



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

1 02 נובמבר 2016
2

לפני:

כב' השופט תומר סילורה

נציג ציבור (עובדים) מר שחר כהן

נציג ציבור (מעסיקים) גב' אהובה גנור

התובעת

ליאת בירון
ע"י ב"כ: עו"ד אסף מסדה ועו"ד ערן כהן

-

הנתבעת

דוד ויוסף דאון טאון בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד גליה מרום

3
4

פסק דין

5

6 1. לפנינו תביעת התובעת לפיצוי על פי חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2007 (להלן: "חוק
7 הזכות לעבודה בישיבה"), והיעדר שימוע כדין בסך כולל של 50,000 ₪.

8

רקע כללי

9 2. התובעת היא סטודנטית לתואר שני בחוג למדיניות ציבורית באוניברסיטת תל אביב.

10

הנתבעת היא חברה בע"מ, המפעילה מסעדת שף בשם "דוד ויוסף".

11

12 3. התובעת עבדה אצל הנתבעת כמארכת מיום 19.1.14 ועד ליום 2.2.14, סך הכל כ- 20 שעות
עבודה (4 משמרות התלמדות, כ- 5 שעות כל אחת).

13

14 4. במסגרת תפקידה, נדרשה לקבל את פני באי המסעדה, לבדוק במחשב ולתאם עם צוות
המסעדה מקום ישיבה, וכן להכווין ולהושיבם במקום המיועד (סעיף 5 לתצהיר התובעת).

15

טענות התובעת

16

17 5. במהלך ההתלמדות וכחלק מנוהלי הנתבעת, נאמר לצוות המארחות כי עליהן להגיע למשמרת
18 בנעלי עקב, שמלה או חצאית וללא מעיל או ג'קט, ועל מנת להיות ייצוגיות, אסור להן לשבת
משך כל זמן המשמרת, כ- 6 שעות, אף בזמנים בהם אין לקוחות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

6. המשמרות בהן הועסקה התובעת התנהלו לשביעות רצון הממונים עליה ולקוחות המסעדה.
לאחר שסיימה את ההתלמדות והחלה עבודתה הסדירה, וכתוצאה מהעמידה הרבה אליה נדרשה בנעלי עקב כאמור, החלה לסבול מכאבים בכפות רגליה וברכיה.
- על כן, התקשרה לאחראית המארחות, גבי שיר רם, יידעה אותה על כאבים אלה וביקשה כי לא תשובץ לעבודה יום אחרי יום.
7. משחזרה לעבודתה לאחר חופשת המחלה, פנתה לאחראי המשמרת, מר יונתן, וביקשה כי יסופק לה מושב ראוי. מר יונתן סירב לבקשתה "ולי לא נותרה ברירה אלא לעמוד עד לסוף המשמרת" (סעיף 11 לתצהיר התובעת).
- גם לאחר שציינה בפני מנהל המשמרת (יונתן) את חוק הזכות לעבודה בישיבה, טען יונתן כי הם מכירים את החוק ובכל זאת אלה הוראות הבעלים ועליה לעמוד בהוראות אלה ככל שהיא מעוניינת להמשיך לעבוד בנתבעת.
8. למחרת המשמרת, במסגרת שיחה טלפונית, התבקשה התובעת להגיע לשיחה אצל גבי שיר, אחראית המארחות. כשהגיעה לשיחה זו, שנקבעה ליום 2.2.14, התברר לתובעת כי מדובר בשיחת שימוע במהלכה הודע לה על פיטוריה.
- משגבי שיר לא הצליחה להסביר את פיטוריה, הפנתה אותה למר יונתן, מנהל המשמרת, אשר הבהיר לה כי למרות החוק "יש משהו ייצוגי בזה שהמלצר עומד ולא יושב ומחכה בזולה כזאת של לחכות ללקוח" (ת/3 לתצהיר התובעת). בנוסף, טען כי החלטה התקבלה על ידי הבעלים עוד טרם הגעתה לשיחה ואין טעם להמשיך לדון בנושא.
9. בהתאם למתואר, טוענת התובעת כי הנתבעת הפרה את הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה ועל כן הינה זכאית לפיצוי שאינו תלוי בנזק בגובה 20,000 ₪. בנוסף, נוכח חומרת הפרה, בהתחשב בכך שפוטרה אך ורק בשל בקשתה לספק לה מושב ראוי בהתאם לדין, העובדה כי הוצגה במקרה לראווה בפני עובדי הנתבעת והיות והחלטה על פיטוריה התקבלה מראש, דורשת התובעת פיצוי נוסף בסך 24,400 ₪ כפיצוי לדוגמא.
- עוד טוענת התובעת כי פוטרה בחוסר תום לב, ללא קיום חובת שימוע ותוך שלילת זכות הטיעון הנתונה לה, ועל כן היא זכאית לפיצוי בגובה שכר חודשי בנתבעת, 5,600 ₪.
- 26
- 27
- 28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

