נבדק מחקרית במודלים מעבדתיים

מודעה יש לך שאלה? יש לנו מענה אנושי בטלפון 24/7 עבורך במספר כאן ובאתר

Granalix

עוד פרטים

www.nevo.co.il

עב 303630/98 ד"ר עלמה לוי נ' רד רמות חממה לטכנולוגיות מתקדמות בע"מ

בתי הדין לעבודה

בית דין א.לעבודה ת"א עב 303630/98

בפני: כב' השופטת ע. פוגל – סגנית שופט ראשי

נ.צ. – גב' עוזיאל

נ.צ. – גב' אלטשולר תאריך: 12/11/2002

בעניין: ד"ר עלמה לוי ע"י ב"כ: עו"ד א. לוי-אטינגר

התובעת

נ ג ד

1. רד רמות חממה לטכנולוגיות מתקדמות בע"מ
2. אלרגין בע"מ
3. ד"ר אבשלום חורן ע"י ב"כ: עו"ד הולין

פרופ' רונית שגיא-אייזנברג

הנתבעים

ספרות:

ג' שלו, דיני חוזים - החלק הכללי

חקיקה שאוזכרה:

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2, 7, 9(א)(1), 10(1), 10(א)(1), 16, 21(ג)

חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו

חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד, תשמ"ז-1987

חוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג-1973: סע' 2, 6, 12, 39

חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995: סע' 50

חוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970: סע' 13

--- סוף עמוד 1 ---

ספרות:

דניאל פרידמן, נילי כהן, חוזים (כרך ב, 1992)

ג' שלו, דיני חוזים - החלק הכללי

ספרות:

דניאל פרידמן, נילי כהן, חוזים (כרך ב, 1992)

ג' שלו, דיני חוזים - החלק הכללי

ספרות:

דניאל פרידמן, נילי כהן, חוזים (כרך ב, 1992)

פד"י-מייל: עבודה – פיטורי עובדת עקב היריון –

ביהמ"ש קיבל תביעה בגין פיטורין לא מוצדקים עקב היריון התובעת. ביהמ"ש קבע כי עקרון איסור ההפליה בעבודה חל גם על נשים בהיריון. כמו כן, קבע ביהמ"ש כי מעמדו של עקרון השוויון בין המינים ביחסי עבודה הינו חלק מתקנת הציבור. עוד נאמר כי בגופים הממומנים מכספי ציבור, יש להחיל נורמות וחובות משפטיות

--- סוף עמוד 2 ---

מוגברות מתחום המשפט הציבורי, קרי חובת תום-הלב בהתאם לתקנת הציבור תוך כיבוד חוקי היסוד ודיני העבודה. במקרה דנן, קבע ביהמ"ש כי כאשר הוכח כי נתקיימו בתובעת הכישורים והתנאים הנדרשים לתפקיד, והיא אכן נתקבלה לעבודה, פיטורין עקב היריונה מהווים נזק בר-פיצוי. בנוסף, זכאית התובעת אף לפיצוי בגין עוגמת הנפש, הפגיעה בכבודה וההשפלה שחשה בגין הפיטורין, זאת נוסף לפיצויים עונשיים לשם הדגשת גורם ההרתעה בתחום שוויון ההזדמנויות בעבודה. ביהמ"ש פסק לתובעת פיצויים בסכום העולה על 150,000 ש"ח.

-

פסק דין

-

1. האם הופלתה התובעת בעת קבלתה לעבודה, עקב הריונה, על ידי הנתבעים או מי מהם, ואם כן -האם היא זכאית לפיצוי על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988, או פיצוי אחר?

2. על העובדות הבאות אין חולק:

התובעת הינה ד"ר בתחום הביוטכנולוגיה אשר חיפשה במועדים הרלוונטיים לתביעה מקום עבודה בתחום המחקר.

הנתבעת 1 הינה חברה בע"מ המפעילה תוכנית מחקר בשיתוף עם משרד המסחר והתעשיה ובמימון חלקי של המדען הראשי.

הנתבעת 2 הינה חברת-בת של הנתבעת 1 (אשר במועדים הרלוונטיים לכתב התביעה היתה עדיין חברה ביסוד) אשר במסגרתה אמור היה להתנהל פרוייקט מחקרי לפיתוח תכשירים כנגד אלרגיה.

על פי תמצית רשם החברות (מוצג ת/1) נוסדה נתבעת 2 ביום 6.4.98.

הנתבע 3 הינו ממנהלי הנתבעת 1 ומשמש כמנהל החממה הטכנולוגית בתל השומר. בנוסף, מכהן הנתבע 3 כדירקטור בנתבעת 2 והוא בעל מניות בנתבעת 2.

הנתבעת 4 כונתה במסמכי הפרוייקט כ"יזם הפרוייקט" וכבעלת הזכויות בהמצאה שבבסיס הפרוייקט והתעתדה להיות בעלת מניות בנתבעת 2 לכשיושלמו הליכי הקמתה.

3. נתבעת 4, אשר בינה לבין התובעת היתה היכרות קודמת, פנתה אל התובעת והציעה לה להגיש מועמדות למשרת מנהלת הפרוייקט, יחד עם מועמדים אחרים.

במהלך חודש מרץ 98' נוהל בין התובעת לבין הנתבע 3 מו"מ לקראת כריתת הסכם העסקה והוחלפו בין הצדדים טיוטות הסכם ההעסקה.

התפקיד נשוא התביעה הוגדר בטיוטת הסכם ההעסקה כ"ראש הפרוייקט" ומדובר היה בתפקיד ניהולי בכיר.

על פי חוזה ההעסקה שכרה של התובעת היה אמור לעמוד על 10,200 ₪ ברוטו, והתובעת אף היתה אמורה לקבל מניות בנתבעת 2.

--- סוף עמוד 3 ---

ביום 23.3.98 נפגשו התובעת והנתבעת 4, כפי שסוכם ביניהן, ובמהלך פגישה זו הודיעה התובעת לנתבעת 4 כי היא בשבוע השישי להריונה.

4. מכאן ואילך טוען כל צד לגירסה שונה:

התובעת טוענת כי ברגע שסיפרה לנתבעת 4 על הריונה, הסיטה הנתבעת 4 הצידה את ניירות העבודה, והודיעה לתובעת כי דבר ההריון "משנה את הכל" וכי עליה להתייעץ עם אבשלום (הנתבע 3).

התובעת נדהמה מתגובה זאת וניסתה לשכנע את הנתבעת 4 כי אין בהריון כדי לשנות דבר וכי תיפקודה לא יפגע, וזאת - על יסוד נסיונה מהריונות קודמים. (לתובעת היו באותה עת שני ילדים קטנים).

כאשר ניסתה לומר לנתבעת 4 שהיא עצמה שילבה קריירה באימהות לילדים, ענתה לה הנתבעת 4 כי "עסקים זה לא אקדמיה".

התובעת עזבה את משרדה של הנתבעת 4, כאשר האחרונה הורתה לה שלא לסור בינתיים למשרדו של אבשלום ולא לחתום על הסכם עד שתתייעץ עם אבשלום ו"תודיע לה עמדתם".

משחלף יום והתובעת לא שמעה דבר מהנתבעים – יצרה התובעת קשר טלפוני עם נתבע 3. במהלך שיחה זו הודיע לה נתבע 3 כי הנתבעים החליטו שלא לקבלה לתפקיד המדובר, ובתגובה אמרה לו התובעת כי היא מצטערת על החלטתם זו.

5. מאידך – טוענים הנתבעים כי ההיפך הוא הנכון:

כטענתם, הודיעה התובעת לנתבעת 4 בעת הפגישה כי "היא מצטערת מאוד אבל חל שינוי בתוכניות" ושההריון משנה את תוכניותיה.

התובעת אף התנצלה בפני הנתבעת 4 על כך שהיא נאלצת לאכזב אותה בכך שאינה מקבלת את התפקיד, וכן התנצלה על השיבוש שהיא גורמת.

הנתבעים טוענים איפוא כי התובעת היא זו שחזרה בה מהכוונה לקבל את התפקיד הניהולי הבכיר שהוצע לה.

6. טענותיה העובדתיות והמשפטיות של התובעת:

א. התובעת טענה כי רצתה את התפקיד שהוצע לה ובחרה בו על פני האפשרות להמתין לתפקיד במסגרת פרוייקט אחר אותו יזם פרופ' אברהם שחר, מי שהיה המנחה שלה בעבודת הדוקטורט.

ב. לאור בכירות המשרה המוצעת, עברה התובעת תהליך קבלה שכלל בדיקת המלצות אישיות וראיונות עם נתבעים 3 ו- 4, ואשר בסופו, בחודש מרץ 98', הודיע לה נתבע 3 כי היא נמצאה מתאימה למשרה והיא נתבקשה להתחיל מיידית בעבודה.

באותו יום נשלחה אל התובעת טיוטת חוזה ההעסקה ובין הצדדים נוהל מו"מ שארך כשבועיים לכריתת החוזה.

ג. מרבית תנאי ההעסקה סוכמו כבר בתחילת המו"מ, והמשך המו"מ, אשר נוהל מצד התובעת באמצעות בא כוחה עו"ד אטינגר, נסב רובו ככולו, סביב מספר מניות העידוד שיוקצו לתובעת, בהתאם לנספח להסכם ההעסקה.

--- סוף עמוד 4 ---

ד. תוך כדי ניהול המו"מ ובטרם הושלם, נודע לתובעת ביום 19.3.98 כי היא בשבוע החמישי להריונה. עוד באותו יום יצרה התובעת קשר עם נתבעת 4 וביקשה, מתוך רצון לבנות אמון הדדי וכנות בין הצדדים, לקבוע עמה פגישה בהקדם האפשרי על מנת ליידעה אודות ההריון.

ה. הפגישה נועדה להתקיים במשרדה של נתבעת 4 באוניברסיטת תל-אביב ביום 23.3.98, בשל אי יכולתה של נתבעת 4 להיפגש עם התובעת מוקדם יותר, ומטרת נתבעת 4 בפגישה היתה, לטענת התובעת, קיום ישיבת עבודה ראשונה עם התובעת להכנת תוכנית העבודה לפרוייקט.

ו. במקביל המשיכה התובעת בניהול המו"מ על נושא המניות עם נתבע 3 באמצעות בא כוחה. ביום 22.3.98 הגיעו הצדדים לנוסח מוסכם והמו"מ הסתיים לאחר שסוכמו בכתב תנאי העסקת התובעת.

ז. בשיחת הטלפון האחרונה של ב"כ התובעת עם נתבע 3, עמד נתבע 3 על כך שהתובעת תתחיל מייד בעבודתה, לאחר שהוסרו כל המחלוקות שנדונו במהלך המו"מ, ובתגובה יצרה עמו התובעת קשר טלפוני, יידעה אותו בדבר הפגישה המתוכננת עם נתבעת 4, וסיכמה עמו כי לאחר פגישה זו, תסור למשרדו לשם חתימה על הסכם ההעסקה בפני פקידתו.

בשיחה זו, עמד נתבע 3 על כך שהתובעת תתחיל לעבוד כבר ביום 24.3.98 שכן הפרוייקט היה באיחור ונתבע 3 ביקש לדווח על התחלת עבודה עוד בחודש מרץ 98', ולפיכך סוכם בין הצדדים יום 24.3.98 כיום התחלת העבודה של התובעת.

