www.nevo.co.il

(י-ם) 1897/10 תעא (י-ם) 10-1897 שרית ליסיצקין נ' רשות הזכרון לשואה ולגבורה-יד ושם

## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

**תע"א 10-1897**

**לפני:**
**כב' ה**שופטת שרה שדיאור
**נציג ציבור (עובדים) גב' גילה פרימק**
**נציג ציבור (מעבידים) גב' אורנה לשם**

**התובעת** שרית ליסיצקין **ת.ז. 032246951**
**ע"י ב"כ: עו"ד שיר-אל נקדימון**

-

**הנתבע** רשות הזכרון לשואה ולגבורה-יד ושם
**ע"י ב"כ: עו"ד מאיר אבירם**

כתבי עת:
שרון רבין-מרגליות, "המקרה החמקמק של אפליה", הפרקליט, כרך מד (תשנ"ח-תש"ס) 529

חקיקה שאוזכרה:
חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 סע' 13(א)(ב)(1), 13א(א)(1)

כתבי עת:

חקיקה שאוזכרה:
חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 10(א)(1), 13(א)(ב)(1), 13א(א)(1)
חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 9א
שרון רבין-מרגליות, "המקרה החמקמק של אפליה", הפרקליט, כרך מד (תשנ"ח-תש"ס) 529

## פסק דין

-

בפני בית הדין תביעת התובעת לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, פיצוי בגין עוגמת נפש ופיצוי בגין נזקים ממוניים עקב פיטוריה שלא כדין בעת חופשת הלידה ובניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

°

הנתבע טוען כי התובעת לא פוטרה אלא התפטרה מעבודתה וכי התובעת איננה זכאית לרכיבי התביעה.

**העובדות**

1. התובעת הועסקה אצל הנתבע החל מ 1.3.08 .
2. ביום 5.11.09 , ילדה התובעת תאומים.
3. חופשת הלידה של התובעת אמורה היתה להסתיים ביום 4.3.10.
4. במהלך חופשת הלידה התובעת בקשה להאריך את חופשת הלידה בחודשיים.
5. ביום 11.1.10, במהלך חופשת הלידה, נפגשה התובעת עם מר ליבר, מנהל אגף מערכות מידע וגב' כהן, סגנית מנהל אגף מערכות מידע. במסגרת הפגישה הבהירו השניים לתובעת, כי אינם שבעי רצון מעבודתה.
6. ביום 28.1.10, התקיימה פגישה בין התובעת לבין מר סיני. לפני הפגישה התקיימה בין השניים שיחת טלפון.
7. שכרה הקובע של התובעת עמד על סך 8,000 ₪ לחודש (לצורך תביעה זו) והיא הועסקה במשרה מלאה.
8. התובעת הועסקה על פי תנאי חוזה עבודה אישי המצורף לנספח ב' לכתב התביעה.
9. לתובעת שוחררו כספי הפיצויים שהופרשו לקרן הפיצויים וזאת לאחר הגשת התביעה.

**המחלוקת**

1. האם בפגישה מיום 11.1.10 הודיעה הנתבעת לתובעת על פיטוריה מהעבודה כטענתה, או שמא כטענת הנתבע, נוהלה בין הצדדים שיחה חברית בלבד, במסגרתה מנהל אגף מערכות מידע וסגניתו הודיעו לתובעת את דעתם כי בקשו מהנהלת הנתבע להפסיק את עבודתה, וההנהלה אינה מוכנה לדון בעניין זה בעת הזו.
כפועל יוצא, האם יש לראות בשיחה זו כהודעת פיטורים. בכלל זה, האם היתה אי שביעות רצון מתפקודה של התובעת והאם הובא לידיעתה חוסר שביעות הרצון על תפקודה לפני השיחה ב 11.1.10. בפועל האם תפקודה המקצועי היה טוב אם לאו.
2. ככל שהתובעת פוטרה מעבודתה, האם היא זכאית לחישוב זכויותיה, כמי שעבדה עד למועד החוקי לפיטורים, דהיינו עד 90 הימים לאחר תום חופשת הלידה (4.6.10).
3. האם זכאית התובעת לפיצוי הלנת פיצויי פיטורים ולהשלמת פיצויי פיטורים, או שמא לנתבע הגנה טובה.

--- סוף עמוד 2 ---

4. האם זכאית התובעת לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, בגין הפרת חוק עבודת נשים, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה והפרת זכות השימוע ובאיזה שיעור. הסעד הנתבע הינו בגובה 21 משכורות, הכולל שכר בגין 90 הימים לאחר תום חופשת הלידה.
5. האם זכאית התובעת לפיצוי בגין העדר הפרשה מלאה לפנסיה ולקרן השתלמות, עבור התקופה שמתום חופשת הלידה ועד לתום 90 הימים לאחר חופשת הלידה ובאיזה שיעור.
6. האם נותרו לתובעת ימי חופשה בלתי מנוצלים לפדיון וככל שכן באיזה שיעור. בכלל זה האם התובעת זכאית לפדיון חופשה עד למועד 90 הימים לאחר חופשת הלידה.
7. האם זכאית התובעת לדמי הבראה עד לתום 90 הימים לאחר תום חופשת הלידה ובאיזה שיעור.

## הכרעת הדין

**פיטורים או התפטרות**

1. גרסת התובעת לעניין הפיטורים כפי שהופיעה בתצהירה:

**"26. לפיכך, ביום 31.12.10 שלחתי לאיילה אי-מייל, בו ביקשתי להאריך את חופשת הלידה בחל"ת עד ליום 9.5.10. עפ"י יעוץ משפטי שקיבלתי, בהתאם לחוק עבודת נשים, היתה זו זכותי לשהות בחל"ת לאחר חל"ד, ולא הייתי צריכה לקבל את "רשות" המעסיק לעניין זה.**

**27. בתגובה, כשבוע אחד בלבד לאחר מכן, ביום ה', ה- 7.1.10 , התקשרה אליי איילה וביקשה לתאם עמי פגישה עת היא הסבירה לי שמחלקת כח אדם מבקשים להפגש איתי בקשר להארכת חופשת הלידה.**

**28. איילה הוסיפה שהפגישה צריכה להערך בהקדם האפשרי, שכן מיכאל נוסע לחו"ל לטענתה, והוא צריך להיות נוכח בפגישה זו.**

**29. בהתאם קבענו פגישה ליום שני, 11.1.10.... .**

**...**

**31. כך ביום 11.1.10 הגעתי לפגישה עם איילה ומיכאל בקשר להארכת חופשת הלידה שלי, כך לפחות סברתי לתומי.**

**32. להפתעתי הרבה, עם תחילת שיחה זו, אמר לי מיכאל שהתפוקה שלי בעבודה לא טובה, לאור העובדה שכעת אני אם ל- 4 ילדים קטנים, הוא לא רואה כיצד התפוקה שלי בעבודה תשתפר.**

**33. מיכאל הוסיף שעל אף שעורך הדין של יד ושם אמר להם במפורש שאסור להם לדבר איתי על כך, הם החליטו "לבוא לקראתי" ולהודיע לי כבר עכשיו בהיותי בחופשת לידה, שאין להם כל כוונה להחזיר אותי לעבודה בתום חופשת הלידה והחל"ת. בסוף דבריו, אמר לי מיכאל במפורש שאני מפוטרת:**

--- סוף עמוד 3 ---

**34. מיכאל הדגיש בפניי שהדבר נעשה "לטובתי" - לשיטתם כמובן - על מנת שכבר אוכל להתחיל לחפש עבודה חלופית אחרת, ובטרם אספיק להעסיק מטפלת לילדיי הרכים.**

35. **הייתי בהלם מוחלט. הופתעתי, ולא ציפיתי כלל לשיחה מעין זו. איילה הודיעה לי כאמור שמדובר בשיחה בדבר הארכת חופשת הלידה שלי, ולפיכך, כלל לא דמיינתי שמדובר בשיחת פיטורים.**

**36. בניגוד לטענות יד ושם כי פיטוריי נבעו מחוסר שביעות רצון מתפקודי, אבהיר כי מעולם לא נטען כלפי שיש בעיה כלשהי בתפקודי, להפך! עד ליום פיטוריי, תמיד קיבלתי שבחים ומחמאות בגין עבודתי. לראשונה מנהליי טענו בפניי שהם לא שבעי רצון מתפקודי המקצועי, היה במהלך שיחת הפיטורים בהיותי בחופשת לידה ולאחר העדרות של 4 חודשים מהעבודה לצורך שמירת ההריון וחופשת הלידה.**

**37. לפיכך, הפתעתי היתה כה גדולה.**

**38. בשיחה זו, הבהירו לי איילה ומיכאל באופן שאינו משתמע לשני פנים כי ההחלטה על פיטוריי הינה סופית ומוחלטת, ואין לי כל יכולת לשנותה.**

**39. כך, כששאלתי אותם מה גרם להחלטתם, והאם יש משהו שאוכל לעשות על מנת לשנות את החלטתם, מיכאל ענה לי "כבר החלטנו".**"

2. הנתבע ציין כי לאורך כל תקופת עבודתה של התובעת, עלה חוסר שביעות רצון מעבודתה. גב' כהן, הממונה הישירה על התובעת, אשר העידה בפנינו מטעם הנתבע ציינה בתצהירה את הדברים הבאים:

**"14. התובעת הגישה באמצעותי בקשה להארכת חופשת הלידה בחודשיים נוספים. מאחר ולא הייתה שביעות רצון מעבודת התובעת, מיכאל ליבר ואני סברנו כי ראוי למסור זאת לתובעת. עשינו זאת כי חשבנו שזה הגון לומר זאת לתובעת, כדי שלא ייגרם לה נזק בעתיד. אני הסתכלתי על זה כאימא לילדים קטנים שיודעת כמה קשה להתארגן ולבסוף להתאכזב. כבת אדם רציתי את טובתה של התובעת.**

**15. מיכאל ליבר ואני שאלנו את מנכ"ל יד ושם מר נתן איתן אם זה ראוי שנאמר את דברינו לתובעת. מנכ"ל יד ושם התקשר לעו"ד מאיר אבירם ושאל על האפשרות שיאמרו לתובעת כי לא מרוצים מתפקודה ומתכוונים להמליץ, בסופו של דבר, להפסיק את עבודתה של התובעת. עו"ד אבירם אמר שלא ניתן לעשות כן. שאלנו אם אנו יכולים לדבר עם התובעת על בסיס חברי, דהיינו לומר לתובעת את האמת כאשר מטרתנו היא לטובתה וכדי לסייע לה. עו"ד אבירם אמר שמה שנאמר על בסיס אישי, אינו מחייב את יד ושם.**

--- סוף עמוד 4 ---

**16. התקשרתי לתובעת והצעתי לה להיפגש איתי ועם מיכאל. אמרתי לתובעת כי נהייה מוכנים לנוחיותה להיפגש עימה בעיר מגוריה מודיעין. התובעת אמרה לי שאין לה בעיה להיפגש בירושלים.**

**17. אין זה נכון שאמרתי לתובעת כי מחלקת כוח האדם מבקשת להיפגש איתה בקשר להארכת חופשת הלידה. אמרתי לה במפורש כי מיכאל ואני מבקשים להיפגש איתה כדי לשוחח עימה:**

**18. ביום 11.1.10 נפגשנו מיכאל ואני עם התובעת. בשיחה זו נאמר לתובעת כי כבר בשנה הראשונה לא היינו מרוצים מעבודתה ובסוף השנה התלבטנו אם להאריך את תקופת עבודתה. הארכנו את חוזה העבודה בתקווה שהמצב ישתפר אך בפועל לא היה כך. חוסר שביעות רצוננו נובע מתרומה נמוכה ואי השתלבות בשיטת העבודה של האגף לפיה כל אחד עושה מעבר לתפקיד הרשמי המוגדר לו. הסברנו כי לא נראה לנו אנושי לתת לה להתארגן עם מטפלת או מעון ולעשות את כל הסידורים לקראת חזרה לעבודה ולאחר מכן היא עלולה למצוא עצמה בבית.**

...

22. **אין זה נכון שפיטרנו את התובעת או אמרנו לה שהיא מפוטרת .לא מיכאל ולא אני מוסמכים ורשאים לפטר עובדים ביד ושם. אמרנו לה כי נמליץ ,אם היא תבחר בכך, שיד ושם ישלמו לו את השכר עבור התקופה של שישים הימים בהן היא זכאית לחזור לעבודה וכן את שלושים ימי ההודעה המוקדמת שצריך להודיע לה לפני הפסקת עבודתה.**

23. **אין זה נכון שמיכאל אמר לתובעת כי כאם לארבעה ילדים קטנים הוא לא רואה כיצד התפוקה שלה בעבודה תשתפר.**

24. **אין זה נכון שמיכאל ואני אמרנו לתובעת שההחלטה על פיטוריה הינה סופית ומוחלטת ואין לתובעת כל יכולת לשנותה. העובדה שציינו בפניה כי היועץ המשפטי אמר שלא ניתן להפסיק את עבודתה תומכת בגרסה שאני מפרטת.**

25. **התובעת חוזרת ואומרת שפיטרנו אותה .אין זה נכון .לא היה בסמכותנו לפטרה .יש בידינו היכולת להמליץ על הפסקת עבודתה אך לא מעבר לזה".**

3. מר ליבר, אף הוא ממונה ישיר על התובעת, ציין בתצהירו את הדברים הבאים:

**"13. בסוף דצמבר ביקשה הגב' שרית להאריך את חופשת הלידה לתקופה של חודשיים נוספים לערך, היא שלחה הודעה לאיילה כהן.**

**14. מאחר ולא היינו שבעי רצון מעבודת התובעת, איילה ואני סברנו כי ראוי למסור לה אינפורמציה זו. סברנו כי טוב והגון למסור לה זאת כדי שלא ייגרס לה נזק בעתיד. החלטנו להזהיר את שרית מפני האפשרות שלאחר שובה יפסיקו את עבודתה בתום התקופה האוסרת לפטרה על פי החוק.**

15. **שאלנו את מנכ"ל יד ושם, אם ניתן לעשות כן. מנכ"ל יד ושם התקשר בנוכחותנו לעו"ד מאיר אבירם, ושאל על האפשרות שיאמרו לה הדברים ועו"ד אבירם אמר**

--- סוף עמוד 5 ---

**שלא ניתן לעשות כן. שאלנו אם על בסיס חברי אנו יכולים לדבר איתה בלי שתפוטר ולומר לה את האמת כדי לסייע לה, עו"ד אבירם אמר שמה שנאמר על בסיס אישי אינו מחייב את יד ושם.**

...

17. **ביום 11.1.10 נפגשנו איילה ואני עם שרית ובשיחה זו אמרתי לה שמאחר ואין שביעות מתיפקודה אנו מוצאים לנכון ליידע אותה בעניין זה משום שיש לזה השלכות לגבי העתיד.**

18. **שרית מאוד התרגשה ובכתה ולכן גם לא פרטנו בפניה את שידעה ממילא לאור שיחתה עם מר רמי אוסטר.**

19. **הבהרנו לשרית כי כל מה שאנו עושים הוא לטובתה.**

20. **אין זה נכון שהודעתי לה שהיא מפוטרת אינני מפטר אנשים מיד ושם ואיני מוסמך לעשות כן".**

4. יצוין כי לאחר שיחה זו פנתה התובעת אל הנתבע, ונפגשה עם מר סיני, מנהל אגף משאבי אנוש וארגון, אשר הבהיר לתובעת כי הוא ורק הוא מוסמך לפטר, והיא איננה מפוטרת מעבודתה.

5. מר סיני מציין: **"ביום 28.1.2010 בפגישה שלי עם התובעת, ספרה לי התובעת כי "נאמר לה על ידי מנהל אגף מערכות מידע וסגניתו כי תפוקותיה במהלך תקופת עבודתה נמוכות מהצפוי והמצופה, להערכתם זה לא משהו שישתפר עם הזמן". התובעת אמרה לי כי הדברים שנאמרו לה על ידי ה"ה ליבר וכהן הינם לטובתה כדי שתוכל להכין עצמה ולא להיות מופתעת. התובעת טענה בפני כי למעשה היא פוטרה מעבודתה באופן לא חוקי במהלך חופשת הלידה. אני הודעתי לתובעת כי היא לא פוטרה בשום פנים ואופן, ולא ניתן לפרש את דברי ה"ה ליבר וכהן. התובעת אמרה לי כאמור בסיכום פגישה מיום 28.1.2010 כי מנהל האגף וסגניתו אמרו לה כי תפוקותיה במהלך תקופת עבודתה נמוכות מהצפוי והמצופה ולהערכתם זה לא משהו שישתפר עם הזמן. המילים הנטענות בתצהיר התובעת כי היא לא תשתפר בשל היותה אם ל-4 ילדים קטנים לא נאמרו לי ע"י התובעת ואמירה זו אינה נכונה. כמו כן, התובעת לא אמרה לי שמר ליבר אמר לה שהיא מפוטרת".**(סעיף 35 לתצהירו).

אמירתו זו אינה עולה בקנה אחד עם נספח ה' לתצהירו תרשומת השיחה עמה מיום 28.1.10, שם הוא רושם מפורשות "**4. לדברי שרית נאמר לה על ידי מנהל אגף מ. מידע וסגניתו כי תפוקותיה... נמוכות מהצפוי... ולהערכתם זה לא משהו שישתפר עם הזמן... 5. לטענתה נאמר לה כי לטובתה ... היא מקבלת את המידע בפגישה והיא מיועדת לפיטורין לאחר שובה לעבודה וקבלת כל זכויותיה כחוק, עוד נאמר לה לדבריה, תוכל לקבל שכר עבודה עבור 60 ימים שהם תקופת המינימום הקבועה בחוק לפיטורי אישה החוזרת מחופשת לידה...**". ברי אפוא כי בניגוד לאמור בתצהירו, בנספח עצמו, עולה כי הובהר לה שהיא מפוטרת בתום

--- סוף עמוד 6 ---

חופשת הלידה בכפוף לקבלת פדיון כספי של התקופה. עוד נאמר בסיכום "**טענתה העיקרית היא שלמעשה פוטרה באופן לא חוקי במהלך חופשת הלידה על ידי מנהל האגף".**

משכך, האמור בסעיף 35 לתצהיר של מר סיני לא מתיישב עם תוכן התרשומת שהוא עצמו ערך לגבי דברי התובעת.

נכון הוא כי הוא רשם שהוא הודיע לתובעת "**מפורשות בקול רם וברור וחזרתי על כך 4 פעמים במהלך הפגישה כי יד ושם לא מפטרת עובדת בניגוד לחוק. היא לא פוטרה בשום פנים ואופן ולא ניתן לפרש כך את דבריהם של מנהל האגף וסגניתו. .. ואין לי צל של ספק שהשיחה נועדה לטובתה באופן ברור. נמסר לה בשיחה כי חוות הדעת עליה לא טובה וכי לטובתה ... כאשר תשוב מחופשת הלידה יכול להוביל עם הזמן גם לסיום העסקה....".**

ברור איפוא כי גם לטעמו בשיחה עמה אמנם אמר שאינה מפוטרת אך מנגד, חזר על עמדת הממונים שלטובתה עדיף לה להחליט שלא לחזור.

6. כאמור, לטענת התובעת, יש לראות בדבריהם של הגב' כהן ומר ליבר הודעת פיטורים. הנתבע טוען כי מדובר בשיחה חברית בלבד ובכל מקרה הגב' כהן ומר ליבר אינם מוסמכים לפטר את התובעת.

7. סבורים אנו כי יש לראות בדבריהם של הגב' כהן ומר ליבר ככאלו שאינם מאפשרים את חזרתה של התובעת לעבודה ומהווים פיטורים לכל דבר, גם אם אין השניים מוסמכים באופן רשמי לפטר מי מעובדי הנתבע. זאת גם נוכח אופן אמירת הדברים וגם מחמת שהוזמנה במיוחד לשם כך, במהלך חופשת הלידה. אמרו לה שאין לה צורך להיערך לחזרתה – והאומרים הם הממונה הישירה והממונה העקיף.

8. וכך העידה הגב' כהן בבית הדין:

**"ש. מפנה לסעיף 14 לתצהירך, את כותבת שלדעתך היה ראוי למסור לתובעת שלא היתה שביעות רצון ממנה בזמן חופשת לידה. זה ראוי.**

**ת. לא זה מה שכתוב. מה שנראה לי ראוי למסור לה בחופשת <u>הלידה שאנו מתכוונים שהחוק יאפשר להמליץ למנהלים שלנו לסיים את העסקה שלה</u>, <u>הילדים שלי לא הרבה יותר גדולים מהילדים שלה</u>, היה לי מאד טרי בראש כמה קשה להתארגן עם מטפלות. יש לי שניים מאד צמודים, כל הזמן היה לי בראש שאני כאמא צריכה לדעת שאולי אתארגן אחרת אחרי חופשת הלידה, זה היה המניע שלי ואני זאת שכל הזמן אמרתי. וההנהלה אמרה בצדק לא מוכנים לדבר על ההמלצה שלך, אמרתי להם בסדר, לא נדבר אבל חשוב לי לומר זאת לעובדת כאמא לאמא. משם הכל בא.**

**ש. בשלב זה ידעת ששרית תסיים את דרכה ביד ושם לכל המאוחר ששים ימים אחרי תום חופשת לידה.**

**ת <u>ידעתי שזה מה שאמליץ</u> . לא ידעתי שזה מה שיקרה. גם היום יש לי עובדת שהנהלה חייבה אותי לקבל ומסרבת לפטר למרות המלצתי."** (דגש שלי ש.ש.).

--- סוף עמוד 7 ---

הנה כי כן, בעת שהתובעת נמצאת בחופשת לידה, מודיעה לה הממונה עליה כי יש בכוונתה להמליץ על פיטוריה מהעבודה, מיד לכשיתאפשר הדבר מבחינה חוקית. זאת חרף התראת היועמ"ש של הנתבע כי אל לה לעשות כן. הממונה היתה נחושה לסיים את העסקת התובעת. עד כדי כך שאצה לה הדרך.

9. לא זו אף זו, מדבריו של מר דוד סיני עולים דברים חמורים יותר:

**"ת .התשובה מאד ברורה ,הפגישה שנעשתה של שני המנהלים מנהל אגף וסגניתו עם התובעת היתה פגישה אני הגדרתי אותה ,לא מצאתי שום ביטוי ,גם סגנית <u>מנהלת האגף שהיתה די דומיננטית בתהליך</u>, אמרתי לה את זה היא היתה בגישה של הזדהות אמהית ,היא באה להגיד ואמרה לי את זה גם שעדיף <u>היות וכבר דברנו עם העובדת אין התאמה ואין שביעות רצון אולי כדי להכין אותה מראש</u> ,בגישה חברית כזאת או אחרת שאם היא ... לא מרוצים ממנה ,ואולי הוגן לומר לה בצורה חברית <u>לא רשמית , לא דרכי</u> ,גם אני לא הייתי מרוצה מזה ,<u>אם היא יכולה דווקא בחופשה שלה לחפש מקום עבודה אחרת .נותנים לה אפשרות לא לחזור</u> ולא לחכות לכל הימים בהנחה שכן יפטרו אותה אולי בסוף התהליך,** ..."

(עמ' 19 ש' 25-18)(דגש שלי ש.ש).

משמע – מטרת השיחה היתה למנוע את חזרתה של התובעת לעבודתה בנתבע לאחר סיום חופשת הלידה. התחושה שמתקבלת לדבריהם של הגב' כהן ומר ליבר היא שהתובעת איננה רצויה בנתבע. מר סיני עודכן , אמנם הדבר נעשה "לא דרכי" אך היה בידיעתו וגם על דעתו.

10. באשר לאקט הנדרש לסיום יחסי עובד מעביד, בין אם פיטורים ובין אם התפטרות, "**ביטוי לסיום מערכת יחסים זו אינו חייב לבוא כאקט פורמאלי דווקא, אלא גם כמעשה שיש בו ללמוד על כוונה חד משמעית של הצד הפועל בעניין להביא את מערכת היחסים עובד-מעביד לידי סיום** (ראה: דב"ע לה/3-85 **עיריית כפר סבא – כהן**, פד"ע ז', 175)."

תעא (ב"ש) 2275-09 **בנימיני שני בוכובזה נ' טופ שייק בע"מ- סניף קניון הנגב באר שבע**, ניתן ביום 27/12/11).

11. אין ולא יכולה להיות מחלוקת כי היה בכוונתם של הגב' כהן ומר ליבר להביא לסיום עבודתה של התובעת בנתבע, בדרך זו או אחרת.
12. טענת הנתבע לפיה אין בסמכותם של הגב' כהן ומר ליבר לפטר את התובעת, ולכן אין לראות בדבריהם כהודעת פיטורים הנה כסות עלה תאנה ותו לא.
13. מדובר בעובדים בכירים בנתבע אשר ממונים באופן ישיר על התובעת. להמלצתם יש משקל לא מועט. מטרת השיחה עם התובעת הייתה לגרום לתובעת להבין שאינה רצויה ולגרום לה שלא לחזור לעבודתה בנתבע מיוזמתה. אמנם, שיחה זו לבשה כסות של התחשבות ודאגה לתובעת, אולם, מדובר הלכה למעשה ברצון חד משמעי לסיים את עבודת התובעת, ו"טובתה" של התובעת, לפי הגב' כהן, וגם לפי מר סיני, היא לא לחזור לעבודתה בנתבע אלא לחפש מקום עבודה אחר. כל זאת אף לאחר שהיועץ המשפטי התריע כי אין לעשות כן.

--- סוף עמוד 8 ---

14. בנוסף, אין מדובר בענייננו בפיטורי צמצום או פיטורי התייעלות אשר הטעמים לפיטורים אלו אינם נעוצים בעובד. מדובר בהמלצה ברורה וחד משמעית מהממונים המקצועיים והישירים של התובעת לפטרה מעבודתה, אשר טרחו וחשו צורך עז להודיע על כך לתובעת כבר במהלך חופשת הלידה! ובניגוד לעילת הפגישה- בקשת התובעת להאריך את החופשה ללא תשלום, על מנת לחזור לעבודה בסיומה. על אף הכחשת הנתבע, סבורים אנו כי להמלצה חד משמעית וגורפת כפי שהובעה על ידי עדי הנתבע לעיל, יש משקל לא מבוטל בהחלטת הגורמים המוסמכים בנתבע, על פיטורי עובד ומשום כך אין לראות בהם "שיחה חברית". מר סיני ציין כי לכאורה, אף שידע, היתה זו שיחה "**לא פורמלית**". האמנם?
15. על כך יש להוסיף גם את מודעת הדרושים לתפקידה של התובעת, שפורסמה על ידי הנתבע, למחרת שיחתה של התובעת עם גב' כהן ומר ליבר.
16. הנתבע טוען כי הפרסום איננו מתייחס למשרתה של התובעת וכי הנתבע היה צריך להערכתו לקראת שנת 2008 כ 5 עובדים נוספים.
17. יושם אל לב כי מדובר במסמך המתייחס לשנת 2008 ואילו התובעת פוטרה בשלהי שנת 2010.
18. עוד יודגש כי גם אם היינו קובעים כי אין מדובר בהודעת פיטורים מחמת שלא ניתנה על ידי הגורם המוסמך בנתבע, הרי שהחלטת הממונים על התובעת, החלטה מגובשת ונחרצת, שיש לה משקל אצל הנתבע, להמליץ על פיטוריה של התובעת מיד עם תום התקופה המוגנת על פי חוק, והודעתם על החלטתם זו לתובעת עומדת בניגוד לרוח חוק עבודת נשים:

"**תכליתה של ההוראה האוסרת על פיטורי עובדת לאחר תום חופשת הלידה הינה ברורה ועולה כחוט השני לכל אורך הליכי החקיקה. התכלית היא למנוע מהמעביד לסכל את שובה של העובדת לעבודתה, להבטיח את זכותה של העובדת לחזור לעבודתה בתום חופשת הלידה ועל ידי כך ליתן לה הזדמנות ממשית לחזור ולהשתלב בעבודה ולהוכיח את יכולותיה גם לאחר ההיעדרות הממושכת מהעבודה**" (עע (ארצי) 627/06 **אורלי מורי נגד מ.ד.פ ילו בע"מ**, ניתן ביום 16/03/2008). (דגש שלי ש.ש.).

עוד נפסק שם:

"**חוסר הוודאות של העובדת שיצאה לחופשת לידה באשר למעמדה אך מתגבר בתחומי עבודה שונים בהם חלים שינויים והתפתחויות אשר מקשים על העובדת להשתלב מחדש במקום העבודה ,כגון בתחומי ההיי-טק ,טכנולוגיה וכו' בעבודות מסוג זה לא אחת מתקשות עובדות להשלים פערים ולהתעדכן בשינויים שחלו ,ועל כן קיים חשש כי מעבידים יעדיפו לפטרן ,ולקבל לעבודה במקום העובדת שילדה ,עובד או עובדת אחרים עם מצב אישי" נוח "יותר למעביד ,או להמשיך ולהעסיק את המחליף או המחליפה שהתקבלו במקום העובדת שילדה.**

**כך נוצרת קרקע פורייה לפיטורי עובדות שילדו ,לאחר שנאלצו להיעדר מהעבודה ולגדל את ילדיהן בשבועות הראשונים לאחר הלידה .מטרתו של המחוקק ,על ידי קביעת תקופת איסור הפיטורים לאחר תום חופשת הלידה ,היא להקשות על מעבידים לפטר עובדת**

--- סוף עמוד 9 ---

**שיצאה לחופשת לידה .הוראת החוק מחייבת את המעביד לקבל את העובדת חזרה לעבודה לתקופה מסוימת ,זאת על מנת לאפשר לעובדת להשתלב בחזרה במקום העבודה, ולתת לה הזדמנות להוכיח את יכולותיה גם לאחר הלידה .הוראת החוק הינה קטגורית ,לא מותירה כלל שיקול דעת למעביד ,בלתי אם להחזיר את העובדת לעבודה ,למעט במקרים חריגים המפורטים בחוק עבודת נשים .**)"(דגש שלי ש.ש.).

19. הוכח כי לאחר השיחה עם גב' כהן ומר ליבר, חשה התובעת, ובצדק, שאין לה אפשרות לחזור למקום עבודתה. אמנם, לאחר שיחה זו העלתה התובעת על הכתב את סיכום השיחה. בעקבות כך הוזמנה התובעת לשיחה אצל מנהל משאבי אנוש מר סיני. מר סיני העיד בפנינו כי " **למעשה הבטחתי לה ביטוח שהיא יכולה לעבוד ביד ושם שנים .דברתי אתה. אמרתי לה .היא באה והציגה שהיא פוטרה .אמרתי לא היה**" (עמ' 19 ש' 28-27).
20. בהתייחסה לכך אמרה התובעת:

"**אני באיזה שהוא שלב בשיחה עם דוד סיני שאלתי אותו אם יש לי ערובה לכך שאני חוזרת ל- 60 יום ולא מפטרים אותי בסוף 60 היום האלה, והוא אמר שהוא לא יכול לתת ערובה לכך, והוא לא נותן לי ערובה. ואם הייתי עובדת מנהלה או מזכירה אני יכולתי לעבור לעבוד במחלקה אחרת, אך מכיוון שאני עובדת מקצועית במחלקת מערכת מידע, לאחר ההודעה שקיבלתי ממיכאל שאין לי לאן לחזור בתום חופשת הלידה שלי ביד ושם, לא הרגשתי שיש לי לאן לחזור במקום העבודה, מקום עבודה שייתן לי הזדמנות להוכיח את עצמי ולעשות את עבודתי כראוי.**" (עמ' 8 ש' 12-6)(דגש שלי ש.ש.).

עדותה זו מהימנה שכן אכן לא יכול היה לתת לה ערובה להעסקה משכבר לפני השיחה של הממונים עימה בינואר ,נועץ בייעוץ משפטי, וניתן אור ירוק "**לא פורמלי**" לממונים עליה.

ובהמשך:

"**ת. הוא אמר לי את זה, הדרישה שלו ממני לחזור, האישור שלו שאני יכולה לחזור היה מהפה לחוץ, ברגע שניתנה לי הודעה בזמן חופשת לידה שאין לי לאן לחזור ויידעו אותי שגם לפי מה שכתוב שיש מצב בעתיד שלא אמשיך לעבוד ביד ושם, הדבר הזה לא נתן לי שום ביטחון שיש לי מה להמשיך ביד ושם, וגם שאלתי את דוד סיני בשיחה אם מודיעים לכל עובדת שיכול להיות שיש סיכוי שמתי שהוא בעתיד היא תפוטר, ולאו דווקא בחופשת לידה אם קוראים לכל עובד בזמן עבודתו ביד ושם קוראים לשיחה אישית ומודיעים לו שיש סיכוי שמתי שהוא במשך החיים שלך יש סיכוי שלא תמשיך לעבוד ביד ושם.**" (עמ' 8 ש' 22-16) )(דגש שלי ש.ש.) תחושתה זו של התובעת לא היתה משוללת יסוד.

21. תמיכה לתחושת חוסר הבטחון של התובעת ניתן למצוא בעדותה של הגב' כהן, עדת ההגנה:

"**ש. נכון שקיימת אפשרות שאם היא היתה חוזרת אחרי חופשת לידה היתה מסיימת את הכנת המערכת לשביעות רצונך.**

**ת אפשרות תיאורטית כן, מעשית לא, כמו שלא הצליחה לפני כן. לא הזמן היה הבעיה שלה**" (עמ' 35 ש' 16-13)

--- סוף עמוד 10 ---

22. ואף מר ליבר בעדותו תמך בגרסת התובעת:

"ש. **יכול להיות שאם לא הייתה שיחה זאת בחופשת לידה והיא הייתה חוזרת לעבודה אחרי חופשת לידה היית כן מרוצה ממנה.**

**ת. שאלה היפותטית. אני מעריך שלא. היתה שיחה בין כמה מנהלים, לא היה מצב שמישהו התעצבן, אותו שיקול דעת לא היה משתנה. דברתי עם המנהלים שלי הרבה קודם. ברקע דברנו איך להתמודד עם תפקודה**"(עמ' 32 ש' 27-21)

בהמשך:

"**ש. אם עובד לא טוב מקצועית אתם מחליטים לפטרו.**

**ת. אני לא עו"ד. בפועל אנו כמו כל ארגון המנהל עובדים, במערכת שיש בה משובים לגבי עבודה אם היא טובה או לא, כאשר מגיעים למצב בו עובד לא מסוגל לתרום למערכת אנו ממליצים למנגנון לטפל בעובד לסיום העסקתו.**

**ש. אתם אוטוריטה מקצועית לכך.**

**ת. כן. בנושא מערכות מידע.״** (עמ׳ 30 ש׳ 30-21)(דגש שלי ש.ש.).

23. אמירות אלו חד משמעית מצביעות על כך כי גם לו הייתה התובעת חוזרת לעבודתה, הרי שלא הייתה ניתנת לה הזדמנות אמיתית להוכיח את עצמה ואת יכולותיה. בניגוד לחוק עבודת נשים.

24. מר סיני מאשר כי לא פסל אפשרות לפיטורי התובעת מיד בתום התקופה המוגנת.

25. מדבריה של הגב׳ כהן הן בבית הדין והן בתצהירה למדים אנו כי ההחלטה להמליץ על פיטוריה של התובעת כבר נפלה, וכי מדובר היה בהחלטה חד משמעית ונחרצת.

26. למעלה מכך – אין לצפות מהתובעת לחזור למקום עבודה בו ממוניה הישירים הביעו את דעתם ועמדתם ביחס לטיב עבודתה ולהמשך דרכה בנתבע, לפחות מבחינתם.

27. גם אם הייתה התובעת מוגנת מפיטורים, כדברי מר סיני, בכך אין די. מקום עבודה אינו רק מקור פרנסה (מבלי להמעיט בחשיבותו של זה) אלא מקום בו יכול העובד לבוא לידי ביטוי, מקום להתפתחות מקצועית ואישית. מדבריהם של הגב׳ כהן ומר ליבר עולה כי מבחינה מקצועית לא היה עולה בידי התובעת לעשות כן, בוודאי לא מבחינה אישית. כך גם הובהר לה חד משמעית.

28. חרף כל האמירות בעלמא של עדי הנתבע לא הובאה בפנינו כל ראיה בדבר פגם כלשהו בעבודתה כמו כן לא הובא כל מסמך בדבר היעדר שביעות רצון מהתובעת על ידי ממוניה הישירים, וגם לא הוכיח הנתבע כי היה לאיל ידו להציע לתובעת משרה אחרת באותם תנאי עבודה.

29. הנה כי כן הנתבע פעל בניגוד לחוק עבודת נשים ותכליתו בכך שמנע מהתובעת לחזור לעבודתה לאחר חופשת הלידה בדרך ובאופן שהודיע לה על כך במהלך חופשת הלידה בהפתעה עת באה להאריך את החופשה ללא תשלום.

--- סוף עמוד 11 ---

30. החוק קובע שאין לפטר בתקופת חופשת הלידה ואין ליתן הודעת פיטורים שנכנסת לתוקף במועד הזה. גם אם אפשר היה לטעון, שהודעת הפיטורים תיכנס לתוקף אחרי 60 ימים וזה חוקי, כעולה מדברי מר סיני ,הרי למעשה לא ניתנה לה ההזדמנות אמיתית לעבוד ולהוכיח את עצמה לאחר החופשה. בכל מקרה נמנעה ממנה האפשרות לחזור לעבודה לאחר חופשת הלידה גם אם לא פוטרה.

**תפקודה של התובעת**

31. התובעת טוענת כי הייתה עובדת טובה, מקצועית ומוערכת והיא ביצעה את עבודתה נאמנה,
הגב׳ כהן ומר ליבר חזרו ואמרו, הן בתצהירם והן בעדותם בפני בית הדין כי לא היו שבעי רצון מעבודת התובעת.

32. עדי הנתבע כולם העידו על חוסר שביעות רצונם מעבודתה של התובעת:

מר סיני:

**ש. מפנה לנספח ה׳ , לתרשומת, בסעיף 7 בעמ׳ השני, של המכתב שלך, אתה כותב שחוות הדעת עליה לא הייתה טובה, שורה רביעית מהסוף, מתי נערכה לה חוות דעת זו.**

**ת. אני לא זוכר תאריך.**

**ש. למה לא צרפת חוות דעת זאת.**

**ת. נמסר לי שהייתה חוות דעת לא טובה. נמסר לה. הם אמרו לי שהם אמרו לה, כל מה שכתבתי כאן היה בפניה של התובעת. תוך כדי השיחה שלנו.**

**ש. נכון שחוות דעת זאת לא נמסרה לה לפני שהיא יצאה לשמירת הריון וחופשת לידה.**

**ת. נמסרה לה. אחד הדברים הראשונים שבדקתי עם שני המנהלים שלה אם נערכו אתה שיחות אם היא יודעת על הדברים האלה שזה לא בא לה פתאום. אני מעיד באזהרה בפני בית הדין.**

**ש. נוהלה תרשומת לשיחות שנוהלו אתה לפני שמירת ההריון.**

**ת. יכול להיות שהייתה. אני לא בטוח, פה בפנייי זה לא נמצא. אני חושב שהייתה תכתובת במייל. בין המנהלים שלה לביני.**

**ש. למה לא צרפת את התכתובת לתצהיר**

**ת אין לי תשובה.**

(עמ׳ 21 ש׳ 31-25, עמ׳ 22 ש׳ 7-1 ) (דגש שלי ש.ש.).

33. העידה גב׳ כהן:

**ש. בסעיף 4 לתצהירך את מעידה שכל שלושת הממונים הישירים לא היו מרוצים מתפקודה.**

**ת. נכון.**

**ש. לכן לטענתך התלבטתם אם להאריך לה את החוזה.**

**ת. נכון.**

**ש. למרות ששלושה מנהלים לא מרוצים ממנה החלטתם להאריך לה את החוזה.**

--- סוף עמוד 12 ---

**ת כן. אבל לפני שהארכנו לה את החוזה סכמנו שרמי המנהל הישיר שלה יקיים אתה שיחה ויסביר לה שאנו לא מרוצים ממנה , שיחת אזהרה, אין לה תעוד פורמלי כי לא מקובל בנתבעת לעשות תיעוד לשיחות כאלה.״**

(עמ׳ 23 ש׳ 31-27, עמ׳ 24 ש׳ 3-1 )(דגש שלי ש.ש.)

בהמשך ציינה:

**ש. בסעיף 6 לתצהירך את טוענת שהייתה חוו״ד של חיים מדוע לא צרפת את חוות הדעת הזאת.**

**ת. כמו שאמרתי קודם אין בתרבות הארגונית של יד ושם כתיבת מסמכים כאלה של שיחות משוב.**

**תקנו זאת מאז, היום אנו מתעדים כל דבר.**

**ש. יכול להיות שאין לך אסמכתא בכתב כי היא הייתה עובדת טובה.**

**ת .אין לי אסמכתא כי לא היה מקובל ביד ושם לערוך תרשומת.**

**ש. למה חיים בנימין לא הגיע לתמוך בטענותיך.**

**ת לא יודעת.**

(עמ׳ 24 ש׳ 20-14 )(דגש שלי ש.ש.)

34. העיד מר אויסטר:

**״ת. לא הייתי ממונה ישיר עליה, היו עליה ממונים ישירים שאני הייתי ממונה עליהם, הם לא היו מרוצים מעבודתה. לכן נכנסתי לעובי הקורה, לקחנו פרויקט מסוים המוזכר בתצהיר מעורבת בו אילה כדי שנוכל לבדוק האם העובדת מתאימה או לא וכדי לתת לה צ׳אנס, כשנכנסתי לעובי הקורה גם אני לא הייתי מרוצה מעבודתה.**

**ש. מתי דברת אתה על כל זה.**

**ת. כמו שרשמתי זה היה לקראת תחילת 2009 סוף 2008**

**ש. נכון שלא צרפת לתצהירך תרשומת של השיחה.**

**ת. נכון.**

**ש. איך יכול להיות שלא העלת תרשומת אם בסופו של דבר היא פוטרה בגלל זה.**

**ת. אני לא יודע אם היא פוטרה בגלל זה, אני מציין במהלך עבודתנו, אנו יום יום מדברים עם הרבה אנשים, יש תכתובת של אימיילים, היה תהליך של עבודה מולה לגבי הקמת מערכת שלא התנהלה בשיחה אחת לגבי הרבה מפגשים, בסופו של דבר התייאשתי מהתפקוד המקצועי שלה והודעתי על זה לממונים . זה היה אחרי מס׳ חודשים, הרבה מעבר**

**למה שמערכת כזו היתה צריכה להיות מוכנה. באמצע 09 ' לדעתי.**

**ש. מתי לראשונה הבחנת שאתה לא מרוצה מתפקודה. אחרי חודש לעבודתה, יותר.**

**ת. קבלתי עליה תלונות מהממונה הישיר עליה, לפני 08 '. במהלך 09-08**

**ש. יש לך עותק.**

**ת. צריך לחפש. אולי יש אימיילים.**

(עמ' 28 ש' 21-14).

--- סוף עמוד 13 ---

בהמשך אמר:

**ת. אמרתי שאני לא מתעסק עם פטורים, לא היו מרוצים מהעובדת תקופה ארוכה, כשנכנסתי לעבוד אתה באופן צמוד ולבדוק את תפקודה זה היה צ'אנס נוסף מעבר לקודמים שהיו לה. גם בזה היא לא הצליחה.**

**ש. מתי הודעת לממונים שלה.**

**ת. באמצע 09 '. הודעתי להם בפגישות עבודה שיש לנו. אין תיעוד בכתב.**

(עמ' 30 ש' 5-1)

מר ליבר ציין בפני בית הדין:

**ש. אתה מעולם לא אמרת לתובעת שאתם לא מרוצים מתפקודה עד אותה שיחה בחופשת לידה. 31**

**ת. כנראה שכן. לא זוכר אירוע משמעותי. כנראה שאת צודקת.**

(עמ' 31 ש' 32-31)

**"ש. התובעת עובדת אצלך כמעט שנתיים ולא עשית לה מעולם משוב בכתב.**

**ת .לא."**

(עמ' 32 ש' 2-1)

**"ש. יכול להיות שבשיחה זאת אמרת לה בדרך אגב שיהיה לה קשה לעבוד עם ארבעה ילדים קטנים.**

**ת. .. (מהרהר), עצם השאלה בעייתית... התשובה היא לא. יותר מזה יש לי מספיק עובדים עם יותר מארבעה ילדים, הטענה שניסיתי להפלות עובד או עובדת בגלל ילדים זה.."**

(עמ' 33 ש' 13-10)

35. מכל העדויות לעיל עולה כי הכל דיבורים בעלמא. אין כל תיעוד בכתב לכך שהיו התראות בפני התובעת טרם צאתה לחופשת לידה והנתבעת אף לא חיפשה מיילים ככל שהיו. צד שאינו מביא ראיה שיכול היה להביאה - תפעל החזקה לפיה היה בראיה לפעול נגדו. ככל שהיו מיילים ואלו לא הובאו ,תפעל הנחה המשפטית לרעת הנתבע בהתאמה.

36. מנגד התובעת מכחישה את טענות הנתבע בדבר איכות עבודתה ואת העובדה כי טענות הנתבע ביחס לאיכות עבודתה הובאה בפניה בתקופת עבודתה:

**ש. יש שני אנשים, איילה ורמי שאומרים שהם לא שבעי רצון מעבודתך. איך יכול להיות שלא ראית את זה?**

**ת. מעולם לא התקיימה לי איתם שיחה אישית בנושא, מעולם לא נעשה עלי משוב על תפקודי בעבודה ולא שיחת משוב. אחרי שנת עבודה אחת שהסתיים לי החוזה, חידשו לי את החוזה לשנתיים.**

(עמ' 13 ש' 5-1) )(דגש שלי ש.ש.) גרסתה זו אכן עולה בקנה אחד עם עדויות עדי הנתבעת המאשרים כי לתובעת לא נערכה כל שיחת משוב גם לא טרם הארכת החוזה לתקופה משמעותית.

--- סוף עמוד 14 ---

וכן העידה:

**ש. הוא אומר שהוא ישב עם שרית ואמרתי לה כי המערכת שבנתה אינה טובה ואינה עונה על הצרכים שלה, זה נכון?**

**ת. זה לא נכון.**

**ש. הוא לא דיבר איתך, הוא לא אמר לך?**

**ת. איילה הציגה לי דו"חות אקסל של תקציב שהיא רצתה שאני אעביר אותם למערכת אקסס והיא אפיינה לי בעל פה את מה שהיא רוצה שיהיה במערכת, ובניתי את המערכת בהתחלה לפי אחד הקבצים של האקסל שהיא נתנה לי, הצגתי לה את המערכת, ואז היא הראתה לי עוד כמה קבצים של אקסל שהיא רוצה שאני אוסיף למערכת. מבחינה מקצועית איילה לא ידעה להגיד לי את הדרישות המדוייקות של מה היא רוצה לראות במערכת, פרט לכך שהיא הציגה לי פרטי אקסל, ואמרה לי את זה תכניסי לתוכנת אקסס. באיזה שלב היא הפנתה אותי לרמי כדי להעזר בו לאפיין את המערכת, ורמי לא מצא יותר מדי זמן לשבת איתי על המערכת הזאת. בהתחלה הוא יישב איתי קצת, עשיתי מה שעשיתי וכשרציתי להציג בפניו את מה שעשיתי לא היה לו מספיק זמן לפנות לי. התכתבתי איתו במיילים, וגם בטלפון וגם ניגשתי אליו כשהוא נכנס אלינו לחדר. לא היה לו זמן לרדת איתי לפרטים של המערכת כדי שאוכל לבנות מערכת טובה. בנוסף, זו לא המערכת היחידה שעבדתי עליה ביד ושם, היו לי פרויקטים נוספים.**

**ש. אני אומר לך שרמי אומר שהוא אמר לך שהמערכת שבנית לא טובה. הוא אמר לך?**

**ת. הוא לא אמר לי מעולם שהמערכת לא טובה.**

**ש. איילה אמרה לך שהמערכת לא היתה טובה?**

**ת. לא. פרט לתת לי את הקבצים היא לא היתה מעורבת.**

**ש. מה שרמי אומר כשהוא דיבר איתך ואמר לך, אמרת לו שזה מה שהבנת מאיילה?**

**ת. שבהתחלה ישבתי איתו והצגתי לו את הגירסה הראשונית למערכת והוא יישב איתי על הקבצים, ואמר לי בצורה כזאת, אמרתי לו שלאחר שישבתי עם איילה זה מה שהבנתי ממנה, ואם יש נקודות שאני צריכה לקחת בחשבון אני אשמח לשמוע."**

(עמ' 11 ש' 29-7)(דגש שלי ש.ש.).

הנה גם לדברי התובעת היו מיילים של עבודה. חרף זאת לא הציג אותם הנתבע.

37. על אף שעדי הנתבע כולם טענו לחוסר שביעות רצון מעבודתה של התובעת, וכי חוסר שביעות רצונו הייתה עוד בטרם יצאה התובעת לחופשת הלידה, הרי שכל ראיה לכך לא הוצגה בפנינו. ההיפך, עדות התובעת בדבר העבודה שביצעה על פי ההוראות, הבלתי מלאות ובלתי מדויקות של הממונים, אושרה ולא נסתרה.

38. למעלה מהצורך יאמר כי הושם דגש גדול מאוד על ידי עדי הנתבע על כך שהתובעת לא בנתה את המערכת כרצונם. אולם האם די בכך? העובדה שעובד כשל במשימה אחת לא אומרת שמדובר בעובד לא טוב. וודאי שלא בהעדר כל תיעוד ובאמצע חופשת לידה! כן לא הוצגה בפנינו כל ראיה כי הדבר הובא לידיעת התובעת. גם לא היתה התייחסות הנתבע לכך שההנחיות שקיבלה לא היו ברורות דיין. התובעת טענה כי היו לה עוד פרוייקטים עליהם עבדה. עדותה זו לא נסתרה.

39. לסיכום, הנתבע לא הוכיח אם כן את חוסר שביעות רצונו מעבודת התובעת.

--- סוף עמוד 15 ---

40. מאידך התובעת צירפה חוזה עבודה לשנתיים שהוארך על ידי הנתבע בחודש 11/2008 ומצביע לגישת התובעת, על שביעות רצונו של הנתבע מעבודתה. שאלמלא כן כיצד ניתן להסביר את אורך התקופה בחוזה?

41. הנתבע ציין כי חוזי עבודה בנתבע מוארכים בשנתיים לכל עובד ובכל חוזה קיימת האפשרות לפיטורי העובד בהודעה מוקדמת כדין ואין לראות בהארכה אוטומטית זו משום שביעות רצון מעבודתה של התובעת.

42. לא למותר לציין כי כל ראיה לטענה זו של הנתבע לא הוצגה בפני בית הדין, לא הוצגה טיוטת חוזה של עובד אחר לשנתיים ולו אחד. על כן גם אין לקבל טענה זו. בנסיבות בהן יש למעביד ספק בדבר כשירותו של עובד, הטענה כי יוחתם לשנתיים כיון שמראש המעביד יכול לפטרו בכל מועד נתון, אינה טענה תמת לב. ככל שלמעביד יש ספק, יגדיר תקופה לבדיקה לשנה למשל ולא יציג מצג לעובד בדבר התחייבות לשנתיים.

43. לאור כל האמור לעיל יש לראות בתובעת כאילו פוטרה מעבודתה במהלך חופשת הלידה או אחריה ולמצער, כאילו לא ניתנה לה ההזדמנות לחזור לעבודתה לאחר חופשת הלידה, כמשמעותה בחוק עבודת נשים.

אשר על כן יש לראות בתובעת כמי שעבדה עד למועד החוקי לפיטורים, דהיינו עד 90 הימים לאחר תום חופשת הלידה (4.6.10).

**פיצויי פיטורים**

44. התובעת קיבלה לידיה את מכתב שחרור הכספים רק ביום 30/1/11, **כחצי שנה לאחר הפסקת עבודתה, ורק לאחר שהתקיים הליך גישור בתביעה זו שבפנינו.** התובעת טוענת כי משלא הייתה כל מחלוקת כי התובעת זכאית לפיצויי פיטורים, הרי שמשכספים אלו שולמו באיחור ניכר, זכאית היא לתשלום הלנת פיצויי פיטורים.

45. הנתבע טוען כי לאור התפטרותה של התובעת, אין היא זכאית לפיצויי פיטורים ואלו שולמו לה מכוח דרישתה ובקשתה על בסיס סיום יחסי העבודה ומכאן שהתובעת איננה זכאית לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

46. סעיף 4 ו להסכם העבודה של התובע קובע "**עם תום עבודתה של העובדת, מכל סיבה שהיא, יעמיד יד ושם לרשות העובדת את כל הכספים שנצברו לזכותה בקרן הפנסיה ובקרן ההשתלמות**,..."

מר דוד סיני ציין כי

" **ש .נכון שהייתה זכאית לפיצויים בכל מקרה.**

**ת .אני מעריך שכן**"

(עמ' 23 ש' 4-3) )(דגש שלי ש.ש.).

47. לפיכך זכאית התובעת לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים. אולם, כפי שמצינו לעיל, יש לראות את תאריך סיום עבודתה של התובעת 4/6/10. ולכן יש לחשב את פיצויי ההלנה מתאריך זה, ועד קבלת מכתב השחרור לקופה. לטעמו של בית הדין ממילא היה על הנתבע כאמור בחוזה לשלם לתובעת מלוא פיצויי פיטורים בכל מקרה כך שטענת השיהוי במתן מכתב שחרור עקב המחלוקת אין לה על מה לסמוך. הפיצויים עוכבו שלא כדין.

--- סוף עמוד 16 ---

48. לאור האמור הנתבע ישלם לתובעת הלנת פיצויי פיטורים על הסכום שעמד בקופה ביום 4/6/10 ממועד זה , וזאת עד לתאריך מכתב השחרור (30/1/11) בשיעור של 50% שיעור פיצויי ההלנה הקבוע בחוק. לעניין זה אין זה מעלה או מוריד אם התובעת פדתה את הכספים, די בכך שלא יכלה לעשות כן , כחצי שנה , בהעדר המכתב.

**השלמת פיצויי פיטורים**

49. התובעת זכאית לפיצויי פיטורים וזאת עד ליום 4/6/10.

50. לפיכך ישלם הנתבע לתובעת השלמת פיצויי פיטורים בסך של 321 ₪ על פי חישוב התובעת שלא נסתר ע"י הנתבעת מחמת שלא הגישה חישוב מטעמה.

**פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים**

**51.** התובעת עותרת לפיצוי לפי סעיף 13(א)(ב)(1) לחוק עבודת נשים הקובע: "**מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטרו בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ - 150% משכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה.**"

52. התובעת עתרה ברכיב זה לסך של 8,000 ₪ בלבד (50%) לפיכך ישלם הנתבע לתובעת סך של 8,000 ₪.

53. בנוסף עותרת התובעת לפיצויים לפי סעיף 13א(א)(1) לחוק עבודת נשים הקובע כי בית הדין רשאי לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין בשל הפרת הוראות חוק עבודת נשים. התובעת העמידה את תביעתה ברכיב זה על סך של 8 משכורות.

54. לאחר ששקלנו את נסיבות העניין מצאנו כי יש להעמיד את הפיצוי לפי סעיף זה על סך של 48,000 ₪. בעניננו, פוטרה התובעת מעבודתה, הלכה למעשה, בעיצומה של חופשת הלידה. רואים אנו את התנהלותו של הנתבע בנקודה זו כחמורה ביותר. התובעת פוטרה במהלך חופשת הלידה, מבלי שניתנה לה הזדמנות אמיתית לחזור לעבודתה, ואף ההודעה בדבר פיטוריה הצפויים מעבודתה ועל חוסר שביעות רצונם של ממונים עליה מעבודתה, נמסרה לתובעת בהפתעה מבלי ליידע את התובעת מראש על תוכן השיחה. התובעת באה לשוחח על הארכת חופשת הלידה. ועוד, על אף שהתנהלות הנתבע הוצגה כהתנהגות "חברית" אשר באה לטובת התובעת ברי כי כוונתם של הגב' כהן ומר ליבר הייתה להביא להתפטרותה של התובעת מעבודתה והם אף פעלו בידיעתו של הנתבע ובניגוד לייעוץ המשפטי הרשמי שקיבלו. כאמור לעיל, אין בעובדה כי הגב' כהן ומר ליבר אינם הגורמים המוסמכים הרשמיים בנתבע לפטר עובדים, כדי להמעיט מחומרת המעשה, שכן מר סיני היה מודע לעניין, ויש לייחס לנתבע את הרצון להפסיק עבודתה כבר במהלך חופשת הלידה. גם בשיחה בדיעבד עם מר סיני אין לרפא לגמרי את הפגם כפי שפירטנו בהרחבה לעיל.

55. בפסיקת הסכום ברכיב זה לקחנו בחשבון אף את תקופת עבודתה של התובעת, התקופה המוגנת וכן את העובדה שהנתבע חזר בו, לפחות באופן רשמי, מכוונת פיטוריה של התובעת בתקופה המוגנת.

--- סוף עמוד 17 ---

56. כן לקחנו בחשבון בפסיקת רכיב זה את עגמת הנפש שנגרמה לתובעת. אין ספק כי לתובעת נגרמה עגמת נפש רבה כתוצאה מהתנהלותו של הנתבע. גם המידע במהלך חופשת הלידה, גם היה עליה לחפש מידית עבודה חדשה ולהסתפק בעבודה פחות טובה עד שמצאה אחרת, ובכלל הנסיבות של הטלת הדופי בעבודתה אשר בפנינו לא הוכחו.

**פיצויים לפי חוק הפרת שוויון הזדמנויות בעבודה**

57. נקבע מפי כב' השופטת גליקסמן כי "**אין די בהוכחת הפרת הוראות חוק עבודת נשים אלא על העובדת להוכיח הפליה מטעמי מין או היריון או הורות על מנת להיות זכאית לפיצוי נוסף לפי הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**." (עב (ת"א) 10601-09 **אתי בכר נ' רנואר אופנה ייצור ושיווק 1993 בע"מ**, ניתן ביום 13/11/2011)(להלן: פס"ד אתי בכר)

ביחס לנטל ההוכחה העביר המחוקק את נטל הראיה אל המעסיק להוכיח כי החלטתו נובעת משיקולים עניינים (סעיף 9א לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה).

58. לעניין זה יפים דברים נוספים מפי כב' השופטת גליקסמן בפס"ד אתי בכר:

"**על משמעות הוראת סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה עמדה בהרחבה דר' שרון רבין מרגליות במאמרה "המקרה החמקמק של אפליה בעבודה – כיצד מוכיחים את קיומה?" (הפרקליט מד' חוברת 3, ע' 529). במאמרה, מדגישה דר' רבין מרגליות כי המחוקק הישראלי הרחיק לכת ביחס לגישת המשפט האמריקאי בסוגיית נטל ההוכחה. בעוד שלפי גישת המשפט האמריקאי, לאחר שהתובע/ת הוכיח/ה לכאורה את טענת ההפליה, עובר אל המעביד נטל הבאת הראיות בלבד, הרי לפי הוראת סעיף 9 לחוק עובר אל המעביד נטל השכנוע. לפיכך, כאשר תובע/ת עומד/ת בדרישות ההוכחה לכאורה שלו, על המעביד לשכנע שלא קיבל את החלטותיו תוך התחשבות באחד הטעמים המנויים בסעיף 2(א) לחוק. לכן, אם המעביד יציג הסבר שקרי, או אם מאזן ההסתברויות יהיה שקול, יחויב בית הדין לפסוק לטובת העובד/ת (שם, ע' 539 – 540). כאשר מדובר בתביעה בה נטען על ידי העובד/ת התובע/ת כי פוטר בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הרי לצורך העברת נטל ההוכחה למעביד לפי סעיף 9 לחוק, די בכך שהתובע/ת יוכיח כי לא היה במעשיו/ה או בהתנהגותו/ה סיבה לפיטוריו/ה, על מנת להעביר את נטל השכנוע למעביד, ועל המעביד להוכיח כי לא נשקלו שיקולים פסולים בקבלת ההחלטה על הפיטורים. לעומת זאת, לא מוטל על העובד/ת התובע/ת להביא ראשית ראיה על התנהגות פסולה ומפלה של המעביד. (שם, ע' 542).** (דגש שלי ש.ש.)

**מן הכלל אל הפרט:**

59. כאמור לעיל קבענו כי טענות הנתבע כנגד התובעת לא הוכחו. מכאן כי התובעת הרימה את הנטל להוכיח כי לא היו בהתנהגותה או במעשיה או באופן עבודתה עילות לפיטוריה, ואילו הנתבע לא הוכיח כלל את טענותיו בעניין התנהגותה והתנהלותה של התובעת, אשר היוו לטענת הנתבע את הסיבה לפיטוריה. הנתבע גם לא הוכיח סיבה אחרת (כגון – צמצום כוח

--- סוף עמוד 18 ---

אדם, שינוי ארגוני וכיו"ב) לפיטוריה של התובעת. מהאמור לעיל הוכח שפיטורי התובעת היו נגועים בהפליה פסולה, בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

60. כפי שעמדנו לעיל, לא שוכנענו כי בחוסר שביעות רצונו של הנתבע מעבודת התובעת, והתובעת פוטרה במהלך חופשת הלידה, אין בפנינו כל סיבה ענייינית אחרת לפיטוריה של הנתבעת. המסקנה המתבקשת מכך היא שיש לקבל את טענת התובעת כי פוטרה בשל היותה אם ל 4 ילדים, שני זוגות תאומים. וזו מסקנתנו.

61. סעיף 10(א)(1) מעניק לבית הדין סמכות לפסוק סעד של פיצוי גם עבור נזק שאינו ממוני לעובדת שפוטרה פיטורים מפלים, בשיעור שיראה לו בנסיבות העניין וזאת תוך השארת מלוא שיקול הדעת בידי ביה"ד באשר לסכום הפיצויי שיפסק.

62. לטעמנו, לאור הפיצוי אותו קיבלה התובעת לפי חוק עבודת נשים ולאור העובדה כי לא הוכח בפנינו באופן פוזיטיבי כי פיטורי התובעת נעשו על רקע אפליה אסורה, אלא רק בהעברת נטלי ההוכחה, קובעים אנו כי הפיצוי על הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה יעמוד על סך של 8,000 ₪ אותו ישלם הנתבע.

**פיצויים בגין היעדר שימוע**

63. התובעת טוענת כי פוטרה מבלי שנערך לה שימוע כדין.

64. הוכח בפנינו כי ביום 11/1/10, מועד פגישתה של התובעת עם הגב' כהן ומר ליבר, הודיעו מר ליבר והגב' כהן לתובעת על חוסר שביעות רצונם מעבודתה ועל הכוונה לסיים את העסקתה:

**"ש .היא באה לפגישה בנושא הארכת חופשת לידה ,כשהיא כבר חצי שנה לא בעבודה ואתה אומר לה פעם ראשונה שאתה לא מרוצה מתפקודה.**
**ת .לא .זו שאלה מורכבת .הפגישה לא נקבעה להארכת חופשת לידה ,הפגישה יזומה על ידינו ,פגישה לא פורמלית .גם לא היה צריך לקבוע אותה ביד ושם ,נשוא השיחה לא היה הארכת חופשת לידה .אלא לתת לה חוות דעת .אכן מאחר ואני לא הדרג הישיר הממונה עליה ,יש החמרה ברמת חוות הדעת ,אבל זה עדיין לא הליך פורמלי ,זה היה אקט חברי שרצינו לעשות כדי להודיע לה שאולי הדרך שבה היא תפסה את עצמה בתוך המערכת לא נכונה .זו היתה המטרה.**
**ש .היא ידעה שזו מטרת השיחה.**
**ת .לא. אמרנו שאנו רוצים לדבר אתה שיחה חברית .זו גם לא היתה שיחה לגבי הארכת חופשת הלידה.**

(עמ' 32 ש' 15-6). (דגש שלי ש.ש.).

65. מהאמור עולה כי התובעת לא זומנה לשימוע בישיבה זו שנחשבה לכאורה בלתי פורמלית והופתעה מתוכנה.

66. יחד עם זאת, לאחר פגישה זו, נפגשה התובעת עם מר סיני, אז כבר ידעה את התלונות נגדה .מר סיני הודיע לה כי היא איננה מפוטרת בטענה כי יכולה לשוב לעבודה. בנסיבות אלה הגם שלא היתה הצעת חזרה זו בת מימוש, אין מקום לפסיקת פיצוי בגין אי עריכת שימוע. זאת אף בשים לב לפיצוי בשל הפרת חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

**תשלום בגין הפרשות פנסיוניות וקרן השתלמות**

--- סוף עמוד 19 ---

67. התובעת עותרת לתשלום הפרשות לביטוח פנסיוני ולקרן ההשתלמות עד לתום התקופה המוגנת.

68. משקבענו לעיל כי פיטוריה של התובעת נעשו בניגוד לדין ויש לראות את סיום עבודתה של התובעת בסיום התקופה המוגנת הרי שהתובעת זכאית לתשלום בגין הפרשות פנסיוניות וקרן השתלמות לתקופה זו.

הנתבע לא הציג חישוב נגדי לסכומים הנתבעים על ידי התובעת ברכיב זה.

69. לפיכך ישלם הנתבע לתובעת סך 1,200 ₪ הפרשות לביטוח פנסיוני וסך של 1800 ₪ הפרשות לקרן השתלמות.

**פדיון חופשה**

70. התובעת עותרת לתשלום פדיון חושפה שנתית עד לתום התקופה המוגנת של 6.6 ימי עבודה.

הנתבע לא טען דבר לעניין זה.

71. לפיכך ישלם הנתבע לתובעת סך של 2112 ₪ פדיון חופשה.

**דמי הבראה**

72. התובעת עותרת להפרש דמי הבראה בסך של 2660 ₪ לתקופה המוגנת.

הנתבע לא טען דבר לעניין זה למעט הכחשה כללית.

73. לפיכך ישלם הנתבע לתובעת סך של 2660 ₪.

**סוף דבר**

74. התביעה מתקבלת.

75. הנתבע ישלם לתובעת את הסכומים כדלקמן:

א. פיצויי הלנת פיצויי פיטורים על הסכום שעמד לזכותה בקופת הפיצויים ,מיום 4/6/10 ועד 30/1/11. סכום זה ישולם תוך 30 יום.
ב. השלמת פיצויים בסך של 321 ₪.
ג. פיצויים בגין הפרת חוק עבודת נשים בסך של 56,000 ש"ח.
ד. פיצויים בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך של 8,000 ₪.
ה. הפרש הפרשות לביטוח פנסיוני בסך של 1200 ₪
ו. הפרש הפרשות לקרן השתלמות בסך של 1800 ₪.
ז. פדיון חופשה סך של 2112 ₪
ח. דמי הבראה סך של 2660 ₪.

סכומים אלו (למעט סעיף א) ישולמו תוך 30 יום וישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום 4/6/10 ועד ליום התשלום בפועל.

התביעה לפיצוי בגין העדר שימוע נדחית.

--- סוף עמוד 20 ---

כן תשלם הנתבעת שכ"ט עו"ד התובע בסך של 11,000 ש"ח בצירוף מע"מ .סכום זה ישולם תוך 30 יום . אם לא ישולם במועד יישא הפרשי הצמדה וריבית מיום מתן פסק הדין ועד ליום התשלום בפועל.

**ניתן היום, כ"א טבת תשע"ד ( 24 דצמבר 2013), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

**החתימה המקורית של נציג הציבור מצויה בתיק בית הדין.**

| נציג ציבור עובדים | נציג ציבור מעבידים | שרה שדיאור, שופטת |
|---|---|---|
| גילה פרימק | אורנה לשם | |

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

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

שרה שדיאור 54678313-1897/10

--- סוף עמוד 21 ---

נבו
ייצוגיות
נבו ייצוגיות - מעקב אחר תביעות וחברות
הירשמו עכשיו וקבלו עדכונים ללא תשלום