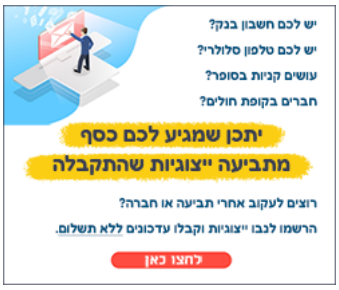


www.nevo.co.il

(ב"ש) 1003/09 תעא (ב"ש) 1003-09 נורית קורטניצקי נ' החברה לפיתוח ולבנין בערבה בע"מ

בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

נ קורטניצקי נ' החברה לפיתוח ולבנין בערבה בע"מ ואח'

בפני:	**כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם**
	נציג ציבור עובדים - מר אביתר כהן
	נציג ציבור מעבידים - מר משה עזרא
התובעת	**נורית קורטניצקי** **ע"י ב"כ עוה"ד אודליה לוי-אטינגר**
	נגד
הנתבעים	**1. החברה לפיתוח ולבנין בערבה בע"מ**
	2. אילון גדיאל
	3. גלעד לבני **ע"י ב"כ עוה"ד רמה לשם**

חקיקה שאוזכרה:

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 7(ד)(1), 7א, 9, 9(א), 9(ג), 9(ג)(1), 13א(א)(1), 15

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2, 2(א), 2(א)(1), ב, ה, ו, ע, 2(א)(6), 9(א)(2), 16

פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], תש"ם-1980

פקודת החברות [נוסח חדש], תשמ"ג-1983

חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958: סע' 17א, 20(ב), 20(ד)

חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951: סע' 26

מיני-רציו:

*

* בית הדין לעבודה מצא, כי התובעת פוטרה מעבודתה שלא כדין ועקב הריונה. נפסק, כי קיום יחסי עובד מעביד בתום לב ובהגינות משמעותו בנסיבות שבהן אין כל שינוי מהותי, השבת העובדת החוזרת מחופשת לידה לתפקידה הקודם וזאת גם כאשר מדובר בחופשת לידה מוארכת שקדמה לה תקופת שמירת הריון.

*

* עבודה – עבודת נשים – עובדת בהריון

*

* עבודה – עבודת נשים – פיטורי עובדת בהריון

*

* עבודה – עבודת נשים – פיטורין בתקופה המוגנת שלאחר החזרה מחופשת לידה

*

* עבודה – זכויות – זכות שימוע

*

*

--- סוף עמוד 1 ---

*

*

.

*

תביעה זו עניינה בשאלה – האם פוטרה התובעת מעבודתה שלא כדין ועקב הריונה וכפועל יוצא, זכאותה לסעדים הנובעים מכך. כמו כן בית הדין נדרש לשאלות הנוגעות להפרשי שכר וזכויות סוציאליות נוספות.

*

.

בית הדין לעבודה מפי השופטת י. אנגלברג שהם ונציגי הציבור א. כהן ו- מ. עזרא פסק כלהלן:

האיסור על פיטורי נשים הרות בשל הריונן מעוגן באופן ספציפי בחוק עבודת נשים ובחוק השוויון. הפליית אשה תוך פיטוריה מעבודה, בשל היותה בהריון או בחופשת לידה, מהווים על פי שיטת המשפט בישראל ועל פי ערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון. פיטורים בדרך זו מהווים גם קיום של חוזה העבודה שלא בתום לב.

על רקע הקושי להוכיח באופן פוזיטיבי כי החלטה מסוימת של מעביד בעניין מהעניינים המנויים בסעיף 2(א)(1)-2(א)(6) לחוק השוויון, מהווה הפליה אסורה, נקבעו בחוק ובפסיקה כללים דיוניים מיוחדים לתובענות שעילתן הפרת סעיף 2(א) לחוק.

על פי הוראות סעיף 9(א)(2) לחוק השיוויון, במקרה שבו מוכיח עובד התובע בעילה של הפרת סעיף 2 לחוק, כי לא הייתה לפיטוריו סיבה התלויה בו, עובר הנטל לכתפי המעביד להוכיח שלא פעל בניגוד להוראות סעיף 2 לחוק.

בפסיקה שפירשה את התנאים שבהתקיימם עובר נטל הראיה למעביד על פי סעיף 9(א) לחוק נקבע, כי די ב"ראשית ראיה" לכך שהחלטת המעביד הייתה נגועה בהפליה פסולה על מנת להעביר את נטל ההוכחה לכתפי המעביד. בנסיבות העניין, הריונה של התובעת אכן היווה שיקול במסגרת פיטורי התובעת, כפי שיורחב.

במקרה דנן, עלה בידי התובעת להביא ראשית ראיה להראות שלא הייתה במעשיה או בהתנהגותה סיבה לפיטוריה. משכך, עובר הנטל לנתבעים להוכיח כי פיטוריה אינם קשורים להריונה, נטל שבו לא עמדו. במקרה זה, אף שלטענת התובעת היא פוטרה מחמת הריונה והורותה, הובאו על ידי הנתבעים שלושה נימוקים להפסקת עבודת התובעת – קיצוץ תקציבי/שינוי ארגוני, יחסי אנוש לקויים ורמה מקצועית נמוכה. בנסיבות העניין יש לקבוע, כי הנתבעים לא עמדו בנטל הראייתי הנדרש להוכיח כי פיטורי התובעת נעשו מטעמים כלכליים או רה-ארגוניים. במקרה זה, לא הוכח, כי העדר שביעות רצון מתפקודה המקצועי ומיחסי האנוש של התובעת הם שהובילו לפיטוריה. אף לא הוכח כי פיטורי התובעת היו מטעמים כלכליים או ארגוניים.

בית הדין הארצי עמד זה מכבר על הבעייתיות המיוחדת הקיימת בהשתלבות עובדת שחזרה מחופשת לידה במקום עבודה שחלו בו שינויים בתקופת היעדרותה נוכח הלידה. כבר נפסק, כי על מקומות עבודה מעין אלה נדרשת במיוחד פרישת הגנתו של המחוקק.

הוראת החוק מחייבת את המעביד לקבל את העובדת חזרה לעבודה לתקופה מסוימת, זאת על מנת לאפשר לעובדת להשתלב בחזרה במקום העבודה, ולתת לה הזדמנות להוכיח את יכולותיה גם לאחר הלידה. הוראת החוק הינה קטגורית, לא מותירה כלל שיקול דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת לעבודה, למעט במקרים חריגים המפורטים בחוק עבודת נשים.

בנסיבות עולה כי תפקידה של התובעת כרכזת תחום גידולים אורגניים ותבלינים בנתבעת לא בוטל, אלא כאמור חולק בין שתי עובדות אחרות בנתבעת, תחילה באופן זמני בלבד, ולאחר מכן הוחלט להפוך זאת לדבר קבוע ולהותיר את תפקיד התובעת בידי מחליפותיה וליתן בידיהן תוספת שכר בגין הגדלת תחומי

--- סוף עמוד 2 ---

אחריותן כשלמעשה התובעת נותרה ללא כל תפקיד לבצע. התנהלות כזו כאשר התובעת מצויה בחופשת הלידה, מהווה פעולה בחוסר תום לב ושלא בהגינות ובניגוד לתכלית חוק עבודת נשים.

קיום יחסי עובד מעביד בתום לב ובהגינות משמעותו בנסיבות שבהן אין כל שינוי מהותי, השבת העובדת החוזרת מחופשת לידה לתפקידה הקודם וזאת גם כאשר מדובר בחופשת לידה מוארכת שקדמה לה תקופת שמירת הריון. גם אם היה שיקול ענייני לכאורה לכך שתפקידה של התובעת פוצל ופוזר בין עובדות הנתבעת, הרי שאין הדבר עולה בקנה אחד עם תכליתו של חוק השוויון, שהרי אלמלא יצאה התובעת לחופשת לידה, לא היה מתעורר הצורך לחלק את תפקידה בין עובדים אחרים ולא הייתה כל מניעה כי תמשיך בביצוע תפקידה זה.

התנהלות הנתבעת בכל הנוגע לפיצול תפקידה של התובעת ואי השבתה לתפקיד בפועל עם תום חופשת הלידה נעשתה על בסיס הריונה והורותה של התובעת ולפיכך, מהווה הפליה בניגוד לחוק השוויון שבגינה יש מקום לפסוק לזכות התובעת פיצוי ללא הוכחת נזק מכח סעיף 10 לחוק השוויון. בחוק עבודת נשים נמצאה אכסניה להסדרת זכויותיה המיוחדות של העובדת בהיריון.

בנסיבותיו של מקרה זה יש לבחון את זכאות האישה לחזור למקום העבודה לאחר שהסתיימה חופשת הלידה שבה שהתה, וכן את אופן יישומה בפועל של הוראת החוק האוסרת על פיטוריה בסמוך לאחר תום חופשת הלידה.

התנהלות הנתבעת עומדת גם בניגוד לתכלית הוראות חוק עבודת נשים בדבר האיסור על פיטורי עובדת לאחר תום חופשת הלידה. את תכלית ההוראה האוסרת פיטורים בתקופה שלאחר הלידה יש לפרש כמימוש של זכות היולדת. עוד נקבע כי חלה חובה על המעסיק להשיב את העובדת השבה מחופשת הלידה לעבודה בפועל על מנת שתוכל למצוא מחדש את מקומה בעולם העבודה.

אין להתיר למעביד לפדות בכסף את התקופה המוגנת ובכך לצאת ידי חובתו שכן יש בכך כדי לאיין את מטרת החוק. מטרת חוק עבודת נשים הוא להבטיח כי לאחר שובה של העובדת לעבודה מחופשת לידה, תשוב היא לאותו תפקיד ולאותם תנאי עבודה שהיו טרם יציאתה לחופשת הלידה.

במקרה זה, הפרו הנתבעים את הוראות חוק עבודת נשים בכך שמנעו מהתובעת לשוב לעבודתה בפועל בתקופה המוגנת. למעלה מכך, הנתבעים העמידו את התובעת בפני עובדה מוגמרת, שלפיה תפקידה ניטל ממנה במהלך היעדרותה מהעבודה בשל שמירת ההיריון וחופשת הלידה והועבר לעובדות אחרות בנתבעת. הנתבעים הודו בעדותם כי ההחלטה לפטר את התובעת התקבלה ונמסרה לה עוד בטרם הספיקה לשוב מחופשת הלידה ומבלי שהוצעה לה כל אפשרות אחרת מלבד פיטוריה, כשהנתבעים היו נחושים להביא לפיטוריה בכל מצב.

הנתבעים אף העידו כי למרות שידעו שלתובעת קיימת זכות לשוב לעבודה בפועל בתקופה המוגנת, לא יידעו את התובעת על זכות זו. הנתבעים אף הודו כי לא פנו למשרד התמ"ת לצורך קבלת היתר לפיטורי התובעת בתקופה המוגנת, כנדרש על פי חוק עבודת נשים. גם בעניין זה הפרו את הוראות החוק.

הנתבעים הפרו את הוראות חוק עבודת נשים בכל הנוגע לאי השבתה של התובעת לעבודה בפועל עם תום חופשת הלידה ובגין כך זכאית התובעת לפיצוי ללא הוכחת נזק כאמור בסעיף 13א(א)(1) לחוק עבודת נשים.

מהראיות עולה, כי בסמוך לפגישות שנערכו בין הצדדים נמסר לתובעת מכתב פיטורים, זאת מבלי שניתנה לה למעשה הזדמנות אמיתית להשמיע את דבריה כראוי. למעשה, אין חולק כי התובעת לא קבלה זימון מראש לשימוע – הוכח כי התובעת היא זו שיזמה את הפגישה הראשונה בין הצדדים וכבר במהלכה נמסרה לה הודעה בדבר ההחלטה על פיטוריה – החלטה שהתקבלה מראש והוכח כי היתה כבר עובדה מוגמרת. כמו כן התובעת לא קיבלה פרוט לעילות היכולות להוות בסיס לשימוע ולא נערך כל רישום או

--- סוף עמוד 3 ---

פרוטוקול של הישיבות שנערכו בין הצדדים. יש לקבוע, כי לתובעת לא ניתנה כל זכות לשימוע וכי היא זכאית לפיצוי בגין הפרת זכותה זו.

בית הדין יצמצם את המקרים בהן יינתן תוקף לכתב ויתור וכי בבואו לבחון את כתב הויתור, יבדוק האם מבהיר המסמך במפורש מהן הזכויות שעליהן מוותר העובד, האם הזכויות היו ידועות לעובד והאם נמסר לעובד בטרם חתם על כתב הויתור, חשבון ברור ומובן של כל הסכומים שקיבל.

כאשר עובד ידע על הזכויות להן הוא זכאי, קיבל חישוב מפורט בדבר התשלום שלו הוא זכאי, והייתה הסכמה מפורשת של העובד לויתור על זכויותיו, רק אז ייתן בית הדין תוקף מחייב להודעת הסילוק.

במקרה זה, כתב הויתור לא עומד בתנאים הקבועים בפסיקה. משכך, אין ליתן לו תוקף משפטי ואין לראות בו משום חסם בפני הגשת התביעה. נוסף על כך, הוכח כי לא ניתנה הסכמה אמיתית מצד התובעת לחתימה על כתב הויתור.

בנסיבות, אין לתת לכתב הויתור תוקף משפטי, בהיותו סותר הוראת חוק קטגורית, המחייבת את המעסיק להשיב עובדת לאחר חופשת לידה לעבודה בפועל. הנטל להוכיח כי שולמה חופשה כדין מוטל על כתפי המעביד.

משלא הוכח כל מקור הסכמי או חוזי המעניק לתובעת תוספת זו, הרי שדין תביעתה בגין רכיב זה – להידחות.

<u>פסק דין</u>

תביעה זו עניינה בשאלה - האם פוטרה התובעת מעבודתה שלא כדין ועקב הריונה וכפועל יוצא, זכאותה לסעדים הנובעים מכך. כמו כן בפנינו תביעה להפרשי שכר וזכויות סוציאליות נוספות.

<u>הרקע העובדתי</u>

1. הנתבעת 1 (להלן - "**הנתבעת**" או "**החברה**") היא חברה עירונית בבעלותה ובשליטתה של המועצה האזורית הערבה התיכונה (להלן - "**המועצה**"). הנתבעת מפעילה, בין היתר, את תחנת המחקר והפיתוח החקלאי ערבה תיכונה וצפונית (להלן - "**תחנת מו"פ**").
2. הנתבע 2 הינו מנהל תחנת המו"פ (להלן - "**מר גדיאל**").
3. הנתבע 3 שימש בתקופה הרלוונטית לתביעה כמנכ"ל הנתבעת (להלן - "**מר לבני**" או "**מנכ"ל הנתבעת**").
4. התובעת, אם לארבעה, תושבת המושב פארן בערבה, בעלת תואר ראשון בחקלאות ותואר שני במדעי החיים - הועסקה בחברה משנת **1995** ועד לשנת **1999** בתחום הגנת הצומח וניסויי שדה כשבמהלך תקופה זו (למעשה עד לשנת 2001) סיפקה התובעת שירותים לחברה בתמורה ששולמה לידיה כנגד חשבוניות מס שהמציאה. החל מחודש **יוני 1999** ואילך, שימשה התובעת כרכזת תחום גידולי ירקות אורגניים ותבלינים בתחנת המו"פ. בגין תקופת העסקתה מחודש **יוני 1999** ועד לחודש **יוני 2001** קיימת מחלוקת האם שימשה כקבלן

--- סוף עמוד 4 ---

עצמאי או עובדת מן המניין (להלן - "**התקופה שבמחלוקת**"). התובעת שימשה בתפקיד זה עד למועד פיטוריה ביום **30.4.08**.

