



בית הדין האזרחי לעבודה באր שבע

סע''ש 48606-01-19

24 במאי 2020

לפניהם: כב' סגן הנשיא השופט צבי פרנקל

1

2

3

4

התובעת:

5

ע"י ב"כ: עו"ד עידית צימרמן

6

מהקליניקה לזכויות עובדים, הפקולטה למשפטים

7

אוניברסיטת תל אביב

8

9

10

11

הנתבעת: מעלה עומרים אגודה שיתופית כללאית להתיישבות קהילתית בע"מ

12

ע"י ב"כ: עו"ד ענת ישראל

13

### פסק דין

14

15

פסק דין עוסק בעיקר בסוגיות העסקת העובדת בחופשת לידיה וההשלכות המשפטיות של העסקה זו.

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

2. התובעת הועסכה אצל הנתבעת, אגודה שיתופית כללאית להתיישבות קהילתית, בתפקידים שונים: התפקיד האחרון היה מנהלת חשבונות וחשבת שכר. התובעת עבדה מחודש 7/11 ועד לחודש 1/18.

ביום 20.1.19 הגישה התובעת תביעה זו ועתרה לתשלום סך של 166,119 ₪ בגין פיצויי פיטורים והלנסות, דמי הסתגלות לפי הסכם העבודה, הפרשי שכר עבודה וכן פיצוי בגין נזק לא ממוני בשל הפרת חוק עבודות נשים, תש"יך-1954, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 וכן בשל הפרת חובת תום הלב בקיים חוזה עבודה.

טענות התובעת

3. במועד העוסקה הייתה תושבת היישוב מעלה עומרים בשכירות. בתחילת העסקה מנקה במשרדי האגודה, במשרה כלנית ולאחר כחודשיים החלה לסייע בעבודותmezczyrot ואחר מכן גם בעבודות ניהול החשבונות, שהיו בטיפול שירות הנהלת



סע''ש 48606-01-19

24 במאי 2020

1        2        3        4        5        6        7        8        9        10      11      12      13      14      15      16      17      18      19      20      21      22      23      24      25      26      27      28      29      30      31      32      33

חשבונות חיצוניים. בשלב זה התברר לה שתוחום הנהלת החשבונות באגודה מצוי באישור והוא סיווגה רבות להנהלת החשבונות ולארגונו. בנוסף, באותו התקופה הייתה תחלופה רובה של הגורמים המקצועיים של האגודה. התובעת גילתה עניין רב בתחום הנהלת החשבונות ובשנת 2013 החלה ללמידה בתחום באופן מקצועי ועל חשבונה. בשנת 2015 ולאחר שסיימה לימודיה, מילאה את תפקיד מנהלת החשבונות. לאחר תקופה של עבודה של אגודה מוצמצת בתחילת בסיווג גורמים נוספים, החלטה לייצר שינוי המשמעותי והתנהלות תקינה ומוסדרת בהנהלת החשבונות של הנتابעת, שזיכתה אותה בתשבחות רבות. עבודתה לנتابעת לוותה בעומס רב הן בשל ממשימות רבות אותן היא עלייה לבצע, לעיתים תוך חריגת מופקדיה, הן בשל תחלופה רובה של הגורמים לנتابעת וכן בשל חוסר שיתוף פעולה מצד שכירים באגודה. שהתקנים הפיזיים באגודה היו קשים, הציע מזכיר האגודה אז, מר אלון קרכובסקי, כי העבודה תתבצע מביתה. מטרת הצעה הייתה להקל על התובעת בעומס שהוטל עליה בקבלת הקהל, תפקידו היה מזמין המזוכרה. בשלב בו סיים המזוכר האמור את עבודתו, ביקשה היייר שכינה אותה העת, הגבי אלכסנדרה רובין, כי התובעת תעבוד מהמשרד. התובע נערת לבקשה מאוחר שבאותה העת לא היה מזכיר ונוכחותה נדרשה. התובעת ביצעה עבודתה ממוחשבת הפרטני. כפועל יוצא, ביצעה את עבודתה במסגרת שעותר רבה יותר משנקבע עמה ולא קיבלה תמורתה מתואימה. אהבתה של התובעת את תחום הנהלת החשבונות וכן האחוריות הרבה הדורשת המאפיינית את תפקידו, הובילו אותה לתחששות הזדהות עצומה עם מקום העבודה ומה שגרם לה לבצע ממשימות רבות שלא בתחום האחורייה ובמסגרת שעותר נוספים. בשלב מסוים הבחינה בהוצאות חריגות שהופיעו בחשבונות האגודה ופנתה בעניין אל היייר אלכסנדרה רובין. בעקבות הפנייה הוציאה הנتابעת הנחיות חדשות. באותו השלב החלה התובעת לחוש בעוינות מצד אחד מבני התפקידים לנتابעת הקשור בהוצאות המדוחות כאמור.

בשנת 2016 הרתה התובעת והיא הודיעה על כך לממונים שלה כבר בחודש הרביעי זואת כדי לנtabעת לאתר עברורה מחליפה ולבצע חפיפה. התובעת הבחינה כי הנتابעת לא פועلت לאתר מחליפה ופנתה למזכיר ולהייר האגודה בעניין, שבתחילתה ענו לה ש"י"יה בסדר" אולם לאחר מכן ביקשה ממנה לחשב האם אכן היא מעוניינת במחליפה אשר "תתרהס את כל מה שעבדת עלייו" עד הוסיף המזכיר כי הוא לא יכול לעבד כשהיא לא פה. התובעת התנגדה לכך שלא תהא לה מחליפה והיא תמשיך להגיע לעבודה בתקופת חופשת הלידה. לאחר מכן חשבה התובעת כי הנتابעת מנסה לאתר מחליפה, אולם רק בחודש השמיני להריון ולהארה בקשנות רבות ממוניה, הגיעה מחליפה פוטנציאלית, אולם היא הייתה חסרת ניסיון והביעה חשש רב בכל נושא.



בית הדין האזרחי לעובדה באר שבע

סע''ש 48606-01-19

24 Mai 2020

1 שהותבעת ניסתה לחפות אותה. התובעת העלתה את חששה לגבי ההספק לחפות אותה  
בפני המזיכיר שמוסר כי בכל מקרה התובעת צריכה להיות זמינה לכל שאלה ובעיה  
2 שתצוץ בזמן חופשת הלידה. בשלב זה חשה התובעת תסכול גדול והיא הבינה כי גם  
3 בסיום החפיפה, אין בכוחות הנتابעת להניח לה לצאת לחופשת לידיה אמתית. על כן  
4 עשתה התובעת מאמץ רב לבצע החפיפה, שכן היא הבינה כי בשלב מתקדם של  
5 הירionario, העובדת המחליפה היא הסיכוי היחיד שתהיה לה מחליפה. אולם העובדת לא  
6 הגיעו ליום החפיפה השלישי. לשאלת התובעת את המזיכיר הינו העובדת המחליפה  
7 השיב כי היא לא הגעה ובכך פטרה לו את הבעיה. בשלב זה יואר הנتابעת העלתה  
8 שמות של שלוש נשים כמחליפות פוטנציאליות, אולם לא נעשתה כל התקדמות עמן.  
9 התובעת ציינה כי שתיים מהן הועסקו באותו הזמן במשרה מלאה והוא הפנה את  
10 תשומת לה היואר לכך, וזאת בשיסים לב לעמוד הקיים בנתבעת, אולם היואר השיבה לה  
11 שהעובדת שנן עובדת במשרה מלאה במקום אחר, לא משנה משום שההתובעת "לא  
12 הולכת לשום מקום" והוא ממשיק לסייע גם בחופשת הלידה. הנتابעת צירפה הודעה  
13 מייל אחת המלמדת על איתור מחליפה. בשלב זה ובמהלך החודש האחרון להרionario,  
14 הפעילו המזיכיר ויואר הנتابעת לחצים על התובעת כדי שתמשיך לעבוד בזמן חופשת  
15 הלידה וההורות. הם אמרו לה כי כל מה שבנתה יירשות ואם היא לא תסכים לעבוד,  
16 לא בטוח שהיא לה לאן לחזור. נוכח האמור לעיל, ולאור החששות שהתעוררו אצל  
17 התובעת בינם, שהשאלה בנתבעת תרד לטמיון, וכן שלא תהיה לה משרה לחזור  
18 אליה אחר כך, הסכימה התובעת לעבוד בתקופת חופשת הלידה וההורות.  
19

