www.nevo.co.il

סע (ב"ש) 48758-07-11 ליטב ג'וס ועקנין נ' מרמנת ארגון וניהול פרויקטים בע"מ

בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ע 48758-07-11

לפני: כב' השופט יוחנן כהן
נציג ציבור עובדים – מר שמואל אטיאס
נציג ציבור מעסיקים – מר דוד כהן

התובעת:
1.ליטב ג'וס ועקנין
2. שדולת הנשים בישראל
ע"י ב"כ עו"ד שיראל נקדימון

-

הנתבע:
1. מרמנת ארגון וניהול פרויקטים בע"מ, ח.פ-512027129
2. תכנית קרב למעורבות בחינוך ח.פ-056757545
3. מרים עופר
ע"י ב"כ עו"ד טומי מנור

ספרות:

א' שנהר, דיני לשון הרע (תשנ"ז)

חקיקה שאוזכרה:

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2, 2(א), 9 (א)(2), 12 (3)

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 9, 10(א), 26 א (ב) (1)

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951

חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965: סע' 1, 2, 3, 14, 15, 15 (7), 19, ג13, ג14, C15, ג16, C17, ג18, C19

חוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969

מיני-רציו:

*

* בין התובעת לנתבעת 1 בלבד התקיימו יחס עובד-מעסיק שהסתיימו בפיטורים שלא כדין על רקע הפלייתי התובעת מחמת הירין, ולפיכך נפסק לתובעת פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך 50,000 ₪; כן נפסקו לתובעת דמי הודעה מוקדמת, אובדן השתכרות ופיצוי בגין פרסום לשון הרע.

*

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – הריון

*

* עבודה – יחסי עובד-מעביד – קיומם

*

*

--- סוף עמוד 1 ---

*

*

* עבודה – יחסי עובד-מעביד – היעדרם

*

* עבודה – פיטורין – זכות לשימוע

*

* עבודה – פיטורין – סעדים

*

* עבודה – פיטורין – פיצויים

°

* נזיקין – עוולות – איסור לשון הרע

°

.

°

נתבעת 1 הינה חברה המפעילה את תכנית קרב, הנתבעת 2. נתבעת 3 הינה עובדת הנתבעת 1 וניהלה פרויקט חינוכי בתכנית קרב. עסקינן בתביעה נגד הנתבעות בטענה כי הפרו את חובתן לנהוג בשוויון כלפי התובעת 1 (להלן: התובעת) ופיטרו אותה מעבודתה לאחר יום עבודה אחד, מיד עם היוודע להן כי היא בהריון. בתביעה עותרות התובעות לפיצוי על רקע אפלייה מחמת הריון, ובכלל זה פיצויים מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, וכן פיצויים בגין פרסום לשון הרע נוכח כינוי התובעת על ידי נתבעת 3 במייל ששלחה למנהליה, כ'נוכלת' ו'ערמומית' (להלן: הפרסום).

°

.

°

בית הדין האזורי לעבודה (השופט י' כהן ונציגי הציבור ש' אטיאס, ד' כהן) קיבל את התביעה ברובה ופסק כי:

°

בין התובעת לנתבעת 1 בלבד התקיימו יחסי עובד-מעסיק. כלל פעולות נתבעת 3 נעשו במסגרת היותה אורגן של נתבעת 1. אין בעובדה כי התובעת חתמה על טפסים עם לוגו תכנית קרב כדי ללמד על כך שהועסקה על ידה. מדריכי הפרויקט החינוכי הם עובדי הנתבעת 1, שנוהל בידי נתבעת 3, והיא זו הנושאת בתשלום שכר ותנאי עבודתם; מהראיות עולה כי המשא ומתן שהתנהל עם התובעת הבשיל לכדי קיום יחסי עובד-מעסיק בין התובעת לנתבעת 1; לא נמצא כי התנהגות התובעת עולה כדי חוסר תום לב קיצוני שיש בו להוביל לביטול הסכם העסקתה או לשלילת זכויותיה הקוגנטיות. התובעת עבדה בפועל ופוטרה בזמן עשייתה את דרכה לעבודה ביום העבודה הראשון.

°

על הטוען לפיטורים מחמת הפליה להציג ראשית ראיה לקיומה של עילה לכאורה לפיה פיטוריו נגועים בהפליה אסורה, כדי להעביר את הנטל על המעביד להוכיח כי לא פעל מתוך הפליה אסורה. התובעת הוכיחה כי לא היה בהתנהגותה או במעשיה עילה לפיטוריה. לפיכך, הנטל להוכיח כי פיטוריה לא נעשו מתוך אפליה פסולה הועבר לנתבעות. הנתבעות לא עמדו בנטל זה, שכן מן הראיות עולה כי הגילוי על ההיריון, הוא שהוביל להפסקה מיידי של עבודת התובעת, ולפחות הוא היה שיקול מכריע בהחלטת הפיטורים. עצם נוכחות שיקול פסול בהליך קבלת ההחלטה לפיטורין, די בו כדי להכתימה כהחלטה מפלה, כך שגם אם הייתה הצדקה עניינית כלשהי לפיטורים, ואחד השיקולים לפיטורים היה שיקול פסול שמבוסס על הפליה אסורה, יש בכך משום הפרת חוק שוויון ההזדמנויות, המקימה זכות לפיצוי; בהליך פיטורי התובעת לא ניתנה לה זכות השימוע כמתחייב בדין, שכן ההחלטה על הפסקת עבודתה התגבשה אצל נתבעת 3 עוד טרם ניהלה שיחה עם התובעת.

°

אין חולק כי נתבעת 3 ביצעה את הפרסום, ויש בכך משום פרסום לשון הרע כנגד התובעת. לא נמצא כי הפרסום היה אמת ובוודאי שלא תצמח כל תועלת חברתית מפרסום לשון הרע על התובעת, כך שהגנת אמת בפרסום אינה חלה; כמו כן, הפרסום אינו חוסה תחת הגנת תום הלב. מדובר באמירות פוגעניות שלא היה בהן משום להגן על אינטרס כשר או שהייתה חובה כלשהי בפרסומן. גם אם מדובר בגדר "הבעת דיעה" על התנהגות התובעת מצד הממונה עליה, אין מדובר בפרסום שנעשה בתום לב. כינוי עובד כ"נוכל" ו"ערמומי" פוגעות באופן חמור בזכותו של העובד וחורגות מהגנת תום הלב. נתבעת 3 לא

°

--- סוף עמוד 2 ---

°

°

נדרשה להביע דעתה על התנהגות התובעת ואף לא נדרשה להגן על עניין אישי שלה או של מי מהנתבעות וככל שכן הייתה כוונה שכזו, הרי שלא הייתה כל הצדקה לפרסום.

°

נוכח פיטורי התובעת שלא כדין על רקע הפלייה מחמת היריון והפרת חוק שוויון הזדמנויות היא תפוצה בסך 50,000 ₪; כן זכאית התובעת לפיצוי בגין הפסד אובדן השתכרות עד לחודשיים לאחר מועד הלידה, לדמי הודעה מוקדמת בגובה שכר עבור יום עבודה אחד בו התובעת עבדה; פיצוי בגין פרסום לשון הרע בסך 25,000 ₪ אשר ישולם על ידי נתבעת 3; אין מקום לפסיקת פיצוי בגין הפרת זכות השימוע, משנפסק לתובעת פיצוי בגין הפסד השתכרות.

°

-

-

פסק דין

עניינה המרכזי של תביעה זו הינו טענת אפליה בעבודה על רקע היריון.

התובעות טוענות בכתב התביעה כי הנתבעות הפרו את חובתן לנהוג בשוויון כלפי התובעת 1 ופיטרו אותה מעבודתה, מיד עם היוודע להן כי הינה אישה הרה.

במסגרת התביעה עותרות התובעות לחייב את הנתבעות בתשלומים על רקע אפלייתה ובכלל זה פיצויים מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (להלן: "**חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**") וכן תשלומים נוספים הנובעים ממעשה הפיטורים.

-

<u>הצדדים לתביעה</u>

1. התובעת 1, הגב' ליטב ג'וס ועקנין, הינה בוגרת מכינה קדם צבאית ללימודי יהדות, וכן בוגרת לימודי הנחיית קבוצות מטעם מכללת "קולות בנגב".
2. התובעת 2 (להלן: "**שדולת הנשים**") הינה ארגון העוסק בין היתר במאבק לקידום השוויון והצדק בין המגדרים בישראל, אשר הצטרפה לתביעה מכוח סעיף 12 (3) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
3. הנתבעת 1 (להלן: "**חברת מרמנת**"), הינה חברה פרטית העוסקת בין השאר בפרויקטים בתחום החינוך ובמסגרת זו מפעילה את תכנית קרב, הנתבעת 2.
4. הנתבעת 2 (להלן: "**תכנית קרב**"), הינה תכנית למעורבות בחינוך, אשר שמה לה למטרה להוביל לשינוי חברתי ולהעשיר את תכנית הלימודים הפורמאלית בבתי הספר, בעיקר ביישובי הפריפריה.

--- סוף עמוד 3 ---

5. הנתבעת 3 (להלן: "**הגב' עופר**"), הינה עובדת חברת מרמנת אשר הייתה אחראית על פרויקט חינוכי בתכנית קרב, במסגרתו הופעלה תכנית העשרה יצירתית לבני מצוות בבתי ספר בבאר שבע (להלן: "**הפרויקט החינוכי**").

