



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

11 פברואר 2021

לפני:

כב' השופטת כרמית פלד

התובעת

אדל מחפוד ת.ז. 0312500770
ע"י ב"כ עו"ד אורנה שמריהו ועו"ד יחיאל מנחמוב

הנתבעת

כאייל תערוג ע.ר. 580509610
ע"י ב"כ עו"ד יניב כהן

פסק דין

מבוא

1. לפניי תביעת התובעת לזכויות מכוח משפט העבודה המגן וכן לפיצויים מכוח חוק עבודת נשים תשי"ד 1954 (להלן – **חוק עבודת נשים**) וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה תשמ"ח 1988 (להלן – **חוק שוויון הזדמנויות**).
2. הנתבעת הינה עמותה שמטרתה גיוס תרומות לצורך הפצת דעת רבי נחמן מברסלב.
3. התובעת עבדה בנתבעת כמגייסת תרומות, החל מיום 1.2.17 ועד שפוטרה מעבודתה, בהיותה בהיריון.
4. הצדדים חלוקים בשאלה האם כטענת הנתבעת התובעת פוטרה מחמת צמצומים או מטעמים כשרים וענייניים אחרים שאינם נוגעים להריונה ומבלי שהנתבעת ידעה על ההיריון או שמא כטענת התובעת היא פוטרה בשל היותה בהיריון ותוך אפליה פסולה.
5. מחלוקת נוספת נוגעת לאופן סיום העסקתה של התובעת – האם פוטרה כדין ובהליך פיטורים תקין או שמא בניגוד לדין ומבלי שנערך לה שימוע כדבעי.
6. התובעת הגישה תצהיר מטעמה והנתבעת הגישה תצהירים של הרב ברק ברבר (להלן – **ברבר**) ושל גב' אושרית עוזרי, חברתה של התובעת לעבודה (להלן – **עוזרי**).
7. התובעת ועדי הנתבעת נחקרו על תצהיריהם בדיון ההוכחות שהתקיים ביום 5.8.20.
7. הצדדים הגישו סיכומים כתובים. סיכומי התובעת הוגשו ביום 5.11.20 וסיכומי הנתבעת הוגשו ביום 13.12.20.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

טענות הצדדים

עיקר טענות התובעת

8. לטענת התובעת היא פוטרה בחודש אפריל 2018, בהיותה בהריון, בעת שהייתה בחופשת מחלה ובמהלך שיחה טלפונית עם ברבר, אשר קבע עימה פגישה שעתידיה הייתה להתקיים בתום חופשת המחלה שלה [סעיף 5-6 לתצהירה].
9. מוסיפה התובעת וטוענת כי לאחר תום תקופת המחלה הגיעה למקום העבודה במטרה להיפגש עם ברבר ולנסות להניא אותו מהחלטה על פיטוריה אולם נאמר לה כי עליה לשוחח עם הרב טל כהן (להלן – כהן). ואכן התובעת נפגשה באותו יום 7.5.18 עם כהן ובמהלך השיחה ציינה בפניו כי היא בהריון ומשכך לא ניתן לפטרה.
10. עוד טוענת התובעת כי במהלך הפגישה כהן ניסה להחתימה בחטף על מסמך אולם משהחלה לעיין במסמך והבחינה כי מדובר במסמך המתעד בסילוף את השיחה שנוהלה, ניסה כהן לחטוף את המסמך מידיה, בצורה בלתי נאותה ותוך נגיעה בידה בניגוד לאמונתה הדתית, באופן שגרם להתפתחות מריבה, אשר בסופה אכן הצליח כהן ליטול את המסמך מידיה [סעיף 9 לתצהירה].
11. נטען כי רק לאחר המריבה האמורה קיבלה התובעת לידיה מכתב פיטורים [סעיף 9 לתצהירה].
12. לטענת התובעת היא פוטרה מחמת הריונה, עליו ידעה הנתבעת. לתמיכה בידיעת הנתבעת אודות הריונה טוענת התובעת כי ציינה בפני כהן במפורש במהלך פגישתם ביום 7.5.18 כי היא בהריון והדבר אף עולה מתכתובת ווסטאפ בינה לבין ברבר מיום 13.5.18. בנוסף, טוענת התובעת כי סיפרה לעוזרי חברתה על דבר ההריון עוד בחודש אפריל 2018, עת הגיעה לבקרה במהלך שהותה של עוזרי בביתה בשל חופשת לידה [סעיפים 13-14 וסעיף 6 לתצהירה].

עיקר טענות הנתבעת

13. לטענת הנתבעת התובעת לא סיפרה על דבר הריונה לברבר וגם לא לכהן - לא במהלך עבודתה ולא במהלך השימוע שנערך לה. לנתבעת נודע על דבר הריונה של התובעת רק מכתב התביעה, אליו צורף מסמך מיום 24.6.18 שהינו המסמך היחיד המאשר את הריונה של התובעת [סעיפים 1-3, סעיף 18 לתצהיר ברבר]. ממסמך זה עולה כי גם התובעת עצמה לא ידעה על דבר הריונה במועד פיטוריה [סעיף 8 לתצהיר ברבר]. גם באישורי המחלה שהמציאה התובעת בחודש אפריל 2018 לא צויין דבר אודות הריון [סעיף 10 לתצהיר ברבר ונספח ד' לתצהירו].



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

14. לטענת עוזרי התובעת סיפרה לה על הריונה בעת שביקרה אותה בביתה בחודש אפריל 2018 בשעה ששהתה עוזרי בחופשת לידה ובנסיבות חבריות גרידא ומשכך עוזרי לא סיפרה לאיש מהנתבעת אודות הריונה של התובעת [סעיף 15 לתצהיר עוזרי].
15. עוד טוענת הנתבעת כי לתובעת נערך שימוע כדין ביום 9.4.18 ובמהלכו הוסבר לה שהנתבעת עורכת קיצוצים וכי היא אינה עומדת ביעדים ומשכך בהמשך התקבלה החלטה לפטרה ונשלח לה מכתב פיטורים ביום 7.5.18 [סעיף 4 לתצהיר ברבר].
- התובעת סירבה לחתום על טופס השימוע, השתוללה במהלך השימוע, חטפה לכהן מסמכים משולחנו ונהגה באופן בוטה, אימפולסיבי ופרובוקטיבי, תוך נקיטה בקללות, השמצות ופגיעה בכבודו של כהן – התנהגות שחייבה את כהן להזמין למקום את המשטרה, על מנת להרחיק את התובעת ממשרדי הנתבעת [סעיפים 14-17 לתצהיר ברבר]. כהן לא נגע בגופה של התובעת במהלך העימות ביניהם, עת ניסתה התובעת ליטול לידיה את המסמך המקורי של פרוטוקול השימוע [סעיפים 19-22 לתצהיר התובעת].
16. נטען כי לשיחת השימוע מיום 9.4.18 קדמו שתי שיחות שבהן הועלו כלפי התובעת טענות להתנהגות אלימה, זלזול, ביזוי חברותיה לעבודה והטחת האשמות שקר בהן.
- דיון והכרעה**
17. לאחר ששקלתי את מלוא טענות הצדדים, את העדויות שנשמעו ואת הראיות שהוגשו הגעתי לכלל מסקנה כי התובעת פוטרה בעת הריונה, בהליך פיטורים פגום ובלתי תקין במהלכו, ובטרם נכנסו הפיטורים לתוקף, ציינה התובעת בפני כהן כי היא בהיריון, באופן שמחיל על ענייננו את חוק עבודת נשים. יחד עם זאת, ההחלטה אודות הפיטורים לא התקבלה בשל הריונה ותוך אפליה פסולה לכאורה אלא מטעמים אחרים, כך שאין בעניינו תחולה לחוק שוויון הזדמנויות. להלן אפרט טעמי מסקנתי.
- האם התובעת הייתה בהיריון במועד פיטוריה והאם ידעה באותו מועד על הריונה**
18. לכתב התביעה צורף כנספח ב' אישור היריון מיום 24.6.18 המציין כי במועד הנפקתו נמצאת התובעת בשבוע 26.6 להיריון. מכאן ברור מאליו שבחודשים אפריל-מאי 2018 הייתה התובעת בהיריון, קרי במועד פיטוריה הייתה התובעת הרה.
19. התובעת נשאלה בחקירתה הנגדית האם ידעה על הריונה בזמן ששהתה בחופשת מחלה בחודש אפריל 2018 והשיבה כי כבר ידעה על ההיריון "אבל לא הייתי צריכה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

לדיווח" [עמ' 5 ש' 14-17] שכן "במקום חרדי ידוע שבחודש חמישי מדווחים על
הריון" [עמ' 6 ש' 1-2]. התובעת ציינה בחקירתה כי באותו מועד טרם עשתה בדיקת
הריון [עמ' 5 ש' 15] ובהמשך חקירתה תיקנה והסבירה שכן עשתה בדיקת הריון,
אבל עדיין לא דיווחה לנתבעת [עמ' 5 ש' 32 ועמ' 6 ש' 1].

