www.nevo.co.il

עב (ת"א) 2032/04 גולן רוית נ' דן אל טכנולוגיות בע"מ

בתי הדין לעבודה

בית דין א.לעבודה ת"א		עב 002032/04
בפני: כב' השופטת ורדה סאמט נ.צ. (ע) מר ניסים חדד נ.צ. (מ) מר אהוד חביב	תאריך:	25/03/2007

בעניין: **גולן רוית**

ע"י ב"כ עו"ד לוי-אטינגר אודליה ואח' ***התובעת***

נ ג ד

1 . דן אל טכנולוגיות בע"מ

2 . עדן ישי

3 . צור ישראל

ע"י ב"כ עו"ד עמרם רן ***הנתבעים***

חקיקה שאוזכרה:

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 9, 9(א)

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2, 2(א), 9(א), 10(א), 10(א)(1), 16

חוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג-1973: סע' 39

מיני-רציו:

◦

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – הורות

◦

* עבודה – עבודת נשים – פיטורי עובדת בהריון

◦

* עבודה – בית-הדין לעבודה – סמכותו

◦

תביעה לחיוב הנתבעים בפיצוי בגין הנזקים שנגרמו לתובעת עקב פיטוריה בהריון בניגוד לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: חוק עבודת נשים) וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: החוק); פיצויים בגין עגמת נפש, כאב וסבל, אבדן הזדמנות וקידום מקצועי, צפייה והסתמכות ופיצויים סטטוטוריים/עונשיים, ולשחרור כל כספי ביטוח המנהלים שהפרישה נתבעת 1 עבורה.

◦

◦

--- סוף עמוד 1 ---

◦

◦

.

◦

בית הדין האזורי לעבודה קיבל את התביעה ברובה נגד הנתבעים 1 ו-3, דחה את התביעה נגד נתבע 2, ופסק כי:

◦

לפי ס' 9(א) לחוק עבודת נשים אין לפטר עובדת בהריון, ללא היתר מהשר הנוגע בדבר. האיסור אינו חל על עובדת שעבדה אצל המעסיק פחות מ-6 חודשים רצופים. התובעת פוטרה לאחר 6 חודשים פחות 10 ימים ממועד תחילת עבודתה בנתבעת, ולא חל עליה ס' 9 לחוק עבודת נשים.

◦

הנתבעת הפרה את ס' 2(א) לחוק, הקובע כי אין להפלות עובד על רקע מין, הורות ו/או הריון. חובת ההוכחה שהמעביד פעל שלא בניגוד לס' 2 רובצת על המעסיק, לאחר שהעובד יוכיח שלא היה בהתנהגותו סיבה לפיטוריו. כלומר ע"מ להפוך את נטל הראיה, על התובעת להצביע על ראשית ראיה לפיטורים מטעמי הורות ולהוכיח כי לא היה בהתנהגותה משום עילה לפיטוריה. התובעת עמדה בנטל זה. גרסת הנתבעים באשר לסיבות הפיטורים לא הוכחה. משכך לא היה בהתנהגותה דבר שהיה בו כדי להוות סיבה לפיטוריה, מלבד הריונה. הנתבעים אף הפרו את זכות הטיעון של התובעת בעת פיטוריה, זכות החלה גם על גופים פרטיים.

◦

מעורבות נתבעים 2-3 בקבלת התובעת לעבודה ובהחלטה על פיטוריה אין בה כשלעצמה, כדי להקים חבות אישית שלהם כלפי התובעת, ופעולתם בעניין זה נעשתה על ידם כאורגנים של הנתבעת. נתבע 2 לא היה מעורב בהחלטה על פיטורי התובעת ואין מקום להטיל עליו חבות אישית. לעומת זאת, על הנתבע 3 יוטל חיוב אישי כאחראי ישיר לנזקי התובעת, ביחד ולחוד עם הנתבעת משפעל בשליחותה, לאור ס' 16 לחוק, מאחר שההחלטה לפטר את התובעת בשל הריונה, היתה החלטה אישית שקיבל ללא היוועצות עם הגורמים המוסמכים.

◦

לתובעת נפסקו פיצויי אובדן השתכרות, פיצוי בגין הפסד ההפרשות לרכיב הגמל בביטוח המנהלים ופיצויים עונשים/סטטוטוריים בגין נזק שאינו ממוני. פיצויים בגין עגמת נפש, כאב וסבל, אובדן הזדמנויות וקידום מקצועי, צפייה והסתמכות, לא נפסקו לתובעת, שכן נפסקו לה פיצויים עונשיים.

פסק - דין

1. התובעת עותרת לחייב את הנתבעים ביחד ולחוד בפיצוי בגין הנזקים שנגרמו לה עקב פיטוריה בהריון ושלא כדין ובניגוד לחוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954 (להלן – חוק עבודת נשים) וחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 (להלן – חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה), לרבות הפסדי השתכרות עבור יתרת תקופת ההיריון (ממועד הפיטורים ועד מועד הלידה) ובעבור 75 הימים שלאחר הלידה בהם היתה הנתבעת מחוייבת להעסיקה; הפסד ההפרשות הסוציאליות וההטבות האחרות להן היתה זכאית התובעת במהלך התקופה 1.7.03 ועד ליום 28.2.04, שהינו המועד הראשון בו היה ניתן לפטרה עפ"י חוק; פיצויי פיטורים לתקופה שעד ליום 28.2.04, בצירוף פיצויי הלנה כחוק; פיצויים בגין עוגמת נפש, כאב וסבל, אבדן הזדמנות וקידום מקצועי, צפייה והסתמכות ופיצויים סטטוטוריים/עונשיים עפ"י סעיף 10(א) לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה.
בנוסף עותרת התובעת לשחרור כל כספי ביטוח המנהלים שהפרישה הנתבעת 1 עבורה לפוליסת הביטוח בחברת הביטוח "מנורה".

--- סוף עמוד 2 ---

2. ואלה העובדות הצריכות לענייננו:

א. הנתבעת הינה חברה בע"מ העוסקת בתחום הייבוא והייצוא של רכיבים טכנולוגיים, ובין היתר, גם בהרכבת מחשבים תעשייתיים ומוצרים ממוחשבים נוספים לתחומי התעשייה, מרכיבים אלקטרונים אותם היא רוכשת מספקים.

ב. התובעת הועסקה אצל הנתבעת כקניינית במחלקת התפעול והרכש וכן כתורנית במרכזיית החברה, החל מיום 1.1.03 ועד למועד פיטוריה ביום 19.6.03.

ג. בין הצדדים סוכם כי בשלושת חודשי ההעסקה הראשונים, אשר הוגדרו כ"תקופת ניסיון", ישולם לתובעת שכר בסך 5,500 ₪ ברוטו. החל מחודש 4/06 שולם לתובעת שכר בסך של 6,000 ₪ ברוטו.

ד. במהלך חודש 3/03 הודיעה התובעת למר עדין, אשר שימש באותה העת כממונה הישיר עליה, כי היא בהריון, הודעה עליה זכתה לברכות מן הנתבע 2.

ה. ביום 15.6.03 אישרה הנתבעת 1 בחתימתו של הנתבע 2 תחילת תשלום ביטוח מנהלים עבור התובעת בחב' הביטוח "מנורה" והחל מחודש 5/03 הופרשו כספים לביטוח מנהלים וזאת רטרואקטיבית מחודש 4/03. (ר' נספח ז' לתצהיר התובעת, עמ' 11 לפרוטו' וכן עדות מר עדין בעניין זה בעמ' 45 לפרוטו')

ו. ביום 19.6.03 זומנה התובעת למשרדו של הנתבע 3, אשר הודיע לה על פיטוריה ומסר בידה מכתב הפיטורים מיום 18.3.03 בו נאמר:

"הנני להודיעך כי החל מיום ראשון 22/6/03 עבודתך בחברתנו תופסק ומיום זה נבקשך להפסיק להגיע למקום העבודה.

בין הסיבות אשר הובילונו לפיטוריך ניתן למנות את הסיבות הבאות:

1. למרות התרעות חוזרות ונשנות לגבי ביצוע מטלות הקשורות לתפקידך, המשכת בביצוע טעויות חמורות.

2. הספקך בעבודה אינו משביע רצון ומטלות שונות שהוטלו עלייך לא התבצעו כלל והדבר גרם לחברה לנזקים.

3. זאת ועוד, הסתבר לנו כי את עסוקה בשיחות טל' פרטיות בזמן העבודה הרבה מעבר לכל נורמה סבירה.

4. בנוסף, יחסך לבכירים הינו יחס מזלזל הגובל בחוצפה.

5. מן הראוי לציין, כי מלוא זכויותיך על פי דין ישולמו לך...." (ר' נספח ד' לכתב התביעה)

ז. בעקבות הודעת הפיטורים הנ"ל הוחלפה תכתובת בין הצדדים ובאי כוחם במסגרתה שטחה התובעת טענותיה בדבר פיטורין שלא כדין בהיותה בהריון וכנגד טענות השווא, כטענתה, שהועלו כנגדה במכתב הפיטורים והנתבעת, מצידה הכחישה כל קשר בין הריונה של התובעת לפיטוריה (ר' נספחים ה' – ז' לכתב התביעה)

--- סוף עמוד 3 ---

3. ביסוד התביעה מונחת הטענה כי פיטורי התובעת, שנעשו ללא כל התראה מוקדמת ומבלי שניתנה לה האפשרות לשטוח טענותיה כנגדם, ואשר נכנסו לתוקפם באופן מיידי, נעשו אך ורק בשל היותה אישה הרה, בניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, תוך פגיעה בכבודה ובחופש עיסוקה של התובעת ותוך שהנתבעים 2 ו – 3 גורמים להפרת החוזה שבינה לבין הנתבעת 1 ומציגים בפניה מצג שווא רשלני ו/או זדוני באשר לתקופת ההתקשרות. כל הטענות שהועלו במכתב הפיטורין, בדבר "תפקודה הלקוי", כביכול, לא נועדו אלא לשמש כ"כיסוי" לעילת פיטוריה האמיתית, כאמור, שעה שעד למועד פיטוריה לא זומנה התובעת, מעולם, ע"י מי מהנתבעת 1 לשיחה בנוגע לבעיות כלשהן שהתעוררו בתפקודה, אשר העלו לראשונה רק במכתב הפיטורים.
לטענת התובעת, המועד בו בחרו מעסיקיה לפטרה (10 ימים בלבד טרם מלאה חצי שנה להעסקתה) נועד לחמוק מהחלת חוק עבודת נשים בעניינה והצורך בקבלת היתר לפיטוריה מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה, ועל כן יש לראות בפיטוריה כבטלים מעיקרם.

4. בכתב ההגנה נטען בתמצית, כדלקמן:

א. לתובעת אין כל עילת תביעה אישית כנגד הנתבעים 2 ו – 3 אשר מעולם לא היו מעסיקיה. כל ההתקשרות נשוא התביעה לרבות סיום ההתקשרות נעשו על ידי הנתבעת 1 והיא בלבד, ועל כן דין התביעה כנגדם להידחות על הסף.

ב. לא היה כל קשר בין עובדת הריונה של התובעת לבין ההחלטה לפטרה, אשר נבעה משיקולים ענייניים בלבד ומכשל גמור בתפקודה של התובעת; התובעת לא עמדה בהתחייבויותיה כלפי החברה, לא ביצעה מלוא המוטל עליה, עבדה שלא בהתאם לעקרונות החברה, פעלה בחוסר מקצועיות, חוסר נאמנות וחוסר מוטיבציה, ביצעה טעויות חוזרות ונישנות בעבודתה, עסקה משך זמן רב ועל חשבון זמן העבודה בביצוע שיחות טלפון אישיות, הביעה יחס מזלזל וחוצפני כלפי הממונים עליה, התנהלות אשר הסבה לחברה לנזקים רבים. אילו בקשה הנתבעת לפטר את התובעת בשל הריונה, הייתה מפטרת אותה בסמוך לקבלת ההודעה על היותה בהריון ולא חודשים לאחר מכן.
התובעת במעשיה שלה היא זו שהביאה על עצמה את הפיטורים ומשכך, אין לה להלין אלא על עצמה. בכל מקרה, הנתבעת מעולם לא התחייבה כלפי התובעת באשר למשך הזמן בו תהיה מועסקת ועל כן לא הפרה כל חוזה העסקה עימה.

ג. למרות שפיטורי התובעת היו עפ"י דין פנתה התובעת לממונה על חוק עבודת נשים לקבלת היתר לפיטוריה. עפ"י החלטת הממונה לא חלה על הנתבעת כל חובה לקבלת היתר לפיטורים משלא מלאו 6 חודשים להעסקת התובעת.

ד. הממונים על התובעת העירו לתובעת מספר פעמים, עובר לפיטוריה, על תפקודה, אך היא הביעה כלפיהם יחס של זלזול וחוסר אכפתיות.

ב. ניסיונה של התובעת להיתלות בחוקים אלו ואחרים לשם תקיפת ההחלטה על פיטוריה לא נועדה אלא להוציא מן הנתבעת כספים בחוסר תום לב.

--- סוף עמוד 4 ---

5. הצדדים הגישו עדויות ראשיות בתצהירים; מטעם התובעת הוגשו תצהיריהם של מר גולן עזאני, אשר שימש בתקופה הרלוונטית לתביעה כנהג בנתבעת (להלן – מר עזאני), הגב' גילי שטרוזברג, אשר עבדה בתקופה הרלוונטית מול התובעת בחברת MDII (להלן – הגב' שטרוזברג) והתובעת עצמה.
מטעם הנתבעת הוגשו תצהיריהם של הנתבע 2 - מר שי עדן, מנכ"ל הנתבעת 1 (להלן – הנתבע 2), מר אבי עדין, אשר שימש בתקופה הרלוונטית כמנהל תפעול ולוגיסטיקה בנתבעת (להלן – מר עדין), הנתבע 3 - מר ישראל צור, אשר החליף את מר עדין בתפקידו כמנהל התפעול בנתבעת (להלן – הנתבע 3), הגב' ראן מדן, המשמשת כאשת מכירות בנתבעת (להלן -- הגב' מדן), מר דן אלון, נשיא הנתבעת 1 (להלן – מר אלון) ומר משה הרצנו, מנכ"ל חברת MDII, המספקת מוצרים לנתבעת 1 (להלן – מר הרצנו).

דיון והכרעה:

6. סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, שעניינו הגבלת פיטורי עובדת בהריון, קובע:

"9. הגבלת פיטורים

(א) לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חודשים לפחות ...".

ולעניין זה נפסק:

"סע' 9(א) מורכב משני חלקים הם בבחינת כלל וסייג לכלל. החלק הראשון והוא הכלל, קובע שאין לפטר עובדת שהיא בהריון, ללא היתר מאת השר הנוגע בדבר. החלק השני - קובע סייג לתחולתו של הכלל. הסייג הוא שהאיסור אינו חל על עובדת בין קבועה ובין זמנית, שעבדה אצל המעסיק פחות משישה חודשים רצופים..." (ע"ע 1353/02

מרגלית אפלבוים נ' ניצה הולצמן, עבודה ארצי כרך לג (85) 41).

כלומר, ההגנה המוקנית לנשים בהריון כנגד פיטוריהן מקום עבודתן, חלה על נשים המועסקות ששה חודשים לפחות במקום העבודה.

התנאי הקבוע בסיפת סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים הינו חד משמעי וברור, ולא ניתן להחיל את הסעיף בלא קיום התנאי. לפיכך, משאין חולק כי התובעת פוטרה לאחר שישה חודשים פחות עשרה ימים ממועד תחילת עבודתה בנתבעת, הרי שלא חלות עליה הוראות סעיף 9 לחוק עבודת נשים. כל זאת, מבלי לפגוע באיסור החל על מעסיק – גם כאשר עובדת מועסקת במקום העבודה תקופה הפחותה מששה חודשים, מלפטרה עקב ההריון, בניגוד לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, בניגוד לעיקרון השיוויון או בניגוד לחובת תום הלב.

--- סוף עמוד 5 ---

7. עלינו לבחון, אם כן, האם הפרה הנתבעת את הוראות סעיף 2(א) לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה הקובע כי אין להפלות עובד או עובדת על רקע, בין היתר, מין, הורות ו/או הריון, וכלשונו:

"לא יפלה מעביד בין עובדיו או דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היותם הורים,...בכל אחד מאלה:

...

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים...".

המונח "היותם הורים", שבחוק שוויון הזדמנויות טומן בחובו גם את המצב של טרום הורות, כלומר - הריון.

מדברי ההסבר להצעת החוק (הצעות חוק 1848 התשמ"ז) נאמר במפורש כי הצעת החוק מושתתת על העקרונות הבאים:

"א. תיאסר הפליה בקבלה לעבודה, בתנאי העבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה או בהשתלמות מקצועית וכן בפיטורים.

ב. ההפליה האסורה בהתאם להצעת החוק מתייחסת למין, מצב משפחתי או הורות...

ג. ...

ד. החוק שומר על זכויות נשים הנובעות מהשוני הביולוגי הקיים בין שני המינים. זכויות אלה מתייחסות להריון, שמירת הריון, פריון, לידה או הנקה".

הנה כי כן, מטרת חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה היא להגן על עובדת מפני הפליה פסולה בגין הורות, כאשר עקרון איסור ההפליה חל גם על אשה בהריון.

מוסיף סעיף 9(א) לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה וקובע כי לעניין נטל ההוכחה –

"בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד, כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2

...

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

סעיף 9(א) לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה קובע כי חובת ההוכחה שהמעביד פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 רובצת על כתפי המעסיק, אך ורק לאחר שיעלה בידי העובד להוכיח שלא היה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. כלומר על מנת להפוך את נטל הראיה, על התובעת להצביע על ראשית ראיה לפיטורים מטעמי הורות ולהוכיח כי לא היה בהתנהגותה או במעשיה משום עילה לפיטוריה. (ר' דב"ע נ/3-129 **שרון פלוטקין נ' אחים אייזנברג**, פד"ע לג 481)

--- סוף עמוד 6 ---

8. התובעת העידה בתצהירה כי במסגרת הליך קבלתה לעבודה בנתבעת (אשר כלל, בין היתר, 3 ראיונות), הודגש בפנייה כי הנתבעת מחפשת עובדת לטווח ארוך, אשר תבסס ותרחיב את פעילותה של מחלקת הרכש בחברה.

כמו כן הובהר לה, לטענתה, כי באופן זמני בלבד, וכחלק מסבב יומי שמבצעות שאר העובדות בחברה, תידרש היא לאייש את עמדת המרכזייה של החברה, וכן תסייע, מדי פעם, למר ברש, מנהל המכירות בחברה, בהדפסת הצעות מחיר, אך לא תשמש כמזכירתו.

ככל שנוגע לתפקודה מסרה התובעת כי במהלך תקופת עבודתה השיגה הישגים משמעותיים לחברה ברכישת מוצרים במחירים זולים באופן משמעותי מהמחירים ששולמו לספקי החברה עובר לתחילת עבודתה בחברה, כי נרשמה מגמת חסכון ברורה לחברה, ובכל מקרה, לא היתה מחליטה על דעת עצמה אילו מוצרים לרכוש וכל הזמנה שיצאה תחת ידה נבדקה ונחתמה על ידי מר עדין ובהעדרו על ידי מר ברש, מנהל המכירות. (ור' לעניין זה עדות מר עדין העולה בקנה אחד עם גרסתה של התובעת בעמ' 46 לפרוטו') עוד מסרה התובעת כי נהגה לערוך טבלת חסכון אשר הציגה את המוצרים והמחירים בהם נרכשו עבור החברה בהשוואה למחירי המחירון, אשר שוגרה במייל מידי סוף שבוע למר עדין ולנתבע 3. (ור' לעניין זה גם עדותה בחקירה הנגדית בעמ' 16-14 לפרוטו')

עוד ציינה התובעת כי לאור שביעות הרצון מתפקודה הורחבו בהדרגה תחומי הסמכות שניתנו לה בתחילה, וכי בניגוד לטענותיהם של הנתבעים ביצעה את כל המשימות שהוטלו עליה ללא רבב ומעולם לא קיבלה כל הערה או נזיפה ו/או ביקורת על תפקודה או על עבודתה, שיחותיה הטלפוניות נעשו לצורך תיאום הזמנות עם הספקים בלבד ולא בעניינים אישיים, וזאת לאחר שהצעתה לקיים פגישות עם הספקים מחוץ למשרד לשם בדיקת טיב המוצרים, אמינות הספק, כמות המלאי שיש ברשותו ואיתנותו הפיננסית, נדחתה על ידי הגורמים המוסמכים בחברה.

בחקירתה הנגדית ציינה התובעת כי ניהלה מו"מ עיקש עם ספקים שונים באשר למחירי המוצרים שהוצעו לרכישה לנתבעת, כי **"עם הזמן ידעתי לאיזה ספקים לפנות, מי ייתן לי את המחיר האטרקטיבי וביניהם הייתי משווה...תמיד לקחתי את המחיר הזול ביותר....אני הצבתי לי לאסוף לפחות 3 הצעות מחיר"** , וכי אף אם ברוב המקרים נעשו ההזמנות בסופו של דבר דרך חברת ספירטוס, הדבר נבע משיקולים נוספים כגון תנאי התשלום שהוצעו וכמות המלאי שהיתה לאותו ספק. (ר' עמ' 16-15 לפרוטו')

גרסת התובעת נתמכה בעדותה של הגב' שטרוזברג אשר מסרה בחקירתה הנגדית כי התובעת ניהלה עימה ועימה בלבד את המו"מ באשר למחירי המוצרים שסופקו לנתבעת, והוסיפה:

"בדרך כלל שלקוח מבקש כמות גדולה של סחורה ומבקש עליה מחיר מיוחד, שזה אומר למעשה ניהול משא ומתן מול הרוכש ומול החברה ממנה אנחנו מזמינים. היו מספר פעמים שהיא עימתה אותי עם מחירי שוק שונים ונאלצתי לבקש ספיישל בשבילה..מהחברה היצרנית בחו"ל." (ר' עמ' 5-4 לפרוטו')

מר הרצנו מסר, אומנם, בעדותו כי שוחח עם התובעת כמה וכמה פעמים באשר להצעות מחיר לנתבעת, וכי מעולם לא נדרשה בדיקתו את הצעת המחיר שכן הגב' שטרוזברג "תמיד נופפה

--- סוף עמוד 7 ---

בהזמנה כמה קל היה להשיגה", היינו ללא כל לחץ מצידה של התובעת להורדת מחירים. (ר' עמ' 30 לפרוטו')

אלא שאת טענת התובעת, שנתמכה בעדותה של הגב' שטרוזברג, כי העסקאות מול חברת DMII, נעשו על ידי התובעת בסכומים קטנים שלא דרשו את בדיקתו ואישורו, לא עלה בידי מר הרצנו לסתור, וכל שנטען על ידו בכלליות, וללא כל ביסוס ראייתי הוא כי הנתונים המספריים אינם נכונים.

9. כפי שיובהר להלן, שוכנענו כי גרסת הנתבעים על סיבות הפיטורים, אינן ממין העניין, וכי לטענות בדבר "תפקודה הלקוי", כביכול, של התובעת לא הונחה ולו "ראשית ראיה", ואלו לא היוו אלא בבחינת תירוץ לפיטוריה.

הראיות שנפרשו בפנינו מוכיחות את רצונם הברור של הנתבעים לעקוף את הוראות חוק עבודת נשים, ובכך יש משום קיום של חוזה העבודה שלא בתום לב, כאמור בסעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג - 1973.

על הצורך ליישם את דרישת תום הלב גם בשלב סיום יחסי עובד-מעביד עמדה סגנית הנשיא השופטת (בדימוס) אלישבע ברק במאמרה "עקרון תום הלב במשפט העבודה", כדלקמן:

"שיקולי מעביד פרטי לפטר עובד צריך שיעשו בתום לב ובהגינות ולא בשרירות לב... המטרה היא שעובד לא יצטרך חדשות לבקרים לחפש לעצמו עבודה חדשה... בית הדין יבחן את תום הלב שבפיטורין, תוך איזון בין האינטרס המיוחד של כל עובד לא להיפלט לשוק העבודה לעומת האינטרס של המעביד לנהל את עסקו". (א' ברק "עקרון תום הלב במשפט העבודה" ספר ברנזון – בני סברה (כרך שני, תש"ס) 499, בעמ' 532-533)

הנתבעים לא הניחו תשתית עובדתית כלשהי לנזקים שנגרמו להם כביכול, והמסמכים שצורפו לתצהירו של מר ברש, לא היה בהם כדי לשפוך אור על טענות כגון "טעויות חמורות", שעשתה התובעת במסגרת תפקידה, או "התחצפויות" של כלפי הממונים עליה, שהיוו, כביכול, העילות לפיטוריה.

אשר לסיבות שהובילו לפיטורי התובעת העיד מר עדין:

"קרה מקרה שמר צור הגיע אלי וסיפר לי מקרה של התחצפות של התובעת לנשאי החברה. הוא שאל אותי אם זה נראה לי מצב שכזה מפאת גילו ומעמדו. וסיפרתי לו על כמה מקרים של חוצפה שהייתי עד להם ועל מקרים של טעויות בעבודה. הוא אמר לי שגם חיים סיפר לי על מקרים כאלה וחשבנו על הפסקת עבודתה." (ר' עמ' 46 לפרוטו')

עוד ציין מר עדין, בהקשר זה, כי הוא עצמו לא ערך כל בירור עם התובעת באשר להתבטאויותיה כלפי נשיא הנתבעת (ולא הוכח אף ביתר העדויות כי קוים בירור שכזה) וכי בין מועד "התחצפותה" הנטענת של התובעת, כאמור, לבין מועד פיטוריה, חלפו ימים ספורים בלבד.

מר עדין העיד כי מקרה ההתחצפות הנטען כלפי נשיא הנתבעת היה "הקו האדום" ובבחינת "הקש ששבר את גב הגמל", כלשונו:

--- סוף עמוד 8 ---

"מבחינתנו דן אלון הוא נשיא החברה, רכשנו ורוכשים לו כבוד. לא יכולנו לעבור לסדר היום על חוצפה כזאת." (ר' עמ' 48 לפרוטו')

גם הנתבע 3 אישר בעדותו גרסה זו, הבהיר כי מטעם זה לא ניתנה לתובעת הודעה מוקדמת על פיטוריה והם נעשו לאלתר. (ר' עמ' 56 לפרוטו')

ודוק, כל הטענות שהועלו על ידי מר עדין בעניין זה נטענו בכלליות ובהסתמך על עדויות שמיעה, במרבית המקרים, ללא כל פירוט אודות "התחצפויותיה" הנוספות של התובעת או דוגמא ממשית להן.

זאת ועוד, התובעת אשר נחקרה באשר להתבטאותה הנטענת כלפי נשיא החברה העידה:

"כינויו של דן אלון היה במשרד "הזקן", גם בהנהלה, לא כגנאי. לא זוכרת שאמרתי זאת, ייתכן, אבל זה להיתפס לקטנוניות. מלבד זה אין שום סיפור אחר..." (ר' עמ' 22 לפרוטו')

יתרה מזאת, תמוהה בעינינו העובדה שאותו מקרה התחצפות לא זכה לכל אזכור בתצהירו של מר אלון עצמו ולא הועלה על ידו במהלך עדותו בפני בית הדין.

מר אלון אישר בחקירתו הנגדית כי כמעט ולא היו לו קשרי עבודה שוטפים עם התובעת, וככל שהיו טענות כלפי התובעת בתמקדו אלו בדרישותיו החוזרות ונשנות לרוקן את תיבת הדואר היוצא שבמשרדו. (ר' עמ' 27 לפרוטו')

לציין, כי התובעת הכחישה טענה זו ומסרה כי הגם שהוער לה על עניין ריקון תיבת הדואר, הרי שמדובר בפעם אחת בלבד (ר' עמ' 22 לפרוטו') ובכל מקרה, אף לעדותו של מר אלון, נושא זה "לא היה כ"כ חשוב". (ר' עמ' 28 לפרוטו'), וגם יתר טענותיו של מר אלון, כי

"שמע שאף אחד לא מרוצה ממנה." וכי היו בעיות נוספות שהובילו לפיטוריה, לא מצאו ביטויין בתצהיר, ומר אלון, אף שהעיד כי מדובר בנתונים רלוונטיים, לא יכול היה להסביר את אי פירוט הגרסה המלאה בתצהירו.

עוד נוסיף, כי הנתבע 3 אישר בעדותו כי בשום שלב לא ביקש ממנו מר אלון לפטר את התובעת, אם על רקע "ההתחצפות" המיוחסת לה, ואם על רקע אחר. (ר' עמ' 53 לפרוטו')

לאור כל האמור לעיל, מצאנו כי אין כל יסוד לטענות הנתבעים בדבר "בעיות התחצפות של התובעת", ומכאן מתבקשת המסקנה כי הללו לא היוו כל שיקול בפיטוריה של התובעת.

-

אשר ליקויים בביצוע התפקיד – התובעת שבה והדגישה בעדותה כי לא קיבלה כל הערות על ביצוע טעויות הקשורות בתפקידה, גרימת נזקים, הפגנת יחס מזלזל וכדו', וכי מעולם לא זומנה לשיחה, לא קיבלה כל התראה, אלא רק שבחים על תפקודה ואף קיבלה העלאה בשכר כפי שסוכם עימה. (ר' עמ' 21 לפרוטו')

התובעת הבהירה כי **"כל הנושא של הערות נעשה באופן שוטף על טעויות הקלדה...חיים ברש היה מעביר אלי הערות בכתב יד, אחרי שהייתי מקלידה הייתי מעבירה לו והיה מעביר לי חזרה עם הערות...היתה התכתבות שוטפת...גם במייל."** (ר' עמ' 17, 24 לפרוטו')

מר עדין אישר בעדותו כי סביר שתחת ידיה של התובעת עברו במהלך חודשי העסקתה מאות הצעות מחיר, ומעדותו של מר ברש עולה כי ככל שביצעה התובעת טעויות בטיוטת הצעות המחיר שהוצאו על ידה והועברו לבדיקתו של מר ברש, הרי שלתיק בית הדין, כמו גם

--- סוף עמוד 9 ---

לתצהירו של מר ברש, צורפו לכל היותר 4 טיוטות של הצעות מחיר, עליהן מופיעות הערות מתקנות של מר ברש. (ר' עמ' 60 לפרוטו')

יתר ההצעות, לגביהן מיוחסות לתובעת טעויות רבות נוספות, נגרסו על ידי הנתבעת כפי שהעיד מר ברש (ר' עמ' 61 לפרוטו'), ולא הומצא כל מסמך או ראייה אחרת היכולים להעיד על קיומן.

יתר על כן, מר ברש ציין בעדותו כי ההערות המצויות על גבי טיוטות הצעות המחיר (נספח ב' לתצהירו) נרשמו בזמן אמת, בזמן עבודתה של התובעת בנתבעת וכי הן אותנטיות (ר' עמ' 58 לפרוטו').

דא עקא, משנתבקש מר ברש להבהיר הכיצד יתכן שעל חלק מן הצעות המחיר (שצורפו שתמיכה לגרסתו) נרשמו תאריכי הדפסה הקודמים או מאוחרים לתקופת עבודתה של התובעת בנתבעת בעוד שטוען הוא בד בבד כי מדובר בהערות שניתנו לתובעת ב"זמן אמת", כך שלמעשה לא ניתן לייחס טעויות אלה לתובעת עצמה, אלא לכל היותר לדרישה ממנה לתקנן - לא עלה בידי מר ברש לספק תשובה משכנעת ומהימנה.

כך בחקירתו:

"ש. איך 7 חודשים אחרי שהתובעת לא עובדת בחברה אתה כותב לה בכתב ידך "רויית זו טעות"?.."המקור נוצר כשהתובעת עבדה, אתה נכנסת בינואר 2004 לעדכן את ההצעה ללקוח, הדפסת את ההצעה המעודכנת ולכן אנו רואים את המסמך הזה.

ת. יכול להיות.

ש. איך זה מסתדר עם ההערה בכתב יד על מסמך שהדפסת בינואר 2004, 7 חודשים אחרי שפוטרה?

ת. אין לי הסבר..." (ר' עמ' 65 לפרוטו' וכן תשובותיו בעמ' 61, 62, 63, 66 לפרוטו')

סבורים אנו כי ככל שביצעה התובעת טעויות כלשהן בעבודתה, לא היו אלה טעויות חמורות אלא טעויות שבעבודה השוטפת וטעויות הקלדה בלבד, שממילא עברו תחת שבט ביקורתו של מר ברש או של מר עדין, ולאחר תיקונן הועברו בנוסחן הסופי ללקוחות, כך שלא ניתן לומר שנגרמו בגינן נזקים כלשהם לנתבעת או ליחסיה עם לקוחותיה.

לגבי טעויות שיכול ובוצעו לאחר הוצאת הזמנות לספקים – העיד מר עזאני כי גם פקידות אחרות שעבדו במחלקת הרכש, בטרם התקבלה התובעת לעבודתה, **"עשו טעויות איומות כמו לשלוח מארזים מחשבים וחומרים ללקוח שלא הזמין"**, ולעומת זאת העיד כי אצל התובעת לא היו מקרים כגון אלו, ו **"הכל היה בדייקנות."** (ר' עמ' 10 לפרוטו')

אשר לקיומן של שיחות הטלפון הפרטיות – הנתבע 3 הודה בחקירתו הנגדית כי אין באפשרותו להצביע, למעשה, מאיזה טלפון ביצעה התובעת את שיחותיה הפרטיות על חשבון העבודה, כנטען (אם ממכשיר הנייד הפרטי שברשותה או אם ממכשיר הטלפון במשרד), אם כי לדבריו השיחות בוצעו במהלך התורנויות במרכזיית החברה, ועיכבו את קבלת השיחות הנכנסות למרכזיה. (ר' עמ' 51 לפרוטו')

יחד עם זאת, אישר הנתבע 3 כי על אף אבחנותיו אלו **"לא עשינו יותר מדי, הערנו לה מדי פעם, הסתפקנו בכך."** (ר' עמ' 52 לפרוטו')

--- סוף עמוד 10 ---

כל אלו ועוד, מר עדין ציין כי במהלך התקופה בה היה אחראי על התובעת באופן ישיר, העיר לה הערות על טעויות בעבודה ועל בעיות בהתנהגות. (ר' עמ' 47 לפרוטו')

עם זאת אישר, כי על אף העובדה שנתקלו בבעיות תפקוד של התובעת לכל אורך תקופת העסקתה, לא נערכה כל תרשומת בעניין הליקויים בתפקודה, לא נרשמה בכתב כל הערה או התראה, וכי אין כל מסמך בכתב היכול להעיד על הכוונה לפטרה לאור הכשלים החמורים המיוחסים לתפקודה של התובעת, זולת במכתב הפיטורים עצמו. (ר' עמ' 48 לפרוטו')

עוד יצויין, כי גם טענתו לעניין ויכוח שנתגלע בין התובעת לגב' חלי חזן, עובדת נוספת בנתבעת, לא נתמכה בכל ראייה שהיא משהנתבעת לא טרחה לזמן את הגב' חזן למתן עדות.