5. ביום **19.4.07** יצאה התובעת לשמירת הריון וביום **1.8.07** ילדה ויצאה לחופשת לידה. בסיומה של חופשת הלידה, ובתיאום מראש עם הממונים עליה, מימשה התובעת את זכותה ושהתה בחל"ת סטטוטורי למשך 3 חודשים (להלן - "**חל"ת**").
6. בתחילת חודש **ינואר 2008** ולקראת תום החל"ת, פנתה התובעת למר גדיאל וביקשה ממנו להיפגש עימה לקראת חזרתה לעבודה **ב-1.2.08.**
7. ביום **13.1.08** נפגשה התובעת עם מר גדיאל ומר לבני במשרדי הנתבעת. בפגישה זו הודיע מר גדיאל לתובעת כי הוחלט לסיים את העסקתה בנתבעת עקב צמצומים. הצדדים חלוקים באשר להמשך תוכנה של הפגישה. בעוד שהתובעת טוענת כי מיד לאחר הודעת הפיטורים, ביקש ממנה מר גדיאל לשקול להתפטר מעבודתה בעצמה ולהודיע לו בהקדם אם היא מסכימה לכך, טענו הנתבעים כי ביקשו מהתובעת שתסיים את עבודתה בחברה בהסכמה ואם תעשה כן, תוכל לבחור האם לחזור לעבודה לחודשיים או לקבל תשלום תמורתם. עוד נמסר לתובעת כי אם תסרב לפיטורים בהסכמה, היא תשוב לעבודה בסיום החל"ת ואז ייערך שימוע בעניין פיטוריה. הנתבעים הכחישו כי ביקשו מהתובעת שתשקול ההצעה להתפטר מעבודתה (סעיף 27 לתצהיר מר לבני). מכל מקום אין חולק כי בפגישה זו לא נתקבלו החלטות כלשהן והתובעת נשלחה לביתה לחשוב על הדברים (להלן - "**הפגישה הראשונה**").
8. ביום **27.1.08** התקיימה פגישה נוספת בין התובעת לבין מר גדיאל, שבה הובהר לתובעת כי הכוונה לסיים את העסקתה בנתבעת נותרה בעינה. לגרסת התובעת, היא הודיעה לו כי אינה מעוניינת להתפטר אלא לשוב לעבודה וניסתה לבטל את ההחלטה בדבר פיטוריה, אך ללא הצלחה (להלן - "**הפגישה השניה**").
9. ביום **17.2.08** זומנה התובעת לפגישה שלישית בנוכחות מר גדיאל ומר לבני שבמהלכה הוחלט כי התובעת לא תשוב לעבודה בפועל עם תום תקופת החל"ת אך תקבל שכר בעבור חודשיים ימים וכן תמורת חודש נוסף בגין הודעה מוקדמת. לגרסת התובעת, מר לבני הבהיר לה כי אם תתעקש שלא להתפטר מעבודתה "**ייקח זמן רב עד שתקבל את הכסף**" אך אם תסכים להתפטר תקבל את התשלום תוך זמן קצר (להלן - "**הפגישה השלישית**").
10. ביום **30.3.08** קיבלה התובעת מכתב פיטורים בחתימת מר לבני, שבו צוין כי בהתאם להסכמות שאליהן הגיעו הצדדים, תסתיים עבודת התובעת ביום **30.4.08** (להלן - "**מכתב הפיטורים**"). כמו כן, קיבלה התובעת לידיה נוסח של כתב ויתור עליו נדרשה לחתום (להלן - "**כתב הויתור**").

--- סוף עמוד 5 ---

11. ביום **11.5.08** חתמה התובעת על כתב הויתור. שכר עבודתה ותמורת ההודעה מוקדמת שולמו לידי התובעת בחודש **יוני 2008**, בחודש **יולי 2008** קיבלה חלק מפיצויי הפיטורים ובחודש **נובמבר 2008** את יתרת הכספים (חישוב פיצויי הפיטורים נעשה על פי תקופת עבודה מחודש **יוני 2001**).

<u>טענות התובעת</u>

12. לטענת התובעת, היא החלה לספק שירותים לחברה **בשנת 1995**, כאשר בתקופה שבמחלוקת, היינו מחודש **יוני 1999** ועד לחודש **יוני 2001**, החלו להתקיים יחסי עובד-מעביד בין הצדדים. משכך, טענה התובעת, יש לחשב את מניין שנות הוותק שצברה כבר מחודש **יוני 1999** לצורך קבלת זכויותיה בגין פיצויי פיטורים, הפרשות לקרן השתלמות וביטוח מנהלים.
13. התובעת טענה כי פיטוריה נעשו בניגוד לסעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים התשי"ד-1954 (להלן - "**חוק עבודת נשים**"), שכן במועד פיטוריה שהתה בתקופה המוגנת על פי חוק ופיטוריה נעשו ללא קבלת היתר הממונה על עבודת נשים.

כן נטען, כי פיטוריה נעשו "מחמת הריונה" וזאת בניגוד לסעיף 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988 (להלן - "**חוק השוויון**").

התובעת טענה בעניין זה כי פיטוריה נעשו רק בשל הריונה ובשל העובדה כי שהתה בשמירת הריון ואחר כך בחופשת לידה וכי טענת הנתבעת שלפיה פוטרה מעבודתה מחמת קיצוצים, אינה נכונה והועלתה אך במטרה להצדיק את העובדה כי פוטרה מעבודתה בתקופה המוגנת ובניגוד לדין.

14. עוד נטען כי טענת הנתבעים שלפיה היתה לתובעת בעיה ביחסי אנוש וכי גם מטעם זה פוטרה מעבודתה, אינה נכונה כלל וכלל. נטען כי מדובר במניע לפיטורים שהועלה לראשונה בכתב ההגנה ומעולם לא נאמר לתובעת כי זו אחת העילות שהביאו לפיטוריה.

15. התובעת הוסיפה וטענה כי פוטרה מעבודתה מבלי שנערך לה שימוע, ומבלי שניתנה לה כל הזדמנות להעלות את טענותיה בטרם קבלת ההחלטה לפטרה, שנעשתה כאמור בזמן בו התובעת שהתה בחל"ת סטטוטורי וטרם שבה לעבודתה.
16. לטענת התובעת, אילצו אותה הנתבעים לחתום על כתב ויתור כתנאי לקבלת זכויותיה הקוגנטיות כאשר פוטרה מעבודתה ומשכך אין ליתן לו כל תוקף משפטי. בהקשר זה נטען כי נוסח מכתב הפיטורים שנמסר לידיה לא היה נכון שכן היא מעולם לא הסכימה לפיטוריה ואלה נכפו עליה על ידי הנתבעים. לדברי התובעת, היא דרשה לשוב לעבודתה, אך

הנתבעים סרבו לכך. לדבריה, באותו המועד לא ידעה כי שמורה לה הזכות לשוב לעבודה בפועל

--- סוף עמוד 6 ---

בחברה, ולאחר שהובהר לה כי החתימה על כתב הויתור מהווה תנאי לקבלת זכויותיה, חתמה בלית ברירה על כתב הויתור.

עוד הוסיפה וטענה בעניין זה, כי גם אם היה לכתב הויתור תוקף כלשהו, הרי שהנתבעים עצמם הפכו אותו למשולל תוקף כשהפרו את התחייבויותיהם על פיו שכן הנתבעים לא שילמו לתובעת את שכרה במועד, לא העבירו בזמן את המסמכים לחברת הביטוח ובמקום לפעול בהליך המהיר שהובטח לתובעת, בחרו הנתבעים בדרך של סחבת, הלנה ועיכוב תשלום זכויותיה.

-

17. לדברי התובעת, הנתבעים פעלו כלפיה בחוסר תום לב וזאת מרגע קבלת ההחלטה על פיטוריה ועד לניהול הליך ההוכחות בתביעה זו. כך הנתבעים המשיכו בהכפשת שמה של התובעת, עשו שימוש במידע חסוי תוך הפרת זכותה להגנת הפרטיות, ניסו לפגוע בעבודתו של בעלה, פגעו פגיעה מכוונת בעתידה המקצועי ובמשרת הדוקטורט שאליה התקבלה וכן מחקו את שמה מתוכניות המחקר שכתבה עבור הנתבעת.

18. התובעת טענה כי הנתבעים 2 ו-3 הם שקיבלו את ההחלטה המפלה על פיטוריה והם אלה שפיטרו אותה בפועל לפני שובה מחופשת הלידה לעבודה. נטען כי במעשיהם אלה גרמו הנתבעים 2 ו-3 לנתבעת 1 להפר את הוראות חוק עבודת נשים וחוק השוויון וכי על פי הוראות סעיף 15 לחוק עבודת נשים וסעיף 16 לחוק השוויון יש להטיל על הנתבעים 2 ו-3 חבות אישית כנושאי משרה בתאגיד.

-

19. התובעת טענה כי בנסיבות פיטוריה שפורטו לעיל, זכאית היא לפיצוי ללא הוכחת נזק מכח חוק עבודת נשים ומכח חוק השוויון ותובעת את הסעדים הבאים בתביעתה: פיצוי לפי חוק עבודת נשים בסך **50,000** ₪; פיצוי לפי חוק השוויון בסך **50,000** ₪; הפרשי פיצויי פיטורים וכן פיצויי הלנת פיצוי פיטורים; תשלום שכר עבור חודש **פברואר 2008**; הפרשי פדיון חופשה שנתית; תוספת ערבה; פיצוי בגין אי הפרשות לקופת גמל ולקרן השתלמות; החזר ניכוי עידוד צמיחה, פיצוי בגין הפרת חובת השימוע ופיצוי בגין עגמת נפש בסך כולל של **400,000** ₪.

-

<u>טענות הנתבעים</u>

-

20. לטענת הנתבעים, בתקופה שבמחלוקת לא התקיימו יחסי עובד מעביד בין הצדדים, התובעת שימשה כנותנת שירותים בנתבעת ועבדה בהיקפי משרה משתנים וחלקיים. התובעת לא הרימה את הנטל המוטל עליה להוכיח כי אכן שימשה כעובדת מן המניין בנתבעת במועדים שטענה ולפיכך יש לחשב זכויותיה החל מחודש **יוני 2001** בלבד. מטעם זה יש אף לדחות את תביעת התובעת לתשלום פיצוי בגין אי הפרשות לקופת גמל, לקרן השתלמות וכן להפרשי פיצויי פיטורים בגין התקופה שקדמה למועד זה.

--- סוף עמוד 7 ---

21. הנתבעים טענו כי התובעת פוטרה מעבודתה בנתבעת בשל קיצוצים חדים בתיקצובה של הנתבעת בשנים **2008-2009** שהצריכו בין היתר הקטנת עלויות העסקת עובדים. על רקע זה נבחנה הפסקת עבודתה של התובעת בנתבעת לאחר שובה מחל"ת. עוד נטען כי במסגרת השיקולים שנלקחו בחשבון בקבלת ההחלטה על פיטורי התובעת, נשקלו גם בעיית יחסי האנוש שלה וחוסר מקצועיותה, אם כי שיקולים אלה לא היו הגורמים המרכזיים שהביאו לפיטוריה אלא, כאמור, הקיצוצים בנתבעת.

22. לטענת הנתבעים, כל הטעמים והשיקולים שהביאו לפיטורי התובעת הם שיקולים לגיטימיים ועניינים ואין בינם לבין העדרותה בשל הריונה של התובעת, או עובדת היותה אם - דבר. פיטוריה של התובעת נכנסו לתוקפם לאחר תום התקופה המוגנת ולכן הנתבעת לא היתה זקוקה להיתר משר התמ"ת לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים.

23. עוד נטען כי התובעת נתנה את הסכמתה לפיטוריה. הנתבעים הודיעו לתובעת על רצונם לסיים את העסקתה בנתבעת לאור הקיצוצים בתקציבה ולאחר שנפגשו עימה והסבירו לה את מצב הדברים, היא הסכימה לפיטוריה ואף חתמה על כתב הויתור מרצונה ובאופן חופשי. בנסיבות אלה, בהן התובעת ויתרה על חזרתה לעבודה בפועל, לא ניתן לומר כי הנתבעת הפרה את הוראות חוק עבודת נשים או את ההלכה הפסוקה בנושא.

24. עוד נטען בהקשר זה, כי התובעת החלה את עבודתה בנתבעת כאם ליולד אחד ובתקופת עבודתה ילדה זוג תאומים ושבה לעבודה ללא קושי ואין כל הגיון בטענתה כי דווקא העובדה שילדה פעם נוספת היא שגרמה לפיטוריה. לא הוכח כי הנתבעת הפרה את הוראות חוק השוויון ומשכך יש אף לדחות את תביעת התובעת לפיצוי בגין הפרת חוק זה.

25. לטענת הנתבעים, לא הפרה הנתבעת את זכות השימוע כלפי התובעת; הנתבעים היו מודעים היטב לצורך לערוך לתובעת שימוע לפני פיטוריה, אך פנו אליה כדי לברר אם ניתן יהיה לקבל את הסכמתה לפיטורים ובכך להימנע מאי הנעימות הכרוכה בהליך השימוע. הנתבעים הבהירו לתובעת שאם לא תינתן הסכמתה להליך הפיטורים היא תשוב לעבודה בפועל בסיום החל"ת ואז ייערך לה שימוע אך משהסכימה התובעת לפיטוריה ואף ויתרה על זכותה לשימוע, מנועה היא כיום מלתבוע פיצויים בגין פיטורים בהיעדר שימוע.

לעמדתם של הנתבעים, התובעת אף אינה זכאית לפיצויים כלשהם בגין הפרת חוזה עבודה, הפרת חובת תום הלב ופיצוי בגין עגמת נפש, כאב וסבל, וזאת לאור נסיבות פיטוריה שנבעו משיקולים לגיטימיים ושנעשו בהסכמתה.

26. הנתבעים טוענים כי יש לדחות את התביעות האישיות שהוגשו כנגד הנתבעים 2 ו-3. לדבריהם, הנתבעים 2 ו-3 הם שכירים בעלי תפקידים בנתבעת שפעלו במסגרת תפקידם וממניעים של שמירה על תקציב הנתבעת ויכולתה לעמוד בהתחייבויותיה. יתרה מכך,

--- סוף עמוד 8 ---

הנתבעים הסתמכו בתום לב על ההסכמה שנתנה התובעת לפיטוריה וגם מטעם זה אין כל הצדקה לחיובם האישי.

<u>הראיות</u>

-

27. מטעם התובעת העידו התובעת עצמה; **מר דותן וייס** (להלן - "**מר וייס**"); **מר רן שגב**, עובד לשעבר בנתבעת (להלן - "**מר שגב**"); **ד"ר פנחס פיין**, עובד המרכז הוולקני במשרד החקלאות ובשיתוף עם הנתבעת (להלן - "**ד"ר פיין**"); **ד"ר נמי פסטר**, עובד המרכז הוולקני במשרד החקלאות ובשיתוף עם הנתבעת (להלן - "**ד"ר פסטר**"); **מר דוד אלקיים**, מנהל תחנת יאיר במועד הרלוונטי לתביעה (להלן - "**מר אלקיים**").

מטעם הנתבעת העידו **מר אילון גדיאל**, הנתבע 2 ומנהל המו"פ (להלן - "**מר גדיאל**"); **מר גלעד לבני**, הנתבע 3 ומנכ"ל הנתבעת (להלן - "**מר לבני**"); **פרופ' יגאל אלעד** (להלן - "**פרופ' אלעד**"), **מר יצחק אסקירה**, עובד מועצת הצמחים שעבד בשיתוף פעולה עם הנתבעת (להלן - "**מר אסקירה**") **ומר יואב בן רובי**, עובד לשעבר בנתבעת (להלן - "**מר בן רובי**").

<u>דיון והכרעה</u>

-

28. השאלה העיקרית הנדרשת להכרעה במקרה שלפנינו היא - האם פוטרה התובעת מעבודתה בנתבעת בניגוד להוראות לחוק השוויון ולחוק עבודת נשים וכפועל יוצא מכך, האם זכאית היא לסעדים שתבעה מכח חוקים אלה.

שאלה נוספת שבה יש לדון היא - שאלת זכאות התובעת לזכויות סוציאליות שונות שתבעה בתביעתה.

נדון בשאלות אלה אחת לאחת וכסדרן.

<u>פיטורי התובעת - האם בניגוד לחוק השוויון?</u>

-

<u>א. המסגרת הנורמטיבית</u>

-

29. האיסור על פיטורי נשים הרות בשל הריונן מעוגן באופן ספציפי בחוק עבודת נשים ובחוק השוויון. הפליית אשה תוך פיטוריה מעבודה, בשל היותה בהריון או בחופשת לידה, מהווים על פי שיטת המשפט בישראל ועל פי ערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון. פיטורים בדרך זו מהווים גם קיום של חוזה העבודה שלא בתום לב.

30. בפרשת **עדנה חזין** הובא עקרון השוויון בדברי הנשיא בר ניב שעמד על **הפליית נשים** כפגיעה בכבוד האדם, כך:

--- סוף עמוד 9 ---

"עצם הפגיעה ב'שוויון הסיכוי' מהווים פגיעה בשוויון ומהווים אפליה.... חשימת הדרך לתפקיד מסוים - פוגעת בכבודו של אדם באשר הוא אדם; סגירת הדרך בפני אישה באשר היא אישה פוגעת בכבודה כאדם עובד" (דב"ע לג/3-25 ועד אנשי צוות דיילי אוויר - עדנה חזן והוועד המרכזי של הסתדרות הפקידים [פורסם בנבו] פד"ע ד 365, 374).

הוראות סעיף 2 לחוק השוויון שנחקק בשנת 1988, קובעות:

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

(1) קבלה לעבודה;
(2) תנאי עבודה;
(3) קידום בעבודה;
(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;
(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה".

ובדברי ההסבר להצעת חוק השוויון נאמר:

"הצעת החוק מושתתת על העקרונות הבאים:

החוק שומר על זכויות נשים הנובעות מהשוני הביולוגי הקיים בין שני המינים. זכויות אלה מתייחסות להריון, שמירת הריון, פריון לידה או הנקה" (הצ"ח 1848 תשמ"ז, עמ' 324; הדגשה שלי - י.א.ש.).

31. פרופ' רות בן ישראל בספרה **שוויון ההזדמנויות בעבודה ואיסור הפליה**, מציינת כך:

"המציאות מלמדת כי אפליה של נשים מטעם מין היא פועל יוצא מאפלייתן של הנשים העובדות מטעמים של היריון, לידה, ונשיאה בעול האחריות המשפחתית הכרוכה בגידול הילדים ובטיפול בהם. היא כיום אחד הגורמים המקשים ביותר על שילובן של נשים במעגל העבודה בכלל ועל השוואת מעמדן בעבודה בפרט" (כרך ב' תשנ"ח- 1998, בעמ' 589).

