



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14240-08-15

1

לפני:

כב' השופטת הדס יהלום, סגנית נשיאה

התובע

אלאונורה יעקב
ע"י ב"כ עו"ד רונן בן צבי

-

הנתבע

דוד אטינגר רואה חשבון
ע"י ב"כ עו"ד נעמה שבתאי

2

3

פסק דין

4

1. התובעת הועסקה על ידי הנתבע, במשרד רו"ח שבבעלותו, מיום 23/2/15 ועד לפיטוריה ביום 4/6/15, בהיותה בהריון.

7

2. התובעת הגישה תביעה לפיצוי מכח חוק עבודת נשים וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

9

בפנינו העידו התובעת והנתבע. כן העידו גב' אפרת הללי וגב' מירי צארום, שתיהן מועסקות על ידי הנתבע. בתום שמיעת העדויות, הוגשו סיכומים בכתב.

11

12

13

3. להלן העובדות שאינן שנויות במחלוקת:

14

א. התובעת החלה לעבוד במשרד רו"ח של הנתבע, כמנהלת חשבונות מתחילה, ביום 23/2/15.

16

ב. התובעת הודיעה לנתבע על היותה בהריון, ביום 14/4/15.

17

ג. התובעת נעדה מהעבודה מסיבות רפואיות, לרבות אישפוזים בבית חולים.

19

ד. התובעת פוטרה ביום 2/6/15.

20

ה. ביום 18/6/15 התקיימה שיחה של התובעת והנתבע, במשרדו, בנוכחות בעלה של התובעת. השיחה הוקלטה על ידי התובעת ותמליל שלה הוגש לתיק.

22

23

ו. התובעת ילדה ביום 15/11/15 (סעיף 20 לתצהיר).

24

25



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14240-08-15

- 1 נדון להלן בסוגיות שבמחלוקת. 4.
- 2
- 3 הנתבע העלה שני נימוקים שהביאו אותו להחלטה לפטר את התובעת. 5.
- 4
- 5 האחת – כי נכנסו למשרד שלושה לקוחות חדשים, שהצריכו עבודה רבה וכי
- 6 התובעת לא יכולה היתה לטפל בלקוחות אלה.
- 7
- 8 השניה – טענות אודות התפקוד של התובעת בעבודה, איטיות ושגיאות
- 9 בהקלדה.
- 10
- 11 בכל הנוגע לסיבה הראשונה, התובעת אישרה בשיחה המוקלטת מיום 18/6/15, 6.
- 12 שנאמר לה על ידי הנתבע כי המשך העבודה שלה תלוי בקבלת לקוחות חדשים
- 13 ובשאלה האם התובעת תוכל לטפל בהם.
- 14 בעדותה בפניי, הודתה שלא יכולה היתה, על פי כישוריה, לטפל בלקוחות אלה:
- 15
- 16 **”ש. את מסכימה שבמועד שבו סיימת לעבוד אצל מר אטינגר, לא יכולת**
- 17 **לטפל בלקוח באופן עצמאי?**
- 18 **ת. נכון.**
- 19 **ש. הוא אמר שאם יגיעו הוא יצטרך להיפרד ממך ולקחת מנהלת חשבונות**
- 20 **מנוסה?**
- 21 **ת. נכון....”**
- 22
- 23 יחד עם זאת, מהראיות עולה כי הלקוחות החלו לעבוד עם המשרד מאוחר יותר,
- 24 כחודש לאחר פיטורי התובעת.
- 25 כך העיד הנתבע:
- 26 **”את ההודעה על קבלת הלקוחות קיבלתי בסוף מאי תחילת יוני. בפועל הלקוח**
- 27 **הועבר אלינו חודש לאחר מכן....”**
- 28
- 29 משמע – לא היתה חובה לפטר את התובעת במועד שבו פוטרה, אלא ניתן היה
- 30 להעסיקה לפרק זמן נוסף. כפי שיובא להלן, הוכח כי עיתוי הפיטורים נקבע בשל
- 31 ההריון.
- 32
- 33 בכל הנוגע לסיבה השניה – אופן ביצוע העבודה, מהראיות עולה שהנתבע לא
- 34 דיבר על כך עם התובעת מעולם לפני פיטוריה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14240-08-15