גם הנתבע 2 אישר בעדותו כי "מפעם לפעם" קיבל הערות לגבי התובעת אך "לא מכל הערה עושים משהו", שכן "מטבע הדברים עכל אחד עושה טעויות", ואילו היו מגיעות אליו תלונות חמורות בדבר תפקודה של התובעת לא היתה היא "מחזיקה מעמד" בעבודתה, אף לא חצי שנה. (ר' עמ' 71-70 לפרוטו')

לכל האמור לעיל, יש להוסיף את העובדה, שבמהלך חודש 5/03, ועל אף כל טענות שהועלו כלפי תפקודה הלקוי, כביכול, של התובעת, מימשה הנתבעת את הבטחתה כלפי התובעת והעלתה שכרה החודשי לסך של 6,000 ₪ ואף החלה להפריש הפרשו בשיעור 5% מהשכר לביטוח מנהלים וזאת רטרואקטיבית מחודש 4/03.

הנתבע 2 העיד בהקשר זה כי "בסוף חודש אפריל או מאי" פנה אליו מר עדין והזכיר לו את הבטחתם לתובעת במועד קבלתה לעבודה, באשר להעלאת שכרה וביטוחה בביטוח מנהלים. (ר' עמ' 72 לפרוטו')

חזקה על הנתבעת כי אילו היו מעשיה ו/או מחדליה התפקודיים של התובעת, לאורך כל תקופת העסקתה, כה חמורים, היתה הנתבעת חוזרת בה מהבטחתה להעלאת השכר בתום תקופת הניסיון, כאמור, ואולי אף מביאה לפיטורי התובעת בתום תקופת הניסיון.

10. לאור כל האמור לעיל, משעלה בידי התובעת להוכיח כי הליקויים החמורים המיוחסים לתפקודה בעבודה, נטענו ללא כל ביסוס, וכי לא היה במעשיה או בהתנהגותה דבר אשר היה בו כדי להוות סיבה לפיטוריה, מלבד העובדה כי היתה בהריון, ולא עלה בידי הנתבעת להוכיח קיומן של סיבות אחרות לפיטוריה וכי אלה אינם קשורים להריונה, הרי שאין מנוס מן

המסקנה כי הסיבות שהביאו לפיטוריה, כפי שפורטו במכתב הפיטורים, היו בגדר "עלילות שוא" אשר נועדו להסתיר את המניע האמיתי לפיטוריה – היותה בהריון, מניע שהינו פסול ומנוגד מפורשות להוראות חוק שיווין הזדמנויות בעבודה.

11. אשר לטענה בדבר הפרת זכות הטיעון של התובעת

אין צורך להכביר מילים על חשיבותה של זכות הטיעון והחלת חובת השימוע בכלל ובעת פיטורי עובד בפרט גם כאשר מדובר בגופים פרטיים וזאת כחלק מחובת תום הלב . (ור' לעניין זה את פסיקת ביה"ד הארצי בע"ע 1027/01 **ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל**, פד"ע לח 455 ; ע"ע 1163/00 **בית החולים המשפחה הקדושה נצרת ואח' נ' חליל**

--- סוף עמוד 11 ---

-

עבוד, פד"ע לה 440 ; ע"ע 1330/04 **ד"ר אמאל ביאעה נ' בית ספר טרה סנטה**, עבודה ארצי כרך לג (84) 52)

לטענת התובעת פוטרה מעבודתה על אתר מבלי שניתנה כל זכות טיעון.

טענה זו נתאשרה בחקירתו הנגדית של הנתבע 3 אשר מסר כי במועד מסירת ההודעה לתובעת על פיטוריה, הייתה ההחלטה באשר לפיטוריה סופית ומוגמרת וכי לא נאמר לה כי הינה זכאית להעלות טענותיה כנגד הפיטורים, וממילא, כאמור, בהיות ההחלטה סופית, לא היה בידי התובעת "לשנות את רוע הגזירה". (ר' עמ' 52, 55 לפרוטו')

לא הוכח כי הטענות בדבר תפקודה של התובעת הובאו לידיעת התובעת עובר להחלטה על הפיטורין. לתובעת לא ניתנה הזדמנות ראויה לתיקון הליקויים הנטענים ו/או לשיפור התנהגותה, כנטען, ומכאן אין לקבוע אלא שלתובעת לא ניתנה זכות טיעון, ולא ניתנה לה הזדמנות לשכנע את מקבלי ההחלטות בנתבעת כי אין לפטרה.

גם מטעם זה, סבורים אנו כי נפל פגם בפיטורי התובעת.

12. לשאלת היריבות בין התובעת לנתבעים 2 ו – 3

עוד בראשית הדברים יובהר כי התובעת לא הוכיחה, במפורש או מכללא ואף לא בראשית ראייה, כי הנתבעים 2 ו-3 הפרו ו/או גרמו להפרת חוזה העבודה עימה ככל שנוגע להבטחה שניתנה לה, כביכול, כי העסקתה תהא ארוכת טווח.

כן יודגש, כי העובדה שהנתבעים 2 ו-3 היו, מתוקף תפקידם בחברה, מעורבים בהליך קבלתה לעבודה וכן בהחלטה על פיטוריה, אין בה, כשלעצמה, כדי ליצור יחסי עובד ומעביד בין הצדדים ולהקים חבות אישית של הנתבעים כלפי התובעת. ההחלטה על פיטורי התובעת התקבלה על ידי הנתבעת 1, וככל שההודעה על כך נמסרה לתובעת על ידי מי ממנהליה של הנתבעת, הדבר נעשה על ידם כאורגנים של הנתבעת וממלאי משרה בה, וממילא לא עבדה התובעת מעולם בשירותם של הנתבעים 2 ו/או 3 באופן אישי.

טוענת התובעת, כי המקור לחיובם של הנתבעים 2 ו-3 בגין הנזקים שנגרמו לתובעת ולמידת אחריותם לפיטוריה מצוי בחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה.

סעיף 16 לחוק הנ"ל הקובע כדלקמן:

"נעברה עבירה לפי חוק זה בידי חבר בני אדם, רואים כאחראי לה גם כל שותף – למעט שותף מוגבל – או פקיד אחראי של אותו חבר, ואפשר להביאו לדין כאילו הוא עבר את העבירה שאם לא הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו או שנקט את כל האמצעים הנאותים למניעתה."

במקרה דנן אין חולק, כאמור , כי הנתבעים 2 ו – 3 ניהלו את המו"מ עם התובעת והיו מעורבים באופן ישיר בהליך קבלתה לעבודה , וזאת בהיותם בהיותם "פקידים אחראים" של הנתבעת 1.

אלא מאי, ככל שנוגע למעורבותו של הנתבע 2 בהחלטה על פיטורי התובעת – הוכח כי הלה כלל לא היה מעורב בקבלת החלטה זו, עת שהה בחו"ל כאשר נתקבלה, ולאור עדותו, המהימנה בעיננו, כי "**במקרים כאלה של עובדים שיש עליהם ממונים בחברה אני משאיר**

--- סוף עמוד 12 ---

לממונים. בכל מקרה גם אם הייתי בארץ ההחלטה היתה באה מהממונים." (ר' עמ' 73 לפרוטו')

לאור האמור, מצאנו אין מקום להטיל חבות/אחריות אישית על הנתבע 2.

לעומת זאת, מצאנו לנכון להטיל על הנתבע 3 חיוב אישי כאחראי ישירים לנזקיה של התובעת, ביחד ולחוד עם הנתבעת משפעל בשליחותה. זאת, בעיקר לאור נסיבותיו של תיק זה, בו ההחלטה שלא להעסיק עוד את התובעת בשל הריונה היתה החלטה אישית שקיבל הנתבע 3 ללא היוועצות עם הגורמים המוסמכים עליו, קרי הנתבע 2 או נשיא החברה – מר אלון.

סיכומם של דברים – אנו קובעים כי האחריות בנסיבות פיטוריה של התובעת מוטלת ביחד ולחוד על הנתבעת 1 ועל הנתבע 3 מכוח האחריות המוטלת עליו לפי סעיף 16 לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה.

13. אשר לסעד הנתבע

לאור מסקנתנו לעיל, ומשקיבלנו את גרסת התובעת באשר להשתלשלות העניינים אשר הובילה לפיטוריה מהנתבעת 1, נותרה בפנינו ההכרעה בשאלת הפיצויים שעל הנתבעת לשלם לתובעת בגין פיטוריה שלא כדין, באופן שיהלום את הנזקים שנגרמו לה.

א. פיצויי אובדן השתכרות

על פי הפסיקה הפיצוי הממוני המגיע לעובדת אשר פוטרה מעבודתה מחמת הריונה הינו הסכום אותו יכולה היתה להשתכר אילו המשיכה בעבודתה, ועד לתום חופשת הלידה (ר' עב (ת"א) 303630/98 **ד"ר עלמה לוי נ' רד רמות חממה לטכנולוגיות מתקדמות בע"מ ואח'**, ניתן ביום 24.10.02 – ההדגשות אינן במקור – ו.ס.)

לאחר שנתנו דעתנו לנסיבות המיוחדות של המקרה שבפנינו, ובהתחשב בכך כי התובעת פוטרה 10 ימים בטרם מלאו ששה חודשים להעסקתה, בהיותה בהריון, ובקיומו של פגם נוסף בפיטוריה באי מתן זכות טיעון, מצאנו כי יש להעמיד את סכום הפיצוי הכספי בגובה הנזק הממשי שנגרם לתובעת, היינו, הן בגין הפסד ההשתכרות בפועל שנגרם לתובעת לתקופה שממועד פיטוריה (18.6.03) ועד למועד הלידה (18.9.03), והן בגין הפסד ההשתכרות שנגרם לה בגין תקופה של 75 יום שמתום חופשת הלידה ועד למועד בו היתה מחוייבת הנתבעת להעסיקה על פי חוק (עד ליום 28.2.04), וזאת בהתאם לשכר החודשי שאמור היה להיות משולם לה בפועל אילו המשיכה התובעת להיות מועסקת בנתסעת.

כמו כן, זכאית התובעת לפיצוי בגין הפסד ההפרשות לרכיב הגמל בביטוח המנהלים לתקופה שמיום 1.7.03 ועד ליום 28.2.04.

ב. פיצויים עונשים/סטטוטוריים בגין נזק שאינו ממוני

סעיף 10(א)(1) לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה מעניק לבית הדין סמכות לפסוק סעד של פיצוי גם עבור נזק שאינו ממוני לעובדת שפוטרה פיטורים מפלים (ובענייננו בגין הריונה), בשיעור שיראה לו בנסיבות העניין וזאת תוך השארת מלוא שיקול הדעת בידי ביה"ד באשר לסכום הפיצוי שיפסק.

--- סוף עמוד 13 ---

על מטרת הפיצוי העונשי עמד בית הדין הארצי בדב"ע נו/3-129 **שרון פלוטקין נ' אחים אייזנברג**, פד"ע לג 481 (להלן – פרשת פלוטקין), כדלקמן:

"החוק בעניינו קבע במפורש שניתן לפצות גם על נזק שאינו נזק ממון.

יש הרואים בו התרת פסיקת פיצויים עונשיים. פרופ' פרנסיס רדאי...רואה בכך קנס אזרחי. היא מציינת, כי נדירים המקרים בהם ניתנת לעובדים זכות לפיצויים ללא נזק ממון, ובכל המקרים הכוונה היא להרתיע את המעביד באמצעות קנס אזרחי מפעילות בלתי רצויה. לדעתה המטרה של סעיף 10(1) היא מתן פיצויים עונשיים על עצם העבירה על החוק. והיא מוסיפה:

"לעניין ההרתעה, יש חשיבות מוגברת לפסיקת פיצויים משמעותיים לאור הסייגים לתרופת האכיפה בסעיף 10(2). לעניין הפיצוי לקורבן האפלייה, מעבר לנזק הממון נובע הנזק מעצם האפלייה נגדו, הפוגעת בכבודו כאדם עובד. אם בתי הדין לעבודה לא יפעילו את שיקול דעתם בעניין הפיצויים כדי ליצור הרתעה נגד האפלייה, החוק יהפוך לאות מתה, כי ללא הרתעה כלכלית ולאור הסייגים בעניין תרופת האכיפה, לא יהיה סיכוי למנוע מעשי אפלייה בשוק העבודה באמצעות ההבטחות של החוק...

כדי שיושגו מטרות החוק, צריך לחזק את סעד האכיפה ולהפוך אותו לסעד עיקרי... עם זאת, מתן פיצויים משמעותיים כלכליים ועונשיים גם הוא יכול להפוך את האפליה בניגוד לחוק לבלתי כדאית".

בעניינו מדובר בפיצויים עונשיים על הפרת זכות ראשונה במעלה ועל הפלייתה של התובעת ולו רק בשל היותה בהריון.

אשר על כן, בשים לב לחשיבותו רבת המעלה של עקרון השיוויון בשיטת המשפט בישראל ולתכליתו של חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, הגענו לכלל מסקנה כי על הנתבעים (הנתבעת 1 והנתבע 3) לשלם לתובעת ביחד ולחוד פיצויים בגין נזק שאינו ממוני בגובה של 25,000 ₪.

ג. פיצויים בגין עוגמת נפש, כאב וסבל, אובדן הזדמנויות וקידום מקצועי, צפייה והסתמכות

טוענת התובעת כי בנסיבות פיטוריה זכאית היא לפיצוי על עוגמת הנפש שנגרמה לה בנוסף לפסיקת פיצויים עונשיים.

בעדותה מסרה התובעת:

"הייתי מאוד פגועה, הבנתי שהעבודה שלי והתרומה שלי של בניית מערך הרכש והחיסכון שמשפיע על דוחות רווח והפסד של החברה היו לריק. במקום זה קיבלתי מכתב פיטורים מעליב ומשפיל ביותר. ישבתי בבית במקום לשמוח לקראת הלידה,..." (ר' עמ' 22 לפרוטו')

וכך העידה בתצהירה:

"עיני חשכו מול הטענות המעליבות והשקריות שהועלו כלפי במכתב...הייתי בתדהמה מוחלטת...כך אספתי את חפצי מהשולחן בו עבדתי, כאשר צור מלווה אותי ונותן לי הרגשה כאילו כל עבודתי...וכל מה שנתתי מכל ליבי לחברה, בטל ומבטל. הרגשתי שהוא "מעיף אותי בבעיטה...הרגשתי תחושה קשה של השפלה, פגיעה, עלבון ותסכול בעקבות פיטוריי

--- סוף עמוד 14 ---

הפתאומיים...הרגשתי כי נשעה לי עוול וכי מעסיקי נהגו עימי בחוסר הגינות..., כאילו הריוני מבטל משהו מכישוריי ומהתאמתי לתפקיד זה או לתפקידים אחרים בעתיד...הצטערתי מאוד שסיפרתי על הריוני והרגשתי שהיושר שלי הוא למעשה נאיביות שהיתה בעוכריי."

בפרשת פלוטקין הנ"ל פסק ביה"ד כי בנוסף לפיצוי על נזק ממוני שנגרם לתובעת באותו המקרה, תהא היא זכאית גם לפיצוי בגין כאב וסבל, הפגיעה בכבודה וההשפלה שנגרמו לה ואף לפיצוי עונשי.

מאוחר יותר, בפרשת "אהרון כהן", נפסק, ע"י כב' ס. הנשיא השופטת א. ברק, כי:

"עגמת נפש, כאב וסבל, אי נוחות, פגיעה ברגשות, אשר נגרמו עקב קיומו הלקוי של חוזה, כולם מהווים נזק לא ממוני, אשר, כבדיני הנזיקין, מוכרים גם בדיני החוזים. דיני החוזים מכירים בהם כנזק בר פיצוי. (ראה: ע"א 348/79 חנה גולדמן נ' יצחק מיכאלי, תמר מיכאלי וחברת ביניש בע"מ, פ"ד ל"ה (4), 31; דוד קציר, "תרופות בשל הפרת חוזה", חיפה 1991 חלק ב', עמוד 1087.

אין הבדל מבחינה זו בין בית הדין לעבודה לבית המשפט האזרחי. בשניהם הדיון הוא בביצוע לקוי של חוזה הגורם לנזק לא ממוני. בשניהם יש לאמוד את הנזק. עמד על כך השופט א' ברק (ע"א 348/79 הנ"ל):

"...בפסיקת הפיצויים על בית המשפט לשוות לנגד עיניו את העיקרון, כי מטרת הפיצוי היא החזרת המצב לקדמותו ואין מטרתו הענשת המפר.

בהפעלת שיקול הדעת השיפוטי במסגרת סעיף 13 לחוק התרופות, על בית המשפט לשאוף לפיצוי הנפגע, ולא להענשת המפר. סעיף 13 לחוק התרופות לא נועד להוות מנוף לפסיקת פיצויים עונשים..." (ר' ע"ע 360/99 אהרון כהן נ' מדינת ישראל ואח', פס"ד מיום 24.6.02 (טרם פורסם))

מן האמור לעיל עולה כי עוגמת הנפש, הכאב והסבל, תחושת השפלה להם טוענת התובעת מהווים כולם "נזק שאינו ממוני" ולשם "ריפויו" נועדו הפיצויים העונשיים/הסטטוטוריים הקבועים בסעיף 10(א)(1) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ולפיכך, איננו סבורים כי יש ליתן לתובעת פיצוי נוסף בגין עוגמת נפש כאב וסבל, הסתמכות וציפייה בנוסף לפיצוי העונשי שנפסק לתובעת לעיל.

14. אשר לטענת הנתבעים בדבר הפחתת/קיזוז דמי האבטלה שקיבלה התובעת מהמוסד לביטוח הלאומי מהסכומים להם זכאית התובעת – ראשית יובהר כי טענה זו הועלתה לראשונה רק בסיכומים שהגישו הנתבעים ולא בא זכרה, אף לא כטענה חלופית, בכתב התביעה.

שנית, ולגופו של עניין - התובעת העידה בתצהירה כי פיטוריה נעשו בתקופה "מוכת אבטלה ומצב רעוע במשק", ובנוסף עצם היותה אישה הרה, הקשו על מציאת עבודה חלופית, והגם ששלחה עשרות קורות חיים לתפקידים שונים בתחום הרכש, ניסיונות חיפוש העבודה עלו בתוהו ורק ביום 2.9.04 הצליחה, לראשונה, למצוא עבודה מאז פיטוריה. הנתבעים לא הוכיחו

--- סוף עמוד 15 ---

בכל ראייה שהיא כי התובעת יכולה היתה ואף הקטינה בפועל את נזקיה, בעצם קבלת דמי אבטלה בתקופה שמיום פיטוריה ועד למועד הלידה, ועל כן מצאנו כי דין טענת הקיזוז להידחות.

15. סוף דבר – הנתבעים (הנתבעת 1 והנתבע 3) ישלמו לתובעת ביחד ולחוד הסכומים כדלקמן:

א. סך של 18,000 ₪ בגין אובדן הכנסה בתקופת ההריון – ממועד הפיטורים ועד למועד הלידה, בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק מהמועד בו היה אמור להשתלם לתובעת השכר החודשי (6,000 ₪) ועד למועד התשלום בפועל.

ב. סך של 9,000 ₪ בגין אובדן ההכנסה שנגרמה לתובעת בגין 45 הימים בהם היתה הנתבעת מחוייבת להעסיקה לאחר תום חופשת הלידה עפ"י חוק (28.1.04) בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום 1.2.04 ועד למועד התשלום בפועל, וסך של 6,000 ₪ בגין 30 ימי הודעה מוקדמת בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום 1.3.04 ועד למועד התשלום בפועל.

ג. סך של 2,400 ₪ בגין הפסד תגמולים חודשיים (300 ₪ לחודש) מיום 1.7.03 ועד ליום 28.2.04 בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק, מהמועדים בהם היו אמורים להיות מופרשים לביטוח המנהלים ועד למועד התשלום בפועל.

ד. פיצויים עונשיים בסך של 25,000 ₪ בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום 1.7.03 ועד למועד התשלום בפועל.

16. הנתבעים ישאו, ביחד ולחוד, בהוצאות התובעת בסך של 3,000 ₪ ובשכ"ט עו"ד בסך של 4,000 ₪ בצירוף מע"מ כחוק, צמודים כדין מהיום.

ניתן היום, ו' בניסן, תשס"ז (25 במרץ 2007), בהעדר הצדדים.

_____ _____ _____

ורדה סאמט 54678313-2032/04

נ.צ. (ע) מר ניסים חדד נ.צ. (מ) מר אהוד חביב ורדה סאמט - שופטת

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן

--- סוף עמוד 16 ---