יפים לענייננו גם דברי בית הדין הארצי בעניין **אפלבוים**:

"לצורך הקביעה שעקרון איסור ההפליה בפיטורים חל גם על אישה בהריון אין אנו נבנים רק מהוראות חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה [...] העקרונות שנקבעו בחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה היו כתובים 'על ספר' גם בטרם חוקק. לעניין זה יפים דברי בית המשפט העליון, בשבתו כבית משפט גבוה לצדק, בסוקרו חוקים שונים, לרבות חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, שעניינם העדפה מתקנת לנשים בתחומי חיים שונים, כדלקמן:

--- סוף עמוד 10 ---

'כל חוקים אלה כולם, הם ואחרים זולתם, נועדו בעיקרם להצהיר על דין קיים. חוקים אלה לא יצרו לא את השוויון ולא את הצורך בשוויון בין גבר לאישה; נהפוך הוא: הצורך החברתי להכיר בשוויון הוא-הוא המזין את החוקים והוא הנופח בהם רוח חיים. עקרון השוויון היה לפני החוקים. הוא אבי החוקים.....הוא יכול להתקיים גם בפני עצמו, בלי להישען על סעיף בחוקה כתובה, הקובע במפורש את העקרון של שוויון הכל בפני החוק. אצלנו אין סעיף מפורש כזה, לא בחוקה כתובה ואף לא בסעיף "משוריין", של חוק יסוד, ואף על פי כן רעיון זה, שאינו כתוב על ספר, הוא מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו'."

(ע"ע 1353/02, **מרגלית אפלבוים - הולצמן**, [פורסם בנבו] פד"ע לט 495 (2003); וראו גם בג"צ 6845/00, **איתנה ניב נ' בית הדין הארצי ואח'**, [פורסם בנבו] ניתן ביום 9.10.10; הדגשה שלי - י.א.ש.).

והוסיף בית הדין הארצי וחידד בפרשת **ארביב**:

" ...ראוי לעניין זה להדגיש, כי האיסור על הפליית אישה בפיטורים מטעמי היריון והורות איננו תולדה של הוראות חוק שיוויון הזדמנויות, ואין בית הדין נזקק להוראות חוק שיוויון הזדמנויות, כדי לקבוע את הפסול שבמעשה ההפליה [...] הנה כי כן האיסור על הפלייה מחמת הריון חל גם במקום בו לא חל חוק שוויון ההזדמנויות. הפלייה מחמת היריון הינה בבחינת קיום של חוזה עבודה שלא בתום לב" (ע"ע 363/07, **שרונה ארביב - פואמיקס בע"מ**, [פורסם בנבו] ניתן ביום 26.5.10; הדגשה שלי - י.א.ש.).

-

ב. נטלי ההוכחה

-

32. על רקע הקושי להוכיח באופן פוזיטיבי כי החלטה מסוימת של מעביד בעניין מהעניינים המנויים בסעיף 2(א)(1)-2(א)(6) לחוק השוויון (בפרק זה - "**החוק**" או "**חוק השוויון**"), מהווה הפליה אסורה, נקבעו בחוק ובפסיקה כללים דיוניים מיוחדים לתובענות שעילתן הפרת סעיף 2(א) לחוק. אחד מהכללים הללו, הרלוונטי לענייננו, מצוי בסעיף 9(א)(2) לחוק השיוויון, הקובע:

"(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 -
(1) ...
(2) לעניין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו".

על פי סעיף זה, במקרה שבו מוכיח עובד התובע בעילה של הפרת סעיף 2 לחוק, כי לא הייתה לפיטוריו סיבה התלויה בו, עובר הנטל לכתפי המעביד להוכיח שלא פעל בניגוד להוראות סעיף 2 לחוק.

בפסיקה שפירשה את התנאים שבהתקיימם עובר נטל הראיה למעביד על פי סעיף 9(א) לחוק נקבע, כי די ב"ראשית ראיה" לכך שהחלטת המעביד הייתה נגועה בהפליה פסולה על

--- סוף עמוד 11 ---

מנת להעביר את נטל ההוכחה לכתפי המעביד (דב"ע נו/3-129 שרון פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ, [פורסם בנבו] פד"ע לג 481; ע"ע (ארצי) 627/06 **אורלי מורי - מ.ד.פ. ילו בע"מ ואח'**, [פורסם בנבו] ניתן ביום 16.3.08; להלן - "**פרשת אורלי מורי**").

33. ומן הכלל אל הפרט.

באשר לשאלה - האם פיטורי התובעת היו קשורים להריונה, נקדים אחרית לראשית ונציין כי לאחר עיון בטענות הצדדים, בפרוטוקול הדיון, לרבות התרשמותנו מהעדויות ומהראיות שהובאו בפנינו, אנו סבורים כי הריונה של התובעת אכן היווה שיקול במסגרת פיטורי התובעת, כפי שיורחב.

אנו בדעה כי בנסיבות המקרה שלפנינו עלה בידי התובעת להביא ראשית ראיה להראות שלא הייתה במעשיה או בהתנהגותה סיבה לפיטוריה. משכך, עובר הנטל לנתבעים להוכיח כי פיטוריה אינם קשורים להריונה, נטל שבו לא עמדו. ונפרט טעמנו.

-

-

ג. הנימוקים לפיטורי התובעת- גרסת הנתבעים

-

34. עיון **במכתב הפיטורים** שנמסר לתובעת מעלה כי הנתבעת נמקה את הפיטורים בקיצוצים וצמצומים במסגרת "תהליך התייעלות" שחל בנתבעת ואשר הצריכו גם קיצוץ במצבת כח האדם ואת ביטול משרת התובעת (נספח ד' לכתב התביעה).

35. **בכתב הגנתם** טענו הנתבעים כי הנתבעת היא גוף הנתמך מתקציבים המתקבלים מגורמים מממנים שונים וכי בסוף שנת 2007, הודיעה קק"ל (אחת מהגופים המתקצבים) לנתבעת על קיצוץ בתקציב המו"פ החקלאי שהיווה קיצוץ בשיעור של כ-10% מתקציבה הכולל של תחנת המו"פ לשנת 2008. נטען כי במהלך שנה זו ניסתה הנתבעת לשמר את פעילותה ולהיאבק, ללא הצלחה, בקיצוץ התקציבי, דבר שהביא לפגיעה קשה בתשתית קיומה של התחנה והיא נאלצה אף לבצע רה-ארגון ושינויים בתחנה.

הנתבעים טענו כי עם יציאת התובעת לשמירת הריון, לא הובא מחליף למלא את מקומה וכי בוצע בתחנה רה-ארגון זמני באופן שבו חולק תפקידה של התובעת בין שתי רכזות אחרות העובדות בתחנה. לדברי הנתבעים, הסתבר להם בדיעבד כי רה-הארגון האמור הביא לחסכון בסכום השווה לחלק מעלויות העסקתה של התובעת וכן לביטול הוצאות הרכב שהיה צמוד לרשותה (סעיפים 4.5 ו-4.10 לכתב ההגנה).

-

36. בד בבד, ציינו הנתבעים לראשונה בכתב הגנתם כי המניע לפיטורי התובעת היה העובדה שהתובעת היא אדם בעל אופי קשה שאינו מצטיין ביחסי אנוש. נטען כי התובעת לא הסתדרה עם מדריכי הארגון לחקלאות אורגנית, עימם היה עליה לשתף פעולה בתפקידה

--- סוף עמוד 12 ---

כרכזת תחום ירקות אורגניים בתחנת המו"פ ואלה אף הודיעו למר גדיאל על סירובם לעבוד עימה; כי כל הטכנאים שעבדו עם התובעת לא החזיקו מעמד זמן רב וביקשו העברה לתחום אחר או סיימו עבודתם בנתבעת; וכי יחסי האנוש הלקויים של התובעת העיבו זמן רב על יחסי העבודה בתחנת המו"פ. לטענת הנתבעים, כל אלה בצירוף הצורך לבצע רה-ארגון בנתבעת, הביאו להחלטה לסיים את העסקת התובעת בנתבעת.

37. עיון **בתצהירי הנתבעת** מעלה כי בשלב זה הועלתה גרסה נוספת בדבר הנימוקים שהביאו לפיטורי התובעת, ואשר נוגעת לרמת עבודתה המקצועית של התובעת. יצוין כי גרסה זו לא הועלתה בכתב ההגנה והיא אף עומדת בניגוד לאמור בסעיף 33.1 לכתב ההגנה, לפיו לא קיימת מחלוקת בדבר איכות עבודתה המקצועית של התובעת.

כך למשל טען מר גדיאל בתצהירו כי תוכניות המחקר שהתובעת הגישה לא קיבלו ציונים גבוהים וכי חלקן לא אושרו ולא התקבל תקציב למימונן. גם עדי הנתבעת, יצחק אסקירה ופרופ' אלעד התייחסו בעדותם לרמתה המקצועית של התובעת.

פרופ' אלעד ציין בתצהירו כי השיקולים שהביאו לפיטורי התובעת במסגרת הקיצוץ התבססו על שני שיקולים שהיו מקובלים עליו - **האחד** הוא הרמה המקצועית של התובעת שהיתה פחות טובה משל שתי הרכזות האחרות שהחליפו אותה בתקופת היעדרותה **והשני**, יחסי האנוש הבעייתיים של התובעת (סעיף 16 לתצהירו).

העד יצחק אסקירה, הצהיר אף הוא כי התובעת לא היתה מקצועית בתחומה, לא ניתן היה לסמוך עליה שעבודת המחקר תתבצע כראוי, לא ניתן היה להתייעץ איתה או להחליף דעות עימה והוא לא היה שבע רצון מעבודתו המשותפת עם התובעת (סעיף 10 לתצהירו).

38. הנה כי כן, בסופו של יום אף שלטענת התובעת היא פוטרה מחמת הריונה והורותה, הובאו בפנינו על ידי הנתבעים שלושה נימוקים להפסקת עבודת התובעת - קיצוץ תקציבי/שינוי ארגוני, יחסי אנוש לקויים ורמה מקצועית נמוכה. **נבחן אותם כסדרם.**

<u>ד. קיצוץ תקציבי ושינוי ארגוני - האמנם?</u>

-

39. לטענת הנתבעים, השיקול המרכזי והעיקרי שהביא לפיטורי התובעת היה תהליך ההתייעלות שביצעה הנתבעת בשל קיצוצים רבים שנעשו בתקציביה ושהובילו אותה למצב כלכלי קשה אשר הצריך בין היתר גם צמצומים במצבת כח האדם שלה.

40. מעבר לטענה שנטענה בעלמא, לא מצאנו בחומר הראיות שצורף לתיק כל מסמך או ראייה לתמיכה בטענה זו. כך למשל טענו הנתבעים כי התקציב שקיבלה הנתבעת מהגופים השונים (למשל מקק"ל) צומצם בשנים **2007-2008**, דבר שהביא לפגיעה קשה במצבה הכלכלי של הנתבעת. טענה זו לא נתמכה בכל מסמך, דו"ח כספי או כל ראיה אחרת, הן מקק"ל הן מכל

--- סוף עמוד 13 ---

גוף אחר, שיכולה לשמש כבסיס לה. כנשאל מר גדיאל בחקירתו הנגדית מדוע לא צורף כל מסמך לתמיכה בטענת הנתבעים בדבר הקיצוצים, לא ידע ליתן כל הסבר או תשובה והשיב באופן לקוני "**לא צרפנו**" (עמ' 77 לפרוטוקול).

עוד העיד מר גדיאל בעניין השינוי הארגוני בנתבעת כך:

"ש. אם הרה ארגון כל כך התבקש, למה הוא לא בוצע קודם לכן אלא רק כשהתובעת היתה בחופשת לידה.
ת. הוא בא על בסיס קיצוצים. בשנת 2007 לא היו בעיות של כסף. הבעיות החלו בשנת 2008. בשנת 2006 נחתם הסכם לשלוש שנים בהחלטת ממשלה שתקצב את המו"פים ובשנת 2007 כל הגופים המממנים עמדו בהתחייבויות שלהם. בסוף שנת 2007 ידענו שיש בעיות בקק"ל שנמשכו לאורך כל שנת 2008" (עמ' 76 לפרוטוקול).

41. זאת ועוד. מעדותם של הנתבעים עולה כי למעט פיטורי התובעת, לא נעשו פיטורים נוספים של עובדים אחרים בסמוך למועד פיטורי התובעת או אף לאחר מכן. וכך העיד מר גדיאל בעניין זה:

"ש. אני מבינה שהצעד האופרטיבי הראשון בדרך לקיצוצים היה לקצץ את התובעת
ת. כן
ש.ואם אתה מוכן לאשר שבשנת 2008 נורית היא היחידה שקוצצה
ת. כל השנה? אני לא זוכר
ש. אני אומרת לך <u>שמתצהירך אני למדה שלפחות עד סוף שנת 2008 לא היו קיצוצים במצבת כח האדם</u>, מפנה לסעיף 27 לתצהירך, שם כדי להראות את הקיצוץ אתה משווה את מספר המועסקים כיום בשנת 2009 שחתמת על התצהיר לבין מצבת העובדים בסוף שנת 2008, <u>לא הבאת שום נתון על קיצוצים במספר העובדים בין תחילת שנת 2008 לסוף שנת 2008?</u>
ת. <u>נכון</u>" (עמ' 77 שורות 13-22 לפרוטוקול; הדגשה שלי - י.א.ש.)

ובעדותו של מר לבני:

"ש. אתה מספר בתצהיר שבסוף שנת 2007 החלטת ביחד עם אילון גדיאל לבטל את משרת התובעת בגלל קיצוצים בתקציב, אני מבקשת שתאשר <u>שחוץ מהתובעת בשנת 2007, 2008 לא קיצצתם אף אחד</u>, אני מתקנת בשנת 2008?
ת. <u>אני לא זוכר</u>. הקיצוצים במו"פ לא דבר שנעשה בהינף יד, התבקשנו לאשר תוכנית שאושרה שדנה בסכום ומשרות שאנו מקצצים, על בסיס התוכנית הוחלט את מי מקצצים ומתי. אני לא זוכר את מי עוד קיצצו בשנת 2008 זה היה מזמן. צמצמנו עוד משרות, אני לא זוכר. ביום יום לא עסקתי בשמות האנשים בשביל זה היה גוף שמנהל את המו"פ היום יום. אם אעיין אוכל לומר מי האנשים שקוצצו להם משרות" (עמ' 110 שורה 25 - עמ' 111 שורות 1-19 לפרוטוקול; הדגשה שלי - י.א.ש.).

--- סוף עמוד 14 ---

42. הנתבעים הודו בעדותם כי במסגרת תהליך ההתייעלות בנתבעת לא נבחנה כל אפשרות של הפחתה בהיקף משרתה או ברמת שכרה של התובעת ואף לא הוצעה לה אפשרות כזו או אחרת מלבד פיטורים (עדותו של מר גדיאל בעמ' 78 לפרוטוקול).

43. זאת ועוד, מעדויות הנתבעים עולה כי לא רק שלא הוכח שנעשו קיצוצים נוספים במצבת כח האדם מלבד משרתה של התובעת, אלא שהנתבעת העלתה את שכרן של שתי העובדות שמילאו את תפקידיה של התובעת שפוצלו ביניהן בתקופה שבה התובעת שהתה בשמירת ההיריון ובחופשת הלידה. וכך העיד מר גדיאל בעניין זה:

"ש. אתה כותב בסעיף 20 לתצהירך שרבקה שהחליפה חלק מהתפקידים של התובעת קבלה תוספת שכר <u>ודפנה הררי שקבלה לעצמה את ריכוז התבלינים הגדילו את היקף משרתה?</u>
<u>ת. כן</u>
ש. האם הגדילו בהיקף משרה, זה כרוך בהגדלת שכר?
ת. דפנה הררי שונה היקף המשרה באופן זמני ובהתאם גם השכר
ש. ביולי אוגוסט הן מקבלות העלאת שכר?
ת. רבקה קבלה העלאת שכר ללא כל קשר לעניין הזה. היא אחראית גם על דברים אחרים ובהתאם לכך היא קבלה העלאת שכר לאחר תקופה מאוד ארוכה שלא קבלה. <u>דפנה בגלל המשרה</u>" (עמ' 75 לפרוטוקול; הדגשה שלי - י.א.ש.).

וכשנשאל:

"ש. אתה יכול לומר בערך מה סדר הגודל של העלאות השכר שקבלו דפנה ורבקה"

השיב:

"לא זוכר" (עמ' 76 לפרוטוקול).

44. עוד עולה מהעדויות כי בניגוד לטענה שהועלתה בכתב ההגנה, שלפיה הקיצוץ במשרתה של התובעת הביא לביטול הוצאות רכבה של התובעת, הרי שרכבה של התובעת לא נמכר אלא הועבר לעובדת דפנה הררי, שהחליפה את התובעת (עדות מר גדיאל בעמ' 78 לפרוטוקול).

