



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

לפני:

כב' השופטת דגית ויסמן

התובעות

1. מאור חץ
2. שדולת הנשים בישראל ח"פ 580085686
- ע"י ב"כ עו"ד דליה ישראלי

-

הנתבעים

1. סי - אליאנס בע"מ
2. רועי קליימן
3. איתי קליימן
4. אורי אידן
- ע"י ב"כ עו"ד אהוד שילוני

1
2
3

פסק דין

4

1. בתובענה זו מתעוררת שאלה מרכזית אחת והיא האם התובעת פוטרה שלא כדין, במהלך טיפולי פוריות, וזאת בניגוד להוראות חוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954 (להלן – חוק עבודת נשים) ולחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988 (להלן – חוק השוויון).

8

2. רקע עובדתי

א. הנתבעת מס' 1 היא חברה העוסקת בניהול, אחזקה ומכירת יאכטות וביבוא ושיווק של ציוד ימי (להלן – החברה או הנתבעת). הנתבעים מס' 2-4 הם בעלי הנתבעת ומנהליה.

12

ב. הנתבעת העסיקה את התובעת כמנהלת אדמיניסטרטיבית, מיום 10.7.05 ועד ליום 8.8.13 (חוזי עבודה צורפו כנספח א' לתצהיר התובעת).

14

ג. הנתבעת היא אחותה של עו"ד טלי חץ, העוסקת בתחום דיני עבודה. עו"ד חץ סיפקה מעת לעת שירותי ייעוץ משפטי לנתבעת. על פי עדות התובעת, היא נעזרה בה באופן בלתי רשמי לצורך ביצוע עבודתה, ונועצה בה באופן שוטף, בסוגיות הקשורות בתחומי כח אדם ושכר, שהיו באחריותה.

18



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- ד. ביום 7.7.13 שלחה התובעת הודעת דוא"ל לנתבע מס' 3, מר איתי זינגר (להלן – זינגר), ועותק מהודעה זו נשלח גם לנתבע מס' 2, מר רועי קליימן (להלן – קליימן). בהודעה זו התובעת הודיעה על כוונתה לנצל יום חופשה ביום 10.7.13 מן הטעם ש"יש לי כמה שעות טובות של בדיקות רפואיות" (נספח ג' לתצהיר התובעת).
- ה. בהמשך אותו יום, התובעת קיבלה זימון לפגישה שנקבעה למחרת וכותרתה- "פגישה עם השותפים". התובעת פנתה לזינגר וביקשה לברר את מהות הפגישה, ונענתה כי מדובר ב"ענייני עבודה". כששאלה אם יש צורך להיערך לאותה הפגישה, השיב לה זינגר בשלילה.
- ו. ביום 8.7.13 התקיימה פגישה בין התובעת ובין שלושת מנהלי החברה. בפועל, הפגישה היתה ישיבת שימוע בה נמסר לתובעת שהיא תפוטרו מעבודתה בשל צמצומים. נמסר לתובעת שמאחר שאינה עוסקת בהנהלת חשבונות (שירותים שהחברה קיבלה ממשרד חיצוני), הוחלט שלצורך התייעלות, החברה תשכור עובדת במקום התובעת, אשר תעסוק גם בהנהלת חשבונות.
- לאחר הפגישה התובעת יצאה בוכיה ממשרדי החברה ומנהלי החברה יצאו אחריה. התובעת ישבה מחוץ למשרד, בכתה וציינה בפניהם שבכוונתה להתחיל טיפולי פוריות וכי עקב הפיטורים תוכניותיה ישתבשו והיא אף תפגע כלכלית - תתקשה למצוא עבודה בהיריון ובשכר זהה לזה המשולם לה בחברה. בעלי החברה הבהירו לתובעת שהיא לא תפגע כלכלית, כי תקבל פיצויי פיטורים וכן תהא זכאית לדמי אבטלה.
- ז. זינגר ערך סיכום כתוב של ישיבת השימוע מיום 10.7.13 (נספח ו' לתצהיר התובעת). במסמך זה נרשם שהתובעת נעדרת הכשרה בתחום הנהלת חשבונות וכי עבודתה לקתה בחסר בתחום זה (עבודה איטית, וכן התגלו טעויות בעבודתה). על כן החברה נאלצת לפטרה.
- ח. התובעת הגיבה למסמך זה ביום 14.7.13 (נספח ו' לתצהיר התובעת), בהודעת דוא"ל ארוכה.
- במסגרת תגובת התובעת, היא הכחישה שהיה חוסר שביעות רצון מתפקודה והבהירה שתחום הנהלת חשבונות לא היה במסגרת אחריותה. התובעת טענה שעבדה במסירות וטענה שהסיבה האמיתית לפיטוריה אינה בשל תפקודה, אלא "סיבה הנובעת משיקולים אישיים, הקשורים להמשך חיי האישיים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 (משפחתיים) ולא בכדי בעיתוי הספציפי הזה ואף העליתי זאת במפורש
2 במסגרת הפגישה, אך בחרתם באופן מכוון שלא לציין זאת במסגרת סיכום
3 הפגישה ששלחתם לי."
- 4 התובעת הוסיפה שהציעה לנתבעים לבחון אפשרות לשלבה בתפקיד אחר, אך
5 הצעה זו נדחתה על ידם, כשלטענתם הם זקוקים לעובדת חדשה, בעלת
6 הכשרה חשבונאית. עוד הוסיפה התובעת, שלא הופתעה מתוכן הפגישה,
7 מאחר ששיתפה את קליימן בכוונותיה לעבור טיפולי פוריות ובשים לב לכך
8 שהזימון לפגישה היה מיד לאחר הודעתה בדבר יציאה לחופשה, לצורך
9 בדיקות רפואיות.
- 10 לטענת התובעת, לאחר שציינה שהיא צפויה לעבור טיפולי פוריות, "ציינתם כי
11 עזיבתי לא צריכה להיות מהרגע להרגע היות ויכול לקחת זמן עד שתמצאו
12 מחליפה. הגדרת תקופת ההודעה המוקדמת ומסגרות הזמנים המדוייקים כפי
13 שציינתם במייל לא נאמרו לי בזמן הפגישה".
- 14 התובעת ציינה כי פיטוריה מסבים לה נזק כלכלי.
- 15 אשר לסכומים המגיעים לתובעת על פי חוק, התובעת ציינה שהיא זכאית
16 לפיצויי פיטורים מלאים, ולא רק לסכומים שנצברו לזכותה בקרן הפנסיה.
- 17 יום למחרת משלוח סיכום ישיבת השימוע, ביום 11.7.13, שהיה יום חמישי, ט.
18 בשעה 21:50, התובעת שלחה לנתבעים הודעת דוא"ל, אליה צורף אישור שהיה
19 במרפאת חוץ במרכז הרפואי תל אביב - איכילוב (ת/1). נושא ההודעה היה:
20 "אישור טיפולי פוריות - מאור" ובהודעה כתבה התובעת את הדברים הבאים:
21
22 "הי. כפי שכבר ידוע לכם, הייתי בטיפול פוריות בבית החולים איכילוב
23 ביום רביעי ה' 10/7/13.
24 מצורף אישור
25 סופש נעים"
26
- 27 כאמור, ביום 14.7.13 הגיבה התובעת לסיכום ישיבת השימוע וביום 16.7.13 י.
28 השיב זינגר לתובעת כך (נספח 2 לתצהיר זינגר; ההדגשה במקור – ד.ו.):
29
30 "היי מאורי,
מצטער על העיכוב בתשובה אבל כידוע לך הייתי בחופשה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

1 אני רואה מרוח הדברים שרשמת מטה, מסגנון הכתיבה ומהתוכן שאת
2 מאוכזבת אבל לא מופתעת וברור לנו שזהו אירוע עצוב לך כמו גם לנו,
3 בדיוק כמו שאמרנו לך בשימוע ובהמשך הלא רשמי על המדרכה מחוץ
4 למשרד שניסינו לעודד אותך.

5 כפי שאמרנו בפגישה בצורה מאוד ברורה, אנחנו חייבים למצוא
6 משהיא/וא שתיתן /יתן מענה יותר מקצועי להנהלת חשבונות, ניהול
7 תזרים ועבודה מול הבנקים וספקים. לצערנו ברמת השכר שאת
8 מרוויחה כיום אין באפשרותנו למצוא לך תפקיד אחר בחברה אשר
9 מצדיק דרגת שכר כפי שאת נמצאת בה כיום. **בהחלטה שלנו אין שום**
10 **קשר להחלטה המבורכת שלך לנסות להיכנס להיריון וזאת עובדה**
11 **מוחלטת.** בניגוד לאמור מטה לא אמרת לנו ואי לכך לא ידענו כלל
12 שאת מתכוונת או מנסה להיכנס להיריון, ובפרט שאין לך בנזוג קבוע
13 לא חשבנו על האופציה הזו כלל ובטח לא בעת/ עיתוי הזה. לא ברור לי
14 באופן אישי מדוע לא סיפרת לי על כך אבל אני מניח ששיקולייך עימד
15 ומכבד אותן.

16 כרגע יש לנו שתי אופציות להתקדמות –

17 1. כפי שנמסר לך בפגישה, אפשר לעשות את המהלך הזה ביחד תוך
18 כדי שיתוף פעולה בוגר ואחראי, למצוא את המחליף/ מחליפה
19 הראויה ביותר ולעשות לה חפיפה מסודרת. התהליך הזה ממילא
20 ייקח מספר חודשים ויאפשר לך להמשיך ולעבוד תוך כדי
21 ניסיונותייך להיכנס להיריון ואולי אפילו לתוך ההיריון, ובלבד
22 שאנחנו מסכימים על כך מראש. כמו שאת יודעת ייקח זמן להכניס
23 מישהו לתפקיד וגם לסמוך עליו.

