סל היריון ענק המעניק החזר

מודעה חיסכון ענק לכולם: גלו את מגוון השירותים שכללית מציעה לכם בקליק

שירותי בריאות כללית

פתח

www.nevo.co.il

סעש (ת"א) 36109-06-13 סנדרין (סנדי) אסולין נ' עיתון המודיע בע"מ

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 36109-06-13

25 נובמבר 2015

לפני:
כב' השופט שמואל טננבוים, סגן נשיא
גב' שושי הורוביץ – נציגת ציבור (עובדים)

התובעת	**סנדרין (סנדי) אסולין ת.ז.**
	ע"י ב"כ עו"ד שיר-אל נקדימון
	-
הנתבעת	**עיתון המודיע בע"מ ח.פ. 520022658**
	ע"י ב"כ עו"ד עמרם מליץ

חקיקה שאוזכרה:

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 6(ב), 9, (1א), 9(א)(2), 9(ג)(1א), 9א, 9 ג (1), 13א(א) (1), 13א(ב) (1), 33

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2, 2(א), 2(א)(5)

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

פקודת החברות [נוסח חדש], תשמ"ג-1983

חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002: סע' 1, 3, 5

מיני-רציו:

*

* ביה"ד פסק כי התובעת פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים בהיותה בחופשת לידה, והורה לנתבעת לשלם לתובעת פיצויים לפי סעיפים 13א(ב)(1) ו-13א(א)(1) לחוק עבודת נשים; בנוסף הורה ביה"ד לנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, פיצוי בגין הפרת חובת השימוע ופיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד.

*

* עבודה –עבודת נשים –פיטורין בחופשת לידה

*

* עבודה –שוויון הזדמנויות בעבודה –הריון

*

* עבודה –שוויון הזדמנויות בעבודה –הורות

*

* עבודה –פיטורין –שלא כדין

*

* עבודה –פיטורין –זכות לשימוע

*

התובעת הועסקה בנתבעת משך כ-5 שנים. התביעה דנן הינה לתשלום פיצוי בגין הפרת הוראות חוק עבודת נשים והפרת הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן: חוק השוויון), וכן לתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, תוך הפרת זכות השימוע.

*

.

*

*

--- סוף עמוד 1 ---

*

*

בית הדין האזורי לעבודה (סגן הנשיא ש' טננבוים ונציגת הציבור ש' הורוביץ) קיבל את התביעה בעיקרה ופסק כי:

*

ביה"ד קבע תחילה כי, בנסיבות העניין התובעת פוטרה, כאשר ההחלטה לסיים העסקתה התקבלה עוד כשהייתה בהיריון. אשר לפיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים, בעודה שוהה בחופשת לידה, הודיעה הנתבעת לתובעת כי הוחלט לפטרה והוצגו בפניה שתי אפשרויות להמשך העסקתה: פיטורין מיוזמתה מיד עם תום חופשת הלידה וב"תמורה" תשלום פיצויי פיטורים מלאים ושכר עבור חודשיים, או חזרה לעבודה למשך 45 ימים בסיומם תפוטר. מדובר בשתי אפשרויות המהוות הפרה של חוק עבודת נשים: הפרת סעיף 9א לחוק נוכח פגיעה במשרה ובשכר של התובעת; ניסיון לפדות את התקופה המוגנת בתשלום כספי. בסופו של יום חזרה התובעת לעבודה בתום חופשת הלידה כאשר לאחר 35 ימים, נמסרה לה הודעת פיטורים לפיה פיטוריה ייכנסו לתוקף לאחר חודש. עצם מתן ההודעה המוקדמת במועד שניתנה מהווה הפרה של סעיף 9(ג)(1א) לחוק עבודת נשים. לפי חוק זה, היה על הנתבעת לפנות לממונה על חוק עבודת נשים ולבקש היתר לפיטורי התובעת ו/או למשלוח הודעה על פיטוריה בתוך התקופה המוגנת. הנתבעת לא עשתה כן ובכך הפרה את החוק; זאת ועוד, עם חזרת התובעת לעבודה בתום חופשת הלידה, נלקח ממנה תפקידה וחלה פגיעה בשכרה. נוכח פיטורי התובעת בניגוד לחוק עבודת נשים, התובעת זכאית לפיצוי לפי סעיף 13א(ב)(1) לחוק זה. בנוסף נפסק לתובעת פיצוי בגין נזק שאינו ממוני לפי סעיף 13א(א)(1) לחוק הנ"ל, בסך של 15,000 ₪.

°

אשר לפיצוי לפי חוק השוויון, במצב בו התובעת הראתה כי לא היה דופי בהתנהלותה, עבר הנטל אל הנתבעת להוכיח כי פיטוריה לא נבעו מחמת הריונה ו/או הורותה. לא הוכח כי הנתבעת ערכה רה-ארגון ו/או נקטה בתכנית צמצומים. הוכח כי התובעת פוטרה ובמקומה הועסקה מחליפה בשכר נמוך יותר. הוכח כי לעובדת היעדרותה של התובעת ממקום העבודה במהלך חופשת הלידה, עת שמימשה את זכותה כהורה, היה משקל מכריע בתוצאה שהביאה לפיטוריה. כלומר לא ניתן לנתק את הקשר הסיבתי בין חופשת הלידה של התובעת לפיטוריה, גם אם לנתבעת לא הייתה כוונה כזו. גם אם היה שיקול ענייני לכאורה לכך שתפקידה של התובעת ניתן לעובדת אחרת שעלויות העסקתה נמוכות יותר, הרי שאין הדבר עולה בקנה אחד עם תכלית חוק השוויון, שהרי אלמלא יצאה התובעת לחופשת לידה, לא היה מתעורר הצורך להעסיק במקומה עובדת אחרת ולא הייתה כל מניעה כי תמשיך בביצוע תפקידה. בנסיבות העניין, הנתבעת תפצה את התובעת בסך של 15,000 ₪.

°

אשר לזכות השימוע, ההחלטה על הפיטורים נתקבלה זמן רב לפני שהתקיים השימוע ואף הודעת הפיטורים נמסרה לתובעת קודם לכן. בנסיבות אלה, התובעת פוטרה ללא עריכת שימוע. בנסיבות העניין ובהתחשב ברכיבי הפיצוי שנפסקו לעיל, הפיצוי על העדר שימוע כדין הועמד על סך של 25,000 ₪. כן זכאית התובעת לפיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד שהועמד בנסיבות העניין על 1,500 ₪.

°

פסק דין

1. בפנינו תביעה לתשלום פיצוי בגין הפרת הוראות חוק עבודת נשים,**התשי"ד – 1954** (להלן: "**חוק עבודת נשים**") והפרת הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, **התשמ"ח-1988** (להלן: "**חוק השוויון**") וכן לתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, תוך הפרת זכות השימוע.

רקע עובדתי

--- סוף עמוד 2 ---

2. הנתבעת, חברת עיתון המודיע בע"מ (להלן: "**העיתון**" **ו/או** "**הנתבעת**") היא חברה בעלת 6 סניפים ברחבי העולם ביניהם סניפים בירושלים, ניו יורק, לונדון ופריז. מדובר בעיתון חרדי יומי.

3. התובעת הועסקה בעיתון, בתפקיד עורכת המגזין של המהדורה הצרפתית, החל מיום 1.9.07 ועד ליום 23.10.12 כאשר נסיבות סיום העסקתה שנויים במחלוקת.

4. התובעת ביצעה את מרבית עבודתה מביתה ביישוב מזכרת בתיה, כאשר חלק קטן מהעבודה בוצע במשרדי הנתבעת בירושלים.

5. ביום 26.10.11 בהיותה בחודש החמישי להריונה, הודיעה התובעת למנהליה על היותה בהריון (**נספח ט'** לתצהיר התובעת).

6. טרם יציאתה לחופשת לידה, השתכרה התובעת שכר יסוד בסך 10,000 ₪ בנוסף קיבלה תגמול בגין כתיבת כתבות (אשר לטענת התובעת עמד על סך של 4,000 ₪ בממוצע לחודש).

7. החל מיום 19.1.12 נדרשה התובעת לשהות בשמירת הריון. בשעה טובה ילדה התובעת תאומים ביום 18.2.12 ויצאה לחופשת לידה בת 26 שבועות בהתאם לחוק עבודת נשים.

8. ביום 18.4.12 נשאלה התובעת על ידי הממונה עליה מר משה שיינר, מתי היא עתידה לסיים את חופשת הלידה. התובעת הודיעה בתשובה כי " עקרונית חופשת הלידה שלי אמורה להסתיים ב- 18 לאוגוסט בהתאם לחוק. אם אחליט לקצר אותה אודיע לך על כך בכתב שלושה שבועות לפני כן " (**נספח כג'** לתצהיר התובעת).

9. ביום 19.6.12 נשלח לתובעת מכתב מאת ב"כ הנתבעת, עו"ד עמרם מליץ (**נספח כד'** לתצהיר התובעת) ובו נכתב כדלקמן:

"אנא הודיעני מועד שובך מחופשת הלידה כדי להיערך בדבר עבודתך בעיתון המודיע.

--- סוף עמוד 3 ---

כדי להסיר ספק זכויותייך בהתאם לחוק נשים בעבודה יישמרו. המודיע יודע שאין אפשרות להפסיק עבודתך לאחר חופשת לידה.
אך יחד עם זאת המודיע יהיה רשאי להפסיק עבודתך לאחר 45 יום לאחר שובך מחופשת לידה.
כידוע לך היחסים שלך בעבודה אינם תקינים ומטרתי למצוא פתרון מבלי שזכויותייך יפגעו.
אם תרצי אציע לך הסכם פרישה לאחר שתמצי את זכויותייך מחופשת הלידה.
אשמח עם תתייעצי עם ההסתדרות או עם עו"ד.
לעת עתה אודה אם תתייחסי לאמור במכתבי".

ביום 22.6.12 שלח ב"כ הנתבע מייל נוסף לתובעת ובו חזר על בקשתו כי תעדכן בדבר המועד הצפוי לסיום חופשת הלידה אחרת ייראו בה כמי שמנצלת את זכותה להתפטר אחרי לידה. (**נספח כה'** לתצהיר התובעת).

10. בתגובה כתבה התובעת ביום 24.6.12, מייל למר שיינר ובו חזרה על הודעתה מיום 18.4.12 בדבר כוונתה לשוב לעבודה בתום חופשת לידה בת 6 חודשים, קרי ביום 19.8.12 (18.8.12 חל ביום שבת). תגובתו של מר שיינר לא אחרה לבוא והוא השיב לה כבר באותו היום כי עליה לפנות לעורך הדין מליץ, ב"כ הנתבעת (**נספח כו'** לתצהיר).

עוד באותו היום קיבלה התובעת מייל נוסף מעו"ד מליץ ובו התבקשה שלא לפנות ישירות למר שיינר אלא לב"כ הנתבעת בלבד. עוד צוין כי תזומן לפגישה להגדרת תפקידה ועל כך תקבל הודעה בהמשך (**נספח כז'** לתצהיר).

11. ביום 12.7.12 הוזמנה התובעת לפגישה במשרדי הנתבעת. (**נספח כח** לתצהיר). בין הצדדים התנהלה תכתובת באשר למועד הפגישה, כאשר נכתב לתובעת שאם לא תגיע לפגישה באחד משני המועדים שנקבעו ייראו בה כמתפטרת (תכתובת מייל בין הצדדים צורפה **כנספח כט'** לתצהיר התובעת).

הפגישה התקיימה בסופו של דבר ביום 25.7.12 בנוכחותם של הרב אלעזר קנופף מנכ"ל הנתבעת ועו"ד מליץ.

התובעת שהגיעה לפגישה לאחר שקיבלה ייעוץ משפטי, הקליטה את תוכן השיחה. (דיסק ותמליל הפגישה מיום 25.7.12 צורפו **כנספחים ז'-ה'** לתצהיר התובעת). אודות פגישה זו נרחיב בהמשך, אך כבר בשלב זה יצוין כי במסגרת

--- סוף עמוד 4 ---

פגישה זו נאמר לתובעת כי בתקופת היעדרה מהעבודה משך חצי שנה, עת שהתה בחופשת לידה, הסתבר לנתבעת כי מערכת העיתון הסתדרה היטב בלעדיה וכי המדובר בעסק כלכלי שמטרתו להוזיל עלויות ולכן מעדיפה הנתבעת להמשיך ולהעסיק את מחליפתה של התובעת ואשר שכרה נמוך מזה שהשתכרה

התובעת טרם יצאה לחופשת לידה.

עוד נאמר לתובעת באותה פגישה, כי הנתבעת מודעת לעובדה שאינה יכולה לפטרה בתקופה של 45 יום מתום חופשת הלידה אך גם אם תבחר לחזור לעבודה לא יהיה זה לאותו התפקיד ותוכן העבודה ישתנה כאשר הובטח לה כי שכרה לא ייפגע (ראה עמ' 1 לתמליל ש' 23-22, עמ' 2 ש' 22-1, עמ' 3 ש' 14-15, 22-6, עמ' 4 ש' 2-1).

12. בסופו של דבר, העמיד עו"ד מליץ בפני התובעת שתי אפשרויות לגבי המשך העסקתה (עמ' 14 לתמליל ש' 11-9) :

תרחיש א' – לפיו התובעת תתפטר מיוזמתה מיד עם תום חופשת הלידה ובתמורה תשלם לה הנתבעת פיצויי פיטורים מלאים ושכר עבור חודשיים (עמ' 8 ש' 21-20).

תרחיש ב' – לפיו התובעת תחזור לעבודה , ככל הנראה למשך 45 ימים, בסיומם תפוטר כאשר אם תבחר באפשרות זו, היא לא תוחזר לתפקידה ערב חופשת הלידה. (עמ' 5 לתמליל ש' 8-7, 17-14 , עמ' 9 ש' 6).

במסגרת אותה פגישה נימקה הנתבעת את רצונה להביא לסיום העסקת התובעת בשיקולים כלכליים, קרי צמצומים והצורך בהתייעלות. (עמ' 8 לתמליל ש' 13-11).

13. לאחר פגישה זו התבקשה התובעת במספר מיילים לתת תשובתה להצעות שהועמדו בפניה, כאשר ביום 5.8.12 נכתב לה כי בהעדר תשובה ממנה עד אותו היום בשעה 12:00 הצעת הנתבעת מבוטלת והיא שבה לעבודה בהתאם לתפקיד עליו הוסבר לה בפגישה. (מיילים מיום 1.8.12 ומיום 5.8.12 צורפו **כנספחים לא- לב'** לתצהיר התובעת).

--- סוף עמוד 5 ---

14. התובעת שבה לעבודה ככתבת ביום 19.8.12 עם תום חופשת הלידה.

ביום 4.9.12 וחרף הודעתו הקודמת, פנה עו"ד מליץ לתובעת פעם נוספת וביקש מהתובעת להודיעו בכתב כי היא מקבלת את הצעת הנתבעת לסיום עבודתה ב- 19.8.12 בתנאים שהוצעו לה. (העתק הודעת המייל מיום 4.9.12 צורפה **כנספח** לתצהיר).

ביום 5.9.12 השיבה התובעת כי אין לה כל כוונה להתפטר מיוזמתה לא בהווה ולא באופן רטרואקטיבי וכן ציינה כי פנתה למח' חשבונאות על מנת לוודא שהמחלקה מעודכנת ששכרה נשאר כפי שהיה לפני יציאתה לחופשת הלידה **(נספח לה'** לתצהיר התובעת).

למחרת התקבלה תגובתו של עו"ד מליץ במסגרתה עמד על כך ששכרה הבסיסי ערב חופשת הלידה היה בסך 10,000 ₪ וכל שכר נוסף ששולם היה בעד עבודה נוספת וכי גם כיום תתוגמל מעבר לשכר הבסיס ככל שיוטלו עליה עבודות נוספות מעבר לעבודתה הבסיסית. כמו כן התבקשה לשלוח דו"ח שעות על עבודתה וכן צוין כי תוזמן לפגישה לצורך חתימה על הסכם עבודה (מייל מיום 6.9.12 צורף **כנספח לו'** לתצהיר).

15. התובעת השיבה לעו"ד מליץ כי אינה מבינה את בקשתו, שכן כיום לא קיימת הפרדה בין עבודתה הבסיסית כעורכת לבין העבודה הנוספת של כתיבה , היות וכיום היא משמשת לפי דרישת הנתבעת ככתבת בלבד. עוד הדגישה כי התחייבות הנתבעת הייתה כי שכרה בגובה 14,000 ₪ בממוצע יישמר **(נספח לו'** לתצהיר התובעת).

16. עוד באותו היום השיב עו"ד מליץ לתובעת כדלקמן :

"**ההסכמות בוטלו אין שום הסכם... כל ההסכמות בטלות קבלת הודעה על כך. מי ישלם ארבע עשרה אלף ₪ לחודש ללא הסכם..**" **(נספח לז'** לתצהיר).

17. ביום 11.9.12 נשלח לתובעת לראשונה מאז תחילת עבודתה בנתבעת, הסכם עבודה. (מייל נלווה והסכם העבודה מצורפים לתצהיר **כנספח מא'**).

--- סוף עמוד 6 ---

הסכם העבודה נקבע לתקופה של 60 ימים מאז שובה של התובעת מחופשת הלידה. (סעיפים 7.1, 7.2 להסכם).

התובעת סירבה לחתום על ההסכם בטענה כי הוא מקפח ומרע מוחשית את תנאי עבודתה וכן בטענה כי בעצם הוא מהווה הודעה על פיטוריה בתום תקופה של 60 ימים מתום חופשת הלידה.

18. ביום 23.9.12 קיבלה התובעת הודעה כדלקמן :

"**לצערי לאור אי חתימה על הסכם עבודה הריני מודיעך, בשם מרשתי, חברת המודיע, על סיום עבודתך ביום 23 לחודש אוקטובר 2012. הודעה זו הינה הודעה מוקדמת כדי לאפשר לך להיערך בעוד מועד.**
בסיום עבודתך ישולמו לך כל זכויותייך כחוק ". **(נספח מו'** לתצהיר התובעת).

19. בתגובה השיבה התובעת לעו"ד מליץ כי אינה מבינה את החיפזון בפיטוריה, כי נדרש לה זמן להיוועץ בקשר להסכם העבודה שהועבר אליה שכן מדובר במסמך משפטי מחייב הנוגע להמשך תנאי העסקתה. עוד הודיעה כי עקב מצבה הרפואי היא נדרשת לימי מחלה ואף צירפה אישור רפואי. (התשובה והאישור הרפואי צורפו **כנספחים מז'- מח'** לתצהיר התובעת) .

20. ביום 9.10.12 זומנה התובעת לפגישה במשרדי הנתבעת שעתידה הייתה להתקיים ביום 16.10.12 לסיכום ענייני עבודתה **(נספח מט'** לתצהיר).

לא חלף יום והתובעת קיבלה מכתב שכותרתו " סירובך להופיע לפגישה" ותוכנו כדלקמן :

"1. **בהמשך להודעתי בשם מרשתי, חברת עיתון המודיע ובה נמסר לך על סיום עבודתך ביום 23.10.12, הוזמנת ע"י הח"מ לפגישה אך לצערי התעלמת מההזמנה.**
2. **ביום 10.10.12 בשעה 12:05 טלפנתי לביתך ענית לטלפון, את לא נשמעת לי חולה, וברוב חוצפתך ניתקת לי את הטלפון בטענה כי את חולה, אם את חולה מדוע ענית לטלפון?**
3. **בנסיבות אלה, הריני חוזר על הודעת מרשתי כי את מסיימת עבודתך ביום 23.10.12.**
4. **מיותר לציין כי עם סיום עבודתך ישולמו לך פיצויי פיטורין כדין.**
5. **במידה ותחליטי לשוחח עמי אנא פני למשרדי ואשמח לפגוש אותך בכל עת.**

--- סוף עמוד 7 ---

6. **מאחל לך הצלחה בהמשך דרכך** ". **(נספח נ'** לתצהיר התובעת).

21. בסופו של דבר נפגשו הצדדים ביום 16.10.12. בפגישה נכחו התובעת ומטעם הנתבעת עו"ד מליץ ומר יהודה קנופף, עוזר המנכ"ל . פגישה זו גם היא תועדה באמצעות מכשיר הקלטה שהיה ברשות התובעת. (תמליל השיחה צורף **כנספח נב'** לתצהיר).

בפגישה זו חזר עו"ד מליץ על הודעתו בשם הנתבעת כי התובעת מפוטרת מיום 23/10 כשהסיבה לפיטורים היא צמצומים (עמ' 3 לתמליל ש' 3-1) . כשהתובעת עמדה על כך כי בפגישה הקודמת הוצעו לה שתי אפשרויות וכי היא בחרה באפשרות השנייה של חזרה לעבודה ככתבת, קטע אותה עו"ד מליץ והדגיש כי עוד באותה פגישה הסביר לה כי עבודתה מתוכננת להיפסק בכל מקרה וגם בהסכם העבודה נקבע מועד לסיום העסקתה ב- 19/10 (עמ' 5 לתמליל ש' 5-3, 15-12). עו"ד מליץ חזר על כך כי תפקידה התייתר וכי הוחזרה לעבודה רק כי היו מחויבים לכך על פי החוק, אך כעת היא אינה יכולה עוד לכפות את העסקתה. למעשה הן מר יהודה קנופף והן עו"ד מליץ הדגישו בפני התובעת כי "ההחלטה לסיים עוד הייתה כשהיא הייתה בהיריון ולא יכלו לפטר אותה " (עמ' 12 לתמליל ש' 19-17).

בנסיבות אלו, החלו הצדדים לדבר על הזכויות והתשלומים המגיעים לתובעת בגין סיום העסקתה.

<u>תמצית טענות הצדדים</u>

22. לטענת התובעת פיטוריה נגועים בחוסר תום לב ובאפליה המנוגדת לחוק השוויון ונעשו בניגוד לחוק עבודת נשים עת ההודעה על פיטוריה נמסרה לה בתקופה המוגנת בפיטורים ובטרם חלפו 60 יום מתום חופשת הלידה. לשיטתה, הסיבה היחידה לפיטוריה נעוצה בכך שיצאה לחופשת לידה וכי אלמלא כך, הייתה ממשיכה לעבוד בנתבעת כעורכת עד היום.

עוד לטענתה היא פוטרה ללא שנערך לה שימוע כדין ותוך פגיעה קשה בכבודה כאישה וכעובדת.

--- סוף עמוד 8 ---

ההחלטה על פיטוריה נפלה עובר למועד השימוע, ועוד בהיותה בהריון.

23. לטענת הנתבעת התובעת כלל לא פוטרה אלא לאחר שהוצגו בפניה הקשיים הכלכליים בהם מצוי העיתון והצורך הנובע בשל כך לשנות את הגדרת תפקידה, הגיעה התובעת להסכמה עם הנתבעת על הפסקת עבודתה וזאת במהלך שימוע שנערך לה במשרדי הנתבעת.

לטענת הנתבעת לא נעשתה כל הפליה בעניינה של התובעת ופיטוריה לא היו קשורים להריונה ו/או להורותה .

-

<u>תצהירים ועדויות</u>

24. מטעם התובעת ובנוסף לתצהיר עדותה הראשית הוגש תצהירה של הגב' דבורה נקש אשר עבדה ככתבת בנתבעת.

מטעם הנתבעת הוגשו תצהיריהם של הרב אלעזר קנופף – מנכ"ל הנתבעת, של מר יהודה קנופף– עוזר מנכ"ל הנתבעת, של מר משה שיינר – מנהל המחלקה המטפלת בהוצאת העיתון בצרפתית והממונה על התובעת ושל הגברת טובי שכטר – חשבת שכר בנתבעת.

<u>דיון והכרעה</u>

<u>פיטורים או התפטרות</u>

25. טוענת הנתבעת, כי עיון בתמליל השיחה מיום 16.10.12 מלמד, כי התובעת – משראתה, כי הנימוק להפסקת עבודתה כעורכת הינם צמצומים כלכליים כפי שהוצג לה עוד ביום 25.7.12, ומשהוצע לה לעבוד ככתבת – סירבה והחליטה להתפטר וכמעט כל השיחה הוקדשה לזכויותיה בגין סיום עבודתה.

26. אין בידינו לקבל את גרסת הנתבעת. בהיותה בחופשת לידה נשאלה התובעת מתי היא צפויה לשוב לעבודה ובתגובה הודיעה כי בכוונתה לחזור לעבודה בתום 6 חודשים של חופשת לידה.

במהלך חופשת הלידה ביום 19.6.12, הודיע לה ב"כ הנתבעת כי הנתבעת תהייה רשאית להפסיק עבודתה לאחר 45 יום מיום שובה מחופשת הלידה (**נספח כד'** לתצהיר התובעת).

--- סוף עמוד 9 ---

בתגובה למייל שנשלח לתובעת ביום 12.7.12 מאת עו"ד מליץ בדבר זימונה לפגישה במשרדי הנתבעת, הודיעה התובעת כי "**אין לה שום כוונה להתפטר** " (**נספח כט'** לתצהיר התובעת).

בפגישה שנערכה ביום 25.7.12 חזרה התובעת והדגישה כי בכוונתה לחזור לעבודה וכי אינה מעוניינת להתפטר (**נספח ה'** עמ' 1 לתמליל ש' 22- עמ' 2 ש' 1). עוד בשיחה זו העמיד עו"ד מליץ את התובעת על כוונת הנתבעת להביא לסיום העסקתה בתום 45 יום מסיום חופשת הלידה (עמ' 5 לתמליל ש' 10).

משהתובעת סירבה לקבל את תרחיש א', ולפיו תתפטר מיוזמתה עם תום חופשת הלידה, היא חזרה לעבודה ביום 19.8.12 והדבר מעיד ביתר שאת על אי נכונותה להתפטר. עם חזרתה לעבודה לתפקיד זוטר מזה שביצעה טרם נכנסה להיריון ובשכר נמוך יותר, נדרשה לראשונה למלא דו"ח שעות וכן לחתום על הסכם העסקה שתוקפו מוגבל ל- 30 ימים בלבד, עד לתום התקופה המוגנת בחוק.

כשבוע לאחר מכן ומאחר וטרם חתמה על ההסכם, קיבלה התובעת ביום 23.9.12 הודעת דוא"ל מעו"ד מליץ לפיה היא מפוטרת מעבודתה (**נספח מו'** לתצהיר התובעת). בהמשך למכתב זה, קיבלה התובעת מכתב הנוגע להפסקת עבודתה (**נספח נ'** לתצהיר התובעת).

27. אם לא די בכל האמור לעיל בכדי להוכיח כי התובעת פוטרה על ידי הנתבעת, הרי שלפי דרישת הנתבעת, התייצבה התובעת לשיחה נוספת במשרדי הנתבעת.

