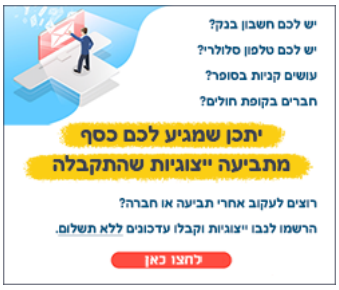


www.nevo.co.il

תעא (ת"א) 3649/08 ענת בלטמן נ' חברת נוקי מוצרי תינוקות בע"מ

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

30 יוני 2011

בלטמן נ' חברת נוקי מוצרי תינוקות בע"מ ואח'

בפני	**כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ – אב"ד**
	נציג ציבור – ד"ר אליעזר רוזנטל (עו')
	נציגת ציבור – הגב' שליסל הדסה (מע')
התובעת:	**ענת בלטמן, ת.ז. 33626649**
	ע"י ב"כ עו"ד כרמית בר-און ועו"ד שיר-אל נקדימון
	- נ ג ד -
הנתבעים:	**1.חברת נוקי מוצרי תינוקות בע"מ, ח.פ. 513676411**
	2.יובל לוי, ת.ז. 005550078
	ע"י ב"כ עו"ד קובי רפאלי

חקיקה שאוזכרה:

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 6 (א), 8, 9 (ג)

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

חוק החברות, תשנ"ט-1999: סע' 6

מיני-רציו:

*

* איסור מוחלט חל על העסקת עובדת במהלך חופשת הלידה. הנתבעים חויבו לפצות את התובעת בגין פיטוריה בשל סירובה לדרישתם לעבוד בחופשת הלידה; בגין פיטוריה בחופשת הלידה ובתקופה המוגנת שלאחריה ללא היתר, בגין פגיעה בתנאי עבודתה בחופשת הלידה ובגין רכיבים נוספים.

*

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – הורות

*

* עבודה – עבודת נשים – פיטורין בחופשת לידה

*

* עבודה – פיטורין – זכות לשימוע

*

* עבודה – פיטורין – פיטורי צמצום

*

* עבודה – פיטורין – פיטורי צמצום

*

* חברות – הרמת מסך – במישור דיני העבודה

*

* חברות – אישיות משפטית נפרדת – הרמת מסך

*

*

--- סוף עמוד 1 ---

*

*

.

*

עסקינן בתביעת התובעת, שעבדה אצל הנתבעת 1 כמנהלת קשרי לקוחות, לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: החוק), חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשנ"ח-1988 (להלן: חוק השוויון), פיצויים בגין פיטורים שלא כדין ותביעה בגין הפסדי השתכרות. נתבע 2 (להלן: הנתבע) הנו המנהל והבעלים של נתבעת 1. ביום 6.5.07 ילדה התובעת ויצאה לחופשת לידה. התובעת נתבקשה

להמשיך ולעזור במהלך חופשת הלידה, בתמורה להשארת הרכב והטלפון הנייד. ביום 31.7.07 פוטרה התובעת בעת היותה בחופשת לידה, אולם הנתבעת חזרה בה והתובעת פוטרה שוב ביום 31.10.07. עיקר הדיון נסב אודות השאלה האם רשאי מעביד להעסיק בנסיבות מסוימות עובדת במהלך חופשת הלידה.

◦

◦

בית הדין האזורי לעבודה קיבל את התביעה ופסק כי:

◦

התובעת ביצעה תפקידה לשביעות רצון הנתבעת. לאור סעיף 9 לחוק השוויון עובר הנטל למעביד להוכיח כי התובעת פוטרה שלא בשל הורותה או הריונה. לפי החוק, מעביד לא יעביד עובדת שקרובה ללדת ויצאה לחופשת לידה, כך שדרישת הנתבעת להעסקת התובעת במהלך חופשת לידתה הינה בניגוד לחוק. מעביד אינו יכול לכפות על עובדת בחופשת לידה לעבוד הן מהבית והן ממקום העבודה, לא למשך יום עבודה מלא ואף לא לשעה אחת. האיסור להעסיק עובדת במהלך חופשת הלידה הנו אבסולוטי וכל חריגה של המעביד מאיסור זה תגרור סנקציה אזרחית חריפה. משהנתבעת ביקשה להעסיק את התובעת במהלך חופשת הלידה בניגוד לדין, זכאית התובעת לפיצוי לפי החוק שיועמד על סך 30,000 ₪.

◦

נתבע 2 שלל מהתובעת את הרכב והטלפון בשל סירובה לעבוד בחופשת הלידה בניגוד לנוהג שהיה קיים בנתבעת וללא סיבה. לפי סעיף 2(א)(2) לחוק השוויון מעביד אינו יכול לפגוע בתנאי העבודה של עובדת בשל הורותה (כאן בשל חופשת הלידה). לפיכך, זכאית התובעת לפיצוי בסך 20,000 ₪. כן זכאית התובעת לפיצוי בגין נזק ממוני בגין 5 חודשים במהלכם נמנעה ממנה זכות לה הייתה זכאית - שימוש ברכב ובטלפון נייד. הנתבעת אף סירבה לתת לתובעת מכתב המלצה. אף כי אין הדבר מחויב, לא הוכח כי הנתבעת לא היתה מרוצה מעבודת התובעת והדבר הקשה על התובעת במציאת עבודה.

◦

התובעת פוטרה ב-31.7.07 בחופשת הלידה ופעם נוספת ביום 31.10.07. לא ניתן לפטר עובדת בתום חופשת הלידה ולשם כך יש לקבל היתר פיטורים מהתמ"ת. ומשלא נתקבל היתר היה על הנתבעת להחזיר את התובעת לעבודה בפועל בתום חופשת הלידה, במיוחד כשנמצא שמשרתה של התובעת אוישה על ידי עובדת אחרת. הסכמת התובעת לאי החזרתה לעבודה בתקופת 60 הימים שלאחר חופשת הלידה שהינה תקופת מוגנת, אין לה נפקות. לכן, הנתבעת תפצה את התובעת בגין פיטוריה בניגוד לחוק בסך של 30,000 ₪; לתובעת לא נערך שימוע בטרם פיטוריה, וגם אם פיטוריה היו פיטורי צמצום היה מקום לעורכו. מאחר שנכונה בחלקה הטענה כי התובעת לא פעלה להקטנת הנזק לאחר פיטוריה, הרי שבשל אי עריכת שימוע כדין, על הנתבעת לפצות את התובעת בגובה 3 משכורות; הוכח כי הסיבה לפיטורי התובעת לא הייתה צמצומים אלא סירובה לעבוד בחופשת הלידה תוך פגיעה בתנאי עובדתה, פיטורין ושלילת קבלת מכתב המלצה. לאור התנהלותו חסרת תום הלב של הנתבע בפרשה, מן הדין ומן הצדק לחייבו בחובות הנתבעת כלפי התובעת.

◦

לסיכום, הנתבעים ישלמו לתובעת פיצוי בגין לקיחת הטלפון הנייד והרכב מהתובעת, פיצוי בגין פגיעה לפי חוק השוויון; פיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין; פיצוי בגין הפרת החוק בשל הדרישה לעבוד במהלך חופשת הלידה; פיצוי בגין הפרת החוק בשל פיטורי התובעת בתקופת חופשת הלידה ובתקופה המוגנת ללא היתר.

◦

--- סוף עמוד 2 ---

פסק-דין

הסוגיה העומדת להכרעתנו, האם רשאי מעביד להעסיק בנסיבות מסוימות עובדת במהלך חופשת הלידה.

בפנינו תביעה על פי חוק עבודת נשים, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, פיצויים בגין פיטורים שלא כדין ותביעה בגין הפסדי השתכרות.

העובדות כפי שעלו מחומר הראיות:

1. ביום **25/4/01** החלה התובעת את עבודתה בחברת היינץ רמדיה תעשיות בע"מ.
2. ביום **7/7/05** רכשה הנתבעת 1 את חברת היינץ רמדיה תעשיות בע"מ והתובעת קיבלה את זכויותיה והתשלומים בגין סיום עבודתה אצל היינץ.
3. הנתבעת 1 הינה חברה העוסקת בשיווק מוצרי תינוקות.
4. הנתבע הינו המנהל והבעלים של הנתבעת 1.
5. התובעת הועסקה על פי הסכם עבודה מיום **12/7/05** כמנהלת קשרי לקוחות.
6. בהסכם העבודה נקבע כי שכרה הבסיסי של התובעת יעמוד על 5,000 ₪ ברוטו. בנוסף נקבע כי הנתבעת תעמיד לרשות התובעת רכב וטלפון סלולרי.
7. בחודש **5/06** הועלה שכרה של התובעת לסך של 6,300 ₪.
8. בחודש **8/06** הרתה התובעת.
9. התובעת עבדה אצל הנתבעת עד למועד לידתה ביום **6/5/07** ויצאה לחופשת לידה.
10. עד ליום **1/7/07** היו משרדי הנתבעת בראשון לציון.
11. בחברה קיים נוהג ולפיו עובדות שיצאו לחופשת לידה, הושארו בידיהן הרכב והטלפון הנייד.
12. התובעת נתבקשה להמשיך ולעזור במהלך חופשת הלידה, בתמורה להשארת הרכב והטלפון הנייד.

--- סוף עמוד 3 ---

13. ביום **31/7/07** פוטרה התובעת ע"י הנתבעת, בעת היותה בחופשת לידה, אולם הנתבעת חזרה בה מהודעת הפיטורים.
14. ביום **24/10/07** הוצא לתובעת מכתב פיטורים ובו צויין כי פיטוריה יחולו החל מיום **31/10/07**.

טענות הצדדים

טענות התובעת:

1. לטענת התובעת, 7 ימים לאחר הלידה נדרשה להגיע לעבודה יחד עם הרך הנולד והנתבע 2 הבהיר לה כי אם לא תגיע לעבודה, יילקחו ממנה הרכב והטלפון הנייד. כשהתובעת סירבה להשיב את הרכב והטלפון, קו הטלפון נותק.
2. לקראת סוף חופשת הלידה ביקשה התובעת לדעת מתי היא אמורה לשוב לעבודתה והיכן ממוקמים משרדיה החדשים של הנתבעת.
3. ביום 31/7/07 במהלך חופשת הלידה, פוטרה התובעת ע"י הגב' נורית שרעבי, מנהלת החשבונות של הנתבעת.
4. לתובעת לא ניתנה הזדמנות לשוב בפועל לעבודתה לתקופה של 60 יום לפחות כמתחייב על פי חוק עבודת נשים.
5. לטענת התובעת היא פוטרה בשל סירובה לעבוד במהלך חופשת הלידה ובשל הפיכתה לאם.
6. לתובעת לא נערך שימוע בטרם פיטוריה.
7. הנתבע הודיע לתובעת כי נוכח סירובה לעבוד בחופשת הלידה, אין בכוונתו ליתן לתובעת מכתב המלצה.
8. בעקבות פיטוריה נגרמו לתובעת מצוקה נפשית וכלכלית. לטענת התובעת, היא הסתמכה על המצג שהציג לה הנתבע ולפיו מקומה של התובעת בנתבעת מובטח והיא שינתה מצבה לטובה על סמך מצגים אלו. לתובעת נגרמו הפסדים בשל פיטוריה.
9. לטענת התובעת, פיטוריה נעשו בחוסר תום לב, תוך הפרת הסכם העבודה ותוך הפלייה אסורה על רקע של מין והורות.

טענות הנתבעים:

--- סוף עמוד 4 ---

1. כל פעולותיו של הנתבע נעשו במסגרת תפקידו כנושא משרה בנתבעת 1 ואין כל עילה המקימה חבות אישית לנתבע.
2. התובעת פוטרה 60 ימים ממועד סיום חופשת הלידה שלה.
3. התובעת לא נדרשה להתייצב לעבודה בזמן חופשת הלידה.
4. הסיבה לפיטורי התובעת הייתה מכירת הפעילות במסגרתה עבדה התובעת אצל הנתבעת לחברת דנשר בע"מ בחודש 4/07 ולכן לא ניתן היה להשיב את התובעת לעבודתה.
5. התובעת לא הייתה כפופה לנתבע.

6. הנתבעת לא הייתה שבעת רצון מתפקודה של התובעת ושכרה הועלה אוטומטית בחודש 5/07 לסך של 6,300 ₪ ולא בשל הצטיינותה בתפקיד.
7. לתובעת הודע כי בשל היותה בהריון לא ניתן לפטרה ועל כן אין היא נמנית על העובדים שפוטרו למרות מכירת חלק מפעילותה של הנתבעת לצדדים שלישיים.
8. התובעת ידעה על מיקום משרדיה של הנתבעת מאחר שהייתה בקשר טלפוני יומיומי עם נציגי הנתבעת. המעבר למשרדים החדשים היה בפועל רק בחודש ינואר 2008.
9. לנתבעת היה נוהג להשאיר טלפון ורכב החברה ברשות העובדות שיצאו לחופשת לידה בכפוף לזמינותן לענייני עבודה במקרה הצורך והכל בכפוף להסכמתן בטרם יציאתן לחופשת לידה. התובעת הסכימה לכך וכל שנדרשה התובעת, להיות זמינה לשאלות והכשרה של עובדי דנשר. התובעת חזרה בה מהסכמתה וסירבה להיות זמינה ולסייע להכשרת עובדי דנשר ולכן נותק קו הטלפון של המכשיר הנייד.
10. לטענת הנתבעת, הוסבר לתובעת כי מאחר שהפעילות במסגרתה הועסקה אצל הנתבעת עד ליציאתה לחופשת לידה נמכרה לדנשר, לא תהיה אפשרות להעסיקה אצל הנתבעת לאחר חופשת הלידה.
11. הגב' נורית שרעבי לא הייתה מוסמכת לפטר את התובעת ולא פיטרה אותה בפועל. התובעת פוטרה באמצעות הודעת הפיטורים מיום 24/10/07.
12. הנתבעת לא יכלה להשיב את התובעת לעבודתה בשל מכירת חלק מפעילות הנתבעת לדנשר והתובעת פוטרה 60 יום לאחר חופשת הלידה והנתבעת נתנה לתובעת הודעה מוקדמת כמתחייב על פי דין. אין כל רלוונטיות לעריכת שימוע נוכח מכירת הפעילות לדנשר ולא הייתה כל אפשרות להשיב את התובעת לעבודה.

--- סוף עמוד 5 ---

13. הנתבעת הציעה לתובעת לפגוש את נציגי דנשר על מנת לאפשר לה למצוא עבודה בדנשר, אולם התובעת סירבה להצעה זו.

<u>עדויות</u>

שמענו את עדות התובעת.

מטעם הנתבעים העידו –

הנתבע 2, מר יובל לוי, בעלים של הנתבעת ומנכ"ל הנתבעת;

הגב' מיטל פרובר, מנהלת שיווק ומזון בנתבעת;

הגברת נורית שרעבי, מנהל חשבונות בנתבעת;

מר דורון אדמתי, משנה למנכ"ל ומנהל שיווק.

<u>הכרעה:</u>

לאחר ששמענו את העדויות בתיק, עיינו במסמכים שצורפו ובחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי דין התביעה להתקבל במלואה.

<u>הסוגיות העומדות להכרעתנו:</u>

1. **תפקודה של התובעת במהלך עבודתה.**
2. **האם נדרשה התובעת לעבוד במהלך חופשת הלידה ?**
3. **האם נלקחו מהתובעת הרכב והטלפון והאם זכאית היא לפיצוי בשל כך ?**
4. **מתי פוטרה התובעת – האם פוטרה במהלך חופשת הלידה ?**
5. **האם נערך לתובעת שימוע בטרם פיטוריה ?**
6. **מה הייתה הסיבה לפיטוריה של התובעת ?**
7. **האם פוטרה התובעת בניגוד לחוק עבודת נשים ?**
8. **האם אחראי הנתבע 2 אישית לחובות הנתבעת ?**

1. <u>תפקודה של התובעת במהלך עבודתה:</u>

1. טענתו של הנתבע בפנינו כי לא היה שבע רצון מתפקודה של התובעת (סעיפים 9 ו-28 לתצהיר הנתבע) איננה מתיישבת עם העלאה בשכר שקיבלה התובעת. על פי הסכם העבודה לא נקבעה העלאה שכזו:

"ש. אני מציגה לך את ההסכם עבודה עם ענת, נספח ג' להסכם עם ענת. תפנה אותי בהסכם לפסקה שבה רשום ששכרה יועלה. האם קיים כזה סעיף ?
ת. לא קיים."

(עדות הנתבע – עמ' 1 לפרוטוקול הדיון מיום 2/1/11, שורות 21-23)

--- סוף עמוד 6 ---

וכן –

"ש. בסעיפים 9 ו- 28 לתצהירך אתה מצהיר שלא היית מרוצה מעבודת התובעת כלומר התובעת עבדה 4.5 שנים ברמדיה אחר-כך שנתיים בנוקי, העליתם את השכר שלה ב- 1,300 ₪ עדיין אתה אומר שלא הייתם מרוצים מעבודתה ?
ת. זה התצהיר שלי וזו עדותי, היא לא השתנתה."

(עדות הנתבע – עמ' 2 לפרוטוקול הדיון מיום 2/1/11, שורות 10-13)

2. טענתו של הנתבע ולפיה זימן התובעת לשיחות בשל חוסר שביעות רצון מתפקודה – לא הוכחה:

"ש. בסעיף 9 לתצהירך אתה מצהיר שזמנת את התובעת מס' פעמים לשיחות עמך לאור חוסר שביעות רצונך, האם יש לך תרשומות לשיחות אלו ?
ת. לא."

(עדות הנתבע – עמ' 2 לפרוטוקול הדיון מיום 2/1/11, שורות 29-31).

3. מהעדויות התברר כי התובעת הייתה עובדת מוכשרת והנתבעת הייתה מרוצה מעבודתה (עדותו של דורון אדמתי – עמ' 11 לפרוטוקול הדיון מיום 14.3.10 שורות 14-15). הנתבע 2 אף הוא העיד בתצהירו שהתובעת הייתה "הבקיאה היחידה" במחלקת שירות הלקוחות (סעיף 18 לתצהיר הנתבע). העולה מהאמור שהתובעת הייתה עובדת טובה ובקיאה ומקצועית בעבודתה.
4. זאת ועוד, כהוכחה לתפקודה של התובעת ומסירותה לעבודה הינו מייל שנשלח על ידה ביום 15.4.07 לנתבע 2 ולמיטל פרובר ובו ביקשה לבצע חפיפה בטרם צאתה לחופשת לידה. הנתבעת לא השיבה לפניה זו.
5. אף שחוק עבודת נשים תשי"ד – 1954 אוסר על העסקה במהלך חופשת הלידה, הרי שעצם פנייתו האסורה של המעסיק ודרישתו הנחרצת להתייצבות, לעזרה וסיוע אף בתקופה זו, מעידים כי מדובר בעובדת מוכשרת שתפקודה תקין ועזרתה נחוצה לפעילות העסק גם בתקופת חופשת הלידה.
6. לפיכך מסקנתנו היא שהתובעת ביצעה תפקידה בנתבעת לשביעות רצון הנתבעת.
7. אשר על כן כאמור בסעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, עובר הנטל למעביד להוכיח כי התובעת פוטרה שלא בשל הורותה או הריונה.

2. <u>האם נדרשה התובעת לעבוד במהלך חופשת הלידה?</u>

--- סוף עמוד 7 ---

8. לטענת התובעת, הנתבעת דרשה ממנה להתייצב לעבודה חלקית, 3 ימים בלבד לאחר שהשתחררה מבית החולים (סעיפים 18-27 לתצהיר התובעת) – טענה זו לא נסתרה ע"י הנתבעת. הנתבעת דרשה מהתובעת באמצעות הגב' מיטל פרובר להתייצב מידי יום בעבודה (ס' 23 לתצהיר התובעת וכן תמליל השיחה, נספח ז' עמ' 1 שורות 6-9). למעשה, הנתבעת ביקשה מהתובעת להקים מחלקת קשרי לקוחות בדנשר בראש העין.
9. זאת ועוד, מתמליל השיחה בין התובעת לנתבע 2 התברר כי הנתבע בעצמו תבע מהתובעת בתוקף להגיע לעבודה בזמן חופשת הלידה:

"ענת: אתה מתקשר לגבי ההצעה של מיטל להגיע כל השבוע מראשון עד חמישי עד הצהרים, אני אמרתי שזה קצת כבד עלי."
יובל: לא, אבל זה התפתח לזה, אני לא חושב שזה התחיל ככה. זה התחיל עם זה שהיא רצתה בנפרד לשבת איתך, הציעה לבוא אליך, הציעה שאת תבואי ולא היית מוכנה בשום פנים ואופן."

(נספח א' למסמכי התובעת, תמליל השיחה בין התובעת לנתבע, עמ' 1 שורות 6-12)

10. התובעת נדרשה להתייצב לעבודה עם תינוקה שמלאו לו מספר ימים בלבד:

"יובל: עכשיו בתוך זה צריך למצוא דרך, אבל אם אין אף יום, אף שעה, את יכולה הרי לבוא גם עם התינוק שלך אלינו, ולשבת עם מיטל אצלנו.

...

יובל: אף אחד לא מפריע לך לבוא איתו אלינו ולשבת בחדר ממוזג בשקט איתה, לחשוב ביחד ולדבר ביחד."

(שם בעמ' 4 שורות 7-9 וכן שורות 16-17)

11. והחמור מכל – הנתבעת ניסתה לכפות על התובעת עבודה בחופשת לידה באמצעות איום בפגיעה בתנאי עבודתה:

"ענת: מה שהיא, מה שהיא אמרה לי זה שאתה מסכים ואתה מוכן להשאיר לי רכב ופלאפון,
יובל: כן.
ענת: בתנאי שאני אבוא ואני אעזור ואני אדריך ואני,
יובל: נכון."

(שם בעמ' 2 שורות 6-10)

-

12. חוק עבודת נשים תשי"ד – 1954 קובע במפורש הן בסעיף 6 (א) וסעיף 8 לחוק כי מעביד **לא** יעביד עובדת שקרובה ללדת ויצאה לחופשת לידה. אשר על כן דרישתה של הנתבעת להעסקת התובעת במהלך חופשת לידתה הינה בניגוד לחוק עבודת נשים.

-

13. תקופת חופשת הלידה נועדה לטיפול ברך הנולד ולמתן חופשה לאישה היולדת. מעביד אינו יכול לכפות על עובדת בחופשת לידה לעבוד הן מהבית והן ממקום העבודה, לא למשך יום

--- סוף עמוד 8 ---

עבודה מלא ואף לא לשעה אחת. על המעביד לדעת כי תקופת חופשת הלידה מיועדת להתנתקות מלאה בין העובדת למקום העבודה. האיסור להעסיק עובדת במהלך חופשת הלידה הינו אבסולוטי וכל חריגה של המעביד מאיסור זה תגרור סנקציה אזרחית חריפה.

14. אין ספק שהתובעת נדרשה להגיע למשרדי הנתבעת עם תינוקה למשך מספר שעות ביום במשך כל השבוע ולבצע חפיפה עם מיטל. במקרה דנן, לא זו בלבד שהתובעת "נתבקשה" לעבוד בתקופת חופשת הלידה, אלא שננקטה נגדה סנקציה בשל סירובה, שהגיעה לכדי פיטורי התובעת, ועל כך עוד בהמשך.

15. אשר על כן משהנתבעת ביקשה להעסיק את התובעת במהלך חופשת הלידה בניגוד לדין, זכאית התובעת לפיצוי על פי חוק עבודת נשים. הננו מעמידים פיצוי זה על סך **30,000** ₪.

3. <u>האם נלקחו מהתובעת הרכב והטלפון והאם זכאית היא לפיצוי בשל כך ?</u>

16. מהעדויות התחוור כי משסירבה התובעת לעבוד, נלקחו ממנה הרכב והטלפון:

"ש. האם נכון שבאותו ערב שהיא סירבה ניתקת לה את הנייד כבר באותו ערב ?
ת. אני לא זוכר אבל סמוך לתאריכים האלה."

(עדות הנתבע – עמ' 6 לפרוטוקול הדיון מיום 2/1/11, שורות 25-26)

17. התברר באופן חד משמעי כי כל העובדות שיצאו לחופשת לידה, הרכב והטלפון הושארו אצלן (עדותה של הגב' מיטל פרובר בעמ' 16 לפרוטוקול הדיון מיום 14.3.10 שורות 32-33 וכן עדותו של שטרית בעמ' 19, שורות 11-13).

18. מהתמליל (נספח ז' למסמכי התובעת עמ' 3-2 שורות 2-26) עלה כי הנתבע 2 שלל מהתובעת את הרכב והטלפון בשל סירובה לעבוד בחופשת הלידה וזאת בניגוד לנוהג שהיה קיים בנתבעת ולפיו נשים שיצאו לחופשת לידה, הרכב והטלפון הנייד הושארו בחזקתן בתקופת חופשת הלידה. הנתבעת נהגה עם התובעת בשונה ממנהגה ליתן רכב וטלפון בזמן חופשת לידה:

"ש. נכון שעד לצאתה של ענת לחופשת הלידה לא לקחת לאף עובדת אחרת את הרכב או הנייד שלהם ?
ת. הצהרתי על זה בתצהיר.
ש. שלא לקחת לאף עובדת ?
ת. הצהרתי. אני עומד על התצהיר. לא לקחתי."

(עדות הנתבע – עמ' 6 לפרוטוקול הדיון מיום 2/1/11, שורות 31-32 וכן עמ' 7 שורות 2-3)

--- סוף עמוד 9 ---

19. מר אלי שטרית, סמנכ"ל הכספים של הנתבעת, אישר שעיקר עבודתה של התובעת היה עבודה משרדית והרכב שימש את התובעת להגעה למקום העבודה ולא לצורכי עבודה (עמ' 19 לפרוטוקול הדיון מיום 14.3.10, שורות 1-4) ועל כן לא הייתה כל סיבה ליטול מהתובעת את הרכב, גם כשהיא מצויה בחופשת הלידה.

20. על פי סעיף 2 (א) (2) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מעביד אינו יכול לפגוע בתנאי העבודה של עובדת בשל הורותה (ובמקרה דנן בשל חופשת הלידה בה היא מצויה). במעשים אלה שתוארו לעיל פעלה הנתבעת בניגוד לסעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

21. אי לכך, זכאית התובעת לפיצוי בגין פגיעה על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך **20,000** ₪ בשל פגיעה בתנאי עבודתה במהלך חופשת הלידה (לקיחת הרכב והטלפון).

22. זאת ועוד, הרכב נלקח ממנה ביום 29.5.07 והתובעת סיימה עבודתה ביום 31.10.07. לפיכך במשך 5 חודשים נמנעה ממנה זכות שלה הייתה זכאית ונגרם לתובעת הפסד ממוני.

23. משהנתבעת שללה מהתובעת שימוש ברכב ובטלפון הנייד, עליה לפצותה בגין שלילה זו ובסך הכל **7,980** ₪ בגין הרכב (1,330 ₪ X 6 חודשים) ו- **1,200** ₪ בגין הטלפון הנייד (200 ₪ X 6 חודשים).

24. הנתבעת לא הסתפקה בלקיחת הרכב והטלפון הנייד, אלא סירבה לתת לתובעת מכתב המלצה. אישור לכך מצאנו בתמליל השיחה בין הנתבע לתובעת שבה אישר הנתבע כי בהפרת ההסכם ביניהם הוא איננו נותן לתובעת מכתב המלצה:

"ענת: סליחה, אני מתקשרת אליך קודם כל, לאחל חג שמח.
יובל: ...
ענת: דבר נוסף, אני ככה מתחילה לגשש לגבי עבודה, רציתי לדעת לגבי מכתב המלצה אם, אני אני אשמח לקבל.
יובל: קצת בעייתי, לא?
ענת: למה?
יובל: בואי ננחש למה.
ענת: את הפרק הזה שלא, לא באתי לעזור,
יובל: לא קיימת את חלקך בהסכם.
ענת: זה, זה לא פייר, לא היה הסכם.
יובל: זה תמיד לא פייר לצד אחד. זה פייר לצד שני וזה לא פייר לצד אחד.
ענת: תראה, אני, אני רציתי מאוד לעזור, אני ראיתי שאני לא יכולה, אני ראיתי שהדרישה היא מאוד גבוהה. בסדר אז החזרתי את הדברים כמו שביקשת. אני לא חושבת שבגלל זה דברים צריכים להמשיך הלאה ולהיות לא נעימים. בסך הכל אני עבדתי אצלך שנתיים, היו לנו יחסים טובים, היית מרוצה מעבודה, אני הייתי מאוד מרוצה להמשיך לעבוד אצלך. זה ש,
יובל: יש מחיר לכל דבר, <u>יש שכר ויש עונש בחיים</u>, זה לא רק הכל מה שנוח ומה שצריך בן אדם. אני אהיה מוכן לשקול את זה אם ייצא לי מזה משהו. זאת אומרת, אנחנו כרגע משלמים לך, לדעתי, משכורת בחודשיים הקרובים, אני כבר לא זוכר, 3 חודשים אני לא יודע מה בדיוק הסיכום."

--- סוף עמוד 10 ---

(נספח ז' למסמכים שצורפו ע"י התובעת (להלן: "**מסמכי התובעת**"), תמליל השיחה בין התובעת לנתבע, עמ' 1 שורות 3-27) (ההדגשה לא במקור – א.ג.כ.).

25. מעביד אינו מחוייב ליתן מכתב המלצה, אולם במקרה דנן הוכח בפנינו כי טענת הנתבעת ולפיה לא הייתה מרוצה מעבודת התובעת איננה נכונה. התובעת עבדה בנתבעת למעלה מ- 6 שנים ומשלא קיבלה מכתב המלצה, הקשה עליה הדבר במציאת עבודה.

26. נציין כי הסכמתו של מר דורון אדמתי ליתן לתובעת מכתב המלצה אינה תחליף למתן המלצה ע"י הנתבעת, כיוון שאדמתי כבר לא עבד בנתבעת וברור כי מכתב המלצה, אם היה ניתן, הרי שהוא חייב היה להינתן ע"י אורגן הנתבעת ואשר באפשרותו להוציא מכתב כזה על נייר מכתבים של הנתבעת. דורון אדמתי עזב את הנתבעת עוד טרם התקופה הרלוונטית.

27. אשר על כן מסקנתנו היא שהנתבעת התנכלה לתובעת מאחר שזו סירבה לעבוד במהלך חופשת הלידה. הדרישה של Quid Pro Quo כפי שבאה לידי ביטוי בתמליל השיחה דלעיל מחזקת מסקנה זו.

4. <u>מתי פוטרה התובעת?</u>

28. בעדותה בפנינו העידה הגב' נורית שרעבי כי ביום 31.7.07 פיטרה את התובעת על פי בקשתו של הנתבע (עמ' 13 לפרוטוקול הדיון מיום 14.3.10, שורות 16-20) למרות שהנתבע ניסה להכחיש עובדה זו. אשר על כן ברי כי הנתבעת פיטרה בעל-פה את התובעת ביום 31.7.07, במהלך חופשת הלידה.

29. מחקירתו של הנתבע התברר שהנתבע הבין, על פי ייעוץ משפטי שקיבל, כי לא יכול הוא לפטר את התובעת ולכן ביקש ממנה לחזור לעבודה:

"לשאלת בית הדין האם רצית להחזירה לעבודה ? – התשובה היא שהיינו במצב של פשיטת רגל, שבו היינו צריכים לגייס את כל המשאבים לשלם לספקים וללקוחות, במצב של אווירה כזאת לא ענת בלטמן עמדה כנגד עיניי אם אני רוצה או לא רוצה, הייעוץ המשפטי שעמד לנגד עיניי שאני לא יכול לפטר אותה ולכן ביקשתי ממנה לחזור לעבודה. לא הייתי בטוח שיהיה לאן להחזיר אותה."

(עדות הנתבע – עמ' 5 לפרוטוקול הדיון מיום 2/1/11 שורות 6-9)

30. הנתבעת פיטרה פעם נוספת את התובעת באמצעות מכתב פיטורים שהוצא בתאריך 24.10.07 ונכנס לתוקפו ביום 31.10.07, וזאת בניגוד להודעת הפיטורים שניתנה בעל-פה ע"י הנתבעת, כאמור לעיל.

--- סוף עמוד 11 ---

31. בסעיף 14 לתצהיר הנתבע מודה הנתבע כי הודיע לתובעת שבתום חופשת הלידה לא ניתן יהיה להעסיקה (עדות הנתבע – עמ' 4 לפרוטוקול שורות 18-20) וכך גם עולה מתמליל השיחה הטלפונית שנערכה בין הגב' נורית שרעבי לבין התובעת:

"נורית: מ- 7.8 אני צריכה לתת לך 60 יום,
ענת: אהה.
נורית: אז, קודם כל, אני משלמת לך 60 יום ואחר כך בתום התקופה אנחנו נדבר על סיום, על פיצויים, על גמר חשבון. כרגע את עובדת על תקן עובדת. אני משלמת לך תלוש משכורת רגיל.
ענת: הבנתי. אז אין לי לאיפה לחזור בעצם, זה מה שאת אומרת לי.
נורית: נכון. נכון. אבל אני, בסדר, אני משלמת לך משכורת. את יושבת בבית ואני משלמת לך משכורת. אני מבינה? זה לא עניין הקיבוץ, גם אין, אין פה מה שתעשי, אין פה מחלקות שמתאימות לך, אין, פשוט אין. ..."

(נספח ה' למסמכים שצורפו לתצהיר התובעת, תמליל השיחה בין הגב' נורית שרעבי לתובעת, עמ' 4 שורות 6-18)

32. כב' השופטת ורדה וירט-ליבנה בבית הדין הארצי לעבודה קבעה בע"ע (ארצי) 627/06 **מורי נ' מ.ד.פ ילו** (ניתן ביום 16.3.2008 – פורסם במאגרים האלקטרוניים שם בעמ' 9-11) (להלן: "**פסק הדין בעניין מורי**"):

"...כך גם ניתן לפרש את תכלית ההוראה האוסרת על פיטורים בתקופה שלאחר חופשת הלידה כמימוש של זכותה של היולדת לעבוד. זכות זו מתבטאת במקרה דנן באפשרות שניתנה לעובדת על פי החוק לשוב לעבודתה לאחר תום חופשת הלידה, ולהשתלב בה מחדש. האיזון של זכות היולדת לעבוד מול זכותו הניהולית של המעביד נעשה בחוק, האוסר על המעביד לפטר את העובדת בתקופה האמורה ומחייב אותו על פי תכליתו להשיבה לעבודה. כך תוכל העובדת להוציא לפועל את זכותה לעסוק בעבודה ממנה תפיק סיפוק והערכה, להתקדם ולממש את יכולותיה ומיומנותה במקום העבודה בו עבדה עובר ללידה, בלי שתהא חשופה לאפשרות להיות מפוטרת בשל הלידה ויציאה לחופשת לידה, תקופות המנתקות אותה לזמן לא מועט ממקום העבודה.
...
כאמור לעיל, הוראת החוק הינה קטגורית, ועל פי תכליתה ולשונה אין כלל שיקול דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת בפועל לעבודה. תכלית ההוראה האוסרת על פיטורים אינה כלכלית גרידא, והיא נועדה, כאמור, להבטיח את זכותה של העובדת לשוב לעבודתה לאחר תקופה זו. מתן פדיון כספי עבור תקופת איסור הפיטורים, לרוב, אינו נותן מענה מספיק לנשים אשר מוצאות את עצמן מחוסרות עבודה כאשר עליהן לטפל במקביל ברך הנולד. כך גם, מצבה האישי של האישה מקשה עליה בדרך כלל למצוא עבודה חדשה לאחר שפוטרה."

33. על פי ההלכה הפסוקה, כפי שהובאה בפסק דין **מורי**, לא ניתן לפטר עובדת בתום חופשת הלידה. המקרה דנן דומה לפסק דין בעניין **מורי** מכיוון שגם שם ניתנה הודעת הפיטורים במועד בו הייתה אמורה לשוב מחופשת הלידה והעובדת לא הוחזרה לעבודה בתום חופשת הלידה.

--- סוף עמוד 12 ---

34. ברי כי המטרה בחיוב החזרת עובדת אחרי חופשת לידה לעבודה **בפועל** אצל מעבידה הינה על מנת ליתן לעובדת סיכוי טוב להשתלב שוב בעבודה, למרות הנתק שהיה בינה לבין העבודה בתקופת הלידה ולאחריה.

35. אשר על כן לו חפצה הנתבעת שלא להשיב את התובעת בתום חופשת הלידה, היה עליה להגיש בקשה להיתר פיטורים מהתמ"ת ומשלא עשתה כן, היה עליה להחזיר את התובעת לעבודה **בפועל** בתום חופשת הלידה. קביעתנו דלעיל מקבלת משנה תוקף לאחר שהתברר שהנתבעת המשיכה לפעול ועבודתה של התובעת אויישה על ידי עובדת אחרת.

5. <u>האם נערך לתובעת שימוע בטרם פיטוריה?</u>

36. אין מחלוקת כי לתובעת לא נערך שימוע בטרם פיטוריה:

"ש. נכון שענת לא קיבלה זימון לשימוע לפני שפוטרה מהעבודה ?
ת. נכון."

(עדות הנתבע – עמ' 8 לפרוטוקול הדיון מיום 2/1/11, שורות 1-2)

"ש. אבל נכון שלפני אותה שיחה עם נורית לענת – תמליל נספח י"א – לא ערכתם עם ענת שיחה אישית בה הודעתם לה על סיבות הפיטורים ?
ת. לא נערכה שיחה אישית ולא נערך לה שימוע. היא לא הגיעה. גם לא זימנו אותה."

(עדות הנתבע – עמ' 8 לפרוטוקול הדיון מיום 2/1/11, שורות 6-8)

37. גם אם עסקינן בפיטורים בשל צמצומים, היה על הנתבעת לערוך שימוע לתובעת וזה לא נעשה ע"י הנתבעת. בפיטורים כלכליים – פיטורי צמצום מנימוקים כלכליים – יש לאפשר לכל מועמד לפיטורים לטעון את טענותיו, זאת מאחר ופיטורי צמצום פוגעים קשות במי שאין בם פגם. יש לבחון את היכולות של העובדים המועמדים לפיטורים מול צרכיו הכלכליים של המעביד (ע"ע 1349/01 **ופא אסחאק נ' מדינת ישראל, משרד החינוך והתרבות**; ניתן ביום 6.2.04 – טרם פורסם).

38. ידיעתה של התובעת בשלב מסויים במהלך עבודתה על פיטוריה העתידיים אינה פוטרת את הנתבעת מלערוך לתובעת שימוע. התובעת נתבקשה להגיע לעבודתה בנתבעת במהלך חופשת הלידה, לכן, הדעת נותנת שבדין סברה התובעת שהיא אינה עומדת בפני פיטורים וכי עבודתה נחוצה אפילו במהלך חופשת הלידה.

-

39. לטענת הנתבעת, התובעת לא פעלה לשם הקטנת הנזק לאחר פיטוריה. מצאנו טענה זו נכונה בחלקה. אומנם מעדותה של התובעת התברר כי היא נרשמה ל-3 חברות השמה והלכה לראיונות עבודה (עמ' 9 לפרוטוקול הדיון מיום 14.3.10, שורות 1-9), אולם משלא מצאה

--- סוף עמוד 13 ---

עבודה, לא הגישה תביעה לדמי-אבטלה ולא המשיכה לחפש עבודה כאשר נדחתה ממקומות עבודה פוטנציאליים: "**אני פשוט באיזשהו שלב ייפתי מהסירובים אז עשיתי הפסקה.**" (עמ' 9 לפרוטוקול הדיון מיום 14.3.10 שורות 23-24) התחשבנו בכך בקביעת גובה הפיצוי ולא מצאנו מקום לקבוע פיצוי בגין הפסד השתכרות למשך 12 חודשים.

-

40. נוכח מסקנתנו כי לתובעת לא נערך שימוע כדין, על הנתבעת לפצות את התובעת בפיצוי בגובה 3 משכורות חודשיות (6,300 ₪ X 3) ובסה"כ **18,900** ₪. הפיצוי לתובעת בגין הפסד זה נקבע לפי משכורת הברוטו של התובעת ולא עלותו למעביד שכן לעובד אין כל קשר לעלות שכרו.

6. <u>מה הייתה הסיבה לפיטוריה של התובעת?</u>

41. מעדותו של הנתבע 2 עלה כי הנתבעת 1 הינה חברה פעילה (עמ' 3 לפרוטוקול הדיון מיום 2.1.11 שורה 15 וכן עדותו של מר שטרית בעמ' 20 לפרוטוקול שורה 8-16), עוד התחוור כי לא כל עובדי הנתבעת פוטרו וסמנכ"ל הכספים, מר אלי שטרית, עובד בעבור הנתבעת כעצמאי ונותן לה שירותים וכי מיטל פרובר המשיכה לעבוד בדנשר במקום התובעת ואילולא יצאה התובעת לחופשת לידה, הייתה ממשיכה התובעת לעבוד כמנהלת קשרי לקוחות בנוקי או בדנשר.

42. הנתבעת המשיכה פעילותה בחו"ל, שיתפה פעולה עם חברת דנשר וגלעם, מכאן שהסיבה לפיטורי התובעת לא הייתה בשל סגירת החברה או צמצום פעילות החברה אלא בשל העובדה כי התובעת סירבה לעבוד במהלך חופשת הלידה. אלה הוכחו ע"י התובעת בתמלילים, במעשה הנתבעת כאשר לקחה את הרכב והנייד מהתובעת חופשת הלידה ובסירובה של הנתבעת ליתן מכתב המלצה לתובעת ולבסוף, בפיטורי התובעת ללא עריכת שימוע.

43. שוכנענו כי הנתבעת דרשה מהתובעת **לעבוד** מספר שעות מידי יום ומשהתובעת סירבה לכך, החליטה הנתבעת להעניש את התובעת, כהגדרתו של הנתבע; תחילה לקחה מהתובעת את הרכב והטלפון, למרות שכל העובדים שיצאו לחופשה או לחופשת לידה הושארו אצלם הרכב והטלפון ולאחר מכן ביקשה הנתבעת לפטר את התובעת, אולם משקיבלה ייעוץ משפטי שלא ניתן לפטר את התובעת, המתינה עד לתום 60 יום מסיום חופשת הלידה ובנוסף שללה ממנה קבלת מכתב המלצה. על בית הדין להוקיע התנהגות שכזו. הנתבעת פגעה בתנאי עבודתה של התובעת בשל סירובה לעבוד בחופשת הלידה ופיטרה אותה.

7. האם פוטרה התובעת בניגוד לחוק עבודת נשים ?

--- סוף עמוד 14 ---

44. לטעמנו, הסכמתה של התובעת לאי החזרתה לעבודה בתקופה שלאחר חופשת הלידה (60 יום לאחר חופשת הלידה) שהינה תקופת מוגנת, אין לה נפקות.

45. סעיף 9 (ג) 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;

(1א) 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;

46. פיטורים בתקופה זו מותנים בהיתר מאת התמ"ת. היתר כזה לא נתבקש ולא ניתן ועל כן לא ניתן היה לפטר את התובעת.

47. אשר על כן, הנתבעת תפצה את התובעת בגין פיטוריה בניגוד לחוק עבודת נשים בסך של **30,000** ש"ח.

8. האם אחראי הנתבע 2 אישית לחובות הנתבעת ?

48. סעיף 6 לחוק החברות התשנ"ט - *1999* (להלן: **חוק החברות**) שכותרתו "הרמת המסך", קובע:

(א) (1) בית משפט רשאי לייחס חוב של חברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות הענין צודק ונכון לעשות כן, במקרים החריגים שבהם השימוש באישיות המשפטית הנפרדת נעשה באחד מאלה:

(א) באופן שיש בו כדי להונות אדם או לקפח נושה של החברה;

(ב) באופן הפוגע בתכלית החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את חובותיה, ובלבד שבעל המניה היה מודע לשימוש כאמור, ובשים לב לאחזקותיו ולמילוי חובותיו כלפי החברה לפי סעיפים 192 ו-193 ובשים לב ליכולת החברה לפרוע את חובותיה...".

49. בית הדין בבואו לבחון האם "בנסיבות העניין צודק ונכון" להרים את מסך ההתאגדות, עליו לבחון, בין היתר, התנהגות בעל המניות לפי עקרון תום הלב (ע"א 10582/02 **ישראל בן אבו נ' דלתות חמדיה** בע"מ ניתן ביום 16.10.2005 - פורסם במאגרים האלקטרוניים שם עמ' 20):

--- סוף עמוד 15 ---

"אכן, יש גבול שאסור על עסקים לעברו, ואם עברוהו יהיו לכך תוצאות משפטיות - והוא הפגיעה בזולת מתוך ידיעה שנעשית פגיעה, קרי, שלא בתום לב. על המתקשר לנהוג בזולת כפי שהיה רוצה שהזולת ינהג בו, אותו "דעלך סני לחברך לא תעביד", אותו "אדם לאדם - אדם". מצג של "עולם כמנהגו נוהג" ...".

50. בענייננו, נוכחנו לראות כי התנהגות הנתבע 2 לא הייתה תמת לב. הנתבע 2 הינו בעל מניות בנתבעת 1 ומנהל בה והמחזיק את רוב מניותיה של הנתבעת. הנתבע 2 מכהן כמנהל החברה ומעדותו בפנינו עלה כי הייתה לו מעורבות ישירה והיה "הרוח החיה" בהתנהלות הקלוקלת אל מול התובעת. בפעולותיו של הנתבע 2 כפי שתוארו לעיל, דרש הנתבע מהתובעת לעבוד בזמן חופשת הלידה שלה, איים עליה שאם לא תעבוד בחופשת הלידה יילקחו ממנה הרכב והטלפון הנייד ואם לא די בכך, שלל ממנה מתן מכתב המלצה וכל חטאה של התובעת היה שסירבה לעבוד במהלך חופשת הלידה. נוכח מעשיו של הנתבע, כפי שתוארו לעיל, סבורים אנו כי יהיה זה מן הדין ומן הצדק לחייב את הנתבע בחובותיה של הנתבעת כלפי התובעת.

סוף דבר:

51. אשר על כן וכאמור לעיל ישלמו הנתבעים לתובעת את הסכומים כדלקמן:

א. פיצוי ממוני בגין לקיחת הטלפון הנייד מהתובעת בסך **1,200** ₪.

ב. פיצוי ממוני בגין לקיחת הרכב מהתובעת בסך **7,980** ₪.

ג. פיצוי בגין פגיעה על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה – בסך **20,000** ₪.

ד. פיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין בסך **18,900** ₪.

ה. פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים בסך **30,000** ₪, בשל הדרישה של הנתבעת לעבודה במהלך חופשת הלידה.

ו. פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים בסך **30,000** ₪, בשל פיטורי התובעת בתקופת חופשת הלידה ובתקופה המוגנת ללא היתר.

הסכומים דלעיל ישאו ריבית והצמדה כדין החל מיום סיום יחסי עובד ומעביד (31.10.07) ועד לפירעון המלא.

52. כן ישלמו הנתבעים לתובעת שכר-טרחת עו"ד בסך **20,000** ₪ והוצאות משפט בסך **1,000** ₪, צמודים כדין החל מהיום ועד לתשלום בפועל.

זכות ערעור לצדדים לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

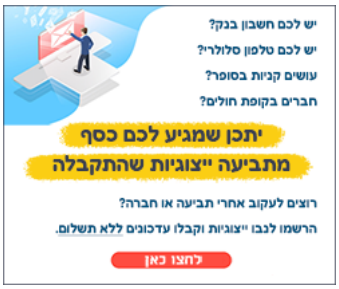
ניתן היום כ"ח סיון תשע"א, 30 יוני 2011, בהעדר הצדדים.

נ.צ. ד"ר אליעזר רוזנטל (עו')	**ד"ר אריאלה גילצר-כץ שופטת – אב"ד**	**נ.צ. הגב' שליסל הדסה (מע')**

ד#ר אריאלה גילצר כץ 54678313-3649/08

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה
בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן

--- סוף עמוד 17 ---

www.nevo.co.il

-