20. כך או כך, שוכנעתי מעדות התובעת כי ידעה על הריונה עוד בחודש אפריל 2018.
ידיעה זו גם מתיישבת באופן ברור עם גילו של ההריון, שלא היה כה צעיר באותו
מועד. מכאן שמקובלת עלי גרסת התובעת לפיה כאשר שוחחה בטלפון עם ברבר כבר
ידעה שהיא בהריון אולם לא אמרה לו את הדברים.

**האם ומתי נערך לתובעת שימוע, האם היה בבחינת שימוע כדין והאם במועדים
הרלבנטיים ידעה הנתבעת על הריונה של התובעת**

21. כאמור, לטענת התובעת לא קויים לה שימוע כלל. לטענתה ברבר ניהל עמה שיחת
טלפון במהלך חודש אפריל 2018, בעת ששהתה בחופשת מחלה ולאחר מכן נפגשה
במשרדי הנתבעת עם כהן ביום 7.5.18 בשיחה שלגרסתה לא היתה בבחינת שימוע
כדין.

22. לטענת הנתבעת מנגד, לתובעת קויים שימוע כדין ביום 9.4.18.

23. טענת הנתבעת לפיה לתובעת קויים שימוע כדין ביום 9.4.18 נסתרה בעדויות
ובחקירות הנגדיות.

24. ראשית, ברבר אישר בחקירתו כי השיחה שקיים עם התובעת ביום 9.4.18 היתה
שיחה טלפונית [עמ' 9 ש' 33 ועמ' 10 ש' 1] ואישר במפורש שביום 9.4.18 לא נערכה
לתובעת שיחת שימוע [עמ' 11 ש' 29-30]. די בכך כדי לקבוע כי ביום 9.4.18 לא נערך
לתובעת שימוע כדין.

25. שנית, ברבר אישר בחקירתו כי התובעת נפגשה עם כהן ביום 7.5.18 "כשהיא היתה
בשימוע עם טל" [עמ' 10 ש' 10-14]. כלומר, בחקירתו חזר בו ברבר מהגרסה לפיה
שיחת השימוע התקיימה ביום 9.4.18 והעיד כי שיחת השימוע התקיימה הלכה
למעשה ביום 7.5.18.

26. עדותו של ברבר ביחס למועד עריכת השימוע היתה מבולבלת, מתפתחת ולא
קוהרנטית ומצאתי אותה לא מהימנה. מחד גיסא העיד ברבר כי לתובעת נערך
שימוע על ידי כהן ביום 7.5.18 [עמ' 10 ש' 10-14] ומאידך גיסא העיד ברבר בחקירתו
הנגדית כי השימוע לא נערך ביום 9.4.18 (כפי גרסתו המקורית בתצהירו) ואף לא
ביום 7.5.18 [עמ' 11 ש' 29-33], אלא "לא יודע, לא הייתי במשרד" [עמ' 12 ש' 1].



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

27. שלישית, על אף שפרוטוקול השימוע מציין כי מועד עריכת השימוע הינו 9.4.18 הרי שהוא נושא תאריך יום 7.5.18. התובעת טענה כי ביום 7.5.18 היא הגיעה למשרדי הנתבעת ונפגשה עם כהן. גרסה זו של התובעת מתיישבת עם התאריך שצויין על גבי פרוטוקול השימוע.
28. רביעית, גם מכתב הפיטורים (בו צויין כי נערך לתובעת שימוע ביום 9.4.18) נושא תאריך של 7.5.18, באופן שמתיישב יותר עם גרסת התובעת בנוגע לשיחה שנערכה לה ביום זה.
29. ברבר נשאל על חוסר ההתאמה של המועדים בחקירתו הנגדית. ביחס למכתב הפיטורים השיב כי "אני לא רשמתי את מכתב הפיטורים צריך לבדוק את זה" [עמ' 10 ש' 16-17] וכן "אולי היתה טעות" [עמ' 10 ש' 26]. ביחס למועד השימוע העיד "אני לא יודע את התאריך המדויק" [עמ' 11 ש' 14-16] ו"יכול להיות שהייתה טעות" [עמ' 11 ש' 20-22].
30. חמישית, טענת הנתבעת לפיה בשימוע ביום 9.4.18 "נאמר לתובעת מפורשות כי המשרד עומד בפני קיצוצים ובשכלול מעשיה אנו נאלץ לפטרה אם תמשיך בהתנהגותה הלא ראויה" אינה מתיישבת עם שורת ההיגיון בשים לב למועדים הנתבעת. בין יום 9.4.18 (המועד בו טוענת הנתבעת כי נערך לתובעת שימוע) עד המועד שבו יצאה התובעת חופשת מחלה, כעולה מאישור המחלה (15.4.18 יום א') היו שלושה ימי עבודה בלבד (ימים ג' עד ה' 10.4-12.4). הטענה כי ניתנה לתובעת לכאורה הזדמנות לשפר התנהלותה אינה מתיישבת עם פרק הזמן הקצר שחלף מהמועד הנטען של השימוע ועד מועד יציאתה של התובעת לחופשת מחלה.
31. כללם של דברים – מצירוף עדותו של ברבר ועדותה של התובעת עולה כי בין השניים התקיימה שיחת טלפון בחודש אפריל 2018. אין הכרח לקבוע מסמרות בשאלת המועד המדויק של שיחת הטלפון – האם 9.4.18 כטענת הנתבעת או שמא במהלך חופשת המחלה (שהחלה ביום 15.4.18) כטענת התובעת, שכן ברור כי שיחה זו לא מילאה אחר יסודות השימוע, כפי שעלה בבירור גם מעדותו של ברבר.
32. להשלמת התמונה אציין כי במועד השיחה הטלפונית באפריל 2018 התובעת כבר ידעה שהיא בהיריון אולם לא נטען וממילא לא הוכח כי ציינה את דבר הריונה בפני ברבר.
33. משזו המסקנה אליה הגעתי אפנה לבדוק האם הפגישה ביום 7.5.18 קיימה אחר חובת השימוע.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

34. כאמור, מהעדויות עלה בבירור כי התובעת נפגשה עם כהן במשרדי הנתבעת ביום 7.5.18.
35. התובעת הצהירה [סעיף 11 לתצהירה] כי הודיעה לכהן במהלך הפגישה ביום 7.5.18 שהיא בהיריון ומשכך לא ניתן לכאורה לפטר אותה. בחקירתה הנגדית חזרה התובעת על גרסתה האמורה וזו לא נסתרה [עמ' 6 ש' 9, עמ' 7 ש' 16-17, עמ' 8 ש' 7-12].
36. תכתובת ווסטאפ מיום 13.5.18 אשר צורפה על ידי התובעת לתצהירה מחזקת אף היא את גרסתה לפיה ציינה באוזני כהן את דבר הריונה בשיחתם מיום 7.5.18. התובעת כתבה את הדברים הבאים:
- "כבר הסברתי לך אתה על פי חוק לא יכול לפטר אותי אבל לא הקשבת ולכן לא אכנס לזה גם את ההסברים שלך תיתן לשופט בבית משפט".*
37. הגם שהתובעת לא ציינה את דבר הריונה בתכתובת ברחל בתך הקטנה לשון ההודעה תומכת בגרסתה ומתיישבת עם הטענה כי אמרה לכהן שהיא בהיריון ולכן לא ניתן לפטר אותה בהתאם להוראות הדין.
38. הנתבעת לא סתרה את טענת התובעת בנוגע להודעתה על ההיריון לכהן. ברבר אמנם הצהיר בסעיף 18 לתצהירו כי התובעת לא סיפרה לכהן על דבר הריונה אולם מדובר בעדות לקונית ובלתי מבוססת שהינה עדות מפי השמועה. ברבר אישר כי במועד הרלבנטי ביום 7.5.18 לא נכח במשרדי הנתבעת כי "היה מחוץ לעיר" [עמ' 10 ש' 10-11, עמ' 12 ש' 1 וש' 6].
39. הנתבעת לא זימנה לעדות את כהן על אף שנטען ביחס אליו, עוד מראשית ההליך, כי הוא האדם לו סיפרה התובעת על דבר הריונה במועד שבו פוטרה. נוכח המחלוקת המהותית בין הצדדים בסוגיה זו והחשיבות הרבה שעשויה היות להיות לעדות כהן אודות גרסת התובעת, הרי שהימנעותה של הנתבעת מלזמן לעדות את כהן הינה תמוהה, לשון המעטה. בהתאם להלכה הפסוקה הימנעות זו עומדת לנתבעת לרועץ ופועלת לחובתה (ע"ע (ארצי) 300151/98 יעקב שפירו נגד נציבות מס הכנסה (13.7.03); ע"ע (ארצי) 402/07 ניצנים נגד יאיר חודאדי, (19.1.10)).
40. למען לא תצא פסיקתי חסרה אציין כי כארבעה שבועות לאחר סיום ישיבת ההוכחות הגישה הנתבעת בקשה לזמן את כהן לעדות. בקשה זו נדחתה בהחלטה מנומקת מיום 4.11.20 אשר נשענה על מספר טעמים שונים שעיקריהם: (א) בבקשה לזימון כהן לעדות לא הועלה כל נימוק ממשי, בוודאי שלא נימוק מניח את הדעת,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

- 1 לשאלה מדוע לא זומן עד אותו מועד. אף הנימוק הדל שהועלה לא נתמך בתצהיר.
2 (ב) העובדה שעדות כהן עשויה להיות רלבנטית להליך הייתה ידועה לנתבעת
3 מראשית ניהול ההליך שכן הדברים נזכרו עוד בכתב התביעה ולאחר מכן בתצהיר
4 התובעת. חרף האמור בחרה הנתבעת שלא להגיש תצהיר מטעמו של כהן ואף לא
5 לעשות שימוש באפשרות שניתנה לה בהחלטה כתובה להגיש בקשה לזימון עד
6 שמסרב ליתן תצהיר. (ג) תשובותיו של ברבר בחקירתו הנגדית אודות הטעמים
7 והסיבות לאי זימונו של כהן היו תמוהות ולא התיישבו בהכרח עם הנטען בבקשה.
8 (ד) מלוא נסיבות הענין לימדו על כך שיש בבקשה זו משום ניסיון לבצע מקצה
9 שיפורים, תוך פריצת כללים בסיסיים של ניהול משפט תקין. על החלטה זו שלא
10 להתיר זימונו של כהן לעדות הוגש ערעור לבית הדין הארצי (בר"ע 52355-11-20)
11 אשר נדחה בהחלטה מיום 2.12.20.
- 12 41. לא נעלם מעיני פרוטוקול ישיבת השימוע מיום 7.5.18 בו לא צויין דבר אודות
13 ההיריון. לא מצאתי ליתן לפרוטוקול האמור משקל רב, לאור ליקויים רבים שנפלו
14 בו, אשר על חלקם אעמוד בהמשך, בהתייחס לטיב השימוע.
- 15 42. כך למשל בפרוטוקול, אשר נושא את תאריך יום 7.5.18, מצויין כי השימוע נערך
16 ביום 9.4.18 – עובדה שהוכח כי אינה נכונה, גם לפי עדותו של ברבר עצמו.
17 כך גם מצויין כי דברי העובדת יישקלו והחלטה תימסר לה בהמשך, אולם מהעדויות
18 עלה כי הדבר אינו מתיישב עם ההתנהלות בפועל וממילא מכתב הפיטורים נושא
19 תאריך יום 7.5.18, עובדה התומכת בכך שדברי התובעת לא נשקלו בהכרח.
20 בנוסף, מצאתי לקבל את טענת התובעת לפיה פרוטוקול השימוע אינו משקף את
21 הדברים כהווייתם. בענין זה יפורט בהמשך. מטעמים אלה סבורני כי אין בעובדה
22 שבפרוטוקול השימוע לא נזכר ההיריון כדי לשנות ממסקנתי לפיה התובעת אכן
23 אמרה לכהן ביום 7.5.18 כי היא בהיריון.
- 24 43. כללו של דבר – מהעדויות שנשמעו והראיות שהוצגו שוכנעתי כי התובעת אכן אמרה
25 לכהן במהלך פגישתם ביום 7.5.18 כי היא בהיריון.
- 26 44. למען לא תצא פסיקתי חסרה אציין כי ערה אני לטענת הנתבעת לפיה לו היתה
27 מודעת לעובדת היותה של התובעת בהיריון בעת פיטוריה הייתה פונה לקבל היתר
28 כדין, כפי שעשתה במועד סמוך גם ביחס לעוזרי (אותה ביקשה לפטר תוך קבלת
29 היתר ומשזה לא ניתן נשארה עוזרי לעבוד בנתבעת). סבורני כי אין בטענה זו של
30 הנתבעת כדי להעלות או להוריד. העובדה שהנתבעת פנתה לקבל היתר כדין



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

לפיטוריה של עובדת אחרת שהיתה בהיריון אלא מלמדת בהכרח על נסיבות פיטוריה של התובעת.

מועד סיום יחסי העבודה

45. בע"ע (ארצי) 1353/02 מרגלית אפלבוים נגד ניצה הולצמן (22.9.03) צוין:

"השאלה עליה עלינו להשיב בהקשר לפרוש ויישום סעיף 9(א) לחוק למקרה דנן היא: מהו מועד הפיטורים – עת נמסרת הודעת פיטורים? היום שבו נמסרה הודעת הפיטורים, היום הנקוב בהודעה כיום העבודה האחרון או שמו מועד אחר?"

בפסק-הדין בעניין עיריית ראשון לציון, נפסק בהקשר זה, כדלקמן:

"סעיף 9(ב) לחוק עובדת נשים (הוא סעיף 9(א) כיום – ס' א') מדבר במפורש ב'פיטורים' (לא יפטר מעביד עובדת) ולא במתן 'הודעת פיטורים'... בסעיף נאסר על מעביד 'לפטר' עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר..."

בפיטורים ללא הודעה מוקדמת – בא ניתוק היחסים עם מעשה הפיטורים; בפיטורים שעליהם ניתנה הודעה מוקדמת – היום הנקוב בהודעה או כל יום אחר שבו 'נותקו יחסי עובד מעביד'..."

הן מפשטה של לשון והן ממהות ההודעה המוקדמת עולה, שהפיטורים שבהם מדובר בסעיף 9(ב) לחוק עבודה נשים מכוונים למצב ולמועד של סיום יחסי עובד-מעביד" (ההדגשה שלי – ס' א').

46. במועד בו אמרה התובעת לכהן שהיא בהיריון, בפגישתם ביום 7.5.18, יחסי העבודה בין הצדדים עדיין לא באו לסיומם. התובעת אמנם ציינה שעוד בשיחת הטלפון בחודש אפריל 2018 אמר לה ברבר שהיא מפוטר, אולם ברור היה לצדדים כי יחסי העבודה טרם באו לסיומם ומשכך הגיעה התובעת למשרדי הנתבעת על מנת להיפגש עם ברבר (פגישה שבסופו של דבר התקיימה עם כהן) ולנסות להניא אותו מהחלטתו. 47. אף ראיות הנתבעת מלמדות בבירור על כך שבמהלך הפגישה ביום 7.5.18 עדיין לא באו יחסי הצדדים לסיומם.

48. כך בפרוטוקול השימוע (בו נפלו לטעמי שלל פגמים) מצוין במפורש כי דבריה של התובעת יישקלו, דהיינו במועד עריכת השימוע, ביום 7.5.18, עדיין לא התקבלה החלטה חלוטה ומוגמרת על פיטוריה.

49. כך מכתב הפיטורים - בו מצוין באופן שגוי שאינו מתיישב עם המציאות, כי השימוע נערך ביום 9.4.18 וכי יחסי העבודה יבואו לסיומם ביום 30.4.18 – נושא תאריך של יום 7.5.18 ונמסר לתובעת בהכרח רק לאחר הישיבה עם כהן.

50. כך גם העיד ברבר בחקירתו ביחס לפגישת התובעת עם כהן ביום 7.5.18 כי "כשהיא היתה בשימוע עם טל והתנהגה איך שהתנהגה, אמרתי לה בטלפון כי הייתי מחוץ



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

לעיר, אמרתי לה שהיא מתנהגת בצורה עבריינית והאם היא חושבת שאפשר להעסיק אותה אחרי התנהגות כזו. "מדברים אלה עולה בבירור כי במועד שיחת השימוע ביום 7.5.18 עדיין לא הסתיימו בפועל יחסי העבודה בין הצדדים. 51. לטענת התובעת מכתב הפיטורים נמסר לה רק אחרי השיחה ביום 7.5.18. בתכתובת ווטסאפ ביקשה התובעת לקבל לידיה את מכתב הפיטורים ונענתה בתשובה כי המכתב כבר נמסר לה בעת היותה במשרדי הנתבעת, קרי ביום 7.5.18. מכתב הפיטורים הונפק לכל המוקדם ביום 7.5.18 – הוא המועד שלשיטת ברבר בחקירתו אף נערכה לתובעת שיחת שימוע.

52. **סיכומי של דבר** - פיטורי התובעת נכנסו לתוקפם לכל המוקדם ביום 7.5.18. על כן מצאתי לקבוע כי סיום יחסי העבודה בין הצדדים היה ביום 7.5.18. 53. למען לא תצא פסיקתי חסרה אבהיר כי לא נטען וממילא לא הוכח כי ניתנה לתובעת הודעה מוקדמת לפיטורים, מעבר לאותו מועד. מכתב הפיטורים, אשר נושא תאריך 7.5.18, מציין כי לתובעת נערך שימוע ביום 9.4.18 – עובדה אותה מצאתי כבלתי נכונה. כן מציין המכתב כי יחסי העבודה בין הצדדים יסתיימו ביום 30.4.18 – מועד המוקדם למועד שבו לפי עדות ברבר בחקירתו הנגדית נערך לתובעת שימוע (7.5.18). על יסוד הראיות והעדויות שנשמעו הוכח כי עבודת התובעת הסתיימה על אתר ביום 7.5.18.

האם התובעת פוטרה בגלל ההיריון ותוך אפליה פסולה

54. אפנה לבחון האם התובעת פוטרה בשל ההיריון, תוך אפליה פסולה או שמא פוטרה מטעמים אחרים.

55. חוק שוויון הזדמנויות מצהיר על עקרון השוויון וקובע הגנות המאפשרות עיגון העיקרון הנעלה וביסוסו (בג"צ 6845/00 **איתנה ניב נגד בית הדין הארצי לעבודה** (9.10.02); בג"צ 6051/95 **רקנט נגד בית הדין הארצי לעבודה** (24.6.97)). (על חשיבותו של עקרון השוויון כעקרון על, אבן יסוד של החברה המתוקנת, ר' בג"צ 98/69 **ברגמן נגד שר האוצר** (3.7.1969), בג"צ 2671/98 **שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה**, ע"ע (ארצי) 16117-07-10 **ישראל חסון רביקוביץ נגד M3 ישראל בע"מ** (19.12.13); בג"צ 721/94 **אל-על נתיבי אויר לישראל בע"מ נגד יונתן דנילוביץ**, פ"ד מח(5) 749 (פסקה 10); בג"צ 6924/98 **האגודה לזכויות האזרח בישראל נגד ממשלת ישראל**, פ"ד נה(5) 15 (פסקה 14) ודב"ע 4-10/98, 4-11 **דלק-חברת הדלק הישראלית נגד הסתדרות**, פ"ד לג(1999) 337 (פסקה 11)).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

56. סעיף 2 (א) לחוק שוויון הזדמנויות קובע, כדלקמן:

"(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ – גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו – 1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו – 1986, הצפוי להם, בכל אחת מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה"

57. לעניין נטל ההוכחה בתביעה מכוח סעיף 2 לחוק שוויון, קובע סעיף 9(א) לחוק זה:

"9. (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 -

(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים - אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים"

58. נוכח טיב ההליך, בו נדרשת "הוכחתן של צפונות הלב והמחשבה" על התובעת

להביא ראשית ראיה בלבד ביחס להפליה פסולה על מנת להעביר את נטל ההוכחה

אל כתפי המעסיק (ע"ע (ארצי) 30585-09-12 **חברת ישום פתרונות אנושיים בע"מ**

ואח' נגד אורית בויסי (4.8.2013) ור' גם ע"ע (ארצי) 627/06 **אורלי מורי נגד מ.ד.פ.**

ילו בע"מ(6.3.08)).

59. בבג"ץ 1758/11 **אורית גורן נגד הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ** (17.5.12) נפסק

בנוגע לנטל ההוכחה הקובע בסעיף 9 לחוק שוויון:

"הנסיבות הקבועות בסעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות הן רק דוגמה אחת למצב שבו יועבר נטל ההוכחה בתביעה לפי חוק שוויון הזדמנויות לכתפי המעביד, ולעניין זה מקובלת עליי טענת הנציבות כי העברת הנטל אפשרית גם בנסיבות נוספות. סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות אינו קובע, אם כן, הסדר ממצה ובלעדי באשר להעברת נטל ההוכחה, שכן השאלה האם המעביד נהג בהפליה אינה קשורה בהכרח לעמידתו של העובד בתנאים או כישורים כאלה או אחרים. אכן, נוכח הקושי הטמון בהוכחת השיקולים שעמדו ביסוד החלטה זו או אחרת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

שהתקבלה בעניינו של העובד יש להעביר את נטל ההוכחה למעביד כאשר עלה
בידי העובד להציג ראיות לכאורה לכך שהמעביד נהג כלפיו בהפליה. זאת ועוד,
על רקע פערי הכוחות והמידע המאפיינים את היחסים בין המעביד לעובד אין
לקבוע רף גבוה במיוחד לעניין זה. על כן שאלת העמידה במבחן קיומן של ראיות
לכאורה להפליה תיקבע בהתאם לכלל נסיבות העניין, ואין לקבוע תנאי סף
נוקשים לשם כך."

60. נוכח קביעתי לעיל לפיה הנתבעת לא ידעה על הריונה של התובעת עובר לפגישה ביום
7.5.18 סבורני כי הנטל להוכיח פיטורים מחמת ההיריון מוטל על כתפי התובעת
ואין מקום להעבירו אל שכם הנתבעת. הנתבעת, כאמור, גילתה דעתה והביעה רצון
לפטר את התובעת עוד בחודש אפריל 2018, בשיחה טלפונית בין התובעת לבין ברבר,
שנערכה בטרם ידעה הנתבעת על ההיריון. למען הסר ספק אציין כי לטעמי אף אם
הנטל בהקשר זה מונח על כתפי הנתבעת, הרי שהנתבעת הרימה את הנטל בהקשר
זה. שוכנעתי כי הוכח שהתובעת לא פוטרה בגלל ההיריון. אנמק טעמי.

61. לגרסת התובעת עצמה ברבר הודיע לה בשיחה טלפונית שנערכה ביניהם בחודש
אפריל 2018 כי היא מפוטרת בגלל צמצומים. הנתבעת אינה מכחישה כי בחודש
אפריל 2018 כבר נשקלה אפשרות פיטוריה של התובעת. אין חולק כי בחודש אפריל
2018 התובעת עדיין לא סיפרה לברבר או לכהן על דבר הריונה. כלומר ההחלטה
לפטר את התובעת התגבשה אצל הנתבעת עוד לפני שידעה על ההיריון. די בכך
לטעמי כדי לקבוע שהתובעת לא פוטרה בגלל הריון, גם אם פוטרה בעת היותה
בהריון ובשלב שבו הנתבעת כבר ידעה על הריונה.

