

**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

ס"ע 44586-12-10

**לפני:**

**כב' השופטת דגית ויסמן**

**נציג ציבור (מעבידים), מר צבי שוויגר**

**לירון ביטון**

**התובעת**

**ע"י ב"כ עו"ד גיא אבידן**

-

**הנתבעת**

**כפר הנוער בן שמן – עמותה רשומה**

**ע"י ב"כ עו"ד דן לפידור**

חקיקה שאוזכרה:

[חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988](#): סע' 10(א)(1)

[חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954](#): סע' 13א(ב)

[חוק הביטוח הלאומי \[נוסח משולב\], תשנ"ה-1995](#): סע' 60

מיני-רציו:

\* מאחר שהתובעת, שפוטרה בהיותה בהריון, קיבלה את השכר המלא עד הלידה וכאשר הנתבעת הייתה מוכנה להחזיר את התובעת לעבודה, התובעת זכאית לפיצויים בסך 50% מהשכר הרגיל, ממועד ניתוק יחסי עובד-מעביד ועד היום בו הוצע לה לחזור לעבודה, ובנוסף, לפיצויי פיטורים לתקופת העבודה שעד תום חופשת הלידה. עם זאת, בנסיבות אין לפסוק פיצוי בגין "התקופה המוגנת" לאחר סיום חופשה הלידה. כן נפסקו לתובעת פיצויים לפי סעיף 10(א)(1) [לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#) בסך 15,000 ₪.

\* עבודה – עבודת נשים – פיטורי עובדת בהריון

\* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – נשים בהריון

\* עבודה – פיצויי פיטורין – זכאות

התובעת הועסקה כמדריכה חברתית בנתבעת מיום 1.9.09 ועד יום 23.5.10, עת יצאה לחופשת מחלה ממנה לא שבה עוד לעבודה. ביום 20.6.10, התובעת קיבלה מכתב פיטורים לפיו יחסי העבודה ינותקו ביום 19.7.10, בתום תקופת ההודעה המוקדמת. בפועל, התובעת לא עבדה בתקופת ההודעה המוקדמת, אם כי שולם לה מלוא השכר. מיום 21.7.10 ועד יום 15.1.11 התובעת הייתה בשמירת הריון וקיבלה גימלה מהמוסד לביטוח לאומי. הדיון נסב אודות השאלה האם התובעת פוטרה בשל היותה בהריון ובהתאם האם היא זכאית לפיצויים בגין נזקיה הממוניים, וכן לפיצויים לפי [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#), תשמ"ח-1988.

--- סוף עמוד 1 ---

בית הדין האזורי לעבודה (השופטת ד' ויסמן ונציג הצ'יבור צ' שוויגר) קיבל את התביעה בחלקה ופסק כי:

ביה"ד פסק כי ההחלטה על פיטורי התובעת התקבלה מסיבות ענייניות שאינן קשורות לעובדה שהתובעת הייתה בהריון, אך ההחלטה על עיתוי פיטורי התובעת נגזרה מכך שהתובעת סיפרה שהיא בהריון. פיטורי התובעת ביום 20.6.10 היו בטלים, מאחר שהתובעת הייתה בהריון ולא ניתן או התבקש היתר לפיטוריה. לאחר שהתובעת הציגה אישור רפואי בדבר ההיריון, הנתבעת לא הזדרזה להודיע לתובעת על בטלות הפיטורים, מאחר שהתובעת הודיעה עוד במועד הפיטורים שתהיה בשמירת הריון. כאשר הנתבעת קיבלה מכתב דרישה מבא כוח התובעת בחודש 9/10, היא הכירה בכך שהפיטורים בטלים וביקשה מהתובעת לשוב לעבודה. התובעת סירבה להצעה, מטעמים שאין להם בסיס בעובדות ומבלי שהעמידה את הנתבעת על מצבה הרפואי העדכני. כל אותה תקופה, התובעת לא עבדה בפועל בנתבעת, אך קיבלה שכר מלא, והחל מיום 21.7.10 קיבלה גמלת שמירת הריון שהיא גמלה מחליפת הכנסה בשיעור שכר העבודה הרגיל.

על רקע האמור, בחן ביה"ד מהו הפיצוי הראוי בגין התנהלות הנתבעת. אשר לפיצויים בגין נזק ממון, קבע ביה"ד כי משהתובעת קיבלה את מלוא שכרה/גמלה מחליפת הכנסה, עד מועד הלידה, לא נגרם לה נזק ממון, למעט פיצוי לפי סעיף 13א'(ב) [לחוק עבודת נשים](#). לפי סעיף זה, ביה"ד רשאי לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע, מטעמים מיוחדים שיירשמו. ביה"ד פסק כי מאחר שהתובעת קיבלה את השכר המלא עד הלידה, בין כשכר ובין כגמלה מהמוסד לביטוח לאומי, בגובה השכר הרגיל, וכאשר הנתבעת היתה מוכנה להחזיר את התובעת לעבודה ביום 12.9.10, התובעת זכאית לפיצויים בסך 50% מהשכר הרגיל, ממועד ניתוק יחסי עובד-מעביד (19.7.10) ועד יום 12.9.10. לאלה יש להוסיף פיצויי פיטורים לתקופת העבודה שעד תום חופשת הלידה. עם זאת, אין לפסוק לתובעת פיצויי בגין "התקופה המוגנת" לאחר סיום חופשת הלידה, מאחר שכבר בעת פיטוריה התובעת הודיעה שלא תוכל לעבוד, ועמדה על כך גם במועד בו הנתבעת ביקשה ממנה לחזור לעבודה, ובשים לב לכך שלא היה ממש בסיבות שהתובעת נתנה לסירובה, אין אלה הנסיבות בהן פיצוי בגין תקופה זו משקף נאמנה את נזקה האמיתי של התובעת כתוצאה מהפיטורים. התובעת אף לא זכאית לפיצוי בגין תשלומים לקרן פנסיה בהעדר הוכחה.

אשר לפיצויים בגין נזק בלתי ממוני, על יסוד סעיף 10(א)(1) [לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#), בנסיבות פיטורי התובעת, יש לשקול את העובדה שמדובר בעבודה בפועל של כ-9 חודשים, כאשר החל מסוף חודש 5/10 התובעת נעדרה מהעבודה. בנוסף, יש מקום שגובה הפיצוי יהיה בהתאמה לגובה השכר. כן יש לשקול כי הגם שסיבה לפיטורים לא הייתה קשורה להריון, עובדת ההיריון הייתה שיקול שהכריע את מועד מתן הודעת הפיטורים. בנוסף, הפיצוי אמור לשקף עמדה נחרצת לפיה יש למגר יחס שונה לנשים רק בשל ההיריון. מנגד, למרות שהתובעת פוטרה בהיותה בהריון, הנתבעת הכירה בטעותה והודיעה לתובעת שהפיטורים בטלים. בשקול כל האמור, הפיצוי המתאים בגין נזק בלתי ממוני הוא בסך 15,000 ₪; לאור הנסיבות שהוכחו ביה"ג פסק כי אין מקום לפסוק פיצויים עונשיים.

## פסק דין

1. השאלה העומדת להכרעתנו היא האם התובעת פוטרה בשל היותה בהריון ובהתאם – האם היא זכאית לפיצויים בגין נזקה הממוניים וכן לפיצויים בהתאם להוראות [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#), התשמ"ח – 1988 (להלן – חוק השוויון).

2. רקע עובדתי:

--- סוף עמוד 2 ---

א. התובעת הועסקה כמדריכה חברתית לילדים בגילאי 8-10 שנים בכפר הנוער בן שמן (להלן - הכפר או כפר הנוער) במשך כעשרה חודשים.

ב. התובעת החלה לעבוד אצל הנתבעת ביום **1.9.09**.

- ג. ביום **23.5.10** התובעת חלתה, נעדרה מהעבודה עקב מחלתה ולמעשה לא שבה לעבודה בפועל בכפר.
- ד. ביום **16.6.10**, יום רביעי בשבוע, התובעת נפגשה עם הממונה הישירה עליה, גבי נטלי שטינברג (להלן – נטלי), לשיחה. בהמשך נדרש בהרחבה לתוכן השיחה, אך אין חולק שבשיחה זו נדון עתידה של התובעת בכפר, בשנת הלימודים הבאה. בסיומה של השיחה התובעת מסרה שהיא בהריון.
- ה. באותו יום, לאחר השיחה עם התובעת, נטלי נועדה עם מר צבי שטרן, סמנכ"ל כפר הנוער ומנהל משאבי אנוש (להלן – שטרן), ועם גבי אילנה טישלר, מנהלת הכפר (להלן – טישלר) ועדכנה אותם לגבי תוכן הפגישה עם התובעת.
- ו. בהמשך היום, התובעת זומנה לפגישה בה נכחו נטלי, שטרן וטישלר. בפגישה זו הודיעו לה שטרן וטישלר כי הם אינם מרוצים מתפקודה המקצועי וכי בכוונתם לסיים את העסקתה. התובעת חזרה על כך שהיא בהריון והתבקשה להמציא אישור רפואי מתאים.
- ז. ביום **20.6.10**, יום ראשון בשבוע, התובעת קיבלה מכתב פיטורים (נספח ב' לתצהיר שטרן), בו נכתבו הדברים הבאים:
- "לקראת סיום שנת עבודתך הראשונה שהיא שנת הניסיון הראשונה שלך בתפקידך בכפר, הרינו להודיעך שהחלטנו שלא להמשיך את עבודתך בכפר ולסיים את עבודתך. לפיו לא תוארך תקופת העסקתך.
- אשר על כן בהתאם לחוקת העבודה, חלק 6, פרק 3, סעיף 3.6, הרינו מודיעים לך על סיום עבודתך בתאריך 19.7.10, קרי בעוד 30 ימים המהווים את תקופת ההודעה המוקדמת."
- ח. בפועל, התובעת לא עבדה בתקופת ההודעה המוקדמת, אם כי שולם לה מלוא השכר עד ניתוק יחסי העבודה בין הצדדים ביום 19.7.10.
- ט. למחרת, ביום **21.6.10**, התובעת המציאה אישור רפואי בדבר ההריון.
- י. כאמור, על פי מכתב הפיטורים, יחסי העבודה נותקו ביום **19.7.10**.
- יא. מיום **21.7.10** ועד יום **15.1.11** (מועד הלידה המשוער), התובעת היתה בשמירת הריון וקיבלה גימלה מהמוסד לביטוח לאומי (ר' טופס תביעה

### --- סוף עמוד 3 ---

- לגמלת שמירת הריון - נספח ו' לתצהיר שטרן וכן בעמוד 4 לפרוטוקול, שורות 10-3).
- יב. התובעת, באמצעות ב"כ, שלחה מכתב דרישה בו טענה שפוטרה בניגוד לדין ודרשה פיצויים בגין הפיטורים בנסיבות אלה. על המכתב נרשם שהוא נשלח ביום **5.8.10**, אולם לטענת הנתבעת, המכתב התקבל אצלה רק ביום **7.9.10**.
- יג. ביום **12.9.10** השיב שטרן במכתב שבו נרשמו הדברים הבאים (נספח ג' לתצהיר שטרן):

"אנו מאשרים קבלת מכתבכם אשר נשלח אלינו באמצעות הפקס ביום 7.9.10, יום לפני ערב ראש השנה. לצערי, מאחר ולא הייתי במשרדי, מצאתיו למעשה רק הבוקר כששבתי לעבודה בסיום החג.

מרשתכם פוטרה מעבודתה ללא כל קשר להיותה בהריון ולא הביעה רצון לשוב לעבודה לאחר שהמציאה לנו את האישור להריונה.

אשר על כן, פיטוריה בטלים ולירון מוזמנת לשוב לעבודה כמדריכה חברתית, לאלתר."

יד. התובעת השיבה כי ההאשמות שהוטחו בה הועלו בדיעבד, על מנת להצדיק את פיטוריה וכי הצעת הנתבעת שתחזור לעבודה איננה בתום לב, וכלשונה: "לאחר שחרכתם בגסות את האדמה, ולאחר שהופר כל אמון בסיסי שהיה בין הצדדים" אין לצפות ממנה כי תשוב לעבודה בפועל (נספח ד' לתצהיר שטרן).

טו. לאחר חופשת הסוכות, ביום 3.10.10, הנתבעת השיבה למכתב זה, דחתה את טענות התובעת, הבהירה כי פיטוריה בטלים ודרשה ממנה לשוב לעבודה כסדרה (נספח ה' לתצהיר שטרן).

טז. התובעת סירבה לשוב לעבודה וביום 27.12.10 הוגשה התביעה שלפנינו.

3. לטענת התובעת, לאורך כל תקופת עבודתה הנתבעת לא טענה דבר ביחס לתפקודה המקצועי - חינוכי או כי נפל פגם בהתנהלותה. רק לאחר שהודיעה על ההריון, היא פוטרה מעבודתה. בנסיבות אלה ומאחר שפיטוריה היו על רקע ההריון, היא זכאית לפיצוי בגין נזקיה הממוניים לרבות חלף שכר ופנסיה בתקופה המוגנת שלאחר החזרה מחופשת הלידה, הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים בגין כל התקופה עד תום התקופה המוגנת, לפיצויים לפי [סעיף 10\(א1\)](#) לפי חוק השיוויון ובנוסף פיצויים עונשיים.

