|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע** | | |
|  | | |
| תורג'מן נ' ואש | | 14 ספט 2011 13222-07-10 |
|  | | |
| **השופט** | אילן סופר | |
|  | | |
| **התובע** | הדסה תורג'מן | |
|  | | |
|  | **- נגד -** |  |
|  | | |
| **הנתבע** | עו"ד אפרת ואש | |

**פסק-דין**

**פסק דין**

1.בין התובעת לנתבעת התקיימו יחסי עבודה החל מיום 15.11.09. ביום 25.3.10 נתגלעה בין הצדדים מחלוקת, האם עזיבתה של התובעת את מקום העבודה באותו יום היא בגדר התפטרות או פיטורין, וכפועל יוצא מכך המועד הקובע לעניין סיום יחסי העבודה, והתשלומים הנגזרים ממועד זה.

פתח דבר

2.התובעת הועסקה במשרד עורכי הדין של הנתבעת בתפקיד מזכירה משפטית ומנהלת חשבונות.

3.התובעת אישה חרדית, אם לארבעה ילדים קטנים. התובעת אקדמאית מתחום מדעי המחשב, וכפי שמעידה הנתבעת בעלת כישורים רבים ויכולות ברוכות.

4.הנתבעת היא עורכת דין, בעלת משרד עורכי דין.

5.התובעת הגיעה לנתבעת באמצעות שירות התעסוקה. לאחר פרק זמן של כחודשיים וחצי החליטה הנתבעת כי ברצונה להעסיק את התובעת באופן קבוע. בין הצדדים נחתם הסכם העסקה ביום 9.2.10 (נספח ה2 לתצהיר הנתבעת) (להלן: "ההסכם").

נקדים ונציין כי במסגרת הסכם זה היטיבה הנתבעת לא רק את שכרה של התובעת, אלא את כלל תנאי העסקתה, ובכלל זאת הותר לתובעת ליטול ימי חופשה רבים במהלך השנה אשר מרביתם קשורים ונובעים מאמונתה. מדובר בעיקר בערבי חג, וימי חול המועד של החגים פסח וסוכות.

6.הארוע שהוביל לסיום יחסי העבודה החל בבקשה של התובעת ליום חופש ביום 25.3.10, סמוך לערב חג הפסח, לצורך ניקיונות לקראת החג.

למען הבהירות נציין כי בשנה שבנדון ערב חג הפסח חל בתאריך 29.3.10, יום שני בשבוע.

הנתבעת אישרה לתובעת להיעדר מהעבודה בערב החג ובכל ימי חול המועד. לבקשת התובעת אישרה הנתבעת לתובעת יום חופש נוסף ביום ראשון 28.3.10. למותר לציין, כי בסוף השבוע 26-27/3 לא עבדה התובעת. והמועד בו עסקינן הינו יום חמישי 25.3.10, טרם יציאתה של התובעת לחופשה רצופה בת 11 יום.

הנתבעת סרבה משיקוליה לאשר את יום החופשה הנוסף המבוקש. התובעת הגיעה למשרד בשעה 8:00 בבוקר יום 25.3.10, אולם הודיעה לנתבעת כי תוכל להישאר רק עד השעה 10:00, זאת בניגוד להוראות הנתבעת.

בשעה 10:00 עזבה התובעת את מקום העבודה.

בו ביום שלחה הנתבעת לתובעת הודעת דואר אלקטרוני לפיה התנהגותה משמעה התפטרות מעבודתה.

התובעת לא שבה למשרד עד לאחר חופשת הפסח, ביום 6.4.10. לדברי התובעת רק עם שובה למשרד גילתה כי הוחלפה בעובדת חדשה.

שורש המחלוקת נטוע כאמור בשאלה האם התנהלות התובעת ביום 25.3.10 היא בגדר התפטרות מעבודתה, והאם יש לראות במועד זה את סיום יחסי העבודה, או האם פוטרה למעשה על ידי הנתבעת, ובאיזה מועד.

טענות הצדדים

7.התובעת טוענת כי יש לראות במועד שובה לעבודה כמועד פיטוריה על ידי הנתבעת.