<u>הרקע להגשת התביעה:</u>

6. במסגרת היערכות תכנית קרב לשנה"ל תשע"א, פורסמה הודעה מטעם התכנית, המבקשת להעסיק מדריכות ומדריכים מקצועיים לפרויקט החינוכי.
7. במסגרת תנאי הסף שנקבעו, צוינו בין היתר דרישות לפיהם על המועמדים להיות בוגרי לימודים אקדמאיים במדעי היהדות והרוח וכן בוגרי מדרשות או מכינות ליהדות.

8. אף שלא היה בידה של התובעת תעודה המעידה על סיום לימודים אקדמאיים, הגישה התובעת מועמדות לתפקיד מדריכה בפרויקט, תוך שהינה מסתמכת על היותה בוגרת מכינה קדם צבאית ללימודי יהדות.

9. לאחר חילופי הודעות דואר אלקטרוני (מייל) בין התובעת לגב' עופר, רואיינה התובעת על ידי גב' עופר ביום 9/8/10 ונמצאה מתאימה לעבור סדנה אשר היוותה שלב נוסף בהליך הקליטה של המועמדים לתוכנית.

10. בסיום הסדנה, הודיעה הגב' עופר למועמדים ובכללם התובעת, כי ככל הנראה יוכלו להיקלט לעבודה בחברה, אך דרשה מהם לבדוק את פניותם לתפקיד.

11. כשבוע וחצי אחר הסדנה, ביום 16/8/10, יצרה התובעת קשר עם הגב' עופר במייל ומסרה לה את השעות בהן תהא פנויה להשתתף בתכנית. התובעת הבהירה כי המועדים אינם 'סגורים' וביקשה מהגב' עופר למסור לה את המקומות בהם צפוי לפעול הפרויקט החינוכי.

12. בתגובה להודעת התובעת השיבה הגב' עופר כי התכנית תפעל בעיר באר שבע אולם אין בידה את רשימת בתי הספר ושעות העבודה הנדרשות.

--- סוף עמוד 4 ---

13. בהודעת מייל אשר שלחה התובעת לגב' עופר ביום 29/8/10 ביקשה התובעת את השעות בהן שובצה וכן ציינה כי חשוב לה לסגור את שיבוצה מאחר והיא צפויה לטוס לטיול בהודו ביום 5/9/10 ולשוב ביום 3/10/10.

14. התובעת שלחה מייל נוסף לגב' עופר ביום 2/9/10, בו הזכירה לה כי תעדר מהארץ והוסיפה כי תוכל לפתוח את השנה רק ביום 10/10/10, שכן מיד לאחר שובה צפויה לה השתלמות במסגרת עמותה אחרת בה היא פעילה.

15. בתשובה להודעת התובעת, שלחה הגב' עופר לתובע מייל ובו רשימת בתי הספר ושעות בהן שובצה. הגב' עופר ציינה, כי בכוונתה לקיים השתלמות למדריכי הפרויקט במועדים בהם תשהה התובעת בחו"ל והביעה צער על כך שהתובעת לא תשתתף בהשתלמות.

16. התובעת אישרה את השעות בהן שובצה והביעה אכזבה מהפסד ההשתלמות, אולם ציינה כי תשמח לנסות ולגשר על הפער לאחר שתשוב מחו"ל.

17. במהלך שהותה בחו"ל ניסתה הגב' עופר ליצור קשר עם התובעת אולם ללא הצלחה. חרף זאת, הוסיפה הגב' עופר לשלוח מיילים לתובעת כפי ששלחה לשאר המדריכים, בהם הודיעה על שעות השיבוץ של המדריכים והיערכותם לקראת כניסתם לבתי הספר.

18. לאחר שהגב' עופר שלחה לתובעת מייל בו ביקשה ליצור עימה קשר בדחיפות, התובעת שלחה מייל לגב' עופר ביום 22/9/10 בו אישרה שוב את שעות הלימוד בהן שובצה ואף ציינה כי הינה נערכת לכניסה לבית הספר.

19. במייל חוזר ששלחה הגב' עופר לתובעת, הביעה הגב' עופר מורת רוח מהתנהולתה של התובעת וציינה כי אינה בטוחה בנכונותה וזמינותה של התובעת להשתתף בפרויקט החינוכי. הגב' עופר ציינה כי קרן קרב התחייבה להתחיל את הפרויקט בבתי הספר לפני יום 10/10/10 וכי היא רואה קושי בהמשך השתלבותה של התובעת בתכנית.

--- סוף עמוד 5 ---

20. במקביל למייל שנשלח לתובעת שלחה הגב' עופר מייל למר אורי ליברטי, מנהל תוכנית קרב בבאר שבע וטענה כי הינה חוששת מיכולת התובעת להשתלב בתכנית וביקשה לבחון אפשרות לקלוט מועמדים נוספים.

21. נוכח דבריה של הגב' עופר הודיעה התובעת כי תבדוק אפשרות להקדים את כניסתה לבתי הספר וכן ציינה כי היא רואה עצמה מחויבת לפרויקט בקרן קרב על אף עיסוקיה במיזמים חברתיים נוספים.

22. לאור התחייבותה של התובעת לפרויקט החינוכי אישרה הגב' עופר את דחיית מועד כניסתה לבית הספר ושלחה מייל למנהלי בתי הספר בהן שובצה התובעת, בו הודיעה כי תחילת הפרויקט תדחה לאחר שובה של התובעת מחו"ל.

23. הגב' עופר ביקשה מהתובעת לצור עימה קשר מיד עם חזרתה ארצה לצורך השלמת חומרים מההשתלמות ולהשלים את הליך הכניסה לבית הספר.

24. התובעת לא יצרה קשר מיד עם שובה ארצה ביום 3/10/10, אלא התקשרה לגב' עופר בשעות הערב של יום 5/10/10 והודיעה לה כי בכוונתה להיכנס לבית הספר ביום למחרת. במהלך שיחת הטלפון הודיעה התובעת לגב' עופר כי הינה בהריון.

25. בבוקר יום 6/10/10, בעוד התובעת עושה דרכה לבית הספר, הודיעה לה הגב' עופר כי החליטה שלא להעסיקה בתכנית וביקשה ממנה שלא להיכנס לבית הספר.

26. בו ביום נפגשו הגב' עופר והתובעת בקניון הנגב בבאר שבע ובמהלך הפגישה הודיעה הגב' עופר לתובעת כי אינה מעוניינת לקלוט אותה לעבוד בפרויקט החינוכי. הגב' עופר מסרה לתובעת המחאה מחשבונה הפרטי על סך 250 ₪ וציינה כי תשלום זה נועד לכיסוי הוצאותיה של התובעת.

27. התובעת פנתה לחברת מרמנת וביקשה תלוש שכר שישקף את התשלום שהועבר לידיה, אולם החברה סירבה להמציא לתובעת תלוש בטענה כי לא התקיימו בינה ובין התובעת יחסי עבודה.

--- סוף עמוד 6 ---

28. התובעת הגישה תביעה לבית הדין על רקע טענת אפלייה מחמת היריון במהלך עבודתה, במסגרתה עתרה לשורה של סעדים ולפיצויים בגין נזקים ממוניים ונזקים שאינם ממוניים.

29. בעת הליך גילוי מסמכים, התברר כי הגב' עופר כינתה את התובעת באחד המיילים ששלחה לחשב חברת מרמנת ולרכז פדגוגי של קרן קרב, כ'נוכלת' ו'ערמומית'.

30. לאור המייל שהתגלה, התובעת תיקנה את תביעתה וביקשה לחייב את הגב' עופר בגין פרסום לשון הרע, בנוסף לכלל הסעדים להם עתרה.

<u>תמצית טענות הצדדים</u>

<u>טענות התובעת</u>

31. שלושת הנתבעות העסיקו אותה במשותף ובכלל זה הגב' עופר אשר שילמה לה תמורת עבודתה מכספה הפרטי.

32. הגב' עופר פיטרה אותה מהעבודה על רקע אפלייה מחמת היריון, שכן מיד ובסמוך לאחר שגילתה לגב' עופר שהינה בהריון, הפסיקה האחרונה את עבודתה מבלי לאפשר לה לטעון כנגד הליך הפיטורים הפסול.

33. בקשותיה להיפגש עם הגב' עופר על מנת לנסות לשכנעה, כי אין בהריונה סיבה לסיום העסקתה וכי היא מסוגלת למלא את תפקידה בהצלחה רבה, נענו בשלילה.

34. העובדה שלא נכרת עימה חוזה בכתב אינה מאיינת את קיומם של יחסי 'עובד-מעסיק' אשר הופסקו ביום עבודתה הראשון בבית הספר.

35. בהודעת הדואר האלקטרוני שפרסמה הגב' עופר, בה כינתה את התנהלותה כ"נוכלת" ו"ערמומית", יש משום פרסום לשון הרע ופגיעה בשמה הטוב.

--- סוף עמוד 7 ---

36. בעקבות פיטוריה נגרמו לה נזקים שכללו אובדן הכנסה, קבלת דמי לידה וכן נזקים בלתי ממונים לרבות עוגמת נפש ופגיעה בשם הטוב.

37. למרות ששולם לה שכר עבודה, סירבו הנתבעות להנפיק לה תלוש שכר כמתחייב בחוק.

-

<u>טענות הנתבעות</u>

-

38. התובעת לא השלימה את הליך קליטתה כעובדת, לפיכך לא חלו יחסי עובד-מעסיק בין התובעת לבין הנתבעות, ויש לדחות את טענות התובעת המבוססות על עילה זו.

39. הגב' עופר הינה בעלת תפקיד בחברת מרמנת ואין כל עילת תביעה כנגדה, שכן ככל שיקבע כי ישנם יחסי עובד-מעסיק, הרי שאלו יחולו בין התובעת לבין חברת מרמנת בלבד.

40. התובעת התנהלה בחוסר תום לב ובאופן בלתי ראוי לאורך כל הליך קליטתה לעבודה. התנהלותה זו בצירוף חוסר התאמתה לתפקיד אליו היתה מועמדת, הם שהובילו לקבלת ההחלטה שלא להעסיקה בחברה וזאת ללא כל קשר להודעה על הריונה.

41. התנהלות התובעת הסבה נזקים עצומים לחברת מרמנת שכן התנהלותה הובילה לביטול הפעלת הפרויקט החינוכי באחד מבתי הספר בהם הייתה מועמדת לפעול.

42. בחברת מרמנת מועסקות נשים רבות אשר חלקן בהריון, לפיכך אין כל מקום לקשור בין אי קליטתה של התובעת לעבודה לבין הריונה.

43. טענותיה של התובעת בנוגע לפרסום לשון הרע הינן קטנוניות וקנטרניות ומסתמכות על התכתבות בין הגב' עופר לממונים עליה, תכתובות אשר הוצאו מהקשרן ואין בהם בכדי לבסס את העילה של לשון הרע.

-

<u>הראיות בתיק</u>

-

--- סוף עמוד 8 ---

44. טענות הצדדים נשענו על תצהירים ונספחים אשר חלק ניכר מהם הינו אסופת מיילים שהועברו בין התובעת לגב' עופר, החל מהצגת מועמדותה של התובעת ועד למועד בו הגישה בקשה לקבל תלוש שכר עבור התשלום שקיבלה מהגב' עופר.

45. במסגרת דיון ההוכחות נשמעו עדויותיהם של התובעת, הגב' עופר ושני מנהלים מתכנית קרב, מר אורי ליברטי ומר פינחס בוחבוט.

<u>דיון והכרעה</u>

-

46. כפי שציינו בפתח הדברים, השאלה המרכזית הנדרשת להכרעה בתיק זה עוסקת בטענת האפליה בעבודה על רקע הריון. בבואנו להכריע בשאלה זו נדרשים אנו לעבור מספר משוכות כאשר המשוכה הראשונה עליה יש לתת את הדעת היא, האם התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין התובעת לנתבעות אם לאו?

47. בדרך הילוכנו נבחן את טענות הצדדים בנוגע לקיומם של יחסי עובד מעסיק, בהמשך נבחן את טענותיהם ביחס לאפליה, אחר מכן נפנה לטענות אשר הועלו בדבר לשון הרע ולבסוף נתייחס לסעדים להם עתרה התובעת.

<u>קיומם של יחסי עובד-מעסיק</u>

48. לגרסתה של התובעת יש לראות בכל אחת מהנתבעות כמעסיקות במשותף: הגב' עופר היא זו אשר שילמה בפועל את שכרה, טופס 101 שמילאה נושא חותמת של "קרב", חוזה העבודה שנשלח אליה כלל את שמה של "תכנית קרב" וטופס דיווח השעות וטופס פרטי השכר היו של חברת מרמנת.

49. הנתבעות טוענות כי התובעת לא נקלטה כלל לעבודה וממלא לא קיימים בינה ובין הנתבעות יחסי 'עובד-מעסיק'. בנוסף, טוענות הנתבעות כי הנתבעת 2 כפי שהוגדרה בכתב התביעה אינה מהווה אישיות משפטית עצמאית כך שבכלל לא ניתן לייחס לה העסקה של התובעת.

--- סוף עמוד 9 ---

50. הנתבעות הוסיפו וציינו כי אין כל מקום לייחס כל עילת תביעה כלפי גב' עופר, שכן היא אורגן בחברת מרמנת וככל שיקבע כי התקיימו יחסי 'עובד-מעסיק', הרי שאלה יחולו רק בין חברת מרמנת לבין התובעת.

51. הפסיקה קבעה כי "שאלת מעמדו של אדם כעובד אם לאו, אינה נקבעת לפי תיאור של הצדדים את יחסיהם או לפי דרך תשלום התמורה, אלא על סמך כלל נסיבות המקרה כהוויתן. עובדה כזו או אחרת יכולה לתמוך במסקנה על קיומם של יחסי עבודה או על היעדרם של יחסים שכאלה, אך הקובע הוא השקלול של כלל הנסיבות" (ר' ע"ע (ארצי) 2808-03-12 **ימית סינון וטיפול במים בע"מ - מלה קביטיקה** (פורסם נבו)).

52. חשוב להדגיש כי קיומו של חוזה עבודה אינו "תנאי בלעדיו אין" לקיומם של יחסי עובד-מעסיק ולהחלת חקיקת המגן על מבצע עבודה. יחסי עובד-מעסיק הינם דבר הקרוב ל"סטאטוס", אשר אינו תלוי בהסכם או מבוטל בהסכם, אלא בגדר מסקנה משפטית הנלמדת ממערכת עובדות מסוימות (ר' דיון לא/3-27 **עיריית נתניה - דוד בירגר** , [פורסם בנבו] פד"ע ג (1) 177).

53. מעיון במסמכים שהובאו בפנינו ובכללם אסופת המיילים שהוחלפו בין הגב' עופר לתובעת ומתוך שמיעת העדויות, התרשמנו כי התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין התובעת לחברת מרמנת בלבד ומערכת יחסים זו לא חלה בין התובעת לגב' עופר או לתכנית קרב.
נבהיר קבעתינו זו:

54. מהראיות והמסמכים שהוצגו בפנינו עולה כי כלל פעולותיה של הגב' עופר לרבות גיוס המדריכים, ראיונות, סדנאות והשתלמויות, נעשו במסגרת היותה אורגן של חברת מרמנת. לפיכך, קיים קושי ממשי לקבל את הטענה כי בינה ובין התובעת מתקיימים יחסי עובד-מעסיק.
גב' עופר אכן שילמה מכספה הפרטי את הוצאותיה של התובעת, אולם אין בכך בכדי ללמד על כך שהעסיקה את התובעת ואף נדמה כי עניין זה היה ברור

--- סוף עמוד 10 ---

לתובעת עת פנתה היא לבקש תלוש שכר מקרן קרב ולא מהגב' עופר (ר' סעיף 77 לתצהיר התובעת).

נעיר מיד כי איננו מקבלים את דבריה של הגב' עופר כי שילמה לתובעת "הוצאות חד פעמיות" שהוציאה התובעת (ר' פרוטוקול מיום 2/4/14, עמ' 38, ש' 13), שכן לטעמינו המדובר בתשלום שניתן לתובעת כשכר על עבודתה ואף הדבר מהווה ביטוי חיצוני לכך שהתובעת אכן התקבלה לעבודה כפי שנרחיב על כך בהמשך.

55. אין בעובדה כי התובעת חתמה על טפסים הנושאים את לוגו תכנית קרב בכדי ללמד על כך שהועסקה על ידי תכנית זו, שכן מהעדויות שהובאו בפנינו עולה כי מדריכי הפרויקט החינוכי הינם עובדי חברת מרמנת, אשר הייתה אמונה על הפרויקט החינוכי, אשר היה מנוהל בידיה של הגב' עופר.

על המבנה הארגוני של חברת מרמנת והקשר בינה ובין תכנית קרב למדנו מעדותם של מר אורי ליברטי ומר פנחס בוחבוט, מנהלים בתכנית קרב, אשר הבהירו כי עובדי קרב הינם עובדים של חברת מרמנת.

מר בוחבוט מסר בעדותו כי המדריכים שנקלטו לעבוד בפרויקט החינוכי הינם עובדי חברת מרמנת והיא זו אשר נושאת בתשלום שכר ותנאי עבודתם:

"**ש. אני מבינה שכל העובדים של קרן קרב, מועסקים על ידי חברת מרמנת?**

ת. כן. התיקון הוא שעובדי תוכנית קרב מועסקים על ידי מרמנת.

ש. מרמנת משלמת להם שכר עבודה על כך?

ת. בוודאי.

ש. חוזי העבודה נחתמים מול מרמנת?

ת. נכון".

(ר' פרוטוקול מיום 2/4/14, עמ' 28, ש' 16-12).

מר בוחבוט העיד כי כמו כל שאר עובדי התכנית גם הגב' עופר הינה עובדת חברת מרמנת וכאמור גם המדריכים שהתקבלו לפרויקט החינוכי.

--- סוף עמוד 11 ---

בנוגע לתפקידה של הגב' עופר סיפר מר ליברטי כי "**מרים היא מנהלת התוכנית, ובתוקף זה היא גם מנהלת את המדריכים בכל הארץ**" (ר' פרוטוקול מיום 2/2/14, עמ' 25, ש' 27-26).

56. כפי שציינו את ההלכה הפסוקה בנושא, יחסי עובד-מעסיק אינם תלויים בהסכם או בחתימה על חוזה, די לנו בנתונים שהוצגו בפנינו ובכלל זה העובדה כי מדריכי תכנית קרב הינם עובדי חברת מרמנת, בכדי לקבוע כי התובעת לא הייתה עובדת של הגב' עופר או של קרן קרב ואף לא הייתה עתידה להיות מועסקת על ידם.

