



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

לפני כב' השופטת יעל אנגלברג שהם
נציג ציבור (עובדים) - מר אביתר כהן

התובע: רעות אברמוביץ גברה, ת.ז. 043496918
ע"י ב"כ עו"ד ד"ר דוד סער

-

הנתבעת: מדינת ישראל - משרד החינוך
ע"י ב"כ עו"ד נטע בראל

פסק דין

תביעה זו עניינה תשלום פיצוי מכח חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") בגין נזקים ממוניים ולא ממוניים שנגרמו לתובעת לטענתה עקב פגיעה שלא כדין בהיקף משרתה בתקופה המוגנת על פי חוק וכן לפיצוי מכח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות") בגין פגיעה בזכותה לשוויון הזדמנויות בשל היותה אם לילדים. התובעת העמידה את תביעתה על סך כולל של 129,450 ₪.

רקע עובדתי

1. התובעת, ילידת 1981, אם לארבעה, עבדה כמורה בבית ספר מקיף ח' באשדוד בתקופה שבין 1.9.09-1.12.12. תקופה המשתרעת על פני שלוש שנות לימודים. הנתבעת היא מעסיקתה של התובעת.
2. בשנה הראשונה לעבודתה (בין 9/09-8/10) (להלן: "שנה"ל תש"ע"), הועסקה התובעת בהיקף משרה של 114%. בשנת הלימודים השנייה (בין 9/10-8/11) (להלן: "שנה"ל תשע"א") הועסקה התובעת בהיקף משרה של 96%.
3. במהלך שנת הלימודים השנייה, הרתה התובעת ושהתה בשמירת היריון בתקופה שבין 20.2.11-30.5.11 (להלן: "שמירת ההיריון הראשונה") ובהמשך שהתה בחופשת לידה מיום 31.5.11 ועד ליום 26.9.11 (להלן: "חופשת הלידה הראשונה").



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

4. בשנת הלימודים השלישית (בין 8/12-9/11) (להלן: "שנה"ל תשע"ב"), הועסקה התובעת בהיקף משרה של 55%. במהלך שנת הלימודים השלישית הרתה התובעת שנית. ביום 1.5.12 יצאה התובעת לשמירת היריון וביום 17.6.12 יצאה לחופשת לידה (להלן: "חופשת הלידה השנייה").
5. לקראת שנת הלימודים הרביעית, ביום 1.9.12, קיבלה התובעת קביעות בהיקף של חצי משרה. התובעת האריכה את חופשת הלידה, וביום 14.11.12 הודיעה על התפטרותה "לצורך טיפול בילד" החל מיום 1.12.12 (1/ג).
6. ביום 8.1.13 פנתה התובעת בכתב לנתבעת באמצעות בא כוחה, בתביעה לתשלום פיצוי בגין הפחתת משרתה בשנת הלימודים השלישית. ביום 28.1.13 נענתה התובעת כי ענינה הועבר לוועדת חריגים. ביום 13.5.13 הוגש לבית הדין כתב תביעה זה.
7. ביום 3.7.13 אישרה ועדת החריגים תשלום שכר לתובעת בהתאם להיקף משרתה טרם יציאתה לחופשת הלידה השנייה, וזאת למשך 60 הימים שלאחר חזרתה מחופשת הלידה הראשונה, תקופה המוגנת על פי חוק עבודת נשים.
8. התובעת טוענת כי משרתה הופחתה שלא כדין ועל כן זכאית היא לפיצוי בגין נזק לא ממוני עקב צמצום היקף משרה בתקופה המוגנת שלאחר חזרה מחופשת לידה לפי חוק עבודת נשים (50,000 ₪); לפיצוי בגין נזק לא ממוני לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (50,000 ₪); לפיצוי בגין הפסד שכר (12,174 ₪); לפיצוי בגין הפסדי הפרשות לקרן השתלמות (913 ₪) ולקרן הפנסיה (730 ₪); לפיצוי עבור הפסד עקב הקטנת גמלת היריון (3,568 ₪) וגמלת דמי לידה (8,656 ₪); ולפיצוי עבור אי תשלום תוספת מעונות (3,500 ₪).
9. מטעם התובעת העידה היא עצמה ואילו מטעם הנתבעת העידו הגב' שרה ליכטנברג, מנהלת תחום כח אדם בהוראה במשרד החינוך מחוז דרום (להלן: "גב' ליכטנברג"), וכן הגב' מריאנה שטיבלמן, סגנית מנהלת בבית הספר מקיף ח' באשדוד שבו עבדה התובעת כמורה (להלן: "גב' שטיבלמן").

טענות הצדדים

10. **לטענת התובעת**, נאלצה להתפטר מעבודתה עקב פגיעה בהיקף משרתה. לטענתה, כשחזרה מחופשת הלידה הראשונה גילתה להפתעתה כי משרתה צומצמה ממשרה מלאה להיקף של חצי משרה בלבד. לדבריה, כשפנתה למנהל בית הספר ולסגניתו נאמר לה כי אין תקן למשרה בהיקף גדול יותר.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

11. התובעת טענה כי עם תחילת שנת הלימודים תשע"ב (שנת 2012), בסמוך לתום חופשת הלידה השנייה, פנתה למנהל בית הספר ולסגניתו בבקשה להגדיל את היקף משרתה, אך נענתה שלא ניתן להגדיל את היקף משרתה מאחר והיא אם לארבעה ילדים קטנים, ולכן לא תוכל לעבוד במשרה מלאה. לדבריה, בתקופה זו קיבל בית הספר לעבודה שתי מורות חדשות.
12. לטענת התובעת, קיבלה קביעות בהיקף של חצי משרה ולא של משרה מלאה מאחר ובית הספר סרב להגדיל את משרתה. לטענתה, צמצום משרתה ללא היתר עומד בניגוד לחוק עבודת נשים, ולחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. מוסיפה וטוענת התובעת כי בשל צמצום משרתה נגרמו לה נזקים בכך שקיבלה דמי לידה וגמלת שמירת הריון מופחתים, וכן פחתו הפרשות המעסיק בעבורה לקרן השתלמות ולקופת התגמולים.
13. **לטענת הנתבעת**, פנתה התובעת לראשונה בנוגע לצמצום היקף משרתה רק ביום **8.1.13**, באמצעות מכתב מעורך דינה. לדבריה, עם פניית התובעת, ולפני משורת הדין, הועברה פנייה לוועדת חריגים על מנת לאשר לתובעת השלמת שכר לתקופה המוגנת על פי היקף משרתה טרם היציאה לחופשת הלידה. השלמה זו אושרה ביום **3.7.13**.
14. הנתבעת מוסיפה וטוענת כי פנייתה הראשונה של התובעת בתביעה כספית בגין צמצום משרתה, הוגשה בשיהוי של שנה, דבר המעיד על חוסר תום לב מצד התובעת. לדבריה, שתיקת התובעת נוכח צמצום היקף משרתה והעובדה שהמשיכה לעבוד בהיקף משרה זה מעידה על הסכמתה מכללא לצמצום שעות העבודה.
15. מוסיפה וטוענת הנתבעת, כי צמצום היקף משרתה של התובעת נבע בין היתר מבקשת התובעת שלא לחנך ביתה ולא להמשיך לנהל את הפרויקטים שאותם ניהלה טרם יציאתה לחופשת הלידה. יתר על כן, משהייתה הנתבעת עובדת בתקופת ניסיון, לא היתה הנתבעת מחויבת להיקף משרתה בתקופה זו. עוד הוסיפה הנתבעת, כי בהיעדר שעות תקן ובהיעדר מחויבות להיקף משרה, לא ניתן היה להרחיב את משרתה של התובעת. לגרסת הנתבעת, טענת התובעת שלפיה העסיקה הנתבעת שתי מורות חדשות באותה שנה שבה הופחתה משרת התובעת, אינה נכונה, שכן אחת המורות אינה עובדת משרד החינוך אלא עובדת עירייה, ואילו המורה השנייה היא מורה בעלת קביעות שחזרה מחל"ת.
16. הנתבעת הכחישה את הנזקים שנגרמו לתובעת, והוסיפה כי ההיעדרויות הרבות של התובעת, בנוסף לחופשות הלידה הראשונה והשנייה אשר לוו בתקופות ממושכות של שמירת הריון, פגעו בטובתם של תלמידיה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

17. הנתבעת ציינה כי התובעת לא הודיעה על דבר הריונה כמתחייב בחוק עבודת נשים, וטענה עוד כי התובעת לא הוכיחה כי הופלתה על רקע הריונה או מכל סיבה אחרת.

המסגרת הנורמטיבית

18. הוראות חוק עבודת נשים אוסרות על פיטוריה של אישה ועל פגיעה במשרתה או בשכרה בעת הריונה ועד ל-60 ימים שלאחר שובה מחופשת הלידה וזאת ללא קבלת היתר הממונה על חוק עבודת נשים. וכך מורות הוראות סעיף 9(א) ו-1(ג)-(2) לחוק עבודת נשים:

"(א) לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית בלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

[...]
(ג)

(1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג) או (2), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופת האמורות; לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:

(א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לחופשת הלידה או להיעדרות כאמור;

(ב) עסקו של המעסיק חדל לפעול או שהמעסיק הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד - ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1986; לעניין זה, "חדל לפעול" - בהגדרתו בסעיף 9ב;

(2) לא יפטר מעסיק עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ג) או (1), או (1ד) או במשך תקופה של שישים ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופת האמורות, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור;".

ואילו בסעיף 9א לחוק עבודת נשים שעניינו איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה, נקבע:

"(א) לא יפגע מעסיק בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

חלה ההגבלה כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה.

(ב) בסעיף זה -

"פגיעה", בהיקף המשרה - למעט שינוי זמני בהיקף המשרה לפי בקשה שיזמו העובדת או העובד בשל מצבם הרפואי לפי אישור בכתב מאת רופא;

"פגיעה", בהכנסה, למעט -

(1) פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי;

(2) פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובדת או לעובד בהתאם לתפוקת עבודתם ובלבד שהפגיעה בתפוקתם של העובדת או העובד לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק" (הדגשה שלי - י.א.ש.).

19. האיסור להפלות אישה הרה בשל הריונה או אם בשל הורותה, מעוגן גם בהוראות סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה אשר הוראותיו קובעות כך:

"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, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות הביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירות או משכו, כמשמעותו בחוק שירות הביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, 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".

(הדגשות שלי - י.א.ש.).

20. ההסדרים שנקבעו בחוק עבודת נשים ובחוק שוויון הזדמנויות נועדו להגן על העובדת לבל תיפגע זכותה לעבוד עקב הריונה. הוראות אלה מפרטות את זכות העובדת שלא להיות מפוטרת בעת הריונה ושלא יפגעו תנאי עבודתה, מבלי שהפיטורים או הפגיעה ייבחנו על ידי גורם אובייקטיבי (הממונה). כמו כן מוסדרות זכות העובדת לחזור למקום העבודה לאחר סיום חופשת הלידה והזכות להשתלב בחזרה במעגל העבודה. תכליתם של הסדרים אלה הובאה בפסיקת בית הדין הארצי בפרשת אורלי מורי, שם נקבע:

"מטרתו של המחוקק, על ידי קביעת תקופת איסור הפיטורים לאחר תום חופשת הלידה, היא להקשות על מעבידים לפטר עובדת שיצאה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

לחופשת לידה. הוראת החוק מחייבת את המעביד לקבל את העובדת חזרה לעבודה לתקופה מסוימת, זאת על מנת לאפשר לעובדת להשתלב בחזרה במקום העבודה, ולתת לה הזדמנות להוכיח את יכולותיה גם לאחר הלידה. הוראת החוק הינה קטגורית, לא מותירה כלל שיקול דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת לעבודה, למעט במקרים חריגים המפורטים בחוק עבודת נשים" (ע"ע 627/06 אורלי מורי - מ.ד.פ. ילו בע"מ, ניתן ביום 16.3.08; הדגשה שלי - י.א.ש).

ובפרשת שירי להב נקבע:

"המעסיק חייב ליתן לעובדת הזדמנות אמיתית וכנה להשתלב חזרה בעבודה. לא למוותר הוא להדגיש, כי כמו את יתר חובותיו בקשר ליחס עבודה, כך גם את חובתו זו, עליו למלא בתום לב ובהגינות, וזאת, לרבות במקום עבודה שחלו בו שינויים במהלך חופשת הלידה. לא על העובדת שחזרה מחופשת לידה לשאת על גבה שינויים כאלה ואחרים, לרבות שינויים דרמטיים, ככל שחלו במקום העבודה. הסתמכות המעסיק על שינויים מעין אלה כאסמכתא לאי שילובה של עובדת ששבה לעבודה מחופשת לידה לא תתקבל, ומשמעותה תהיה אי קיום הוראת החוק" (חוק עבודת נשים - י.א.ש.; ע"ע (ארצי) 44309-05-11 שירי להב - מדינת ישראל משרד החוץ, ניתן ביום 22.1.13; ההדגשה במקור).

21. בהיותו ער לקושי להוכיח שהחלטת מעסיק בעניין מהעניינים המנויים בסעיף 2(א)(1)-2(א)(6) לחוק שוויון הזדמנויות מהווה הפליה אסורה, קבע המחוקק בסעיף 9(א) לחוק שוויון הזדמנויות כללים דיוניים מיוחדים לתובענות שעילתן הפרת סעיף 2(א) לחוק והעביר את נטל ההוכחה אל כתפי המעסיק:

"(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".

בפסיקת בית הדין נקבע כי על מנת שנטל ההוכחה יועבר אל כתפי המעסיק, די שהעובד יצביע על "ראשית ראייה" לכך שהחלטת המעסיק הייתה נגועה בהפליה פסולה (דב"ע נו/129-3 שרון פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481; וראו גם בפרשת אורלי מורי).



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

גדרי המחלוקת

22. המחלוקת בין הצדדים נגעה הן לשאלות עובדתיות, הן לשאלות משפטיות ועל פיהן תוכרענה זכויות התובעת.

במסגרת המחלוקת העובדתיות נחלקו הצדדים בשאלות - מה היא הסיבה להפחתת משרת התובעת בשנת עבודתה השלישית והאם מחתה התובעת כנגד החלטה זו. המחלוקת המשפטיות בין הצדדים נסובו סביב השאלה - האם הופרו זכויות התובעת הקבועות בחוק עבודת נשים ובחוק שוויון הזדמנויות ואם כן, האם זכאית התובעת לפיצוי ממוני ולפיצוי לא ממוני בגין הפרות אלה.

נדון בהן כסדרן.

הכרעה

א. הפחתת המשרה

23. **לטענת התובעת**, צומצמה משרתה בשל היותה אם לילדים ובשל היעדרותה מהעבודה עקב שמירת ההיריון וחופשת הלידה. מוסיפה וטוענת התובעת כי פנתה למנהל בית הספר ולסגניתו בבקשה להעלות את שיעור משרתה.

לטענת הנתבעת, משרת התובעת צומצמה על רקע בקשתה שלא לחנך כיתה ושלא להיות משובצת בפרויקטים שונים אותם ניהלה קודם ללידה. לטענתה, התובעת לא העלתה כל טענה כנגד צמצום משרתה והרושם שנוצר היה כי אינה מעוניינת לעבוד שעות רבות. הנתבעת מוסיפה וטוענת כי הפעם הראשונה שבה פנתה התובעת בקשר להיקף משרתה היתה רק בחלוף שנה ממועד צמצום המשרה ורק לאחר התפטרותה.

24. בתצהיר עדותה ראשית העידה סגנית המנהלת, הגב' שטיבלמן, כי בשנת הלימודים תשע"ב עבדה התובעת בהיקף של 55% משרה בלבד, וזאת בשל "צרכי המערכת". לטענתה, הוצע לתובעת להרחיב את משרתה ע"י קבלת חינוך כיתה אך התובעת סירבה. התובעת בחקירתה אישרה כי אכן סירבה להצעה לחינוך כיתה (עמ' 9 שורה 9 לפרוטוקול) בשנת הלימודים תשע"ב.

בעדותה לפנינו הסבירה הגב' שטיבלמן את המונח "צרכי המערכת":



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

ש. מחלה של מורה זה שיקול לקביעת היקף משרה.
ת. ממש לא. אבקש לומר שמה שעומד כנגד מערכת בקביעת היקף משרה של מורה כיתות שהוא ילמד, שכבות שהוא ילמד לבגרות או לא לבגרות זה טובת התלמיד בלבד. אם בשנה קודמת התלמידים לא ראו שיעור מדעים מתקנת את עצמי ראו שיעור מדעים 30% ממה שהם צריכים לראות, אז קודם כל טובת התלמיד. שנית, בשיקולים לקביעת היקף משרה של מורה זה היכולת שלו להתגבר על קשיים שעומדים בפניו. הבאתי רשימה של מורי בית הספר 128 במספר מתוכם 29 מורים, 4 ילדים פלוס ו-41 תלמידים [צ"ל "מורים" - י.א.ש.] 3 ילדים כולם עובדים במשרה מלאה וכולם היו בחופשות לידה ושמירת היריון" (עמ' 19 שורות 18-25 לפרוטוקול; הדגשה שלי י.א.ש).

ובהמשך:

ש. מפנה לסעיף 14 לתצהירך ולהקלטה ששמענו, את אומרת גם בהקלטה ובסעיף זה שהדברים נאמרו מתוך ראייה מערכתית של תלמידי בית הספר במקצוע הנלמד לא יפגעו, איזה נזק נגרם לתלמידיה של התובעת כתוצאה מהיעדרויותיה בשנים קודמות.
ת. חוסר קבלת תוכנית לימודים, חומר לפי תוכנית לימודים. התלמידים בהשוואה לתלמידים אחרים באותה כיתה קיבלו פחות חומר, מידע, נחשפו לפחות ניסויים כי מורה ממלא מקום לא עושה ניסויים ולא מלמד מדעים. בסוף שנה כמו בכל בית ספר גם בבית הספר שלנו יש מפמ"ר, מיצ"ב שהתלמידים שקיבלו פחות ידע ענו על פחות שאלות ונפגעו בציון" (עמ' 20 שורות 1-7 לפרוטוקול).

מדברי הגב' שטיבלמן עולה כי הסיבה האמיתית להפחתת היקף משרתה של התובעת היתה היעדרויותיה הרבות במהלך שנת הלימודים הקודמת אשר הביאו לצורך להעסיק מורה מחליף אשר לא יכול היה להעביר את חומר הלימודים כראוי וכי הדבר הביא לפגיעה בתלמידים.

25. הגב' שטיבלמן טענה כי לתובעת נזקפו ימי היעדרות רבים בשנת הלימודים תשע"א וזאת מעבר להיעדרות הנובעת משמירת ההיריון וחופשת הלידה. התובעת נחקרה בעניין ימים אלה אך טענה כי אף הם קשורים להיריון. וכדבריה:

ש. שנת עבודה שנייה היו לך 27 ימי היעדרות מעבר לתקופת היעדרות של שמירת היריון.
ת. לא חולקת] על זה אך הסיבות שנעדרתי גם כן נבעו מההיריון וכתוצאה מאשפוז ובדיקות היריון שלא נכללו בשמירת היריון. רובן אם לא כולן נגעו לנסיבות ההיריון שהיה מורכב.
ש. את יכולה להמציא מסמכים על זה.
ת. יש לי מסמכים על אשפוזים, עברתי מי שפיר, היה חשש להפלה.
ש. יש לך מסמכים.
ת. כן.
ש. כאן?



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

ת. לא. הם נמצאים בבית החולים. התחלתי היריון עם שלישייה ונפל עובר אחד.
ש. ניתן להמציא את המסמכים?
ת. כן" (עמ' 6 שורות 13-3 לפרוטוקול).

לא מצאנו כי גרסת התובעת נסתרה. יתר על כן, תימוכין נמצא בעובדה כי הגב' שטיבלמן הציגה את אישורי המחלה של התובעת לשנת הלימודים תש"ע אך נמנעה מלהציג את האישורים לשנת הלימודים תשע"א.

עם זאת, מתשובת התובעת עולה כי התבקשה לחנך כיתה בשנת הלימודים תשע"ב (כפי שעשתה בשנת הלימודים תשע"א), אך סירבה לבקשה זו (עמ' 9, שורות 9-8 לפרוטוקול). משעולה כי בעת שעמד היקף משרת התובעת על 96% (23 שעות שבועיות), כללה המשרה 5 שעות שבועיות בגין חינוך כיתה, ומשאין חולק כי התובעת סירבה ליטול על עצמה את חינוך הכיתה בשנת הלימודים תשע"ב אין התובעת יכולה להטיל על התובעת את כל האחריות לצמצום המשרה. משהועמד היקף משרת התובעת על 55% משרה (13 שעות שבועיות) במקום 96% (23 שעות שבועיות), היינו, הפרש של 10 שעות שבועיות מתוכן 5 שעות חינוך כיתה, נושאת התובעת באחריות לצמצום 5 שעות בלבד, היינו, מחצית מהפחתת המשרה. כפועל יוצא מכך עולה כי יש להעמיד את היקף משרת התובעת לחישוב זכויותיה על היקף משרה בשיעור של 75% משרה (18 שעות).

26. הנתבעת טענה כי התובעת כלל לא קבלה כנגד צמצום משרתה, וכי הרושם שנוצר היה שכלל אינה מעוניינת לעבוד מספר רב של שעות. התובעת טענה מנגד כי פנתה למנהל בית הספר בעניין צמצום המשרה אך נענתה כי אין תקן למשרה מלאה.

27. בחקירתה הנגדית עמדה התובעת על טענתה כי קבלה כנגד החלטת המשרה הן בפני גב' שטיבלמן, הן בפני מנהל בית הספר מר יצחק תורגימן (עמ' 7 שורה 25 עד עמ' 8 שורה 3) בעדותה בפנינו חזרה וטענה הגב' שטיבלמן שהתובעת ביקשה להפחית באחוזי המשרה וכי בזמן אמת לא הובאה בפניה כל קובלנה בדבר הפחתת אחוזי המשרה. אלא שבפנינו הוצג תמליל שיחה שנערכה בין התובעת לגב' שטיבלמן ביום 19.12.12 (ואשר הגב' שטיבלמן אישרה את מהימנותו, עמ' 19, שורות 31-30 לפרוטוקול) שבו אמרה הגב' שטיבלמן כך:

"רעות: אבל אני, אבל אני בפירוש לא ביקשתי ממך אף פעם מריאנה לרדת במשרה שלי.
מריאנה: אוקי, בסדר, את לא ביקשת. אז בסדר, אז את לא ביקשת אוקי.
רעות: אני לא ביקשתי לרדת במשרה שלי, אני עוד חזרתי וביקשתי גם מאיציק וגם מפולינה להחזיר לי את השעות שלי ונאמר לי שאין תקן.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

מריאנה: נכון. כי לא היה תקן. וגם היום אין תקן (עמ' 10 שורות 14-18 לתמלול; הדגשה שלי - י.א.ש.).

בדברים אלה מודה למעשה הגב' שטיבלמן כי צמצום היקף המשרה לא נעשה על פי בקשת התובעת. זאת ועוד, התובעת טענה כי בקשותיה להחזרת היקף משרתה הופנו למנהל בית הספר, אולם הנתבעת נמנעה מלזמנו להעיד בפנינו. בעניין זה נקבע כי:

"הימנעות מלהביא ראיה מצויה ורלוונטית מובילה למסקנה שאילו הובאה, היא היתה פועלת לרעת אותו צד שנמנע מהגשתה, ועל כן ההימנעות מחזקת את ראיות התביעה" (ע"פ 728/84 שמעון חרמון נ' מדינת ישראל, פד"י מא(3) 617 (1987)).

עובדה זו תומכת גם היא בגרסת התובעת.

התפטרות התובעת

28. **לטענת התובעת**, התפטרה בשל קיצוץ משרתה לחצי משרה, דבר שלא אפשר לה להתפרנס מעבודתה. מנגד **טוענת הנתבעת** כי התובעת התפטרה על מנת לטפל בילדיה, וכי העובדה שהתפטרה כשנה לאחר הקיצוץ במשרתה מעידה על כך שאין זו הסיבה להתפטרותה.

29. הנתבעת הציגה בפנינו את מכתב ההתפטרות שמסרה התובעת (1/נ) ובו כותבת התובעת כהאי לישנא:

"מודיעה בזה על התפטרותי מהעבודה לצורך טיפול בילד שלי"
הדגשה שלי - י.א.ש.).

בחקירתה הנגדית עומתה התובעת עם מכתבה זה, והשיבה כי:

**"ש. אני קוראת את ההודעה שלך על ההתפטרות אני לא רואה מילה אחת של קבילה.
ת. אני הוצאתי כטופס סטנדרטי מהאינטרנט שמודיע על התפטרות לצורך טיפול בילד על מנת לקבל את הזכויות ששמורות לי כי מי שמ[ת]פטר לצורך גידול ילד מקבל זכויות ולא יכולתי לפרנס 4 ילדים בפחות מ-50% בגלל זה הודעתי גם למריאנה שאני מתפטרת בגלל שאני לא יכולה להמשיך לעבוד ב-50% משרה ולפרנס את המשפחה עם 4 ילדים"** (עמ' 9 שורות 14-9 לפרוטוקול).

בעדותה טוענת התובעת כי מכתב ההתפטרות אינו משקף את הדברים כהווייתם וכי נועד רק לקבל את תשלומי פיצויי הפיטורים. לא מצאנו לקבל טענה זו. חזקה היא כי מכתב פיטורים או התפטרות משקף נכונה את הנסיבות המפורטות בו לפחות בעיני עורכו ועורך המכתב "נתפס" בו. כך ההלכה לעניין מעסיק הרושם מכתב פיטורים, יקשה עליו לומר כי לא פיטר



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סעי' 13-06-11288

23 פברואר 2016

את העובד (ראו ע"ע 65/99 אליאנס חברה לצמיגים (1992) בע"מ - מימון תורג'מן, ניתן ביום 20.10.00), כך גם באשר לעובד המתפטר בשל נסיבות מסוימות, הנטל עליו להוכיח כי התפטר בשל נסיבות אחרות. **נקודת המוצא** היא כי אדם המציג מצג מסוים לצורך קבלת טובת הנאה מסוימת או השגת יתרון מסוים, אין לאפשר לו לחזור בו ממצג דברים זה במועד אחר, שעה שמבקש הוא לעשות כן על מנת להשיג יתרון הנובע ממצג דברים שונה, אלא בנסיבות חריגות ביותר.

המדיניות המשפטית המבקשת לעודד אנשים לפעול ולדווח דיווחי אמת ולא לשנות גרסאות ועמדות על פי שינוי אינטרס במועדים שונים מחייבת מתן משקל לאמירה או פעולה של אדם בזמן אמת אשר הוא נהנה כתוצאה ממנה (ראו עב"ל 12-06-9026 חגית מוסאיף - המוסד, ניתן ביום 11.7.13). משציינה התובעת במכתב ההתפטרות כי התפטרה באה על מנת לטפל בילדיה, "נתפסת" היא בהודעתה זו. בנסיבות שהוצגו בפנינו, שעה שהתובעת פנתה בטרוניה על צמצום משרתה רק כשנה לאחר סיום עבודתה, יש להסיק כי הסיבה להתפטרותה לא היתה צמצום המשרה.

הפרת חוק עבודת נשים

30. **לטענת התובעת**, הפחתת משרה לחצי משרה לאחר חזרתה מחופשת הלידה הראשונה מהווה פגיעה אסורה לפי סעיף 9א לחוק עבודת נשים, ומשכך, על הנתבעת לפצותה בסך של **50,000** ₪ כאמור בסעיף 13א(א)(1) לחוק. מנגד **טוענת הנתבעת** כי התובעת לא הודיעה לה דבר הריונה כמתחייב בחוק ולא פנתה למעסיק בדבר צמצום משרתה ולכן, בשל מחדל זה של התובעת לא פנתה הנתבעת לממונה על עבודת נשים לקבל היתר לצמצום המשרה. מוסיפה וטוענת הנתבעת כי התובעת היא עובדת בניסיון אשר לא היתה מוטלת על הנתבעת כל חובה להעסקתה בהיקף משרה מסוים.

31. כאמור, סעיף 9א לחוק עבודת נשים אוסר צמצום משרתה של עובדת בתקופה המוגנת, היינו, בתקופת ההיריון וב-60 הימים שלאחר סיום חופשת הלידה, זאת על מנת לאפשר לעובדת לחזור ולהשתלב במקום העבודה.

בפרשת **אורלי מורי**, התייחס בית הדין הארצי לעבודה לאפשרות של פדיון כספי עבור התקופה המוגנת שחלה לאחר תקופת חופשת הלידה, וזאת חלף העסקה בפועל, וקבע כי אין להתיר למעסיק לעשות כן, שכן יש בכך כדי לאיין את מטרת החוק. ובלשון בית הדין, לאמור:

"הנה כי כן, האיסור בחוק עבודת נשים על מעביד לפטר עובדת בתקופה שלאחר תום חופשת הלידה נועד להתמודד עם התופעה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

במסגרתה יולדות אשר נעדרות מעבודתן בשל הצורך להיות בשמירת הריון ובחופשת הלידה, נקלעות בעל כורחן למצב בו בשל היעדרותן מעבודה הן עלולות לאבד את מקום עבודתן או את משרתן בה עבדו עובר להיעדרותן.

ובהמשך:

"פדיון תקופת איסור הפיטורים בכסף כאשר העובדת מעוניינת ומבקשת לחזור לעבודה, אינה עולה בקנה אחד עם רוח החוק ומהווה הפרה של חוק עבודת נשים המקימה זכות לפיצוי".

32. אכן, הצדק עם הנתבעת בטענתה שלפיה, אין היא מחויבת להעסיק עובדת בתקופת ניסיון בהיקף משרה מסוים (סעיף 5 לתצהיר גב' ליכטנברג). אלא שהמחלוקת בענייננו אינה נוגעת כלל בחובת הנתבעת מכח הנהלים החלים על עובדי הוראה אלא לחובותיה כמעסיקה מכח הוראות חוק עבודת נשים וההגבלות הקבועות בו. בעדותה הודתה הגב' ליכטנברג כי הוראות החוק חלות על העסקת התובעת (עמ' 15, שורות 3-4 לפרוטוקול). מכאן, כי אין מחלוקת שהצמצום במשרת התובעת, צמצום אסור הוא.

33. הנתבעת הוסיפה וטענה כי התובעת כלל לא הודיעה לה על הריונה. גם טענה זו דינה להידחות. לעומת הנתבעת, בהסתמך על הוראות התקשי"ר (סעיף 11 לתצהיר הגב' ליכטנברג) היה על התובעת להודיע על הריונה למשרד כח אדם בנתבעת ולא היה מקום להסתפק בהודעה למנהל בית הספר.

גם טענה זו לא מצאנו לקבל. עיון בהוראות התקשי"ר מעלה כי חובת הדיווח היא:

"עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך לממונה עליה".

משאין חולק כי מנהל בית הספר ידע על הריונה של התובעת (עמ' 7 שורה 21 לפרוטוקול), לא ניתן לומר כי התובעת לא עמדה בחובת ההודעה לממונה עליה. עוד יוסף בעניין זה כי כעולה מהעדויות, התובעת התקבלה לעבודה בבית הספר שם מילאה טפסים אשר הועברו למשרד כח אדם או גזברות בנתבעת, התובעת דיווחה על היעדרויותיה בבית הספר ומסרה שם את אישורי המחלה וכל התנהלותה נעשתה מול מזכירות בית הספר כאשר ככלל היה על המנהל לדווח למפקח או למשרד כח האדם בנתבעת. יתר על כן, התובעת הגיעה לאגף כח אדם בנתבעת והגישה טפסים בנוגע ליציאתה ל"שמירת הריון" (עמ' 11, שורות 22-27 לפרוטוקול). בנסיבות אלה, עמידת הנתבעת על הטענה כי התובעת לא הודיעה על הריונה וכי אגף כח אדם הנתבעת לא היה מודע להריון, תמונה, וזו בלשון המעטה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

34. משאין חולק כי עם חזרתה של התובעת מחופשת הלידה הראשונה צומצמה משרתה ללא היתר, ומשנדחו טענות הנתבעת, אנו קובעים כי הנתבעת הפרה את הוראות חוק עבודת נשים וכי היא זכאית לפיצוי בגין כך. עם זאת, הגם שמצאנו שהתובעת פנתה למנהל בעניין צמצום המשרה, ככל שסברה כי נפל פגם בהתנהלות זו היה מקום שתפנה למפקח או לאגף כוח אדם בנתבעת למיצוי זכויותיה. התובעת לא עשתה כן ויש לקחת זאת בחשבון בקביעת שיעור הפיצוי. זאת ועוד, משמצאנו כאמור, כי התובעת ביקשה שלא לחנך כיתה ובכך למעשה יש לייחס מחצית מחלק המשרה שצומצם לבקשת התובעת, אנו קובעים כי התובעת זכאית לפיצוי בגין נזק לא ממוני בשיעור של 15,000 ₪.

הפרת חוק שוויון הזדמנויות

35. **לטענת התובעת**, קוצצה משרתה על רקע היותה אם לילדים קטנים ובכך הפרה הנתבעת את הוראות סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות. מנגד, **טענה הנתבעת** כי משרת התובעת לא קוצצה על רקע אפליה אסורה אלא בשל צרכי המערכת, ועל פי רצון התובעת.

36. כאמור, הוראות סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אוסרות על הפליה על בסיס הורות. פרופ' רות בן ישראל בספרה **שוויון ההזדמנויות בעבודה ואיסור הפליה**, מציינת:

"**המציאות מלמדת כי אפליה של נשים מטעם מין היא פועל יוצא מאפלייתן של הנשים העובדות מטעמים של היריון, לידה, ונשיאה בעול האחריית המשפחתית הכרוכה בגידול הילדים ובטיפול בהם. היא כיום אחד הגורמים המקשים ביותר על שילובן של נשים במעגל העבודה בכלל ועל השוואת מעמדם בעבודה בפרט"** (רות בן ישראל שוויון ההזדמנויות בעבודה ואיסור הפליה כרך ב' תשנ"ח-1998, בעמ' 589).

מתמליל השיחה שנערכה ביום 19.12.12 בין הגב' שטיבלמן לבין התובעת עולה כי נאמרו הדברים הבאים:

"**רעות: כששאלתי אותך אם יש אפשרות להגדיל לי את המשרה מהחצי משרה הזאת.**

מריאנה: נו ואז אמרתי לך איך את חושבת שזה יהיה. את עוד לא יודעת מתי את חוזרת ועם 4 ילדים בבית זאת לא תפוקת עבודה. אני אמרתי לך את מה שאני מרגישה ומה שאני חשבתי באמת.

...

מריאנה: יפה. מורה שלא עבדה שמונה חודשים, ומגלים שהיא בהריון גם, עם 4 ילדים קטנטנים, מה את חושבת, שמה, צריכים לתת משרה? בשביל מה?" (הדגשה שלי - י.א.ש.).



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

הגב' שטיבלמן אישרה בפנינו את הדברים.

מכאן, כי החלטת הנתבעת או נציגיה בבית הספר לצמצום את היקף משרתה של התובעת (ולו חלק ממנה) נבעה בין היתר מהיותה אם לילדים, שיקול הנוגד את הוראות סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות ומהווה הפליה אסורה הנוגדת את חוק שוויון זכויות בעבודה. משכך, מצאנו כי התובעת זכאית לפיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בסך של 20,000 ₪.

הנזק הממוני

37. התובעת עתרה לתשלום הפסדי ההשתכרות בגין הפחתת המשרה ואשר כללה הפרשי שכר, תשלום בגין הפרשות חלקיות לקופת גמל ולקרן השתלמות, הפסדי גמלאות ותוספת מעונות. משקיבלנו את טענת התובעת כי חלק ממשרתה הופחת שלא כדין, זכאית היא לתשלום שכרה והזכויות הנלוות בהתאם למשרתה קודם להפחתה בניכוי החלק שהופחת לבקשתה.

38. הוראות סעיף 13א(ב) לחוק עבודת נשים קובעות:

"מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטרו בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה; ואולם רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע; לענין חישוב השכר לפי סעיף קטן זה, יחולו הוראות סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ותקנות לפי סעיף 13 לחוק האמור" (הדגשה שלי - י.א.ש.).

39. שכרה של התובעת טרם יציאתה לשמירת הריון עמד על סך של 5,485 ₪ לחודש בתוספת 581 ₪ בגין גמול חינוך כיתה. משסירבה התובעת עם חזרתה לעבודה להמשיך לחנך כיתה, אין היא זכאית לגמול זה. שכרה לאחר שובה לעבודה עמד על סך של 3,455 ₪ לחודש. מכאן שהפרש השכר שלא שולם עומד על הסך של 2,030 ₪ בחודש. משמחצית השעות המופחתות נבעו מסירוב התובעת לחנך כיתה, עומד הפרש שלו היא זכאית על מחצית משיעור ההפחתה, היינו, על הסך של 1,015 ₪.

40. התובעת העמידה תביעתה להפרשי שכר עבור כל התקופה עד ליציאתה לחופשת הלידה השנייה בחודש מאי 2012 כלומר תקופה בת 7 חודשים. אכן, ככלל, התקופה המוגנת על פי הוראות סעיף 9(ג1) לחוק עבודת נשים, עומדת על 60 יום, אולם, במקרה שלפנינו אין חולק כי עוד בטרם הסתיימה התקופה המוגנת נקלטה התובעת להריון נוסף ומשכך חלה עליה תקופה מוגנת חדשה בגין ההריון השני. אין חולק, כי לפחות בחלק מתקופה זו, לא ידעה הנתבעת או מי מטעמה על הריונה של התובעת ועל פניו הכשל בגין העדר הידיעה מונח לפתחה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

של התובעת. ואולם, משהיקף המשרה המופחת הוא תוצאה של המשך הפגיעה בתקופה המוגנת הראשונה ולו הייתה הנתבעת שומרת על זכויות התובעת כדין בתקופה זו, ממילא משמדובר באותה שנת לימודים, לא הייתה רשאית להפחית את היקף המשרה בתקופה המוגנת השנייה, זכאית התובעת לתשלום זכויותיה בגין כל 7 החודשים.

41. לטענת הנתבעת, משהמשיכה התובעת בעבודתה בהיקף משרה מופחת, הרי שנתנה הסכמה מכללא להפחתה זו ומשכך אין חייבת הנתבעת בהשלמת שכרה מעבר ל-60 הימים הקבועים בחוק. אין לקבל טענה זו. התובעת טענה כי פנתה למנהל בית הספר בבקשה להחזיר את משרתה לקדמותה ובקשתה נדחתה. טענה זו, כאמור, לא נסתרה.

42. כעולה מהוראות חוק עבודת נשים, יש להעמיד את שיעור הפיצוי על 150% מהשכר שהיה מגיע לתובעת בתקופה המוגנת ואולם בית הדין רשאי לפסוק פיצוי בסכום אחר מטעמים מיוחדים שירשמו. בנסיבות שהוצגו בפנינו, משלא מצאנו כי הנתבעת פעלה בחוסר תום לב ומשלא פנתה התובעת לגורם בנתבעת הממונה על מנהל בית הספר וזאת בזמן אמת, דבר שהיה יכול להפחית או למנוע את הפגיעה בזכויותיה, לא מצאנו כי יש להעמיד את שיעור הפיצוי על 150% אלא להעמידו על שיעור הנוק הממשי שנגרם בפועל. משכך, אנו קובעים כי התובעת זכאית לפיצוי בגין הפסד השתכרות בסך של **7,105** ₪ (7*1,015).

הנתבעת טענה כי העבירה לתובעת תשלום עבור 60 הימים שאושרו בוועדת החרייגים. ככל ששילמה הנתבעת סכום זה יעמוד סכום הפיצוי על 5 חודשים בלבד, היינו, על הסך של **5,075** ₪.

43. התובעת תבעה פיצוי בגין **הפרשות לפנסיה ולקרן השתלמות** עבור 6 החודשים שבין חזרתה לעבודה לאחר הלידה הראשונה לבין יציאתה לחופשת הלידה השנייה. משקבענו כי התובעת לא הייתה רשאית לצמצם את משרת התובעת והפרה את האמור בחוק עבודת נשים, תשלם הנתבעת לתובעת סך של **533** ₪ (7*1,015*7.5%) עבור הפרשות מעסיק לקרן השתלמות וסך של **426** ₪ (6%*7*1,015) עבור הפרש הפרשות המעסיק לתגמולים.

44. התובעת טענה כי צמצום משרתה גרם לפגיעה בסכום שקיבלה בגין שמירת ההיריון ודמי לידה עבור תקופת שמירת ההיריון השנייה וחופשת הלידה השנייה. באשר **לגמלת שמירת ההיריון**, לא צירפה התובעת כל מסמך המפרט את שיעור הגמלה שקיבלה וההפסד שנגרם לה. משכך, אין מקום לפסיקת פיצוי בגין רכיב זה. באשר **לדמי הלידה**, צירפה התובעת אישורי תשלום מהמוסד לביטוח לאומי ומהם עולה כי אכן בחופשת הלידה השנייה חושב שכרה בסכום נמוך מהסכום שהיווה בסיס לדמי הלידה בחופשת הלידה הראשונה. מנגד הסתפקה הנתבעת בהכחשה סתמית של תביעת התובעת. לאור קביעתנו לעיל, אנו מקבלים



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

את תביעת התובעת בחלקה ומעמידים את סכום הפיצוי בגין הפסד דמי הלידה על הסך של **4,283 ₪**.

45. עוד טענה התובעת כי בשל הפחתת משרתה, לא שולמה לה תוספת מעונות עבור שני ילדיה בתקופה שבין חזרתה מהלידה הראשונה ליציאתה לחופשה בלידה השנייה. לטענתה, זכאית היא לסך של 500 ₪ בעבור כל חודש. הנתבעת לא התייחסה לתביעה זו והסתפקה בהכחשה כללית בכתב הגנתה.

46. כעולה מתלושי השכר, קיבלה התובעת את תשלום תוספת המעונות מחודש **ינואר 2012** וזאת בשיעור של **277.78 ₪** לחודש. סכום זה תואם תשלום על בסיס 55% משרה.

משקבענו כי יש להעמיד את היקף משרת התובעת על 75% משרה (18 שעות), עומדת זכאות התובעת לתשלום תוספת מעונות על שיעור של **375 ₪** לחודש, היינו על סך כולל של **2,625 ₪**. משקיבלה התובעת בחודשים **1/12 - 4/14** סך של **277.76 ₪** לחודש, יש להפחית מהסך הנייל סך של **1,111 ₪**. אשר על כן, זכאית התובעת להפרשי תשלום תוספת מעונות בסך של **1,514 ₪**.

סוף דבר

47. לאור האמור לעיל, דין תביעת התובעת להתקבל ברובה, והנתבעת תשלום לתובעת כדלקמן:

- א. פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים בסך של **15,000 ₪**.
- ב. פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בסך של **20,000 ₪**.
- ג. פיצוי בגין הפרשי השתכרות בתקופה המוגנת בסך של **7,105 ₪**.
- ד. פיצוי בגין הפרשי תשלומי מעסיק לקרן השתלמות בסך של **533 ₪**.
- ה. פיצוי בגין הפרשי תשלומי מעסיק לפנסיה בסך של **426 ₪**.
- ו. פיצוי בגין הפסד גמלת דמי לידה בסך של **4,283 ₪**.
- ז. תוספת מעונות בסך של **1,514 ₪**.

סכומים אלה ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום **16.5.13** ועד לתשלומם המלא בפועל.

תביעת התובעת לתשלום הפרשים בגין גמלת שמירת הריזון - נדחית.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

טע"ש 11288-06-13

23 פברואר 2016

הנתבעת תשא בהוצאות משפט של התובעת בסך של 10,000 ₪ וזאת תוך 30 יום שאם לא כן יישא סכום זה הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום המלא בפועל.

זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום.

ניתן היום, י"ד אדר א' תשע"ו, (23 פברואר 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

יעל אנגלברג שהם
שופטת

מר אביתר כהן
נציג ציבור (עובדים)