

- 1 -



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4673-06 מלגית מ

מנכ"ל
כ"ה השופטות נטע רות
נ.צ. מר גרשון עמל
נ.צ. מר דוד נט

התובעת
פלוגת
ע"ר ב"כ ע"ד שיר-אל נקדימון

נ ג ד

הנתבע
נ"ר ב"כ ע"ד טל קדש

פסק - דין

- 1
- 2
- 3
- 4 1. השאלות המרכזיות שהובאו לפתחנו במסגרת חליץ זה הינן - האם הופלטה התובעת מהחמת
- 5 הריונה והאם פוטרה מעבודתה על רקע היעדרויות מעבודתה בשל הריונה בניגוד לחוק עבודת
- 6 נשים, התשי"ד-1954 ו/או לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן
- 7 בהתאמה: "חוק עבודת נשים" ו"חוק שוויון ההזדמנויות").
- 8 סיפור המעשה בתמציתו כב טביב תדינמיקה שתובילה למשבר אמון קשה בין הצדדים זמן קצר
- 9 בלבד לאחר תחילת יחסיהם ולאחר שחרינה של התובעת הציב בפניה אתגרים קשים, שהקרינו
- 10 וחשליכו על ציפיותיהם התודיות של הצדדים ולמרבית הצער תחילו אכזבה ועוגמת נפש
- 11 לשניהם.
- 12
- 13 2. בחתום להכרעה בשאלות שפורטו בפתיח תקבע זכאותה של התובעת לשורה של סעדים אותם
- 14 תבעה: פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, הפסד פיצויי פיטורים, אובדן חכנסה והודעה מוקדמת,
- 15 פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים וחוק שוויון ההזדמנויות, וכן זכאותה לתשלום שכר עבודה,
- 16 פדיון חופשה וחרוזר חוצאות נסיעה.
- 17 כמו כן, מונחת בפנינו תביעה שכלגד במסגרתה עתר הנתבע לפיצוי בגין נזקים שגרמה לו לטענתו
- 18 התובעת בשל רשלנותה.
- 19
- 20 3. הנתבע הינו רואה חשבון ובעליו של משרד לראיית חשבון. בתקופה הרלוונטית לתביעה העסיק
- 21 הנתבע כ-4 עובדות ועובדים, ובכלל אלה אף התובעת.
- 22
- 23 4. התובעת הועסקה על ידי הנתבע כעובדת שעתית החל מיום 10/4/05 ועד ליום 1/9/05 בתפקיד
- 24 של יועצת מס ומנהלת חשבונות. נסיבות סיום עבודתה שנויות במחלוקת: בעוד התובעת טוענת



בית דין אחרי לעבודת בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 פלוגת ב' [REDACTED]

- 1 כי היא פוטרת, הרי הנתבע שזע כי התובעת התפטרה בלא ליתן הודעה מוקדמת כמתחייב על פי
2 חוק.
3
4 על פי הסכם העסקה שנערך בין הצדדים התעסקה התובעת 5 ימים בשבוע בימים א'-ה' בין
5 השעות 8:00-14:00 ושכרה הסתכם בסך של 20 ש"ח לשעה בתוספת פרמיה. ביום 1/6/05 נערך
6 בין הצדדים הסכם נוסף לפיו התעמד שכרה של התובעת על סך של 25 ש"ח לשעה ללא תשלום
7 פרמיה.
8
9 בעת קבלתה לעבודה חיימה התובעת בתודש השני להריגות, כאשר על הריגות זה הודיעה לנתבע
10 כחודש לאחר קבלתה לעבודה.
11
12 לאחר תאריכה חודשי עבודה, במהלך חודש אוגוסט 2005, בעת בדיקה שגרתית שבוצעה
13 במסגרת מעקב הריגות, נמצא חשד לגדילה בלתי תקינה של העובר שנשארה ברחמה התובעת
14 ומשכך, הומלץ לה לערוך בדיקות רפואיות נוספות נ"אח נספח 2 לתצהיר התובעת.
15 התובעת הודיעה על ממצא זה לנתבע במהלך חודש אוגוסט 2005, כאשר לדבריה הנתבע הגיב
16 לדברים בחוסר אמון, הטיח בה האשמות שהוא כי היא "משקרת" לו ומאו חתל להתנכל לה,
17 לתשפלה ולצער עליה בפני עובדים אחרים נ"אח – סעיף 16-17 לתצהיר התובעת.
18 חוסימה התובעת וטענה כי הנתבע גילה מודת רוח מהיעדריותיה – שנבע לשיטתה מהריגות –
19 טען בפניה כי אין לתן הצדקה וכי הן משבשות את סדר העבודה, "עקץ אותה בכל הזדמנות"
20 בקשר לבדיקות שנאלצה לעבור וכן הלץ את שכרה, כמו גם את שכרם של ער עובדי המשרד,
21 בעבור חודש 7/05. לגרסת התובעת, בהמשך הנתבע אף חפלה אותה לרעה בחשואה ליתר
22 עובדי וזאת עת שהתמיד בחלנת שכרה גם לאחר ששילם את שכרם של ער עובדי במהלך
23 חודש אוגוסט 2005 נ"אח – סעיף 18-20 לתצהיר התובעת.
24 חוסימה התובעת וטענה כי בשל התנהלות הנתבע אשר סיכנה את מצבה הבריאותי היא
25 "הרימה ידיים" והודיעה לו באמצע חודש אוגוסט על כוונתה לעזוב את עבודתה (החל מחודש
26 9/05), תוך מתן הודעה מוקדמת של שבועיים ימים. עם זאת, לדבריה, לאחר שהודיעה על
27 התפטרותה וביום 30.8.05 ביקש אותה הנתבע להמשיך בעבודתה עד למועד הלידה, תוך שהוא
28 מבטיח לשלם את שכרה לחודש יולי 2005 ואילו היא (התובעת) הסכימה להצעה מתוך תקווה
29 שהנתבע ישנה את דרכיו, "יפתח דף חדש" ויחול להתנכל לה.
30
31 נתבע אינו חולק על כך שהתובעת הודיעה על התפטרותה באמצע חודש אוגוסט 2005 וכן על
32 כך שהוא פנה לתובעת בבקשה להמשיך בעבודתה, אלא שלדבריו בעקבות פניה זו הסכימה
33 התובעת להמשיך בעבודתה רק עד יום 15/9/05 במטרה לערוך חפיה לפחיתות.



