



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7586-11-12

27 יוני 2017

1
2

לפני:

השופטת נטע רות

נציגת ציבור (עובדים) גב' חנה קפלניקוב

נציג ציבור (מעסיקים) מר אלכסנדר ליפשיץ

התובעת

עדן שיפוני, ת"ז: [REDACTED]
ע"י ב"כ: עו"ד עידו שיפוני

-

הנתבעת

אילת ודוד גולן 2004 - חברת עורכי-דין
ח"פ 514777085
ע"י ב"כ: עו"ד שמעון טננבלט

3
4

פסק דין

5

6

7

האם הפרה הנתבעת את חוק עבודת נשים; האם התובעת הופלתה על רקע הריונה? ואם כן, מה הפיצוי שהיא זכאית עקב ההפרות הללו? אלה הן השאלות המרכזיות שבהן נדרשים אנו להכריע.

8

9

10

11

רקע כללי

12

1. התובעת הינה עורכת דין במקצועה אשר החלה את עבודתה בנתבעת ביום 1.3.10 כטרומ מתמחה. לאחר כחצי שנה שבה התובעת הוכיחה עצמה כעובדת טובה, היא התקבלה לעבודה כמתמחה. סמוך לאחר תקופת ההתמחות הרתה התובעת והיא הודיעה על כך לממונים עליה ביום 12.10.10, דהיינו, סמוך למועד שבו נודע לה (לתובעת) על הריונה. ממועד זה ואילך סבלה התובעת, לטענתה, מהתנכלות ומיחס מפלה ומנוגד לחוק עקב הריונה. ביום 16.6.11, לאחר הלידה, יצאה התובעת לתקופת לידה והורות שהסתיימה ביום 16.9.11 ומאז לא שבה לעבודתה חרף בקשתה מן הנתבעת לאפשר לה לשוב לעבודה כפי המתחייב בחוק עבודת נשים.

13

14

15

16

17

18

19



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7586-11-12

2. נקדים ונציין כי הרושם המתקבל מהמכלול הוא כי יחסי הצדדים עלו על שרטון באופן שהביא ליחס לעומתי כלפי התובעת, בעיקר מחמת העיתוי שבו נודע לנתבעת על הריונה של התובעת, סמוך לאחר תחילת ההתמחות. זאת, בשים לב לכך שהציפייה מהתובעת, לאור אופיו של המשרד, הייתה לעבודה מאומצת הכוללת שעות עבודה רבות במהלך ההתמחות. דבר שלא התיישב עם הדרישות שמציב החוק להעסקת עובדת בהיריון. מן המכלול עולה כי על רקע סיטואציה זו, מנהלי הנתבעת חשו עצמם "מרומים" ולאור זאת הם גילו יחס לעומתי כלפי התובעת הקשור להריונה. יחס זה התבטא, בין היתר, בניסיון לשכנע את התובעת לדחות את תקופת ההתמחות ולשמש כמזכירה במשרד עד לאחר תום תקופת ההיריון, חלף תפקידה כמתמחה; בהעסקת התובעת במשך שעות עבודה מרובות, בניגוד להוראות החוק; בהפליית התובעת בתנאי העסקתה, כך שהתובעת הייתה היחידה שלא נהנתה מהעלאת שכר בתקופה הרלבנטית; וכן בהתבטאויות מפורשות בזמן אמת או בדיעבד המלמדות על היחס הלעומתי של הנתבעת.
3. על היחס הלעומתי של הנתבעת כלפי התובעת, כמו גם על הגורמים שהביאו לו, כמפורט לעיל, ניתן ללמוד מהתבטאויות הנתבעת בדיעבד, לאחר סיום יחסי העבודה, שהינן בבחינת סוף המעשה המעיד על ראשיתו: כך למשל, ניתן להבחין בנקל בעוינות העולה ממכתבו של ב"כ הנתבעת, עו"ד ילין, אשר נכתב סמוך לאחר סיום יחסי העבודה של הצדדים, שבו "האשימה" הנתבעת למעשה את התובעת "בכניסתה להיריון" מיד בתחילת ההתמחות על מנת למנוע את פיטוריה. למותר לציין כי "האשמה" זו הינה מרחיקת לכת ועדיף הייתה שלא הייתה מועלית כלל, ובלשונו של ב"כ הנתבעת לאמור:
- "היא [התובעת] דאגה להיכנס להיריון מיד בתחילת ההיריון כדי למנוע ממרשי לפטר אותה... הסיבה לכך שהיה ברור כי מדובר בהיריון מתוכנן למטרות שמירה על מקום העבודה התבררה כי מיד לאחר ההודעה כי היא בהיריון המתלוננת [התובעת] הפסיקה לתפקד והחלה להיעדר באופן שיטתי" (ר' נספח 4' לתצהיר התובעת).**
- לא למותר לציין כי הטענה שלפיה התובעת הפסיקה לתפקד ונעדרה באופן שיטתי מיד לאחר ההיריון הייתה נטולת בסיס בחומר הראיות אשר הצביע דווקא על



