**מבוא:**

בתזכיר לפנינו נעסוק בסכסוך בין מעסיק לעובד על רקע הפרת פרטיות, חופש העיסוק ופיטורים שלא כדין.   
**כסנגוריה נייצג את המעסיקה (להלן: שלומית),** אשר נתבעה על ידי העובד (להלן: רונן). לטענתו של רונן, שלומית הפרה את פרטיותו באמצעות מעקב אחר תנועותיו ופיטרה אותו באופן לא חוקי – **אנחנו נוכיח אחרת.**

רקע:  
רונן אלברט עובד כשליח על אופנוע עבור הפיצרייה "טעים" – בבעלותה של שלומית.

במסגרת עבודתו, רונן נוהג להסתובב באזור העיר. ביום בהיר אחד החליט רונן לקחת על עצמו משלוחים עבור עסק אחר, **בזמן העבודה בפיצרייה – זאת מבלי לידע את שלומית**

רונן גילה כי טוב – וכי הוא יכול לאכול את העוגה ולהשאיר אותה שלמה לכן החל לתעדף משלוחים בהתאם.  
כתוצאה מריבוי המשלוחים של רונן, לקוחותיה של מרשתנו החלו להתלונן כי הפיצה מגיעה קרה, וכי  
השליח מאחר באופן קבוע.

באחד הבקרים, לאחר שאופנועו האישי נגנב, רכשה שלומית עבור הפיצרייה אופנוע חדש, לשימושו  
של רונן.

מרשתנו דרשה מרונן לעמוד בזמנים.

ליתר ביטחון התקינה שלומית, בלי ידיעת רונן, מכשיר מעקב באופנוע – כדי שתוכל לנהל את העסק שלה באופן הטוב ביותר ולתקן את שמה הטוב. כך התגלה לשלומית מדוע הפיצה מגיעה קרה ללקוחותיה: רונן מסתובב בכל העיר, ועושה משלוחים נוספים.  
בהתאם לפרוצדורה הנאותה – זימנה שלומית את רונן לשימוע ושיטחה בפניו את טענותיה בדבר הרצון לפטרו. לבסוף, תבעה ממנו פיצויים על אותם ההפסדים שגרם ודרשה שיתחלק עמה ברווחים.

רונן סירב, בטענה שהמעקב בלתי חוקי. שלומית פיטרה את רונן לאלתר.

במהלך משפט זה נעסוק רבות ביחס בין הזכות לפרטיותו של עובד לזכותו של המעסיק לנהל את העסק שלו באופן תקין. השאלה של מהי זכותו של מעסיק לעקוב אחר עובדיו הולכת ומתחדדת ככל שהאמצעים הטכנולוגיים מתגברים. המעסיק מצידו רוצה לדעת מה קורה בעסק שלו, למען ייעול תפוקת העובדים ושיפור הכנסות, ומצד שני העובד רוצה שפרטיותו לא תיפגע. במקרה שלפנינו **ננסה להוכיח כי המעקב אחרי האופנוע של הפיצרייה, שנרכש לטובת העסק והיה ברשותו של רונן, הוא מעקב לגיטימי שכן הוא רכושה הפרטי של שלומית.**

בנוסף, ננסה להראות כיצד **פגע רונן,** **פגיעה קשה, בהכנסותיה של שלומית וביחסי הציבור של העסק שלה ולכן חייב בפיצוי כלפיה**. לקוחות רבים לא יחזרו לפקוד את פיצריית "טעים" עקב התמורה הנוראית שקיבלו לכספם. **לשלומית יידרשו שנים רבות להחזיר את שמה הטוב של הפיצרייה** כאחת שעומדת בזמנים ושולחת אוכל חם וטעים. הפגיעה בשם הטוב ובהכנסה נוצרו בעקבות איחוריו הרבים של רונן שהעדיף את עבודותיו מהצד על חשבון הפיצרייה.

**לבסוף, ננסה לשמוט את הקרקע תחת טענת הפיטורים שלא כדין.**

רונן פוטר מתוקף היותו עובד חסר תועלת אשר לא עמד במשימתו וזלזל בעבודתו בפיצרייה. בנוסף, רונן גרם לנזק משמעותי הן לפרנסתה והן לשמה הטוב של שלומית, **פיטוריו היו מוצדקים ותו לא.**

**הזכות לפרטיות – סקירה כללית -**

אפשר להגדיר מהי הזכות לפרטיות בהתבסס על חוק היסוד – כבוד האדם וחירותו, שמונה בין היתר את הזכות לפרטיות. **בס' 7 לחוק כבוד האדם וחירותו**[[1]](#footnote-1) נקבע כי- "(א) כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו, (ב) אין נכנסים לרשות היחיד של אדם שלא בהסכמתו, (ג) אין עורכים חיפוש ברשות היחיד של אדם, על גופו, בגופו או בכליו, (ד) אין פוגעים בסוד שיחו של אדם, בכתביו או ברשומותיו".

מעצם היותה זכות מנויה בחוק יסוד, מקבלת הזכות מעמד על חוקי - חוקתי. לכן, הפגיעה בזכות צריכה להיעשות בהתאם לתנאיה של פסקת ההגבלה. **לפי ס'8 לחוק כבוד האדם וחירותו**,[[2]](#footnote-2) "אין פוגעים בזכויות שלפי חוק-יסוד זה אלא בחוק ההולם את ערכיה של מדינת ישראל, שנועד לתכלית ראויה, ובמידה שאינה עולה על הנדרש, או לפי חוק כאמור מכוח הסמכה מפורשת בו".

הזכות לפרטיות היא זכות יחסית ועל כן אפשר להגבילה במצבים מסוימים בהם, כאשר ישנה התנגשות בינה לבין זכות אחרת. התנגשות בין זכויות תבחן לפי נוסחה של איזון אופקי - לנסות לקיים את שתי הזכויות בדרך המיטבית, על ידי בדיקת המטרות והתכליות הספציפיות של הזכויות שמתנגשות. בהקשר שלנו מדובר בזכות הקניין החוקתי של המעסיק אל מול הזכות לפרטיות של העובד.

חוק נוסף שמבאר מהי הזכות לפרטיות הוא חוק הגנת הפרטיות. בחוק זה, הפרטיות מוגדרת על ידי הסבר השאלה - מהי הפגיעה בפרטיות. **ס'2 לחוק הגנת הפרטיות**,[[3]](#footnote-3) מגדיר סדרה של מעשים המהווים "פגיעה בפרטיות" (זוהי רשימה סגורה). כמו כן **ס' 18 לחוק זה**,[[4]](#footnote-4) קובע מספר הגנות שמתירות את הפגיעה בזכות.

**טענות ההגנה בדבר פגיעה בפרטיות במקום העבודה-**

1. זכותו הקניינית של המעביד והפררוגטיבה הניהולית שלו.

ההגנה תטען כי למעסיק קיימת הזכות להגן על רכושו ולפקח על פעילות העובד שתחתיו ועל כן, איכון הרכב לכשעצמו אינו פגיעה בפרטיות. כפי שנאמר בפסק הדין,[[5]](#footnote-5) מקום העבודה והאמצעים שמספק המעביד לעובד נחשבים קניינו של המעסיק והפררוגטיבה הניהולית שלו (זכותו של המעסיק כחלק מזכות הקניין שלו במקום העבודה לנהל את עסקו כראות עיניו). מתוקף כך, רשאי המעסיק לפקח על פעילותם של העובדים במטרה לוודא שלא יעשו שימוש לא ראוי או בלתי חוקי בכלי העבודה.[[6]](#footnote-6) בענייננו, לשלומית קמה זכות קניינית על עסקה הפרטי והאופנוע, ומכאן רשאית לפקח על רונן במטרה לוודא שנעשה שימוש ראוי באופנוע.

1. פגיעה בפרטיות בתום לב.

במידה ובית המשפט יקבע כי אכן המעקב אחר האופנוע מהווה פגיעה בפרטיות, ההגנה תטען לכך ששלומית פגעה בפרטיותו של רונן בתום לב. **ס'18 לחוק הגנת הפרטיות** קובע הגנות לפגיעה בפרטיות ביניהן, **ס'(ג)2**[[7]](#footnote-7)- "הנתבע עשה את הפגיעה בתום לב באחת הנסיבות.." לפי סעיף זה - פגיעה שנעשתה לשם הגנה על עניין אישי של הפוגע, ייחשב הפוגע כפועל בתום לב. במקרה דנן, שלומית עקבה אחר האופנוע שסיפקה לרונן על מנת להגן על העסק שלה. לשלומית היו החששות כי רונן מנצל לרעה את השימוש באופנוע, וכתוצאה מניצול זה נפגע שמו הטוב של העסק שברשותה. על כן איכון הרכב היה נחוץ לשם הגנה על העסק הפרטי שלה (עניין אישי של הפוגע).

1. פגיעה בפרטיות תוך עיסוק בעבודתו/ה הרגילה של המעסיק/ה.

בהמשך לטענה השנייה, ההגנה תטען כי הפגיעה של שלומית בפרטיותו של רונן התבצעה כחלק מעיסוקה השגרתי בעבודתה. לפי **ס'18(2)ד לחוק הגנת הפרטיות**,[[8]](#footnote-8) תקום לנתבע הגנה במקרה בו נעשתה הפגיעה תוך ביצוע עיסוקו הרגיל בזמן עבודתו. שלומית בדקה את האיתורן שעל האופנוע כחלק מעיסוקה הרגיל בעסק. חלק מניהולו השיגרתי של העסק הינו, בקרה ופיקוח על היבטים שונים על מנת לוודא שסדר היום מתנהל כשורה. אם כן, הבדיקה נעשתה כחלק מהמשימות השגרתיות של שלומית בעסק וכתוצאה מכך הפגיעה בפרטיותו של רונן מתבטלת.

1. ויתור על הפרטיות כתוצאה משימוש במשאב מקצועי.

ההגנה תטען כי רונן ויתר על פרטיותו בכל הנוגע לשימוש בכלי הרכב מכוח העובדה, שמדובר בכלי רכב שעיקר שימושו הינו מקצועי. בפסק הדין[[9]](#footnote-9) קבע בית המשפט כי בעקבות ידיעתם של העובדים לכך שתיבת הדואר במקום עבודתם אינה פרטית אלא מקצועית, ויתרו במשתמע על פרטיותם בעת השימוש בה. בענייננו, נקביל את השימוש בתיבת דואר במקום העבודה לשימושו של רונן באופנוע שקיבל מטעם העבודה. אמנם האופנוע שימש את רונן לצרכיו האישיים ולא ניתנו הנחיות מפורשות בנוגע לאופן השימוש בו. עם זאת, עצם ידיעתו של רונן כי מדובר בכלי רכב שסיפק לו מקום עבודתו, ויתר במשתמע על זכותו לפרטיות בשימושו באופנוע.

1. מידתיות הפגיעה בפרטיות במקום העבודה.

הזכות הבסיסית של האדם לחירות שמה דגש על הזכות לפרטיות. לעומת זכות זאת, עומדת זכות הקניין אשר מעוגנת **בסעיף 3 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו**, שקובע כי “אין פוגעים בקניינו של אדם”[[10]](#footnote-10). המתח והצורך באיזון בין זכות הקניין של המעביד למול הזכות לפרטיות של העובד, גוברים בתחום דיני העבודה.

מצד אחד עובד מקבל מהמעסיק לשימושו רכב, מחשב נייד ומכשיר טלפון ומצד שני למעסיק יש זכות לפקח על העובד באמצעותם לעניין ביצוע עבודתו ונוכחותו של העובד בזמן העבודה. בסוגיית פרטיות בעבודה בתי הדין בכל מקרה ומקרה בוחנים את האיזון שבין זכותו של המעסיק לעקוב אחר עובדיו בדרכים שונות אל מול זכותו החוקתית והחוקית של העובד לפרטיות.האיזון יקבע על פי **מבחן המידתיות המשולש**.[[11]](#footnote-11)

מבחן הקשר הרציונלי בין האמצעי למטרה: בו המעסיק ידרש להראות, ראשית - כי הפגיעה בפרטיות משרתת תכלית עסקית אמיתית ולא נועדה להתנכלות או למטרה בלתי לגיטימית אחרת.

מבחן הבחירה באמצעי המינימלי: בו המעביד יצטרך להראות שהפגיעה בפרטיות היא מינימלית, כלומר, שלא ניתן להשיג את אותה מטרה באמצעים פחות פוגעים בעובד.

מבחן איזון הנזק מול התועלת: בו יצטרך המעסיק להראות כי התועלת עבורו כתוצאה מהשימוש באמצעים, גדולה מהנזק שאמצעים אלה גורמים לעובדים.

ההגנה תטען ששלומית לא הפרה את פרטיותו של רונן כאשר בדקה מה מיקומו בעת שעות העבודה בפיצרייה משום **שאין זה אמור להיות מידע שמוסתר משלומית המעסיקה** שהרי רונן העובד אמור להיות במקומות מטעם עבודתו וזה מידע ששלומית אמורה להיות מסוגלת לקבל.

בפס"ד **פישר תעשיות פרמצבטיות בערבון מוגבל** **נ'** **שטטר**,[[12]](#footnote-12) דובר על עובד שהועסק באחת מחברות התרופות הגדולות בארץ שהגיש תביעה לבית הדין לעבודה לאחר שפוטר מעבודתו. בין טענות מעסיקתו שהועלו בכתב ההגנה, נכתב בין היתר כי העובד עשה שימוש לרעה באמון שניתן לו וברכב שהועמד לרשותו לצורך מילוי משימותיו, תוך שהוא משתמש בו במהלך השעות בהן אמור היה לעבוד, לצורך ביצוע עבודה נוספת נקבע כי המעסיקה יכולה לעשות שימוש בדוח המעקב ההנחה היא כי בשעות העבודה שוהה העובד במקומות לצורך עבודתו ובמסגרת תפקידו שאינם מצויים בליבת הזכות לפרטיות כלפי המעסיק, וזהו המידע שעתיד המעסיק לקבל.

עם זאת אושר לעובד להשחיר מידע רגיש ואישי על מקום המצאו מחוץ לשעות העבודה.

ההגנה תטען שאין חיוב לעדכן את העובד שמתבצע מעקב אחרי רכב העבודה. אומנם רצוי ליידע את העובד אך במקרה זה אי הודעה על התקנת המכשיר הינה לתכלית עסקית לגיטימית כיוון שקיבלה תלונות על רונן. כדי לברר מדוע קיבלה תלונות כה רבות שלומית צריכה לעקוב אחריו בלי שידע כדי שתוכל לראות מה הוא עושה בשעות העבודה שבשגרה ושרונן לא ינהג באופן אחר רק משום שיודע שנעקב. לפיכך שלומית עומדת במבחן הקשר הרציונלי בין האמצעי למטרה.

בנוסף ההגנה תטען כי שלומית לא יכלה להשיג את אותה מטרה באמצעים פחות פוגעים, משום שמעקב אחר רכב עבודה הוא האמצעי הכי פחות פוגע לגלות מה עושה רונן בשעות העבודה שגורם לפיצות להגיע קרות ובאיחור רב ללקוחות. לפיכך ההגנה תטען ששלומית עומדת במבחן הבחירה באמצעי המינימלי.

ההגנה תטען ששלומית לא הוציאה את הדוח עבור השעות שמחוץ לשעות העבודה אלא רק עבור שעות העבודה בהן קיבלה תלונות על התנהלותו של רונן. פסיקת בתי הדין לעבודה מתירה וקובעת כי ניטור מיקום רכב המעסיק במהלך שעות העבודה על מנת לפקח על עבודת העובדים אינה מהווה פגיעה בפרטיות.

ההגנה תטען שהתועלת ששלומית שואבת משימוש במכשיר המעקב אחר האופנוע גדול מהנזק שנגרם לרונן עקב שימוש זה. המעקב אחר האופנוע הבהיר לשלומית מה קורה בשעות בהן רונן אמור לעבוד ומדוע הפיצות מגיעות קרות ובאיחור ללקוחותיה. כעת כששלומית יודעת מה סיבת האיחור ביכולתה לפעול על מנת למנוע נזק נוסף ולנסות לפצות על הנזק שנגרם. כעת ביכולתה לדרוש מרונן פיצויים על הנזק שגרם לה (ראו לעיל דיון בפיצויים בגין נזק שגרם עובד למעסיק) וביכולתה לפטר את רונן (ראו דיון בפיטורים) ולהעסיק במקומו שליח נאמן שיבצע את עבודתו כראוי. ההגנה תטען שתועלת זו עבור שולמית גדולה מהנזק שיגרם לרונן משום שהרווח שרונן מרוויח מעבודתו בפיצרייה נמוך מרווחיו מהשליחויות שעושה עבור עסקים אחרים. הרי רונן תיעדף את השליחויות האחרות משום שהיוו נתח גדול יותר ממקור הכנסתו מאשר עבודתו בפיצרייה. לפיכך ההגנה תטען ששלומית עומדת במבחן איזון הנזק מול תועלת.

ההגנה תטען ששלומית עמדה במבחן המידתיות המשולש ולפיכך אף אם הפרה את פרטיותו של רונן הפרה זו מוצדקת.

**יחסי עובד מעסיק-**

1. פיצויים בגין נזק שגרם עובד למעסיק.

לעיתים קורה כי כתוצאה ממעשיו או מחדליו של עובד במסגרת עבודתו, נגרמים נזקים כספיים למעסיק. במקרים כאלו מתעוררת השאלה **באילו נסיבות רשאי המעסיק לחייב את העובד באחריות כספית לגרימת הנזקים, אם בכלל.**

הגישה בפסיקה היא שיש להבדיל בין נזקים שנגרמים על ידי העובד בשוגג, לבין נזקים שנגרמים על ידו במכוון. מדיניות הפסיקה בעניין זה מושתתת על העיקרון לפיו העובד מחויב, כתנאי בהסכם העבודה שלו, לבצע את עבודתו בנאמנות, וכן לטפל בזהירות סבירה ברכוש המעסיק שנמסר לידיו.  
במקרה שהנזק נגרם על ידי העובד עקב פעולה שנעשתה על ידו בתום לב או אף ברשלנות רגילה ובמהלך העבודה השוטפת, מדובר בחלק מהסיכון שהמעסיק חייב לקחת על עצמו בעת הפעלת עסקו, דוגמא לכך נמצאת בפס"ד **תעשיות תוצרת חקלאית אביטן בני בע"מ** **נ'** **כחלון**.[[13]](#footnote-13)

על המעסיק להיערך מראש לגבי סיכונים מסוימים, באמצעות עשיית ביטוח ו/או נקיטת אמצעי זהירות אחרים, ואין הוא רשאי לחייב את העובד לשאת בנזק או להטיל עליו את סכום ההשתתפות העצמית, ללא הסכמתו של העובד.

אולם, המצב שונה בתכלית במקרה בו הנזק המדובר נגרם כתוצאה ממעשה / מחדל שנעשה במתכוון ובזדון, לדוגמא, כאשר העובד השאיר במודע את הלפטופ שלו בשטח ציבורי, ללא השגחה, והלפטופ נגנב או נהרס עקב פגעי הטבע. במקרה כזה יהיה המעסיק רשאי להטיל על העובד את האחריות לנזק, גם אם העובד יתנגד לכך. כאשר הנזק נגרם תוך רשלנות חמורה של העובד או תוך הפרת נוהלי העבודה וחובותיו כעובד, הדין הוא זהה לדין בנזק שנעשה במכוון ואפשר לחייב את העובד באחריות לגרימת נזק למעסיק. אפשר לראות בעניין **כהן נ' ק.ג.ה תכשיטים בע"מ**,[[14]](#footnote-14)שם ביה"ד חייב עובד בתשלום נזק של אובדן רכוש, שנגרם למעסיקתו בגין הפרת חובותיו החוזיות כלפיה.

לאור האמור לעיל, ההגנה תטען **שרונן חייב בגין הנזק שגרם לשלומית**. אם עובד גרם לנזק כספי למעסיק תוך רשלנות רבתי ו/או תוך הפרה בוטה של נוהלי העבודה ניתן לחייב את העובד בגין הנזק.

גם במקרה שלנו רונן התרשל כלפי עבודתו בפיצרייה והפר את חובותיו החוזיות כלפי שלומית כאשר תיעדף משלוחים של עסקים אחרים בשעות העבודה שלו בפיצרייה. הפרה זו גרמה נזק כספי לשלומית אשר איבדה לקוחות ושמה הטוב נפגע, דבר שיקשה עליה לשקם את קהל לקוחותיה. על כן אפשר לחייב את רונן בגין הנזק שנגרם לשלומית.

1. חובת אמון וחובת תום לב כלפי מעסיק.

חוזה עבודה הוא חוזה לכל דבר ועניין, ומטרתו לעצב יחסיים חוזיים בין עובד למעסיק. לכאורה מדובר בחוזה רגיל, ולכן נקודת המוצא היא שחלים עליו דיני המשפט האזרחי ובהם דיני החוזים, התרופות ודיני עשיית עושר ולא במשפט. מכוח דיני החוזים חלים על חוזה העבודה עקרונות יסוד בשיטת המשפט הישראלית, לרבות עקרון תום הלב במשא ומתן, בקיומו וביצועו של החוזה. סוגיית חובות הנאמנות, האמונים ותום הלב החלה על עובד כלפיי מעסיקו הינה סבוכה ומורכבת, ובתי הדין לעבודה מנסים להגיע לאיזון הנכון בין זכות המעסיק להגן על אינטרסים לגיטימיים שלו לבין חופש עיסוקו של העובד בשורה של פסקי דין.

**בפרשת גירית**,[[15]](#footnote-15) בית הדין אומר כי חובות אמונים ותום לב כלפי המעסיק קמות מכוח חוזה העבודה, בין אם צוינו במפורש או לאו. **בפס"ד ליפשיץ** אומרת סגנית הנשיא ברק-אוסוסקין, שיחסי עובד ומעביד הם יחסים קרובים ומתמשכים ודורשים תום לב ונאמנות מוגברים. לדבריה, תום הלב הוא כזה בו כל צד לא רק דואג לאינטרסים של עצמו, אלא גם נמנע מלפגוע באינטרסים של זולתו.במילים אחרות- ביחסי עבודה כל צד דואג לאינטרסים של עצמו ועליו לדאוג גם לאלו של זולתו על מנת שהיחסים המיוחדים יהיו תקינים.[[16]](#footnote-16)

בפסק דין בעניין **הארה תוכניות העשרה בע"מ נ'** **פיין**,[[17]](#footnote-17) בית הדין מייחס ערך להבחנה בין עובדים בכירים לזוטרים, אולם בפועל מחיל גם על עובדים בכירים וגם על כאלו שאינם, חובות אמונים ותום לב כלפי החברה המעסיקה, בעת עבודתם עבורה ולאחר מכן.

מפסק דין בעניין **חברת הדקה ה-90 בע"מ נ'** **לבל** עולה כי סך הפיצויים עבור הפרת החובות שהפר עובד יהיה לרוב נגזרת של שכר העובד בחודשים בהם הפר את חובותיו תוך כדי עבודתו עבור המעסיק. [[18]](#footnote-18)

לאור האמור לעיל, ההגנה תטען שרונן **עשה שימוש לרעה באמון שניתן לו ובאופנוע שהועמד לרשותו** כאשר ביצע משלוחים של עסקים אחרים בעת שעות פעילות הפיצרייה. היה עליו לדאוג לאינטרסים של שלומית מעסיקתו בנוסף על אלו שלו על מנת לשמר יחסים תקינים במערכת יחסים המיוחדת שבינם בתור עובד ומעסיקה.

לרונן כעובד יש חובת אמון וחובת תום לב כלפי שלומית המעסיקה שלו. "חובת הנאמנות, חובת תום הלב, וחובת ההגינות הנובעות מחוזה העבודה, מהוות את התשתית ליחסי עבודה הוגנים. העובד והמעביד אינם יריבים הניצבים משני עברי המתרס וחובתם ההדדית היא שלא להימצא בניגוד אינטרסים"[[19]](#footnote-19) בניצולו את אופנוע הפיצרייה, שרכשה שלומית, לביצוע משלוחים עבור עסקים אחרים הפר רונן את חובת האמון ותום הלב כלפיה.

ההגנה תטען שאסור היה לרונן לעשות באופנוע הפיצרייה שימוש לשליחויות של עסקים אחרים. **ללא אישור מראש של המעסיק/ה** עובד לא יכול לעשות שימוש ברכב עבודה לצורך עבודה אחרת . בפסק דין **חמיאס נ' אלי קרן תעשיות (1997) בע"מ**,[[20]](#footnote-20) ישנו דיון אם העובד קיבל את אישור המעסיקה לבצע באמצעות רכב העבודה, במקרה שם משאית הובלה, עבודות הובלה עבור עסקים אחרים. בפסק הדין נקבע כי העובד יידע את אחד השותפים וקיבל אישור ולכן באופן עקיף קיבל את אישור המעסיקה. במקרה לפנינו רונן **לא יידע את שלומית** או ביקש את אישורה ולכן אסור היה לו לבצע את השליחויות של עסקים אחרים.

**פיטורים שלא כדין - סקירה כללית -**

ככלל, למעסיק נתונה הזכות הניהולית לפטר את עובדיו וזאת מתוקף תפקידו. על פיטורים אלה להתבצע בתום לב ועל בסיס סיבה אקוטית ומבלי שהוגבלו בחוק או הסכם. בנוסף טרם ביצוע הפיטורים, על המעסיק לאפשר לעובד להשמיע את קולו באמצעות שימוע.

פיטורים בניגוד לנכתב לעיל, עשויים להוות קרקע לפניה של העובד לבתי הדין לעבודה, בדרישה לקבל פיצויים בגין פיטורים שלא כדין אף בדרישה לאכיפת יחסי עבודה.

בהתאם לפסיקה כלל הוא כי בית-הדין לא יתערב בשיקול דעת המעסיק, אלא אם כן ההחלטה ניתנה תוך פגיעה בכללי הצדק והיא נגועה בשיקולים זרים או ללא סיבה נראית לעין.

הסעד במקרה של פיטורים שלא כדין הוא לרוב פיצויים, ולא אכיפה.[[21]](#footnote-21) הפיצויים, אם זכאי להם העובד, ינתנו על פי ותק עבודתו ונסיבות פיטורין.

**טענות ההגנה בדבר פיטורים-**

1. שלומית תטען שהפיטורים בוצעו על פי החוקים והנהלים. התקיים שימוע לפני פיטורין ונשמעו טענותיו של רונן באשר לנעשה.[[22]](#footnote-22) סיבת הפיטורין היא מוצדקת שכן רונן ניצל לרעה את רכוש החברה ולא ביצע את עבודתו כהלכה. לאחר שמיעת טענותיו של רונן הוחלט לסיים את העסקתו. בפס"ד זה נאמר לכל עובד הזכות לשימוע לפני פיטורים למען קולו ישמע.
2. שלומית תאשים את רונן בקיום חוזה עבודה שלא בתום לב. חובת תום הלב מוגברת כאשר מדובר ביחסי עבודה[[23]](#footnote-23) ועל המעסיק והעובד לפעול למען המטרה המשותפת. כאשר רונן הועסק ע"י שלומית הוא התחייב לעשות את עבודתו בצורה טובה ומלאה. בפועל, רונן השתמש באופנוע של הפיצרייה שנועד לעבודת המשלוחים בפיצרייה וניצל את החופש שניתן לו למען השגת רווח אישי.
3. אם אין הסכם קיבוצי, שלומית תטען שיש לאכוף פיטורים ללא פיצוי. **לפי סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963,** בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים שיקבע,[[24]](#footnote-24) זאת כתלות בהחלטת בית המשפט.
4. שלומית תטען שאין להחזיר את רונן לעבודה. במקרים רבים ישנם הטוענים לאכיפת חוזה עבודה במקרים של פיטורים שלא כדין.[[25]](#footnote-25) בענייננו, לא בוצעו פיטורים שלא כדין וגם אם תתקבל טענה זו  ע"י בית המשפט, ישנו קושי באכיפה של חוזה לשירות אישי ובמקרים רבות ביהמ"ש ממאן לקבל את חזרת העובד בשל קושי באכיפה של חוזה מסוג זה. בפס"ד דין אלישע נאמר ע"י השופטת נילי ארד כי "כלל הוא שהסעד העיקרי בפיטורים שלא כדין הינו פיצויים ולא אכיפה ורק בנסיבות מיוחדות יאכפו יחסי עובד-מעביד, וזאת גם בגופים ציבוריים ודו-מהותיים."[[26]](#footnote-26)

**סיכום**

רונן תיעדף משלוחים עבור עסקים אחרים בזמן שעות העבודה של הפיצרייה, על חשבונה של שלומית וכתוצאה מכך גרם לה לנזק בלתי הפיך. שלומית התקינה אמצעי מעקב על רכושה הפרטי וזאת למען ייעול ושיפור העסק. פיטוריו של רונן בוצעו בהתאם לחוק ומתוך סיבה מוצדקת.

בעניינו דנו בשאלות - האם שלומית פגעה בפרטיותו של רונן על ידי מעקב אחר האופנוע שהעמידה לרשותו עבור עבודתו בפיצרייה? כמו כן, האם הפיטורים של רונן היו מוצדקים וכחוק?

מסקירתנו על נושא הפרטיות הן בכלליות והן ביחס למקום העבודה, עולה כי שלומית לא פגעה בפרטיותו של רונן. יתר על כן, נאמר כי גם אם אכן יקבע כי פגעה בפרטיותו, **פגיעה זו נעשתה באופן מידתי ומוצדק על פי מבחן המידתיות המשולש וההגנות שקובע חוק הגנת הפרטיות.**

**כמו כן, מסקירתנו על נושא הפיטורין עולה כי, פיטוריו של רונן נעשו בהתאם לדיני הפיטורין באופן מוצדק. ועל כן לא קמה לרונן עילה לתביעה בגין פיצויים שלא כדין.**

**ביבליוגרפיה**

**חקיקה:**

חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו.

חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.

חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981.

**פסיקה:**

(עבודה ארצי) 300053/96 **נתאי נ' בית התפוצות על שם נחום גולדמן**, לז(2002) 311 (2002)‏‏.

ע"ע 189/03 **גירית בע"מ** **נ'** **אביב**, לט(2004) 728 (2003).

ע"ע (עבודה ארצי) 1303/00 **ליפשיץ נ' מדינת ישראל משרד החינוך, התרבות והספורט** (נבו 23.11.2003).

ע"ב (עבודה תל אביב-יפו) 6678/04 **חברת הדקה ה 90 בע"מ** **נ'** **לבל** (נבו 09.12.2007).

בש"א (עבודה ארצי) 205/07 **אוניברסיטת תל אביב נ' אלישע** (נבו 27.02.2008).

ע"ב (עבודה באר שבע) 1591/07 **חמיאס נ' אלי קרן תעשיות (1997) בע"מ** (נבו 28.04.2009)

ע"ב (עבודה באר שבע) 1591/07 **חמיאס נ' אלי קרן תעשיות (1997) בע"מ** (נבו 28.04.2009)

ע"ע (ארצי ) 516/09 **אברהם נ' עגם מפעלי מתכת בע"מ** (נבו 17.12.2009).

ע"ע (ארצי) 90-08 **איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח'** (נבו 08.02.11).

ע"ע (ארצי ) 1688-11-11 **הארה תוכניות העשרה בע"מ** **נ'** **פיין** (נבו 04.12.2012).

תע"א (אזורי ת"א) 11548.09 **כהן** **נ'** **ק.ג.ה תכשיטים בע"מ** (נבו 18.09.2014).

ס"ע (ירושלים) 47674-03-10 **שוקר נ' מהנדסים יועצים בע"מ נ' פוליבוי** (נבו 22.02.16).

סע"ש (אזורי ב"ש) 35426-06-13 **תעשיות תוצרת חקלאית אביטן בני בע"מ** **נ'** **כחלון** (נבו 26.05.2016).

פס"ד ע"ע (ארצי ) 40711-04-17 **פישר תעשיות פרמצבטיות בערבון מוגבל** **נ'** **שטטר** (נבו 04.03.2018).

**ספרות:**

מיכאל בירנהק **מרחב פרטי: הזכות לפרטיות בין משפט לטכנולוגיה,** פרק טו 435-411 (2010).

1. ס' 7 לחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו. [↑](#footnote-ref-1)
2. לעיל ה"ש 1, ס' 8. [↑](#footnote-ref-2)
3. סעיף 2 לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981. [↑](#footnote-ref-3)
4. לעיל ה"ש 3, סעיף 18. [↑](#footnote-ref-4)
5. ע"ע (ארצי) 90-08 **איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח'** (נבו 08/02/11). [↑](#footnote-ref-5)
6. לעיל ה"ש 5. [↑](#footnote-ref-6)
7. לעיל ה"ש 3. [↑](#footnote-ref-7)
8. לעיל ה"ש 4. [↑](#footnote-ref-8)
9. ס"ע (ירושלים) 47674-03-10 **שוקר - מהנדסים יועצים בע"מ נ' פוליבוי** (נבו 22/02/16). [↑](#footnote-ref-9)
10. לעיל ה"ש 1, ס' 3. [↑](#footnote-ref-10)
11. מיכאל בירנהק **מרחב פרטי: הזכות לפרטיות בין משפט לטכנולוגיה,** פרק טו 435-411 (2010). [↑](#footnote-ref-11)
12. פס"ד ע"ע (ארצי ) 40711-04-17 **פישר תעשיות פרמצבטיות בערבון מוגבל** **נ'** **שטטר** (נבו 04.03.2018). [↑](#footnote-ref-12)
13. סע"ש (אזורי ב"ש) 35426-06-13 **תעשיות תוצרת חקלאית אביטן בני בע"מ** **נ'** **כחלון** (נבו 26.05.2016). [↑](#footnote-ref-13)
14. תע"א (אזורי ת"א) 11548/09 **כהן** **נ'** **ק.ג.ה תכשיטים בע"מ** (נבו 18.09.2014). [↑](#footnote-ref-14)
15. ע"ע 189/03 **גירית בע"מ** **נ'** **אביב**, לט(2004) 728 (2003). [↑](#footnote-ref-15)
16. ע"ע (עבודה ארצי) 1303/00 **ליפשיץ נ' מדינת ישראל משרד החינוך, התרבות והספורט**, פס' 32 לפסק דינה של סגנית הנשיא ברק-אוסוסקין, (נבו 23.11.2003). [↑](#footnote-ref-16)
17. ע"ע (ארצי ) 1688-11-11 **הארה תוכניות העשרה בע"מ** **נ'** **פיין** (נבו 04.12.2012). [↑](#footnote-ref-17)
18. ע"ב (עבודה תל אביב-יפו) 6678/04 **חברת הדקה ה 90 בע"מ** **נ'** **לבל** (נבו 09.12.2007). [↑](#footnote-ref-18)
19. פרשת גירית, לעיל ה"ש 2, בעמ' 742. [↑](#footnote-ref-19)
20. ע"ב (עבודה באר שבע) 1591/07 **חמיאס נ' אלי קרן תעשיות (1997) בע"מ** (נבו 28.04.2009). [↑](#footnote-ref-20)
21. בש"א (עבודה ארצי) 205/07 **אוניברסיטת תל אביב נ' אלישע** (נבו 27.02.2008). [↑](#footnote-ref-21)
22. ע"ע (ארצי ) 516/09 **אברהם נ' עגם מפעלי מתכת בע"מ** (נבו 17.12.2009). [↑](#footnote-ref-22)
23. ע"ע (עבודה ארצי) 300053/96 **נתאי נ' בית התפוצות על שם נחום גולדמן**, לז(2002) 311 (2002)‏‏. [↑](#footnote-ref-23)
24. סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963. [↑](#footnote-ref-24)
25. לעיל ה"ש 21, שם בעמוד 1. [↑](#footnote-ref-25)
26. לעיל ה"ע 23, שם בעמוד 1. [↑](#footnote-ref-26)