



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 5406-11-10 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

בפני כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש
גב' דורית שחר-קראוס - נציגת ציבור מעבידים

תובעת שרית אוסקר
ע"י ב"כ עו"ד שרון טייץ

נגד

נתבעת פוקס ויזל בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד הילה אראל שמש

פסק דין

1

2

3 1. האם פוטרה התובעת, לאחר כחודש וחצי עבודה בשירות הנתבעת, עקב הריונה, תוך הפרת
4 הוראות חוק שיויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"א-1981 ובחוסר תום לב בקיום חוזה
5 עבודה, הינה הסוגיה העיקרית המונחת לפתחינו בתיק זה. במידה והתשובה לכך הינה
6 חיובית, עלינו להכריע מה סכום הפיצוי המגיע לתובעת, בשל כך.

7

רקע

8

9 2. התובעת, שרית אוסקר, עבדה בשירות הנתבעת, חברת פוקס ויזל בע"מ, העוסקת בשיווק
10 ומכירת פרטי אופנה ואביזרים המפעילה חנויות רבות ברחבי הארץ ובחול
11 (להלן: "הנתבעת"), החל מיום 18.10.09 ועד ליום בו פוטרה 26.11.09. התובעת עבדה גם
12 בעבר בשירות הנתבעת, כמנהלת משמרת וכמנהלת סניף, זאת בין השנים 2006-2008.
13 ביום 18.10.09 חזרה התובעת לעבוד בנתבעת, בתחילה כמוכרנית בחנות בתחנה מרכזית
14 והחל מיום 1.11.09 עברה לנהל את הסניף בקניון רמת אביב, לאחר שעזבו אותו שתי
15 מנהלות, אחת אחר השנייה, בשל כישלון בניהול הסניף, האחת פוטרה, והשנייה עברה
16 לסניף אחר.

17

18

תימצות טענות התובעת

19

20 3. התובעת טוענת, כי היתה אמורה להשתכר סך של 6,000 ₪ ברוטו, אולם לאחר שעבדה
21 כמוכרנית בתחנה מרכזית, הבהירה לה הממונה עליה, הגב' אריאלה אבידור
22 (להלן: "אריאלה") כי נוכח שביעות רצון ממקצועיותה שכרה יעמוד על סך של 6,400 ₪.

23



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 5406-11-10 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

- 1 עוד טוענת התובעת כי ניהלה את החנות מיום 1.11.09 ועד ליום 11.11.09 לשביעות רצון
2 הממונים עליה ובמקצועיות רבה. ביום 12.11.09 נודע לתובעת כי היא בהריון. לטענת
3 התובעת, באותו מועד הודיעה על דבר הריונה לאריאלה, זאת למרות שבאותו מועד עדיין
4 לא חלה עליה חובת הדיווח בדבר הריונה.
5
- 6 לטענת התובעת, תגובתה של אריאלה להודעה זו היתה קרירה וצינית. ביום למחרת חשה
7 ברע וביקשה לפנות לרופא בשל כך. ב-15.11.09 שבה התובעת לעבודתה כרגיל ובעקבות
8 צרכי העבודה ניסתה להתקשר לאריאלה, אולם היא סיננה את שיחותיה. לטענת התובעת
9 אריאלה סיננה את שיחותיה במשך תקופה של שבוע וחצי בעוד שלשאר העובדות ענתה,
10 כרגיל.
11
- 12 לטענת התובעת, לאחר כשבוע וחצי מיום שהודיעה על הריונה, הגיעה אריאלה אל החנות
13 וביקשה ממנה לבוא עימה לבית קפה, במהלך פגישה זו מסרה לידיה דוחות בדבר נתוני
14 המכירות של השנה הקודמת ואמרה לה שהחנות עדין בתחתית והיא חייבת להעלות את
15 ממוצע המכירות. התובעת ענתה לה כי היא עובדת בחנות 12 ימי עבודה ולכן אין טעם
16 לבחון נתוני מכירות, לאחר תקופה כה קצרה בחנות.
17
- 18 ביום 26.11.09 הגיעה אריאלה לחנות ומסרה לידי התובעת, להפתעתה המוחלטת, מכתב
19 פיטורים, זאת ללא כל שימוע וללא מתן הזדמנות להעלות את טענותיה. עוד טוענת
20 התובעת כי ביקשה שתיבדק האפשרות האם היא יכולה לעבוד בכל סניף אחר בתפקיד
21 מוכרנית, אולם אריאלה לא התייחסה לפנייתה זו.
22
- 23 עוד טוענת התובעת כי ביקשה להשתבץ ב"סטוק דיי". למרות שאריאלה אמרה לה שאין
24 בעיה, בפועל אריאלה הודיעה לעובדת אחרת לבצע את שיבוץ העבודה, תפקיד שהיה
25 בסמכות התובעת והורתה לה שלא לשבץ את התובעת בסידור העבודה. כך שלמעשה
26 התובעת לא שובצה ל"סטוק דיי", בשל הוראתה של אריאלה, שהיתה מנוגדת למצג
27 שמסרה לה.
28
- 29 לטענת התובעת, פיטוריה היו רק בשל הריונה, נעשו בניגוד להוראות הדין לרבות חוק
30 שיוויון הזדמנויות בעבודה, בחוסר תום לב וללא שימוע. התובעת מדגישה כי מעבר להגנה
31 נשוא הוראות חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, פיטוריה הינם גם בבחינת קיום חוזה עבודה
32 שלא בתום לב.
33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 5406-11-10 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

- 1 עוד טוענת התובעת כי במהלך ההיריון נאלצה לשהות בשמירת הריון עקב רעלת הריון בה
2 לקתה, אולם, לא קיבלה כל תשלום שכן לא עבדה לפני שמירת ההיריון, זאת עקב פיטוריה
3 הלא חוקיים מהנתבעת, בהריון.
4
- 5 עוד טוענת התובעת כי הנתבעת לא העבירה לה עותק מהסכם העסקתה ובכך הפרה היא את
6 הוראות חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)תשס"ב- 2002 (להלן: "חוק הודעה לעובד על תנאי
7 העבודה").
8
- 9 אשר על כן עותרת התובעת לפיצוי בסך של 50,000 ₪ בגין הפרת הוראות חוק שיוויון
10 הזדמנויות בעבודה בגין נזק לא ממוני, 51,200 בגין שכר עד למועד הלידה וכן שכר בגין 60
11 יום לאחר חופשת הלידה, חסר בגין הפרשות לפנסיה בשל כך, עגמת נפש, פיצוי בגין הפרת
12 הוראת חוק הודעה לעובד ופיצוי בגין אי עריכת שימוע.
13
- 14 **תמצות טענות הנתבעת**
15
- 16 לטענת הנתבעת נוכח רקע התובעת בניהול חנות בנתבעת, מתקופת עבודתה הקודמת בשנת
17 2008, הציעה לה לנסות ולנהל את הסניף בקניון רמת אביב, לאחר שעזבו אותו שתי מנהלות
18 אחת אחרי השנייה, בשל כישלון בניהול הסניף, האחת פוטרה והשנייה עברה לסניף אחר
19 עקב כישלון בניהול החנות.
20
- 21 לטענת הנתבעת, התובעת מונתה לניהול לתקופת ניסיון, ללא שום התחייבות מצד הנתבעת.
22
- 23 לטענת הנתבעת החנות שניהלה התובעת לקתה באי סדר תמידי, גם לאחר שהוער לה בעניין.
24 היא לא הצליחה להכשיר צוות עובדים כנדרש ולא היתה לה הראיה המערכתית והניהולית
25 המתחייבת ממשרה זו, התובעת לא השתלבה, לא לקחה את העניינים לידיים, לא ניהלה
26 ולא יזמה כפי שציפתה ממנה הנתבעת. מחדלים אלו אובחנו על ידי מנהלת האיזור, הגברת
27 אריאלה כבר בתחילת דרכה של התובעת בניהול החנות, עוד טרם ידעה אריאלה, דבר הריון
28 התובעת.
29
- 30 עוד טוענת הנתבעת כי התובעת לא עמדה ביעדי המכירות שנקבעו לחנות זו ולא העלתה את
31 ממוצע המכירות ביחס לאותו חודש, וכי נתונים אלו היו ידועים לה וכלל לא הפתיעו אותה.
32
- 33 לטענת הנתבעת, התובעת פוטרה לאחר שנערכו לה שני שימועים ורק לאחר שהודתה בפני
34 מנהלת האזור כי ניהול החנות אכן קשה לה. הנתבעת הבהירה כי השימוע הראשון נערך
35 לתובעת עוד בטרם ידעה הנתבעת בדבר הריונה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

- 1
2 18. לטענת הנתבעת התובעת פוטרה ביום 26.11.09, תוך מתן הודעה מוקדמת וללא כל קשר
3 להריון.
4
5 19. עוד טוענת הנתבעת כי האיסור שחל בסעיף 9 (א) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, אשר
6 לפיו מעביד לא יפטר עובדת בהריון ללא היתר לא חל במקרה דנן, הואיל ועבדה פחות
7 משישה חודשים.
8
9 20. עוד טוענת הנתבעת כי היא חברה נשית בהגדרה. המנוהלת על ידי נשים ומקדמת ומעסיקה
10 מאות נשים, לרבות בתפקידי מפתח בכירים וממנה נשים רבות למשרות ניהוליות, אמהות
11 והורות ומציעה להן עבודה במשמרות, שהיא נוחה עבורן.

הראיות העיקריות שהוגשו בתיק זה

- 12
13
14
15 21. מטעם התובעת הוגשו שלושה תצהירי עדות ראשית: של התובעת, של הגב' שריקר עפרה
16 ושל הגב' קטיה גורבונוב, כלל העדות נחקרו בחקירה נגדית, במהלך דיון ההוכחות.
17
18 22. מטעם הנתבעת הגישו תצהירים, הגב' לרה דסטניק, מר ליאור אלחרר, הגב' ריקי שם טוב,
19 הגב' רלי כהן, והגב' אריאלה אבידור. כלל עדי הנתבעת נחקרו בחקירה נגדית במהלך דיון
20 ההוכחות.
21

דיון והכרעה

חוק שיוון הזדמנויות בעבודה - המסגרת הנורמטיבית

- 22
23
24
25 23. האיסור על פיטורי נשים הרות בשל הריון מעוגן באופן ספציפי בחוק עבודת נשים,
26 תשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") ובחוק שיוון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988
27 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות"). הפליה בפיטורים מעבודה של אישה, רק בשל היותה
28 בהריון, מהווים על פי שיטת המשפט בישראל, שמשפט העבודה הוא חלק אינטגרלי ממנה,
29 ועל פי ערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון. פיטורים בדרך זו
30 מהווים גם קיום של חוזה העבודה שלא בתום לב.
31
32 24. בתיק ע"ע 363/07, שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ, הובאו דברי הנשיא צבי בר ניב שעמד
33 על הפליית נשים כפגיעה בכבוד האדם, כמצוטט:
34 "עצם הפגיעה בשוויון הסיכוי מהווים פגיעה בשוויון ומהווים הפליה....
35 חסימת הדרך לתפקיד מסוים - פוגעת בכבודו של אדם באשר הוא אדם; סגירת
36 הדרך בפני אישה באשר היא אישה פוגעת בכבודה כאדם עובד" ראה: דב"ע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

לג/25-3, ועד אנשי צוות דיילי אוויר - עדנה חזין והוועד המרכזי של הסתדרות
הפקידים פד"ע ד 24. גם פרופ' רות בן ישראל בספרה שוויון ההזדמנויות
בעבודה ואיסור הפליה, התייחסה לאמור, בזו הלשון:

"המציאות מלמדת כי אפליה של נשים מטעם מין היא פועל יוצא מאפלייתן של
הנשים העובדות מטעמים של היריון, לידה, ונשיאה בעול האחריות
המשפחתית הכרוכה בגידול הילדים ובטיפול בהם. היא כיום אחד הגורמים
המקשים ביותר על שילובן של נשים במעגל העבודה בכלל ועל השוואת מעמדם
בעבודה בפרט". שם, כרך ב' תשנ"ח-1998, בעמ' 589.

25. סעיף 2 לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, קובע כך:

"לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם
המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית,
היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם
או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות
מילואים כהגדרתו בחוק שירות הביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות
מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות הביטחון [נוסח משולב],
תשמ"ו-1986, הצפוי להם, 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.

26. בדברי ההסבר להצעת חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, נאמר במפורש כי:

"הצעת החוק מושתתת על העקרונות הבאים:

ד. החוק שומר על זכויות נשים הנובעות מהשוני הביולוגי הקיים בין שני המינים. זכויות
אלה מתייחסות להריון, שמירת הריון, פריון לידה או הנקה". הצ"ח 1848 תשמ"ז, בעמ' 324.

27. סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, עניינו הגבלת פיטורי עובדת בהריון, קובע כדלקמן:

(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 חודשים לפחות; ...".

28. אין חולק שסעיף 9 לחוק עבודת נשים אינו חל בעניינו, נוכח העובדה כי התובעת עבדה

תקופה הפחותה משישה חודשים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

29. אולם ככל שיוכח שיש קשר בין הפיטורים להריון התובעת, אין בית הדין מוגבל לפיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, יש בכך גם משום קיום של חוזה העבודה שלא בתום לב, כאמור בסעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג – 1973.

30. יפים לעניינו דברי בית הדין הארצי בתיק ע"ע 1353/02, **מרגלית אפלבוים נ' הולצמן**, (פורסם במאגר משפטי נבו).

"לצורך הקביעה שעקרון איסור ההפליה בפיטורים חל גם על אישה בהריון אין אנו נבנים רק מהוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה העקרונות שנקבעו בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה היו כתובים 'עלי ספר' גם בטרם חוקק. לעניין זה יפים דברי בית המשפט העליון, בשבתו כבית משפט גבוה לצדק, בסוקרו חוקים שונים, לרבות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, שעניינם העדפה מתקנת לנשים בתחומי חיים שונים, כדלקמן: "כל חוקים אלה כולם, הם ואחרים זולתם, נועדו בעיקרם להצהיר על דין קיים. חוקים אלה לא יצרו לא את השוויון ולא את הצורך בשוויון בין גבר לאישה; נהפוך הוא: הצורך החברתי להכיר בשוויון הוא-הוא המזין את החוקים והוא הנופח בהם רוח חיים. עקרון השוויון היה לפני החוקים. הוא אבי החוקים..... הוא יכול להתקיים גם בפני עצמו, בלי להישען על סעיף בחוקה כתובה, הקובע במפורש את העקרון של שוויון הכל בפני החוק. אצלנו אין סעיף מפורש כזה, לא בחוקה כתובה ואף לא בסעיף "משורייך, של חוק יסוד, ואף על פי כן רעיון זה, שאינו כתוב על ספר, הוא מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו". **ראה**: בג"צ 6845/00, **איתנה ניב נ' בית הדין הארצי ואח'**, ניתן ביום 9.10.00....

הדברים חודדו גם בפסיקת בית הדין הארצי בע"ע 363/07, **שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ** (פורסם במאגר משפטי נבו), שם נקבע מפי הנשיא אדלר (כתוארו אז), כמצוטט:

"...ראוי לעניין זה להדגיש, כי האיסור על הפליית אישה בפיטורים מטעמי היריון והורות איננו תולדה של הוראות חוק שוויון הזדמנויות, ואין בית הדין נזקק להוראות חוק שוויון הזדמנויות, כדי לקבוע את הפסול שבמעשה ההפליה.... הנה כי כן האיסור על הפלייה מחמת הריון חל גם במקום בו לא חל חוק שוויון ההזדמנויות. הפלייה מחמת היריון הינה בבחינת קיום של חוזה עבודה שלא בתום לב."

לעניין נטלי ההוכחה

31. על רקע הקושי להוכיח באופן פוזיטיבי שהחלטה מסוימת של מעביד בעניין מהעניינים המנויים בסעיף 2(א)-(1)-2(א)(6) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מהווה הפליה אסורה, נקבעו בחוק השוויון ובפסיקה כללים דיוניים מיוחדים לתובענות שעילתן הפרת סעיף 2(א) לחוק. אחד מהכללים הללו, הרלוונטי לעניינו, מצוי בסעיף 9(א)(2) לחוק שזו לשונו:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 5406-11-10 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

1 (א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא
 2 חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 -
 3 ...(1)
 4 (2) לעניין פיתורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או
 5 במעשיו סיבה לפיטוריו".

8 32. על פי סעיף זה, במקרה שבו עובד התובע בעילה של הפרת סעיף 2 לחוק מוכיח כי לא הייתה
 9 סיבה לפיטוריו התלויה בו, עובר הנטל למעביד להוכיח שלא פעל בניגוד להוראות סעיף 2.

11 33. בפסיקה שפירשה את התנאים שבהתקיימם עובר נטל הראיה למעביד על פי סעיף 9(א)
 12 לחוק נקבע, כי די ב"ראשית ראיה" לכך שהחלטת המעביד הייתה נגועה בהפליה פסולה על
 13 מנת להעביר את נטל ההוכחה לכתפי המעביד. ראה: דב"ע נו/3-129, שרון פלוטקין נ' אחים
 14 אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481; כן ראה: ע"ע (ארצי) 627/06, אורלי מורי נ' מ.ד.פ. ילו בע"מ
 15 ואח', ניתן ביום 16.3.08.

17 34. על הקשיים המלווים תובעים בגין אפליה בעבודה עמדה ד"ר שרון רבין-מרגליות, בציינה:

19 "אחד המכשולים הקשים שעומדים בפני תובעים בגין אפליה בעבודה
 20 הוא המכשול הראייתי. הקושי הראייתי מתמקד בשתי קטגוריות
 21 עיקריות. האחת היא ריבוי המקרים בהם אין לתובע ראיות ישירות
 22 להציע לבית הדין. המועמד לעבודה או העובד חשים שהמעביד נהג
 23 כלפיהם באופן מפלה, אך אין ראיות ישירות עליהן ניתן לבסס את עילת
 24 התביעה. לא הוסגרו לידי התובע, על ידי מקבל ההחלטות, פרטים
 25 היכולים להצביע על כך שהשתרבבו להליך קבלת ההחלטות שיקולים
 26 פסולים על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אף שתחושתו של העובד
 27 היא קשה". ראה: שרון רבין-מרגליות "כיצד מוכיחים את קיומה?
 28 המקרה החמקמק של אפליה בעבודה".

30 35. יפים לעניינו דברי כב' השופטת וירט-ליבנה בע"ע 627/06, מורי נ' מ.ד.פ. ילו בע"מ ואח'
 31 (מיום 16/03/08 מצוי במאגרים האלקטרוניים):

33 "מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על המעביד. אולם,
 34 בכל הקשור בפיתורים מעבודה, על העובד להוכיח בשלב הראשון כי לא היתה
 35 בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. המחוקק נתן את דעתו לקושי בהוכחת טענת
 36 ההפליה, ולכן אין הוא מטיל חובה על העובד להוכיח פוזיטיבית את טענת ההפליה,
 37 אלא נקבע כי על העובד להוכיח כי לא היתה קיימת עילה ברורה לפיטוריו על פי
 38 התנהגותו או מעשיו, ולאחר מכן עובר הנטל על כתפי המעביד. בשלב הראשוני, על



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

1 העובד להביא ראשית ראיה בלבד (ראו פסק דין פלוטקין, בעמ' 495) רק לאחר שעמד
2 העובד בנטל זה והציג ראשית ראיה לקיומה של עילה לכאורה לפיטורים מחמת
3 הפליה אסורה, עובר הנטל על כתפי המעביד לסתור את טענות העובד ולהוכיח כי לא
4 פעל מתוך הפליה אסורה על פי עילות ההפליה המנויות בסעיף 2 לחוק שוויון
5 ההזדמנויות"

האם פיטורי התובעת היו שלא כדין?

6
7
8
9
10 36. נקדים ונאמר כי לאחר עיון בטענות הצדדים ובפרוטוקול הדיון, לרבות התרשמותנו
11 מהעדויות שנשמעו בפנינו, מקובלת עלינו גרסת התובעת לפיה התובעת פוטרה מחמת
12 הריונה, ולא בשל כשלים שנטענו על ידי הנתבעת, כפי שיורחב.

13
14 37. בנסיבות המקרה שלפנינו אנו בדעה כי עלה בידי התובעת להביא ראשית ראיה, ואף למעלה
15 מכך בכדי להראות שלא היה במעשיה או בהתנהגותה סיבה לפיטוריה ומשכך הנטל עובר
16 לנתבעת להוכיח כי פיטוריה אינן קשורים להריונה, נטל שלטעמינו לא עמדה בו. נטעים
17 טעמינו.

תקופת עבודתה הקודמת של הנתבעת

18
19
20
21 38. עיון בסעיף 17 לתצהירה של אריאלה, המנהלת הישירה של התובעת מעלה כי התובעת
22 ניהלה בעבר חנות בנתבעת.

23
24 39. עיון בתצהירה של אריאלה מעלה כי עובר להחלטה להעסיק את התובעת, בררה על התובעת
25 הן באמצעות שיחה עם מר שלומי בטיטו המנהל הקודם של התובעת והן עם הגב' שריקר
26 שעבדה בעבר עם התובעת. ר' סעיף 18-19 לתצהיר אריאלה.

27
28 40. עצם העובדה כי הנתבעת קיבלה את התובעת לניהול סניף דגל בנתבעת בהתבסס על
29 ניסיונה הניהולי בעבר, היא הנותנת שלתובעת יש כישורי ניהול, שהוכחו בעבר ועל סמך
30 אותם כישורי ניהול נשכרה התובעת בשנית לעבודתה. די בכך להעביר את הנטל לכתפי
31 הנתבעת.

32
33 41. עיון בסעיף 31 לכתב ההגנה של הנתבעת, מעלה:
34 " .. התובעת מונתה לניהול לתקופת ניסיון, ללא שום התחייבות מצד הנתבעת ולאחר
35 שכבר ניהלה חנות בשנת 2008, מה שאמור לקצר עוד יותר את תקופת הניסיון עבורה, את
36 תקופת החסד".
37



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

42. גם אם נקבל את גרסת הנתבעת, לפיה התובעת מונתה לתפקיד ניהולי לתקופת ניסיון, (למרות שהסכם העסקת התובע שצורף על ידי הנתבעת אינו עולה בקנה אחד עם טענה זו), הרי שבכל מקרה התובעת החלה בניהול הסניף בקניון רמת אביב רק ביום 1.11.09 (ר' סעיף 29 לתצהיר אריאלה) וכבר ביום 26.11.09 פוטר התובעת. ברי כי תקופה של פחות מחודש אינה תקופה מספקת לבחינת עמידה בתקופת ניסיון ובחינת הצלחה בהכשרת התובעת לניהול חנות דגל. עצם העובדה שלנתבעת אצה הדרך לפטר את התובעת ולא מצאה לנכון לשקול ליתן לה תקופה נוספת לבחינת כישוריה כמנהלת החנות הנדונה, מעוררת תמיהה.
43. הדברים מתחזקים ביתר שאת, נוכח תצהירה של אריאלה בו היא מצהירה בנוגע לעובדים אחרים, כי הליך הכשרת צוות חדש היא משימה מורכבת שלוקחת לפחות חודש ימים: " אשר ל"קליטת עובדות חדשות" ... אני אינני זוכרת אם אכן קלטה התובעת עובדות חדשות, אבל מכל מקום קליטת עובדים היא עניין שבשגרה. החוכמה היא להכשיר אותם ולא רק לקלוט אותם....מדובר על תהליך של לפחות חודש, ובכלל הכשרת צוות חדש היא משימה מורכבת שלוקחת לפחות חודש ימים." ר' סעיף 53 לתצהירה.
44. עיון בחקירתה הנגדית של אריאלה בכל הנוגע למנהלת החנות הקודמת, שקדמה לתובעת, מחזק את האמור, בחקירתה הנגדית מודה אריאלה כי תקופה של חודשיים, איננה תקופת זמן מספקת כי לראות תיפקוד של ניהול חנות, כמצוטט: "ש: אבל את הצהרת שחודשיים לפני שהתובעת נקלטה לעבודה, את קיבלת לניהולך את סניף רמת אביב, האם זה נכון?
ת: נכון.
ש: האם תמר הייתה מנהלת באותה תקופה של החנות ברמת אביב?
ת: נכון.
ש: האם המצב היה רע?
ת: מאד
ש: האם תמר פוטר?
ת: תמר לא פוטר. שאני הגעתי לחנות תמר לא רצתה להמשיך לתפקד ברמת אביב היתה במצב נפשי קטסטרופאלי.
ש: מדוע לא פיטרת אותה?
ת: עוד לא הספקתו בתקופה זו, לראות את התיפקוד של החנות"
ר' עמ' 33 שורות 17-28 לפרטיכל הדיון מיום 2.5.12. (ההדגשה לא במקור. א.ר.ב.).
45. קרי, בכל הנוגע לקודמתה של התובעת שניהלה את אותה חנות, לדידה של אריאלה בצורה רעה, אריאלה לא היתה יכולה לבחון את תיפקודה של החנות בניהולה בפרק זמן של חודשיים. מנגד, בכל הנוגע לתובעת שניהלה את החנות רק שלושה שבועות, יכולה היתה אריאלה לבחון את תיפקוד החנות בניהולה ולהחליט תוך שלושה שבועות, כי אחת דינה של התובעת- לאבד את מקום עבודתה, כשהיא בהריון.
46. זה המקום לציין כי עיון בסעיף 7 לתצהיר עדות ראשית של אריאלה מעלה, כמצוטט:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 5406-11-10 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

- 1 "שטויית, די ביום אחד כדי לדעת אם למנהל יש נכונות, אם יש לו פוטנציאל למנף את החנות, לי
2 זה מספיק אחרי 14 שנות ניסיון". אם כך כיצד כישורים אלו של אריאלה לא התקיימו
3 בעניינה של המנהלת הקודמת של אותה חנות, שניהלה את החנות בצורה רעה לגרסתה,
4 ובאו לידי ביטוי רק אל מול התובעת שהיתה בהריון ופוטרה בעת שהיתה בהריון. מנגד,
5 אם כך המצב, יש לתמוה מדוע לא פוטרה התובעת באופן מיידי, אלא רק לאחר שהנתבעת
6 ידעה על הריונה.
- 7
- 8 47. למותר לציין כי אין אנו מקבלים את עדותה של אריאלה לפיה ניתן לקבוע הצלחה בניהול
9 חנות בתקופה כה קצרה, עדות שנסתרה על ידי עדותה עצמה ועל ידי עדויות נוספות,
10 כמפורט.
- 11
- 12 48. אנו מקבלים בנדון את עדותה של גב' שריקר שלא נסתרה ואף גובתה בעדויות של עדי
13 הנתבעת ואף בחקירתה הנגדית של אריאלה, כמצוטט:
14 "ש: הכשרה של עובד לוקחת חודש ימים? ת: זה תלוי בעובד. היו עובדים שזה לקח גם חצי שנה
15 וגם שנה. זה תלוי באיזה עובד מדובר". ר' עמ' 14 שורות 3-1 לפרטיכל הדיון מיום 2.5.12..
- 16
- 17 49. הדבר אף עולה בקנה אחד גם עם חקירתה הנגדית של גב' קטיה:
18 "ש: יכול להיות שלעובד יקח שנה עד שיהיה מוכשר? או חצי שנה? ת: יכול להיות. אני לא
19 עבדתי שנה. לי לקח חודשיים. ר' עמ' 15 שורות 15-16 לפרטיכל הדיון מיום 2.5.12.
20 אפילו עדה מטעם הנתבעת גב' קלרה דסטניק אישרה את האמור כי אכן יכול להיות
21 שהכשרת עובד לוקחת חצי שנה - שנה. ר' עמ' 20 שורות 5-2 לפרטיכל הדיון מיום 2.5.12.
- 22
- 23 50. משכך, הטענה כי ההחלטה בדבר פיטורי התובעת, לאחר שלושה שבועות בלבד, היתה בשל
24 כשלים בתיפקודה כמנהלת אינה יכולה להתקבל, כאשר הנתבעת בעצמה מודה כי הליך
25 הכשרת צוות חדש היא משימה מורכבת שלוקחת לפחות חודש ימים. הדברים מתחזקים
26 ביתר שאת, שעה שמדובר בתפקיד של מנהלת חנות ועל אחת כמה וכמה כשמדובר בחנות
27 שיש לשקם אותה לאחר ששתי מנהלות קודמות כשלו בניהול הסניף, כפי שמצהירה
28 אריאלה בסעיף 20 לתצהירה.
- 29
- 30 51. זה המקום לציין כי מהעדויות עולה כי המנהלות הקודמות עבדו תקופת זמן ארוכה יותר
31 מהתובעת ולהם ניתנה הזדמנות לשפר את כישורי הניהול. מעבר לאמור, מנהלת החנות לפני
32 התובעת, שלא היתה בהריון וניהלה את החנות לא לשביעות רצון הנתבעת, הנתבעת לא
33 מצאה לנכון לפטרה זו אלא דווקא לנייד אותה לחנות הקרובה למקום מגוריה. מנגד,
34 התובעת שהיתה בהריון הופלתה לרעה ולא ניתנה לה כל הזדמנות של ממש, בפרק זמן
35 הגיוני, לשפר את ניהול החנות וחמור מכך לא הוצע לה ניווד לניהול סניף אחר בגודל אחר או
36 לכל הפחות לניידה לתפקיד מוכרנית, כפי שנרחיב בהמשך.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

הנתבעת לא הציגה כל תשתית ראייתית בנוגע לכשלי התובעת

1
2
3
4 52. עיון בחקירה הנגדית של אריאלה מעלה :

5 "ש: את אומרה שהייתה מנהלת לפני התובעת ... מה היה מצב החנות בניהול זאת שניהלה לפני

6 ועברה לסניף אחר?

7 ת: קיבלתי את רמת אביב כחודש חודשיים לפני שהתובעת נקלטה. המצב היה קטסטרופלי בעיקר

8 בנוגע לנראות חנות וכל הפרמטרים שנמדדים, כמו לקוח סמוי, ממוצעי מכירה, פר לקוח, פר

9 שעה, יעדים יומיים

10 ש: מה זה לקוח סמוי?

11 ת: חברה חיצונית שעושה שירות לבחון את תפעול החנות.

12 ש: הפעלת לקוח סמוי בתקופה של התובעת?

13 ת: אני לא זוכרת. כל חודש יש פעמיים ביקורת של לקוח סמוי, בכל חנות"

14 ר' עמ' 32 שורות 15-24 לפרטיכל הדיון מיום 2.5.12.

15
16 53. אין חולק כי הנתבעת לא הזכירה את נושא הלקוח הסמוי בתצהירי עדות ראשית מטעמה

17 ואין חולק כי לא הציגה כל ממצא בנדון ולא זימנה לעדות מי מטעם אותה חברה חיצונית,

18 בכל הנוגע לחנות שבניהול התובעת.

19
20 54. חסר ראייתי זה פועל לחובת הנתבעת. הימנעות הנתבעת להביא ראיה זו ו/או לזמן את

21 אותו נציג חברה לעדות, מהווה חיזוק לטענות התובעת, שכן לא אחת נקבע בפסיקה :

22 "אי הבאתו של עד רלוואנטי מעוררת, מדרך הטבע, את החשד כי יש דברים בגו

23 וכי בעל הדין, שנמנע מהבאתו, חושש מעדותו ומחשיפתו לחקירה שכנגד"

24 ראה: ע"א 465/88, הבנק למימון ולסחר בע"מ נק מתתינה ואח', פ"ד מ"ה (4)

25 ..651

26

המנהלת הקודמות של החנות-שכשלה בניהול החנות- לא פוטר אלא נויידה לתפקיד אחר

27
28
29 55. עיון בחקירה נגדית של אריאלה מעלה :

30 ש" בחודשים האחרונים שקיבלת את ניהול סניף רמת אביב, כן ניהלת את מנהלת החנות שעברה?

31 ת: מעט מאד

32 ש: מה כוונתך מעט מאד?

33 ת: היא בקושי עבדה, המנהל הקודם הבטיח לה הבטחות ואני לא בקיאה בכך. ר' עמ' 32 שורות

34 27-32 לפרטיכל הדיון מיום 2.5.12.

35 ש: האם במהלך התקופה הזאת גם ביקרת את מנהלת החנות פעמיים בשבוע?

36 ת: בדרך כלל, אני מבקרת פעם עד פעמיים...

37 ש: מפנה לסעיף 20 לתצהירך- האם המנהלת הקודמת עברה לסניף אחר?

38 ת: נכון, קרוב לביתה בראשל"צ.

39 ש: קיבלת את סניף רמת אביב לניהולך רק חודשיים קודם לכן, בחודשיים האלה הייתה אותה

40 מנהלת?

41 ת: לארה היתה אחראית חנות. המנהלת הקודמת ששמה תמר, עבדה כמנהלת בחנות ברמת אביב

42 לפני התובעת, אבל אני לא זוכרת בדיוק את התקופה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

ש: את כותבת בתצהירך שהחנות היתה במצב רע שהתובעת קיבלה אותה?
 ת: כן
 ש: למה תמר לא פוטרה והועברה לסניף אחר אם החנות בניהולה לא הייתה מוצלחת?
 ת: זו שאלה מצויינת, כי תמר היתה תחת ניהול של מנהל אחר ואני לא יכולה למדוד אותה
 ש: אבל את הצהרת שחודשיים לפני שהתובעת נקלטה לעבודה, את קיבלת לניהולך את סניף רמת
 אביב, האם זה נכון?
 ת: נכון.
 ש: האם תמר הייתה מנהלת באותה תקופה של החנות ברמת אביב?
 ת: נכון
 ש: האם המצב היה רע?
 מאד
 ש: האם תמר פוטרה?
 ת: תמר לא פוטרה. שאני הגעתי לחנות תמר לא רצתה להמשיך לתפקד ברמת אביב היתה במצב
 נפשי קטסטרופאלי.
 ש: מדוע לא פיטרת אותה?
 ת: עוד לא הספקתו בתקופה זו, לראות את התפקוד של בחנות
 ש: האם זה נכון שהתובעת עבדה ברמת אביב מיום 2.11 עד 26.11 עד לסיום עבודתה?
 ת:נכון.
 ש: איך תסבירי שבמשך כחודשיים, את אומרת שלא יכולת לבחון את תמר ולראות את
 ולפטרה ולעומת זאת כן הצלחת לבחון את התובעת ולפטרה לאחר 24 ימים?
 ת: כאשר נכנסתי לחנות תמר לא היתה כמעט בחנות. את תמר בקושי ניהלתי.
 ש: אבל אמרת שנפגשת איתה לפחות פעמיים בשבוע?
 ת כשאני קיבלתי את החנות ונכנסתי לרמת אביב, תמר לא הייתה ואמרו לי שתמר מנהלת את
 החנות, נדמה לי שהייתה בתאילנד וכשהיא חזרה הייתי איתה במשך כמה ימים והיא
 רק בכתה ואמרתי לה שאם קשה לה ורחוק לה, היא יכולה לנהל במקום אחר וכך היה" ר' עמ' 33
 שורות 1-33 ועמ' 34 שורות 1-10 לפרטיכל הדין מיום 2.5.12.

56. עיון בעדות זו מעלה כי אריאלה התנהלה באופן שונה לגמרי בכל הנוגע לתובעת, די
 בהשוואת התנהלות אריאלה אל מול התובעת אל מול המנהלת הקודמת כדי להסיק כי
 עובדת היות התובעת בהריון, היא זו שהיוותה למעשה הסיבה לפיטוריה, שאם לא כן
 הנתבעת היתה צריכה, לכל הפחות, לנהוג בתובעת כפי שנהגה בקודמתה, קרי לא לפטר
 אותה.

עמידה ביעדים של המנהל החדש שהחליף את התובעת נמוכים יותר מהעמידה ביעדים של

התובעת, במועד ובסמוך למועד בו פוטרה.

57. עיון בעדותו של מר ליאור אלחרר מעלה, כמצוטט:
 "ש: האם אתה יודע, מה היו אחוזי העמידה ביעדים שלך בחודש עבודתך הראשון?
 ת: אני לא יודע נתונים, כרגע.
 ש: מפנה לנ/2 חודש דצמבר 09- מה אחוזי העמידה ביעדים שלך?
 ת: 85.59 לפי מה שאני קורא.
 ש: האם הגעת לניהול החנות ברמת אביב בהמשכיות לניהול החנות שלך בעזריאלי?
 ת: כן....
 ש: מפנה אותך לנ/2 חודש ינואר פב' 2010- תאשר שמדובר על רמת אביב – נשים גברים?
 ת: לפי התצהיר, כן. אחוזי היעדים 58.88 אחוז בפברואר 81.61 אחוז.
 ש: נכנסת לניהול החנות בדצמבר?
 ת: נכון
 ש: החלפת את התובעת, באת במקומה?
 ת: נכון



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

- 1 ש: אתה רואה בנ/1 נובמבר 09 שזה חודש שהתובעת היתה בחנות ולא אתה, תאשר לי שאחוזי
2 היעדים של התובעת היו 83.15%?
3 ת: כן
4 ש: האם במהלך חודשים דצמ' ינואר או פברואר ניהלה איתך אריאלה שיחות על כך שאתה לו
5 עומד ביעדים?
6 ת: בוודאי, כחלק מתפקידה כמנהלת אזור ישירה שלי...
7 ש: האם באחרת מהשיחות האלה אמרו לך שאם לא תשפר את העמידה שלך ביעדים באיזה שהוא
8 תקופת זמן קרובה, אתה תפוטר?
9 ת: לא. אבל לא באופן ישיר... "
10 ר' עמ' 24 שורות 14-32 ועמ' 25 שורות 1-10 לפרטיכל הדיון מיום 2.5.12.
11
- 12 קרי, למרות שבתקופת זמן המשתרעת על יותר משלושה חודשים יעדי המכירות של המנהל
13 החדש ירדו והיו נמוכים אף מיעדי התובעת במועד בו פוטרה, כעולה מעדותו ומנ/2, לא
14 מצאה לנכון הנתבעת לפטרו או לעשות לו שיחות שימוע. מנגד, לתובעת שעמידתה ביעדים
15 היתה גבוהה יותר משל מי שהחליף אותה, הוחלט לפטרה, תוך צמצום תקופת בחינת
16 היכולות המקצועיות שלה, לשלושה שבועות בלבד.
17
- 18 נתונים אלו מעידים יותר מכל כי כשליה של התובעת ואי עמידה ביעדים לא היו סיבת
19 פיטוריה, אלא הריונה וכי הופלתה לרעה ביחס למנהל שהחליף אותה, שהעמידה ביעדים
20 שלו היתה נמוכה יותר ולמרות זאת נבחנה על פני תקופה ארוכה יותר.
21
- 22 **היעדים של המנהלת הקודמת היו נמוכים ברבה מאלו של התובעת**
23
- 24 אם לא די בכך, עיון בנ/2 מעלה כי יעדי המכירה של המנהלות הקודמות היו נמוכים בהרבה
25 מאלו שהשיגה התובעת וזאת לפרק זמן של 10 חודשים. למרות זאת התובעת פוטרה ואילו
26 המנהלת האחרונה, עם יעדי מכירה נמוכים בהרבה יותר משלה, אשר הנתבעת הצהירה כי
27 כשלה בניהול אותה חנות, נויידה לתפקיד אחר וכלל לא פוטרה.
28
- 29 עיון בחקירת הנגדית של אריאלה מעלה כי היא מודה בכך. ר' עמ' 34 שורות 16-27 לפרטיכל
30 הדיון מיום 2.5.12.
31
- 32 **הצעת עבודה חלופית לתובעת, האמנם?**
33
- 34 עיון בתצהירה של אריאלה מעלה כי לטענתה הציעה לתובעת לעבוד בסטוק דיי והתובעת
35 היא זו שלא הגיעה לעבוד.
36
- 37 עיון בתצהירה של התובעת, מעלה כי לטענתה הבהירה לאריאלה כי תשמח לעבוד
38 כמוכרנית באחד מסניפי הנתבעת וכן גם בסטוק דיי. אולם אריאלה הורתה לגבי קלרה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

- 1 לבצע את סידור העבודה, במקומה של התובעת וכן הורתה לה שלא לשבץ את התובעת וזו
2 הסיבה שלא הגיעה.
3
- 4 64. ראשית נציין כי ממארג הראויות שהוצג בפנינו עולה כי גם הנתבעת מודה כי התובעת
5 ביצעה את עבודתה כמוכרנית על הצד הטוב ביותר.
6
- 7 65. למרות זאת מעיון בתצהירה של אריאלה וכן בעדותה עולה כי לטענתה הציע לתובעת להיות
8 מוכרנית ב"סטוק דיי" ולא מעבר לכך. למותר לציין כי מוכרנית ב"סטוק דיי", הינה עבודה
9 לתקופת זמן מוגבלת ביותר, כעולה מעדותה של גב' קטיה שלא נסתרה (ר' עמ' 18 שורות
10 23-26 לפרטיכל הדיון מיום 2.5.12). קרי אריאלה בעצמה מודה כי לא הציעה לתובעת
11 להיות מוכרנית, למרות כישוריה בנדון וזאת מעבר לסטוק דיי.
12
- 13 66. בכל הנוגע להצעת אריאלה לעבוד ב"סטוק דיי", אין אנו מקבלים את עדותה ואנו מבכרים
14 לקבל את עדותה של התובעת שהיתה מהימנה עלינו ועלתה בקנה אחד עם עדותם של עדים
15 נוספים על פני עדותה של אריאלה, שנסתרה, כפי שנרחיב.
16
- 17 67. עיון בסעיף 32-34 לתצהירה של הגב' קטיה מעלה כי התובעת פנתה אליה טלפונית ביום
18 27.11.09 יום שלא הגיעה לעבודה הואיל ולא חשה בטוב, ובררה בנוגע לסידור העבודה
19 לשבוע הבא, שבוע ה"סטוק דיי". במענה לכך מסרה לה קטיה כי עובדת אחרת כבר
20 נתבקשה על ידי אריאלה להכין סידור עבודה וכי היא בכלל לא מופיעה בשבוע הבא – שבוע
21 ה"סטוק דיי".
22
- 23 68. עדותה לא נסתרה ועולה בקנה אחד עם חקירתה הנגדית.
24
- 25 69. יתרה מזאת עדותה של התובעת אף עולה בקנה אחד עם עדותה של הגב' קלרה דסטניק,
26 עדה מטעם הנתבעת, כמצוטט:
27 " ש: האם באותו שבוע שהתובעת לא הגיעה לעבודה ביום שישי, את ערכת סידור עבודה, מפנה
28 לסעיף 11 לתצהירך?
29 ת: כן
30 ש: האם התובע שובצה באותו סידור?
31 ת: לא
32 ש: למה?
33 ת: דיברתי עם אריאלה ועשינו סידור עבודה ביחד ואמרה לי לא.
34 ש: האם אמרו לך לא לשבץ את התובעת.
35 ת: כן.
36 ש: מי אמר לך לא לשבץ את התובעת?
37 ת: עשיתי סידור עבודה עם אריאלה...
38 ...
39 ש: מתי מתקיים הסטוק דיי?
40 ת: נובמבר – דצמבר, הקניון בוחר איזה ימים.
41 ש: סידור העבודה הזה היה לפני הסטוק דיי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

- 1 ת: כן"
2
3 70. עדותה זו של גב' דסטניק תומכת בעדותה של התובעת וסותרת מכל וכל את עדותה של
4 אריאלה.
5
6 71. כן נציין כי הוצאת מכתב הפיטורים על ידי התובעת עובר להצעה חלופית וטענה לפיה ניתן
7 לבטל מכתב פיטורין, מעורר תמיהה ומחזק את קביעתנו לעיל. (ר' עמ' 37 שורות 4-13
8 לפרטיכל הדיון מיום 2.5.12.)
9
10 72. משכך אנו קובעים כי אריאלה לא הציעה לתובעת להיות מוכרנית אלא פיטרה אותה
11 לאלתר, מבלי שהציעה לה כל תפקיד וזאת למרות שלא היתה כל טענה גם לשיטתה של
12 הנתבעת, כנגד מקצועיות של התובעת כמוכרנית.
13
14 73. באמר, מנהלת קודמת של החנות שאין עוררין לדידה של הנתבעת, שכשלה בניהול החנות
15 עברה לסניף אחר. ר' סעיף 2 לתצהיריה של לרה דסטניק. מנגד, לתובעת לא הוצע דבר, דבר
16 המחזק את קביעתנו כי פיטוריה קשורים להריונה ולא לכשלים כלשהם בתיפקוד
17 התובעת.
18
19 74. מעבר לאמור, לא ניתן להתעלם מסמיכות הזמנים בין ההודעה של התובעת על הריונה ובין
20 המועד בו התקבלה ההחלטה על פיטוריה.
21
22 75. כמו כן, יש ליתן משקל לעובדה כי ההחלטה על פיטורי התובעת נדחתה מבלי לשמוע אותה
23 כנדרש טרם קבלת ההחלטה, כפי שנפרט. אף במכתב הפיטורים לא נאמרה הסיבה לפיטורי
24 התובעת.
25
26 76. מכלל האמור לעיל התרשמנו כי התובעת הביאה די ראיות כדי להעביר את נטל הראייה
27 לשכם הנתבעת. מנגד לא עלה בידי הנתבעת להרים את הנטל הנדרש ממנה. התוצאה הינה
28 כי קובעים אנו שהתובעת פוטרה עקב הריונה.
29
30 77. אשר על כן ולאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי פיטורי התובעת נעשו בשל הריונה, תוך
31 שהנתבעת מפלה את התובעת בשל הריונה, **תוך הפרת הוראות סעיף 2(א)(5) לחוק שוויון**
32 **הזדמנויות בעבודה.**
33
34
35



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

הסעד בגין פיטורים שלא כדין

78. משקבענו כי פיטורי התובעת היו קשורים להריונה, הרי שנעשו הם בניגוד לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה.

פיצויים עונשיים ו/או פיצויים סטטוטוריים ללא הוכחת נזק מכוח חוק שוויון הזדמנויות

79. סעיף 10(א) לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה מעניק לבית הדין סמכות לפסוק פיצוי לפי שיקול דעתו, לרבות פיצוי גם עבור נזק שאינו ממוני לעובדת שפוטרה פיטורים מפלים (ובענייננו בגין הריונה), בשיעור שיראה לו בנסיבות העניין וזאת תוך השארת מלוא שיקול הדעת בידי ביה"ד באשר לסכום הפיצויי שיפסק, כמצוטט:

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

(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיטורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים. הוראות סעיף קטן זה כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970.

80. על מטרת הפיצוי העונשי עמד בית הדין הארצי בדב"ע נו/129-3, שרון פלוטקין נ' אחים

איזנברג, פד"ע לג 481 (להלן – פרשת פלוטקין), כדלקמן:

"החוק בענייננו קבע במפורש שניתן לפצות גם על נזק שאינו נזק ממון. יש הרואים בו התרת פסיקת פיצויים עונשיים. פרופ' פרנסיס רדאי...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, מעבר לנזק הממון נובע הנזק מעצם האפלייה נגדו, הפוגעת בכבודו כאדם עובד. אם בתי הדין לעבודה לא יפעילו את שיקול דעתם בעניין הפיצויים כדי ליצור הרתעה נגד האפלייה, 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 מטרת החוק, צריך לחזק את סעד האכיפה ולהפוך אותו לסעד עיקרי... עם זאת, מתן פיצויים משמעותיים כלכליים ועונשיים גם הוא יכול להפוך את האפליה בניגוד לחוק לבלתי כדאית".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

- 1 בענייננו מדובר בפיצויים עונשיים על הפרת זכות ראשונה במעלה ועל הפלייתיה של התובעת
2 בשל היותה בהריון. אנו סבורים כי נוכח מטרת חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה וחשיבות
3 העקרונות המיושמים בתיק זה עלינו לשדר מסר ברור כי הפרת הוראות חוק זה תגרור
4 סנקציה כספית ממשית. מטרת החקיקה הנדונה ומהותה היא שילוב נשים בשוק התעסוקה
5 ופסיקת פיצוי הולם בגין הפרת הוראות החוק, משרתת מטרה זו.
6
- 7 כשאנו מביאים בחשבון את הפגיעה בתובעת, אשר בשל הפרת חוק שוויון ההזדמנויות
8 נותרה בלא עבודה כשהיא בתחילת הריונה, וכשאנו מביאים בחשבון את העובדה
9 שבהתנהגותה של הנתבעת היה חוסר תום לב, הן בעצם הפיטורים כדי לנסות להתחמק
10 מהמגבלה שלפי חוק עבודת נשים ומנגד את גובה שכרה של התובעת ואת תקופת העסקתה,
11 דעתנו היא שאכן מוצדק לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי לפי החוק, אך לא בסכום
12 המרבי.
13
- 14 אשר על כן, לאור האמור לעיל ובהתאם לתכליתו של חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה מחד,
15 תוך לקיחה בחשבון את תקופת העסקתה של התובעת מנגד, הגענו לכלל מסקנה כי על
16 הנתבעת לשלם לתובעת פיצויים בגין נזק שאינו ממוני בגובה 30,000 ש"ח, בצירוף הפרשי
17 הצמדה וריבית חוקית ממועד הגשת התביעה לתשלום.
18

תשלום זכויות עד לאחר הלידה לרבות 60 ימים לאחר חופשת הלידה

- 19
20
- 21 התובעת טוענת כי הנתבעת הסבה לה נזקים קשים בכך שפיטרה אותה במהלך הריונה עוד
22 טוענת התובעת כי במהלך ההריון נאלצה לשהות בשמירת הריון עקב רעלת הריון בה לקתה,
23 אולם, לא קיבלה כל תשלום שכן לא עבדה לפני שמירת הריון וזאת עקב פיטוריה הלא
24 חוקיים מהנתבעת, בהריון. התובעת צרפה את תלושי השכר של בעלה כדי להוכיח את
25 הפגיעה הקשה הכספית במשפחתה בשל פיטוריה. האמור לא נסתר במסגרת החקירות
26 הנגדיות ולכן אנו מקבלים את עמדתה של התובעת בנדון.
27
- 28 התובעת סבורה כי היא זכאית לתשלום מלוא שכרה מיום פיטוריה ועד לתום 60 ימים
29 לאחר חופשת הלידה הקבועים בחוק עבודת נשים.
30
- 31 חוק עבודת נשים אינו חל על התובעת נוכח תקופת העסקתה הקצרה ולכן התובעת אינה
32 זכאית אוטומטית לפיצוי נשוא סעיף 9 לחוק עבודת נשים, אשר אינו חל בענייננו. אולם אי
33 תחולת חוק עבודת נשים על פיטורי התובעת, אינו גורע כהוא זה מהאיסור על פיטורי עובדה
34 בהריון עקב הריונה, גם אם היא מועסקת במקום העבודה פחות משישה חודשים הן מכוח



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

- 1 חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה והן מכוח עיקרון השיוויון בדין הכללי וחובות תום הלב
2 החלות על מעסיק
3
- 4 87. משכך, כפי שהבהרנו בפתחו של פסק הדין, אין באמור, כדי להגביל את עילת התביעה של
5 התובעת. חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, מאפשר גם קביעת פיצוי ללא רף עליון בגין נזק
6 שהוכח. לתובעת יש גם עילת תביעה, משום קיום של חוזה העבודה שלא בתום לב, כאמור
7 בסעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג – 1973, במיוחד במצב בו הפיטורים נעשו כדי
8 לעקוף את הוראות חוק עבודת נשים.
9
- 10 88. לטעמינו פיטוריה של התובעת היו קשורים להריונה, מעבר לאמור אנו סבורים שהם נעשו
11 כדי לעקוף את הוראות חוק עבודת הנשים נוכח כלל המפורט לעיל. לא נעלם מעינינו
12 עדותה של גבי' שם טוב שהעידה כי היתה בהריון לפני כשנתיים וכי לא היתה מועמדת
13 לפיטורים. אולם במקרה של הגבי' שם טוב מדובר על עובדת ותיקה של 8 שנים שהוראות
14 חוק עבודת הנשים חלות עליה וברי שאין להשוות את מצבה אל מול מצבה של התובעת
15 שנכנסה להריון לאחר תקופת עבודה כה קצרה בה עבדה, כאשר אינה חוסה תחת הוראות
16 סעיף 9 לחוק עבודת נשים. מנגד, הנתבעת לא הציגה ראיה כלשהי של עובדת שהיתה
17 בהריון, בטרם מלאו לה שישה חודשי עבודה, שהיא קבוצת הייחוס להשוואת המצב אל מול
18 התובעת. הימנעותה מהבאת ראיה זו, פועלת לחובתה ומחזקת את מסקנתינו כי פיטורי
19 התובעת שקשורים להריונה כפי שקבענו, נעשו בכדי לעקוף את הוראות חוק עבודת נשים.
20
- 21 89. מעבר לאמור אנו מקבלים את עדות התובעת, שלא נסתרה, לפיה פיטוריה על ידי הנתבעת
22 במהלך הריונה הסבו לה נזקים קשים בכך שהיו במהלך הריונה מאחר ובמהלך ההריון
23 נאלצה לשהות בשמירת הריון עקב רעלת הריון בה לקתה, אולם, לא קיבלה כל תשלום שכן
24 לא עבדה לפני שמירת ההריון.
25
- 26 90. התובעת אף הציגה בפנינו ראיות המצביעות על כך שאבדן פרנסתה בחודשים אלו, תוך
27 הסתמכות על משכורתו של בעלה שהשתכר באופן דומה לה, גרמו לה נזק כלכלי בשיעור
28 אבדן הכנסתה שלה.
29
- 30 91. הפיצוי אותו אנו פוסקים לתובעת הינו כפיצוי משום קיום חוזה עבודה שלא בתום לב וכן
31 בגין נזק ממוני שהוכח לפי חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה. במסגרת פיצוי זה אנו לוקחים
32 בחשבון גם את העובדה שהתובעת לא עבדה עד מועד לידתה בשל פיטוריה שלא כדין, קרי
33 שמונה חודשי העבודה לפי שכר של של 5440 ₪ לחודש.
34 לאחר מועד לידתה, לא הייתה כל מניעה כי התובעת תמצא עבודה ותקטין את נזקה.
35 הפיצוי הראוי לדעתנו בגין רכיב זה הינו בסך של 50,000 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 10-11-5406 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

פיצוי בגין עגמת נפש

92. התובעת טוענת כי בנסיבות פיטוריה, זכאית היא לפיצוי על עוגמת הנפש שנגרמה לה בנוסף לפסיקת פיצויים עונשיים.

93. בפרשת פלוטקין הנ"ל פסק ביה"ד כי בנוסף לפיצוי על נזק ממוני שנגרם לתובעת באותו המקרה, תהא היא זכאית גם לפיצוי בגין כאב וסבל, הפגיעה בכבודה וההשפלה שנגרמו לה ואף לפיצוי עונשי. מאוחר יותר, בפרשת "אהרון כהן", נפסק, ע"י כב' ס. הנשיא השופטת א. ברק, כי :

"עגמת נפש, כאב וסבל, אי נוחות, פגיעה ברגשות, אשר נגרמו עקב קיומו הלקוי של חוזה, כולם מהווים נזק לא ממוני, אשר, כבדיני הנזיקין, מוכרים גם בדיני החוזים. דיני החוזים מכירים בהם כנזק בר פיצוי. (ראה: ע"א 348/79, חנה גולדמן נ' יצחק מיכאלי וחברת ביניש בע"מ, פ"ד ל"ה(4), 31; דוד קציר, "תרופות בשל הפרת חוזה", חיפה 1991 חלק ב', עמוד 1087. אין הבדל מבחינה זו בין בית הדין לעבודה לבית המשפט האזרחי. בשניהם הדיון הוא בביצוע לקוי של חוזה הגורם לנזק לא ממוני. בשניהם יש לאמוד את הנזק. עמד על כך השופט א' ברק (ע"א 348/79 הנ"ל):
"בפסיקת הפיצויים על בית המשפט לשוות לנגד עיניו את העיקרון, כי מטרת הפיצוי היא החזרת המצב לקדמותו ואין מטרתו הענשת המפר.
בהפעלת שיקול הדעת השיפוטי במסגרת סעיף 13 לחוק התרופות, על בית המשפט לשאוף לפיצוי הנפגע, ולא להענשת המפר. סעיף 13 לחוק התרופות לא נועד להוות מנוף לפסיקת פיצויים עונשיים... " (ר' ע"ע 360/99, אהרון כהן נ' מדינת ישראל ואח', פס"ד מיום 24.6.02 (פורסם בנבו).

94. מן האמור לעיל עולה כי עוגמת הנפש לה טוענת התובעת, מהווה "נזק שאינו ממוני" ולשם "ריפוי" נועדו הפיצויים העונשיים/הסטטוטוריים הקבועים בסעיף 10(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ולפיכך, סבורים אנו כי אין לפצות התובעת גם בפיצוי נוסף בגין עוגמת נפש בנוסף לפיצוי העונשי שנפסק לתובעת לעיל.

95. בהתחשב בכך כי פסקנו סכום נכבד בגין חוק השוויון ובהתחשב בכך כי חוק עבודת נשים לא חל על המקרה הנדון, כמו גם העובדה כי משך עבודת התובעת היה כחודש וחצי והשיהוי בהגשת התביעה לא מצאנו מקום לפסוק בגין ראש נזק זה. לפיכך, רכיב הפיצוי בגין עגמת נפש נדחה.

פיצוי בגין אי קיום הליך שימוע

96. עיון בעדותה של התובעת מעלה כי רק לאחר שהודיעה התובעת על הריונה היתה השיחה הראשונה בה היו לאריאלה טענות כלשהן על כך שהחנות לא עומדת ביעדה. מנגד הנתבעת טוענת בכתב הגנה כי נעשו לתובעת שני שימועים, שהראשון בהם היה עובר להודעתה על הריונה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 5406-11-10 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

- 1
2 97. עדותה של התובעת עולה בקנה אחד עם סעיף 13-14 לתצהירה של הגב' קטיה, כמצוטט:
3
4 " לאחר כשבוע של התעלמות מצד אריאלה, סיפרה לי שרית כי אריאלה התקשרה מהחנות
5 הסמוכה של הילדים בקניון ואמרה שהיא צריכה לבצע עם שרית שיחת משוב. 14. שרית ואריאלה
6 יצאו לשיחת משוב- זו היתה שיחת המשוב הראשונה אותה ידעתי שערכו לשרית. 15. שרית שבה
7 לחנות לאחר כחצי שעה וסיפרה לי שאריאלה אמרה שמשוהו לא בסדר והחנות לא מתפקדת טוב
8 והמכירות ירדו, שרית סיפרה לי שאריאלה הראתה לה תדפיסי מכירות מחודשים קודמים ואמרה
9 לה שהמכירות ירדו והיא לא מפקדת כפי שהיא צריכה".
10
11 98. עדות זו לא נסתרה בחקירה נגדית. ר' עמ' 18 שורות 4-6 ו12-14 לפרטיכל הדיון מיום
12 2.5.12.
13
14 99. גם עיון בתצהירה של הגב' שריקר שלא נסתר ובעדותה עולה בקנה אחד עם האמור, קרי
15 שהשיחה הראשונה של אריאלה עם התובעת היתה לאחר שהודיעה על הריונה ולא לפני כן.
16 ר' עמ' 14 שורות 11-13 לפרטיכל הדיון מיום 2.5.12. משכך אנו מקבלים את עדותה של
17 התובעת בנדון.
18
19 100. יתרה מזאת, עיון בחקירתה הנגדית של אריאלה מעלה כי לא היו שני שימועים אלא שימוע
20 אחד וכמה שיחות לפני. ר' עמ' 30 שורות 18-29 לפרטיכל הדיון מיום 2.5.12.
21
22 101. עיון בחקירתה הנגדית של אריאלה מעלה כי ההודעה על שיחת השימוע יכולה להיות באותו
23 יום או יום לפני, תלוי בסידור העבודה.
24
25 102. מעבר לאמור, לא הוצגה כל ראיה בדבר הוצאת מכתב לפני השימוע בו יש פירוט העילות
26 נשוא השימוע.
27
28 103. גם אם נקבל את גרסת הנתבעת בכל הנוגע לשימוע, ברי שהאמור אינו עולה בקנה אחד עם
29 הנדרש מהליך שימוע.
30
31 104. קיטונות של דיו נכתבו כבר בכל הנוגע לזכות השימוע שהיא מכללי הצדק הטבעי. זכותו
32 הראשונית של העובד לדעת מהן הטענות המועלות נגדו ובהתאם לתת תגובתו להן, להציג
33 את נקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות החלטתו:
34 "זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתינו המשפטית, ומקום של כבוד
35 שמורה לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר – עת נשקלת אפשרות לסיום העסקתו של
36 עובד, בין בדרך של פיטורים ובין בדרך של אי חידוש חוזה עבודה. דוק. זכות הטיעון



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 5406-11-10 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

אינה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה,
 כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתינו המשפטית
 ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת
 לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להפגע מההחלטה."
 (ע"ע 1027/01, ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל ניתן ביום 7.1.2003 –
 פורסם במאגרים האלקטרוניים, שם עמ' 4 וכן ראה ע"ע 300085/98, פאדיה חדאד נ'
 עיריית מעלות תרשיחא – ניתן ביום 2.1.2000. פורסם במאגרים האלקטרוניים וכן דב"ע
 231-3/98, ישראל גלבע נ' מדינת ישראל עבודה ארצי לב(2) 139).

105. אשר על כן אנו קובעים כי הנתבעת לא קיימה כנדרש את זכות השימוע. הנתבעת לא הודיעה
 מראש לתובעת כי עליה להיערך לשימוע וכי היא חשופה לפיטורים, נימוקי השימוע לא
 הובאו בפניה לפני אותה שיחה, ולמעשה לא ניתנה לה כל הזדמנות אמיתית להשמיע את
 דבריה כראוי, ומשכך על הנתבעת לפצות את התובעת בגין רכיב זה בסכום הנתבע על ידי
 התובעת ע"ס של 6400 ₪.

106. בכל הנוגע לעילת התביעה בנוגע לחוק הודעה לעובד, אין אנו מקבלים אותה. הנתבעת
 הציגה לתובעת הסכם העסקה בכל הנוגע להעסקתה. מעבר לאמור, התובעת לא העלתה כל
 טענה בנדון בזמן אמת. אשר על כן, אנו דוחים רכיב זה. רכיב תביעה זה.

107. בכל הנוגע לרכיב הגמל, התובעת לא הציגה כל פירוט בנוגע לרכיב זה ו/או את דרך הכימות
 של רכיב זה. מעבר לאמור זנחה היא רכיב זה בסיכומיה ומשכך אין אנו מקבלים רכיב זה.

סוף דבר:

108. הנתבעת תשלם לתובעת תוך 30 יום את הסכומים הבאים:

- א. **פיצוי בגין הפרת הוראת חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה בגין נזק לא ממוני:**
 30,000 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית חוקית מיום הגשת התביעה ועד ליום
 התשלום בפועל.
- ב. **פיצוי בגין נזק ממוני לפי חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה וקיום חוזה העבודה**
שלא בתום לב: 50,000 ₪. בצירוף הפרשי הצמדה וריבית חוקית מיום הגשת
 התביעה ועד ליום התשלום בפועל.
- ג. **פיצוי בגין הפרת חובת השימוע:** 6400 ₪. בצירוף הפרשי הצמדה וריבית חוקית
 מיום הגשת התביעה ועד ליום התשלום בפועל.

109. כל יתר תביעות התובעת- נדחות.

110. הנתבעת תשלם לתובעת הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בשיעור 10,000 ₪, שישולמו תוך 30
 ימים מהיום, שאם לא כן ישאו הפרשי ריבית והצמדה מהיום ועד ליום התשלום בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 5406-11-10 אוסקר נ' פוקס ויזל בע"מ

111. ניתן להגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום ממועד מתן פסק הדין.

אסנת רובוביץ – ברכש, שופטת

גב' דורית שחר קראוס - נציגת
ציבור מעבידים

ניתן היום, ט"ו אב תשע"ב, 03 אוגוסט 2012, בהעדר הצדדים.

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת