

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

סע"ש 51666-06-12

28 ספטמבר 2013

לפני:

כב' השופט אורן שגב

נציגת ציבור (עובדים) גב' אסתר ויס

נציג ציבור (מעסיקים) מר שמואל אשכולי

התובעים

1. ענבל הראל ת.ז.

ע"י ב"כ: עו"ד מיה צחור

-

הנתבעים

1. גלובל ישראל - טקניון צרעה מגנלי ש. מ.

ע"י ב"כ: עו"ד ערן שריה

מיני-רציו:

\* בית הדין לעבודה קיבל את תביעתה של התובעת והורה לנתבעת לפצותה, בגין פיטוריה מחמת הריונה ובגין אי עריכת שימוע. נפסק, בין השאר, כי משעה שהנתבעת זימנה את התובעת להליך השימוע בעת שזו שהתה בתקופת מחלה, הרי שנפל פגם בהליך, ודי בכך לבסס את דרישת התובעת לקבלת פיצוי.

\* עבודה – עבודת נשים – פיטורי עובדת בהריון

\* עבודה – עבודת נשים – עובדת בהריון

\* עבודה – פיטורין – זכות לשימוע

\* עבודה – זכויות – זכות שימוע

בית הדין לעבודה נדרש לשאלה: האם התובעת פוטרה מעבודתה מחמת הריונה?

בית הדין לעבודה מפי השופט א. שגב ונציגי הציבור א. ויס ו- ש. אשכולי פסק כלהלן:

האיסור על פיטורי נשים הרות בשל הריונן עוגן בשני חוקים, חוק עבודת נשים, ובחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. כאשר ההריון מהווה שיקול כלשהו בהחלטה על פיטורי עובדת או בהחלטה על עיתוי הפיטורים מדובר בהפליה אסורה ופסולה המנוגדת לעקרון השוויון. די בכך שהשיקול המפלה היה אחד השיקולים בהחלטה על הפיטורים בכדי להכתיים את ההחלטה כולה.

סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות אוסר על מעסיק להפלות בין עובדיו, בין היתר, מחמת הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית וכו' בכל הקשור לקבלתם לעבודה, תנאי עבודתם, קידומם המקצועי, הכשרתם או פיטוריהם.

על מנת שנטל ההוכחה יעבור לכתפי המעביד, על העובד להביא "ראשית ראיה" לכך שהחלטת המעביד הייתה נגועה בהפליה פסולה. ודוק. אין צורך בהוכחה פוזיטיבית של טענת ההפליה אלא די בכך שהעובד יראה שלא הייתה עילה ברורה לפיטוריו.

עיקרון השוויון הינו עיקרון כללי, ולכן האיסור על פיטורי אישה מחמת הריונה אינו תחום לתחולתם של חוק עבודת נשים וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. בנסיבות הוכח, כי עובדת הריונה של התובעת היווה שיקול מכריע לפטרה בעיתוי בו פוטרה.

מלבד הפגם שיש בעצם הניסיון להתחמק מחוק עבודת נשים, ומלבד חוסר תום הלב שיש בהליך הפיטורים החפוז, בעת שהתובעת נמצאת בחופשת מחלה, הוכח כי הריונה של התובעת היה שיקול מרכזי בעיתוי הפיטורים, הריונה של התובעת עמד לנגד עיניהם של מקבלי ההחלטות בנתבעת ובכך מוכתמת החלטת הפיטורים של התובעת באפליה פסולה בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. הוכח, כי קיים קשר בל יינתק בין פיטורי התובעת לעובדת היותה בהיריון.

הוכח, כי פיטורי התובעת במועד בו בוצעו היו מחמת הריונה, וכי הליך הפיטורים בוצע בחוסר תום לב ובניגוד לדין. משעה שהפיטורים נעשו בחוסר תום לב הרי שהנתבעת הפרה את חוזה העבודה, והתובעת זכאית לפיצוי שיעמיד אותה באותו מצב בו הייתה נמצאת אלמלא הפרה הנתבעת את חוזה העבודה.

בעת פסיקת הפיצוי הממוני לו זכאית התובעת יש להביא בחשבון את חובתה לפעול להקטנת נזקה, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה). חובה זו משמעה בענייננו – חיפוש עבודה, הגשת תביעה לדמי אבטלה ודמי לידה למוסד לביטוח לאומי וכדומה.

מטרת הפיצוי שיש לפסוק לזכות התובעת היא להרתיע מעסיקים מהפרת הוראות חוק השוויון ומהפלייתן של נשים בשל הריונן ולכן מדובר בפיצוי עונשי. בתקופת המחלה חל איסור אף על זימון התובעת לשימוע. יש לבצע את הליך השימוע כולו בעת שהעובד נמצא במקום עבודתו.

יש לראות את הליך השימוע כולו כיחידה אחרת, ואת העובד כזכאי לעבור את מלוא ההליך כאשר הוא כשיר לעבודה ולאחר מכן כשיר אף לחפש עבודה. משעה שהנתבעת זימנה את התובעת להליך השימוע בעת שזו שהתה בתקופת מחלה, הרי שנפל פגם בהליך, ודי בכך לבסס את דרישת התובעת לקבלת פיצוי.

זכות השימוע היא חלק מחובת המעביד לפעול בתום לב ובדרך מקובלת בעת פיטורי עובד. לכן מוטלת על המעביד החובה לשמוע את העובד טרם פיטוריו, ולתת לעובד הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו ולנסות לשכנע את המעביד לחזור בו מהחלטה לפטרו.