ביחס להצעת הנתבעת שתחזור לעבודה, נטען כי לא היה מקום לדרוש ממנה לשוב ולעבוד בכפר הנוער לאחר שהושפלה.

#### --- סוף עמוד 4 ---

4. לטענת הנתבעת, התובעת פוטרה בשל תפקודה הלקוי. הסיבה לכך שאין רישומים לתמיכה בטענה זו היא שהממונה על התובעת ביקשה שלא לפגוע בתובעת. לאחר קבלת מכתב הדרישה מהנתבעת, הנתבעת הודתה שבכך שהפיטורים בטלים, קראה לתובעת לשוב לעבודה והתובעת היא שסירבה לכך ואף לא עדכנה את הנתבעת במצבה. בנסיבות אלה, כאשר לא היה טעם מוצדק לסירובה של התובעת לשוב לעבוד, היא אינה זכאית לפיצויים כלשהם.

#### 5. ההליך והראיות

א. בישיבת ההוכחות נשמעו העדים הבאים: התובעת, שטרן, נטלי וגב' הילה אילוז, אם בית בכפר הנוער, שעבדה בצוות של התובעת ("בית חלומות").

ב. לא מצאנו לתת משקל רב לעדותה של גב' אילוז, נוכח היריבות הברורה בינה ובין התובעת (ר' עדות התובעת באשר ל"חילוקי הדעות" בינה ובין גב' אילוז, בעמוד 5 לפרוטוקול, שורות 25-31 וכן עדותה של גב' אילוז בעמוד 27, שורות 20-6). בנוסף, השתיים לא עבדו יחדיו, שכן התובעת החלה לעבוד אחר הצהריים, בשעה שגב'

אילו סיימה את עבודתה (עמוד 27 לפרוטוקול, שורות 30-32; עמוד 28 לפרוטוקול, שורות 7-9).

ג. הנתבעת הגישה טיוטת תצהיר מטעם גב' דניאל לינדנר שהתנדבה בכפר מסגרת שנת שירות לאומי. מאחר שגב' לינדנר לא התייצבה להעיד בבית הדין, איננו נדרשים למסמך זה.

ד. מבין העדים שנשמעו, נציין את עדותה של נטלי, הממונה הישירה על התובעת, שהיתה עדות עקבית, כנה וישירה, הותירה רושם מהימן ולא מצאנו סתירות בין תצהירה, חקירתה הנגדית והדברים שאמרה לתובעת בזמן אמת, טרם הגשת התביעה, בעת שהוקלטה על ידי התובעת, כפי הדברים משתקפים בתמליל השיחה שצורף לתצהירה.

ה. עוד נציין בהקשר של הראיות שהוצגו, כי התובעת לא ציינה בתצהירה מה התאריך שבו בסופו של דבר ילדה, והמועד אליו נתייחס במסגרת פסק הדין הוא המועד המשוער העולה מהאישור הרפואי שניתן לתובעת במסגרת התביעה לגמלת שמירת הריון – 15.1.11.

בנוסף, למרות שנתבע פיצוי ממוני בגין חלף שכר ופיצויי פיטורים, התובעת לא הציגה את תלושי השכר שלה. גם לא הוצגה חוקת העבודה, שנזכרת במכתבי הנתבעת או חוזה עבודה שנחתם עם התובעת.

#### --- סוף עמוד 5 ---

ו. מהראיות עולה כי התובעת הקליטה את נטלי ואת שטרן. למרות זאת, התובעת בחרה שלא לצרף את התמלילים לתצהירה. תמליל השיחה עם נטלי צורף לתצהירה של נטלי ואילו תמליל השיחה עם שטרן הוגש במהלך ישיבת ההוכחות (ת/1). מקריאת התמלילים עולה כי לא בכדי אלה לא צורפו לתצהיר התובעת, באשר לא נאמר בהם דבר שיכול לתמוך בגרסתה. נהפוך הוא, במידה רבה, התמלילים מתיישבים עם גרסת הנתבעת.

#### דיון והכרעה

6. אין חולק כי ביום 16.6.10 התקיימה שיחה בין נטלי לתובעת, שבה התובעת הודיעה שהיא בהריון, ולאחריה החלה השתלשלות אירועים שסיומה בהגשת התביעה שלפנינו. מהראיות עולה כי בשיחה זו למעשה היה "קצר בתקשורת" בין נטלי ובין התובעת. בעוד שנטלי סברה שהתובעת עומדת להודיע שלא תמשיך לעבוד בכפר בשנת הלימודים הבאה, וזאת על רקע ירידה במוטיבציה של התובעת, אמירות שלה שהיא מתלבטת לגבי המשך העבודה והעדרותה מהעבודה, התובעת לא היתה ערה לאופן בו התנהגותה מפורשת על ידי הסובבים אותה. עוד עולה מהעדויות ששמענו, כי מאחר שנטלי היתה מנהלת בעלת נסיון מועט באותו שלב, היא נמנעה מלומר לתובעת את הדברים כהווייתם, אלא פנתה אליה באופן רטורי, ושאלה אם התובעת תהיה מוכנה לעבור עם שכבת כיתות ז' – ח'. בבסיס השאלה עמדה הנחה שגויה, שהתובעת תבין שנוכח קשייה עם שכבת הגיל הצעירה, לא יהיה זה ריאלי להדריך את שכבת הגיל הבוגרת יותר ותסיק בעצמה כי עליה לסיים את עבודתה

בכפר הנוער. ואולם, התובעת אשר הבינה את דבריה של נטלי כפשוטם, חשבה שנטלי מציעה לה לעבור לשכבת החטיבה.

בעניין זה העידה נטלי בצורה גלויה ומהימנה כך (עמוד 22 לפרוטוקול, שורות 24-30):  
"אני באמת ובתמים כשלירון הגיעה אליי באותו תאריך בשיחה, האמנתי באותה שיחה שלירון הודיעה לי שהיא לא ממשיכה בעבודה. לאור ההתנהלות שלה, היא חלתה, חוסר התקשורת שלה, לאור מה שאמרתי קודם אחרי שיחה איתה, גם בשיחה איתה די הבנתי שלא טוב לה. שאלתי אותה גם והיא אמרה שזה לא מה שהיא ציפתה. גם הצוות שעובד איתה אמר שהיא לא שבעת רצון להמשיך לעבוד. ... לאור ההתנהלות באתי ואמרתי להם [לשטרן וטישנר – ד.ו.] שלירון כפי שזה נראה לא תישאר."

ובהמשך (עמוד 23 לפרוטוקול):

### --- סוף עמוד 6 ---

"... ב 16.6 כשלירון ואני נפגשנו, ויש את הסיפור של כיתה ז' ו - ח', אני מאוד הופתעתי כי חשבתי שהיא תודיע שהיא עוזבת.  
ש. למה התכוונת בעניין ז' ח'?"

ת. כשלירון הגיעה לשיחה הבהרתי לה שלאור התנהלותה היא לא תמשיך לעבוד בבית חלומותיי [הקבוצה בה הדריכה – ד.ו.], זה משהו שעלה בשיחה, באופן רטורי סיפרתי לה שהמקום היחיד שהיה זה היה בכיתות ז' - ח' ובאמת ובתמים האמנתי שהיא לא רוצה להמשיך לעבוד בכפר. נוסף על כך אני מסבירה שבכיתה ז' - ח' יש מדריך שבאמת הם ילדים יותר קשים ומורכבים, יש לא מעט שעות עבודה שצריך לתת, סיפרתי לה שהמדריך שנכון לעכשיו באותה קבוצה לא היה לו קל ואני בוחרת שהוא לא ימשיך איתנו בחברת הילדים והוא עבר לעבוד במקום אחר בגלל שעות העבודה הרבות. באיזשהו אופן ואולי בגלל שהייתי מנהלת צעירה וזו היתה הפעם הראשונה שהייתי מול עובדת שלא הייתי מרוצה מהתפקוד שלה, וזה היה חדש לי, הסברתי שבאותה קבוצה יש מדריך שאני רוצה שיעבור למקום אחר כי צריך להשקיע שם, ומתוך זה שידעתי שלירון מגיעה לשיחה ומודיעה שהיא לא נשארת, הודעתי לה שזה המקום היחיד, ששם רמת ההשקעה גבוהה, ושאלתי אותה 'פה את רוצה לעבוד?' והיא הפתיעה אותי ואמרה לי 'כן'. הסתכלתי עליה ואמרתי לה 'את באמת חושבת שאת יכולה להשקיע ולתת?' והיא אמרה 'כן'. פה עצרתי כי היא באה לשיחה ואני מכבדת אותה, עבדנו 10 חודשים יחד, וברגע שזה הסתיים לא סוכם שום דבר..."

(ור' גם בהמשך, בעמוד 23, שורה 29 עד עמוד 6).

עדות זו מתיישבת עם דברים שנטלי אמרה לתובעת עוד טרם הגשת התביעה, כפי שעולה מהתמליל שצורף לתצהירה כנספח ב' (עמוד 9 לתמליל שורות 16-18; עמוד 16 לתמליל שורות 12-18; עמוד 10 לתמליל שורות 1-14; עמוד 7 לתמליל שורה 22 עד עמוד 8, שורה 7; עמוד 13 לתמליל שורות 1-4).

7. מעדות זו עולה כי בניגוד לגרסת התובעת, לא סוכם איתה שתמשיך לעבוד בשנה הבאה, אלא הועלתה בפניה אפשרות לעבוד בשכבת גיל אחרת, אך זו לא התגבשה לכדי הצעה קונקרטית, שהרי מלכתחילה, לא היתה כוונה כזו. ואכן, כפי שנטלי העידה, כאשר התובעת אמרה שהיא מעוניינת לעבוד עם ילדי ז' - ח', נטלי העבירה את ההחלטה בעניינה של התובעת לשטרן.

התובעת אישרה זאת בחקירתה הנגדית (עמוד 9 לפרוטוקול, שורות 6-8).

8. זאת ועוד, על רקע חוסר הנסיון של נטלי ועדותה בעניין, מקובל עלינו ההסבר שנתנה, מדוע רק ביום 16.6 העלתה על הכתב את הטענות שהיו לה לגבי תפקודה של התובעת (נספח א' לתצהיר שטרן).

"לא כתבתי עד אותו הרגע, למרות שניהלנו שיחה כמו שהסברתי לך, משום שחשבתי שהיא עומדת לעזוב. ברגע שהבנתי שהיא משנה את דעתה, ואני לא נכנסת לראש שלה ואני יכולה להעיד מה אני הרגשתי ולא מה שהיא, עליתי

### --- סוף עמוד 7 ---

לצביקה ואמרתי לו שלא רציתי שלירון תמשיך לעבוד אצלי בחברת הילדים ומהרגע הזה לא היה מנוס, הייתי צריכה לפרט ולהעביר לאחראים עליי. הייתי בשנה השלישית לניהולי ואני חייבת להודות שגם היום אני מתנהלת אחרת והייתי צריכה להעיר לה." (עמוד 24 לפרוטוקול, שורות 26-30).

9. יש להעיר כי המסמך מיום 16.6, לא כלל רק דברי ביקורת על התובעת. למשל, נכתב בו שבעת שהותה של התובעת עם הילדים, "הילדים אסופים ומחזקים" וכי בעת הימצאה, שורת משמעת בקבוצה. מכאן, שאף הנתבעת מצאה צדדים חיוביים בעבודתה של התובעת, גם אם כמכלול, סברה שהתנהלותה היתה בעייתית.

10. התובעת לא הכחישה בחקירתה הנגדית שהתלבטה לגבי המשך עבודתה בכפר הנוער (עמוד 4 לפרוטוקול, שורה 30; עמוד 5, שורה 21; עמוד 8, שורה 4).

התובעת אף אישרה שיחסייה עם שאר חברי הצוות לא היו שפירים (עמוד 5 לפרוטוקול, שורות 25-26 ועמוד 7, שורות 26-27). על יחסיה של התובעת עם הצוות ניתן ללמוד ביתר פירוט מעדותה של נטלי (עמוד 25 לפרוטוקול, שורות 5-22). נושא זה עלה גם בשיחה מאוחרת יותר, אותה התובעת הקליטה (נספח ב' לתצהיר נטלי, עמוד 8 לתמליל שורות 14-15).

11. הגם שהתובעת הכחישה בחקירה נגדית את הטענות ביחס לתפקודה כמדריכה, מתשובותיה הפתלתלות לשאלות בנושא יחסה לאחד הילדים בקבוצה, ניתן להבין במשתמע כי יש בסיס לטענות הנתבעת כלפיה (עמוד 9 לפרוטוקול, שורות 19-24):  
"זה לא נכון שכיניתי ילד שמן בכינוי גנאי. וגם אם זה היה ... לא שזכור לי.  
ש. גם את זה ממציאים עליך?"

ת. תביא את הילד ונשאל אותו כי אני לא זוכרת."

12. בתמלול השיחה עם נטלי (נספח ב' לתצהירה), עלו נושאים נוספים, הנזכרים במסמך שנטלי כתבה ביום 16.6 (נספח א' לתצהיר שטרן), כגון העובדה שהתובעת היתה צמודה למחשב הנייד, הירידה במוטיבציה, התפקוד בקבוצת הילדים (עמוד 7 לתמליל, שורה 16 עד עמוד 8, שורה 15; עמוד 11 לתמליל, שורות 16-20; עמוד 12 שורות 1-2). באותה שיחה התובעת אף אישרה שבתקופת המחלה, לא היתה זמינה (עמוד 21 לתמליל, שורות 7-8).

13. העולה במקובץ מן האמור לעיל, הוא כי הנתבעת לא היתה שבעת רצון מתפקודה של התובעת כמדריכה חינוכית בכפר הנוער. אולם, מאחר שהתובעת שיתפה את הסובבים אותה בלבטים אם להשאר בתפקיד ועל רקע העובדה כי בפועל, החל מיום 23.5.10 התובעת למעשה לא עבדה עוד בכפר, הממונים על הנתבעת, ובמיוחד נטלי, הבינו כי התובעת אינה מתכוונת להמשיך לעבוד בכפר בתום שנת הלימודים.

### --- סוף עמוד 8 ---

רק בשיחה עם נטלי, ביום 16.6, הנתבעת הבינה כי התובעת אינה מתכוונת לעזוב. על רקע כל אלה, שוכנענו כי ההחלטה על פיטורי התובעת לא היתה בשל ההריון.

14. האופן בו נטלי נהגה כלפי התובעת, כאשר נמנעה מלשקף לתובעת את התנהלותה ונמנעה מלהבהיר לה באופן ברור כי היא אינה מרוצה מתפקודה, אינו ראוי, כפי שאף נטלי הודתה בכך בעדותה. על המעביד לשקף לעובדיו את מצבם ותפקודם. אין לצפות מעובד, בין שהוא



מבצע את תפקידו כיאות ובין אם לאו, "לחלק ציונים לעצמו" ולקבל החלטות המסורות למעביד – קרי האם להמשיך לעבוד במקום העבודה (מטעמים הקשורים למקום העבודה, בשונה מנימוקים אישיים לעזוב או להשאר).

מאחר שאף נטלי העידה בפנינו כי במבט לאחור, היא שגתה בהתנהלותה עם התובעת, וכי הדברים נבעו מחוסר נסיון, אנו סבורים שדי בהערה זו. מה עוד שהתנהגות זו אמנם היתה המקור לשרשרת האירועים שהסתיימו בפיטורי התובעת ובעזיבתה את העבודה בכפר הנוער, ברם ההחלטות המשמעותיות בעניינה של התובעת, כגון פיטורי התובעת וההודעה על בטלותם, לא התקבלו על ידי נטלי.

15. בעקבות השיחה עם נטלי, כאשר הוברר שהתובעת אינה מתכוונת לעזוב את העבודה, כי היא מסכימה לעבור לשכבת ז' - ח' וכי היא בהריון, נטלי העבירה את הטיפול בנושא לידי שטרן, סמנכ"ל הכפר ומנהל משאבי אנוש.

16. בו ביום התובעת זומנה לפגישה בה נכחו נטלי, שטרן וטישילר (מנהלת הכפר). נטלי השתתפה בשיחה זו כצופה. התובעת לא פירטה מהם הדברים שנאמרו בשיחה, למעט תיאור של שאלות שנשאלה בקשר להריון – מדוע לא סיפרה קודם והיכן האישור על ההריון. נוכח הפער בין התיאור הדרמטי בחקירתה הנגדית של התובעת ("עשו לי משפט שדה" – עמוד 5 לפרוטוקול, שורות 3-5) ובין התיאור החסר בתצהירה, אנו מעדיפים את עדותו של שטרן, לפיה בפגישה זו, על רקע היעדרותיה הקודמות בשל מחלה, התובעת התבקשה להציג אישור רפואי בדבר ההריון (עמוד 13 לפרוטוקול, שורות 14-5) וכי מדובר היה בבירור ותו לא ("לא היתה שום מסכת, היה בירור. זה בדיוק מה שהיה שם". עמוד 20 לפרוטוקול, שורה 2).

17. בין הפגישה מיום 16.6.10 ובין מכתב הפיטורים חלפו ימים ספורים, ביניהם סוף השבוע. נזכיר שהפגישה היתה ביום ד' ואילו מכתב הפיטורים נכתב כבר ביום א' שלאחר מכן (20.6.10).

### --- סוף עמוד 9 ---

לא מצאנו בעדותו של שטרן הסבר מניח את הדעת לחפזון שבהוצאת מכתב הפיטורים. על כן מסקנתנו היא ששעה שהתברר לנתבעת שהתובעת אינה מתכוונת להתפטר והיא אף בהריון, אצה לנתבעת הדרך לפטר את התובעת. נראה כי שטרן סבר בטעות, שכל עוד התובעת לא המציאה את האישור, הוא רשאי לפטרה: "כי ברגע שפיטרת אותה היא לא היתה מבחינתי בהריון". (עמוד 16 לפרוטוקול, שורה 24).

תשובה זו יש בה להעיד על שניים: ראשית, על הטעות אליה נתפס שטרן, בסברו כי כל עוד לא הומצא אישור על הריון, ניתן לפטר את התובעת; ושנית – כי מועד מכתב הפיטורים קשור קשר הדוק לעובדה שהתובעת סיפרה על ההריון. זאת, כמובן, מבלי למעט מהעובדה שהרצון לפיטורי התובעת נבע מתפקודה ולא היה קשור להריון עצמו. כלומר, ההודעה על ההריון זירזה את הודעת הפיטורים.

הדברים עולים במפורש משיחה שהתנהלה בין התובעת ושטרן, ביום 19.7.10, שתמלולה הוגש כת/1, ובו שטרן אומר: "...היא לא מקבלת את הפיטורין כמו שהם קיימים, אז אין בעיה, נזרו את זה" (עמוד 8, שורות 8-9).

18. בכך הנתבעת פעלה שלא כדין בשני מישורים: ראשית, בכך שפיטרה עובדת בהיותה בהריון וללא היתר וזאת בניגוד להוראות [חוק עבודת נשים](#), התשי"ד – 1954; ושנית – בכך



שהחלטה על מועד הפיטורים התקבלה בשל העובדה שהתובעת בהריון ובכך הופרו גם הוראות חוק השוויון (השוו: [ע"ע \(ארצי\) 363/07 ארביב – פואמיקס בע"מ](#), [פורסם בנבו], 26.5.10).

19. בשלב זה נזכיר כי על פי העדויות ששמענו, כבר במועד בו התובעת הודיעה שהיא בהריון, היא גם הודיעה שהיא תהיה בשמירת הריון וכי היא אינה יודעת מתי תוכל לשוב לעבוד בכפר הנוער (ר' בעדות נטלי, עמוד 22 לפרוטוקול, שורות 1-2, 18-20, עמוד 23, שורות 24-25, ר' בעדות שטרן בעמוד 13 לפרוטוקול, שורות 25-29). אף התובעת אישרה שלא עבדה, לא בתקופת ההודעה המוקדמת (20.6.10 – 19.7.10) ולא בתקופה שלאחר מכן, (החל מיום 21.7.10 ועד הלידה היתה בשמירת הריון; עמוד 4 לפרוטוקול, שורות 3-5, 11-12, 17-18). כך שלמעשה התובעת לא עבדה בכפר הנוער כבר החל מיום 23.5.10 (באותה תקופה שהתה בחופשת מחלה. ובהקשר זה נציין כי על פי אישורי המחלה שהוצגו, מדובר במחלה שאינה קשורה להריון). לעניין זה נדרש בהמשך, בדיון בדבר גובה הפיצויים המגיעים לתובעת.

### --- סוף עמוד 10 ---

20. בעקבות מכתב הפיטורים, יחסי העבודה נותקו בין הצדדים ביום 19.7.10 והתובעת לא עבדה בתקופת ההודעה המוקדמת. שכרה של התובעת עד אותו מועד שולם במלואו.

21. נקודת הזמן הבאה בה הצדדים שבו להיות בקשר, היא מכתב דרישה שנשלח לנתבעת על ידי ב"כ התובעת. הגם שעל גבי המכתב (נספח ג' לתצהיר התובעת), נרשם שהוא נכתב ביום 5.8.10, הנתבעת טענה כי המכתב הגיע אליה בפקס רק ביום 7.9.10. מאחר שאין ראיה למועד בו המכתב נשלח, למרות שעל המכתב נרשם שהוא נשלח בדואר רשום עם אישור מסירה וכן בפקס (כך שלכאורה אמורה להיות אסמכתא למועד משלוח המכתב), אנו מקבלים את גרסת הנתבעת שקיבלה את המכתב הני"ל רק ביום 7.9.10. חיזוק לכך ניתן למצוא בעובדה שכל תשובות הנתבעת למכתבי התובעת נשלו סמוך למועד כתיבתם.

כלומר, במשך כששה שבועות לאחר ניתוק יחסי העבודה, לא היה קשר בין הצדדים. הקשר הראשון נוצר במכתב, בו התובעת דרשה פיצוי כספי בגין פיטוריה בהיותה בהריון. בתגובה, ביום 12.9.10, הנתבעת הודיעה לתובעת על בטלות הפיטורים והזמינה את התובעת לשוב לעבודה לאלתר (נספח ג' לתצהיר שטרן).

23. מטעמים שלא הובהרו, למרות שבשלב זה התובעת לא יכלה לשוב לעבודה עקב שמירת ההריון, במכתב התשובה התובעת סירבה לשוב לעבודה בטענה שנוכח האשמות השווא שנבדו על ידי הנתבעת, מדובר בהצעה שאינה בתום לב ועל כן היא נדחתה (נספח ד' לתצהיר שטרן). נושא שמירת ההריון או מצבה הרפואי של התובעת כלל לא נזכר בתשובתה לנתבעת. הנתבעת שבה על בקשתה שהתובעת תשוב לעבודה גם במכתב מיום 3.10.10 (נספח ה' לתצהיר שטרן).

24. על פי ההלכה הפסוקה, "אין כל דרישה בחוק, מעובדת שפוטרה בניגוד לסעיף 9 [לחוק עבודה נשים – ד.ו.], לפעול באופן אקטיבי לצורך חזרה בפועל למקום העבודה והדבר אינו עולה בקנה אחד עם תכלית החוק להקנות הגנה רחבה ומיוחדת לאשה העובדת בתקופת הריונה. ... עם זאת, הובהר כי גם אם חובת הקטנת הנזק אינה חלה באופן ישיר ומלא – יש לה תחולה מסוימת מכוח חובת תום הלב... בהקשר בו אנו עוסקים, יש לפרש את חובת תום

הלב של העובדת באופן התואם את תכלית החוק ואת הסיכוי הנמוך במציאת עבודה חלופית תוך כדי ההריון. ... ככל שלעובדת מוצע תוך כדי הריונה לחזור למקום העבודה – יש לצפות כי תיענה לכך, אלא אם

### --- סוף עמוד 11 ---

'נסיבות הפיטורים, הפגמים שנפלו בפיטורים, התנהלות המעביד ביחס לעובד ועיתוי הצעת המעביד' מצדיקים באותן נסיבות שלא לחייבה בכך" (ע"ע (ארצי) 288/09 פרופ' אריאל בן עטר שירותי רפואת שיניים והשקעות בע"מ – פלדמן, [פורסם בנבו], 28.12.10; ההדגשה במקור – ד.ו.).

בע"ע (ארצי) 260/06 רמת טבעון מעונות הורים בע"מ- פניבלוב, [פורסם בנבו], 29.1.09, נפסקו הדברים הבאים, היפים אף לענינו:

"האם, במסגרת חובת העובד להקטין את נזקו, עליו לקבל את הצעת המעביד לשוב לעבודה? התשובה לשאלה זו תלויה בנסיבות הפיטורים, הפגמים שנפלו בפיטורים, התנהלות המעביד ביחס לעובד ועיתוי הצעת המעביד. לדעתי, באותם מקרים בהם העובד פוטר תוך הפרת זכויותיו על פי הדין או ההסכם; תוך הפרת חובת תום הלב; תוך העלאת טענות אישיות נגד העובד - אין לחייב את העובד לשוב למעסיקו שפיטרו שלא כדין ופגע בו במסגרת החובה להקטין את הנזק. בכלל השיקולים יש להביא בחשבון גם את עיתוי הצעת המעביד. ככל שחלף פרק זמן גדול יותר בין מועד הפיטורים לבין מועד ההצעה, ובמיוחד כאשר ההצעה מועלית בתגובה להגשת תביעה משפטית על ידי העובד, אין לחייב את העובד להסכים להחזיר את הגלגל לאחור, במיוחד אם עלה בידו למצוא את מקומו במקום עבודה אחר. עם זאת, עשויות להתקיים נסיבות בהן סירוב העובד לשוב לעבודתו אצל המעביד ייחשב להפרת החובה להקטין את הנזק. כך למשל, אם העובד פוטר במסגרת פיטורי צמצום, ללא שהועלו כנגדו טענות אישיות, ונוצרה לאחר הפיטורים אפשרות להשיבו לעבודה."

25. בבחינת השאלה אם הצעת הנתבעת שהתובעת תשוב לעבודה נעשתה בתום לב, יש ליתן את הדעת לחלוף הזמן בין הפיטורים ובין ההצעה. למעשה, על פי השתלשלות העניינים, ההצעה באה לעולם רק לאחר שהתובעת דרשה פיצוי כספי על פיטוריה. העובדה שההצעה לא נשלחה סמוך לאחר שהתובעת הציגה את האישור בדבר ההיריון (ביום 21.6.10) שוקלת לחובת הנתבעת. מאידך גיסא, ההצעה ניתנה סמוך מאד למכתב הדרישה. בנוסף, אין להתעלם מהעובדה שהתובעת היתה בשמירת הריון, כך שבין אם הנתבעת היתה מודיעה לתובעת על ביטול הפיטורים בחודש יוני ובין אם היתה עושה זאת בשלב מאוחר יותר, התוצאה היתה זהה – התובעת לא יכלה לשוב לעבודה בשל שמירת ההריון. זאת ועוד – התובעת נעדרה מהעבודה כבר מיום 23.5.10 וכבר סמוך לפיטוריה, התובעת מסרה שאינה יודעת מתי תוכל לשוב לעבוד (ר' סעיף 19 לעיל). התובעת גם לא עבדה בתקופת ההודעה המוקדמת שניתנה לה (חודש ימים). בנסיבות אלה, אנו מקבלים את הסברו של שטרן לפיו: "ברגע שנודע לי שהיא בהריון ומאחר והיא אמרה לנו ב- 16.6 בשיחה שהיא לא תוכל לחזור לעבודה כי היא בשמירת הריון והיא גם כנראה לא תוכל לחזור ב- 1.9, הצורך להזדרז ולבטל מיידיית לא היה לנגד עיני כי היה לי ברור שהיא לא יכולה לחזור לעבודה" (עמוד 17 לפרוטוקול, שורות 5-7; ור' גם בעמוד 13 לפרוטוקול, שורות 25-29).

### --- סוף עמוד 12 ---

תשובתה של הנתבעת, שביקשה לשוב ולהעסיק את התובעת לאחר שזו פנתה אליה בטענות לגבי חוקיות פיטוריה, הינה סבירה ומתקבלת על הדעת. אך סביר כי המעביד יבקש לתקן

את אשר עיוול. הדבר מתיישב עם אינטרס הקטנת הנזק של המעביד, אשר יבכר להעסיק את העובדת בתקופת ההריון ובתקופה שלאחר הלידה, מאשר לשלם לתובעת חלף שכר בלבד.

בנסיבות אלה, לא מצאנו שהודעת הנתבעת על בטלות הפיטורים, שבאה רק בתגובה למכתב הדרישה, נעשתה בחוסר תום לב.

26. אשר לנימוק שהתובעת נתנה לסירובה לחזור לעבודה, נציין כי לא מצאנו בו ממש. עוד במכתב הנושא תאריך 5.8.10, התובעת נקטה בתיאור דרמטי של הטחות האשמות שווא בדבר תפקודה, טענות בדבר חוסר התאמה מוחלט שהוטחו בה ואף הוזכרו הביטויים "חרכתם בגסות את האדמה" וכן "הופר כל אמון בסיסי שהיה בין הצדדים". כאמור לעיל (סעיף 16 לפסק הדין), התובעת כלל לא פירטה בתצהירה מהם הדברים שנאמרו לה. כפי שפירטנו לעיל, הסיבות לפיטורי התובעת היו קשורות בתפקודה כמדריכה חברתית ואין זה סביר בעינינו כי ביקורת לגבי תפקודו של עובד תהפוך בהינף קולמוס ל"הפרת אמון בסיסית" או "האשמות שווא". מכל מקום, לא מצאנו שטענות הנתבעת כלפי התובעת היו חסרות בסיס וכאמור, אף התובעת הודתה בחלק מהעניינים, גם אם בלשון רפה או במשתמע. בנוסף, אין כל ראיה לכך שהדברים שנאמרו לתובעת על ידי נטלי, הועברו לגורמים אחרים בכפר הנוער, למעט שטרן וטישלר, כלפיהם היתה לנטלי חובת דיווח מעצם תפקידיהם בכפר. זאת ועוד, התובעת אישרה שבשיחה מיום 16.6 נטלי "התייחסה אליי בסדר גמור" (עמוד 5 לפרוטוקול, שורה 8, 10-11). ביחס לשיחה השנייה התובעת אמנם העידה כי "פתאום היא שינתה את הגישה שלה", אולם קריאת תמלול השיחה (נספח ב' לתצהיר נטלי) מעלה כי אין כל בסיס לטענות אלה של התובעת. בדומה, גם התיאור הדרמטי המיוחס לשטרן, כאילו אמר לתובעת שיש לו "תיק מלא עליה" (עמוד 11 לפרוטוקול, שורות 20-22), אינו מופיע בתמלול השיחה איתו (ת/1).

לסיכום, לא מצאנו בראיות דבר שיש בו לתמוך בתיאור העובדתי שעל בסיסו התובעת נימקה את סירובה להצעת הנתבעת לשוב לעבודה.

27. זאת ועוד, התובעת לא הסבירה מדוע בשלב זה, בו נדרשה להשיב להצעה לחזור לעבודה, כלל לא מסרה לנתבעת כי הצעתה אינה מעשית, מאחר שהיא בשמירת הריון. הדבר מעיד על רצינות הטענות המופיעות במכתב התשובה שנשלח בשמה והוא מעורר תהיות לגבי המניעים האמיתיים שעמדו מאחורי המכתב.

### --- סוף עמוד 13 ---

28. לסיכום האמור לעיל – ההחלטה פיטורי התובעת התקבלה מסיבות ענייניות שאינן קשורות לעובדה שהתובעת היתה בהריון, אך ההחלטה על עיתוי פיטורי התובעת נגזרה מכך שהתובעת סיפרה שהיא בהריון. פיטוריה של התובעת ביום 20.6.10 היו בטלים, מאחר שהתובעת היתה בהריון במועד הפיטורים ולא ניתן או התבקש היתר לפיטוריה. לאחר שהתובעת הציגה אישור רפואי בדבר ההיריון, הנתבעת לא הזדרזה להודיע לתובעת על בטלות הפיטורים, מאחר שהתובעת הודיעה עוד במועד הפיטורים שתהיה בשמירת הריון. כאשר הנתבעת קיבלה את מכתב הדרישה מב"כ התובעת, היא הכירה בכך שהפיטורים

בטלים וביקשה מהתובעת לשוב לעבודה. התובעת סירבה להצעה, מטעמים שאין להם בסיס בעובדות ומבלי שהעמידה את הנתבעת על מצבה הרפואי העדכני. כל אותה תקופה, ולמעשה עוד מיום 23.5.10, התובעת לא עבדה בפועל בנתבעת, אך קיבלה את שכרה במלואו עד יום 19.7.10 והחל מיום 21.7.10 קיבלה גמלת שמירת הריון שהיא גמלה מחליפת הכנסה בשיעור שכר העבודה הרגיל (סעיף 60 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה - 1995).

29. על רקע כל אלה, שומה עלינו לקבוע מהו הפיצוי הראוי בגין התנהלותה של הנתבעת. בנוגע לפיצויים בגין נזק ממון, משהתובעת קיבלה את מלוא שכרה/ גמלה מחליפת הכנסה, עד מועד הלידה, לא נגרם לה נזק ממון, למעט פיצוי לפי סעיף 13א(ב) לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954. על פי סעיף זה, בית הדין רשאי לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע, מטעמים מיוחדים שיירשמו. מאחר שהתובעת למעשה קיבלה את השכר, המלא עד הלידה - בין כשכר ובין כגמלה מהמוסד לביטוח לאומי בגובה השכר הרגיל, ובשים לב לכך שהנתבעת היתה מוכנה להחזיר את התובעת לעבודה ביום 12.9.10, התובעת זכאית לפיצויים בסך 50% מהשכר הרגיל, בגין "התקופה המזכה" שהיא ממועד ניתוק יחסי עובד - מעביד (19.7.10) ועד יום 12.9.10, היינו חודש ושלושה שבועות, ( $4,351 \times 1.75 \times 50\%$  ₪) (= 3,807 ₪. לאלה יש להוסיף פיצויי פיטורים לתקופת העבודה שעד תום חופשת הלידה בסך - 7,252 ש"ח (12/20 חודשים  $4,351 \times$  ₪); ההתייחסות לתקופה המוגנת שלאחר תום חופשת הלידה תובא להלן בסעיף 31 לפסק הדין).
30. ביחס לגובה השכר נשוב ונציין כי בהעדר נתונים לסתור את חישובי התובעת, אנו מסתמכים על האמור בתצהיר התובעת.
31. לא מצאנו כי יש לפסוק לזכות התובעת פיצויי בגין "התקופה המוגנת" לאחר סיום חופשה הלידה או פיצוי בגין תשלומים לקרן הפנסיה.

#### --- סוף עמוד 14 ---

- ביחס לפנסיה - מאחר שלא הוצגו תלושי שכר ולא הוכחה המערכת הנורמטיבית החלה על הצדדים, לא הוכח שהתובעת היתה זכאית לפנסיה בסכומים שנתבעו (7.5% מהשכר). ביחס לתקופה המוגנת - מאחר שמהראיות עולה כי כבר בעת פיטוריה התובעת הודיעה שלא תוכל לעבוד, ועמדה על כך גם במועד בו הנתבעת ביקשה ממנה לחזור לעבודה, ובשים לב לכך שמצאנו שלא היה ממש בסיבות שהתובעת נתנה לסירובה, איננו סבורים כי אלה הנסיבות בהן פיצוי בגין תקופה זו משקף נאמנה את נזקה האמיתי של התובעת כתוצאה מהפיטורים.
32. ביחס לתביעה לפיצויים בגין נזק בלתי ממוני, על יסוד הוראת סעיף 10א(1) לחוק השוויון, אנו סבורים כי בנסיבות פיטורי התובעת, יש לשקול את העובדה שמדובר בעבודה בפועל של כתשעה חודשים, כאשר החל מסוף חודש מאי 2010 התובעת נעדרה מהעבודה מסיבות שונות. בנוסף, יש מקום שגובה הפיצוי יהיה בהתאמה לגובה השכר. כן יש לשקול כי הגם שסיבה לפיטורים לא היתה קשורה להריון, עובדת ההריון היתה שיקול שהכריע בסופו של יום את מועד מתן הודעת הפיטורים. בנוסף, הפיצוי אמור לשקף עמדה נחרצת לפיה יש למגר יחס שונה לנשים רק בשל ההריון. מנגד, אין להתעלם מהעובדה שלמרות שהתובעת פוטרה בהיותה בהריון, הנתבעת הכירה בטעותה והודיעה לתובעת שהפיטורים בטלים.

בשקלול כל האמור לעיל כמכלול, אנו סבורים כי הפיצוי המתאים בגין נזק בלתי ממוני הוא בשיעור של 15,000 ₪.

33. לאור הנסיבות המיוחדות שהוכחו בהליך זה, לרבות העובדה שהנתבעת הציעה לתובעת לחזור לעבודה והכירה בבטלות הפיטורים, איננו סבורים כי זהו המקרה בו יש לפסוק פיצויים עונשיים. בתשובה לטענות התובעת בנושא, נעיר כי ספק בעינינו אם העובדה שמדובר במעסיק שהוא גוף חינוכי, מצדיקה הטלת פיצויים מסוג זה.

34. במאמר מוסגר נציין כי התובעת טענה בסיכומיה (סעיפים 76-78) שהיא זכאית לפיצויי בגין אי עריכת שימוע, אך מאחר שסעד בהתאם לטענות אלה לא נזכר בסיכומיה, לא מצאנו לפסוק לתובעת פיצוי נוסף ונפרד בגין נושא זה. מכל מקום, נציין כי אין ממש בטענות התובעת שפוטרה לאלתר, שהרי ניתנה לה הודעה מוקדמת בת חודש והיא זו שלא עבדה בתקופת ההודעה המוקדמת. בנוסף, טענות בדבר פגם עקב אי עריכת שימוע אינן נזכרות במכתב הדרישה הנושא תאריך 5.8.10, ובכך להעיד על האופן שבו התובעת ראתה את הדברים סמוך להתרחשותם.

### --- סוף עמוד 15 ---

35. סוף דבר - התביעה מתקבלת באופן חלקי ועל הנתבעת לשלם לתובעת את הסכומים הבאים:

א. פיצויים בגין נזק ממוני בסך 11,059 ש"ח, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 20.7.10 ועד התשלום בפועל;

ב. פיצויים בגין נזק בלתי ממוני בסך 15,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 20.7.10 ועד התשלום בפועל;

ג. הוצאות התובעת, לרבות שכ"ט עו"ד, בסך 5,000 ₪, שאם לא ישולמו תוך 30 ימים, ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק.

**ניתן היום, ט' טבת תשע"ד, (12 דצמבר 2013), בהעדר הצדדים.**

**צבי שויגור, נציג ציבור, דגית ויסמן, שופטת (מעבידים)**

דגית ויסמן 54678313

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן

### --- סוף עמוד 16 ---