בשיחה זו שהתקיימה ביום 16.10.12 מציין עו"ד מליץ: " **עכשיו אני בא להודיע לך, הודעתי לך בשם מרשתי שאת מפוטרת מה – 23.10**" (**נספח נב'** עמ' 3 ש' 1). בהמשך עומדת התובעת על שתי האפשרויות שהוצעו לה בפגישה הראשונה ומדגישה כי בחרה באופציה השנייה של חזרה לעבודה לתפקיד אחר של כתבת. עו"ד מליץ מאשר את הדברים ומסביר כי עבודתה מתוכננת להיפסק בכל מקרה (עמ' 4 ש' 23-18 ועמ' 5 ש' 7-1), וכי הוזמנה לפגישה על מנת לסכם את תנאי פרישתה (עמ' 9 ש' 7-6). בהמשך השיחה מדגיש מר יהודה

--- סוף עמוד 10 ---

קנופף בפני התובעת כי ההחלטה לסיים העסקתה התקבלה עוד כשהייתה בהיריון (עמ' 12 ש' 17).

שיחה זו שהתקיימה ביום 16.10.12 אך מחזקת את טענות התובעת ומוכיחה כי התובעת קיבלה הודעה על פיטוריה שייכנסו לתוקף ביום 23.10. והדברים מקבלים אף משנה תוקף בעדותו של מר יהודה קנופף בפני בית הדין :

"**אני ישבתי איתה בשולחן והיא אמרה שהיא מתפטרת. היא גם אמרה למה היא מתפטרת בגלל שפיטרו אותה בהיריון** " (עמ' 40 לפרוט' ש' 10-11).

28. הנתבעת בסיכומיה טוענת כי עצם העלאת דרישות כספיות שונות לרבות פנסיה, פיצויים, פדיון חופשה וכיו"ב על ידי התובעת במהלך הפגישה מיום 16.10.12 מעידה כי התובעת היא שהתפטרה. טענה זו אין בה ממש. כאשר מציבים בפני העובדת עובדה מוגמרת בדבר פיטוריה, כפי שנעשה שוב ושוב בעניינה של התובעת, אין לצפות ממנה כי תבחר את האפשרות להמשיך ולעבוד עד תום התקופה המוגנת בתפקיד נחות יותר ובשכר נמוך יותר, תוך ידיעה כי גורלה נחרץ בכל מקרה לפיטורים. החברה לא הציבה למעשה ברירה לפתחה של התובעת, וברור כי בנסיבות כאלה יש לראות בתובעת כמי שפוטרה מעבודתה.

על פי הוראת החוק, היה על החברה להשיב את העובדת לעבודה בתפקידה הקודם, ולתת לה הזדמנות ממשית, אמתית וכנה להשתלב בעבודה ולהוכיח את יכולותיה.

29. אף העובדה, כי התובעת לא ביקשה דמי הודעה מוקדמת בפגישה שהתקיימה ביום 16.10.12 אין בה לשנות ממסקנתנו לפיה, התובעת פוטרה וזאת הואיל ובמכתבו מיום 23.9.12 הודיע כבר ב"כ הנתבעת לתובעת כי פיטוריה ייכנסו לתוקף בתוך חודש, ביום 23.10.12 וזאת אף הודעתה המוקדמת.

זכאות התובעת לתשלום פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים

30. סעיף 6(ב) לחוק עבודת נשים קובע כי חופשת לידה תהייה בת 26 שבועות (תיקון 46 מיום 22.3.10) התובעת שילדה ביום 18.2.12 שהתה איפוא בחופשת

--- סוף עמוד 11 ---

לידה סטטוטורית עד ליום 19.8.12 (ראה אישור מעסיק על תקופת העסקה ועל השכר עמ' 183-182 לתיק מוצגי הנתבעת).

31. עם חקיקתו בשנת 1954 כלל חוק עבודת נשים איסור על פיטורי עובדת במהלך חופשת הלידה.

בשנת 1998 תוקן חוק עבודת נשים (תיקון מס' 15),באופן שהתווסף לו האיסור על פיטורי עובדת גם בתקופה שלאחר תום חופשת הלידה ובמשך45 יום לאחר תום חופשת הלידה.

תקופת ההגבלה על פיטורים הוארכה במסגרת תיקון מס' 33 לחוק עבודת נשים, התשס"ז – 2007, שהתקבל ביום 15.2.07. בתיקון זה הוארכה התקופה המוגנת במהלכה נאסר לפטר עובדת שילדה 60 יום לאחר תום תקופת חופשת הלידה, במקום 45 יום כפי שהיה קודם לכן.

תיקון זה, המאריך את התקופה המוגנת, הוא זה החל בענייננו, בשים לב לכך שהתובעת אמורה הייתה לסיים את תקופת חופשת הלידה ביום 19.8.12, לאחר שהתקבל התיקון.

סעיף 9 לחוק עבודת נשים קובע:

"(ג) (1) לא יפטר מעביד עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

(א1) 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 התעשיה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:

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

--- סוף עמוד 12 ---

(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-1986; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב".

32. בפסיקה נקבע כי תכליתה של ההוראה האוסרת על פיטורי עובדת לאחר תום חופשת הלידה הינה למנוע מהמעביד לסכל את שובה של העובדת לעבודתה ולהבטיח את זכותה לחזור לעבודה בתום חופשת הלידה ובכך ליתן לה הזדמנות אמיתית להשתלב בעבודה ולהוכיח את יכולותיה גם לאחר היעדרות ממושכת מהעבודה.

כמו כן נקבע, כי יש לפרש את תכלית ההוראה האוסרת פיטורים בתקופה שלאחר הלידה כמימוש של זכות היולדת לעבוד (ע"ע 627/06 **אורלי מורי נ' מ.ד.פ ילו בע"מ ואח'** [פורסם בנבו] מיום 16.3.08).

33. במקרה דנן ובהתאם לקביעותינו העובדתיות דלעיל, כבר ביום 25.7.12, בעודה שוהה בחופשת לידה, הודיע עו"ד מליץ לתובעת כי הוחלט לפטר אותה מעבודתה והוצגו בפניה שתי אפשרויות לגבי המשך העסקתה: "תרחיש א'" לפיו תתפטר מיוזמתה מיד עם תום חופשת הלידה וב"תמורה" תשלם לה הנתבעת פיצויי פיטורים מלאים ושכר עבור חודשיים או "תרחיש ב'" לפיו תחזור לעבודה למשך 45 ימים בסיומם תפוטר. (**נספח ה'** לתצהיר התובעת – תמליל שיחה מיום 25.7.12 עמ' 14 ש' 17-9 וכן ראה עדות הרב אלעזר קנופף בעמ' 29 לפרוט' ש' 9-4).

בסיכומיה (סעיף 11 לסיכומים) טענה הנתבעת כי מדובר היה בשיחת היערכות בה הוצגו לתובעת שתי אפשרויות, לחזור לעבודה לאחר חופשת הלידה לתפקיד כתבת או פרישה מרצון מידית וקבלת בונוסים. בעניין זה נבקש לציין כי מדובר בשתי אפשרויות המהוות הפרה של חוק עבודת נשים: האחת – הפרת סעיף 9א לחוק נוכח פגיעה במשרתה ובשכרה של התובעת ועל כך נרחיב בהמשך. השנייה – ניסיון לפדות את התקופה המוגנת בתשלום כספי (כשיודגש

--- סוף עמוד 13 ---

כי בפועל אין מדובר בבונוסים אלא בתשלום שכרה של התובעת לתקופה המוגנת מפיטורים).

34. בעניין **מורי** לעיל התייחס ביה"ד הארצי לעבודה מפורשות לעניין החוקיות שבמתן פדיון כספי עבור התקופה המוגנת שחלה לאחר תקופת חופשת הלידה, וזאת חלף העסקה בפועל, בציינו כי אין להתיר למעביד לפדות בכסף את התקופה המוגנת ובכך לצאת ידי חובתו ובלשון ביה"ד:

" ... מטרתו של החוק, 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 היא קטגורית, לא מותירה כלל שיקול דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת לעבודה, למעט במקרים חריגים המפורטים בחוק עבודת נשים".

כן נקבע:

"... אין להתיר למעביד לפדות בכסף את תקופת איסור הפיטורים ובכך לצאת לידי חובתו. כפי שצוין לעיל , המחוקק אמר את דברו במפורש בעניין זה. לפיכך, 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."

הנה כי כן "המתווה" שהוצע לתובעת לפיו הוצבו בפניה שתי אופציות לבחירה, עומד בניגוד לחוק עבודת נשים ותכליתו.

35. בסופו של יום חזרה התובעת לעבודה בתום חופשת הלידה ביום 19.8.12 כאשר לאחר 35 ימים, ביום 23.9.12, נמסרה לה הודעת פיטורים ולפיה פיטוריה ייכנסו לתוקף רק ביום 23.10.12. עצם מתן ההודעה המוקדמת במועד שניתנה גם היא מהווה הפרה של החוק שכן סעיף 9(ג)(1א) לחוק עבודת נשים קובע כי הודעה מוקדמת לא יכולה לחפוף עם 60 הימים שבתקופה המוגנת. ולכן המועד הראשון בו יכלו הפיטורים להיכנס לתוקף היה ביום 19.11.12,היינו 90 ימים לאחר תום חופשת הלידה.

