



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 65350-09-19

ניתן ביום 24 יוני 2020

המערערת

סקול מרקט בע"מ

-

המשיבה

הילה אילוז שמעוני

בפני: השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת חני אופק גנדלר, השופט אילן סופר  
נציג ציבור (עובדים) מר אמיר ירון, נציג ציבור (מעסיקים) מר דורון קמפלר

בשם המערערת - ע"ד סיון סבן הכהן  
בשם המשיבה - ע"ד ארז כהן

### פסק דין

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה תל אביב (השופטת יפית זלמנוביץ גיסיך ונציגי הציבור גב' רונית זמני ערמוני ומר משה כפיר; סע"ש 63108-12-17), במסגרתו התקבלה ברובה תביעת המשיבה כנגד המערערת.
2. המשיבה עבדה אצל המערערת החל מיום 22.12.13, וקיבלה הודעת פיטורים ביום 28.7.14. לבקשתה הוארכה תקופת עבודתה מעבר לתקופת ההודעה המוקדמת מכוח חוק, ויחסי העבודה באו לידי סיום ביום 10.9.14. סמוך לאחר מכן גילתה המשיבה כי היא בהיריון וכי הייתה בהיריון גם ביום 10.9.14 (אם כי לא במועד בו נמסרה לה הודעת הפיטורים), ובהתאם פנתה למערערת וביקשה לחזור לעבודה. אין חולק כי במענה לכך הוצע למשיבה (שהחלה אותה עת לעבוד כמתלמדת לתקופת ניסיון במקום עבודה חלופי) לשוב לעבודה, וכי לא חזרה אליה בפועל. בהתאם לקביעת בית הדין האזורי, הצעת המערערת לא הייתה כנה, בין היתר כיוון שניתנה על בסיס ייעוץ משפטי וכן לאור נסיבות נוספות הקשורות למהלך הצגתה. לכן, רשאית הייתה המשיבה שלא להיענות לה (ע"ע (ארצי) 285/09 פרו' אריאל בן עמר שירותי רפואת שיניים והשקעות בע"מ - עדה פלדמן (28.12.10); להלן: **ענין בן עמר**). הצדדים אף ניהלו בשלב זה משא ומתן כספי, שלא הבשיל לכדי הסכם.
3. כשנה וחודשיים לאחר מכן פנתה המשיבה באמצעות בא-כוחה למערערת, ואזי פנתה המערערת לקבלת היתר פיטורים מהממונה על חוק עבודת נשים, התשי"ד -



## בית הדין הארצי לעבודה

**ע"ע 65350-09-19**

1954 (להלן: **הממונה ו - החוק** בהתאמה). היתר לא ניתן (ערעור שהוגש על החלטת הממונה לבית הדין האזורי - נדחה), ועם קבלת ההחלטה בקשר לכך שבה והציעה המערערת למשיבה לחזור לעבודה אך סורבה (מהטעם שהמשיבה כבר הועסקה אותה עת במקום עבודה אחר).

4. במקביל נוהלה תביעתה הכספית של המשיבה מושא הערעור שלפנינו, שהתקבלה כאמור על ידי בית הדין האזורי. בית הדין קבע כי המערערת מחויבת הייתה בהתאם להוראות החוק והפסיקה לפנות לקבלת היתר פיטורים מיד לכשנודע לה כי המשיבה בהיריון, ולהחזירה לעבודה כל עוד לא התקבל היתר. משלא עשתה כן, עליה לפצות את המשיבה בסך שווה ערך ל - 150% משכרה החל מהמועד בו נודע לה על ההיריון (28.9.14) ועד הלידה (1.6.15) וכך בתקופה המוגנת (7.9-7.11.15), בסך כולל של 64,411 ₪ בהפחתת 26,099 ₪ שהמשיבה השתכרה בתקופה זו, וסך הכול 38,312 ₪. כן נפסקו לזכות המשיבה דמי הבראה בסך של 2,651 ₪, שווי הפקדות לגמל בסך של 3,814 ₪, הפסד פיצויי פיטורים בסך של 6,828 ₪, פיצוי לא ממוני בגין הפרת החוק בסך של 10,000 ₪ וכך הוצאות משפט בסך של 15,000 ₪. על כך הוגש הערעור שלפנינו.

5. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ועיינו בכל חומר התיק, הגענו לכלל מסקנה כי יש לקבל את הערעור בחלקו.

6. סעיף 9(א) לחוק קובע כי "לא יפטר מעסיק עובדת" בהיריון אלא בהיתר. המשיבה אמנם לא הייתה בהיריון במועד מתן הודעת הפיטורים אך הייתה הרה בעת סיום יחסי העבודה, והמערערת לא טענה כי בשל כך לא חלה עליה הוראת החוק (והשוו לעניין **בן עמר**, סעיף 19 ואילך). המערערת אף מסכימה כי בשלב בו נודע לה - סמוך לאחר תום עבודתה של המשיבה - כי המשיבה הייתה בהיריון בעת כניסת פיטוריה לתוקף, היה עליה להשיבה לעבודה ובמקביל לכך, ככל שעדיין הייתה מעוניינת בסיום עבודתה, לפנות לקבלת היתר. טענת המערערת הייתה כי פעלה בהתאם לכך והציעה למשיבה לחזור לעבודה סדירה, בעוד שהמשיבה סירבה לחזור. אלא, שביט הדין האזורי שוכנע שהייתה זו הצעה מן השפה ולחוץ ומשכך המשיבה לא מחויבת הייתה להיענות לה.

7. השאלה מהי הצעה אותנטית לחזרה לעבודה מצד מעסיק לאחר שנודע לו דבר הריונה של העובדת היא שאלה מעורבת של משפט ועובדה. ברי כי ההצעה צריכה להיות (בין היתר ומבלי למצות) לאותו תפקיד (אלא אם קיימות נסיבות חריגות המצדיקות אחרת), באותם תנאים וכן מכבדת מבחינת דרך הצגתה. זאת, על מנת



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 65350-09-19

להבטיח שההצעה אינה מן השפה ולחוץ ואינה על מנת לצאת ידי חובה בלבד.  
בעניין **בן עמר** נקבע בהקשר דומה כך :

"ככל שלעובדת מוצע תוך כדי הריונה לחזור למקום העבודה - יש לצפות כי תיענה לכך, אלא אם "נסיבות הפיטורים, הפגמים שנפלו בפיטורים, התנהלות המעביד ביחס לעובד ועיתוי הצעת המעביד" מצדיקים באותן נסיבות שלא לחייבה בכך (ע"ע 260/06 רמת טבעון מעונות הורים בע"מ - זיות פניבלוב, מיום 29.1.09 - חוות דעתה של השופטת גליקסמן)".

8. כאמור, בית הדין האזורי שוכנע - לאחר התרשמות בלתי אמצעית מהעדויות והראיות שנשמעו בפניו - כי הצעת המערערת למשיבה בשלב זה לא הייתה כנה. מדובר בקביעה שהיא בעיקרה קביעה עובדתית, שלא שוכנענו שהובאה הצדקה להתערב בה. עיון בחומר הראיות גופו, ובכלל זה חלופת המסרונים בין מנהל המערערת לבין המשיבה, מעלה כי המערערת התנהלה בשני צירים מקבילים: האחד, העמדת הצעה לחזרה לעבודה והשני, ניסיון לפשרה כספית. המשיבה עמדה על השבתה לעבודה אך בשלב מסוים הסכימה להסתפק בפשרה כספית. הסכמה בקשר לכך לא השתכללה, ומשכך היה על המערערת לשוב ולהבהיר כי המשיבה מוזמנת לחזור לעבודה, וזאת לא נעשה.
9. עם זאת מצאנו לנכון להעיר כי דעתנו שונה לגבי שתיים מהנמקותיו של בית הדין האזורי. כך, העובדה שההצעה באה בעקבות ייעוץ משפטי שקיבל המעסיק, כשלעצמה, אינה מלמדת בהכרח על העדר כנותה, ככל ששאר הנסיבות מלמדות על היותה אותנטית ומכבדת. כמו כן, אין בבקשת מעסיק, שלא ידע על דבר ההיריון, כי יומצא אישור רפואי בדבר היות העובדת בהיריון במועד כניסתם לתוקף של הפיטורים כדי להעיד על חוסר תום לב מצידו או העדר כנות ההצעה. מעסיק רשאי לבקש אישור כאמור על מנת לוודא שאכן חל עליו האיסור המשפטי מכוח החוק לפטר עובדת ללא קבלת היתר, ואין בכך משום הכבדה רבה על העובדת או פגיעה בפרטיותה (ע"ע (ארצי) 18424-02-12 ניו ליין קוסמטיקס בע"מ - שרון מור עלימה (29.11.15), פסקה 42). על אף הערות אלה, בשים לב להתנהלות המקבילה בשני הצירים ונוכח התרשמותו של בית הדין האזורי מהתנהלות הצדדים, איננו מתערבים בקביעה זו (ועם זאת אנו סבורים כי יש לקחת נסיבות אלה בחשבון בקביעת שיעור הפיצוי, כפי שיפורט להלן).



## בית הדין הארצי לעבודה

**ע"ע 65350-09-19**

10. משמעות הדברים היא כי באי-חזרתה של המשיבה לעבודה בשלב זה אין לראות הסכמה מצדה לוותר על המשך עבודתה בתקופת ההיריון. כפועל יוצא מכך, אין בכך כדי לאיין את חובת הפנייה, שהמערערת כאמור לא חלקה עליה, לקבלת היתר (השוו ל-ע"ע (ארצי) 36773-06-16 **מורן וינברגר - איי. די.וו מודולר בע"מ** (5.10.18); להלן: **עניין וינברגר**). אין חולק כי המערערת לא פנתה לקבלת היתר בשלב זה וגם לא במהלך חודשים רבים לאחר מכן, אלא רק לאחר קבלת מכתבו של ב"כ המשיבה זמן רב לאחר הלידה. המערערת אמנם פנתה למשיבה וביקשה להחזירה לעבודה לאחר קבלת החלטת הממונה אשר דחתה את בקשת ההיתר, אך בית הדין האזורי שוכנע שהמשיבה לא מחויבת הייתה להיענות לכך כאשר הועסקה כבר במקום אחר וחשה שאינה רצויה בחברה (וראו גם בעניין **וינברגר**), ומשכך אין בכך כדי לרפא את הפרת החוק. שאלה נפרדת היא שאלת תוצאותיה של הפרת חובה זו בנסיבותיו המיוחדות של המקרה, ובכך למעשה מיקדה המערערת את טענותיה.

11. סעיף 13א(ב)(1) לחוק קובע כי במקרה בו מצא בית הדין כי עובד או עובדת פוטר בניגוד להוראות סעיף 9 לחוק, "יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה; ואולם רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע". משמע, לבית הדין מסור שיקול הדעת לקבוע את שיעור הפיצוי ואף להפחיתו, מטעמים מיוחדים.

12. במקרה שלפנינו, שוכנענו כי קיימים טעמים מיוחדים המצדיקים להסתפק בפיצוי שווה ערך ל-100% מהשכר בתקופה המזכה.

**ראשית**, וכפי שעולה מהפירוט לעיל, המשיבה כלל לא הייתה בהיריון בעת קבלת ההודעה על הפיטורים, ואלמלא בקשתה להאריך את תקופת ההודעה המוקדמת - לא הייתה בהיריון גם במועד בו אמורים היו להסתיים יחסי העבודה.

**שנית**, לא ניתן להתעלם בעת קביעת שיעור הפיצוי מהעובדה כי למשיבה הוצע בזמן אמת, בחודש אוקטובר 2014, לחזור לתפקידה המקורי במערערת כמפורט לעיל. המשיבה אף כבר החלה לעבוד במקום חלופי בעת שהודיעה על ההיריון (אם כי לדבריה היה זה לתקופת ניסיון קצרה שלא צלחה), והרושם הכולל הוא כי גם מבחינתה - נתנה עדיפות באותו שלב לאפשרות של הסדרה כספית ולא דווקא לחזרה לעבודה בפועל. אמנם אין בכך כאמור כדי לשלול את הזכאות לפיצוי, אך יש לקחת זאת בחשבון בעת קביעת שיעור הפיצוי, והעמדתו על הנזק הממוני



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 65350-09-19

בשיעור 100% ולא מעבר לכך בהתאם לשיקול הדעת הנתון לנו מכוח סעיף 13א' לחוק.

התוצאה הכספית של קביעה זו היא הפחתה של 21,470 ₪ מהסכום שנפסק לזכות המשיבה. טעמים אלה מצדיקים, בנסיבותיו המיוחדות של המקרה, לבטל גם את הפיצוי שנפסק בגין הנזק הלא-ממוני בסך של 10,000 ₪. בשאר קביעותיו של בית הדין האזורי לא מצאנו הצדקה להתערב.

13. **סוף דבר** - מהסכום שנפסק לזכות המשיבה על ידי בית הדין האזורי יופחת סך של 31,470 ₪. בהתאמה יש להפחית את סכום ההוצאות שנפסק על ידי בית הדין האזורי, לסך של 7,500 ₪. המשיבה תחזיר את הסכומים העודפים שקיבלה לידיה תוך 60 יום מהיום. משהערעור התקבל באופן חלקי, שוכנענו כי אין ליתן צו להוצאות בערעור.

ניתן היום, ב' תמוז תש"פ (24 יוני 2020), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

אילן סופר,  
שופט

חני אופק גנדלר,  
שופטת

סיגל דוידוב-מוטולה,  
שופטת, אב"ד

מר דורון קמפּלר,  
נציג ציבור (מעסיקים)

מר אמיר ירון,  
נציג ציבור (עובדים)