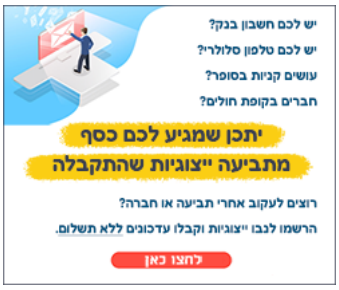


www.nevo.co.il

עב (ת"א) 10355/06 אדוה צפון-בנימין נ' נאמן יעוץ והכוונה לגיל הזהב בע"מ

בתי הדין לעבודה

בית דין א.לעבודה ת"א		עב 010355/06	
בפני:	כבוד השופטת לאה גליקסמן – סגנית הנשיאה נ.צ. (עובדים) מר שמשון רוט נ.צ. (מעבידים) גב' רויטל גוטלון		13/01/2010

בעניין: **אדוה צפון-בנימין**

ע"י ב"כ עו"ד עו"ד שיר אל נקדימון בר **התובעת**

נ ג ד

1.נאמן יעוץ והכוונה לגיל הזהב בע"מ,

ח.פ. 511391120

2 . אבשלום מנחמי

ע"י ב"כ עו"ד עו"ד סף שמואל הנתבעים

ספרות:

נ' כהן, גרם הפרת חוזה - דיני הנזיקין העוולות השונות (ג' טדסקי עורך, תשמ"ו)

חקיקה שאוזכרה:

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2(.)א, 2(.)ג, 9(.), 10א(.), 16(.), 21ג(.)

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 9(ב)(1)(א), 10, 13א(א)(1)

חוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג-1973: סע' 12

מיני-רציו:

*

* ככלל, בהעדר נסיבות חריגות בהן ההיריון הוא עובדה רלוונטית למשרה המוצעת, אין לחייב מועמדת לעבודה לגלות את עובדת הריונה, במיוחד אם היא מצויה בשלבים הראשונים של ההיריון.

* חוזים – משא ומתן לכריתת חוזה – תום-לב במשא ומתן

* חוזים – משא ומתן לכריתת חוזה – הצגת עובדות

* עבודה – יחסי עבודה – חובת הגילוי

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – היריון

--- סוף עמוד 1 ---

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – איסור הפליה

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – הורות

* עבודה – עבודת נשים – פיטורי עובדת בהריון

* משפט חוקתי – זכויות הפרט – שוויון

* משפט חוקתי – זכויות הפרט – זכות לפרטיות

.

הנתבעת 1 (״החברה״) עוסקת בייעוץ והכוונה לגיל הזהב ובהשמת עובדים סיעודיים זרים. נתבע 2 (״הנתבע״) הוא המנהל והבעלים של החברה. התובעת עבדה בחברה בתפקיד רכזת השמה ושיווק. כחודש וחצי אחרי תחילת עבודתה הודיעה התובעת לנתבע על היותה בחודש הרביעי להריונה. מספר ימים לאחר מכן נמסרה לתובעת הודעת פיטורים. האם הופלתה התובעת בשל הריונה והיא זכאית לפיצוי בשל פיטוריה בתקופת ההיריון, או האם התנהלות התובעת נגועה בחוסר תום לב?

.

ביה״ד האזורי לעבודה (סגנית הנשיאה ל׳ גליקסמן) קיבל את התביעה נגד הנתבעת 1 בקובעו:

לטענת הנתבעים, הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אינן חלות על המקרה הנדון, בשל הוראת סעיף 21(ג) לחוק, לפיה הוראות החוק לא יחולו על מעביד המעסיק פחות מ-6 עובדים. אולם, יש לקבוע, כי גם אם הנתבע לא יובא בחשבון במניין עובדי החברה (שכן לעניין ס׳ 21(ג) ולאור תכלית החוק, אין זה סביר למנות את הנתבע בין עובדי המעביד), הועסקו בחברה בתקופה הרלוונטית 6 עובדים. לעניין סעיף 21(ג) לחוק ותחולתו, יש מקום לראות מועסקים בתביעות העסקה שונות כ״עובדים״. מובן, שאין לאפשר עקיפת תחולת החוק ע״י הגדרת חלק מהעובדים כ״פרי לנסרים״ או כ״קבלנים עצמאיים״.

אם כן, הוראות החוק חלות על המקרה הנדון. ממילא אין בקביעה זו כדי להכריע הליך זה. לעניין נטל ההוכחה, התובעת הוכיחה פוזיטיבית, גם אם נטל הראייה חל עליה במלואו, כי פוטרה בשל הריונה או כי לכל הפחות הריונה היה השיקול הדומיננטי בפיטוריה. לעניין הזכאות לפיצוי: כפי שנפסק, גם אם אין תחולה להוראות חוק עבודת נשים וחוק השוויון, פיטורים בשל היריון מהווים הפרה של עיקרון השוויון והתנהגות הנגועה בחוסר תום לב, והעובדת זכאית לפיצוי בגינם.

ככלל, אישה מועמדת לעבודה אינה חייבת לגלות את העובדה כי היא בהריון, ועובדת הריונה אינה רלוונטית ואינה אמורה להיות שיקול בקבלתה או אי קבלתה לעבודה. לכלל זה עשויים להיות חריגים בנסיבות מיוחדות ויוצאות דופן, כגון: העדר אפשרות לבצע את התפקיד בתקופת הריון, או כאשר העבודה המוצעת היא עבודה לתקופה קצובה קצרה, כך שלהיעדרות העובדת במהלך ההיריון או חופשת הלידה השלכה החורגת מההשלכות הרגילות של היעדרות עקב הריון או לידה.

ויובהר: אין די בכך שההיעדרות תיצור קושי או תטיל נטל כלכלי על המעביד, שכן הנטל לשאת באלה מוטל על המעביד מכוח החקיקה, וזאת כאיזון בין זכות הניהול של המעסיק לבין זכות האישה העובדת לשוויון. מדובר במצבים בהם היעדרות יוצרת קושי חריג, במידה בה ניתן לקבוע כי הפליית אישה בהריון מתחייבת ממהות התפקיד או המשרה.

--- סוף עמוד 2 ---

לביה״ד יש ידיעה שיפוטית כי למרבה הצער, עקרון השוויון ואיסור ההפליה מחמת מין או הורות טרם הופנמו והושרשו אצל מעבידים רבים, והם מופרים לעתים מזומנות. במצב זה, הטלת חובה על נשים לגלות את עובדת היותן בהריון בעת מו״מ לקבלה לעבודה תביא במקרים רבים לאי קבלת האישה לעבודה מטעם זה, דהיינו להפלייתה מטעמי מין והורות.

זאת ועוד. הריונות רבים מסתיימים בתחילתם או במהלכם, ללא לידה. כך, חיוב מועמדת לעבודה לגלות את עובדת הריונה בעת המו״מ לקבלה לעבודה, עלול להביא למצב לפיו נשים רבות יאבדו הזדמנות לעבודה, ללא כל הצדקה. יתר על כן, ע״פ הפסיקה, חובת הגילוי מוגבלת לפרטים רלוונטיים לעבודה המוצעת, ויש לאזן חובה זו מול זכות העובדת לפרטיות. אין ספק, כי הטלת חובה על מועמדת לעבודה לגלות את עובדת הריונה, במיוחד בשלבים הראשונים, מהווה פגיעה בפרטיותה.

במקרה הנדון, לא התקיימו נסיבות חריגות אשר הצדיקו להטיל חובה על התובעת לגלות את העובדה שהיא בהריון במו״מ לקבלתה לעבודה. לפיכך התנהגות התובעת, דהיינו העובדה שלא גילתה שהיא בהיריון, לא הייתה נגועה בחוסר תום לב.

מהעדויות ומהראיות עולה חד משמעית כי הסיבה לפיטורי התובעת הייתה עובדת היותה בהריון, וכי הגרסה בדבר תפקוד לקוי נולדה רק לצורך ההגנה בפני התביעה. מכל מקום, אין כל ספק כי הריונה של התובעת היה שיקול דומיננטי בפיטוריה, ודי בכך על מנת ״להכתימם״ בפגם של פיטורים בניגוד לחוק, בניגוד לעקרון השוויון ובניגוד לחובת תום הלב.

התובעת זכאית לפיצוי על הפרת חובת תום הלב, דהיינו הפרת החוזה. היא זכאית לשכר ממועד הפטורים עד למועד בו ילדה, לפיצוי על הפסד דמי לידה, וכן לשכר בעד התקופה בת 75 יום לאחר תום חופשת הלידה. התביעה לפיצויי פיטורים, נדחית. עם זאת, התובעת זכאית לפיצוי כולל בגין נזק לא ממוני, לרבות עגמת נפש, בסך של 50,000 ₪.

לטענת התובעת, יש להטיל על הנתבע אחריות אישית. סעיף 16 לחוק עוסק באחריות פלילית, ולפיכך אינו רלוונטי. אשר להטלת אחריות בשל גרם הפרת חוזה. הכלל הוא, כי ניתן להטיל אחריות אישית על מנהל חברה בעוולה זו רק אם הוכח כי פעל בחריגה מסמכות או בניגוד לטובת החברה או ממניעים זרים. התובעת לא הרימה את נטל הראייה בעניין זה.

<u>פסק דין</u>

1. האם הופלתה התובעת בשל הריונה והיא זכאית לפיצוי בשל פיטוריה בתקופת ההריון או האם התנהלותה של התובעת ותביעתה נגועות בחוסר תום לב? אלה השאלות המרכזיות בהן עלינו להכריע בהליך זה.

2. הנתבעת 1 (להלן – **החברה**) עוסקת בייעוץ והכוונה לגיל הזהב ובהשמת עובדים סיעודיים זרים. נתבע 2 מר אבשלום מנחמי (להלן – **הנתבע**) הוא המנהל והבעלים של החברה. התובעת עבדה בחברה בתפקיד רכזת השמה ושיווק החל מיום 12.2.06. ביום 26.3.06,

--- סוף עמוד 3 ---

הודיעה התובעת לנתבע על היותה בחודש הרביעי להריונה. ביום 29.3.06 נמסרה לתובעת הודעת פיטורים, בכתב ובעל פה, המודיעה לה על סיום עבודתה בחברה ביום 31.3.06.