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7586-11-12

1 תמונה הפוכה שלפיה התובעת מיעטה להיעדר באופן יחסי ועבדה שעות עבודה
2 ארוכות גם לאחר שהודיעה על הריונה.
3 על הגישה הלעומתית של הנתבעת לתובעת, הקשורה להריונה, ניתן ללמוד גם מאופן
4 ההתנסחות של הנתבעת באמצעות בא כוחה. כך למשל, באותו מכתב נכתב לגבי
5 התובעת כי היא:
6 **"הוכיחה את עצמה כמתמחה מהגרועות שהיו בתולדות המשרד הקיים כבר 30**
7 **שנים. מרשתך נכנסה להיריון במודע ומתוך חששה מפיטורים במהלך**
8 **ההתמחות".**
9 גם בהקשר זה יאמר כי לא הוצגו לביה"ד ראיות התומכות בטענה כי התובעת הייתה
10 מתמחה גרועה. עוד נזכיר כי התובעת הודיעה על הריונה סמוך לאחר התקופה שבה
11 עבדה כטרומ מתמחה ושעה שאין חולק על כך כי היא הוכיחה את עצמה כעובדת
12 טובה ומטעם זה אף התקבלה להתמחות.
13 עדות נוספת לגישה הלעומתית כלפי התובעת, הקשורה להריונה ולתחושה של
14 הנתבעת אשר חשה עצמה מרומה נוכח העיתוי שבו נמסרה לה הודעה על ההיריון,
15 ניתן לדלות מעדותו של עו"ד דוד גולן ("גולן"), מבעליה של הנתבעת, אשר העיד
16 בהקשר זה כך:
17
18 *"ש. אתה מצהיר שכמה ימים לאחר שקיבלת את התובעת כמתמחה היא הודיעה*
19 *בפגישה לך ולאשתך וליובל ים מנהל המשרד שהיא בהיריון. בסדר? ההודעה הזאת*
20 *הרגיזה אותך באיזה שהיא צורה?*
21
22 *ת. קודם כל זה תמיד טוב לשמוע שנשים נכנסות להיריון, זה דבר משמח. ומעבר*
23 *לזה, זה שאלה של עיתוי שמתי אומרים לך את זה, זה הכל... הייתה לי תחושה*
24 *שפשוט היא ידעה מזה קודם ולא אמרה, זה הכל... הייתה לי תחושה שהיא ביקשה*
25 *או, קודם כל רצתה מסיבות שלה את החתימה שלי על ההתמחות ואז להודיע לי, כי*
26 *אולי הייתה לה תחושה שאם היא תגיד לי קודם, אז אני לא אקבל אותה לעבודה.*
27 *יש מעבידים שלא מקבלים לעבודה בהיריון, אני לא כזה, עובדה שקיבלתי אחת*
28 *מהעובדות שהיו פה, העורכת דין שהייתה בהיריון קיבלתי אותה לעבודה באמצע*
29 *היריון... הבעיה הייתה שהיא הייתה צריכה להודיע כמו שמודיעים.*
30 *ש. למה היא צריכה להודיע?...*



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7586-11-12

1 היא ניסתה לנצל את החתימה של ההתמחות...

2 ש. אם היא הייתה אומרת לפני.. אז לא היה קורה כלום?

3 ת. בטח שלא היה קורה כלום, רק תבואי תגידי. ש. אז למה שהיא תחזיק את הידיעה
4 הזאת? זה תפיסה מעוותת של החיים שלה כנראה" (פרוטוקול מיום 8.7.15).

