



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

תע"א 10-1363 בניטה אתי נדין נ' העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה

בפני כב' השופט מירון שורץ – אב"ד  
נציג ציבור (עובדים) – מר יצחק רז  
נציג ציבור (מעבידים) – מר נחום דודי

התובעת בניטה אתי נדין  
ע"י עו"ד דרור חייק

נגד

הנתבעת העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה ע.ר. 6-241-010-58  
ע"י עו"ד אהוד רז ואח'

1  
2

### פסק דין

3  
4  
5  
6  
7  
8

כללי -

1. התובעת, בעלת תואר ראשון ושני בתחום החינוך המיוחד, הועסקה ע"י הנתבעת בתפקיד מנהלת מעון הדיור. יחסי העבודה בין הצדדים נמשכו למעלה מ-7 חודשים, קודם יציאתה של התובעת לחופשת לידה.
2. לאחר שהנתבעת לא השיבה את התובעת לעבודתה לאחר סיום חופשת הלידה, הגישה התובעת את התביעה שלפנינו, במסגרתה היא דורשת: פיצוי בגין 60 יום שלאחר תום חופשת הלידה, תמורת הודעה מוקדמת, פדיון חופשה, פיצויי פיטורים, פיצויים ללא הוכחת נזק, דמי הבראה והפרשות לקופת גמל וקרן השתלמות.
3. שמענו בהליך זה את עדותה של התובעת, וכן את עדותם של הגברת אדווה לוי, מי ששימשה כעובדת סוציאלית אצל הנתבעת ומילאה את מקומה של התובעת, מר אברהם זעפרני (המכונה "אלברט") אשר שימש יו"ר העמותה בזמנים הרלוונטיים וכן מר שמעון ביטון, חבר הנהלה דאז ויו"ר העמותה כיום.
4. לאחר שהוגשו סיכומי הצדדים, הובא התיק בפנינו למתן פסק דין.

17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

תע"א 10-1363 בניטה אתי נדין נ' העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35
5. העובדות הרלוונטיות:
- א. התובעת הינה בעלת תואר ראשון בחינוך מיוחד וכן תואר שני בתחום זה, כמו גם ניסיון בניהול וטיפול באוכלוסייה בעלת פיגור.
- ב. הנתבעת הינה עמותה, המפעילה בין היתר, מעון דיור מוגן לאוכלוסייה בעלת מוגבלויות, פיגור קל, בקרית שמונה והסביבה.
- ג. התובעת החלה את עבודתה אצל הנתבעת ביום 10.2.09, תוך שהיא עובדת ברציפות עד ליום ה-14.9.09, היום בו יצאה לחופשת לידה. סה"כ משך תקופת העבודה בפועל - 7 חודשים ו-4 ימים.
- ד. ביום 29.11.09 הודיעה התובעת על כוונתה לחזור לעבודתה בתום חופשת הלידה, ביום 1.1.10. הודעת התובעת כאמור, נמסרה בכתב, לבעלי התפקידים אצל הנתבעת, ובדואר אלקטרוני למפקחת המחוזית. (נספח "ג" לתצהיר התובעת).
- ה. ביום 18.12.09 פרסמה הנתבעת מודעת דרושים בעיתון המקומי, לאיוש התפקיד אותו מילאה התובעת קודם יציאה לחופשת לידה, ואשר אליו אמורה הייתה לחזור בסמוך לאחר מכן. (נספח "ד" לתצהיר התובעת).
- ו. ביום ה-1.1.10 עם תום חופשת הלידה, הגיעה התובעת למקום עבודתה, אולם עם הגעתה, הודיע לה חברת ההנהלה מר ביטון: **"קחי את הדברים שלך. תלכי הביתה"**. (עמ' 7 שורה 4 לתמליל ההקלטה).
- ז. הנתבעת לא פנתה בשום שלב לממונה על חוק עבודת נשים בהתאם לנוהל הקבוע בסעיף 9(א) לחוק עבודת נשים התשי"ד-1954 (להלן: **"חוק עבודת נשים"**).
6. תמצית טענות התובעת המפורטות בכתב התביעה –
- א. התובעת טוענת בתביעתה כי הנתבעת הפרה את הוראות חוק עבודת נשים המחייבות את החזרתה לעבודה בפועל, עם תום חופשת הלידה.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

תע"א 10-1363 בניטה אתי נדין נ' העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35

ב. כן טוענת התובעת כי הנתבעת פעלה בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות בעבודה") תוך אפליה על רקע הריון, מין והורות. ובניגוד לאמור בחוק עבודת נשים.

ג. לפיכך, דורשת התובעת לחייב את הנתבעת בתשלום הרכיבים הבאים:

1. פיצוי בגובה שכר עבודה בשווי של 15,422 ₪. (תשלום בגין 60 יום לאחר תום חופשת לידה 28.2.10 – 1.1.10, בהתבסס על הוראת סעי' 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים המחייב העסקתה בפועל למשך 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה).

2. תמורת הודעה מוקדמת בסך 15,422 ₪ (בהתבסס על חובת ההודעה המוקדמת בת 60 ימים הקבועה בהסכם העבודה שבין הצדדים ועל הוראות חוק עבודת נשים האוסרות על חפיפה בין ההודעה המוקדמת לבין חובת העסקה בפועל למשך 60 יום).

3. דמי הבראה בסך 2,724 ₪ (בגין 6 ימי הבראה, עבור התקופה מיום 10.2.09 ועד ליום 31.3.10).

4. פדיון חופשה בסך 4,550 ₪ (בגין 13 ימי חופשה אשר חושבו לפי 350 ₪ ליום).

5. פיצויי פיטורים בסך 8,674 ₪ (בגין תקופת עבודתה כולל התקופה המוגנת לאחר תום חופשת הלידה וכן תקופת ההודעה המוקדמת).

6. פיצויים ללא הוכחת נזק בשל אפליה, קיפוח, פיטורים בחוסר תום לב, פיטורים בתקופה אסורה לפי חוק נשים ולפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בסך כולל של 60,000 ₪.

7. הפרשות לקופת גמל וקרן השתלמות בסך של 5,010 ₪ (בגין 5 חודשים שהינם תקופת חופשת הלידה ו-60 יום לאחריה).



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

תע"א 10-1363 בניטה אתי נדין נ' העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34

7. תמצית טענות הנתבעת המפורטות בכתב ההגנה -

א. התובעת הועסקה כעובדת זמנית לפרק זמן מוגבל, ומלכתחילה סוכם עמה כי תועסק כממלאת מקום לתקופה של 6 חודשים.

ב. החוזה אשר נחתם בין הצדדים הינו חסר תוקף שכן הוא נחתם בין התובעת לבין מורשה חתימה אחד בלבד ולא שני מורשי חתימה כפי שנדרש.

ג. התובעת התגלתה כעובדת לא אחראית וחסרת ניסיון.

### דיון והכרעה -

8. סעיף 9 לחוק עבודת נשים קובע בין היתר כדלקמן:

9" (א) 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 חדשים לפחות.

...

9(ג)(1) לא יפטר מעביד עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה;

...

9(ג)(3) במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא יבואו התקופות האמורות בפסקאות (1), (1א) ו-(2)."

9. עולה מן האמור כי האיסור על פיטורי עובדת בהריון, טרם יציאתה לחופשת לידה, כמו גם החובה המוטלת על מעסיק להשיב עובדת לעבודתה לאחר סיום חופשת הלידה, מעוגנים באופן ברור ומפורש בחוק, וכי האפשרות היחידה לחרוג מכך במקרה שלפנינו, מחייבת היתר של שר התמ"ת. לפיכך, אין למעשה רלוונטיות לכל טענות ההגנה שביקשה הנתבעת



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

תע"א 10-1363 בניטה אתי נדין נ' העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה

- 1 להשמיע בהליך, מה גם, שכפי שיפורט בהמשך ולמעלה מן הצריך, אין בידינו לקבל אף לא  
2 אחת מהן.  
3
- 4 10. במצב דברים זה, וכפי שהיטיב לתאר זאת ב"כ התובעת בפתח סיכומיו, לפנינו 3 שאלות  
5 בסיסיות:  
6  
7 א. האם התובעת עבדה יותר מ-6 חודשים?  
8 ב. האם התובעת ביקשה לחזור לעבודתה לאחר חופשת הלידה?  
9 ג. האם הנתבעת איפשרה לתובעת לחזור לעבודה לאחר חופשת הלידה?  
10
- 11 11. כפי שפירטנו בפרק העובדות, הרי שהתשובות לשאלות לעיל, הינן ברורות ונחרצות וכלל  
12 אינן דורשות בירור של ממש: התובעת עבדה למעלה מ-7 חודשים בפועל, היא ביקשה לחזור  
13 לעבודתה במכתב ששלחה מבעוד מועד, באמצעות מי ששימשה כמחליפתה באותה עת – גב'  
14 אדווה לוי, וחרף זאת הנתבעת לא איפשרה לתובעת לחזור לעבודתה, כפי שניתן ללמוד  
15 מהתנהלותה שבועיים קודם לכן, עם פרסום מודעת דרושים בעיתון, וכן הלכה למעשה עת  
16 סולקה ביום חזרתה, כפי המשתקף מתמליל השיחה המתעדת את הדברים.  
17
- 18 12. הנתבעת לא הביאה כל ראיה, על מנת להוכיח איזו מבין שלל טענותיה, בהן הטענה לפיה  
19 כביכול שימשה התובעת כעובדת זמנית וממלאת מקום והטענה בדבר חוסר שביעות הרצון  
20 מתפקודה.  
21
- 22 אשר לחוסר שביעות הרצון מתפקודה – נציין כי לא זו בלבד שהנתבעת לא הביאה בפנינו כל  
23 ראיה אשר יכולה לשמש בסיס לטענה שכזו, אלא הפוך מכך. עדותה של הגב' אדווה לוי  
24 עו"ס שגם מילאה את מקומה של התובעת בעת העדרה היתה כי: "היינו מרוצים כולנו  
25 מהעבודה של התובעת ואמרנו את זה מול הפיקוח" (עמ' 44 שורה 20). גם עדותו של אלברט,  
26 מי ששימש יו"ר הנתבעת אותה עת, היתה כי: "בתום 6 חודשים באתי אליה וביקשתי ממנה  
27 שתישאר עוד חודש או חודשיים עד שנוציא את המכרז". (עמ' 52 שורה 7). עולה מן האמור,  
28 כי טענת הנתבעת בדבר חוסר שביעות הרצון מתפקודה של התובעת, אינה אלא סיסמא חסר  
29 תוכן, אשר לא נועדה אלא לשמש כסות להתנהלותה העגומה של הנתבעת, בכל הקשור  
30 לסיום העסקתה של התובעת בענייננו.  
31
- 32 אשר לזמניות ההעסקה – כאמור, גם בסוגיה זו אין בידינו לקבל את גרסת הנתבעת כלל  
33 וכלל. הנתבעת טוענת כי התובעת התקבלה לעבודה למשך 6 חודשים בלבד, אולם הלכה  
34 למעשה, לא הובאה בפנינו כל ראיה לטענה זו. נהפוך הוא. חוזה העבודה שנחתם בין  
35 הצדדים, אינו מזכיר תקופת עבודה כלשהי, וגם התובעת עצמה העידה, ועדותה זו מקובלת



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

תע"א 10-1363 בניטה אתי נדין נ' העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה

עלינו, כי לא סוכם עמה דבר לעניין תקופת העסקה כזו או אחרת. יתרה מזו, חוזה העבודה כולל סעיף המחייב את הצדדים בהודעה מוקדמת בת 60 יום אחד למשנהו. סעיף זה בחוזה העבודה, אשר נחתם בחלוף מספר חודשים לאחר תחילת עבודתה, מלמד גם הוא, כי לא היתה למי מן הצדדים כוונה לסיים את תקופת ההתקשרות במועד נתון. בנוסף, עפ"י גרסת הנתבעת, כפי שמצאה ביטויה בעדותו של מר אלברט – יו"ר הנתבעת אותה עת, נמצאו למדים כי לטענתו כל ישיבות ההנהלה מתועדות וכי יש נייר ממנו ניתן ללמוד על כך שהתובעת התקבלה ל-6 חודשים, אלא שהנתבעת לא הביאה מסמך שכזה או דומה לו בפנינו, כך שאין בידינו לקבל גרסתה לעניין זה. (ראה עמ' 50 שורה 17 ואילך).

בעניין אי הבאתה של ראיה מהותית, עסקו בתי המשפט, לא אחת. בספרו של י. קדמי, על הראיות, דיונון 1991, חלק שני עמ' 917, הוא קובע כי:

**"יש והדרך שבה מנהל בעל דין את עניינו בביהמ"ש הינה בעלת משמעות ראייתית, כאילו היתה זו ראיה נסיבתית. כך ניתן להעניק משמעות ראייתית: לאי הבאת ראיה, לאי השמעת עד...**

**.. התנהגות כזו, בהעדר הסבר אמין וסביר, פועלת לחובתו של הנוקט בה, בה על פניה, מתחייבת ממנה המסקנה, שאילו הובאה הראיה, או הושמע העד, או הוצגו השאלות או קוימה החקירה הנגזית - היה בכך כדי לתמוך בגרסת היריב. הימנעות מהבאת ראיה - במשמעות הרחבה של המושג כמוסבר לעיל - מקימה למעשה לחובתו של הנמנע חזקה שבעובדה, הנעוצה בהגיון ובניסיון החיים, לפיה: דין ההימנעות כדין הודאה בכך שאילו הובאה אותה ראיה, היתה פועלת לחובת הנמנע."**

בע"פ 437/82 אבו נ' מדינת ישראל, פד"י לז(2) 97, נקבע כי:

**"הלכה פסוקה היא, שהימנעות מהזמנה לעדות של עד הגנה, אשר לפי תכתיב השכל הישר עשוי היה לתרום לגילוי האמת, יוצרת הנחה, שדבריו היו פועלים לחיזוק הגרסה המפלילה בה דוגלת התביעה."**

ומן הראוי לציין את ההערה בע"פ 522/84 ג'מאל דרויש סביחאת נ' מדינת ישראל, פ"ד מא(1) 551, ולפיה:

**"...הלכה הנ"ל כוחה יפה גם במשפט אזרחי."**



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

תע"א 10-1363 בניטה אתי נדין נ' העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה

1 מעבר לכל אלה, נשוב ונציין כי הלכה למעשה אין כל רלוונטיות לטענה בדבר העסקת  
2 התובעת לתקופה קצובה, שעה שהיא לא הועסקה למשך התקופה הקצובה הנטענת (6  
3 חודשים) אלא למשך תקופה ארוכה יותר, בלתי מוגדרת מראש (עמ' 52 שורה 7 לפרוטוקול)  
4 ולפיכך בלתי קצובה. משכך, היה על הנתבעת לפעול כמתחייב בחוק עבודת נשים, קודם  
5 שסיימה את העסקתה.

6  
7 13. כפי העולה מן האמור, סיימה הנתבעת את העסקתה של התובעת בניגוד לדין. לפיכך,  
8 ובהתבסס על האמור, נבחן את רכיבי התביעה השונים בהליך שלפנינו.

