



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 39280-06-14

19 יוני 2016

1
2
3
4

לפני: כבוד השופט יוסף יוספי
נציג ציבור עובדים - מר שמואל משה
נציגת ציבור מעסיקים - גב' עינת רוט

התובעת: נאוה שיר, (ת"ד 580263614) ע"י ב"כ: עו"ד אחז אגם

הנתבעת: מגן הלב, ע.ר 580263614 ע"י ב"כ: עו"ד יפה צור

5

6

פסק דין

7

8 1. התובעת עבדה בנתבעת כסייעת במוסד לחינוך מיוחד, והיא הגישה תביעה זו לאור טענתה כי
9 נאלצה להתפטר בדין מפוטרת עקב הרעה בתנאי עבודתה בתום חופשת הלידה. תביעה זו הוגשה
10 על סך של 117,835 ₪.

11

12 2. לטענת התובעת, היא התפטרה בדין מפוטרת, עקב הרעה בתנאי עבודתה בתום חופשת הלידה.
13 במסגרת התביעה עותרת התובעת לקבלת פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת, פיצוי בגין 60
14 הימים המוגנים לאחר חופשת הלידה, פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות
15 בעבודה, דמי הבראה, דמי חופשה, דמי חגים, הפרשי שכר בגין שעות הוראה, תוספת ותק,
16 תוספת מעונות, פיצוי בגין אי מתן הודעה על תנאי העבודה ופיצוי בגין תלושי שכר שלא נערכו
17 כדין.

18

19 3. לטענת הנתבעת, התובעת התפטרה מיוזמתה וללא הצדקה, מאחר ולא היתה כל הרעה בתנאי
20 עבודתה. לפיכך, אין מקום לפסוק לה סעדים הנובעים מטענתה להרעה בתנאי עבודתה, וכן אין
21 מקום לפסוק לה פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בנוסף, אין
22 התובעת זכאית לסעדים הכספיים שתבעה מאחר וכל זכויותיה שולמו לה כדין, היא חתמה על
23 מסמכי העסקה בתחילת עבודתה, ותלושי השכר ערוכים כדין.

24

25

26

27



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 39280-06-14

19 יוני 2016

דיון והכרעה

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
4. בתיק זה התקיימה מסכת ראיות, לאחר שהצדדים הגישו תצהירי עדות ראשית. התובעת הצהירה מטעמה, ומטעם הנתבעת היה המצהיר מר משה זייברט – מנהל בנתבעת. שני המצהירים נחקרו על תצהיריהם, ולאחר מכן סיכמו הצדדים בכתב לפי בקשתם.
5. ניתן לחלק את הסעדים הנתבעים לשתי קבוצות: האחת – סעדים הנובעים מהרעת התנאים הנטענת לאחר חופשת הלידה, השנייה – סעדים כספיים שונים בגין זכויות עובד. העד מטעם הנתבעת העיד כי הוא מכהן כמנהל המוסדות של העמותה באשדוד; הוא מעולם לא שוחח עם התובעת, והוא לא היה מעורב כלל בכל האירועים אשר קדמו לסיום העסקתה. לפיכך, הוא לא יכל להעיד ביחס לנסיבות סיום העסקתה של התובעת. לעומת זאת, מתוקף תפקידו יכל הוא להעיד ביחס לזכויות עובד ששולמו או לא שולמו לתובעת. מנגד העידה התובעת, ועדותה היתה מהימנה בעינינו. התובעת השיבה על כל שאלה שנשאלה באורח מפורט וכן, ולא התחמקה מלהשיב על שאלות. התרשמנו כי עדות התובעת תיארה דברים כהווייתם, ואנו קובעים את התשתית העובדתית בהסתמך על עדותה. ונזכיר, כפי שפורט לעיל, כי העד מטעם הנתבעת לא יכל להפריך את טענות התובעת באשר לנסיבות סיום העסקתה, אלא אך להפנות למסמכים שונים, אותם הוא לא כתב. כמובן שמסמכים שנכתבו על ידי ב"כ הנתבעת מהווים ראיה בפני עצמה ועד זה יכול היה להפנות אליהם.
6. מעדות התובעת, הנתמכת במסמכים שהוגשו, עולה כי אכן חלה הרעה מוחשית בתנאי עבודתה בתום חופשת הלידה, ובצדק טענה כי הדבר שקול לפיטוריה, ולמעשה היא התפטרה בדין מפוטרת; והכל כפי שיפורט להלן.
- התובעת החלה לעבוד בנתבעת מיום 14.7.11, וזאת בתור סייעת במוסד לחינוך מיוחד אותו מפעילה הנתבעת. התובעת עבדה רוב הזמן בכיתה רגילה, בה לומדים ילדים ניידים ועצמאיים שאינם זקוקים לעזרה מיוחדת בפעולות היום יום. כך עבדה התובעת במשך שנת לימודים שלמה, וכך גם החלה את שנת הלימודים השנייה.
- בשלב מסוים הרתה התובעת, ובמהלך הריונה הועברה לכיתה שיקומית. בכיתה זו, בשונה מכיתה רגילה, תלמידים הזקוקים לעזרה בפעולות היום יום. התובעת מחתה על העברתה לכיתה שיקומית בעודה בהריון, עבדה שם 3.5 חודשים, ובמהלך חופשת הקיץ כבר הועברה לכיתה רגילה. גם את שנת הלימודים שלאחר מכן, החלה התובעת בכיתה רגילה.
- לאחר תחילת שנת הלימודים יצאה התובעת לחופשת לידה. לקראת תום חופשת הלידה, נאמר לתובעת כי הכיתה הרגילה בה עבדה כבר מאויישת, וכי היא תפוטרת ותקבל פיצויי פיטורים. התובעת סירבה לכך, ודרשה לחזור לעבודתה בה עבדה עובר ליציאתה לחופשת לידה. בקשתה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 39280-06-14

19 יוני 2016

1 זו נדחתה, ואז קיבלה הצעה אחרת – לעבוד בכיתה שיקומית. ועוד הסתבר, כי מדובר בכיתה
2 שיקומית קשה אף יותר מזו שהתובעת עבדה בה במשך 3.5 חודשים בעבר, מאחר ומדובר בבני
3 נוער ולא בילדים.
4 התובעת סירבה להצעה זו, באומרה כי עסקינן בהרעת תנאים, ושוב ושוב דרשה לחזור לעבוד
5 בכיתה רגילה, כפי שעשתה עובר לחופשת הלידה. בהקשר זה יצויין, כי התובעת בעדותה הזכירה
6 גם את מערכת היחסים העכורה ששררה, אולם הדגישה כי זו לא היתה הסיבה היחידה לכך שלא
7 שבה לעבודה. התרשמנו, כי לו היתה התובעת יכולה לחזור לעבוד בכיתה הרגילה בה עבדה עובר
8 לחופשת הלידה, היתה עושה זאת למרות מערכת היחסים שנעכרה.
9 עדותה זו של התובעת נתמכת גם בהקלטות שהגישה. הקלטות אלה מתקבלות על ידנו בתור
10 ראיה קבילה, אשר יש לייחס לה משקל נכבד, וזאת לאחר שהתרשמנו כי הן עומדות בתנאים
11 שנקבעו בפסיקה. יצויין כי להקלטות צורף תמליל, וגם אם ישנן מספר מילים לגביהן צויין שאינן
12 ברורות, אין הדבר פוגם בהבנת השיחות נשוא התמלילים.
13 מנגד, העד מטעם הנתבעת לא יכל להפריך את עדותה של התובעת, באשר לא היה מעורב כלל
14 במגעים. נכון הוא כי גב' שרה אספס ז"ל היא זו שהיתה מעורבת במגעים וגם בשיחות שהוקלטו;
15 עם זאת, היו גורמים נוספים שהיו מעורבים, שאותם יכלה הנתבעת להביא לעדות, אך היא לא
16 עשתה כן. למשל, גב' לאה ברלינר, אותה הזכיר עד הנתבעת בעדותו כמי שהיתה מעורבת במגעים.
17 בנוסף, כפי שפורט לעיל, עדות התובעת נמצאה מהימנה בעינינו.
18
19 7. עולה מכל האמור לעיל, כי הנתבעת לא הסכימה להחזיר את התובעת לתפקיד אותו מילאה עובר
20 לחופשת הלידה, והעמידה לתובעת אפשרות אחת ויחידה- לעבור לכיתה שיקומית, שם העבודה
21 היתה קשה מאוד מבחינה פיזית ביחס לכיתה הרגילה בה עבדה התובעת עד לחופשת הלידה.
22 הנתבעת טענה כי שכרה של התובעת לא היה אמור להפגע, וכך גם מתכונת עבודתה. דא עקא,
23 אין באלה חזות הכל, והרעת תנאים כוללת גם מתן תפקיד קשה יותר מבחינה פיזית. בהקשר זה
24 העידה התובעת על הקושי הפיזי הרב הכרוך בעבודה בכיתה שיקומית, שם היא נדרשת להאכיל
25 את הילדים, להרים אותם ולחתל אותם.
26 ועוד טענה הנתבעת, כי למעסיק פרוגטיבה לנהל את עסקו, וכי לאור זאת הנתבעת היתה רשאית
27 לנייד את התובעת מתפקיד לתפקיד. דא עקא, יש לזכור כי זכות יתר זו של המעסיק מוגבלת
28 הגבלה מפורשת כמפורט להלן.
29
30 סעיף 9(ג1) לחוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954 קובע כי אין לפטר עובדת במשך 60 ימים
31 לאחר תום חופשת הלידה.
32
33
34



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 39280-06-14

19 יוני 2016

1 לאור הוראת החוק הברורה, נקבע בפסיקה כי כשם שאין לפטר עובדת בתקופה המוגנת, אין גם
2 להרע את תנאי עבודתה בתקופה זו.

3
4 ראו: ע"ע (ארצי) 448/07 המאירי הסעות ושירותים בע"מ – אילוז (מיום 2.11.08).
5 וכן ראו: ע"ע (ארצי) 627/06 מורי – מ.ד.פ. ילו בע"מ (מיום 16.3.08).

6
7 במקרה דנן, עולה כי הנתבעת הרעה את תנאי עבודתה של התובעת בתקופה המוגנת, עם שובה
8 מחופשת הלידה; בכך שהציעה לה לעבוד בכיתה שיקומית, שם המאמץ הפיזי הנדרש הוא גדול
9 מאוד, לעומת עבודתה עובר לחופשת הלידה. התובעת לא הסכימה להרעת תנאים זו, ולפיכך יש
10 לראות אותה כמפוטרת.
11 קבלת עמדתה של הנתבעת תרוקן מתוכן את הוראות חוק עבודת נשים. שהרי אז, כל מעסיק
12 שירצה לפטר עובדת עם שובה מחופשת לידה, כל שעליו לעשות הוא להציע לה תפקיד הכרוך
13 בהרעת תנאים, דבר שיאלץ אותה להתפטר.
14 מכל האמור לעיל עולה, כי הנתבעת הפרה את הוראות חוק עבודת נשים, בכך שהרעה את תנאי
15 עבודתה של התובעת עם שובה מחופשת לידה.

הסעדים הנתבעים

8. פיצויי פיטורים

18
19
20
21 לאור האמור לעיל, זכאית התובעת לפיצויי פיטורים בסכום הנתבע, 11,100 ₪.

9. שכר עבור התקופה המוגנת

22
23
24
25 לאור האמור לעיל, זכאית התובעת לפיצוי הנתבע בגין 60 הימים שלאחר תום חופשת הלידה,
26 בסך של 8,594 ₪.

10. הפרת הוראות החוק

27
28
29
30 לאור כל האמור לעיל, עולה כי הנתבעת הפרה את הוראות חוק עבודת נשים וחוק שוויון
31 הזדמנויות בעבודה. לאור זאת, אנו פוסקים לתובעת פיצוי בסך של 15,000 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 39280-06-14

19 יוני 2016

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
11. הודעה מוקדמת
- התובעת כתבה לנתבעת באמצעות בא כוחה מכתב ביום 25.2.14. במכתב זה הודיעה התובעת כי היא רואה עצמה כמפוטרת. למעשה, יש לראות בתובעת כמתפטרת בדין מפוטרת. דא עקא, התובעת לא העניקה לנתבעת הודעה מוקדמת כפי שהיה עליה לעשות. לאור זאת, התובעת אינה זכאית לדמי הודעה מוקדמת מחד, ומאידך יש לקבל את טענת הקיזוז של הנתבעת, ולקזז דמי הודעה מוקדמת מן הסכומים שנפסקים לתובעת, בסך של 4,297 ₪.
12. דמי הבראה
- התובעת עתרה לקבלת סך של 2,109 ₪ בגין רכיב זה. הנתבעת טענה טענות שונות כנגד כך, ובהן טענה לפיה שילמה לתובעת תוספת בשיעור של 8% בגין שעות מילוי המקום, שנועדה לכסות בין היתר דמי הבראה. איננו מקבלים טענה זו, אשר אין לה עיגון בכתב, ולמעשה יש לקבוע כי לא הוצגה כל הגנה בגין תביעת דמי הבראה.
- לפיכך, זכאית התובעת לדמי הבראה בסך של 2,109 ₪.
13. דמי חגים
- התובעת תבעה סך של 2,022 ₪ בגין רכיב זה. עם זאת, התובעת הודתה בחקירתה הנגדית כי לא עבדה יום לפני החג ויום אחריו. ועוד הודתה, כי קיבלה שכר מלא בגין תקופות חגים, אם כי הדבר לא התייחס לשעות מילוי מקום. ועוד עולה, כי התובעת לא פירטה כלל את תביעתה זו.
- לפיכך, יש לדחות את התביעה לדמי חגים.
14. חופשה שנתית
- בכתב התביעה נטען כי התובעת לא קיבלה חופשה כדין. במסגרת חקירתה הנגדית, הודתה התובעת כי שהתה בחופשה בכל החגים (פסח, סוכות, חנוכה ופורים) וקיבלה שכר בגין תקופות אלה. התובעת אמנם טענה כי בראש השנה האחרון לא קיבלה שכר, אך אין לקבל טענה זו שנטענה באופן כללי וסתמי, ולאחר שהתברר כי הגירסה שהוצגה בכתב התביעה, בדבר אי קבלת חופשה כלל, קרסה. יצויין כי לא הוצג כל תחשיב ביחס לתביעה לחופשה שנתית, ואף לא הובא כל פירוט.
- מנגד, הנתבעת גרסה כי התובעת קיבלה ימי חופשה ביתר, והפנתה אל דו"חות הנוכחות ואל תלושי השכר.
- לפיכך, יש לקבל את טענת הקיזוז של הנתבעת, ולקבוע כי הנתבעת זכאית לקיזוז בסך של 3,332 ₪ בגין תשלום חופשה ביתר.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 39280-06-14

19 יוני 2016

15.

תוספת ותק ותוספת מעונות

1
2
3
4 התובעת עתרה לקבלת תוספת ותק בגובה 950 ₪ ותוספת מעונות בגובה 8,600 ₪.
5 באשר לתוספת ותק – זו נתבעה באופן כללי וסתמי, ללא הפנייה למקור המחייב את תשלומה.
6 באשר לתוספת מעונות – בכתב התביעה נכתב באופן כללי וסתמי כי שולם לתובעת סכום נמוך,
7 אשר אינו "בהתאם להסכם הקיבוצי ולדין". התובעת לא הפנתה לכל דין או הסכם קיבוצי.
8 מנגד, טענה הנתבעת כי לא חלים עליה הסכמי השירות הציבורי או הסכמים קיבוציים. יש לקבל
9 את טענת הנתבעת, ואנו קובעים כי תביעה זו לא הוכחה.
10 נכון הוא, כי הנתבעת שילמה סכום מסוים בגין תוספת מעונות, אולם יש לקבל הסברו של עד
11 הנתבעת, לפיו מיוזמת הנתבעת שולמה תוספת מעונות בסכום נמוך, ובכל מקרה התוספת
12 המקובלת מיועדת לעובדי הוראה, ואילו התובעת הינה סייעת.
13 עד זה גם הסביר כי בתלוש השכר נכתב "שכר אחיד", כשהכוונה הינה לדירוג השכר ברשת של
14 הנתבעת.

15 לאור כל האמור לעיל, **נדחית התביעה לתוספת ותק ולתוספת מעונות.**

16.

שעות הוראה

17
18
19 התובעת עתרה לקבלת סך של 288 ₪ בגין הפרשי שכר ביחס ל-12 שעות הוראה בשנת 2012.
20 טענה זו נטענה באופן כללי וסתמי, ומנגד טענה הנתבעת כי התובעת אינה עובדת הוראה אלא
21 סייעת, דבר בו הודתה התובעת בחקירתה הנגדית.
22 לפיכך, **נדחית התביעה בגין שעות הוראה.**

17.

הודעה על תנאי העבודה

23
24
25
26 התובעת טענה כי לא ניתנה לה הודעה על תנאי עבודתה.
27 בחקירתה הנגדית, הודתה התובעת כי היא חתמה על מסמכים מתאימים שנמסרו לה ביום
28 עבודתה הראשון, ובנוסף הציגה הנתבעת את המסמכים המתאימים. גם אם נפל פגם כזה או
29 אחר במסמכים אלה, אין בכך כדי להצדיק מתן פיצוי לתובעת, ובהקשר זה יצויין כי התובעת
30 קיבלה תלושי שכר באופן מסודר.
31 לפיכך, **נדחית התביעה בגין אי מתן הודעה על תנאי העבודה.**



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 39280-06-14

19 יוני 2016

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37

18. תלושי השכר ואופן עריכתם

התובעת טענה כי תלושי השכר שקיבלה אינם תואמים את הדין, וכי לא מפורטים בהם ימי חופשה ומחלה.
מעיון בתלושי השכר עולה, כי נושא המחלה מוסדר בהם, וגם אם נפל בהם פגם טכני כזה או אחר, אין לומר כי הם ערוכים בניגוד לדין. יש לציין כי הנתבעת ניהלה דו"חות נוכחות מסודרים, ונושא ימי החופשה הוסדר על פי הדין, ואף הוכח כי התובעת קיבלה חופשה כדין.
לאור האמור לעיל, **נדחית התביעה בגין עריכת תלושי שכר בניגוד לדין.**

19. טענות הקיזוז הנוספות של הנתבעת

הנתבעת טענה טענות קיזוז נוספות בגין נזקים שנגרמו לה; בגין פגיעה בתדמית, מרירות בקרב העובדים ותחושת קיפוח, וכן הוצאת שם רע.
יש לקבל את טענת התובעת בנושא זה, ואנו קובעים כי מדובר בטענות קיזוז לא מבוססות ולא מפורטות. בנוסף, מדובר בטענות שלא הוכחו ולו לכאורה.
לפיכך, נדחות טענות הקיזוז הנוספות של הנתבעת.

אחרית דבר

20. לאור כל האמור לעיל, זכאית התובעת לקבלת הסכומים הבאים:

- א. פיצויי פיטורים - 11,100 ₪.
- ב. פיצוי בגין 60 הימים שלאחר תום חופשת הלידה - 8,594 ₪.
- ג. פיצוי בגין הפרת הוראות חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה - 15,000 ₪.
- ד. דמי הבראה - 2,109 ₪.

סה"כ: 36,803 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 39280-06-14

19 יוני 2016

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
21. מנגד, לנתבעת זכות קיזוז בגובה הסכומים הבאים:
- א. בגין תשלום חופשה ביתר - סך של 3,332 ₪.
ב. בגין אי מתן הודעה מוקדמת - סך של 4,297 ₪.
-
- סה"כ: 7,629 ₪.
22. לאור כל האמור לעיל, התובעת זכאית לסך של 36,803 ₪, ממנו יש לקזז סך של 7,629 ₪.
- לפיכך, תשלם הנתבעת לתובעת סך של 29,174 ₪.** סכום זה ישולם בתוך 30 יום מהמצאת פסק הדין, שאם לא כן, הוא יישא ריבית והצמדה כדין מהיום ועד לתשלום בפועל.
- לא מצאנו לנכון להשית פיצויי הלנה על פיצויי הפיטורים שנפסקו, באשר התרשמנו כי עסקינן במחלוקת כנה. לאור הנסיבות שהוכחו, די בהשתת ריבית והצמדה כדין מן המועד כמפורט לעיל.
- בנסיבות העניין, כל צד יישא בהוצאותיו.
23. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 יום מהמצאת פסק הדין.
- ניתן היום, י"ג סיוון תשע"ו, (19 יוני 2016), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.**

גב' עינת רוט
נציגת ציבור (מעסיקים)

יוסף יוספי, שופט

מר שמואל משה
נציג ציבור (עובדים)

26
27