

בתי הדין לעבודה

עב 003662/05		בית דין א.לעבודה ת"א	
03/05/2007	תאריך:	כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי	בפני:

התובעת

ארביב שרונה

בעניין:

ע"י ב"כ עו"ד אטינגר

נ ג ד

1 . פואמיקס בע"מ

2 . מאיר עיני

ע"י ב"כ עו"ד לייבו

הנתבעים

פסק דין

העובדת לא סיפרה למעביד על הריונה בעת "ראיון העבודה", האם מדובר בחוסר אמינות או התנהלות סבירה בשוק העבודה הנוכחי?
האם מדיניות משפטית ראויה היא כזו לפיה נשים המתמודדות על תפקידים בשוק העבודה ונמצאות בראשית הריוןן יידרשו להודיע עליו בעת הראיון?

שאלות אלו מובילות אותנו לעניינו של הליך זה, העוסק בשאלת חובתה של עובדת בגילוי הריונה בעת ראיון העבודה, גם כאשר אין הוראת חוק מפורשת המחייבת אותה בכך.

עיקרי הדברים:

ארבעה (4) חודשים בלבד עבדה התובעת (להלן גם: "העובדת") אצל נתבעת מס' 1 (להלן: "המעביד") עד שפוטרה וסיימה עבודתה ביום 30.4.04.

התובעת עבדה אצל המעביד כמזכירה, ופוטררה בעת היותה בחודש החמישי להריונה. משכורתה החודשית של העובדת עמדה על סך של 4,800 ₪ נכון למועד פיטוריה. בין הצדדים נכרת חוזה עבודה שאינו חוזה לתקופה קצובה (ת/4). בהליך הנוכחי חלוקים הצדדים באשר לסיבת הפיטורים. התובעת טוענת כי פוטררה מחמת הריונה, ומבקשת לעצמה פיצוי או כל סעד אחר הנתון לה במקרה כזה על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988. לחלופין, היא רואה בפיטוריה ככאלו שנעשו "שלא בתום לב", דבר המחייב על פי ההלכה פסיקת פיצוי כספי. המעביד מצידו, מכחיש את הטענה לקיום קשר סיבתי בין הפיטורים להריון, כמו גם את הטענה כי הפיטורים נעשו ב"חוסר תום לב".

מכתב הפיטורים ת/8 אינו מגלה את הסיבה לפיטורי התובעת, וזו התבררה במהלך שמיעת הראיות בהליך זה. או אז, הוברר כי התובעת פוטררה ימים ספורים לאחר שגילתה לממונים עליה את דבר הריונה. סמיכות הפיטורים להריון, היא כשלעצמה אינה מחייבת מסקנה שיש קשר בין הפיטורים להריון. אולם, מדברי מנהל המעביד עד ההגנה מר מאיר עיני, מסתבר שיש קשר עקיף בין ההריון לפיטורים. בין השיטין מדבריו של מר עיני עולה, כי יזם את הפיטורים בשל הכעס הרב שהיה לו כלפי התובעת, אשר העזה שלא לספר לו על דבר הריונה, עם קבלתה לעבודתה. לדברי מר עיני הוא "**מאוד מקפיד על יושר**" (ר' עמ' 14 לפרוטוקול, שורות 19-26, עמ' 15 שורות 21-23) והתובעת היתה חייבת כך לטעמו – לגלות את דבר הריונה עוד בראיון העבודה. משלא עשתה כן, היא פעלה בחוסר אמינות, דבר שהוביל לבסוף לפיטוריה.

אני לא מקבל את הטענה כי התובעת פוטררה רק בשל תיפקוד לקוי. זה אובחן לדברי עד ההגנה ד"ר טומרקין כבר בתחילת עבודתה של התובעת (ר' עמ' 9 לפרוטוקול הדיון, שורות 15-18, עמ' 10 לפרוטוקול הדיון, שורות 1-3), ובכל זאת היא פוטררה רק עם גילוי דבר ההריון למעביד. ללמדך, שגם אם היו נסיבות נוספות לפיטורי התובעת, הסיבה הקשורה באי גילוי דבר ההריון בראיון העבודה היתה אחת מהן. גם אם סיבה זו לא הייתה החשובה שבהן, די בכך כדי לקבוע כי מדובר ב"פיטורים בחוסר תום לב". שכן, זאת יש לדעת, מאחר והחוק אינו מחייב אשה לדווח למעביד דבר בשלבי הראשונים של הריונה, בעת מועמדותה לעבודה, **ממילא נאסר מכללא על מעביד לדרוש מהעובדת גילוי הריונה בעת "ראיון הקבלה לעבודה"**. אין לדרוש ממועמדת לעבודה סטנדרטים גבוהים ומחמירים יותר מזה שדרש החוק. התובעת היתה פטורה מלדווח בעת מועמדותה

לעבודה אצל המעביד, על דבר ראשית הריונה, ולכן לאי גילוי (ולהריונה) **אסור** היה ליתן **כל משקל** בעת שקילת הפסקת עבודתה או בעת כל קביעה אחרת של המעביד.

טוען המעביד כי לא ההריון הוא שהפריע לו, אלא אי גילוי רכיב מהותי זה בעת ראיון העבודה. המעביד משווה את אי גילוייה של עובדה זו בראיון העבודה לאי גילוי עובדה לפיה עובדת מסוימת מתכוונת לצאת לחופשה ארוכה בת כמה חודשים בסמוך לאחר קליטתה במשרדו. אלא, שלטעמנו, יש להבחין בין דברים אלו. תאמר אחרת - וייצא כי כניסה של אישה להריון בעודה מפלסת את דרכה בשוק העבודה הנוכחי תהיה 'עניין שבמותרות', וכי עליה לקחת בחשבון כי ייחסמו בפניה דלתות בשל רצונה להיכנס להריון ולא להיפלט ממעגל העובדים. זאת ועוד, לעניין הרצון לטייל בעולם או להעתיק את מקום המושב דין אחד הוא ותורה אחת היא לגבר ולאישה, היכולים לשקול את צעדיהם ולהכריע לכאן ולכאן בדבר לקיחת החופשה או היציאה לשליחות בעודם מחפשים עבודה. לעומת זאת ההריון הוא 'תלוי מין' ומשכך פוגע בעיקרון העל של השוויון בין המינים בבואם לדרוש מקום עבודה.

מששקל המעביד את אי-גילוי ההריון, כחלק משיקוליו (צודקים, ענייניים וחוקיים ככל שיהיו) בעת פיטורי התובעת ומשעיתוי הפיטורים נעשה לאחר הודעתה של התובעת כי היא בהריון, יש לראות בכך "פיטורים בחוסר תום לב", המזכים בפיצוי של ממון. זאת אם בסופו של יום פוטרה התובעת גם בשל נימוקים אחרים.

הפיצוי שייפסק הוא עקב אותה התנהגות חסרת תום לב של המעביד המפרה את עיקרון השוויון. זאת ללא קשר ושלא על בסיס חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. שכן חוק השוויון אינו חל ביחסים שבין הצדדים, מאחר שהמעביד דן הוא מעביד שהיקף העסקת העובדים אצלו היה קטן בזמן הפיטורים מזה הקבוע בחוק.

אנו ערים לכך כי בתקופת שלהי העסקתה של התובעת עלה מספר העובדים לשישה (6), אך מדובר על תקופת ההודעה המוקדמת ולא הפיטורים עצמם. אין לטעמנו ליתן פירוש מרחיב זה לחוק אף אם במשך תקופת ההודעה המוקדמת יחסי העבודה בין הצדדים טרם התנתקו משפטית, זאת כאשר משך כל תקופת העסקתה היו בנתבעת פחות ממספר העובדים כמצוין בחוק. העובדה שבזמן ניהול התיק, בשלהי שנת 2006 הועסקו בחברה 35 איש וכי היה גידול תמידי במצבת העובדים בנתבעת אינה 'מעלה או מורידה'

לעניין התקופה הרלבנטית, ואין 'אחריתה' של החברה יכולה להעיד על 'תחילתה'.
בודאי לא כאשר מדובר בחברת הזנק שמטבע הדברים הולכת ומתפתחת, ובכלל זה גם
מעסיקה עובדים נוספים.

יתר תביעותיה של העובדת המסתמכות והמתבססות על חוק עבודת נשים, התשי"ד –
1954, נדחות אף הן, משאין הוא חל על מערכת הצדדים שבין הצדדים שכן אין חולק כי
התובעת לא הועסקה בנתבעת פרק זמן של ששה חודשים כדרישת החוק.

סוף דבר:

התובעת היתה זכאית שלא לגלות למעבידה את דבר תחילת הריונה, בעת "ראיון
העבודה" והדבר לא ייחשב כהתנהגות שלא בתום לב מבחינתה. המעביד מצידו לא היה
צריך בכלל לשקול את התנהגותה זו בעת ההחלטה בקשר לפיטוריה. אם בכל זאת שקל
וקשר בין הדברים – אפילו בחלקם – די בכך כדי לראותו כמי שפיטר את התובעת
ב"חוסר תום לב".

כיוון שכאמור הפיצוי לא נפסק לפי חוק שוויון הזדמנויות, אלא מכח הפרת העיקרון
הכללי של השוויון ישלם המעביד (נתבעת 1) לתובעת סך של 20,000 ש"ח כפיצוי בגין
"פיטורים שלא כדין" שנעשו בחוסר תום לב, וכן סכום נוסף של 3,000 ₪ בצרוף מע"מ
כשכ"ט עו"ד (הוצאות חלקיות בשים לב לקבלת התביעה בחלקה הקטן בלבד).

התביעה כנגד נתבע 2 תדחה בשל היעדר יחסי העובד ומעביד בינו לבין התובעת.
בשים לב להתנהגותו של מר עיני בפרשה הקשורה בפיטורי התובעת, לא מצאתי לזכותו
בהוצאות משפט, חרף דחיית התביעה האישית כנגדו.

זכות ערעור: תוך 30 יום.

-
ניתן היום י"ג באייר, תשס"ז (3 במאי 2007) בהעדר הצדדים.

ד"ר יצחק לובוצקי - שופט