9  
10 פיצוי בגובה שכר לתקופה המוגנת של 60 יום לאחר חופשת הלידה -

11  
12 14. כאמור, סעי' 9(ג)(א1) לחוק עבודת נשים, קובע כי לא יפטר מעביד עובדת או עובד בתקופה  
13 של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה. בפועל, הנתבעת נמנעה מהמשך העסקתה של  
14 התובעת כמתחייב, ולפיכך חייבת בפיצוי בהתאם. אשר לגובה הפיצוי -

15  
16 "פיטורים בניגוד לחוק מגן בטלים מעיקרם. לכן היתה העובדת זכאית להמשיך  
17 בעבודתה, ומשחדל המעביד להעסיקה, זכאית היא לפיצוי בגובה השכר שהיתה  
18 מקבלת, לו המשיכה בעבודתה בתקופה המוגנת..." (דב"ע מח/8-3 אבנר קופל נ'  
19 עדי וייס-ארלוביץ).

20  
21 15. מאחר ששכרה החודשי של התובעת עמד על 7,711 ₪, הרי שבהתאם לאמור לעיל, הינה  
22 זכאית לפיצוי בגובה שכר עבודתה לחודשיים ימים, היינו 15,422 ₪.

23  
24 תמורת הודעה מוקדמת -

25  
26 16. סעי' 14.2 לחוזה ההעסקה שנחתם בין הצדדים, קובע כדלקמן:

27  
28 "כל צד לחוזה זה רשאי לסיימו, בהודעה מוקדמת בכתב לצד השני בהתראה של  
29 חודשיים מראש".

30  
31 בהתאם לכך, דורשת התובעת תשלום של 15,422 ₪, היינו תמורת הודעה מוקדמת בגובה  
32 משכורת של חודשיים ימים, לאחר שהנתבעת הודיעה לה, ביום בו שבה מחופשת הלידה, כי  
33 עליה לעזוב את המקום.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

תע"א 10-1363 בניטה אתי נדין נ' העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35
17. לטענת הנתבעת, חוזה העבודה הינו חסר תוקף הואיל ויו"ר הנתבעת חתם לבדו על חוזה זה בעוד שאמורים היו לחתום עליו שני מורשי חתימה. טענה זו, אין בידינו לקבל. הנתבעת לא הביאה כל ראיה להוכחת טענתה לעניין זה, ולפיכך לא הוכיחה כי אכן נפל פגם כלשהו בחוזה. זאת ועוד, סעיף 25(א) לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג – 1973 (להלן: "חוק החוזים") קובע: "חוזה יפורש לפי אומד דעתם של הצדדים, כפי שהיא משתמעת מתוך החוזה, ובמידה שאינה משתמעת ממנו – מתוך הנסיבות". במקרה שלפנינו, ניכר כי הדברים ברורים ואומד דעת הצדדים כפי המשתקף מן החוזה הינו ברור בהחלט.
18. נציין כי בעוד שהנתבעת אמורה היתה ליתן לתובעת הודעה מוקדמת בת 60 יום, בכתב, הרי שהלכה למעשה לא ניתנה לה כל הודעה מוקדמת, וגם לא הודעה כלשהי בכתב.
19. סעי' 9(ג)(2) לחוק עבודת נשים, קובע כי לא זו בלבד שאסור לפטר עובדת בתוך 60 יום לאחר תום חופשת הלידה, אלא שבמניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא תבוא תקופת 60 הימים כאמור. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובעת תמורת הודעה מוקדמת שלא ניתנה לה, כמתחייב בחוזה העבודה, היינו סך של 15,422 ₪ בגובה שכר של חודשיים ימים.
- דמי הבראה -
20. משקבענו כי פיטורי התובעת בוצעו בניגוד לחוק עבודת נשים הרי שהם בטלים מעיקרם. לפיכך, יש להביא בחשבון תקופת עבודתה של התובעת, את יום תחילת עבודתה - 10.2.09, מועד הלידה – 14.9.09, מועד סיום חופשת הלידה בתשלום – 21.12.09, מועד החזרה המתוכנן – 1.1.10 ומועד חלוף 60 הימים שלאחר סיום חופשת הלידה – 1.3.2010. בשים לב לכך כי יש להפחית התקופה שמיום 22.12.2009 ועד 31.12.09 אשר חורגת מ-14 שבועות של חופשת הלידה ואינה באה במניין לגבי זכויות התלויות בוותק, פירושו של דבר, כי תקופת עבודתה של התובעת לצורך חישוב זכויותיה, הינה שנה אחת ו-9 ימים. נציין, כי בניגוד לטענת התובעת, אין מקום להביא בחשבון תקופת העסקתה את תקופת ההודעה המוקדמת שלא ניתנה לה, מאחר שתקופה זו אינה נכנסת בתוך התקופה המוגנת.
21. לפיכך יש לחשב את דמי הבראה המגיעים לתובעת כדלקמן: ימי ההבראה הקבועים בהסכם הקיבוצי הכללי לעובד בשנת עבודתו הראשונה הינם חמישה ימים בשנה \* 340 ₪ = 1,700 ₪. בגין 9 ימי עבודתה בשנה השנייה, זכאית התובעת לסך נוסף של 51 ₪, כך שסך כל התשלום המגיע לתובעת בגין רכיב תביעה זה הינו 1,751 ₪.





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

תע"א 10-1363 בניטה אתי נדין נ' העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34

### ימי חופשה -

22. בתביעתה דורשת התובעת פדיון 13 ימי חופשה לפי 350 ₪ ליום, היינו סך כולל של 4,550 ₪. בכתב ההגנה, הנתבעת אינה חולקת על שוויו של יום חופשה כפי שחישבה התובעת, אלא שלטענתה, זכאית התובעת ל-4 ימים חופשה בלבד.
23. בהתאם להלכה הפסוקה, הרי שנטל ההוכחה לעניין חופשה מוטל על המעסיק. בענייננו, מאחר שהנתבעת לא הציגה פנקס חופשה ולא הביאה כל ראיה לביסוס טענותיה, הרי שהנתבעת לא הרימה את הנטל המוטל עליה בעניין זה כך שדין התביעה להתקבל.
24. בהתאם לכך אנו מקבלים את תביעתה של התובעת גם בגין רכיב זה, ומחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת פדיון חופשה לפי החישוב הבא:  $350 \times 13 = 4,550$  ₪.

### פיצויי פיטורים -

25. גם פיצויי הפיטורים להם זכאית התובעת בנסיבות העניין, יחושבו באופן שבו יראו את התובעת כמי שהועסקה שניים עשר חודשים ו-9 ימים. לפיכך, זכאית התובעת לפיצויי פיטורים כדלקמן:
- 7,711 ₪ (שכר קובע)  $\frac{12}{12}$  (חודשים בשנה) \* 12.3 (משך תקופת העבודה) = 7,904 ₪.

### פיצויים ללא הוכחת נזק -

26. התובעת דורשת בתביעתה לחייב את הנתבעת לשלם לה פיצוי עונשי בגובה של 60,000 ₪ ללא הוכחת נזק, הן בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות והן בגין הפרת חוק עבודת נשים. כן טוענת התובעת כי בהתאם להוראות חוק עבודת נשים, מקום בו פוטר עובדת בניגוד לסעי' 9 לחוק, על בית הדין לפסוק פיצוי שלא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע לתובעת במהלך התקופה המזכה.
27. בענייננו, הנתבעת אכן הפרה את הוראות חוק עבודת נשים, כפי שהוסבר לעיל, ויש לחייבה בפיצוי התובעת בשל כך. יחד עם זאת, לא שוכנענו כי בנסיבות העניין הופלתה התובעת מחמת הורותה, כך שאין אנו סבורים כי יש לפסוק פיצוי נוסף בגין הפרת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. בשים לב לרוח פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, כפי שמצאה ביטויה בפסיקת כבוד השופטת וירט ליבנה עע(ארצי) 627/06 אורלי מורי – מ.ד.פ. ילו בע"מ (ניתן



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

תע"א 10-1363 בניטה אתי נדין נ' העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה

- 1 ביום 16.3.08, ובהתחשב במכלול נסיבות העניין, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת  
2 פיצויי ללא הוכחת נזק, בסך של 30,000 ₪ נכון למועד תום התקופה המוגנת.  
3  
4 הפרשות לקופת גמל וקרן השתלמות-  
5  
6 28. בתביעתה דרשה התובעת לחייב את הנתבעת בתשלום ההפרשות לקופת גמל וקרן  
7 השתלמות בסך של 5,010 ₪ עבור חמישה חודשי עבודה, שהינם 3 חודשי חופשת הלידה  
8 וחודשיים נוספים בהם אמורה היתה לעבוד לאחר סיומה.  
9 29. הנתבע טוען בכתב הגנתו כי לא שילם רכיב תביעה זה הואיל והתובעת עבדה רק שבעה  
10 חודשים. הנתבע לא הביא כל תחשיב נגדי כך שאין מחלוקת בכל הנוגע לגובה ההפרשות  
11 אלא על עצם החובה להפריש בחודשים שבמחלוקת.  
12  
13 30. על מעסיק חלה חובה להמשיך ולפריש עבור עובדת בתקופת חופשת הלידה. חובה זו נגזרת  
14 הן מסעיף 7א לחוק עבודת נשים והן מתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים  
15 לקופת גמל), התשס"ח-2008, שם נקבע כי על המעביד לשלם את כל הזכויות המגיעות  
16 לקופת גמל בהתאם לסעיף 3 לתקנות אלו (קופת גמל וקרן השתלמות). אשר לחודשיים  
17 הנוספים בהם חלה על הנתבעת החובה להעסיק את התובעת בפועל (התקופה המוגנת), הרי  
18 שכפי שהתובעת זכאית לפיצוי בגובה השכר לתקופה זו, היא זכאית ליתר הרכיבים  
19 הנלווים, לרבות הפרשות כאמור. לפיכך, ובהעדר תחשיב נגדי, אנו קובעים כי התובעת  
20 זכאית לפיצוי בגין אי הפרשה, בסך של 5,010 ₪.  
21  
22 לסיכום:  
23  
24 31. אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת, בתוך 30 יום מקבלת פסק דין זה, את הסכומים  
25 שיפורטו להלן:  
26  
27 א. סך של 15,422 ₪ בגין פיצוי בגובה השכר שהגיע לתובעת בתקופה המוגנת.  
28 ב. סך של 15,422 ₪ בגין תמורת הודעה מוקדמת.  
29 ג. סך של 1,751 ₪ בגין דמי הבראה.  
30 ד. סך של 4,550 ₪ בגין פדיון חופשה.  
31 ה. סך של 7,904 ₪ בגין פיצויי פיטורים.  
32 ו. סך של 30,000 ₪ בגין פיצוי לנוכח פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים.  
33 ז. סך של 5,010 ₪ בגין הפרשות לקופת גמל וקרן השתלמות.  
34



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

תע"א 10-1363 בניטה אתי נדין נ' העמותה למען המפגר בק. שמונה והסביבה

- 1 לכל אחד מן הסכומים המפורטים לעיל, יתווספו הפרשי הצמדה וריבית כחוק, מיום  
2 1.3.2010 ועד למועד התשלום המלא בפועל.  
3  
4 32. כן תשלם הנתבעת לתובעת, בתוך 30 יום מקבלת פסק דין זה, סך של 10,000 ₪ בגין שכ"ט  
5 עו"ד.  
6  
7 33. כל אחד מהצדדים רשאי לערער על פסק דין זה בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, בתוך  
8 30 ימים מן המועד שפסק הדין יומצא לו.  
9

10  
11 ניתן היום י"א אלול תשע"ב, 29/8/12, בהעדר הצדדים.  
12  
13

14 

15 מר נחום דודי  
16 נציג מעבידים



15 מירון שורח, שופט  
16 אב"ד



15 מר יצחק רז  
16 נציג עובדים