

בתי המשפט		בית הדין האזורי לעבודה בירושלים	
עב 003045/03			
עב 1224/04			
24/12/2006		כב' השופט אייל אברהמי נציג ציבור מר לוי מיכאל נציג ציבור מר לוי אילן	בפני:

בעניין: תיאטרון הקרון ע"ש מריו קוטליאר
 ע"י ב"כ עו"ד אופיר טל
 נ ג ד
 1. המפקחת על חוק עבודת נשים במשרד
 העבודה והרווחה
 2. [REDACTED]
 ע"י ב"כ עו"ד איתמר כהן
 תובע
 נתבע

פסק דין

בפני בית הדין שתי תביעות שנידונו במאוחד. האחת, תביעת תיאטרון הקרון למתן סעד הצהרתי לפיו החלטת המפקחת על חוק עבודת נשים במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (להלן: המפקחת), הקובעת שפיטוריה של נתבעת 2 (להלן: עידית קרני או העובדת) נעשו בניגוד לדין, בטלה (עב 3045/03); השנייה, תביעת עידית קרני להשבתה לעבודה ולתשלום פיצויים בגין פיטורים שלא כדין במהלך הריונה ובשל הריונה, בניגוד לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: חוק עבודת נשים) ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (להלן: חוק שוויון הזדמנויות בעבודה) (עב 1224/04).

העובדות

1. תיאטרון הקרון (להלן: התיאטרון), הינו עמותה, המפעילה תיאטרון לילדים ומפיקה פסטיבל בובות בינלאומי בירושלים.
2. עידית קרני עבדה בתיאטרון כאשת מכירות, בתקופה שמראשית חודש מרץ 2003 ועד סוף חודש אוגוסט 2003, בהתאם לחוזה העבודה (נספח א). הצדדים חלוקים באשר למועדים המדויקים של תחילת העבודה והפסקת העבודה.
3. עידית קרני פוטרה מעבודתה, ללא פיצויי פיטורים, בהתאם למכתב הפיטורים מיום 25.8.03 (נספח ה).
4. במועד פיטוריה הייתה עידית קרני בהריון. היא ילדה ביום 2.2.04.
5. ביום 27.8.04 הובא עניינה של עידית קרני בפני המפקחת. ביום 13.11.04 ניתנה החלטת המפקחת, לפיה הפיטורים היו שלא כדין. המפקחת קבעה, כי עידית קרני עבדה ששה חודשים אצל המעסיקה ומאחר

- ופוטרה ללא היתר כנדרש בחוק עבודת נשים, פיטוריה בטלים.
 6. עידית קרני קיבלה משכורת מלאה בגין ששה חודשי עבודה.
 7. השכר הקובע הינו 4,780 ₪.

