www.nevo.co.il

עב (ב"ש) 5050/04 סוזן טולדנו נ' גן כיף לי

בתי הדין לעבודה

בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע		עב 5050/04 עב 5051/04	
בפני:	**כבוד השופט אילן סופר** אורן אהרוני – נציג ציבור בנימין יצחק – נציג ציבור		30/12/2008

בעניין:

1 . סוזן טולדנו

2 . אורטל חפץ

ע"י ב"כ עו"ד	**שיר אל נקדימון**	**התובעות**
	נ ג ד	
1 . גן כיף לי		
2 . שושנה דניאל		
ע"י ב"כ עו"ד	**דני אליגון**	**הנתבעים**

חקיקה שאוזכרה:

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2, 2(א), 2(ג), 9, 9(א)(2), 10(א)

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 10(א)

חוק שיווי זכויות האשה, תשי"א-1951

חוק שירות התעסוקה, תשי"ט-1959: סע' 42, 64א

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998: סע' 8

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951

חוק החניזים (חלק כללי), תשל"ג-1973: סע' 12

מיני-רציו:

°

* ביה"ד לעבודה פסק כי התובעות הופלו מחמת היותן בהריון, לאר שהתובעות עמדו בנטל ההוכחה הראשוני להראות כי פיטוריהן לא נבעו בשל פגם שנפל בעבודתן או בהתנהגותן. ביה"ד פסק לתובעות פיצויים בגין הוכחת נזק ממוני, וכן פיצויים ללא הוכחת נזק.

°

* עבודה – עבודת נשים – פיטורי עובדת בהריון

°

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – הורות

°

°

--- סוף עמוד 1 ---

°

°

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – איסור הפליה

°

* עבודה – שוויון בעבודה – איסור הפלייה

°

* עבודה – פיטורין – פיצויים

°

.

°

עסקינן בתביעת התובעות, גננות במקצוען, כנגד מעסיקתן, לפיצוי בגין פיטורים מחמת הריון, ולקבלת מלוא זכויותיהן.

.

בית הדין האזורי לעבודה קיבל את התביעה ופסק כי:

הזכות לשוויון בעבודה קיבלה מעמד של זכות יסוד חוקית מכח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998, (להלן: החוק). החוק אוסר על הפליה בין עובדים בשל הריון או היותם הורים. הפליה בפיטורים מעבודה של אישה, רק בשל היותה בהריון, מהווים הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון.

נטל ההוכחה לפי החוק מוטל על המעביד. אולם, בכל הקשור בפיטורים מעבודה, על העובד להוכיח בשלב ראשון כי לא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. בשל הקושי בהוכחת טענת ההפליה, אין העובד צריך להוכיח פוזיטיבית את טענת ההפליה, אלא עליו להוכיח כי לא היתה עילה ברורה לפיטוריו לפי התנהגותו או מעשיו, ולאחר מכן עובר הנטל למעביד. בשלב הראשוני, על העובד להביא ראשית ראיה בלבד לקיומה של עילה לכאורה לפיטורים מחמת הפליה אסורה. רק אם עמד העובד בנטל זה, עובר הנטל למעביד לסתור את טענות העובד. גם אם היתה הצדקה עניינית כלשהי לפיטורי העובד, ואחד השיקולים שלקח המעביד בחשבון היה שיקול פסול שמבוסס על הפליה אסורה, יש בכך משום הפרה של החוק, המקימה זכות לפיצוי עבור העובד.

התובעות עמדו בנטל ההוכחה הראשוני להראות, כי פיטוריהן לא נבעו בשל פגם שנפל בעבודתן או בהתנהגותן. תובעת 2 פוטרה מחמת צמצומים, שאינם קשורים בה ואילו תובעת 1 פוטרה לכאורה בשל כך שלא גילתה כי בהריון, כאשר לא היתה חובה כזו. הוכח כי המניע המכריע לפיטורי התובעות, לא היה צמצומים, בקשר לתובעת 2 ולא היה אי התאמה בקשר לתובעת 1, כי אם הריונן. גם אם היו נימוקים נוספים לפיטורי התובעות, די בנימוק פסול של אי התאמה של התובעת 1, כדי לבסס עילת אפליה. התובעות הרימו את הנטל להראות כי לא היה בהתנהגותן או במעשיהן עילה לפיטוריהן. כן הוכח כי התובעות הופלו בניגוד לחוק, בשל היותן בהריון.

ביה"ד פסק לתובעות פיצוי ללא הוכחת נזק, לפי ס' 10(א) לחוק בסך של 40,000 ₪ לכל אחת מהתובעות. עתירת התובעות לתשלום פיצוי בגין עגמת נפש, אובדן הזדמנויות קידום מקצועי, ציפייה והסתמכות, כאב וסבל מצאו ביטויים בפיצוי הכספי שנפסק לתובעות בגין נזק ממוני.

פסק דין

1. "**עקב אי יושר ואמינות בעבודה הגברת הגיעה לעבודה בהריון של חודשיים ללא ידיעה עד היום ההורים אינם מרוצים. בהצלחה.**"

--- סוף עמוד 2 ---

זהו נוסחו המדויק של מכתב פיטורים, אשר מסרה מעסיקה לעובדת. מכתב זה נמצא בליבה של המחלוקת שהובאה לפתחנו בתיק זה. מדובר בתביעה שהגישו שתי עובדות כנגד המעסיקה, לפיצוי בגין פיטורים אשר לטענתן נבעו בשל היותן בהריון.

2. הילוכו של פסק דין יהיה כדלקמן. בראשית נביא את העובדות, אחריהן יבואו טיעוני הצדדים בתמצית, וההכרעה. נביא את המצע החקיקתי; נבחן אם התובעות הוכיחו את העילה לתביעתן לכאורה, מנגד נתייחס למניעים המוצהרים של המעסיקה לפיטורי העובדות, וכן למניעים הפסולים שנטענו ע"י העובדות. באחרית, נבאר אם העובדות שכנעו אותנו כי הן זכאיות לסעדים הכספיים הנתבעים.

3. **<u>העובדות</u>**

התובעות הינן גננות מוסמכות אשר החלו לעבוד בגן "כיף לי" ב-**<u>1.9.03</u>**. הגן, הוא הנתבע 1, מנוהל ע"י הנתבעת 2 (להלן: "**הנתבעת**"), כאשר בפועל מדובר בשני מקומות. הגן בו עבדה התובעת 2 (להלן: "**אורטל**"), הינו הגן הותיק – הממוקם בשכונת נחל עשן בבאר שבע בבית הצמוד לבית הנתבעת. מדובר בגן הקיים מאז 1993, ובמועד בו החלה אורטל לעבוד בו היו בו שנים עשר ילדים.

הגן בו עבדה התובעת 1 (להלן: "**סוזי**"), נפתח לראשונה ב- 2003, בשכונת נוה זאב בבאר שבע, ובו שהו למעלה מעשרים ילדים.

4. עם תחילת עבודתן, או בסמוך מאוד לכך, התובעות היו בחודשי הריונן הראשונים.

5. בתאריך **<u>7.1.04</u>**, כתבה הנתבעת מכתבי פיטורים לתובעות, אשר נמסרו להן במועדים סמוכים, ובעקבות כך התובעות הפסיקו לעבוד.

6. מיד לאחר פיטוריהן, פנו התובעות למשרד התמ"ת והגישו תלונה כנגד הנתבעת. התובעות, הנתבעת וכן עדים נוספים נחקרו ע"י אנשי התמ"ת בסמוך לפיטורי התובעות. לאחר בחינת כל החומר שנמצא בתיק, הוחלט לסגור אותו ללא הגשת כתב אישום. לימים נפתח התיק מחדש והוגש כתב אישום כנגד הנתבעת התלוי ועומד בבית דין זה.

בשלב מסוים סבר בית הדין כי ראוי להמתין להכרעת הדין בתיק הפלילי ובשל כך עוכבו ההליכים בתיק זה למשך כשנה. אך, משלא הסתיים התיק הפלילי, סבר בית הדין כי יש להמשיך בשמיעת הראיות כאן וליתן פסק דין.

7. בהסכמת הצדדים, חלק מהראיות בתיק זה, הן ההודעות שנגבו ע"י התמ"ת ואשר הוגשו ע"י התובעות ביום **<u>22.10.06</u>** **<u>(ת/2)</u>**

--- סוף עמוד 3 ---

8. **<u>טענות התובעות</u>**

התובעות טוענות כי פוטרו בשל הריונן והוכיחו שלא היה בהתנהגותן עילה לפיטוריהן. אורטל עבדה לשביעות רצונה של הנתבעת והטענה כי פוטרה בשל צמצומים הופרכה. כל הטענות בקשר לתפקוד המקצועי הלקוי של סוזי נולדו לצורך הגנתה של הנתבעת במסגרת חקירתה בתמ"ת.

9. התובעות טוענות, כי לו היה שמץ של אמת בתפקוד הלקוי של סוזי, היא היתה מפוטרת מיד ולא ממשיכה בעבודתה משך כארבעה חודשים וחצי. סוזי הוכיחה כי היתה גננת טובה, אהבה את הילדים בגן, והשקיעה בהם רבות.

מבין הורי הילדים, הובאה לעדות עליזה, אשר דווקא מסרה כי סוזי היתה מקבלת את הילדים בבוקר, וכי הגן היה מסודר. בכך, תמכה גם אורטל שסיפרה על כמה הנתבעת מרוצה מסוזי. לבד מכך, לא הובאו לעדות הסייעות שעבדו עם סוזי לתמוך בגרסת הנתבעת.