24 2. נתכתב במיילים על התפל ולא על העיקר ותסיימי את עבודתך
25 אתנו במוקדם או במאוחר לא ברוח טובה ולא בחברות ולא
26 בהתחשבות הדדית שאפיינה את כול שנות עבודתך כאן.

27
28 אנחנו כמובן מעדיפים את אופצייה א' וחושבים שהיא גם תיטיב עמך
29 בכל פרמטר.
30 נשמח להיפגש ולדון ובהמשך כמובן, עם המון רצון טוב וכוונות כנות.
31 אני זמין לדבר תמיד.

32 תודה."

33

34 יא. ביום 21.7.18 שלחה התובעת הודעת דוא"ל לנתבעים (נספח 3 לתצהיר זינגר)

35 וזו לשונה :

36 "הי כפי שמתחייב ממני לפי חוק, ובנוסף לאישור הקודם ששלחתי
37 אליכם 10/7/13, מצורף אישור מרופא מומחה פיריון על תחילת טיפולי
38 פיריון ב 10/7/13.

39 תודה"

40





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

בו ביום השיב לה זינגר כך :

"היי מאורי,

בהצלחה בדרכך החדשה והכי חשובה בחיים!!!

האישור ממש לא ברור אז תביאי מחר למשרד לסרוק אותו.

לא יצא לי לסכם את הפגישה האחרונה שהיתה ביום חמישי אבל כמו שאמרנו לך אורי ואני, יש לנו רק כוונות טובות ובכול מקרה התהליך של החלפתך ייקח זמן - רק צריך לסכם את הדברים עכשיו ולא בסוף התקופה.

הכי חשוב שלא נריב ולא נפסיק את התקשורת הישירה בינינו ובעיקר זאת בע"פ... שנשכיל (צ"ל- נשכיל, ד.ו.). לפעול כאנשים בוגרים שהיו ביחסים מצויינים במשך 8 שנים וכרגע מסכמים את הפרידה ביניהם - ברוח טובה ובשיתוף פעולה גם אם זה ביוזמתנו ולא ביוזמתך ... חייבים גם במקרה זה לגלות בגרות ואחריות ... כי כול דבר אחר לא יקדם אותנו ולא ישרת את האינטרסים שלנו אלא רק יפגע בו.

אני מחכה לשמוע ממך בעניין הזה שכן אמרת שתדברי איתנו אחרי הסופ"ש

תודה"

יב. ביום 26.7.13 שלח זינגר הודעת דוא"ל נוספת לתובעת בנוגע לפיטוריה, וזו

לשונה (ת/4; ההדגשה הוספה – ד.ו.):

"היי מאורי,

למרות שהשורה התחתונה היא אותה שורה תחתונה, גם הדרך חשובה לנו... את חשובה לנו ויקרה לנו וכמו שאמרתי לך מהרגע הראשון כול זכויותיך על פי חוק נשמרות ויישמרו.

זה שאת חושבת שאנחנו לא יכולים לפטר אותך זו דעתך והדיון לא נסוב על זה. נאלצנו לפטר אותך מאחר ואנחנו צריכים מנהל חשבונות סוג 3 / מנהל כספים/ חשב וכידוע לך זו לא הכשרתך וניסיוןך. לצערי, בחברה קטנה כמו שלנו עם משאבים כמו שלנו, אין לנו אפשרות לתת לך תפקיד אחר, מה שהוביל אותנו לאחר חודשים ארוכים של התלבטויות להחלטה לסיים את עבודתך. מאחר ולא ידענו על טיפולי הפוריות שלך ובנוסף, הלכה למעשה התחלת אותם לאחר הפיטורין לא ראינו כול קשר בין הדברים.

לנו הכי חשוב היה לגמור יפה, ברוח טובה ובהרגשה הדדית טובה למרות הקושי, והבהרנו את זה מהרגע הראשון, ונוכח את זה עד הרגע האחרון.

אנחנו מעריכים את המאמץ שלך כרגע לשדר עסקים כרגיל ולהמשיך לתרום את תרומתך עד הרגע האחרון ואל תוך החפיפה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 כמובן שתקבלי גם מכתב המלצה גם מכתב פיטורין, כמובן כול מה
2 שמגיע לך בכסף וזכויות ואני גם אני זמין בטלפון לכול מי שירצה
3 המלצה בע"פ - אל תדאגי כלום בבקשה, רק תדאגי להיות רגועה
4 ולאפשר לטיפול הפוריות לעבור בהצלחה ובקצרה. (ותפסיקי לעשן
5 מיידית!!!)
6 נשיקות"
- 7 יג. עבודתה של התובעת הגיעה לסיומה ביום 8.8.13. במכתב פיטורים מיום
8 6.8.13 נכתב כך (נספח ד' לתצהיר התובעת):
- 9 "לצערנו בהמשך לשיחתנו ביום 8/7/13, אנו נאלצים להפסיק את
10 עבודתך עקב הצורך של החברה במנהל/ת חשבונות מנוסה ומוסמכת
11 סוג 3 (לפחות) וחוסר היכולת הכלכלית לעמוד בהעסקת מאור חץ
12 בנוסף למנהלת החשבונות.
- 13 תקופת עבודתך בחברתנו החל מיום ה- 10/7/2005, יום עבודתך
14 האחרון בהתאם לחוק ההודעה המוקדמת יהיה בפועל 8/8/13.
- 15 מאחלים בהצלחה בהמשך דרכך,
16 בברכה,
17 איתי זינגר"
- 18 באותו יום נמסר לתובעת גם מכתב המלצה חס, ממנו עולה כי התובעת שירתה
19 את הנתבעת במסירות וחריצות לכל אורך תקופת עבודתה וכן נמסר טלפון
20 נייד של זינגר, לצורך קבלת המלצה בעל פה (נספח ה' לתצהיר התובעת).
- 21 יד. התובעת עברה טיפולי פוריות בבית החולים איכילוב בימים 10.7.13 (אישור
22 על שהיה במרפאת החוץ - נספח ז' לתצהיר התובעת), 29.7.13, 4.8.13, 6.8.13
23 - 8.8.13 (אישורים על שהיה במרפאת החוץ - נספח ח' לתצהיר התובעת).
- 24 על פי הנתען בתצהיר התובעת, בתקופת ההודעה המוקדמת, היא הרתה, אך
25 למרבה הצער, ההיריון הסתיים בהפלה.
- 26 התובעת עברה שני מחזורי טיפול נוספים, בחודש נובמבר 2013 (17,15,14,6
27 לנובמבר 2013) ובחודש ינואר 2014 (1,6 - 8 לינואר 2014).
- 28 התובעת הרתה וילדה בשעה טובה, ביום 11.7.14 (בשבוע 28 להיריון).
- 29 טו. לאחר פיטוריה מהחברה, התובעת קיבלה דמי אבטלה והחלה לעבוד במקום
30 עבודה חדש בחודש פברואר 2014, תמורת שכר חודשי של 8,000 ₪ (תלוש שכר
31 - נספח ט' לתצהיר התובעת).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 להלן תמצית טענות התובעת 3.
- 2 א. התובעת פוטרה עקב טיפולי הפוריות. התובעת שיתפה את קליימן בכוונתה
3 להתחיל בטיפולים וגם מספר עובדים בחברה. מאחר שמדובר במקום עבודה
4 קטן, סביר שמנהלי החברה ידעו על כך שהיא מתחילה בטיפולי הפוריות. גם
5 סמיכות הזמנים בין המועד בו הודיעה על היעדרות לשם בדיקת רפואיות ובין
6 הזמנתה לשימוע מעיד עם הקשר בין השניים. על כן יש לקבוע שהתובעת
7 פוטרה שלא כדין במהלך טיפולי פוריות והיא זכאית לפיצויים לפי חוק עבודת
8 נשים וחוק השוויון.
- 9 ב. הליך הפיטורים היה פגום. ראשית, התובעת פוטרה בעת שעברה טיפולי
10 פוריות ומבלי שניתן היתר כדין. לאחר השימוע אליו התובעת זומנה היא
11 הודיעה לנתבעים במפורש שהיא עומדת להתחיל בטיפולי פוריות ולמרות זאת,
12 הנתבעים לא שינו את החלטתם לפטרה.
- 13 ג. בנוסף, נפלו פגמים בהליך השימוע. התובעת זומנה לפגישה מבלי שהוגדרה
14 כ"פגישה עם הבעלים של החברה", מבלי שנאמר לה שמדובר בשימוע לפני
15 פיטורים. גם לאחר שהתובעת ביקשה לברר את מטרת הפגישה ואם יש צורך
16 מיוחד להיערך לה, היא נענתה בשלילה.
- 17 ד. התובעת עתרה לחייב את מנהלי החברה, הנתבעים מס' 2-4, בהתחייבויות
18 הנתבעת מכח סעיף 16 לחוק השוויון ובשל התנהגותם המהווה הפרת חובה
19 חקוקה ורשלנות.
- 20 להלן תמצית טענות הנתבעים 4.
- 21 א. התובעת פוטרה מעבודתה עקב צמצומים ומאחר שהחברה נזקקה לשירותי
22 הנהלת חשבונות, ולא עמדה בהעסקת התובעת בנוסף לתשלום עבור קבלת
23 שירותי הנהלת חשבונות. משכך נשכר עובד שביצע עבודת הנהלת חשבונות
24 לרבות עבודת התובעת ולמעשה עד היום כך נוהגת החברה.
- 25 ב. הנתבעים לא ידעו על כוונתה של התובעת להתחיל בטיפולי פוריות ואילו
26 ההחלטה על פיטורי התובעת התקבלה מסיבות ענייניות ולאור מצבה הכספי
27 של החברה, שנקלעה להפסדים.
- 28 ג. התובעת נהגה בחוסר תום לב. התובעת לא הזכירה את טיפולי הפוריות
29 במהלך השימוע, אלא הסתפקה בטענות עמומות לגבי עיתוי הפיטורים. רק



