



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

1 הערה - גרסה זו של פסק הדין בתיק זה מותרת לפרסום, בהתאם להחלטת בית הדין  
2 מיום 6.8.14, לאחר שהושמטו ממנה שמות הצדדים, שמות העדים ופרטים נוספים  
3 שיש בהם כדי לזהות מי מהצדדים

4  
5 **06 אוגוסט 2014**  
6

**לפני:**

**כב' השופט דורי ספיבק – אב בית הדין**  
**נציגת ציבור עובדים גב' נעה נוריאל**  
**נציג ציבור מעבידים מר איתן גולדמן**

**התובעת:**

**התובעת**

ע"י ב"כ עו"ד ליעד רונדל ועו"ד בתיה דויטש

-

**הנתבעת:**

**הנתבעת**

ע"י ב"כ עו"ד נחום פיינברג, עו"ד רוני איטח ועו"ד  
שלומית שליט

7

### **פסק דין**

8

9 1. האם פוטרה התובעת על-אתר וללא שימוע? האם פוטרה בניגוד להוראות חוק  
10 שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ו-1996? אלה הן שתי השאלות  
11 המרכזיות עליהן עלינו להשיב בפסק דין זה.

12 בהתאם להחלטה שניתנה ביום 31.12.13, ועל מנת להגן על זכותה של  
13 התובעת לסודיות רפואית, התנהל הדיון בתיק זה בדלתיים סגורות, וכל עוד לא ניתנה  
14 החלטה אחרת פסק הדין אסור בפרסום (הערת אב בית הדין – נוסח זה הינו הנוסח  
15 המותר לפרסום, בהתאם להחלטה מיום 6.8.14 ... ד.ס.).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

1

2

3

רקע עובדתי

4

5

2. הנתבעת הנה חברה העוסקת בתחום שיווק מוצרים וטכנולוגיות רפואיות בישראל. בחברה מועסקים כ- 65 עובדים (עמ' 31 ש' 11 לפרוטוקול).

6

7

התובעת, בעלת תואר ראשון בפיזיותרפיה ותואר שני במנהל מערכות בריאות,

8

עבדה במשך \_\_\_ שנים כמנהלת מוצר בחברת התרופות "\_\_\_\_\_", בטרם הצטרפה

9

לשורות עובדי הנתבעת ביום 1.2.08.

10

תפקידה הראשון של התובעת בנתבעת היה אשת מכירות, אך כחודשיים לאחר

11

תחילת עבודתה קודמה לתפקיד מנהלת יחידת השיקום (עמ' 34 ש' 18). תפקידה כלל

12

נסיעות רבות ברחבי הארץ במטרה לשווק את מוצרי החברה, תוך מתן ייעוץ והדרכה

13

ללקוחות, וכן נסיעות ספורות לחו"ל. שכרה של הנתבעת בראשית דרכה בנתבעת

14

עמד על 14,300 ₪ ברוטו, והועלה מאוקטובר 2008 ל- 18,000 ₪ ברוטו. לסך זה

15

נוספו בונוסים בגובה משתנה בסופי שנה.

16

3. לקראת סוף שנת 2010 החלה התובעת לסבול מהתקפי כאב עזים באיזור הבטן

17

התחתונה ומתופעות גופניות נוספות. בשל הכאבים הללו, היא פנתה לרופאים רבים

18

ולבדיקות. לבסוף, באפריל 2011 היא נותחה ניתוח אבחנתי ואובחנה כסובלת מדלקת

19

כרונית של דופן שלפוחית השתן. התסמונת מתוארת כך (נספח י"ב לתצהיר

20

התובעת):

21

"תסמונת שלפוחית השתן הכאובה (painful bladder syndrome)

22

(syndrome) מתבטאת בכאב אגני, דחיפות ותכיפות במתן

23

שתן ופוגעת משמעותית באיכות חיי החולות. המצאות

24

התסמונת באוכלוסייה המערבית היא 0.5% ושכיחותה

25

גבוהה יותר בנשים (נשים 9 : 1 גברים). הגיל הממוצע

26

להופעת התסמינים הוא 42 שנה.

27

28

הגורם למחלה אינו ברור וככל הנראה מדובר במשלב של

29

גורמים הפוגעים בשלמות שכבת ה-

30

Glycosaminoglycan המצפה את רירית שלפוחית ובכך



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

- 1 מאפשר חדירה של רעלנים מהשתן אל דופן השלפוחית  
2 הגורמים לדקת עצבית (neurogenic inflammation)  
3 ולכאב".  
4  
5 4. לאחר הניתוח שהתה התובעת כחודש וחצי בחופשת מחלה, על פי הוראות  
6 הרופא המטפל, והתחילה בטיפול לייצוב המחלה ולהקלה על הסבל הנובע ממנה.  
7 במהלך מאי 2011 היפנה אותה הרופא המטפל לבדיקה אצל רופא תעסוקתי, שקבע  
8 ביום 22.5.11 כי התובעת כשירה לעבודתה במגבלות (האישור נ/13 למוצגי  
9 הנתבעת):
- 10 "הריני להודיעכם כי לאחר שבדקתי את [פלונית] ועיינתי  
11 במסמכים הרפואיים שעמדו בפני, להערכתך, בהתחשב  
12 במצב בריאותה הנוכחי, הנ"ל כשירה לעבודתה במגבלות  
13 של עבודה בהיקף של 6 שעות ביום, עם המנעות מנסיעות  
14 ממושכות. תוקף ההמלצה מתאריך 18.5.11 ועד 22.8.11".  
15  
16 להשלמת התמונה בקשר לאישור רפואי זה, יצויין שעוד קודם שחתם הרופא  
17 התעסוקתי על אישור זה, הוא יצר קשר טלפוני עם מנהלה הישיר של התובעת, מר ב'  
18 (להלן: ב'), וביקש לברר האם יהיה לנתבעת קושי כלשהו להעסיק את התובעת 6  
19 שעות ביום. ב' בסעיף 31 לתצהירו מאשר שמסר לרופא התעסוקתי "שייתן את  
20 האישור המתאים מבחינתו וכי אנו נסתדר ונכבד כל אישור רפואי".
- 21 5. ביום חמישי ה- 26.6.11, יומיים לאחר שובה של התובעת מחופשת המחלה,  
22 התקיימה שיחה בינה ובין ב'. בשיחה הציגה התובעת בפני ב' את אישור הרופא  
23 התעסוקתי. לטענת התובעת לחץ עליה ב' לסיים את עבודתה בחברה, נוכח מצבה  
24 הרפואי. ב' מכחיש. מכל מקום, אין מחלוקת שהשיחה בין השניים הסתיימה בהסכמה  
25 של התובעת (בין שניתנה תחת לחץ, ובין אם לאו) לסיום עבודתה. בנסיבות אלה,  
26 ביקשה התובעת שהנתבעת תצייד אותה במכתב פיטורים, על מנת שתוכל לקבל  
27 זכויות מהמוסד לביטוח לאומי כמפוטרת. ב' מעיד בתצהירו שהבטיח לבדוק עם  
28 המנכ"לית א' (להלן: א') האם הדבר אפשרי.
- 29 6. ביום ראשון ה- 29.5.11 התקיימה פגישה בין א' לתובעת. לטענת א', בפגישה  
30 זו שבה והביעה התובעת בפניה את רצונה לעזוב את העבודה וביקשה שהחברה  
31 תצייד אותה במכתב פיטורים. לפי עדותה של א', היא השיבה לתובעת שהיא צריכה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

