www.nevo.co.il

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 4416-09-10
על"ח 38094-01-11
ס"ע 47047-08-10

23 מרץ 2015

לפני:
כב' השופט אורן שגב

נציג ציבור (עובדים) מר הרצל גבע

נציג ציבור (מעסיקים) מר שמואל אשכולי

התובעים	1. אילנה ריידר **ע"י ב"כ: עו"ד אביבה סיטבון צרפתי**
	-
הנתבעים	1. נת"ע - נתיבי תחבורה עירוניים להסעת המונים בע"מ **ע"י ב"כ: עו"ד כרמל חורב אלטמן**

חקיקה שאוזכרה:

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 9(א)

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988

חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001: סע' 2(א)

פסק דין מתוקן
(בהתאם להחלטה מיום 23.03.2015)

האם הפרה הנתבעת את הוראות חוק עבודת נשים והאם התובעת זכאית לפיצוי בשל כך? זוהי השאלה המרכזית המונחת לפנינו בתיק זה.

-

המסגרת העובדתית

1. הנתבעת היא חברת ממשלתית אשר מופקדת על תכנון ויישום מערכת תחבורתית להסעת המונים, באמצעות רכבת עירונית חשמלית (הידועה בשם "**רכבת קלה**").

--- סוף עמוד 1 ---

2. התובעת, ילידת 1974, מנהלת חשבונות במקצועה ובעלת ניסיון של 12 שנים, החלה את עבודתה בנתבעת ביום 7.8.08 כמנהלת חשבונות יחידה בכפיפות לחשב החברה – אז מר אמיר לן (להלן: "**מר לן**"). באמצע חודש פברואר 2010 הצטרפה למחלקה מנהלת חשבונות נוספת, הגב' שירן אלקיים.

3. בסוף חודש מרץ 2010 החליפה הגב' דגנית שוקרון את מר לן בתפקיד חשבת הנתבעת (להלן: "**החשבת**"). מחלקת החשבות הייתה כפופה לגב' גלית אסף-שנהר, סמנכ"ל הכספים במשיבה (להלן: "**הגב' שנהר**").

4. בחודש יוני 2010 הרתה התובעת בשנית וביום 1.7.10 זומנה לשיחה עם הגב' שנהר, אשר החליפה את מנכ"ל הנתבעת המתפטר, ועם החשבת. בפגישה זו הועלו כנגדה טענות שונות הנוגעות ליחסיה עם החשבת והיא נדרשה להימנע מחיכוכים אישיים עמה.

°

5. ביום 8.8.10 זומנה התובעת לפגישה נוספת עם הגב' שנהר והחשבת. בסופה של פגישה זו, הוחלט לפטרה לאלתר [נספח ח' לתצהיר התובעת]. בתום הפגישה חזרה התובעת למשרדה, וכעבור מספר דקות הודיעה לממונים על הריונה, ואף צרפה על כך אישור רפואי.

6. ביום 11.8.10 נפגשו התובעת, הגב' שנהר ומר חיים כהן – מזכיר הנתבעת ומנהל אגף משאבי אנוש. בפרוטוקול הפגישה שצורף לכתב ההגנה צוין, כי נוכח המידע החדש בדבר הריונה של התובעת, הוצעו לה שתי חלופות: האחת- סיום יחסי העבודה בהסכמה, תוך תשלום שכרה עד למועד מוסכם על שני הצדדים;

השנייה- פנייתה של הנתבעת למשרד התמ"ת למתן היתר פיטורים. במענה להצעת הנתבעת השיבה התובעת כי היא תמסור את החלטתה עד ליום א' 15.8.10 [נספח ט' לתצהיר התובעת].

7. לא נטען מה הייתה תשובת התובעת מיום 15.8.10, אם בכלל, ואולם ביום 19.8.10 הודיעה הנתבעת לתובעת כי "**עד להודעה חדשה**" היא נדרשת להישאר בביתה תוך תשלום שכרה וזכויותיה, וכי הנתבעת "**שוקלת את המשך צעדיה בעניינך, לרבות פניה לקבלת היתר לפיטוריך מאת הממונה על** חוק עבודת נשים .." [נספח י' לתצהיר התובעת].

8. בו ביום פנתה ב"כ התובעת לנתבעת, בדרישה להחזיר את התובעת לעבודתה בפועל [נספח יא' לתצהיר התובעת]. דרישה זו נדחתה ע"י הנתבעת ביום 22.8.10 תוך שנטען, כי נוכח "**עבודתה המקצועית הלקויה**" של התובעת ונוכח "**התנהלותה והתנהגותה הפגומה**", אבד האמון בה וכי אין מנוס מהפסקת העבודה והוצאתה לחופשה על חשבון הנתבעת עד לקבלת החלטת הממונה [נספח יב' לתצהיר התובעת].

--- סוף עמוד 2 ---

9. ביום 26.8.10 פנתה התובעת לבית הדין בבקשה להורות על החזרתה לעבודה בפועל [ס"ע 47047-08-10]. בית הדין (מותב בראשות כב' השופט אילן איטח) נתן צו ארעי האוסר על פיטורי התובעת עד למתן החלטה אחרת.

10. ביום 12.9.10 פנתה הנתבעת לממונה בבקשה להתיר את פיטורי התובעת וביום 7.11.10 ניתנה החלטת בית הדין המורה לנתבעת להחזיר את התובעת לעבודה בפועל וזאת עד להכרעת הממונה (להלן: "**ההחלטה מיום 7.11.10**"). בהחלטתו, ציין בית הדין כי לא שוכנע כי המסכת אליה נקלעו הצדדים יסודה בהריון של התובעת.

11. התובעת הוחזרה לעבודה ביום 11.11.10 ובאותו היום נדרשה לחתום על מסמך אשר הגדיר את המשך העסקתה בנתבעת בהתייחס לנושאים מקצועיים וכן בקשר עם יחסיה עם החשבת (להלן: "**מסמך תנאי עבודה**") [נספח ט"ז לתצהיר התובעת].

12. ביום 24.11.10 שלח ב"כ התובעת מכתב לנתבעת אשר כותרתו "הפרה של החלטת ביה"ד מיום 7/11/2010" ובו טענות בדבר אי השבתה של התובעת לתפקידה כמנהלת חשבונות, והטלת משימות כגון תיוק מסמכים ופעולות פקידותיות וטכניות שמעולם לא נתבקשה לעשות קודם לכן, תוך פגיעה במעמדה ובסמכויותיה [נספח כ"ז לתצהיר התובעת].

13. במענה למכתב, מיום 2.12.10, דחתה הנתבעת טענות אלה והטעימה כי נוכח חוסר האמון בתובעת ובתפקודה, אין בכוונתה לחשוף בפני התובעת נתונים או מסמכים הקשורים עם עניינה הכספיים של הנתבעת [נספח כ"ח לתצהיר התובעת].

14. ביום 9.12.10 ניתנה החלטת הממונה המתירה את פיטורי התובעת (להלן: "**החלטת הממונה**").

15. בפועל, יחסי העבודה בין הצדדים נותקו ביום 11.1.11 שכן החל ממועד קבלת ההיתר ועד ליום זה, שהתה התובעת בחופשת מחלה [נספח ל' לתצהיר התובעת].

