



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

23 יולי 2017

לפני:

כב' השופטת שרון אלקיים

נציג ציבור (עובדים) מר יוסף לוי

נציג ציבור (מעסיקים) מר יגאל סעדיה

התובעת

יעל שלו ת.ז. [REDACTED]
ע"י ב"כ: עו"ד לבנה קציר

הנתבעת

א.י. אמברוזיה בע"מ ח.פ. 513980664
ע"י ב"כ: עו"ד יאיר דוד

פסק דין

1. תיק זה נסוב אודות פיטוריה של התובעת, הגב' יעל שלו (להלן- **התובעת**)

מעבודתה אצל חברת א.י. אמברוזיה בע"מ (להלן- **הנתבעת**).

התובעת טוענת כי פוטרה בשל הריונה ולאחר ארבעה חודשי עבודה על מנת שלא

להיכנס לתחולת חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן- **חוק עבודת נשים**). על

כן עותרת התובעת לתשלום פיצוי בגין נזק לא ממוני בהתאם לחוק שוויון

הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן- **חוק שוויון הזדמנויות**), פיצוי בגין

הפסדי שכר וזכויות סוציאליות עבור תקופת ההיריון והתקופה המוגנת פיצויי

בגין אי עריכת שימוע ופיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד.

2. עדים וראיות:

מטעם התובעת, העידה התובעת עצמה.

מטעם הנתבעת העיד מנכ"ל הנתבעת, מר מר צרפתי צרפתי (להלן- **מר צרפתי**),

מנהלת המשרד בנתבעת, הגב' גב' פישמן (להלן- **גב' פישמן**) והממונה הישיר של

התובעת, מר אשריאן (להלן- **מר אשריאן**).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

3.

ואלה העובדות הרלוונטיות כפי שהן עולות מכתבי הטענות, כמו גם עדויות הצדדים והמסמכים אשר צורפו לעדותם:

- א. הנתבעת, חברת א.י. אמברוזיה בע"מ, הינה חברה המספקת שירותי קייטרינג לאירועים פרטיים ועסקיים.
- ב. התובעת הועסקה כמזכירת שף אצל הנתבעת מיום 4.11.13 ועד ליום 28.2.14, ובסך הכל ארבעה חודשי עבודה.
- ג. התובעת הועסקה בימים א'-ו'. התובעת התחילה עבודתה מידי יום בשעה 8:30. בין הצדדים מחלוקת לגבי שעת סיום עבודתה בימי חול, האם בשעה 15:30 או 16:00 אולם היא אינה נדרשת לצורך הכרעתנו. בימי שישי סיימה את עבודתה בשעה 13:00.¹
- ד. ביום 15.1.14 פנתה התובעת אל מר צרפתי וסיפרה לו כי היא בראשית הריון בסיכון עם תאומים. השיחה הוקלטה על ידה ותמלולה הוגש לתיק במסגרת תצהיר התובעת.²
- ה. ביום 9.2.14 קיבלה התובעת מכתב זימון לשימוע המנוסח באופן הבא³:

"הנדון: צמצום ושינוי מבנה החברה

יעל שלום,

עקב ירידה משמעותית בהיקף העבודה בחברתנו (אי זכייה במכרז מרכז הירידים, יציאה מרשימת המומלצים בטרחה...) אני מזמין אותך לשיחה/שימוע במשרדי ביום שלישי 11/2/14 שעה 9:00 בבוקר ביחד עם מנהלך האישי על המשך עבודתך בחברתנו".

- ו. שיחת השימוע נערכה ביום 11.12.14 בנוכחות התובעת, מר צרפתי, מר אשריאן וגב' פישמן. פרוטוקול השימוע נערך למחרת היום ובו נרשמו הדברים הבאים⁴:

"הנדון: שימוע ליעל שלו

...

מר צרפתי - בוקר טוב, ברצוני לעדכן אותך כי לאור מצב פעילות החברה בתקופה האחרונה ולאור זאת כי לא זכינו במכרז הסעדה במרכז הירידים בת"א וכי הוחלט באולמי טרה כי לא נהיה בין המומלצים שלהם בשנת 2014 ועקב ירידה משמעותית בפעילות החברה ובהמשך ישיר בצמצומים

¹ ר' ס' 2 לתצהיר התובעת וכן ס' 4 לתצהיר מר צרפתי, ס' 7 לתצהיר גב' פישמן וכן ס' 7 לתצהיר מר אשריאן.

² נספח 11 לתצהיר התובעת.

³ נספח 2 לתצהיר התובעת.

⁴ נספח 3 לתצהיר התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

1 שהחלו להתבצע במחלקות השונות בחברה (פיטורי אשת שיווק במשרד,
2 פיטורי טבחים, התנתקות מהתקשרות עם חברת ניקיון..)
3 אנו נאלצים להודיע לך על הפסקת עבודתך החל מה-28/2/14. כמו כן, אנו
4 שומרים לעצמנו את האופציה שבמידה ופעילות החברה תחזור למצבה
5 הקודם נוכל להציע לך לחזור ולעבוד בחברתנו כיוון שהיינו מאוד מרוצים
6 מפועלך.

7
8 יעל שלו- ברצוני להגיד משהו אני חושבת שאם לא הייתי בהריון לא הייתי
9 נמצאת פה עכשיו ולא הייתי מפוטרת, נכון שראיתי ירידה בהיקף העבודה
10 אך לדעתי זו ירידה נקודתית.

11
12 מר צרפתי- כשגייסנו אותך לעבודה ידענו שגייסנו אישה נשואה בתחילת
13 שנות הנישואים שלה והיה ברור לנו שבשלב מסוים תיכנסו להריון ובכל
14 זאת החלטנו לקבל אותך לעבודה כיוון שאנו חושבים שיש בעיה עם
15 הריונות בחברתנו, נושא ההריון אינו עומד על הפרק ואינו מהווה ולא אחוז
16 אחד מהשיקול בהפסקת עבודתך, השיקול היחיד והבלעדי שנלקח ביחד
17 עם מנהלך הישיר הינו הירידה המשמעותית בהיקף פעילות החברה
18 ולראייה מספר עובדים נוספים שפוטרו. אנו מאחלים לך הצלחה בהמשך
19 דרכך".

20
21 מר אשריאן- בהצלחה".

22
23 ז. ביום 16.2.14 קיבלה התובעת מכתב פיטורים המנוסח באופן הבא⁵:

24
25 "הנדון: הודעת פיטורים מחברתנו א.י. אמברוזיה בע"מ

26 יעל שלום,
27 בהמשך לשיחה/שימוע שנערך ביום 12/2/14 ולאחר בדיקה נוספת של
28 הפעילות העתידית של החברה ולאור כך כי לא חל כל שיפור בדפי הפעילות
29 אנו מצטערים להודיע לך כי נצטרך להפסיק את עבודתך בחברתנו
30 מהסיבות שהוסברו לך בשימוע.
31 הפסקת עבודתך בפועל תהיה ב-28/2/14.
32 מאחלים לך הצלחה בהמשך הדרך".

33
34 ח. התובעת סיימה עבודתה ביום 28.2.14.

35
36
37 4. תמצית טענות הצדדים

38 התובעת טוענת כי פוטרה עקב הריונה וכי הנתבעת גמרה אומר לפטרה כך
39 שלתובעת נערך שימוע למראית עין בלבד, מבלי שניתנה לה האפשרות להעלות
40 את טענותיה ומבלי שטענותיה ישמעו בנפש חפצה. עוד טוענת כי הנתבעת

⁵ נספח 4 לתצהיר התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

1 הזדרזה לפטרה בטרם תשלים תקופת עבודה של חצי שנה, על מנת לחסוך
2 לעצמה את הצורך בפנייה לממונה בהתאם לחוק עבודת נשים. נוכח זאת, טוענת
3 כי יש לראות בפיטוריה כהפליה בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה באופן
4 המקיים לה פיצוי לסעדים שנתבעו על ידה.

5
6 **הנתבעת טוענת** כי התובעת לא פוטרה עקב הריונה וכי ההחלטה על פיטוריה
7 התקבלה לאחר שהתברר לנתבעת כי הפסידה במכרז של לקוח חשוב וכי בנוסף
8 הוצאה מרשימת המומלצים של מקום נוסף לו סיפקה שירותי הסעדה. על כן,
9 הנתבעת צפתה כי תחול ירידה בהיקף הכנסותיה ואי לכך נערכה לצמצום
10 פעילותה ולצמצום היקף העובדים המועסקים על ידה. הריונה של התובעת לא
11 היווה שיקול בפיטוריה אלא העובדה שהייתה מבין האחרונים שהתקבלו
12 לעבודה ונוכח הירידה הצפויה בהיקף האירועים ונסיונה של הנתבעת להיערך
13 לכך באמצעות צמצום מצבת כוח האדם שלה.

המסגרת הנורמטיבית

14
15
16 5. קודם לבירור השאלות השנויות במחלוקת נפרט את המסגרת הנורמטיבית
17 העומדת בבסיס הכרעתנו.

18
19 סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה מטיל חובה על מעסיק להימנע
20 מאפליית עובדיו מטעמים שונים. וכך מנוסח הסעיף:

21 "2. (א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית,
22 מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה .. הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

23 (1) קבלה לעבודה;

24 (2) תנאי עבודה;

25 (3) קידום בעבודה;

26 (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

27 (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;"

28
29 מוסיף וקובע סעיף 9(א)2 לחוק שוויון הזדמנויות את נטל ההוכחה לפיו
30 בתובענה המתייחסת לפיטורים, יעבור הנטל לכתפי המעסיק להראות כי לא פעל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

1 בניגוד לסעיף 2 לחוק, אולם זאת רק לאחר שהעובד הוכיח שלא היה בהתנהגותו
2 או במעשיו סיבה לפיטורים.
3
4 לנוכח הקושי בהוכחת ההפליה, קבעה הפסיקה את "מודל ההכתמה" שלפיו,
5 בעצם נוכחותו של שיקול פסול בהליך קבלת ההחלטה, יש די כדי להכתימה
6 כהחלטה מפלה. תפיסה זו מטילה אחריות על מקבל ההחלטה בכל מקרה שבו
7 הוכח כי הוא התחשב בשיקול פסול *נר' לעניין זה מאמרה של ש. רבין-מרגליות*
8 *"המקרה החמקמק של אפליה בעבודה, כיצד מוכיחים את קיומה?"* הפרקליט מד' 529. די
9 בכך שההחלטה בדבר הפיטורים נשענת בחלקה בלבד על שיקול פסול, כדי
10 ל"הכתימה", כך שהפיטורים המבוצעים בנסיבות שכאלה הם פיטורים שלא
11 כדין, בגינם תהא העובדת זכאית לפיצוי.
12

מן הכלל אל הפרט

13
14 6. בענייננו, אין מחלוקת כי הנתבעת הייתה שבעת רצון מעבודתה של התובעת.
15 זאת משלא הובאה ולא נטענה כל טענה בעניין זה, הן במהלך תקופת עבודתה
16 של התובעת והן במהלך ניהול ההליך שבפנינו.
17 מכאן, שהתובעת עמדה בנטל המוטל עליה להוכיח שלא היה במעשיה או
18 בהתנהגותה סיבה לפיטוריה בהתאם לסעיף 9(א)(2) לחוק שוויון הזדמנויות.
19 לאור זאת, עובר הנטל אל הנתבעת להוכיח כי הריונה של התובעת לא היווה
20 שיקול במסגרת השיקולים בהחלטה על פיטוריה.
21
22 נוסף כי לאחרונה קבע בית הדין הארצי כי שאלת סמיכות הזמנים בין הודעת
23 עובדת על הריונה לבין הפיטורים היא ראייה נסיבתית משמעותית, אך אין בה
24 לבדה כדי להעביר את הנטל אל המעסיק על פי סעיף 9 לחוק השוויון, אם כי
25 יכול ובנסיבות מסויימות יהיה בה כדי להקים ראייה לכאורה לקיומו של קשר
26 סיבתי בין ההריון לבין הפיטורים⁷. לטעמנו, מקום שישנה סמיכות זמנים בו

⁶ ע"ע 363/07 שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ, ניתן ביום 26.5.10.

⁷ ע"ע (ארצי) 11260-10-13 מרכז הפורמייקה אברבוך בע"מ-יפית פרבר גאלי, ניתן ביום 14.11.16. (להלן- עניין מרכז הפורמייקה)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

- 1 העובדת הוכיחה כי לא היה בהתנהגותה או במעשיה כל פגם, עובר הנטל אל
2 המעסיק להוכיח כי לא הפלה.
3
- 4 האם עמדה הנתבעת בנטל להוכיח כי הריונה של התובעת לא היווה שיקול .7
5 בהחלטה על פיטוריה וכי לא מתקיים קשר סיבתי בין ההריון לפיטורים?
6 לטעמנו התשובה לכך היא בחיוב ונפרט את טעמינו להלן.
7
- 8 **ראשית**, התובעת העידה כי במועד שהודיעה למר צרפתי לראשונה על הריונה,
9 דיבר איתה מר צרפתי על קשיי הנתבעת, לטענתה מתוך כוונה לפטרה⁸. אולם,
10 עיון בתמלול הקלטת השיחה שהגישה התובעת מעלה כי מר צרפתי מתייחס
11 באופן ראוי להריונה ומבקש להעניק לה את כל הסיוע הנדרש מבחינת
12 ההיעדרויות הצפויות לצרכי הבדיקות השוטפות. עוד עולה מהתמלול כי מר
13 צרפתי, שלא היו ברורות לו ההשלכות של הריון בסיכון, מבקש להבין מהתובעת
14 האם ולאילו התאמות היא תיזדקק להם בהמשך הדרך, על מנת שתוכל להמשיך
15 בעבודתה.
16
- 17 בד בבד, משתף מר צרפתי את התובעת בקשיים שעוברים על הנתבעת ובצורך
18 לקבל החלטות ביחס להמשך פעילותה ובלשונו:
- 19 "העסק שלנו עובר איזשהו תהליך שקודם כל בוא נתחיל מזה, שלי אישית
20 ההיעדרויות שלך פחות הפריעו..
21 ויש פה איזשהי בעייתיות עם כל המערכת הזאתי, צריך קצת להתכווץ, אני לא יודע
22 להגיד לך, אני לא הגעתי להחלטה איפה הנושא קיצוצים, כאן, שם, פה אני לא מבין
23 בזה..
24 אם יש איזשהו משהו שמבחינתך משליך לעתיד, אז חשוב שאני אדע אותו היום..
25 אם יהיה לך יכולת לעבוד בכלל אני לא יודע מה המשמעות של הריון בסיכון..
26 לי אין בעיה עם בבדיקה פה, בבדיקה שם, זה לא מעניין אותי.."
27
- 28 בהמשך שיחתם, מעדכן אותה מר צרפתי על אובדן העסקאות והירידה הצפויה
29 בהיקף פעילותה של הנתבעת. עוד מעדכן מר צרפתי את התובעת כי עליו לקבל
30 החלטות ניהוליות על מצבת כוח האדם בנתבעת. עם זאת, הוא מדגיש פעם אחר

⁸ עמ' 10 לפרוטוקול מיום 29.11.15, ש' 3-15



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

1 פעם כי הריונה של התובעת לא יהיה שיקול במסגרת הצמצומים ככל שיאלץ
2 להידרש לכך ובלשונו-

3 "אם יהיה שיקול השיקול לא יהיה ההריון שלך הוא לא פונקציה, כי אנחנו מאוד
4 מרוצים ממך, ברמה של הביצוע, יש איזשהו, יש איזשהי א...ירידה, את בטח
5 הרגשת אותה...
6 אנחנו הפסדנו את המכרז של (לא מובן) והפסדנו עוד איזשהי עסקה מאוד מאוד
7 גדולה..הוציאו אותנו מרשימת המומלצים של הטארה
8 וזה שני הדברים האלה מהווים 40%, 50% מההיקף של העסק, אני לא אשקר אותך,
9 אני בסוג של פרשת דרכים עם עצמי אני, אם בכלל, איך אני, לאן, אני מנסה למצוא
10 תחליפים...
11

12 ובהמשך-

13 בכל אופן כרגע יש איזשהו פרשת דרכים בעסק אני מתכוון בכלל, אז צריך להחזיק
14 את כמות עובדים שקיימת פה וגם במטבח..
15 אז אני לא יודע מה, הרעיון אין קשר למה שאמרת לי כרגע..אלה שני דברים נפרדים
16 לחלוטין..
17

18 מצד שני יש את העניין של העסק בכלל, של מה קורה איתנו קדימה מבחינת העסק,
19 שעוד לא לקחתי החלטה, את יודעת את זה, ננסה להביא עבודה כדי למצוא תחליף
20 לחורים שנוצרו, תקבלי את כל הגיבוי מאיתנו, אין כאילו אני לא, לא מופתע
21 מההריון, זה לא.. אני לא, כי אם זה לא היה זה היה היום אז היה בעוד חצי שנה,
22 זה לא.."
23

24 9. לאחר שבית הדין שמע את קלטת השיחה, התחזקה התרשמותנו כי בין התובעת
25 לבין מר צרפתי התקיימה שיחה פתוחה וכנה בה שיתפו השניים זה את רעהו
26 בקשיים מולם הם ניצבים, כל אחד בתחמומו. אולם באותו המועד, טרם נתקבלה
27 כל החלטה הקשורה לעתידה של התובעת בנתבעת, למעט החלטה אופרטבית
28 בדבר גיבוייה כאשר היא נדרשת להיעדר לצורך בדיקות בקשר להריון. מקבלים
29 אנו גם את עדותו של מר צרפתי בהקשר זה לפיה משך מספר ימים קודם לפגישה
30 זו קיים ישיבות עם מר אשריאן וגב' פישמן והשלושה בחנו דרכי פעולה שונות,
31 וכי יתכן כי הפתיחות שאפיינה את השיחה בינו לבין התובעת היא זו שגרמה לו
32 לשתף אותה באשר על ליבו⁹.

33 לטעמנו, יש לזקוף לזכותו של מר צרפתי את העובדה כי בחר לשתף את התובעת
34 בקשיי הנתבעת וזאת על מנת לאפשר גם לתובעת לכלכל את צעדיה כראוי לנוכח
35 קיומה של סכנה עתידית אפשרית למשרתה.

⁹ עמ' 31 לפרוטוקול מיום 26.9.16 ש' 30-33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

- 1
2 עוד יש להביא בחשבון בהקשר זה, כי התובעת לא פוטרה במועד השיחה ואף לא
3 בסמוך לאחריה אלא לאחר שחלף כחודש נוסף, במהלכם ניסתה הנתבעת למצוא
4 מקורות הכנסה חלופיים למקורות שנסגרו בפניה¹⁰. לטעמנו, מדובר בהתנהלות
5 המחלישה את הקשר הסיבתי בין ההריון לפיטורים.
6
7 **שנית**, לתצהירו של מר צרפתי צורפו אסמכתאות שונות המעידות על הפגיעה
8 בהיקף הכנסותיה של הנתבעת¹¹. טוענת התובעת בסיכומיה, כי אין לקבל את
9 נספח 8 לתצהיר כראייה שכן מדובר על מסמך מרואה חשבון אשר לא הגיע
10 להעיד על תוכנו ומבלי שהמסמכים שעל בסיסם הונפק המסמך צורפו אליו¹².
11 אנו דוחים טענה זו של התובעת, שכן בהתאם לכללי הראיות, מסמך ניתן להגיש
12 על ידי עורכו או מקבלו, כשאין מחלוקת כי מר צרפתי הוא מקבל המסמך
13 בהיותו הבעלים ומנכ"ל הנתבעת. זאת ועוד, ההלכה הנוהגת בבית הדין היא
14 הגמשה של דיני הראיות, באופן כזה שגם אם נפל פגם באופן הגשת המסמך, אין
15 זה אומר כי יש לפסול אותו מלשמש כראיה והתובעת לא הצביעה בפנינו על טעם
16 המצדיק כי נעשה כן¹³. לא זו אף זו, אלא שהתובעת מסתמכת לחיזוק טענותיה
17 על מסמכים אחרים שהנפיק רואה החשבון ושצורפו לתצהירו של מר צרפתי
18 ולטעמנו יש טעם לפגם בהתנהלות התובעת בהקשר זה. אנו סבורים כי
19 התייחסות לא עקבית למסמכים שונים שהנפיק אותו גורם, תוך ניסיון להביא
20 להוצאת מסמך שאינו מועיל לגרסת התובעת, ותוך ביסוס טענותיה על מסמכים
21 אחרים יש בה משום חוסר תום לב.
22
23 **11.** לא זו בלבד, אלא שהתובעת בחקירתה מאשרת כי היא אינה בעלת השכלה
24 חשבונאית, כי לא ניהלה עסק בראיה כוללת וכי אינה יודעת כיצד נעשית בחינה
25 של רווח מול הפסד¹⁴. התובעת מאשרת בחקירתה את העובדה כי כמות
26 העסקאות באולמי טרה קיסריה ירדה, אולם לטענתה הדבר לא התרחש

¹⁰ עמ' 31 לפרוטוקול מיום 26.9.16 ש' 11-16.

¹¹ נספחים 3-8 לתצהיר מר צרפתי.

¹² ס' 29-31 לסיכומי התובעת

¹³ ר"ע(ארצי) 36076-06-10 י.קל-לי תעשיות בע"מ - דימטרי מלי, ניתן ביום 9.12.10 והאסמכתאות המפורטות שם.

¹⁴ עמ' 6 לפרוטוקול מיום 29.11.15, ש' 17-32.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

- 1 בתקופת עבודתה. עוד טענה כי לא הוצגו פירוט האירועים שקיימה הנתבעת
2 במקומות אחרים, ועל כן אין לקבל את טענת הנתבעת כי חלה ירידה בהיקף
3 הפעילות¹⁵. יש לציין בהקשר זה כי עדותה של התובעת ביחס למקומות אחרים
4 בהם קיימה הנתבעת אירועים הייתה מתחמקת ולא ברורה. התובעת לא
5 הצליחה להצביע על מקומות אחרים אשר ביחס אליהם ידעה כי הם מהווים
6 נתח נכבד מפעילותה של הנתבעת¹⁶.
- 7
- 8 לאחר שעיינו במסמכים השונים שוכנענו כי חלה ירידה בהיקף פעילותה של 12
9 הנתבעת. התובעת מנסה להשליך יהבה על העלייה במספר העובדים בחודש
10 העוקב לחודש בו פוטרה, אולם לטעמנו אין בעלייה זו לבדה כדי להצביע על
11 הגדלת היקף פעילותה של הנתבעת, שכן מדובר בעסק הנותן שירותי הסעדה ועל
12 כן ברי כי מרבית עובדיו הינם מלצרים וברמנים הנשכרים לפי כמות האירועים
13 ובהתאם לצורך ואינם בהכרח מועסקים בהיקף משרה מלא¹⁷. כפי שאף העיד
14 על כך מר צרפתי¹⁸:
- 15 **"מספר העובדים המופיע בדו"ח משקף ברובו עובדים משתנים שמוזמנים פר אירוע**
16 **ולא עובדים קבועים. העובדים המשתנים מוזמנים לפי כמות האירועים המבוצעת**
17 **בפועל ובחודשים שאין אירועים הם לא מוזמנים."**
- 18
- 19 זאת ועוד, התובעת מפנה לנספח 3 ממנו היא לומדת כי היקף האירועים שערכה 13
20 הנתבעת באולמי טרה קיסריה בין החודשים פברואר-אפריל 14 הייתה גדולה
21 בקרוב ל-50% מההיקף בתקופה המקבילה בשנה הקודמת ומכאן לטענתה כי
22 לא חלה ירידה בפעילות הנתבעת במקום זה לאחר שהוצאה מרשימת
23 המומלצים. אין בידינו לקבל טענה זו, שכן עיון בנספחים 3 ו-3א יחדיו מצביע
24 כי מספר האירועים שערכה הנתבעת באולם זה קטנה משמעותית לאחר
25 הוצאתה מרשימת המומלצים. כך, בעוד שבשנת 2013 הקיימו 53 אירועים,
26 בשנת 2014 התקיימו רק 27 אירועים ואילו עד אמצע חודש אוגוסט 2015
27 התקיימו רק 6 אירועים. לטעמנו, יש בכך כדי לחזק את עדותו של מר צרפתי

¹⁵ עמ' 7 לפרוטוקול מיום 29.11.15, ש' 4-13.

¹⁶ עמ' 7 לפרוטוקול מיום 29.11.15, ש' 9-28.

¹⁷ נספח 7 לתצהיר מר צרפתי.

¹⁸ עמ' 35 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 21-23.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

- 1 לפיה יוכל להמשיך לעשות אירועים במקום רק אם מישהו יבקש אותו ספציפית
2 או אם הוא יביא את הלקוח לאולם.¹⁹
3
- 4 **שלישית**, התובעת טוענת כי הנתבעת לא סיפקה הוכחות לביסוס טענתה .14
5 המרכזית כי נקטה בפיטורי צמצום שכן לא הביאה מכתבי פיטורים או
6 פרוטוקולים של שימועים שנערכו לעובדים השונים שלטענת הנתבעת פוטרו
7 בתקופה זו. אכן, יש קושי עם אי הבאת התיעוד המסודר, ואין אנו מקבלים את
8 טענת הנתבעת לפגיעה בפרטיותם של עובדים אלה, שכן הנתבעת הייתה יכולה
9 להשחיר פרטיהם במכתבי הזימון לשימוע או הפיטורים וכד'.
10 אולם, מקבלים אנו את טענת הנתבעת בהקשר זה כי גם סיום העסקה בהסכמה
11 או עקב חילוקי דעות כאשר לא נשכר עובד אחר תחת העובד שהעסקתו
12 הסתיימה, מהווה בנסיבות העניין פיטורי צמצום, שכן מצבת כוח האדם
13 הכללית של הנתבעת צומצמה²⁰. העיד על כך מר צרפתי ועדותו מהימנה עלינו
14 כי:
- 15 "כל עובד שהחלטתנו שאנחנו או מפטורים או לא מביאים עובד במקומו, ידע
16 ונעשתה איתו שיחה. היו עובדים שמסיבות כאלה ואחרות גם עזבו וזה התאים לנו
17 ולא קיבלנו עובדים במקומם. אני זוכר טבח נוסף שהודענו לו, אמרנו לו שאם יש
18 אופציות אחרות הוא פחות בתוכניות שלנו, והוא הביע רצון, ונפרדנו, קיבל את כל
19 התמורה שלו, זה היה בהסכמה מלאה".
20
- 21 זאת ועוד, מהטבלה שצורפה לתצהירו של מר צרפתי עולה כי מבין הטבחים
22 שהעסיקה הנתבעת, אחד סיים העסקתו בסוף דצמבר 2013, אחד בסוף פברואר
23 2014 (במועד בו סיימה התובעת), ועוד שלושה סיימו בין החודשים מרץ-מאי
24 2014.²¹ לטעמנו, יש בכך כדי לחזק את גרסתו של מר צרפתי לפיה נערכו
25 צמצומים בנתבעת, שכן טבחים הינם העובדים המרכזיים בעסק של שירותי
26 הסעדה, כך שהקטנת מספרם מצביעה על קשיי הנתבעת.
27

¹⁹ עמ' 31 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 7-5.

²⁰ עמ' 33 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 10-5, 18-25.

²¹ נספח 12 לתצהיר מר צרפתי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

15. בתוך כך, התובעת טוענת כי גרסת הנתבעת לפיה פוטרה הגב' שיר מחמת קיצוצים התבררה כלא נכונה שכן מעדותו של מר צרפתי עולה כי היא פוטרה עקב חילוקי דעות. אין בידינו לקבל טענה זו שכן מר צרפתי העיד כי²²:
- 9 "העובדת שיר לא נתנה תוצאות שציפינו לקבל ממנה ובנוסף כחלק מההתייעלות כל עובד היה אמור לתת עזרה נוספת במשרד על מנת שנוכל לצמצם עלויות ושיר לא סיפקה את השעות ולא את העזרה הנוספת. בנוסף כתוצאה מהיציאה מרשימת המומלצים של טרה קיסריה פשוט לא היו לה לקוחות באותה נקודת זמן לטפל בהם".
- 9 לא מצאנו מקום לפקפק בגרסת מר צרפתי לפיה לא הייתה לנתבעת באותה נקודת זמן עבודה לתת לעובדת, כאשר לכך מתווספים חילוקי הדעות ששררו עם העובדת, כך שאין לצפות כי בנסיבות אלה הנתבעת כמעסיקה תבחר להמשיך בהעסקת העובדת.
16. מעדותה של גב' פישמן עולה כי בתקופת פיטוריה של התובעת פוטרו טבחים ומלצרים וכן הסתיימה ההתקשרות עם חברת הניקיון באופן שעובדי המטבח היו אחראים על ניקיון המטבח²³. עוד העידה כי גם שיר פוטרה בגלל קיצוצים²⁴. גם מעדותו של מר אשריאן עולה תמונה דומה לפיה פוטרו מספר טבחים, חברת ניקיון ואיש לוגיסטיקה²⁵. עוד עלה מעדותו כי באותו הזמן נערכו ישיבות כמעט יומיות לצורך חשיבה כיצד למזער את הנזק שנוצר כתוצאה מאי הזכייה וכי הפיטורים היו לפי סדר החשיבות ולפי סדר קבלת העובדים לחברה²⁶. מקובלת עלינו עדות מר אשריאן, אשר סיים העסקתו בנתבעת כחודש אחרי התובעת, שכן היא עשתה עלינו רושם מהימן ולא נסתרה. בתוך כך, אף עם הרציונאל של פיטורים בהתאם למועד כניסה לעבודה יש הגיון והדבר מקובל בשירות הציבורי בפיטורי צמצום וזכה לכינוי LIFO (last in first out)²⁷.

²² עמ' 33 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 6-7 וכן 18-21.

²³ עמ' 30 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 6-7.

²⁴ עמ' 29 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 22.

²⁵ עמ' 25 לפרוטוקול יום 26.9.16, ש' 24-25.

²⁶ עמ' 25 לפרוטוקול יום 26.9.16, ש' 27-32.

²⁷ עסק (ארצי) 52/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה- עיריית קריית גת, ניתן ביום 10.11.05.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

- 1 לא זו בלבד אלא שאין בידינו לקבל את טענת התובעת לפיה מר אשריאן לא
2 פוטר על רקע צמצומים אלא בחר לסיים העסקתו. לטעמנו, העובדה כי
3 מהקלטת השיחה בין התובעת לבין מר אשריאן עולה כי מר אשריאן רצה לשנות
4 אווירה ובחר להתפטר, אינה מחלישה את גרסת הנתבעת לפיה הדבר נבע
5 מהירידה הצפויה בפעילות הנתבעת ומכך שלא תהיה בידי מר צרפתי האפשרות
6 לקדמו, כפי שהשניים נדברו ביניהם קודם לכן ועל כן סיכמו ביניהם כי מר
7 אשריאן יסיים את עבודתו אצל הנתבעת.²⁸
8
9 לטעמנו, העובדה כי מר אשריאן סיים את עבודתו אצל הנתבעת בסמוך למועד
10 פיטורי התובעת מחזקת דווקא את גרסת הנתבעת לצמצומים, שכן התובעת
11 הועסקה כמזכירתו ותפקידה של התובעת היה קשור קשר הדוק עם עבודתו של
12 מר אשריאן. מכאן, שגם אם הנתבעת הייתה ממשיכה בהעסקתה של התובעת
13 ולא מפטרת אותה במועד בו פוטרה, הרי שעם סיום העסקתו של מר אשריאן,
14 סביר כי גם עבודת התובעת הייתה מסתיימת.
15
16 זאת ועוד, התובעת ניסתה לערער את מהימנותו של מר אשריאן שכן לטענתה
17 על אף שסיים את עבודתו אצל הנתבעת הוא עדין עובד עם מר צרפתי בשיתופי
18 פעולה שונים²⁹. לטענתה, מר אשריאן ידע על הריונה לפני מר צרפתי והוא זה
19 שאמר לה לספר למר צרפתי בעיתוי בו סיפרה³⁰. זאת מאחר שמר צרפתי חשד
20 בהריונה והתכוון לפטר אותה ועל כן ייעץ לה מר אשריאן שכדאי לה להקדים
21 ולספר למר צרפתי על הריונה בטרם תפטר. עוד טענה כי מר אשריאן ביקש שמר
22 צרפתי לא ידע כי הוא זה שאמר לה לספר³¹. אולם, מעדות התובעת עולים
23 פרטים מהותיים לביסוס טענותיה אשר לא פורטו במסגרת תצהירה והדבר
24 מעורר קשיים. יתרה מכך, גרסת התובעת נסתרה בעדותו של מר אשריאן.
25 מר אשריאן העיד כי אין לו כל שיתוף פעולה עם הנתבעת וכי הוא נשאר בקשר
26 בסיסי עם מר צרפתי של החלפת ברכות בחגים ושיחות חולין מידי פעם³².

²⁸ עמ' 23 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 9-2.

²⁹ עמ' 11 לפרוטוקול מיום 29.11.15, ש' 9-16.

³⁰ עמ' 8 לפרוטוקול מיום 29.11.15, ש' 18-29.

³¹ עמ' 20 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 19-32.

³² עמ' 27 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 5-6, עמ' 22 ש' 32-33.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

- 1 לדבריו, נודע לו על הריונה לאחר השיחה הראשונה שבה הודיעה על ההריון למר
2 צרפתי ולא קודם לכן כפי שטוענת התובעת³³. גרסה זו מקבלת חיזוק גם מעדותו
3 של מר צרפתי לפיה הודיע למר אשריאן לאחר השיחה עם התובעת על מנת שמר
4 אשריאן שהיה מנהלה הישיר יסייע לתובעת עם צרכיה השוטפים בקשר
5 להריון³⁴.
- 6 עוד יש לציין כי לא מצאנו בעובדה שמר אשריאן לא זכר את יציאותיה של
7 התובעת לשירותים במהלך העבודה ואף לא את ימי המחלה שלקחה כפוגמת
8 במהימנות גרסתו³⁵.
- 9
- 10 19. **רביעית**, מקובלת עלינו עדותו של מר צרפתי לפיה במהלך פרק הזמן שבין
11 השיחה עם התובעת בה נודע לו על הריונה ובין מועד זימונה לשימוע, משך קרוב
12 לחודש, הוא ניסה לשנות את החלטת אולמי טרה קיסריה וכן להביא מקורות
13 הכנסה עתידיים לנתבעת. אולם, משראה כי אינו מצליח לעשות כן, הגיע
14 למסקנה כי הוא צריך לדאוג לעובדיו הותיקים יותר ולעסק. וכך העיד³⁶ :
- 15 "השיקול היחידי היה שהיא אחת העובדות האחרונות שהגיעה למערכת, היא
16 גויסה רק עקב הצפי שלנו בגידול העבודה בטרה קיסריה וההתקדמות עם מרכז
17 הירידים בנושא המרכז ולכן היה לנו ברור שכתוצאה ששני (צ"ל-שתי) הסיבות
18 שגרמו לקבלתה לעבודה נפלו הם אלה הסיבות שגרמו להפסקת עבודתה, נכון
19 שהבנתי שהיא בהריון, התייעצתי כי לא רציתי לעבור על החוק. ברגע שהבנתי
20 שאני לא עובר על החוק המשכתי במחויבות שלי כלפי העסק שלי וכלפי שאר
21 העובדים שנשארו לעבוד אצלי..
- 22
- 23 ובהמשך-
- 24 "כשהחלטה לפטר עובדים נלקחה היינו אחרי מספר מקרים שהראו צפי של
25 פגיעה משמעותית בעסק. כשאני ראיתי שהעסק שלי עומד בפני צפי של ירידה
26 משמעותית, אז פשוט מאוד החלטנו שאנחנו מתחילים לטפל. מה גם שכיון
27 שהאירועים האלה נמכרו בזמן אחר, כל עניין השיווק, כל עניין הטפסולוגיה
28 למיניהם בוצעו ונשאר רק לבצע את האירועים והיא לא עובדת בביצוע האירועים.
29 ואני חייב לציין שבאותו זמן אני הייתי בתחושת צפי מאוד שלילית לגבי העתיד,
30 וזה מה שגרם לי לפעול כפי שפעלתי".
- 31

³³ עמ' 24 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 7-12

³⁴ עמ' 32 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 7-10.

³⁵ עמ' 25 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 1-14, וכן עמ' 24 ש' 13-15 ושי' 25-32

³⁶ עמ' 34 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 10-30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

- 1
- 2 יפים לענייננו בשינויים המחויבים הדברים שנקבעו בעניין מרכז הפורמייקה :
- 3 "יודגש, כי אין חולק כי חובת תום הלב מחייבת את המעסיק לתת לעובד הזדמנות
- 4 נאותה להוכיח את עצמו בתקופה הראשונה לעבודתו [דב"ע (ארצי) נב/125 – 3
- 5 האיגוד הארצי ליהדות מתקדמת – ארי בן שחר, פד"ע כה 3 (1992); ע"ע (ארצי)
- 6 70/06 איטה עטייה – מדינת ישראל (19.9.2007)]. יחד עם זאת, בהעדר ראיה כי
- 7 המעסיק נהג בחוסר תום לב, על בית הדין להיזהר מלשים את שיקול דעתו במקום
- 8 שיקול דעתו של המעסיק, ולקבוע אם בשלב שבו פיטר המעסיק את העובד מוצה
- 9 פרק הזמן של מתן ההזדמנות לעובד...
- 10 בהעדר ראיה כי החלטתו התקבלה בחוסר תום לב, לא היה מקום לקביעתו של בית
- 11 הדין האזורי כי על החברה היה להאריך את תקופת הניסיון, וכי הימנעות מכך
- 12 מעידה על הקשר בין הפיטורים לבין ההריון".
- 13
- 14 לטעמנו, כשם שאל לו לבית הדין לשים את שיקול דעתו במקום שיקול דעתו של
- 15 המעסיק לעניין משך הזמן שיש לתת לעובד להוכיח את עצמו בתקופת עבודתו
- 16 הראשונה ופקיעת מועדו, כך גם אל לו לבית הדין מלשים את שיקול דעתו
- 17 במקום שיקול דעת המעסיק לעניין האפשרות להמשיך בהעסקת העובד מקום
- 18 בו שוכנע בית הדין בהתקיימות קשיים כלכליים אובייקטיביים בפניהם ניצב
- 19 העסק.
- 20
- 21 **חמישית**, לעניין קבלת הייעוץ המשפטי, מקבלים אנו את גרסתו של מר צרפתי
- 22 לפיה לאחר שקיבל החלטה על פיטורים בנתבעת, קיבל ייעוץ משפטי בשאלה
- 23 האם הוא יכול לפטר עובדת בהריון. אנו סבורים, כי מר צרפתי נהג כפי שמצופה
- 24 ממעסיק סביר בטרם הוא מפטר עובדת בהריון, שכן ככל שהיה מקבל ייעוץ כי
- 25 הפיטורים באותה נקודת זמן אינם חוקיים או כי הוא נדרש לקבל היתר
- 26 מהממונה על עבודת נשים, אזי שיתכן כי היה מכלכל צעדיו אחרת. לא שוכנענו
- 27 כי מדובר בהתייעצות שכל מטרתה נועדה כדי להתחמק מתחולת חוק עבודת
- 28 נשים, שכן העסקתה של התובעת נמשכה ארבעה חודשים בלבד, כאשר ממועד
- 29 הודעתה ועד למועד פיטוריה חלף כחודש לערך. מכאן, שלו כל מטרתה של
- 30 הנתבעת בפיטורי התובעת, יתכן כי לא הייתה ממתינה פרק זמן זה. מכאן,
- 31 שלטעמנו, קבלת הייעוץ כלשעצמה אינה מעידה שיש קשר סיבתי בין ההריון
- 32 לפיטורים.
- 33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

22. כללו של דבר, נוכח כל האמור לעיל, שוכנענו כי הנתבעת הרימה את הנטל המוטל עליה להוכיח כי לא היה לפיטורים קשר להריון והפיטורים נבעו מצורך אובייקטיבי בצמצום כוח האדם בנתבעת. אי לכך, נדחית התביעה לפיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ופיצוי בגין נזק ממוני (הפסדי שכר עד למועד הלידה, אובדן הזכאות לדמי לידה, הפסדי שכר בתקופה המוגנת ותמורת הודעה מוקדמת, הפרשות לקרן פנסיה).

נותר לנו אפוא לדון בזכאות התובעת לפיצוי בגין הפרת חובת השימוע ובגין העדר טופס הודעה לעובד. נדון בסעדים אלה כסדרם.

פיצוי בגין הפרת חובת השימוע

23. **התובעת טוענת** כי היא הנתבעת החליטה על פיטוריה עוד טרם הליך השימוע שנערך לה כך שטענותיה לא נשמעו בנפש חפצה ומועד סיום העסקתה נמסר לה כבר במעמד השימוע. לפיכך טוענת כי יש לפסוק לזכותה פיצוי בסך של 10,900 ₪.

הנתבעת טוענת כי נערך שימוע כדין ולפיכך יש לדחות את התביעה. התובעת קיבלה זימון מראש וניתנה לה הזדמנות לטעון את כל טענותיה במהלך השימוע. עוד טוענת כי לאחר השימוע נבחנה בשנית האפשרות להמשיך בהעסקת התובעת אולם הדבר לא הסתייע ועל כן נשלח לתובעת מכתב פיטורים. לטענתה, ככל שנפל פגם בהליך השימוע הרי שהוא פגם טכני שתוקן ועל כן אין מקום לפסוק לתובעת פיצוי.

24. **אשר לדעתנו יאמר כי לאחר שבחנו את טענות הצדדים הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה בגין רכיב זה להידחות.**

בהתאם להלכה מטרת השימוע היא לאפשר לעובד לנסות לשכנע את בעל הסמכות שלא לממש את כוונת הפיטורים. עמדה על כך השופטת ארד (כתוארה אז) בענין **מלכה**³⁷:

³⁷ עי"ע (ארצי) 415/06 דני מלכה – שופרסל בע"מ, (2007)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

1
2 "על המעסיק לפרט בפני העובד טענות שיש בהן כדי להכריע בגורלו, באופן שהעובד
3 ידע לאילו טענות להשיב ולהתייחס בבואו לממש את זכות הטיעון. וכבר ציינתי בעניין
4 גוטרמן: 'זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו
5 ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את
6 בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו'."
7
8 עוד נקבע בהקשר זה כי על מנת לקיים את חובת השימוע, אין משמעות הדבר
9 כי חייבים להתקיים 'כללי טקס' צורניים מסויימים. השאלה האם מולאה חובת
10 השימוע נגזרת בכל מקרה מנסיבותיו הוא³⁸. זאת ועוד, לא כל 'פגם' בשימוע
11 בהכרח יש בו כדי להצדיק מתן פיצוי – כל מקרה צריך להבחן בנסיבותיו³⁹. כן
12 יפה לעניינו הנפסק בפרשת ארבל, לפיה על מעסיק פרטי מוטלת החובה לערוך
13 שימוע לעובד גם בפיטורי צמצום.
14
15 25. נזכיר כי זימון התובעת לשיחת השימוע נעשה מראש ובכתב תוך שמפורטת
16 בהזמנה לשימוע העילה לפיטוריה שהיא הירידה המשמעותית בהכנסות
17 הנתבעת.
18 שיחת השימוע נערכה בנוכחות מר צרפתי, גב' פישמן ומר אשריאן ונכתב
19 פרוטוקול שימוע. מסיכום השימוע עולה כי התובעת העלתה במעמד השימוע
20 את טענתה לפיה הפיטורים הם עקב ההריון והובהר לה כי אין קשר בין הריונה
21 להחלטה לפטור. מהסיכום עלה עוד כי התובעת הסכימה עם העובדה שהוצגה
22 בפניה על ידי הנתבעת לפיה ישנה ירידה בפעילות הנתבעת.
23
24 יש לציין, כי התובעת הקליטה את שיחת השימוע⁴⁰. מתמלול השיחה עולה כי
25 מר צרפתי הסביר לתובעת את העובדה שהיא נקלטה אחרונה לשורות הנתבעת
26 והתובעת חלקה על כך. עם זאת, התובעת אישרה שהיא ראתה ירידה בהיקף
27 הפעילות במהלך חודש ינואר אולם היא חושבת שמדובר בעניין רגיל וכי אין
28 הבדל בין היקף הפעילות מחודש נובמבר בו נקלטה לחודש זה⁴¹.

³⁸ ע"ע (ארצי) 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ-משה שמיר, ניתן ביום 13.1.11.
³⁹ ע"ע (ארצי) 93/07 גיורא ארבל – נ.א.ס.ס. נויורמסקולר אלקטריקל סטימיולשין סיסטם בע"מ ואח', (2008) (להלן-
פרשת ארבל).

⁴⁰ נספח 11 לתצהיר התובעת.

⁴¹ עמ' 3 לתמלול השיחה, נספח 11 לתצהיר התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

- 1
- 2 אמנם נאמר לתובעת בראשית שיחת השימוע כי היא תפוטרה ביום 28.2.14, אולם
- 3 לתובעת ניתנה האפשרות במהלך השיחה להעלות את טענותיה לעניין הריונה,
- 4 טענות אליהן הגיבה הנתבעת תוך שמסבירה כי הדבר אינו מהווה שיקול אלא
- 5 כי יש טעמים אובייקטיביים לפיטורים. התובעת אישרה בעדותה בפנינו כי
- 6 ניתנה לה הזדמנות לדבר וכי לא היה לה דבר מה נוסף שרצתה להגיד במהלך
- 7 השימוע שלא התאפשר⁴². אי לכך, ככל שנפל פגם בניהול השימוע, במובן זה
- 8 שהחלטה ניתנה בראשיתו, הרי שפגם זה תוקן בהמשך במתן זכות הטיעון
- 9 לתובעת.
- 10
- 11 עוד יש לציין כי מכתב הפיטורים נמסר לתובעת מספר ימים לאחר ישיבת
- 12 השימוע וממנו עולה כי מר צרפתי שקל פעם נוספת את האפשרות להמשיך
- 13 בהעסקת התובעת כפי שאף עלה מעדותו. וכך העיד⁴³:
- 14 "בימים שאחרי השימוע המשכנו לנסות ולארגן או להיכנס למספר מקומות
- 15 מומלצים וכיון שהתהליך של כל הקיצוצים לא היה שלם מבחינתי המשכנו לבחון
- 16 את כל המהלכים שלנו והעלנו כל מיני ספקולציות שבמידה ואם..מה אפשר ומה
- 17 אפשר שלא. לא הודעתי לאף אחד, התייעצתי עם שני אנשים שהכי קרובים אלי
- 18 מעבר לגורמים חיצוניים שזה מר אשריאן וגב' פישמן. אציין שהתחושה לפטר עובד
- 19 מאד קשה ובטח ובטח עובדת שהיא בהריון ולכן לאחר השימוע ביקשתי לבחון שוב
- 20 ולראות שאני לא עושה משהו פזיז.
- 21
- 22 גם מר אשריאן העיד כי עניין פיטוריה של התובעת נשקל בכובד ראש וכי מר
- 23 צרפתי המשיך לשקול את עניינה של התובעת אף לאחר שיחת השימוע וכך
- 24 העיד⁴⁴:
- 25 "אני יודע זאת כי היו בינינו שיחות לפני שהתובעת הגיעה לשימוע, לא זה לא קל
- 26 לנו לפטר אנשים. על אחת כמה וכמה של מישהי שנמצאת בתהליך של הריון. לכל
- 27 אורך הדרך שקלנו איך ואת מי מפטרים..
- 28 היו ביני לבין מר צרפתי שיחות בקשר לדבר הזה. בין היום שהוא החליט על
- 29 הפיטורים לבין ההגשה של המכתב".
- 30

⁴² עמ' 16 לפרוטוקול מיום 29.11.15, ש' 22-32.

⁴³ עמ' 36 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 17-22.

⁴⁴ עמ' 26 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 24-32 וכי עמ' 27 ש' 1-2.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

1 כללו של דבר, שוכנענו כי בנסיבות העניין הנתבעת עמדה בנטל המוטל עליה
2 וקיימה לתובעת שימוע כדין. אי לכך, אין מקום להורות על פסיקת פיצוי
3 לתובעת ודין תביעתה בגין רכיב זה להידחות.

פיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד

7 **29. התובעת טענה** כי מאחר שהנתבעת לא מסרה לה הודעה לעובד אודות פרטי
8 העבודה והשכר בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 יש
9 לפצותה בסכום של 10,000 ₪.

10 **הנתבעת טענה** כי לתובעת נמסרה ההודעה שמולאה על סמך פרטיה האישיים
11 ועל כן אין מקום לפסוק לזכותה פיצוי.

13 **30. חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה),**
14 **תשס"ב-2002 (להלן- חוק הודעה לעובד)** קובע חובה על מעסיק למסור לעובד
15 הודעה בכתב על תנאי העבודה תוך 30 יום מיום שעובד החל לעבוד אצלו או תוך
16 30 יום מיום שהשתנו תנאי העבודה.
17 בהתאם לס' 5(ב) לחוק הודעה לעובד, אי מסירת הודעה לעובד כשלעצמה,
18 מקיימה לעובד זכות לסעד כספי, ובית הדין רשאי לפסוק פיצויים ללא הוכחת
19 נזק.

21 **31. אשר לדעתנו יאמר כי הגענו לכלל מסקנה כי לתובעת לא נמסרה הודעה לעובד**
22 **בהתאם להוראות הדין.**

23 הנתבעת הציגה את מסמך שכותרתו "כרטיס עובד"⁴⁵ שבו נרשמו פרטיה
24 האישיים של התובעת, השכר ומועד תחילת העסקתה.
25 מאחר שבטופס נרשם גם מספר הטלפון של בעלה של התובעת ותאריך יום
26 נישואיה, אשר ברי כי הדרך היחידה של הנתבעת לדעת פרטים אלה הינה
27 מהתובעת, מקובלת עלינו עדותו של מר צרפתי כי במעמד הקבלה לעבודה הוא
28 מילא את הטופס יחד עם התובעת וכי העתק נמסר לה במקום⁴⁶.

⁴⁵ נספח 2 לתצהיר מר צרפתי.

⁴⁶ עמ' 30 לפרוטוקול מיום 26.9.16, ש' 22-23.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 17923-05-14

1

2 עוד יש לציין כי מקובלת עלינו עדותו של מר צרפתי בהקשר זה לפיה הטופס
3 נושא תאריך של חודש דצמבר ולא נובמבר מועד תחילת העסקתה, וכי הדבר
4 יכול להיות טעות משרדית שכן כל פעם עולים על טפסים קיימים. בנוסף העיד
5 כי במקרה של התובעת הוא זוכר שהיא החלה בשכר מסוים שעודכן לאחר מכן.
6 מעיון בטופס ניתן לראות סימן מחיקה על הטופס ולפיו עודכן השכר והדבר
7 תואם את העלייה שמופיעה בתלוש השכרה ומהווה חיזוק לעדותו של מר
8 צרפתי.

9

10 32. חרף האמור לעיל, לאור העובדה כי הטופס אינו מכיל את מלוא הפרטים
11 הנדרשים בהתאם לס' 2(א) לחוק הודעה לעובד, שוכנענו כי בנסיבות העניין יש
12 לפסוק לתובעת פיצוי בגין אי מסירת טופס הודעה לעובד כדין בסך של 2,000 ₪.

13

14 סוף דבר
15 33. הנתבעת תשלם לתובעת פיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי עבודה בסך
16 2,000 ₪. סכום זה ישולם בתוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין בצירוף הפרשי
17 הצמדה וריבית כחוק כדין מיום 1.3.14 ועד לתשלום בפועל.

18

19 34. בשים לב לתוצאת ההליך ומשמרבית התביעה נדחתה, תישא התובעת בשכ"ט
20 ב"כ הנתבעת בסך 7,500 ₪. סכום זה ישולם בתוך 30 יום מיום המצאת פסק
21 הדים, שאם לא כן ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום בפועל.

22

23 ניתן היום, כ"ט תמוז תשע"ז, (23 יולי 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר יגאל סעדיה
נציג ציבור (מעסיקים)

שרון אלקיים, שופטת

מר יוסף לוין
נציג ציבור (עובדים)

24