



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 20 אוגוסט 2019

2

לפני:

כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

נציגת ציבור (עובדים) גב' רונית זמני ערמוני

נציג ציבור (מעסיקים) מר משה כפיר

התובעת

הילה אילוז שמעוני
ע"י ב"כ: עו"ד ארז כהן

-

הנתבעת

סקול מרקט בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד סיוון סבן הכהן

3

4

פסק דין

5

6 עניננו בתביעתה של עובדת אשר הועסקה אצל מעסיקתה תקופה קצרה בת מספר
7 חודשים ונסיבות סיום עבודתה עומדות במוקד תביעתה.

8

9

טענות התובעת

10

11 1. התובעת החלה עבודתה אצל הנתבעת ביום 22.12.2013 (ר' סעיף 3 לכתב
12 התביעה). התובעת פוטרה מעבודתה ביום 28.7.2014 ואולם לבקשתה נעתרה הנתבעת
13 והאריכה את יחסי העבודה לתקופה נוספת כך שבסופו של יום נכנסו פיטורי התובעת
14 לתוקף ביום 10.9.2014 בנימוק של ביצוע שינויים ארגוניים (ר' סעיף 7 לכתב התביעה).

15

16 2. כשבוע לאחר כניסת פיטוריה לתוקף גילתה התובעת כי היתה בהריון במועד
17 פיטוריה ועל כן עדכנה את הנתבעת וביקשה לחזור לעבודה (ר' סעיף 8 לכתב התביעה),
18 אלא שמנהל הנתבעת סרב להשיבה לעבודה ושלח לתובעת טיוטת הסכם פשרה
19 במסגרתו, ולסילוק כל תביעותיה וטענותיה, ישולם לה סכום של 10,000 ₪.

20



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

- 1 3. התובעת החליטה, כלשונה, "כי היא אינה מעוניינת בהסכם, עקב רצונה לשוב
2 לעבודה בנתבעת, תוך הבנה כי יקשה עליה למצוא מקום עבודה חלופי בעודה בהריון"
3 (ר' סעיף 10 לכתב התביעה).
4
- 5 4. התובעת ילדה ביום 1.6.2015. ביום 25.10.2015, כשנה לאחר פיטוריה, פנתה
6 הנתבעת לממונה על חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן – "חוק עבודת נשים")
7 בבקשה ליתן התר רטרואקטיבי לפיטורי התובעת (ר' סעיף 13 לכתב התביעה). הממונה
8 החליטה, ביום 30.11.2015, שלא להתיר את פיטורי התובעת (ר' סעיף 14 לכתב
9 התביעה).
10
- 11 5. לאחר שהנתבעת קיבלה את החלטת הממונה הציעה לתובעת לשוב לעבודה, 15
12 חודשים לאחר פיטוריה, אולם התובעת "שכבר מצאה מקום עבודה חלופי לא היתה
13 מוכנה להגרר תחת תמרוניה המשפטיים של הנתבעת" (ר' סעיף 15 לכתב התביעה).
14
- 15 6. ערעור שהוגש על ידי הנתבעת על החלטת הממונה נדחה כאמור בפסק דינו של
16 בית הדין האזורי לעבודה (כב' השופטת הבכירה (בדימוס) מיכל לויט) (ר' סעיפים 18-
17 16 לכתב התביעה).
18
- 19 7. התובעת עמדה בתביעתה על קבלת פיצוי בגובה 150% מהשכר שהיה משולם לה
20 עד הלידה ובתקופה המוגנת בקיזוז תשלומים ששולמו לה ממקומות עבודה בהם עבדה
21 בתקופה זו, הפסד דמי הבראה, הפקדות לקופות גמל ופיצויי פיטורים שנגרמו לה עקב
22 אי תשלום השכר/החזרתה לעבודה בתקופה הרלוונטית.
23
- 24 **טענות הנתבעת**
25
- 26 8. הנתבעת טענה, כי התובעת פוטרה ביום 28.7.2014 ופיטוריה אמורים היו להכנס
27 לתוקף ביום 13.8.2014, אלא שהתובעת פנתה לנתבעת בבקשה כי תאריך את מישכם
28 של יחסי העבודה בשל נסיבותיה האישיות של התובעת והנתבעת נעתרה לבקשתה של
29 התובעת (ר' סעיפים 6-7 לכתב ההגנה).
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

9. בחודש ספטמבר 2014 קלטה הנתבעת עובדת שתחליף את התובעת בתפקידה וביום 10.9.2014 נותקו יחסי עובד ומעביד בין הצדדים. רק ביום 28.9.2014 הודיעה התובעת לנתבעת, לראשונה, על הריונה (ר' סעיפים 9-10 לכתב ההגנה).
10. לטענת הנתבעת הורתה לתובעת לשוב למקום העבודה אך התובעת, "שבנתיים שיפרה את תנאי העסקתה (עבדה בשחור וקיבלה דמי אבטלה) סרבה ואך ניסתה לנהל מו"מ על פיצוי כספי – בתואנה שהיא חוששת מפגיעה בדמי הלידה" (ר' סעיף 12 לכתב ההגנה).
11. התובעת ניתקה קשר עם הנתבעת החל מיום 11.11.2014 ועד לחלוף 12 חודשים ממועד ניתוק יחסי העבודה, או אז שלחה התובעת מכתב דרישה שענינו הפיצוי המגיע לה, לטענתה, עקב הפרת חוק עבודת נשים (ר' סעיפים 13-15 לכתב ההגנה).
12. הנתבעת פנתה, למען הזהירות, לממונה כבר ביום 25.10.2015 על מנת לקבל התר פטורים בדיעבד. בקשתה של הנתבעת נדחתה ואולם הממונה קבעה כי "שוכנעתי שההריון לא היווה גורם בהחלטת הפטורים...אף העובדת לא ידעה במועד פטוריה על הריונה" (ר' סעיף 16 לכתב ההגנה).
13. לאור החלטת הממונה הורתה הנתבעת לתובעת להתייצב במקום העבודה אך שוב התובעת סרבה. כך בלשונה של הנתבעת (ר' סעיף 17 לכתב ההגנה).
14. לטענת הנתבעת, בנסיבות החריגות של המקרה - ובכלל זה כי התובעת פוטרה בחודש יולי 2014 ולבקשתה הוארכו יחסי העבודה לתקופה קצובה של כחודש עד ליום 10.9.2014, כי התובעת לא ידעה על הריונה עד לאחר מועד ניתוק יחסי עובד ומעביד, כי הודיעה לנתבעת על הריונה 18 ימים לאחר שנותקו יחסי העבודה – ומכאן שאין חולק שפיטורי התובעת מיום 28.7.2014 נעשו בלא כל קשר להריונה של התובעת ומשלא פוטרה בניגוד לסעיף 9 לחוק עבודת נשים, לא זכאית התובעת לפיצוי מכח חוק עבודת נשים, שמטרתו הרתעת מעסיקים מפטוריה של עובדת בהריון (ר' סעיפים 18-22 לכתב ההגנה).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

15. עוד טענה הנתבעת, כי טענות התובעת כי פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים הועלו בחוסר תום לב ועל כן, אף אם לגופה מוצדקת טענת התובעת, אל לבית הדין לקבל את התביעה (ר' סעיף 23 לכתב ההגנה).

דין והכרעה

פיטורי התובעת

16. הצדדים הקדישו חלק נרחב בחקירותיהם לשאלת מועד פיטוריה של התובעת: האם פוטרה ביום 28.7.2014 וביקשה להאריך את יחסי העבודה בשל נסיבות אישיות והנתבעת נעתרה לבקשתה, לפני משורת הדין ולמעלה מכפי הצורך, או שמא פוטרה ביום 10.9.2014 לראשונה.

17. נפקותה של השאלה נוגעת לשאלת תום ליבה של הנתבעת והאם, בנסיבות בהן הארכת יחסי העבודה נעשתה בתום לב ואילולא הוארכו יחסי עובד ומעביד הנתבעת לא היתה נקלעת לקלחת אליה נקלעה, יש מקום לחייב את הנתבעת לשלם לתובעת את הזכויות הנתבעות על ידה מכח חוק עבודת נשים.

18. מנהל הנתבעת צרף לתצהירו מכתב פיטורים לקוני נושא תאריך 28.7.2014 בו נכתב כי פיטורי התובעת יכנסו לתוקף בתום תקופת ההודעה המוקדמת. אף על פי כן טענה התובעת בתצהירה, כי "ביום 28.7.2014 נאמר לי ע"י מנהל הנתבעת – מר שלומי טליאס...כי הוא מעונין להביא מישהי חדשה ולסיים את העסקתי בחברה (את מכתב הפיטורים לא קיבלתי באותו מועד אלא רק בשלב של החקירות במשרד הכלכלה...)". (ר' סעיף 5 לתצהירה) וכי למעשה פוטרה ביום 10.9.2014 בנימוק של שינויים ארגוניים (ר' סעיף 8 לתצהירה).

19. נקדים ונאמר, כי הוכח בפנינו, שהתובעת פוטרה ביום 28.7.2014 אף שמקבלים אנו את טענת התובעת, כי מכתב הפיטורים, נספח "א" לתצהיר מנהל הנתבעת, לא נמסר לה מעולם. נסביר קביעתנו זו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 ראשית, בכתב התביעה ציינה התובעת כי "ביום 28.7.2014 פוטר..." וכי
2 הנתבעת "נעתרה לבקשת התובעת להותירה בעבודה למשך תקופה נוספת" (ר'
3 סעיפים 6-7 לכתב התביעה).

4
5 שנית, בחקירתה אצל הממונה נשאלה התובעת: "הוא הודיע לך על הפיטורים,
6 ביקשת להשאר עוד והוא הסכים?" והתובעת משיבה בחיוב (ר' נספח ג/3
7 לתצהיר התובעת). משמע, פיטורי התובעת קדמו למועד הרשמי של סיום
8 עבודתה.

9
10 שלישית, במהלך חקירתה של התובעת הוצגה לה תכתובת וואצאפ שהתקיימה
11 בינה ובין בחורה העונה לשם רינת, וכך נכתב בה:

12
13 "התובעת: רינתי זאת הילה אילוז מסקול מרקט. מה קורה מאמוש?
14 ניסיתי לתפוס אותך את לא עונה. בכל אופן רציתי לשאול אותך אם
15 את מכירה אולי איזה משרה פנויה בשבילי? שלומי היום פיטר אותי
16 ונתן לי כביכול שבועיים שזה זמן כמעט בלתי אפשרי למצוא משהו
17 חדש."

18
19 כאשר נשאלה התובעת כיצד מתיישב האמור בתצהירה לפיה נאמר לה על ידי
20 מנהל הנתבעת שבכוונתו להחליף אותה אך לא נאמר לה מפורשות כי היא
21 מפוטרת, עם הודעת הוואצאפ, השיבה:

22
23 "המכתב פיטורים שכביכול מופיע שאני ראיתי אותו זה משהו שהוא
24 לא היה, לא קיבלתי אותו, הם המציאו אותו חדש עם תאריך מדויק.
25 אני רשמתי דבר כזה (בהודעת הוואצאפ – י.ז.ג.) בגלל שהוא דיבר
26 איתי על זה שהוא רוצה בגדול לפטר אותי, אבל הוא לא יודע אם זה
27 יהיה עכשיו או בתחילת השנה, וככה בגדול. הבחורה הזו היתה מאד
28 נחמדה, היא אמרה שתמיד יש לה חברה גדולה עם הרבה תפקידים
29 ואז אמרתי לה, כדי שבאמת אוכל להתקדם יותר מהר כי גם ככה
30 דיברנו על הנושא הזה שהוא רוצה להביא מישהי שתחליף אותי,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 רציתי להתקדם מהר, ...שאלתי אותה אם היא חושבת שיש לה
2 משרה שאני יכולה להיות אצלה"

3
4 (ר' פרוטוקול עמ' 5 שורות
5 10-4).

6
7 **רביעית**, בהמשך חקירת התובעת התברר כי טענתה, אותה העלתה לראשונה
8 בתצהיר העדות הראשית שלה ועליה חזרה בחקירתה, שלא פוטר בחודש יולי
9 2014, מבוססת אך ורק על העובדה שלא ניתן לה, נכון לאותו מעמד, מכתב
10 פיטורים, ובלשונה:

11
12 "ת. בעצם כשדיברנו הוא לא פיטר אותי. הוא לא הביא לי מכתב
13 פיטורים. הוא רק דיבר איתי על הנושא ואמר שהוא רוצה להביא
14 מישהי שתהיה גם פקידה וגם הנהלת חשבונות כי לא מתים לו לשלם
15 שכר בנפרד....

16 ש.אבל גם בהודעה שלך את אומרת שציפית להתחיל בתחילת שנה
17 אבל הוא פיטר אותך
18 ת. הוא לא פיטר אותי. אם הוא היה מפטר אותי הוא היה מביא לי
19 מכתב פיטורים ואז מה יש לי לדבר?"

20
21 (ר' פרוטוקול עמ' 5
22 שורות 19-28).

23
24 מנהל הנתבעת אישר בחקירתו כי הכין את מכתב הפיטורים אך אינו זוכר אם
25 מסר אותו לתובעת (ר' פרוטוקול עמ' 14 שורות 6-7). עדותו של מנהל הנתבעת
26 מתיישבת, אם כן, עם עדותה של התובעת כי לא נמסר לה מכתב פיטורים
27 נכון למועד פיטוריה בחודש יולי 2014.

