



אפליה מחמת הריגון

סע"ש (ת"א) 42174-06-16 אלן מרעי נגד ר.ח.א (2009) בע"מ.

ניתן ביום 01.04.2021

רקע עובדתי:

1. התובעת הועסקה כקופאית וסדרנית בסופר מרקט שמפעילה הנתבעת בעיר כפר סבא. התובעת הגישה תביעה שעניינה הפרה לכאורה של חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן- "חוק עבודת נשים") וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן- "חוק השוויון"). עיקר טענת התובעת היא כי הנתבעת הפלתה אותה בפיטוריה על רקע היריונה, וכן שפיטורים אלו נעשו ללא קבלת היתר הממונה.
2. התובעת החלה לעבוד אצל הנתבעת ביום 1.9.2014. בחודש פברואר 2015 גילתה התובעת שהיא בהריון והודיעה על כל למנהל הנתבעת, דבר הריגון צוין גם בפורום הטלפוני של עובדי הנתבעת.
3. ביום 23.2.2015 חשה התובעת ברע ופנתה לקבלת טיפול רפואי ונתנו לה 3 ימי מחלה, החל מיום 24.02.2015 עד 26.02.2015. במהלך הימים האלה נודע לתובעת כי הנתבעת העסיקה עובדת אחרת תחתיה.
4. ימים אחדים לאחר מכן, ביום 27.02.2015 חזרה התובעת לעבודתה והציגה למנהל הנתבעת אישורי מחלה. מנהל הנתבעת השיב לה בתגובה כי "לא מתאים לי הסיפור הזה" וזימן אותה למשרדו, שם ציין בפניה כי מחלתה אינה מקובלת עליו וכי זה מצטייר כזלזול בעבודה. עוד ציין כי לאור הריגון צפויים לה עוד ימי מחלה רבים וכי יש לעצור זאת מיד כיוון שהנתבעת אינה מתכוונת לקחת עוד סיכונים.
5. בסוף השיחה המנהל הודיע לתובעת כי היא מפוטרת ומסר לה מכתב פיטורים במסגרתו ניתנה לה הודעה מוקדמת בת 5 ימים עד ליום 5.03.2015.

טענות הצדדים:

טענות התובעת

6. לטענת התובעת, הנתבעת הפלתה אותה על רקע היריונה תוך הפרת חוק עבודת נשים וחוק השוויון.
7. אין ספק שהנתבעת ידעה על דבר הריגון במועד פיטוריה. הנתבעת שינתה את גרסתה כי לא ידעה אודות ההיריון רק לאחר שהחליפה ייצוג משפטי, ובעיצומו של ההליך הגישה תביעה שכנגד במסגרתה טענה, בין היתר. גרסה מלאה סתירות והרחבת חזית.
8. עוד טענה התובעת כי הועסקה מעל לחצי שנה טרם פוטרה, וכפי שמשקף מכרטיסיית הנוכחות. עוד הוסיפה כי אין חלוק כי בתלושי השכר צוין כי מועד התחלת ההעסקה הוא מיום 1.9.2014. באשר למועד סיום ההעסקה, טענה שפוטרה ביום 27.02.2015, הוא מועד עריכת השימוע, בנוסף ניתנו לה 5 ימי הודעה מוקדמת, כך שמועד סיום העסקתה הוא



9. ביום 5.3.2017. בהקשר זה הוסיפה כי ממילא פיטורין של אישה הרה בסמוך לתקופת החצי שנה עלולים להוביל לפיצוי מכוח עבודת נשים.
10. בנוסף, לטענתה של התובעת, לא נערך לה שימוע כדין, כך שהביא פוטרה מיד על שובה מחופשת מחלה. כמו כן, הועלו טענות סותרות לעניין הסיבה העומדת מאחר פיטוריה והשיחה נערכה ללא מתורגמן.

טענות הנתבעת

11. לטענת הנתבעת, התובעת הועסקה במשך 5 חודשים ו 17 ימים בלבד, החל מ 8.9.2014 ועד ל 27.02.2015. תקופת העסקתה נופלת מ-6 חודשים ולכן אין כל חובת פנייה לממונה על עבודת נשים.
12. התובעת ניצלה את אופיו הנוח של מנהלה והתנהגה כפי ראות עיניה. היא נהגה לבטל הגעה למשמרות ברגע אחרון, לאחר באופן תדיר וכלל לא הבינה את דרישות התפקיד. יתרה מזאת, בתקופת עבודתה הקצרה התקבלו תלונות רבות לגבי התובעת, הן מעובדי הנתבעת והן מהלקוחות על רקע זה נערכו עמה שיחות רבות.
13. לטענתה, התובעת פוטרה כדין ולאחר שנערך לה שימוע כדין. התובעת לא זומנה לשימוע בכתב, אולם מתמלול השימוע ניתן לראות את מידת האותנטיות של השיחה, במסגרתה כל הטענות כלפי התובעת קיבלו ביטוי. באשר לטענת התובעת כי לא הבינה מה שנאמר לה בשיחת השימוע מחמת קשיים בשפה העברית, הרי הדבר לא הוכח, והתובעת אף לא הצהירה על כך בתצהירה.
14. הנתבעת כלל לא ידעה על הריונה של התובעת ופיטוריה נעשו כדין מסיבות מקצועיות ללא שיקול דבר הריונה.
15. הנתבעת טענה כי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה לא חל עליה היות ובמועדים הרלוונטיים העסיקה 4 עובדים בלבד, ואין לקבל טענת התובעת כי הנתבעת באותו עת העסיקה 6 עובדים.
16. עוד טענה הנתבעת כי התובעת ניסתה לשבש הליכי המשפט עת ניסתה להשפיע על אחת העדות שלא להגיע לדיון.
17. בנוסף, הנתבעת בתביעתה כנגד ביקש פיצויי מהתובעת בגין עוגמת נפש, והשבת תשלומים שלכאורה שולמו לתובעת ביתר במהלך עבודתה.

דיון והכרעה:

18. בית הדין דן בשאלה האם חוק עבודת נשים חל על המקרה. הוא פסק כי הוא אינו חל וזאת לאור תקופת עבודתה של הנתבעת, אשר לא מלאו 6 חודשים להעסקתה. בהתאם לכרטיס הנוכחות שצורף כנספח א' לכתב התביעה שכנגד, התובעת החלה את עבודתה ביום 08.09.14. התובעת טענה כי בתלוש השכר צוין כי תחילת העבודה היא 01.09.14, ואולם, כוחו הראיתי של כרטיס הנוכחות, שנערך בזמן אמת, חזק יותר מהאמור בתלוש השכר. באשר למועד סיום העסקתה, אין חולק, כי מכתב הפיטורים הוצא ביום 27.02.15 וכי ניתנו לתובעת 5 ימי הודעה מוקדמת. מכאן, שיש לראות את מועד סיום יחסי העבודה כחל ביום





- 05.03.15. לשון חוק עבודת נשים ברורה ולא קיימת כל חובה לפנות לממונה על חוק עבודת נשים לצורך קבלת היתר גם אם מדובר בתקופת העסקה של כמעט 6 חודשים.
19. לאחר בחינת חומר הראיות, בית הדין הגיע לכלל מסקנה כי יש לראות בנתבעת כמי שידעה אודות הריונה של התובעת במועד פיטוריה, אולם פיטורי התובעת לא נעשו רקע הידיעה אודות הריונה של התובעת, אלא על רקע תפקודה המקצועי. לפיכך, פיטוריה לא נעשו בניגוד לחוק השוויון.
20. עוד נקבע כי הגם שעילת הפיטורים הייתה לגיטימית וכי נערכה עם התובעת שיחה בטרם פיטוריה, שעונה על חלק מהתנאים המגדירים שימוע, נפלו בהליך מספר פגמים המצדיקים תשלום פיצוי, וביניהם העובדה כי זומנה לשימוע בהתראה קצרה.
21. נוכח האמור, פסק בית הדין לתובעת פיצוי לא ממוני בגין הפגם שנפל בהליך השימוע על סך 6,000 ₪.
22. בית הדין דחה את התביעה כנגד רובה ככולה, בסוברו כי מדובר בתביעת סרק שלא הוגשה אלא כדי לשמש משקל שכנגד לתביעה העיקרית.