

יום ראשון 14 פברואר 2021

בבית הדין האזרחי לעבודה בירושלים

סע''ש

בעניין:

ע"י ב"כ עו"ד שמעון האן ו/או אסתר אלבלק
ו/או שקד שטרן ו/או מאיר יידי
מרח' הול 18, ירושלים
טל': 02-5025520, פקס: 02-5025544

התובעת

-- נגץ --

הנתבעים

סוג התביעה: פיטורים במלל' חופשת לידה; פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ובחוסר תום לב;
אפליה פסולה על רകע מגדרי; פיצוי בגין העדר שימוש כדין; אי מתן הודעה מוקדמת; אי-מתן אישור לעובדות על תקופת עבודתה בסיום העסקתה; פדיון חופשה שנתנית; דמי הבראה; פיצויי פיטורים; פיצויי הלנות פיצויי פיטורים;
פנסיה-תגמול מעסיק; פיצוי בגין אי-מתן תלושי שכר בהתאם לדרישות הדין
ופיצוי בגין אי-מתן הודעה על תנאי עבודה.

סעד המבוקש: 219,955 ₪

агירה: על פי טבלת בתן הדין האזרחיים לעבודה - סוגים תיקיים ואגרות - 1.1.2021 ישנו פטור מאגירה בעניין אמותות (ב"ל) ובעניין תעבורה לפי חוק הגנת השכר, תש"ח-1958 (סע"ש). אגרה בסך 150 ₪, קרי, 1% בגין פיצוי בגין אי-מתן הודעה על תנאי עבודה.

לא מתקיים הлик משפטו נוספת בעל מסכת עובדתנית דומה שה התביעה היא צד לו.
נתבע 2 העסיק את התביעה בנתבעת 1 בתפקיד פקידותי 2019/09/01 - 24/11/2020. התביעה תענן שפותחה שלא כדין בזמן שהיא בחופשת לידה, בנוסף על עברות רבות נוספות אותן ביצעו הנתבעים כנגד התביעה והיא עותרת לקבלת פיצוי כספי בסכום 219,955 ₪

ה התביעה תהיה מיוצגת בתביעה זו ע"י ב"כ כמפורט לעיל, ומענה לצורך המצאת כתבי דין תהא בمعنى עוה"ד המופיע בcourtroom כתוב התביעה.

טענות ותביעות התביעה בכתב התביעה זה מובאות בהשלמה הדדית, במצבם או לחילופין לפי העניין וקשר הדברים.

A. הצדדים:

1. הטענה, הגובלת ב██████████ אשר בזמן הרלוונטיים לטענה הועסכה על ידי "██████████" בע"מ" בתפקיד פקידה (להלן: "התובעת").

2. נקבעת 1, "██████████", הינה חברה פרטית המפעילה שירותים██████████ בע"מ", הינה חברה פרטית המפעילה שירותים██████████ בע"מ", קבלנות בתחום התשתיות (להלן: "נתבעת 1").

* רצ"ב נסח מರשם החברות אודות נתבעת 1, מצורף ומסומן נספח 1.

3. נקבע 2, ██████████, הינו בעל המניות בנתבעת 1 כאשר הlicaה למעשה גוף אחד (להלן: "נתבע 2").

4. נתבע 2 נושא באחריות אישת כלפי התובעת בגין כל התקופה הרלוונטית מכוח הנסיבות המצדיקות את הרמת מסך ההתאגדות ואת חיובו של הנתבע באופן אישי בגין חובות נתבע 1 וזאת מהטעם שמתיקים הטעמים המצדיקים זאת על פי הוראות סעיפים 6 (א) ו-(ב) לחוק החברות התשנ"ט - 1999 (להלן: "חוק החברות") ועל פי הפסיקה, על בסיס מעשיהם ו/או מחדריהם של הנתבעים 1 ו-2, כמפורט להלן.

5. יש במשיו של נתבע 2 שימוש השימוש באישיותה המשפטית הנפרדת של נתבעת 2 במטרה לשלכל כוונת הדין תוך קיפוח זכויותיה של התובעת.

6. התובעת ותטען כי יש להייב את נתבע 2 לשלם לתובעת את סכום התובעה מכוח הלוות הרמת מסך בשותו שימוש בנתבעת לצורך קיפוחו של אדם וגולת כספה.

7. התובעת תוסיף ותטען כי יש להייב את נתבע 2 מכוח דיני השילוחות, חובת תום הלב ושיקולי צדק שהרי שיקולים אלה חבו ייחדיו אל העילות המקובלות של שימוש לרעה באישיותה המשפטית הנפרדת של נתבעת 1 עפ"י חוק החברות ו/או פסיקת בית המשפט ובתי הדין לעובודה.

8. הויאל והתקיימו יחש עבד מעמיד בין הצדדים, התובעה דן וגוש עקב סמכות עניינית ומקומית לבית הדין האזרוי בירושלים, מכוח סעיף 24 לחוק בית הדין לעובודה, תשכ"ט-1969 (להלן: "חוק בית הדין").

ב. הسعدים המבוקשים

9. לפיכך מתחבש לשלם למורשתי, [REDACTED], את הסכומים הבאים:

פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ובחוסר תום לב	₪ 4,076
פיצוי בגין העדר שימוש כדין	₪ 58,916
פיטורים במהלך חופשת הלידה	₪ 50,000
אי מתן הודעה מוקדמת	₪ 4,076
אי-מתן אישור לעובדת על תקופת עבודהתה בסיום העסקתה	₪ 2,000
עובד שפטור מחמת אפליה	₪ 20,000
פדיון חופשה שנתנית	₪ 4,340
דמי הבראה	₪ 2,268
פיצויי פיטורים	₪ 3,534
פיצויי הלנת פיצויי פיטורים	₪ 1,555
פנסיה-תגמולי מעסיק	₪ 4,190
פיצוי בגין אי-מתן תלוishi שכר בהתאם לדרישות הדין	₪ 50,000
פיצוי בגין אי-מתן הודעה על תנאי עבודה	₪ 15,000
בסיס הכל:	₪ 219,955

ג. רകע ועובדות לרלוונטיות:

10. התובעת הועסקה כפקידנה בנסיבות 1 על ידי נתבע 2 במהלך התקופה שבין 01/09/2019 - 24/11/2020 ובמשך הכל 14 חודשים ו- 24 ימים (להלן: "תקופת העבודה").

* רצ"ב העתק מottleשי שכורה של התובעת, מצורפים ומסומנים נספח 11-2.

11. במהלך תקופת העבודה לא נמסרה לידי התובעת הודעה בכתב המפרטת את תנאי העסקתה.

12. התובעת הוגדרה כעובדת חודשית ושכורה עמד על סך של ₪ 4,664 בוטו.

13. במשך כל תקופת העבודה ביצה התובעת את המotel עליה בנאמנות, בנסיבות ובמקצועיות רבה ומולמים לא נוהלו עמה שיחות באשר לחוסר שביעות רצון מעובדתה.

14. בזמן הריונה של התובעת ובניגוד לחוק, ביום 15/03/2020 הפחית נתבע 2 את משרתתה של התובעת בנסיבות 1 לחצי משחה, קרי, הרעתה-תנאי העבודה של התובעת.

* רצ"ב הסכם בין נתבע 2 לבין התובעת, מצורף ומסומן נספח 12.

15. בחודש יולי 2020, יצאה התובעת לחופשת לידיה כדין (להלן: "חופשת הלידה") במהלכה הודיע לנהג 2 באמצעות הודעה "וואטס אפ" שאינו מעוניין בחזרתה למקום העבודה **בנתבעת 1 ושהסתדריימו יחשי העובד מעסיק** (להלן: "פתרונות שלא דין").

16. לצערה של התובעת אשר אינה בקייה בדיני העבודה, הסכימה לבקש נtabע 2 וחתמו על מכtabב התפטרות לאחר שהtabע לא הסכים להחזרה לעבודה ורק לאחר שהוא הסביר לה שעדיף לה כך כיון שהיא תקבל דמי הבטלה, כמו כן, נtabע 2 הבHIR לתובעת שככל מקרה לנtabעת 1 היא לא תחוור לעובד וسرב לפטר אותה ו/או להוציא אותה לחיל"ת.

17. לאור האמור בסעיף 16 לעיל, התפטרותה של התובעת הינה התפטרות דין פיטורים לא חוקיים, הנובעים ממיניפולציה קשה וחסרת רגשות של הנtabעים.

❖ רץ"ב העתק מההודעות "וואטס-אפ" בין נtabע 2 לתובעת, מצורפות ומסומנות בנספח 13.

❖ רץ"ב העתק דואר אלקטડונגי שההתובעת שלחה לנtabע 2, מצורף וממוסמן בספרח 14.

ד. העילות בגינו יש להרים את מסך ההתאגדות:

1. בין התובעת לבין נtabע 2 התקיימו יחס עבודה ועסקים, שכן נtabע 2 הוא המנהל, אשר אחראי על שכרים ותנאי העבודה של העובדים לנtabעת 1 בכלל ושל התובעת בפרט.

2. העסקותה של התובעת נעשתה באופן שאינו תואם את החוק, ובפגיעה בזכויותיה, שנעשה בהורות נtabע 2 שכן מתוקף תפקידו כמנהל היישר של התובעת בפועל וכן מתוקף היותו בעל המניות והדירקטוריון בתובעת 2 ידע (ובוואדי שהיה עלייו לדעת) שלא שילם לתובעת זכויות להן זכאות מכוח משפט העבודה המגן וכן ידע שפועל בניגוד לדין עת פיתר את התובעת במחיל'ך חופשת הלידה.

3. נtabע 2 עשה שימוש באישיות המשפטית הנפרדת של לנtabעת 1 באופן שיש בו כדי להונאות את התובעת, בכך שגרם לתובעת לחזור להסכמים שייפגעו בזכויותיה, הכל על מנת לשמר את עבודתה, והסתתר מஅחורי לנtabעת 1.

4. נtabע 2 עשה שימוש באישיות הנפרדת של לנtabעת 1 באופן שיש בו כדי לkapח נושא של לנtabעת 1, שכן התובעת הייתה עובדת לנtabעת 1, ובכך שנtabע 2 לא מילא את חובותיו החזקיות כלפי היא גם נושא של נtabע 2.

5. העסקת ו/או פיטורי התובעת, תוך שלילה גורפת של הזכויות המגיעות לה, ללא כל הצדקה, יש בחן שימוש במסך ההתאגדות של לנtabעת 1 בחוסר תום לב מצד נtabע 2, באופן הפוגע בתכליית החברה, מתוך הנחה כי גם אם לא יהיה בסופו של דבר, יהא הוא כלפי לנtabעת 1 בלבד.

מודל אחריות אישית

18. על פי מודל זה, תוטל חבות על הארגן עצמו בשל פעולותיו על יסודה של חובת תום הלב או כל דין אחר, ולאורגן בחברה אין חסינות לעוותות שביצעה באופן אישי.

19. ההחלטה הבחינה בין הרמות מסך ההתאגדות לבין הטלת אחריות אישית עקב חובה חוזית או נזקית.

כך בפרשת ע"ע 1417/04 קמא נ' בירנבאום, חוות נושא משרה באופן אישי בגין אי העברת הפרשנות לעובדים בקרב השתלמות ולביתוח מנהלים.

חומר תום הלבב - תוטל אחריות אישית במקרה של חומר תום לב ושימוש לרעה במקצת בהתאם בנסיבות מרמה והסתתרות.

אחריות אישית מכוח حقיקת מגן - ניתן להטיל אחריות אישית בין היתר מכוח חוקי המגן הקיימים:

חוק הגנת השכר - הפרט סעיף 25ב' לחוק הגנת השכר, תש"י-ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר"), מסירת תלושי שכר שלא נכללים בהם פרט השכר ששולם לעובד (המנויים בתוספת) בגין הוראות סעיף 24(ב) לחוק הגנת השכר, ואי מסירת תלושי שכר לעובדים עד המועד האמור בסעיף 24(א), בגין הוראות סעיף 24(א), ועל כן מדובר בעבירה מסוג העבירות של אחריות קפידה.

סעיף 26 לחוק הגנת השכר - מטיל אחריות אישית על גושא משרה שהפר את סעיף 25ב' לחוק לעיל וקובע כי גושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שנייתן למניעת עבירה לפי סעיף 25ב' בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו.

כמו כן, קובע חוק הגנת השכר כי עבירה לפי סעיף 25ב' בידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי גושא משרה בתאגיד הפר את חובתו האמורה, אלא אם כן הוכחה שעשה כל שנייתן כדי למנוע את העבירה.

סעיף 27 לחוק הגנת השכר - מטיל אחריות אישית של חברי הנהלה, פקידים ומנהלים בחברה במידה ולא יוכחו בפני בית הדין כי ביצוע העבירה על ידי החברה נעשה שלא בידיעתם וכן שהם נקטו בכל האמצעים על מנת להבטיח את קיום הוראות חוק הגנת השכר.

הרמות מסך בהיבט של דיני עבודה

20. בהיבט של דיני עבודה, בית הדין הארץ לעובדה הוסיף והרחיב בשנים האחרונות את גדרי הנסיבות בהן תבוצע חמת מסך, תוך שימוש בעקרון תום הלב בשיקול להרמת מסך.

21. למדים אלו כיבתי דין מוצאים לנכון להרים את מסך ההתקאנזות בשל מגוון סיבות,iar העקרונות המרכזים שוגנו בחוק החברות, תשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") תוך שהוא מוסיף את עקרון תום הלב לאחריות המוגברת וחובת האמון המינוחית ביחסו לעבוד מעסיק עם עובדיו בשיקול להרמת מסך.

מן הכלל אל הפרט

22. הפרט חוקי מגן רבים על ידי תאגיד בכל הנוגע להעסקת עובד, כגון פיטורי עבודה בתופעת לידיה, הרעת תנאים דראסטיים בחודש מתקדם להרינה, פיטורים ללא שימוש (בהתועת "זואטס אפ"), אי מסירת תנאי עבודה ואי תשלום זכויות סוציאליות בסיסיות כמו פנסיה, דמי חבראה, פדיון ימי חופשה וכיו' מהו שיקול מרכז להרמת מסך.

23. באחריות נתבע 2 - בטור בעל מנויות יחיד בחברה ודירקטור - היה לוודא שהותבעת מקלט את מלאה זכויותיה. לא זו אף זו, התובעת האירה את עיניו של נתבע 2 מספר פעמים לכך שאינו מפרש לה זכויות פנסיוניות אך זה לא טיפל בכך עד לכתיבת כתוב תביעה זה.

24. בנוסף, נתבע 2 פיטר את העובדת במהלך חופשת הלידה בכך שזה לא הסכים כי התובעת תחזור למקומות העבודה ואף דרש ממנו להתפטר וחכל כפי שיפורט בכתב תביעה זה על נספחים.

25. אף אם היה מתרברר כי בחר נתבע 2 "לעצום עינוי" תוך רמיית זכויותיה של התובעת, יצא מכך כי הפר את חובת האחירות והאמון המינוחדים של חילוקין על יחסיו לעבוד מעסיק והתנוגות זו מהו שיקול להרמת מסך ההתקאנזות בהתאם לפסיקה.

26. התובעת תטען כי יש מקום להרים את מסך החתוגדות של נתבעת 1 ולהחייב את נתבע 2 אישיות בחזיבת נתבעת 1, זאת לאחר שהינו מנהלה של נתבעת 1 וחרות החיה שהעסיקה את התובעת בפועל, פרט ולרבות שהוא ממש בכלל תפקידי המפתח בנתבעת 1.

27. פעולות אלו של נתבעת 1 ונתבע 2 נעשו במטרה להימנע מתשלום זכויותיה הסוציאליות של התובעת, התchmodקות מניהול תקין ועמידה בחוראות החוק, בזמן שפיטרו אותה בעודה נמצאות בחופשת הלידה וזאת ללא ערכית שימוש וرك לאחר שמצוואו מחליפה אשר ת מלא את מקומה של התובעת בנתבעת 1.

28. יש בהתנהלות המתווארת כדי להוות נסיבות מצדיקות את הרמת מסך החתוגדות. אי תשלום שכר ורכיבים אחרים לאורך תקופה כה ארוכה, מהויה הפרה ברורה ומובהקת של חובת האמון המיוחדת ותונם הלב המדורים ביחסים שבין מעסיק לעובד, ובפרט שהנתבעת העסקה ישירות על ידי נתבע 2 וזה לא יוכל לטען שלא ייעש ללא הפרישת לה הפרשות כאמור לעיל כפי שלא יוכל לטען שלא ידע שהיא בחופשת הלידה.

29. רמת התנהלוותו של נתבע 2 מלמדת על שימוש לרעה באישותה המשפטית הנפרדת של החברה באופן שיש בו כדי להונאות ולקפה, כך שנוצרת הצדקה להרמת מסך.

30. לאור כל המובא לעיל, בעקבות סיום העסקתה של התובעת, מלפנים לשורת הדין, פנתה התובעת לנתבע 2 בבקשת לקבל תשומות סוציאליים ומכתב סיום העסקה אך נתבע 2 סייר בבריונות ולא נענה לבקשתה של התובעת.

31. התובעת פנתה לב"כ הח"מ, ביום 20/01/2021 ב"כ התובעת שלח מכתב לנתבע 2 בו מפרט את השתלשות העובדת כפי שכתובה בכתב תביעה זה (להלן: מכתב התראה)

❖ רצ"ב מכתב התראה, מצורף ומסומן נספח 15.❖

ה. רכיבי התביעה להם זכאיות התובעת:

אי-מתן הودעה על תנאי עבודה

32. עם תחילת עבודות התובעת בנתבעת 1, נתבע 2 לא מסר לידיה הודעה בכתב המפרטת את תנאי העסקתה, וזאת בניגוד לאמור בסעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועדן לעבודה (תנאי עבודה והליך מינוי וקבלת עבודתה) תשס"ב-2002 (להלן: "חוק הודעה לעובד").

33. בהקשר זה התובעת תבקש לצין, כי חובת מסירת הודעה לעובד אינה עניין טכני, אלא מהויה חלק מהחובה לנוהג בתום ובדרך המקובלת ביחסו העבודה. בין תכליותיה-ליידע את העובד באופן שקווף ומלא על כל תנאי עבודתו, ליתר או-הבנות או סימני שאלה ביחס לתנאי העבודה ולמנוע מחלוקת משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים.

34. זאת ועוד, מסירת הודעה בעל-פה על תנאי העבודה, אין בה כדי ליתר את החובה הכלולה בחוק להודעה מפורטת בכתב, ואין בה משום טענת הגנה המצדיקה אי פסיקת פיצויי כספי בגין הפרת החוק [ראיה: ע"ע 10-154 קלרה שニידער נ' ניגנים אבטחה בע"מ, 11.05.03].

35. לאור האמור לעיל, מתבקש בית הדין הנכבד להורות לנתבעת 1 ולנתבע 2 ביחד ולחוד לשולם לתובעת פיצויים, ללא הוכחת נזק בגין רכיב זה, בסך של 15,000 ל"י.

אי-מתן תלושי שכר בהתאם להוראות הדין

36. במחלך תקופת העבודה של התובעת לנתקבעת 1 נמסרו לידיה תלושי שכר אשר אינם עומדים בהוראותיו של סעיף 24(ב) ובתוספת לסעיף 24(ב) לחוק הגנת השכר (להלן: "חוק הגנת השכר"), ואסביר.

- א. בכל תלושי השכר לא מופיע מספר התאגיד.
- ב. בכל תלושי השכר לא מופיע פירוט על הפקודת המעסיק לקופות הכלול.
- ג. בכל תלושי השכר לא מופיע פירוט על הפקודת המעסיק לפיצויים.
- ד. איחור במסירת תלושי השכר של החודשים 05/2020, 04/2020 ו- 10/19.

37. בהקשר זה יזון כי בהתאם לסעיף 26א (ב) לחוק הגנת השכר, מתן תלושים לא מפורטים עשויים לזכות את העובד בפיצויים ללא הוכחת נזק בגין רכיב זה עד 5,000 ש"ח לכל תלוש.

38. לעניין הוראות חוק זה, נסק כי נדרשת כוונה מיוחדת שתתלווה להפרת ההוראה החוקית בה מדובר, והיא הכוונה שהפרת ההוראה תקדם אפשרות לפגיעה בזכויות העובד על-ידי יצירת אי-זדאות שלמניגעה נחקרה ההוראה.

39. בנסיבות דנן מתקיים בענייננו היישוד הנפשי הנדרש להחלטת הוראות הסעיף שהרוי, היעדר פירוט בתלושי השכר של התובעת נועד כדי לפגוע בזכויותיה לצורך יצירת אי-זדאות.

40. זאת ועוד, בהתאם להלכה הפסוקה, תלוש השכר הוא כלי מרכזי למימוש זכותו של העובד להזות את מרכיביו שכרו ולודא את כל פרטי השכר הקבועים בחוק [ראה: סע''ש (ימ-14-22759-02 פנחס אפרימוב נ' הרשות לשיקום האסיר, מיום 30.04.2017)].

41. על אמות המידה המנוחת את בית הדין בבואו ליישם את הוראות החוק עמד בית הדין הארץ לעבודה בעניין ע"ע (ארצ) 15-03-28228 אילזה לוקס נ' ארוז זיסמן, מיום 31.10.2016 "בעת יישום הוראות החוק יש להתייחס, בין היתר, לחומרת ההפרה, למשבה, לתוט לבם של הצדדים וכמובן לתכליות ההרצעתיות של הוראות סעיף 26 לחוק הגנת השכר...".

42. לאור האמור לעיל, מתבקש בית הדין לנבדך להורות לנתקבעת 1 ולנטבע 2 ביחד ולהזוד לשפט לتوجيه גגון רכיב זה בפיצויים לדוגמה, ללא הוכחת נזק, בשל הפרת חוק הגנת השכר בסך של 50,000 ש"ח.

אי-קיום חובת ביטוח פנסיוני לעובדים

43. במחלך תקופת העבודה הנתקבעים 1 ו-2, לא הפרישו עבורה, הפרשות לביטוח פנסיוני, הדבר נכון לכל אורכה של תקופת העבודה הכוללת את חופשת הלידה כאמור.

44. בכך הפכו הנתקבעים 1 ו-2 את צו הרחבה לביטוח פנסיוני מكيف במשק (פנסיה חובה), נכון לינואר 2018 הצו מחייב את המעסיק להפריש 6.5% מהשכר לקופת פנסיה + 6% לkopfat פיצויי פיטורים.

45. התובעת זכאיות להפרשות בגין תגמולי מעסיק בגין רכיב זה סך של 4,190.755 ₪ עבור 10 חודשים עבודה בפועל + 15 שבועות של דמי לידה בהתאם לחוק.

חודש	משכורות	תגמولي מעסיק לפי צו
ספט-19	₪ 4,164	270.66
אוקטובר-19	₪ 4,664	303.16
נוב-19	₪ 4,664	303.16
דצמ-19	₪ 4,664	303.16
ינט-20	₪ 4,664	303.16
פבר-20	₪ 4,664	303.16
מרץ-20	₪ 3,782	245.83
אפר-20	₪ 3,782	245.83
מאי-20	₪ 3,782	245.83
יוני-20	₪ 3,782	245.83
יולי-20	ממוצע חודשים ימיים לחופשת לידה: 4,076 ₪	264.94
אוגוסט-20	ממוצע חודשים טרם יציאה לחופשת לידה: 4,076 ₪	264.94
ספטמבר-20	ממוצע חודשים טרם יציאה לחופשת לידה: 4,076 ₪	509.5
אוקטובר-20	ממוצע חודשים טרם יציאה לחופשת לידה: 4,076 ₪	382.125

46. בית הדין הנכבד מתבקש לשיטת ליבו לכך שמכוח סעיף 7א' לחוק עובדות נשים, תש"יד-1954, (להלן: "חוק עובדות נשים") לאחר החודשים הראשונים של חופשת הלידה, ימשיך המעסיק להפריש מדי חודש גם את חלקו שלו וגם את החלק של העובדת לקופת הגמל, עד לתום התקופה בה זכאיות העובדת לדמי לידה.

47. לאור האמור לעיל, מתבקש בית הדין הנכבד להוראות לנتابעת 1 ולנתבע 2 ביחד ולחוז לשלם לתובעת בגין רכיב זה סך של 4,190.755 ₪, בגין תגמולי מעסיק.

פתרונות פיטוריים

48. סעיף 9(ג)(1) לחוק עבודות נשים, קובע כך:
 "לא יפטר מעסיק עובדות או עובד בתקופת לידה והורות או ביום היעדרם מעובודה לפי סעיף 7(ג)(2), ולא ייתן הודעה פיטוריים למועד החל בתקופות האמורות".
49. מילשונו סעיף 9(ג)(1) לחוק עבודות נשים עולה, כי חל איסור על המעסיק לפטר עובדות במהלך חופשת הלידה, במהלך 60 הימים לאחר חופשת הלידה ו/או להודיע על פיטוריים בעתיד ככל וההודעה הנה במהלך סך זמנים זה.
50. לפיכך, הפר נקבע 2 את הוראות חוק עבודות נשים בכך שהודיע לתובעת במהלך חופשת הלידה שאינה רצiosa בתובעת 1 שם עבודה כאמור.
51. לאור זאת, היה על הנتابעים 1 ו-2 לשלם לתובעת בגין רכיב זה **פתרונות פיטוריים בגין 3,534.96**.

חודש	משכורות	פתרונות פיטוריים לפי צו
ספט-19	₪ 4,164	₪ 249.84
אוקטובר-19	₪ 4,664	₪ 279.84
נוב-19	₪ 4,664	₪ 279.84
דצמ-19	₪ 4,664	₪ 279.84
ינו-20	₪ 4,664	₪ 279.84
פבר-20	₪ 4,664	₪ 279.84
מרץ-20	₪ 3,782	₪ 226.92
אפר-20	₪ 3,782	₪ 226.92
מאי-20	₪ 3,782	₪ 226.92
יוני-20	₪ 3,782	₪ 226.92
יול-20	₪ 4,076	ממוצע חודשי בששת החודשים טרם יציאה לחופשת לידה: ₪ 244.56
אוגוסט-20	₪ 4,076	ממוצע חודשי בששת החודשים טרם יציאה לחופשת לידה: ₪ 244.56
ספט-20	₪ 4,076	ממוצע חודשי בששת החודשים טרם יציאה לחופשת לידה: ₪ 244.56
אוקטובר-20	₪ 4,076	ממוצע חודשי בששת החודשים טרם יציאה לחופשת לידה: ₪ 244.56

52. בנוסף, על הנتابעים 1-2 לפצוח את התובעת בגין פיצויי הלנת פיטורים בסך 1,555.3824 ש' בהתאם לסעיף 20 לחוק הגנת השכר, תש"י-ח-1958.

פיטורים במהלך חופשת לידה

53. כאמור לעיל, במהלך חופשת הלידה נתבע 2 הודיע לtoberet שאינה רצiosa במקומות העבודה, קרי, שאינו מתכוון לקבל אותה בחזרה מרחוקה הלידה בנתבעת 1.

54. לא זו אף זו שנתבע 2 פיטור את התובעת בגין כל דין במהלך חופשת לידה, הוא עשה זאת ללא שימוש, ללא מתן הודעה מוקדמת, נתבע 2 סירב ליתן לתובעת אישור על תקופת העבודה, לא שילם לתובעת בגין ימי החופשה המגיעים לה, כפי שלא שילם לתובעת בגין דמי הבראה שצברה.

55. בעשותו כאמור, פעל בניגוד להוראות דין אלו:

א. סעיף 9(א)(1) לחוק עובדות נשים.

ב. החלטת: ע"ע 1027/01 גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל.

ג. סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

ע"ע (ארצى) 36773-06-16 מדור וינברגר - איי די וו מודולר בע"מ (פרופסן בגבנין)

.(05.10.2018)

ד. סעיף 7(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001.

ה. סעיף 17 לחוק חופשה שנתית, תש"י-א-1951.

ו. צו הרחבה-תשלוט דמי הבראה.

השבה ופיצוי	עולה
פיטורים במהלך חופשת הלידה סך 50,000 ש"	
פיטורים ללא שימוש, סך 58,916 ש"	
חדש שבל, בסך 4,076 ש"	אי מתן הודעה מוקדמת
2,000 ש"	אי מתן אישור לעבודה על תקופת העבודה בסיום העסקתה
20,000 ש"	עובד שפוטר מחמות אפליה

בדיוון חופשה שנתית

56. עם סיום יחס העבודה נותרו לזכותה של התובעת 14 ימי חופשה שלא נוצלו על-ידי.

57. לפיכך, זכאיות התובעת לתשלום בסך של 4,353 ₪ בגין פדיון ימי חופשה, וזאת בהתאם ליחסוב כדלקמן:

$$14 \text{ ₪} = (\text{שכר ליום}) 310 \text{ ₪} \times (\text{ימי זכאות})$$

58. לאור האמור לעיל, בית הדין הנכבד מתבקש להוראות לנتابעים 1 ו-2 לשלם לתובעת סך של 2,240 ₪ בגין פדיון ימי חופשה.

דמי הבראה

59. עם סיום יחסី העבודה נותרו לזכותה של התובעת 14 ימי חופשה שלא נוצלו על-ידה.

60. לפיכך, זכאיות התובעת לתשלום בסך של 4,353 ₪ בגין פדיון ימי חופשה, וזאת בהתאם ליחסוב כדלקמן:

$$14 \text{ ₪} = (\text{שכר ליום}) 310 \text{ ₪} \times (\text{ימי זכאות})$$

61. לאור האמור לעיל, מתבקש בית הדין הנכבד להוראות לנtabעת 1 ולנתבע 2 ביחד ולהזוד לשלם לתובעת סך של 2,240 ₪ בגין פדיון ימי חופשה.

ו. סיכום

62. טענות התובעת נטענות לחילופין ו/או במצטבר הכל לפיקשר הדברים והדבוקם. מקום שעבודות התביעה אין ידועות לתובעת, שומרות התובעת על זכאות לטען טענות עובדיותחולופיות ולתקן את כתוב התביעה אם וכאשר יתרברו מלאה העובדות הרלוונטיות.

63. אין בהעלאת טענה ו/או באזכור עובדה בכתב התביעה זה, כדי להבהיר את נטל החוכחה אל התובעת, מקום שנintel זה היה מוטל על הנتابעים 1 ו/או 2 אלמלא נטענה הטענה ו/או אזכורה העובדה.

64. מכוח סעיף 24 לחוק בית הדין, לבית הדין הנכבד הסמכות העניינית והמקומית לדון בתביעה על פי מהותה ומקוםיה.

65. לפיכך, מתבקש בית הדין הנכבד לזמן את הצדדים לדין ולהייב את הנتابעים 1 ו-2 ביחד ולהזוד, כדלקמן:

65.1. לשלם לתובעת את הסכום הנtabע, בסך 219,955 ₪;

65.2. לחייב את הנتابעים 1 ו-2 ביחד ולהזוד בתשלום הוצאות משפט ושכ"ט ע"ז
בתוספת מע"מ;

65.3. ליתן כל סעיף אחר שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

שמעון חאו, עוזר
ב"מ התובעת