57. לצד זאת, אנו סבורים כי המו"מ שהתנהל עם התובעת הבשיל לכדי קיום יחסי עובד- מעסיק בין התובעת לחברת מרמנת, שכן אסופת המיילים שהוחלפו בין חברת מרמנת באמצעות נציגתה- הגב' עופר, לבין התובעת, אינה מותירה כל ספק באשר לקבלת התובעת לעבודה.

מפאת קוצר היריעה לא נביא את כלל הודעות המייל מהם עולה כי התובעת התקבלה לעבודה בפועל, אך נביא מספר דוגמאות על מנת להמחיש את קביעתנו.

58. התובעת הרשימה את הגב' עופר בראיון קבלה והאחרונה אף הבהירה עניין זה במייל ששלחה למנהליה בו ציינה כי "כמדומני ב-9 באוגוסט התראיינה ליטב והגיעה למפגש מדריכים פוטנצייאלים. לאחר שקיבלה תשובה עקרונית שהיא מתקבלת היא נזכרה להודיע היא נוסעת להודו" (ר' נספח 26 לתצהיר התובעת, הדגשה אינה במקור).

מעיון באסופת המיילים לא התרשמנו כי התובעת "נזכרה להודיע" שהיא נוסעת להודו לאחר שהודיעו לה שהתקבלה, אולם גם אם נקבל טענה זו, הרי שלמרות שהגב' עופר ידעה על נסיעתה לחו"ל היא בחרה לשבץ אותה לעבוד בבתי הספר.

59. מכל מקום, מדבריה של הגב' עופר עולה באופן ברור כי היא הודיעה לתובעת שהיא התקבלה לעבודה.

--- סוף עמוד 12 ---

זאת ועוד, בהודעה מיום 2/9/10 מסרה הגב' עופר לתובעת את שעות עבודתה המתוכננות בבתי הספר באופן הבא:

"**ליטב שלום,**

שיבצתי אותך להרבה שעות ואני מאחלת לכולנו שתוכיחי את עצמך, כי חייב שהתוכנית תענה על כל יעודיה, ההצלחה שלנו חייבת להיות משמעותית ומוכחת יום יום.

....

בהתחשב בימים שהודעת לנו כפנויים מצידך, ונדמה לי שהתמזל מזלך...

בשלב הזה השבוץ הוא כדלקמן:

יום ד' – בית ספר "נתיבות יורם", בין השעות 10 ועד 14.

יתכן שקודם לכן באותו היום תעבדי גם בבית הספר "דגניה" בין 8 ל- 9.

יום ג' – בית ספר "תומר" משעה 10 ועד 14.

יום ו' – בית הספר "גבים" בין השעות 8 ל- 11 יחד עם מדריכה מקבילה נוספת, נעמי וכמו כן יוטל עליכם לייצר עבודת צוות בית ספר".

(ר' נספח 6 לתצהיר התובעת)

60. בהודעת מייל שנשלחה לתובעת ביום 16/9/10 שבה והזכירה הגב' עופר לתובעת את השעות בהן שובצה בבתי הספר ובין היתר ציינה כי תעבוד לצד מדריכה נוספת אשר תוביל יחד איתה את התכנית בבית הספר "גבים" (ר' נספח 17 לתצהיר הגב' עופר).

שיבוצה של התובעת בבתי הספר ובכלל זה ציון השעות בהן היא אמורה לעבוד מבטא את קבלתה של התובעת לעבודה שאלמלא כן לא היה מקום לשבצה בבתי הספר.

61. בהודעה ששלחה התובעת לגב' עופר ביום 22/9/10 מחו"ל, הודיעה התובעת לגב' עופר כי "אני מעודכנת במיילים השוטפים שאת שולחת ולומדת את מערכי השיעורים מכאן. אני מאשרת כי ראיתי את שיבוץ שעות העבודה, הימים ובתי הספר וערוכה גם אליהם" (ר' נספח 16 לתצהיר התובעת), דבר המלמד על כך שהשתלבותה כמדריכה אינה מוטלת בספק.

--- סוף עמוד 13 ---

במהלך עדותה ציינה התובעת כי הדפיסה את חומר הלימוד בהודו ולמדה אותו שם ואף הכינה שאלות לילדים לקראת כניסתה לבית הספר (ר' פרוטוקול מיום 19/6/13 עמ' 14, ש' 10-4).

הודעת התובעת לפיה הינה לומדת את מערכי השיעורים ומתכננת את כניסתה לבית הספר מלמדת שהתובעת החלה לעבוד בפועל, דבר אשר תומך בטענותיה כי התקיימו בינה ובין חברת מרמנת יחסי עובד-מעסיק.

הגב' עופר לא ביקשה מהתובעת לחדול מהכנותיה ותוכניותיה להיכנס לבית הספר ולטעמנו יש בכך ללמד על קליטת התובעת לעבודה.

62. בהודעה מיום 29/9/10 הודיעה הגב' עופר למנהלי בתי הספר בהם הייתה אמורה התובעת להתחיל לעבוד כי התובעת נמצאת בחו"ל ולכן תחילת התכנית תדחה:

"**לאילנית**

לשלי,

שלום רב,

ליטב ג'וס הינה המדריכה שתוביל את התוכנית לבנות ולבני מצווה בבית ספרכם. אני תומכת בהליך הכניסה של ליטב, היא עושה רושם טוב מאוד ונראה כי תוביל מהלך יפה בנאמנות, מסירות ובמקצועיות".

(ר' נספח ת/21 לתצהיר התובעת).

אמירתה המפורשת של הגב' עופר למנהלי בתי הספר כי התובעת היא זו אשר תוביל את התכנית בבית הספר אינה מותירה כל ספק כי אכן התובעת התקבלה לעבוד בנתבעת.

מלבד האמירה המפורשת, ההמתנה לשובה של התובעת מחו"ל על מנת לפתוח את הפרויקט מלמדת על כך שהתובעת התקבלה לעבוד כמדריכה בפרויקט החינוכי.

--- סוף עמוד 14 ---

63. יש לציין כי בחלק קטן מהודעות המייל הביעה הגב' עופר חשש מהעובדה שהתובעת אינה מספיק פנויה בכדי להשתלב בתכנית ואף לא השתתפה בהשתלמות שנערכה למדריכים, אולם בסופו של יום התמונה הראייתית המצטיירת מתוכנן של הודעות המייל מצביעה על קיומם של יחסי עובד-מעסיק ועל קבלתה של התובעת לעבודה.

הנתבעות טענו בסיכומיהן כי התובעת נקטה בחוסר תום לב בעת המו"מ לקראת קליטתה כעובדת כך שגם אם יקבע כי התקבלה לעבודה הרי שחוסר תום ליבה הוביל לביטול הסכם העסקתה.

64. חומר הראיות שנפרס בפנינו, אין בו כדי לבסס קביעה לפיה הגיעה התנהגותה של התובעת לכדי חוסר תום לב קיצוני, כדי כך שיש בו בכדי להוביל לביטול הסכם העסקתה של התובעת או לשלול את זכויותיה הקוגנטיות.

מעיון בהודעות המייל ששלחה התובעת עולה כי אכן היא לא גילתה מספיק פניות להשתתפותה בתכנית ובכך נעסוק בהמשך, אך אין מקום לקבל את הטענה כי התובעת פעלה בחוסר תום לב. נהפוך הוא, התובעת חשפה בפני הגב' עופר את קשייה ואת תכניותיה כל עת, והגב' עופר התאימה עצמה ואת התכנית בהתאם למועדים הפנויים אותם ציינה התובעת בהודעות המייל.

התובעת עשתה דרכה לבית הספר לאחר שהכינה את מערך השיעור בבית הספר ואף הגב' עופר שילמה לה עבור הוצאותיה, כך שהלכה למעשה התובעת עבדה בפועל ואין לקבל את טענותיהן של הנתבעות לפיהן התובעת הייתה מצויה בהליך קליטה.

65. נוכח כל האמור לעיל, אנו קובעים כי בין התובעת לחברת מרמנת התקיימו יחסי עובד-מעסיק אשר הסתיימו בפיטוריה של התובעת.

66. חרף האמור, ועל אף מסקנתנו כי התקיימו יחסי עובד מעסיק בין התובעת לנתבעת 1, התרשמנו כי כלל פעולותיה של הגב' עופר בוצעו כבעלת תפקיד של חברת מרמנת, האמונה על הפעלת התכנית ואין כל מקום לייחס לה באופן אישי עוולה נזיקית של גרם הפרת חוזה.

--- סוף עמוד 15 ---

<u>נסיבות סיום יחסי העבודה - טענת האפליה</u>

67. משעברנו את המשוכה הראשונה וקבענו כי התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין התובעת לחברת מרמנת, יש לבחון את נסיבות סיום יחסי העבודה ובכלל זה את הטענה לאפליה מחמת הריון.

68. התובעת טענה בכתב התביעה כי היא פוטרה אך ורק משום שהייתה בהיריון ובמעשיהן של הנתבעות הופר הסכם העבודה עמה, נפגע כבודה כאדם וזכותה לחופש העיסוק וכן הנתבעות הפרו את הוראות חוק השוויון, ואת הוראות חוק עבודת נשים.

