



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס' - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

בפני כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ

נ.צ. (מ) מר אבי שלו

נ.צ. (ע) מר ויסאם עזאם

אורית בוס' התובעת

ע"י ב"כ עוה"ד אורנה שמריהו

נגד

1. יישום פתרונות אנושיים בע"מ

הנתבעות

ע"י ב"כ עוה"ד דן לפידור ודגנית לפידור-זינגר

2. חברת יורקום נוקיה בע"מ

ע"י ב"כ עוה"ד יצחק לוי

פסק דין

1

2

האם הפלו הנתבעות את התובעת מחמת הריונה - זו השאלה העומדת להכרעתנו בתובענה זו.

3

4

העובדות הצריכות לעניין

5

1. הנתבעת 1, קבלנית כוח אדם, הציבה את התובעת לעבודה בנתבעת 2, אשר עיקר

6

עיסוקה הינו בשיווק טלפונים סלולריים ומתן שירות תיקונים ללקוחותיה.

7

8

2. התובעת החלה את עבודתה בנתבעת 2 ביום 05/03/09 והעסקתה הסתיימה ביום

9

16/06/09, תקופת עבודה בת כשלושה חודשים ועשרה ימים.

10

11

3. במהלך תקופת העסקת התובעת בנתבעת 2 שולם שכרה על ידי הנתבעת 1.

12

13

14

טענות הצדדים

15

4. התובעת טוענת כי הנתבעת 2 הייתה שבעת רצון מעבודתה והעילה לפיטוריה הייתה

16

הריונה. באשר לנתבעת 1, טוענת התובעת כי זו לא הציעה לה הצעת עבודה חלופית

17

לאחר סיום העסקתה בנתבעת 2 ואף זאת, עקב הריונה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס"י - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

- 1
- 2 .5. הנתבעת 2 טוענת כי התובעת נשכרה מלכתחילה כעובדת זמנית. לשיטתה, עם תום
- 3 תקופת הזמניות הוחלט שלא להעסיקה עקב הישגיה הבינוניים בעבודה והיעדר צורך
- 4 בעבודתה. הנתבעת 1 טוענת כי לאחר סיום העסקתה בנתבעת 2 הציעה לתובעת שני
- 5 מקומות עבודה פוטנציאליים. אחד ממקומות אלו פסלה התובעת ואילו ממקום
- 6 העבודה השני לא חזרו אל הנתבעת 1 מטעמים אשר אינם ידועים לה.
- 7
- 8 **הכרעה**
- 9 .6. לאחר ששמענו את הצדדים ואת עדיהם ולאחר שעיינו במלוא המסמכים אשר הוגשו
- 10 לתיק בית הדין באנו לכלל מסקנה כי דין התביעה להתקבל, כפי שיפורט להלן.
- 11
- 12 **התשתית הנורמטיבית**
- 13 .7. סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988 (להלן: חוק שוויון
- 14 ההזדמנויות בעבודה) אוסר על הפליית עובד או דורש עבודה. סעיף 2(א) לחוק אוסר,
- 15 בין היתר, על הפליה מחמת הריון וטיפול הפריה בקבלה לעבודה, תנאי העבודה, קידום
- 16 בעבודה, פיטורים או פיצויי פיטורים ועוד כיוב'.
- 17
- 18 .8. סעיף 2(א1) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה רלוונטי במיוחד לענייננו. סעיף זה מחיל
- 19 את איסורי ההפליה על משתמש בשירותי עובד קבלן כוח אדם או מועמד לעבודה אצל
- 20 משתמש פלוני אשר הופנה אליו על ידי קבלן כוח האדם.
- 21
- 22 .9. עוד רלוונטי לענייננו סעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הקובע את המקרים בהם
- 23 יעבור נטל הראייה אל שכם המעביד. לעניין פיטורים, קובע סעיף 9(א)2 כי אם הוכיח
- 24 העובד שלא היה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו, עובר נטל הראייה אל שכם
- 25 המעביד להוכיח שלא הפליה הייתה הסיבה לפיטורי העובד.
- 26
- 27 **מן הכלל אל הפרט - התובעת לא הייתה עובדת זמנית**
- 28 .10. בענייננו טוענת העובדת כי לא הייתה כל סיבה לפטרה היות והייתה עובדת חרוצה ללא
- 29 בעיות משמעות וכי פיטוריה יסודם בהריונה ועל כן הם מהווים הפליה פסולה.
- 30
- 31 .11. כאמור, הנתבעת 2 טענה כי התובעת נקלטה לעבודה כעובדת זמנית ולשלושה חודשים
- 32 בלבד.
- 33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוסי - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

12. טענה זו אין אנו מקבלים. הנתבעת 2 צירפה העתק של החוזה בינה לבין הנתבעת 1 (נספח ב' לכתב ההגנה של הנתבעת 2). חוזה זה אין בו כדי להועיל לנתבעות, שהרי מדובר במסמך משפטי כללי בין הנתבעות שאינו עוסק באופן ספציפי בתובעת או בעובד אחר. בהסכם לא נאמר דבר וחצי דבר על העסקתם של עובדים באופן זמני, אלא הוא עוסק בכלליות בתנאי ההתקשרות בין הנתבעות וזכויות העובדים אשר יועסקו בנתבעת 2 באמצעות הנתבעת 1. ניתן להתרשם כי החוזה בין הנתבעות התייחס לתקופה אשר לאחריה היו עוברים העובדים לעבוד אצל הנתבעת 2 במישרין, אך אין בכך כדי לומר לקבוע כי עבודתם בנתבעת 2 הינה זמנית.
13. למעלה מכך, גם אם ההסכם בין הנתבעות היה מציין במפורש כי מדובר בהסכם להעסקת עובדים זמניים, לא היה בכך כדי להועיל לנתבעות, שהרי התובעת לא הייתה צד להסכם זה.
14. התובעת הציגה בפנינו את ההודעה על תנאי העסקתה, לפי חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) התשס"ב - 2002 (להלן: חוק הודעה לעובד) אשר נמסרה לה על ידי הנתבעת 1, באשר לתקופת עבודתה אצל הנתבעת 2 (נספח ב' לכתב התביעה).
15. בהודעה אשר נמסרה לתובעת, לא קיימת כל התייחסות להיות עבודתה זמנית, היפוכו של דבר, צוין שם בפירוש כי עבודתה הינה לתקופה שאינה קצובה. סעיף 5 לחוק הודעה לעובד, מעביר את נטל הראייה לשכם המעביד להוכיח כל טענה אשר אינה מופיעה במפורש בהודעה לעובד ואשר שנויה במחלוקת בין הצדדים. בהודעה על תנאי ההעסקה אשר נמסרה לתובעת צוין כי העבודה הינה לתקופה בלתי קצובה, על כן אם סברו הנתבעות אחרת, עליהן הראייה.
16. ודוק: אין חולק כי התובעת עבדה בנתבעת 2 כאשר מעסיקתה הפורמאלית הייתה הנתבעת 1, לכל הפחות למשך שלושת חודשי העבודה הראשונים. העובדה כי התובעת הועסקה מהבחינה הפורמאלית באופן זה אין משמעה כי היא עובדת זמנית אשר נשכרה לתקופה זמנית. אמת, ישנם מקרים בהם עובדים נשכרים לעבודה באמצעות קבלני כוח-אדם לשם ביצוע עבודה חולפת לתפקיד בעל אופי זמני. כך הדבר לדוגמא במקרים בהם עובד נשכר לבצע משימה אשר עם ביצועה אין צורך יותר בעבודת העובד והעסקתו מסתיימת. מקרה מובהק לכך הינו החלפת עובדות אשר יוצאות לחופשת לידה או מקרים בהם מעביד מבקש להתמודד עם עומס תקופתי חולף, לדוגמא בעת ביצוע ספירת מלאי בסוף שנת מס.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס' - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

1
2 17. בענייננו, לא הביאו הנתבעות ראיות התומכת בטענתם כי העסקתה של התובעת הייתה
3 למשימה חולפת. ההודעה על תנאי העסקה אשר נמסרה לתובעת לא התייחסה
4 לאפשרות זו, אלא הרושם שהיא יוצרת הוא כי העסקתה ב-90 הימים הראשונים היא
5 מעין תקופת ניסיון. התובעת העידה כי אלו היו הדברים אשר נאמרו לה (עמ' 5
6 לפרוטוקול הדיון מיום 03/05/12 שורות 8-10) ובדברים אלו תמך אף מר יהודה מוגרבי,
7 מנהל ייצור בנתבעת 2 בסעיף 5 לתצהירו.

8
9 18. לנתבעת 2 עומדת הזכות שלא להעסיק עובדים שאין היא שבעת רצון מתפקודם. עם
10 זאת ככל שהיא לא הייתה שבעת רצון מתפקוד התובעת לא הוצגה ראיה התומכת בכך,
11 היפוכו של דבר, בפנינו הובאו ראיות המעידות על שביעות רצון. עסקינן בתובענה
12 המתבססת על חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. התובעת הוכיחה כי לא הייתה סיבה
13 לפטרה ועל כן עבר הנטל להוכיח אחרת, לנתבעות. כפי שיפורט להלן, נטל זה לא הורם,
14 אלא היפוכו של דבר, השתכנענו כי לא הייתה סיבה של ממש לפטורי התובעת.

15
16 **הנתבעות היו שבעות רצון מעבודת התובעת**

17 19. הנתבעת 2 טענה כי התובעת הייתה עובדת בינונית ותפקודה לא עמד בסטנדרטים
18 הנדרשים על ידה. לטענת הנתבעת 2, מנהלה הישיר של התובעת, מר יאיר טנגו נאלץ
19 להעיר לתובעת מדי פעם בפעם על איכות עבודתה. מר טנגו לא העיד בפנינו ולכך עוד
20 נתייחס להלן. עוד טענה הנתבעת 2 כי במהלך תקופת עבודתה החזירו לקוחותיה 177
21 מכשירים אשר התובעת טיפלה בהם ולטענת הנתבעת 2 מדובר בשיעור החזרה גבוה
22 מהנורמה, כלשון הנתבעת 2. לטענת הנתבעת 2, בעקבות תנודות כאלו ואחרות בכוח
23 האדם במחלקה בה עבדה התובעת, התייתרה משרתה ועקב איכות עבודתה היא
24 פוטרה.

25
26 20. טענה זו דינה להידחות.

27
28 21. מטעם הנתבעת 1 העידה גבי יפעת מקיטן, רכזת כוח-אדם בנתבעת 1. גבי מקיטן היא זו
29 אשר הפנתה את התובעת לעבודה בנתבעת 2 ולתצהירה צורפה תכתובת דואר
30 אלקטרוני (להלן: דוא"ל) בין גבי שני גל העובדת בנתבעת 2 לבין גבי מורן חלפון
31 מהנתבעת 1.
32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס' - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

- 1 22. בהודעת הדוא"ל מיום 29/03/10 מהשעה 10:02 כתבה גב' גל לגב' חלפון כי הנתבעת 2
2 מעוניינת בעובדת בדיוק כמו התובעת, ובמילותיה: "את זוכרת שאני רוצה אורית בוס'
3 זה בול מה שאנחנו מחפשים".
4
- 5 23. אף שראיה זו לא הוגשה על ידי גב' גל או גב' חלפון ועל כן היא מהווה עדות מפני
6 השמועה, קיימת לבית הדין הסמכות לקבלה בהתאם לסעיף 32 לחוק בית הדין לעבודה
7 התשכ"ט - 1969. אנו מקבלים ראיה זו נוכח העובדה כי לא נטענה טענה באשר לאי-
8 נכונות תוכנה והן מפני שהיא תואמת את האמור בסעיף 14 לתצהירה של גב' מקיטן.
9 גב' מקיטן נחקרה לגבי האמור בתצהירה וחיזקה עוד את הרושם כי התובעת הייתה
10 עובדת טובה (עמ' 14 לפרוטוקול הדיון מיום 03/05/12 שורות 13-18):
11 "ש. אני מפנה אותך לס' 14 לתצהירך. זה לא הגיע אלייך?
12 ת. אני לא זוכרת. אין כאן כאילו משהו ש... גם אם אורית הייתה
13 עובדת טוב, אין... זה לא משהו ש... אני זוכרת שראיתי את המייל
14 הזה אני לא יודעת אם הוא הועבר אלי ישירות. אני הבנתי שהיה
15 עליה משוב טוב מיורקום. גם טלפונית אמרו לנו שהיא בסדר."
16
- 17 24. נימוק נוסף לקבלתה של הודעת הדוא"ל כראיה הינה עדותו של מר מוגרבי. מר מוגרבי
18 הופנה בחקירתו הנגדית להודעת דוא"ל זו ואישר כי תוכנה נכון (עמ' 17-18 לפרוטוקול
19 הדיון מיום 03/05/12), אלא שלטענתו דברים אלו היו יפים אך ורק לתחילת עבודת
20 התובעת בנתבעת 2.
21
- 22 25. הנתבעת 2 ביקשה להוכיח את איכות עבודת התובעת באמצעות הטענה כי 177 מכשירי
23 טלפון בהם טיפלה התובעת, הוחזרו על ידי לקוחות. לשיטת הנתבעת 2, כמות החזרות
24 מעין זו, הגבוהה מהנורמה, מעידה על איכות עבודה ירודה. טענה זו דוחים אנו מכל
25 וכל.
26
- 27 26. ראשית כל, עדותו של מר מוגרבי אינה הראיה הטובה ביותר להוכחת טענה זו. מעדותו
28 של מר מוגרבי למדנו כי בכל פעם בו הוחזר מכשיר טלפון נערך רישום כלשהו ונשלחה
29 אליו הודעת דוא"ל המציינת את פרטי המקרה (עמ' 19-20 לפרוטוקול הדיון מיום
30 03/05/12) אך הודעות דוא"ל אלו לא הוצגו בפנינו. על כן עדותו של מר מוגרבי מהווה
31 עדות מפני השמועה ואין היא הראיה הטובה ביותר להוכחת טענה זו בדבר מכשירי
32 הטלפון שהוחזרו. הודעות הדוא"ל לא נמסרו לתובעת, לא התאפשר לה לבחון אותן,
33 ממנעה ממנה האפשרות לברר האם ייתכן ונפלה טעות ולמסור הסבר כלשהו לאמור



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס י - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

- 1 בהן. מי יתקע כף לידנו כי ב-177 מכשירים עסקיני? ייתכן ומדובר בכמות קטנה יותר או
2 גדולה יותר. התוצאה היא שטענה זו לא הוכחה ועל כן אנו דוחים אותה.
3
- 4 27. אך גם לו נקבל את הטענה כי ב-177 מכשירים עסקיני, לא עלה בידי הנתבעת 2 להוכיח
5 כי התובעת הייתה עובדת גרועה. לא ניתן לדעת בוודאות בכמה מכשירים טיפלה
6 התובעת מדי יום, אף שהתרשמנו כי נתונים מדויקים מצויים בידי הנתבעת 2. ניתן
7 להניח כי לו טיפלה התובעת מדי יום בכמות גדולה של מכשירי טלפון, ייתכן ו-177
8 מכשירים שהוחזרו אינם מעידים על עבודה לקויה.
9
- 10 28. התובעת טענה כי טיפלה במאות מכשירים מדי יום. מר רונן מימרן, אשר כיהן כמנהל
11 מעבדה בנתבעת 2, ציין בסעיף 11 לתצהירו כי התובעת טיפלה בכ-70 מכשירים מדי
12 יום. עם זאת בחקירתו הנגדית על תצהירו, העיד (עמ' 26-27 לפרוטוקול הדיון מיום
13 15/05/12):
14 **"ש. טענת בתצהירך שהיא לא עמדה ביעדים, מה היה היעד**
15 **ת. לפי מה שזכור לי מהתצהיר, היעד של מבקר איכות עומד בין 2 ל-5**
16 **אחוזים, "תיקונים חוזרים" זה נקרא. היעד בגדול הוא 80**
17 **מכשירים ביום. זה משתנה, זה תלוי בתקופה ובדגם. מה שרשום**
18 **בתצהיר זה היעד שהיה באותה תקופה. אם רשום בתצהירי שהיעד**
19 **היה 70 מכשירים אז כן. אני זוכר שהיה משהו כמו 80-70 אני לא**
20 **זוכר בדיוק את המספר. היו גם תקופות של 100 מכשירים. אבל**
21 **המדד הוא יותר איכותי ופחות כמותי."**
22
- 23 29. עינינו הרואות כי הנתון בדבר 70 מכשירים אשר בדקה התובעת, לכאורה, בתצהירו של
24 מר מימרן, אינו מדויק ונדמה כי התובעת בדקה כמות גדולה יותר. מדוע אם כן עלינו
25 לקבל את נתוני הנתבעת 2 בנושא זה ולא את נתוני התובעת?
26
- 27 30. גם הטענה כי כמות החזרות זו, ככל שהיא מדויקת, גבוהה מהנורמה לא הוכחה. אין די
28 בטענה כי תפקודו של עובד הינו מתחת לנורמה מבלי שמוכחת הנורמה עצמה. הנתבעת
29 2 טענה כי התובעת עבדה 49 ימי עבודה מלאים בהם הוחזרו 177 מכשירים. גם אם
30 היינו מקבלים את נתוני הנתבעת 2, שיעור המכשירים שהוחזרו הינו למטה מחמישה
31 אחוזים מהמכשירים שהובאו לבדיקתה. הנתבעת 2 לא ציינה מהו שיעור החזרות אצל
32 יתר עובדיה והאם ביחס אליהם התובעת הייתה מוצלחת פחות. הנתבעת 2 אשר טענה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס' - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

- 1 לאיכות עבודה נמוכה מן הנורמה, לא הוכיחה מהי הנורמה ולא הוכיחה את החריגה
2 מהנורמה.
3
- 4 31. מעדותו של מר מימרן עלה עוד כי החזרת מכשירים נעשתה בצורה מדגמית, דהיינו, די
5 היה במכשיר אחד מקולקל כדי להחזיר מספר מכשירים שנשלחו יחד עמו (עמ' 19
6 לפרוטוקול הדיון מיום 03/05/12 שורות 23-28). עובדה זו מקשה עוד יותר להתחקות
7 אחר איכות עבודת התובעת, בייחוד לאור העובדה שלא הוצגו נתוני אמת הן ביחס
8 למכשירים בהם טיפלה התובעת והן ביחס לנתוני החזרת מכשירים בהם טיפלו עובדים
9 אחרים.
10
- 11 32. מעדותו של מר מימרן עלה כי אף לסוג המכשיר הייתה השפעה על אפשרות תיקונו (שם,
12 בעמ' 20, שורות 6-12). התובעת ציינה בדיון כי מכשיר מסוים אשר תיקונו היה קשה
13 במיוחד ניתן רק לה. בין אם עובדה זו נכונה ובין אם לאו, זוהי נסיבה נוספת אשר יש
14 לתת לה משקל, לו היו מובאים בפנינו נתוני אמת.
15
- 16 33. נוסף על כך לא הובאה בפנינו עדותו של הממונה הישיר על התובעת בנתבעת 2, מר יאיר
17 טנגו. מר טנגו היה יכול להעיד בצורה הטובה ביותר על איכות עבודתה של התובעת, אך
18 הנתבעת 2 נמנעה מלהביא עדותו. על פי ההלכה הפסוקה, בעל דין הנמנע מלהביא ראיה
19 הנמצאת בחזקתו ניתן להסיק מכך כי לו הובאה הראיה, היה בה כדי לפעול כנגדו (ע"א
20 548/78 שרון ואח' נ' לוי פ"ד לה(1), 736; ע"א 465/88 הבנק למימון ולסחר בע"מ נ'
21 מתתיהו ואח' פ"ד מה(4), 651; ע"א 55/89 קופל (נהיגה עצמית) בע"מ נ' טלקאר חברה
22 בע"מ פ"ד מד(4), 595). מטעם הנתבעת 2 העידו שני מנהלים אשר לא היו הממונים
23 הישירים על התובעת, גם אם אחד מהם, מר מוגרבי היה זה אשר קיבל את התובעת
24 לעבודה וזה אשר החליט על פיטוריה. הנתבעת 2 טענה כי איכות עבודת התובעת הייתה
25 בינונית ומטה ועדותו של מר טנגו הייתה יכולה לשפוך אור על טענה זו בצורה הטובה
26 ביותר. העובדה כי הנתבעת 2 נמנעה מלהביא את עדותו של מר טנגו משמעה, לטעמנו,
27 כי עדותו היה בה כדי להזיק לנתבעת 2 והיא מחזקת את טענות התובעת.
28
- 29 34. מנגד התובעת טענה כי הייתה עובדת טובה, מקצועית, חרוצה ובעלת יחסי אנוש טובים.
30 בטענה זו תמכה תכתובת הדוא"ל אשר צורפה לראיות הנתבעת 1 ואליה התייחסנו
31 לעיל. בעדותה זו אף תמכה עדותה של גב' סימה ליץ אשר עבדה עם התובעת אשר
32 הייתה מהימנה בעינינו ועדותה לא נסתרה.
33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס' - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

1 התוצאה היא כי אנו דוחים את טענת הנתבעת 2 לפיה כישורי התובעת היו העילה
2 לפיטוריה.

3

4 אנו קובעים, אם כן, כי עלה בידי התובעת להעביר את נטל הראיה לשכם הנתבעות ונטל
5 זה לא הורם.

6

7

8

9

האם הופלתה התובעת בפיטוריה מהנתבעת 1

10 התובעת טענה כי גם אם הסתיימה העסקתה בנתבעת 2, תהא אשר תהא הסיבה, היה
11 על הנתבעת 1 להמשיך ולהעסיקה ולכלל הפחות להציע לה משרות פוטנציאליות אחרות.
12 התובעת מציינת כי הנתבעת 1 לא הציעה לה מקומות עבודה חלופיים לאחר שהסתיימה
13 העסקתה בנתבעת 2 ולמעשה, פיטרה אותה. לטענת התובעת, אף פיטורים אלו יסודם
14 בהריונה והם מהווים הפליה פסולה.

15

16 אין חולק כי לנתבעת 1 לא הייתה טענה וחצי טענה כנגד עבודת התובעת, שהרי הנתבעת
17 1 הינה קבלנית כוח האדם ולא המשתמשת בפועל. נוסף על כך, מתצהירה ועדותה של
18 גב' מקייטן למדנו כי הנתבעת 1 הייתה מרוצה מאיכות עבודת התובעת. מכיוון שכך לפי
19 החזקה הקבועה בסעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, הרי שהנטל עבר לשכם
20 הנתבעת 1 להוכיח כי לא הפלתה את התובעת בכך שפיטרה אותה.

21

22 הנתבעת 1 טוענת כי לאחר שהודיעה לה התובעת על סיום העסקתה בנתבעת 2 לא היו
23 לה הצעות עבודה מתאימות עבורה. בעקבות זאת, הודיעה הנתבעת 1 לתובעת כי ברגע
24 שיהיו לה הצעות עבודה מתאימות עבורה היא תודיע לה על כך. לטענת הנתבעת 1 מיום
25 שהסתיימה העסקת התובעת 1 בנתבעת 2, היינו יום 16/06/09, לא היו לה הצעות
26 מתאימות לתובעת עד לחודש יולי 2009. לדברי הנתבעת 1, בראשית חודש יולי 2009
27 הציעה שני מקומות עבודה פוטנציאליים לתובעת, אשר בחרה להציג את מועמדותה
28 לאחת המשרות מבין השתיים. הנתבעת 1 פנתה לאותו מעסיק מטעם התובעת
29 ומטעמים שאינם ידועים לנתבעת 1, אותו מעסיק לא חזר אל הנתבעת 1.

30

31 טענה זו תמוהה בעינינו עד מאוד. לתיק בית הדין הוגש מכתב פיטורים הנושא את
32 התאריך 09/06/09 (נספח א' לכתב הגנת הנתבעת 2), אך נשלח לתובעת במועד מאוחר
33 יותר. במכתב הפיטורים מצויין כי פיטורי התובעת ייכנסו לתוקף ביום 16/06/09.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס' - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

- 1
- 2 41. הנתבעת 1 טוענת כי מכתב זה נשלח לתובעת לבקשת בעלה של התובעת. טענה זו אין
- 3 אנו נותנים לה כל משקל היות שהנתבעת 1 ידעה או שהיה עליה לדעת את ההשלכות
- 4 המשפטיות הקיימות להודעת פיטורים. הנתבעת 1 הייתה מעסיקתה הפורמאלית של
- 5 התובעת בעת תקופת העסקתה בנתבעת 2 ועם משלוח הודעת הפיטורים ביום 16/06/09
- 6 התובעת פוטרה, על כל המשתמע מכך. עם זאת, בין עם המכתב נשלח לבקשת בעלה של
- 7 התובעת ובין אם לאו, הוא מעיד על גמירות דעת הנתבעת 1 לסיים את העסקת
- 8 התובעת. עובדה זו עומדת בסתירה לטענת הנתבעת 1 לפיה התובעת לא פוטרה ולא
- 9 הוצעו לא הצעות עבודה מפני שלא היו לנתבעת 1 הצעות מתאימות לתובעת.
- 10 42. נוסף על כך, גם טענת הנתבעת 1 באשר להיעדר הצעות עבודה לתובעת לא הוכחה.
- 11 מראיות הצדדים עולה כי הנתבעת 1 הציעה לתובעת מקומות עבודה פוטנציאליים
- 12 נוספים רק לאחר שפנתה אליה באת כוחה התובעת בכדי לעמוד על זכויות התובעת.
- 13
- 14 43. הנתבעת 1 לא הציגה כל ראייה התומכת בטענותיה באשר להיעדר הצעות מתאימות
- 15 לתובעת. ניתן להניח כי הנתבעת 1, קבלנית כוח אדם, עורכת רישומים מדוקדקים של
- 16 כלל המשרות הפוטנציאליות הקיימות בחזקתה בכל יום עבודה, אך רשימה מעין זו לא
- 17 הוצגה בפנינו.
- 18
- 19 44. העובדה כי הנתבעת 1 הציעה לתובעת שתי עבודות רק לאחר פניית באת-כוח התובעת
- 20 אליה, אף היא אינה יוצרת רושם מהימן במיוחד. מלבד אותן שתי משרות פוטנציאליות
- 21 לא הציעה הנתבעת 1 הצעות עבודה נוספות לתובעת. עובדות אלו מלמדות כי הנתבעת 1
- 22 פיטרה את התובעת.
- 23
- 24 45. אנו קובעים אם כן כי גם הנתבעת 1 הפלתה את התובעת מחמת הריונה בכך שפיטרה
- 25 אותה לאחר שהסתיימה העסקתה אצל הנתבעת 2 ובכך שלא הציעה לה מקומות עבודה
- 26 נוספים.
- 27
- 28 **הנתבעות - מעסיקות במשותף**
- 29 46. אנו רואים בהעסקת התובעת בנתבעת 2 באמצעות הנתבעת 1 העסקה משותפת של שתי
- 30 הנתבעות. אין חולק כי הנתבעת 1 היא אשר הפנתה את התובעת לעבודה בנתבעת 2
- 31 והיא אשר שילמה את שכרה, אך כאן התחיל והסתיים תפקידה באשר לעבודה בנתבעת
- 32 2. הנתבעת 2 היא אשר קבעה לתובעת את שעות עבודתה, סדרי עבודתה, מקום



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס' - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

- 1 עבודתה, את זהות הממונים עליה והיא אשר החליטה על סיום העסקתה בעוד התובעת
2 בהריון. הנתבעת 1 הייתה המעסיקה הפורמאלית והנתבעת 2 הייתה המעסיקה בפועל.
3
- 4 47. בין הנתבעות נכרת חוזה שמטרתו הסדרת היחסים המשפטיים ביניהן. החוזה קובע את
5 האופן בו יישכרו עובדים לעבודה, מי תהא מעסיקתן, באיזו תקופה, כיצד תסתיים
6 העסקתם של אותם עובדים, מי ישא בחבות לזכויותיהם בכל תקופה ועוד כהנה וכהנה
7 נושאים הנוגעים לשיתוף הפעולה בין הנתבעות.
8
- 9 48. עבודת התובעת בנתבעת 2 הוסדרה אל מול הנתבעת 1, כאשר גב' מקיטן, מנהלת
10 משאבי אנוש בנתבעת 1 הייתה רשומה בהודעה על תנאי העבודה כמי שממונה על
11 התובעת. דה-פקטו, הממונה על התובעת היה מר מוגרבי בנתבעת 2, אשר שכר את
12 התובעת לעבודה והחליט, דה-פקטו, על פיטוריה.
13
- 14 49. אף שאין חולק כי הנתבעות הן שתי חברות בעלות אישיות משפטית נפרדת, אורגנים
15 נפרדים ובעלי מניות נפרדים, יש לראות בהן מעסיקות במשותף של התובעת. מסקנה זו
16 אינה רק עולה מעובדות המקרה כפי שפירטנו לעיל, אלא הדבר מחויב המציאות
17 לטעמנו בכדי להתמודד עם דרך העסקת התובעת, אותה אנו מוצאים כבעייתית ולקויה.
18
- 19 50. התובעת הועסקה בנתבעת 2 באמצעות הנתבעת 1, שהינה קבלנית כוח-אדם. רבות
20 נכתב על הבעייתיות הקיימת בדרך העסקה זו ועל העובדה כי דרך העסקה זו משמשת
21 פעמים רבות כקידום לחפור בזכויות עובדי אותן חברות. בענייננו, הנתבעות נתלו בדרך
22 העסקה בעייתית זו כדי להתנער מזכויותיה של התובעת ולמעשה זכויותיה קופחו
23 כאשר אף אחת מהנתבעות לא נטלה את האחריות על העסקת התובעת.
24
- 25 51. האמור לעיל מוביל אותנו לקביעה העובדתית כי הנתבעות שתיהן היו מעסיקותיה של
26 התובעת אך זוהי אינה רק קביעה עובדתית, אלא גם קביעה עקרונית. התרשמנו כי
27 הנתבעות עשו שימוש בדרך ההעסקה בכדי לגלגל את האחריות לזכויות התובעת מהן
28 והלאה ועל כן אחריות זו יש לגלגל אל שכמן בחזרה ביחד ולחוד.
29
- 30 **הסעדים להם זכאית התובעת**
- 31 52. **פיצוי בגין הפרת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה** - כאמור לעיל התרשמנו כי התובעת
32 פוטרה עקב הריונה תוך הפרת הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. על כן זכאית



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס' - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

- 1 התובעת לפיצוי ללא הוכחת נזק לפי השיעור הקבוע בסעיף 10 לחוק שוויון ההזדמנויות
2 בעבודה.
3
- 4 53. לטעמנו יש מקום לפסוק לתובעת את מלוא הסכום הקבוע בסעיף 10. האופן בו
5 הועסקה ופוטרה התובעת יסודו בשני כשלים בשוק העבודה בישראל - העסקת עובדים
6 באמצעות קבלני כוח-אדם ופיטורי נשים בהריון.
7
- 8 54. התובעת הופלתה פעמיים, על ידי הנתבעות שתיהן והפלייתה הפכה למתבקשת יותר
9 וקלה יותר לאור העסקתה כעובדת קבלנית כוח-אדם. לטעמנו היה מקום לפסוק
10 לתובעת את מלוא הפיצוי בגין שני מקרי הפליה אלו, הן כנגד הנתבעת 1 והן כנגד
11 הנתבעת 2 שהרי שתיהן הפלו את התובעת בשתי הזדמנויות נפרדות, כפי שקבענו לעיל.
12
- 13 55. עם זאת התובעת תבעה בגין רכיב תביעה זה סך של 50,000 ₪ וזהו הפיצוי אשר נפסוק
14 לזכותה. סכום זה תישאנה בו הנתבעות שתיהן ביחד ולחוד. סכום זה ישא הפרשי
15 ריבית והצמדה מיום 16/06/09 ועד ליום התשלום בפועל.
16
- 17 56. **פיצוי בגין אי עריכת שימוע** - מלבד העובדה כי ראינו בנתבעות מעסיקות במשותף,
18 הנתבעות שתיהן לא ערכו לתובעת שימוע בעת שקיבלו החלטות אשר פגעו בה.
19 כשהחליטה הנתבעת 2 על סיום העסקת התובעת איש לא טרח לאפשר לתובעת לטעון
20 כנגד החלטה זו. גם כאשר החליטה הנתבעת 1 שלא להציע הצעות עבודה חדשות
21 לתובעת היא לא טרחה להודיע לה דבר ולאפשר לה לטעון כנגד החלטה זו. ניתן להניח
22 כי לו היה נערך לתובעת שימוע, היו מועלות הטענות המבססות את פיטוריה מלכתחילה
23 ולא בדיעבד ולתובעת הייתה ניתנת הזדמנות להשיב לטענות אלו.
24
- 25 57. עצם העובדה כי לא נערך לתובעת שימוע משמעה גם כי התובעת נפגעה פעמיים. בפעם
26 הראשונה נשללה ממנה הזכות לטעון כנגד פיטוריה בעת הריונה וסיכוייה למצוא מקום
27 עבודה אחר אינם גדולים. בפעם השנייה היא נפגעה בכך שאי-עריכת השימוע גרמה לה
28 לנזק ראייתי באשר לנסיבות פיטוריה, שהרי בדיעבד הנייר סובל הכל.
29
- 30 58. באמרת אגב נציין כי גם אם לא היינו מכירים בנתבעות כמעסיקות במשותף לטעמנו
31 היה על הנתבעת 2 לערוך שימוע לתובעת או לנציג מוסמך מטעמה לנכוח בשימוע. זכותו
32 של עובד לטעון כנגד פגיעה בו הינה זכות הנגזרת מכללי הצדק הטבעיים. זכות זו אין



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס"י - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

- 1 להעניק באופן פורמאלי גרידא בכדי לצאת ידי חובה, אלא על השימוע להיעשות בלב
2 פתוח ובנפש חפצה ובתום-לב.
3
- 4 59. בעת שהחליטה הנתבעת 2 שלא להעסיק את התובעת יותר למעשה נחרץ גורלה באשר
5 לעבודה בנתבעת 2. לאחר שדעתה של הנתבעת 2 הייתה מנויה וגמורה לסיים את
6 העסקת התובעת ולאחר שבפועל כבר לא עבדה בנתבעת 2, איזו תועלת הייתה בעריכת
7 שימוע אצל הנתבעת 1?
8
- 9 60. לטעמנו מקום בו משתמש בעובד של קבלן כוח אדם מחליט על סיום העסקה, עליו
10 לערוך לאותו עובד שימוע בטרם הפגיעה בו. לכל הפחות, עליו להודיע לקבלן כוח האדם
11 על הכוונה לפגוע בעובד בטרם הפגיעה ולוודא כי נציג מוסמך מטעמו יהיה נוכח
12 בשימוע, או לכל הפחות, מעורב בהליך קבלת ההחלטות, לאחר שמיעת העובד.
13
- 14 61. בענייננו אין חולק כי הנתבעות, שתיהן, ידעו על הריונה של התובעת עובר לסיום
15 העסקתה אך חרף זאת, זכויות התובעת היו למרמס.
16
- 17 62. הנתבעת 2 טוענת כי במהלך דיון קדם המשפט ויתרה התובעת על פיצוי בגין אי-עריכת
18 שימוע כנגדה, אך מעיון בפרוטוקול הדיון לא עלה בידנו להתרשם כך. על כן תשאנה
19 הנתבעות, ביחד ולחוד, בפיצוי בגין אי-עריכת שימוע לתובעת בסך של 10,000 ₪. סכום
20 זה ישא הפרשי ריבית והצמדה מיום 16/06/09 ועד ליום התשלום בפועל.
21
- 22 63. **נזקי התובעת בגין אובדן שכר עבודה** - פיטורי התובעת בעת שהיא בהריון היוו הפרה
23 של הסכם העבודה בין התובעת לנתבעת שלא כדין ומכיוון שכך זכאית התובעת לפיצוי
24 בגין כל נזק אשר נגרם לה עקב הפרה זו. התובעת תבעה בגין תקופה זו סך של 27,725
25 ₪, סכום ממנו ניכתה חלק מדמי האבטלה אשר שולמו לה. הנתבעות סבורות כי יש
26 לנכות מסכום זה את מלוא דמי האבטלה אשר שולמו לתובעת. עוד סבורות הנתבעות
27 כי אין התובעת זכאית לפיצוי בגין התקופה שאחר לידתה היות שמצאה מקום עבודה
28 בו השתכרה שכר גבוה משכרה בנתבעות.
29
- 30 64. לטעמנו אין מקום לנכות את דמי האבטלה אשר שולמו לתובעת. סעיף 14 לחוק החוזים
31 (תרופות בשל הפרת חוזה) התשל"א - 1970 קובע כי המפר אינו חייב בפיצוי בגין נזק
32 אשר הנפגע יכול היה להקטין.
33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס"י - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

- 1 נזקה של התובעת יסודו בכך שלא היה באפשרותה למצוא מקום עבודה חלופי. לו
2 הייתה מוצאת התובעת מקום עבודה חלופי, היה נזקה מוקטן. בענייננו, נאלצה התובעת
3 לממש זכות הקיימת לה ובעקבות מימושה, מוצתה הזכות. אכן, אלמלא הייתה
4 התובעת תובעת דמי אבטלה היה נזקה גדול יותר ונזק זה לא הייתה יכולה לתבוע, היות
5 ויכולה הייתה להקטין את נזקה באמצעות דמי האבטלה, כפי שעשתה בפועל. עם זאת,
6 משהתובעת מצאה מקום עבודה לאחר חופשת הלידה אין מקום לכלול בפיצוי את
7 השכר אשר הייתה זכאית לקבל מהנתבעות בתקופה המוגנת.
8
- 9 .66 על כן תשלמנה הנתבעות לתובעת סך של 23,880 ₪ סכום זה ישא הפרשי ריבית
10 והצמדה מיום הגשת התביעה ועד ליום התשלום בפועל.
11
- 12 .67 בהתאם לאמור בע"ע 549/08 סלאנגו קריסטליין בע"מ - חי (טרם פורסם. פסק הדין
13 מיום 07/07/10 מצוי במאגרים האלקטרוניים), התובעת אינה זכאית לפיצויי פיטורים.
14 .68 **עגמת נפש** - פיצוי בגין עגמת נפש הינו פיצוי הניתן במשורה בבית דין זה, עם זאת,
15 נסיבות ענייננו מצדיקות פסיקת פיצוי בגין עגמת נפש לתובעת. התובעת הייתה עובדת
16 טובה וחרוצה אשר ביצעה את עבודתה לשביעות רצון הממונים עליה. עובדה זו לא
17 סייעה לה להישאר במקום עבודתה והיא פוטרה במהלך הריונה תוך שהיא מופלית
18 פעמיים על ידי הנתבעות שתיהן. התובעת פוטרה ללא שימוע תוך שניתן לה מכתב
19 פיטורים הנושא תאריך מוקדם למועד בו הודע לה על פיטוריה בפועל. הנתבעות פגעו
20 בכבודה של התובעת, הפרו את זכויותיה והותירו אותה ללא מקור הכנסה בתקופה
21 פגיעה בחייה.
22
- 23 .69 אנו קובעים אם כן כי הנתבעות תשלמנה לתובעת, ביחד ולחוד, פיצוי בגין עגמת נפש
24 בסך של 10,000 ₪. סכום זה ישא הפרשי ריבית והצמדה מיום 11/01/10 ועד ליום
25 התשלום בפועל.
26
- 27 .70 **סוף דבר** - התביעה מתקבלת כמפורט לעיל. הנתבעות תשלמנה את הסכומים הבאים
28 לתובעת:
29 א. סך של 50,000 ₪ פיצוי בגין הפרת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה כמפורט
30 בסעיף 55 לעיל.
31 ב. סך של 10,000 ₪ פיצוי בגין אי עריכת שימוע כמפורט בסעיף 62 לעיל.
32 ג. סך של 23,880 ₪ פיצוי בגין אובדן שכר עבודה כמפורט בסעיף 66 לעיל.
33 ד. סך של 10,000 ₪ פיצוי בגין עגמת נפש כמפורט בסעיף 69 לעיל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2203-10 בוס"י - יישום פתרונות אנושיים בע"מ ואח'

1

2 71. כמו כן תישאנה הנתבעות בשכר טרחת באת-כוח התובעת בסך 15,000 ₪ ובהוצאות

3 התובעת בסך 2,000 ₪. בפסיקת הוצאות אלו הבאנו בחשבון את העובדה כי עד מטעם

4 הנתבעת 2 לא התייצב לדיון ההוכחות ובעקבות זאת נקבע דיון נוסף בתובענה זו.

5

6 72. ניתן להגיש ערעור בזכות לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 30 ימים מיום

7

המצאת פסק דין זה.

8

9

ניתן היום, כ"ז בתמוז התשע"ב, 17 ביולי 2012, בהעדר הצדדים.

נציג מעבידים
מר אבי שלו

ד"ר אריאלה גילצר-כץ
שופטת

נציג עובדים
מר ויסאם עזאם

10