62. ערה אני לכך שהתובעת סיפרה על ההיריון לחברתה עוזרי עוד בחודש אפריל 2018,
אולם לא הוכח כי עוזרי העבירה את הידיעה לכהן או לברבר.

63. עוזרי העידה כי בינה לבין התובעת שררה חברות קרובה [סעיפים 3 ו 13 לתצהירה,
עמ' 14 ש' 23-24] וכי התובעת ביקרה אותה בביתה בעת שהייתה בחופשת לידה,
במסגרת ביקור פרטי בין חברות שלא הייתה לו כל נגיעה לעבודתן המשותפת
וסיפרה לה על הריונה כחברה ולא כממונה עליה או קולגה לעבודה [סעיפים 6-9,
סעיף 12 לתצהירה, עמ' 15 ש' 1-5]. עוזרי הצהירה כי לא סיפרה לברבר או לכהן על
דבר הריונה של התובעת [סעיפים 8-9 סעיף 15 לתצהירה]. אין חולק כי במועדים
הרלבנטיים עוזרי שהתה בחופשת לידה וכלל לא עבדה בנתבעת בפועל. הצהרתה של
עוזרי כי לא סיפרה על הריונה של התובעת לברבר או לכהן לא נסתרה בחקירתה
הנגדית.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

64. לא הוכח לטעמי כי מקבלי ההחלטות בנתבעת, ברבר או כהן, ידעו על דבר הריונה של התובעת לפני השיחה ביום 7.5.18. גם מגרסת התובעת עצמה עולה כי במועד זה לראשונה אמרה לכהן שהיא בהיריון ולכן לא ניתן לפטר אותה.
65. כלומר, הנתבעת שקלה את פיטורי התובעת עוד בחודש אפריל 2018, טרם שידעה על פיטורי התובעת.
66. לטענת הנתבעת התובעת פוטרה בשל צמצומים, בשל העובדה שלא עמדה ביעדים שהוצבו לה ובשל התנהגותה הבלתי מקובלת שכללה התנהגות מבזה ולא מכבדת כלפיה חברותיה לעבודה.
67. אשר לטענת הצמצומים – טענה זו נתמכה בהצהרותיו של ברבר [סעיפים 4, 7 לתצהירו] וכן בעדותה של עוזרי אשר העידה כי בחודש יולי 2018 או בסמוך לכך "היו קשיים בעמותה" [עמ' 14 ש' 14] ולכן בשעתו העמותה ביקשה לפטר גם אותה, אולם לא קיבלה את האישורים המתאימים [ר' עדות ברבר בעמ' 12 ש' 9-10].
- העובדה שעוזרי העידה כי אינה יודעת ואינה זוכרת כמה עובדים אחרים פוטרו באותה עת [עמ' 14 ש' 15-16] אינה מעלה ואינה מורידה. ברבר, מנהל בעמותה, לא נשאל דבר בכל הנוגע לטענת הצמצומים. עוזרי לא שימשה מנהלת בכירה וממילא שהתה בחופשת לידה בעת הרלבנטית, כך שלא ברור האם היתה לה ידיעה בעניין זה, מעבר לעדותה בדבר "קשיים" אליהם נקלעה הנתבעת.
68. אשר לטענה בנוגע לאי עמידה ביעדים – מדובר בטענה לקונית ובלתי מפורטת, אולם הצהרתו הדלה של ברבר בהקשר זה [סעיף 4 לתצהירו] לא נסתרה בחקירתו הנגדית.
69. אשר להתנהלותה הבלתי מקובלת של התובעת והעובדה שלא הסתדרה עם חברותיה לעבודה - טענה זו נתמכה בתצהירו של ברבר, אשר העיד כי התובעת התנהגה באלימות כלפיה חברותיה לעבודה, זלזלה בהן "לקחה את המכירות שלהן", הטיחה בהן האשמות שווא ושקרים וביזתה אותן פעם אחר פעם [סעיפים 5-6]. עוד הצהיר ברבר כי התובעת חמת מזג, אימפולסיבית ויוצרת פרובוקציות, תוך דריסת כל העומד מולה [סעיף 20 לתצהירו]. ברבר חזר על דבריו בחקירתו הנגדית [עמ' 9 ש' 17-18], תוך שתיאר, בין היתר, את התנהלותה של התובעת בשימוע שנערך עם כהן, במהלכו נטען כי התובעת צרחה והשתוללה. טענת הנתבעת בדבר השתוללות התובעת במהלך השימוע והתנהלות בלתי מקובלת שלה, קיבלה חיזוק בתכתובת ווסטאפ בין התובעת לבין כהן מיום 13.5.18 בה ציין כהן "חוץ מלצרוח בטירוף, וחוץ מלבעוט בדלת ובקיר, לא הסברת כלום. אין חוק שאוסר עלי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

לפטר עובד שמתנהג כמו עברייני". אין חולק כי התנהגותה של התובעת במהלך השיחה עימו ביום 7.5.18 גרמה לכהן להתקשר למשטרה ולהזמין למקום שוטרים על מנת להרחיק את התובעת אולם בסופו של יום הוחלט שלא להגיש תלונה נגדה [סעיף 17 לתצהיר ברבר, עמ' 12 ש' 21-22].

70. גם עוזרי הצהירה על "אופייה המתובל של התובעת" [סעיף 11 לתצהירה]. ברבר ציין בחקירתו הנגדית כי שמע מעוזרי "שהיה לה [לתובעת – כ.פ.] קשה להסתדר עם הבנות ורק היא הסתדרה איתה" [עמ' 9 ש' 29-30] ועוזרי בחקירתה הנגדית לא עומתה עם אמירתו זו.

71. הנה כי כן, שלל טענותיו של ברבר בנוגע להתנהלות בלתי מקובלת של התובעת במהלך תקופת העבודה – טענות אשר חלקן לא התייחסו רק לחברותיה של התובעת לעבודה אלא גם להתנהלות כללית של התובעת, לרבות כלפי ברבר [ר' למשל סעיף 20 לתצהירו] – לא נסתרו. טענות אלה אף קיבלו חיזוק בהצהרתה של עוזרי.

72. שוכנעתי כי הנתבעת ביקשה לפטר את התובעת עוד בחודש אפריל 2018, בטרם ידעה על הריונה של התובעת. עובדת היותה של התובעת בהריון אמנם הובאה לידיעת הנתבעת ביום 7.5.18, במהלך השיחה עם כהן ולפני שהפיטורים נכנסו לתוקף, אולם ההחלטה על הפיטורים התקבלה לא בגלל ההיריון וללא קשר להריון. מטעם זה מצאתי לקבוע כי לא התנהלו כלפי התובעת באפליה פסולה בשל הריונה ואין מקום להחיל בנסיבות הענין את חוק שיוויון הזדמנויות.

טיב השימוע שנערך לתובעת

73. כאמור, לטענת התובעת לא נערך לה שימוע כלל. לטענת הנתבעת מנגד נערך לתובעת שימוע כדין.

74. לאחר ששקלתי את מלוא הטענות, את העדויות שנשמעו ואת הראיות שהוצגו הגעתי לכלל מסקנה כי נפל פגם בהליך פיטורה של התובעת גם מהטעם שלא נערך לה שימוע כדין וכדבעי. אפרט עיקר טעמיי.

75. על כל מעסיק מוטלת החובה לנהוג כלפי עובדו בתום לב ובהגינות מרבית ושומה עליו להקפיד על אלה גם בעת סיום העסקתו של העובד. בהתאם, נקבעה בהלכה הפסוקה חובת שימוע שתכליתה לאפשר לעובד להזים את הטענות שנטענות כלפיו ולנסות ולשכנע את המעסיק בצדקתו, טרם קבלת החלטה הרת גורל מבחינתו של העובד. עוד נועד הליך השימוע לסייע למעסיק בקבלת החלטה מושכלת, אשר נשענת על מלוא המידע העובדתי (דב"ע (ארצי) נו/31-3 מדינת ישראל נגד ארנון בונה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

- 1 ע"ע (ארצי) 269/06 לריסה לומלסקי נגד עיריית בת ים (15.5.07)). לשימוע
2 עשויות להיות פנים רבות, כך שהגשמת חובת השימוע עשויה להיעשות במספר
3 דרכים, ובלבד שהדרך הנבחרת תגלם בתוכה מספר מרכיבי ליבה חיוניים, ובכלל
4 אלה הבאה לידיעת העובד מראש את האפשרות של פיטורים ומסירת הנימוקים
5 אשר בעטיים נשקלת האפשרות האמורה, על מנת שיוכל להעלות טענותיו בהקשר
6 זה ואלה תישקלנה בנפש חפצה (ע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד נגד קנסטו
7 בע"מ (28.2.17) להלן – ענין ברד)).
- 8 76. הוכח כאמור כי בחודש אפריל 2018 התקיימה שיחת טלפון בין התובעת לבין ברבר.
9 הצדדים חלוקים בשאלת פרטי שיחת הטלפון והמסר הועבר בה – האם כטענת
10 התובעת נמסר לה שהיא מפוטרת או שמא כטענת הנתבעת נמסר לה ששוקלים את
11 פיטוריה. כך או כך, אין חולק כי שיחת טלפון זו מאפריל 2018 אינה מקיימת את
12 חובת השימוע, שכן לא נטען וממילא לא הוכח כי ניתנה לתובעת הזדמנות כלשהי
13 לטעון את טענותיה ולנסות להזים את התלונות שהועלו נגדה.
- 14 77. עוד טענה התובעת כי לא זומנה לשימוע ביום 7.5.18, אלא שהיא עצמה אמרה
15 לברבר בשיחתם הטלפונית מיום 9.4.18 שבסיום חופשתה מחלה תגיע למשרדי
16 הנתבעת לשוחח עימו. טענת התובעת לפיה לא זומנה כדין לשימוע, ולו מהטעם
17 שההחלטה בעניינה כבר היתה חלוטה, לא נסתרה בחקירתה הנגדית [עמ' 5 ש' 21-
18 29].
- 19 78. אשר לשיחה שהתקיימה בין התובעת לבין כהן ביום 7.5.18 שוכנעתי כי גם שיחה זו
20 לא מקיימת את מלוא חובות המעסיק בקשר עם עריכת שימוע כדין וכדבעי. אנמק.
21 79. אחת מהתכליות העומדות בבסיס חובת השימוע הוא להעלות בפני העובד את מלוא
22 הטענות שנטענות נגדו. לא הוכח כי תכלית זו מולאה, בוודאי שלא כדבעי. גם
23 במסגרת הליך זה טענה הנתבעת שלל טענות כלפי התובעת, אולם רובן לא היו
24 מפורטות וסדורות.
- 25 80. אשר לטענה בדבר "אי עמידה ביעדים" – כלל לא הוכח כי זו הובאה בפני התובעת
26 בזמן אמת, עובר לשימוע וכי פורטו בפני התובעת היעדים בהם היא צריכה לעמוד.
27 בנוסף, לא הוכח כי ניתנה לתובעת הזדמנות אמיתית והוגנת לתקן את הדברים.
28 ההיפך הוא הנכון. בפרוטוקול השימוע צויין כי התובעת נדרשת לעשות ככל יכולתה
29 כדי לעמוד ביעדים, אולם פרוטוקול זה אשר נכתב ביום 7.5.18, כפי שמצויין בו,
30 הונפק ביום בו נכתב לתובעת מכתב הפיטורים (שנושא תאריך זהה), כך שברור כי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

- 1 בין מועד עריכת השימוע לבין ההחלטה על הפיטורים לא חלף זמן שבמהלכו יכולה
2 היתה התובעת אכן לתקן דרכיה.
- 3 81. אשר לטענה בנוגע להתנהלות בלתי נאותה ובלתי מקובלת של התובעת במהלך
4 תקופת העבודה – על אף שטענות הנתבעת ביחס לכך לא נסתרו בחקירות הנגדית,
5 לא הובאה כל ראיה שבזמן אמת התובעת עומתה עם טענות אלה, הובאו לידיעתה
6 התלונות נגדה וניתנה לה הזדמנות לשפר את התנהלותה. לטענת ברבר הוא ציין את
7 הדברים באוזני התובעת בשיחת הטלפון ביום 9.4.18 ואמר לה כי אם לא תתקן
8 דרכיה ייאלצו לפטר אותה, אלא שלאחר יום 9.4.18 עבדה התובעת עוד שלושה ימים
9 בלבד (עד יום ה' 12.4.18) שאז יצאה לחופשת מחלה ממנה לא שבה לעבודה סדירה
10 והגיעה למשרדי הנתבעת רק ביום 7.5.18, המועד בו התקיימה שיחתה עם כהן.
11 כלומר, דברי הנתבעת לפיה על התובעת לתקן דרכיה נאמרו מן השפה ולחוץ, שכן
12 פרק הזמן הקצרצר שחלף בין המועד שבו נאמרו הדברים לבין מועד ההחלטה
13 הסופית על הפיטורים בכלל לא אפשר לתובעת לשפר התנהלותה.
- 14 82. טענות הנתבעת בנוגע לשיחות נוספות שנערכו עם התובעת עובר ליום 9.4.18 [סעיף
15 5 לתצהיר ברבר] לא הוכחו. הטענה נטענה בלקוניות, ללא כל הסבר, פירוט, הצגת
16 אסמכתאות וממילא נטענה על ידי ברבר, שכלל לא הצהיר כי השיחות הללו נערכו
17 עימו.
- 18 83. זאת ואף זאת, בפרוטוקול השימוע שהוצג תחת הכותרת "דברי הממונה (סיבת
19 הזימון לשימוע, הנימוקים לפיטורים/לצמצום היקף המשרה)" נכתב:
- 20 "הוסבר לגב' אודל קמילה אברהם כי המשרד נמצא בקיצוצים וכיון שאינה
21 עומדת ביעדים שהוגדרו לבנות המוקד עליה לעשות ככל יכולתה כדי לעמוד
22 ביעדים. אי לכך הוחלט לעשות לגב' אודל קמילה אברהם שיחת שימוע לפני
23 פיטורים.
- 24 84. תחת הכותרת "טענת העובד" נכתב כי "לטענתה היא עושה את מה שהיא יכולה".
25 ובדברי הסיכום נרשם: "נמסר לעובדת כי דבריה יישקלו וההחלטה תימסר לה
26 בהמשך". לצד חתימת הממונה מופיעה חתימה וחותמת העמותה ולצד חתימת
27 העובד מצויין "מסרבת לחתום".
- 28 85. התובעת טענה כי פרוטוקול זה לא משקף כלל את חילופי הדברים בינה לבין כהן
29 ומשכך אף סירבה לחתום על הפרוטוקול. לטענת התובעת היא סיפרה לכהן במהלך
30 השיחה על הריונה וציינה בפניו שלא ניתן לפטרה במהלך הריונה אולם הדברים לא
31 קיבלו ביטוי בפרוטוקול.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

86. העובדה שהתובעת סירבה לחתום על פרוטוקול השימוע אינה מצויה במחלוקת בין הצדדים. הדברים אף צוינו במפורש על גבי הפרוטוקול. עובדה זו מתיישבת יותר עם גרסת התובעת לפיה הפרוטוקול אינו משקף נכוחה את חילופי הדברים. סערת רוחה של התובעת והתנהלותה הבלתי נאותה, אשר בעטיין אף הוזמנה למקום משטרה, מתיישבת יותר עם טענתה כי קראה את המסמך והבחינה שכלל אינו עולה בקנה אחד עם התמונה כהווייתה.
87. טענת התובעת לפיה פרוטוקול השימוע אינו משקף את חילופי הדברים בינה לבין כהן אף היא לא הופרכה. כך העידה התובעת בחקירתה הנגדית ביחס לפרוטוקול השימוע כי "הייתה שיחה אחרת לגמרי" [עמ' 8 ש' 17]. וכן טענה ביחס לפרוטוקול כי "הוא שקרי" [עמ' 8 ש' 22]. התובעת שבה וטענה בחקירתה הנגדית כי "לא בוצע שימוע. זה מכתב פיקטיבי שהם זייפו" [עמ' 7 ש' 14].
88. תכתובת ווסטאפ מיום 13.5.18 תומכת אף היא בגרסת התובעת לפיה פרוטוקול השימוע אינו משקף את הלך הדברים. התובעת ביקשה ביום 13.5.18 שישלח אליה מכתב פיטורים. לתשובה לפיה כבר קיבלה את המכתב עת הגיעה למשרדי הנתבעת השיבה התובעת בהודעה הבאה [מצורפת כנספח לתצהירה]:
- 16 "לא קיבלתי כי לא הסכמתי עם השקרים שכתבת בשמי ולכן לא חתמתי ולא לקחתי".
89. התובעת תיארה בחקירתה הנגדית את השיח בינה לבין כהן ביום 7.5.18 באופן הבא [עמ' 7 ש' 16-17]:
- 20 "ת. ישבתי ודיברתי איתו אבל לא על המכתב הזה. דיברנו על הצמצומים,
- 21 אמרתי שאני מבינה שאתם בצמצומים אבל אתם לא יכולים לפטר אותי כי אני
- 22 בהריון.
90. כאמור, תיאורי התובעת לא נסתרו. הנתבעת לא זימנה לעדות את כהן, האדם אשר נפגש עם התובעת במועד המדובר.
91. יש לדחות את טענת הנתבעת להרחבת חזית, מהטעם שטענות התובעת בנוגע לכך שפרוטוקול השימוע לא שיקף את ההתנהלות בפועל עלו כבר בכתב התביעה (ר' סעיף 16 לכתב התביעה).
92. סיכומו של דבר – מהראיות לא עלה כי במהלך הפגישה בין התובעת לבין כהן ביום 7.5.18 הוסברו לתובעת הטענות שמועלות נגדה אשר בעטיין ביקשה הנתבעת לפטרה ולא הוכח כי ניתנה לתובעת ההזדמנות המלאה וההוגנת להשיב לטענות ולנסות להזים אותן. בנוסף, לא הוכח כי נשלח לתובעת זימון לשימוע והובהר לה כי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

1 זו מהות השיחה ביום 7.5.18. בנוסף, ההחלטה הסופית על הפיטורים התקבלה בו
2 ביום וכלל לא ברור שחלף פרק זמן כלשהו בין השיחה לבין ההחלטה החלוטה.
3 בהתכתבות המסרונים מיום 13.5.18 מצויין מכתב הפיטורים כבר נמסר לתובעת
4 בעת שהיתה במשרדי הנתבעת, קרי ביום 7.5.18 המועד בו נערכה השיחה עימה.
5 סבורני כי התכליות העומדות ביסוד חובת השימוע לא קויימו כדבעי בעניינה של
6 התובעת. זאת גם אם אניח כי השיחה ביום 7.5.18 היתה בבחינת שיחת שימוע.
7 93. משכך ונוכח הפגמים המהותיים מצאתי לקבוע כי פיטורי התובעת נעשו שלא כדין,
8 גם מהטעם שחובת השימוע לא קויימה כדבעי.

9 94. אפנה לבחון את הסעדים הנתבעים במסגרת התביעה כסדרם.

שכר עבודה ופיצוי בשיעור 150% מכוח חוק עבודת נשים

10 95. התובעת קיבלה שכר עבודה עד יום 30.4.18. כאמור, קבעתי כי התובעת פוטרה ביום
11 7.5.18.

12 96. התובעת עותרת לקבלת שכר עבודה מיום 1.5.18 ועד מועד הלידה המשוער ביום
13 27.9.18. תביעת התובעת ברכיב זה מתבססת על משכורת חודשית בסך 3,175 ₪.
14 סה"כ בגין חמישה חודשי היריון עותרת התובעת לקבלת 15,875 ₪.

15 97. בנוסף, נוכח פיטוריה בהיריון עותרת התובעת לקבל 50% נוספים ממשכורתה
16 לתקופה של חמשת החודשים ממועד פיטוריה ועד מועד הלידה המשוער, וזאת
17 בהתאם לסעיף 13 א לחוק עבודת נשים.

18 98. הנתבעת אך הכחישה בלקוניות את הטענות מבלי להעלות כל טיעון נוסף, זולת
19 הטענה כי לא ידעה אודות ההיריון. בין השאר לא הועלתה כל טענה בנוגע למשכורת
20 הממוצעת הנטענת של התובעת.

21 99. סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים אוסר על פיטורי עובדת בהיריון, אלא בכפוף לקבלת
22 היתר משר העבודה והרווחה.

23 100. סעיף 13א(ב)(1) לחוק עבודת נשים קובע כי "מצא בית הדין האזורי לעבודה כי
24 העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטרו בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים
25 ששכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה;
26 ואולם רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר
27 שיקבע".

28 101. כאמור התובעת פוטרה בעת היותה בהיריון ומבלי שהנתבעת קיבלה היתר כדין.
29 הנתבעת ידעה על ההיריון עובר לכניסת הפיטורים לתוקפם.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

102. טענת התובעת לפיה שכרה הממוצע עמד על סך של 3,175 ₪ לא הופרכה. אין חולק כי התובעת לא קיבלה שכר עבודה מיום 1.5.18. עוד לא נסתרה טענת התובעת כי יום הלידה המשוער היה 27.9.18. התובעת לא נשאלה דבר בהקשר זה בחקירתה הנגדית.

103. מטעם זה אכן זכאית התובעת לפיצוי בשיעור 150% ממשכורתה בגין תקופה של חמישה חודשים, שתחילתה ביום 1.5.18 וסיומה ביום הלידה המשוער ובסך הכל לסכום בסך 23,812 ₪ (3,175 ₪ X 150% X 5 חודשים).

שכר עבודה בתקופה המוגנת

104. מאחר ופיטוריה נעשו ללא קבלת היתר כדין, עותרת התובעת לקבל פיצוי בגין 60 ימים בתקופה המוגנת, על יסוד משכורת חודשית בסך 3,175 ₪ ובשיעור של 150% ובסך הכל בסך של 9,525 ₪.

105. הנתבעת אך הכחישה בלקוניות את הטענה, תוך ציון כי הנתבעת לא ידעה על ההיריון.

106. סעיף 9(ג)(א1) לחוק עבודת נשים אוסר על פיטורי עובדת במהלך 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה, בכפוף לאמור בסעיף.

107. משנקבע כי התובעת פוטרה במהלך הריונה עובר למועד שבו יודעה הנתבעת על ההיריון יש מקום לפסוק לזכות התובעת את הפיצוי האמור בסך של 9,525 ₪.

פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות פנסיוניות

108. לטענת התובעת לא בוצעו לה הפרשות לפנסיה. מאחר ובמועד תחילת עבודתה אצל הנתבעת לא היתה לה קופת פנסיה פעילה קודמת היא עותרת לקבלת חלף הפרשות לפנסיה החל מהחודש השביעי לעבודתה, קרי אוגוסט 2017 ועל יסוד השכר שהשתכרה בפועל בכל חודש עבודה ועד לתום התקופה המוגנת (בגין חמשת חודשי ההיריון במהלכם לא עבדה ובגין שלושת חודשי חופשת לידה ושני חודשי תקופה מוגנת מבצעת התובעת את תחשיבה על יסוד משכורת בסך 3,175 ₪). עבור הפרשה לתגמולים עותרת התובעת לסכום כולל בסך 3,438 ₪ ועבור הפרשה לפיצויים עותרת התובעת לסכום כולל בסך 4,374 ₪.

109. הנתבעת, אשר מיוצגת על ידי בא כוח, הכחישה בלקוניות את הטענה מבלי לעלות כל טענה נוספת בהקשר זה ומבלי להפנות לכל מסמך.

110. מטעם זה כשלעצמו ומאחר וטענות התובעת לא נסתרו – יש מקום לקבל את התביעה ברכיב זה במלואה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

111. על כן – הנתבעת תישא בחלק הפרשות לתגמולים בסך 3,438 ₪ ובחלק הפרשות לפיצויים בסך 4,374 ₪, אך זאת בכפוף לאמור להלן.