לדברי התובעת, תשובת הנתבעת לגבי יום החופש הנוסף שביקשה היתה כעוסה, אך לא חד משמעית. התובעת טוענת כי הנתבעת שבה ואמרה לה שהיא "תחשוב על זה", אולם לא החזירה לה תשובה לכאן או לכאן. התובעת טוענת כי בנסיבות שנוצרו, עקב היותה אישה חרדית, לא היתה לה כל ברירה אלא לשוב לביתה ,שכן לא הצליחה לסיים את הכשרת ביתה לחג. התובעת הבהירה כי מדובר במצווה חשובה, אשר אי קיומה היה מונע ממנה וממשפחתה לשהות בביתם במהלך החג.

התובעת הוסיפה וטענה כי כתובת הדואר האלקטרוני שלה משמשת אותה רק לצרכי עבודה, ובהיותה אישה חרדית אין בביתה חיבור לאינטרנט. על כן טוענת התובעת כי לא ראתה את הודעת הדואר האלקטרוני המתייחסת לסיום יחסי העבודה לפני תום חופשת החג, ולפני שובה למשרד בבוקר יום 6.4.10.

בנסיבות אלו טוענת התובעת כי פוטרה על ידי הנתבעת, ולטענתה חבה לה הנתבעת את הסכומים המפורטים בכתב התביעה בגין חלף הודעה מוקדמת, הפרשי שכר, פדיון חופשה,דמי נסיעות ועוד.

8.לטענת הנתבעת התובעת נטשה את עבודתה ביום 25.3.10, ובכך למעשה התפטרה מעבודתה.

הנתבעת טוענת כי היטיבה עם התובעת בתנאים מפליגים בהסכם העסקתה, ובכלל זאת מספר גדול של ימי חופשה, אשר חלקם תולדה של היותה של התובעת אישה חרדית. לטענת הנתבעת לא היה באפשרותה לאשר לתובעת היעדרות ביום 25.3.10 מאחר והיא היתה בפגישות מחוץ למשרד, ואלמלא התובעת, המשרד נותר נטוש בכל אותו יום.

בנסיבות אלו טוענת הנתבעת כי יש לראות בהתנהלות התובעת ביום 25.3.10 משום התפטרות מעבודתה. על כן, התובעת אינה זכאית לחלף הודעה מוקדמת, שכר עבודה עד ליום 6.4.10, הוצאות נסיעה ביום 6.4.10 ופיצויי בגין פיטורים שלא כדין. הנתבעת הוסיפה והתייחסה לכל אחד מרכיבי התביעה, כפי שיפורט בגוף פסק הדין להלן.

דיון והכרעה

9.נדון תחילה בנסיבות סיום יחסי העבודה בין הצדדים ולאחר מכן נפנה לדון ביתר רכיבי התביעה.

10.האם התובעת פוטרה או התפטרה?

בקשר לכך יפים לענייננו מושכלות ראשונים לפיהם:

"השאלה אינה מה גרם לביטול החוזה, מי הפר את החוזה, אלא מי 'ביטל' את החוזה. עת מדובר בחוזה עבודה ועת בביטול חוזה מדובר, יכול והביטול יהיה על ידי המעביד ואז בפיטורים ידובר, ויכול ויהיה על ידי העובד, ואזי בהתפטרות מדובר. לענייננו המשותף לשניים -פיטורים והתפטרות- הוא בכוונה ברורה וחד משמעית להביא את היחסים החוזיים יחסי עובד מעביד לידי סיום. השוני בין השנים הוא בצד ליחסים החוזיים הפועל כך וזאת כוונתו, המעביד או העובד"

ראה:דב"ע שם/ 3-116 שלום סלמה- מדינת ישראל פד"ע יב' 375.

ועוד:

"הנה כי כן התשובה לשאלה אם בפיטורים מדובר או בהתפטרות, נקבעת בהתאם לזהות הגורם שפעל לניתוק היחסים. לעניין זה, הפיטורים או ההתפטרות יכול שיבואו לידי ביטוי בכתב, בעל פה או בהתנהגות"

ראה:ע"ע (ארצי) 256/08 מחמד בשיר קוקא ו- 16 אח' נ' יוסי שוורץ (2011), מיום 13.2.11.

וכן:סק"כ (ארצי) 722-09-11 מדינת ישראל ואח' נ' הר"י ואח', מיום 4.9.01.

11.מכאן, כי עלינו לבחון האם התנהגות התובעת ביום 25.3.10, היתה בגדר הפרת ההסכם, או ביטול ההסכם, דהיינו האם בהתנהגותה יש לראות בתובעת כמי שהתכוונה להביא לסיום יחסי העבודה.

12.לעניין זה יש להביא בחשבון את ההלכות של בית הדין הארצי, המתייחסות לעובד שנעדר מעבודתו, והכללים שהותוו לבחינת אירוע היעדרות כדי לקבוע אם בהפרת משמעת עסקינן או שמא בהתפטרות בשים לב להתנהגות העובד ואורך הזמן של הזניחה, הכל בראי נסיבותיו הייחודיות של כל מקרה ומקרה.

ראה:דב"ע (ארצי) נז/3-39 אליק בביוב נ' נפתלי גפן, מיום 2.6.97.

13.ברקע של סיום יחסי העבודה בין הצדדים עומדות היעדרויות תכופות של התובעת מעבודתה במהלך חודש מרץ 2010. התובעת ציינה כי נעדרה בשל מחלה של ביתה התינוקת (עמוד 5 שורות 11-22 לפרוטוקול הדיון מיום 27.6.11).

ללא כל קשר, פנתה התובעת לנתבעת וביקשה להיעדר ימים נוספים לצורך הכנות לחג הפסח. תחילה ביקשה התובעת להיעדר ביום ראשון, 28.3.10, והדבר אושר על ידי הנתבעת.

לאחר מכן, פנתה התובעת וביקשה להיעדר גם ביום חמישי 25.3.10. על כך השיבה הנתבעת בשלילה, תוך שהסבירה כי היעדרות התובעת באותו יום משמעה סגירת המשרד (עמוד 3 שורות 8-15 לפרוטוקול הדיון מיום 3.1.11, וכן עמוד 5 שורות 27-28 ועמוד 6 שורה 1 לפרוטוקול הדיון מיום 27.6.11).

14.מן המפורסמות היא כי "המעביד הוא "הנותן" חופשות", או קובע את מועדי החופשות".

ראה: דב"ע לא/1 – 3 ישראל בר אדון נ' שמחה ג'רד, פד"ע ב 121.

וכן כי:

"החובה למתן חופשה מוטלת על המעביד, והוא המסדיר את מועדה. לא ייתכן שכל עובד יקבע לו את מועדי חופשותיו לפי רצונו, ויהרוס על ידי כך את סדרי העבודה במפעל."

ראה:דב"ע מז/29 – 4 ההסתדרות הכללית נ' תדיראן בע"מ, פד"ע יט 372.

15.מכאן כי בהיעדר אישור מפורש ליטול חופשה, חלקית או מלאה ביום 25.3.10, אסור היה לתובעת לקצר את יום העבודה, ובעשותה כן הפרה את הסכם ההעסקה בינה לבין הנתבעת תוך שהיא מבצעת הפרה משמעתית חמורה של ההסכם.

הנתבעת הבהירה כי לאחר שהתובעת עזבה בשעה 10:00, בניגוד להוראתה, נאלצה להזעיק את ביתה למשרד על מנת שמישהו לכל הפחות יענה לטלפונים.

ודוק, ההפרה מצד התובעת מתייחסת להיעדרות ביום 25.3.10 בלבד, שהרי בכל ימי ההעדרות שלאחר מועד זה נעדרה התובעת באישור המעסיקה. על כן,שיקלול של כלל נסיבות המקרה, בהן תקופת ההעסקה הקצרה בת כחמישה חודשים, משך ההיעדרות ללא אישור מהעבודה של כשש שעות, והנסיבות האישיות של התובעת כאישה חרדית אשר מצוות ביעור החמץ היא עבורה בגדר יהרג ובל יעבור (עמוד 6 שורות 12-16 לפרוטוקול הדיון מיום 27.6.11), הביאונו למסקנה כי לא היה בכוונת התובעת להתפטר מעבודתה, אולם במעשיה הביאה לפיטוריה.

16.זאת ועוד, התובעת מאשרת כי עם החלטתה לעזוב את המשרד אמרה לנתבעת כי היא תבין אם תפטר אותה בעקבות זאת (עמוד 6 שורה 14 לפרוטוקול הדיון מיום 27.6.11). תגובת התובעת מלמדת כי לא התכוונה להביא מצידה לסיום יחסי העבודה, אולם הבינה כי היא מבצעת הפרה משמעתית אשר אחת ההשלכות האפשריות שלה היא פיטוריה מעבודתה.

בית הדין הארצי פסק זה מכבר כי: "משנאמר לעובדת כי במידה ולא תגיע למחרת לעבודה, יראו בה מתפטרת, כאילו נאמר לה: 'אם תנהגי כך, אין לך מה לחזור לעבודה', פשיטא, שבמעשה פיטורים מדובר"

ראה:דב"ע נז/ 3-52 לוי אתי נ' אגמי שיווק רהיטים בע"מ, מיום 3.7.97.

מכאן כי התובעת לא התפטרה מעבודתה, אולם גרמה בהתנהגותה לפיטוריה על ידי הנתבעת.

17.מועד כניסת הפיטורים לתוקף

משקבענו כי מדובר בפיטורים, נפנה לבחון האם בנסיבות העניין יש לראות כמועד פיטורי התובעת את מועד ההפרה, דהיינו 25.3.10, או מועד שובה של התובעת לעבודה ביום 6.4.10.

18. ביום הארוע, 25.3.10, שלחה הנתבעת לתובעת הודעת דואר אלקטרוני (נספח ח' לתצהיר הנתבעת), בה הבהירה כי היא רואה בהתנהגות התובעת התפטרות מעבודתה, וכי בכוונתה להסדיר את סיום יחסי העבודה – מתן אישור בדבר תקופת עבודה, איסוף חפצים וכד'.

הנתבעת טוענת כי בנסיבות אלו יש לראות את מועד סיום יחסי העבודה כיום 25.3.10.

מאידך, התובעת טוענת כי הודעת הדואר האלקטרוני לא הגיעה לידיעתה עד לאחר שהגיעה למשרד ביום 6.4.10 וגילתה כי עובדת אחרת ממלאת את מקומה. לגרסת התובעת לא ידעה על הכוונה לפטר אותה קודם למועד זה, ולא ניתנה לה זכות שימוע על פי דין.

19.בעניין זה, אמינה עלינו גרסת התובעת, כי בהתחשב בהשתייכותה למגזר החרדי, אין בביתה חיבור לרשת האינטרנט, ועל כן אין באפשרותה לקבל הודעות דואר אלקטרוני מחוץ למקום העבודה.

כך בקורות החיים של התובעת (נספח א' לתצהיר הנתבעת) לא צויינה כתובת דואר אלקטרוני.

התובעת צרפה לתצהירה מכתב לוואי של הודעת דואר אלקטרוני מהתובעת (נספח ט') כעדות לשימוש שעושה התובעת באמצעי זה. עיון במסמך מלמד כי ההודעה נשלחה בשעה 15:29 ביום חול, ועל כן אינה מלמדת על חיבור לדואר האלקטרוני דוקא בבית התובעת. ודוק, התובעת לא הכחישה כי זוהי כתובת הדואר האלקטרוני בה היא משתמשת, וכי ההודעה נשלחה ממנה אל התובעת, אולם טענה כי הדבר נעשה בשעות העבודה, וכי אין לה יכולת לקבל הודעת דואר אלקטרוני לביתה ( עמוד 12 שורות 23-33, עמוד 13 שורות 1-10 לפרוטוקול הדיון מיום 27.6.11).

20.זאת ועוד, מתיאור ההתרחשויות ביום 6.4.10 עולות העובדות הבאות: שני הצדדים מסכימים כי היה זה יום העבודה הראשון לאחר חופשת הפסח; התובעת התייצבה לעבודה בבוקרו של אותו יום, גילתה כי ישנה עובדת אחרת במקומה; הנתבעת סרבה לשוחח עימה והפנתה אותה לתיבת הדואר האלקטרוני שלה.מכך ניתן ללמוד כי התובעת לא ידעה על פיטוריה עד לאותו מועד.

בנסיבות אלו, השתכנענו כי דבר הפיטורים לא הגיע לידיעת התובעת עד ליום 6.4.10, עת התייצבה לעבודתה לאחר חופשת הפסח. אשר על כן המועד בו הסתיימו יחסי העבודה של התובעת והנתבעת הוא 6.4.10.

21.רכיבי התביעה:

משקבענו כי התובעת פוטרה , נפנה לבחון את שאלת זכאותה של התובעת ביחס לכל אחד מרכיבי התביעה שבכתב התביעה;

22.פיצויים בגין פיטורים שלא כדין, הפלייה וחלף הודעה מוקדמת

התובעת טענה כי פוטרה על ידי הנתבעת ללא מתן זכות שימוע, ומחמת הפלייה בשל היותה חרדית. התובעת טוענת כי נסיבות פיטוריה מקימות לה זכות לחלף הודעה מוקדמת בהתאם להוראות ההסכם, בגובה שכר חודשי. עוד טוענת התובעת כי הנתבעת חייבת בפיצוי בשיעור 50,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין.

23.לטענת הנתבעת היא מעולם לא נהגה בתובעת באופן מפלה.הנתבעת באה לקראת התובעת בתנאי העסקתה עקב היותה אישה חרדית. כך למשל, אושרו לתובעת ימי חופשה בתשלום בערבי חג, בהם משרדה של הנתבעת פעיל. עוד אושרה לתובעת היעדרות (חלקה על חשבון העובדת וחלקה על חשבון המעסיקה) במהלך חול המועד פסח וסוכות.

הנתבעת טוענת כי בנסיבות המתוארות התובעת היא זו שחבה בתשלום חלף הודעה מוקדמת, ועל כן כל תשלום אחר צריך להיות מקוזז מסכום זה. לטענת הנתבעת ההסדר הקבוע לפיו תינתן הודעה מוקדמת בת 30 יום רלבנטי רק מתום שנת עבודה ראשונה, ואילו במועד בו הסתיימו יחסי העבודה חלות הוראות צו ההרחבה מכוחן חייבת התובעת לנתבעת חלף הודעה מוקדמת של 4.5 ימים.

24.הדיון בטענות התובעת בדבר זכאות לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין, ולחלף הודעה מוקדמת שלוב בנסיבות סיום יחסי העבודה, ועל כן נדון בו במאוחד.

סבורים אנו כי נסיבות המקרה אינן מלמדות על הפליה כלשהי מצד הנתבעת. נהפוך הוא, הנתבעת הלכה לקראת התובעת כברת דרך משמעותית, העניקה לה ימי חופשה רבים בערבי חג ובחול המועד, כל אלו נועדו להקל על התובעת בהיותה חרדית (עמוד 10 שורות 23-28 לפרוטוקול הדיון מיום 27.6.11).

נציין כי התובעת פנתה תחילה לבית הדין הרבני האזורי באשקלון בתביעה נגד הנתבעת (תיק 622296/1). הנתבעת הודיעה לבית הדין הרבני כי היא אינה מעוניינת בניהול ההליך שם. התובעת טוענת שיש בכך משום עדות להפלייה מחמת דת. סבורים אנו כי החלטת הנתבעת שלא לקבל את סמכות בית הדין הרבני לדון בסכסוך, אינה מלמדת על הפלייה מחמת דת. הנתבעת אינה מחוייבת לקבל את סמכותו של בית הדין הרבני, ללא כל קשר להפלייה לכאורה, ועל כן דין הטענה להידחות.

25.דומה כי התובעת מקלה ראש במעשיה ביום 25.3.10, תוך שהיא טוענת כי הספיקה לעשות עבודה רבה בבוקרו של אותו יום (עמוד 6 שורות 17-19 לפרוטוקול הדיון מיום 27.6.11). התובעת טוענת כי לא קיבלה מהנתבעת תשובה חד משמעית לגבי היעדרותה ביום 25.3.10, וכי הנתבעת שבה ואמרה לה ש"תחשוב על זה". אולם מדברי התובעת בעדותה עולה כי הבינה היטב שהתשובה לבקשתה נענתה בשלילה, והחליטה לעזוב את העבודה חרף זאת (עמוד 2 שורה 26 לפרוטוקול הדיון מיום 3.1.11).

בנסיבות המתוארות לעיל, התנהגותה החד צדדית של התובעת, תוך הפרת הוראתה המפורשת של מעסיקתה, לא רק שאינה מלמדת על פיטורים שלא כדין, אלא שיש בה כדי לשלול את זכותה של התובעת לדמי הודעה מוקדמת. לעניין זה יש לתת משקל גם לפרק הזמן של קיום יחסי העבודה, סבורים אנו כי אין דינו של עובד שעבד במקום העבודה שנים רבות ובאופן חד פעמי המרה את פי מעסיקו ויצא מוקדם משאושר לו, כדין עובד חדש, אשר לאחר חודשים ספורים פועל בניגוד להנחיות המעסיק באופן מופגן ומודע.

26.בעניין זה נוסיף עוד, כי התובעת ידעה שמשרדה של הנתבעת ממשיך לפעול בימי חול המועד, וכי החופשה שקיבלה בימים אלו ניתנה על פי צרכיה האישיים, ומן הראוי היה שמשזנחה את מקום עבודתה שלא בהסכמת המעסיקה ערב החג תיצור קשר באופן כלשהו עם הנתבעת, טרם סיום החופשה כשבועיים לאחר מכן. דומה כי התובעת העדיפה לטמון ראשה בחול בכל הנוגע להשלכות של התנהגותה עד ליום שובה 6.4.10.

27.התובעת טוענת עוד כי באופן פיטוריה נפגעה זכותה לקיום שימוע על פי דין. לטענת הנתבעת בשיחת הטלפון שקיימה עימה התובעת שעה שביקשה להיעדר יום נוסף, שטחה את כל טענותיה בפניה והלכה למעשה נערך לתובעת שימוע במסגרת שיחה זו.

בבסיס זכות השימוע עומדת חובת תום הלב של המעסיק להציג בפני מועמד לפיטורים את הסיבות לפיטוריו, ולאפשר לעובד להשפיע על מקבל ההחלטה כך שלא תתקבל ההחלטה מבלי שתישמע עמדתו. ככלל, לא בכל מצב קמה לעובד זכות שימוע, והדבר תלוי בנסיבות הפיטורין.

28.במקרה שבפנינו אין לתובעת להלין אלא על עצמה. התובעת השמיעה טענותיה בפני הנתבעת באופן מפורט בשיחות שקיימו עובר ליום 25.3.10.התובעת לא טענה כי בשימוע היה בכוונתה להביא טענות אחרות מאלו שהביאה קודם לכן בקשר לצורך בחופשה. כפי שהבהרנו לעיל, התובעת ידעה היטב כי בעזיבתה את מקום עבודתה היא ממרה את פי מעסיקתה, פועלת בניגוד להנחייתה המפורשת, ומבצעת עבירת משמעת שפועל יוצא שלה הוא פיטוריה כפי שצפתה.בנסיבות שכאלה בהן העובדת ידעה כי היא עלולה להיות מפוטרת מתייתר הצורך בשימוע. על כן , התובעת אינה זכאית לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין, בגין הפליה, או לחלף הודעה מוקדמת.

למותר לציין ,כי בנסיבות של פיטורים על רקע הפרת משמעת ,גם הנתבעת אינה זכאית לחלף הודעה מוקדמת מהתובעת.

29.חופשה שנתית

מוסכם כי לתובעת שולמו 4.333 ימי חופשה. התובעת טוענת כי היא זכאית ליום חופשה נוסף בהתאם לשיעור המשרה בו הועסקה, ואילו לטענת הנתבעת חישובי התובעת מתבססים על תנאי ההעסקה עובר לכניסת הסכם ההעסקה המשופר לתוקפו, ועל כן אינה זכאית לתשלום נוסף.

הנתבעת טענה כי היקף משרתה של התובעת עמד עד ליום 1.2.10 על 66% משרה בלבד.

30.תלושי השכר של התובעת מלמדים כי שיעור המשרה המופחת נכון רק לחודש ההעסקה הראשון, 11/09. החל מחודש 12/09 ועד לסיום ההעסקה הועסקה התובעת בשיעור משרה ממוצע של 84%.

אשר על כן, מתקבלת טענת התובעת כי היא זכאית ליום תשלום נוסף בתשלום בשווי 290 ₪.

31.שכר עבודה מיום 25.3.10 עד ליום 8.4.10

התובעת טוענת כי הנתבעת חבה בשכר עבודתה לתקופה שמיום 25.3.10 ועד ליום הפיטורים 6.4.10, בסכום של 3,000 ₪.

על פי הסכם ההעסקה שנחתם בין הצדדים התובעת היתה זכאית ל- 14 ימי חופשה שנתית בתשלום בשנה, אשר ארבעה מתוכם ימומשו בחול המועד פסח וסוכות (סעיף 7 להסכם ההעסקה נספח ה2 לתצהיר הנתבעת). ימי החופשה בתשלום של התובעת נוצלו עד לסיום עבודתה, זאת למעט יום אחד שבגינו נתבע תשלום בנפרד כמפורט להלן.

נוסף על כך, הוסכם כי התובעת מורשית להיעדר בערבי חג ובחופשות חול המועד (סעיף 8 להסכם ההעסקה נספח ה2 לתצהיר הנתבעת). הימים הרלבנטיים לעניינו הם שני ערבי חג הפסח, וימי חול המועד פסח. בשנה הרלבנטית מדובר בשלושה ימי עבודה – שני ימי חול המועד, ושני ערבי חג.

על פי ההסדר בהסכם נקבע כי התשלום בגין ימי חופשה עודפים אלו יתחלק בין התובעת לנתבעת. ההסדר הקבוע בהסכם מתייחס לכלל ימי החג בשנה, אולם משהסתיימו יחסי העבודה, ניתן ליישמו על ההיעדרות בחג הפסח.

הצדדים הסכימו כי מתוך 15.5 ערבי חג וחוה"מ בשנה 4 ימים יהיו על חשבון מכסת החופשה השנתית, 6 ימים יהיו על חשבון הנתבעת ו- 5.5 ימים יהיו על חשבון התובעת. מכאן כי שיעור החלוקה הוא כדלקמן:

26% על חשבון ימי חופשה שנתית, 39% על חשבון הנתבעת ו- 35% על חשבון התובעת.

מאחר ולתובעת לא נותרו ימי חופשה שנתית, על הנתבעת לשאת בשכר התובעת רק בשיעור של 39% מארבעה ימי עבודה בשווי 290 ₪ כל אחד:

452 ₪ = 39% X 290 X 4

32.החזר הפחתה בגין היעדרות בחודש 3/10

התובעת טענה כי בתלוש השכר עבור חודש 3/10 הופחתו משכרה 741 ₪ בגין היעדרות, על אף שנעדרה בשל מחלה והציגה אישור רפואי מתאים.

הנתבעת טענה כי הפחתת השכר בגובה 741 ₪ נעשתה בהיעדר אישור רפואי בגין היעדרות של התובעת מעבודתה.

לכתב התביעה צורפו אישורים רפואיים בגין ההיעדרות. תוך שהתובעת מאשרת כי העבירה אותם לידי הנתבעת רק ביום 8.4.10, לטענתה הנתבעת לא ביקשה ממנה בעבר להציג את אישורי המחלה (עמוד 12 שורות 1-7 לפרוטוקול הדיון מיום 27.6.11).

בנסיבות המתוארות, אין מחלוקת כי ההיעדרות היתה בשל חופשת מחלה, וכי בגין היעדרות זו הוצג לנתבעת אישור רפואי, גם אם באיחור, ומשכך זכאית התובעת להחזר עבור הפחתת השכר האמורה בסך 741 ₪.

33.דמי נסיעה ליום 6.4.10

משקבענו כי התובעת פוטרה ביום 6.4.10, הרי שהגעתה לעבודה באותו יום היתה במסגרת קיומם של יחסי עבודה בין הצדדים, ועל כן הנתבעת חבה בתשלום דמי נסיעה לתובעת בסך 31.5 ₪ עבור יום זה.

34.נסיעות במסגרת העבודה

הנתבעת הודתה כי לא החזירה לתובעת 197 ₪ שהוצאו על ידי במסגרת העבודה, ולצרכי העבודה (סעיף 5(ה) לכתב ההגנה). הנתבעת טענה כי הדבר נעשה בשגגה, אולם כעת יש לקזז את הסכום מחלף הודעה מוקדמת שהתובעת חבה לה.

משקבענו כי התובעת פוטרה, ומשקבענו כי מי מהצדדים אינו זכאי בנסיבות העניין לחלף הודעה מוקדמת, הרי שאין בסיס לטענת הקיזוז.

הנתבעת תשלם לתובעת סך של 197 ₪ בגין החזרי הוצאות בתקופת העבודה.

35.פיצוי בגין אי הפרשה לקרן פנסיה

הנתבעת טוענת כי בהתאם להוראות צו ההרחבה במועד העסקתה של התובעת קמה חובה להפריש עבורה לקרן פנסיה רק בתום שלושה חודשי עבודה. הנתבעת טוענת כי בחודש הרביעי להעסקת התובעת היא פנתה להסדיר את ההפרשות על פי דין, אולם התובעת ביקשה ממנה להמשיך את פוליסת ביטוח המנהלים שברשותה. התובעת התעכבה בהעברת הפרטים לנתבעת, ורק ביום 9.3.10 העבירה לידיה את פרטי הפוליסה ועל כן לא הוסדר התשלום עד לסיום ההעסקה.

לעניין הסכומים טוענת הנתבעת כי יש להפריש בהתאם לשכר ששולם בפועל, ולא על סמך השכר האחרון שהיה גבוה מהיתר.

36.צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן: "צו ההרחבה"), קובע בסעיף 6 ה' כי עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס – המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת ההמתנה.

37.חובת ההפרשה לביטוח פנסיוני היא חובה מנדטורית שחלה על המעסיק, וטענות בדבר מחדל של העובד בעניין העברת פרטי הקרן אינן פוטרות את המעסיק מחובתו זו.

בנסיבות אלו, הרי שהיה על הנתבעת להפריש לביטוח הפנסיוני של התובעת תגמולים בשיעור 3.3.4% (חלק מעסיק) מיום תחילת העסקתה ועד ליום 1.1.10, ו 5% מיום 1.1.10 ועד לתום תקופת ההעסקה (סעיף 6ד' לצו ההרחבה). משלא עשתה זאת הנתבעת, היא חייבת בתשלום פיצויי בגין חלק המעסיק של ההפרשות, כדלקמן:

חודש 11/09 - שכר חודשי 1575 ₪ X 3.34% = 52 ₪

חודש 12/09 - שכר חודשי 3196 ₪ X 3.34% = 106 ₪

חודש 1/10- שכר חודשי 3850 ₪ X 5% = 192 ₪

חודש 2/10- שכר חודשי 6000 ₪ X 5% = 300 ₪

חודש 3/10- שכר חודשי 4909 ₪ X 5% = 245 ₪

סך הכל 895 ₪.

38.טרם נעילה

בשולי הדברים נוסיף כי במהלך הדיון התברר כי התובעת היתה בהריון בעת פיטוריה. עניין זה לא היה ידוע לנתבעת בעת הפיטורים, והתגלה רק במסגרת ההליכים בבית הדין ( עמוד 2 שורות 18-19 לפרוטוקול הדיון מיום 3.1.11). לא מצאנו מקום להתייחס לכך בהכרעתנו מקום בו התובעת לא טענה כי פוטרה בשל הריונה. התובעת אף הודתה כי דבר ההיריון לא היה בידיעת הנתבעת במועד הפיטורים, ומטעם זה לא ניתן לייחס להריון קשר לסיום יחסי העבודה.

39.סיום יחסי העבודה בין הצדדים הוליד סכסוך עמוק וטעון אשר במסגרתו הועלו טענות רבות בכתבי בית הדין הנמצאים בפנינו. מצב זה חייב ברירת העיקר מן הטפל, ולא נעלמה מעינינו העובדה כי ישנן טענות של הצדדים אשר לא זכו להתייחסות מפורשת בפסק הדין. מדובר בטענות שוליות, , שלא מצאנו מקום להידרש להן, שכן ממילא לא היה בהן כדי לשנות או להשפיע על תוצאת פסק הדין.

40.סיכומם של דברים

התובעת פוטרה מעבודתה ביום 6.4.10, לאור הפרת משמעת חמורה שביצעה ביום 25.3.10 עת נטשה את מקום העבודה למשך כשש שעות, בניגוד להוראה מפורשת של הנתבעת.

בנסיבות הללו התובעת אינה זכאית לתשלום חלף הודעה מוקדמת.

לא מצאנו כי פיטוריה של התובעת נעשו שלא כדין, או מחמת הפליה, ועל כן היא איננה זכאית לפיצוי בגין כך.

הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים המפורטים להלן:

א.פידיון חופשה שנתית בסך 290 ₪.

ב.הפרשי שכר עבודה בסך 452 ₪.

ג.החזר בגין הפחתת שכר בחודש 3/10 בגין היעדרות בסך 741 ₪.

ד.הוצאות נסיעה ליום 6.4.10 בסך 31.5 ₪.

ה.החזרים עבור הוצאות לטובת המשרד במסגרת עבודתה בסך 197 ₪.

ו.פיצוי בגין אי הפרשה לקרן פנסיה בסך 895 ₪.

כל התשלומים ישולמו בתוספת הפרשי ריבית והצמדה מיום סיום יחסי העבודה, 6.4.10 ועד למועד התשלום בפועל.

41.בנסיבות העניין, נוכח התנהלות התובעת ותרומתה המשמעותית לסיום יחסי העבודה, ובהתחשב בכך שהתובעת לא היתה מיוצגת על ידי עורך דין, וכן חלק הארי של תביעתה נדחה , לא מצאנו כי יש הצדקה לפסוק הוצאות משפט לתובעת.

ניתן היום, ט"ו אלול תשע"א, 14 ספטמבר 2011, בהעדר הצדדים.

נציג ציבור- חיים נחשוני

אילן סופר, שופט