5
6 כאשר נשאל עוה"ד דוד גולן ע"י ב"כ התובעת וע"י ביה"ד, אם הוא עומד מאחורי
7 האשמות שיוחסו לתובעת במכתבי עוה"ד ילין, שהובאו לעיל, לפיהן התובעת תכננה
8 את ההיריון על מנת להגן על עצמה מפני פיטורים, השיב על כך עו"ד גולן באופן
9 שהיה במידה רבה מתחמק ולא ענייני (ר' פרוטוקול מיום 8.7.15).

10
11 איש נוסף למסקנתנו דלעיל, בכל הנוגע לעוינות כלפי התובעת ובגורמים שהביאו
12 לה, אפשר למצוא אף בראיות המלמדות על כך שהממונים על התובעת בנתבעת שבו
13 ופנו אליה בהצעות להפסיק את ההתמחות כבר בראשיתה ולשמש כמזכירה במשרד
14 (ר' סי' 19 לתצהיר התובעת). עדותה של התובעת בהקשר זה לא נסתרה ואף נתמכה
15 בעדויות עדי הנתבעת (ר' סי' 18 לתצהיר אילת גולן, וסי' 73 לסיכומי הנתבעת).
16 הנתבעת ניסתה אמנם לתרץ את ההצעות שהופנו לתובעת בהקשר זה בטובתה של
17 התובעת ובכך שההצעה נועדה לאפשר לה למצות את החוויה הלימודית שבתקופת
18 ההתמחות בלא שההיריון יפריע לכך. אולם, אנו סבורים כי גם לו היה ממש בטענה
19 זו מהבחינה העובדתית – דבר שלא שוכנענו בו כלל ועיקר – הרי שעדיין מדובר
20 בהתייחסות פטרנליסטית הטומנת בחובה, בתור שכזאת, הפליה פסולה.

21
22 זאת ועוד, על היחס העוין, שלא נאמר המתנכל, כלפי התובעת, ניתן ללמוד גם
23 מהדרישות שהופנו אליה במהלך תקופת ההיריון לעבודה בשעות ארוכות, בניגוד
24 לסעיף 10 לחוק עבודת נשים הקובע לאמור: **"עובדת שהיא בחודש החמישי**
25 **להריונה תודיע על כך למעסיקה, ומשעשתה כן, או משנודע על כך למעסיק בדרך**
26 **אחרת, לא יעסיקנה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית מהחודש החמישי להריון**
27 **ואילך, אף אם היה רשאי או הותר לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה,**
28 **תשי"א-1951...".** לסוגיה זו, הנוגעת להיקף ההעסקה של התובעת, שאינו מתיישב
29 עם הוראות החוק, נתייחס בנפרד עת שנדון ברכיב התביעה שעניינו העסקה בשעות
30 נוספות בניגוד לחוק עבודת נשים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7586-11-12

1
2 בשולי הדברים יאמר כי אין לפסוח אף על חילופי הדברים שהיו בין התובעת לבין
3 בתם של בעלי המשרד, עוה"ד רינת גולן ("רינת") אשר הציעה לתובעת להפיל את
4 עוברה סמוך לאחר שנודע לה על הריונה של התובעת. עו"ד רינת טענה אמנם כי עצה
5 זו, שעצם נתינתה לא הוכחש, הייתה על רקע חברי, נוכח מידע שהגיע אליה על
6 זוגיותה המדשדשת של התובעת, אולם, נוכח היחסים הפורמאליים שבין הצדדים
7 של עובד ומעסיק, מן הראוי היה להימנע מן הערות מסוג זה. מעבר לכך יאמר כי
8 מצאנו אף קושי לקבל את הגרסה כי ההערה הייתה על רקע "חבריי" הן נוכח העובדה
9 שהיוזמה לשיחה עם עו"ד רינת הייתה של עוה"ד רינת ולא של התובעת והן על רקע
10 מכלול הנסיבות כמפורט לעיל.

11
12 עולה אפוא מן המקובץ - כי התובעת התקבלה לעבוד בנתבעת כמתמחה לאחר
13 שהוכיחה את כישוריה בתקופה של טרום ההתמחות; כי התובעת הודיעה על
14 הריונה סמוך לאחר תחילת ההתמחות באופן שפגע בציפייה שהייתה מן התובעת
15 להתאים עצמה לנורמות המקובלות במשרד של שעות עבודה ארוכות ותובעניות;
16 כי הנתבעת ראתה עצמה מרומה מן העיתוי שבו הודיעה לה התובעת על הריונה –
17 בראשית ההתמחות; וכי עובדה זו גרמה ליחס עוין כלפי התובעת שהלך והתעצם
18 עם הזמן. במיוחד שעה שהתובעת החלה לעמוד על זכויותיה כעובדת בהיריון
19 הנוגעות להיקף העסקתה.
20 על רקע קביעות אלה נדון ברכיבי התביעה אחד לאחד.

זכאות התובעת לתשלום הפרשי שכר עבור עבודה בשעות נוספות

21
22 4. לגרסת התובעת היא עבדה בהיקף שעות העולה על היקף השעות הקבוע בחוק שעות
23 עבודה ומנוחה, וזאת בלא שקיבלה תמורה עבור עבודה בשעות נוספות. התובעת
24 העידה שהיא עבדה בשעות העבודה שבהן המשרד היה פתוח, שישה ימים בשבוע,
25 מהשעה 07:00 בבוקר ועד 20:00 בערב בימי א'-ה', ומשעה 00:13-07:30 בימי שישי,
26 וזאת לאורך כל תקופת עבודתה, עד ליום 1.3.11, כאשר בתקופה שמינואר 2011 ועד
27 פברואר 2011, העסקת התובעת באופן זה לא תאמה את חוק עבודת נשים לאור
28 הריונה. לגרסת התובעת, החל מיום 1.3.11 ועד למועד סיום עבודתה היא המשיכה
29 לעבוד שעות נוספות, אולם בהיקף מופחת של 9 שעות עבודה בימים א'-ה' ו-5.5
30 שעות עבודה בימי ו'. הנתבעת טענה כי הנתבעת אכן עבדה שעות נוספות בהיקף



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7586-11-12

- 1 הנטען במהלך התקופה שעד החודש החמישי להיריון, כאשר החל מהחודש החמישי
2 ואילך התובעת לא נדרשה ולא עבדה שעות נוספות, בהתאם לחוק עבודת נשים.
3 הנתבעת אף טענה כי גם במהלך התקופה בה עבדה התובעת שעות נוספות היא נהגה
4 לאחר ולהחסיר פעמים רבות, וכי בפועל קיבלה התובעת תמורה מלאה עבור
5 עבודתה בשעות הנוספות, כפי שניתן היה ללמוד גם מתלושי השכר בהן צוין רכיב
6 של העסקה בשעות נוספות.
- 7
- 8 5. אשר למחלוקת הנוגעת להיקף העסקתה של התובעת יאמר כי מעדיפים אנו את
9 גרסת התובעת שלפיה היא עבדה במתכונת עבודה קבועה התואמת את שעות
10 הפעילות הארוכות של המשרד, לרבות בתקופה שלאחר החודש החמישי להריונה,
11 ועד ל-11.3.11. בהקשר זה העיד בפנינו מר יובל ים שהיה מנהל המשרד בתקופה
12 הרלוונטית. לדבריו, התובעת כבר נכחה במשרד בשעה 07:30 בבוקר, שעה שבה נהג
13 להגיע לעבודה, והיא עבדה ברצף עד לסגירת הקופה בכל יום, בסביבות 20:00 בערב
14 (ראה פרוטוקול מיום 11.6.14). עד זה הוסיף והעיד כי עובד שלא הגיע למשרד
15 בשעות הפעילות נרשם לו חיסור (עמ' 7, ש' 5-1 לפרוטוקול); כי רוב עבודת
16 התובעת התבצעה במשרד (עמ' 7, ש' 5-1 לפרוטוקול); כי המתמחים הונחו להגיע
17 כבר בשעה 07:00 וכי התובעת עבדה ברצף עד השעה 20:00 (עמ' 7 ש' 15-19); כי
18 התובעת נדרשה לבצע סגירת קופה, דבר שאילץ אותה לעבוד עד השעה 20:00 (עמ'
19 7 ש' 25-30); כי התובעת לא נעדרה מעבודתה כפי שטענה הנתבעת (עמ' 9-11); וכי
20 הנתבעת לא יזמה שיחה עם התובעת בקשר להגבלת שעות עבודתה בהגיעה לחודש
21 החמישי להריונה אלא רק לאחר שהתובעת ביקשה זאת (עמ' 22 לפרוטוקול, ש' 22-
22 23). בנוסף העיד מר ים כי התובעת התלוננה על שעות עבודתה המרובות רק
23 מהחודש החמישי להיריון, והוא [מר ים] הפנה אותה לעו"ד אילת גולן. יצוין כי
24 כשלעצמנו, לא מצאנו מקום לפקפק בעדות מר ים אשר נתמכה בחלקה בעדות עדי
25 הנתבעת ומשלא נתגלו בה סתירות. בהקשר זה מצאנו לציין גם את עדות מר אניקין,
26 שהיה מתמחה ועו"ד בנתבעת בתקופה הרלוונטית אשר העיד כי היו ערבים שבהם
27 עזב את המשרד בסוף יום העבודה עם סגירת המשרד יחד עם התובעת (עמ' 94, ש'
28 17-22 לפרוטוקול מיום 8.7.15). דברים דומים העיד גם מר קרביצקי, המשמש עדיין
29 כעו"ד שכיר בנתבעת, וכך מר עוז שהיה עו"ד בנתבעת (ראה פרוטוקול מיום 8.7.15).
30 עדים אלה לא סתרו את גרסת התובעת אף לגבי שעות ההגעה למשרד עם פתיחתו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7586-11-12

1 ב-00:07 בבוקר. גרסת התובעת אף עולה בקנה אחד עם דוחות הנוכחות שהוגשו
2 לביה"ד המלמדים על כך שהתובעת אכן עבדה בהיקף הנטען על ידה עד לתום חודש
3 פברואר 2011 כמו גם בטענה כי התובעת המשיכה לעבוד שעות נוספות, אם כי
4 בהיקף מופחת, בהתאם לנטען על ידה, ממרץ 2011 ואילך. זאת גם לאחר החודש
5 החמישי להריונה.

6

7 6. לאור זאת, המסקנה המתבקשת היא כי התובעת זכאית לתשלום תמורה בעבור
8 עבודה בשעות נוספות על בסיס ההנחות העובדתיות המפורטות בתחשיבה בנוגע
9 להיקף העסקתה. עם זאת, מהתחשיב שערך ביה"ד עולה כי נפלה טעות חישובית
10 בחישובי התובעת כאשר ע"פ התחשיב הנכון **התובעת זכאית לתשלום של 53,090**
11 **₪** ולא 58,090 **₪** כפי שנתבע. יש להעיר כי הנתבעת מצידה לא הגישה תחשיב
12 מטעמה.

13

14

15 **זכאות התובעת לתשלום פיצוי בגין העסקה בשעות נוספות בניגוד לחוק עבודת נשים**

16 7. כפי שפורט לעיל, התובעת הועסקה שעות נוספות בניגוד לחוק עבודת נשים במהלך
17 החודשים שמינואר 2011 ועד מאי 2011. כפי שצוין, בחודשים ינואר ופברואר 2011
18 (החודש החמישי והשישי להיריון) התובעת הועסקה בהיקף של 13 שעות עבודה
19 ביום, וביום ו' בהיקף של 5.5 שעות. במהלך החודשים שממרץ 2011 ועד מאי 2011
20 היא הועסקה בהיקף של 9 שעות עבודה ביום ו-5.5 שעות עבודה בימי שישי.

21

22 8. סעיף 13א(א) לחוק עבודת נשים מסמיך את ביה"ד לפסוק פיצוי לא ממוני על הפרת
23 הוראות החוק, לרבות הפרה של ס' 10 כאמור לעיל. לצורך קביעת שיעור הפיצוי יש
24 להתחשב במספר פרמטרים, ובכלל אלה: תקופת העסקה בניגוד לחוק; היקף
25 ההעסקה החורג מחוק עבודת נשים; וכן התייחסות המעסיק לדרישת העובדת
26 לקיים את הוראות החוק, במיוחד שעה שדרישה זו נוגעת למצב הבריאותי של
27 העובדת. זאת, בשים לב לתכלית ההוראה שמטרתה להגן על בריאות העובדת ועל
28 שלום עוברה בתקופת ההיריון.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7586-11-12

1 בנסיבות המקרה שבפנינו, התובעת הועסקה במשך כחודשיים בהיקף החורג באופן
2 משמעותי מהמותר בחוק עבודת נשים, ואף בחוק שעות העבודה והמנוחה, ובמהלך
3 כשלושה חודשים נוספים הנתבעת המשיכה להעסיק את התובעת בהיקף החורג
4 מהוראות החוק, זאת למרות דרישתה של העובדת שהייתה נעוצה, רובה ככולה,
5 במצבה הבריאותי ובהוראות החוק.

6 **בנסיבות הללו, יש לפסוק פיצוי המשקף את עוצמת ההפרה על רקע הנסיבות**
7 **כמתואר לעיל, בסך של 20,000 ₪.**

8

9 זכאות התובעת לפיצוי שאינו ממוני בשל אפליה על רקע היריון

10 9. התובעת עתרה לפיצוי בסך של 60,000 ₪ על רקע אפליית מחמת הריונה בניגוד
11 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

12 10. מטרת ההוראה האוסרת על הפליה מחמת היריון שבחוק שוויון הזדמנויות הינה
13 להביא בסופו של יום לשילוב שוויוני של נשים בשוק העבודה, באופן שבו עובדת
14 היותן בהיריון לא תפגע בתנאי העסקתן ובסיכויי הקידום וההשתלבות שלהן בשוק
15 העבודה בטווח הקצר ובטווח הארוך.

16

17 11. במקרה דנן עולה כי עובדת ההיריון של התובעת נלקחה בחשבון והיותה שיקול
18 משמעותי בכל הנוגע ליחס הלעומתי לו זכתה ולהגבלת קידומה בעבודה, הן בהיבט
19 ההצהרתי והן בזה המעשי. מבחינה מעשית הוכח כי עובדת ההיריון נשקלה עת
20 שנמנעה מן התובעת העלאת שכר מחמת היותה בהיריון, כאשר לצד זאת ניתן
21 לתובעת יחס לעומתי מחמת המגבלות החלות על העסקת נשים בהיריון שלא עלו
22 בקנה אחד עם הציפיות שציפתה הנתבעת ממתמחה במשרד שהיקף העבודה בו הינו
23 הרבה מעבר למקובל בחוק שעות העבודה והמנוחה. יצוין כי גם הפליה עקיפה
24 שאינה נובעת ישירות מעצם ההיריון אלא מחמת רצון המעסיק שלא להיות מוכפף
25 למגבלות החלות על אישה בהיריון על פי חוק מהווה הפליה. בהקשר זה נוטים אנו
26 לקבל את גרסת הנתבעת שלפיה אין לה דבר נגד ההיריון כשלעצמו, אולם בה בעת
27 נראה כי המגבלות החלות על נשים בהיריון, ובעיקר אלה הנוגעות להיקף העסקתן,
28 עמדו לתובעת לרועץ ונשקלו לחובתה לאורך כל תקופת העסקתה כמתמחה.

29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7586-11-12

- 1 אשר להיבט ההצהרתי, הרי שמצאנו פסול גם בהצעות החוזרות שהופנו לתובעת
2 לדחות את תקופת ההתמחות ולשמש כמזכירה במשרד עד לתום ההיריון. הצעה זו
3 נותנת ביטוי לפגיעה בקידום של נשים, ובהזדמנות להשתלבות שווה בשוק העבודה
4 אך ורק מחמת ההיריון ובכך היא חותרת תחת תכלית החוק.
5
- 6 12. לבסוף יאמר - כי הרושם העולה מן המכלול, וכפי שפורט לעיל, הינו כי היחס
7 הלעומתי כלפי התובעת נועד להביא את התובעת בסופו של יום להתפטר ולעזוב את
8 המשרד מרצונה נוכח המגבלות החלות על הפיטורים על פי החוק. בהתנהלות זו גם
9 כן טמונה הפליה פסולה מאחר והיא מבטאת פגיעה בתנאי עבודה שהינה פועל יוצא
10 של ההיריון.
11
- 12 13. באומרנו כל זאת לא נעלמה מאיתנו טענתה של הנתבעת שלפיה אין לייחס לה הפליה
13 נוכח העובדה שהיא קיבלה לעבודה עו"ד אחרת בהיותה בחודש השלישי להיריון,
14 עובדה שלא הייתה שנויה במחלוקת. יחד עם זאת, אין בעובדה זו כדי לסתור את
15 המסקנה הנוגעת להתנהגות המפלה כלפי התובעת אשר הציפייה מעבודתה
16 כמתמחה במשרד לא התיישבה להבנת הנתבעת עם המגבלות החלות על נשים
17 בהיריון, ומכאן היחס לו זכתה התובעת. זאת בשונה מעוה"ד האחרת אשר נסיבות
18 העסקתה היו שונות.
19
- 20 14. לאור האמור, מחמת ריבוי הפנים של ההתנהגות המפלה כמתואר לעיל, סבורים אנו
21 כי יש לפסוק פיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות על הצד הגבוה, ובהתאם לכך **סכום**
22 **הפיצוי שאותו אנו קובעים מסתכם בסך של 60,000 ₪.**
23
- 24 **זכאות התובעת לתשלום פיצוי ממוני בגין אי השבתה לעבודה והשלמת דמי לידה**
- 25 15. התובעת עתרה לתשלום פיצוי בסך של 38,058 ₪ בגין אי החזרתה לעבודה לאחר
26 תום חופשת הלידה ועד לתום התקופה המוגנת הקבועה בסעיף 9 לחוק עבודת נשים.
27 על פי קביעתנו לעיל, התובעת אכן לא הוחזרה לעבודה לאחר תום חופשת הלידה על
28 אף החובה החוקית לאפשר לה לשוב לעבודה ועל אף שהתובעת שבה ופנתה לנתבעת
29 בעניין זה. בהתאם לכך התובעת זכאית לתשלום פיצוי בעבור התקופה שבה הייתה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7586-11-12

1 זכאית לעבוד ע"פ חוק בשיעור שנקבע בסעיף 13א(ב) לחוק עבודת נשים בשיעור
2 העולה מעט על 150% מהשכר הקובע לתקופה הרלבנטית **בסך של 18,000 ₪**.

3
4 16. אשר לתביעה לתשלום פיצוי בגין קבלת דמי לידה מופחתים הרי שאכן עולה כי בשל
5 אי תשלום התמורה המגיעה לתובעת עבור שעות נוספות ואי העלאת שכרה, אכן
6 נפגע שכרה ומכאן גם תשלום דמי הלידה שקיבלה **בסך של 4,998 ₪**.

פיצוי בגין אי תשלום הודעה מוקדמת

7
8
9 17. בנוסף, זכאית התובעת לתשלום פיצוי **בסך 6,592 ₪** בגין אי מתן הודעה מוקדמת.

עוללות

10
11 18. אשר לתשלום פיצוי לא ממוני בגין רכיבי תביעה נוספים, ובכלל אלה, פיטורים
12 בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות, פיטורים ללא שימוע, פיצוי בגין התעמרות
13 על רקע היריון, הרי שמדובר למעשה בתביעה לתשלום פיצוי אשר השיקולים
14 לפסיקתו הובאו בחשבון במסגרת הפיצוי הלא ממוני שאותו פסק ביה"ד בגין הפרת
15 חוק שוויון הזדמנויות וחוק עבודת נשים, כאמור, על הצד הגבוה. משכך לא ראינו
16 מקום לפסיקת פיצוי נוסף בגין אותן עילות למעשה.

17
18 19. אשר לתביעה לתשלום פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד, אשר במסגרתה עתרה
19 התובעת לפיצוי בסך של 60,000 ₪, יאמר כי יש לדחות רכיב תביעה זה היות ולא
20 הוכחה טענת ההפרה. למעלה מן הצורך יצוין כי סכום הפיצוי חורג בהרבה מן
21 המקובל גם לו הטענה הייתה מוכחת.

סוף דבר

22
23
24 20. לאור כל האמור אנו קובעים אפוא כי על הנתבעת לשלם לתובעת, תוך 30 יום מן
25 המועד שבו יומצא לה פסק דין זה את הסכומים כדלקמן:

26
27 א. סך של 53,090 ₪ בגין הפרשי שכר ושעות נוספות.

28 ב. סך של 20,000 ₪ בגין העסקה בשעות חריגות בניגוד לחוק עבודת נשים.

