



ב"ה, כ"ח במרחשוון תש"ף  
26 בנובמבר 2019  
תיק מס' 79090

## פסק דין

בעניין שבין

הנתבעת

התובעת

### א. תמצית העובדות המוסכמות

חשוב להדגיש כי בתיק זה אין כמעט מחלוקות עובדתיות, אלא בעיקר מחלוקות משפטיות. נפתח בעובדות: ביום 15.10.17 התחילה התובעת את עבודתה בעיר אלעד כפקידת הזמנות עבור החברה \*\*\* (להלן הנתבעת). מעסיקתה של התובעת הייתה הגב' פלונית אשר היא אחת ממורשי החתימה של הנתבעת (להלן נציגת הנתבעת).

התובעת קיבלה את שכרה לפי שעות, ועבדה בחברה עד לזמן לידתה בתאריך 4.7.18. במהלך חופשת הלידה, הגיעה נציגת הנתבעת לבקר את התובעת בתאריך 13.9.18, והודיעה לה כי המשרד שבאלעד נסגר, וכי הם לא צפויים לשוב ולהעסיק אותה לאחר חזרתה מחופשת הלידה.

בדיון ציינה נציגת הנתבעת, כי לא מדובר בפיטורין על רקע אישי, אלא על רקע ייעול ושינוי ארגוני בחברה. הוחלט כי משרת התובעת מיותרת, ודי בעובד אחד שמבצע עבודה נוספת, למלא משימה זו של מענה לטלפונים.

התובעת לא חזרה לעבודה זו, ועד היום היא לא מצאה עבודה אחרת.

אין מחלוקת בין הצדדים לגבי העובדות, ולהלן נבאר את טענות הצדדים.

### ב. תביעות התובעת וטענותיה

עפ"י חוק "עבודת נשים" נאסר לפטר אשה בחופשת לידה ובשישים הימים שלאחריה. החוק לא מתלה את האיסור בקיצוצים או בשינויים ארגונים או כל דבר אחר הקשור למעסיק. יתירה מזאת, לפי פרשנות של בית הדין הארצי לעבודה (אורלי מורי נ' מ.ד.פ יילו) על המעסיק להשיב את העובדת לעבודתה באופן מעשי, ולכן יש להוסיף ותק לעבודתה, עד לתאריך 18.12.18 שהוא התאריך הראשון שבו היה ניתן לפטר אותה לפי החוק.

על פיטורין בתקופה האסורה לפיטורין קבע המחוקק פיצויים סטטוטריים של לא פחות מ-150% מהשכר שהיה מגיע על אותה התקופה המזכה.

לכן יש לחשב את עבודתה של הנתבעת כאילו עבדה יותר משנה, ויש לשלם לה פיצויי פיטורין בהתאם.



תיק 79090

בבית הדין שבפתח תקוה

בנוסף על המעסיק לערוך שימוע לפני כל פיטורין (זכות זו מוקנית מכח פסיקת בית הדין לעבודה בעניין).

בנוסף, על המעסיק לתת הודעה מוקדמת על הפיטורין שמשכה תלוי במשך זמן עבודת העובד, במקרה זה כיון שיש להאריך את ותק העבודה, יש להודיע מראש יום על כל חודש עבודה, וסך הכל 13 יום. הנתבעת לא הבהירה לעובדת בתחילת עבודתה את פירוט זכויותיה, ובכך גרמה לה להפסיד זכויות, לפי חוק "הודעה לעובד" על בית הדין לקנוס אותה.

#### ג. סעדים הנתבעים על ידי התובעת

1. פיצויי פיטורין, ופיצויים סטטוטריים על התקופה שנאסר לפטרה : 10,740 ₪

2. על תקופת ההודעה מראש : 13 יום \* 165 ₪ = 2,145 ₪

3. על העדר שימוע שכר חודשי בסך : 3,580 ₪

4. פיצויי פיטורים בגין שנה עבודה : 3,580 ₪

5. דמי חגים : 330 ₪

6. קרן פנסיה : 1,861.25 ₪

7. הלנת שכר פנסיה : 2,214 ₪

8. פדיון ימי חופשה - 10 ימים : 1,650 ₪

9. דמי הבראה : 1575 ₪

10. חוק הודעה לעובד : 7,500 ₪

11. עוגמת נפש ואובדן הכנסה : 7,160 ₪

סך הכל : 42,066 ש"ח

בנוסף היא דורשת שכר טרחת עו"ד והוצאות משפטיות שלא יפחתו מ- 5,000 ₪.

#### תגובת הנתבעת

הנתבעת טענה בדיון כי מה שמגיע לעובדת היא תקבל, היא לא רצתה לקפח את שכרה, וכמו כן היא פנתה אליה על מנת שהיא תקבל מה שהיא צריכה, אלא שהפיטורין נעשו משיקולים כלכליים ומכיון שהפיטורים אינם קשורים להריון וללידה, אין סיבה לקנוס אותה בנוסף היא הסבירה לגבי כספי הפנסיה שהם מעולם לא נמשכו על ידי הנתבעת אלא שבגלל אי שיוכם לתובעת הכספים עמדו להיות מוחזרים לנתבעת על ידי חברת הביטוח.

#### תשובת התובעת

התובעת הגיבה כי לא היה שיתוף פעולה מצידה של הנתבעת בשום שלב.

עמוד 2 מתוך 9



## פסק הדין

### א. תקפות חוק "עבודת נשים" על פי ההלכה

נקדים ונאמר כי חוקי העבודה נועדו להסדרת זכויותיהם וחובותיהם של העובדים, ומוטב היה אילו הנתבעת הייתה מתייחסת לחוקים אלו בהתייחסות ראויה ומקפידה לקיימם כהווייתם.

עפ"י חוק עבודת נשים (להלן **החוק**):

(ג) (1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופת לידה והורות או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)2 או (ג)2, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

### (תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(א) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה וההורות או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:

(א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לתקופת הלידה וההורות או להיעדרות כאמור;

(ב) עסקו של המעסיק חדל לפעול או שהמעסיק הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיד – ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1986; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 69;

### (תיקון מס' 33) תשס"ז-2007 (תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(2) לא יפטר מעסיק עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ג)1, (ד)1 או (ד)17 או במשך תקופה של שישים ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור;

### (תיקון מס' 39) תשס"ז-2007 (תיקון מס' 43) תשס"ח-2008

(3) במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא יבואו התקופות האמורות בפסקאות (1), (א1) ו-(2).

אין ספק שהחוק קובע שנאסר לפטר עובדת לאחר לידה, אפילו בגלל קיצוצים במסגרת העבודה, אלא אם כן מקום העבודה נמצא במצוקה כלכלית מוכחת. נקבע בחוק כי במקרים אחרים השר הממונה לא יאפשר פיטורי עובדת לאחר לידה בתקופת 60 הימים שלאחר חופשת לידה.

### א1. תביעת שכר עבודה עבור התקופה שבה חל איסור חוקי לפטר

בפסקי דין רבים של הרשת נקבע כי יש חוק זה תקף לפי ההלכה משום שהוא נועד לתקנת בני המדינה, ויש לו תוקף מחייב לפי מנהג המדינה (ראה פס"ד 76005, ששניים מדייני הרכב זה השתתפו בכתיבתו).



תיק 79090

בבית הדין שבפתח תקוה

**בהתאם לכך בית הדין מקבל את התביעה לגבי שכר, בשווי שתי משכורות עבור תקופה זו (60 יום) בסך: 7,160 ₪.**

על פי ההלכה (גמרא בבא מציעא דף לא, ב ודף סח, ב ועוד) באופן שהמעסיק מחוייב היה להעסיק את העובד ולשלם לו את שכרו והוא לא עשה כן, עליו לשלם לעובד שכרו, אך על פי תעריף נמוך מהרגיל, תעריף שנקרא "כפועל בטל". זאת משום שבמקרים רבים אם היו מאפשרים לאדם לבחור האם לעבוד בפועל ולקבל שכר מלא או להשאר בביתו ולא לעבוד כלל ולהפחית חלק מהשכר, הוא היה בוחר באפשרות השנייה. כמו כן, הוצאותיו של העובד ביום זה נמוכות יותר. כגון, חסכון שכר מטפלת והוצאות נסיעה. ומכאן שיש להעריך את שווי של יום עבודה שהעובד לא עבד בו בתעריף נמוך מיום עבודה רגיל. אולם בנדוננו, בית הדין קובע שיש לשלם לנתבעת על פי התעריף המלא של שכרה, מהסיבות הבאות:

א. בית הדין סבור שבמקרה זה יש לקנוס את הנתבעת, משום שעל פי החוק היא הייתה חייבת להחזיר את התובעת לעבודתה, והשכר אינו רק שכר עבודה אלא קנס על מנת להרתיע מלפטור בזמן זה.

ב. על פי ההלכה, באופן שהיה על המעסיק להעסיק את העובד והוא לא עשה כן, אם ברור שהעובד היה מעדיף לעבוד ולקבל את מלוא שכרו, מאשר לנוח ולקבל שכר מופחת, הרי שיש לשלם לו את כל השכר על פי תעריף מלא. בנדוננו, כיון שמדובר בעבודה שאינה קשה ושכרה אינו גבוה, והוא נדרש לפרנסת ביתה של התובעת, סביר להניח שהיא הייתה מעדיפה לעבוד ולקבל את כל השכר מאשר לא לעבוד ולקבל שכר על פי תעריף נמוך.

**מסקנה: על הנתבעת לשלם לתובעת 7,160 ₪ עבור שכרה ב-60 הימים שלאחר חופשת הלידה.**

#### תוספת פיצויים

התובעת תבעה בנוסף פיצוי של 50% נוספים משכרה, עבור פיצויים שנקבעו בחוק עבודה סעיף 13ב, ש"סכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה". בית הדין זה בהרכב אחר (תיק מס' 76005, ותיק מס' 73122) קבע כי במקרה של פיצויי יולדת שנעשו בגלל סיבה שאינה קשורה להריון או ללידה של היולדת, היולדת אינה זכאית לפיצויי פיצויי מוגדלים אם לא הוכח שנגרם לה נזק. כמו כן כפי שכתבנו לעיל, עצם התשלום המלא של הפיצויים לתובעת מהווים בעצמם פיצוי.

**סיכום: בית הדין פוסק על סעיף זה סך 7,160 ₪.**

#### 2. תשלום על ימי הודעה מראש

התובעת תבעה 2,145 ₪ עבור תשלום על ימי הודעה מראש. לאור העובדה שהתובעת הייתה אמורה לעבוד אצל הנתבעת בזמן זה, בית הדין רואה תביעה זו כמוצדקת והיא מתקבלת.

**סיכום: על סעיף זה תשלם הנתבעת לתובעת 2,145 ₪**

עמוד 4 מתוך 9



### א3. פיצוי על אי ביצוע שימוע

בעניין אי קיום שימוע, הרי שזכות זו אינה מוקנית בחוקי העבודה. אמנם זכות השימוע היא זכות שבתי הדין לעבודה מחייבים למלאה ומפצים על העדרה, כדין מוסכס, אך נוהג בתי הדין לדיני עבודה אינו יוצר "דינא דמלכותא". הרחבה בעניין זה ניתן לעיין בתיק 75047 סעיף י מבית דין זה הקובע כי אין חובה לפצות על העדר שימוע בזמן שבו לשימוע אין השפעה על הפיטורין:

מצד אחד, יש לתת תוקף הלכתי לחובת השימוע כיון שזהו המנהג המקובל, וכן בגלל שגם על פי ההלכה ניתן לפטר עובד במהלך תקופת העסקתו רק לאחר שהתרו בו שיש ליקויים בעבודתו (שו"ע חו"מ שו, ח)... ויתכן שיש לה מעמד מחייב של תקנה שגם הפוסקים היו מתקנים (שו"ת חתם סופר ה, מד), ואז היא תקפה למרות שמקורה בפסיקת בתי המשפט (שו"ת מנחת יצחק ב, פו).

מצד שני, בהלכה אין חובת שימוע לעובד שהסתיימה תקופת ההעסקה שלו, וכן, השתת פיצוי בגין היעדר שימוע על המעסיק במקרה בו הפיטורים היו מוצדקים מחייבת שיקול דעת נוסף.

במקרה שלפנינו אין ויכוח שלא התבצע שימוע פורמאלי לתובע... לטענת הנתבעת היא פטורה מפיצויים, כיון שלעובד לא היתה קביעות, וכן כיון שבית הספר נסגר לא היה צורך בשימוע. כמו כן, הפיצויים על אי שימוע אינם נהוגים תמיד, אלא רק כשלשימוע יכולה להיות השפעה על הפיטורים. לטענתה, כיוון שמסתבר ששימוע לא היה משנה את התוצאה, אין מקום לחייב פיצוי על היעדר שימוע, במיוחד שכאמור היה מקום לפיטורים מנהליים...

בית הדין מקבל את טענות הנתבעת... כך שלא היה צורך מהותי בשימוע פורמאלי. זאת, גם אם נניח שיש תוקף הלכתי לחובת השימוע, וכן שחובת השימוע חלה במקרה שלפנינו.

אשר על כן, תביעת התובע לפיצוי בגין היעדר שימוע – נדחית.

בית הדין מקבל פסיקה זו, מאחר והשימוע כפי הנראה לא היה מעלה או מוריד במקרה שלפנינו. יחד עם זאת אין חולק שהליך הפיטורין לא היה תקין, באשר הודעה לאשה לאחר לידה תוך כדי ביקור בביתה שהיא מפוטרת אינו מעשה ראוי, להלן נתייחס לעובדה זו

סיכום: בית הדין דוחה את התביעה לגבי פיצוי לעניין זכות השימוע.

### א4. פיצויי פיטורין

התובעת תבעה פיצויי פיטורין. לטענתה, אמנם היא עבדה תקופה הקצרה משנה, אך אם היא הייתה ממשיכה להיות מועסקת על ידי הנתבעת בתקופה שבה חל איסור לפטר, ובתקופת ההודעה מראש,





תיק 79090

בבית הדין שבפתח תקוה

הרי שהיא הייתה מועסקת אצל הנתבעת כשנה, ועל כך היא תובעת פיצויים בסך שכר חודשי: 3,580 ₪.

בית הדין מקבל את התביעה, משום שאכן התובעת הייתה צריכה להיות מועסקת על ידי הנתבעת בזמן זה, וכפי שכתבנו לעיל, בית הדין מקבל את חוקי העבודה. ועל כן על הנתבעת לשלם לתובעת פיצויי פיטורין בסך 3,580 ₪.

בדו"ח שהוגש לבית הדין על ידי הנתבעת מטעם חברת מגדל, נראה כי הופרשו לטובת הנתבעת רכיבי פיצויים, על הצדדים להשלים טענות בעניין, ובית הדין יכריע בעניין גובה פיצויי הפיטורין.

**סיכום: על הצדדים להשלים את טענותיהם בעניין.**

#### א5. דמי חגים

לפי צו ההרחבה 2000 סעיף 7 זכאי עובד לפי שעות לשכר עבור חגים. התובעת דרשה מכח צו הרחבה זה סך של 165 ₪ ליום, ועבור יום העצמאות וחג השבועות היא תבעה 330 ₪.

צו הרחבה זה הינו חלק מחוקי עבודה ומנוחה, ולכן יש להם תוקף כחלק מדיני העבודה במדינת ישראל. לכן בית הדין מקבל את תביעה זו.

**סיכום: בית הדין מחייב את הנתבעת ב- 330 ₪ על סעיף זה.**

#### א6. קרן פנסיה - השלמת הפקדות

התובעת תבעה לפי התחשיב ששלחה 1,861.25 ₪ עבור סך התשלומים לקרן הפנסיה. בכלל סכום זה, חלק המעסיק וחלק העובד, מאחר ולטענתה הכספים שהופרשו נמשכו על ידי הנתבעת. לעומתה, טענה הנתבעת שהכספים הוחזרו משום שהם לא שויכו. אך הנתבעת לא פדתה אותם. כראייה לדבריה היא הביאה לאחר הדיון מסמך המפרט את ההפקדות בחברת מגדל על שם התובעת, לפי המסמך חלק מתביעת התובעת מתייתרת, ומדובר על השלמה לסכום 1,861.25 ₪.

בית הדין אינו מקבל את טענת התובעת, מאחר ובעיות של שיוך כספים קיימות בקרנות פנסיה חדשות, בעיקר בהפקדות הראשונות. ואף שהיו מקרים שבית הדין לעבודה הטיל את האחריות על כך על המעסיק (סעש (ת"א) 39174-10-15 ציפורה שינדלר נ' אונקו - אינטגרטיב בע"מ) אולם, הוא לא פסק פיצויים על כך שהכספים לא שויכו, אלא הורה על כך שהכספים ישויכו. גם בענייננו, מסתבר שהנתבעת אכן צודקת והכספים הועברו מבלי שבוצע שיוך, על כן אין מקום לביקורת של התובעת כנגד הנתבעת בעניין זה.

בקרן הפנסיה נצברו 1,487.33 ₪ עבור תגמולים, ועוד 1,372.92 ₪ עבור תגמולים בסעיף 45. סך הכל מדובר בסכום הגבוה מהסכום שאותו תבעה התובעת. על התובעת להסביר מה היא תובעת, לאור

עמוד 6 מתוך 9



תיק 79090

בבית הדין שבפתח תקוה

הקובץ שהוגש על ידי הנתבעת בשם "פוגל תשלומים". לאחר השלמת הטענות תינתן לנתבעת זכות להגיב, ובית הדין יחליט.

**סיכום: על הצדדים להשלים את טענותיהם לאור הקובץ שנשלח על ידי הנתבעת.**

#### א7. פיצויי הלנת שכר פנסיה

יש לציין כי סעיף 7 אינו מדויק מהסיבות הבאות:

א. מדובר על הלנת שכר פנסיוני, ולא על הלנת פיצויי פיטורין. הלנת פיצויי פיטורין אמנם מחייבת ריבית של 20%, אלא שכאן מדובר על הלנת הפרשת לפנסיה שמחייבת בריבית החשכ"ל העומדת על סך 6.25%.

ב. פרט לכך הקרן חושבה פעמיים - גם בסעיף 6 וגם בסעיף 7.

בנוסף, כפי שכתבנו לעיל אין לקנוס במקרה שהכספים לא שויכו.

במידה וסעיף 6 יתוקן לפי הדו"ח שהוגש לבית הדין, תוכל הנתבעת להגיש שוב את תביעתה על פיצויי הלנת שכר פנסיה אם אכן היו לפי דעתה.

**סיכום: לאחר השלמת סעיף 6 תוכל התובעת לתקן את תביעתה בעניין זה.**

#### א8. פדיון ימי חופשה

התובעת תבעה פדיון ימי חופשה בשווי 10 ימי עבודה, וסך הכל סכום של 1,650 ₪. ימי החופשה מופיעים בתלוש האחרון, ועל כן בית הדין מקבל את התביעה.

**סיכום: על הנתבעת לשלם לתובעת על סעיף זה 1,650 ₪.**

#### א9. דמי הבראה

התובעת תבעה דמי הבראה בסך 1,575 ₪, זאת על סמך זכאותה לקבל 5 ימי הבראה בגין שנת עבודה במשרה מלאה, אשר לפי חלקיות המשרה היא זכאית לקבל סך 1,575 ₪.

בית הדין מקבל את התביעה שנובעת מחוק בדיני עבודה, ומחייב את הנתבעת לשלם לתובעת דמי הבראה בסך 1,575 ₪.

**סיכום: על הנתבעת לשלם לתובעת על סעיף זה 1,575 ₪.**

#### א10. חוק הודעה לעובד

עמוד 7 מתוך 9



תיק 79090

בבית הדין שבפתח תקוה

התובעת תובעת 7,500 ₪ על כך שהנתבעת עברה על **חוק הודעה לעובד**, לפי סעיף 1 לחוק זה על המעסיק להודיע לעובד את זכויותיו בכתב תוך שבוע מיום התחלת העבודה. בסעיף 5 נכתב כי:

מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק לא מסר לעובדו, ביודעין, הודעה לעובד על תנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 1, או המעסיק לא מסר לעובדו, ביודעין, הודעה על שינוי בתנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 3, רשאי הוא לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן – פיצויים לדוגמה);

(2) פיצויים לדוגמה כאמור בפסקה (1) יהיו בסכום שלא יעלה על 15,000 שקלים חדשים, ואולם רשאי בית הדין לעבודה, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצוי בסכום אחר; הסכום הנקוב בפסקה זו יעודכן ב-1 בינואר בכל שנה (בפסקה זו – יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי

כלומר, בית הדין לעבודה רשאי לפסוק פיצויים לעובד, אך אינו מחויב לעשות כך. התובעת תבעה 7,500 ₪. לטענתה בגלל שזכויותיה לא נמסרו לה, הנתבעת הפרה אותם וגרמה לה נזק, ולכן קנס זה גם מוצדק.

בית הדין מסכים עם אמירה זו, אך יחד עם זאת הוא אינו סבור שההבדל במבחן התוצאה היה כה גדול. דהיינו שאותן התוצאות היו מתרחשות גם אילו הודיעו לתובעת את זכויותיה. יחד עם זאת אין חולק על כך שהנתבעת לא ידעה על זכויותיה, ויתכן שהיא אף לא הייתה יודעת על כך לעולם. לכן בית הדין מחייב את הנתבעת בסכום של 1,000 ₪ על כך שלא נתנה לעובדת הודעה על זכויותיה.

**סיכום: על סעיף זה תשלם הנתבעת לתובעת 1,000 ₪.**

#### 11. עגמת נפש ואובדן הכנסה

התובעת תבעה סכום של 7,160 ₪ עבור אובדן הכנסה בזמן שלאחר הפיטורין, ועוגמת נפש על כך שהנתבעת לא ענתה על מכתביה ולא הגיבה עליהם.

בית הדין דוחה את התביעה. אמנם התובעת אינה עובדת עד היום, ובית הדין מאחל לה שבעז"ה תמצא עבודה הולמת ומכניסה. אך קשה לקבל את הטענה שבגלל מחדליה של הנתבעת התובעת לא עובדת ונגרם לה הפסד הכנסה.

בנוסף הנתבעת אמנם לא התנהלה כראוי, אך בבית הדין נהוג לפסוק פיצוי בגין עוגמת נפש רק במקרים שבהם נגרמה בושת ממשית לצד הנפגע ממעשי הפוגע, וזה אינו המקרה כאן (עי' פס"ד 76005 סעיף ח).

**סיכום: התביעה בסעיף זה נדחית.**

**ב. הוצאות משפט**

עמוד 8 מתוך 9





תיק 79090

בבית הדין שבפתח תקוה

התובעת תבעה הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד כפי שבית הדין יחליט. הצדדים התנהלו כראוי במהלך הדיון בבית הדין, ובמקרה כזה בית הדין אינו נוהג לפסוק הוצאות.

**סיכום: הצדדים יתחלקו באגרת בית הדין בסך 500 ₪.**

**ג. חישובים**

סעיף	סכום	הסבר
חודשיים איסור פיטורין לאחר לידה	₪7,160	
תוספת פיצויים	₪0	נדחה
הודעה מראש	₪2,145	
שימוע	₪0	נדחה
פיצויי פיטורין	₪0	הצדדים ישלימו טענות
דמי חגים	₪330	
השלמת הפקדות קרן פנסיה	₪0	הצדדים ישלימו טענות
פיצויי הלנת שכר פנסיה	₪0	הצדדים ישלימו טענות
פדיון ימי חופשה	₪1,650	
דמי הבראה	₪1,575	
הודעה לעובד על זכויותיו	₪1,000	
עגמת נפש ואבדן הכנסה	₪0	נדחה
הוצאות משפט	₪250	מחצית מאגרת בית הדין
<b>סה"כ</b>	<b>14,110</b> ש"ח	

**ד. החלטות**

1. על הנתבעת לשלם לתובעת 14,110 ש"ח תוך 35 יום מפסק הדין.
2. על הצדדים להשלים את טענותיהם בסעיפים 4א, 6א, 7א. התובעת תשלים את תביעתה תוך 21 יום, עד לתאריך 17.12.19, והנתבעת תגיב עליה תוך 21 יום.
3. פסק הדין ניתן ביום כ"ח במרחשוון תש"ף, 26.11.19.
4. ניתן לערער על פסק דין זה תוך 30 יום מהתאריך הנקוב עליו.

**בזאת באנו על החתום**

הרב אבשלום ביידיני

הרב ציון כהן, אב"ד

הרב עקיבא כהנא

עמוד 9 מתוך 9