16. על החלטת הממונה הוגש ערעור אשר נדון בפני מותב בראשות כב' השופט אילן איטח. ביום 26.10.11, נדחה ערעור התובעת, מן הטעם כי לא נמצאה הצדקה להתערב בהחלטת הממונה, זאת בשל אי הוכחת קיומו של קשר סיבתי בין ההיריון לבין הפיטורים ומאחר והוכחה עילת פיטורים כדין, לפחות בהיבט האחד של מישור היחסים שבין התובעת לבין החשבת.

<u>טענות הצדדים</u>

--- סוף עמוד 3 ---

17. בתביעה שלפנינו עותרת **התובעת** לקבלת פיצוי עונשי בגין הפרת הוראות חוק עבודת נשים, תשי"ד- 1954 (להלן: "**חוק עבודת נשים**") במועד שמיום הוצאתה לחופשה ועד למועד החזרתה לעבודה בפועל בהחלטת בית הדין, פיצוי בשווי 6 משכורות בגין העדר שימוע ו/או הפרת חוזה העבודה, פיצוי בסך 50,000 ₪ בגין עגמת נפש, כאב וסבל, הפרשי שכר, חלף הודעה מוקדמת ופיצויי הלנת שכר.

18. לגרסת התובעת, במהלך תקופת עבודתה היא זכתה להעלאות שכר, אשר שיקפו את שביעות רצון הממונים עליה מעבודתה. הפעם הראשונה בה הועלו טענות כנגדה, הנוגעות ליחסיה עם החשבת הייתה בפגישה מיום 1.7.10 בעת שהתובעת, אשר הרתה בחודש 6/2010, הייתה כבר בתחילת הריונה.

19. ביום 8.8.10 זומנה התובעת לפגישה נוספת מבלי שנמסר לה מטרת הפגישה. בפגישה זו, באופן מפתיע וללא הודעה מוקדמת, פוטרה התובעת לאלתר, מבלי שנערך לה שימוע, תוך ניתוק מידי של יחסי העבודה.

20. התובעת שבה על טענותיה כי היא פוטרה בשל הריונה, ללא עילה שבדין, תוך רמיסת זכויותיה. לטענתה, על אף העובדה כי במועד פיטוריה, היא טרם הודיעה על דבר הריונה באופן רשמי, הרי שלחשבת הייתה ידיעה מוקדמת אודות ההיריון לאחר שהבחינה בשינוי שחל בתובעת באכילת ארוחת בוקר, באי שתיית קפה בישיבות בוקר וכיו"ב. בנוסף, החשבת אף תחקרה את התובעת על כוונותיה להרחיב את המשפחה.

21. התובעת טענה כי לאחר היוודע דבר הריונה, החליטה הנתבעת לעשות דין לעצמה והשעתה אותה מעבודתה, מבלי שניתן לה היתר פיטורים מהממונה על חוק עבודת נשים.

22. עוד הטעימה כי גם לאחר שניתנה החלטת בית הדין המורה על החזרתה לעבודה בפועל, לא השיבה אותה הנתבעת לעבודתה הקודמת ולסמכויות שהיו נתונות בידיה ערב פיטוריה.

23. זאת ועוד, יחס הנתבעת כלפיה החמיר והיא סבלה מהתנכלות ומיחס מעליב ומשפיל ואף אולצה לחתום על מסמך תנאי עבודה ובו שורה של הרעות מוחשיות בתנאי עבודתה, לרבות הימנעות מטיפול בנושאי הנהלת חשבונות, מיקומה בחדר אחר שהוא מעין "מחסן", שינוי חד צדדי בשעות הגעתה לעבודתה וכיו"ב.

24. **הנתבעת** דחתה את טענות התובעת והטעימה, כי אין כל קשר בין ההחלטה על פיטורי התובעת, אשר התקבלה משיקולים מקצועיים ועניינים, בין היתר, לנוכח יחסה כלפי החשבת הממונה עליה, לבין הריונה, אשר במועד ההחלטה על הפיטורים לא היה כלל בידיעתה. לטענתה, לאחר שנודע דבר הריונה, ובשל אובדן

--- סוף עמוד 4 ---

האמון בה והחשש מנזקים נוספים אשר היא עלולה להסב לנתבעת מעצם המשך עבודתה, הוחלט על הוצאתה לחופשה, תוך תשלום מלוא שכרה וזכויותיה. המדובר בהחלטה מידתית וסבירה המצויה במסגרת הפררוגטיבה של הנתבעת.

25. לאחר ששבה התובעת לעבודתה, הטילה עליה הנתבעת תפקידים בגדר סמכויותיה, תוך הימנעות מטיפול בנושאים רגישים מחשש שהתובעת תסב נזקים לנתבעת.

26. נוכח המפורט, דחתה הנתבעת את דרישת התובעת לפיצוי מכח חוק עבודת נשים וכן את דרישתה לסעדים נוספים.

<u>העדים שנשמעו בתיק</u>

27. ביום 11.11.12 התקיים לפנינו דיון הוכחות במהלכו העידה התובעת. דיון נוסף התקיים ביום 6.11.13 בו העידו, מטעם הנתבעת, הגב' שנהר והחשבת.

דיון והכרעה

התשתית הנורמטיבית

28. האיסור על פיטורי נשים הרות בשל הריונן עוגן בשני חוקים, חוק עבודת נשים, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח- 1988 (להלן: "**חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**") האוסר על מעסיק להפלות בין עובדיו, בין היתר, מחמת הריון, בכל הקשור לקבלתם לעבודה, תנאי עבודתם, קידומם המקצועי, הכשרתם או פיטוריהם.

29. על חוקים אלה חולש עקרון השוויון, שעל פיו אסור להפלות בין אדם לאדם, בין היתר, מטעמי גזע, מין, לאום, עדה, ארץ מוצא, דת, השקפה או מעמד חברתי. עיקרון זה עוגן בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, התשנ"ב-1992 וקיבל ביטוי רחב הן בפסיקות בית המשפט העליון ובית הדין הארצי לעבודה כמו גם בחקיקה ראשית ומשנית.

30. בפסק דין בעניין אורלי מורי [ע"ע 267/06 **אורלי מורי נ' מ.ד.פ.ילו בע"מ** (16.3.08) להלן: "**עניין אורלי מורי**"] נפסק כי הוראות חוק עבודת נשים הינה קטגורית ועל פי תכליתה ולשונה, אין למעסיק שיקול דעת בלתי אם להחזיר את העובדת לעבודתה בפועל. באותו עניין נפסק כי:

> **"תכלית ההוראה האוסרת על פיטורים אינה כלכלית גרידא, והיא נועדה, כאמור, להבטיח את זכותה של העובדת לשוב לעבודתה לאחר תקופה זו. מתן פדיון כספי עבור תקופת איסור הפיטורים, לרוב, אינו נותן מענה מספיק לנשים אשר מוצאות את עצמן מחוסרות עבודה**
>
> --- סוף עמוד 5 ---
>
> **כאשר עליהן לטפל במקביל ברך הנולד. כך גם, מצבה האישי של האישה מקשה עליה בדרך כלל למצוא עבודה חדשה לאחר שפוטרה. המחוקק התייחס במפורש לתופעה לפיה מעבידים מעדיפים לפדות את תקופת איסור הפיטורים לאחר חופשת הלידה בכסף. על פי קביעת המחוקק, במתן הפדיון המעבידים עוקפים את רוח החוק.**

