



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 09-2349

21 יולי 2013

לפני:

כב' השופט אילן איטח
נציג ציבור (עובדים) גב' נלי שביט
נציג ציבור (מעבידים) מר מאיר און

התובעת

פובלוצקי יוליה
ע"י ב"כ עו"ד רבקה הדר

-

הנתבעת

בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד יפית זלמנוביץ

פסק דין

1. התובעת פוטרה מעבודתה והיא עותרת לחייב את הנתבעת, מעבידתה שלעבר, לשלם לה פיצויים בגין עילות שונות הנובעות מפיטוריה.

המסגרת העובדתית

2. התובעת עבדה בנתבעת משנת 2000 באמצעות קבלן (כוח אדם או שירותים¹) בשם מטריקס בתפקיד של אבטחת איכות תוכנות ותמיכה לפרויקטים חדשים. ביום 1.1.03 (ולא ביום 23.12.02 – כטענת התובעת) עברה התובעת להיות עובדת של הנתבעת לפי חוזה מיוחד² ולא תחת ההסכם הקיבוצי. מכאן שהתובעת לא היתה במעמד של עובד "קבוע" כטענתה.

3. התובעת נקלטה לאגף מערכות מידע שיווקיות בחטיבת טכנולוגיות המידע בנתבעת. תפקידי התובעת היו תפקידים בתחום התוכנות והיא הועסקה במחלקת AR בפרוייקט הבילינג (חיוב וגביה) שנוהלה על ידי מר אביעד לייזרוביץ.

4. התובעת ניסתה להרות ונתקלה בקשיים שונים שלא נפרטם מטעמים של צנעת הפרט. בחודש דצמבר 2007 הרתה התובעת. לטענת התובעת, בחודש ינואר 2007

¹ התובעת טוענת לקבלן כוח אדם. מנספח א/2 לתצהיר מר יקי זוג – מנהל אגף טכנולוגיות ותפעול בחטיבת טכנולוגיות מידע (להלן – זוג). אין לענין זה חשיבות.

² החוזה צורף כנספח א' לתצהיר התובעת. מהחוזה, כמו גם מנספחי א' לתצהיר זוג עולה מועד תחילת העבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2349-09

היא שוחחה עם מר לייזרוביץ, ובמהלך השיחה הודיע לה מר לייזרוביץ כי יש עליה חוות דעת חיוביות וכי במסגרת השינוי הארגוני הצפוי היא תקודם.

מעיון בתמליל השיחה שהקליטה התובעת עם מר לייזרוביץ, ביום 17.1.08, עולה כי ניתן למצוא תימוכין, בקטע המתומלל³, לכך שהיו על התובעת חוות דעת חיוביות. בקטע המתומלל אין כלל תימוכין לטענה אודות צפי לקידום במסגרת השינוי הארגוני.

5. בחודש אפריל 2007 ביקשה התובעת ממנהלת המחלקה – גבי ורד מרק ויס, לעבור למחלקה אחרת, וביום 15.4.07 הועברה התובעת כפי בקשתה למחלקה אחרת – מחלקת תשתיות בראשות מר ספי קושניר.

התובעת טוענת כי המעבר היה בשל "ההיסטוריה שקדמה להרינוי" (ורומזת להיעדרויות בעטיים של הניסיונות להרות), החשש שלא תוכל לעבוד במחלקתה והרצון לגונן על ההיריון - הם אלו שהובילו אותה לבקש את ההעברה.

יאמר כבר עתה כי אנו מתקשים לקבל את גרסת התובעת בענין זה. מתצהיר זנו, כמו גם מקלטת השיחה עם מר לייזרוביץ (הקטע שלא תומלל) עולה כי ברקע הדברים עמד סכסוך שפרץ בין התובעת לבין גבי ויס ומר ראובן ארקניד – שהיה ראש הצוות שלה.

6. ביום 8.9.07 ילדה התובעת ויצאה לחופשת לידה. במהלך חופשת הלידה התובעת עמדה בקשר עם המחלקה וסייעה בעבודה.

7. ביום 1.10.07 פורסם המבנה הארגוני החדש של חטיבת הטכנולוגיה וזה יושם החל מחודש 11/07. במסגרת הרה-ארגון צומצם כח האדם של החטיבה (מ- 124 עובדים ל- 91 עובדים). ביום 1.11.07 מונה זנו למנהל אגף פתוח והנדסת תוכנה. גם בתפקיד מנהל התובעת חל שינוי ותחת מר ספי קושניר שקודם מונתה גבי נתנה כהן.

³ תומללו דקות 20 – 25 לשיחה: נספח ב' לתצהיר התובעת (ו- ב' לתצהיר המשלים של התובעת) עמ' 3 ש' 12 – 14.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2349-09

8. ביום 15.12.07 הסתיימה חופשת הלידה של התובעת. החל מיום 16.12.07 שהתה התובעת, לבקשתה, בחופשה שנתית עד ליום 29.2.08⁴. במקום המיועד לפירוט הסיבה צויין "המשך חל"ד (חופשת לידה – א.א.)".

9. ביום 31.12.07 זומנה התובעת לפגישה דחופה עם מר זנו, שהתקיימה ביום 3.1.08. לטענת התובעת, מזכירתו של מר זנו התעקשה על קיום הפגישה חרף מחלת התובעת ובנה. התובעת צרפה אישורי מחלה של בנה אך הם מאוחרים ליום 31.12.07, אם כי ניתן ללמוד כי לגבי הבן החלו הסימפטומים ביום 31.12.07 לערך. כך או כך, ענין זה אינו דרוש להכרעה בתובענה.

10. לטענת התובעת בשיחה מיום 3.1.08 הודיע לה זנו כי הוחלט על פיטוריה ואלה יכנסו לתוקף ביום 15.2.08. מר זנו טוען כי הודיע לתובעת כי ההחלטה כפופה לשימוע – שימוע שבתחילה התובעת שקלה לוותר עליו, אך לאחר מכן נמלכה בדעתה ועמדה על קיומו.

נציין כבר כעת כי אין בידינו לקבל את גרסת התובעת לפיה כבר ביום 3.1.08 הודע לה על פיטוריה. הדבר עולה גם מסיכום פגישה שהוציא זנו באותו יום ובו צויין כי הודע לתובעת על הכוונה לפטרה וכי צפוי הליך שימוע⁵, אך בעיקר מדברי התובעת בשיחתה עם מר לייזרוביץ – שם ציינה בפניו כי הודע לה שהיא "מועמדת לפיטורים"⁶.

11. ביום 16.1.08 שוחחה התובעת עם מר מנסור אברהמי, חבר ועד העובדים בנתבעת⁷. לא ברור מה היתה תכלית צרוף תמליל השיחה לתצהיר התובעת. ככל הנראה כדי לתמוך בטענה לפיה אין לשימוע תועלת. אך איננו סבורים כי שיחה זו יכולה להוות ראיה לכך שהשימוע חסר סיכוי. מה שכן עולה מהשיחה הוא שהתובעת לא תיוצג על ידי הוועד משאין היא מועסקת במסגרת ההסכם הקיבוצי וכי באותה תקופה "הוציאו אנשים רבים" ובכללם עובדים קבועים.

⁴ נספח יט לתצהיר התובעת.

⁵ נספח ד'1 לתצהיר התובעת.

⁶ נספח ב' לתצהיר התובעת, עמ' 2 ש' 26.

⁷ השיחה הוקלטה ותמללה כנספח ה' לתצהיר התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2349-09

12. ביום 17.1.08 שוחחה התובעת עם מר לייזרוביץ – שיחה שהוקלטה והוזכרה לעיל. באותו יום שוחחה התובעת עם מר קושניר. גם שיחה זו הוקלטה ותומללה.⁸

13. ביום 3.2.08 קיבלה התובעת זימון לשימוע נושא תאריך 27.1.08. השימוע נקבע ליום 4.2.08 וצויין כי הנתבעת שוקלת לפטר את התובעת "בעקבות שינוי מבנה ארגוני וצמצום כ"א".⁹ בו ביום פנה ב"כ הראשון של התובעת – עו"ד מורוז, אל הנתבעת ציין כי התובעת שוהה בחופשה שנתית שאמורה היתה להסתיים ביום 1.3.08, אך מוארכת בשבועיים בשל חופשת מחלה בת שבועיים במהלך החופשה השנתית. לפיכך, ביקש עו"ד מורוז כי השימוע ידחה למועד שלאחר המחלה וכי ינתן פירוט טוב יותר לסיבת הפיטורים.¹⁰

14. במכתב נושא תאריך 11.2.08 (וככל הנראה הועבר רק ביום 17.2.08) הודיעה הנתבעת לעו"ד מורוז כי השימוע ידחה ליום 21.2.08 וכי הפיטורים נעשים עקב צמצום בכוח אדם. נטען כי הבחירה בעובדים המפוטרים נעשתה בשים לב ל"צרכי המערכת, תפקידו של העובד, ושיקולים של התאמת העובד, אופן תפקודו, איכות עבודתו ותפוקותיו, האמון המקצועי בעובד, ההיבט המשמעותי בעבודתו, האופק העתידי של העובד, במבנה הארגוני החדש וכיו"ב. שמה של מרשתך נכלל ברשימת העובדים המיועדים לסיים העסקתם, לאור החובה לצמצם עובדים במחלקה, ולאחר שמרשתך דורגה ע"י מנהליה כאחרונה במחלקתה, ע"פ מדדים של יכולות פיתוח רלבנטיות ונחיצות בהיבט של תפעול מערכות קיימות.¹¹

15. ביום 19.2.08 ביקש עו"ד מורוז לקבל את הערכות המנהלים לפיהן דורגה התובעת אחרונה¹² וכן דחיה של השימוע לבחינת הדברים. בו ביום השיבה הנתבעת כי הדירוג הוא יחסי ואינו בכתובים, וכי השימוע ידחה ליום 24.2.08.¹³

16. ביום 24.2.08 התקיים השימוע. קודם לכן הגיש ב"כ התובעת עמדה כתובה ובה קבל על כך שנוכח החיפזון והעדר מסמכים אין ביכולתה של התובעת להתמודד

⁸ נספח ו' לתצהיר התובעת. ההקלטה לא נמסרה.

⁹ נספח ז' לתצהיר התובעת.

¹⁰ נספח ח' לתצהיר התובעת.

¹¹ נספח ט' לתצהיר התובעת.

¹² נספח י' לתצהיר התובעת.

¹³ נספח יא' לתצהיר התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2349-09

באופן מעשי עם ההחלטה וכי בזק קולטת עובדים ולכן ככל הנראה הנימוק של צמצומים אינו נכון וכי עומדת ברקע "סיבה אחרת"¹⁴. לשימוע נערך פרוטוקול¹⁵. לא הוכח שהפרוטוקול אינו משקף את מהלך השימוע, ודאי משהתובעת טוענת שהקליטה את השימוע ולא הגישה את ההקלטה¹⁶. לאחר השימוע, ביום 25.2.08, השלימה התובעת את טענותיה¹⁷.

17. ביום 27.2.08 הוחלט על פיטורי התובעת ועל סיום העסקתה ביום 31.3.08, וכך נכתב¹⁸:

1. בהמשך לשימוע שנערך בתאריך 24.2.08 הנני להודיע על סיום עבודתך בחברה בתאריך 31.3.2008. בתאריך הנ"ל יבוא לסימו הסכם העסקתך.
 2. החלטתנו זו התקבלה לאחר שבחנו בקפידה את טענותיך כפי שהועלו בשיחת השימוע שנערכה לך ובמסמכים שהגשת.
 3. הטעמים שעמדו בבסיס הכוונה לסיים את העסקתך, כפי שפורט בפניך במסגרת מכתב הזימון לשימוע ובשימוע שנערך לך, הינם פטורים במסגרת שינוי מבנה ארגוני וצמצום כוח אדם המיושם בחברה הליך זה כרוך בהתייעלות ובצמצום משמעותי ביותר של מצבת כוח האדם בחברה.
 4. במסגרת פיטורי צמצום אלה סיימו העסקתם בחברה במהלך שנת 2007 מאות עובדים, קבועים ובחוזים אישיים, לרבות בחט"ל.
 5. כפי שהוסבר הן במכתבנו והן בעל-פה לרבות בשימוע, סיום העסקתך נבחן לאחר דיונים שהתקיימו בהשתתפות מנהליך הנוכחיים והקודמים. המעבר לצוות הנוכחי בו הנך מועסקת נעשה ע"פ בקשתך, ואנו דוחים הטענה כי הושארת בצוות זה מתוך כוונה לפטרך. כמו כן, אנו דוחים הטענה כי החברה היתה מחוייבת להעבירך לצוות אחר. כפי שנאמר גם במהלך השימוע, נעשה ניסיון לשבץ מחדש ללא הצלחה.
 6. באשר לטענתך על אופן הדירוג, יובהר כי הדירוג נעשה ברמת צוות ולאחר מכן ברמת מחלקה, תוך בדיקת כל ההיבטים, איוש תפקידים אחרים, צרכי העבודה וכיו"ב. על בסיס בדיקה זו הועלה שמך כמועמדת לסיום העסקה.
 7. סיום העסקתך נעשה בהתאם להוראות חוזה העסקתך האישי והדין ולאחר מיצוי כל ההליכים ועריכת שימוע.
 8. במועד סיום העסקתך נלקחה בחשבון תקופת ההודעה המוקדמת ותקופת היותך לאחר חופשת לידה.
 9. בהתאם להמלצת הממונים עליך. הוחלט על בתקופת ההודעה המוקדמת ועד מועד סיום העסקתך ב-31.3.2008 הינך פטורה מלהגיע למקום העבודה.
- "....."

18. ביום 30.3.08 פנתה לנתבעת באת כוחה השניה של התובעת – עו"ד גירון¹⁹. ביום 6.4.08 דחתה הנתבעת את טענות עו"ד גירון²⁰.

¹⁴ נספח יב' לתצהיר התובעת.

¹⁵ פרוטוקול בכתב יד והדפסתו צורפו כנספחים י"ג ו-י"ד לתצהיר התובעת.

¹⁶ עמ' 2 לפרוטוקול ש' 24 – 25.

¹⁷ נספח ט"ו לתצהיר התובעת.

¹⁸ נספח ט"ז לתצהיר התובעת.

¹⁹ נספח ט"ח לתצהיר התובעת.

²⁰ נספח י"ח לכתב התביעה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2349-09

האם התובעת פוטרה בניגוד לחוק השוויון?

19. לטענת התובעת היא פוטרה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 (להלן – **חוק השוויון**). לאחר ששקלנו את הראיות שלפנינו נחה דעתנו כי פיתורי התובעת לא נעשו תוך אפליה בניגוד לחוק השוויון.

20. תחילה יאמר, כפי שהדבר קיבל ביטוי בפרוטוקול השימוע, התובעת לא פוטרה כי היא עובדת שאינה טובה. בנתבעת, ובכלל זה בחטיבת הטכנולוגיה נעשה קיצוץ בכוח אדם, ובמסגרת אותו קיצוץ נאלצה הנתבעת להחליט על מי לוותר. לטעמינו יש לקבל את עדותו של זנו לפיה ביסוד פיתורי התובעת עמדה המסקנה של מנהלי הנתבעת כי יש לוותר על התובעת.

21. התובעת מצביעה על "כשלים" בגרסת הנתבעת, בין היתר: מחד גיסא, טענה להעדר תיעוד בכתובים של תהליך הבחירה בעובדים, ומאידך גיסא, בדיון הומצא מוצג נת/3 – שענינו דירוג העובדים במחלקה לענין קידום בשכר; זנו העיד שלא מידיעה אישית לגבי "ההיסטוריה" של התובעת, אלא על המידע שקיבל ממנהלים קודמים; לא הובאו ראיות אובייקטיביות על ניסיון לשבץ את התובעת לתפקיד אחר; לא הוצגו הערכות תקופתיות הנוגעות לתובעת; מר אורי פורנברג – מי שלאחר השינוי הארגוני היה מנהלת מחלקת ה-BI, אשר התייחס ליכולות התובעת בתחום, העיד שכלל לא נועצו בו טרם ההחלטה על פיתורי התובעת. אלא שלטעמינו כשלים אלה, הגם שראוי היה שלא היו מתקיימים, אין משמעם בהכרח שיש לקבל את טענת התובעת לפיה "לא נותר אלא לקבוע כי השיקולים ששקלה הנתבעת היו שיקולים זרים" (סי' 67 לסיכומים) או כי בין שיקולים אלה עמדו שיקולים שנאסרו בחוק השוויון.

22. לבית הדין לא בוחן ואין כלים לבחון את תבונתו של המעביד לגבי האופן בו הוא מדרג את סדר העדיפויות בפיתורים. ודאי משלא נפרסה בפני בית הדין מלוא התמונה הנוגעת ליתר העובדים. כאמור, גם לו היתה נפרסת תשתית שכזו, "רשאי" המעביד לקבל החלטה שנראית "שגויה" – וזאת כל עוד ההחלטה התקבלה משיקולים כדן. ההוכחה כי התובעת היתה עובדת מצטיינת, אין משמעה בהכרח כי מבין העובדים דווקא אותה אין לפטר. מדובר בתחום המסור



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2349-09

לשיקול דעתו של המעביד וכל עוד לא הוכח כי החלטתו התקבלה משיקולים פסולים לא יתערב בה בית הדין.

23. חיזוק למסקנתנו כי חרף הקשיים הראייתיים יש להעדיף את גרסת הנתבעת ניתן למצוא בכמה ראיות. בראש ובראשונה בדברי התובעת עצמה בשימוע שם הודתה כי מבין חברי הצוות שלה היא הפחות טובה. טענתה לפיה אין היא מבינה מדוע היא נותרה בצוות זה אינה טענה. חיזוק נוסף ניתן למצוא בעדותו של פורנברג לפיה לא רצה לקלוט את התובעת למחלקה שלו נוכח הערכתו את כישוריה המקצועיים בתחום. ושוב, אין אנו באים לקבוע כי עמדתו נכונה וכי כישוריה של התובעת בתחום לוקים. כל שעולה הוא שלא נסתרה עדותו של פורנברג שכך הוא סבר. חיזוק לעדותו של פורנברג ניתן למצוא בדברי קושניר שעולה מהם שאכן מר פורנברג לא רצה לקלוט את התובעת²¹. למעשה, במהלך השיחה עם לייזרוביץ, בקטע שלא תומלל, מאשרת התובעת כי פורנברג לא רצה לקלוט אותה.

24. לאור האמור, גם אין לנו צורך להזקק לטענות נוספות שעלו ונגעו ליחסים הבינאישיים עם התובעת ואשר ניתן למצוא להם תימוכין בדברי התובעת עצמה, למשל, בסכסוך שהיה עם גבי' ויס ומר ארקינד – סכסוך שבעטיו התובעת הודיעה שלא תפנה לגבי' ויס לבקש חוות דעת²².

25. לאור המקובץ אנו קובעים כי נחה דעתנו כי ההחלטה לפטר את התובעת לא היתה קשורה להריון או להיותה הורה או לכל שיקול פסול אחר כאמור בחוק השוויון.

זה המקום להעיר כי הדעת נותנת כי החלטה על פיטורי צמצום, ודאי במעסיק מהגודל של הנתבעת, תעשה בתהליך מובנה ומתועד אשר יסיר את החשש מפני פעולתם של שיקולים זרים וגם יבטיח החלטה מושכלת. מעביד שלא פועל כאמור יתקשה להוכיח את גרסתו ובכך הוא נוטל על עצמו את הסיכון לקבלת טענה לפיטורים שלא כדין. במקרה זה הסיכון לא התממש מששוכנענו כאמור כי השיקולים לפיטורי התובעת לא היו נעוצים בשיקולים פסולים המפורטים בחוק השוויון.

²¹ נספח ו' לתצהיר התובעת, עמ' 5 שי 22 עד עמ' 6 שי 7.

²² נספח ו' לתצהיר התובעת, עמ' 4 שי 1. דברי התובעת בהקלטת השיחה עם לייזרוביץ – לא תומלל (דיקה 53: 37 לערך).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2349-09

האם נפל פגם בשימוע שנערך לתובעת?

26. לתובעת היו טענות כאילו מנני היה וגמור עם הנתבעת לפטר את התובעת וכי השימוע נערך מן השפה ולחוץ. לטעמינו טענה זו לא הוכחה. כבר נדרשנו לתוכנה של השיחה מיום 3.1.08 וקבענו שאין אנו מקבלים את טענת התובעת לפיה בשיחה זו הודיע זנו לתובעת על פיטוריה והעדפנו את גרסת הנתבעת, שנתמכת בדברי התובעת עצמה בשיחתה עם לייזרוביץ, לפיה כל שנאמר הוא שבכוונת הנתבעת לשקול את פיטוריה. ברי, כי מעביד שהגיע למסקנה כי הוא מבקש לפטר עובד פלוני עשה זו לאחר תהליך של שקילה. אך אין בכך כדי להצביע על כך שדעתו "ננעלה" וכי מנני וגמור עימו לפטר.

27. לא שוכנענו כי ענין אי חידוש הביטוח לרכב ביום 1.1.08 מלמד כי היה מנני וגמור עם הנתבעת לפטר את התובעת. התובעת כלל לא הוכיחה כי אכן ביטוח הרכב מתחדש אוטומטית ללא שיש צורך מצידה לנקוט בפעולה כלשהי. ביטוח רכב, אפילו נעשה במימון המעביד, מחייב בדרך כלל כי בעל הפוליסה יצהיר בפני המבטח על פרטים מסויימים הדרושים לשם עריכת הביטוח. מעבר לזאת, גם לא הוכח כי אי החידוש היה פרי יוזמה מודעת ומתוכננת של הנתבעת, להבדביל מטעות. לכך נוסף שזנו כלל לא נחקר בסוגיה זו.

28. לאור המקובץ, לא שוכנענו כי השימוע שנערך לתובעת היה מן הפה ולחוץ ולא שוכנענו כי נפל בו פגם.

האם התובעת פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים?

29. הזכות לחופשת לידה ומישיכה קבועה בסעיף 6 לחוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954 (להלן – **חוק עבודת נשים**). בסעיף 7 (ד) (1) לחוק עבודת נשים נקבעה זכותה של יולדת להיעדר מן העבודה לפרק זמן נוסף, שיחד עם חופשת הלידה, לא יעלה על שנה מהלידה. פרק זמן נוסף זה נהוג לכנותו חופשת לידה מוארכת ובמהלכו שוהה היולדת בחופשה ללא תשלום (חל"ת).

30. סעיף 9 (ג) לחוק עבודת נשים אוסר על פיטורי אישה בזמן חופשת הלידה, בזמן ההיעדרות המותרת (חופשת הלידה המוארכת) ובתקופה של 60 הימים שלאחר תום חופשת הלידה או ההיעדרות המותרת. במקרה הנוכחי התובעת לא פוטרה באף לא אחת מהתקופות האמורות: התובעת לא שהתה בחופשת לידה כהגדרתה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2349-09

בחוק עבודת נשים, התובעת לא נעדרה מהעבודה לפי סעיף 7 (ד) (1) לחוק וחלפו 60 הימים אז תום חופשת הלידה (13.2.08 – תום 60 הימים). אין חולק כי התובעת שהתה בחופשה שנתית. התובעת מלינה על כך שלא ידעה על ההבדל בין חופשת הלידה המוארכת לפי סעיף 7 (ד) (1) לחוק לבין חופשה שנתית. אלא שאי הידיעה אין בכוחו לגרום למסקנה שונה. אכן, נראה על פני הדברים כי מהותית לא צריך להיות הבדל בין מי שמבקשת להאריך את חופשת הלידה בחל"ת למי שמבקשת להאריך את חופשת הלידה בחופשה שנתית (ובמקרה זה הטעם לחופשה השנתית היה חופשת הלידה). אלא שיש לזכור כי חוק עבודת נשים קובע כעבירה פלילית פיטורי אישה באחת מן התקופות האמורות ויש קושי ביצירת עבירה פלילית מכוח הפסיקה, ולפיכך – יש להותיר ענין זה להסדרה בחוק.

31. נוסף ונזכיר כי החוק אוסר על פיטורים בתקופות האמורות או על הודעה על סיום העבודה באמת מן התקופות האמורות. החוק אינו אוסר על מעסיק לנקוט הליכים בקשר לפיטורים כאמור. יתכן ובמקרה בו הפיטורים נעשים מטעמים אישיים, יעלו הנסיבות כדי חוסר תום לב אילו יחל הליך הפיטורים לפי תום התקופה המוגנת. אך במקרה שלפנינו אין אנו סבורים שכך הוא הדבר. במקרה שלפנינו נעשו פיטורי צמצום והצורך בהם אינו נעוץ בטעמים אישיים של התובעת.

32. לאור האמור, אנו דוחים את הטענה כי פיטורי הצמצום נעשו בניגוד לחוק עבודת נשים.

פיצוי בגין ביטוח אובדן כושר עבודה

33. התובעת היתה מבוטחת בנתבעת, מתחילת עבודתה, בביטוח אובדן כושר עבודה (להלן – הביטוח). לאחר שפוטרה, ומשלא נמשכו ההליכים להמשכתו, חדל הביטוח האמור.

34. משביקשה התובעת לחדש את הביטוח במקום עבודתה החדש, סורבה התובעת, זאת מן הטען שבעבר לקתה התובעת בסרטן ובחודש 12/04 אף נותחה בעטיו. בהודעת הסרוב²³ קבעה חברת הביטוח כי רק כי בחלוף 9 שנים מהניתוח ידון ענינה שוב. בין לבין, הצליחה התובעת לבטח את עצמה בביטוח אובדן כושר עבודה

²³ נספח כ"ח לתצהיר התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2349-09

בתשלום פרמיה עודפת של 200 ₪ ותוך החרגת מחלת הסרטן לפחות לתקופת אכשרה של 5 שנים. לטענת התובעת, המצב אליו נקלעה עקב הפיטורים גרם לה נזק של 100,000 ₪.

35. אין מנוס מדחיית רכיב תביעה זה, ואלה טעמינו בתמצית:

א. אין הנתבעת אחראית לחוסר היכולת להמשיך את הביטוח. שכן, ברי ששם סיום עבודתה של התובעת היה עליה לנקוט בצעדים להמשך הביטוח. שהרי אין ביטוח ללא תשלום הפרמיה.

ב. זאת ועוד, הביטוח הוא ביטוח שהיה לתובעת אצל מעבידה הקודם וזה עבר לנתבעת עם המעבר של התובעת לעבוד בנתבעת²⁴. לאחר שהועברה הפוליסה קיבלה התובעת מסוכנות הביטוח הודעה על ההעברה וכן התבקשה התובעת לפנות לסוכנות הביטוח על מנת להסדיר את המשכיות הביטוח במקרה של סיום עבודה, יציאה לחל"ת או לעבודה בחו"ל²⁵. משהתובעת לא פעלה כאמור אין היא יכולה להלין על הנתבעת.

ג. גם לו היה נקבע כי הנתבעת אחראית במשהו – התובעת כלל לא הוכיחה את ניוזקה. התביעה לפיצוי בסך של 100,000 ₪ היא תביעה סתמית.

פיצוי בגין אי מתן הזדמנות להפרד כראוי מהחברים לעבודה

36. התובעת טוענת כי הנתבעת לא נתנה לה הזדמנות ראויה להפרד מחבריה לעבודה, ועתרה לחייב את הנתבעת לשלם לה פיצוי עקב כך. לטעמינו הטענה לא הוכחה, ולו מן הטעם שלא הוכח כי התובעת פנתה וביקשה לערוך "ארוע פרידה" מהחברים לעבודה וכי בקשתה נדחתה. כן עולה כי לא היתה כל מניעה מהתובעת להכנס למשרדי הנתבעת, להבדיל ממניעה להכנס למחשבי הנתבעת.

פיצוי בגין מחיקת "המשתמש" (יוזר) במחשב האישי

37. לא נסתרה טענת התובעת כי לפחות חלק מהמידע במחשב היה מידע אישי – ולא "סוד", כגון תמונות, מכתבים, טלפונים וכיוצ"ב (להלן – המידע האישי).

²⁴ מוצג נת/1.

²⁵ מוצג נת/2.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2349-09

38. אין חולק כי לפני תום יחסי עובד ומעביד סגרה הנתבעת את האפשרות של התובעת להכנס למחשבי הנתבעת וזאת בדרך חסימת גישת המשתמש למחשב (סגירת יוזר). אלא שביחד עם "סגירת היוזר" מחקה הנתבעת מהמחשב את כל המידע שהיה קשור בתובעת, ובכלל זה את המידע האישי.

39. בנסיבות אלה עותרת התובעת לחייב את הנתבעת לפצותה בגין אובדן המידע האישי. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים אנו סבורים כי יש לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי בסך של 5,000 ₪, וזאת מן הטעמים להלן:

א. התובעת אינה חולקת על הנחיצות ועל הנוהל של "סגירת היוזר", כדי להבטיח כי מידע סודי לא יועתק ממחשבי הנתבעת וכדי לצמצם סכנה למחשבים ולמידע במקרה של פיטורים.

ב. יחד עם זאת, יש להבחין בין "סגירת יוזר" לבין מחיקת המידע הקשור ל"יוזר". בהנתן כי לא נאסר על עובדי הנתבעת, ובכלל זה על התובעת, לשמור מידע אישי על מחשבי הנתבעת. הרי שהיה על הנתבעת טרם ביצוע פעולה של מחיקה להתריע בפני התובעת ולהותיר לה שהות לגיבוי המידע האישי. למה הדבר דומה, לכך שעובד ישמור את חפציו האישיים במגירת השולחן והמעביד – טרם מתן הזדמנות לעובד להוציאם, ישליכם ויגרום לאובדנם. העובדה כי עסקינן במידע אישי מגנטי אינה משנה מהעקרון הבסיסי האמור.

ג. התובעת תבעה פיצוי בסך של 50,000 ₪, כולל עבור הרכיב של העדר הזדמנות לפרידה ראויה מהחברים לעבודה. התובעת לא הרימה אתה נטל להוכיח את שיעור הנזק הממוני. יחד עם זאת, מקובל עלינו כי מחיקת מידע אישי גורר אחריו נזק לא ממוני של עגמת נפש.

ד. בנסיבות הענין החלטתנו לחייב את הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בסך של 5,000 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 2349-09

סוף דבר

40. התביעה נדחית בעיקרו של דבר, למעט חיוב הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בסך של 5,000 ₪ בשל מחיקת המידע האישי ממחשבי הנתבעת. הפיצוי האמור ישולם לתובעת תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

41. לאור התוצאה ולאחר שהבאנו בחשבון מחד גיסא את הפער שבין סכום התביעה לבין סכום הזכיה, ומאידך גיסא את העובדה כי הליך פיטורי הצמצום לא תועד ולכן עורר את החשש מפני שיקולים זרים ואת השאלה שעוררה בקשר לחוק עבודת נשים, החלטנו שלא לעשות צו להוצאות בהליך זה.

על פסק הדין ניתן לערער בזכות בפני בית הדין הארצי לעבודה בירושלים. הודעת ערעור יש להגיש לבית הדין הארצי תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

ניתן היום, י"ד אב תשע"ג, (21 יולי 2013), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר מאיר און
נציג ציבור מעבידים

אילן איטח, שופט

גבי נילי שביט
נציגת ציבור עובדים