



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

1 01 אפריל 2015  
2

לפני:

כב' השופטת מיכל פריימן

נציג ציבור (עובדים) מר זיאד אבו חבלה

נציג ציבור (מעסיקים) מר מיכאל הואש

1. נעמי מושקוביץ סקורצקי ת.ז. 314458241.  
ע"י ב"כ: עו"ד א. יקירביץ

התובעת

-

1. מ. דיזנגוף ושות' (נציגות קלובים) בע"מ ח.פ.  
510912773  
ע"י ב"כ: עו"ד אפרת סיבוני

הנתבעת

3

4

### פסק דין

5

6

רקע כללי

7

8 1. הנתבעת, חברת מ. דיזנגוף ושות' (נציגות קלובים) בע"מ (להלן "הנתבעת" או  
9 "החברה") הינה חברה רשומה בישראל המייצגת מועדונים לשיפוי הדדי של  
10 בעלים וחוכרים של כלי שיט וסוכניהם בישראל. במסגרת פעילותה מטפלת  
11 החברה בתביעות הנובעות מאירועים ביטוחיים שהתרחשו בישראל.

12

13 2. התובעת, הגב' נעמי מושקוביץ סקורצקי (להלן "התובעת") הינה עו"ד  
14 בהכשרתה.

15

התובעת הגישה מועמדותה למשרת עו"ד שפרסמה הנתבעת.

16

17 3. לטענת התובעת, במהלך ראיונות עבודה שנערכו לה בחברה נשאלה אודות  
18 גילה, מצבה המשפחתי (כולל מספר ילדיה וגילם), וכן לגבי תכנון משפחתי  
19 עתידי, לרבות כמה ילדים בכוונתה להביא לעולם, תוך ציון העובדה כי היא  
20 משתייכת למגזר "הדתי-חרדי".

21



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

- 1 לטענת התובעת, במהלך הראיונות נאמר לה כי היא בעלת הכישורים הנדרשים  
2 למשרה, אך הובהר לה כי הנתבעת מחפשת עו"ד שיכול להקדיש את עצמו  
3 באופן מלא לתפקיד, עם יכולת לעבוד שעות רבות ונכונות לנסוע לחו"ל בעת  
4 הצורך, בהתראה קצרה, וכי מצבה המשפחתי, והמגזר הדתי אליו היא שייכת,  
5 עלולים להפריע.
- 6
- 7 משלא התקבלה התובעת לתפקיד, הגישה היא את התביעה שבפנינו ובה  
8 תובעת היא פיצוי כספי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988  
9 בגין אפליה שהופלטה לטענתה, באי קבלתה לעבודה, על רקע ובשל היותה אם  
10 ודתייה.
- 11
- 12 5. הנתבעת מכחישה מכל וכל את טענת האפליה.
- 13
- 14 לטענתה, התפקיד אליו הייתה מועמדת התובעת מעולם לא אויש על ידי מי  
15 מהמועמדים האחרים שנבחנו לתפקיד ועל כן, לא ניתן לטעון טענת אפליה  
16 (שכן אדם אחר לא הועדף על פניה של התובעת).
- 17
- 18 זאת ועוד, הנתבעת הייתה מודעת מלכתחילה לנתונה האישיים של התובעת  
19 ועובדות אלה לא מנעו ממנה לזמן את התובעת ל-3 ראיונות ולשקול בכובד  
20 ראש את מועמדותה לתפקיד.
- 21 השאלות שנשאלה התובעת במהלך הראיונות שקוימו עמה אינן שאלות בעלות  
22 גוון מפלה, אלא, שאלות לגיטימיות אשר רלבנטיות לתפקודה, על מנת לוודא  
23 כי התובעת מסוגלת ומעוניינת להירתם לדרישות הגבוהות והחריגות של  
24 התפקיד, ובמיוחד לאור ההכשרה הממושכת הנדרשת לתפקיד.
- 25
- 26 **ואלה העובדות שאינן שנויות במחלוקת בין הצדדים:**
- 27
- 28 6. בחודש מרץ 2010, פורסמה על ידי הנתבעת מודעה באתר האינטרנט " All  
29 Jobs" לפיה מחפשת הנתבעת עורך דין למשרה מלאה.  
30





## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

1 on vessels from time to time- vesting customers in Israel and  
2 abroad- and splitting your time between raising children and at the  
3 same time- working in a demand full job we are offering.  
4 Suggest you call me- whenever it is convenient to you- and we  
5 discuss it over again".

6

7 בתגובה השיבה התובעת ביום 10/6/10 : 13

8

9 "Dear Mr. Ziv,

10

11 I am happy that you are convinced that I am qualified for the job.

12 I understand your concerns and would like to assure you that I am  
13 interested and fully willing to dedicate myself to the proposed  
14 position as well as to M. Dizengoff & Co.

15

16 I have the complete support of my husband who has always been  
17 my full partner and is more than willing to do whatever is necessary  
18 in order to enable me to dedicate myself to this position.

19 Additionally, he spends a substantial of time at home.

20

21 My support system also includes my parents. I have discussed this  
22 job opportunity with them and they have both happily and willingly  
23 offered any help necessary. They are available to assist me with my  
24 children when I work irregular hours or when I need to be away from  
25 home for a number of days.

26 One of the main reasons why we moved from Jerusalem to the  
27 Haifa area (a few minutes walking distance from my parent's  
28 residence) was due to the help my parents offered to provide in





## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

1 order to enable me to dedicate myself completely to my career and  
2 future workplace.

3

4 I believe that due to a combination of my professional abilities, my  
5 work ethics, and my support system I am very well suited for the  
6 position .

7

8 I would very much like to learn, grow and join the M. Dizengoff & Co.  
9 family.

10 I would be happy to speak to you further either in person or on the  
11 phone. Please let me know what is most convenient for you".

12

13 ריאיון שלישי התקיים במשרדי החברה ביום 15.6.10 עם מנכ"ל החברה,  
14 שמעון, ועו"ד אמיר כהן דור, ממשרד עורכי דין פרידמן ושות'.

15

16 על הדברים שהוחלפו בין התובעת ובין שמעון במהלך הריאיון השלישי ועל  
17 הסיבה לאי קבלתה לעבודה בסופו של דבר, נסבה המחלוקת בתיק זה.

18

19 15. לאחר הפגישה שלחה התובעת לשמעון ביום 20/6/10 את ההודעה הבאה :

20

21 "מר זיו, שלום רב,

22

23 בהמשך לפגישה מיום 15.06.10 איתך ועם עו"ד כהן-דרור, ובהמשך  
24 לפגישותינו ושיחותינו האחרים, ומאחר ואני לא מצליחה להסיג אותך בטלפון,  
25 אני מוצאת לנכון לכתוב לך את הדברים הבאים.

26

27 בפגישתנו האחרונה מצאתי את עצמי קצת נבוכה, זאת לנוכח הדיבור המפורט  
28 על תכנון המשפחה. עקב כך מצאתי את עצמי באיבוד מילים (דבר שלא קורה  
29 לי הרבה). לפיכך, לא אמרתי לך את הדברים הבאים, למרות שתמיד היו  
30 ברורים לי ולבעלי.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

- 1  
2 מהשיחה ניתן היה להבין כי אתה משייך אותי למגזר החרדי, שם לא נדיר  
3 למצוא משפחה עם 9 ילדים. כמו כן הסברת כי אתה לא רואה איך אם  
4 למשפחה ברוכת ילדים יכולה לשלב בין המשרה שאתם מציעים לבין  
5 משפחתה.  
6  
7 ברצוני להגיד ולהבהיר שאני כלל לא משייכת את עצמי למגזר החרדי. משפחה  
8 עם 9 ילדים (ואפילו מספר קרוב לזה) כלל אינו בתכנונים שלי. נדמה לי כי אינך  
9 רוצה שאכנס יותר מדי בפרטנות לחיי משפחה האישיים שלי ושל בעלי, ולהגיד  
10 לך עם ברצוננו להביא לעולם עוד ילד אחד או שניים. ובכל זאת, ברצוני לתקן  
11 תמונה שאולי יצרתי בטעות על ידי שתיקתי, לפיו ברצוני משפחה כה גדולה  
12 כפי שתיארת, שאינה תואמת את המשרה כפי שתיארת.  
13 אני חושבת שלעבוד בחברת דיזנגוף, חברה כה מכובדת וותיקה, זאת הזדמנות  
14 של פעם בחיים. בגלל זה אני עוברת את כל התהליך הזה איתכם כבר יותר  
15 מחודשיים. היו לי הצעות עבודה אחרות אליהן סירבתי. אחת מההצעות היתה  
16 בחברה אליה סירבתי מאחר ולא האמנתי בחברה ובעתידה הרחוק.  
17  
18 אני בטוחה כמו שגם אמרת, שקיבלתם עשרות קורות חיים למשרה המוצעת.  
19 כמו כן, אני בטוחה שבעקבות המודעה החדשה שפרסמתם תקבלו עוד עשרות  
20 קורות חיים. אבל אני יודעת שיש לי ערך מוסף, וכמו שציינת אני מאוד  
21 מתאימה לתפקיד:  
22  
23 • יש לי יחסי אנוש מצויינים ויכולת לתקשר אם מגוון רב של אנשים.  
24 הוכחתי את זה בכל תפקיד שעשיתי עד כה (כפי שניתן לראות בהמלצות  
25 שלי) ואני בטוחה שאוכיח את זה בתפקידי בעתיד.  
26 • מעבר לכך היות ואיני ילידת הארץ הורגלתי כבר מגיל צעיר למגוון רחב  
27 של אנשים מרחבי העולם. גם הנסיון התעסוקתי הקודם שלי דרש ממני  
28 תקשורת עסקית ומקצועית עם אנשים ברחבי העולם.  
29 • אני בן אדם שעובדת קשה ואף פעם לא מחפשת "הנחות". כאשר אני  
30 עושה משהו אני מקדישה את כולי לתפקיד ועושה אותה בצורה הטובה



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

- 1            ביותר. גם את זה הוכחתי במקומות עבודה קודמים וגם את זה ניתן  
2            לראות במכתבי ההמלצה שלי.
- 3            • יש לי ראש פתוח ויצירתי ורצון לייעל ולפתח את סביבת העבודה שלי.
  - 4            • יש לי את כל העזרה האפשרית עם הילדים שלי כדי שאוכל להקדיש את  
5            עצמי לפיתוח הקריירה ופיתוח מקום העבודה. עזרה זו מוצעת על ידי  
6            אנשים שאני סומכת אליהם ואשר כל רצונם הוא שאצליח. עובדה זו  
7            מאפשרת לי לעבוד שעות לא שגרתיות ולנסוע ככל שהתפקיד ידרוש  
8            זאת, הן ברחבי הארץ והן בעולם.

9

10            אשמח להיות חלק ממשפחת דיזנגוף, אני מאמינה בחברה ובעתידה, ואני  
11            רואה את עצמי בדיזנגוף לטווח הארוך.

12

13            אשמח תמיד לדבר איתך.

14

15            אודה לך מאוד אם תחזיר לי תשובה בנוגע להעסקתי (גם אם התשובה לצערי  
16            שלילית).

17

18            בכבוד רב ובברכה,  
19            נעמי."  
20            (הטעויות במקור- מ.פ.)

21

22            16. בתגובה השיב שמעון בהודעת דוא"ל מתאריך 21.6.10 :

23

24            "נעמי שלום  
25            כפי שאמרתי לך אנו לא מתערבים בתכנון המשפחתי של אף עובד - אלא רק  
26            ניסיתי להסביר לך את המהות התובענית של התפקיד.  
27            בכל מקרה אני מודה לך על הסברייך- ורק אומר שטרם גיבשנו עמדתנו לגבי  
28            העובד המתאים. אשתדל לזרז החלטתנו.  
29            בברכה,  
30            שמעון זיו."  
31



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

- 1 בתאריך 17.6.10, פרסמה הנתבעת את מודעת הדרושים בשנית.
- 2
- 3 הנתבעת לא חזרה אל התובעת עם תשובה כלשהי, לטוב או לרע.
- 4
- 5 ביום 4.04.11 פנתה התובעת במכתב ב"כ אל הנתבעת בדרישה לתשלום 19.
- 6 פיצויים בסך 100,000 ₪ בטענה שהופלטה מחמת היותה אם דתייה (נספח 16
- 7 לתצהיר התובעת). בתגובה השיבה הנתבעת לתובעת, כי המשרה לבסוף לא
- 8 אוישה וכי הנתבעת אינה מפלה מועמדים על רקע דתי או אחר (נספח 17
- 9 לתצהיר התובעת).
- 10
- 11 ביום 1.06.11 הוגשה התובענה הנוכחית.
- 12
- 13 **הכרעה**
- 14 **האם המשרה המיועדת אוישה בפועל?**
- 15
- 16 בכתב ההגנה טענה הנתבעת, כי החברה החליטה בסופו של דבר שלא לאייש
- 17 את התפקיד המיועד וזאת מטעמי התייעלות, בשל שינויים שחלו בעומס
- 18 המטלות בחברה, ובין השאר, נוכח נכונות שהובעה מצד עובדיה הקיימים של
- 19 החברה לבצע את התפקיד.
- 20
- 21 במהלך חקירתו של שמעון בפנינו התברר, כי מאז שהתובעת רואיינה, נכנס
- 22 למחלקת התביעות (לשם יועדה התובעת) עו"ד חדש בשם ניר.
- 23
- 24 שמעון טען בחקירתו בפנינו, כי ניר החליף עובד שיצא לפנסיה מאוחר יותר
- 25 ולא את העובדת שבשל עזיבתה פורסמה המשרה, ואולם, לא הובאה ראיה
- 26 נוספת בעניין זה.
- 27
- 28 גרסת הנתבעת, לפיה התובעת לא התקבלה לעבודה מהטעם שהמשרה בוטלה,
- 29 אינה עולה לכאורה בקנה אחד עם העובדה שהנתבעת פרסמה מודעת דרושים
- 30 נוספת לתפקיד בתאריך 17.06.10, מייד לאחר הריאיון השלישי, ועם עדותו של







## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

1 שמעון כי הייתה עובדת שלאחר שלב הריאיון השלישי גם נשלחה למבחני  
2 פיל"ת.  
3  
4 22. מכל מקום, השאלה האם המשרה הראשונה עליה התמודדה התובעת התפנתה  
5 ובוטלה או האם הייתה משרה נוספת שהתפנתה ואוישה שלא ע"י התובעת,  
6 אינה משנה לבחינת השאלה האם היו שיקולים מפלים בבחינת התאמתה של  
7 התובעת לעבודה ( דב"ע נ"ו/129-3 שרון פלוטקין ושדולת הנשים נ' אחים  
8 אייזנברג בע"מ, שם נקבע כי עצם ההתנהגות הפסולה מטילה אחריות), אם כי  
9 העובדה, כי משרה פנויה של עו"ד במחלקת התביעות אוישה על ידי מישהו  
10 אחר שאינו התובעת יכולה אף היא להצביע על חשש לאפליה.  
11

### תוכן ואופי השאלות בריאיון השלישי

12  
13  
14 23. בתצהירה פרטה התובעת את גרסתה בדבר הדברים שאמר לה שמעון בשיחה  
15 שקיימו ביום 15.6.10.  
16 לטענתה, שמעון שאל אותה שאלות חודרניות ומשפילות אותן רשמה לעצמה  
17 בתום הפגישה ואף פרטה אותן בהודעת דוא"ל ששלחה לאביה בשובה  
18 מהריאיון.  
19 דוגמאות לשאלות שנשאלה ולאמירות שנאמרו לה כפי שצוינו בתצהיר:

20  
21 א. כמה ילדים את מתכננת?

22  
23 ב. את מוכשרת, יש לי אינטואיציה טובה לגביך, את יכולה ללמוד את החומר  
24 אבל אני בדילמה כי הוא לא רואה איך אימא ל-5 או 9 ילדים תוכל להסתדר.  
25 זה שם את המעביד ואת העובדת במצב לא נעים וזה לא טוב למי מהצדדים.  
26

27 ג. אם היית גבר

28  
29 ד. עכשיו "שחרדיות" יוצאות לשוק העבודה, אין "הנחות" בעניין מספר  
30 הילדים.  
31



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

- 1 ה. אני צריך להתייחס אליך כמו אל שאר העובדים ואני לא יכול לעשות לך  
2 הנחות...  
3
- 4 ו. יש נסיעות לתל אביב ולעיתים לאילת. אני צריך לדעת שאת יכולה לעשות  
5 את זה בלי לדאוג שאת צריכה לקחת את הילדים מהגן.  
6
- 7 ז. יש לי חבר מקרית שמואל (שכונה דתית שבה התובעת מתגוררת) שיש לו רק  
8 3 ילדים אך אשתו עובדת עם מישהי שיש לה 9 ילדים שלא תוכל להתמודד עם  
9 העבודה.  
10
- 11 ח. את תצטרכי לעבוד כמו גבר.  
12
- 13 ט. ברגע שלוקחים מישהו לעבודה, זה בלתי חוקי לשאול על ילדים וכדומה  
14 אבל כעת כאשר הוא רק מנסה למצוא את הבן אדם המתאים, הוא יכול  
15 לשאול.  
16
- 17 24. לטענת התובעת, הרגישה מובכת ומושפלת נוכח האמירות והשאלות הללו  
18 והסבירה שוב במהלך השיחה כי יש לה סביבה תומכת וכי היא יכולה לבצע את  
19 התפקיד. לטענתה, לחלק מהאמירות כלל לא ענתה עקב המבוכה וההלם  
20 שחשה.  
21
- 22 25. לטענת שמעון, במסגרת הראיונות הקפיד להציג לכל המועמדים לתפקיד את  
23 אופי התפקיד המוצע בניסיון להבהיר כבר מההתחלה כי התפקיד תובעני  
24 במיוחד ושונה באופן מהותי מכל תפקיד של עורך דין מן השורה.  
25
- 26 לטענתו, בשל העובדה שהתפקיד דורש הכשרה ארוכה ואינטנסיבית במיוחד,  
27 היה חשוב לו לוודא שמי שיתקבל לתפקיד, יתמיד בו לאורך זמן ויישאר  
28 בחברה תקופה ארוכה שתצדיק את זמן ההכשרה הרב.  
29
- 30 לטענתו, לאור האמור, שאל את התובעת במהלך הראיונות והשיחות, כמו גם  
31 את כל המועמדים האחרים, האם לדעתה תוכל לעמוד באילוצים הקשים והלא



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

- 1 רגילים אשר יידרשו ממנה לצורך ביצוע התפקיד שכן מדובר בתפקיד אשר  
2 יאלץ אותה לשהות שעות ארוכות במסגרת העבודה, הן בשעות לא מקובלות  
3 והן במסגרת נסיעות לחו"ל.  
4
- 5 טוען שמעון, כי שאל את התובעת שאלות רבות מתוך רצון כנה לוודא  
6 שביכולתה להתגבר על הקושי האובייקטיבי הטמון בתפקיד.  
7
- 8 שמעון טוען, כי במסגרת הריאיון השלישי מצא חשיבות להבהיר שוב לתובעת  
9 מה המשמעות של קבלת התפקיד וחזר בפניה על הדרישות החריגות של  
10 התפקיד.  
11
- 12 26. שמעון מכחיש כי אמר לתובעת את המשפטים הנטענים בסעיף 23 אי-ט' לעיל  
13 וטוען, כי אופן הצגת השאלות על ידי התובעת הינו מגמתי ומעוות. לטענתו,  
14 אינו נוהג להתבטא באופן זה והאמירות שאמר לתובעת במהלך הריאיון היו  
15 לגיטימיות במטרה להציג בפניה מראש את המהות התובענית של התפקיד.  
16
- 17 27. לאחר ששקלנו את מכלול חומר הראיות והעדויות שהובאו בפנינו, ולאור  
18 התרשמותנו מן העדים שהעידו בפנינו, מהימנה עלינו גרסתה של התובעת.  
19
- 20 מקבלים אנו את עדות התובעת, כי במהלך הפגישה נאמרו ע"י שמעון אמירות  
21 סטריאוטיפיות כגון שהתובעת תצטרך לעבוד "כמו גבר", כי הוא צריך לדעת  
22 שיהיה מי שיוציא את הילדים מהגן וכי לא יהיו לה הנחות על רקע היותה  
23 אישה ואם לילדים.  
24 כן מקבלים אנו את גרסתה כי נשאלה שאלות הקשורות לילדיה וליכולתה  
25 לגדלם במקביל לעבודה, שאלות באשר לתכנון משפחתה בהיותה משוייכת,  
26 לדעת הנתבעת, למגזר החרדי ובדבר כוונתה להביא ילדים נוספים לעולם.  
27
- 28 גרסת התובעת נמצאת מחוזקת בדוא"ל ששלחה התובעת לאביה בתאריך  
29 15.6.10, מועד הפגישה בינה ובין שמעון (נספח 11 לתצהיר התובעת), וכן במייל  
30 ששלחה לשמעון בעקבות הפגישה ביניהם (מיום 20/6/10). במיילים אלו ציינה  
31 התובעת את השאלות האישיות שנשאלה בדבר תכנון המשפחה, ההנחה כי



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

- 1 היא משתייכת למגזר החרדי בו מקובל להביא לעולם 9 ילדים, כי אם למשפחה  
2 ברוכת ילדים אינה יכולה לשלב בין המשרה המוצעת לבין משפחתה, והעובדה  
3 כי הובכה בפגישה עקב השאלות האישיות שנשאלה בנושא זה.  
4
- 5 .28 בתשובתו של שמעון למייל ששלחה התובעת ביום 20/6/10 לא הכחיש שמעון  
6 את הטענה כי בפגישה עלה נושא תכנון המשפחה והקושי הקיים לשלב בין  
7 המשרה לגידול משפחה ברוכת ילדים, בהיות התובעת, לדעת שמעון, משוייכת  
8 למגזר החרדי.  
9
- 10 .29 תמיכה נוספת לקיומם של שיקולים מפלים ולשאלות הנתבעת בנושא זה  
11 מצאנו גם במייל ששלח שמעון לתובעת ביום 10/6/10, טרם הפגישה, ובו פירט  
12 את חששותיו באשר ליכולתה לעמוד בתפקיד נוכח הצורך לגדל את ילדיה:  
13
- 14 "if you would be fit for this job- which require attending on  
15 vessels from time to time- visiting customers in Israel and abroad-  
16 and splitting your time between raising children and at the same  
17 time- working in a demand full job we are offering."  
18  
19
- 20 **האם הפרה הנתבעת את הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח – 1988 על**  
21 **רקע היות התובעת אם בכלל ובמגזר הדתי בפרט?**  
22
- 23 .30 סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988, קובע איסור  
24 אפליה של מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה, בין היתר מחמת היותם  
25 הורים או מחמת דתם, בקבלה לעבודה.  
26
- 27 בסעיף 9 לחוק, נקבעו הוראות לעניין נטל ההוכחה כדלקמן:  
28
- 29 "א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות ס' 2 תהא חובת  
30 ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 1) - 2) לענין קבלה  
31 לעבודה, קידום בעבודה.... - אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים







## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

1 "על פי ההלכה, עצם האמירות הסטריאוטיפיות מבססות את טענת  
2 ההפליה. גם אם האמירות נאמרו מתוך כוונה טובה וכנה, אין הדבר  
3 רלוונטי. אם נאמרה אמירה בעלת אופי מפלה וסטריאוטיפי, הרי  
4 מדובר בהתנהגות פסולה אשר נמדדת על פי אמת מידה אובייקטיבית,  
5 תהא כוונתו של המעביד אשר תהא".

6  
7 34. פרופ' רות בן ישראל, ציינה בספרה שוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה,  
8 (כרך ב' עמ' 662 ו-663):

9  
10 "מהאיסור המפורש של אפליה מטעם ההורות משתמע בין השאר, כי  
11 מעביד מנוע מלשאול בשלב הקבלה לעבודה שאלות בקשר להורות, זאת  
12 באשר הצגת שאלות בנושא זה, עשויה ללמד על כוונתו לא להעסיק אם  
13 לילדים...".

14  
15 עוד ציינה:

16  
17 "המציאות מלמדת, כי איסור אפליה מטעם מין נחוץ כדי להגן על נשים  
18 בעבודה. אפליה של נשים מטעם מין היא פועל יוצא מאפלייתן של  
19 הנשים העובדות מטעמים של הריון, לידה ונשיאה בעול האחריות  
20 המשפחתית. אפשר לומר, כי האחריות המשפחתית, הכרוכה במיוחד  
21 בגידול הילדים ובטיפול בהם, היא כיום אחד הגורמים המקשים ביותר  
22 על שילובן של נשים במעגל העבודה בכלל, ועל השוואת מעמדם בעבודה  
23 בפרט".

24  
25 35. באשר לחובת גילויים של פרטים שהתחשבות בהם משמעה הפליה פסולה,  
26 נכתב במאמרו של כב' הנשיא המנוח מנחם גולדברג ז"ל דברים בזו הלשון:

27  
28 "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988 קובע שורה של  
29 נתונים שאסור להפלות בגינם בקבלה לעבודה, במהלכה ולעת פיתורים.  
30 הוראה דומה המתייחסת לקבלה לעבודה בלבד אנו מוצאים בחוק  
31 שירות התעסוקה התשי"ט-1959. שני החוקים אוסרים להביא בחשבון



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

1 נתונים מסוימים של העובד בקבלה לעבודה ובמהלכה. אך אין הם  
2 אוסרים לקבל נתונים אלה מהמועמד לעבודה או העובד. לדעתי, אם  
3 אסור להתחשב בגורמים אלה ולהביאם בחשבון, מה טעם להביאם  
4 לידיעת המעביד, מה עוד שמדובר בנושאים אישיים מובהקים שהגנת  
5 הפרטיות פרושה עליהם. פירוש תכליתי של ההוראות האמורות יביא  
6 לכלל מסקנה כי שעה שהמחוקק אסר להביא גורמים אישיים אלה  
7 בחשבון לקראת קבלתו של אדם לעבודה ובמהלכה, האיסור משתרע על  
8 הצגת שאלות לגביהם למועמד". (ההדגשה הוספה)

9  
10 (וראה גם בשא (ארצי) 135/10 נאמן יעוץ והכוונה לגיל הזהב בע"מ נ' אדווה  
11 צפון-בנימין - מאגר נבו 02.06.2011)

12  
13 36. משקבענו כי התובעת הוכיחה התאמתה לתפקיד, עובר הנטל בנסיבות אלו אל  
14 הנתבעת להוכיח כי התובעת לא הופלתה לרעה מחמת היותה אישה ואם  
15 דתית.  
16 נטל זה לא הורם על ידה.

17  
18 קביעתנו זו מתבססת על האמירות הסטריאוטיפיות שנאמרו במפגש שבין  
19 התובעת לבין שמעון, החדירה לפרטיות התובעת בדבר תכנון משפחתה מתוך  
20 הנחה שהיא חרדית, ההנחה שכאם למשפחה ברוכת ילדים (אולי בעתיד) לא  
21 תוכל התובעת לשלב בין היותה אם לעבודתה והיעדר גרסה עקבית ומהימנה  
22 מטעמה בעניין הסיבה שבגינה לא קיבלה את התובעת בסופו של יום לעבודה,  
23 במיוחד, כאשר בסמוך לאחר הריאיון השלישי בו הושמעו האמירות המפלות  
24 את התובעת על רקע היותה אישה ואם "בפוטנציה" למספר ילדים, פורסמה  
25 מודעת הדרושים פעם נוספת.

26  
27 37. איננו מקבלים טענותיו של שמעון לפיהן, כל השאלות אותן שאל את התובעת  
28 היו בגדר "תיאום ציפיות" בין צדדים ליחסי עבודה, הליך שמקובל לעשותו  
29 בטרם קבלה לעבודה.  
30



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

- 1                   אומנם, בשלב המשא ומתן לקבלת עובד לעבודה נחוצים למעסיק מירב  
2 הפרטים אודות המועמד לעבודה (ואת המועמד רואים כמי שחב בחובת גילוי  
3 מוגברת למעסיק הפוטנציאלי). יחד עם זאת, יש להתחשב בזכותו של העובד  
4 לפרטיות, שמקורה בכבוד האדם שלו.  
5  
6                   לעניין האיזון הנכון שבין האינטרסים המתנגשים יפים דברי אלישבע ברק  
7 במאמרה, ובזו הלשון:  
8  
9 "חובת הגילוי ביחסי עבודה מוגברת. אין היא מוחלטת, ... חובת הגילוי  
10 פוגעת בפרטיותו של העובד הפוטנציאלי, של המועמד לעבודה  
11 ובפרטיותו של העובד. עומדים זה מול זה שני אינטרסים נוגדים,  
12 האינטרס של העובד והמעביד הפוטנציאלי הוא שלא להידרש לענות על  
13 שאלות הפוגעות בפרטיותם ושאינן רלבנטיות לעבודה המוצעת...  
14 האיזון הנכון יעשה בכך שנאפשר אך שאלות הרלוונטיות למהות  
15 היחסים שעומדים להיווצר. על קנה המידה לבחינת האיזון בין דרישת  
16 הגילוי לזכות לפרטיות להיות קנה מידה אובייקטיבי".  
17  
18                   על אף שעל פניו נראה כי מדובר במשרה תובענית וחריגה, ונכון היה מצידו של .38  
19 שמעון להבהיר זאת מהרגע הראשון ולקבל התייחסותה של התובעת לכך, הרי  
20 שמשבהירה התובעת כי תוכל לעמוד בדרישות התפקיד גם תוך קבלת סיוע  
21 מבני משפחתה, בעלה והוריה (ר' גם המייל מיום 10/6/10), לא היה רשאי  
22 שמעון להמשיך ולשאול אותה שאלות חודרניות ובלתי רלוונטיות אשר פוגעות  
23 בפרטיותה באשר לתכנון משפחתה העתידי, והפיכתה (אולי) לאם במשפחה  
24 ברוכת ילדים.  
25 כמו כן ובודאי שלא היה מקום לאמירות סטריאוטיפיות כגון האמירה כי  
26 תצטרך לעבוד "כמו גבר" וכי לא יהיו לה "הנחות" בהיותה אשה.  
27  
28                   טענת הנתבעת, כי קיבלה לשורותיה נשים אימהות והן הועסקו במחלקת .39  
29 תביעות, לא הוכחה.  
30 מעביד המבקש להביא ראיות לסתירתה של טענת אפליה בהסתמך על העסקה  
31 בפועל של בני קבוצות מוגנות, נדרש להציג תשתית ראייתית נרחבת ומשכנעת







## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

- 1 ביחס למדיניות ההעסקה של בני קבוצות אלה. תשתית המצביעה, בין היתר,  
2 על הכמות היחסית של עובדים אלה בהשוואה למספרם היחסי באוכלוסיה, על  
3 תפקידיהם, רמת בכירותם, מועדי קבלתם לעבודה, תנאי העסקתם ועוד.  
4 הנתבעת לא הביאה ולו ראשית ראיה להוכחת טענותיה.  
5
- 6 בנוסף, איננו מקבלים טענותיה של הנתבעת, כי זימונה של התובעת לשלושה .40  
7 ראיונות מלמד שלא הייתה כוונה של הנתבעת להפלות את התובעת.  
8
- 9 גם אם מנהל הנתבעת לא התכוון להפלות את התובעת, עדיין, הציגה הנתבעת  
10 התנהגות והתייחסות מפלה ו"בשורה התחתונה" - התובעת אכן לא התקבלה  
11 לעבודה.  
12 הבחינה, כאמור, הינה בחינה אובייקטיבית ובחינה כזו של מהלך הדברים  
13 מלמדת על חשיבה והתנהגות מפלה.  
14
- 15 לאור כל האמור, נוכח התנהגות ואמירות הנתבעת, העובדה שהתובעת ענתה .41  
16 לדרישות התפקיד כפי שנקבעו על ידי הנתבעת, העדר הסבר סביר לדחיית  
17 מועמדות התובעת, והעובדה שמועמד אחר התקבל לתפקיד, שוכנענו, כי  
18 הנתבעת לא קיבלה את התובעת לעבודה על רקע היותה אם לשלושה ילדים  
19 ועל סמך הנחתה כי עקב היותה דתייה היא מבקשת להביא מספר רב של  
20 ילדים נוספים בהמשך.  
21 בכך, הפרה הנתבעת את הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.  
22
- 23 **הסעד**  
24
- 25 .42 בסעיף 27 לכתב התביעה, התובעת תובעת פיצוי בסך 150,000 ₪ בהתבסס על  
26 הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ו/או פיצויים בגיו עוגמת נפש, כאב  
27 וסבל, אובדן הזדמנויות, אובדן קידום מקצועי, צפייה והסתמכות.  
28
- 29 .43 סעיף 10 (א) 1 לחוק (בתקופה הרלוונטית לתביעה) קבע כך :  
30



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

1 "לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת חוק  
2 זה והוא רשאי –

3 (1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו  
4 בנסיבות הענין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי  
5 בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 50,000 ₪ ללא הוכחת  
6 נזק;".

7  
8 44. סעיף 10 לחוק נותן בידי בית הדין לקבוע פיצויים בגין הפרת הוראות החוק  
9 וזאת אף אם לא הוכח נזק ממון, כל זאת בשיעור שיראה לו בנסיבות העניין.  
10 מטרת סעיף זה היא בין היתר עונשית והרתעתית כעולה מההלכה הפסוקה  
11 אשר קבעה כדלקמן:

12  
13 "מכח חוק שוויון הזדמנויות יכול בית הדין לפסוק פיצוי בשיעור  
14 שייראה לו בנסיבות הענין, אף אם לא נגרם נזק של ממון פיצוי כזה  
15 הוא בעל פן הרתעתי – עונשי – חינוכי, מעבר לפיצוי על נזק הניתן  
16 להערכה. ברי, כי חוק שוויון הזדמנויות, על הסעדים הקבועים בו, בא  
17 להזהיר מפני חומרתה של האפליה ולהבטיח הגנה משפטית באמצעות  
18 פסיקת פיצויים אפקטיביים".

19  
20 (ע"ע 1156/04 הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ נ' אורית גורן, [פורסם  
21 בנבו], ניתן ביום 20.11.07).

22  
23 45. התובעת לא הוכיחה כל נזק ממשי שנרם לה ומכאן, שהפיצוי שיפסק לה הינו  
24 בגבולות שקבע החוק כפיצוי ללא הוכחת נזק.

25  
26 בנסיבות העניין מוצאים אנו לפסוק לתובעת פיצוי בסך של 50,000 ₪ הכולל  
27 בחובו גם פיצוי בגין עגמת הנפש שנגרמה לתובעת עקב התנהגותה של הנתבעת.  
28 הסך האמור ישולם לתובעת תוך 30 יום מקבלת פסק הדין שאם לא כן  
29 יתווספו לו תוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום מתן פסק הדין ועד  
30 למועד התשלום בפועל.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 1867-06-11

1 כמו כן תשלם הנתבעת לתובעת הוצאות משפט בסך 1000 ₪ ושכ"ט עו"ד בסך  
2 7,500 ₪ אשר ישולמו תוך 30 יום מקבלת פסק הדין שאם לא כן ישאו הפרשי  
3 הצמדה וריבית כחוק מיום מתן פסק הדין ועד לתשלום בפועל.  
4  
5 46. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30  
6 יום מקבלתו.  
7  
8  
9

10 ניתן היום, י"ב ניסן תשע"ה, (01 אפריל 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.  
11  
12  
13  
14  
15

מיכאל הואש  
נציג מעסיקים

מיכל פריימן  
שופטת

זיאד אבו חבלה  
נציג עובדים

16  
17  
18  
19  
20  
21