טענות הנתבעת

- 1
- 2 10. מדובר בעובדת שתוך כשבועיים ועם סיום תקופת ההתלמדות נמצא כי אינה מתאימה
- 3 לדרישות התפקיד: התובעת הביעה זלזול בנהלי העבודה, לא התייצבה לשיבות צוות (או
- 4 שהתייצבה בלויית כלבתה), לא קיבלה את מרותו של מנהל המשמרת, העירה הערות חוזרות
- 5 ונשנות על הממונים עליה ועוד.
- 6 כבר במהלך תקופת ההתלמדות נערכו עם התובעת מספר שיחות בהן הוסברו לה דרישות
- 7 התפקיד ומהותו. כאשר נראה היה שהתובעת אינה מפנימה את המצופה ממנה, הוחלט
- 8 לפטרה.
- 9 11. מטבע הדברים, המארכת הניצבת בכניסה למסעדה מהווה את פני המסעדה וכרטיס הביקור
- 10 שלה ועל כן, נדרשת להופעה ייצוגית ומכובדת. יחד עם זאת, מעולם לא נדרשה ללבוש או
- 11 לנעול פריט לבוש כזה או אחר. עבודת המארכת היא דינמית, אך עם זאת מעולם לא נאסר
- 12 עליה לשבת כאשר רצף העבודה מאפשר זאת. ממילא, חלק מתפקידה מתבצע בישיבה
- 13 (הדפסת תפריטים, קיפול מגבות, מענה או ביצוע טלפונים להזמנות מקום ועוד).
- 14 12. לדעת הנתבעת, בחורה בריאה בשנות העשרים לחייה מסוגלת לעבוד למשך כשעתיים מבלי
- 15 לשבת, אם זה כורח התפקיד, מבלי שתרגיש כאבים בכפות רגליה וברכיה, כנטען. אם לא כך,
- 16 היא יכולה לעזוב את העבודה.

ההליכים בתיק

- 17
- 18 13. ביום 9.12.14 התקיים דיון מקדמי בתיק,
- 19 14. בתאריך 25.1.16 וביום 13.4.16 התקיימו דיוני הוכחות בתיק, במהלכם נשמעו עדויותיה של
- 20 התובעת וכן של 4 עדים מטעם הנתבעת: הגב' דלית גלקר (מארכת), גב' שרון סיטון (מארכת),
- 21 מר יונתן פרץ (מנהל משמרת) ומר דוד אלמקייס (בעלי הנתבעת).
- 22 הצדדים סיכמו טענותיהם בכתב.
- 23
- 24

המסגרת הנורמטיבית

- 25 15. בסעיף 1 לחוק הזכות לעבודה בישיבה נמצאת הגדרת "מושב לעבודה":
- 26 "מושב לעבודה" - מושב במצב תקין בעל משענת גב, מותאם
- 27 בצורתו, במבנהו ובממדיו לעובד ולעבודה המבוצעת, וכן הדום
- 28 שעליו יכול להשעין את רגליו בנוחות, אם אין הוא יכול לעשות כן
- 29 בלי הדום".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

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
34
35

16. סעיפים 2 ו-3 לחוק הזכות לעבודה בישיבה קובעים -

2. מעסיק יעמיד לרשות עובד במקום העבודה מושב לעבודה ולא ימנע מעובד ישיבה במהלך העבודה, אלא אם כן הוכיח המעסיק שביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה. 3. בלי לגרוע מהוראות סעיף 2, מעסיק יעמיד לרשות העובדים במקום העבודה כסאות או ספסלים מתאימים, בעלי משענת גב, במספר מספיק ובמצב תקין, לישיבה בעת הפסקה בעבודה".