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 פלוגית ז' תשס"ה

- 1 דא עקא, שלדברי חתומי, בפועל גם במהלך התקופה שהחל מאמצע חודש אוגוסט ואילך
- 2 התובעת נעדרה מן העבודה באופן שלא איפשר את ביצוע החפיפה כאמור.
- 3
- 4 9. אין מחלוקת על כך כי ביום 30/8/05 ובקשות חילופי דברים שהיו בין הצדדים, כתב התובע
- 5 לתובעת מכתב, במסגרתו התבקשה לפרט את תוכניותיה לגבי המשך עבודתה אצלו.
- 6 מפאת חשיבות הדברים להכרעה מצאנו להביא את תוכן המכתב כלשונו, כדלקמן:
- 7 "1. מזה תקופה ארוכה (כחודש) אני מבקש לדעת מהן התנאים וההצעות
- 8 לגבי העבודה במשרד, לאחר שהבנתי משיחתנו בעבר שאינך בטוחה כי
- 9 תרצי להמשיך לעבוד במשרד לאחר חמישה חודשים.
- 10 2. מאחר ועלי לחבטן את פעילותי הסדירה והתקינה של המשרד עלי לדעת
- 11 מה מצבת כח אדם שעומדת לרשותי ומאחר ויש לך חפיק ממתח בנושא
- 12 המיסים - אני הודאות ששידורתי לי מקשה על מאור.
- 13 3. ככל הידוע לי:
- 14 א. מאריך משוער ללידה הינו אמצע נובמבר 2005.
- 15 ב. עד לשעור הלידה את אמורה להמשיך בעבודה.
- 16 ג. מיד אחרי חופשת חלידה - את אמורה לחזור לעבודה.
- 17 4. אני מאדע לך שעד הלידה יהיו ימים/שעות שוטטותי להעדר בשל בדיקות
- 18 דמאיות וחבר נלקח בחשבון, אלא שיש לחזור על כך למחוז שבעתיים
- 19 מראש (בכל שניתן).
- 20 5. נא פרטי בסדר בזמנתי את המבוא, נכון להיום.
- 21 6. מבקש לקבל תשובה חיונה, לאור הזמן הארוך שאני מבקש פרטים אלו."
- 22 (ראה - נספח 1 לתצהיר התובעת).
- 23
- 24 10. אין חולק אף על כך כי התובעת השיבה למכתב זה במכתב מיום 31/8/08 לאמור:
- 25 "לאור פנייתך לרישום תכניתי ותכנוני לגבי המשך העבודה במשרד, הריני
- 26 מציגה אותם להלן:
- 27 1. בעקבות ממצאים ומאיים חוגגר המעקב על התפתחות התקנתה של
- 28 חריגה. דבר זה צריך העדרות מרובה ממקום העבודה בנוסף להיעדרות
- 29 לצורך בדיקות שלא ביצעתי במהלך חריגתי. מפאת הנסיבות הקיימות,
- 30 אשר התפתחו במהלך ההדיון ואלא ניתן היה לצפות חריגתי לך מראש
- 31 על פי החוק על הפסקת העבודה בתאריך 15/9/05 תוך התחשבות במצבי
- 32 המשרד.
- 33 2. לאחר חמישה חודשי ברצוני לשלב לימודים וברצוני להמשיך עבודתי
- 34 בתחום. אין בידי נתונים נכון להיום מהם מסלולי הלימוד שבהם אבחר.
- 35 לשם כך עלי לערוך החלטות אשר דורשות מבחנותי זמן ושיקול דעת. כדי
- 36 למנוע הימצאות של חוסר ודאות. אשתדל להעביר את החלטתי בהערכה
- 37 זמן של חודש עד חודש וחצי מהיום."
- 38 (ראה - נספח 2 לתצהיר התובעת).
- 39
- 40 11. התובעת כאמור אינה מכחישה את כתיבת המכתב מיום 31/8/05, ממנו עלה כי היא אכן
- 41 הודיעה על הפסקת עבודתה באמצע חודש ספטמבר 2005, אלא שלדבריה התנבע "הכחש לה"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 פלוגית נ' ~~התובעת~~

- את תוכנו. את "כניסתה" לתכתיב של התנבע הסבירה התובעת בחשש פן לא ישולם לה שכרה בעבור חודש יולי 2005 ^{ראה סעי' 33 לתצהירה}. עם זאת, התובעת לא ציינה מהם אותם דברים שהכתיב לה התנבע ואשר לטענתה לא היו מקובלים עליה או לא שיקפו את כוונתה או את המציאות כהחיייתה כפי שהייתה בעת כתיבתם.
12. אין מחלוקת על כך כי חרף האמור ובפועל נפסקה עבודתה של התובעת כבר ביום 1/9/05, כאשר בין הצדדים נטושה מחלוקת באשר לנסיבות הפסקת העבודה במועד זה: התובעת טוענת כי בניגוד להסכמות שהיו בינה לבין התנבע לפיון היא תמשיך לעבוד אצלו לפחות עד למועד הלידה, הרי שהיא זמנה ביום 1/9/05 לשיחה במהלכה הטיח בה התנבע האשמות שווא לפיון היא מנסה "לשחוט ולזמנה" אותו באמצעות "בדיקות רפואיות". לדברי התובעת, בשיחה זו אף אמר לה התנבע כי אין בכוונתו לשלם את שכרה ולבסוף פטר אותה לאלתר וצחק עליה כי "אין לי מה לעשות במשרד הזה יותר" ^{ראה – סעי' 35-36 לתצהיר התובעת}.
- מאידך העיד התנבע (בחקירתו הנגדית) כי ביום 1/9/05 הגיעה התובעת למשרד לאחר היעדרות וכי היא סבה על עקביה העזבה אותו ביוזמתה כחצי שעה לאחר שהגיעה, בלא שקדם לעזיבתה אירוע ילא נעים" ^{ראה – עמוד 12 לפירוט קול' ט' 19-25}.
- משמע - בעוד התובעת טוענת כי היא נמנה לתנבע תודעת התפטרות בשל ההתנכלות שהתנכל לה על רקע היעדרותה מתחנת הריונה, כי הצדדים הסכימו מאוחר יותר על פניית "דף חדש" ועל המשך עבודתה עד למועד הלידה וכי בניגוד להסכמה זו התנבע פטר אותה ביום 1/9/05 בבגשת פנים, חרי שהתנבע טוען כי התובעת חרדיעה על התפטרותה במהלך חודש אוגוסט - בתוקף מאמצע חודש ספטמבר 2005 - וכי מטעמים השמורים עמה עזבה את עבודתה קודם לכן כבר ביום 1/9/05.
- כמו כן עולה - כי מאז ותחילת חודש אוגוסט ועד היום לא שולם לתובעת שכר עבור חודשים יולי ואוגוסט 2005. עובדה אותה נימק התנבע ב"קיוויו" שעד משכרה של התובעת בגין נזקים (נטענים) שנגרמו ללקוחותיו בשל רשלנותה ^{ראה וספ' י' לתצהיר התובעת}.

הכרעה

הביעתה של התובעת

נסיבות סיום יחסי העבודה והסעדים והנזקים מכך

13. על מנת להכריע בשאלות האם התובעת התפטרה או פוטרה והאם נסיבות סיום עבודתה היו קשורות להריונה, אם לאו, יש צורך להכריע בשאלות שפורטו לעיל תוך בחינה דקדקנית - חמשיקה אולי לגבול חסרנות שאין מפניה מנוס במקרה זין - חמחייבת היוקקות "לפרטים הקטנים" ובעיקר לאלה מהם הנוגעים לשורש הסכסוך הנעוץ בחיעדרויות התובעת. בחינה דקדקנית זו נמנה לשאלה האם היו תהיעדרויות של התובעת מוצקות ומנומקות כדין



בית דין אשר לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 פלוגית ב'

- 1 במסגרת מעקב הריון או שמא חרגו ההיעדרויות חלל מתחום השימוש הראוי בזכות טוקנית על
- 2 פי חוק.
- 3 לבחינה זו נדרש מיד לאחר שמעמד תחילה ובקצרה על המנוחה הערמטיבי המסדיר את סוגיית
- 4 ההיעדרויות בתקופת ההריון, כדלקמן:
- 5
- 6 14. זכאותה של אשה בהריון להעדר מהעבודה בעת חריגה לצורך ביצוע בדיקות רפואיות ופיקוח
- 7 רפואי עוגנה במסגרת סעיף 7 לחוק עבודה נשים. סעיף 70 לחוק חניל קובע הוראה כללית
- 8 בנושא היעדרויות, לאמור:
- 9 **"עובדת רשאית להיעדר מהעבודה:**
- 10 **(1) בחושי ההריון, אם אישר רופא בבית מי מעבה הרפואי לרגל ההריון**
- 11 **פחיים זאת ובמידת שאישר, דין היעדרות למי פסקה זו כדין היעדרות**
- 12 **פסקה מוחלה, אלא אם כן העובדת זכאית לגמלה לשמירת הידיון למי**
- 13 **סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995, בלבד**
- 14 **תקופת זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל ההיעדרות מבזה דין אחר,**
- 15 **הטבה קיבוצי או הורה עבודה; היעדרות טובה פסקה זו לא תמנה בזמנות**
- 16 **התלויות בזהק של העובדת אצל מעבידה."**
- 17
- 18 סעיף 7(ח) לחוק חניל המסדיר ספציפית את הזכאות להעדר מהעבודה ללא ניכוי מחשכר
- 19 ולצורך פיקוח רפואי במשך חודשי ההריון, קובע לאמור:
- 20 **"(1) בלי לגרע מהזכאות סעיף קטן (1)(א), רשאית עובדת להיעדר מהעבודה,**
- 21 **ללא ניכוי משכר עבודה, לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההריון**
- 22 **ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון המנשים על ידי רופא נשים**
- 23 **או חנעשים בעתה לבריאות האם והילד שאישר משרד הבריאות (להלן**
- 24 **- התחנה), לרבות בדיקות שגרתיות כאמור הנערכות מחוץ לתחנה על פי**
- 25 **הפצית התחנה,**
- 26 **במסקה זו, 'רופא נשים' - רופא מורשת בל תואר מופנה ביילוד**
- 27 **ובלינקולוניה שגרת על פי פקודת הרופאים (נוסח חדש), תשל"ז-1976**
- 28 **(להלן - הפקודה), או רופא מורשה המתמחה לקריאת קבלת התואר**
- 29 **האמור, במוסד מוכר למי הפקודה, במיקומו של רופא בלל התואר האמור.**
- 30 **(2) תקופת ההיעדרות מהעבודה כאמור במסקה (1) לא תעלה על אחת סאלה:**
- 31 **(א) לעי אשה העובדת שבע עבודה מלא, בנהוג במקום עבודתה, יונה**
- 32 **מארגל שעות מיום - 40 שעות במשך חודשי ההריון;**
- 33 **"...**
- 34
- 35 עולה אמור מהאמור כי התובעת חתנה זכאית להעדר מהעבודה לצורך ביצוע הבדיקות
- 36 הדרושות לשם פיקוח על ההריון ללא ניכוי משכר ותן המצאת אישורים רפואיים, כאשר
- 37 החוק אף קבע את "מתחם" ההיעדרות וחמסיד אותה במקרה של עובדת המועסקת שבע
- 38 עבודה מלא ויותר מ-4 שעות ביום, על 40 שעות במשך חודשי ההריון.
- 39



בית דין אחרי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 פלוגית נ' ~~התאחדות העובדים~~

15. לצורך חכרנה בשאלת המימוש הלכה למעשה של זכות זו במקרה של התובעת יש להידרש
1 כאמור לרישומים מזמן אמת באשר להיעדרותה ולאישורי המחלטה שהמציאה על רקע
2 חוראות חוק עבודת נשים.
3
4 עיון בדו"חות הנוכחות של התובעת מלמד - כי בחודשים 6-7/05 חיו מספר ימים בהם עבדה
5 התובעת בחיקף פחות מהרגיל והקדימה לצאת מעבודתה ליתכן שלצורך ביצוע בדיקות
6 רפואיות: 20/6, 22/6, 6-7/7, 11/7, 18/7, 20/7 ו-24/7.
7 בנוסף התובעת נעדרה מספר ימים בשל מחלת ילד: בחודש 5/05 - 5 ימים, בחודש 6/05 - יום
8 אחד ובחודש 7/05 - יום אחד.
9
10 מסי ההיעדרות של התובעת נעשה תכופ יותר במהלך חודש 8/05, או תחלה התובעת לחזור
11 מעבודתה - לטענתה, לצורך בדיקות ומחמת מצבה החירוני - משך ימים שלמים. זאת,
12 במתעדים: 2/8, 15-16/8, 18/8, 22/8, 24/8, 28-29/8. התובעת המציאה אישורים רפואיים
13 המתירים לכל הימים הללו.
14 מדו"חות הנוכחות שהוגשו עולה - כי במהלך חודש אוגוסט 2005 נעדרה התובעת מהעבודה
15 משך שעות ארוכות במועדים נוספים ובחיקף כדלקמן: ביום 11/8 עבדה התובעת 3.15 שעות,
16 ביום 17/8 עבדה 20 דקות, ביום 30/8 עבדה 2.45 שעות וביום 31/8 עבדה 4.1 שעות. התובעת לא
17 המציאה אישורים רפואיים ביחס להיעדרותה בימים אלה.
18 גם ביקר הימים בהם עבדה התובעת בחודש 8/05 היא לא השלימה 6 שעות עבודה בהתאם
19 לחיקף משרתה המוסכם.
20
21 16. יוצא אפוא כי בחודש 8/05 בלבד ובשים לב לכך שהיקף משרתה של התובעת השתרע על פני 6
22 שעות עבודה ביום, נעדרה התובעת למעלה מ-50 שעות מעבר למכסה המירבית של ימי
23 ההיעדרות בשכר הקבוע בחוק עבודת נשים. מעבר לכך, החסירה התובעת מדי יום בו עבדה
24 מעבר ל-5 שעות, בין 15-30 דקי.
25
26 17. על מנת להשלים את שרטוטו של התמונה הכוללת אין יש לבחון גם את המסמכים והאישורים
27 הרפואיים שהצגה התובעת על מנת להצדיק את ימי ההיעדרות כמפורט לעיל לרופא, ואלה הם
28 המסמכים:
29 * אישור על בדיקת אולטרא-סאונד מיום 20.6.05.
30 * אישור על בדיקת דם וביקור אצל רופא במרפאה מיום 6.7.08.
31 * אישור על בדיקת אולטרא-סאונד שבוצעה בקופת חולים כללית מיום 2.8.05.
32 * אישור על ביקור אצל רופא במרפאה בשעות הצהריים מיום 10.8.08.
33 * אישור על ביקור אצל רופא נשים בשעות הצהריים מיום 15.8.08.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 מלגית נ' [REDACTED]

- 1 • אישור על בדיקת אולטרא-סאונד מיום 16.8.05 וכן ביקור אצל רופאה במרפאה בשעות
- 2 חבוקר.
- 3 • אישור על ביקור במרפאה בשעות חבוקר מיום 18.8.08.
- 4 • אישור על ביקור אצל רופאה במרפאה בשעות חבוקר מיום 22.8.08.
- 5 • אישור על בדיקת מעבדה מיום 24.8.08.
- 6 • אישור על בדיקת אולטרא-סאונד מיום 28.8.05.
- 7 • אישור על ביקור אצל רופאה במרפאה בשעות חבוקר מיום 29.8.08.
- 8
- 9 בתלק מן האישורים הרפואיים שהציגה התובעת נכתב באופן כללי וסתמי כי ההיעדרות היתה
- 10 בשעות חבוקר או הצהריים, אך לא נרשמו שעות ההיעדרות. זאת, על אף שבטופס המובנה של
- 11 האיטור נדרש רישום שכוה באופן חתואם את דרישות חוק עבודת נשים, הקובע את חיקף
- 12 ההיעדרות והמותרת בשכר כמותיחס לישעות עבודה".
- 13 מעבר לכך, התובעת מצידה אף לא הבחירה מדוע היה צורך בימי ההיעדרות מלאים גם שעה
- 14 שבאישורים הרפואיים נכתב כי ההיעדרות היתה בשעות חבוקר או הצהריים ומדוע היה צורך
- 15 בהיעדרות משך ימי עבודה מלאים לצורך ביקור אצל רופאה או לצורך בדיקת מעבדה.
- 16
- 17 18. בנסיבות הללו, גם אם טאמר שחיה מקום להתחשב ולגלות ורישות כלפי מצבה של התובעת
- 18 לנכות חריונה ובמיוחד נוכח הקשיים שליוו את חריונה - ולטעמנו אכן היה מקום ללות
- 19 רגישות כזו - הרי שגם התובעת מצידה, עם כל הקושי בפניו עמדה, נדרשה ללות עירנות למצב
- 20 בו מצוי היה הנתבע, שעמד מול שרשרת של היעדרויות תכופות שאינן מוצדקות כדבעי
- 21 במסמכים רפואיים. זאת במקום עבודה קטן יחסית, בו מורגש חסרונן של כל עובד ביתר שאת
- 22 ושעה שהיעדרויות התובעת הלכו והתכפז זמן קצר בלבד לאחר תחילת היחסים בין הצדדים,
- 23 טרים שחסיפוקו להבשיל יחסי האמון הנבגים עם הזמן. מצב דברים זה הוא שעורר בנתבע את
- 24 התחושה כי התובעת עושה שימוש בנסיבות הקשות אליהן נקלעה "כקרדום לחפור בו" ויכול
- 25 והיא מנצלת את זכויותיה "ניצול יתר". בנסיבות אלה ומיוחד שעה שעל פי גירסת התובעת היא
- 26 (התובעת) הייתה חיטב מודעת למורח רוחו של הנתבע, היה על התובעת לדקדק בקיום הוראות
- 27 החוק ולהציג בפני הנתבע אישורים רפואיים מפורטים כדין הנתונים הסבר מספק לצורך
- 28 בהיעדרות בכל שעה ושעה או להימנע מהיעדרות בלתי מוצדקת. משמע - לא נחטא לאמת אם
- 29 טאמר כי בנסיבות המקרה כפי שעמדנו עליהן לעיל, היה בהיעדרויות טאמור כדי לעורר חשד
- 30 בקרב "המעביד הסביר" ביחס לאפשרות של "משיכת עד מעבר לקצה" של הזכות להיעדר מן
- 31 העבודה במהלך תקופת החריון.



בית דין אחרי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 מלוגית נ/י

- 1 מאידך וכפי שגורמו לעיל, יש גרעין מסדים של אמת גם בורטות של התובעת בכל חנוגע לתובע
- 2 הלא חולמת של התובע, במיוחד נוכח נסיבות החריון של התובעת. נסיבות שעשויות היו
- 3 להשפיע על תפקודת של התובעת - על מצבה הרפואי וחנפשי כאחד.
- 4 כך למשל, על אף שסבורים אנו כי התובעת לא דייקה ואף הגזימה בתאור יחסן חמשפיל של
- 5 התובע, לעיתים תוך הוצאת דברים מחקשרם, חרי שנדמה כי התובע העזיף ללות יחס מתריס
- 6 כלפי העדריות בלתי מוצדקות בחלקן, חלף שיחה עניינית ומכבדת המבחינה לתובעת "ברחל
- 7 בתן הקטנה" אילו אישורים הוא מצפה ממנה להציג בפניו לחצדקת ההיעדרויות כנדרש על פי
- 8 החוק ועם אילו מן ההיעדרויות הספציפיות אין בכוחנו לחסכן.
- 9 גם את הלנת שכרה של התובעת בעבור חודש יולי 2005 יש לראות לטעמנו בחומרה יתרה בשים
- 10 לב לצורך המועצם של התובעת בתחושת ביטחון על רקע חריזנה ונסיבותיו. זאת על אף
- 11 שסבורים אנו כי במועד בו חודעה התובעת על הפסקת עבודתה באמצע חודש אוגוסט 2005 לא
- 12 היה קשר בין חתודעה כאמור לבין תגובותיו של התובע להיעדרויותיה מחמת חריזנה, לרבות
- 13 הלנת שכרה. זאת בשים לב לכך שבאותו מועד חולן שכרם של כל עובדי התובע ללא אבחנה
- 14 ביניהם.
- 15
- 16 19. תתרשמותנו היא כי הטעם המכריע להחלטתה של התובעת להפסיק את עבודתה כבר באמצע
- 17 חודש אוגוסט 2005 היה נעץ בבעיות הרפואיות שהתגלו ונתכן שבקושי חנפשי להתמודד עימן
- 18 במקביל לעבודתה. על כך ניתן ללמוד הן מלשונן המפורשת של מכתב ההתפטרות שכתבה
- 19 התובעת ע"א - נספח ו' לתצהית של התובעת, הן מהעובדה שההיעדרויות התכופות מן העבודה היו
- 20 לאחר חודעה על הפסקת עבודתה והן מן העובדה שהתובעת לא עשתה כל שניתן היה לצפות
- 21 על מנת לחצדיק את ההיעדרויותיה, לו אכן הצפה באמת ובתמים לשמור על מקום עבודתה.
- 22 במיוחד נכון הדבר בסיטואציה של עובדת שרק החלה לעשות את צעדיה הראשונים אצל
- 23 המעביד, טרם שהספיקו הצדדים לחבנות ביניהם יחסי אמון. לא מן הנמנע כי לו הייתה
- 24 התובעת נקלעת למצב רפואי זה עת שהייתה מועסקת בסביבת עבודה מוכרת ותומכת לאורך
- 25 שנים, חרי שהייתה החלטתה לגבי המשך עבודתה שונה. אולם בהעדרה של סביבת עבודה שכזו
- 26 אין סגי כדי ליצור את הנסיבות המצדיקות ההיחוסות לחודעת ההתפטרות של התובעת כאל
- 27 כפיטורים.
- 28
- 29 20. על רקע קביעותינו לעיל, אין אנו מקבלים אפוא את גירסת התובעת לפיה היא מסרה "חודעה
- 30 מפורשת" על רצונה להפסיק את עבודתה כבר באמצע חודש 8/05 מאחר והתובע הקשה עליה
- 31 לנחל מעקב אחר חריזנה וכי הוא התנכל לה על רקע חריזנה ע"א - כתב העדה למביעו שכנח.
- 32 זאת בשים לב לכך שמהאישורים הרפואיים ניתן כאמור ללמוד כי הבקורים התכופים אצל
- 33 גורמים רפואיים שונים היו לאתח מתן החודעה על הפסקת העבודה ביום 15.8.05 ולא לפני כן,



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 מלוגית נ' [REDACTED]

- 1 בשים לב לכך שמאישורים אלה ניתן ללמוד כי התובעת נודע על חסיגוך בתריונה כאמור סמוך
- 2 למחצית חודש אוגוסט 2014 – סעי 15-16 לתצהיר התובעת וכן בשים לב לאמור במכתב התובעת
- 3 מיום 31/8/05.
- 4
- 5 21. כמו כן, איננו מקבלים את גרסתה של התובעת כי היא סיכמה עם התובע לאחר שהודיעה על
- 6 התפטרותה על המשך עבודתה עד למועד הלידה. טענת התפטרות מניח וביה במכתבה מיום
- 7 31/8/05.
- 8 באומרו זאת, ערים אנו לטענתה של התובעת, לפיה התובע הוא "הכתוב" לה את מכתב
- 9 התפטרות הנ"ל (מיום 31/8/05), במסגרתו הודיעה הן על הפסקת עבודתה מטעמים רפואיים
- 10 והן על כניסתה לתוקף של התפטרות ביום 15/9/05. עם זאת, לא שוכנענו כי דברים אלה אכן
- 11 "הוסתבו" על ידי התובע. זאת, בין היתר, מחשש שגם לשיטתה של התובעת התובע היה
- 12 מעוניין בהמשך עבודתה ושינה שמכתבו של התובע מיום 30/8/05, עולה כי הוא ייתכן ל
- 13 (לתובעת) הבעת כוונה להמשיך בעבודתה עד למועד הלידה.
- 14 חיוק לגרסת התובע לפיה מכתבה של התובעת מיום 31/8/05 אכן שיקף את הסכמתה באשר
- 15 למועד כניסת התפטרות לתוקף ניתן למצוא אף בכתב התגובה לתביעת שכר, אותו כתבה
- 16 התובעת טרם שניתן לה ייצוג משפטי. במסמך זה כתבה התובעת כי לאור בקשת התובע מיום
- 17 30/8/05 וניכח האיום בדבר אי תשלום שכרה היא הסכימה להמשיך בעבודתה עד 15/9/05
- 18 כאשר על-פי דרישתו (של התובע) היא אף העלתה את הסכמתה על חתמה ביום 31/8/05 – ע"א –
- 19 סעי 1 לכתב התגובה בתביעה שכרה.
- 20
- 21 22. מכאן שנתר לו לחבריה במחלוקת הנוספת שבין הצדדים בכל הנוגע לסיבה להפסקת עבודתה
- 22 של התובעת כבר ביום 1/9/05 במקום במועד המוסכם – ביום 15/9/05 – ולמשמעות שיש ליתן
- 23 לכך, היה ויקבע כי עיקרי תהפסקה (המוקדם מן המוסכם) היה בעטיו של התובע.
- 24 נקדים אחרית לראשית ונציין כי גם בהקשר למחלוקת זו התקשו להשתכנע בעמדתה
- 25 העובדתית והמשפטית של התובעת כעולה מתצהירה, לפיה התובע "פטר" אותה אצלנו במועד
- 26 זה ויגירש אותה ממשרדו בכוח פנים לאחר שצק עליה כי היא "סוחטת" אותו ע"א – סעי 36
- 27 לתצהיר התובעת.
- 28
- 29 עם זאת, איננו שוללים את האפשרות כי התובע לא קיבל את התובעת באופן מסביר פנים
- 30 במועד זה, לאחר שנעדרה בחלק מימי העבודה שקדמו לו ביום 30/8/05 וכן ביום 31/8/05. זאת,
- 31 לאחר שורה של חידושים תכופות בחודש 8/05. כמו כן, אף איננו שוללים את האפשרות כי
- 32 התובע ביטא את מורת רוחו מחידושים התובעת, אשר לטעמו לא נובו במסמכים רפואיים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 מלגית נ"א

- 1 מספקים וחביתו לתחושש של חוסר אמון לקטן בליבו. עם זאת, מכאן ועד ל"סילוקה" של
- 2 התובעת מעבודתה בבושת פנים - רחוקה הדרך.
- 3
- 4 23. אישוש לאי הדיק שבגורסת התובעת באשר לאירועי יום 1/9/05 ניתן למצוא בגרסתה המתונה
- 5 יותר של התובעת לאירועי יום זה, כפי שמצאה ביטוייה בכתב התנגדה לתביעה שכנגד, במסגרתו
- 6 כתבה התובעת כי ביום 1/9/05 חטיה בה התבצע האשמות ועלבונות "הועברו לה משר כוזב"
- 7 לפניו אין היא רצויה במשרדו וכי נוכח אונתה זו היא עובדת את המשרד.
- 8 ריכוך נוסף של בגרסתה במהלך חקירתה חגדית, שם העידה כי במועד הנ"ל (1/9/05) "ענת לה
- 9 [התובעת] הרגשה שהיא מוותרת" נ"א - עמ' 6 למחשוקה ש' 10-18.
- 10
- 11 עוד יאמר - כי במסגרת חקירתה חגדית לא כפרה התובעת ברישומי חנוכחות שהציג התובע,
- 12 המלמדים על כך שהיא הגיעה לעבודה ביום 5/9/05. עובדה התומכת אף היא במסקנה כי
- 13 התובעת לא "סולקה" בבושת פנים מטעמה ביום 1/9/05 נ"א - עמ' 6 למחשוקה ש' 7-5.
- 14 למעלה מן הצורך יאמר - כי נוכח קביעתנו לעיל לפיה התובעת נתנה הודעת התפטרות באמצע
- 15 חודש 8/05 בעקף מיום 15/9/05, הרי שאפילו היה ממש בגרסתה ביחס לאירועי יום 1/9/05,
- 16 לא היה בכך ללמד כי בפיטורים מדובר. זאת להבדיל מויתור על עבודתה של התובעת בתקופת
- 17 החרדה המוקדמת שעד ליום 15/9/05.
- 18
- 19 24. לאור כל האמור, אנו קובעים אפוא כממצא עובדתי כי באמצע חודש אוגוסט 2005, סמוך לאחר
- 20 שוועת התובעת על הבעיות בהריונה, הודיעה התובעת לעובד על בעיות אלה וכן על כוונתה
- 21 להפסיק את עבודתה כתוצאה מהן.
- 22 כמו כן, אנו קובעים כי במהלך חודש 8/05 ובעיקר במחצית השנייה של חודש זה, לאחר גילוי
- 23 הקשיים בהריון, נעדרה התובעת תכופות מעבודתה אך לא חמצאה אישורים רפואיים
- 24 התומכים ומצדיקים את כל היעדרויותיה. זאת, על אף שהתבצע נתן לה לחבין כי היא עושה
- 25 שימוש לרעה בזכותה להיעדר בתקופת ההריון.
- 26 מנגד, סבורים אנו כי התבצע לא נהג בתום הלב ובדרך המקובלת כמצופה ביחס לעובדת במצבה
- 27 של התובעת. זאת, משלא חבירה לתובעת באופן הולם אילו אישורים רפואיים היא נדרשת
- 28 להציג על מנת להצדיק את היעדרויותיה ובאילו מההיעדרויות אין בכוונתו להכיר. כן סבורים
- 29 אנו כי התבצע לא פעל כחוק עת שהליק את שכרה של התובעת בעבור חודש קלי האוגוסט 2005,
- 30 תחילה ללא קשר להיעדרויותיה ולאחר מכן ותחל משלחי חודש אוגוסט 2005 הולך שכרה בשל
- 31 היעדרויותיה כאמור. היעדרויות אשר חלק מהן אכן נדרש לשם מעקב הריון, על רקע מצבה של
- 32 התובעת.



בית דין אחרי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4673-06 מלונת נ/א

- 1 כמו כן, אנו קובעים כי על פי בקשתו של התובע הגיעו הצדדים להסכמת, לפיה התובעת תפסיק
- 2 את עבודתה לאחר שהודיעה על התפטרותה רק באמצע חודש 9/05. אולם, בשל חילופי הדברים
- 3 שחיו בין הצדדים ביום 1/9/05, עבודתה של התובעת תופסקה ביום זה.
- 4
- 5 25. על רקע קביעותנו דלעיל המסקנה המתבקשת היא כי התובעת לא פוטרה ואף לא התפטרה בשל
- 6 נסיבות שהיו קשורות בעיקרן בהריונה, ישירות או בעקיפין, ואשר היו בשליטת התובע.
- 7 משכך, יש לדחות את כל רכיבי התביעה הנגזרים מטענת הפיטורים, לרבות טענות בענין אובדן
- 8 הכנסה לתקופת ההריון, תשלום בעבור התקופה המוגנת שלאחר הפיטורים, הפסד פיצויי
- 9 פיטורים ופיצויים בגין פיטורים בחוסר תום לב. עם זאת ומנגד, סבורים אנו כי התנהלות התובע
- 10 לאחר מתן הודעת התפטרות מאמצע חודש אוגוסט 2005 ואילך, זו שעניינה אי תשלום שכרה
- 11 של התובעת בעבור החודשים יולי ואוגוסט 2005 – מעבר להיותה הפרה של הוראות חוק הגנת
- 12 השכר - מחוץ הפרה של הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה וחוק עבודת נשים. זאת כפי
- 13 שיבאר בהמשך.
- 14
- 15 **הפרת הוראות חוק עבודת נשים ופגיעה בעקרון השוויון**
- 16 26. כפי שצוין לעיל, התבצע אונסם הפיק לתובעת תלושי שכר בגין החודשים יולי ואוגוסט 2005,
- 17 אך לא שילם לה דבר בגינם, כאשר בתלושי השכר שהופקו מופיע רישום בדבר "קיצוץ" סכומים
- 18 שונים בגין "מקדמות" ו"קיצות נזקים ללקוחות" נראו – נספח ו' לתצהיר התובעת. לטענת התובעת,
- 19 מזוהר בקיצוץ הנובע מן הנזקים אותם כביכול גרמה התובעת ללקוחותיו נזכה היעדרויותיה
- 20 ורשלנותה.
- 21 בחקירתו הנגדית הודה התובע כי הוא לא שילם לתובעת שכר בגין חודש 7/05 בעוד שליוור
- 22 העובדים שולם שכרם בעבור חודש זה, אף כי באיחור - ביום 19.8.05 (לאחר מתן הודעת
- 23 התפטרות על ידי התובעת). בהקשר זה יש לזכור כי המועד בו נדרש התובע לשלם את שכר
- 24 התובעת עבור חודש יולי 2005 קדם למועד בו תחלו היעדרויותיה התכופות ולמועד בו לטענת
- 25 התובע נעשו מעשים שתובילו להתגבשותו של הנזק שגרמה לו התובעת. חרף זאת בתור התובע
- 26 לחלין את השכר בגין חודש זה, תוך שהוא מפלה בהקשר זה את התובעת בחשומה לעובדים
- 27 אחרים שקיבלו בטופו של יום את שכרם. משנשאל התובע בחקירתו הנגדית מדוע "זכתה"
- 28 התובעת ליחס מיוחד זה הוא השיב תחילה כי התובעת לא הייתה במשרד במועד התשלום
- 29 (19.8.05) ו"תכניתה" לא היו נהירות לו ואילו בהמשך דבריו שינה טעמו וחזר לגרסה
- 30 המקורית שהועלתה במסגרת תצהירו, לפיה הדבר נבע מהתנהלות התובעת שלא ביצעה את
- 31 תפקידה בהנהלת החשבונות נראו – עמ' 10 למרסוקול שי' 20-3 וכן טע' 1.17 ו-1.20 לתצהיר התובע.
- 32



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 פלוגית ב'

27. נראה כי לא נחטא לאמת אם נאמר כי שתי הגרסאות על אף השוני ביניהן מובילות לעבר אותה סוגה של טענות, לפיהן שכרה של התובעת בעבור החודשים 7-8/05 הולך למעשה עד עצם היום הזה נוכח היעדרויותיה של התובעת שהלכו ותכפו החל מאמצע חודש אוגוסט 2005 לאחר מכן הודעת ההתפטרות. היעדרויות שהתנבע מצדו לא ראה להן הצדקה מספקת.
- אנו סבורים כי גם אם הייתה מידה מסוימת של צדק בטענות התנבע בכל חנוגה להיעדרויות בלתי מוצדקות של התובעת במקרים מסוימים, חרי שאלה התייחסו רובן ככולן לחודש אוגוסט 2005 - מועד מאוחר למועד בו היה על התנבע לשלם את שכרה של התובעת בעבור חודש יולי 2005 על פי הוראות חוק הגנת השכר. מכאן שהיעדרויות אלה או הנזקים שהן חסבו - לא יכלו לשמש עילה להפחתה בשכר, לקיצוץ או לאי תשלום שכר חודש יולי 2005.
- ואת, מעבר לכך שבין נזקים נמנים אלה התנבע כלל לא היה רשאי לקזז סכום כלשהו משכר חודש יולי 2005 על פי הוראות סעיף 25(א) לחוק הגנת השכר, חקובע רשימה סגורה של מקרים חמאפשרים קיצוץ כספים ממשכורתו של עובד וסכום שתובה לנכותו על פי חוק, תרומות שהעובד חסכים כי עובד, דמי חבר לארגון עובדים, דמי טיפול ארגוני, קנס שהוטל על עובד על פי חסכם קיבוצי או על פי חוק, תשלומים לקופת גמל, חוב על פי התחייבות בסתב מחוצבד למעביד, מקדמות על חשבון שכר עבודה, כאשר הנזקים כאמור אינם באים בגדר אחד המקרים המנויים בסעיף הנ"ל.
- אשר לשכר חודש אוגוסט 2005, חרי שגם אי תשלמו בנסיבות דגן אינו מוצדק וזאת על פי הכללים הנקוטים במסיקה ביהם לאמור בסעיף 25(ב) לחוק הגנת השכר, חקובע כדלקמן:
- "על אף האמור בסעיף קטן (א), חול עובד לעבוד אצל מעביד, ורשאי המעביד לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות"*
- על פי החלכה הפסוקה חדיבר "כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות" עניינו בחוב שאיננו שנוי במחלוקת ובסכום קצוב ומוכח נאח - דביע נ/ה-101 יעקב עמנואל נ' שופרסל בע"מ, פד"ע כח 241.
- בנסיבות אלה, על אף שסבורים אנו כי החלנה אחד פעמית וחמפלח של שכר התובעת, במהלך תקופת תעבודתה, לא היא שהביאה למותן הודעת ההתפטרות, חרי שעדיין סבורים אנו כי בהתנחלות זו טמונת הפרח של הוראות חוק עבודה נשים נאף של העקרונות העומדים בבסיסו של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. חוק שחוראותיו אמנם אינן חלות על התנבע באופן ישיר נוכח מספר העובדים שהנסיק נראה - סעיף 21(א) לחוק שוויון הזדמנויות וכן עמי 8 לפירוטקול שי 2-1, אולם עקרוניתיו - הנגזרים מתקנת הציבור - חלים אף חלים נראה - דביע 4191/07 אנשים רבנס נ' בית חדין הארצי לעבודה, פ"ד 530 (530).



בית דין אחרי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 מלונת נ' ~~התביעה~~

1 מסקנה זו נשענת על שני טעמים: הטעם הראשון קשור בעיקרו בהיבט הגרימתי של המניע
2 להתנהלות הנתבע ואילו הטעם השני קשור בטבורו להיבט התוצאתי של התנהלות זו:
3
4 אשר למניע – הרי שאף אם נניח כי חלק מהיעדרויות התובעת בחודש אוגוסט 2005 לא היה
5 מוצדק או לא היה מגונה באישורים רפואיים כדין, הרי שעדיין חוזר אינו נכון ביחס לכל
6 היעדרויותיה, שחלק ניכר מהן היה קשור לבדיקות או ביקורים במרפאה לחם נזקקת והתובעת
7 מחמת מצבה הרפואי במסגרת מעקב ההריון. אי לכך, משהנתבע התייחס לכל היעדרויות,
8 לרבות אלה המוצדקות במקשה אמת, כעילה לשלילת שכרה המלא של התובעת - לרבות השכר
9 המתיחס לחודש שקדם למתעד היעדרויות התכופות - הרי שבכך נשקל למעשה ההריון באופן
10 עקיף ופסול ונדן פגיעה בלתי מוצדקת בהכנסתה של התובעת.
11 אשר להיבט התוצאתי - הרי שהנתבע לא נתן את המשקל הראוי להשפעה המעצימה שעלולה
12 להיות לחלשת השכר, על ערעור הביטחון הכרוך בכך, על עובדת בהריון ובמיוחד בהריון מסוג זה
13 עימו והתמודדו התובעת.

שיעור הפיצוי לו זכאית התובעת

14
15 29. המסקנה המתבקשת מדבריו לעיל הינה אפוא כי הנתבע פעל למעשה בניגוד לסעיף 9א לחוק
16 עבודת נשים בהכנסתה של התובעת וכן הפלה את התובעת מחמת הריונה בהשוואה לעובדי
17 האחרים. זאת, שעה ששתי העילות מקנות כידוע לבית הדין סמכות לפסוק פיצוי גם אם לא
18 נגרם נזק של ממון נראה - סעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות או תקנת הציבור במקרה זו אין חלות תוצאות
19 לחוק וקיימת פגיעה בעיקרון המונח על פי חוק שוויון הזדמנויות וכן לסעיף 13 לחוק עבודת נשים.
20 אשר לשיקולים שעל בית הדין לחבואם בחשבון לצורך קביעת שיעור הפיצוי, הרי שבפסיקה
21 מקבע כזכור כי על בית הדין לשקול שורה של שיקולים ובהם אלה הצורך להרחיב מעביד
22 באמצעות "קנס אזרחי" מפעילות בלתי רצויה, באופן שיחפוך את האפליה בניגוד לחוק לבתי
23 כדאית נראה - דביע 3/129 שדון בלוסקין נ' איים אייזנברג, פד"ע ל' 481.
24
25 במקרה דנן ערים אנו כמובן לפגמים שנגלו בהתנהלות התובעת, כפי שעמדו עליהם לעיל. עם
26 זאת, סבורים אנו כי אין בהם לשלול את הזכאות לפיצוי, בשים לב לכך שהפיצוי אותו מוסמך
27 בית הדין לפסוק אף אם לא נגרם נזק של ממון, הן מכוח חוק שוויון הזדמנויות והן מכוח חוק
28 עבודת נשים, לא נועד לפצות את העובדת אך ורק על עוגמת נפש הנגרמת לה, אלא גם לשמש
29 אמצעי הרחמתי. אמצעי שנועד להתוות נורמות ראויות ביחסי העבודה ולסייע בהטמעת
30 עקרונות השוויון נראה - סעיף 61 לפס"ד עב 8377/05 מלונת נ' אלמגור, ניתן ביום 17.4.12.
31



בית דין אזרחי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 פלוגית נ' [REDACTED]

- 1 בגסיבות אלה ולאור שיעורי הפיצוי המרביים שנהוג לפסוק בגין הפרת חוראות החוקים הנ"ל,
- 2 כפי שאלה הותוו בפסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה, הרי שסבורים אנו כי יש לחייב את
- 3 חתבע בתשלום פיצוי בסך של 10,000 ש"ח.
- 4
- 5 30. מעבר לכך זכאית התובעת גם לשכר עבודה מלא בגין החודשים יולי ואוגוסט 2005 בהתאם
- 6 לסכום הנתבע ובסך של 5,375 ש"ח בתוספת פיצויי חלטה בסך של 1,000 ש"ח. זאת, מעבר
- 7 להפרכי הצמדה וריבית.
- 8 בקובענו את הסכום הכולל בגין שכר עבודה ופיצויי חלטה הבאנו בחשבון את עקרונות
- 9 המיוחדות לאורם נדרש בית הדין לקבוע את שיעור פיצויי החלטה, את העובדה שגסיבות החלטה
- 10 נלקחו בחשבון במסגרת פסיקת הפיצוי בגין הפרת עקרון השוויון וחוק עבודת נשים וכן את
- 11 ההיעדרויות חבלתי מוצדקות של התובעת.
- 12 כמו כן ובהעדר מחלוקת ביחס לסכומים שנתבעו בגין רכיבים אלה, זכאית התובעת לתשלום
- 13 דמי נסיעות בסך 304 ש"ח וכן לפדיון חופשה שנתית בסך 750 ש"ח.
- 14
- 15 **התביעה שכנגד**
- 16 31. נקדים ונאמר כי לדעתנו יש לדחות את התביעה שכנגד על כל רכיביה, ולחלן נמק קביעתנו:
- 17
- 18 32. התביעה שכנגד כללה מספר רכיבים ובכלל אלה – ייחוס נזקים שונים שגרמו ללקוחות בשל
- 19 איחור בהגשת דו"חות שנתיים, אי עדכון תוכנת משכורות, אי הכנת תלושי שכר לעובדים
- 20 לחודש 7/05 ועלות החכשרה שהכשיר חתבע את התובעת שירדה לטמיון לדבריו עקב חפזות
- 21 עבודתה של התובעת.
- 22
- 23 33. אשר לחכנת תלושי השכר לחודש 7/05 – הרי שמעדיפים אנו את גרסת התובעת כי היא עשתה
- 24 את כל הנדרש על מנת לחכין את התלושים במועד. מה גם שהתקופה שבמהלכה נעדרה הייתה
- 25 מאמצע חודש 8/05, כאשר הנתבע מצדו לא עשה את הנדרש על מנת לאשר את התלושים
- 26 ולשלם בתוצאם להם.
- 27 מעבר לכך לא הוכח הנזק שגרם לנתבע עקב המחזלים שחוא ייחס לתובעת בחקשר זה.
- 28
- 29 כמו כן, אנו דוחים את טענות הנתבע כי יש לחשיב לו את עלות החשקעה לכאורה שהשקיע
- 30 בחכשרת התובעת. הנתבע לא הראה מקור הסכמי המחייב את התובעת לחשיב לו את עלות
- 31 החכשרה ואף לא הצביע על נסיבות חריגות המצדיקות מתן תוסף לתניה מעין זו, גם לו הייתה.
- 32 חתבע אף לא הוכיח את היקף החשקעה בחכשרת התובעת ואת העובדה שחוא ירדה לטמיון.
- 33



בית דין אזור לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 4675-06 פלוגית נ' ~~א.ב.ג.~~

- 1 גם הטענות באשר לגרימת נזק ללקוחות נכח האיתור בהגשת דרישות כספיים אין בהן ממש,
2 בשים לב לתקופת העבודה הקצרה של התובעת ובשים לב לכך שמדובר בדרישות המתייחסות
3 לשנים עברו – לשנים 2002-2004. מעבר לכך הנתבע הוצעלם מחאחריות המוטלת עליו – כמנהל
4 המשרד – להגשת הדרישות במועד גם במקרה של עובד הנעדר מעבודתו באופן בלתי מתוכנן.
5
6 גם הפגיעה התדמיתית כלפי הלקוחות בשל אי עיכון תוכנית המשכורות טענת בעלמא,
7 אחריות של התובעת לא תוכחה ולא תוכח אף הנזק הנטען בשל פגיעה מעין זו.
8
9 34. לאור כל האמור אנו דוחים אפוא את התביעה שכנגד במלואה.
10
11 **סוף דבר**
12 35. לאור כל האמור לעיל, הרי התביעה שכנגד נדחת במלואה ואילו לגבי תביעת התובעת, הרי
13 שאנו מחייבים את הנתבע לשלם לתובעת, תוך 30 יום מהמועד בו יומצא לו פסי"ד זה, את
14 הסכומים הבאים:
- 15 • סך של 5,375 ש"ח בגין שכר עבודה, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.9.05 ועד
16 למועד התשלום בפועל.
 - 17 • סך של 1,000 ש"ח בגין פיצוי הלנה.
 - 18 • סך של 304 ש"ח בגין נזיקות, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.9.05 ועד
19 למועד התשלום בפועל.
 - 20 • סך של 750 ש"ח בגין מדין חופשה שנתית, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום
21 1.9.05 ועד למועד התשלום בפועל.
 - 22 • סך של 10,000 ש"ח בפיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות וחוק עבודת נשים.
 - 23 • הוצאות משפט בסך 2,000 ש"ח.
 - 24
 - 25 36. המזכירות תשלח הסנק מפס"ד זה לצדדים בדואר.
 - 26
 - 27 ניתן היום, ג' בתשרי תשע"ג (19.9.12), בהעדר הצדדים.
 - 28
 - 29
 - 30
 - 31
- נ.צ. מר גרשון עמל
נ.צ. מר דוד נס
נ.צ. מר רחל שופטת
- פלוגית: רפא עננה-רז