|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו** | | |
|  | | |
| נחמה רום נ' וורקר בע"מ | | 11 דצמ 2017 56890-01-14 |
|  | | |
| **השופטת** | 1. מיכל לויט 2. שופטת בכירה | |
|  | | |
| **תובעת** | נחמה רום ע"י עו"ד ערן כהן | |
|  | | |
|  | **- נגד -** |  |
|  | | |
| **נתבעת** | וורקר בע"מ ע"י עו"ד אליהו חיים ביטון | |

**פסק דין**

|  |
| --- |
|  |

1.התביעה שלפנינו עניינה עתירתה של התובעת לתשלום פיצוי בשל אפליה מחמת גיל, פיצוי בגין היעדר שימוע, יתרת פיצויי פיטורים, דמי חגים, פדיון חופשה שנתית, גמול עבודה בשעות נוספות, דמי נסיעות, הפרשי שכר, פיצוי לא ממוני לפי חוק הגנת השכר, פיצוי בגין אי הפרשה מלאה לפנסיה, פיצוי בגין אובדן זיכוי במס ופיצוי בגין עגמת נפש.

2.הנתבעת היא חברה שעיסוקה בביגוד וציוד עבודה.

3.התובעת עבדה אצל הנתבעת בתפקיד מנהלת חנות מיום 1.5.08 ועד ליום 23.2.13.

**טענות הצדדים**

4.לטענת התובעת, על יחסי העבודה בין הצדדים חל צו ההרחבה בענף הטקסטיל, שכן עיקר עיסוקה הוא בייצור, יבוא ושיווק ביגוד והנעלה.

לטענתה, היא היתה עובדת מסורה ומוערכת ופוטרה מעבודתה בגיל 61 אך ורק בשל גילה, ללא שעלתה כל טענה בדבר תפקודה וללא שהיה כל נימוק ענייני לפיטורים, כפי שאף עולה ממכתב ההמלצה שניתן לה. לאור האמור, עתרה התובעת לתשלום פיצוי כספי ללא הוכחת נזק בסך של 120,000 ש"ח בגין הפרת הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

עוד טענה התובעת כי היא פוטרה לאלתר ביום 23.1.13 מבלי שנערך לה שימוע כדין קודם לכן, וכל זאת מספר חודשים בלבד לפני פרישתה לגמלאות, כשסיכוייה למצוא עבודה חלופית קלושים.

לטענתה, לא נשלח לה זימון בכתב המפרט את העילות לסיום עבודתה, לא ניתנה לה הזדמנות אמיתית להשמיע את גרסתה טרם קבלת ההחלטה על פיטוריה, ולא נערך לשיחה פרוטוקול שימוע כנדרש. משכך עתרה לחיוב הנתבעת בתשלום פיצוי בשיעור 8 משכורות בגין הפרת החובה לערוך לה שימוע כדין בסך של 48,256 ש"ח.

התובעת טענה בנוסף כי בעקבות הפיטורים היא נקלעה למשבר נפשי קשה, כי נגרמה לה פגיעה קשה בהכנסותיה ובציפייתה להמשיך ולעבוד, כשרק לאחר 8 חודשים, נוכח גילה, היא הצליחה למצוא עבודה במשרה חלקית. על כן, עתרה לתשלום פיצוי בסך של 15,000 ש"ח בגין עגמת הנפש הרבה שנגרמה לה כאדם וכעובדת.

לטענת התובעת, הגם שיחסי העבודה הסתיימו ביום 23.2.13, הנתבעת לא שילמה לה פיצויי פיטורים במועד, והתנתה את תשלומם בחתימה על כתב היעדר תביעות. רק לאחר שיחות טלפון רבות ומכתב ששלחה, שולמו לה פיצויי הפיטורים ביום 29.3.13, ואף אז בחסר, מבלי לכלול את חודש ההודעה המוקדמת כחלק מתקופת עבודתה ועל בסיס שכר נטו ולא ברוטו.

משכך, עתרה לחיוב הנתבעת בתשלום יתרת פיצויי פיטורים בסך של 1,320 ש"ח בצירוף פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

בנוסף טענה התובעת כי לא שולמו לה דמי חגים במשך תקופת עבודתה ועל כן עתרה לתשלום בגין 34 ימי חג בסך של 7,817.75 ש"ח.

כמו כן, טענה כי הנתבעת שילמה לה דמי חופשה בחסר ואף קיזזה ימים ממכסת ימי החופשה שלה מבלי שהיא יצאה בפועל לחופשה ומבלי ששולם לה על כך, ועל כן עתרה לתשלום בגין 44 ימי חופשה שלא שולמו לה, בסך של 11,484 ש"ח.

עוד טענה, כי הנתבעת הפרישה עבורה הפרשות לפנסיה בחסר במשך כל תקופת העסקתה ועל כן עתרה לתשלום פיצוי בגין אי ההפרשה המלאה בסך של 11,151 ש"ח.

בנוסף עתרה לתשלום פיצוי בסך של 3,918 ש"ח כאובדן זיכוי במס הכנסה בשל אי הפרשת הכספים הנדרשים לקרן הפנסיה במועד.

עוד טענה התובעת, כי הנתבעת לא שילמה לה גמול עבודה בגין השעות הנוספות שביצעה בהתאם לדרישות הממונים עליה ועתרה לתשלום סך של 9,700 ש"ח בגין רכיב זה.

כמו כן, טענה כי תלושי השכר שהונפקו לה בחודשים 3/2009 – 10/2009 אינם משקפים את שעות עבודתה האמיתיות, כשבחודשים אלו היא עבדה בממוצע כ- 34 שעות נוספות מעבר למשרה מלאה, בעוד נרשם כי היא עבדה 186 שעות בלבד, כך שלטענתה היא זכאית לתשלום הפרשי שכר בסך של 8,026 ש"ח.

בנוסף, עתרה לתשלום פיצוי מכח חוק הגנת השכר בשל אי רישום ביודעין של מלוא שעות עבודתה בתלושי שכר אלו בסך של 5,000 ש"ח בגין כל חודש, ובסה"כ 40,000 ש"ח.

מעבר לאמור, לטענת התובעת, הנתבעת לא שילמה לה החזרי נסיעות בגין החודשים 1/2009 – 10/2009 חרף הסיכום שהושג בין הצדדים בדבר תשלום הוצאות הנסיעה שלה כנגד קבלות, ועל כן, עתרה לתשלום סך של 10,427 ש"ח בגין רכיב זה.

5.לטענת הנתבעת, אין כל בסיס לטענת התובעת בדבר אפלייתה מחמת גיל. הנתבעת טענה כי היא מעסיקה עובדים בכל הגילאים וכי אף התובעת עצמה התקבלה לעבודה בגין 57, גיל הסמוך לגיל הפרישה.