17. בפסק הדין המנחה בעניין זואילי, הדין בזכות לישיבה ובחוק הזכות לעבודה בישיבה (ע"ע 33680-08-10 דיזינגוף קלאב בע"מ - זואילי, 16.11.2011), (להלן: "עניין זואילי") עמדה הנשיאה (בדימוס) ארד על חובותיו של המעסיק על פי החוק:

"הרישא לסעיף 2 לחוק מכילה הוראה כללית המקימה חזקה סטטוטורית לפיה ביצועה הרגיל של העבודה - של כל עבודה - ניתן להיעשות בישיבה. מכוח חזקה זו קמה חובתו של המעביד כלפי העובד ובה שני יסודות מצטברים: היסוד החיובי הפטרנליסטי מתערב בפררוגטיבה הניהולית של המעביד, באופן המטיל עליו חובה לעצב את סביבת העבודה כך שתנאי העבודה יאפשרו ביצוע העבודה בישיבה. זאת, באמצעות העמדת מושב מתאים וראוי לשימוש העובד במקום העבודה, כאשר על איכות המושב, צורתו ומיקומו להתאים הן לדרישות העבודה והן לרווחת העובד ובריאותו. בנוסף, על כמות המושבים להיות ביחס ראוי למספר העובדים בסביבת העבודה. היסוד השלילי של חובת העבודה בישיבה - אוסר על המעביד למנוע מן העובד אפשרות לעבודה בישיבה. מניעת עבודה בישיבה יכול ותהיה אחת מאלה: הקצאת מושב בלתי תקין - שבור או רעוע, או מושב אשר אינו מותאם לתנאי עבודתו של העובד ורווחתו, כנדרש בחוק; מספר המושבים יהיה ביחס בלתי הולם למספר העובדים, כך שבפועל אין לכל עובד הזדמנות לשבת במהלך העבודה השוטפת ובהפסקות; העמדת המושבים במרחק בלתי סביר מסביבת העבודה השוטפת של העובד; וכיוצא ב".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

דיון והכרעה

1
2 18. נקדים ונציין, כי לאחר ששמענו את עדויות הצדדים בתיק, עיון בכל המסמכים שהוגשו לתיק
3 ולאחר ששקלנו בכובד ראש את טענות הצדדים, הגענו לכלל מסקנה כי דין תביעת התובעת
4 להתקבל.

5 להלן נפרט את נימוקי הכרעתנו.

הפרת הזכות לעבודה בישיבה

7 הפעולות שנדרשה התובעת לבצע במהלך עבודתה

8 19. בין שלל תפקידיה, נדרשת המארכת לקבל את האורחים בחיך, להושיבם בהתאם לנהלי
9 המסעדה, לענות לטלפונים באדיבות, להודיע לצוות על שולחן בו הושבו לקוחות, למסור
10 תפריטים, לסדר את הכיסאות לאחר עזיבת לקוחות ועוד (סעיף 4 לתצהיר דלית גלקר ; סעיף
11 4 לתצהיר שרון סיטון).

12 בנוסף, המארכת יכולה לעבוד גם במשמרת בוקר, בה תפקידה לקבל הזמנות ולבצע עדכונים,
13 לחזור טלפונית ללקוחות, לנקות את התפריטים ולוודא כי הינם מעודכנים, לקפל מפיות ועוד.
14 תפקידים אלה מתבצעים כולם בישיבה.

15 במשמרת ערב, נדרשת המארכת לבדוק את ההזמנות, לראות שהישיבה המתוכננת של
16 ההזמנות נכונה מבחינת מיקום, לסדר את השולחנות ולוודא שהינם ערוכים כראוי וכו'. כל
17 זאת בטרם נפתחת המסעדה באופן רשמי וללא מגבלה על יכולתה לשבת.

18 20. לקראת פתיחת המסעדה ללקוחות, נדרשת המארכת להתייצב בעמדתה ולקבל את הלקוחות
19 בחיך ובעמידה, מתוך כבוד ללקוח ולמסעדה עצמה. בהמשך, עליה לדאוג לכניסת הלקוחות
20 למסעדה בצורה מסודרת ולעמוד לרשות הלקוחות במהלך הערב.

