



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30362-11-16

13 אוגוסט 2018

לפני:

כב' השופטת חופית גרשון-יזרעאלי

נ.צ. – גב' שוש ברוך (עובדים)

נ.צ. – מר שלמה כסיף (מעסיקים)

התובעת

נינל זמיר

ע"י ב"כ עו"ד רונן בן צבי

-

הנתבעת

עיריית גבעתיים

ע"י ב"כ עו"ד מיה זיסמן

מגישת עמדה:

מדינת ישראל

ע"י ב"כ עו"ד אפרת סמואל – פרקליטות מחוז ת"א

פסק דין

התובענה שלפנינו עניינה אחד: האם פוטרה התובעת מעבודתה בעיריית גבעתיים (להלן גם: "העירייה") לאחר מספר ימי עבודה בשל גילה, תוך אפליה אסורה. ככל שכן, האם זכאית התובעת לפיצוי בשל כך.

העובדות הנוגעות לענייננו נקבעו בהסכמה בישיבת יום 30.5.18, כדלקמן:

1. התובעת ילידת 21.7.1949.

2. התובעת עבדה כעובדת משרד החינוך בבית ספר, כמורה למוזיקה בעיר גבעתיים, משך כ- 30 שנה עד צאתה לגמלאות בגיל 67.

3. לאחר צאתה לגמלאות פנתה התובעת לעיריית גבעתיים, היא הנתבעת, והגישה מועמדות לעבוד כסייעת לילד עם צרכים מיוחדים בגן ילדים עירוני, בשנת הלימודים 2016 - 2017.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30362-11-16

- 1 4. הנתבעת ערכה לתובעת ראיון, והתובעת התחילה לעבוד בגן בגבעתיים עם
2 פתיחת שנת הלימודים ביום 1.9.16.
- 3
- 4 5. בשיחה טלפונית בין התובעת לבין נציגת הנתבעת, מנהלת המחלקה לטיפול
5 בפרט במנהל החינוך הנוער והצעירים בעיריית גבעתיים, גבי מירב איליה (להלן:
6 "מירב"), נמסר לתובעת כי תיתכן בעיה בהעסקתה על רקע גילה. שיחה זו
7 נעשתה ביוזמת מירב.
- 8
- 9 6. לאחר מספר ימים, ביום 7.9.16, הודיעה הגנת בגן לתובעת כי לא תוכל להמשיך
10 ולעבוד במקום בשל גילה.
- 11
- 12 7. שיחה נוספת בין השתיים, מירב והתובעת, מספר ימים לאחר הודעת הגנת,
13 הוקלטה (נספח 1 לתצהיר התובעת), וזו לשונה (מפאת חשיבות הדברים תובא
14 השיחה במלואה):
- 15 "מירב: ...חינוך שלום.
16 נינל: שלום, צהריים טובים. עם מי אני מדברת?
17 מירב: עם מירב.
18 נינל: מירב. שלום לך, זאת נלי.
19 מירב: אה נלי מה שלומך?
20 נינל: אה אני לא הבנתי, את פיטרת אותי?
21 מירב: אני לא פיטרתי אותך, אני הודעתי לך שאני כרגע לא יכולה
22 להמשיך להעסיק אותך ועל הימים שאת עבדת את, אני יוכל, אני
23 אבקש שישלמו לך ומעבר לזה אי אפשר לשלם לך, כי את בגיל 67
24 והעירייה לא מאפשרת לי להעסיק אותך.
25 נינל: אבל אני לא... (מדברים יחד)
26 מירב: לא שאת לא טובה, כי אסור להעסיק מעל גיל 67 בעירייה על
27 פי חוק.
28 נינל: לא... (תחילת הקלטה)
29 מירב: זה מה שהתקשרתי להגיד לך אז.
30 נינל: אה, אבל אני לא הסתרת את הגיל שלי.
31 מירב: נכון, את לא הזכרת את הגיל שלך, אבל...
32 נינל: לא הסתרת.
33 מירב: אהה את לא הסתרת, אבל אני לא שמתי לב שזה 67.
34 נינל: יפה. אוקיי.
35 מירב: זה לא בכוונה, לכן גם התקשרתי להגיד לך. אני...
36 נינל: כן.
37 מירב: לא...
38 נינל: ואת לא... (תחילת הקלטה)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30362-11-16

1 מירב: ואז פתאום קיבלתי מכוח אדם מכתב, סייעת בת 67 ארבע
2 סימני שאלה. איך העסקתם, מה עשיתם וזה. ואז התקשרתי אליך
3 ואמרתי לך תקשיבי יש לי בעיה. אני לא יכולה להעסיק אותך לפי
4 הגיל הזה. זה לא שאני לא רוצה, אני חושבת שאת יכולת להיות לי
5 עובדת מצוינת, ממש, ממש, ממש!
6 נינל: כן.

7 מירב: ושאלתי אותם אם בכל זאת אפשר אפילו לעשות ועדה חריגה
8 וכו' ובשום פנים ואופן לא הסכימו. אז זה לא בגלל שאני רוצה, אני
9 ממש חושבת שאת בנאדם מצוין. ממש!!!

10 נינל: לא מצאתי חוק כזה, אז אני יודעת שהייתה פסקה וזה לא היה
11 אמור לקרות וההפסד הוא לא רק שלי.

12 מירב: ההפסד הוא קודם כל שלנו.

13 נינל: אני... (מדברים יחד)

14 מירב: קודם כל שלנו. אין לי בכלל ויכוח איתך.

15 נינל: חבל מאוד. בסדר.

16 מירב: אני מסכימה איתך.

17 נינל: ומתי אני... (מדברים יחד)

18 מירב: לגמרי.

19 נינל: כן. בסדר. מתי אני מקבלת משכורת?

20 מירב: אז אני...

21 נינל: אם את מדברת... (מדברים יחד)

22 מירב: מדברת עם המשאבי אנוש על השישה ימים שעבדת, שיעשו
23 כבר חשבון.

24 נינל: כן. 30 שעות.

25 מירב: נכון.

26 נינל: כמה אני מקבלת שעה?

27 מירב: מה זה?

28 נינל: כמה אני מקבלת שעה?

29 מירב: אני לא... אני לא יודעת, הם צריכים לחזור אליי ולהגיד לי.

30 בסדר?

31 נינל: באיזה תאריך זה יכנס לבנק?

32 מירב: אני לא יודעת. שנייה מירב, אני לא יודעת, אני אבדוק איתם

33 ואני אחזור אליך. בסדר?

34 נינל: טוב. בסדר.

35 מירב: ביי... וסליחה.

36 נינל: ביי.

37 מירב: ביי".

38
39 8. התובעת לא המשיכה לעבוד לאחר יום 7.9.16.

40





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30362-11-16

ההליך המשפטי

- 1
- 2 9. התובעת עתרה לבית הדין ביום 14.11.16, בטענה כי פיטוריה פסולים מחמת
- 3 הפלייה ובתביעה לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 50,000 ₪, ולפיצוי
- 4 בהתאם לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה תשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון
- 5 ההזדמנויות"), בסך 50,000 ₪. כן ביקשה התובעת פיצוי בגין הפסד השתכרות,
- 6 רכיב תביעה אשר חזרה בה ממנו בישיבת ההוכחות.
- 7
- 8 10. בכתב ההגנה הכחישה הנתבעת את זכאות התובעת לפיצוי, וטענתה העיקרית
- 9 הייתה כי בהיותה רשות מקומית היא אינה רשאית להעסיק עובד שגילו 67
- 10 ומעלה.
- 11
- 12 11. לאחר ישיבת דיון מוקדם ביום 18.5.17, התבקשה נציבות שוויון ההזדמנויות
- 13 בעבודה להגיש עמדתה בהליך, וביום 7.9.17 הוגשה עמדה מטעם מדינת ישראל,
- 14 משרד הפנים, על דעת נציבות שוויון ההזדמנויות ומשרד האוצר. בהתאם לנייר
- 15 העמדה, בצד העובדה כי נקבע גיל פרישה, ניתן להאריך את שירותו של עובד
- 16 רשות מקומית, בהתאם להנחיות משרד הפנים בחוזר מנכ"ל 4/2014 (להלן גם:
- 17 "חוזר משרד הפנים") מיום 21.5.14. בהוראות חוזר זה אין כדי למנוע אפשרות
- 18 לקלוט לעבודה מועמד שחצה את גיל הפרישה ונמצא מתאים וכשיר להתקבל
- 19 לעבודה ברשות מקומית. המדינה סיכמה ואמרה, כי כיבוד גיל הפרישה אינו
- 20 מונע את האפשרות של מי שחצה את גיל הפרישה, הזכאי אף הוא להגנה
- 21 בהתאם לחוק שוויון ההזדמנויות, להתמודד ולהיקלט לעבודה ברשויות
- 22 מקומיות.
- 23
- 24 12. בשלב ההוכחות הוגשו תצהיר התובעת ותצהיר גב' מירב איליה. כאמור, בישיבת
- 25 ההוכחות הסכימו הצדדים כי לא שוררת ביניהם מחלוקת עובדתית. העובדות
- 26 נשוא ההליך נוסחו בהסכמה, ונתרו להכרעה הסוגיות המשפטיות. הצדדים
- 27 סיכמו טענותיהם בכתב.
- 28





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30362-11-16

תמצית טענות התובעת

- 1
- 2 13. הפליה מחמת גילו של אדם אסורה לפי חוק שוויון ההזדמנויות. בהתאם
- 3 לפסיקה כאשר עובד לאחר גיל פרישה המעוניין להמשיך לעבוד, על המעסיק
- 4 לזמנו, לשמוע טיעוניו ולשקול בתום לב את בקשתו, באופן פרטני.
- 5
- 6 14. לא ניתן לפסול עובד המבקש להתקבל לעבודה אך ורק מחמת גילו, ומאחר
- 7 שחצה את גיל הפרישה. מדובר בהפליה פסולה ונוראית, הנוגדת את הדין.
- 8
- 9 15. סילוקה של התובעת מהעבודה נעשה ללא שנשמעה כלל. מדובר בהתנהלות
- 10 פוגענית, הפוגעת בכבודה כאדם. הזכות לעבודה הוכרה בפסיקה כנגזרת של
- 11 הזכות לכבוד.
- 12
- 13 16. הוראות חוק שוויון ההזדמנויות מלמדות על המחויבות של המדינה לדאוג
- 14 לאנשים בחברה שלא ניתן יהיה להוציאם משוק העבודה בהינף יד משיקולים
- 15 לא רלוונטיים, לרבות בשל גילם. פסילתה של התובעת לעבודה היא הפליה
- 16 פסולה, המנוגדת לחוק, והיא זכאית למלוא הסעד הנתבע.
- 17
- 18 17. פיטוריה של התובעת נעשו ללא שימוע, ללא כל הליך מקדים. התובעת פוטרה
- 19 באחת, עת "התגלתה התקלה" כי חצתה את גיל 67.
- 20
- 21 18. לטענת הנתבעת ביקשה לזמן את התובעת על מנת להסביר לה מדוע לא ניתן
- 22 להמשיך להעסיקה. אין המדובר בשימוע כדין, שכן לא נשאר פתח לשקול את
- 23 המשך ההעסקה.
- 24
- 25 19. פיטוריה של התובעת נעשו שלא כדין, והיא זכאית לפיצוי אף בשל כך. התובעת
- 26 נותרה מחוסרת פרנסה ועבודה משך חודשים לאחר פיטוריה.

תמצית טענות העירייה

- 27
- 28
- 29 20. משרת סייעת המוצמדת לילד עם צרכים מיוחדים בגן ילדים טעונה אישור של
- 30 משרד החינוך. האישור להעסקת סייעת לילד לו נועדה התובעת כסייעת ניתן רק



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30362-11-16

- 1 ביום 28.8.16, כשלושה ימים לפני פתיחת שנת הלימודים. התובעת מילאה את
2 כל הטפסים הנחוצים ביום 30.8.16, יום לפני תחילת הלימודים. ביום 1.9.16
3 החלה התובעת לעבוד ומסמכיה הועברו לאגף כוח אדם בעירייה. תוך 6 ימי
4 עבודה לאחר מכן התברר כי גילה מעל גיל פרישת חובה, 67, ולא ניתן לקלוט
5 אותה לעבודה. מיד הודיעה מחלקת החינוך לגנת בגן בו עבדה התובעת. הגנת
6 לא התבקשה לעדכן את התובעת. בסמוך לאחר מכן התקשרה גב' מירב איליה
7 מטעם העירייה לתובעת כדי לזמנה לשימוע אך זו הודיעה כי כבר שמעה מהגנת
8 על הנושא ואינה מעוניינת להגיע למשרדי העירייה בשל כך. מספר ימים לאחר
9 מכן התקשרה התובעת למירב, והשיחה נועדה לצרכי התביעה.
- 10
- 11 21. בהתאם לפסיקה, קביעת גיל פרישה אחיד לכלל העובדים אצל אותו מעסיק
12 אינה מהווה הפליה פסולה מחמת גיל. גיל הפרישה לכלל עובדי הנתבעת הוא גיל
13 הפרישה הכפויה לפי חוק. מדובר בשונות רלוונטית בין התובעת לבין מי שטרם
14 חצה את גיל הפרישה הכפויה. הנתבעת מפנה בהקשר זה לדנג"צ 4191/97 **רקנט**
15 **נ' ביה"ד הארצי לעבודה פ"ד נד(5) 330 (2000) (להלן: "עניין רקנט")**.
- 16
- 17 22. לאחר שעובד חוצה את גיל הפרישה, למעסיק הזכות להיפרד ממנו מבלי שהדבר
18 מהווה הפליה אסורה לפי חוק שוויון הזדמנויות. הנתבעת הייתה רשאית
19 להיפרד מן התובעת על דרך פיטוריה עקב חציית גיל הפרישה הכפויה. העירייה
20 פעלה כל העת בשקיפות ובתום לב. קבלת התובעת לעבודה נבעה מטעות אנוש
21 ומדוחק בזמן.
- 22
- 23 23. התובעת לא הגישה בקשה להארכת העסקתה מעבר לגיל הפרישה, לא ביחס
24 לעבודה במשרד החינוך ולא ביחס לעבודה בעירייה. התובעת אף סירבה להגיע
25 לשימוע שהעירייה התכוונה לערוך לה, במסגרתו יכלה להציף טענותיה. הנתבעת
26 מצרה על הצער שנגרם לתובעת, אך אין נפקות הדבר כי פעלה שלא כדין.
- 27
- 28 24. עמדת משרד הפנים שהוגשה בהליך אינה משקפת את עמדת משרד האוצר ביחס
29 לקליטת עובדים במגזר הציבורי לאחר גיל הפרישה.
- 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30362-11-16

25. התובעת בחרה שלא להגיע לישיבת שימוע ולכן אינה זכאית לפיצוי בשל הליך הפיטורים. לא ניתנה לעירייה האפשרות לשימוע ולשקול את טענות התובעת טרם הוגשה התביעה.

דיון והכרעה

26. איסור הפליה בעבודה, לרבות מחמת גילו של אדם, נקבע בסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, בזו הלשון:

" (א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה."

27. בעע (ארצי) 43426-08-14 מיכאל כץ - אל על נתיבי אוויר לישראל בע"מ, (14.1.18) סקר בית הדין הארצי לעבודה את האיסור על הפליה בתעסוקה מחמת גיל, בהאי לישנא:

"אין צורך להכביר מלים על מעמדו של עקרון השוויון (אשר תמונת הראי שלו היא איסור הפליה) בכלל ובעולם התעסוקה בפרט. כבר נפסק כי "עקרון השוויון - ובו כלל איסור ההפליה - הינו עקרון יסוד במשטר דמוקרטי, והוא מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו" ... [בג"צ 6051/95 אפרים רקנט נ' בית דין הארצי לעבודה, פ"ד נא(3) 289, 313 (24.6.1997)]. עם חקיקת חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו הוכרה הזכות לשוויון כזכות בעלת מעמד חוקתי, וזאת "על פי מודל ביניים הכולל גם הפליה שאין עימה השפלה, ובלבד היא קשורה לכבוד האדם בקשר ענייני הדוק" [בג"צ 1268/09 זוזל נ' נציב שירות בתי הסוהר (27.8.2012) (להלן - בג"צ זוזל)]; ראו גם בג"צ 4948/03 אלחנתי נ' שר האוצר (15.6.2008) והאסמכתאות שם].

33. נוכח מקומה המרכזי של העבודה בחיי האדם מחד, ותופעות של הפליה מטעמים שונים בתחום התעסוקה מאידך, נחקקו חוקים רבים שתכליתם הטמעת עקרון השוויון בתעסוקה ומיגור האפליה, וביניהם: חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988; חוק



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30362-11-16

1 שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו - 1996; חוק עבודת נשים תשי"ד
2 - 1954; חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד, תשמ"ז - 1987; פרק
3 ד' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, תשנ"ח - 1998; סעיף
4 15 לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט - 1959.
5 34. לענייננו רלוונטי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח -
6 1988 (להלן - חוק השוויון), אשר בסעיף 2(א) בו נקבע כי לא יפלה
7 מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת טעמים שונים (מין,
8 נטייה מינית, מעמד אישי, לאומיות, גזע ועוד) וביניהם גיל, וזאת
9 בכל הנוגע, בין היתר, לתנאי עבודה וקידום בעבודה. האיסור על
10 הפליה מחמת "גיל" התווסף לחוק השוויון במסגרת תיקון מס' 3
11 משנת 1995. הגם שהוא מנוסח באופן ניטרלי, במרבית המקרים
12 מכוונת ההפליה מחמת גיל כלפי מי שהחברה מתייחסת אליו כאל
13 "מבוגר" או "זקן", ומשקפת התייחסות מפלה המוכרת במושג
14 גילנות (AGEISM) [ראו לעניין זה ע"ע (ארצי) 209/10 ליבי וינברגר -
15 אוניברסיטת בר אילן (6.12.2012), סעיפים 25 - 27 לפסק הדין;
16 בג"צ זוזל, סעיפים 14 ו- 15 לפסק הדין; בג"צ 10076/02 יורי
17 רוזנבאום נ' נציב שירות בתי הסוהר, פ"ד סא (3) 857 (2006) סעיף
18 11 לפסק הדין].

19
20 28. בענייננו, אין חולק כי התובעת התקבלה לעבודה, לאחר ראיון עבודה ולאחר
21 שהמציאה את כל הפרטים שנדרשו ממנה, לרבות גילה. לאחר מספר ימי עבודה
22 הודע לה כי לא ניתן להעסיקה, אך מחמת גילה. בשיחת הטלפון בין התובעת
23 לנציגת העירייה מירב, מבהירה האחרונה לתובעת כי:
24 "לא שאת לא טובה, כי אסור להעסיק מעל גיל 67 בעירייה על פי
25 חוק".
26

27 29. משמע, העילה היחידה לסיום העסקתה של התובעת היא גילה. הא ותו לא.

28
29 30. לא ניתן לקבל את טענת הנתבעת, לפיה פיטורי עובד שחצה את גיל הפרישה
30 אינם, בהכרח, משום אפליה בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות. הנתבעת
31 מסתמכת בהקשר זה על שנפסק בדנג"צ רקנט, אך נסיבות העניין שנדון שם
32 שונים מהותית מענייננו. באותו עניין לא הוכרעה השאלה אם חיובו של אדם
33 לפרוש מעבודה בגיל אחיד וקבוע מראש הוא מפלה כשלעצמו וודאי שלא נידון
34 עניין קליטתו של עובד לעבודה לאחר גיל הפרישה. בפסק הדין נקבע, כי שוני
35 מהותי בתפקיד מחייב קביעת גיל פרישה שונה והדבר אינו מהווה אפליה,
36 ובלשונו של כב' הנשיא (דאז) ברק (ההדגשות אינן במקור):





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30362-11-16

1 "לפנינו שוני רלבנטי (בתפקיד), השולל את הפליה (מחמת גיל).
2 בצדק ציין השופט מ' חשין כי "בהפליה מחמת גיל השאלה תהיה -
3 לעולם - אם היחס השונה שלו זוכים עובדים שונים בא בגלל גילם
4 השונה" (הדיון המקורי, עמ' 335 (ההדגשה במקור)). וברוח דומה
5 מציין השופט י' זמיר כי "אין זו הפליה אם נסיבות העניין, ובעניין
6 שלפנינו מהות התפקיד, מחייבות את ההבדל" (הדיון המקורי, עמ'
7 350). לעומת זאת, אם תפקידו של עובד אינו מצדיק קביעתו של גיל
8 פרישה שונה, כי אז לפנינו הפליה מחמת גיל (אליה עשויות
9 להצטרף, כמובן, הפליות נוספות)".

10
11 31. הנתבעת נתלית עוד בהוראות חוזר משרד הפנים, בטענה כי לא הייתה מוסמכת
12 לקלוט את התובעת לעבודה לאחר שעברה את גיל הפרישה. עם זאת, מעיון
13 בהוראות החוזר (נספח לכתב ההגנה) עולה כי עניינו הארכת שירותם של עובדים
14 בשלטון המקומי, ולא קליטת עובדים. כמו כן, גם בהתאם להוראות החוזר ניתן
15 להאריך את תקופת העבודה לאחר גיל הפרישה, בהתאם לנהלים ולתנאים
16 שנקבעו שם.

17
18 32. פרשנות לפיה הוראות החוזר אינן מאפשרות באופן גורף לקלוט לעבודה כל עובד
19 לאחר גיל הפרישה היא פרשנות מפלה, ומנוגדת באופן מובהק להוראות חוק
20 שוויון ההזדמנויות. אף עמדת כותבת החוזר, המדינה, שהוגשה במסגרת ההליך,
21 אינה תומכת בכך. לא הובאה ראשית ראיה לטענת הנתבעת לפיה עמדת מדינת
22 ישראל, כפי שהובעה בהליך, אינה משקפת את עמדתו של משרד האוצר. זאת,
23 בעוד שבנייר העמדה מטעם המדינה נכתב מפורשות כי הוא גם על דעת משרד
24 האוצר.

25
26 33. בבג"ץ 4487/06 ד"ר בנימין קלנר נ' בית הדין הארצי לעבודה, (25.11.07) בחר
27 בית המשפט העליון שלא להתערב במנגנון איזונים לקליטתם של עובדים שעברו
28 את גיל הפרישה לעבודה, תוך שהדגיש, מפי כב' השופט (דאז) רובינשטיין, כי:

29 "הבסיס הרעיוני של כבוד האדם וגם תועלת החברה כולה פשוטה
30 כמשמעה מצדיקים לצמצם ככל הניתן את הפגיעה באדם שעבר את
31 גיל הפרישה והחפץ להמשיך ולפעול, על ידי יצירת אפשרויות עבודה
32 ופתיחת פתחי עבודה לאנשים כאלה".

33
34 34. לא נטען, אף לא הוכח, כי העירייה פנתה למשרד הפנים, או לכל גורם אחר,
35 בניסיון לברר את האפשרות להעסיק את התובעת בנסיבות יוצאות הדופן בהן





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30362-11-16

- 1 נקלטה כבר העובדת לעבודה לאחר גיל הפרישה, גם אם היה הדבר בטעות,
2 לשיטת העירייה.
- 3
- 4 35. בנסיבות אלה, פשיטא כי הצדק עם התובעת כי פוטרה בשל הפליה אסורה
5 בהשוואה ליתר קבוצת הנקלטים לעבודה לאותו תפקיד באותה עת, מחמת
6 גילה. נוכח העובדה כי ההחלטה שלא להמשיך ולהעסיק את התובעת הייתה
7 בשל גילה של התובעת, ובשל שיקול זה בלבד, מצאנו כי מוצדקת תביעתה
8 לפסיקת מלוא סכום הפיצוי אותו היא מבקשת, בסך 50,000 ₪.
- 9
- 10 36. הצדק עם התובעת אף בתביעתה לפיצוי בשל הליכי הפיטורים. התובעת לא
11 זומנה לשימוע, לא בכתב ולא בעל פה, **טרם** התקבלה ההחלטה אודות פיטוריה.
12
- 13 37. אין חולק, כי הנתבעת הודיעה לגנת עמה עבדה התובעת אודות סיום העסקתה,
14 וזו מסרה את הדברים תחילה לתובעת. אף אם אופן מסירת ההודעה לתובעת
15 לא הייתה על דעתה של הנתבעת, הרי שברי כי לגנת הודע כי התובעת מסיימת
16 עבודתה, ולא כי הנתבעת שוקלת לסיים את העסקתה.
- 17
- 18 38. לא נשלחה לתובעת הזמנה לשימוע בכתב טרם התקבלה ההחלטה בעניינה.
19 ההחלטה אודות סיום העסקת התובעת הייתה **עובדה מוגמרת** כאשר שוחחה
20 עמה טלפונית מירב, נציגת העירייה. לפיכך, אף אם נכונות הטענות הנטענות
21 כעת מפי הנתבעת, כי מירב התכוונה לזמן את התובעת לשימוע קודם לכן
22 והתובעת סירבה, לא יצאה בכך העירייה ידי חובתה. איש מנציגיה המוסמכים
23 של הנתבעת לא סבר, ככל הנראה, כי סיום העסקה על רקע גילה של התובעת
24 אינו שולל ממנה את זכותה הטבעית להישמע ולטעון טענותיה, **קודם** לתקבל
25 ההחלטה בעניינה.
- 26
- 27 39. אשר לקביעת סכום הפיצוי, שנתבע ללא הוכחת נזק, נקבע בברע (ארצי)
28 20418-03-13 משה סעיד - מנוסביץ רעות, (7.11.13), כי:
- 29 "ככלל, פיצוי בגין עוגמת נפש ניתן בגין התנהלות לקויה והצער
30 שנגרם בעטייה, בבחינת "לפום צערא אגרא" (אבות, ה', כו), ושיעורו
31 אינו תואם בהכרח את שיעור הנזק הנטען ואינו נגזר בהכרח מהשכר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 30362-11-16

1 שאתו קיבל העובד (וראו גם ע"ע (ארצי) 247/07 פלונית - קוצ'יק,
2 ניתן ביום 24.9.09).".

3
4 40. בנסיבות העניין, בהן, מחד, עבדה התובעת ימים ספורים בלבד, ומאידך, שללה
5 ממנה הנתבעת, רשות ציבורית, את זכותה לשימוע טרם התקבלה ההחלטה
6 בעניינה, מצאנו כי על הנתבעת לפצות את התובעת בפיצוי בסך 20,000 ₪.

סיכום

7
8
9 41. לאור כל האמור, מתקבלת התביעה ברובה.

10
11 42. הנתבעת תשלם לתובעת פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, בניגוד לחוק שוויון
12 הזדמנויות, בסך 50,000 ₪. כמו כן, תשלם הנתבעת לתובעת פיצוי בסך 20,000
13 ₪ בגין פיטורים ללא הליך שימוע.

14
15 43. כן תישא הנתבעת בשכ"ט עו"ד התובעת בסך 8,000 ₪.

16
17 44. הסכומים ישולמו תוך 30 יום ולא, יישאו הפרשי הצמדה וריבית כדין מהיום.

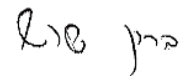
18
19 ניתן היום, ב' אלול תשע"ח, (13 אוגוסט 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

20
21 

מר שלמה כסיף,
נציג ציבור מעסיקים



חופית גרשון-יזרעאלי,
שופטת- אב"ד



גב' שוש ברוך,
נציגת ציבור עובדים