

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו

עב 10601-09 אתי בכר נ' רנואר אופנה ייצור ושיווק (1993) בע"מ

בפני : כב' השופטת לאה גליקסמן
נ.צ. (עובדים) מר עודד הון

התובעת גב' ***
ע"י ב"כ עו"ד אלון לב

הנתבעת רנואר אופנה ייצור ושיווק 1993 בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד רון גיאת

חקיקה שאוזכרה:

[חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 9, 9\(ג\)\(א1\), 13א\(ב\), 13א\(ב\)\(1\)](#)

[חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2\(א\), 9](#)

[חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965: סע' 13\(5\)](#)

[חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981: סע' 29](#)

ספרות:

[א' שנהר, דיני לשון הרע \(תשנ"ז\)](#)

ספרות:

[א' שנהר, דיני לשון הרע \(תשנ"ז\)](#)

כתבי עת:

[שרון רבין-מרגליות, "המקרה החמקמק של אפליה", הפרקליט, כרך מד 529](#)

פסק דין

1. האם הנתבעת התנכלה לתובעת עקב הריונה במהלך תקופת ההריון? האם הנתבעת פיטרה את התובעת שלא כדין? האם הנתבעת הפרה זכויות אחרות של התובעת? אלה השאלות העומדות להכרעה בהליך זה.

רקע:

2. הנתבעת – רנואר אופנה ייצור ושיווק 1993 בע"מ – מנהלת רשת חנויות אופנה.
3. התובעת עבדה בנתבעת כמוכרת בחנות הרשת בקניון סביונים ביהוד, החל מיום 26.9.05.
4. בחודש מאי 2008 הרתה התובעת.
5. בקשתה של הנתבעת לקבל היתר לפיטורי התובעת ממשד התמ"ת נדחתה בהחלטת משרד התמ"ת מיום 18.3.2009 (נספח ח' לתצהיר התובעת).
6. התובעת ילדה ביום 27.2.2009 ויצאה לחופשת לידה.
7. במסמך מיום 18.6.09 שכותרתו "פרוטוקול שימוע" (נספח ט' לתצהיר התובעת) נכתב כך: **"רנואר מפטרת את אתי בתום תקופת החוק של חזרה מחופשת לידה"**.
8. גמר חשבון נערך לתובעת בחודש דצמבר 2009 (מוצג ת/1).
9. לגרסת התובעת, במהלך כל תקופת עבודתה הייתה עובדת מוערכת ואף זכתה לפרסי הצטיינות, אולם מהמועד בו הודיעה שהיא בהיריון השתנה היחס אליה לרעה, והיא סבלה מהתנכלות בתקופת ההיריון, ששיאה היה בפנייה למשרד התמ"ת למתן היתר לפיטוריה; משלא ניתן היתר לפיטוריה, פוטרה במהלך חופשת הלידה, עת לא ניתן לה לשוב לעבודה בתום חופשת הלידה; פיטוריה נעשו ללא שנערך לה שימוע כדין; פיצויי הפיטורים ותשלומים אחרים שהגיעו לה לא שולמו במלואם וכן שולמו באיחור, שלושה חודשים לאחר מועד סיום קשר העבודה.
10. לגרסת הנתבעת, מעת שהרתה התובעת, תפקודה היה לקוי, לנוכח תחושתה של התובעת כי היא "חסינה" מפני פיטורים בשל היותה בהיריון; בנסיבות אלה, לא נותר לנתבעת מוצא אחר מאשר לבקש היתר לפיטוריה ממשד התמ"ת; התובעת לא פוטרה במהלך תקופת חופשת הלידה, אלא הובהר לה במפורש כי היא תפוטר בעתיד בתום תקופת איסור הפיטורים על פי חוק עבודת נשים; התובעת לא

פוטר בהשל ההיריון אלא בשל תפקודה הלקוי, ונערך לה שימוע כדין טרם פיטוריה.

11. מטעם התובעת העידה התובעת עצמה; מטעם הנתבעת העיד מר רן פלדמן, מנהל רשת הנתבעת. נציין, כי מטעם הנתבעת הוגש תצהיר עדות של גב' רותם בר, ששימשה בתפקיד סגנית מנהלת בחנות בה עבדה התובעת, אולם היא לא התייצבה לעדות. לעניין זה נתייחס בהמשך.

12. סדר הדיון יהיה כמפורט להלן:

12.1. האירועים בתקופת ההיריון – האם התובעת סבלה מהתנכלות?

12.2. פיטוריה של התובעת – האם התובעת פוטרה כדין?

12.3. הסעדים שנתבעו על ידי התובעת ושיעורם.

האירועים בתקופת ההיריון:

13. לגרסת התובעת, בכל תקופת עבודתה החל משנת 2005 הייתה עובדת מצטיינת, מסורה, חרוצה, יעילה וביצעה את עבודתה היטב; כמעט בכל חודש קיבלה גמול בגין היותה עובדת מצטיינת; במהלך כל תקופת עבודתה הועסקה במשרה מלאה, כאשר עבדה לפחות משמרת אחת שלמה בת שש שעות רצופות מבין שתי המשמרות הנהוגות בחנות, וכן עבדה בשעות נוספות, בשבתות ובחגים; במשך תקופה ממושכת לא עלה בידה להרות, והיא נאלצה לעבור טיפולי הפריה. למרות בקשתה לשמור על כך בסודיות, מנהלת החנות חשפה מידע זה בפני העובדים האחרים; בחודש מאי 2008 הרתה, ועדכנה את מנהלת החנות; לאחר מסירת ההודעה, הפכה ללא רצויה במקום העבודה והחל מסע התנכלות כלפיה, בדרכים שונות: הפחתת שעות עבודה כך שלעיתים קרובות נתבקשה לעבוד משמרות קצרות בנות שעתיים בלבד; ביטול או קיצור משמרות שנקבעו; נזיפות על כך שאינה יכולה להרים משאות כבדים והיא מרבה לצאת לשירותים, למרות שמגבלות אלה נבעו מההיריון, שהיה היריון בסיכון גבוה; התייחסות מזלזלת; התעלמות מאישורים רפואיים; אי תשלום דמי מחלה כדין. שיאה של ההתנכלות היה פניה למשרד התמ"ת בבקשה למתן היתר לפיטוריה, תוך העלאת טענות כוזבות על תפקודה. יתר על כן, היא נדרשה שלא להתייצב לעבודה בתקופת ההמתנה להחלטה, עובדה שפגעה בהכנסתה, המורכבת בחלקה מעמלות מכירה, בונוסים וכיו"ב. הפנייה לתמ"ת נעשתה ללא שנערך לה שימוע קודם לכן וללא שהובאה לידיעתה כוונת המעסיקה לפנות לתמ"ת; בסופו של דבר, משרד התמ"ת דחה את טענות הנתבעת וקיבל את גרסתה והחליט שלא לתת היתר לפיטוריה.

14. לגרסת מנהל הנתבעת, אין לייחס משמעות לכך שהתובעת נבחרה כעובדת מצטיינת, לנוכח העובדה שעל פי הנוהל נבחר בכל חודש אחד מעובדי החנות לעובד מצטיין, ובחנות בה עבדה התובעת עבדו שתי עובדות לכל היותר, ולכן התובעת והעובדת האחרת היו מוכרזות לסירוגין כ"עובדת מצטיינת"; מהמועד בו הודיעה התובעת כי הרתה והייתה מודעת לכך שהיא "חסינה" בפני פיטורים חלה התדרדרות בתפקודה, והתובעת זלזלה בעבודתה, רבה עם לקוחות ועם מנהלת החנות, והתנהגה באופן וולגרי, לא מכובד ובלתי מתחשב; התובעת לא הסכימה לעבוד אלא בימים ובשעות שהיא קבעה, והיא זו שביטלה משמרות ונעדרה במשך שעות וימים רבים מהעבודה, ביוזמתה; התובעת אף זימנה את בעלה לחנות, והוא הטיל אימה על עובדות החנות האחרות; הפנייה למשרד התמ"ת, עליה קיבלה התובעת הודעה מראש, נעשתה לנוכח המצב הבלתי נסבל אליו נקלעה הנתבעת, לאחר שהתובעת ניצלה לרעה את "החסינות" מפוטורים בהיותה בהריון; בסופו של דבר נדחתה הבקשה למתן היתר בשל העובדה שבתום הליך הדיון בבקשה התובעת ילדה.

15. על יסוד התרשמותנו מהעדויות ומהראיות בפנינו אנו קובעים שטענות הנתבעת בעניין התנהגות והתנהלות התובעת בתקופת ההיריון לא הוכחו. לאחר שמיעת עדותם של התובעת ושל מר פלדמן, אנו מעדיפים את גרסתה של התובעת כי הטענות החמורות שהועלו נגדה אינן נכונות. מעבר להתרשמותנו מהעדויות, הגענו למסקנה זו גם על יסוד הנימוקים שיפורטו להלן.

16. **הנתבעת נמנעה מלהעיד עדות רלוונטיות:** מטעמה של הנתבעת העיד מנהל הרשת בלבד, והנתבעת לא זימנה לעדות מי מבין עובדות החנות אשר עבדו עם התובעת. כאמור, הוגש תצהירה של גב' רותם בר, אולם תצהירה נמשך מהתיק בשל אי התייצבותה להעיד. הטענה כי גב' רותם בר ועובדות אחרות חששו להעיד בשל נוכחות בעלה של התובעת נטענה בעלמא, לא נתמכה בתצהיר, ולא נעשה כל ניסיון מטעם הנתבעת לאפשר את עדותן (כגון – הגשת בקשה שבעלה של התובעת לא יהיה נוכח בעת מסירת עדותן). הימנעות הנתבעת מלהעיד את העובדות האחרות שעבדו ביחד עם התובעת פועלת לחובתה.

17. **גרסת הנתבעת אינה מתיישבת עם חומר הראיות (דו"חות הלקוח הסמוי):** אחת מטענות הנתבעת הייתה כי התנהלותה של התובעת הייתה לקויה לא רק כלפי חברותיה לעבודה אלא גם כלפי הלקוחות. אולם, לתצהירה של התובעת צורפו שני דו"חות ביקורת שנערכו בחנות **במהלך תקופת ההיריון** (נספחים ג' ו-ד' לתצהירה). משני דו"חות אלה עולה כי התובעת ביצעה את עבודתה על הצד

הטוב ביותר וזכתה להערכה גבוהה ביותר בדו"חות הביקורת. הנתבעת ניסתה להמעיט מחשיבותם של דו"חות אלה וטענה כי כל שעולה מהם הוא שהתובעת ביצעה את עבודתה כראוי. אולם, אנו סבורים כי יש לתת משקל לדו"חות אלה, לנוכח העובדה שהם מפריכים את טענת הנתבעת כי התובעת התנהגה שלא כראוי כלפי לקוחות החנות. כאמור, מדובר בדו"ח לקוח סמוי, כך שלתובעת לא הייתה כל ידיעה בזמן אמת כי מדובר בביקורת, ולכן דו"חות אלה משקפים את אופן עבודתה הרגיל בתקופה השנויה במחלוקת.

18. **גרסת הנתבעת אינה מתיישבת עם חומר הראיות (הקלטות שיחות בין התובעת לבין מוכרות בחנות):** אחת מטענות התובעת הייתה כי הנתבעת הפחיתה את שעות עבודתה והציבה אותה לעבודה במשמרות קצרות בנות שעתיים, ואילו הנתבעת טענה כי התובעת "לא הסכימה לעבוד אלא בימים ובשעות שהיא קבעה" (סעיף 5 לתצהיר מר פלדמן). מתמליל השיחה בין התובעת לבין מנהלת החנות נטלי (נספח א(1) לתצהיר התובעת) עולה כי סידור העבודה בהיקף מצומצם הוכתב על ידי נטלי, התובעת לא העלתה דרישות כלשהן בנוגע אליו, והתובעת אף ביקשה להוסיף משמרת ביום שישי.

בהקשר זה נבהיר, כי איננו רואים בעצם העובדה שהתובעת הקליטה חלק מהשיחות בינה לבין עובדות הרשת משום ראייה לכך ש"בנתה תביעה" עתידית. אנו סבורים, כי במצב דברים בו עובד חש כי מתנכלים לו במקום העבודה ושמערכת היחסים בינו לבין המעסיק עלולה להגיע להליך משפטי, לגיטימי שהעובד מקליט שיחות בינו לבין עובדים אחרים על מנת שיהיו בידיו ראיות להוכחת גרסתו. זאת, בשונה ממצב בו במהלך העבודה השוטף וללא סיבה כלשהי מקליט העובד שיחות בינו לבין המעביד או בינו לבין עובדים אחרים.

19. **גרסת הנתבעת אינה מתיישבת עם תפקודה של התובעת בעבר וההערכה אליה:** התובעת העידה כי עד למועד בו הרתה הוערכה כעובדת מצטיינת, ואף קיבלה תעודות הצטיינות. הנתבעת ניסתה להמעיט בחשיבות עניין זה, וטענה כי התובעת קיבלה את התואר "עובד מצטיין" כיון שחוץ ממנה הייתה עובדת אחת נוספת בלבד בחנות. מר פלדמן אף העיד בתצהירו (סעיף 3) כי "התובעת לא רק שלא הייתה 'מצטיינת' בפועל, היא אף לא הייתה עובדת רגילה, כי אם עובדת גרועה, בלתי מקצועית, לא יעילה ובלתי קואופרטיבית, כפי שיפורט להלן". אולם, בעדותו בחקירה נגדית נסתר האמור בתצהירו, עת העיד כי זימן את התובעת לפגישה אליו למרות שאינו נוהג לזמן עובדות "בגלל שאני מכיר את אתי, יש לנו היכרות של המון שנים, היא פתחה איתי את החנות והייתה עובדת טובה עד

שקרה מה שקרה. לכן העסקנו אותה כל כך הרבה שנים (ע' 13, ש' 19 – 21).
 אנו סבורים, כי טענה שעובד שינה את תפקודו ב-180 מעלות טעונה הוכחה מעבר
 לאמירה בעלמא בתצהיר, ובמיוחד עת מדובר בתצהירו של אדם שלא עבד ביחד
 עם התובעת. נציין, כי גם משרד התמ"ת דחה טענה זו של הנתבעת, בקובעו כי
**"לנוכח העובדה כי העובדת מועסקת במקום העבודה 4 1/2 שנים אני מתקשה
 לקבל את עילת הפיטורין כחוסר שביעות רצון"**. (החלטת משרד התמ"ת – נספח
 ח' לתצהיר התובעת).

20. לא נעלם מעיננו, כעולה מחלק מתמלילי השיחות שהוקלטו בין התובעת לבין
 עובדות אחרות בחנות (נספחים א(6) ו-א(7) לתצהיר התובעת), כי בין התובעת
 לבין מנהלת החנות שקדמה לנטלי (לנה) היו מתיחות וויכוחים, וכי עם העובדת
 רותם בר הייתה תקרית בה היה מעורב גם בעלה של התובעת, אשר הגיע לחנות.
 אולם, איננו סבורים כי אירועים אלה מצביעים על תפקודה הכולל של התובעת
 בתקופת ההיריון, כעולה גם מדו"חות הלקוח הסמוי. מעבר לאמור, התרשמותנו
 היא שלפחות חלק מאירועים אלה היו תגובת התובעת (ובעלה) להתנהלות כלפי
 התובעת. עוד נוסיף, כי חלק מהתלונות העולות ממכתבי עובדות הנתבעת שצורפו
 לבקשת הנתבעת למתן היתר לפיטורי התובעת (נספח ו' לתצהיר התובעת) וכן
 מתצהירה של גב' בר הן על שינויים שחלו בתפקוד התובעת עקב היריון (כגון –
 צורך ביותר הפסקות לצורך יציאה לשירותים). יתכן גם, שחלה ירידה בהיקף
 המכירות של התובעת במהלך תקופת ההיריון. אולם, כל עוד ההיריון לא מנוצל
 לרעה על ידי העובדת על המעביד "לספוג" ירידה מסוימת בכושר העבודה של
 העובדת בתקופת ההיריון ובמיוחד בשלהי ההיריון.

21. **כללו של דבר**: אנו קובעים כי הנתבעת לא הוכיחה את טענותיה החמורות בדבר
 התנהגות התובעת והתנהלותה בתקופת ההיריון. לכן, וכפי שקבע גם משרד
 התמ"ת, לא הייתה הצדקה לפניית הנתבעת למשרד התמ"ת למתן היתר לפיטוריה
 במהלך תקופת ההיריון.

פיטוריה של התובעת:

22. העובדות העולות מחומר הראיות הן כמפורט להלן:

22.1. לקראת תום חופשת הלידה ביקשה התובעת לשוב לעבודתה בחנות,
 ופנתה בעניין זה למנהלת החנות – נטלי. נטלי נמנעה מלתאם עם התובעת
 מועד חזרה לעבודה והבהירה כי עליה לשוחח בעניין עם מנהלת האזור -
 נורית (תמלילי שיחות נספחים א(א), א(5), א(6) ו-א(8) לתצהיר התובעת).

22.2. בשיחה בין התובעת לבין מנהלת האזור נורית (נספח א' 9) לתצהיר התובעת) הבהירה נורית לתובעת כי אין בכוונת הנתבעת להחזיר אותה לעבודה לאחר חופשת הלידה, אלא בכוונתה לשלם לה את השכר בעד התקופה בה אסור לנתבעת לפטרה על פי הוראות החוק ולסיים את עבודתה לאחר תום תקופת איסור הפיטורים על פי החוק.

22.3. בהמשך, נקבעה לתובעת פגישה עם מנהל הרשת, מר רן פלדמן, והתובעת נפגשה עמו ביום 14.6.09. פגישה זו סוכמה על ידי מר פלדמן במסמך שכותרתו "פרוטוקול שימוע" (נספח ט' לתצהיר התובעת), שמפאת חשיבותו נצטט אותו במלואו:

הריני מצהיר בזה כי בתאריך 14.6.09 הודעתי לעובדת אתי בכר ... על פיטוריו/ה מהסיבות:

1. רנואר תשלם לאתי את כל מה שמגיע לה ע"פ חוק.
2. רנואר לאחר תקופת החוק לא תחזיר את אתי לעבודה.
3. בזאת אני מודיע לה על סיום עבודתה על פי החוק.

תגובת העובד/ת:

1. חבל שזה ככה שחושבים שככה אני מתנהגת.
 2. מכירים איזה עובדת הייתי וממש נפגעת ממה שהיה.
 3. ממש בכיף הייתי ממשיכה לעבוד.
 4. לעבוד עם בנות זה לא קשה אבל אם מישהי רוצה לשים לך רגל זה קל.
- סוכם כי:**

רנואר מפטרת את אתי בתום תקופת החוק של חזרה מחופשת לידה. תשלם פיצויים ע"פ חוק ואת עלות העסקתה באם הייתה חוזרת לעבודה. כמו כן תקבל מכתב פיטורים ע"פ חוק במועד הקבוע בחוק.

23. לגרסת התובעת, פוטרה במהלך תקופת חופשת הלידה, ללא שנערך לה שימוע. מנגד, מר פלדמן העיד בתצהירו (סעיפים 31 – 38) כי בפגישה עם התובעת שטח בפניה את כל טענות הנתבעת אשר נטענו בעבר בדבר התנהגותה הבלתי נסבלת של התובעת; הודיע לתובעת "כי אנו מנועים מלפטור אותה בשל 'החסינות' שמקנה לה ההיריון" וכי "בכוונת הנתבעת לפטר אותה בעתיד במועד בו ניתן יהיה לעשות כן על פי חוק"; הוא לא פיטר את התובעת בשיחה ביום 14.6.09; האמור בפרוטוקול השימוע הוא תמצית בלבד של מה שדובר ונאמר בשימוע, כאשר הנימוקים שבגללם הייתה כוונה לפטר את התובעת לאחר חופשת הלידה במועד שניתן יהיה לעשות כן על פי חוק פורטו בפניית הנתבעת למשרד התמ"ת; בפרוטוקול השימוע מודגש כי סיום העסקתה של התובעת יהיה על פי חוק בלבד, וכי הפיטורים ייעשו בעתיד כאשר הדבר יתאפשר להיעשות על פי החוק.

24. לאחר בחינת העדויות והראיות אנו קובעים כי הוכח שהתובעת פוטרה ביום 14.6.09, תוך הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#), וללא שנערך לה שימוע. להלן, נפרט את הנימוקים לכך:

הנתבעת הפרה את הוראות [חוק עבודת נשים](#):

25. בסעיף 9(ג1) [לחוק עבודת נשים](#) נקבע כך:

(א1) לא יפטר מעביד עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:

(א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לחופשת הלידה או להיעדרות כאמור;

(ב) עסקו של המעביד חדל לפעול או שהמעביד הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד – ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1986; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב;

26. בעניין אורלי מורי [ע"ע (ארצי) [אורלי מורי](#) – מ.ד.פ. ילו בע"מ; מיום 16.3.2008] עמד בית הדין הארצי בהרחבה על תכלית הוראה זו ואופן יישומה. בית הדין הארצי קבע כי תכלית ההוראה היא "למנוע מהמעביד לסכל את שובה של העובדת לעבודתה, ולהבטיח את זכותה של העובדת לחזור לעבודתה בתום חופשת הלידה ועל ידי כך ליתן לה הזדמנות ממשית לחזור ולהשתלב בעבודה ולהוכיח את יכולותיה גם לאחר ההיעדרות הממושכת מעבודה". לעניין משמעות הוראה זו קבע בית הדין הארצי כי "הוראת החוק הינה קטגורית, לא מותירה כלל שיקול דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת לעבודה, למעט במקרים חריגים המפורטים [בחוק עבודת נשים](#)". לעניין יישום ההוראה קבע בית הדין הארצי בעניין אורלי מורי כי לנוכח תכלית החוק "אין להתיר למעביד לפדות בכסף את תקופת איסור הפיטורים ובכך לצאת ידי חובתו... פדיון תקופת איסור הפיטורים בכסף כאשר העובדת מעוניינת ומבקשת לחזור לעבודה אינה עולה עם רוח החוק, ומהווה הפרה של [חוק עבודת נשים](#), המקימה זכות לפיצוי".

27. במקרה הנדון, התובעת פנתה לחברה מספר פעמים בתום חופשת הלידה והבהירה כי היא מעוניינת לשוב לעבודה בתום חופשת הלידה. אולם, החברה הודיעה לתובעת כי אינה מקבלת אותה חזרה לעבודה, וכי היא תשלם לה שכר בעד תקופת איסור הפיטורים על פי [חוק עבודת נשים](#). דברים אלה עולים חד משמעית מהשיחה בין התובעת לבין נורית, מנהלת האזור (נספח א(9) לתצהיר התובעת), בה הבהירה נורית לתובעת כי החברה אינה מעוניינת שתשוב לעבוד בחנות, ישולם לה

שכר בעד תקופת איסור הפיטורים לפי החוק, וכי התובעת לא תשוב לעבודה בתום תקופת איסור הפיטורים (ע' 2 לתמלול השיחה). דברים אלה עולים אף מהמסמך המסכם את פגישת התובעת עם מר פלדמן (נספח ט' לתצהיר התובעת). בהתאם לנפסק בעניין **אורלי מורי**, סירובה של החברה לאפשר לתובעת לשוב לעבוד בפועל וקביעתה חד צדדית כי תפדה את תקופת איסור הפיטורים בתשלום שכר מנוגדת להוראות [חוק עבודת נשים](#). בהקשר זה יש לציין, כי התובעת ילדה בחודש פברואר 2009, דהיינו כשנה לאחר מתן פסק הדין בעניין **אורלי מורי**. מכאן, שבמועד בו פוטרה התובעת המצב החוקי היה ברור לחלוטין, ואין מנוס מהמסקנה כי הנתבעת הפרה את הוראות [חוק עבודת נשים](#) ביודעין.

28. נוסף, כי טענתו של מר פלדמן כי לא פיטר את התובעת ביום 14.6.09 אלא רק הודיע לה כי "בכוונת הנתבעת לפטר אותה בעתיד" היא בגדר היתממות ואינה מתיישבת עם האמור בפרוטוקול השימוע, בו נאמר במפורש **שלוש פעמים** כי הוא מודיע לתובעת על פיטוריה: בפתח לחלק הראשון בפרוטוקול; בסעיף 3 לחלק הראשון בפרוטוקול; בסיכום הפרוטוקול. הן מהשיחה בין התובעת לבין נורית, הן מפרוטוקול השימוע והן מתצהירו ומעדותו של מר פלדמן עולה חד משמעית כי הנתבעת הודיעה לתובעת על פיטוריה בסמוך לתום חופשת הלידה, והבהירה כי מועד כניסתם לתוקף של הפיטורים יידחה עד למועד בו מותר לפטר את התובעת על פי חוק. בכל מקרה, לאור הפסיקה בעניין **אורלי מורי**, ללא קבלת היתר לפיטורי התובעת הייתה הנתבעת חייבת להשיב את התובעת לעבודה **בפועל**, ועצם הסירוב לאפשר לה לעבוד בפועל ופדיון כספי של תקופת איסור הפיטורים מהווה הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#).

הנתבעת לא ערכה לתובעת שימוע בטרם פיטוריה :

29. כידוע, בהתאם לפסיקה, בטרם פיטורי עובד חובה על מעביד לערוך לו שימוע. חובה זו מעוגנת בעקרון תום הלב החל ביחסי עבודה. מעקרון זה נגזרת חובת המעסיק לברר לעומק את עניינו של העובד המועמד לפיטורים, את הסיבות לפיטוריו ואת האפשרות לבחון את המשך העסקתו. כן הודגש בפסיקה כי אין לראות בשימוע "טקס" גרידא שיש לקיימו כדי לצאת ידי חובה, אלא יש להציג בפני העובד מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את ה"אידך גיסא" מנקודת ראותו ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו. חובה זו נועדה לגרום למעסיק לקבל החלטה מבוססת, מושכלת, מאוזנת ועניינית בעניין העסקתו של העובד.

[ע"ע (ארצי) 1027/01 דר' יוסי גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע ל"ח, 448; ע"ע (ארצי) 415/06 דני מלכה - שופרסל, ניתן ביום 15.5.2007; ע"ע (ארצי) 701/07 חברת החשמל לישראל בע"מ - שלומי תורג'מן, ניתן ביום 3.3.09].

30. מהראיות ומהעדויות בפנינו עולה כי הנתבעת גיבשה עמדה נחרצת בנוגע לפיטוריה של התובעת בטרם נערך לה שימוע וכי לא נערך לה שימוע כמתחייב מהפסיקה. להלן, נפרט את הנימוקים לקביעתנו.

31. משיחת הטלפון בין התובעת לבין נורית, מנהלת האזור (נספח א(9) לתצהיר התובעת, ע' 2 ש' 18 - 22) עולה חד משמעית כי **בטרם** נערכה שיחה כלשהי עם התובעת החליטה הנתבעת לפטר את התובעת ולא לאפשר לה לחזור לעבודה לאחר חופשת הלידה, כאשר רק בשל הוראות חוק עבודת נשים נדחה מועד סיום קשר העבודה.

32. מהמסמך שכותרתו "פרוטוקול שימוע" (נספח ט' לתצהיר התובעת) עולה כי ב"שימוע" בעצם הודע לתובעת על פיטוריה ועל ההסדרים בנוגע לכך (מועד הפיטורים, תשלום הזכויות) אולם לא נערך לה שימוע בו הועלו הטענות נגדה וניתנה לה הזדמנות להגיב עליהן. דברים אלה עולים במפורש מחלקו הראשון של המסמך, כאשר בחלק בו היו אמורות להיות רשומות הסיבות לפיטורים שהוצגו לתובעת נרשמו הודעת הפיטורים והתחייבות לשלם לתובעת את המגיע לה על פי החוק, ונאמר " **בזאת אני מודיע לה על סיום עבודתה על פי החוק**". בהקשר זה אנו דוחים את גרסתו של מר פלדמן בתצהירו כאילו הפרוטוקול אינו משקף את מה שנאמר ושהיה בשימוע וכי בפועל הוצגו בפני התובעת הטענות נגדה. גם אם נקבל שפרוטוקול השימוע אינו אמור לשקף את שיחת השימוע "מילה במילה", אין זה סביר שלו אכן נאמרו דברים כנטען על ידי מר פלדמן, אין בפרוטוקול אפילו

מילה אחת בעניין זה, וכאמור בחלק "הסיבות לפיטורים" מצוין רק שנמסר לתובעת על סיום עבודתה. עוד יש לציין כי קיימת סתירה בתצהירו של מר פלדמן בעניין זה, עת מצד אחד הוא טוען כי שטח בפני התובעת את כל טענות הנתבעת אשר נטענו בעבר (סעיף 31) ומצד שני הוא טוען כי **"הנימוקים שבגללם הייתה כוונה לפטר את התובעת לאחר חופשת הלידה, במועד שניתן יהיה לעשות כן על פי חוק, פורטו בפניית הנתבעת למשרד התמ"ת"** (סעיף 34).

33. גם מעדותו של מר פלדמן בפני בית הדין עולה כי בפגישה לא נערך לתובעת שימוע **טרם פיטוריה**, אלא הפגישה נועדה להודיע לה על פיטוריה, באומרו: **"קראתי אלי למשרד, סיפרתי לה.. שיש בעיה ולא ניתן להחזיר אותה לחנות, כל מה שקרה לפני כל ההתנהלות שלה עם אותו צוות שהיה בחנות בתקופת ההיריון, סיפרתי לה שוב את כל הפניות שעשינו. הסברתי לה בצורה נעימה ואמרתי לה שאני אתן לה את שמגיע לה בתור תשלום חודשיים וחצי מה שאני אמור לתת לה ובתום התקופה אני אשחרר אותה. אמרתי לה שתשב בבית ואני אשלם לה את המשכורת על התקופה הזו ובתום התקופה אתן לה מכתב פיטורים"** (ע' 13, ש' 22 – 23; ע' 14, ש' 1 – 5). מתיאור זה עולה חד משמעית כי לאמיתו של דבר לא נערך לתובעת שימוע, בו ניתנה לה אפשרות להגיב לטענות נגדה, וכל אשר היה בפגישה בינה לבין מר פלדמן הוא "הסבר" ו"הודעה" של מר פלדמן על פיטוריה.

34. אנו דוחים את טענת הנתבעת כי מכך שרשומה בפרוטוקול "תגובת הנתבעת" עולה שנערך לה שימוע בו ניתנה לה הזדמנות להגיב לטענות נגדה. מעדותו של מר פלדמן עולה בבירור כי דברים אלה נאמרו על ידי התובעת בתום פגישת השימוע, לאחר שהודיע לה על פיטוריה, והם אינם משקפים דו שיח בעניינה. לעניין זה העיד מר פלדמן: **"את הכסף נתתי לה, לא חיפשתי אותה יותר. אמרת לה אתי תשבי בבית ותטפלי בילדה שלך והיא אמרה חבל שזה מה שחושבים עלי. נפרדנו יפה"** (ע' 14, ש' 24 – 26). מעבר לכך, מר פלדמן לא שקל את עמדתו לאחר ששמע את תגובת התובעת, וכעולה מעדותו לא שקל אפשרות לתת לתובעת הזדמנות להוכיח את עצמה (ע' 14, ש' 16 – 17) ולא בחן אפשרות לשלבה בעבודה בחנות אחרת ברשת (ע' 19, ש' 19 – 20).

35. **כללו של דבר**: התמונה העולה ממכלול הראיות והעדויות היא שהנתבעת ניסתה לפטר את התובעת עוד בתקופה בה הייתה בהיריון, ומטעם זה גם לא אפשרה לה לעבוד עת נדונה בקשתה לקבלת היתר לפיטוריה. לאחר שנדחתה בקשתה למתן היתר לפיטורים במהלך ההיריון, וכזכור בעת שניתנה ההחלטה התובעת כבר יצאה לחופשת לידה ולא עבדה בפועל, גמרה אומר לפטר את התובעת ולא לאפשר

לה לחזור לעבודה לאחר חופשת הלידה, בניגוד להוראות [חוק עבודת נשים](#). זאת, ללא שנערך לתובעת שימוע כדין ולא שנבחנה באמת האפשרות להמשך העסקתה של התובעת. בין היתר, למרות שעיקר הטענות כלפי התובעת היו מערכת היחסים בינה לבין העובדות האחרות בחנות, לא בחנה הנתבעת את האפשרות להעסיקה בתקופת איסור הפיטורים בחנות אחרת. בשל הוראות החוק נדחה המועד הפורמאלי לסיום העבודה של התובעת עד לתום תקופת איסור הפיטורים, כאשר הנתבעת סברה שהיא יוצאת ידי חובתה על פי החוק בתשלום שכר בעד תקופה זו. אשר על כן, בפיטורי התובעת הפרה הנתבעת הן את הוראות [חוק עבודת נשים](#) והן את חובתה לערוך שימוע לתובעת.

36. בתצהירה, טענה התובעת כי עד למועד הגשת התביעה (19.10.2009) לא שולם לה השכר בעד תקופת איסור הפיטורים וכן פיצויי הפיטורים שהגיעו לה (סעיף 36 לתצהיר התובעת). ואכן, מהמסמך ת/1 שהוגש במהלך הדיון, עולה כי נערך לתובעת גמר חשבון רק בחודש דצמבר 2009, למעלה מחודש וחצי לאחר הגשת התביעה. לעניין זה נתייחס בהמשך בפרק הסעדים המגיעים לתובעת.

הסעדים שיש לפסוק לתובעת:

37. התובעת טענה כי היא זכאית לפיצוי, לרבות על דרך פיצוי ללא הוכחת נזק, הן על פי [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#) והן על פי [חוק עבודת נשים](#), הן בשל הפרת הוראות הדין במהלך ההיריון והן בשל הפרת הוראות הדין בפיטוריה לאחר הלידה. כן תבעה פיצוי על הפסד השתכרות במהלך תקופת ההיריון, כתוצאה מכך שהופחת היקף משרתה, ופיצוי על אי תשלום שכר בתקופת איסור הפיטורים על פי החוק; פיצוי בסך של 50,000 ₪ בגין הפרת החובה לערוך לה שימוע כדין; פיצוי בסך של 100,000 ₪ ולחלופין פיצוי בסך של 50,000 ₪ על הפרת [חוק איסור לשון הרע](#), מחמת דברי הבלע שהוטחו בתובעת אגב ההתנהלות ו/או במהלך הניסיון לפיטוריה בפני התמ"ת ו/או העובדים ו/או המנהלים אצל הנתבעת; פיצוי בסך של 50,000 ₪ בשל פרסום העובדה שהיא עוברת טיפולי פוריות בקרב עובדי הנתבעת; הפרשי פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת.

38. נתייחס תחילה לעניינים העקרוניים העולים מטענותיה של התובעת, ולאחר מכן נתייחס פרטנית לסעדים המבוקשים על ידה.

39. **פסיקת פיצויים הן בשל התנהלות הנתבעת בתקופת ההיריון והן בשל התנהלות הנתבעת לאחר הלידה:**

39.1. התובעת דורשת פיצוי ללא הוכחת נזק על פי [חוק עבודת נשים](#) ועל פי חוק שוויון הזדמנויות עבודה הן בשל התנהלות הנתבעת בתקופת ההיריון והן בשל התנהלות הנתבעת בפיטוריה.

39.2. אנו סבורים, כי כעיקרון ניתן לחייב את המעביד בפיצוי הן על הפרת הוראות החוק במהלך תקופת ההיריון והן על הפרת הוראות החוק בפיטורי עובדת. אכן, קיים קשר בין האירועים המקימים את שתי עילות התביעה, אולם מדובר בשתי עילות תביעה נפרדות ושונות זו מזו, והעובדת זכאית לפיצוי בגין כל אחת מהן. [השור: [ע"ע \(ארצי\) 697/09 פלונית – אלמוני](#), ניתן ביום 30.10.2011]

40. **פסיקת פיצויים הן על הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#), הן על הפרת [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#) והן על הפרת זכות הטיעון:**

40.1. בהתאם לפסיקה, ניתן לחייב מעביד לשלם לעובדת פיצוי הן על פי הוראות [חוק עבודת נשים](#) והן על פי הוראות [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#) [עניין [אורלי מורי](#)]. בעניין גורן [ע"ע 1156/04 [הומסנטרס \(עשה זאת בעצמך\)](#) בע"מ – [אורית גורן](#), מיום 20.11.07] נחלקו הדעות אם במקרה בו הוכח כי המעביד הפר הוראת חוק (כגון – [חוק עבודת נשים](#) או חוק שכר שווה לעובדת ולעובד) קמה לעובדת זכאות אוטומטית לפיצוי על פי [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#) (עמדת הנשיא (בדימוס) אדלר), או שעליה להביא ראיות להוכחת אפליה כדי להיות זכאית לפיצוי על פי הוראות [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#) (עמדת השופטים ליבנה וצור). בעניין זה אנו סבורים כי אין די בהוכחת הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#) אלא על העובדת להוכיח הפליה מטעמי מין או היריון או הורות על מנת להיות זכאית לפיצוי נוסף לפי הוראות [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#). כך למשל, במקרה בו מעביד מפטר עובדת בהריון בשל עבירת משמעת ללא שידע שהעובדת בהיריון ולא פנה לקבל היתר לאחר שהובאה עובדה זו לידיעתו יש מקום לחייב את המעביד בתשלום פיצוי על הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#) גם אם הייתה הצדקה לפיטורים, כגון הפרת משמעת. אולם, אין מקום לחייבו בפיצוי על הפרת הוראות [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#), שכן התנהלותו לא הייתה נגועה בהפליה.

40.2. בגין פיטוריה תבעה העובדת גם פיצוי בשל הפרת זכות הטיעון. כעיקרון, ניתן לפסוק פיצוי נוסף על הפרת זכות הטיעון, בנוסף לפיצוי על הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#) והוראות [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#).

40.3. בכל מקרה, בקביעת שיעור הפיצוי על בית הדין להביא בחשבון בין יתר השיקולים (חומרת התנהגות המעסיק; הנזק שנגרם לעובדת; הפגיעה בכבוד העובדת ועגמת הנפש שנגרמה לה) את העובדה כי בגין אותה מסכת אירועים נפסקו פיצויים בעילות שונות, ולהקפיד כי שיעור הפיצוי הכולל שייפסק יהיה סביר ומידתי, על פי אמות המידה שנקבעו בפסיקה. האמור לעיל נכון במיוחד עת בית הדין פוסק פיצוי סטטוטורי ללא הוכחת נזק, שניתן לראות בו גם פיצוי עונשי, שהרציונל העומד מאחוריו הוא גם עונשי והרתעתי [ע"ע (ארצי) [697/09 פלונית נ' אלמוני](#), מיום 30.10.2011].

41. להלן, נתייחס לסעדים הפרטניים שנתבעו על ידי התובעת.

פיצוי בגין הפרת הוראות חוק עבודת נשים על התנהלות הנתבעת בתקופת ההיריון:

42. התובעת תבעה פיצוי על הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#) בשל התנהלות הנתבעת במהלך תקופת ההיריון בסך של 50,000 ₪, כאשר עולה מהסיכומים כי בסכום זה כלול פיצוי בסך של 22,266 ₪ בגין ירידה בהיקף משרתה ובהכנסותיה של התובעת במהלך ההיריון.

43. **פיצוי בעד הפסד שכר בתקופת ההיריון על פי [סעיף 13א\(ב\)\(1\)](#): ראשית**, התובעת לא פוטרה בתקופת ההיריון, ולכן ספק אם ההוראה חלה במקרה הנדון. **שנית**, לאחר בחינת תלושי השכר של התובעת אשר מצויים בתיק בית הדין, לא מצאנו כי התובעת הוכיחה כי חלה הפחתה בשכרה בתקופה מאי 2008 עד אוקטובר 2008. משכורתה של התובעת בתקופה ינואר 2008 עד אפריל 2008 לא הייתה שונה משמעותית ממשכורתה בתקופה מאי 2008 עד אוקטובר 2008. נכון, כי בשנת 2007 ממוצע ההשתכרות היה גבוה יותר, אולם גם בתקופה זו היו חודשים בהם שכרה עמד על סכום נמוך יותר מ- 4,000 ₪ (פברואר 2007, יולי 2007, אוגוסט 2007), והיקף שעות עבודתה השתנה מדי חודש. החל מחודש ספטמבר 2008 אכן חלה הפחתה משמעותית בהיקף עבודתה של התובעת. נציין, כי התובעת לא הציגה תחשיב לסכום הנזק שנתבע על ידה ברכיב זה. לכן, אנו קובעים כי התובעת לא הוכיחה את תביעתה ברכיב זה.

44. **פיצוי ללא הוכחת נזק בעד תקופת ההיריון**: באשר לפסיקת פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בגין התנהלות הנתבעת בתקופת ההיריון, קבענו כי הועלו כנגד התובעת טענות חמורות שלא הוכחו וכי לא הייתה הצדקה לפניית הנתבעת לממונה על עבודת נשים למתן היתר לפיטוריה. כמו כן, טענת התובעת כי נתבקשה

שלא להגיע לעבודה עת נדונה פנייתה של הנתבעת לממונה לא נסתרה. אין ספק כי בכך נגרמה בתקופה הסמוכה ללידה ירידה בהכנסתה של התובעת, שהייתה מורכבת גם מעמלות מכירה ובונוסים. יחד עם זאת, לא נעלם מעינינו כי אכן היה מתח בין התובעת לבין המוכרות האחרות בחנות. בהתחשב בכל הנתונים המפורטים לעיל אנו קובעים כי בגין התנהלות הנתבעת במהלך תקופת ההיריון, ובמיוחד בשל העובדה שהנתבעת הורתה לתובעת שלא להתייצב לעבודה בתקופה בה נדונה פנייתה למתן היתר לפיטורי התובעת, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בגין הפרת [חוק עבודת נשים](#) בתקופת היריון בסך של 10,000 ₪.

פיצוי בגין הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#) בפיטורים :

45. בגין פיטוריה עתרה התובעת לפיצוי בסך של 50,000 ₪, וכן לפיצוי נוסף בסך של 15,000 ₪ על פי [סעיף 13א\(ב\)\(1\)](#) לחוק, הקובע כי במקרה של פיטורים בניגוד להוראות [סעיף 9](#) ככלל " **יפסוק בית הדין פיצויים שסכומם לא יפחת מ 150% מהשכר שהיה מגיע ... במהלך התקופה המזכה** ", אלא אם התקיימו טעמים מיוחדים שיירשמו לפסוק פיצויים בסכום אחר.

46. פיצוי בגין הפסד שכר בתקופת איסור הפיטורים :

- 46.1. במרכיב זה תבעה התובעת פיצוי בסך של 15,000 ₪, שלטענתה שווה ל- 150% משכרה הממוצע עובר להתנכלות בעד תקופת 60 הימים לאחר חופשת הלידה. זאת, בהתאם להוראת [סעיף 13א\(ב\) לחוק עבודת נשים](#).
- 46.2. התובעת ילדה ביום 27.2.2009. חופשת הלידה בת 14 שבועות הסתיימה ביום 5.6.2009. לפיכך, הנתבעת הייתה מנועה לפטרה עד ליום 5.8.2009, ובנוסף לכך הייתה התובעת זכאית לתקופת הודעה מוקדמת בת 30 יום.
- 46.3. התובעת טענה בתצהיר העדות מטעמה כי הנתבעת לא שילמה לה שכר בעד התקופה בת 60 יום במהלכה אסור היה לנתבעת לפטרה (סעיף 38 לתצהיר התובעת). טענת הנתבעת כי שילמה לתובעת את כל הכספים המגיעים לה על פי חוק, לרבות השכר בעד תקופת איסור הפיטורים (דהיינו 60 יום לאחר תום חופשת הלידה) היא טענת "פרעתי". לפיכך, על הנתבעת רובץ נטל ההוכחה להוכיח כי אכן שילמה לנתבעת שכר בעד תקופת איסור הפיטורים [דב"ע (ארצי) [נב/188 - 3 חליל אחסן מוחסן - מרכס מוסדות זוועהיל](#)].
- 46.4. אנו סבורים, כי הנתבעת לא הוכיחה כי שילמה לתובעת את השכר המגיע לה בעד תקופת איסור הפיטורים. ראשית, מר פלדמן הצהיר כי הנתבעת שילמה לתובעת את כל הכספים המגיעים לה על פי חוק (סעיף 41 לתצהירו) אולם לא הובאה על ידי הנתבעת שום ראיה להוכחת טענה זו. שנית, במהלך הדיון הוגש מכתבה של הנתבעת מיום 1.12.2009 (ת/1) אשר על פי האמור בו ההמחאה שצורפה אליו בסך של 12,695 ₪ היא בגין "גמר חשבון עבור תקופת עבודתך ברנואר אופנה ייצור ושיווק (1993) בע"מ", וצורף אליו תלוש שכר עבור ההתחשבות. עיון בתלוש השכר שצורף למכתב מעלה כי הסכום ששולם לתובעת הוא בעד הבראה, פיצויי פיטורים, פדיון חופשה והודעה מוקדמת, ולא מפורט בו תשלום שכר בעד תקופת איסור הפיטורים. שלישית, גם באישור המעסיק על תקופת העסקה ושכר עליו חתמה הנתבעת, משכורתה האחרונה של התובעת שולמה לה בעד חודש ינואר 2009. לאור האמור, אנו קובעים כי הנתבעת לא הוכיחה כי שילמה לתובעת שכר בעד תקופת איסור הפיטורים.
- 46.5. לצורך חישוב הפיצוי המגיע לתובעת, יש לחשב את ממוצע שכרה על פי שכרה בתקופה נובמבר 2007 עד אוקטובר 2008, לנוכח העובדה שהחל מחודש נובמבר 2008 חלה הפחתה משמעותית בשכרה של התובעת. בחישוב הממוצע

יש להביא בחשבון רק רכיבי שכר שהם חלק מה"שכר" בחישוב פיצויי פיטורים ([סעיף 13א\(ב\)\(1\)](#)) סיפא [לחוק עבודת נשים](#)). לפיכך, אין להביא בחשבון תשלומים בעד נסיעות, שעות נוספות/שעות חג/שעות שבת, הבראה וכן תשלום בעד "עובד מצטיין" שלא שולם בקביעות.

46.6. להלן, טבלת השכר של התובעת בתקופה נובמבר 2007 עד אוקטובר 2008:

שכר	חודש
4024	11/2007
9315	12/2007
1468	1/2008
3336	2/2008
3543	3/2008
3425	4/2008
3826	5/2008
3386	6/2008
2998	7/2008
2591	8/2008
1847	9/2008
2535	10/2008
42294	סך הכול
3524.5	ממוצע לחודש

46.7. לפיכך, על פי [סעיף 13א\(ב\)](#) [לחוק עבודת נשים](#) התובעת זכאית לפיצוי בסך של 10,573.5 ₪. (1.5 X 2X 3524.5). סכום זה ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 5.8.09 עד למועד התשלום בפועל.

47. פיצוי בגין פיטורים בניגוד להוראות [חוק עבודת נשים](#):

47.1. כאמור, התובעת תבעה פיצוי בסך של 50,000 ₪ בגין פיטוריה בניגוד להוראות [חוק עבודת נשים](#).

47.2. בעניין פרופ' בן עמר [ע"ע 285/09 פרופ' אריאל בן עמר שירותי רפואת

שיניים והשקעות בע"מ – פלדמן, מיום 28.12.2010] סקר בית הדין הארצי

את האפשרויות השונות לפרשנות [סעיף 13א\(ב\) לחוק עבודת נשים](#), באומרו:

השאלה הינה כיצד לשלב בין ההלכות שקדמו לתיקון וקבעו את גובה הפיצוי המקובל במקרה של פיטורים בניגוד לסעיף 9 לחוק, לבין הוראת התיקון. לפי דרך פרשנית אחת, הפיצוי בגובה 150% מהשכר בתקופה המוגנת נועד להחליף את הפיצוי בגובה 100% מהשכר בתקופה זו כפי שנהג בתקופה שקדמה לתיקון, כאשר לכך יש להוסיף את הרכיבים הנוספים שנקבעו בפסיקה דוגמת פיצוי בגין הפסד הזכות לפיצויי פיטורים ופיצוי בגין עוגמת נפש. לפי דרך פרשנית נוספת, הפיצוי בגובה 150% מהשכר בתקופה המוגנת אמור לשקף את כלל הרכיבים הנפסקים דרך כלל בגין פיצוי ממוני, כאשר הפיצוי הלא ממוני אמור להתווסף לכך במקרים המתאימים. לפי דרך פרשנית שלישית, הפיצוי המינימאלי בגובה 150% מהשכר בתקופה המוגנת כולל בחובו את כלל הרכיבים הנפסקים דרך כלל לפי הפסיקה, לרבות פיצוי בגין נזק לא ממוני. תיאורטית, תיתכן גם דרך פרשנית רביעית, לפיה הפיצוי בגובה 150% מהשכר בתקופה המוגנת נועד לשקף רק את רכיבי הפיצוי שאינם ממוניים, ואליו יתווסף הפיצוי הממוני כפי שחושב לפי הפסיקה שקדמה לתיקון.

47.3. אנו סבורים, כי הוראת [סעיף 13א\(ב\) לחוק](#) מסדירה את הפיצוי בגין

הפסד השכר שנגרם לעובדת במקרה של פיטורים בניגוד [לסעיף 9 לחוק](#), אולם

אין בה כדי לשלול את הזכות לפיצוי בעד נזקים ממוניים אחרים (כגון –

אובדן הזכות לפיצויי פיטורים, אובדן הזכות לדמי לידה) ואת הזכות לפיצוי

בעד נזק לא ממוני. כעולה מדברי ההסבר להצעת החוק שצוטטו בעניין פרופ'

בן עמר תכלית התיקון לחוק הייתה להביא לפיצוי "אזרחי עונשי" שמטרתו

"הרתעתית וחינוכית". קבלת הפרשנות כי הוראה זו מונעת מלפסוק לעובדת

פיצוי על נזקי ממון נוספים או פיצוי בעד נזק לא ממוני עלולה להביא לתוצאה

הפוכה. זאת, במיוחד באותם מקרים בהם שכרה של העובדת נמוך, שכן אז

תשלום פיצוי בגובה 150% מהשכר בלבד משמעותו פיצוי בשיעור נמוך יותר

משיעור הפיצוי על פי אמות המידה שנקבעו בפסיקה.

47.4. כאמור, במקרה הנדון העובדת פוטרנה בניגוד להוראת [סעיף 9 לחוק](#)

[עבודת נשים](#), בכך שהנתבעת לא נתנה לה אפשרות לשוב בפועל לעבודתה.

זאת, תוך שלילת זכות הטיעון של התובעת. בנסיבות המקרה, אנו סבורים כי בגין פיטוריה בניגוד להוראות [חוק עבודת נשים](#) יש לפסוק לתובעת פיצוי בגין נזק לא ממוני בסך של 25,000 ₪.

פיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה תשמ"ח - 1988:

48. [סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#), תשמ"ח - 1988, קובע כמפורט להלן:

(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2,

תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף

- 2

.....

(2) לעניין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה

בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.

49. על משמעותה של הוראת [סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#) עמד בית הדין

הארצי בעניין **אורלי מורי** באומרו:

מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על המעביד. אולם, בכל הקשור בפיטורים מעבודה, על העובד להוכיח בשלב הראשון כי לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. המחוקק נתן את דעתו לקושי בהוכחת טענת ההפליה, ולכן אין הוא מטיל חובה על העובד להוכיח **פוזיטיבית** את טענת ההפליה, אלא נקבע כי על העובד להוכיח כי לא הייתה קיימת עילה ברורה לפיטוריו, על פי התנהגותו או מעשיו, ולאחר מכן עובד הנטל על כתפי המעביד. בשלב הראשוני, על העובד להביא ראשית ראיה בלבד (ראו פסק דין פלוטקין, בע' 495).

(ההדגשה במקור).

50. על משמעות הוראת [סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#) עמדה בהרחבה דר'

שרון [רבין מרגליות במאמרה "המקרה התמקמק של אפליה"](#) בעבודה - כיצד

מוכיחים את קיומה? (הפרקליט מד' חוברת 3, ע' 529). במאמרה, מדגישה דר'

רבין מרגליות כי המחוקק הישראלי הרחיק לכת ביחס לגישת המשפט האמריקאי

בסוגיית נטל ההוכחה. בעוד שלפי גישת המשפט האמריקאי, לאחר שהתובע/ת הוכיח/ה לכאורה את טענת ההפליה, עובר אל המעביד נטל הבאת הראיות בלבד, הרי לפי הוראת [סעיף 9](#) לחוק עובר אל המעביד נטל השכנוע. לפיכך, כאשר תובע/ת עומד/ת בדרישות ההוכחה לכאורה שלו, על המעביד לשכנע שלא קיבל את החלטותיו תוך התחשבות באחד הטעמים המנויים [בסעיף 2\(א\)](#) לחוק. לכן, אם המעביד יציג הסבר שקרי, או אם מאזן ההסתברויות יהיה שקול, יחויב בית הדין לפסוק לטובת העובד/ת (שם, ע' 539 – 540). כאשר מדובר בתביעה בה נטען על ידי העובד/ת התובע/ת כי פוטר בניגוד להוראות [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#), הרי לצורך העברת נטל ההוכחה למעביד לפי [סעיף 9](#) לחוק, די בכך שהתובע/ת י/תוכיח כי לא היה במעשיו/ה או בהתנהגותו/ה סיבה לפיטוריו/ה, על מנת להעביר את נטל השכנוע למעביד, ועל המעביד להוכיח כי לא נשקלו שיקולים פסולים בקבלת ההחלטה על הפיטורים. לעומת זאת, לא מוטל על העובד/ת התובע/ת להביא ראשית ראיה על התנהגות פסולה ומפלה של המעביד. (שם, ע' 542).

51. **ומן הכלל אל הפרט:** כאמור לעיל קבענו כי טענות הנתבעת כנגד התובעת לא הוכחו. מכאן כי התובעת הרימה את הנטל להוכיח כי לא הייתה עילה בהתנהגותה ובמעשיה עילה לפיטוריה, ואילו הנתבעת לא הוכיחה את טענותיה בעניין התנהגותה והתנהלותה של התובעת, אשר היוו את הסיבה הנטענת לפיטוריה. הנתבעת גם לא הוכיחה סיבה אחרת (כגון – צמצום כוח אדם, שינוי ארגוני וכיו"ב) לפיטוריה של התובעת. המסקנה המתחייבת מהאמור לעיל היא כי הוכח שפיטורי התובעת היו נגועים בהפליה פסולה, בניגוד [לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#).

52. **באשר לשיעור הפיצוי:** בשים לב לפיצוי שנפסק לתובעת בגין הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#), אנו קובעים כי הפיצוי על הפרת הוראות [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#) יעמוד על סך של 15,000 ₪.

פיצוי על הפרת זכות הטיעון:

53. התובעת תבעה פיצוי על הפרת זכות הטיעון בשיעור של 50,000 ₪.

