

בעניין:

ע"י ב"כ עו"ד דנה ברכפלד ו/או הדס הולצשטיין-
תמיר ו/או עינת אלבין מהקליניקה לזכויות
אנשים עם מוגבלות ו/או עו"ד אחר מהמרכז
לחינוך משפטי קליני, הפקולטה למשפטים, הר
צופים, האוניברסיטה העברית¹
ירושלים 91905
טלפון: 02-5882554, פקס: 02-5882544
מייל: law_clinics@savion.huji.ac.il

התובעת

- נ ג ד -

הנתבעות

כתב תביעה

מהות התביעה: תביעה מכוח חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח -
1998 (להלן: "חוק השוויון"), ומכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-
1988.

הסעד המבוקש:

פיצוי כספי בגין הנזקים שנגרמו לתובעת בשל אי קבלתה לעבודה תוך הפלייתה על
רקע מוגבלותה, מכוח סעיף 8 לחוק השוויון, והפרת החובה לייצוג הולם, מכוח
סעיף 9 לחוק השוויון.

סכום התביעה: 50,000 ₪.

¹ כתב התביעה נכתב בסיוען/ם של הסטודנטיות/ם מעין קופיט, שיראז דקדוקי, איתי מונהייט וקרן ברק,
מהקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות באוניברסיטה העברית.

הצדדים לתביעה

1. **התובעת**, [REDACTED] (להלן: "**התובעת**") ילידת שנת [REDACTED], בעלת לקות שמיעה מגיל צעיר, מתקשרת באופן שוטף באמצעות מכשיר שמיעה וקריאת שפתיים. התובעת הינה סטודנטית לתואר ראשון [REDACTED], לאחר שהשלימה בהצטיינות את לימודיה התיכוניים ואת תפקידה בצבא, [REDACTED]. התובעת הגישה מועמדות לעבודה אצל הנתבעות אך מועמדותה נדחתה. כפי שייטען בהמשך, מקורה של דחייה זו באפליה מחמת מוגבלותה של התובעת.

2. **הנתבעת 1**, [REDACTED], הינה זכיינית של [REDACTED] (להלן גם: "**הנתבעת 1**") היא הנתבעת 2, ומנהלת סניף שמיקומו [REDACTED]. כפי שייטען בהמשך, הנתבעת 1 היא המעסיקה אשר דחתה את מועמדותה של התובעת מחמת מוגבלותה.

3. **הנתבעת 2**, [REDACTED], הינה רשת [REDACTED] בתפוצה ארצית. [REDACTED] הינה חברה פרטית, המנוהלת באמצעות זכיינות סניפית המכונה "שיטת העמיתים" לפיה כל חנות היא בבעלותו ובניהולו של זכין עצמאי, המשמש עמית של החברה ומקבל ממנה שירותים.² כפי שייטען בהמשך, יש להכיר ב-[REDACTED] כמעסיקה במשותף יחד עם הנתבעת 1.

ההדגשות בציטוטים שלהלן אינן במקור, אלא אם צויין אחרת.

עניינה של התביעה בתמצית

4. תביעה זו עניינה בהפליה חמורה של התובעת, אשר מועמדותה לעבודה אצל הנתבעות נדחתה מחמת מוגבלותה.

5. התובעת הגישה מועמדותה לעבודה בחברת [REDACTED] וזומנה לריאיון ליום 27.4.14 בסניף הממוקם ב-[REDACTED] ומופעל כאמור, ע"י הנתבעת 1.

6. כחלק מהליך הקבלה, רואיינה התובעת ע"י מנהל המחלקה הכללית בסניף, מר [REDACTED] (להלן: **מר [REDACTED]**). כאשר נשאלה התובעת באיזה תפקיד ברצונה לעבוד בחברה, השיבה שאין לה העדפה ותשמח לעבוד בכל תפקיד. במהלך הריאיון ניהלו השניים שיחה נעימה ולבקשתו של מר [REDACTED], סיפרה התובעת על עצמה. בין היתר, ציינה התובעת את לקות השמיעה שלה.

7. משציינה התובעת כי היא לקוית שמיעה, יחסו של מר [REDACTED] השתנה, הוא נראה מופתע ועשה מאמצים לסיים את הריאיון מהר ככל הניתן. מר [REDACTED] אף ציין בפני התובעת כי הוא רואה

² מתוך אתר האינטרנט של הנתבעת 2 ב-[REDACTED]

בעייתיות בכך שהיא לא תשמע את מערכת הכריזה הפועלת בסניף. התובעת השיבה כי ניתן יהיה לקרוא לה באופן אישי כשהדבר נדרש, אך מר [REDACTED] התעקש על חשיבותה של מערכת הכריזה ואמר לה שיחזיר לה תשובה סופית לגבי העסקתה.

8. משלא קיבלה התובעת כל תשובה מהנתבעות, ביקשה מחברתה לבדוק עבורה האם התקבלה לעבודה. חברתה נענתה ע"י מר [REDACTED] שהוחלט שלא להעסיק את התובעת, בשל העדר יכולתה לשמוע את מערכת הכריזה בסניף.

9. החלטתן של הנתבעות שלא להעסיק את התובעת אך בשל מוגבלותה ובהיעדר שיקולים עניינים, מבלי שבחנו את האפשרות לבצע עבורה את ההתאמות הנדרשות – אם כלל נדרשו התאמות לשם העסקתה – מהווה הפלייה בוטה כלפי התובעת בשל מוגבלותה. הכל בניגוד גמור להוראות חוק השוויון, ופגיעה קשה בכבודה של התובעת כאדם.

הרקע העובדתי

א. רקע כללי על התובעת

10. התובעת ילידת שנת [REDACTED], תושבת [REDACTED], סטודנטית לתואר ראשון ל [REDACTED] ב [REDACTED]. התובעת הינה בוגרת תיכון [REDACTED] ב [REDACTED] במגמות [REDACTED] [REDACTED], שם סיימה את לימודיה בהצטיינות. כמו כן, התובעת התנדבה לצה"ל ושירתה בחיל האוויר בתפקיד [REDACTED], תפקיד אותו מילאה בהצטיינות.

תעודות הצטיינות של התובעת מצ"ב ומסומנות כ"נספח א" לתביעה זו.

11. לתובעת לקות שמיעה מגיל צעיר, עמה היא מתמודדת באמצעות מכשיר שמיעה וקריאת שפתיים.

ב. מועמדתה של התובעת למשרה

12. בשנת [REDACTED], בעת שירותה הצבאי, שמעה התובעת כי דרושים עובדים לסניף של חברת [REDACTED] ב [REDACTED] (להלן: "[REDACTED]"), הממוקם בקרבת הבסיס הצבאי צריפין בו שירתה. לאחר שקיבלה מבעוד מועד אישור ממפקדיה לעבוד לאחר שעות השירות, תואם לתובעת ראיון עבודה עם מר [REDACTED] במשרדי הסניף, ליום [REDACTED].

13. יצוין, כי היה זה ראיון העבודה הראשון של התובעת, אשר הייתה כאמור חיילת באותה עת, ועשתה את צעדיה הראשונים בעולם התעסוקה.

14. ביום בו נערך ראיון העבודה, עברה התובעת הליך קבלה, שכלל מילוי טופס פרטים אישיים ומבחן ממוחשב, שנועד לשם בדיקת התאמתה לעבודה. יצוין, כי המבחן הממוחשב דמה למבחנים הפסיכוטכניים שביצעה התובעת לקראת שירותה הצבאי, ובהם קיבלה ציון גבוה.

15. טרם המבחן הממוחשב, ערך מר [REDACTED] ריאיון אישי עם התובעת, בו נשאלה, בין היתר, האם יש תפקיד ספציפי בו היא מעוניינת, והתובעת השיבה כי אין לה תפקיד מועדף וכי היא תשמח לעבוד בכל תפקיד שיוצע לה.

16. במהלך הריאיון ביקש מר [REDACTED] מהתובעת לספר על עצמה, והתובעת סיפרה, בין היתר, על לקות השמיעה שלה. מר [REDACTED] נראה המום מדבריה, ומאותו הרגע דיבר במהירות, שאל שאלות לא עקביות, הפך מנוכר ונראה כמנסה להתחמק מהשיחה. מר [REDACTED] המשיך לשאול שאלות רק "לשם הפרוטוקול" וזאת בניגוד לשיחה הקולחת שניהלו השניים לפני שסיפרה התובעת על מוגבלותה.

17. מר [REDACTED] הוסיף כי בשל לקות השמיעה שלה היא לא תוכל לשמוע את הכריזה הקיימת בסניף, וכי הוא רואה בעייתיות בכך. בתגובה הסבירה התובעת, כי מערכת הכריזה לא אמורה להוות בעיה משום שמדובר בסניף סטנדרטי, בו מועסקים כ- 15-20 עובדים בלבד, ולכן ניתן יהיה לקרוא לה באופן אישי כשיהיה צורך בכך. בתגובה, מר [REDACTED] המשיך להתעקש על חשיבותה של מערכת הכריזה.

18. בסוף הריאיון, מר [REDACTED] הודיע לתובעת כי יחזיר לה תשובה סופית לגבי העסקתה, והתובעת השאירה אצלו טופס אישור מעסיק למילוי עבור הצבא, ככל שתתקבל לעבודה.

19. מספר ימים לאחר מכן, משלא קיבלה התובעת כל תשובה מהנתבעות, ביקשה מחברתה לברר אצל הנתבעת 1 האם התקבלה לעבודה. בתגובה לשאלת חברתה, השיב מר [REDACTED] כי החליט שלא להעסיק את התובעת, ולאחר ששאלה אותו מדוע, השיב מר [REDACTED] כי התובעת לא תוכל לשמוע את מערכת הכריזה בסניף.

20. היחס המפלה שחוותה התובעת פגע קשות בכבודה, וגרם לה לעגמת נפש רבה. הייתה זו הפעם הראשונה בה נתקלה התובעת באפליה כה בוטה ולא מוצדקת. הדבר גרם לה לתחושה של חוסר אונים, שכן עד לאותה נקודה בחייה מוגבלותה לא מנעה ממנה להגשים את שאיפותיה ולהצליח בכל מעשיה, ולא היוותה חסם בדרכה לשילוב מלא בחברה.

21. בנוסף, ריאיון העבודה אצל הנתבעת 1 היה ריאיון העבודה הראשון של התובעת, ודחייתה עקב מוגבלותה השפיעה לרעה על בטחונה העצמי של התובעת ועל אמונתה ביכולתה להשתלב בשוק העבודה.

22. השפעתו של היחס המבזה לו זכתה בריאיון שריר וקיים עד היום. הפחד לחוות דחייה עקב מוגבלותה משתק את התובעת. כתוצאה מכך נמנעה התובעת מלגשת לראיונות עבודה וזאת על אף היותה בעלת כישורים רבים.

ג. מיצוי הליכים ותכתובות בין הצדדים

23. כשנה לאחר דחיית מועמדותה לעבודה בנתבעת 1, פנתה התובעת לעובדת סוציאלית לשם בירור זכויותיה, ובאותה עת למדה ממנה, בין השאר, גם על זכויותיה בתחום התעסוקה.

התובעת הבינה כי התנהגות הנתבעות כלפיה מהווה הפליה אסורה בקבלה לעבודה בניגוד לסעיף 8 לחוק השוויון, ופנתה לקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות בפקולטה למשפטים באוניברסיטה העברית (להלן: "הקליניקה") לשם מיצוי זכויותיה.

24. ביום 02.03.16 שלחה הקליניקה מכתב בשם התובעת לנתבעת 2. במכתב נטען כי התובעת הופלתה בקבלה לעבודה ע"י הנתבעת 2 עקב מוגבלותה, וזאת בניגוד לסעיף 8 לחוק השוויון, וכי היה על הנתבעת 2 לבצע את ההתאמות הדרושות שהיו מאפשרות את קבלתה של התובעת לעבודה. כמו כן, נטען כי הנתבעת 2 הפרה את חובת הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלות, בניגוד לסעיף 9 לחוק.

מכתב התובעת מיום 02.03.2016 מצ"ב ומסומן כ"נספח ב" לתביעה זו.

25. במכתב תשובה מתאריך 16.3.2016, כפרה הנתבעת 2 בטענה כי הפלתה את התובעת. הנתבעת 2 טענה במכתבה כי כל טענות התובעת אמורות להיות מופנות לנתבעת 1, שהיא הזכיינית המנהלת את הסניף של [REDACTED] ב [REDACTED], אליו ניסתה להתקבל התובעת לעבודה.

26. בנוסף, הכחישה הנתבעת 2 כי מועמדותה של התובעת נדחתה בשל מוגבלותה, וטענה כי דחייתה נבעה מזמינותה לעבודה, ועקב העובדה שהייתה באותה עת חיילת בצה"ל, עובדה שלא התאימה באותה עת לצרכי החנות. עוד הכחישה הנתבעת 2 כי מר [REDACTED] אמר לחברתה של התובעת כי החליט שלא להעסיק את התובעת בשל מוגבלותה.

27. עוד מציינת במכתבה הנתבעת 2, כי לאור תקופת הזמן שחלפה מאז דחיית מועמדות התובעת נגרם נזק ראייתי כבד לנתבעות.

מכתב הנתבעת 2 מיום 16.03.2016 מצ"ב מסומן כ"נספח ג" לתביעה זו.

28. יודגש, כי בניגוד לאמור במכתבה של הנתבעת 2, מר [REDACTED] לא ידע טרם הריאיון כי לתובעת יש לקות שמיעה. עובדה זו התגלתה למר [REDACTED] במהלך ריאיון העבודה, כשהתובעת סיפרה לו על כך. כאמור, בעקבות הגילוי, יחסו של מר [REDACTED] לתובעת השתנה במפתיע והוא ניסה לסיים את הריאיון מהר ככל האפשר ואף טען בפני התובעת, כי ישנה בעיה בכך שמוגבלות השמיעה שלה תמנע ממנה לשמוע את מערכת הכריזה. מדובר באמירה מפלה ומקוממת, המצביעה על דעות קדומות כלפי אנשים עם לקויות שמיעה.

29. התובעת תדגיש כי בניגוד לנטען במכתב, היא הגיעה לריאיון לבושה במדי צה"ל, ומיד בתחילת הריאיון מסרה למר [REDACTED] את פירוט השעות בהן היא פנויה לעבוד, וכי לא ניכר מצידו כי שעות העבודה מהוות חסם כלשהו מפני העסקתה. ולראיה – מר [REDACTED] קיים את הריאיון עם התובעת כמתוכנן ולא הפסיקו עקב הגילוי כי המרואיינת הינה חיילת.

30. באשר לטענתה של הנתבעת 2 לשיהוי וגרימת נזק ראייתי, יודגש כי אין זה המקום בו יש לקבל את טענתה השיהוי ולמנוע את בירור התביעה לגופה. בהתאם לאמור בפסיקה, קבלת טענת שיהוי יהיה במקרה ברור בו זנחה התובעת את זכות תביעתה ומשיקולי הגינות כלפי הנתבע (רע"א 187/05 נעמה נסייר נ' עיריית נצרת עילית, סד (1) 215 (2010)), ולא כך בענייננו. קבלת טענת שיהוי בנסיבות העניין, תציב משוכה נוספת בדרך למימוש זכויותיה של התובעת.

במקרה זה ישנה חשיבות חברתית לבירור התובענה, וזאת במטרה להרתיע מעסיקים פוטנציאליים מפגיעה בכבודם של אנשים עם מוגבלות ובהשתלבותם בשוק העבודה.

31. לנוכח תגובת הנתבעת 2 במכתבה, לא נותרה לתובעת ברירה אלא לעתור לבית-הדין הנכבד על מנת למצות את זכויותיה בגין הפלייתתה בקבלה לעבודה, ועל כן מוגשת תביעה זו.

הטיעון המשפטי - טענת ההפליה

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

32. חוק השוויון נחקק בשנת 1998, ומהווה פריצת דרך בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, ובקידום שילובם בכל תחומי החיים השונים. 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".

33. עוד נאמר על תכליתו של החוק, בדברי ההסבר להצעת החוק, כדלקמן:

"אנשים עם מוגבלות בישראל מופלים ומקופחים בתחומים רבים של חייהם. הם נוטלים חלק מזערי במוקדי הכוח הציבוריים, התרבותיים והכלכליים בחברה. מכשולים פיסיים בצד דעות קדומות וסטריאוטיפים, מולידים ניכור והרחקה. אלה האחרונים מחזקים דעות קדומות, וחוזר חלילה. מטרתה של הצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות היא להביא לפריצתו של מעגל קסמים זה ולפתוח את שערי החברה להשתלבותם המלאה של אנשים עם מוגבלות בקרבה".

(מתוך דברי ההסבר להצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ז-1996, הצעות חוק 2525, 11.3.96 עמ' 628 (להלן: "הצעת החוק")).

34. החוק מדגיש את החשיבות בשילובם של אנשים עם מוגבלות כשוויים בחברה. הדבר נכון לכל תחומי החיים, כאשר נדבך מרכזי בכך הוא יכולתם להתפרנס באופן עצמאי, תוך מיצוי הפוטנציאל האישי שלהם.

35. התובעת תציין, כי איסור הפלייה 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' 6

מועצה מקומית מכבים רעות, פ"ד נ(1) 19 (1996)). הפליית אדם בשל מוגבלותו הוכרה כהפליה גנרית, קרי הפלייה 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"צ 98/2671 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה פ"ד נב (3) 630, 659-658).

פרק התעסוקה בחוק השוויון

36. הפסיקה הכירה בכך שעבודה הינה נדבך משמעותי ביותר בחייו של האדם, וזאת ביתר שאת לגבי אנשים עם מוגבלות, לאמור:

"מלבד היות העבודה משמשת מקור פרנסה, מהווה העבודה מקור חשוב למימוש עצמי, דימוי עצמי והגשמה. קל וחומר בנסיבות של אנשים עם מוגבלות."

(ע"ע 670/06 יעקב רוט – רם מבנים בע"מ, פסקה 2 לפסק דינו של השופט פליטמן (טרם פורסם, 1.10.2009)).

37. גם מדברי ההסבר להצעת חוק השוויון ניתן ללמוד, כי החוק נועד להילחם בתופעה של הדרת אנשים עם מוגבלות משוק העבודה, לנוכח הקשיים העומדים בפני אנשים עם מוגבלות מהשתלבות בשוק העבודה:

"אחת הבעיות הקשות ביותר של אנשים עם מוגבלות הינה השתלבות במעגל העבודה. מדובר באחד ההיבטים המרכזיים בדימוי העצמי של האדם ובתחושתו שהוא תורם לסביבתו."

(מתוך הצעת החוק, עמ' 630).

38. פרק ד' לחוק השוויון מוקדש לתחום התעסוקה. סעיף 8 בפרק ד' מהווה את אחת מאבני היסוד של החוק, וקובע כדלקמן:

"8(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;"

...

39. את המונח 'הפליה' מגדיר סעיף 8(ה) לחוק השוויון באופן הבא :

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

40. עוד ממשיך ומגדיר הסעיף את המונח 'התאמות' :

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

'נטל כבד מדי' מוגדר בסעיף 8 כך :

"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.

41. הנה כי כן, חוק השוויון קובע באופן מפורש כי אסור למעסיק להפלות אדם עם מוגבלות בשלב הקבלה לעבודה, ובלבד שהוא כשיר לתפקיד, כאשר הפליה כוללת גם סירוב של מעסיק לבצע התאמות של הציוד במקום העבודה, הנדרשות בשל צרכיו המיוחדים של המועמד ואשר יאפשרו את העסקתו. 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).

42. ניתן להעלות על הדעת מספר התאמות שהיה אפשר לבצע, כתחליף לשימוש במערכת הכריזה, כגון שימוש במסרונים דרך מכשיר הטלפון הנייד, קריאה פיזית לתובעת בעת שהיא נדרשת, הצבה בתפקיד מסוים שאינו דורש קשב למערכת הכריזה וכיוצא באלו. דוגמאות נוספות לעניין ההתאמה ניתן לראות בתקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות) התשס"ו-2006, שהותקנו מכוח חוק השוויון. תקנות אלה מטילות על המדינה חובה להשתתף במימון התאמות עבור עובדים עם מוגבלות, בהתקיים התנאים המנויים בתקנות.

סעיף 1: "התאמה", "התאמות" - כהגדרתן בסעיף 8(ה) לחוק, לרבות התאמות פיזיות, בין במקרקעין ובין במיטלטלין, ולרבות מכשירים, עזרים, התקנים, אמצעי מחשוב של חומרה ותוכנה, שינויים או התקנות במקרקעין

**ובמבנים, וכל אבזר, או אמצעי הנדרש לעובד עם מוגבלות
במקום עבודתו, עקב צרכיו המיוחדים, לשם ביצוע העבודה
ולשם תפקוד יומיומי במקום העבודה ככלל העובדים;"**

43. אי ביצוע התאמות במקום העבודה הוכר על ידי בית הדין לעבודה כהפליה, ונקבע כי נדרש מאמץ אקטיבי וכנה מצד המעסיק, על מנת לבדוק האם ניתן לבצע את ההתאמה ובכך לאפשר את העסקתו של העובד עם המוגבלות. על הנתבעות מוטלת חובה פוזיטיבית לביצוע ההתאמות הדרושות לשם העסקתה של התובעת:

"הנה כי כן, בצד היסוד השלילי של איסור ההפליה מחמת מוגבלות בין עובדים, או בין דורשי עבודה – מטיל המחוקק בסעיף 8 לחוק השוויון, על מעבידים המעסיקים מעל 6 עובדים, חובה פוזיטיבית ליצור במקום העבודה תנאים שיאפשרו את העסקתם של אנשים עם מוגבלות ואת קידומם במקום העבודה, וזאת, בין היתר, באמצעות עריכת שינויים בדרישות התפקיד, בשעות העבודה ובנוהלי העבודה"

(בג"ץ 6069/10 רמי מחמלי נ' שרות בתי הסוהר (פורסם בנבו, 5.5.14) להלן: "בג"ץ מחמלי").

44. עוד בבג"ץ מחמלי, נקבע על ידי כבוד השופט מלצר, כי היגד זה מחייב פרשנות תכליתית, לאור חשיבותה החברתית של שילובם של אנשים עם מוגבלות במעגל העבודה:

"לגישתי פרשנות תכליתית של היגד זה צריכה להוביל למסקנה כי העדפתו של העובד בעל המוגבלות בקידום בעבודה צריכה להיעשות גם במקום שבו כישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד עולים, באופן יחסי, על כישוריו של העובד עם המוגבלות – ובלבד שהעובד עם המוגבלות יהיה כשיר לבצע את התפקיד באופן סביר, לאחר ביצוע ההתאמות הנדרשות, וכישוריו אינם נחותים באופן משמעותי מכישוריהם של המועמדים האחרים לתפקיד"

45. על הנתבעת 1 היה לעשות מאמצים אקטיביים כדי לאפשר את השתלבותה של התובעת במקום העבודה. וכך קבעה כב' השופטת עידית איקצוביץ בפרשת הישאם חושאן:

"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.

(סעש (ת"א) 46240-06-13 הישאם חושאן נ' מדגם ייעוץ ומחקר, בפס' 30 (פורסם בנבו, 21.3.16).

46. לאור האמור בדבר כישוריה של התובעת, אין ספק כי כישוריה אינם נחותים מכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד, ואולי אף עולים עליהם.

47. כאמור, חובתה של הנתבעת 1 לדאוג להתאמות שמטרתן לאפשר את העסקתם של אנשים עם מוגבלות כמה מכוח ס' 8 לחוק השוויון, כשאי-ביצוע ההתאמות מהווה אפליה אסורה. במקרה הנדון הנתבעת 1 בחרה שלא להעסיק את התובעת עקב מוגבלותה וזאת על אף שהיה די בביצוע התאמות פשוטות בכדי לאפשר את העסקתה. לכל הפחות, יכלה הנתבעת 1 להעסיק את התובעת במשרה שכלל לא הצריכה ביצוע התאמות, כמו למשל עבודה בסידור סחורה או עבודה במחסן הסניף.

48. כפי שנקבע בפסיקה, די בכך שהוחלט שלא להעסיק את התובעת על אף היותה כשירה לבצע את התפקיד, בכדי שהתנהלותה של הנתבעת 1 תהווה הפרה של חובתה הפוזיטיבית לבצע התאמות.

הפלייה בקרב אנשים עם מוגבלות בשמיעה

49. יצוין כי בשנת 2011 פרסם משרד הכלכלה והתעשייה סקר מקיף, אותו ערך המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, בשיתוף עם ארגונים של חרשים וכבדי שמיעה, שעניינו "כבדי שמיעה בישראל: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים תעסוקתיים".³ בסקר צוין כי לקות השמיעה "נחשבת אחת המוגבלויות הנפוצות בעולם", זאת היות ועל פי ההערכות בין 15% ל-18% מהאוכלוסייה הבוגרת במדינות המפותחות הינם בעלי לקות שמיעה ברמה כלשהי. אף על פי כן, שיעור העסקתם של אנשים עם מוגבלות בשמיעה הוא נמוך במיוחד. כראייה: שיעור המועסקים בקרב משיבי הסקר עומד על 58.9% בלבד, לעומת 70.4% בקרב כלל האוכלוסייה היהודית בישראל (פער של 11.5%). בהתאם לכך, גם שיעור האבטלה בקרב משיבי הסקר גבוה במיוחד – פי 2 מהשיעור המקביל בכלל האוכלוסייה: 14.8% לעומת 7.4% בהתאמה. הדרתן של נשים עם מוגבלות חמורה במיוחד ושיעור האבטלה בקרבן ועומד על 18.3%. שיעור זה גבוה הן ביחס לגברים עם לקות שמיעה והן ביחס לנשים בכלל האוכלוסייה. יתר על כן, בסקר דווח כי 30.5% ממשתתפי הסקר דיווחו על תחושות של אפליה או קבלת יחס לא הוגן, על רקע מוגבלותם. כן דווח שכל שלקות השמיעה חמורה יותר, כך אחוז המדווחים על חוויות האפליה הוא גבוה יותר. מהאמור עולה כי על אף היותם קבוצה משמעותית בקרב האוכלוסייה, אנשים עם מוגבלות בשמיעה, ונשים בייחוד, הינם קבוצה הסובלת באופן חוזר ונשנה מהפליה בשוק העבודה.

50. כמו כן, בסקר מצוינים החסמים התעסוקתיים המקשים על אנשים עם לקות שמיעה להשתלב ולהתקדם בעולם התעסוקה, כמתואר לעיל. בין החסמים בולטים בורות ודעות קדומות:

³ סקר זה, "כבדי שמיעה בישראל: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים תעסוקתיים" מצוי במלואו באתר משרד הכלכלה. הסטטיסטיקות שהובאו מקורן בע"מ 5-4 לדו"ח.

"בורות, עמדות וגישות שליליות – דגש בספרות ניתן לעמדות ולגישות חברתיות בעייתיות של מעסיקים (פוטנציאלים ובפועל) כלפי אנשים בעלי לקות שמיעה, המקשות הן על מציאת מקום עבודה והן על התפתחות מקצועית בו. כאן ניתן לכלול בורות וחוסר בסיסי במודעות לנושאי שמיעה מחד וסטיגמות ואפליה מאידך, אשר עלולים למנוע מהמעסיק להכיר ביכולותיו המקצועיות ובפוטנציאל התעסוקתי של הפרט (Punch et al., 2007). עוד מוזכרות בהקשר זה התנהגויות וגישות חברתיות מעכבות המקשות על העובד לבצע באופן המיטבי את עבודתו, כגון הפגנת תסכול מצד ממונים ועמיתים בעלי הבנה לקוייה ו/או סובלנות נמוכה כלפי בעיית השמיעה, העדר נכונות לסייע, אי-שביעות רצון מההתאמות הנדרשות לטובת עבודתו של לקוי השמיעה ועוד (שם)". (ראו בעמ' 9 לסקר).

51. בסקר בולטת האפליה בשוק העבודה, בקרב אנשים עם מוגבלות בשמיעה, ועולה ממנו הצורך להילחם בסטיגמות המונעות מלקויי שמיעה לממש את הפוטנציאל המלא שלהם בשוק העבודה. מקורו של צורך זה בבורות המעסיקים לגבי אפיה של לקותם ומחוסר סובלנותם בנוגע לצורך לבצע התאמות, אם פיזיות או התאמות באופן ההתנהלות מול העובד. באופן זה הופלתה גם התובעת ע"י התובעות.

ייצוג הולם

52. נוסף לאמור, סעיף 9(א) לחוק השוויון מחייב מעסיק לפעול למען ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיו, לרבות באמצעות ביצוע התאמות:

"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."

53. בהתאם להוראות סעיף 9(ד) לחוק השוויון, החובה לייצוג הולם חלה על מעסיקים להם יותר מ- 25 עובדים:

"מעסיק המעסיק יותר מ- 25 עובדים, למעט המדינה או מעסיק אחר שהוראות סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, חלות עליו"

54. החובה לפעול לקידום הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה חלה, מטבע הדברים, גם בעת הקבלה לעבודה:

"ייצוג הולם משמעו שבמקום העבודה יהיו ויעבדו גם אנשים עם מוגבלויות. שני מאורעות קובעים את תקופת היותו של אדם עובד - קבלתו לעבודה, וסיום עבודתו בין אם בדרך של פיטורים, בין אם בכל דרך אחרת. הייצוג ההולם של קבוצה מסוימת במקום עבודה נקבע על פי שני המאורעות הללו."

55. עוד קובעת חובת הייצוג ההולם כי מוגבלותה של התובעת הייתה צריכה להישקל דווקא לזכותה בעת ההחלטה על קבלתה לעבודה (ראה בעניין בלילתי לעיל, בעמ' פט לפסק הדין).

חובותיה של [REDACTED] לייצוג הולם

56. לעמדת התובעת, בנסיבות העניין יש להכיר ב-[REDACTED] כמעסיקה במשותף, יחד עם הנתבעת 1, ולו לעניין חובתה לדאוג לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיה.

57. במסגרת פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, נקבעו שורה של מבחני עזר לקביעת זהותו של מעסיק במסגרת מערכת יחסים "משולשת". פסק הדין העיקרי בעניין הוא פסק הדין דב"ע נב/3-142 חסן אלהרינאת נ' כפר רות, פד"ע כד 535 (להלן: "פרשת כפר רות"). במסגרת פרשת כפר רות נקבע, בין היתר, כי יש לבחון את האופן בו הצדדים ראו את היחסים ביניהם, מי קיבל את העובד לעבודה, מי קבע את שכר העובד, את מכלול תנאי העבודה של העובד וזכויותיו במקום העבודה, ועוד. כן נקבע כי אין מדובר בקביעה טכנית, אלא מהותית, הרואה בחשבון את תכלית החקיקה והצורך ביישומה במערכת יחסים מורכבת (ראה בפס"ד ע"ב (ת"א) 3054/04 שמואלוב איילת (נטליה) נ' משה פונס שרתי נקיון ואחזקה בע"מ, פס' 62-65 (נבו, 10.12.06)).

58. בענייננו, התובעת ביקשה להתראיין לעבודה בחברת [REDACTED], בחנות הנושא את השם [REDACTED], ומוכרת את מוצרי החברה. כחלק מהליך הקבלה, נערכו לתובעת מבחני הערכה של חברת [REDACTED]. ככל שהתובעת הייתה מתקבלת לעבודה (ולא מופלית מחמת מוגבלותה), היא הייתה לובשת מדי חברת [REDACTED], ומזהה עצמה כעובדת החברה.

59. במסגרת מכתבה של [REDACTED] (נספח ג' לעיל), נטען כי [REDACTED] אינה נחשבת בגדר מעסיקה של התובעת, ולכן את טענותיה של התובעת יש להפנות לזכיינית, היא הנתבעת 1. נתבעת 1 אינה חייבת בהוראת חובת הייצוג ההולם, כיוון שהיא מעסיקה פחות מעשרים וחמישה עובדים.

60. בהתאם למידע המופיע באתר האינטרנט של [REDACTED], שיטת הזכיינות ברשת של הנתבעת 2 נקראת "שיטת העמית", לפיה כל חנות היא בבעלות וניהול של זכייין, המשמש עמית של החברה ומקבל ממנה שירותים, ביניהם רישיונות, ציוד ואשראי. העמית אחראי על התוצאות התפעוליות, והחברה מספקת מומחיות תאגידית והסדרי מימון, כמו גם תוכנות לבדיקת אמינות והתאמת עובד.

61. הנתבעת 2, חברת [REDACTED], מחזיקה במעל 190 סניפים ומעסיקה (לפי המידע המצוי באתר האינטרנט שלה) למעלה מ-6,000 עובדים.

צילום המידע המצוי באתר האינטרנט של הנתבעת 1, מצ"ב ומסומן כ"נספח ד" לתביעה זו.

62. בנסיבות העניין, ועל מנת שלא לרוקן מתוכן את החובה הקבועה בדין לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות, תטען התובעת כי יש להכיר ב- [REDACTED] כמעסיקה במשותף, ולהכיר בחובתה לפעול למען ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות.

63. לחילופין, ככל שבית הדין הנכבד יחליט שלא להכיר ב- [REDACTED] כמעסיקה במשותף, תבקש התובעת להכיר ב- [REDACTED] כמעסיקה, וזאת נוכח מהות הקשר בינה לבין הנתבעת 1.

64. בהחלטה שניתנה בסעי' 13-10-7788 רומנוב יורי נ' קפנטו רעננה בע"מ (פורסם בנבו, 10.1.14) בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, קבע כבוד השופט תומר סילורה כי לא ניתן לשלול את האפשרות לקיומם של יחסי עובד-מעסיק בין הרשת מעניקת הזיכיון לבין עובדי הזיכיון, זאת בהתחשב, בין היתר, במהות הקשר בין הרשת לבין הזיכיון ובהתאם להסכם הזיכיונות הקובע הוראות ביחס לעובדי הזיכיון.

65. יצוין, כי הטלת חובות על רשת, בכל הנוגע לזכויות עובדים של זכיינים, אינה ייחודית רק למדינת ישראל. בפסק דין תקדימי שהתקבל לאחרונה ושעסק בבקשה לאישור תובענה ייצוגית שהוגשה לבית המשפט המחוזי של מדינת קליפורניה בארה"ב: Ochoa v. McDonald's Corp, U.S. District Court for the Northern District of California, No. 3:14-cv-2098, נקבע כי אין מניעה להטיל אחריות על רשת McDonald's בגין הפרות זכויות עובדים שנעשו בידי הזכיון שלה מכוח דוקטרינת ה-Ostensible agency לפיה הזכיון נחזה כסוכן (תרגום חופשי) של הרשת.

66. באותו מקרה העובדים נדרשו ללבוש את התלבושת האחידה של רשת McDonald's וכי על תלושי המשכורת, דפי המידע ועל הדו"חות השונים היה טבוע שם ולוגו הרשת. בנוסף, הוכח כי ברוב המקרים הפנייה לעבודה בסניף הזכיון נעשתה דרך אתר הרשת. בהתאם לכך, לא ראה בית המשפט האמריקאי מניעה מלהחיל את דוקטרינת ה-Ostensible agency.

67. בנסיבות העניין, נוכח מעורבותה של [REDACTED] בהליכי קבלה לעבודה אצל זכייני הרשת, מעורבותה בסיפוק תוכנות להתאמת עובדים לזכיינים, ועל מנת שלא לרוקן מתוכן את חובת הייצוג ההולם הקבועה בס' 9 לחוק השוויון, בית הדין הנכבד מתבקש להורות כי הופרה חובת הייצוג ההולם על ידי הנתבעת 2.

נטל ההוכחה

68. לעניין נטל ההוכחה בתביעות לפי פרק התעסוקה שבחוק השוויון, קבע המחוקק כי יחול סעיף 9(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988, בשינויים המחויבים לפי העניין. סעיף 9 (א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה קובע כך:

9. (א) "בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2-

(1) לעניין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים- אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי העניין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;"

69. בהקשר להחלת סעיף זה על תביעה בגין הפליה בתעסוקה מחמת מוגבלות, תפנה התובעת לפסיקת בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, שקבע כך :

"על העובד הטוען לאפליה להצביע על אפליה לכאורה (prima facia). 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 (לא פורסם, 2010)).

70. כאמור לעיל, עובר לריאיון העבודה, לא היה מודע מר [REDACTED] להיותה של התובעת לקוית שמיעה, ומדובר בעובדה שהתגלתה במהלך הריאיון. טרם ידיעתו אודות דבר מוגבלותה של התובעת גילה מר [REDACTED] נכונות להעסיקה ולאחר מכן הוא הגיב בעצבנות וביקש לסיים את הריאיון מהר ככל הניתן. עוד הצביע מר [REDACTED] על הבעייתיות בכך שלא תשמע התובעת את מערכת הכריזה.

71. די בעובדות אלו, בצירוף הצטיינותה של התובעת בשירותה הצבאי ובלימודיה התיכוניים, המלמדים על כישורים של התובעת, כדי להצביע על קיומה של אפליה לכאורה. על-כן נבקש מבית-הדין הנכבד להורות על העברת נטל ההוכחה לנתבעות להוכיח כי אי העסקתה של התובעת לא נבעה מאפליה פסולה.

טענת ההפליה – מן הכלל אל הפרט

72. התובעת תטען, כי הנתבעות הפלו אותה בשלב הקבלה לעבודה אך בשל מוגבלותה והיזקקותה להתאמות בעבודה, ובכך הפרו את החובות החלות המוטלות עליהן על פי חוק השוויון, כמתואר לעיל.

73. ראשית תטען התובעת כי היא עונה על ההגדרה של "אדם עם מוגבלות", כאמור בסעיף 5 לחוק השוויון, לנוכח היותה אישה עם לקות שמיעה.

74. התובעת תטען כי הנתבעת 1 הפרה את חובתה על פי החוק ודחתה את מועמדותה של התובעת, אך בשל מוגבלותה.

75. הנתבעת 1 הפרה את החובה לבצע את ההתאמות הנדרשות עבור התובעת כמועמדת לעבודה עם מוגבלות.

76. הנתבעת 1 לא ערכה בירור מעמיק לגבי מידת הצורך בחוש השמיעה לשם תפקידים שונים בסניף, כגון מחסנאי או קופאי, שהרי התובעת לא ביקשה להגביל את אפשרות העסקתה לתפקיד מסוים בלבד.

77. הנתבעת 1 אף לא נתנה העדפה לקבלת התובעת לעבודה לאור היותה אדם עם מוגבלות, תוך בחינת ההתאמות הנדרשות עבורה.

78. הנתבעת 2 הפרה את חובתה לפעול למען ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות.

79. לנוכח האמור, בית הדין הנכבד מתבקש לקבוע כי הנתבעות הפרו את האיסור על הפליית מועמדת לעבודה מחמת מוגבלותה, את חובתן לבצע התאמות שיאפשרו העסקתה, כמו גם את חובתן לפעול למען ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה.

80. כאמור, נציג הנתבעת 1 (מר [REDACTED]) טען במהלך ריאיון העבודה של התובעת, כי היא לא תוכל לשמוע את מערכת הכריזה וכי הדבר מהווה בעיה. בפסיקה הובהר כי די בעצם ההערה הסטראוטיפית כדי שהתנהלותו של מר [REDACTED] בעת הריאיון תחשב כפסולה וזאת אף אם היותה של התובעת לקוית שמיעה לא הייתה הסיבה היחידה לאי קבלתה לעבודה:

“הרעיון הגלום בהתנהגות הנדרשת ממעביד פוטנציאלי, הוא, שלא יהא בשאלות כל רמז לגישה סטריאוטיפית. תישאל השאלה, אם די בשאלות בעלות אופי סטריאוטיפי בעת ריאיון אישי או בטופסי הזמנה למכרזים כדי להטיל אחריות על מעביד פוטנציאלי. נראה לי שדי בכך”

דב"ע ארצי נ/129-3 שרון פלוטקין נ' אחים אייזנברג בע"מ (פורסם בנבו, 8.9.97).

81. התובעת תטען, כי לו הייתה נערכת בדיקה רצינית לגבי ביצוע ההתאמות הדרושות עבורה היה מתגלה כי ניתן היה לבצע התאמות פשוטות כדי לאפשר את העסקתה.

82. התובעת תטען, כי מהיחס אותו קיבלה במהלך הריאיון ומתשובת הנתבעת 1, עולה הרושם כי טענות הנתבעות טומנות בחובן חוסר רצון להעסיק אדם עם לקות שמיעה.

83. התובעת תשוב ותזכיר, כי הפלייה נמדדת על פי התוצאה, גם אם לגורם המפלה לא הייתה כוונה להפלות, וכי התוצאה של התנהלות הנתבעות במקרה הנדון מהווה ללא ספק הפלייה מחמת מוגבלות, תוך הפרה בוטה של הוראות חוק השוויון.

84. לאור האמור לעיל, תטען התובעת כי הנתבעות הפלו אותה בשלב בחינת מועמדותה לעבודה בשל מוגבלותה, תוך הפרה של הוראות חוק השוויון, ולפיכך עובר הנטל אל כתפי הנתבעות, בהתאם לסעיף 9(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (וסעיף 13 לחוק השוויון), להראות שנהגו כשורה ולא הפלו את התובעת.

85. התובעת תוסיף ותטען כי בנוסף לעגמת הנפש שנגרמה לה והפגיעה בכבודה כאדם, התנהלות הנתבעות גרמה לה גם **להפסד השכר** שהייתה יכולה להרוויח אלמלא הופלתה בשלב בחינת מועמדותה לעבודה אצל הנתבעות.

הסעד המבוקש

86. נוכח האמור, בית הדין הנכבד מתבקש לחייב את הנתבעות בתשלום פיצוי כספי לתובעת בסך 50,000 ₪, בשל הפלייתה של התובעת מחמת מוגבלותה ובשל הפרת החובה לייצוג הולם, מכוח סעיף 14(1) לחוק השוויון.

87. כאמור, נזקה של התובעת בא לידי ביטוי הן בנזק ממוני של אובדן השתכרות בשל אי קבלתה לעבודה, והן בנזק בלתי ממוני – עוגמת נפש ופגיעה קשה בכבודה כתוצאה מהפלייתה על רקע מוגבלותה.

88. כבוד השופט ברק הדגיש בפרשת **פלוטקין** לעיל את חשיבותו של הגורם המרתיע בעת פסיקת פיצויים במקרה של הפלייתם של אנשים עם מוגבלות:

“מטרתנו בפסיקת פיצויים היא במקרה זה לחנך את המשיבה ואת ציבור המעבידים כולו על-מנת להשיג את המטרה הסופית של התנהגות שאינה מפלה כנגד פרטים ואינה ניזונה מסטריאוטיפים. לשם כך על הפיצויים להיות אפקטיביים. רק כך נוכל להבטיח הגנה משפטית מלאה בפני הפליה המבוססת על סטריאוטיפים”

89. לבית-הדין הנכבד סמכות עניינית ומקומית לדון בתביעה זו.

90. 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.



הדס הולצשטיין-תמיר, עו"ד

ב"כ התובעת