10. פיטוריה של אורטל מחמת צמצומים הופרכו כאשר הוכח שהנתבעת פרסמה בסמוך לפיטורים מודעת דרושים לגננת מוסמכת. לבד מכך, הנתבעת הודתה כי לא העבירה את אורטל לגן של סוזי במקומה, בשל הריונה. כמו כן, הוכח כי נכנסה עובדת במקומה של אורטל.

11. הנתבעת ידעה על הריונן של סוזי ואורטל בטרם פיטוריהן, וזאת כעולה מעדותה בתמ"ת, וזאת בסתירה גמורה לנאמר ע"י הנתבעת בכתב ההגנה, ובתצהיריה. בכך, תמכה עדותה של אחת האימהות, קרן אלקובי, אשר סיפרה כי במסיבת חנוכה ההורים שמו לב כי סוזי בהריון.

12. מכתב הפיטורים שניתן לסוזי מתייחס להריונה. סוזי נתפשה כלא אמינה בעיני הנתבעת מאחר ולא סיפרה לה על ההריון כאשר התקבלה לעבודה. אין במכתב הפיטורים כל התייחסות לתפקודה המקצועי של סוזי.

13. מכתב הפיטורים שניתן לסוזי, וראיון העבודה שערכה הנתבעת לאורטל בו נשאלה כיצד תסתדר בהיותה אם – מכיל אמירות סטריאוטיפיות ומפלות.

14. פיטורי התובעות נעשו לכן בשל הריונן ומהווים הפלייה אסורה מחמת הריון ו/או הורות. כמו כן, הפיטורים נעשו בחוסר תום לב, על מנת לחמוק מתחולת חוק עבודת נשים, המחייב קבלת התר לפיטורים לאחר תקופת עבודה בת 6 חודשים. העובדה שפוטרו שתי גננות גם מלמדת על שיטתיות באפליה.

--- סוף עמוד 4 ---

15. התובעות מפנות לסתירות רבות בעדות הנתבעת ובעדות מטעמה, ובמיוחד לסתירות הקיימות בעדויות שנמסרו בתמ"ת לבין האמור בתצהירים והחקירות הנגדיות. למול זאת, עדויותיהן של סוזי ואורטל היו עקביות ונאמנות לאמת.

16. בשל התנהגות הנתבעת באפלייה פסולה ובחוסר תום לב, התובעות עותרות לפיצוי בגין הפסד השתכרות עד הלידה, 45 ימי עבודה לאחר מכן, 30 ימי הודעה מוקדמת, הפרשי דמי לידה, פיצויי פיטורים, הפרשי שכר, תשלום דמי הבראה, פיצויים על פי חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, וכן פיצויים בגין עגמת נפש אובדן הזדמנויות וקידום מקצועי, ציפיה והסתמכות, כאב וסבל.

17. **<u>טענות הנתבעת</u>**

הנתבעת טוענת, כי התובעות לא פוטרו על רקע הריונן; לסוזי היו בעיות התנהגותיות בטיפול בילדים שגבלו בחוסר אמינות מצטבר, עד אשר ההורים בגן הודיעו כי לא יסכימו כי תמשיך ותחנך את ילדיהם, ואילו אורטל פוטרה מאחר ומספר הילדים בגן פחת, ולא הובאה לה מחליפה.

18. מכתב הפיטורים שניתן לסוזי נעשה כ"ניסוח תמים, של מי שאינו מורגל בכל יום לכתוב מכתבים של מי שהיא ביסודה עממית..." (סעיף 1 לסיכומי הנתבעת). המכתב מלמד כי הבעיה עם סוזי היתה חוסר אמינותה ולא הריונה. סוזי הסתירה מהנתבעת על הריונה בזמן ראיון העבודה.

19. הנתבעת טוענת, כי הטענה לפיה, ההורים שצידדו בעבודתה של סוזי לא העידו מאחר וחששו , לא הוכחה ואין לה כל מקום.

מספר הילדים בגן בו עבדה אורטל, עמד על תשעה, תוך תקווה כי יצטרפו ילדים, אך המספר לא גדל ולא הצריך משרה של גננת להבדיל ממטפלת.

20. הנתבעת היתה עקבית בטענתה לפיה סוזי אינה אמינה. ההורים חזרו בפניה על אי שביעות רצונם מסוזי. הם העידו על כך, כמו גם גננת שעבדה אצל הנתבעת וסיפרה, כי התקבלה לעבודה בהיותה בהריון.

הנתבעת מוסיפה, כי סוזי לא הביאה כל עדות פוזיטיבית על יכולתה המקצועית וכישוריה.

21. הנתבעת מפנה לתצהירה של סוזי ובו פרוט ארועים הקשורים לעזרה לילדים, וכן עובדות הקשורות בהתנהגות הנתבעת שלא בא זכרם בחקירתה בתמ"ת.

--- סוף עמוד 5 ---

כמו כן, הנתבעת מפנה לסתירות בעדותה של סוזי בקשר למועד בו סיפרה על הריונה: פעם זה היה בחודש הרביעי, פעם בשישי או בחמישי. בהתאם משתנה המועד בו החלו הבעיות.

22. באותה דרך מבקשת הנתבעת להתייחס לסתירות בעדותה של אורטל. לטענת הנתבעת, אורטל נגררה אחר סוזי לצאת כנגד הנתבעת. אורטל לא בחרה לספר בתמ"ת על הדברים המפלים שנאמרו לה בראיון העבודה, אותם פרסה בתצהירה. גם אורטל אינה מדייקת במועד בו סיפרה על הריונה ובאיזה חודש היתה. תיאורים שלמים של אורטל של נסיבות סיום עבודתה, נעדרים לגמרי מחקירתה בתמ"ת. לאורטל גם לא נמצאה מחליפה, אלא מטפלת העובדת בשכר נמוך ובתפקיד שונה.

23. העדים שהביאה הנתבעת מטעמה תמכו בגרסתה, לפיה התובעות פוטרו מנימוקים ענייניים. כך הגב' רחל פרץ שעבדה אצל הנתבעת התקבלה אצלה לעבודה בהיותה בהריון, הגב' קרן אלקובי שהיו לה ילדים בגן, לא היתה מרוצה מתפקודה של סוזי, תמי דדון שעבדה בגן ולא ידעה על הריונה של אורטל, מזל עוזיאל שלה היה ילד בגן ולא היתה מרוצה מסוזי, דליה אוחנה שעבדה עם סוזי וראתה כיצד היא לא יודעת להתבטא, מדברת באריכות בטלפון, ויוצאת מוקדם וסיגל נובה – אם לילד שמסרה כי סוזי נתפשה על ידה כלא מקצועית.

<u>הכרעה</u>

24. רבות נכתב על ערך השוויון ובדבר היותו אחד מערכי היסוד של שיטת המשפט בישראל. כך בית המשפט העליון התבטא בדבר חשיבותו ומרכזיותו של עקרון השוויון:

"עקרון מן הראשונים במלכות – משכמו ומעלה גבוה מכל שאר עקרונות...עקרון השוויון עולה ומחלחל בכל צמח מצמחי המשפט, מהווה הוא חלק בלתי נפרד מן המערך הגנטי של כל כללי המשפט כולם".

(בג"צ 2671/98 **שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה**, פ"ד נב(3) 630, 650, 651).

ביסוד עקרון השוויון עומדים שיקולים של צדק והגינות, והוא מהווה מרכיב מרכזי בהסכמה החברתית עליה מושתתת החברה (ראו בג"צ 453/94, שדולת הנשים בישראל נ' ממשלת ישראל ואח', פ"ד מח(5) 501, בעמ' 521; בג"צ 953/87, א. פורז, ע"ד נ' ראש עיריית תל אביב יפו ואח', פ"ד מב(2) 309, בעמ' 332).

כן התבטא השופט בך בבג"צ 104/87, ד"ר נעמי נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד מד(4), 749, בעמ' 760:

--- סוף עמוד 6 ---

"ההפליה היא נגע היוצר תחושת קיפוח ותסכול. היא פוגמת בתחושת השייכות ובמוטיווציה החיובית להשתתף בחיי החברה ולתרום לה. חברה אשר בה נוהגת הפליה איננה חברה בריאה, ומדינה שבה נהוגה אפליה לא תוכל להיקרא מדינה מתוקנת".

25. הלכה היא, כי כיום ניתן לעגן את עקרון השוויון **בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו**, עיגון שמשמעותו העלאת עקרון השוויון למדרגה נורמטיבית חוקתית, על-חוקית (ראו בג"צ 721/94, אל על נתיבי אויר לישראל נ' דנילוביץ, פ"ד מח(5) 749; בג"צ 453/94, שדולת הנשים בישראל נ' שר התחבורה ואח', פ"ד מח(5) 501; בג"צ 5394/92, אורי הופרט נ' יד ושם", רשות הזיכרון לשואה ולגבורה, פ"ד מח(3), 353).

יפים לענייננו גם דבריו של השופט חשין בבג"צ 6845/00, איתנה ניב ואח' נ' בית הדין הארצי ואח', פ"ד נו(6) 663, בעמ' 686, המתייחס לחוקים השונים המעגנים את עקרון השוויון:

"כל חוקים אלה כולם, הם ואחרים זולתם, נועדו בעיקרם להצהיר על דין קיים. חוקים אלה לא יצרו לא את השוויון ולא את הצורך בשוויון בין גבר לאישה. נהפוך הוא: הצורך החברתי להכיר בשוויון הוא הוא המזין את החוקים והוא הנופח בהם רוח חיים. עקרון השוויון היה לפני החוקים. הוא אבי החוקים, וכלשון השופט לנדוי בפרשת ברגמן (שם, בעמ' 698): ... הוא [עקרון השוויון – מ' ח'] יכול להתקיים גם בפני עצמו, בלי להישען על סעיף בחוקה כתובה, הקובע במפורש את העקרון של שוויון הכל בפני החוק. אצלנו אין סעיף מפורש כזה, לא בחוקה כתובה ואף לא בסעיף "משוריין" של חוק יסוד, ואף על פי כן רעיון זה, שאינו כתוב על ספר, הוא מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו".

26. החקיקה הישראלית נתנה ביטוי לעקרון השוויון במספר הוראות חוק, העוסקות במערכת יחסים מיוחדות, ובפרט במסגרת יחסי עבודה.

כך, למשל **חוק שיווי זכויות האשה**, תשי"א-1951, הקובע כי: **"דין אחד יהיה לאשה ולאיש לכל פעולה משפטית"**; **חוק שכר שווה לעבודת ולעובד**, תשנ"ו-1996, הבא להבטיח שוויון בשכר בין עובדת לעובד; סעיפים 42 ו-64א **לחוק שירות התעסוקה**, תשי"ט-1959, הקובעים איסור על לשכת שירות תעסוקה ועל לשכה פרטית להפלות לרעה אדם בשליחה לעבודה; סעיף 8 **לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות**, תשנ"ח-1998, האוסר על מעביד להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים.

27. **הזכות לשוויון בעבודה** קיבלה מעמד של זכות יסוד חוקית מכוח **חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה**, תשמ"ח-1998, אשר הינו החוק המרכזי המסדיר את הנושא (דיון בתחולת עקרון

--- סוף עמוד 7 ---

השוויון וניתוחו על פי הוראות חוק שוויון ההזדמנויות ראו בדנג"צ 4191/97, אפרים רקנט ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד נד(5) 330).

הטעמים האסורים בהפליה על פי החוק מנויים בסעיף 2(א) לחוק, הקובע, בנוסחו כיום, כך:

"לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים...בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה".

החריג לכלל קבוע בסעיף 2(ג), ולפיו:

"אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה".

28. הנה כי כן, סעיף 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות אוסר על הפליה בין עובדים בשל הריון או היותם הורים. באשר להפליה של אישה בפיטורים מעבודה, רק בשל היותה בהריון כבר קבע בית הדין הארצי:

"הפליה בפיטורים מעבודה של אישה, רק בשל היותה בהריון, מהווים על-פי שיטת המשפט בישראל, שמשפט העבודה הוא חלק אינטגרלי ממנה, ועל פי ערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון".

(ע"ע 1353/02, **מרגלית אפלבוים נ' נינה הולצמן**, פד"ע לט 495, בעמ' 507).

כך גם כתבה פרופסור רות בן ישראל (ר. בן ישראל, **שוויון הזדמנויות ואיסור הפליה בעבודה**, כרך ב', תשנ"ח-1998, בעמ' 589):

"המציאות מלמדת, כי איסור אפליה מטעם מין נחוץ כדי להגן על נשים בעבודה. אפליה של נשים מטעם מין היא פועל יוצא מאפלייתן של הנשים העובדות מטעמים של הריון, לידה ונשיאה בעול האחריות המשפחתית. אפשר לומר, כי האחריות המשפחתית, הכרוכה במיוחד בגידול הילדים ובטיפול בהם,

--- סוף עמוד 8 ---

היא כיום אחד הגורמים המקשים ביותר על שילובן של נשים במעגל העבודה בכלל, ועל השוואת מעמדן בעבודה בפרט."

29. לענייננו רלבנטי פסק הדין שניתן בדב"ע נו/3-129, **שרון פלוטקין ואח' נ' אחים אייזנברג בע"מ**, פד"ע לג בעימ' 481, בו נדונה טענה להפליה פסולה באי-קבלה לעבודה, בניגוד להוראות חוק שוויון ההזדמנויות. ההפליה במקרה זה התבטאה באמירה בעת ראיון עבודה המצביעה על דעה קדומה בקשר להיותה של המרואיינת אישה. בפסק הדין צוינה חשיבותו של החוק כחוק מכוון ההתנהגות ובעל מטרה חינוכית להטמעת נורמות של שוויון בשוק העבודה. השופטת ברק הרחיבה בפסק דינה בדבר חשיבותה של הכוונה של המעביד כאשר התנהגותו פסולה ומגיעה לידי הפליה בניגוד להוראות חוק שוויון ההזדמנויות.

נקבע כי ההתנהגות הפסולה נבחנת לפי קנה מידה אובייקטיבי, ואין מקום לבחון את כוונת מבצע ההתנהגות הפסולה:

"חשיבות הדוקטרינה שאין להפלות עובדים בגלל מין, בעבודה כמו גם בעת הקבלה לעבודה, מחייבת החדרת הנורמה לציבור המעבידים. התנהגות לא שוויונית די בה כדי להצביע על התנהגות לא ראויה. ראשית לכל משום שקשה מאוד למתלוננת להוכיח הפליה מסיבות מין, וכוונה וקיום התנהגות כזו כשהיא מכוונת קשה הוכחתה פי כמה. זה מההיבט הדיוני. אך חשוב מכך, חשיבותה של ההלכה, כי אין להפלות בעבודה ובקבלה לעבודה הוא בכך, שהתנהגות זו תהא פסולה, תהא כוונתו של המעביד אשר תהא. בכך נותנת החברה ביטוי לסלידתה מיצירת סטריאוטיפים."

30. כך גם התמודדו המחוקק והפסיקה עם הקושי המיוחד בהוכחת ההפליה בניגוד ל**חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה**. עוד טרם חקיקת חוק שוויון ההזדמנויות, נקבע בפסיקה כי נטל ההוכחה בתביעות בגין הפליה בעבודה מוטל על המעביד (ראו דב"ע לג/3-25 **ועד אנשי צוות דיילי אוויר ואח' נ' עדנה חזין ואח'**, פד"ע ד 365, בעמ' 372).

31. בחוק שוויון ההזדמנויות נקבע נטל ההוכחה בסעיף 9, אשר קובע כך:

"(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –

(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;

--- סוף עמוד 9 ---

(2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."

מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על המעביד. אולם, בכל הקשור בפיטורים מעבודה, על העובד להוכיח בשלב הראשון כי לא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. המחוקק נתן את דעתו לקושי בהוכחת טענת ההפליה, ולכן אין הוא מטיל חובה על העובד להוכיח פוזיטיבית את טענת ההפליה, אלא נקבע כי על העובד להוכיח כי לא היתה קיימת עילה ברורה לפיטוריו על פי התנהגותו או מעשיו, ולאחר מכן עובר הנטל על כתפי המעביד. בשלב הראשוני, על העובד להביא ראשית ראיה בלבד (פסק דין פלוטקין, בעמ' 495).

32. רק לאחר שעמד העובד בנטל זה והציג ראשית ראיה לקיומה של עילה לכאורה לפיטורים מחמת הפליה אסורה, עובר הנטל על כתפי המעביד לסתור את טענות העובד ולהוכיח כי לא פעל מתוך הפליה אסורה על פי עילות ההפליה המנויות בסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות.

33. יצוין, כי על מנת לבסס את אחריותו של המעביד ולהקים עילה לפיצוי על פי החוק, די שהעובד עמד בנטל ההוכחה על פי סעיף 9 והוכיח כי אחת מהעילות לפיטורים היתה הפליה בניגוד להוראות חוק שוויון ההזדמנויות. גם אם היתה הצדקה עניינית כלשהי לפיטוריו של העובד, ואחד השיקולים שלקח המעביד בחשבון במסגרת מכלול השיקולים המלא היה שיקול פסול שמבוסס על הפליה אסורה על פי אחת מהעילות המופיעות בסעיף 2 לחוק, יש בכך משום הפרה של חוק שוויון ההזדמנויות המקימה זכות לפיצוי עבור העובד. עצם ההפליה הפסולה היא התנהגות לא ראויה.

34. לו נקבע כי אם קיימים לצד השיקול הפסול (או השיקולים הפסולים) שיקולים ענייניים , אשר "מכשירים" את השיקול הנגוע בהפליה פסולה, הדבר לא יעלה בקנה אחד עם רוחו של חוק שוויון ההזדמנויות ובכך נחטא למטרתו ותכליתו. מטרת החוק היא לעגן את ערך השוויון בעבודה, לבסס ולהטמיע בקרב המעבידים נורמות של שוויון ולמנוע ממעבידים לקחת בחשבון שיקולים הנגועים בהפליה אסורה. מכאן, שעצם ההתנהגות הפסולה היא בגדר הפרה של הוראות החוק (פסק דין פלוטקין, ע"ע (ארצי) 627/06, **אורלי מורי נ' מ.ד.פ. ילו בע"מ**, [פורסם בנבו], פס"ד מיום 16.3.08)).

35. **<u>מן הכלל אל הפרט</u>**

בטרם נפנה לשאלה אם התובעות הציגו ראשית ראיה לכך שלא היה בהתנהגותן או במעשיהן סיבה לפיטורים, נקדים ונאמר, כי בחרנו לתת משקל מכריע ועודף לעדויות שנמסרו למפקחי משרד העבודה והרווחה ע"י התובעות, והנתבעת במועד סמוך לסיום עבודתן. סוזי ואורטל נחקרו ב- **<u>25.1.04</u>** ואילו הנתבעת נחקרה ב- **<u>8.2.04</u>**. מדובר

--- סוף עמוד 10 ---

בחקירות בטווח זמן של שבועיים וחודש מפיטורי התובעות ויש להניח שבמועד זה, נאמרו דברי הצדדים באופן ראשוני ובטרם עברו עריכה והתאמה לטיעון המשפטי. יש גם להניח שבמתן העדויות לא כל נותנות העדות היו ערות באופן מלא לנפקות המשפטית שעולה מגרסאותיהן.

בהמשך, נחקרו הצדדים במועדים מאוחרים, וגם לכך נתייחס. חלק מהחקירות נערכו לאחר שהתביעה בתיק זה הוגשה, ויש להניח שהן נעשו לצורך השלמות לתיק הפלילי שנפתח מחדש.

באותו אופן בדעתנו לתת משקל למסמכים שהוחלפו בין הצדדים החל ממכתבי הפיטורים, והתגובות של העובדות לכך. גם הם בהיותם ראשוניים ולא עברו את הסינון של גורמי חוץ, כמובן במגבלות של כל צד והאינטרסים הגלויים והנסתרים שלו.

36. **<u>שלב ההוכחה לכאורה</u>**

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, קובע בסעיף 9(א)(2), כי נטל השכנוע יעבור למעביד, בשלב בו התובע עמד בתנאי ההוכחה לכאורה. מאחר והקושי בהוכחת אפליה הינו ידוע, די בכך שהעובד יראה כי לא נפל בביצוע עבודתו או התנהגותו פגם המצריך את פיטוריו.

במקרה שלפנינו, התובעות עמדו בנטל ההוכחה הראשוני, וזאת על יסוד מכתבי הפיטורים שכל אחת מהן קיבלה. המכתבים מגלים את הסיבה המוצהרת כביכול לפיטורים: אין חולק כי הסיבה המוצהרת לפיטורים של אורטל המופיעה במכתב הפיטורים, היא צמצומים. עילה זו אינה מבוססת על התנהגות או מעשה של אורטל, אלא על קושי כלכלי של המעביד, המונע ממנו להמשיך ולהעסיק את העובדת. אין חולק, כי אורטל היתה גננת טובה, ובמקצועיותה לא הוטל ספק. על כן הסיבה לפיטורי אורטל לא היתה קשורה בה או במעשיה.

אשר לסוזי, מכתב הפיטורים שנמסר לה, מגלה כי אי-גילוי היותה בהריון, לימד על חוסר יושר ואמינות מבחינת הנתבעת וההורים, וזוהי הסיבה המכרעת לפיטורים.

לכאורה, המכתב מטיל על סוזי, אשמה, שמקורה בחובה שהופרה, ובשל וכך באה המסקנה כי מדובר בחוסר יושר וחוסר אמינות. מכאן, שסוזי תוכל לעמוד בנטל ההוכחה הראשוני אם תראה שלא הפרה כל חובה. לדעתנו, אכן לא הפרה חובה כזו.

<u>חובת גילוי של עובדת על הריונה</u>

37. המקור החוקי לחובת הגילוי של עובדת על היותה בהריון מצוי **<u>בסעיף 10(א) לחוק עבודת נשים תש"ד, 1954</u>**:

--- סוף עמוד 11 ---

"עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך למעבידה ומשעשתה כך, או משנודע על כך למעביד בדרך אחרת, לא יעבידנה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית מהחודש החמישי להריון ואילך, אף אם היה רשאי או הותר לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951; הוא הדין לגבי עבודת לילה, אם העובדת הודיעה למעבידה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה."

מלשון הסעיף ברור, כי מטרת הגילוי על ההריון נועדה להגן על העובדת ההרה, מפני מעבידה ומפני עצמה, ולהבטיח שלא תעבוד בשעות נוספות, וזאת כדי שתינתן לה המנוחה לה היא זקוקה לצורך הריונה.

צא ולמד ומכך, כי לא מדובר בחובת גילוי כללית, אלא ספציפית לעניין עבודה בשעות נוספות. יתרה מזו, הסעיף לא מדגיש את חובת הגילוי אלא את עצם גילויו של ההריון, שכן לפי החוק יכול המעביד לגלות על ההריון בדרך אחרת, שאז מוטלת עליו החובה שלא להעסיק את העובדת בשעות נוספות.

חיזוק לדברים אלו מצאנו בדברי השופט חיים כהן בע"א 201/62, חנה כהן נ' ידידיה זרזבסקי, פ"ד ט"ז, 2753, 2759, שם דובר במעסיק שפיטר עובדת ואח"כ נודע לו שהיא בהריון:

"אין דרכן של נשים להודיע למעבידיהן ששיחקה להן שעתן ונתברכה בטנן ונכנסו להריון. דרכן של נשים היא לשמור דבר הריונן בסוד כמוס, משל כאילו אוצר גדול זה אין בו חלק ונחלה אלא לשני מוצאיו בלבד... . אילו אמנם היתה ידיעת המעביד על הריונה של העובדת תנאי קודם לתחולת האיסור לפטרה, כי אז היה בכך משום סיכול גמור של כוונת המחוקק למנוע פיטורי נשים הרות גם בחודשים הראשונים להריונן; ידיעה שכזאת אינה קיימת בידי המעביד אלא במקרים נדירים יותר, ויש להניח שהמחוקק יודע נפש האישה ואינו מצפה ממנה גילוי סודותיה בניגוד לטבעה."

38. ארבעים ושתיים שנים לאחר פסק דין זה בתשס"ד תוקן חוק שוויון הזדמנויות בעבודה והוסיף, כי אפליה יכולה להיות גם מחמת הריון או הורות. כלומר, הריון אינו נחשב נתון רלבנטי המחויב גילוי בעת קבלה לעבודה, אלא אם הרלבנטיות מתחייבת בשל אופיו או מהותו של התפקיד המוצע. אין חולק כי במקרה שלפנינו דרישות התפקיד של גננת אינן כוללות בין השאר איסור על כניסה להריון, או שההריון עלול להקשות על ביצוע התפקיד. כך גם הנתבעת לא סברה כך, כאשר ציינה כי קיבלה נשים בהריון לתפקידים בגן אצלה.

39. מטיעוני הנתבעת בפנינו, ניתן להבין כי אי גילוי על ההריון בזמן הקבלה לעבודה, מהווה חוסר תום לב בניהול מו"מ לקראת חתימת חוזה, כמשמעותה בסעיף 12 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ז – 1977 ואף הטעייה.

בנקודה זו ברור לנו כי יש משקל לטענת מעסיק שעצם היותה של עובדת בהריון המתקבלת לעבודה משפיע על תכנון עתידי של כוח אדם, על לוחות זמנים של ביצוע עבודה וקיום התחייבות כלפי צדדים שלישיים.

--- סוף עמוד 12 ---

מנגד, הריון בשלביו הראשונים הינו תהליך עדין ושברירי שספק אם יש מקום לחלוק אותו עם מעסיק פוטנציאלי או בפועל בחודשים הראשונים. במקרים מצערים מסתיים ההריון כבר בהתחלה. האיזון הראוי בין האינטרסים המתנגשים של העובדת והמעסיק מוביל לתוצאה, כי חובת הגילוי היא פרי מושכל של נסיבות מתאימות. בנסיבות שבפנינו, לא היתה חובה לגלות על ההריון בזמן ראיון העבודה, ומשכך העובדת לא הפרה כל חובה.

בשולי פרק זה, רק נזכיר כי לכך יש משקל מצטבר בהמשך דברים לענין חשיפת המניע האמיתי לפיטורים כפי שנרחיב זאת בפרקים הבאים.

40. לסיכום, מצאנו כי התובעות עמדו בנטל ההוכחה הראשוני להראות, כי פיטוריהן לא נבעו בשל פגם שנפל בעבודתן או בהתנהגותן. אורטל פוטרה מחמת צמצומים, אשר אינם קשורים בה ואילו סוזי פוטרה לכאורה בשל כך שלא גילתה כי בהריון, כאשר לא היתה חובה כזו.

41. **<u>בחינת המניעים המוצהרים לפיטורי העובדות</u>**

פיטוריה של אורטל, כאמור במכתב הפיטורים מיום **<u>7.1.04</u>**, נבעו מצמצומים. כך נכתב ע"י הנתבעת:

"מכתב פיטורין

הגברת חפץ אורטל מסיימת את העבודה בגן כיף-לי עקב צמצומים חוסר ילדים בגן"

הנתבעת אישרה זאת בחקירתה בפני מפקח משרד התמ"ת ביום **<u>8.2.04</u>** (עמ' 4 שורות 28-26), וכן בתצהירה – בסעיפים 113 – 120.

42. עד כאן, קיימת אחידות ועקביות בגרסת הנתבעת, עד השלב בו הגיעה חקירתה הנגדית של הנתבעת לשאלות הבאות:

ש. אם סיבת הפיטורים היא צמצומים אז למה פרסמת שאת צריכה גננת מוסמכת

ת. כדי להחליף את סוזי.

ש. את אורטל פיטרת בגלל צמצומים

ת. נכון

ש. ואת סוזי פיטרת בגלל תיפקוד

ת. נכון

ש. אז למה לא שמת את אורטל בגן של סוזי

ת. כי לא רציתי להחליף פרצופים במהלך השנה.

--- סוף עמוד 13 ---

ש. ז"א, שאם אורטל לא היתה בהריון, אז היית שמה אותה במקום סוזי נכון

ת. כן.

ש. ז"א, שאורטל כן פוטרה בגלל ההריון

ת. לא, זה רק אחר כך שנודע לי, ולא רציתי להחליף עוד גננת ועוד פרצוף

ש. קודם חזרת בך מהתצהיר ואמרת שכן ידעת על ההריון של אורטל לפני הפיטורים

ת. כן

ש. אם את יודעת שאורטל בהריון, אז בעצם לא קיבלת אותה לגן השני בגלל שהיא בהריון

ת. כשנודע לי נכון, אין לי פה מה להסתיר, למה שאני אעשה אפליה.

ש. אני אחדד את השאלה, זה לא שפיטרת אותה, לא העברת את אורטל לגן של סוזי בגלל ההריון, נכון

ת. נכון, זאת לא היתה המטרה שפיטרתי אותה. להחליף 3 פרצופים במהלך שנה אחת לא רציתי." (עמ' 117 לפרוטוקול).

43. בשלב זה, נמצאנו איפה למדים את המסקנות הבאות:

1. סוזי פוטרה לטענת הנתבעת עקב בעיות בתפקוד.
2. בעקבות כך פרסמה הנתבעת מודעת דרושים לגננת בגן במקום סוזי.
3. אורטל פוטרה לטענת הנתבעת עקב צמצומים.
4. הנתבעת היתה שבעת רצון מאורטל.

התוצאה המתבקשת מעובדות אלו היתה צריכה להיות, כי ניתן היה להעביר את אורטל לגן במקום סוזי, אלא אם הנימוק האמיתי לפיטורי אורטל היה הריונה. אין צורך להכביר מילים על כך וכפי שהראינו הנתבעת מודה בכך ללא כחל וסרק.

44. לכך יש להוסיף כי ההמתנה של הנתבעת במשך למעלה מארבעה חודשים כדי לגלות שמספר הילדים בגן אינו גדל ואז לפטר את האורטל, אינה מתקבלת על דעתנו.

הדברים לא השתנו מאז תחילת השנה בספטמבר כעולה מתצהיר הנתבעת, לפיו לטענתה נרשמו 11 ילדים לגן. ההמתנה הזאת של ארבעה חודשים אינה עולה בקנה אחד עם רצון שמספר הילדים יגדל אלא היא מתיישבת יותר עם המועד בו נודע לנתבעת על הריונה של אורטל.

יתרה מזו, כפי שעולה מעדותה של שוש דמרי – סייעת בגן שעבדה עם אורטל, במקום אורטל הובאה סייעת נוספת לשתיים שכבר עבדו בגן (עמ' 109 לפרוטוקול, סעיף 17 לסיכומי הנתבעת).

--- סוף עמוד 14 ---

שכרה של סייעת הוא מן הסתם נמוך יותר משכר גננת, אבל כאשר נלקחת עובדת בתפקיד שונה במקום אורטל, ראוי היה ולו רק מהסיבה שמדובר בצמצומים להציע את התפקיד לאורטל, ולו בשכר נמוך יותר, אלא אם מדובר בפיטורים מחמת הריון.

לסיכום נקודה זו, נקבע כי שוכנענו כי המניע הרשמי שניתן ע"י הנתבעת לפיטוריה של אורטל אינו אמיתי, וכפי שנראה בהמשך הוא מהווה מסווה למניע הפסול – הקשור בהריונה של אורטל.

45. אשר לפיטוריה של סוזי, נזכיר כי רשמית המניע המופיע במכתב הפיטורים הנוגע לאי-גילוי ההריון, לא התקבל על דעתנו כמוצדק, באשר קבענו כי לא היתה כל חובה על סוזי לגלות על הריונה עת התקבלה לעבודה אצל הנתבעת. דומה שגם הנתבעת הסכימה כי אזכור ההריון במכתב הפיטורים היה **"אומלל"** מבחינתה כפי שמסרה בעדותה בפני מפקח

התמ"ת ביום **8.2.04**:

"**הזכרת ההריון היתה דבר מיותר מבחינתי והפיטורים נבעו מחוסר תפקוד כגננת.**"

שני עמודים לפני כן הנתבעת נשאלה:

"**שאלה: מתי החלטת לפטר את סוזי ומדוע?**

תשובה: אחרי החודש הראשון התחילו טענות מצד ההורים, כי הילדים מגיעים עצובים, מסרבים ללכת לגן, הגן מבולגן, כשהערתי לה על התלונות היא הכחישה, היו לה איחורים קבועים, לא פיטרתי אותה בהתחלה מאחר ופיטורים או החלפת גננת/סייעת גורמת לתהפוכות בגן, ונמנעתי לפטרה ורציתי להחזיק עד סוף השנה. הקש ששבר את גב הגמל היתה מסיבת חנוכה, שבה ההורים אמרו לי ביום המסיבה, כי הם רוצים להחליף את הגננת...".

46. נפנה לעדויות ההורים שנמסרו למפקחי התמ"ת. הגב' סיגל נובה מסרה ב- **1.3.04** במשרדי התמ"ת כי בנה עמית היה בגן עד לפני חודשיים. היא הבחינה כי סוזי אינה דמות מחנכת, לא סמכותית, לא יודעת ליצור גבולות, רמת המלל ירודה, בעלת טון תינוקי;

"**הדברים הגיעו לפיצוץ במסיבת חנוכה האחרונה כשבעלי הבחין שהילד לא מעורב בגן – במסיבה – והגננת היתה אדישה למתרחש, היא היתה רכה מדי ולא אופרטיבית... בעלי דרש ממני להוציא את עמית ולא להכניס את הילדה.**"

מבלי להיכנס למידת המקצועיות של האם המבקרת, פנינו לעדות של אם נוספת בבחינת – על פי עדותן של שתיים – יקום דבר. כאן חיכתה ההפתעה והדברים כבר לא נותרו עוד מוכמנים, אלא יצאו מהחושך לאור.

--- סוף עמוד 15 ---

47. הגב' מזל עוזיאל סיפרה בחקירתה ביום 29.11.05, כי בשנת 2004 היו לה שני ילדים בגן כיף לי. היא היתה חברה בועד הגן וזכרה את הרושם הטוב שסוזי עשתה ביום ההורים בתחילת השנה. בהמשך, שמה לב שסוזי מקבלת את הילדים ויושבת איתם תוך כדי שהיא אוכלת ושותה. היא לא השתלטה על הילדים:

"...**מה ששבר אותנו היה מסיבת חנוכה. במסיבה כל הילדים רקדו והשתתפו, אני שמעתי מהורים שהיא בהריון וזה הפריע לי כי זו היתה שנה ראשונה שלה והילדים רק התחילו להיקשר אליה ועד שהבנות שלי התרגלו אליה, היה צריך להעביר אותן לגננת אחרת. פנינו לשוש והיא אמרה שסוזן בכלל לא עדכנה אותה שהיא בהריון, גם לשוש זה נודע אחרי חנוכה... הורים גם דיברו על שאר ההתנהגויות שלה – במסיבה היא תלשה משהו מהקיר וזרקה אותו, היא לא השתלטה על הילדים. חודש אחרי חנוכה ההורים דיברו והחלטנו לכתוב מכתב בשם כולם. אני כתבתי את המכתב בשם ההורים ומסרתי אותו למנהלת.**"

48. בשלב זה נבקש להביא את תוכנו המלא של המכתב **(ת/3)**, אותו כתבו ההורים, וזאת מפאת חשיבות הנאמר בו:

"**05.02.04**

לכל המעוניין,

אדון/גב' נכבד/ה.

סוזי התקבלה לעבודה בגן כייף לי בנווה זאב.

ההתרשמות כלפי ההורים הייתה בסדר.

לאחר זמן ההורים שמו לב שהיא לא מצליחה להשתלט ולהושיב את הילדים בריכוז, כתוצאה מכך הילדים קמים מתהלכים ומפריעים.

סוזי שותה ואוכלת בזמן שהיא מפעילה את הילדים, דבר המראה זלזול מוחלט בילדים במקום לעבוד בשיתוף פעולה.

סוזי לא מצליחה להעביר מסר לילדים, אחרי פעילות מסוימת בגן, צריך לסדר את הפינה, אך הפינה נשארת מבולגנת.

לא פעם סוזי תלשה דברים ברוגז, והיו מפוזרים בשטח הפעילות מסמרים ונאצים, בזמן שילדים קטנים פעילים בגן.

סוזי לא ידעה להעביר לילדים משמעת וסמכותיות, ילדי הגן לא היו מקשיבים ומפריעים זה התבטא בכך, שהילדים מגיעים הביתה צועקים מרוגזים ואף מתחצפים להורים.

סוסי אמורה לעבוד בין השעה 8:00 – 13:30, לעזוב אחרי שהילדים ישנים את שנת הצהריים. לא פעם ופעמיים דבר שנהפך כדרך קבע היתה עוזבת בשעה 12:00 בצהריים, ואף ביקשה מהסייעות לא לספר למנהלת.

אנו ההורים שמנו לב במסיבת חנוכה שהיא בהריון, היינו המומים.

באנו בטענות למנהלת מדוע לא מודיעים לנו, התבשר לנו מצד המנהלת

-

--- סוף עמוד 16 ---

-

שסוזי לא הועילה בכלל לעדכן אותה.

אנו ההורים מפקידים את ביטחונם לחינוכם של ילדינו בידה ראינו בכך שהתנהגותה אינה מתאימה לחנך ילדים ובטח לא את ילדינו.

סוזי לא התחשבה ברגשותם וביטחונם של ילדינו, ולא לקחה בחשבון את הנזק שהיא גורמת לילדינו עקב עזיבתה.

מטרתה היחידה מלכתחילה היתה להגיע לעבודה בכדי להעביר את זמנה עד הלידה, בכדי שתוכל לקבל את זכויות של אישה בהריון.

ילדינו אינם כלי משחק!

אנו מבקשים ועומדים על כך לא להחזירה לעבודה בגן.

חבל להגיע למצב שנצטרך להעביר את ילדינו לגנים אחרים, אחרי שילדינו כמה שנים באותו גן (שנה רביעית)." (ההדגשות אינן במקור – א.ס.)

49. גם גב' עוזיאל התבקשה להתייחס בעדותה בפני מפקח התמ"ת לאזכור ההריון במכתב. היא הסבירה, כי תחושת ההורים היתה שסוזי נכנסה לעבוד כדי להעביר את הזמן עד חופשת הלידה. "**אף הורה לא רוצה שעד שהילד מתרגל לגננת, היא תצא לחופשת לידה והוא יצטרך להתרגל לגננת חדשה.**"

גב' עוזיאל ציינה שגם לולא ההריון המכתב היה עדיין נכתב. כאשר התבקשה להסביר למה התכוונה במילים "**התנהגותה אינה מתאימה לחנך ילדים**" השיבה שהכוונה להריון ושעזיבת גננת היא דבר קשה לילד. עוד ציינה הגב' עוזיאל, כי ההריון הפריע לתפקודה של סוזי בגן, והיא השקיעה הרבה פחות בגלל ההריון.

בחקירתה הנגדית בבית הדין, גב' עוזיאל שוב נשאלה:

"...**מה שהפריע לכם שהיא עומדת לעזוב.**

ת. אם היא היתה בהריון כמובן שעזיבתה היתה קשה לילדים והילדים התרגלו אליה. לא מחליפים לילדים כל שני וחמישי גננת. הם לא שפן ניסיונות.

ש. ז"א שמה שהפריע לכם שהיא תעזוב באמצע השנה לחופשת לידה.

ת. כמובן." (עמ' 104 לפרוטוקול).

50. כולנו הורים לילדים ואם לא כולנו, קרובינו, חברינו, שכנינו. כולם מפקידים את ילדיהם בידי מערכת החינוך - בגן, בבית הספר, בחינוך הגבוה. לא נכחד ולא נגלגל את עינינו למעלה, היינו מעדיפים כי גננת או מורה או מרצה לא יתחלפו במהלך שנת הלימודים. כל שזה נכון לגבי היעדרויות, הוא נכון שבעתיים לגבי יציאה לחופשת לידה.
זה עדיין אינו מצדיק לקיחת שיקול שכזה בחשבון במסגרת קבלה של עובדת לעבודה או פיטוריה. שים במקום אותה גננת או מורה, או מרצה, את בן או בת זוגך, קרובך, שכנך, האם תרצה כי כך ינהגו בהם; כך גם לא נרצה גם להעדיף גננות שסיימו את הרחבת משפחותיהן על פני אלו שנמצאו רק בתחילת דרכן ההורית. אלו ואלו הן אפליה פסולה. האיסור על האפליה בא למגר ולמדר את הדעות וההשקפות במקום שהוא מחוץ לחוק.

--- סוף עמוד 17 ---

זהו גם המחיר שעלינו לשלם כחברה שוחרת שוויון. במקרה שלפנינו, הנזק שיגרם לילדים כתוצאה מהחלפת גננת במהלך שנת לימודים, מתגמד מול הפגיעה באישה המפוטרת בשל הריונה.

51. אשר על כן, ניתוח העדויות שהבאנו מביא למסקנה הבאה:
התלונות שקיבלה הנתבעת מהורים בגן על תפקודה של סוזי, התבררו ככאלו שניתן היה לחיות עימן, אלמלא התברר כי סוזי בהריון. ההריון כדברי ההורים – היה הקש ששבר את גב הגמל – כאשר נודע להורים במהלך מסיבת חנוכה על ההריון – הפכו התלונות לרצון נחרץ להביא לסיום עבודתה של סוזי.

52. בהתאם לכך שוכנענו, כי הסיבה שהביאה בסופו של יום לפיטוריה של סוזי היה הריונה ולא אי התאמתה המקצועית. יש להניח כי אי ההתאמה לבדה של סוזי לטענת הנתבעת וההורים, לא היתה מריצה את הנתבעת לפטר את סוזי, ואת ההורים לכתוב את המכתב. עם אי ההתאמה, ההורים והנתבעת היו יכולים להמשיך לחיות, שכן הם לא היו רוצים שהילדים שכבר התרגלו לסוזי, יקבלו גננת אחרת במקום סוזי.
על כן, ולסיום פרק זה, שוכנענו כי המניע המכריע לפיטוריהן של התובעות, לא היה זה עליו הצהירה הנתבעת – אם צמצומים בכל הקשור לאורטל ואם אי התאמה בכל הקשור לסוזי.
בפרק הבא נראה, כי המניע המוסתר לפיטורי התובעות היה הריונן והוא אף היה המניע המרכזי אם לא הבלעדי.

53. **<u>הסיבה לפיטורי התובעות – הריונן</u>**
כפי שנראה להלן הנתבעת ידעה על הריונן של התובעות בסמוך למועד פיטוריהן ובאופן שיטתי ובמקביל בחרה לפטרן בשל כך.
לאורך כתב ההגנה, תצהירה, החקירה הנגדית וסיכומיה, ניסתה הנתבעת להיות עקבית ולטעון כי לא ידעה על הריון התובעות והוא נודע לה רק כאשר פיטרה את התובעות.
בכתב ההגנה שהוגש ב- **<u>2.11.04</u>**, הנתבעת הכחישה בסעיף 4 ובסעיף 13 את ידיעתה על ההריון לפני הפיטורים. למען הדיוק נביא את שנאמר בסעיפים 42-41 לתצהיר הנתבעת, שנחתם ב-**<u>10.8.03</u>:**

"**41... מעולם לא נמסר לי ע"י התובעת 2 על הריונה, הדבר נודע לי מהמכתבים שהגיעו לאחר סיום ההעסקה ממשרד התמ"ת וכאמור החלטת משרד התמ"ת היתה כי הפיטורים היו תקינים וללא קשר להריון ואפרט בהמשך.**

42. לענין התובעת 1 אציין כי ביום שהחלטתי על פיטוריה וטרם עריכת המכתב שוחחתי עימה, הודעתי לה על פיטוריה וכתגובה ובדרך אגב היא מסרה לי כי היא בהריון."

--- סוף עמוד 18 ---

באותו אופן אישרה הנתבעת בחקירתה הנגדית ביום **<u>14.4.08</u>**, כי נודע לה שאורטל בהריון לאחר התביעה שלה (עמ' 116 לפרוטוקול) וסוזי סיפרה לה על כך בשיחת הפיטורים (עמ' 113 לפרוטוקול).
עתה נפנה לחקירתה של הנתבעת בפני מפקח התמ"ת, חודש לאחר הפיטורים ב-8.2.2004 ונביא ממנה את הקטעים הרלבנטיים:

-

"**ש. מתי ובאיזה צורה נודע לך על הריונה של סוזי**

ת. במסיבת חנוכה, ההורים שאלו אותי האם הגננת בהריון, ומדוע לא נאמר להם...(עמ' 2 שורות 23-22).

ש. בעקבות מסיבת חנוכה שאלת את סוזי האם היא בהריון ומדוע לא סיפרת לי?

ת. כן, וסוזי ענתה לי כי היא פחדה... (עמ' 2 שורות 31-29).

... הקש ששבר את גב הגמל היתה מסיבת חנוכה, שבה ההורים אמרו לי בסיום המסיבה כי הם רוצים להחליף את הגננת (עמ' 2 שורות 39-32).

... אחרי המסיבה שוחחתי עם סוזי על נושא ההריון, שאלתי אותה למה היא לא סיפרה לי, היא ענתה לי שהיא פחדה. אמרתי לה שאין מה לפחד אלא פשוט צריך להודיע לי. (עמ' 3-2).

... לגבי אורטל חפץ, שהבחנתי שהיא בהריון שאלתי אותה והיא ענתה לי כן, היא המשיכה, קיימה את מסיבת חנוכה ללא בעיות, ההורים בגן נחל עשן אהבו אותה, ולא היתה שום בעיה מיוחדת."

54. כאשר הנתבעת נדרשה בחקירתה הנגדית להתעמת עם עדותה בפני מפקח התמ"ת בכל הקשור לסוזי:

"**ש. תעשי לנו סדר, האם ידעת שהיא בהריון בחנוכה או מתי**

ת. בשיחת הפיטורים ידעתי שהיא בהריון. נאמרו דברים במסיבת חנוכה אבל לא הייתי בטוחה כי לי לא נאמרו.

ש. כלומר במשרד התמ"ת שזה חודש אחרי פיטורי סוזי, את אומרת דברים שהם אינם נכונים על ההריון, אני אקריא שוב: "בעקבות מסיבת חנוכה... האם שאלת את סוזי שהיא בהריון והיא ענתה כן"

ת. נכון, אז אני אמרתי, כשההורים שאלו אותי אם אני לא ידעתי על ההריון שלה, ואז שאלתי אותה אם היא בהריון, ואז היא אמרה "לא בטוח", וכי היא פחדה וזה לא בטוח.

--- סוף עמוד 19 ---

ש. מפנה אותך לאותו עמוד ש' 40: "יום אחרי המסיבה שוחחתי עם סוזי על נושא ההריון. שאלתי אותה למה היא לא סיפרה לי, היא ענתה שהיא פחדה. אמרתי לה שאין ממה לפחד, אלא פשוט יש להגיד לי, כי אני חייבת לנהל את הגן... "לפי מה שהעדת במשרד התמ"ת ידעת על ההריון במסיבת החנוכה כן או לא?

ת. ידעתי מההורים ולא ממנה.

ש. לקחת אותה לשיחה ושאלת אותה

ת. כן. ... (עמ' 114-113 לפרוטוקול.]

55. ביחס לאורטל מסרה הנתבעת בחקירתה הנגדית:

....

ש. מתי נודע לך שאורטל בהריון

ת. לאחר התביעה שלה

ש. אני מפנה אותך לסעיף 133 לתצהירך, שם את מכחישה שפנית לאורטל ושאלת אותה שהיא בהריון, את עומדת על הטענה הזאת, אני מפנה אותך לחקירתך בתמ"ת מיום 8/2/04, ש' 25-23. המילים המתחילות 'לגבי אורטל חפץ כשהבחנתי שהיא בהריון שאלתי אותה והיא ענתה לי כן... שממסיבת חנוכה היו בעיות... ולא היתה שום בעיה מיוחדת.' לפי מה שאנו רואים, את רוצה לשנות את תשובתך שידעת רק אחרי התביעה

ת. זה לא זכור לי. ייתכן שכן, אבל זו לא היתה סיבת הפיטורים.
ש. זה עדות שנתת במשרד התמ"ת 3 שבועות אחרי שאורטל מפוטרת
ת. כן
ש. ז"א שאת משנה מה שאת כתבת בתצהיר לגבי מועד ההריון
ת. אם כתוב במשרד התמ"ת, אז כן." (עמ' 116 לפרוטוקול).

56. לסיכום נקודה זו, נקבע כי הנתבעת ידעה על הריונן של התובעות במסיבת חנוכה שנערכה בסוף חודש דצמבר 2003. הנתבעת העידה על כך לראשונה במשרד התמ"ת, אך בחרה לחזור בה מעדותה בכל הזדמנות מאוחרת, וזאת כדי להרחיק ממנה כל עדות שתקשור את הפיטורים להריון.
לכך יש להוסיף כי מעדויות ההורים ומכתבם עולה, כי ידעו על הריונן של התובעות, וגם שיתפו בכך את הנתבעת.
גם אנו יכולנו להתרשם כפי שההורים והנתבעת עשו כן, כי התובעות היו בהריון במסיבת החנוכה. התובעות צרפו לתצהיריהן קלטת וידאו (נספח ז') המתעדת את שתי מסיבות החנוכה בהן נטלו חלק התובעות. צפינו בקלטת וראינו בשתי המסיבות את התובעות בהריון. עם עובדה זו לא ניתן להתווכח.

--- סוף עמוד 20 ---

57. ממועד מסיבת החנוכה לקראת סוף דצמבר ועד הוצאת מכתבי הפיטורים ב- **7.1.04**, חלפו פחות כשבועיים, אשר סמיכות זמנים זו, יש בה כדי ללמד על הקשר המתבקש בין ההריון לפיטורים. לא רק זו אף – זו, שני המכתבים נוסחו ונכתבו באותו יום והם מעידים על השיטתיות בהתנהגות הנתבעת.
58. אורטל צרפה לתצהיריה – נספח ה' מודעת דרושים שפרסמה הנתבעת עבור גננת במקומן "**כל בי**" המופץ בבאר-שבע.
כאשר צרפה התובעת התבקשה להתייחס לכך בחקירתה הנגדית, אישרה כי פרסמה את המודעה – שבוע לאחר מסיבת החנוכה וכנראה בסמוך למועד בו ידעה על הריונה של סוזן – שכן גם למסגרת מודעה לשבועון נעשית מבעוד מועד טרם ירידתו לדפוס.
הנתבעת ציינה, כי פרסמה את המודעה כדי לחפש מחליפה לסוזי. כפי שהראינו קודם לכן, הנתבעת יכולה היתה לשבץ את אורטל שגם היא היתה גננת במקום סוזי, אלא שאורטל היתה בהריון ולולא כך, היתה ודאי מחליפה את סוזי (עמ' 117 לפרוטוקול).
59. בכל אלה יש כדי להצביע על היותו של ההריון המניע לפיטורי התובעות ולא נימוקים אחרים. בסתירות שמצאנו בעדות הנתבעת,יש כדי לפגוע במהימנותה, אשר בחרה לשנות את גרסתה בכל הקשור למועד בו ידעה על הריון התובעות.
60. זאת ועוד. מכתב הפיטורים שכתבה הנתבעת לסוזי, מלמד כאלף עדים על המניע הפסול לפיטורים:
"**עקב אי יושר ואמינות בעבודה הגברת הגיעה לעבודה בהריון של חודשיים ללא ידיעה עד היום ההורים אינם מרוצים**".
נסיונה של הנתבעת לטעון, כי היא אישה תמימה, שכתבה את המכתב מבלי להבין את משמעותו, דווקא מחזק את המשקל שאנו נותנים למכתב זה. דווקא כאשר אדם כותב את אשר עם ליבו, מתגלים מניעיו הנסתרים, ללא מסכים ומסכות.
ברוח זו, סוזי סיפרה בעדותה לחוקר התמ"ת ביום **25.1.04**, כי כאשר קיבלה את המכתב מהסייעת השניה, התקשרה מביתה לנתבעת וביקשה להבין מדוע פוטרה. הנתבעת השיבה לה:
"**לא סיפרת לי מהתחלה היא רצתה לדעת מהחודש הראשון על ההריון.... ביום ראשון הגענו אני ובעלי, בעלי ביקש הסברים לסיבת הפיטורים והיא ענתה חד וחלק בגלל שלא סיפרת לי מהתחלה עשיתי לך דווקא החזרתי לך באותה צורה.**"
61. עדויותיהן של סוזי ואורטל, היו אמינות ודסירות. נסיונה של הנתבעת להראות כי נפלו סתירות בדבריהן, לא הניב את הפירות המקווים מאחר והחידוד של הסתירות היה נוקדני ומיותר. כך לא ראינו חשיבות למספר החודש בו היו התובעות בהריון , כאשר

--- סוף עמוד 21 ---

הודיעו על כך או במסיבת החנוכה. אי דיוקים נוספים לדעתנו יש לזקוף לחלוף הזמן וזאת בשונה מהסתירה המהותית שנפלה בעדויות הנתבעת בכל הקשור לידיעתה על ההריון.
62. איננו קובעים כי סוזי היתה גננת ללא ליקויים בתפקודה. ייתכן והיו ליקויים כאלה אך זו לא היתה הסיבה לפיטוריה. אמנם, לפי פרשת פלוטקין די בשיקול פסול, כדי להכתים את השיקולים הכשרים, אולם לדעתנו במקרה זה השיקול "**הכשר**" כביכול במקרה של סוזן בטל בשישים מול עובדת הריונה של סוזי. במקרה של אורטל הראינו כי השיקול של הצמצומים אף אם היה נכון, לא מנע מהנתבעת להעביר את אורטל לגן של סוזי. מכאן, שגם אם היו נימוקים נוספים לפיטורי התובעות, די בנימוק הפסול כדי לבסס עילת אפלייה.
63. לסיכום פרק זה ולאחר עיון מעמיק בראיות ובעדויות, מצאנו כי התובעות הרימו את הנטל המוטל עליהן להראות כי לא היה בהתנהגותן או במעשיהן עילה לפיטוריהן.
מכתב הפיטורים שניתן לסוזי, שיקף נאמנה את כוונת הנתבעת גם ביחס לאורטל לפטר את התובעות בשל הריונן. הסתירה המהותית בעדותה של הנתבעת, לפיה הכחישה בעקביות את ידיעתה על ההריון, שעה שהודתה בכך במשרדי התמ"ת, בסמוך למועד הפיטורים, סמיכות הפיטורים למועד בו נודע על ההריון, התזמון המשותף של פיטורי התובעות, פרסום מודעת דרושים לגננת מיד לאחר מסיבת החנוכה, דברי ההורים, כל אלו לימדו כי נשקלו שיקולים פסולים בפיטורי התובעות.
שיקולים אלו מבססים את טענת התובעות, לפיה הופלו בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה בשל היותן בהריון.
64. **לסיכום**
טרם נקבע מהם הסכומים להם זכאיות התובעות, נציין כי הסכומים לא נסתרו במרביתם ע"י הנתבעת. התובעות אף עתרו לחישוב נזקיהן הממוניים לפי שכר שהוא ערך עלות מעביד. לטענת התובעות, יש לקחת בחשבון את עלות המעביד כוללת גם רכיבי שכר נוספים שהתובעות הפסידו בשל פיטוריהן, סך הפרשות לפיצויים, גמל, הפרשים למוסד לביטוח לאומי, צבירת חופשה מתנות לחג. אין בידינו לקבל טענה זו שכן, ניתן היה לתבוע את ההפרשות האלו בנפרד, כפי שנתבעו פיצויי פיטורים. הפרשות גמל מצריכות מקור חוקי או הסכמי ואילו הפרשות לבט"ל – אלו יופרשו ללא קשר מהסכומים שיקבעו כהפרשי שכר.
על כן, סכום הבסיס ייקבע לפי השכר ברוטו ולא לפי עלות מעביד.
65. בנוסף לפיצוי על הנזקים הממוניים – עתרו התובעות לפיצויי גם ללא הוכחת נזק, וזאת לפי חוק שוויון ההזדמנויות.

--- סוף עמוד 22 ---

בסעיף 10(א) לחוק שוויון הזדמנויות, נקבע:
לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –
(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו
בנסיבות הענין ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק".
התובעות עתרו לקבל פיצוי על נזק בלתי ממוני, בסך המכסימלי של 50,000 ₪.
כשאנו מביאים בחשבון את הפגיעה בתובעות, אשר בשל הפרת חוק שוויון ההזדמנויות נותרו בלא עבודה כשהן בחודש החמישי להריונן, וכשאנו מביאים בחשבון את העובדה שבהתנהגותה של הנתבעת היה חוסר תום לב, הן בעצם הפיטורים כדי לנסות להתחמק מהמגבלה שלפי חוק עבודת נשים, והן בכך שהנתבעת הסתירה בעקביות את ידיעתה על ההריון– דעתנו היא שאכן מוצדק לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי לפי החוק אך לא בסכום המירבי.
נעיר כי בפסיקת סכום זה, הודרכנו גם על ידי פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה, ב- ע"ע 627/06 **מורי – מ.ד.פ. ילו בע"מ** ([פורסם בנבו], פס"ד מיום 16/3/08). בפרשה זו נפסק פיצוי שלא בעד נזק ממוני בסך 25,000 ₪ בגין הפרת חוק שוויון ההזדמנויות (בנוסף לפיצוי בסכום זהה שנפסק בגין הפרת חוק עבודת נשים). שם דובר על עובדת אשר מעבידתה העדיפה להמשיך להעסיק את מי שבאה להחליף את אותה עובדת בעת ששהתה בשמירת הריון ובחופשת לידה. המעבידה שם – בניגוד לנתבעת אשר בפנינו לא פיטרה את התובעת בעת שהיתה בהריון, ואף שילמה לה בעבור כל התקופה המוגנת מפני פיטורים. חטאה של המעבידה שם היה בכך שהיא לא אפשרה לעובדת לעבוד בפועל בתקופת הגבלת הפיטורים אשר לאחר חופשת הלידה. נציין, כי מדובר היה בעובדת שעבדה למעלה משנתיים באותו מקום.

כשאנו מביאים בחשבון את השוני בין הענין שנדון בע"ע 627/06 הנ"ל לבין עניינן של התובעות שבפנינו, אנו סבורים שנכון לחייב את הנתבעת כאן בסכום פיצוי בגין הפרת חוק שוויון ההזדמנויות ושלא בעד נזק ממוני, בסכום העולה על מה שנפסק ב-ע"ע 627/06 הנ"ל. שקלנו גם לזכות הנתבעת, את טענתה לפיה העסיקה נשים והיא ממשיכה להעסיק נשים, שהרו וילדו במשך עבודתן אצלה ולא פוטרו בשל כך. אין זה מפחית מחומרת המקרה, אך הוא מלמד על חריגותו.

--- סוף עמוד 23 ---

עוד שקלנו גם את שיעור שכר התובעות שהיו צפויות להשתכר (ענין פלוטקין, עמ' 503). אשר על כן, סכום הפיצוי שנראה לנו הולם בנסיבות העניין הוא -40,000 ₪, לכל אחת מהתובעות.

66. עוד עתרו התובעות לתשלום פיצוי בגין עוגמת נפש, אובדן הזדמנויות קידום מקצועי, ציפייה והסתמכות, כאב וסבל. אלו לדעתנו מצאו ביטויים בפיצוי הכספי שיפסק בגין נזק ממוני; בהתחשב בכך כי פסקנו סכום נכבד בגין חוק השוויון ובהתחשב בכך כי חוק עבודת נשים לא חל על המקרה הנדון, כמו גם העובדה כי משך עבודת התובעות היה כארבעה חודשים, לא מצאנו מקום לפסוק בגין ראש נזק זה.

67. אשר על כן, על הנתבעת לשלם לתובעת 1 סוזן טולדנו את הסכומים הבאים:

-

67.1 **אובדן הכנסה** בתקופת ההריון (מיום הפיטורים 9.1.04 ועד למועד הלידה בפועל ביום 21.4.04, לפי משכורת בסך 3,000 ₪ ברוטו

3,000 ₪ X 3.5 חודשים = **10,500 ₪**

בצירוף ריבית והפרשי הצמדה כחוק מיום 21.4.04 ועד התשלום בפועל.

67.2 **45 ימי עבודה + 30 ימי הודעה מוקדמת** לפיטורים מתום חופשת הלידה (לפי משכורת בסך של 3,000 ₪ ברוטו) –

3,000 ₪ X 2.5 חודשים = **7,500 ₪**

בצירוף ריבית והפרשי הצמדה כחוק מיום 6.1.04 ועד התשלום בפועל.

67.3 **פיצויי פיטורים** בגין תקופה שעבד מיום 1.9.03 ועד ליום 6.10.04

3,000 ₪ X 13.25 חודשים X 8.33% = **3,311 ₪**

בצירוף ריבית והפרשי הצמדה כחוק מיום 6.10.04 ועד התשלום בפועל.

67.4 **משכורת ינואר 2004** לפי 14 ימי עבודה (9 ימי עבודה + 4 ימי הודעה מוקדמת) – **1,500 ₪**

סכום זה ישא פיצויי הלנה בסך של **1,500** ₪ בתוספת ריבית והצמדה מהיום ועד התשלום בפועל.

67.5 הפרשי תשלומים המגיעים **בגין דמי הבראה** -

--- סוף עמוד 24 ---

306 X 5 ימים = **1,530 ₪**

67.6 **פיצויים ללא הוכחת נזק עפ"י חוק השוויון –** בתוספת ריבית והצמדה כחוק מיום הגשת התביעה ועד התשלום בפועל. **40,000 ₪**

67.7 **הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד** בסך **6,000** ₪ בתוספת מע"מ, אשר ישאו ריבית והצמדה כחוק מהיום עד התשלום בפועל.

68. הנתבעת תשלם לנתבעת 2, אורטל חפץ, את הסכומים הבאים:

68.1 **אובדן הכנסה בתקופת ההריון** (מיום הפיטורים 16.1.04 ועד למועד הלידה בפועל ביום 30.3.04, לפי משכורת בסך 3,000 ₪ ברוטו) –

3,000 ₪ X 2.5 חודשים = **7,500 ₪**

בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 30.3.04 ועד התשלום בפועל.

68.2 **הפסד דמי לידה בתקופת חופשת הלידה** (הפרשים) –

7,310 ₪ - 9,000 ₪ = **1,690 ₪**

בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 30.10.04 ועד התשלום בפועל.

68.3 **45 ימי עבודה + 30 ימי הודעה מוקדמת** לפיטורים מתום חופשת הלידה (לפי משכורת בסך לשכר של 3,000 ₪ ברוטו) –

3,000 ₪ X 2.5 חודשים = **7,500 ₪**

בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 14.9.04 ועד התשלום בפועל.

68.4 **פיצויי פיטורים** בגין תקופת עבודה שמ- 1.9.03 ועד ליום 14.9.04-

3,000 ₪ X 12.50 חודשים X 8.33% = **3,124 ₪**

בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 14.9.04 ועד התשלום בפועל.

68.5 **פיצויי הלנת שכר מיום 1.2.04 ועד ליום 1.3.04-**

--- סוף עמוד 25 ---

בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1.3.04 ועד

התשלום בפועל ₪ **250**

68.6 **דמי הבראה –**

306 X 5 ימים = ₪ **1,530**

בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 14.9.04

ועד התשלום בפועל.

68.7 **5 ימי הודעה מוקדמת –**

100 4 X ימים = ₪ **400**

בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 16.1.04

ועד התשלום בפועל.

68.8 **פיצויים ללא הוכחת נזק עפ"י**

חוק השוויון - ₪ **40,000**

בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום

הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

68.9 **הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד** בסך **6,000** ₪

בתוספת מע"מ, אשר ישאו ריבית והצמדה כחוק

מהיום עד התשלום בפועל.

69. המזכירות תשלח את פסק הדין לצדדים בדואר רשום.

ניתן היום ב' בטבת, תשס"ט (29 בדצמבר 2008) בהעדר הצדדים.

_____ _____ _____

אילן סופר 54678313-5050/04

נציג ציבור – אורן אהרוני **נציג ציבור - בנימין יצחק** **אילן סופר - ש ו פ ט**

005050/04עב 734 ויקי גוטפלייש

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

--- סוף עמוד 26 ---