112. עיון בתלושי השכר שהוצגו מעלה כי מחודש אוגוסט 2017 מצויין בתלושי השכר כי בוצעו הפרשות לחברת הביטוח הראל. ברי כי תלושי השכר מציינים את חלק העובד בהפרשות, בעוד התובעת עתרה לקבלת חלק המעסיק בתגמולים וכן את רכיב הפיצויים. אולם ככלל לא ניתן לבצע הפרשות בגין חלק העובד בלבד, משכך אם וככל שבוצעו הפרשות העובד לתגמולים יתכן שגם בוצעו הפרשות המעסיק וכן הפרשות לרכיב הפיצויים. יובהר כי לא ניתן לקבוע על יסוד תלושי השכר שהכספים אכן הועברו בפועל. מטעמים אלה ככל שבוצעו לקופת גמל הפרשות בגין תגמולי מעסיק או פיצויים רשאית הנתבעת לשלם לתובעת את הסכום שנפסק לעיל, גם באמצעות שחרור כספי תגמולי מעסיק ופיצויים שנצברו על שמה בקופה.

113. להשלמת התמונה בנקודה זו אציין כי למרות שהדברים לא נטענו על ידי הנתבעת הרי ש"מקום שבו רואה בית המשפט, בדרכו לחקר האמת, ובחתיירתו לתוצאה נכונה, כי נדרש הוא להעלות טענה מסוימת מיזמתו, מוטל עליו לעשות כן, כדי לקדם הליך ראוי והוגן" (רע"א 9138/20 פיסטול נגד עוזרי (7.2.21)).

פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

114. התובעת עותרת לקבלת פיצוי בסך 70,583 ₪ (על יסוד 50,000 ₪ ובהצמדה למדד המחירים לצרכן מחודש מרץ 1998, לטענת התובעת בהתאם לסעיף 10(ב) לחוק).
115. משנקבע לעיל כי התובעת לא פוטרה מחמת הריונה ולא פוטרה על רקע אפליה פסולה אין מקום לפסוק כל פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. על כן התביעה ברכיב זה נדחית.

פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ועוגמת נפש

116. בגין עוגמת נפש, פיטורים שלא כדין ופיטורים בזמן מחלה עותרת התובעת לפיצוי בשיעור 12 משכורות ובסך של 38,100 ₪.

117. אשר לפיטורים בזמן מחלה – כאמור נפסק כי יחסי העבודה באו לקיצם ביום 7.5.18. לא הוכח כי במועד זה הייתה התובעת במחלה. אישור המחלה שהוגש הינו עד יום 26.4.18.

118. אשר לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין - התובעת אינה עותרת לפיצוי בגין נזק ממוני, אשר נקבע בעיקרו על פי הפסד שכר עבודה ומקור פרנסה שנגרם לעובד כתוצאה מפיטוריו בחוסר תום לב. אף אם היתה התובעת עותרת לפיצוי בגין נזק ממוני –



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

- 1 ולא כך הם פני הדברים – הרי שלא הוכח כלל נזק הממוני, באשר לא הובאה כל
2 ראייה בהקשר זה, לרבות ראיות בנוגע לקורות התובעת במהלך התקופה שלאחר
3 פיטוריה, האם עבדה אם לאו וכיוצ"ב (לענין פסיקת פיצוי בגין נזק ממוני בשל
4 פיטורים שלא כדין ר' ע"ע (ארצי) 43380-06-11 **פלוני נ' אלמונית** (9.12.14)).
- 5 119. אשר לפיצוי בגין נזק לא ממוני בגין פיטורים שלא כדין – פיצוי זה נקבע כסכום
6 גלובלי ולא כמכפלת שכר (ר' ע"ע (ארצי) 10940-10-15 **מנורה מבטחים ביטוח בע"מ**
7 **נגד יונתן רון** (6.9.18)). אמות המידה לקביעת סכום הפיצוי בגין הנזק הלא ממוני
8 גם הן רבות ובית הדין מתחשב בכלל נסיבות הענין (ע"ע (ארצי) 39172-11-16,
9 **מדינת ישראל נגד דניאל שדה** (3.6.18)). בין יתר השיקולים ששוקל בית הדין, ניתן
10 למנות את משך תקופת העסקתו של העובד, האם נפל דופי בהתנהגותו, עוצמת
11 הפגם שנפל בהליך הפיטורים וחומרת מחדלי המעסיק, אופי ההליך שקויים והאם
12 נשמר כבודו של העובד כאדם ונוהל שיח מכבד כלשהו, האם הייתה סיבה עניינית
13 לפיטורים וכיוצ"ב (ר' **ענין ברד**, ע"ע (ארצי) 27600-10-11 **ד"ר גרשון אהרונב נ'**
14 **המרכז האוניברסיטאי אריאל בשומרון** (22.12.15)).
- 15 120. מקובל עלי כי עצם פיטוריה של התובעת בעת היותה בהריון ובהליך בלתי תקין
16 גרם לה לנזק לא ממוני, לרבות עגמת נפש רבה. סעיף 13א לחוק עבודת נשים מקנה
17 לבית הדין סמכות לפסוק לזכות עובדת אשר פוטרה מעבודתה במהלך הריונה ללא
18 קבלת היתר כדין פיצוי בגין נזק לא ממוני.
- 19 121. בעת פסיקת הפיצוי בגין הליך הפיטורים הבלתי תקין אביא בחשבון, מחד גיסא
20 את העובדה שהתובעת פוטרה בעת שהיתה בהריון (עליו ידעה הנתבעת טרם קבלת
21 החלטה סופית ועובר למסירת מכתב הפיטורים), את העובדה שפגם ממשי נפל
22 בהליך השימוע - פגם אשר משקף מחדל חמור של המעסיק ואת העובדה שעובר
23 לשיחת השימוע, אליה לא זומנה התובעת כדין, היא התבשרה טלפונית אודות
24 הכוונה לפטר אותה. מאידך גיסא אביא בחשבון כי התובעת עבדה בנתבעת תקופה
25 לא ארוכה (כשנה ושלושה חודשים), כי התובעת לא פוטרה בשל הריונה, אלא
26 מטעמים ענייניים אחרים. כן אביא בחשבון את העובדה שלא נסתרה טענת הנתבעת
27 בנוגע להתנהלות פרועה ולא מקובלת של התובעת במהלך שיחת השימוע, תוך
28 שהתעמתה עם כהן עד שהגיעה למקום המשטרה. הטענות הועלו עוד בכתב ההגנה
29 והתובעת לא מצאה לנכון להכחיש אותן או להתייחס אליהן ברחל בתך הקטנה
30 בתצהירה, כך שהוכח כי נפל דופי בהתנהלות התובעת בעת השיחה עם כהן.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50672-07-18

122. בהתחשב בכלל נסיבות הענין מצאתי מקום לפסוק לזכות התובעת סכום בסך 10,000 ₪ ברוטו בשל הליך פיטורים שלא כדין.

סיכום

123. מהטעמים המפורטים לעיל תביעת התובעת מתקבלת בחלקה. הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים, נקובים בערכי ברוטו:

א. שכר עבודה מכוח חוק עבודת נשים בסך 23,812 ₪.

ב. שכר עבודה בתקופה המוגנת בסך 9,525 ₪.

ג. חלף הפרשות לפנסיה - רכיב תגמולים בסך 3,438 ₪.

ד. חלף הפרשות לפנסיה - רכיב פיצויי פיטורים בסך 4,374 ₪.

ה. פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 10,000 ₪.

כל הסכומים הנקובים בסעיף 123 לעיל ישולמו בתוך 30 ימים ממועד המצאת

פסק הדין, בצירוף ריבית והפרשי הצמדה ומיום 7.5.18 ועד מועד התשלום בפועל.

124. בנוסף תשא הנתבעת בהוצאות ושכ"ט ב"כ התובעת בסך 10,000 ₪ אשר ישולמו בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ט שבט תשפ"א, (11 פברואר 2021), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

כרמית פלד, שופטת