3. לטענת התובעת היא פוטרה מעבודתה אך ורק בשל היותה בהריון, ולכן היא זכאית לפיצוי בעד אבדן הכנסה בתקופת ההריון ובתקופה של 75 ימים מתום חופשת הלידה; הפסד דמי לידה; הפסד פיצויי פיטורים; פיצוי בגין ***״עגמת נפש, כאב וסבל, אבדן הזדמנויות, אבדן קידום מקצועי, צפייה והסתמכות״; ״פיצויים לדוגמא ו/או פיצויים סטטוטוריים ללא הוכחת נזק עפ״י חוק השוויון״***. לטענת הנתבעים, התובעת נהגה בחוסר תום לב, עת העלימה את העובדה כי היא בהיריון במו״מ לקבלתה לעבודה, אולם היא פוטרה מעבודתה עקב ליקויים בתפקודה ואבדן אמון, ולא בשל ההיריון.

4. מטעם התובעת העידו התובעת עצמה ומר שמואל הרש – קרמזין, בן זוגה בתקופה הרלוונטית לתביעה; מטעם הנתבעים העידו הנתבע; מר שלומי יהושע – חבר של הנתבע שעסק בשיווק עסקו של הנתבע; גב' קורטרן גולדי – עובדת החברה שהחליפה את התובעת בתפקידה; גב' מלכה מלר – עובדת סוציאלית, שעל פי קביעתנו להלן עבדה בחברה גם בתקופה הרלוונטית לתביעה, ועובדת כיום בחברה. כן הוגשו קלטות ותמלילי שיחות שהוקלטו: שיחה בין התובעת לבין הנתבע; שיחה בין מר שמואל קרמזין לבין הנתבע.

השאלות בהן עלינו להכריע בהליך זה:

5.האם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח – 1988 (להלן – **חוק השוויון**) חל על המקרה הנדון?

6.האם התובעת נהגה בחוסר תום לב עת הסתירה את עובדת הריונה במו"מ שהתנהל בין הצדדים לפני קבלתה לעבודה?

7.הסיבה לפיטורי התובעת – האם התובעת פוטרה בשל הריונה או בשל תפקוד לקוי ואובדן אמון?

8.ככל שהתובעת זכאית לפיצוי בשל פיטוריה – סוג הפיצוי ושיעור הפיצוי לו זכאית התובעת?

תחולת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה:

--- סוף עמוד 4 ---

9.בטרם נתייחס בפירוט לגרסאות הצדדים עלינו להכריע בשאלה מקדמית – תחולת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה על הצדדים.

10. לטענת הנתבעים, הוראות חוק השוויון אינן חלות, וזאת בשל הוראת סעיף 21(ג) לחוק השוויון, הקובע כי הוראות החוק לא יחולו על מעביד המעסיק פחות משישה עובדים. הנתבע העיד בתצהירו כי בחברה הועסקו באופן קבוע רק שלושה עובדים: הנתבע, התובעת והמזכירה. כן הועסקה עובדת סוציאלית אשר עבדה ***"שלא באופן רצוף אלא לפי הצורך"***, ו"נעזר" בחבר בשם יהושע שלומי שהיה משווק את החברה באמצעות פליירים בבתי חולים ובמוסדות שיקום (סעיפים 27 ו- 28 לתצהיר הנתבע). בעדותו בחקירה נגדית העיד כי היה שכיר של החברה (ע' 39, ש' 1); המנקה לא הייתה עובדת של החברה אלא היא מנקה את משרדי החברה (הנמצאים בחלק מביתו של הנתבע) במסגרת עבודתה בניקיון ביתו של הנתבע ותמורת התשלום הגלובלי בעד ניקיון ביתו של הנתבע (ע' 38, ש' 20- 22); שלומי יהושע היה "פרי לנסר" ולא קיבל תלוש משכורת (ע' 39, ש' 4); העובדת הסוציאלית מלכה מלר לא הייתה עובדת של החברה אלא מפקחת מטעם משרד העבודה והרווחה ורק "המליצה" על החברה בפני לקוחות (ע' 39, ש' 3 – 10); עובדת סוציאלית בשם מיכל הרלינגר הודיעה על עזיבת העבודה, עשתה מספר ביקורי בית ולא קיבלה תלוש משכורת אלא עשתה זאת על בסיס רצון טוב וניתן לה ***"בונוס של השחרור"*** (ע' 39, ש' 19 – 21); בסיכומי הנתבע נטען כי שלומי יהושע הועסק כפרילנסר וקיבל שכר תמורת הצלחה. כן טענו כי אין להביא בחשבון את הנתבע כעובד, בהיותו בעל המניות היחיד בחברה, המנהל שלה והאורגן הטבעי והבלעדי שלה. בהקשר זה טענה החברה כי התלונה הפלילית שהגישה התובעת נגד החברה נדחתה לנוכח העובדה שנקבע שהחברה לא העסיקה שישה עובדים.

11. התובעת, מנגד, טענה כי בחברה הועסקו גם ללא הנתבע ששה עובדים: התובעת עצמה, המזכירה, שתי עובדות סוציאליות (מיכל הרלינגר ומלכה מלר), המנקה ומר שלומי יהושע שהועסק בשיווק. כן טענה שיש להביא בחשבון את הנתבע כעובד החברה. לפיכך, הוראות חוק השוויון חלות על המקרה הנדון.

12. על יסוד התרשמותנו מהעדויות לאחר בחינת טענות הצדדים אנו קובעים כמפורט להלן:

12.1. **שלומי יהושע ומלכה מלר:** אנו סבורים כי יש לראות את מלכה מלר ושלומי יהושע כעובדים של החברה. כפי שעולה מהעדויות, מלכה מלר ושלומי יהושע עבדו עבור החברה – האחת בהפניית לקוחות והשני בשיווק – ונקבע כי הם

--- סוף עמוד 5 ---

יתוגמלו על בסיס עסקה (עדות מלכה מלר, ע' 47, ש' 13 – 14; עדות שלומי יהושע – ע' 45, ש' 2 – 4). כמו כן, הן מלכה מלר והן שלומי יהושע נפגשו ביחד עם התובעת עם לקוחות פוטנציאליים, והדבר מעיד כי עבדו בפועל. שיטת התגמול, כמו גם הגדרת מעמדם לא כ"עובד" ואי הנפקת תלוש שכר אינה משנה את המהות – ביצוע עבודה עבור החברה, ולכן יש לראותם כעובדי החברה. נציין, כי הן למלכה מלר והן לשלומי יהושע לא היה עסק עצמאי אשר נתן שירותים לחברה. זאת ועוד. לדעתנו, לאור תכליתו של חוק השוויון והרציונאל העומד בבסיס הוראותיו, לאור השינויים שחלו בצורות ההעסקה בשנים האחרונות, פריצת האוניברסאליות של מעמד העובד בפסיקת בתי הדין, ותיקון מס' 7 לחוק השוויון שהרחיב את תחולת החוק על עובדי קבלן כוח אדם על מנת להשריש את השוויון בתעסוקה, יש מקום לראות מועסקים בתבניות העסקה שונות כ"עובדים" לעניין סעיף 21(ג) לחוק השוויון ותחולתו. מובן, שאין לאפשר עקיפת תחולת חוק השוויון על ידי הגדרת חלק מהעובדים כ"פרי לנסרים" או כ"קבלנים עצמאיים".

12.2. **המנקה**: אין בידינו לקבל את הטענה כי המנקה שניקתה את ביתו של הנתבע ואת משרדי החברה אינה נמנית עם עובדי החברה. החברה שבבעלות הנתבע היא אישיות משפטית נפרדת, והעובדה כי משרדיה ממוקמים פיזית בביתו של הנתבע, אינה משנה בעניין זה. גם אם החברה לא שילמה למנקה שכר (והנתבעים לא הציגו ראייה כלשהי בעניין זה) אלא שכרה שולם מכספו הפרטי של הנתבע יש לראות אותה כעובדת החברה.

12.3. **העובדת הסוציאלית מיכל הרלינגר:** בהתייחס לעובדת הסוציאלית מיכל הרלינגר – הנתבע בחקירתו הנגדית סתר את עדותו בתצהירו לפיה היא הועסקה בהתאם לצורך. אנו סבורים כי יש להעדיף את עדותו של הנתבע בתצהירו. זאת ועוד. מעדותו של הנתבע עולה כי קיבלה תשלום שלא באמצעות תלוש שכר אלא כ***"בונוס של השחרור"*** (ע' 39, ש' 19 – 20). כאמור, מתכונת וצורת התשלום אינם רלוונטיים, ולכן גם את העובדת מיכל הרלינג יש לראות כעובדת החברה בתקופה הרלוונטית. נוסיף כי לבית הדין ידיעה שיפוטית כי החברה הייתה חייבת להעסיק עובדת סוציאלית כחלק מהתנאים לרישוי החברה לעסוק בהשמת עובדי סיעוד זרים. ועל כן, חזקה שהועסקה במקביל לתובעת עובדת סוציאלית אחת לפחות, ואין לקבל את עדותו (ע' 39, ש' 10 – 11) כי בתקופה בה הועסקה התובעת בחברה לא

--- סוף עמוד 6 ---

הועסקה בחברה עובדת סוציאלית. נציין כי לנוכח תפקידה של מלכה מלר כמפקחת בתי אבות, ברור שהנתבע לא יכול היה לרשום אותה כעובדת הסוציאלית המועסקת על ידי החברה.