21 האם עבודת התובעת הייתה ניתנת לביצוע בישיבה

22 21. במסגרת בחינת שאלה זו יש להביא בחשבון את השיקולים הבאים : אופי מקום העבודה ; סוג
23 העבודה אותה מבצעת, או ביצעה, העובדת ; אופי התפקיד, מהותו ודרישותיו ; בחינת עומס
24 העבודה ומרבית הפעילות הנדרשת מהעובדת ברוב שעות העבודה ; בחינת אופי הפעילות -
25 האם הוכח כי עבודתה מחייבת תנועה מתמדת ממקום למקום, במתחם העבודה, במקום
26 העבודה, או מחוצה לו ; האם העבודה על פי טיבה, מאפשרת ביצוע העבודה בישיבה בכל
27 שלביה, או בחלקם ; האם הועמד מספר מספיק של כסאות באיכות הנדרשת - בשים לב לאופי
28 מקום העבודה ולצרכיו, ביחס לעובדים במקום העבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

- 1 לטענת הנתבעת מדובר במסעדת שף יוקרתית, וככזו היא מתנהלת בצורה מכובדת ורשמית. 22
2 תפקיד המארכת מהווה את פני המסעדה ועל כן מודגשת חשיבות הנוכחות, הזמינות והגישה
3 החיובית והלבבית אצל המארכות.
- 4 עוד, במסגרת נהלי העבודה שצירפה התובעת לתצהירה (ת/1) מודגש בסעיף נפרד כי על
5 המארכת תמיד לקבל את הלקוחות ולהיפרד מהם בעמידה ובחיוך.
- 6 גב' גלקר העידה כי יש לעמוד כשמקבלים אנשים וכשאינן אנשים יושבים (עמ' 17, ש' 2-3
7 לפרוטוקול הדיון מיום 25.1.16). וכך העידו גם גב' סיטון, מר יונתן ומר אלמקייס.
- 8 לשיטתנו, מרגע שמתחיל הסרוויס תפקידה של המארכת הוא אכן, לפחות בחלקו, דינמי: 23
9 הושבת הלקוחות, הגשת התפריטים ועזרה בעת הצורך לצוות המסעדה. תפקידים אלה
10 נעשים בתזווה וכמובן שבמהלכם לא יכולה המארכת לשבת. בין לבין, ועל כך אין מחלוקת,
11 אין מניעה כי המארכת תשב ואין כל צורך בעמידה.
- 12 **השאלה היא האם אפשרו למארכת לשבת או מנעו זאת ממנה...**
- 13 האם איפשרו למארכת לשבת והאם הוצב כיסא עבור המארכת בעמדתה?
- 14 טוענת התובעת כי בכתב ההגנה ובתצהירים שהגישה הנתבעת לא טענה כי קיים כסא בעמדה. 24
15 לעומת זאת, בישיבה המקדמית (בדיון קד"מ) נטען כי הוצב כסא כזה לאחרונה ובחקירתם
16 הנגדית בבית הדין לא הצליחו עדי הנתבעת להבהיר האם יש כסא בעמדה ומה מיקומו.
- 17 בתצהירו של מר אלמקייס, מנהל הנתבעת, הוא טען שכאשר המסעדה בתפוסה מלאה ישנו
18 קושי רב לארגן מקום ישיבה למארכת, שכן הצבת כסא סמוך לעמדה חוסמת את הכניסה
19 למסעדה. הלכה למעשה, יכלו המארכות לשבת ליד השולחן הראשון עד שזה נתפס על ידי
20 לקוחות.
- 21 לגישת הנתבעת, כל עדיה העידו מפורשות כי היה כסא שנועד למארכת, למרות שב"כ התובעת
22 לא הצליח להבין באמצעות חקירתו את מיקומו המדוייק של אותו כסא ביחס לדלת המסעדה
23 ולבר.
- 24 אנו סבורים כי גרסת עדי הנתבעת בעניין זה (האם היה כסא בעמדת המארכת) לא הייתה
25 סדורה ועיקבית והדבר עומד לנתבעת לרועץ. עדי הנתבעת לא הצליחו להבהיר האם יש כסא
26 בעמדה של המארכת אם לאו. הדבר נכון יותר למר אלמקייס שעדותו בבית הדין הייתה
27 רצופת סתירות.