- 1 אין תעוד בכתובים לטענה כזו מזמן אמת.
- 2 הטענה היחידה שהועלתה כלפי התובעת, בתמליל השיחה מיום 18/6/15,
- 3 שהתקיימה לאחר הפיטורים, הוא כי "הרמה שלך לא מספיקה" (עמ' 2 ש' 20
- 4 לתמליל). מעבר לכך לא עלו טענות כלשהן לגבי הספקים בעבודה, טיב ההקלדה
- 5 וכיו"ב.
- 6
- 7 הנתבע נשמע אומר לתובעת בתמליל:
- 8 "אני אגיד לך, אני אגיד את האמת, את עובדת טובה, עובדת נאמנה, לא
- 9 התאמת לצרכים שלי כרגע כי נכנסו לי תיקים שברמתך המקצועית כרגע לא
- 10 יכולת לטפל, את לא מנהלת חשבונות עצמאית.
- 11 ...
- 12 את מנהלת חשבונות חדשה לצרכים שלי, וחשבתי בהתחלה שאני אקלוט אבל
- 13 פתאום נכנסו תיקים שהייתי צריך רמה יותר גבוהה ואת לא עמדת בזה...".
- 14
- 15 מעבר לכך אין טענה כלשהי לגבי טיב העבודה של התובעת, איטיות בעבודה וכל
- 16 כיו"ב, טענות שעלו לראשונה בכתב ההגנה.
- 17
- 18 הנספח לתצהיר הנתבע, המעיד על מספר ההקלדות של עובדת נוספת "רותי",
- 19 כדי להדגים את הכמות הנמוכה של ההקלדות שביצעה התובעת, הודפס ביום
- 20 1/9/15, לאחר הגשת התביעה.
- 21 הנתבע לא הוכיח כי נעשתה שיחה או פניה לתובעת בעניין טיב העבודה, קודם
- 22 להודעה על ההריון וקודם לפיטוריה.
- 23
- 24 ראייה נוספת לכך שלא עלתה טענה לבעיות באופן ביצוע העבודה, קודם להריון, 8.
- 25 נמצאה בעדות גב' הללי:
- 26 "ש. את זוכרת שדודי קרא לך ושאל על התובעת איך היא עובדת ואת אמרת
- 27 שבסדר גמור?
- 28 ת. כן, היתה פעם אחת כזו בהתחלה.
- 29 ש. תאשרי שזה היה לפני שנודע על ההריון שלה?
- 30 ת. כן".
- 31
- 32 מסקנת האמור, כי הטענות לגבי טיב העבודה והדוגמאות שהובאו בתצהירי 9.
- 33 הנתבע באשר לאיטיות ולשגיאות בהקלדה, לא היוו שיקול בהחלטה על פיטורי
- 34 התובעת ולא באו לעולם, אלא רק לאחר הגשת התביעה.
- 35



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14240-08-15

10.

מאידך, מהראיות עולה נושא ההריון היווה שיקול משמעותי בהחלטה על פיטוריה של התובעת ובעיתוי הפיטורים.

הפיטורים באו לאחר העדרויות רבות של התובעת, שהחלו בחודש אפריל ונמשכו עד לפיטוריה. כעולה מהמסמכים הרפואיים, מרבית ההעדרויות קשורות בהריון.

עיון בתמלול השיחה מיום 18/6/15 מעלה באופן ברור כי ההריון ועיתוי הפיטורים – בטרם יחלפו שישה חודשי העסקה, היוו שיקול מכריע בהחלטה לפטר את התובעת.

כך, כאשר העלתה התובעת את נושא ההעדרויות שלה מהעבודה, השיב הנתבע:

"כמה סבלנות, לא רק במצטבר אלא על ההתחלה, אני לא בא בטענות על העובדה, אני חושב שלכל עובדת מגיעה הזכות גם לעבוד וגם לקיים משפחה ויש לזה מחירים. אז כל עוד זה לא יותר מידיי הפריע לי, ספגתי. את יודעת הרי כמה פיגורים נוצרו ... אבל אם אני מעסיק נשים אני יודע שזה המחיר, אין לי מה לעשות".

ובהמשך:

"אני אגיד לך מה הבעיה שלי, הבעיה שלי שגם אם אני מוכן להעסיק אותך לשלושה, מתי הלידה? ...

זאת אומרת איפה שזה לא יהיה זה חצי שנה כמעט ...

תראי, אין לי עבודה ...

אין לי עבודה לתת לך כרגע או משהו. הנקודה היא שגם אם אני לעזור ולחשוב ולהגיד יאללה אני אלחץ או משהו אני לא יודע מה, אני נכנס למלכוד על פי חוק

...

ואז יש לי בעיה

אני לא יכול לפטר אותה. אני תקוע איתה אחר כך שאני צריך לשלם לה משכורת עוד שלושה חודשים ...".

וכך המשיך הנתבע והבהיר אודות הקשיים שבהם יתקל, אם ימשיך ויעסיק את התובעת עד שימלאו שישה חודשים להעסקתה.

מדברים אלה של הנתבע עולה באופן ברור כי העיתוי לפיטורי התובעת, נבחר כך שהתובעת תפוטל לפני חלוף שישה חודשים להעסקתה.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14240-08-15

- 1
- 2 11. מהראיות עולה אם כן, כי היתה סיבה עניינית מקצועית לפיטורי התובעת -
- 3 כניסת לקוחות חדשים לעסק, שהתובעת לא יכולה היתה לטפל בהם. אולם
- 4 היתה סיבה נוספת שהשפיעה הן על ההחלטה לפטר והן ובמיוחד על עיתוי
- 5 הפיטורים, והיא ההריון, ההעדרויות של התובעת מפאת ההריון, והחשש מפני
- 6 העסקת התובעת מעל שישה חודשים.
- 7
- 8 12. בעניין ע"ע (ארצי) 363/07 שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ (מיום 26/5/10)
- 9 נקבע:
- 10 "ההכרעה בשאלה זו נחוצה ולו לשם קביעת הסעד וסוג הפיצוי שבו יש לחייב
- 11 את האחראי לקבלת ההחלטה. יפים בהקשר זה דבריה של שרון רבין מרגליות,
- 12 כפי שנמצא במאמרה, ואלו הדברים:
- 13 "לדעתי יש חשיבות רבה לנושא הסיבתיות. בשלב הדיון בסעדים יש לחלק
- 14 מושגית, את התביעה מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה לשני שלבים
- 15 נפרדים, השלב הראשון עוסק באחריות המעביד. אכן, בשלב זה אין רלבנטיות
- 16 למרכזיותו של הטעם הפסול בהליך קבלת ההחלטות. די שהוכח קיומו. עם
- 17 זאת, בשלב הדיון בסעדים לאחר שהוכרעה שאלת האחריות בחיוב, יתכן ויינתן
- 18 משקל לעבודה שהמעביד הצביע על טעמים ענייניים אחרים שיש בהם כדי
- 19 להצדיק את ההחלטה הסופית...".
- 20
- 21 ועוד נקבע:
- 22 "די בכך שההחלטה בדבר הפיטורים נשענת בחלקה בלבד על שיקול פסול, כדי
- 23 ל"הכתימה", כך שהפיטורים המבוצעים בנסיבות שכאלה הם פיטורים שלא
- 24 כדין, בגינם תהא העובדת זכאית לפיצוי".
- 25
- 26 13. כפי שקבענו לעיל, הוכח כי במסגרת ההחלטה על פיטורי התובעת נשקלו
- 27 שיקולים ענייניים כמו גם שיקולים הקשורים להיותה בהריון. המסקנה העולה
- 28 משמיעת העדויות כולן, כי סוגיית ההריון, ובמיוחד ההעדרויות מהעבודה מפאת
- 29 ההריון, היוו שיקול מכריע מבחינתו של הנתבע, בהחלטה לפטר את התובעת.
- 30
- 31 14. בכל הנוגע לתחולת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, טען הנתבע כי העסיק
- 32 בתקופה הרלבנטית חמישה עובדים בלבד, ולפיכך, בהתאם להוראות סעיף
- 33 20א(ג) לחוק, הוראות החוק אינן חלות עליו.
- 34 התובעת צרפה לתצהירה נספח 9, רשימת עובדים של הנתבע במועדים
- 35 הרלבנטיים לתביעה. הרשימה מונה שבעה עובדים, ביניהם הנתבע.
- 36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14240-08-15