## פסק דין

השאלה הניצבת בפנינו בתיק זה הנה, האם התובעת פוטרה מעבודתה מחמת הריונה.

### העובדות הצריכות לעניין

1. הנתבעת הינה חברה העוסקת בייצור ובשיווק ריהוט משרדי ציוד נלווה ומתקני ספורט (להלן - "הנתבעת").

2. התובעת החלה את עבודתה בנתבעת ביום 8.1.12 כאשת מכירות בחטיבת הריהוט תחת ניהולו של סמנכ"ל המכירות מר יוסי ורד (להלן - "מר ורד") וביום 17.6.12 הודיעה לו כי היא בהריון.
3. ביום 19.6.12 נשלחה לביתה של התובעת הזמנה לשימוע לפני פיטורים, שנועד להתקיים ביום 28.6.12 במשרדי הנתבעת. בהזמנה צוין, כי ככל שאין ביכולת התובעת להגיע למשרדי הנתבעת, ייערך השימוע בביתה.
4. משפנייתה אל הנתבעת לבטל את הזימון לשימוע, נדחתה, הגישה התובעת ביום 27.6.12 בקשה דחופה למתן צו מניעה זמני נגד פיטוריה ובדיון שהתקיים בפנינו ביום 05.07.12, הסכימו הצדדים לאחד את הדיון בבקשה לסעד זמני עם הדיון בתובענה העיקרית.
5. יצוין, כי מספר ימים לפני הדיון, נשלחה לתובעת הודעת פיטורים.

### טענות הצדדים

6. התובעת טענה, כי מאז שהחלה לעבוד בנתבעת ועד ליום בו זומנה לשימוע, לא נאמר לה מעולם כי קיים ליקוי כלשהו בעבודתה, ומכאן מתבקש כי ההסבר היחיד לפיטוריה של התובעת הוא משום שהייתה בהריון, וזאת בניגוד לחוקי העבודה לרבות [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#), התשמ"ח-1988 (להלן: **חוק שוויון ההזדמנויות**) ו**חוק החוזים**, התשל"ג-1973 (להלן - **חוק החוזים**).
7. התובעת הוסיפה, כי משלוח ההזמנה לשימוע ומכתב הפיטורים, עת שהתה בחופשת מחלה, הינה פעולה המנוגדת לדין. עוד הטעימה, כי הנתבעת ניסתה לעקוף את הוראת [חוק עבודת נשים](#) שאוסר על פיטורי אישה לאחר שמלאו ששה חודשים לעבודתה אצל אותו מעסיק.
8. הנתבעת מצדה טענה, כי לאחר כחודשיים מתחילת עבודתה, הבינה כי התובעת אינה עומדת במטלות המקצועיות שהוטלו עליה וכי ביום 9.5.12 נערכה פגישה בינה לבין מר ורד בנוגע לתפקודה הלקוי.
9. שלושה שבועות לאחר מכן נערכה פגישה נוספת בין התובעת למר ורד ובה נמסר לה, כי לאור ההתרשמות מעבודה, לא ניתן להמשיך ולשאת בעלות העסקתה. הנתבעת הסבירה כי נעשו ניסיונות לשלב את התובעת בתפקידים שונים בחברה אך התובעת לא הצליחה אף בתפקידים אלו. וכך, כבר ביום 30.5.12, הוחלט ע"י הנהלת החברה כי אין מקום להמשיך ולהעסיק את התובעת.

10. הנתבעת הדגישה, כי תואמה פגישה בין מר ורד ליום 7.6.12 במטרה להודיע לתובעת כי לא נמצא לה תפקיד וכי על הצדדים להיפרד אלא שפגישה זו בוטלה עקב נסיעתו לתערוכה בארה"ב. עם שובו לארץ ביום 17.06.12, הודיעה הנתבעת למר ורד על הריונה.
11. לטענת הנתבעת, כל התנהלותה של התובעת סביב חופשת המחלה בה שהתה, נועדה על מנת שיחלפו ששה חודשים ויחול [חוק עבודת נשים](#).

### התשתית הנורמטיבית

12. עקרון השוויון הוא עקרון יסוד במשפט הישראלי. על פי עיקרון זה אסור להפלות בין אדם לאדם, בין היתר, מטעמי גזע, מין, לאום, עדה, ארץ מוצא, דת, השקפה או מעמד חברתי. עיקרון השוויון עוגן ב[חוק יסוד כבוד האדם וחירותו](#), התשנ"ב-1992, וקיבל ביטוי רחב הן בפסיקות בית המשפט העליון ובית הדין הארצי לעבודה והן בחוקים שונים.<sup>1</sup>
13. האיסור על פיטורי נשים הרות בשל הריון עוגן בשני חוקים, [חוק עבודת נשים](#), התשי"ד-1954 (להלן: [חוק עבודת נשים](#)) וב[חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#).
14. בהתאם להוראות החוק והפסיקה כאשר ההיריון מהווה שיקול כלשהו בהחלטה על פיטורי עובדת או בהחלטה על עיתוי הפיטורים מדובר בהפליה אסורה ופסולה המנוגדת לעקרון השוויון. בפסיקה הובהר כי די בכך שהשיקול המפלה היה אחד השיקולים בהחלטה על הפיטורים בכדי להכתים את ההחלטה כולה.<sup>2</sup>
15. סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות אוסר על מעסיק להפלות בין עובדיו, בין היתר, מחמת הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית וכו' בכל הקשור לקבלתם לעבודה, תנאי עבודתם, קידום המקצועי, הכשרתם או פיטוריהם.
16. תחולתו של חוק זה מסוייגת למקום עבודה המעסיק ששה עובדים ויותר. במקרה דנן, אין כל מחלוקת כי הנתבעת העסיקה מאות עובדים.<sup>3</sup>
17. לעניין נטל ההוכחה בתביעה מכוח סעיף 2 לחוק [שוויון הזדמנויות בעבודה](#), קובע סעיף 9(א) כי:

