



חברת "שמש אוטומציה" פיטרה את העובדת בזמן שהיתה בהריון, ללא היתר. הממונה עליה טען כי לא ידע על ההריון, וכי העובדת פוטרה בשל תפקוד לקוי, אך השופטת לא האמינה לו, ומתחה ביקורת נוקבת על התנהלות החברה.

השופטת חופית גרשון-יזרעאלי מבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב קיבלה את תביעתה של עובדת חברת "שמש אוטומציה" שפוטרה בהיותה בהריון, והורתה לחברה לשלם לה פיצויים בסך כ-407,000 שקל עבור זכויות שונות שלא שולמו לה, בתוספת 25,000 שקל בגין שכ"ט עו"ד.

**השופטת מתחה ביקורת על החברה שהחליטה לפטר את התובעת אף שנודע לה שהיא בהריון, מבלי שטרחה לנסות לקבל היתר מהממונה על חוק עבודת נשים, כפי שכל מעסיק מחויב לעשות.**

מדובר בחברה העוסקת בפתרונות אוטומציה לתעשייה. התובעת עבדה בחברה כאשת שיווק ומכירות, במשך כשנה וחצי, עד פברואר 2016. בהתאם להסכם העבודה, היא הרוויחה שכר חודשי של 10,000 שקל, בתוספת עמלות של 5% על מכירות של מכונות וציוד, על בסיס עמידה ביעדים מסוימים.

המחלוקת העיקריות נגעו לזכויותיה של התובעת עקב פיטוריה בהריון, וזכאותה לתשלום עמלות.

התובעת טענה כי באחד הימים של ינואר 2016 היא סיפרה לממונה עליה (סמנכ"ל בחברה) שהיא בשלבים ראשונים של ההריון. כשבוע לאחר מכן היא קיבלה זימון לשימוע בנוגע להמשך תפקידה, "במסגרת שינויים והתאמות הנעשים בחברה". במהלך השימוע היא מסרה אישור רופא על היותה בהריון, אולם למרות זאת למחרת היא קיבלה מכתב פיטורים.

הנימוק למכתב היה "שינויים רבים" ו"התאמה מחודשת של התפקידים השונים". לטענתה היא עבדה במסירות ובמקצועיות, ונחשבה לעובדת מוערכת.

עוד היא טענה בין היתר כי מעבר לפיטוריה שלא כדין, החברה אף הפרה את הסכם העבודה שנחתם עמה בכך שלא שילמה לה חלק מהבונוסים להם היתה זכאית.

החברה טענה בין היתר כי החלטת הפיטורים התקבלה בלי קשר להריון של התובעת, אלא עקב תפקוד לקוי, חוסר אמינות, וחוסר שביעות רצון מעבודתה.

בנוגע להריון נטען כי החברה לא ידעה על הריונה של התובעת לפני ישיבת השימוע, ואישור שהציגה התובעת בישיבת השימוע הונפק רק יום לפני כן, ולאחר שכבר זומנה לשימוע.

בנוסף, נטען כי טענות התובעת כי היא זכאית לעמלות ובונוסים מופרכות.

### "נסיבות חמורות"

השופט גרשון-יזרעאלי, שניתחה את הראיות לעמקן, דחתה את גרסת החברה, לאחר ששוכנעה כי עדותו של הסמנכ"ל היתה "מתחמקת ובלתי מהימנה". בהקשר זה השופט אף ציינה כי "הנתבעת לא הציגה רישומים או מכתבים קודמים שנכתבו לתובעת המעידים על חוסר שביעות רצון".

כמו כן, השופטת הבהירה כי בכל מקרה משנודע לחברה על ההריון אסור היה לה לפעול ללא היתר משר העבודה והרווחה, כך שבכל מקרה החברה הפרה את חוק עבודת נשים, ומדובר בפיטורים אסורים.

את עניין זה השופטת כינתה "נסיבות חמורות", וציינה כי "יש לקוות, כי המודעות הגוברת מצד מעסיקים לאיסור פיטורי עובדת בתקופת הריונה, כמו גם ההתרעה מן הסנקציות הכספיות הניכרות של פיטורים בניגוד לדין, כאמור, תוביל לתוצאה לפיה מקרים כגון זה שהונח לפנינו כעת לא יהיו עוד".

בנוגע לעמלות, השופטת שוכנעה כי בניגוד לגרסת החברה, התובעת אכן טיפלה בעסקאות מול לקוחות רבים, בהיעדר נתונים נגדיים או ראיות סותרות מצד החברה, נקבע כי יש לקבל את רשימת הלקוחות שהציגה התובעת.

סכום הפיצוי, על סך כ-407,000 שקל, הורכב בין היתר מפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, השלמת פיצויי פיטורים, עמלות מכירה, ופיצוי חלף 150% שכר בתקופה המוגנת מפיטורים.

ב"כ התובעת: עו"ד דיאן כרמל, עו"ד דניאל ועקנין

ב"כ הנתבעים: עו"ד ביטון דוד

המידע המוצג במאמר זה הוא מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת משפטית. המחבר/ת ו/או המערכת אינם נושאים באחריות כלשהי כלפי הקוראים, ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על הדברים האמורים.

מאת: עו"ד רונן (רון) פרץ העוסק בדיני עבודה

הכותב לא ייצגה בתיק.

באדיבות: אתר המשפט הישראלי "פסקדין"

[www.psakdin.co.il](http://www.psakdin.co.il)

נכתב על ידי רונן (רון) פרץ, עו"ד  
כניסות: 799

---

נחייסי נ' שמש אוטומציה בע"מ ואח'