



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 61434-12-13

1 08 ינואר 2017
2

לפני:
כב' השופט אורן שגב
נציגת ציבור (מעסיקים) גב' שרה חורש

[Redacted]
ע"י ב"כ: עו"ד מקס שקולניקוב

התובעת

[Redacted]
ע"י ב"כ: עו"ד איריס אלמוג

הנתבע

3
4

פסק דין

5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23

האם התובעת פוטרה מחמת הריונה? זוהי השאלה המרכזית שבה עלינו להכריע בתיק זה.

הרקע העובדתי ושענות הצדדים

1. בזמנים הרלוונטיים לכתב התביעה, הנתבע היה בעלים ומנהל של 3 חנויות פרחים והתובעת עבדה אצלו באחת מחנויות אלה מיום 02.12.12 ועד ליום 24.06.13.
2. לדבריה, היא הרתה במהלך חודש פברואר 2013 ובחודש אפריל הודיע לנתבע על ארדות הריונה. ביום 08.07.13 קיבלה מכתב פיטורים, הנושא תאריך של יום 12.06.13, ובו נאמר כי החל מיום 24.06.13 עבודתה בחנות תיפסק בשל סגירתה (נספח ג' לכתב התביעה).
3. עוד טענה, כי כמועד פיטוריה היו בבעלותו של הנתבע 2 חנויות פרחים פעילות נוספות אשר המשיכו לעבוד וכי את החנות בה עבדה הוא מכר כעסק חי. לפיכך, משידע שהיא בהיריון ומשעבדה אצלו למעלה מ- 6 חודשים, היה עליו "לשמור על זכויותיה" (סעיף 6 לכתב התביעה).
4. לאור האמור לעיל, טענה כי פוטרה מחמת הריונה ובניגוד לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן – **חוק עבודת נשים**) ולחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (להלן – **חוק שוויון הזדמנויות**) ודרשה פיצוי כספי בשל כך, בניכוי סכום הכסף שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי.
5. הנתבע הקדים וטען כי במועד פיטוריה, הוא כלל לא ידע שהיא הרה ולכן אין מדובר בפיטורים מחמת הריונה. בנוסף, התובעת לא עבדה בפועל במשך 6 חודשים ולכן חוק עבודת נשים לא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 61434-12-13

- 1 חל עליה והואיל ובעסקו של הנתבע הועסקו פחות מ- 6 עובדים, הרי שגם לא חל חוק שוויון
2 הזדמנויות בעבודה.
- 3 6. ביחס לתקופת העבודה טען הנתבע כי התובעת פוטרה כתודש לאחר תחילת העסקתה וכעבור
4 כחודש ומספר ימים הוחלט להחזירה לחנות אחרת שבבעלותו (סעיף 6 לכתב ההגנה). לפיכך,
5 עבדה אצלו כחמישה וחצי חודשים בלבד. בנוסף, הדגיש כי לא גילתה לו את דבר הריונה אלא
6 במועד פיטוריה וממילא פיטוריה נבעו מסגירת החנות שבה עבדה, כפי שהוזכר צוין במכתב
7 הפיטורים מיום 12.06.13.
- 8 7. הנתבע סמך טענותיו, בין היתר, על גילוי דעת של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מיום
9 23.03.10, שם נכתב כי המונח "עבודה" משמעו עבודה בפועל, ולא די בקיומם של יחסי עובד
10 מעביד (סעיף 32 לכתב ההגנה וסעיף 7 לעמדת הנציבות). לפיכך, הואיל ועבדה כחודש ימים
11 מיום 02.12.12 עד ליום 01.01.13 ולאחר מכן כ- 4.5 חודשים מיום 05.02.13 עד ליום 24.06.13,
12 הרי שבמצטבר עבדה בפועל כ- 5.5 חודשים בלבד, ומכאן שלא חלה על הנתבע החובה לפנות
13 לממונה בטרם החליט על פיטוריה בעקבות סגירת החנות.
- 14 8. ביום 17.02.16 התקיים דיון הוכחות ונשמעו עדויותיהם של התובעת ושל הנתבע.
15
- 16 **דיון והכרעה**
- 17 9. שתי שאלות מרכזיות דורשות הכרעה בתיק זה: האתת – האם חוק עבודת נשים וחוק שוויון
18 הזדמנויות חל על הצדדים; והשנייה – האם פיטורי התובעת נבעו מתמת הריונה או בשל
19 סגירת החנות בה הועסקה.
- 20 10. סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים קובע כי:
21 "לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה וחורות אלא
22 בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים
23 הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן
24 על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו
25 מקום עבודה ששה חודשים לפחות."
- 26 11. במקרה דנן, אין מחלוקת בין הצדדים כי התובעת החלה את עבודתה אצל הנתבע ביום
27 02.12.12 ועבדה בפועל עד לסוף אותו חודש. במהלך חודש ינואר 2013 ובשבוע הראשון של
28 חודש פברואר 2013 התובעת לא עבדה ולא התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים. עוד אין חולק
29 כי התובעת חזרה לעבוד ביום 05.02.13 ועבדה עד למועד תום ההודעה המוקדמת – 24.06.13,
30 חיינו ארבעה חודשים ושלושה שבועות.
- 31 12. מן האמור לעיל עולה כי התובעת לא עבדה בפועל 6 חודשים ברציפות. אין בידי לקבל את
32 טענתה כי יש למנות את התקופה בה עבדה בחנות תחת מעסיק אחר, שכן לא הוכח כי הנתבע
33 נטל על עצמו לשמור על רצף זכויותיה בגין התקופה הקודמת. לפיכך, מקובלת עלי טענתו, כי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 61434-12-13