**"בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא**

**חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –**

<sup>1</sup> ראו סקירה דבי"ע נו 3-129 פלוטקין נ' אחים אייזנברג [פורסם בנבו] ניתן ביום 8.9.1997 (להלן - עניין פלוטקין)

<sup>2</sup> פלוטקין, ע"ע 267/06 אורלי מורי נ' מ.ד.פ.ילו בע"מ, [פורסם בנבו] ניתן ביום 16.3.08 להלן - עניין אורלי מורי וכן בע"ע 363/07 ארביב נ' פואמיקס, [פורסם בנבו] ניתן ביום 26.5.2010 להלן - עניין ארביב

<sup>3</sup> סעיף 3.3 לתצהירו של מר ורד

**(2) לעניין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.**

18. כמו כן, הלכה היא, כי על מנת שנטל ההוכחה יעבור לכתפי המעביד, על העובד להביא "ראשית ראיה" לכך שהחלטת המעביד הייתה נגועה בהפליה פסולה. ודוק. אין צורך בהוכחה פוזיטיבית של טענת ההפליה אלא די בכך שהעובד יראה שלא הייתה עילה ברורה לפיטוריו.<sup>4</sup>

19. באשר ל**חוק עבודת נשים**, נקבע סייג ולפיו הוראות החוק יחולו רק על מי שמלאו ששה חודשים לעבודתה אצל אותו מעסיק.<sup>5</sup> בעניינו אין מחלוקת כי התובעת לא השלימה את ששה חודשי עבודה. יחד עם זאת במספר פסקי דין קבע בית הדין הארצי כי עיקרון השוויון הינו עיקרון כללי, ולכן האיסור על פיטורי אישה מחמת הריונה אינו תחום לתחולתם של **חוק עבודת נשים** ו**חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה**.

20. בית הדין עיגן את דבריו אף בחובה לקיים את חוזה העבודה בתום לב לפי סעיף 39 ל**חוק החוזים**. בית הדין קבע:

"הנה-כי-כן, הפליה בפיטורים מעבודה של אישה, רק בשל היותה בהיריון, מהווים על-פי שיטת המשפט בישראל, שמשפט העבודה הוא חלק אינטגרלי ממנה, ועל-פי ערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון. האיסור על הפליה בעת פיטורים קיים גם במקום בו לא חל החוק בשל הוראת סעיף 21(ג) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, פיטורים בדרך זו מהווים קיום של חוזה העבודה שלא בתום-לב."<sup>6</sup>

ומן הכלל אל הפרט

**פיטורי התובעת נעשו שלא כדין**

21. לאחר ששקלנו את מכלול טענות הצדדים, לרבות העדויות והראיות שהוצגו בפנינו, שוכנענו כי עובדת הריונה של התובעת היווה שיקול מכריע לפטרה בעיתוי בו פוטרה, והכל כפי שיפורט להלן.

<sup>4</sup> עניין אורלי מורי

<sup>5</sup> סעיף 9 לחוק

<sup>6</sup> ע"ע 1353/02 אפלבוים נ' הולצמן, [פורסם בנבו] עמ' 507, ניתן ביום 22.9.2003 וכן עניין ארביב

22. **ראשית**, סדר הזמנים של הליך הפיטורים מצביע על קשר בין הודעת התובעת על היותה בהריון, להחלטה המיידית על פיטוריה. ובמה דברים אמורים?
23. ביום 17.6.12 הודיעה התובעת על דבר הריונה, וביום 19.6.12, יומיים בלבד לאחר מכן, עת שהתתה בחופשת מחלה, נשלח אליה זימון לשימוע לפני פיטורים ליום 28.6.12 וביום 1.7.12 נשלחה אליה הודעת הפיטורים.
24. בניסיון לתת הסבר לפשר הדחיפות בו ביצעה הנתבעת את הליך פיטורי התובעת, קשר מר ורד בעצמו ובמפורש את מועד פיטורי התובעת להריונה של התובעת. מפאת חשיבות הדברים, נצטטם להלן:

"ש. מפנה לסעיף 30 לתצהיר שלך..... "מחלת ההריון....." למה אתה מתכוון?

ת. מאחר והיא ב 19 לחודש הודיעה שתעדר שלושת השבועות הבאים התקבל הרושם שיש סיכוי שנגיע למצב שהיא תממש את כל 6 החודשים.

ש. מה זאת תממש את כל 6 החודשים.

ת. היא רצתה להגיע לסיטואציה שתעבור חצי שנה מתחילת ההעסקתה. כך התרשמתי. אם אנו נמצאים ב 19 לחודש ואני מקבל הודעה ששלושה שבועות קדימה היא תעדר אני מנסיוני האישי כמנהל בחברה במשך 13 שנה שלושה שבועות היעדרות בגין סיבת הריון היה נראה לי סוג של התחמקות ממגע.<sup>7</sup>

ובהמשך:

"ש. לגבי המכתב שכתבת לה בסוף חודש יוני, למה לא חיכית שענבל תחזור מחופשת המחלה ואז תעשה את השימוע ואת כל התהליך ?

ת. ענבל הובילה אותי לחשוב שהיא מנסה להגיע למצב שהשימוע יערך רק לאחר 6 חודשים מיום תחילת העבודה שלה. זאת על ידי זה ש-6 שבועות קדימה אמרה שאינה מרגישה טוב ולא תגיע לעבודה, יום אחד לפני שימלאו לה 6 חודשים בעבודה.

ש. ואז ?

ת. לפי הבנתי, סיטואציה כזו היא לא חוקית. שאני לא יכול לפטר מישהי כשהיא בהריון.

<sup>7</sup> עמ' 11 ש' 28 עד 12 ש' 5

ש. ואז ?

ת. כמו שביקשתי לעשות את זה חודש לפני עשיתי את זה במהירות האפשרית מבחינתי.

ש. מה יקרה אחרי 6 חודשים ?

ת. למיטב הבנתי המצב שלה כאישה בהריון תהיה אחרת אחרי 6 חודשים.

ש. כלומר, אם היא הייתה בתקופת מחלה רגילה לא הייתה בעיה לחכות לה ?

ת. הפיטורים בכל היו מבוצעים.

ש. אם זו הייתה מחלה רגילה שפעת למשל, ולא הריון, היית ממתין עד לסוף תקופת המחלה ואז מפטר אותה ?

ת. הייתי מאוד מנסה לעשות את זה לפני מהסיבה שהחלטה לבצע את הפעולה יש לה זמן מסוים שאני יכול לפעול, זאת אומרת מהרגע שאני מודיע יש מס' ימי מחלה שהיא צברה ורק אחרי זה ניתן לבצע את התהליך אני לא יודע כמה זכות עומדת לזכותה.

ש. ענין החצי שנה עמד לנגד עיניך כי היא בהריון ואח"כ אסור לפטר ?

ת. גם לנגד עינה.

ש. אני שואלת לגביך ?

ת. כן.<sup>8</sup>

25. הנה כי כן, בפנינו הודאתו המפורשת של מר ורד, כי הסיבה שפעל במהירות על מנת לפטר את התובעת, היה הרצון להשלים את הליך הפיטורים בטרם תשלים התובעת פרק זמן של ששה חודשים, ויחולו הוראות [חוק עבודת נשים](#), המונעות מהנתבעת לפטרה ללא היתר מהממונה במשרד הכלכלה.

26. מלבד הפגם שיש בעצם הניסיון להתחמק [מחוק עבודת נשים](#), ומלבד חוסר תום הלב שיש בהליך הפיטורים החפוז, בעת שהתובעת נמצאת בחופשת מחלה, מעדותו של מר ורד עולה במפורש כי הריונה של התובעת היה שיקול מרכזי בעיתוי הפיטורים, הריונה של התובעת עמד לנגד עיניהם של מקבלי ההחלטות בנתבעת ובכך מוכתמת החלטת הפיטורים של התובעת באפליה פסולה בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

<sup>8</sup> עמ' 17 ש' 12 עד עמ' 18 ש' 1

27. עדותו של מר ורד, הקושרת במפורש בין מועד הפיטורים של התובעת להריונה, אינה רק מעבירה את נטל ההוכחה לכתפי התובעת ומכתימה את הליך הפיטורים, אלא יש בה למעשה להוכיח כי קיים קשר בל יינתק בין פיטורי התובעת לעובדת היותה בהיריון.
28. **שנית**, התובעת טענה, כי נודע לה לראשונה על הכשלים לכאורה בעבודתה ביום בו זומנה לשימוע, היינו לאחר ההודעה על הריונה. מנגד טענה הנתבעת, כי התכוונה לפטר את התובעת עוד קודם לכן. מעיון בחומר הראיות שהוצג בפנינו, אין בידינו להלום את טענת הנתבעת, ונבהיר.
29. בסעיפים 5 עד 17 לתצהירו, פרט מר ורד באריכות את חוסר שביעות רצונה של הנתבעת מרמתה המקצועית ומתפקודה של התובעת. גרסתו זו מעוררת קשיים.
30. לא ניתן הסבר מניח את הדעת מדוע חלף זמן רב, מהרגע בו טענה הנתבעת כי באה למסקנה שהתובעת נכשלה בעבודתה ועד לתיעוד הראשון שמצביעה על כך. מתצהירו של מר ורד עולה כי כבר לאחר תקופת החניכה, שהינה חודש וחצי ממועד תחילת עבודתה של התובעת, בסוף חודש פברואר 2012, הבין מר ורד כי הנתבעת אינה עומדת בדרישות התפקיד.
31. בחודש אפריל 2012, מעיד מר ורד שהגיע למסקנה כי לתובעת 'אין את הידע והכישורים לביצוע המשימות'. יחד עם זאת, לטענת הנתבעת עצמה, נערכה פגישה עם התובעת רק בחודש מאי, דהיינו כשלושה חודשים לאחר שהנתבעת הבינה כי התובעת לא מתאימה לעבודתה.
32. המסמכים הראשונים שמצרפת הנתבעת כתמיכה בטענה לחוסר שביעות רצונה מהתובעת הינם מחודש אפריל.
33. בחקירתו, העיד מר ורד בהקשר לכך:
- "ש. אתה מספר שבחודש מרץ אמרתם שענבל לא מתאימה. כל הנספחים 1 – 3 שבאים להראות כאילו היו הערות. אתה יכול לומר ממתני נספח 1.**
- ת. 8/4.**
- ש. נספח 2.**
- ת. 16/4.**
- ש. נספח 3.**
- ת. 16/4.**



**ש. כל המסמכים שאתה באת לבסס טענה שענבל לא היתה עובדת טובה הם בכלל מתקופה שהחלטתם שענבל לא מתאימה לתפקיד.**  
**ת. זה לא מדויק.<sup>9</sup>**

34. זאת ועוד, למרות שהנתבעת הגיעה למסקנה חד משמעית שהתובעת אינה מתאימה לעבודה אותה היא נדרשת לבצע, ולטענתה הבהירה את הדברים לתובעת בשיחות שונות, אין כל ראיה שהמידע על מסקנתה של הנתבעת הועבר לידיעתה של התובעת.

