

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7843-10-24

ניתן ביום 04 אוגוסט 2025

המערער

עבדללה מוחמד מוחמד מוסטפא

-

המשיבה

רב בריח (08) תעשיות בע"מ

מגישת עמדה

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות

לפני: ממלא מקום הנשיא אילן איטח, השופט דורי ספיבק, השופט עמיצור איתם
נציגת ציבור (עובדים) גב' ורדה אדוארדס, נציג ציבור (מעסיקים) מר דובי רם

ב"כ המערער - עו"ד נתן שמולביץ, עו"ד תמיר שטינוביץ
ב"כ המשיבה - עו"ד רמי קסלר, עו"ד יונית סלע גזלה
ב"כ מגישת העמדה - עו"ד סיגלית פורת גורנשטיין

חקיקה שאוזכרה:

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998: סע' 5, 8, 13(א), 14

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 9(א), ג, 14(1)

חוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970

חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998: סע' 6(ב)

חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000: סע' 5(ב)

מיני-רציו:

* בית הדין הארצי לעבודה קיבל את ערעור העובד על דחיית תביעתו לפי חוק השוויון. במרכז הדיון עמדו שאלות אלה: האם נדרש המעסיק לביצוע התאמות בכדי לאפשר את המשך העסקתו של העובד והאם בביצוע ההתאמות יש כדי להוות "נטל כבד מדי" כהגדרתו בסעיף 8 לחוק השוויון.

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – איסור הפליה

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – אנשים עם מוגבלות

* עבודה – זכויות – אנשים עם מוגבלות

המערער הגיש ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי שבו נדחתה במלואה תביעתו של המערער נגד המשיבה. בפסק הדין נדחו רכיבים שונים הקשורים לסיום העסקתו של העובד בחברה ולנסיבות שהובילו לכך, אולם הערעור הוגש רק על דחיית טענת העובד לפיטוריו בניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

בית הדין הארצי לעבודה, השופטים א' איטח, ד' ספיק, ע' איתם ונציגי הציבור ו' אדוארדס, וד' רם, פסק כלהלן:

חוק השוויון (המפנה לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה) קובע כי נטל ההוכחה יועבר לכתפי המעסיק אם העובד יראה במקרה של פיטורים שלא היה בהתנהגותו או במעשיו כדי להביא לסיום העסקתו.

כפי שניתן לראות מהזימון לשימוע, מפרוטוקול השימוע וממכתב סיום ההעסקה, הנימוק היחיד של החברה לפיטורי העובד היה לקותו הפיסית כקבוע בהיתר הראשון.

העובד עמד בנטל הראשוני להראות שלא היה בהתנהלותו כדי להביא לסיום העסקתו. משכך הנטל עובר לחברה להוכיח שביצוע התאמות לצורך המשך העסקתו היה כרוך ב"נטל כבד מדי" מבחינתה.

במקרה זה הוכח, כי החברה הפרה את הוראות סעיף 8 לחוק השוויון משפירה את העובד בשל מוגבלותו, מבלי שניסתה כלל לבצע התאמות נדרשות. כעת נפנה לבחינת הסעד ראוי לו זכאי העובד בשל הפרת החוק.

פסק דין

ממלא מקום הנשיא אילן איטח

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי באר-שבע (הנשיא צבי פרנקל ונציגת ציבור גב' אליזבט סקירה טל; [סע"ש 27807-03-23](#)) [נבו] (להלן – **פסק הדין**), שבו נדחתה במלואה תביעתו של המערער (להלן – **העובד**) נגד המשיבה (להלן – **החברה**) תוך חיובו בהוצאות משפט ושכ"ט בסך 6,000 ₪. בפסק הדין נדחו רכיבים שונים הקשורים לסיום העסקתו של העובד בחברה ולנסיבות שהובילו לכך, אולם הערעור הוגש רק על דחיית טענת העובד לפיטוריו בניגוד [לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות](#), תשנ"ח-1998 (להלן – **חוק השוויון**).

העובדות הרלוונטיות לענייננו שאינן במחלוקת

2. העובד, תושב ישראל שהיה בעבר במעמד מבקש מקלט מסודן, עבד בחברה כפועל במחלקת צבע בתפקיד גימור וצבע החל מחודש נובמבר 2017 ועד לסיום העסקתו

- ביום 19.1.2023. תחילת העסקתו הייתה באמצעות חברת כח אדם ולאחר כ-3 חודשים נקלט כעובד החברה. עבודתו ברוב התקופה היתה בהיקף של משרה מלאה ובמשמרות שבוצעו בשעות משתנות בימים א'-ו'.
3. ביום 1.1.2022 עבר העובד הליך רפואי ולאחריו שהה בתקופת מחלה ארוכה. ביום 5.12.2022 התיר רופא תעסוקתי לעובד לחזור "לתפקידו הנוכחי" בהיקף של 50% משרה החל מיום 20.12.2022, וזאת למשך שלושה חודשים (להלן – **ההיתר הראשון**). בפועל ולאור אישורי מחלה, רק ביום 3.1.2023 שב העובד לעבודתו בהתאם לתנאים שנקבעו בהיתר הראשון.
4. כבר ביום 11.1.2023 זימנה החברה את העובד לשימוע שהתקיים ביום 16.1.2023, וזאת לצורך בחינת סיום העסקתו "לאור המלצת רופא תעסוקתי". ביום 19.1.2023 התקבלה החלטת החברה על סיום העסקתו לאלתר.
5. ביום 12.2.2023, לאחר סיום העסקתו, קיבל העובד היתר מרופא תעסוקתי לעבוד 8 שעות עבודה ביום ולא יותר מ-50 שעות עבודה בשבוע (להלן – **ההיתר השני**). כמו כן, נקבע בהיתר השני כי על העובד "**להימנע מעבודת משמרות**". הצדדים חלוקים בשאלה האם ההיתר השני הומצא לחברה בזמן אמת.

פסק הדין של בית הדין האזורי

6. טרם נפרט את החלקים הרלוונטיים לענייננו בפסק הדין נחזור ונציין כי הערעור סב רק על סוגיית הפרת חוק השוויון ומשכך לא נעמיק ביתר הנושאים בהם עסק פסק הדין. נסתפק בלציין בקצרה כי במסגרת פסק הדין נדחתה תביעתו של העובד לתשלום סכומים שונים בגין: אי מתן הודעה לעובד; אי עריכת ביטוח דמי מחלה; דמי חג; הפרשי חופשה שנתית; דמי הבראה; וחלף הודעה מוקדמת.
7. בפסק הדין עמד בית הדין האזורי על כך שבכתב תביעתו כלל העובד שני רכיבי תביעה נפרדים הנוגעים לחוקיות הליך סיום העסקתו, כאשר עבור כל רכיב תבע פיצוי בסך 100,000 ₪, ואלו הרכיבים: האחד, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין; והשני, פיצוי בגין הפרה של חוק השוויון. עם זאת, כך נקבע בפסק הדין, לאור העובדה שבתצהירו ובסיכומיו איחד העובד בין שני רכיבי התביעה והעמיד אותם יחדיו על סך של 100,000 ₪, הרי שזה הוא סכום התביעה הרלוונטי.
8. בית הדין האזורי התייחס לכך שלפי המסמכים שהוצגו בהליך, העובד הועסק בחברה, כמעט בכל תקופת העסקתו, בתפקיד גימור וצבע במשרה מלאה ואף ביצע שעות נוספות, באופן המלמד על אופי עבודתו בחברה. כן נקבע כי העובד שהה בתקופת מחלה החל מחודש ינואר 2022 ועד לחזרתו לעבודה ביום 3.1.2023, וכי

דמי המחלה שולמו לו, בהתאם ליתרת ימי המחלה שעמדו לרשותו, מיום יציאתו לחופשת מחלה ועד לחודש אפריל 2022.

9. בית הדין האזורי קבע כי בהתאם לראיות והעדויות שהוצגו בפניו הוכח שכלל העובדים בחברה בתפקידו של העובד הועסקו במתכונת העסקה זהה: משרה מלאה במשמרות. בקביעה זו התבסס בית הדין האזורי, בין השאר, על עדותה של גב' ענת ורניק - סמנכ"ל משאבי אנוש בחברה (להלן – גב' ורניק), לפיה אין דרך להעסיק עובד בכלל ב-50% משרה. להלן עדותה כפי שהובאה בפסק הדין:

ש: קיבלתי. ספרי לי, לא, אני אשאל את זה אחרת. כשהבנו שהתובע יכול לעבוד רק ב-50% משרה,

ת: כן,

ש: ניסיתם לגייס עובד יצור בחצי משרה?

ת: לא, כי בסופו של דבר אנחנו לא באמת נוכל למצוא עובד ייצור ב-50% משרה,

ש: ניסיתם? את אומרת, לא ניסינו, ניסית?

ת: אני רוצה להגיד לך משהו, אני עוסקת בתחום משאבי אנוש 10 שנים, עובדי ייצור רוצים לעבוד משרה מלאה בשעות נוספות, במשמרות. אני ב-10 שנות עבודתי במשאבי אנוש, לעולם לא נתקלתי בזה שאני אגייס עובד ייצור ב-50% משרה, ולא, לא ניסינו,

ש: תאשרי לי שלא ניסיתם,

ת: מה?

ש: תאשרי לי שלא ניסיתם, לא, לא ניסינו.

ש: או-קיי. כמה תפקידי יצור יש במפעל?

ת: מה זאת אומרת? כמה עובדי יצור?

ש: לא, כמה תפקידי יצור, תיארת תפקיד יצור ספציפי של העובד, נכון.

ש: כמה סוגים של תפקידי יצור יש? כמה מכונות, כמה סוגים?

ת: לא יודעת למנות לך מספר.

ש: בערך. 10, 20?

ת: משהו כזה,

ש: או-קיי. בדקתם התאמה של העובד לתפקיד אחר?

ת: כל תפקידי הייצור אצלנו, הם במשרה מלאה ובמשמרות, כל תפקידי הייצור.

ש: או-קיי,

ת: בסופו של דבר אנחנו חברה יצרנית, תעשייתית, שנדרשת למשרה מלאה ושעות נוספות.

(ראו: עמ' 45, שורות 4-30 ההדגשות אינן במקור - צ"פ).

10. כמו כן ציין בית הדין האזורי כי החברה לא פעלה לסיום העסקתו של העובד במהלך תקופת היעדרותו הארוכה בשל מחלה, ומשכך קבע בית הדין **"כי הנתבעת**

פעלה כדין בכל הנוגע לסיום העסקתו של התובע" וכי (סעיף 44 סיפא לפסק הדין):

"אנו מקבלים טענות הנתבעת לפיהן באופי העבודה האמור, העבודה הנדרשת היא בהיקף של משרה מלאה. לא כל עבודה ניתן לבצע בהיקף של משרה חלקית, התרשמנו מהעדות של הנתבעת והשתכנענו שבסוג זה של עבודה, העובדים מבקשים לעבוד במשרה מלאה ואף בשעות נוספות, כך שלא ניתן למצוא עובד שיסכים לעבוד בחצי משרה. כמו כן עיון באישור הרופא התעסוקתי ילמד כי המלצותיו ניתנו בקשר לעובד כללי ולא דווקא לתפקידו הספציפי של התובע."

11. לבסוף קבע בית הדין האזורי ביחס להיתר השני כי היתר זה ניתן לאחר סיום העסקתו של העובד ומשכך אין הוא רלוונטי, כמו גם שלא הוכח שהאישור הוצג לחברה.

12. לאור כל האמור נדחתה כאמור תביעתו של העובד בעניין הפרת חוק השוויון והוא חויב לשלם לחברה הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 6,000 ₪.

טענות הצדדים בערעור

טענות העובד

13. העובד טען כי החברה לא עמדה בחובותיה מכוח חוק השוויון משלא פעלה לבצע התאמות עבורו לצורך החזרתו לעבודה בתום תקופת היעדרותו, כאשר באותה תקופה הוא בא בגדר הגדרת "אדם עם מוגבלות" כאמור [בסעיף 5](#) לחוק השוויון. העובד ציין כי המגבלות שהוטלו על עבודתו היו זמניות, אולם החברה בחרה בהזדמנות הראשונה לאחר חזרתו לעבודה לסיים את העסקתו באופן המעיד על חוסר תום ליבה.

14. העובד טען כי התנהלותה של החברה מנוגדת להוראות [סעיף 8](#) לחוק השוויון המחייב את החברה לבצע התאמות עבור עובד עם מוגבלות. לטענתו התנהלותה של החברה מהווה גם פגיעה בזכויות היסוד שלו כעובד ופגיעה בכבודו. בתוך כך התייחס העובד לכך שהנטל להוכיח שנעשו מאמצים לבצע התאמות היה מוטל על כתפי החברה.

טענות החברה

15. החברה טענה כי יש לקרוא את פסק דינו של בית הדין האזורי, ביחס לשאלת הפרת חוק השוויון, בהקשר הרחב של פסק הדין. לטענתה קביעתו של בית הדין האזורי התבססה על התרשמותו בין השאר מכך שהחברה התנהלה תום לב וללא

כוונה להפלות, תוך שניתן משקל למהימנות העדים בהליך כפי שהדבר בא לידי ביטוי בפסק הדין ביחס ליתר הרכיבים שנדחו ושעליהם לא הוגש ערעור. בתוך כך הזכירה החברה את הפסיקה הקובעת כי אין ערכאת ערעור מתערבת בקביעותיה העובדתיות של הערכאה הדיונית, אלא בנסיבות חריגות אשר אינן מתקיימות בענייננו.

16. כמו כן נטען כי ממילא לא הייתה בידי החברה האפשרות לעשות שינויים כלשהם בכדי להמשיך ולהעסיק את העובד. לטענתה הוכח כי שיטות העבודה הנהוגות בחברה ובפרט במחלקה ובתפקיד בו הועסק העובד אינן מאפשרות העסקת עובד במגבלות הקבועות בהיתר הראשון.

17. החברה הרחיבה בסיכומיה על ההבדלים המהותיים בין המקרה של העובד לבין פסקי הדין שהובאו בסיכומיו של העובד ובעמדת נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (להלן – **הנציבות**), עליה נרחיב בהמשך. לטענתה, בחינת נסיבות אותם מקרים מלמדת שבפעולותיה לא הפרה את הוראות חוק השוויון וממילא הסכומים שנפסקו באותם מקרים היו נמוכים משמעותית מהסכום שנתבע על ידי העובד בענייננו.

עמדת הנציבות

18. לאור השאלות העולות בהליך, התאפשר לנציבות להגיש את עמדתה וזו הוגשה ביום 19.3.2025. בעמדתה סקרה הנציבות את פסקי הדין המרכזיים שניתנו בבית דין זה ובבית המשפט העליון אשר שרטטו את גבולות חובותיו של מעסיק לפי חוק השוויון. בין השאר התייחסה הנציבות לנקודות הבאות:

א. אין לתת משקל לשאלה האם הייתה כוונה להפלות, אלא יש לבחון האם קיימת תוצאה מפלה;

ב. יש לפרש בהרחבה ולטובת העובד את [סעיף 13\(א\)](#) לחוק השוויון המפנה [לסעיף 9\(א\) ו-9\(ג\)](#) [לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#), תשמ"ח-1988 (להלן – [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#)) הקובע היפוך נטל ההוכחה;

ג. בחינת עמידת המעסיק בדרישות החוק צריכה להיבחן בפן הדיוני (תהליכי) – בחינה האם ההליך היה כן ואמיתי, ובפן המהותי – האם ההתאמה הנדרשת היא סבירה ולא מייצרת נטל כבד מדי;

ד. על המעסיק לבצע את הליך בחינת ההתאמות בשיתוף עם העובד;

ה. מצופה שהמעסיק יאתגר את תפיסותיו, בין השאר, על ידי הזמנת חוות דעת מומחה לבחינת יישום ההתאמות הנדרשות;

ו. כחלק מההתאמות יש לבחון אפשרויות מחוץ להגדרות התפקיד שהיו נהוגות עד כה או למצוא תפקיד חלופי לעובד.

ביישום הדברים האמורים על המקרה של העובד סברה הנציבות שהחברה לא עמדה בדרישות חוק השוויון.

19. באשר להוצאות שנפסקו בבית הדין האזורי, הנציבות ציינה שלעמדתה יש להימנע מפסיקת הוצאות ביחס לרכיב תביעה מכוח חוק השוויון, זאת בכדי להימנע מיצירת הרתעת יתר לתובעים פוטנציאליים שנפגעו בשל היותם אנשים עם מוגבלות.

דיון והכרעה

20. לאחר שנתנו דעתנו לטענות הצדדים והנציבות בכתב ובעל פה ולכלל החומר שבתיק, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל, זאת כפי שיפורט להלן.

א. רקע נורמטיבי

21. [סעיף 8](#) לחוק השוויון אוסר על הפליית עובד מחמת מוגבלות ומגדיר מהי הפליה לצורכי החוק:

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

(1) קבלה לעבודה לרבות מבדקי קבלה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורין או פיצויי פיטורין;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה.

(ב) לענין סעיף קטן (א), רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין.

(ג) אין רואים כהפליה לפי סעיף זה, פעולה או הימנעות מפעולה, המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד או של המשרה.

(ד) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, על מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו.

(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" - 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."

22. בשל הקושי המובנה בהוכחת טענת הפליה, קבע המחוקק [בסעיף 13\(א\)](#) לחוק השוויון כי נטל ההוכחה יעבור לכתפי המעסיק בהתאם להוראות סעיף [9\(א\)](#) לחוק [שוויון הזדמנויות בעבודה](#), אשר קובע כך:

"(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –
(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;
(2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."

כבר נפסק שמכיוון שחוק השוויון מפנה לסעיף הרלוונטי [בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#), ניתן ונכון להסתמך על הפסיקה שפירשה את [סעיף 9\(א\)](#) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה גם במקרים כגון בענייננו¹.

23. בעניין **אורלי מורי**² הגדיר בית דין זה באילו מקרים יועבר נטל ההוכחה לכתפי המעסיק ושם נקבע כי די שהעובד יוכיח כי לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו בכדי שהנטל להוכיח כי לא הייתה הפליה בענייננו, יעבור לכתפי המעסיק. כך נקבע בפסק הדין:

"מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על המעביד. אולם, בכל הקשור בפיטורים מעבודה, על העובד להוכיח בשלב הראשון כי לא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. המחוקק נתן את דעתו לקושי בהוכחת טענת ההפליה, ולכן אין הוא מטיל חובה על העובד להוכיח פוזיטיבית את טענת ההפליה, אלא נקבע כי על העובד להוכיח כי לא היתה קיימת

¹ ע"ע (ארצי) 5799-05-23 אלמונית - מכון התקנים הישראלי [נבו] (25.11.2024) (להלן – עניין מכון התקנים), סעיף 43 לפסק הדין.

² ע"ע (ארצי) 627/06 אורלי מורי - מ.ד. פ. ילו בע"מ [נבו] (16.3.2008), סעיף 40 לפסק הדין.

עילה ברורה לפיטוריו על פי התנהגותו או מעשיו, ולאחר מכן עובר הנטל על כתפי המעביד. בשלב הראשוני, על העובד להביא ראשית ראיה בלבד (ראו פסק דין פלוטקין, בעמ' 495). רק לאחר שעמד העובד בנטל זה והציג ראשית ראיה לקיומה של עילה לכאורה לפיטורים מחמת הפליה אסורה, עובר הנטל על כתפי המעביד לסתור את טענות העובד ולהוכיח כי לא פעל מתוך הפליה אסורה על פי עילות ההפליה המנויות בסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות.

24. ככל שעלה בידי העובד להעביר את נטל ההוכחה לכתפי המעסיק, יידרש המעסיק להוכיח כי עמד בדרישות החוק. ענייננו מעלה את השאלה האם נדרש המעסיק לביצוע התאמות בכדי לאפשר את המשך העסקתו של העובד והאם בביצוע ההתאמות יש כדי להוות "נטל כבד מדי" כהגדרתו [בסעיף 8](#) לחוק השוויון. בעניין רוזנברג³ התייחס בית דין זה לביטוי "נטל כבד מדי", וכך נקבע:

"משילוב ההגדרות בסעיף 8(ה) לחוק עולה כי קיומה של "הפליה" כרוכה בשאלת קיומה של "התאמה", ושאלת קיומה של "התאמה" כרוכה בכך שאין בה להטיל "נטל כבד מדי" על המעסיק. בדרך זו נתן המחוקק ביטוי להשקפה כי "זכויות אדם עולות כסף" ולכן המעסיק מצופה לשאת בחלק מהעלויות הכרוכות ביישומן של עקרונות שוויון ההזדמנויות בתעסוקה לאנשים עם מוגבלויות, ובלבד שאין המדובר בנטל כבד מדי. המושג "נטל כבד מדי" או "נטל בלתי סביר" הוא מונח נורמטיבי, ואין לו משמעות אחידה, אלא היקף הנטל הסביר משתנה בהתאם לנסיבותיו של כל מקרה ומקרה. המחוקק קבע רשימה שאינה סגורה של אמות מידה בהן יש להתחשב בעת ההכרעה בשאלת הגדרתה של התאמה ובשאלה אם הנטל הכרוך בהתאמה הינו כבד מדי (ולכן ההימנעות מהתאמה אינה מהווה הפליה) או שאינו כבד מדי (ולכן ההימנעות מהתאמה מהווה הפליה). (ההדגשות אינן במקור – א.א.).

25. עוד נקבע בעניין **מכון התקנים**, כי לא תוכל לעמוד לזכות המעסיק הטענה כי לא הייתה בכוונתו להפלות בכדי להביא לדחיית התביעה. נקבע שם כי בחינת ההפליה תהיה לפי מבחן התוצאה וכי די בכך שאחד השיקולים לסיום העסקתו של עובד (באותו מקרה נדונה השאלה ביחס לקבלה לעבודה, אך הדברים נכונים גם לענייננו) יהיה שיקול מפלה בכדי להכתים את ההחלטה כולה. וכך נפסק⁴:

"בפסיקה לעניין חוק שוויון ההזדמנויות נקבע בין היתר, כי יש להראות כי אחד השיקולים ששקל המעסיק בעניינו של העובד הוא שיקול אסור הנוגע לאחד ממאפייני הזהות המנויים בחוק. עם זאת הובהר כי אין רלוונטיות למניע, ואין צורך להוכיח כוונה להפלות, "ואף כוונה טובה אינה רלוונטית" (דב"ע (ארצי) נו-3/129 פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481 (1997), להלן:

³ ע"ע (ארצי) 48726-11-18 שלום (שולי) רוזנברג - גיוון אימגינג בע"מ [נבו] (6.1.2020), סעיף 19 לפסק הדין.

⁴ עניין מכון התקנים, סעיף 43 לפסק הדין.

עניין פלוטקין; כן ראו בעניין דיזינגוף). באופן דומה נקבע לגבי אנשים עם מוגבלות, כי אין צורך להוכיח כוונה להפלות, וכי קיומה של הפליה נבחן גם על פי תוצאת הדברים בפועל (בג"ץ מחמלי). עוד נקבע כי די בכך שאחד השיקולים להחלטה הנבחנת היה שיקול אסור, על מנת "להכתיס" את ההחלטה בכללותה (לגבי חוק שוויון ההזדמנויות: עניין פלוטקין; ע"ע (ארצי) 363/07 שרונה ארביב - פואמיקס בע"מ [נבו] (26.5.10); לגבי חוק השוויון לאנשים עם מוגבלות: בג"ץ מחמלי; עניין קופולק).

26. לאור המקובץ ומשלא היתה מחלוקת כי העובד עונה להגדרת "אדם עם מוגבלות", יהיה עלינו לבחון כעת את השאלות הבאות בסדר הבא:

א. האם נטל ההוכחה עבר לכתפי החברה?

ב. האם החברה הוכיחה שבביצוע ההתאמות היה כדי להוות "נטל כבד מדי"?

ג. ככל שהחברה לא הוכיחה זאת, מהו הסעד הראוי?

ב. האם החברה עמדה בחובותיה מכוח חוק השוויון

ב.1. האם נטל ההוכחה עבר לכתפי החברה?

27. כאמור, חוק השוויון (המפנה לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה) קובע כי נטל ההוכחה יועבר לכתפי המעסיק אם העובד יראה במקרה של פיטורים שלא היה בהתנהגותו או במעשיו כדי להביא לסיום העסקתו. כפי שניתן לראות מהזימון לשימוע, מפרוטוקול השימוע וממכתב סיום ההעסקה, הנימוק היחיד של החברה לפיטורי העובד היה לקותו הפיסית כקבוע בהיתר הראשון. כך נכתב במכתב הזימון לשימוע:

"רב בריח תעשיות בע"מ ("החברה") מבקשת לשקול את סיום העסקתך בחברה לאור המלצת רופא תעסוקתי." (ההדגשות הוספו – א.א.).

בשיחת השימוע נאמרו לעובד על ידי גב' ורניק דברים דומים. וכך נרשם בפרוטוקול השימוע:

"תראה אני חייבת להגיד בשלב הזה קצת קשה לנו להעסיק במשרה של 50%, זה בסוף תופס תקן ופוגע לנו בתפוקות ויש לנו התחייבויות כלפיי הלקוחות."

28. הדברים מקבלים משנה תוקף בשים לב לכך שהעובד עבד בפועל בחצי משרה עם חזרתו לעבודה מתקופת המחלה (3.1.2023) ועד לסיום העסקתו (19.1.2023) ומשכך ניתן ללמוד כי העובד הצליח לבצע עבודה בתקופה זו על אף מוגבלותו

הזמנית. במסגרת השימוע לא עלו תלונות מצד החברה על תפקוד לקוי בתקופה זו. למעשה, עצם המגבלה של העובד, בשל לקותו הפיסית, מלעבוד במשרה מלאה היא הסיבה לפיטוריו.

29. משאלו פני הדברים מצאנו כי העובד עמד בנטל הראשוני להראות שלא היה בהתנהלותו כדי להביא לסיום העסקתו. משכך הנטל עובר לחברה להוכיח שביצוע התאמות לצורך המשך העסקתו היה כרוך ב"נטל כבד מדי" מבחינתה.

2.ב. האם החברה הוכיחה שביצוע ההתאמות היה כדי להוות "נטל כבד מדי"?

30. כאמור בשלב זה עלינו לבחון האם החברה הצליחה להוכיח שהיא פעלה לבחינת התאמות לצורך שילוב העובד במקום העבודה בהתאם למגבלותיו וכי ביצוע אותן התאמות מקים "נטל כבד מדי" אותו לא ניתן היה לדרוש ממנה לשאת.

31. בבחינת הדברים לא רק שלא מצאנו כי החברה עמדה בנטל זה, אלא שהחברה הודתה מפורשות כי לא ביצעה כל בחינה של האפשרות לשלב את העובד במקום העבודה. דברים אלו ניתן ללמוד מעדותה של גב' ורניק כפי שהובאו בסעיף 9 לעיל, אולם מפאת חשיבותם של הדברים נבקש לשוב ולצטט את החלק הרלוונטי מעדותה גם כאן:

ש': ניסיתם לגייס עובד יצור בחצי משרה?
ת': לא, כי בסופו של דבר אנחנו לא באמת נוכל למצוא עובד ייצור ב-50% משרה,
ש': ניסיתם? את אומרת, לא ניסינו, ניסית?
ת': אני רוצה להגיד לך משהו, אני עוסקת בתחום משאבי אנוש 10 שנים, עובדי ייצור רוצים לעבוד משרה מלאה בשעות נוספות, במשמרות. אני ב-10 שנות עבודתי במשאבי אנוש, לעולם לא נתקלתי בזה שאני אגייס עובד ייצור ב-50% משרה, ולא, לא ניסינו,
ש': תאשרי לי שלא ניסתם,
ת': מה?
ש': תאשרי לי שלא ניסתם,
ת': לא, לא ניסינו."

32. החברה הסתפקה בטענה לא מפורטת כי הוכיחה שלא ניתן לשלב עובד ב-50% וכי כל העובדים בענף עובדים בצורה זוה. טענה זו נטענה בכלליות באופן שאינו מספק לצורך עמידה בהוראות חוק השוויון. החברה לא עשתה כל ניסיון לגייס עובדים נוספים ב-50% משרה לצורך השלמת הפער שיווצר מהעסקת העובד ב-50% משרה; החברה לא הוכיחה כי בחנה שינוי בסדרי העבודה, לרבות העסקת

עובדים אחרים בשעות נוספות – ונדגיש בהקשר זה כי החברה עצמה טענה כי עובדי המשמרות מועסקים בקביעות גם בשעות נוספות - באופן שיראה שהחלפת העובד במחצית השנייה של משרתו או שהעסקתו במשרת בוקר בלבד אינה אפשרית או מטילה עליה נטל כבד מדי.

33. כמו כן כפי שצינו בחלק הנורמטיבי של פסק דין זה, כחלק מהליך בחינת ההתאמות על המעסיק לבחון הצבת העובד במשרות אחרות בחברה, כאשר **"מצופה ממעסיק להיעזר באיש מקצוע רלוונטי שהוא בעל מומחיות בשילוב אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה, ולא די באמירה בעלמא לפיה 'נבחנו כל האפשרויות'**⁵. החברה לא הוכיחה שאין לה משרות אחרות או כי בחנה אפשרות לשיבוצו של העובד ולא הציגה פנייה לקבלת חוות דעת כאמור לצורך בחינת אפשרויות אחרות. ולבסוף, החברה גם לא עמדה בחובה שהיתה מוטלת עליה **"לשתף את העובד בעל המוגבלות בתהליך איתורן של ההתאמות הנדרשות ובביצוען, ולהתרשם ממנו על יכולותיו, ועל האופן שבו הוא רואה את יכולתו להשתלב בעבודה חרף מוגבלותו"**⁶.

34. נציין כי במסגרת הדיון שנערך בפנינו ביום 22.4.2025 טענה החברה כי לו היתה נדרשת להציג מסמכים לצורך הוכחת טענותיה הרי שהיה בידה להציג מסמכים שכאלה⁷, אולם משנטל ההוכחה עמד על כתפיה, הרי שהיא זו שהייתה צריכה להציג מסמכים אלו גם מבלי שהתבקשה לכך, וזאת לצורך הוכחת טענותיה.

35. אשר לטענת החברה לפיה נקבע כממצא עובדתי שהתנהלותה בהליך סיום העסקתו של העובד נעשתה בתום לב וללא כוונה להפלות - כפי שצינו טענה זו לא יכולה לעמוד להגנתה של החברה, שכן אין אנו נדרשים לבחון את כוונתה של החברה אלא האם נוצרה תוצאה מפלה.

36. בענייננו תוצאה כזו אכן נוצרה, זאת מאחר שכפי שניתן לראות מכל האמור לעיל, העובד פוטר אך ורק בשל העובדה שמוגבלותו הזמנית מנעה ממנו להמשיך ולעבוד באותו היקף משרה בו עבד קודם לכן. משכך, הגם שלא מצאנו להתערב בקביעותיו העובדתית של בית הדין האזורי ואין אנו קובעים כי החברה פעלה בחוסר תום לב, אין בכך כדי לשנות מקביעתנו כי החברה הפרה את חובותיה לפי חוק השוויון.

⁵ ע"ע (ארצי) 61235-02-17 קופולק (1949) בע"מ – חנשוילי [נבו] (16.10.2018).

⁶ בג"צ 6069/10 מחמלי נ' שירות בתי הסוהר [נבו] (8.5.2014).

⁷ פרוטוקול הדיון מיום 22.4.2025 עמוד 1 שורות 19-20 ועמוד 2 שורות 12-13.

37. נציין בקצרה ומכיוון שהצדדים הקדישו מילים רבות לסוגיה זו, כי לא מצאנו שבהיתר השני יש כדי לשנות מפסיקתנו לכאן ולכאן. זאת, מפאת העובדה שממילא קבענו כי הוכח שהחברה הפרה את הוראות חוק השוויון ומשלא הוכח כי ההיתר השני הוצג לחברה בזמן הרלוונטי.

38. לאור כל האמור מצאנו כי החברה הפרה את הוראות [סעיף 8](#) לחוק השוויון משפטיה את העובד בשל מוגבלותו, מבלי שניסתה כלל לבצע התאמות נדרשות. כעת נפנה לבחינת הסעד ראוי לו זכאי העובד בשל הפרת החוק.

ב.3. הסעד הראוי בענייננו

39. [סעיף 14](#) לחוק השוויון קובע את הסעדים אותם ניתן לפסוק במקרה של הפרת הוראות החוק. כך בלשון הסעיף:

"לביית 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;
(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו ליתן צו לפי פסקה זו, יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע; הוראות פסקה זו כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) [לחוק החוזים \(תרופות בשל הפרת חוזה\)](#), תשל"א-1970."

40. בענייננו העובד תבע סעד כספי בלבד כך שאין אנו נדרשים לסעד ההשבה הקיים בחוק. כמו כן, כפי שניתן לראות החוק לא מגביל את גובה הפיצוי הכספי שניתן לפסוק לעובד במקרה של הפרת החוק, אולם הגבלה יכול ותיווצר מעצם הסעד שנתבע.

41. כאמור, בכתב תביעתו תבע העובד פיצוי בסכום של 100,000 ₪ בגין הפרת הוראות חוק השוויון ופיצוי בסכום של 100,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין (פרק י' לכתב התביעה). לעומת זאת בתצהירו ובסיכומיו איחד העובד בין שני הסעדים ועתר לפיצוי של 100,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין ובגין הפרת הוראות חוק השוויון. בנסיבות אלה מקובלת עלינו קביעתו של בית הדין האזורי שיש לראות בכך כתביעה של שני הסעדים יחדיו בגובה של 100,000 ₪, כך שבידינו לפסוק פיצוי עד לסכום של 100,000 ₪.

42. בבואנו לבחון את הסעד הראוי בענייננו עלינו לבחון את טיבו של הסעד ותכליתו לאור מטרות החוק. בעניין **שרון פלוטקין**⁸ ציין בית דין זה כי הסעד הכספי **בסעיף 14(1) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה** טומן בחובו רכיב ממוני בגין הפסדי שכר אפשריים ורכיב לא ממוני שיש לראות בו הן כרכיב שבא לפצות על הכאב והסבל שנגרם לעובד בשל הפרת החוק והן כרכיב עונשי שמטרתו להרתיע את ציבור המעסיקים בכלל.

43. בשים לב למכלול הנסיבות שבענייננו ובתוך כך משך תקופת העסקתו של העובד (למעלה מחמש שנים), היעדר כל ניסיון ממשי מצד החברה למצוא פתרון עבור העובד שנקלע למצוקה גופנית זמנית, לצד הצורך ביצירת הרתעה אפקטיבית בכדי להביא למיגור התופעה הפסולה של פגיעה בעובדים עם מוגבלות מצאנו לנכון לפסוק פיצוי במלוא הסעד הנתבע - 100,000 ₪.

44. בקביעת גובה הפיצוי לקחנו בחשבון גם את הפיצויים שנפסקו בפסיקות קודמות בגין רכיב זה, אך בתוך כך לקחנו בחשבון את העובדה שפערי הזמנים שחלפו מאז ניתנו אותם פסקי דין מחייבים התאמה מסוימת של הסכומים. כך לדוגמה בעניין **פלוטקין** נפסקו פיצויים בגובה 50,000 ₪ כאשר פסק הדין ניתן בשנת 1997, קרי לפני כ-28 שנים. אם ניקח רק את האינפלציה ב-28 השנים האחרונות נראה ששווי של 50,000 ₪ בשנת 1997 שווים כ- 92,000 ₪ כיום. נוסף, כי בחלק מהחוקים נגד הפלייה שבהם הגביל המחוקק את הפיצוי הלא ממוני שניתן לפסוק בסכום, נקבעה הוראה בדבר עדכון אוטומטי של הסכום המקסימלי לפיצוי בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן⁹, ודומה שיש בכך כדי להשליך על גובה הסכומים שעל בית דין זה לפסוק במקרים שבהם, כמו בחוק השוויון, נמנע המחוקק מקביעת סכום מקסימום לפיצוי לא ממוני והותיר זאת לשיקול דעתו של בית-הדין. מכל מקום, אי התאמת סכומי הפיצוי לא ממוני מעת לעת תביא בהכרח לשחיקה של הערך ההרתעתי והעונשי שבפסיקת פיצויים בגין רכיבים אלו.

סוף דבר

45. ערעור העובד על דחיית תביעתו לפי חוק השוויון מתקבל. אנו קובעים כי פיטורי העובד נעשו תוך שהחברה הפרה את חובותיה כלפיו לפי חוק השוויון. לפיכך, על

⁸ דב"ע (ארצי) נו/129-3 שרון פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ, לג(1999) 481, 504 [נבו] (1997).
⁹ ראו לדוגמא: סעיף 6(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998; סעיף 5(ב) לחוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000.

החברה לשלם לעובד פיצוי בסכום של 100,000 ₪ בצירוף ריבית שיקלית כחוק מיום הגשת התביעה (13.3.2023) ועד למועד התשלום בפועל.

46. החברה תשלם לעובד הוצאות בגין ההתדיינות בשתי הערכאות בסכום של 25,000 ₪. בשים לב לכך שמרבית רכיבי התביעה נדחו - ההוצאות שנפסקו לטובת החברה בבית הדין האזורי בסך של 6,000 ₪ נותרות על כנן.

ניתן היום, י' אב תשפ"ה (04 אוגוסט 2025), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

אילן איטח, שופט מ"מ נשיא בית הדין הארצי לעבודה	דורי ספיבק, שופט	עמיצור איתם, שופט
גברת ורדה אדוארדס, נציגת ציבור (עובדים)	מר דובי רם, נציג ציבור (מעסיקים)	

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)

אילן איטח 54678313-/
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה