



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטסיה בע"מ ואח'

1

בפני כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ
נ.צ. הגב' חנה קפלניקוב (עו')

התובעת: יעל שגיא

ע"י ב"כ עו"ד ערן פלג

נגד

הנתבעים: 1. אנסטסיה בע"מ

2. דוד מרגולין

3. נחמיה מרגולין

4. יוסף בלבוס

ע"י ב"כ עו"ד אליהו וייס

2

3

פסק-דין

4

בפנינו תביעה לתשלום פיצויים על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, חוק עבודת נשים, חלף הודעה מוקדמת ופיצוי בגין נזקים שנגרמו לתובעת.

5

6

הסוגיה העומדת להכרעתנו, האם פיטוריה של עובדת אשר חזרה מחופשת הלידה, הועסקה מספר ימים, הוצאה לחופשה כפויה ופוטרה לאחר מכן, בתום חודשיים מחופשת הלידה, מזכים את העובדת בפיצוי על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה וחוק עבודת נשים.

7

8

9

10

11

העובדות כפי שעלו מחומר הראיות:

12

1. התובעת בת 43 ואם חד-הורית לשני ילדים.

13

14

2. הנתבעת עוסקת בייצור ובייצוא מוצרי סריגה לילדים ותינוקות.

15

16

3. הנתבע 2 הינו בעל מניות רוב בנתבעת.

17

18

4. הנתבע 4 הינו בעל מניות בנתבעת ומנהל רשום אצל רשם החברות.

19

20

5. הנתבעים 2 ו-3 הינם מנהלי הנתבעת והינם אב ובנו.

21

22

23

24

25

26

27



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטסיה בע"מ ואח'

- 1 .6. הנתבעת מעסיקה כ- 60 עובדים.
- 2
- 3 .7. במשרדי הנתבעת עבדו באותה תקופה הנתבעים 2 ו-3, התובעת ומנהלת החשבונות.
- 4
- 5 .8. התובעת החלה את עבודתה בנתבעת ביום **2.3.00**.
- 6
- 7 .9. ביום **2.3.03** נולד בנה הבכור של התובעת.
- 8
- 9 .10. התובעת שיתפה את הנתבעים בכוונתה להרות פעם נוספת.
- 10
- 11 .11. במהלך שנת **2007** הרתה התובעת. התובעת ילדה ביום **20.12.07** ויצאה לחופשת לידה מספר
- 12 ימים לפני הלידה.
- 13
- 14 .12. הנתבעים שכרו את הגב' סיגל הרשיש כמחליפתה של התובעת, שהחלה את עבודתה בנתבעת
- 15 בחודש **11/07**, בטרם יצאה התובעת לחופשת הלידה.
- 16
- 17 .13. כשבוע בטרם חזרה מחופשת הלידה, התקשרה התובעת לנתבעים והודיעה להם שבכוונתה
- 18 לחזור לעבודה.
- 19
- 20 .14. ביום **26.3.08** חזרה התובעת מחופשת הלידה. התובעת מוקמה בשולחן אחר בסמוך לשולחן
- 21 עבודה, טרם יציאתה לחופשת הלידה והגב' סיגל הרשיש ישבה במקומה של התובעת.
- 22
- 23 .15. התובעת פרצה בבכי.
- 24
- 25 .16. בשלב זה נותרה התובעת בחוסר מעש והנתבעים ביקשו ממנה מספר ימים להתארגן.
- 26
- 27 .17. התובעת הרגישה מושפלת.
- 28
- 29 .18. ביום **1.4.08**, הורו הנתבעים לתובעת לצאת לחופשה בתשלום והתובעת שהתה בביתה מיום
- 30 **1.4.08** ועד **30.6.08** וקיבלה שכר. בכל התקופה לא יצרו הצדדים קשר ביניהם.
- 31
- 32 .19. ביום **1.6.08** הוצא מכתב פיטורים לתובעת.
- 33 במכתב הפיטורים (נספח א' לכתב התביעה) נכתב:
- 34
- 35 "הננו מצטערים להודיעך על הפסקת עבודתך בחברתנו החל מתאריך
- 36 **30.6.08**. ניתנה לך בזאת הודעה מוקדמת לפיטורים של חודש ימים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטטיה בע"מ ואח'

1 עד לתאריך הנ"ל הינך מתבקשת להעביר את תפקידך בצורה
2 מסודרת.
3 במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, בין התאריכים 1/06/08 –
4 30/06/08, הינך מחוייבת לנצל ימי חופשה שנצברו לזכותך.
5 פדיון חופשה בגין ימי החופשה שלא נוצלו ישולמו לך במועד תשלום
6 שכר החודש האחרון לעבודתך.
7 אנו מודים לך על תרומתך לחברה ומאחלים לך הצלחה בהמשך
8 דרכך".

טענות הצדדים

טענות התובעת:

- 13 1. הנתבעים גמלו בליבם לפטר את התובעת ולהחליפה בעובדת אחרת, תוך כדי הריונה.
14
15 2. לו ידעה התובעת כי הנתבעים יפטרוה בגין ההיריון והלידה, הייתה נמנעת מלהיכנס להריון
16 מאחר שהינה מפרנסת יחידה ואם חד-הורית.
17
18 3. המעשה הפורמלי של הפיטורים נעשה במכתב מיום 1.6.08 אולם הפיטורים עצמם נעשו
19 בהיותה בהריון או בחופשת הלידה של התובעת, אשר על כן התובעת פוטרה בניגוד לחוק
20 עבודת נשים. על הנתבעים היה להחזיר את התובעת לתפקידה לאחר חופשת הלידה ולא
21 לשלחה לחופשה לביתה.
22
23 4. לטענת התובעת, היא הופלתה לרעה מחמת הריונה ומחמת היותה הורה, בניגוד לחוק שוויון
24 הזדמנויות בעבודה.
25
26 5. עוד טוענת התובעת, כי הנתבעים לא ערכו לה שימוע בטרם פיטוריה, ולא שילמו לה חלק
27 הודעה מוקדמת למרות שהנתבעים ויתרו על עבודתה בתקופת ההודעה המוקדמת.
28
29 6. הנתבעת ביצעה חפיפה אסורה בין ימי החופשה לתקופת ההודעה המוקדמת.
30
31 7. עוד טוענת התובעת כי יש להרים את מסך ההתאגדות בין הנתבעת לנתבעים בהיותם בעלי
32 מניות משהפרו הם את חוקי המגן זאת בנוסף לעובדה כי מצבה הפיננסי של הנתבעת קשה,
33 לפיכך קיים חשש כי לא ניתן יהיה לגבות את הכספים אותם חייבת הנתבעת לתובעת.
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטטיה בע"מ ואח'

1 .8. הנתבעים גרמו לתובעת נזקים כלכליים ונפשיים ועל כן מכח סעיפים 62 ו-63 לפקודת
2 הנזיקין, גרמו הנתבעים לנתבעת להפר את החוקים דלעיל ואת חוזה העבודה ביניהם.

3
4
5

טענות הנתבעים:

6 סיכומי הנתבעת לא הוגשו עד ליום כתיבת פסק הדין, למרות שחלף המועד להגשתם. על כן טענות
7 הנתבעים הינן כפי שהועלו על יד הנתבעים בכתב ההגנה.

8
9

1. אין כל עילה להרמת מסך ההתאגדות בין הנתבעת לנתבעים.

10

11 .2. לאחר יציאתה של התובעת לחופשת לידה, ירדה רווחיות הנתבעים עקב ירידת שער הדולר
12 ועל כן נאלצה הנתבעת לבצע רה-ארגון בכל המחלקות. במסגרת אותו רה-ארגון הוקטן
13 מספר העובדים במנהלה ותפקידה של התובעת בכלל זה.

14

15 .3. ההחלטה לפטר את התובעת נעשתה ללא קשר לחזרתה מחופשת הלידה. התובעת חזרה
16 לעבודה והמשיכה את עבודתה ורק לאחר מכן פוטרה. התובעת הגיעה למקום העבודה ולא
17 עשתה את המוטל עליה ולכן הוחלט לפטרה בכך למעשה התובעת היא שבחרה להפסיק את
18 העבודה.

19

20 .4. הנתבעת פנתה לקבל יעוץ משפטי בהתאחדות התעשיינים בטרם פיטורי התובעת.

21

22 .5. אין כל קשר בין פיטורי התובעת לבין חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, חוק עבודת נשים ויתר
23 חוקי הנזק שנזכרו בתביעת התובעת.

24

25

עדויות

26 מטעם התובעת העידה התובעת בעצמה.

27 מטעם הנתבעים העידו מר דוד מרגולין, נתבע 2 ומנהל הנתבעת ומר נחמיה מרגולין, נתבע 3 ומנהל
28 הנתבעת.

29

הכרעה

31 לאחר ששמענו את העדויות בתיק, עיינו במסמכים שצורפו ובחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל
32 מסקנה כי דין התביעה להתקבל בחלקה.

33

34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטטיה בע"מ ואח'

אי עריכת שימוע:

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
1. מחומר הראיות עולה כי הנתבעת לא ערכה לתובעת שימוע בטרם פיטוריה.
 2. זכות השימוע היא מכללי הצדק הטבעי. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מהן הטענות המועלות נגדו ובהתאם לתת תגובתו להן, להציג את נקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות החלטתו.
"זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתינו המשפטית, ומקום של כבוד שמורה לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר – עת נשקלת אפשרות לסיום העסקתו של עובד, בין בדרך של פיטורים ובין בדרך של אי חידוש חוזה עבודה. ודוק. זכות הטיעון אינה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להפגע מההחלטה."
(ע"ע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל ניתן ביום 7.1.2003 – פורסם במאגרים האלקטרוניים, שם עמ' 4 וכן ראה ע"ע 300085/98 פאדיה חדאד נ' עיריית מעלות תרשיחא – ניתן ביום 2.1.2000 פורסם במאגרים האלקטרוניים וכן דב"ע 231-3/98 ישראל גלבוש נ' מדינת ישראל עבודה ארצי לב(2) 139).
 3. עוד נפסק כי בכל מקרה של כוונה לשנות את תנאי עבודתו של עובד ובוודאי בטרם פיטוריו, יש לאפשר לעובד לומר את דברו:
"התהליך של שמיעת העובד מתחייב מהיחסים המיוחדים בין עובד למעבידו, הדורשים "הגינות", שהיא למעלה מחובת "תום הלב". הליך זה חייב להיות כנה ואמיתי, ולא כדי לצאת ידי חובה."
(דב"ע מח/3-148 שק"ם בע"מ נ' אפרים גרינברג פד"ע כ 141).
 4. לרה הארגון שנטען ע"י הנתבעת, היו השלכות על עבודתה של התובעת והנתבעת לא ערכה לתובעת שימוע (בטרם השינוי).
הנתבעת טוענת לקשיים כלכליים ולכן ערכה את הרה-ארגון בנתבעת. אולם גם בפיטורים כלכליים – פיטורי צמצום מנימוקים כלכליים – גם אז יש לאפשר לכל מועמד לפיטורים לטעון את טענותיו. זאת מאחר שפיטורי צמצום פוגעים קשות במי שאין בו פגם. יש לבחון



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטסיה בע"מ ואח'

- 1 את היכולות של העובדים המועמדים לפיטורים מול צרכיו הכלכליים של המעביד (ע"ע
2 1349/01 **ופא אסחאק נ' מדינת ישראל נ' משרד החינוך והתרבות** – ניתן ביום 6.2.04 -
3 פורסם במאגרים האלקטרוניים). קל וחומר בתביעה זו משעסקינן באם חד הורית,
4 המפרנסת לבדה את שני ילדיה. במאמר מוסגר נציין כי הרה- ארגון שבוצע לכאורה ע"י
5 הנתבעת לא הוכח ע"י הנתבעת וטענתה של הנתבעת כי התובעת פוטרה בשל קשיים
6 כלכליים נסתר ע"י העובדה כי שכרה של מחליפתה של התובעת עמד על שכר גבוה יותר מזה
7 ששולם לתובעת.
- 8
- 9 .5. התובעת, שעבדה אצל הנתבעת במשך 7 שנים, הייתה זכאית בדין לעריכת שימוע בטרם
10 פיטוריה והיה על הנתבעים להציג לתובעת מה הן הסיבות לפיטוריה.
11
- 12 .6. אשר על כן, על הנתבעת לפצות את התובעת בפיצוי כספי על אי עריכת השימוע.
13
- 14 .7. כב' השופט שמואל צור בע"ע 1465/02 **בנימין משה ואברהם קיפר נ' איגוד ערים לכבאות**
15 **והצלה טבריה** (ניתן ביום 10.3.2004 – פורסם במאגרים האלקטרוניים) קובע באילו מקרים
16 יפסק פיצוי כספי בשל פגם שנפל בהחלטת הפיטורים:
17 א. הסעד הכספי נתבע כסעד חלופי בתביעה.
18 ב. מדובר בפיצוי בעל אופי עונשי וצריכות להתקיים נסיבות המצדיקות להשיתו על
19 המעסיק.
20 ג. הדרך הנכונה להביע מורת רוחו של בית הדין מהליקויים שדבקו בפיטורים, היא
21 בפסיקת הוצאות.
22
- 23 .8. בענייננו, כפי שעלה מטענות הנתבעים בפנינו, לנתבעת היו טענות באשר לביצוע עבודתה של
24 התובעת לאחר חזרתה לעבודה בתום חופשת הלידה קרי, במהלך אותם 4 ימים לאחר שובה
25 של התובעת מחופשת הלידה ועל כן היה על הנתבעת ליתן זכות טיעון לתובעת וזו לא ניתנה
26 לתובעת.
- 27
- 28 .9. אשר על כן הנתבעת תשלם לתובעת פיצוי בגין אי עריכת שימוע בגובה של 3 משכורות (על פי
29 שכר של 8,660 ₪) ובסך הכל **25,980 ₪**.
30
31

חלף הודעה מוקדמת:

- 33 .10. ביום 1.6.08 הודע לתובעת על פיטוריה החל מיום 30.6.08. במכתב הפיטורים נתבקשה
34 התובעת להעביר את תפקידה "בצורה מסודרת", קרי התובעת נדרשה להגיע לעבודה
35 בתקופת ההודעה המוקדמת. התובעת לא הצליחה להוכיח כי האמור במכתב איננו נכון.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטסיה בע"מ ואח'

11. לפיכך לנתבעת עומד הכלל של מסמך בכתב כנגד עדות בעל-פה :
1 "למעשה, מנסה המערערת להביא כאן עדות בעל-פה כנגד ראייה בכתב, דבר שאין
2 לקבלו, לאור הוראות סעיף 80 לחוק הפרוצדורה האזרחית העותמני (ראה לעניין
3 זה פסק-דינו של השופט זוסמן (כתוארו אז) בע"א 444/59 [1], בעמ' 542)" (ע"א
4 366/89 פיין אלומיניום בע"מ נ' די מטל א.ג. חברה זרה פי"ד, כרך מה, חלק חמישי
5 , תשנ"א/תשנ"ב 1991 עמ' 853)
6

12. לפיכך משנדרשה התובעת להתייבב בתקופת ההודעה המוקדמת והתובעת לא התייבבה, דין
7 רכיב תביעה זה להידחות.
8

9
10 נסיבות פיטוריה של התובעת:

13. כב' השופטת ורדה וירט-ליבנה בבית הדין הארצי לעבודה קבעה בע"ע (ארצי) 627/06 אורלי
12 מורי נ' מ.ד.פ ילו (ניתן ביום 16.3.2008 – פורסם במאגרים האלקטרוניים שם בעמ' 9-11)
13 (להלן: "פסק הדין בעניין מורי")
14

15 "...כך גם ניתן לפרש את תכלית ההוראה האוסרת על פיטורים בתקופה שלאחר
16 חופשת הלידה כמימוש של זכותה של היולדת לעבוד. זכות זו מתבטאת במקרה
17 דנן באפשרות שניתנה לעובדת על פי החוק לשוב לעבודתה לאחר תום חופשת
18 הלידה, ולהשתלב בה מחדש. האיזון של זכות היולדת לעבוד מול זכותו הניהולית
19 של המעביד נעשה בחוק, האוסר על המעביד לפטר את העובדת בתקופה האמורה
20 ומחייב אותו על פי תכליתו להשיבה לעבודה. כך תוכל העובדת להוציא לפועל את
21 זכותה לעסוק בעבודה ממנה תפיק סיפוק והערכה, להתקדם ולממש את יכולותיה
22 ומיומנותה במקום העבודה בו עבדה עובר ללידה, בלי שתהא חשופה לאפשרות
23 להיות מפוטרת בשל הלידה ויציאה לחופשת לידה, תקופות המנתקות אותה לזמן
24 לא מועט ממקום העבודה.
25

26 ...
27 כאמור לעיל, הוראת החוק הינה קטגורית, ועל פי תכליתה ולשונה אין כלל שיקול
28 דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת בפועל לעבודה. תכלית ההוראה
29 האוסרת על פיטורים אינה כלכלית גרידא, והיא נועדה, כאמור, להבטיח את
30 זכותה של העובדת לשוב לעבודתה לאחר תקופה זו. מתן פדיון כספי עבור תקופת
31 איסור הפיטורים, לרוב, אינו נותן מענה מספיק לנשים אשר מוצאות את עצמן
32 מחוסרות עבודה כאשר עליהן לטפל במקביל ברך הנולד. כך גם, מצבה האישי של
33 האישה מקשה עליה בדרך כלל למצוא עבודה חדשה לאחר שפוטרה."



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטסיה בע"מ ואח'

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
14. אין המקרה דנן דומה לפסק דין בעניין **מורי** מכיוון ששם הודעת הפיטורים ניתנה במהלך חופשת הלידה והעובדת לא הוחזרה לעבודה בתום חופשת לידה ואילו במקרה דנן התובעת כן הוחזרה לעבודה גם אם למספר ימים מועט והתובעת לא עשתה את מירב המאמצים על מנת להמשיך לעבוד אצל הנתבעת. לפיכך סבורים אנו כי לא ניתן להקיש מפסק הדין בעניין **מורי** לענייננו.
15. הנתבעת הודתה בחקירתה הנגדית כי מחליפתה של התובעת עולה על התובעת כהגדרתה ב- "עשר דרגות":
- ש. מדבריד אני מבין שהתכוונת להשאיר בתפקיד גם את התובעת וגם את סיגל**
- ת. לא! אתה לא מבין טוב. יש לך הבנה קשה. אמרתי שתתן לי זמן ואני אחליט אז בהתאם למי שיהיה יותר טוב ויתאים יותר לעבודה, אותו אני אשאיר, ולצדדי, אני לא רוצה לפגוע בה היא בחורה מאוד טובה, אבל זו שבאה היא עולה עליה בעשר דרגות.**
(עמ' 18 לפרוטוקול שורות 8-12)
16. סבורות אנו כי הנתבעת ראתה בעת חופשת הלידה של התובעת כי טוב וכי מחליפתה של התובעת עובדת טובה מן התובעת וביקשה לפטר את התובעת. אולם כשהבינה הנתבעת כי על פי החוק לא ניתן לפטר את התובעת, השיבה את התובעת לעבודה.
17. הסוגיה העומדת להכרעתנו, האם זכאית התובעת לפיצוי בגין פיטוריה בסופו של יום על ידי הנתבעת?
18. ערות אנו לעובדה כי אין המדובר במקרה פשוט בו מעבידה מלכתחילה איננה מחזירה עובדת לאחר חופשת הלידה. במקרה דנן מחד, הנתבעת החזירה את התובעת לעבודה אולם כעולה מעדותה של התובעת, התובעת נפגעה כאשר הנתבעת הושיבה אותה בשולחן אחר, אשר היה בסמוך לשולחנה שלה. התובעת פרצה בבכי ולא הצליחה להירגע ומנגד, כעולה מהעדויות לתובעת לא ניתנה כל עבודה ולמעשה ישבה באפס מעשה. התובעת העידה על כך וגם נחמיה מרגולין אישר זאת:
- ש. אז למה לא נתתם לה באותם 5 ימים?**
- ת. כי בנאדם רק הגיע ואנחנו צריכים להתארגן.**
(עמ' 14 לפרוטוקול שורות 17-18)
- וכן:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטטיה בע"מ ואח'

- 1 "ש. קודם העדת שזה אותו חדר ושולחן ליד. מה השתנה?
2 ת. שסיגל עשתה את כל העבודה שאני הייתי אמורה לעשות, אף אחד לא
3 התייחס אלי, ואף אחד לא דיבר איתי. זה מה שקרה."
4 (התובעת בעדותה בעמ' 12 לפרוטוקול שורות 5-1)
5
6 19. לא נעלם מעיננו כי ההתפרצויות של התובעת תרמו גם הן להתנהלות הדברים, כפי שהעיד
7 מר דוד מרגולין:
8
9 "ש. מה שאתה אומר עכשיו שפיטרת אותה בגלל ההתפרצויות
10 ת. לא. גם לא התכוונתי לפטרה. אמרתי לה שתלך ושתרגע, היא הלכה ולא
11 שמענו ממנה טלפון אחד, שיחה אחת, חודשיים לא ראיתי את פרצופה
12 וגם בקושי ענתה לי אם הייתה לי שאלה."
13 (עמ' 17 לפרוטוקול שורות 25-27)
14
15 "לשאלת ביה"ד לכמה ימים שחררת את התובעת – אני משיב לכמה
16 ימים, לתקופה קצרה, אמרתי שתיקח כמה ימי חופש. אבל מאז לא
17 שמעתי ממנה כלום."
18 (עמ' 18 לפרוטוקול שורות 2-1)
19
20 20. התובעת אף היא העידה והודתה כי בעת חזרתה הייתה נתונה לסערת רגשות ואנו משערים
21 שיתכן כי לולא זה, התובעת הייתה ממשיכה לעבוד אצל הנתבעת וקיימת סבירות מסוימת,
22 שלא ניתן לשלול אותה, שהנתבעת הייתה מוצאת עבור התובעת עבודה בנתבעת.
23
24 21. מר מרגולין העיד כי חופשת הלידה היא שקטעה את עבודת התובעת והפסיקה את רצף
25 עבודתה:
26 "ש. אבל התובעת כבר חזרה למקום העבודה
27 ת. אבל הבנאדם לא היה 4 – 5 חודשים. צריך רצף טיפה.
28 ש. כמה זמן צריך רצף
29 ת. באותו זמן חשבתי שלא הרבה זמן, אבל איך שהיא באה לעבודה והתחילה
30 עם התפרצויות והתחילה עם הכל. ראיתי שיש מישהו אחד שינהל את
31 המפעל – לא היא, ולא אתה, אני אקבע איך לעבוד פה."
32 (עמ' 17 לפרוטוקול שורות 15-19)
33 קרי, הנתבע מודה כי "באשמת" חופשת הלידה נקטעה רציפות עבודתה של התובעת ולכן
34 התקשו הנתבעים למצוא לתובעת עבודה בנתבעת.
35



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטסיה בע"מ ואח'

- 1
2
3 סבורות אנו כי אין המדובר בפיטורים עקב הריונה של התובעת או מחמת הורותה של .22
4 התובעת, אולם לולא יצאה התובעת לחופשת לידה, ולא נזקה הנתבעת למחליפה,
5 שנתגלתה כעובדת טובה ומקצועית יותר, לא הייתה התובעת מפורטת מעבודתה כלומר לא
6 ניתן לנתק את הקשר הסיבתי בין חופשת הלידה של התובעת לפיטוריה, גם אם לנתבעת לא
7 הייתה כוונה כזו. למעשה הפיטורים הינם בקשר להריון וללידה, בניגוד להוראת סעיף 9
8 לחוק עבודת נשים. בנוסף, פיטורים כה סמוכים לתום חופשת הלידה ומייד עם תום תקופה
9 של 60 ימים לאחר חופשת הלידה מהווים הפליה מחמת הורות והריון (סעיף 2 לחוק שוויון
10 הזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988).
- 11
12 הנתבעת הייתה מודעת לכך שפיטוריה של התובעת בתקופה זו הם בניגוד לדין ולכן פנתה .23
13 לייעוץ משפטי, אשר המליץ לנתבעת כי על הנתבעת להשיב את התובעת לעבודה, וכך נהגה
14 הנתבעת. מחקירתו של דוד מרגולין עולה כי התברר לו שלא ניתן לפטר את התובעת
15 בתקופה של ה-60 יום לאחר חזרתה מחופשת הלידה:
- 16 **"התייעצתי לפני הכל ופניתי להתאחדות התעשיינים והתייעצתי עם עו"ד עופר**
17 **יוחננוב, הוא אמר לי תשמע אתה חייב חודשיים להחזיר אותה לעבודה או להוציא**
18 **אותה לחופשה בתשלום מלא, ואח"כ לתת לה הודעה מוקדמת לחודש."**
19
20 (עמ' 18 לפרוטוקול שורות 5-2)
- 21
22 כלומר הנתבעת ומקבלי ההחלטות בה חששו מן הקשר בין הלידה של התובעת להפסקת
23 עבודתה.
- 24
25 הנתבעים פיטרו את התובעת מיד בתום 60 הימים שלאחר חופשת הלידה ובכך פעלו .24
26 הנתבעים בניגוד לדין. הנתבעת הפרה הוראת חוק אשר באה להגן על עיקרון השוויון, זכות
27 בעלת מעמד על-חוקי, על פי פסיקת בית המשפט העליון. מטרתם של חוקים אלו היא
28 להבטיח את זכויותיה של האישה העובדת וליצור מציאות המאפשרת לנשים להשתלב
29 בשוק העבודה למגר את הפגיעה בשוויון בשוק העבודה בישראל.
- 30 ברי כי במצב בו נטל גידול הילדים מוטל על האישה בלבד, מקשה הדבר על נשים להשתלב
31 בשוק העבודה. על כן יזם המחוקק הגנה על נשים בזמן שהן בהריון ובחופשת לידה בכדי
32 למנוע את פיטוריהן, חרף הקשיים שהדבר עשוי ליצור במקומות עבודתן. אמת, חוק עבודת
33 נשים וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה מביאים לפגיעה בקניינו של המעביד ומגבילים את
34 חופש החוזים. מעביד נאלץ להתמודד עם העדרותה של עובדת לפרקי זמן של שלושה
35 חודשים ויותר מכך. החוק אף כופה על מעסיקים להמשיך ולהעסיק את עובדותיו ומקשה
36 על פיטורי נשים בהריון תוך קביעת סעדים כספיים משמעותיים וסנקציות פליליות כנגד



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטסיה בע"מ ואח'

- 1 מעביד המפר את הוראות החוק. אלא שהפגיעה בחופש הקניין ובחופש החוזים נסוגה בפני
2 עיקרון השוויון והתערבות המחוקק בעקרונות אלו מיועדת לשם הגשמת העקרונות הללו.
3 המחוקק ביקש לשנות מציאות בה ההריון והלידה הינם "בעיה" נשית המונעת מנשים
4 להשתלב בשוק העבודה. המחוקק ביקש לשנות מציאות חברתית בה ילודה וגידול הילדים
5 גובים מחיר כבד, מבחינה תעסוקתית והגשמה מקצועית, ממחצית האוכלוסייה בלבד.
6
7 25. לשם הגשמת מטרותיו של חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה וחוק עבודת נשים על בית דין זה
8 לשדר מסר ברור כי הפרת הוראותיו תגרור "מחיר" גבוה. מטרת החקיקה המוזכרת לעיל
9 הינה לאפשר את שילובן של נשים בשוק התעסוקה ופסיקת פיצוי הולם בגין הפרת הוראות
10 החוק משרתת מטרה זו.
11
12 26. לפיכך סבורות אנו כי בנסיבות העניין, ראוי כי הנתבעת תפצה את התובעת בגובה של
13 20,000 ₪.
14
15 27. מצאנו מקום לציין כי הנתבעת נהגה עם התובעת לפני משורת הדין ושילמה לה חופשה בת
16 חודשיים (חודשים 4/08 ו-5/08) למרות שלרשות התובעת לא עמדו ימים אלה לחופשה.
17 מתלוש השכר טרם יציאתה לחופשת לידה נכתב כי לרשות התובעת עומדים 23.51 ימי
18 חופשה (נובמבר 2007) וערב הפיטורים (מאי 2008) עמדו לזכותה 33.17 ימי חופשה. הנתבעת
19 לא ביקשה לקזז סכום זה ששולם לתובעת ביתר. התחשבנו בכך בקובענו את גובה הפיצוי
20 שפסקנו לטובת התובעת.
21
22
23 **התביעה כנגד הנתבעים 2 ו-3:**
- 24 28. במישור הפלילי על פי סעיף 15 לחוק עבודת נשים תשי"ד-1954 וכן על פי סעיף 16 לחוק
25 שוויון הזדמנויות בעבודה תשמ"ח-1988 נושא משרה אחראי אישית על פי חוקים אלה.
26 ככלל אין מקום לגזור גזירה שווה בין עוולה אזרחית לבין עבירה פלילית. התביעה שבפנינו
27 עניינה תביעה כספית אזרחית, בעוד שחוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה
28 מטילים אחריות על נושא משרה בתאגיד שעבר עבירה פלילית.
29
30 29. אולם בענייננו, נוכח מסקנתנו דלעיל כי לא ניתן לנתק את הקשר בין הלידה וחופשת הלידה
31 להפסקת עבודתה של התובעת אצל הנתבעת, סבורות אנו שלמרות שעסקינן בהליך אזרחי,
32 מן הדין ומן הצדק להטיל אחריות אישית על מנהליה של הנתבעת (נתבעים 2 ו-3), אשר
33 קיבלו החלטה זו. להלן נימוקנו. חוק עבודת נשים מגדיר "נושא משרה כ" - **מנהל פעיל**
34 **בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ופקיד האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטסיה בע"מ ואח'

- 1 העבירה. "הנתבעים 2 ו-3 עונים להגדרה זו שכן הינם בעלי תפקידים בנתבעת. הונחה
2 בפנינו תשתית ראייתית ע"י התובעת כי לנתבעים 2 ו-3 הייתה מעורבות וקשר בהחלטה
3 לפטר את התובעת. נוצר הרושם כי הייתה זהות רבה, אם לא מוחלטת בין הנתבעת 1
4 לנתבעים 2 ו-3. ניכר כי התנהלות הנתבעת 1 הייתה תוצאה של החלטות אשר קיבלו
5 הנתבעים 2 ו-3 ואשר שיקפו את העובדה כי הם עצמם לא ראו בנתבעת 1 אישיות משפטית
6 נפרדת אלא חלק מהם. ניכר כי הנתבעים 2 ו-3 היו הרוח החיה בנתבעת 1 ומעשיהם היו
7 מעשיה ועל כן מן הראוי כי ישאו בתוצאות אשר נבעו ממעשיהם.
8
- 9 30. זאת ועוד, סעיף 6 לחוק החברות התשנ"ט - 1999 (להלן: חוק החברות) שכותרתו "הרמת
10 המסך", קובע:
11 (א) **בית משפט רשאי לייחס חוב של חברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות הענין**
12 **צודק ונכון לעשות כן, במקרים החריגים שבהם השימוש באישיות המשפטית הנפרדת**
13 **נעשה באחד מאלה:**
14 (א) **באופן שיש בו כדי להונות אדם או לקפח נושה של החברה;**
15 (ב) **באופן הפוגע בתכלית החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את**
16 **חובותיה, ובלבד שבעל המניה היה מודע לשימוש כאמור, ובשים לב לאחזקותיו ולמילוי**
17 **חובותיו כלפי החברה לפי סעיפים 192 ו-193 ובשים לב ליכולת החברה לפרוע את**
18 **חובותיה...".**
19
- 20 31. בית הדין בבואו לבחון האם "בנסיבות הענין צודק ונכון" להרים את מסך ההתאגדות, עליו
21 לבחון, בין היתר, התנהגות בעל המניות לפי עקרון תום הלב (ע"א 10582/02 ישראל בן אבו
22 נ' דלתות חמדיה בע"מ ניתן ביום 16.10.2005 - פורסם במאגרים האלקטרוניים שם עמ'
23 : 20)
24 "אכן, יש גבול שאסור על עסקים לעברו, ואם עברו יהיו לכך תוצאות משפטיות - והוא
25 הפגיעה בזולת מתוך ידיעה שנעשית פגיעה, קרי, שלא בתום לב. על המתקשר לנהוג
26 בזולת כפי שהיה רוצה שהזולת ינהג בו, אותו "דעלך סני לחברך לא תעביד", אותו "אדם
27 לאדם - אדם". מצג של "עולם כמנהגו נוהג"..."
28
- 29 32. בענייננו, נוכחנו לראות כי התנהגות הנתבעים 2 ו-3 לא הייתה תמת לב. הנתבע 2 הינו בעל
30 מניות בנתבעת 1 ומנהל בה והמחזיק את רוב מניותיה של הנתבעת. הנתבעים 2 ו-3 מכהנים
31 כמנהלי החברה ומעדותם בפנינו עולה כי הייתה להם מעורבות ישירה בהתנהלות אל מול
32 התובעת.
33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2304-09 יעל שגיא נ' אנסטסיה בע"מ ואח'

- 1 33. זאת ועוד, למעשה עסקינן בתביעה זו בחברה משפחתית שהינה הכלאה בין יחיד לבין חברה
2 (אומנם לא כהגדרתה בחוק, מאחר שלא הוכח בפנינו כי הנתבע 4 הוא בן משפחה של הנתבע
3 2). בתי הדין לעבודה גילו גישה ליברלית בהרמת מסך בחברות משפחתיות.
4 **"...הלכה פסוקה היא, שכאשר עסקינן בחברה משפחתית ובהתקיים הנסיבות הנדרשות**
5 **נוטה הכף להרמת מסך ההתאגדות"** (ע"ע 1138/04 אהרון מאיר נ' שחר ידגר ניתן ביום
6 7.11.2005 - פורסם במאגרים אלקטרוניים שם עמ' 6).
7
8 34. במקרה דנן הייתה זהות רבה, אם לא מוחלטת בין הנתבעת 1 לנתבעים 2 ו-3. על כן מן
9 הראוי כי הנתבעים 2 ו-3 ישאו בתוצאות אשר נבעו ממעשיהם.
10
11 35. לא הונחה בפנינו תשתית ראייתית כלשהיא באשר למעורבותו של הנתבע 4 בקבלת
12 ההחלטה לפטר את התובעת. אשר על כן דין התביעה כנגד הנתבע 4 להידחות.
13
14 36. נציין כי העובדה שהנתבעים לא הגישו סיכומיהם ולמעשה היו אדישים לתוצאת פסק הדין,
15 מחזקת מסקנתנו כי יש לחייב אישית את הנתבעים 2 ו-3.
16
17 37. הננו קובעות כי יש לחייב באופן אישי את הנתבעים 2 ו-3 לשלם את סכום הפיצוי שנקבע
18 בפסק דין זה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה וחוק עבודת נשים. הנתבעים 1, 2 ו-3
19 ישאו בפיצוי הסטטוטורי ביחד ולחוד.
20

סוף דבר

- 21
22 הנתבעת תשלם לתובע סך של **25,980** בגין אי עריכת שימוע וכן ישלמו הנתבעים 1, 2 ו-3 ביחד ולחוד
23 סך של **20,000** ש"ח בגין פיטורין בניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
24 הנתבעים 1, 2 ו-3 ישלמו לתובעת הוצאות משפט בסך **2,000** ש"ח ושכ"ט עו"ד בסך **20,000** ש"ח.
25
26 זכות ערעור לצדדים לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.
27 ניתן היום, ח' כסלו תשע"א, 15 בנובמבר 2010, בהעדר הצדדים.

אריאלה גילצר, שופטת

הגב' חנה קפלניקוב נציג
ציבור(עו')