28
29 20. מסקנתנו היא, איפוא, כי התובעת פוטר בשלהי חודש יולי 2014 והנתבעת
30 נעתרה לבקשתה להאריך את יחסי העבודה על מנת לאפשר לתובעת לחפש עבודה בנחת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 לאחר שתסתיימנה ההכנות לחתונה. וכך, ביום 10.9.2014, למעלה מחודש לאחר
2 שהתובעת פוטרה, באו יחסי עובד ומעביד אל קיצם.

3
4 21. הנתבעת טענה, אמנם, כי לאחר פיטורי התובעת הוארכו יחסי העבודה לתקופה
5 קצובה עד ליום 10.9.2014 (ר' סעיף 8 לתצהיר מנהל הנתבעת). אלא, שלא עלה בידי
6 הנתבעת להוכיח טענתה זו. לא בכדי לא ידע מנהל הנתבעת להצביע על מסמך או ראיה
7 אחרת שיהיה בהם כדי להראות, שבמועד בו פונה אליו התובעת בבקשה להאריך את
8 יחסי העבודה, מסכמים הצדדים, מראש, כי מועד ניתוק יחסי העבודה יהא 10.9.2014
9 (ר' פרוטוקול עמ' 14 שורות 11-24).

התשתית הנורמטיבית

10
11
12
13 22. סעיף 9 לחוק עבודת נשים קובע:

14
15 "לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות אלא בהיתר
16 מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו,
17 בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית
18 או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה
19 חדשים לפחות".

20
21 23. האיסור על פיטורי עובדת בהריון, כעולה מנוסחו של סעיף 9 לחוק עבודת נשים
22 הוא קטגורי, כלומר: אף אם לאחר ניתוק יחסי עובד ומעביד מתברר לעובדת שפוטרה,
23 כי בעת פיטוריה היתה בהריון, פיטוריה בטלים מדעיקרא (ר' למשל דיון מח/8-3 (ארצי)
24 **אבנר קופל - סוכנות לביטוח נ' עדי וייס-ארלוביץ**, פד"ע כ 57 (1988)).

25
26 24. משכך, מעסיק, שנודע לו בדיעבד, כי טרם נותקו יחסי עובד ומעביד נכנסה
27 העובדת שפוטרה להריון, נדרש לפנות לממונה על חוק עבודת נשים לה הואצלה סמכותו
28 של השר, בבקשה ליתן התר לפיטורי העובדת. עד למתן החלטה בבקשה, ומשהפיטורים
29 בטלים, על העובדת לשוב לעבודתה. בעע (ארצי) 16-04-22802 **הודיה שושנה לגאמי נ'**
30 **בנק מזרחי טפחות בע"מ** (2018) קבע בית הדין הארצי לעבודה:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 "מעסיק אינו יכול להחליט על דעת עצמו כי הפיטורים כה מוצדקים והכרחיים עד
2 שהוא פוטר עצמו ממילוי הוראות החוק, ואינו פונה לממונה על חוק עבודת נשים
3 בבקשה לקבלת היתר (וראו בקשר לכך את עניין להב, בו נדחו טענות דומות
4 שהתבססו על סיום העסקה אוטומטי, מכוח הוראות התקשי"ר, של עובדת במשרת
5 אמון עם סיום כהונתו של הנבחר עמו עבדה). באותו אופן בענייננו, דבר לא מנע
6 מהבנק לפנות לממונה על חוק עבודת נשים ולבקש היתר לפיטוריה של העובדת
7 מהטעם שהסתיימה תקופת הניסיון שלה והוחלט שלא ליתן לה קביעות."

8
9 25. בענייננו, לא פנתה הנתבעת לממונה על חוק עבודת נשים לקבל היתר לפיטורי
10 התובעת אלא בחלוף שנה וחודשיים לערך ממועד כניסת פיטוריה של התובעת לתוקף.
11 הממונה על חוק עבודת נשים, לא התירה את פיטוריה של התובעת היות ונכון למועד
12 הגשת הבקשה למתן היתר פיטורים לא קמה עילה ליתן למעסיק התר בדיעבד לפיטורי
13 התובעת, אשר סיימה זה מכבר את חופשת הלידה.

14
15 26. עם זאת אין חולק, כי מנהל הנתבעת ביקש מהתובעת, לאחר ששוכנע, לטענתו,
16 כי אכן היתה בהריון במועד ניתוק יחסי עובד וממעביד, לחזור לעבודה אך התובעת לא
17 חזרה לעבודה (ר' תכתובות בין הצדדים – נספח "ב" לתצהיר מנהל הנתבעת). נזכיר, כי
18 הנתבעת טוענת שאין לראותה כמי שהפרה את הוראות חוק עבודת נשים היות והציעה
19 לתובעת לחזור לעבודה וזו בחרה שלא לקבל את ההצעה. משכך, סבורה הנתבעת, כי
20 אף אין מקום לחייבה בתשלום פיצוי כלשהוא לתובעת.

21
22 27. לאחר ששמענו את העדויות מקבלים אנו את גרסתה של התובעת, שהיתה
23 אמינה יותר מגרסתו של מנהל הנתבעת, כי מנהל הנתבעת "הפציר" בה לשוב לעבודה
24 לאור הייעוץ המשפטי שקיבל ולא היה בה, בהצעה, "גרם" של כנות.

25
26 28. וכך העידה התובעת:

27
28 "זה היה ברור שהוא לא רוצה שאני אחזור, הוא גם אמר לי, גם כל
29 הנסיונות שלי בהודעות לחזור, הייתי במטרה לחזור כדי לא לאבד את
30 הזכויות שלי כי אני יודעת שאני בהריון ורוב הסיכויים שלא ירצו לקבל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

ובהמשך –

1
2
3 **"ת. הוא בא אלי לעבודה אחרי שהודעתי לו שאני בהריון....**

4 ש. את עבדת באולם המוזיאון 5 ימים?

5 **ת. כן**

6 ש. מה 28.9 עד ה 2.10 ובפרק הזמן הזה שלומי הגיע אליך, והתעמת איתך,

7 ולכן מה שקרה בשיחה הזו לא רלוונטי משום שב 5.10 ושוב ב 6.10 הוא

8 אומר לך תחזרי למקום העבודה ואת לא חזרת.

9 **ת. וואו באמת. מה כבר יש להגיד? הרי אם עכשיו אומרים לך "אני לא**

10 **מתכוון לחזיר אותך" בא ואיים עליי, ואח"כ כותבים לי הודעה כאילו**

11 **כלום לא קרה "מתני את רוצה הגיע?" הרי מישהו אמר לו לכתוב את זה**

12 **או שהוא בעצמו, ואת מבינה שזה משחק, אז אין לי יותר מידי מה להגיב**

13 **על זה".**

14
15 (ר' פרוטוקול עמ' 11 שורות 8-19)

16
17 31. שוכנענו מהסבריה של התובעת, כי לאחר "ביקורו" של מנהל הנתבעת במוזיאון,

18 בו החלה לעבוד ימים מספר אחרי פיטוריה (תקופת עבודה שנמשכה חמישה ימים

19 בלבד), הבינה כי הצעתה של הנתבעת לאו הצעה היא, וכי לא תוכל לשוב למקום

20 עבודתה הקודם. מטעם זה הסכימה לנהל עם מנהל הנתבעת משא ומתן לקבלת פיצוי

21 בגין ההפסד שיגרם ונגרם לה עקב פיטוריה, משא ומתן שנכשל בסופו של דבר (ר' גם עע

22 (ארצי) 260/06 רמת טבעון מעונות הורים בע"מ - זיוית פניבלוב (2009) בו נקבע כי היה

23 צידוק להחלטת המשיבה שלא לשוב לעבודה אצל המערערת מאחר זו האחרונה ניסתה

24 להשתחרר ממחויבותה להעסיקה בהסכם לתקופה קצובה בדרכים נלוזות).

25
26 32. אלא, שאף שנכון לחודש אוקטובר 2014 ידעה הנתבעת כי פיטרה עובדת הרה

27 בניגוד לחוק עבודת נשים וכי המשא ומתן ביניהם לא הבשיל לכדי הסכם פשרה לא

28 טרחה הנתבעת לפנות לקבלת היתר לפיטורי התובעת, כמתחייב על פי דין. תחת זאת

29 בחרה לנהוג כבת יענה ולטמון את הראש בחול.

30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 33. פנייתה הראשונה של הנתבעת לממונה על חוק עבודת נשים נעשתה רק כשנה
2 וחודש לאחר פיטורי התובעת ולאחר שהנתבעת קיבלה מכתב אתראה מבא כוחה של
3 התובעת (ר' סעיף 35 לתצהיר מנכ"ל הנתבעת). וכפי שכתבה הממונה על חוק עבודת
4 נשים:

5
6 "כך או כך, בין אם העובדת חתמה או לא חתמה על הסכם הפשרה או כי
7 היה בכוונתה לחתום על כך, על המעסיק היה לפנות לקבלת היתר
8 לפיטוריה, משלא עשה זאת – הפר את חוק עבודת נשים.
9 המעסיק פונה לקבלת היתר בדיעבד, בשיהוי רב – כשנה וחודש לאחר
10 שהעובדת הודיעה על הריונה, וזאת לאחר שהעובדת התריעה בפניו
11 באמצעות בא כוחה כי הפר את חוק עבודת נשים ובכוונתה להגיש תביעה
12 לבית הדין לעבודה"

13
14 34. כמונו, אף כב' השופטת הבכירה (בדימ') מיכל לויט קיבלה, בפסק דינה, את
15 טענת התובעת כי "הצעתה" של הנתבעת כי תשוב לעבודה לאו הצעה היתה:

16
17 "אף אני, כמו גם המרכזת, לא שוכנעתי מכל החומר שהובא כי נעשה ניסיון כן
18 להחזיר את העובדת לעבודה. אף אם המערערת פעלה על פי יעוץ משפטי שגוי ואף
19 אם סברה כי העובדת מעוניינת בפיצוי כספי על פי הסכם פשרה (כטענתה), הרי
20 שעדיין, בראש ובראשונה, עם היוודע דבר ההיריון (כשבוע לאחר הפיטורים), היה
21 על המערערת להחזירה לעבודה ולפנות בבקשה להיתר לפטרה, דבר שלא נעשה".

22
23 35. הפעם השניה בה פונה הנתבעת לתובעת ומבקשת כי תחזור לעבודה מתרחשת
24 לאחר קבלת החלטת הממונה על חוק עבודת נשים (ר' סעיף 38 לתצהיר מנהל הנתבעת).
25 לא יכולה להיות מחלוקת, כי היות והחלטת הממונה ניתנה למעלה משנה לאחר פיטורי
26 התובעת, סרובה לחזור לעבוד אצל הנתבעת, בשלב זה של חייה התעסוקתיים
27 והאישיים הוא סביר, ולא ניתן לראות בסרובה לשוב לעבודה כמאין את כל כשליה של
28 הנתבעת ו"ממרק" את התנהלותה הקלוקלת. ראו בהקשר זה את קביעתו של בית הדין
29 הארצי לעבודה בענין וינברגר (עע (ארצי) 36773-06-16 מורן וינברגר נ' איי די וו מודולר
30 בע"מ (2018)):



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

- 1 "עובדת סבירה שהמנהל שלה מודיע לה בכתב כי "נוכחותה מסבה לחברה נזק" ועל
2 כן היא מתבקשת שלא להתייצב עוד במקום העבודה, לא בהכרח תתעקש להמשיך
3 ולהגיע למקום העבודה, גם אם היא רוצה לעבוד. בנוסף, בהלכה הפסוקה הודגש כי
4 "אין כל דרישה בחוק, מעובדת שפוטרה בניגוד לסעיף 9, לפעול באופן אקטיבי לצורך
5 חזרה בפועל למקום העבודה, והדבר אינו עולה בקנה אחד עם תכלית החוק להקנות
6 הגנה רחבה ומיוחדת לאישה העובדת בתקופת הריונה" (ע"ע (ארצי) 285/09 פרופ'
7 אריאל בן עמר שירותי רפואת שיניים והשקעות בע"מ - עדה פלדמן [פורסם בנבו]
8 (28.12.10); להלן: עניין בן עמר), והדברים יפים גם לענייננו".
9
- 10 36. הדברים נכונים מכח קל וחומר שעה שהחלטת הממונה ניתנה למעלה משנה
11 לאחר כניסת פיטורי התובעת לתוקף ושבוועיים לאחר שהחלה לעבוד אצל מעסיקתה
12 באותה עת (ר' נספח "טו" לתצהירה של התובעת).
13
- 14 37. ברור לכל בר בי רב, כי היה על הנתבעת לפנות לקבלת התר מיד לאחר כשלון
15 המשא ומתן בין הצדדים. טענת מנהל הנתבעת בעדותו, כי חשב שהתובעת "ויתרה" ולא
16 תשוב להטרידו (ר' פרוטוקול עמ' 19 שורות 1-6), לאחר שהבהיר לה בעת ביקורו
17 במוזיאון, כי "כל הקלפים פתוחים ואני יודע איפה היא עובדת ומה היא עושה" (ר' שם)
18 היא, בכל הכבוד, נסיון לחמוק מחובותיה של הנתבעת כמעסיקה.
19
- 20 38. טענת הנתבעת, כי היות ובשל התארכותם של יחסי העבודה, שנעשתה לבקשת
21 התובעת, נקלעה לסיטואציה המתוארת - שהרי נכון למועד פיטוריה, יולי 2014, לא
22 היתה התובעת, עדיין, בהריון - לא יכולה לסייע לנתבעת אשר פעלה בניגוד להוראותיו
23 הקוגנטיות של חוק עבודת נשים.
24
- 25 39. טענת הנתבעת, כפי שהובאה בתצהירו של מנהל הנתבעת, כי "התובעת אינה
26 זכאית לפיצוי ללא הוכחת נזק בגין הפרת חוק עבודת נשים שכן לא פוטרה מחמת
27 הריונה, הנסיבות החריגות של המקרה אינן מהוות פיטורים ו/או פיטורים בניגוד לחוק
28 עבודת נשים כלל ועיקר ו/או בשל חוזה לתקופה קצובה ו/או הצעה חדשה מטעם
29 התובעת וקיבול ע"י הנתבעת ו/או מאחר ולא היתה לתובעת כל ציפיה להמשך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 התקשרות...ו/או עקב סירוב של התובעת לשוב למקום העבודה לאחר שהנתבעת
2 הורתה לה לעשות כן" (ר' סעיף 42ב' לתצהיר מנהל הנתבעת), לא תועיל לה.

3
4 40. כפי שציינו קודם לכן בפסק דיננו, אף שהממונה על חוק עבודת נשים קבעה
5 בהחלטתה, כי התובעת לא פוטרה בשל הריונה, מחויבת היתה הנתבעת לקבל התר
6 לפיטוריה משעה שלמדה כי התובעת היתה בהריון עוד בטרם נותקו יחסי עובד ומעביד.
7 לכוונותיה הטובות של הנתבעת, נכון לאותה עת, בשלן הוארכו יחסי העבודה מיום
8 28.7.2014 ועד ליום 9.10.2014, אין כל השלכה על הפרת הוראות חוק עבודת נשים. לכל
9 היותר היה על הנתבעת להעלות טענותיה אלה בפני הממונה על חוק עבודת נשים
10 במסגרת בקשת להיתר פיטורים שהיתה מוגשת סמוך לאחר שנודע לנתבעת כי התובעת
11 היתה בהריון במועד ניתוק יחסי העבודה.

12
13 41. יתרה מכך. טענתה של הנתבעת כי בין הצדדים הוסכם על הארכת יחסי העבודה
14 לתקופה קצובה, מיום 28.7.2014 ועד ליום 10.9.2014 לא הוכחה ונדחת על ידנו, בין
15 היתר, משברור לנו, כי טענה זו שאין לה כל זכר בתכתובות בין הצדדים או בכל ראייה
16 אחרת, הומצאה לצורך ההליך בפני הממונה על חוק עבודת נשים והערעור שהוגש על
17 החלטתה.

18
19 42. בעע (ארצי) 285-09 פרופ' אריאל בן עמר שירותי רפואת שיניים והשקעות
20 בע"מ נ' עדה פלדמן (להלן – "פרשת עדה פלדמן") (2010)) נקבעו דברים אלה היפים
21 אף לעניננו:

22
23 "המרפאה הדגישה כי בעלי התפקידים בה לא ידעו כלל על הריונה של המשיבה בעת
24 מתן ההודעה על פיטוריה, כך שהחלטה לפטרה התקבלה מטעמים ענייניים וללא
25 כל קשר להריונה. טענה זו – לאו טענה היא, שכן החוק מחייב מעסיק לקבל היתר
26 לפיטורי עובדת בהריון גם במצב בו לא ידע כלל על ההיריון בעת ההחלטה על
27 הפיטורים, וגם אם הפיטורים אינם קשורים להיריון (דב"ע לו/78-3 רחל פאלק –
28 מדינת ישראל, פד"ע ט 197 (1977); הדבר עולה באופן ברור גם מנוסחם של סעיף
29 9ב(1) וסעיף 13 א'(ב)(2) לחוק).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 במקרה שלפנינו, המרפאה מאשרת כי ידעה על ההיריון בסמוך לאחר הודעת
2 הפיטורים, ותוך כדי תקופת ההודעה המוקדמת שניתנה על ידה למשיבה. המשיבה
3 אף פנתה למרפאה בשלב זה וביקשה במפורש כי תמשיך להעסיקה. המרפאה
4 מחויבת הייתה לפיכך, מרגע שנודע לה דבר ההיריון, להמשיך את העסקת המשיבה;
5 לפנות לממונה על חוק עבודת נשים בבקשה למתן היתר; ולהעלות בפני הממונה את
6 מכלול טענותיה - לרבות לגבי העדר הקשר בין הפיטורים להיריון, לגבי אי ההתאמה
7 הנטענת של המשיבה לתפקידה, ולגבי הנזק הנטען שעלול להיגרם למרפאה כתוצאה
8 מהמשך עבודתה. טענות מסוג זה יכולות היו להיות מועלות בפני הממונה מכוח חוק
9 עבודת נשים לצורך שקילת החלטתה אם להתיר את הפיטורים אם לאו, אך אין להן כל
10 רלוונטיות לצורך עצם חלותו של סעיף 9(א) לחוק".

11
12 43. מכל האמור לעיל עולה, איפוא, כי הנתבעת פעלה בניגוד לחוק עבודת נשים ואין
13 בכל טענות ההגנה שהועלו על ידה כדי לסייע לה להדוף את תביעתה של התובעת,
14 הזכאית לפיצוי היות ופוטרה בעת שהיתה בהריון וללא שלמעסיקתה, הנתבעת, ניתן
15 היתר לפיטוריה.

פיצוי ממוני

16
17
18
19 44. בשנת 2006 הוסף לחוק עבודת נשים סעיף 13א' בו נקבע כהאי לישנא:

20
21 "(ב)(1) מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטרו
22 בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר
23 שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה; ואולם רשאי בית הדין, מטעמים
24 מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע; לענין חישוב השכר
25 לפי סעיף קטן זה, יחולו הוראות סעיף 13 ב לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-
26 1963, ותקנות לפי סעיף 13 לחוק האמור.
27 (2) לענין סעיף קטן זה, "התקופה המזכה" – תקופה שתחילתה ביום הפיטורים
28 או ביום שבו המעביד ידע או שהיה עליו לדעת על קיומה של העילה להגבלת
29 הפיטורים, לפי המאוחר, וסיומה במועד המוקדם מבין אלה:
30 (א) תום התקופה שבה חלה הגבלת הפיטורים כאמור;



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 (ב) אם ניתן היתר פיטורים לפי סעיף 9 – יום תחילת תוקפו של ההיתר;

2 (ג) אם העובד או העובדת הוחזרו לעבודה – יום החזרה לעבודה".

3
4 45. **בפרשת עדה פלדמן** התייחס בית הדין הארצי לעבודה להגדרת "התקופה
5 המזכה" כמפורט לעיל, וקבע:

6
7 "במצב דוגמת מקרנו, בו הפיטורים בטלים אך העובדת לא הוחזרה בפועל לעבודה,
8 "מועברים" הפיטורים באופן אוטומטי למועד הראשון בו יכולים היו להתבצע כדין –
9 תום התקופה המוגנת – והעובדת זכאית לפיצויי פיטורים, או להפרש פיצויי פיטורים,
10 כתוצאה מהתקופה הנוספת".

11
12 46. בהתאם להוראת סעיף 13א' (ב)(2) לחוק עבודת נשים על הנתבעת לפצות את
13 התובעת בגין הפסדי השכר שנגרמו לה בגין התקופה שראשיתה ביום הפיטורים או
14 במועד בו ידע המעביד על הריונה של התובעת, על פי המאוחר מביניהם. לפיכך, על
15 הנתבעת לפצות התובעת בגין הפסדי השכר שנגרמו לה מיום 28.9.2014, המועד בו נודע
16 לנתבעת על הריונה של התובעת (ר' סעיף 9 לתצהירה של התובעת) ועד ליום 1.6.2015,
17 הוא מועד הלידה. לתקופה זו יש להוסיף את "התקופה המוגנת" (ר' סעיף 9(ג)(1) לחוק
18 עבודת נשים) שלאחר חופשת הלידה העומדת על 60 ימים ותחילתה בתום חופשת
19 הלידה של התובעת, דהיינו: מיום 7.9.2015 ועד ליום 7.11.2015 (ר' סעיף 11 לכתב
20 התביעה; סעיף 43 לתצהיר התובעת).

21
22 47. סך כל התקופה בגינה זכאית התובעת לפיצוי ממוני בגין הפסדי שכר הוא 10
23 חודשים ו-3 ימים.

24
25 48. עוד נקבע בפסיקה, כי ככל שיפסק ממוני פיצוי לזכות עובדת שפוטרה בניגוד
26 לחוק עבודת נשים, יקוזזו ממנו סכומים שהשתכרה התובעת בתקופה זו על מנת שלא
27 תמצא עושה עושר ולא במשפט על חשבון מעסיקתה:

28
29 "ככל שהעובדת עבדה בפועל בתקופה המוגנת לאחר פיטוריה – יש לנכות את
30 הסכומים אותם השתכרה מהפיצוי הממוני שייפסק לזכותה בגין תקופה זו, אך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 בהתחשב בקושי המובנה במציאת עבודה תוך כדי הריון – אין לצפות ממנה להוכיח
2 כי עשתה מאמץ אינטנסיבי למצוא עבודה חלופית. ככל שלעובדת מוצע תוך כדי
3 הריונה לחזור למקום העבודה – יש לצפות כי תיענה לכך, אלא אם "נסיבות
4 הפיטורים, הפגמים שנפלו בפיטורים, התנהלות המעביד ביחס לעובד ועיתוי הצעת
5 המעביד" מצדיקים באותן נסיבות שלא לחייבה בכך (ע"ע 260/06 רמת טבעון
6 מעונות הורים בע"מ – זיוית פניבלוב, מיום 29.1.09 – חוות דעתה של השופטת
7 גליקסמן). בנוסף, מצופה מהעובדת כי תגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי לדמי
8 אבטלה ולדמי לידה – ככל שמגיעים לה".

9
10 (ר' פרשת עדה פלדמן)

11
12 49. הצדדים היו חלוקים ביניהם בשאלת שכרה הקובע של התובעת. בעוד התובעת
13 טענה כי שכרה הקובע עמד על 4,239 ש"ח (ר' סעיף 39 לתצהירה) טענה הנתבעת כי
14 שכרה הממוצע של התובעת עמד על 3,672 ש"ח בלבד (ר' סעיף 42א' לתצהיר מנהל
15 הנתבעת).

16
17 50. בחינת כל תלושי השכר של התובעת, שצורפו כנספח א' לתצהירה, מעלה, כי
18 עבדה 1296 שעות, סך כל השכר ששולם לתובעת עמד על 34,992 ש"ח, בנוסף שולמה לה
19 תמורת חופשה בסך 1,597.05 ש"ח, דמי מחלה בסך של 912.6 ש"ח ודמי חגים בסך של
20 456.3 ש"ח.

21
22 51. סך כל תקופת עבודתה של התובעת לצורך חישוב ממוצע השתכרותה והקף
23 משרתה עמד על 8 חודשים ו-19 ימים (מיום 22.12.2013 ועד ליום 10.9.2014). על פי
24 חישובינו היה שכרה הממוצע של התובעת גבוה מכפי שנתבע על ידה (ר' גם סעיף 21
25 לסיכומי התובעת). עם זאת, מאחר והעמידה את שכרה הקובע על סך של 4,239 ש"ח
26 ולא ניתן לפסוק לה יותר מכפי שתבעה, תחושבנה כל זכויותיה בהתאם.

27
28 52. הקף משרתה של התובעת: 150 שעות לחודש (1,296 שעות)

29 8.63 חודשים

30 שהם 80.6% משרה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

- 1 53. הנתבעת טענה, אמנם, כי התובעת עבדה בממוצע 136 שעות בחודש ועל כן עמד
2 הקף משרתה על 73% (ר' סעיף 42 א' תצהיר מנהל הנתבעת) אך כפי שהראינו לעיל,
3 חישוביה של הנתבעת שגויים.
4
- 5 54. התובעת זכאית, איפוא, לפיצוי בגין הפסדי השכר שנגרמו לה כמפורט להלן:
6 4,239 ש"ח x 10 חודשים ו-3 ימים = 42,941 ש"ח.
7
- 8 55. התובעת אישרה בחקירתה, כי אמנם חתמה בלשכת התעסוקה אך לא קיבלה
9 בסופו של יום דמי אבטלה מאחר והמשיכה לעבוד (ר' פרוטוקול עמ' 10 שורות 11-13).
10 לא עלה בידי הנתבעת לסתור טענתה זו של התובעת.
11
- 12 56. סך כל השתכרותה של התובעת בתקופה הנזכרה עמד על 26,099 ש"ח (ר' סעיפים
13 44-45 לתצהירה של התובעת). בנוסף קיבלה התובעת דמי לידה בסך של 18,000 ש"ח
14 לטענתה.
15
- 16 57. דרך המלך, כפי שנקבע בסעיף 13 א' חוק עבודת נשים, היא פסיקת פיצוי בגובה
17 150% מהפסדי השכר שנגרמו לעובדת שפוטרה בעודה בהריון, כפי שאף נתבע בעניינו.
18 בהקשר זה מופנים הצדדים לפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בענין עע (ארצי)
19 10-1906 לין ביכלר משאבי אנוש בע"מ - פטמה גאבר (2019) (להלן – "פס"ד
20 ביכלר") אשר קבע:
21
- 22 "בית הדין האזורי יישם ובצדק את [סעיף 13 א'\(ב\) לחוק עבודת נשים](#), בו נקבע כי
23 במקרה של פיטורי עובדת בהריון בניגוד [לסעיף 9 לחוק](#), בית הדין "יפסוק פיצויים
24 שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה; ואולם
25 רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע".
26 כאשר המחוקק בחר להגדיר את הפיצוי בשיעור 150% כפיצוי שייפסק למעט אם
27 קיימים טעמים מיוחדים המצדיקים לפסוק אחרת, ובהתחשב בנסיבות הפיטורים כפי
28 שנקבעו עובדתית על ידי בית הדין האזורי, לא מצאנו הצדקה להתערב בהחלטתו
29 ליישם כלשונן את הוראות החוק ולפסוק לעובדת פיצוי בשיעור של 150% בגין
30 התקופה המזכה (שעד ללידה ולאחר תקופת הלידה וההורות)"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 58. לא מצאנו כי הנתבעת הצביעה על טעמים מיוחדים שיהיה בהם כדי לשכנענו
2 לפסוק פיצוי בשיעור נמוך יותר מן הקבוע בחוק עבודת נשים. איננו סבורים כי הנתבעת
3 פעלה בתום לב, נהפוך הוא, ומשכך, אנו קובעים, כי סך כל הפסדי השכר שנגרמו
4 לתובעת עמדו על **64,411.5 ש"ח** (42,941 ש"ח x 150%). טענת הנתבעת בסיכומיה כי
5 "השתת פיצויים בסכומים המופיעים בכתב התביעה... יכולות לפגוע בה פגיעה כלכלית
6 ואנושה" (ר' סעיף 75 לסיכומיה), אינה, בכל הכבוד, עילה להפחתת הפיצוי. נזכיר, כי
7 לאחר קביעתה החלוטה של כב' השופטת הבכירה (בדימוס) מיכל לויט מצופה היה
8 מהנתבעת כי תשלם לתובעת, לכל הפחות את הסכומים שאינם שנויים במחלוקת
9 משנקבע כי פוטרה בעת הריונה וללא התר.

10

11 59. מהפסדי השכר שנגרמו לתובעת יש להפחית את מלוא הסכומים שהשתכרה
12 התובעת, בסך של 26,099 ש"ח. ואולם, לא מצאנו להפחית גם את דמי הלידה ששולמו
13 לתובעת, היות והתקופה המזכה, כלשון **פס"ד ביכלר**, היא התקופה שעד הלידה ולאחר
14 תקופת חופשת הלידה, משמע, תקופת חופשת הלידה אינה מובאת בחשבון היות ויחסי
15 עובד ומעביד מושעים בתקופה זו, ועל כן אין להפחית מהתקופה המזכה סכומים
16 ששולמו לתובעת על ידי המוסד לביטוח לאומי בתקופה זו שאינה נמנית כחלק מן
17 התקופה המזכה.

18

19 60. לפיכך גובה הפיצוי הממוני אותו על הנתבעת לשלם לתובעת עומד על **38,312.5**
20 **ש"ח**.

21

22 **הפסד דמי הבראה, פיצויי פיטורים, הפקדה לקופת גמל**

23

24 61. צודקת התובעת, כי משקבענו כי פיטוריה נעשו בניגוד להוראת סעיף 9 לחוק
25 עבודת נשים, על הנתבעת לפצות אותה גם בגין זכויות התלויות בותק שהפסידה בשל
26 פיטוריה בעת הריונה. וכך נקבע **בענין עדה פלדמן**:

27

28 "ולגופו של עניין, פסיקתו של בית הדין האזורי בהקשר זה תואמת פסיקה ענפה, אשר

29 פסקה לזכות עובדות שפוטרו בניגוד **לסעיף 9** לחוק לא רק פיצוי בגין השכר שנמנע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 מהן עד תום התקופה המוגנת, אלא גם פיצוי בגין זכויות נוספות שהיו משולמות להן
2 לו פיטוריהן היו נעשים כדין, היינו – בתום התקופה במהלכה נאסר לפי חוק לפטרן.

3
4 בית הדין האזורי לא פסק למשיבה פיצויי פיטורים – שהרי פוטרה טרם חלוף שנה
5 ראשונה להעסקתה, אלא פיצוי בגובה פיצויי הפיטורים שהיו משולמים לה לו הייתה
6 מפוטרת כדין בתום התקופה המוגנת. נוכח תכליתו הברורה של החוק להגן באופן
7 מלא על עובדות המפוטרות במהלך הריוןן ולהרתיע מעסיקים מלהפר את הוראות
8 החוק – יש הצדקה מלאה לפצות את המשיבה גם בסכום זה. לא נשמטה מעינינו
9 בהקשר זה פסיקתו האחרונה של בית דין זה בע"ע 549/08 סלאנגו קריסטליין בע"מ
10 – אינה חי, מיום 7.7.10, שניתנה בהתייחס לחוק השוויון – אך אנו סבורים כי יש
11 לפרשה בהתאם לנסיבות הספציפיות של אותו מקרה בלבד. איננו סבורים כי המעסיק
12 יכול להישמע בטענה כי ייתכן והיה מקבל היתר לפיטורים, או שייתכן והעובדת
13 הייתה מתפטרת בעצמה בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים, וזאת שכן בחר שלא
14 לפנות לקבלת היתר והעדיף לפטר את העובדת בניגוד לחוק. במצב דוגמת מקרנו,
15 בו הפיטורים בטלים אך העובדת לא הוחזרה בפועל לעבודה, "מועברים" הפיטורים
16 באופן אוטומטי למועד הראשון בו יכולים היו להתבצע כדין – תום התקופה המוגנת
17 – והעובדת זכאית לפיצויי פיטורים, או להפרש פיצויי פיטורים, כתוצאה מהתקופה
18 הנוספת".

19
20 62. התובעת זכאית לדמי ההבראה שנמנעו ממנה לתקופה שמיום 22.12.2013, מועד
21 תחילת עבודתה בנתבעת ועד ליום 7.11.2015. אבהיר, כי מאחר והתובעת ילדה ביום
22 1.6.2015, מועד ניתוק יחסי עובד ומעביד צריך היה להתרחש 60 ימים לאחר סיום
23 חופשת הלידה שלה (7.9.2015, ר' סעיף 11 לכתב התביעה).

24
25 63. חישובי התובעת הביאו בחשבון אף חודש הודעה מוקדמת אותו, כך סברה, יש
26 להוסיף לתקופה בגינה היא זכאית לפיצוי בגין הפסד הזכויות. אלא מאי? חוק הודעה
27 מוקדמת לפיטורים והתפטרות, תשמ"א-1981 מאפשר למעסיק לפטר כל עובד על אתר
28 תוך תשלום חלף הודעה מוקדמת (שלא נתבע בעניננו). משכך, אין למנות תקופה זו –
29 בהעדר הוראה חוזית הקובעת כי מעסיק לא יוכל לוותר על תקופת ההודעה המוקדמת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

1 אותה עליו ליתן לעובדו עם פיטוריו – של ההודעה המוקדמת במנין ויתקה של התובעת
2 לצורך חישוב הפיצוי הכספי ו/או הפסד הזכויות.

3
4 64. יתרה מכך. מאחר וקבענו בראשית דברינו, כי התובעת פוטרה ביום 28.7.2014
5 מן העבודה והנתבעת הסכימה להאריך את יחסי העבודה עד ליום 10.9.2014 לא יכול
6 להיות ספק, כי תקופה זו בה המשיכה התובעת בעבודתה ואף ביצעה "חפיפה"
7 למחליפתה, היא תקופת הודעה מוקדמת שנמשכה מעל חודש ימים.

8
9 65. אף הפסיקה הורתה אותנו (ר' פרשת עדה פלדמן הנזכרת לעיל), כי "הפיטורים
10 (מועברים – י.ז.ג.) באופן אוטומטי למועד הראשון בו יכולים היו להתבצע כדין – תום התקופה
11 המוגנת".

12
13 66. לפיכך, בגין 19.33 (8 חודשים ו-19 ימים עד לפיטוריה ו-10 חודשים ו-21 ימים
14 ממועד פיטוריה ועד לתום התקופה המוגנת) זכאית היתה התובעת ל 10.25 ימי הבראה
15 (5 בשנה הראשונה + 3.7 ימים בשנה השניה). משכך, סך כל דמי הבראה המגיעים
16 לתובעת הם, איפוא: $378 \text{ ש"ח} \times 8.7 = 3,289 \text{ ש"ח} \times 80.6\% = 2,651$ ש"ח.
17

18
19 67. בגין הפסד הפקדות לקופת גמל תבעה התובעת פיצוי בגין 15 חודשי עבודה, בסך
20 של 3,814 ש"ח, בהתאם למכפלת השכר הקובע ב-6%, הוא גובה הפקדות המעסיק
21 בתקופה הנזכרת. חישובי התובעת מקלים עם הנתבעת ועל כן אנו מחייבים את הנתבעת
22 לשלם לתובעת ברכיב זה סך של 3,814 ש"ח.

23
24 68. באשר לתביעה לקבלת פיצוי בגין הפסד פיצויי פיטורים – מאחר וקבענו כי
25 תקופת עבודתה הכוללת של התובעת אצל הנתבעת, עד מועד כניסת פיטוריה לתוקף
26 עמדה על 19.33 חודשים, זכאותה להפסד פיצויי פיטורים עומדת על 4,239 ש"ח x

$$19.33 \text{ חודשים} = \underline{\underline{6,828 \text{ ש"ח}}}$$

12 חודשים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

פיצוי לא ממוני

69. התובעת תבעה פיצוי לא ממוני בסך 50,000 ש"ח (ר' סעיפים 33-34 לכתב התביעה) בהתאם להוראת סעיף 13 א(א) לחוק עבודת נשים שזו לשונו:

13א. (א) לבית הדין האזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות לפי חוק זה, והוא רשאי –
(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין;

70. בענין **וינברגר** קבע בית הדין הארצי לעבודה כי יש להעמיד את הפיצוי שיפסק לעובדת ברכיב זה על 20,000 ש"ח:

"אשר לשיעור הפיצוי - העובדת עבדה בפועל עד תום התקופה המוגנת וממילא לא טענה כי נגרם לה נזק ממון, אלא דרשה פיצוי בגין נזק לא ממוני, שהוערך על ידה בסך של 50,000 ₪, בגין הפרת הוראות החוק. בהתחשב בכלל נסיבות המקרה; כאשר לוקחים בחשבון כי העו בדת פוטרה בסופו של דבר רק לאחר שהסתיימה התקופה המוגנת ולאחר שניתנה לה לפי קביעת בית הדין האזורי הזדמנות אמיתית להוכיח את עצמה; וכאשר לא ניתן להתעלם מכך שהלכת **חורי** ניתנה לאחר האירועים מושא ההליך וטרם לכן לא הייתה בהירות לגבי המצב המשפטי - אנו סבורים כי יש להעמיד את הפיצוי על סך של 20,000 ₪."

71. בענינו סברנו שיש להעמיד את שיעור הפיצוי על 10,000 ש"ח, מכל הטעמים שפורטו בהרחבה בפסק דינו לעיל, בהנתן כל אלה:

ראשית - שהתובעת לא פוטרה בשל הריונה;
שנית - כי לולא הוארכו יחסי העבודה לבקשת התובעת ובהסכמת הנתבעת, לא היו פיתורי התובעת עולים כדי פיתורי עובדת הרה שלישית – הנתבעת היא חברה פרטית, קטנה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 63108-12-17

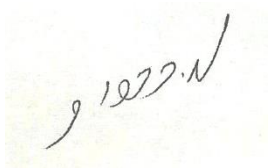
1 מנגד הבאנו בכלל שיקולינו את התנהלותה של הנתבעת מעם נודע לה כי התובעת
2 בהריון, ה"הצעות" שהוצעו לה לחזור לעבודה שלא הצעות היו כי אם נאמרו מן השפה
3 אל החוץ, והפניה אל ממונה על חוק עבודת נשים בבקשה ליתן היתר רטרואקטיבי
4 לפיטורי התובעת למעלה משנה ממועד פיטורי התובעת.

סיכום

5
6
7
8 72. על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 61,605.5 ש"ח, מהם 38,312.5 ש"ח בגין
9 הפרשי שכר, 2,651 ש"ח עבור דמי הבראה, 3,814 ש"ח בגין הפסדי הפקדות לקופת גמל,
10 6,828 ש"ח בגין הפסד פיצויי פיטורים ו-10,000 ש"ח כפיצוי לא ממוני.

11
12 73. בנוסף, ומשמרבית תביעתה של התובעת התקבלה, תשא הנתבעת בהוצאות
13 התובעת בסך של 15,000 ש"ח אשר תשולמנה בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין
14 לידיה.

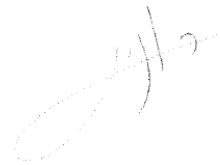
15
16
17
18 ניתן היום, י"ט אב תשע"ט, (20 אוגוסט 2019), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

19
20


מר משה כפיר
נציג ציבור מעסיקים



יפית זלמנוביץ גיסין,
שופטת



גב' רונית זמני ערמוני
נציגת ציבור עובדים

21
22
23