



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

1 17 אוגוסט 2021

לפני:

כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש
נציג ציבור (עובדים) מר משה בן דוד
נציג ציבור (מעסיקים) מר אבי איילון

התובעת

שאנל דבח (אסיאג)
ע"י ב"כ: עו"ד ענת שני-רבה ועו"ד תמר ניב ישראל

-

הנתבע

עו"ד ד"ר יוסי כהן
ע"י ב"כ: עו"ד יוסי כהן ועו"ד אוהד מרחז

2

3

פסק דין

4

5 האם פוטרה התובעת, עקב הריונה, תוך הפרת הוראות חוק שיוויין הזדמנויות בעבודה,
6 התשמ"א 1981- וחוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954, הינה הסוגיה העיקרית המונחת
7 לפתחינו בתיק זה.

8

9

תשתית עובדתית כפי שעולה מחומר הראיות שהוצג בתיק

- 10 1. התובעת, הגב' שאנל דבח (אסיאג) (להלן: **התובעת או שאנל**), עבדה במשרד
- 11 עורכי דין בבעלות הנתבע, ד"ר יוסי כהן (להלן: **הנתבע או עו"ד כהן**), החל
- 12 מחודש מרץ 2017.
- 13 2. לקראת חודש אוגוסט 2017 טסה התובעת לארה"ב להיות עם משפחתה ונערכה
- 14 לה מסיבת פרידה במשרד הנתבע.
- 15 3. לאחר מספר שבועות (כחודשיים) חזרה התובעת ארצה וביקשה לחזור ולעבוד
- 16 בנתבע. התובעת חזרה לעבוד במשרד הנתבע החל מיום 25 ספטמבר 2017.
- 17 4. במהלך חודש ינואר 2018 עדכנה התובעת את מנהלת המשרד, גב' כהן-רעייתו
- 18 של הנתבע על היותה בהריון וביקשה ממנה לא לספר על כך. ר' נספח ד' לכתב
- 19 התביעה.
- 20 5. ביום 31.1.2018 נמסר לתובעת מכתב פיטורים. ישנה מחלוקת בנוגע לנסיבות
- 21 סיום העסקה. ר' נספח ה' לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

6. התובעת ילדה את בתה ביום 19.9.2018 ויצאה לחופשת לידה. ר' נספח יד לכתב התביעה.

הראיות העיקריות שהוגשו בתיק זה

7. מטעם התובעת הוגש תצהיר מטעמה. מטעם הנתבע הוגש תצהיר של הנתבע ושל רעיית הנתבע גב' כהן ושל עו"ד מרחז ממשרד הנתבע. כולם נחקרו בחקירה נגדית במהלך דיון ההוכחות.

דיון והכרעה

האם התובעת פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה

תמצית טענות הצדדים

8. לטענת התובעת הנתבע היה מרוצה מעבודתה ואף העלה לה את שכרה והיחסים היו טובים. בחודש ינואר 18 הודיעה התובעת על הריונה לגב' רננה כהן, אשתו של הנתבע שעבדה במשרד וכן מסרה לה כי החליטה לשמור על ההריון. בסמוך לאחר מכן זומנה התובעת לשיחה בנוכחות גב' כהן, עו"ד מרחז בה הודיעו לה על פיטוריה.

9. לטענת התובעת, הנתבע פיטר אותה בהיותה הרה, ללא היתר בניגוד להוראות חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"א-1981 (להלן: **חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה**) ובניגוד להוראות חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: **חוק עבודת נשים**), זאת בסמוך לאחר שהודיעה על הריונה וכאשר במועד זה עבדה בנתבע כתשעה חודשי עבודה. משכך התובעת טוענת להיותה מוגנת מפני פיטורים והייתה זכאית להיות מועסקת לפחות פרק זמן של שישים ימים לאחר חופשת הלידה אשר היתה עתידה להסתיים ביום 2.1.19, בתוספת תקופת הודעה מוקדמת בת 30 ימים, קרי עד ליום 3.4.19 בהתאם להוראות סעיף 9 (ג)(א1) לחוק עבודת נשים או חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה.

10. משכך התובעת תובעת מהנתבע הפרשי שכר עד למועד הלידה וכן 90 ימים נוספים לאחר חזרתה מחופשת הלידה בצירוף הלנת שכר. כמו כן תובעת התובעת 150% הפרשי שכר בהתאם לחוק עבודת נשים וכן פיצויי ללא הוכחת נזק בגין הפרת חוק עבודת נשים בשיעור של 40,000 ₪. כמו כן תובעת התובעת הפרשי פנסיה, וזכויות סוציאליות לתקופה זו. וכן פיצוי בסך של 100,000 ₪



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 בגין הפרת חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה וכן פיצוי בסך 50,000 ₪ בגין
2 פיטורים שלא כדין ללא שימוע וכן פיצוי בגין העדר מסירת הודעה על תנאי
3 העסקה.
- 4 11. מנגד לטענת הנתבע התובעת עבדה שתי תקופות מנותקות. אחת החל מיום
5 5.3.17 ועד ליום 17.8.17 והתקופה השניה מיום 25.9.17 ועד ליום 30.1.18.
6 לטענת הנתבע התובעת התקבלה לעבודה בתקופה השניה כעובדת זמנית לפי
7 שעות. לקראת חודש 8/17 התובעת התפטרה וסיפרה שעליה לטוס לארה"ב
8 נוכח מצבו הבריאותי של אחיה ולכן נערך עמה גמר חשבון. לאחר שחזרה ארצה
9 , נוכח מצוקת כוח אדם במזכירות ולאחר לבטים החליט הנתבע לשוב ולהעסיק
10 את התובעת כעובדת זמנית, חרף כישוריה המקצועיים הירודים.
- 11 12. במשך תקופתה העסקתה השניה המשיכה התובעת להפגין קושי בביצוע המוטל
12 עליה, הרבתה להעדר מעבודתה ונראה כי היא סבלה נוכח דרישות התפקיד.
- 13 13. נוכח המצוקה שבה היתה שרויה התובעת התקיימה פגישה בין התובעת, רננה
14 כהן ועו"ד מחרז שהודיעו לנתבע שהתובעת החליטה לסיים את עבודתה במשרד.
15 עוד נטען כי הפגישה שהתקיימה ביום 31.8.18 התקיימה נוכח בקשותיה
16 החוזרות ונשנות של התובעת לקבל מכתב פיטורים כדי שתקבל דמי אבטלה.
- 17 14. עוד טוען הנתבע כי רעייתו לא סיפרה לו כי התובעת בהריון ועוד נטען כי משרדי
18 הנתבע מעסיקים נשים רבות בהריון והריון אינו "פגם". משכך הנתבע מכחיש
19 את כלל רכיבי תביעתה של התובעת.
20
- 21 **חוק שיוון הזדמנויות בעבודה - המסגרת הנורמטיבית**
- 22 15. האיסור על פיטורי נשים הרות בשל הריון מעוגן באופן ספציפי בחוק עבודת
23 נשים ובחוק שיוון הזדמנויות בעבודה. הפליה בפיטורים מעבודה של אישה, רק
24 בשל היותה בהריון, מהווה על פי שיטת המשפט בישראל, שמשפט העבודה הוא
25 חלק אינטגרלי ממנה, ועל פי ערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת
26 לעקרון השוויון. פיטורים בדרך זו מהווים גם קיום של חוזה העבודה שלא בתום
27 לב.
- 28 16. בתיק ע"ע 363/07, **שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ**, הובאו דברי הנשיא צבי
29 בר ניב שעמד על **הפליית נשים** כפגיעה בכבוד האדם, כמצוטט:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 "עצם הפגיעה בשוויון הסיכוי מהווים פגיעה בשוויון ומהווים הפליה....
- 2 חסימת הדרך לתפקיד מסוים- פוגעת בכבודו של אדם באשר הוא אדם; סגירת
- 3 הדרך בפני אישה באשר היא אישה פוגעת בכבודה כאדם עובד" ראה: דב"ע
- 4 לג/3-25, ועד אנשי צוות דיילי אוויר - עדנה חזין והוועד המרכזי של הסתדרות
- 5 הפקידים פד"ע ד 24. גם פרופ' רות בן ישראל בספרה שוויון ההזדמנויות
- 6 בעבודה ואיסור הפליה, התייחסה לאמור, בזו הלשון:
- 7 "המציאות מלמדת כי אפליה של נשים מטעם מין היא פועל יוצא מאפלייתן
- 8 של הנשים העובדות מטעמים של היריון, לידה, ונשיאה בעול האחריות
- 9 המשפחתית הכרוכה בגידול הילדים ובטיפול בהם. היא כיום אחד הגורמים
- 10 המקשים ביותר על שילובן של נשים במעגל העבודה בכלל ועל השוואת מעמדם
- 11 בעבודה בפרט". שם, כרך ב' תשנ"ח-1998, בעמ' 589.
- 12 17. סעיף 2 לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, קובע כך:
- 13 "לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית,
- 14 מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם
- 15 הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או
- 16 שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות
- 17 מילואים כהגדרתו בחוק שיורת הביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות
- 18 מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שיורת הביטחון [נוסח משולב],
- 19 תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:
- 20 (1) קבלה לעבודה;
- 21 (2) תנאי עבודה;
- 22 (3) קידום בעבודה;
- 23 (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
- 24 (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;
- 25 (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.
- 26 18. בדברי ההסבר להצעת חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, נאמר במפורש כי:
- 27 "הצעת החוק מושתתת על העקרונות הבאים:
- 28 ד. החוק שומר על זכויות נשים הנובעות מהשוני הביולוגי הקיים בין שני
- 29 המינים. זכויות אלה מתייחסות להריון, שמירת הריון, פריון לידה או הנקה".
- 30 הצ"ח 1848 תשמ"ז, בעמ' 324.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

לעניין נטלי ההוכחה

- 1
- 2 19. על רקע הקושי להוכיח באופן פוזיטיבי שהחלטה מסוימת של מעביד בעניין
- 3 מהעניינים המנויים בסעיף 2(א)(1)-2(א)(6) לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה,
- 4 מהווה הפליה אסורה, נקבעו בחוק השוויון ובפסיקה כללים דיוניים מיוחדים
- 5 לתובענות שעילתן הפרת סעיף 2(א) לחוק. אחד מהכללים הללו, הרלוונטי
- 6 לעניינו, מצוי בסעיף 9(א)(2) לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, שזו לשונו:
- 7 "א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא
- 8 חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 -
- 9 (1)...
- 10 (2) לעניין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו
- 11 או במעשיו סיבה לפיטוריו".
- 12
- 13 20. על פי סעיף זה, במקרה שבו עובד התובע בעילה של הפרת סעיף 2 לחוק שיוויון
- 14 הזדמנויות בעבודה, מוכיח כי לא הייתה סיבה לפיטוריו התלויה בו, עובר הנטל
- 15 למעביד להוכיח שלא פעל בניגוד להוראות סעיף 2 לחוק שיוויון הזדמנויות
- 16 בעבודה.
- 17 21. בפסיקה שפירשה את התנאים שבהתקיימם עובר נטל הראיה למעביד על פי
- 18 סעיף 9(א) לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, נקבע, כי די ב"ראשית ראיה" לכך
- 19 שהחלטת המעביד הייתה נגועה בהפליה פסולה על מנת להעביר את נטל ההוכחה
- 20 לכתפי המעביד. ראה: דב"ע נו/3-129, שרון פלוטקין נ' אחים אייזנברג בע"מ,
- 21 פד"ע לג 481; כן ראה: ע"ע (ארצי) 627/06, אורלי מורי נ' מ.ד.פ. ילו בע"מ
- 22 ואח', ניתן ביום 16.3.08.
- 23 22. על הקשיים המלווים תובעים בגין אפליה בעבודה עמדה ד"ר שרון רבין-
- 24 מרגליות, בציינה:
- 25 "אחד המכשולים הקשים שעומדים בפני תובעים בגין אפליה בעבודה הוא
- 26 המכשול הראייתי. הקושי הראייתי מתמקד בשתי קטגוריות עיקריות. האחת
- 27 היא ריבוי המקרים בהם אין לתובע ראיות ישירות להציע לבית הדין. המועמד
- 28 לעבודה או העובד חשים שהמעביד נהג כלפיהם באופן מפלה, אך אין ראיות
- 29 ישירות עליהן ניתן לבסס את עילת התביעה. לא הוסגרו לידי התובע, על ידי
- 30 מקבל ההחלטות, פרטים היכולים להצביע על כך שהשתרבבו להליך קבלת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

1 ההחלטות שיקולים פסולים על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אף
2 שתחושתו של העובד היא קשה". ראה: שרון רבין-מרגליות "כיצד מוכיחים
3 את קיומה? המקרה החמקמק של אפליה בעבודה".
4 23. יפים לעניינו דברי כב' השופטת וירט-ליבנה בע"ע 627/06, מורי נ' מ.ד.פ. ילו
5 בע"מ ואח' (מיום 16/03/08 מצוי במאגרים האלקטרוניים):
6 "מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על המעביד.
7 אולם, בכל הקשור בפיטורים מעבודה, על העובד להוכיח בשלב הראשון כי לא
8 היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. המחוקק נתן את דעתו לקושי
9 בהוכחת טענת ההפליה, ולכן אין הוא מטיל חובה על העובד להוכיח פוזיטיבית
10 את טענת ההפליה, אלא נקבע כי על העובד להוכיח כי לא היתה קיימת עילה
11 ברורה לפיטוריו על פי התנהגותו או מעשיו, ולאחר מכן עובר הנטל על כתפי
12 המעביד. בשלב הראשוני, על העובד להביא ראשית ראיה בלבד (ראו פסק דין
13 פלוטקין, בעמ' 495) רק לאחר שעמד העובד בנטל זה והציג ראשית ראיה
14 לקיומה של עילה לכאורה לפיטורים מחמת הפליה אסורה, עובר הנטל על
15 כתפי המעביד לסתור את טענות העובד ולהוכיח כי לא פעל מתוך הפליה
16 אסורה על פי עילות ההפליה המנויות בסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות"
17

להלן הכרעתינו:

18
19 24. נקדים ונאמר כי לאחר עיון בטענות וראיות הצדדים, לרבות התרשמותנו
20 מהעדויות שנשמעו בפנינו, שוכנענו כי התובעת הרימה את הנטל הנדרש הימנה
21 להוכיח כי פוטרה מחמת הריונה, כפי שיורחב.
22 25. ראשית נבהיר כי אין אנו מקבלים את טענת הנתבע לפיה מדובר בשתי תקופות
23 העסקה, שוכנענו כי יש לראות בכל תקופת העסקת התובעת, כתקופה רציפה.
24 26. מחומר הראיות עולה כי אכן התובעת עבדה החל מיום 5.3.17 וכי לקראת חודש
25 אוגוסט 2017 טסה לארה"ב כדי להיות עם משפחתה ונערכה לה מסיבת פרידה
26 במשרד הנתבע. אולם מנגד עולה מחומר הראיות כי אין חולק כי לאחר מספר
27 שבועות חזרה התובעת ארצה וביקשה לחזור ולעבוד בנתבע ואכן התובעת חזרה
28 לעבוד במשרד הנתבע החל מיום 25 ספטמבר 2017. ר' תלושי שכר של התובעת.
29 27. יתרה על כן עיון בתלושי השכר של התובעת מעלה כי לא נעשה לתובעת גמר
30 חשבון בסמוך לתקופה בה נסעה לחו"ל.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 28. עיון בסעיף 2 לחוק פיצויי פיטורים מעלה כי :
- 2 "לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מחמת –
- 3 (9) הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה
- 4 שאינה עולה על שישה חודשים;"
- 5
- 6 29. בהתחשב בכך, וכאשר לא נטען או הוכח כי בוצע "גמר חשבון" בסמוך לנסיעת
- 7 התובעת לארה"ב ומשאין חולק כי התובעת חזרה לעבוד בנתבע, לאחר פחות
- 8 מחודשיים הרי שאין לראות בהפסקה זו כהפסקה הפוגעת ברצף העסקת
- 9 התובעת, שעה שאין חולק כי מדובר על הפסקה הפחותה משישה חודשים ושעה
- 10 שעולה כי הנתבעת קיבלה את התובעת חזרה לעבוד בשירות הנתבע באותו
- 11 תפקיד.
- 12 30. יציין כי גם עיון בתמלול השיחה בין התובעת לרננה כהן ולעו"ד מרחז מעלה כי
- 13 נושא הרציפות עלה והנתבע בעצמו כתב במכתב הפיטורים של התובעת כי
- 14 התובעת עבדה יותר מחצי שנה. למותר לציין כי מדובר על משרד עורכי דין
- 15 ומשכך חזקה עליו שיודע את משמעות הוצאת מכתב פיטורים, על כל המשתמע
- 16 מכך.
- 17 31. ערים אנו לטענת הנתבע לפיה התובעת חזרה לעבוד כעובדת זמנית ושעתית
- 18 אולם אין אנו מקבלים טענה זו שעה שעיון בתלושי השכר מעלה כי רק בחודשים
- 19 ספטמבר ואוקטובר שכר של התובעת שולם לפי שעות ומחודש נובמבר ועד
- 20 לסיום העסקתה עולה כי שכרה שולם לה כשכר גלובאלי. למותר לציין כי
- 21 חודשים ספטמבר ואוקטובר הם חודשי חגים ולא מן הנמנע כי זה היה השיקול
- 22 לשלם לתובעת את שכרה כך בחודשים אלו. עיון בחקירתה הנגדית של התובעת
- 23 מעלה כי היא הבהירה כי שעות עבודתה באותם חודשים היו נמוכות כי מדובר
- 24 היה על תקופת חגים :
- 25 "יש לך הסבר מדוע בחודש ספטמבר קיבלת רק עבור 36 שעות עבודה? ת. אני באמת לא
- 26 זוכרת, אבל הייתה תקופת חגים" ר' עמ' 7 שורות 4-1.
- 27
- 28 יתר על כן, סעיף 9 לחוק עבודת נשים קובע, כי לא יפטר מעביד עובדת שהיא
- 29 בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא
- 30 יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון. הוראות
- 31 סעיף זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית, ובלבד



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חודשים לפחות.
2 בכל מקרה גם ביחס לעובדת המועסקת פחות מכך, קובע בית המשפט, לא תחול
3 הדרישה החוקית לקבלת היתר, אך עדיין חל – מכוח חוק שוויון ההזדמנויות
4 בעבודה, מכוח עקרון השוויון הכללי, ומכוח חובת תום הלב - איסור לפטרה
5 מחמת ההיריון, או בין היתר מחמת ההיריון. ר' עע (ארצי) 285-09
6 פרופ' אריאל בן עמר שירותי רפואת שיניים והשקעות בע"מ נ' עדה פלדמן
7 32. מעבר לאמור, מחומר הראיות עולה כי היתה הסכמה בין הצדדים כי התובעת
8 תוכל לחזור לעבודתה, כעולה מעדותה של התובעת שלא נסתרה בנדון:
9 "הם אמרו לך שיש לך דלת פתוחה לחזור מתי שתרצי? ת. כן ש. אז מה זה היה, יצאת
10 לחופשה ללא תשלום? ת.אני לא יודעת מה זה חופשה ללא תשלום. נסעתי מבלי לדעת מה
11 יקרה ובסופו של דבר חזרתי. זה לא משנה. ש. בואי נדבר על תקופת העבודה השנייה
12 שלך. מתי סיימת אותה? ת.אני לא סיימתי, לא הייתה תקופת עבודה שניה. חזרתי פשוט
13 לעבודה, אף אחד לא אמר לי שזאת תקופה שנייה, לא דיברו איתי על זה." ר' עמ 7 שורות
14 6-15
15 ובהמשך:
16 "את אמרת שלא ידעת מתי תחזרי ושהייתה לך דלת פתוחה במשרד. מה זה אומר? ת.רננה
17 אמרה לי שאם ארצה לחזור הדלת פתוחה, וגם אוהד אמר לי שהדלת פתוחה." ר' עמ 8
18 שורות 1-4.
- 19 33. זה המקום לציין כי הנתבע בעצמו לא מצא לנכון להחתים או למסור לתובעת
20 הודעה על תנאי העסקה חדשה, במועד בו נקלטה לעבודה מחדש כטענתו, ומשכך
21 הדבר יפעל לחובת הנתבע.
- 22 34. לאור האמור לעיל, אנו קובעים כי תקופת עבודת התובעת החל מיום 5.3.17 ועד
23 לסיום העסקתה, הינה תקופה רצופה אחת ולמרות שחלה הפסקה של פחות
24 מחודשיים, אין לראות בהפסקה זו כפוגעת ברציפות העבודה.
- 25 35. כמו כן אין אנו מקבלים את טענת הנתבע לפיה התובעת לא פוטרה אלא
26 התפטרה, מהנימוקים המפורטים לעיל:
- 27 36. ראשית, הנתבע, משרד עורכי דין, שאמור לדעת את משמעות הוצאת מכתב
28 פיטורים, הוציא לתובעת מכתב פיטורים בו נאמר מפורשות: " **לכבוד כל**
29 **המעוניין . הנדון: הגב' שאנל אסייג... הריני לאשר , כי ביום 30.1.18 פוטרה**
30 **הגב' שאל אסייג ... מעבודתה במשרדי, בו הועסקה כמזכירה, לאחר**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 שהועסקה מעל כחצי שנה. . בכבוד רב, יוסי כהן, עו"ד ... " ר' נספח ה' לתצהיר
2 התובעת.
- 3 37. שנית, כפי שפורט בסיכומי התשובה של התובעת אכן הלכה פסוקה ש: " מכתב
4 פיטורים בו מודיעה המעסיקה לעובד על פיטוריו מקים כלשעצמו את החזקה
5 כי התובע פוטר. לאור האמור, על המעסיקה המתכחשת לאמור במכתב שיצא
6 תחת ידה הנטל להוכיח טענתה זו" ר' ע"ע 1354/01 גלית כהן נק טרייד אין א.ר.
7 בע"מ (פורסם במאגר משפטי נבו מיום 21.8.2003). לא שוכנענו כי מחומר
8 הראיות עולה כי הנתבע הרים את הנטל הנדרש כדי להוכיח כי אין לתת תוקף
9 למכתב פיטורים זה.
- 10 38. ערים אנו לטענת הנתבע כי עו"ד אוהד מחרז לא היה מוסמך להוציא מכתב זה,
11 אולם לא שוכנענו כי יש לקבל טענה זו שעה ששמו של הנתבע מופיע על מכתב
12 הפיטורים ונוכח העובדה כי עיון בתצהירו של עו"ד מחרז מעלה כי תפקידו היה:
13 " מנהל המשרד שבבעלות עו"ד כהן ומנהל מחלקת הליטגציה". יצויין כי הנתבע
14 לא מצא לנכון להוציא מכתב כלשהו המבקש לבטל מכתב פיטורים זה.
- 15 39. ערים אנו גם לטענת הנתבע לפיה גב' כהן לא היתה מוסמכת לדון בפיטורי
16 התובעת. אולם לא שוכנענו כי יש לקבל טענה זו, שעה שעיון בחומר הראיות
17 מעלה כי התובעת היתה בקשר ישיר עם גב' כהן בכל הנוגע לתנאי העסקתה.
18 מחומר הראיות עולה כי התובעת הודיעה לה מתי היא מגיעה ומתי תחסיר או
19 תאחר. (ר' הודעות ווטסאפ ביניהם) כמו כן הנתבע לא נתן כל הסבר מדוע גב'
20 כהן היתה מעורבת בכל השיחות עם התובעת, לרבות השיחה לפיה לטענת הנתבע
21 עוד מרחז וגב' כהן הגיעו עם לתובעת להסכמה בנוגע לסיום העסקתה, במידה
22 ואינה מוסמכת בנדון. כמו כן לא ניתן כל מענה מהנתבע, מדוע בתמלול השיחה
23 של גב' כהן עם התובעת היא זו שפונה ומבקשת ממנה מספר פעמים לבוא
24 ולחתום על כתב הסילוק בנוגע לסיום העסקתה. משכך אנו מבכרים לקבל את
25 טענת התובעת לפי גב' כהן היתה מעורבת וממונה על התובעת ביחד עם עו"ד
26 מרחז ומשכך היה להם הסמכות להחליט על הפסקת העסקתה של התובעת
27 והדברים היו בידיעת הנתבע הלכה למעשה. משכך שוכנענו כי יש ליתן תוקף
28 למכתב הפיטורים שנמסר לתובעת.
- 29 40. שלישית, גם עיון בתמלול השיחה שצרפה התובעת בנוגע לשיחה שהיתה ביום
30 30.8.18 בינה לבין רננה כהן לבין עו"ד מחרז מעלה כי אין בה כל טענה מפי עו"ד



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 מרחז או מפי גבי כהן, לפיה התובעת התפטרה. נהפוך הוא, כאשר התובעת
2 שואלת על כך עו"ד מרחז עונה לה: "שאנל: עשיתי כאילו משהו לא בסדר בעבודה? עו"ד
3 מרחז: לא, הכל בסדר, די נו. את סובלת פה מה את רוצה? אה, כל הזמן להיות חולה?..."
4 ר' שורות 18-21 לתמלול השיחה נספח ז' לתצהיר התובעת. ככל שאכן היוזמה
5 להפסקת ההעסקה היתה של התובעת, היינו מצפים כי עו"ד מרחז היה מבהיר
6 בצורה חד משמעית כי התובעת התפטרה.
- 7 41. **רביעית**, גם עיון בתמלול השיחה בין התובעת לגבי רננה כהן מעלה כי למרות
8 שגבי כהן נשאלת על ידי התובעת על סיבת פיטוריה היא בוחרת שלא לענות לה
9 וכן לא טוענת שהתובעת היא זו שהתפטרה: "שאנל: גם שאלתי אותי מאיפה זה
10 בא פתאום, כאילו למה, אם עשיתי משהו, כאילו. פתאום הכל טוב ואז כאילו באתם...
11 להודעה הזאתי, אז זה קצת הפתיע אותי כאילו, אני לא אשקר. רננה: טוב, תקשיבי, מותק
12 שלי, תראי איך את מרגישה ותגידי לי אם את באה בשבוע הבא? ר' נספח ט' לתצהיר
13 התובעת.
- 14 42. **חמישית**, דבריו אלו של עו"ד מרחז בתמלול השיחה כפי שפורט לעיל, סותרים
15 את הכתוב בנספח 1 לכתב ההגנה. יצויין עוד כי הנתבע לא הביא כל אסמכתא
16 ממנה עולה כי נספח זה נמסר לתובעת בזמן אמת, שעה שהיחיד שחתום עליו
17 הוא עו"ד מרחז ומשכך הדבר יפעל לחובת הנתבע.
- 18 43. מעבר לאמור עיון בתצהירה של התובעת מעלה כי התייחסה לנספח 1 לכתב
19 ההגנה ואנו מבכרים לקבל את גרסתה שלא נסתרה בנדון: "25. פוטרתי מעבודתי
20 ביום 30.1.18 כשיש לי וותק של 10 חודשי עבודה. 26. לצערי לא הקלטתי את
21 שיחת הפיטורים, כיוון שלא העליתי בדעתי כי אפוטר בשיחה זו. 27. את
22 פרוטוקול השיחה, אשר כתב לכאורה עו"ד מרחז לאחריה ואשר צורף לכתב
23 ההגנה בנספח "1" לא ראיתי עד לקבלת כתב ההגנה והוא לא משקף את מה
24 שנאמר בשיחה..."
- 25 44. **שישית**, הנתבע לא הציג כל ראיה ממנה עולה כי ביקש לבטל את מכתב
26 הפיטורים שנמסר לתובעת ומשכך הדבר יפעל לחובתו.
- 27 45. **שביעית**, עיון בתצהירו של מר כהן מעלה כי הודה כי אכן מה שכתוב במכתב
28 הפיטורים הינו נכון: " 18. בדיעבד נודע לי כי מתוך רצון לסייע לשנאל ניתן לה מכתב
29 שלא נחתם על ידי ובו נכתב כי היא פוטרה לאחר שהועסקה במשרדי מעל חצי שנה. אמנם,
30 המכתב נכון, אך ברור כי היה מדויק יותר לכתוב כי שאנל הועסקה במשך מעל חצי שנה
31 במהלך שתי התקופות ולא ברצף."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 גם עיון בחקירתו הנגדית שנשאל על כך לא שלל הנתבע את מה שכתב:
2 "לטענתך, מפנה לסעיף 18 לתצהירך, מכתב הפיטורים נכון אבל התקופות לא נכונות?
3 ת. מה שכתבתי כתבתי" ר' עמ' 82 שורות 24-25
- 4 46. שמינית, גם עיון בנספח א' לכתב ההגנה וגם עיון בנספח יא לתצהיר התובעת,
5 שנוסח על ידי עו"ד מרחז כעולה מעדותו מעלה כי לא כתוב בו שהתובעת
6 התפטרה. גם כאשר נשאל על כך עו"ד מרחז לא היתה לו תשובה של ממש בנדון:
7 "למה בנספח אליו הפנית לא כתוב שם בנספח יא' שהתובעת התפטרה? ת. התובעת כבר
8 החזיקה את העט. שכתוב סוכם על הפסקת עבודתי במשרד עו"ד יוסי כהן כמי שניסח את
9 זה וזה אני אבל המשמעות היא לכל הנוכחים בחדר, וככל הנראה לכן היא התקשרה לאמה
10 ואמרה שהיא התפטרה וזה אכן תואם את מה שכתוב "סוכם על הפסקת עבודתי". אילו אכן
11 היינו מפטרים אותה היה כתוב פוטר. היא לא הייתה מתקשרת לאמה אחרי שהיא
12 החזיקה את העט כדי לחתום וזה מה שגלגל את התיק הזה." ר' עמ 15 שורות 17-22 .
13 למותר לציין כי מדובר במסמך שנוסח על ידי עורך דין שיודע את משמעות ניסוח
14 הדברים ושעה שלא רשום במסמכים אלו כי התובעת התפטרה הדבר יפעל
15 לחובת הנתבע.
- 16 47. תשיעית, ערים אנו לטענת הנתבע כי התובעת התפטרה בשל כך שלא היתה
17 מרוצה מהמשמרות שנמסרו לה וממערכת היחסים שהיתה לה עם המזכירה
18 הנוספת, אולם לא שוכנענו כי יש לקבל טענה זו.
- 19 48. הראיות היחידות שהוצגו על ידי הנתבע בנדון היו ווטסאפים הנוגעים
20 למשמרות של התובעת ולמערכת היחסים שלה התובעת מול מזכירה אחרת.
21 עיון בהודעות אלו מעלה כי אין בהם כל אזכור לתאריך בו נשלחו. התאריך
22 היחיד שרשום עליהם זה תכתובת לא ידועה של מי, בכתב יד המציינת את
23 התאריך 18/1/18 למותר לציין כי מועד זה הינו המועד עובר למועד בו התובעת
24 הודיעה על הריונה. מדובר אכן על טענות של התובעת בנוגע לשיבוץ
25 משמרותיה אולם אין בהודעות אלו כל התייחסות של התובעת כי היא מתכוונת
26 להתפטר בשל כך.
- 27 49. עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מעלה כי התייחסה לכך:
28 "אחד הויכוחים הקשים של היו שאת לא רצית לעבוד בבוקר ובימים ראשון שלישי ורביעי
29 אמרת שאת עובדת במקום אחר? ת. זה לא נכון. אמרתי להם שיתחשבו בי ושאני אעבוד
30 ביומיים האלה בבוקר כדי שאוכל לעשות בייבי סיטר ולהרוויח עוד כסף. הייתה מחלוקת
31 על זה באמת, אבל הבייבי סיטר לא היה חשוב לי והתפשרתי על הימים".
32 ובהמשך:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 "האם הייתה לך שיחה שבה אמרת שאם יבקשו ממך לעבוד בבוקר יותר מפעמיים את לא
2 תעבדי יותר במשרד? ת.לא, הייתה מחלוקת, ראיתי את ההודעות שצרפת, אכן כעסתי אבל
3 בסופו של דבר המשכתי לעבוד. ש.אז הייתה מחלוקת? ת.הייתה מחלוקת, אבל התפשרתי
4 ולא עזבתי. ש. מפנה לתצהירי עדות הנתבעת וקובץ הודעות ואצאפ. 3 דפים מהסוף. זה
5 שרשור של וואצאפים. (מסרון שמתחיל במילה התפשרתי)? ב"כ התובעת: אין לנו שום
6 הוכחה לתאריך. לשאלת ביה"ד אין לתובעת את הוואצאפ הזה כי הוא ישן. התובעת
7 ממשיכה בח.נ.: ש.מפנה לאותו מסרון. מקריא. מה זה העבודה השנייה? ת. כתבתי את
8 ההודעה הזאתי סתם, לא רציתי לעבוד 4 ימים ערב, רציתי גם בקרים. הייתי יותר ותיקה
9 מהמזכירה שבאה ולא התחשבו בי בכלל. בסופו של דבר התפשרתי בשיחה עם אוהד ורננה
10 ועבדתי כפי שהם רצו. זה היה בשיחה על המשמרות, אני לא זוכרת תאריכים. ש.זה היה
11 לקראת סיום העבודה שלך? ת.לא, אני לא זוכרת. " ר' עמ' 9-8 לעדותה התובעת
12
13 לא שוכנענו כי יש במחלוקת זאת ובהודעות אלו לרבות שאר הראיות שהוצגו
14 כדי להסיק כי התובעת ביקשה להתפטר בשל כך. למותר לציין כי לטענת
15 הנתבע במהלך חודש ינואר בשיחה בין התובעת לבין עו"ד מרחז וגב' כהן
16 התובעת הודיעה על התפטרותה בשל חוסר שביעות רצונה. הנתבע לא הציג כל
17 ראיה שתומכת בעמדה זו ומנגד גרסתה של התובעת לפיה למרות תלונות אלו
18 המשוכה לעבוד לא נסתרה. למותר לציין כי לא שוכנענו כי יש לקבל את טענת
19 הנתבע כי התובעת החליטה להתפטר בשל כך במהלך חודש ינואר 18, מועד בו
20 ידעה כבר על הריונה.
- 21 50. כמו כן ערים אנו לנספח 3 לכתב ההגנה, הודעה וואטספ ששלחה התובעת לגב'
22 רננה כהן ביום 6.2.2018 בו היא מודיעה כילא תגיע יותר לעבודה. אולם שוכנענו
23 כי לא מדובר בהודעת התפטרות. מדובר על הודעה של התובעת לאחר פיטוריה
24 בתקופת ההודעה המוקדמת כי היא לא תגיע לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת
25 ומשכך התובעת אינה זכאית לפיצוי כלשהו בגין תקופת ההודעה המוקדמת כפי
26 שיפורט בהמשך.
- 27 51. משכך שוכנענו כי התובעת פוטרה מעבודתה ואין לקבל את טענת הנתבע לפיה
28 התובעת התפטרה מעבודתה .
29
- 30 **האם הפסקת העסקתה נעשתה כדין?**
- 31 52. בנסיבות המקרה שלפנינו אנו בדעה כי עלה בידי התובעת להביא ראשית ראיה
32 ואף למעלה מכך בכדי להראות שלא היה במעשיה או בהתנהגותה סיבה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 לפיטוריה. משכך הנטל עובר לנתבע להוכיח כי פיטוריה אינם קשורים להריונה,
2 נטל שלטעמינו לא עמד בו. נטעים טעמינו.
- 3 53. **ראשית**, בניגוד להצהרת הנתבע לפיה התובעת מבחינה מקצועית לא היתה
4 מזכירת טובה כפי שפורט בסעיף 7 לתצהירו, הרי שאין חולק כי הנתבע החליט
5 להחזיר את התובעת לעבודתה לאחר ששבה מארה"ב. למותר לציין כי העובדה
6 שהנתבע החזיר את התובעת לעבודה לא עלה בקנה אחד עם טענתו לחוסר
7 שביעות רצון מתפקוד התובעת.
- 8 54. **תצהירה של התובעת לא נסתר בנקודה זו:**
- 9 "תאשר לי שלאחר חודש רבת עם הורייך וחזרת ארצה? ת. לאחר 3 שבועות חזרתי ארצה
10 ש. אבל לא באת למשרד עו"ד כהן? ת. חזרתי ארצה ודיברתי עם רננה וחזרתי מיד לעבוד.
11 אני לא זוכרת את התאריכים אבל אני זוכרת שישר חזרתי לעבוד. רננה אמרה שהיא
12 מפטרת מזכירה אחת כי היו 2, כדי שאחזור, אבל לבנתיים היא רצתה שאהיה עוזרת
13 אישית של יוסי, כלומר שאהיה במשרד" ר' עמ' 6 שורות 21-25
14 ובהמשך העידה התובעת:
- 15 "ז"א שאמרו לך שלא בטוח יקבלו אותך, נראה איך יהיה, ואם זה יהיה בסדר ניתן לך
16 משכורת חודשית ונקבל אותך? ת. לא נכון ש.מה לא נכון? ת.זה היה ככה. רננה דיברה
17 איתי עוד לפני שחזרתי וידעה שאני מתכוונת לחזור, והדלתות ישר היו פתוחות בשבילי,
18 היא אמרה שהיא צריכה לפטר מזכירה אחת, אבל לבנתיים היא אמרה שהיא רוצה
19 שאחזור מיד להיות עוזרת אישית של יוסי ואטפל בנושאים רגישים מאוד." ר' עמ' 7
20 שורות 11-17.
- 21 55. ערים אנו לטענת הנתבע לפיה קיבל אותה לעבודתה בשל מצוקה של כוח אדם
22 במזכירות ולעדות עו"ד מרחז בנדון:
- 23 "כ"כ לא הערכתם אותה מקצועית שישר קיבלתם אותה לעבודה חזרה בספטמבר?
24 ת.היינו באותה עת במצוקה קיצונית וחמורה במזכירות, היא פנתה לרננה, אני ועו"ד כהן
25 התייעצנו והתלבטנו ולא בלב שלם החזרנו אותה כעובדת זמנית, אמרנו ניתן צ'אנס כי לא
26 הייתה חלופה. כשעוזבת מזכירה שהחזיקה 15 שנה את המזכירות זה יוצר חור לכן
27 החלטנו לתת לה הזדמנות למרות שלא יעזור מה שהיא תגיד כי היא התפטרה. התובעת
28 הייתה רחוקה מלהיות עובדת טובה." ר' עמ' 12 שורות 24-30
29 עם זאת הנתבע לא הציג כל ראיה לפיה ניסה למצוא מזכירה אחרת ולא מצא
30 ומשכך הדבר יפעל לחובתו.
- 31 56. **שנית**, עיון בתלושי השכר של התובע מעלה כי בחודש 11/17 עלה שכר היסוד
32 של התובעת לסך של 6217 ₪ בעוד שלפני שנסעה לארה"ב שכרה של התובעת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 היה נמוך יותר ועמד ע"ס 5479 ₪. ככל שהנתבע לא היה מרוצה מהעסקתה
2 ותפקודה של התובעת הרי שלא ברור מדוע בחר להעלות את שכר עבודתה.
- 3 **57. גם עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מעלה כי התייחסה לכך ועדותה לא**
4 **נסתרה:**
- 5 "אמרת שעבדת בנושאים רגישים. איזו השכלה יש לך? ת.אין לי שום השכלה וידעתם את
6 זה. אם הייתי עובדת גרועה למה העליתם לי את השכר ולקחתם אותי לעבודה? ש.ידעת
7 קרוא וכתוב? ת.בוודאי. זה קצת מוזר שאתה אומר את זה כאשר העליתם לי את השכר
8 בפחות משנה העליתם פעם אחת." ר' עמ 8 שורות 25-29
- 9 ערים אנו לעדות עו"ד מרחז בנדון אולם גם מעדות זו עולה כי בסופו של יום אכן
10 העלו לתובעת את שכרה:
- 11 "אם התובעת הייתה עובדת כ"כ לא טובה למה שכרה עלה בכ-700 ₪ נטו בחודש נובמבר
12 17 ועמה על 6,000 ₪ נטו? ת.חבל שלא עיינתם בתלושים. התובעת באה אליי בתקופה
13 הראשונה וביקשה העלאה. התייעצתי עם עו"ד כהן והתשובה הייתה שלילית והתובעת
14 כעסה עליי. בסופו של יום כדי לנסות אולי לעלות אותה על המסלול ושתיכנס לתלם היא
15 קיבלה העלאה שולית ביותר ואני לא צריך להסביר ש-6,000 ₪ נטו למזכירה היא לא
16 משמורת גבוהה. היא לא הייתה עובדת טובה, זה לא היה רלוונטי." ר' עמ 13 שורות 12-18
17 למותר לציין כי העלאת שכר של 700 ₪ נטו בהתאמה לשכרה של התובעת אינה
18 מהווה העלאת שכר זניחה.
- 19 **58. שלישית,** בניגוד לתצהירו של הנתבע בדבר חוסר שביעות רצון מתפקוד התובעת
20 (סעיף 7 לתצהירו) הרי שהנתבע לא הציג כל מסמך ממנו עולה כי היתה תלונה
21 כלשהי בנוגע לתפקוד התובעת או העדר שביעות רצון ממנה ומשכך הדבר יפעל
22 לחובתו.
- 23 **59. רביעית,** מהראיות שהוצגו על ידי התובעת נראה כי מערכת היחסים שלה עם
24 הממונה עליה, גב' רננה כהן היתה קרובה וגם גב' כהן לא הציגה כל ראייה ממנה
25 עולה כי היתה תלונה כלשהי על אופן עבודתה של התובעת.
- 26 **60. חמישית,** מהראיות שהוצגו על ידי הצדדים עולה כי מערכת היחסים בין
27 התובעת לבין עו"ד מרחז היתה חברית וטובה כעולה מהאופן בו שניהם התנסחו
28 בהודעות הווטסאפ שלהם. והטענות שהיו במסגרת התכתובת שהוצגו בין
29 השנים היו רק טענות של התובעת בנוגע לסידור העבודה שלה, מנגד לא הוצגה
30 כל טענה של עו"ד מרחז ששימש מנהל המשרד כעולה מתצהירו בכל הנוגע לאופן
31 פעולתה ותפקודה של התובעת, שיש בו כדי להוביל לפיטורי התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

61. די בכך לטעמינו כדי להסיק כי לא היתה סיבה לפיטורי התובעת הקשורה
לנימוקים שהועלו על ידי הנתבע, חוסר שביעות רצון ממנה ותפקוד לקוי. משכך
עובר הנטל לנתבעת להוכיח שלא פעלה בניגוד להוראות סעיף 2 לחוק שיויון
הזדמנויות בעבודה.
62. עיון בחומר הראיות מעלה כי אין חולק כי התובעת שיתפה בהריונה של רננה
כהן, אשתו של הנתבע כעולה מהודעת ווטסאפ בה שלחה התובעת לגבי רננה
מסמך רפואי ותמונות המעידות על היותה בהריון. במענה לכך ענה לה רננה:
"איך את מרגישה עם זה? והתובעת ענתה לה: מלחיץ. לאחר מכן פנתה
התובעת בהודעה נוספת לרננה: "אני אצא ב3 וחצי בשביל להספיק להגיע
הביתה ואז לנסוע עם אמא לבדיקה " ולאחר מכן רננה שאלה אותה: " הכל
בסדר בבדיקה" ר' נספחי ד' לתצהיר התובעת
63. ערים אנו לטענת הנתבע לפיה לא ידע על הריונה של התובעת ולאמור בתצהירה
של רננה לפיה: "בשלב מסוים הודיעה לי שאנל שהיא בהריון, היא השביעה
אותי, חזור ושוב, לא לספר זאת לאיש ואף הדגישה בפני שאינה בטוחה כי
תמשיך את ההריון נוכח זאת שאינה בטוחה בקשה עם בן זוגה. ... 12.
כמשמבקשים ממני שלא לספר משהו ועוד משביעים אותי, אני מקיימת את
הבטחתי". כמו כן ערים אנו לכך כי התובעת הודתה בעדותה כי אכן זה מה
שביקשה מגב' כהן.
64. אולם לא שוכנענו לקבל את גרסת הנתבע וגרסת גב' רננה כהן לפיה הנתבע ועו"ד
מרחז לא ידעו על הריונה של התובעת במועד סיום העסקתה, שעה שעיון
בתמלול השיחה שנערכה ביום 31.8.21 היום בו פוטרה התובעת, מצא לנכון עו"ד
מרחז להגיד את הדברים הבאים: " אוקי. לכבוד כל המעוני-, הריני לאשר כי
ביום ששאנל הקיאה, סתם, הריני לאשר כי ביום 31.1.18 פוטרה....". ר' שורה
10-11 לנספח ו' לתצהיר התובעת.
65. ערים אנו לגרסתו של עו"ד מרחז לפיה התובעת היה מקיאה הרבה, כעולה
מעדותו, אולם לא שוכנענו לקבל גרסה זו שעה שגרסה זו לא הופיעה בתמלול
השיחה ולא בתצהיר עדות ראשית של עו"ד מרחז. כמו כן ערים אנו לטענת
הנתבע, שעדותו נשמעה במועד דיון לאחר שנשמעה עדותו של עו"ד מרחז שהעיד
על נושא ההקאה, בהרחבה, יש לומר, שם העיד כי התובעת נהגה להקיא הרבה,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 אולם עדות זאת לא עולה בקנה אחד עם עדותו לפיה כמעט ולא ראה את
2 התובעת בעבודתה. משכך לא שוכנענו כי יש לקבל את גרסת הנתבע בנדון.
- 3 66. יתרה מזאת, סמיכות המועד בו הודיעה התובעת על הריונה 25.8.21 לבין המועד
4 בו זומנה לשיחה ופוטרה – 30.8.21 מעיד לטעמינו על קשר בין הדברים.
- 5 67. משכך שוכנענו כי יש לקבל את גרסת התובעת בתצהירה, גרסה שלא נסתרה
6 לפיה:
- 7 " 22. בחודש ינואר 2018 הודעתי לגב' רננה כהן, כי אני הרה ובהמשך הודעתי לה כי
8 החלטתי לשמור על ההריון. 23. פעלתי מתוך אמון מלא בגב' כהן בה ראיתי דמות תומכת
9 ומתוך תמימות סיפרתי לה על הריוני בשלב מוקדם זה ושתפתי אותה במה שעבר עלי... 24.
10 להפעתי הרבה, בסמוך לאחר מכן, זומנתי לשיחה בנוכחות גב' כהן ועו"ד מרחז, בה הודיעו
11 לי כי אני מפוטרת מעבודתי...."
12 ובהמשך:
- 13 " 33. אף לא ניתנה לי אזהרה, התראה או הסבר מדוע אני מפוטרת. 34. בהקשר
14 זה יצויין כי הממונים עלי סרבו להבהיר לי מדוע אני מפוטרת, ואף הודו בפני
15 כי אני עובדת מצויינת ואהובה במשרד. 35. הייתי הממוה מפיתורי, שאין לי
16 ספק שנבעו אך ורק בשל הריוני... 38. כך פוטרתי מעבודתי, בשל הריוני וללא
17 כל שימוע, תוך הפרת החובות החלות על מסיק ולמותר לציין אף ללא פניה
18 לממונה על חוק עבודת נשים לקבלת היתר, ..."
- 19 68. עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מעלה כי תצהירה לא נסתר בנקודות אלו:
20 "ש. מה את עושה פה? ת. לקבל צדק. פיטרת אותי כשאני בהריון, השארת אותי ללא
21 עבודה, אף אחד לא היה מוכן להעסיק אותי בגלל שהייתי בהריון וזה פגע בי. ש.
22 תסתכלי לי טוב בעיניים. אני ע"ד כהן פיטרתי אותך? ת. שלחת את אוהד ורננה לפטר
23 אותי." ר' עמ' 6 שורות 1-5.
- 24 69. מעבר לאמור, עיון בעדותו של ע"ד מרחז עולה כי הוא טוען כי השיחה בה
25 התפטרה התובעת נערכה שבועיים עובר לשיחה שנערכה עימה ביום 31.8.18.
26 עדות זו לא עולה בקנה אחד עם נספח 1 לכתב ההגנה ממנו עולה כי ב 30.1.18
27 הנתבע הוציא מכתב סיכום פגישה ומשכך נסתרה גרסת הנתבע בנדון.
- 28 70. משכך אנו קובעים כי הנתבע לא הרים את הנטל להוכיח כי פיטוריה של התובעת
29 לא היו קשורים להריונה של התובעת עוד אנו קובעים כי הנתבע ידעה על הריונה
30 של התובעת עובר לפיטוריה וכי פיטוריה היו בשל הריונה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

71. ערים אנו לטענת הנתבע לפיה הגוף שנתבע אינו אישיות משפטיות, אולם במהלך כל הדיון לא הוכחש כי הנתבע עו"ד כהן הוא הנתבע הלכה למעשה בתיק בתור בעלי המשרד כפי שאף צויין בכתב הגנה. משכך, לא שוכנענו כי יש באזכור הנתבע בשם רחב יותר כשהובהר במהלך הדיון וכעולה מתלושי השכר שצורפו כי המעסיק הוא עו"ד כהן, כדי להוביל לדחיית התביעה בשל כך, במיוחד שעה שהנתבע לא הכחיש את היותו מעסיק של התובעת.

הסעד בגין פיטורים שלא כדין

72. משקבענו כי פיטורי התובעת היו קשורים להריונה, הרי שנעשו הם בניגוד לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה.

פיצויים עונשיים ו/או פיצויים סטטוטוריים ללא הוכחת נזק מכוח חוק שוויון

הזדמנויות

73. סעיף 10(א) לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה מעניק לבית הדין סמכות לפסוק פיצוי לפי שיקול דעתו, לרבות פיצוי גם עבור נזק שאינו ממוני לעובדת שפוטרה פיטורים מפלים (ובענייננו בגין הריונה), בשיעור שיראה לו בנסיבות העניין וזאת תוך השארת מלוא שיקול הדעת בידי ביה"ד באשר לסכום הפיצוי שיפסק, כמצוטט:

"לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 50,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק;

(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיטורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים. הוראות סעיף קטן זה כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970.

74. על מטרת הפיצוי העונשי עמד בית הדין הארצי בדב"ע נו/3-129, שרון פלוטקין נ' אחים אייזנברג, פד"ע לג 481 (להלן – פרשת פלוטקין), כדלקמן:

"החוק בענייננו קבע במפורש שניתן לפצות גם על נזק שאינו נזק ממון.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

1 יש הרואים בו התרת פסיקת פיצויים עונשיים. פרופ' פרנסיס רדאי...רואה
2 בכך קנס אזרחי. היא מציינת, כי נדירים המקרים בהם ניתנת לעובדים זכות
3 לפיצויים ללא נזק ממון, ובכל המקרים הכוונה היא להרתיע את המעביד
4 באמצעות קנס אזרחי מפעילות בלתי רצויה. לדעתה המטרה של סעיף 10(1)
5 היא מתן פיצויים עונשיים על עצם העבירה על החוק. והיא מוסיפה:
6 "לעניין ההרתעה, יש חשיבות מוגברת לפסיקת פיצויים משמעותיים לאור
7 הסייגים לתרופת האכיפה בסעיף 10(2). לעניין הפיצוי לקורבן האפלייה,
8 מעבר לנזק הממון נובע הנזק מעצם האפלייה נגדו, הפוגעת בכבודו כאדם עובד.
9 אם בתי הדין לעבודה לא יפעילו את שיקול דעתם בעניין הפיצויים כדי ליצור
10 הרתעה נגד האפלייה, החוק יהפוך לאות מתה, כי ללא הרתעה כלכלית ולאור
11 הסייגים בעניין תרופת האכיפה, לא יהיה סיכוי למנוע מעשי אפלייה בשוק
12 העבודה באמצעות ההבטחות של החוק...
13 כדי שיושגו מטרות החוק, צריך לחזק את סעד האכיפה ולהפוך אותו לסעד
14 עיקרי... עם זאת, מתן פיצויים משמעותיים כלכליים ועונשיים גם הוא יכול
15 להפוך את האפליה בניגוד לחוק לבלתי כדאית".

16 75. הצורך בהגנה, כאמור, מקבל חיזוק נוסף על רקע קיומן של דעות קדומות ושל
17 הפליה מבנית שמשפיעים על השתלבותן של נשים בשוק התעסוקה. על אלה
18 עמדה כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, בעניין בן עמר:
19 "הפסיקה אף הכירה בכך שהפליית נשים אינה רק בעלת אופי
20 אינדיבידואלי אלא נובעת מאי שוויון שיטתי-מבני, שנהג משך שנים
21 רבות, ומשליך גם על יכולתן של נשים להשתלב באופן שוויוני בעולם
22 התעסוקה המודרני (ראו גם בג"ץ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר
23 העבודה והרווחה פ"ד נב(3) 630 (1998)).
24 אי השוויון החברתי האמור מוביל, פעמים רבות וגם בימינו אנו, לדעות
25 קדומות בנוגע ליכולתן של נשים להמשיך בביצוע עבודתן כרגיל תוך כדי
26 הריון וכאמהות לפעוטות. מטעם זה, וכן נוכח ההכרה בקושי – הנובע
27 מהדעות הקדומות כאמור – למצוא עבודה חלופית תוך כדי ההריון, בחר
28 המחוקק להקנות הגנה מיוחדת כנגד פיטורי נשים בהריון, וזאת במסגרת
29 חוק עבודת נשים".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 **כאמור בסעיף 9(א) לחוק עבודת נשים** מעסיק שמעוניין בפיטורי עובדת בהריון
2 יכול לבקש היתר לפיטורים מאת שר העבודה והרווחה. על היקפו ומהותו של
3 היתר הפיטורים נדון בהרחבה בהמשך הדברים.
- 4 76. מטרת בקשת היתר לפיטורים בדומה לכלל הוראות חוק עבודת נשים היא להגן
5 ולפתור בעיות ייחודיות לציבור הנשים העובדות. כך בהצעת חוק עבודת נשים
6 נקבע במפורש ש"להשלמת ההגנה על העובדת שהיא בהריון או בחופשת לידה
7 **אוסר החוק המוצע לפטור ללא היתר משר העבודה**" (ה"ח עבודת נשים,
8 התשי"ב-1952). היינו בקשת ההיתר לפיטורים היא בבחינת מנגנון הגנה
9 לתקופות שהן מועדות לפיטורי נשים עובדות. יש לדעת כי פיטורי עובדת בהריון
10 או עובדת המטופלת בתינוק קטן מקטינים את סיכוייה למצוא עבודה חלופית
11 ולהשתלב בשוק התעסוקה (מיכל אלפסי "עבודת נשים בהריון" **מינהל מחקר**
12 **וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה** (2008)
13 <http://employment.molsa.gov.il/Research/Documents/X8413.pdf> וגם משום כך
14 נדרשת הגנה מיוחדת. ר' ע"ע (ארצי) 285-09 פרופ' אריאל בן עמר **שירותי**
15 **רפואת שיניים והשקעות בע"מ** -עדה פלדמן (28.12.2010).
- 16 77. בענייננו מדובר בפיצויים עונשיים על הפרת זכות ראשונה במעלה ועל הפלייתה
17 של התובעת בשל היותה בהריון. אנו סבורים כי נוכח מטרת חוק שוויון
18 הזדמנויות בעבודה וחשיבות העקרונות המיושמים בתיק זה עלינו לשדר מסר
19 ברור כי הפרת הוראות חוק זה תגרור סנקציה כספית ממשית. מטרת החקיקה
20 הנדונה ומהותה היא שילוב נשים בשוק התעסוקה ופסיקת פיצוי הולם בגין
21 הפרת הוראות החוק, משרתת מטרה זו.
- 22 78. אין צורך להכביר במילים כי הנתבע אף לא קיים הליך שימוע כנדרש. גם אם
23 לטענת הנתבע התובעת הסכימה להפסקת העסקתה הרי שהיה צריך היה לקיים
24 הליך שימוע גם במצב זה. למותר לציין כי לא קיבלנו את גרסת הנתבע בנדון.
- 25 79. כשאנו מביאים בחשבון את הפגיעה בתובעת, אשר בשל הפרת חוק שוויון
26 ההזדמנויות נותרה בלא עבודה כשהיא רק בתחילת הריונה, וכשאנו מביאים
27 בחשבון את העובדה שבהתנהגות הנתבע היה חוסר תום לב כפי שפורט, הן בעצם
28 הפיטורים כדי לנסות להתחמק מהמגבלה שלפי חוק עבודת נשים ומנגד את גובה
29 שכרה של התובעת ואת תקופת העסקתה ואת העובדה שלא נוהל הליך שימוע



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

1 בעניינינו, דעתנו היא שאכן מוצדק לחייב את הנתבע בתשלום פיצוי לפי החוק, אך
2 לא בסכום המרבי, במיוחד נוכח העובדה כי התובעת קיבלה דמי אבטלה כעולה
3 מסעיף 47 לתצהירה .
4 80. אשר על כן, לאור האמור לעיל ובהתאם לתכליתו של חוק שיוויון הזדמנויות
5 בעבודה מחד, תוך לקיחה בחשבון את תקופת העסקתה של התובעת, שכרה
6 והעובדה, וכן את העובדה שקבענו שלא נעשה הליך של שימוע עובר לפיטורי
7 התובעת, ומנגד משהתובעת קיבלה דמי אבטלה הגענו לכלל מסקנה כי על
8 הנתבע לשלם לתובעת פיצויים בגין נזק שאינו ממוני בגובה 50,000 ₪, פיצוי זה
9 לוקח בחשבון גם את הפיצוי בגין העדר שימוע ולא שוכנענו כי יש ליתן פיצוי
10 מעבר לאמור על נושא השימוע .

11

12

האם הנתבע הפר את חוק עבודת נשים?

13 81. נוכח קביעתנו לפיה התובעת פוטרה לאחר תקופת העסקה של יותר משישה
14 חודשים הרי שהיה על הנתבע לפנות לממונה על חוק עבודת נשים לקבל היתר.
15 אין מחלוקת כי הנתבע לא פנה נוכח טענתו לפיה התובעת התפטרה.

16

17

82. סעיף 9 (א) לחוק עבודת נשים, קובע :

18

19

20

"לא יפטר מעביד 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 ובלבד
שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חודשים לפחות;..."

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

83. נפסק כי פיטורים בניגוד להוראת סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, בטלים מעיקרם
ועל כן יש לפצות את העובדת שפוטרה כאילו המשיכה לעבוד עד תום התקופה
המוגנת מפיטורים לפי החוק (ר' דב"ע מח/8-3 אבנר קופל נ' עדיי וייס ארלוביץ,
[פורסם בנבו] פד"ע כ 57). לעניין זה נפסק כי "החוק מחייב מעסיק לקבל היתר
לפיטורי עובדת בהריון גם במצב בו לא ידע כלל על ההיריון בעת ההחלטה על
הפיטורים וגם אם הפיטורים אינם קשורים להיריון" (ר' דב"ע לו/78 - 3 רחל
פאלק נ' מדינת ישראל, [פורסם בנבו] פד"ע ט' 197; ע"ע (ארצי) 285-09 פרופ'
אריאל בן עמר שירותי רפואת שיניים והשקעות בע"מ נ' עדה פלדמן [פורסם
בנבו] (מיום 28.12.10)). לפיכך, גם אם נודע למעסיק לאחר שהחליט על
הפיטורים או לאחר שמסר לעובדת מכתב פיטורים כי העובדת הייתה בהריון



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 במועד הפיטורים, עליו לפנות ולבקש היתר לפיטורים על פי סעיף 9 לחוק עבודת
2 נשים מיד לאחר שנודע לו כי העובדת הייתה בהריון במועד הפיטורים.
- 3 84. סעיף 13א מתייחס לגובה הפיצוי שייפסק לזכות עובדת אשר פוטרה בניגוד
4 להוראת סעיף 9 לחוק.
- 5 85. סעיף 13א לחוק עבודת נשים, קובע:
6 "13א. (א) לבית הדין האזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל
7 הפרת הוראות לפי חוק זה, והוא רשאי –
8 (1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין;
9 ...
10 (ב) (1) מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטרו
11 בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה
12 מגיע להם במהלך התקופה המזכה; ואולם רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים
13 שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע; לענין חישוב השכר לפי סעיף קטן זה,
14 יחולו הוראות סעיף 13ב לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ותקנות לפי סעיף 13
15 לחוק האמור.
- 16 (2) לענין סעיף קטן זה, "התקופה המזכה" – תקופה שתחילתה ביום הפיטורים או
17 ביום שבו המעביד ידע או שהיה עליו לדעת על קיומה של העילה להגבלת הפיטורים,
18 לפי המאוחר, וסיומה במועד המוקדם מבין אלה:
19 (א) תום התקופה שבה חלה הגבלת הפיטורים כאמור;
20 (ב) אם ניתן היתר פיטורים לפי סעיף 9 – יום תחילת תוקפו של ההיתר;
21 (ג) אם העובד או העובדת הוחזרו לעבודה – יום החזרה לעבודה".
- 22 86. סעיף 13א(ב)(1) לחוק קובע כי אם העובדת פוטרה בניגוד להוראת סעיף 9 לחוק
23 עבודת נשים בית הדין יפסוק לה פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר
24 שהיה מגיע לה במהלך התקופה המזכה. סעיף זה קובע סף מינימלי לקביעת
25 הפיצוי בגין הפרת החוק בכפוף לשיקול דעת במקרים חריגים.
26 בדברי ההסבר להצעת החוק הובהרה תכליתו של התיקון, במילים הבאות:
27 "המציאות מוכיחה כי הסנקציות הפליליות אינן מופעלות ולכן אינן
28 מרתיעות דיין, ובפועל עדיין קיימים מעבידים רבים העוברים על
29 הוראות החוק. הצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 36) ... באה לקבוע,
30 בנוסף לאמור, סנקציות אזרחיות בשל הפרת הוראות החוק, וזאת כדי
31 להגביר את ההרתעה ואת דרכי האכיפה של הוראות החוק כלפי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

1 מעבידים... מטרתה של הצעת חוק זו היא לקבוע, בנוסף לפיצוי נזקי,
2 גם פיצוי אזרחי עונשי שמטרתו הרתעתית וחינוכית".

3
4 מטרתו של התיקון הנה, לפיכך, להביא לפיצוי "אזרחי עונשי" שמטרתו
5 "הרתעתית וחינוכית", וזאת בהתחשב בכך שהוראות החוק אינן מקוימות על
6 ידי מעסיקים רבים, ונשים רבות מוצאות עצמן מפוטרות בשל הריון, או במהלך
7 הריון, תוך התעלמות מהוראות החקיקה (על כך שפיטורי נשים בהיריון בניגוד
8 לחוק הנה עדיין תופעה נפוצה שיש להיאבק בה ראו, למשל, נתונים שהוגשו
9 לוועדה לקידום מעמד האישה לקראת דיון בנושא זה ביום 17.2.08,
10 <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/docs/m01990.doc>.

11 87. באשר לשאלה האם זכאית התובעת לפיצויים מכוח חוק עבודת נשים נפסק
12 בע"ע 627/06 בעניין אורלי מורי הנ"ל [פורסם בנבו]:

13 "כן יודגש, כי על פי סעיף 13 לחוק עבודת נשים, שנחקק במסגרת חוק
14 עבודת נשים (תיקון מס' 31), התשס"ו-2006, ניתנה לבית הדין לעבודה, בין
15 היתר, סמכות לפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה
16 מגיע לעובד או עובדת שפוטרו בניגוד להוראות סעיף 9, במהלך התקופה
17 המזכה. על פי הסעיף, בית הדין רשאי לפסוק פיצויים בסכום אחר, קרי
18 בסכום נמוך יותר מ-150% מהשכר, רק מטעמים מיוחדים שיירשמו."

19 88. לאחר שנתנו דעתנו למכלול השיקולים המונחים על הכף ומכלול נסיבות העניין,
20 הגענו לכלל מסקנה כי אכן פיטורי התובעת נעשו בניגוד לחוק עבודת נשים.
21 ולכן התובעת זכאית לפיצוי בגין פגיעה זו בהתאם להוראות החוק ולא שוכנענו
22 כי יש נסיבות מיוחדות שיש בהם להביא לקביעה לפיצוי נמוך מזה שקבוע בחוק.
23 משתחשב התובעת לא נסתר והוא עולה בקנה אחד עם הוראות הדין הרי
24 ששוכנענו כי על הנתבע לשלם לתובעת סך של 150% שכר מהיום בו פוטרה
25 התובעת עד ליום בו ילדה בתוספת 60 ימים שעה שמחומר הראיות עולה כי
26 הנתבע אפשר לתובעת לעבוד בהודעה המוקדמת. משכך על הנתבע לשלם
27 לתובעת סך של 84,537 ₪ (6262 ₪ * 7 חודשים עד הלידה 19.9.2018 – נספח
28 " לתצהיר התובעת + חודשיים * % 150).

29 89. בנוסף התובעת תובעת פיצוי בגין חופשה שנתית, דמי הבראה והפרשות לפנסיה
30 ופיצויי פיטורים נוכח התקופה המוגנת בה אסור היה לפטר את התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 אכן בהתאם לפסיקה משהנתבע לא ביקש היתר לפיטורי התובעת הרי שפיטורי
2 התובעת בטלים. כמו כן בהתאם לפסיקה עניפה, בית הדין פוסק לזכות עובדות
3 שפוטרו בניגוד לסעיף 9 לחוק לא רק פיצוי בגין השכר שנמנע מהן עד תום
4 התקופה המוגנת, אלא גם פיצוי בגין זכויות נוספות שהיו משולמות להן לו
5 פיטוריהן היו נעשים כדין, היינו – בתום התקופה במהלכה נאסר לפי חוק
6 לפטרן. ר' ע"ע (ארצי) 285-09 פרופ' אריאל בן עמר שירותי רפואת שיניים
7 והשקעות בע"מ -עדה פלדמן (28.12.2010).
- 8 משכך ומשתחשיבי התובעת לא נסתרו שוכנענו כי יש לקבל רכיב תביעה זה של
9 התובעת.
- 10 מעבר לאמור, עיון בתלושי השכר מעלה כי הנתבע לא הפריש עבור התובעת
11 הפרשות פנסיוניות כל תקופת העסקתה וכן לא דמי הבראה. משכך שוכנענו כי
12 יש לקבל רכיבי תביעתה של התובעת גם בגין רכיבים אלו. יצויין כי הנתבע לא
13 הציג תחשיב נגדי בנוגע לרכיבים אלו ומשכך אנו מקבלים את תחשיב התובעת
14 שעולה בקנה אחד עם הוראות הדין ולא נסתר.
- 15 90. משכך הנתבע ישלם לתובעת הפרשות מעביד לפנסיה בגין תקופת איסור
16 הפיטורים בסך של 5449 ₪. לא שוכנענו כי יש לחייב בפיצויי הלנה נוכח
17 המחלוקת לזכאות רכיב זה.
- 18 91. משכך הנתבע ישלם לתובעת פדיון חופשה בגין תקופת איסור הפיטורים בסך
19 של 2988 ₪.
- 20 92. משכך הנתבע ישלם לתובעת דמי הבראה בגין תקופת העסקתה לרבות תקופת
21 איסור הפיטורים בסך של 4374 ₪
- 22 93. משכך הנתבע ישלם לתובעת פיצויי פיטורים בגין תקופת העסקתה לרבות
23 תקופת איסור הפיטורים בסך של 13,045 ₪. לא שוכנענו כי יש לחייב את הנתבע
24 בחיוב בגין פיצויי הלנה נוכח המחלוקת נשוא תיק זה.
- 25 94. יצויין כי ערים אנו כי תקופת העסקתה של התובעת היתה פחות משנה, אולם
26 פסיקתינו בגין פיצויי פיטורים ודמי הבראה הינה כפיצוי בגובה פיצויי
27 הפיטורים ודמי הבראה שהיו משולמים לה לו הייתה מפוטרת כדין בתום
28 התקופה המוגנת. קרי לאחר תקופה של יותר משנה וזאת נוכח תכליתו הברורה
29 של החוק להגן באופן מלא על עובדות המפוטרות במהלך הריון ולהרתיע
30 מעסיקים מלהפר את הוראות החוק.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1 95. כמו כן, סעיף 13א(א) לחוק עבודת נשים קובע כי לבית הדין סמכות לפסוק
2 פיצויים בשיעור שייראה לו אף אם לא נגרם לעובדת נזק של ממון. עם זאת, לא
3 שוכנענו כי במקרה דנן יש לפסוק לתובעת פיצוי בגין רכיב זה, נוכח העובדה
4 שפסקנו לה פיצויים מלאים בהתאם לסעיף 13 לחוק עבודת נשים וזאת בנוסף
5 לפיצוי שפסקנו לפי חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה.
- 6 96. בכל הנוגע להודעה על תנאי העסקה, שעה שהנתבע צרף את ההודעה על תנאי
7 העסקה, ומשתצהירו לא נסתר בנקודה זו ונתמך גם בעדותו של עו"ד מרחז,
8 ומשאין חולק כי התובעת ידעה מהם תנאי העסקתה לא שוכנענו כי יש לפצות
9 את התובעת בגין רכיב זה.
- 10 97. אשר על כן, רוב רכיב התביעה מתקבלים משכך על הנתבע לשלם לתובעת את
11 הרכיבים הבאים:
- 12 א. הפרשי שכר בגין פיטורים ללא היתר לפי חוק עבודת נשים: 84,537 ₪
13 ב. פיצוי בגין הפרשות חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה: 50,000 ₪.
14 ג. הפרשות מעביד לפנסיה בגין תקופת איסור הפיטורים בסך של 5449 ₪.
15 ד. פדיון חופשה בגין תקופת איסור הפיטורים בסך של 2988 ₪.
16 ה. דמי הבראה בגין תקופת העסקתה לרבות תקופת איסור הפיטורים בסך של
17 4374 ₪
- 18 ו. פיצויי פיטורים בגין תקופת העסקתה לרבות תקופת איסור הפיטורים בסך
19 של 13,045 ₪.
- 20 98. בנוסף ישא הנתבע בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד של התובעת בסך של 20,000 ₪
21 שישולמו תוך 30 ימים מהיום.
- 22 99. זכות ערעור לבית הדין הארצי תוך 30 ימים מיום קבלת פסק הדין.

נציג ציבור מעסיקים, מר
אבי איילון

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

נציג ציבור עובדים, מר
משה בן דוד

23

24



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 57818-11-18

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14

ניתן היום, ט' אלול תשפ"א, (17 אוגוסט 2021), במעמד הנוכחים/ בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת