|  |
| --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בתל אביב-יפו** |
|  |
| סע"ש 176-09-13 טנגרט ישעיהו נ' אמונה תנועת האשה הדתית לאומית | 10 נוב 2014176-09-13 |
|  |
| **השופט** | דורי ספיבק |
|  |
| **תובעת** | טנגרט ישעיהוע"י עו"ד אסמרה נדאו |
|  |
|  | **- נגד -** |  |
|  |
| **נתבעת** | אמונה תנועת האשה הדתית לאומיתע"י עו"ד שמואל רכטמן |

**פסק דין**

1.הנתבעת מפעילה מעון יום בגדרה אותו ניהלה התובעת במשך שלוש שנים, עד לפיטוריה, שהתרחשו בסמוך לאחר שובה מחופשת לידה. על נסיבות הפיטורים קיימת מחלוקת חריפה בין הצדדים, מחלוקת שבה עלינו להכריע בתיק זה.

רקע עובדתי

2.הנתבעת, אמונה תנועת האישה הדתית-לאומית, הינה עמותה שעוסקת בתחומי החינוך הרווחה וקידום מעמד הנשים בישראל. בין היתר היא מפעילה כיום למעלה מ- 130 מעונות יום הפזורים בכל רחבי הארץ, ובכך היא מהווה את אחת מרשתות מעונות היום הגדולות בישראל.

התובעת החלה לעבוד בנתבעת באוקטובר 2010, בתפקיד מנהלת מעון גדרה. היא הועסקה במשרה מלאה. תחילה מילאה את תפקידה כממלאת מקום זמנית, אך במהלך ספטמבר 2011 הודיע לה מנכ"ל הנתבעת מר דוד הררי על החלטת הנתבעת לקלוט אותה כמנהלת קבועה של המעון (סעיף 5 לתצהירה המשלים של התובעת).

3.במהלך ינואר 2013, עם פרישתה לגמלאות של המפקחת מטעם אמונה על מעון גדרה, הגב' רחל לפידות (להלן: רחל), נכנסה לתפקיד המפקחת גב' צילה וענונו (להלן: צילה). פגישתה הראשונה של צילה עם התובעת התקיימה ימים ספורים קודם ליציאתה של התובעת לחופשת לידה. במהלך הפגישה מסרה התובעת לצילה סקירה מקיפה על המעון ופעילותו. תמונת המצב של המכון כפי שהוצגה לה על ידי התובעת, וכפי שצילה התרשמה בעצמה, היתה כי ה"מצב תקין" (סעיף 2 לתצהירה של צילה).

כמה ימים לאחר מכן ילדה התובעת במזל טוב את ילדתה הראשון, ויצאה לחופשת לידה, שהייתה אמורה להסתיים ביום 20.4.14. ניהול המעון נמסר, לתקופת חופשת הלידה, לידי גב' מעיין עמרם (להלן: מעיין).

4.בתחילת פברואר 2014, דהיינו זמן קצר לאחר יציאת התובעת לחופשת לידה, פנו אל המפקחת צילה מספר הורים, וביקשו להיפגש עימה כדי להביע בפניה את חוסר שביעות רצונם מתפקוד המעון. צילה נענתה לבקשה, ונפגשה עימם לקראת סוף פברואר 2014. לפי עדותה של צילה, הפגישה היתה אמורה להתקיים עם חמישה הורים שהציגו את עצמם כנציבות הורי המעון, אך בפועל הצטרפו לפגישה עוד ועוד הורים, כך שבסוף הפגישה השתתפו בה כחמשה עשר הורים. לפי עדותה של צילה, בפגישה העלו כל ההורים שורה של טענות ביקורת כלפי תפקודה של התובעת – שכאמור יצאה לחופשת לידה כחודש קודם לכן – ו"הדעה הכללית שהובעה הייתה שעדיף שהתובעת לא תמשיך לכהן כמנהלת המעון" (סעיף 3 לתצהיר צילה).

ביום 6.3.13 שלחה צילה לגב' מאיה ווזאנה, המפקחת הארצית של אמונה (להלן: מאיה) מכתב שבו העלתה על הכתב את עיקרי הפגישה (המכתב נספח א1 לתצהיר מאיה שהוגש במסגרת התגובה לבקשה למתן סעד זמני). במכתב פרשה מאיה את טענות ההורים כלפי המנהלת, וכן טענות אחרות שהעלו ההורים כלפי מצבו הפיזי של המעון ותפקוד הצוות שלו, וכן פירטה אודות כשלים שונים שמצאה במכון. בשולי מכתבה ביקשה צילה מהנהלת אמונה עזרה מיידית, ובין היתר אישור תקציבי "לסגירה של המרפסת והתקנת מיזוג", מתן "תקציב לרכישת משחקים והעשרה", ו "אישור לגנן ולאיש התחזוקה לעבוד בשעות אחה"צ לפי הצורך".

5.ביום 2.4.13 הודיעה הנתבעת לאמונה שמאחר שטרם מצאה מסגרת לביתה, ומאחר שהיא נמצאת בחיפושים אחר דירה חדשה, היא מאריכה את חופשת הלידה שלה עד ליום 1.6.13. התובעת הדגישה במייל הקצר ששלחה שהיא מקווה מאוד שהארכת חופשת הלידה לא תיצור בעיה והוסיפה ש"אני תמיד מוכנה וזמינה על מנת לסייע ולהקל על ענייני המכון (נספח א' לתצהיר התובעת).

ביום 8.4.13 הודיעה מ"מ המפקחת הארצית לתובעת שהיא מאשרת את בקשתה להארכת חופשת הלידה עד ליום 1.6.13 (נספח ג' לתצהיר מאיה).

6.במחצית השנייה של אפריל 2013 פנו הורים מהמעון פעם נוספת אל צילה, וביקשו פגישה נוספת. בפגישה זה הביעו ההורים התנגדות תקיפה להמשך עבודת התובעת במעון, ודרשו שמעיין ממלאת המקום תיוותר בתפקידה (ס' 6 לתצהיר צילה). לאחר תום הפגישה נשלחה אל אמונה "עצומה כנגד התובעת", עליה חתמו 18 הורים (כרבע מהורי המעון, אם כי שניים הסירו חתימתם בהמשך, העצומה נספח א' וב' לתצהיר מאיה). ההורים ביקשו שלא להחזיר את התובעת לניהול המעון מהטעם שלהבנתם היא לא מילאה את תפקידה כהלכה ואין הם מאמינים בה. ההורים הוסיפו ש"מאז שהגישה מעיין אנו רואים מגמה של שיפור וצמיחה. השילוב של המפקחת החדשה ומעיין, מנהלת בעלת יכולת להוביל שינויים, מיטיב עם מעוננו ועם ילדינו".

בשולי העצומה ציינו ההורים שבגדרה אין מסגרת דתית אחרת אליה הם יכולים לרשום את ילדיהם, וש"אנו מבקשים לרשום את ילדינו מתוך בחירה ושמחה ולא מתוך תחושה של חוסר ברירה". יצוין כי העצומה נערכה ימים ספורים קודם לפתיחת תקופה ההרשמה במעון לקראת שנת הלימודים הבאה, ולפי עדותה של צילה (סעיף 8 לתצהירה) "הרבה הורים הודיעו שאם התובעת תחזור לנהל את המעון הם לא ירשמו את ילדיהם למעון".

7.לאחר שנודע לעובדות מהמעון דבר שליחת מכתב ההורים, הם פנו לתובעת ודיווחו לה על המתרחש. בד בבד, הם מיהרו ביום 23.4.13 לנסח מכתב/עצומה שכנגד (נספח ב' לתצהיר התובעת), עליה חתמו כל העובדות, ובה נאמר כך:

"למפקחת צילה,

ברצוננו ליידע אותך, שהגיעה אלינו ידיעה שמספר הורים הוציא מכתב בדבר החלפת המנהלת טינגרט (שנמצאת בחופשת לידה) והשארת המ"מ מעיין בתפקיד. השתמע ממספר הורים שגם לנו המטפלות יש נגיעה בדבר. ברצוננו להבהיר שאנו המטפלות לא מעורבות בתוכן המכתב והמשתמע מכך, והוא לא עלה על דעתנו. אין לנו דבר נגד מ"מ מעיין. אנו מעריכים אותה על עבודתה. אך אין לבטל במחי יד את פועלה של המנהלת טינגרט, אשר אנו מעריכים ומוקירים את עבודתה, וחושבות שנעשה פה עוול למנהלת שלנו.

בברכה, המטפלות".

8.בתחילת מאי, עם פתיחת ההרשמה למעון לשנת הלימודים הבאה, נפגשה צילה עם התובעת, לבקשתה של מאיה, הציגה בפניה את הבעייתיות הכרוכה בחזרתה למעון גדרה נוכח התנגדותם של אותם הורים, והציעה לה שלא לשוב לעבודתה במעון גדרה, אלא לעבור לעבוד במעון יבנה. צילה הסבירה שהמנהלת של מעון זה לקתה בסרטן היא החלה בטיפולים כימותרפיים, ותיאלץ להיעדר ימים רבים מהעבודה. לתובעת הוצע למלא תפקיד של מנהלת בפועל של המעון, לצידה של המנהלת החולה. התובעת סירבה, ודרשה לחזור לתפקיד אותה מילאה עד ליציאתה לחופשת לידה.

ביום 29.5.13 התקיימה פגישה משולשת בין צילה מאיה והתובעת, במשרדי אמונה בבני ברק. גם בשיחה זו חזרו מאיה וצילה על הצעתן לתובעת לעבוד במעון יבנה, ואף הוצע לה להגיע לעבודה רק בימים בהם המנהלת החולה לא תגיע לעבודה. התובעת הבטיחה לשקול, אם כי המסר שעבר היה כי נטייתה היא עדיין להשיב בשלילה (סעיף 16 לתצהיר צילה).

9.בין צילה לתובעת התקיימו שיחות נוספות, שתיים מהן אף הוקלטו על ידי התובעת (תמלילי השיחות מיום 2.6.13 ו- 3.6.13 הוגשו לנו כנספחים לתצהירה). מכל מקום, ביום 9.6.13 פנתה התובעת בכתב למאיה, ומחתה על כך שלא הוחזרה לעבודה עם סיום חופשת הלידה (נספח ד' לתצהירה). ביום 10.6.13 קיבלה התובעת מענה ראשון ממאיה בכתב, שבו נאמר לתובעת ש"המצב מאוד בעייתי ויש התנגדות גדול ורחבה לחזרתך למעון. אנו מנסות למצוא את הדרך או חלופין פתרון אחר. אני מקווה שעד שסוף השבוע נהיה חכמים יותר. בינתיים מיכל דואגת לכך שאת תקבלי תשלום מלא עבור הימים האלה" (נספח ה' לתצהיר התובעת).

חלפו עברו שישה ימים, וביום 16.6.13 כתבה מאיה שוב לתובעת (נספח ג' 1 לתצהירה). במכתב היא ציינה שבפגישה ביום 29.5.13 הודתה התובעת – כך לטענתה של מאיה – בקשיים ובכשלים שהיו לה בניהול מעון גדרה. מאיה הדגישה שלאור הפניות והתלונות מההורים לא ניתן יהיה להחזירה לניהול מעון גדרה, והוסיפה:

"כמחווה של רצון טוב והשתדלות לאפשר לך הזדמנות נוספת, אנו מציעים לך לעבור לנהל את מכון יבנה שכרגע מתנהל ללא מנהלת על בסיס קבוע. הזדמנות זו תאפשר לך להוכיח את עצמך במכון שמתנהל בצורה טובה ותאפשר לך זמן 'בחינה' עד לסוף שנה"ל הנוכחית.

אבקשך להודיעני בכתב, עד לסוף השבוע הנוכחי ה- 20.6.13 על החלטתך.

במידה ואינך מעוניינת בהזדמנות זו באפשרותך לנצל את זכותך להתפטר מטעמי אמהות".

10.התובעת השיבה למאיה במכתב אותו שלחה ביום 18.6.13 (נספח ג'2 לתצהיר מאיה). במכתב ציינה שתוכן מכתבה של מאיה אינו משקף את שנאמר בפגישה, והוא רצוף אי דיוקים. בין היתר הדגישה התובעת שבמהלך הפגישה היא ציינה בפני מאיה וצילה שהיא התריעה בעבר על כך שחלק מהורים הילדים בגן התנגדו לכך שהיא תנהל את המעון מלכתחילה, וזאת ממניעים פסולים וגזעניים בשל מוצאה בלבד – התובעת הינה ממוצא אתיופי – ולא בשל כשל מקצועי. עוד הדגישה שזכתה במהלך עבודתה לשבחים הן של הורים והן של העובדים על האופן שבו ניהלה (וגם שיקמה) את המעון מאז החלה לנהלו. התובעת הוסיפה שלא ברור ממכתבה של מאיה האם ה"מבחן" שמוצע לה לעבור הוא מבחן שתערוך לה אמונה, או אולי שהיא מועמדת למבחנם של הורי הפעוטות. כך או כך, התובעת חזרה והדגיש שהיא עומדת על דרישתה לחזור למקום עבודתה במעון גדרה, וביקשה מענה מאת מאיה, על מנת שהיא תוכל לשקול את המשך צעדיה.

11.מאיה השיבה לתובעת ביום 1.7.14 (נספח ד' לתצהירה), במכתב שבו שבה וטענה שהתובעת הודתה בכשלים בניהול המעון, וש"הורי מעון גדרה" הודיעו לאמונה שבמידת והיא חוזרת לנהל את המעון הם יוציאו את ילדיהם מהמעון. מאיה ציינה שהוצעה לתובעת חלופה בניהול מעון יבנה, אך התובעת סירבה, וכן שהוצעה לה חלופה נוספת של ניהול מעון כרם ביבנה, שגם לה היא סירבה. מאיה הדגישה שהחלופות הוצעו לתובעת "על מנת לאפשר לך להפגין ולהוכיח כישורי ניהול אחרים מאלו שנצפו עד כה, בסביבת עבודה בריאה ויציבה". נוכח כל האמור, הודיעה מאיה שמשכורתה של התובעת תשולם לה עד ליום 1.8.13, ולאחר מכן תקוים שיחה נוספת בנושא.

12.ביום 18.7.13 שלחה מיכל שקדי, המפקחת המנהלית הארצית, מכתב לתובעת "הזמנה לשימוע לפני פיטורים" (נספח ה' לתצהיר מאיה). במכתב נאמר שאמונה שוקלת לפטר את התובעת בשל "חוסר שביעות רצון מתפקודך כמנהלת המעון". ביום 28.7.13 התקיימה שיחה השימוע, שבה נכחו מאיה, מיכל, צילה התובעת וכן יו"ר ועד העובדים ציפי חניה (פרוטוקול השימוע נספח ו' לתצהיר מאיה). בו ביום נשלח לתובעת "מכתב הפסקת עבודה" שבו נאמר לה שהוחלט על הפסקת עבודה מיום 27.8.13 "לא כולל חודש הודעה מוקדמת" (המכתב נספח ז' לתצהיר מאיה).

מהלך ההתדיינות

13.ביום 1.9.13 הגישה התובעת כתב תביעה ובקשה למתן צו מניעה זמני, שבגידרה התבקשנו להצהיר שפיטוריה בטלים, ושזכותה לחזור באופן מידי לתפקידה כמנהלת מעון גדרה. נטען שפיטוריה נעשו בחוסר תום לב תוך הפרת הוראות חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: חוק עבודת נשים) וכן הוראותיו של חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: חוק שוויון ההזדמנויות). עוד נטען בבקשה שבבסיס החלטת הנתבעת לפטר את התובעת עומדת "כניעת" הנתבעת לקומץ מהורי הפעוטות שבמעון, שסלדו מניהול של התובעת את המעון אך ורק בשל מוצאה האתיופי. התובעת טענה שבמקום לטפל בנגע הגזענות, בחרה הנתבעת לתת לגזענות חותמת הכשר.

בתגובה לבקשה לצו מניעה שהגישה אמונה נטען שהתובעת כשלה בניהול המעון בכל התחומים: הן מבחינה חינוכית, הן מבחינת היחס לילדים, הן מבחינת הייחסים בינה לבין אנשי הצוות ובינם לבין עצמם, והן מבחינת אחזקת המעון והן מבחינת היחסים עם הורי הילדים. הנתבעת הדגישה שעל אף שלאור הכשלים מן הדין היה לפטר את המבקשת, איפשרה לה אמונה "לפתוח דף חדש" בניהול מעון אחר, אך היא סירבה. עוד הדגישה הנתבעת שאין כל קשר בין פיטורי התובעת לבין היותה אתיופית, ולא ידוע לה על טענות "גזעניות" כלשהן שהועלו כנגד התובעת במהלך עבודתה.

14.ביום 9.9.13 התקיים דיון בבקשת התובעת למתן צו מניעה, שבסופו הודיע ב"כ התובעת כדלקמן (עמ' 2 ש' 4 לפרוטוקול):

"לאחר ששקלנו בדבר ועל אף שאנו סבורים עדיין שעומדת למבקשת הזכות לחזור למקום עבודתה, לאור העובדה שקשה להערכתנו להבטיח את הישארותה במסגרת המשיבה גם אם היא תוחזר בצו שיפוטי, אנו מקבלים את המלצת בית הדין לחזור בנו מהבקשה ותחת זו להגיש כתב תביעה ולעתור לקבלת סעד כספי בלבד בגין התנהלות הצדדים".

נוכח הודעת התובעת, נמחקה בקשה למתן צו מניעה זמני, ניתנה לה הרשות לתקן את כתב תביעתה, וניתנו הוראות נוספות בדבר המשך ההליכים בתיק. להשלמת התמונה נציין שלאחר הדיון הגישה הנתבעת בקשה לפסילת מותב בית הדין, בקשה שנדחתה בהחלטה שניתנה ביום 2210.13.

15.ביום 9.1.14 הגישה התובעת את כתב התביעה המתוקן, שבו עתרה הן לפסיקת פיצויי פיטורים שלא שולמו לה, לרבות פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, והן לסעדים כספיים נוספים להם טענה שהיא זכאית לאור כך שפיטוריה נעשו שלא כדין. למען הסדר הטוב נציין כאן שכתב התביעה תוקן פעמיים, ואנו נתייחס כמובן מכאן ואילך לכתב התביעה שהוכתר בכותרת "כתב תביעה מתוקן 2" ול"כתב הגנה לתביעה מתוקנת בשנית".

בד בבד עם הגשת כתב הגנה, הגישה הנתבעת כתב תביעה שכנגד. בגידרו טענת הנתבעת ששילמה לתובעת בטעות משכורות לחודשים יוני ויולי, וכן דמי הודעה מוקדמת, שלהן לא היתה זכאית התובעת בנסיבות הפסקה עבודתה. משכך, תבעה הנתבעת מהתובעת להשיב לה את כל אלה.

16.בתיק התקיימו שני דיוני הוכחות. הראשון ביום 12.6.14, והשני ביום 18.6.14. בדיון הראשון נחקרה תחילה התובעת על תצהירה. בהמשכו, העידו שלוש עובדות של מעון גדרה: גב' ענת הגפה, גב' אפרת עטר וגב' צהלה כלף. הדיון השני החלה בחקירה נוספת של התובעת, על תצהיר משלים שהגישה. בהמשך העידו שתי עובדות נוספת של המעון, גב' דבורה אנקונינה וגב' אליו חן, ובכך הסתיימה מסכת עדויות התובעת. מטעם הנתבעת נחקרו מאיה וצילה על תצהיריהן. כן העידו שלוש אמהות לילדים במעון: גב' הדר גרשון, גב' אורנית קאזין וגב' כנרת גמליאל.

בתום שלב ההוכחות הגישו הצדדים סיכומים בכתב. עתה, משנאספו הסיכומים לתיק בית הדין, הגיעה העת לדון ולהכריע.

דיון והכרעה

קשיים וכשלים של התובעת בניהול המעון?

17.הנתבעת ביססה את טענותיה בפנינו בראש ובראשונה על כך שהיא בדקה ומצאה שהתובעת נכשלה כשלון חרוץ בניהול המעון, וכי פעולותיה והחלטותיה בקשר להמשך העסקת התובע נעשו נוכח רצונה – ולמעשה אף מחויבותה – לפעול לתיקון אותו הכשל. משכך, בטרם נפנה לדון בעילות התביעה השונות, עלינו לבחון האם עלה בידי הנתבעת להוכיח שהתובעת אכן כשלה בתפקידה.

לאחר בחינת והערכת מסכת העדויות והראיות שהוגשו לנו, אנו קובעים כממצא עובדתי כי לא עלה בידי הנתבעת להוכיח שהתובעת כשלה בתפקידה. להלן נסביר כיצד הגענו למסקנה זו:

ראשית מאיה, מנהלת האגף לגיל הרך, העידה שאת כל ידיעותיה אודות כך ש"התובעת לא הצליחה בניהול המעון" היא קיבלה ממפקחת המעון, צילה, שאף היא העידה בתיק. ברם, צילה נכנסה לתפקידה רק בינואר 2013, ימים בודדים בלבד קודם ליציאתה של התובעת לחופשת לידה, שממנה היא כבר לא חזרה לעבודתה בניהול המעון. מכאן, שידיעותיה אודות התנהלות התובעת במהלך כל תקופת העבודה הן מועטות. יתירה מזאת, צילה העידה שעם כניסתה לתפקידה הספיקה לבקר במעון ולהיפגש עם התובעת, קיבלה דיווח מהתובעת מקיף שהיה אמין בעיניה, והתרשמותה הכוללת היתה ש"מצב המעון תקין" (סעיף 2 לתצהירה). במצב זה הן צילה והן מאיה לא יכלו להעיד עדות מכלי ראשון על אופן תפקודה של התובעת, ומשכך, הנתבעת לא יכלה להוכיח באמצעותן כשלים בתפקוד התובעת;

שנית מאחר שכך, וגם מאחר שבמכתב העצומה של ההורים הודגש שהביקורות הקשות שלהם כלפי התובעת הועברו לא רק לתובעת אלא גם למפקחת הקודמת, ודבר לפי טענתם לא נעשה, ברור שהנתבעת צריכה היתה לעשות בירור מעמיק עם רחל, המפקחת הקודמת שיצאה לגמלאות, בכל הקשור לתפקודה של התובעת, כמו גם לביקורות הורים (שהיו או לא היו) על תפקודה. ברם, בתצהיריהן של מאיה וצילה כמו גם בשאר חומר הראיות לא מצאנו תימוכין לכך שמי מהן, או מישהו אחר מטעם הנתבעת, נפגש או לכל הפחות שוחח עם רחל לאחר "פרוץ" המשבר עם ההורים במעון, על מנת לברר עימה את הדברים, וכן על מנת לכל הפחות לברר עימה האם נכונה טענת התובעת, שהועלתה באופן הברור גם במהלך השימוע, לפיה "כל ההחלטות שלי היו עם רחל לפידות". זאת, בטרם יחרצו את גורלה של התובעת לשבט. יתירה מכך, מאיה בעדותה בפנינו הודתה במפורש שלא טרחה לברר את הדברים עם רחל ("אני לא ניגשתי לרחל לפידות לשאול אותה מה ההורים אמרו לה" עמ' 57 ש' 24) וצילה הודתה שמעבר לסיור החפיפה במעון שערכה לה רחל, סיור שכזכור בסופו התרשמותה מניהול המעון היתה חיובית דווקא, היא לא שוחחה או נפגשה אפילו עם רחל (עמ' 59 ש' 13). המדובר לתפיסתנו במחדל ברור של הנתבעת, שמטה במובהק את כף המאזניים הראייתית לטובת התובעת, בכל הקשור למחלוקת העובדתית בדבר אופן תפקודה עד ליציאתה לחופשת לידה;

שלישית את מחדלה האמור של הנתבעת היא יכולה היתה לנסות ולתקן, ולו במקצת, באמצעותה העדתה של רחל בשלב ההוכחות שהתנהל בפנינו. עדות שכזו יכולה היתה לאשש, ולו בדיעבד ולאחר הפיטורים, את הטענות הקשות שהעלו ההורים כלפי תפקוד התובעת, או לכל הפחות לאשש את עצם העובדה שהורים פנו למפקחת דאז והעלו דברי ביקורת בפניה. אלא שרחל לא העידה בפנינו. ב"כ הנתבעת, שכפי הנראה הגיה לקראת סוף דיון ההוכחות למסקנה שלאי-העדתה עשויה להיות משמעות ראייתית שלילית לא מבוטלת מבחינתו, ביקש שיירשם לפרוטוקול ש"היינו מעוניינים בכך שגב' לפידות תעיד, היא כבר לא עובדת שלנו והיא סירבה לבוא להעיד" (עמ' 63 ש' 5). בכך, להבנתנו, הוא הודה בכך שעדותה של רחל נדרשה בתיק זה. משכך, ויהיו אשר יהיו הסיבות לסירובה של רחל להעיד, לא היתה כל מניעה לבקש מאיתנו לזמנה לתת עדות, בקשה שלה היינו נעתרים ללא ספק. במצב הדברים שנוצר, אין לנו אלא להניח לטובת התובעת, כמצוות ההלכה הפסוקה, שככל שרחל הייתה מעידה, הייתה תומכת דווקא בטענות התובעת בדבר תפקודה הטוב כמנהלת, ולא בטענות ההורים;

רביעית לכל האמור נוסיף, שהנתבעת נמנעה מלצרף לתצהיריה דוחות פיקוח, סיכומי הדרכה, התכתבות מיילים ומסמכים אחרים בקשר לתפקודה של התובע, שנוצרו במהלך תקופת עבודתה עד ליציאתה לחופשת לידה. דהיינו, לא רק שצילה ומאיה לא יכלו להעיד מכלי ראשון על תפקוד לא טוב של התובעת, ולא רק שרחל המפקחת שבידה אמורה היה להיות כל המידע הרלוונטי לא העידה, אלא שגם לא הובאו תימוכין בכתב כלשהם, והכוונה כמובן לתימוכין שנוצרו בזמן אמת, לתפקודה הרע, כך נטען, של התובעת. איננו יודעים האם הסיבה לכך שמסמכים שכאלה לא הוגשו לנו הינה שמאן דהו אצל הנתבעת בחר שלא להציג מסמכים שאינם נוחים לנתבעת, או שפשוט לא נערכו מסמכים שכאלה (וספק בעיננו האם לא היו מסמכים כאלה, שכן מאיה בחקירתה הנגדית ציינה שהנתבעת להעלות על הכתב סיכומי פגישות וסיכומי הדרכה, עמ' 56 ש' 1). כך או כך, ברור שאף עניין זה היטה את כף המאזניים הראייתית כנגד הנתבעת, והקל עלינו מאד להאמין לעדות התובעת בדבר תפקודה הטוב;

חמישית לכל האמור נוסיף שלפי עדותה של התובעת, שלא נסתרה (ס' 5 לתצהירה המשלים), שנה לאחר כניסתה לתפקיד היא זומנה ל"שיחת סיכום" בפני מנכ"ל אמונה מר דוד הררי ומשתתפים נוספים, שבה נמסר לה על החלטת הנתבעת לקלוט אותה כמנהלת קבועה של מעון גדרה. הנתבעת לא התייחסה בשום צורה ואופן לתהליך ההערכה שהעבירה אז את התובעת, ולמעשה "העלימה" תהליך זה לחלוטין מתצהיריה, וכמובן שלא הגישה מסמכים כלשהם הנוגעים אליו. גם כאן, אין לנו אלא להניח שלו היו הדברים מוצגים ומוגשים לנו, היה בהם כדי לתמוך בעמדת התובעת בדבר תפקודה הטוב, ולא להיפך;

שישית מלאכתנו לא תהיה שלמה אם לא נסייג את שאמרנו בשתי הפסקאות האחרונות בכך שנציין שמסמך אחד מתקופת עבודתה של התובעת כן הוגש, וכוונתנו למכתב ובו ביקורת חריפה ששלחה לכאורה רחל, המפקחת לשעבר, לתובעת ביום 27.7.11, בעניין היעדרותה ברגע האחרון מנסיעה שתוכננה עם מנהלות מעון אחרות לתפילה בכותל. המכתב לא צורף לתצהירי הנתבעת, והוגש והתקבל לתיק רק במהלך חקירתה הנגדית של התובעת, חרף התנגדותה הנחרצת של התובעת לכך שהוגש על אף שלא גולה בשלב גילוי המסמכים (ראו החלטת בית הדין עמ' 11 ש' 7). התובעת ציינה באופן מיידי מיד כשהוצג לה המסמך, וגם בתצהיר משלים שהגישה לאחר שניתנה לה רשות לכך לאחר הדיון, שהמכתב האמור מעולם לא הועבר אליה ואף דבר קיומו לא הובא לידיעתה. נוכח האמור, ובהעדר עדות כלשהי מצד הנתבעת – של רחל שכתבה את המכתב או מאן דהו אחר – שיכול לאשר שהמכתב אכן נשלח, אין בידינו לקבוע כך. להשלמת התמונה נציין שהתובעת, במסגרת תצהירה המשלים, מכתבה שצורף לו, וכן בחקירתה הנגדית המשלימה שהתקיימה בפתח הדיון שהתקיים ביום 18.6.14 סיפקה לדעתנו הסברים סבירים והגיוניים ל"אירוע" העדרותה מאותה נסיעה לכותל – הסברים שהנתבעת לא כפרה בהם – ואפילו נניח לטובת הנתבעת שמדובר היה ב"הפרת משמעת" מצד הנתבעת – וכאמור לא הוכח שזה מה שאירע, הרי שמדובר בארוע נקודתי שהתרחש חודשים לא רבים לאחר תחילת עבודתה של התובעת, ובוודאי שלא ניתן להסיק ממנו מסקנה כללית יותר על עבודת התובעת;

שביעית בשולי מכתב "סיכום הפגישה עם ההורים" ששלחה צילה למאיה ביום 6.3.13 (המכתב נספח א1 לתצהיר מאיה שהוגש במסגרת התגובה לבקשה למתן סעד זמני) ביקשה צילה מהנהלת אמונה עזרה מיידית, ובין היתר אישור תקציבי "לסגירה של המרפסת והתקנת מיזוג", מתן "תקציב לרכישת משחקים והעשרה", ו "אישור לגנן ולאיש התחזוקה לעבוד בשעות אחה"צ לפי הצורך". הבקשות האלה מעידות לכאורה על כך שלכאורה חלק משמעותי מהבעיות שהיו במעון נבעו מתקצוב חסר של הנהלת הנתבעת, ולא מתפקוד לקוי של התובעת. נציין שלעומת בקשות אלה של צילה, מאיה טענה בפנינו בחקירה הנגדית שלהבנתה לא היו חסרים במעון בכלל משאבים כלכליים וחומריים, ומכאן ש"הבעיה היתה בניהול" (עמ' 58 ש' 25). במילים אחרות, המסקנה של מאיה שהבעיה היתה בניהול של התובעת בוססה על ההנחה שלא היו חסרים במעון בכלל משאבים כלכליים, וזאת למרות שצילה ציינה בפניה בפירוש, גם בכתב, שמשאבים שכאלה חסרו גם חסרו;

שמינית עדה מהותית וחיונית נוספת, שיכולה הייתה לשפוך אור על מצבו של המעון במועד עזיבת התובעת, הינה מעיין, שהחליפה את התובעת בתפקידה. העובדה שמעיין לא זומנה לעדות על ידי הנתבעת מחייבת אותנו, גם כאן, להניח לטובת התובעת שלו הייתה מעיין מעידה היא לא הייתה תומכת בטענות הנתבעת, אלא בטענות התובעת דווקא;

תשיעית במהלך דיון ההוכחות העידו לפנינו לא פחות מחמש עובדות של המעון: ענת הגפה, אפרת עטר, צהלה כלף, דבורה אנקונינה ואליו חן. כולן העידו שהתובעת תפקדה בצורה טובה והיו שגרסו שאף בצורה מעולה (עמ' 21 ש' 13, עמ' 25 ש' 2, עמ' 27 ש' 11, עמ' 42 ש' 24, וראו את הציטוטים מדבריהן בסעיף 23.1 לסיכומי התובעת). כולן כאחת לא הבינו מדוע דרשה אותה קבוצת הורים שהתובעת לא תחזור לעבודה, וכולן הדגישו שלשיטתן ולהבנתן לא היתה כל הצדקה לכך שהתובעת לא הוחזרה לעבודתה. נציין שכל חמש העדות האלה עדיין עובדות של הנתבעת, והעובדה שאזרו אומץ והעידו עדות שברור שהיא עומדת בניגוד מוחלט לעמדת מעסיקתם בהתדיינות, חיזקה אצלנו מאד את האמון בעדותן;

עשירית אשר להתנגדות ההורים, מהראיות שהוצגו לנו עולה בבירור שהנתבעת הפריזה בהיקף ההתנגדות של הורי המעון, כפי הנראה בעקבות "טראומה" קודמת של הנתבעת, שבה הורים במעון אחר דרשו את החלפת מנהלת מעון אחר שמפעילה הנתבעת, שגם היא יצאה לחופשת לידה, הנתבעת סירבה להחליפה, ובהמשך לכך מספר גדול של הורים הוציאו את ילדם מהמעון והמעון נסגר (ראו לעניין זה תשובתה המפורטת של מאיה לשאלת בית הדין, עמ' 49 ש' 23). אין ספק ששלוש אמהות (מתוך כשישים אמהות בגן) הובילו התנגדות חזקה לתובעת. השלוש האלה הן שיזמו מלכתחילה את הפגישות עם צילה, הן שיזמו ואף כתבו את "העצומה" שבה דרשו את הותרת ממלאת המקום בתפקידה, והן גם אלה שהעידו בפנינו. אף שברור שהורים נוספים תמכו במהלכיהן של השלוש, לא ברור כלל ועיקר בכמה תומכים מדובר. זאת ועוד, התרשמנו שיש בסיס לטענת התובעת – שלא נסתרה – שחלק מההורים שצירפו חתימתם להורים היו הורים שילדיהם השתלבו במעון רק לאחר פיטורי התובעת, שחלק מההורים חזרו בהם מהסכמתם לחתום בסמוך לאחר החתימה, ושעל ההורים שחתמו נמנו גם כאלה שהיה בליבם על התובעת רק משום ששלחה להם מכתבי התראה בחתימתה – על פי דרישת הנתבעת – לפיהם אם לא יסדירו את חובם למעון ילדם לא יוכל להמשיך וללמוד בו בשנת הלימודים שלאחר מכן (עמ' 7 ש' 17, עמ' 18 ש' 15). יתירה מזאת, עובדות המעון שהעידו בפנינו הדגישו באופן אמין להערכתנו שהן לא היו מודעות להתנגדות הורית כלשהי לתובעת, ושהן הופתעו מאד ממכתב העצומה. גם מעדויות אלה אנו מסיקים שמצב הדברים במעון מבחינת היקף ההתנגדות ההורית לא היה "כצעקתה". לכל האמור נוסיף שהנתבעת טענה שגם הורים לתלמידים ממוצא אתיופי היו בין המתנגדים להמשך עבודת התובעת, אך לא עלה בידיה להעיד ולו הורה אחד שכזה, והיא אפילו לא נקבה בשם של אחד שכזה. מכל האמור עולה בבירור שטענת הנתבעת שהיא נתקלה במצב שבו "ההורים כולם" מאוחדים בדעה שאין להחזיר את התובעת לתפקידה (לעניין זה ראו דוגמא מובהק בשאלה שהופנתה לתובעת בעמ' 12 ש' 16)) אינה נכונה כל עיקר, ואפילו הטענה ש"שליש" מההורים תמכו בהדחתה (כפי שטענה מאיה בחקירתה הנגדית, עמ' 47 ש' 19) היתה מוגזמת ומופרזת, שכן אף לטענתה ייתכן שרק 12 מתוך 60 הורים הצטרפו להתארגנות.

התבטאויות והתנהלות גזענית מצד הורים במעון כלפי התובעת

18.בכתב התביעה ובתצהירה ציינה התובעת שעם תחילת עבודה נתקלה בקומץ של הורי ילדי המעון שהתנגדו לעצם קבלתה כמנהלת המעון, תוך שהם מפנים כלפיה הערות גזעניות בשל היותה יוצאת אתיופיה. התובעת הוסיפה שאחד ההורים, שנהג להסיט הורים כנגדה בקביעות, אף פנה למפקחת דאז רחל בדרישה לפיטוריה. בעדותה בפנינו פירטה התובעת עוד אודות מהלך הדברים (עמ' 19 ש' 23):

"היו כמה הורים שהקל שביניהם היו הורים ששאלו אותי אם אני באמת אתיופית, והם אמרו לי שבגדר הם לא מכירים אנשים עם תארים ולא אנשים שלמדו באוניברסיטה ושאלו אותי איך זה שיקבלו אותי למעון, והסיקו שזה בגלל שיש הרבה ילדים אתיופים במעון.... היו הורים שבאו אחרי כמה חודשים והתנצלו שפקפקו בי, והיה הורה בשם [פלוני] שפשוט באופן קבוע היה משמיע העלבות כנגד כמו שאני צריכה להיות רועת צאן ולא מנהלת מעון, לא ייתכן שאתיופית מנהלת מעון שהבן שלו נמצא שם, שהוא יסגור את המעון הזה ויהפוך אותו כמו שהפך את כלא 4 וכו'.

ש. האם ההערות האלה היו לאורך כל תקופת עבודתך?

ת. הם היו לאורך שנה או שנה וחצי, העניין נפסק בגלל מקרה שהיה עם אותו בן אדם... היה מקרה אישי שהוא לא יכול לראות את הילד תקופה שלמה וברגע שניתן לו אישור היה משהו רגשי שעזרתי לו ובאתי לעזרתו ונתתי לו אפשרות בשעות שמותר לו להיות עם הילד ילצרתי לו פינה עם ספר ומשחק והוא שינה את היחס כלפיי. בנוגע לכך אני שיתפתי את המפקחת רחל, היא המליצה לי לפנות למשטרה, אחרי שדיברתי עם הבנות אמרתי לה שזה לא נכון לפנות למשטרה כי זה יכול להיות יותר גרוע".

19.בכתב ההגנה ציינה הנתבעת ש"למיטב ידיעתה, אף אחד מההורים לא הביע התנגדות גזענית לכהונתה של התובעת", וכן הוסיפה שרבות מהעובדות שלה הן יוצאות אתיופיה וביניהם שתי מנהלות מעון (ובעבר כיהנו שלוש ביחד התובעת), כך ששיעורן היחסי בין מנהלות הנתבעת גבוה משיעורן היחסי באוכלוסייה. בסעיף 23 לתצהירה של צילה נאמר כך:

"עניין מוצאה של התובעת ושיוכה לעדה האתיופית בכלל לא עלה אי פעם לדיון... הרעיון שההחלטה להעביר את טינגריט למעון אחר נבעה משיקולים גזעניים הינו חסר כל בסיס".

מאיה חזרה בתצהירה על האמור בתצהירה של צילה והוסיפה (סעיף 30 לתצהירה):

"אני הייתי המופקדת על פיטוריה של התובעת. עניין היותה אתיופית כלל לא נכלל בשיקולים שלי ולמיטב ידיעתי גם ביחסים שבין התובעת לבין הורי הילדים במעון. ל'אמונה' לא ידוע על טענות גזעניות כלשהן כלפי התובעת. אולי להיפך, העובדה שהיא אתיופית הוסיפה לשיקולים לטובת קבלת לעבודה מן הטעם שבמעון יש ילדים רבים ממוצא אתיופי. מבחינה זו המוצא של התובעת העניק לה עדיפות על פני אחרות".

20.בטרם נפנה לדון במשמעות כל העדויות האלה, נציין שהתובעת לא טענה בכתב תביעתה שפיטוריה היו קשורים קשר ישיר למוצאה, וגם בסיכומיה טענה רק שחלק מההורים התנגדו לפיטוריה "ממניעים פסולים" מבלי לטעון שמדובר היה במניעים גזעניים. משכך, הסתפקה הנתבעת בסיכומיה בהתייחסות קצרה לכך שאין בסיס לטענת התובעת שפיטוריה נבעו מ"שיקולים זרים", מבלי להרחיב בעניין.

21.עם זאת, על אף שהתובעת בחרה שלא להרחיב אודות משמעות ההערות וההתנהלות הגזענית שחוותה בתחילת דרכה, ובהמשך לכך גם הנתבעת סברה שאין צורך להרחיב אודות כך, אנו סבורים שיש מקום שנעיר שלוש הערות ביחס למשמעות הדברים:

ראשית אנו מוכנים להניח לטובת מאיה וצילה, שבשעה ששתיהן החלו את הטיפול בעניינה של התובעת, הן כלל לא היו מודעות ל"היסטורית האפליה", דהיינו לעובדה שהתובעת חוותה, כך לטענתה, חוויות גזעניות קשות ומשפילות מצד הורים במשך תקופה לא קצרה החל מתחילת עבודתה. זאת, בין היתר בשים לב לכך ששתיהן לא היו עדיין תפקידן במועד שבו חוותה התובעת את אותה החוויה הקשה, כך לטענתה. עם זאת, בהמשך הם בהחלט ידעו לפחות על תלונת התובעת, שכן כפי שמאיה עצמה הודתה כשנשאלה במהלך חקירתה הנגדית בדבר מודעותה להתבטאויות גזעניות מצד הורים כלפי התובעת, "כשהתחלנו לומר לה על חוסר שביעות רצון מהעבודה, אז היא אמרה שאחד ההורים התבטא בצורה לא ראויה כלפיה" (עמ' 56 ש' 24). יתירה מזאת, במהלך שיחת השימוע חזרה התובעת על טענתה בדבר קשר אפשרי בין התנגדות ההורים להמשך כהונתה לבין גזענות (כפי שנרשם בפרוטוקול השימוע: "היו פניות ישירות של ההורים אלי ולרחל שמנהלת אתיופית לא תנהל את המעון של הילדים שלהם") משכך, ברור לחלוטין שבניגוד לנטען בתצהירה של מאיה – וכוונתנו לציטוט מסעיף 30 לתצהירה אותו הבאנו מעלה – עוד קודם לפיטורי התובעת היא היתה מודעת לכך שהתובעת טוענת שבעבר חוותה התבטאויות גזעניות, וכי אף שיתפה בעניין את המפקחת לשעבר רחל;

שנית דווקא משום שמאיה וצילה קיבלו מהתובעת דיווח על אותן התבטאויות גזעניות, מוטלת הייתה עליהן חובה מוגברת לבדוק ולוודא האם ייתכן שיש קשר כלשהו, גם אם קלוש, בין אותן התבטאויות גזעניות שהיו, לבין התארגנות ההורים במטרה להביא לפיטורי התובעת בסמוך לאחר ליציאתה לחופשת לידה. המינימום שבמינימום שהיו מאיה וצילה צריכות לעשות בסיטואציה הזו היה לשוחח ולהיפגש עם המפקחת הקודמת רחל, ואולי גם עם קודמתה בתפקיד של מאיה, ולברר האם צודקת התובעת בתלונתה, כיצד טופלה התלונה בזמנו, והאם ייתכן שיש קשר כלשהו, גם אם לא קשר חד משמעי, בין אותה התנהלות פסולה שהיתה, לבין התארגנות ההורים החדשה להדחת התובעת. אנו מוכנים להניח לטובתן שמדובר במחדל בתום-לב, אך אף אם כך הדבר, לדעתנו מדובר בכשל ניהולי ברור. לתפיסתנו, חובתו של כל מעסיק שעובד שלו מעלה בפניו טענה בדבר התנהלות גזענית שחווה מצד לקוחות שלו – ובמקרה הזה ההורים הם לקוחות – לברר האם יש דברים בגו. כך בוודאי במקרה כמו זה שלפנינו שבו יש כוונה לפטר את העובד בעקבות תלונות של לקוחות, ויש טענה מצד העובד שייתכן שיש קשר בין התלונות דהיום לבין אותה התנהלות גזענית שחווה, כך לטענתו. נדגיש שאפילו אם טענה שכזו מועלית רק בשלב השימוע – וכאמור מצאנו שהיא הועלתה גם בשימוע וגם קודם לכן – המעביד חייב לבררה בטרם יקבל החלטה סופית של פיטורים. ודאי שאסור לא, כפי שאירע כאן, לפטר את העובדת שעה קלה לאחר השימוע, מבלי להתחיל אפילו בבירור הדברים;

ושלישית ואם הדברים שאמרנו זה עתה נכונים לגבי כלל ציבור המעסיקים, כך במיוחד שעה שמדובר, כמו במקרה שלפנינו, במעסיק שהינו חלק ממערכת החינוך. דווקא על רקע ההיסטוריה הקשה והעצובה של אפליית יוצאי אתיופיה במערכת החינוך בישראל, לרבות מצבים שבהם למרבה הצער ההתנהלות המפלה הגיע מצד הורי תלמידים (ראו לדוגמא: בגץ 1067/08 עמותת "נוער כהלכה" נ' משרד החינוך (17.5.10); בגץ 7246/08 טבקה משפט וצדק לעולי אתיופיה נ' שרת החינוך פרופ' יולי תמיר (31.8.10)) חייבת הייתה הנתבעת לחקור ולדרוש ולוודא בצורה שאינה משתמעת לשתי פנים שלא דבק רבב של גזענות בהתנהלות הורי המעון שהובילה לפיטוריה התובעת. כאמור, למרבה הצער מהראיות שהוצגו לנו עולה בבירור שחקירה ודרישה שכזו לא נערכה על ידי הנתבעת, וחבל.

ההצעות שהוצעו לתובעת לעבור לעבוד במעון אחר

22.בסיכומיה שמה הנתבעת את הדגש על כך שקודם לפיטורי התובעת הוצע לה לעבור ולנהל שלושה מעונות חלופיים: מעון יבנה, במעון כרם דיבנה ובמעון באשדוד, עיר מגוריה. נתייחס אל הצעות אלה אחת לאחת:

ראשית אשר להצעה לעבור לעבוד במעון יבנה – הצעה שכזו אכן הוצעה לתובעת, אך מהראיות שהוצגו לנו עולה שלא מדובר היה בהצעה לנהל את המעון – שכן למעון הייתה מנהלת קבועה – אלא להחליף את אותה מנהלת קבועה, שחלתה במחלה קשה, בימים שבהם הייתה בטיפולים רפואיים. במובן זה, ברור שאף שהנתבעת הבטיחה לתובעת אותם תנאים כספיים, הרי שמדובר בפגיעה ברורה במעמדה. אחרי שהתובעת עמדה בשנת נסיון בניהול מעון גדרה והתקבלה להיות המנהלת הקבועה שלו, ברור שהדחה מהמעון שאותו ניהלה במהלך שהותה בחופשת לידה, והעברתה לתפקידה מילוי מקום של מעון שיש לו מנהלת קבועה, גם אם אינה נוכחת באופן קבוע, תוך ציון בפניה שהמדובר בהעברה שהיא בגדר "מחווה של רצון טוב והשתדלות לאפשר לך הזדמנות נוספת להוכיח את עצמך" (נספח ז' לתצהיר מאיה) הינה פגיעה ברורה במעמדה ובתפקידה;

שנית אשר להצעה לעבור ולעבוד במעון כרם דיבנה – כפי שעולה בבירור מהשיחה שהתנהלה בין התובעת למאיה וצילה ביום 1.7.13, הוצע לתובעת אך ורק תפקיד של "מילוי מקום זמני" של מנהלת שנמצאה בחופשת מחלה (ראו: עמ' 9 ש' 21 לתמליל נספח ט' לתצהיר התובעת), להבדיל מכניסה לתפקיד ניהולי פנוי. יתירה מזאת, גם בצידה של הצעה זו הקפידה הנתבעת להבהיר שמדובר במעין מבחן ומתן הזדמנות לתובעת להוכיח את כישוריה (שם). משכך, ברור שגם בהצעה זו היתה גלומה פגיעה ברורה במעמדה ובתפקידה;

שלישית ואשר ל"הצעה" השלישית, לנהל מעון בעיר מגוריה אשדוד – מהמסמכים שבתיק, לרבות התכתבויות ותמלולי הקלטות, לא מצאנו שהוצעה לתובעת הצעה שכזו. אף בתצהירה של מאיה שניתן בשם הנתבעת בתגובה לבקשה למתן סעד זמני מצאנו (ראו בסעיף 19) שהוצעו לתובעת שתי הצעות בלבד – ניהול מעון יבנה או ניהול מעון כרם ביבנה – ולא מצאנו בו זכר להצעה שהוצעה כביכול לתובעת לנהל מעון באשדוד עיר מגוריה. למעשה, גם מאיה בתצהירה "לא ממש זוכרת" האם הציעה או לא הציעה לתובעת הצעה שכזו, וכך ניסחה את הדברים בתצהירה "למיטב זכרוני, במהלך השימוע, או בשיחה אחרת שקיימת עם התובעת, הצעתי לתובעת לנהל מעון של אמונה באשדוד" (סעיף 22 לתצהירה). הנה כי כן, אף מאיה שקיבלה את כל ההחלטות בתהליך הפיטורים לא ממש זוכרת האם הוצעה לתובעת הצעה שכזו, ומעיון בפרוטוקול השימוע עולה שלא נזכר בו עניין אשדוד, כפי שהודתה בעצמה מאיה בחקירתה הנגדית (עמ' 55 ש' 6). משכך, דומה שצודקת התובעת בטענתה שלא קיבלה כלל הצעה שכזו, ומכל מקום הנתבעת לא הוכיחה שהצעה שכזו אכן הוצעה (ראו בסעיף 40 לסיכומיה).

פיצויי פיטורים ופיצויי הלנת פיצויי פיטורים

23.הנתבעת טוענת שהתובעת אינה זכאית לפיצויי פיטורים מהטעם שהיה עליה לציית להוראות אמונה ולהתחיל לעבוד במעון יבנה או במעון כרם דיבנה (ס' 29 לסיכומיה), ומשלא עשתה כן יש לראותה כמי שהתפטרה.

איננו מקבלים את הטענה. על גבי מכתב הזימון לשימוע (סעיף ה' לתצהיר הנתבעת) נאמר שהתובעת מזומנת לפיטורים בשל "חוסר שביעות רצון מתפקודך כמנהלת המעון". גם במכתב הפיטורים שהוצא לתובעת לאחר השימוע לא נאמר דבר וחצי דבר על אי מילוי הוראות כסיבה לפיטורים, וגם לא נרמז על כך שהתובעת התפטרה. משכך, ולאור מכלול הנסיבות עליהן עמדנו קודם בהרחבה, קמה לתובעת בבירור הזכות לפיצויי פיטורים.

למעלה מהנדרש נוסיף שאף עוד קודם לשימוע, במכתב ששלחה מאיה לתובעת ביום 16.6.13 (נספח ז' כתצהירה), היא הציעה לה לעבור לעבוד במעון יבנה כממלאת מקום המנהלת שם, ולחלופין "לנצל את זכותך להתפטר מטעמי אמהות". דהיינו, גם במכתב זה הציגה הנתבעת בפני התובעת מצג לפיה היא תקבל פיצויי פיטורים גם אם לא תסכים להצעה לעבור למעון ביבנה, ואף מטעם זה דומה שהיא מנועה מלטעון שלתובעת אין זכות לפיצויי פיטורים.

24.אשר לגובה פיצויי הפיטורים – משכורתה הקובעת של התובעת הייתה בסך 6,042 ₪, ובהינתן שתקופת העסקתה הייתה כמעט שלוש שנים – מיום 7.10.10 ועד ליום 26.8.13 – היא זכאית על פי תחשיבה לפיצויי פיטורים בסך 17,732 ₪.

יצויין הנתבעת אישרה בחתימתה את גובה פיצויי הפיטורים שהיו אמורים להיות משולמים לתובעת (ראו לעניין זה טופס "הודעת מעביד על פרישה מעבודה של עובד", שבתחתיתו מצויה חתימת הנתבעת, צורף כנספח י"ד לתצהירי התובעת). נבהיר, בהתייחס לטיעונים שונים של הצדדים בעניין זה, שכמובן שהתובעת רשאית לשלם חלק מפיצויי הפיטורים באמצעות שחרור רכיב פיצויי הפיטורים מקרן הפנסיה של התובעת.

עוד נציין להשלמת התמונה שלא נעלמה מאיתנו טענת הנתבעת בפיסקה הרביעית לסעיף 29 לסיכומי כי על פי הסכם קיבוצי שחתמה עם עובדיה חל סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים על פיצויי פיטורים שהיא משלמת לעובדיה, ולפיכך היא אמורה לשלם לתובעת "28% מפיצויי הפיטורים המלאים". ברם, מאחר שרק בסיכומיה הנתבעת ציינה את דבר קיומו של ההסכם האמור, וגם בהם היא נמנעה מתפרט ולציין על איזה מהוראותיו היא מסתמכת לצורך תשלום חלקי של פיצויי פיטורים, הרי שדין טענתו זו להידחות, ולו רק מן הטעם שלתובעת לא ניתנה האפשרות להתגונן מפני טענה זו במהלך ההתדיינות.

25.אשר לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים – אנו סבורים שבנסיבות הנתבעת היתה מודעת לחובתה לשלם פיצויי פיטורים במועד, וחשבת השכר אף הודיעה לתובעת על כך ש"התשלום בדרך", אלא ש"בדקה ה-90" הוחלט שלא לשלם בשל הוראה שהתקבלה מהיועץ המשפטי של אמונה (ראו מייל של חשבת השכר, נספח י"ז לתצהיר התובעת). כפי הנראה, אי תשלום פיצויי הפיטורים במקרה שלפנינו נעשה בנסיון להפעיל "לחץ נגדי" על התובעת למשוך את התביעה שהגישה. מכל מקום, בנסיבות אנו סבורים שיש מקום לפסוק פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, אך לא להעמידם על השיעור המלא, אלא להפחיתם ולהעמידם על סך 17,732 ₪, דהיינו באותו גובה של פיצויי פיטורים המקוריים.

פיטורים שלא כדין – אי עריכת שימוע כדין

26.אנו מקבלים את טענת התובעת לפיה פיטוריה נעשו שלא כדין בשל האופן שבו בוצע השימוע. בקשר לכך, אנו סבורים שבהליך השימוע נפלו הפגמים הבאים:

ראשית כפי שהסברנו וציינו קודם לכן, תוך הדגשה של חומרת הדברים, אף שהתובעת העלתה את האפשרות שיש קשר בין התנגדות ההורים להתבטאויות גזעניות של ההורים בעבר, הדברים לא נבדקו על ידי הנתבעת מול המפקחת הקודמת או בדרך אחרת. נבהיר בקשר לכך שחלק בלתי נפרד מזכות הטיעון של עובד הינה חובתו "לשמוע" באמת את שנאמר לו, ולבדוק לפי הצורך טענות שהועלו בפניו במהלך השימוע;

שנית התובעת דרשה, עוד לפני השימוע וגם במהלכו, לקבל את מכתב העצומה/תלונה של הורי המעון כנגדה. לתפיסתנו, חובה על הנתבעת היה לאפשר לתובעת לעיין במכתב ולעיין בו, בהיותו המסמך המרכזי שהוביל לפיטוריה. איננו סבורים שיש צורך שנכריע בצדקת טענת הנתבעת שהיא ביקשה "להגן" על ההורים המתלוננים, לבקשתם (ראו עדות מאיה, עמ' 54 ש' 21, עמ' 55 ש' 24), בהינתן שהנתבעת נמנעה אף ממסירת המכתב לידי התובעת תוך השחרת שמות ההורים המתלוננים, ובסופו של דבר המכתב נמסר לתובעת רק לאחר פיטוריה (עמ' 56 ש' 14);

ושלישית פגם נוסף בהליך מצאנו בכך שפרוטוקול השימוע עצמו נחתם באמירה לפיה יישלח לתובעת מכתב הפסקת עבודה, ואכן מכתב הפסקת עבודה נשלח לתובעת מיד בתום השימוע. אף שאין מניעה עקרונית לכך שהחלטת המעסיק תינתן באותו היום שבו נערך השימוע, ככלל לדעתנו יש לשאוף ליצירת פער זמן מסוים בין המועד שבו נערך השימוע לבין המועד שבו מתקבלת ההחלטה הסופית, ובכל מקרה נכון הוא, ולו למען מראית פני הצדק, להימנע ממצב שבו החלטת הפיטורים נרשמת ממש על פרוטוקול הפיטורים, שורה אחת מתחת לדבריה האחרונים של העובדת המועמדת לפיטורים, כפי שהיה כאן.

27.אשר לגובה הפיצוי המגיע, אנו סבורים שבנסיבות יש להביא בחשבון לצד החומרא שמדובר בענייננו במעשה פיטורים שבוצע בסמוך לאחר שובה של התובעת מחופשת לידה, בעיתוי שבו מוטלת על מעסיק חובה מיוחדת להקפיד בדיני שימוע. ככל שהוא אינו עושה זאת, נכון להחמיר עימו על מנת להרתיע מעסיקים מהתנהלות שכזו. לצד הקולא יש להביא בחשבון שבסופו של יום אכן ניתנה לתובעת ההזדמנות להשמיע את עמדתה בטרם פיטוריה, וזאת לא רק ב"שימוע" עצמו אלא גם בשיחות שנערכו עימה קודם לכן.

בנסיבות, ונוכח כל האמור, אנו מוצאים לנכון להעמיד את הפיצוי בגין הפגיעה בזכות הטיעון של התובעת – הפגמים בשימוע –על סך שלוש משכורות, דהיינו על סך 18,126 ₪ (6,042 ₪ X 3).

חוק עבודת נשים

28.התובעת סיימה את חופשת הלידה והייתה אמורה לחזור לעבודתה ביום 1.6.13. בסופו של יום, נוכח האירועים אותם תוארנו מעלה, היא לא הוחזרה למקום עבודתה הקודם, ואף הוזמנה לשימוע לפני פיטורים בתוך התקופה המוגנת לפי חוק עבודת נשים – תקופת 60 הימים שלאחר תום תקופת הלידה. אף מכתב הפיטורים נמסר לידיה ביום 28.7.13, דהיינו במהלך תקופת העבודה המוגנת (וליתר דיוק ביום ה- 58 של התקופה המוגנת).

בנסיבות האמורות, ככל שהתובעת ביקשה לטעון לפטר את התובעת, , היא היתה חייבת לפנות אל הממונה על עבודת נשים, להסביר מדוע לשיטתה אין קשר בין הפיטורים להריון וללידה, ולבקש היתר לפיטורי התובעת. מה שהיא לא היתה רשאית לעשות, ובכל זאת עשתה, היה לעשות דין לעצמה, ולפטר את התובעת בניגוד לחוק ללא קבלת היתר. די בכך כדי להצדיק פסיקת פיצויים משמעותית לטובת התובעת בגין הפרת חוק עבודת נשים, כשבמסגרת השיקולים להגבהת רף הפיצוי יש להביא בחשבון את העובדה שהנתבעת היא גוף הפועל למען זכויות נשים, ואמורה היתה להיות מודעת היטב לזכויות נשים עובדות במהלך הריון, ולהקפיד על קוצו של יוד באשר לזכויות אלה.

זאת ועוד. בנסיבות אותן תיארנו בהרחבה מעלה, היינו מגיעים למסקנה לפיה הנתבעת הפרה את זכויותיה של התובעת לפי חוק עבודת נשים אף לולא היה מדובר בסיטואציה שבה מטיל החוק חובה קטגורית על המעסיק לפנות ולבקש היתר לפיטורים. זאת, לאור ההלכה הפסוקה הברורה והחד-משמעית לפיה חובתו של מעסיק "ליתן לעובדת הזדמנות אמיתית וכנה להשתלב חזרה בעבודה" (עע 44309-05-11 להב נ' מדינת ישראל משרד החוץ (22.1.13)(להלן: פסק דין להב); עע 627/06 מורי נ' מ.ד.פ ילו בע"מ (16.3.08)).

נוכח כל האמור, אנו קובעים שעל הנתבעת לשלם לתובעת, כפיצוי ללא הוכחת נזק בגין הפרת זכויות התובעת לפי חוק עבודת נשים, סך של 40,000 ₪.

פיצוי בגין עוגמת נפש

29.התובעת טענה בפנינו שהתנהלות התובעת גרמה לה לפגיעה קשה בשמה הטוב ולעוגמת נפש רבה. ואכן, במקרים קשים ומובהקים של פגיעה בכבוד של אישה שילדה זה לא מכבר, יש מקום להוסיף ולפסוק, אף מעבר לפיצוי ללא הוכחת נזק לפי חוק עבודת נשים, גם פיצוי נוסף בגין עוגמת נפש. דוגמא מהעת האחרונה לפסיקה שכזו מן העת האחרונה ניתן למצוא בפסק דין להב (שם), שבו פסק בית הדין הארצי לתובעת שם פיצוי בגין עוגמת נפש בסך 30,000 ₪, וזאת מעל ומעבר לפיצוי שנפסק לה לפי חוק עבודת נשים.

לאחר ששקלנו את נסיבות העניין, כפי שתיארנו בהרחבה בפסק דין, אנו סבורים שאכן מדובר באחד מאותם מקרים חמורים שבהם יש מקום לפסוק פיצוי בגין עוגמת נפש. זאת, גם בהינתן העובדה שהתובעת העלתה בפני התובעת את תחושותיה לפי ייתכן ויש קשר בין התארגנות ההורים כנגדה לבין הערות גזעניות ומשפילות שהופנו כלפיה מצד הורים במהלך תקופת העסקתה, והדברים כלל לא נבדקו על ידי הנתבעת.

נוכח כל האמור, אנו קובעים שעל הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בגין עוגמת נפש בסך 20,000 ₪.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

30.באשר לעילת תביעה זו, מקובלת עלינו עמדת הנתבעת. על מנת לזכות בפיצוי נוסף בהתאם להוראות חוק זה, מעבר לסכומים שפסקנו עד כה, היה עלינו להשתכנע שפיטוריה של התובעת באו לעולם בשל מינה, או גם בשל מינה. ברם, בנסיבות שלפנינו, הנתבעת שכנעה אותנו והוכיחה בפנינו שהיא פיטרה את התובעת בשל התנגדות מספר הורים בגן להמשך כהונתה. מצאנו אמנם שההחלטה התקבלה בלא תשתית עובדתית ראוייה – דהיינו בלא שנבדקו תלונות אותם הורים מצד אחד ותגובות התובעת לאותן תלונות מצד שני – אך בכל מקרה, אין יסוד להבנתנו למסקנה עובדתית לפיה הפיטורים היו נגועים באפליה מחמת מין. על כן, וגם בשים לב לפיצוי אותו פסקנו לתובעת בגין הפרת זכויות לפיה חוק עבודת נשים ולפיצוי הנוסף שפסקנו לה בגין עוגמת הנפש שנגרמה לה, לדעתנו דין רכיב תביעתה זה להידחות.

התביעה שכנגד

31.במרכז התביעה שכנגד עומדת טענת הנתבעת לפיה היא שילמה לתובעת בטעות את שכר עבודתה לחודשים יוני ויולי 2013 (60 הימים שבתוך התקופה המוגנת שלפי חוק עבודת נשים, עם סיום חופשת הלידה של התובעת). לטענת הנתבעת, לאחר שהיא הודיעה לתובעת שעליה לעבור ולעבוד במעון אחר, והתובעת סירבה לכך, אין היא זכאית לתשלום שכר בגין חודשים אלה.

לאור כל שקבענו בפסק דין זה, וגם בשים לב להתחייבותה המפורשת בכתב של הנתבעת לשלם לתובעת תשלום מלא עד למציאת פתרון בעניינה (ראו מכתבה של מאיה לתובעת מיום 10.6.13, נספח ה' לתצהיר התובעת) דין התביעה שכנגד להידחות. למעלה מהנדרש נדגיש כי רק בנסיבות נדירות יחסית יאפשר בית דין זה למעסיק שלא לשלם לאישה החוזרת מחופשת לידה את שכר עבודתה לתקופת 60 הימים הראשונים שלאחר חזרתה מחופשת הלידה, ולדעתנו, תנאי מוקדם לכך הינו שהמעסיקה התרתה בכתב בפני העובדת על כוונתה – מסיבות אותן יפרט – שלא לשלם את שכר העבודה עבור תקופה זו. במקרה שלפנינו, לא רק שהמעסיקה לא התרתה בכתב בפני התובעת על כוונתה שלא לשלם לה שכר עבור תקופה זו, אלא שהיא הודיעה לה את ההיפך בדיוק, דהיינו שהיא מתעתדת לשלם את שכרה גם אם לא תעבוד, עד למציאת פתרון. משכך, התובעת היתה רשאית להסתמך על כך שתקבל שכר עבור תקופה זו – כפי שאכן קיבלה בפועל – ואף מטעם זה אין בסיס לתביעה שכנגד.

32.אשר לטענת הנתבעת בדבר זכותה להחזר דמי ההודעה המוקדמת ששולמו לתובעת בגין ספטמבר 2013 – הרי משקבענו שהתובעת פוטרה רק בסוף אוגוסט 2013, היא אכן הייתה זכאית לדמי הודעה מוקדמת בגין ספטמבר 2013.

הערה בעניין המועד שבו סיימה התובעת את לימודי התואר הראשון

33.בטרם נחתום, נבקש להביע את מורת רוחנו מנסיונה של הנתבעת להטיל דופי באמינותה ומהימנותה של התובעת במהלך ההתדיינות שבפנינו באמצעות טענה לפיה היא הציגה עצמה בצורה לא נכונה כבעלת תואר ראשון (ראו במיוחד בסעיפים 23 עד 27 לסיכומיה, וההפניות שם).

אכן בקורות החיים של התובעת שהוגשו לאמונה בשנת 2010 היא ציינה "2009 – מסיימת לימודי תואר ראשון...", ואכן במהלך דיון ההוכחות היא העידה שלהורים שאמרו לה שאינם מכירים אתיופים עם תארים היא השיבה שיש לה תואר ראשון (עמ' 20 ש' 1). ברם, הסבריה של התובעת בדבר כך שבשל אילוצי עבודה היא סיימה בסופו של דבר את מטלות התואר הראשון בספטמבר 2011, וקיבלה אותו בפועל ביוני 2012, היו סבירים והגיוניים לדעתנו (עמ' 32 ש' 26). יתירה מכך, אפילו אם היינו מניחים הנחה עובדתית לטובת הנתבעת שלפיה שהתובעת לא דייקה וסיפרה להורים לפעוטות במעון שיש לה תואר במועד שבו טרם סיימה את מטלות התואר – ונדגיש שהתובעת הכחישה זאת בתוקף (עמ' 33 ש' 4) – הרי שמכאן ועד למסקנה הנחרצת של הנתבעת בדבר אי אמינותה של התובעת הדרך ארוכה.

סוף דבר

34.הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים:

א.פיצויי פיטורים בסך 17,732 ₪.

ב.פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך 17,732 ₪.

ג.פיצוי בגין פיטורים שלא כדין (פגיעה בזכות השימוע) בסך 18,126 ₪.

ד.פיצוי ללא הוכחת נזק לפי חוק עבודת נשים בסך 40,000 ₪.

ה.פיצוי בגין עוגמת נפש בסך 20,000 ₪.

כמו כן תשלם הנתבעת לתובעת הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך כולל של 20,000 ₪.

כל הסכומים שנפסקו יישאו הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד ליום התשלום בפועל.

**על פסק דין זה ניתן להגיש ערעור לבית הדין הארצי בירושלים, בתוך 30 יום ממועד קבלתו.**

**ניתן היום, י"ז חשוון תשע"ה, (10 נובמבר 2014), בהעדר הצדדים.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Picture 1   |   |   |   | Picture 1   |
| **נ.צ. גב' לאה חלה,** **עובדים** |   | **דורי ספיבק, שופט****אב"ד** |   | **נ.צ. מר רן ורדי ,** **מעסיקים**  |