|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו** | | |
|  | | |
| איטח נ' יותר סוכנות לביטוח (1989) בע"מ | | 8 ינו 2018 38380-09-14 |
|  | | |
| **השופט** | דורי ספיבק – אב בית הדין | |
|  | | |
| **תובעת** | אינה איטח ע"י עו"ד ענת שני-ריבה עו"ד תמר ניב ישראל | |
|  | | |
|  | **- נגד -** |  |
|  | | |
| **נתבעת** | יותר סוכנות לביטוח (1989) בע"מ ע"י עו"ד יצחק יונגר עו"ד יואב זטורסקי | |

**פסק דין**

|  |
| --- |
|  |

1.התובעת הועסקה כפקידת ביטוח במשך כשנה. טענתה המרכזית בגדר התביעה שבפנינו היא כי היא פוטרה, שלא כדין, בהיותה בהריון.

התשתית העובדתית

2.התובעת הועסקה בנתבעת, כפקידת ביטוח, החל מיום 1.7.12. התובעת הועסקה חמישה ימים בשבוע, שש שעות עבודה ביום. שכרה החודשי ההתחלתי עמד על 5,200 ₪, ולאחר מספר חודשי עבודה הוא הועלה ל- 5.500 ₪.

3.בבוקרו של יום 9.6.13 שלחה התובעת מסרון לגב' גרובר והודיעה לה כי היא חולה ותנסה "להגיע לחצי היום השני". גרובר מצידה השיבה "תרגישי טוב". ביום 10.6.13 בבוקר שלחה התובעת מסרון נוסף לגרובר והודיעה לה שהיא עדיין מרגישה רע מאוד, אתמול התעלפה פעמיים וסבלה מלחץ דם נמוך, ובכוונתה ללכת לרופא היום. אף על כך השיבה גרובר ב"תרגישי טוב" נוסף (נספחים א' לכתב ההגנה).

ביום 15.6.13 בשעות הערב שלחה התובעת לגב' גרובר מסרון שבו הודיעה לה שניסתה ליצור קשר עם מר גרובר ללא הצלחה, ושאלה אותה אם להגיע מחר לעבודה. גרובר מצידה השיבה כי "מה זאת אומרת להגיע לעבודה את הודעת שאת עוזבת או שקיבלת מכתב פיטורים? אל [על] דעת עצמך לא הגעת בגלל מחלה נכון? התובעת השיבה כי "אני לא עזבתי אני לא הייתי בגלל מחלה ויש לי אישורים אז אני מגיעה כרגיל". על כך נענתה על ידי גרובר: "נכון מאד אני מקווה שאת בסדר". ביום 16.6.13 התובעת פנתה במסרון נוסף לגב' גרובר והודיעה לה שהיא מרגישה שוב שלא בטוב, הקיאה כל הלילה, כשבהתאם לדברי רופאה, המדובר בוירוס, שכן כעת היא סובלת מכאבי גרון וראש וחום (נספחים א' לכתב ההגנה).

אין חולק שמלבד פנייתה האחרונה זו של התובעת לגרובר מיום 16.6.13, לא היה כל קשר בין התובעת לבין הנתבעת בימים שלאחר מכן.

4.במכתב ב"כ הנתבעת מיום 25.6.13 שנשלח לתובעת בדואר רשום, הודיע האחרון לתובעת שאי התייצבותה לעבודה מיום 6.6.13 הוא בבחינת נטישת מקום העבודה. במכתב נמסר לתובעת שנטישת העבודה מהווה הפרה בוטה של הסכם העבודה, וכן של הוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, ועל כן עומדת לנתבעת זכות קיזוז בגין אי מתן הודעה מוקדמת. עוד ציין שנטישת מקום העבודה הסבה לסוכנות נזקים עצומים בשיעור של למעלה ממאה אלף ₪, כשדרישת פיצוי "מסודרת ומפורטת" תישלח אליה מידית במועד התגבשות מלוא הנזקים (נספח ה' לתצהיר התובעת).

במסרון מיום 2.7.13 ששלחה התובעת למר גרובר, היא הודיעה לו שהמכתב התקבל על ידה. עוד הבהירה שהיא לא עזבה עבודתה אלא הייתה בתקופת מחלה, מגובה באישורי מחלה. ועל כן לשיטתה משמעות מכתבו היא הודעת פיטורים. התובעת אף ביקשה להיפגש עם מר גרובר על מנת ליישר את ההדורים, והוסיפה שמחלתה נגרמה כנראה בשל היריון וכי תשלח לו אישורי מחלה. גרובר מצידו דחה את טענותיה, וחזר על כך שמבחינתו היא נטשה את מקום עבודתה ללא הודעה, ואף גרמה לנזקים באופן נפסד. פניות נוספות של התובעת למר גרובר לתשלום זכויותיה לדמי הבראה, דמי מחלה, ופיצויי פיטורים לא נענו (נספחים ג' לכתב התביעה).

ביום 4.7.13 עדכנה התובעת את מר גרובר ששלחה לנתבעת אישורי מחלה (נספח ד' לכתב התביעה).

5.בתלוש השכר האחרון שהונפק לתובעת עבור יוני 2013, נערך לתובעת גמר חשבון, שבמסגרתו שולם לה שכר עבודה עבור 5 ימי עבודה בלבד, דמי הבראה, וכן צוין על גבי התלוש כי "הודעה מראש שלא ניתנה 5,500 ₪" (נספח ח' לתצהיר תובעת). במזכר מיום 1.7.13 בנוגע לתלוש שכר זה, ציינה הגב' גרובר כי במסגרת גמר חשבון שולם לתובעת עבור 5 ימי עבודה ביוני 2013 וכן עבור דמי הבראה שנתיים. מאלה קוזז על פי חוק "עזיבת עבודה שלא נתת חודש ימים ע"ס 5,500 ₪", והסוכנות שומרת זכותה לתבוע ממנה הסכום האמור (נספח ט' לתצהיר התובעת).

במסרון מיום 10.7.13 התובעת הלינה בפני מר גרובר על כך שלא שולמו לה דמי המחלה עבור יוני 2013, וכן על כך שפוטרה ולא התפטרה על ידי הסוכנות עת הייתה בתקופת מחלה מגובה באישורי מחלה. משכך, הוא מחויב במתן מכתב פיטורים, וכן לשלם לה את שכרה עבור יוני 2013 ופיצויים. היא הזכירה לו הצעתה ליישוב הדברים ביניהם. עוד ציינה כי היא בהריון ועל כן אין לו שום זכות להורות על סיום עבודתה במצב זה. התובעת דרשה ממר גרובר תשלום חמישה ימי עבודה, דמי הבראה, ודמי מחלה. על כך השיבה מר גרובר בהאשמות שונות הנוגעות לנסיבות סיום עבודתה בסוכנות, חזר על הטענה שלא פוטרה אלא נטשה עבודתה, כאשר הוא מבחינתו יבקש למצות עד תום נזקים נטענים שהסבה לסוכנות. עוד השיבה הנ"ל כי היא מתבקשת שלא ליצור עימו קשר עוד. התובעת השיבה למר גרובר שלא נטשה או עזבה עבודתה אלא הייתה בתקופת מחלה והיא בהיריון, ושוב עמדה על דרישתה לתשלום הזכויות המגיעות לה עם פיטוריה מהסוכנות (נספח ז' לכתב התביעה).

