|  |
| --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע** |
|  |
| בת אל יעקב נ' דורון עמיר  | 5 מרץ 201956619-01-14 |
|  |
| **השופט** | יוסף יוספי |
|  |
| **התובעת** | בת אל יעקבע"י עו"ד אורית פרץ |
|  |
|  | **- נגד -** |  |
|  |
| **הנתבע** | דורון עמירע"י עו"ד אילנה בר טוב |

**פסק דין**

1.התובעת, אשר עבדה במשרדו של הנתבע,, עו"ד במקצועו, הגישה תביעתה בגין הרכיבים הבאים: אובדן הכנסה עד תום התקופה המוגנת (לפי תקופה של 24 חודשי עבודה) בצירוף פיצויי הלנת שכר, דמי הודעה מוקדמת, דמי הבראה, פדיון חופשה, הפרשות לגמל, הפרשי פיצויי פיטורין בתוספת הלנת פיצוי פיטורים, פיצוי בגין עוגמת נפש, הפרת חוזה ופגמים בהליך הפיטורים, פיצוי בלא נזק ממון בסך של 50,000 ₪ לפי סעיף 13א(א)(1) לחוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954, ופיצוי בגין אפליה אסורה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988 (להלן: "חוק עבודת נשים" ו-"חוק שוויון הזדמנויות").

2.**לטענת התובעת**, ביום 16.5.15 ניתן פסק דין במסגרת תיק על"ח 38581-12-13, שבמסגרתו נקבע כי פיטורי התובעת היו שלא כדין, כי לא ניתן היתר לפיטורי התובעת וכן שהתובעת לא הושבה לעבודתה חרף החלטת הממונה.

מאחר וערעור על פסק הדין דלעיל נמחק ביום 17.7.17 עקב המלצת בית הדין הארצי לעבודה, הרי שמדובר למעשה בפסק דין חלוט. לפיכך, בהליך דנן על בית הדין לדון רק בטענות הכספיות שיש לתובעת, כפי שפורטו בתצהירה ובעדותה הראשית, ולהכריע בגובה הפיצוי לו זכאית התובעת ביחס לכל אחד מהסעדים שתבעה.

התובעת הועסקה אצל התובעת מיום 1.2.12 ועד לפיטוריה ביום 21.5.13. התובעת פוטרה, נתבקשה שלא להגיע לעבודה, ושולמו לה דמי הודעה מוקדמת בהתאם. התובעת עבדה 5 ימים בשבוע באופן קבוע בין השעות 8:30 ועד 15:30 ובימי שישי עבדה פעם בשבועיים, כאשר תעריף שעת עבודתה עמד על 24 ₪.

לא הוכח על ידי הנתבע כי סגירת המחלקה או צמצום הביאו לפיטורי התובעת, שכן על פי גירסת הנתבע המחלקה נסגרה בחודש ינואר 2013, חודשים ארוכים לפני פיטוריה, ובנוסף הוחלפה התובעת בעובדת אחרת.

דבר הריונה של התובעת הובא לידיעת הנתבע ביום 3.6.13 או לכל המאוחר ביום 9.6.13. הנתבע בחר לעשות דין לעצמו, לא החזיר את התובעת לעבודה חרף הידיעה, ולא מיהר לפנות בבקשה להיתר לפני 24.7.13. זמן רב לפני פיטוריה כבר ביצעה התובעת למעשה עבודות הוצאה לפועל בנוסף לתפקיד הגבייה והתביעות שביצעה עד אז, כך שגירסת הנתבע התפוררה.

עובר לפיטוריה לא זומנה התובעת לשימוע, לא בעל פה ולא בכתב. ממילא התובעת לא קיבלה זימון מראש, הכולל את הנימוקים לרצון לפטרה, כגון טענת צמצום או טענת אי התאמה. הודעת הפיטורים נמסרה במהלך יום עבודה רגיל. התובעת פוטרה תוך 48 שעות מרגע הודעתה לגב' דדון על דבר הריונה. גם הממונה על חוק עבודת נשים דחתה את טענת הנתבע בדבר קיום שימוע מצדו. הנתבע טען בחקירתו בפני הממונה כי שיחת השימוע בוצעה ביום 21.5.13, אך בתצהירו טען שהשיחה נערכה ביום 19.5.13. התובעת לא קיבלה לידיה פרוטוקול של השימוע הנטען.

הנתבע נהג עם התובעת בחוסר הגינות ובחוסר יושר, ונגרמה לתובעת עוגמת נפש נוכח נסיבות פיטוריה.

התובעת הוכיחה כי זולת ההריון לא הייתה לתובע סיבה אמיתית ועניינית לפטרה. כמו כן, פיטורי עובדת בהריון ללא קבלת היתר יוצרת חזקה כי הפיטורים הם בשל הריון ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. התובעת פוטרה גם בניגוד לחוק עבודת נשים.

כפי שפורט בסיפא לפסק הדין דלעיל, תבעה התובעת את הרכיבים שאוזכרו שם והכל בצירוף הפרשי הצמדה וריבית, וכן דרישה להטלת הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בשיעור גבוה; על עצם גרירת התובעת לניהול התיק במשך קרוב ל-5 שנים, כאשר הפרוטה אינה מצויה בכיסה.

3.**לטענת הנתבע**, התובעת הינה סטודנטית אשר עבדה בהיקף של פחות מחצי משרה. פיטורי התובעת לא באו לעולם על רקע הריונה, אלא היו חלק מפיטורי צמצום שערך הנתבע בעסקו כפי שקבעה הממונה על חוק עבודת נשים. לפיכך, התובעת אינה זכאית להגנתו של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ולפיצוי מכוחו. התובעת ביקשה שלא לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת. מרגע שקבעה הממונה כי התובעת לא פוטרה בשל הריונה, היא אינה חוסה בגדרו של חוק עבודת נשים ואינה זכאית להגנתו של החוק. התובעת למדה במקביל לעבודתה אצל הנתבע, כך שעבדה בפחות מ-50% משרה. התובעת השתכרה סך של 3,100 ₪ ברוטו.

הנתבע היה רשאי להביא לסיום העסקתה של התובעת, וזאת במסגרת הפררוגטיבה ששמורה לו כמעסיק לנהל את עסקו כראות עיניו.

התובעת בנתה תילים על החלטות הממונה. התובעת ניסתה להציג מצג שיקרי, לפיו עובר לפיטוריה הובטח לה כי תקודם בעבודתה ותעבור לעבוד במחלקה הבנקאית.

התובעת לא הוכיחה בתביעתה מהו הנזק שנגרם לה כתוצאה מהליך הפיטורים.

התובעת הסתירה את הסיכומים אותם השתכרה לאחר פיטוריה, וכן מסמכים אשר קשורים להריונה. תביעתה של התובעת הינה אסטרונומית. השכר אותו תבעה התובעת בגין התקופה המוגנת כבר נכלל בתביעתה של התובעת ברכיב של אובדן הכנסה, ולכן מדובר בכפל פיצוי לו עותרת התובעת בתצהירה.

התובעת עתרה לתשלום דמי הודעה מוקדמת פעם בסך של 1,176 ₪ ופעם בסך של 4,193 ₪, בשים לב כי שולמו לה דמי הודעה מוקדמת כדין. גם ברכיב פדיון חופשה תבעה סך של 1,944 ₪ וסך של 2,280 ש"ח. הנתבע לא היה מחויב בפתיחת קופת גמל לתובעת והיא אף תבעה שני סכומים שונים בגין רכיב זה.

התובעת לא הודיעה על הריונה, לא במועד עריכת השימוע ולא במועד בו הודע לה על פיטוריה, אלא ימים רבים לאחר פיטוריה, שכן במועד עריכת השימוע ובמועד הפיטורים כלל לא ידעה כי היא בהריון. הנתבע מעולם לא פיטר עובדות בהריון.

פיטורי התובעת נעשו לאחר שימוע כדין, שבמהלכו לא ציינה שהיא בהריון.

בכתב התביעה תבעה התובעת לפי שכר בגובה 3,360 ₪, אך בתצהיר תבעה לפי 3,860 ₪, בעוד השכר הקובע עמד על 3,155 ₪ והבונוס ששולם לתובעת אינו בא בגדר השכר הקובע.

התובעת זכאית ל-4,050 ₪ הפרשי פיצויי פיטורים.

התובעת הסתירה שלאחר פיטוריה החלה לעבוד במשרה חלקית בסופר מרקט. התובעת ניסתה ליצור מצג כאילו החל מיום פיטוריה ועד יום הלידה הייתה מובטלת מעבודה.

התובעת מעולם לא עבדה בימי שישי למעט פעם אחת.

**הדין החל**

4.בפרשת סירטו קבע בית הדין הארצי לעבודה את הדברים הבאים, בסכמו את ההלכה בנושא:

**"המסגרת הנורמטיבית –** [**חוק עבודת נשים**](http://www.nevo.co.il/law/74249)

**24.חוק עבודת נשים עוסק בסוגיות אופייניות לנשים בהקשר התעסוקתי ומסדיר את זכויותיהן. בין היתר החוק אוסר פיטורים של עובדת בתקופת טיפולי פוריות, בהריון, בתקופת לידה והורות כהגדרתה בחוק ובמשך 60 הימים שאחריה. בדיון שלהלן נתמקד בהגבלות על פיטורים במקרים הרלוונטיים למקרה שלפנינו שהם פיטורים במהלך הריון ובמהלך התקופה המוגנת. הדיון לא יעסוק ולא ימצה סוגיות נוספות הראויות לדיון הקשורות לאיסורי פיטורים במקרים האחרים המנויים בחוק. בהקשר זה נעיר כי הדיון שלהלן יעסוק בנשים העובדות, אף שההגנות ב**[**חוק עבודת נשים**](http://www.nevo.co.il/law/74249) **חלות במקרים הרלוונטיים גם על עובדים גברים, כגון במקרים של טיפולי פוריות ותקופות לידה והורות שנוטלים גברים. הבחירה לדון בנשים העובדות היא משום שפיטורים על רקע הריון לידה והורות רווחים בעיקר בקרב נשים, והן האוכלוסיה העיקרית שזקוקה להגנת** [**חוק עבודת נשים**](http://www.nevo.co.il/law/74249)**.**

**25. איסור על פיטורי עובדת במהלך הריון**

[**סעיף 9(א)**](http://www.nevo.co.il/law/74249/9.a) **ל**[**חוק עבודת נשים**](http://www.nevo.co.il/law/74249) **אוסר על מעסיק לפטר עובדת בהריון ללא קבלת היתר לפיטורים מאת שר העבודה והרווחה כדלקמן:**

**"לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות 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**

**--- סוף עמוד 15 ---**

**ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חודשים לפחות".**

**בפסיקת בתי הדין נקבע כי תכלית איסור פיטורי עובדת בהריון היא להגן על פרנסתה ולאפשר לה ביטחון כלכלי בתקופת ההריון מתוך הכרה בקושי הזמני שמעוררת תקופה זו על יכולת תפקודה וכפועל יוצא מכך גם על שביעות רצון המעסיק שלה. וכך נקבע ב**[**דב"ע (ארצי) מח/3-8**](http://www.nevo.co.il/case/18120650) **אבנר קופל סוכנות לביטוח – וייס-ארלוביץ [פורסם בנבו] פד"ע כ 57 (1988):**

**"**[**חוק עבודת נשים**](http://www.nevo.co.il/law/74249) **נועד להגן על עובדת בהריון מפני פיטורים, מהטעמים הבאים: האחד – בתקופת ההריון היא עשויה להיאלץ להיעדר מעבודתה יותר מהרגיל; השני – יתכן שהמעביד יפיק פחות תועלת מעבודתה; השלישי – העובדת חשופה לפיטורים או להרעת תנאי עבודתה בגלל מצבה" (ראו גם:** [**דב"ע (ארצי) נו/3-80**](http://www.nevo.co.il/case/20806224) **אלול – פנינה רוזנבלום בע"מ [פורסם בנבו] פד"ע ל 86 (1996)).**

**הגם שהדברים שלעיל נכתבו לפני שנים רבות הנתונים שהבאנו בפרק הקודם מלמדים כי הם עדיין רלוונטיים בימינו. הצורך בהגנה, כאמור, מקבל חיזוק נוסף על רקע קיומן של דעות קדומות ושל הפליה מבנית שמשפיעים על השתלבותן של נשים בשוק התעסוקה. על אלה עמדה חברתי, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, בעניין בן עמר:**

**"הפסיקה אף הכירה בכך שהפליית נשים אינה רק בעלת אופי אינדיבידואלי אלא נובעת מאי שוויון שיטתי-מבני, שנהג משך שנים רבות, ומשליך גם על יכולתן של נשים להשתלב באופן שוויוני בעולם התעסוקה המודרני (ראו גם** [**בג"ץ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה פ"ד נב**](http://www.nevo.co.il/case/5849857)**(3) 630 (1998)).**

**אי השוויון החברתי האמור מוביל, פעמים רבות וגם בימינו אנו, לדעות קדומות בנוגע ליכולתן של נשים להמשיך בביצוע עבודתן כרגיל תוך כדי הריון וכאמהות לפעוטות. מטעם זה, וכן נוכח ההכרה בקושי – הנובע מהדעות הקדומות כאמור – למצוא עבודה חלופית תוך כדי ההריון, בחר המחוקק להקנות הגנה מיוחדת כנגד פיטורי נשים בהריון, וזאת במסגרת** [**חוק עבודת נשים**](http://www.nevo.co.il/law/74249)**".**

**--- סוף עמוד 16 ---**

**כאמור** [**בסעיף 9(א)**](http://www.nevo.co.il/law/74249/9.a) **ל**[**חוק עבודת נשים**](http://www.nevo.co.il/law/74249) **מעסיק שמעוניין בפיטורי עובדת בהריון יכול לבקש היתר לפיטורים מאת שר העבודה והרווחה. על היקפו ומהותו של היתר הפיטורים נדון בהרחבה בהמשך הדברים".**

**ראו:** ע"ע 44776-05-16 סירטו – הפניקס קרנות פנסיה מאוזנות וותיקות בע"מ ואח' (מיום 19.2.18).

**מן הכלל אל הפרט - דיון והכרעה**

5.כפי שציינו הצדדים, במסגרת תיק על"ח 38581-12-13, בו ערער הנתבע דכאן על החלטת הממונה לפי חוק עבודת נשים מיום 30.10.13, ניתן פסק דין ע"י בית דין זה ביום 16.9.15, לפיו נדחה ערעור המערער (שהוא הנתבע כאן). הנתבע דכאן הגיש ערעור על פסק הדין, אך מחק את ערעורו נוכח המלצת בית הדין הארצי.

6.במסגרת החלטתה קבעה הממונה בין השאר, כי לא שוכנעה כי קוים לעובדת שימוע, וכן שהעובדת לא הוחזרה לעבודתה גם לאחר שפנתה ביום 3.6.13 לנתבע וביקשה להשיבה לעבודה עקב הריונה עד לקבלת היתר לפיטוריה, אם יינתן היתר שכזה. הנתבע לא עשה כן, ובסופו של יום הממונה לא התירה את פיטורי התובעת, תוך שהיא קובעת שהתובעת לא פוטרה עקב הריונה.

7.ממסכת הראיות שהתקיימה בבית הדין במסגרת התיק דנן, עלתה תמונה דומה בעיקרה אליה הגיעה הממונה במסגרת החלטתה שצוינה לעיל, ונפרט.

באשר לחוק עבודת נשים, הרי שלאור שפורט לעיל, עסקינן למעשה בקביעה חלוטה, ולפיה הנתבע הפר את חוק עבודת נשים בהתנהלותו אל מול התובעת, וזאת בהתאם לקביעת הממונה. גם מההליך בבית הדין עלו הממצאים אליהם הגיעה הממונה, ולפיהם התובעת פוטרה כשהיא בהריון וללא היתר מאת הממונה על פי החוק. הנתבע הגיש לאחר פיטוריה בקשה להתיר בדיעבד את פיטוריה, אך בקשה זו לא נתקבלה על ידי הממונה. בנוסף, גם בהליך דנן עלה כי התובעת לא הושבה לעבודתה הגם שהפיטורים לא אושרו. לפיכך, התובעת פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים ותוך הפרתו.

גירסת התובעת לפיה היתה בהריון במועד הפיטורים לא נסתרה. יצוין, כי התובעת נשאלה מספר שאלות בחקירתה הנגדית בנושא זה, והשיבה עליהן בפירוט תוך שגירסתה נותרה איתנה. כך למשל נשאלה התובעת ביחס למועד הריונה:

**"ש:מתי ילדת?**

**ת:16.2.14.**

**ש:מתי היתה הווסת האחרונה שלך?**

**ת:ב- 26.4.13.**

**ש:את צירפת את נספח 8 לתצהירך – אישור הריון, אני אומרת לך שכשאני עושה תחשיב לפי אישור הריון זה במועד, עושה ספירה לוח שנה, במועד שנערך לך השימוע 19.5.13 לא יכולת לדעת שאת הרה כי לכל היותר לפי אישור זה היית בשבוע ה – 2 להריון, תסבירי.**

**ת:בכלל לא נעים לי להכנס לנושא הזה של כן הריון או לא, וסת או לא, ביוץ או לא, זה לא נעים בכלל בפורום הזה אך אסביר, המחזור שלי לא סדיר, הוא מקדים או מאחר בכל חודש, מה שאומר שהמחזור הקדים בשבוע וכתוצאה מכך שלא חשתי בטוב עשיתי בדיקה, וניתן לראות שפס יצא בהיר מאוד וזה אומר שאני בתחילת ההריון ורואים גם בחלק נוסף של מכתב שצירפנו – שבמהלך ההריון הזה היה לי הריון נוסף, כלומר תאומים בהריון הזה ובגלל זה גם יכולתי לראות לפי זה ש"הבטא" היתה יותר חזקה."**

במהלך כל עדותה, התובעת העידה עדות שהתרשמנו כי היא כנה ואמיתית, ואנו מקבלים אותה במלואה.

התובעת ענתה בצורה מפורטת ועניינית על כל שנשאלה, ומתשובתה עולה כי הייתה בהריון בזמן פיטוריה. בהקשר זה יצוין, כי גם הממונה קבעה את שקבעה בהסתמך על נתוני התובעת וטענותיה במישור זה.

8.מעדותה של התובעת עולה, כי הנתבע צמצם את היקף עבודתו בתיקים שהיו תחת טיפולה של המחלקה בה עבדה. ועוד עלה מעדותה, שפוטרו עובדות נוספות, ולא רק התובעת. בהקשר זה יצויין כי גב' טלי דדון, ששימשה כמנהלת של התובעת והעידה בהליך, מסרה כי גם היא פוטרה עקב צמצומים, כאשר עובר אליהם בחודש ינואר 2013 הפסיקו להעביר תיקים למחלקה שבה עבדה התובעת.

מנגד, עלה מעדותה של התובעת כי לא נערך לה שימוע כדין.

מעדותה של גב' דדון עלה, כי לתובעת לא נשלחה הזמנה לשימוע, בה צריכות היו להיות מפורטות טענות הנתבע והסיבות לרצון לשקול את פיטוריה, וכן בדבר זכותה להיות מיוצגת בשימוע. עוד עלה מעדותה כי הפיטורים היו מעשה מנוי וגמור שלא ניתן היה לשנותו. מפאת חשיבות הדברים מצאנו להביא את הדברים כלשונם מתוך עדותה של גב' דדון:

**"ש:מה היה הנוהל שהיה בעת פיטורים**

**ת:שיחת שימוע**

**ש:ב 19.5 באת לעובדת**

**ת:במקרה של בתאל, ידעו על זה די מראש אבל בגלל שיש איזשהו נוהל מסוים זה היה משהו ידוע אבל היה צריך לעשות שימוע, כן זה היה לעשות סוג של וי מבחינתי כמנהלת הישירה שלה כי אני ידעתי בסופו של דבר מה תהיה התוצאה כי לא היתה עבודה**

**ש:את קוראת לה לחדר ומספרת לה, לפני כן לא זימנת אותה בכתב**

**ת:לא, היה יותר בפן החברי שיכול להיות שזה מה שהולך להיות**

**ש:גם לא ניתנה לה האפשרות להיות מיוצגת על ידי עו"ד בשימוע**

**ת:לא ידעתי על כך. לא ניתנה לה האפשרות וגם לא נשללה ממנה, זה לא עלה. אני אומרת שלפני השימוע היו שיחות**

**ש:היא לא ידעה על תאריך שיהיה השימוע?**

**ת:נכון**

**ש:היא לא קיבלה מכתב שהיא זכאית להיות מיוצגת בשימוע ע"י עו"ד**

**ת:נכון, לא קיבלה**

**ש:היא אמרה לך שהיא רוצה מאוד להשאר בעבודה ואת אמרת לה (סעיף 8-9 ) שהדבר כלל לא אפשרי כי נערכו פיטורים ועוד צפויים פיטורים**

**ת:אחרי שהודעתי לה על הפיטורים או בשימוע עצמו?**

**ש: תקראי מה כתבת.**

**ת:זה במסגרת שיחת השימוע.**

**ש:תקראי גם את סעיף 12 שאת מספרת לגבי השיקולים. לא היתה לה אפשרות לשנות גורלה בנסיבות האלה?**

**ת:נכון. אלא אם כן היה קורה משהו חריג, זה שאני ידעתי מראש... אני נזכרת שאמרנו שאולי היא תעשה שעות בערב או משהו כזה אבל גם לא היתה אפשרות".**

9.עוד עלה, כי לשיחת השימוע הנטענת לא נערך פרוטוקול בזמן אמת, בשים לב כי בין השאר התובעת אינה חתומה עליו, וממילא לא הוכח שנמסר לה העתק ממנו; והכל בשים לב לעדותה של גב' דדון אשר מסרה מספר גרסאות לעניין פרוטוקול השימוע, ובעדותה אף הוסיפה כי

**"אני מבחינתי שיחת הפיטורים זה המכתב, לזה אני חושבת שהתכוונתי".**

בסופו של יום לא צורף על ידי הנתבע פרוטוקול שימוע, לא בהליך דנן וגם לא בפני הממונה. התרשמנו, כי המסמך מיום 19.5.13, אשר כותרתו "פרוטוקול שימוע", אינו מהווה למעשה פרוטוקול שימוע, ואינו מעיד כי נערך שימוע. מסמך זה מתיימר להוות הזמנה לשימוע יחד עם פרוטוקול שימוע, אך התרשמנו כי הוא נכתב בדיעבד. מסמך זה אין בו כדי להוות הזמנה לשימוע, מאחר והוא לא נמסר לתובעת מראש ובכלל, ואין בו גם כדי להוות פרוטוקול שימוע מאחר ואינו ערוך כפרוטוקול.

כל אלה מצטרפים לעדותה של התובעת, שהעידה כי לא נערך לה שימוע. וכפי שפורט לעיל, עדות התובעת היתה מהימנה עלינו.

10.ההלכות בנושא שימוע ידועות מימים ימימה. נביא בקצירת האומר את תמצית ההלכה בנושא.

בפרשת גינגולד קבע בית המשפט העליון כי עסקינן בזכות יסוד של האדם בישראל.

ראו: בג"צ 654/78 גינגולד - בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לה(2), 64.

חובת השימוע הוטלה על כל מעסיק, לרבות מעסיק פרטי.

ראו: ע"ע 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ - שמיר (מיום 13.1.11).

כבוד השופטת נילי ארד (בתוארה דאז) עמדה על החשיבות שיש לזכות טיעון אמיתית, כאשר המעסיק עומד לפטר עובד, וזאת בהאי לישנא :

**"זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת , תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה . זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך – גיסא , מנקודת ראותו , ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו "**

ראו: ע"ע 1027/01 גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל

(מיום 7.1.03, פיסקה 14 לפסק הדין).

וכן: ע"ע 334/09 מיכאל מלכה - המועצה הדתית אילת (מיום 13.7.11).

לזכות הטיעון חשיבות רבה גם כאשר עסקינן בפיטורי עובד על רקע פיטורי צמצום. יפים לענייננו דבריה של סגנית הנשיא, כבוד השופטת אלישבע ברק, כדלהלן:

**"בכל מקרה של כוונה לשנות שינוי כפוי את תנאי עבודתו של עובד ובוודאי כפיית סיום העבודה יש לאפשר לעובד לומר את דברו.**

**גם כאשר המדובר בפיטורים בגין מצב כלכלי קשה הליך המכונה "פיטורי צמצום" או פיטורים כלכליים מדובר בסיום עבודתם של בני אדם. שינוי הנסיבות לא יכול שיעשה בצורה מכנית .... יש לשקול כל אחד מהמועמדים לפיטורי צמצום ולבחון את נסיבותיו הוא. יש לאפשר לו לנסות לשכנע שהקריטריונים שנקבעו אינם חלים עליו"**

ראו:ע"ע 1465/02 משה - איגוד ערים כבאות והצלה טבריה (מיום 10.3.04).

11.מעדותו של הנתבע עלה, כי פוטרו על ידי הנתבע לאורך התקופה 15 עובדות עובר לפיטורי התובעת וכן 10-6 עובדות נוספות לאחר פיטוריה. הנתבע הסביר כי דובר היה בפיטורי צמצום על רקע הרפורמות והמיזוגים בענף הסלולאר. הנתבע נחקר בעיקר ביחס למועד קליטתה להריון של התובעת, היות והכחיש כי ידע שהתובעת בהריון בזמן פיטוריה. עם זאת, לאור קביעת הממונה ובשים לב כי בסופו של יום פנה הנתבע לקבלת אישור לפטר את התובעת, בקשה אשר כאמור נדחתה; עולה, כי בכל מקרה התובעת פוטרה כשהיא בהריון וללא היתר מאת הממונה. עם זאת, עולה כי התובעת לא פוטרה עקב הריונה.

מעדות הנתבע עלה, כי היה ער להחלטת הממונה לפיה עליו להחזיר את התובעת לעבודתה, אולם בחר שלא לעשות זאת משיקולים לא ברורים.

ביחס לסוגיית השימוע, עלה מעדות הנתבע כי גב' טלי דדון אשר העידה בפנינו היא זו אשר בקיאה בנושא. קרי, לא היה בעדותו של הנתבע כדי לסתור את טענת התובעת לפיה לא נערך לה שימוע כדין.

12.באשר לסוגיית ההודעה המוקדמת, מצאנו כי יש להעדיף את גירסת התובעת, לפיה פוטרה ביום 22.5.13 תוך שנאמר לה כי תקבל תשלום בתקופת ההודעה המוקדמת.

יצוין, כי במסגרתה חקירתה הנגדית לא נסתרה עדות התובעת בנושא זה.

לכך יש תימוכין גם בעדות גב' דדון, שטענה כי מיהרו לפטר את התובעת לאור סגירת המחלקה.

עוד תימוכין לגירסת התובעת ניתן למצוא במכתב הפיטורים, אשר נושא תאריך 21.5.13 ובו צוין התאריך של 18.6.13 כמועד סיום יחסי העבודה, וכן נכתב בו שהתובעת תקבל תשלום עבור ימי ההודעה המוקדמת.

גם בעדותו של הנתבע לא היה כדי לסתור את טענת התובעת לעניין זה.

מגירסת הנתבע עלו טענות לא ברורות בנושא זה. כך למשל כאשר נשאל בעניין ענה הוא בהאי לישנא:

**"ש:רואים שיש 3 מכתבי פיטורים. בסעיף 3 לתצהירך, אתה מציין תקופת עבודה שלה , 02/12-18.6, אחד מהמכתבים 4.6 – טעות. בשניים האחרים: 18.6. לגירסתך, העובדת ביקשה שלא לעבוד וביקשה כסף במקום, במקום לקבל הודעה מוקדמת ולא לעבוד, כמעסיק, ברגע שעובד מוותר על עבודה בהודעה מוקדמת, יחסי העבודה מסתיימים לאלתר, נכון? ואם לא הניתוק יהיה לאחר מכן. אני אומרת לך שאם גירסתך היתה נכונה ויחסי העבודה הסתיימו כי היא לא רצתה למה באף אחד מהמכתבים לא רשום 21.5 או 23.5 אלא חודש אחרי – 18.6**

**ת:אם זה החוק זה החוק. היא באמת לא רצתה לעבוד ואיפשרתי לה להישאר בבית ללא הודעה מוקדמת, שילמנו לה הודעה מוקדמת והיא לא באה לעבודה.".**

מכל האמור לעיל, עולה כי התובעת זכאית לדמי הודעה מוקדמת כפי שעוד יפורט להלן.

13.מכל המפורט לעיל, ובשים לב לאמור בקביעת הממונה, הרי שהתובעת פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים.

הנתבע פיטר את התובעת כשהיא בהריון, מבלי שקיבל היתר לפטרה. מאוחר יותר, לאחר שבקשתו לקבלת היתר בדיעבד לפיטורי התובעת נדחתה, בחר מסיבותיו הוא שלא להחזיר את התובעת לעבודתה. עוד עלה שלתובעת לא נערך שימוע כדין.

באשר להיקף משרתה של התובעת, מצאנו כי יש לקבל את גירסת הנתבע, ולפיה המשכורת הקובעת הינה 3,184 ₪, ונפרט.

במסגרת כתב התביעה ציינה התובעת כי המשכורת הקובעת הינה 4,193 ₪, בעוד שבתצהירה ובסיכומיה ציינה סכום של 3,814 ₪. עוד ציינה, כי עבדה 5 ימים בשבוע ולעיתים בימי שישי, בעוד שעלה כי לתובעת היה יום חופש לצורך לימודים מדי שבוע. בנוסף, במסגרת חקירתה הנגדית לא ידעה התובעת לענות וממילא לא הכחישה את שטען הנתבע כי התובעת עבדה

70-80 שעות בממוצע, כאשר השכר הקובע הינו 3,184 ₪.

14.לאור כל האמור לעיל, זכאית התובעת לסכומים הבאים:

* **אובדן הכנסה עד תום התקופה המוגנת (25.7.14), סך הכל 14 חודשים -**3,184 X 14 = 44,576 ₪.בקיזוז סך 13,709 ₪ שהתקבלו בגין דמי לידה ודמי אבטלה וכן 2,000 ₪ שהשתכרה התובעת מעבודה אחרת לאחר פיטוריה, היינו 15,709 ₪; סך כולל של 28,867 ₪.
* **הודעה מוקדמת** –תחשיבה של התובעת לא נסתר. לפיכך זכאית התובעת בגין רכיב זה להפרש הנתבע בסך 1,176 ₪.
* **פדיון חופשה** –תחשיב התובעת ברכיב זה לא נסתר, וממילא לא הוצג תחשיב נגדי. לפיכך, זכאית**התובעת לסך של 1,944 ₪ בגין הפרש פדיון חופשה.**
* **קופת גמל** –3,184 ₪ X 5% X 28 חודשים = 4,458 ₪, בניכוי 1,226 ₪ שהופרשו;**סך של 3,231 ₪.**
* **הפרש פיצויי פיטורים** –3,184 ש"ח X 2.5 שנים = 7,960 ₪.מסכום זה יקוזז סך של 2,699 ₪ (ששולם);לתשלום סך של 5,261 ₪.בנסיבות העניין לא מצאנו כי יש לפסוק פיצויי הלנה, בשים לב למחלוקת ביחס לגובה השכר הקובע.
* **פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים** –בבואנו לפסוק פיצוי בגין רכיב זה, עלינו לקחת בחשבון את הנסיבות בכללותן.הנתבע פיטר את התובעת כשהיא בהריון, וזאת מבלי לבקש היתר בזמן אמת. מאוחר יותר, הגיש הנתבע בקשה לקבלת היתר ובקשתו נדחתה. למרות זאת, הנתבע לא השיב את התובעת לעבודה.מאידך, עלה כי הריונה של התובעת לא היווה את הסיבה לפיטוריה. עם זאת, כמובן שעל התובע היה להגיש בקשה להיתר בזמן אמת, ולהמשיך להעסיק את התובעת עד לקבלת החלטה בבקשה שהגיש. ומיותר לציין, כי היה על הנתבע לכבד את אותה החלטה לכשתינתן.בהתחשב בנסיבות שפורטו לעיל, הנתבע ישלם לתובעת בגין רכיב זה סך של 40,000 ₪.
* **נזק לא ממוני –**התובעת עתרה לקבלת פיצוי בגובה 50,000 ₪ בגין רכיב זה, תוך שהיא טוענת להעדר שימוע כדין, חוסר תום לב, הפרת חובת הנאמנות, עוגמת נפש, שיקולים זרים והפרת חוזה עבודה.לאור הנסיבות שפורטו לעיל, עולה כי לתובעת לא נערך שימוע כדין. יחד עם יתר טענות התובעת, עולה כי יש לפסוק לה בגין רכיב זה סך של 18,000 ₪. ח. לאור כל האמור לעיל, לא מצאנו לנכון לפסוק לתובעת פיצוי נוסף בגין הפרת חוק שוויוןהזדמנויות בעבודה; בין היתר לאור העובדה שהריונה של התובעת לא היווה את הסיבהלפיטוריה.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**סך הכל –** **98,479 ₪.**  **אחרית דבר** 15.לאור כל האמור לעיל, הנתבע ישלם לתובעת סך של 98,479 ₪ בתוך 30 ימים מיום המצאת פסק הדין. סכום זה יישא ריבית והצמדה כדין מיום הגשת התביעה, 28.1.14, ועד לתשלום בפועל. בנוסף, ישלם הנתבע לתובעת הוצאות משפט בסך 2,000 ₪ ושכ"ט עו"ד בסך של 12,000 ₪ וזאת תוך 30 ימים מיום המצאת פסק הדין. סכום זה יישא ריבית והצמדה כדין מהיום ועד לתשלום בפועל. 16.זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 יום מהמצאת פסק הדין. **ניתן היום, כ"ח אדר א' תשע"ט, (05 מרץ 2019), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   |   | תמונה 3 |   |   |
| **גב' בת שבע זיידמן****נציגת ציבור (עובדים)**  |   | **יוסף יוספי, שופט**   |   | **גב' ציפי בר-נוי****נציגת ציבור (מעסיקים)**  |