טענות הצדדים

8. אלו הן טענות התיאטרון:
- 8.1 חוק עבודת נשים אינו חל על המקרה, שכן תקופת העבודה של עידית קרני הייתה קצרה משישה חודשים. עידית קרני החלה לעבוד ביום 3.3.03, השכר ששולם לה עבור חודש זה במלואו היה אקט של רצון טוב, אף על פי שקרני לא עבדה ביומיים הראשונים של חודש מרץ.
- 8.2 ביום 25.8.03 נמסר לקרני מכתב הפיטורים. ביום 27.8.03, הודיעה לה העמותה בע"פ, כי בשל התנהגותה היא אינה נדרשת להגיע לעבודה יותר, וכי העמותה מוותרת על עבודתה ביתרת תקופת ההודעה המוקדמת. קרני המשיכה להגיע לעבודה והתעלמה מבקשת התיאטרון, אולם בימים אלה לא עבדה בפועל.
- 8.3 פיטוריה של עידית קרני נעשו ללא קשר להריונה, אלא בשל אי שביעות רצון מעבודתה ובשל קיצוצים תקציביים.
9. אלו הן טענותיה של עידית קרני:
- 9.1 תקופת עבודתה הייתה שישה חודשים, שכן החלה לעבוד בתחילת חודש מרץ, אלא שה-1.3.03 היה יום שבת. היא המשיכה לעבוד עד ליום 31.8.03, בהתאם לאמור במכתב הפיטורים. לפיכך, חל עליה חוק עבודת נשים.
- 9.2 פיטוריה נעשו ללא שימוע כדין ומבלי שניתנה לה הזדמנות להבין את הסיבות לפיטוריה ולהשיב להן. מכתב הפיטורים ניתן לה ללא הסבר וללא מתן אפשרות ממשית לברר את סיבת הפיטורים.
- 9.3 בשום שלב לא נמסר לה על חוסר שביעות רצון מתפקודה או על הישגיה המקצועיים. התנהגות התיאטרון כלפיה הינה חוסר תום לב קיצוני. היא פוטרה בשל הריונה ובניגוד לחוק עבודת נשים ולחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
10. עמדת המפקחת על חוק עבודת נשים:
- 10.1 בהתאם לחומר הראיות שבפניה, שוכנעה המפקחת, כי עידית קרני אכן עבדה בתיאטרון משך שישה חודשי עבודה ומכאן מסקנתה כי פיטוריה של העובדת, שאין חולק שנעשו בלא היתר, בטלים מעיקרם.
- 10.2 החלטת המפקחת, ככל גוף מנהלי הממלא תפקיד מעין שיפוטי, נתונה לביקורת בית הדין לעבודה, כהחלטה בעלת נפקות במישור יחסי העבודה. ביקורת שיפוטית זו מוגבלת להתערבות בהחלטה מכוח עילות המשפט המינהלי.

דין והכרעה

11. שתיים הן השאלות הרובצות לפתחנו בתובענה זו. האחת, האם תקופת העסקתה של עידית קרני בתיאטרון הייתה ששה חודשים ולפיכך חל עליה חוק עבודת נשים, והיה צורך באישורה של המפקחת לפיטורים, אם לאו; השנייה, האם עידית קרני פוטרה עקב הריונה.

תחולת חוק עבודת נשים

12. סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: חוק עבודת נשים), קובע כדלקמן:
 "לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות; לענין סעיף קטן זה רואים סיום חוזה עבודה לתקופה קצובה, כפיטורים"
 (ההדגשה אינה במקור – א.א.).

בית הדין הארצי לעבודה נדרש לסוגית פרשנותו של סעיף זה וקבע:

"סעיף 9(א) מורכב משני חלקים שהם בבחינת כלל וסייג לכלל, החלק הראשון והוא הכלל, קובע שאין לפטר עובדת שהיא בהריון, ללא היתר מאת השר הנוגע בדבר. החלק השני - קובע סייג לתחולתו של הכלל. הסייג הוא שהאיסור אינו חל על עובדת, בין קבועה ובין זמנית, שעבדה אצל המעסיק פחות משישה חודשים רצופים. לאמור, עובדת שעבדה אצל מעסיקה במשך שישה חודשים, אינה באה בגדר הסייג, אלא בגדר הכלל" (ע"ע 1353/02 אפלבוים נ' הולצמן, עבודה ארצי, כרך לג (85), 41 (להלן: פס"ד הולצמן)).

13. האם התקיימו בענייננו הנסיבות המבטיחות למעביד פטור מהחובה להיזדקק להיתר מאת שר העבודה והרווחה (או המפקחת)? במילים אחרות: האם תקופת העבודה נמשכה ששה חודשים - מהו מועד תחילת עבודתה של עידיית קרני בתיאטרון ומהו מועד סיום העבודה בפועל?

לעניין מועד תחילת העבודה, מן הראיות שהוצגו בפנינו ומהעדויות שנשמעו, הגענו לכלל מסקנה, כי עידיית קרני החלה לעבוד בתיאטרון ביום העבודה הראשון של חודש מרץ 2003. נבאר דברינו להלן.

מנהלת העמותה, גבי דליה יפה-מעין (להלן: דליה), העידה בפנינו, כי סוכם עם העובדת על תחילת עבודתה בתחילת חודש מרץ, אלא שה-1.3 היה יום שבת וב-2.3 ביקשה העובדת שלא להגיע לעבודה לצורך סידורים (פרוי' עמי' 8 למטה).

עידיית קרני העידה, כי התחילה לעבוד ביום הראשון של חודש מרץ, היינו ה-2.3, שכן ה-1.3 היה יום שבת. לטענתה, לא הייתה לה סיבה לא להתחיל לעבוד באותו היום, וטענת התיאטרון כי ביקשה לא להגיע לצורך סידורים אינה נכונה (פרוי' עמי' 11-12).

אף אם נלך לפי גרסתה של דליה, הרי שתמוהה בענייננו העובדה, שדליה לא הציגה מסמך המאשר את יום החופשה שלקחה עידיית קרני ב-2.3 בהתאם לגרסתה. יתרה מזו, אף אם תמצי לומר כי עידיית קרני לקחה יום חופשה ביום הזה, הרי שההלכה שנקבעה בפס"ד עפרון (דב"ע מה/42-3 ארנונה עפרון נ' המועצה המקומית אריאל, פד"ע יז 209), לפיה ימי החופשה ללא תשלום אינם מובאים בחשבון של תקופת ששת החודשים לצורך תחולת סעיף 9 לחוק עבודת נשים, בהיותם ימי השעיית חוזה העבודה, אינה רלוונטית לענייננו. בענייננו, אין המדובר בתקופה של השעיית חוזה העבודה, שכן עידיית קרני קיבלה שכר מלא עבור חודש מרץ, כך שאם מדובר בחופשה הייתה זו חופשה בתשלום במהלכה יחסי העבודה מתקיימים. מיותר לציין כי ימי שבת, כמו ה-1.3, אינם משעים את יחסי העובד מעביד בין הצדדים (ר' דב"ע לא/3-1 בראדון ישראל נ' שמחה גרד, פד"ע ב 121).

14. בעניין זה יוער עוד, כי דליה הזכירה בעדותה דפי נוכחות המתעדים את ימי העבודה של עידיית קרני (עמי' 8 לפרוי'), אולם דף הנוכחות שיכול היה לפתור את השאלה שבמחלוקת, לא הוגש ואף לא ניתן הסבר מדוע לא צורף מסמך זה, שחשיבותו לעניין שבמחלוקת, ברורה. דף הנוכחות הוזכר על ידי דליה גם בחקירתה על ידי המפקחת, וגם שם לא הוגש המסמך. הטענה בדבר קיומו של דף נוכחות עלתה לראשונה בבית הדין בחקירתה הנגדית של דליה, אשר לא הזכירה את דף הנוכחות בכתבי הטענות ובתצהירים. בתצהירה בפני

בעניין

המפקחת ציינה דליה במפורש, כי הקביעה שעידית קרני לא עבדה ב-2.3 מסתמכת על זכרונה וכן, ציינה כי אין בתיאטרון שעון נוכחות (צורך לתעודת עובד ציבור מטעם המפקחת). עוד ציינה דליה בתצהירה, כי עידית קרני ביקשה לא לעבוד ביום 2.3 מאחר וזה היה היום הראשון של הבת שלה אצל המטפלת. טענות אלו לא רק שנסתרו בעדותה של עידית קרני (עמ' 11 לפרו'), אלא אף מעלות תמיהה באשר לטענה החדשה שהעלתה דליה בפנינו בדבר קיומו של כרטיס נוכחות, שלא הוגש כאמור. כל אלו מערערים את אמינות עדותה של דליה. לא רק שעדותה של דליה בדבר קיומו של דף הנוכחות הינה עדות יחידה לעניין זה, שלא נתמכה בעדות נוספת, אלא שלאור הימצאותן של עובדות נוספות מהתיאטרון באולם הדיונים תמונה הבחירה של ב"כ התיאטרון שלא להעיד עובדת נוספת לעניין זה, לאור הימצאותו בסלע המחלוקת בענייננו.

מכל האמור הגענו לכלל מסקנה כי לא קיים דף נוכחות, שכן אילו היה קיים הוא היה מוגש בשלב כלשהו של ההליך בפני המפקחת או בבית הדין. בעניין אי הגשת ראיה תיונית, ההלכה ידועה, לפיה הימנעות מהבאת ראיה מקימה למעשה לחובתו של הנמנע חזקה שבעובדה, הנעוצה בהיגיון ובניסיון החיים, לפיה דין ההימנעות כדין הודאה בכך שאילו הובאה אותה ראיה הייתה פועלת לחובת הנמנע (ראה י' קדמי, "על הראיות", חלק שני (תל אביב, 1991), בעמוד 917 והאסמכתאות שם).

15.

יתרה מזו. המסמכים שהוגשו תומכים דווקא בגרסתה של עידית קרני לעניין זה. בטופס 101 שצורף לתצהיר העובדת צוין, כי מועד תחילת העבודה הינו 1.3.03 (נספח ח2). כך גם בכרטיס העובד של עידית קרני שצורף לתעודת עובד הציבור מטעם המפקחת. כרטיס זה נערך ביום 4.3.03, היינו מיד לאחר תחילת עבודתה של קרני, ולכן קרבתו לזמן הרלוונטי מחזקת את אמינותו. כרטיס העובד מלמד, כי הכוונה של התיאטרון הייתה להעסיק את העובדת מיום 1.3.03.

הסתמכות התיאטרון על מכתבה של עידית קרני למפקחת מיום 27.8.03, בו ציינה שתאריך התחלת העבודה הינו 3.3.03, חסר תוס לב, שכן במכתבה ציינה: "הנני מועסקת בתפקיד של אשת מכירות בעמותת תיאטרון הקרון החל מתאריך 3.3.03 (הראשון למרץ היה יום שישי ולכן התחלתי לעבוד ביום ראשון השלישי במרץ)". כן ציינה כי עבדה 6 חודשים מלאים, ביניהם כל חודש מרץ. מכאן שטענתה כי טענה בתאריך המדויק אמינה לאור ההקשר של הדברים. במיוחד שמתלושי השכר עולה, כי קיבלה שכר מלא עבור כל ששת החודשים המדוברים. מכאן, שאין בפנינו מסמך כלשהו התומך בגרסת התיאטרון כי העובדת החלה לעבוד ב-3.3, למעט עדותה של גב' דליה, שאמינותה מוטלת בספק כמוסבר לעיל. עדותה של עידית קרני נתמכה במסמכים והעדפנו אותה על עדות דליה.

לאור כל האמור לעיל אנו קובעים כי מועד תחילת העבודה היה תחילת חודש מרץ, היינו ה-1.3. הואיל וה-1.3 היה יום שבת, החלה קרני לעבוד בפועל ביום העבודה הראשון של החודש (2.3).

16.

באשר למועד סיום העבודה. על פי מכתב הפיטורים הנושא תאריך 14.8.03, הופסקה עבודתה של עידית קרני ביום 31.8.03 (נספח ג). לטענת התיאטרון ביום 27.8.03, הודיעה לעובדת, כי בשל התנהגותה היא אינה נדרשת להגיע לעבודה יותר, וכי העמותה מוותרת על עבודתה ביתרת תקופת ההודעה המוקדמת. קרני המשיכה להגיע לעבודה והתעלמה מבקשת התיאטרון, אולם בימים אלה לא עבדה בפועל. העובדת העידה, כי המשיכה לעבוד עד ליום 31.8.03 כי רצתה לסיים מספר עניינים בעבודה וכן לאור הייעוץ המשפטי שקיבלה (עמ' 13 לפרו').

השאלה היא כיצד להתייחס לימים 27.8.03 עד 31.8.03 בהם חלה תקופת ההודעה המוקדמת, אולם העובדת הגיעה לעבודה בימים אלו אף על פי שנדרשה שלא להגיע. יוער, כי אין מחלוקת שבימים אלו שולם שכרה של העובדת וכי היא נכחה במקום עבודתה.

בעניין

מפרשנות הפסיקה לתקופת ההודעה המוקדמת ביחס לסעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, עולה שהפיטורים שבהם מדובר מכוונים למצב ולמועד של סיום יחסי עובד-מעביד. כפי שנקבע בדב"ע מג/3-113 עירית ראשון לציון נ' לונה אמסלם, פד"ע טו 250:

"בפרק הזמן שבין מתן ההודעה לבין היום הנקוב בהודעה לגמר העבודה - נמשכים יחסי עובד-מעביד על המתחייב מכך - לזכות או לחובה" (ע' 255).

היינו יחסי העבודה בין הצדדים נמשכו עד ליום 31.8.03 כאמור בהודעת הפיטורים. אף אם העובדת לא עבדה בפועל, הרי שהייתה זמינה והעמידה עצמה לרשותה של המעסיקה. מכל האמור לעיל יוצא, כי עידית קרני עבדה בתיאטרון תקופה של ששה חודשים בדיוק ולכן נמצאים אנו בגדרי הכלל של סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, המחייב קבלת היתר מהמפקחת לפיטורים של עובדת בהריון.

החלטת המפקחת על חוק עבודת נשים

17. החלטת המפקחת כי פיטוריה של קרני נעשו שלא כדין, הינה החלטה מינהלית שיש לבחון אותה בהתאם לכללי המשפט המינהלי. היינו האם ההחלטה ניתנה תוך חריגה מסמכות, אי סבירות קיצונית, פגיעה בכללי הצדק הטבעי, משוא פנים וכו'. בנוסף, בבוא בית הדין לבחון את החלטת הממונה, עומדת לנגד עינינו חזקת תקינות ההליך המנהלי ("חזקת הכשרות").

ר' לעניין זה הדברים שנאמרו בע"ע 1423/04 עדנה קסטליו נ' יהודית ציטרינבאום ואח' (מיום 7.4.05):

"במהלך ביקורתו השיפוטית לא ימיר בית משפט את שיקול דעת הרשות המוסמכת בשיקול דעתו; בחלק מכך, לא ישים בית הדין את שיקול דעתו תחת שיקול דעת המפקח, שהוא הרשות המוסמכת, כל עוד ניתנה החלטת המפקח באופן ענייני, סביר ומידתי, מתוך ששקל כראוי את מכלול השיקולים שעמדו בבסיס החלטת הפיטורים".

18. בענייננו, לא התרשמנו כי בהחלטת המפקחת נפלו פגמים. ההחלטה ניתנה באופן סביר וענייני ואין מקום להתערב בה. המפקחת שמעה עדים, נתנה זכות טיעון לשני הצדדים (הן בכתב והן בע"פ) ושקלה את השיקולים הראויים. בסופו של יום, קבעה המפקחת, כי העובדת עבדה ששה חודשים בתיאטרון ולכן פיטוריה, בלא היתר, נעשו שלא כדין ולפיכך בטלים מעיקרם. התרשמנו כי החלטת המפקחת מעוגנת בחומר הראיות שעמד בפניה, יש קשר ברור בין הראיות למסקנה וממנה להחלטה. לגופו של ענין, ההחלטה נגזרת מהוראות הדין והיא סבירה ומידתית.

19. לאור האמור, והואיל ועל סמך המסמכים והעדויות שבפנינו קבענו שהעובדת עבדה ששה חודשים בתיאטרון, הרי שיש לדחות את טענת התיאטרון כי החלטת המפקחת ניתנה בחוסר סמכות. אנו קובעים אפוא, כי החלטת המפקחת ניתנה כדין ולכן היא שרירה ועומדת.

חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה וחובת תום הלב

20. הואיל וקבענו, כי על המקרה דנן חל סעיף 9 לחוק עבודת נשים והואיל ואין חולק כי התיאטרון לא קיבל היתר לפיטורי העובדת, אין רלוונטיות לשאלת תום הלב של המעביד, ואף לא לשאלה האם הפיטורים היו מוצדקים או אם היו בקשר עם ההריון, אם לאו. שכן כל עוד לא ניתן היתר לפיטורי העובדת, עסקינן בפיטורים של אשה בהריון, בניגוד לחוק.

21. אף על פי שבנסיבות המקרה דנן, מתייתר הצורך לדון בשאלת סיבת הפיטורים, נתייחס בקצרה לטענות התיאטרון לגופו של עניין, בשאלת הקשר בין הפיטורים לבין ההריון.

22. בפס"ד הולצמן נקבע כדלקמן: **"הנה כי כן, 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. האיסור על הפליה בעת פיטורים קיים גם במקום בו לא חל החוק בשל הוראת סעיף 21(ג) לחוק שוויון הזדמנויות, פיטורים בדרך זו מהווים קיום של חוזה העבודה שלא בתום לב".**

אין צורך להכביר מילים על חשיבותו של עקרון השוויון בכלל, ועקרון השוויון בין המינים בפרט (בג"צ 6845/00 איתנה ניב נ. בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד נו (6) 663). מטעם זה, וכן נוכח ההכרה בקושי למצוא עבודה חלופית תוך כדי ההריון, בחר המחוקק להקנות הגנה מיוחדת כנגד פיטורי נשים בהריון, וזאת במסגרת חוק עבודת נשים. עם זאת, כאמור לעיל, הגנה זו חלה על נשים המועסקות ששה חודשים לפחות במקום העבודה (סעיף 9(א)). אולם, במקרים בהם לא חל חוק עבודת נשים, יש לבחון האם פוטרה העובדת עקב או בשל ההריון, שאז הפיטורים מהווים הפליית העובדת בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות, הקובע כי אין להפלות עובד או עובדת על רקע - לענייננו - מין, היריון או הורות (סעיף 2(א)). חוק זה חל במקביל לאיסור הספציפי על פיטורי עובדת בהריון בחוק עבודת נשים, ומבלי שחוק עבודת נשים יוצר הסדר שלילי בקשר לכך (פס"ד הולצמן). ההבדל המהותי הנו כי האיסור הסטטוטורי על פיטורי עובדת בהריון טרם שחלפו ששה חודשים להעסקתה - יחול רק ככל שייקבע עובדתית כי פוטרה מחמת הריונה (או בין היתר מחמת הריונה).

בפס"ד הולצמן קובע בית הדין הארצי לעבודה כי גם בנסיבות בהן אין תחולה להוראות חוק עבודת נשים ולהוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, יעביר בית הדין תחת שבט ביקורתו את חוקיותם של פיטורי עובדת בהריון על פי העיקרון הכללי של שוויון וחובת תום הלב. הווה אומר - בנוסף לחוק שוויון הזדמנויות, קיימת חובה על המעביד לקיים את חוזה העבודה בתום לב, כאמור בסעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג - 1973.

23. טענות התיאטרון בדבר התפקוד הלקוי של עידית קרני הן מבחינה מקצועית (היקף המכירות) והן מבחינה של השתלבות חברתית בצוות העובדים, לא הוכחו. התיאטרון לא העיד מטעמו עובדים, למעט מנהלת העמותה דליה. דליה היא זו שפיטרה את עידית קרני, אולם גרסתה בדבר תפקודה של עידית קרני לא נתמכה בעדות או ראיה כלשהי. למותר לציין, כי הוכחת היקף מכירות נמוך ביחס ליתר אנשי המכירות, הוא דבר שניתן להוכיח על נקלה באמצעות נתונים ומסמכים. ועוד. עובדים/עובדות אחרות מהתיאטרון שעבדו עם עידית קרני לא העידו מטעם התיאטרון על מנת לתמוך בגרסתה של דליה כי עידית קרני לא השתלבה בצוות התיאטרון. משמעות הדבר מבחינה ראייתית ידועה והוזכרה בהקשר של אי הגשת דף הנוכחות.

בסיכומים חזר ב"כ התיאטרון על הטענות בדבר היקף השיווק הנמוך של העובדת, אולם מסמכים שייתמכו בטענות אלו, אין. מאידך גיסא, עידית קרני הסבירה את הסיבה להיקף המכירות הנמוך שנרשם על שמה, בכך ששמה הוכנס למערכת הממוחשבת באיחור (רי' עדותה בעמ' 19 לפרו'). עדותה לעניין זה לא נסתרה. אין מנוס מן המסקנה, כי התיאטרון לא הרים את נטל ההוכחה לעניין אי עמידתה של עידית קרני בציפיות ממנה כאשת מכירות. לא הוכח בפנינו כי מחזור המכירות שלה נפל מן המצופה ממנה. ויודגש, עניינים אלו קלים להוכחה באמצעות נתונים סטטיסטיים המעידים על היקף המכירות של קרני לעומת עובדים אחרים. טענות התיאטרון בדבר כשלונה המקצועי של עידית קרני בעבודה תסרות כל תימוכין ולפיכך הינן טענות בעלמא.

הסעד הראוי

24. פיטוריה של העובדת נעשו, כאמור, שלא כדין, ולפיכך בטלים מעיקרם. באשר לסעדים הנובעים מנסיבות אלו, הרי שלפי ההלכה זכאית עובדת בהריון שפוטרה בניגוד לחוק להמשיך בעבודתה. לאור הנסיבות בענייננו, חלוף הזמן ממועד הפיטורים והעובדה שקרני החלה לעבוד במקום אחר החל מחודש 9/04, הרי שאין מקום ליתן סעד של השבה לעבודה, אלא סעד של פיצוי כספי בגין הנזק שנגרם לעובדת. בעניין זה יש להביא במאזן השיקולים בדבר השבה לעבודה, אף את השיקול שמדובר במקום עבודה קטן, עם מספר עובדים מצומצם והואיל ומערכת היחסים בין קרני לתיאטרון, לרבות דליה, הגיעה לשפל, אין מקום להשיב את קרני לעבודה בנסיבות אלו.
25. קרני זכאית אפוא, לפיצוי בגובה 150% מהשכר שהיתה מקבלת, לו המשיכה בעבודתה בתקופה המוגנת (ר' סעיף 13א לחוק עבודת נשים).
 על פי סעיף 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים, נאסר על מעביד לפטר עובדת בחופשת לידה, ובמשך תקופה של ארבעים וחמישה ימים לאחר תום חופשת הלידה, ומכאן שבהיות פיטורי העובדת פיטורים בניגוד לחוק, על התיאטרון לשלם לעידית קרני את השכר שאמור היה להשתלם מיום הפיטורים ועד ליום בו ילדה, היינו $4,780 * 150\%$ נה * 5 חודשים (מיום 31.8.03 עד 2.2.04), ובנוסף סכום של $7,170 * 150\%$ נה, בגין אותם 45 יום כמבואר לעיל (ר' סעיף 13א(ב)(2)(א) לחוק עבודת נשים).
 סה"כ בגין התקופה שעד הלידה ותקופת 45 הימים שלאחר תום חופשת הלידה זכאית העובדת לפיצוי בסך הכולל של 46,605 נה בגין נזקיה עקב פיטוריה בניגוד לחוק עבודת נשים.
 העובדת לא זכאית לפיצויי הלנת שכר, שכן מדובר בתשלום שאינו בר פיצויי הלנה.
 כמו כן, לא שוכנענו שיש מקום לפסוק לתובעת פיצוי בגין נזק לא ממוני, מעבר לפיצוי אותו פסקנו כאמור לעיל, בשל עצם הפיטורים בניגוד לחוק.
 באשר לדמי הודעה מוקדמת, הרי שבהתחשב בתקופת העבודה ובמועד מכתב הפיטורים, קיבלה העובדת הודעה מוקדמת כדין.

סוף דבר

26. תביעת התיאטרון (עב 3045/03), נדחית.
27. תביעת עידית קרני (עב 1224/04), מתקבלת ברובה.
 התובעת בעב 3045/03 (התיאטרון) תשלם לנתבעת 2 (עידית קרני) 46,605 נה. סכום זה ישא הפרשי ריבית והצמדה כדין.
 כן תשלם התובעת הוצאות משפט ושכ"ט בסך 3,500 נה לכל אחת מהנתבעות (עידית קרני והמפקחת על חוק עבודת נשים), אף זאת תוך המועד הנ"ל.

ניתן היום כ"ב בכסלו, תשס"ז (13 בדצמבר 2006) בהעדר הצדדים.
 המזכירות תמציא העתקים לב"כ הצדדים.

אייל אברהמי, אב"ד
 שופט

נציג ציבור

נציג ציבור