54. אכן, התובעת פוטרה בלא שנערך לה שימוע. אולם, עניין זה הובא על ידינו בחשבון בעת פסיקת הפיצוי על הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#). מכל מקום, לנוכח סכום הפיצוי שנפסק בשל הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#) ו**חוק שוויון הזדמנויות בעבודה** בגין הפיטורים, אין מקום לפסוק לתובעת פיצוי נוסף בגין הפרת זכות הטיעון.

פיצוי על הפרת חוק איסור לשון הרע:

55. התובעת תבעה פיצוי בסך של 100,000 ₪ ולחלופין 50,000 ₪ בגין הפרת חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה – 1965, מחמת "דברי הבלע שהוטחו בזדון בתובעת אגב ההתנהלות ו/או במהלך הניסיון להביא לפיטוריה בפני התמ"ת ו/או עובדים ו/או המנהלים אצל הנתבעת".

56. סעיף 13(5) לחוק איסור לשון הרע קובע כי "פרסום ע"י שופט, חבר של בית דין דתי, בורר, או אדם אחר בעל סמכות שיפוטית או מעין שיפוטית על פי דין, שנעשה תוך כדי דיון בפניהם או בהחלטתם, או פרסום על ידי בעל דין, בא כוחו של בעל דין או עד, שנעשה תוך כדי דיון כאמור" לא ישמש עילה למשפט פלילי או אזרחי.

57. לדעתנו, בכל הנוגע למתן החלטה על מתן היתר לפיטורים על פי חוק עבודת נשים, הגורם המוסמך מטעם משרד התמ"ת לתת את ההיתר הוא בגדר "אדם בעל סמכות מעין שיפוטית על פי דין". לאור האמור, הדברים שנאמרו על ידי הנתבעת או מי מטעמה במהלך הדיון בבקשה למתן היתר לפיטורי התובעת אינם מהווים עילה לתביעה לפיצוי על פי חוק איסור לשון הרע. נציין, כי בהתאם לפסיקה, ההגנה חלה גם "על כל צעד הננקט בקשר עם ההליך בכל שלב משלביו השונים, לרבות כל פניה בכתב ומסמך הנדרש במהלך הרגיל של המשפט והמשמשו כהלכה". [ע"פ 364/73 זיידמן נ' מדינת ישראל, פ"ד כח(2) 620, 640]. לפיכך, ההגנה חלה על כתבי טענות, על תצהירים, על מסמכים המוגשים לבית המשפט ואפילו על מסמכים כאלה המוחלפים בין בעלי הדין לפני הגשתם לבית המשפט, או לשם הכנת עדות [שנהר, דיני לשון הרע, ע' 199 – 200]. לאור האמור, הגנה זו חלה על המכתבים שנשלחו למשרד התמ"ת והתובעת אינה זכאית לפיצוי על פי חוק איסור לשון הרע.

פיצוי על הפרת הוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א – 1981:

58. התובעת תבעה פיצוי בסך של 50,000 ₪ בגין הפרת הוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א – 1981, לרבות על דרך פיצוי ללא הוכחת נזק לפי סעיף 29 לחוק, לרבות מחמת פרסום דבר היותה בטיפולי הפרייה לעובדי הנתבעת.

59. אנו קובעים כי התובעת לא הוכיחה את תביעתה ברכיב זה, ובכלל זה אין פירוט בתצהירה מתי הופרה זכותה לפרטיות, באיזו דרך, למי מעובדי הנתבעת נמסרה העובדה שהיא בטיפולי הפרייה ועוד. לפיכך, תביעה זו נדחית.

הפרשי פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת:

60. לטענת התובעת, לא שולמו לה מלוא פיצויי הפיטורים ותמורת הודעה מוקדמת שהגיעו לה, וכמו כן הם שולמו באיחור, ולכן היא זכאית להפרשי פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת וכן לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים ו/או פיצויי הלנת שכר.

61. הפרשי פיצויי פיטורים:

כאמור, משכורתה של התובעת לצורך תשלום פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת היא 3,524 ₪. התובעת עבדה מיום 26.9.2005 עד יום 31.8.2008, דהיינו 35.16 חודשים. סכום פיצויי הפיטורים שהגיע לתובעת עומד איפוא על סך של 10,325 ₪. סכום פיצויי הפיטורים ששילמה הנתבעת לתובעת עומד על סך של 7,479 ₪ (תלוש שכר, ע' 2 לת/ 1). מכאן, כי התובעת זכאית להפרשי פיצויי פיטורים בסך של 2,846.32 ₪.

62. פיצויי הלנת פיצויי פיטורים:

62.1. בכל הנוגע לסכום פיצויי הפיטורים ששולם לתובעת רק ביום 14.12.2009, דהיינו סך של 7,479 ₪ – יש מקום לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי הלנה מלאים, שכן סכום זה לא היה שנוי במחלוקת ולא הייתה שום סיבה לכך שהנתבעת לא שילמה אותו מיידית לאחר סיום קשר העבודה. לכן, סכום זה יישא פיצויי הלנה מלאים מיום 31.8.09 עד יום 14.12.2009. סכום פיצויי ההלנה נכון ליום 14.12.2009 ישא הפרשי הצמדה וריבית מיום 14.12.2009 עד למועד התשלום בפועל.

62.2. באשר ליתרת סכום פיצויי הפיטורים – 2,846.3 ₪ - אנו סבורים כי הייתה מחלוקת של ממש על אופן החישוב והסכום המגיע, ולכן סכום זה ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 31.8.09 עד למועד התשלום בפועל.

63. **הפרשי הודעה מוקדמת:** לתובעת שולמה תמורת הודעה מוקדמת בסך של 2,808 ₪. הואיל והמשכורת לצורך תשלום הודעה מוקדמת עומדת על סך של 3,524 ₪, התובעת זכאית להפרשי תמורת הודעה מוקדמת בסך של 716 ₪. סכום זה הוא בגדר פיצוי ולא שכר עבודה, ולכן אינו נושא פיצויי הלנה. סכום זה ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 31.8.09 עד למועד התשלום בפועל.

סוף דבר:

64. תביעתה של התובעת מתקבלת בחלקה ואנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת בתוך 30 יום מהמועד בו יומצא לה פסק הדין:
- 64.1. פיצוי על הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#) בגין נזק לא ממוני (הן במהלך תקופת ההיריון והן בפיטורים) בסך של 35,000 ₪. אם סכום זה לא ישולם בתוך 30 יום ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום עד למועד התשלום בפועל.
- 64.2. פיצוי על הפסד שכר בתקופה בה חל איסור לפטר את התובעת על פי [סעיף 13א\(ב\)\(1\) לחוק עבודת נשים](#) בסך של 10,573.5 ₪. לסכום זה יתווספו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 5.6.2009 (מועד שובה לעבודה של התובעת בתום חופשת הלידה על פי חוק) עד למועד התשלום בפועל.
- 64.3. פיצוי על הפרת [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#) בסך של 15,000 ₪. אם סכום זה לא ישולם בתוך 30 יום ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום עד למועד התשלום בפועל.
- 64.4. הפרשי פיצויי פיטורים בסך של 2,846.3 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 31.8.2009 עד למועד התשלום בפועל.
- 64.5. הפרשי תמורת הודעה מוקדמת בסך של 716 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 31.8.2009 עד למועד התשלום בפועל.
- 64.6. פיצויי הלנת פיצויי פיטורים כמפורט בסעיף 62.1 לעיל.
65. הנתבעת תשלם לתובעת הוצאות ושכ"ט עו"ד בסכום כולל של 10,000 ₪. אם סכום זה לא ישולם בתוך 30 יום מהמועד בו יומצא לנתבעת פסק הדין, ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום עד למועד התשלום בפועל.
66. [זכות ערעור](#): כל צד רשאי להגיש ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי בתוך 30 יום מהמועד בו יומצא לו פסק הדין.

ניתן היום, ט"ז חשון תשע"ב, 13 נובמבר 2011, בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

לאה גליקסמן 54678313

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן