www.nevo.co.il

עע (ארצי) 57407-05-11 פילטל פרמצביטקל נ' מדינת ישראל מרכזת לפי חוק עבודת נשים

בית הדין הארצי לעבודה

ילטל פרמצביטקל נ' קורן ואח'

פילטל פרמצביטקל **המערערת**
1. מורן קורן
2. מדינת ישראל – מרכזת לפי חוק עבודת נשים **המשיבות**

בפני: השופט שמואל צור, השופטת רונית רוזנפלד, השופט אילן סופר

נציג עובדים מר איתן כרמון, נציגת מעבידים גב' אמירה גלין

בשם המערערת : עו"ד שירה להט

בשם המשיבה 1 : עו"ד אודליה לוי – אטינגר; עו"ד מיכל כהן מלכה

בשם המשיבה 2 : עו"ד אבישג שדות

חקיקה שאוזכרה:

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988

תקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב-1991 :סע(ב)108 '

מיני-רציו:

°

* ביה"ד הארצי לעבודה דחה ערעור על החלטת ביה"ד האזורי שלא להתערב בהחלטת המרכזת לפי חוק עבודת נשים שלא להתיר פיטורי עובדת שעברה טיפולי פוריות בקובעו, כי סמיכות הזמנים שבין תחילת טיפולי הפוריות ושיחת המשוב בו נודע לעובדת על חוסר שביעות הרצון מתפקודה, הובילה בצדק למסקנה כי יסודם של הפיטורים נעוץ בטיפולי הפוריות.

°

* עבודה – עבודת נשים – טיפולי פוריות והפריה חוץ-גופית

°

* עבודה – עבודת נשים – פיטורים במהלך טיפולי פוריות

°

°

--- סוף עמוד 1 ---

°

°

* עבודה – עבודת נשים – טיפולי פוריות והפריה חוץ-גופית

°

.

°

ערעור על החלטת בית הדין האזורי לעבודה שלא להתערב בהחלטת המרכזת לפי חוק עבודת נשים שלא להתיר פיטורי עובדת שעברה טיפולי פוריות, באשר היא סבירה וענייינית.

°

.

°

בית הדין הארצי לעבודה, כב' השופטים צור, רוזנפלד, סופר, נ.ע. כרמון ונ.מ. גלין, דחה את הערעור, בקובעו כדלקמן:

°

האישור הרפואי שהוצג לבית הדין, המלמד כי העובדת מטופלת במרפאת פוריות מתחילת אפריל אותה שנה, ואופי הטיפול מחייב פגישות בשעות הבוקר בתדירות גבוהה, סותם את הגולל על טענת המעסיקה כי לא מדובר בטיפולי פוריות.

°

שיחת המשוב שנערכה לעובדת שבוע ימים לאחר שהודיעה כי היא מתחילה בטיפול פוריות כללה התייחסות לאי תפקוד שזכרו לא בא לפני כן במסמך כל שהוא. העובדת הכחישה כי נאמר לה לפני כן על בעיות בתפקודה ומבחינה זו החברה לא הוכיחה כי בעיות התפקוד נוצרו טרם העובדת החלה בטיפולי הפוריות.

°

סמיכות הזמנים שבין תחילת טיפולי הפוריות ושיחת המשוב בו נודע לעובדת על חוסר שביעות הרצון מתפקודה, הובילה בצדק למסקנה, כי יסודם של הפיטורים נעוץ בטיפולי הפוריות.

°

זאת ועוד, קובע בית הדין, גם אם עמדו ביסוד ההחלטה לפטר את המבקשת גם שיקולים צודקים, הרי שדי היה בשיקול אחד פסול הנעוץ בטיפולי הפוריות שהעובדת עברה, כדי להכתים את שאר השיקולים ולהפוך את ההחלטה לבטלה.

°

משכך, בדין החליטה המרכזת כי פיטורי העובדת קשורים לטיפולי הפוריות שעברה, ובאותו אופן לא מצא בית הדין האזורי מקום להתערב בכך.

°

פסק דין

השופט אילן סופר

1. במרכז הערעור שלפנינו מונחת החלטת המרכזת לפי חוק עבודת נשים שלא להתיר פיטורי עובדת, שעברה טיפולי פוריות. בית הדין האזורי בת"א (השופטת הדס יהלום ונציגי הציבור מר זלוצבר ומר דקל; ס"ע 12127 מיום 1.5.11) קבע כי אין מקום להתערב בהחלטת המרכזת, באשר היא סבירה ועניינית.

הרקע העובדתי

2. המשיבה 1 (להלן - **העובדת**) החלה לעבוד אצל המערערת (להלן - **החברה**) בחודש נובמבר 2008. החברה עוסקת ביבוא, שיווק והפצה של ציוד רפואי. העובדת התקבלה לתפקיד של סגנית מנהלת פיתוח עסקי.

--- סוף עמוד 2 ---

בחודש אפריל 2009 החלה העובדת לעבור סדרת טיפולי פוריות. בסמוך לתחילת הטיפולים, בתאריך 20.4.09 הודיעה העובדת לממונה עליה, הגב' מיכל רודיך על הטיפולים שהיא עוברת. בתשובה העבירה הגב' רודיך לעובדת מסרון ובו איחלה לעובדת הצלחה וביקשה, כי תביא אישורי מחלה, מבלי שתצויין בהם הסיבה.

3. ביום 27.4.09 נערכה לעובדת שיחת משוב, עם הגב' רודיך ועם מנכ"לית החברה. מסיכום הפגישה עולה, כי העובדת סיפרה על קשייה בתפקיד של פיתוח עסקי, שעה שסברה כי התקבלה לתפקיד של ניהול מוצר או שיווק.

הובהר לעובדת כי ככל שחסר לה מידע עליה לדאוג למציאתו בעצמה. צוין כי בנוסף לכך שמטלות העובדת לא בוצעו או בוצעו באופן חלקי, היא אינה ממלאת את מכסת השעות שהתחייבה לה, מאחרת תדיר בהגעתה ולא משלימה שעות. סוכם כי תוארך תקופת ההתלמדות בחצי שעה ותיערך הערכה מחודשת לאחר שלושה חודשים לקראת סוף חודש יולי. עוד סוכם, בין השאר, כי הגב' רודיך תכין לעובדת רשימת יעדים ומטרות לחצי השנה הקרובה. הובהר לעובדת מהם היעדים אשר לא בוצעו טוב ושחלק מהכשלים נבעו מאחר ולא פעלה בהתאם להנחיות. עוד הובהר לעובדת כי המשך התנהלותה ואי עמידתה במטלות עד כה, לא יוכלו להימשך עוד. העובדת התבקשה לפעול באחריות ובהתאם לכישורים בגינם התקבלה לעבודה , לתפקיד ניהולי.

4. בערבו של יום 8.7.09, הודיעה הגב' רודיך לעובדת כי היא מבקשת להיפגש עימה למחרת מחוץ למשרדי החברה. בפגישה ב-9.7.09 נפגשו עם העובדת מנהלי החברה ונמסר לה כי בדעתם לפטרה. העובדת נתבקשה שלא להגיע למשרדי החברה. העובדת הגיעה באותו יום למשרדי החברה, ונטלה מסמכים הקשורים לעבודתה. בהמשך אותו יום קיבלה העובדת מכתב פיטורים.

5. החברה פנתה לבית הדין בתל אביב ביום 15.7.09 בבקשה למתן סעד זמני לפיו, העובדת תשיב לחברה את כל המסמכים שנטלה וכן תימנע מלעשות שימוש בסודותיה המסחריים. (בש"א (ת"א) 5613/09).

6. בתאריך 19.7.09 פנתה העובדת בבקשה לצו מניעה כנגד החברה לביטול פיטוריה אשר לטענתה נעשו בשל היותה בטיפולי פוריות.

בעקבות בקשת העובדת, פנתה החברה ביום 11.8.09 למשרדי התמ"ת, לממונה על חוק עבודת נשים בבקשה לאשר את פיטורי העובדת. בבקשה נטען כי מתחילת עבודתה, הביעה החברה את אי שביעות רצונה מתפקוד העובדת. כך

--- סוף עמוד 3 ---

היה בעניין קצב למידתה, התנהלותה והאופן שבו לא מילאה אחר הוראות מנהליה. עוד נטען, בין השאר, כי העובדת הציגה מצג שווא בקשר לקשריה עם רופאים, היא הייתה חסרת ידע מקצועי, ובשל כך התעכבו תהליכים. עוד התברר לחברה כי העובדת שימשה במקביל כמנהלת שיווק באתר המיועד לכלות, וכן עבדה בחברה השייכת לבעלה אשר בשניהם השקיעה העובדת את מרצה גם בשעות העבודה במשרדי החברה.

עוד נטען בבקשה כי העובדת לא הציגה מעולם אישור רפואי, המעיד כי היעדרויותיה מהעבודה היו לצורך טיפולי פוריות. לאחר שהודע לעובדת על הכוונה לפטרה בשל תפקודה הלקוי, בחרה העובדת ליטול מסמכים ממשרדי החברה שאותם סרבה להשיב. בנסיבות אלו ציינה החברה כי הפיטורים מחוייבי המציאות ואין להם קשר לטיפולי הפוריות.

7. ביום 2.11.09 החליטה הגב' שרית יהודאי מרכזת לפי חוק חוק עבודת נשים (להלן - **המרכזת**) לדחות את בקשת החברה. המרכזת מצאה כי משהוכח שהחברה לא דרשה מהעובדת אישורים רפואיים מפורטים, אין מקום לטענה כי האישורים שהציגה אינם עונים לדרישת החוק.

ההערות לעניין תפקוד העובדת הופיעו לאחר שהודיעה על טיפולי הפוריות. מאחר ובשיחת המשוב הוזכרו העדרויות העובדת, המהוות לדעת המרכזת שיקול שהוביל לפיטורי העובדת, יש בכך פגיעה בחוק.

8. לצד שתי התביעות התלויות ועומדות בבית הדין האזורי, של החברה ושל העובדת, הגישה החברה ערעור על החלטת המרכזת ובו חזרה על טענותיה שנדחו על ידי המרכזת. עוד נטען , בין השאר, כי המרכזת הגיעה לקביעות עובדתיות מוטעות, התעלמה מטענות מרכזיות כמו העבודה הנוספת של העובדת, תפקודה, ויתקה הקצר, וההשלכות של ההחלטה על העובדים האחרים בחברה וכן על יכולתה של העובדת להמשיך ולעבוד.

פסק דינו של בית הדין האזורי

9. בית הדין דחה את הערעור בקבעו, כי החלטת המרכזת נמצאת בתוך מתחם הסבירות, בהתאם לראיות והעדויות שעמדו בפניה. הגב' רודיך אישרה כי העובדת איחרה פעמים רבות ונעדרה לצורך טיפולים, ומשיחת המשוב שנערכה לעובדת עולה, כי ההעדרויות בשל טיפולי הפוריות היוו שיקול שהביא לסיום עבודת העובדת. כמו כן, ההערות בקשר לתפקוד העובדת באו רק לאחר שהודיעה על טיפולי הפוריות.

--- סוף עמוד 4 ---

גם אם היו שיקולים נוספים לפיטורי העובדת, לבד מטיפולי הפוריות, לא ניתן היה להתיר את הפיטורים.

המרכזת לא התייחסה לטענות החברה בדבר עבודה נוספת של העובדת, אך אין בכך כדי להצביע על התעלמות משיקול מהותי. גם לא היה מקום לדרוש מהעובדת אישורים רפואיים מפורטים, לאחר שהחברה לא דרשה זאת מהעובדת בזמן עבודתה.

עוד נקבע על ידי בית הדין האזורי, כי אמרתה של המרכזת - כי מאחר והעדרויות העובדת שימשו שיקול בהחלטה על פיטוריה, מדובר בפגיעה בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה - מהווה אמירת אגב שאינה משנה מהתוצאה.

טענות החברה בערעור

10. החברה טענה כי המרכזת התעלמה מעיסוקיה הנוספים של העובדת, אשר בוצעו בזמן עבודתה בחברה. החברה הציגה אסמכתאות רבות לזמן הרב שהעובדת הקדישה לכך ואילו המרכזת בחרה להסתפק בשאלה אחת בעניין שהציגה לעובדת.

עוד טענה החברה כי המרכזת נקלעה לכלל טעות, עת קישרה בין טענות החברה בנוגע להיעדרויות העובדת לבין פיטוריה. הטענות המתייחסות להעדרות העובדת באו לפני טיפולי הפוריות ובמסמך המשקף את השיחה בעניין זה, מצויין מפורשות, כי ההעדרויות אירעו בתחילת עבודתה של העובדת.

המרכזת לא התייחסה לטענות החברה ביחס לחוסר שביעות הרצון מהעובדת, התעלמות מהנחיות הממונים עליה, ואי התאמתה המקצועית.

11. החברה ציינה כי עד למועד הגשת הערעור, העובדת לא הציגה אישור רפואי הקובע, כי בשל טיפולי פוריות, העובדת נדרשת להעדר מהעבודה. ללא הצגת אישור זה טרם ההעדרות, אין העובדת זכאית להגנות המגיעות לה לפי חוק עבודת נשים.

עוד נטען, כי העובדת ניצלה את מעמדה והוראת החוק לרעה עת נהגה בחוסר תום לב ולא שיפרה את דרכיה. לא רק זאת, לאחר שהעובדת פוטרה היא הגיעה למשרדי החברה והוציאה משם מסמכים.

--- סוף עמוד 5 ---

המרכזת אף לא שקלה את השלכות המשך העסקתה של העובדת על יחסי העבודה בחברה, על יכולתה של העובדת להמשיך ולבצע תפקידה ועל משבר האמון בין הצדדים.

טענת העובדת בערעור

12. העובדת טוענת כי כל הטענות בקשר לתפקודה הלקוי התעוררו שבוע לאחר שהודיעה על טיפולי הפוריות. עד אז העובדת זכתה להערכה ולשביעות רצון. המשוב שנערך לעובדת ב-27.4.09 היה שבוע לאחר שהעובדת החלה בטיפולי הפוריות, וההעדרויות באו בעקבות כך.

עניין עיסוקיה הנוספים של העובדת לא דרשו את התייחסות המרכזת מאחר והיה עליה לבחון רק אם הפיטורים קשורים לטיפולי הפוריות מה עוד, שהעובדת הפריכה טענות אלו. כמו כן, די היה באישורים הרפואיים שהמציאה העובדת לצורך החלת הגנת חוק עבודת נשים.

בנוסף נטען כי כל הערעור נסוב על קביעות עובדתיות שבהן ערכאת הערעור אינה מתערבת ועל כן, דינו להידחות.

טענות המדינה בערעור

13. המדינה טוענת כי הטענה המתייחסת לעיסוקיה הנוספים של העובדת נכללה במסגרת בקשות החברה להתיר הפיטורים יחד עם טענות רבות אחרות. המרכזת שהתייחסה לטענה זו, לא קיבלה את גרסת החברה.

המרכזת שוכנעה, כי קיים קשר בין פיטורי העובדת לבין היעדרויותיה לצורך טיפולי פוריות, זאת בשים לב לכך כי ההערות לגבי תפקוד העובדת באו רק לאחר הודעתה על טיפולי פוריות.

באשר לאישורים הרפואיים, משויתרה החברה על הבאת אישורים רפואיים הכוללים את הסיבה, אין היא יכולה לדרוש אותם כעת משנמצא קשר בין טיפולי הפוריות לפיטורים. אין גם משקל לעובדה, כי הצדדים אינם יכולים לעבוד יחד, מאחר ולא ניתן להתיר הפיטורים.

הכרעה

--- סוף עמוד 6 ---

14. לאחר שמיעת טענות הצדדים, סבורים אנו כי דינו של הערעור להידחות, ויש לאשר את פסק דינו של בית הדין האזורי מטעמיו, וזאת בהתאם לסמכותנו לפי תקנה 108(ב) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין) תשנ"ב-1991.

על כך נבקש להוסיף את הערותינו הבאות.

15. החברה שבה וחזרה על טענתה כי העובדת לא הוכיחה כי עברה טיפולי פוריות. החברה הפנתה לאישורים הרפואיים שהעובדת צירפה המעידים על ביקורים במרכז לבריאות האישה, אך אין בהם אישור על מהות הטיפול.

בעניין זה, נפנה לאישור הרפואי מיום 9.7.09 (נספח י"א לכתב הערעור) המלמד, כי העובדת מטופלת במרפאת פוריות מתחילת אפריל אותה שנה, ואופי הטיפול מחייב פגישות בשעות הבוקר בתדירות גבוהה. אישור זה סותם את הגולל על הטענה, כי לא מדובר בטיפולי פוריות, בשים לב לכך, כי בעת טיפולי הפוריות לא דרשה החברה אישורים רפואיים מפורטים.

16. שיחת המשוב שנערכו לעובדת, שבוע ימים לאחר שהודיעה כי היא מתחילה בטיפול פוריות, כללה התייחסות לאי תפקוד שזכרו לא בא לפני כן במסמך כל שהוא. העובדת הכחישה כי נאמר לה לפני כן על בעיות בתפקודה ומבחינה זו החברה לא הוכיחה כי בעיות התפקוד נוצרו טרם העובדת החלה בטיפולי הפוריות. סמיכות הזמנים שבין תחילת טיפולי הפוריות ושיחת המשוב בו נודע לעובדת על חוסר שביעות הרצון מתפקודה, הובילה בצדק למסקנה, כי יסודם של הפיטורים נעוץ בטיפולי הפוריות.

17. עיסוקיה הנוספים של העובדת, לא היו השיקול המרכזי בפיטוריה, כפי שניתן לראות מטענות החברה בפני המרכזת. מקום בו חוסר ההתאמה של העובדת לא הוכח, אין צורך כי נבחן טענה זאת מעבר לקביעת המרכזת. אכן, נפלה שגגה בניסוח החלטת המרכזת בכל הקשור לאזכור ההעדרויות בשיחת המשוב, אשר כוונו לתחילת עבודתה של העובדת ולא לתקופה שלאחר טיפולי הפוריות. אך משנימוק זה לא עמד ביסוד ההחלטה אלא סמיכות הזמנים שבין טיפולי הפוריות לחוסר שביעות הרצון מתפקודה, אין מקום כי נידרש לו.

מעבר לכך, נציין, כי אם עמדו ביסוד ההחלטה לפטר את המבקשת גם שיקולים צודקים, הרי שדי היה בשיקול אחד פסול הנעוץ בטיפולי הפוריות שהעובדת עברה, כדי להכתים את שאר השיקולים ולהפוך את ההחלטה לבטלה.

--- סוף עמוד 7 ---

משכך, בדין החליטה המרכזת כי פיטורי העובדת קשורים לטיפולי הפוריות שעברה, ובאותו אופן לא מצא בית הדין האזורי מקום להתערב בכך.

18. **סוף דבר** - הערעור נדחה.

המערערת תישא בהוצאות המשיבות בסך 10,000 ש"ח אשר ישולמו בתוך 30 יום מהיום שאם לא כן, ישאו ריבית והצמדה כחוק מהיום עד התשלום בפועל.

ניתן היום, ג' חשון תשע"ב, 31 אוקטובר 2011, בהעדר הצדדים.

שמואל צור, **שופט, אב"ד**	**רונית רוזנפלד,** **שופטת**	**אילן סופר,** **שופט**

שמואל צור 54678313

מר איתן כרמון,
נציג עובדים

גברת אמירה גלין,
נציגת מעבידים

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

--- סוף עמוד 8 ---