על פי הנטען, התובעת, מתוקף תפקידה כמנהלת החנות בפתח תקווה, אמורה היתה לשמור על החנות אותה היא ניהלה, אולם גרמה לתחלופה בלתי פוסקת של עובדים מאחר ואיש לא הסתדר עימה, נוכחותה מנעה מלקוחות מסויימים מלהיכנס לחנות, היא נתפסה בשקרים שפגעו ביחסי האמון שבינה לבין מנהליה ומנהל רשת החנויות שנכנס לעבוד אחריה, זכה ממנה ליחס משפיל ומזלזל והיא דחתה בביטול את כל דרישותיו. כך למשל, המשיכה התובעת לבצע שעות נוספת חרף דרישתו הברורה שתפסיק לבצען, בטענה שללא שעות אלו לא משתלם לה לעבוד.

בשל התחשבות במצבה, הנתבעת לא פעלה לסיים את יחסי העבודה אלא ביצעה עימה שיחות חוזרות ונשנות, לרבות באמצעות מנכ"ל החברה, על מנת לגרום לה לשפר את יחסה ולייעל את עבודתה, אולם כל השיחות נפלו על אזניים ערלות והתובעת המשיכה לעשות כטוב בעיניה.

לטענת הנתבעת, רק לאחר שכלו כל הקיצין, ולאחר שהתובעת נתפסה בשקר בעניין אופן הטיפול בלקוח, היא זימנה אותה לשימוע, ערכה לה שימוע בצורה נעימה וכנה תוך שהוצגו בפניה בעיות רבות בחנות ובתפקודה, ומאחר והתובעת המשיכה לפעול כהרגלה, הוחלט לפטרה ואף זאת, רק לאחר שהוצעה עבודה חלופית בסניף קטן יותר באשדוד, הצעה שהתובעת סרבה לה.

הנתבעת טענה כי התובעת בעצמה אישרה כי קויימה לה שיחת שימוע ואף הודתה כי הפיטורים נערכו 10 ימים לאחר מכן וזאת לאחר שקויימו עימה שימועים גם קודם, בין היתר עם מנכ"ל החברה, כך שלא ברורה תביעתה לפיצוי בגין היעדר שימוע.

באשר למכתב ההמלצה, טענה כי זה נמסר לתובעת לאחר תחינות ובקשות לפיהן היא תוכל להתקבל לעבודה אחרת רק בכפוף להצגת מכתב המלצה.

לטענת הנתבעת, מנהלת החשבונות הראשית דרשה מהתובעת להגיע על מנת לחתום על מסמכי הפיטורים, לרבות טופס 161, כשהתובעת אמרה שתגיע אולם לא עשתה כן, כך שבסופו של דבר הועבר הטופס בדרכים אחרות, כשגרירת החתימה על המסמכים והמנעות התובעת מביצוע הפעולות שנדרשה הן שהביאו לביצוע התשלום במועד שבוצע.

עוד טענה הנתבעת, כי שילמה לתובעת פיצויי פיטורים ביתר וחלף הודעה מוקדמת מתוך התחשבות במצבה הקשה, כשלו היתה מעוניינת לפעול על פי דין היתה שוללת ממנה פיצויי פיטורים לאור התנהלותה וההפסדים שגרמה לה. על כן, ביקשה הנתבעת להורות על השבת הכספים ששולמו לתובעת לפנים משורת הדין, ולכל הפחות, לקזז את הפיצויים ששולמו לה ביתר.

לטענת הנתבעת, היא שילמה לתובעת את מלוא ימי החג, אף אם היא לא עבדה בימים הסמוכים לחג, כשהדבר עולה באופן ברור מפירוט שעות עבודתה החודשיות, כך שיש לקזז את הסכומים ששולמו לה ביתר בגין ימי חג. גם ימי חופשה שולמו לה במסגרת מכסת השעות המצויינת בתלוש, כשעם סיום יחסי העבודה פדתה הנתבעת לתובעת את מלוא הימים שנותרו לזכותה.

באשר לתביעה לשעות נוספות, טענה הנתבעת כי התובעת לא הציגה פירוט מדוייק של השעות וכי היא הורתה לה במפורש שלא לעבוד בשעות נוספות, כשחלק מהעימותים בינה לבין מנהלה היו בעניין זה. הנתבעת טענה כי בכל מקרה יש לנכות משעות העבודה את ימי החג והחופשה שנכללו במכסת השעות בהם התובעת לא עבדה וכי יש להפחית גם את שעות ההפסקה שנטלה, כך שלמעשה התובעת לא ביצעה שעות נוספות כלל.

באשר לטענה בדבר אי ציון שעות העבודה הנכונות בתלושים, טענה הנתבעת כי מדובר היה בתקופה בה מנהלת החשבונות שהתה בחופשת לידה וכי העובדה ששולם לתובעת שכר שונה מדי חודש מעידה על תשלום בהתאם לשעות עבודתה בפועל, כך שממילא לא נגרע דבר משכרה.

באשר לתשלום הנסיעות, טענה הנתבעת כי התובעת קיבלה נסיעות בתשלום נפרד מדי חודש כנגד חשבוניות שהציגה, כשהתשלום ששולם לה הוא מעבר למכסה המחייבת לפי צו ההרחבה.

באשר להפרשות לפנסיה טענה הנתבעת כי היא הפרישה עבור התובעת כספים כדין בהתאם להוראות צו ההרחבה הכללי במשק, שכן לא חל עליה צו ההרחבה בענף הטקסטיל, שכן היא אינה נחשבת כחברת ייצור.

**תצהירים ועדויות**

6.התובעת הגישה תצהיר עדות ראשית מטעמה (תצהיר נוסף שהוגש מטעמה נמשך מהתיק).

מטעם הנתבעת הוגשו תצהירים של מר דורון יפה, מנכ"ל הנתבעת, של מר איתי שלום, ששימש כמנהל רשת חנויות וכמנהלה הישיר של התובעת בתקופה האחרונה לעבודתה, ושל שרית קדם זדה, ששימשה כמנהלת חשבונות ראשית בנתבעת.

התובעת והעדים מטעם הנתבעת נחקרו על תצהיריהם במסגרת דיוני ההוכחות שהתקיימו בפנינו.

**דיון והכרעה**

**פיצוי בשל אפליה מחמת גיל**

7.אין חולק כי התובעת פוטרה מעבודתה בגיל 61.

התובעת טענה כי פוטרה מעבודתה אך ורק בשל גילה, כשבתקופה שקדמה לפיטוריה נשאלה באשר לגילה וכן האם לא הגיע הזמן שתפנה את מקומה לצעירים יותר, בעוד הנתבעת טענה כי התובעת פוטרה מטעמים ענייניים, שכן בחודשים שקדמו לסיום עבודתה חלה ירידה באיכות עבודתה, היא לא השתלטה על ניהול החנות, חלה תחלופה רבה בעובדי החנות והיא סירבה לקבל את מרותו של מנהלה הישיר. הנתבעת טענה כי דווקא מתוך התחשבות בתובעת הוצע לה לעבור ולנהל חנות קטנה יותר, אולם התובעת סירבה להצעה ללא בחינה מעמיקה שלה.

8.סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 (להלן:"חוק שוויון הזדמנויות") אוסר על הפליה מטעמי גיל, בין היתר גם בכל הקשור להחלטה על פיטורים:

**"2 (א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית... גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים... בכל אחד מאלה:**

**...**

**(5)פיטורים או פיצויי פיטורים;..."**

לעניין נטל ההוכחה בדבר הפליה לפי החוק קובע סעיף 9(א) כדלקמן:

**"בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –**

**(1)...**

**(2)לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."**

בהתאם להוראות החוק, נטל ההוכחה הראשוני הוא על התובעת להראות שלא היה בהתנהגותה או במעשיה סיבה לפיטוריה, אז עובר אל הנתבעת הנטל להוכיח שהתובעת לא הופלתה בפיטוריה מחמת גילה.

9.לאחר שעיינו בראיות ושמענו את העדויות מצאנו שהתובעת הוכיחה שלא היה במעשיה או בהתנהגותה כל עילה לפיטוריה.

התובעת הציגה מכתבי תודה והערכה שקיבלה מלקוחות וממנכ"ל הנתבעת במהלך תקופת עבודתה (נספח ת/4 לתצהירה).

הנתבעת, מנגד, לא הציגה כל ראיה בכתב שיש בה כדי להוכיח את טענתה בדבר תפקוד לקוי של התובעת במהלך החודשים האחרונים לעבודתה, תלונות של עובדים או לקוחות, לרבות תלונה או תיעוד של המקרה לו טענה בדבר מחדל של התובעת באי אספקת כפפה ללקוח, כשעל פי עדותו של מנכ"ל הנתבעת, אין בידי הנתבעת כל תלונה בכתב של לקוחות (ר' עמ' 59 לפרוט', ש' 5-6).

10.באשר לטענת הנתבעת לפיה בתקופת עבודתה של התובעת הייתה תחלופה גבוהה של עובדים, שנבעה מסכסוכים ועימותים בין העובדים לבין התובעת ו"חוסר מנהיגות" של התובעת כלפיהם (ר' סעיף 12 לתצהיר מר שלום), הגם שמהראיות שהוצגו עולה כי אכן בשנים בהן התובעת ניהלה את החנות הועסקו יותר עובדים מאשר בשנה שלאחר מכן (ר' נספחים נ/2 א-ד), התובעת הסבירה בעדותה כי מרבית העובדים שהועסקו היו עובדים זמניים, שלעיתים הגיעו למספר ימים בלבד, וכי בכל מקרה, ההחלטה על סיום העסקתם לא התקבלה על ידה ולא נעשתה ביוזמתה (עמ' 10 לפרוט', ש'4-31).

משעסקינן בחנות בתחום הביגוד, אשר מטבע הדברים מעסיקה פעמים רבות עובדים זמניים, ומשלא הוצגו מכתבי התפטרות או תלונות של מי מהעובדים על התנהלות התובעת, לא ניתן לייחס את התחלופה הגבוהה בעובדים להתנהלות התובעת דווקא, וודאי שאין בכך כדי להוכיח כי היו סכסוכים בין התובעת לעובדיה או כי היא הפגינה חוסר מנהיגות כנטען על ידי מר שלום.

11.באשר לטענת הנתבעת לפיה בשל ניהול לא תקין על ידי התובעת המכירות לא עלו כמצופה (ר' נספחים נ/1א-ד לתצהיר מר שלום), הרי שאף אם לאחר סיום העסקת התובעת המכירות בחנות עלו ביחס לשנים קודמות, לא הוצגו נתונים המאפשרים השוואה של הסניף בו עבדה התובעת ליתר הסניפים ברשת בשנים בהן הועסקה התובעת ובשנה שלאחר מכן, כך שלא ניתן לבדוק האם השינוי במכירות נבע אך ורק מסיום העסקת התובעת בסניף או שמא גם בסניפים האחרים מחזורי המכירות השתנו באופן דומה.

12.באשר לטענה לפיה התובעת סירבה לקבל את מרותו של מר שלום, איננו פוסלים על הסף כי לתובעת היה קשה לקבל את העובדה שלאחר שנים בהן הייתה כפופה להנהלה הגבוהה, הוכנס מנהל חדש וצעיר ממנה שהפך לממונה הישיר עליה, ואשר רצה לעשות שינויים בחנות. התובעת בעצמה אישרה כי זמן קצר לאחר תחילת עבודתו היתיה ביניהם אי הבנה שבעקבותיה הגיע המנכ"ל להסדיר את העניינים (ר' עדותה, עמ' 7, ש' 18-24).

אולם לטענתה, לאחר השיחה עם המנכ"ל אי ההבנה הוסדרה, וחרף טענת הנתבעת בדבר שיחות חוזרות ונשנות שנערכו עם התובעת, תיעוד לשיחות כאמור לא הוצג ואף לא תיעוד למחלוקות נוספות שהתעוררו בינה לבין מר שלום, מעבר לאותה מחלוקת ראשונית שהתובעת בעצמה אישרה.

משכך, התובעת עמדה בנטל להוכיח כי לא היה במעשיה או בהתנהגותה סיבה לפיטוריה בעוד הנתבעת לא הוכיחה את טענותיה בדבר תפקוד לקוי והתנהלות בעייתית של התובעת.

13.בנוסף לכך, התובעת הייתה בת 61 במועד פיטוריה, קרי זמן קצר בלבד לפני הגיעה לגיל הפרישה, והתובעת טענה כי נשאלה בתקופה האחרונה לעבודתה באשר לגילה ובאם לא הגיע הזמן לפנות את מקומה לצעירים יותר.

כמו כן, אין מחלוקת כי התובעת הוחלפה בעובדת צעירה יותר. לטענתה, מדובר היה בעובדת בת 40, בעוד לטענת הנתבעת בעובדת בת 50, אולם גם אם מחליפתה הייתה בת 50, מדובר בעובדת הצעירה ממנה בלמעלה מעשור.

14.לא ניתן להתעלם מכך שהתובעת נתקבלה לעבודה בגיל 57, ואף מחליפתה גויסה בגיל 50 (נ/3 לתצהיר מר יפה), כשלטענת הנתבעת היא מעסיקה עובד נוסף שכבר עבר את גיל הפרישה, כך שנראה כי הנתבעת אינה נוקטת באופן רגיל במדיניות של אפליה מחמת גיל.