- 1 התקופה הקובעת לצורך בדיקת תחולתו של חוק עבודת נשים צריכה להימנות ממועד תחילת
2 העסקתה בפועל אצל, היינו, 02.12.12.
- 3 13. בדב"ע מה/42-3 ארגונה עפרון נ' המועצה המקומית אריאל, פד"ע יז 209, קבע בית הדין
4 הארצי, בין היתר, כי "אין החוק מדבר על קיום יחסי עובד-מעביד במשך שישה חודשים,
5 וכו'... אלא בלשון "עבדה", משמע שהתכוון לעבודה בפועל (השווה לאבחנה שבסעיף 3(ג), (ג)
6 לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, בין קיום קשר משפטי בין העובד והמעביד מזה, ומספר
7 הימים בהם "עבד" העובד, מזה). "עמדה זו אומצה ע"י נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.
- 8 14. מן המקובץ עולה אפוא כי לא מלאו 6 חודשי עבודה בפועל לעבודתה של התובעת אצל הנתבע
9 ולכן חוק עבודת נשים לא חל.
- 10 15. ביחס לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הרי שהתנאי לתחולתו הוא כי יועסקו במקום העבודה
11 6 עובדים לפחות. במקרה דנן טענתו של הנתבע כי התובעת הועסקה בחנות לבדה וכי בחנויות
12 האחרות עבדו 2 עובדות נוספות בלבד לא נסתרה, ועל כן, גם חוק זה אינו חל על המקרה
13 שלפנינו (ראו לעניין זה דו"ח מצבת עובדים - נספח ב' לתצהירו של הנתבע).
- 14 16. ברי, כי מכוח חוקי השוויון וחובת תום הלב ביחסי עבודה, גם כששני החוקים הנ"ל אינם
15 חלים, אין לפטר אישה מחמת הריונה ולכן, יש לבדוק, האם הוכח כי במועד פיטוריה, ידע
16 הנתבע כי היא הרזה והאם מעשה הפיטורים כשלעצמו נבע מעובדת הריונה, אם לאו.
- 17 17. לאחר שבחנו את הראיות שהוצגו בפנינו, לרבות עדויותיהם של הצדדים, הגענו לכלל מסקנה
18 כי לא הוכח שפיטוריה של התובעת נבעו מחמת הריונה, ונסביר.
- 19 18. אין חולק כי הנתבע מכר את החנות. טענה זו הוכחה במסמכים שצרף לתצהירו, אשר לא
20 נסתרו: דו"ח רווח והפסד של החנות (נספח ד' לתצהירו של הנתבע); החשבונית מיום
21 24.06.13 בגין מכירת העסק (נספח ח' לתצהירו של הנתבע); חשבונית מיום 28.04.13 בגין
22 מרסום מכירת החנות באתר יד2 (נספח ו' לתצהיר הנתבע). כך גם לא נסתרה יעדונו כי סגירת
23 החנות נבעה מקשיים כלכליים וכי נאלץ לעבור עם אשתו ושני ילדיו להתגורר בבית המיו
24 וחמותו בבאר שבע (סעיף 33 לתצהירו).
- 25 19. חיזוק נוסף למוצבו הכלכלי של העסק מצאנו בעדותה של התובעת:
- 26 "ש. מפנה לדוח רווח והפסד של פלוואר סיטי, נספח ד' לתצהיר הנתבע, שמראה
27 על רווח מאוד מועט בשנת 2013, ועל הפסד ב- 2012, כשהחנות פורסמה
28 למכירה באפריל הגיעו רוכשים לחנות ושמת לב שהיו ירידות במכירות.
29 ת. כן. היו זמנים שגם ישבתי ולא עבדתי, ראיתי שהיו ירידות במכירות, וארתור
30 דיבר איתי על זה.
31 ש. אין קשר בין סגירת החנות לבין ההריון שלך.
32 ת. לא ידעת. אני ראיתי רק דוחות רווח, כשהוא היה מראה את החנות הוא היה
33 אומר שהחנות מרוויחה וזהו. על כל השאר לא ידעתי.
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 61434-12-13

לשאלת בית הדין:

- 1
2 ש. יש קשר בין ההריון שלך לבין סגירת החנות, או שהוא סגר את החנות מסיבה
3 אחרת:
4 ת. לא ידוע לי למה הוא סגר את החנות."
5 (עמ' 8 לפרוטוקול הדין מול שורה 10 ואילך).
- 6
7 20. התובעת אף אישרה כי ראתה את הרוכשים וכי ידעה שהתובע מנסה למכור את העסק:
8 "ש. את זוכרת את הרוכשים שהגיעו.
9 ת. כן.
10 ש. את ידעת מי רכש את הצינד?
11 ת. ראיתי אותם פיזית, לא מכירה אותם.
12 ש. כשהרוכש החליט לרכוש את הציוד ארתור אמר לך שהוא סוגר החנות?
13 ת. לא.
14 ש. את ידעת שיש רוכשים ושהוא סוגר החנות?
15 ת. אבל לא אומרים את זה מהיום להיום. אני ידעתי שהחנות למכירה חודש או
16 חודשיים לפני. מתי שהוא "חתך" זה היה יום לפני הפסקת העבודה.
17 ש. על הודעת המכירה שפורסמה ביד 2, את ידעת?
18 ת. כן.
19 ש. זה היה ב- 28/4/13 שפורסמה מודעה.
20 ת. כן.
21 ש. בסופו של דבר נסגרה החנות בלי קשר להודעה מוקדמת, מה ציפית שארתור
22 יעשה?
23 ת. שיתן לי לפחות שבועיים לסיים את העבודה שלי ולארגן את עצמי, לאן אני
24 הולכת לעבוד כשאני בהריון."
25 (עמ' 9 לפרוטוקול הדין מול שורה 3 ואילך).
- 26 21. מעדותה של התובעת עולה כי טענתה מופנית למעשה לכך שלא קיבלה לדבריה הודעה
27 מוקדמת לפני סיום יחסי העבודה, ואולם היא עצמה מודה כי ידעה שהתובע מנסה למכור את
28 העסק עוד מחודש אפריל 2013 והדבר משמית את טענתה כי פיטוריה מעשו מחמת הריונה.
29 22. בנוסף, כשנשאלה האם הציגה בפניו אישור על אודות הריונה השיבה:
30 "ש. האם נכון שלא מסרת מעולם אישור רפואי על הריון.
31 ת. הראיתי תמונה של העובר, כי זה ריגש אותי.
32 ש. למה לא כתבת בתצהירך. ולא הראית אישור רפואי.
33 ת. אני הראיתי לארתור תמונה של אולטראסאונד אבל זה לא צורף לתצהירי."
34 (עמ' 10 לפרוטוקול מול שורה 11 ואילך).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 61434-12-13

1

2 23. ביחס למתן הודעה מוקדמת, שוכנענו כי הצדק עם התובעת וכי לא הוכח כי קיבלה הודעה
3 מוקדמת של שבועיים כנדרש, ונסביר.

4 24. החשבונית בדבר מכירת העסק נושאת תאריך 24.06.13 – הוא מועד תום יחסי העבודה,
5 בהתאם למכתב הפיטורים מיום 12.06.13.

6 25. לא מצאנו בעדותו של התובע הסבר לכך כיצד ידע, שבועיים מראש, כי העסק יימכר בדיוק
7 ביום 24.06.13. לפיכך, הדבר מתיישב יותר עם טענת התובעת כי במועד שבו התבצעה
8 המכירה בפועל – 24.06.13 – התובע הודיע לה על הפסקת עבודתה.

9 26. לפיכך, אנו קובעים כי התובעת זכאית לדמי הודעה מוקדמת. משתבעה סכום של 1,141 ₪
10 בלבד, אנו פוסקים לה את מלוא הסכום הנ"ל.

11

12

אחרית דבר

13 27. חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה אינם חלים במקרה דנן.

14 28. פיטוריה של התובעת לא נבעו מחמת הריונה, כי אם בשל מצבו הכלכלי של העסק, אשר חייב
15 את הנתבע לסגור אותו, והתובעת הייתה מודעת לכך בזמן אמת.

16 29. התובעת לא קיבלה דמי הודעה מוקדמת כמתחייב בדן.

17 לפיכך, אנו מחייבים את הנתבע לשלם לתובעת סך של 1,141 ₪ בגין הודעה מוקדמת. סכום
18 זה יישא הפרשי ריבית והצמדה כחוק ממועד הגשת התביעה ועד למתן התשלום בפועל.

19 30. לאור הפער הגדול בין סכום התביעה לבין הסכום שמצאנו כי התובעת זכאית לו, כמו גם בשל
20 העובדה שמצאנו לבכר את גרסת הנתבע בכל הקשור לטענות המרכזיות של התובעת, איננו
21 עושים צו להוצאות וכל צד יישא בהוצאותיו.

22

23 ניתן היום, י' טבת תשע"ז, (08 ינואר 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

24

25

שרה חורש
נציגת ציבור מעסיקים

אורן שגב, שופט

26

27

28

29