15. הנתבע טען כי כמעסיק, אין למנות אותו ברשימת העובדים. בעניין זה הפנה
לפסק הדין ע"ע (ארצי) 1353/02 אפלבוים נ' הולצמן, פד"ע לט 495.
עוד השיב לטענת התובעת, כי הגב' צארום, שנתנה לנתבע שרותים כקבלן
עצמאי, אף היא אינה אמורה להמנות על רשימת העובדים.
הטענות בעניין זה מתקבלות.
16. הנתבע טען כי בנו רועי, הועסק לתקופה קצרה בחודשים אפריל ומאי 2015 בלבד
ולכן אין למנות אותו ברשימת העובדים.
טענה זו לא נוכל לקבל. מדובר בעובד שכיר לכל דבר ועניין, שהועסק במרבית
התקופה שבה הועסקה התובעת (חודשיים מתוך שלושה וחצי חודשים). אין
הצדקה להוציאו מרשימת העובדים, אך מהטעם שמדובר בעובד זמני.
17. עוד טען הנתבע כי הגב' חמו, המופיעה ברשימת העובדים השכירים, היתה
למעשה מנהלת חשבונות עצמאית. אף טענה זו לא ניתן לקבל, משמדובר
בעובדת שכירה המופיעה ברשימת העובדים השכירים של העסק.
18. סוף דבר, הוכח כי במרבית תקופת ההעסקה של התובעת, הועסקו בעסק של
הנתבע שישה עובדים שכירים.
לפיכך, הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה חלות על הנתבע.
19. בכל הנוגע לגובה הפיצוי שלו זכאית התובעת, התובעת דרשה פיצוי בגובה שכר
עבודה ממועד הפיטורים ועד מועד הלידה המשוער (25/11/15) ולאחר מכן עד
לסיום התקופה המוגנת על פי חוק עבודת נשים. הפיצוי נתבע בשיעור 150%,
מכוח חוק עובדת נשים.
כן תבעה זכויות סוציאליות בגין תקופה זו, הפרשות לפנסיה ודמי הבראה.
כן תבעה נזק לא ממוני בהתאם לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, בסך 50,000
ש"ח.
20. בקביעת גובה הפיצוי, לא נוכל להתעלם מכך שבתקופה קודם לפיטורים,
התובעת נעדרה רבות מהעבודה, אולם לא תמיד בגיבוי של אישור רפואי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14240-08-15

- 1 ולעיתים ללא שהודיעה על ההעדרות. התובעת אישרה כי תום תקופה של שלושה
2 וחצי חודשי עבודה, נעדרה במשך כחודש אחד!
3
- 4 כך התברר כי ביום 8/5/15 התובעת שלחה מסרון בשעה 9:30 בבקר, לפיו לא
5 תגיע לעבודה באותו יום. התובעת הודתה שמדובר במעשה "לא תקין".
6
- 7 עוד, אישרה שהודיעה על העדרות ביום א' 12/4 אולם נעדרה גם למחרת, ביום
8 שני, ללא שהודיעה על כך.
9 על כך השיבה התובעת:
- 10 **"... היה לי ברור מאליו שאם אני כותבת לו במוצ"ש שלא אגיע ביום ראשון אז**
11 **ברור מאליו שלא אגיע ביום שני".**
12
- 13 ועוד, התובעת הודיע לנתבע במסרון מיום 14/4/15 שהיא מאושפזת ואילו
14 בעדותה אישרה שלא היתה מאושפזת ביום 14/4/15 וכי לא הגיעה לעבודה ביום
15 זה וגם לא למחרת ב- 15/4/15.
16
- 17 עוד, אישרה שלא העבירה לנתבע בזמן אמת אישורי מחלה. לדבריה:
18 **"כי אף אחד לא ביקש ממני להעביר".**
19
- 20 21. הנתבע טוען כי התנהלות זו של התובעת מצדיקה שלילת הזכאות לפיצוי כלשהו.
21 הנתבע מפנה בעניין זה לפסק הדין ע"ע (ארצי) 26535-09-14 **שדמות הר זהב נ'**
22 **ר.א.ש. בע"מ** (מיום 6/6/16).
23 אני סבורה כי אין ללמוד מפסק הדין הנ"ל על ענייננו. ראשית, מרבית
24 ההעדרויות של התובעת מגובות באישורים רפואיים, שנית, התובעת הוכיחה כי
25 מדובר בהריון בסיכון וכי מצבה הרפואי וההסטוריה שלה, הצריכו מעקב רפואי
26 מיוחד (סעיף 9 לתצהירה).
27
- 28 22. התובעת לא נשאלה בעדותה לגבי עבודה לאחר פיטוריה או קבלת דמי אבטלה.
29 לכן, סוגית הקטנת נזק אינה מהווה שיקול בקביעת גובה הפיצוי.
30
- 31 23. לאור כל האמור לעיל ובשים לב לכך שהוכח כי אחד מהשיקולים בפיטורי
32 התובעת ובמיוחד בעיתוי הפיטורים, היה ההריון, אנו מחייבים את הנתבע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14240-08-15

- 1 לשלם לתובעת פיצוי בגובה שכר עבודה עד למועד הלידה וכן במהלך 60 יום
2 לאחר חופשת הלידה.
3 שכרה של התובעת עמד על 25 ₪ לשעה, 6 ימי עבודה בשבוע.
4 לא מצאנו לנכון להעמיד את הפיצוי על 150% מהשכר, לאור התנהלות התובעת
5 קודם לפיטוריה, כאמור לעיל.
6
7 24. סיכומו של דבר, הנתבע ישלם לתובעת שכר עבודה עד הלידה (3/6/15 עד
8 5 חודשים ושליש, סה"כ 16,695 ₪, ועוד שכר עבור חודשיים לאחר
9 תום חופשת לידה, סה"כ 6,300 ₪.
10
11 25. בכל הנוגע לפיצוי ללא הוכחת נזק מכוח חוק שיוויון ההזדמנויות בעבודה, לאור
12 מכלול הנסיבות אני מעמידה את הפיצוי על 10,000 ₪.
13 סכום זה כולל בתוכו פיצוי על זכויות סוציאליות בגין התקופה המוגנת כמפורט
14 לעיל.
15
16 26. בכתב התביעה עתרה לפיצוי בגין העדר שימוע.
17 בסיכומים חזרה באופן כללי על כל רכיבי התביעה אולם לא התייחסה לסוגיה
18 זו באופן נפרד.
19 מהראיות עולה ספק בשאלה האם בוצע לתובעת שימוע קודם לפיטורים.
20 יחד עם זאת, בשיחה שהתקיימה לאחר הפיטורים, ביום 18/6/15, ניתן לראות
21 שימוע מאוחר.
22 עוד ובנוסף, נוכח פרק הזמן הקצר ונוכח ההעדרויות של התובעת מהעבודה
23 לפרקי זמן ארוכים, אני סבורה שאין לפסק פיצוי בגין העדר שימוע.
24
25 27. עוד עתרה לפיצוי בשל העדר הסכם עבודה. הנתבע הפנה בעניין זה לקורות חיים
26 שמסרה לו התובעת, ועליהם שרבוטים בכתב יד.
27 במסמך זה אין משום הודעה לעובד על תנאי עבודה, כמשמעותה בחוק.
28 יחד עם זאת, משלא הוכח כי נגרם לתובעת נזק כתוצאה מהעדר אישור כאמור,
29 לא מצאתי לנכון לפסוק פיצוי בעניין זה.
30
31





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 14240-08-15

- 1 סוף דבר, התביעה מתקבלת באופן חלקי, כמפורט להלן. 28.
- 2
- 3 הנתבע ישלם לתובעת פיצוי מכוח חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה בסך 22,995 ₪
- 4 ₪ ועוד פיצוי ללא הוכחת נזק בסך 10,000 ₪.
- 5 הסכומים ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה ועד לתשלום
- 6 בפועל.
- 7
- 8 בשים לב לתוצאות ההליך, הנתבע ישא בהוצאות שכ"ט עו"ד בסך 7,500 ₪, 29.
- 9 צמודים כחוק מהיום.
- 10
- 11 ניתן היום, י"ד סיוון תשע"ח, (28 מאי 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
- 12

הדס יהלום, סגנית נשיאה

- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19

