



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 34484-02-15

1 26 אפריל 2017
2

לפני:

כב' השופט כאמל אבו קאעוד

נציג ציבור (ע') מר אלי קדוש

נציג ציבור (מ') מר צמח סט יעקובסון

התובעות

1. דניאל גלזמן, ת.ז. [REDACTED]
2. שדולת הנשים בישראל
ע"י ב"כ: עו"ד טלי חץ

הנתבע

המוסד לביטוח לאומי
ע"י ב"כ: עו"ד יאיר דוד

3

פסק דין

4

5 1. התובעת התקבלה לעבודה במוסד לביטוח לאומי כממלאת מקום, והועסקה

6 במשרה חלקית לתקופה קצובה אשר נקבעה לשלושה חודשים. בתום התקופה

7 הקצובה, עבודתה של התובעת אשר הייתה בהריון, הסתיימה.

8

9 2. במסגרת שיחה שהתקיימה בין התובעת לבין מנהלה הישיר, העריך האחרון

10 שהמוסד לא המשיך בהעסקתה בשל ההיריון. האם יש בסיום העסקתה של

11 התובעת בנסיבות אלה משום הפליה על רקע הריון – זו הסוגיה העיקרית בה

12 עוסקת התובענה.

13

14 3. נביא להלן את העובדות שאינן שנויות במחלוקת, טענות הצדדים, נתאר את

15 עיקר הדיון שהתקיים, ונפרט את הכרעת בית הדין.

16

17

18



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 34484-02-15

- 1 **העובדות שאינן שנויות במחלוקת בין הצדדים**
- 2
- 3 4. התובעת התקבלה לעבוד כממלאת מקום פקידת תביעות, במשרה חלקית של
- 4 175%, בסניף הביטוח הלאומי בירושלים, לשלושה חודשים מיום 6.2.13 ועד
- 5 ליום 6.5.13, וזו התקופה שעבדה בפועל.²
- 6
- 7 5. בטרם קבלת התובעת לעבודה, היא עברה שלושה ראיונות קבלה וכן עברה
- 8 מבחני התאמה במרכז הערכה.³
- 9
- 10 6. התובעת חתמה על הסכם עבודה מיום 14.2.13.⁴
- 11
- 12 7. התובעת החליפה עובדת שיצאה לחופשת לידה.⁵
- 13
- 14 8. התובעת הייתה בהריון עם קבלתה לעבודה,⁶ היא הודיעה על הריונה לגבי
- 15 מרגלית נעים ביום 3.3.13,⁷ והיא ילדה ביום 29.8.13.⁸
- 16
- 17 9. ביום 14.4.13 התקיימה פגישה בין גבי מרגלית נעים לתובעת בנושא הפסקת
- 18 עבודתה,⁹ בעקבותיה נשלח לתובעת סיכום השיחה בכתב וביום 17.4.13 נמסר
- 19 לתובעת מכתב בדבר סיום העסקתה.¹⁰
- 20
- 21 10. הנתבע היה שבע רצון מעבודתה של התובעת.
- 22
- 23

¹ סעיף 10 לכתב התביעה וסעיף 1 להסכם העבודה – נספח ה' לתצהיר גבי מרגלית נעים.

² מוסכמה 1, רשימת פלוגתאות ומוסכמות - פרוטוקול מיום 30.3.16.

³ מוסכמה 4.

⁴ מוסכמה 5.

⁵ מוסכמה 2.

⁶ פרוטוקול, עמ' 7, שורה 22.

⁷ סעיף 10 לתצהיר התובעת וסעיף 12 לתצהיר גבי מרגלית נעים.

⁸ מוסכמה 3.

⁹ סעיף 12 לתצהיר התובעת וסעיף 17 לתצהיר גבי מרגלית נעים.

¹⁰ סעיף 14 לתצהיר התובעת וסעיף 22 לתצהיר גבי מרגלית נעים.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 34484-02-15

טענות הצדדים

1

2

3

טענות התובעת

4

5 11. התובעת טענה כי נאמר לה יותר מפעם כי ככל והעובדת אותה החליפה לא תשוב
6 מחופשת הלידה או ככל ויהיה צורך נוסף, יוארך הסכם העבודה שכן בכל עת
7 מגייסים עובדים חדשים וניתן יהיה להעביר אותה ממתקן למתקן ככל שיהיו
8 מרוצים ממנה. למרות זאת, ועל אף שהיו מרוצים מעבודתה, סיימו את
9 העסקתה בטענה "למחסור במשרות נוספות".

10

11 12. ביום 28.4.13 פרסם מר דודו בהט מייל פנימי במסגרתו ציין כי הנתבע מעוניין
12 להעסיק סטודנט להיקף משרה של 75%, ועבודה זו לא הוצעה לתובעת.
13 כשהתובעת פנתה למר בהט לברר לעניין המייל וכיצד זה מתיישב עם טענת
14 הנתבע כי אין משרות פנויות, הוא ציין בפניה כי פיטוריה נעשו "בגלל ההיריון"
15 והשיחה עמו הוקלטה על ידה.

16

17 13. לטענת התובעת, הנתבע פיטר אותה ובחר שלא להאריך את הסכם ההעסקה
18 עמה רק בשל הריונה ו/או הפיכתה לאם תוך אפליה פסולה בניגוד לחוק שוויון
19 הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998. פיטוריה נבעו משיקולים זרים שעניינם
20 רצונו של הנתבע לסיים את העסקתה וזאת מחמת הריונה. התובעת פוטרה שלא
21 כדין תוך הפרת זכות השימוע.

22

23 14. התובעת עתרה לחייב את הנתבע בפיצויים בגין פיטורים שלא כדין ואפליה
24 אסורה, פיצויים בגין פגמים בזכות השימוע ובתשלום פיצוי בגובה השכר עד
25 לתום התקופה המוגנת וזכויות סוציאליות שנמנעו ממנה בגין הפיטורים בסכום
26 של 197,242 ₪.

27

28

29

30



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 34484-02-15

טענות הנתבע

1

2

3 15. התובעת נקלטה מראש, בהסכמתה ומרצונה, למשרה זמנית וחלקית של מילוי

4 מקומה של עובדת אשר יצאה לחופשת לידה. עבודתה של התובעת הובאה

5 לסיומה במועד שנקבע, לאחר ביצוע שימוע לפני משורת הדין וזאת לאור

6 חזרתה של העובדת אשר מקומה מילאה התובעת, מחופשת לידה.

7

8 16. הנתבע הכחיש כי נאמר לתובעת כי הסכם העבודה בין הצדדים יכול שיוארך,

9 הוא טען כי לא היו משרות פנויות להציע לתובעת במועד סיום העסקתה, תקן

10 הסטודנט שפורסם שונה מהתקן מכוחו היא הועסקה וכי ממילא היא לא הגישה

11 מועמדות למשרת הסטודנט.

12

13 17. מר דוד בהט שימש כמנהל חדש בסניף, והדברים שנאמרו על ידו נאמרו בחוסר

14 סמכות, על בסיס הערכה אישית שגויה ומתוך טעות. הסמכות היחידה בענייני

15 העסקת עובדים מסורה לעובדי משאבי אנוש וכוח אדם, אשר הם הגורם היחיד

16 המוסמך בכל הקשור לנתונים ותשובות אודות משרות פנויות, תקנים וכיוב'.
17

17 התובעת הקליטה את התובע בלא ידיעתו, במהלך השיחה הכשילה את מר בהט

18 ומשכה אותו בלשונו, לומר דברים בתום לב, מתוך אמפתיה לעובדת. לאחר שמר

19 בהט בירר את מצב הדברים מול משאבי אנוש התברר לו כי נתפס לכלל טעות

20 וכי התובעת לא פוטר בהשל הריונה או בזיקה לכך, כי אם בתום התקופה

21 הקצובה ומסיבות ענייניות בלבד.

22

23 18. הנתבע לא הפר את הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, והריונה של התובעת

24 כלל לא היווה שיקול בהחלטה לסיים את העסקתה בתום התקופה הקצובה

25 שנקבעה מראש.

26

27

28

29

30

4 מתוך 16



סע"ש 34484-02-15

ההליך בבית הדין

1

2

3

19. ביום 30.3.16 התקיים דיון מקדמי במסגרתו ניתן צו לתצהירים.

4

5

20. התובעת הגישה תצהיר מטעמה. מטעם הנתבע הגישו תצהירים מר דודו בהט

6

מנהלה הישיר של התובעת, גבי מרגלית נעים מנהלת תחום בכירה במשאבי אנוש

7

בנתבע ומר עוזי ברנע, מנהל אגף משאבי אנוש בנתבע.

8

9

21. ביום 1.12.16 התקיימה ישיבת הוכחות, במסגרתה העידו בפני בית הדין

10

התובעת והמצהירים מטעם הנתבע. בתום הדיון ניתן צו להגשת סיכומים בכתב.

11

אחרון הסיכומים הוגש ביום 20.3.17.

12

13

דיון והכרעה

14

15

22. לאחר שעיינו היטב בכתבי הטענות על נספחיהם, ושמענו את עדויות הצדדים

16

הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה להידחות, ונימוקינו מפורטים להלן.

17

18

נטל ההוכחה

19

20

23. סעיף 2 לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (להלן: "חוק השוויון"),

21

קובע כך:

22

23

"לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם

24

המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית,

25

היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם,

26

מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם

27

הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב],

28

תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות

29

בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

30

(1) קבלה לעבודה;

31

(2) תנאי עבודה;

32

(3) קידום בעבודה;

33

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

34

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

35

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

5 מתוך 16



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 34484-02-15

1

2

24. לעניין נטל ההוכחה קובע סעיף 9 לחוק השוויון כמפורט להלן:

3

"(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2,

4

תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 -

5

(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה

6

להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים -

7

אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או

8

העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים

9

האמורים;

10

(2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה

11

בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.

12

" ...

13

25. מכאן, כאשר מדובר בתביעה בה נטען על ידי התובעת כי פוטרה בניגוד להוראות

14

חוק השוויון, הרי לצורך העברת נטל ההוכחה למעסיק לפי סעיף 9 לחוק

15

השוויון, די בכך שהתובעת תוכיח כי לא היה במעשיה או בהתנהגותה סיבה

16

לפיטוריה, על מנת להעביר את נטל השכנוע למעסיק, ועל המעסיק להוכיח כי

17

לא נשקלו שיקולים פסולים בקבלת ההחלטה על הפיטורים.

18

19

26. מהוראות חוק השוויון עולה אפוא, בניגוד לנטען בסיכומי התובעת, כי הנטל

20

הראשוני להוכיח שלא הייתה סיבה לפיטוריה מונח על כתפי **התובעת**. כפי

21

שיבואר להלן, מקובלת עלינו גרסת הנתבע לפיה התובעת פוטרה בשל העובדה

22

כי העסקתה הייתה מראש לתפקיד של מילוי מקום של עובדת אחרת שיצאה

23

לחופשת לידה ולפיכך הייתה סיבה לפיטוריה. זאת ועוד, אנו בדעה כי אף אם

24

הנטל היה על הנתבע, בנסיבות שלפנינו הנתבע הוכיח כי פיטוריה של התובעת

25

לא היו מחמת הריונה והוכח כי הוא לא פעל בניגוד להוראת סעיף 2 לחוק

26

השוויון. נסביר טעמינו.

27

28

פיטורים בתום התקופה הקצובה

29

30

27. כמפורט לעיל, אין חולק כי התובעת התקבלה לעבודה לתקופה קצובה, להחלפת

31

עובדת שיצאה לחופשת לידה, למשך 3 חודשים, וכי עבדה עד לתום התקופה

32

הקצובה.



28. בניגוד לניסיונותיה של התובעת לטעון כי קיבלה לכאורה "הבטחה" כי עבודתה
 תמשך לאחר תום התקופה הקצובה בהסכם העבודה עמה, שוכנענו כי אין לכך
 יסוד. בכתב התביעה ובתצהיר עדותה של התובעת, התובעת טענה כי נאמר לה
 יותר מפעם כי ככל והעובדת אותה החליפה לא תשוב מחופשת הלידה או ככל
 ויהיה צורך נוסף, יוארך הסכם העבודה. רק בעדותה בפנינו, טענה התובעת
 לראשונה, כי גב' מרגלית נעים אמרה לה שיש "אופציה להארכה". המדובר
 בעדות כבושה, ולפיכך איננו מקבלים אותה.

8

29. זאת ועוד, במהלך ישיבת השימוע, התובעת הודתה כי לא הובטח לה דבר לעניין
 המשך העסקתה, ובלשונה:

11

12

13

14

15

16

**"נכנסתי לעבודה בידיעה שמדובר במשרה זמנית.
 מאכזב אותי שאני צריכה לעזוב, חשבתי שאם אני אהיה טובה אמשיך
 לעבוד.
 ברור לי שלא הובטח לי שום דבר".** [ההדגשות הוספו – כ.א.ק].

30. התובעת לא טענה בפנינו כי פרוטוקול השימוע אינו משקף ככלל את שנאמר בו,
 אלא טענה כי לא צוינו בו חלק מהדברים שהעלתה בפני גב' מרגלית נעים. נוכח
 האמור ובשים לב כי פרוטוקול השימוע נשלח לתובעת במייל, היא התבקשה
 להודיע אם יש לה הערות לתוכנו והיא לא מצאה לנכון לעשות כן, מצאנו
 שפרוטוקול השימוע משקף את שנאמר בישיבת השימוע ואנו מקבלים את
 האמור בו כמהימין.

23

31. מעבר לכך, בעדותה בפנינו התובעת העידה כי למעשה לא הובטח לה כי ישאירו
 אותה בעבודה לאחר תום התקופה הקצובה בהסכם העסקתה, ובלשונה:

26

27

28

29

30

31

32

33

34

**"נכון. מעולם לא טענתי כי הובטח לי דבר, לא אמרתי כי הובטח
 שישאירו אותי.
 ...
 לא אמרתי כי הובטח לי, שמרגלית הבטיחה משהו מסוים או דודו
 מלבד זה שהוא יילחם ויגן עלי ויעשה הכל שאני אשאר, זה הדבר
 היחיד שהובטח לי. בשאר השיחות ביני למרגלית ודודו וכל עובד אחר,
 נאמר לי שמי שטוב נשאר, ככה זה בכל מקום עבודה. אם אתה עובד
 מוצלח אתה נשאר במקום העבודה"¹¹.**

¹¹ פרוטוקול, עמ' 13, שורות 6-11.



32. מעדותה של התובעת בפנינו אנו למדים כי היא לא קיבלה התחייבות מטעם
 4 הנתבע להמשיך בהעסקתה לאחר תום תקופת הסכם ההעסקה, אלא הייתה לה
 5 צפייה, כמו לכל עובד סביר, כי אם תהיה עובדת טובה הנתבע ימצא לנכון להציע
 6 לה להמשיך בהעסקתה, זאת ותו לא. ברי כי הצפייה של התובעת אינה מקנה
 7 לה זכות לחידוש הסכם העסקתה בתום התקופה הקצובה שנקבעה בו.

8

33. למעלה מהצורך יוטעם כי התובעת לא טענה בכתב התביעה וממילא אין לה
 9 בנסיבות העניין זכות מוקנית להארכת הסכם העבודה לתקופה קצובה בשל
 10 ההיריון. זאת ועוד, אין יסוד בדין לטענות התובעת בסיכומיה לפיהן היה על
 11 הנתבע לשקול פוזיטיבית את המשך העסקתה נוכח היותה בהריון.

12

34. אין חולק כי הנתבע הינו ארגון גדול, המעסיק עובדות ועובדים רבים. גבי מרגלית
 14 נעים העידה כי בתקופה הרלוונטית בסניף ירושלים בו הועסקה התובעת, מצבת
 15 כוח האדם מנתה כ- 300 משרות ומטבע הדברים משמעות הדבר הינה יציאות
 16 וחזרות רבות מחופשות לידה¹².

17

35. גבי מרגלית נעים העידה כי תקנים מתפנים, ומאוישים על ידי עובדים במילוי
 19 מקום. בשל ריבוי העובדים, היציאות והחזרות מחופשות לידה, שיבוץ וניוד
 20 עובדים בסניף ירושלים מבוצע על בסיס יומי בהתאם לצרכים, ולא תמיד
 21 העובד המתקבל למילוי מקום יושב בכל תקופת העסקתו בהכרח על התקן של
 22 העובד היוצא לחופשת לידה ובעניין זה יש ניוד בהתאם לצרכי המערכת, בבחינת
 23 "כיסאות מוזיקליים"¹³. ובלשונה:

24

25

26

27

28

29

30

31

32

"ת. זה מורכב, היא במסמכים כתוב אני ציינתי את קרן שמעיה, שהיא עובדת אבטלה. כדי להכיר בכלל את כל המונח הזה זה תהליך זה לא רק דניאל. סניף ירושלים היו הרבה לידות חלקן אף היו בהיריון בקלטה על משרה מלאה, כל פעם שעובדת יצאה היה לי טבלה שם העובדת שם המחלקה ומתי היא יוצאת וצפויה חוזר לפי חוק. לידה זה משהו שהוא צפי אי אפשר לדעת בוודאות והייתי חייבת לנהל את זה כדי שלא יקרה מקרה שעובדת חוזרת למשרה פנויה ואין לי עבורה

¹² תצהיר גבי מרגלית נעים, סעיפים 24-25.

¹³ תצהיר גבי מרגלית נעים, סעיף 33.

8 מתוך 16



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 15-02-34484

1 משרה. זה אמור להיות חופף. כל עובד מצד אחד עובד ומצד שני
 2 משרה, אם אין משרה משמע שהעובד לא מצא במצבת כוח האדם של
 3 הסניף. כאשר עובדת יוצאת לחופשת לידה אני יודעת שיש משרה
 4 פנויה והעובדת החדשה תמלט בפועל מנהלת התחום החליטה כי

5 דניאל תוצב בדלפק פנימי. קרן הייתה באבטלה ועל זה שמתי אותה
 6 אבל דניאל הייתה דלפק פנימי. זה לא שאני מחויבת להביא לאבטלה
 7 עובד, היינו בודקים את התפוקות של המחלוקות וקובעים באיזה
 8 מחלקה הכי נחוץ לנו לשים עובד ולא משנה מאיפה יצאה אותה עובדת
 9 לחופשת לידה וככה זה נוהל. זה לא אחד מול אחד. היו 100 משרות
 10 ובתוכן שיחקנו, סטודנטים יש להם משרות בנפרד, זה העסקה שונה
 11 אולי במקום אחר..¹⁴ [הטעויות במקור. ההדגשות הוספו – כ.א.ק].

12
 13
 14 36. עדותה הן בתצהיר והן בפנינו של גבי מרגלית נעים בעניין זה לא נסתרה והיא
 15 מקובלת עלינו. עדותה של גבי נעים בכל הקשור לניוד תקנים והעברתם של
 16 העובדים במילוי מקום מתקן לתקן סבירה בנסיבות העניין. לא מצאנו פגם
 17 בשיטה זו המתחייבת מכורח הנסיבות והאילוצים השונים כפי שתוארו על ידי
 18 גבי מרגלית נעים. מכאן, חוסר הבהירות עליה הצביעה התובעת בסיכומיה
 19 באשר לזהות העובדת אותה החליפה מתחווירת והשאלה אם אותה עובדת חזרה
 20 לתקן שלה או לא מתגמדת.

21
 22 37. גרסתו של הנתבע לפיה התובעת התקבלה על התקן של גבי קרן שמעיה מקובלת
 23 עלינו, והתובעת לא שללה את הטענה. כך בעדותה, העידה התובעת:

24
 25 "לא נאמר לי מעולם את מי החלפתי בפרוש, כן הבנתי משיחות עם
 26 אנשים כי החברה בדלפק אמרו שהחלפתי עובדת בשם יפית, אני
 27 מניחה לפי מה ששמעתי מעובדים אלקובי, ואחר כך בעוד שיחות
 28 אמרו לי קרן, זה אף פעם לא היה וודאי."¹⁵ [ההדגשות הוספו – כ.א.ק].

29
 30 38. גבי מרגלית נעים ומר עוזי ברנע הצהירו כי התובעת החליפה את קרן שמעיה,
 31 וחזרו על הדברים אף בעדותם. כמו כן, בתכתובת פנימית בין גבי מרגלית נעים
 32 לגבי עליזה ברלזון הדבר צוין מפורשות¹⁶. כאמור, עדותם של נציגי הנתבע
 33 והתכתובת הפנימית בין עובדי הנתבע בעניין זה לא נסתרו.

34

¹⁴ פרוטוקול, עמ' 29, שורה 30 ואילך עד עמ' 30, שורה 10.

¹⁵ פרוטוקול, עמ' 8, שורות 18-20.

¹⁶ נספח ו' לתצהיר גבי מרגלית נעים.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 34484-02-15

1 39. בנספח ו' לתצהיר גבי מרגלית נעים יש גם תימוכין לעדותה לפיה הזמינה את
 2 התובעת לשימוע לפני הפסקת עבודתה בעקבות הודעתה של קרן שמעיה לפיה
 3 היא חוזרת לעבודה. המדובר בתכתובת פנימית שנערכה בזמן אמת, אשר לא

- 4 נסתרה על ידי התובעת, והיא מקובלת עלינו.
- 5
- 6 40. בעקבות הודעתה של גב' קרן שמעיה על חזרתה מחופשת הלידה, היה על הנתבע
- 7 לפנות את התקן שלה, ולכן התובעת הועברה לתקן של עובדת אחרת בשם יפית
- 8 אלקובי אשר הייתה צפויה לשוב מחופשת הלידה ביום 8.5.13, יומיים לאחר
- 9 המועד בו הסתיימה העסקתה של התובעת. בפועל, לאחר שהסתיימה העסקתה
- 10 של התובעת, קרן שמעיה הודיעה כי היא מבקשת להאריך את חופשת הלידה עד
- 11 לחודש ספטמבר 2013, ובאותם ימים חזרה עובדת אחרת מחופשת לידה
- 12 ושובצה על התקן של גב' קרן שמעיה.
- 13
- 14 41. עדותה של גב' מרגלית נעים בעניין זה עשתה על בית הדין רושם מהימן, עדותה
- 15 תאמה את תצהירה, היא העידה עדות עקבית, ברורה והגיונית. התובעת לא
- 16 הצליחה לערער את מהימנותה של גב' מרגלית ולא סתרה את הדברים שהועלו
- 17 על ידה. מעבר לכך, עדותה של התובעת מחזקת את עדותה של גב' מרגלית שכן
- 18 התובעת אישרה ששמעה כי היא משובצת פעם על התקן של קרן ופעם על התקן
- 19 של יפית או אלקובי (כאשר ברור שאלקובי זה שם משפחתה של יפית).
- 20
- 21 42. זאת ועוד, התובעת חיזקה את עדותה של גב' מרגלית באומרה כי מבדיקה
- 22 שערכה באת כוחה, אכן יפית אלקובי שבה לעבודה ביום 17.5.13.
- 23
- 24 43. מכאן, גרסתו של הנתבע, לפיה במועד הפסקת עבודתה של התובעת, לא היו
- 25 לנתבע משרות פנויות מקובלת על בית הדין, התובעת לא הוכיחה אחרת ולמעשה
- 26 מלבד השערה כי לנתבע המעסיק עובדים רבים עשויות להיות משרות נוספות,
- 27 היא לא ביססה את טענותיה על ראיות מוצקות.
- 28
- 29

¹⁷ פרוטוקול, עמ' 8, שורה 22.

10 מתוך 16



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 34484-02-15

1

משרת סטודנט

2

3

44. המשרה היחידה עליה הצביעה התובעת כמשרה פנויה במועד הפסקת עבודתה,

4

הייתה משרת הסטודנט. משרה זו פורסמה ביום 28.4.13, שבועיים לאחר

5 ההודעה על סיום העסקתה של התובעת. לטענת הנתבע, מדובר במשרה שונה
 6 בתכלית מהמשרה בה הועסקה התובעת, לשיטתה של גב' מרגלית נעים משרת
 7 סטודנט היא משרה על בסיס שעתי ולא חודשי, תוכן המשרה הינו טכני
 8 (צילומים, הזנת נתונים למחשב, תיוק, סריקה וכדומה) דבר השונה משמעותית
 9 מהמשרה אותה ביצעה התובעת והתנאים הכספיים נופלים מהותית מהמשרה
 10 אותה ביצעה התובעת. התובעת לא הראתה כי מדובר במשרה דומה למשרה
 11 אותה היא ביצעה, ואין לנו סיבה להאמין שיש זהות בין המשרות, שכן ככל
 12 שהייתה זהות כזו, סביר שהיא לא הייתה מוצעת לסטודנט.
 13
 14 45. תמיכה לעדותה של גב' מרגלית נעים נמצאה גם בעדותו של מר עוזי ברנע, אשר
 15 הבהיר עניין זה אף בפני התובעת, בזמן אמת, בתשובתו לפנייתה מיום 13.5.18.
 16
 17 46. בשים לב לתפקיד שבוצע על ידי התובעת, בתקן שלא היה מיועד לסטודנטים,
 18 לא הייתה כל חובה על הנתבע להציע לתובעת את משרת הסטודנט שפרסם. ככל
 19 שהתובעת חשקה בתפקיד שהוצע לא הייתה מניעה שהיא תציע עצמה לתפקיד,
 20 היא לא הוכיחה כי ביקשה להתמודד על המשרה האמורה וממילא לא הוכח
 21 בפנינו כי מי מטעם הנתבע ביקש למנוע ממנה להתמודד עליה.
 22
 23 47. התובעת העידה כי היא לא ציפתה שימציאו לה תקן, ולא פקפקה בשיקול דעתה
 24 של גב' מרגלית נעים, אך חשה כי "היה משהו מעבר" שלא הציעו להמשיך
 25 בהעסקתה בגלל ההיריון וכשנשאלה על יסוד מה היא טוענת כך, השיבה על יסוד
 26 מה ששמעה ממר בהט¹⁹.
 27
 28
 29

¹⁸ נספח ח' לתצהיר התובעת.
¹⁹ פרוטוקול, עמ' 12, שורות 20-30.

11 מתוך 16



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 15-02-34484

1

השיחה המוקלטת עם "דודו"

2

3 48. בשים לב שקבענו כי התובעת התקבלה לעבודה בנתבע למילוי מקום לתקופה

4 קצובה של שלושה חודשים, כי עבדה עד לתום התקופה הקצובה, כי לא ניתנה

5 לה הבטחה להמשיך בהעסקתה מעבר לכך, וממילא לא הייתה לנתבע משרה

6 פנויה מתאימה להציע לה, אנו מאמינים שאלמלא השיחה שהתקיימה עם מר
7 בהט יתכן והתובענה שלפנינו לא הייתה מגיעה לעולם, וכי למעשה הבסיס היחיד
8 לתובענה הינו השיחה שהתובעת הקליטה בינה לבין מר בהט.
9

10 49. הגם שבהקלטה, מתועד גורם בנתבע, אומר מפורשות כי לדעתו הנתבע לא
11 האריך את העסקתה של התובעת מחמת הריונה, אנו סבורים כי אין בכך לבד
12 כדי לקבל את התביעה, ולמעשה הסתמכותה של התובעת על שיחה זו בלבד
13 עומדת על קרקע רעועה ונסביר.
14

15 50. משמיעת עדויות הצדדים, השתכנעו כי למרות שמר בהט היה ממונה על התובעת
16 (הוא שימש כמנהל מרכז השירות בו הועסקה התובעת)²⁰ לא היה לו סמכויות
17 בנושא קבלה וסיום העסקתם של עובדים, סמכות השמורה למחלקת משאבי
18 אנוש בלבד.
19

20 51. מהשיחה בין התובעת למר בהט ניכר כי אין מדובר בשיחה של התובעת עם בעל
21 סמכות מטעם המעסיק בעניין קבלה וסיום העסקתם של עובדים, אלא בשיחה
22 בין עובדת לממונה עליה שביניהם יחסים חבריים. מהתמליל ברי כי דודו הזדהה
23 עם התובעת, והוא התבטא כלפיה בצורה חמה כעמית לעבודה ולא כבר סמכה.
24 לצורך הדוגמא, יובאו להלן קטעים מתמליל השיחה ביניהם:

25 "תקשיבי, תקשיבי, בגלל שאני אוהב אותך, אני אמרתי לך את ה..."²¹

26 ...
27 "תלכי... לא, אני באמת מאחל לך הצלחה, ש... אה... שתצליחי. אני
28 הראשון שאהיה מאושר"²².

29 ...
30 ...

²⁰ פרוטוקול עמ' 25, שורות 8-9.

²¹ הקלטה ראשונה, עמ' 3, שורה 8.

²² הקלטה שניה, עמ' 4, שורות 24-25.

12 מתוך 16



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 34484-02-15

1 "הראשון שישמח, יפתח איתך בקבוק אה... ייתן תירוש.
2 זה אני, כי אני מאוד מאוד אהיה שמח אם תצליחי, כאילו, אני ממש
3 אשמח אם תצליחי"²³.

4 ...
5 "כאילו, באמת, אין לי בעיה, אני גם אגיד את זה לישראל ולעליזה
6 בפנים, שיקפצו לי גם, בסדר?"²⁴.

7 ...
8 "רק כחבר אני אומר לך"²⁵.

9 ...
10 "בסדר, אבל מאמי, אני 14 שנה לא ידעתי שאני אנהל מחלקה"²⁶.

11

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

...
 "אני מחזיק לך אצבעות מכל הלב. את הלב שלי ואת האצבעות שלי
 אני מחזיק לך. אני ממש אשמת, באמת." 27 [ההדגשות הוספו – כ.א.ק].

52. מהשיחה ניכר היה כי מר בהט מביע בפני התובעת את דעתו הוא בלבד, ומבקש

כי השיחה תישמר ביניהם:

"אין, לא, אין לי בעיה. תיזהרי לצטט אותי. תביאי אותי לבית הדין עוד
 בסוף. תיזהרי. עכשיו..." 28

...
 "אסור לך לצטט אותי, שיהיה לך ברור" 29.

53. מר בהט ביקש כי השיחה תישמר ביניהם, כי התובעת לא תצטט אותו וברי אפוא

שהוא לא שוחח עמה כמי שיש לו סמכות ניהולית בעניין העסקתה, אלא כעמית

לעבודה וכחבר.

54. מר עוזי ברנע, שלו הסמכות הניהולית להחליט בעניין העסקתם של עובדים,

איוש תקנים וכיובי, העיד מפורשות כי מר בהט היה בתקופה הרלוונטית מנהל

זוטר, חסר סמכות בענייני העסקת עובדים והשיחה שניהל עם התובעת הייתה

בהיעדר ידיעה, ובחוסר אחריות 30.

²³ הקלטה שניה, עמ' 5, שורות 18-19.

²⁴ הקלטה שניה, עמ' 6, שורות 23-24.

²⁵ הקלטה שניה, עמ' 9, שורות 23-24.

²⁶ הקלטה שניה, עמ' 12, שורה 1.

²⁷ הקלטה שניה, עמ' 14, שורות 11-12.

²⁸ הקלטה ראשונה, עמ' 5, שורות 24-25.

²⁹ הקלטה שניה, עמ' 5, שורות 19-20.

³⁰ תצהיר מר ברנע, סעיפים 43-45; פרוטוקול, עמ' 21, שורות 20-21.

13 מתוך 16



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 34484-02-15

55. בשים לב כי מר בהט אינו עובד מחלקת משאבי אנוש, ואין לו סמכות ניהולית

בכל הנוגע להעסקתם של עובדים, לא הוכח בפנינו כי הייתה לו ידיעה לגבי

קיומם של תקנים פנויים, התבטאויותיו בפני התובעת התבססו אפוא על הערכה

בלבד. בשיחה ביניהם, מר בהט לא הפנה לתקן פנוי ספציפי, אלא טען בכלליות

ש"בעקרון יש תקנים" 31.

6

56. מר בהט העיד כי בתקופה הרלוונטית הוא שימש כמנהל מרכז שירות בנתבע 32,

הוא הונע ושהשמה ונוהל עם התובעת הייתה שונה 33 בה הונע ושהשמה

8 הוא חליף שהשיחה שניהל עם הזמבעת הייתה שיהיה זהו יזנה בהחלט אמכננו
 9 כלפי אישה בהריון והרגיש צורך לומר לה דברי נחמה ועידוד³⁴.
 10
 11 57. כמו כן, מר בהט העיד כי על אף שמדובר בארגון גדול שיש בו הרבה תזוזות של
 12 אנשים מתקן לתקן, לפעמים בזמן מסוים אין מקום, וכי לאחר בירור הבין שלא
 13 ניתן היה להמשיך בהעסקתה של התובע בשל העובדה כי לא היה תקן פנוי³⁵.
 14 למעשה ברי מעדותו של מר בהט כי אין לו בקיאות בענייני תקנים, כי עניין זה
 15 מנוהל על ידי מחלקת כוח אדם ולא על ידו³⁶ וכי לא הייתה לו ידיעה ממשית על
 16 תקן פנוי.
 17
 18 58. לא הוכח בפנינו כי היה יסוד לדברים שנאמרו על ידי מר בהט, לא שוכנענו כי
 19 הייתה משרה פנויה להציע לתובעת וכי הנתבע נמנע כביכול מלהציע לתובעת
 20 משרה בשל ההיריון. ההפך הוא הנכון, כאמור לעיל, השתכנעו מעדותם של גבי
 21 נעים ומר ברנע כי לא הייתה משרה פנויה להציע לתובעת ועבודתה הסתיימה
 22 כדין בתום התקופה הקצובה בהסכם העבודה.
 23
 24 59. על אף הדברים המפורשים שנאמרו על ידי מר בהט בשיחה שהוקלטה, שוכנעו
 25 אפוא כי הדברים נאמרו על ידי מר בהט, בחוסר אחריות, ללא בדיקה מקדימה
 26 של העובדות, מתוך מטרה להתחבב על התובעת ו"כבוש בקדירה".
 27

³¹ הקלטה ראשונה, עמ' 2, שורה 4;

³² פרוטוקול עמ' 25, שורה 8.

³³ פרוטוקול עמ' 25, שורה 31.

³⁴ סעיף 8 לתצהיר מר בהט.

³⁵ פרוטוקול עמ' 27.

³⁶ פרוטוקול עמ' 25, שורות 28-29; עמ' 27, שורות 21-22.

14 מתוך 16



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 34484-02-15

1 לתובעת נערך שימוע כדין
 2
 3 60. בניגוד לנטען על ידי התובעת, היא לא נקראה לשיחה עם גבי נעים ללא כל
 4 התראה. מתצהירה של גבי נעים ונספח ו' לתצהיר, אשר לא נסתר על ידי
 5 התובעת, הוכח לפנינו כי התובעת זומנה לשיבה ביום 14.4.13 עוד ביום 10.4.13.
 6
 7 61. בישיבת השימוע, אשר כאמור לעיל הועלתה על הכתב באופן המשקף את הנאמר
 8 בה, קיבלה התובעת הזדמנות להשמיע את דבריה, וניכר היה מדבריה כי היא
 9 הבינה כי יחסי העבודה יסתיימו בתום התקופה הקצובה ועל אף שהביעה

- 10 אכזבה מסיום העסקתה, היה ידוע לה כי לא הובטח לה דבר לעניין המשך
 11 העסקתה.
 12
 13 62. התובעת לא העלתה טענות כנגד סיום העסקתה ולא ניסתה למנוע את סיום
 14 העסקתה בכל דרך שהיא.
 15
 16 63. כאמור לעיל, פרוטוקול השימוע נשלח לתובעת להתייחסותה, והתאפשר
 17 לתובעת להעביר את הערותיה לפרוטוקול ככל שישנם והיא בחרה שלא להעיר
 18 הערות כלשהן.
 19
 20 64. בשים לב כי ההתקשרות בין הצדדים נקבעה מראש לתקופה קצובה של 3
 21 חודשים, לא מצאנו כי נפל פגם כלשהו בהליך השימוע שהתקיים.
 22
 23 65. בשולי הדברים יוטעם כי, נוכח האמור לעיל, לא מצאנו ליתן משקל לתאריך
 24 שהוטבע על גבי מכתב הפיטורים, זאת נוכח עדותם של גבי נעים ומר ברנע אשר
 25 מצאנו אותם מהימנים ובן בשים לב שאין מחלוקת בין הצדדים כי המכתב נמסר
 26 לתובעת ביום 17.4.13, 3 ימים לאחר ישיבת השימוע.
 27

סוף דבר

- 28
 29
 30 66. אשר על כן, התביעה על כל מרכיביה, נדחית.
 31

15 מתוך 16



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 34484-02-15

- 1 67. בשים לב כי התביעה באה לעולם על יסוד התבטאויותיו של גורם בנתבע (מר
 2 בהט), לא מצאנו מקום לפסוק הוצאות לטובת הנתבע, ועל כן כל צד יישא
 3 בהוצאותיו.
 4
 5 68. ערעור על פסק דין זה הוא בזכות. ערעור ניתן להגיש לבית הדין הארצי לעבודה
 6 בירושלים בתוך 30 יום מיום שפסק הדין יומצא לצד המבקש לערער.
 7
 8 **המזכירות תמציא את פסק הדין לצדדים.**
 9
 10

11

12

13

ניתן היום, ל' ניסן תשע"ז, (26 אפריל 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

14

15



מר צמח סט יעקובסון
נציג ציבור (מעבידים)



כאמל אבו קאעוד,
שופט



מר אלי קדוש
נציג ציבור (עובדים)

16