20 הנتابעת הציעה שלא לשלם לתובעת שכר בגין עבודהتها באותה העת מאחר שהיא  
21 מקבלת דמי לידה, אולם התובעת סירבה לדברים מתוך תקוות שהנתבעת תוותר על  
22 העבודה בזמן חופשת הלידה. על כן הוחלט כי בתמורה לעובדה התובעת תקבל הנחה  
23 בתשלום שכר הדירה והחובנות על ידי זיכוי חשבונה באגודה, בסכום השווה לשכורת  
24 "ברוטו". תמורת הסכום האמור נדרשת התובעת להמשיך ולעבוד מביתה במשרה  
25 מלאה, אולם ללא קבלת קהל. התובעת לא הרגישה טוב עם ההסדר הזה, אך משום  
26 שמדובר בעניין לא חוקי והmeshק, התעכבה עם זיכוי החשבון שלה, אולם היואר  
27 טוב יותר לעניין התמורה ומשכך, התעכבה עם זיכוי החשבון שלה, אולם היואר  
28 והמזיכיר ביקשו ממנה מספר פעמים לזכות החשבון במידת ובירטם החלפת  
29 המזיכירות. התובעת ירצה את בנה ביום 17.2.17 והמשיכה וגילה בעבודתה. התובעת  
30 צירפה מסמכים המלמדים לטענתה על היקף עבודתה (נספחים זה לתצהירה). בניגוד  
31 לטענת הנتابעת, היא לא סיימה לתובעת בביבוצע העבודה ולמעשה משפחתה התגיעה  
32 לסיעתה. במהלך חודש מאי 2017 סיימה את תפקידה היואר אלכסנדרה רובין והחליף  
33



בית הדין האזרחי לעבודה באר שבע

סע''ש 48606-01-19

24 במאי 2020

1      אotta מ'r יair ש'ר'ל. עם כניסה, זומנה התובעת אל הי'ר החדש ונשאה לגבי מועד  
2      שובה לבצע את עבודתה מהמשרדים. התובעת השיבה לו כי היא מצטערת שלא לkerja  
3      לעצמה חופשת לידיה והיא בקשה לצאת לחופשה ללא תשולם לפי חוק עובדות נשים,  
4      אולם בקשה סורבה משום שלא נמצא לה מחליפה. התובעת ויתרה וביקשה להמשיך  
5      לעבוד מהבית עד שבנה הגיע לגיל שנה. רק בחודש יולי 2017 הודיעו לה הי'ר בשיחה  
6      טלפונית כי היא תוכל להמשיך לעבוד מהבית ולמחורת שלח אליה סיכום שיחה. בחודש  
7      11/11 שוב התחלף מזקיר הנتابעת ונכנס לתפקיד, מ'r או'רי אודס, שזימן אותה לפגישת  
8      הিירות בנווכחות הי'ר. הפגישה הייתה לא נעימה והוא בקש שההתובעת תשוב לעבוד  
9      במשרדים וזאת בשל היעדר יכולת פיקוח על עבודתה. בתגובה השיבה התובעת כי  
10     בנסיבות אלה ואם זה התנאי להמשיך לעבודה, היא מעדיפה להתפטר לטובות גידול  
11     הילד שלה. חרף התוצאות הקשות אותן חשה התובעת, היא המתינה מספר ימים עם  
12     משLOW הודיעת התפטרות וזאת על מנת שמועד סיום עבודתה יהיה כזה שיאפשר לה  
13     במצד אחד לעבוד על משכורות החודש הבא וגם יאפשר לה לקבל את הפיצויים שלה  
14     לפי סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, לטובות גידול הילד שלה. התובעת מסרה מכתב  
15     התפטרות ביום 12.11.17. בשלב זה יצר עמה קשר מזקיר הנتابעת ומסר לה כי מבורר  
16     שערך מול חברות המספקות שירותי הנהלת חשבונות וחשבות שכר הסתבר לו כי  
17     בשלב של סוף שנה אזרחית, העליות הן גבוהות במיוחד ועל כן, בקש ממנו לעבוד על  
18     לתום השנה, תוך נכונות לשלם הרבה יותר. בראשונה, סיירבה התובעת אולם לאחר  
19     תזכורות רבות מזקיר, היא נעתרה, תוך שהיא מבירה היפט למזקיר כי הסכמתה  
20     כפופה לכך שהנתבעת תפטר אותה בהתאם לתנאי ההסכם שלה, דהיינו הודיע  
21     מוקדמת בת 60 ימים, השלמת פיצויים ודמי הסתגלות,abis לב לכך כי בڌיות מועד  
22     סיום העסקתה, היא מאבדת את ההזדמנויות להתפטר בדיון מפורט לטובות גידולerna.  
23     לאחר שהמזקיר בחרן את העניין, הוא שוחח עם התובעת והודיע לה כי קיבל אישור. על  
24     כן, בקשר למכתב פיטורים באופן מיידי. מכתב הפיטורים נמסר לידי והוא תוארך ליום  
25     12.11.17 כאשר מועד כניסה לתוכף נקבע ליום 13.1.18. התובעת ביצעה את מלא  
26     התחייבותה לפי ההסכם ואף המשיכה בעבודתה לאחר תום ההסכם (אסמכותאות  
27     בעניין הוגש וסומנו יג בתצהירה). לטענת התובעת, מלבד מתן מכתב הפיטורים  
28     והודיע מוקדמת בת 60 ימים, הנتابעת לא פעלת על פי ההסכם. כך לא שולמו לה דמי  
29     ההסתגלות ופיצוי הפיטורים שולמו רק במסגרת ההליך המשפטי ושולמו בחסר.  
30  
31     בנסיבות המתואר לעיל, עתירה התובעת לתשלום פיצויי פיטורים בסך 14,476 ש' .  
32     בתוספת פיצויי הלנה. בתצהיריה, ציינה התובעת כי בתאריך 21.7.19 הועבר לחשבוןה  
33     סך של 7,844.97 ש' כפיצויה לפיצויים, בהתאם למכתב שנשלח (נספח יח לתצהיר),