31. בפסק הדין צוטטו דברי ההסבר להצעת החוק לתיקון מס' 33, תוך שנקבע כי "**פדיון תקופת איסור הפיטורים בכסף כאשר העובדת מעוניינת ומבקשת לחזור לעבודה, אינה עולה בקנה אחד עם רוח החוק, ומהווה הפרה של חוק עבודת נשים, המקימה זכות לפיצוי.**"

32. בעניין זה יש אף לציין את חשיבותה של הזכות לעבוד, במובחן ובנפרד מהזכות להשתכר, כפי שבאה לידי ביטוי בפסיקתו של בית הדין הארצי בע"ע 326/03 **מדינת ישראל נ' ילנה צ'פקוב ואח'** (20.2.06):

> **"זכות זו כוללת את הזכות למינימום פרנסה, זכות הנובעת מהגנה על כבוד האדם של העובד. ברם הזכות לעבוד אינה רק הזכות למינימום פרנסה. הזכות לעבוד היא גם הזכות לפרנסה בכבוד בהתאם ליכולות של העובד. באופן זה לעובד יהיה סיפוק, הוא יהיה מוערך על ידי משפחתו והאנשים הסובבים אותו. הזכות לעבוד כוללת גם את הזכות לעסוק הלכה למעשה במה שאדם מיומן לו. הזכות אינה רק לקבל את השכר בצירוף כל התוספות. זוהי גם זכות לעסוק במיומנות, להתקדם בה תוך סיפוק מהעיסוק. הזכות לעבוד היא גם הזכות לעבור השתלמויות בשטח בו עוסק העובד. הזכות לעבוד היא הזכות שעובד לא יוטרד במקום העבודה, שהאווירה במקום העבודה תהא אווירת עבודה נוחה ונעימה. הזכות לעבוד היא גם הזכות שעובד לא יופלה לרעה במקום העבודה.**
>
> **מול זכות זו ניצבת זכותו של המנהל לנהל את מפעלו בדרך הטובה ביותר תוך קידום המפעל. גם זכות זו כוללת זכות לאווירה בריאה ונוחה ולהתמסרות העובדים לקידום מפעלו. לשם כך חשוב הקשר המתמשך בין הצדדים, הביטחון התעסוקתי שניתן לעובד ולמעביד כאחד. אלו זכויות חברתיות המתאזנות זו כנגד זו. הן מבוצעות בתום לב מוגבר באשר מדובר ביחסים מתמשכים וקרובים".**

[ראו גם ע"ע (ארצי) 506/09 **רות הורוביץ נ' עמותת בית חנה** (24.10.10)].

33. עולה אפוא, כי במהלך התקופה בה עובדת הרה מוגנת מפני פיטורים, קיימת חשיבות לכך שתוכל להמשיך ולהתקדם מקצועית תוך השתלבות מעשית במקום עבודה.

34. נציין כי התובעת העלתה טענות שונות אשר להפלייתה בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובגין פיטוריה מחמת הריונה. יחד עם האמור, אין בכוונתנו

--- סוף עמוד 6 ---

לדון בכל הטענות שהועלו, אלא למקד את הכרעתנו בסעדים שנתבקשו על ידי התובעת, ואליהם בלבד.

לשאלת זכאותה של התובעת לפיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים

35. אין מחלוקת כי נוכח הוראת סעיף 9 (א) לחוק עבודת נשים, פיטורי התובעת היו טעונים היתר הממונה – בין אם ידעה הנתבעת על ההיריון ובין אם לאו, וללא היתר שכזה לא ניתן לפטר את התובעת.

36. בענייננו, משעה שהודיעה התובעת על דבר הריונה, חזרה בה הנתבעת מהחלטתה לפטר אותה ללא קבלת היתר מוקדם מהממונה והוציאה אותה לחופשה בתשלום מלא.

37. כנגד כך טענה התובעת שתי טענות מרכזיות-

האחת- הוצאתה לחופשה כמוה כהודעת פיטורים, ועל כן, דה פקטו היא פוטרה במהלך התקופה המוגנת. עוד הוסיפה כי הנתבעת אף השתהתה במשך זמן ממושך (למעלה מחודש) עד שפנתה לממונה לקבלת היתר לפיטוריה;

השנייה- הנתבעת הפרה את החלטת בית הדין מיום 7.11.10, המורה על השבתה לעבודתה, בכך שהחל מהמועד בו שבה לעבודתה ועד למועד קבלת החלטת הממונה שהתירה את פיטוריה, שינתה הנתבעת את תפקידה וגרעה מסמכויותיה תוך התייחסות משפילה ומזלזלת. להלן נדון בכל אחת מטענות אלו.

-

האם הוצאת התובעת לחופשה כמוה כהודעת פיטורים?

38. לגרסת הנתבעת, היא עשתה שימוש "סביר ולגיטימי" בזכות הניהול שלה, עת החליטה על הרחקתה של התובעת, בהיותה עובדת בעייתית, בעלת תפקוד לקוי וכי הואיל ובתקופה בה שהתה התובעת בביתה, שולמו שכרה וזכויותיה במלואם, הרי שהתובעת לא נפגעה מכך וממילא לא הופרו הוראותיו של חוק עבודת נשים.

39. נקדים ונציין כי לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, הגענו לכלל מסקנה כי בנסיבות המקרה דנן, הוצאתה של התובעת לחופשה כפויה ומניעת זכותה לעבודה בפועל מהווה הפרת של חוק עבודת נשים. ובמה דברים אמורים?

40. הטענות שהעלתה הנתבעת כלפי התובעת, המצדיקות את הרחקתה ממקום העבודה עד להחלטת הממונה, הן בשני מישורים – המישור המקצועי והמישור ההתנהגותי.

-

--- סוף עמוד 7 ---

-

41. במישור המקצועי, פרטה הנתבעת כשלים שונים בתפקודה המקצועי של התובעת, ובכללם - חוסר ארגון וסדר ואי מתן תשומת לב לפרטים אשר גרר טעויות למשל הוצאת הוראת תשלום בגין תשלום שכבר בוצע; טעויות בסיסיות למשל ביצוע הפרשות לקרן השתלמות שגויה, הזנת נתון שגוי בעניין תקרת ביטוח תוך הסבת נזק כספי לחברה, אי ביטול חשבונית בניגוד להוראה מפורשת וכן קבלת תלונות רבות מספקים בדבר אי מתן מענה ראוי או מספק על ידי התובעת [סעיף 7 לתצהיר החשבת].

42. לגרסת הנתבעת, כבר למן ראשית עבודתה הפגינה התובעת ביצועים בינוניים בלבד שלא כנדרש וכמצופה, וקיבלה מהממונה הקודם, מר לן, הערות על איכות עבודתה. לגרסת הנתבעת, כפי שהובאה בתצהירה של הגב' שנהר, אף לאחר עזיבתו של מר לן וכניסתה לתפקיד של החשבת, לא שינתה התובעת את התנהלותה והמשיכה בעבודתה הבינונית [סעיף 19 לתצהיר הגב' שנהר].

43. במישור ההתנהגותי, טענה הנתבעת כי התנהלותה של התובעת מול מר לן הייתה כוחנית ולא נעימה ולוותה בצעקות, בהיעלבויות ובבכי, ובעקבות כך נקראה התובעת פעמים רבות לשיחת הבהרה במשרדה של הגב' שנהר.

אשר ליחסה עם החשבת, הגב' שוקרון, פירטה האחרונה בתצהירה כי התובעת נהגה בחוצפה ובעזות מצח כאשר נהגה לסיים שיחות טלפון בפתאומיות, בטריקת טלפון או ביציאה נסערת מחדרה; התובעת נהגה להחמיץ פניס ולהגיב בזלזול להנחיות מקצועיות ולא נטלה כל אחריות על טעויות שבצעה; התובעת לא עדכנה את החשבת במידע רלוונטי מקצועי ופעמים רבות פעלה למידורה של החשבת מעדכונים על דברים שהיו בטיפולה, תוך מסירת המידע במישרין לגב' שנהר.

טענה נוספת אותה פירטה החשבת בתצהירה היא מסירת דיווחים כוזבים אודות שעות עבודתה של התובעת.

44. הנתבעת הוסיפה כי בתחילת שנת 2010 ביקשה התובעת תוספת לשכרה באמצעות העלאת הוצאות הרכב שלה. התובעת המציאה תחשיב מוגזם ומופרז, זאת בכדי להוציא כספים במרמה מקופת החברה. בתצהירה של הגב' שנהר, העידה האחרונה כי התנהלותה של התובעת הכעיסה אותה ופגעה באמון אשר ניתן לה וכי בראייה ניהולית היא לא יכלה להשלים עם מצב בו עובד מנצל את מעמדו או את תפקידו המקצועי על מנת להשיג עבורו זכויות יתר.

45. מאחר ובאותה עת עזב מר לן, החליטה הגב' שנהר "**להשהות לפי שעה את פיטורי התובעת ולהמשיך ולהעסיקה**". לגרסתה, הובהר לתובעת כי ניתנת לה תקופת ניסיון בת שלושה חודשים, בה היא נדרשת לשפר את דרכיה שאם לא כן- יישקלו

--- סוף עמוד 8 ---

פיטוריה. חרף האמור, התובעת המשיכה בהתנהלותה ועשתה כל שלאל ידה על מנת להכשיל את החשבת בעבודתה.

46. הנתבעת צירפה שני מסמכים אשר, לגרסתה, מהווים פרוטוקול של שתי פגישות שנערכו עם התובעת- האחד מיום 8.8.10 והשני מיום 11.8.10.

47. בפרוטוקול מיום 8.8.10 נכתב כי המדובר בשיחה רביעית עם התובעת בתום תקופת הניסיון שהוקצתה לה. במסמך זה צוין כי לדברי התובעת, יחסיה עם החשבת אינם טובים. ביחס לדברי החשבת נכתב, כי לא חל שיפור בהתנהגותה של התובעת, כי יש לה בעיית אמינות הבאה לידי ביטוי בדיווחי שעות כוזבים, עניין המוסיף לאי השביעות הכללית מתפקודה של התובעת. אשר על כן הוחלט על הפסקת עבודתה בנתבעת [נספח ח' לתצהיר התובעת].

48. בפרוטוקול מיום 11.8.10, לאחר היוודע דבר הריונה של התובעת, נכתב כי בפני התובעת עומדות שתי אופציות. האחת- סיום יחסי העבודה בהסכמה תוך תשלום שכר עד מועד מוסכם (תוך ציון כי המדובר בתקופה של כחודשיים). השנייה- לפנות למשרד התמ"ת ולבקש את היתר הממונה. לפי המצוין במסמך זה, הבטיחה התובעת לשוב עם תשובה עד ליום 15.8.10 [נספח ט' לתצהיר התובעת].

49. לאחר שבחנו את טענות הצדדים הגענו לכלל מסקנה כי אפילו אם נקבל את טענות הנתבעת בקשר לבעיות המקצועיות בתפקודה של התובעת אשר בגינן הוחלט לפטרה, לא שוכנענו כי הן כה חמורות באופן שמוצדק היה לשלול ממנה את הזכות לעבוד בפועל, עד אשר תתקבל החלטת הממונה. לעניין זה אנו מאמצים את דבריו של השופט איטח, במסגרת ההחלטה מיום 7.11.10, ובלשונו:

> **"בסך הכל מדובר במנהלת חשבונות מנוסה אשר עבדה במשיבה כשנתיים. עיון בהערכת עובד לשנים 2008 ו- 2009 מעלה כי אמנם היו קשיים תפקודיים בתחילה אך בהמשך ניכר שיפור בשלושת המרכיבים של התפקוד (מקצועיות, סדר וארגון ותפקוד). דהיינו, לא הוכח בפנינו כי רמתה המקצועית של המבקשת היא עד כדי כך נמוכה עד כי לא נכון יהיה להשיבה בפועל לעבודתה. יש לזכור, שמידת העצמאות של עובד ומידת הצורך בבקרה נקבעת על ידי המעביד – חזקה על מעביד כי הוא מתאים את מנגנוני הבקרה והפיקוח על עובד בהתאם לרמת ביצועיו מעת לעת".**

50. מבלי לגרוע מהאמור, אף לגופם של דברים, לא מצאנו כי הנתבעת הוכיחה את גרסתה אשר לליקויים שנפלו בעבודת התובעת. ראשית, אין חולק כי לא נערך כל תיעוד בזמן אמת בדבר טענות המופנות לתובעת; שנית, אין חולק כי בחודש נובמבר 2010, קיבלה התובעת העלאת שכר באופן רטרואקטיבי מחודש אוגוסט

--- סוף עמוד 9 ---

2010. בחקירתה הנגדית הודתה הגב' שנהר כי היה שיפור בתפקודה של התובעת והמטרה הייתה לתמרץ אותה [פרוטוקול 6.11.13, עמ' 22 ש' 11-13]; שלישית, טענות הנתבעת לא נתמכו בכל מסמך שיש בו כדי לבסס את גרסתה.

51. בחקירתה הנגדית נשאלה הגב' שנהר מדוע היא לא פירטה בתצהירה את הנזקים שלטענתה נגרמו או עלולים היו להיגרם מהמשך עבודתה של התובעת באופן שחייב הוצאתה לחופשה, והשיבה:

> **"זו הייתה תקופה אחרת בחברה. כל הנהלת החשבונות נסמכה על 2 מנהלות חשבון. יש את דגנית שהייתה החשבת ומתחת 2 מנהלות חשבונות, אילנה ושירן, ברגע שיש עובדת שלא מסתדרת עם הממונה עליה דגנית שהייתה החשבת באותה עת, וזה בא לידי ביטוי בתצהירי לגבי ההתנהלות שלי מולה, חוסר האמינות שהיא הפגינה בפעולותיה גם מול דגנית שהייתה החשבת שהייתה ממונה עליה וגם החשב דאז. לאור מה שנכתב בתצהיר חשבתי שזה מובהר וברור שברגע שיש חוסר אמון בעובד שיש לו גישה לחשבונות וספקים זה ממלא את הספק שהחברה תיפגע. איך היא תיפגע לא פירטתי בתצהיר. אם יש לך גישה לחשבון הבנק, היא יכולה למשל לשלם לספקים שלא נמצאים."**
>
> [פרוטוקול 6.11.13, עמ' 18 ש' 23-13]

52. בהמשך, הודתה כי מעולם לא הייתה כנגד התובעת טענה לביצוע פעולות כגון תשלום לספק יותר ממה שמגיע לו או מתן פקודת תשלום להנהלת חשבונות לשלם למי שלא זכאי לתשלום. כשנשאלה, מהיכן הטענה לחוסר אמינות, נוכח העובדה כי לא בא זכרה של טענה זו באף אחד מהמסמכים שצורפו על ידי הנתבעת המתייחסים להכנה לפגישות עבודה, השיבה כי המדובר ב"תקרית רצינית" אשר פורטה בתצהיר לעניין ההוצאות רכב אשר חושבה על ידי התובעת באופן מופרז- "**בסופו של דבר התנהלות לא ראויה, בטח למנהלת חשבונות שאמונה על השכר**" [פרוטוקול 6.11.13, עמ' 19 ש' 5-4, ש' 18-11].

53. כשנשאלה איך מסתדרת טענתה לחוסר אמינות עם העובדה כי התובעת המשיכה לעבוד, השיבה "**בגלל זה היא קיבלה התראה**" [פרוטוקול 6.11.13, ש' 22-20]. בהמשך העידה מספר פעמים כי לא היה כל תיעוד, הן באשר לתקופת הניסיון של התובעת והן באשר לטענות בדבר חוסר אמינות [פרוטוקול 6.11.13, עמ' 20 ש' 14-20, עמ' 22 ש' 31-30, עמ' 23 ש' 8-1]. עוד הודתה כי הנתבעת לא פירטה בפני הממונה חשש בפני המשך עבודתה של התובעת [פרוטוקול 6.11.13, עמ' 28 ש' 5-1].

54. אשר למסמכי הפרוטוקול שצורפו, אין חולק כי התובעת לא קיבלה עותק ממסמכים אלו בזמן אמת, אלא בשלב מאוחר יותר במסגרת ההליך המשפטי. התובעת חלקה על מהימנותם ועל אמינות תוכנם.

--- סוף עמוד 10 ---

55. לגרסתה, ביום 8.8.10 היא זומנה לפגישת עבודה שגרתית. בחקירתה הנגדית העידה: "**זו הייתה פגישת עבודה בלבד. הועלו שם נושאים מעבר לעבודה, גם עם היחסים שלי עם דגנית**" אשר לפגישה מיום 11.8.10 העידה: "**פגישה זו היתה לאחר שכבר פוטרתי. לישיבה זו זומנתי כדי לקבל הודעה חד משמעית מהמעביד שאני מפוטרת**" בהמשך הכחישה כי היא אמרה את הדברים שיוחסו לה בפרוטוקול [פרוטוקול 11.11.12, עמ' 6 ש' 16-19, עמ' 7 ש' 3-14].

56. הגב' שנהר הודתה כי היא לא העלתה על הכתב את דבר היותה של התובעת בתקופת ניסיון. כשנשאלה מדוע הנתבעת לא מסרה לתובעת את סיכום הפגישה, השיבה "**לא יודעת**". בהמשך טענה כי היא "**חושבת שהמסר שהיא בתקופת ניסיון היה מהיום שהיא הגיעה**". כשנשאלה האם הפרוטוקול משקף את שארע, השיבה: "**את רוח הדברים, לא נכתבה כל מילה**" וכשנשאלה מדוע הפרוטוקול נערך 8 ימים לאחר התקיימותה של הפגישה מיום 11.8.10 (קרי ביום 19.8.10), השיבה: "**לא מפתיע אותי שפרוטוקולים עובדים מכתב יד למודפס לאחר מספר ימים. זה נראה לי זניח**". כשעומתה עם העובדה כי לא נכתב שנערכו שיחות, אלא שיחה (אחת), השיבה: "**כן זה מה שכתוב אבל זה לא משקף את המציאות**" והודתה כי שיחות אלו לא תועדו. [פרוטוקול 6.11.13, עמ' 23 ש' 7-14, עמ' 26 ש' 11-19, עמ' 26 ש' 31-28, עמ' 27 ש' 1-2, בהתאמה].

57. לנוכח עדות הצדדים, אנו סבורים כי אין ליתן משקל ממשי למסמכי הפרוטוקול שצורפו, הן מן הטעם כי הם לא נערכו בזמן אמת (אף אם נקבל את הטענה המשתמעת מעדותה של הגב' שנהר כי היה עותק בכתב- הרי שעותק זה לא הוצג ולא ניתן לעמוד על טיבו ומידת זהותו למסמך שהוצג) והן מן הטעם כי הצדדים, כל אחד מנימוקיו, טענו כי הדברים שנכתבו אינם מדויקים ואינם משקפים את שארע במציאות.

58. אשר למישור ההתנהגותי- אכן עולה מהראיות כי יחסיה של התובעת עם החשבת לא עלו יפה [נספחים ט'-יא' לתצהיר הגב' שנהר; נספח ה' לתצהיר החשבת]. ואולם, ביחס לטענות הנתבעת בדבר התנהלותה של התובעת טרם כניסתה של החשבת לתפקיד, קרי, במועד המוקדם לחודש מרץ 2010, הרי משבחרה הנתבעת לא לזמן לעדות את החשב הממונה על התובעת דאז, מר לן, הרי שהדבר פועל לחובתה ואין בידינו לקבל את טענותיה, שעה שהם לא גובו ולו בראשית ראיה.

59. נוכח כל המפורט, לא מצאנו כי יש בטענות הנתבעת כלפי התובעת, כדי להצדיק הרחקתה ממקום עבודה, אף תוך תשלום מלוא זכויותיה.

--- סוף עמוד 11 ---

60. כאמור, **בעניין אורלי מורי** התייחס בית הדין הארצי מפורשות לעניין החוקיות שבמתן פדיון כספי עבור התקופה המוגנת שחלה לאחר תקופת חופשת הלידה, וזאת חלף העסקה בפועל, בציינו כי אין להתיר למעביד לפדות בכסף את התקופה המוגנת ובכך לצאת ידי חובתו.

61. אנו סבורים, על אותו משקל, כי בנסיבות שלפנינו, שעה שנאמר לתובעת הזכאית על פי דין לבצע את עבודתה בפועל, לשבת בביתה לתקופה בלתי מוגדרת, הרי שיש לראות בכך הודעת פיטורים.

62. בהקשר לכך יש לציין את דברי התובעת אשר העידה כי נפגעה כאשר התבקשה לשהות בביתה וכי היא רצתה לחזור לעבודה מאחר ואהבה את מקום העבודה ונהנתה לעבוד שם [פרוטוקול 11.11.12, עמ' 8 ש' 10-5].

63. אשר על כן, אנו קובעים כי הנתבעת הפרה את חוק עבודת נשים.

<u>האם הפרה הנתבעת את החלטת בית הדין מיום 7.11.10?</u>

64. התובעת טענה, כי על אף העובדה שבית הדין הורה לנתבעת להשיבה לעבודתה, הרי שבפועל, לא אפשרה לה הנתבעת לבצע את תפקידה בפועל, גרעה מסמכויותיה והתנכלה לה.

65. עם חזרתה לעבודה (ביום 11.11.10) נדרשה התובעת לחתום על מסמך אשר הגדיר את תפקידה ומסגרת עבודתה. להלן תוכנו:

1. **מקום ישיבה- יהיה מקום ישיבתי הקודם בחדר האחרון.**
2. **נוכחות- כפי שהיה ועדיין מקובל בחשבות, קרי 8:00 בבוקר, כאשר יום עבודה יארך 9 שעות ויכלול חצי שעה הפסקה.**

ידוע לי כי עלי לבצע החתמות עם ההגעה לעבודה, עם היציאה מהעבודה, ועם יציאה וחזרה מהפסקת האוכל. ההחתמות יעשו מול דגנית ובהעדרה מול חיים/מרי.

3. **תיעדוף משימות- נתן כל בוקר בתדרוך בוקר ע"י דגנית (התדרוך יעשה ע"י זימון מדגנית/השעה 8:00 בבוקר לפי המאוחר).**
4. **במידה ויפנו אלי ספקים/ עובדים לטיפול בשכר/ הנהלת חשבונות- אני נדרשת להפנות אותם לדגנית.**
5. **אני מתבקשת להחזיר את הלפטופ. במידה וזה יהיה נחוץ לעבודתי יטפלו בדרישה עפ"י צורך ומגבלות.**
6. **הובהר לי כי הממונה הישירה שלי הינה הגברת דגנית שוקרון, חשבת החברה, ואני נדרשת לנהוג בה בכבוד ובנימוס כמקובל בחברה. כל התנהגות פוגענית או אחרת כלפיה או כלפי מי מעובדי החברה תטופל בחומרה.**
6. **שכר יהיה עפ"י שעות עבודתי בפועל.** (מספור שגוי במקור- א' ש')

[נספח ט' לתצהיר התובעת]

--- סוף עמוד 12 ---

66. התובעת פירטה בתצהירה את המעשים המהווים, לשיטתה, הרעה בתנאי עבודה כדלקמן [סעיף 60 לתצהיר התובעת]:

א. הנתבעת אסרה עליה לטפל בפניות בנושאי הנהלת חשבונות ושכר בהן טיפלה, לרבות בפניות ספקים, אשר היוו חלק אינטגרלי מעבודתה היומיומית; שללה ממנה גישה לתוכנות מחשב אליהן היא הייתה מחוברת (כגון "חשבשבת" ו-"יש כיסוי") שלהן נדרשה לצורך ביצוע תפקידה המקורי כמנהלת חשבונות; לא זימנה אותה מספר פעמים לישיבות בוקר שנערכו עם עובדי המחלקה בניסיון להדירה ומחקה את תיבת הדוא"ל שלה כלא הייתה.

ב. התובעת הושבה בחדר קטן עמוס בקרטונים אשר שימש באותה העת כארכיב/ מחסן ואשר לא היה ראוי לישיבה ואף סיכן את בריאותה. זאת ועוד, נאסרה כניסתה לחדרה הקודם או לחדרה של החשבת ללא נוכחותה וללא אישורה.

ג. הנתבעת שינתה באופן חד צדדי את שעות עבודתה ודרשה ממנה להגיע לעבודה בשעה 8:00 בבוקר, חרף העובדה כי עד לאותה העת היא נדרשה להגיע עד לשעה 9:00. בנוסף, נתבקשה התובעת לדווח באופן אישי לחשבת בעת הגעתה וצאתה מהעבודה, בשונה מכלל העובדים אשר נתבקשו להחתים כרטיס נוכחות בלבד.

ד. הנתבעת קיצרה את הפסקת הצהריים של התובעת, מ- 45 דקות ל- 30 דקות בלבד והיא נדרשה לדווח על מועד יציאתה וחזרתה מהפסקת צהריים.

ה. התובעת נדרשה לבצע מטלות זוטרות שלא היו במסגרת תפקידה, כגון תיוק מסמכים ועבודות פקידותיות וטכניות אחרות. בנוסף, הנתבעת הותירה אותה שעות ארוכות ללא תעסוקה.

ו. החשבת התנכלה לתובעת, בין היתר, על ידי תיעוד כל פעולה שעשתה התובעת כגון איחור לעבודה, צילום 2 מסמכים אישיים ע"ח הנתבעת תוך נזיפה בתובעת, העלאת טענות בדבר אי ביצוע כביכול של משימות ומטלות שניתנו לתובעת וכיו"ב.

67. הנתבעת הכחישה את טענות התובעת וטענה מצידה כי מסמך תנאי העבודה עליו התבקשה התובעת לחתום נבע מחוסר האמון בתובעת ובדבריה ועל מנת למנוע מחלוקות עתידיות בקשר עם המטלות שנמסרו לטיפולה. עוד טענה, כי לנוכח

--- סוף עמוד 13 ---

היעדר האמון, בחרה הנתבעת להעביר לטיפולה של התובעת מטלות אשר המעיטו את חשיפתה למידע רגיש ולנתונים קריטיים הקשורים בפעילות החברה. לגרסתה, התובעת ישבה בחדר ראוי בו עבדה בעבר והארגזים אשר היו בחדר נדרשו לתובעת לצורך ביצוע הפרויקט בעניין חברת חשמל אשר הוטל עליה, ובכל מקרה הם הונחו בצד ולא הפריעו למעבר. התובעת נדרשה לדווח על שעות עבודתה נוכח הדיווחים הכוזבים אשר נעשו על ידה.

לאחר ששקלנו את טענות הצדדים הגענו לכלל מסקנה כי התובעת עמדה בנטל להוכיח כי הנתבעת הרעה את תנאי עבודתה, ונבאר.

68. התובעת העידה כי לאחר שהיא חזרה לעבודה הטילו עליה משימות שלא קשורות להנהלת חשבונות. עוד העידה כי הנתבעת נהגה לסגור את המשרדים רק כאשר היא שהתה בקומה, דבר שלא הונהג לפני כן וכי היא היחידה שנדרשה לדווח על מועד יציאתה להפסקה וחזרה ממנה, כי נאסר עליה לדבר עם מנהלת החשבונות המחליפה שלה, הגב' שירן אלקיים וגם כשהאחרונה רצתה לפנות לתובעת היא לא יכלה בשל הוראה של החשבת [פרוטוקול 11.11.12, עמ' 9 ש' 1-6, עמ' 11 ש' 1-6, 23-27, עמ' 12 ש' 8-15, בהתאמה].

69. הגב' שנהר הודתה בחקירתה כי התובעת לא ביצעה את עבודתה באותו אופן בטרם הוצאתה לחופשה. עוד הודתה כי לתובעת נמנעה גישה לתוכנת החשבשבת והוסיפה כי הנתבעת חששה שהתובעת עלולה לפגוע בהתנהלות התקינה של החברה. לגרסתה "**תיוק זה חלק מעבודת הנהלת החשבונות**" והודתה כי היא אינה זוכרת האם התובעת הגישה דיווחים כוזבים על שעות עבודתה בזמן אמת [פרוטוקול 6.11.13, עמ' 28 ש' 15-28, עמ' 29 ש' 18-23, בהתאמה].

70. החשבת עומתה בחקירתה עם העובדה כי בתצהירה לא נכתב כי היא שוחחה עם התובעת על הטענה בדבר דיווחי שעות כוזבים. במענה לכך, השיבה החשבת: "**אמרתי את דבריי לבאי כוחי. הדברים עלו בכל שיחת בוקר. גם בתקופה שהתובעת הוחזרה לאחר ההליך היא צילמה ושיקרה. היא בן אדם לא אמין.**" ובהמשך:

"**התצהיר כולל בתוכו דוגמאות של דברים שנאמרו ועיקר העניין שנאמר לברת שאינה אמינה/ ההתנהגות שלה לא מתאימה/אינה מקצועית, נאמרו בדרך אחרת**" [פרוטוקול 6.11.13, עמ' 34 ש' 24-9].

71. כאמור, לא הוכח בפנינו כי "משבר האמון" אשר תואר על ידי הנתבעת ואשר נגרם, לטענתה, בעקבות שני אירועים מרכזיים (אשר לא הוכחו)- האחד- דיווחי

--- סוף עמוד 14 ---

שעות כוזבים, השני- הצגת תחשיב מופרז בדבר הוצאות נסיעה, מצדיק את הרחקתה של התובעת ואת הדרתה. לא זו אף זו, הנתבעת לא הוכיחה כי החשש אותו הציגה כי התובעת תפגע באופן כלשהו בפעילות החברה היה מבוסס וכי היה לו על מה להישען. מנגד, הוכיחה התובעת (ואף לגבי חלק מהדברים הודתה בכך הנתבעת) כי הנתבעת שינתה את תנאי העסקתה באופן שצמצמה את סמכויותיה ומנעה ממנה גישה לתוכנות עליהן עבדה בטרם הוצאתה לחופשה.

72. מהראיות אף שוכנענו כי הנתבעת נקטה בהתנהלות פוגענית ולא ראויה כלפי התובעת, בכך שאסרה עליה לשוחח עם ספקים, דרשה ממנה דיווח פרטני בדבר שעות יציאתה וחזרתה מהפסקה וכדי.

73. **<u>הסעד לו זכאית התובעת</u>**- משמצאנו שהנתבעת הפרה את חוק עבודת נשים, אנו סבורים כי הפיצוי הראוי בנסיבותיו של מקרה זה, בשים לב לנפסק בעניין אורלי מורי ובהתאמה למקרה דנן, בו אף לאחר חזרתה של התובעת לעבודה בצו שיפוטי, מנעה הנתבעת מהתובעת להשתלב בעבודתה כראוי, הוא בגובה **40,000 ₪.**

74. בקבענו סכום זה, הבאנו בחשבון את סוגיית עוגמת הנפש והפגיעה שנגרמה לתובעת עקב התנהלותה של הנתבעת אשר תוארה לעיל.

<u>לשאלת זכאותה של התובעת לפיצוי בגין העדר שימוע ו/או הפרת חוזה העבודה</u>

75. התובעת טענה כי הנתבעת לא ערכה לה שימוע כדין, בטרם ההחלטה על סיום העסקתה. עוד הטעימה כי בהתנהלותה, הפרה הנתבעת את חוזה העבודה עמה ואת חובת תום הלב.

76. הנתבעת טענה מנגד כי התובעת אינה זכאית לסעד הנתבע, שכן בחודשים האחרונים, עובר להחלטה על פיטוריה, נערכו עם התובעת מספר שיחות במסגרתן הובהר לה חוסר שביעות הרצון מתפקודה.

77. הלכה פסוקה היא, כי הזכות לשימוע היא אבן יסוד בשיטתנו המשפטית המעוגנת בעקרון תום הלב החל ביחסי עבודה. מעקרון זה נגזרת חובת המעסיק לברר לעומק את עניינו של העובד המועמד לפיטורים, את הסיבות לפיטוריו ואת האפשרות לבחון את המשך העסקתו.

78. חובה זו מוגשמת בדרך של מתן זכות לעובד להשמיע את טענותיו בטרם פיטוריו, על מנת שתתקבל החלטה מבוססת, מושכלת ומאוזנת בעניין העסקתו של העובד, לאחר שמיעת עמדתו. זכות השימוע חלה הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי [ע"ע 1027/01 **ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל**, פד"ע לח 455 (2003); ע"ע (ארצי) 415/06

--- סוף עמוד 15 ---

דני מלכה נ' שופרסל בע"מ (15.7.07); ע"ע (ארצי) 109/08 **מרכז החינוך העצמאי לתלמוד תורה נ' עובדיה בינון** (21.8.08)].

79. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, לרבות העדויות והראיות שהוצגו, אנו סבורים כי לתובעת לא נערך שימוע כדין, ונבהיר.

80. התובעת העידה כי הפגישה מיום 8.8.10 הייתה פגישת עבודה בלבד, ואילו הפגישה מיום 11.8.10 נועדה כדי להודיע על דבר פיטוריה [פרוטוקול 11.11.12, עמ' 6 ש' 16-19, עמ' 7 ש' 6-7].

81. הגב' שנהר העידה בתצהירה כי היא קיימה עם התובעת מספר פגישות במהלכן הובהר לה כי הנתבעת אינה שבעת רצון מתפקודה המקצועי והתנהלותה כלפי החשבת. לתובעת ניתנה תקופת ניסיון, בראשית חודש יולי, אשר לא נוצלה על ידה. במסגרת השיחות, נשמעו בהרחבה טענות התובעת בעניין הכוונה לפטרה ומשכך, זכותה של התובעת לשימוע ניתנה לה כדין.

82. בניגוד לטענה זו, לא הוכח בפנינו כי לתובעת נערך שימוע בהתאם לכללים שהותוו בפסיקה. הנתבעת לא הציגה כל ראיה שיש בה כדי לתמוך בגרסתה לפיה התובעת ידעה על הכוונה לפטרה וניתנה לה הזדמנות להתגונן כדבעי. מעדויות עדי הנתבעת עולה כי לא היה כל תיעוד לפגישות שנערכו עם התובעת או מסמך שנשלח לה בדבר אי שביעות רצונה של הנתבעת וכי הפרוטוקול לא שיקף במדויק את שנאמר בפגישות עמה [יש להפנות בהקשר לכך להודעת דוא"ל שנשלחה מטעם החשבת לגב' שנהר מיום 20.6.0- נספח ד' לתצהיר החשבת- אולם לא הוכח כי התובעת ידעה על כך].

83. לכך יש להוסיף, כי בעדותן של הגב' שנהר והחשבת, לא מצאנו תשובות מספקות לשאלה מדוע לא תועדו מעשי התובעת בדרך זו או אחרת, לרבות לשאלה מדוע לא נמסר לה פרוטוקול הישיבות שנערכו עמה.

84. מנגד, עדותה של התובעת הייתה ברורה, חד משמעית ומהימנה, ממנה עולה כי לא ניתנה לה ההזדמנות להתגונן כנגד הטענות שהופנו כלפיה. עם זאת, שוכנענו כי התובעת אכן ידעה אודות אי שביעות הרצון מתפקודה, כפי שעולה מעדותה.

85. נוכח המפורט ובשים לב לתקופת העסקתה של התובעת בנתבעת, אנו סבורים כי הפיצוי הראוי הוא בגובה שתי משכורות. עיון בתלושי השכר של התובעת מעלה כי שכרה החודשי עמד על סך 9,250 ₪. נציין כי מצאנו לדחות את טענת התובעת לעניין הרכיבים שיש לכלול, שכן המדובר בתוספות ובהחזרי הוצאות.

86. אשר על כן, על הנתבעת לשלם לתובעת סך **18,500** ₪ בגין אי עריכת שימוע כדין.

-

--- סוף עמוד 16 ---

-

הפסדי השתכרות

87. התובעת טענה כי היא זכאית לרכיבים שונים אשר לא שולמו לה, כדלקמן:

החזר הוצאות בגין ארוחות בגין 13 ימי עבודה בהם עבדה התובעת בחודש נובמבר 2010 בסך 301 ₪; הפרש פדיון חופשה בגין 1.17 ימים שנוכו לה שלא כדין בגין שעות היעדרות לצורך בדיקות הריון; הפרשי שכר בגין חודש ההעסקה האחרון (4 ימי עבודה); פיצויי הלנה בגין תוספת השכר שקיבלה בחודש נובמבר 2010- בסך 1,250 ₪.

88. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים אנו סבורים כי דין טענות אלו להידחות. ראשית, מקובלת עלינו טענת הנתבעת כי החזרי ההוצאות עבור ארוחות הינם על בסיס הוצאות שהוצאו בפועל. משהתובעת לא הציגה כל קבלה בעניין ולא טענה כי היא הוציאה הוצאה כלשהי, הרי שאין היא זכאית לסכום הנתבע.

89. שנית, לגרסת הנתבעת, השעות שנוכו מימי החופשה של התובעת היו בגין היעדרויותיה ויציאתה מוקדם ממקום העבודה [נספח יז' לתצהיר הגב' שנהר]. לא הוכח כי הנתבעת קיזזה משכרה של התובעת בגין בדיקות רפואיות ועל כן אין בידינו להיעתר לסכום הנתבעת.

90. שלישית, לא שוכנענו כי התובעת זכאית לתשלום נוסף מעבר לסכום ששולם לה בגין חודש ינואר 2011. התובעת לא הוכיחה כי היא זכאית לסכומים שנתבעו על ידה ועל כן אנו דוחים טענה זו.

91. רביעית, אשר לפיצויי הלנה –הנתבעת טענה כי היא סברה שאין כל הצדקה לתת לתובעת העלאת שכר בשעה שהיא מעוניינת בפיטוריה. ומשכך, נוכח מחלוקת כנה, אין לחייבה בפיצויי הלנה.

-

חלף הודעה מוקדמת

92. התובעת טענה כי לאחר שהתקבל היתר הממונה, לא שילמה לה הנתבעת חלף הודעה מוקדמת, בניגוד לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א- 2001 (להלן: "**חוק הודעה מוקדמת**").

93. מנגד טענה הנתבעת, כי משעה שהתובעת קיבלה הודעה על פיטוריה בחודש 8/2010 וסיימה את עבודתה בחודש 1/2010, ברי כי התובעת קיבלה הודעה מוקדמת טרם סיום עבודתה ואין כל הצדקה בחיובה בתשלום נוסף.

94. סעיף 2 (א) לחוק הודעה מוקדמת מטיל על מעסיק המבקש לפטר עובד, חובה לתת הודעה מוקדמת, בהתאם להוראות החוק. ב**עניין אורלי מורי** נפסק כי תכליתה של

--- סוף עמוד 17 ---

ההודעה המוקדמת היא כלכלית והיא מאפשרת קיומה של הכנסה בתקופת חיפוש עבודה ומתן פרק זמן מספיק למציאת עבודה חדשה.

95. לטעמנו, קבלת טענת הנתבעת כי יש לראות בתקופה שבין ההודעה על פיטוריה לקבלת ההיתר כ"תקופת הודעה מוקדמת" מנוגדת לתכלית החוק ואין בידינו לקבלה.

96. ראשית, אין חולק כי בתקופה המוגנת, אקט של פיטורים ללא קבלת היתר הינו אסור, ועל כן, כל עוד לא התקבל היתר העובדת ממשיכה בעבודתה כרגיל והיא אינה יודעת אם ומתי תפוטר. במצב דברים זה, לא ניתן לומר כי יש ביכולתה של העובדת, או כי היא נדרשת, להתכונן לפיטורים ולמצוא עבודה חדשה.

97. זאת ועוד, מאחר ופיטורים בניגוד לחוק בטלים מעיקרם, הרי שלא ניתן להכשיר מתן הודעה מוקדמת לפיטורים, שניתנה לפני קבלת היתר, כתקפה.

98. נוכח המפורט, אנו סבורים כי יש לראות ביום קבלת ההיתר את המועד שממנו ניתן לתת הודעה מוקדמת לפיטורים. כמפורט, הודעת הממונה ניתנה ביום 9.12.10 ובפועל יחסי העבודה הסתיימו ביום 11.1.11, מאחר והתובעת שהתה בחופשת מחלה.

99. מאחר ולפי הפסיקה לא ניתן לחפוף בין חופשת מחלה לתקופת הודעה מוקדמת [ע"ע 383/07 **קרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים א.ש. בע"מ בניהול מיוחד נ' לסלי פנחס וניט ושופרסל בע"מ** (7.12.08)] הרי שהתובעת זכאית לתשלום בגין חלף הודעה מוקדמת בשווי שכר חודשי בסך **9,250** ₪.

בטרם סיום

100. בשולי הדברים נציין כי בכתבי הטענות מטעם התובעת, העלתה התובעת טענות שונות ביחס להפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה על ידי הנתבעת. אולם, כפי שצוין בפתח דברינו, משלא נתבע כל סעד בהקשר לכך, לא מצאנו כי יש להידרש לטענות אלו.

101. עוד יצוין, כי בסיכומי התשובה מטעמה טענה התובעת כי בית הדין רשאי לפסוק פיצוי מכח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אף במקרה בו לא נתבע סעד קונקרטי מכח החוק. אין אנו מקבלים טענה זו. על אף העובדה כי התובעת הכבירה בטענותיה לעניין פיטוריה מחמת הריונה, הרי משלא נתבע סעד בגין הפרת הוראות חוק זה אין בידינו לקבל טענה זו.

סוף דבר

--- סוף עמוד 18 ---

102. הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים:

בגין הפרת הוראות חוק עבודת נשים - 40,000 ₪;

בגין אי עריכת שימוע כדין - 18,500 ₪;

בגין חלף הודעה מוקדמת - 9,250 ₪ (סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית מיום 11.1.11 ועד למועד התשלום בפועל).

103. בנוסף לאמור, תשלם הנתבעת לתובעת סך כולל של 10,000 ₪ בגין הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.

104. כל הסכומים האמורים ישולמו לתובעת תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין, שאם לא כן יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק עד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום, ג' ניסן תשע"ה, (23 מרץ 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

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

אורן שגב 54678313-/

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

--- סוף עמוד 19 ---