|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו** | | |
|  | | |
| GLORIA INNOCENT CHIZOBA נ' אלי ארזי ואח' | | 3 אפר 2017 37922-10-14 |
|  | | |
| **השופטת** | שרון אלקיים | |
|  | | |
| **תובעת** | GLORIA INNOCENT CHIZOBA ע"י עו"ד רפאלי | |
|  | | |
|  | **- נגד -** |  |
|  | | |
| **נתבעים** | 1. אלי ארזי 2. ויקי ארזי  ע"י עו"ד לוי | |

**פסק דין**

|  |
| --- |
|  |

1.התובעת, אזרחית ניגריה, הועסקה כעובדת משק בית אצל הנתבעים.

התובעת עתרה לתשלום פיצויי פיטורין, תמורת הודעה מוקדמת, שכר עבודה עבור התקופה בה שהתה בחופשת לידה וכן זכויות סוציאליות נוספות.

2.**ואלו העובדות הרלוונטיות, כפי שהן עולות מכתבי הטענות, כמו גם מעדויות הצדדים והמסמכים אשר צורפו לעדותם:**

א.התובעת הועסקה אצל הנתבעים בעבודות משק בית. בתחילה הועסקה במשרה מלאה וכן התגוררה בבית הנתבעים ובהמשך הועסקה במשרה חלקית. בין הצדדים מחלוקת אשר למועד תחילת ההעסקה ונשוב לנקודה זו בהמשך.

ב.הנתבעים מסרו לתובעת 3 תלושי שכר בגין חודשים יולי-ספטמבר 2012 שהונפקו על שם מחסני אופנה שהיא חברה העוסקת בקמעונאות של ביגוד ונמצאת בבעלות בן דוד של הנתבע.

ג.התובעת ילדה בת בחודש נובמבר 2012.

ד.בחודש אפריל 2013 התובעת שבה לעבודה במתכונת העסקה חלקית. בין הצדדים קיימת מחלוקת אשר להיקף ההעסקה ונשוב לנקודה זו בהמשך.

ה.התובעת ילדה תאומות פגות בחודש ביום 19.4.14. הילדות שוחררו מבית החולים בחודש יוני 2014.

3.עדים:

מטעם התובעת העידו התובעת עצמה וכן מר איג'קווי ברטולומה (להלן- מר ברטולומה).

מטעם הנתבעים העיד הנתבע 1, מר אלי ארזי (להלן- מר ארזי).

**דיון והכרעה**

4.בשלב זה דרך הילוכנו תהיה כדלקמן: בשלב הראשון נדון ונכריע ביחס לתקופת ההעסקה וגובה השכר, בטרם יצאה התובעת לחופשת הלידה הראשונה וכפועל יוצא מכך בשאלת זכאותה לדמי לידה. לאחר מכן, נכריע בשאלת היקף המשרה בטרם יצאה לחופשת הלידה השנייה ונסיבות סיום העסקתה. לבסוף, נכריע בשאלת זכאותה של התובעת לסעדים הנתבעים על ידה לאור קביעותינו בשני השלבים הראשונים.

**מועד תחילת העסקתה של התובעת ושכרה הקובע**

5.**התובעת טוענת** כי החלה להיות מועסקת בביתם של הנתבעים בחודש נובמבר 2011.

**הנתבעים טוענים** כי העסיקו את התובעת שלושה חודשים בלבד טרם יציאתה לחופשת הלידה, בין החודשים יולי-ספטמבר 2012.

6.**אשר לדעתנו יאמר כי** לאחר שבחנו את מכלול הראיות בפנינו וטענות הצדדים, הגענו לכלל מסקנה כי עדיפה ומהימנה עלינו גרסתה של התובעת על פני גרסתו של הנתבע ונפרט טעמנו לכך להלן.

7.התובעת העידה כי החלה לעבוד אצל הנתבעים ביום 19.11.11 וכי היא הובאה למקום על ידי חבר בשם "לוקי". התובעת ולוקי הגיעו לביתם של הנתבעים במוצ"ש ה-18.11.11 ולאחר שסיכמו את הפרטים, החלה התובעת בעבודתה למחרת אותו היום. עוד העידה כי מר ארזי שילם ללוקי כסף על שסידר לו את העובדת.

עדותה של התובעת נתמכה בעדותו של לוקי (מר ברטולומה) אשר העיד כי הוא רשם את התאריך שבו קישר בין התובעת לבין מר ארזי במסמך אותו הוא שומר בביתו. מר ברטולומה אישר את גרסת התובעת לפיה הוא לקח את התובעת לביתו של מר ארזי במוצאי שבת וכי היא החלה לעבוד למחרת. עוד העיד כי מר ארזי שילם לו בעבור עסקת התיווך 600 ₪.

8.מר ארזי אישר כי לוקי הוא זה שקישר בינו לבין התובעת וכי הוא אף שילם לו כסף עבור התיווך. עוד אישר כי התובעת הגיעה מלווה באותו לוקי לביתו בתחילת העסקתה. עם זאת, מר ארזי העיד כי התובעת הייתה בהריון כשהחלה לעבוד. אמנם לטענתו, הוא לא ראה את סימני ההיריון אולם לדבריו, התובעת סיפרה על כך לאשתו כשבועיים שלושה לאחר תחילת עבודתה. אין בידינו לקבל גרסה כבושה זו שלא נטענה בכתב ההגנה ובתצהיר הנתבע. מעבר לכך, עדותו של הנתבע לפיה התובעת החלה לעבוד בחודש השישי ועבדה רק שלושה חודשים בטרם יצאה לחופשת לידה לא היתה מהימנה בעינינו ומעוררת תמיהות בעיקר נוכח העבודה הפיזית אותה נדרשה התובעת לבצע.

9.זאת ועוד, הנתבע העיד כי אשתו הגב' ויקי ארזי היא זו ששמעה מהתובעת אודות הריונה. עם זאת, ועל אף שגם היא נתבעת על ידי התובעת ועל אף שהנתבע העיד כי הוא ואשתו ניהלו שניהם את עבודת התובעת באופן יומיומי, לא הוגש תצהיר מטעמה של הגב' ארזי והיא לא באה להעיד בפנינו. לטענתו של מר ארזי הדבר נובע ממחלתה של הגב' ארזי, אולם לא ברור אם מחלתה היא זו שמנעה ממנה מלהגיש תצהיר או שמא סיבה עלומה אחרת. זאת, שעה שאף לא הוצג בפנינו כל אישור רפואי המצביע על מצבה הרפואי של הנתבעת.

מכאן, משעדותה של הנתבעת רלוונטית על מנת לשפוך אור על המחלוקות בין הצדדים ומשלא התייצבה להעיד אנו סבורים כי יש בכך כדי להחליש את גרסת הנתבעים בהתאם לכלל לפיו הימנעות מהבאת ראיה מצויה ורלוונטית מובילה למסקנה שאילו הובאה היא הייתה פועלת לרעתו של אותו צד שנמנע מהגשתה, ועל כן ההימנעות מחזקת את ראיות התביעה.

לא זו אף זו, אלא שהתובעת העידה כי הודיעה לגב' ארזי כי היא בהריון בחודש פברואר 2012, מועד בו כלל לא עבדה לפי גרסת הנתבעים. מאחר שכאמור הנתבעת 2 נמנעה מלסתור את גרסת התובעת, אזי שעדותה מקובלת עלינו בנקודה זו.

10.**כללו של דבר, לאחר ששקלנו את מכלול הראיות והעדויות בפנינו** **הגענו לכלל מסקנה כי התובעת החלה עבודתה אצל הנתבעים בחודש נובמבר 2011**.

11.מכאן, נעבור לבחון את היקף ההעסקה ושכרה של התובעת עד למועד יציאתה לחופשת הלידה הראשונה (להלן- תקופת ההעסקה הראשונה).

**התובעת** טוענת כי עבדה במשרה מלאה והתגוררה בביתם של הנתבעים. בתקופה זו השתכרה 4,800 ₪ לחודש ובנוסף קיבלה 100 ₪ בכל שבוע עבור נסיעות שכן בסופי שבוע נסעה לביתה.

הנתבע טוען שבחודשים יולי-ספטמבר 2012 התובעת עבדה במשרה מלאה. הנתבע בתצהירו מפרט את מתכונת העסקה כך:

**" בתחילה הועסקה העובדת במהלך חודשים יולי, אוגוסט, וספטמבר 2012 בלבד, במשרה מלאה. בחודשים אלו היתה מתכונת עבודה של התובעת באופן בו עבדה מדי יום החל מהשעה 08:00-13:00 בין השעות 13:00-17:00 שהתה בהפסקה ולא עבדה. והחל מהשעה 17:00-19:00 עבדה התובעת שעתיים נוספות. בכל שאר היממה כמו גם בהפסקה היתה התובעת חופשית לעשות כל שחפצה בו ולא נדרשה לעמוד לרשותנו". (הדגשות במקור).**

לעניין התמורה, טוען הנתבע שהתובעת השתכרה 4,000 ₪, בתוספת מגורים וכן דמי כיס עבור הוצאות שונות ונסיעות בסך 100 ₪ עבור כל שבוע עבודה.

12.אשר לדעתנו יאמר כי במחלוקת שבין גרסאות הצדדים עדיפה עלינו גרסת התובעת ונפרט טעמנו לכך.

**ראשית**, במהלך הדיון הוצגו לתובעת תלושי שכר בגין החודשים יולי- ספטמבר 2012 מהם עלה כי התובעת קיבלה לכאורה שכר בסך 4,000 ₪. התובעת העידה כי היא מזהה תלושים אלה אולם חזרה על גרסתה כי קיבלה שכר של 4,800 ₪ בניגוד למצוין בתלוש.

נציין כי קיימת הסכמה בין הצדדים כי התובעת קיבלה סך של 100 ₪ לשבוע כדמי נסיעות. עיון בתלושים מעלה כי רכיב זה לא נכלל בתלוש השכר, ועל כן מאחר שהנתבע הודה בתשלום אשר אינו מופיע בתלוש, הרי שיש בכך כדי לתמוך בגרסת התובעת באופן שנסתרת החזקה לפיה תלושי השכר משקפים את התשלום שניתן בפועל.

**שנית,** תלושי השכר הונפקו על שם "גרין מחסני אופנה", שהיא חברה העוסקת בקמעונאות של ביגוד הנמצאת בבעלות בן דוד של הנתבע. הנתבע אישר כי התובעת מעולם לא הועסקה על ידי חברת גרין ובכלל זה לא ניקתה את משרדיה וכי שכרה אף לא שולם לה על ידי חברת גרין בפועל.

לטעמנו, העובדה כי הונפקו לתובעת תלושי שכר עבור תקופה של שלושה חודשי עבודה בלבד על ידי חברה שמעולם לא העסיקה את התובעת, כאשר שוכנענו כי תלושי השכר אף אינם משקפים את מלוא התשלומים שהועברו לתובעת, מהווה ניסיון לזרות חול בעיני בית הדין וזאת אף לאור קביעתנו כי התובעת הועסקה החל מחודש נובמבר 2011.

**שלישית**, התובעת העידה כי קיבלה את התלושים מהנתבע שלושה חודשים לפני שעזבה, וכי היא התלוננה בפניו כי זה לא יכסה לה את הלידה, כשהיא מתכוונת לכך שמדובר בתקופה קצרה מידי מכדי להיות זכאית לדמי לידה מהביטוח הלאומי וכי למדה זאת ממכרים שונים. עדות זו מתיישבת עם דברי הנתבע שאישר כי הנפיק לתובעת תלושים כל חודש, אולם זאת רק על שלושת חודשי עבודתה האחרונים טרם הלידה.

**כללו של דבר, שוכנעו כי התובעת עבדה תקופה של שנה בטרם ילדה בפעם הראשונה וכי שכרה של התובעת בתקופה זו עמד על 4,800 ₪ נטו.**

**האם התובעת התפטרה בסמוך למועד לידתה הראשונה?**

13.**התובעת טוענת** כי לא התפטרה אלא עבדה באופן רציף עד הלידה, או אז יצאה לחופשת לידה ושבה לעבודתה מיד עם סיומה. עוד טוענת כי הנתבעים שינו את היקף משרתה עם חזרתה מחופשת הלידה.

**הנתבעים טוענים** שהתובעת הודיעה בחודש אוקטובר כי היא מפסיקה לעבוד באופן שיש לראות בה כמי שמתפטרת מעבודתה. התובעת ביקשה לשוב ולהיות מועסקת לאחר סיום חופשת הלידה והנתבעים נענו תוך שקבעו מתכונת העסקה שונה. לטענתם, התפטרות התובעת ניתקה את הרצף התעסוקתי של התובעת אצלם ועל כן תקופת ההעסקה הראשונה אינה נחשבת כוותק לצורך חישוב זכויותיה בתקופת ההעסקה השנייה.

14.**אשר לדעתנו יאמר כי** לא שוכנענו כי התובעת התפטרה בסמוך למועד הלידה הראשונה ועל כן נדחות טענות הנתבעים בהקשר זה. נפרט את הטעמים להלן.

**ראשית**, הנתבעים לא הציגו בפנינו כל ראיה להתפטרות התובעת בדמות מכתב התפטרות או הודעת סמס לפיה היא מודיעה על התפטרות או על קושי לבצע את עבודתה לנוכח הריונה ולידתה הקרבה.

**שנית,** גרסת הנתבע לעניין זה לא עשתה עלינו רושם מהימן. כך בתחילה העיד כי התובעת הודיעה בתחילת אוקטובר 2012 כי היא מתפטרת. אולם לאחר מכן שינה גרסתו לכך שהתובעת "הודיעה שהיא לא באה". בהמשך העיד כי:

"היא הלכה ללדת, היא לא התפטרה, היא אמרה שהיא לא יכולה להמשיך לעבוד".

מכאן, שמעדותו של הנתבע עולה כי התובעת לא התפטרה אלא לכל היותר הודיעה על קושי להמשיך בעבודה עד הלידה. לו התובעת הייתה מבוטחת כחוק על ידי הנתבעים, אזי שאפשר היה לראות בה כמי שהקדימה את חופשת הלידה שלה או כמי שניצלה ימי מחלה המגיעים לזכותה.

הנתבע לא ידע להצביע על תאריך מדויק בו עזבה התובעת את עבודתה. יתרה מכך, הנתבע אישר כי התובעת סידרה כי שתי חברות שלה יחליפו אותה במהלך חופשת הלידה. לטעמנו, אין זה סביר שעובדת שהתפטרה תדאג למעסיקה לעובדות אשר יחליפו אותה במהלך חופשת הלידה שלה והתנהלות התובעת מחזקת את מסקנתו כי התובעת לא התפטרה אלא יצאה לחופשת לידה.

**כללו של דבר, אנו קובעים כי התובעת לא התפטרה בסמוך ללידה הראשונה.**

**האם זכאית התובעת לחלף דמי לידה?**

15.**התובעת טוענת** כי מאחר שהנתבעים לא ביטחו אותה בביטוח לאומי מתחילת העסקתה אלא רק לקראת הלידה, אזי שלא הייתה זכאית לקבל דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי ועל כן לטענתה יש לחייב את הנתבעים בתשלום שכר עבודה בתקופת חופשת הלידה (חלף דמי לידה).

**הנתבעים טוענים** כי התובעת לא פנתה אל המוסד לביטוח לאומי מאחר שידעה שתקופת עבודתה הקצרה בביתם, אינה מזכה אותה בדמי לידה. מעבר לכך, טוענים כי תביעה לביטוח לאומי מתיישנת תוך 12 חודשים מיום הלידה, ומשלא הוגשה תביעה בפרק זמן זה כאמור, אזי שאין מקום לחייבם.

16.**אשר לדעתנו יאמר כי** מאחר שקבענו לעיל שהתובעת עבדה משך שנה, אזי שלו הנתבעים היו מבטחים אותה כנדרש בחוק לגבי עובדי משק בית בביטוח לאומי אזי שהייתה זכאית לדמי לידה בהתאם לסעיף 40(א)(2) ו-50(א)(1) לחוק הביטוח הלאומי[נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן-חוק הביטוח הלאומי).

17.התובעת העידה כי היא פנתה למוסד לביטוח לאומי אך נענתה כי מאחר שיש לה תלושי שכר בגין שלושה חודשי עבודה בלבד, אין היא זכאית לדמי לידה. עוד העידה כי ניסתה לפנות לנתבעים על מנת להסדיר את העניין אולם הנתבעים לא סייעו בידיה. כך, הנתבעת 2 אמרה לה כי הנתבעים לא ביטחו אותה מתחילת העסקתה בחודש נובמבר 2011 מכיוון שזה היה עולה להם יותר כסף. יתרה מכך, התובעת העידה כי הנתבעת 2 ניסתה להגיד לה להסתדר עם התלושים שיש לה מול ביטוח לאומי ולא זו בלבד שהנתבעים לא עזרו לה אלא שהיא אפילו נאלצה לשאת בתשלום לבית החולים בו נערכה הלידה בעצמה.

18.נציין כי הנתבעים העלו טענה להתיישנות לפיה לו הייתה מוגשת היום תביעת התובעת לביטוח לאומי היא הייתה נדחית מאחר שחלפו למעלה משנים עשר חודשים לקבלת הגמלה בהתאם לסעיף 296(א) לחוק הביטוח הלאומי. אין בידינו לקבל טענה זו שכן קבלת הטענה משמעה מתן האפשרות לנתבעים להתעשר שלא כדין בגין אי ביטוחה של התובעת בביטוח לאומי ועם זאת אין בידינו להסכים.

מוסיפים הנתבעים ומנסים לשכנענו כי הודאת התובעת לפיה לאחר לידתה השנייה פנתה למוסד לביטוח לאומי וקיבלה דמי לידה מחזקת את טענתם כי התובעת לא פנתה לקבלת דמי לידה לאחר הלידה הראשונה לנוכח תקופת העסקתה הקצרה, אולם אין בידינו לקבל קו טיעון זה. זאת, מאחר שמעדות התובעת התברר כי קודם ללידתה השנייה הועסקה על ידי מעסיקים שונים שאחד מהם אף ביטח אותה בביטוח לאומי, ומכאן שלאור ביטוח זה היא הייתה זכאית לקבלת דמי לידה מהביטוח הלאומי.

**כללו של דבר, אנו קובעים כי התובעת זכאית לחלף דמי לידה.**

19.מאחר שקבענו לעיל כי שכרה של התובעת עמד על 4,800 ₪ לחודש אזי שהתובעת זכאית לסך של 15,628 ₪ נטו ( 4,800 ₪ /4.3 X 14 שבועות).

מכאן, נעבור לבחון את מתכונת העסקתה לאחר חזרתה מחופשת הלידה (להלן- תקופת ההעסקה השנייה).

**מתכונת ההעסקה והשכר ששולם לאחר שובה של התובעת מחופשת הלידה**

20.**לטענת התובעת,** לאחר שחזרה מחופשת הלידה באפריל 2013 שונתה מתכונת העסקתה ממשרה מלאה למשרה של פעמיים בשבוע, 5 שעות כל פעם.

**הנתבעים טוענים** כי לאחר הלידה ביקשה התובעת לחזור למתכונת העסקה של פעם בשבוע בלבד.

21.**אשר לדעתנו יאמר כי** שוכנענו שהתובעת הועסקה פעמיים בשבוע וזאת לנוכח עדותה העקבית של התובעת על פני ניסיונות ההתחמקות של הנתבע ואי הבאת הנתבעת 2 לעדות.

כך, התובעת העידה באופן עקבי כי הועסקה בימים שני וחמישי הן בכתבי הטענות שלה והן בעדותה בפנינו. יתכן כי השינוי נבע ממעברם של הנתבעים להתגורר בבית קטן יותר, כאשר בהתאמה הצורך בעבודת התובעת קטן אף הוא. הנתבע אישר בעדותו כי הנתבעים עברו מבית ששטחו 350 מ"ר לבית ששטחו 120 מ"ר.

22.בכתב הגנתם מציינים הנתבעים כי התובעת פנתה וביקשה לחזור לעבודה וכי הם הסכימו להעסיקה יום בשבוע. מכאן, שהנתבעים הם שיצרו את מתכונת ההעסקה החדשה. לעומת זאת, בתצהיר הנתבע חל שינוי בגרסת הנתבעים כאשר מהתצהיר עולה כי התובעת היא שפנתה וביקשה לעבוד יום בשבוע והנתבע הסכים, תוך שהוא מציין כי למיטב ידיעתו התובעת עבדה במקום אחר וביקשה להשלים את הכנסתה. מאחר שקבענו כי התובעת לא התפטרה קודם ללידה הראשונה, אלא יצאה לחופשת לידה אזי שאין בידינו לקבל טענה זו, שכן לטעמנו הגיונם של הדברים מלמד כי התובעת הייתה מעוניינת לשוב לעבוד אצל הנתבעים במשרה מלאה, תחת חיפוש משרות חלקיות אחרות להשלים את הכנסתה. מכאן, שלטעמנו סדר הדברים הינו הפוך והוא כי קודם הנתבעים הודיעו לתובעת כי היא יכולה לחזור למשרה חלקית בת יומיים בשבוע וכתוצאה מכך נאלצה התובעת לחפש מקורות הכנסה משלימים על מנת לשמור על אותה רמת הכנסה.

23.זאת ועוד, הנתבע אינו מציין בתצהירו את היום בו הועסקה התובעת באופן קבוע, כאשר בעדותו ציין הנתבע כי התובעת הועסקה ביום שני. הנתבע לא סיפק הסבר מניח את הדעת מדוע לא ציין את היום הקבוע בו הועסקה התובעת בתצהירו. הנתבע אף לא הציג בפנינו כל ראיה לכך שהתובעת ביקשה לעבוד במתכונת של יום בשבוע, ואף לא הציג הודעה לעובד ממנה ניתן היה ללמוד על מתכונת ההעסקה שנקבעה בין הצדדים. לנוכח זאת, עדיפה עלינו גרסתה של התובעת לפיה הועסקה יומיים בשבוע.

לטעמנו, גרסת התובעת מתיישבת יותר עם מכלול הנסיבות, ובהן העובדה שעבדה קודם לכן במשרה מלאה ואף דאגה להביא מחליפות לביצוע עבודתה לתקופת חופשת הלידה שלה וכן עם מעבר הנתבעים להתגורר בבית קטן יותר.

**כללו של דבר, אנו קובעים כי התובעת הועסקה פעמיים בשבוע, 5 שעות בשבוע *[43 שעות בחודש/186= 23.11% משרה]***.

24.אשר לשכר ששולם- לטענת התובעת בתקופת ההעסקה השנייה שולם שכר שעתי בסך של 45 ₪ בתוספת 45 ₪ עבור נסיעות לכל משמרת . הנתבעים לא הציגו גרסה לעניין השכר ששולם ומכאן שאנו מקבלים את גרסת התובעת וקובעים כי שולם לתובעת שכר שעתי בסך 45 ₪ נטו [1,935 ₪ בחודש].

**נסיבות סיום העסקת התובעת**

25.**התובעת טוענת** כי בחודש אפריל 2014 ילדה תאומות בשבוע 28 להריונה, עניין שחייב אותה לשהות לצד מיטתן במשך חודשיים בפגייה. התאומות שוחררו מבית החולים בחודש יוני 2014. התובעת ביקשה לשוב מחופשת הלידה באוקטובר 2014 אולם תחת החזרתה לעבודה, פוטרה על ידי הנתבעים.

**הנתבעים טוענים** כי התובעת הודיעה להם כי בכוונתה להתפטר לטובת הטיפול בילדיה.

26.**אשר לדעתנו יאמר כי** במחלוקת שבין הצדדים לא שוכנענו כי התובעת ביקשה להתפטר מעבודתה.

כך, התובעת הציגה בתצהירה גרסה מפורטת לפיה במהלך התקופה בה שהתה לצד מיטות בנותיה היא הייתה בקשר עם הנתבעת 2 ועדכנה אותה על מצבן של הילדות וכי השתיים סיכמו שכשהילדות יצאו מסכנת חיים תשוב התובעת לעבודתה. עוד עלה כי התובעת ביקשה לחזור לעבודתה בחודש אוקטובר 2014 אולם נענתה על ידי הנתבעת 2 כי שכרה מישהי אחרת תחתיה.

מעדותה של התובעת התברר עוד כי היא ביקשה מהנתבעת 2 תלושי שכר על מנת שתהיה זכאית לקבל דמי לידה עבור הלידה השנייה, אולם לטענתה היא לא קיבלה כל מענה לבקשתה.

27.לעומת זאת, הנתבע העיד כי להערכתו בסביבות אוקטובר 2014 התובעת הודיעה שהיא אינה מתכוונת לחזור לעבודתה. לדבריו התובעת הודיעה גם לו וגם לאשתו, אולם הם לא ביקשו ממנה מכתב התפטרות.

נוכח העובדה כי הנתבע סיפק גרסה לקונית ותמציתית אל מול גרסתה המפורטת של התובעת כאשר התובעת לא נחקרה על גרסתה כפי שפורטה בתצהירה, ולאור העובדה שהנתבעת 2 לא העידה, אנו קובעים כי שוכנענו כי התובעת לא התפטרה אלא לא הוחזרה לעבודה בתום חופשת הלידה השנייה שלה.

**כללו של דבר, אנו קובעים כי התובעת פוטרה בכך שלא הוחזרה לעבודה בתום חופשת הלידה שלה.**

**זכאות התובעת לפיצויי פיטורים והודעה מוקדמת**

28.לאור קביעתנו כי התובעת פוטרה שכן לא הוחזרה מחופשת הלידה, הרי שהתובעת זכאית לפיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת.

מאחר שקבענו שהתובעת הועסקה משך שנה במשרה מלאה ולאחר חזרתה מחופשת הלידה עברה לעבוד במשרה חלקית, אנו סבורים כי על מנת לשקף את זכאותה המלאה של התובעת לפיצויי פיטורים יש לחשב את פיצויי הפיטורים בהתאם לתקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964.

עוד נציין כי בהתאם לסעיף 6(ט) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 היעדרות מעבודה לרגל תקופת לידה והורות לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל המעסיק ומכאן כי יש לראות בתקופת העסקתה של התובעת כתקופה רציפה. לפיכך אנו קובעים כי התובעת הועסקה ברציפות מיום 19.11.2011 ועד 10/2014.

**29.סיכומו של דבר התובעת זכאית לפיצויי פיטורים בסך של 9,863 ₪ נטו.** *[(4,800 ₪ X 17 חודשים) + (1,935 ₪ X 19 חודשים)].*

**נוסף על כך, התובעת זכאית לתמורת הודעה מוקדמת בסך של 1,935 ₪ נטו.**

**חלף דמי לידה**

30.התובעת ביקשה כי נפסוק לטובתה סך של 11,610 ₪ כשכר עבודה (חלף דמי לידה) עבור תקופת חופשת הלידה השנייה.

אין בידינו לקבל תביעה זו.

התובעת העידה כי לאחר לידה זו הגישה תביעה למוסד לביטוח לאומי וקיבלה סך של 12,000 ₪ לאור אישור תביעתה. לטענתה, סכום זה התקבל מאחר שאחד ממעסיקיה האחרים ביטח אותה בביטוח לאומי וכן לאור העובדה שילדה תאומים, עניין המגדיל את הסכום המתקבל מהמוסד לביטוח לאומי. אולם, התובעת לא הציגה בפנינו כל ראייה לתביעה שהגישה על אף שהראיות נמצאות בידיה, אישור שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי על קבלת התביעה ופירוט הסכומים ששולמו, כך שאין בידינו האפשרות לקבוע אם הייתה זכאית לסכום אחר לו הייתה מבוטחת על ידי הנתבעים.

**מכאן, שהתביעה לקבלת חלף דמי לידה (שכר עבודה בעבור תקופת חופשת הלידה השנייה) נדחית בזאת**.

31.נותר לנו להכריע אפוא בשאלת זכאותה של התובעת לשאר הזכויות הסוציאליות הנתבעות על ידה.

**בטרם ניכנס לעובי הקורה,** נציין כי הנתבע הודה שהוא לא שילם לתובעת דמי הבראה, פדיון חופשה, הפרשות לקרן הפנסיה וכי הוא לא מסר לתובעת הסכם העסקה. עוד יש לציין כי הנתבעים ערכו חישוב לזכויות התובעת בהתאם להיקף העסקה של יום אחד בשבוע בתקופה שלאחר חופשת הלידה הראשונה. אין בידינו לקבל חישובים אלה, לאור קביעותנו כי התובעת עבדה פעמיים בשבוע וכי היא עבדה כשנה במשרה מלאה בטרם יצאה לחופשת לידה באופן שלא נותק רצף ההעסקה.

**דמי הבראה-**

32.**התובעת טענה כי** בתקופת עבודתה לא קיבלה דמי הבראה ועל כן היא זכאית ל-10 ימי הבראה לפי ערך של 374 ₪ ליום, בסך 3,740 ₪. הנתבעים טענו כי התובעת זכאית לדמי הבראה של 462 ₪ בלבד.

33.תחילה נציין מכוח סעיף 7א לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד הוצאות הבראה ונופש, זכאית התובעת לדמי הבראה רק בגין שתי שנות העסקתה האחרונות.

לפיכך זכאית התובעת לדמי הבראה עבור 5 חודשים במשרה מלאה ו-19 חודשים לפי משרה חלקית בשיעור 23.11%.

בהתאם לתחשיב שערך בית הדין התובעת זכאית לדמי הבראה בסך 1,758 ₪ [5 חודשים לפי משרה מלאה – 2.5 ימי הבראה + 19 חודשים לפי היקף משרה 23.11%- 2.2 ימי הבראה. סה"כ 4.7 ימיםX 374 ₪ =1,758 ₪]

**פדיון חופשה**

34.**התובעת טענה** כי מגיעים לזכותה 30 ימי חופשה לפי תעריף של 225 ₪ ליום. לטענתה לא קיבלה חופשה בתשלום בתקופת העסקתה.

**הנתבעים טוענים** כי התובעת זכאית לכל היותר ל-4.4 ימי חופשה בהתאם להיקף העסקתה החלקי.

35.**אשר לדעתנו יאמר** כי התובעת העידה כי לא קיבלה ימי חופשה בתשלום ועדותה לא נסתרה.

עם זאת נציין כי בחישוביהם של שני הצדדים נפלה טעות ועל כן בית הדין ערך תחשיב מטעמו. כך בגין תקופת העסקתה הראשונה של התובעת (בה נכללת חופשת הלידה שלה), התובעת זכאית לפדיון 14.16 ימי חופשה [17 חודשים/12 X 10 ימי חופשה] לפי תעריף של 223 ₪ ליום ובסה"כ לסך של 3,157.5 ₪.

אשר לתקופת העסקתה השנייה (בה נכללת חופשת הלידה השנייה) התובעת זכאית לפדיון 3.66 ימי חופשה בהתאם לחלקיות משרה של 23.11% [19 חודשים/12 X 10 ימי חופשה] לפי תעריך של 225 ₪ ליום. מכאן, שבגין תקופה זו זכאית התובעת לפדיון חופשה בסך של 823.5 ₪.

**כללו של דבר, התובעת זכאית לפדיון חופשה בסך 3,999 ₪ נטו.**

**פיצוי בגין אי מתן הודעה על תנאי העסקה ואי מתן תלושי שכר**

36.התובעת טוענת כי יש זכאית לפיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד על תנאי עבודה ואי מתן תלושי שכר.

37.**אשר לדעתנו יאמר כי** דוחים אנו את תביעתה של התובעת לפיצוי בגין אי הנפקת תלושי שכר, שכן למעסיק עובדת משק בית יש פטור מלהנפיק תלוש שכר בהתאם לסעיף 24(ד) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

עם זאת, מקבלים אנו את תביעת התובעת בכל הנוגע להסכם עבודה שכן על הנתבעים חלה חובה לתת לתובעת הסכם עבודה בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה(תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002.

הנתבע העיד כי לא נערך לתובעת כל הסכם העסקה בכתב וזאת על אף שבכתב ההגנה טענו הנתבעים כי נערך לתובעת הסכם כזה.

38.בהתאם לסעיף 5(א)(1) לחוק ניתן לפסוק פיצויים בשיעור שיראה לבית הדין. אנו סבורים כי בנסיבות העניין, יש להעמיד את הפיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד על סך של 1,000 ₪.

**כללו של דבר, הנתבעים ישלמו לתובעת פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד בסך 1,000 ₪.**

**דמי חגים**

39.התובעת טענה בכתב התביעה כי יש לפסוק לזכותה דמי חגים. לטענתה, מגיעים לזכותה 16 ימי חג, לפי 225 ₪ ליום.

אין בידינו לקבל את תחשיב התובעת לאור העובדה כי התובעת הייתה עובדת חודשית במהלך תקופת העסקתה הראשונה ולכן אינה זכאית לדמי חג בגין שנה זו בהתאם להוראות צו ההרחבה לתשלום דמי חג.

40.אשר לתקופת ההעסקה לאחר חזרתה מחופשת הלידה הראשונה, בהתאם לצו ההרחבה לתשלום דמי חג, עובד שהשלים 3 חודשי עבודה יהיה זכאי ל-9 ימי חג בשנה בכפוף לכך שעבד ביום שלפני החג וביום שלאחריו, אלא אם כן נעדר בימים אלה בהסכמת המעסיק.

ככל שהתובעת נעדרה מעבודתה בסמוך לחג היה על הנתבעים להוכיח זאת, שכן קיימת חזקה עובדתית כי העובד מתייצב לעבודתו בימים שעליו לעשות כן. נדגיש עוד כי מאחר שהתובעת הועסקה בימים קבועים בשבוע, זכאית התובעת לדמי חגים גם אם נעדרה ביום שלפני או ביום שאחרי החג, שכן היעדרות בימים אלה נחשבת להיעדרות בהסכמת המעסיק שכן הצדדים הסכימו מראש שבימים אלה התובעת לא אמורה לעבוד.

41.במהלך תקופת העסקתה השנייה חלו 5 ימי חג בימי העבודה הקבועים (שני וחמישי). לפיכך זכאית התובעת לדמי חג בסך של 1,125 ₪ נטו [5 ימיםX 225 ₪].

**פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן פנסיה**

42.התובעת טענה כי הנתבעים היו צריכים להפריש לה לקרן פנסיה סך של 4,349.19 ₪ בגין כל תקופת עבודתה. הנתבעים לא הכחישו כי לא הפרישו עבור התובעת לקרן פנסיה אולם טענו כי מגיע לזכותה סך של 1,008 ₪ בלבד עבור תקופת עבודתה השנייה.

43.אשר לדעתנו יאמר כי אין מחלוקת כי התובעת הייתה זכאית לביצוע הפרשות לפנסיה אותם לא ביצעו הנתבעים. התובעת הגישה תחשיב מטעמה בעוד הנתבעים לא הביאו תחשיב להראות כיצד הגיעו לסכום שהם טוענים כי מגיע לתובעת.

בהתאם לתחשיב שערך בית הדין לפי שיעורי ההפרשות שנקבעו בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק התובעת זכאית לסכומים הבאים:

שנת 2012- 8 חודשים X 4.16%X 4,800- 1,597.44 ₪.

שנת 2013- 3 חודשים X 5%X 4,800 -720 ₪.

שנת 2013- 9 חודשים X 5% X 1,935 ₪- 870.75 ₪.

שנת 2014- 10 חודשים X 6%X 1,935 ₪- 1,161 ₪

מכאן, שמקבלים אנו את תחשיב התובעת וקובעים כי התובעת זכאית לפיצוי בגין אי הפרשה לקרן פנסיה בסך 4,349 ₪ נטו.

**פיצוי בגין עוגמת נפש**

44.התובעת טענה כי הנתבעים לא ביטחו אותה בביטוח לאומי לכל אורך תקופת העסקתה. כתוצאה מכך, התובעת נאלצה לשלם מכיסה את עלות טיפולה בבית החולים בלידתה הראשונה ואף לא קיבלה דמי לידה בגין לידה זו. הנתבעים אף לא ביטחו את התובעת בביטוח רפואי, עניין שהוביל לכך שלתובעת לא היה כיסוי לטיפולים הרפואיים אותם עברו היא וילדיה. מעבר לכך, הנתבעים לכל אורך תקופת העסקתה נמנעו מלשלם לה את זכויותיה הסוציאליות ואף לא החזירו אותה לעבודתה בתום חופשת הלידה. אי לכך, טוענת כי יש לחייב את הנתבעים בפיצוי על עוגמת הנפש שנגרמה לתובעת בסך 50,000 ₪.

45.הנתבעים טוענים כי יש לדחות רכיב זה שכן במהלך תקופת העסקתה של התובעת הם שילמו לה את כל זכויותיה ואף נתנו לה מענקים כספיים נדיבים ושילמו על טיפולים רפואיים שעברה. אין בידינו לקבל טענות אלה, שכן הוכח כי הנתבעים לא שילמו לתובעת את זכויותיה הסוציאליות ואף לא הובאה כל ראיה כי נשאו בתשלומים בגין הוצאות רפואיות של התובעת.

יחד עם זאת, הנטייה הפסיקתית היא לצמצם פסיקת פיצויים בגין עוגמת נפש, אלא אם כן סבור בית הדין כי המקרה שלפניו מצדיק על פי נסיבותיו המיוחדות את פסיקתם. לא שוכנענו כי יש בנסיבות העניין מקום לפסוק פיצוי זה לאור העובדה שפסקנו לטובת התובעת את שאר הרכיבים שנתבעו על ידה.

**סוף דבר**

46.הנתבעים ישלמו לתובעת ביחד ולחוד, בתוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין את הסכומים הבאים:

א.חלף דמי לידה בסך 15,628 ₪ נטו, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.4.13 [לצורך הנוחות מועד סיום חופשת הלידה הראשונה] ועד לתשלום בפועל.

ב.פיצויי פיטורים בסך 9,863₪ נטו, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.14 ועד לתשלום בפועל.

ג.תמורת הודעה מוקדמת בסך 1,935 ₪ נטו, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.14 ועד לתשלום בפועל.

ד.דמי הבראה בסך 1,758 ₪ נטו, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.14 ועד לתשלום בפועל.

ה.פדיון חופשה בסך 3,999 ₪ נטו, בצירוף הפרשי הצדה וריבית כחוק מיום 1.10.14 ועד לתשלום בפועל.

ו.דמי חגים בסך 1,125 ₪ נטו, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.14 ועד לתשלום בפועל.

ז. פיצוי בגין אי הפרשה לקרן פנסיה בסך 4,349 ₪ נטו. הסכום יישא הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.7.13 [לצורך נוחות אמצע תקופה] ועד לתשלום בפועל.

ח.פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד על תנאי עבודה בסך 1,000₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.14 ועד לתשלום בפועל.

47.לאור תוצאת פסק הדין, הנתבעים ישאו בהוצאות התובעת בסך 1,000 ₪ ובשכ"ט ב"כ התובע בסך של 4,000 ₪. סכומים אלה ישולמו בתוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין שאם לא כן ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום בפועל

**ניתן היום, ז' ניסן תשע"ז, (03 אפריל 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Picture 1 |  | תמונה 6 |  | תמונה 7 |
| **מר יוסף לוין**  **נציג ציבור (עובדים)** |  | **שרון אלקיים, שופטת** |  | **מר זאב בירנבוים**  **נציג ציבור (מעסיקים)** |