ח. התובעת אשר רצתה מאוד בתפקיד וראתה בו קידום מקצועי חשוב עבורה, חשה תחושת השפלה, פגיעה, עלבון ותסכול בעקבות "אי התאמתה הפתאומית" לתפקיד רק בשל היותה אשה הרה. הנתבעת חשה כי נעשה לה עוול וכי הנתבעים נהגו עמה בחוסר הגינות.

ט. עד למועד הגשת התובענה, טרם מצאה התובעת עבודה חלופית מתאימה וזאת על אף נסיונותיה הרבים. לטענתה, הנתבעים ידעו היטב ו/או היה עליהם לדעת כי בתחום עיסוקה של התובעת, הצעות העבודה המתאימות לכישוריה ולהשכלתה הינן מועטות ומציאת עבודה חלופית כרוכה בחודשים של חיפושים, ראיונות ומו"מים. על כך יש להוסיף את העובדה שזמן קצר לאחר הארועים נשוא התביעה, הפך הריונה לבולט לעין והיקשה עליה עוד יותר במציאת עבודה.

י. בשיחת הטלפון בה הודיע נתבע 3 לתובעת על ההחלטה שלא להעסיקה בפרוייקט, הפנה אותה לפרופ' שחר כדי לבחון עמו אפשרות להעסקתה במסגרת פרוייקט אחר. באותו מועד טרם החל פרוייקט זה ולא היה ידוע כלל אם ומתי יחל ובאיזה תפקיד תשובץ בו התובעת אם יתממש. לימים נודע לתובעת כי פרוייקט זה נגנז ולפיכך גם הצעת עבודה זו ירדה מן הפרק.

יא. לטענת התובעת, בינה לבין נתבעים 1 ו- 2 נכרת הסכם העסקה.

החלטת הנתבעים שלא לקיים את הסכם ההעסקה שנכרת עמה, סירובם לחתום עליו, אי קבלתה לעבודה או לחילופין פיטוריה בשל הריונה, מהווים לטענתה:

הפרה של עקרון השוויון והאיסור על אפליה; פגיעה בכבוד האדם של התובעת; פגיעה בחופש העיסוק של התובעת; הפרה בוטה של האיסור על הפליה על רקע מיני ו/או על רקע של הורות הקבוע ב[חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](), התשמ"ח – 1988; הפרת הסכם העבודה שנכרת בין הצדדים ו/או קיום ההסכם שלא בתום לב ו/או שלא בדרך מקובלת; לחילופין, ניהול מו"מ לקראת כריתתו של ההסכם שלא בתום לב ושלא בדרך מקובלת; הפרת חובה חקוקה; רשלנות; ולגבי נתבעים 3 ו- 4: גרם הפרת חוזה.

--- סוף עמוד 5 ---

יד. התובעת טוענת כי בנסיבות המתוארות לעיל, על הנתבעים חל הנטל להוכיח כי לא הפלו את התובעת.

טו. לטענת התובעת, התנהגות הנתבעים חמורה עוד יותר לאור העובדה כי מדובר בפרוייקט אשר ביקש ואף קיבל הכרה ומימון מהמדען הראשי, כאשר פעילותו, בחלקה הגדול, ממומנת מכספי הציבור. לטענת התובעת, בהקשר זה, מן הראוי להחיל על נתבעות 1 ו- 2 את כללי המשפט הציבורי ולחייבם בפיצוי עונשי ו/או בפיצויים לדוגמא.

טז. עוד טוענת התובעת כי הנתבעים גרמו לה בין היתר, להפסד השתכרות במהלך כל תקופת ההריון וכן מנעו ממנה את זכאותה לקבלת דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי.

יז. לאור האמור לעיל, טוענת התובעת כי על הנתבעים, ביחד ולחוד, לפצותה על הנזקים שנגרמו לה עקב התנהגותם כדלהלן:

1. בגין אובדן הכנסה בתקופת ההריון (ממועד ההעסקה שנקבע ועד למועד הלידה המשוער) – 10,200 ₪ X 7.5 חודשים = 76,500 ₪.

2. בגין שלילת זכאות לקבלת דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי – 10,200 ₪ X 3 חודשים = 30,600 ₪.

3. בגין עוגמת נפש, ציפיה, הסתמכות, אובדן הזדמנויות, אובדן קידום מקצועי ומוניטין - 50,000 ₪.

4. פיצויים לדוגמא ו/או פיצויים ללא הוכחת נזק בהתאם ל[חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה]() - 50,000 ₪.

ובסך הכל, טוענת התובעת כי על הנתבעים לפצותה בסך של 207,100 ₪.

יח. ביום 28.6.98 העבירה התובעת באמצעות ב"כ מכתב דרישה לנתבעים 1 ו- 2 ובו דרשה לפצותה. בתגובה נתקבל אצל ב"כ התובעת מכתב ב"כ הנתבעים המכחיש את הדברים ומציג גרסה כוזבת, לטענתה, של השתלשלות העניינים.

7. <u>טענותיהם העובדתיות והמשפטיות של הנתבעים:</u>

א. נתבעים 3 ו- 4 פעלו בכל הקשור בארועים נשוא כתב התביעה בשם ועבור נתבעת 2, שהיתה חברה בהקמה, ולא אישית.

ב. בתקופה המדוברת, חיפשה נתבעת 2 מנהל/ת לפרוייקט מחקר בתחום האלרגיה, והתובעת היתה בין המועמדים שהציעו עצמם לתפקיד זה. לתפקיד נבחרה בתחילה ד"ר שומרון, אשר החליטה בסופו של דבר שלא לקבל על עצמה את התפקיד. במסגרת החיפושים אחר מועמד מתאים אחר, פנתה נתבעת 4, אשר הכירה את התובעת היכרות מקצועית מצומצמת ביותר, אל התובעת והציעה לה להגיש את מועמדותה, כאשר במקביל המשיכו הנתבעים לבחון מועמדותם של מועמדים נוספים.

ג. מתוך שלושת המועמדים שנותרו לאחר תהליך המיון, נבחרה מועמדת אשר החליטה, בסופו של דבר, שלא לעזוב את עבודתה ולפיכך נמשכו המגעים עם התובעת. את המו"מ עם התובעת על תנאי ההתקשרות ניהל נתבע 3 בשם ועבור נתבעת 2. למועמדים האחרים לא נמסרה הודעה על דחיית מועמדותם במשך כל תקופת המו"מ, על מנת שניתן יהיה להמשיך במגעים עמם, במידת הצורך, כפי שאכן נעשה בסופו של דבר.

--- סוף עמוד 6 ---

ד. לטענת נתבע 3, הוא שלח את טיוטת הסכם ההעסקה אל התובעת ביום 10.3.98 ונוסח של ההסכם הנלווה להקצאת מניות נשלח אל ב"כ התובעת ביום 22.3.98, אך לא נתקבלה מצד התובעת או בא כוחה כל תגובה על הגרסה המתוקנת של הסכם המניות.

ה. נתבע 3 אף טוען כי מעולם לא הושלם גיבוש הסכם ההעסקה, בשל העלאת דרישות נוספות מטעם התובעת, ולפיכך שיחתו האחרונה של נתבע 3 עם התובעת לא היתה לאחר שלב גיבוש ההסכם אלא במהלכו, כאשר נתבע 3 ציפה לשמוע את תגובת התובעת בפגישותיה המיועדות עמו ועם נתבעת 4 ביום 23.3.98.

ו. הנתבעים טוענים כי אכן היתה דחיפות לעניין תחילת ביצוע הפרוייקט, משום שהוא אושר כבר בדצמבר 1997 וחל עיכוב של מספר חודשים בביצועו עקב ביטול מועמדותן של שתי המועמדות הקודמות, ולפיכך, נתבעת 2 היתה מעוניינת שהתובעת תתחיל בפעילותה בהקדם.

ז. נתבעת 4 טוענת כי הבהירה לכל המועמדות, וגם לתובעת, כבר בראיון הראשון, את מאפייני נתבעת 2 ואת דרישות התפקיד והדגישה כי ממנהל/ת הפרוייקט נדרשת השקעת זמן ניכרת, וכן שיהיו נסיעות רבות, לחץ ומתח, והבהירה כי חשוב לה לדעת אם המועמדות מסוגלות, מוכנות ומתחייבות למלא את התפקיד. התובעת השיבה בחיוב על שאלה זו.

אולם ביום 23.3.98, חזרה בה התובעת, כשסיפרה לנתבעת 4 על היותה בשבוע השישי להריונה והוסיפה כי לצערה, היא לא תוכל לקבל על עצמה את התפקיד בשל ההריון.

ח. לטענת נתבעת 4, היא עצמה אשת קריירה, שהיתה ועודנה פעילה מקצועית ואינטנסיבית במשך כל השנים, במקביל להיותה נשואה ואם לילדים, ומעולם לא חשה שהריונותיה או תפקודה כאם הפריעו לפעילותה ולהצלחתה המקצועית והיא מאמינה ביכולתה של כל אשה לשלב בין פעילויותיה השונות.

ט. הנתבעים מוסיפים כי בעת שהציגה התובעת את מועמדותה ובעת שנוהל עמה המו"מ על תנאי החוזה, היא כבר היתה אם לשני ילדים, ולא עלה בדעת הנתבעים להתחשב בנתון זה או לראות בו מגבלה לקבלת התפקיד ולמילויו על ידי התובעת.

י. נתבעת 4 טוענת כי טענות התובעת באשר לשהתרחש בפגישה ביום 23.3.98 אינן נכונות. לטענתה, התובעת אכן החלה את הפגישה ביום זה בסיפור ההריון, אך הוסיפה כי זהו הריון בלתי רצוי וכי הוא מקלקל את תוכניותיה, וכי בשל ההריון לא תוכל לקבל על עצמה תפקיד כה גדול ומחייב כמנהלת פרוייקט, בעיקר לאור העובדה שמדובר בתפקיד הכרוך בנסיעות רבות ובשעות עבודה ארוכות, כאשר האחריות כולה אמורה היתה לרבוץ על כתפיה.

לטענת נתבעת 4, התובעת התנצלה על עיכוב תחילת הפעלת הפרוייקט, תחילה בניהול המו"מ הממושך לגבי תנאי ההתקשרות, ועתה בהסרת מועמדותה מניהול הפרוייקט.

יא. לטענת הנתבעים, התובעת היתה אמורה להיפגש ביום 23.3.98 גם עם נתבע 3, כפי שצויין אף בכתב התביעה, אולם היא לא הופיעה לפגישה ואף לא התקשרה לנתבע 3 כדי לבטלה.

עוד טוענים הנתבעים, כי לא היה מקום להתקשרות של נתבעת 4 לתובעת מאחר והפגישה ביניהן הסתיימה בהודעת התובעת על אי נכונותה לקבל את התפקיד.

יב. לטענת נתבע 3, ביום 24.3.98, לאחר שיום קודם לכן סיפרה לו נתבעת 4 על שיחתה עם התובעת ועל הסרת מועמדות התובעת מהתפקיד, הוא התקשר אל התובעת ושמע גם ממנה על הריונה, על שיחתה עם נתבעת 4 ועל החלטתה שלא לקבל על עצמה את התפקיד, עקב ההריון. לטענתו, לא רק שהתובעת לא

--- סוף עמוד 7 ---

הביעה כל תרעומת או ביקורת על נתבעת 4, אלא היא אף אמרה שהיא מאוכזבת שלא תוכל למלא את התפקיד שכה רצתה בו והתנצלה על אי הנעימות, המבוכה והצער שהיא גרמה לנתבעים 3 ו- 4, שסמכו עליה ועל שיבוש תוכניות העבודה של הנתבעים.

