

X ⓘ

מרימים ת'שטר עם מבצע 1+1

מודעה עזבו אתכם מהאפי האוור, קבלו האפי וויק! מבצע גולדסטאר 1+1 במגוון ברים ברחבי הארץ כל השבוע

Goldstar

מידע נוסף

www.nevo.co.il

ע (ארצי) 363/07 שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ

בית הדין הארצי לעבודה עע 363/07

שרונה ארביב	המערערת
פואמיקס בע"מ	והמשיבה שכנגד
	המשיבה
	והמערערת שכנגד

בפני: הנשיא סטיב אדלר, השופט שמואל צור, השופטת רונית רוזנפלד נציג עובדים מר רן חרמש, נציג מעבידים מר ישראל בן יהודה ב"כ המערערת: עו"ד שיראל נקדימון-בר, עו"ד אודליה לוי-אטינגר ב"כ המשיבה: עו"ד אורלי לייבו

--- סוף עמוד 1 ---

לפסק-דין בעבודה (03-05-2007): עב 3662/05 ארביב שרונה נ' פואמיקס בע"מ שופטים: יצחק לובוצקי, עו"ד: אטינגר, לייבו להחלטה בעבודה (11-12-2007): תא 527/07 ארביב שרונה נ' פואמיקס בע"מ שופטים: לאה גליקסמן

כחבי עת:

[שרון רבין-מרגליות, "ההסבר \(תירוצ\) השוקי לפערי", הפרקליט, 1 \(תשס"ח\) 501](#)

[תקנת שאוכרה:](#)

[תקן שוויון ההודמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2, 2\(א\), 2\(ב\), 10, 21\(ג\)](#)

[תקן עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 9\(א\), 10](#)

[תקן-יסוד: כבוד האדם וחירותו](#)

[תקנות עבודת נשים \(עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות\), תשס"א-2001: סע' 4](#)

[תקנות עבודת נשים \(עבודות בקרינה מייננת\), תשל"ט-1979: סע' 5](#)

[תקן שירות התעסוקה, תשי"ט-1959](#)

[שרון רבין-מרגליות, "המקרה החמקמק של אפליה", הפרקליט, כרך מר \(תשנ"ח-תש"ס\) 529](#)

מיני-רציו:

- * מועמדת לעבודה הנמצאת בהריון לפני החודש החמישי אינה חייבת לגלות למעסיק את דבר ההריון אם אינו רלוונטי לתפקיד המוצע. אם ההריון היווה שיקול בפיטורין אלה יהיו פיטורין שלא כדין, ואם במעביד עבדו שישה עובדים או יותר במועד הודעת הפיטורין או במועד הפסקת העבודה, יחולו הוראות [תקן שוויון ההודמנויות בעבודה](#).
- * עבודה – יחסי עבודה – חובת תום הלב
- * עבודה – עבודת נשים – פיטורי עובדת בהריון
- * עבודה – שוויון הודמנויות בעבודה – נשים בהריון

--- סוף עמוד 2 ---

המערערת התקבלה לעבודה כמזכירה בחברת סטרטאפ קטנה. כחודשיים לאחר תחילת העבודה הודיעה למעסיקה כי היא בחודש החמישי להריונה. המערערת פוטרה. ביה"ד האזורי קבע כי לפחות אחד השיקולים לפיטורין היה ההריון, וגרס כי לאור זה אין צורך לבחון טענות בדבר תפקודה הלקוי של המערערת. ביה"ד אף קבע כי במועד מתן הודעת הפיטורין לא ענתה המשיבה על המינימום הקבוע [בתקן שוויון ההודמנויות בעבודה](#), ולפיכך החוק לא חל במקרה זה.

ביה"ד קיבל את ערעור המערערת וקבע ברוב דעות כי:

מסקנתו של ביה"ד האזורי בדבר קיומו של קשר סיבתי בין ההחלטה אודות הפיטורים לבין ההיריון מבוססת היטב בתשתית העובדתית. בעצם נוכחותו של שיקול פסול בהליך קבלת ההחלטה, יש די כדי להכתימה כהחלטה מפלה, כך שהפיטורים המבוצעים בנסיבות שכאלה הם פיטורים שלא כדין, בגינם תהא העובדת זכאית לפיצוי. תפיסה זו מטילה אחריות על מקבל ההחלטה בכל מקרה שבו הוכח כי הוא התחשב בשיקול פסול. ככל שהדבר אפשרי, ראוי כי הערכאה הדינית תכריע פוזיטיבית בשאלה אם עמד ביסוד ההחלטה לפטר את העובדת שיקול נוסף, לבר מן השיקול הפסול. הכרעה בשאלה זו נחוצה במקרים רבים לשם קביעת הסעד וסוג הפיצוי שבו יש לחייב את האחראי לקבלת ההחלטה.

שיטת המשפט בישראל מבקשת לעקור מן השורש תופעות של הפליה מגדרית מן הסוג המתואר. האיסור על הפליית אישה בפיטורים מטעמי היריון והורות איננו תולדה של הוראות חוק שוויון ההזדמנויות, ואין ביה"ד נזקק להוראות חוק שוויון ההזדמנויות כדי לקבוע את הפסול שבמעשה ההפליה. הפלייה מחמת היריון הינה בבחינת קיום של חוזה העבודה שלא בתום לב.

אמנם אין בהוראות חוק שוויון ההזדמנויות או בחוק אחר הוראה המחייבת עובדת או מועמדת לעבודה לגלות למעסיקה את דבר הריונה בשלב כה מוקדם של ההיריון, וקודם לחדוש החמישי, אך אין בהעדר הוראה שכזו כדי לבסס פטור של המועמד מגילוי של אותו הפרט. חובת תום הלב חלה על הצדדים לחוזה עבודה, לרבות בשלב המשא ומתן לקבלת עובד לעבודה. בשלב הזה נחוצים למעסיק מירב הפרטים אודות המועמד לעבודה, ואת המועמד רואים כמי שחב בחובת גילוי מוגברת למעסיק הפוטנציאל. בשלב זה קיימת התנגשות בין שתי זכויות יסוד: מצד אחד, זכותו הקניינית של המעסיק במקום העבודה, הבאה לידי ביטוי בפררוגטיבה הניהולית שלו, בבקשו לנהל את עסקו כפי שנראה טוב בעיניו, ומנגד, זכותו של העובד לפרטיות, שמקורה בכבוד האדם שלו. בהתנגשות הזו שבין שני האינטרסים הלגיטימיים מתבקש האיזון הנכון בין חובת הגילוי המוגברת המבוססת על חובת תום הלב של המועמד לעבודה לבין ההגנה על פרטיותו. האיזון הנכון נמצא ברלוונטיות של המידע שבגילוי מדובר.

אין לקבל גישה הקובעת בכל מקרה רלוונטיות לעובדת הריונה של האישה לעצם קבלתה לעבודה, שכן זו עומדת בניגוד להוראת חוק שוויון ההזדמנויות. זו אינה הפליה רק כאשר היא מתחייבת מאפיינים או ממהותם של התפקיד או המשרה. בנסיבות המקרה דנן, להריונה של העובדת אין רלוונטיות בכל הקשור למשרה שבה דובר עימה בראיון העבודה, ואלה התקבלה. לפיכך בייחוס רלוונטיות לעובדת הריונה של העובדת לעניין קבלתה לעבודה, טמונה הפליה פסולה. המעסיק אינו רשאי לשאול לגבי עובדה זו, והמועמדת לא מחויבת בגילוייה. באי גילוי של הפרט הזה, אין משום חוסר יושר המצדיק טענה או טריטוריה מצידו של המעסיק כלפי העובדת. בהסתמכות מנהל החברה בהחלטת הפיטורים על אי גילוי דבר ההיריון, נמצא המנהל מפלה את העובדת בפיטוריה, מחמת הריונה.

--- סוף עמוד 3 ---

הנשיא אדלר הוסיף כי לכלל שלפיו מועמדת לעבודה אינה חייבת לגלות דבר הריונה עד החדוש החמישי יש חריגים, שעניינם בנסיבות בהן ההיריון הוא עובדה רלוונטית למשרה המוצעת. המדובר לא רק בסוג משרה שעובדת בהיריון אינה יכולה לבצע בשל מגבלות פיזיות הקשורות בהריון, אלא גם במקרים כגון פרויקט שנסמך במידה רבה על עבודתה של המועמדת בתקופה שלאחר תחילת עבודתה, כך שיציאתה לחופשת לידה תגרום למעסיק נזק חריג, או במועמדת שנשכרת לתקופת זמן מוגדרת על מנת למלא מקומו של עובד אחר. במקרים מעין אלה חובת תום הלב המוטלת על הצדדים ליחסי עבודה, לרבות במשא ומתן לכריתת חוזה עבודה, תחייב גילוי של ההיריון למעסיק בראיון העבודה, גם לפני החדוש החמישי.

על מנת לבחון את שאלת תחולת **חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה** על המקרה הנדון, יש לבחון את מטרת החוק. הכוונה הייתה לפטור מקומות עבודה קטנים, משפחתיים מתחולת החוק. כמו כן, תכלית החוק היא להגן על העובדים מפני פעילות החברה, כפי שבאה לידי ביטוי בנסיבות העניין מצד מנהליה, שאף אינם רשומים ואינם מדווחים כעובדיה. ספירתם כעובדי החברה תחטא למטרת החוק. בבחינת השאלה בדבר תחולת החוק, ונוכח הפרשנות המרחיבה המתבקשת מתכליתו, נכון למנות את מספר העובדים בחברה בכל אחד משני המועדים - מועד ההודעה על הפיטורים והמועד שבו נכנסו לתוקף. די יהיה בכך שבאחד משני המועדים הועסקו באותו מקום עבודה שישה עובדים כדי לקבוע כי הוראותיו של חוק שוויון ההזדמנויות חלות על מעשה הפיטורים מושא הריון. משנמצא, כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ובעת הסתיימו יחסי עובד מעביד בין העובדת לבין החברה הועסקו בחברה שישה עובדים, חוק שוויון ההזדמנויות חל בנסיבות המקרה.

בנסיבות המקרה בהן המערערת פוטרה מן העבודה בהיותה בחודש השביעי להריונה, משיקולים הקשורים בהריונה, זכאית המערערת לפיצוי המשקף נזקים ממוניים שנגרמו לה, כמו גם פיצוי בגין נזק לא ממוני לפי הוראת חוק שוויון ההזדמנויות. כל זאת בשים לב לחומרה הרבה הטמונה בהפליית הפסולה נוכח הריונה.

פסק דין

השופטת רנית רוזנפלד

פתח דבר

1. המערערת, אם לשני ילדים, שעבדה אצל המשיבה (להלן גם - **החברה**) כ"מזכירת החברה", התחילה את עבודתה בחברה בהיותה בהריון. בראיון העבודה שקיים עימה אחד ממנהלי החברה נמנעה המערערת (להלן גם - **העובדת**) מלגלות את דבר הריונה. המערערת הספיקה לעבוד בחברה במשך תקופה בת כחודשיים ומחצה, עד שמנהל החברה הודיע לה על פיטוריה מן העבודה בסמוך לאחר שהודיעה לו על הריונה, בהיותה בחודש החמישי להריון.

האם דבר הריונה של מועמדת לעבודה הינו בגדר עובדה רלוונטית ומהותית לעניין קבלתה לעבודה כמזכירת חברה או מנהלת משרד? האם דבר הריונה

--- סוף עמוד 4 ---

הוא בגדר עובדה רלוונטית המחייבת גילוי בעת הצגת מועמדותה? האם בכך שהעובדת נמנעה בעת ראיון העבודה מלגלות את אוזנו של מנהל החברה אודות הריונה, שהיה בשלבים מוקדמים ביותר, יש משום חוסר יושר או חוסר תום לב? האם פיטוריה של העובדת בנסיבות אלה, בסמוך לאחר שהתגלה דבר הריונה למנהל החברה הינם פיטורים שלא כדין, בהיותם מפלים את העובדת מחמת הריונה, והאם חלות בנסיבות העניין הוראות **חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה** התשמ"ח-1988 - אלה הן אחדות מן השאלות העומדות לבירור לפנינו, במסגרת ערעור וערעור שכנגד שהוגשו כנגד פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב (השופט יצחק לובוצקי; **עב 3662/05**), שקבע, כי בפיטוריה מן העבודה הופלתה העובדת לרעה מטעמי הורות, ופסק לה פיצוי כספי בשיעור של 20,000 ש"ח בגין פיטורים שלא כדין.

התשתית העובדתית הרלוונטית

2. העובדת החלה עבודתה בחברה ביום **30.12.03** בעת שהייתה בחודש השני להריונה, ועבדה בחברה עד ליום **30.4.04**, שאז הסתיימה העסקתה עקב פיטוריה. המערערת ילדה ביום **23.7.04**. החברה הינה חברת ביוטכנולוגיה שהוקמה בשנת 2003 על ידי שלושה יזמים, והיא עוסקת בפיתוח תרופות בתחומי הקוסמטיקה, גניקולוגיה, וכן ביבוא ויצוא של תרופות.

כאמור, במהלך ראיון העבודה שקיים עימה לא ציינה העובדת את דבר הריונה. בתום הראיון הודע לעובדת כי היא התקבלה לעבודה, והיא התחילה לעבוד בחברה למחרת היום.

חודשיים ומחצה לאחר מכן, ביום **14.3.04** הודיעה העובדת למנהל החברה מר עיני, כי היא בחודש החמישי להריונה. אין חולק כי באותה שיחה הביע עיני תרעומת קשה על כך שהעובדת לא הודיעה לו על דבר הריונה בראיון העבודה שקיים עימה. לפי הנטען על ידי מר עיני בתצהירו, הוא אמר לעובדת באותו

מעמד כי היושר הוא אחד הדברים החשובים מבחינתו, וכי "אני מאוכזב ממנה, כי זה דבר מהותי לשיקולי העסקה וכי זה דומה למצב בו הייתה למשל אומרת לי שבכוונתה לנסוע בקרוב לחו"ל לפרק זמן ארוך". יצוין כי לטענת העובדת מר עיני הודיע לה בו במקום על פיטוריה. מר עיני הכחיש טענה זו של העובדת. בפסק דינו נמנע בית הדין מלהכריע במחלוקת העובדתית הזו.

--- סוף עמוד 5 ---

3. **ביום 16.3.04**, יומיים לאחר השיחה בה הודיעה העובדת למר עיני על דבר הריונה, נתן מר עיני בידיה מכתב פיטורים. במכתב לא מצוינת סיבת הפיטורים. על פי המצוין בו, זכאית העובדת ל-30 ימי הודעה מוקדמת, וכי נוכח בקשת העובדת, תוארך העסקתה עד ליום 16.5.04. המערערת, שהתבקשה לאשר בחתימתה כי קיבלה את המכתב, ציינה כי אינה מסכימה לפיטורים ולתוכנו של המכתב. המערערת לא השלימה את מלוא תקופת ההודעה המוקדמת וסיימה את עבודתה ב-30.4.04.

במכתב המלצה שמסר מר עיני לידי המערערת ביום 29.4.04, יום לפני סיום עבודתה, נרשם בין השאר כך: "שרון עבדה בחברתנו כמזכירת החברה. התפקיד כלל שירותי מזכירות ועוד. שרון גילתה רצון לעבודה ולהצליח בכל משימה שהוטלה עליה, והקשרים בינה לבין כל הסובבים אותה היו טובים. עקב הלידה הצפויה היה צורך להיפרד משרון. נהנינו לעבוד איתה. לאור ניסיונה ויכולותיה - אני בטוח שהיא יכולה לתרום רבות לכל מקום שבו תימצא".

4. אין חולק, כי העובדת הועסקה על פי חוזה אישי, וכי שכר היסוד שלה (ברוטו) עמד על 4,800 ש"ח לחודש.

פסק הדין של בית הדין האזורי

5. תביעת המערערת בבית הדין האזורי הוגשה כנגד החברה וכן כנגד מנהלה מר מאיר עיני. העובדת טענה כי פוטרה מחמת הריונה, וביקשה כי בית הדין יפסוק לה פיצוי על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988 (להלן - חוק שוויון ההזדמנויות). לחלופין טענה, כי היא זכאית לפיצוי כספי נוכח פיטוריה בחוסר תום לב. החברה טענה כי העובדת פוטרה מחמת תפקוד לקוי. לטענת החברה כפי שהובאה לפני בית הדין האזורי, ההחלטה על פיטוריה של העובדת מחמת תפקוד לקוי התקבלה בחברה בסמך לפני שהעובדת הודיעה למר עיני על הריונה ובלא כל קשר להודעה זו. משכך, הכחישה החברה קיומו של קשר סיבתי בין ההיריון לבין הפיטורים.

6. בהידרשו למחלוקת הזו שבין הצדדים עמד בית הדין האזורי על כך שמכתב הפיטורים אינו מגלה את הסיבה לפיטורי העובדת. בית הדין עמד על כך כי סימכות הזמנים בין הודעת הפיטורים לבין ההודעה על ההיריון אינה

--- סוף עמוד 6 ---

מחייבת קבלת מסקנה בדבר קיומו של קשר בין השניים. עם זאת למד בית הדין האזורי מדבריו של מר עיני עצמו על קיומו של קשר עקיף בין ההיריון ובין הפיטורים, ובלשון בית הדין: "מדבריו של מר עיני עולה, כי יזם את הפיטורים בשל הכעס הרב שהיה לו כלפי התובעת אשר העדיפה שלא לספר לו על דבר הריונה עם קבלתה לעבודה, ולדברי מר עיני הוא 'מאוד מקפיד על יושר'...., התובעת הייתה חייבת כך לטעמו לגלות את דבר הריונה עוד בראיון העבודה. משלא עשתה כך היא פעלה בחוסר אמינות, דבר שהוביל לבסוף לפיטוריה".

7. בית הדין האזורי נמנע מלקבוע מפורשות אם אומנם היווה תפקודה של העובדת שיקול בין השיקולים שהביאו בסופו של יום לפיטוריה. לפי קביעת בית הדין, "גם אם היו נסיבות נוספות לפיטורי התובעת, הסיבה הקשורה באי גילוי דבר ההיריון בראיון העבודה הייתה אחת מהן. גם אם סיבה זו לא הייתה החשובה שבהן, די בכך כדי לקבוע, כי מדובר בפיטורים בחוסר תום לב". לפי גישתו של בית הדין: "מאחר והחוק אינו מחייב אישה לדווח למעביד דבר בשלבים הראשונים של הריונה בעת מועמדותה לעבודה, ממילא נאסר מכלל על מעביד לדרוש מהעובדת גילוי הריונה בעת ראיון הקבלה לעבודה. אין לדרוש ממועמדת לעבודה סטנדרטים גבוהים ומחמירים יותר מזה שדרש החוק.

התובעת הייתה פטורה מלדווח בעת מועמדותה לעבודה על דבר ראשית הריונה, ולכן לאי הגילוי (ולהריונה) אסוב היה ליתן כל משקל בעת שקילת הפסקת עבודתה...". (ההדגשות במקור).

8. בית הדין קבע, כי לא דומה אי גילוי עובדת ההיריון בעת ראיון העבודה, לאי גילוי כוונתו של עובד לצאת לחופשה בת חודשים אחדים בסמוך לקבלתו לעבודה. לפי קביעת בית הדין, אם תאמר אחרת "יצא כי כניסה של אישה להיריון בעודה מפלסת דרכה בשוק העבודה הנוכחי תהיה עניין שבמותרות.... זאת ועוד, לעניין הרצון לטייל בעולם או להעתיק את מקום המושב דין אחד הוא ותורה אחת לגבר ולאישה היכולים לשקול את צעדיהם ולהכריע לכאן או לכאן, בדבר לקיחת החופשה או היציאה לשליחות בעודם מחפשים עבודה. לעומת זאת, ההיריון הוא עניין תלוי מין ומשכך פוגע בעקרון העל של השוויון בין המינים בבואם לדרוש מקום העבודה".

--- סוף עמוד 7 ---

9. בית הדין קבע כי מששקל המעביד את אי גילוי ההיריון כחלק משיקוליו, צודקים ככל שיהיו בעניין הפיטורים, ומשפוטרה העובדת בסמוך לאחר הודעתה כי היא בהיריון, יש לראות בכך "פיטורים בחוסר תום לב", המזכים בפיצוי כספי. זאת, אף אם בסופו של יום פוטרה העובדת גם בשל נימוקים אחרים. בית הדין הוסיף וקבע, כי חוק שוויון ההזדמנויות אינו חל ביחסים שבין הצדדים מאחר שהיקף העסקת העובדים בחברה היה קטן מזה הקבוע בחוק. בית הדין ראה את המועד הקובע לעניין תחולת החוק את המועד בו ניתנה הודעת הפיטורים לעובדת, וזאת בהבחנה מתקופת ההודעה המוקדמת ומועד הפיטורים עצמם. כך שגם אם במהלך תקופת ההודעה המוקדמת עלה מספר העובדים, אין בכך כדי לשקול.

בית הדין דחה גם את תביעותיה של העובדת שנסמכו על הוראות חוק עבודת נשים תשי"ד 1954 (להלן - חוק עבודת נשים), שכן לאור משך תקופת העסקתה של העובדת, שהיה פחות משישה חודשים, אין הוא חל על היחסים שבין הצדדים.

נוכח העובדה שהפיצוי לא נפסק על פי הוראות חוק שוויון ההזדמנויות, כי אם מכוח הפרת העיקרון הכללי של השוויון, חייב בית הדין את המעסיקה לשלם לעובדת סך של 20,000 ש"ח כפיצוי על פיטורים שלא כדין, שנעשו בחוסר תום לב. בית הדין הוסיף עוד וחייב את החברה בתשלום שכ"ט ע"ד בשיעור של 3000 ש"ח. את תביעתה האישית של העובדת כנגד המנהל מר מאיר עיני בית הדין דחה, בשל העדר יחסי עובד מעביד בינו לבין המערערת. בשים לב להתנהגותו של מר עיני בקשר לפיטורי העובדת לא מצא בית הדין מקום לפסוק לזכותו הוצאות משפט.

הערעורים

ערעור העובדת

10. העובדת סבורה כי הוראות חוק שוויון ההזדמנויות חלות בנסיבות העניין, וזאת מכמה טעמים. לטענתה, המועד הקובע לעניין תחולת החוק הוא מועד הפיטורים, עם ניתוק יחסי עובד מעביד בין הצדדים, ובמועד הזה היו בחברה 7 עובדים. כמו כן היא סבורה כי על מנת להגשים את תכלית החוק יש לכלול במניין העובדים גם את אלה ששכרם שולם להם באמצעות

--- סוף עמוד 8 ---

חשבוניות. תשלום שכרם, אם באמצעות תלוש או תמורת חשבונית אינו צריך לשקול לעניין תחולת חוק השוויון. לשיטתה, יש למנות גם את שלושת מנהלי החברה, כחלק ממניין העובדים בה.

העובדת סבורה עוד כי בית הדין האזורי טעה כשלא התייחס בפסק דינו לכך שלא נערך לה שימוע בטרם פוטרה.

11. בעיקר יוצאת העובדת כנגד הסכום הנמוך בשיעור של 20,000 ש"ח שפסק לה בית הדין בגין פיטוריה הבלתי חוקיים. לטענתה, הפיצוי שנפסק אינו משקף כלל את הנזק הממוני שנגרם לה, וודאי לא את עוגמת הנפש הרבה שהייתה מנת חלקה בהיריון, שאף היה היריון בסיכון. נוכח תחולת חוק השוויון ההזדמנויות אף היה על בית הדין לפסוק לה פיצוי ללא הוכחת נזק לפי הוראת [סעיף 10](#) לחוק. לטענתה, סכום הפיצוי צריך שיהווה הרתעה ריאלית ואפקטיבית של מעסיקים. גם אם אין החוק חל יש לפסוק לעובדת פיצוי כספי משמעותי בגין הנזק הממשי שנגרם לה ובגין עוגמת נפש.

הערעור שכנגד

12. לטענת החברה, העובדת פוטרה משיקולים ענייניים, על רקע תפקוד לקוי וללא קשר להיריון. החברה הוכיחה כי החלטתה על פיטורי העובדת התקבלה עוד קודם שנודע על ההיריון, וללא כל קשר אליו. על כך העידו שניים ממנהלי החברה ועדותם לא נסתרה.

בית הדין האזורי אומנם לא דן בפסק הדין בגופן של טענות החברה לעניין זה, אולם גם לא שלל את גרסת החברה באשר לתפקוד הלקוי של העובדת, וקיבל את הטענות כי לפחות חלק משיקולי החברה היה הבעייתיות שבתפקוד. אי גילוי דבר ההיריון בעת ראיון העבודה, ככל שהוא שיקול ענייני ונכון היה שיקול משני ביותר. מכאן, שאף אם היווה חלק משיקולי החברה כפי שקבע בית הדין האזורי, ובניגוד לעמדת החברה, אין בכך כדי להפוך את הפיטורים לפיטורים בחוסר תום לב.

בית הדין האזורי טעה בדחתו את טענת החברה לפיה עצם העובדה שהעובדת בחרה להסתיר את הריונה במהלך ראיון העבודה, על אף שנשאלה אם יש נתונים נוספים שעל החברה לדעת, מהוה פגיעה באמון וביושרה עליהם מושתתים יחסי עבודה, ודי בכך כדי להצדיק פיטורים. אף אם לא הייתה מוטלת על העובדת חובה שבחוק לגלות את דבר הריונה, הרי

--- סוף עמוד 9 ---

שההגינות חייבה אותה לעשות כן. חוסר היושר שגילתה העובדת הוא שהפריע למר עיני. הפועל היוצא מכך הוא שהיה על בית הדין לקבוע כי הפיטורים היו כדין, ונעשו משיקולים מקצועיים וענייניים בלבד. בית הדין לא היה צריך ליתן משקל כלשהו לשיקול המשני בדבר אי גילוי דבר ההיריון, והיה עליו לקבוע כי אין העובדת זכאית לפיצוי כספי כלשהו. הפיצוי שנפסק הוא גבוה ביותר בשים לב לתקופת העבודה הקצרה ולשיעור שכרה של העובדת.

בית הדין אף שגה בכך שנמנע מלפסוק הוצאות משפט לזכותו של מר עיני, שהתביעה האישית נגדו נדחתה. אף לא היה מקום לפסוק לעובדת הוצאות משפט וראו שכ"ט עו"ד.

13. **בתגובה לערעור העובדת**, מוסיפה החברה וטוענת כי צדק בית הדין האזורי בקביעתו כי חוק שוויון ההזדמנויות אינו חל. לטענתה, כאשר העובדת התקבלה לעבודה הועסקו בחברה 3 עובדים מלבדה, ובמהלך עבודתה נקלט עובד נוסף, כך שבסך הכל הועסקו בחברה 5 עובדים. טענות המערערת לעניין זה הן טענות כנגד קביעות עובדתיות של בית הדין, ובכך אין להתערב. בדין לא קיבל בית הדין האזורי את טענת העובדת, כי יש לכלול במניין העובדים את מייסדי החברה שלא קיבלו ממנה משכורת, ונותני שירותים חיצוניים.

אפילו חל חוק שוויון ההזדמנויות לא הרימה העובדת את הנטל הראשוני להוכיח כי לא היה במעשיה או בהתנהגותה סיבה לפיטורים.

14. **בקשר לערעור שכנגד טוענת העובדת**, כי החברה לא הביאה כל ראיה שיש עימה ממש להוכחת טענתה בדבר תפקוד לקוי, וזאת לעומת העובדת שהציגה ראיות להוכחת טענתה כי הסיבה לפיטוריה הייתה הריונה. לטענת העובדת, החלטת הפיטורים התבססה אך על הריונה ולא על כל שיקול הקשור בתפקודה המקצועי שהיה ללא רב.

אפילו נכונה טענת החברה, כי בבסיס החלטת הפיטורים עמד גם שיקול הקשור בתפקודה של העובדת, הרי שחלה בעניין זה תיאורית "ההכתמה" לפיה די שההיריון היווה שיקול אחד ממכלול השיקולים שעמדו בבסיס הפיטורים כדי לבסס טענה בדבר היותם פיטורים שלא כדין.

באשר לדחיית התביעה האישית כנגד מר עיני, ואי חובה בהוצאות על ידי בית הדין האזורי, טוענת העובדת כי מר עיני אינו צד לערעור ואין החברה

--- סוף עמוד 10 ---

רשאית להגיש ערעור בשמו, מה עוד שבית הדין נמנע מלפסוק הוצאות לזכותו, נוכח התנהגותו בפרשה.

דין והכרעה

כללי

15. נסיבות המקרה שלפנינו מעלות לדיון סוגיות עקרוניות נכבדות בעלות **היבטים חוקתיים** בקשר לזכות לשוויון ואיסור ההפליה בכלל, ומטעמי הורות בפרט. בין השאר מתבקשת התייחסותנו לשאלות בדבר האיזון הראוי בין זכות העובד או העובדת לפרטיות, אל מול זכות הקניין של המעסיק ופרפרוגטיבת הניהול שלו; חובת תום הלב של העובד וחובת הגילוי בה הוא מחויב מכוחה; איסור הפליה מכוח [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#) והיקף תחולתו של החוק, והסעד הכספי הראוי. אלה הן בעיקר השאלות להן ניזקק בהמשך דברינו. לפני כן, נחוצה התייחסותנו לשאלה שבעובדה שנותרה תלויה ועומדת במחלוקת בין הצדדים, משבית הדין האזורי נמנע מלהכריע בה.

פיטורי העובדת על שום מה?

16. העובדת, שהכחישה מכל וכל את טענות המעסיק בדבר פיטוריה מחמת תפקוד לקוי, טענה בבית הדין האזורי וכך היא טוענת גם לפנינו, כי פוטרה מן העבודה אך מחמת הריונה. העובדת טוענת כי בשיחה שבה עדכנה את מר עיני אודות הריונה, הודיע לה עיני בתגובה על פיטוריה. כמו כן מצביעה העובדת על מכתב הפיטורים שנמסר לידיה רק יומיים לאחר אותה שיחה, כמבסס את טענתה בדבר הקשר בין הפיטורים להיריון. לטענת העובדת, לא רק שבמכתב הפיטורים לא נכתב דבר אודות תפקודה הלקוי כביכול, אלא שבמכתב המלצה שנמסר לידיה יום לפני סיום העבודה נכתב מפורשות, כי הפסקת העבודה הינה מטעמים הקשורים בהריונה. בנוסף לכל אלה נסמכת העובדת על תמליל שיחת טלפון שניהלה עם מר עיני כשנה לאחר הפיטורים, שם עולה בבירור מדבריו של מר עיני, כי קיבל את החלטתו לפטרה על רקע מה שנראה היה בעיניו חוסר הגינות בהתנהגותה, כשלא גילתה לו את דבר הריונה לפני שהתקבלה לעבודה. באותה שיחה אין אזכור, אף לא ברמז, של תפקודה הלקוי כביכול.

--- סוף עמוד 11 ---

לעומת העובדת, גורס מר עיני, כי מנהלי החברה הגיעו למסקנה כי יש לפטר את העובדת עוד קודם שנודע להם על הריונה, וזאת מחמת תפקודה הלקוי, שלא התאים לציפיותיהם. על כך העידו בבית הדין מר עיני וכן המנהל מר דב טומרקין. לדבריהם, להחלטה שקיבלו על פיטורי העובדת נוכח תפקודה הלקוי, אין תיעוד בכתב, באשר הנושא סוכם ביניהם על פה.

17. כאמור, בית הדין האזורי דחה את גרסת החברה, כי לא היה כל קשר בין ההיריון לבין הפיטורים, בקובעו כי ודאי היה לשיקול הזה משקל בהחלטה בדבר הפיטורים. עם זאת, נמנע בית הדין מהכרעה בשאלה אם בכלל עמד גם תפקודה של העובדת בבסיס ההחלטה לפטורה. זאת באשר לפי גישתו של בית הדין, די בכך שהשיקול בדבר ההיריון היה אחד מן השיקולים שעמדו בבסיס החלטת הפיטורים כדי להצביע על היותם פיטורים שלא כדין.
18. מבלי שנכנס כאן לשאלה בדבר נטלי ההוכחה, אנו סבורים, כי מסקנתו של בית הדין האזורי בדבר קיומו של קשר סיבתי בין ההחלטה אודות הפיטורים לבין ההיריון מבוססת היטב בתשתית העובדתית כפי שנפרשה לפניו, ואין מקום להתערב בה. דינן של טענות החברה בדבר העדר כל קשר בין ההיריון לבין הפיטורים, להידחות מכל וכל.
- לא רק שהמערערות פוטרה מעבודתה יומיים אחרי שהודיעה על הריונה. נמצאנו למדים כי החברה לא טענה, לא כל שכן לא הוכיחה כי מי מטעמה העלה בפני העובדת טענות המגלות חוסר שביעות רצון מתפקודה, וכי אין היא מתאימה לעבודה מטעמים הקשורים לתפקודה. אף לא הוגש כל תיעוד בכתב המבסס דבר קבלתה של החלטה לפטר את התובעת לפני שהודיעה על הריונה, ומטעמים הקשורים בתפקודה. לא זו אף זו, בקשר לנסיבות שקדמו לפיטורי העובדת חזר מר עיני בהזדמנויות רבות על התרעומת הרבה שחש כלפי העובדת שלא גילתה לו את דבר הריונה, כפי שהיה מצפה ממועמד לעבודה המבקש לצאת לחופשה ארוכה. בכל אלה ודאי יש כדי לבסס את החלטת בית הדין האזורי בדבר קיומו של קשר בין הפיטורים לבין ההיריון.
19. אכן, די בכך שהחלטה בדבר הפיטורים נשענת בחלקה בלבד על שיקול פסול, כדי ל"הכתימה", כך שהפיטורים המבוצעים בנסיבות שכאלה הם

--- סוף עמוד 12 ---

פיטורים שלא כדין, בגינם תהא העובדת זכאית לפיצוי. עמדה על כך השופטת אלישבע ברק בפסק הדין בעניין שרון פלוטקין באלו המילים:

"האם ולוונטית הטענה שהיו שיקולים אחרים שלא לקבל את המעוררת? שאלה זו אינה רלבנטית כלל. אין משמעות לכך שקיימים נימוקים נוספים לאי קבלת עובד לעבודה... עצם ההתנהגות פסולה. על כן ודאי שאין נפקות אם המעביד לא קיבל את העובד מנימוקים

נוספים או אחרים"^[1]

וכן ראו בפסק הדין בעניין אורלי מורי, בדברי השופטת ורדה וירט לבנה:

"לו נקבע כי קיימים לצד השיקול הפסול (או השיקולים הפסולים) שיקולים ענייניים אשר מכשירים את השיקול הנוגע בהפליה פסולה, הדבר לא יעלה בקנה אחד עם רוחו של חוק שוויון ההזדמנויות ובכך נחטא למטרתו ותכליתו. מטרת החוק היא לעגן את ערך השוויון בעבודה לבסס ולהטמיע בקרב המעבידים נורמות של שוויון ולמנוע ממעבידים לקחת בחשבון שיקולים הנוגעים בהפליה אסורה. מכאן שעצם

ההתנהגות הפסולה היא בגדר הפרה של הוראות החוק"^[2]

בגישה העקרונית הזו, כפי שבאה לידי ביטוי בפסיקתו של בית דין זה, ואותה אימץ בית הדין האזורי בפסיקתו, בא לידי ביטוי "מודל ההכתימה" שלפיו, בעצם נוכחותו של שיקול פסול בהליך קבלת החלטה, יש די כדי להכתימה כהחלטה מפלה. תפיסה זו מטילה אחריות על מקבל החלטה בכל מקרה שבו

הוכח כי הוא התחשב בשיקול פסול.^[3]

20. בצד כל אלה, ואף שמקובלת עלינו גישת בית הדין האזורי שאימץ את "מודל ההכתימה", אנו סבורים כי ככל שהדבר אפשרי, ראוי הדבר כי הערכאה הדיונית תכריע פוזיטיבית בשאלה, אם בכלל עמד ביסוד ההחלטה לפטר את העובדת שיקול נוסף, לבד מן השיקול הפסול. הכרעה בשאלה זו נחוצה במקרים רבים ולו לשם קביעת הסעד וסוג הפיצוי שבו יש לחייב את האחראי לקבלת החלטה.

--- סוף עמוד 13 ---

יפים בהקשר זה דבריה של שרון רבין מרגליות, כפי שנמצא במאמרה "על המקרה החמקמק של אפליה בעבודה", ואלו הדברים:

"לדעתי יש חשיבות רבה לנושא הסיבתיות. בשלב הדין בסעדים יש לחלק מושגית, את התביעה מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה לשני שלבים נפרדים, השלב הראשון עוסק באחריות המעביד. אכן, בשלב זה אין רלבנטיות למרכזיותו של הטעם הפסול בהליך קבלת החלטות. די שהוכח קיומו. עם זאת, בשלב הדין בסעדים לאחר שהוכרעה שאלת האחריות בחיוב, יתכן וינתן משקל לעובדה שהמעביד הצביע על

טעמים ענייניים אחרים שיש בהם כדי להצדיק את ההחלטה הסופית..."^[4]

כאמור, המחלוקת העובדתית שבין הצדדים בדבר עצם קבלת החלטה אודות פיטורי המעוררת מחמת תפקודה הלקוי, עוד קודם להודעה שמסרה למר עיני אודות הריונה, לא הוכרעה על ידי בית הדין האזורי. אנו כערכאת ערעור, לא נבוא לעניין זה הנעליה של הערכאה הדיונית ולא נכריע במקומה בסוגיה. די בנסיבות שלפנינו אם נאמר כי לטעמנו, מחומר הראיות כפי שנפרש לפני בית הדין האזורי עולה, כי הנסיבות הקשורות בהריונה של העובדת היו לפחות שיקול מרכזי ומשמעותי ביותר בהחלטת הפיטורים בכלל, ובעינינו שנבחר לכך בפרט.

עקרון השוויון ואיסור ההפליה מטעמי מין והיריון

21. עקרון השוויון הינו מערכי היסוד של שיטת המשפט הישראלית. עליו כבר נאמר כי הוא "מן הראשונים במלכות, משכמו ומעלה גבוה מכל שאר

העקרונות..."^[5], והוא "מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו"^[6]. ככל שמדובר במקום העבודה – "השוויון במקום העבודה והיחס השווה לכל

עובד הם חלק בלתי נפרד מיחסי העבודה התקינים בעידן המודרני"^[7].

--- סוף עמוד 14 ---

איסור ההפליה- שהוא צידו האחר של השוויון- הוכר מימים ימימה כחלק מזכויות היסוד "שאינן כתובות עלי ספר" והן נובעות במישורן "מאופייה של

מדינתנו כמדינה דמוקרטית השוחרת חופשי"^[8].

על הזכות לשוויון בכלל ולשוויון בעבודה בפרט, לאחר חקיקת חוק יסוד כבוד האדם וחירותו, יפים דבריה של השופטת אלישבע ברק בפרשת שרון פלוטקין ובאלו המילים:

"... אלא שכיום, לאחר חקיקת חוק יסוד כבוד האדם וחירותו עלתה הזכות כיתה, היא כיום זכות חוקתית. לא נראה לי כי ניתן לדבר על כבוד וחירות לאדם ללא שוויון ושוויון בעבודה על אחת כמה וכמה. חלק ניכר מחיינו אנו מבליים בעבודה והפליה והשפלה אין להרשותן במקום

העבודה"^[9]

22. הנשיא צבי בר ניב עמד על הפליית נשים כפגיעה בכבוד האדם, עוד בפרשת עדנה חזין בקובעו כי:

"עצם הפגיעה בשוויון הסיכוי מהווים פגיעה בשוויון ומהווים הפליה.... חסימת הדרך לתפקיד מסוים- פוגעת בכבודו של אדם באשר הוא

אדם; סגירת הדרך בפני אישה באשר היא אישה פוגעת בכבודו כאדם עובד"^[10].

וכן ראו על הפליית נשים במקום העבודה בספרה של פרופ' רות בן ישראל שוויון ההזדמנויות בעבודה ואיסור הפליה, ובזו הלשון:

"המציאות מלמדת כי אפליה של נשים מטעם מין היא פועל יוצא מאפלייתן של הנשים העובדות מטעמים של היריון, לידה, ונשיאה בעול האחריות המשפחתית הכרוכה בגידול הילדים ובטיפול בהם. היא כיום אחד הגורמים המקשים ביותר על שילובן של נשים במעגל העבודה

בכלל ועל השוואת מעמדם בעבודה בפרט" [11]

בהמשך דברינו עוד נבחן עד כמה משתקפת המציאות, כפי שהיא מתוארת בדברי פרופ' בן ישראל, בנסיבות המקרה שלפנינו. מכל מקום, שיטת המשפט

-- סוף עמוד 15 --

בישראל מבקשת לעקור מן השורש תופעות של הפליה מגדרית מן הסוג המתואר [12], ויפים דבריו של הנשיא אדלר לעניין זה בפסק הדין בעניין מרגלית אפלבוים לפיהם: "הפליה בפיטורים מעבודה של אישה רק בשל היותה בהיריון מהווים לפי שיטת המשפט בישראל שמשפט העבודה הוא חלק ממנה,

ועל פי ערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה המנוגדת לעקרון השוויון". [13]

23. לא למותר יהיה להפנות במסגרת פרק זה להוראת ס' 2 לחוק שוויון ההזדמנויות, שהיא ההוראה המרכזית שבחוק ולפיה:

"(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת

מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ גופית היותם הורים..... בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3)

(4) פיטורים או פיצויי פיטורים;

.....

אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה".

בס' 21 לחוק נקבע היקף תחולתו, ובין השאר נקבע בס"ק (ג) כי:

"הוראות חוק זה, למעט סעיף 7 לא יחולו על אדם המעסיק פחות משישה עובדים; לעניין סעיף קטן זה, יימנה גם עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל אותו אדם".

24. בהמשך הדברים ניזקק למחלוקת שבין הצדדים בקשר לתחולת הוראות חוק שוויון ההזדמנויות על יחסי העבודה ביניהם. בכל אופן, ראוי לעניין זה להדגיש,

כי האיסור על הפליית אישה בפיטורים מטעמי היריון והורות איננו תולדה של הוראות חוק שוויון ההזדמנויות, ואין בית הדין נזקק להוראות חוק שוויון

ההזדמנויות, כדי לקבוע את הפסול שבמעשה הפליה. בקשר לכך כבר נקבע בפסק הדין בעניין אפלבוים כי:

-- סוף עמוד 16 --

"... העקרונות שנקבעו בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה היו כתובים 'עלי ספר' גם בטרם חוקק. לעניין זה יפים דברי בית המשפט העליון, בשבתו כבית משפט גבוה לצדק, בסוקרו חוקים שונים, לרבות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, שעניינם העדפה מתקנת לנשים בתחומי חיים שונים, כדלקמן:

'כל חוקים אלה כולם, הם ואחרים זולתם, נועדו בעיקרם להצהיר על דין קיים. חוקים אלה לא יצרו לא את השוויון ולא את הצורך בשוויון בין גבר לאישה. נהפוך הוא: הצורך החברתי להכיר בשוויון הוא-הוא המזין את החוקים והוא הנופח בהם רוח חיים. עקרון

השוויון היה לפני החוקים. הוא אבי החוקים....." [14]

הנה כי כן האיסור על הפליה מחמת היריון חל גם במקום בו לא חל חוק שוויון ההזדמנויות. הפליה מחמת היריון הינה בבחינת קיום של חוזה העבודה

[15] שלא בתום לב.

הזכות לפרטיות של העובדת אל מול פרוגטיבית הניהול של המעסיק

25. האם חייבת המועמדת לעבודה לדווח למעסיק הפוטנציאלי על דבר הריונה?

האם באי דיווח על ההיריון יש משום חוסר יושר של העובדת המצדיק פיטוריה מן העבודה? בית הדין האזורי השיב בשלילה על השאלות הללו בקובעו כי

"מאחר והחוק אינו מחייב אישה לדווח למעביד דבר בשלבי הראשונים של הריונה בעת מועמדותה לעבודה, ממילא נאסר מכללא על המעביד לדרוש מהעובדת גילוי הריונה בעת ראיון קבלה לעבודה. אין לדרוש ממועמדת לעבודה סטנדרטים גבוהים ומחמירים יותר מזה שדורש החוק".

הינה כי כן, על היות העובדת פטורה מלגלות למעסיק את דבר הריונה בעת ראיון המקיים עימה לקראת קבלה לעבודה, למד בית הדין האזורי מהעדרה

של הנחיה בחוק המחייבת אותה בגילוי. אכן, אין בהוראות חוק שוויון ההזדמנויות או בחוק אחר הוראה המחייבת עובדת או מועמדת לעבודה לגלות

למעסיקה את דבר הריונה בשלב כה מוקדם של ההיריון, וקודם לחודש החמישי. עם זאת, אנו סבורים כי בהעדר הוראה שבחוק המחייבת מועמד או

מועמדת לעבודה בגילוי פרט זה או אחר למעסיק הפוטנציאלי, אין די כדי לבסס פטור של המועמד מגילוי של אותו הפרט. לכל הדעות,

-- סוף עמוד 17 --

בראיון עבודה מבררים הצדדים ביניהם עניינים שונים הקשורים למידת התאמתו של המועמד למשרה שבה מדובר, ובקשר אליהם אפשר שידרשו

פרטים רבים ומגוונים אודות העובד. אנו סבורים כי בהעדר התייחסות מפורשת בלשון החוק לחובת הגילוי של איזה מן הפרטים הללו, אין כדי לבסס

פטור מחובת גילויים למעסיק הפוטנציאלי. להבנתנו, המבחן בדבר חובת הגילוי או הפטור ממנו, מתבסס על אמות מידה אחרות, כפי שנבחר להלן.

26. ראשית נזכיר מושכלות ראשונים בדבר חובת תום הלב בה מחויבים הצדדים

לחווה עבודה, לרבות בשלב הטרומ חוזי, הוא שלב המשא ומתן לקבלת עובד לעבודה. בשלב הזה נחוצים למעסיק מירב הפרטים אודות המועמד לעבודה,

ואת המועמד רואים כמי שחב בחובת גילוי מוגברת למעסיק הפוטנציאלי.

בשלב הטרומ חוזי, כמו בשלב שלאחר ההתקשרות בחוזה עבודה, ניתן לעמוד על התנגשות חזיתית בין שתי זכויות יסוד. מצד אחד, זכותו הקניינית של

המעסיק במקום העבודה, הבאה לידי ביטוי בפרוגטיבה הניהולית שלו, בבקשו לנהל את עסקו כפי שנראה טוב בעיניו, ומנגד, זכותו של העובד לפרטיות,

שמקורה בכבוד האדם שלו. בהתנגשות הזו שבין שני האינטרסים הלגיטימיים מתבקש האיזון הנכון בין חובת הגילוי המוגברת המבוססת על חובת

תום הלב של המועמד לעבודה לבין ההגנה על פרטיותו [16].

27. לעניין האיזון הנכון שבין האינטרסים המתנגשים יפים דברי אלישבע ברק

במאמרה, ובזו הלשון:

"חובת הגילוי ביחסי עבודה מוגברת. אין היא מוחלטת, חובת הגילוי פוגעת בפרטיותו של העובד הפוטנציאלי, של המועמד לעבודה ובפרטיותו של העובד. עומדים זה מול זה שני אינטרסים נוגדים, האינטרס של העובד והמעביד הפוטנציאלי הוא שלא להידרש לענות על

שאלות הפוגעות בפרטיותם ושאין רלבנטיות לעבודה המוצעת... האיוון הנכון יעשה בכך שנאפשר אך שאלות הרלוונטיות למהות היחסים שעומדים להיווצר. על קנה המידה
--- סוף עמוד 18 ---

לבחינת האיוון בין דרישת הגילוי לזכות לפרטיות להיות קנה מידה אובייקטיבי". [17]

הנה כי כן, וראויה מסקנתנו זו להדגשה מיוחדת, האיוון הנכון בין חובת הגילוי המוגברת מחד לבין זכותו של המועמד לעבודה מאידך נמצא ברלוונטיות של המידע שבגילוי מדובר. עד כמה אם בכלל הוא רלוונטי לעבודה או למשרה שבה מדובר.

מן הכלל אל הפרט-

28. המעסיקה טוענת כי לא נפל כל פגם בפיטורי העובדת, וזאת, גם אם תדחה טענתה כי רק התפקוד הלקוי של העובדת עמד בבסיס החלטת הפיטורים. מטיעוני המעסיקה עולה גישתה כי השיקול בדבר ההיריון הינו שיקול מהותי ביותר לעניין קבלה לעבודה. כך עולה מעצם ההשוואה שעורך מר עיני בין הציפייה שהייתה לו מן העובדת כי תודיע על הריונה, לבין הציפייה הקיימת ממועמד לעבודה כי יודיע, טרם קבלתו לעבודה אודות כוונה שיש לו לצאת בזמן הקרוב לחופשה ארוכה.

גישה זו, לפיה ככלל, ובכל מקרה, יש רלוונטיות לעובדת הריונה של האישה לעצם קבלתה לעבודה, עומדת בניגוד גמור להוראת ס' 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות, הקובעת איסור על הפליה של מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מין או היריון. נזכיר, ואך למען הסר ספק, את הוראת ס' 2(ג)

לחוק לפיה לא תהא זו הפליה לפי החוק כאשר "היא מתחייבת מאופיים או ממהותם של התפקיד או המשרה" [18].

29. האם עובדת הריונה של העובדת בנסיבות העניין שלפנינו רלוונטית לתפקיד

מזכירת החברה שאליה בקשה להתקבל, ועליו סב ראיון העבודה שקויים עימה? על פני הדברים התשובה לכך הינה בשלילה. המשימות שלהן נדרשה העובדת לא כללו מאמצים פיסיים מיוחדים המסוכנים לאישה בהיריון; אין מדובר בעבודה המחייבת חשיפה לחומרים מסוימים, המחייבת עובדת להודיע למעבידה על דבר הריונה בתוך עשרה ימים מעת שנודע לה על ההיריון [תקנה 4 לתקנות עבודת נשים (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות) התשס"א-2001]

--- סוף עמוד 19 ---

או סמוך ככל האפשר למועד בו נודעה לה עובדת הריונה [תקנה 5 לתקנות עבודת נשים (עבודות בקרינה מייננת), התשל"ט-1979]. אף אין לחברה בנסיבות המקרה שלפנינו טענה בדבר חשיבות מיוחדת לתקופה שבה צפויה העובדת לשהות בחופשת הלידה הצפויה, כגון, שבאותה תקופה בדיוק צפוי סיומו של פרויקט חשוב העומד בבסיס ההתקשרות שבין העובדת והמעסיק, וכיו"ב. נמצאנו למדים כי בנסיבות המקרה דנן, להריונה של העובדת אין רלוונטיות בכל הקשור למשרה שבה דובר עימה בראיון העבודה, ואליה התקבלה.

יוצא אפוא כי בייחוס רלוונטיות לעובדת הריונה של העובדת לעניין קבלתה לעבודה, טמונה הפליה פסולה.

30. באשר לחובת גילויים של פרטים שהתחשבות בהם משמעה הפליה פסולה,

נמצא במאמרו של הנשיא המנוח מנחם גולדברג ז"ל דברים בזו הלשון:

"חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988 קובע שורה של נתונים שאסור להפלות בגינם בקבלה לעבודה, במהלכה ולעת פיטורים. הוראה דומה המתייחסת לקבלה לעבודה בלבד אנו מוצאים בחוק שירות התעסוקה התשי"ט-1959. שני החוקים אוסרים להביא בחשבון נתונים מסוימים של העובד בקבלה לעבודה ובמהלכה. אך אין הם אוסרים לקבל נתונים אלה מהמועמד לעבודה או העובד. לדעתי, אם אסור להתחשב בגורמים אלה ולהביאם בחשבון, מה טעם להביאם לידיעת המעביד, מה עוד שמדובר בנושאים אישיים מובהקים שהגנת הפרטיות פרושה עליהם. פירוש תכליתי של ההוראות האמורות יביא לכלל מסקנה כי שעה שהמוחקק אסר להביא גורמים אישיים אלה בחשבון

לקראת קבלתו של אדם לעבודה ובמהלכה, האיסור משתרע על הצגת שאלות לגביהם למועמד" (ההדגשה שלי ר.ר.) [19]

31. במאמרו עומד הנשיא גולדברג על מתח מסוים הקיים בין הוראות חוק שוויון

ההזדמנויות וחוק שירות התעסוקה לבין חיקוקים מסוימים והסכמים קיבוציים, שבהם נמצא הוראות המחייבות גילוי פרטים אודות העובד- אם בדבר מעמדו האישי, מצבו הבריאותי ועוד. "מתח" מסוג זה בין החיוב בגילוי מצד אחד לבין הוראות חוק שוויון ההזדמנויות אינו קיים בעניין שלפנינו, באשר לא נמצא בהוראת חוק כלשהיא חיוב של עובדת להודיע למעסיקה אודות הריונה בשלב שלפני החודש החמישי להיריון. עובדת

--- סוף עמוד 20 ---

היותה של העובדת בשלביו הראשונים של ההיריון הינו עניין שבפרטיותה המלאה.

עמד על כך זה מכבר בית המשפט העליון מפי השופט חיים כהן, בלשונו הצירורית, באלו המילים:

"אין דרכן של נשים להודיע למעבידיהן ששיחקה להן שעתן ונתברכה בטנן ונכנסו להיריון. דרכן של נשים היא לשמור דבר הריון בסוד כמוס, משל כאילו אוצר גדול זה אין בו חלק ונחלה אלא לשני מוצאיו בלבד... ידעיה שכזאת אינה קיימת בידי המעביד אלא במקרים נדירים

ביותר ויש להניח שהמוחקק יודע נפש האישה ואינו מצפה ממנה גילוי סודותיה בניגוד לטבעה" [20]

בנסיבותיו של המקרה שלפנינו, עובדת הריונה של המעוררת אינה רלוונטית לעניין קבלתה לעבודה; המעסיק אינו רשאי לשאול לגבי עובדה זו, ואין המועמדת לעבודה מחויבת בגילוייה. בנסיבות שכאלה, בהן למידע בדבר ההיריון אין כל רלוונטיות בקשר למשרה שבה מדובר, ממילא אין חובה

"לגלותו" למעסיק הפוטנציאלי. באי גילוי של הפרט הזה, אין משום חוסר יושר המצדיק טענה או טרזניה מצידו של המעסיק כלפי העובדת. [21]

בהסתמכות מנהל החברה בהחלטת הפיטורים על אי גילוי דבר ההיריון, נמצא המנהל מפלה את העובדת בפיטוריה, מחמת הריונה. למען הסר ספק נזכיר כי אין צורך בהוכחת כוונה במעשה ההפליה, שכן "המבחן לקיומה או אי קיומה של הפליה הוא אובייקטיבי ולא סובייקטיבי. המניע... אינו המכריע

בנדון, ולצורך קביעת קיומה של הפליה יש לבחון את התוצאה הסופית כפי שהיא מצטיירת במציאות החברתית". [22]

32. עובדת ההיריון הינה רלוונטית לעבודה בחודש החמישי להיריון, שאז, מכוח

הוראת החוק (ס' 10 לחוק עבודת נשים), חובה על העובדת להודיע למעסיקה על ההיריון. ההנחה העומדת ביסוד הוראת החוק היא כי המידע הזה רלוונטי באותו שלב למעסיק, שנאסר עליו החל מאותה עת להעסיקה בשעות נוספות או במנוחה השבועית. בקבלת הודעה מטעם העובדת בשלב זה של הריונה אף מתאפשר למעסיק להתארגן בפרק זמן סביר לקראת

--- סוף עמוד 21 ---

חופשת הלידה הצפויה. חובת הגילוי תחול אם כך בשינויים המחויבים גם על המועמדת לעבודה הנמצאת בחודש החמישי להריונה.

33. לסיכום חלק זה-

מן המקובץ עולה כי צדק בית הדין האזורי במסקנתו כי לא הייתה חובה על העובדת להודיע למעסיקה אודות הריונה. **נוכח דרישות התפקיד ומהות העבודה, דבר ההיריון לא היה בבחינת פרט מהותי ורלוונטי לעניין קבלתה לעבודה. משכך, באי גילוי דבר קיומו אין משום חוסר יושר מצידה של העובדת, או הפרת חובת תום הלב המוגברת החלה ביחסים שבין עובד למעסיקו. בפיטורי העובדת מן העבודה בהיותה בהיריון, ונוכח אי גילוי דבר ההיריון בשלב הקבלה לעבודה, נמצאה החברה מפלה את העובדת מחמת היריון** [23].

תחולת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה

34. העובדת טוענת כנגד החלטת בית הדין האזורי לפיה הוראות חוק שוויון ההזדמנויות אינן חל ביחסים שבין הצדדים. **לטענת העובדת, בקביעת סכום הפיצוי הנמוך "סמך בית הדין את ידיו על קביעתו, כי חוק השוויון לא חל".** העובדת סבורה כי חוק שוויון ההזדמנויות חל בנסיבות העניין והיא מבקשת התערבותנו בסכום הפיצוי כפי שנפסק בכלל, ובהסתמך על הוראת **ס' 10** לחוק שוויון ההזדמנויות בפרט.

35. אכן כטענת העובדת, בבואנו לפרש את הוראת **סעיף 21(ג)** לחוק לעניין תחולתו במקום העבודה, בשים לב למספר העובדים, עלינו ליתן דעתנו לתכלית החקיקה. זו באה לידי ביטוי, בין השאר, בדברי ההסבר להצעת חוק הזדמנות שווה בתעסוקה (תיקון) התשמ"ז-1986 שם נמצא כי: "אין הכוונה להחיל את החוק על מקומות עבודה קטנים המעסיקים עד חמישה עובדים **שמטבעם הם משפחתיים** לפיכך מוצע להוסיף הוראה לחוק לפיה "מעביד" הוא מי שמעסיק חמישה עובדים לפחות" (נציין, כי בסופו של יום נקבעה תחולת החוק על מקום עבודה בו מועסקים **שישה** עובדים, וזאת בסעיף תחולה מיוחד).
--- סוף עמוד 22 ---

36. אין מחלוקת, כי מקום העבודה מושא דיונו אינו עסק **משפחתי**. כמו כן, החברה אמנם התחילה פעילותה בהיקף העסקה קטן. עם הזמן התבססה וגדלה גם מבחינת מספר העובדים המועסקים על ידה. בבואנו ליישם את הוראת **סעיף 21(ג)** לחוק שבה אף נקבע מפורשות, כי "**לעניין מניין העובדים לפי סעיף קטן זה יימנה גם עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל אותו אדם**" ניתן דעתנו למטרת החוק בכלל, ולסייג שביקש המחוקק לקבוע לגביו, כך, שלא יחול על מעסיקים קטנים, שהיקף ההעסקה אצלם הוא מצומצם.

מטופס 126 שהוגש לתיק בית הדין האזורי עולה בבירור, כי בחודש מרץ 2004 הועסקו בחברה (יחד עם המערערת) 5 עובדים. בחודש אפריל התווסף עובד שכיר אחד לחברה (מר דנציגר חורחה). נמצא, כי בעת שנמסרה הודעת הפיטורים לעובדת היו בחברה חמישה עובדים שכירים, ובמהלך תקופת ההודעה המוקדמת ועד לניתוקם של יחסי העבודה היו בחברה 6 עובדים שכירים. ולמען הסר ספק- במניין ששת העובדים שהועסקו על ידי החברה בחדש אפריל 2004 לא נכללת מחליפתה של העובדת. המחליפה, הגב' סיגל מימון, רשומה בטופס 126 כמי שהתחילה עבודתה בחברה רק בחודש מאי 2004. בחודש מאי 2004, בסמוך לאחר כניסתם של פיטורי המערערת לתוקף המשיכה החברה להעסיק שישה עובדים. לפי העולה מן הראיות, שלושת מנהלי החברה ובהם מר עיני לא קיבלו **משכורות** מן החברה, ואינם מדווחים כעובדיה.

37. לאחר ששקלנו בדבר ובשים לב לתכלית החקיקה, הגענו לכלל מסקנה כי בנסיבות העניין שלפנינו אין למנות את מנהלי החברה בין עובדיה. אפילו מדובר בהעסקת העובדים על ידי גוף משפטי שהיא חברה, לטעמנו, וכפי שנפסק בעניין אפלבויס "**אין זה סביר לעניין ס' 21(ג) לחוק למנות בין העובדים את המעביד, כאשר כל תכלית החוק היא להגן על העובדים מפני פעילות המעסיק**". כל תכלית החוק היא להגן על העובדים מפני פעילות החברה, כפי שבאה לידי ביטוי בנסיבות העניין שלפנינו מצד מנהליה, שאף אינם רשומים ואינם מדווחים כעובדיה. קבלת טענת העובדת לעניין זה יכולה להביא לתוצאה אבסורדית בה תוחלנה הוראות החוק על חברה ובה ארבעה מנהלים/ יזמים ושני עובדים. מצב דברים שכזה אינו סביר בעינינו.
--- סוף עמוד 23 ---

הינה כי כן, **מסקנתנו היא, כי אין למנות בין עובדי החברה את שלושת מנהלי החברה.**

38. המערערת סבורה כי יש למנות בין עובדי החברה גם כאלה שקיבלו את שכרם באמצעות חשבוניות. לעניין זה מצביעה המערערת על שלושה עובדים שלגביהם יש מחלוקת אודות מעמדם כ"עובדים" או כ"עובדים עצמאיים". לגבי אחת מהם, שהיא מנהלת החשבונות של החברה העיד מר עיני כי דרש כי כל הנהלת החשבונות תהייה במשרדי החברה ולא בביתה של העובדת.

מקובלת עלינו גישתה של המערערת בדבר **הפירוש המרחיב** שבו יש לנקוט לעניין הוראת **ס' 21(ג)** לחוק בקשר לתחולת החוק. הפירוש המרחיב המתבקש אף בא לידי ביטוי בגוף הוראתו של **ס' 21(ג)** בו נקבע מפורשות כי מניין העובדים בקשר לתחולת החוק, כולל עובד של קבלן כוח אדם המועסק במקום העבודה. מקובלת עלינו הגישה, כי אפשר בהחלט שבנסיבות מסוימות גם מי שמתכונת העסקתו הינה כשל "קבלן עצמאי" יימנה כ"עובד" לעניין תחולת החוק (ראו לעניין זה גם במאמרה של שרון רבין מרגליות, שם בעמ' 531-532). אלא שבנסיבות המקרה דנן, אין בתשתית העובדתית כפי שנפרשה לפני בית הדין האזורי די כדי להכריע בעניין מתכונת העסקתם של שלושת העובדים/הקבלנים העצמאיים בהם מדובר, ובעניין מידת "השתלבותם" במקום העבודה. בית הדין האזורי אף נמנע מלתת דעתו לנושא. משכך, ובהעדר תשתית עובדתית מספקת לא נוכל לקבוע, כי יש למנות גם אותם "קבלנים" כ"עובדים" של החברה לעניין תחולת הוראות **חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה** על החברה.

39. השאלה בדבר תחולתו של החוק ראוייה להיבחן בשים לב למועדים הרלבנטיים ולמניין העובדים במקום העבודה בכל אחד מהם. נכונה בעינינו הגישה, כי לעניין תחולת החוק יש רלבנטיות למועד קבלת ההחלטה על הפיטורים, שאם באותו מועד הועסקו במקום העבודה שישה עובדים, ודאי יחולו על נסיבותיו של המקרה הוראותיו של חוק שוויון ההזדמנויות.

אף מקובל עלינו, כי יש רלוונטיות למועד שבו באו לידי סיום יחסי העבודה, לאחר תום תקופת ההודעה המוקדמת. אכן, כטענת העובדת, מועד סיום יחסי העבודה הוא המועד שעד אליו יש למנות את תקופת עבודתה של
--- סוף עמוד 24 ---

[24]

העובדת שהיא בהיריון, לעניין החובה לבקש היתר לפיטוריה, לפי **ס' 9(א) לחוק עבודת נשים**.

מועד זה נראה בעינינו רלבנטי גם לעניין תחולתו של חוק שוויון ההזדמנויות, ולו מן הטעם שבמשך כל תקופת ההודעה המוקדמת ועד לכניסתם של הפיטורים לתוקף, יכולה הייתה החברה בכל רגע נתון, להביא דברים על תיקונם, ולתקן את מעשה ההפליה הפסולה. לעניין זה יודגש כי מנסיבות במקרה שלפנינו עולה, כי לאחר שהודע לעובדת על פיטוריה היא בקשה ממר עיני, להמשיך ולעבוד עד הלידה, אולם הוא סירב לבקשתה.

הינה כי כן, לטעמנו, בבחינת השאלה בדבר תחולת החוק, ונוכח הפרשנות המרחיבה המתבקשת מתכליתו, נכון למנות את מספר העובדים בחברה בכל אחד משני המועדים - מועד ההודעה על הפיטורים, כמו גם המועד שבו נכנסו לתוקף. די יהיה בכך שבאחד משני המועדים הועסקו באותו מקום עבודה שישה עובדים כדי לקבוע כי הוראותיו של חוק שוויון ההזדמנויות חלות על מעשה הפיטורים מושא הדין.

משנמצא, כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ובעת השתיימו יחסי עובד מעביד בין העובדת לבין החברה הועסקו בחברה שישה עובדים, אנו קובעים כי חוק שוויון ההזדמנויות חל בנסיבות המקרה.

שלילת זכות הטיעון

40. בית הדין האזורי נמנע מלהתייחס לטענותיה של המערערת כי החברה לא אפשרה לה למצות את זכות הטיעון לפני שפוטרה.

במסגרת הערעור מבקשת המערערת לקבוע, כי היא פוטרה שלא כדין גם מן הטעם שלא קיבלה את זכות הטיעון, ובגין כך יש לפצותה בפיצוי כספי הולם.

לשיטתה של החברה, אין לשמוע לערעור העובדת בעניין זה, בהיות טענותיה בקשר לזכות הטיעון ניסיון חוזר מצידה להרחבת הזית. זאת, בשים לב לכך שבכתב התביעה אומנם טענה העובדת כי לא נערך לה שימוע, אולם היא לא ביקשה לקבוע כי פיטוריה היו שלא כדין, ולא תבעה סעד כספי בגין כך.

--- סוף עמוד 25 ---

41. טענות המערערת כנגד החברה שלא נתנה לה זכות טיעון כנגד פיטוריה עולות בכתב התביעה וגם בתצהיר עדות ראשית שהגישה. אכן, המערערת לא ביקשה לקבל סעד כספי נפרד ומיוחד בעילה זו, ואין מקום לפסוק לה כזה סעד במסגרת הערעור. אך ברור הדבר וכך עולה מן התשתית העובדתית כפי שנפרשה לפני בית הדין האזורי, כי לא ניתנה למערערת הזדמנות נאותה להשמיע את עמדתה בקשר לפיטוריה לפני שהתקבלה ההחלטה לפטרה. חובה הייתה מוטלת על החברה להודיע מראש לעובדת על הכוונה לפטרה ועל הטעמים לכך. החברה הייתה מחויבת לאפשר לעובדת לנסות ולשכנע את

מנהלי החברה שלא לפטרה. [25]

אכן, לפני בית הדין האזורי לא הונחה תביעה כספית נפרדת של העובדת בגין עילה זו, ומשכך, אין לפסוק לעובדת סעד כספי נפרד בגינה. עם זאת, אין מניעה שבקביעת סכום הפיצוי לעובדת בקשר לנסיבות פיטוריה בכלל, תובא בחשבון התנהלותה של החברה גם מן ההיבט הזה.

הסעד הראוי

42. העובדת טוענת כי סכום הפיצוי שפסק לה בית הדין האזורי בשיעור של 20,000 ש"ח, הינו זעום ביותר ואינו משקף את המגיע לה בשים לב לנזקים שנגרמו לה, לחומרת המעשה, ולא למנט ההרתעה המתבקש בקביעת שיעור הפיצוי.

מקובלת עלינו טענת העובדת כי בסכום כפי שנפסק על ידי בית הדין האזורי אין ביטוי למלוא נזקה, לרבות נזק שאיננו ממוני. אף אין בו כדי לבטא את חומרת המעשה וההרתעה הנדרשת מפני פעולתם של מעסיקים כנגד נשים בהריון, אם כעובדות או כמועמדות לעבודה.

43. כבר עמדנו על כך כי בית הדין האזורי נמנע מלהכריע בשאלה אם פיטוריה של המערערת היו קשורים עם מה שנראה היה בעיני מנהלי החברה כתפקוד לקוי. הבהרנו כי לפי העולה מחומר הראיות כפי שנפרש לפני בית הדין האזורי, להריונה של המערערת היה חלק מרכזי ומשמעותי בקבלת ההחלטה אודות פיטוריה ועיתויים. משכך, בנסיבות שאלה, עניין תפקודה של המערערת לא ישקול כלל בקביעת הסעד הראוי.

--- סוף עמוד 26 ---

44. בפיטוריה שלא כדין, בחוסר תום לב ובניגוד להוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, נמצא שהעובדת הפסידה שכר עבודה עבור תקופה שבה נמנע ממנה לעבוד עד מועד הלידה, וכן שכר בגין 45 ימים שלאחר חופשת הלידה. נציין כי מן המועדים הרלוונטיים עולה כי המערערת לא הייתה משלימה שנת עבודה אילו פוטרה מעבודתה 45 ימים לאחר תום חופשת הלידה.

משכורתה החודשית של העובדת עמדה על 4,800 ש"ח. לא מצאנו בסיס לטענת המערערת כי בקביעת סכום הפיצוי יש לקחת בחשבון את שכרה ככולל "עלויות מעביד", ובסך כולל של 6,500 ש"ח.

בנסיבות המקרה בהן פוטרה מן העבודה בהיותה בחודש השביעי להריונה, משיקולים הקשורים בהריונה, זכאית המערערת לפיצוי המשקף נזקים ממוניים שנגרמו לה, כמו גם פיצוי בגין נזק לא ממוני לפי הוראת סעיף 10 לחוק שוויון ההזדמנויות. כל זאת בשים לב לחומרה הרבה הטמונה בהפליית הפסולה נוכח הריונה.

לטעמנו, בסכום כפי שנפסק על ידי בית הדין האזורי בשיעור של 20,000 ש"ח, יש כדי לשקף את הנזק הממוני שנגרם למערערת בפיטוריה שלא כדין, ובו איננו מוצאים מקום להתערב. **בנוסף על הסכום כפי שנפסק, אנו קובעים כי על החברה לשלם למערערת סך של 30,000 ש"ח, כפיצוי על הנזק הלא ממוני שנגרם לה.** בקביעת סכום הפיצוי, שאינו עומד על השיעור המירבי כפי שקבוע בחוק שוויון ההזדמנויות, נתנו דעתנו גם לכך שזו הפעם הראשונה בה נזקקנו לחלקן של הסוגיות העקרוניות מושא פסק דין זה.

45. **ועניין אחרון-** לא מצאנו מקום להתערב בפסק דינו של בית הדין האזורי שנמנע מלפסוק הוצאות משפט למר עיני אף שנדחתה התביעה האישית נגדו. צודקת העובדת בטענתה כי אין לפנינו ערעור של מר עיני עצמו, וממילא לא היה מקום שהחברה תעלה טענה זו בערעורה. זאת מה עוד, שגם לגופו של עניין אין מקום להתערב בהחלטת בית הדין, שנמנע מפסיקת הוצאות לזכותו של מר עיני נוכח מעורבותו המיוחדת בקבלת ההחלטה המפלה בקשר לפיטוריה של העובדת.

הנשיא סטיב אדלר

--- סוף עמוד 27 ---

[1] אני מסכים לחוות דעתה של חברתי, השופטת רוזנפלד, כי "לא היתה חובה על העובדת להודיע למעסיקה אודות הריונה" באשר "דבר ההריון לא היה בבחינת פרט מהותי ורלוונטי לעניין קבלתה לעבודה", וכי "בפיטורי העובדת מן העבודה בהיותה בהריון, ונוכח אי גילוי דבר ההריון בשלב הקבלה לעבודה, נמצאה החברה מפלה את העובדת מחמת הריון".

בנוסף, מצטרף אני להערתו של חברי השופט צור בעניין הקשר הסיבתי בין פיטוריה של העובדת לבין הריונה, הנלמד מסמיכות הזמנים הקרובה בין הודעתה למעסיק על הריונה לבין פיטוריה, מתגובתו של המעסיק להודעתה, ומהעד טענות "בוזמן אמת" בעניין תפקודה הלקוי.

[2] אבקש להוסיף הערות אלה:

[א] ככל שמועמדת לעבודה תודיע למעסיק בראיון העבודה על הריונה, לדידי, אין לצאת מנקודת הנחה כי מעסיק סביר ונאור יביא בין שיקוליו עובדה זו בעת שהוא שוקל את קבלתה לעבודה. עם זאת, מעסיק אשר מביא בין שיקוליו את העובדה שמועמדת לעבודה נמנעה מגילוי הריונה בראיון העבודה, נוקט בהפלייה ומפר את עקרון שיויון ההזדמנויות בעבודה.

מכל מקום, אני מסכים לקביעתה של חברתי לפיה רלוונטיות המידע מהווה פרמטר מכריע לעניין קביעת חובת הגילוי בראיון העבודה. במרבית המקרים, עובדת היותה של המועמדת בהריון אינה רלוונטית להעסקתה ועובדה זו מצויה במתחם פרטיותה. לפיכך, העובדת לא תדרש לגלות את דבר הריונה למעסיק בראיון העבודה.

[ב] חשוב לציין כפי שקבעה חברתי, כי לכלל זה יש חריגים, שעניינם בנסיבות בהן ההריון הוא עובדה רלוונטית למשרה המוצעת. מדובר במקרים חריגים הבאים בגדרי **סעיף 2(ג) לחוק שיויון הזדמנויות בעבודה** בהם הגילוי מתחייב "מאפיינים או ממהותם של התפקיד או המשרה". המדובר למשל בסוג משרה שעובדת בהריון אינה יכולה לבצע בשל מגבלות פיסיות הקשורות בהריון (הרמת משאות כבדים, חשיפה לקרינה וכד'), "בפרוייקט" שנסמך במידה רבה על עבודתה של המועמדת בתקופה שלאחר תחילת עבודתה, כך שיציאתה לחופשת לידה תגרום למעסיק נזק חריג, או במועמדת שנשכרת לתקופת זמן מוגדרת על מנת למלא מקומו של עובד אחר.

--- סוף עמוד 28 ---

במקרים מעין אלה, חובת תום הלב המוטלת על הצדדים ליחסי עבודה, לרבות במשא ומתן לכריתת חוזה עבודה, תחייב לידי גילוי של ההריון למעסיק בראיון העבודה, גם בשלבים הקודמים למועד הקבוע ב**סעיף 10 לחוק עבודת נשים**, **התשי"ד-1954**.

[3] בכל הנוגע למועד הקבוע למניין עובדי המעסיק כאמור ב**סעיף 21(ג) לחוק שיויון הזדמנויות בעבודה**, אני מסכים לקביעתה של חברתי כי יש לאמץ פרשנות מרחיבה על פיה ניתן לבחור בין שתי חלופות: מועד הודעת הפיטורים או מועד סיום יחסי העבודה בפועל. זאת, מתוך מגמה לנקוט בגישה פרשנית המקיימת את הוראות החוק, ולחזק את ההגנה על האישה העובדת בהתאם לרוחו ולתכליתו של **חוק שיויון הזדמנויות בעבודה**.

השופט שמואל צור

1. אני מסכים לפסק דינה של חברתי השופטת רוזנפלד, אך אבקש להעיר בקצרה לגבי שניים מן הנושאים שנדונו בו.

2. בית הדין האזורי נמנע מלפסוק בשאלה האם העובדת פוטרה גם או רק בשל הריונה. לדעתי, בנסיבות העניין ניתן לקבוע ברמת וודאות גבוהה - על יסוד התשתית העובדתית שנפרשה בבית הדין האזורי - כי העובדת פוטרה אך ורק בשל הריונה. מסקנה זו ניתן ללמוד משני מרכיבים:

האחד - נסיבות הפיטורים: אין חולק כי העובדת פוטרה יומיים לאחר שהודיעה על הריונה. סמיכות הזמנים בין גילוי עובדת ההריון ובין מעשה הפיטורים מדברת בעד עצמה. מעבר לכך, בשיחה בה הודיעה העובדת על הריונה הביע מר עיני תרעומת על כך שהעובדת נמנעה מלהודיע על דבר הריונה עם קבלתה לעבודה. בתצהירו של מר עיני הוא חזר על גישתו לפיה עובדת הריונה של העובדת הינו דבר מהותי הנוגע לשיקולי העסקתה. דברים אלה, המשקפים את גישתו של מר עיני, יוצרים זיקה מאוד מובהקת בין ההריון ובין מעשה הפיטורים ותומכים במסקנה כי החלטת הפיטורים נעשתה בשל ההריון.

--- סוף עמוד 29 ---

השני - עניין התפקוד הלקוי: עניין זה לא בא לידי ביטוי בזמן אמת אלא רק לאחר פיטוריה וכהנמקה מאוחרת. מכתב הפיטורים לא ציין דבר וחצי דבר על תפקודה הלקוי של העובדת. אדרבה, מכתב ההמלצה שניתן לעובדת משקף תפקוד מקצועי תקין שלה במהלך עבודתה ואף רומז כי "עקב הלידה הצפויה היה צורך להיפרד משרון" (היא העובדת), דיבור המחזיר אותנו לנימוק האמיתי של פיטורים בשל ההריון.

3. חברתי השופטת רוזנפלד מגיעה למסקנה כי לא מוטלת על עובדת חובה לדווח על הריונה (עד החודש החמישי) לצורך קבלתה לעבודה. גם אני שותף למסקנה זו. הריון אינו מחלה. **חוק עבודת נשים** אוסר על פיטורי עובדת בהריון בגלל הריונה ומכאן שעניין ההריון אינו רלבנטי לעבודה (פרט אולי למקרים חריגים שאינם מענייננו). אם ההריון בשלבי הראשונים אינו רלבנטי לעבודה, הרי אין כל צורך לגלותו ואין באי גילוי משום התנהגות חריגה או חוסר תום לב. הריון הוא עניין אישי - אינטימי שלא כל אישה מעוניינת לחשוף בשלבי המוקדמים. יש לכבד זכות זו של האישה כחלק מזכותה הבסיסית כעובדת או כמועמדת לעבודה וכחלק מכבודה כאישה וכאדם.

נציג עובדים מר רן חרמש

א. שאלת המפתח בתיק זה היא שאלת תחולתו או אי-תחולתו של **חוק שיויון הזדמנויות בעבודה** התשמ"ח-1988 על **פואמיקס בע"מ**, המשיבה בתיק זה במועד הרלבנטי לקביעת זכויותיה של גבי ארביב, המערערת. בית הדין קמא, נשען על הוראות סעיף 21.ג. האומר

21. אי תחולה

(ג) הוראות חוק זה, למעט סעיף 7 לא יחולו על אדם המעסיק פחות משישה עובדים; לעניין מנין העובדים לפי סעיף קטן זה, יימנה גם עובד

של קבלן כוח אדם המועסק אצל אותו אדם.

בנוסף, קבע בית הדין קמא, שהתאריך הקובע למניין העובדים בחברה הוא התאריך בו נמסרה לעובדת הודעת הפיטורין.

--- סוף עמוד 30 ---

חברתי, השופטת רוזנפלד, לעומת זאת, מעלה ספקות אם היה בכוננת המחוקק להחריג מקומות עבודה לא-משפחתיים כזו המשיבה וקובעת שיש להתחשב בשני מועדים לצורך חישוב תקרת מספר המועסקים, המועד בו נמסרה הודעת הפיטורין לעובד והמועד בו הסתיימה בפועל העסקתו.

ב. בנוסף, מבססת חברתי השופטת רוזנפלד את עיקר ההצדקה לגבי הסעדים ההולמים את תביעתה של המערערת על הזכות לפרטיות, כפי שנוסחה בצורה

תמציתית בדבריו של השופט חיים כהן בשנת 1962 [26].

זרנן של נשים היא לשמור דבר הריון בסוד כמוס

ג. לדעתי, צדק בית הדין קמא כשהסתפק במניין העובדים במועד הקובע וזאת בגלל הסיבות הבאות:

(1) סעיף 21.ג ברור ופשוט ואינו דורש כל פרשנות. כשהחוק קובע "הוראות חוק זה, למעט סעיף 7 לא יחולו על אדם המעסיק פחות משישה עובדים" משמעו שכל אדם, המעסיק פחות משישה עובדים, ויהיו הם מכל סוג שהוא, בני משפחה, עובדים בהעסקה ישירה או עובדי קבלן

יוחרגו מהוראות החוק. היחידה המעסיקה אינה חייבת להיות יחידה משפחתית. היא חייבת להיות יחידה קטנה [27].

(2) סעיף 21.א מחריג בני משפחה ובעלי שליטה בתאגיד ולפיכך, מחזק את המובן מאליו, שסעיף 21.ג מתייחס לכל עובד ולא בלעדית למקום עבודה משפחתי.

(3) מועד הודעת הפיטורין הוא המועד הנכון לקביעת החרגתו של מקום עבודה מהוראות החוק. על תקפותו של מועד זה אינה חולקת גם חברתי השופטת רוזנפלד.

(4) ואולם, הוספת מועד קובע נוסף, היא תוספת בעייתית, בעלת השלכות רחב קיצוניות. היא יוצרת הפרה של אותו איזון עדין

-- סוף עמוד 31 --

בין זכות הקניין לזכותו של העובד לקיים בידי את מקום עבודתו. ראשית, באשר למקום העבודה הנוכחי, משמעותו דחיפת הארגון לאימוץ מדיניות של הימנעות מגיוס עובדים, כל סוג של עובדים, עד לאותו יום בו מפסיק העובד המפטר להתייצב במקום העבודה. בנוסף, מונעת הוספת המועד הדחוי כל אפשרות של היענות לבקשת עובד להאריך את משך עבודתו בגלל סיבותיו הוא. כך מעידה המערכת ש"ההודעה המוקדמת המוארכת הייתה לפי בקשתו, לאחר שהתחננתי" (פרוטוקול, בית דין אזורי לעבודה ת"א, 15/6/2006, עמוד 4, שורה 4). אילו ידע המעסיק שנכונו ללכת לקראת העובד תכלול אותו בתחולת חוק הגנה זה או אחר, לא היה נוהג כך.

(5) השלכות הרחב של אימוץ שיטת שני המועדים הן בלתי סבירות לחלוטין. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אינו מוגבל למקרים בהם יש חשד להפרת עיקרון השוויון בשלב גיוס העובד. הוא עוסק גם בעובדים בעלי שנות וותק רבות. משך ההודעה המוקדמת לעובדים כאלה ומשך ההסדרים הוולונטאריים חורג לעתים קרובות בהרבה על זה של המקרה הנוכחי. אימוץ שיטת שני המועדים תחייב מעסיק רציונאלי להקפיד את גיוס עובדיו לתקופות ארוכות כדי להימנע מתשלום פיצויים גבוהים. וחמור מכך, פיצויים גבוהים אלה עלולים לגרום מעסיקים להימנע מלכתחילה מלהיכנס למצב מאיים, זאת באמצעות שיטות סינון מתוחכמות שיגבירו את אי-שוויון הזדמנויות בשוק העבודה הישראלי ויפגעו בראש וראשונה באותם מחפשי עבודה שהחומר נחקק למענם.

ד. ובאשר לרציונל הזכות שלא לגלות למעסיק פוטנציאלי את נושא ההריון. כאמור, חברתי השופטת רוזנפלד מבססת את זכותה של האישה על סיבות, לכאורה, ש"מן הטבע – דרכן של נשים". יש, בוודאי נשים השומרות על הריון בסוד, ובפרט בשלבי הראשונים. ואולם, יש מספר לא קטן של נשים הרואות בהריון אירוע משמח וגלוי. הקטע המצוטט מדבריו של השופט חיים כהן נכתב שנת 1962, לפני קרוב לחמישים שנה!! דברים אלה היו אולי נכונים באותם ימים. היום, הם נכונים הרבה פחות. נשים רבות בימינו מתייחסות להריון

-- סוף עמוד 32 --

כתופעה טבעית ומוכנת מאליה. הן ממשיכות בפעילותן הגופנית ונהנות מחום השמש וממי הגלים בחופי הרחצה. התבססות על גישתו הארכאית של השופט כהן תביא את מערכת משפט העבודה למצב אבסורדי. מעסיקים יציגו הוכחות לכך שעובדות שלהן נוהגות בדרך שאינה "דרכן של נשים" ושלבן, המנעות מלדווח על הריון מעיד על העדר יושרה. וכך, תאלץ מערכת המשפט לנהוג בדין אחד כלפי נשים מסורתיות ובדין אחר, כלפי נשים חפשיות. טיעונים מתחום שוק העבודה חייבים לבסס את זכותן של נשים שלא לגלות את עובדת הריון. העובדה היא שהריון הוא בגדר חסרון עבור המעסיק, עבור כל מעסיק. עצם קיומה של חופשת לידה פוגע בשגרת העבודה ולכן, מהווה חסרון תעסוקתי. חברה כשלנו בחרה לקדם את השוויון בין המינים למרות עלותו למעסיק ולא בגלל התעלמות מקיומו או בגלל התחשבות ברגישותן של נשים.

ה. ומן הכלל אל המקרה נוכחי. פרוטוקול הדיונים בבית הדין קמא מציג לפנינו את גבי ארביב כעובדת דעתנית, בקיאה בעקרונות הבסיסיים של משפט העבודה, החלטית בקידום ענייניה ועצמאית. במהלך חקירתה נשאלה המערכת שאלות רבות הנוגעות לענייננו ומן הראוי שאתייחס אליהם בקצרה.

(1) דיווח על נושא ההריון: המערכת מתייחסת לנושא זה ומציגה מערך שיקולים מורכב. מחד גיסא "לטענתך כי הסתרתי את דבר הריוני בעת קבלתי לעבודה, אני משיבה: אין לי מה להסתיר. לא הודעתי למעביד על ההריון מפני שאני צריכה רק בחודש חמישי להודיע על ההריון" ומאידך גיסא, "לשאלתך – בזמן ראיון העבודה אני הייתי בהריון, וגם לא אמרתי את זה, זה נכון. לא סיפרתי את זה למעביד. אפילו אמא שלי לא ידעה. זה היה סה"כ 14 שבועות להריון. אולי זה היה 9 שבועות. זה היה בערך חדישיים". ואולם, מקובל עלי הסיכום שלה: "לשאלתך – בראיון העבודה סיפרתי שאני נשואה ויש לי שני ילדים קטנים ובכל זאת קיבלו אותי לעבודה. לא ערערו על יכולתי לעבוד עם ילדים קטנים. אני מבינה שמה שרלבנטי זה הנושא של שלושה חדשים שצריך לצאת לחופשת לידה ובדיקות רפואיות".

(2) דיווח על אופי העבודה: "לשאלתך -- כי כאשר התקבלתי לעבודה אמרו לי שאני צריכה לטפל בענייני החברה, אני משיבה – כאשר דיברו איתי לקבלת עבודה הם דיברו על מזכירה שעושה תכתובת וקשרי חוץ ובגלל זה נדרשתי לשפות. שפת האם שלי זה אנגלית. אני בעצם הקמתי את המשדר הזה, לא היה כלום במשדר. אני דאגתי להספקה של ציוד משרדי. במלאי לא נגעתי. למעט

-- סוף עמוד 33 --

מלאי שהוא ציוד משרדי" (פרוטוקול, בית דין אזורי לעבודה ת"א, 15/6/2006, עמוד 7, שורות 3-8). הדיווח מציג נאמנה את אופיו של מקום עבודה קטנטן, מקום שהחורג מחוק שוויון הזדמנויות בשל גודלו. דיווח דומה מגיע מאחד ממנהלי המשיבה, מאיר עיני: "החברה היתה מאוד קטנה. אני הייתי הממונה הישיר עליה. האינטראקציה היתה בין כולם, זה בסה"כ היינו שלושה אנשים. כך גם בין דורון ודובי" (פרוטוקול, בית דין אזורי לעבודה ת"א, 19/11/2006, עמוד 12, שורות 17-20).

(3) דיווח על אופי מקום עבודה: דוב טומרקין, אחד המנהלים, מסביר את חסרונם של פרוטוקולים: "לשאלתך – אם את רוצה פרוטוקולים של ישיבות הנהלה על פיטורי התובעת, אני משיב: ישיבות הנהלה לא היו מתועדות באותה תקופה מפני שהיינו צוות קטן בחברת סטרט אפ. לכן לא היה תיעוד לעניין זה" (פרוטוקול, בית דין אזורי לעבודה ת"א, 15/6/2006, עמוד 10, שורות 10-11). במקום העבודה, משיב מר טומרקין "חלק גדול מעובדי החברה עובדים בפיתוח, ומיעוטם בלוגיסטיקה. לשאלתך – התובעת היתה מזכירה והיא היתה האדם היחיד שלא היה טכנולוגי באותה תקופה" (פרוטוקול, בית דין אזורי לעבודה ת"א, 15/6/2006, עמוד 9, שורות 12-14). כלומר, גודלו של מקום העבודה הציב את המערכת בעמדת בלעדיות, ובלעדיות משמעה חיוניות. בהנחה שאמנם מניע חשוב לפיטוריה של המערכת הוא תחזית יציאתה לחופשת לידה, ואני מאמין שכך היה, לא ייפלא שמנהלי ראו באי הצגת המידע על הריונה של גבי ארביב בעייה מהותית וחשובה. אילו קרה הדבר במקום עבודה גדול יותר, היה עליהם לספוג השלכות בעייתיות אלה. משהחריג המחוקק את מקום העבודה מתחולת חוק שוויון הזדמנויות, הוגבל גם הפיצוי לה זכאית המערכת.

ו. לכן, לסיכום,

(1) אני מקבל את עמדתה של חברתי השופטת רוזנפלד שלא לקבל את ערעורו של מר עיני.

(2) אני מציע לדחות את ערעורה של הגבי ארביב ולהשאיר את פסיקתו של בית הדין האזורי.

(3) ובאשר להוצאות ההליך הנוכחי, משנדחו שני הערעורים, יישא כל צד בהוצאותיו.

נציג מעבידים מר ישראל בן יהודה

אני מסכים לפסק דינה של השופטת רונית רוזנפלד.

סוף דבר

1. על פי האמור בחוות דעתה של השופטת רונית רוזנפלד, אליה הצטרפו הנשיא סטיב אדלר, השופט שמואל צור ונציג מעבידים מר ישראל בן יהודה, וכנגד דעתו החולקת של נציג עובדים מר רן חרמש, ערעור העובדת מתקבל כדלקמן:
 - א. נקבע כי **חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה**, התשמ"ח-1988, חל בנסיבות המקרה.
 - ב. פיטורי העובדת מחמת הריונה, בשל אי גילוי דבר הריונה בראיון העבודה, מהווים פיטורים שלא כדין, בחוסר תום לב ובניגוד להוראות חוק שוויון ההזדמנויות.
 - ג. על החברה לשלם לעובדת סך של 30,000 ש"ח כפיצוי על הנזק הלא ממוני שנגרם לה. זאת בנוסף על הסכום כפי שפסק בית הדין האזורי. על החברה לשלם הסכום האמור בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין אליה, שאם לא כן ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד למועד התשלום בפועל.
2. על דעת כל חברי ההרכב, הערעור שכנגד שהגישה החברה נדחה.
3. על דעת רוב חברי ההרכב, ובניגוד לדעתו החולקת של נציג העובדים מר רן חרמש, תשלם החברה לעובדת הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 10,000 ש"ח בתוספת מע"מ כחוק. הסכום ישולם לעובדת בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין אל החברה, שאם לא כן ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום, יג' בסיון תש"ע, (26 במאי 2010) בהעדר הצדדים.

השופטת רונית רוזנפלד

השופט שמואל צור

הנשיא סטיב אדלר

--- סוף עמוד 35 ---

סטיב אדלר 54678313-363/07

נציג מעבידים מר ישראל בן יהודה

נציג עובדים מר רן חרמש

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

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

--- סוף עמוד 36 ---

עצ (ארצי) 363/07 שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ

www.nevo.co.il

- [1] דב"ע נו/3-129 שרון פלוטקין ואח' - אחים איזנברג בע"מ וערעור שכנגד פד"ע לוי תשנ"ט-תש"ס - 1999, 481, 497 להלן - עניין שרון פלוטקין.
- [2] [ע"ע 627/06 אורלי מורי - מ.ד. פילו בע"מ \(16.3.08, לא פורסם\)](#), בחו"ד השופטת וירט לבנה פסקה 41, להלן - עניין אורלי מורי
- [3] ראו על כך במאמרה של שרון [רבין מרגליות, המקרה החמקמק של אפליה בעבודה, כיצד מוכיחים את קיומה? הפרקליט מדי' 529, בעמ' 544 - 545](#).
- [4] שם בעמ' 545.
- [5] [בג"צ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ. שר העבודה והרווחה, פד"י נב\(3\) 630, 651-650](#).
- [6] [בג"צ 98/69 ברגמן נ. שר האוצר ואח' פד כג\(1\) 693 בעמ' 698](#).
- [7] ע"ע 1407/01 פידלמן - מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי (17.10.04, לא פורסם), בפסקה 6 לפסק הדין.
- [8] [בג"צ 243/62 אולפני הסרטה בישראל בע"מ נ. גרי פד"י טו' 2407, 2415, וכן ראו אהרון ברק, פרשנות במשפט, כרך ג', נבו הוצאה לאור 1994 - תשנ"ד, בעמ' 423](#).
- [9] ראו שם בעמ' 491.
- [10] דב"ע למ/3-25 ועד אנשי צוות דיילי אוויר - עדנה חזין והוועד המרכזי של הסתדרות הפקידים פד"ע ד 374, 365.
- [11] שם, כרך ב' תשנ"ח-1998, בעמ' 589.
- [12] ראו סקירת חוקי השוויון בקשר להפליה מגדרית בתחום משפט העבודה [בג"צ 291/05 אלחנתי ואח' נ. שר האוצר ואח' \(15.6.08, לא פורסם\)](#), מפי השופטת אסתר חיות בפסקה 18 לפסק הדין.
- [13] [ע"ע 1353/02 אפלבוים - הולצמן, פד"ע לט' 495, 507 להלן עניין אפלבוים](#).
- [14] עניין אפלבוים בעמ' 507.
- [15] עניין אפלבוים שם.
- [16] ראו על כך במאמרה של אלישבע ברק, [עקרון תום הלב במשפט העבודה](#), ספר ברנזון, נבו הוצאה לאור - התשי"ס, 499, בעמ' 508 - 511, מנחם גולדברג, [הגנת הפרטיות של העובד וחובות הגילוי שלו כלפי מעבידו](#), עבודה חברה ומשפט כרך ט' התשי"ב-2002, 85, ורדה וירט ליבנה, [הזכות לפרטיות אל מול האחריות במיון מועמדים לעבודה - ההיבט המשפטי](#), ספר שמגר, ההוצאה לאור של לשכת עורכי הדין, תשס"ג - 2003, 775, בעמ' 800 - 801
- [17] ראו שם בעמ' 511, ההדגשה שלי, ר.ר, וכן [ע"ע 1487/02 עמוס סופר - רשת אורט \(29.12.05, לא פורסם\)](#)
- [18] ראו במאמרה של שרון [רבין מרגליות, ההסבר \(תירוץ\) השוקי לפערי שכר מגדריים, הפרקליט \(2\), 501, בעמ' 534-536](#)
- [19] שם בעמ' 90.
- [20] [ע"א 201/62 חנה כהן נ. יודידה זרובסקי, פד"י טו, 2753, 2759](#)
- [21] ראו [ע"ב \(באר שבע\) 5050/04, 5050/04 סוון טולדנו ואח' - גן כ"ף לי ואח', פסק דין מפי השופט אילן סופר\(29.12.08, לא פורסם\)](#).
- [22] [בג"צ 104/87 ד"ר נעמי נבו נ. בית הדין הארצי לעבודה, פד"י מד\(4\) 749, 759, וראו גם בעניין שרון פלוטקין, שם](#)

בעמ' 495, וכן בעניין אורלי מורי בפסקה 47 לחוות דעתה של השופטת וירט לבנה.

[23] ראו פסק הדין מן הזמן האחרון מפי סגנית הנשיאה לאה גליקסמן [עב \(ת"א\) 10355/06](#) אדוה צפון- בנימין- טאמן יעוץ והכוונה לגיל הזהב ואח' (13.1.2010).

[24] ראו בעניין **אפלבוים** שם בעמ' 504 וכן דב"ע מג/113-3 **עיריית ראשון לציון- אמסלם** פד"ע טו, 250.

[25] ראו לצורך השוואה בעניין **אורלי מורי**, שם בפסקאות 33 – 36, [עע 415/06 דני מלכה- שופרסל בע"מ](#) (15.7.07, לא פורסם).

[26] ע"א 201/62 חנה כהן נ. ידידיה זרובסקי, פד"י טו, 2753, 2759

[27] לבני חשיבותו של גודל יחידת חברתית להבנת תהליכי האינטראקציה ראה: "Quantitative aspects of the group". In K. H. Wolff (Ed.), The sociology of George Simmel (pp. 87-180). New York: The Free Press



יש לכם חשבון בנק?
יש לכם טלפון סלולרי?
עושים קניות בסופר?
חברים בקופת חולים?

יתכן שמגיע לכם כסף
מתביעה ייצוגית שהתקבלה

רוצים לעקוב אחרי תביעה או חברה?
הרשמו לנבו ייצוגיות וקבלו עדכונים ללא תשלום.

[להצטרף כהן](#)