--- סוף עמוד 14 ---

36. בהמשך ביום 10.10.12 , 52 לאחר שובה מחופשת לידה, מקבלת התובעת מכתב נוסף בדבר פיטוריה וביום 16.10, 58 ימים לאחר תום חופשת הלידה, נערכת שיחה נוספת עם התובעת על פיטוריה אשר נכנסים לתוקפם ביום 23.10.12.

37. בהתאם להוראות חוק עבודת נשים, היה על הנתבעת לפנות לממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה ולבקש היתר לפיטורי התובעת ו/או למשלוח הודעה על פיטוריה בתוך התקופה המוגנת. הנתבעת לא עשתה כן ובכך הפרה את הוראות החוק.

38. זאת ועוד, חוק עבודת נשים אוסר לא רק על פיטורי עובדת לאחר חופשת לידה אלא גם על שינוי בשכרה ובתנאי העסקתה:

"איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה

9א (א) לא יפגע מעסיק בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה ההגבלה כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשיה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה.

(ב) בסעיף זה –

"פגיעה", בהיקף המשרה – למעט שינוי זמני בהיקף המשרה לפי בקשה שיזמו העובדת או העובד בשל מצבם הרפואי לפי אישור בכתב מאת רופא;

"פגיעה", בהכנסה, למעט –

(1) פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי;

(2) פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובדת או לעובד בהתאם לתפוקת עבודתם ובלבד שהפגיעה בתפוקתם של העובדת או העובד לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק".

בעע"ע 44309-05-11 **שירי להב נ' מדינת ישראל משרד החוץ**, [פורסם בנבו] (מיום 22.1.13) קבעה כב' השופטת רוזנפלד כי גם בעת שינויים ארגוניים במקום העבודה על המעסיק להשיב את העובדת לעבודה ולמשרתה כפי שהיו ערב יציאתה לחופשת הלידה:

"הנה כי כן למעסיק אין שיקול דעת ואין הוא רשאי להפסיק העסקתה של העובדת עם תום חופשת הלידה. לא זו אף זו, בהתאם לנפסק בעניין אורלי מורי הובהר כי אין המעסיק רשאי לפדות בכסף

--- סוף עמוד 15 ---

את "התקופה המוגנת" והוא חייב לאפשר לעובדת המעוניינת בכך לשוב ולעבוד בפועל. 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".

39. כפי שלא ניתן לפדות את תקופת איסור הפיטורים בכסף, גם לא ניתן לשנות לתובעת תפקיד בתקופה מוגנת זו, בהתחשב בכך שתפקידה של התובעת לא בוטל. תכלית כלל זה הוא להבטיח כי לאחר שובה של העובדת לעבודה מחופשת הלידה – תשוב היא לאותו תפקיד ולאותם תנאי עבודה שהיו טרם יציאתה לחופשת הלידה.

40. בהתאם להסכם בין התובעת לנתבעת, שנכרת בעל פה שכרה של התובעת, בסמוך לצאתה לחופשת לידה, עמד ע"ס 13,240 בממוצע לחודש (לפי 12 חודשים אחרונים). סכום זה הורכב מ- 10,000 שכר יסוד בתוספת של 3,240 ₪ בממוצע בגין כתיבת כתבות. (תלושי שכר של התובעת צורפו **כנספח ג'** לתצהירה).

התובעת העידה, ועדותה לא נסתרה, כי מעולם לא קיבלה הודעה בכתב על תנאי העסקתה ואף לא הסכם עבודה בכתב. כל זאת, עד אשר הוחלט על פיטוריה.

41. הנתבעת הייתה מודעת לחלוקת השכר של התובעת. אישור לכך ניתן לראות בשיחת הפיטורים הראשונה שנערכה לתובעת ביום 25.7.12, בה מאשר הרב אלעזר קנופף מנכ"ל הנתבעת, כי התובעת השתכרה סך של 10,000 ₪ ובנוסף קיבלה תוספת עבור כתיבת כתבות: **"היא קיבלה עשרת אלפים פלוס כתיבה"** (נספח ה' לתצהיר התובעת עמ' 4 ש' 12) ובהמשך אף אישר כי סכום זה עמד בממוצע **ע"ס 14,000** ₪ לחודש (שם ש' 23).

הרב קנופף אף אישר הסדר זה בעדותו בפני בית הדין:

--- סוף עמוד 16 ---

"ש: תסכים איתי אחרי שהתובעת חזרה מחופשת לידה השכר שלה ירד לסך של 10,000 ₪ למרות שלפני חופשת הלידה היא קיבלה 10,000 ₪ פלוס שכר על כתיבה?

ת: השכר היה 10,000 ₪ וכשלא הייתה כתיבה היא לא קיבלה על כתיבה. אם היא קיבלה רק עשר זה בגלל שהיא לא כתבה.

ש: החזרתם אותה אחרי חופשת הלידה רק לתפקיד כתבת ולא עורכת?

ת: זה פה הטעיה. היא אחרי לידה היא קיבלה את העשר הייתה צריכה לקבל כמו עורכת ואחרי חודשיים אחרי שדיברו היה מותר לפטר אותה כחוק והפסיקה את עבודתה כחוק נשאר הכתיבה. תוספת זה רק אם היא כותבת. היא קיבלה 10,000 גם כשלא כתבה" (עמ' 32 לפרוט' ש' 1-10).

42. אין חולק כי לא מדובר בתשלום עבור שעות נוספות כי אם בתשלום עבור ביצוע עבודה בפועל של כתיבת כתבות. כפי שהוכח, כל כתבי הנתבעת קיבלו שכר בגין כל תו שכתבו לפי שכר סופרים, וכך גם התובעת (ראה עדות הגב' דבורה נקש בעמ' 9 לפרוט' ש' 23-9).

43. עם חזרתה של התובעת לעבודה בתום חופשת הלידה, נלקח ממנה תפקידה כעורכת המהדורה הצרפתית של המגזין והיא הועסקה ככתבת בלבד. בנוסף, בניגוד להבטחת נציגי הנתבעת כי שכרה לא ייפגע בשל שינוי הגדרת תפקידה (עמ' 4 לתמליל ש' 12 – עמ' 5 ש' 2), הרי שבפועל השתכרה עם שובה שכר קבוע של 10,000 ₪ בלבד ללא אפשרות לקבל תוספת בגין כתיבת כתבות (שכן ממילא הוגדרה ככתבת).

בנסיבות אלו, מאחר שחלה פגיעה בשכרה של התובעת בתקופה שלאחר שובה מחופשת הלידה, המוגנת בהתאם להוראות סעיף 9 ג (1) ו (1א) לחוק עבודת נשים– "פגיעה שנבעה מנסיבות התלויות במעביד" אשר החליט להמשיך ולהעסיק בתפקיד של עורכת המגזין את מי שהחליפה את התובעת בחופשת הלידה בשל עלויות העסקה נמוכות יותר , הרי שגם בכך פעלה הנתבעת בניגוד להוראות חוק עבודת נשים. (ראה עדותו של הרב קנופף עמ' 32 לפרוט' ש' 17-23 ועמ' 33 ש' 1 וכן עדותו של מר שיינר בעמ' 39 לפרוט' ש' 13-8).

ף עמוד 17 ---

מאחר שמצאנו כי התובעת פוטרה בניגוד להוראות חוק עבודת נשים, בתוך תקופת שישים הימים שלאחר סיום חופשת הלידה התובעת זכאית לפיצוי לפי סעיף 13א(ב) (1) לחוק עבודת נשים הקובע כדלקמן:

"מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטרו בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150%משכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה; ואולם רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע; לענין חישוב השכר לפי סעיף קטן זה, יחולו הוראות סעיף 13ב לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963,ותקנות לפי סעיף 13 לחוק האמור".

שכרה החודשי הממוצע של התובעת עמד על סך 13,240 ₪ ש"ח.לפיכך הפיצוי לפי סעיף 13א (ב)(1) (חודשיים עבודה ועוד חודש הודעה מוקדמת) עומד על סך 39,720₪. מסכום זה יש להפחית סכום בסך 21,400 שכר חלקי ששולם לתובעת בתקופה המוגנת. לנוכח האמור לעיל התובעת זכאית לפיצוי לפי סעיף 13א (ב)(1) **בסך 27,480** ₪ (18,320 ₪ X 150%).

45. בנוסף לפיצוי לפי סעיף 13א (ב) (1),בית הדין מוסמך לפסוק לתובעת פיצוי נוסף, בגין נזק שאינו ממוני, וזאת לפי סעיף 13א(א) (1). בהתחשב במכלול הנסיבות הננו מחייבים את הנתבעת בפיצויי בגין נזק שאינו ממוני בסך 15,000 ש"ח.

<u>זכות התובעת לפיצוי לפי חוק השוויון</u>

46. באשר לתביעת התובעת לפיצוי לפי חוק שוויון, הרי שללא קשר לשאלת הפרת או אי הפרת הוראות חוק עבודת נשים, סעיף 2(א) לחוק השוויון בנוסחו העדכני, נכון למועד הרלוונטי לתביעה זו, קובע:

"לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם,
מפלגתם או משך שירות המילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון[נוסח משולב], התשמ"ו-1986 2 הצפוי להם, בכל אחד מאלה:
(1) קבלה לעבודה;

--- סוף עמוד 18 ---

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

סעיף 2 לחוק השוויון אוסר על מעסיק להפלות בין עובדיו על פי קריטריונים שונים הנקובים בו. בין היתר קובע סעיף 2(א)(5) כי פיטורים מחמת הריון ו/או הורות מהווים הפליה פסולה.

סעיף 9(א)(2) מעביר את נטל הראייה אל כתפי המעסיק להוכיח שלא פעל בניגוד להוראות סעיף 2. זאת כאשר מוכיח העובד שלא היה במעשיו או בהתנהגותו סיבה לפיטוריו. מכאן שהמחוקק מצא לנכון להעביר את נטל הראיה אל כתפי המעביד, בכל מקום בו עולה טענה על אפליה ובתנאים מסוימים, כך שעל המעביד להוכיח כי החלטתו הייתה נקייה משיקולים זרים.

הלכה היא כי על העובד להביא "ראשית ראיה" לכך שהחלטת המעסיק הייתה נגועה בהפליה פסולה על מנת להעביר את נטל ההוכחה על כתפי המעסיק וכי אין צורך בהוכחה פוזיטיבית להפליה (דב"ע נו/129-3 **פלוטקין נ' אחים אייזנברג בע"מ**, [פורסם בנבו] פד"ע לג 481).

בעניין **מורי** לעיל קבעה כב' השופטת וירט ליבנה:

"מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על המעביד, אולם, בכל הקשור בפיטורים מעבודה, על העובד להוכיח בשלב הראשון כי לא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. המחוקק נתן דעתו לקושי בהוכחת טענת ההפליה, ולכן אין הוא מטיל על העובד להוכיח פוזיטיבית את טענת ההפליה, אלא נקבע כי על העובד להוכיח כי לא הייתה קיימת עילה ברורה לפיטוריו על פי התנהגותו או מעשיו,ולאחר מכן עובר הנטל על כתפי המעביד. בשלב הראשוני, על העובד להביא ראשית ראיה בלבד (ראו פסק דין פלוטקין, בעמ' 495). רק לאחר שעמד העובד בנטל זה והציג ראשית ראיה לקיומה של עילה לכאורה לפיטורים מחמת הפליה אסורה, עובר הנטל על כתפי המעביד לסתור את טענות העובד ולהוכיח כי לא פעל מתוך הפליה אסורה על פי עילות ההפליה המנויות בסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות".

--- סוף עמוד 19 ---

47. לגרסת התובעת פיטוריה נעשו בשל היעדרותה עקב שמירת הריון וחופשת לידה ובשל העדפת הנתבעת את מי שהחליפה אותה בחופשת הלידה על פניה אשר עלות העסקתה הייתה נמוכה יותר. נימוקי הנתבעת לפיטוריה, בדבר קשיים כלכליים ורה- ארגון בנתבעת ובאשר לכישוריה ויחסיה עם הממונים עליה והכפופים לה, היו אמתלה לפיטוריה בלבד שכן טענות אלו עלו רק בשלב בו יצאה לחופשת לידה. מנגד טוענת הנתבעת, כי התובעת לא פוטרה ובחרה לסיים עבודתה בנתבעת מרצונה החופשי לאחר שהוסבר לה כי לא יהא מנוס מעריכת שינוי בהגדרת תפקודה מתוך שיקולים כלכליים.

יחד עם זאת מוסיפה הנתבעת וטוענת כי התובעת אף התקשתה בקשריה המנהליים עם הממונים והכפופים לה, אך התנהגותה זו לא היא שהיוותה את העילה לפיטוריה.

48. ואשר לדעתנו. מן הראיות לא עולה, כי היו בעיות כלשהן בתפקודה המקצועי של התובעת. למעשה מעסיקיה היו מרוצים מעבודתה ולא נטענו כלפיה טענות בעניין זה. בשיחה מיום 25.7.12 הרב קנופף לא רק שהחמיא לתובעת בגין תפקודה המקצועי אלא אף הציע כי בעתיד ימשיכו ויעבדו יחד **(נספח ה'** לתצהיר התובעת עמ' 10 ש' 20-14):

"עו"ד עמרם מליץ: במילים פשוטות הוא לא סוגר את הדלת בפנייך להעסיק אותך בעתיד.
סנדי אסולין: זאת אומרת זה לא משהו נגדי באופן אישי.
אלעזר קנופף: בדיוק.
סנדי אסולין: זה לא שיש לך טענה נגד העבודה שלי שאף פעם,
אלעזר קנופף: לא.
עו"ד מליץ: לא רוצים לרדת לזה, לא רוצים.
סנדי אסולין: לא, כי אף פעם לא השמיעו טענות ".

ובהמשך:

" אלעזר קנופף: ... אני חושב שאני שמה שאני מצהיר זה הכי חשוב פה הנקודה הזאת, האיכות של הכתיבה שלכם אין לנו טענות. וודאי שלא היה לנו טענות ואנחנו בהחלט נשמח בעתיד על עבודה של פרילנסר לפי הצורך מצדנו לפי היכולות מצדכם, אני מצהיר את זה באופן ברור וזהו "
(עמ' 11 לתמליל ש' 23-22 ועמ' 12 ש' 3-1).

49. לטענות הנתבעת כאילו הייתה בעיה כלשהי בהתנהלותה של התובעת אל מול עמיתיה לעבודה – לא הובאה כל הוכחה. התובעת העידה על יחסים חבריים

--- סוף עמוד 20 ---

(ראה גם **נספחים ו-ח** לתצהירה) וגרסתה נתמכה בעדותה של הגב' דבורה נקש אשר הצהירה: "**בתפקידה כעורכת המגזין, סנדי ניהלה צוות עובדים של כתבים, גרפיקאית, מגיהים וכו' ובין היתר הייתה גם המנהלת שלי**" (סעיף 6 לתצהירה). וכן: "**סנדי לימדה אותי את עבודת הכתיבה ועריכת ראיונות, לימדה אותי איך לבחור נושא לכתיבה, הדריכה אותי, חנכה אותי בסבלנות מלאה, נתנה לי פידבקים על כתיבתי וכך הפכתי להיות כתבת טובה מאד. סנדי הייתה ממש המנטורית שלי מבחינת הכתיבה** " (סעיף 7 לתצהיר).

ובהמשך: **"עליי לציין לטובה במיוחד את יחסי האנוש הטובים של סנדי, מעולם היא לא הרימה קול עלי או על אף אחד אחר מהעובדים בצוות שלה, ההיפך הוא הנכון! סנדי תמיד נהגה באדיבות ובעדינות כלפי העובדים שלה, וגם את הוראות העבודה נתנה בחן ובנועם"** (סעיף 15 לתצהיר).

בחקירתה הנגדית נשאלה העדה לגבי הדברים שנאמרו על ידה בתצהירה:

" ש: מפנה לסעיף 6 לתצהירך – איך את יודעת?
ת: כי הייתי בקשר עם הכתבים והגרפיקאית ועם אנשי הצוות האחרים. התובעת ניהלה צוות כי היא דיברה איתי על זה ואני מכירה את האנשים שעובדים בעיתון ואני יודעת מה היחסים.
ש: את מכירה את שרה איטח?
ת: כן. היא הגרפיקאית והייתי בקשרים איתה.
ש: האם היו יחסים טובים?
ת: ממה שאני שמעתי כן. גם משרה וגם מהתובעת.
ש: מזה הסקת שהניהול טוב?
ת: ידעתי את זה מאנשים אחרים כמו אורה מרילי וגם מהמזכירות של העיתון וגם מיהודית שפגשתי כמה פעמים. כל שנה היינו עושים ארוחה משותפת עם הצוות ויצא שפגשתי אנשים אחרים.
ש: איך את יודעת שהתובעת עשתה עבודה יעילה?
ת: לפי המשוב של הקהילה הצרפתית. אני מדברת עם האנשים וגם אני צרפתיה בעצמי ואני קוראת את העיתון ואני מכירה הרבה אנשים שמחכים שהעיתון יצא לאור ואנשים מאד מרוצים. זה אחד העיתונים שמאד מוערך בקהילה הצרפתית". (עמ' 11 ש' 22-6).

ובהמשך העידה:

" ש: התחלת לספר קודם שהייתה ארוחה משותפת כל שנה?
ת: עשינו פעמים או שלוש ארוחה עם כל הצוות וזה היה חשוב לגיבוש הצוות ויצא שדיברתי עם אנשים שהכרתי אותם רק דרך הכתבות ולא אישית וראיתי ושמעתי את מערכת היחסים בין התובעת לאנשים האלה" (עמ' 12 ש' 9-1).

--- סוף עמוד 21 ---

50. מנגד לא הוצג כל מסמך המלמד על בעיות ביחסי אנוש שהיו לתובעת עם העובדים הכפופים לה. גם העדות אשר הצהירו מטעם הנתבעת, לא הגיעו בסופו של דבר להעיד ועל כן תצהיריהן נמשכו מן התיק וכך גם אין ליתן משקל למסמכים שנשלחו או נתקבלו על ידן ואשר צורפו לתיק המוצגים מטעם הנתבעת.

כאשר נחקר הרב קנופף לגבי טענתו בדבר אי שביעות רצון מתפקודה של התובעת, הוא העיד כי התובעת הייתה טובה בדברים מסוימים בעוד בדברים אחרים הייתה פחות טובה. קרי, לא הייתה בעיית מקצועית אצלה ובוודאי לא כזו המצדיקה את פיטוריה (ראה עדותו בעמ' 27 לפרוט' ש' 19-13).

51. במצב דברים זה בו התובעת הראתה כי לא היה דופי בהתנהלותה הן במישור המקצועי והן במישור האישי, עובר הנטל אל כתפי הנתבעת להוכיח כי פיטוריה לא נבעו מחמת הריונה ו/או הורותה.

52. הנתבעת טוענת כי העילה לשינויים בהגדרת תפקידה של התובעת ואשר הביאו בסופו של דבר לסיום העסקתה מקורם בצמצומים ובהקטנת העלויות של העיתון. לטענת הנתבעת העיתון נקלע לקשיים כלכליים, אשר התובעת הייתה מודעת להם עוד משנת 2010 ונעשו ניסיונות לצמצם את עלות הוצאת המגזין בצרפתית.

התובעת נחקרה בעניין זה והעידה (עמ' 18 ש' 17-11):

" ש: ביקשו ממך לצמצם את הוצאות עלות המגזין?
ת: של כולם.
ש: את יכולה לומר הצמצומים האלה היו בגלל מצבה הכלכלי הקשה של העיתון?
ת: כן.
ש: ז"א מאז ינואר 2010 את יודעת שהעיתון במצב קשה כלכלית?
ת: אמירות על המצב הכלכלי הקשה של המגזין אני שומעת מאז שהתחלתי לעבוד".

53. אלא שמעבר לטענה הכללית כי העיתון היה מצוי בקשיים כלכליים מזה תקופה ארוכה ובמשך שנים, לא הובאה כל ראיה לכך כי הנתבעת ערכה רה-ארגון ו/או נקטה בתכנית צמצומים. לא הוכח כי לבד מהתובעת פוטרו עובדים אחרים ו/או בוצע קיצוץ בשכרם.

--- סוף עמוד 22 ---

אכן לתיק המוצגים מטעמה צרפה הנתבעת התכתבויות עם התובעת המלמדות לכאורה על דרישה לקיצוץ בעלויות ובהוצאות. אולם מרבית ההתכתבויות הללו נשלחו לאחר שהתובעת הודיע על דבר הריונה לנתבעת ביום 26.10.11 (עמ' 4, 5 לתיק המוצגים) ואף לאחר פיטוריה (עמ' 1 לתיק המוצגים).

הגם שהנתבעת ביקשה לטעון כי תפקידה של התובעת התייתר, הרי שהרב קנופף אישר בעדותו כי התפקיד אויש על ידי עובדת אחרת בתקופת חופשת הלידה וכי אותה עובדת אחרת בשם ללי נשארה בתפקיד גם לאחר מכן (עמ' 32 לפרוט' ש' 19-18 ראה גם עדות מר שיינר בעמ' 39 ש' 13-12) . למעשה כל שהוכח הוא כי התובעת פוטרה ובמקומה הועסקה מחליפה בשכר נמוך יותר (עמ' 13 לתמליל ש' 6-5 , **נספח ה'** לתצהיר התובעת וכן עדות הרב קנופף עמ' 32 ש' 22- 27 עמ' 33 ש' 1) .

הנתבעת נמנעה מלהביא עדים רלוונטיים אשר יעידו לעניין סוגיה זו, והדבר פועל לחובתה.

54. בנסיבות אלו שוכנענו כי הנתבעת לא פעלה באופן אקטיבי להפלות את התובעת, וכי עובדת היותה של התובעת אישה ואם לילדים לא היוותה שיקול בהחלטה לפטרה.

עם זאת, קיימת חשיבות גם למישור התוצאתי.

55. בענייננו, הוכח כי לעובדת היעדרותה של התובעת ממקום העבודה במהלך חופשת הלידה - עת שמימשה את זכותה כהורה – היה משקל מכריע בתוצאה שהביאה, בסופו של דבר, לנטילת החלק הארי של תפקידה ולאחר מכן לפיטוריה.

לולא יצאה התובעת לחופשת לידה, ולולא נזקקה הנתבעת למחליפה, לא הייתה התובעת מפוטרת מעבודתה. כלומר לא ניתן לנתק את הקשר הסיבתי בין חופשת הלידה של התובעת לפיטוריה, גם אם לנתבעת לא הייתה כוונה כזו.

--- סוף עמוד 23 ---

ונדגיש, גם אם היה שיקול ענייני לכאורה לכך שתפקידה של התובעת ניתן לעובדת אחרת שעלויות העסקתה נמוכות יותר, הרי שאין הדבר עולה בקנה אחד עם תכליתו של חוק השוויון (ראו: דב"ע נג/3-129 **שרון פלוטקין נ' אחים אייזנברג בע"מ**, [פורסם בנבו] פד"ע ל"ג 481; ענין **מורי** לעיל), שהרי אלמלא יצאה התובעת לחופשת לידה, לא היה מתעורר הצורך להעסיק במקומה עובדת אחרת ולא הייתה כל מניעה כי תמשיך בביצוע תפקידה זה.

השינוי שחל בתפקידה של התובעת שהוצג על ידי הנתבעת ככזה שנבע בשל קיצוצים וצמצומים, חל למעשה – לפחות בחלקו – מכך שתפקיד התובעת הועבר לעובדת אחרת בזמן היעדרותה מהעבודה וזה לא הוחזר לידיה.

56. הנתבעת הייתה מודעת לכך שפיטוריה של התובעת בתקופה זו הם בניגוד לדין ולכן פנתה לייעוץ משפטי, ולכל אורך הדרך טרחה להדגיש בפני התובעת כי היא מודעת לכך שאסור לה לפטר אותה בתקופה המוגנת אולם עם סיומה של זו , העסקתה בנתבעת תסתיים.

כלומר הנתבעת ומקבלי ההחלטות בה חששו מן הקשר בין הלידה של התובעת להפסקת עבודתה.

הנתבעת הפרה הוראת חוק אשר באה להגן על עיקרון השוויון, עקרון שבא להבטיח את זכויותיה של האישה העובדת וליצור מציאות המאפשרת לנשים להשתלב בשוק העבודה למגר את הפגיעה בשוויון בשוק העבודה בישראל.

57. לפיכך סבורים אנו כי בנסיבות העניין, על הנתבעת לפצות את התובעת בגובה של **15,000** ₪.

<u>הפרת חובת השימוע</u>

58. התובעת טוענת כי לא נערך לה שימוע בטרם פיטוריה ולא ניתנה לה הזדמנות לשטוח טענותיה ולשנות את רוע הגזירה.

--- סוף עמוד 24 ---

מנגד, טענה הנתבעת כי התובעת זומנה לפגישה ביום 25.7.12 ובמסגרתה הוסברו לה הנימוקים לשינויים בעבודתה שמקורם בצמצומים ובהתייעלות. בנוסף התובעת זומנה לשימוע כדין אשר התקיים בסופו של דבר ביום 16.10.12 ובמהלכו אף ציינה התובעת כי מדובר בשימוע וכי היא באה להשמיע את טענותיה (הנתבעת מפנה לעמ' 6 לתמליל ש' 16-15, **נספח נב'** לתצהיר התובעת).

עוד טוענת הנתבעת כי התובעת מתוך שיקולים זרים , בחוסר תום לב ובעצה אחת עם באת כוחה החליטה להקליט את היועץ המשפטי ונציג הנתבעת אשר ערכו את השימוע, במקום להיות מיוצגת על ידי עורך דין כפי שהוצע לה. לשיטתה התובעת ובאת כוחה נועדו "לתפור" תיק לנתבעת שכן לו הייתה התובעת מיוצגת בשימוע על ידי באת כוחה, לא יכולה הייתה אז להקליט את מהלך השימוע בשל כללי האתיקה.

59. 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 נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל**, [פורסם בנבו] פד"ע לח 448 ; ע"ע355/99 **לורה לינדר נ' ארגון נכי תאונות עבודה ואלמנות נפגעי עבודה בישראל (עמותה)**, [פורסם בנבו] פד"ע לז 846 ; ע"ע 415/06 **דני מלכה נ' שופרסל בע"מ** , [פורסם בנבו] מיום 15.7.07).

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 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.

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.

--- סוף עמוד 25 ---

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 עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה" (עניין **גוטרמן** לעיל).

60. בענייננו טרם השיחה שהתקיימה ביום 25.7.12 , לא ידעה התובעת על מה ולמה הוחלט לזמנה לפגישה. רק בפתח הפגישה עמד עו"ד מליץ על מטרת הפגישה " **תראי, אני יכול לפתוח? המטרה שלנו היום היא לדון על עבודתך במודיע, מה לעשות את שישה חודשים לא נמצאת במערכת...** " (**נספח ה'** לתצהיר עמ' 1).

גם השיחה השנייה שנערכה ביום 16.10.12 אינה יכולה להיחשב כשימוע, שכן התקיימה שלושה שבועות לאחר שהתובעת קיבלה הודעת פיטורים בכתב מעו"ד מליץ (**נספח נ'** לתצהיר התובעת).

גם בשיחה זו לא ידעה התובעת מה מטרתה, היא לא קיבלה זימון בכתב המפרט בפניה את הסיבות לפיטוריה, על מנת שתוכל להציג את עמדתה מנגד וכן לא נערך פרוטוקול. (ראה דברי התובעת בעמ' 6 לתמליל ש' 10 בדבר אי ידיעתה אודות הסיבה שבגינה מבקשים לפטרה).

מתמליל השיחה עולה בבירור כי התובעת לא קיבלה הזדמנות אמתית לשטוח טענותיה ומנהליה לא באו לשיחה בנפש חפצה, שכן נאמר לתובעת באופן חד משמעי כי ההחלטה לסיים את העסקתה התקבלה עוד כשהייתה בהיריון (עמ' 12 לתמליל ש' 17, **נספח נב'** לתצהיר).

ברי כי פגישה זו נועדה אך ורק לסכם את "תנאי פרישתה" של התובעת, כפי שעולה מדבריו של עו"ד מליץ (עמ' 9 לתמליל ש' 10-6):

"גברתי, את יכולה לנסות לענות מה שאת רוצה, אבל שתביני דבר אחד, אני הזמנתי אותך היום כדי לסכם את תנאי הפרישה שלך. את רוצה לקבל אותם בצורה חד צדדית? נשלח לך אותם בצורה חד צדדית. רוצה שנפרד יפה כמו שנפרדנו מכולם?".

--- סוף עמוד 26 ---

61. הנתבעת מפנה לדברי התובעת בשיחה: "**זה לא עניין של להתווכח, כאן זה שימוע אז שימוע אתה יכול גם כן לשמוע, אני רוצה לשמוע את הסיבה האמתית**" (עמ' 6 לתמליל ש' 16-15) כשהיא מבקשת ללמוד מהאמור כי אף התובעת ראתה בשיחה שהתקיימה כשיחת שימוע.

אין אנו מקבלים טענה זו. דווקא מדברים אלה של התובעת למדים אנו את ההיפך ממה שמבקשת הנתבעת ללמוד. התובעת למעשה טוענת בפני הנתבעת כי אם לשיטת הנתבעת מדובר בשיחת שימוע אזי שזכותה לשמוע את הסיבה הנעוצה בפיטוריה ולהשמיע דברים כנגד, ועומדת על כך שזכויות אלה לא ניתנות לה.

זאת ועוד , לא הכינוי או הכותרת הם הקובעים האם נערך שימוע אם לאו, אלא המהות. ובענייננו ההחלטה על הפיטורים נתקבלה זמן רב לפני שהתקיים השימוע ואף הודעת הפיטורים נמסרה לתובעת קודם לכן, כפי שמציין עו"ד מליץ עצמו בפתח השיחה :

"עכשיו אני בא להודיע לך, הודעתי לך בשם מרשתי שאת מפוטרת מה- 23/10". (עמ' 3 ש' 1).

62. בנסיבות אלה, מסקנתנו היא כי התובעת פוטרה ללא עריכת שימוע כדין וכי ההחלטה על פיטוריה נפלה עוד בטרם נשמעה עמדתה.

באשר לשיעור הפיצוי הנתבע – התובעת העמידה את תביעתה ברכיב זה על שיעור של 6 משכורות ובסך כולל של 84,000₪. בנסיבות העניין שלפנינו ובהתחשב ברכיבי הפיצוי שנפסקו לעיל, אנו מעמידים את הפיצוי על העדר שימוע כדין על סך של **25,000** ₪.

63. בשלב זה נבקש להתייחס לטענות הנתבעת כי תיעוד השיחות בוצע בחוסר תום לב ולאחר קבלת ייעוץ משפטי. אכן יש טעם לפגם בהקלטה סמויה של המעסיק.

בית המשפט העליון מפי המשנה לנשיאה השופט רובינשטיין, עמד על משמעות הקלטה במהלך תקופת העבודה וציין:

--- סוף עמוד 27 ---

"הקלטת אדם שלא בידיעתו נגועה ככלל בפגם מוסרי, שלמותר להכביר עליו מילים; הרי שיחה בין אדם לחברו אינה כלל מיועדת להקפדה "משפטנית" על כל מלה, בידיעה שהיא תשמש חומר ראייתי בהליך כזה או אחר. המקליט ועושה בכך שימוש, הריהו עושה ככלל מעשה אשר לא יעשה "ברשות התורה" להבדיל, ויחשוב כל אחד מאיתנו מה היה הוא חש אילו נודע לו שהוקלט על ידי פלוני מחבריו לעבודה בלא ידיעתו".
(בר"ש 4550/15 **חיה עפרה שמואלי נ' מדינת ישראל ונציבות שירות המדינה** [פורסם בנבו] מיום 6.7.15).

גם אם עומדת ההקלטה בתנאי הקבילות, יש להתייחס בזהירות רבה לתוכן הדברים הואיל והשיחה המוקלטת מנותבת על ידי המקליט בהעדר ידיעה של הצד שכנגד, לנושאים ולאמירות הנוחים למקליט.

בנסיבות דנן, לא הובאה כל ראיה או חוות דעת אשר יש בהן להראות כי ההקלטות שבוצעו על ידי התובעת ותמלילים אינן משקפות נאמנה את המציאות ואת תוכן. התובעת צירפה את ההקלטה המקורית וכן את תמלילי השיחות בצירוף תצהיר של עורך התמלילים כי תוכן התמלילים זהה לתוכן ההקלטה, עד כמה שניתן היה לשמוע (**נספח ה'** לתצהיר התובעת).גם באשר לתוכנם של הדברים, לא מצאנו, כי מי מהמשתתפים באותה ישיבה, הכחיש את הנאמר בה.

אשר על כן, אנו דוחים את טענות הנתבעת בקשר עם תיעוד השיחות על ידה וקבילות ההקלטות.

<u>פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד</u>

64. התובעת עתרה לפיצוי בגין אי מסירת הודעה בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה),התשס"ב-2002 (להלן: "**חוק הודעה לעובד**").

על פי הוראות חוק הודעה לעובד, חייב מעסיק למסור לעובד הודעה בכתב בה יפרט את תנאי עבודתו (סעיף1 לחוק), וכן הודעה כאמור ככל שחל שינוי בתנאי העבודה (סעיף 3 לחוק). כבר נפסק כי הדרישה למסור לעובד הודעה בכתב על תנאי עבודתו מהווה חלק מהחובה לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת ביחסי העבודה אשר תכליתה ליידע את העובד על כל תנאי עבודתו, לייתר אי הבנות

--- סוף עמוד 28 ---

ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים (עע 154-10 **שניידר נ' ניצנים אבטחה** [פורסם בנבו] מיום 3.5.11).

65. אין חולק, כי לתובעת לא נמסרה עם תחילת עבודתה הודעה על תנאי העסקתה וכי רק לאחר שובה לעבודה לאחר חופשת הלידה נדרש ממנה, לראשונה, לחתום על הסכם עבודה שתוקפו עד לתום התקופה המוגנת. סעיף 5 לחוק הודעה לעובד שעניינו פסיקת פיצוי בגין אי הודעה כאמור, נכנס לתוקף רק ביום 11.8.11, (תיקון מס' 4, התשע"א-2011) אלא שבהתאם לפסיקה ניתן לפסוק פיצוי כספי אף טרם כניסתו לתוקף של התיקון.

לאור האמור תשלם הנתבעת לתובע פיצוי בגין אי מתן הודעה על תנאי עבודתה בסך **1,500** ₪.

<u>סיכום</u>

66. הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים:

פיצוי לפי סעיף 13א(ב)(1) לחוק עבודת נשים	27,480 ₪.
פיצוי לפי סעיף לפי סעיף 13א(א) (1) לחוק עבודת נשים	15,000 ₪.
פיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה	15,000 ₪.
פיצוי בגין הפרת חובת השימוע	25,000 ₪.
פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד	1,500 ₪.
סה"כ	**83,980 ₪.**

לסכום זה יתווספו הפרשי הצמדה וריבית מיום 24.10.12 ועד ליום התשלום בפועל.

הנתבעת תשא בהוצאות התובעת ובשכ"ט עו"ד בסכום כולל של 10,000 ₪ תוך 30 יום מקבלת פסק הדין.

ניתן היום, י"ג כסלו תשע"ו, (25 נובמבר 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

גב' שושי הורוביץ,נ.צ. (ע)

שמואל טננבוים, שופט
סגן נשיא

שמואל טננבוים 54678313
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

--- סוף עמוד 29 ---

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

--- סוף עמוד 30 ---

-

-

-