

[REDACTED]

ע"י ב"כ עו"ד הדס הולצשטיין-תמיר ו/או עינת אלבין ו/או  
רון דרך מהקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות ו/או  
עו"ד אחר מהמרכז לחינוך משפטי קליני, הפקולטה  
למשפטים, הר הצופים, האוניברסיטה העברית.<sup>1</sup>

ירושלים 91905

טלפון: 02-5882554, פקס: 02-5882544

מייל: [law\\_clinics@savion.huji.ac.il](mailto:law_clinics@savion.huji.ac.il)

#### התובעת

- נ ג ד -

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

#### הנתבעת

### כתב תביעה

**מהות התביעה:** תביעה מכוח חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן: "חוק השוויון"); חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988; חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א-2001 (להלן: "חוק הודעה מוקדמת").

**הסעד המבוקש:** פיצוי כספי בגין נזקים, ממוניים ושאינם ממוניים, שנגרמו לתובעת בשל פיטוריה שלא כדין על רקע מוגבלותה, בגין הפרת חובת הייצוג ההולם, הפרת חובת ההודעה המוקדמת ובגין הפרת חובת השימוע.

**סכום התביעה:** 130,215 ש"ח

---

<sup>1</sup> כתב התביעה נכתב בסיועם של הסטודנטים חנוך גדרון, אמה דוידוביץ' ואסתי נצר מהקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות באוניברסיטה העברית.

“שילובם של בעלי מוגבלויות בחברה ובשוק העבודה מגשים את ערך השוויון עליו מבוסס חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ”ח-1998. מימוש עקרונות השוויון והשילוב חשוב לציבור זה ולבני משפחתם, שכן הוא מאפשר להם לחיות חיים מלאים, לממש את עצמם ולהתקיים בעצמאות ובכבוד. שילוב כאמור מהווה גם את כבוד ערכי וכלכלי לחברה כולה.”

מתוך דברי ההסבר להצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תיקון – אות הכרה למעסיקים עובדים בעלי מוגבלויות), התשע”ו-2016, הצעות חוק פ/2628/20 ו' באדר א' התשע”ו – 15.2.16, עמ' 2.

1. עניינה של התביעה באפליית הקשה של התובעת על-ידי הנתבעת, ופיטוריה מחמת מוגבלותה.
  2. התובעת הועסקה אצל הנתבעת במשך כ-19 שנים כמזכירה ופקידת חשבונות. במשך כל תקופת העסקתה, עבדה התובעת במשרה מלאה. בחודש אפריל 2014 חלה התדרדרות פתאומית בראייתה של התובעת, וכ-4 חודשים לאחר מכן, בחודש אוגוסט 2014, קיבלה התובעת תעודת עיוור (להלן: “התעודה”). מיד עם קבלת התעודה, פוטרה התובעת ממקום עבודתה, ללא הודעה מוקדמת וללא שימוע, כל זאת בניגוד גמור להוראות הדין ולחובות הגינות בסיסיות.
  3. התנהלותה של הנתבעת, שמצאה לנכון לפטר את התובעת רק מחמת העובדה כי התעוורה, ללא כל ניסיון לבצע התאמות על-מנת שתוכל להמשיך לבצע את תפקידה, מהווה פגיעה קשה בכבודה של התובעת ואפליית בניגוד להוראות חוק השוויון.
  4. פיטורי התובעת על-ידי הנתבעת נעשו בצורה מזלזלת - כשמעסיקיה מנצלים את מצבה הרפואי המצריך הפסקה מן עבודתה הנוכחית - וזאת כדי להפוך את פני הדברים להתפטרות. בדרך זו מנסה הנתבעת לפטור עצמה מחובותיה על פי דין כלפי התובעת כאדם עם מוגבלות.
  5. היחס המנוכר שספגה התובעת החל הישר מן הרגע בו עדכנה התובעת את מעסיקיה על קבלת תעודת עיוור. כאשר מעסיקיה של התובעת הגיעו למסקנה כי אינה כשירה לעבוד בתפקידה הנוכחי, ניתקו עמה קשר ולא ענו לשיחותיה, כל זאת מבלי לעשות כל ניסיון, ולו הקל שבקלים, בביצוע התאמות במקום העבודה. כאשר פנתה התובעת אל הנתבעת בבקשות שגרתיות, כגון הוצאת טפסים הנדרשים לה בהתנהלותה מול המוסד לביטוח לאומי, הציגה זאת הנתבעת כמו עשתה עמה מעשה חסד, תוך התנערות מוחלטת מחובותיה כמעסיקה.
  6. אשר על כן, בית הדין הנכבד מתבקש לקבל את התביעה, ולפסוק לטובת התובעת את הסעדים המבוקשים בה, וכן לפסוק לטובת התובעת הוצאות משפט, לרבות שכ”ט עו”ד, הכל כפי שיפורט להלן.
- ההדגשות בציטוטים שלהלן אינן במקור, אלא אם צוין אחרת.

## הצדדים לתביעה

7. **התובעת**, הגב' [REDACTED], אם לשלושה ילדים, מתגוררת בפתח-תקווה, הייתה במעגל העבודה משך רוב ימי חייה הבוגרים (להלן: "**התובעת**"). בחודש מאי 2014 התדרדרה בפתאומיות ראייתה של התובעת, עד אשר איבדה את ראייתה כמעט לחלוטין. בחודש אוגוסט 2014 קיבלה התובעת תעודת עיוור. במשך 19 שנים הועסקה התובעת אצל הנתבעת, עד שפוטרה מחמת מוגבלותה, כפי שעוד יפורט בהמשך. החל מחודש פברואר 2017, ונכון למועד כתיבת שרות אלו, עובדת התובעת כנציגת [REDACTED]

8. הייתה מעסיקתה של התובעת במשך 18 שנים ו-6 חודשים, החל מחודש פברואר 1996 ועד לפיטוריה, בחודש אוקטובר 2014. יצויין כי החל מחודש פברואר 1996 הועסקה התובעת [REDACTED] ונוכח שינויים ארגוניים, החל מחודש ינואר 2012, הועסקה התובעת על-ידי חברת [REDACTED].

## פירוט עובדתי

9. התובעת הינה אשה בת 47 אשר הועסקה במשך כ-19 שנים כמזכירה ופקידת חשבונות באגף שירותי ההסעדה אצל הנתבעת במשרה מלאה.

### **מכתב מטעם הנתבעת לעניין תקופת העסקתה של התובעת, מצ"ב ומסומן כנספח מספר 1**

10. במשך כל שנות עבודתה בחברה שימשה התובעת כמזכירה וכפקידת חשבונות של מנהל חטיבת מרכז באגף שירותי ההסעדה אצל הנתבעת. במסגרת תפקידה, עמדה התובעת בקשר יומיומי עם עשרות לקוחות שירותי ההסעדה, ובכלל זאת עם מנכ"לי חברות רבים. בנוסף, התובעת הייתה אחראית על דיווח שעות העבודה החודשי של כ-720 עובדים בחטיבה.

11. התובעת הייתה עובדת מסורה, אחראית ודומיננטית, אשר הציבה את עבודתה בראש מעייניה. היא זכתה לשבחים רבים מפי מנהליה, אשר ציינו בפניה במספר הזדמנויות לאורך השנים עד כמה חיונית עבודתה המסורה ועד כמה משמעותית היא להתנהלות התקינה של החברה. לשם הדוגמא, בשנת 2005 קיבלה התובעת תעודת "עובד מצטיין" בטקס עם מספר עובדים נוספים. ואלו חלק מן המילים שנאמרו על התובעת מפי מנכ"ל החברה במסגרת הענקת התעודה:

"תפקידה של [REDACTED] מורכבים מאוד, הן בנושאים פיננסיים והן במשבים יום יומיים... פותרת כל בעיה שמתעוררת בצניעות ובענווה.. עבודה המסורה, הדייקנית והיעילה תורמת לבקרה ולרווחיות החברה. העובדים במחיצתה משבחים את אישיותה המיוחדת, חריצותה ונאמנותה למערכת..."

**תעודת "עובד מצטיין" משנת 2005 וכן דברי הברכה שנאמרו על התובעת במועד זה, מצ"ב במאוחז ומסומן כנספח מספר 2**

12. בחודש אפריל 2014, החלה התובעת לחוות קשיים בראייתה. לאחר מספר ימים, בהבינה כי חלה החמרה במצבה, פנתה התובעת למנהלת הישירה שלה, [REDACTED], ושיתפה אותה במצבה הרפואי. [REDACTED] הפצירה בה לפנות באופן מידי לקבלת טיפול רפואי, מחשש שהמשך עבודתה יגרום להחמרה במצבה, "על אחריותה" של הגב' [REDACTED]. [REDACTED] ביקשה שהתובעת תעמוד מולה בקשר לאחר הבירור הרפואי.

13. החל מיום 18.05.2014, התובעת החלה בבירור רפואי ממושך ומורכב, על חשבון ימי המחלה שעמדו לרשותה. לאורך כל תקופת המחלה עמדה התובעת בקשר עם [REDACTED]

**אישור מטעם הנתבעת בנוגע ליתרת ימי המחלה אשר עמדה לזכות התובעת נכון לחודש מאי 2014, מצ"ב ומסומן כנספח מספר 3**

14. ביום 21.08.2014, קיבלה התובעת תעודת עיוור ובישרה על כך לגורמים הרלוונטיים אצל הנתבעת- לגב' [REDACTED], וכן לחשבת השכר אצל הנתבעת, [REDACTED]

**תעודת עיוור של התובעת מצ"ב ומסומן כנספח מספר 4**

15. בשיחה טלפונית של התובעת עם הגב' [REDACTED], השיבה הגב' [REDACTED] שהתובעת לא צריכה לדאוג, וישולמו לה כל הפיצויים המגיעים לה. מדבריה הבינה התובעת, כי היא עתידה להיות מפוטרת, אולם בניגוד גמור להוראות הדין כפי שעוד יפורט בהמשך, היא לא קיבלה על כך כל הודעה רשמית.

16. במהלך חודש ספטמבר 2014 קיבלה התובעת מכתב פיטורין אשר נמסר לה באמצעות חברתה לעבודה. במכתב צוין כי "על פי בקשתה" העסקתה בחברה הסתיימה בתאריך ה-31.08.2014, עם מיצוי ימי המחלה שעמדו לרשותה.

17. הואיל והתובעת בשום אופן לא ביקשה לסיים את העסקתה, שוחחה התובעת עם מנהל הכספים בחברה, מר [REDACTED] ועמדה על כך שנוסח המכתב יתוקן בהתאם. התובעת ומר [REDACTED] נפגשו במשרדי הנתבעת, והלה אמר כי נוסח המכתב יתוקן לבקשתה.

18. ביום 31.8.2014 הסתיימה העסקתה של התובעת אצל הנתבעת. יודגש כי התובעת כלל לא ידעה כי במועד זה הסתיימה העסקתה. היא מעולם לא קיבלה על כך כל הודעה או התראה מוקדמת, וממילא לא נערך לה שימוע כדין. במהלך תקופה זו, התובעת סברה כי היא עדיין נמצאת בחופשת מחלה, ולראיה הציגה בפני הנתבעת אישור מחלה גם על חודש ספטמבר 2014.

**אישור מחלה על חודש ספטמבר 2014, מצ"ב ומסומן כנספח מספר 5**

19. רק ביום 6.10.2014, כחודש ושבעה ימים לאחר סיום העסקתה (כפי שהתברר לתובעת בשלב מאוחר יותר), התובעת קיבלה לידיה, גם הפעם באמצעות חברתה לעבודה, מכתב פיטורין מתוקן שנוסחו כדלקמן:

**"רשמנו בפנינו הודעתך ולפיה אינך כשירה באופן קבוע להמשך עבודה בחברתנו. בשים לב לנסיבות סיום העבודה, יבוצע גמר חשבון מלא אשר יכלול פיצויי פיטורים מלאים. אנו מודים לך על תקופת עבודתך ומאחלים לך בריאות טובה."**

#### **מכתב הפיטורין מיום 06.10.2014 מצ"ב ומסומן כנספח מספר 6**

20. כבר עתה יובהר ויודגש, כי התובעת מעולם לא הודיעה לנתבעת, כי היא אינה כשירה לעבוד באופן קבוע. מדובר בהסקת מסקנות של הנתבעת או מי מטעמה. התובעת עדכנה את הנתבעת על מצבה הרפואי ועל קבלת תעודת עיוור, אך מעולם לא הודיעה לנתבעת כי היא אינה כשירה לעבוד. יתרה מכך, התובעת לא הייתה מודעת באותה העת על כלל ההתאמות הקיימות, בהן היא עושה שימוש בימים אלו כגון תוכנת הגדלה ודיבור, מכשיר טמ"ס וכדומה, וכן לא הכירה את החובה החלה על הנתבעת לבצע התאמות על מנת לאפשר את העסקתה.

21. במאמר מוסגר יצויין, כי עצם העובדה שהודעת הפיטורין הועברה לתובעת רק בחודש אוקטובר 2014, כאשר סיום העבודה בפועל התרחש כבר באוגוסט 2014, מעידה על התנהלות פסולה אשר אינה עולה בקנה אחד עם חובותיה של הנתבעת כמעסיקה. קבלת מכתב פיטורין כחודש לאחר הפסקת העבודה הוא עניין החורג לחלוטין מחובותיה של הנתבעת כמעסיקה על פי דין, ומעיד על זלזול מוחלט בהליך אשר עליו להיעשות בזהירות וברגישות המתבקשת, במיוחד לאור הנסיבות.

22. האופן בו התנהלה הנתבעת גרמה לתובעת לחוסר וודאות לגבי הסטטוס שלה, והיא הופתעה לגלות בחודש אוקטובר 2014 את העובדה כי היא איננה מועסקת כבר מיום 31.8.2014.

23. מטבע הדברים, ההתדרדרות הקשה בראייתה של התובעת, כמו גם הפיטורין המהירים שנערכו ללא כל הכנה מוקדמת, הובילו את התובעת למצב נפשי קשה. תקופה ארוכה לאחר הפגיעה בראייה, התובעת לא הייתה מסוגלת לדאוג לענייניה ולעמוד על זכויותיה אל מול הנתבעת, ונדרשה ממנה תקופת הסתגלות עד אשר פנתה לקבלת סיוע משפטי.

24. ביום 28.11.2016, נשלח אל הנתבעת מכתב מטעם הקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות המייצגת את התובעת, במסגרתו הובהר כי פיטוריה של התובעת נעשו אך ורק מחמת מוגבלותה, מבלי שנעשה כל ניסיון לבצע התאמות אשר יאפשרו את המשך העסקתה, וזאת בניגוד גמור להוראות חוק השוויון. כן הובהר כי פיטורי התובעת נעשו ללא שימוע ומבלי שניתנה לתובעת כל הודעה מוקדמת, בניגוד להוראות חוק הודעה מוקדמת.

### **מכתב התובעת מיום 28.11.2016 מצ"ב ומסומן כנספח מספר 7**

25. ביום 12.12.2016, השיבה הנתבעת למכתב, וטענה, בין היתר, כי התובעת "התפטרה מעבודתה בהודעה מפורשת אותה מסרה". עוד טענה הנתבעת כי מנהליה של התובעת עמדו עימה בקשר בכל התקופה בה נעדרה מהעבודה, וסייעו לה ככל האפשר.

### **מכתב הנתבעת מיום 12.12.2016 מצ"ב ומסומן כנספח מספר 8**

26. התובעת דוחה מכל וכל את אשר נטען במכתבה של הנתבעת. **התובעת מעולם לא התפטרה**, ואף ביקשה באופן מפורש לשנות את הודעת הפיטורין מטעם הנתבעת לפיה לכאורה התובעת היא שביקשה את סיום העסקתה. כאמור לעיל, התובעת כלל לא הייתה מודעת כי סיום העסקתה חל ביום 31.8.14.

27. הגב' ■■■ אכן נשארה בקשר יומיומי עם התובעת והציעה לסייע לה, אך כל זאת, כולל אותו "בילוי חברי", כפי שנטען במכתב, היה עד לרגע בו קיבלה התובעת תעודת עיוור. מרגע זה, אף אחד ממנהליה של התובעת, כולל הגב' ■■■, לא יצרו קשר עם התובעת. התובעת היא שניסתה ליצור קשר עם מנהליה, בבקשה לקבל את הטפסים הדרושים לה לצורך הליכים מול המוסד לביטוח לאומי.

28. בעניין זה, ונוכח הטענות השגויות שהועלו במכתב הנתבעת, יובהר כי התובעת **לא** ביקשה כי לא ישלמו לה משכורת, **לא** ציינה בפני נציגי הנתבעת כי היא חוששת מפני פגיעה בקצבת הביטוח הלאומי (וממילא זכאותה לקצבה אושרה רק ביום 23.2.2015 - כחצי שנה לאחר מכן). התובעת **לא** פנתה לנתבעת וביקשה שיפטרו אותה, **ולא** הודיעה על התפטרותה המיידית.

29. עוד יודגש, כי בניגוד לנטען על ידי הנתבעת, התובעת מעולם לא ביקשה "הטבות", ופניותיה למעסיקים על מנת לקבל את הטפסים הנדרשים על מנת שתוכל לפנות למוסד לביטוח הלאומי היא לגיטימית לחלוטין, ומצופה מהנתבעת להעביר טפסים פורמליים הנוגעים לעובד מסוים כאשר הוא מבקש זאת. עוד יובהר כי התובעת ביקשה עזרה כספית, היות שהשכר שלה הופסק במפתיע, ערב ראש השנה, וכל שהתבקש על-ידה הוא סכום שיינתן על חשבון פיצויי הפיטורין, על מנת שהתובעת תוכל להתקיים בתקופת החגים. נוכח תפקידה של התובעת, היא ידעה כי פרקטיקה זו נהוגה בחברה. ניסיון הנתבעת להציג בקשות אלה כחורגות מהרגיל, וכבקשת "הטבות" אינה אלא ניסיון להכפיש את התובעת.

30. נוכח תשובתה של הנתבעת, לא נותרה לתובעת ברירה, אלא לפנות לבית הדין הנכבד על מנת למצות את זכויותיה.

## המסגרת המשפטית

### אפליה על רקע מוגבלות

31. חוק השוויון נחקק בשנת 1998, ומהווה פריצת דרך בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ובקידום שילובם בכל תחומי החיים. תכליתו של החוק, כפי שהוגדרה בפרק הראשון לחוק, היא כדלקמן:

סעיף 1: "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".

סעיף 2: "חוק זה מטרתו 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".

32. חוק השוויון מדגיש את החשיבות של שילוב אנשים עם מוגבלות כשווים בחברה. זאת בכל תחומי החיים, כאשר נדבך מרכזי בכך הוא היכולת להתפרנס באופן עצמאי, תוך מיצוי הפוטנציאל האישי המלא של האדם.

33. איסור אפליה כלפי אנשים עם מוגבלות הוכר על ידי בית המשפט העליון עוד בטרם חקיקת חוק השוויון, כחלק מזכות האדם לכבוד (ראו למשל בג"ץ 7081/93 בוצר נ' מועצה מקומית מכבים רעות, פ"ד (19)1).

34. אפליית אדם בשל מוגבלותו הוכרה כאפליה גנרית, קרי אפליה בשל דבר שלאדם אין שליטה עליו (כגון גזעו ומינו), וככזו היא פוגעת באופן הקשה ביותר בכבודו של האדם. על כך נאמר מפי כב' השופט (בדימוס) חשין:

"הפליה גנרית, כפי שכבר נאמר, הינה הפליה הפוצעת אנושות בכבוד האדם. אין לו לאדם שליטה על מינו (נקבה או זכר), על צבע עורו (שחור, צהוב או לבן), על שלמות גופו (נכה או שלם בגופו). האדם עשה בחייו את כל שביכולתו כדי לרכוש חוכמה ודעת, להיות אדם טוב ומיטיב, נוח לבריות וישר-דעת. והנה נדחה הוא מפני אחרים אך בשל אותו מאפיין שאין לו שליטה עליו, מאפיין גנטי או אחר."

(בג"ץ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה פ"ד נב (3) 630, 659-658, פסקה 38).

35. סעיף 8 לחוק השוויון קובע:

8" (א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים, בכל אחד מאלה:

...

(5) פיטורין או פיצויי פיטורין;

(ה) לענין סעיף זה –

...

"הפליה" - לרבות אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו;

"התאמה", "התאמות" - לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד מדי;

"נטל כבד מדי" הינו נטל בלתי סביר בנסיבות הענין, בהתחשב, בין היתר, בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה.

36. הנה כי כן, חוק השוויון קובע באופן מפורש כי אסור למעסיק לפטר אדם בשל מוגבלותו, ובלבד שהוא כשיר לתפקיד, וכי אי ביצוע התאמות, נחשבת הפליה אסורה. על הגדרה זו של 'הפליה' ציין המחוקק בשעתו:

"הגדרתה של הפליה באופן זה היא ממרכזי הכובד של הצעת החוק, והיא מכוונת להשגת שוויון מהותי ולא שוויון פורמלי בלבד: הדרישה לעריכת התאמות במקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד וכו', היא תנאי לשילוב אמיתי בשוק העבודה" (הצעת החוק, עמ' 630).

37. עוד על פי הפסיקה, על מנת להוכיח אפליה פסולה אין צורך להצביע על כוונה להפלות, אלא די בכך שהתוצאה מפלה:

"אכן, הפליה אסורה עשויה להתקיים גם בהעדר כוונה או מניע של אפליה מצד יוצרי הנורמה המפלה. לעניין ההפליה, די בתוצאה מפלה. ... הפליה אינה נקבעת אך על-פי מחשבתו וכוונתו של יוצר הנורמה המפלה. היא נקבעת על-פי האפקט שיש לה הלכה למעשה."

(בג"צ 11163/03 ועדת המעקב העליונה לענייני הערבים ואח' נ' ראש ממשלת ישראל (טרם פורסם, 27.2.2006, פסקה 18).



38. התובעת עבדה במהלך תקופה של כ-19 שנים אצל הנתבעת. יחסיה עם המעסיקים במהלך כל תקופה זו היו תקינים לחלוטין, התובעת ביצעה את עבודתה לשיעור רצונם המלאה של הממונים עליה. אין בנמצא ראיות המעידות על מצב עובדתי אחר אשר גרם לפיטורי התובעת. למעשה, החל מן הרגע שבו קיבלה התובעת תעודת עיוור, היחסים הפכו – מצד הנתבעת – מרוחקים ואף הגיעו לכדי נתק מוחלט. בשל כל האומר לעיל לא ניתן לומר כי היתה סיבה אחרת לפיטוריה של התובעת מלבד מוגבלותה, ואף לא נטען אחרת מפי הנתבעת עצמה.

39. בחודש אפריל 2014, לאחר שחלה הדרדרות פתאומית בראייתה, נשאה התובעת בקשר טלפוני יומיומי עם מעסיקה הישירים, זאת לפני שהצדדים הבינו כי אין מדובר בבעיה חולפת. כאשר התובעת קיבלה את התעודה הודיעה על כך הנתבעת לגב' ■■■■■, והישר מן אותו היום, הפסיקו מעסיקה להתקשר אליה ולשאול לשלומה.

40. חשבת השכר אצל הנתבעת, הגב' ■■■■■, יצרה קשר עם התובעת מעט לאחר קבלת התעודה ואמרה לה שלא תדאג וכי היא תקבל "כל מה שמגיע לה".

41. כמפורט לעיל, בהודעה הראשונה שהעביר מנהל הכספים אצל הנתבעת, ■■■■■ לתובעת, נכתב כי הפסקת העבודה נעשתה "על-פי בקשתה". הואיל והתובעת מעולם לא ביקשה להפסיק עבודתה, מר ■■■■■ שינה את נוסח ההודעה לבקשתה של התובעת.

42. בהודעה המתוקנת שהעבירה הנתבעת לתובעת מיום 06.10.2014, צוין כי "רשמנו בפנינו הודעתך ולפיה אינך כשירה באופן קבוע להמשך עבודה בחברתנו" ובנוסף צוין שישולמו לה פיצויי פיטורים מלאים. הנתבעת הודיעה לתובעת כי מפסיקה את עבודתה של התובעת עקב כך שאינה כשירה יותר לעבוד, וזאת מחמת מוגבלותה.

43. חשוב לציין כי התובעת לא מסרה הודעה שאינה כשירה לעבוד, כפי שנרשם במכתבה של הנתבעת, אלא רק מסרה הודעתה בדבר קבלת תעודת עיוור. הנתבעת היא שהסיקה את מסקנותיה וקבעה כי התובעת אינה כשירה באופן קבוע לעבוד בחברה. ויודגש, הנתבעת לא הייתה רשאית להסיק מכך כי התובעת התפטרה. בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי, היה על התובעת לפעול, באופן שאינו משתמע לשתי פנים, כי היא מבקשת לסיים את יחסי העבודה. וראו לעניין זה את פסק דינו של בית הדין הארצי בדב"ע (ארצי) ל/3-1 זמל הרמן נ' דואיב גילה, פס" 6 (נבו, 11.1.70):

"סיום חד-צדדי של יחסי עובד ומעביד, כשלא נקבע תחום זמן ליחסים אלה, יכול שיבוא מיזמת העובד ואזי ידובר בהתפטרות ויכול שיבוא מיזמת המעביד ואזי ידובר בפיטורים. מאחר ולסיים חד-צדדי זה של היחסים חשיבות רבה ותוצאות משפטיות בכל אותם המקרים שהדין מתערב בסיים יחסים אלה, כגון הגבלת פיטורי חייל משוחרר שהוחזר לעבודתו, הגבלת פיטורי נכה, הגבלת פיטורי עובדת הרה, הגבלת פיטורי חניכים, הגבלת

פיטורי עובדי המדינה בשל עבירות משמעת, ולענייננו - ההשלכה לעניין פיצויי-פיטורים, יש לקבוע סייגים מפורשים בין השניים: פיטורים והתפטרות. היסוד הן של הפיטורים והן של ההתפטרות הוא שהצד הפועל נתן ביטוי שלא משתמע לשתי פנים לכוונתו להביא את יחסי העובד והמעביד, הקיימים בין השניים, לידי גמר."

כן ראו את האמור בבג"ץ 525/84 נביל חטיב נ' בית הדין הארצי לעבודה, ירושלים, פס' 11 לפסק דינו של הנשיא, כתוארו אז, שמגר (נבו, 193.86):

"הן ההתפטרות והן הפיטורים הם תוצאה של התגבשות של מערכת נסיבות עובדתית, אשר לה העניק החוק משמעות משפטית מוגדרת, ואין העובד או המעביד יכולים להקנות למעשה או למחדל פלוניים, שלא הוכרו בתוך גורמים היכולים להפסיק את קיומם של יחסי העבודה, את המעמד של מעשה פיטורים או של מעשה התפטרות, כרצונו של הצד הנשען על טענה זו. לא הפרשנות של הצד המעוניין מכריעה הכגון דא אלא משמעותם הכללית והמקובלת של המעשים או המחדלים, לפי התפיסות הנהוגות והמוכרות בדיני העבודה."

44. מכיוון שהתובעת מעולם לא הודיעה כי היא מעוניינת להפסיק עבודתה, אלא כאמור, מדובר במסקנה שגויה שהסיקה הנתבעת לאור העובדה שקיבלה התובעת תעודת עיוור, אין הנתבעת יכולה לטעון כי התובעת "נתנה ביטוי שלא משתמע לשתי פנים" לכוונתה להביא לסיום העסקתה.

#### אי-ביצוע התאמות מהווה אפליה אסורה

45. כאמור, בסעיף 8(ה) לחוק השוויון נקבע, כי אפליה היא: "לרבות אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו".

46. הוסיף על כך ביהמ"ש העליון בבג"צ 6069/10 מחמלי נ' שירות בתי הסוהר, פס' 35 (פורסם בנבו, 5.5.2014) (להלן: "בג"ץ מחמלי"):

"מוטל על המעסיק להראות ולשכנע כי הוא עשה מאמצים אקטיביים כנים וישרים, על מנת לאתר עבור העובד תפקיד מתאים ולבצע את ההתאמות הנדרשות לשם שילובו, או קידומו של האדם בעל המוגבלות בעבודה. לא די לשם הרמת הנטל האמור בנקיטה במדיניות סבילה, אלא נדרשת פעולה אקטיבית מצד המעסיק [...]."

47. וראו את קביעת בית הדין לעבודה בעניין דה-קסטרו:

**”במקרה של אנשים עם מוגבלות השאיפה לשוויון מחייבת את המעביד לא רק להתנהגות פסיבית אלא גם אקטיבית, הדורשת ממנו לבצע התאמות במקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות עבודה וכו’, ככל שהדבר לא יטיל עליו ”נטל כבד מדי”.**

(עב' (אזורי נצי') 1732/04 - דה-קסטרו דקל יצחק - מ.ב.א הזורע, תק-עב 2005(3), 39, 51 פס' 11 (2005) (להלן: "עניין דה-קסטרו").

48. הוסיף לכך בית הדין לעבודה בפרשת **בלילתי** :

**”לפי סעיף 8 הרי שעל המשיבה חלה חובה לשקול נקיטה בהתאמות שיכללו בין היתר שינוי נהלי עבודה, הכשרה והדרכה וכל זאת כדי לאפשר המשך העסקתו. נכון אמנם שהמשיבה אינה חייבת לנקוט בהתאמות אם יש בהן משום ”נטל כבד מדי” אך המשיבה כלל לא שקלה לזכותו של המבקש את מוגבלותו ובכך חטאה למעשה להוראת החוק, שביקש כאמור בסעיף 2 לו לעגן את זכותו של אדם עם מוגבלות להשתתף השתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים תוך מיצוי מלוא יכולתו”.**

(בש"א (י-ם) 2968/01 **בלילתי** - ג'רוסלם פוסט, פ"ד (לט-עט) פס' 9 לפסק דינו של השופט אברהמי (2.12.2001).

49. כאמור, הנתבעת לא עשתה אף מאמץ, ולו הקל שבקלים, על מנת להתאים את התפקיד למוגבלותה החדשה של התובעת. ההתאמות שיכלה הנתבעת לעשות הן למשל התאמת צגי מחשב המאפשרים הגדלה של הטקסט או הקראתו, או אף הצעה לחופשה ללא תשלום, כך שלתובעת תהיה תקופת הסתגלות לשינויים החדשים. במקום לנקוט באחד הפתרונות הללו, או בפתרונות אחרים הקיימים, הניחה הנתבעת כי מעצם מוגבלותה של התובעת היא אינה כשירה לעבוד עוד. בעניין זה יודגש, כי היות שלקות הראייה הייתה חדשה לתובעת - כאמור, היא קיבלה תעודת עיוור רק בחודש אוגוסט 2014 - היא לא הספיקה לבחון את האפשרות לקבל התאמות שיאפשרו לה להמשיך לעבוד אצל הנתבעת, ואף לא הייתה מודעת לחובת ביצוע התאמות.

50. הנטל היה על ה**נתבעת** לעשות מאמצים אקטיביים כדי לאפשר את המשך העסקתה של התובעת. ראה לעניין זה, למשל, את פסק דינו של בית הדין לעבודה בתל אביב סעי' (ת"א) 46240-06-13 **הישאם חושאן נ' מדגם ייעוץ ומחקר**, בפס' 30 (פורסם בנבו, 21.3.16) :

**”שתי הנתבעות לא השכילו להבין שהחובה המוטלת עליהן מכוח חוק השוויון היא בראש ובראשונה לבדוק, קרי, החובה לעשות מאמצים אקטיביים וכנים לבדיקת היתכנות ביצוע התאמות שיאפשרו את העסקת העובד בעל המוגבלות. ”מאמץ היתר”, אם תרצו. ”**

51. ואם כך במקרה של קבלת עובד עם מוגבלות לעבודה, על אחת כמה וכמה בנסיבות המקרה שתוארו לעיל, מקום בו התובעת עבדה 19 שנה אצל הנתבעת.

52. לאחרונה נדרש בית הדין האזורי בבאר שבע לעניין חובת ההתאמות בסעש (ב"ש) 44108-03-15 מיכאל חנשוילי נ' קופולק (1949) בע"מ (נבו, 31.1.17)<sup>2</sup> וקבע רשימה של התאמות שניתן לעשות במקום העבודה:

**"60. אנו סבורים כי הנתבעת בהחלטתה שלא להשיב את התובע לעבודה במפעל, לא לקחה בחשבון אפשרויות נוספות על מנת ליצור התאמות נדרשות במקום העבודה, כמו שינויים בדרישות התפקיד ועיצובם מחדש; הגמשה של שעות העבודה; שיבוץ בתפקיד חלופי; יצירת משרה חדשה עבור התובע אשר הולמת את מצבו ומוגבלותו; ואף "התאמה כלכלית" דהיינו: ספיגת עלות העסקתו ותשלום שכרו על בסיס גבוה יחסית, לעומת תפוקתו, בהתחשב במוגבלותו; זאת כדי לאפשר לתובע להשתלב במקום העבודה למרות מוגבלותו הרפואית באופן שיש בו איזון ראוי לשני הצדדים במקום העבודה."**

53. גם בענייננו, הנתבעת לא לקחה בחשבון כל אפשרות לעשות התאמות נדרשות בתפקיד, שיאפשרו את המשך העסקתה של התובעת. בכך הפרה הנתבעת בצורה בוטה את הוראות חוק השוויון והחובה לביצוע התאמות.

### **הפרת חובת ייצוג הולם**

1. סעיף 9(א) לחוק השוויון קובע כי:

9. (א) ראה מעסיק כי בקרב עובדיו אין ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של אנשים עם מוגבלות (להלן – ייצוג הולם), יפעל לקידום הייצוג ההולם, לרבות ביצוע התאמות.

2. בית המשפט העליון פירש את חובת הייצוג ההולם בבג"ץ מחמלי שלעיל, ככזו המטילה חובה על המעסיק להעדיף להעסיק אדם עם מוגבלות, כדלקמן:

**"על המעסיק חובה לפעול לקידום הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה, גם "במחיר" העדפתם של אלה על פני עובדים אחרים בעלי כישורים דומים (וזאת בכפוף לתנאים מסוימים...)"**  
**(פס' 34 לבג"ץ מחמלי).**

<sup>2</sup> יצויין כי על פסק הדין הוגש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה. עד למועד כתיבת שורות אלו טרם ניתנה הכרעה בערעור.

3. בעניין זה יצויין, כי בחודש אוקטובר 2014 פורסם צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, התשע"ח-2014 (להלן: "צו ההרחבה") הקובע יעדים מספריים לחובת הייצוג ההולם.<sup>3</sup> צו ההרחבה למעשה מחיל על כלל המשק את הוראות ההסכם הקיבוצי, שנחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, בעניין ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות במקומות העבודה.<sup>4</sup> על אף שצו ההרחבה נחתם לאחר המועד בו התגבשה עילת התביעה בענייננו, ניתן ללמוד ממנו על החשיבות שביישום סעיף 9 לחוק השוויון ועמידה בחובת הייצוג ההולם.

4. כמתואר לעיל, במשך השנים התובעת הועסקה כעובדת מן המניין, למדה להכיר את המערכת והנפשות הפועלות ונחשבה לעובדת מוצלחת בעיני מעסיקה. לאור זאת למעסיקים ניתנה הזדמנות-פז לקיים את חובתם לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בחברה, שהרי הקשיים ה"רגילים" הכוללים הכשרת עובד חדש, אינם קיימים במקרה של התובעת, כיוון שהיא כבר "מכירה את העבודה". התובעת אינה עובדת חדשה אשר יש לעמוד על כישוריה, אלא עובדת מסורה, שהייתה זקוקה להתאמות על מנת להתאים את סביבת העבודה המוכרת אליה.

5. כאמור, מצד הנתבעת לא נעשה אף הצעד הקטן ביותר על מנת להתאים את מקום העבודה לתובעת, לא הוצע לה תפקיד אחר, אף לא הוצעה חופשה בתשלום כדי להסתגל למצב, וזאת חרף העובדה שמילאה תפקידה זה במשך כ-19 שנים. לא רק שהנתבעת לא ראתה במוגבלותה של התובעת כשיקול התומך בהעסקתה, אלא הייתה זו הסיבה הבלעדית לסיום המייד של יחסי העבודה בניהן.

6. וראה לעניין זה את דבריו של בית הדין לעבודה בפרשת **בלילתי**, כי סעיף 9 לחוק השוויון, מטיל על המעסיק חובה גם בבואו לפטר עובד עם מוגבלות, כדלקמן:

**"10. אין די בהעדפה מתקנת בעת הקבלה לעבודה, אלא יש לדאוג שיישאר ייצוג הולם עת באים להפסיק עבודה של עובדים. לכן החובה לנקוט בהפליה מתקנת (כדי להביא לייצוג הולם) חלה על אירוע הקבלה לעבודה כמו גם על אירוע הפיטורין מהעבודה. זה כמו זה יביאו לכך שבקרב העובדים יהיה ביטוי הולם לייצוגם של אנשים עם מוגבלות".**

7. אשר על כן, התובעת הפרה את חובת הייצוג ההולם, בניגוד להוראות סעיף 9 לחוק השוויון, היות שלא שקלה את מוגבלותה כשיקול להמשך העסקתה, ואף פיטרה אותה בשל כך.

<sup>3</sup> לפי צו ההרחבה, על כל מעסיק המעסיק 100 עובדים ומעלה להעסיק אנשים עם מוגבלות בשיעור של לפחות 2% בקרב עובדיו עד לשנת 2016, ולפחות 3% עד שנת 2017.

<sup>4</sup> הסכם קיבוצי מס' 7027/2014 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה בעניין ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות (25.6.2014). זמין בכתובת: <http://www.datafax.co.il/DataFaxDB/Pages/Hokim/450.html>

## הפרת חובת השימוע

8. על המעביד חלה חובת השימוע כלפי העובד, כפי שנקבע בין היתר בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה:

“מטרתו העיקרית של השימוע היא לאפשר לעובד להזים את הטענות כלפיו, להביא תימוכין לגירסתו, ולנסות לשכנע את העומד להכריע בגורלו שלטענות אין בסיס, או לפחות אינן “כצעקת”. על כך שפיטורים, שנעשו ללא שימוע, או ללא שימוע נאות, נוגדים את כללי הצדק הטבעי, ולכן אינם כדין, עמד בית דין זה אין ספור פעמים”

(דב"ע (ארצי) נו/31-3 מדינת ישראל נ' ד"ר ארנון בונה כרך כט(1) 282, פס' 17 (1996)).

9. ובפרשת גוטרמן נפסק:

“הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הנה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר עת נשקלת האפשרות לסיום העסקתו של עובד”. (ע"ע (ארצי) 1027/01 גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 455, פס' 14 (2003)).

באשר לחובה המוטלת על המעסיק השוקל לפטר עובד, נקבע בפרשת גוטרמן כי עליו –

“...להציג בפני העובד את הטענות המופנות כלפיו, את השאלות שעלו בעניינו אשר יש בהן כדי להשפיע על מקבל החלטה. כל זאת בפתירות, בהגינות ובתום-לב מבלי לכחד דבר מן העובד. דרכי קיומו של השימוע נקבעו זה מכבר. יכול שייעשה בכתובים ויכול שיתקיים בפני מי שהוסמך לכך. עיקרו של דבר בחובתו של המעביד ליתן דעתו לטיעונו של העובד ולשמוע אותם בלא פניות, בלב נקי ובנפש חפצה, קודם שתיפול החלטה הסופית העשויה, לא אחת, להיות בלתי הדירה ומכרעת לגביו”.

10. בענייננו, לתובעת לא נעשה כל שימוע עובר פיטוריה ולא ניתנה לה הזכות להשמיע טענותיה בעניין. האופן בו התייחסה הנתבעת לאירוע הוא כי משקיבלה התובעת תעודת עיוור, באופן **אוטומטי** היא אינה כשירה לעבוד עוד ומכאן שיש לסיים את העסקתה באופן מיידי. זאת, מבלי להחשיב את העובדה כי מדובר בעובדת מסורה שעבדה משך 19 שנים אצל הנתבעת, וחוותה באותה תקופה משבר כה מהותי בחייה.

11. **אין המדובר רק בדרישה טכנית, אלא מהותית.** יכול מאוד להיות שלו הייתה הנתבעת עורכת שימוע לתובעת, היו עולות האפשרויות השונות לתפקידים שונים שיכלה התובעת למלא, לרבות ההתאמות הנדרשות למקום העבודה, וייתכן מאד שהתוצאה של ההליך הייתה מביאה להמשך העסקתה של התובעת.

### **הפרת חובת הודעה מוקדמת**

12. סעיף 2(א) לחוק הודעה מוקדמת, קובע כי:

**(א) מעסיק המבקש לפטר עובד ייתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים.**

13. חובת ההודעה המוקדמת צריכה להיות לפי סעיף 3(3) לחוק הודעה מוקדמת:

**3. עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:**

**(3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.**

14. הנתבעת בישרה לתובעת לראשונה על כך שתופסק עבודתה רק כאשר קיבלה את מכתב הפיטורין עצמו, מבלי שניתנה לה כל הודעה מוקדמת. התובעת, כאמור, עבדה בחברה כ-19 שנים, ומכאן שהייתה זכאית להודעה מוקדמת של חודש ימים.

15. בסעיף 7 לחוק הודעה מוקדמת נקבע כי:

**7. (א) מעסיק שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.**

16. וכך קבע גם בית הדין הארצי לעבודה, טרם חקיקת החוק, ב-מח/22-3 טלמיר אלקטרוניקה בע"מ נ' שמואל יפה, כ (1) 107 פסקה 15:

**"בשמדובר בהודעה מוקדמת בקשר לפיטורים וההודעה לא ניתנה, רואים באי-מתן ההודעה הפרת חובה העולה מיחסים חוזיים, ורואים את הנזק בסכום השווה לשכר בפרק הזמן המקובל"**

17. הנתבעת הפרה את חובתה לפי למתן הודעה מוקדמת שלפי סעיף 2(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, ועליה לפצות על כך את התובעת בגובה שכרה החודשי.

## העברת נטל ההוכחה

18. בהתאם לסעיף 13 לחוק השוויון – אשר מפנה לסעיף 9 בחוק שוויון הזדמנויות לעבודה – במקרים של הפסקת עבודה בניגוד לרצון העובד, נטל ההוכחה עובר אל המעסיק, ועליו להוכיח כי אין מדובר באפליה.

19. מוסיף על כך בית הדין הארצי לעבודה בעניין **דה-קסטרו**:

**”חובת ההוכחה כי הנתבע לא הפלה את התובע שעה שהחליט על הפסקת עבודתו בניגוד לרצונו על רקע מוגבלותו הפיזית מוטלת על הנתבע”.**

(פס' 11 לעניין **דה-קסטרו** שאוזכר לעיל).

20. כן ראו את אשר נקבע בפסק הדין בעניין **אמיר ציון**:

**”על העובד הטוען לאפליה להצביע על אפליה לכאורה (prima facie). רק אז עובר הנטל למעביד להוכיח כי לא הייתה התנהגות פסולה ... כך, כאשר אדם נמצא מתאים לעבודה, והטעם לאי קבלתו קשור למגבלה הרפואית ממנה הוא סובל, על המעביד הנטל להראות כי אין המדובר באפליה פסולה, כמשמעה בחוק.”**

(תע"א (תל-אביב-יפו) 11813-08 - **אמיר ציון נ' בזק-החברה הישראלית לתקשורת בע"מ**, פס' 37 (לא פורסם, 2010)).

21. כמפורט לעיל, התובעת הייתה עובדת מסורה, אחראית ודומיננטית משך 19 שנה. היחסים בינה לבין הנתבעת היו תקינים, ולא היה כל אירוע אשר יצדיק את סיום יחסי העבודה, מלבד מצבה הבריאותי של התובעת ולקות הראייה שלה. מרגע שקיבלה התובעת את התעודה המעידה כי מצבה הרפואי הוא קבוע, הסיקה הנתבעת את מסקנותיה כי התובעת אינה כשירה עוד לעבוד אצלה, ופיטרה אותה לאלתר. כל אלו, מצביעים על אפליה בפיטוריה של התובעת, ומכאן שהנטל עובר אל כתפי הנתבעת להוכיח כי התובעת לא פוטרה עקב מוגבלותה.

## מועד הגשת התביעה

22. בשולי הדברים אך לא בשולי חשיבותם, יודגש כי נוכח מצבה הנפשי של התובעת במהלך התקופה שלאחר פיטוריה, היו תקופות ארוכות בהן לא הייתה באפשרותה היכולות לדאוג לענייניה, כלשונו של סעיף 11 לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958 ולא היה באפשרותה לפנות לקבלת סיוע משפטי ולעמוד על זכויותיה ומכאן העיכוב בהגשת התביעה (וראה לעניין זה גם את האמור בע"א 3622/96 **חכם נ' קופת חולים מכבי, פ"ד נב (2) 638, 650 (1998)**).



## הסעד המבוקש

23. נזקה של התובעת בא לידי ביטוי הן בנזק ממוני של אובדן השתכרות בתקופה שלאחר פיטוריה, והן בנזק שאינו ממוני - פגיעה קשה בכבודה כאדם ואפלייתה הבוטה על רקע מגבלתה. סעיף 14(1) לחוק השוויון קובע כי:

**סעיף 14: לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות פרק זה והוא רשאי –**

**1. לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין;**

24. כפי שיפורט להלן, בית הדין הנכבד מתבקש לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כספי לתובעת, עבור נזק ממוני ונזק שאינו ממוני, בסכום כולל של **132,383 ₪**.

א. כאמור, מאז פיטוריה שלא כדין, התובעת לא עבדה משך תקופה ממושכת, ולמעשה חזרה למעגל התעסוקה רק לאחרונה בחודש פברואר 2017. התובעת תדרוש פיצוי בגין **אובדן השתכרות עבור השנה הראשונה שלאחר פיטוריה** (ראה לעניין זה את פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בע"ע (עבודה ארצי) 43380-06-11 **פלוני נ' אלמונית** (פורסם בנבו, 09.12.2014)) - בגובה השכר שקיבלה במסגרת עבודתה אצל הנתבעת  $12 * 7,000 = 84,000$  ₪.

היות שהתובעת הקטינה את נזקה וקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי דמי אבטלה בין החודשים מרץ 2015 - ספטמבר 2015, בסכום כולל של 28,617 ש"ח תבקש התובעת להפחית סכום זה מהסעד שנתבע עבור אובדן השתכרות.  $84,000 - 28,617 = 55,383$  ₪.

**אישורים מהמוסד לביטוח לאומי על תשלום דמי אבטלה בתקופה שבין מרץ 2015 ועד לחודש ספטמבר 2015, מצ"ב במאוחז ומסומן כנספח מספר 9**

ב. התובעת תדרוש פיצוי עבור נזק שאינו ממוני, פגיעה בכבודה והשפלתה על סך **50,000 ₪**. ראה לשם הדוגמא את אשר נפסק בעניין **דה קסטרו** (ראה בפס' 12 לעניין **דה-קסטרו** שאוזכר לעיל), שם חייב בית הדין את המעסיק לשלם לעובד עם מוגבלות פיצויים בשל אפליה, בגין נזק לא ממוני סכום של 50,000 ₪: "**המחוקק ביקש להחמיר את הסנקציה כאשר קיימת אחריות על פי חוק שוויון זכויות ועל כן, קבע תרופה מיוחדת, פיצוי ללא הוכחת נזק, הכוללת פיצוי בגין עוגמת נפש או כאב וסבל**".

ג. בנוסף, תדרוש התובעת פיצוי בסכום של **10,000 ₪** בגין הפרת חובת הייצוג ההולם ו-**10,000 ₪** נוספים בגין הפרת חובת השימוע.

ד. כן תדרוש התובעת פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת, בגובה שכר חודשי של **7,000 ₪**.

ה. **סה"כ 132,383 ש"ח**.

25. לבית הדין הנכבד סמכות עניינית ומקומית לדון בתביעה זו.

26. לאור כל האמור, מתבקש בית הדין הנכבד לקבל את התביעה ולהורות על הסעד המבוקש בה, וכן לפסוק לטובת התובעת הוצאות משפט, לרבות שכ"ט עו"ד.

**ייפוי כוח מצ"ב ומסומן כנספח מספר 10**



---

**הדס הולצשטיין-תמיר, עו"ד**  
**ב"כ התובעת**