נתבע 3 ניסה לעודד את התובעת ואף הציע לה להשתלב כחוקרת בפרוייקט אחר של נתבעת 1, אך כעבור כחודשיים-שלושה התברר לו כי התובעת הסירה מועמדותה אף מפרוייקט זה, הואיל ועמדה לצאת לחו"ל לתקופה ארוכה.

יג. הנתבעים מכחישים את כל הנזקים להם טוענת התובעת ומכחישים את חבותם של מי מהם לנזקים אלו.

נהפוך הוא, לטענתם, החלטתה של התובעת שלא לקבל על עצמה את התפקיד גרמה לעיכוב של חודשיים נוספים בתחילת הפעלת הפרוייקט ולנזקים חמורים לנתבעים.

כמו כן, מכחישים הנתבעים את הטענה כאילו נתבעים 1 ו- 2 הפרו את ההסכם עם התובעת ואת הטענה כאילו נתבעים 3 ו/או 4 גרמו להפרת ההסכם. זאת, הן משום שלא נכרת הסכם עם התובעת, והטיוטות שעמדו להתגבש להסכם, לא הופרו על ידי נתבעים 1 ו/או 2 אלא על ידי התובעת, והן משום שנתבעים 3 ו- 4 פעלו בכל הקשור בארועים נשוא תביעה זו כאורגנים של נתבעת 2, ולא אישית, ואינם נושאים בכל חבות אישית שהיא.

יד. טענה נוספת של הנתבעים אשר הועלתה לראשונה חודשים לאחר שהוגשו סיכומי התשובה מטעם התובעת, היא כי אין מקום להחיל על הנתבעים את הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 (להלן: חוק שוויון ההזדמנויות) לאור סעיף 21(ג) שבו, לפיו הוראות החוק, למעט סעיף 7, "לא יחולו על אדם המעסיק פחות משישה עובדים". לטענתם, נתבעת 2 לא העסיקה כל עובד והתובעת היתה אמורה להיות העובדת היחידה בנתבעת 2 או אחת משני עובדים, במשך הזמן.

טו. הנתבעים טוענים כי התביעה היא נסיון של התובעת להתעשר על חשבונם שלא כדין, בתואנות שוא ובחוסר תום לב. לפיכך, מבקשים הנתבעים לדחות את התביעה על כל עילותיה.

לאחר שמיעת טיעוני הצדדים, קריאת הפרוטוקול, העדויות והממצאים אנו קובעים כדלקמן:

1. בטרם נדון במחלוקת העובדתית שבין הצדדים, ובשאלה מי מהם חזר בו מכוונת ההתקשרות, נבחן את שאלת חלותו של חוק שוויון ההזדמנויות על הנתבעים, לאור סעיף 21(ג) שבו.

2. ס' 21 ג' לחוק קובע:

> "הוראות חוק זה, למעט ס' 7 לא יחולו על אדם המעסיק פחות משישה עובדים; לענין מנין העובדים לפי סעיף קטן זה יימנה גם עובד של קבלן כח אדם המועסק אצל אותו אדם".

טענת אי תחולה של החוק מהווה טענת הגנה, ולפיכך, על הנתבעים המבקשים לחסות תחת הגנה זו, מוטל הנטל להוכיח את הטענה העובדתית שביסודה. ר' "דיני ראיות", אליהו ארנון, חלק ראשון, עמ' 200, סעיף 13.4, שם נאמר:

> "הותנה פעלו של דין מהותי בקיומה של עובדה כלשהי, הרי המבקש את עזרת בית המשפט בהסתמך על אותו דין, חייב לשכנע כי עובדה זו אכן קיימת".

--- סוף עמוד 8 ---

נטל זה כבד יותר, כאשר מדובר בטענה להפרת שיוויון הזדמנויות ולהפליה.

3. הנתבעים טענו כי נתבעת 2 לא העסיקה אף עובד, וכי התובעת היתה אמורה להיות עובדת יחידה שלה או אחת משני עובדים.

זוהי טענה עובדתית, הטעונה הוכחה והבאת ראיות. הנתבעים העלו טענה זו לראשונה רק חודשים לאחר שהוגשו סיכומי התשובה מטעם התובעת וזמן רב לאחר שחלף המועד האחרון להגשת סיכומי הנתבעים. הטענה לא הועלתה במסגרת רשימת המוסכמות והפלוגתאות בתיק, במסגרת כתב ההגנה או בכל הזדמנות אחרת ולא הובאו כל ראיות לעניין זה.

יש להדגיש כי אין מדובר בראיה חדשה או במידע חדש שהגיע לידי הנתבעים, אלא בעניין עובדתי שהיה בידיעתם של הנתבעים במהלך כל ניהול הדיון.

4. יתר על כן – בעת ההתקשרות, לא היתה הנתבעת 2 קיימת כגוף משפטי, אלא היתה חברה בהקמה.

כאמור לעיל, נוסדה הנתבעת 2 רק ביום 5.4.98 (ראה תמצית רשם החברות).

את תוכנית המחקר הפעילה הנתבעת 1, בשיתוף המדען הראשי.

הנתבע 3 ניהל את המו"מ עם התובעת מכח היותו אורגן בנתבעת 1 ומטעמה, ואף הנתבעת 4 ניהלה את המו"מ כיזמת של חברה בהקמה.

הנתבעים 3 ו- 4 פעלו איפוא גם מטעם הנתבעת 1, אשר לגביה – אין חולק כי העסיקה יותר מ- 6 עובדים.

5. לגבי הנתבעת 2 – בתמצית רשם החברות שהוגשה לתיק (ת/1) אנו מוצאים כי לנתבעת 2 מספר בעלי מניות, אשר לא הוכח כי לא עבדו בפועל בחברה והם:

הנתבעת 4, רז תמר, זיסאפל יהודה, זיסאפל זוהר, הנתבע 3, וכן רמות רשות אוניברסיטאית למחקר שימושי ופיתוח תעשייתי בע"מ.

מנהלי החברה הם: פרץ ז'ק, הנתבעת 4, זיסאפל זוהר, חורן אבשלום, פינקלר רמי.

מספר המועסקים בנתבעת 2 לא הוכח בפני בית הדין. הנתבעים נמנעו מלהביא ראיה פוזיטיבית כלשהי להוכחת מספר המועסקים בנתבעת 2 – ולפיכך אין בפנינו כל ראיה כי בנתבעת 2 הועסק עובד אחד או שניים.

נזכור שוב כי בעת ההתקשרות, הנתבעת 2 עוד לא היתה קיימת מהבחינה המשפטית.

6. אך אין אנו נבנים רק מהיעדר הוכחת מספר העובדים של הנתבעת 2.

אכן סי' 21 (ג) לחוק שוויון הזדמנויות קבע כי תחולת החוק היא רק לגבי מעביד המעסיק יותר משישה עובדים.

אל לנו לשכוח כי הפליה בקבלה לעבודה ופיטורים רק בשל הריון, מהווים על פי שיטת המשפט בישראל ועל פי חוקי וערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון ולדין.

--- סוף עמוד 9 ---

הלכה זו נפסקה עוד בטרם חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה בא אל העולם, ותחולתה אינה מוטלת בספק, גם במקרים בהם חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה אינו חל.

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

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

"א. תיאסר הפליה בקבלה לעבודה, בתנאי העבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה או בהשתלמות מקצועית וכן בפיטורים.
ב. ההפליה האסורה בהתאם להצעת החוק מתייחסת למין, מצב משפחתי או הורות...
ג. ...
ד. החוק שומר על זכויות נשים הנובעות מהשוני הביולוגי הקיים בין שני המינים. זכויות אלה מתייחסות להריון, שמירת הריון, פריון, לידה או הנקה".
...

הנה כי כן, חל עקרון איסור ההפליה גם על אשה בהריון.

8. בית המשפט העליון ובית הדין הארצי פיתחו את מעמדו של עקרון השוויון בין המינים כעקרון יסוד, כחלק מתקנת הציבור והקנו משמעות מעשית ועקרונית ליישומו ולמימושו של העקרון (ר' בג"צ 104/87 נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מ"ד(4) 749, בג"צ 1/88, 953/87 פורז נ' ראש עיריית ת"א-יפו ואח', פ"ד מ"ב(2) 309, 333).

חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו כולל בתוכו הגנה על עקרון השוויון, למרות שזה אינו נזכר בו במפורש. במספר פסקי דין של בג"צ הוצע לראות בעקרון השוויון חלק מתכלית החקיקה של חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו(ר' בג"צ 721/94 אל על נתיבי אויר לישראל נ' דנילוביץ, פ"ד מ"ח(5) 749, 760, בג"צ 453/94 שדולת הנשים בישראל נ' שר התחבורה ואח', פ"ד מ"ח (5) 501).

בבג"צ 4541/94 מילר נ' שר הביטחון ואח', פ"ד מ"ט (4) 94 נפסק על ידי כב' השופטת דורנר כי הזכות לכבוד המעוגנת בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, כוללת בתוכה איסור על הפלייתן לרעה של נשים. השפלתה של אישה, על ידי הפלייתה לרעה מחמת עצם היותה אישה פוגעת בכבודה ועל כן היא אסורה על פי דין וסותרת את עקרונות חוק היסוד.

9. רק לאחרונה (ביום 9.10.02) ניתן פסק דין מנחה בבג"ץ 6845/00 איתנה ניב ואח' נ' בית הדין הארצי ואח', טרם פורסם.

בדיון זה למדנו מפי כב' השופט חשין, לאחר שסקר את חוקי השוויון:

"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 לאשה; נהפוך הוא: הצורך החברתי להכיר בשוויון הוא – הוא המזין את החוקים והוא הנופח בהם רוח חיים. עקרון השוויון היה לפני החוקים. הוא אבי החוקים. וכלשון השופט לנדוי הוא (עקרון השוויון – מ' ח') 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
--- סוף עמוד 10 ---
"משוריין" של חוק – יסוד, ואף על פי כן רעיון זה, שאינו כתוב על ספר, הוא מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו.
ובדברי השופט זמיר בבג"צ 6086, 6051/95 רקנט ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד נא (289, (3) 368:

... איסור ההפליה מחמת מין אינו זקוק לגושפנקה של חוק, לא חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד ולא חוק השוויון (חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה), אלא הוא קיים ועומד ככלל משפטי בזכות עצמו, וכוחו עמו לבטל הוראה סותרת בהסכם קיבוצי".

10. הרעיון העומד מאחורי סי' 21 גי לחוק שוויון הזדמנויות בא לידי ביטוי בדברי חברי הכנסת בעת הקריאה השניה והשלישית של החוק (דברי הכנסת, חוברת יט' מיום 22-24.2.88):
שם נסקרה הבעייתיות של אכיפת החוק (בעיקר במישור הפלילי) במקומות עבודה קטנים, בהם קיימת אוירה משפחתית.

הכוונה היתה להוציא מתחולת החוק מפעלים קטנים המעסיקים בני משפחה או קרובים, ושם רשאים יהיו לקבוע מי יקודם או מי יפוטר, משיקולים משפחתיים פנימיים.

חברי כנסת אחדים התנגדו לכך, בטענה כי הסעיף קובע למעשה כי זכותו של מעביד המעסיק פחות משישה עובדים – להפלות.

נטען גם כי דוקא במקומות גדולים הנמצאים תחת פיקוח, יש כלים לכפות שוויון הזדמנויות והסיכוי שתהיה הפליה גדול יותר במקומות עבודה קטנים.

11. סי' 21 (ג) לחוק שוויון הזדמנויות פותח פתח להפליה, העומדת בניגוד לעקרון השוויון שהוא עקרון על חוקתי.

עקרון זה נובע גם מכח תקנת הציבור שאינה מתירה הפליה, וכדברי השופטים בבג"ץ רקנט, עמ' 324: "איסור הפליה ביחסי עבודה הינו אחד מראשי תקנת הציבור בישראל, ומי אשר יקום נגדו אחת דינו להיבטל ולעבור מן העולם".

בהמשך לכך נביא את דבריו של כב' השופט חשין בבג"ץ איתנה ניב הנ"ל (המתייחס לחוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד):

"משמע, חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד אינו חוק יוצר (קונסטיטוטיבי) אלא חוק מצהיר (דקלרטיבי).

ונראה שכך גם, בנוגע להפליה מחמת מין. חוק השוויון אינו יוצר את האיסור להפלות מחמת מין, שהיה קיים מכוח תקנת הציבור אף לפני חוק זה; הוא יוצר רק במובן זה, שהוא קובע (בסעיף 15) כי הפרת האיסור היא גם עבירה פלילית".

העולה מדברי כב' השופט חשין הוא כי עקרון איסור ההפליה שריר וקיים בכל מצב, וגם אם נקבע בס' 21 (ג) לחוק שוויון הזדמנויות כי החוק אינו חל על מעביד המעסיק פחות משישה עובדים, עדיין אין בכך כדי ליתן היתר לאותו מעביד להפלות בין עובדיו, או בעת קבלת עובדים לעבודה.

לפיכך – גם אילו קבענו כי חוק שוויון הזדמנויות אינו חל במקרה זה, הרי אין להעלות על הדעת כי ניתן בזה היתר להפלות עובדת בעת קבלתה לעבודה רק משום הריונה, ועקרון זה עומד מעל הכל.

12. אך כאמור לעיל, קבענו כי הנתבעים לא הרימו את הנטל להוכיח כי חוק שוויון הזדמנויות אינו חל עליהם, ועל כן אנו קובעים כי החוק חל על מקרה זה.

--- סוף עמוד 11 ---

חשיבות החלת חוק שוויון ההזדמנויות בעניינו היא לעניין נטל הראיה והשכנוע.

סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 קובע:

"2. (א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היותם הורים... בכל אחד מאלה:
(1) קבלה לעבודה;
...

13. סעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות קובע:

"9. (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) לעניין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים - אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי העניין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;"

14. אף טרם חקיקת חוק שוויון הזדמנויות הכיר בית הדין לעבודה בקושי המיוחד בהוכחת אפליה וקבע הלכות מפורשות בדבר הטלת נטל ההוכחה על המעביד בתביעות בגין אפליה בעבודה (ר' דב"ע לג/ 3-25 **ועד אנשי צוות דיילי אויר נ' עדנה חזין**, פד"ע ד 367, 372, דב"ע לז/ 3-71 **"עלית" חברה ישראלית לתעשיות שוקולד בע"מ נ' שרה לדמן**, פד"ע ט' 255, 272).

גישה זו אומצה כאמור בחוק שוויון ההזדמנויות, אשר על פי לשון סעיף 9 שבו עובר אל המעביד הן נטל הבאת הראיות והן נטל השכנוע.

15. להלן נבחן את גרסאות הצדדים:

<u>האם הושלם המו"מ בין הצדדים ונכרת הסכם העסקה?</u>

למעשה, לשאלה זו חשיבות משנית, שכן, כאמור, לאור חוק שוויון ההזדמנויות, הפליה בקבלה לעבודה – אסורה, ואם יוכח כי התובעת עומדת בתנאי סעיף 9(א)(1) לחוק - יועבר נטל הראיה והשכנוע לנתבעים. אולם, בכל זאת, בחרנו להתייחס בהרחבה לגרסאות הצדדים אף באשר לשאלת כריתתו של הסכם העסקה ולו בשל לבחון את מהימנות הגרסאות בכללותן.

16. לגרסת התובעת, ביום 23.3.98 נקבעו לה שתי פגישות: "פגישת עבודה" (כפי שהגדירה אותה אף נתבעת 4) בשעות הבוקר במשרדה של נתבעת 4, ופגישה שניה בשעות הצהריים במשרדו של נתבע 3. לטענתה, הפגישה המאוחרת יותר נקבעה לשם "חתימה על הסכם ההעסקה", אשר את ניסוחו השלימו בא כוחה עו"ד אטינגר ונתבע 3, יום קודם לכן.

לטענתה, נתבע 3 אף הכין אותה לאפשרות כי הוא לא יהיה כלל במשרדו וכי ההסכם המוכן לחתימה ימתין לה אצל מזכירתו (סעיף 40 לתצהיר התובעת).

17. לגרסת הנתבעים, מעולם לא הושלם גיבוש הסכם ההעסקה, ולטענת נתבע 3 הוא ציפה לשמוע מהתובעת את תגובתה לטיוטת ההסכם בפגישות שנקבעו לה עמו ועם נתבעת 4 ביום 23.3.98.

בתצהירו טען נתבע 3:

--- סוף עמוד 12 ---

"לקראת הפגישה, העברתי הצעה מעודכנת לשינויים בנוסח ההסכם, עליה לא קיבלתי תשובה מעולם, ולא היה ברור לי, לכן, האם הנושאים שנותרו פתוחים אכן סוכמו". (סעיף 8 לתצהירו).

עם זאת, בחקירתו הנגדית, העיד נתבע 3:

"לפי מיטב זכרוני עלתה אפשרות שעלמה תגיע למשרד שלי בשעה שאני לא אהיה שם"(עמ' 16 לפרוטוקול, שורה 23).
"...אם אומרים לי שבשיחת הטלפון שהיתה דנתי עם עלמה על התיקונים האחרונים והיא אמרה שהתיקונים מקובלים עליה – לא זכור לי אך יתכן..."(עמ' 17 לפרוטוקול, שורות 5-4).
"...למיטב זכרוני היה בידי לילך עותק של ההסכם מוכן לחתימה על ידי התובעת..." (עמ' 17, שורה 16).
"...גם קיוויתי וגם הערכתי שהיא תחתום"(עמ' 20 לפרוטוקול, שורה 9).

18. עדויות אלו מחזקות את גרסת התובעת לפיה היא אמורה היתה להגיע למשרדו של נתבע 3 לשם חתימה על הסכם ההעסקה שכבר גובש, כאשר נתבע 3 לא ראה בנוכחותו בעת חתימת התובעת על ההסכם גורם חיוני, ונתכוון להשאירו לחתימת התובעת אצל מזכירתו, אף בהעדרו.

19. חיזוק נוסף לגרסת התובעת ניתן למצוא בתצהירו של בא כוח התובעת עו"ד אטינגר:

"בשיחה הטלפונית שקיימתי עם אבשלום ביום 22.3.98 לאחר קבלת הפקס הסופי והמתוקן, הסכמנו אבשלום ואני לנוסח המודפס של נספח ההקצאה ששלח לי ועל השלמת המו"מ.
בסיום שיחתנו זו (שהיתה הפעם האחרונה בה שוחחתי עם אבשלום) ביקש אבשלום כי אמסור לעלמה בהקדם האפשרי על השלמת המו"מ וכי הוא מצפה כי תתחיל לעבוד לאלתר ללא כל שיהוי נוסף. אבשלום שב והדגיש בפני את דחיפות העניין.

מיד לאחר סיום השיחה עם אבשלום התקשרתי לעלמה והודעתי לה על סיום המו"מ ועל הדחיפות שאבשלום רואה בכל הקשור לתחילת עבודתה באופן מיידי...

אין לי כל ספק כי ביום 22.3.98 בסיום שיחתי הטלפונית עם אבשלום, עם השלמת המו"מ על נספח ההקצאה, הסתיים המו"מ לכריתת הסכם העבודה בין עלמה לבין אלרגין"(סעיפים 19-22 לתצהירו).

20. מעדות נתבעת 4 ניתן גם להסיק כי הסכם ההעסקה בין הצדדים השתכלל עוד לפני פגישתה עם התובעת ביום 23.3.98. וכך העידה נתבעת 4:

"נכון שכאשר עלמה נכנסה לחדר ברכתי אותה לרגל תחילת עבודתה"(עמ' 43 לפרוטוקול, שורה 3).
"אני הכנתי חומר לפגישה איתה... היה לי חומר כתוב לקראת הפגישה. כתבתי כבר ממש פרוטוקולים של ניסויים לקראת אותה פגישה והייתי אמורה להעביר לה ממש ניסויים"(עמ' 44 לפרוטוקול, שורות 17-15).
מעדות זו עולה כי פגישה זו נועדה להיות פגישת עבודה ראשונה בבחינת ראשית ביצועו של החוזה אשר כבר השתכלל בין הצדדים.

21. לעניין העדר חתימת הצדדים על ההסכם נאמר:

--- סוף עמוד 13 ---

"בחתימה כשלעצמה אין קסם. העדרה של חתימה אינו מעיד, בהכרח על גמירת דעת, ואילו קיומה אינו מעיד בהכרח על גמירת דעתו של החותם להתקשר בעיסקה".(פרידמן וכהן, חוזים (כרך א') עמ' 448).

לפי הוראת סעיף 6 לחוק החוזים (חלק כללי) – ניתן ללמוד על גמירת הדעת בעיקר מהתנהגותם של הצדדים. כך גם לדבריה של פרופ' שלו:

"מבחן גמירת הדעת הוא אפוא מבחן אובייקטיבי. משמעותו המעשית של המבחן האובייקטיבי היא, כי גמירת דעתם של הצדדים לחוזה נלמדת על- פי אמות המידה של האדם הסביר. בדיקת נסיבות העניין, התנהגות הצדדים, דברים שאמרו לפני כריתת החוזה ולאחריה ותוכן החוזה עצמו, הם הנתונים שעל פיהם יקבע האדם הסביר את קיומה או היעדרה של גמירת-דעת".

(פרופ' גבריאלה שלו, דיני חוזים, מהדורה שניה, עמ' 87).

22. במקרה דנן, נראה לנו כי על אף העדרה של חתימה פורמאלית, מעידה התנהגות הצדדים על כריתת הסכם ההעסקה.

לטעמנו, בשיחת הטלפון בין עו"ד אטינגר לנתבע 3 הושלם המו"מ החוזי, בהודעתו של נתבע 3 לעו"ד אטינגר כי התובעת נדרשת להתחיל בעבודתה באופן מיידי. כמו כן, קביעת פגישת עבודה ראשונה בין התובעת לנתבעת 4, אשר לאחריה היה אמור להיחתם החוזה, מעידה אף היא על קיומה של גמירת דעת.

כמו כן, לטעמנו, פרטי ההסכם כולם כבר גובשו והוסכמו, כאשר הנוסח הסופי של ההסכם המתין לחתימת התובעת במשרדו של נתבע 3, אשר לא התכוון להיות נוכח בעת חתימתה על ההסכם, ולפיכך, לטעמנו, נתקיימה במקרה דנן אף דרישת המסויימות הקבועה בסעיף 2 לחוק החוזים.

לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי בין הצדדים נכרת הסכם העסקה מחייב העונה על דרישות גמירת הדעת והמסוימות, עוד ביום 22.3.98, אשר פרטיו גובשו במסגרת חוזה ההעסקה שצורף לתביעה (מסומן ת/4 ו- ת/17).

23. באשר למחלוקת העובדתית -

כאמור, המחלוקת העיקרית בתיק דנן היא באשר להשתלשלות העניינים אשר הובילה לאי העסקתה של התובעת כמנהלת הפרוייקט. חשיבות מיוחדת לפתרון מחלוקת זו תהא לברור תוכן הפגישה שהתנהלה בין התובעת לבין נתבעת 4 ביום 23.3.98 ופעולות התובעת והנתבעים לאחריה.

בפנינו שתי גרסאות סותרות באשר לארועי יום 23.3.98 והימים שלאחריו. לפי גרסת התובעת – היא פוטרה על ידי הנתבעים בשל הריונה, בעוד לפי גרסת הנתבעים – התובעת התפטרה מיוזמתה בשל הריונה. להלן נבחן את הגרסאות המלאות באשר להתרחשויות שהובילו לאי העסקת התובעת בנתבעת 2.

אם נאריך בדברינו, הרי זה כדי להציג את הדברים לאשורם.

24. גירסתה של התובעת כבר הובאה בס' 4 בחלקו הראשון של פסק דין זה באשר למה שאירע בפגישה בינה לבין נתבעת 4.

יומיים לאחר מכן, לאחר שהתובעת יזמה פניה אל נתבע 3, הודיע לה זה כי "עם רונית זה לא ילך" והפנה אותה לבחון מחדש את אפשרות הצטרפותה לפרוייקט של פרופ' שחר, אותו דחתה התובעת מלכתחילה, ואשר לימים נודע לה כי כלל לא התממש.

--- סוף עמוד 14 ---

לאחר שבחנו את הראיות והעדויות הרלוונטיות הגענו למסקנה כי גרסת התובעת באשר לנסיבות אי התחלת עבודתה סבירה והגיונית יותר מגרסת הנתבעים, וזאת מן הטעמים הבאים:

א. מהראיות והעדויות שהוצגו בפנינו עולה כי לתובעת לא היתה כל סיבה סבירה לוותר על התפקיד אליו התקבלה:

מהעדויות עולה כי מדובר היה בתפקיד אטרקטיבי. התפקיד המדובר היה תפקיד ניהולי בכיר אשר הוגדר על ידי הנתבעים כ"מנהל פרוייקט" או "ראש פרוייקט". התובעת העידה כי ראתה בתפקיד קידום מקצועי וקרש קפיצה חשוב עבורה.

ב. הוכח כי במסגרת התפקיד היתה התובעת זכאית לשכר ולתנאים נלווים הגבוהים בהרבה מהשכר שהיה מקובל באותה עת במשרות מקבילות. במסגרת הסכם העבודה התחייבו הנתבעים לשלם לתובעת שכר חודשי בסך 10,200 ₪ עלות מעביד, המהווה שכר ברוטו של 8,375 ₪, הוצאות נסיעה, הפרשות מלאות לפיצויי פיטורים, תגמולים, ביטוח אובדן כושר עבודה ותשלומים למוסד לביטוח לאומי. בנוסף, היתה התובעת זכאית לקבל 60 מניות בחברה, אשר באותה עת היוו 10% מהון המניות הכולל בחברה.

חיזוק לכך שהתנאים שהוצעו לתובעת בנתבעת 2 היו טובים בהרבה מאלו שהוצעו לתפקידים דומים ניתן למצוא בעדותה של ד"ר באימן, שלא נסתרה על ידי הנתבעים, אשר השכלתה ונסיונה מקבילים לאלו של התובעת, ואשר העידה לגבי הצעות עבודה שהוצעו לה בתנאי שכר הנמוכים בהרבה מאלו שהוצעו לתובעת.

ג. מהעדויות עולה כי לתובעת הוצגו מראש דרישותיו ה"תובעניות" של התפקיד, ולמרות זאת, התובעת המשיכה בהליכי הקבלה לתפקיד, ולא נרתעה מדרישותיו. על כך העידה נתבעת 4 בחקירתה הנגדית:

"כמו לכל המועמדים האחרים הצגתי את התביעות של התפקיד - עבודה תובענית קשה, שעות ארוכות, והיא באה ואמרה לי שהיא רוצה את זה. אני אמרתי שהעבודה דורשת גמישות בשעות העבודה, שעות ארוכות ואחריות גדולה.
בתשובה לשאלה האם היא חזרה אלי מקץ שבוע ולמרות שהיא גרה בעשרת ולמרות שיש לה שני ילדים קטנים אמרה לי שהיא רוצה את התפקיד - זה נכון."
(עמ' 37 לפרוטוקול, שורות 9 - 13).

ד. כמו כן, מעדויות התובעת ופרופ' שחר עולה כי בטרם החל המו"מ בין התובעת לבין הנתבעים, הציע לה פרופ' שחר לעבוד עמו במסגרת פרוייקט אחר שתכנן להקים, והתובעת העדיפה את התפקיד בנתבעת 2 על פני התפקיד שהוצע לה על ידי פרופ' שחר, הן משום שהתפקיד בנתבעת 2 היה בכיר ואחראי של מנהלת פרוייקט לעומת תפקיד של "חוקר בלבד" בפרוייקט האחר והן משום שקיומו של הפרוייקט האחר מוטל היה בספק ואף בוטל בסופו של דבר.

ה. כשנשאלה נתבעת מס' 4 כיצד היתה נוהגת במקומה של הנתבעת והאם היתה מוותרת על התפקיד רק בשל הריונה, השיבה נתבעת 4 כי היא היתה מספרת על דבר ההריון אך לא היתה מסירה את מועמדותה (עמ' 38 לפרוטוקול, שורות 7-1), כך שנראה כי אף לדידה של נתבעת 4, הסרת המועמדות רק בשל ההריון אינה נראית סבירה.

ו. לטענת התובעת, ביום 19.3.98 נודע לה דבר הריונה ותימוכין לטענה זו ניתן למצוא בתוצאות בדיקת דם מיום זה שצרפה התובעת, המראות כי היא בהריון.

--- סוף עמוד 15 ---

גם לאחר שנודע לה דבר ההריון, היא המשיכה בניהול המו"מ עם נתבע 3 על נספח המניות עד להשלמת המו"מ ביום 22.3.98. התובעת קבעה פגישת עבודה עם נתבעת 4 ומיד לאחריה פגישה לחתימת חוזה העבודה במשרדו של נתבע 3.

נראה כי המשך המו"מ וקביעת הפגישות עם הנתבעים אינה מתיישבת עם המצופה מאדם המבקש להסיר מועמדותו מהתפקיד, כגרסת הנתבעים.

ז. אין חולק כי במהלך הפגישה בין התובעת לנתבעת 4 ביום 23.3.98 אמרה נתבעת 4 לתובעת את המשפט "עסקים זה לא אקדמיה". המחלוקת היא באשר לנסיבות בהן נאמר משפט זה. לטענת התובעת, משפט זה נאמר לה לאחר שהתובעת ניסתה לשכנע את נתבעת 4 כי הריונה אינו אמור לפגוע בתפקודה, תוך ציון העובדה כי את תקופת הדוקטורט שלה עברה עם שני הריונות וכי נתבעת 4 עצמה פיתחה את הקריירה שלה עם שלוש בנות.

לטענת נתבעת 4 - "נכון שאמרתי לתובעת את המשפט עסקים זה לא אקדמיה אך זה קצת יצא מהקשרו... במקרה הספציפי הזה מה שהתכוונתי להגיד לעלמה שזה לא סוף העולם. אמרתי לה שהיא יכולה להשתלב באקדמיה, לא התכוונתי אקדמיה בתפקיד שאני עושה היום. להכנס לאקדמיה בתור ראש מעבדה זה סיפור אחר לגמרי."(עמ' 39 לפרוטוקול, שורות 13-

19), כאשר "עסקים – באופן ספציפי דיברתי על אלרג'ין."

נראה לנו כי גרסת התובעת באשר לנסיבות בהן נאמר לה משפט זה סבירה יותר מגרסת נתבעת 4 וכי משפט זה נאמר לאור ההבדלים, לטעמה של נתבעת 4, בין הנדרש בעסקים לבין הנדרש באקדמיה, זאת בעיקר לאור העובדה כי מיד לאחר ההחלטה על אי כניסתה של התובעת לתפקיד – הפנו הנתבעים את התובעת לפרוייקט שהיה אמור לקום תחת ניהולו של פרופ' שחר ולא לאקדמיה.

ח. מעדות נתבעת 4 עולה החשיבות הרבה אשר היא מייחסת לגמישות שעות העבודה בתפקיד אותו התובעת היתה אמורה למלא. וכך העידה נתבעת מס' 4:

"...אם עובדת צריכה לצאת בשעה מסויימת והניסוי לא נגמר יורדים לטמיון חומרים יקרים מאוד ולא נגמר וזו בעיה. אני לא אוהבת שמקריבים בעלי חיים סתם ואחר כך זה נזרק. בכל ניסוי כזה ממיתים בעלי חיים ולהפסיק אותו זה בזבוז משווע ולפעמים צריך להישאר בלילה"(עמ' 42 לפרוטוקול, שורות 24-19).

סביר בעינינו יותר כי לאור עדות נתבעת 4 באשר לדרישות התפקיד התובעניות והגמישות הנדרשת בשעות העבודה, עשויה היתה הודעתה של התובעת בדבר הריונה לגרום לנתבעת 4 להבין כי התובעת לא תוכל עוד לעמוד בדרישות התפקיד.

ט. דוקא העובדה כי התובעת סיפרה על הריונה בשלב כה מוקדם, ובפגישת העבודה הראשונה עם הנתבעת 4, מעידה על רצונה להיות הוגנת ולהציג את העובדות לאשורן מלכתחילה.

25. ואילו בגרסאות הנתבעים עולות מספר סתירות אשר מחלישות את מהימנותן:

בסעיף 4 למכתב התשובה של ב"כ הנתבעים עו"ד לנגר מיום 5.8.98 למכתב הדרישה מטעם התובעת, אשר לפי עדויותיהם, נכתב על דעתם ובסיועם של נתבעים 3 ו- 4, נכתב:

"4. ביום 23.3.98 אמורה היתה מרשתך להגיע למשרדי חברת אלרג'ין על מנת לחתום על חוזה ההעסקה. מרשתך לא הגיעה לפגישה היעודה, אלא הגיעה אל האוניברסיטה, למשרדה של גב' רונית שגיא אייזנברג, יזמית הפרוייקט".

--- סוף עמוד 16 ---

מהאמור במכתב עולה כי התובעת היתה אמורה להגיע למשרדי החברה לחתימה על ההסכם, אולם במקום לעשות זאת הגיעה למשרד נתבעת 4 באוניברסיטה.

אולם, מחקירתם הנגדית של הנתבעים 3 ו- 4 עולה כי שניהם ידעו על קיומן של שתי פגישות מתוכננות – האחת עם נתבעת 4 אשר אף הכינה חומר כתוב לפגישה והשניה עם נתבע 3 כדי לחתום על חוזה ההעסקה.

אם כן, גרסת הנתבעים כפי שעולה ממכתב התשובה סותרת את גרסתם בחקירתם הנגדית אשר תואמת את גרסת התובעת, לפיה היו מתוכננות שתי פגישות בין התובעת לנתבעים כאשר לפגישה הראשונה עם נתבעת 4 הגיעה התובעת ובה סיפרה לה על ההריון ולשניה לא הגיעה, מטעמים אשר יתבררו בהמשך.

סתירה נוספת בגרסת הנתבעים ניתן למצוא מעיון בתדפיס שיחות הטלפון שנעשו ממשרד נתבעת 4.

לטענת נתבעת 4, לאחר הפגישה עם התובעת בה הודיעה לה התובעת על הריונה, ולפי גרסתה על הסרת מועמדותה, היתה נתבעת 4 מאוד נסערת, בעיקר לאור העובדה שידעה כי נתבע 3 לחוץ להתחיל את הפרוייקט לאחר ששתי מועמדות כבר הסירו את מועמדותן. נראה זה אך סביר כי לאור הודעתה של התובעת, היתה נתבעת 4 מתקשרת לנתבע 3 בהקדם האפשרי כדי להודיע לו על המצב החדש ועל הצורך ליצור קשר מיידי עם המועמד הבא.

בעדותה אף העידה נתבעת 4 כי "ברגע שעלמה יצאה מחדרי, אני חושבת שכן התקשרתי לאבשלום, אולי לא מיד"(עמ' 41 לפרוטוקול, שורה 11).

אולם, מפירוט השיחות עולה כי נתבעת 4 התקשרה לראשונה לנתבע 3 רק בשעה 17:44 באותו יום, בחלוף כ- 8 שעות מהעת בה עזבה התובעת את משרדה. כמו כן, מתדפיס השיחות עולה כי שיחה זו למשרדו של נתבע 3 ארכה 14 שניות בלבד ומלמדת כי באותו היום כלל לא נוצר קשר בין הנתבעים 3 ו- 4.

נתבעת 4 אף לא ניסתה לאתר את התובעת בשעות הערב, בביתה או בטלפון הסלולארי, מביתה או מהמכשיר הסלולארי שלה וכדבריה:

"לא עשיתי שיחות שקשורות לעניין מטלפון נייד... בפעם הראשונה שדיברתי עם אבשלום זה למחרת בשעה 6 בערב" (עמ' 41 לפרוטוקול, שורות 25-18).

התנהגותה זו של נתבעת 4 מתיישבת יותר עם גרסת התובעת לפיה עם משמע דבר ההריון אמרה נתבעת 4 שהיא לא יודעת מה לעשות ושהיא צריכה לדבר עם נתבע 3 (עמ' 6 לפרוטוקול, שורה 1), מאשר עם גרסת הנתבעים לפיה הודיעה התובעת במפתיע בדקה ה- 90 על הסרת מועמדותה, באופן שגורם לעיכוב נוסף בפרוייקט אשר גם כך היה באיחור רב.

26. במכתב התשובה של ב"כ הנתבעים כתוב מפורשות כי:

"ביום 24.3.98 למחרת פגישתה עם גב' שגיא אייזנברג, הביאה גב' שגיא אייזנברג את דברי מרשתך בפני ד"ר חורן ממנהלי חברת אלרג'ין" – גרסה הנתמכת בפירוט שיחות הטלפון והתומכת בגרסת התובעת.

אולם, בניגוד לכתוב במכתב, בתצהירו מעיד נתבע 3:

"9. עלמה לא הגיעה לפגישה איתי בשעה היעודה ואף לא התקשרה להודיע על כל שינוי. בשעה מאוחרת יותר באותו יום התקשרה אלי רונית, כולה נסערת ומאוכזבת..."

ואילו בחקירתו הנגדית העיד נתבע 3:

--- סוף עמוד 17 ---

"הטלפון מרונית הגיע אלי שעה או שעתיים יותר מאוחר ממועד הפגישה שהיתה אמורה להיות לי עם התובעת... עד הטלפון מרונית שהיה בשעה מאוחרת יותר כשעתיים אחרי המועד המיועד של הפגישה שלי עם התובעת, לא ידעתי כלום והייתי בערפל"(עמ' 14 לפרוטוקול, שורה 22, עמ' 15 לפרוטוקול, שורות 4-3).

כאמור לעיל, מתדפיס השיחות, מעדות נתבעת 4 וממכתב עו"ד לנגר עולה במפורש כי שיחה כאמור התנהלה לראשונה רק למחרת ב- 6 בערב.

סתירות אלו בגרסאות הנתבעים מחלישות לטעמנו, את אמינות גרסתם, ולא ברור, אם כן, מה היתה התרחשות הארועים לאחר הסרת מועמדותה, כביכול, של התובעת.

27. בנוסף, מפירוט השיחות עולה כי בסמוך לאחר שיחת הטלפון של נתבעת 4 עם נתבע 3 ביום המחרת, לאחר השעה 18:00, ביצעה נתבעת 4 שיחה נוספת לגב' תמי רז, המועמדת הבאה בתור, אשר משמשת כיום כראש הפרוייקט.

גם לעניין זה ניתן למצוא סתירות בעדותה של נתבעת 4 אשר תחילה העידה כי "לא היתה מועמדת בקנה" ובהמשך תיקנה והעידה כי "נכון שתמי רז המתינה לתשובה"(עמ' 40 לפרוטוקול, שורה 21).

כאשר נשאלה מדוע לא התקשרה לגב' רז מיד לאחר הסרת מועמדות התובעת השיבה נתבעת 4:

"אני ממש לא זוכרת למה לא צילצלתי לתמי בבית. אני מניחה שקודם רציתי לדבר עם אבשלום."(עמ' 41 לפרוטוקול, שורות 7-6).

לטעמנו, האמור לעיל מהווה חיזוק לגרסת התובעת, שכן, אם כגרסת הנתבעים, היתה מסירה התובעת את מועמדותה, הרי סביר שלאור לחץ הזמנים בהתחלת הפרוייקט, ואובדן מועמדת בפעם השלישית, משברור כבר כי התובעת "ויתרה" על התפקיד – היתה נתבעת 4 יוצרת קשר עם המועמדת הבאה כמה שיותר מהר ולא ממתינה למעלה מ- 30 שעות לאחר עזיבת התובעת את משרדה. התנהגות זו מתיישבת יותר עם גרסת התובעת לפיה נתבעת 4 ביקשה שהות להתייעץ עם נתבע 3 ולהחליט מה לעשות עם התובעת לאור הריונה. והנה, לאחר שבוצעה השיחה וההתייעצות עם נתבע מס' 3, או אז פנתה רונית לראשונה למועמדת הבאה.

28. הצדדים חלוקים ביניהם גם באשר לשיחת הטלפון שהתנהלה בין התובעת לבין נתבע 3:

התובעת העידה כי בסיום פגישתה עם נתבעת 4, אמרה לה האחרונה כי עליה להתייעץ עם נתבע 3 וכי היא תיצור עמה קשר בהמשך כדי להודיע לה על החלטתם. בינתיים הנחתה אותה נתבעת 4 שלא להמשיך למשרדו של נתבע 3 ושלא לחתום על הסכם ההעסקה שהמתין לה שם. לטענת התובעת, נתבעת 4 מעולם לא יצרה עמה קשר לאחר מכן, ומשחלף יום יצרה התובעת מיוזמתה קשר עם נתבע 4, ורק לאחר חילופי הודעות הדדיות נוצר לבסוף הקשר. בשיחה זו אמר נתבע 3 לתובעת "אני מבין שעם רונית זה לא ילך", הודיע לה על ההחלטה שלא להעסיקה והפנה אותה לפרופ' שחר לבדוק את האפשרות שתועסק במסגרת הפרוייקט האחר. התובעת, לטענתה, אמרה לנתבע 3 בסיום השיחה כי היא מצטערת מאוד על החלטתם."(סעיפים 55-52 לתצהיר התובעת).

לעומתה, העיד נתבע 3 בסעיף 11 לתצהירו:

> "בשיחתנו היא חזרה על הסיפור ששמעתי יום קודם לכן מרונית. היא סיפרה על הריונה, על שיבוש תוכניותיה, והביעה צער והתנצלות על השיבושים והעיכובים שהיא גורמת לנו על ידי ביטול ההתקשרות עם אלרג'ין".

--- סוף עמוד 18 ---

בחקירתו הנגדית לעומת זאת, העיד נתבע 3:

"לא יכול לזכור את נוסח הדברים שאמרתי. בתשובה לשאלה האם השיחה נסובה ביני לבין התובעת על הנושא שעלמה היא זו שהסירה את מועמדותה – לא זכור לי דבר כזה. לא היה בינינו ויכוח מה בדיוק קרה. לי היה ברור לגמרי מה קרה."(עמ' 14 לפרוטוקול, שורות 17-15).

מעדות זו עולה כי במהלך שיחת הטלפון כלל לא דובר על תכן הפגישה שהיתה בין התובעת לבין נתבעת 4 וכי נתבע 3 מעולם לא שמע מהתובעת כי היא זו שהסירה את מועמדותה, כפי שהצהיר בתצהירו.

נתבע 3 הסיק את הסרת מועמדותה של התובעת ממה ששמע מנתבעת 4 ומ"התרשמותו" מדברי התובעת וכדבריו – "לי היה ברור מהשיחה עם רונית והטון המתנצל של התובעת שהתובעת הסירה את מועמדותה..."(עמ' 13 לפרוטוקול, שורה 17).

אולם לאור היכרותו הקלושה עם התובעת, אשר לפי עדותו היתה של פגישה או שתיים, נראה כי התרשמותו מדברי התובעת אינה מבוססת דיו בכדי להסיק את המסקנה אליה הגיע, ולפיכך, נראה כי כל "ידיעותיו" של נתבע 3 על תוכן הפגישה בין התובעת לנתבעת 4 מבוססות על מה שסיפרה לו נת' 4.

29. היעדר תרשומות –

תמוה בעינינו כי תהליך המיון של התובעת אשר ארך מספר חודשים ואשר כלל ראיונות עם התובעת על ידי נתבעים 3 ו- 4 לא זכה לתיעוד או לרישום כלשהו, ובעיקר תמוה בעינינו כי התפטרותה הפתאומית, כביכול, של התובעת לא זכתה לכל איזכור בכתב.

כך גם לדעתו של נתבע 3 - "לא נשמע לי סביר שהראיונות והשיחות לא זכו לשום תרשומות".

מספר שורות לפני כן העיד נתבע 3 "ראיתי כמה וכמה תרשומות בנושא הקבלה של עלמה לוי... למיטב ידיעתי אין תרשומת לגבי השיחה של התובעת עם רונית אייזנברג".

(עמ' 16 לפרוטוקול).

כאשר נשאלה נתבעת 4 באשר לתרשומות שערכה, השיבה:

> "סביר להניח שרשמתי תרשומת לאחר הראיון. אני לא זוכרת שרשמתי לגבי עלמה" וכן "מה שרשמתי לעצמי לא שמרתי. וזה בטוח" (עמ' 44 לפרוטוקול, שורות 4-1).

מעדויות אלו לא ברור אם נערכו תרשומות אם לאו, על אף שסביר כי במסגרת חממה זו המנהלת פרוייקטים רבים בהיקפים כספיים גדולים ובמימון המדען הראשי – יתנהלו תרשומות של הליכי קבלת מנהלת פרוייקט.

הלכה היא כי הימנעות מהבאת ראיה, לרבות אי הצגת מסמכים מקימה לחובתו של הנמנע מלהביא את הראיה חזקה שבעובדה, הנעוצה בהגיון, בשכל הישר ובניסיון החיים, לפיה: דין ההימנעות כדין הודאה בכך שאילו הובאה אותה ראיה, היתה פועלת לחובת הנמנע. בדרך זו ניתן למעשה משקל ראייתי לראיה שלא הובאה. (ר' ע"א 64/87 קלוגר נ' החברה הישראלית לטרקטורים וציוד, פ"ד מ"ד (1) 239,245).

הימנעותם של הנתבעים מהבאת תרשומות או מסמכים כלשהם המתעדים את הליכי קבלתה של התובעת לעבודה ונסיבות הפסקת עבודתה מקימה כנגד הנתבעים חזקה שבעובדה. על הנתבעים מוטל

--- סוף עמוד 19 ---

הנטל לתמוך את גרסתם במסמכים, תרשומות וראיות אשר חזקה עליהם כי ימצאו בידם, ואשר לתובעת אין ולא יכולה להיות כל ידיעה ו/או שליטה עליהם.

30. התרשמותנו מהתובעת, אשר מעדויות פרופ' שחר, ד"ר נוימן ואף לגרסת נתבעת מס' 4 היתה אשה רצינית, נעימה ומעוררת הערכה, מגרסתה העקבית של התובעת, מכנותה ומהימנותה אשר הובילו אותה לגילוי דבר הריונה לנתבעים בשלב מוקדם, חודשים בטרם היא נדרשת לעשות כן על פי חוק, אינם מתיישבים עם גרסת הנתבעים כי כל הטרחה, ההוצאות והמתח הנפשי הכרוכים בניהול המשפט נעשו אך ורק לשם "בצע כסף" (סעיף 49 לכתב ההגנה וסעיף 20 לתצהיר נתבעת 4).

31. לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי אין זה סביר כי לאחר חודשים של הליכי קבלה וניהול מו"מ לתפקיד בו רצתה, הסירה התובעת את מועמדותה וויתרה על התפקיד רק בשל היותה בשבועות הראשונים להריונה. גרסת התובעת באשר לפיטוריה היא המקובלת עלינו, הן בשל סבירותה והן בשל עדותה המהימנה והעקבית של התובעת.

32. באשר לעדויות שהביאו הצדדים בתמיכה לגרסתם –

1. התובעת הביאה מטעמה את עדותו של פרופ' שחר, מי שהיה המנחה שלה בעבודת הדוקטורט. פרופ' שחר העיד לגבי אופי התובעת, לגבי תפקודה בהריונותיה הקודמים, ולגבי דברים שאמרו לו נתבע 3 והתובעת מיד לאחר שפוטרה מעבודתה.

2. לטעמנו, יש להתייחס לעדותו של פרופ' שחר רק באשר לאופיה של התובעת ובאשר לתפקודה בהריונותיה הקודמים, שכן יתר עדותו הינה עדות שמיעה מפי התובעת, באשר להחלטת הנתבעים שלא לתת לה את התפקיד בשל הריונה.

3. טענת התובעת בסיכומיה כי יש לייחס לעדות פרופ' שחר משקל רב בשל העובדה ששמע על פיטורי התובעת בסמוך לארוע הן מפי התובעת והן מפי נתבע 3 אינה מקובלת עלינו ממספר טעמים:

א. ראשית, פרופ' שחר העיד כי נתבע 3 אמר לו "שהם החליטו שעלמה לא תעבוד מכיוון שהיא בהריון". מעדות זו לא ניתן להסיק באופן ברור כי הנתבעים הם שהחליטו על כך שהתובעת לא תעבוד.

ב. שנית, פרופ' שחר העיד כי נתבעת 1 החליטה שלא לקבל פרוייקט שלו וכי "אני הייתי מאוכזב אז מההחלטה של רד רמות. אני לא כעסתי על אנשי רד רמות. אני כעסתי על אבשלום" (עמ' 26 לפרוטוקול, שורות 9-4). לפיכך, לא נראה לנו סביר כי נתבע 3 ידווח על פיטורי התובעת, גם אם אכן התרחשו בפועל, דוקא לפרופ' שחר, אשר העיד על כעסו לנתבע 3, ולא

ניתן לראות בעדותו של פרופ' שחר בעניין זה עדות נייטרלית ונטולת פניות.

ג. טענת פרופ' שחר כי שמע מפי נתבע 3 על פיטורי התובעת, שהיא טענה כבדת משקל, לא הופיעה בתצהיר פרופ' שחר, כיאה לטענה כה משמעותית, והופיעה לראשונה רק בעדותו.

ד. לאור האמור לעיל, עדותו של פרופ' שחר באשר לדברים ששמע מפי התובעת או מפי נתבע 3 באשר לפיטורי התובעת אינה מקובלת עלינו, וכאמור, לעדותו משקל רק באשר לתאור אופיה של התובעת ותפקודה תחת הנחייתו בהריונותיה הקודמים.

33. הנתבעים הביאו מטעמם את עדותה של ד"ר דרורית נוימן, אשר העידה כי נתבעת 4 סיפרה לה בסמוך לקרות הארוע כי התובעת הסירה מועמדותה בשל הריונה. עדות ד"ר נוימן הינה עדות שמיעה מפי נתבעת 4 ולפיכך, לטעמנו, אין לייחס לה כל חשיבות לעניין הנסיבות אשר הובילו לאי העסקת התובעת.

--- סוף עמוד 20 ---

34. <u>אחריות הנתבעים או מי מהם:</u>

אין חולק כי נתבעת 1 היתה מפעילתה של תוכנית המחקר, בשיתוף המדען הראשי, כי נתבעת 2 היא חברת בת של נתבעת 1 וכי במועדים הרלוונטיים לתביעה, היתה נתבעת 2 חברה ביסוד (סעיף 2 לרשימת המוסכמות ועמ' 11 לפרוטוקול, שורות 25-24).

כמו כן, אין חולק כי נתבע 3 היה והינו ממנהלי נתבעת 1 ובעל מניות ודירקטור בנתבעת 2 (סעיף 3 לרשימת המוסכמות).

נתבעת 4 היתה "יזם הפרוייקט" והתעתדה להיות בעלת מניות בנתבעת 2 (סעיף 4 לרשימת המוסכמות).

כמו כן, מוסכם על הצדדים כי נתבע 3 הוא שניהל את המו"מ עם התובעת לקראת כריתת הסכם העסקה (סעיף 8 לרשימת המוסכמות), כי נתבעת 4 היא המנהלת המדעית של הפרוייקט, בעלת מניות בנתבעת 2 וחברת מועצת המנהלים בה (עמ' 34 לפרוטוקול, שורות 16-15), וכי היא שעסקה והכריעה (בתאום עם נתבע 3) במיון ובבחירת העובדים (עמ' 35 לפרוטוקול, שורות 17-14 וסעיף 4 לרשימת המוסכמות).

נתבע 3 הוא שניהל את המו"מ החוזי עם התובעת, מכוח היותו אורגן בנתבעת 1 ומטעמה, ונתבעת 4 ניהלה מו"מ זה בהיותה יזמת של נתבעת 2 שהיתה אז ביסוד, ולימים הפכה להיות אורגן בנתבעת 2.

אכן, כדברי הנתבעים, נתבעים 3 ו-4 פעלו בכל הקשור לתביעה כאורגנים של החברות הנתבעות 1 ו- 2, הן בניהול המו"מ והן בארועים הקשורים לאי התחלת עבודתה של התובעת בנתבעת 2.

35. לדעתנו אין בכך כדי לשלול את אחריותם האישית של נתבעים 3 ו- 4 וזאת לאור הוראות <u>סעיף 16</u> לחוק שוויון הזדמנויות הקובע כדלקמן:

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

36. במקרה דנן, אין חולק כי נתבעים 3 ו- 4 ניהלו את כל המו"מ וההתקשרות עם התובעת, בשם החברות הנתבעות 1 ו- 2, ולפיכך, בהיותם שותפים או פקידים אחראים של החברות הנתבעות 1 ו- 2, יש לטעמנו, להטיל עליהם חיוב אישי כאחראים ישירים לנזקיה של התובעת, ביחד ולחוד עם החברות אשר פעלו בשליחותן. זאת, בעיקר לאור נסיבותיו של תיק זה, בו ההחלטה שלא להעסיק את התובעת בשל הריונה היתה החלטה אישית שקיבלה נתבעת 4 תוך היוועצות מסויימת עם נתבע 3.

לפיכך, אנו קובעים כי גם הנתבעים 3 ו- 4, בפעילותם כ"פקידים אחראים" וכן כ"שותפים" (בהיותם מנהלים, יזמים ובעלי מניות) נושאים באחריות אישית כלפי התובעת בשל פיטוריה, מכוח הוראות <u>סעיף 16</u> לחוק שוויון ההזדמנויות.

לסיכום – אנו קובעים כי האחריות להפליה מוטלת על כל הנתבעים.

37. לטעמנו, חלה על הנתבעים חובה מוגברת לנהוג בשוויון בתעסוקה ולהימנע מאפליה אסורה בהיות הנתבעות 1 ו- 2 גופים הנתמכים וממומנים ברובם מכספי המדען הראשי, דהיינו, מכספי ציבור, כפי שאישרה בעדותה נתבעת 4 (עמ' 42 לפרוטוקול, שורות 15-14).

--- סוף עמוד 21 ---

לפיכך, יש להחיל על הנתבעים כמעבידים, נורמות וחובות משפטיות מוגברות, מתחום המשפט הציבורי, לנהוג בתום לב, בהתאם לתקנת הציבור, תוך כיבוד חוקי היסוד וחוקי העבודה (ר' **ד"נ בית יולס נ' רביב**, פ"ד מג(1) 441, <u>ע"א 294/91 חברה קדישא נ' קסטנבאום, פ"ד מו</u>(2) 464).

ב"כ הנתבעים המציא לתיק הודעה של משרד העבודה והרווחה אשר חזר בו מכתב אישום שהגיש כנגד נתבעת 1 והנתבע 3 בגין הפלית התובעת עקב הריונה.

אין בכך כדי להוות ראיה כלשהי לענייננו. מדובר בתיק אשר לא נדון לגופו, ולא ניתנה כל הכרעה אופרטיבית בו על ידי בית הדין.

<u>38. משמעות פיטורי התובעת לאור חוק שוויון ההזדמנויות ולאור חוקי היסוד -</u>

כאמור לעיל, התובעת הוכיחה כי נתקיימו בה הכישורים והתנאים הנדרשים לתפקיד ראש הפרוייקט ועל כך מעידה עצם קבלתה לעבודה.

עוד הוכיחה התובעת כי לא היה במעשיה או בהתנהגותה דבר אשר היה בו כדי להוות סיבה לפיטוריה, מלבד העובדה כי היתה בהריון ובחרה לספר לנתבעים על כך.

לפיכך, לאור <u>סעיף 9</u> לחוק שוויון ההזדמנויות חובת ההוכחה היא על הנתבעים כי לא פעלו בניגוד להוראות <u>סעיף 2</u> לחוק, על פיו פיטורי אישה בהריון, בגין ההריון, מהווים אפליה אסורה מחמת מין ו/או הורות.

39. משקיבלנו את גרסת התובעת באשר להשתלשלות העניינים אשר הובילה לאי העסקתה בנתבעת 2, על פיה פוטרה רק בשל הריונה, לא עמדו הנתבעים בחובת ההוכחה המוטלת עליהם שכן הגנתם המרכזית מתבססת על תאור עובדתי שונה לחלוטין על פיו התובעת התפטרה – תאור אשר אינו מקובל עלינו.

לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי על הנתבעים לפצות את התובעת כפי שיפורט להלן.

תנאי השכר שהובטחו לתובעת במסגרת התפקיד הם:

1. שכר חודשי בסך 8,375 ₪ ברוטו.
2. הפרשות חודשיות מלאות לביטוח מנהלים (8.33% לפיצויים + 5% לתגמולים + 2.5% לביטוח אובדן כושר)
3. הפרשות למוסד לביטוח לאומי בסך 5%.

40. <u>פיצוי בגין אובדן ו/או הפסד הכנסה בתקופת ההריון –</u>

מהסיכום בין התובעת לבין הנתבעים היתה התובעת אמורה להתחיל בפועל בעבודתה ביום 24.3.98. התובעת ילדה את בנה ביום 20.11.98. אילו התקבלה התובעת לעבודה, היא היתה עובדת במשך תקופה של כ- 7.5 חודשים בנת' 2.

התובעת העידה כי העלתה בפני נתבעת 4 את העובדה כי הריונותיה הקודמים לא פגעו כלל בעבודתה, כי חופשות הלידה שלה היו קצרות מהמקובל וכי כך יהיה גם במקרה זה(סעיף 46 לתצהיר התובעת). על כך העיד גם פרופ' שחר כי מהיכרותו עם התובעת, הריון נוסף שלה אינו מהווה בעיה כלשהי בהעסקתה (סעיף 18 לתצהירו).

--- סוף עמוד 22 ---

לפיכך, זכאית התובעת לפיצוי בגין אובדן הכנסה בחודשי ההריון בסך 10,200 ₪ (שכר הברוטו כולל ההפרשות לפיצויים, גמל, ביטוח אובדן כושר ומל"ל) X 7.5 חודשים = 76,500 ₪.

41. פיצוי בגין הפסד דמי לידה –

עקב הפרת ההתקשרות, לא שולמו עבורה דמי ביטוח עבור שמונת החודשים שקדמו ליום הקובע, הוא יום הלידה, ועל כן לא עמדה התובעת בתנאי הזכאות על פי סעיף 50 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשנ"ה – 1995.

בפ"ד נו/3-2018 **ז'קלין יונאי-סלים נ' גולדשוף** (בבית הדין האזורי בת"א) מפי כבוד השופט (אב"ד) כהן אומץ העקרון אשר הופיע כבר בדב"ע מח/ 3-8 **אבנר קופל נ' עדי וייס-ארלוביץ**, פד"ע כב 57, לפיו הפיצוי המגיע לתובעת (אשר שם פוטרה בשל הריונה) הינו בגובה הסכום אותו יכולה היתה התובעת להשתכר אילו המשיכה בעבודתה, ועד לתום חופשת הלידה.

אי לכך, זכאית התובעת לפיצוי עבור דמי הלידה שהיו משתלמים לה בעד פרק של 12 שבועות, בגובה 100% משכרה, ובסך הכל לסכום של 10,200 ₪ X 3 חודשים = 30,600 ₪.

42. פיצוי בגין נזק לא ממוני על פי חוק שוויון הזדמנויות –

הלכה היא כי חוזה עבודה יש לקיים ככל חוזה אחר: בדרך מקובלת ובתום לב, כמצוות סעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי) התשל"ג – 1973 (ר' דב"ע מא/ 3-29 **בוקובזה ציון נ' הנדסה ופיתוח בע"מ**, פד"ע יט 388, 390). פיטורים שנעשו שלא בתום לב מהווים הפרה של חוזה העבודה.

גם לעניין ניהול המו"מ לכריתתו של הסכם העבודה, חלה על הצדדים החובה לנהוג בדרך מקובלת ובתום לב, כמצוות סעיף 12 לחוק החוזים (חלק כללי).

סעיף 10(א) (1) לחוק שוויון ההזדמנויות מעניק לבית הדין את הסמכות לפסוק סעד של פיצוי גם עבור נזק שאינו ממוני לעובדת שפוטרה פיטורים מפלים בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין וללא הגבלת סכום.

בדב"ע נו/ 3-129 **פלוטקין ואח' נ' אחים אייזנברג בע"מ**, פד"ע לג, 481, נפסק כי בנוסף לפיצוי על נזק ממוני שנגרם לתובעת על סמך חוק שוויון ההזדמנויות, זכאית התובעת אף לפיצוי בגין הכאב והסבל, הפגיעה בכבודה וההשפלה שנגרמו לה ואף לפיצוי עונשי, שמטרתו להדגיש את חשיבות גורם ההרתעה בתחום זה. וכך נאמר בפסק הדין:

> "השאלה הנשאלת היא, מהו הסעד הראוי במקרה זה. מטרות הפיצוי הן שתיים: פיצוי על נזק ממשי ופיצוי עונשי. מטרתנו בפסיקת פיצויים היא במקרה זה לחנך את המשיבה ואת ציבור המעבידים כולו על מנת להשיג את המטרה הסופית של התנהגות שאינה מפלה כנגד פרטים ואינה ניזונה מסטריאוטיפים. לשם כך על הפיצויים להיות אפקטיביים. רק כך נוכל להבטיח הגנה משפטית מלאה בפני הפליה המבוססת על סטריאוטיפים.(עמ' 499 לפסק הדין).
> "המחוקק מאפשר לתת פיצויים ללא הוכחת נזק ממון... עולה שהמחוקק ביקש להחמיר את הסנקציה כאשר קיימת אחריות על פי חוק זה. פיצויים כאלה הם פיצויים בגין כאב וסבל למשל. בית הדין הארצי דן בשאלת הפיצויים הלא ממוניים בעניין מצגר...:
> "שיטת משפטנו מכירה בנזק שאינו ממוני, כבר פיצוי כל אימת שהופרה זכות חוזית... אינני רואה מדוע לא יזכה אדם, שסבל מאירוע כאמור, לפיצוי על האכזבה, החששות, הרוגז והתסכול שנגרמו לו, במסגרת התשתית המשפטית
> --- סוף עמוד 23 ---
> שנוצרה בסעיף 13 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה) התשל"א – 1970." (עמ' 501-500 לפסק הדין).

43. התובעת פרטה בעדותה את כאבה ותסכולה לאור העובדה שפוטרה מתפקידה בשל ההריון, במיוחד לאור העובדה כי גילוי דבר ההריון למעבידיה נעשה מיוזמתה וללא דיחוי. וכך העידה התובעת בתצהירה:

> "56. תחושתי לאחר השיחה עם אבשלום היתה קשה. חשתי כי נעשה לי עוול נוראי וחשתי מופלית לרעה רק בשל היותי אישה הרה. העובדה שההחלטה המפלה נתקבלה על-ידי אישה דוקא, הקשתה עלי עוד יותר להשלים עם אובדן התפקיד.

57. מובן כי גם העובדה שהשתלשלות הארועים הינה תוצאה ישירה של החלטתי הנאיבית לספר על ההריון בעיתוי מוקדם כל-כך, רק הגבירה את תחושת התסכול שלי. הרי יכולתי שלא לספר להם כלל על ההריון, כפי שודאי היו עושות אחרות במקומי, ולשמור את הדבר בסוד מספר שבועות נוספים, אולם זאת לא דרכי.

59. חשתי תחושת השפלה, פגיעה, עלבון ותסכול בעקבות "אי התאמתי הפתאומית" לתפקיד רק בשל היותי אישה הרה. יותר מכל חשתי כי נהגו עמי בחוסר הגינות, כאילו ההריון מבטל משהו מכישורי ומהתאמתי לתפקיד והכל בהתבסס על איזו דעה קדומה, חסרת כל יסוד...".

44. כיוון שמדובר בעניינו בפיצויים עונשיים על הפרת זכות חוקתית ראשונה במעלה על ידי הנתבעים, אשר כאמור יש להחיל עליהם נורמות וחובות משפטיות מוגברות מתחום המשפט הציבורי, לאחר ששקלנו את מכלול הנסיבות, את המדיניות ואת תכליתו של החוק הגענו למסקנה כי על הנתבעים לשלם לתובעת פיצויים בגין נזק לא ממוני בגובה 50,000.

45. ובאשר לשאלת הקטנת הנזק – כבר נפסק רבות כי הטוען לקיומה של החובה בדבר הקטנת הנזק, חייב להוכיח כי הצד השני לא פעל להקטנתו.

הנתבעים לא הוכיחו כי התובעת יכלה להקטין את נזקה.

לא הוכח כי לתובעת היתה זכאות לדמי אבטלה, כיוון שלא צברה תקופת אכשרה מספקת, והיא עצמה הוכיחה כי לא עלה בידה להשתלב בעבודה כלשהי תקופה ארוכה.

46. יצויין, כי גם אילו קבענו שחוק שיוויון הזדמנויות אינו חל על המקרה דנן עקב הוראת ס' 21 ג' שבו, היינו פוסקים לתובעת במקום הפיצוי בגין נזק לא ממוני הקבוע בחוק, פיצוי בגין עוגמת נפש על הפרת ההסכם, בסך 50,000 ש"ח.

נושא הטלת פיצויים בגין עוגמת נפש, ביחסי עבודה, נדון במספר הלכות בבית הדין לעבודה, (ראה ע"ע 360/99 אהרון כהן נ' מדינת ישראל ואח', טרם פורסם, וכן דב"ע נה/3-283 חנה מרגלית – פז חברת נפט בע"מ, דב"ע כט' 264 ודב"ע נד/2-11 יורי גורדון נ' משרד העבודה והרווחה).

כאשר גרמה הפרת חוזה עבודה לעוגמת נפש או לכל נזק אחר, שאינו נזק ממון, נותן סעיף 13 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970 לבית הדין את שיקול הדעת לפסוק פיצויים בעד נזק זה בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין. (ראה דב"ע נג/99-3 מצגר - מדינת ישראל טרם פורסם).

בע"ע 360/99 הנ"ל אף נקבע כי נזק כזה ייפסק רק במקרים קשים וחריגים.

--- סוף עמוד 24 ---

אנו סבורים כי אי קבלת התובעת לעבודה עקב הפלייה מחמת הריונה, הוא מקרה קשה וחריג המזכה אותה בפיצוי בגין עוגמת נפש.

47. הפיצוי הסטטוטורי הקבוע בס' 10(ג) לחוק שוויון הזדמנויות הוא בגין נזק שאינו ניתן להערכה, ובא לפצות את העובד בגין ההפליה שנגרמה לו.

אין איפוא ליתן בנוסף לו גם פיצוי בגין עוגמת נפש, הסתמכות וציפייה כפי שנתבע על ידי התובעת.

48. סוף דבר –

על הנתבעים לשלם לתובעת את הסכומים כדלקמן:

76,500 ₪ בגין אובדן הכנסה בתקופת ההריון ממועד ההעסקה שנקבע ועד למועד הלידה המשוער, 30,600 ₪ בגין אובדן זכאות לדמי לידה, 50,000 ₪ בגין פיצוי סטטוטורי.

לסכומים אלה יתווספו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה (16.11.98) ועד ליום התשלום בפועל, והוא ישולם תוך 30 מקבלת פסק הדין.

49. הנתבעים ישלמו לתובעת הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 10,000 ₪ + מע"מ תוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין.

לאחר מועד זה ישא סכום ההוצאות הפרשי הצמדה וריבית מיום מתן פסק הדין ועד ליום התשלום בפועל.

ניתן היום י"ח בחשון, תשס"ג (24 באוקטובר 2002) בהיעדר הצדדים.

ע. פוגל 54678313-303630/98

נ.צ. – גב' עוזיאל	נ.צ. – גב' אלטשולר	ע. פוגל, שופטת
		סגנית שופט ראשי

נוסח זה כפוף לשינויי עריכה וניסוח

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

--- סוף עמוד 25 ---

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

-

--- סוף עמוד 26 ---

-

-

-