

**בתי הדין לעבודה**

עב 001089/05		<b>בית הדין האזורי לעבודה בנצרת</b>	
11/04/2007		<b>כב' השופטת שפר ורד - שופטת ראשית</b>	<b>בפני:</b>
		<b>נציג ציבור (עובדים) מר אוחנה ציון</b>	
		<b>נציג ציבור (מעבידים) מר לוי טוביה</b>	

**בעניין:** מוגילבסקי ליוזמילה  
ע"י ב"כ עו"ד פלדמן יבגני

**התובעת**

נ ג ד

**נורטק תעשיות מזון (1995) בע"מ**  
ע"י ב"כ עו"ד דורית לוי טילר ואח'

**הנתבעת**

לסיכומים בטענות (2007-04-15): עב 1089/05 מוגילבסקי ליוזמילה נ' נורטק תעשיות מזון (1995) בע"מ -  
ב"כ עו"ד הר-צבי ליאור עו"ד: הר-צבי ליאור

מיני-רציו:

\* עבודה – פיצויי פיטורין – זכות לפיצויים

\* עבודה – עבודת נשים – פיטורי עובדת בהריון

\* עבודה – פיטורין – הודעה מוקדמת

\* עבודה – פיטורין – בחינתם

תביעה לתשלום הפרשי שכר, פדיון חופשה, תמורת הודעה מוקדמת ופיצוי בעבור הפסד בגין פיטורי התובעת בתקופת הריונה. הנתבעת טענה כי התובעת פוטרה על אחר כאשר נתפסה בגניבה ולכן נשללה זכאותה לפיצויי פיטורים ולתמורת הודעה מוקדמת. כן טענה כי כאשר התובעת פוטרה לא היתה ידועה לה עובדת הריונה, ולכן אינה זכאית לכל פיצוי בהקשר זה.

בית הדין האזורי לעבודה קיבל את התביעה בחלקה ופסק כי:

מעביד הטוען כי אינו חייב בתשלום פיצויי פיטורים ו/או תמורת הודעה מוקדמת כאשר פיטר את העובד בשל מעשה פלילי, צריך להוכיח את טענתו במידת הוכחה גדולה יותר מאשר בתביעה אזרחית רגילה, היינו מידת הוכחה מוגברת. כאשר במסגרת משפט אזרחי המתנהל בכי"ד לעבודה מועלית טענה שבוצע מעשה פלילי, הסנקציה היא שלילת זכות סוציאלית המוקנית לעובד עפ"י חוק מגן קוגנטי. מידת ההוכחה היא זו שנטיית מאזן ההסתברות וכמות הראיות, שיש בהן כדי לשכנע את השופט בנטייתה של ההסתברות, קשורה במהותו ובחומריות של הנושא. כלומר, השאלה היא האם הונחו ראיות מספיקות המטות את הכף לעבר אימות החשד בגניבה, או שמא ההסתברות כי אכן הנתבעת שלחה ידה בכספי הנתבעת – אינה מספקת בנסיבות.

בענייננו, הטענות שהועלו נגד התובעת הן בגדר ראיות נסיבתיות בלבד, שהובאו בגדר עדות שמיעה בלבד. מאותן ראיות נסיבתיות ניתן להסיק במידת סבירות משמעותית גם מסקנה שלא היתה גניבה, לכן לא ניתן להסיק על בסיס הנתונים שהוצגו ע"י הנתבעת, ברמת הודאות הנדרשת, כי התובעת אכן ביצעה את מעשה הגניבה שיוחס לה. אכן זכאית הנתבעת, בגין טענות כאלה לפטר את התובעת, אך יחד עם זאת, ומשלא הוכח ברמת הודאות הנדרשת כי אין מדובר בטעות, או בנסיבות אחרות שלא היו בשליטתה, לא הוכח קיומם של התנאים המצדיקים שלילת זכאותה לתמורת הודעה מוקדמת.

מהראיות עולה כי נכון למועד בו הוחלט לפטר את התובעת, לא ידעה הנתבעת כי התובעת בהריון, ולראשונה נודע זאת למנהלה כחמישה חודשים לאחר סיום העסקתה. לאחר שמיעת העדויות כתביעה, החליטה הנתבעת לפנות לממונה על עבודת נשים ולבקש, בדיעבד, היתר לפיטורי התובעת. הבקשה סורבה. מהחלטת הממונה עולה כי זו הסתמכה על מצגים עובדתיים של התובעת, שאינם עולים בקנה אחד עם העדות שמסרה בביה"ד. משכך יש להתערב בהחלטתה, שכן במכלול נסיבות העניין היה מקום ליתן היתר בדיעבד לפיטורי התובעת חרף הריונה. לפיכך, נדחית התביעה לתשלום פיצוי בשיעור השכר שהיתה זכאית לו התובעת אלמלא פוטרה מעבודתה במועד בו פוטרה.

### פסק דין

1. בפנינו תביעה לתשלום הפרשי שכר, פדיון חופשה, תמורת הודעה מוקדמת ופיצוי בעבור "הפסד בגין פיטורי התובעת בתקופת הריונה".

הנתבעת טענה בכתב ההגנה שהגישה כי התובעת קיבלה את מלוא שכר העבודה לו הייתה זכאית, כמו גם את כל התשלומים להם הייתה זכאית בגין חופשה בתשלום.

עוד טענה הנתבעת, כי התובעת פוטרה על אתר כאשר נתפסה בגניבה, ועל כן נשללה זכאותה לפיצויי פיטורים ולתמורת הודעה מוקדמת, ולמרות זאת, ולפנים משורת הדין, שולמו לה פיצויי הפיטורים.

לסיום, טענה הנתבעת כי כאשר התובעת פוטרה - לא הייתה ידועה לה עובדת הריונה, ועל כן אינה זכאית לכל פיצוי בהקשר זה.

2. אין חולק באשר לעובדות שדלקמן -

- א. הנתבעת עוסקת בשירותי הסעדה.
- ב. התובעת עבדה כעובדת מטבח בפועל בתחנת משטרה בעפולה.
- ג. תקופת עבודתה של התובעת הייתה מיום 7.11.02 עד 4.1.04.
- ד. התובעת פוטרה מעבודתה.
- ה. התובעת עבדה במשרה מלאה.

1. הנתבעת שילמה לתובעת בגין פיצויי פיטורים סך של 3,865 ₪.
3. הפלוגתאות הטעונות הכרעה בענייננו הוגדרו כדלקמן -
- א. מה היו נסיבות פיטורי התובעת, האם ביצעה את המעשים המיוחסים לה על ידי הנתבעת והאם יש בהם כדי לשלול זכאותה לתמורת הודעה מוקדמת.
- ב. האם הנתבעת ידעה, נכון למועד פיטורי התובעת, שהיא בהריון.
- ג. ככל שנפל פגם בפיטורי התובעת בקשר להריונה, האם מגיע לתובעת פיצוי כלשהו ומה שיעורו.
- ד. האם התובעת קיבלה את מלוא שכר העבודה לו הייתה זכאית בין אם בגין שעות עבודה רגילות ובין אם בגין שעות נוספות

נעיר כי בשלב הגשת תצהירי הנתבעת, הודע מטעמה כי בבדיקה חוזרת של שכר העבודה המגיע לתובעת, שנערכה לפני משורת הדיון, מצאה כי קיימים לזכותה הפרשי שכר בסך של 1,115 ₪ ברוטו, ואלה שולמו לה. התובעת, מצידה, הודיעה בסיכומים שהוגשו מטעמה, כי מבדיקה נוספת שערכה היא, לאחר שלב ההוכחות, הסתבר כי אכן הפרשי השכר ששולמו לה לאחר הגשת התביעה ממצים את המגיע לה, ועל כן אינה תובעת הפרשי שכר נוספים, אולם ביקשה לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי הלנת שכר בגין השכר ששולם באיחור.

4. מה היו נסיבות פיטורי התובעת, והאם היה בהן כדי לשלול זכאותה לתמורת הודעה מוקדמת?

א. התובעת, בתצהירה, טענה כי מעולם לא גנבה כל מוצר שהוא ממקום העבודה, והטענות בעניין זה הן פרי דמיונם של מנהלי הנתבעת, שביקשו לפטרה בשל הריונה.

גם בחקירתה הנגדית טענה נחרצות שביצעה עבודתה, הכינה את שקיות האוכל לשוטרים, ועזבה את תחנת המשטרה מבלי שנטלה מאומה.

ב. בהקשר האמור הצהיר מר גור בתצהיר העדות הראשית שלו, כי במהלך משמרת שהחלה ביום ו' בערב, ב - 02/01/04, עבדה התובעת

לבדה במטבח, וקיבלה ארגז ובו 120 קופסאות טונה לצורך הכנת שקיות אוכל.

על פי תצהירו, ביום א' ה - 04/01/04 זומן לתחנת המשטרה בה עבדה התובעת, והודע לו כי נראתה לוקחת מהתחנה יחד עם בן זוגה מוצרי מזון שלאחר מכן התגלו כחסרים (כ - 40 קופסאות טונה), והוא נדרש לפטרה לאלתר.

לגרסתו - זימן אותה לשיחה, ומשלא היה בידיה לספק הסבר להעלמות המצרכים - הודיע לה כי היא מפוטרת על אתר.

ג. בהקשר האמור הוגש גם תצהירו של רס"ר יוסי דבורקין (להלן: "רס"ר דבורקין"), שפיקח על שירותי ההסעדה מטעם המשטרה בתחנה בה עבדה התובעת.

בתצהירו ציין כי הוא זה שמסר לתובעת את הארגז עם קופסאות הטונה, והוא זה שמסר למר גור כי התובעת נראתה לוקחת מצרכי מזון יחד עם בן זוגה.

מר דבורקין נחקר בפנינו על תצהירו, ואישר כי הגם שלא ראה במו עיניו את התובעת נוטלת מצרכים, הרי שמסר לה ארגז סגור שבו 120 קופסאות טונה, שהונח במשרד של המטבח, שהכניסה אליו אסורה וכדי להיכנס אליו היה צורך לעבור דרך תחנת היומנאי. רס"ר דבורקין ציין כי ההודעה על החוסר נמסרה לו ע"י שתי עובדות שבאו לעבודה בבוקר שלמחרת והודיעו לו, טלפונית, על העלמן של 40 קופסאות טונה.

יחד עם זאת העד הודה כי שלא כאמור בתצהירו, הרי שלא נמסר לו כל מידע לגבי מאן דהוא שראה את התובעת נוטלת את המצרכים יחד עם בן זוגה, והוא באופן אישי לא ערך כל בירור שכזה.

ד. מר גור, מנהל הנתבעת, נחקר גם הוא בפנינו. מר גור סיפר כי נקרא בדחיפות ע"י מפקדי תחנת המשטרה, ונמסר לו שאחד הבלשים בתחנה ראה את בעלה של התובעת נוטל קופסאות טונה, והוא נדרש להפסיק עבודתה על אתר.

לדבריו, זימן את התובעת לשיחה, והסביר לה שאינו מעוניין להגיש תלונה, וגם אנשי המשטרה מעדיפים לסיים את הפרשה מבלי שתוגש תלונה, אולם הוא חייב לפטרה, שכן בנסיבות כאלה לא יוכל להמשיך להעסיקה.

#### ה. ההיבט המשפטי -

בית דין זה פסק כי "מעביד הטוען כי אינו חייב בתשלום פיצויי פיטורים כאשר פיטר את העובד בשל מעשה פלילי, צריך להוכיח את טענתו במידת הוכחה גדולה יותר מאשר בתביעה אזרחית רגילה" (דב"ע לו/3/1/ הלמן - וישנגרד לא פורסם; הובא בדב"ע מז/3/4 שלפי - אגד בע"מ פד"ע יט' 49, 56).

מדובר בחשד לביצוע עבירה פלילית. יש לזכור, כי כאשר במסגרת של משפט אזרחי המתנהל בבית דין לעבודה מועלית טענה שבוצע מעשה פלילי, הסנקציה אינה סנקציה פלילית. מדובר בסעד אזרחי. זו סנקציה של שלילת זכות סוציאלית המוקנית לעובד עפ"י חוק מגן קוגנטי, סנקציה שעשויה להיות לעיתים קשה.

מעביד הטוען, כי אינו חייב בתשלום פיצויי פיטורים ו/או תמורת הודעה מוקדמת, באשר פיטר את העובד בשל מעשה פלילי, צריך להוכיח את טענתו במידת הוכחה גדולה יותר מאשר בתביעה אזרחית רגילה, היינו הוכחה מוגברת.

מידת ההוכחה היא זו שנטיית מאזן ההסתברות וכמות הראיות, שיש בהן כדי לשכנע את השופט בנטייתה של ההסתברות, קשורה במהותו ובחומריות של הנושא (ע"א 457/81 יעקב זיקרי ני כלל, פ"ד מ"1), עמ' 604).

כלומר, "האם הונחו למעשה בפני בית הדין האזורי ראיות מספיקות המטות את הכף לעבר אימות החשד בגניבה, או שמא ההסתברות כי אכן הנתבעת שלחה ידה בכספי הנתבעת - אינה מספקת בנסיבות המקרה (דב"ע נג' 79 - 3 לובה - וייסמן תמרוקים, עבודה ארצי, כו(2) 350); (וראה גם, דב"ע נג' 3-31 ד"ר אוסוסקין אדוארד וראובן טון נ. מוטרולה ישראל בע"מ, ניתן ביום 9.3.94, לא פורסם; דב"ע נו/3-296 שופרסל בע"מ ני שושנה ברמן פד"ע לב עמ' 141; עע 300178/98 דוד ביבס ני שופרסל בע"מ, פד"ע לו עמ' 481).

1. מן הכלל אל הפרט -

בשים לב לכך שמדובר בייחוס לתובעת של עבירת גניבה ממעבידתה (וליתר דיוק ממקום העבודה בו הועסקה באמצעות מעבידתה) - מובן כי יש צורך בכמות ראיות נאותה כדי להגיע למסקנה כי אכן הוכח שהתובעת אכן ביצעה את מעשה גניבת המצרכים המיוחס לה (וזאת אך ורק לעניין שלילת זכאותה לתמורת הודעה מוקדמת).

בענייננו, כל הטענות שהועלו כנגד התובעת הינן בגדר ראיות נסיבתיות בלבד, שגם הן הובאו בגדר עדות שמיעה בלבד, ואיש מבין הגורמים שיכול היה למסור מכלי ראשון עדות הקושרת את התובעת להיעלמותן של קופסאות הטונה לא העיד בפנינו.

גם העדויות שהובאו מכלי שני - אינן קושרות בקשר ישיר וחד משמעי את התובעת להיעלמותן של קופסאות הטונה.

עפ"י הההלכה הפסוקה שצוטטה ואוזכרה לעיל, הרי שאם מאותן ראיות נסיבתיות ניתן להסיק במידת סבירות משמעותית גם מסקנה אחרת (דהיינו שלא היתה גניבה), אזי אין להשתית על הראיות הנסיבתיות את הממצא העובדתי הנטען.

בהתחשב באמור לעיל, סבורים אנו כי לא ניתן להסיק על בסיס הנתונים שהוצגו ע"י הנתבעת, ברמת הודאות הנדרשת, כי התובעת אכן ביצעה את מעשה הגניבה שיוחס לה.

אכן, בנסיבות העניין היה בסיס סביר לחשדות שהופנו כלפי התובעת, והתנהגותו של מנהלה, בהתחשב בזימונו לתחנת המשטרה בה עבדה התובעת, המצגים שהוצגו כלפיו, והדרישה שהוצגה כלפיו להפסיק לאלתר את עבודתה בתחנת המשטרה - הייתה סבירה בהחלט.

זכאית היתה הנתבעת, כפי שזכאי מעביד שמוצגת בפניו טענות כבדות משקל שכאלה בנוגע ליושרו של עובד, מה גם שהטענות הובאו מצד אנשי משטרה שטענו שבלש העובד בתחנה ראה את התובעת בקלקלתה, לפטרה בגינם, שכן מוקנית לה הזכות להעסיק עובדת

שהיא נותנת בה אמון, וזאת בין אם בכלל ובין אם בהתחשב בעובדה שעסקינן בספקית שירותי הסעדה לכלל כוחות המשטרה.

יחד עם זאת, ומשלא הוכח בפנינו ברמת הודאות הנדרשת כי אין מדובר, כפי שטוענת התובעת, בטעות, או בנסיבות אחרות שלא היו בשליטתה - אנו קובעים כי לא הוכח קיומם של התנאים המצדיקים שלילת זכאותה לתמורת הודעה מוקדמת, ועל הנתבעת לשלמה לה.

משאין חולק שהתובעת עבדה תמורת שכר חודשי בסך של 3,335 ₪, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת את הסך האמור, וזאת בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 02/01/04 ועד לתשלום המלא בפועל.

5. **האם הנתבעת היתה מודעת להיותה של התובעת בהריון, נכון למועד פיטוריה, והאם זכאית התובעת לפיצוי בהקשר זה?**

א. בתצהיר העדות הראשית של התובעת טענה כי בתחילת חודש נובמבר 2003 נודע לה שהיא בהריון, ותעודה רפואית מיום 16/11/03 המעידה על כך נמסרה על ידיה לאחראית במטבח. עיון ב"תעודה" האמורה מראה שמדובר בתדפיס מגליון ביקורים אצל הרופא הגניקולוג, ממנו עולה כי התובעת אכן ביקרה אצלו ביום 16/11/03, אולם המסמך שצורף לתצהיר, הופק ביום 25/09/05. עוד טענה, כי נכון ליום בו פוטרה, בתאריך 04/01/04 לא יתכן שלא ידעו מנהלי הנתבעת שהיא בהריון, שכן ביטנה כבר בלטה, וגם כושר עבודתה נפגם עקב ההריון.

ב. מר גור, בתצהירו, טען כי הפעם הראשונה בה נודע לו שהתובעת בהריון היתה כאשר קיבל את מכתבו של בא כוחה, ביום 31/05/04, וכי קודם לכן לא הוא ולא מי מטעם הנתבעת לא ידעו שהיא בהריון. מר גור הכחיש כי ניתן היה לראות, נכון למועד הפיטורים, כי התובעת בהריון.

ג. בחקירתה בבית הדין טענה התובעת כי סיפרה על הריונה לגבי אסתר הטבחית האחראית שהייתה ממונה עליה בתחנת המשטרה (ושאין חולק שאיננה עובדת של הנתבעת), וחזרה על טענתה שנתנה בידיה את אותה תעודה שצורפה לתצהירה, ולא כל תעודה אחרת. התובעת אישרה כי כאשר הודיע לה מר גור על פיטוריה - לא אמרה לו שהיא בהריון, שכן "באותו רגע הייתי בשוק, שכחתי שאני בהריון".

ד. זה המקום לציין, כי עדותו של מר גור הייתה עקבית ולא נסתרה בכל הקשר שהוא, התרשמותנו הייתה כי דבריו בפנינו נאמרו בכנות וכי תיאר נכוחה את הנסיבות אליהן נדרש, ועל כן קיבלנו את עדותו כמהימנה והאמנו לדבריו. לא כזו הייתה התרשמותנו מעדותה של התובעת, שכפי שנפרט בהמשך לא הייתה עקבית, והתרשמנו שאמרה אותם דברים שסברה שיתמכו בקבלת גרסתה.

על כן אנו קובעים כי נכון למועד בו הוחלט לפטר את התובעת, עקב דרישתם הנחרצת של הגורמים הרבולנטיים בתחנת המשטרה בה הוצבה התובעת מטעם הנתבעת, לא ידע מי מטעמה של הנתבעת כי היא בהריון, ולראשונה נודע למנהלה נתון עובדתי זה כחמישה חודשים לאחר סיום העסקתה, כאשר התקבל מכתב מבא כוחה של התובעת, בו הלין על עובדת פיטוריה בעת שהיא בהריון ודרש פיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת, פדיון חופשה ושכר בגין ארבעה ימי עבודה בחודש ינואר, זאת ותו לא.

ה. חשוב לציין כי לאחר שמיעת העדויות בתביעה שבפנינו, החליטה הנתבעת, מטעמי זהירות, לפנות לממונה על עבודת נשים ולבקש, בדיעבד, היתר לפיטורי התובעת. הממונה על חוק עבודת נשים נתנה החלטתה ביום 05/10/06, ובה סירבה ליתן היתר לפיטורים, על בסיס המלצות המפקחת על עבודת נשים שפורטו כדלקמן -



1. "עסקינן בעובדת אשר הועסקה במקום עבודתה מעל לשנה כאשר העילה לפיטוריה היא האשמתה בגניבת קופסאות טונה.
2. לטענת מעביד לא ידע כי העובדת בהריון עד ליום 31/5/04, ולא פנה לקבלת היתר היות והעובדת לא פוטרה בשל הריונה.
3. לטענת העובדת הודיעה לטבחית, אשר הייתה הממונה הישירה שלה, על הריונה.
4. בתצהיר אשר התבקש המעביד להעביר טוענת הטבחית כי העובדת הודיעה לה על הריונה טרם פיטוריה אך לא הודיעה על כך למעביד.
5. אחראי המטבח מטעם המשטרה הינו בעלה של הטבחית.
6. המעביד לא הוכיח כי העובדת גנבה את קופסאות הטונה.
7. בנסיבות כפי שהובאו לעיל, ומשנמצא כי היה על המעביד לדעת דבר הריונה של העובדת במועד הפיטורים, ומשלא הוכח כי התקיימו נסיבות חמורות המצדיקות פיטורי העובדת, אין מקרה זה בגדר התנאים למתן היתר בדיעבד, ומשכך אני מסרבת ליתן היתר לפיטורין".

מהאמור בהחלטת הממונה עולה כי זו הסתמכה על מצגים עובדתיים שנמסרו מצד התובעת, אשר אינם עולים בקנה אחד, וזאת בלשון המעטה, עם העדות שנמסרה על ידיה בבית הדין, ואף סוטות מהמצג העובדתי עליו בוססו סיכומי בא כוחה.

כך, למשל, טענה כי הודיעה דבר הריונה לטבחית במקום עבודתה שהיא הממונה עליה, כאשר את נציג הנתבעת היא רואה רק פעמיים בשנה, בעוד שבעדותה בפני בית הדין אישרה שישבה עם מנהל הנתבעת מדי חודש לבדיקת שעות עבודתה, ואף הוסיפה וטענה ששמעה את הטבחית משוחחת טלפונית עם מנהל הנתבעת ומיידעת אותו שהתובעת בהריון, בעוד שבפני בית הדין אישרה שכפי הנראה המידע לא הועבר ע"י הטבחית למי מטעם הנתבעת (וכך אף צויין בסיכומי בא כוחה).

(הטבחית, אגב, הגישה לממונה תצהיר ובו ציינה כי אכן התובעת מסרה לה דבר הריונה, אולם היא לא יידעה בנתון זה מי מטעם הנתבעת).

בנוסף, בפני הממונה טענה התובעת כי לא ציינה את דבר הריונה במעמד פיטוריה שכן היתה סמוכה ובטוחה שהוא יודע עליהם, בעוד שבפני בית הדין העידה כי "שכחה" לומר זאת כי הייתה "בשוק".

יוער, כי הגם שבפניית הנתבעת לממונה לצורך קבלת ההיתר לפיטורים צויין דבר קיומו של ההליך שבפני בית הדין, והיותו בשלב מתקדם, לא נראה שהממונה על חוק עבודת נשים או מי מטעמה עיינו בפרוטוקולי הדיון בפני בית הדין, והתייחסו למצגי התובעת במסגרתם, תוך שהיא נותנת עדות לאחר שהוזהרה לומר האמת.

1. עיננו הרואות, אם כן, שבפני הממונה על עבודת הנשים מסרה התובעת עדות שאינה עולה בקנה אחד עם עדותה בפנינו. עובדה זו חיזקה את עמדתנו, לפיה אין לבסס ממצאים עובדתיים על עדותה של התובעת. עמדה זו, כפי שצינו לעיל, הושתתה הן על התרשמותנו מעדותה של התובעת בפנינו, וגם על העובדה שגרסתה הייתה נטלת עקביות גם בפני בית הדין. כך, למשל, כאשר התייחסה לנושא זכאותה להפרשי שכר בגין עבודה בשעות נוספות, טענה, בתצהיר העדות הראשית שלה, כי בתקופה שמיום תחילת עבודתה ועד לחודש 12/03 לא היה מותקן שעון נוכחות במקום העבודה, ומששאלה כיצד מנוהל מעקב על שעות העבודה נאמר לה כי בגין כל עובד ישנו כרטיס נוכחות, אלא שכרטיס כזה לא הוצג לה, ועל כן רשמה את שעות עבודתה בעצמה. לעומת זאת, כאשר נחקרה התובעת על תצהירה בפנינו, והסתבר כי אכן נוהלו כרטיסי נוכחות אצל הנתבעת, ולא זאת אף זאת שאישרה שהיא מילאה את הכרטיס בגינה - בעצמה, וכיבסוף כל חודש ישבו עם מר גור על דו"חות הנוכחות, אבל "הוא היה נותן ולוקח". התובעת גם הצהירה בתצהירה כי בשל מחדלי הנתבעת נמנעה ממנה האפשרות לקבל דמי לידה, בעוד שבעדותה בפנינו הודתה כי שולמו לה דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי. התובעת גם נמנעה מלגלות בתצהירה כי לאחר פיטוריה ע"י הנתבעת, ועד למועד הלידה שולמו לה דמי אבטלה, וגילתה זאת רק בחקירתה הנגדית, הגם שבא כוחה נמנע מלהפחיתם מהפיצוי שנתבע בגין התקופה שעד ללידה.

ז. בנסיבות שפורטו לעיל, ומאחר ומוצאים אנו שהחלטת הממונה בוססה על מצגים עובדתיים השונים מאלה שהוצגו בפני בית הדין, וסותרים את התשתית העובדתית שנקבעה על ידינו לאחר שמיעת העדויות והראיות (תוך שאין לנו אלא להביע צערנו על כך שהממונה נמנעה מלעיין בעדויות והראיות שהובאו בפני בית הדין למרות שהודע לה דבר קיומו של ההליך), ומאחר וסבורים אנו שהממונה לא נתנה את המשקל הראוי לעובדה שהתובעת פנתה לנתבעת לראשונה ויידעה אותה בדבר הריונה כחמישה חודשים לאחר סיום יחסי העבודה, ועד אז נמנעה מלנקוט בצעד כלשהו בהקשר זה, וכן מאחר ומצויים אנו בדעה שהממונה נמנעה מליתן את המשקל הראוי לעובדה שגורמים המוסמכים במשטרה הציבו בפני הנתבעת דרישה אולטימטיבית לסיים העסקתה של התובעת - מוצאים אנו לנכון להתערב בהחלטתה, שכן סבורים אנו כי במכלול נסיבות העניין היה מקום ליתן היתר בדיעבד לפיטורי התובעת חרף הריונה.

ח. סיכומו של דבר -

הריון, אנו קובעים שהתובעת פוטרה מסיבה מוצדקת, בתום לב, מבלי שלמי מטעם הנתבעת היה מושג שהיא מצוייה בשלבים מוקדמים של שעליו נודע לה רק חמישה חודשים לאחר הפיטורים, ממכתב של בא כוחה של התובעת, שלא כלל כל בקשה להשיבה לעבודה. הגורם היחיד שידע שהתובעת בהריון היתה טבחית עימה עבדה, שאינה עובדת של הנתבעת ולא עדכנה את הנתבעת, ולא מצאנו כל בסיס להערת המפקחת על עבודת נשים לפיה "היה על המעביד לדעת דבר הריונה של התובעת במעמד פיטוריה", הערה שהמפקחת עצמה, אגב, לא נימקה ולא עיגנה בנתונים או בקביעות עובדתיות כלשהן.

אשר על כן אנו דוחים את תביעת התובעת לתשלום פיצוי בשיעור השכר שהיתה זכאית לו אילמלא פוטרה מעבודתה בשירות הנתבעת במועד בו פוטרה.

6. אשר לתביעת התובעת לפיצויי הלנת שכר -

נזכיר כי התובעת ביקשה לחייב את הנתבעת בפיצויי הלנת שכר בגין אותם הפרשי שכר ששולמו לה לאחר הגשת התביעה.  
 דין תביעה זו להידחות, מאחר ועסקינן בשכר שנתבע בגין התקופה שעד לחודש 12/04, בעוד שהתביעה הוגשה בחלוף יותר משנה מהמועד לתשלום, כך שפיצויי ההלנה התיישנו בהתיישנות מהותית, לאור הוראות סעיף 17א לחוק הגנת השכר תשי"ח 1958.

#### 7. לסיכום -

אנו דוחים את תביעת התובעת על כל רכיביה, למעט תביעתה לתמורת הודעה מוקדמת.  
 אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת סך של 3,335 ₪, וזאת בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 02/01/04 ועד לתשלום המלא בפועל.  
 לאחר ששקלנו בדבר, ומאחר והתקבלה תביעת התובעת בחלקה המזערי בלבד, החלטנו שלא לתת צו להוצאות.

8. במידה ומי מהצדדים יבקש לערער על פסק דיננו זה עליו להגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים וזאת בתוך 30 יום מיום קבלת עותק פסק הדין.

ניתן היום כ"ג בניסן, תשס"ז (11 באפריל 2007) בהעדר הצדדים.

ורד שפר – ש. ראשית      נציג ציבור (עובדים)      נציג ציבור (מעבידים)

שפר ורד ראשית 1089/05-54678313

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש

כאן