אולם, משלא הוכח כל מניע ענייני אחר לפיטורים, אין לנו אלא לקבוע כי הנתבעת לא עמדה בנטל לסתור את טענת התובעת בדבר שקילת גילה בהחלטה לפטרה.

15.לעניין זה יש לציין כי הנתבעת אמנם הציעה לתובעת לעבור ולנהל את סניף החנות באשדוד, שהינו סניף קטן משמעותית והעבודה בו קלה יותר, כך שנראה כי הנתבעת לא מיהרה לפטר את התובעת וחיפשה אלטרנטיבה לסיום העסקתה.

עם זאת, גם בהצעה להעבירה לחנות קטנה יותר, כשהנתבעת טרחה לציין כי גודל החנות הוא כ- 70 מ"ר בעוד החנות בפתח תקווה משתרעת על פני כ- 300 מ"ר ו"דורשת הליכה מרובה" (סעיף 9 לתצהיר מר יפה), ניתן לראות קשר לגילה המתקדם של התובעת ולראייתה של הנתבעת את התובעת כמי שמתקשה ללכת ולהשתלט על החנות מפאת גודלה.

16.לאור האמור, אנו קובעים כי פיטוריה של התובעת היו קשורים לגילה ונעשו שלא כדין, ומשכך מצדיקים פסיקת פיצוי לפי הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988.

**הסעד הראוי**

17.התובעת טענה כי יש לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי ללא הוכחת נזק בשיעור של 120,000 ש"ח בשל הפרת הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

לטענתה, נדרשו לה 8 חודשים על מנת למצוא עבודה חלופית, ואף אז מדובר היה בעבודה במשרה חלקית.

18.בקביעת שיעור הפיצוי הראוי במקרה דנן, לקחנו בחשבון מחד, את התקופה הארוכה שנדרשה לתובעת על מנת למצוא עבודה חלופית, את תקופת העבודה הארוכה שלה בנתבעת (כחמש שנים), את הפגיעה בעקרון השוויון והפלייתה מחמת גילה, ומנגד את העובדה שהוצעה לה משרה חלופית בטרם הוחלט לפטרה, הצעה לה היא סירבה.

בנסיבות העניין, אנו סבורים כי הפיצוי הראוי הוא בשיעור של 6 משכורות.

19.כפי שיפורט להלן, מצאנו כי יש לערוך את חישוב זכויות התובעת על בסיס משכורת קובעת בסך 5,544 ש"ח, היא המשכורת הממוצעת של התובעת ב- 12 החודשים האחרונים להעסקתה.

משכך, אנו מחייבים את הנתבעת בתשלום פיצוי בסך של 33,264 ש"ח (5,544 ש"ח X 6 משכורות).

**פיצוי בגין אי קיום שימוע כדין**

20.התובעת טענה כי לא נערך לה שימוע כדין טרם פיטוריה, בעוד הנתבעת טענה כי נערכה לתובעת שיחת שימוע ביום 13.1.13 וכי עוד קודם לכן נערכו עמה שיחות חוזרות ונשנות באשר לתפקודה, בין היתר גם עם מנכ"ל הנתבעת.

נקדים ונציין כי לאותן "שיחות חוזרות ונשנות" אין כל תיעוד ואף עד הנתבעת אישר כי אין כל אסמכתא בכתב לאותן שיחות נטענות (ר' עדות מר שלום, עמ' 30 לפרוט', ש' 28-32).

21.באשר לשיחה שנערכה בין התובעת לבין מר שלום ביום 13.1.13 אליה מתייחסת הנתבעת כאל שימוע, הרי שמהעדויות והראיות עולה כי היא אינה עונה על דרישות החוק והפסיקה ואינה מהווה שימוע כדין.

22.הלכה פסוקה היא כי על המעביד חלה החובה להודיע לעובד באופן מפורש על הכוונה לערוך לו שימוע, לפרט בפניו את הטענות המועלות נגדו ולגלות לו כל טענה או עובדה המצויה ברשותו ושיש בכוחה להשפיע על מקבל ההחלטה. כמו כן, המעביד חייב לספק לעובד את המידע והמסמכים הרלוונטיים שעל בסיסים יתקיים השימוע (ע"ע (ארצי) 1070/01 גילה שנער נ' נציב שירות המדינה (24.5.01)) ולאפשר לו זמן נאות לתגובה, בין מועד ההודעה על השימוע למועד עריכתו (ע"ע (ארצי) 1042/02 שלמה הרשיש נ' עיריית אופקים, עבודה ארצי לג (100) 34).

במקרה דנן, אמנם אין חולק כי ביום 10.1.13 הודיע מר שלום לתובעת כי היא מוזמנת למשרדו לשיחת שימוע ליום 13.1.13.

עם זאת, הנתבעת לא הוכיחה בכל אופן כי נמסר לתובעת זימון בכתב לשימוע, כי פורטו בפניה מראש הטענות שעלו כנגדה, או אפילו כי נאמר לה שמדובר בשיחת שימוע לבחינת סיום העסקתה.

יש לציין כי חרף העובדה שהנתבעת ציינה בתצהיר גילוי המסמכים שלה כי קיים מכתב זימון לשימוע, מכתב כאמור לא הוצג, בעוד התובעת טענה כי לא נמסר לה זימון לשימוע וכי כלל לא היה ברור לה מהי מהות השיחה אליה זומנה.

משכך, אף אם מר שלום אמר לתובעת כי היא מוזמנת לשיחת שימוע במשרדו, מבלי שהבהיר לה באופן מפורש כי מדובר בשימוע שנועד לבחון את סיום העסקתה, מבלי להעמידה על הטענות העומדות כנגדה ומבלי שיידע אותה בדבר זכותה להתייעץ ולהופיע לשימוע עם עו"ד, אופן התנהלותו אינו מתיישב עם הוראות הפסיקה באשר לאופן בו יש לזמן עובד לשימוע לפני פיטורים.

23.מעבר לאמור, אף לא מצאנו כי ניתנה לתובעת הזדמנות אמתית להגיב על הטענות שהועלו כנגדה בשיחה ומכל מקום, אף אם הגיבה לטענות, אין לתגובתה כל תיעוד. כך למשל מסיכום שיחת השימוע שצירף מר שלום לתצהירו (נספח נ/3 לתצהירו), סיכום שלטענת התובעת היא לא ראתה ומעולם לא נמסר לה, עולה כי מר שלום העלה טענות רבות הנוגעות לחנות ולאופן ניהולה אולם אין בסיכום השיחה כל פירוט של התייחסות התובעת לאיזו מהטענות.

כידוע, מטרת השימוע היא להציג בפני העובד את הנימוקים בגינם מתבקש לסיים העסקתו, לאפשר לו להשמיע את טענותיו ולנסות לשכנע את המעביד לשנות את רוע הגזירה:

"זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו" (ע"ע (ארצי) 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 448).

פירוט טענות רבות של מר שלום בעניין בעיות בניהול החנות מבלי שהתאפשר לתובעת להגיב עליהן אינה מקיימת את מטרת השימוע.

24.לא זו אף זו, כעולה מסיכום השיחה, לא נאמר לתובעת ולו פעם אחת במהלך השיחה כי סיום העסקתה עומד על הפרק, וכשהתובעת נשאלה בחקירתה "את התרשמת שיש רצון לפטר אותך?" השיבה "לא. בשום שלב" (עמ' 8 לפרוט', ש' 26-27). התובעת למעשה סברה, על פי עדותה, כי מדובר בשיחה נוספת הנוגעת לייעול פעילות החנות, כשעל פי עדותה, השיחה הסתיימה ברוח טובה, לא נערך במהלכה כל סיכום ונושא הפיטורים לא עלה בפגישה (ר' סעיף 14 לתצהירה).

25.יש לציין כי בסיפא של סיכום השיחה נרשם כי הוצע לתובעת לנהל את סניף הנתבעת באשדוד וכי התובעת סירבה להצעה, אולם יש להניח שלו היה מר שלום מבהיר לתובעת שסירוב להצעה יוביל לסיום העסקתה, היא הייתה שוקלת את ההצעה באופן שקול יותר ולא מסרבת לה באופן מידי, אף אם היא לא נראתה לה. לא מצאנו בסיכום השיחה ולו רמז לכך שנאמר לתובעת כי הסירוב להצעה עלול להוביל לפיטוריה.

26.לאור האמור, השיחה שנערכה לתובעת לא עומדת בתנאים שנקבעו לקיום שימוע כדין, כששוכנענו כי נפלו פגמים הן באופן זימונה לשימוע, הן באופן ניהול השיחה ואי מתן הזדמנות אמתית להגיב על הטענות, הן בכך שלא הובהר לה באופן מפורש כי סיום העסקתה עומד על הפרק כך שלא ניתנה לה האפשרות להניא את הנתבעת מלעשות כן, כשנדמה כי ההחלטה על סיום העסקתה בסניף פתח תקווה התגבשה עוד טרם קיום השימוע וכל שנבחן הוא שאלת הסכמתה לעבור לסניף באשדוד.

יתרה מכך, גם במכתב הפיטורים שנמסר לתובעת 10 ימים לאחר מכן אין כל פירוט של עילת הפיטורים.

27.בשים לב לפגמים האמורים בהליך השימוע, כמו גם לתקופת העסקתה הארוכה אצל הנתבעת, סברנו כי יש להעמיד את הפיצוי ברכיב זה בשיעור של 3 משכורות, דהיינו, סך של 16,632 ש"ח (5,544X 3 משכורות).

28.בפיצוי האמור לקחנו בחשבון גם את עגמת הנפש שנגרמה לתובעת עקב פיטוריה באופן בו נעשו, כך שאין מקום לפסיקת פיצוי נפרד ונוסף מעבר לפיצוי האמור בגין עגמת נפש.

**יתרת פיצויי פיטורים**

29.התובעת טענה כי לא שולמו לה מלוא פיצויי הפיטורים, משלטענתה הנתבעת לא לקחה בחשבון את חודש ההודעה המוקדמת וחישבה את הפיצויים לפי משכורת נמוכה מהמשכורת הקובעת הנכונה, בעוד הנתבעת טענה כי שולמו לתובעת מלוא הפיצויים ואף מעבר לכך.

30.אין חולק כי לתובעת נמסר מכתב פיטורים ביום 23.1.13, כשתאריך סיום ההעסקה שצויין בו הוא יום 23.2.13 (מכתב הפיטורים צורף כנספח ת/5 לתצהיר התובעת).

הנתבעת אמנם ויתרה על עבודת התובעת בפועל במשך תקופת ההודעה המוקדמת ואף שילמה לה חלף הודעה מוקדמת בתלוש 2/2013 כנדרש, אולם כאמור, היא עצמה הגדירה את מועד סיום ההעסקה ביום 23.2.13.

משכך, יש לקחת בחשבון בתקופת העבודה גם את תקופת ההודעה המוקדמת, כך שהעסקת התובעת הסתיימה ביום 23.2.13, כמפורט במכתב הפיטורים.

31.התובעת טענה כי הנתבעת שילמה לה פיצויי פיטורים בסך של 27,332 ש"ח, לפי שכר של 5,770 ש"ח (נטו), בעוד לטענתה היה עליה לשלם פיצויים בסך 28,652 ש"ח, לפי שכר של 6,032 ש"ח ברוטו.

מעיון בתלושי השכר של התובעת עולה כי שכרה השתנה מדי חודש בהתאם לשעות עבודתה, כשבמקרה זה, יש לחשב את השכר הקובע לצורך תשלום פיצויי הפיטורים על בסיס ממוצע 12 החודשים האחרונים להעסקה.

התובעת לא הסבירה מדוע ערכה את תחשיב פיצויי הפיטורים לפי שכר של 6,032 ש"ח דווקא, הוא השכר ששולם לה בחודש 12/2012, בעוד ממוצע שכרה ב- 12 החודשים האחרונים להעסקתה עמד על 5,544 ש"ח.

32.משכך, בהתאם לשכרה הממוצע, בגין תקופת העסקה של 58 חודשים, כולל חודש ההודעה המוקדמת, על הנתבעת היה לשלם לתובעת פיצויי פיטורים בסך של 26,796 ש"ח (58 חודשים X 5,544 ש"ח), בעוד בפועל שולמו לה פיצויים בסך של 27,332 ש"ח.

33.לאור האמור, לתובעת שולמו מלוא פיצויי הפיטורים להם הייתה זכאית ואף מעבר לכך, ועל כן, אין לחייב את הנתבעת בתשלום יתרת פיצויי פיטורים.

34.נוכח דחיית התביעה לתשלום פיצויי הפיטורים, ברי כי אין מקום לפסיקת פיצויי הלנת פיצויי הפיטורים שנתבעו בגין סכום היתרה.

**פדיון חופשה שנתית**

35.התובעת טענה כי הנתבעת שילמה לה במהלך תקופת עבודתה דמי חופשה בחסר ובנוסף כי הנתבעת קיזזה ימי חופשה מהמכסה הצבורה שלה מבלי שהיא יצאה בפועל לחופש ומבלי ששולם לה בגין ימים אלו.

הנתבעת טענה כי ימי החופשה שנוצלו על ידי התובעת מתועדים בדפי הנוכחות וכי שולמו לה מלוא דמי החופשה, כשלעיתים התשלום נערך במסגרת תשלום השעות החודשי ולא כרכיב נפרד של "חופשה".

36.מעיון מדוקדק בדוחות הנוכחות שהוצגו (נספח מ/3 לתצהיר התובעת) למול הפירוט של שעות העבודה וימי החופשה המופיע בתלושי השכר (נספח מ/2 לתצהיר התובעת), עולה כי במרבית החודשים בהם ניצלה התובעת ימי חופשה, שולמו לה דמי חופשה תחת הרכיב "חופש".

כמו כן, בתלוש השכר האחרון לחודש 2/2013 שולם לתובעת פדיון חופש בגין הימים שנותרו לזכותה עם סיום העסקתה.

עוד עולה, כי בחודשים מסוימים צוין תחת "חשבון החופשה" שבתלוש, ניצול של ימי חופשה ללא תשלום בגין "חופש", אולם כעולה מדוחות הנוכחות, בכל אותם חודשים שולמה לתובעת משכורת בגין מכסת שעות הכוללת הן את שעות עבודתה הרגילות והן את שעות החופש, כשיום חופש תוגמל כתשע שעות עבודה.

כך לדוגמא בחודש 8/2011, לגביו טענה התובעת כי הנתבעת קיזזה לה 4 ימי חופשה ללא תשלום, שולמה לתובעת משכורת בגין 213 שעות, בעוד על פי דו"ח הנוכחות לחודש זה, שעות הנוכחות שלה בעבודה עמדו על 176.5 בלבד ועליהן נוספו 36 שעות חופש (4 ימים X 9 שעות).

37.הנתבעת לא סיפקה הסבר לכך שלא ייחדה לימי החופשה בחודשים האמורים תשלום נפרד בתלוש כפי שמתבקש היה שייעשה, אולם משעולה באופן ברור כי שולמה לתובעת תמורה בגין ימי החופשה שנוכו מ"חשבון החופשה", אין מקום לחייב את הנתבעת בכפל תשלום.

משכך, התביעה לתשלום פדיון חופשה – נדחית.

**ימי חג**

38.התובעת טענה כי הנתבעת לא שילמה לה דמי חגים במשך תקופת עבודתה, בעוד הנתבעת טענה כי שולמה לתובעת תמורה בגין ימי החג, במסגרת שעות העבודה הכלליות.

39.מעיון בתלושי השכר של התובעת עולה כי אכן לא מופיע בהם כל תשלום בגין ימי חג.

עם זאת, בדומה לקביעתנו בעניין דמי החופשה, מעיון בדוחות הנוכחות עולה כי בחודשים בהם חלו חגים, נרשם בדו"ח ביום הרלוונטי "חג", וכל יום חג נספר כתשע שעות עבודה, אשר שולמו לתובעת במסגרת מכסת שעות העבודה בתלוש השכר.

כך למשל, בתלוש לחודש 9/2010 שולמה לתובעת משכורת בגין 214 שעות עבודה, בעוד על פי דו"ח הנוכחות לחודש זה, שעות הנוכחות שלה בעבודה עמדו על 153 שעות, להן נוספו 36 שעות חג, 17 שעות "חופש" ו- 8 שעות בגין ערב חג.

40.משכך, הגם שאופן רישום ימי החג כשעות עבודה רגילות אינו תקין והיה על הנתבעת לייחד לתשלום בגין ימי החג רכיב נפרד, משעולה באופן ברור כי שולמה לתובעת תמורה בגין ימי החג בהם לא עבדה, אין מקום לחיוב הנתבעת בתשלום נוסף בגין רכיב זה.

אשר על כן, התביעה לדמי חגים – נדחית אף היא.

**פיצוי בגין אי הפרשה מלאה לפנסיה לפי צו ההרחבה בענף הטקסטיל**

41.התובעת טענה כי הנתבעת הפרישה עבורה הפרשות לקרן פנסיה בחסר, בעוד לטענתה, היה על הנתבעת להפריש עבורה לפנסיה 6% משכרה בהתאם להוראות צו ההרחבה בענף הטקסטיל וההלבשה.

הנתבעת, מנגד, טענה כי הפרישה עבור התובעת את מלוא ההפרשות הנדרשות לפי הוראות צו ההרחבה הכללי במשק, כשלטענתה, צו ההרחבה בענף הטקסטיל אינו חל עליה.

42.ראשית, יש לבחון, אפוא, את שאלת תחולת צו ההרחבה בענף הטקסטיל וההלבשה על יחסי העבודה בנתבעת.

הלכה פסוקה היא כי נטל ההוכחה בדבר תחולת צו הרחבה, הוא על העובד (דב"ע שן/7-1 אליקים הדי נ' אוריינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פד"ע כ"ג 45).

כמו כן על פי הפסיקה - "המבחן המכריע לצורך בחינת חלות צו הרחבה נקבע בפסיקה על פי עיקר עיסוקו של המעביד" (ע"ע (ארצי) 18/99 יפה אפרימי - לילה עבד (9.7.00)).

43.במקרה דנן, התובעת טענה לתחולת צו ההרחבה בענף הטקסטיל וההלבשה, אשר חל על כל עובד ב"מפעל", כשמפעל הוגדר בצו כך:

**""מפעל" – מטויות: כותנה, צמר סרוק, צמר מנופץ, פשתן, סיבים מלאכותיים וסינטטיים, ייצור סיבים וחוטים, אריגים וסריגים סינטטיים ומלאכותיים ועיבודם של כל אלה, בתי אריגה לסוגיהם, ייצור טריקו ו/או גרביים, סריגה, צביעה ואשפרה, הדפסת בדים, ייצור ביגוד ו/או מתפרות של מוצרים לצריכה ביתית ואחרת, בפני עצמם ו/או במסגרת תשלובות."**

44.התובעת הציגה תדפיס מאתר האינטרנט של החברה בו נכתב כי:

**"חברת וורקר מתמחה בייצור בגדי עבודה ייצוגיים ומקצועיים בהתאמה אישית לצרכיו של כל לקוח. worker מייצרת, מייבאת ומשווקת ביגוד מקצועי, הנעלה, מוצרי בטיחות ומוצרים חד פעמיים לכל ענפי המשק: תעשייה, אירוח, רפואה, מטבח, מסעדנות, שמירה נקיון ועוד.**

**למעלה מ- 25 שנות נסיון ביססו את חברת וורקר כחברה מובילה בישראל לייצור, יבוא ושיווק של בגדי עבודה מקצועיים ויצוגיים, נעלי עבודה ומוצרי בטיחות".**

הנתבעת טענה כי היא אינה מייצרת ביגוד והנעלה, אולם טענתה זו סותרת את האמור באתר האינטרנט שלה אשר היא עצמה אחראית לתוכנו.

מעבר לאמור, מר יפה הודה בעדותו כי הנתבעת עוסקת בתפירת סמלים ולוגו על פי דרישת לקוחות, הגם שלטענתו מדובר בחלק מזערי מעיסוקה.

יתרה מכך, מנכ"ל הנתבעת הודה במהלך דיון ההוכחות כי הנתבעת חברה בארגון מעסיקים (עמ' 56 לפרוט', ש' 3-17), הגם שעל פי עדותו היא חברה בארגון לשכות המסחר.

45.לאור האמור, מהראיות והעדויות שוכנענו כי הנתבעת עוסקת, בין היתר, גם בייצור ביגוד, כך שצו ההרחבה בענף הטקסטיל וההלבשה חל עליה.

עם זאת, מעיון בהוראות הצו, עולה כי הוא אינו מרחיב את החובה לבצע הפרשות פנסיוניות כפי שמופיע בהסכם הקיבוצי הכללי בענף, וכי אין בו כל הוראה בעניין זה.

משכך, ממילא זכאות התובעת להפרשות לפנסיה היא לפי שיעורי ההפרשות שנקבעו לכך בצו ההרחבה הכללי, שאין חולק כי הנתבעת הפרישה על פיו.

46.לאור האמור, התביעה לתשלום יתרת הפרשות פנסיוניות – נדחית.

**אובדן זיכוי במס**

47.התובעת עתרה לחיוב הנתבעת בתשלום פיצוי בגין אובדן זיכוי במס הכנסה שלטענתה היא הייתה מקבלת לו הנתבעת הייתה מעבירה את הכספים כנדרש לקרן הפנסיה.

כפי שקבענו לעיל, הנתבעת הפרישה עבור התובעת כספים לפנסיה בהתאם לצו ההרחבה הכללי במשק כנדרש, כך שממילא לא נגרם לה כל נזק באי הפרשה מלאה לפנסיה.

48.מכל מקום, ככל שהתובעת סבורה כי היא זכאית להחזרי מס, רשאית היא לפנות לרשויות המס אשר הן הכתובת הרלוונטית לבחינת הסוגיה.

**גמול עבודה בשעות נוספות**

49.התובעת טענה כי הנתבעת לא שילמה לה גמול עבודה בשעות נוספות, הגם שלטענתה עבדה בשעות נוספות בהתאם לדרישות הממונים עליה.

הנתבעת, מנגד, טענה כי התובעת עבדה בשעות נוספות חרף העובדה שנתבקשה על ידי מר שלום שלא לעשות כן, כי בחישוביה לקחה התובעת בחשבון גם את שעות החגים והחופשה הגם שלא עבדה בהם, וכי יש להפחית משעות העבודה את שעות ההפסקה שהתובעת נטלה.

50.מעיון בדוחות הנוכחות שצורפו לתצהיר התובעת (נספח מ/3), עולה כי התובעת אכן ביצעה שעות נוספות רבות, וזאת אף מבלי לקחת בחשבון את שעות החג ואת שעות החופש, שהנתבעת שילמה לה בגינן שכר רגיל ללא הפרדה כנדרש בתלושי השכר.

חרף האמור, לתובעת לא שולם כלל גמול עבודה בשעות נוספות במשך כל תקופת העסקתה.

51.הנתבעת לא הציגה כל אסמכתא לטענתה לפיה התובעת נדרשה שלא לבצע שעות נוספות, בעוד על פי עדות התובעת, במשך תקופות ארוכות היא שהתה לבדה בעסק מעבר לשעות העבודה המקובלות, מאחר ולא היה די כוח אדם והשעות הנוספות בוצעו ככורח (סעיף 85 לתצהירה, עמ' 9 לפרוט', ש' 31-32).

יש להניח שלו אכן הייתה ניתנת לתובעת הוראה שלא לבצע שעות נוספות והתובעת הייתה מתעלמת מההוראה במשך חודשים וממשיכה בשלה, הייתה הנתבעת דואגת להוציא הנחיה ברורה בכתב או לכל הפחות מבהירה לה בכתב כי לא ישולם לה בגין שעות אלו .

משכך, הנתבעת לא הוכיחה כי התובעת ביצעה שעות נוספות בניגוד להנחיותיה.

52.גם טענת הנתבעת לפיה התובעת יצאה להפסקות אותן יש לקזז משעות העבודה לא הוכחה, בעוד לגרסת התובעת היא לא תמיד יצאה להפסקת אוכל וגם כשיצאה מדובר היה בהפסקות קצרות בהן שהתה במשרד צדדי בתוך החנות על מנת שעובדות החנות יוכלו לפנות אליה במידת הצורך.

הנתבעת לא זימנה אף לא אחת מהעובדות בחנות על מנת שיעידו על ההפסקות שנטלה התובעת ולא הוכיחה כי התובעת נדרשה להחתים כרטיס נוכחות בעת יציאתה מהחנות, דבר שהיה מסייע לה בהוכחת טענתה, כך שבהיעדר ראיה סותרת, אנו מקבלים את גרסת התובעת לפיה יצאה להפסקות קצרות בלבד, בתוך שטח החנות, כשמדובר בהפסקות הנחשבות כחלק משעות העבודה לפי הוראות סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951.

53.התובעת פירטה את כמות השעות הנוספות שביצעה בטבלה שבסעיף 87 לתצהירה. הנתבעת לא הציגה כל תחשיב סותר, הגם שטענה כי בתחשיב השעות נלקחו בחשבון גם שעות חופש ושעות חג. מאחר והנתבעת לא ביצעה בתלושי השכר את ההפרדה הנדרשת בין שעות העבודה לשעות החופשה והחג ולא ערכה תחשיב משלה של שעות העבודה הנוספות שלשיטתה כן בוצעו על ידי התובעת, אין לנו אלא לקבל את התחשיב שביצעה התובעת.

54.משכך, אנו מחייבים את הנתבעת בתשלום גמול עבודה בשעות נוספות בסך של 9,700 ש"ח.

**הפרשי שכר**

55.התובעת טענה כי התלושים שנמסרו לה לחודשים 3/2009 – 10/2009 אינם משקפים את שעות עבודתה האמתיות, שכן צוין בהם כי שעות עבודתה עמדו על 186 שעות, בעוד על פי דוחות הנוכחות, באותם חודשים היא עבדה שעות רבות מעבר ל- 186 שעות חודשיות.

משכך, עתרה התובעת לתשלום בגין כל השעות שלא שולמו לה, שלטענתה עומדות על כ- 34 שעות נוספות לחודש.

56.אכן, מעיון בתלושים לחודשים האמורים עולה כי נרשם בהם באופן עקבי כי התובעת עבדה 186 שעות בחודש, ללא פירוט של שעות עבודתה כפי שמופיע בדוחות הנוכחות.

הגב' שרית קדם זדה הסבירה בעדותה כי במהלך שנת 2009 היא שהתה בחופשת לידה וכי מנהלת החשבונות הזמנית שהחליפה אותה לא פעלה בהתאם להוראותיה ועל כן קיים שוני בין התלושים שהונפקו לתובעת בחודשים אלו לבין התלושים שהונפקו לה באופן רגיל ביתר תקופת עבודתה (ר' סעיף 12 לתצהיר הגב' קדם זדה).

מכל מקום, בביצוע חלוקה של השכר ששולם לה באותם חודשים לשעות העבודה המפורטות בדוחות הנוכחות, עולה כי בכל החודשים האמורים שולם לה שכר שעתי שלא נפל מ- 24 ש"ח (השכר ששולם לה מתחילת שנת 2009 ואשר עולה על שכר המינימום באותה העת), כך שממילא לא נגרע ממנה כל תשלום בגין עבודתה.

57.לאור הסברה של הנתבעת בדבר הסיבה למחדל האמור בתלושים, ומשלתובעת שולם מלוא השכר בהתאם לשעות עבודתה, אין מקום לחיוב הנתבעת בכל תשלום נוסף בגין חודשים אלו.

משכך, התביעה לתשלום הפרשי שכר – נדחית.

**פיצוי לפי חוק הגנת השכר**

58.התובעת עתרה לחיוב הנתבעת בתשלום פיצוי לא ממוני לפי חוק הגנת השכר בגין אותם תלושים בהם לא פורטו שעות העסקתה (3/2009 – 10/2009), כשלטענתה הדבר נעשה במכוון על מנת לקפח את זכויותיה.

הנתבעת הסבירה, כמפורט לעיל, כי בחודשים האמורים שהתה מנהלת החשבונות הראשית, הגב' קדם זדה, בחופשת לידה, וכי מנהלת החשבונות הזמנית לא פעלה בהתאם להנחיותיה, דבר שגרם להנפקת התלושים באופן זה.

59.הגם שמן הראוי היה שגורם כלשהו יפקח על עבודת מנהלת החשבונות הזמנית על מנת לוודא שעבודתה מתבצעת כראוי, משמדובר במספר תלושים בלבד אשר הונפקו בתקופה בה מנהלת החשבונות הקבועה לא נכחה בעבודה, אנו סבורים כי הטעות שנעשתה באי פירוט שעות העבודה נעשתה בתום לב ומאחר וממילא לא נגרע כל תשלום מהתובעת בכל הנוגע לשכר עבודתה, איננו רואים לנכון לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כלשהו לפי חוק הגנת השכר.

60.לפיכך, התביעה לתשלום פיצוי בגין רכיב זה - נדחית.

**נסיעות**

61.על פי עדות התובעת, עם תחילת עבודתה בנתבעת, היא הועסקה בחנות בתל אביב. בסוף שנת 2008 היא התבקשה לעבור ולנהל את החנות בפתח תקווה ובשל הנסיעות הארוכות מביתה שבראשון לציון לחנות בפתח תקווה, סוכם כי ישולמו לה דמי נסיעות בהתאם לקבלות שתציג בגין נסיעותיה.

לטענתה, הנתבעת פעלה לפי סיכום זה במשך חודשיים, בחודשים 11-12/2008, אולם בחודשים 1/2009 - 10/2009 לא שילמה לה את החזר הנסיעות כפי שסוכם.

הנתבעת טענה כי בשנת 2009 מנהלת החשבונות שהתה בחופשת לידה וכי זו הסיבה שלא מופיע פירוט הנסיעות בתלושים, כשלטענתה, לתובעת שולמו סכומי הנסיעות במזומן כנגד חשבוניות שהציגה (ר' סעיף 66 לתצהיר מר יפה).

62.התובעת העידה כי היא לא קיבלה החזר הוצאות נסיעה במזומן אלא רק במסגרת המשכורת (ר' עדותה, עמ' 11 לפרוט', ש' 19-20).

הנתבעת, מצידה, לא הציגה כל אסמכתא לתשלום הוצאות הנסיעה במזומן ואף לא ברור מדוע לא המשיכה בתשלום ההוצאות במסגרת המשכורת כפי שנעשה בחודשים שלפני ובחודשים שאחרי, כשאין בעובדה שמנהלת החשבונות יצאה לחופשת לידה כדי לשנות מזכאות התובעת להמשיך ולקבל נסיעות כמוסכם.

63.לאור האמור, משמתלושי השכר עולה באופן ברור כי לא שולמו לתובעת נסיעות בחודשים 1/2009 - 10/2009, ומשלא הוצגה כל הוכחה לתשלום הנסיעות במזומן או באופן אחר, אנו מקבלים את גרסת התובעת לפיה לא שולמו לה ההחזרים כנדרש.

מאחר והתובעת לא הציגה קבלות באשר להוצאותיה בפועל בחודשים אלו, יש לחייב את הנתבעת בתשלום נסיעות בסכום ששולם לה בהמשך תקופת עבודתה, קרי סך של 945 ש"ח לחודש.

64.אשר על כן, על הנתבעת לשלם לתובעת דמי נסיעות בסך של 9,450 ש"ח (10 חודשים X 945 ש"ח)

**סוף דבר**

65.התביעה מתקבלת בחלקה.

66.בהתאם לכך, תשלם הנתבעת לתובעת, בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין לידיה, את הסכומים הבאים:

א. סך של 9,700 ש"ח כגמול עבודה בשעות נוספות.

ב. סך של 9,450 ש"ח בגין החזר הוצאות נסיעה.

הסכומים דלעיל יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד סיום ההעסקה (23.2.13) ועד למועד התשלום בפועל לתובעת.

67.בנוסף, תישא הנתבעת בתשלום סך של 16,632 ש"ח כפיצוי בגין הפגמים שנפלו בהליך השימוע וסך של 33,264 ש"ח כפיצוי לא ממוני מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד מתן פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל לתובעת.

68.כמו כן, תישא הנתבעת בהוצאות התובעת ובשכ"ט עו"ד בסך כולל של 15,000 ש"ח, לתשלום בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין לידיה, שאחרת יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד מתן פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל לתובעת.

**ניתן היום, 11 דצמבר 2017, בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

Picture 1

|  |
| --- |
| Picture 1 |
| **מיכל לויט, שופטת בכירה** |

|  |
| --- |
| Picture 1 |
| **עודי שינטל, נציג ציבור** |

|  |
| --- |
| תמונה 5 |
| **אורית הרצוג, נציגת ציבור** |