28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

- 1 לעומת זאת, גרסת התובעת הייתה עקבית ומהימנה על בית הדין. התובעת העידה בבית הדין
2 באופן מפורש שאמרו לה לא לשבת (עמ' 8 לפי ש' 17) וכך "עד שבע. את עושה סידורים ולא
3 יכולה לאכול בעמידה. אבל משבע עד הסוף את חייב לעמוד" (עמ' 13 לפי ש' 26) ואנו מקבלים
4 את עדותה של התובעת שעולה בקנה אחד עם נוהלי המסעדה שצורפו כנספח ת/1 לתצהיר
5 התובעת ולפיו "לא לשבת במהלך המשמרת" וכך "מהשעה 19:00 הסרויס מתחיל -
6 המארכת עומדת, מחויכת לאחר ווידואים, בדיקת התפריטים וסגורה לגבי כל ההזמנות
7 העומדות להגיע במהלך הערב".
- 8 כמו כן נפנה לתמליל השיחה שנערך בין התובעת לבין יונתן (נספח ת/3) שם אומר יונתן
9 "משבע עד שתיים עשרה אז לא יושבים, עד אחת עשרה וחצי עד שמסיימים. זה חמש שעות
10 עבודה" (עמ' 2 לתמלול). דברי יונתן בתמליל הינם, כמובן, אותנטיים ונאמרו בזמן אמת
11 ויונתן אינו מכחיש שאמר אותם (עמ' 30 לפי ש' 6).
- 12 26. בסיכומו של דבר, אנו מקבלים את טענת התובעת וקובעים שלא הוצב כסא המיועד למארכת
13 בעמדתה במסעדה וכי החל מהשעה 19:00 נאסר עליה לשבת עד סוף המשמרת.

סיכום ביניים

- 14
- 15 27. שוכנענו כי הנתבעת לא מילאה אחר הוראות חוק לזכות בעבודה בישיבה ולא עמדה בנטל
16 להוכיח כי ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה לכל אורך המשמרת. הגם שאנו
17 מסכימים כי עבודתה של המארכת היא ברובה עבודה דינאמית הכרוכה במגוון פעולות, שאת
18 חלקן ולעתים את רובן יש לבצע בעמידה ו/או בתנועה ממקום למקום, לא הוכח כי העבודה
19 אינה מאפשרת, ולו לצורך ביצוע עבודות/פעולות מסוימות, ישיבה.
- 20 משכי הזמן של הפעולות הדינמיות אותן מבצעת המארכת הינם מועטים. בין הפעולות
21 הדינמיות ישנם זמנים לא מועטים בהם העבודה הינה סטטית, באופן שהתובעת לא נדרשת
22 לזוז בצורה משמעותית, כך שאין כל מניעה לבצעה בישיבה.

גובה הפיצוי

- 23
- 24 28. סעיף 4 לחוק הזכות לעבודה בישיבה קובע:

25 "א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי

26 בשל הפרת הוראות סעיפים 2 ו-3, והוא רשאי:

27 (1) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון,

28 בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין;

29 (2) ליתן צו מניעה או צו עשה לתיקון ההפרה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

- 1 מצא בית הדין לעבודה כי נתבע הפר את (1) (ב)
2 הוראות סעיפים 2 או 3, רשאי הוא לחייב את
3 המפר בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק
4 (בסעיף זה – פיצויים לדוגמה), בסכום שלא
5 יעלה על 20,000 שקלים חדשים; ואולם
6 רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצויים
7 לדוגמה בסכום שלא יעלה על 200,000 שקלים
8 חדשים, בהתחשב בחומרת ההפרה או
9 בנסיבותיה.
10 (2) אין בהוראות פסקה (1) כדי לגרוע מזכותו של עובד
11 לפיצויים או לכל סעד אחר לפי כל דין, בשל אותה
12 הפרה; ואולם בית הדין לעבודה לא יפסוק פיצויים
13 לפי אותה פסקה, בתובענה ייצוגית כמשמעותה
14 בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006".
15
16 הסכומים הנקובים בסעיף מעודכנים ב-1 בינואר בכל שנה בהתאם לשיעור עליית המדד
17 החדש לעומת המדד הבסיסי, כהגדרתם בסעיף 4(ג) לחוק.
18
19 בעניין זואילי עמד בית הדין בהרחבה על התשתית הנורמטיבית לפסיקת פיצויים לדוגמה 29.
20 בכלל ובתחום משפט העבודה בפרט, ועמד על מגמת המחוקק לעשות שימוש בכלי של פיצויים
21 לדוגמה בתחום משפט העבודה, בהוראות חוק רבות, ובין היתר: סעיף 3 לחוק הגנה על
22 עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז-1997; סעיף
23 33 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957; סעיף 13 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954;
24 סעיף 6(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998; סעיף 26 לחוק הגנת השכר,
25 תשי"ח-1958. כפי שהוסבר, הפיצויים לדוגמה מהווים "כלי עונשי אפקטיבי להטמעת
26 נורמות של זכויות חוקתיות, זכויות מגן וזכויות מוקנות בדין לעובדים" ותכליתם כפולה:
27 האחת - להרתיע את המעסיקים מפני הפרת הזכות; השנייה - להגביר בקרב העובדים את
28 המודעות לזכויותיהם וליצור תמריץ לפעול למימוש אותן זכויות.
29
30 בסעיף 4 לחוק הזכות לעבודה בישיבה נקבע מדרג לחיוב בפיצויים לדוגמה, כפי שהוסבר 30.
31 בעניין זואילי:
32
33 "לאור תכלית החוק ומטרתו תיושם הוראת סעיף 4(ב) לחוק
34 הזכות לעבודה בישיבה הקובעת כך: "מצא בית הדין לעבודה כי
35 נתבע הפר את הוראות סעיפים 2 או 3, רשאי הוא לחייב את המפר
36 בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק (בסעיף זה - פיצויים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

1 לדוגמה), בסכום שלא יעלה על 20,000 שקלים חדשים". הוראה
2 זו קובעת את הרף הראשון של הפיצוי לדוגמה ולפיה, משנקבע כי
3 הופרה זכותו של העובד לעבודה בישיבה כנדרש בסעיפים 2 ו-3
4 לחוק, או באחד מהם - קמה לעובד זכות התביעה לפיצוי לדוגמה
5 בשיעור של 20,000 ש"ח, בנוסף או במצטבר לזכויותיו האחרות על
6 פי דין.

7 הרף השני, הגבוה יותר של הפיצוי לדוגמה, נקבע בסיפא לסעיף
8 4(ב)(1) לחוק, לפיו: "רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצויים
9 לדוגמה בסכום שלא יעלה על 200,000 שקלים חדשים, בהתחשב
10 בחומרת ההפרה או בנסיבותיה". ביישום הוראה זו, ובשים לב
11 לנסיבות המקרה הנדון, רשאי בית הדין לעבודה להביא בחשבון
12 השיקולים, את החומרה המצטברת בהפרת החובה שבחוק
13 להעמדת אפשרות ישיבה במהלך העבודה, או במהלך ההפסקה, או
14 בהפרת הזכויות הללו במצטבר, כלפי המשיב עצמו, כלפי יתר
15 העובדים במקום העבודה, וכל כיוצ"ב".

16 (ההדגשה במקור – ת.ס.)

17
18 31. אשר לאמות המידה בקביעת שיעור הפיצוי נפסק בעניין זואילי כי קביעת שיעור הפיצוי
19 תיעשה "לאור מהותן של הזכות לעבודה בישיבה והזכות לישיבה בהפסקה, כזכויות חוקיות
20 מוגנות הנגזרות מערכים חוקתיים .. ובשים לב לנסיבות המקרה ...", תוך התחשבות
21 בשיקולים אלה:

22 "מידת ההפרה וחומרתה. במסגרת זו תילקח בחשבון התנהלות
23 המעביד בהפרת זכויותיו של העובד, כפי שנקבעו בסעיפים 2 ו-3
24 לחוק, תוך שייבחנו שאלות אלה: האם המעביד התעלם כליל
25 מהוראות החוק; האם המעביד שלל, הלכה ולמעשה, אפשרות
26 ישיבה במהלך ביצוע העבודה, בין לנוכח סוג העבודה או אחרת;
27 האם נשללה זכות העובד לישיבה בהפסקה, שאז תיחשב חומרה
28 יתירה בהפרת הזכות; האם נעשו התאמות במקום העבודה
29 וסביבת העבודה לצורך הבטחת הזכויות המוגנות ואכיפתן, ובכלל
30 זה, מקומות הישיבה שהוקצו לעובדים במהלך ביצוע העבודה
31 ובהפסקה; מספר הכיסאות ביחס למספר העובדים במקום
32 העבודה, וביחס לסביבת העבודה; האם הופרו המלצות של
33 מומחים ורופא תעסוקתי בנוגע ליישום ההגנה על הזכויות המוגנות
34 תוך התאמה למקום העבודה, וכל כיוצ"ב;



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

1 **משך ההפרה.** האם מדובר בהפרות חוזרות ונשנות כלפי העובד
2 התובע, או כלפי עובדים אחרים ;

3 **האם ההפרה בוצעה ביוזעין ובכוונה תחילה ;** האם מדובר בהפרה
4 כשיטה הנוהגת אצל אותו מעביד במקום העבודה ; האם ההפרה
5 נעשתה למרות התראות מצד העובד התובע, או מצד ארגון
6 העובדים, או אחרת ; תום ליבם של הצדדים ; האם הופר צו
7 שיפוטי ; וכיוצ"ב ;

8 **מהות הפגיעה בעובד כתוצאה מן ההפרה ונסיבותיו האישיות של**
9 **העובד** כלפיו בוצעה ההפרה, כגון, גילו של העובד, מצב בריאותו,
10 האם מדובר בעובד בעל מוגבלות הנדרש להתאמות מיוחדות
11 למוגבלותו ; עובדת בהריון או בטיפול פוריות וכדומה ;

12 **השיקול הציבורי ההרתעתי** יבוא אף הוא בחשבון השיקולים
13 לקביעת שיעור הפיצוי. במסגרת זו יישקל הצורך בהטמעת
14 המודעות לזכויות המוקנות בחוק והדרישה לאכיפתן ויישומן
15 בפועל, וביסוס הנורמה, הלכה למעשה, בקרב העובדים ובקרב
16 המעבידים".

מן הכלל אל הפרט

17
18
19 32. בבואנו לקבוע את גובה הפיצוי הראוי בענייננו, נלקחו בחשבון הנסיבות הייחודיות בעניינה
20 של התובעת, עת איזנו בין השיקולים לחומרה (הנתבעת התעלמה ביוזעין מהוראות החוק
21 ושללה בפועל אפשרות ישיבה במהלך ביצוע העבודה, לא נעשו התאמות במקום העבודה
22 וסביבת העבודה לצורך הבטחת הזכות לשבת במהלך ביצוע העבודה, התובעת הלינה על
23 היעדר האפשרות לשבת אולם סורבה, הנתבעת לא התייחסה לתלונות התובעת על כאבים
24 בכפות רגליה וברכיה) ולקולא (אמנם מדובר בהפרות חוזרות ונשנות כלפי התובעת, אולם
25 אלו נעשו על פני פרק זמן קצר, לאור העובדה שהתובעת עבדה במסעדה כ- 20 שעות ובשכר
26 כולל של 600 ₪, התובעת לא הוכיחה כי נגרם לה נזק רפואי בפועל כתוצאה מהיעדר
27 האפשרות לשבת, אין מדובר בתובעת בעלת מגבלות פיזיות או רפואיות חריגות, ולא הוכח כי
28 היו טעמים גופניים ייחודיים לתובעת אשר הצריכו התאמות מיוחדות מצידה של הנתבעת).

29 33. אם כן, לאחר שאיזנו בין השיקולים האמורים, הגענו לכלל מסקנה כי יש לחייב את הנתבעת
30 לפצות את התובעת בגין רכיב זה בסכום העומד על 20,000 ₪ (הרף הראשון של הפיצוי
31 לדוגמא הקבוע בחוק הזכות לעבודה בישיבה).

32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

נסיבות סיום העבודה

- 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
34. לטענת הנתבעת התובעת פוטרה בגלל שלא הגיעה לשיבת צוות העובדים, לאחר שימוע (גם אם לא נערך על פי כל כללי הטקס הצורניים של הזמנה ופרוטוקול).
- בנוסף, טוענת הנתבעת כי עדות התובעת רצופה בסתירות המצביעות על חוסר אמינותה, כך למשל טענה בתחילה כי מר יונתן היה מנהל המשמרת באותו ערב בו התלוננה על אי יכולתה לשבת. עוד, בתחילה טוענת התובעת כי גב' שיר פיטרה אותה ולאחר מכן שמר יונתן הוא זה שפיטר אותה.
- בנוסף, טוענת הנתבעת שהתובעת לא הביאה עדים מטעמה שיאמתו את גרסתה לאירועים וכל רצונה להכפיש את הנתבעת ולהוציא ממנה כספים מנופחים שלא כדין.
35. לטענת התובעת, מעדות מנהל הנתבעת עצמו, מר אלמקייס, עולה כי לא נערך לה שימוע, כי אם שיחה בה הודיעו לה על פיטוריה, באופן שמנע ממנה את זכות הטיעון. יותר מכך, בשיחה זו הובהר לתובעת כי ההחלטה על פיטוריה התקבלה מבעוד מועד על ידי מר אלמקייס (ראו: פרוטוקול הדיון מיום 6.4.2016 עמ' 49 - שם מעיד מר אלמקייס כי הוא החליט על סיום עבודתה). אנו גם מתרשמים כי סיבת הפיטורים הייתה בקשת התובעת לשבת.
- ניסיונה של הנתבעת להציג את הגעת התובעת עם כלבתה לשיבת הצות כסיבת הפיטורים - הופרכה. התובעת הוכיחה כי הותר לה להגיע עם כלבתה לשיבה (כך גם בעדותו של מר יונתן, עמ' 32, ש' 28-29 לפרוטוקול הדיון מיום 25.1.16). כמו כן, לאחר אירועי הישיבה סיימה את ההתלמדות, הוחתמה על טופס 101 ונדרשה על ידי גב' שיר ליתן משמרות לשבוע שלאחר מכן.
36. אנו מקבלים את גרסת התובעת כי פוטרה ללא עריכת שימוע כדין וכי שיחת סיום העבודה לא הייתה שיחת שימוע במסגרתה ניתנה לתובעת זכות טיעון, אלא מדובר בשיחה במסגרתה הודיעו לה על פיטוריה (ומי שהודיע לה על פיטוריה זה יונתן ולא מי שהחליט על הפיטורים - מר אלמקייס). בהקשר זה נפנה גם לתמליל השיחה שצורף כנספח ת/3 לתצהיר התובעת שם אומר יונתן באופן מפורש "אמרתי לך. זה מה שהחליטו הזה" (עמ' 7 לתמליל).
- לפיכך, אנו קובעים שהתובעת זכאית לפיצוי בשל כך שלא ניתנה לה זכות טיעון אמיתית לטעון כנגד פיטוריה ואנו מעמידים פיצוי זה על סך של 5,000 ₪.

סוף דבר:

37. אנו מקבלים את התביעה וקובעים כי על הנתבעת לשלם לתובעת בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין לנתבעת:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9805-03-14

- 1 א. פיצוי בגין הפרת זכותה לשיבה בעבודה בסך של 20,000 ₪.
- 2 ב. פיצוי בגין פיטורים ללא עריכת שימוע כדין בסך של 5,000 ₪.
- 3 לסכומים הנזכרים לעיל יתווספו הפרשי ריבית והצמדה כדין החל מיום הגשת התביעה
- 4 (5.3.14) ועד התשלום המלא בפועל.
- 5
- 6 38. כמו כן, הנתבעת תשא בהוצאות התובעות ושכ"ט עו"ד בסך 7,500 ₪ שישולם בתוך 30 ימים
- 7 מהיום.

8

9 פסק הדין ניתן לערעור בזכות לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

10

11

12

13

ניתן היום, א' חשוון תשע"ז, (02 נובמבר 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

14

15

16

נציג ציבור מעסיקים הגב'
אהובה גנור

תומר סילורה - שופט

נציג ציבור עובדים
מר שחר כהן

17

18

19

20