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 לאחר שהחלטה על פיטורי התובעת התקבלה ונמסרה לה הודעת פיטורים,
2 התובעת הודיעה שהיא מתעתדת לעבור טיפולי פוריות.
- 3 הנתבעים לא סברו שהודעת התובעת אמורה לשנות את החלטתם, מאחר
4 שההודעה נמסרה בטרם נודע להם על טיפולי הפוריות. בנוסף, הנתבעים לא
5 היו מודעים לאיסור החוקי בפיטורי עובדת שעוברת טיפולי פוריות (להבדיל
6 מפיטורי עובדת בהריון) והתובעת כמו גם אחותה, עו"ד טלי חץ, שנתנה
7 שירותים משפטיים לנתבעת בעבר, לא העמידה את הנתבעים על המצב
8 המשפטי לאשורו.
- 9 ד. התביעה נגועה בחוסר תום לב גם משום שהתובעת היתה אמונה על טיפול
10 בענייני כח אדם בחברה והיא אף יזמה את הקשר שבין החברה ובין אחותה,
11 שייצגה את החברה בנושא דיני עבודה. לעומת זאת, הנתבעים נהגו עם
12 התובעת בהגינות, ואף הציעו לתובעת להאריך את תקופת ההודעה המוקדמת,
13 אך התובעת היא שדחתה את ההצעה ובכך מנעה את הקטנת נזקיה עקב
14 הפיטורים.
- 15 ה. לתובעת ניתנה זכות הטיעון במסגרת פגישת השימוע ונמסרו לה השיקולים
16 הענייניים שהביאו להחלטה על פיטוריה. מאחר שמדובר בפיטורי צמצום, גם
17 אם נפל פגם בשימוע, לא היה בטענה מטענות התובעת כדי להביא לשלול את
18 מצבה הכלכלי הרעוע של החברה.
- 19 5. בישיבת ההוכחות נשמעו שלוש עדויות – התובעת, שהעידה כעדה יחידה מטעמה וכן
20 מנהלי הנתבעת זינגר וקליימן.
- 21 **דיון והכרעה**
- 22 6. לטענת התובעת היא פוטרה עקב היותה בטיפולי פוריות ועל כן נתבעו פיצויים מכח
23 חוק עבודת נשים, בגין התקופה המוגנת ולרבות התקופה בה התובעת הרתה, חופשת
24 הלידה בה שהתה והתקופה המוגנת שלאחריה. נוסף על כך נתבעו פיצויים מכח חוק
25 השוויון וכן נתבעו פיצוי בגין פיטורים שלא כדין (פגמים בשימוע) ועוגמת נפש.
- 26 כבר בפתח הדברים יש להבהיר כי על פי התשתית העובדתית שהוכחה בהליך,
27 המסקנה העולה היא שאמנם נפלו פגמים בפיטורי התובעת, אך הפיטורים היו
28 משיקולים ענייניים ואין קשר בין טיפולי הפוריות שהתובעת עברה ובין ההחלטה על
29 פיטוריה.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

1 לפני ההתייחסות לעובדות שהוכחו, יובאו להלן הוראות החוק הרלוונטיות.
2 המחוקק קבע הגנה מפני פיטורים לעובדת הרה או לעובדים העוברים טיפולי פוריות, 7.
3 בין אם נעדרו מעבודתם לצורך טיפולים אלה (סעיף 9 (ה)(1) לחוק עבודת נשים) ובין
4 אם לאו (סעיף 9(ה)(3) לחוק).

5
6 בסעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים נקבע:
7

8 (1) לא יפטר מעסיק עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או
9 עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות בימי העדרם מעבודה
10 לפי סעיף 7(ג)(4) או (1ג), לפי הענין, או במשך תקופה של 150
11 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר
12 התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור
13 אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור או עם
14 טיפולים כאמור; הוראת סעיף קטן זה תחול לגבי עובד או
15 עובדת העוברים טיפולים כאמור בפסקה זו לקראת שתי לידות
16 לכל היותר, בתקופת העסקתם אצל אותו מעסיק או באותו
17 מקום עבודה, ואם עברו טיפולים כאמור לקראת הולדת ילדים
18 מבני זוג קודמים – גם לקראת שתי לידות עם בן הזוג הנוכחי;
19 (2) הוראת פסקה (1) לא תחול על מעסיק, לגבי עובד או עובדת
20 כאמור, שחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה
21 אצלו או באותו מקום עבודה, לפי הפסקה האמורה;
22 (3) הוראות פסקה (1) יחולו גם על עובדת או עובד שלא נעדרו
23 מעבודה, בתקופת הטיפולים כאמור באותה פסקה, או במשך
24 תקופה של 150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות או
25 טיפולי ההפריה החוץ-גופית, לפי המאוחר, כפי שאישר הרופא
26 המטפל בכתב, ובלבד שהעובדת או העובד, לפי הענין, הודיעו
27 למעסיק על הטיפולים לא יאוחר משלושה ימי עבודה ממועד מתן
28 ההודעה המוקדמת לפיטורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת
29 לפיטורים – ממועד הפיטורים, ומסרו למעסיק אישור רופא
30 כאמור בתוך 14 ימים מאותו מועד, לפי הענין; הוראות פסקה זו
31 יחולו הן על עובדת או עובד קבועים והן על עובדת או עובד
32 ארעיים או זמניים, ובלבד שעבדו אצל אותו מעסיק או באותו
33 מקום עבודה שישה חודשים לפחות; שר התעשייה המסחר
34 והתעסוקה רשאי, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת
35 העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע סוגים של טיפולי
36 פוריות שהוראות פסקה זו לא יחולו עליהם.
37

38 בסעיף 7(ג)(4) לחוק עבודת נשים נקבע:

39
40 (ג) עובדת רשאית להיעדר מעבודתה:
41 (4) בתקופה, כאמור בתקנות, שבה היא עוברת טיפולי
42 פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית, אם אישר
43 הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת ובמידה
44 שאישר, ובלבד שהודיעה על כך למעסיקה מראש; דין



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה;”
2
- 3 כאמור, האיסור על פיטורי עובדת בתקופה בה היא עוברת טיפולי פוריות, מעוגן בסעיף 8.
4 9 לחוק, שכותרתו "הגבלת פיטורים" והוא כולל הוראות שונות שכולן עוסקות
5 בהגבלת פיטורים במועדים שונים הקשורים להיריון וללידה: טיפולי פוריות, הריון,
6 חופשת לידה והתקופה שלאחר תום חופשת הלידה. משמדובר בסעיף חוק אחד
7 שעניינו הגבלת הפיטורים בתקופת ההיריון – לפניו או אחריו, הרציונל בבסיס הוראת
8 חוק זו הוא זהה, ביחס לכל המצבים המנויים בסעיף 9 הנ"ל (בהתאמה לשינויים
9 המחוייבים על פי העניין).
- 10 בית הדין הארצי דן בשאלת הרציונל להגנה זו על האישה העובדת וקבע –
- 11 "... בהוראת סעיף 9 לחוק עבודת נשים, בו נקבע איסור על פיטורי עובדת
12 בהיריון, ואף לאחר חזרתה מחופשת לידה, אלא בהיתר שהתקבל לכך מאת
13 גורם שלטוני שמחוץ למקום העבודה, טמונה הגנה מיוחדת לאישה העובדת.
14 הגנה מיוחדת זו נדרשת במגמה לרשש תופעות חברתיות פסולות של הפליית
15 נשים בכלל, ונשים בהיריון בפרט."
- 16 (ע"ע (ארצי) 133/09 מלחם - מועצה מקומית ג'דידה-מכר, 22.1.12).
- 17
- 18 9. נוסף על כך, בחוק השוויון נקבע איסור להפלות עובד, בין היתר, על רקע טיפולי פוריות
19 (סעיף 2(א) לחוק). בסעיף 9 לחוק השוויון נקבע בנושא הנטל ההוכחה כך:
- 20
- 21 "א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2,
22 תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2
23 –
24 ...
25 (2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה
26 בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."
- 27
- 28 על רקע האמור לעיל, יש לבחון את המחלוקות בהליך זה.
- 29 10. כאמור, לטענת התובעת, היא פוטרה בשל היותה בטיפולי פוריות. טיעון זה נסמך על
30 עדות התובעת לפיה היא סיפרה על הטיפולים הצפויים לקליימן, מנהל החברה, (סעיף
31 8 לתצהיר התובעת) וכן שיתפה עובדים נוספים בחברה. אין חולק שמדובר במקום
32 עבודה קטן ומכאן התובעת מסיקה שהנתבעים ידעו על כוונתה להתחיל בטיפולי
33 פוריות (סעיפים 9-10 לתצהיר התובעת).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

11. לטענת הנתבעים, ההחלטה על פיטורי התובעת התקבלה על רקע מצבה הכלכלי הרעוע של החברה ועל רקע הפסדים אליהם היא נקלעה. הנתבעים הכחישו שידעו על כוונתה של התובעת להתחיל בטיפולי פוריות. קליימן הבהיר בעדותו שרק לאחר השימוע הבין זאת, לאחר שהתובעת מסרה שפיטוריה "ישבשו לה את התוכניות להתחיל טיפולי פוריות" (סעיפים 4-5 לתצהיר קליימן). גם בחקירתו בבית הדין, קליימן העיד באופן עיקבי שהתובעת לא ציינה בפניו כי היא מתעתדת לעבור טיפולי פוריות, וזאת למרות שהיה ביחסים קרובים עם התובעת ובמסגרת זו שוחחו על נושאים שונים, שאינם קשורים לעבודה. כגון, על אחותה של התובעת ועל "עובד אחר שגידל ילד בצורה אחרת". קליימן גם לא הסתיר שהתובעת שיתפה עמו את המחשבה שאם לא תמצא בן זוג, יתכן שתפעל להבאת ילד במסגרת אחרת (עמוד 33 לפרוטוקול, שורות 19-23). עם זאת, לא נמסר לו כי התובעת מתחילה בתהליך זה (עמוד 32 שורות 15-26) והוא מצדו לא ידע על כך שהתובעת התעתדה לעבור טיפולי פוריות (עמוד 34 שורות 5-7).
12. התובעת אישרה בעדותה כי יחסיה עם קליימן היו קרובים וכי השניים שוחחו על נושאים רבים, לרבות נושאים אישיים, כפי שגם קליימן העיד (עמוד 12 שורות 25-33). עדותה של התובעת עולה בקנה אחד עם עדותו של קליימן לפיה השניים שוחחו על נושא הבאת ילדים שלא במסגרת זוגית, אולם מדובר היה בשיחות כלליות, בטרם פעלה התובעת למימושן (עמוד 12 שורות 17-18). מסקנה זו מתיישבת גם עם דברים שזינגר כתב לתובעת לאחר שיחת השימוע (נספח 2 לתצהירו – "לא ברור לי באופן אישי מדוע לא סיפרת לי על כך אבל אני מניח ששיקוליך עמד ומכבד אותן").
13. התובעת הפנתה להודעת דוא"ל ששלחה לנתבעים ביום 7.7.13, בה הודיעה על היעדרות צפויה ביום 10.7.13 לצורך בדיקות רפואיות (נספח ג' לתצהיר התובעת) וטענה שמאחר שקיבלה סמוך לכך זימון לפגישה בה נמסר לה על פיטוריה (ישיבת השימוע), אזי המסקנה היא שהזימון לשימוע נשלח אליה על רקע יציאתה לבדיקות רפואיות - טיפול הפוריות.
14. בעניין זה זינגר העיד שלא ראה את הודעת התובעת בעת זימונה לשימוע ולא ידע אילו בדיקות התובעת התעתדה לעבור (סעיף 6 לתצהיר זינגר, עדותו בעמוד 20 שורות 6-24).
- התובעת אישרה בעדותה כי מידי חודש בחודשו היא נעדרה מעבודתה ימים בודדים על רקע "ענייני נשים" (כהגדרת ב"כ הנתבעים; עמוד 4 שורה 32 עד עמוד 5 שורה 2), כך שעצם היעדרות התובעת מסיבות רפואיות, לא היתה חריגה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 כמו כן, העבודה שהתובעת מסרה שהיא יוצאת ליום בדיקות ארוך, אין פירושה דווקא
2 כי היא מתעתדת לעבור לטיפול פוריות. גם אין לייחס לנתבעים "ידיעה" לגבי מהות
3 הבדיקות, ובהקשר זה מקובלת עלי עדותו של זינגר לפיה לא ידע על כך שמדובר היה
4 בבדיקות הקשורות לטיפול פוריות.
- 5
- 6 14. לסיכום האמור לעיל – במועד שבו התובעת זומנה לשיבה, שהסתברה בדיעבד כשימוע
7 לפני פיטורים, הנתבעים לא ידעו על כך שהתובעת התעתדה לעבור טיפולי פוריות או
8 להיעדר מהעבודה לצורך זה. זאת, להבדיל משיחות כלליות שהתובעת ניהלה עם
9 קליימן בנוגע לאפשרות עתידית, במועד לא ידוע, שהתובעת תפעל להרות ללא בן זוג
10 או ללא מסגרת זוגית.
- 11
- 12 15. אשר לסיבת הפיטורים - לטענת הנתבעים, התובעת פוטרה בשל צמצומים ועל רקע
13 הפסדים אליהם היא נקלעה. הנתבעים הצביעו על כך שלמרות שהתובעת ביצעה
14 עבודתה על הצד הטוב ביותר, היא לא שלטה בתחום הנהלת החשבונות והנתבעת
15 נזקקה לשירותי הנהלת חשבונות חיצוניים. עלות העסקת התובעת עמדה על 14,650
16 ש"ח לחודש (עלות מעסיק) ועלות שירותי הנהלת החשבונות החיצונית עמדה על 17,800
17 ש"ח. בנסיבות אלה, החברה ביקשה להעסיק עובד/ת שיבצעו עבודת הנהלת חשבונות
18 וכן עבודה אדמיניסטרטיבית שביצעה התובעת (סעיפים 5-2 לתצהיר זינגר). לתמיכה
19 בטענות אלה, הנתבעים הציגו דו"ח שאושר על ידי רואה החשבון של החברה, חברת
20 זיו האפט, במסגרתו בוצעה השוואה בין עלות העסקת התובעת ושירותי הנהלת
21 חשבונות חיצוניים, לעומת העסקת מנהל חשבונות "פנימי", המועסק על ידי החברה
22 ("סקירת השוואת עלויות", נספח 1 לתצהיר זינגר ור' גם (סעיפים 5-4 לתצהיר זינגר,
23 עדותו בעמוד 24 שורות 14-26, עמוד 25 שורות 14-32).
- 24 16. טענות הנתבעת בעניין זה נטענו באופן עקבי בהליך ולא נסתרו כלל (ר' עדות זינגר
25 בעמוד 24 שורות 14-31). במסגרת חקירתה הנגדית של התובעת, היא אישרה שהחברה
26 נקלעה לקשיים כספיים ולהפסדים (עמוד 5 שורות 9-14) ובכך אישרה חלקית את
27 גרסת הנתבעים. בנוסף, הדברים מתיישבים גם עם הודעות דוא"ל שנשלחו לתובעת
28 עובר לפיטוריה (הודעות מיום 16.7.13, 26.7.13). דברים אלה גם נמסרו לתובעת
29 בישיבה בה נמסר לה על פיטוריה, בה הובהר כי מצבה הכספי של החברה אינו מאפשר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

1 להמשיך ולהעסיק את התובעת וכי בכוונת הנתבעת לשכור עובד/ת אחד/ת, בעלת
2 הכשרה חשבונאית מתאימה (סעיף 16 לתצהיר התובעת).
3 ויודגש, הנתבעים טענו שהתובעת היתה עובדת טובה ומסורה וכי לא נפל רבב
4 בעבודתה (סעיפים 2-4 לתצהיר זינגר), אלא שהתובעת לא שלטה בתחום החשבונות
5 ובשים לב לעלות שירותי הנהלת חשבונות, שנדרשו, בנוסף להעסקת התובעת,
6 התובעת פוטרה מעבודתה.
7 לאור זאת עדויות אלה והראיות שהוצגו, יש לקבוע שהחלטה על פיטורי התובעת
8 התקבלה ממניעים ענייניים, על רקע הפסדים אליהם החברה נקלעה ולאור הצורך
9 בצמצום עלויות. כלומר, אין קשר בין החלטה על הפיטורים ובין כוונתיה של
10 התובעת להתחיל בטיפול פוריות.

הליך הפיטורים - שימוע

11
12 17. התובעת זומנה ביום 7.7.13 ל"פגישה עם השותפים", אך מטרתה לא הובהרה לה.
13 התובעת ביקשה לברר מה מהות הפגישה ואם יש צורך להיערך לפגישה זו, ונענתה
14 בשלילה (סעיפים 12-14 לתצהיר התובעת). זינגר טען שלא רצה להלחיץ את התובעת או
15 להכניס אותה לחרדות, ולכן נמנע מלציין בפניה מראש מה מטרת הפגישה (עמוד 21
16 שורות 1-3).