24 במאי 2020

1 המפרט את אופן חישוב הפיצויים על ידי הנتابעת. התובעת טוענת כי אופן החישוב  
2 שגוי ועל כן נשלח מכתב תגובה מאות ב'יכ' מ' מיום 23.7.19, אשר לא ענה מעולם (נספח  
3 יט בתצהיר). כך ולטענת התובעת, לא היה מקום להפחית הסכום שנציגר לזכותה  
4 בקופת הפיצויים שלטענת הנتابעת עמד על 29,745.97 ₪ וזו את בהתאם להוראות צו  
5 הרחבה לפנסיית חובה, אומצו הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים ונקבע כי  
6 הכספיים שבקבותיהם יבואו במקום פיצויי פיטורים ולא על חשבונם. על כן, במקרה של  
7 זכאות על המעסיק לשלם לעובד 28% מהפיצויים המלאים ללא קשר לביצוע הקופה.  
8 במקרה לא היה מקום לחלק את תקופת העסקתה של התובעת לשושן, שכן  
9 החישוב צריך להיות לפי שכרה האחרון. כמו כן השכר שנלקח בחישוב הפיצויים, איינו  
10 תואם את תלוש השכר שכן התלושים מלמדים על עבודה נוספת נספח של ניקיון. לטענה  
11 הכספיים שפרטה הנتابעת אינם הולמים את דוח הקופות (נספחים כ-כא בתצהיר)  
12 ועל כן עתרה התובעת לתשלומים ההפרש. בנוסף, עתירה התובעת לתשלומים פיצויי הלנה  
13 מיום 28.1.18 ועד למועד התשלומים בפועל ולגבי החלק שלא שולם, עד למועד פסק הדין;  
14 דמי הסתגלות מכח הסכמת הצדדים וחוזה העבודה – בהתאם לסעיף 4.ב להסכם של  
15 התובעת, עם פיטוריה היא זכאית לתשלומים שלושה חודשי הסתגלות בסך של 20,160 ₪  
16 (ש 6,720 ₪ \* 3 חודשים) בתוספת ריבית והצמדה עד למועד התשלומים בפועל; שכר  
17 עבודה ופיצויי הלנה שכר – לאחר שתמו יחסית העבודה לכאורה (13.1.20), המשיכה  
18 התובעת בעבודתה וביצעה עבור הנتابעת שימושות רבות. התובעת כימתה את עבודתה  
19 ב-40 שעות ובסך של 1,483 ₪ בתוספת פיצויי הלנה שכר ממועד המיעוד לתשלומים  
20 (10.2.18) ועד למועד התשלומים בפועל; הפרת חוק עבודה נשים אפליה והעסקה  
21 פוגענית- בגין העסקתה בחופשת הלידה וההורות וכן סיורוב הנتابעת לאפשר לתובעת  
22 לצאת לחופשה ללא תשלום, הפרה הנتابעת את הוראות חוק עבודה נשים (סעיפים  
23 6(א), 8, 7(ד)(1) לחוק). הלחץ לוותר על חופשת הלידה ובפרט האIOS לפיו אם לא תעבוד  
24 בתקופת חופשת הלידה, לא יהיה לה لأن לחזור מהוות הפרה של סעיף 2 לחוק שוויון  
25 ההזדמנויות בעבודה והאפשרות מחממת מין הרינו וההורות, על דרך איום בפיטורים בשל  
26 עילה מפללה ופגיעה בתנאי עבודה בשל עילה מפללה (סעיפים 2(2) ואו 2(5) לחוק). כמו  
27 כן כל התנהלות הנتابעת לעיל מהוות בנוסף הפרת חובת תום הלב המוטלת עלייה  
28 בקיים חוזה העבודה עם התובעת, כאשר אלה בעליים כדי העסקה פוגענית והעתמרות,  
29 בכך שהנתבעת נמנעה למצוא לה מחליפה לחופשת הלידה והפעילה על התובעת לחץ  
30 פסול להמשיך ולעבד בחופשת הלידה. התובעת העמידה את הפיצוי בגין ההפרות  
31 האמורות על 130,000 ₪.

32

33



24 מאי 2020

טעןנות הנتابעת

- הנתבעת הכחישה את טענות התובעת וטענה התובעת כעובדת אסרטיבית, קבועה  
במידה רבה את תנאי עבודתה ובשלב מסוים החליטה כי העבודה תתבצע מביתה. כל  
מוכר חדש שנכנס, ביקש שהתובעת תעבוד מהמשרד, אלום היא סירבה, בשים לב  
כך כי משרד יש מחשב עם כל התוכנות הנדרשות ונינתן היה לעבד שט, אלום  
התובעת רצתה לעבד מהבית באמצעות המחשב שלה. כעובדת ותיקה ומוערכת  
התובעת הייתה מוקד כח ועל כן מופרך לטעון כי זכויותיה נרמסו. ההפק הוא התובעת  
היא שקבעה מהיכן תעסוק ובמה תעסוק. אף על פי שהתובעת עבדה מביתה, היא  
דיוחה על עבודה שעשוות נוספת ומתלוshi השכר אלה שלמו לה ועל כן לא  
ברורה טענתה לביצוע שעשוות נוספות ללא תשלום; טרם יציאתה לחופשת לידיה, לא  
נמצא מחליף לתובעת וזאת במידה רבה בשל חוסר שיתוף הפעולה שלה. התובעת טענה  
שניתן להסתדר והיא תסייע. בניגוד לטעת התובעת, היו פניות למספר מחליפים  
פוטנציאליים, כאשר אחת מהם הייתה בעלת ניסיון והיא הגיע לחיפוי. לעומת מספר  
ימים הגיעו המתמודדים עם דמעות ואמרה כי לאור היחס המזולז של התובעת היא  
מושורת; על התובעת לא הופעל לחץ ובוודאי שלא איומים. התובעת שהעדיפה  
משמעותה, שלא יימצא לה מחליף. בזמן חופשת הלידה נחלץ צוות המשרד לבצע את  
רוב התפקידים של התובעת, אם כי נדרש סיועה, מביתה, בחלוקת מהעוניים. לעניין  
התמורה בזמן חופשת הלידה, רק עם קבלת התביעה התחוור לנتابעת כי התובעת  
זוכתה בסכום השווה לשכירה בכרטיסיה האישית. וזאת מעבר לדמי הלידה. עם שובה  
מחופשת הלידה בחודש 7/7 ביקש ממנה יו"ר הוועד החדש לשוב ולעבד מהמשרד,  
אלום היא סירבה. עם הגעתו של המזוכר החדש בחודש 11/11 זה הבHIR לtolowerת כי  
הוא עומד על כך שתעבד מהמשרד. על כן, הודיעה התובעת על התפטרותה  
ומשהתבקש להוביל חדש נוסף, התנהה זאת בקבלת מכתב פיטורים, על מנת לקבל  
דמי אבטלה. ביחס לכך עזין לכארה מצד גורמים בתובעת, נתן כי בעקבות דיווח  
של התובעת על הוצאות דלק חריגות של המזוכר, ערך בירור יו"ר הוועד ועלה כי מדובר  
בדלק עבור כלי הגיון של האגודה. משכך, נמנעה היו"ר מלידיע את המזוכר ועל כן  
הטענות בעניין יחס עוין, אין לה אחיזה בנסיבות.



בית הדין האזרחי לעובדה באר שבע

סע''ש 19-01-48606

24 במאי 2020

עליה כלל נושא החל"ת. לא בקשה ולא סירוב. בשיחה עם המזוכר החדש לא עלו  
1 איזומים כלל. המזוכר עמד על כך שהתובעת תעבוד מהמשרד, אולם היא סירבה  
2 בתוקף. המזוכר ביקש שהתובעת תחשב על הדברים בתגובה, היא הציגה מכתב  
3 פיטוריים. התובעת הتابקษา להאריך את העסקתה עד לתום השנה האזרחית והיא  
4 הסכימה בתנאי לקבלת מכתב פיטוריים (סעיף 31 בכתב ההגנה). וכך אכן היה. למעשה  
5 התובעת התפטרה ולא פוטרה וזאת מאחר שהמשיכה בסירובה לעובוד מהמשרד; כל  
6 זכויותיה של התובעת שולמו לה בהתאם לדרישותיה, והדבר היחיד לגבי לא הייתה  
7 הסכמה היה נושא של דמי ההסתגלות, רכיב שלא הייתה זכאית לו; לתובעת שולם  
8 מלאו שכרה ועד למועד התביעה לא טען כי נותרו ימים לא מושלים; פיצויי  
9 הפיטוריים שנחسقو לטובת התובעת, שולמו לה כדין ובכל מקרה ככל ויתברר כי ישנים  
10 הפרשים יש לחשב לפי 4 תקופות העסקה.  
11  
12  
13 בסיכוןיה הוסיףנית הנتابעת טוענה כי לתובעת יש "אשם תורם" בהעסקתה בזמן  
14 חופשת הלידה שלה וכן כי התובעת היא דמות חזקה, שקשה לראותה בה התעمرות.  
15 עוד טוענה הנتابעת כי לא היה זה מעוניינה של התובעת מקצועיותה של העבודה  
16 המחליפה והתחושה "שהכל על כתפייה" עד מודה לה לרועץ.  
17  
18  
19  
20  
21 דיון והכרעה  
22  
23 השלמת פיצויי פיטוריים ופיצוי הלנה  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33

.10. בנסיבות סיום העסקתה של התובעת, היא הייתה זכאית לפיצויי פיטוריים.  
23 התובעת עתרה בתביעה לתשולם הפרשי פיצויים בסך 14,476 ₪. לטענת הנتابעת,  
24 הפיצויים שנחسقو לטובת התובעת שולמו לה (סעיף 33 בכתב ההגנה). התובעת  
25 הצהירה כי ביום 17.7.19, דהיינו לאחר שהוגשה התביעה, הועבר אל חשבונה סך של  
26 7,844.97 ₪ כפיצויה לפיצויים וזאת בהתאם לפירות שבסמכתב מיום 17.7.19 (נספח  
27 יד לצהיר התובעת), אולם לטענה היה על הנتابעת להעביר אליה סכום גדול יותר,  
28 וזאת ללא כל קשר לסכום שהצטבר בזכותה בקופה הפיצויים, שכן, עם חתימת צו  
29 הרוחבה לפנסיית חובה, אומצו הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטוריים ועל כן  
30 הכספיים שהופרשו לקופה באים במקום פיצויי פיטוריים. במקרה כזה, זכאיות התובעת  
31 להשלמה בשיעור 28% מפיצוי הפיטוריים המלאים שלה. הנتابעת הכחישה כאמור  
32 אופן חישוב הפיצויים, לרבות אי חלוקת החישוב לפי תקופות העסקתה של התובעת  
33



בית הדין האזרחי לעבודה באר שבע

סע''ש 48606-01-19

24 Mai 2020

1 והתפקידים אותה מלאה. הנتابעת בהבירה כי בשל שגגה לא שולם לה מיד כל הסכום,  
2 אולם הסכם שאינו שונה מחלוקת הוושם ושולם לתובעת (סעיפים 36-37 בסיכוןי  
3 הנتابעת).  
4

5 סעיף 3 להסכם העסקתה של התובעת קובע כי התשלומים לפנסיה ופיצויים, הם לפי  
6 החוק. בהתאם לחוק פיצויי פיטוריים, עובד המשאים עבדתו בנסיבות המזוכות בפיצויי  
7 פיטוריים לפי החוק, זכאי לפיצויי פיטוריים המוחשבים לפי מכפלת משכורתו الأخيرة  
8 בשנות עבודתו (סעיף 12 לחוק פיצויי פיטוריים ותקנות פיצויי פיטוריים (חישוב  
9 הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטוריים), התשכ"ד-1964, שהותקנו מכוחו).  
10 סעיף 14 לחוק פיצויי פיטוריים, קובע חריג לפיו: "תשולם לקופת תגמולים, לקרן  
11 פנסיה או לקרן כיווץ באלה, לא יבוא במקומם פיצויי פיטוריים אלא אם נקבע כך  
12 בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשולם כאמור  
13 אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".  
14

15 טענה התובעת כי הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטוריים חלים על העסקתה מכח צו  
16 הרחבנה [נוסח משולב] לפנסיה חובה 2011 (ראו סעיפים 9-7 לצו). לאור האמור לעיל  
17 ומשעל העסקת התובעת לא חל הסדר מיטיב אחר, מקובלת علينا טענת התובעת ולפיה  
18 יש לראות את הכספיים שהופקו להשלמה לפיצויים על שמה, ככאלה שבאים במקומות  
19 פיצויי פיטוריים ועל כן, חישוב ההשלמה לפיצויים יעשה לפי החלק היחסי של  
20 הפיצויים שלא הופשו לקופה, עד 8.33%. התובעת הציגה בנספח יט לתצהירה חישוב  
21 מטעה, שאינו נסתור ועל כן דין חישובי התובעת להתקבל, למעט בסיס השכר על פי  
22 חובבו הפיצויים, בגין התקופה בה שימשה התובעת כמנקה, כפי שאפרט בהמשך.  
23

24 האם יש לחשב את הפיצויים של התובעת לפי תקופות העסקה או שמא לראותה  
25 כתקופה אחת? ככל, סכום הפיצויים מחושב על בסיס שכרו האחרון של העובד بعد  
26 כל תקופת עבודתו באותו מקום העבודה או אצל אותו מעסיק. עיקרון זה יפה גם שעיה  
27 שהעובד עולה בסולם התפקידים, עובר מתפקיד לתפקיד וכтоצדה מכח גם עולה  
28 שכרו. בהתאם לתקנות 6-8 לתקנות פיצויי פיטוריים (חישוב הפיצויים והתפטרות  
29 שרואים אותה כפיטוריים), תשכ"ד-1964, סטייה מהכלל האמור תtabצע במרקחה בו  
30 במהלך תקופת העסקתו של העובד חל שינוי מהותי במתכונת העסקתו או שינוי בלתי  
31 רגיל בשכר (ראו דב"ע שנ/3-107 מנפאוואר (ישראל) בע"מ נ' צפריר גוטמן, פד"ע כב  
32 138) וכן דין דב"ע ניו/3-269 ד"ר איסר מזר נ' הסתדרות הרופאים הדסה, עבודה ארצית  
33 כרך ל (1) (57).



בית הדין האזרוי לעבודה בארכן שבע

סע''ש 48606-01-19

24 מאי 2020

בתחילת התובעת כמנקה של משרדי הנכונות, לאחר מכן כמצוריה ובסוף  
הנהלת חשבונות. לטענת התובעת, במהלך חודשיים ממועד תחילת העסקתה החלה  
עובדת כמצוריה, אלא שבהתאם להסתם העסקת התובעת (נספח א לצהיר  
התובעת), שנחתם בחודש 6.12 עולה כי מאותו המועד הוגדר תפקידה כמצוריה  
במשרה מלאה בשכר של 5,500 ₪ בрутו, ובנוסף קבוע כי תבצע עבודות ניקיון בהיקף  
של 14 שעות חודשיות (סעיף 2.ד בהסכם). השוואת תלושי שכרה של התובעת לחודשים  
5/6-6/12 מחזקים את גרסת הנכונות ולפיה ממועד תחילת העסקתה يولי 2011 ועד  
לחודש מאי 2012 הייתה כמנקה ושכרה שולם בהתאם ואילו מחודש יוני 2012 שולם  
שכרה לפי ההסכם, דהיינו 5,500 ₪ בрутו, בתוספת 600 ₪ נוספים. עוד וכעולה  
מתלושי שכרה של התובעת, מחודש פברואר 2015 הועמד שכרה על 6,720 ₪ כי החלה  
בתפקיד של מנהלת חשבונות בתובעת.

14 יישום הפסיכיקה, מביא למסקנה כי לאור השינוי המהותי במתכונת העסקתה של  
15 התובעת, שאינו עולה בוגדר 'קיודם בסולס תפקידיים', יש לפצל את העסקתה של  
16 התובעת בתובעת לטובת תחביב הפסיכויים לשתי תקופות. האחת, כמנקה והשניה  
17 כמצוריה ומנהלת חשבונות. לא מצאתי לקבל את טענת הנתבעת לפיה יש לפצל את  
18 התקופה בה הועסכה התובעת כמצוריה ומנהלת חשבונות, שכן בשינויו התקפידיים  
19 זה אין משום שינוי מהותי במתכונת העסקה, אם כי קיודם בתפקידיה. על כן זכאיות  
20 התרורעת להירשות לפיזיות:

בchodשים 12/5-11/7 בהם העסקה כמנקה - לפי שכר קבוע של 2,765 ₪ (לפי  
תלוש 5/12 שהוא בפני מאותה התקופה) ובsek של 698.94 ₪. בהעדר חישוב  
נדדי, ערכתי החישוב בהתאם לטבלה שצורפה התובעת לנفسה יט לתחירה,  
אם כי לאו בנסיבות השogene המואביא לאיל

ב. בתקופת אירוע  
26 כובע של 6,720 ובסך כולל של 12,212.6 נס זזאת בהתאם למפורט בחישובי  
27 בחודשים 6/12 ועד 1/18 בהם העסקה כמצירה ומנהלת חשבונות- לפי שכר

סה"כ זכאיות התובעת להשלמת פיצויים בסך של 12,911.54 נט. מן הסך האמור יש  
לקזז סך של 7,844.97 נט, שהנתבעת הפקידה לחשבונה כאמור, ועל כן על הנتابעת  
לשולם לתובעת הפרשי פיצויי פיטורים בסך של 5,066.57 נט.



בית הדין האזרחי לעבודה בארכן שבע

סע''ש 48606-01-19

24 מאי 2020

פתרונות הלנה

- הตอบעת עתורה לתשלום פיצויי הלנה מיום 28.1.18 ועד למועד בו שולם חלק מפיצויי הפיטורים כאמור ועד יום מתן פסק הדין לגבי החלק שטרם שולם.

במועד סיום העסקת התובעת, כמו זכאותה לפיצויים, היה על הנتابעת לפעול בתשלום הפרשי הפיצויים בתוך 15 ימים מהמועד לתשלומים (סעיף 20(ב) לחוק הגנת השכר, תש"ח-1958) (להלן- חוק הגנת השכר), אולם כאמור היא פעלה לתשלום חלק מהכספים ביום 21.7.19 וחלק מהכסcos לא שולם עד היום. הנتابעת לא סיפקה הסבר מניח את הדעת לסיבה לפיה לא שולמו לתובעת השלמת הפיצויים, אףלו בהתאם לחישוב שהיא הצגיה. לפחות לגבי החלק ששילמה בחודש יולי 2019, לא השתכנעתי כי אי תשלוםנו נבע מטעות כנה, מענין שלא היה בשליטתה של הנتابעת או ממחוקקת בעניין עצם החוב בהתאם לקבוע בסעיף 18 לחוק הגנת השכר, התש"ח-1958). לבית הדין נתון שיקול דעת רוחב בפסקתו פיצויי הלנת שכר, ראו ע"ע 43694-12-ע"ע 53128-12-11 **חברת אפי אבטחה בע"מ – יעקב (קובי) מר讚די** מיום 28.8.2017.

בעניינו וכעולה מנספחוי לכטב התביעה, דרישתה של התובעת להשלמת הפיצויים, אף על פי שמדובר במנחת חשבונות וחשבת שכר, סביר להניח כי ידעה בזמן אמת אודות ההפרשים להם היא זכאית, כמה בחודש 12/18 על ידי באת כחה, והדבר רלוונטי לבחינות מועד ההלנה, נכון הוראות סעיף 20(א) לחוק הגנת השכר. כמו כן ואמור הצדדים הם חלקים אודות אופן חישוב חלק מഫיצויים. לאור האמור, בהתחשב בעיקרונו המידתיות בהפעלת שיקול הדעת על פי ההתאמנה בין המטרה לבין האמצעי והיחס שבין הפגיעה לבין השגת התכלית – אני קובע כי על הנتابעת לשלם לתובעת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך 2,500 נס המהווים מעל 20% מקוון פיצויי הפיטורים.

דמי הסתగות

- סעיף 4 ב' בהסכם העסקה של התובעת קובע כי "האגודה תהא רשאית לפטר את העובד בתנאי ותמסור הודעה מראש של 60 ימים ותציג ל-3 חודשים הסתגלות". לאחר השיחה עם המזיכר החדש, מר אריא אודס, ודרישתו לשוב ולעבוד ממשדי האגודה ולא מהביתם, בודיעם התובעת על התפטרותה. התובעת אף מסרה מכתב פיטורים כאמור.



24 במאי 2020

1 מර אודס ביקש מהתובעת להמשיך לעבוד חודש נוסף והדברים אף עלים בקנה אחד  
2 מתכנתות דוא"ל בין מր אודס לבין המזKir וביר"כ האגודה מיום 5.12.17 (נספח נ/8  
3 לתצהיר של מր אודס). נסיבות בקשתו של מר אודס, אין רלוונטיות. כל שרלוטוני  
4 הוא כי התובעת נתירה לבקשתו של מר אודס ולמעשה ביטלה התפטרותה. התובעת  
5 טענה כי על מנת לזכות בפייטוריים, שכן בהארכת תקופת העסקתה, היא  
6 פספסה את האפשרות להתפטר בדיון מפורט, לטובות גידול בנה, בבקשתה התובעת לקבל  
7 מכתב פיטוריים. הנتابעת טוענת כאמור כי בקשתה של התובעת לקבלת מכתב פיטוריים  
8 נבע מרצונה לפנות אל המוסד לבתו לאומי לקבالت דמי אבטלה. לאחר שערכה  
9 הנتابעת היועצות משפטית, הנפיקה מכתב פיטוריים הנושא את תאריך מכתב  
10 ההतפטרות- מה שמלמד אותנו על ביטול התפטרות התובעת.  
11

12 הנتابעת הנפיקה מכתב פיטוריים ממנו עולה כי התובעת פוטרה. אין דרך אחרת לראות  
13 את הדברים. התובעת כאמור הודיעה על התפטרותה, אולם ממועד בו בקשה הנتابעת  
14 מהתובעת להמשיך ולבוד בתקופה נוספת, בוטלה התפטרותה של התובעת והנتابעת  
15 אף הנפיקה מכתב פיטוריים כאמור. בטרם הנפקת מכתב הפיטוריים, היה על הנتابעת  
16 לבחון את המשמעות לכך בהתאם לחוזה. הנتابעת צירפה התכתבות עם באט כחה  
17 בנוגע לדרישת התובעת בין היתר לתשלום דמי הסתגלות ובדו"ל מיום 4.3.18  
18 נשאלת באט כח הנتابעת בנוגע לזכאותה של התובעת לדמי הסתגלות: "האם אכן  
19 אנחנו מחייבים זהה כרגע כשהיא התפטרה מרצונה תוך 9 חודשים?" אלא שהדברים  
20 שכותב מר אודס אינם עלים בקנה אחד עם העובדות כפי שאירעו. התובעת לא  
21 התפטרה בתוך 9 חודשים מיום הלידה, שכן מר אודס ביקש ממנה להאריך את שנותה  
22 ובעקבות כך, הנפיקה הנتابעת מכתב פיטוריים תוך מתן הודעה מוקדמת בת 60 ימים,  
23 קבועה בסעיף 4.ב בהסכם העסקה של התובעת. לא נעלמה מנגד עיני היועצות  
24 אותה ערכה הנتابעת מול ביר"כ, ממנה עולה כי הנتابעת התלבטה בדבר חוקיות  
25 פועלותיה, אולם משחיחלית הנتابעת להנפיק מכתב פיטוריים- יש לכך השלכות. אם  
26 הנتابעת רצתה להעסיק את התובעת בתקופה נוספת, יכולה לעשות זאת בדרך אחרת,  
27 כדוגמת התקשרות נוספת בחוזה לתקופה קצרה, ללא צורך בהנפקת מכתב פיטוריים,  
28 בוודאי אם לדעת הנتابעת, מכתב זה נועד להונאות את המוסד לבתו לאומי לכוארה.  
29

30 על כן ובנסיבות פיטוריה, זכאיות התובעת על פי הסכם העסקה לדמי הסתגלות ל-3  
31 חודשים ובכך של 20,160 ש"ח (ש"ח \* 3 חודשים).

32

33



בית הדין האזרחי לעבודה באර שבע

סע''ש 48606-01-19

24 מאי 2020

שכר עבודה

לאחר שהחנתי טענות הצדדים, הגעתו למסקנה כי התובעת לא הוכחה כי המשיכה  
לעבד אצל הנتابעת, תקופה ממושכת לאחר ניתוק יחסי העבודה בהיקף של 40 שעות  
חדשניות ובסך של 1,483 ש".ה. התובעת לא הוכחה כי הנتابעת סיכמה עמה לעבוד  
באותה התקופה, בהיקף שעות וימים כמפורט על ידה ובכלל. כמו כן, לא התרשםתי כי  
יש באסמכתאות שצירפה כדי להוכיח תביעתה ברכיב זה. עיון בנספח יג לתצהיר  
התובעת לימד כי אכן לאחר סיום העסקתה נעשו פניות אל התובעת בבקשת לסיוע,  
אולם בחלק גדול מן ההודעות, השיבה התובעת בקצרה לשאלות; הפניה את הפונים  
אליה אל גורמים אחרים או השיבה כי היא אינה פנויה לעזרה. כך נשאלת התובעת על  
ידי מי שמיילאה מקומה בנتابעת ועמה התכטבה בואטסאפ, האם אפשר לקבל עזרה  
וכך השיבה: "אני עמוסה הבוקר. לא אצליח לחזור אלין. תזוכרו אותי מחר" (הודעה  
מיום 21.1.18), "אני לא בבית ולא פנויה" (הודעה מיום 6.2.18). כמו כן באחת  
מההתכטויות כתוב התובעת: "בחצלה! אני יודעת שימוש לא פשוט את צריכה  
להיות מסוכנרת עם הנהלת חשבונות" (הודעה מיום 4.3.18). תשובה כגון וסגנון  
מחזקות את המסקנה כי התובעת לא עמדה לשירות הנتابעת באותה העת. התובעת  
העסקה בנتابעת 7 שנים והייתה בעלת ידע רב בנוגע להנהלת החשבונות בנتابעת,  
מטבע הדברים, סמוך לאחר סיום העסקתה, הופנו כלפיה שאלות קצרות והיא השיבה  
לעתים. התרשםתי שהትובעת כמנהלת חשבונות וחשבתי שכרא אם סבירה כי באותה  
העת היא עומדת לרשות הנتابעת, הייתה פועלת להסדיר קבלת שכרה.

פיצוי בגין נזק לא ממוני

27 בגין רכיב זה העמידה התובעת תביעתה על סך כולל של 130,000 ש"ח וזאת בגין הפרת  
28 חוק עבודה נשים, חוק שוויון ההזדמנויות העבודה וכן הפרת חובת תום הלב בקיום חוזה  
29 עבודה העולה כדין העמורות על רקע הרינו ולידה.



24 מאי 2020

#### פיקוח בגין הפרת חוק העבודה נשים

3 התובעת טענה כי הנتابעת הפרה את חוק העבודה נשים פעמיים. הן בעסקתה בזמנן  
4 חופשת הלידה והן בזמן שסירבה ליציאת התובעת לחיל"ת כחלק מחופשת הלידה.  
5 להלן נדון בכל אחת מן ההפירות הנטענות.

6

7 התובעת טענה כאמור כי הוועסקה בזמן חופשת הלידה ובתמורה לכך, זוכה חשבונה  
8 באגודה בסכום השווה לשכירה ברוטו. התובעת צירפה העתק מצילום מסך של תיבת  
9 הדואר האלקטרוני שלו וכן תכתובות דוא"ל המלמדות על העסקתה באותה תקופה  
10 (נספחים ז-ט לתצהיר התובעת).

11

12 הנتابעת טענה תחילת בכתב הגננה כי התובעת היא זו אשר מסיבותיה שלה העדיפה  
13 שלא יימצא לה מחליף (סעיף 16 בכתב ההגנה). כמו כן טענה הנتابעת כי צוות המשרד  
14 נחלץ לבצע את רוב תפקידיה התובעת, אס כי נדרש סיועה של התובעת, מביתה חלק  
15 מהעניןאים (סעיף 11 בכתב ההגנה). אלא שגרסה זו השתנתה במסגרת תצהיריו  
16 הנتابעת. כך, הצהירה הגבי רובין מי שכינה אז כיו"ר הנتابעת כי לאחר שלא נמצא  
17 מחליפה לתובעת (האחרונה עזבה בשל חוסר שיתוף פעולה של התובעת לכארורה), היא  
18 הייתה חסרת אונים ופנתה אל התובעת אם תוכל לתת גיבוי, כאשר את רוב העבודה  
19 תבצע המזכירה ורחל דניאל המזיכר והיא הסכימה לעשות כן ללא שהופעל אליה כל  
20 לחץ. אלא שהATABעת צירפה אל תצהירה (נספח ט לתצהיריה) תכתובות דוא"ל  
21 שהתקיימה בין לבין העמותה, ממנה עולה כי ביום 19.3.17 פנתה אל התובעת יו"ר  
22 העמותה, הגבי רובין, והוא קיבל חזרה הودעה אוטומטית מהATABעת בו נכתב:  
23 "יצאתי לחופשת לידיה. לפניות ושאלות לפנות למשרד...". הגבי רובין השיבה לתובעת  
24 כך: "רחל אני מצטערת אבל החסכים (כך במקור-צ"פ) היה שאתה ממשיכה ליבוד (צ"ל  
25 לעבוד- הוספה שלי- צ"פ) מהבית ומנגד יקוז שכר הדירה... אז אל תפני אותי אל  
26 המשרד". בהמשך הכתבו השתיים בענייני העבודה. גרסתה של הגבי רובין בדבר גיבוי  
27 בלבד לכארורה על ידי התובעת איננו עולה בקנה אחד אף עם עדותו של מר דניאל עצמוני,  
28 שהעיד כי הוא ורחל המזיכרה אינם בקיימים בתוכנה אליה עבדה התובעת ולשאלת  
29 ב"כ התובעת, כיצד במצב דברים זה נדרש התובעת, כתבעת הגבי רובין, לגיבוי  
30 בלבד, כאשר הסיקום היה שאת העבודה העיקרי יבוצעו דניאל ורחל המזיכרה, לכך  
31 השיב מר דניאל: "לא יודע. **תשאלי את אלכסנדרה**" (עמ' 20-16). דניאל אישר בעדותו  
32 כי התובעת ביצעה את מהות העבודה וחזרה זאת העמיד את היקף עבודתה על 20%



בית הדין האזרחי לעובודה באר שבע

סע''ש 19-01-48606

24 מאי 2020

1 מבלי מתן הסבר מניח את הדעת (עמ' 17, שורות 32-20). לאור האמור לעיל, הגעת  
2 למסקנה כי התובעת הועסקה בזמן חופשת הלידה וההורות שלה בנגד דין.  
3  
4 איסור העסקה בזמן תקופה לידה וההורות מעוגן בחוק עבודה נשים. כך, קובל עיף  
5 (א) לחוק עבודה נשים כך: "עובדת שקרובה לדודת יתן לה **מעסיקה תקופה לידה**  
6 וההורות ולא **יעסיקנה בתוך תקופה הלידה וההורות**" בנוסח קובל סעיף 8 לחוק עבודה  
7 נשים: "לא יעבד מעבדת או עובד בידועו שהם בחויפת לידה". לא אחת דנה  
8 הפסיקה אודות הרצינול באיסור האמור ונקבע כי תקופה חוותת הלידה نوعדה  
9 להתאוששותה של האם הטריה ולטיפול ברך הנולד. האיסור להעסיק עובדת במהלך  
10 חוותת הלידה הוא אבסולוטי וגורר אחוריו סנקציה אזרחית ואף סנקציה פלילית  
11 בדמות מאסר של 6 חודשים או כפל קנס (סעיף 14 (א) (5) לחוק עבודה נשים).  
12  
13 הצדדים דנו רבות אודות בשאלת הסכמה או רצונה של התובעת להעסיקתה בזמן  
14 חוותת הלידה. כן טענה הנتابעת כי לתובעת ישנו "אשם תורם" בהעסיקתה בזמן  
15 חוותת הלידה (סעיף 40 בסיכון המתבעת). מבלי לדון בשאלת אם לתובעת היה חלק  
16 בהעסיקתה בזמן חוותת הלידה. אין רלוונטיות לשאלה זו, שכן האיסור המוטל על  
17 המעסיק בהעסקה בזמן תקופה לידה וההורות הוא מוחלט. מקובלת עלי טענת התובעת  
18 בסעיף 10 בסיכון תשובה לפיה, מדובר בחוקי מגן ואין מקום לגילג את האשם  
19 לפתחו של העובד. לאור האמור, אף שאלת היקף עובודתה של התובעת בתחום  
20 ההורות והלידה אינה רלוונטית, שכן הנتابעת לא יכולה להעסיק את התובעת אף לא  
21 שעיה אחת. העסקה בזמן תקופה לידה וההורות עומדת בסתייה להוראות החוק ואף יש  
22 בה כדי לסכן את העובדות בשלילת דמי לידיה מהמוסד לביטוח לאומי.  
23  
24 התובעת טענה בנוסח להפרת סעיף 7(ד)(1) לחוק עבודה נשים, בכך שהנתבעת סירבה  
25 לבקשתה לצאת לחופשה ללא תשלום קבוע בדיין. סעיף 7(ד)(1) לחוק עבודה נשים  
26 קובל: "**עובדת רשאית להיעדר מהעבודה, מתום תקופה הלידה וההורות, מספר**  
27 **חודשים כרבע מספ' החודשים שבהם עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבדה,**  
28 **אך לא יותר מאשר שנים עשר חודשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במניין, ואולם**  
29 **מספר החודשים שתהיה העובדת רשאית להיעדר בהתאם לפסקה זו, יופחתו**  
30 **מספר השבועות שבהם עלתה תקופה הלידה וההורות שנוצאה על ידי העובדת לפי**  
31 **סעיף 6(ב)(1), על חמישה עשר שבועות, או על תקופה של חמישה עשר שבועות,**  
32 **בתוספת הארוכות;**"  
33



24 מאי 2020

בתחילה, הכחישה הנتابעת כי בשיחה עם יו"ר הנتابעת, מר יair שראל, בקשה התובעת לצאת לחיל"ת ואף הכחישה את הסירוב שטענה התובעת (סעיף 29 בכתב הגנתה), אלא שבבודוונו אישר מר שראל כי סירוב לבקשת התובעת לצאת לחופשה ללא תשולם:

6 "ש. רחל טוענת בסעיף 32 לטעמיה שלה שבשיכחה זאת שהזכות היא אמרה לך  
7 שהיא מתחייבת שלא יצאת לחופשה לידי ורוצה לצאת לחופשה ללא תשלום זוכר  
8 את זה ?

9 **היא יצאה לחופשת לידה , לא יודע, היא אמרה שרווצה להאריך את חופשת בת.**

הליידה

ש. ויש כזאת אפשרות?

ת.ג. א. 12

ת. לא זוכר שאמרה שלא יצאה לחופשת לידה אך אמרה שרצה לצאת לחופשה  
ללא תשלום אך לא אישרתי לה".

עמ' 19-20 לפרטוקול הדיון מיום 13.1.20, שורות 29-32, 4-1 בהתאם- ההדגשות  
אין במקור- צ"פ).

20 כאמור, הנתבעת סירבה לבקשת התובעת לצאת לחופשה ללא תשלום, לה היא זכאית .29  
21 מחר בדין.

בהתאם לסעיף 13א (א) לחוק עובדות נשים, רשאי בית הדין לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין, בגין הפרת הוראות החוק. סעיף כן מ شأنהבעת בקשה להעסיק את התובעת במהלך חופשת הלידה בניגוד לדין וכן מנעה ממנה את האפשרות לצאת לחופשה ללא תלושים לה היא זכאית מכח הדין, וזאת התובעת לפיזוי על פי חוק עובדות נשים. במסגרת השיקולים בפסקת פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון לפי חוק עובדות נשים, על בית הדין לפסוק פיצויים שייהיו גם עונשים וגם הרווחתיים, כמו כן יש לחתה בחשבו את הנזק בגין עצמת הפגיעה בכודזה של התובעת, על השיקולים שיש לשקל בפסקת פיזוי בגין נזק ממשוני לפי סעיף 13א(א) ראו צבי פרנקל "פיצויים ללא הוכחת נזק, פיצויים ללא הוכחת נזק של ממון ופיצויים לדוגמה בחוקי העבודה בישראל" ספר טטי אלדר, הוצאה לאור (2016) עמ' 520-524.



24 במאי 2020

1 בפסקה, אני קובע שהתובעת זכאית לפיצוי בסך של 40,000 ₪, פיצוי המגולם גם עונש  
2 וגם הרתעה.  
3

4 **פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**  
5

6 התובעת טענה כי הלחץ לוטר על חופשת הלידה שלה ובפרט האioms שאם לא תמשיך  
7 בעובודתה בחופשת הלידה לא יהיה לה لأن לחזור, מהוות בפני עצמו, הפרה של הוראות  
8 סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה והפליה מחייבין, הרוון והורות, על דרך  
9 AIioms בפתרונות בשל עילה מפללה, ופגיעה בתנאי עבודה בשל עילה מפללה. לטענת  
10 התובעת האioms המתוואר יכול לבוא בגדיר סעיפים (2) ואו (5) לחוק שוויון  
11 הזדמנויות בעבודה, כאשר לא היה בהתקנה דבר שהוביל לאioms בפתרונות, למעט  
12 העובודה כי ביקשה לממש את זכויותיה כאישה הרה, ולאחר מכן אם לתינוק, לצאת  
13 לחופשת לידיה (סעיף 58 לतצהיר התובעת).  
14

15 לאחר שבחןתי טענות הצדדים, הראיות והעדויות ששמעתי, הגעתني למסקנה כי  
16 התובעת לא הוכיחה עילית תביעתה ברכיב זה. כן, לא הוכיחה כי אכן הופעל עלייה  
17 לחצים על מנת שתמשיך לעבוד בתקופת חופשת הלידה. אכן וכפי שקבעתי לעיל  
18 התובעת המשיכה לעבוד בתקופת חופשת הלידה, אולם בגין קיבלה תמורה  
19 נוספת מהדוא"ל מיום 19.2.17 שליחת הגבי' רוביין אל התובעת,  
20 ממנו ניתן ללמוד כי נערך "סיכום" בין הצדדים ולפיו התובעת תמשיך לעבוד מהבית  
21 ובתמורה לכך יקוזו שכר הדירה שלה. התובעת לא הציגה אסמכתה המלמדת על  
22 סיורובה לעבוד בחופשת הלידה או על הלחץ שהופעל עלייה כאמור. כמו כן מהמשמעות  
23 הרבים אחרות הגיעו התובעת וכן מהעדויות ששמעתי לא הוכיחה התובעת, שהנתנה  
24 הנטבעת את המשך עבודתה לאחר חופשת הלידה, בעבודה בזמן חופשת הלידה. ההפק  
25 הוא - התרשםתי כי עבודתה של התובעת הייתה חשובה עד מאד לננתבעת ולראיה,  
26 הגורמים בננתבעת נטערו מפעם לפעם לבקשתה של התובעת ואישרו לה לעבוד מהבית.  
27 התרשםתי כי התובעת הייתה ערה לזכויותיה וידעה לעמוד עלייה ובלתי כך לדוגמה  
28 דרשת תמורה בגין עבודתה בזמן בעבודה בחופשת הלידה (סעיף 26 לतצהיר התובעת).  
29

30 על כן, ומשהנתובעת לא הוכיחה כי הנטבעת הפלטה אותה מחייבת מין הרוון והורות על  
31 בתנאי העבודה ומשהנתובעת לא הוכיחה כי פוטרה או כי אוימה בפתרונות מחייבת מין  
32 הרוון והורות, הרי שדין תביעתה ברכיב זה – להיזחות.  
33



בית הדין האזרחי לעבודה בארכ שבע

סע''ש 48606-01-19

24 מאי 2020

### פתרונות בגין הפרת חובות תום הלב

לטענת התובעת, הפעלת הלוחץ הרב בתקופת ההיריון, ההימנעות ממציאות מחליפה מתאימה יצירת חוסר וודאות עבור התובעת והיחס הפוגעני כלפייה בתקופת חופשת הלידה מהווים כולם הפרה של חובת תום הלב המוטלת על הנتابעת בקיים חזה העבודה עמה. הפרה זו עלולה כדי העסקה פוגענית או התעמרות בתובעת על רקע הריוון ולידה.

9 כאמור לעיל, התובעת לא הוכיחה כי הופעל עלייה לחץ בתקופת הריוונה, לעבוד במהלך  
10 תקופת הלידה וההורות וכן אמרו, בהתאם לsicom עמה, היא המשיכה לעבוד מהבית  
11 ובתמורה קוז' שכר הדירה שהיא עליה לשלם לנتابעת. העובדה כי הנتابעת פעלת או  
12 לא פעלת לאחר מחליפה עבור התובעת, אין בה כדי להוות פגיעה בתובעת, שכן יכול  
13 מעסיק להחליט כי הוא לא מוצא מלא מקום לעבוד הצפוי לצאת לתקופת לידה  
14 וההורות ומצבת העובדים הקיימת תמלא את מקומה. החלטות מסווג זה, אין מסווג  
15 ההחלטות של התובעת כעובדת, להיות מעורבת בהן. מכל מקום, הנتابעת הציגה  
16 בפניו מסמכים המלמדים על ניסיון לאטור מחליפה עבור התובעת ואף הגיעו מחליפה  
17 פוטנציאלית מבחינת התובעת שלבשוּף לא העסקה בנتابעת. אני נדרש לדון בשאלת  
18 מה לא שובצת אותה מחליפה לעבוד במקום התובעת, שכן בסופו של דבר  
19 הצדדים הגיעו לsicom ולפיו התובעת תמשיך לעבוד ותקבל תמורה. התובעת לא  
20 הוכיחה כי העסקתה הייתה פוגענית או כי התעמורו בה על רקע הריוון ולידה. יתרה  
21 מכך, עם הודעת התפטרותה בקשה הנتابעת מأت התובעת להמשיך ולעבוד חדש  
22 נוסף, התובעת נותרה לבקשה והמשיכה לעבוד חודשיים ימיים נוספים. מעיוון  
23 בתכונות הדוא"ל והוואטסאפ אותן צירפה התובעת עליה כי השיח בין הצדדים היה  
24 מחייב ומחייב, והוא אכן מגלה יחס פוגעני או התעמורות לאורה.

<sup>36</sup> על כן, דין תביעת התובעת ברכיב זה – להידחות.

סוף דבר

<sup>37</sup> דיו התביעה להתקבל בחילקה. על הנتابעת לשלם ל佗בעת הסכומים הבאים:



## בית הדין האזרחי לעבודה באර שבע

סע''ש 48606-01-19

24 מאי 2020

- |    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | ב. פיצויי הלנה - 2,500 ש"נ                         |
| 1  | ג. דמי הסתగות - 20,160 ש"נ בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום סיום העסקת התובעת ועד למועד התשלום בפועל; |  |
| 2  |   | ד. פיצויי בגין הפרת חוזק עובדות נשים - 40,000 ש"נ. |
| 3  |   |  |
| 4  |   |  |
| 5  |   |  |
| 6  | על הנتابעת לשלם הסכומים בתוך 30 ימים לאחרת הסכומים בסעיפים א, בו-ז ישאו                             |  |
| 7  |   | הפרשי הצמדה מהיומי ועד התשלום המלא בפועל           |
| 8  |   |  |
| 9  | אף על פי שהקליניקה זכויות עובדים בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב                                |  |
| 10 | מייצגת את התובעת, בהתאם לשיקולים שפירט בית הדין הארץ בע"ע 35727-11-12                               |  |
| 11 | ב'יטחון לאומי 1992 ע.ג. בע"מ – אלכסנדר פודולסקי (מיום 21.1.15), ובשים לב למatters                   |  |
| 12 | התביעה שענינה בין היתר, הפרת חוזק עובדות נשים, תשא הנتابעת בהוצאות התובעת                           |  |
| 13 | בסך של 3,000 ש"נ שعليה לשלם לתובעת בתוך 30 ימים.  |  |
| 14 |   |  |
| 15 | פסק הדין ניתן כדין ייחיד בהתאם להחלטה מיום 19.12.23.  | .39.   |
| 16 |   |  |
| 17 | זכות ערעור כדין.  | .40.   |
| 18 |   |  |
| 19 |   |  |
| 20 |   |  |
| 21 | ניתן היום, א' סיון תש"פ, (24 במאי 2020), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.                                  |  |
| 22 |   |  |

צבי פרנקל, סן נשי