35. כראיה לפגישה מיום 9.5.12, צרפה הנתבעת תצלום של יומן 'אאוטלוק' של מר ורד בו נרשם "פגישה עם ענבל לגבי אדריכלים"<sup>10</sup> ראיה זו אינה יכול לתמוך את טענת הנתבעת לפיה מר ורד הבהיר לתובעת את תפקודה הלקוי.

36. למעשה לא הוצגה כל ראיה לכך שהנתבעת פנתה לתובעת והבהירה לה את מצבה, למעט הנטען על ידי מר ורד בעדותו. אנו סבורים, כי להחלטה על פיטורי הנתבעת היה צריך להיות ביטוי כתוב ומסודר, סיכום פגישה או שיחה עם הנתבעת, ולכל הפחות מסמך פנימי כלשהו שיתמוך את טענת הנתבעת.

37. מר ורד מוסר בתצהירו, כי עניינה של התובעת עלה בפגישת ההנהלה אך לא מסר על כך תיעוד.<sup>11</sup> מר ורד מתאר פגישה נוספת עם התובעת בה נאמר לה כי "הנתבעת אינה יכולה לשאת בעלויות העסקתה"<sup>12</sup> אך גם לפגישה זו אין כל תיעוד. מר ורד ומר לדרמן מתארים כי הגיעו למסקנה כי לא ניתן להמשיך את העסקתה של התובעת, אך לא צרפו לכך תיעוד או ראיה של פגישה שנערכה ביניהם ואך לא דואר אלקטרוני פנימי שנשלח בעניין.

38. יובהר, כי התובעת לא הכחישה כי קיימה פגישות רבות עם מר ורד ומר לדרמן אלא שהיא עמדה על כך שנושאי השיחה היו ענייני עבודה גרידא, ולא נרמז בהם כי בכוונת הנתבעת לפטרה.<sup>13</sup>

39. **שלישית**, לאחר שעיינו במסמכים שצרפה הנתבעת, לא מצאנו כי יש בהם להעיד על כשלים מהותיים בעבודתה של התובעת. למעשה, התיעוד הראשון בו נאמר במפורש כי הנתבעת אינה מרוצה מעבודתה של התובעת הוא מכתב הזימון לשימוע שנשלח לתובעת רק ביום 19.6.12 לאחר ההודעה על ההיריון.

<sup>9</sup> עמ' 14 ש' 1-10

<sup>10</sup> נספח 4 לתצהירו של מר ורד

<sup>11</sup> סעיף 22 לתצהירו של מר ורד

<sup>12</sup> סעיף 33 לתצהירו של מר ורד

<sup>13</sup> עמ' 8 ש' 6

40. הנתבעת צרפה, תכתובות דואר אלקטרוני של מר ורד ובהם נרשם הנחיות שניתנו לתובעת, וכן דוא"ל בין מר ורד לגב' איריס סמדר ולמר לדרמן מיום 30.5.12 בו מבקש מר ורד לדעת מתי החלה העסקתה של התובעת ומהם זכויותיה של תובעת.<sup>14</sup>
41. לגופו של עניין, הנתבעת טענה כי לתובעת היו כשלים רבים בעבודתה: **"הסתבר לי כי התובעת אינה יודעת לקרוא תוכנית אדריכל... הסתבר לי כי לתובעת אין כל ידע טכני או הבנה טכנית לרבות בעיצוב ואין לה הבנה בעריכת הצעות מחיר ללקוחו... התובעת לא מילאה את תפקידה באופן המקצועי הנדרש ממנהלת פרויקטים... אני ואבי לדרמן, כל אחד בתחומו, היינו חייבים להיות עם שתי עניינים פקוחות על עבודתה של התובעת... התקלות הללו חזרו ונישנו והדבר מצביע על אי הבנה בתוכנה ובנהלי העבודה בחברה ובחוסר רצון ללמוד את התפקיד"**<sup>15</sup>
42. כתמיכה לכך צרפה תכתובות דוא"ל שנשלחו ממר ורד לתובעת, נספחים 1-3 לתצהירו של מר ורד. עיינו במסמכים והתרשמנו כי אין המדובר בתכתובות שיש בהם להצביע על "חוסר ידע", "חוסר הבנה" או "תקלות חוזרות ונשנות". כל שמצאנו בדוא"ל שנשלח ממר ורד לתובעת אלו הוראות סטנדרטיות בין עובדת לממונה עליה.
43. אף נספח 5 לתצהירו של מר ורד, מתאריך 3.6.12, בו נכתבה ביקורת על עבודתה של התובעת, אינו משקף לטעמנו את המצג שהציגה הנתבעת ולפיה התובעת הגדישה את הסאה.
44. ההיפך הוא הנכון. בדוא"ל יש פניה לעובדות נוספות בשם נעה, סגנון הפניה אל נעה, מלמד כי הדברים שנכתבו קודם לכן אל התובעת משקפים את שגרת העבודה בנתבעת.
45. לאור האמור לעיל, לא שוכנענו כי ההחלטה לפטר את התובעת נבעה מפגמים כה חמורים לכאורה בעבודתה, שלא הותירו ברירה לנתבעת אלא לפטרה.
46. התרשמנו, והתרשמותנו קיבלה חיזוק בעדותו של מר ורד, כי מרגע שנוגע דבר הריונה של התובעת, החלה הנתבעת במירוץ כנגד הזמן ועשתה כל שלאל ידה על מנת ליתן את הודעת הפיטורים בטרם ימלאו ששה חודשים לעבודתה של התובעת אצלה.

<sup>14</sup> נספחים 1-8 לתצהירו של מר ורד  
<sup>15</sup> סעיף 7-10 בתצהירו של מר ורד

47. כללו של דבר: נחה דעתנו כי פיטורי התובעת **במועד בו בוצעו** היו מחמת הריונה, וכי הליך הפיטורים בוצע בחוסר תום לב ובניגוד לדין.

### הסעדים להם זכאית התובעת

#### פיצוי בגין הנזקים הממונים

48. **התובעת** תבעה פיצוי בגין נזק ממוני הכולל שכר עבודה עד הלידה ותקופה של 60 ימים לאחר הלידה, דמי הבראה, פיצוי על הפסד לקרן פנסיה, פיצוי פיטורים והודעה מוקדמת. בנוסף, תביעה התובעת פיצוי בגין נזק לא ממוני, ופיצוי בגין אי עריכת שימוע<sup>16</sup>.

49. מנגד טענה **הנתבעת** כי התובעת פוטרה כחוק תוך קבלת מלוא זכויותיה.<sup>17</sup>

50. כאמור, קבענו כי פיטורי התובעת קשורים להריונה. אי לכך, מדובר בפיטורים בחוסר תום לב המהווים הפרה של חוזה העבודה בין הצדדים ולכן הסעד הראוי הוא פיצוי הן בגין נזק ממוני והן בגין נזק לא ממוני<sup>18</sup>.

#### פיצוי בגין נזק ממוני

51. לעניין הנזק הממוני משעה שהפיטורים נעשו בחוסר תום לב הרי שהנתבעת הפרה את חוזה העבודה, והתובעת זכאית לפיצוי שיעמיד אותה באותו מצב בו הייתה נמצאת אלמלא הפרה הנתבעת את חוזה העבודה.

52. נוסף כי בעת פסיקת הפיצוי הממוני לו זכאית התובעת יש להביא בחשבון את חובתה לפעול להקטנת נזקה, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970. חובה זו משמעה בענייננו – חיפוש עבודה, הגשת תביעה לדמי אבטלה ודמי לידה למוסד לביטוח לאומי וכדומה.

53. **לעניין הבסיס לחישוב הפיצוי** התובעת ערכה את חישובה לפי שכר חודשי של 8,000 ₪ לחודש. בתלושי השכר שצרפה תובעת לסיכומיה נכתב כי התובעת השתכרה שכר יסוד בסך 7,000 ₪ בתוספת 1,000 ₪ שנרשמו כשעות נוספות גלובליות.

54. עיון בתלושי השכר שצורפו מעלה כי שכר היסוד והתשלום עבור השעות הנוספות שולם ללא קשר לשעות העבודה וימי העבודה בפועל של התובעת.

<sup>16</sup> סעיף 50 לכתב התביעה

<sup>17</sup>

<sup>18</sup> ע"ע 456/06 אוניברסיטת תל אביב נ' אלישע, [פורסם בנבו] ניתן ביום 27.2.2008

- לדוגמה בחודש פברואר עבדה התובעת במשך 20 ימים ו-178.87 שעות ובחודש מרץ עבדה 17 ימים ו-150.82 שעות. בשני החודשים שולם לתובעת שכר יסוד בסך 7,000 ₪ ושעות נוספות גלובליות של 1,000 ₪.
- בשים לב לאמור ובשים לב לכך שתכלית הפיצוי בו אנו עוסקים הינו השבת המצב לקדמותו, הבסיס לחישוב הפיצוי יעמוד על 8,000 ₪ לחודש.
55. בעדותה מסרה התובעת כי החלה לעבוד כמזכירה בחברה להשכרת יאכטות בשכר חודשי של 5,000 ₪.<sup>19</sup> התובעת לא נשאלה ממתי הינה עובדת בחברה ועל כן פיצוייה של התובעת בגין אובדן השתכרות יחושב באופן הבא: עד לחודש אוקטובר, החודש בו נערך הדיון, ישולם לתובעת שכר עבודה מלא דהיינו 8,000 ₪ ומחודש אוקטובר ועד לסוף התקופה המוגנת ישולם לתובעת הפרש השכר בין השכר שהשתכרה בנתבעת לשכר שהינה משתכרת לפי עדותה, דהיינו 3,000 ₪.
56. משעה שהתובעת מצאה עבודה חודשים ספורים לאחר שפוטרה מעבודה הרי שיש לשלם לתובעת דמי הבראה ואובדן פיצויי פיטורים באופן יחסי למספר החודשים שנגרעו ממנה עקב פיטוריה דהיינו 9 חודשים (מינואר מועד תחילת העבודה ועד חודש ספטמבר המועד בו החלה בעבודתה).
57. נוסף לכך, משמצאה התובעת עבודה, ובשים לב כי בחודש יוני שולם לתובעת תשלום של 1,846 ₪ בגין אי הודעה מוקדמת, לא מצאנו כי יש להוסיף תשלום נוסף בגין אובדן דמי הודעה מוקדמת.
58. לעניין הפסד אי הפרשה לקרן פנסיה טענה הנתבעת כי יש לערוך את החישוב לפי 7% משכר העבודה, וזאת בהתאם למוסכם בחוזה העבודה של התובעת, אלא שחוזה העבודה המלא של התובעת לא הוצג בפנינו ועל כן יש לערוך את חישוב לפי ערך של 5% מהשכר כפי שנקבע בצו ההרחבה הרלוונטי.
59. נציין כי תאריך הלידה המשוער של התובעת, הינו תחילת חודש פברואר 2013, וזאת בהתאם למה שנמסר לבית הדין ע"י באי כוח הצדדים בדיון שנערך ביום 5.7.12.<sup>20</sup> משעה שלא ניתן תאריך אחר יחושב הפיצוי בהתאם לתאריך זה.
60. לאור האמור התובעת זכאית לתובעת לפיצוי כמפורט להלן:

- (א) הפסד שכר מ- 1.7.12 ועד 30.9.2012 - 16,000 ₪.
- (ב) הפסד שכר מ- 1.10.12 ועד 1.2.2013 - 12,000 ₪;

<sup>19</sup> עמ' 10 ש' 8  
<sup>20</sup> עמ' 1 ש' 15

(ג) הפסד שכר בתקופה המוגנת -	6,000 ₪ ;
(ד) תשלום לקרן פנסיה -	1,700 ₪ ;
(ה) דמי הבראה -	1,391 ₪ ;
(ו) פיצויי פיטורים -	6,000 ₪ .

### פיצוי בגין נזק לא ממוני

61. התובעת טוענת כי היא זכאית לפיצוי בגין עוגמת נפש ו/או כאב וסבל בסך 50,000 ₪ ולפיצוי בגין נזק לא ממוני בסך 100,000 ₪ נוספים.

62. סעיף 10 לחוק שוויון ההזדמנויות קובע סמכות לפסוק פיצוי בגין נזק לא ממוני לפי שיקול דעתו.

63. בעניין פלוטקין עמד בית הדין הארצי על מטרת הפיצוי וקבע:

”החוק בעניינו קבע במפורש שניתן לפצות גם על נזק שאינו נזק ממון. יש הרואים בו התרת פסיקת פיצויים עונשיים. פרופ' פרנסיס רדאי... רואה בכך קנס אזרחי. היא מציינת, כי נדירים המקרים בהם ניתנת לעובדים זכות לפיצויים ללא הוכחת נזק ממון, ובכל המקרים הכוונה היא להרתיע את המעביד באמצעות קנס אזרחי מפעילות בלתי רצויה. לדעתה המטרה של סעיף 10(1) היא מתן פיצויים עונשיים על עצם העבירה על החוק. והיא מוסיפה: 'לעניין ההרתעה, יש חשיבות מוגברת לפסיקת פיצויים משמעותיים לאור הסייגים לתרופת האכיפה בסעיף 10(2). לעניין הפיצוי לקורבן האפליה, מעבר לנזק הממון נובע הנזק מעצם ההפליה נגדו, הפוגעת בכבודו כאדם עובד. אם בתי הדין לעבודה לא יפעילו את שיקול דעתם בעניין הפיצויים כדי ליצור הרתעה נגד האפליה, החוק יהפוך לאות מתה, כי ללא הרתעה כלכלית ולאור הסייגים בעניין תרופת האכיפה, לא יהיה סיכוי למנוע מעשי אפליה בשוק העבודה באמצעות ההפרות של החוק... כדי שיושגו מטרות החוק, צריך לחזק את סעד האכיפה ולהפוך אותו לסעד עיקרי... עם זאת, מתן פיצויים משמעותיים כלכליים ועונשיים גם הוא יכול להפוך את האפליה בניגוד לחוק לבלתי כדאית.”

64. מכאן, שמטרת הפיצוי שיש לפסוק לזכות התובעת היא להרתיע מעסיקים מהפרת הוראות חוק השוויון ומהפלייתן של נשים בשל הריוןן ולכן מדובר בפיצוי עונשי.

65. כשאנו מביאים בחשבון מחד את העובדה שהנתבעת פעלה בחוסר תום לב ופיטרה את התובעת לאחר שנודע דבר הריונה, לאחר תקופת עבודה של חמישה חודשים ו-27 ימים, על מנת לעקוף את החלת הוראות [חוק עבודת נשים](#) וההגנה שהוא מספק, ואת הפגיעה בתובעת אשר נותרה ללא עבודה בשל פיטוריה בחודשי הריונה הראשונים מצאנו בנסיבות העניין, לפצות את התובעת בגין נזק לא ממוני, אם כי לא בסכום המבוקש.
66. בהתאם לתכליתו של [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#) ובהתחשב בתקופת עבודתה של התובעת, הגענו לכלל מסקנה כי על הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בגין נזק שאינו ממוני בסכום של 25,000 ₪.