17
18 למעשה, התובעת זומנה לישיבה מבלי שהובהרה לה מטרתה. כך שלאחר שמונה שנות
19 עבודה בחברה, התובעת הופתעה לגלות שהפגישה אליה היא זומנה היא למעשה הפגישה
20 בה נמסר לה על פיטוריה.
21

22 18. העובדה שסיבת הפיטורים היתה קשורה למצבה הכלכלי של החברה ובהיבט זה,
23 מדובר בפיטורי צמצומים, אינה פוטרת את החברה מעריכת שימוע כדין (ע"ע (ארצי)
24 1268/01 ו- ע"ע 1323/01 החברה הממשלתית למדליות ולמטבעות בע"מ - כהן, פד"ע
25 לט 71 (2003); ע"ע (ארצי) 93/07 ארבל - נ.א.ס.ס נויromסקולר אלקטריקל
26 סטימיוולשין סיסטמס בע"מ, 19.11.08). תכלית השימוע בפיטורי צמצום מתאימה
27 במיוחד למקרים כגון נסיבות פיטורי התובעת, מקום בו נסיבות האישיות של
28 התובעת חייבו התייחסות מיוחדת ומשהיה בהן להביא לביטול ההחלטה על
29 הפיטורים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 לפיכך אין לקבל את טענת הנתבעים לפיה עריכת שימוע כדין לא היתה מאיינת את
2 ההחלטה בדבר פיטורי התובעת. אמנם נפסק ש"אם מתקיימות נסיבות בהן מעשה
3 הפיטורים הינו בלתי נמנע או שתקופת ההעסקה קבועה וקצובה מראש, כי אז ניתן
4 לצמצם את חובת השימוע ובמידת הצורך להתאימה לנסיבות העניין" (ע"ע (ארצי)
5 701/07 **חברת החשמל לישראל בע"מ - תורג'מן**, 3.3.09), אך כאמור - דווקא בעניינה
6 של התובעת, עריכת שימוע כדין יכלה לגרום לחברה לבחון שוב את עמדתה ואת המצב
7 המשפטי ולהביא לשינוי בהחלטתה.
- 8
- 9 ויודגש, בשל הכשל הדיוני (אי עריכת שימוע) התובעת נפגעה באופן מהותי ועניין זה
10 הביא לכך שבסופו של דבר, שלילת זכות הטיעון של התובעת הביאה לפיטורי התובעת,
11 שלא כדין, בניגוד לחוק עבודת נשים.
- 12
- 13 עניין זה מקבל משנה תוקף בשים לב לכך שהתובעת ביקשה לברר את מטרת הפגישה
14 ולבחון את הצורך בהיערכות מקדימה, אך זינגר השיב לה תשובה שאינה משקפת את
15 מצב הדברים בפועל. כלומר, השיב שמדובר בפגישה שגרתית, אשר אין צורך להיערך
16 לה.
- 17
- 18 19. לסיכום, נפל פגם בהליך פיטורי התובעת. למרות שהתובעת זומנה לשיחה עם שלושת
19 מנהלי החברה, בפועל, מטרת השימוע לא קוימה. לתובעת לא ניתנה הזדמנות להיערך
20 לשיחת השימוע, מטרתה הוסתרה ממנה ובפועל, ההחלטה על פיטוריה נפלה מבלי
21 שניתנה לתובעת האפשרות לשנותה. אשר לפיצוי המתאים - עניין זה יידון בהמשך,
22 בהתחשב בהשתלשלות העניינים עד לניתוק יחסי העבודה בין הצדדים.
- 23
- 24 השתלשלות האירועים לאחר ישיבת השימוע
- 25 19. במהלך השימוע התובעת לא טענה שהיא צפויה לעבור טיפולי פוריות או שפיטוריה נעשו
26 עקב טיפולי הפוריות. התובעת הסתפקה בטענה כללית ועמומה, לפיה העיתוי של ישיבת
27 השימוע אינו סתמי וזאת לאור מצבה האישי. יוזכר שבשלב זה, הנתבעים לא ידעו על
28 כוונותיה הקונקרטיות של התובעת להתחיל בטיפולי פוריות.
- 29
- 30 עם זאת, כפי שיפורט להלן, בשים לב להמשך השתלשלות האירועים לאחר השימוע, אכן
31 נפל פגם בהחלטה על פיטורי התובעת, משלא נתקבל אישור מתאים לפיטוריה וזאת לאור
32 העובדה שסמוך מאוד לאחר מכן החלה בטיפולי פוריות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

1
2 20. כאמור, הנתבעים החליטו לפטר את התובעת וערכו "ישיבת שימוע" במסגרתה מסרו לה
3 על כוונתם לפטרה, והתובעת לא טענה באותה הזדמנות דבר לגבי טיפולי הפוריות. מיד
4 לאחר ישיבת השימוע, התובעת יצאה ממשרדי החברה בוכיה ומנהלי החברה יצאו
5 אחריה ושוחחו עמה. במהלך שיחה זו, התובעת ציינה בפניהם שהיא צפויה להתחיל
6 בטיפולי פוריות וכי הפיטורים משבשים את תוכניותיה.

7
8 הנה כי כן, ביום עריכת השימוע, גם אם לא תוך כדי ישיבת השימוע הפורמאלית, אלא
9 דקות ספורות לאחריה, נודע לנתבעים שהתובעת עומדת להתחיל בקרוב מאוד טיפולי
10 פוריות.

11
12 21. על פי עדותם של זינגר וקליימן, הם טענו לחשוב שמאחר שהתובעת פוטרה מטעמים
13 ענייניים וללא קשר לטיפולי הפוריות, העובדה שהתגלתה להם לאחר מסירת הודעת
14 הפיטורים, בדבר טיפולי הפוריות שהתובעת תעבור, אינה רלוונטית וחסרת משמעות
15 (עמוד 22 לפרוטוקול, שורות 9-16, ההדגשה הוספה – ד.ו.):

16
17 "כשאנחנו ישבנו עם מאור והסברנו לה את המצב, גם בפגישה הזו, היא לא
18 טרחה לספר לנו שהיא בטיפולי פוריות, מאוחר יותר היא אמרה שהיא
19 בטיפולים, אמרה ולא הראתה ולא הוכיחה. אחרי שקיימנו את השימוע, כל
20 מה שהיא אומרת לנו מאוחר יותר זה פחות רלוונטי ולכן כשנפגשנו אחרי
21 השימוע בחוץ, חיבקנו אותה, ישבנו איתה ואמרנו לה שהיא יכולה להשאר
22 בעבודה, שלא תכנס לחץ, הכל בסדר, יש לה את מקום העבודה הזה,
23 שתסתדר ולאט לאט הכל יסתדר ויהיה בסדר. זה היה בפגישה בחוץ כשהיא
24 בכתה. היא אמרה, מה אני אעשה? אני אפגע כלכלית... כל מה שעובד מרגיש
25 היא אמרה והבנו ללבה ובגלל זה אמרנו לה שלא קרה כלום ושהיא פה בעבודה
26 איתנו. "

27
28 (ר' גם בהמשך העדות, בעמוד 29 שורות 6-13).

29
30 בהקשר זה העיד זינגר שידע על האיסור החוקי על פיטורי עובדת בהריון, ואף קיבל בעבר
31 שירותים משפטיים מאחותה של התובעת, עו"ד טלי חץ, בקשר עם פיטורי עובדת
32 בהריון. עם זאת, הוא לא היה מודע לקיומו של איסור נוסף, בדבר פיטורי עובד או
33 עובדת במהלך טיפולי פוריות. לטענתו, הוא הבין שהתובעת שיתפה אותו בכך שהיא
34 עוברת טיפולי פוריות, על מנת שיתחשבו בה ומסיבה זו הציע לה להמשיך ולעבוד
35 בנתבעת ולדחות את מועד סיום העסקתה. עם זאת הוא לא סבר שהודעתה מחייבת את





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 החברה לנהוג אחרת או לשנות את החלטת הפיטורים (סעיפים 9-10 לתצהיר זינגר,
2 עדותו בעמוד 28 שורות 17-32).
- 3
- 4 22. התמונה העולה עד כה היא כי התובעת פוטרה ממניעים ענייניים. בנסיבות אלה, נדחית
5 התביעה לפיצויים מכח חוק השוויון. עם זאת, אין חולק שהתובעת פוטרה במהלך
6 טיפולי פוריות, שהרי לאחר שנמסרה לתובעת הודעה על פיטוריה (גם אם הדבר נעשה
7 לאחר "ישיבת השימוע" הרשמית), היא הבהירה שהיא מצויה בטיפולי פוריות. עניין
8 זה עולה גם מהראיות שהוצגו - הודעת דוא"ל שהתובעת שלחה ביום 11.7.13, בה
9 התובעת העבירה לנתבעים אישור רפואי בדבר שהיה במרפאת החוץ בבית החולים
10 איכילוב. אף שלא פורט מהו הטיפול, ברי כי לאור הודעתה של התובעת, מדובר
11 בטיפולי פוריות. כך גם עולה מתכתובת נוספת - התובעת שלחה לנתבעים ביום 21.7.13
12 אישור מרופא נשים לפיו היא החלה בטיפולי פוריות ביום 10.7.13 (ת/2). האישור
13 הרפואי שנשלח היה בלתי קריא ואין חולק כי ביום 22.7.13 התובעת שלחה עותק נוסף.
- 14 בנסיבות אלה חלה ההגנה הקבועה בסעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים. זאת בין שנראה
15 בתובעת, במועד פיטוריה, כעובדת שטרם החלטה להיעדר עקב הטיפולים והציגה
16 אישור מתאים ימים ספורים לאחר מכן (ויום לאחר שקיבלה את סיכום השימוע) ובין
17 שנראה בה כמי שהחלה להיעדר מהעבודה עקב הטיפולים בתקופת ההודעה
18 המוקדמת.
- 19 כלומר, החברה היתה מנועה מלפטר את התובעת ללא קבלת היתר מהממונה על פי
20 חוק עבודת נשים.
- 21 23. מהראיות עולה שהנתבעת הציעה לתובעת להמשיך ולעבוד גם לאחר תקופת ההודעה
22 המוקדמת החוקית (סעיף 20 לתצהיר התובעת, סעיף 8 למכתבה של התובעת מיום
23 14.7.13 - נספח ו' 2 לתצהיר התובעת). זינגר העיד כי במסגרת זו אף התייחס לאפשרות
24 שהתובעת תכנס להיריון ואז מועד סיום העסקתה יידחה, מעבר לדחייה שבכל
25 מקרה הוצעה לתובעת. ובלשונו: "ואמרנו לה שהיא יכולה להשאר בעבודה, שלא תכנס
26 ללחץ, הכל בסדר, יש לה את מקום העבודה הזה, שתסתדר ולאט לאט הכל יסתדר
27 ויהיה בסדר." (סעיפים 10-13 לתצהיר זינגר, עדותו בעמוד 22 שורות 12-22, בשורות
28 12-14).
- 29 הדבר הובהר לתובעת גם בהודעות דוא"ל שנשלחו לה עובר לסיום עבודתה.
30
31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

בהודעה מיום 16.7.13 נכתב:

"התהליך הזה ממילא ייקח מספר חודשים ויאפשר לך להמשיך ולעבוד תוך כדי ניסיונותייך להיכנס להיריון ואולי אפילו לתוך ההיריון, ובלבד שאנחנו מסכימים על כך מראש."

בהודעה מיום 21.7.13 נכתב:

"... ובכול מקרה התהליך של החלפתך ייקח זמן – רק צריך לסכם את הדברים עכשיו ולא בסוף התקופה."

24. התובעת העידה שמדובר בהצעה "לא רלוונטית" וכי היא חששה להיכנס להיריון ואז למצוא עצמה מפוטרת ממקום העבודה (עמוד 13 לפרוטוקול, שורות 4-11):

"ש. נדמה לי שאין בינינו חולק שהם אמרו לך שהפסקת העבודה לא חייבת להיות מיידיית נכון.
ת. נאמר אבל לא רלוונטי.
ש. לא רלוונטי לך?
ת. נכון כי הייתי בתהליך של כניסה להיריון ולא היה רלוונטי לי לחפש עבודה בתהליך של הריון מתקדם.
ש. אבל לא ביררת כמה זמן יכול לקרות המעבר של 30 יום?
ת. הם דיברו על חודשים וגם במייל הספציפי של איתי, נאמר כמה חודשים, ובתנאי שנסכים על הפרידה, אם לתוך ההיריון או לא."

התובעת טענה שהחברה העלתה את האפשרות שהיא תכנס להיריון ואז תפוטר מעבודתה (סעיף 31 לסיכומי התובעת), אך הדבר אינו עולה מההודעות ששלח זינגר ומהקשרם של הדברים. הטענה גם אינה מתיישבת עם עדותו של זינגר, לפיה לא היה מפטר את התובעת אם הטיפולים היו מצליחים והתובעת היתה נכנסה להיריון. עדות זו משתלבת עם הודעתו מזמן אמת, שנזכרה לעיל:

"ש. חל עליה חוק עבודת נשים בעניין פיטורים בהריון?
ת. כן בטח. אבל המייל זה אחרי שהיא פוטרה. אם היא תרצה אח"כ להמשיך לעבוד, אז נראה מה האפשרויות כי אנחנו לא רוצים שהיא תצא לרחוב.
ש. קודם אמרת שמבחינתך זה כאילו הסכם חדש.
ת. במובן הזה שאם היא תיכנס להריון או כל שינוי שהיא תרצה לעשות, אז במובן הזה. מה שכתבתי בדיוק.
ש. אני מבינה שמה שאתה אומר זה כאילו ש"יאפשר לך להמשיך ולעבוד..." מקריאה. עכשיו אתה אומר העסקה מחדש.
ת. אם ציטטת מה שכתבתי אז תקריאי את הכל.
ש. אתה בעצם אומר למאור שפיטרתם אותה ולא ידעתם שזה טיפולי פוריות והיא תמשיך לעבוד אבל אם היא תיכנס להריון, היא תדע שהסיפור נגמר?



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 ת. הכוונה שלנו היתה ברורה ואני יכול להבהיר שוב. לנו היה מניע ברור
2 למה שעשינו, אנחנו לא מסתתרים מאחורינו, ובדיעבד אנחנו עשינו
3 טעות וגם מאחורי זה אנחנו לא מסתתרים, אבל לצייר תמונה אחרת
4 זה לעשות לנו עוול. לשאלתך, בדיעבד התברר לנו שאי אפשר לפטר
5 אותה בטיפולים."
6
7 (עמוד 28 שורה 27 עד עמוד 29 שורה 9, ר' גם עדותו בעמוד 30 שורה 25).
- 8
9 נציין כי זינגר העלה אפשרות לפיה החברה תמשיך להעסיק את התובעת ובהמשך,
10 בהודעה של 7 ימים, ניתן יהיה לסיים את ההעסקה, אך ההצעה נדחתה על ידי התובעת
11 (עמוד 28 שורות 12-4). עם זאת, כאמור, זינגר הכחיש כי התכוון לפטר את התובעת
12 אם היתה נכנסת להיריון.
13
- 14 25. למעשה, הנתבעים הבהירו לתובעת שאינם חוזרים בהם מהודעת הפיטורים שנמסרה
15 לה, גם לאחר שזו מסרה להם כי היא עוברת טיפולי פוריות. בכך הפרו את הוראות
16 חוק עבודת נשים. עם זאת, הנתבעים הציעו לתובעת להקטין את נזקה ולהמשיך
17 ולעבוד בחברה מעבר לתקופת ההודעה המוקדמת, לתקופה שלא נקצבה מראש בזמן,
18 אך התובעת סירבה להצעה זו.
19
20 הצעה זו של החברה אינה מאיינת את חוסר החוקיות בפיטורי התובעת שכן כאמור,
21 הנתבעים הבהירו כי הודעת הפיטורים בעינה עומדת. עם זאת, יש לשקלה לזכות
22 הנתבעים בפסיקת הפיצוי המגיע לתובעת.
23
- 24 תום לב
- 25 26. לטענת הנתבעים, התביעה נגועה בחוסר תום לב, מאחר שהתובעת, אשר היתה
26 אחראית על נושא כח אדם ובמסגרת זו גם תרמה ליצירת הקשר המקצועי בין החברה
27 ובין אחותה של התובעת, עו"ד חץ, לא הבהירה למי מהנתבעים שקיים איסור חוקי
28 לפטרה בתקופת טיפולי הפוריות. זאת למרות שסמוך לפיטורי התובעת, ביום 9.7.13,
29 זינגר התכתב עם עו"ד חץ וביקש לשכור את שירותיה עבור החברה – עניין שחיזק את
30 תחושתו של זינגר לפיה אין מניעה משפטית לפטר את התובעת (נ/1, סעיפים 17-18
31 לתצהיר זינגר).
- 32 27. כפי שתואר לעיל, זינגר אישר בעדותו כי בזמן אמת הנתבעים טעו כאשר סברו כי מאחר
33 שפיטורי התובעת נעשו מסיבה עניינית והודעת הפיטורים נמסרה לתובעת בטרם ידעו
34 על כך שהיא עוברת טיפולי פוריות, אין מניעה לפטרה. לדבריו, הוא סבר כי התובעת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 העלתה את נושא הטיפולים על מנת שיתחשבו בה, אך לא בשל מניעה חוקית בעניין זה
2 (סעיף 10 לתצהיר זינגר).
3
4 זינגר הוסיף כי בדיעבד, הוא קיבל "החלטה עיסקית לא נכונה" ולא התקשר לאחותה
5 של התובעת, עו"ד חץ, בעניין הפיטורים (עמוד 31 שורות 25-28). לטענתו, לו הבהירה
6 לו התובעת את המצב החוקי, הוא היה נמנע מלפטרה (סעיף 18 לתצהיר זינגר). גם
7 קליימן העיד דברים דומים (עמוד 32, שורות 29-33):
8
9 "אם מה שהיה חשוב לה זה להישאר בחברה, היה אפשר לפתור את זה וזה לא
10 נעשה. אנחנו לא ידענו שהיא הולכת להתחיל טיפולי פוריות ולא בגלל זה זימנו
11 את הפגישה ולא בגלל זה עשינו החלטה שתקפה עד היום. התפקיד של מנהלת
12 משרד + מנהלת חשבונות לא קיים יותר, עד היום. כל השאר זה ניסיון
13 סחטנות נטו. גם לי בתור מעסיק יכולים להיות רגשות ולא רק לעובד."
14
15 הנתבעים, שסברו כי אין כל פגם בהחלטת הפיטורים, לא פנו בזמן אמת לקבלת יעוץ
16 משפטי. בעניין זה קליימן העיד (עמוד 34, שורות 2-3):
17
18 "לא. לא היתה לי שום סיבה, אפילו לא חיסכון כספי להתייעץ עם מישהו,
19 אילו הייתי חושב שזה לא בסדר. אבל לא העליתי על דעתי שזה לא בסדר."
20
21 ר' גם בעדותו של זינגר בעמוד 29, שורות 12-13: "אנחנו דיברנו איתה באופן פתוח
22 וגלוי, היא אמרה שיא עומדת להתחיל טיפולי פוריות, זה היה אחרי השימוע ואנחנו
23 לא ראינו בזה שום בעיה, ובדיעבד אנחנו הבנו שעשינו טעות משפטית ולא התייעצנו
24 בעניין הזה."
25
26 28. במסגרת עבודתה אצל הנתבעת, התובעת טיפלה בענייני חשבונות, שכר וכח אדם. כמו
27 כן התובעת טיפלה בכל העניינים שדרשו טיפול משפטי והפנתה את הנתבעת לייעוץ
28 משפטי, במידת הצורך. אחותה של התובעת, עו"ד טלי חץ, היא עו"ד העוסקת בדיני
29 עבודה. התובעת העידה שהיא נעזרה באופן אישי באחותה בנושאים שונים שהיו
30 בטיפול במסגרת העבודה אצל הנתבעת, לדוגמה בסוגיות שהתעוררו בנושא שכר
31 שהיו בתחום אחריותה (עמוד 6 שורה 20 עד עמוד 7 שורה 7, עמוד 8 שורות 19-8). כמו
32 כן, עו"ד חץ ייצגה את הנתבעת בשתי הזדמנויות, שאחת מהן היא פיטורי עובדת
33 בהריון (עמוד 8 שורות 20-30).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 התובעת העידה שהיא ידעה על האיסור החוקי על פיטורי עובדת בטיפולי פוריות, עובר
2 לשימוע שנערך לה (עמוד 9 שורות 6-8). למרות זאת, היא לא טענה דבר במהלך
3 השימוע. גם בהמשך, במכתב מיום 14.7.13, שנכתב כתגובה לסיכום ישיבת השימוע,
4 התובעת לא התייחסה לאיסור החוקי לפטרה, אלא קבלה על עצם הפיטורים ועל כך
5 שהללו פוגעים "לי בחיים האישיים" ועל הפגיעה הכלכלית הצפויה לה. במכתב זה,
6 התובעת הסתפקה בדרישה לתשלום פיצויי הפיטורים, אך לא התייחסה לזכויות
7 נוספות המגיעות לה מכח חוק עבודת נשים או חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ואף
8 לא התייחסה לבטלות הפיטורים. זאת למרות שמהעדויות שנשמעו עולה שלאחר
9 שיחת הפיטורים, התובעת שוחחה עם אחותה ונועצה עמה. בנוסף, מכתבה של
10 התובעת לחברה (מיום 14.7.13) הועבר לעיונה של אחותה, עו"ד חץ, אך נכתב בשפתה
11 של התובעת (עמוד 9 שורות 13-33).
- 12
13 29. רק לאחר שליחת המכתב מיום 14.7.13 בו לא נטען שקיים איסור חוקי המונע את
14 פיטורי התובעת (להבדיל מטענות לגבי פגיעה כלכלית ומחוסר שביעות רצונה של
15 התובעת מפטוריה), התובעת טענה בפני זינגר כי "אסור לפטר אותה". זינגר אף
16 התייחס לכך בהודעת דוא"ל ששלח לתובעת ביום 26.7.13:
- 17
18 זה שאת חושבת שאנחנו לא יכולים לפטר אותך זו דעתך והדיון לא נסוב על
19 זה. נאלצנו לפטר אותך מאחר ואנחנו צריכים מנהל חשבונות סוג 3 / מנהל
20 כספים/ חשב וכידוע לך זו לא הכשרתך וניסיוןך."
21
22 מהודעה זו משתמע כי הנתבעים סברו שמדובר בסברה של התובעת ("מחשבות") וכי
23 אין מדובר בטענות מבוססות המעוגנות בהוראות הדין.
24
25 בהקשר זה לא למותר לציין כי עוד ביום 21.7.13 התובעת העבירה אישור רפואי
26 בדוא"ל והוסיפה כי היא מעבירה אותו "כפי שמתחייב ממני לפי חוק". אמנם התובעת
27 לא הבהירה מכח איזה חוק היא מעבירה את האישור הרפואי, אך ברי כי מדובר בפנייה
28 המחייבת התייחסות משפטית כלשהיא.
- 29
30 30. לטענת התובעת, גם אם הנתבעים היו מקבלים מכתב מאחותה, וגם אם היא היתה
31 מבהירה להם כי בהתאם לייעוץ שקיבלה מאחותה, חל איסור על פיטורים במהלך
32 טיפולי פוריות, הנתבעים לא היו נוהגים אחרת מכפי שנהגו (כלומר, לא היו חוזרים
33 בהם מהודעת הפיטורים; עמוד 11 שורה 20 עד עמוד 12, שורה 3).
- 34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 לגישת התובעת, לא חלה עליה חובה להפנות את הנתבעים להוראות החוק הרלוונטי,
2 אף שמתוקף תפקידה היתה אמונה בחברה על טיפול בנושאים משפטיים (עמוד 6
3 שורות 26-27) ועוד טענה שהיה זה באחריות הנתבעים לקבל יעוץ משפטי מתאים (עמוד
4 13 שורות 12-19, עמוד 16 שורות 8-13).
- 5
6 31. מן המתואר לעיל עולה כי הנתבעים התרשלו בכך שלא פנו לקבלת ייעוץ משפטי
7 רלוונטי. בנסיבות העניין אין בכך כדי לגלגל את האחריות להפרה שבוצעה כלפי
8 התובעת, לפתחה של התובעת, שפוטרה שלא כדין. גם אם התובעת היתה אמונה על
9 הנושאים שדרשו טיפול משפטי בחברה, אין בכך לחייבה לתת ייעוץ משפטי למעסיקה,
10 שעה שההפרה הנטענת בוצעה כלפיה. גם אין בכך לאיין את חובותיה של החברה על פי
11 דין. עם זאת, יש לקחת עניין זה במסגרת סכום הפיצוי המגיע לתובעת, כפי שיובהר
12 להלן.
- 13 32. עקרונית, אין להטיל על העובד חובה לתת יעוץ משפטי למעסיקו. עם זאת, במקרה
14 שלפנינו, מאחר שהתובעת טיפלה בענייניה המשפטיים של החברה (בכל הנוגע להעסקת
15 עובדים), וגם בנסיבות בהן אחותה של התובעת היא עו"ד העוסקת בדיני עבודה, אשר
16 נתנה בעבר ייעוץ משפטי לנתבעת בתחום זה, ובין הצדדים גם היה ניסיון לקשר מקצועי
17 נוסף באותה תקופה ממש, מצופה היה כי התובעת תתייחס למצב החוקי הרלוונטי
18 ותאיר את עיניהם של הנתבעים בנושא.
- 19 ויודגש, אחותה של הנתבעת התכתבה עם זינגר ביום 9.7.13, כך שלא היתה מניעה
20 שהיא תתייחס גם לסוגייה זו. העובדה שהיא לא עשתה כן, חיזקה את סברתו של זינגר,
21 לפיה פיטורי התובעת אינם נגועים באי חוקיות (סעיף 18 לתצהיר זינגר).
- 22 כאמור, אף שהתובעת לא היתה מחויבת להבהיר לנתבעים את המצב המשפטי שחל
23 בעניינה, אילו עשתה כן, הסכסוך שהתגלע בין הצדדים יכול היה להיפתר בקלות, ויתכן
24 גם שפיטורי התובעת היו נמנעים. הדבר היה גם חוסך עגמת נפש לתובעת עצמה,
25 שפוטרה לאחר ששירתה את הנתבעת במסירות במשך כשמונה שנים ובמועד פיטוריה
26 עמדה בפני הליך לא פשוט של טיפולי פוריות.
- 27 הסעדים
- 28 33. משהונחה התשתית העובדתית בכל הנוגע לפיטורי התובעת, יש לפנות ולדון בסוגיית
29 הסעדים.
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 כמפורט לעיל בהרחבה, התובעת לא פוטרה עקב טיפולי הפוריות, אלא עקב צמצומים
2 בחברה, שהביאו אותה למסקנה כי יש להעסיק עובד/ת אחת/ת שיעסקו גם בהנהלת
3 חשבונות, תחת העסקת מנהלת משרד וכן שכירת שירותי הנהלת חשבונות חיצוניים.
4 עם זאת, בפיתורי התובעת נפל פגם, מאחר שהיא לא זומנה לשימוע כדין. במקום
5 שמטרת הזמנתה לשימוע תובהר לה מראש, זו הוסתרה ממנה, למרות שהתובעת
6 ביקשה לברר את מטרת הפגישה שנקבעה עמה. יתירה מכך - נמסר לה מידע מוטעה
7 לפיו מדובר בפגישה בענייני עבודה. בנסיבות אלה, בשים לב לפרק הזמן בו התובעת
8 עבדה בחברה והפגם שנפל בהליך הפיתורים (הגם שסיבת הפיתורים היתה עניינית), יש
9 לפסוק לזכות התובעת פיצוי בסך 20,000 ₪.
- 10
11 מאחר שנקבע שהתובעת פוטרה בניגוד להוראות חוק עבודת נשים, היא זכאית לפיצוי .34
12 נוסף בעילה זו.
- 13
14 התובעת עתרה לפיצוי בסך 100,000 ₪ מכח החוק, ללא הוכחת נזק ולפיצוי נוסף בגין
15 הפסד השתכרות לתקופה המוגנת. במסגרת זו נכללה התקופה הקבועה בחוק, ביחס
16 לטיפול פוריות – 150 יום, קרי 7.12.13. מאחר שלטענת התובעת מניין הימים בהם חל
17 איסור לפטרה מתחדש עם כל טיפול וטיפול (עד לתקופה של שנתיים; סעיף 40 לתצהיר
18 התובעת), התובעת עתרה לפיצוי גם לתקופת ההיריון, ההפלה שעברה וההיריון הנוסף,
19 שבסימומו ילדה בשעה טובה, את בתה. הסכום המגיע לתובעת חושב כהפרש בין שכרה
20 של התובעת בנתבעת ובין השכר ששולם לתובעת במסגרת עבודתה החדשה (8,000 ₪)
21 – 1,850 ₪. נוסף על כך נתבעו הפרשים בגין דמי הבראה, חופשה והפרשות לגמל. כן
22 נתבעו סכומים עבור התקופה שלאחר הלידה ועד תום התקופה המוגנת שלאחריה.
23
- 24 התקופה המוגנת החלה על התובעת עומדת על 150 יום ממועד ההיעדרות ועל פי .35
25 הוראות החוק, היא חלה במשך שנתיים. עם זאת, מקום בו טיפולי הפוריות הצליחו
26 והתובעת הרתה ובסופו של דבר ילדה, ההגנה לא תעלה באורכה על שנתיים. פרק הזמן
27 של שנתיים מהווה התקופה במהלכה עובדת עשויה לקבל את ההגנה הקבועה בדין,
28 ממועד ההיעדרות לצורך טיפולי פוריות, ולמעשה מגביל את האפשרות לחסות תחת
29 הגנת החוק רק למשך שנתיים ממועד תחילת טיפולי הפוריות (ר' על"ח (ת"א) 43324-
30 09-17 פלונית - מדינת ישראל, 9.5.18; פרוטוקול ועדת העבודה ביחס לתיקון 21 לחוק
31 עבודת נשים במסגרתו התווסף סעיף 9(ד) לחוק, פרוטוקול 282, י"ח באדר התשס"א
32 (13 במרץ 2001), להצעת החוק בה פורט התיקון הרלוונטי - ר' ה"ח 2957, עמ' 365).
- 33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

1 בנסיבות עניינה של התובעת, התקופה המוגנת המקסימלית היא כדלקמן: מההיעדרות
2 הראשונה בגין הטיפולים – 10.7.13 ועד הלידה בחודש יולי 2014, תקופת חופשת הלידה
3 והתקופה המוגנת לאחר חופשת הלידה.

4 במהלך תקופה זו, התובעת החלה לעבוד בשכר נמוך ב – 1,850 ₪ בחודש, החל מחודש
5 פברואר 2014. כלומר, עד אותו מועד, הנזק הממוני של התובעת הוא הפסד השתכרות
6 בסך 9,850 ₪ בחודש, ואילו בחודשים 2-7/2014 הוא עמד על 1,850 ₪.

7
8 בנסיבות העניין, בשים לב לתפקידה של התובעת בחברה, לקשר שבין אחותה של
9 התובעת ובין הייעוץ המשפטי שהחברה קיבלה, העובדה שהתובעת לא טענה במפורש
10 שלא ניתן לפטרה בתקופת טיפולי פוריות ולא העמידה את הנתבעים על טעותם ואף
11 דחתה הצעתם להחזירה לעבודה (הצעה שהיתה בתום לב, שהרי הנתבעים כלל לא היו
12 מודעים לאיסור החוקי), אין לפסוק לזכות התובעת את הפיצויים בשיעור המלא
13 שנתבע.

14
15 בנסיבות המיוחדות שהוכחו כאן, כאשר לא ניתן לומר שדווקא המעסיק היה הצד
16 החלש בדיאלוג שבין הצדדים וכאשר המעסיק הציע לתובעת לחזור לעבודה ואף היה
17 ער לאפשרות שהתובעת תכנס להיריון ואזי יחסי העבודה יימשכו, והתובעת היא
18 שסירבה להצעה, יש לפסוק לזכות התובעת פיצוי ממון לפי תקופה מוגנת שסיומה
19 בלידה, בחודש יולי 2014 (השוו לנפסק בע"ע (ארצי) 260/06 רמת טבעון מעונות הורים
20 בע"מ – פניבלוב, 29.1.09 וכן בע"ע (ארצי) 1889-05-16 מועצה מקומית מג'אר – גאנס,
21 19.12.2017).

22
23
24 מסיבות אלה, גם אין לפסוק לזכות התובעת הפסד שכר בגובה 150% (סעיף 13א(ב)(1)
25 לחוק עבודת נשים), אלא הפסד שכר בגובה 100% בלבד וכאמור - יש לקבוע את
26 התקופה המוגנת עד מועד הלידה בלבד.

27
28 בהתאם לעקרונות שהוצגו לעיל, התובעת זכאית לפיצוי בגין הפסד השתכרות לתקופה .36
29 של ששה חודשים בשיעור של 100%, ובהתאם לשכרה הקובע (9,850 ₪) – לסך 59,100
30 ₪. לסכום זה יש להוסיף את ההפרשות לפוליסת ביטוח מנהלים (13.33%), כך שגובה
31 הפיצוי ברכיב זה יעמוד על 66,978 ₪.

32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

1 בנוסף התובעת זכאית להפרשי שכר בגין התקופה בה השתכרה שכר נמוך מזה ששולם
2 לה על ידי החברה, ועד הלידה (חמישה חודשים), בסך 9,250 ₪ ועוד הפרשי גמל
3 ופיצויים, ובסך הכל – 10,483 ₪.

4
5 בסך הכל הפסד שכר וביטוח פנסיוני בסך 77,461 ₪.

6
7 כמו כן מתקבלת התביעה להפסד פדיון הבראה בסך 2,618 ₪ (7 ימים).

8
9 התביעה לימי חופשה בגין התקופה המוגנת נדחית, מאחר שעל פי ההלכה הפסוקה (ע"ע
10 (ארצי) 44002-01-13 לוט אאוט אופטיקה בע"מ – צרמושניוק, 24.3.15, כאשר נפסק
11 שכר עבודה מלא בעד תקופה בה העובדת לא עבדה, התשלום בעד החופשה המגיעה לה
12 כלול בשכר שנפסק, שאם לא כן מדובר בכפל פיצוי (ר' גם הנפסק בע"ע (ארצי) 43380-
13 06-11 פלוני – אלמונית, 9.12.14).

14
15 בסך הכל התובעת זכאית לפיצויים ממוניים בגין התקופה המוגנת בסך 80,079 ₪.

16
17 מסכומים אלה יש לנכות את דמי האבטלה ששולמו לתובעת. התובעת לא צירפה
18 אסמכתא בנושא אך מתצהירה עולה שדמי האבטלה ששולמו לה היו בסך 31,879 ש"ח
19 (סעיף 58 לתצהיר התובעת).

20
21 בהתאם, התובעת זכאית לפיצויים בגין נזק ממוני בסך 48,200 ₪.

22
23 37. התובעת עתרה בנוסף גם לפיצוי ללא הוכחת נזק מכח חוק עבודת נשים בסך 100,000
24 ₪. בשים לב לכל האמור לעיל - העובדה שהתובעת לא הבהירה לנתבעים שחל איסור
25 חוקי על פיטוריה ואף סירבה להצעה להמשיך לעבוד בחברה גם לאחר תקופת ההודעה
26 המוקדמת (הצעה שהיה בה כדי להקטין את נזקה ואולי אף ליתר את ההליך), התביעה
27 ברכיב זה נדחית. מסיבות דומות נדחית גם התביעה לפיצויים בגין עגמת נפש, שאף
28 הוא נזק בלתי ממוני.

29
30 בהתחשב בכך שנפסקו לזכות התובעת פיצויים כלליים בגין פגמים בשימוע לפני
31 פיטורים, תוצאה זו מתיישבת גם עם פסיקת בית הדין הארצי בעניין מועצה מקומית
32 מג'אר שהוזכר לעיל.

חיוב אישי

33
34
35 38. התובעת עתרה לחייב את הנתבעים מסי' 2-4 בכל התחייבויות החברה, מכח סעיף 16

36 לחוק השוויון ובשל התנהגותם אשר לטענתה מהווה הפרת חובה חקוקה ורשלנות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30266-04-15

- 1 הוראת סעיף 16 לחוק השוויון עוסקת באחריות פלילית (הסעיף עוסק ב"עבירה" ולא
 2 ב"הפרה של הוראות החוק), וכמפורט בהרחבה בפסק הדין לעיל, פיטורי התובעת
 3 אינם נגועים בהפלייה אסורה.
- 4 בנוסף, למרות שנקבע שהתובעת התובעת פוטרה שלא כדין, עובדה זו כשלעצמה אינה
 5 מהווה הצדקה לחיוב אישי של מנהלי החברה. בעניין זה יש להזכיר שלא כל הפרה של
 6 הדין מהווה כלשעצמה עילה להרמת מסך או חיוב אישי של מנהלי התאגיד (ע"ע
 7 (ארצי) 5299-05-10 וולצ'ק – ש. אלברט עבודות ציבוריות שירותי ניקיון אחזקה
 8 ופיקוח בע"מ, 28.3.12. בהקשר זה יש להדגיש שעל פי העדויות שנשמעו, כל
 9 פעולותיהם של מנהלי החברה נעשו רק במסגרת תפקידם זה ולא היו מטרות סמויות
 10 או בלתי לגיטימיות בהתנהלותם.

סוף דבר

39. הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים:

א. פיצויים בגין פיטורים שלא כדין בסך 20,000 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית
 כחוק מיום 1.9.2013 ועד התשלום בפועל;

ב. פיצויים ממוניים בגין הפרת הוראות חוק עבודת נשים בסך 48,200 ₪ בצירוף
 הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 11.7.2014 (סעיף 44 סיפא לסיכומי
 התובעת) ועד התשלום בפועל.

בשים לב לפער בין תוצאת פסק הדין ובין הסכום שנתבע, הנתבעת תשא בהוצאות
 התובעת, לרבות שכ"ט עו"ד, בסך 8,500 ₪, שאם לא ישולמו בתוך 30 ימים, ישאו
 הפרשי הצמדה וריבית כחוק עד התשלום בפועל.

ניתן היום, י"א תמוז תשע"ח, (24 יוני 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

דגית ויסמן, שופטת