|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע** | | |
|  | | |
| פלונית נ' מעון חם וחכם בע"מ | | 2 ינו 2019 36751-05-16 |
|  | | |
| **השופט** | יוחנן כהן | |
|  | | |
| **התובעת** | פלונית ע"י עו"ד רונן בן צבי | |
|  | | |
|  | **- נגד -** |  |
|  | | |
| **הנתבעת** | מעון חם וחכם בע"מ ע"י עו"ד רונן פרץ | |

**פסק דין**

מבוא

1. עניינו של הליך זה בטענת התובעת כי פוטרה במהלך הריון ללא היתר, בניגוד לחוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות").

התובעת עתרה לרכיבי תביעה שונים, אשר רובם, למעשה, מבוססים על טענת התובעת לפיה, פיטוריה מעבודתה אצל הנתבעת, היו פיטורים שלא כדין, בהיותה בהריון.

רקע עובדתי

1. הנתבעת הינה חברה המפעילה במושב שתולים מעון לפעוטות בשם "מעון חם וחכם" (להלן: "הנתבעת" ו/או "המעון"). במעון שתי כיתות, כיתה אחת בת 24 ילדים וכיתה שניה בת 14 ילדים.

1. התובעת החלה ביום 28.8.15 לעבוד בנתבעת כעובדת שעתית בתפקיד מטפלת.

1. בתקופת עבודת התובעת בנתבעת היו מועסקות במעון 5 עובדות.

אין חולק כי לנוכח מספר העובדות בנתבעת, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אינו חל בעניינה של התובעת(ראה עמ' 3, ש' 15-16, פרוטוקול מיום 8.1.17).

1. נוכח הסכמת התובעת כי חוק שוויון הזדמנויות אינו חל בעניינה, הורה בית הדין בהחלטתו מיום 8.1.17, על מחיקת סעיף 30 לכתב התביעה אשר עניינו "פיצוי בגין נזק בלתי ממוני בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה", בסך 30,000 ₪.

1. עוד הורה בית הדין בהחלטתו מיום 8.1.17, על הפחתת סכום התביעה לשכר עבודה (סעיף 23 לכתב התביעה), מסך 37,812 ₪ לסך 18,000 ₪, וזאת מאחר והתובעת קיבלה קצבת הבטחת הכנסה בתקופה הרלוונטית (עמ' 4, ש' 21-22, פרוטוקול מיום 8.1.17).

1. במכתב הנושא כותרת "הפסקת עבודה", נכתבו הדברים הבאים:

"הריני להודיעך כי החל מ-28.2.2016 הינך סיימת את תפקידך כמטפלת בחברתנו עקב מגבלה רפואית אשר מקשה עלייך לבצע את תפקידך [ואף מסכנת אותך].

אנו מאחלים לך הצלחה בהמשך דרכך".

1. במכתב ב"כ הנתבעת לב"כ התובעת מיום 26.5.2016 נטען כי התובעת היא זו שביקשה להפסיק לעבוד אצל הנתבעת. ויותר מכך, הנתבעת אף ניסתה משך מספר שבועות להניא אותה מלעזוב את העבודה. בנוסף, צוין במכתב כי ככל והתובעת מעוניינת להמשיך בעבודתה, היא מוזמנת לחזור לעבוד אצל הנתבעת לאלתר, תוך שמירת רצף הזכויות גם בגין התקופה שהתובעת לא עבדה. ב"כ הנתבעת ביקש מב"כ התובעת ליידע אותו בדבר החלטת התובעת.

1. במכתב נוסף של ב"כ הנתבעת לב"כ התובעת מיום 7.6.2016, נטען כי למרות פניות חוזרות ונשנות, טרם קיבל מענה מצד התובעת בנוגע לאמור במכתבו הקודם, ושב על הצעת הנתבעת כאמור במכתב מיום 26.5.16.

1. במכתב תשובה של ב"כ התובעת לב"כ הנתבעת מיום 9.6.2016, נטען כי התובעת פוטרה מעבודתה באופן משפיל ומבזה, התובעת נדרשה על ידי רופאיה להיכנס לשמירת הריון ומאחר והנתבעת מבקשת להקטין נזק, הפנה את התובעת לנתבעת בכדי לחתום על טפסים לשמירת הריון ובמידה והמוסד לביטוח לאומי יישא בתשלומי שמירת ההריון, סכום זה יקוזז מסך התביעה.

תמצית טענות הצדדים

1. בתביעה טוענת התובעת כי פיטוריה נעשו עקב הריונה ובניגוד להוראות חוק עבודת נשים, האוסרות פיטורי עובדת הרה המועסקת מעל 6 חודשים, ללא קבלת היתר, בנוסף פיטורי התובעת נעשו ללא קיום הליך שימוע. בתביעה מבקשת התובעת פיצוי בגובה שכר העבודה ובשיעור 150% לתקופה שמיום פיטוריה (לטענתה מיום 6.3.16), ועד תום חופשת הלידה (10.1.16), סכום רכיב תביעה זה הופחת כאמור, בשל העובדה שהתובעת קיבלה גמלת הבטחת הכנסה; הפרשת תגמולים לקרן פנסיה עבור 16 חודשים; דמי הבראה; הפרשי נסיעות; פיצוי בגין פיטורים שלא כדין וללא שימוע; פיצוי בגין אי מתן הודעה על תנאי העסקה ודמי הודעה מוקדמת.

1. בתמצית טוענת הנתבעת, כי בתביעה אין ממש ודינה להידחות.

התובעת החלה את עבודתה בנתבעת ביום 28.8.15 ועבדה בפועל פחות מ-6 חודשים, עם ניתוק חד צדדי של למעלה מחודש – מצד התובעת.

לפיכך, הוראות חוק עבודת נשים אינן חלות בעניינה.

התובעת לא פוטרה אלא התפטרה, כיוון שהתובעת סיימה את עבודתה בנתבעת על פי בקשתה. בשל היעדרויותיה הרבות של התובעת מהעבודה, פנתה הנתבעת וניסתה לברר עם התובעת האם היא מעוניינת להמשיך לעבוד, אך זו השיבה כי היא לא יודעת, כך מספר פעמים עד שבסופו של דבר סוכם בין הצדדים כי הנתבעת תוציא לתובעת מכתב פיטורים כדי שהתובעת תוכל לקבל דמי אבטלה עד שהיא תחליט מה היא רוצה לעשות. בפועל, התובעת סיימה את עבודתה בתאריך 19.2.2016, מועד בו הפסיקה להגיע לעבודה, כך שהתובעת עבדה פחות משישה חודשים בשירות הנתבעת. על פי העובדות שהתבררו בהליך ודרך התנהלותה של התובעת, ניתן ללמוד בבירור כי התובעת בחרה להתפטר מרצונה, ובחוסר תום ליבה היא מנסה להיתלות במכתב שקיבלה לבקשתה ובסיכום עימה, על מנת לעזור לה כדי שתוכל לקבל דמי אבטלה.

עם קבלתה לעבודה, תפקידה, תנאי העסקתה ושכרה של התובעת היו ברורים וידועים לה היטב ואין מקום לפסוק פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד.

נוכח כל האמור, התובעת אינה זכאית לסעדים הכספיים אותם היא דורשת, לרבות לעניין שכר עבודה, הבראה, פנסיה וכיו"ב.

מהימנות העדים

1. בטרם נפרט את הכרעתנו, מצאנו לנכון להעיר כי בעוד עדותם של עדי הנתבעת, מר יניב פרץ וגב' ימית פרץ, היו סדורות, עקביות, נתמכו בתצהירים שהוגשו מטעמם ובחומר הראיות, עדותם של התובעת ובן זוגה – מר ד', הותירו על בית הדין רושם עגום למדיי.

כפי שנפרט בהמשך, התובעת סתרה את עצמה חוזר ונשנה בעניינים מהותיים, הרבתה להתחמק משאלות ו"שכחה" פרטים חיוניים, הכל תוך כדי ניסיון נואל להתל בבית הדין ותוך ניסיון לעשות שימוש לא ראוי ואף ציני בחקיקה שנועדה להגן על זכויות נשים.

באשר לעדות מר ד', התרשמנו מעדותו ומהתמליל שצירף לתצהירו כי הוא "הרוח החיה" העומדת מאחורי הגשת התביעה. מניתוח העדויות התרשמנו כי מר ד' היה מעורב באופן ישיר בנוגע להוצאת מכתב הפסקת העבודה. יתרה מזו, מעיון בתמליל השיחה שהוקלטה על ידו התרשמנו כיצד מר ד' מבקש להחטיא את מר יניב פרץ בלשונו ולנתב את השיחה למקום בו הינו חפץ, קרי שמר פרץ יודה שפיטר את התובעת בשל הריונה, אולם ניסיונותיו אלה כפי שנפרט להלן, לא צלחו.

התנהלות מר ד', כאמור, גילתה עד כמה היה מעורב בעניינה של התובעת ועד כמה היה דומיננטי בהליך סיום עבודתה. על כך נרחיב בהמשך פסק הדין.

דיון והכרעה

1. בשים לב למחלוקת בין הצדדים, את הדיון בטענות הצדדים, מבקשים אנו לפתוח בשאלת תחולת סעיף 9 לחוק עבודת נשים ביחסים שבין הצדדים.

בשלב השני, תידון שאלת נסיבות סיום עבודתה של התובעת.

לבסוף, נתייחס לשאלת הסעדים הכספיים, ככל שנצטרך לכך.

סוגיית תחולת חוק עבודת נשים ביחסים שבין הצדדים

1. סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים קובע כדלקמן:

"לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהיריון בטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה... הוראות סעיף קטן זה יחולו על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות" (הדגשה שלי – י.כ.).

1. יוצא מכאן כי ככל שימצא כי התובעת עבדה אצל הנתבעת שישה חודשים לפחות, יש תחולה להוראת סעיף 9 לחוק עבודת נשים ביחסים שבין התובעת לנתבעת, ובמידה וימצא שלא עבדה שישה חודשים לפחות, אין תחולה להוראות סעיף 9 לחוק.

1. אין חולק כי התובעת החלה לעבוד אצל הנתבעת ביום 28.8.2015, כעולה מתלושי השכר (נספח א' לתצהיר התובעת, נספח ז' לתצהירי הנתבעת).

1. הצדדים חלוקים לגבי המועד בו הסתיימו יחסי העבודה ביניהם. התובעת טענה כי ביום 6.3.16, מסר לה מר יניב פרץ מכתב פיטורים, כך שחלפו יותר משישה חודשים ממועד תחילת עבודתה (סעיף 9 לתצהיר התובעת).

מנגד, טענה הנתבעת, כי יום עבודתה האחרון בפועל היה בתאריך 19.2.16 (עם הפסקות מרובות מצד התובעת), כך שבפועל עבדה התובעת פחות משישה חודשים ברוטו.

עוד ציינה הנתבעת כי מדובר בניתוקים רבים מבלי שהתובעת המציאה אישורים על העדרויותיה, בתוכם ניתוק של למעלה מחודש מצד התובעת (סעיף 6 לתצהיר ימית פרץ; סעיף 5 לתצהיר יניב פרץ).

1. הצדדים היו חלוקים ביניהם בשאלת רציפות יחסי העבודה, כאשר מחד התובעת טענה כי ביום 13.12.15 היתה מעורבת בתאונת עבודה עת החליקה במעון בזמן נקיונו ושברה את ידה ובשל כך היתה בתקופת אי כושר עד ליום 18.1.16 (סעיף 5 לתצהיר התובעת).

מאידך, הנתבעת טענה כי אמנם התובעת נפגעה ביום 13.12.15 במהלך עבודתה במעון, אולם מאז, למעט שיחות שיזם מר פרץ, ניתקה התובעת כל קשר ונעלמה, מבלי שהמציאה לנתבעת אישורים רפואיים ולא יידעה את הנתבעת לגבי מצבה הרפואי, כל זאת לפרק זמן של למעלה מחודש, עד ליום 19.1.16, ויש לראות את התובעת כמי שהתפטרה במועד הנ"ל (סעיף 13 לתצהיר ימית פרץ; סעיף 10 לתצהיר יניב פרץ).

1. אלא שאין משמעות ממשית למחלוקת האמורה, ונפרט.

בעבר נדרשה עובדת בהריון לעבוד במשך שישה חודשים רצופים בכדי לזכות בהגנה שבחוק עבודת נשים. נוסח סעיף 9(ב) לחוק עבודה נשים, בטרם תיקון החוק, היה כדלקמן:

"9(ב) לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה – אלא בהיתר מאת שר העבודה... הוראת סעיף קטן זה לא תחול על עובדת ארעית או זמנית, אלא אם עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שישה חודשים רצופים לפחות".

1. בתיקון 9 לחוק עבודת נשים הוסרה מסעיף 9 לחוק, המילה "רצופים". על כן, אין החוק כיום מדבר על קיום יחסי עובד-מעביד במשך שישה חודשים "רצופים", אלא בלשון "עבדה", משמע, שהמחוקק התכוון לעבודה בפועל וללא צורך ברציפות.

1. בנוסף, עיון בתלושי השכר של החודשים ינואר ופברואר 2016 מלמד כי גם אחרי אותה הפסקה בת חודש ימים, נרשם הוותק החל מיום 28.8.15.

1. לפיכך, אין מקום לקבל את טענת הנתבעת לעניין היעדר רציפות תקופת העבודה, במיוחד נוכח הוראת סעיף 9 לחוק עבודת נשים.

1. על אף מסקנתנו הנ"ל, מצאנו כי התובעת עבדה פחות משישה חודשים בשירות הנתבעת, ונבאר.

1. במהלך חקירתה הנגדית, לאחר שב"כ הנתבעת הציג בפניה את דו"ח הנוכחות של חודש פברואר 2016, אישרה התובעת שהיום האחרון לעבודתה היה ביום 19.2.2016 ואף אישרה שעבדה אצל הנתבעת פחות משישה חודשים; וכך העידה:

"ש. אני מראה לך דו"ח נוכחות שלך. יום אחרון שעבדת, תאשרי לי שזה ב- 19.2.16?

ת. ב-19?

ש. תאשרי לי.

ת. אני רוצה לראות את דו"ח הנוכחות.

ש. את מאשרת שה-19 היום האחרון שעבדת?

ת. כן.

ש. פחות מחצי שנה, עובדתית זה ככה?

ת. אוקי".

(עמ' 7, ש' 13-22, פרוטוקול מיום 5.12.17).

1. בהמשך עדותה של התובעת "יצא המרצע מן השק" והתברר מדוע הפסיקה התובעת להתייצב לעבודתה, החל מיום 20.2.2016.

במהלך חקירתה הנגדית עלה בבירור כי התובעת הפסיקה מבחירה שלה להתייצב לעבודה החל מיום 20.2.16, בשל בעיה רפואית ממנה סבלה במהלך הריונה, כאשר בזמן אמת לא היה בידה כל מסמך רפואי האוסר עליה להמשיך בעבודתה בשל אותה בעיה. וכך העידה התובעת:

"... אמרתי לה שיש לי דימומים ואני לא יכולה לחזור לעבודה."

(עמ' 12, ש' 1).

"ש. יש לך אישור שאסור לך לעבוד מפאת ההריון שלך?

ת. אין לי את האישור הזה".

(עמ' 13, ש' 30-31).

"ש. תאשרי לי עובדתית שהחל מ- 20.2 הפסקת להגיע לעבודה?

ת. כן. הפסקתי להגיע בחודש שני לעבודה.

ש. למה הפסקת להגיע?

ת. בגלל הדימומים..."

(עמ' 14, ש' 30; עמ' 15, ש' 1).

1. די בהודאת התובעת כאמור, כדי לקבוע שהתובעת עבדה פחות משישה חודשים. שכן התובעת עבדה אצל הנתבעת החל מיום 28.8.15 ועד ליום 19.2.16. אשר על כן, הוראת סעיף 9 לחוק עבודת נשים אינה חלה בעניינה של התובעת.

1. עוד נוסיף כי בין שלל גרסאותיה של התובעת לעניין מועד סיום יחסי העבודה, הפנתה למכתב "הפסקת עבודה", שם נרשם כי החל מיום 28.2.16 סיימה את תפקידה כמטפלת במעון. מכאן, מבקשת התובעת ללמוד על תקופת עבודה של שישה חודשים, אלא שכפי שנפרט בפרק הבא, מכתב זה אינו משקף את המציאות לאשורה, לא לגבי מועד סיום יחסי העבודה ולא לגבי נסיבות סיום יחסי העבודה. להלן נבאר מסקנתנו.

נסיבות סיום עבודתה של התובעת

1. לצורך הכרעה בתביעה זו, עלינו להכריע במחלוקת הנוגעת למכתב "הפסקת עבודה": האם מכתב זה הינו מכתב אמיתי אשר על פיו פוטרה התובעת, כגרסתה, או שמא כגרסת הנתבעת, מכתב "הפסקת העבודה" הוא למראית עין וניתן לתובעת לצורך הצגתו בפני המוסד לביטוח לאומי, מתוך הסכמה בין הצדדים כי אינו משקף את העובדות הנוגעות לסיום עבודת התובעת.

1. במחלוקות אלו אנו מעדיפים את גרסת הנתבעת וקובעים כי התובעת התפטרה מעבודתה וזנחה עבודתה החל מיום 19.2.16, וכי מכתב הפסקת העבודה הוא מכתב למראית עין שנועד להצגה לצד שלישי – המוסד לביטוח לאומי. להלן נימוקינו לקביעותינו האמורות.

1. ראשית, הנתבעת פירטה בכתב ההגנה גרסה מפורטת תוך שהסבירה כי בתאריך 19.1.16, לאחר שובה של התובעת לעבודה בתום תקופת אי הכושר, עבדה עד ליום 19.2.16, וממועד זה נעלמה ולא שבה יותר לעבודה. לאחר שהתקיימו מספר שיחות עם התובעת בניסיון לברר עימה האם היא מעוניינת להמשיך לעבוד, סוכם בין הצדדים כי יוצא לה מכתב פיטורים לצורך הצגתו לצד שלישי – למוסד לביטוח לאומי, על מנת שתוכל לקבל גמלת דמי אבטלה או עד שהתובעת תחליט מה היא רוצה לעשות. בפועל, התובעת היא זו שבחרה להתפטר מרצונה, ובחוסר תום ליבה היא מנסה להיתלות במכתב שקיבלה לבקשתה ובסיכום עימה, על מנת לעזור לה שתוכל לקבל דמי אבטלה.

1. חרף הפירוט הרב של גרסת הנתבעת, התובעת לא התייחסה כלל לטענות הנתבעת בתצהיר עדותה הראשית. התייחסותה הראשונה של התובעת לטענות הנתבעת היתה תוך כדי חקירתה הנגדית, וכפי שציינו בפרק הקודם, במהלך עדותה "יצא המרצע מן השק" והתבררו הנסיבות האמיתיות הקשורות להוצאת מכתב הפסקה העבודה. אנו סבורים כי אי התייחסות התובעת לגרסת הנתבעת בתצהיר עדותה הראשית, מהווה חיזוק לגרסת הנתבעת.

1. שנית, במהלך חקירתה הנגדית אישרה התובעת כי היא זו שהפסיקה את עבודתה בנתבעת החל מיום 20.2.16, בשל בעיה רפואית ממנה סבלה במהלך הריונה, ומבלי שהיה בידה כל מסמך רפואי האוסר עליה להמשיך בעבודתה בשל אותה בעיה (עמ' 12, ש' 1; עמ' 13, ש' 30-31; עמ' 14, ש' 30; עמ' 15, ש' 1, פרוטוקול מיום 5.12.17).

1. שלישית, אנו סבורים שנוסח מכתב הפסקה העבודה תומך בגרסת הנתבעת. במכתב הפסקת העבודה נאמר כי התובעת סיימה את תפקידה כמטפלת במעון עקב מגבלה רפואית אשר מקשה עליה לבצע את תפקידה (ואף מסכנת אותה). העובדה שהמכתב מפרט נסיבות התואמות אחת לאחת את הגרסה של הנתבעת ואף את גרסתה (המאוחרת) של התובעת, יש בה כדי לתמוך בגרסת הנתבעת.

1. רביעית, נדגיש כי עדויותיהם של התובעת ובן זוגה – מר ד', בנוגע לנסיבות סיום יחסי העבודה ונסיבות קבלת מכתב מכתב הפסקת העבודה, היו רצופות בסתירות למכביר.

1. במהלך חקירתו הנגדית, הכחיש מר ד' שהוא היה מעורב בסיום עבודתה של התובעת ואף הכחיש שדרש מהנתבעת להוציא לתובעת מכתב הפסקת עבודה, לגרסתו הוא התערב אך ורק בנושא חתימת המעסיק על טפסי התביעה לגמלת שמירת הריון (עמ' 18, ש' 19-25, פרוטוקול מיום 5.12.17).

1. אלא מאי? במהלך חקירתה הנגדית אישרה התובעת שהמכתב נמסר לה לאחר התערבותו של מר ד' ופנייתו למר פרץ, ובלשונה:

"המכתב פיטורים עצמו הוא ב-28. אחרי שבעלי אמר לו ואז הוא הביא לי את מכתב הפיטורים לבית ב-6.3. אני יצאתי בחוץ לקחת את המכתב" (עמ' 16, ש' 28-29, פרוטוקול מיום 5.12.17).

1. בעוד שבמסגרת תצהיר עדותה הראשית טענה התובעת שהיא קיבלה את מכתב הפיטורים בתדהמה ("נשארתי לעמוד המומה"), ולא ידעה קודם למסירת המכתב אודות הכוונה להוציא לה מכתב פיטורים (סעיף 9 לתצהיר התובעת), הרי שבמסגרת חקירתה הנגדית, התברר שהתובעת ידעה גם ידעה טרם קבלת המכתב, אודות כוונת הנתבעת להוציאו, ובלשונה:

"... התקשרתי גם לפני כן ליניב, מה קורה עם המכתב. הוא אמר לי תמתיני ואחרי מספר ימים הוא הגיע והביא לי את מכתב הפיטורים" (עמ' 17, ש' 4-5).

1. התובעת מסרה שלל גרסאות שונות לעניין המועד בו נמסר לה על סיום עבודתה, או על המועד בו נמסר לה מכתב הפסקת העבודה. להלן מספר דוגמאות:

"ש. מהו אישור המחלה האחרון לפני שחזרת לעבודה, איפה הוא?

ת. של 21.2. זה כבר פוטרתי. אני כרגע לא מוצאת אותו פה".

(עמ' 9, ש' 28-29).

ובמקום אחר העידה:

"ש. את צירפת הרבה אישורי מחלה. היו לך הרבה ימי העדרות וכדי לתקן את המחדל של ההעדרות הלא מוצדקת, שלחת אישורים רפואיים... תראי מתי הוצאו האישורים האלה?

ת. לא. פה כבר פוטרתי. זה בשבוע 14. אני פוטרת בשבוע שמיני. ב-28.2.16 אני פוטרתי" (עמ' 10, ש' 1-4).

ובאשר למועד בו נמסר לה מכתב הפסקת העבודה, שוב מסרה מספר גרסאות, כדלקמן:

"ש. המכתב על סיום העסקתך ניתן לך בחודש מרץ?

ת. חודש 2. ב-28.2.16.

ש. את טוענת שקיבלת את המכתב ב-28.2.16?

ת. כן. הוא בא אלי לבית ב-28.2 וגם הוא תיקן את עצמו. במכתב פיטורים הוא טעה במספר. הוא רשם בהתחלה ינואר ואחר כך הוא תיקן את עצמו ורשם חודש פברואר.

ש. או שאת לא דוברת אמת או שאת מרוב שאת לא זוכרת מה התכוונת לומר ומה לעשות, את מנסה להטעות את כולנו. תקראי את סעיף 9 ותסבירי איך את מסבירה את הפער?

ת. הוא הביא לי את מכתב הפיטורים אחרי ה- 28. הוא הביא לי את המכתב אחרי חודש שני.

ש. תקראי את הסעיפים 7, 8 , 9. זה לא מה שכתבת. למה מה שאת אומרת עכשיו לא כתוב בתצהיר שלך, קרי שהמכתב נמסר לך ב- 28.2. פה את אומרת שב-6.3?

ת. הוא הביא לי את מכתב הפיטורים ב- 28.2. הוא הביא לי את המכתב ב- 6.3. הוא אמר לי שהוא בחניה של הבית. ב- 28 הוא הביא לי את המכתב, אז אולי כן. אני זוכרת שזה היה אחרי חודש שני.

ש. גם עכשיו את לא אומרת את הגרסה. כתבת את מה שאת אומרת עכשיו?

ת. כן. את מה? את ה- 28? ב- 28 אני כן פוטרתי.

ש. איפה זה כתוב?

ת. המכתב פיטורים עצמו הוא ב- 28. אחרי שבעלי אמר לו ואז הוא הביא לי את מכתב הפיטורים לבית ב- 6.3. אני יצאתי בחוץ לקחת את המכתב.

(עמ' 16, ש' 12-29, פרוטוקול מיום 5.12.17).

1. חמישית, לעומת גרסתם הלא עקבית של התובעת ומר ד', הרי שגרסת הנתבעת נותרה איתנה ועקבית. כך, בתשובתו לשאלת ב"כ התובעת, כיצד הגיע מכתב הפסקת העבודה לידי התובעת, העיד מר פרץ כדלקמן:

"זה אחרי שד' התקשר אלי ושאל מה קורה עם המכתב שהבטחת לפלונית. אכן כן, אני הבאתי לה את המכתב בגלל שאמרה שהיא לא מרגישה טוב ועם דימומים. אמרתי לה שלא תטריח את עצמה, אני גם ככה יוצא מהמושב לקניות והבאתי לה את המכתב. לא אמרתי אני אבדוק והיא לא מסרה לי שהיא רוצה לחזור בכלל גם בזמן שמסרתי לה את המכתב. במכתב כתבתי שהיא יכולה לחזור מתי שהיא רוצה".

(עמ' 21, ש' 27-31, פרוטוקול מיום 5.12.17).

ובהמשך העיד מר פרץ:

"... שניהם היו בחוץ ליד הרכב בחצר. ירדתי מהרכב, דיברתי איתם. אמרתי שזה המסמך שסיכמנו בינינו. בבקשה זה כדי שהיא תוכל להחתים אבטלה שתהיה לה הכנסה. מתי שהיא רוצה לחזור, שתחזור".

(עמ' 22, ש' 6-8, פרוטוקול מיום 5.12.17).

1. בעוד התובעת טענה כי לא היתה לה כל ידיעה לגבי הכוונה למסור לה מכתב פיטורים והיא "נשארה לעמוד המומה" כאשר קיבלה את המכתב (סעיף 9 לתצהירה), ולבן זוגה לא היתה כל מעורבות בנוגע להוצאת המכתב, הרי שבמהלך חקירתה הנגדית נסתרה גרסתה מיני ובי.

1. שישית, תימוכין לגרסת הנתבעת מצאנו דווקא בתמליל השיחה שצורף לתצהירו של מר ד' (נספח 1 לתצהיר ד'). מעיון בתמליל עולה כי בשיחה המוקלטת על ידי מר ד', עומד וחוזר מר פרץ על טענתו שהוא לא פיטר את התובעת אלא שהתובעת התפטרה מעבודתה והוא מילא אחרי מבוקשה על מנת לעזור לה ועל כן הנפיק לה מכתב הפסקה עבודה, וכך עולים הדברים:

"ד': שלחתם אותה לקיבינימט.

יניב: אני לא, לא, לא נכון, לא שלחתי אותה שום קיבינימט.

ד': לקיבינימט (מעוות).

יניב: לא. חודש ימים, חודש ימים תשאל אותה, היא באה לפה ארבע פעמים לגן, שאלתי אותה מה את רוצה לעשות? אני כבר הבאתי לה את האלטרנטיבות לידיים שלה, מה את רוצה לעשות? בואי תשתפי אותי, אני בא לקראתך, מה שאת רוצה.

ד': לא.

יניב: אני אמרתי לה הרופא אמר משהו? לא, בינתיים הוא לא אמר לי שום דבר.

...

ד': זה לא נכון.

יניב: מה אתה רוצה שאני אעשה? תגיד לי אתה, בוא תהיה במקומי, מה אתה רוצה שאני אעשה?

ד': (מעוות) אז מה, הבחורה מדממת, אז מה, הלכה לבית חולים.

יניב: לא אמרתי לה משהו על זה, לא אמרתי לה כלום על זה אבל ד'.

...

ד': זה כאילו שלחת אותה, אמרת לה לכי לקיבינימט (מעוות).

יניב: לא שלחתי אותה (מעוות).

ד': (מעוות) זה נשמע לך הגיוני?

יניב: (מעוות) תקשיב רגע עד הסוף, תלמד להקשיב גם. לא שלחתי אותה לקיבינימט חס וחלילה, אם הייתי רוצה לשלוח אותה לקיבינימט ביום הראשון שהיא יצאה ככה הייתי אומר לה קחי מכתב לכי. אבל זה לא היה ככה. ארבע פעמים היא באה אלי, ארבע פעמים דיברתי איתה, אמרתי לה קחי את הזמן שלך, מה שאת רוצה תגידי לי, אני איתך. את רוצה מכתב כדי שיהיה לה זכויות? את רוצה, מה שאתה רוצה... לא אמרתי לה לכי, היה לי ארבע עובדות בהריון (מעוות) הריון זה לא מחלה, הריון זה לא מחלה.

...

...

ד': (מעוות) כאילו החלטתי שאת לא עובדת, תפסיקי את העבודה...

יניב: לא, אני לא החלטתי שהיא לא עובדת, חלילה, חס וחלילה, אני לא החלטתי שהיא לא עובדת, זה היא באה אמרה לי אני כרגע לא יכולה לחזור לעבוד. אמרתי לה אין בעיה נשמה, קודם כל תרגישי טוב, אמרתי לה קודם כל תהיי בריאה.

...

ד': (מעוות) חופשת מחלה, היא מתקשרת אליך אומרת לך אני חוזרת לעבודה, אתה אומר לה לא, אל תחזרי.

יניב: לא נכון... היא לא התקשרה אלי, היא לא התקשרה אלי ולא אמרה לי אני חוזרת לעבודה...

...

ד': שרופא קובע

יניב: אני קודם כל אני אמרתי לה, אמרתי לה קודם כל רק תרגישי טוב, קודם כל תרגישי טוב. המכתב שאני רשמתי לה זה לא בגלל שהיא בהריון חלילה, אין לי שום (מעוות)

ד': (מעוות) לא, זה בגלל שאת בהריון.

יניב: לא.

ד': מה, אז מה זה המכתב הזה שאתה רושם לה שמבחינה בריאותית, מבחינת זה אני נאלץ להפסיק את העבודה שלך.

יניב: אלף קול זה היה בתיאום איתה כי אני דיברתי איתה, דבר שני.

ד': אז פה אתה מרמה, אתה יודע מה אתה מרמה ואין לי חשק לדבר איתך.

יניב: למה אני מרמה?

ד': אין לי חשק לדבר איתך.

יניב: תשאל אותה, תשאל אותה.

ד': אין לי חשק לדבר איתך (סוף הקלטה)".

1. מתמליל השיחה עולה בבירור כי מר ד' ניסה להחטיא בלשונו ולהכניס מילים בפיו של מר יניב ולנתב את השיחה למקום בו הינו חפץ, קרי שמר פרץ יודה שפיטר את התובעת בשל הריונה, אולם ניסיונותיו אלה לא צלחו. מר פרץ עמד איתן על גרסתו לפיה הוא לא פיטר את התובעת אלא התובעת ביקשה להתפטר והגיע עמה להסכמה על הוצאת מכתב פיטורים על מנת שתוכל לפנות למוסד לביטוח לאומי.

עוד למדנו מתמליל השיחה, עד כמה מר ד' היה מעורב באופן ישיר בעניינה של התובעת ועד כמה היה דומיננטי בהליך סיום עבודתה ובפרט בעניין הוצאת מכתב הפסקת העבודה.

1. שביעית, חיזוק נוסף לגרסת הנתבעת מצאנו בעובדה שאכן התובעת קיבלה גמלת הבטחת הכנסה, בסמוך לאחר סיום עבודתה (עמ' 4, ש' 21-22, פרוטוקול מיום 8.1.17; עמ' 18, ש' 1-2, פרוטוקול מיום 5.12.17).

1. מכל הטעמים שמנינו, אנו מעדיפים את גרסת הנתבעת לפיה, התובעת התפטרה מעבודתה אצל הנתבעת בתאריך 19.2.16 וביקשה מכתב הפסקת עבודה לצורך הצגתו למוסד לביטוח לאומי.

1. בהתאם לכך, ולנוכח מסקנתנו כי התובעת התפטרה מעבודתה בנתבעת וכי הוראות סעיף 9 לחוק עבודת נשים אינו חל בעניינה, החלטנו לדחות את תביעת התובעת לדמי הודעה מוקדמת, שכר עבודה בשיעור 150%, דמי הבראה (משעבדה פחות מ-12 חודשים), פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ופיצוי מכוח חוק עבודת נשים.

דמי נסיעות

1. לטענת התובעת, הנתבעת שילמה 100 ₪ עבור דמי נסיעות, מדובר בתשלום בחסר והתובעת זכאית למינימום של תשלום חופשי-חודשי בסך 246 ₪ לחודש, ובסך הכל זכאית להפרשים בגין דמי נסיעות בסך 876 ₪ (146 \* 6).

1. מנגד, טענה הנתבעת כי התובעת גרה באותו מושב בו מתנהל המעון ובסמיכות לו, במעט הפעמים שהתובעת הגיעה לעבודה היה זה ברגל, יחד עם זאת, בכל חודש שולמו לה דמי נסיעות בסך 100 ₪.

1. הלכה פסוקה היא כי החזר הוצאות נסיעה ייפסקו לטובת העובד רק מקום בו הוא עמד בנטל להוכיח מה היו הוצאות הנסיעות על ידו בפועל, כפי שנקבע להלן: "תשלום דמי הנסיעות על פי צו ההרחבה הינו בגדר השתתפות ב'החזר הוצאות נסיעה' שהוצאו. משהמערערת במקרה שלנו לא הוכיחה מה היו הוצאותיה לנסיעות, ומתי הוצאו אותן הוצאות – לא קמה לה הזכות להשתתפות בהחזרתן..." (דב"ע נו/3-61 צדוק ויולט נ' גאולה בלדב (10.9.06); כן ראו: ד"ר יצחק לובוצקי "חוזה עבודה וזכויות העובד" (הוצאת ניצן, מהדורת 2008) פרק 16 עמ' 4).

1. התובעת לא עמדה בנטל להוכיח מה היו הוצאות נסיעותיה בפועל ומתי הוצאו – כנדרש בפסיקה. התובעת לא צירפה כרטיס חופשי-חודשי, קבלות או אסמכתאות אחרות כראיה להוצאות בגין נסיעותיה.

דהיינו, התובעת לא הוכיחה שאכן שילמה הוצאות כלשהן עבור נסיעה למעון וחזרה ממנו ולמעשה, לא ביססה את תביעתה אלא טענה טענותיה בעלמא – ומשכך, לא קמה לה זכאות להחזיר הוצאות נסיעה.

1. למעלה מן הדרוש נציין כי התובעת התגוררה באותו מושב בו מתנהל המעון (מושב שתולים). אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה אם העובד "זקוק לתחבורה" היא המרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, הנחת המוצא היא כי עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, אינו זקוק לתחבורה ציבורית (ע"ע (ארצי) 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמיאן קשוע (22.5.06)).

הנתבעת טענה כי במעט הפעמים שהתובעת הגיעה לעבודה היה זה ברגל, ולמרות זאת בכל חודש שולמו לה דמי נסיעות בסך 100 ₪.

התובעת לא הציגה כל ראיה לפיה היא מתגוררת במרחק העולה על 500 מטרים מהמעון ולא סתרה את טענת הנתבעת.

1. נוכח האמור, התביעה לדמי נסיעות – נדחית.

הפרשות לקרן פנסיה

1. התובעת טענה כי לאורך תקופת העסקתה לא הופרשו עבורה כספים לפי צו ההרחבה לפנסיית חובה במשק, בנוסף זכאית היא לתשלום הפרשות לפנסיה ופיצויים בגין השכר אותו היתה זכאית לקבל בתקופה המוגנת, לרבות בגין חופשת לידה, במשך 16 חודשים ובסך 4,838 ₪.

1. הנתבעת טענה כי התובעת אינה זכאית לסעד הכספי בגין הפרשות לקרן פנסיה נוכח תקופת עבודתה.

1. בהתאם להוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, זכאי העובד להפרשות פנסיוניות לאחר שישה חודשים מתחילת עבודתו.

משקבענו כי התובעת עבדה אצל הנתבעת פחות משישה חודשים, אזי היא אינה זכאית להפרשות לקרן פנסיה.

1. ערים אנו לטענת התובעת (המאוחרת) לפיה, היתה לה קרן פנסיה פעילה (סעיף 10 לתצהיר התובעת), ברם, מדובר בהרחבת חזית, שכן התובעת לא טענה במסגרת כתב התביעה (סעיף 24 לכתב התביעה), שהיתה לה קרן פנסיה פעילה ועל כן, היא זכאית להפרשות לפנסיה מתחילת עבודתה.

1. אשר על כן, דין התביעה להפרשות לקרן פנסיה – להידחות.

פיצוי בגין אי מתן הודעה על תנאי העסקה.

1. התובעת טענה כי עם תחילת עבודתה לא ניתנה לה הודעה על תנאי העסקתה, בניגוד להוראות חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) התשס"ב – 2002, ועתרה לפיצוי בסך 5,000 ₪.

1. במהלך חקירתה הנגדית, אישרה התובעת את טענת הנתבעת לפיה, תנאי העסקתה ושכרה היו ברורים וידועים לה (עמ' 10, ש' 11-17; עמ' 12, ש' 9-10, פרוטוקול מיום 5.12.17).

1. לא היתה מחלוקת בעניין תנאי העסקתה של התובעת והשתכנענו שהתובעת ידעה על תנאי העסקתה.

1. לאור האמור, אין מקום לפסוק פיצוי בגין רכיב זה.

אחרית דבר

1. תביעתה של התובעת נדחית על כל ראשיה וחלקיה.

1. אשר להוצאות, משמצאנו כי יש לדחות את תביעותיה של התובעת, מצאנו להוסיף כי לטעמנו התובעת נהגה בחוסר תום לב ועשתה שימוש לא ראוי ואף ציני בחקיקה שנועדה להגן על זכויות נשים. על בית הדין לשרש תופעה פסולה זו אשר עלולה לגרור בעקבותיה זילות של חקיקה המגינה על נשים.

לאור זאת, מצאנו לחייב את התובעת בתשלום הוצאות לדוגמא לנתבעת, בסך 10,000 ₪, אשר ישולמו בתוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין.

1. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 מקבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ה טבת תשע"ט, (02 ינואר 2019), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| מר אפרים ויגדר  נציג ציבור (עובדים) |  | יוחנן כהן  שופט |  | מר יוסף פרלוביץ  נציג ציבור (מעסיקים) |