



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 15 ינואר 2023
2

לפני:

כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש
נציג ציבור (עובדים) מר גבריאל נבו
נציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק קוגמן

התובעת

פלונית
ע"י ב"כ: עו"ד סיגלית פורת גורנשטיין ואח'
מנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

-

הנתבעים

1. בית הורים ביחד בע"מ (נמחקה)
2. מעונות-יניב בע"מ
3 הנתבעת 2 ע"י ב"כ: עו"ד ישראל פורת /או עו"ד
4 נטלי אושרנקו
5
6

פסק דין מיום 1.9.22 (נוסח מותר לפרסום בהתאם להחלטה מיום 15.1.23)

7
8 לפנינו תביעת התובעת (שם התובעת נמחק א.ר.ב), לפיצוי בסך 100,000 ₪ בגין הפרת
9 הנתבעת, חברת מעונות יניב בע"מ, את חובת תום הלב ואת חוק שוויון זכויות לאנשים
10 עם מוגבלות, תשנ"ח-1998, וזאת נוכח אי קבלת התובעת לעבודה בשל שיקולים זרים
11 הקשורים למוגבלויותיה.

12 **העובדות הדרושות לענייננו כפי שהן עולות מכלל החומר שהונח בפנינו**

13 1. התובעת, (שם התובעת נמחק א.ר.ב) (להלן: **התובעת או** (שם התובעת נמחק
14 א.ר.ב), ילידת 1987, אחות מוסמכת בעלת תואר ראשון מהאוניברסיטה העברית,
15 בעלת מוגבלות נפשית.

16 2. הנתבעת, מעונות יניב בע"מ (להלן: **הנתבעת או מעונות יניב**) היא חברה פרטית,
17 העוסקת בדיור מוגן לגיל השלישי, מפעילה את בית האבות הסיעודי עטרת
18 רימונים ומעניקה דיור וטיפול יומיומי לעשרות קשישים הנדרשים לסיוע וטיפול
19 יומיומי. (הנתבעת הנוספת נמחקה בהסכמה מכתב התביעה).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

3. במהלך חודשים מרץ-אפריל 2019 נתקלה התובעת במודעה של הנתבעת
2 באתר ALLJOBS למשרת אחות בבית האבות "עטרת רימונים" בבני ברק
3 שבבעלות הנתבעת. התובעת הגישה מועמדות למשרה זו.
4. ביום 16.4.19 זומנה התובעת לראיון.
5. ביום 17.4.19 פנתה התובעת בוואטסאפ למי שזימנה אותה לראיון, הגב' סיגל
6 מזרחי, מנהלת משאבי אנוש בנתבעת באותה עת (להלן: **סיגל**):
- 7 **"הי סיגל... מנסה להתקשר אליך אך את לא זמינה. רציתי לספר לך**
8 **משהו ולהיות כנה איתך"**.
6. ביום 22.4.19 התובעת רואיינה למשרה על ידי סיגל.
7. ביום 28.4.2019 פנתה התובעת לסיגל בהודעת וואטסאפ:
- 11 **"הי סיגל, למי אנחנו מחכים, לאישור של מי? ואני חושבת שלתת לי רק**
12 **שלושה ימים להוכיח את עצמי זה מעט. אפשר לתת לי שבועיים?"**
- 13 ובמענה לכך ענתה סיגל: **"אעדכן אותך מחר"**.
8. ביום 30.4.2019 בתשובה להודעה של התובעת שלחה סיגל הודעה לתובעת:
14 **"היי.... (שם התובעת נמחק א.ר.ב), לצערי לא רלוונטי כרגע. במידה**
15 **ומשהו ישתנה, אעדכן אותך. בהצלחה"**.
- 17 במענה לכך ענתה התובעת:
- 18 **"אבל אמרנו שתתני לי 3 ימים להוכיח את עצמי?!"**
- 19 **"את יודעת מה סיגל, אני פונה לנציבות המדינה לאנשים עם מוגבלויות,**
20 **ואני אתבע אתכם על רקע אפליה עם מוגבלויות. להפך, צריך לקדם**
21 **אנשים עם מוגבלויות. בהתחלה אמרת לי שאת נותנת 3 ימים להוכיח**
22 **את עצמי, כרגע את אומרת לא רלוונטי? הגיע הזמן שתצאו מהסטיגמה**
23 **שלכם, אנשים מתמודדים עם מחלות נפש לא משוגעים"**.
- 24 במענה לכך ענתה סיגל:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 "זה לא העניין . אני מבחינתי כן בעד לעזור לך . ברגע שיתאפשר אתקשר
2 אליך . סליחה".

3 (ר' נספח ג' לכתב התביעה).

4 9. ביום 8.7.19 פנתה התובעת, באמצעות נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
5 למנכ"ל הנתבעות בעניינה של התובעת במכתב (ר' נספח ד' לכתב התביעה).
6 הנתבעת ענתה למכתב זה (ר' נספח ו' לכתב התביעה).

7 תמצית טענות הצדדים

8 10. טענות התובעת

9 א. בסמוך לאחר שזומנה לראיון צלצלה התובעת לסיגל וסיפרה לה כי יש לה
10 מוגבלות נפשית, אבל היא יציבה, מטופלת וכשירה לתפקיד. התובעת עשתה
11 זאת כי חשבה שתידרש למלא טופס הצהרת בריאות, והעדיפה לשים את
12 הדברים על השולחן ולספר על המגבלה שלה ישירות ולא שהדבר ייוודע
13 מגורם אחר ואולי יתקבל בצורה לא נכונה.

14 ב. במהלך הראיון עלה נושא מוגבלותה הנפשית של התובעת. בסיום הראיון
15 סיגל המראיינת מסרה לתובעת כי החליטה לקבל אותה לעבודה לשלושה
16 ימי ניסיון. עוד הוסיפה כי התובעת תיפגש עם המנהלים בבית האבות,
17 וסוכם כי מפגש זה יהיה בתחילת עבודתה של התובעת, אולם פגישה זו לא
18 נקבעה, כי לדברי סיגל הם לא היו זמינים.

19 ג. ביום 28.4.19 פנתה התובעת לסיגל בהודעה כדי לדעת מדוע הדברים
20 מתעכבים וכן ביקשה להאריך את תקופת הניסיון כדי שיהיה מספיק זמן
21 להוכיח את עצמה. למרות שקיבלה תשובה שתעודכן בנדון למחרת, לא
22 קיבלה תשובה. במענה נוסף של התובעת לדעת היכן הדברים עומדים קיבלה
23 הודעה מסיגל "לצערי לא רלוונטי כרגע במידה ומשהו ישתנה אעדכן אותך".

24 ד. מאז הנתבעות המשיכו לפרסם משרות זהות לאלו שהתובעת ניגשה אליהן,
25 כך שהצורך באיוש המשרה עדיין היה רלוונטי (ר' נספח ז' לכתב התביעה).

26 ה. לטענת התובעת היא יציבה וגם אנשי המקצוע המכירים אותה סבורים כי
27 עליה להשתלב חזרה במקצועה (ר' נספח ה' לכתב התביעה).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 התובעת פנתה לסיגל וביטאה את כעסה בנוגע לאפליה שננקטה כלפיה עקב
2 מוגבלותה.
- 3 ז. התובעת פנתה לנציבות בנדון, והנציבות פנתה במכתב לנתבעות.
4 ח. הנתבעות ענו למכתב זה והבהירו כי אי מתן הזדמנות לתובעת היה בשל
5 סיבות ענייניות, לרבות העובדה שבראיון עלה כי בעבודתה הקודמת
6 התובעת פוטרה עקב זיהוי לא נכון בין תאומים בתינוקיה ולכן היה חשש
7 לסמוך עליה. במענה לכך טוענת התובעת כי לא פוטרה אלא התפטרה
8 והאירוע החריג עלה בראיון מיוזמת התובעת תוך הסבר כי זה אירוע שקורה
9 גם לאחיות אחרות ואין בכך בכדי להטיל דופי או למנוע הזדמנות
10 מהתובעת. במקרה הנדון, ההורים החזירו את התאומים בעריסות הפוכות
11 והתובעת לא הבחינה בכך כי הייתה עסוקה בתינוק אחר, רישיונה לא נשלל
12 ולא נגרם נזק לאיש, הגם שנפתח דיווח על אירוע חריג. לטענת התובעת אם
13 היה מדובר באחות אחרת בנסיבות דומות, ללא מוגבלות לא היה בכך כדי
14 לדחות על הסף את המועמדות שלה. עוד נמסר לתובעת במכתב התשובה כי
15 היתה התרשמות כללית שהתובעת לא תעמוד בלחץ המחלקה של 36 דיירים
16 סיעודיים ובעלי דמנציה. במענה לכך טוענת התובעת כי לא ברור כיצד ניתן
17 להסיק את האמור ללא מתן הזדמנות ומבלי שמנהל הנתבעת נפגש עימה,
18 והמסקנה הזו קשורה רק למוגבלותה של התובעת. עוד נטען במכתב כי אין
19 לה ניסיון בתחום בגריאטריה מה שיקשה על קליטתה, אולם לטענת
20 התובעת נושא זה כלל לא עלה כבעיה במהלך הראיון וכן במשרה דומה
21 הנתבעות לא פרסמו במודעה כי נדרש ניסיון קודם בגריאטריה.
- 22 ט. הנתבעות לא קיבלו אותה לעבודה בשל היותה אדם עם מוגבלות או כי
23 נחשבה בעיני הנתבעת כאדם עם מוגבלות. הראיות בתיק מצביעות
24 שהמוגבלות של התובעת עמדה בליבת ההחלטה שלא לקבלה לעבודה ולא
25 לתת לה הזדמנות להוכיח את עצמה ואף לא בתקופת ניסיון. השינוי בעמדת
26 המראיינת שהסכימה לקבל את התובעת לניסיון לא הוסבר לתובעת והדבר
27 נעשה בניגוד להבטחה שניתנה לה.
- 28 י. על הנתבעת היה לנסות לבצע התאמות נדרשות בהתאם להוראות החוק
29 ותקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון
30 התאמות), תשס"ו-2006. משכך התובעת תובעת פיצוי לפי חוק שוויון





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998, בגין נזק לא ממוני בגין
2 הפלייתה מחמת מוגבלות ונוכח הפרת חובת תום הלב והפרת הבטחה
3 לאפשר לה לפחות תקופת ניסיון.
4 **11. טענות הנתבעת**
- 5 א. אכן התובעת עדכנה אותה, עובר לראיון על כך שהיא סובלת ממוגבלות
6 נפשית. למרות זאת, התובעת זומנה לראיון עבודה במטרה לאפשר לה
7 הזדמנות שווה כמו לכל יתר המועמדים לתפקיד.
- 8 ב. ביום 22.4.19 התקיים ראיון עבודה בין התובעת סיגל, במהלכו התובעת
9 פרטה בדבר המוגבלות הנפשית ממנה היא סובלת, אולם לא הציגה כל
10 אישור המאפשר לה לעבוד בתחום על אף מוגבלותה. כמו כן, התובעת פרטה
11 את נסיבות סיום עבודתה כאחות במחלקת ילודים בבית חולים שיבא, שנה
12 קודם לכן תוך שהיא סיפרה כי בשל טעות שאירעה במהלך אחת המשמרות,
13 התבלבלה התובעת בין שני ילודים בהם היה עליה לטפל בתינוקיה בשל
14 העובדה שבאותו זמן ממש היתה עסוקה בטיפול בילוד אחר ורק במזל לא
15 אירע נזק ממשי למי מהילודים. נוכח דברים אלה שעלו בראיון, הודיעה
16 נציגת הנתבעת לתובעת, כי על הנתבעת לשקול את הדברים וכי ישנם
17 מועמדים נוספים לתפקיד, ולאחר שתתקבל החלטה בעניינה יעדכנו אותה
18 וככל שיוחלט להתקדם איתה, תתבקש להגיע לשלושה ימי ניסיון בתפקיד
19 בטרם תתקבל לעבודה סדירה.
- 20 ג. בתום הריאיון, פנתה סיגל לממונים עליה לשם התייעצות בעניינה, שכן מחד
21 לתובעת עניין רב בשילוב אנשים עם מוגבלויות בבית האבות אותו היא
22 מנהלת והתובעת הציגה רצון אמיתי לחזור למעגל העבודה, אולם מנגד
23 הציגה מצג לפיו חובה היא קשיים של ממש בעבודה בעומס, עד כדי כך
24 שעזבה את עבודתה בתחום בו רכשה השכלה למשך תקופה ארוכה ולאחר
25 מכן, החלה לעבוד בתחום אחר לגמרי – מלצרית בבר מסעדה. כמו כן,
26 התובעת לא הציגה אישור רפואי המאפשר לה לעבוד בתחום עיסוק זה
27 למרות המוגבלות.
- 28 ד. לאחר שהדברים נשקלו בכובד ראש, הוחלט שלא לקבל את התובעת לעבודה
29 כאחות מחלקה בבית האבות, מתוך חשש אמיתי המבוסס על הדברים
30 שהתובעת עצמה סיפרה לנתבעת במהלך ראיון העבודה לפיו התובעת לא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 תהא מסוגלת להתמודד עם מחלקה של חולים סיעודיים הדורשים תשומת
2 לב מרובה ואחריות רבה לבריאותם ולרווחתם של השוהים בבית האבות.
3 במיוחד משמדובר בקשישים חסרי ישע שהמשפחות שלהם לרוב לא
4 נמצאות בקרבתם משך כל זמן שהייתם, והגורם היחיד שאמון עליהם הוא
5 צוות העובדים. לפיכך, האחריות המוטלת על אחיות בבתי אבות סיעודיים
6 היא רבה יותר. כמו כן, לתובעת לא היה ניסיון קודם בתחום הסיעודי דבר
7 שהיה גורם ללחץ נוסף ועומס נפשי נוסף שעשוי לפגוע בתובעת והן במי
8 מדיירי בית האבות.
- 9 ה. אי קבלת אדם בעל מוגבלות לעבודה בשל מוגבלותו מהווה אפליה אסורה,
10 אולם כאשר המועמד לעבודה אינו כשיר לביצוע התפקיד הרי שאי קבלתו
11 לעבודה לא תיחשב להפליה.
- 12 ו. יש לנתבעת זכות לגיטימית להחליט לא להעסיק עובד שכשל בעברו בביצוע
13 תפקידו ולהעדיף מועמד אחר לתפקיד זה, שאין בעברו היסטוריה של
14 כשלים. התובעת לא הופלתה לרעה בשל מצבה הרפואי, אלא הוחלט שלא
15 להעסיקה בשל העובדה שהנתבעת סבורה שהתובעת לא מתאימה לתפקיד
16 לאור אי יכולתה לעמוד בעומס עבודה, כפי שנדרש במסגרת התפקיד וכן
17 לאור העובדה שהנתבעת איתרה מועמדים שנראו לה באותו המועד עדיפים
18 על התובעת לביצוע התפקיד שעה שהיו בעלי ניסיון קודם.
- 19 ז. בתקנות בריאות העם (עוסקים בסיעוד בבתי חולים), תשמ"ט-1988 נקבע
20 כי מחלת נפש מהווה משום "מחלת מסכנת" שבגינה ניתן להתלות או לשלול
21 את תעודתו של העוסק בתחום, ומשכך יש לייחס למחלה מסכנת זו חשיבות
22 רבה בעת בחינת האפשרות להעסיק אדם הסובל ממחלת נפש ויש לכך סיכון
23 לפגיעה של ממש במטופלים. לכן אין מדובר בדעה קדומה אלא סיכון של
24 ממש שיש לבחון אותו לגופו וליתן עליו את הדעת. אולם במקרה דנן,
25 הנתבעת לא נדרשה לבחון האם לתובעת אישור מרופא תעסוקתי לעסוק
26 בתחום הסיעוד שכן סברה שהתובעת אינה מתאימה לתפקיד בשל אי
27 יכולתה לתפקד במצבי עומס. עוד טוענת הנתבעת כי שעה שעניין המוגבלות
28 הנפשית כלל לא נשקל, הרי שעניין ביצוע ההתאמה כעולה מסעיף 8 (ה)
29 לחוק לא נדרש ליישום.
30



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

דיון והכרעה

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

12. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998 (להלן: **חוק השוויון**) אשר נכנס לתוקף ביום 1.1.99, נחקק במטרה להגן על זכויותיהם, כבודם וזכותם לשוויון של אנשים עם מוגבלות ולהביא להשתתפותם המלאה בחברה (ר' ע"מ 629 להצעת החוק).

13. מטרת החוק מצוינת בסעיף 2 לחוק עצמו, כדלקמן:

"להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים, וכן לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו".

14. חוק השוויון יצר, לראשונה בישראל, הסדר נפרד וספציפי המחיל את עקרונות היסוד של שוויון וכבוד האדם על אנשים עם מוגבלות, כקבוע בסעיף "עקרון היסוד" לחוק, כך:

"זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה בישראל לזכויות אלה, מושתתות על ההכרה בעקרון השוויון, על ההכרה בערך האדם שנברא בצלם ועל עקרון כבוד הבריות" (ר' סעיף 1 לחוק).

15. בהתייחס להוראות החוק העוסקות בשוויון בתעסוקה, נפסקו הדברים הבאים בבית הדין הארצי לעבודה (ע"ע (ארצי) 12264-10-13 כהן – עיריית תל אביב (21.8.17) (להלן: עניין כהן):

"לא בכדי ניתן מקום מרכזי בחוק השוויון לפרק התעסוקה, שכן מקום עבודתו של אדם מעניק לאדם לא רק מקור פרנסה, אלא הוא גם אמצעי להגשמה עצמית, סיפוק, משמעות, התפתחות אישית, קשרים בין אישיים, מעורבות חברתית וכבוד...".

מוטלת על המעסיקים כולם, חובה לעשות מאמץ נדרש על מנת לאפשר לאנשים עם מוגבלות להשתלב במקום העבודה. יפים לעניין זה דבריו של כב' השופט



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 רובינשטיין (כתוארו דאז) בבג"צ 6069/10 רמי מחמלי – שירות בתי הסוהר ואח'
2 (8.5.14) (להלן: "בג"צ מחמלי"):
- 3 **"... נדרש מעמנו המאמץ החברתי, בחינת העדפה מתקנת, לעבר שוויון,
4 הגינות, אנושיות ותיקון עולם במיטבו. אכן, באנשים עם מוגבלויות
5 עסקינן, אך מקומם אינו צריך להכירם בשולי החברה, וככל הניתן
6 נדרשת מתן כתף לכל על ידי הכל; הכל קרי מעבידים גדולים יחסית,
7 הכל – קרי בעיניי, יותר מכולם, מוסדות הציבור".**
- 8 16. להשלמת התמונה ראוי לציין כי לצד הוראות חוק השוויון, ישנם חוקים
9 ספציפיים שעניינם עידוד שילובם של בעלי מוגבלויות בשוק התעסוקה על דרך של
10 עידוד העסקת חולי נפש בקהילה (חוק שיקום נכי נפש בקהילה, תש"ס - 2000),
11 מתן פטור ממכרז, בתנאים מסוימים, לחברות ממשלתיות שרוב עובדיהן בעלי
12 מוגבלויות (תקנה 3(א5) לתקנות חובת המכרזים, תשנ"ג-1993) וכן עידוד בעלי
13 מוגבלות לעבוד, על דרך של השתתפות במימון הכשרה מקצועית (סעיפים 203-
14 204 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה - 1995 והתקנות על פיו, ר'
15 בעניין זה עב"ל (ארצי) 12705-11-12 עילם - המוסד לביטוח לאומי (19.4.17), ור'
16 גם מחקרה של פלורה קוך דבידוביץ' "השתלבות אנשים עם מוגבלות בעבודה",
17 מרכז המחקר והמידע של הכנסת, מיום 4.12.11).
- 18 17. סעיף 5 לחוק השוויון מגדיר "אדם עם מוגבלות" כך:
- 19 **"אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או
20 זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר
21 מתחומי החיים העיקריים".**
- 22 18. לענייננו רלוונטי נושא השוויון בתעסוקה. סעיף 8 לחוק השוויון קובע כי למעסיק
23 אסור להפלות אנשים עם מוגבלות, מחמת מוגבלותם, כמצוטט:
- 24 **"8. (א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת
25 מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים, בכל אחד
26 מאלה:**
- 27 **(1) קבלה לעבודה לרבות מבדקי קבלה;**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 (2) תנאי עבודה;
- 2 (3) קידום בעבודה;
- 3 (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
- 4 (5) פיטורין או פיצויי פיטורין;
- 5 (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה.
- 6 (ב) לענין סעיף קטן (א), רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין
7 הענין.
- 8 (ג) אין רואים כהפליה לפי סעיף זה, פעולה או הימנעות מפעולה,
9 המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד או של המשרה.
- 10 (ד)
- 11 (ה) ...
- 12 "הפליה" - לרבות אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים
13 של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו;
- 14 "התאמה", "התאמות" - לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד שבו,
15 דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה
16 והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד
17 מדי;
- 18 "נטל כבד מדי" - נטל בלתי סביר בנסיבות הענין, בהתחשב, בין היתר,
19 בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות,
20 במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון
21 חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה."
- 22 19. החידוש המרכזי באיסור ההפליה הקבוע בסעיף 8 לחוק השוויון נעוץ בכך
23 שהמחוקק מטיל חובה פוזיטיבית על המעסיקים, ליצור התאמות נדרשות במקום
24 העבודה, אשר יאפשרו לעובדים בעלי מוגבלות להשתלב בעבודה, בין היתר על ידי
25 התאמת דרישות התפקיד, שעות ונהלי העבודה (ר' סעיף 25 לפסק דינו של כבוד
26 השופט מלצר בבג"צ מחמלי).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

20. מנוסח סעיף 8 לחוק עולה כי ההתאמות אינן התאמות פיזיות בלבד.
יפים לענייננו דבר כבוד השופט מלצר בבג"צ מחמלי, כמצוטט:
- "החוק מגדיר "רשימה פתוחה" של התאמות אפשריות, אך איננו מתיימר למצות את מלוא קשת האפשרויות. ביצוען של ההתאמות הנדרשות על מנת לקיים את החובה המוטלת על המעסיק להימנע מאפלייתם של עובדים בעלי מוגבלות מצריכה גמישות ומעוף מחשבתי מצד המעסיק. החובה לבצע התאמות – חובה שהפרתה נתפסת כהפליה אסורה – מחייבת את המעסיק לראות את מקום העבודה דרך עיניו ומציאות חייו של האדם עם המוגבלות ולהביא בחשבון את צרכיו (עיינו: זיו, 846).
- ההתאמות הנדרשות, על פי חוק השוויון, משתנות, איפוא, ממקרה למקרה, על פי נסיבותיו, והן עשויות לכלול, בין היתר, גם:
- (א) שינויים בדרישות התפקיד ועיצובם מחדש;
- (ב) הגמשה של שעות העבודה על ידי פיצולן, או על ידי מתן אפשרות לעבודה במשרה חלקית;
- (ג) שיבוץ בתפקיד חלופי;
- (ד) יצירת משרה חדשה עבור העובד עם המוגבלות, אשר הולמת את מצבו;
- (ה) חריגה אד-הוק מנוהלי העבודה הקבועים;
- (ו) ואף "התאמה כלכלית", דהיינו: "ספיגת" עלות העסקתו של האדם עם המוגבלות ותשלום שכרו על בסיס גבוה יחסית, לעומת תפוקתו, בהתחשב במוגבלותו (ראו לעניין אחרון זה: ע"ב (נצ') 1732/04 דה-קסטרו דקל יצחק נ' מ.ב.א הזורע (10.7.2005); לעמדה שונה, שלפיה קיימת בעייתיות בהטלת חובה על המעסיק לספוג מכיסו את ההפרש בין תפוקתו של עובד רגיל לבין תפוקתו של העובד עם המוגבלות, עיינו: ספיר 436-438, וראו גם: תקנות שכר מינימום (שכר



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת, התשס"ב-
2 (2002)''.

3 וכך-

4 "חוק השוויון מחייב את המעביד להתעלם מן השוני בתפוקה בין עובד
5 רגיל לבין עובד עם מוגבלות, או להוציא כסף כדי להתאים את סביבת
6 העבודה (במובן הרחב של מושג זה) לצרכיו המיוחדים של העובד עם
7 מוגבלות, אף שנתונים אלה מהווים שוני רלבנטי בינו לבין עובדים
8 אחרים. חיובם של מעבידים (לרבות מהמגזר הפרטי), בביצוע התאמות
9 שיאפשרו את: קליטתם, שילובם, קידומם והישארותם של אנשים עם
10 מוגבלות, במקום העבודה – מגלם את הרעיון שלפיו: "הבטחת שוויון
11 ההזדמנויות לנכה עולה כסף. חברה האמונה על ברכי כבוד האדם,
12 החירות והשוויון מוכנה לשלם את המחיר הנדרש" (ראו: דברי הנשיא,
13 א' ברק בעניין בוצר; השוו להלכה בעניין שדולת הנשים)''.

14 ובהמשך :

15 "יחד עם זאת, החובה לערוך את ההתאמות הנדרשות לשם שילובם של
16 אנשים עם מוגבלות במקום העבודה, וקידומם בו, כאמור לעיל – איננה
17 מוחלטת, אלא חלה רק כל עוד אין בביצוע ההתאמות הנדרשות כדי
18 להטיל על המעביד "נטל כבד מדי"....

19 סייג זה נועד לאזן בין זכותם של אנשים עם מוגבלויות שלא להיות
20 מופלים לרעה, לעומת עובדים, או דורשי עבודה אחרים, בעלי כישורים
21 דומים, בעניינים המנויים בסעיף 8 א' לחוק השוויון – לבין הנטל המוטל
22 על המעסיקים להתאים את מקום עבודתם, וזאת כדי שלא להביא לידי
23 פגיעה כלכלית חמורה בעסק. המבחן הוא של סבירות ההתאמה, כאשר
24 רק נטל בלתי סביר – בהתחשב במכלול המשאבים המצויים בידי
25 המעסיק – ייחשב כ"נטל כבד מדי", שיצדיק פטור מביצוע התאמות
26 (עיינו: מור, 122; ספיר, 427). "

27 21. לסקירה מקיפה באשר לחובות המוטלות על המעסיק בנוגע להתאמת מקום
28 העבודה לעובד בעל מוגבלות ראה גם האמור בעניין קופולק (ע"ע (ארצי) -61235



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 02-17 קופולק (1949) בע"מ - מיכאל חננשוילי (16.10.18), שם נקבע בין היתר כי
2 על מעסיק לקחת על עצמו נטל ואף "נטל כבד" אך לא כבד מדי על מנת לשלב
3 אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה:

4 "ראוי לציין כי הדרך בה הגדיר המחוקק את סייג ה"נטל הכבד מדי",
5 כמו גם הדרך בה הגדיר את החובה הרחבה בביצוע התאמות, מלמדת כי
6 נקודת המוצא של החוק היא כי מעסיקים, גם פרטיים, וגם בינוניים או
7 קטנים (כל עוד הם מעסיקים לפחות ששה עובדים), יחויבו ליטול על
8 עצמם "נטל" מסוים, לרבות כלכלי, ואף "נטל כבד" (כל עוד אינו כבד
9 "מדי"), לצורך השגת תכלית החוק של שילוב והשתתפות אנשים עם
10 מוגבלות בשוק העבודה..."

11 סייג הכשירות וסייג הדרישות המהותיות של התפקיד והמשרה

12 22. סעיף 8(א) לחוק השוויון קובע כי:

13 "לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם,
14 ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים..."

15 23. סעיף 8(ג) לחוק השוויון קובע כי:

16 "אין רואים כהפליה לפי סעיף זה, פעולה או הימנעות מפעולה,
17 המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד או של המשרה."

18 24. בבג"צ מחמלי נפסק כי הואיל ומדובר בחריג לעיקרון השוויון בעבודה אזי הנטל

19 להוכיח שבנסיבות המיוחדות של העיסוק או התפקיד המדובר, יחס מפלה הוא
20 מוצדק בהיותו מעוגן בדרישה הנובעת מאופיו או ממהות התפקיד מוטל על
21 המעסיק:

22 "על מנת לקיים את תכליתו של חוק השוויון תוך שמירה על "הרמוניה
23 חקיקתית, הרי שאת סייג ה"דרישות המהותיות של התפקיד" יש
24 לפרש לטעמי, כל שהוא יחול רק אם המעביד יראה כי הפלייתו של
25 האדם בעל המוגבלות, לרבות אי ביצוע התאמות הנדרשות בנסיבות
26 העניין, מוצדקת מאחר שאין בכוחן של ההתאמות הנדרשות להתגבר על
27 מוגבלות שבעטייה העובד איננו מסוגל לעמוד בדרישה שהיא מהותית





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 לביצוע התפקיד או המשימה, הגם שמכל בחינה אחרת הוא כשיר
2 לביצוע התפקיד. לגישתי, איפוא, המשמעות של תנאי "הכשירות"
3 שבו מדובר סעיף 8 (א) לחוק השיוויון, היא שכדי שתוכר הפליה בין
4 אדם עם מוגבלות - לעובד או לדורש עבודה אחר בפרמטרים המנויים
5 בסעיף 8 (א) לחוק השיוויון, על האדם בעל המוגבלות לעמוד בתנאי סף
6 מקדמיים לעיסוק בתפקיד, או במשרה שהוא מבקש להתמודד (כגון:
7 השכלה, ניסיון מקצועי, רישיון וכיוצא) קרי, שתתקיים בו "כשירות
8 פורמאלית" לתפקיד, וכן שתתקיים בו אותה "כשירות טבועה"
9 החיונית לביצוע התפקיד... ככל שמתקיימים אצל העובד כל תנאי
10 ה"כשירות הפורמאלית והטבועה" הנדרשת לתפקיד, זולת בתחום
11 מוגבלותו (כשהיא איננה נוגעת לאותה "כשירות טבועה" החיונית
12 לביצוע התפקיד) - אזי מוטלת על המעסיק החובה לבצע את ההתאמות
13 הנדרשות בנסיבות העניין כדי להביא לשילובו ולקידומו של האדם בעל
14 המוגבלות בעבודה, תוך "התאמת" דרישות התפקיד- שאינן חלק
15 מהדרישות המהותיות לתפקיד - למוגבלותו של העובד, והכל כשאינן
16 בביצוע ההתאמות כדי להטיל על המעסיק נטל כבד מידי בנסיבות
17 העניין. מחדלו של המעסיק מביצוע התאמות כאמור - ייחשב להפליה,
18 אלא אם יוכיח המעסיק כי הוא פטור מביצוע ההתאמות, מאחר
19 שמוגבלותו של העובד נוגעת לדרישה שהיא מהותית לתפקיד
20 ומתחייבת ממנו ולא ניתן יהיה לעמוד באותה הדרישה, גם לאחר
21 שתבוצענה ההתאמות הנדרשות".

22 כמו כן, בבג"צ מחמלי נקבע כי:

23 "דרישה לפיה עובד עם מוגבלות יהיה חייב להראות כי מוגבלותו
24 שימשה אחד השיקולים לקבלת החלטתו של המעסיק בעינינו - עלולה
25 להציב בפני העובד מכשול ראייתי משמעותי, שכן מטבעה של אפליה
26 שהיא איננה משאירה, על פי רוב, עקבות ברורים".

27 25. בע"ע 30585-09-12 חברת יישום פתרונות אנושיים בע"מ – אורית בוסי (4.8.13)

28 נקבע כי "די בחשד שנימוקי המעסיק אינם ענייניים על מנת להעביר את נטל



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 ההוכחה אל כתפי המעסיק" וכי "הוראה בדבר "היפוך" הנטל היא הוראה חשובה
2 ומהותית ליכולתו של אדם מופלה להוכיח את תובענתו ולאכופ את זכויותיו".
- 3 26. עוד נציין כי היפוך נטל הראיה על הנתבעת נובע מכוח הוראות סע' 9(א)(1) לחוק
4 שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות
5 בעבודה"), בצירוף סע' 13 לחוק השוויון.
- 6 27. סעיף 9(א)(1) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע:
- 7 "א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף
8 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף
9 2 – (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה
10 להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע
11 המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי
12 הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים".
- 13 28. סעיף 13 לחוק השוויון עוסק בהיפוך נטל הראיה, כמו כן בהתאם לפסיקה יש
14 לפרש סעיף זה בהרחבה לטובת העובד (ר' פסקה 56 לפסק דין בעניין קופולק).
- 15 29. לעניין היפוך נטלי הראיה, על העובד הטוען לאפליה להצביע על אפליה לכאורה
16 (prima facie). רק אז עובר הנטל למעביד להוכיח כי לא הייתה התנהגות פסולה.
17 כך, כאשר אדם נמצא מתאים לעבודה, והטעם לאי קבלתו קשור למגבלה
18 הרפואית ממנה הוא סובל, על המעביד הנטל להראות כי אין המדובר באפליה
19 פסולה, כמשמעה בחוק (ר' דב"ע נו/129-3 שרון פלוטקין - אחים איזנברג בע"מ,
20 פד"ע לג 481 (1999); ע"ע 300126/98 סול גבאי - האגודה להתנדבות בע"מ
21 בישראל (7.1.04).
- 22 ועוד ראו הדברים הבאים:
- 23 "לצורך גיבושה של עילת תביעה מכוח חוק שוויון הזדמנויות יש
24 להראות לפיכך כי אחד השיקולים ששקל המעסיק בעניינו של העובד
25 הוא שיקול אסור, הנוגע לאחד ממאפייני הזהות המנויים בחוק. עם זאת
26 אין רלוונטיות למניע, ואין צורך להוכיח כוונה להפלות, "ואף כוונה
27 טובה אינה רלוונטית" עוד נקבע כי די בכך שאחד השיקולים
28 להחלטה הנבחנת היה שיקול אסור, על מנת "להכתים" את החלטה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 בכללותה". (ע"ע (ארצי) 1842-05-14, עיריית ירושלים - גלית קידר
2 ((28.12.16)

3 דברים אלו נאמרו בנוגע לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה אולם יפים הם גם
4 למחלוקת בענייננו לפי חוק השוויון.

5 30. עוד יפים לענייננו דברי בית הדין הארצי בע"ע (ארצי) 16136-05-15 מ. דיזנגוף
6 ושות' (נציגות קלובים) בע"מ – מושקוביץ סקורצקי (18.01.18) שם נאמר:

7 "לצורך העברת נטל ההוכחה לא נדרש מדורש העבודה להוכיח כי יש לו
8 מלוא הכישורים למשרה. ודי בהצגת ראשית ראיה לכך שהמעסיק נהג
9 בניגוד להוראת סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות. על כן, אפילו נכונה
10 הייתה טענת החברה כי הדברים שבהודעת הדואר האלקטרוני לא
11 פורשו כהלכה, וכי לא עולה מהם כי התקיימו בנעמי כל התנאים
12 הדרושים למשרה, די בהתייחסות שבהודעה להיותה של נעמי אם
13 לילדים כשיקול בקבלתה לעבודה, כדי להוות ראיה לכאורה, או ראשית
14 ראיה, בדבר הפלייתה בקבלה לעבודה, ובכדי להעביר את הנטל אל
15 החברה להוכיח כי לא הפלתה את נעמי בקבלה לעבודה".

16 וכן הודגש באותו המקרה כי:

17 "לא למותר לציין כי הנטל המועבר על פי הוראת הסעיף הוא נטל
18 השכנוע ולא נטל הבאת הראיות. על המעסיק מוטלת החובה לשכנע כי
19 לא קיבל את החלטתו תוך התחשבות באחד מן הטעמים המנויים".

20 מן הכלל אל הפרט

21 31. ראשית, נציין כי שוכנענו כי יש לראות בתובעת כ"אדם עם מוגבלות" וזאת בשים
22 לב להגדרה הרחבה של "אדם עם מוגבלות" בסעיף 5 לחוק השוויון:

23 "אדם עם לקות פיסיית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או
24 זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר
25 מתחומי החיים העיקריים".

26 32. התובעת הצהירה כי היא "אדם עם מוגבלות נפשית, מוכרת בביטוח הלאומי
27 וקיבלתי עד לאחרונה קצבת נכות מביטוח לאומי בשיעור של 40% לצמיתות...





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 כמו כן אני זכאית לסל שיקום של משרד הבריאות, אשר הכיר בי כזכאית. סל
2 השיקום מעניק ליווי על ידי אנשי מקצוע, בתחומים שונים, ובין היתר בתחום
3 התעסוקה..."
- 4 התובעת אף צירפה לתצהירה אישור המוסד לביטוח לאומי על דרגת נכותה
5 הרפואית (ר' ת/3 - ת/4).
- 6 **האם התובעת בעלת הכישורים המתאימים לתפקיד?**
- 7 33. לאחר שבחנו את כלל הראיות ושמענו את כלל העדים שוכנענו כי התובעת הרימה
8 את הנטל הראשוני להוכיח כי היא כשירה לבצע את התפקיד אליו הגישה
9 מועמדותה, אחות סיעודית בבית אבות, מהנימוקים הבאים:
- 10 34. ראשית, עיון במודעת הדרושים מעלה כי התובעת חיפשה:
- 11 "אחים/ות מוסמכים /ות מעשיים/ות למשמרות/משמרות לילה... דרישות: לא
12 הכרחי ניסיון קודם בתחום (מקבלים הכשרה במקום)" ר' נספח 10א לתצהיר
13 התובעת.
- 14 35. עיון בתצהיר התובעת מעלה כי התובעת הינה אחות מוסמכת בעלת תואר ראשון
15 מהאוניברסיטה העברית. עיון בת/2 מעלה כי אכן התובעת בוגרת האוניברסיטה
16 העברית בסיעוד.
- 17 36. כמו כן, עיון בת/1 מעלה כי התובעת רשומה כאחות מוסמכת במשרד הבריאות
18 כמפורט בתעודת רישום של התובעת מיום 23.5.2016:
- 19 "נרשמה בפנקס מורשים לעסוק בסיעוד לפי תקנות ביראות העם
20 (עוסקים בסיעוד בבתי חולים), התשמ"ט-1988 ותקנות בריאות העם
21 (צוות סיעודי במרפאות), התשמ"א-1981 כ- אחות מוסמכת".
- 22 37. עיון בתכתובת בין התובעת לבין סיגל שראיינה את התובעת מעלה כי היא ביקשה
23 מהתובעת להביא עימה את רישיון האחות שלה, ומשכך יכולה היתה לבדוק
24 נתונים אלו. אולם עיון בחקירתה הנגדית של סיגל מעלה כי היא בחרה שלא
25 לבדוק עם משרד הבריאות האם רישיונה של התובעת נשלל (ר' עמ' 16 שורות 4-
26 6). משכך שוכנענו כי עדות התובעת לעניין כשירותה לתפקיד לא נסתרה ואף עולה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 בקנה אחד עם הנספחים שצרפה לתצהירה כפי שפורט. לפיכך, התובעת הוכיחה
2 כי עמדה בתנאי הכשירות הנדרשים לתפקיד בהתאם לדרישת הנתבעת.
- 3 **שנית**, עיון בתצהיר התובעת מעלה כי עובר להגעתה לראיון עם נציגת הנתבעת
4 היה לה ניסיון עבודה כאחות בבית חולים שיבא, וכן עיון בסעיף 5 לתצהירה מעלה
5 כי גם לאחר מכן החל מתאריך 16.3.20 התובעת עבדת כאחות בבית אבות בדיור
6 מוגן לגיל השלישי והתובעת אף צירפה את תלושי השכר שלה ממקום עבודה זה
7 (ר' נספח ת/4א').
- 8 **39.** ערים אנו לתקרית שארעה במקום עבודתה הקודם, ונתייחס לכך בהרחבה
9 בהמשך, אולם בשונה מגרסת הנתבעת לפיה התובעת פוטרה בשל אירוע זה, הרי
10 שעיון בנספח ת/5 לתצהיר התובעת, מעלה כי היא התפטרה ממקום עבודתה
11 הקודם.
- 12 **40.** **שלישית**, התובעת הצהירה שהיא מסרה במהלך ראיון העבודה לסיגל אישור
13 רפואי המאשר את כשירותה:
- 14 **"במהלך הראיון מסרתי לסיגל תעודה של הפסיכיאטרית שלי ד"ר א.ש**
15 **(השם המלא נמחק א.ר.ב.) מתאריך 4.4.19. במסמך כתבה הרופאה כי**
16 **אני מטופלת, ללא מחשבות שווא עם טווח תקין ותואם וכי אני בתהליך**
17 **של חיפוש עבודה באפן עצמאי. באותה תקופה עבדתי במשרה חלקית**
18 **כמלצרית וסיפרתי לד"ר כי אני מחפשת עבודה במקצוע שלי כאחות**
19 **מסרתי לסיגל את המסמך על מנת שתראה כי אני מסוגלת לעבוד וכי**
20 **אף אחד לא קבע שצריך למנוע ממני לעבוד במקצוע שלי. בהמשך אותה**
21 **שנה נבדקתי שוב ע"י אותה פסיכיאטרית ד"ר (השם נמחק א.ר.ב.),**
22 **בתאריך 5/12/19, ואף שם היא ציינה כי ממשיכה להיענות הטובה**
23 **לטיפול וכי קיימת תמיכה של סל שיקום, כדלקמן: בת ... (נמחק**
24 **א.ר.ב.) רווקה ללא ילדים, אחות במקצועה. מטופלת במרכזנו על רקע**
25 **הפרעת אישיות גבולית, חרדות, אירועים דיכאוניים ברמיסיה והפרעת**
26 **קשב. קיימת היענות טובה לטיפול ותמיכה של סל שיקום."**
- 27 עיון באישורים אלו מעלה כי הם תומכים בגרסת התובעת (ר' ת/5א, ת/5ב).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 41. כמו כן, גם עיון באישור הרפואי מיום 1.11.19 של ד"ר א.מ.ת (השם המלא נמחק
- 2 א.ר.ב) מעלה כי המלצתו לתובעת היתה:
- 3 **"ממליץ להמשיך באותו טיפול תרופתי מצבה הנפשי יציב, יש צורך**
- 4 **בשיקום תעסוקתי במקצועה" (ר' ת/5ג).**
- 5 42. עיון בחקירתה הנגדית של גב' סיגל מעלה כי עדותה של התובעת בנדון לא נסתרה
- 6 לעניין מסירת האישור, שעה שב"כ הנתבעת בחרה שלא לשאול את גב' סיגל דבר
- 7 על כך.
- 8 43. יתר על כן, עיון בסעיף 9 לתצהיר התובעת מעלה כי הצהירה בנוגע לכך גם כי:
- 9 **"9. אני רוצה להדגיש כי בכל הנוגע למוגבלותי הנפשית - אני יציבה,**
- 10 **כפי שמעידים פסיכיאטרים המטפלים בי והמכירים אותי ואשר אף**
- 11 **סבורים כי עליי להשתלב בחזרה במקצועי כאחות. בשום שלב לא נקבע**
- 12 **ע"י הפסיכיאטרים המטפלים בי או ע"י המלווים שלי בסל השיקום**
- 13 **מטעם משרד הבריאות כי יש מקום לבחון את כשירותי להיות אחות או**
- 14 **כי אני מסכנת את סביבתי. עוד אבקש להדגיש... כי בשום שלב**
- 15 **הנתבעת לא בקשה הבהרה כלשהי מהרופאים המטפלים בי או**
- 16 **מהמלווים המקצועיים שלי לגבי יכולתי לעבוד, גם אם נניח שהייתה**
- 17 **עולה אצל הנתבעת בתום לב התלבטות כלשהי או חששות כלשהם.**
- 18 **בשום שלב הנתבעת לא בקשה ממני הבהרה מרופא תעסוקתי,**
- 19 **מהרופאים המטפלים בי .. מה שעשתה הנתבעת היא החליטה על דעת**
- 20 **עצמה בלבד ודחתה אותי על הסף...."**
- 21 עיון בעדותה של התובעת מעלה כי תצהירה בנדון לא נסתרה, כעולה מעדותה:
- 22 **"מפנה לס' 6 לכתב התביעה. לאיזה גורמים אחרים את מתכוונת? ת.**
- 23 **כשהייתי בשיבא, מבקשים מאיתנו הצהרת בריאות. ואז אני הבאתי**
- 24 **להם, הרופא תעסוקתי צריך לאשר אם אני אעבוד או לא, ואז הרופא**
- 25 **תעסוקתי של שיבא שלח אותי לפסיכיאטר שירשום שאני כשירה**
- 26 **לעבודה. הפסיכיאטר רשם שאני כשירה לעבודה. אח"כ הלכתי חזרה**
- 27 **לרופא תעסוקתי וקיבלו אותי בשיבא." (ר' עמ' 19 שורות 21-17).**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 44. חרף האמור, מחומר הראיות עולה כי הנתבעת בחרה שלא לשוחח עם רופאי
2 הנתבעת בנדון על מנת לבחון את כשירות התובעת ו/או לבחון את נושא ההתאמות
3 שיכולות להיות בשל מצבה ומשכך הדבר יפעל לחובת הנתבעת.
- 4 45. **רביעית**, עיון בעדותה של סיגל מעלה כי גם היא שקלה בחיוב לתת לתובעת ניסיון
5 וזאת למרות שידעה על מוגבלותה ועל האירוע במקום עבודתה הקודם, ולמרות
6 זאת לא פסלה את מועמדותה של התובעת על הסף כעולה מעדותה וחקירתה
7 הנגדית:
- 8 **"כשאת יצאת מהריאיון, כשהכיוון שלך היה לקבל אותה לניסיון. ת.**
9 **שקלתי. ש. אמרת ספק קטן ואני אומרת שהמשמעות היא שהכיוון שלך**
10 **היה חיובי לקבל אותה לניסיון. היא לא הולכת להיות מנהלת, אלא רק**
11 **לניסיון. היה לך ספק קטן. ת. הכיוון הכללי היה לבחון אם לקבל**
12 **לניסיון" (ר' עמ' 11 שורות 34-30).**
- 13 וכן כעולה גם ממכתב התשובה של מנהל הנתבעת מיום 27.8.19 (ת/8) שם צוין:
- 14 **"...בראיון העבודה סיגל התרשמה לטובה מהרצון של.... (השם נמחק**
15 **א.ר.ב) לחזור שוב למעגל העבודה וקיים הרצון היה לסייע לכך..."**
- 16 46. ערים אנו למחלוקת בין הצדדים, ביחס לשאלה האם הוצג לתובעת מצג כי היא
17 אכן כבר התקבלה לשלושה ימי ניסיון, וערים אנו לכך כי עיון בחקירתה הראשית
18 והנגדית של סיגל מעלה כי העידה ועדותה לא נסתרה לפיה:
- 19 **"תספרי מה היה בראיון, מה היא סיפרה לך. ת. היא הגיעה לראיון,**
20 **דיברנו, היא ישר התחילה ממה שאני זוכרת, היא אמרה שהיא לא...
21 אמרה לי את מה שהיא אמרה לי בשיחת הטלפון עם המוגבלות שלה,
22 ושהיא באמת רוצה לעבוד וחשוב לה לעבוד. בעצם ניהלנו שיחה של
23 ראיון רגיל ושאלתי אותה מבחינת הגעה אם נוח לה להגיע למקום, איך
24 היא הסתדרה, שאלות שהן רגילות בראיון עבודה. היא חזרה על זה
25 שחשוב לה שנמצא לה עבודה, לעזור לה, כי היא לא מצליחה למצוא
26 מקום עבודה. כל מקום שהיא הולכת דוחים אותה, אומרים לה שבגלל
27 המגבלה לא מקבלים אותה לעבודה. למעשה היא חזרה על מה שאמרה
28 לי בשיחת הטלפון. לא חידשה לי הרבה. עדיין אמרתי לה – במידה**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 ואנחנו נחליט לקלוט אותך, תיקחי בחשבון 3 ימי התנסות זה משהו
2 שאנחנו נוהגים לעשות עם כל עובד כדי לראות קליטה טובה, גם
3 התפקיד, גם בעבודת צוות, לראות שהיא אכן מתאקלמת טוב וזה
4 מבחינת תפקיד. במידה ונחליט, אמרתי לה – בואי אני אעלה אותך
5 למחלקה שתראי איך היא נראית, המחלקה הגריאטרית, עלינו
6 למחלקה, עשיתי לה סיבוב במחלקה שתראה איך היא נראית, ואחרי
7 שסיימנו את הסיבוב ירדנו למטה, אמרתי לה שאנחנו כמונן במידה
8 ונחליט שהיא מתאימה, אני לא מקבלת החלטה סופית אלא המנהל
9 יצטרך לעשות איתה פגישה נוספת ואז נקבל את ההחלטה, ואני אשמור
10 איתה על קשר בימים הקרובים לעדכן." (ר' עמ' 9 שורות 7-20 לעדותה)
11 גם בחקירתה הנגדית חזרה גב' סיגל על הדברים:

12 "אני אומרת לך שאם היה מדובר בעובדת בלי מוגבלות הייתם בוחנים
13 אחרת גם את הקטע של שיבא, והעובדה שיש לה מוגבלות השליכה על
14 הנושא. ת. לגמרי לא. אני רוצה כן לסכם את העניין. היא אמרה לי עוד
15 בטלפון שיש לה מוגבלות, כל מקום שהיא הולכת אליו לא מקבלים
16 אותה. שהיא מאוד רוצה לעבוד. היא סיפרה לי על המוגבלות שלה, אני
17 רוצה להיות גלויה איתך היא אמרה לי. אמרתי לה – תבואי, אני אנסה
18 לראות אם אני יכולה לעזור לך. אני לא שוללת. אני באמת רוצה לעזור.
19 אני רוצה לראות אם אני יכולה לשלב אותך. ואז בראיון היא מוסיפה לי
20 עוד מידע, והיא מספרת לי על ההחלפה של התינוקות. אני מתרשמת
21 ממנה גם באופן אישי שהיא קצת מבולבלת. אני לא בטוחה כמה היא
22 מפוקסת ולמרות הכל אני אומרת אולי, תמיד עולה סימן שאלה. ואת
23 יודעת מה, זה לטובה שיש עוד עין שרואה, וזה המנהל שראה, שליחה
24 ששמע את חוות הדעת שלי מה היה בעצם בראיון העבודה והוא החליט,
25 לאור הנתונים היבשים. אני לא מדברת חלילה על המצב הנפשי שהיא
26 נמצאת ושהיא מטופלת בכדורים והיא מאוזנת, מבחינתי שמתי את זה
27 בצד. ש. מה היתה חוות הדעת שלך למנהל? ת. בדיוק מה שאמרתי."
28 (ר' עמ' 12-13 לעדותה).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 עם זאת, שוכנענו כי לא מן הנמנע כי התובעת הבינה את הדברים אחרת, במיוחד
2 שעה שעיון בתכתובת בין התובעת לגב' סיגל מעלה כי לא נאמר לה דבר כי לא
3 התקבלה לניסיון כעולה מהתכתובת מיום 28.4.2019 שבה פנתה התובעת לסיגל
4 בהודעת ווטסאפ בה כתבה :
- 5 "הי סיגל, למי אנחנו מחכים, לאישור של מי? ואני חושבת שלתת לי רק שלושה
6 ימים להוכיח את עצמי זה מעט. אפשר לתת לי שבועיים?"
- 7 ובמענה לכך ענתה סיגל: "אעדכן אותך מחר".
- 8 וכן גם בתכתובת מיום 30.4.2019 אין הסבר לתובעת בזמן אמת כי לא קיבלו
9 אותה כלל לעבודה: כעולה מהתשובה להודעה של התובעת ענתה סיגל בהודעה
10 לתובעת: "היי... (שם התובעת נמחק א.ר.ב), לצערי לא רלוונטי כרגע. במידה
11 ומשהו ישתנה, אעדכן אותך. בהצלחה". במענה לכך ענתה התובעת: "אבל
12 אמרנו שתתני לי 3 ימים להוכיח את עצמי!?. את יודעת מה סיגל, אני פונה
13 לנציבות המדינה לאנשים עם מוגבליות ואני אתבע אתכם על רקע אפליה עם
14 מוגבלויות. להפך, צריך לקדם אנשים עם מוגבלויות. בהתחלה אמרת לי שאת
15 נותנת 3 ימים להוכיח את עצמי, כרגע את אומרת לא רלוונטי? הגיע הזמן שתצאו
16 מהסטיגמה שלכם, אנשים מתמודדים עם מחלות נפש לא משוגעים".
- 17 במענה לכך ענתה סיגל: "זה לא העניין. אני מבחינתי כן בעד לעזור לך. ברגע
18 שיתאפשר אתקשר אליך. סליחה" (ר' נספחי כתב התביעה).
- 19 גם עיון בעדותה של התובעת מעלה כי כך הבינה את הדברים : 48.
- 20 "אבל מנגד את אומרת שסיגל כן אמרה לך שתתחילי לעבוד. ת. סיגל
21 התרשמה מאוד ממני. דווקא היה לה רושם טוב והיא כן רצתה להעסיק
22 אותי, והיא אמרה לי – בואי נעלה קומה, נראה את המנהלים, שני
23 מנהלים והם לא היו פנויים. אז היא אמרה לי – אח"כ נפגוש אותם" (ר'
24 עמ' 19 שורות 9-13).
- 25 49. כמו כן עדותה של התובעת עולה בקנה אחד עם סעיף 9 לתצהיר הגב' מיכל רונן.
- 26 50. יחד עם זאת, אין אנו סבורים כי מדובר בהבטחה שניתנה לתובעת על ידי גב' סיגל,
27 שעה שעדותה של סיגל לא נסתרה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 51. ממכלול האמור לעיל, שוכנענו כי התובעת הרימה את הנטל הראשוני להוכיח כי
2 אכן יש לה את הכישורים המתאימים לעבודה בנתבעת בתפקיד שבנדון.
- 3 52. משכך נעבור לבחון האם הנתבעת הרימה את הנטל להוכיח כי לא הפלתה את
4 התובעת וכי הרימה את הנטל להוכיח כי אכן ישנם סייגים שמתקיימים בתובעת
5 שמאפשרים לנתבעת לטעון שהתובעת אינה כשירה לתפקיד ולמשרה הנדונה,
6 במצב הדברים שנוצר וכי גם התאמות לא היו עוזרות בנסיבות העניין.
- 7 53. לאחר ששמענו את הראיות שוכנענו כי הנתבעת לא הרימה את הנטל להוכיח כי
8 אכן ישנם סייגים שמתקיימים בתובעת שמאפשרים לה לטעון שהיא אינה כשירה
9 לתפקיד, זאת מהנימוקים שיפורטו:
- 10 54. ראשית, עיון בתצהירו של מר קונסטנטין גרינשפון, מנכ"ל הנתבעת (להלן: **מר**
11 **גרינשפון** או **מנהל הנתבעת**) מעלה כי הצהיר הוא כי הוא כלל לא נפגש עם
12 התובעת ומנגד הצהיר כי מנהלת משאבי אנוש, שנפגשה עם התובעת אכן המליצה
13 על התובעת:
- 14 "22. בכל הנוגע לתובעת, הגב' וקנין הציגה את הפרטים האישיים של
15 התובעת וציינה, כי היא התרשמה ממנה לטובה וכי לנוכח גישתי בנוגע
16 לשילוב מתמודדי נפש, לעניות דעתה יש מקום לשקול את העסקתה.
17 יחד עם זאת הגב' וקנין שטחה בפני את הסיפור שהתובעת בחרה לספר
18 לה בראיון העבודה אודות אירוע שקרה לה במהלך משמרת כאחות
19 בתינוקיה בבית החולים תל השומר (במקום עבודתה הקודם) במסגרתו
20 התובעת לא הבחינה שחל בלבול בין שני תינוקות בתינוקיה, זאת
21 לטענתה משום שהיתה עסוקה בטיפול בתינוק אחר באותו הזמן".
- 22 55. ערים אנו לחשש מנהל הנתבעת, עם זאת, מנהל הנתבעת שמודע לצורך
23 ולמחויבויות של מעסיק בשילוב אנשים עם מוגבלויות, כפי שאף העיד והצהיר,
24 לא מצא לנכון כלל להיפגש עם התובעת ולשמוע מכלי ראשון מה היה בפועל
25 במקום עבודתה הקודם, והאם בנסיבות העניין לא ניתן היה לאפשר לה לכל
26 הפחות תקופת ניסיון, או קבלה לעבודה תוך ביצוע התאמות, לרבות של פיקוח
27 והדרכה בתקופת ניסיון או לחלופין להציע לה תפקיד אחר עם אחריות מופחתת.
28 למעשה בחר מר גרינשפון כלל לא להיפגש עם התובעת, וזאת למרות המלצת הגוף



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 האמון מטעמו לקבל את התובעת ולתת לה לכל הפחות תקופת ניסיון כעולה
2 מעדותו:

3 "כלומר, סיגל יצאה עם התרשמות לחיוב, אבל במחשבה נוספת אז
4 החלטתם שלא. ת. כן. ש. למה במקום להגיע למסקנה נחרצת שבגלל
5 אירוע התאומים היא מסכנת את בריאות המטופלים....ת. עלולה לסכן.
6 ש. למה לא נתתם לה תקופת ניסיון קצרה, כשצמוד לה פיקוח כפי
7 שאתם אמרתם? ת. כי לא הגענו לשלב של ראיון." (ר' עמ' 29 לעדותו)

8 בהמשך לא ענה מר גרינשפון לשאלות רלוונטיות והדבר יפעל לחובת
9 הנתבעת:

10 "מה דעתך על זה שאם היית עושה איתה שיחה לברר את האירוע, היא
11 היתה משיגה לך אז, וכמו שהיא נתנה לי היא היתה מביאה לך והיית
12 מבין שלא כצעקתה? אם נגיד היית עושה איתה שיחה ומבקש לדבר,
13 והיא היתה מראה לך את המסמכים, תיאורטית יכול להיות שהיית
14 משנה את דעתך כשהיית קורא על כל הטעויות שיש, ולא מדובר רק בה?
15 ת. תשאלי משהו מדויק לא תאורטי. ש. יכול להיות שכן? ת. אני לא
16 מוצא היגיון בשאלה." (ר' עמ' 30 לעדותו).

17 שנית, הנתבעת לא ביצעה בדיקות כלשהן לגבי מהותו של האירוע במקום
18 עבודתה הקודם של התובעת. לא התקשרה למקום עבודתה הקודם
19 ולמעשה פסלה את מועמדותה של התובעת על בסיס אירוע זה וזאת מבלי
20 לבחון אותו.

21 עוד עולה מעדותו של מר גרינשפון כי מעבר לכך שלא נפגש עם התובעת,
22 הרי שבחר לא לבדוק את האישורים הרפואיים שלה, לא לדבר עם משרד
23 הבריאות בעניינה כדי לבחון האם רישיונה נשלל, אלא בחר בדרך
24 "הקלה" יותר, פסילתה על הסף, מבלי כלל לבחון את מועמדותה ומבלי
25 לבצע כל בדיקה על מנת לבחון האם למרות מוגבלותה הנפשית יכולה
26 היא לבצע את עבודתה, וכן מבלי לבחון ישירות מול התובעת מה היה
27 במקום עבודתה הקודם והאם יש בכך כדי למנוע את קבלתה לעבודה,
28 לכל הפחות לתקופת ניסיון:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 "פנית למשרד הבריאות? פנית לשיבא לגבי החשש שלך? ת. אני לא
2 יכול לפנות לשיבא. אבל למה לא פנית לשיבא? כי אנחנו לא הגענו
3 לשלב שקיבלתי החלטה כן להעסיק אותה, ואז אני אפנה לשיבא
4 בהסכמתה, ולא בטוח שהיא היתה מסכימה. ש. אתה
5 שלמוגבלות אין קשר, רק לאירוע החרג של התאומים שהתרחש
6 בשיבא. פנית לברר? ת. אין לי סמכות לפנות לשיבא. לא הגעתי לשלב
7 הזה, אם הייתי מגיע הייתי צריך לבקש ממנה אישור, ואנחנו גם
8 מבקשים אנשי קשר שממליצים. ש. החלטת על סמך האירוע, בלי לדבר
9 עם שיבא ובלי לברר עם התובעת, לרדת לשורש האירוע. ת. כן. מאותו
10 חוסר זמן ומשאבים וגם כי לא הייתי צריך, כי היה לי מועמד הרבה יותר
11 מקצועי ואיכותי ועם יותר כישורים ואנחנו מקום פרטי. אנחנו גם
12 מעדיפים להשקיע פחות בהכשרה. ש. בתשובה ששלחת לנציבות בנוגע
13 לאי קבלתה, מפנה לנספח ת/8 לתצהיר התובעת, לא כתבת מילה על זה
14 שמישהו אחר התקבל, מישהו טוב יותר. לא סיפרת שיש לך כמה
15 מועמדים. אמרת שלא קיבלת אותה בגלל דברים שקשורים ספציפיים
16 בה, שקשורים לתאומים. ת. בוודאי, זה נכון. ש. יש מקצועות שצריך
17 רישיון כמו עו"ד, אחות, שמשרד הבריאות נותן רישיון. האם בדקת
18 במשרד הבריאות האם נשלל רישיונה או שהחלו הליכים לשלילת
19 רישיונה? ת. אם הייתי מקבל החלטה להביא אותה לשלב הבא של
20 ראינות, הייתי כמובן, אנחנו נוהגים, זה חובה לבדוק רישיונות של
21 משרד הבריאות. אני מעסיק כ- 15 רופאים, אחיות, אנחנו בודקים
22 לכולם רישיון של משרד הבריאות. אנחנו גם מקבלים כל פעם עדכון של
23 התליית רישיונות. ש. דחית אותה בגלל אירוע שהפריע לך. השלב הנכון
24 לבדוק עד כמה קריטי האירוע הזה, במיוחד כשמדובר באדם עם
25 מוגבלות, שמספר לכם על הקושי שלו למצוא עבודה, האם לא נכון
26 שהשלב הקריטי לבדוק עם משרד הבריאות ועם שיבא ועם התובעת,
27 הוא לפני קבלת ההחלטה לקבל או לא לקבל? ת. את לא צודקת לטעמי.
28 היא לא הגיעה לשלב. אני חוזר ואומר, היא לא הגיעה לשלב של פגישה
29 איתי אישית, לא ראיתי אותה. קיבלתי נתונים יבשים מסיגל, שפרסה
30 בפני את הסיפור ואת האירוע ששמענו מפיה של התובעת, והיו לי גם



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 אנשים אחרים, אז העדפתי כמוכן לבחון מועמד אחר. במידה והייתי
2 מחליט כן להביא את התובעת לראיון נוסף, הייתי בודק, הייתי מבקש
3 חוות דעת ואנשי קשר להמלצות, כך אנחנו נוהגים." (ר' עמ' 24-25
4 לעדותו).
- 5 56. כן עלה כי הנתבעת לא ערכה בדיקות כלשהן כדי לבדוק האם ישנם תפקידים
6 אחרים שהתובעת כשירה לבצע או שניתן לבצע בהם התאמות ולאפשר לתובעת
7 לעבוד בהם.
- 8 כמו כן מחומר הראיות עולה כי לא בוצעה על ידי הנתבעת כל פניה לרופא
9 תעסוקתי או גורם מוסמך אחר על מנת לבחון האם יש אפשרות לשלב את
10 התובעת באופן שיתאים למצבה.
- 11 57. הנתבעת לא פנתה לגורם המקצועי שמטפל בתובעת כדי לבחון את כשירותה ואת
12 מצב מוגבלותה.
- 13 58. עיון בעדות מנהל הנתבעת מעלה כי בכלל לא ראה את האישור הרפואי של
14 התובעת ובכלל לא פנה לרופא המטפל של התובעת כדי לבחון את מצבה של
15 התובעת ולבחון האם ניתן לשלבה בנתבעת:
- 16 "ש... אבל אם היית מגיע, אתה עומד מאחורי מה שכתבת בס' 44? ת.
17 זה שיקול לגיטימי לבדוק מסמך של רופא תעסוקתי שמאפשר לעסוק
18 במקצוע. ש. אבל היא כן הציגה אישור של רופא. ת. לא ראיתי. ש. היא
19 מסרה לכם את נספח ת/5 א'. ת. לא ראיתי אותו. זה גם לא היה שיקול"
20 (ר' עמ' 24 לעדותו).
- 21 ובהמשך בעמ' 25 לעדותו העיד מנהל הנתבעת:
- 22 "אני חושב, אני לא זוכר, אני חושב שהיא גם לא הביאה לראיון עם סיגל
23 שום מסמך ואישור רפואי, לכן בכלל לא התייחסנו למצבה הרפואי. לכן
24 כתבנו בנוסף היא לא הביאה שום מסמך. לא ביקשנו מסמך ולא קיבלנו.
25 לכן המגבלה הנפשית זה באמת לא היה שיקול במערכת ההחלטות
26 שלי."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 59. שוכנענו כי התנהלות זו, היא בניגוד לפסיקה שקובעת שמצופה ממעסיק לבדוק
2 ולאחר את הנחותיו באמצעות חוות דעת של גורם מקצועי מתאים שיש לו
3 מומחיות בהשמת עובדים עם מוגבלות (ר' ע"ע 18-11-48726 שלום (שולי) רוזנברג
4 – גיוון אימג'ינג בע"מ (6.1.20).
- 5 60. **שלישית**, עיון בתצהירו של עד הנתבעת וכן עיון במכתב התשובה ששלחה
6 הנתבעת לב"כ התובעת (ת/8) מעלה כי אחד הנימוקים לאי קבלת התובעת הוצג
7 על ידי הנתבעת, כמצוטט:
- 8 **"ההתרשמות הכוללת היא ש... (שם התובעת נמחק א.ר.ב) לא תוכל**
9 **לתפקד עצמאית ובלחץ המחלקה המונה 36 דיירים סיעודיים/ובעלי**
10 **דמנציה. העבודה במחלקה היא לחוצה ודורשת ריכוז מקסימאלי."**
- 11 61. עיון בתצהיר עד הנתבעת, מר גרינשפון, מעלה כי הרחיב את נושא החשש
12 שהתובעת לא תתפקד תחת עומס כמצוטט:
- 13 **"24. הגב' וקנין אמרה לי בצורה ברורה שאלמלא היתה התובעת**
14 **מספרת לה על אותו מחדל, היא היתה ממליצה לי להעסיק את התובעת**
15 **על אף העובדה שהיו מועמדים בעלי קורות חיים מרשימים יותר מאלה**
16 **של התובעת - בעלי וותק וניסיון רב משלה, הכל לאור הרצון והכוונה**
17 **לשלב אנשים עם מוגבלויות. 25. לנוכח הדברים, ולאחר העובדה**
18 **שהתובעת עצמה שטחה בפנינו את העובדה שלא הצליחה ליתן מענה**
19 **ראוי לשני אירועים שהתרחשו במקביל, אני וגב' וקנין סברנו שהתובעת**
20 **לא תוכל לעמוד בעומס הרב שמוטל על אחיות העובדות לבדן במשמרות**
21 **בבית האבות..."**
- 22 62. עם זאת, עיון בעדותה של סיגל לא מעלה כי מבחינתה היה חשש כי התובעת לא
23 תעמוד בעומס הרב שמוטל על אחיות העובדות לבדן במשמרות בבית האבות. עיון
24 בעדותה של סיגל מעלה כי החשש היחיד שלה שעורר אצלה ספק היה נושא
25 החלפת התינוקות וגם למרות אירוע זה עדין המליצה לשקול קבל את התובעת
26 לניסיון ואין בעדותה כל עדות בדבר חשש שהתובעת לא תעמוד בעומס בעבודה,
27 כעולה מעדותה:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 "אמרה לי עוד בטלפון שיש לה מוגבלות, כל מקום שהיא הולכת אליו
2 לא מקבלים אותה. שהיא מאוד רוצה לעבוד. היא סיפרה לי על
3 המוגבלות שלה, אני רוצה להיות גלויה איתך היא אמרה לי. אמרתי לה
4 – תבואי, אני אנסה לראות אם אני יכולה לעזור לך. אני לא שוללת. אני
5 באמת רוצה לעזור. אני רוצה לראות אם אני יכולה לשלב אותך. ואז
6 בראיון היא מוסיפה לי עוד מידע, והיא מספרת לי על ההחלפה של
7 התינוקות. אני מתרשמת ממנה גם באופן אישי שהיא קצת מבולבלת.
8 אני לא בטוחה כמה היא מפוקסת ולמרות הכל אני אומרת אולי, תמיד
9 עולה סימן שאלה" (ר' עמ' 12 שורות 30-36 וכן ר' עמ' 9).

10 63. האמור עולה בקנה אחד עם עדות התובעת בנדון שלא נסתרה כעולה מסעיף 11
11 לתצהירה:

12 " ... לא אמרתי כי אני לא יכולה לעבוד בעומס או כי יש לי קשיים
13 בעומס. זוהי מסקנה שהנתבעת הסיקה בעצמה, ככל הנראה בגלל
14 מוגבלותי ומבלי שמי שהסיק זאת בנתבעת בדק מולי או שאל אותי אם
15 זה נכון או לא, אף אחד לא שוחח איתי, לא ביקש התייחסות של רופא
16 תעסוקתי למשל, ראשית נציין כי עיון בתצהיר התובעת מעלה כי לא
17 כך הציגה את הדברים.... אני סיפרתי על האירוע בשיבא כתשובה
18 לשאלת סיגל מדוע סיימתי לעבוד שם... לא אמרתי מעולם שהאירוע
19 עם התאומים היה בגלל שאיני יכולה לעבוד בעומס... כפי שאראה
20 במסמכים המצורפים בהמשך (ת/9א, ת/9 ב) - דברים דומים קרו גם
21 לאחיות רבות אחרות. כמו כן, היה מדובר רק באירוע אחד הקשור בי
22 ולא בסדרה של אירועים או ריבוי מקרים. ואם כן חשש לגבי עמידתי
23 בעומס: למה לא יכלו לתת לי תקופת ניסיון?..."

24 עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מעלה כי תצהירה לא נסתר בנקודה זו.

25 64. יתר על כן, ככל שאכן היה חשש להתמודדות עם עומס, הרי שלא מן הנמנע היה
26 ליתן לתובעת ניסיון ולבחון חשש זה.

27 65. כמו כן, ניתן היה לבצע התאמות בנושא זה, על ידי פיקוח ו/או שילוב הכשרה
28 צמודה יותר לתובעת כפי שניתן ואף נדרש לעשות בהתאם לתקנות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

66. זה המקום לציין כי אכן התובעת הציגה נתונים מהם עולה כי במקום עבודתה הקודם היו אירועים נוספים של אחיות נוספות שפעלו בצורה שיכולה היתה להיות בעייתית, כעולה מנספח ת/9 א' ות/9 ב. כמו כן מחומר הראיות עולה כי לא הוצג מקרה נוסף בעייתי, למעט האמור.
- נציין כי אין אנו מקלים ראש בכל הנוגע למקרה שארע במקום העבודה הקודם, אולם לא שוכנענו כי די בכך כדי שלא לאפשר לתובעת תקופת ניסיון או התאמות שיכולות היו להסיר את החשש שנוצר או למנוע אותו על ידי פיקוח צמוד ו/או הכשרה או לכל הפחות לבחון את זה במסגרת תקופת ניסיון.
67. מעבר לאמור, עיון במוצג ת/1, דוח בקרה מיום 27.5.19 בנתבעת, מעלה כי קיימים בנתבעת אירועים חריגים כפי שפורט בדוח זה ומנגד לא הוכח כי אותם עובדים שהיו מעורבים בכך פוטרו.
68. גם כאשר מנהל הנתבעת נשאל על כך במסגרת חקירתו הנגדית הרי שלא היה לו מענה של ממש בנדון והוא אף הודה כי אכן יש אירועים חריגים בנתבעת:
- "אצלכם אין אירועים חריגים בכלל? ת. יש. כל אירוע חריג חייב להיות על פי הנוהל של משרד הבריאות, אפילו היווצרות של פצע לחץ אצל זקן סיעודי נחשב אירוע חריג, וגם כמעט טעות בתרופות זה אירוע חריג. היום כל עניין שאולי לבן אדם רגיל נראה מינורי, אנחנו ממלאים טופס אירוע חריג. יושבת ועדה של אירועים חריגים, במקרה של חשד לאלימות יש ועדה שמטפלת בזה ומסיקה מסקנות. ש. אז יש לכם אירועים חריגים. ת. כמו כל מקום. ש. אנשים ממשיכים לעבוד, אתם מפיקים לקחים? ת. לא, יש כאלה שלא ממשיכים לעבוד. ש. מה שאתה אומר לא מדויק, כי אני מציגה בפניך את הדוח של משרד הבריאות מ-5/2019 שעשה אצלכם בקרה. נמצא אירוע שמטופלת קיבלה אינסולין בטעות ואירועים חריגים נוספים. אפשר להסכים שאם נותנים למישהו בטעות אינסולין, זה לפחות באותה רמה כמו סיפור התאומים? ת. את מבינה שתפקידי כמנהל לצמצם אירועים חריגים, שלא יקרו שוב? דבר שני, משרד הבריאות מפרסם דוחות של בקרים שהיו במוסד אבל הם לא מפרסמים את התגובות של המוסד הנבדק ותשובות לכל ההערות שהם כותבים. ש. עוד באותו דוח מדובר על עוד מקרים. כולנו עושים**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 טעויות. למה על המקרה של התובעת, ויש לכם ביקורת של משרד
2 הבריאות חודש אחרי הריאיון של התובעת, לגבי תרופות שפג תוקפן,
3 תנאי אכסון לא טובים של ביצים ועוד. לא מדובר במוסד "יקה" שהכל
4 פיקס. למה עם התובעת אתה לא מתנהל בצורה כזאת? ת. אנחנו מוסד
5 בי"ח גריאטרי שנמצא עם ציון איכות הכי גבוה היום באזור המרכז.
6 הבקרים תמיד מוצאים נושאים על מנת שנתקן, אנחנו מתקנים
7 ומגישים דוח והם באים שוב, ואת הדוחות האלה לא מפרסמים. אבל זה
8 לא קשור לתובעת. אני על מנת לצמצם אירועים החלטתי לא לקבל את
9 התובעת, בגלל אותו אירוע חריג ובגלל שהיה לי מועמד עם ניסיון
10 וכישורים נוספים." (ר' עמ' 27 לעדות).
- 11 69. רביעית, עיון במכתב התשובה של הנתבעת למכתב הדרישה של התובעת (ת/8)
12 מעלה כי הנימוק הנוסף שנטען על ידי הנתבעת בגינו לא קיבלו את התובעת
13 לעבודה היה קשור לכך: "היא לא מגיעה עם ניסיון בתחום הגריאטריה מה
14 שיקשה על קליטתה בעבודה". עם זאת, עיון בפרסום המשרה שהנתבעת הציגה,
15 מעלה כי לא הייתה בו דרישה לניסיון בגריאטריה. גם עיון בחקירתו הנגדית של
16 עד הנתבעת מעלה כי הודה כי אין דרישה כזו (ר' עמ' 32 שורה 10). גם עיון בעדותה
17 סיגל מעלה כי נושא זה כלל לא עלה כדרישה. מעבר לאמור, לא ניתן לקבל טענה
18 זו כסיבה אמיתית שעה שמעדויות הנתבעת עולה כי הנתבעת לוקחת גם
19 סטודנטים לעבוד כאחים/ות (ר' עמ' 30 שורה 27).
- 20 70. חמישית, עיון בווטסאפ התשובה ששלחה סיגל לתובעת מעלה כי לא מסרה לה
21 את הנימוקים האמיתיים לאי קבלתה לעבודה ואף לא ציינה כי יש מועמד אחר
22 שמתאים יותר לתפקיד כפי שהעיד מנהל הנתבעת. התשובה שמסרה הנתבעת
23 בזמן אמת לתובעת, על ידי סיגל היתה: "זה לא רלוונטי כרגע". זה המקום לציין
24 כי בשונה מעדות מנהל הנתבעת גם בכתב ההגנה וגם במכתב התשובה מזמן אמת
25 (ת/8) אין כל אזכור לכך שהיה מועמד טוב יותר מהנתבעת.
- 26 71. שישית, הנתבעת אף לא בחנה כלל האם ניתן לבצע התאמות כמו פיקוח צמוד
27 יותר והכשרות ספציפיות יותר, ואף לא בחנה האם ניתן לקבל את התובעת
28 לתפקיד אחר לתקופה ולאחר מכן לשקול ניווד התובעת לתפקיד אחרות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

72. עיון בעדות מנהל הנתבעת מעלה כי אכן הודה כי לא שקל ביצוע התאמות שעה
שהבהיר כי כלל לא הגיע לשלב זה:

3 "אתה יודע שלפי תקנות שוויון לאנשים עם מוגבלות, השתתפות
4 המדינה במימון התאמות 2006, קובעות שבין ההתאמות שהמדינה
5 מספקת חינם יש גם הדרכות בליווי של עובד עם מוגבלות נפשית? אתה
6 מכיר את התקנות האלה? ת. בטח. ש. שקלת את זה בנוגע לתובעת? ת.
7 לא הגעתי לשלב הזה. אם מדינת ישראל באמת עוזרת לאנשים עם
8 מוגבלות, ומשתדלת לתת להם הזדמנות ולשקם אותם, מדוע התובעת
9 לא הגיעה עם נציגה של משרד הבריאות? למה לא התקשרה מישהו
10 שיגיד לי את הנושא, כמו שעושים אוהל שרה, כמו שהעסקתי שליח
11 מתמודד נפש, התקשרו ואמרו – אנחנו איתך בכל שאלה ועזרה, ובאמת
12 יש לי אוזן קשבת מהפנייה הראשונית ולהמשך. מדוע במקרה הזה
13 אותה גברת שיושבת פה היום איתה באולם לא באה איתה? ש. האם
14 אתה יודע שגם אדם עם מוגבלות נפשית, ללא אפוטרופוס... ת. אני
15 יודע, יש לי גיס פגוע נפש. ש. כשאדם כזה בא לחפש תפקיד בשוק
16 הפתוח הוא בא לבד. אם אח"כ אתה כמעסיק היית מעלה בשיחה איתה
17 את התיבות והחששות, זה מה שהיתה משיגה שיחה פתוחה איתה ולא
18 דחייה על הסף. ת. לא דחיתי אותה על הסף, היא הגיעה לראיון
19 עבודה, עשתה סיור במחלקות, הוסבר לה – במידה ותקבל לעבודה מה
20 השלב הבא, זה לא נקרא על הסף. במערכת השיקולים שלי היא לא
21 עברה לשלב הבא" (ר' עמ' 29-28 לעדותו).

73. שמינית, הנתבעת טענה כי סיבה נוספת לאי העסקת התובעת קשורה לתקנות
בריאות העם (עוסקים בסיעוד בבתי חולים), התשמ"ט-1988, שם נקבע כי מחלת
נפש מהווה משום "מחלת מסכנת" שבגינה ניתן להתלות או לשלול את תעודתו
של העוסק בתחום ומשכך יש לייחס למחלה מסכנת זו חשיבות רבה בעת בחינת
האפשרות להעסיק אדם הסובל ממחלת נפש ויש לכך סיכון לפגיעה של ממש
במטופלים. עם זאת, התובעת לא פנתה לרשויות המוסמכות כדי לקבל את
התייחסותם. מעבר לאמור, רישיונה של התובעת לא נשלל ממנה למרות מצבה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 74. מנגד עיון בעדותו של מנהל הנתבעת מעלה כי הלכה למעשה נימוק זה לא היה
2 רלוונטי כעולה מעדותו בנדון:
- 3 "אני ממשיכה הלאה עם הגרסה שלכם לפני שניסית בתצהיר לצמצם.
4 מפנה לפרוטוקול הדיון המוקדם, עמ' 3 ש' 15 לפרוטוקול, באי כוחך
5 אומרים: מפנה לתקנות בריאות העם... כשיש מספר מועמדים זה בלתי
6 אפשרי... אתם לא אומרים שזה רק בגלל האירוע החריג, אלא אומרים
7 שיש קטע עם התקנות, אני צריך עכשיו להתעסק עם זה, לבקש
8 בדיקות. האם נכון לפי זה שבעצם זה כן הפריע לכם, אבל רציתם להיות
9 ראש קטן, לא להשקיע מאמץ, למרות שאתם מחויבים להשקיע מאמץ
10 ולבחון מועמדים כאלה מכח החוק? עוד אקסטרה מאמץ... ת. (לאחר
11 שקורא) אני לא דחיתי אותה, אני בחרתי מישהו אחר. בחרתי מישהו
12 אחר שהשקעת המשאבים, וגם הרקורד שלו היה, אני העדפתי אותו
13 ומה שכתבנו, אנחנו באמת מעדיפים, אבל לא פסלתי אותה על הרקע
14 הזה".
- 15 75. למותר לציין כי שיקול זה, מוביל למסקנה כי הנתבעת לקחה את מוגבלותה של
16 התובעת כנימוק לאי קבלתה. מנגד הנימוק בדבר מועמד עדיף יותר לא נטען בזמן
17 אמת ומשכך לא שוכנענו כי יש לקבל טענה זו של הנתבעת.
- 18 76. תשיעית, למרות שעד הנתבעת, מר גרינשפון, העיד כי אכן היו לו משרות נוספות
19 וכי קיבל לעבוד גם סטודנטים, הרי שלא מצא לנכון לפעול לכל הפחות כלפי
20 התובעת באותו אופן ואף לא שקל את מועמדות התובעת למשרות אלו, זאת מבלי
21 שנתן נימוק של ממש בנדון:
- 22 "האם נכון שאתם לוקחים גם סטודנטים שנה ד' וגם כאלה עם רישיון
23 זמני? ת. כן. את יודעת מה זה רישיון זמני? – אדם שסיים לימודי סיעוד
24 בחול'ל ועובר מבחן ממשלתי ישראלי מוענק לו רישיון לעסוק בסיעוד
25 בצורה זמנית לשנה. ש. עד שהוא עובד עם רישיון בארץ? ת. יש לי
26 רישיון ישראלי לכל דבר. עושים לו מבחן. יש לו רישיון לעסוק בסיעוד,
27 והוא צריך לעבור מבחן ממשלתי בישראל על מנת להירשם בפנקס
28 ולקבל רישיון. במידה והוא עובר את המבחן בהצלחה הוא מקבל רישיון
29 לעסוק בסיעוד, כמו גם לרופאים, זה מוגבל בזמן לשנה. ש. אז אני יכולה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 לקבל רישיון בחו"ל, בודקים אותי, ואז אתה מוכן לתת צ'אנס? ת. נכון.
2 ש. ואתה גם מוכן לקבל סטודנטים שנה ד'. ת. נכון. הם עובדים ככוחות
3 עזר. אנחנו דואגים לעתודה מקצועית בעתיד, כמו שאר בתי החולים,
4 ומקבלים אנשים לקראת סיום על מנת שיישארו אצלנו, הם עוסקים
5 בעבודות של כח עזר. ש. בפרסום ת/10 א', תחת הפרסום זה לאחים
6 ולא לכח עזר. ת. נכון. ש. אם היה לך חשש לגבי התובעת, למה לא
7 התחלת איתה ככח עזר כמו עם הסטודנטים? ת. היה לי מועמד אחר
8 עם כישורים. " (ר' עמ' 30 לעדותו).

9 77. עיון בעדות מנהל הנתבעת מעלה כי העיד כי היו לו משרות נוספות, אולם בחר
10 שלא להציעם כלל לתובעת:

11 "אני אומרת לך שבמכתב גילוי המסמכים מ- 1.2.21 כתבתם שהיו שתי
12 משרות שאוישו ב- 5/2019, מפנה לעמ' 3 למכתב סעיף 4 סיפא. מוגש
13 ומסומן ת/2. כלומר היתה עוד אחות שהתקבלה. ת. יכול להיות. ש. אז
14 לא יכולת לתת הזדמנות גם לתובעת, כשהיו לך שתי משרות? ת. אני לא
15 זוכר במדויק, אבל אם זה רשום, אז התקבלה אחות עם ותק רב וניסיון
16 בחדרי מיון שזה מאוד משמעותי לנו בבחירת עובד. ש. אבל יש לך
17 שתי משרות ועומדת בפניך מישהי שאומרת לסיגל כמה חשוב לה
18 לעבוד. למה לא יכולת כשיש לך עוד משרה לתת לה הזדמנות? ת. אני
19 לא בטוח שהמשרה הזאת היתה רלבנטית ממש באותה נקודה, אבל
20 סיגל גם לא סגרה בפניה את הדלת. היא כתבה לה – אם זה יהיה
21 רלבנטי נהיה בקשר, אבל היא תקפה אותנו. אז איך את מצפה ממני
22 לעזור לה גם אם תתפנה משרה? איך את מצפה ממני לעזור לעובדת
23 שמאיימת עלי בתביעה בלי שראיתי אותה אפילו ותוקפת וזועמת" (ר'
24 עמ' 31 לעדותו).

25 78. משהוכיחה התובעת את כישוריה למשרה שבנדון, ומנגד שעה שלא שוכנענו כי
26 הנתבעת הרימה את הנטל להוכיח כי פעלה באופן שאינו מפלה ושעה שהנתבעת
27 אף לא הוכיחה כי ניסתה לבצע התאמות הנדרשות בנסיבות העניין להביא
28 לשילובה של התובעת, על ידי פיקוח, הכשרה והדרכה צמודה, או ליתן לתובעת
29 הזדמנות לתקופת ניסיון או לביצוע תפקידים אחרים, וכן הנתבעת לא הרימה את



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 הנטל להוכיח את קיומו של החריג בסעיף 8 (ג) לחוק, שעה שלא שוכנענו כי הוכח
2 כי התקיימו בעניינה של התובעת חריגים שלא יכולים לאפשר קבלת לעבודה - אזי
3 שוכנענו כי הוכח כי אכן מדובר בהתנהלות של הנתבעת הנגועה בהפליה בהתאם
4 להוראות סעיף 8 לחוק השוויון.
- 5 79. על כן מהמפורט לעיל אנו סבורים כי הנתבעת פעלה בניגוד להוראות חוק השוויון
6 כאשר החליטה שלא לקבל את התובעת בשל מוגבלותה באותה העת ללא שעשתה
7 ניסיונות אמתיים לחפש לה משרה חלופית ו/או ללא שניסתה לעשות התאמות
8 כדי להתאים לתובעת משרה אצלה.
- 9 **הפיצוי המגיע לתובעת בגין נזק לא ממוני**
- 10 80. סעיף 14(1) לחוק השוויון מקנה לבית הדין סמכות לפסוק פיצוי "אף אם לא נגרם
11 נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין".
- 12 81. בע"ע (ארצי) 7129-10-11 אביבה חג'אג' – תנובה מרכז שיתופי לשיווק תוצאת
13 חקלאית בע"מ (7.4.14) ציין בית הדין הארצי בהקשר לסמכות זו כי:
- 14 **"בעניין יישום פתרונות נפסק כי:**
- 15 **"בעת פסיקת פיצוי בגין עוולה שבוצעה או בגין הפרת חוזה יש מקום**
16 **לבחון, בראש ובראשונה, מהו הנזק שנגרם – בין נזק ממוני ובין נזק**
17 **שאינו ממוני. שכן, עקרון היסוד בעת פסיקת פיצוי הוא העקרון של**
18 **השבת מצב לקדמותו והעמדת הנפגע באותו מצב אילולא ההפרה. בנוסף**
19 **ובצד הפיצוי על נזק, מוכרת בדין האפשרות לפסוק, במקרים הראויים,**
20 **מה שנהוג לכנות 'פיצויים עונשיים' או 'פיצויים לדוגמא'; ואולי מדוייק**
21 **יותר לכנותם – נוכח מטרתם – 'תשלום עונשי'. במקרה שלפנינו אין**
22 **צורך להדרש לצידוקים המשפטיים לפסיקת התשלום העונשי ולשאלה**
23 **האם יש לראותם כפיצוי בגין נזק שאינו ממוני או כ'ראש תשלום' נפרד.**
24 **במקרה שלפנינו, בדומה להוראות חקיקה נוספות, קיימת בסעיף 10**
25 **לחוק השוויון הסמכה מפורשת לפסוק פיצוי המגלם בתוכו גם יסוד של**
26 **ענישה. בענין זיידרמן עמדתי על כך שבעת קביעת פיצוי בגין פיטורים**
27 **שלא כדין, הלכה למעשה, בית הדין מביא בחשבון לא רק את הנזק**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 המוכח (הממוני והלא ממוני), אלא גם תכליות אחרות כגון הרתעה
2 והכוונת ההתנהגות של הצדדים ליחסי העבודה."
3 האמור בעניין יישום פתרונות בנוגע לסעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות
4 בעבודה, תשמ"ח – 1988, נכון ויפה גם לחוק השוויון (זכויות לאנשים
5 עם מוגבלות), אשר מכיל בסעיף 14 (1) לו, הוראה זהה לזו שברישא
6 לסעיף 10 (1) לחוק שוויון הזדמנויות, קרי הסמכת בית הדין "לפסוק
7 פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות
8 הענין".

9 82. בענייננו, מצאנו לנכון לחייב את הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בסכום גלובלי של
10 35,000 ₪ בגין הפרת הוראות חוק השוויון. במסגרת פסיקת פיצוי זה לקחנו
11 בחשבון את העובדה שהנתבעת החליטה שלא לקבל את התובעת לעבודתה למרות
12 שמנהלת משאבי אנוש שקלה בחיוב לקבלה לתקופת ניסיון, ושעה שמנהל
13 הנתבעת בחר כלל לא להיפגש עם התובעת, לא לבחון לעומק את האירוע החריג,
14 לרבות מול מקום עבודתה הקודם, וכן לא לבדוק את משמעות מוגבלות התובעת
15 עם הרופאים המטפלים בה, ומשעה ששוכנענו כי הנתבעת לא עשתה ניסיונות
16 אמתיים לחפש לתובעת משרה חלופית או לבצע התאמות כדי להתאים לתובעת
17 את המשרה בשל מוגבלותה או לכל הפחות תוך שמוגבלותה נלקחת בחשבון. כמו
18 כן התחשבנו, בפסיקת הפיצוי, בעגמת הנפש שנגרמה לתובעת בגין הפגמים שנפלו
19 בהליך קבלתה לעבודה, לרבות העובדה שהדברים לא נאמרו לה בצורה גלויה וכן
20 את הצורך בהרתעה ומניעת הישנות התופעה. מנגד לקחנו בחשבון כי הנתבעת,
21 למרות שידעה על מוגבלות התובעת, זימנה אותה לראיון ראשוני, ואת העובדה כי
22 אכן יש מקום לחשש הנתבעת בכל הנוגע לאירוע במקום עבודתה הקודם של
23 התובעת (עם זאת, כאמור, היה על הנתבעת לבצע את הבדיקות הנדרשות בנדון).

24 83. ערים אנו לכך שפרט לפיצוי מכוח סעיף 14(1) לחוק השוויון עתרה התובעת גם
25 לפיצוי נוסף בגין הפרת חובת תום הלב, הפרת הבטחה לאפשר לתובעת תקופת
26 ניסיון וקבלת החלטה על סמך שיקולים שלא ניתנה עליהם לתובעת אפשרות
27 להגיב. עם זאת, מאחר והסעדים שנתבעו בגין נזק לא ממוני קשורים אחד לשני
28 מצאנו לנכון לפסוק לתובעת סעד כספי כולל עבור ההפרות השונות שכן אנו
29 סבורים כי זו הדרך הנכונה לפעול בתיק זה. וכן נדגיש כי כפי שפורט לעיל לא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

- 1 קיבלנו את גרסת התובעת בכל הנוגע להבטחה שניתנה לה וגם משכך לא שוכנענו
2 כי יש ליתן פיצוי בנדון.
- 3 84. באשר לשיעור הפיצוי, לשם השוואה ונוכח הפניית התובעת בסיכומיה, אנו
4 מוצאים לנכון לציין כי בע"ע 16136-05-15 מ.דיזינגוף ושות' בע"מ – נעמי
5 מושקוביץ (18.1.18) לא מצא בית הדין הארצי מקום להתערב בשיעור הפיצוי
6 שפסק בית הדין האזורי לתובעת בסך של 50,000 ₪ בגין נזק לא ממוני (אשר כלל
7 בחובו גם פיצוי בגין עוגמת נפש). יצוין כי באותו מקרה פסיקת הפיצוי היתה מכוח
8 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ועקב הפלית התובעת בתהליך בחינת התאמה
9 למשרה מטעמים של הורות, ובהיותה דתית בהשקפת עולה ואורחות חייה.
10 בסע"ש 24699-06-14 רמי מחמלי – מדינת ישראל – שרות בתי הסוהר (5.9.15)
11 נפסק פיצוי בסך 50,000 ₪ בגין הפרת סעיף 10 לחוק השוויון. בפסיקת שיעור
12 הפיצוי נלקחה בחשבון, בין היתר, תקופת עבודתו הממושכת של התובע
13 ומאפייניה הציבוריים של הנתבעת. בתע"א 11813-08 אמיר ציון – בזק החברה
14 הישראלית לתקשורת בע"מ (5.1.12) נפסק פיצוי בסך 40,000 ₪ לפי חוק השוויון
15 משהשתכנע בית הדין כי התובע נמצא מתאים למשרה ומועמדותו נפסלה בגין
16 לקות השמיעה ממנה סובל, כאשר הנתבעת לא הוכיחה כי ביצוע ההתאמות
17 הנדרשות לצורך קליטתו היו נטל כבד מדי בנסיבות העניין.
- 18 85. נוכח מכלול הדברים, ומשלקחנו בחשבון את השוני בין עניינה של התובעת
19 שבפנינו והשיקולים שפורטו לעיל לבין העניינים שנידונו בפסיקות בית הדין
20 שהובאו לעיל, שוכנענו כי הסכום שפסקנו לוקח בחשבון את מכלול הדברים
21 בנסיבות מקרה זה.
- 22 **סוף דבר**
- 23 86. התביעה מתקבלת חלקית באופן שעל הנתבעת לשלם לתובעת, פיצוי בסך 35,000
24 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית ממועד הגשת התביעה ועד למועד התשלום
25 בפועל, בגין הפרת הוראות חוק השוויון ובגין עגמת נפש.
- 26 87. הנתבעת תישא בהוצאות המשפט של התובעת וכן בשכר טרחת עורך דין בסך
27 12,000 ₪.
- 28 88. הסכומים ישולם תוך 30 יום מקבלת פסק הדין.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14266-02-20

1 89. זכות ערעור לבית הדין הארצי, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

2

3

4

נציג ציבור מעסיקים, מר
יצחק קוגמן

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

נציג ציבור עובדים, מר
גבריאל נבו

5

6

7

8

ניתן היום, כ"ב טבת תשפ"ג, (15 ינואר 2023), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

9

10

11

12

13