף, נקבעו הנחיות ברורות ביחס לעשיית שימוש בתיבות דואר אלקטרוניות במרחב הווירטואלי במקום העבודה, תוך הבחנה מהותית בין תיבות דואר בבעלותו של המעסיק (מקצועית בלבד או דו שימושית המשמשת גם את צרכי העובד) לבין תיבת דואר אישית לגמרי של העובד, אשר הגישה לה ולשימושיה נמצאים בבעלותו המוחלטת של העובד, והמעסיק מודר באיסור מכניסה אליה.

137. בס' 7.11 להסכם העבודה בין הצדדים נקבע כדלקמן:

"העובד מאשר בזאת כי ידוע לו שהחברה מעמידה לרשותו תיבת דואר אלקטרונית (להלן: "התיבה") לצרכי העבודה בלבד וכי השימוש בתיבה ומדיניות מעקב החברה אחר התכתובת בתיבה יהיו בהתאם לנספח המצורף להסכם זה ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו"

138. מעבר להוראות אלה אין בהסכם העבודה או בנספחיו כל התייחסות למדיניות הנתבעת ביחס לשימושי המותרים או האסורים במרחב הווירטואלי במקום העבודה, ובכל מקרה מעדותה של התובעת עולה כי היא הודיעה למנכ"ל בתחילת עבודתה כי תשים סיסמה אישית במחשב שישמש אותה^[77], וכי סירובה למסור את הסיסמה (user) למחשב נבע משימושי אישיים שביצעה בו, לרבות תיבת דוא"ל אישית במסגרתה

התכתבה עם בא כוחה, וכל שרצתה זה לבצע תהליך התנתקות ("log out") על מנת למנוע כניסה לא מורשית מטעם המעסיקה לחשבונותיה^[78]:

"אני ביקשתי גישה למחשב, כדי שאני אוכל לצאת מאיפה שהייתי, ואז לא הייתה לי בעיה למסור את הסיסמה אחרי שהייתי יוצאת מאיפה שהייתי,"

(כמו כן, ראו דברים דומים בעמ' 19 ש' 39 לפרוטוקול מיום 20.6.24).

139. ככלל, יש לייחד את השימוש במרחב הווירטואלי במקום העבודה, כמו גם במרחב הזמן שבגיניו מקבלת התובעת שכר, לצרכי העבודה ולא לצרכים אישיים. יחד עם זאת, המועד שבו נדרשה התובעת למסור את הסיסמה למחשב (בסמוך להגשת תגובתה לממונה) וההשתלשלות שבאה בעקבותיה (כמפורט בס' 50-52 לתצהירה) שלא נסתרה, אכן מעוררת תמיהה ועילה לביקורת כלפי הנתבעת בהיבטים של הגנה על הפרטיות, ובפרט לאור דבריה של התובעת כי היתה מוכנה למסור את הסיסמה אילו רק הייתה הנתבעת מאפשרת לה לבצע תהליך יציאה מסודר מהאתרים הרלוונטיים.

140. מכלל הטעמים שנמנו לעיל לא מצאנו כדי ליתן סעד בגין דרישת הנתבעת לקבל את סיסמאות המחשב.

141. באשר לדרישה להתקנת מצלמת אינטרנט דלוקה לאורך כל יום העבודה והתקנת תוכנת "anydesk" – עניין זה נדון בפרק הקודם ושבגיניו ניתן סעד לתובעת.

142. **סיכום ביניים.** לסיכומו של פרק זה ומכל הטעמים שנמנו לעיל, מצאנו כי התביעה הנשענת על יסוד חוק הגנת הפרטיות – דינה להידחות.

הפרשי פיצויי פיטורים:

143. **התובעת טוענת** כי הודיעה על התפטרותה העקבה התנכלות, ולחלופין לצורך טיפול בילד. לטענתה, בוצעה הפקדות לפי 6% מהשכרה שעתיד בלבד, ללא התחשבות בשכרה תוצרת והעמלות, ונותרו הפרשים לתשלום בסך של 13,604 ₪ (לפי תחשיב של 1.5 שנים * 8,947 ₪).

144. **הנתבעת טוענת** כי התובעת אינה זכאית, ומפנה לס' 6.8 להסכם בין הצדדים, לפיו העמלות שישולמו לתובעת בגין המכירות

לאתילקחנהבחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים, ולאתחושבנה
לצורך ביצוע הפרשות סוציאליות.

דיון והכרעה:

145. סעיף 6.8 להסכם העבודה בין הצדדים קובע כדלקמן:
"מובהר בזאת, כיהעמלות שישולמו לעובד בגין מכירות,
לאתילקחנהבחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים (במקרה שהעובד
יהיה זכאי לפיצויי פיטורים) ולאתחושבנה לצורך ביצוע הפרשות סוציאליות.
מובהר כי פיצויי הפיטורין ככל שהעובד יהיה זכאי לקבלתם יחושבו מתוך שכר
הבסיס (השעתי) ואותו כנ"ל לגבי ההפרשות לתנאים סוציאליים (קופת
גמל)."

146. לאור האמור ובהתאם לקבוע בהסכם, התובעת אינה זכאית להפרשי פיצויי פיטורים
בגין עמלות.

147. יחד עם זאת, בנסיבות בהן התפטרה התובעת בדין מפוטר לצורך טיפול בבנה (כמצוין
בס' 102 לתצהירה), הרי שזכאית להפרשי פיצויי פיטורים (השלמה של 2.33% בסך של
1,663 ₪ (שכר כולל לתק' העסקה $71388 * 2.33\% = 1663$)).

סוף דבר:

148. על הנתבעת לפצות את התובעת בגין הסעדים הבאים:

א. הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה - 30,000 ₪.

ב. הפרשי פיצויי פיטורים (השלמה של 2.33% - 1,663 ₪). הסכום יישא הפרשי הצמדה וריבית מיום הגשת התביעה 26.8.21 ועד למועד התשלום בפועל.

149. הסעדים הנוגעים לפיצוי בגין: הפרת חוק עבודת נשים, פיטורים שלא כדין ועוגמת נפש, כמו גם פיצוי מכוח חוק הגנת הפרטיות – נדחים.

150. בשל הפער שבין סכום התביעה והתשלום שנפסק בפועל, הנתבעת תישא בהוצאות מופחתות ושכר טרחת עו"ד בסך של 5,000 ₪.

151. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה תוך 30 ימים מיום קבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ח תשרי תשפ"ו, (20 אוקטובר 2025), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור מעסיקים
מר חיים גולן גוטין

יעקב אזולאי, שופט

נציג ציבור עובדים
מר יוסף כהן

^[1] ראו ס' 24-21 ר- ס' 38 לכתב התביעה

^[2] ראו נספח 2 לתצהיר התובעת

^[3] ראו נספח 3 לתצהיר התובעת

^[4] ראו ס' 57, 65.1, 66.1 לתצהיר התובעת. כמו כן ראו עמ' 54 ש' 18-23 לתמלול בנספח 4

^[5] הגדרת המונח כפי שמופיע בתא 39336-06-19 novoptim sarl נ' אידיאה ביו-מדיקל בע"מ (13.6.24).

^[6] ראו סעיף 56 לכתב ההגנה.

^[7] ראו עמ' 50 ש' 24-7 – עמ' 51 ש' 16-1 לתמלול הקלטה נספח 4 לתצהיר התובעת

^[8] ראו סעיף 12 לכתב התביעה

^[9] עמ' 45 ש' 14-19 לנספח 4 לתצהיר התובעת.

- [\[10\]](#) ראו נספח 12 לתצהיר התובעת.
- [\[11\]](#) ראו נספח 12 לתצהיר התובעת.
- [\[12\]](#) ראו נספח 14 לתצהיר התובעת, טבלה המוצגת בעמ' 177.
- [\[13\]](#) ראו סעיף 8 לכתב התביעה, וכן עמ' 8 ש' 7-18 לפרוטוקול מיום 20.6.24.
- [\[14\]](#) ראו נספח 3 לתצהיר התובעת.
- [\[15\]](#) ראו תמליל שיחה בעמ' 46 ש' 7-16 לתצהיר התובעת בנספח 4
- [\[16\]](#) ראו רשימת העובדים בנספח 14 לתצהיר התובעת
- [\[17\]](#) ראו תמליל שיחה בעמ' 50 ש' 24-7 – עמ' 56 ש' 1-8 לתצהיר התובעת בנספח 4
- [\[18\]](#) ראו עמ' 39 ש' 20-25 לפרוטוקול מיום 26.9.24.
- [\[19\]](#) ראו דברים שציינה בפני הממונה בעמ' 2 ש' 35-38 לפרוטוקול בירור עובדות בנספח 17 לתצהירה. כמו כן ראו עדות המנכ"ל בעמ' 45 ש' 29-39 – עמ' 46 ש' 1-10 לפרוטוקול מיום 26.9.24.
- [\[20\]](#) ראו פניות התובעת בנספחים 5-7 לתצהיר התובעת.
- [\[21\]](#) ראו עמ' 56 ש' 3-8 לתמלול השיחה המצורף בנספח 4 לתצהיר התובעת.
- [\[22\]](#) כנטען בס' 17-18 לתצהיר התובעת.
- [\[23\]](#) ראו נספח 7 לתצהיר התובעת.
- [\[24\]](#) ראו הודעת דוא"ל מיום 4.11.19, נספח 7 לתצהיר התובעת.
- [\[25\]](#) ראו ס' 62 לכתב ההגנה.
- [\[26\]](#) ראו עדותה בעמ' 19 ש' 28-37 לפרוטוקול מיום 26.9.24.
- [\[27\]](#) ראו עמ' 156 ש' 110-112 לתמלול חקירת מנכ"ל הנתבעת בפני הממונה במשרד העבודה, המצורף בנספח 14 לתצהיר התובעת.
- [\[28\]](#) ראו נספח יא' לכתב ההגנה
- [\[29\]](#) ראו נספח 10 לתצהיר התובעת.
- [\[30\]](#) כמפורט במכתבה מיום 11.11.19 המצורף בנספח 9 לתצהירה.
- [\[31\]](#) ראו נספח 12 לתצהיר התובעת, ובפרט האמור בס' 21-23 למכתב.
- [\[32\]](#) ראו עמ' 58 ש' 13-18 לתמלול הקלטה מיום 6.10.19, נספח 4 לתצהיר התובעת.
- [\[33\]](#) ראו עדות המנכ"ל בעמ' 44 ש' 1-10 לפרוטוקול מיום 26.9.24.
- [\[34\]](#) ראו עמ' 33 ש' 7 לפרוטוקול מיום 26.9.24.
- [\[35\]](#) ראו עמ' 33 ש' 26-36 לפרוטוקול מיום 20.6.24. כמו כן ראו תשובתה המתחמקת של התובעת בעמ' 22 ש' 9-26 לפרוטוקול מיום 26.9.24.
- [\[36\]](#) ראו עמ' 2 ש' 20-24 לתמלול חקירתה של התובעת בפני הממונה, נספח 15 לתצהיר התובעת.
- [\[37\]](#) ראו ס' 16 למכתבה מיום 6.12.19, נספח 13 לתצהירה.
- [\[38\]](#) ראו למשל תלושי שכר לחודשים 05-06/2019, נספח 31 לתצהיר התובעת וכן עדות המנכ"ל בעמ' 35 ש' 29-37 לפרוטוקול מיום 26.9.24.
- [\[39\]](#) ראו נספח ח' לכתב ההגנה וכן ס' 17-18 לנימוקי הבקשה למתן היתר לפיטורי התובעת בנספח 12 לתצהיר התובעת

- [40] ראו הסכם העבודה, נספח 1 לתצהיר התובעת.
- [41] ראו ס' 31 למכתבה מיום 6.12.19, נספח 13 לתצהיר התובעת.
- [42] ראו נספח 19 לתצהיר התובעת.
- [43] ראו לעניין זה ע"ע 1304-12-21 אורלי גיאת נ' הממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה והתעשייה (פורסם בנבו, 22.1.23).
- [44] ראו עמ' 23 ש' 34-39 לפרוטוקול מיום 20.6.24.
- [45] ראו: סעיפים 63 – 66 לתצהיר התובעת וכן מכתב מטעם ב"כ התובעת מיום 21.9.20 בנספח 23 לתצהירה.
- [46] ראו נספח 22 לתצהיר התובעת, עמ' 1 ש' 9-17 לשיחה מתומללת "voice 289" וכן נספח 31 לתצהירה.
- [47] ראו נספחים ה'- ו' לכתב ההגנה.
- [48] ראו הנספח המצורף לבקשת הנתבעת מיום 24.4.23 וכן ס' 69 לתצהיר התובעת.
- [49] ראו 41 לסיכומי התובעת, וכן הודעת דוא"ל של דגנית טריבל לאלונה נודלמן מיום 17.9.20 לתיעוד בתיק האישי של התובעת. בנספח י' לכתב ההגנה.
- [50] וראו לעניין זה סע"ש 51290-09-20 מור יצחק נ' צינורות המזרח התיכון - תעשיות 2001 בע"מ (פורסם בנבו, 4.3.22).
- [51] ע"ע 41179-01-24 ד"ר מרק פרידמן בע"מ נ' רויטל אלקנר (פורסם בנבו, 26.3.25).
- [52] ראו עדות התובעת בעמ' 7 ש' 7-17 לפרוטוקול מיום 20.6.24.
- [53] ע"ע 41179-01-24 ד"ר מרק פרידמן בע"מ נ' רויטל אלקנר (פורסם בנבו, 26.3.25).
- [54] ראו שם.
- [55] maren gierlich-joas, abayomi baiyere, thomas hess "inverse transparency and the quest for empowerment through the design of digital workplace technologies", journal of the association for information systems, 2024, 25(5), 1212-1239. article 7.
- <https://doi.org/10.17705/1/jais.00879>
- [56] ראו נספח 22 לתצהיר התובעת, עמ' 1 ש' 13-15 לשיחה מתומללת מיום 17.9.20 "voice 289".
- [57] ראו הנספח המצורף לבקשת התובעת מיום 3.4.23, עמ' 11-8 לקובץ הדיגיטלי ב"נט המשפטי".
- [58] ראו: הודעת דוא"ל מנכ"ל הנתבעת לתובעת מיום 21.9.20 וכן הודעת דוא"ל מיום 29.9.20 בנספח י' לכתב ההגנה; ס' 12-13 למכתב התובעת מיום 21.9.20 בנספח 23 לתצהירה ותגובת הנתבעת בס' 4 למכתבה מיום 24.9.20 בנספח 24 לתצהיר התובעת; וכן תמלול שיחת "zoom meeting" בעמ' 3 ש' 12-23 בנספח 22 לתצהיר התובעת.
- [59] ראו תמלול שיחה "voice 289" בין התובעת לדגנית בעמ' 1 ש' 13-26 – עמ' 2 ש' 1-18 בנספח 22 לתצהיר התובעת; וכן ס' 1.5 למכתב התובעת מיום 30.9.20 בנספח 25 לתצהירה.
- [60] ראו תמלולי שיחה בנספח 22 לתצהיר התובעת.
- [61] ראו נספח י' לכתב ההגנה.
- [62] ראו דואל מיום 28.10.20 בנספח ד' לכתב ההגנה.
- [63] ראו עדות המנכ"ל בעמ' 35 ש' 8-13 ועמ' 39 ש' 20-25 לפרוטוקול מיום 26.9.24.
- [64] ראו עדות המנכ"ל בעמ' 39 ש' 10-8 לפרוטוקול מיום 26.9.24. כמו כן, ראו עמ' 40 ש' 11-26 לפרוטוקול מיום 26.9.24.
- [65] ראו עמ' 46 ש' 39 – עמ' 47 ש' 1-5 לפרוטוקול מיום 26.9.24.

^[66] ראו לעניין זה טענת התובעת בס' 8 למכתבה מיום 18.10.20. בנספח 27 לתצהיר התובעת וכן תמלול שיחת זום בעמ' 3 שו' 23-12 בנספח 22 לתצהירה.

^[67] ראו עדותה בעמ' 15 ש' 33-36 לפרוטוקול מיום 26.9.24.

^[68] ראו ס' 7 ו-10 למכתב מיום 21.9.20 מאת בא כוחה בנספח 23 לתצהירה.

^[69] ראו שיחה מתומללת בקובץ "voice 289", עמ' 1 ש' 13-14 ועמ' 2 ש' 6-10 בנספח 22.

^[70] ראו עמ' 2 ש' 7-12 ועמ' 3 ש' 1-6 לשיחה מתומללת בקובץ "17.10.2020 דגנית מודיעה שצריכה לחזור למשרד או לצאת לחלת ירדנה דורשת פניה מכתב" בנספח 22.

^[71] ראו ס' 13 למכתבה של התובעת מיום 21.9.20 בנספח 23 לתצהיר התובעת.

^[72] ראו עמ' 2 לתמלול ש' 18-23 לתצהיר התובעת.

^[73] ראו עמ' 4 ש' 8-17 לתמלול בנספח 22.

^[74] ראו ע"ע 41179-01-24 ד"ר מרק פרידמן בע"מ נ' רויטל אלקנר (פורסם בנבו, 26.3.25).

^[75] ראו ס' 96 לתצהירה.

^[76] ראו ס' 10 למכתבה מיום 16.11.19, נספח 11 לתצהירה.

^[77] ראו עדותה בעמ' 24 ש' 15-17 לפרוטוקול מיום 26.9.24.

^[78] ראו עדותה בעמ' 24 ש' 36-37 לפרוטוקול מיום 26.9.24. כמו כן ראו עדותה: עמ' 24 ש' 24-30 לפרוטוקול מיום 26.9.24 וכן בעמ' 17 ש' 39-38, עמ' 18 ש' 12-14 וכן ש' 31-39 לפרוטוקול מיום 20.6.24.

סעש 64633-08-21 ירדנה רואס נגד י.א. שירותי אינטרנט בע"מ

סעש 64633-08-21 ירדנה רואס נגד י.א. שירותי אינטרנט בע"מ