מר גדיאל אף הודה בעדותו כי בתקופה שבה נטען כי הנתבעת שרתה במצב כלכלי קשה, רכשה הנתבעת רכב חדש עבור עובד אחר, וכך אמר -

"ש. נכון שקניתם רכב חדש למרסיה באותה תקופה
ת. הוחלף רכב שהיה אצל שגב
ש. קניתם רכב חדש עבורו
ת. מכרנו אותו וקנינו רכב אחר במקומו
ש. ביולי 2008
ת. יכול להיות" (עמ' 78 לפרוטוקול)

45. מעדויות הנתבעים עולה כי התנהלות הנתבעת בתקופה הרלוונטית למועד פיטוריה של התובעת אינה משקפת התנהלות של מעסיק המצוי בתקופת צמצומים וקיצוצים. כך עולה

--- סוף עמוד 15 ---

כי משרתה של התובעת אמנם בוטלה ולא הובאה מחליפה במקומה בתקופה שבה שהתה בשמירת הריון ובחל"ת כפי שטענו הנתבעים, אך הוכח כי שכרן של שתי העובדות שמילאו את תפקידיה של התובעת שפוצלו ביניהן, הועלה. הנתבעים לא מסרו בעדותם מה היה גובה העלאת השכר והאם ההפחתה בעלויות העסקתה של התובעת היתה משמעותית אם לאו. עוד עולה כי גם הוצאות רכבה של התובעת לא בוטלו (בניגוד לנטען על ידי הנתבעים) שכן הרכב הועבר לאחת מהעובדות שמילאו את תפקידה של התובעת.

למעשה לא הוכח, כי מלבד קיצוץ משרתה של התובעת, פעלה הנתבעת לצמצום הוצאותיה או נהגה כמצופה ממעסיק המצוי במצב כלכלי קשה או כזה שמבצע רה ארגון על רקע קשיים כלכליים.

46. נוכח האמור לעיל, אנו קובעים כי הנתבעים לא עמדו בנטל הראייתי הנדרש להוכיח כי פיטורי התובעת נעשו מטעמים כלכליים או רה-ארגוניים.

-

ה. יחסי אנוש לקויים ורמת עבודה נמוכה, כנימוק לפיטורים - האמנם?

-

47. בכתב ההגנה טענו הנתבעים כי שיקול נוסף שהביא לפיטורי התובעת נגע לבעיית יחסי האנוש של התובעת. הנתבעים אינם חולקים על כך שטענה זו הועלתה לראשונה במסגרת כתב ההגנה ואף לא הועלתה במועד הליך פיטוריה של התובעת או קיבלה ביטוי במכתב הפיטורים שנמסר לתובעת.

העובדה שטענה זו לא מצאה ביטוי קודם לפיטורי התובעת, בין בשיחות שהתנהלו בין הצדדים, בין במכתב הפיטורים גופו, אומרת דרשני ומגבירה את משקל הנטל שעל הנתבעים להרים להוכחת הטענה.

48. כך גם ביחס לטענה לעניין העדר שביעות הרצון מרמת העבודה של התובעת. טענה זו הועלתה לראשונה בתצהירי הנתבעים ואין חולק כי לא הובאה כלל בפני התובעת בשום שלב קודם לפיטוריה או לאחריהם ואף לא בכתב ההגנה. הנתבעים לא הסבירו מדוע לא הועלתה הטענה לעניין היעדר שביעות רצון כבר בכתב ההגנה (שבמסגרתו כבר העלתה הנתבעת טענות הנוגעות ליחסי האנוש של התובעת), ואף נטען בו היפוכם של דברים, היינו כי **"אין מחלוקת לגבי איכות עבודתה המקצועית של התובעת"** (סעיף 20.4 לכתב ההגנה). בסיכומיהם ציינו הנתבעים כי כעולה מעדותו של פרופ' אלעד, איכות עבודתה של התובעת היתה סבירה ולא מצויינת ולכן לטענתם, לא נטען בכתב ההגנה בדבר איכותה המקצועית של עבודתה אלא רק בתצהירים ורק לאחר שהתובעת ביקשה לקצור לעצמה שבחים בעניין.

49. ערים אנו לטענת הנתבעים, שלפיה נמנעו מלהעלות את הטענות הנ"ל בזמן אמת, משום שלא רצו לבייש את התובעת. טענה זו אינה סבירה בנסיבות העניין שלפנינו ויש לדחותה. כאמור, המועדים שבהם הועלו הטענות - בעיית יחסי האנוש אשר הועלתה לראשונה בכתב

--- סוף עמוד 16 ---

ההגנה, והיעדר שביעות רצון מרמת העבודה אשר הועלתה לראשונה בתצהירי הנתבעים - מטילים על הנתבעת נטל הוכחה כבד. נטל זה לא הורם במקרה שלפנינו, כפי שיפורט להלן.

50. מר יואב בן רובי, שעבד בנתבעת תחת פיקוחה של התובעת, הצהיר בעדותו הראשית כי עם קבלתו לעבודה בנתבעת בשנת **2005**, היה חסר ניסיון וציפה כי התובעת תדריך ותנחה אותו בביצוע העבודה, אולם פעמים רבות ניתנו לו על ידי התובעת הוראות סותרות, לא נכונות וחסרות תכלית ולא ניתנה לו תוכנית עבודה מסודרת. עוד טען, כי התובעת עסקה במרבית שעות היום בענייני המשק הפרטי שלה ולא בענייני עבודה ובכדי להסתיר ממנו עובדה זו נהגה לתת לו מטלות סרק בכדי שלא יימצא במשרד; וכי יחסה אליו ואל טכנאים ועובדים אחרים בנתבעת היה מחפיר ולכן כעבור 9 חודשים, פנה אל מנהל תחנת "יאיר" דאז, מר אלקיים וביקש ממנו לעבור למחלקה אחרת. לדבריו, מנהל התחנה שהכיר את יחסה של התובעת, נעתר לבקשתו והעביר אותו לעבוד במחלקת הדגים בנתבעת.

51. בעדותו בפנינו העיד מר בן רובי שהיה מאוד מתוסכל בעבודה, ולאור העובדה שהיה מקבל מהתובעת הוראות עבודה הזויות וחסרות תכלית, הרגיש מיותר בעבודתו. כשנשאל מר בן רובי האם התייחסה אליו התובעת בגסות, העליבה אותו או פגעה בו בדרכים אחרות, השיב שכל טענותיו היו בהקשר של ביצוע העבודה עצמה, וכדבריו - "**העבודה עצמה. פרופר עבודה**" (עמ' 63 שורה 12 לפרוטוקול). היינו, טענותיו הופנו כלפי המשימות שהוטלו עליו ולא כלפי יחסי האנוש.

גם הטענה שהעלה בתצהירו שלפיה, עסקה התובעת בעניינים פרטיים בזמן העבודה, לא הוכחה. העד הודה כי לא ידע אילו ירקות גידלה התובעת במשקה הפרטי וכי ייתכן שקיבל רושם מוטעה לפיו התעניינותה בתחום גידול העגבניות האורגניות נבע מרצונה לקדם את משקה הפרטי. עוד העיד בעניין זה כי לא העלה נושא זה כשהתלונן בפני מנהל תחנת יאיר וכשביקש לעזוב ולעבור למחלקה אחרת בנתבעת (עמ' 62 לפרוטוקול).

52. גם העד מר אסקירה, עובד מועצת הצמחים, שעבד עם התובעת בתוכנית מסוימת (גידול בזיל בכיכר סדום) העלה טענות קשות נגד התובעת בתצהירו. בעדותו בפנינו חזר והעיד כי לא היה נעים לעבוד עם התובעת ומחליפתה היתה טובה יותר ממנה; כי רמתה המקצועית של התובעת היתה פחות טובה משל מחליפתה; וכי כל העובדים היו שותפים לדעה כי התובעת לוקה בבעיית יחסי אנוש. כשנשאל על ידי ב"כ התובעת מיהם אותם העובדים או האנשים ששותפים לדעה זו, סירב לנקוב בשמותם אלא טען באופן כללי "**כולם, כל מי שעובד יחד בענף התבלינים**" (עמ' 95 שורה 28 - עמ' 96 שורה 4 לפרוטוקול).

53. מלבד עדויות אלה, לא צירפה הנתבעת כל תיעוד או רישום בדבר תיפקודה של התובעת בפן המקצועי או בפן יחסי האנוש במסגרת עבודה אצל הנתבעת. הנתבעים צרפו לתצהירם מכתב התנצלות אחד שכתבה התובעת למשפחת כפרי (נספח ג' לתצהיר מר גדיאל) שממנו ביקשו ללמוד על בעיית יחסי האנוש של התובעת. אולם מעיון במכתב עולה כי מדובר

--- סוף עמוד 17 ---

במכתב התנצלות כללי שנכתב בשם הנתבעת ולא בשם התובעת. הסברה של התובעת בעניין זה מקובל עלינו (עמ' 31 לפרוטוקול) ואין ללמוד מהמכתב דבר לעניין בעיית יחסי האנוש שלה טענו הנתבעים.

הנתבעים הודו בעדותם כי מלבד מכתב התנצלות זה, לא נמצאו בתיקה האישי של התובעת מכתבי תלונה או כל רישום אחר בדבר העדר שביעות רצונם מאופן תיפקודה בפן המקצועי או בפן של יחסי האנוש (עמ' 74 לפרוטוקול).

54. התובעת צרפה לתצהירה תמלילי שיחות שהתקיימו בינה לבין חלק מעדי הנתבעת. עיון בתמלילים אלה מחזק אף הוא את מסקנתנו שלפיה העדר שביעות רצון מתפקודה של התובעת כלל לא היווה שיקול לפיטורי התובעת. כך למשל מעיון בשיחה שהתקיימה בין התובעת לבין מר בן רובי, הכחיש האחרון את הטענה כי סרב לעבוד עימה בשל אופייה הבעייתי והדגיש, כמו גם בעדותו בפני בית הדין כי מדובר היה בחילוקי דעות מקצועיים, וכלשונו, **התובעת והוא לא ראו את העבודה "עין בעין"** (נספח כו' לתצהיר התובעת).

55. גם בשיחה שהתקיימה בין התובעת לבין מר אלקיים, מנהל תחנת "יאיר" דאז, הכחיש מר אלקיים את הטענה כי הטכנאים במחלקה סרבו לעבוד עימה וביקשו העברה למחלקה אחרת. וכלשונו "**לא היה איזה טכנאי שאמר לי תשמע אני עם נורית לא רוצה לעבוד תעביר אותי למחלקה אחרת**" (נספח כד' לתצהיר התובעת).

אמנם, בעדותו בפנינו העיד מר אלקיים כי בתקופת ניהולו היו תלונות על אופייה של התובעת מצד עובדים אחרים אך בשיחה עימה נמנע מלומר זאת שכן לא היה לו נוח לשוחח עם התובעת על יחסי האנוש שלה (עמ' 55 לפרוטוקול). עוד העיד כי הדוגמא הכי בולטת של עובד שלא רצה לעבוד עם התובעת היה מר בן רובי שפנה אליו וביקש לעבור למחלקה אחרת. עם זאת הודה מר אלקיים בעדותו כי גם התובעת התלוננה על תיפקודו של מר בן רובי וכי שניהם פנו אליו בבקשה להעברה (עמ' 56 לפרוטוקול).

56. מר וייס העיד בפנינו כי עבד כטכנאי גידול תחת ניהולה והדרכתה של התובעת במשך כשנה לערך וכי מאז שעזב בחודש **7/05** את הנתבעת, אין הוא מצוי בקשר עם התובעת. לדבריו, במהלך עבודתו שררו יחסים טובים וחבריים בינו לבין התובעת ומעולם לא נתקל בבעיות ביחסי עבודה עם התובעת הן כלפיו הן כלפי עובדים אחרים. עוד הוסיף, כי "**נהניתי לעבוד תחת ניהולה ולמדתי רבות מעבודה איתה**" (סעיף 8 לתצהיר מר וייס) וכי התרשם שהיא אשת מקצוע מעולה (סעיף 7 לתצהיר). גם מעדותו של פרופ' אלעד עולה כי לא היתה ביקורת מיוחדת כלפי התובעת לעניין יחסי אנוש לקויים.

פרופ' פסטר, שהעיד מטעם התובעת, ציין כי בכל הנוגע למישור המקצועי נתגלעו חילוקי דעות ביחס לקווי המחקר שנעשו על ידי התובעת ולעמדתו, טענות אלה לא היו מוצדקות (עמ' 49 שורות 6-12 לפרוטוקול). יש ליתן משקל יתר לעדותו זו שכן על אף העובדה שפרופ'

--- סוף עמוד 18 ---

פסטר העיד מטעם התובעת, ציין הוא בפנינו באופן מפורש כי בליבו כעס על התובעת בגין העובדה שבחרה להקליט את שיחותיה עמו כהכנה למשפט.

57. מהעדויות שנשמעו בפנינו, כמו גם מחומר הראיות עולה כי הנתבעת לא הרימה את הנטל הראייתי המוטל עליה להוכיח כי התובעת פוטרה מעבודתה בשל העדר שביעות רצון מתפקודה. אמנם מהעדויות עולה כי ייתכן וחלק מעובדי הנתבעת ובפרט העובד מר בן רובי לא הסתדרו עם התובעת וכי היו קיימים ביניהם חילוקי דעות על רקע מקצועי, אולם בכך אין די כדי להוכיח כי בעיית יחסי האנוש של התובעת, גם אם הייתה כזו, היא זו שהובילה לפיטוריה. אין חולק כי בתיקה האישי לא קיים תיעוד או רישום של תלונות בדבר תפקודה או אופייה הבעייתי כפי שנטען.

58. גם טענת הנתבעת שלפיה עבודתה המקצועית של התובעת לא היתה משביעת רצון, לא הוכחה. טענה זו הועלתה, כאמור, רק במסגרת תצהירי הנתבעת, בעוד שבכתב ההגנה צוין מפורשות כי אין מחלוקת בדבר איכות עבודתה המקצועית של התובעת (סעיף 33.1 לכתב ההגנה). זאת ועוד. גם אם עולה מהעדויות כי תוכניות המחקר שהתובעת העלתה לא זכו לעיתים לאישור או לתקציב, אין הדבר מעיד בהכרח על רמתה המקצועית של התובעת.

התובעת צירפה לכתב התביעה מכתבי המלצה של מנהלים קודמים של המו"פ המשבחים את פועלה ורמתה המקצועית (נספח א' לכתב התביעה) ומהקלטת השיחה עם פרופ' אלעד עולה עמדתו כי התובעת היתה עובדת טובה. מנגד, לא הובא בפנינו כל מסמך או ראייה ממשית אחרת מצד הנתבעת בדבר העדר שביעות רצון מתפקודה המקצועי של התובעת והנתבעים לא הרימו את הנטל להוכיח כי טעם זה היווה שיקול לפיטורי התובעת.

מכלל העדויות עולה כי עבודתה המקצועית של התובעת היתה גם לשיטת הנתבעים לכל הפחות סבירה ובטח לא ברמה שהצדיקה בחינת המשך העסקתה בנתבעת.

59. יפה לעניין זה גם עדותו של מר גדיאל, שהעיד במפורש כי השיקולים בדבר יחסי האנוש של התובעת ותפקודה המקצועי לא היוו שיקולים לפיטוריה לולא הצמצומים שבוצעו בנתבעת. וכלשונו:

"ש. אני מבינה שהטענה שלכם זה שבין השאר התובעת פוטרה בגלל חוסר שביעות רצון מהתפקוד המקצועי שלה
ת. לא. <u>הסיבה היתה של קיצוצים והתייעלות</u>.
ש.האם בתוך הקיצוצים והתייעלות נכנסה הסיבה שלא הייתם מרוצים מהתפקוד שלה, זה היווה פקטור
ת. פקטור משני
ש. לולא הקיצוצים והצמצומים הייתם שוקלים את פיטוריה על רקע התפקוד המקצועי
ת. לא
...
ש. גם יחסי האנוש לא היו פקטור להחלטה, שאתה מדבר על תפקוד מקצועי אתה מדבר על יחסי אנוש
--- סוף עמוד 19 ---
ת. גם וגם. היו שני ניואנסים לעניין זה. היו בעיות במישור המקצועי, היו ויכוחים. היו בעיות גם בנושא יחסי אנוש.
ש. <u>יחסי האנוש והתפקוד המקצועי כשלעצמם, בלי צמצומים היו מביאים אתכם למחשבה לפטר אותה</u>
ת. <u>לא</u>" (עמ' 68 לפרוטוקול; הדגשה שלי - י.א.ש.).

60. **סיכומו של דבר** - נוכח האמור לעיל לא הוכח בפנינו כי העדר שביעות רצון מתפקודה המקצועי ומיחסי האנוש של התובעת הם שהובילו לפיטוריה. אף לא הוכח כי פיטורי התובעת היו מטעמים כלכליים או ארגוניים.

<u>ו. הריונה של התובעת וחופשת הלידה - האם עילת הפיטורים?</u>

61. מהעדויות שנשמעו בפנינו עולה כי ההחלטה לפטר את התובעת התגבשה במהלך היעדרותה של התובעת מעבודתה ושהייתה בחופשת לידה ובחל"ת. הנתבעים העידו בעניין זה כי ההחלטה לפטר את התובעת נתקבלה כבר בסביבות חודש **דצמבר 2007**.

עוד העידו עדי הנתבעת כי השינוי הזמני שבוצע בתפקידה של התובעת, היינו פיצולו וחלוקתו בין שתי עובדות הנתבעת התגלה בדיעבד כשינוי מוצלח והרושם שהתקבל בפנינו הוא כי הנתבעים ביקשו להשאירו על כנו.

מר גדיאל העיד בעניין זה כך:

"ש. אני מבינה שגם לרבקה וגם לדפנה נאמר ביולי אוגוסט שהן יכנסו לתפקידים, הם נכנסו ביולי אוגוסט או קודם
ת. בתקופה הזו
ש.שיצאה לשמירה או לאחר מכן
ת. שיצאה לשמירה. צריך לפתור את הבעיה הזו
ש. האם מאז כבר אפריל הן החליפו אותה
ת. לא זוכר. אני חושב שזה היה תהליך.
ש. שהן מקבלות עליהן את המטלות של התובעת, אתה אומר להן שזה סידור זמני בלבד.
ת. בוודאי. החלפה.
ש. הן ממלאות מקום
ת. כן.
ש.שדפנה מקבלת העלאת שכר אומרים לה שזה זמני עד שהתובעת תחזור
ת. כן
ש. אתה באמת חשבת שזה זמני הכוונה היתה שהתובעת תסיים את החל"ת תחזור לעבודה ותבצע את התפקיד שלה, לא חשבת אז לפטר אותה
ת. נכון
ש. גם גלעד לא חשב לפטר אותה לפי מה שאתה יודע, נושא הפיטורים לא היה על הפרק
ת. נכון
ש. <u>מתי בדיוק על ציר הזמן הזה, שהזמני הזה יהפוך לקבוע שהתובעת לא חוזרת והן תשארנה בתפקידים הללו.</u>
ת. <u>בסביבות דצמבר 2007.</u> אני חושב
--- סוף עמוד 20 ---
ש. אני מבינה שבעקבות כך יצא אותו מכתב נספח ד' לתצהירו של יגאל שמודיע על כך שדפנה הררי הצטרפה לצוות
ת. כן
ש. המכתב יצא ב- 19.12.07
ת. <u>דפנה צורפה לצוות מסיבה מקצועית כשותפה</u>
<u>ש. גם כמחליפה של נורית</u>
<u>ת. כן</u>. היו עוד שינויים שבוצעו בעקבות ועדת היגוי" (עמ' 75, 76 לפרוטוקול).

62. אין חולק כי תפקידה של התובעת שפוצל בין שתי עובדות הנתבעת לא הושב לה וכי למעשה, לאור השינוי שביצעה הנתבעת, לא היה לתובעת כל תפקיד לשוב אליו.

וכך העיד מר לבני בעניין זה:

"ש. <u>היתה אפשרות להחזיר אותה ל-60 יום, היה לה תפקיד</u>
ת. <u>לא</u>. היה לה תפקיד כשהיתה בהריון במסגרת הצמצומים הוא חולק. <u>ידענו שאם נגיע להסכמות עם התובעת זה יישאר כך ואם לא נגיע להסכמות אז למשך 60 הימים היא תחזור ונבצע במהלך החוק שידענו אז תסיים את ה-60 יום וניתן לה מכתב שאנו מבקשים לסיים את עבודתה ושימוע</u>. הכל נאמר לה שום דבר לא היה בהפתעה. באותה שיחה זה נאמר לה.
ש. <u>מה היתה עושה ב-60 יום אם לא היה מסלול כזה</u>
ת. <u>לא זוכר במדויק אבל אני חושב שמצידנו נאמר לה שתקבל את שכרה ותשב בבית</u>. גם זה קורה לפעמים.
ש. האם הוגן לומר שבכל מקרה לחזור לתפקידה ב-60 יום אלה מבחינתכם זה לא היתה אופציה כי התפקיד חולק
ת. זה היה אופציה
ש. הצעתם לה
ת. <u>לעבוד ב-60 יום לא לתפקיד. התנאים שלה ישמרו לה במשך 60 יום.</u>
ש. לחזור לעבודה או לקבל שכר, מה הצעתם לה
ת. <u>שם בעצם לא היה משהו ספציפי</u>. ביקשנו את התשובה שלה אם היא מוכנה או לא, היתה אומרת שהיא לא מוכנה היינו מחזירים אותה לעבודה במו"פ, <u>לא יודע לאיזה תפקיד</u>" (עמ' 112 לפרוטוקול; הדגשות שלי - י.א.ש.).

מסיבה זו היו הנתבעים נחושים שלא להשיב את התובעת לעבודתה בפועל עם תום חופשת הלידה (ראו עדות מר גדיאל בעמ' 81 לפרוטוקול).

63. בית הדין הארצי עמד זה מכבר על הבעייתיות המיוחדת הקיימת בהשתלבות עובדת שחזרה מחופשת לידה במקום עבודה שחלו בו שינויים בתקופת היעדרותה נוכח הלידה. וכבר נפסק כי על מקומות עבודה מעין אלה נדרשת במיוחד פרישת הגנתו של המחוקק וכך בלשון פסק הדין בפרשת **אורלי מורי**:

"חוסר הוודאות של העובדת שיצאה לחופשת לידה באשר למעמדה אך מתגבר בתחומי עבודה שונים בהם חלים שינויים והתפתחויות אשר מקשים על העובדת להשתלב מחדש במקום העבודה, כגון בתחומי ההיי-טק, טכנולוגיה וכו'. בעבודות מסוג זה לא אחת מתקשות עובדות להשלים פערים ולהתעדכן בשינויים שחלו, ועל כן
--- סוף עמוד 21 ---
קיים חשש כי מעבידים יעדיפו לפטרן, ולקבל לעבודה במקום העובדת שילדה, עובד או עובדת אחרים עם מצב אישי "נוח" יותר למעביד, או להמשיך ולהעסיק את המחליף או המחליפה שהתקבלו במקום העובדת שילדה.
כך נוצרת קרקע פורייה לפיטורי עובדות שילדו, לאחר שנאלצו להיעדר מהעבודה ולגדל את ילדיהן בשבועות הראשונים לאחר הלידה. מטרתו של המחוקק, על ידי קביעת תקופת איסור הפיטורים לאחר תום חופשת הלידה, היא להקשות על מעבידים לפטר עובדת שיצאה לחופשת לידה. <u>הוראת החוק מחייבת את המעביד לקבל את העובדת חזרה לעבודה לתקופה מסוימת, זאת על מנת לאפשר לעובדת להשתלב בחזרה במקום העבודה, ולתת לה הזדמנות</u>

להוכיח את יכולותיה גם לאחר הלידה. הוראת החוק הינה קטגורית, לא מותירה כלל שיקול דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת לעבודה, למעט במקרים חריגים המפורטים בחוק עבודת נשים". (שם, בפסקה 22).

64. ובפסק דין שניתן לאחרונה בעניינה של **שירי להב**, שבו דובר על עובדת ששימשה ב"משרת אמון" כמנהלת לשכת סגן שר, כשחילופי גברי במשרדה התרחשו לאחר בחירות, בדיוק בעת ששהתה בחופשת לידה, נקבע:

"**המעסיק חייב ליתן לעובדת הזדמנות אמיתית וכנה להשתלב חזרה בעבודה. לא למותר הוא להדגיש, כי כמו את יתר חובותיו בקשר ליחסי עבודה, כך גם את חובתו זו, עליו למלא בתום לב ובהגינות, וזאת, לרבות במקום עבודה שחלו בו שינויים במהלך חופשת הלידה. לא על העובדת שחזרה מחופשת לידה לשאת על גבה שינויים כאלה ואחרים, לרבות שינויים דרמטיים, ככל שחלו במקום העבודה. הסתמכות המעסיק על שינויים מעין אלה כאסמכתא לאי שילובה של עובדת ששבה לעבודה מחופשת לידה לא תתקבל, ומשמעותה תהיה אי קיום הוראת החוק"** (חוק עבודת נשים - י.א.ש.; ע"ע (ארצי) 44309-05- 11 **שירי להב - מדינת ישראל משרד החוץ**, [פורסם בנבו] ניתן ביום 22.1.13; ההדגשה במקור).

גם במקרה דנן, סבורים אנו כי התנהלות הנתבעת בעניינה של התובעת היא מפלה ועומדת בניגוד לחוק השוויון.

65. מהתשתית העובדתית שהוצגה בפנינו עולה כי תפקידה של התובעת כרכזת תחום גידולים אורגניים ותבלינים בנתבעת לא בוטל, אלא כאמור חולק בין שתי עובדות אחרות בנתבעת, תחילה באופן זמני בלבד, ולאחר מכן הוחלט להפוך זאת לדבר קבוע ולהותיר את תפקיד התובעת בידי מחליפותיה וליתן בידיהן תוספת שכר בגין הגדלת תחומי אחריותן כשלמעשה התובעת נותרה ללא כל תפקיד לבצע. התנהלות כזו כאשר התובעת מצויה בחופשת הלידה, מהווה פעולה בחוסר תום לב ושלא בהגינות ובניגוד לתכלית חוק עבודת נשים.

לטעמנו, קיום יחסי עובד מעביד בתום לב ובהגינות משמעותו בנסיבות שבהן אין כל שינוי מהותי, השבת העובדת החוזרת מחופשת לידה לתפקידה הקודם וזאת גם כאשר מדובר בחופשת לידה מוארכת שקדמה לה תקופת שמירת הריון.

--- סוף עמוד 22 ---

66. ודוק. גם אם היה שיקול ענייני לכאורה לכך שתפקידה של התובעת פוצל ופוזר בין עובדות הנתבעת, הרי שאין הדבר עולה בקנה אחד עם תכליתו של חוק השוויון (ראו דב"ע נו/3-129 **שרון פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ**, [פורסם בנבו] פד"ע ל"ג 481; ע"ע 627/06 **אורלי מורי - מ.ד.פ ילן בע"מ**, [פורסם בנבו] מיום 16.3.2008), שהרי אלמלא יצאה התובעת לחופשת לידה, לא היה מתעורר הצורך לחלק את תפקידה בין עובדים אחרים ולא הייתה כל מניעה כי תמשיך בביצוע תפקידה זה.

השינוי שחל בתפקידה של התובעת שהוצג על ידי הנתבעת ככזה שנבע משינוי במדיניות בשל קיצוצים וצמצומים, חל למעשה, לפחות בחלקו, מכך שתפקיד התובעת הועבר לעובדות אחרות בזמן היעדרותה מהעבודה וזה לא הוחזר לידיה. כתוצאה מכך הוחלט לפטר את התובעת, כשההחלטה על פיטוריה התקבלה כבר בתקופה שבה עדיין שהתה בחופשת לידה ולא ניתנה לה כל אפשרות לשוב ולהשתלב חזרה במקום העבודה ולבצע את תפקידה בפועל.

67. לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי התנהלות הנתבעת בכל הנוגע לפיצול תפקידה של התובעת ואי השבתה לתפקיד בפועל עם תום חופשת הלידה נעשתה על בסיס הריונה והורותה של התובעת ולפיכך, מהווה הפליה בניגוד לחוק השוויון שבגינה יש מקום לפסוק לזכות התובעת פיצוי ללא הוכחת נזק מכח סעיף 10 לחוק השוויון.

68. התובעת העמידה תביעתה ברכיב זה על סך של 50,000 ₪, סכום הפיצוי המירבי על פי הוראת חוק זו. אנו סבורים כי בנסיבות העניין שלפנינו ובשים לב לשיעור הפיצוי על פי ההלכה הפסוקה, זכאית התובעת לפיצוי מהנתבעת בסך של **25,000** ₪.

פיטורי התובעת – האם בניגוד לחוק עבודת נשים?

א. המסגרת הנורמטיבית

-

69. בחוק עבודת נשים נמצאה אכסניה להסדרת זכויותיה המיוחדות של העובדת בהיריון. כך, למשך תקופת ההיריון, למועדים שלפני כן, לתקופת חופשת הלידה ואף למועדים שלאחריה. כל זאת, לשם הגנה על העובדת, **לבל תיפגע זכותה לעבוד עקב הריונה**. בנסיבות המקרה שלפנינו יש לבחון את זכאות האישה לחזור למקום העבודה לאחר שהסתיימה חופשת הלידה שבה שהתה, וכן את אופן יישומה בפועל של הוראת החוק האוסרת על פיטוריה בסמוך לאחר תום חופשת הלידה.

כך נקבע לעניין זה בסעיף 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים:

"**לא יפטר מעביד עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:**

--- סוף עמוד 23 ---

(א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לחופשת הלידה או להיעדרות כאמור;

(ב) עסקו של המעביד חדל לפעול או שהמעביד הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיד – ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983; לענין זה, "חדל לפעול" - כהגדרתו בסעיף 9ב".

סעיף 7(ד)(1) לחוק עבודת נשים קובע:

"**עובדת רשאית להיעדר מהעבודה, מתום חופשת הלידה, מספר חדשים כרבע מספר החדשים שבהם עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, אך לא יותר משנים עשר חודשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במנין, ואולם ממספר החודשים שתהיה העובדת רשאית להיעדר בהתאם לפסקה זו, יופחתו מספר השבועות שבהם עלתה חופשת הלידה שנוצלה על ידי העובדת לפי סעיף 6(ב)(1), על ארבעה עשר שבועות, או על תקופה של ארבעה עשר שבועות, בתוספת הארכות;**

70. ובעניינו. נקדים ונציין כי התנהלות הנתבעת כאמור לעיל עומדת גם בניגוד לתכלית הוראות חוק עבודת נשים בדבר האיסור על פיטורי עובדת לאחר תום חופשת הלידה. בפרשת **אורלי מורי** נקבע כי את תכלית ההוראה האוסרת פיטורים בתקופה שלאחר הלידה יש לפרש כמימוש של זכות היולדת. עוד נקבע כי חלה חובה על המעסיק להשיב את העובדת השבה מחופשת הלידה לעבודה בפועל על מנת שתוכל למצוא מחדש את מקומה בעולם העבודה:

"**מטרתו של המחוקק, על ידי קביעת תקופת איסור הפיטורים לאחר תום חופשת הלידה, היא להקשות על מעבידים לפטר עובדת שיצאה לחופשת לידה. הוראת החוק מחייבת את המעביד לקבל את העובדת חזרה לעבודה לתקופה מסוימת, זאת על מנת לאפשר לעובדת להשתלב בחזרה במקום העבודה, ולתת לה הזדמנות להוכיח את יכולותיה גם לאחר הלידה. הוראת החוק הינה קטגורית, לא מותירה כלל שיקול דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת לעבודה, למעט במקרים חריגים המפורטים בחוק עבודת נשים**" (ההדגשה שלי - י.א.ש).

בפסק דין זה התייחס בית הדין הארצי לעבודה גם לשאלת החוקיות של מתן פדיון כספי עבור התקופה המוגנת שחלה לאחר תקופת חופשת הלידה, וזאת חלף העסקה בפועל. בית הדין ציין כי אין להתיר למעביד לפדות בכסף את התקופה המוגנת ובכך לצאת ידי חובתו שכן יש בכך כדי לאיין את מטרת החוק, ובלשון בית הדין, לאמור:

"**כך תוכל העובדת להוציא לפועל את זכותה לעסוק בעבודה ממנה תפיק סיפוק והערכה, להתקדם ולממש את יכולותיה ומיומנותה במקום העבודה בו עבדה עובר ללידה, בלי שתהא חשופה לאפשרות להיות מפוטרת בשל הלידה ויציאה לחופשת לידה, תקופות המנתקות אותה לזמן לא מועט ממקום העבודה.**

הנה כי כן, האיסור בחוק עבודת נשים על מעביד לפטר עובדת בתקופה שלאחר תום חופשת הלידה נועד להתמודד עם התופעה במסגרתה יולדות אשר נעדרות מעבודתן בשל הצורך להיות בשמירת

--- סוף עמוד 24 ---

הריון ובחופשת הלידה, נקלעות בעל כורחן למצב בו בשל היעדרותן מעבודה הן עלולות לאבד את מקום עבודתן או את משרתן בה עבדו עובר להיעדרות".

ובהמשך:

"**פדיון תקופת איסור הפיטורים בכסף כאשר העובדת מעוניינת ומבקשת לחזור לעבודה, אינה עולה בקנה אחד עם רוח החוק ומהווה הפרה של חוק עבודת נשים המקימה זכות לפיצוי".**

71. דברים אלה יפים גם לענייננו. כמצוין לעיל, מטרת חוק עבודת נשים הוא להבטיח כי לאחר שובה של העובדת לעבודה מחופשת לידה, תשוב היא לאותו תפקיד ולאותם תנאי עבודה שהיו טרם יציאתה לחופשת הלידה.

במקרה שלפנינו, הפרו הנתבעים את הוראות חוק עבודת נשים בכך שמנעו מהתובעת לשוב לעבודתה בפועל בתקופה המוגנת. למעלה מכך, הנתבעים העמידו את התובעת בפני עובדה מוגמרת, שלפיה תפקידה ניטל ממנה במהלך היעדרותה מהעבודה בשל שמירת ההיריון וחופשת הלידה והועבר לעובדות אחרות בנתבעת. הנתבעים הודו בעדותם כי ההחלטה

לפטר את התובעת התקבלה ונמסרה לה עוד בטרם הספיקה לשוב מחופשת הלידה ומבלי שהוצעה לה כל אפשרות אחרת מלבד פיטוריה, כשהנתבעים היו נחושים להביא לפיטוריה בכל מצב.

72. הנתבעים אף העידו כי למרות שידעו שלתובעת קיימת זכות לשוב לעבודה בפועל בתקופה המוגנת, לא יִידעו את התובעת על זכות זו, כפי שהדבר עולה מעדותם בפני בית הדין:

"ש. האם במסגרת הייעוץ שקבלתם לא נאמר לכם שצריך היתר ממשרד התמת
ת. לא
ש. אבל ידעתם שיש לה זכות לחזור ל-60 יום?
ת. נכון" (עדות מר גדיאל בעמ' 80 לפרוטוקול).

וכן:

"ש. נכון שבפגישה הזאת שהודעתם לה על פיטוריה, לא אמרתם לה שיש עניין של חוק עבודת נשים **שאתם צריכים לפנות לממונה לקבל היתר לפיטורים, לא העלתם כלל את הנושא הזה?**
ת. נכון
ש. ידעתם שיש נושא כזה
ת. אני לא זוכר. ברור שיש נושא כזה, אני לא יכול להתכחש. זה לא היה לדיון. לא חשבנו על זה באותו רגע" (עדות מר לבני בעמ' 111 לפרוטוקול).

הנתבעים אף הודו כי לא פנו למשרד התמ"ת לצורך קבלת היתר לפיטורי התובעת בתקופה המוגנת, כנדרש על פי חוק עבודת נשים. גם בעניין זה הפרו את הוראות החוק.

--- סוף עמוד 25 ---

73. לאור כל האמור, מסקנתנו היא כי הנתבעים הפרו את הוראות חוק עבודת נשים בכל הנוגע לאי השבתה של התובעת לעבודה בפועל עם תום חופשת הלידה ובגין כך זכאית התובעת לפיצוי ללא הוכחת נזק כאמור בסעיף 13א(א)(1) לחוק עבודת נשים.

74. התובעת העמידה תביעתה ברכיב זה על סך של 50,000 ₪. אנו סבורים כי בנסיבות העניין שלפנינו, זכאית התובעת לפיצוי בשיעור של **25,000** ₪.

<u>הפרת חובת השימוע</u>

75. התובעת טענה כי במהלך הפגישה הראשונה שהתקיימה בינה לבין הנתבעים, פגישה אותה יזמה התובעת עצמה לקראת חזרתה לעבודה, הודיעו לה הנתבעים לתדהמתה, כי הוחלט לפטרה. נטען כי הנתבעים לא זימנו את התובעת לשיחת שימוע ולא הודיעו לה מראש על כוונתם לפטרה. עוד נטען כי ההחלטה לפטרה התקבלה באופן חד צדדי בתקופה שבה התובעת נעדרה מעבודתה והוצגה בפניה כעובדה מוגמרת כבר במועד הפגישה הראשונה עם התובעת.

מנגד, טענו הנתבעים כי התובעת נתנה את הסכמתה לפיטוריה לאחר שהנתבעים הודיעו לה עליהם ובכך למעשה ויתרה על זכותה לשימוע. נטען כי הנתבעים הבהירו לתובעת שאם לא תסכים לפיטורים, היא תשוב לעבודה ואז ייערך לה שימוע, אך משכאמור הביעה התובעת את הסכמתה לסיים את העסקתה בנתבעת, התייתר הצורך לערוך לה שימוע.

76. מושכלות יסוד הן כי זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד הראשוניות של שיטתנו המשפטית והיא מעוגנת ב"כבוד האדם" של העובד (ע"ע 1027/01 **יוסי גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל**, [פורסם בנבו] פד"ע לח 448, 455 (2003) (להלן - "**פרשת גוטרמן**"); ע"ע 355/99 **לורה לינדר - ארגון נכי תאונות עבודה ואלמנות נפגעי עבודה בישראל (עמותה)**, [פורסם בנבו] פד"ע לז 846, 853 (2002); ע"ע 610/07 בש"א 848/07 **אלמונית - פלוני**, מיום 5.1.2010; ע"ע 415/06 **דני מלכה - שופרסל בע"מ** [פורסם בנבו] מיום 15.7.2007; ע"ע 1403/01 **סוהייר סרוג'י - המוסד לביטוח לאומי**, [פורסם בנבו] מיום 3.5.04; עס"ק (ארצי) 50409-11-12 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - פלאפון תקשורת**, [פורסם בנבו] מיום 7.1.2013).

ויודגש, כי זכות השימוע היא חלק מחובת המעביד לפעול בתום לב ובדרך מקובלת בעת פיטורי עובד. לכן מוטלת על המעביד החובה לשמוע את העובד טרם פיטוריו (עס"ק (ארצי) 52/05 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף - עיריית קריית גת** [פורסם בנבו] (ניתן ביום 10.11.05), וזאת כדי ליתן לעובד הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו ולנסות לשכנע את המעביד לחזור בו מההחלטה לפטרו. קיומו של שימוע בלב פתוח ובנפש חפצה מוטלת על כל מעסיק, בין אם מדובר במגזר פרטי ובין אם מדובר במגזר הציבורי (ע"ע 415/06 שאוזכר לעיל).

--- סוף עמוד 26 ---

77. על חשיבותה של זכות הטיעון כבר נפסק כי:

"הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר עת נשקלת האפשרות לסיום עבודתו של עובד.
ודוק. זכות השימוע איננה מטבע לשון, אין לראות בה 'טקס' גרידא שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה ענייינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה" (פרשת **גוטרמן**).

78. ובענייננו. אין חולק כי ביום **13.1.08** התקיימה פגישה ראשונה בין התובעת לבין הנתבעים. אף אין חולק כי מדובר בפגישה שהתובעת יזמה על מנת להסדיר שובה לעבודה עם תום חופשת הלידה. במהלך פגישה זו הודיעו הנתבעים לתובעת על החלטתם לפטרה מעבודתה במסגרת תהליך ההתייעלות שנערך בנתבעת ובשל הקיצוצים בה.

התובעת העידה כי ההחלטה לפטרה הפתיעה אותה, וכלשונה:

"ההודעה על פיטורי מהנתבעת 1 היכתה בי כרעם ביום בהיר, מאחר והייתי בטוחה כי אשוב לעבודתי בתוך ימים ספורים. לאחר שהודיע לי הנתבע 2 על פיטורי, הייתי המומה ונאלמתי דום" (סעיף 26 לתצהיר התובעת).

גם מר גדיאל אישר בעדותו שהתובעת הופתעה מאוד מהודעתו (עמ' 82 שורות 28 - 31 לפרוטוקול).

79. עוד עולה מעדותם של הנתבעים כי במסגרת הפגישה הראשונה ביקשו מהתובעת לקבל את הסכמתה להליך הפיטורים ואולם בשל תגובתה המופתעת, הוחלט שהתובעת תשוב לביתה ותחשוב על הדברים (עמ' 83 שורות 1-2 לפרוטוקול).

80. בד בבד, הודו הנתבעים בעדותם כי ההחלטה לפטר את התובעת התקבלה עוד **לפני** הפגישה הראשונה שהתקיימה עם התובעת בה הודיעו לה על פיטוריה, כלשון מר גדיאל:

"ש. נכון אם אני מסכמת את התשובות שלך בעצם כבר בדצמבר נפלה ההחלטה לסיים את העסקתה של התובעת
ת. בדצמבר החלנו לדבר על כך
ש. <u>האם נכון שבדצמבר כבר החלטתם על כך</u>.
ת. <u>החלטנו, דיברנו אבל ההחלטה נפלה סמוך לשיחה עם נורית</u>
ש. זה בהתאם למה שכתוב בסעיף 49 לכתב ההגנה שאומר <u>שההחלטה לסיים את העסקת התובעת התקבלה בסמוך לפני הפגישה הראשונה</u>
ת. <u>כן</u>" (עמ' 81 שורה 27 - עמ' 82 שורה 1 לפרוטוקול).

--- סוף עמוד 27 ---

81. עוד עולה כי לאחר הפגישה הראשונה, התקיימו שתי פגישות נוספות עם התובעת, שבמהלכן ניסתה זו להניא את הנתבעים מהחלטתם, אך אלה, כפי שהעידו בפני בית הדין, היו נחושים לבצע את מהלך הפיטורים (עדות מר גדיאל בעמ' 81 לפרוטוקול). עוד עולה מעדויות הנתבעים כי למעשה לא היה להם כל תפקיד עבור התובעת לאחר שובה מחופשת הלידה, שכן זה חולק ופוצל בין שתי עובדות אחרות ואם התובעת היתה בוחרת לשוב מחופשת הלידה, לא היתה להם עבודה להציע לה (עמ' 112 לפרוטוקול).

82. התובעת הכחישה את הטענה כי במהלך הפגישה הראשונה נאמר לה שאם לא תסכים להליך של פיטורים בהסכמה, כפי שהוצע לה על ידי הנתבעים, היא תשוב לעבודה וייערך לה שימוע. לדבריה:

"ש. דיברנו על הפגישה הראשונה שבה הנתבעים הודיעו לך על כוונתם לפטרך, האם נכון שבפגישה זו הם אמרו שהם מעוניינים שהפיטורים יהיו בהסכמה ואם את לא תסכימי תחזרי לעבוד בסוף החל"ת וייערך לך שימוע?
ת. לא. בשיחה הראשונה הם ביקשו שלא אחזור לעבודה בגלל צמצומים והם מתנצלים. לא דיברנו על מה שהזכרת" (עמ' 37 שורות 1-6 לפרוטוקול).

עוד העידה התובעת כי גם בשאר הפגישות, לא עלה כלל עניין השימוע אלא הנתבעים ניסו לשכנעה לבחור בהליך של פיטורים בהסכמה:

"ש. בפגישה הבאה... האם נכון שגלעד אמר שאם לא תגיעו לסיכום יערך לך שימוע ושאלת בפני מי יהיה השימוע
ת. לא נכון. גלעד אמר לי לבחור בין לקבל עכשיו את הכסף לבין מסלול משפטי שבו ייקח זמן עד שאקבל את הכסף. את המילה שימוע לא הזכיר ולא אמר" (עמ' 38 שורות 12-15 לפרוטוקול).

בעניין זה אנו מבכרים את גרסת התובעת על פני גרסת הנתבעים, ואנו קובעים שלא זו בלבד שלא נערך לתובעת הליך שימוע אלא שאף לא הוצע לה לקיים הליך שכזה. ממילא אין לקבל את טענת הנתבעים שלפיה ויתרה התובעת על זכותה לשימוע.

83. **סיכומו של דבר**, עולה מהאמור כי בסמוך לפגישות שנערכו בין הצדדים נמסר לתובעת מכתב פיטורים, זאת מבלי שניתנה לה למעשה הזדמנות אמיתית להשמיע את דבריה כראוי. למעשה, אין חולק כי התובעת לא קבלה זימון מראש לשימוע - הוכח כי התובעת היא זו שיזמה את הפגישה הראשונה בין הצדדים וכבר במהלכה נמסרה לה הודעה בדבר ההחלטה על פיטוריה - החלטה שהתקבלה מראש והוכח כי היתה כבר עובדה מוגמרת. כמו כן התובעת לא קיבלה פרוט לעילות היכולות להוות בסיס לשימוע ולא נערך כל רישום או פרוטוקול של הישיבות שנערכו בין הצדדים.

מעבר לכך ייאמר, כי גרסת הנתבעים שלפיה אם התובעת לא היתה בוחרת במסלול של "פיטורים בהסכמה" אלא היתה עומדת על זכותה לשוב לעבודה בפועל בתקופה המוגנת, או

--- סוף עמוד 28 ---

אז היו עורכים לה שימוע כדין, אינה סבירה. לאור העדויות שנשמעו בפנינו, אפשרות חזרתה של התובעת לעבודה בתום חופשת הלידה, כלל לא עמדה על הפרק והוכח כי הנתבעת לא היתה ערוכה ומוכנה לקלוט את התובעת בחזרה לעבודה בפועל.

84. לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי לתובעת לא ניתנה כל זכות לשימוע וכי היא זכאית לפיצוי בגין הפרת זכותה זו.

באשר לשיעור הפיצוי הנתבע - התובעת העמידה את תביעתה ברכיב זה על שיעור של 6 משכורות ובסך כולל של 62,280 ₪. בנסיבות העניין שלפנינו, אנו מעמידים את הפיצוי על סך של **30,000** ₪.

<u>תוקפו של כתב הויתור</u>

85. התובעת, כאמור חתמה על כתב ויתור במסגרת הליך פיטוריה, שבו פורטו התשלומים להם זכאית התובעת מכוח זכויותיה הקוגנטיות. כן צוין בכתב הויתור כי הנתבעת תשלם לתובעת שכרה בגין התקופה המוגנת, וכי התובעת מוותרת על עבודתה בפועל במהלך תקופה זו (סעיף 3 לנספח ט' בתצהיר התובעת).

86. התובעת טענה כי אין לתת לכתב הויתור כל תוקף משפטי שכן הנתבעים אילצו אותה לחתום על כתב הויתור כתנאי לקבלת זכויותיה הקוגנטיות. עוד טענה כי לא ידעה על זכאותה לשוב ולעבוד בפועל בתקופה המוגנת שלאחר תום חופשת הלידה; כי הנתבעים לא הסבירו לה שהיא מוותרת על זכותה זו; כי חתמה על כתב הויתור בשל כפייה שבוצעה בנסיבות של לחץ כלכלי שכן באותה העת פגעה קרה בגידולים החקלאיים באזור הערבה ומצב משקה הפרטי של התובעת היה קשה ועל כך אף סיפרה לנתבעים. עוד נטען בהקשר זה כי יש לבטל תוקפו של ההסכם גם בשל הפרתו על ידי הנתבעת עצמה, שעיכבה את תשלומי זכויות התובעת.

87. מנגד, טענו הנתבעים כי כתב הויתור עליו חתמה התובעת עומד בכל הקריטריונים שנקבעו בפסיקה ולכן יש לתת לו תוקף משפטי. נטען כי התובעת נתנה את הסכמתה לפיטורים במפורש וכן בהתנהגותה, ניהלה עם הנתבעים מו"מ בדבר זכויותיה, קיבלה יעוץ משפטי וחשבונאי ולאחר מכן חתמה על כתב הויתור ולפיכך יש לכבדו. עוד נטען כי יש לדחות את טענת הכפייה שהתובעת העלתה שכן זו לא הוכחה, אין לה כל בסיס וממילא על פי הפסיקה מצוקה כלכלית אינה בגדר כפייה. כן נטען כי יש לדחות את טענת ההפרה שכן ביצוע התשלומים על פי כתב הויתור נדחה עד לאחר המועד שבו חתמה התובעת על כתב הויתור ואין מדובר בהפרה יסודית שלו.

88. הלכה פסוקה היא כי **בית הדין יצמצם את המקרים בהן יינתן תוקף לכתב ויתור** וכי בבואו לבחון את כתב הויתור, יבדוק האם מבהיר המסמך במפורש מהן הזכויות שעליהן מוותר

--- סוף עמוד 29 ---

העובד, האם הזכויות היו ידועות לעובד והאם נמסר לעובד בטרם חתם על כתב הויתור, חשבון ברור ומובן של כל הסכומים שקיבל (ראו דב"ע לא/3-22 ליפוט - קסטנר, [פורסם בנבו] פד"ע ג' 215, 217; **<u>דב"ע לג/3-12 ציבוטרו - אטלקה</u>**, [פורסם בנבו] פד"ע ד' 173, 177; דב"ע מז/3-140 כיתן בע"מ - חיות, [פורסם בנבו] פד"ע יט' 489, 492-493).

כאשר עובד ידע על הזכויות להן הוא זכאי, קיבל חישוב מפורט בדבר התשלום שלו הוא זכאי, והייתה הסכמה מפורשת של העובד לויתור על זכויותיו, רק אז ייתן בית הדין תוקף מחייב להודעת הסילוק (דב"ע נב/3-217 מנהלים ומורשי חתימה של הבנק הבינלאומי ואח' - הבנק הבינלאומי ואח', [פורסם בנבו] פד"ע כ"ז 3, 34).

89. במקרה שלפנינו, לא מצאנו כי כתב הויתור עומד בתנאים הקבועים בפסיקה. משכך, אין ליתן לו תוקף משפטי ואין לראות בו משום חסם בפני הגשת התביעה. נוסף על כך, מהעדויות שנשמעו בפנינו, שוכנענו כי לא ניתנה הסכמה אמיתית מצד התובעת לחתימה על כתב הויתור.

התובעת טענה כי לא היתה מודעת לכלל זכויותיה ובפרט לזכותה לשוב לעבודה בפועל לאחר תום חופשת הלידה. התובעת סברה כי די בפדיון כספי עבור תקופה זו ולו היתה מודעת לזכות זו, היתה עומדת עליה. בעדותם בבית הדין, הודו הנתבעים כי לא יידעו את התובעת בדבר זכותה לשוב לעבודה בפועל בתקופה המוגנת בת 60 הימים (עמ' 111 שורות 25-23 לפרוטוקול).

די בכך לטעמנו בכדי לקבוע כי אין לתת לכתב הויתור תוקף משפטי, בהיותו סותר הוראת חוק קטגורית, המחייבת את המעסיק להשיב עובדת לאחר חופשת לידה לעבודה בפועל.

90. זאת ועוד. הנתבעים טענו כי התובעת נתנה הסכמתה להליך הפיטורים וניהלה עימם משא ומתן בכל הנוגע לזכויותיה. הנתבעים מפנים בסיכום טענותיהם להודעת דוא"ל מיום **16.3.08** שכתבה התובעת לצדדים ושממנה הם מבקשים ללמוד כי התובעת נתנה הסכמתה לפיטוריה.

91. עיון בהודעה מעלה כי זו נכתבה בתגובה לבקשת הנתבעים מיום **11.3.08** להעיר הערות לגבי נוסח כתב הויתור. וזו לשון ההודעה:

"מבקשת <u>להוריד את המילה בהסכמה</u> משורה מס' 5 ומסעיף 2 ואח"כ למלא את המספרים במקומות המתאימים. כמו כן מבקשת מכתב פיטורים המנוסח בפשטות ומציין שפוטרתי מעבודתי עקב קיצוצים" (נספח י' לתצהיר מר גדיאל; הדגשה שלי - י.א.ש).

לטעמנו, בקשת התובעת להשמיט את המילה "**בהסכמה**" מלמדת דווקא על אי הסכמתה לחתימה על כתב הויתור. מקובלת עלינו גרסת התובעת שלפיה החתימה על כתב הויתור

--- סוף עמוד 30 ---

הוצגה כתנאי לתשלום זכויותיה ולכן בלית ברירה החלה לנהל משא ומתן עם הנתבעים שבסופו חתמה על כתב הויתור.

התובעת העידה בעניין זה כי אמנם לא הודיעה לנתבעים באופן מפורש שהיא אינה מסכימה לפיטורים וכי אינה מעוניינת לחתום על כתב הויתור וכי הודעות הדוא"ל שלה לא היו מתלהמות אלא כתובות בצורה יבשה וקונקרטית (עמ' 40 שורות 21-19 לפרוטוקול), אך שוכנענו כי חתימת התובעת על כתב הויתור לא נעשתה מתוך רצון מלא ובוודאי שלא במודעות לזכויותיה ומתוך כוונה לוותר עליהן.

92. לפיכך אנו קובעים, כי אין לתת לכתב הויתור תוקף משפטי וכי אין בו בכדי למנוע מן התובעת להגיש התביעה דנן. בנסיבות אלה, אין אנו נדרשים לדון בטענות הכפייה וההפרה שהועלו בהקשר זה.

<u>התביעות לפיצוי בגין הפרת חוזה עבודה, חובת תום הלב ופיצוי בגין עגמת נפש</u>

-

93. התובעת טענה כי פיטוריה במהלך התקופה המוגנת, לרבות פיטוריה ללא עריכת שימוע, כמו גם הדרישה שתחתום על כתב ויתור כתנאי לקבלת זכויותיה, תוך ניצול מצוקתה הכלכלית של התובעת ושימוש במידע חסוי, מהווים הפרה של חוזה עבודתה והפרה של חובת תום הלב המוגברת החלה ביחסי העבודה. לפיכך תובעת התובעת פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בגובה 12 משכורות ובסך של 124,560 ₪.

כמו כן, טענה התובעת כי לאור התנהלות הנתבעים וההתנכלויות אליה על רקע עמידתה על זכויותיה והגשת תביעתה, זכאית היא לפיצוי בגין עגמת נפש בסך 25,000 ₪ .

94. עיון בטענות התובעת בעילות תביעה אלה מלמד כי טענות התובעת מהוות יסוד עובדתי בתביעותיה לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין במהלך התקופה המוגנת ומבלי שנערך לה שימוע. משקבענו בפסק דין זה כי התובעת זכאית לפיצוי בגין פגמים אלה במסגרת תביעה לפיצוי על פי חוק עבודת נשים וחוק השוויון, לא מצאנו כי בנסיבות העניין יש להעניק לתובעת פיצוי נוסף במסגרת עילת תביעה של הפרת חוזה עבודה וחובת תום הלב. כך גם לא מצאנו כי התובעת זכאית לפיצוי נוסף בגין עגמת נפש, מעבר לסכומים שנפסקו לה במסגרת פסק דין זה.

לפיכך, דין התביעות לפיצוי בגין הפרת חוזה עבודה, חוסר תום לב ועוגמת נפש - להידחות.

<u>הזכויות הסוציאליות</u>

-

<u>א. הפרשי פיצויי פיטורים</u>

--- סוף עמוד 31 ---

95. לטענת התובעת לא שולמו לידיה מלוא פיצויי הפיטורים שלהם היא זכאית. לדבריה, היא עבדה אצל הנתבעת ברציפות לפחות החל מחודש **יוני 1999** ולפיכך, בהתאם לוותק שצברה, עומדת זכאותה לפיצויי פיטורים על סך כולל של **77,671.76** ₪ בהתבסס על החישוב הבא:

8,965 ₪ (שכר קובע) x **103.97/12** חודשי עבודה (החל מיוני 1999 ועד מאי 2008, בניכוי 3 חודשי חל"ת).

הנתבעים שילמו לתובעת פיצויי פיטורים בסך **59,020** ₪ ולפיכך עותרת התובעת לתשלום הפרשי פיצוי פיטורים בסך **18,651.76** ₪.

96. הנתבעים טענו כי יש לדחות תביעת התובעת ברכיב זה שכן בתקופה שבגינה נתבעים הפרשי פיצויי הפיטורים, התובעת כלל לא שימשה כעובדת הנתבעת אלא סיפקה לה שירותים כעצמאית. עוד נטען כי יש לדחות תביעת התובעת ברכיב זה גם מהטעם שהתובעת ויתרה במסגרת חתימתה על כתב הויתור על דרישה זו ביודעין.

97. לצורך הכרעה בשאלת התובעת להפרשי פיצויי פיטורים יש לבחון האם נתקיימו יחסי עובד מעביד בין התובעת לבין הנתבעת בתקופה שבמחלוקת, היינו בין החודשים **6/99** - **6/01**.

98. כלל הוא כי הנטל להוכחת קיומם של יחסי עובד מעביד מוטל על הטוען לכך, היינו, על התובעת. לטעמנו, הרימה התובעת את הנטל המוטל עליה להוכיח כי שימשה כעובדת הנתבעת בתקופת המחלוקת. ונפרט.

99. בכתב תביעתה ובתצהירה טענה התובעת כי עבדה החל מחודש **יוני 1999** ברציפות בתפקיד רכזת מחקרים בחקלאות אורגנית בתחנת המו"פ וכי לא חל כל שינוי בעבודתה בתקופת המחלוקת ולאחר מכן. גרסתה לא נסתרה.

בחקירתה הנגדית העידה התובעת על אופי השירותים שסיפקה בתקופת המחלוקת כך:

"ש. בנספח ג' לתצהיר של גלעד ליד פירוט השעות את כותבת פירוט "פארן בלבד", אילו שירותים ספקת באותה תקופה
ת. אני חושבת לא בטוחה, אבל בפארן נעשה ניסוי אצל חקלאי, לא במשק שלי. החוקר היה פרסמן מהמכון הוולקני, דגמתי פרחים של פלפל במסגרת הניסוי במשק של פארן ואני מניחה שזו היתה הכוונה. <u>בזכות העבודה הזו קיבלתי את התפקיד כרכזת בתחנה.</u>
ש. בתקופה הזו לא היית רכזת
ת. אני לא זוכרת. <u>בזכות העבודה עם פרסמן קיבלתי את התפקיד אחר כך בתחנה</u>. לגבי השאלה שלך אני לא יודעת מה לענות. יכול להיות שזה נעשה ברצף תוך כדי עבודה במקביל לעבודה עם פרסמן. <u>לי זכור שדגמתי פרחים אצל פרסמן במסגרת ניסוי וקיבלתי אחר כך או במקביל את העבודה בתחנה. מכיוון שדגמתי פרחים לניסוי של פרסמן וגם שימשתי כרכזת בתחנה</u>" (עמ' 26 שורה 23 - עמ' 27 שורה 2 לפרוטוקול; ההדגשות שלי - י.א.ש).

--- סוף עמוד 32 ---

100. אין חולק כי בתקופת המחלוקת שולם שכרה של התובעת כנגד חשבוניות מס שהנפיקה. התובעת הציגה את חשבוניות המס שהנפיקה בגין החודשים **9/99-5/01** (נספחים לא, לב לתצהירה). מעיון בחשבוניות המס וכן מטופס סיכום שעות עבודה ונסיעות שמילאה התובעת בכתב ידה (נספח ג' לתצהיר מר לבני), עולה כי התובעת עבדה בתקופה זו תחילה בהיקף שעות חלקי ובהמשך (החל מחודש 10/00) בהיקף של משרה מלאה.

101. התובעת בסיכומיה פירטה את המבחנים השונים לקביעת קיומם של יחסי עובד-מעביד וטענה כי בתקופה שבמחלוקת היתה כפופה לנהלים ולהוראות הנתבעים וקודמיהם בתפקיד וכי המבחנים השונים לקיומם של יחסי עובד מעביד התקיימו בעניינה.

102. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, מצאנו כי יש לקבוע שבין הצדדים שררו יחסי עובד מעביד גם בתקופת המחלוקת:

א. הנתבעת לא סתרה את טענת התובעת שלפיה ביצעה את עבודתה כרכזת תחום גידולי ירקות אורגניים החל מחודש **יוני 99'**.

ב. בהסכם העבודה (נספח ד לתצהיר התובעת) שמסרה הנתבעת לתובעת לחתימתה על מנת לעגן את זכויותיה בכתב כאשר נטען שההסכם אך בא לשקף את הקיים, צויין במפורש כי התובעת עובדת בחברה החל מחודש **דצמבר 2000**. מכאן, שגם לגרסת הנתבעת, עבדה התובעת בחברה **קודם** לחודש יוני 2001.

ג. הלכה פסוקה היא כי אופן תשלום השכר (האם בתלוש שכר או תמורת חשבונית מס), אינו חזות הכל ואין בו כדי להכריע בעניין יחסי עובד מעביד. משנסמכת טענת הנתבעת על עובדה זו בלבד, דין טענתה להידחות.

ד. הטענה כי הנתבעת ציינה בתלושי שכרה כי תאריך תחילת עבודתה היה כבר בשנת **1996**, יש בה לטעמנו בכדי ללמד על קיומם של יחסי עובד מעביד בתקופת המחלוקת אף שהתובעת אינה טוענת לקיומם של יחסי עובד מעביד בין הצדדים ממועד זה. יודגש כי מר לבני לא ידע להסביר את הסתירה ברישומם של המועדים השונים (עמ' 108 לפרוטוקול).

סיכומה של נקודה זו - משלא נסתרה גרסת התובעת כי ביצעה את אותה העבודה מחודש **יוני 99'**, וזו מצאה חיזוק גם במסמכים נוספים, מצאנו כי יחסי עבודה בין הצדדים התקיימו ממועד זה והתובעת זכאית לתשלום הפרשי פיצויי פיטורים.

103. עם זאת, הצדק עם הנתבעים כי מעיון בחשבוניות עולה שבתקופה שמחודש **ספטמבר 99'** ועד לחודש **ספטמבר 2001** (12 חודשים) עמד היקף עבודת התובעת על 43% בממוצע.

--- סוף עמוד 33 ---

התובעת העמידה את תביעתה לפיצויי פיטורים על הסך של **77,691.76** ₪. משקיבלנו את עמדת התובעת באשר לתקופת העבודה שיש לקחת בחשבון (יוני 99' - מאי 2008 בניכוי 3 חודשי חל"ת), משאין מחלוקת באשר לשכר הקובע (**8,965** ₪) ולסכום ששולם לתובעת על חשבון פיצויי הפיטורים (**59,020** ₪) ובהתחשב בכך שבעבור 12 החודשים הראשונים לעבודתה עומדת זכאות התובעת לשיעור 43% משרה - זכאית התובעת להפרשי פיצויי פיטורים בסך של **13,566.61** ₪.

<u>ב. פיצויי הלנת פיצויי פיטורים</u>

104. לטענת התובעת הלינו הנתבעים שלא כדין את פיצויי הפיטורים ששולמו לה. לטענתה, מועד סיום עבודתה בנתבעת היה לכל המאוחר ביום **1.5.08**, כאשר בפועל ההודעה לשחרור כספי הפיצויים לחברת הביטוח הועברה רק ב-**15.9.08** והכספים שולמו לידיה במלואם רק ביום **3.11.08**. מכאן, טוענת התובעת, הלינו הנתבעים את פיצויי הפיטורים שלהם היתה זכאית וזאת למשך 4 חודשים מלאים. על יסוד האמור, ועל בסיס הוראות סעיף 20(ב) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, עותרת התובעת לתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

105. לטענת הנתבעת, תביעת התובעת בגין פיצויי הלנת פיצויי פיטורים התיישנה זה מכבר ויש לדחותה. עוד נטען כי הנתבעת חתמה על טופס 161 והעבירה לחברת הביטוח את כל הטפסים הדרושים לשחרור הכספים ביום **7.8.08** אולם התובעת עצמה חתמה על חלק העובד בטופס 161 רק כחודש לאחר מכן, ביום **8.9.08**, וביקשה למשוך את כספי הפיצויים רק ביום **31.3.09**. לעמדת הנתבעת, בנסיבות אלה שבהן היה לתובעת חלק בעיכוב קבלת הכספים, אין לזכותה בפיצויי הלנה.

106. בנסיבות העניין שלפנינו לא מצאנו כי יש לזכות את התובעת בפיצויי הלנת פיצויי פיטורים וצודקת הנתבעת בטענתה כי תביעת התובעת התיישנה.

התובעת טענה כי ביום **15.9.08** הוגשה בקשה לשחרור הכספים בחברת הביטוח וכי רק ביום **3.11.08** הועברו אלה לרשותה. בחקירתה הנגדית הודתה התובעת כי במועד זה הכספים אמנם הועברו לרשותה אך היא לא משכה אותם ורק בחודש **3/09** הגישה בקשה לשחרורם (עמ' 42 לפרוטוקול).

משהודתה התובעת כי הנתבעת הודיעה לחברת הביטוח על שחרור הכספים לידי התובעת כבר ביום **15.9.08** (ואף שהנתבעת טוענת כי עשתה כן עוד קודם לכן), ושלא הוכיחה התובעת כי העיכוב בהעברת הכספים מקורו במחדל של הנתבעת, יש לראות את מועד ההודעה (**15.9.08**) כמועד הקובע לחישוב תקופת ההתיישנות. משהוגשה תביעת התובעת ביום **1.1.09**, בחלוף למעלה מ-60 הימים הקבועים בהוראות סעיף 17א לחוק הגנת השכר החלות מכח סעיף 20(ד) לחוק זה גם על פיצויי פיטורים, התיישנה תביעת התובעת לפיצוי בגין הלנת פיצויי הפיטורים ודינה להידחות. האמור נכון גם לגבי התביעה לפיצויי הלנת

--- סוף עמוד 34 ---

השלמת פיצויי הפיטורים אשר שולמו לידי התובעת עוד קודם לכן, ביום **1.7.08** (ראו סעיף 128 לתצהיר התובעת).

<u>ג. הפרשי פדיון חופשה שנתית</u>

107. לטענת התובעת, במהלך 3 השנים האחרונות לעבודתה לא שילמה הנתבעת לידיה את מלוא ימי החופשה שלהם היתה זכאית וזאת בשל טעות בחישוב הוותק של התובעת. התובעת העמידה את תביעה ברכיב זה על הסך של **4,017** ₪. התובעת צרפה לתצהיר עדותה הראשית תחשיב שנערך על ידי חשב השכר מר אשר ארז (נספח כ' לתצהיר התובעת).

הנתבעת טענה כי התובעת לא ידעה להסביר את חישוביה וכי חשב השכר שערך את התחשיב לא הובא להעיד בפני בית הדין.

108. הוראות סעיף 26 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן - "**חוק חופשה שנתית**") מחייבות מעביד לנהל פנקס חופשה שבו ירשמו ביחס לכל עובד פרטים שנקבעו בתקנות וביניהם מועדי החופשה, דמי חופשה ששולמו ותאריך תשלום.

הלכה פסוקה היא כי הנטל להוכיח כי שולמה חופשה כדין מוטל על כתפי המעביד:

"מחובתו של המעביד לדעת כמה ימי חופשה הוא חייב לעובדו, וכמה נתן למעשה, ולנהל פנקס חופשה ולרשום בו את הפרטים הדרושים כאמור בסעיף 26" (דב"ע לא/22-3 **צ'יק ליפוט - חיים קסטנר** [פורסם בנבו] פד"ע ג' 215; דב"ע נז/7-3 נחום לבון - מ.ת.מ תעשיה ומלאכה בע"מ [פורסם בנבו] פד"ע לב' 584).

109. לטענת התובעת, התחשיב שצירפה מבוסס על כך שלא נלקח בחשבון וותק תקופת עבודתה בעבודה מחודש **6/99**. עיון בתלושי השכר מחודש **ינואר 2005** ואילך, מעלה כי מידי חודש נצברו לזכותה **1.83** ימי חופשה שהם שווי ערך ל-22 ימי חופשה בשנה. על פי התחשיב, בתום תקופת עבודתה, זכאית היתה התובעת לתשלום **9.86** ימי חופשה נוספים ששווים הכספי עומד על סך של **4,017.95** ₪. עיון בתחשיב מעלה כי נתוני היסוד לשנת 2005 אינם מדויקים ואלה מובילים לחישוב מוטעה של הפרש של 4.53 ימים. ואילו תקופת החל"ת (3 חודשים) ושמירת ההיריון (3 חודשים) אף היא לא נלקחה בחשבון צבירת החופשה בתחשיב שהגישה התובעת ואף היא מאיינת את ההפרשים שלהם טוענת התובעת.

על פי כתב הויתור שולמו לתובעת סך של **14,084** ₪ כפדיון חופשה. משכך, ומשלא מצאנו כי התובעת זכאית לתשלום הפרשים כלשהם, דין תביעתה ברכיב זה - להידחות.

ד. שכר חודש פברואר 2008

-

--- סוף עמוד 35 ---

110. לטענת התובעת, לא שילמה הנתבעת לידיה את שכר עבודתה בעבור חודש **פברואר 2008**, מועד שבו היתה אמורה לשוב לעבודה בנתבעת עם תום חופשת הלידה. משכך, עותרת התובעת לתשלום שכרה בגין חודש זה בסך **8,965** ₪ בתוספת פיצויי הלנת שכר.

111. הנתבעים אינם מכחישים את העובדה שהתובעת לא קיבלה שכר עבור חודש **פברואר 2008**, אלא שלטענתם בחודש זה שהתה התובעת בחל"ת ועל כן לא היתה זכאית לתשלום בגינו. לטענת הנתבעים, הם ידעו בזמן אמת שהתובעת עתידה היתה לסיים את החל"ת ביום **1.3.08** ובין הצדדים סוכם כי יחסיהם הסתיימו בתום 60 ימים לאחר סיום החל"ת ולכן שילמו לה שכר עבודתה בגין חודשים **מרץ ואפריל 2008**, כך גם צוין בכתב הויתור שנערך בין הצדדים ושעליו חתמה התובעת. עוד נטען בהקשר זה כי העובדה שהתובעת לא העירה על כך ולא דרשה לתקן את כתב הויתור, מלמדת שהתובעת גילתה דעתה שזה המצב לאשורו.

112. המחלוקת בין הצדדים ברכיב תביעה זה נעוצה בשאלה מתי היתה התובעת אמורה לסיים את תקופת החל"ת שבו שהתה. לגרסת התובעת היתה אמורה לשוב לעבודה ביום **1.2.08** בעוד שלגרסת הנתבעים היתה אמורה לשוב לעבודה רק ביום **1.3.08**.

113. נטל הראייה בעניין זה מוטל על התובעת להראות באיזו תקופה שהתה בחל"ת ומתי היתה אמורה לשוב לעבודה.

אין חולק כי התובעת יצאה לחל"ת סטטוטורי של 3 חודשים, מיד לאחר תום חופשת הלידה ובסה"כ התכוונה לשהות בחופשה בת חצי שנה. כך גם לגרסת הנתבעים. אף אין חולק כי התובעת ילדה את בתה ביום **1.8.07** ועל כן היתה אמורה לשוב לעבודה ביום **1.2.08**. מר גדיאל אישר בעדותו כי התובעת ביקשה לצאת לחל"ת של חצי שנה ממועד הלידה והודה לבסוף כי המועד שבו היתה אמורה לשוב לעבודה היה יום **1.2.08** (עמ' 75 לפרוטוקול).

114. בנסיבות אלה, יש לקבוע כי התובעת הרימה את הנטל להוכיח שהיתה אמורה לשוב לעבודה עם תום תקופת החל"ת ביום **1.2.08**. אין מחלוקת כי בהתאם למוסכם בין הצדדים הסתיימו יחסי הצדדים ביום **30.4.08**. בנסיבות אלה זכאית התובעת לשכרה גם בעבור חודש **פברואר 2008**. משאין חולק כי לא שולם לתובעת שכר בגין חודש זה, הרי שהיא זכאית לתשלום שכר בגין חודש **פברואר 2008** בסך **8,965** ₪.

115. משמצאנו כי נתגלעה מחלוקת כנה בין הצדדים בנוגע לזכאות התובעת לתשלום שכרה בגין חודש **פברואר 2008**, דין התביעה לפיצויי הלנת שכר בגין חודש זה - להידחות.

-

ה. תוספת ערבה

-

--- סוף עמוד 36 ---

116. לטענת התובעת, בהתאם לנספח א' לחוזה העסקתה זכאית היא לתשלום תוספת ערבה המשולמת לעובדים המתגוררים בערבה. התובעת העמידה את תביעתה ברכיב זה על הסך של **9,541.01** ₪, (113 ₪ x 84 חודשי עבודה).

117. מנגד טענה הנתבעת כי התובעת אינה זכאית לתוספת ערבה מכח חוזה העסקתה שכן זה מעולם לא נחתם על ידה. לגרסתה, בשנת 2002 נתבקשה התובעת לחתום על חוזה העסקה סטנדרטי שהוכן עבור עובדים ותיקים בתחנת המו"פ אך סירבה, ומעולם לא נחתם עימה חוזה. לעמדתה, די בכך כדי להביא לדחיית התביעה ברכיב זה.

עוד הוסיפה הנתבעת כי תוספת הערבה אכן צוינה בטיוטת החוזה הסטנדרטי מהטעם שהיא שולמה בעבר למספר עובדים ותיקים בתחנת המו"פ ובשל טעות גרידא היא לא נמחקה מטיוטת החוזה שנמסרה לתובעת; כי במכתב שצורף לחוזי ההעסקה צוין כי חוזה העבודה שהוגש לעובדים משקף את תנאי ההעסקה הקיימים ומטרתו היתה לעגן את תנאי ההעסקה הקיימים של העובדים; כי תוספת הערבה מעולם לא שולמה לתובעת, לא לפני עריכת החוזה ולא לאחריו; כי מעולם לא סוכם עם התובעת על קבלתה והיא אף לא דרשה את תשלומה בפועל במהלך כל תקופת העסקתה וגם מטעמים אלה יש לדחות תביעתה ברכיב זה.

118. תוספת ערבה היא תוספת שכר המשולמת לעובדים באזור הערבה מכח מקור הסכמי או חוזי. התובעת מבססת תביעתה ברכיב זה על נספח א' לחוזה העסקתה המשקף לדבריה את תנאי ההתקשרות בין הצדדים. הנתבעת טענה כי יש לדחות תביעת התובעת ולו מהטעם כי זו לא חתמה על חוזה ההעסקה. אין לקבל טענה זו. אמנם התובעת לא חתמה על חוזה ההעסקה, אך כעולה מעדותו של מר לבני, היה אמור החוזה לעגן את התנאים שקיבלו העובדים בפועל, והצדדים נהגו בפועל על פי החוזה למעט בעניין תוספת הערבה (עמ' 110 לפרוטוקול). על כן, יש לראות את החוזה בכללותו כמשקף את הסכמות הצדדים.

119. עם זאת, מקובלת עלינו טענת הנתבעת, כפי שעולה גם מהראיות בתיק, כי חוזה ההעסקה היה אמור לשקף את תנאי ההעסקה **הקיימים** של העובדים. התובעת הודתה בעדותה כי מעולם לא סוכם עימה שתקבל תוספת ערבה (עמ' 28 לפרוטוקול), תוספת זו אף לא שולמה לה בפועל והתובעת מעולם לא הלינה על כך ולא דרשה תשלום תוספת זו במהלך תקופת עבודתה בנתבעת.

מכאן, ומשלא הוכח כל מקור הסכמי או חוזי המעניק לתובעת תוספת זו, הרי שדין תביעתה בגין רכיב זה- להידחות.

ו. הפרשות לקופת גמל

-

--- סוף עמוד 37 ---

120. לטענת התובעת, היא עבדה אצל הנתבעת החל משנת **1996** ומשכך, ובהתאם לחוזה ההעסקה שלה, נקבע כי הנתבעת תמשיך לשלם בעבורה לחברת הביטוח בגין פוליסת ביטוח מנהלים וקרן השתלמות. בנוסף נטען כי משקיים נוהג בנתבעת שלפיו כל העובדים מקבלים הפרשות לקופות גמל, הרי שהתובעת זכאית להפרשים בעבור הפרשות שלא בוצעו לקופת גמל בגין התקופה מחודש **9/99** ועד לחודש **8/01** ובסך כולל של **6,424.85** ₪.

לטענת הנתבעת, משטענות התובעת מופנות כלפי התקופה שבמחלוקת, הרי שתביעתה זו התיישנה.

121. בעניין זה הצדק עם הנתבעת. עיקר טענות התובעת מופנות בנוגע לתקופה המסתיימת בחודש **מאי 2001** ורק חלק קטן מתייחס לתקופה שהייתה בחופשת לידה **בשנת 2004**. משהוגשה תביעת התובעת ביום **1.1.09**, תביעתה ברכיב זה ככל שהיא קודמת לחודש **ינואר 2002**, התיישנה ודינה - להידחות.

בכל הנוגע להפרשות **בשנת 2004**, קובעות הוראות סעיף 7א לחוק עבודת נשים (תיקון מס' 24) כי על מעביד להמשיך ולהפריש בעבור עובדת המצויה בחופשה הלידה גם בעד תקופת הלידה וזאת בתנאים מסויימים. אלא שתחולתו של התיקון הוא מיום **1.4.04**. משהתה התובעת בחופשת לידה מחודש פברואר 2004 ועד לחודש מאי 2004, זכאית היא לתשלום רק בעבור מחצית התקופה בלבד ובסך כולל של **786** ₪.

ז. הפרשות לקרן השתלמות

-

122. לטענת התובעת, החלה הנתבעת להפריש בעבורה כספים לקרן השתלמות החל מחודש **ינואר 2005** ועל כן זכאית היא להפרשי חלק המעביד בקרן ההשתלמות בגין תקופת עבודתה בנתבעת עד לחודש **12/04** בסך כולל של **23,294.56** ₪ בהתאם לתחשיב שצרפה לתצהירה.

123. הנתבעת הודתה כי מחמת טעות לא צורפה התובעת לקרן השתלמות החל מחודש **6/01** וכי רק ביום **27.6.04** פנתה התובעת אל הנתבעת בטענה בשל כך וביקשה לתקן זאת. לטענתה, נבחן הנושא על ידה ובחודש **6/04** צורפה התובעת לקרן ההשתלמות תוך שבוצעו בעבורה גם הפרשות באופן רטרואקטיבי. עוד נטען כי ממועד זה ואילך שילמה הנתבעת

עבור התובעת את כל התשלומים לקרן ההשתלמות וזאת עד למועד סיום העסקתה אצלה. הנתבעת צרפה לתצהיר מר לבני תחשיב שערכה ובו פירוט הסכומים ששולמו לקרן ההשתלמות. בתחשיב זה הודתה הנתבעת כי נותרה חייבת לתובעת הפרשים עבור קרן ההשתלמות בסך **12,128** ₪ (נספח יג' לתצהיר מר לבני ; סעיף 14.2 לסיכומי הנתבעים).

124. עיון בתחשיב התובעת (נספח כב לתצהירה) מעלה כי תביעתה מבוססת על גם על התקופה שבמחלוקת היינו, מחודש ***9/99***. משקבענו כי תביעות התובעת בגין התקופה שבמחלוקת התיישנו, אין בסיס לחישוביה. בנסיבות אלה, ומשהתובעת לקחה בחשבון גם את תקופת

--- סוף עמוד 38 ---

חופשת הלידה שבגינה אין הוראות סעיף 7א לחוק עבודת נשים חלות, יש להעדיף את חישובי הנתבעת ברכיב זה ואנו קובעים כי התובעת זכאית להפרשי תשלום בגין אי ביצוע הפרשות לקרן השתלמות בסך של **12,128** ₪.

<u>ניכויי עידוד צמיחה</u>

125. בסיכומיה זנחה התובעת את תביעותיה ברכיב זה ומשכך, דינו להידחות.

<u>התביעה האישית נגד הנתבעים 2 ו-3</u>

-

126. לטענת התובעת, בנוסף לחברה יש לחייב באופן אישי את הנתבעים 2 ו-3 המשמשים כמנהלים ונושאי משרה בה, וזאת הן על יסוד הוראות סעיפים 15 לחוק עבודת נשים ו-16 לחוק השוויון, הן בשל אחריותם האישית והישירה למעשה האפליה שננקט נגד התובעת.

127. לטענת הנתבעים, אין כל הצדקה להטלת אחריות אישית עליהם מכח הוראות החוקים הללו שכן אלה עוסקים בהטלת אחריות פלילית ולא אזרחית. עוד נטען כי נתבעים 2 ו-3 היו בעלי תפקידים שכירים בנתבעת שהיא חברה ערונית שבה הם פעלו במסגרת תפקידיהם וכי הם הסתמכו בתום לב על הסכמת התובעת לפיטוריה.

128. הצדק עם הנתבעים בטענתם, שלפיה הוראת סעיף 16 לחוק השוויון, כמו גם סעיף האחריות האישית הקבוע בחוק עבודת נשים (סעיף 15), מתייחסים להטלת חבות אישית בהליכים פליליים בלבד, להבדיל מהליכים אזרחיים, ואילו במסגרת התביעה האזרחית דנן לא מבוקש, וממילא אף לא ניתן להטיל, אחריות פלילית וסנקציות פליליות כלשהן.

בפרשת **אורלי מורי** קבע בית הדין הארצי בעניין זה כהאי לישנא:

> **"דין טענות העובדת בדבר אחריות וחבות אישית של מר בונס וגב' מלמד - להידחות. סעיף 16 לחוק שוויון ההזדמנויות אינו רלוונטי בענייננו הואיל והוא עוסק באחריות פלילית על הפרות חוק שוויון ההזדמנויות ולא בחבות אזרחית. בנוסף לכך, מר בונס וגב' מלמד פעלו כבעלי תפקידים ואורגנים בחברה אשר היא היתה המעבידה של העובדת, ואין מקום להטיל עליהם אחריות אישית בגין ההפרות".**

(ע"ע 627/06 **לעיל**; וראה גם בע"ע 606/06 **אבביטו - חברת איי.אס.אס אשמורת בע"מ**, [פורסם בנבו] ניתן ביום 31.12.06 ; ובפסיקת בתי הדין האזוריים - עב' 642/07 **זרינה שולום - עמית צילום ותקשורת בע"מ ואח'**, [פורסם בנבו] ניתן ביום 17.2.10 ; תל"א 5148/08

--- סוף עמוד 39 ---

מרום דגנית - הנהלה להסדרים במגזר החקלאי בע"מ ואח', [פורסם בנבו] ניתן ביום 17.5.10).

129. התובעת לא טענה כי יש מקום להרמת מסך במקרה דנן וממילא לא הוכיחה כי נתקיימו הנסיבות לביצוע הרמת מסך כזו. הנתבעים פעלו כאורגני הנתבעת 1 ואף שהוכח כי הנתבעים 2 ו-3 היו מעורבים בהחלטות בעניינה של התובעת, לא הוכחה עילה המצדיקה הרמת המסך והטלת חבות משפטית או אחריות על הנתבעים 2 ו-3 באופן אישי.

משכך, דין התביעה כנגד הנתבעים 2 ו-3 - להידחות.

<u>סוף דבר</u>

-

130. לאור כל האמור, תשלם הנתבעת לתובעת כדלקמן -

א. פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך של **25,000** ₪.

ב. פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים בסך של **25,000** ₪.

ג. פיצוי בגין הפרת חובת השימוע בסך של **30,000** ₪.

ד. הפרשי פיצויי פיטורים בסך של **13,566.61** ₪.

ה. תשלום שכר עבודה בגין חודש **פברואר 2008** בסך **8,965** ₪.

ו. הפרשים לקופת גמל בסך של **786** ₪.

ז. פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן השתלמות בסך **12,128** ₪.

כל הסכומים יישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום **1.5.08** ועד למועד תשלומם המלא בפועל.

יתר תביעות התובעת - נדחות.

התביעה כנגד הנתבעים 2 ו-3 - נדחית.

131. הנתבעת תשלם לתובעת הוצאות משפט בסך של **20,000** ₪ וזאת תוך 30 יום מהיום שאם לא כן יישא סכום זה הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום המלא בפועל.

זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום.

ניתן היום, כ' חשון תשע"ד, 24 אוקטובר 2013, בהעדר הצדדים.

מר אביתר כהן **נציג ציבור (עובדים)**	**יעל אנגלברג שהם** **שופטת**	**מר משה עזרא** **נציג ציבור (מעבידים)**

--- סוף עמוד 40 ---

יעל אנגלברג שהם 54678313
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

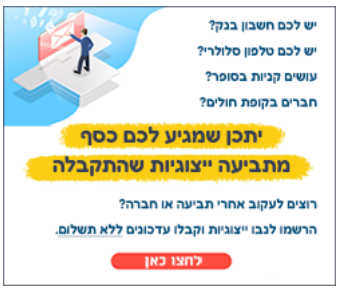
בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, תקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן

-

--- סוף עמוד 41 ---

-

-


יש לכם חשבון בנק?
יש לכם טלפון סלולרי?
עושים קניות בסופר?
חברים בקופת חולים?
יתכן שמגיע לכם כסף
מתביעה ייצוגיות שהתקבלה
רוצים לעקוב אחרי תביעה או חברה?
הרשמו לנבו ייצוגיות וקבלו עדכונים ללא תשלום.
לחצו כאן