פנייה נוספת של התובעת למר גרובר במסרון מיום 18.7.13 לא נענתה אף היא (נספח ח' לכתב התביעה).

6.במכתב באת כוח התובעת מיום 13.10.13 התובעת טענה ששולם לה שכר עבודה חודשי נמוך מהשכר המוסכם בין הצדדים; שהסוכנות ביצעה הפקדות בהסדר פנסיוני רק בעד נובמבר 2012 ואילך. באשר לנסיבות סיום העבודה, נטען שהיא פוטרה אף שהודיעה על הריון ופיטוריה שלא קיבלו היתר עומדים בניגוד לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954. התובעת הוסיפה והלינה שלא שולם לה מלוא שכרה עבור יוני – יולי 2013, פיצוי פיטורים, וכן שלא נערך לה גמר חשבון. התובעת עמדה על זכותה אף לפיצויי בגין פיטורים בניגוד לחוק, ואף מכוח "סעיף 9 לחוק שוויון בעבודה" (נספח י' לכתב התביעה).

במכתב ב"כ הנתבעת מיום 3.11.13 נדחו טענות התובעת, ובכלל זה נטען שהתובעת נטשה את עבודתה ובכך התפטרה ללא הודעה מוקדמת, והיא מסתמכת בטענותיה על אישורי מחלה בדויים (נספח יא' לכתב התביעה). באשר לפיטוריה במהלך היותה בהיריון, השיב הנ"ל לטענות התובעת בכך שהייתה זו היא שנטשה עבודתה "ללא מתן כל הודעה על הריון" כשאף האישורים הרפואיים שהוצאו על ידה כלל אינם מתייחסים למצב של היריון, ואין כל עדות או רמז לכך (נספח יא' לכתב התביעה).

7.במכתב מיום 18.12.13 שבה וטענה באת התובעת שהתובעת פוטרה שלא כדין, ללא שימוע, ובהיותה בתקופת מחלה ובהריון, וזאת בניגוד לחוק עבודת נשים. היא הוסיפה שמרשתה זכאית פיצוי כספי גבוה על כך, כמו גם על כך שלא קיבלה דמי אבטחה בהעדר מכתב פיטורים. במכתב נדרשה הנתבעת להשיב את התובעת לעבודתה לאלתר, תוך תשלום שכר עבודה למפרע ממועד הפיטורים הנטענים (נספח י"ב לכתב התביעה). במכתב ב"כ הסוכנות מיום 26.12.13 נדחו טענות התובעת (נספח י"ג לכתב התביעה).

ביום 8.6.14 הוסיפה ופנתה ב"כ התובעת לב"כ הסוכנות ודרשה תשלום זכויות שאינן במחלוקת לפיצויי פיטורים, פדיון חופשה, ודמי הבראה. מכתב זה נותר ללא מענה (נספח י"ד לכתב התביעה), ובהמשך לכל זאת הוגשה התביעה שבפנינו ביום 15.9.14.

דיון קדם משפט התקיים ביום 21.4.15 בפני כב' השופטת (כיום בדימוס) אורנית אגסי. דיוני ההוכחות התקיימו ביום 9.2.15 וביום 28.6.17. במהלכם, העידה התובעת לעצמה, ומטעם הנתבעת העידו הגב' סילביה גרובר, מנהלת המשרד ומר מיכאל גרובר, מנכ"ל הנתבעת. כמו כן. העידה ד"ר ילנה כצמן, רופאת המשפחה של התובעת. לאחר תום דיון ההוכחות הגישו הצדדים סיכומים בכתב. עתה, משנאספו אלה לתיק בית הדין, הגיעה העת לדון ולהכריע.

דיון והכרעה

פיטורים או התפטרות

8.המחלוקת היסודית בתיק זה היא בשאלה האם יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו במעשה פיטורים או במעשה התפטרות. לאחר בחינת מסכת הראיות, וטענות הצדדים, החלטנו לקבל את עמדת התובעת לפי היא פוטרה. להלן נפרוש את דרך הילוכנו בדרך למסקנה זו:

ראשית אין כל מחלוקת על כך שהתובעת לא התפטרה בצורה מפורשת, למשל באמצעות מכתב התפטרות או הודעה חד משמעית על סיום עבודתה. ההיפך הוא הנכון, הייתה זו הנתבעת שהודיעה לתובעת במכתבה אליה מיום 25.6.13 על "עזיבת עבודה והתחשבנות". במכתב זה הודיעה הנתבעת הלכה למעשה על סיום יחסי העבודה בין הצדדים, והודע לתובעת שמבחינת מעסיקתה היא נטשה מקום עבודתה. כמו כן, הנתבעת ערכה לתובעת בסמוך לכך גמר חשבון במסגרת תלוש שכרה עבור יוני 2013, במסגרתו שולם לתובעת עבור חמישה ימי עבודה, הבראה, תוך זכות קיזוז בגין הודעה מוקדמת (נספח ט' לתצהיר תובעת). מכאן, שלפחות מבחינה פורמלית ומבחינת המסמכים שבכתב, היתה זו הנתבעת שנקטה בצעד ברור שמשמעותו סיום יחסי העבודה;

שנית היעדרות התובעת אינה עומדת באמות המידה שנקבעו בפסיקה ביחס להתפטרות על דרך התנהגות, ובאופן ספציפי למקרה שלפנינו, לאמות המידה שנקבעו ביחס לנסיבות שבהן יש לראות בהיעדרות עובד מעבודתו ביטוי לסיום יחסי העבודה (עע 6294-01-14 חמסי נ' בבילון (25.5.17, והאסמכתאות שם); עע 24649-10-14 לחיאני נ' פיינסטון (10.1.16, והאסמכתאות שם)). על פי הפסיקה, נדרשות ראיות מפורשות בדבר כוונה חד-משמעית של העבודה להביא לידי סיום, ובאופן ספציפי נפסק שעובד שאינו חוזר לעבודה מתקופת מחלה, מאחר שעדין אינו חש בטוב, אינו יכול להיחשב כמתפטר (ע"ע 656/08 מוצניק נ' חברת לוי פמלי (20.1.11), והאסמכתאות שם);

שלישית היעדרות התובעת מעבודתו גובתה באישורי מחלה שניתנו לה על ידי רופאת המשפחה. היום הראשון שבו נעדרה היה ה- 10.6.13, יום ראשון בשבוע, וביום 11.6.13 קיבלה התובעת תעודת מחלה עבור 3 ימי מחלה, קרי, עד ליום 12.6.13. ביום 13.6.13 התובעת קיבלה תעודת מחלה נוספת עבור ה-13.6.13. ביום ראשון, ה-16.6.13, התובעת קיבלה אישור מחלה נוסף עבור 16.6.13-17.6.13. אישור מחלה נוסף קיבלה אף ביום 18.6.13 עבור 18.6.13-19.6.13, וביום 28.6.13 קיבלה אישור מחלה רצוף ומרוכז עבור כל התקופה 9.6.13-27.6.13, וביום 2.7.13 אישור מחלה עבור 30.6.13-2.7.13 (נספחים ג' לתצהיר תובעת). מהמועדים בהם ניתנו אישורי המחלה יש כדי ללמד שהמדובר באישורי מחלה שניתנו על פי רוב בזמן אמת, ולתקופות קצרות יחסית. בנוגע לפנייתה לרופאת המשפחה מיום 2.7.13, התובעת העידה שבאותו יום הגיעה למרפאת קופת חולים והופנתה לביצוע בדיקות דם שבוצעו על ידה בפועל ביום 3.7.13, או אז גילתה שהיא בהיריון, ועל כן "לא סתם הרגשתי כל התקופה הזאת כ"כ רע. היה לי את כל אישורי המחלה." (ע' 23, ש' 6);

רביעית אשר לטענות הנתבעת בדבר היות אישורי המחלה פיקטיביים, הרי שאין בידינו לקבלם. רופאת המשפחה ד"ר כצמן העידה בפנינו באופן אמין שתחילה התובעת פנתה אליה טלפונית בנוגע למחלתה, על אף שלא הגיעה לביקור במרפאה, וזאת במסגרת שירות לחולה "אל תור". על סמך זו נתנה לתובעת טיפול סימפטומטי וכן הנפיקה עבורה אישור מחלה (ע' 6, ש' 14; מוצגים נ/1). בהתייחסה לאישור המחלה למפרע מיום 28.6.13 עבור התקופה 9.6.13 – 27.6.13, הבהירה כצמן כי אישור זה כולל למעשה את אישורי המחלה הקודמים שהנפיקה לתובעת, והוא ניתן לבקשת התובעת (ע' 7, ש' 5; ע' 8, ש' 13; מוצגים נ/1). ואכן, עולה מאישורי המחלה וסיכומי הביקור שהוגשו כי התובעת פנתה לד"ר כצמן ביום 11.6.13 והתלוננה על כאבי גרון וניתן על ידה עבורה אישור מחלה בגין כך, וכך אף בפנייתה הטלפונית מיום 13.6.13, כשבפניותיה הטלפוניות מיום 16.6.13 ומיום 28.6.13 התלוננה התובעת על חולשה, ובגין כך ניתן אישור מחלה. ביום 2.7.13 התובעת הגיעה למרפאה התלוננה על "כאבי גרון כאבים בבית החזה חודש מרגישה חולשה ככלית [כללית] כאבי גרון לסרוגין" ובממצאים צוין "לוע אודם ניכר" ראות נקיות, ואבחנה של חולשה וכאב גרון. התובעת הופנתה לביצוע בדיקות דם, ובכלל זה בנוגע למחלת נשיקה, ובאבחנה מבדלת, אף להיריון (ע' 7, ש' 1; מוצגים נ/1). נוכח האמור, אין לנו אלא לקבוע שהתובעת הייתה מצויה בתקופת מחלה רצופה מיום 10.6.13 עד ה-2.7.13;

חמישית התובעת עדכנה את מקום עבודתה בדבר היעדרותה מפאת מחלה, וזאת כבר למן יום היעדרותה הראשון. בבוקרו של יום 9.6.13 שלחה התובעת מסרון לגב' גרובר והודיעה לה שאינה חשה בטוב, וכך אף עשתה ביום 10.6.13. כפי העולה מהודעת התובעת מיום 15.6.13 היא ניסתה ליצור קשר עם מר גרובר ובהתכתבות בינה לבין הגב' גרובר מאותו היום סוכם שתחזור ממחלתה לעבודה כרגיל. במקום לחזור לעבודה, ביום 16.6.13 בבוקר התובעת הודיעה לגב' גרובר שהיא עדיין אינה מרגישה טוב (נספחים א' לכתב ההגנה; סעיפים 11-12 לתצהירה). על כך אף העידה הגב' גרובר (סעיפים 20-23 ונספח 1 לתצהירה; ע' 31, ש' 18; ע' 27, ש' 26; ע' 28, ש' 8). בנסיבות אלה, העובדה שמיום 16.6.13 התובעת לא יצרה קשר נוסף עם הסוכנות, אין בה כדי ללמד על זניחת עבודה או מעשה התפטרות;

שישית גב' גרובר, במענה להודעת התובעת בדבר היעדרותה מעבודה, לא הלינה או באה בטרוניה אל התובעת בנוגע להיעדרויותיה אלה, ובכלל זה היא לא טענה שאינן מוצדקות או בדויות. כשהתובעת הודיעה לה ביום 9.6.13 וביום 10.6.13 שהיא חולה נענתה על ידה באיחולי החלמה בלבד. ואכן, הגב' גרובר הודתה בעניין זה כי "אמרתי לה תרגישי טוב בצורה נימוסית אני חושבת, אמרה שהיא תבוא, אחרי כמה ימים אמרה שהיא ממשיכה, שוב כתבתי תרגישי טוב....", ובמקום אחר הוסיפה "היא פנתה ואמרה שהיא לא מרגישה טוב ואמרתי לה תרגישי טוב" (סעיף 22 לתצהיר הגב' גרובר; ע' 29, ש' 21; ע' 31, ש' 10). יתירה מזאת, ביום 15.6.13 התובעת שאלה את הגב' גרובר מפורשות האם להגיע למחרת היום לעבודה, ונענתה כי "מה זאת אומרת להגיע לעבודה את הודעת שאת עוזבת או שקיבלת מכתב פיטורים? אל [על] דעת עצמך לא הגעת בגלל מחלה נכון?. והתובעת השיבה כי "אני לא עזבתי אני לא הייתי בגלל מחלה ויש לי אישורים אז אני מגיעה כרגיל.". על כך נענתה על ידי גרובר: "נכון מאד אני מקווה שאת בסדר", ובהמשך אף הוסיפה "מה מיקי צריך להגיד אם היית חולה ויש לך אישורים על כך" וסוכם בין השתיים שהתובעת חוזרת לעבודה כרגיל. אף כשהודיעה התובעת לגב' גרובר בבוקרו של יום 16.6.13 שלא תגיע לעבודה שכן עדיין אינה חשה בטוב, נענתה על ידי האחרונה באיחולי החלמה בלבד (סעיף 23 לתצהיר הגב' גרובר; נספחים א' לכתב ההגנה). מאחר שבשלב הזה, הנתבעת לא דרשה אישורי מחלה או אסמכתאות בנוגע למחלתה, ובהמשך כשנשלחו אליה אישורי המחלה היא לא העלתה כל טענה לגביהם (ע' 21, ש' 17; ע' 27, ש' 1), הרי שהמסקנה הברורה הינה שהיעדרות התובעת מעבודתה מפאת מחלה, או בכלל, הייתה בהסכמת המעסיקה;

שביעית בכל הנוגע לפנייתה המסוימת של התובעת לגב' גרובר מיום 15.6.13, במסגרתה ביררה האם להגיע לעבודה למחרת היום, הרי שאנו מקבלים גרסת התובעת שהיא ביקשה לוודא שעליה להגיע ביום למחרת לעבודה, בשל חששה ממורת רוחו של מר גרובר בשל היעדרותה הממושכת (סעיפים 7-8, 12לתצהירה; ע' 17, ש' 6, 13) "בגלל שאני מכירה את התגובות הקיצוניות שלו" [מר גרובר- הערה שלנו] (ע' 19, ש' 18), וכי "רציתי לדעת אם יש לי לאן להגיע" (ע' 19, ש' 24). זאת, לאחר שלא הצליחה ליצור עימו קשר טלפוני באותו היום;

שמינית כל אותה תקופת היעדרות שמיום 9.6.13 ועד ליום 2.7.13, הנתבעת לא יצרה מיוזמתה קשר עם התובעת, ולא התעניינה לגבי מועד חזרתה לעבודה. הגב' גרובר הודתה כי לא יצרה קשר עם התובעת קודם למשלוח מזכרה מיום 1.7.13, ולמעשה מעבר לניסיון בודד אחד ליצור עימה קשר בשבוע הראשון להיעדרותה מפאת מחלה, היא לא יצרה עימה קשר מיוזמתה (ע' 27, ש' 13). כמו כן, לא עלה בדעתה להרים טלפון על מנת לברר עם התובעת מדוע אינה מתייצבת לעבודתה, והאם היא אכן עדיין חולה (ע' 28, ש' 5, 13). בהקשר זה נציין, שבניגוד לטענת הגב' גרובר, עולה היטב מעדותו של מר גרובר שהאחרונה הייתה הממונה על התובעת במקום העבודה (ע' 29, ש' 25; ע' 35, ש' 15), כשאף מר גרובר לא יצר קשר עם התובעת עובר למכתב סיום העסקה (ע' 35, ש' 10);

תשיעית שוכנענו מעדותה של התובעת, שהיא לא ביקשה להתפטר מעבודתה. התובעת העידה שבמועד שבו קיבלה את מכתב הפיטורים היא החלה לחוש טוב יותר, והתכוונה לחזור לעבודה והיה לה חשוב להמשיך לעבוד בשל מצבה הכלכלי (סעיף 19 לתצהירה). כך, התובעת העידה בחקירתה באופן מהימן כי "אני הייתי בבית בחופש מחלה, תיכננתי לחזור ולהביא את כל אישורי המחלה ביחד, אני לא התפטרתי." (ע' 21, ש' 1; ע' 22, ש' 27). ובמקום אחר הוסיפה והבהירה כי "לא התפטרתי, לא נטשתי במיוחד שאני יודעת שאני המפרנסת של הבית ואני בהריון אני לא מתכוונת לעזוב את מקום העבודה, יש לי ילדים." (ע' 23, ש' 1), וכי כשפנתה בנדון למר גרובר עם קבלת מכתב ב"כ הסוכנות מיום 25.6.13, הוא מצידו "ביטל את האפשרות שלי לחזור לעבודה.";

עשירית חיזוק לכך שלא היה בדעת התובעת להתפטר מצאנו גם בכך שלפחות בתחילת תקופת היעדרותה, התובעת ביצעה מביתה מספר פעולות הנוגעות לעבודתה (נספחים א' לכתב ההגנה; ע' 25, ש' 23; ע' 26, ש' 1; ע' 29, ש' 1). אמנם אין המדובר בעבודה ממשית שבוצע מהבית, אך יש בפעולות אלה כדי לתמוך בקביעה העובדתית לפיה התובעת לא התכוונה לזנוח את עבודתה;

ולבסוף מעדויות בני הזוג גרובר עולה בבירור שהם רצו וביקשו לסיים את עבודת התובעת. כך, מעדותה של הגב' גרובר עולה כי לא התעניינה כלל בשלומה של התובעת ומעבר לניסיון בודד ליצור עימה קשר בשבוע הראשון למחלתה, אשר אף בנוגע אליו ציינה בזלזול כי "לא התכוונתי לשאול מה שלומה" (ע' 27, ש' 19; ע' 29, ש' 22). עוד הודתה כי "לא הייתי מרוצה ממנה בלשון המעטה" (ע' 28, ש' 2), עבודתה מהבית "זה חרטה" (ע' 29, ש' 1), והביעה בה זלזול מופגן (ע' 29, ש' 8). באופן מסוים, הביעה הגב' גרובר חוסר שביעות רצון מהיעדרויות התובעת, והבהירה "בפועל כל חודש היא נעדרה, לפחות פעם אחת היא הופיעה כנראה אחרי איזושהי התקפה של בעלה, ואנחנו למעשה הקורבן שלה, זה עובר אלינו" וכי היו סיבות טובות לפיטוריה של התובעת עובר לכך (סעיף 11 לתצהירה; ע' 29, ש' 10; ע' 31, ש' 4; ע' 31, ש' 23). מר גרובר אף הוא הביע דעתו שהוא לא היה מעוניין בהמשך העסקת התובעת ועל כן אף לא נענה לבקשתה בפניו לחזור לעבודה שכן "עובדת שנעלמה בחוסר אחריות לשלושה שבועות, לא רוצה להחזיר אותה לעבודה, יש עובדות טובות יותר" (ע' 33, ש' 12; ע' 34, ש' 22; ע' 36, ש' 12), ובמקום אחר בחקירתו התבטא כי "בעיני עובד שמתייחס ככה 3 וחצי שבועות. מחר אני אבוא. אני לא רוצה עובד כזה אצלי זה הכל. יש לי עסק אחראי." (ע' 38, ש' 4). מעדותו של מר גרובר עולה בבירור כי מכתב סיום ההעסקה מיום 25.6.13 נשלח לתובעת בשל חוסר שביעות רצונו זה מהיעדרותה האמורה (ע' 35, ש' 4; ע' 38, ש' 1).

נדגיש, כי אין חשיבות לאופן שבו ראתה או ביקשה לראות הנתבעת את התנהגות התובעת קודם לסיום יחסי העבודה. התשובה לשאלה מי הביא את קשר העבודה בין הצדדים לידי סיום נעוצה באופן שבו התנהל כל צד, ויש לקבוע מי ניתק את קשר העבודה על יסוד מעשיו ודבריו שלו, ולא על יסוד האופן שבו הודיע שהוא רואה או האופן בו ראה התנהלות משנהו. שכן, מעשיו של המפטר ומעשיו של המתפטר הם הקובעים את נסיבות סיום העבודה (ע"ע 6294-01-14&rlm; &rlm;חמסי נ' בבילון (25.5.17)).

9.נוכח האמור, אנו קובעים שהתובעת פוטרה מעבודתה. באשר למועד הפיטורים המדויק, פיטורי עובד תופסים מרגע מסירת ההודעה עליהם לעובד, ומאותו מועד הוא בחזקת "מפוטר", כאשר בפיטורים ללא הודעה מוקדמת בא ניתוק היחסים עם מעשה הפיטורים (דב"ע נב/3-215 עאצי נ' ליר תעשיות ליבידים (28.1.93)); דב"ע מג/3-113 עיריית ראשון לציון נ' אמסלם (2.3.84)). מאחר שיש לראות במכתב מיום 25.6.13 הודעת פיטורים שניתנה ללא מתן הודעה מוקדמת, והודעה זו נמסרה בפועל לתובעת בדואר רשום ביום 2.7.13 (סעיף 17 ונספח ה' לתצהיר תובעת שלא נסתרו), וחיזוק למועד המסירה ניתן למצוא גם בהתכתבות המסרונים שבין מר גרובר לתובעת אותה פירטנו מוקדם יותר בפסק דין זה, שהתחדשה באותו היום), הרי שאנו קובעים שהתובעת פוטרה מעבודתה ביום 2.7.13.

פיטורים אסורים לפי חוק עבודת נשים

10.התובעת טוענת שפיטוריה מעבודתה עומדים בניגוד לסעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, האוסר על פיטורי עובדת בהיריון ללא היתר הממונה על עבודת נשים. זאת, על אף שהודיעה מפורשות על דבר הריונה לנתבעת ביום 2.7.13.

הנתבעת טענה כי על מנת לחסות תחת הגנות חוק עבודת נשים, על התובעת הנטל להוכיח שבמועד פיטוריה הייתה בהיריון. לטענתה, התובעת לא עמדה בנטל להוכיח זאת.

11.סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים קובע כי "לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהיריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה". החובה לקבל היתר לפיטורים נובעת מעצם היותה של העובדת בהיריון במועד הפיטורים, ואינה תלויה בידיעתו של המעסיק על כך, או בקשר סיבתי בין הפיטורים להיריון (ע"ע 285-09 בן עמר שירותי רפואת שיניים נ' פלדמן (28.12.10)). המועד הקובע לבחינת הצורך בקבלת היתר הממונה על חוק עבודת נשים הוא מועד ניתוק יחסי העבודה (עניין בן עמר; עניין אמסלם שלעיל).

12.באשר למחלוקת בין הצדדים בשאלה האם הוכיחה התובעת שהיתה בהריון במועד פיטוריה (2.7.13) – לאחר בחינת הראיות השונות, אנו קובעים שהתובעת הוכיחה עובדה זאת, ונפרט:

ראשית התובעת צירפה לתצהירה (נספח ה') אישור הריון מיום 27.11.13, לפיו ביום מתן האישור היא היתה בשבוע ה-27.1 להריונה, אישור שממנו ברור שהתובעת הייתה בהיריון כבר במחצית השנייה של יוני 2013, ומכאן שלא יכול להיות ספק שאכן היא היתה בהריון ביום 2.7.13;

שנית התובעת הגישה בנוסף גם תוצאות בדיקת מעבדה שנערכה לה ביום 3.7.17 (נספח ד' לתצהירה), המעידה על היותה בהיריון במועד זה;

שלישית התובעת העידה שהריונה הסתיים במזל טוב בלידת בנה ביום 18.2.14 (סעיף 43 לתצהירה) אף שהנתבעת ניסתה לטעון כי התובעת לא הוכיחה עובדה זו, שכן לא צירפה תעודת לידה או מסמך אחר המאשר את מועד הלידה, לדעתנו די בעדותה של התובעת ביחס לכך, שלא נסתרה במהלך חקירתה הנגדית, על מנת להוכיח זאת. כך, שאף מועד הלידה תומך בכך שבמועד הפיטורים התובעת הייתה בהיריון. במאמר מוסגר נציין, שלאחר הגשת סיכומי הנתבעת ונוכח הטענה שהועלתה בהן לפיה מועד הלידה לא הוכח, ביקשה התובעת לצרף ראיות נוספות, להוכחת מועד הלידה. משהגענו לכלל מסקנה שדי בראיות שהוגשו על מנת להוכיח את מועד הלידה, ממילא לא ראינו צורך להיעתר לבקשה);

רביעית התובעת העידה כי במהלך תקופת מחלתה ביוני 2013, "התברר לי כי אני כבר מספר שבועות בהריון, וכי מצבי הרפואי נובע למעשה מהריוני." (סעיף 15 לתצהירה). עדות התובעת הייתה מהימנה עלינו, ועולה בקנה אחד עם היעדרותה מפאת מחלה כפי שעמדנו עליה לעיל, והיא לא נסתרה בחקירתה;

ולבסוף איננו מקבלים את טענת הנתבעת, לפיה אישור ההריון ובדיקת המעבדה בדבר ההריון שהגישה התובעת אינם קבילים, שכן היה עליה להוכיח את דבר היותה בהריון באמצעות "תעודת רופא" ערוכה על פי פקודת הראיות [נוסח חדש], תשל"א-1971. בית דין זה אינו כבול בדיני הראיות, והוא נוהג להקל על מתדיינים להוכיח "עובדות רפואיות" באמצעות הגשת אישורים רפואיים שניתנו להם על ידי רופאיהם, גם אם אלה אינם ערוכים על פי פקודת הראיות. ככל שסברה הנתבעת שיש מקום לזמן את מי שביצע את בדיקת המעבדה שהוכיחה את ההריון או את הרופא שנתן את אישור ההריון למתן עדות, היתה פתוחה בפניה האפשרות לבקש זאת (כפי שעשתה, ובקשתה נענתה, לזימונה לעדות של רופאת המשפחה ד"ר כצמן שסיפקה את אישורי המחלה). משלא עשתה זאת, אין לה להלין אלא רק על עצמה.

13.באשר לשאלה האם ידעה הנתבעת שהתובעת בהריון בזמן אמת – אין כל מחלוקת על כך שהתובעת הודיעה למר גרובר ביום 2.7.13 כי "לא הגעתי עקב מחלה מיקי שכנראה נגרמה לי עקב הריון" (נספח ו' לתצהירה; ע' 35, ש' 20; ע' 36, ש' 1). ביום 10.7.13, דהיינו ימים ספורים לאחר מכן, ובמסגרת ההתכתבות בין הצדדים, כבר מסרה התובעת לגרובר מפורשות: "אני בהריון ולך אין שום זכות להעזיב אותי כשאני בהריון ובנוסף תמיד תוקפת אותי איזשהי מחלה בהתחלה!!! וכי "הייתי בבית בימי מחלה לי יש אישורים ובנוסף אני בהריון" (סעיפים 26-30 ונספחים -י' –יא'לתצהיר תובעת).

14.כאן המקום לדון בטענת הנתבעת בדבר כך שהתובעת לא המציאה לה בזמן אמת אישור על דבר ההריון. על פי הפסיקה, ככל שעובדת מתבקשת להציג אישור על היריונה, עליה להציג אישור כזה, ורק אם הוצג, קמה חובה על המעסיק לפנות אל הממונה לפי החוק לקבלת היתר לפיטורים (ע"ע 18424-02-12&rlm; ניו ליין קוסמטיקס נ' עלימה (29.11.15)). ואכן, התובעת לא הוכיחה שבזמן אמת נשלח על ידה אישור היריון. בפניותיה מיום 2.7.13 התובעת רק הודיעה למר גרובר שתשלח לו אישורי מחלה, כשביום 4.7.13 הודיעה לו ששלחה לו בדואר "את כל האישורי מחלה" (סעיף 25 ונספחים ו'-ז' לתצהיר תובעת). אף במסרון מיום 10.7.13 בו הודיעה התובעת למר גרובר שהיא בהריון ואין לו זכות להעזיב אותה טענה רק כי "הייתי בבית בימי מחלה לי יש אישורים ובנוסף אני בהריון (סעיפים 26-30 ונספחים ח'-י' לתצהיר תובעת). כך שמהמסרונים לא עולה שהתובעת שלחה לגרובר אישור היריון. כמו כן, בדיקת הדם נערכה בפועל ביום 3.7.13, אולם על פניה תוצאותיה הונפקו רק ביום 10.7.13. כך שאנו מתקשים לקבל הטענה שכבר ביום 3.7.13 נשלחו תוצאותיה עם אישורי המחלה ביום 4.7.13.

ברם, במועד שבו התקבלה הודעת סיום העבודה, ביום 2.7.13, התובעת כבר יצרה קשר עם מר גרובר, הבהירה שנעדרה מפאת מחלה, על סמך אישורי מחלה, ושמחלתה כפי הנראה נגרמה עקב הריונה. עוד הוסיפה וציינה בפניו שתכננה לחזור לעבודה השבוע, ואף ביקשה שיעדכן אותה "אם להגיע לעבודה או לא ?!". כמו כן, ביום 10.7.13 התובעת הודיעה למר גרובר שאסור לו לפטר אותה בשל היותה בהיריון. כך, שהתובעת יידעה את הנתבעת ישר לאחר שהתקבל אצלה מכתבה מיום 25.6.13 על הריונה. בשלב הזה היה על הנתבעת לעשות אחת משתיים – לפנות ולקבל היתר לפיטורים, או לחלופין, ככל שפיקפקה בעצם נכונות טענה התובעת בדבר הריון, לדרוש שוב ומפורשות אישור רפואי על הריון. ונדגיש שהפעם הבאה שבה הועלתה מצד הנתבעת טענה בדבר העדר אישור רפואי על הריון היתה רק חודשים רבים לאחר מכן, במכתב בא כוחה הנתבעת מיום 3.11.13, הרבה מאוחר מדי כדי לתקן את מחדל אי קבלת ההיתר לפיטורים בזמן אמת.

15.נוכח כל האמור, אנו קובעים שהתובעת היתה בהריון ביום פיטוריה, שהיה על הנתבעת לבקש היתר לפיטורי התובעת בשל היותה בהריון, ובהעדר היתר שכזה היו פיטוריה אסורים.

הסעד הראוי

16.פיטורי אישה בהריון, ללא היתר ובניגוד להוראת סעיף 9 לחוק עבודת נשים, נחשבים כ"בטלים מעיקרם". לכן, זכאית התובעת לפיצוי בגובה השכר שהייתה מקבלת, לו המשיכה בעבודתה בתקופה המוגנת (עניין בן עמר). דהיינו, היא זכאית לפיצוי שיחושב לפי גובה השכר שהיתה אמורה לקבל עד מועד הלידה, ועבור 60 הימים שלאחר "תקופת הלידה" כהגדרתה בחוק (סעיף 9(ג)(1א) לחוק עבודת נשים) ובנוסף ל- 30 יום הודעה מוקדמת (סעיף 9(ג)(3) לחוק עבודת נשים, סעיף 35 לפסק הדין בעניין בן עמר).

באשר לשיעור הפיצוי, סעיף 13 א(ב)(1) לחוק עבודת נשים קובע כי סכום הפיצויים לעובדת שפוטרה בניגוד להוראת סעיף 9 לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע במהלך התקופה המזכה, שתחילתה ביום הפיטורים או ביום שבו המעסיק ידע או שהיה עליו לדעת על קיומה של העילה להגבלת הפיטורים, לפי המאוחר, וסיומה בתום התקופה המוגבלת בפיטורים. זאת, אלא אם ימצא בית הדין טעם מיוחד המצדיק הפחתה מסכום זה. לאפשרויות הפרשניות הנוגעות לסעיף זה לאחר העלאת הפיצוי מ-100% ל-150% במסגרת התיקון לחוק, וליחס בין פיצוי זה לבין כלל רכיבי הפיצוי המוכרים בפסיקה עבור נזקים ממונים ובלתי ממונים, ראו פירוט בפסק דין בן עמר (סעיפים 27- 29 לפסק הדין).

17.לאחר שנתנו דעתנו למכלול השיקולים כפי שאלה נקבעו בפסיקה, הגענו לכלל מסקנה שאין מקום בנסיבות לפסוק לתובעת פיצוי נמוך מהשיעור המינימלי הקבוע בחוק (150%). זאת, לאחר שמצאנו יסוד בחומר הראיות לכך שבני הזוג גרובר אכן ידעו או לכל הפחות חשדו בדבר הריונה של התובעת, עוד במהלך היעדרותה מהעבודה ביוני 2013, ומכל מקום הם בוודאי שידעו שכך בסמוך לאחר שהתובעת קיבלה את מכתב סיום העבודה. נוסיף עוד, כשיקול לחומרה, שעסקינן בפיטורים שעומדים לא רק בניגוד לחוק עבודת נשים, אלא גם בפיטורים העומדים בניגוד לאיסור לפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו (סעיף 4א לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976). זאת ועוד, הנתבעת אף איימה על התובעת במכתב סיום העבודה כי בכוונתה למצות את הדין עימה על "מעשי מרמה" ו"נזקים שגרמה לה" בגובה 100,000 ₪ ויותר, והכל להבנתנו במטרה להרתיע את התובעת מלעמוד על זכויותיה, וגם מטעם זה לא מצאנו טעם מיוחד לפסוק לתובעת פיצוי הנמוך מ- 150% מהפסדי השכר. נעבור עתה, לתחשיב הפיצוי המגיע, שיחושב על פי שכר בסיס 5,500 ₪ (שכרה האחרון של התובעת).

18.אובדן שכר: התובעת עתרה בכתב התביעה לתשלום הפסד שכר בסך 63,800 ₪ בצירוף פיצויי הלנה, וכן סכום נוסף בסך 45,210.69 ₪ עבור "מחצית מהסכומים להם הייתה זכאית בתקופת איסור הפיטורים" (סעיפים 43, 53.6 לכתב התביעה). כאשר לשיטתה, התקופה המוגנת נמשכת עד אוגוסט 2014 (סעיף 40 לכתב התביעה; סעיף 80 לסיכומי התביעה). התובעת זכאית לפיצוי בגין אובדן שכר עבודה בתקופה המוגנת מפיטורים, החל מיום 1.7.13 ועד ליום 17.8.14, בסך 86,625 ₪ (לפי החישוב: 10.5 \* 5,500 ₪ \* 150%).

באשר לחובת הקטנת נזק, הרי שבעניין בן עמר נקבע שיש לה תחולה מסוימת מכוח חובת תום הלב, כשיש לפרש את חובת תום הלב של העובדת באופן התואם את תכלית החוק ואת הסיכוי הנמוך למציאת עבודה חלופית תוך כדי ההיריון. ספציפית לענייננו, נקבע שמצופה מהעובדת כי תגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי לדמי אבטלה ולדמי לידה המגיעים לה (סעיף 31 לפסק הדין). הנטל להוכיח שהתובעת לא פעלה כנדרש להקטנת נזקיה מוטל על הנתבעת. התובעת העידה לעניין זה כי "בשל היותי הרה, לא מצאתי עבודה במשך תקופת ההריון וגם לאחר ההריון במשך חודשים ארוכים" ובשל כך אף נקלעה למשבר כלכלי חמור (סעיפים 34, 55 לתצהירה). באשר לתשלום דמי אבטלה, הרי שאין חולק שהתובעת פנתה בתביעה לדמי אבטלה למוסד לביטוח לאומי וקיבלה דמי אבטלה, אם כי לטענתה רק לאחר שלושה חודשים, שכן לא היה ברשותה מכתב פיטורים (ע' 24, ש' 21; ע' 25, ש' 1, 17). נוכח האמור, אנו מקבלים את טענת הנתבעת, לפיה מסכום הפסד השכר האמור יקוזזו דמי האבטלה שאותם קיבלה התובעת על פי הודאתה במהלך התקופה המוגנת.

19.פיצויי הפיטורים לרבות עבור התקופה המוגנת: נוכח כל שקבענו עד כה, התובעת זכאית לפיצויי פיטורים. לצורך חישוב גובהם תובא בחשבון תקופת העבודה בפועל והתקופה האסורה בפיטורים, וכן תקופת הלידה המזכה בדמי לידה (תקנה 10(3) לתקנות פיצויי פיטורים). העסקת התובעת החלה ביום 1.7.12 ותקופת הלידה החלה ביום 18.2.14, ולכך יש להוסיף את תקופת שלושה החודשים המוגנים שלאחר הלידה. התובעת עתרה לפיצוי בגין כל תקופת עבודתה ותקופת איסור הפיטורים בסך 7,328.45 ₪ וכן רכיב פיצויים בהסדר פנסיוני בסך 4,501.13 ₪ (סעיפים 41.5, 41.2 לכתב התביעה). משכך, אנו פוסקים לתובעת פיצויי פיטורים בסך 11,688 ₪ (לפי החישוב: 25.5/12 \* 5,500 ₪).

20.אובדן הפקדות לפנסיה (גמל): התובעת זכאית לפיצוי בגין הפסד הפקדות המעסיק בהסדר פנסיוני בתקופה המוגנת (עניין בן עמר) וכן עבור העסקתה ביוני 2013. הנתבעת לא טענה דבר במענה לטענות התובעת ותחשיבה ברכיב זה.. למעלה מהצורך נציין שבהתאם לסעיף 7א(א) לחוק עבודת נשים, ותקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), התשס"ח -2008, חייב המעסיק לבצע הפקדות לפנסיה עבור התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה, בתנאי שהעובדת שילמה את חלקה לצורך הבטחת זכויותיה בקרן הפנסיה. עם זאת, לנוכח העובדה שהנתבעת לא ביצעה את ההפקדות לפנסיה טרם יציאתה של התובעת לתקופת הלידה, הרי שלא ניתן לפטור אותה מהתשלום עבור תקופת הלידה, בשל אי העברת חלק העובדת. בהתאם לכך, התובעת הייתה זכאית בשנת 2013 לפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות בסך 1,925 ₪ (לפי החישוב: 5% \* 5,500 ₪ \* 7), ובשנת 2014 בסך 2,475 ₪ (לפי החישוב: 6% \* 5,500 ₪ \* 7.5), ובסך הכל 4,400 ₪.

21.פדיון חופשה: התובעת עתרה לחיוב הנתבעת בתשלום פדיון חופשה עבור התקופה המוגנת בהיקף של 9.66 ימי חופשה בסך 2,415.89 ₪. ואולם, אין לפסוק לתובעת פדיון חופשה גם בעד התקופה המוגנת מפיטורים בה לא עבדה בפועל, ובעדה שולם לה פיצוי הפסד שכר (דב"ע נד/3-128 קמחי נ' קמחי (25.4.95), סעיף 11 לפסק הדין; תעא (ת"א) 7576-09 דרעי (דרשב) אנל נ' חברת דגש ניהול פרוייקטים (24.3.13), מותב בראשות כב' השופטת לאה גליקסמן; סעש 29685-08-12 אלבז נ' פרס (4.7.17), מותב בראשות כב' השופט דניאל גולדברג). משכך, התביעה לתשלום פדיון חופשה עבור התקופה המוגנת נדחית.

22.דמי הבראה: התובעת זכאית להפסד דמי הבראה עבור התקופה המוגנת (בן עמר, סעיף 35 לפסק הדין) וכן עבור העסקתה ביוני 2013 . על פי סעיף 6 לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש, תקופת הלידה באה בחשבון תקופת הזכאות לדמי הבראה. על אף שצו ההרחבה במשק הוצא לפני תיקון חוק עבודת נשים במסגרתו הוארכה תקופת הלידה ל-26 שבועות, הוראות צו ההרחבה בעניין תקופת הזכאות לדמי הבראה נותרו בעינן. משכך, יש לקחת בחשבון תקופת הזכאות את מלוא תקופת הלידה על פי החוק. דהיינו, התובעת זכאית לפיצוי בגובה דמי הבראה עבור התקופה המוגנת הכוללת תקופת לידה של 6 חודשים. תקופה זה עומדת על 16.5 חודשים. בתקופה זו הייתה התובעת זכאית למכסה שנתית של 6 ימי הבראה. נוכח האמור, אנו פוסקים לה דמי הבראה בסך 3,308 ₪ (לפי החישוב: 17.5/12 \* 6 \* 378 ₪).

23.שכר עבודה עבור יוני 2013: התובעת טענה ששכרה עבור יוני 2013 לא שולם לה. התובעת פוטרה ביום 2.7.13, ועל כן התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים במהלך יוני, כשעד ליום 9.6.13 התובעת עבדה בפועל ומיום 10.6.13, הייתה בתקופת מחלה. בהתאם לתלושי השכר, נצברו לזכותה 10 ימי מחלה. הנתבעת לא טענה דבר ביחס לרכיב תביעה זה, מלבד טענותיה כנגד תקפות אישורי המחלה, שאותם דחינו. נוכח האמור, אנו פוסקים לתובעת שכר עבודה ודמי מחלה עבור יוני 2013, בסך 5,500 ₪, כנתבע על ידה.

24.פיטורים שלא כדין: בעת פסיקת פיצוי בגין פיטורים שלא כדין נבחנים שני ראשי נזק - ממוני ולא ממוני, ואף מובא בחשבון מרכיב עונשי (ע"ע 43380-06-11&rlm; פלוני נ' אלמונית (9.12.14); ע"ע 1889-05-16&rlm; &rlm;מועצה מקומית מג'אר נ' ג'אנם (19.12.17)). במקרה זה פסקנו לתובעת הפסד שכר בתוספת נלווים באורך התקופה המוגנת, בשיעורם המלא על פי חוק עבודת נשים. משכך, ובנסיבות העניין, לא מצאנו מקום לפסוק לתובעת פיצוי נוסף בגין הפסד השתכרות בשל פיטוריה שלא כדין. עם זאת, מצאנו מקום לפסוק פיצוי בגין נזק לא ממוני בשל עוגמת הנפש והפגיעה בכבודה (ע"ע 14039-07-11 סולטני נ' מדינת ישראל (19.12.13); ע"ע 50359-02-16&rlm; &rlm;צור נ' קמיל טרשנסקי שירותי נדל"ן (6.11.17)).

25.כמפורט לעיל, התובעת פוטרה מעבודתה במהלך היותה בהיריון ובתקופת מחלה; באמצעות מכתב עו"ד שנמסר לתובעת בדואר רשום; ללא שימוע ואף מבלי שקדמה לכך כל שיחה או בירור. זאת ועוד. במכתב עו"ד מיום 25.6.13 הנ"ל הוצגה התובעת כמי שהתפטרה מעבודתה, וכמי שנטשה עבודתה מיום 6.6.13, בניגוד לעובדות המקרה. כמו כן, הנתבעת בחרה לסיים את יחסי העבודה תוך העלאת טענות לביצוע מעשים נפסדים וחמורים על ידי התובעת בנסיבות סיום עבודתה שהסבו נזקים עצומים למעסיקה. במכתב בא כוח הנתבעת מיום 25.6.13 הועלו כלפיה טענות "לנזקים עצומים בגובה של למעלה ממאה אלף ₪ לכל הפחות" תוך ציון שדרישה לפיצוי "מסודרת ומפורטת" תוגש בעתיד. כמו כן, במענה לפניות התובעת למר גרובר ביולי 2013, היא הואשמה בגרימת נזקים כבדים לסוכנות "בזדון בכחש ובמרמה" תוך שהוא מתבטא כלפיה בלשון איומים, טענות שלא זו בלבד שלא הוכחו ולו לכאורה, אלא שאף עצם ההצדקה להעלותן במסגרת הודעה על סיום עבודה לא הוכחה (ר' לעניין זה עדות הגב' גרובר: ע' 30, ש' 25; ע' 31, ש' 15; וכן עדות מר גרובר: ע' 33, ש' 19; ע' 34, ש' 5). נוכח האמור, אנו פוסקים לתובעת פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 15,000 ₪.

26.פיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988: בכתב התביעה התובעת עתרה לחיוב הנתבעת בפיצוי מכוח חוק השוויון בשל שתי עילות. האחת, התנהלות פוגענית במהלך תקופת העבודה במסגרתה הנתבעת דרשה ממנה לעבוד במהלך היעדרותה לרגל מחלת ילד. השנייה, פיטוריה בשל היעדרות שנבעה בין היתר בשל הריונה, וכן מעצם פיטוריה בנסיבות בהן המעסיקה הייתה מודעת להריונה, תוך זלזול ופגיעה בהוראות החוק.

על אף שמעדויות הצדדים עולה שהנתבעת הייתה חסרת שביעות רצון מהיעדרויות התובעת, הרי שלא הוכחה לדעתנו עצם הטענה כי התובעת חויבה על ידי הנתבעת לעבוד במהלך היעדרותה מעבודתה בשל מחלת ילד, כשממילא עולה מאלה שהתובעת לא נעדרה מעבודתה רק בשל מחלת ילד (נספחים ב' לתצהיר תובעת; נספחים א' לכתב ההגנה; ע' 25, ש' 23; ע' 26, ש' 1). בעניין זה הגב' גרובר העידה שהתובעת לא נדרשה לכך בכוח או בפועל, ואף לא ניתן ממילא לבצע בפועל עבודה מהבית, בהיעדר סביבת עבודה מתאימה לכך (סעיפים 12- 14 לתצהיר הגב' גרובר). משכך, לא מצאנו מקום לפסוק לתובעת פיצוי מכוח עילה זו. באשר לעילה הנוגעת לפיטורי התובעת בשל היריון, הרי שעל אף שככלל ניתן לפסוק סעדים הן לפי חוק עבודת נשים והן לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הרי שבנסיבות המקרה לא מצאנו לנכון לעשות כן (השוו: ע"ע 31734-12-10 ש.י. אינסטלציה ותשתית שמאי נ' זייגלר (4.3.12)).

סוף דבר

27.תביעת התובעת מתקבלת ברובה. הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים:

א.אובדן שכר עבור התקופה המוגנת בפיטורים בסך 86,625 ₪. מסכום זה יקוזז שיעור דמי האבטלה בתקופה המוגנת.

ב.פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות המעסיק לפנסיה בסך 4,400 ₪.

הסכומים הנקובים בסעיפים א' וב' יישאו הפרשי הצמה וריבית מיום 1.2.14 (כמחצית התקופה).

ג.פיצויי פיטורים בסך 11,688 ₪.

ד.פיצוי בגובה דמי הבראה בסך 3,308 ₪.

ה.פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 15,000 ₪.

הסכומים הנקובים בסעיפים ג' עד ה' יישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום 17.8.14 (המועד המותר לסיום קשר העבודה).

ו.שכר ודמי מחלה עבור יוני 2013, בסך 5,500 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.7.13.

הנתבעת תשלם לתובעת הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך 15,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום.

**ניתן לערער על פסק דין זה לבית הדין הארצי. ערעור יש להגיש תוך 30 יום לכל המאוחר ממועד קבלת פסק הדין.**

**ניתן היום, כ"א טבת תשע"ח, (08 ינואר 2018), בהעדר הצדדים.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| תמונה 3 |  | תמונה 2 |  | תמונה 4 |
| **גב' שושנה סוזן סמק,**  **נציגת ציבור עובדים** |  | **דורי ספיבק, שופט**  **אב"ד** |  | **גב' שרה אבן ,**  **נציגת ציבור מעסיקים** |