69. בסיכומיה מיקדה התובעת את טענותיה להפליה על רקע הפרת הוראות חוק השוויון והבהירה כי פיטוריה קשורים באופן ישיר לעובדה כי הייתה בהיריון.

70. הנתבעות טענו כי הפסקת עבודתה של התובעת הייתה ללא קשר להריונה וכי ההתנהלות של התובעת וחוסר פניותה לשמש כמדריכה בתכנית, הובילו לכך שבסופו של דבר היא לא נקלטה לעבודה.

71. הנתבעות ציינו כי היה על התובעת לחשוף בפניהן את העובדה כי הינה בהריון בשלבים מוקדמים יותר וכי גילוי ההיריון ערב כניסתה לבית הספר הינה התנהלות חסרת תום לב אולם, שיקול זה לא עמד בבסיס ההחלטה שלא לקבלה לעבודה.

72. לטענת הנתבעות התפקיד הוגדר לתקופה מוגבלת של 9 חודשים ואופיו חייב את התובעת לפעול בהגינות ולדווח על פניות לתפקיד, שכן המדובר בפרויקט חינוכי בו קיימת חשיבות לרציפות הקשר המתפתח בין המדריכה לתלמידים ועניין זה הובהר לכלל המועמדים.

73. עקרון השוויון הוכר כעיקרון על במשפט העבודה עוד קודם חקיקת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בית הדין הארצי קבע כי "עצם הפגיעה ב'שוויון הסיכוי'

--- סוף עמוד 16 ---

מהווים פגיעה בשוויון ומהווים הפליה... חסימת הדרך לתפקיד מסוים - פוגעת בכבודו של אדם באשר הוא אדם; סגירת הדרך בפני אישה באשר היא אישה פוגעת בכבודה כאדם עובד" (דב"ע לג/25-3 **ועד אנשי צוות דיילי אוויר - עדנה חזין והוועד המרכזי של הסתדרות הפקידים**, (פורסם בנבו) פד"ע ד 365, 374).

ביסוד עקרון השוויון עומדים שיקולים של צדק והגינות והוא מהווה מרכיב מרכזי בהסכמה החברתית עליה מושתתת החברה.

הוראות סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות קובעות כדלקמן:

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

(1) קבלה לעבודה;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים";

הוראות הסעיף אוסרת על הפליה בין עובדים בשל הריון או היותם הורים, כאשר בנוגע להפליה של אישה בעבודה, רק בשל הריון קבע בית הדין הארצי כי "**הפליה בפיטורים מעבודה של אישה, רק בשל היותה בהריון, מהווים על-פי שיטת המשפט בישראל, שמשפט העבודה הוא חלק אינטגרלי ממנה, ועל פי ערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון**". (ר' ע"ע 1353/02 **אפלבוים - הולצמן**, [פורסם בנבו] פד"ע לט 495).

74. נוכח הקושי בהוכחת טענת האפליה נקבע בהוראות סעיף 9 (א)(2) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כי לעניין פיטורים - אם הוכיח העובד שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטורים - נטל ההוכחה מוטל על המעביד, כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 לעיל.

בנוגע לנטל הראשוני להוכחת טענת פיטורים מחמת הפליה, נקבע כי על הטוען לפיטורים מחמת הפליה להציג ראשית ראיה לקיומה של עילה לכאורה לפיה פיטוריו נגועים בהפליה אסורה, בכדי להעביר את הנטל על כתפי המעביד להוכיח כי לא פעל מתוך הפליה אסורה (ר' דב"ע נו/3-129 **שרון פלוטקין ואח' - אחים אייזנברג בע"מ**, [פורסם בנבו] פד"ע לג בעמ' 495).

--- סוף עמוד 17 ---

75. לאור האמור, יש לבחון - האם הוכחה טענת התובעת כי לא הייתה בהתנהגותה או במעשיה עילה לפיטוריה ובמידה וכך - האם הרימו הנתבעות את הנטל המוטל עליהן להוכיח כי פיטורי התובעת נעשו שלא בניגוד להוראות סעיף 2.

נקדים את המאוחר ונאמר כבר כעת, לא מצאנו כי היה בהתנהגותה של התובעת בכדי להוביל לפיטוריה.

נבהיר את עמדתנו:

76. מהודעות המייל שהוחלפו בין התובעת לגב' עופר עולה כי השתיים היו בקשר החל ממועד קביעת הראיון ועד למועד סיום עבודתה.

77. התובעת הודיעה לגב' עופר כי תיעדר מהארץ ולא תשתתף בהשתלמות שתערך למדריכי הפרויקט החינוכי. בנוסף, הודיעה התובעת כי לא תוכל להיות נוכחת בפתיחת שנה"ל בבתי הספר עקב מחויבותה לפרויקט אחר בו היא משתתפת.

הקשר בין התובעת לגב' עופר לא היה רציף ובתקופת שהותה בחו"ל אף נותק הקשר עימה לזמן מסוים והגב' עופר חשבה להוציאה מהפרויקט.

בהודעה שנשלחה ביום 23/9/10, הבהירה הגב' עופר לתובעת כי ייתכן ושגתה שהחליטה לבחור בה כמדריכה אולם לאחר שקיבלה הודעת התנצלות מהתובעת בה הבהירה את פניותה להדרכה בתכנית, חזרה בה מכוונתה זו וביקשה ממנה לצור עימה קשר מיד עם שובה מחו"ל הן להשלמת חומרי ההשתלמות שהתקיימה והן לצורך המשך תהליך הכניסה (ר' נספחים 19-20 לתצהיר התובעת).

התובעת יצרה קשר בטלפון עם הגב' עופר ערב כניסתה לבית הספר ואין חולק כי בשיחה זו לא נאמר דבר על הפסקת עבודתה של התובעת.

78. על אף שהתובעת גילתה קשיים לעמוד בלוחות הזמנים שנקבעו לצורך הכשרתה כמדריכה, קשיים עליהם דיווחה לגב' עופר בזמן אמת, הרי שבסופו של יום הגב' עופר בחרה שלא להפסיק את עבודתה של התובעת מיד עם שובה מחו"ל, דבר המלמד כי לא נפל פגם בהתנהלות התובעת.

--- סוף עמוד 18 ---

הגב' עופר לא הודיעה לתובעת כי נמצאה לא מתאימה על רקע חוסר פניותה, לא ביקשה מהתובעת לחדול מהכנותיה לקראת הכניסה לבית הספר ואף נטעה בה את הרושם כי תשמש כמדריכה בפרויקט החינוכי גם לאחר שיחת הטלפון. מכלל הלאו נשמע ההן לאמר, לא נפל פגם בהתנהלות התובעת אשר הצדיק את פיטוריה.

במהלך עדותה הפנינו אל הגב' עופר שאלות מהן ניסנו ללמוד על התנהלותה מול התובעת ועל הקשיים שהציבה בפניה בנוגע לחוסר פניותה להשתלב בתכנית:

ש. "לשאלת בית הדין – אנו רואים שרשור מלא באימיילים ואמנם בדיון קודם אני אמרתי אי אלו דברים, כשאני שב ומעיין במיילים, זה לא משהו בהתנהלות שלה שהיא זנחה, היא אומרת שכל דבר נעשה בבקשה, את משיבה לה, היא עונה, היא לא משאירה דברים באוויר, היא עונה, נכון שבהודו אין לה מחשב, אבל כשהיא יכולה היא עונה. אך כאשר היא זמינה היא עונה. היא לא השאירה לשאלות שלא אין מענה, אלא מאי את מדגישה בסוף שהקש ששבר את גב הגמל היה ההיריון, קרי עד למועד הזה את ממשיכה, היא שולחת מייל את עונה, את שולחת, היא עונה, את לא אומרת לה אין לך תואר אקדמי וכו', רק כשהיא מתקשרת ואומרת שהיא בהיריון, אז פתאום זהו. לפני זה לא היה שלב אחד שבו אמרת לה, "סליחה גברת, מה את חושבת שאנו נרדוף אחריך..."", רק אז את אומרת לה, די שברת אותי....

ת. אולי כמות המיילים מבלבלת את התהליך, אבל אני בהחלט אמרתי שהסברתי באופן נחרץ שאם היא לא תגיע בשבוע הראשון לעבודה, מועמדותה בהחלט בספק ואולי אני אודה בבחירה שלה וזה בלתי אפשרי שהיא לא תבוא ביום הראשון לעבודה, וזה מבחינתי הקו האדום, שנית, אני בהחלט חושבת שעשיתי טעות, אני מאוד ליברלית, ואני חושבת שיש סגנון ליברלי שאתה משלם על זה מחיר.

ש. לשאלת בית הדין – את לא אומרת שמתחילת הדרך יש בעיות, למה רק אז כשהיא חוזרת מהודו ומרימה טלפון.....

--- סוף עמוד 19 ---

ת. אני רוצה להצביע על מסמך מאוד חשוב, כי אני חושבת שזה הקש ששבר את גב הגמל, יש דברים שאתה מוחל עליהם בהתחלה, למרות שאני חושבת שזה טעות, אני רוצה להראות איפה נשברתי לאחרונה לפני הידיעה על ההיריון. אני מבקשת להפנות למספר דברים שמראים על..... אני הייתי מוכנה להחיל עד שלב מסוים, עד שהיא הודיעה שהיא לא מגיעה לשבוע הראשון של העבודה כי היא הולכת להשתלמות אחרת. את זה לא ידעתי, וכאשר היא אמרה לי את זה בהדרגה עוד לפני שהיא נסעה, אמרתי לה שאין דבר כזה לא להגיע בשבוע הראשון."

(ר' פרוטוקול מיום 2/4/14 עמ' 33 ש' 6-29).

79. תשובותיה של הגב' עופר היו מתחמקות ואף סתרו בחלקן את האמור בהודעות המייל שהוחלפו בינה ובין התובעת. התרשמנו כי הגב' עופר לא הציבה גבולות ברורים, מהם חרגה התובעת בהתנהלותה.

הגב' עופר התקשתה להצביע על התנהלות בלתי תקינה מצד התובעת והתרשמנו מדבריה כי הגורם הדומיננטי אשר הוביל לסיום יחסי העבודה עם התובעת לא קשור כלל לנסיעתה לחו"ל והעדרותה מהשתלמויות.

דבריה של הגב' עופר בעדות שמסרה אינם מתיישבים עם העובדה שהתובעת הודיעה לה ביום 2/9/10, בטרם יציאתה לחו"ל, כי תעדר מפתיחת הלימודים.

מהודעת המייל ששלחה התובעת לגב' עופר, טרם יציאתה לחו"ל, עולה כי היא כלל לא ידעה על כוונתה של הגב' עופר לערוך השתלמות למדריכים, כך שנראה שהדברים שמסרה הגב' עופר בעדותה נאמרו רק בכדי להסתיר את המניע האמיתי לפיטוריה של התובעת.

משלא נמצא פגם בהתנהלותה של התובעת אשר יש בו להצדיק את הליך הפיטורים, הרי שהנטל להוכיח כי פיטורי התובעת לא נעשו מתוך אפליה פסולה הועבר לכתפי הנתבעות ואנו סבורים כי לא עלה בידן להרים נטל זה.

80. לא מצאנו לקבל את טענות הנתבעות לפיהן התובעת הציגה את קשייה ופניותה לפרויקט טיפין טיפין עד למועד בו גילתה שהיא בהיריון, וגם אם הדברים אכן

--- סוף עמוד 20 ---

נעשו, הרי שהרושם שהתקבל בפנינו הוא שהדברים נעשו בתום לב מצד התובעת ובוודאי שלא היה בהם בכדי להונות או להערים על הנתבעות.

81. מעיון בהודעת המייל ששלחה הגב' עופר לחשב תכנית קרב, מר משה אטיאס, פירטה היא את מכלול הנסיבות בהן הפסיקה את עבודתה של התובעת תוך שהדגישה כי התובעת התקשרה לפתע לאחר שלא הגיעה לבית הספר בו הייתה צריכה להתחיל לעבוד ו"הודיעה שלמחרת היא תתחיל **ודרך אגב, שהיא בחודש חמש וחצי כדבריה להיריונה!**" (ר' נספח 31 לתצהיר הגב' עופר, **ההדגשה במקור** – י.כ.).

הגב' עופר נשאלה על הדגשת הידיעה בנוגע להיריון, באותה הודעת מייל וכך השיבה:

"**ש. לשאלת בית הדין – למה במסמך המרכזי אותו מייל למה דווקא באותיות מודגשות, שהיא בחודש חמש וחצי להיריונה?**

ת. הקו הזה מופיע בשני מקומות, כתוב במשפט הזה תחת המילה בלילה קו, ותחת המילה היריון, לי היתה איזה פרספקטיבה של הדברים, שנית הקו הוא גם על הבלילה, משום שאני חושבת עד היום, העיתוי והצורה שההודעה נתנה בנושא ההיריון, היא ייחסה את הבעיה להיריון, ובקשר לזה אני שמה על בלילה ועל עיתוי ועל התאריך, כי אני חושבת ובהקשר שהדברים נאמרו בלילה, אני שואלת אותה "טוב שאת מתקשרת אני אומרת לה" בלשון שגיא נהור, ... את לא שואלת, לא מתקשרת... למה לא יצרת קשר... אלה הדברים שאמרתי בשיחה, כי היא עונה לי "זהו, שרציתי להגיד לך שאני באה מחר בבוקר ושאני בהיריון בחודש חמש וחצי" כל זאת בתשובה לשאלה למה לא יצרת קשר כפי שהתחייבת. אני צריכה להכין, זה לא תוכנית סתמית. אני הייתי צריכה להכין אותה. כלומר אני טוענת שלא קיבלתי תשובה על בעיה חמורה מאוד בעיני כמנהלת, אני טוענת שהתשובה הזאת היא תשובה שיש בה חוסר יושר או ערמומיות משהו מהסוג הזה והיא נשלפה שלא בהקשר לשאלה ולא קיבלתי תשובה ענייינית, למה לא יצרה איתי קשר כדי שאוכל לקלוט אותה ולהכניס אותה, זה תשובה לגבי הקו. דבר שני, המכתב הזה אני עונה אותו כתשובה לממונים עלי

--- סוף עמוד 21 ---

בקשר לפניה שהייתה מאחורי גבי אל הנהלת קרב, לא לאנשים שהיה לה קשר איתם, היא היתה צריכה לחפש אינפורמציה על שושי ועל אנשי ההנהלה, שם נאמר במכתב הזה, שהיא עבדה כשהיא בעצם לא עבדה, וזה מאחורי גבי".

(ר' פרוטוקול מיום 2/4/14 עמ' 34 ש' 29-12).

דבריה של הגב' עופר לא היו משכנעים כלל והתרשמנו כי הינה מנסה להתגונן ולהסתיר את העובדה שהגילוי על ההריון, הוא אשר הוביל אותה למסקנה שעליה להפסיק באופן מיידי את עבודתה של התובעת.

יש לציין בעניין זה כי על פי ההלכה הפסוקה, עצם האמירות הסטריאוטיפיות מבססות את טענת ההפליה וגם אם נאמרו מתוך כוונה טובה וכנה הרי שאין הדבר רלוונטי. אם נאמרה אמירה בעלת אופי מפלה וסטריאוטיפי, הרי מדובר בהתנהגות פסולה אשר נמדדת על פי אמת מידה אובייקטיבית, תהא כוונתו של המעביד אשר תהא (ר' דב"ע נג/3-129 **פלוטקין ואח' – אחים אייזנברג בע"מ**, [פורסם בנבו] לג (1999) 481).

העובדה כי הגב' עופר בחרה להדגיש את היותה של התובעת בהיריון, מעידה כי קיים קשר ישיר בין היותה של התובעת בהיריון לבין פיטוריה.

82. בהמשך ההודעה שנשלחה למר אטיאס, ציינה הגב' עופר כי התובעת "קיבלה על עצמה לעבוד בתכנית שכולה תשעה חודשים, ושהיא עצמה לא יכולה להשתתף בהשתלמויות..ושהנה יש לה הפתעה לפני שהיא התחילה, שנותרו לה בעצם 3 וחצי חודשים לעבודה..על היריון בחודש חמש וחצי לתכנית של תשעה חודשים זה נראה לי לא טוב" (ר' נספח 31 לתצהיר הגב' עופר, פסקה 9).

נראה כי דבריה של הגב' עופר מדברים בעד עצמם.

סמיכות הזמנים בין מועד גילוי ההיריון לבין פיטוריה של התובעת תומכת אף היא במסקנה כי ישנו קשר ישיר בין גילוי ההיריון לבין הפיטורים.

--- סוף עמוד 22 ---

83. התובעת לא פוטרה קודם גילוי ההיריון בגין כלל ה"מחדלים" אותם ציינה הגב' עופר במייל שהעבירה למר אטיאס, אלא אחר שסיפרה על ההיריון, שכן הגב' עופר סברה כי התובעת לא תוכל לעבוד במשך כל תקופת הפרויקט שנמשכה על פני 9 חודשים.

עדות ותמיכה נוספת לכך שההריון היווה שיקול בעת ההחלטה על פיטוריה של התובעת, מצאנו בעדותו של מר אורי ליברטי, אשר העיד בפנינו כדלקמן:

"**ש. בסעיף 7 לתצהירך, אתה מעיד בשתי השורות האחרונות, שמרים סיפרה לך שליטב התקשרה אליה ערב קודם וסיפרה לה שהיא בהיריון?**

ת. כן.

ש. אם ההיריון באמת לא רלוונטי לשיקולים לפטר אותה, אז אין כל סיבה לעדכן אותך בכך, נכון?

ת. מרים סיפרה לי את כל פרטי השיחה בינה לבין ליטב. היא סיפרה לי שאחרי ניסיונות חוזרים ונשנים ליצור קשר עם ליטב, מה שאמור להיות ברגע שהיא נוחתת מחו"ל שזה היה במוצ"ש או ביום ראשון, לא זו בלבד שליטב לא יצרה איתה קשר, אלא שמרים בעצמה ניסתה ליזום קשר כזה והקשר לא נוצר, ואז לפתע נוצר הקשר ביום שלישי בלילה לפי מה שמרים אמרה לי שבבוקר למחרת היתה אמורה להתחיל את העבודה

לפי התיכנון המקורי, ואז מרים סיפרה לי את כל פרטי השיחה ופרטי הסיטואציה ובין השאר גם את המוטיב הזה שליטב בהיריון, זה היה חלק ממכלול של שיחה שלימה שפורטה באוזני.

ש. לרבות ההיריון?

ת. כן. כולל ההיריון."

(ר' פרוטוקול מיום 2/4/14 עמ' 27 ש' 15-5).

העובדה כי נושא ההיריון עלה בשיחה של הגב' עופר עם המנהל האזורי של תכנית קרב תומכת במסקנה כי התובעת פוטרה על רקע ההיריון.

--- סוף עמוד 23 ---

84. גם אם נקבל את טענות הנתבעות לפיהן אין קשר בין הפיטורים לבין ההיריון (ולא כך אנו סבורים), הרי שלא ניתן שלא להתרשם כי במסגרת השיקולים שנבחנו על ידי הגב' עופר, נכלל ההיריון בשיקולים לפטר את התובעת.

85. בפרשת אורלי מורי אימץ בית הדין הארצי את "מודל ההכתמה" לפיו, בעצם נוכחותו של שיקול פסול בהליך קבלת ההחלטה, יש די כדי להכתימה כהחלטה מפלה כך שגם אם היתה הצדקה עניינית כלשהי לפיטוריו של העובד, ואחד השיקולים שלקח המעביד בחשבון במסגרת מכלול השיקולים, היה שיקול פסול שמבוסס על הפליה אסורה על פי אחת מהעילות המופיעות בסעיף 2 לחוק, יש בכך משום הפרה של חוק שוויון ההזדמנויות המקימה זכות לפיצוי עבור העובד (ר' ע"ע (ארצי) 627/06 **אורלי מורי – מ.ד. פילו בע"מ** (פורסם בנבו), בחוו"ד השופטת וירט לבנה פסקה 41).

86. בעניין המונח בפנינו אנו סבורים כי לשיקול בדבר היותה של התובעת בהיריון, היה משקל מכריע בהחלטה לפטרה על אף טענות הנתבעות והדברים שמסרה הגב' עופר למר אטיאס כי יש "3 הריונות בפרויקט".

87. לא נוכל לחתום פרק זה מבלי להתייחס לטענות הנתבעות בנוגע למועד בו גילתה התובעת על הריונה.

המקור החוקי לחובת הגילוי של עובדת על היותה בהריון מצוי בסעיף 10(א) לחוק עבודת נשים תש"ד, 1954:

"**עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך למעבידה ומשעשתה כך, או משנודע על כך למעביד בדרך אחרת, לא יעבידנה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית מהחודש החמישי להריון ואילך, אף אם היה רשאי או הותר לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951; הוא הדין לגבי עובדת לילה, אם העובדת הודיעה למעבידה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.**"

--- סוף עמוד 24 ---

מלשון הסעיף עולה כי הגילוי על היריון נועד בכדי להגן ולהקל על העובדת ההרה, מפני מעבידה ומפני עצמה כך שלא תעבוד שעות נוספות ובכדי שתניתן לה המנוחה לה היא זקוקה לצורך הריונה.

88. בפרשת שרונה ארביב נדרש בית הדין הארצי לשאלה האם חייבת מועמדת לעבודה לדווח למעסיק הפוטנציאלי על דבר הריונה? וקבע כי המבחן לפיו תחויב מועמדת לעבודה הנמצאת בהריון לפני החודש החמישי לגלות למעסיק את דבר ההיריון, יהא בהתאם לרלבנטיות של גילוי ההיריון לתפקיד המוצע (ר' עע (ארצי) 363/07 **שרונה ארביב - פואמיקס בע"מ**, [פורסם בנבו] ניתן ביום 26/5/10).

בית הדין הארצי הבהיר כי אמות המידה לפיהן תיבחן חובת גילוי על ההיריון מבוססות על חובת תום הלב של המועמד תוך שמירה והגנה על פרטיותו.

89. לאחר שעיינו בטענות הצדדים לא מצאנו כי הגילוי על ההיריון היה רלבנטי לתפקיד המוצע, ממלא לא הייתה חובה לטעמינו לגלות מידע זה קודם לכן. לא הונחה בפנינו תשתית ראייתית מספקת המצביעה על כך שאופי התפקיד של התובעת או מהותו חייבו אותה לגלות כי הינה בהיריון, לפיכך מצאנו לדחות את טענות הנתבעות גם בעניין זה.

מכל המקובץ לעיל, אנו קובעים כי התובעת פוטרה על רקע אפליה מחמת היריון.

<u>זכות השימוע:</u>

90. כפי שפירטנו, בבוקר יום 6/10/10 בעוד התובעת עשתה את דרכה לבית הספר התקשרה אליה הגב' עופר והודיעה לה כי אינה מעוניינת שתתחיל לעבוד בתכנית ובאותו הבוקר נפגשו השתיים ושוחחו על הפסקת עבודתה של התובעת.

--- סוף עמוד 25 ---

91. לא יכולה להיות מחלוקת כי בהליך פיטורי התובעת לא ניתנה לה זכות השימוע כמתחייב בדין, שכן ההחלטה על הפסקת עבודתה התגבשה אצל הגב' עופר עוד טרם ניהלה שיחה עם התובעת.

92. לאור האמור, אנו מקבלים את טענת התובעת וקובעים כי היא פוטרה מבלי שנערך לה שימוע.

<u>פרסום לשון הרע</u>

93. במסגרת הליך גילוי מסמכים, התגלה לתובעת כי הגב' עופר כינתה אותה כ"נוכלת וערמומית" ולטענת התובעת היא "זכתה" לכינויים אלה אך ורק משום שהודיעה על היריונה.

94. התובעת טוענת כי הכינויים פגעו בשמה הטוב והינם בגדר פרסום לשון הרע לפי חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה- 1965 (להלן: "**חוק לשון הרע**").

95. הנתבעות ביקשו לדחות את טענותיה של התובעת וטענו כי המדובר במייל שנרשם בתום לב מבלי כל כוונה לפגוע בשמה הטוב של התובעת.

96. עוד טענו הנתבעות כי ככל שהודעת המייל מהווה פרסום לשון הרע הרי שעומדות לגב' עופר, ההגנות המנויות בסעיפים 14 ו- 15 לחוק לשון הרע, שכן המדובר באמירת אמת אשר הועברה למנהליה של הגב' עופר בתום לב, לאחר שנתבקשה להעביר התייחסותה לעניין המצאת תלוש שכר.

97. עוולת לשון הרע הינה עוולה אזרחית ועבירה פלילית המעוגנות בחוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965 (להלן: "**חוק איסור לשון הרע**").

98. במסגרת תיקון 38 לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969, אשר התקבל בשנת 2009 הוענקה לבית הדין הסמכות לדון בתובענה של עובד נגד מעביד בקשר ליחסי עבודה, שעילתה עוולת לשון הרע.

--- סוף עמוד 26 ---

סעיפים 1, 2 ו 3 לחוק איסור לשון הרע קובעים את הבסיס להתגבשותה של עוולת לשון הרע:

"**1. לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול –**

(1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם;

(2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו;

(3) ...

(4) ...

2. (א) פרסום, לענין לשון הרע - בין בעל פה ובין בכתב או בדפוס, לרבות ציור, דמות, תנועה, צליל וכל אמצעי אחר.

(ב) רואים כפרסום לשון הרע, בלי למעט מדרכי פרסום אחרות:

(1) אם היתה מיועדת לאדם זולת הנפגע והגיעה לאותו אדם או לאדם אחר זולת הנפגע;

(2) אם היתה בכתב והכתב עשוי היה, לפי הנסיבות להגיע לאדם זולת הנפגע.

3. אין נפקא מינה אם לשון הרע הובעה במישרין ובשלמות, או אם היא והתייחסותה לאדם הטוען שנפגע בה משתמעות מן הפרסום או מנסיבות חיצוניות, או מקצתן מזה ומקצתן מזה.״

על מנת שתובע יהיה זכאי לקבלת סעד לפי חוק איסור פרסום לשון הרע, עליו להוכיח כי הצד הנתבע אכן פרסם לשון הרע לפי מהותו וטיבו המוגדרים בסעיפים 1 ו 2 לחוק איסור לשון הרע.

99. במקרה שלפנינו אין חולק כי הגב׳ עופר הצמידה לתובעת כינויים ״נוכלת״ ו״ערמומית״ בהודעת מייל ששלחה למנהליה, לפיכך אנו סבורים כי יש בכך משום פרסום לשון הרע כנגד התובעת.

--- סוף עמוד 27 ---

100. בסעפים 13- 19 פרק ג׳ לחוק איסור לשון הרע הוגדרו הפרסומים המותרים, ההגנות וההקלות הפוטרים את המפרסם מאחריות לעוולת לשון הרע, זאת על אף שאכן פירסם לשון הרע לפי החוק.

הנתבעות ביקשו לבסס את הגנתן על סעיפים 14 ו-15 לחוק איסור לשון הרע ולחילופין טענו להקלות מכוח סעיף 19 לחוק, לפיכך נמקד את התייחסותנו לסעיפים אלו.

סעיף 14 העוסק בהגנת אמת בפרסום קובע:

״14. **במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה שהדבר שפורסם היה אמת והיה בפרסום ענין ציבורי; הגנה זו לא תישלל בשל כך בלבד שלא הוכחה אמיתותו של פרט לוואי שאין בו פגיעה של ממש״.**

הסעיף מצביע על שני תנאים לתחולת ההגנה. האחד שהיה אמת בפרסום והשני – היה בפרסום עניין ציבורי.

ההגנה מכוח ׳אמת בפרסום׳ משקפת את כוונת המחוקק להתיר פרסומים בהם קיימת פגיעה בשם הטוב של הנפגע מתוך הנחה כי המדובר בפרסום אמיתי אשר יש בו תועלת חברתית (ר׳ דנא 2121/12 **פלוני - ד״ר אילנה דיין אורבך**, (פורסם בנבו))

101. לא מצאנו כל מקום לקבל את טענותיהן של הנתבעות כי הפרסום היה בגדר של אמת ובוודאי שלא תצמח כל תועלת חברתית מפרסום לשון הרע על התובעת, כך שההגנה האמורה בסעיף 14 אינה חלה על המקרה דנן.

102. סעיף 15 לחוק לשון הרע מצביע על שורת הגנות מכוח תום הלב, העומדות לנתבע או לנאשם. נעמוד על ההגנות עליהן מבססות הנתבעות את הגנתן מכוח סעיף זה:

--- סוף עמוד 28 ---

״**15. במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה אם הנאשם או הנתבע עשה את הפרסום בתום לב באחת הנסיבות האלו:**

(1) ....

(2) היחסים שבינו לבין האדם שאליו הופנה הפרסום הטילו עליו חובה חוקית, מוסרית או חברתית לעשות אותו פרסום;

(3) הפרסום נעשה לשם הגנה על ענין אישי כשר של הנאשם או הנתבע, של האדם שאליו הופנה הפרסום או של מי שאותו אדם מעונין בו ענין אישי כשר;

(7) הפרסום היה הבעת דעה על התנהגותו או אפיו של הנפגע בענין שבו הנאשם או הנתבע ממונה על הנפגע, מכוח דין או חוזה, והפרסום היה מוצדק על ידי היותו ממונה כאמור;

(8) .....״.

הוראות סעיף 15 מתנות את ההגנות המובאות בו בעקרון תום הלב, כאשר הנטל להוכיח קיומו של עקרון זה מוטל על הטוען לקיומו (ר׳ א. שנהר, דיני לשון הרע (1997), עמ׳ 258 והמקורות שם).

103. בנסיבות שהובאו בפנינו איננו סבורים כי האמירות שהובאו במייל בו פרסמה הגב׳ עופר לשון הרע בגנותה של התובעת חוסות תחת הגנת תום הלב.

104. האמירות אותן פירסמה הגב׳ עופר הינן אמירות פוגעניות ואיננו סבורים כי היה באמירות אלו משום להגן על אינטרס כשר או שהייתה חובה כלשהי בפרסומן.

105. גם אם המייל היה בגדר ״הבעת דיעה״ על התנהגות התובעת מצד הממונה עליה – הגב׳ עופר, כאמור בסעיף 15 (7) לחוק, הרי שלא שוכנענו כי המדובר בפרסום שנעשה בתום לב.

--- סוף עמוד 29 ---

106. לטעמינו כינוי עובד כ״נוכל״ ו״ערמומי״ פוגעות באופן חמור בזכותו של העובד ובוודאי הינן חורגות מהגנת תום הלב, כך שלא ניתן לקבל את אמירותיה של הגב׳ עופר כמנהלת וכממונה על התובעת, כאמירות שנאמרו בתום לב.

יש להדגיש כי הגב׳ עופר לא נדרשה להביע דעתה על התנהגותה של התובעת ואף לא נדרשה להגן על עניין אישי שלה או של מי מהנתבעות וככל שכן הייתה כוונה שכזו, הרי שלא היתה כל הצדקה להצמיד את הכינויים ״נוכלת״ ו״ערמומית״ לתובעת.

המדובר באמירות בוטות, משוללות כל רסן אשר אין להן כל מקום במערכת יחסי עבודה. עובד ומעסיק נדרשים לגלות איפוק בהתנהגותם והתבטאויותיהם הן במהלך קיומם של יחסי עבודה והן במועד סיומם ולתת את הדעת כי אמירות האחד כלפי השני יכול ויהוו פרסום לשון הרע.

108. אנו מודעים לכך כי סביבת העבודה איננה מקום סטרילי ואיננו סבורים כי יש מקום לפרש כל הערה או הנחיה של מעסיק לעובד כפרסום לשון הרע, אולם לטעמינו יש להבחין בין הנחיה מקצועית הניתנת לעובד לבין הצמדת כינויים לעובד, שבינם לבין העבודה אין ולא כלום.

הסעדים

108. כפי שקבענו לעיל בין הצדדים התקיימו יחס עובד- מעסיק אשר הסתיימו בפיטורים שלא כדין על רקע הפלייתה של התובעת מחמת היריון.

109. התובעת טענה לפיצויים בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות ובעניין זה מצאנו לקבל את טענתה במלואה ולקבוע כי הינה זכאית לתשלום בסך 50,000 ₪.

110. הפסד אובדן השתכרות:

התובעת הייתה צפויה להשתכר סך של 4,000 ₪ ברוטו מדי חודש ובשים לב כי בין מועד תחילת עבודתה – אוקטובר 2010, לבין מועד הלידה בחודש ינואר

--- סוף עמוד 30 ---

2011, חלפו 3 חודשים, אנו מעמידים את זכאותה לפיצוי בגין אבדן השתכרות בסך 12,000 ₪.

בהתאם לסעיף 9 לחוק עבודת נשים, התובעת הייתה צפויה להמשיך לעבוד לאחר תום חופשת לידה במשך 60 ימים נוספים, לפיכך אנו קובעים כי הינה זכאית לפיצוי בסך 8,000 ₪.

בנסיבות העניין, בשים לב כי התובעת עבדה יום אחד, אנו פוסקים לזכותה דמי הודעה מוקדמת בסך 250 ₪ (גובה השכר ששולם לתובעת עבור יום עבודה).

111. קיים קושי לאמוד את הנזק של התובעת אך נוכח עוצמת הדברים שנאמרו על התובעת ובשים לב כי הפרסום הוגבל רק לשני מנהליה של התובעת, אנו סבורים כי עתירתה של התובעת לפיצוי בסך 25,000 ₪ הינו סביר בנסיבות העניין.

נעיר כי איננו סבורים כי יש להתחשב בהקלות שנקבעו בסעיף 19 לחוק איסור לשון הרע, שכן הנתבעות לא הביעו התנצלות על הדברים שפורסמו בהודעת המייל ומנגד התרשמנו כי הייתה בכוונת הדברים לפגוע בשמה הטוב של התובעת ולהציגה באופן שלילי בפני מנהלי חברת מרמנת.

112. באשר להפרת זכות השימוע, הרי שאנו סבורים כי קיים צדק בטענותיהן של הנתבעות כי מטרתו של הפיצוי בגין הפרת השימוע, הינה מתן פיצוי על הפסד השתכרות צפוי ומשפסקנו לתובעת הפסד השתכרות, הרי שפיצוי בגין העדר שימוע יהא בבחינת כפל פיצוי.

בהקשר זה נעיר כי הפיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים מקפל בתוכו גם פיצוי בגין אבדן השתכרות (ר' עניין אורלי מורי), כך שאף מטעם זה לא מצאנו ליתן סעד נוסף בגין הפרת זכות השימוע.

113. לא מצאנו בנסיבות העניין לפסוק לתובעת הפסד דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי, שכן קבלת דמי לידה תלויה בוותק שצברה התובעת בעבודתה ובעבודות קודמות, דבר שלא הוכח בפנינו.

--- סוף עמוד 31 ---

114. התובעת טענה כי הינה זכאית לפיצוי בגין אי הנפקת תלוש שכר, אולם בנסיבות שהובאו בפנינו לא מצאנו להיעתר לתביעה בעניין זה.

115. סעיף 26 א (ב) (1) קובע כי אי מסירת תלוש שכר על ידי מעסיק, **ביודעין**, מהווה עילה לזכאות לפיצוי לדוגמה אשר לא יעלה על 5,000 ₪.

116. בנסיבות שהובאו בפנינו, התרשמנו כי הייתה מחלוקת כנה ואמיתית לעניין קיומם של יחסי עובד-מעסיק, ולא מצאנו כי החברה הפרה את חובתה ביודעין מתוך כוונה תחילה.

117. מטענות הנתבעות עולה כי הוסכם על החברה להנפיק תלוש שכר, אולם בשל מחלוקת בנוגע לחתימה על הסכם העסקה, לא הונפק לתובעת תלוש שכר.

118. בסכומיהן ביקשו הנתבעות לקזז נזק בסך 25,000 ₪, אולם נזק זה לא הוכח בפנינו, לפיכך לא מצאנו מקום להורות על קיזוז סכום זה מהסעדים אותם קבענו.

סוף דבר

119. חברת מרמנת תשלם לתובעת את התשלומים הבאים:

תשלום בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בסך 50,000 ₪.

דמי הודעה מוקדמת בסך 250 ₪.

אובדן השתכרות בסך 20,000 ₪.

120. הנתבעת 3 תשלם לתובעת תשלום פיצוי בגין פרסום לשון הרע בסך 25,000 ₪.

121. בנוסף ישאו הנתבעות 1 ו- 3 בהוצאות התובעת בסך 10,000 ₪.

ניתן היום, כ"ד אדר תשע"ה, (15 מרץ 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

--- סוף עמוד 32 ---

בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן

יוחנן כהן 54678313-/
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

--- סוף עמוד 33 ---

נבו
ייצוגיות
נבו ייצוגיות - מעקב אחר תביעות וחברות
הירשמו עכשיו וקבלו עדכונים ללא תשלום