- 1 לחשוב על הדברים ולהתייעץ. מנגד, התובעת טוענת בתוקף שבאותו יום ראשון כבר  
2 הודיעה מפורשות הן לב' והן לא' על החלטתה הסופית שלא לעזוב אלא להשאר, חרף  
3 המחלה והכאבים העזים שסבלה מהם בעטיה.
- 4 7. ביום 2.6.11 התקיימה פגישה משולשת בין א', ב' והתובעת. השיחה הוקלטה  
5 במלואה על ידי ב' (התמלול נספח 14 לתיק מוצגי הנתבעת). לטענת א', המסר  
6 שהעבירה התובעת בפגישה זו היה מבולבל. בתחילת השיחה התובעת חזרה על  
7 רצונה לעזוב ולקבל מכתב פיטורים מהנתבעת. מצד שני, היא חזרה בה וטענה שהיא  
8 מבקשת להשאר ולעבוד בהתאם לאישור הרפואי. לטענת התובעת, השיחה היתה  
9 קשה ומשפילה, ובין היתר נאמר לה על ידי א' "את יודעת איך עובדים כאן, אין לי  
10 אפשרות לתת לך לעבוד 6 שעות". עוד מדגישה התובעת שהוצע לה בפגישה הזו  
11 לעבור מתפקידה הניהולי לתפקיד במעמד נמוך יותר, של תועמלנית, בשכר של 9,000  
12 ₪ ברוטו (במקום 18,000 ₪ שקיבלה) ובתנאי עבודה פחותים.
- 13 כך או כך, התובעת סירבה להצעה, המשיכה לעבוד בחברה במהלך יוני ויולי  
14 2011, בהיקף של שש שעות ביום וללא ביצוע נסיעות ארוכות, כל זאת בלא ששכרה  
15 הופחת.
- 16 8. בתחילת יולי 2011 הופנתה התובעת לעבור טיפול חדש במחלה, שטיפות של  
17 שלפוחית השתן, טיפול הנערך במסגרת אשפוז יום בבית חולים. התובעת קבעה את  
18 סדרת הטיפולים כך שהטיפול הראשון יחל ביום 7.8.11 והודיעה לב', כי תיאלץ  
19 להיעדר מהעבודה יום בשבוע למשך כחודשיים. ביום חמישי ה- 4.8.11 אף פנתה  
20 התובעת לר' (להלן: ר'), נשיא החברה ובעלה, בבקשה שיעזור לה בהשגת הנחה  
21 לצורך רכישת תרופה שאינה בסל הבריאות הנדרשת לטיפול בשטיפות שלפוחית  
22 השתן. זאת, מאחר שהיא ידעה שהוא מכיר אישית את בעל חברת התרופות המספקת  
23 את אותה התרופה. בפגישה זו סיפרה לר' אודות המחלה, הטיפולים הנדרשים והכאב  
24 והסבל שהיא חווה.
- 25 9. שישה ימים מאוחר יותר, ביום 10.8.11, זומנה התובעת לפגישה אישית עם א'  
26 וב' (גם שיחה זו הוקלטה על ידי ב', תמלילה נ/15 למוצגי הנתבעת), שבמהלכה  
27 ציינה א' בפניה שהיא אינה עומדת ביעדים. לטענת התובעת, במהלך השיחה מסרה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

1 לה א' מכתב פיטורים, ואמרה לה שאין צורך שתתייצב לעבודה מאותו הרגע. לטענת  
2 א' (ס' 64 ו-65), המדובר היה בשיחת שימוע, שבה הוסבר לתובעת שבשל אי  
3 עמידתה ביעדים, בשל רצון החברה לחסוך בעלויות, וכן בשל החלטה שהתקבלה  
4 לערוך שינוי מב' בחברה, החברה שוקלת לפטר אותה. עוד לטענת א', רק לאחר  
5 שהתובעת אמרה לה שהיא מוותרת על זכותה להגיב ושהיא "שמחה" על סיום  
6 עבודתה בחברה, היא הודיעה לה "שיהיה בהצלחה לכולם".

7 10. כך או כך, יחסי העבודה בין הצדדים נותקו בו ביום. ביום 15.12.11 פנתה  
8 התובעת לנתבעת בכתב (נ/לג לתצהירה), במכתב בו העלתה שורה ארוכה של טענות,  
9 ובראשן הטענה שפוטרה ללא שימוע ותוך הפרה של חוק שוויון זכויות לאנשים עם  
10 מוגבלות, התשנ"ו-1996 (להלן: חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות). הנתבעת  
11 השיבה בכתב (נ/לד לתצהיר התובעת), ובהמשך לכך אף נערכה פגישה בין הצדדים  
12 בנסיון ליישב את הסכסוך מחוץ לכותלי בית הדין, אך ללא הואיל. משכך, הוגשה  
13 התביעה שבפנינו.

14

15 מהלך ההתדיינות

16 11. כתב התביעה הוגש ביום 31.5.12. ביום 27.12.13 התקיימה ישיבת קדם  
17 משפט ראשונה. ביום 12.12.13 התקיימה ישיבה נוספת שהוקדשה לדיון במחלוקות  
18 שנתרו בין הצדדים בעניין גילוי מסמכים. ביום 22.12.13 התקיים דיון הוכחות.  
19 במהלכו, נחקרה התובעת על תצהירה, ונחקרו א' וב' על תצהיריהם, וכן נחקרה  
20 עובדת נוספת של הנתבעת, גב' ש', שהגישה אף היא תצהיר מטעם הנתבעת.

21 בתום דיון ההוכחות ניתן צו להגשת סיכומים בכתב. עתה, משהונחו  
22 הסיכומים על שולחננו, הגיעה העת לדון ולהכריע בעילות התביעה השונות.

23

24 פיטורים שלא כדין – העדר שימוע



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

12. נקדים ונאמר שעל בסיס מכלול הראיות שבפנינו, והתרשמותנו מהעדויות, השתכנענו באופן חד-משמעי וללא ספק, כי התובעת פוטרה על אתר, בשיחה קצרה שנערכה עם מנהליה ב' וא' ביום 10.8.11, שיחה אליה זומנה התובעת בשעה 08:00 בבוקר, בלי שנמסר לה נושא השיחה, שהתקיימה בשעה 09:00 בבוקר, ונמשכה כחמש דקות בלבד. להלן נפרט כיצד הגענו למסקנה זו.
13. על עיקרי העובדות הנוגעות להליך הפיטורים אין מחלוקת. הנתבעת לא טענה שהזימון לפגישה נשלח במועד אחר מזה שנטען על ידי התובעת, דהיינו כשעה קודם לפגישה שכונתה על ידי הנתבעת "שימוע". היא גם לא טענה שזומנה התובעת לאותה שיחה, באמצעות תוכנת אוטלוק, נאמר לה שמדובר בשימוע. ודאי וודאי שלא טענה, ולא יכלה לטעון, שפירוט הסיבות לשימוע הועלה על הכתב ונמסר לתובעת קודם לפגישה. משכך, טענתה המרכזית של התובעת, שהיא הופתעה לחלוטין מהזימון לשיחה, לא נסתרה.
- יתירה מזאת, הנתבעת גם לא מכחישה שלא פנתה אל התובעת קודם לאותה שיחה באופן כלשהו, והתריאה בפניה על אי-עמידה ביעדים, או כל כוונה לעשות שינוי ארגוני זה או אחר, שאלה שני הנושאים שהועלו על ידה כסיבות לפיטוריה התובעת. כמו כן, הנתבעת לא מכחישה שבמהלך אותה השיחה נמסר לתובעת מכתב פיטורים שהיה מוכן מראש. די בכל האמור כדי להביא למסקנה הברורה שמדובר בפיטורים על-אתר, ללא שימוע.
14. אך מעבר לכך, מאחר שבמקרה שלפנינו אותה שיחה הוקלטה במלואה על ידי ב', הרי שניתן להתרשם בקלות שמדובר בשיחת פיטורים, ולא בשימוע. המדובר בשיחה שארכה פחות מחמש דקות, שבמהלכה אומרת א' 620 מילים, התובעת אומרת 37 מילים, וב' 5 מילים. עוד עולה בבירור מהשיחה שנמסרה לתובעת הודעה ברורה על פיטוריה, ורק אז היא נשאלה אם יש לה מה לומר. מאחר שמדובר בשיחה קצרה מאד, נביא להלן את תמלילה שהוגש לנו במלואו, על מנת שגם קוראי פסק הדין יוכלו להתרשם ישירות מכך שמדובר בשיחת פיטורין, להבדיל משיחת שימוע:
- "א': מגיעים לנקודה שאנחנו, כנראה, נסיים את... העניין  
הוא כזה, אנחנו כבר הרבה, הרבה, הרבה זמן



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

1 מתבשלים על הנושא, הרבה זמן ממש... מבחינה... כי אני  
2 מסתכלת על... החברה... חברה ב- 3 שנים אחרונות עלו ב-  
3 300%, זאת אומרת, החברה צמחה מאזור 60 לאזור 80, 90.  
4 זאת אומרת, זה הולך לכל אורך החברה. אין חטיבה לא  
5 צמחה בקצה הזה, אם זה פלסטיקה, אם זה אורטופדיה מ-  
6 ל- 20. זאת אומרת, זה המספרים, זה המספרים זה  
7 הגדלים ובהתאם לזה המבנה של ה, של החטיבה ו, והמבנה  
8 הנהלה של החטיבה, מבנה הנציגים של החטיבה וכו', וכו',  
9 וכו', עם התזוזות הרצויות. אה, למעשה המקום היחידי  
10 שאין שם גידולים ומבחינתי גידול של חצי, אפילו... זה  
11 לא, זה לא, זה ממש, ממש לא משהו משמעותי, בטח לא  
12 בקצר של חבר, או. קיי? זה השיקומית. השיקומית היא  
13 סטגנטית לגמרי, זה, זה, לגמרי סטגנטית, בטח לאור  
14 ההשקעה השיווקית ולאור כח אדם זה 4 אנשים,  
15 התובעת: 14%... יש בשנה וחצי,  
16 א': פשוט זה לא  
17 התובעת: 32%  
18 א': אני מדברת איתך על 300% שהחברה צמחה.  
19 התובעת: החברה צמחה, בסדר  
20 א': לא  
21 התובעת: אני אומרת...  
22 א': ב, בשיקולים כלל, בשיקולי כלל חברה, לא מה שאני  
23 מנסה להגיד זה שאנחנו, אנחנו הולכים, אנחנו מתלבטים  
24 הרבה, הרבה זמן עם הסוגיה הזו, כמובן שהתחושה שאת  
25 חסרת, שאת כל הזמן בחוסר שביעות רצון מהחברה מאד  
26 תרמה לנו לשיקולים האלה. כי את הרי, מהרגע שאת פה את  
27 משדרת שאת לא שבעת רצון, מחפשת עבודה בצורה מאד  
28 אינטנסיבית... זה... את עושה את זה אפילו מאוד שקוף,  
29 מאוד ברור, לא מאוד עזרה לנו לעניין, כי לא ראינו פה  
30 מישהי אומרת, אני, עזבו, החברה 300, אני... לפחות 200,  
31 אני אצמח ל- 8, ל- 9, ל- 10, כי זה החזון של החברה.  
32 בכל אופן, אה, החלטנו שאנו משנים את הארגון. משנים  
33 את ה, את המבנה ואנחנו מורידים את תפקיד המנהל, זאת  
34 אומרת, לא יהיה מנהל, לא יהיה מנהל, י' יהיה לבד בנפרד,  
35 י' כבר עצמאי, הוא מסוגל לעשות דברים יפה. הוא הוכיח  
36 את עצמו, יש לו vision, יש לו אנרגיות ובמה שנקרא,  
37 הכל חוץ מאשר... וחוץ מאשר...  
38 ב': ...  
39 א': וכו', אה, כל המדידות יהיה מיד שעמוד על מדידות,  
40 זאת אומרת פוקודס בזה וזה לא מנהל, וזה משכורת ברמה  
41 אחרת לגמרי, זה לא מה שאני רוצה להציע לך. אה, זה,  
42 ולכן אנחנו, אנחנו נאלצים להיפרד. אני אאחל לך כמובן  
43 הצלחה, תקבלי את מיטב, את כל זכויותיך, כל ממה  
44 שצריך. אה, זהו. את נדרשת לשכת בבית, אין צורך  
45 בחפיפה. אם, אם, אם נצטרך אני כמובן, כמובן שב' יבקש,



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

1 אני אבקש אודה על שיתוף פעולה ו, וכו'. על פניו נראה  
2 שסך הכל אנחנו נצליח לקחת את הדברים מפה. אה, זהו, ו,  
3 ואני מאחלת לך בהצלחה. כמובן שאת כל מה שאת צריכה  
4 לקבל, את תקבלי מאיתנו, וכל הפיצויים וכל, כל מה שצריך  
5 וזהו, שיהיה לך בהצלחה. אני כמובן אשמח לשמוע אם יש  
6 לך משהו להגיד.  
7 התובעת: אין לי מה להגיד.  
8 א': או.קיי. אז שיהיה בהצלחה. אז את יכולה ללכת הביתה  
9 מבחינתי כרגע. שוב, במידה ונצטרך אז אני, ב' יגש אליך  
10 ישאל אותך, יבקש ממך  
11 התובעת: בשמחה  
12 א': בשמחה. יש לי רק בקשה, קחי יום, יומיים שלושה  
13 להתארגן על הפלאפון, אני אתן לך חלופי, בסדר? את  
14 הפלאפון החלופי, אין, לא, אין לי, אבל אני רק צריכה.  
15 התובעת: אני צריכה לעשות גיבוי זכרונות  
16 א': כן, זהו אז לכן אמרתי קחי יום, יומיים, אני לא  
17 התובעת: והאוטו גם  
18 א': מה?  
19 התובעת: גם את האוטו אני צריכה להתארגן.  
20 א': את האוטו אני משאירה לך. כל החודש הזה אני  
21 משאירה לך את האוטו, אני משאירה לך פלאפון, אני לא,  
22 לא, חלילה, לא, לא פוגעת לך, זאת אומרת, יכולתי לקחת  
23 לך ואני לא רוצה לעשות לך את זה. גם מכשיר פלאפון אני  
24 אשאיר לך רק את הפלאפון שלך עם המספר אני זקוקה לו  
25 תוך יום-יומיים.  
26 ב': כי אנשים בטח יתקשו ל.  
27 א': אני זקוקה לו ולכן אני, אני אתן לך  
28 התובעת: אני צריכה לעשות גיבוי...  
29 א': אני, אני, אם במידה ויש לי במגירה אני אשמח לתת לך  
30 מכשיר שיהיה לך מכשיר שיהיה לך מכשיר עד שתתארגני.  
31 או. קיי? למכשיר. את המכשיר פלוס המספר שלך אני...  
32 קחי לך יום-יומיים לגיבוי וזהו. וב' יהיה איתך בקשר אם  
33 צריך. בסדר? יופי. תודה. שיהיה לך בהצלחה.  
34 התובעת: תודה רבה..

35  
36  
37 15. הנה כי כן, השיחה מדברת בעד עצמה, וממנה עולה בבירור שהתובעת פוטר  
38 שלא כדין, ללא התראה מוקדמת ובוודאי בלא שימוע. כל שנותר הוא לקבוע מהו  
39 גובה הפיצוי שלו היא זכאית עקב כך. בקשר לכך, אנו סבורים שקיימים במקרה  
40 שלפנינו שורה ארוכה של שיקולים המצדיקים חיוב בפיצויים בגין העדר שימוע על  
41 הצד הגבוה:





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

- 1 ראשית הנתבעת הינה חברה ותיקה, מסודרת, וגדולה יחסית (מעסיקה כ- 65  
2 עובדים). דהיינו, אין היא זכאית להנות מהספק בדבר כך שלא הייתה מודעת לחובתה  
3 לערוך לתובעת שימוע מסודר בטרם פיטוריה ;
- 4 שנית חשיבותו של שימוע גוברת במקרה שבו, כמו במקרה שלפנינו, בכוונת  
5 המעסיק לשלוח את העובד לביתו "על אתר", דהיינו לוותר על שירותיו כעובד  
6 בתקופת ההודעה המוקדמת. ה"שוק" הפסיכולוגי המובן, אותו חווה כל אדם בעת  
7 שנמסר לו על פיטוריו, הוא כפול ומכופל בעת שהעובד עצמו נשלח לביתו על אתר.  
8 קיימות כמובן סיטואציות שבהם אין מנוס משליחת עובד לביתו על-אתר – המקרים  
9 המובהקים הם כאשר העובד חשוד בגניבה או בהפרת אמונים – אך במקרה כמו זה  
10 שלפנינו, עצם יכולתה של התובעת להתמודד עם בשורת הפיטורים תלויה היתה גם  
11 בכך שתניתן לה איזושהי התראה על קיומה של כוונה שכזו. התראה כזו לא ניתנה ;
- 12 ושלישית לכל האמור מתווספת העובדה, עליה אין מחלוקת, לפיה התובעת  
13 לקתה במחלה לא פשוטה חודשים ספורים קודם לכן. הפיטורים באו בעודה נמצאת  
14 בתקופת שלושת החודשים הראשונה לאחר הניתוח שעברה, בעודה עובדת רק שש  
15 שעות ביום על פי אישור הרופא התעסוקתי, וימים בודדים קודם שהחלה בטיפול  
16 רפואי, עליו ידעו בנתבעת, שהיה כרוך באשפוז יום והיעדרות של יום אחד בשבוע  
17 מהעבודה. אמנם, במקרה שלפנינו לא חלות הוראות סעיף 4א לחוק דמי מחלה,  
18 התשל"ו-1976, האוסרות קטגורית על פיטורים בתקופת מחלה, שכן התובעת לא  
19 שהתה בתקופת מחלה מלאה, אך "רוחה" של הוראת החוק היתה צריכה לרחף מעל  
20 כל החלטה ניהולית בקשר לתובעת. במילים אחרות, אנו מתכוונים שבתקופה כל כך  
21 סבוכה עבור התובעת מוטלת היתה על הנתבעת חובה מוגברת לנהוג עם התובעת  
22 ברגישות מכסימלית ולהקפיד גם על קוצו של יוד במהלך של פיטורים, לרבות בכל  
23 הקשור לשלב השימוע.
- 24 16. כידוע, בשנים האחרונות ניכרת מגמה ברורה בפסיקה של העלאת רף  
25 הפיצויים במקרים חמורים במיוחד של פיטורים שלא כדין (ראו למשל: בג"צ  
26 4284/02 קלפנר נ' חברת דואר ישראל (26.4.10)). נוכח כל האמור, אנו סבורים  
27 וקובעים שעל הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בגין פיטורים שלא כדין (ללא שימוע)  
28 בגובה של 6 משכורות חודשיות. בהינתן שמשכורתה של התובעת עמדה על 18,000



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

1 נח, תשלם הנתבעת לתובעת סך של 108,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום  
2 סיום העסקתה ועד למועד התשלום בפועל.

3 נוסף ונעיר בקשר לגובה הסכום שפסקנו, שמכיוון שלצורך "השכר הקובע"  
4 לתחשיב כאן לא הבאנו בחשבון את הבונוסים שקיבלה התובעת בכל שנה, הרי  
5 שבפועל הפיצוי שאנו פוסקים הוא אף נמוך מ- 6 משכורות חודשיות.

6

7

8

9

פיטורים תוך הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

10

11

טענת הסף – האם התובעת הינה "אדם עם מוגבלות" כהגדרתו בחוק?

12

17. סעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מגדיר "אדם עם מוגבלות"

13

כך:

14

"אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלתית לרבות  
15 קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו  
16 באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים  
17 העיקריים".

18

19

18. בטרם נפנה לדון בעילת התביעה לפי החוק לגופה, עלינו להידרש לטענת סף

20

שהעלתה הנתבעת, לפיה מחלתה של התובעת אינה באה בגדר ההגדרה האמורה. זאת

21

מאחר שלשיטת הנתבעת, תפקוד התובעת לא הוגבל באופן מהותי באף לא אחד מבין

22

תחומי החיים העיקריים. הנתבעת ביססה טענתה זו על כך שהחופשה שהומלצה

23

לתובעת לאחר הניתוח שעברה היתה בת 3 ימים בלבד, על כך שהרופא התעסוקתי

24

קבע שהתובעת אינה מנועה מלשוב ולעבוד במשך שש שעות ביום, ועל כך שהתובעת

25

חזרה לעבודה לאחר הניתוח וביצעה את תפקידה בנתבעת הלכה למעשה במשך

26

כחודשיים וחצי. הנתבעת מוסיפה וטוענת שעצם העובדה שהתובעת העידה על עצמה

27

שהיא תפקדה כרגיל ללא מגבלה בניידות, מעידה על כך שהיא לא הוגבלה במגבלה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

- 1 כרונית. ולבסוף טוענת הנתבעת שעל אף שהתובעת טענה בעדותה שהיא הוכרה כנכה  
2 בביטוח הלאומי, היא לא הגישה כל מסמך המאשר טענתה זו.
- 3 לא מיותר לציין, שנסיונה של הנתבעת ל"גמד" את מצבה הרפואי של  
4 התובעת, ולהטיל ספק בכנות טענותיה בדבר מוגבלותה נוכח הכאבים והסבל הרב  
5 שחוותה, בא לידי ביטוי ברור גם במהלך ההתדיינות. כך למשל, מנכ"לית הנתבעת,  
6 בכל פעם שבו התייחסה אל מצבה הרפואי של התובעת בתצהירה, כתבה "מחלה",  
7 דהיינו היא דאגה לשים את המילה מחלה בין מרכאות (ראו למשל בסעיפים 69, 83 ו-  
8 85 לתצהירה). בא כוחה אף הגדיל לעשות והתייחס בפתח דיון ההוכחות למצבה  
9 הרפואי של התובעת כ"מחלה כזאת קטנה" (עמ' 8 ש' 11).
- 10 19. איננו מקבלים את הטענה. על פי המסמכים הרפואיים שהוצגו לנו, לרבות  
11 אישור הרופא התעסוקתי, התובעת לקתה במחלה כרונית שגרמה לה לכאבים עזים  
12 ומתמשכים, חייבה אותה בטיפולים רפואיים ממושכים, גרמה לה לדחיפות ותכיפות  
13 במתן שתן ופגעה משמעותית באיכות חייה, ובין היתר לא איפשרה לה לעבוד ימי  
14 עבודה מלאים ולנסוע נסיעות ארוכות. על פי לשון החוק, גם לקות זמנית היא  
15 "מוגבלות". משכך, ומאחר הנתבעת לא חלקה על מהימנות המסמכים הרפואיים  
16 לפיהם התובעת לא יכולה היתה לחזור ולעסוק בעבודתה ללא הגבלה, הרי שהתובעת  
17 באה בגדר ההגדרה שבחוק (הפסיקה הכירה בכך פעם אחר פעם, ראו למשל: פה  
18 14-01-24751 גביסוב נ' טלרון מצברים בע"מ 12.3.14, מותב בראשות כב'  
19 השופטת מיכל נעים-דיבנר; דמר 10-04-35411 פלונית נ' מדינת ישראל (4.11.12),  
20 מותב בראשות כב' השופטת נטע רות; עב 1732/04 דה-קסטרו נ' מ.ב.א. הזורע  
21 (10.7.05), מותב בראשות כב' השופטת עידית איצקוביץ); סע 12-04-10403 ערב נ'  
22 צבי כהן ואחיו בע"מ (29.8.13), מותב בראשות כב' השופטת שרון אלקיים; סע  
23 11-08-25156 טונקונגוי נ' שלמה א' אנג'ל בע"מ (16.2.14), מותב בראשות כב'  
24 סגנית הנשיאה הדס יהלום); סע 11-02-15697 דוד נ' ג'י.סי.הלת'קר (27.6.11),  
25 מותב בראשות כב' השופטת נטע רות)).
- 26 למעלה מהנדרש נעיר שכפי שהערנו באחת הפרשות (סעש 12-08-25300 בן  
27 ישראל נ' מדינת ישראל (29.4.13)) נכון לדעתנו לפרש באופן גמיש ומרחיב את  
28 ההגדרה "אדם עם מוגבלות שבחוק", וזאת ברוח הצעותיהן של מלומדות המשפט



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

1 נטע זיו ושגית מור (ראו: נטע זיו, אנשים עם מוגבלויות – בין זכויות חברתיות  
2 לצרכים קיומיים, "זכויות חברתיות, כלכליות ותדבותיות (בעריכת יורם רבין ויובל  
3 שני, 2004), 813, 824); שגית מור, שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות בתעסוקה –  
4 מתיקון הפרט לתיקון החברה, עיוני משפט לה (2012) 97, 119). אף מטעם זה, דין  
5 טענת הסף של הנתבעת להידחות.

6

7

נטל ההוכחה

8 20. סעיף 13 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מחיל הוראות סעיפים  
9 שונים מחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, לרבות את הוראת סעיף 9  
10 לחוק זה, שעניינה הנסיבות שבהם עובר נטל הראיה לשכם המעסיק להוכיח שלא  
11 פיטר עובד מחמת מוגבלותו. על מנת שנטל ההוכחה יעבור, על העובד להוכיח –  
12 ברמה הלכאורית בלבד – כי לא היה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.

13 21. במקרה שלפנינו, אנו סבורים שמתקיימות הנסיבות שבהן יש להעביר את נטל  
14 ההוכחה אל שכם הנתבעת. הסיבות לכך הן סמיכות הזמנים בין פיטוריה לבין  
15 הודעתה לב' כי היא מתחילה טיפולים שבועיים באשפוז יום (מרפאת חוץ), וכן  
16 לפנייתה לנשיא החברה ובעליה שבה סיפרה לו על מצבה הרפואי. לזאת נוסיף שלא  
17 קיימת בתיק כל ראייה בכתב לכך שהנתבעת פנתה במועד כלשהו אל התובעת  
18 והתריאה בפניה על אי-עמידה ביעדים או על אי-שביעות רצון משירותיה כעובדת  
19 ומנהלת מכל בחינה אחרת, ואף מטעם זה אנו משוכנעים שנטל ההוכחה היה על  
20 הנתבעת להוכיח שפיטורי התובעת לא היו קשורים למוגבלותה.

21

22

האם הוכיחה הנתבעת שהתובעת לא פוטרה בשל מוגבלותה?

23 22. על בסיס מכלול הראיות שהוצגו בפנינו, אנו קובעים שהנתבעת לא הוכיחה  
24 שהתובעת לא פוטרה בשל מוגבלותה. להלן נפרט כיצד הגענו למסקנה זו:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

1 ראשית הנתבעת טענה שהתובעת היתה "עובדת בינונית" וכי לא עמדה  
2 ביעדים שהציבה לה. ברם, כפי שכבר הדגשנו, הנתבעת לא הציגה לנו ולו מסמך אחד  
3 בכתב שבו התריאה בפני התובעת על אי עמידה ביעדים. העובדה שבסוף כל שנה  
4 קיבלה התובעת בונוסים מעידה לכאורה דווקא על כך שהנתבעת הייתה מרוצה  
5 מעבודת התובעת קודם שחלתה, שאם לא כן, מדוע שילמה לה בונוסים, שאליהם גם  
6 צורפו מכתבי הערכה (ראו נספחים ח' ו-ט' לתצהיר התובעת). נבהיר בקשר לעניין  
7 זה, שהנתבעת לא הוכיחה את טענתה שהבונוסים שקיבלה התובעת היו נמוכים  
8 במיוחד ביחס לעובדים אחרים. כמו כן, הנתבעת לא הוכיחה שמודעת הדרושים  
9 שפרסמה בספטמבר 2010 לתפקיד פיזיותרפיסטית (תפקיד אחר וזוטר מזה אותו  
10 מילאה התובעת) קשורה באופן כלשהו לכוונה שהייתה לה, כך לטענתה, לפטר את  
11 התובעת עוד קודם שפרצה מחלתה;

12 שנית גם בשיחה המשולשת המוקלטת שהתקיימה ביום 2.6.11, שבה דנו א'  
13 וב' עם התובעת, יומיים לאחר שובה מחופשת מחלה, בשאלה האם היא ממשיכה  
14 לעבוד, מפוטרת או מתפטרת, לא מצאנו ולו רמיזה על כך שהתובעת לא עמדה  
15 ביעדים. להיפך, א' אפילו אמרה לתובעת מפורשות "אני יודעת שאת מאד מסורה  
16 למשימות שלך" (עמ' 60 ש' 24 לתמליל). ההתרשמות שלנו היא, שה"בעיה" היחידה  
17 באותה נקודת זמן מבחינת הנתבעת היתה מוגבלותה של התובעת, ואי-יכולתה לעבוד  
18 במשרה מלאה כולל נסיעות ארוכות, ולא דבר שקשור לביצועיה;

19 שלישית כל השיחות שהוקלטו, והוגשו לנו כראיות, הוקלטו על ידי הנתבעת  
20 דווקא. דהיינו, לא מדובר במצב דברים, הקורה לעיתים בהתדיינות מסוג זה, שבו  
21 העובד מגיש הקלטה או הקלטות בודדות וקיים חשש מובנה שמא אותו עובד השמיט  
22 הקלטות שלא היו נוחות לו. ולמרות זאת, לא מצאנו בכל אותן הקלטות ולו ראשית  
23 ראייה לטענת הנתבעת בדבר הישגיה הבינוניים של התובעת לאורך כל תקופת  
24 עבודתה;

25 רביעית במענה לשאלת בית הדין בדבר עיתוי הפיטורים, או ספציפית מדוע  
26 התובעת לא פוטרה לאורך שנות עבודתה שקדמו למחלתה, הסביר מנהלה הישיר כך  
27 את העיתוי (עמ' 47 ש' 1):



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

- 1 "במקרה של התובעת מבחינתי הסיבה הראשית ברמה של  
2 80 או 90 אחוז היה הרצון שלה עצמה לסיים את העבודה  
3 ונתנו לה מספיק זמן, מהפעם הראשונה שהיא אמרה  
4 שיפטרו אותה שזה היה ב- 16.5".  
5
- 6 חמישית אפילו נניח, לטובת הנתבעת, שחלה ירידה מסוימת בביצועי  
7 המחלקה של התובעת בחודשי העבודה האחרונים – ולא הוכח שכך בפנינו – הרי  
8 שניתן לייחס את הירידה הזו למצבה הרפואי של התובעת, שהחל מסוף שנת 2010  
9 החלה לסבול מהמחלה על הכאבים העזים שהיו כרוכים בה. נזכיר שהתובעת נעדרה  
10 במשך מספר שבועות בשל מחלתה, וכשחזרה עבדה במשרה חלקית (6 שעות ביום  
11 בלבד, ללא נסיעות ארוכות). על מנת לעמוד בנטל שמוטל עליה להוכיח שלא מדובר  
12 בפיתורים הקשורים למוגבלות, על הנתבעת היה להוכיח שגם בהינתן הירידה המובנת  
13 והטבעית בביצועים עקב המחלה (ככל שהייתה ירידה כזו) לא עמדה התובעת  
14 ביעדים, וזאת היא בוודאי שלא הוכיחה;
- 15 שישית לא נעלמה מאיתנו טענת הנתבעת, לפיה תפקידה של התובעת היה  
16 תפקיד "שטח" שחייב נסיעות מרובות מחוץ לחצרי החברה בכל רחבי הארץ ובהיקף  
17 של משרה מלאה. הנתבעת בסיכומיה (סעיף 214 ואילך) טענה שהתובעת, בשל מצבה  
18 הבריאותי, לא היתה כשירה למלאו. הנתבעת ניסתה לטעון זאת על מנת להראות  
19 שהיא לא היתה יכולה לבצע "התאמות" (כמשמעותן בחוק) בתפקידה של התובעת.  
20 הנתבעת לא הוכיחה טענתה זו – דהיינו היא לא הוכיחה שביצוע התאמות בתפקיד  
21 התובעת היה מטיל עליה נטל כבד מדי כמשמעותו בחוק – אך חשוב מכך, בכל מקרה  
22 לדעתנו הנתבעת היתה מושקת ומנועה מלהעלות בפנינו טענה זו, שכן היא חזרה  
23 וטענה בעוז שלא היה קשר בין פיטורי התובעת למצבה הרפואי. למעשה, דומה  
24 שבעצם טענתה זו של הנתבעת יצא המרצע מן השק. הנתבעת, גם אם לא בפה מלא,  
25 הודתה בקשר הישיר והברור שבין החלטת הפיתורים למוגבלותה של התובעת;
- 26 ושביעית מעבר למחלוקת בשאלה האם הפיתורים נעשו עקב המוגבלות, אם  
27 לאו, הוכח בפנינו – כפי שנפרט להלן – שהנתבעת הפלתה את התובעת בשל  
28 מוגבלותה עוד במהלך עבודתה, בטרם פיטוריה. גם בכך יש כדי להטות את כף  
29 המאזניים לכיוון המסקנה לפיה גם פיטוריה היו עקב מוגבלותה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

1

2

הפרות נוספות של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

3

23. כאמור, מעבר להפרת הוראות החוק בעצם פיטוריה של התובעת, מהראיות

4

שהוצגו לנו עולה בבירור שגם במהלך החודשים שקדמו לפיטוריה הפרה הנתבעת את

5

הוראות החוק בשני אופנים, ונפרט:

6

ראשית השתכנענו שעם שובה של התובעת מחופשת המחלה שלה, הפעילה

7

עליה הנתבעת מסכת של לחצים להתפטר בעצמה. התובעת אמנם נענתה בתחילה,

8

וביקשה לקבל מכתב פיטורים, אך בסמוך לאחר מכן חזרה בה מהסכמתה זו. מנהלי

9

הנתבעת לא ויתרו, לחצו עליה שלא לחזור בה, והדגישו פעם אחר פעם שמבחינתם

10

היא לא תוכל לבצע את עבודתה בשש שעות עבודה ליום ללא נסיעות ארוכות,

11

בהתאם לאישור הרפואי שהמציאה להם. תמלילי השיחות – שהנתבעת עצמה

12

הקליטה – מעידים על כך באופן הברור ביותר. ולכל זאת נוסיף את עדותה של

13

התובעת בפנינו, שתמצתה את שהתרחש כך (עמ' 25 ש' 22), ונתנו בדבריה אמון

14

מלא;

15

"אני רציתי לעבוד 6 שעות, אבל הם לא נתנו לי שום

16

פתרון, למרות שאמרתי להם שזה רק לחודשיים, שאני

17

רוצה להתחזק ולהתגבר על המחלה. הם דחקו בי בכל

18

מקרה לעזוב. נלחמתי על העבודה".

19

20

שנית השתכנענו שמנהלי הנתבעת דרשו מהתובעת לעבור מתפקיד הניהול

21

שבו החזיקה, לתפקיד זוטר של תועמלנית, כדבריה של המנכ"לית א' בשיחה

22

המוקלטת:

23

"את גם תרדי מכובע של מנהלת, את תהפכי לתועמלנית

24

איזור המרכז. 6 שעות תועמלנית אזור המרכז, השכר שלך

25

לא יהיה אחוז של 2 שעות מסך 8 שעות, 8 וחצי. יהיה נמוך

26

דרמטית..

27

28

... המשכורת שלך תהיה, להערכתי, להערכתך, להערכתך

29

באזור ה- 50% ממה שאת מקבלת. תחשבי אם זה שווה לך.

30

תחשבי אם זה שווה לך" (עמ' 83 ש' 24 ועמ' 89 ש' 8

31

לתמלילים).

32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

1 נבהיר, שהעובדה שהתובעת סירבה להצעה זו, והנתבעת נסוגה והשאירה את  
2 התובעת במעמדה ותפקידה הקודם, אינה משנה את מסקנתנו בדבר הפרת הוראות  
3 החוק. עצם התנהלות הנתבעת, עצם ההצעה לרדת בתפקיד ובשכר, מהווה אפליה  
4 ופגיעה בתובעת, וזאת דווקא ברגעים קשים ומורכבים בחייה, שבהם היא ניסתה גם  
5 להתמודד עם מחלתה וגם לשמור על מקום עבודתה. עוד נעיר שלא מצאנו כל יסוד  
6 לטענת הנתבעת בסיכומיה (סעיפים 127-128) שלא הייתה כוונה לפגוע בשכרה של  
7 התובעת (מעבר להפחתת 20% עקב שעות העבודה הפחותות), ודבריה הברורים  
8 (והמוקלטים) של המנכ"לית, אותם הבאנו זה עתה, מעידים כאלף עדים שהיתה גם  
9 היתה כוונה שכזו.

10

11

הסעד הראוי

12 24. התובעת ביקשה מאיתנו שנפסוק לה פיצוי בגין הפרת זכויותיה לפי חוק  
13 שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בגובה של 12 חודשי משכורת. אף שאנו תמימי  
14 דעים עימה שמסכת העובדות מלמדת על סדרה של הפרות חריפות ובוטות של  
15 הוראות החוק, באופן שאין לנו דרך אחרת להגדירו אלא כחוסר תום לב מובהק,  
16 לדעתנו אין מקום לפסוק לתובעת פיצוי כה גבוה. במסגרת השיקולים להפחתת  
17 הסכום שנפסוק אנו מביאים בחשבון את העובדה שהתובעת לא עבדה בנתבעת  
18 תקופה ארוכה מאד (כשלוש וחצי שנים בסך הכל) וכן את העובדה שלמזלה של  
19 התובעת, חודשים מספר לאחר פיטוריה היא מצאה עבודה חלופית, גם אם לא באותם  
20 תנאי שכר.

21 נוכח כל האמור, אנו פוסקים שעל הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בגין הפרת  
22 זכויותיה לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, ובסופו של דבר בגין  
23 פיטוריה תוך הפרת הוראות חוק זה, בגובה של 8 משכורות חודשיות, דהיינו בסך של  
24 144,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום סיום העסקתה ועד למועד התשלום  
25 בפועל.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

1 גם כאן נעיר, שמכיוון ש"השכר הקובע" (18,000 ₪) שבו השתמשנו לצורך  
2 התחשיב אינו כולל את הבונוסים שקיבלה התובעת, הרי שבפועל הפיצוי שאנו  
3 פוסקים הוא נמוך מ- 8 משכורות חודשיות.

4

5 רכיבי תביעה נוספים

6 25. התובעת כללה בתביעתה רכיב תביעה נפרד לפיצוי בגין עוגמת הנפש שנגרמה  
7 לה. בשים לב לסכומי הפיצויים שפסקנו לה (הן בגין פיטורים שלא כדין ללא שימוע,  
8 והן בגין הפרת הוראות חוק השוויון) איננו סבורים שיש מקום להוסיף עליהם פיצוי  
9 נוסף ונפרד בגין עוגמת נפש. משכך, רכיב תביעה זה נדחה.

10 26. אנו מקבלים כנכון ומדוייק את תחשיבה של הנתבעת בדבר גמר החשבון  
11 שנעשה לתובעת עם סיום עבודתה. משכך, אנו קובעים שאין היא זכאית להפרשי שכר  
12 כפי שתבעה.

13 באשר לטענת התובעת שהיא זכאית לפיצוי בגין אובדן כושר עבודה –  
14 התובעת לא הצביעה על כל מקור שבדין שמכוחו היא זכאית לרכיב תביעה זה.  
15 בנוסף, אין מחלוקת שהנתבעת ביטחה את התובעת בביטוח פנסיוני שכלל רכיב של  
16 אובדן כושר עבודה. משכך, אף אם צודקת התובעת שהיא זכאית לפיצוי בגין אובדן  
17 כושר עבודה, עליה לתבוע זאת מקרן הפנסיה ולא מהנתבעת.

18 יתרה מזאת, הנתבעת הוכיחה שאפשרה לתובעת להיכנס ליתרה שלילית של  
19 ימי מחלה מתוך מחשבה וכוונה שבעתיד התובעת תצבור ימי מחלה וכך תאפס את  
20 היתרה השלילית של ימי המחלה שצברה. צודקת הנתבעת בטענתה שמעביד אינו  
21 מחויב לשלם לעובד שכר מלא בעת תקופת מחלה, כשלעובד לא נותרו ימים במכסת  
22 ימי המחלה לה הוא זכאי. משכך, ועל פי תחשיב הנתבעת שלא נסתר (סעיפים 169 עד  
23 172 ו- 177 עד 187), אנו מקבלים את טענת קיזוז של 15.05 ימי מחלה בערך של  
24 8,744 ₪, אותם יש להפחית מהסכומים שבהם חויבה הנתבעת לשלם לתובעת  
25 בהתאם לפסק דין זה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

- 1 27. כמו כן, אנו דוחים את טענת התובעת לפיה היא זכאית לתשלום בונוס עבור  
2 שנת 2011. בהתאם לפסיקה, מתן בונוס שנתי הינו במסגרת הפרווגטיבה הניהולית  
3 של המעסיק ונתון לשיקול דעתו הבלעדי (דבע נז 3-7 / לבון נ' מ.ת.מ מב' תעשייה  
4 ומלאכה בע"מ פד"ע לב 584 (15.10.97)). כך בוודאי במקרה כמו זה שלפנינו, שבו  
5 אין הבטחה לבונוס שנתי בגובה מסוים.
- 6 28. ולבסוף, איננו מקבלים את טענת התובעת לפיה היא זכאית לפיצויי הלנת  
7 פיצויי פיטורים. השתכנענו שאכן נפלה טעות כנה בתחשיב פיצויי הפיטורים של  
8 התובעת (הפרש של כ- 3,000 ₪) ובסמוך לאחר שנודעה הטעות שולם לתובעת  
9 ההפרש.
- 10 29. מנגד, איננו מקבלים את טענת הנתבעת לפיה היא זכאית לקזז עלות קורס בסך  
11 5,300 ₪ שמימנה לתובעת, וזאת כנגד התחייבות שלה לפיה תשלם 24 חודשי  
12 עבודה מסיום הקורס. הנתבעת טענה שהתובעת הפרה התחייבות זו בכך שהתפטרה  
13 מעבודתה. משמצאנו שהתובעת פוטרה, ולא התפטרה, ממילא ברור שאין כל יסוד  
14 לטענת הנתבעת בעניין זה.
- 15
- 16 לסיכום
- 17 30. הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים:
- 18 א. פיצוי בגין פיטורים שלא כדין (ללא שימוע) בסך 108,000 ₪ (6)  
19 משכורות חודשיות).
- 20 ב. פיצוי בגין פיטורים בניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות  
21 בסך 144,000 ₪ (8 משכורות חודשיות).
- 22 ג. בקיזוז 8,744 ₪ בגין ימי מחלה ששילמה לתובעת ביתר.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 59662-05-12

- 1 הסך הכולל (243,256 ₪) יישא הפרשי הצמדה וריבית מיום סיום עבודת  
2 התובעת (10.8.11) ועד ליום התשלום בפועל.  
3 בנוסף, תשלם הנתבעת לתובעת הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך  
4 כולל של 12,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד ליום התשלום בפועל.  
5  
6 על פסק דין רשאי כל אחד מהצדדים להגיש ערעור לבית הדין הארצי  
7 בירושלים. ערעור יש להגיש בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין.  
8  
9 ניתן היום, י' אב תשע"ד, (06 אוגוסט 2014), בהעדר הצדדים.

---

נ.צ. מר איתן גולדמן,

מעבידים

---

דורי ספיבק, שופט

אב"ד

---

נ.צ. גב' נעה נוריאל,

עובדים

10  
11  
12  
13  
14  
15  
16