12.4. מעבר לאמור יש לציין כי הנתבע ציין בעדותו כי "היו עובדים אחרים במשרד", ולא ברור מי הם עובדים אלה (ע' 27, ש' 18 – 19; ש' 22), אולם אם היו עובדים אחרים ודאי שמספר העובדים עלה על שישה עובדים.

12.5. **באשר להכללת הנתבע במניין העובדים בחברה**: אמנם, הנתבע הועסק כעובד שכיר של החברה, שהיא אישיות נפרדת, ואינו המעביד של התובעת. אולם, אנו סבורים כי גם בעניין זה יש להכריע על פי המהות ולא על פי ההסדר הפורמאלי של העסקת הנתבע. הצדדים לא הביאו ראיות לעניין מעמדו של הנתבע – עובד או בעל שליטה. כידוע, עצם העובדה שמעמדו הפורמאלי היה "שכיר" והונפקו תלושי שכר אינה מעידה על מעמדו כ"עובד" של החברה. במקרה הנדון,

כעולה מתדפיס פרטי החברה הנתבע הוא בעל השליטה ומנהל החברה. אנו סבורים כי לעניין סעיף 21(ג) לחוק השוויון ולאור תכליתו של החוק אין זה סביר למנות את הנתבע בין העובדים של המעביד, כאשר תכלית החוק היא להגן על העובדים מפני פעולותיו. אנו סבורים כי הרציונאל של הקביעה בעניין **אפלבוים** [עע 1353/02 **אפלבוים – הולצמן**, 22.9.2003, סעיף 11 לפסק הדין], חל גם במקרה הנדון, והעובדה כי הנתבע הועסק פורמאלית כעובד שכיר של החברה ולא היה עוסק מורשה אין בה כדי לשנות מסקנה זו.

12.6. העולה מן האמור הוא כי גם אם הנתבע לא יובא בחשבון במניין עובדי החברה הועסקו בחברה בתקופה הרלוונטית לתביעה שישה עובדים: התובעת; כנרת המזכירה; שלומי יהושע – עסק בשיווק; המנקה; מלכה מלר ומיכל הרלינגר – עובדות סוציאליות.

12.7. הנתבע נסמך בהגנתו על כך שמשרד התמ"ת דחה תלונה מיום 4.5.06 שהגישה התובעת נגדו על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (נספח יא' לתצהיר התובעת) כהוכחה לאי תחולת החוק עליו. מעבר לעובדה כי הנתבע לא הגיש את החלטת משרד התמ"ת, על מנת שניתן יהיה לעמוד על מהותה וטיבה, הרי שהחלטות משרד התמ"ת לעניין הליכים פלילים לפי החוק ובכלל אינן מחייבות את בית הדין, עת הוא דן בתביעה אזרחית שהוגשה על פי

--- סוף עמוד 7 ---

החוק. עוד יש לציין, כי נטל הראייה בהליך פלילי שונה ומוגבר מנטל הראייה בהליך אזרחי [ראו: עע 627/06 **מורי – מ.ד.פ. ילו בע"מ**, מיום 16.3.3008].

13. **כללו של דבר**: אנו קובעים כי הוראות חוק השוויון חלות על המקרה הנדון.

14. נציין, כי בכל מקרה אין בקביעה כי הוראות חוק השוויון חלות כדי להכריע הליך זה. לעניין נטל ההוכחה: אנו סבורים כי התובעת הוכיחה **פוזיטיבית**, גם אם נטל הראייה חל עליה במלואו, בניגוד לסעיף 9 לחוק השוויון, כי פוטרה בשל הריונה או כי לכל הפחות הריונה היה השיקול הדומיננטי בפיטוריה. לעניין הזכאות לפיצוי: כפי שנפסק בעניין **אפלבוים**, גם אם אין תחולה להוראות חוק עבודת נשים וחוק השוויון פיטורים בשל היריון מהווים הפרה של עיקרון השוויון והתנהגות הנגועה בחוסר תום לב, והעובדת זכאית לפיצוי בשל פיטורים אלה.

האם התובעת נהגה בחוסר תום לב במו"מ לקראת קבלתה לעבודה:

1) חובת גילוי ההיריון - כללי

15. אין מחלוקת כי בעת המו"מ לקבלת התובעת לעבודה בחברה היא הייתה בתחילת הריונה, ולא סיפרה על עובדה זו לנתבע. המחלוקת בין הצדדים היא - האם בנסיבות המקרה הנדון אי גילוי עובדה זו היווה הפרה של חובת תום הלב החלה על התובעת, ובכלל זה חובת הגילוי.

16. נציין, כי בכל הנוגע לחובתה של עובדת לגלות את עובדת הריונה קובע סעיף 10 לחוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954 כי ***"עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך למעבידה ומשעשתה כך או משנודע למעביד על כך למעביד בדרך אחרת לא יעבידנה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית מהחודש החמישי להריון ואילך..."***. מכאן, כי על פי הוראות חוק עבודת נשים עובדת חייבת להודיע למעביד שהיא בהריון בחודש החמישי להריונה, כאשר תכלית החוק היא להגן על העובדת כך שלא תועבד בשעות נוספות.

17. אולם, השאלה העומדת להכרעה אינה אם הייתה מוטלת על העובדת חובה מכוח חוק עבודת נשים לגלות את עובדת היותה בהריון אלא אם אי גילוי עובדת ההריון מהווה התנהגות הנגועה בחוסר תום לב, בהתאם לסעיף 12 לחוק החוזים.

18. על היקפה של חובת הגילוי במו"מ לכריתת חוזה עבודה נפסק בעניין **סופר** [עע 1487/02 **סופר – רשת אורט ישראל**, מיום 29.12.05] כך:

--- סוף עמוד 8 ---

*חובת הגילוי ביחסי עבודה היא מוגברת. אין היא מוחלטת. חובת הגילוי המוגברת המוטלת על העובד הפוטנציאלי, על המועמד לעבודה, פוגעת בפרטיותו. חובת הגילוי המוגברת המוטלת על המעביד הפוטנציאלי פוגעת בפרטיותו של מעביד זה. עומדים זה מול זה שני אינטרסים נוגדים. ביניהם עלינו לאזן. האיזון הנכון ייתן משקל כבד לחובת הגילוי בהתחשב בכך שמדובר ביצירת יחסי עבודה, תוך הגנה על הפרטיות. **על כן תחול החובה לגלות כל פרט הרלבנטי למהות העבודה תוך שנעמיד גבולות לגילוי יתר ולפגיעת יתר בפרטיות. איזון זה צריך לקחת בחשבון את האינטרס של העובד והמעביד הפוטנציאליים. אינטרס זה אומר שהם לא יצטרכו לגלות פרטים בלתי רלוונטיים לעבודה המוצעת.** האינטרס של הצדדים הוא ליצור מקום עבודה אופטימאלי ולעבוד בתנאים אופטימאליים הן מבחינת היעילות והן מבחינת האווירה ויחסי העבודה. על קנה המידה לבחינת האיזון בין דרישת הגילוי לזכות לפרטיות להיות קנה מידה אובייקטיבי. זהו קנה המידה של דרישת תום הלב.*

(ההדגשות אינן במקור)

19. אנו סבורים, כי **ככלל**, בהעדר נסיבות חריגות בהן ההריון הוא עובדה רלוונטית למשרה המוצעת, אין לחייב מועמדת לעבודה לגלות את עובדת הריונה, ובמיוחד אם היא מצויה בשלבים הראשונים של ההריון. זאת, הן לאור הוראות חוק השוויון ותכליתו והן על פי הפסיקה בעניין חובת הגילוי בכלל.

20. בהתאם לסעיף 2(א) לחוק השוויון חל איסור על אפליית עובדת מחמת הריונה בכל ההיבטים הקשורים בעבודה (קבלה לעבודה, תנאי עבודה, קידום בעבודה, פיטורים). בהתאם לסעיף 2(ג) לחוק השוויון ***"אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה"***. מכאן, כי למעט במקרים בהם עובדת ההריון רלוונטית לאופיו או מהותו של התפקיד, **העובדה כי העובדת בהריון אינה רלוונטית ואינה אמורה להיות שיקול בקבלתה או אי קבלתה של העובדת לעבודה.** משמדובר בעובדה לא רלוונטית, שלא אמורה להיות שיקול בקבלה או אי קבלה לעבודה, אין להטיל על העובדת חובה לגלות עובדה זו.

21. אכן, לעובדה שהעובדת בהריון בעת קבלתה לעבודה יש השלכות על המעסיק ראשית, העובדת עשויה להעדר מעבודתה במידה זו אחרת עקב ההריון מסיבות שונות (בדיקות שגרתיות, צורך בשמירת הריון וכו'); שנית, ככל שההריון יושלם בהצלחה היא עתידה

--- סוף עמוד 9 ---

להעדר מעבודתה עקב יציאתה לחופשת הלידה, ועל המעביד יהיה להכשיר ולהעסיק עובד מחליף; שלישית, היות העובדת בהריון עשוי להטיל על המעביד מגבלות בסיום קשר העבודה הן בתקופת ההריון והן בתקופת חופשת הלידה ולאחריה. מכאן, כי לעובדה שהעובדת בהריון עשויות להיות השלכות הן בהיבט הניהולי והן בהיבט הכלכלי, כגון הצורך להעסיק עובד מחליף ועלות איתור והכשרת עובד מחליף. אולם, אנו סבורים כי השלכות אלה אינן מצדיקות חיובה של העובדת לגלות את עובדת ההריון במו"מ לקבלתה לעבודה. אנו סבורים כי חיוב העובדת לגלות את עובדת הריונה במו"מ לקבלתה לעבודה עקב השלכות אלה מביא לתוצאה של פגיעה בעקרון השוויון וזכותה של העובדת לעבודה ללא הפליה מטעמי מין והורות. ונסביר:

21.1. המחוקק קבע, הן בחוק עבודת נשים והן בחוק השוויון, הוראות שנועדו להביא להגשמתו של עקרון השוויון בין המינים ולאפשר לעובדת לממש את זכותה לעבוד ולממש את הפוטנציאל שלה. הוראות אלה כוללות את האיסור הכללי להפלות עובדת בשל מין, הריון, טיפולי פוריות או הורות, ואת ההוראות הספציפיות בחוק עבודת נשים המקנות לנשים זכויות שונות במהלך תקופת ההריון ומגבילות את זכות המעביד לפטר את העובדת בתקופת ההריון, חופשת

הלידה ולאחר חופשת הלידה. בהוראות אלה, אכן נפגעת זכות הניהול של המעסיק לנהל את עסקו בהתאם לשיקול דעתו, וחלקן גם מטילות על המעסיק נטל כלכלי. אולם, **הוראות חוק אלה משקפות את האיזון הראוי על פי החוק בין זכות הניהול של המעסיק לבין זכות האישה העובדת לשוויון**. עמד על כך בית הדין הארצי בעניין **אורלי מורי,** עת דן בהוראת סעיף 9(ג)(1א) לחוק עבודת נשים האוסר על מעביד לפטר עובדת במהלך תקופה בת 60 יום לאחר הלידה:

*כך גם ניתן לפרש את תכלית ההוראה האוסרת על פיטורים בתקופה שלאחר חופשת הלידה כמימוש של זכותה של היולדת לעבוד. זכות זו מתבטאת במקרה דנן באפשרות שניתנה לעובדת על פי החוק לשוב לעבודתה לאחר תום חופשת הלידה ולהשתלב בה מחדש. **האיזון של זכות היולדת לעבוד מול זכותו הניהולית של המעביד נעשה בחוק, האוסר על המעביד לפטר את העובדת בתקופה האמורה ומחייב אותו על פי תכליתו להשיבה לעבודה. כך תוכל העובדת להוציא לפועל את זכותה לעסוק בעבודה ממנה תפיק סיפוק והערכה, להתקדם ולממש את יכולותיה ומיומנתה במקום העבודה בו עבדה עובר ללידה,** בלי שתהא חשופה לאפשרות להיות מפוטרת בשל הלידה*

--- סוף עמוד 10 ---

והיציאה לחופשת לידה, תקופות המנתקות אותה לזמן לא מועט ממקום העבודה".

(סעיף 21 לפסק הדין; ההדגשה הוספה)

***21.2.** מכאן, כי על פי קביעת המחוקק, על המעסיק לשאת בהשלכות הניהוליות והכלכליות הנובעות מזכותה של האישה העובדת לשוויון, ואסור לו לשקול השלכות אלה בעת קבלת ההחלטה אם לקבל את העובדת ההרה לעבודה אם לאו. לנוכח העובדה שהשלכות אלה אינן רלוונטיות לקבלת ההחלטה אם לקבל את העובדת לעבודה אם לאו, אין הצדקה לחייב את העובדת לגלות את עובדת היותה בהריון, ובכך לפגוע בפרטיותה שלא לצורך.

21.3. יתר על כן. בית הדין יושב בתוך עמו, ולבית הדין ידיעה שיפוטית כי למרבה הצער עקרון השוויון ואיסור ההפליה מחמת מין או הורות טרם הופנמו והושרשו אצל מעבידים רבים, אינם נחלת הכלל והם מופרים לעתים מזומנות. לנוכח מצב דברים זה, נקבעו בחקיקה הוראות חוק רבות שנועדו להגשים את עקרון השוויון ואיסור ההפליה. עמד על כך כבוד השופט חשין בבג"צ **ניב** [בג"צ 6845/00 ניב – בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נו(6)663] באומרו:

ריבוי החוקים האוסרים על הפלייתה של האישה – הם ועמהם האמירות הרבות והארוכות בהלכה על הצורך הדוחק בנו לשרש את הנוהג הרווח ולפיו הגבר נעלה על האישה בתחומי החיים השונים – אינם מדברים בשבחנו. נהפוך הוא. אכן, כשם שתקנות שהתקין רבנו גרשום מאור הגולה (חדר"ג) והאיסורים שאסר: שאיש לא יישא אישה על אשתו; שאיש לא יגרש אישה על-כורחה; שאדם יכבד את צנעת היחיד של הזולת ושלא יפתח ויקרא מכתב שלא יועד לו – כל תקנות אלו ואיסוריהן לא באו אלא משום שיהודים נהגו לשאת אישה שנייה; משום שיהודים נהגו לגרש אישה על-כורחה; משום שיהודים נהגו לקרוא מכתבים שלא יועדו להם. כן הוא בענייננו-שלנו: חקיקתם התכופה של חוקים האוסרים הפלייתן של נשים לרעה; גיבובם – אלה על-גבי אלה – של חוקים האוסרים הפליית נשים; הידרשותה של ההלכה, שוב ושוב, לנושא הפלייתן לרעה של נשים – כל אלה מעידים על עצמם ועל הנעשה בחברה כי נשים מופלות לרעה בחיי היומיום.

--- סוף עמוד 11 ---

מלמדים הם על ניסיונם הנואש של המחוקק ושל בתי-המשפט להילחם בנהגים רעים שפשו והשתרשו בחברתנו. והמלחמה מלחמת-חורמה היא. אכן, ככל שאותם נהגים פסולים מתרבים והולכים, כך – ובה-במידה – מַשְׁיבִים החוקים האוסרים הפליית נשים רוח עזה בדוקטרינה ונוסכים הם בה עוצמה רבה. כך היה איסור הפליה מחמת מין – איסור הפלייתן של נשים – לאחד מן החזקים בעקרונות המובילים במשפט ישראל. עיקרון הוא שעקרונות אחרים יגורו מפניו, יקודו וישתחוו לו.

במצב דברים זה, הטלת החובה על נשים לגלות את עובדת היותן בהריון בעת מו"מ לקבלה לעבודה תביא במקרים רבים לאי קבלת האישה לעבודה מטעם זה, דהיינו להפלייתה מטעמי מין והורות, כאשר המעסיק יסווה שיקול זה בשיקולים אחרים (אי התאמה, מועמדים אחרים היו בעלי כישורים טובים יותר וכו'). בכך, תישלל מאותן נשים זכותן לשוויון וזכותן לעבוד ולממש את עצמן. לפיכך, הגשמת עקרון השוויון בפועל מצדיקה שלא לחייב אישה לגלות את עובדת הריונה בעת מו"מ לקבלתה לעבודה.

22. זאת ועוד. הריון, במיוחד בתחילתו, הוא תהליך עדין ושברירי, אשר אין כל וודאות כי יושלם בהצלחה בלידה. למרבה הצער, הריונות רבים מסתיימים בתחילתם או במהלכם, ללא לידה. בנסיבות אלה, חיוב מועמדת לעבודה לגלות את עובדת הריונה בעת המו"מ לקבלה לעבודה, כאשר ניסיון החיים מלמד שבמקרים רבים כתוצאה מכך לא תתקבל לעבודה, עלול להביא למצב לפיו נשים רבות יאבדו הזדמנות לעבודה ללא כל הצדקה.

23. נוסיף, כי בפסיקת בתי הדין האזוריים נקבע כי ככלל מועמדת לעבודה אינה חייבת לגלות כי היא בהריון [עב (תא) 3662/05 **ארביב– פואמיקס בע"מ,** מיום 3.5.07; עב (בש) 5050/04 **טולדנו – גן כיף לי,** מיום 29.12.08].

24. כאמור, על פי הפסיקה (עניין **סופר**), חובת הגילוי מוגבלת לפרטים רלוונטיים לעבודה המוצעת, ויש לאזן חובה זו מול זכותה של העובדת לפרטיותה. אין ספק, כי הטלת חובה על מועמדת לעבודה לגלות את עובדת הריונה, במיוחד בשלבים הראשונים, מהווה פגיעה בפרטיותה. לעניין זה יפים דבריו של בית המשפט העליון בעניין **חנה כהן** [ע"א 201/62 כהן נ' זרזבסקי, פ"ד ט"ז 2753] באומרו:

--- סוף עמוד 12 ---

אין דרכן של נשים להודיע למעבידיהן ששיחקה להן שעתן ונתברכה בטנן ונכנסו להריון. דרכן של נשים היא לשמור דבר הריונן בסוד כמוס, משל כאילו אוצר גדול זה אין בו חלק ונחלה אלא לשני מוצאיו בלבד...

גם אם השתנו העתים, וכיום קיימת פתיחות רבה יותר בעניין זה, הטלת חובה על מועמדת לעבודה לגלות את העובדה כי היא הרה מהווה פגיעה בפרטיותה. משקבענו כי ככלל עובדה זו אינה רלוונטית וכי אסור למעביד להביא עובדה זו בכלל שיקוליו אם לקבל את העובדת לעבודה, הרי שגם מכוח הזכות לפרטיות אין לחייב את העובדת לגלות עובדה זו, שכן חובת הגילוי מוגבלת לפרטים הרלוונטיים לעבודה.

25. סיכומו של דבר: ככלל, אישה מועמדת לעבודה אינה חייבת לגלות את העובדה כי היא בהריון. לכלל זה עשויים להיות חריגים **בנסיבות מיוחדות ויוצאות דופן** כגון: העדר אפשרות לבצע את התפקיד בתקופת הריון (למשל – עבודה הכרוכה בחשיפה לקרינה האסורה על אישה בהריון); העבודה המוצעת היא עבודה לתקופה קצובה קצרה, כך שלהיעדרות העובדת במהלך ההריון או חופשת הלידה השלכה החורגת מההשלכות הרגילות של היעדרות עקב הריון או לידה. ויובהר: אין די בכך שההיעדרות תיצור קושי או תטיל נטל כלכלי על המעביד, שכן כאמור הנטל לשאת באלה מוטל על המעביד מכוח החקיקה, וזאת כאיזון לעקרון השוויון. מדובר במצבים בהם היעדרות יוצרת **קושי חריג, במידה בה ניתן לקבוע כי הפליית אישה בהריון מתחייבת ממהות התפקיד או המשרה,** כאמור בסעיף 2(ג) לחוק השוויון.

2) ומן הכלל אל הפרט:

26. לגרסתה של התובעת בתצהירה, בחודש דצמבר 2005 חיפשה עבודה, שלחה קורות חיים למספר מקומות עבודה, והתראיינה במספר מקומות עבודה; התובעת התקבלה לעבודה בחברת אלבטקס לתפקיד מנהלת תחום סחר חוץ, וסוכם כי תתחיל לעבוד בחודש פברואר 2006; תנאי עבודתה המוסכמים באלבטקס היו שכר בסך של 7,500 ₪ ברוטו + בטוח מנהלים; לאחר שהתקבלה לעבודה בחברת אלבטקס, בתגובה למודעה בעיתון, שלחה קורות חיים לנתבעים, לתפקיד "אשת שיווק ורכזת כוח אדם"; ראיון העבודה שערך לה הנתבע היה ארוך ובו הוסבר לה כי הנתבעים מחפשים עובדת לטווח ארוך, כאשר בכוונת הנתבע כי היא תחליף אותו בתפקידו לאחר שנה; במהלך הראיון נשאלה שאלות אישיות רבות על מצבה המשפחתי, כיצד תוכל למלא את התפקיד בהתחשב בהיותה אם חד הורית וכו'; לנוכח העובדה כי הנתבע הבטיח לה כי מדובר בעבודה

--- סוף עמוד 13 ---

לטווח ארוך, עם אפשרויות קידום בשכר ובתפקיד, בחרה בעבודה בחברה על אף שתנאי העבודה ההתחלתיים היו פחות טובים מתנאי העבודה שהוצעו לה בחברת אלבטקס.

27. לגרסת הנתבע בתצהירו במהלך הראיונות הסביר לתובעת בפירוט את תפקידה, את הצורך בעבודה פיסית קשה, את הצורך בנסיעות ארוכות לרבות באמצע הלילה לשדה התעופה, את הצורך בעריכת ביקורים אצל לקוחות פוטנציאליים בבתי חולים, מרפאות וביקורי בית, ***"עם הרבה שעות של עבודת רגלים"***, לנוכח העובדה כי המשרד ממוקם בקומה שלישית בלי מעלית; כן ציין בפניה כי למרות ניסיונה בשיווק מדובר בתחום שונה, כי נדרשת תקופת הכשרה ולכן הוא מחפש עובד לטווח ארוך; עוד ציין בפניה כי אם הדברים יתרחשו כפי שהוא מצפה, יתכן שלאחר זמן וביסוס מספיק ישאיר לה את ניהול המשרד ויהיה מעורב ***"במעטפת החיצונית שיידרש".***

28. מעדויות התובעת והנתבע בתצהירי העדות ובחקירתם הנגדית עולה כי:

28.1. הייתה הסכמה בין התובעת לבין הנתבע כי מדובר בתפקיד לטווח ארוך. כאמור, התובעת העידה כי אחד השיקולים שלה להעדיף את העבודה היה רצונה בתפקיד לטווח ארוך עם אפשרויות קידום. (סעיפים 14 – 16 לתצהיר התובעת; עדות התובעת, ע' 6 ש' 2 – 3; ע' 8, ש' 18 - 19). גם הנתבע העיד כי גייס עובדת לטווח ארוך (ע' 26, ש' 17 – 18).

28.2. לגרסת הנתבע, הכשרת עובד לתפקיד היא בת 6 – 12 חודשים (ע' 26, ש' 21; ע' 35, ש' 3 - 4). אנו סבורים, כי יש בגרסה זו מעט הגזמה, שכן לפי גרסת הנתבע העובדת שהחליפה את התובעת סגרה עסקאות רבות כבר בחודשיים הראשונים לעבודתה (סעיף 53 לתצהיר הנתבע), וכי למרות שתקופת ההכשרה היא בת חצי שנה ניתן להביא תוצאות עסקיות כבר בתחילת קשר העבודה (ע' 37, ש' 11 – 13).

28.3. הנתבע הכחיש בעדותו כי אמר לתובעת שהיא מיועדת להחליף אותו כמנכ"ל החברה, אלא טען כי הכוונה הייתה כי אם הדברים יעלו יפה הוא יצמצם את עבודתו במשרד ויעסוק יותר בקשרים החיצוניים (ע' 27, ש' 8 – 15). בעניין זה אנו מעדיפים את גרסתה של התובעת, לפיו הייתה לפחות הצהרת כוונות כי ככל שתצליח בעבודתה תקודם לתפקיד ניהול החברה. ראשית, קיים פער בין גרסת הנתבע בתצהירו לפיה כן ציין בפני התובעת כי ישאיר לה את ניהול המשרד (סעיף 16 לתצהירו), לבין גרסתו בחקירה נגדית לפיה מדובר רק בשינוי עיסוקו; שנית, בשיחה בינו לבין מר קורמזין (נספח ט(2) לתצהיר

--- סוף עמוד 14 ---

התובעת) אמר הנתבע כי בנה לתובעת מסלול קידום שתחליף אותו (ע' 4, ש' 14). גם בעדותו אישר הנתבע כי אם התובעת הייתה מתבססת בעבודה הייתה מיועדת לקידום (ע' 27, ש' 18 – 19).

29. אין חולק כי בעת המו"מ לקבלתה לעבודה, בחודש ינואר 2006, הייתה התובעת בראשית הריונה, ואין חולק גם כי התובעת לא גילתה עובדה זו לנתבע. התובעת הייתה בתחילת היריון, שכן כאמור בחודש מרץ הייתה בחודש הרביעי להריון. התובעת הסבירה בעדותה כי לא גילתה עובדה זו לנוכח העובדה כי ***"ההיריון היה בראשית דרכו. לא היה לי מושג איך הוא יימשך. ברור שהוא נמשך ואמלא את [ה]תפקיד במאת אחוזים. .. בראייה שלי 12 שבועות האלה לא היו אמורים להזיק כהוא זה. נהפוך הוא למלא אותי אמביציה. הבן שלי נולד סמוך מאד לחגים. כך שרוב רובם של 12 שבועות היו בתקופת החגים"*** (ע' 9, ש' 8 – 12). כן הסבירה התובעת בעדותה כי כפי שהוסבר לה על ידי הרופא, עקב גילה קיים סיכון גדול יותר לכישלון ההריון, אם כי לא נדרשה לשמירת הריון (ע' 6, ש' 16 – 22; ע' 7, ש' 1 – 14).

30. כאמור, הגענו למסקנה כי ככלל אין מועמדת לעבודה חייבת לגלות במו"מ לקבלתה לעבודה כי היא בהריון, אלא בנסיבות חריגות. לפיכך, יש לדחות את טענת הנתבעים כי עצם העובדה כי התובעת לא גילתה את עובדת הריונה מהווה הפרת חובת תום הלב במו"מ. נוסיף, כי הסיבה שנתנה התובעת לא גילוי העובדה שהיא בהיריון – ההיריון היה בראשית דרכו וסיכוייו לא ברורים – היא לגיטימית בהחלט.

31. במקרה הנדון, לא יכול להיות ספק כי אם התובעת הייתה מגלה כי היא בהריון הייתה נפגעת זכותה לשוויון, שכן הנתבע העיד בגלוי כי ***"אם הייתי יודע מראש שהיא בהריון לתפקיד הספציפי הזה לא הייתי מגייס אותה"*** (ע' 28, ש' 16 – 17; וראו גם עדותו בע' 35, ש' 5 – 22).

32. נותר לבחון אם במקרה הנדון נתקיימו נסיבות מיוחדות, המצדיקות לקבוע שהתובעת הייתה חייבת לגלות בעת המו"מ לקבלתה לעבודה כי היא בהריון.

33. מעדויות הנתבעים ומסיכומי הטענות עולה כי לטענתם בנסיבות המקרה הנדון היה על התובעת לגלות את עובדת היותה בהריון כבר בשלב המו"מ משתי סיבות:

33.1. **האחת** - על התובעת היה להעמיד את הנתבעים על כך שלא תוכל לעבוד שנה רצופה ורצף ההכשרה ייפסק; תקופת ההכשרה היא לפחות בת חצי שנה, כך שבטרם סיום תקופת ההכשרה כבר היו חייבים לחפש עובדת אחרת. זאת

--- סוף עמוד 15 ---

ועוד. התובעת הייתה עשויה שלא לשוב לעבודה מייד לאחר חופשת הלידה והנתבעים היו מוצאים עצמם שוב בלי עובדת מתאימה וצריכים להתחיל לחפש ולהכשיר עובדת חדשה (סעיפים 70 עד 72 לסיכומי הנתבעים). לעניין זה העיד הנתבע בתצהירו כי כבר בשלב הראיונות עת הובהר לתובעת כי מדובר בתקופת הכשרה ארוכה היא ידעה שלא תוכל לעמוד בציפיות ו***"תשאיר אותי מול שוקת שבורה לכשתצא ללידה"*** וכי ***"אין זה תפקיד שניתן להכשיר עובד זמני ל- 3 – 4 חודשים בזמן חופשת הלידה ובודאי אם יהיו בעיות בריאותיות עוד לפני כן".*** (סעיפים 17 ו- 18 לתצהיר הנתבע).

33.2. השנייה- התפקיד דורש מאמץ פיסי קשה, ובין היתר כרוך בנסיעות ארוכות כולל באמצע הלילה לשדה התעופה; ביקורים אצל לקוחות בבתי חולים, בתי אבות ובתי מטופלים. לעניין זה ציין הנתבע כי משרדי החברה הם בקומה שלישית, ויש צורך לצאת להיכנס ולצאת מהמשרד מספר פעמים ביום; העבודה מסוכנת לאישה בהריון ולעובר, שכן היא כרוכה בביקורים בבתי אבות, בתי חולים, ובתי מטופלים חולים וכפועל יוצא מכך בחשיפה למחלות או וירוסים; מצבה של התובעת לא יאפשר לה לבצע את התפקיד, הכרוך בין היתר בעבודה בשעות בלתי מקובלות (סעיפים 12, 19, 57, 63 לתצהיר הנתבע). בתמצית, טענת הנתבעים היא כי התפקיד אינו מתאים לאשה בהריון, ובלשונו של הנתבע ***"אני מאמין באמונה שלמה כי התפקיד שהייתה צריכה למלא לא יכולה למלא אותו אישה בהריון, ואם הייתי מעז להמשיך ולהעסיקה, יכולה הייתה להיות פגיעה בהיריון או בעובר ומעבר לחשיפתי לכל תביעה שהיא מצדה אני לא הייתי סולח לעצמי לעולם על נזק כזה"*** (סעיף 67 לתצהירו של הנתבע). גם בעדותו בחקירה נגדית חזר הנתבע על כך שהעבודה אינה מתאימה

לאישה בהריון (ע' 28, ש' 11 – 20 ; ע' 30 ש' 10 – 11) וזאת על סמך ***"ניסיון החיים שלי. יש לי שלושה ילדים וארבעה נכדים"*** (ע' 30, ש' 14 – 15). יתר על כן. לטענת הנתבע, התובעת לא הצליחה בתפקידה בשל ההיריון (ע' 32, ש' 6 – 8 ; ע' 35, ש' 19 – 20).

34. אין בידינו לקבל את טענות הנתבעים. אשר לנימוק הראשון – כאמור הייתה הסכמה הדדית בין התובעת לבין הנתבע כי מדובר בהתקשרות לטווח ארוך, ואין מדובר בהתקשרות לביצוע פרוייקט או מטלה מוגבלת בזמן. אכן, היעדרה של התובעת מעבודתה עקב חופשת הלידה יש בה כדי ליצור קשיים ואף עלויות לחברה, כגון הצורך להכשיר עובדת חלופית. אולם, בהתאם להוראות החוק, מכוח עיקרון השוויון, על

--- סוף עמוד 16 ---

החברה לשאת בקשיים ובעלויות הנגרמות מקטיעת רצף העבודה לתקופת חופשת הלידה של התובעת. השיקולים אותם הציג הנתבע – הקושי שתגרום היעדרות התובעת עקב חופשת הלידה ועלות הכשרת עובדת מחליפה – הם בדיוק השיקולים אותם אסור לנתבע לשקול בהחלטתו אם לקבל את התובעת לעבודה. זאת ועוד. אנו סבורים כי הנתבע מפריז בנזק שהיה נגרם לו עקב יציאת התובעת לחופשת לידה. ראשית, גרסת הנתבע כי בטרם חולפת תקופת ההכשרה הארוכה התובעת לא יכולה לבצע את תפקידה סותרת את גרסתו בדבר הצלחתה של העובדת שהחליפה את התובעת בעבודתה להביא עסקאות כבר בחודשיים הראשונים לעבודתה. שנית, כפי שעלה מעדותו של הנתבע עצמו, ניתן היה למצוא פתרונות גם לתקופת ההריון וגם לתקופת העדרות של התובעת עקב יציאתה לחופשת לידה – צמצום משימות שיוטלו על התובעת, קליטת עובדת נוספת (ע' 34, ש' 2 – 16).

35. כאמור, לגרסת הנתבעים התפקיד אליו גויסה התובעת אינו מתאים לאישה בהריון. משמעות הטענה בלשון סעיף 2(ג) לחוק השוויון היא כי הפלית התובעת עקב הריונה "מתחייבת ממהות המשרה או התפקיד". אנו סבורים, כי טענה זו של הנתבעים לא הוכחה כלל וכלל. אשר להיבט הפיזי של העבודה – לא הובאה כל ראייה כי אישה בהריון אינה מסוגלת לעלות ולרדת 35 מדרגות מספר פעמים ביום, ולא נסתרה גרסת התובעת כי לא היה לה כל קושי בכך (ע' 5, ש' 21 – 23 ; ע' 7, ש' 9 – 11). גם הטענה כי העבודה סיכנה את התובעת בשל חשיפה למחלות ווירוסים בביקורים בבתי חולים בתי אבות ובתי החולים נטענה בעלמא ולא הוכחה. בהקשר זה נזכיר את המובן מאליו, כי יש לבחון אם אישה בהריון אינה יכולה למלא את התפקיד על פי מבחן אובייקטיבי, ואין די בעמדתו הסובייקטיבית של הנתבע כי אישה בהריון אינה מסוגלת לבצע את התפקיד [דנג"צ 4191/97 רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נד(5) 330]

36. אנו דוחים מכל וכל את גרסת הנתבעים כי התובעת פעלה ***"תוך תכנון מוקדם, קר רוח, תוך הסתרת פרטים רלוונטיים, כאשר פרסה לרגלי הנתבעים מלכודת וכאשר הנתבעים לא הסכימו ליפול לתוכה הגישה תביעה מנופחת זו לבית הדין".*** התובעת חיפשה עבודה לטווח ארוך, ופעלה בתום לב, עת סברה **ובצדק** כי עובדת היותה בהיריון אינה רלוונטית ואינה טעונה גילוי בשלב המו"מ. העובדה כי התובעת עמדה על זכותה לקבל הודעה על תנאי עבודה בשכר גם כן אינה מעידה על תכנון מוקדם אלא על היותה מודעת לזכויותיה כעובדת, ואין בכך כל פגם.

37. **כללו של דבר:** אנו קובעים כי לא התקיימו במקרה הנדון נסיבות חריגות אשר הצדיקו להטיל חובה על התובעת לגלות את העובדה שהיא בהריון במו"מ לקבלתה לעבודה.

--- סוף עמוד 17 ---

לפיכך התנהגותה של התובעת, דהיינו העובדה שלא גילתה שהיא בהיריון, לא הייתה נגועה בחוסר תום לב.

הסיבה לפיטורי התובעת:

38. לגרסתה של התובעת, היא פוטרה מעבודתה אך ורק בשל ההריון. התובעת מבססת גרסתה על הראיות הבאות: תגובתו הכועסת של הנתבע ודבריו בשיחות עמה לאחר שהודיעה לו על הריונה. לגרסת התובעת, בין היתר אמר לה הנתבע כי לא היה מקבל אותה לעבודה אילו ידע שהיא בהריון, כי הירון וגידול תינוק ***"הם פרמטרים לעבודה לקויה"***, כי הוא חש מרומה ועוד (סעיפים 37 – 48 לתצהיר התובעת); סמיכות הזמנים בין הודעתה על היותה בהריון לבין מועד פיטוריה, כאשר היא פוטרה מעבודתה שלושה ימים בלבד לאחר שהודיעה לו על הריונה; שיחות בינה לבין הנתבע ובין הנתבע לבין מר קורמזין המעידות כי פוטרה אך ורק עקב ההריון (נספחים ח ו – ט לתצהירה).

39. לגרסת הנתבעים, התובעת פוטרה מעבודתה עקב תפקוד לקוי והישגים נמוכים, וכי כאשר התובעת הודיעה לנתבע על ההריון ***"הדבר שבר סופית את האמון שלי כלפיה"*** (סעיפים 30 – 43, 66 לתצהיר הנתבע); מתוך רצון לסייע לתובעת, כאשר פנה אליו מעביד פוטנציאלי (שהסתבר לאחר מכן כי הוא בן זוגה של התובעת והתחזה כמעביד פוטנציאלי) הפליג בשבחיה (סעיפים 50 ו- 51 לתצהיר הנתבע); הנתבע הצהיר כי הוא מאמין "באמונה שלמה" כי התפקיד אינו מתאים לאישה בהריון, ולא היה מוכן לקחת על עצמו את הסיכון של המשך העסקתה וסיכון חייה וחיי העובר (סעיפים 67 עד 68 לתצהיר הנתבע). בגרסתו של הנתבע לעניין תפקודה הלקוי של התובעת תמכו גם שלומי יהושע ומלכה מלר בתצהיריהם.

40. על יסוד התרשמותנו מהעדויות בפנינו ומכלל חומר הראיות, אנו סבורים כי מהעדויות ומהראיות עולה חד משמעית כי הסיבה לפיטורי התובעת הייתה עובדת היותה בהריון, וכי הגרסה בדבר תפקוד לקוי נולדה רק לצורך ההגנה בפני התביעה. מכל מקום, אין כל ספק כי הריונה של התובעת היה שיקול דומיננטי בפיטוריה, ודי בכך על מנת "להכתימם" בפגם של פיטורים בניגוד לחוק השוויון, בניגוד לעקרון השוויון ובניגוד לחובת תום הלב. להלן, נפרט את הנימוקים לקביעה זו.

41. **עמדת הנתבע כי התפקיד אינו מתאים לאישה בהריון וכי התובעת לא תוכל למלא את התפקיד לאחר הלידה:** מעדותו של הנתבע עולה כי להשקפתו תפקידה של התובעת אינו מתאים לאשה בהריון. יתר על כן, לגישתו, המשך העסקת התובעת בתפקיד מסכן אותה

--- סוף עמוד 18 ---

ואת העובר וחושף אותו לסיכון שתוגש תביעה נגדו בשל כך שלא סיפק לתובעת סביבת עבודה בטוחה והולמת את מצבה, ובכל מקרה לסיכון שאינו מוכן לקחת על עצמו. (סעיפים 19, 20, 43, 57, 64, 67, 68, לתצהיר הנתבע; עדות הנתבע, ע' 28, ש' 11 – 20 ; ע' 30, ש' 10 – 15). עוד נציין, כי הנתבע שאל את התובעת בראיון העבודה שאלות רבות בנוגע למצבה המשפחתי ויכולתה למלא את התפקיד בהתחשב בעובדה שהיא אם לשני ילדים (סעיף 12 לתצהיר התובעת; סעיף 57 לתצהיר הנתבע), דבר המדגים את גישתו של הנתבע והשקפתו כי אם לילדים אינה יכולה לעבוד בשעות בלתי מקובלות.

42. **הנתבע ייחס את הישגי התובעת להיריון:** הנתבע סבר כי התובעת לא הצליחה בתפקידה, למרות יכולותיה, כיון שעקב ההיריון לא יכלה למלא את התפקיד ולא יכלה להשקיע את ההשקעה הדרושה להצלחה בתפקיד (עדות הנתבע, ע' 32, ש' 6 – 8 ; ע' 35, ש' 19 – 20).

43. **הנתבע לא היה מוכן "לסבוג" את חופשת הלידה:** הנתבע סבר כי יציאתה לחופשת לידה של התובעת תעמיד אותו "בפני שוקת שבורה" ותגרום לו לקריסה כלכלית (סעיפים 17 ו- 29 לתצהיר הנתבע). בהקשר זה נציין כי בשיחה עם התובעת (נספח ח(2) ע' 5 ש' 7 – 25, ע' 7 ש' 1 – 12) ציין הנתבע באוזניה כי יציאתה לחופשת לידה תגרום למעבידים לא להעסיק אותה וכי יציאת עובדת לחופשת לידה היא

דבר שמעביד קטן לא יכול לספוג אותו (ע' 15, ש' 15 - 21). בדברים אלה באה לידי ביטוי ברור השקפתו כי יציאה לחופשת לידה של עובדת גורמת למעסיק נזק, כאשר מעסיק קטן אינו יכול לעמוד בנזק הזה.

44. **הנתבע ראה כמעילה באמון את העובדה שהתובעת לא גילתה שהיא בהיריון:** הנתבע סבר כי העובדה שהתובעת לא גילתה לו בראיון העבודה כי היא בהריון מהווה הפרת חובתה לנהוג ביושר, ועם גילוי העובדה כי היא בהריון נשבר האמון שלו כלפיה (סעיפים 43, 44, 66; עדות הנתבע, ע' 31, ש' 12 – 13;

45. **יש לייחס משקל רב לדברי הנתבע בזמן אמת:** אנו סבורים, כי יש לייחס משקל רב לדברים שאמר הנתבע בשיחה בינו לבין התובעת ובשיחה בינו לבין מר קרמזין, עת סבר שמר קרמזין הוא מעביד פוטנציאלי של התובעת (נספחים ח(2) וט(2) לתצהיר התובעת). בשיחות אלה אישר הנתבע חד משמעית כי התובעת פוטרה בשל ההריון. אנו דוחים את גרסתו של הנתבע כי הדברים נאמרו רק כדי לסייע לתובעת למצוא עבודה. ראשית, נימוק זה אינו עומד עת מדובר בשיחה בין הנתבע לבין הנתבעת, שכן בשיחה עמה הנתבע יכול היה לדבר בכנות, במיוחד בקטע של השיחה בה דיברו על הפיטורים ולא על

--- סוף עמוד 19 ---

ההמלצה (מע' 8 ש' 25 – 26 לתמליל ואילך), כאשר הנתבע הצהיר (ע' 9, ש' 5) כי הוא מדבר עם התובעת באופן חופשי. שנית, גם בשיחה בין הנתבע לבין מר קרמזין עולה לדעתנו כי הנתבע דיבר בכנות ולא רק כדי לתת המלצה לתובעת, שאז היה מדבר בתמצית ובביטויים מאופקים יותר. ונפרט:

45.1. בשיחה בין הנתבע לבין התובעת, **לאחר** שאמר לה שהוא מדבר עמה באופן טבעי, אמר הנתבע לתובעת כי היא גרמה לו נזק, בכך שנשאר ללא עובדת לאחר פיטוריה והיה עליו להכשיר עובדת אחרת (ע' 9, ש' 10 – 22); הנתבע אף השווה את התובעת ליתום שרצח את הוריו ומבקש את רחמי בית המשפט כי הוא יתום (שם, ש' 24 – 26); הנתבע אישר באזני התובעת כי היה ***"מרוצה ממך מאד, לא מרוצה"*** וכי היא ***"יופי של עובדת"*** (ע' 10, ש 18 – 22); הנתבע אישר כי העובדה שלא גילתה לו על ההריון פגעה באמונו, והוא פיטר אותה למרות שידע שהוא "עלול לקבל עובדת פחות טובה" (ע' 11, ש' 11 – 20). כאמור, דברים אלה נאמרו לא בהקשר של מתן המלצה על התובעת אלא בקטע השיחה לאחר שהבהיר הנתבע כי הוא מדבר עם התובעת באופן ידידותי וחופשי (ע' 9, ש' 5 – 9; ע' 10 ש' 6).

45.2. בשיחה בין הנתבע לבין מר קרמזין, אשר הציג עצמו כמעביד פוטנציאלי, אמר הנתבע כי התובעת הייתה "בחורה רצינית מאד", ***"בקטע של שיווק היא פשוט עשר"*** וכי היא מעולה בעריכת מעקב ותעוד פגישות; בעלת כושר לניהול צוות; מצוינת בתקשורת עם אנשים; במעקב אחר לקוחות ***"היא עשתה לי מהפכה"***; כי התובעת פוטרה בשל העובדה כי לא יכול היה לעמוד בכך שתצא לחופשת לידה; כי נימוק הפסקת עבודתה לא נובע מהיכולות שלה; ובתשובה לשאלה אם הסיבה היחידה שהתובעת פוטרה היא ההיריון השיב ***"חד משמעית, חד משמעית.. הסיבה היא בעצם זה לא שהיא בהריון זה שהיא לא אמרה לי את זה"***; ***"אם היא לא הייתה בהריון היא במאה אחוז הייתה נשארת אצלי ובניתי לה גם מסלול קידום שתחליף אותי"***

46. **סמיכות הזמנים בין הודעת התובעת על ההיריון לבין הפיטורים:** התובעת הודיעה לתובעת על הריונה ביום 26.3.06. שלושה ימים בלבד לאחר מכן, ביום 29.3.06 הודיע הנתבע לתובעת על פיטוריה. סמיכות הזמנים בין הודעת התובעת על ההיריון לבין הודעת הפיטורים שנמסרה לתובעת מעידה גם כן כי ההיריון היה הסיבה לפיטורי התובעת.

--- סוף עמוד 20 ---

47. **הגרסה בדבר תפקוד לקוי היא גרסה כבושה:** הן בשיחות בין התובעת לבין הנתבע לאחר הפיטורים, והן במכתב התשובה של הנתבע לא הועלתה הטענה כי התובעת פוטרה בשל תפקוד לקוי. לעניין זה יש לציין במיוחד את מכתב התשובה למכתב הדרישה של ב"כ התובעת מיום 12.7.06 (נספח יג' לתצהיר התובעת), בו הנתבע חוזר על הטענות כי התובעת פעלה בחוסר תום לב עת העלימה את המידע על הריונה, כי הגיע למסקנה כי אינה מתאימה לתפקיד **לאחר** שנודע לו דבר הריונה. הנתבע לא העלה במכתב התשובה, ולו ברמז, את הטענות שהועלו על ידו בכתב ההגנה ובתצהירי העדות מטעמו.

48. **העדויות בדבר תפקוד לקוי אינן משכנעות:** לא שוכנענו מעדויותיהם של מלכה מלר ושלומי יהושע כי תפקודה של התובעת היה לקוי. גב' מלר טיפלה עם התובעת במשפחה אחת – משפחת רוזנפלד – וכעולה מנספח ה(3) לתצהיר התובעת בני משפחת רוזנפלד היו מאד מרוצים מטיפולה של התובעת. עוד יש לציין כי גב' מלר העידה בתשובה לשאלה ***"נכון שידעת שאבשלום פיטר את אדוה בגלל ההריון" כי "זה מה שנמסר לי, גם בגלל ההריון"*** (ע' 50, ש' 4 – 5). עוד יש לציין כי גם שלומי יהושע וגם מלכה מלר עובדים היום אצל הנתבע (עדות שלומי, ע' 44 ש' 15 – 19; ע' 46, ש' 3 – 19), וגם לעובדה זו יש משקל בהערכת עדויותיהם.

49. **כללו של דבר:** אנו קובעים כי מהעדויות ומהראיות עולה חד משמעית כי הסיבה לפיטורי התובעת היה ההיריון ולא תפקוד לקוי. מכל מקום, אין ספק כי ההיריון היווה שיקול דומיננטי ביותר בפיטורי התובעת, ולכן גם אם היו שיקולים אחרים, הרי שיקול זה "מכתים" את ההחלטה על פיטוריה באי שוויון [דב"ע נו 129 – 3 **פלוטקין נ' אחים אייזנברג**, פד"ע לג 481; עב (ת"א) 7170/03 **דר' צמח קיסר– אוניברסיטת בר אילן**, מיום 6.12.06; עע 627/06 **מורי – מ.ד.פ. ילו בע"מ**, מיום 16.3.3008, (סעיף 56 לפסק הדין)].

הסעדים להם זכאית התובעת:

50. התובעת תבעה פיצוי בגין אבדן השתכרות בתקופת ההריון, פיצוי בגין הפרשי דמי לידה, פיצוי בגין אבדן הכנסה על 45 ימי עבודה + 30 ימי הודעה מוקדמת ופיצויי פיטורים, ולחלופין – פיצוי בגין הפסדי השתכרות בגין פיטורים בחוסר תום לב והעדר שימוע. כן תביעה פיצוי בגין עגמת נפש, אבדן הזדמנויות וקידום מקצועי, ציפייה והסתמכות כאב

--- סוף עמוד 21 ---

וסבל ופיצויים סטטוטוריים/עונשיים ללא הוכחת נזק, בהתאם לסעיף 10(א) לחוק השוויון.

51. הנתבעים טענו כי בכל מקרה לנוכח העובדה שהתובעת פוטרה לאחר שעבדה פחות משישה חודשים, היא אינה זכאית לפיצוי על פי חישוב השתכרותה בעתיד אלא רק לפיצוי על הפרת חוק או עיקרון.

52. כאמור לעיל, בפיטורי התובעת הפרה החברה את חובת תום הלב. לפיכך, התובעת זכאית לפיצוי על הפרת חובת תום הלב, דהיינו הפרת החוזה, שיעמיד אותה באותו מצב בו הייתה אילו החברה לא הפרה את החוזה. מכאן, התובעת זכאית לשכר ממועד הפטורים עד למועד בו ילדה, לפיצוי על הפסד דמי לידה, וכן לשכר בעד התקופה בת 75 יום לאחר תום חופשת הלידה. סעד זה נפסק גם בעניין **אלפבאום.**

53. איננו מקבלים את עמדתה של התובעת כי הבסיס לחישוב הפיצוי צריך להיות עלות מעביד, שכן אין היא זכאית למשל להוצאות נסיעה, בהן לא נשאה כאשר לא עבדה. כמו כן, על פי הודעה בדבר פירוט תנאי העסקתה, התובעת הייתה אמורה לקבל ביטוח מנהלים רק לאחר שישה חודשי עבודה. התשלום בעד דמי הבראה כלול בשכר החודשי, שכן שולם לה סכום קבוע בעד דמי הבראה (250 ₪ לחודש).

54. לפיכך, התובעת זכאית לפיצוי כמפורט להלן:

54.1. השכר המשמש בסיס לחישוב הוא 6,750 ₪ (5000 ₪ שכר יסוד, 1,500 ₪ בונוס קבוע ו- 250 ₪ הבראה).

54.2. הפסד שכר בעד התקופה מיום 1.4.06 עד יום 22.8.06 (מועד הלידה), על פי שכר בסך של 6,750 ₪ לחודש - 31,950 ₪. מסכום זה יש להפחית סך של 6,800 ₪ שהשתכרה התובעת עד ללידה. סך הכול זכאית התובעת לפיצוי בסך של 25,150 ₪.

54.3. הפרשי דמי לידה - על פי תלוש השכר, השכר לתשלום דמי ביטוח לאומי הוא 7,464 ₪. מכאן, ששכרה ליום לצורך חישוב דמי לידה עומד על סך של 249

--- סוף עמוד 22 ---

₪, ודמי לידה בעד 84 יום עומדים על סך של 20,899 ₪. לתובעת שולמו דמי לידה בסך של 4,782 ₪, והיא זכאית להפרש בסך של 16,117 ₪.

54.4. הפסד שכר בעד התקופה בת 75 יום מתום חופשת הלידה – 16,875 ₪.

55. **פיצויי פיטורים:** התובעת ילדה ביום 22.8.06, ולכן חופשת הלידה הגיעה לסיומה ביום 14.11.06, ואילו הייתה מועסקת 75 יום לאחר תום חופשת הלידה קשר העבודה היה מגיע לסיומו ביום 29.1.07. התובעת החלה לעבוד ביום 12.2.06, ולכן גם אם הייתה מועסקת במשך 75 יום לאחר הלידה הייתה מסיימת את עבודתה לפני תום שנה לתחילת עבודתה. לפיכך, התביעה לפיצויי פיטורים נדחית.

56. **פיצוי בגין עגמת נפש, אבדן הזדמנויות וקידום מקצועי, צפייה והסתמכות, כאב וסבל ופיצוי סטטוטורי עונשי:** אנו סבורים, כי סכום הפיצוי הנתבע על ידי התובעת במרכיבים אלה, 100,000 ₪ הוא גבוה יחסית לנסיבות המקרה. עוד יש לציין כי הפיצוי הקבוע בסעיף 10(א) לחוק השוויון הוא פיצוי בעד נזק שאינו נזק ממון, ולכן נראה לנו שאין מקום לפסוק בנוסף לו גם פיצוי בגין עגמת נפש, כאב וסבל. נציין כי בעניין **אבביטו איינעלם** [עע 606/06 **אבביטו איינעלם – חברת אי אס אס אשמורת בע"מ**, מיום 31.12.06] הפיצוי בגין עגמת נפש בנוסף לפיצוי על פי סעיף 10(א) לחוק השוויון נפסק על פי סעיף 13א(א)(1) לחוק עבודת נשים, שאינו חל במקרה הנדון. אנו סבורים, כי בנסיבות המקרה הנדון התובעת זכאית לפיצוי כולל בגין נזק לא ממוני, לרבות עגמת נפש, בסך של 50,000 ₪.

אחריותו האישית של הנתבע:

57. התובעת טענה כי יש להטיל על הנתבע אחריות אישית, וזאת מכוח סעיף 16 לחוק השוויון ובעילה של גרם הפרת חוזה.

58. **באשר לסעיף 16 לחוק השוויון**: סעיף זה עוסק באחריות פלילית, ואינו רלוונטי להטלת אחריות אזרחית.

--- סוף עמוד 23 ---

59. **באשר להטלת אחריות בשל העוולה של גרם הפרת חוזה:**

59.1. לעניין חיוב נושא משרה בעוולה של "גרם הפרת חוזה" נפסק על ידי בית המשפט העליון, על יסוד האמור בספרה של פרופ' נ' כהן, גרם הפרת חוזה, כי -

.. העוולה של גרם הפרת חוזה מניחה ניתוק משפטי בין המשדל לבין המשודל (בעמוד 111). כאשר מנהל פעל במסגרת סמכותו, וגרם לחברה להפר חוזה, לא מתקיים ניתוק כזה, שכן (בעמודים 111 – 112)

"פעולתו היא פעולת החברה. לא ניתן לנתק בין המנהל לבין החברה. החברה היא מפרה של החוזה, והמנהל "יוצא מהתמונה" למרות שהמנהל גרם לכך שהחברה תבצע פעולה 'בלתי חוקית' (הפרת חוזה). נראה שאם הדבר הוא לטובת החברה, עדיין ראוי להתייחס למנהל כאל אורגן של החברה".

גם אילו היו המערערים מוכיחים כי המשיבים 1 – 3 הם שגרמו לתאגיד הפרת החוזה עימם, אין בענייננו כל טענה, כי המשיבים 1 – 3 חרגו מסמכותם, או פעלו בניגוד לטובת החברה או ממניע זר כלשהו. במצב דברים זה, לא ניתן להטיל עליהם אחריות בגין גרימה של הפרת החוזה בין החברה לבין המערערים ....".

ע"א 4612/95 **איתמר מתתיהו נ' שטיל** (מיום 27.10.97) סעיף 28 לפסק הדין.

59.2. בית הדין הארצי לעבודה פסק גם כן, כי הכלל הוא שמנהל חברה אשר גרם לה להפר חוזה אינו נושא באחריות אישית בעוולה של גרם הפרת חוזה.

דב"ע נא/156 – 3 **סימס - יוחננוף**, פד"ע כד 199 (סעיף 10 לפסק הדין).

59.3. העולה מן האמור הוא כי ניתן להטיל אחריות אישית על הנתבע רק אם הוכח כי פעל בחריגה מסמכות או בניגוד לטובת החברה או ממניעים זרים. אנו סבורים, כי התובעת לא הרימה את נטל הראייה בעניין זה. הנתבע הוא בעל השליטה, ולכן לא ניתן לומר כי פעל בחריגה מסמכות. כמו כן, אנו סבורים כי לא ניתן לקבוע כלל לפיו כל פעולה מפלה של המעביד היא בניגוד לטובת החברה או מונעת ממניעים זרים. אנו סבורים, כי נדרשת הוכחה שהפעולה

--- סוף עמוד 24 ---

פגעה בחברה, או נעשתה ממניעים שאינם קשורים לחברה, ועובדות אלה לא הוכחו.

60. נציין כי גם בעניין **מורי** דחה בית הדין הארצי את הטענה כי יש להטיל על מנהלי החברה אחריות אישית.

61. לאור האמור: התביעה האישית כנגד הנתבע נדחית.

סוף דבר:

62. אנו מחייבים את נתבעת 1, נאמן ייעוץ והכוונה לגיל הזהב בע"מ, לשלם לתובעת בתוך 30 יום מהמועד בו יומצא לה פסק הדין כמפורט להלן:

62.1 **הפסד שכר בעד התקופה עד ללידה** - סך של 25,150 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 15.7.06 עד למועד התשלום בפועל.

62.2 **פיצוי בעד הפרשי דמי לידה** - סך של 16,117 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 29.7.07 עד למועד התשלום בפועל. (דמי לידה שולמו לתובעת ביום 29.7.07, מוצג ת/ 1).

62.3 **הפסד שכר בעד התקופה של 75 יום לאחר הלידה** – סך של 16,875 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.1.07 ועד למועד התשלום בפועל.

62.4 **פיצוי בגין נזק לא ממוני, לרבות עגמת נפש** – בסך של 50,000 ₪. אם סכום זה לא ישולם בתוך 30 יום, ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד למועד התשלום בפועל.

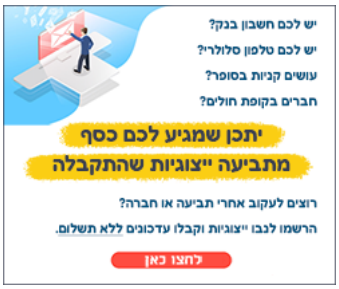
63. בנוסף, תשלם נתבעת 1 לתובעת שכ"ט עו"ד בסך של 15,000 ₪, בצירוף מע"מ כדין. אם סכום זה לא ישולם בתוך 30 יום, ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום עד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום, 13.1.2010, בהעדר הצדדים.

--- סוף עמוד 25 ---

נ.צ. (עובדים)	**לאה גליקסמן, שופטת**	**נ.צ. (מעבידים)**
מר שמשון רוט	**אב"ד**	**גב' רויטל גוטלון**

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

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

--- סוף עמוד 26 ---