### פיצוי בגין אי עריכת שימוע

67. התובעת טענה כי היא זכאית לפיצוי מיוחד בגין אי עריכת שימוע. מנגד טענה הנתבעת כי היא פנתה אל התובעת והציע לה לקיים שימוע, אלא שהתובעת ויתרה על זכותה לשימוע ולכן איבדה את זכותה.<sup>21</sup>
68. לאחר שעיינו בטענות הצדדים ובעובדות המקרה באנו למסקנה כי התובעת זכאית לפיצוי נוסף בגין אי עריכת שימוע כדין וזאת מהנימוקים שלהלן: אין כל מחלוקת כי התובעת הודיעה על הריונה ביום 17.6.12, ואין כל חולק כי מיום 18.6.12 ועד ליום 2.7.12 הייתה התובעת בחופשת מחלה והודיעה על כך לנתבעת.<sup>22</sup>
69. ביום 19.6.12 בעת שהתובעת נמצאת בחופשת מחלה, לה היא זכאית על פי חוק,<sup>23</sup> שלחה הנתבעת מכתב זימון לשימוע בו נכתב כי הנתבעת קיבלה את אישור המחלה עד ליום 2.7.12, אך היות ותקופת הזכאות לימי מחלה על פי חוק מסיימת ביום 26.6.12 יערך השימוע ביום 28.6.12.
70. ביום 1.7.12 ולאחר שב"כ התובעת הודיעה כי התובעת לא תופיע לשימוע היות והוא מנוגד להוראות החוק, הודיעה הנתבעת לתובעת על פיטוריה.
71. סעיף 4 [לחוק דמי מחלה](#) קובע כי מעביד לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה, במהלך תקופת זכאותו לדמי מחלה הצבורה לו על פי דין או לפי הסכם קיבוצי, וזאת במגבלת הזכאות המקסימאלית הקבועה בחוק.

<sup>21</sup> סעיף 11.1 לכתב ההגנה

<sup>22</sup> סעיפים 27-28 לתצהירו של מר ורד, וסעיף 4 לכתב התביעה.

<sup>23</sup> סעיף 10.2 לכתב ההגנה

72. בענייננו, אין כל מחלוקת כי התובעת זומנה לשימוע בעת שהייתה בחופשת מחלה. לדעתנו הפרשנות הראויה לסעיף 4 הנ"ל היא כי בתקופת המחלה חל איסור אף על זימון התובעת לשימוע. לטעמנו יש לבצע את הליך השימוע כולו בעת שהעובד נמצא במקום עבודתו.
73. יש לראות את הליך השימוע כולו כיחידה אחרת, ואת העובד כזכאי לעבור את מלוא ההליך כאשר הוא כשיר לעבודה ולאחר מכן כשיר אף לחפש עבודה.
74. משעה שהנתבעת זימנה את התובעת להליך השימוע בעת שזו שהתה בתקופת מחלה, הרי שנפל לטעמנו פגם בהליך, ודי בכך לבסס את דרישת התובעת לקבלת פיצוי.
75. אך בכך לא סגי. הנתבעת טענה כי התובעת ויתרה על זכותה לשימוע, אלא שבמכתב, ששיגרה באת כוח התובעת ביום 25.6.12, אין כל רמז לכך שהתובעת מוותרת על זכותה לשימוע.
76. בנוסף, הסיבה בגינה זימנה הנתבעת את התובעת לשימוע בעת שהיא בחופשת מחלה, ולא המתינה ארבע ימים עד לשובה של התובעת לעבודתה, היה אותו מירוץ אחרי הזמן שנבע מרצונה של הנתבעת למנוע את תחולתו של [חוק עבודת נשים](#) (כפי שנאמר במפורש בעדותו של מר ורד וצוטט בסעיף 23 לעיל) דבר שיש בו חוסר תום לב, ועל כן אין לקבל את טענת הנתבעת לפיה התובעת ויתרה על זכותה לשימוע.
77. כידוע, זכות השימוע היא חלק מחובת המעביד לפעול בתום לב ובדרך מקובלת בעת פיטורי עובד. לכן מוטלת על המעביד החובה לשמוע את העובד טרם פיטוריו, ולתת לעובד הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו ולנסות לשכנע את המעביד לחזור בו מהחלטה לפטרו.
78. לאור האמור לעיל, משנשללה מהתובעת זכותה לשימוע ובנסיבות עניין, וכן בשים לב לתקופת עבודתה של התובעת אצל הנתבעת, אנו מחייבים את הנתבעת בתשלום פיצויים בגין אי עריכת שימוע כדין, בגובה משכורת אחת, קרי, 8,000 ₪.

### סוף דבר

79. הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים:

- א. בגין הפסד שכר עבודה (סעי' 60 א+ב+ג) - 34,000 ₪ ;
- ב. בגין הפסד תשלום לקרן פנסיה - 1,700 ₪ ;

ג. בגין דמי הבראה -	1,391 ₪ ;
ד. בגין פיצויי פיטורים -	6,000 ₪
ה. פיצוי בגין נזק לא ממוני -	25,000 ₪
ו. פיצוי בגין אי עריכת שימוע -	8,000 ₪

80. הסכומים בסעיף 79 דלעיל יישאו הפרשי ריבית והצמדה מיום הגשת התביעה ועד לתשלומם המלא בפועל.

81. בנוסף לאמור לעיל, תשלם הנתבעת לתובעת בגין הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד סך כולל של 15,000 ₪.

**ניתן היום, כ"ד תשרי תשע"ד, (17 ספטמבר 2013), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

נציג ציבור מעבידים  
מר שמואל אשכולי

אורן שגב, שופט

נציגת ציבור עובדים  
גב' אסתר מוניק וייס

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)

אורן שגב 54678313-/  
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה