www.nevo.co.il

עב (י-ם) 2259/06 לפק אורית נ' פרטנר תקשורת בע"מ

בתי המשפט

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים			עב 002259/06
בפני:	כב' השופטת אורנית אגסי נציגת ציבור(ע) רוביו ירדנה נציג ציבור(מ) בירן אורי		18/09/2008

בעניין: לפק אורית

ע"י ב"כ עו"ד לוי-אטינגר אודליה — תובעת

נ ג ד

1 . פרטנר תקשורת בע"מ

2 . ברנר עמי

ע"י ב"כ עו"ד אורלי אבירם — נתבעים

חקיקה שאוזכרה:

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 2 (א), 9, 9א'

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2 (א), 2(א)(2), 2(א)(5), 9, 10(א) (1), 16

פקודת הנזיקין [נוסח חדש]

חוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969: סע' 24(א) (1)

מיני-רציו:

*

* ביה"ד לעבודה קבע כי הנתבעת הרעה את תנאי עבודתה של התובעת והפלתה אותה לרעה אך עקב היותה בהריון. לפיכך, חייב ביה"ד את הנתבעת לפצות את התובעת בגין הפרת חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה

*

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – הורות

*

*

--- סוף עמוד 1 ---

*

*

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – איסור הפליה

*

* עבודה – שוויון בעבודה – איסור הפלייה

*

* עבודה – עבודת נשים – פיטורין בחופשת לידה

*

* עבודה – עבודת נשים – פיטורי עובדת בהריון

*

* עבודה – פיצויי פיטורין – זכאות

*

.

*

תביעת התובעת, ששימשה בתפקיד בכיר בנתבעת החל מ-11/98 ועד פיטוריה ב-6/04, נגד מעבידתה לשעבר ומי שהיה באותה עת מנהל בכיר של התובעת. התובעת טוענת להרעת תנאי העסקתה והפלייתה לרעה עקב היותה בהריון, לאי השבתה לעבודתה לאחר תום חופשת הלידה ולפיטורין שלא כדין, עקב היותה אם לילד.

*

.

*

בית הדין האזורי לעבודה קיבל את התביעה ברובה נגד נתבעת 1, דחה את התביעה נגד נתבע 2, ופסק כי:

*

ס' 9א' לחוק עבודת נשים אוסר על פגיעה בהיקף משרה או בגובה ההכנסה של עובדת בהריון. כן הוא קובע איסור על פיטורין של עובדת בתקופה שלאחר תום חופשת הלידה, לתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה (בתקופה הרלבנטית - 45 יום) ולא ניתן להמיר זכות זו בפדיון ימי עבודה בתשלום. ס' 2(א) לחוק אוסר אפליה על רקע הורות והריון. להוכחת הפליה אין צורך שתתקיים כוונה רעה אלא די בקיום התנהגות פסולה, הלכה למעשה. לכן אם מתלונן מבסס עילה לכאורה בלבד לקיום התנהגות פסולה, עובר נטל הראיה למעביד לסתור זאת.

בענייננו התובעת הוכיחה כי תנאי עבודתה הורעו רק עקב הריונה ועקב היותה אם לילד. אף הוכח כי הוצאה לחופשה כפויה על חשבונה במהלך הריונה. התובעת הוכיחה כי לא היה מקום לשינוי בתנאי העסקתה ולא היה מקום לפטרה שכן היתה עובדת טובה ומוערכת. לפיכך הנתבעת תפצה את התובעת בגין הפסד השתכרות במהלך תקופת ההריון ובגין הוצאתה לחופשה כפויה. כן תשלם הנתבעת החזר פדיון חופשה מלא בגין הוצאתה הכפויה לחופשה במהלך ההריון. כן הוכח כי עם תום חופשת הלידה הוצאה התובעת לחל"ת ולא הוחזרה לעבודה, בניגוד לרצונה ובכך פיטרה אותה והתובעת זכאית לפיצויי פיטורין.

כן תפוצה התובעת בשל הפלייתה בהרעת תנאי עבודתה והן מחמת היותה הורה בפיטוריה בגין נזק שאינו ממוני בסך 80,000 ₪. בקביעת שיעור הפיצוי נלקחו בחשבון: התנהלות הנתבעת ומנהליה; היות התובעת עובדת מוערכת שביצעה תפקידי ניהול בכירים; ההשפלה ועגמת הנפש, המצגים המטעים והבטחות השווא. אין ליתן לתובעת בנוסף פיצוי בגין עגמת נפש. התביעה לחייב את נתבע 2 מכח עילת גרם הפרת חוזה ומכח ס' 16 לחוק, נדחתה בהעדר הוכחה.

פסק דין

-

--- סוף עמוד 2 ---

1. לפנינו תביעת התובעת, הגברת אורית לפק כנגד מעבידתה לשעבר, חברת פרטנר תקשורת, (להלן: "החברה") ומר עמי ברנר שהיה באותה העת מנהלה הבכיר של התובעת ושימש כמנהל מרכז אגף רכזי אורנג' לשירות ומכירה בחטיבת הלקוחות של החברה.

טענתה המרכזית של התובעת הנה, להרעת תנאי העסקתה והפלייתה לרעה עקב היותה בהריון, לאי השבתה לעבודתה לאחר תום חופשת הלידה ולפיטורין שלא כדין, עקב היותה אם לילד.

הסעדים אותם היא תובעת הנם, החזר פדיון חופשה מלא בגין הוצאתה הכפויה לחופשה במהלך הריונה, פיצוי בגין הפסד השתכרות במהלך תקופת הריונה (עקב הרעת תנאי עבודתה), פיצוי בגין הוצאתה לחופשה כפויה ללא תשלום לאחר תום חופשת הלידה, פיצוי בגין הפסד השתכרות למשך 6 חודשים בשל פיטורין שלא כדין, פיצוי בגין עגמת נפש ופיצויים לדוגמא ו/או פיצויים סטטוטוריים ללא הוכחת נזק לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988 (להלן: חוק שוויון הזדמנויות בעבודה").

לטענת החברה, אין קשר בין היותה של התובעת בהריון ולאחר מכן אם לילד, לבין השינויים שחלו בתנאי העסקתה וסיום יחסי העבודה בין הצדדים. השינויים בתנאי העסקתה נבעו משיקולים ענייניים ומקצועיים והם החלו עוד טרם היותה בהריון. ההחלטה על סיום העסקתה אינה קשורה אף היא להיותה אם לילד. החברה עשתה כל שלאל ידה כדי לשלב את התובעת חזרה לעבודתה ללא הועיל.

2. נעיר, כי התובעת הגישה את כתב התביעה יחד עם תובעת נוספת בשם מלי ביאזי'. שתי התובעות עבדו כמנהלות בחברה. שתיהן טוענת לאפליה במקום עבודתן הן מחמת הריון והן מחמת הורות. טענותיהן מופנות לחברה ומנהליה הבכירים באותה העת - מר איציק אוחנה אשר שימש כמנהל הישיר של שתיהן, מר ברנר אשר שימש כמנהל חטיבת הלקוחות בחברה ומר חיים רומנו אשר שימש בתקופה הרלוונטית כסמנכ"ל חטיבת השירות בחברה והיה מודע להתנהלות החברה כלפי התובעות באותה העת.

התובעות שתיהן טוענות טענות משפטיות זהות כאמור, להרעת תנאי עבודתן ופיטוריהן מחמת אפליה, הכל בניגוד להוראות חוק עבודת נשים התשי"ד - 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

יחד עם זאת, מדובר במסכת עובדתית שונה ולכן הוחלט, כי לשם יעילות הדיון, לא לפצל את התביעות בעת שמיעת העדויות, אך פסק דין ינתן בנפרד לכל אחת מהתובעות.

3. **<u>ואלו הן העובדות הרלוונטיות כפי שהן עולות מכתבי הטענות כמו גם מעדויות הצדדים והמסמכים אשר הוגשו לבית הדין:</u>**

א. התובעת עבדה בנתבעת החל מיום 1/11/98 ועד לפיטוריה ביום 13/6/04. תנאי העסקתה הוסדרו בחוזה עבודה אישי.

ב. הנתבעת הנה חברה בע"מ המספקת שירותי טלפון סלולארי בישראל ובכלל זה שירותי מכירה, שירות תיקונים ושירותים שוטפים. מתן השירותים מתבצע בין

--- סוף עמוד 3 ---

היתר במרכזי פרונטאליים - נקודת שירות טכני, מרכזי אורנג' ומרכזי שירות ומכירה.

ג. הנתבע 2 עבד בתקופה הרלוונטית כמנהל מרכז אגף רכזי אורנג' לשירות ומכירה בחטיבת הלקוחות בחברה. יצויין, כי מאז חודש נובמבר 2005 שימש הנתבע 2 כסגן סמנכ"ל חטיבת הלקוחות בחברה.

ד. התובעת החלה לעבוד בחברה בתפקיד סגנית מנהל מרכז אורנג' בקניון מלחה בירושלים, (להלן: "מרכז אורנג'"). מנהל מרכז אורנג' באותה העת היה מר איציק אוחנה.

ה. אין חולק, כי התובעת מילאה את תפקידה האמור בהצלחה ובחודש נובמבר 2000 קודמה לתפקיד מנהלת מרכז אורנג'.

ו. בחודש ספטמבר 2001 קודמה התובעת והחלה לנהל את מרכז שירותי ומכירה "הבירה", (להלן: "מרכז הבירה"). התובעת החליפה בתפקידה זה את מר אוחנה, אשר קודם לתפקיד ניהול מרחב ירושלים.

ז. בתפקידה כמנהלת מרכז הבירה השתכרה התובעת שכר בסיס בסך של **<u>9068</u>** ₪ בתוספת עמלות בשיעור משתנה. כן קיבלה רכב צמוד מהחברה.

ח. בחודש 3/03 גילתה התובעת שהיא בהריון (בשבוע השישי).

ט. ביום 30/4/2003 סיימה התובעת את תפקידה כמנהלת מרכז הבירה ויצאה לחופשה. קיימת מחלוקת בין הצדדים בנוגע לידיעה כי התובעת בהריון ולהסכמתה של התובעת ליציאה לחופשה ללא תשלום.

י. ביום 1/5/03 נפגשה התובעת עם סמנכ"ל חטיבת השירות בחברה, מר חיים רומנו, והודיעה לו לראשונה על היותה בהריון. יצויין, כי במהלך ניהול ההליכים בתיק שימש מר חיים רומנו כסמנכ"ל החברה.

יא. התובעת המשיכה לשהות בחופשה ללא תשלום עד ליום 1/6/03.

יב. החל מיום 1/6/03 החלה התובעת לשמש כאחראית ממשק טלפוני פרונטאלי במטה החברה בראש העין. בתפקידה החדש השתכרה שכר בסיס בסך של **8,216**₪ ונשלל ממנה הרכב הצמוד. התובעת עבדה במטה החברה בראש העין עד ליציאתה לחופשת לידה.

יג. ביום 24/9/03 ילדה התובעת את בנה הבכור ויצאה לחופשת לידה.

יד. מתום חופשת הלידה **18/1/04** ועד ליום **31/3/04** שהתה התובעת בחופשה ללא תשלום, לדרישת הנתבעת.

טו. ביום 31/3/04 הודעה התובעת על סיום העסקתה החל מיום 13/6/04. בפועל, היא נותרה בביתה עד למועד סיום היחסים ולמעשה, לא שבה לעבודתה מאז יציאתה לחופשת הלידה.

4. **<u>ראיות ועדים</u>**

--- סוף עמוד 4 ---

התובעת הגישה תצהיר עדות ראשית והעידה בפנינו. מטעמה של הנתבעת הוגש תצהירו של מר אוחנה. הנתבע 2 הגיש אף הוא תצהיר עדות ראשית. המצהירים כולם נחקרו בפנינו. יצויין, כי בעקבות בקשה לגילוי מסמכים שהגישה התובעת הוגש תצהיר נוסף מטעם הנתבעת, תצהירה של הגברת מיכאלה בן דרור מאגף משאבי אנוש בנתבעת.

<u>המסגרת הנורמטיבית</u>

5. חוק עבודת נשים, מסדיר את כל הזכויות המיוחדות של עובדות הקשורות להריון וללידה. הוראות החוק מפורטות ובמהלך השנים התקבלו בו שינויים רבים.

סעיף 9 לחוק עוסק בהגבלת פיטורין של עובדת בהריון וסעיף 9א' לחוק אוסר על פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת בהריון. אלה היו הוראות החוק המחייבות בזמן הרלוונטי לתביעתה של התובעת:

"9 (א) לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות"

"9א. לא יפגע מעביד בהיקף המשרה של עובדת בהריון באופן העלול להקטין את הכנסתה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם הפגיעה היא, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית, ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות".

נעיר, כי סעיף 9א. לחוק תוקן בשנת 2007. לשון החוק תוקנה על מנת להסיר כל ספק לגבי פרשנותו הנכונה של האיסור - אסורה פגיעה בהיקף משרה ואסורה פגיעה בגובה ההכנסה. יחד עם זאת, גם טרם תוקן הסעיף נאסרה פגיעה בהיקף המשרה לרבות בגובה ההכנסה. בית דין זה נהג זה מכבר לפרש את ההוראה האוסרת על הרעת תנאי עבודה של עובדת בהריון גם כאשר מדובר בפגיעה בגובה ההכנסה בלבד. פגיעה בגובה השכר פורשה כהרעת תנאים המחייבת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה. דברים אלה באים לידי ביטוי גם בדברי ההסבר להצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 14) (איסור פגיעה בהיקף משרה) , הוספת סעיף 9א לחוק, (הצעת חוק מיום 27/5/97).

חוק עבודת נשים קובע איסור על פיטורין של עובדת בתקופה שלאחר תום חופשת הלידה, האיסור נקבע למשך תקופה של 45 ימים לאחר תום חופשת הלידה. בתקופה זו נאסר על המעביד לתת הודעת פיטורין לעובדת. זו הייתה הוראת החוק המחייבת בזמן הרלוונטי לתביעתה של התובעת:

"(9)(ג) (1)לא יפטר מעביד עובדת בחופשת לידה, בימי העדרה מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או במשך תקופה של ארבעים וחמישה ימים לאחר תום חופשת

--- סוף עמוד 5 ---

הלידה או ימי ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בפסקה זו.

(2) לא יפטר מעביד עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ד)(1) או במשך תקופה של ארבעים וחמישה ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה".

תכליתה של ההוראה האוסרת על פיטורי עובדת לאחר תום חופשת הלידה הנה 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, (ראה ע"ע 627/06 **אורלי מורי נ' מ.ד.פ יילו בע"מ ואח'**, [פורסם בנבו], ניתן ביום 16/3/08, להלן: "פס"ד אורלי מורי").

כן נפסק בעניין זה, כי אין להתיר למעביד לפדות בכסף את תקופת איסור הפיטורין ובכך לצאת ידי חובתו. פדיון תקופת איסור הפיטורין בכסף כאשר העובדת מעוניינת ומבקשת לחזור לעבודה, אינה עולה בקנה אחד עם רוח החוק ומהווה הפרה בוטה של חוק עבודת נשים, המקימה זכות לפיצוי, (שם).

6. סעיף 2 (א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה עניינו איסור הפליה בעבודה ונקבע בו כדלקמן:

" לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם... בכל אחד מאלה:

(1)קבלה לעבודה;

(2)תנאי עבודה;

(3)קידום בעבודה;

(4)הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5)פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6)הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה".

נעיר, כי הוראת החוק המחייבת בזמן הרלוונטי לא כללה הגנה מפורשת על נשים הרות. ברם אולם, עוד בטרם הוסיף המחוקק את ההגנה המפורשת על נשים הרות נהג בית דין זה לקרוא את תוך התיבה, "היות הורים" אף את שלב ההריון, (ראה ע"ע 1353/02 **מרגלית אפלבוים - ניצה הלצמן**, פד"ע לט 495). וכן, ראה בעניין זה את דברי ההסבר

--- סוף עמוד 6 ---

להצעת החוק (תיקון מס' 9) (איסור הפליה בשל הריון), תיקון סעיף 2, (הצעת חוק מיום 10/3/04).

על זכות השוויון ואיסור ההפליה כבר נפסק, (דב"ע נו/3-129 שרון פלוטקין ואחי נ' אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 48, להלן: פס"ד פלוטקין"):

"הנה כי כן הזכות ליחס שוויוני הוא מערכי היסוד של שיטת משפט דמוקרטית. השוויון נחשב בפסיקתנו, הן זו של בית המשפט העליון והן זו של בית הדין הארצי לעבודה, לזכות יסוד עוד טרם חקיקת חוק יסוד: כבוד האדם. אלא שכיום, לאחר חקיקת חוק היסוד, "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 מבלים בעבודה, והפליה והשפלה אין להרשותם במקום עבודה. עלינו לפרש גם את החוקים הקודמים לחוק היסוד ברוחו".

סעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה קובע את נטל ההוכחה החל על המעביד:

9. (א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2-

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

(2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו".

בדבר הקושי להוכחת התנהגות מפלה כבר נפסק, כי אין צורך שתתקיים כוונה רעה אלא די בקיומה של התנהגות פסולה, הלכה למעשה (ראה פס"ד פלוטקין). על כן, הלכה פסוקה היא כי במידה והמתלונן מבסס עילה לכאורה בלבד לקיומה של התנהגות פסולה, עובר נטל הראיה על המעביד לסתור את האמור (שם):

"זהו פן שני של הקושי להוכיח התנהגות מפלה. לא רק שאין צורך להוכיח כוונה, אין צורך שתתקיים כוונה רעה, אלא גם, במידה וההתנהגות היתה פסולה, הרי לאחר שהמתלונן או המתלוננת מבססים עילה לכאורה עובר הנטל אל המעביד לסתור את הטענות. גישה זו משלימה את הגישה, שאין צורך להוכיח כוונה על מנת להטיל אחריות על מאן דהו. על כן הנטל הראשוני מונח על כתפי העובד אך משהעובד הביא ראשית ראייה, די בכך כדי להעביר את הנטל על כתפי המעביד"

7. **<u>מן הכלל אל הפרט</u>**

--- סוף עמוד 7 ---

הסוגיה הראשונה העומדת לפתחנו הנה טענת התובעת כי תנאי עבודתה הורעו עקב הריונה ורק משום כך. לטענתה היא הועברה מתפקידה ללא קבלת אישור כדין מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה ואף הוצאה לחופשה כפויה על חשבונה. ההחלטה להעבירה מתפקידה כמנהלת מרכז הבירה נבעה משיקולים זרים ונעשתה שלא כדין.

התובעת תיארה בתצהירה את התפקידים שביצעה במהלך עבודתה בחברה. לדבריה מתחילת עבודתה בחברה זכתה לשבחים רבים בגין עבודתה המוערכת, להעלאות שכר ולבונוסים. במהלך חודש אוקטובר 2000 קודמה לתפקיד מנהלת מרכז אורנג'. גם בתפקיד זה לטענתה הצליחה והוכיחה עצמה. כך קיבלה העלאות שכר ורכב חברה מליסינג. במסגרת זו אף קיבלה אופציות של החברה, הוענקה לה תעודת הצטיינות והיא יצאה לנופש בחו"ל על חשבון החברה. בחודש ספטמבר 2001 קיבלה התובעת קידום נוסף והחלה לשמש מנהלת מרכז הבירה. בעקבות כך קיבלה שתי העלאות שכר וכן רכב צמוד. לטענתה, קיבלה לניהול מרכז כושל ונאלצה לבצע שינויים מהותיים על מנת לייעל את מתן השירות ללקוחות ולשפר את המכירות. לדבריה, לצורך כך היא ביצעה הדרכות עובדים, שינתה את מבנה המקום, קיימה שיחות עם כלל הצוות לרבות שיחות אישיות וכן גיבשה קבוצת חשיבה.

8. השתלשלות האירועים במהלך שנת 2002 מביאה אותנו ללב המחלוקת בסוגיה זו. מעדותה של התובעת עלה, כי במהלך שנת 2002 החלה לנסות להיכנס להריון. לדבריה, היא שיתפה את מר אוחנה, מנהלה הישיר, על כוונתה להיכנס להריון עוד בחודש יולי 2002, (ראה עמ' 6 לפרוט' ש' 5, ש' 7-8), **"איציק אוחנה היה מנהל שלי 4 שנים, אני עובדת חברה לא נעדרתי יום אחד, ראיתי לנכון שברגע שאני מתחילה לצאת לבדיקות כאלה ואחרות, אני לא אעלם מהעבודה סתם כך, ולא שיקרתי אמרתי את האמת. זו היתה הבעיה שלי"**, (עמ' 10 לפרוט' ש' 19-21).

התובעת העידה, כי לאחר שנודע למר אוחנה על כוונתה להיכנס להריון החלה ראשיתה של ההרעה בתנאי עבודתה. כך, בחודש נובמבר 2002 פנה אליה מר אוחנה וסיפר לה על כוונתו לשנות את הגדרות התפקיד אותו היא ממלאת ולהפוך את המרכז למרכז גדול יותר. לדבריה, באותה העת כבר הבינה מאוחנה, כי הוא מעוניין להעבירה מתפקידה, (עמ' 9 לפרוט' ש' 5).

בחודש מרץ 2003 גילתה התובעת שהיא בהריון. לדבריה, סיפרה על כך לסגניתה הגב' שורקי שהייתה מיודדת עם מר אוחנה ויד ימינו. התובעת סבורה, כי הגברת שורקי סיפרה למר אוחנה על כך שהיא בהריון. עוד היא טוענת שהגברת שורקי שאפה להתמנות למנהלת המרכז במקומה.

לטענתה, לאחר שנודע למר אוחנה על הריונה החל אוחנה להרע עוד יותר את תנאי עבודתה ביתר שאת - נהג בה בחוסר הגינות, חיפש אותה בכל פעולה וצעק עליה

--- סוף עמוד 8 ---

בהזדמנויות שונות בפני אנשים לקוחות ועובדים. יחסו הלך והורע עד כך שבמהלך השיחות נאמר לה שהוחלט לחפש מחליף לתפקידה.

כך ביום 31/4/03, בחודש השלישי להריונה התבקשה על ידי מר אוחנה לעזוב את תפקידה חרף העובדה כי עדיין לא נמצא לה מחליף כאשר במקומה הוצבה לתפקיד הגברת שורקי (סגניתה). התובעת התבקשה לצאת לחופשה למרות התנגדותה לכך, (ראה עמ' 8 לפרוט' ש' 5). התובעת הדגישה, כי אוחנה ידע באותה העת על הריונה מהגב' שורקי, (עמ' 8 לפרוט' ש' 11-12). כן היא סיפרה, כי, "**אמרתי לו שאני לא מבינה את הצורך לשלוח אותי הביתה ולהתפטר מנוכחותי, אמר לי אוחנה שכדאי שאהיה בבית כי לחפש עבודה זו גם עבודה. לא ראיתי שיש לי מקום נוסף להתנגד רציתי להיות חלק מהחברה שאותה אהבתי והשקעתי בה הרבה שנים ואנרגיות. חששתי מאיציק מהכוח שלו בחברה, ידעתי שאם אתנגד יותר מדי אז יכולים להתנקם בי במקומות אחרים**"(עמ' 8 לפרוט' ש' 23-26).

למחרת היום, ב - 1/5/03, החליטה התובעת לפנות למר חיים רומנו שהיה באותה העת כאמור סמנכ"ל שירות לקוחות בחברה על מנת לשתף אותו בהתפתחויות וכן סיפרה לו באותו מועד על הריונה. התובעת הבהירה, כי חשה צורך לפנות למנהל בכיר בחברה על מנת שיפעיל את סמכויותיו וידאג לשמור על זכויותיה. התובעת התלוננה בפני מר חיים רומנו כי הוצאה לחופשה בניגוד לרצונה, "**אמרתי לו שלא ברורה לי הסיבה שבגללה אני יושבת בבית בחוסר מעש**" וכן, "**כן אמרתי לו.שאני רוצה לעבוד לא מחר אתמול. שאלתי למה אני בחופש אין סיבה שאהיה בחופש**", (עמ' 9 לפרוט' ש' 25 ו 27-28).

התובעת הסבירה, כי החברה העמידה אותה במצב שבו לכאורה "נאלצה" להסכים לצאת לחופשה והבהירה את הסיטואציה בה הועמדה:

"**ת.בתצהיר לא כתוב למה אני בחופש. אי אפשר היה לא להסכים, פרטנר היא חברה גדולה וחזקה. לכן היה לי קשה לא להסכים, ידעתי שאני עם הגב לקיר, איציק אוחנה יודע שאני בהריון. אין לי מה לעשות.**

ש.אם איציק יודע שאת בהריון למה את לא אומרת לו את זה בשיחה.

ת.האמת, לא היה לי כוח להתעמת איתו.

ש.בפגישה עם רומנו לא אמרת שמתנכלים לך בגלל ההריון.

ת.הוא חלק מהחברה, אני עובדת אחת.... בסופו של דבר אמרתי לו שאני בהריון. לא אמרתי לו במילים אלו", (עמ' 10 לפרוט' ש' 6-13).

בעקבות פגישתה של התובעת עם מר חיים רומנו היא זומנה לשיחה עם מר ברנר. לדבריה, מר ברנר המשיך את הקו בו נקט מר אוחנה וכן "**מכיוון שידעתי שיש לאיציק גיבוי מכל העולם, זה ברור לי שאין אפשרות לדבר עם אף אחד על הדבר הזה**", (עמ' 11 לפרוט' ש' 3-4).

--- סוף עמוד 9 ---

לבסוף הציע מר ברנר לתובעת תפקיד אחר, לטענתה בעל סמכויות מצומצמות, בראש העין (התובעת מתגוררת במבשרת ציון ועבדה עד כה בירושלים). המשרה חייבה בירידה בשכר של 30% ונשלל ממנה רכבה צמוד. לדבריה נאמר לה על ידי מר ברנר, כי מדובר בתפקיד זמני וכי אין לדעת מה יקרה לאחר שתלד. התובעת מחוסר ברירה קיבלה את המשרה, לטענתה, נאמר לה על ידי מר ברנר כי אם לא תקבל את המשרה תפוטר.

התובעת הבהירה באופן חד משמעי כי לא הייתה מעוניינת לעבור לראש העין וכי הועמדה למעשה בחוסר ברירה. התובעת הרגישה מנוצלת וחששה לאבד את מקור פרנסתה. דבריה של התובעת מקובלים עלינו ושוכנענו כי גרסתה של התובעת בעניין זה משקפת את מציאות הדברים באותה העת, (ראה סעיפים 43-45 לתצהיר):

"**43. הבנתי שתפקיד זה הוצע לי אך ורק בגין העובדה שהייתי בהריון. הרגשתי שמנצלים אותי בגין כך ומעבר לכך ידעתי שאין לי כל ברירה אחרת, ומשהנני בהריון, עלי לקבל כל משרה ובכל תנאים שהציעו לי.**

44. לעניין זה עליי להדגיש כי רק בדיעבד ומשקיבלתי יעוץ משפטי נודע לי כי המשרה אשר הוצעה לי מהווה הרעת תנאים אסורה, וכי על החברה היה לקבלת היתר לכך מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה.

45. באותה עת לא ידעתי זאת והובהר לי היטב כי באם לא אסכים לקבל את המשרה המוצעת, אפוטר עוד בהיותו בהריון. מאוד חששתי לאבד את מקור פרנסתי בהיותי בהריון ועל כן הסכמתי בעל כרחי לתפקיד המוצע".

9. לטענת הנתבעת הסיבה היחידה להעברת התובעת מתפקידה היה כשלונה בניהול מרכז הבירה. התובעת הודעה על כך עוד בחודש נובמבר 2002, בטרם היותה בהריון וללא ידיעה על כוונתה להיכנס להריון.

מר אוחנה הצהיר, כי נאלץ להיות מעורב פעיל בניהול מרכז הבירה היות והתובעת לא השתלטה על העבודה. כך לדבריו נאלץ לשהות שעות רבות במקום, לתת הוראות ולפקח על העובדים בשעות העומס. לדבריו, בשל כשלי התובעת נאלצה סגניתה הגב' שורקי להפעיל במקומה סמכויות ניהוליות והיא שביצע הדרכות לעובדים.

מר אוחנה צרף לתצהירו העתק מסקר עמדות עובדים לשנת 2003 (נספח ד') ממנו עולה לכאורה כי העובדים העניקו לתובעת ממוצע ניהול נמוך בהשוואה לממוצע הניהול שניתן ליתר המנהלים ואף העירו על יכולותיה הניהוליות.

לדבריו, ניהל שיחות רבות עם התובעת על אי יכולתה לבצע את תפקידה כהלכה. כך, בחודש יוני 2002 קיים שיחה עם התובעת וייידע אותה כי דורגה במקום האחרון בדירוג המנהלים במרחב ירושלים, (נספח ה') כן במסגרת משוב שנערך בחודש יולי 2002 קיבלה התובעת ציונים נמוכים מאוד שמשמעותם "מתחת לדרישות התפקיד". התובעת לדבריו קיבלה את ההערות וידעה על הקושי שלה למלא את תפקידה.

בחודש נובמבר 2002 כאמור, קיים מר אוחנה שיחה עם התובעת והודיעה לה כי היא תועבר מתפקידה, (נספח ח'). לדבריו יציאתה לחופשה נעשתה בהסכמתה. החלטתו של מר אוחנה כאמור קיבלה משנה תוקף על ידי מר ברנר.

--- סוף עמוד 10 ---

מר ברנר נחקר בעניין העברתה של התובעת מתפקידה כמנהלת מרכז הבירה לתפקיד אחראית בראש העין. התרשמנו, כי מר ברנר ניסה להתחמק מכך שהעברת התובעת מתפקידה לרבות הוצאתה לחופשה כפויה מהווה הרעת תנאים ממשית. מר ברנר אף ניסה לטעון, כי לא ידע על כך שהתובעת בהריון כאשר הוחלט להעבירה מתפקידה. כן היה ברור מעדותו, כי החברה לא ביקשה אישור להעברת התובעת מתפקידה מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה:

"**ש.האם המכתב שאתה מכיר מ27.5 הוא המכתב שהומצא לתובעת כשהיא הועברה לראש העין.**

ת.כן.

ש.רואים מהמכתב הזה שכחלק מהשינוי נשלל ממנה הרכב הצמוד.

ת.במכתב רואים את זה.

ש.תסכים שבתפקיד החדש בראש העין נשללה ממנה הטבת הבונוסים.

ת.לא נכון. יש הפרדה בין עמלות לבונוסים, לגבי עמלות בעבודה בראש העין אין צורך בעמלות. בונוס ניתן כל שנה.

ש.חוזרת על השאלה.

ת.בתפקיד הזה אין צורך בעמלות, כן.

ש.האם תוכל לאשר שבתקופה הזאת שבה עברה התובעת לראש העין, היתה בהריון וידעתם על כך.

ת.כשהוצע לה התפקיד לא ידענו שהיא בהריון, כשחיים רומנו הציע לה הוא לא ידע שהיא בהריון, בוודאות בשום אופן לא ידענו על ההריון, לאחר מכן כשהיא נפגשה איתי והתחיל התהליך,נודע לנו. כשהיא עברה לראש העין ידענו על כך.

ש.על אף שנודע לכם, לא עצרם את העברת התפקיד.

ת.לא ראינו שום קשר.

ש.גם לא החזרתם לה את רכיבי השכר והתנאים שהורדתם לה.

ת.אין צורך.

ש.חוזרת על השאלה.

ת.נכון, אין צורך, יש תפקיד ואין קשר אם העובד בהריון או לא.

ש.נכון שגם לא פניתם לפי הידוע לך לממונה על חוק הגנת נשים כדי לקבל היתר לשינוי בתנאים.

ת.לא יודע על כך, (עמ' 41 לפרוט' ש' 5-24).

מר ברנר התחמק מלהשיב כיצד הוצאה התובעת לחופשה כפויה במהלך הריונה וכיצד לא ניתן לכך היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה כאמור:

"ש.כלומר לפי העדתך עכשיו ב1.5 כבר אין מחלוקת שכולכם ידעתם שהיא בהריון.

ת.כן.

--- סוף עמוד 11 ---

ש.למרות זאת לקח כחודש נוסף להחזיר אותה מהחופשה בבית ולתת לה תפקיד.

ת.נכון.

ש.האם תוכל לאשר לי שלא פניתם למשרד התמ"ת כדי לבקש היתר להושיב אותה בבית למשך התקופה הזו משנודע לכם ההריון.

ת.אין לי מושג, אני לא עוסק בדברים האלה", (עמ' 43 לפרוט' ש' 28 עד עמ' 44 לפרוט' ש' 5) .

10. לאחר שמיעת העדויות בעניין זה התרשמנו, כי התובעת הייתה עובדת טובה ומוערכת בנתבעת. התובעת קודמה מתפקיד סגנית מנהלת מרכז מלחה לתפקיד מנהלת המרכז והדבר מעיד על כך שגם לשיטתה של הנתבעת התובעת ביצעה את עבודתה באופן טוב ומקצועי. לאחר כשנה בתפקיד מנהלת מרכז אורנג' התובעת קודמה לניהול מרכז הבירה. אין אנו מקבלים את טענת הנתבעת כי התובעת קודמה רק בשל המלצתו של מר אוחנה ללא קשר לביצוע תפקיד בפועל אלא היא קודמה בשל הצלחתה בניהול מרכז מלחה (ראה עמ' 30 לפרוט' ש' 11-17).

לגבי אופן ביצוע תפקידה בניהול מרכז הבירה. התובעת עבדה בפועל בניהול המרכז החל מחודש ספטמבר 2001. התובעת שכנעה אותנו בגרסתה כי ביצעה את תפקידה באופן ראוי ומקצועי ועדותה הייתה עקבית וחד משמעית בעניין זה. יצוין, כי במסגרת עבודתה בתפקיד מנהלת מרכז הבירה קיבלה התובעת מכתבי הערכה מלקוחות, מכתבי הערכה מהחברה ואף הוענק לה בונוס בסך של 18,000 ₪. זאת ועוד, התובעת קיבלה שתי העלאות שכר במסגרת תפקידה כמנהלת מרכז הבירה. האחת בחודש 11/01 והשניה בחודש 12/02.

טוענת הנתבעת לעומת זאת, כי התובעת כשלה בתפקידה ואף צרפה סקרים ומשובים המעידים לכאורה על כך. ברם, הלכה למעשה התובעת נשארה בתפקידה למרות כל הסקרים והמשובים. התרשמנו כי הסקרים והמשובים אינם מעידים על יכולותיה ועל כישוריה.

כך התברר בעניין זה, לגבי סקר עמדות שנערך לתובעת בקרב עובדי החברה בחודש אפריל 03. התובעת קיבלה ציונים גבוהים יותר מהציונים שקיבל מר אוחנה מהעובדים כאשר שימש בתפקידו כמנהל מרכז הבירה. מר אוחנה אף אישר זאת בעדותו ולא נתן כל הסבר לכך, שלמרות הציונים שקיבל קודם לתפקידי ניהול בכיר יותר בחברה, (ראה עמ' 31 לפרוט' ש' 6-12).

כמו כן, התובעת צרפה לתצהירה מכתבי שבח רבים, מכתבי הערכה, בונוסים שניתנו לה, פרסים, עדכוני שכר, אופציות ותעודות הצטיינות. התרשמנו כאמור כי התובעת הייתה עובדת מוערכת ושאין לייחס לסקרים ולמשובים משמעות יתרה ולכל היותר הם בעלי משקל זהה למסמכים שצרפה כאמור התובעת המעידים על היותה עובדת טובה ומקצועית.

--- סוף עמוד 12 ---

זאת ועוד, הנתבעת נמנעה מלהציג דוחות שביעות רצון שנערכו מדי שבוע בעניינה של התובעת. מר ברנר ניסה להתחמק בטענה כי הדוחות אינם נשמרים ולכל היותר הם נשמרים לתקופה של שנה. אולם, גם לגבי השנה החולפת לא הוצגו בפנינו הדוחות ואף אחר כך התברר, כי הדוחות נשמרים בחברה לתקופה של שנתיים, (ראה תצהירה של מנהלת אגף גיוס ופרט בחברה, הגברת מיכאלה בן דרור). הנתבעת אם כך נמנעה מהבאת ראיה ולכן הדבר פועל כנגדה.

טענת הנתבעת כי התובעת קיבלה את הביקורות כלפיה ואף הסכימה לכך אינה משכנעת והתרשמנו אכן, כי התובעת הרגישה כי "עמדה עם הגב לקיר" בעניין זה. התובעת התייחסה לכך והסבירה, כי לא יכלה להתנגד לרישומי המשוב משום שחששה לתפקידה ולמעמדה בחברה, (עמ' 7 לפרוט' ש' 6 וכן, עמ' 16 לפרוט' ש' 15-16).

11. לגבי ידיעתה של החברה כי התובעת הייתה בהריון עת הוחלט להעבירה מתפקידה. עדותה של התובעת בעניין ידיעתו של מר אוחנה הייתה מהימנה ומשכנעת. נציין, כי מעדותו של מר אוחנה בעניין זה עלה, כי התובעת אכן סיפרה לו שיש לה בעיות גניקולוגיות, (ראה עמ' 30 לפרוט' ש' 4-6). עדות זו מחזקת את גרסתה של התובעת. כך גם לגבי טענת התובעת, כי הגברת שורקי סיפרה למר אוחנה כאשר כבר נכנסה להריון. מהראיות שהובאו בעניין זה עלה, כי התובעת נכנסה להריון בחודש מרץ וכי סיפרה לגברת שורקי על כך. זמן קצר לאחר מכן הוחלט על הוצאתה של התובעת לחופשה. סמיכות הזמנים בין מועד ידיעתה של הגברת שורקי על הריונה של התובעת עד להוצאתה של התובעת לחופשה על ידי מר אוחנה מדברת בעד עצמה. סמיכות זמנים זו מעלה תמיהה והיא תומכת בטענתה של התובעת כי מר אוחנה ידע על כך.

בעניין זה נציין, כי הנתבעת לא זימנה למתן עדות את הגברת שורקי על מנת שתציג בפנינו את גרסתה. הגברת שורקי הייתה יכולה להבהיר לבית הדין האם אכן סיפרה למר אוחנה על היות התובעת בהריון. טענותיה של התובעת בדבר ידיעתה של הגברת שורקי נטענו בכתב התביעה והיו ידועות לנתבעת. למרות זאת היא בחרה שלא לזמנה לעדות. התנהגות זו של הנתבעת מעוררת תמיהה ומחזקת עוד יותר את גרסתה של התובעת, לפיה, מר אוחנה ידע על היותה בהריון מהגברת שורקי. הימנעות מהבאת עדות או ראיה פועלת כנגדה של הנתבעת גם בעניין זה.

יתר על כן תמוה כי מר אוחנה החליט למנות את הגברת שורקי במקומה של התובעת כמנהלת סניף הבירה, מיד לאחר שהתובעת סיפרה לשורקי כי היא בהריון. התנהלות זו יוצרת ולו למראית עין מצג לפיו מדובר בהחלטה שהתקבלה בשל הידיעה כי התובעת בהריון ולשם קידום האינטרסים של הגברת שורקי שכאמור, הייתה מיודדת עם מר אוחנה.

--- סוף עמוד 13 ---

12. יתר על כן, גם אם נקבל את גרסתו של מר אוחנה כי לא ידע על היותה של התובעת בהריון, הרי שהלכה למעשה אין חולק, כי גם לאחר שנודע לנתבעת ויודגש, למר ברנר ולמר חיים רומנו, באופן רשמי על היותה של התובעת בהריון הוחלט להוציאה לחופשה כפויה למשך חודש ימים ולאחר מכן, להעבירה מתפקידה כמנהלת מרכז הבירה. הנתבעת עשתה כן ללא קבלת אישור מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה ובכך, פעלה שלא כדין. חובה היה עליה לעשות כן מרגע ידיעתה שהתובעת בהריון.

לא זו אף זו, במסגרת העברתה של התובעת הורעו תנאי עבודתה. שכרה ירדה בשיעור של 30%, התובעת הועברה מתפקיד ניהול בכיר בעל היקף עבודה רחב ואחריות על מספר גדול של עובדים ולקוחות לתפקיד אחראית תחת ניהולו של אחר במרכז קטן ומצומצם. הרכב הצמוד של התובעת נשלל ממנה למרות שמדובר במקום עבודה המרוחק ממקום מושבה (בירושלים) ומרוחק ממקום עבודתה הקודם (בירושלים).

13. כן שוכנענו, כי התובעת הוצאה לחופשה בניגוד לרצונה, עדותה של התובעת בעניין זה הייתה מהימנה, ברורה וחד משמעית. עוד שוכנענו, כי התובעת אולצה לעבור לתפקידה החדש שלא מרצונה וללא שנותרה לה כל ברירה. ניסיונות הנתבעת לשוות לתובעת מעיין הסכמה להעברתה לראש העין לא צלחו ואינם מקובלים עלינו. כך גם לגבי הטענה כי מדובר בתפקיד זמני ראוי ומתאים לתובעת. מדובר בטענה מגמתית אשר אין בה משום הגיון וסבירות.

יפה העיד בעניין זה מר ברנר עצמו כאשר טען, כי התפקיד שהוצע לתובעת אינו מהווה הרעת תנאים בעבודתה של התובעת ואף הוסיף, **"כי האלטרנטיבה הייתה שאין לה שום תפקיד"**, (עמ' 40 לפרוט' ש' 18-24). בכך, הוא ביסס את טענת התובעת לפיה לא הייתה לה כל ברירה אלא "לקבל" את התפקיד החדש בראש העין ולא, הייתה מפוטרת מעבודתה למרות היותה בהריון.

14. לאור האמור לעיל אנו סבורים, כי קיימות ראיות ממשיות המצביעות על כך שבהחלטות שקיבלה הנתבעת נלקחה בחשבון שלא כדין עובדת היותה של התובעת בהריון. התובעת כאמור הוכיחה, כי הייתה עובדת טובה וראויה וכי לא הייתה כל סיבה ממשית להוצאתה חופשה כפויה ולהעבירה מתפקידה. לעומתה, הנתבעת לא הצליחה לבסס את טענתה, כי ההחלטות שקיבלה בעניינה של התובעת נעשו מתוך שיקולים ענייניים ומקצועיים. זאת ועוד שוכנענו, כי ההחלטה להוציא את התובעת לחופשה במהלך הריונה וכן העברתה

לתפקידה בראש העין נעשתה בניגוד לרצונה של התובעת. מהראיות שהובאו בפנינו עולה, כי הדבר נכפה על התובעת ולא היתה לה אפשרות ממשית באותה העת להתנגד לכך.

בהתנהלותה זו של הנתבעת הרי שיש לקבוע, כי היא פעלה בניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

15. **גובה שכרה של התובעת.**

--- סוף עמוד 14 ---

התובעת טענה, כי שכרה החודשי עד לחודש מאי 2003 עמד על סך של 12,568 ₪ ברוטו (מורכב משכר יסוד 9068 בתוספת ממוצע עמלות שנתי 2500 ₪ וכן 1000 ₪ תוספת שווי רכב). לעומת זאת טענה הנתבעת כי שכרה הקובע של התובעת עומד על סך של 8216 ₪. ברם, מדובר בשכר חודש אוגוסט 2003 (לאחר שהופחת עקב הרעת התנאים). מעבר לאמור, גרסתה של התובעת לגבי גובה שכרה לא נסתרה ולכן החישוב שערכה מקובל עלינו.

נעיר, כי טענת התובעת כי יש לחשב את שכרה הקובע לפי עלות מעביד אינה מקובלת עלינו ואנו סבורים שאין לנקוט בשיטת חישוב פיצוי זו.

16. **הסעדים שנתבעו על ידי התובעת עקב הרעת תנאי עבודתה והוצאתה לחופשה כפויה במהלך הריונה:**

לאור קביעתנו כאמור הרי שאנו מקבלים את טענת התובעת לפיה הנתבעת פעלה שלא כדין והרעה את תנאי עבודתה בעת ועקב היותה בהריון בניגוד להוראות חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. במסגרת זו אנו מקבלים את תביעתה של התובעת לסעד של פיצוי בגין הפסד השתכרות ופיצוי בגין הוצאתה לחופשה כפויה.

הפסד השתכרות - התובעת טענה כי עקב העברתה לראש העין הפסידה מדי חודש שכר בסך של 4500 ₪ (כולל הפסד בגין שלילת הרכב האישי).

מעיון בתלושי השכר של התובעת לחודשים יוני – ספטמבר 2003 עולה, כי השתכרה שכר בסיס בסך של 8,216 ₪.

לפיכך מדובר בהפסד השתכרות של 4,352 ₪.

הנתבעת תפצה את התובעת בגין הפסד השתכרות במהלך תקופת הריונה עקב הרעת תנאי עבודתה בגובה של 4,352 ₪ בחודש ובסה"כ עובר החודשים יוני עד ספטמבר 2003 בסך של 17,408 ₪.

החזר פדיון חופשה - הנתבעת תשלם לתובעת החזר פדיון חופשה מלא בגין הוצאתה הכפויה לחופשה בחודש מאי 2003 במהלך הריונה ובסה"כ בסך של 12,568 ₪.

17. התובעת כאמור ילדה בתאריך 24/9/04 ויצאה לחופשת לידה. התובעת פרטה בתצהירה את השתלשלות האירועים למן יציאתה לחופשת לידה ועד לפיטוריה בסופו של דבר. לדבריה הנתבעת לא יצרה עמה קשר לקראת סיום חופשת הלידה. זאת ועוד, כאשר התקשרה מיוזמתה למוקד החברה בראש העין והתברר לה כי עובדת אחרת הוצבה במקומה לתפקיד. לפיכך, קבעה פגישה עם מר ברנר ביום 15/12/03 כדי לברר לאיזה תפקיד מתכננים להחזירה ביום 18/1/04 בתום חופשת הלידה. באותה פגישה הודיע לה מר ברנר כי התפקיד שלה בראש העין היה לכאורה זמני וכי הוחלט שעבודתה במקום התייתרה. ההחלטה התקבלה על ידי מר ברנר ומר חיים רומנו בעת שהייתה בחופשת לידה. התובעת הלינה בפני מר ברנר על כל שהדבר לא הודע לה עד כה ודרשה לדעת

--- סוף עמוד 15 ---

לאיזה תפקיד מייעדים אותה. לדבריה נאמר לה על ידי מר ברנר שתמצא לה עבודה חלופית אחרת. יחד עם זאת, לא ניתנו לתובעת כל פרטים על מהות התפקיד החדש לכאורה ומאז ועד ליום 18/1/04 לא הודע לתובעת דבר.

התובעת התקשרה מספר פעמים לנתבעת אולם לא הוצע לה דבר קונקרטי. ביום 18/1/04 נפגשה עם מר ברנר ולדבריה הציע לה משרה זמנית לא מוגדרת, "להצתוות" לאחד ממנהלי המרכזים. לדבריה לא הבינה כלל באיזה תפקיד מדובר וכי הדגישה בפניו, כי מדובר מתפקיד שאינו הולם את כישוריה ומהווה "הרעת תנאים". לאור האמור התובעת סירבה ולכן התבקשה על ידי מר ברנר לשהות בחופשה ללא תשלום עד למציאת תפקיד אחר.

התובעת הדגישה, כי הייתה מעוניינת לשוב לעבודתה בנתבעת וכי ההחלטה להוציאה לחופשה ללא תשלום תחת החזרתה לעבודתה נעשתה בניגוד לרצונה. התובעת תיארה זאת בתצהיר עדותה הראשית והדברים מדברים בעד עצמם (ראה סעיפים 55-59 לתצהיר):

"55. ביום 18/1/04 הגעתי לעבודה, ונפגשתי עם מר ברנר, על מנת לקבל את התפקיד החדש. במהלך פגישה זו, "הציע" לי ברנר תפקיד זמני ולא מוגדר. ברנר הציע לי "להצתוות" כלשונו לאחד ממנהלי המרכזים שבהם יש עומד ו"לתת כתף בעבודה". זאת עד שיימצא לי תפקיד אחר קבוע. עם כל הכבוד אני לא הבנתי איזה תפקיד זה "להצטוות ולתת כתף" אדגיש כי ברנר כמובן לא הציג בפניי הגדרת תפקיד מסודרת להצעתו זו.

56. אמרתי לברנר בתגובה כי אינני מוכנה לעבוד בתפקיד שאינו מוגדר ולמעשה איננו קיים. מה גם שהתפקיד הלא ברור שהוצע לי היווה הורדה משמעותית בסמכויות ובדרג אשר היו לי בעבר, בטרם היותי בהריון.

57. בשלב זה הבנתי כי לברנר אין כל כוונה אמיתית להשיב אותי לעבודה בחברה, וכל הצעה שהציע לי היתה למראית עין בלבד, והכל כדי לגרום לי לעזוב את החברה מרצוני, מבלי שיאלץ לפטר אותי בתקופה בה הייתי מוגנת על ידי החוק מפיטורים.

58. לאור סירובי למלא את ה"תפקיד" שברנר הציע לי כביכול, הודיע לי מר ברנר כי עליי לצאת לחופשה ללא תשלום "עד אשר יימצא עבורי תפקיד מתאים". במעמד זה הבהרתי לברנר שוב באופן ברור וחד משמעי כי אני מעוניינת לשוב לעבודתי, בתפקיד ניהול ראוי, באותם תנאים בהם עבדתי טרם להיותי בהריון.

59. בעקבות פגישתי עם ברנר, שיגרתי אליו מכתב בדבר חזרתי לעבודה. הבהרתי לו שוב כי אני מעוניינת לשוב לעבודה."

18. התובעת שהתה בחופשה ללא תשלום למשך חודשיים וחצי. התובעת לא קיבלה שכר עבודה והמתינה בביתה למציאת תפקיד אחר כפי שהובטח לה על ידי הנתבעת. ביום

--- סוף עמוד 16 ---

1/4/04 נקבעה לתובעת פגישה עם מר ברנר וזה הודיע לה כי היא מפוטרת החל מיום 13/6/04 ואין צורך כי תתייצב לעבודתה (מכתב הפיטורין נושא תאריך 31/3/04).

19. נדגיש, כי האמור בתצהירה של התובעת לגבי השתלשלות האירועים עד לתום חופשת הלידה לא נסתר על ידי הנתבעת. הווה אומר, לגבי העובדה כי תפקידה הקודם אויש ללא ידיעתה וכי הנתבעת לא טרחה להבהיר לא לאיזה תפקיד היא תוצב כשתחזור לעבודתה. התובעת הוסיפה, כי לאור ניסיונה הקודם עם מר אוחנה, היא ביקשה שלא להיות מוצבת תחתיו בעתיד. יחד עם זאת, כאשר עומתה התובעת עם גרסתה לגבי התנהלותו של מר ברנר היא חזרה על האמור בפנינו, **"היו לי מספר פגישות איתו אני לא זוכרת מה נאמר בכל אחת מהם. כל פגישה הייתה ביוזמתי, מכיון שבשום שלב של חופשת לידה וחל"ת, לא נוצר שום קשר מטעם פרטנר איתי, אני התייצבתי ב 18.1 כשביקשתי לחזור לעבודה, הגעתי בבוקר ולא היה להם מה לעשות איתי. לא זוכרת מה נאמר בפגישה הזו. אני זוכרת שאמרתי לו שאני לא יכולה להיות בחל"ת יותר ואני צריכה כסף, לגבי מה עמי אמר אני לא זוכרת", (עמ' 15 לפרוט' ש' 24-28).**

התובעת טענה, כי חובה הייתה על הנתבעת להחזירה לעבודתה בפועל ולתפקידה 45 יום לפחות כאמור בחוק עבודת נשים. כן כי פוטרה לאור היותה אם לילד ועל כן מדובר בפיטורין שנעשו בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות. עוד היא טוענת, כי הסתמכה על מצגי הנתבעת לפיהם עתידה בחברה בטוח. לדבריה זמנה הושחת לשווא חודשים ארוכים.

20. מנגד טוענת הנתבעת, כי הוצע לתובעת תפקיד ניהולי באזור ירושלים ההולם את כישוריה אולם היא דחתה את ההצעה. היות והתובעת סירבה לטענתה, סוכם עמה כי תצא לחופשה ללא תשלום. זאת ועוד לדבריה, התובעת היא שיזמה את סיום יחסי העבודה בין הצדדים.

מר ברנר העיד בפנינו בעניין זה. מעדותו עלה באופן חד משמעי, כי לא הציע לתובעת תפקיד קונקרטי בנתבעת לאחר תום חופשת הלידה. עדותו חיזקה וביססה את גרסת התובעת בעניין זה. נדגיש, כי חובה היה על הנתבעת להחזיר את התובעת לעבודתה לאחר תום חופשת הלידה, לאותו תפקיד אותו ביצעה או תפקיד אחר שאינו מהווה הרעת תנאים. במקרה שלפנינו, אף לא הוצע לתובעת כל תפקיד לא כל שכן תפקיד שאינו מהווה הרעת תנאים. מר ברנר לא הצליח להסביר, כיצד התנהגותו משתלבת עם החובה המוטלת עליו על פי דין כאמור:

ש.בסעיף 21 לתצהירך, אתה אומר שהצעתם לתובעת להשתלב בצוות ניהולי. אולי תסביר לנו איזה תפקיד זה להשתלב בצוות ניהולי.

ת.זה יכול להיות סגן מנהל מרכז, ראש צוות בתוך מרכז, ניהול של מרכז בסדר גודל כזה או אחר.

ש.מה היא הייתה צריכה לעשות בתוך התפקיד הזה שהצעת לו, מה חשבת שהיא תעשה.

--- סוף עמוד 17 ---

ת.יש תקופת זמן ואחריה חשבתי שהיא תשתלב בצוות ניהולי, לבדוק אפשרות לשלב אותה כראש צוות, סגנית מנהלת או מנהלת באופן זמני באחד מרכזים בירושלים.

ש.מה תנאי השכר בתפקיד כזה.

ת.לא הגענו לדיון, היא לא הסכימה לדבר ולכן לא הצעתי לה הצעה קונקרטית.

ש.אני אומרת לך שהתובעת טוענת שכשהיא שאלה אותך מה יהיו תנאי השכר בתפקיד זה, אמרת שכרגע אין תפקיד רלוונטי ולכן ממילא אין מה לדבר על התנאים.

ת.לא היה . התובעת אמרה שהיא לא רוצה לחזור לעולם הפרונטלי והמרכזים", (עמ' 42 לפרוט' ש' 23 עד עמ' 43 לפרוט' ש' 4).

וכן,

"ש.סעיף 31 לתצהירך, אתה כותב שהחברה ויתרה לתובעת על העבודה שלה בחודשיים וחצי האחרונים, על איזה תפקיד בדיוק ויתרתם.

ת.יכלה להשתלב באחד התפקידים שהצענו במרחב ירושלים.

ש.לא כמנהלת מרכז.

ת.לא הגענו לדיון, (עמ' 45 לפרוט' ש' 16-19).

21. כפי שצוטט לעיל, חוק עבודת נשים אסר בתקופה הרלוונטית לפטר עובדת במשך תקופה של 45 יום לאחר תום חופשת הלידה, (כיום הוארכה התקופה ל - 60 יום). האיסור לפטר בתקופה זו הנו מוחלט והמחוקק אף לא איפשר למעסיקים לקבל היתר לפיטורים בתקופה זו אלא על ידי הממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה. חובה אם כך מוטלת על המעביד להחזיר עובדת לאחר חופשת הלידה למקום עבודתה למשך תקופה של 45 יום לכל הפחות. החובה להחזיר את העובדת למקום עבודתה הוכרה כזכות במעלה הראשונה הקיימת לנשים לאחר לידה לחזור ולהשתלב בחברה ובמקום עבודתן. לא ניתן, על פי ההלכה הקובעת להמיר זכות זו בפדיון ימי עבודה בתשלום וחל על המעבידים איסור בחוק לעשות כן. הווה אומר, לא ניתן לשלם לעובדת תשלומים בכסף במקום להחזירה לעבודה, (ראה פס"ד אורלי מורי).

22. מהראיות והעדויות שהובאו בפנינו עלה, כי הנתבעת פעלה בניגוד לחובה המוטלת עליה על פי דין כאשר לא החזירה את התובעת לעבודתה לאחר תום חופשת הלידה. הנתבעת למעשה מנעה את המשך העסקתה של התובעת וכפתה עליה לצאת לחופשה ללא תשלום תחת החזרתה לעבודתה.

הנתבעת לא עשתה כל מאמץ לשלב את התובעת חזרה בעבודתה לאחר תום חופשת הלידה.

הנתבעת כלל לא הודיעה לתובעת כי תפקידה הקודם אוייש על ידי עובדת אחרת ואילו התובעת לא הייתה יוזמת ולא הייתה פונה לנתבעת כדי לברר על הצבתה מחדש עם תום חופשת הלידה אין לדעת מתי הנתבעת הייתה מודיעה לה על כך.

--- סוף עמוד 18 ---

זאת ועוד, הנתבעת לא טרחה להבהיר לתובעת מהו התפקיד האחר אותו היא מייעדת לה. בעניין זה עלו אי דיוקים רבים בעדותו של מר ברנר כפי שעמדנו עליהם לעיל ואנו מעדיפים את גרסתה של התובעת אשר מצאנו אותה אמינה ומהימנה. שוכנענו אם כך, כי התובעת הייתה מעוניינת לשוב לעבוד בנתבעת אולם הועמדה בפני חוסר ברירה ואולצה למעשה לצאת לחופשה ללא תשלום. במסגרת זו נציין, כי היה זה מחובתה של הנתבעת להחזיר את התובעת לעבודתה באותו התפקיד או תפקיד דומה אחר ובוודאי שלא להרע את תנאי.

23. כן שוכנענו, כי נכפה על התובעת לצאת לחופשה ללא תשלום בתום חופשת הלידה. התובעת העידה על כך בפנינו ועדותה בעניין זה הייתה חד משמעית ועקבית. שוכנענו מדבריה, כי הבהירה למר ברנר באופן חד משמעי כי איננה מעוניינת לשהות בחופשה ללא תשלום וכי היא מבקשת לחזור לעבודתה באופן מיידי. הנתבעת הגדילה לעשות כאשר הוציאה את התובעת לחופשה ללא כל הגבלת זמן. כבר נפסק בעניין זה, כי הוצאת העובד לחופשה ללא הגבלת זמן כמוה בפיטורין המזכים בפיצויי פיטורין כדין, הוצאת התובעת לחופשה בנסיבות בעניין דינה כניתוק יחסי עבודה בין הצדדים.

נציין בעניין זה, כי התובעת פוטרה מעבודתה ואין אנו מקבלים את טענת הנתבעת, שהועלתה לראשונה בדיון ההוכחות, כי התובעת לכאורה "התפטרה". הדברים נטענו בעלמא, ללא כל ביסוס עובדתי והם סותרים מכל וכל את גרסת הנתבעת והראיות שהובאו בעניין זה לרבות מכתב סיום העבודה שנשלח לתובעת.

מעבר לאמור, לא ניתן היה לצפות מהתובעת כי תמשיך לשהות בביתה , ללא קבלת שכר, ללא ידיעה מה יעלה בגורלה עד אשר ואם בכלל יוחלט על ידי הנתבעת אם להחזירה לעבודתה.

24. לאור האמור לעיל הרי שאנו מקבלים את טענת התובעת לפיה הנתבעת פעלה שלא כדין כאשר לא החזירה אותה לעבודתה לאחר תום חופשת הלידה, כאשר הוציאה אותה לחופשה ללא תשלום במשך חודשים וחצי וכאשר פיטרה אותה לבסוף. הכל כאמור בניגוד להוראות חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

הסעדים שנתבעו על ידי התובעת במסגרת זו הנם - פיצוי בגין הוצאתה לחופשה כפויה, פיצויי סטטוטורי ללא הוכחת נזק לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ופיצוי בגין פיטורין שלא כדין.

25. לאור כל הטעמים שפורטו לעיל אנו מקבלים את תביעתה של התובעת לסעד של פיצוי בגין הוצאתה לחופשה כפויה. לפיכך, הנתבעת תפצה את התובעת בגין 2.5 חודשים בהם שהתה בחופשה ללא תשלום (מיום 18/1/04 ועד 1/4/04) ובסך של 31,420 ₪.

--- סוף עמוד 19 ---

<u>הסעד הראוי - חוק שוויון הזדמנויות בעבודה</u>

26. סעיף 2 (א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע איסור אפליה על רקע הריון והורות כאשר עסקינן בשינוי בתנאי העסקה ובפיטורין. מהראיות שהובאו בפנינו ולאור האמור לעיל אנו קובעים, כי ההרעה בתנאי העסקתה של התובעת ופיטוריה נבעו רק בשל היותה בהריון ולאחר מכן, אם לילד. לא הוצגה בפנינו כל גרסה נגדית, סבירה והגיונית להרעת תנאי העסקתה של התובעת ופיטוריה בסופו של יום. משכך, מדובר בהרעת תנאי עבודה ופיטורין בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע כי נטל הראיה לעניין פיטורין מפלים עובר אל כתפי המעביד לאחר שהעובד הוכיח, כי לא היה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. התובעת כאמור, הרימה את הנטל המוטל עליה והוכיחה, כי לא היה מקום לשינוי בתנאי העסקתה ולא היה מקום לפטרה. התובעת הוכיחה כפי שכבר קבענו לעיל, כי הייתה עובדת טובה, מקצועית ומוערכת.

אנו קובעים, כי התובעת הופלתה לרעה על רקע היותה בהריון ואם לילד וכי למעשה, מרגע שנודע לנתבעת כי היא בהריון, הנתבעת התייחסה אליה כמי שכבר איננה עובדת במקום. כמו כן, כי יש לראות בהתנהלות הנתבעת הפרה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בשילוב עם הפרתו של חוק עבודת נשים.

יובהר, כי לא נעלמה מעיינו סמכותו של המעביד לנהל את עסקו, לקבל החלטות ולבצע שינויים ארגוניים לרבות ניוד עובדים והעברתם ממקום למקום. כל זאת בכפוף להוראות הדין ולחובת תום הלב החלה עליו. הפררוגטיבה הניהולית של המעביד נגזרת מזכות הקניין המהווה זכות יסוד חוקתית. יחד עם זאת, למול זכותו של המעביד ניצבת זכותו של העובד, ובמקרה שלפנינו זכותה של התובעת, שלא להיות מופלית לרעה בגין היותה בהריון ואם לילד. זכותה נגזרת מחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ומחוק יסוד כבוד האדם וחירותו.

אשר על כן, לצורך מימוש זכויותיו של המעביד ומימוש זכויותיו של העובד, יש לבצע איזון ראוי בין שתי הזכויות החוקתיות כאמור. מחד, יש להקנות למעביד את הזכות לנהל את עסקו ויחד עם זאת, למנוע פגיעה בזכויותיה של התובעת כאם לילד.

לצערינו הנתבעת לא עשתה ככל הניתן כדי למנוע פגיעה בתובעת ואף להיפך, לא עשתה את המינימום הנדרש ממנה .

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

"לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק

--- סוף עמוד 20 ---

זה, והוא רשאי -

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 50,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק"

בעניין זה נפסק, כי בנוסף לפיצוי על נזק ממוני שנגרם לעובדת על סמך חוק שוויון ההזדמנויות, זכאית העובדת אף לפיצוי בגין הכאב והסבל, הפגיעה בכבודה וההשפלה שנגרמו לה ואף לפיצוי עונשי, שמטרתו להדגיש את חשיבות גורם ההרתעה בתחום זה. וכך נאמר (פס"ד פלוטקין):

"החוק בענייננו קבע במפורש שניתן לפצות גם על נזק שאינו נזק ממון. יש הרואים בו התרת פסיקת פיצויים עונשיים. פרופ' פרנסיס רדאי במאמרה הנ"ל (עמוד 114 ואילך) רואה בכך קנס אזרחי. היא מציינת, כי נדירים המקרים בהם ניתנת לעובדים זכות לפיצויים ללא נזק ממון, ובכל המקרים הכוונה היא להרתיע את המעביד באמצעות קנס אזרחי מפעילות בלתי רצויה. לדעתה המטרה של סעיף 10(1) היא מתן פיצויים עונשיים על עצם העבירה על החוק. והיא מוסיפה:

"לעניין ההרתעה, יש חשיבות מוגברת לפסיקת פיצויים משמעותיים לאור הסייגים לתרופת האכיפה בסעיף 10(2). לעניין הפיצוי לקורבן האפלייה נגדו, הפוגעת בכבודו כאדם עובד. אם בתי הדין לעבודה לא יפעילו את שיקול דעתם בעניין הפיצויים כדי ליצור הרתעה נגד האפליה, החוק יהפוך לאות מתה, כי ללא הרתעה כלכלית ולאור הסייגים בעניין תרופת האכיפה, לא יהיה סיכוי למנוע מעשי אפלייה בשוק העבודה באמצעות ההבטחות של החוק.... כדי שיושגו מטרות החוק: צריך לחזק את סעד האכיפה ולהפוך אותו לסעד עיקרי...עם זאת, מתן פיצויים משמעותיים כלכליים ועוניים גם הוא יכול להפוך את האפליה בניגוד לחוק לבתי כדאית".

לצורך קביעת שיעור הפיצוי לקחנו בחשבון את התנהלות הנתבעת ומנהליה הבכירים ובעיקר מר ברנר כמי שנתבע באופן אישי בתובענה זו. התנהלות זו כלפי התובעת נמשכה לאורך כל התקופה למן ידיעתה על הריונה של התובעת. לא ניתן להתעלם מכך שהרי הדבר מלמד על חוסר תום ליבה של הנתבעת ומנהליה כלפי התובעת. לקחנו בחשבון את העובדה כי התובעת הועסקה 5 שנים בנתבעת בתפקידי ניהול בכירים וביצעה את עבודתה על הצד הראוי ביותר. כן לקחנו בחשבון את מידת ההשפלה ועגמת הנפש אשר הסבה הנתבעת לתובעת, המצגים המטעים והבטחות השווא והתנהלות מנהליה כלפיה.

אנו קובעים, כי הנתבעת פעלה שלא כדין כלפי התובעת הן כאשר הפלתה אותה מחמת הריון בהרעת תנאי עבודתה (לפי סעיף 2(א)(2)) לחוק והן מחמת היותה הורה בפיטוריה

--- סוף עמוד 21 ---

(לפי סעיף 2(א)(5). הווה אומר, מדובר בהפרת שתי הוראות שונות המצויות בסעיף 2 (א) רבתי לחוק.

ועל כן על הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי ללא הוכחת נזק על הפרות אלו בסך של 80,000 ₪. פיצוי זה הוא בגין נזק שאינו ניתן להערכה ובא לפצות את התובעת בגין ההפליה שנגרמה לה.

משכך, אין ליתן לתובעת בנוסף פיצוי בגין עגמת נפש, כתביעתה והתביעה בגין רכיב זה נדחית.

28. התובעת טענה בנוסף לכל האמור לעיל, כי פוטרה בלא שניתנה לה זכות הטיעון. מנגד טענה הנתבעת, כי לתובעת ניתנה הלכה למעשה זכותה הטיעון בשיחות שקוימו עמה.

כבר נפסק רבות על זכות הטיעון אשר הנה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית.

במקרה שלפנינו עסקינן בנתבעת אשר הנה גוף פרטי אך יחד עם זאת הפסיקה כבר הכירה בקיומה של חובת השימוע, כחלק מחובת תום הלב גם בגופים פרטיים. לכן אנו סבורים, כי חובה היה על הנתבעת לאפשר לתובעת להשמיע את עמדתה טרם קבלת ההחלטה על פיטוריה.

יחד עם זאת אנו סבורים, לאור הנסיבות שפורטו לעיל, כי התובעת ידעה ואף הפנימה כי משרתה בנתבעת בסכנה וניתנו לה מספר הזדמנויות בשיחות שקוימו עימה לומר את דבריה. בפגישה האחרונה ביום 31/3/04 ולאחר דין ודברים בין הצדדים הוחלט לסיים העסקתה בחברה. שוכנענו, כי ניתנה לתובעת הזדמנות להשמיע דבריה באותה שיחה.

משכך, אנו דוחים את תביעתה של התובעת לתשלום פיצויי נוסף בגין פיטורין שלא כדין.

29. **<u>אחריות אישית של הנתבע 2</u>**

התובעת ביקשה לחייב את הנתבע 2 מכח עילת גרם הפרת חוק ומכח סעיף 16 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

עוולת גרם הפרת חוזה הנה עילה נזיקית המצויה בסמכותו של בית דין זה. ככלל, בית דין זה אינו מוסמך לדון בתביעות שעילתן בפקודת הנזיקין אולם במסגרת החריג לכלל נקבע בסעיף 24(א) (1) לחוק בית הדין לעבודה תשכ"ט - 1969, כי קיימת סמכות לבייה הדין לדון בעילה זו בקשר לסכסוך עבודה.

הכלל הוא שמנהלים אינם חבים באחריות חוזית כלפי צד לחוזה בגין הפרת החוזה שנכרת בינו לבין החברה שכן קיימת הפרדה בין האישיות המשפטית של החברה לבין מנהלה.

יחד עם זאת בבחינת אחריות נזיקית נקבע, כי אין למנהל חסינות מאחריות נזיקית בגין פעולות שעשה בכהונתו כמנהל. אלא שעל התובעת הנטל להוכיח כי התקיימו יסודות העוולה.

--- סוף עמוד 22 ---

לעניין זה כבר נפסק, כי האפשרות להכיר באחריות של מנהלים בעוולה של גרם הפרת חוזה דרושה הוכחה כי המנהלים חרגו מסמכותם או פעלו בניגוד לטובת החברה או ממניע זר כלשהו (ראה ע"א 4612/95 איתמר מתתיהו נ' שטיל יהודית, פ"ד נא (4) 769).

במקרה שלפנינו התובעת לא הוכיחה את יסודות העוולה וטענתה בעניין זה הייתה כוללנית משכך תביעתה לחייב את הנתבע 2 מכח עילת גרם הפרת חוזה נדחית.

גם מכח סעיף 16 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה אין מקום להטיל אחריות אישית על הנתבע 2 שכן סעיף זה עוסק באחריות אישית פלילית בגין עבירות פליליות בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. אחריות פלילית זו עניינה הליכים פליליים ולא הליכים אזרחיים, (ראה פס"ד אורלי מורי).

30. **<u>סוף דבר –</u>**

הנתבעת תשלם לתובעת הסכומים כדלקמן:

א. סך של 12,568 ₪ בגין הוצאה לחופשה כפויה בתקופת ההריון - בחודש מאי 2003 הסכום ישא הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 1/6/03 ועד למועד התשלום בפועל.

ב. סך של 17,408 ₪ בגין הפסד השתכרות לחודשים יוני עד ספטמבר 2003. הסכום ישא הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 1/10/03 ועד למועד התשלום בפועל.

ג. סך של 31,420 ₪ בגין הוצאת התובעת לחל"ת כפוי בחודשים ינואר עד אפריל 2004 לאחר תום חופשת הלידה. הסכום ישא הפריש הצמדה וריבית כדין מיום 1/5/04 ועד למועד התשלום בפועל.

ד. סך של 80,000 ₪ בגין הפרת הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה כפיצויים סטטוטוריים ללא הוכחת נזק. הסכום ישא הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום הגשת התביעה ועד למועד התשלום בפועל.

ה. הנתבעת תשיב לתובעת את סכום האגרה ששילמה לבית הדין וכן תישא בשכ"ט עו"ד התובעת בסך כולל של 13,000 ₪ בצירוף מע"מ וסכום זה ישא הפרשי הצמדה וריבית מיום מתן פסק הדין ועד התשלום המלא בפועל.

ניתן היום 18.9.08 בהעדר הצדדים. המזכירות תמציא העתקים לב"כ הצדדים.

--- סוף עמוד 23 ---

גב' רוביו, נציג ציבור אורנית אגסי, שופטת **מר בירן, נציג ציבור**

002259/06עב 730 מיטל מלכה

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

--- סוף עמוד 24 ---

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