



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 18 דצמבר 2018
2

לפני:

כב' השופטת אילת שומרוני-ברנשטיין
נציג ציבור (עובדים) מר אריה גור
נציגת ציבור (מעסיקים) גב' נירה גרין

רותם ילינק, ת"ז מס' 038062709
ע"י ב"כ: עו"ד אבי אברהם ואח'

התובעת

דנה אשכנזי בע"מ, ח.פ. מס' 513417485
ע"י ב"כ: עו"ד חיים פיצ'ון ואח'

הנתבעת

3
4

פסק דין

5

6 לפנינו תביעת התובעת לתשלום פיצוי בגין הפרת הוראות חוק עבודת נשים, תשי"ד –
7 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") והפרת הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה,
8 התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות בעבודה") וכן להשלמת פיצויי פיטורים,
9 השלמת תשלומי פנסיה ותשלום דמי הודעה מוקדמת.

10 המחלוקת העיקרית העומדת בפנינו הינה האם פעולות הנתבעת אשר בוצעו בעת
11 ששהתה התובעת בחופשת לידה, שינוי שעות עבודתה של התובעת והוספת מנהלת
12 נוספת לחנות אותה ניהלה התובעת באופן בלבדי, ואשר כתוצאה מהן התפטרה התובעת
13 ולא שבה לעבודה בסיום חופשת הלידה, הן פעולות המפרות את הוראות חוק עבודת
14 נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

15

16 העובדות הדרושות לענייננו, כפי שהן עולות מכלל החומר שהונח בפנינו הינן
17 כדלקמן:-

18

19 1. הנתבעת הנה רשת אופנה המפעילה מספר סניפים ברחבי הארץ ובין היתר סניף
20 בגרנד קניון בחיפה.

21 2. התובעת החלה עבודתה בנתבעת ביום 13.3.2013 כמנהלת החנות בגרנד קניון.
22 התובעת הייתה עובדת חודשית, עבדה במשמרות, והשתכרה שכר יסוד של 5,500
23 ש"ח. בנוסף, קיבלה התובעת 2 סוגים של בונוס מכירות, כפי שיפורט להלן.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 ב - "הודעה בדבר פירוט תנאי העסקה" (נספח ה' לתצהיר התובעת) נכתב כי היא
2 זכאית ל:

בסיס לחישוב השכר של הפרמדי יהיה:	שעות/ יומי /שברעי / חודשי .
ימי עבודה בתודש	26
שעות עבודה ביום:	8
שכר ברוטו לחודש:	5,500 ש"ח
נכירות פנס:	500 ש"ח
ביוטס ברוטו:	1% ממחזור מכירות ע"פ התקציב
ביוטס ברוטו:	סכום הביוטס הנוסף חגו ממחזור מכירות לפני עבלת יעדים..
התשלומים שישולמו לעובד כשכר עבודה כוללהלן:	

- 3
4 נציין כי אין בהודעה זו כל התייחסות לעניין עבודה במשמרות ו/או שעות העבודה
5 בהן נדרשת התובעת לעבוד.
- 6 3. ביום 31.3.2015 יצאה התובעת לחופשת לידה וביום 6.4.2015 ילדה את בנה. בחלוף
7 שלושת החודשים הראשונים של חופשת הלידה הודיעה התובעת לנתבעת כי היא
8 תנצל את כל ששת חודשי חופשת הלידה.
- 9 4. במהלך תקופת חופשת הלידה מינתה הנתבעת מנהלת נוספת לסניף, לטענת הנתבעת
10 באופן זמני.
- 11 5. לקראת תום חופשת הלידה, במסגרת פגישה שקיימה התובעת עם נציג הנתבעת מר
12 נתי וחדט, נאמר לה שהנתבעת החליטה להמשיך את העסקת המנהלת הזמנית על
13 דרך קבע, וזאת בנוסף לתובעת. כן הובהר לה כי החל ממועד חזרתה לעבודה תשתנה
14 מתכונת עבודתה והיא לא תוכל לעבוד במשמרות בוקר בהיקף כפי שעבדה עובר
15 ליציאתה לחופשת הלידה. בעוד שהנתבעת טוענת כי ההחלטה להעסיק את המנהלת
16 הזמנית על דרך קבע התקבלה בידיעתה ובהסכמתה של התובעת, התובעת טוענת
17 כי נודע לה על כך לראשונה רק במסגרת הפגישה עם מר וחדט לקראת תום חופשת
18 הלידה.
- 19 6. נציין כבר עתה כי בתצהירי עדי הנתבעת עלתה גרסה, אשר לא בא זכרה במסגרת
20 כתב ההגנה, לפיה בשלב כלשהו עובר לחזרתה של התובעת מחופשת הלידה, שינתה
21 הנתבעת את נוהל חלוקת המשמרות בכל חנויותיה באופן כזה שכל המשמרות
22 חולקו באופן שווה בין כל עובדי החנות ולא ניתן היה להחריג את התובעת מנוהל
23 זה (ס' 6 לתצהירו של נתי וחדט, ס' 7 לתצהירה של דנה אשכנזי).
- 24 7. לאחר סיום חופשת הלידה, לא חזרה התובעת לעבודתה בנתבעת אלא התפטרה
25 בהתאם למפורט במכתבה מיום 6.10.2015 (נספח א' לתצהירה).



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1

2

06.10.15

לכבוד

דנה אשכנזי בע"מ

א.ב.ג.,

הנדון: הודעה על התפטרות

בתום תקופה של כשנתיים וחצי בחברת דנה אשכנזי בע"מ, אני הח"מ רותם ילינק, ת.ז.

038062709, מודיעה בזאת, על התפטרותי מהעבודה בתום חופשת הלידה וזאת לצורך טיפול בבני

ינאי ילינק אשר נולד בתאריך 6.4.15.

לאחר תום תקופת של חופשת לידה אשר ערכה כחצי שנה, היה בכוונתי הרצון לחזור ולעבוד בחברת דנה אשכנזי כמנהלת החנות בשנתיים וחצי האחרונות, בתנאים זהים ובמשמרות עבודה זהות.

אך לאתר שיחה עם נתי (מנהל האזור) בחברת דנה אשכנזי, הובהר לי שבמחלף חופשת הלידה שלי גויסה מנהלת נוספת לחנות ומעתה אאלץ להתחלק עמה בסמכות ניהול החנות ובטיזור המשמרות בוקר/ערב- דבר אשר לא היה לפני שייצאתי לחופשת הלידה (עבודתי בעיקר בקרים).

איני יכולה לחזור לעבודה אשר משלבת משמרות ערב, שכן הדבר יקשה עליי בטיפול בילד אשר נמצא אצל מטפלת.

נא ראו בזאת, הודעה על פי דין המסיימת את יחסי עובד- מעביד ביני לכין חברת דנה אשכנזי

בע"מ.

בברכה,

רותם ילינק

3

4

5 בהקשר זה נציין, כי אנו סבורים שיש לקרוא את מכתב ההתפטרות כמכלול תוך

6 לקיחה בחשבון של הסיפא למכתב, ואיננו מקבלים את גרסת הנתבעת, כי התובעת

7 התפטרה לצורך טיפול בבנה (ס' 82 לסיכומים).

8 מכל מקום, וכפי שיפורט להלן, הנתבעת ככל הנראה לא הגיבה למכתב התפטרות

9 זה ובהמשך ביצעה הנתבעת גמר חשבון לתובעת ושולמו לה, בין היתר, פיצוי

10 פיטורים.

11 8. ביום 18.2.2016, כ-4 חודשים לאחר התפטרות התובעת, שלח ב"כ התובעת מכתב

12 אל הנתבעת שכותרתו "דרישה לתשלום פיצוי פיטורין וזכויות סוציאליות" (נספח

13 2 לתצהירי הנתבעת).

14 9. במכתבו מיום 13.3.2016 של ב"כ הנתבעת אל ב"כ התובעת (נספח 1 לתצהירי

15 הנתבעת), נדחו טענות התובעת, ועם זאת צוין:





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ועל מנת להימנע מהיגררות לדיון סרק ותשלום שכ"ט, מוכנה
מרשתנו להציע למרשתך, לפני משורת הדין, לשוב לעבודה אצלה במתכונת של משמרת ערב
אחת לשבוע. מרשתך מתבקשת להודיע על עמדתה בעניין בתוך 7 ימים מיום קבלת מכתב זה.

10. ביום 22.6.2016 הגישה התובעת את התביעה שלפנינו.

עדים ואמינות:

11. במסגרת דיון ההוכחות העידה התובעת מטעמה ומטעם הנתבעת העידו מנהל הרשת
בנתבעת מר נתי וחדט ובעלי הנתבעת הגב' דנה אשכנזי. בעוד שעדות התובעת הייתה
עקבית ואמינה בעינינו, מצאנו כי עדויותיהם של עדי הנתבעת היו מגמתיות והכילו
סתירות ואי דיוקים.

12. כך למשל, בעוד שבתצהירו טען מר וחדט כי בטרם יציאתה לחופשת לידה, התובעת
"עבדה גם עבדה במשמרות ערב" בעדותו לפנינו הוא טען כי כלל לא זכור לו כמה
משמרות ערב עבדה התובעת עובר ליציאתה לחופשת לידה ובהמשך "אני זוכר שהיו
משמרות ערב, הגם שלא מרובות." (עמ' 12 לפרוטוקול).

13. בעוד שבתצהירו טען כי מתחילת עבודתה הובהר לתובעת, כמו גם ליתר העובדים,
שהעבודה במשמרות משתנה לפי צרכי הנתבעת וכי אין כל מחויבות מצד הנתבעת
למתכונת מסוימת של כמות משמרות, בעדותו לפנינו הוא טען כי כלל לא זכור לו
האם הבהיר לתובעת שחלק מתנאי עבודתה זה לעבוד במשמרות ערב (עמ' 13
לפרוטוקול).

14. הגם שבתצהיריהם של עדי הנתבעת נטען כי במהלך חופשת הלידה של התובעת
מונתה לסניף מנהלת זמנית אשר בהמשך מונתה למנהלת קבועה בשל אי הוודאות
באשר למועד חזרתה של התובעת מחופשת הלידה, מעדותו של מר וחדט דווקא נוצר
הרושם שאותה עובדת מונתה מלכתחילה כמנהלת קבועה לסניף בנוסף לתובעת,
כפי שנפרט להלן.

15. כן מצאנו לא מעט סתירות בין הדברים שאמר מר וחדט לתובעת במסגרת הפגישה
ביניהם לבין הנטען בכתבי הטענות מטעם הנתבעת והעדויות לעניין זה. כך למשל,
בעוד שמכתב ההגנה ומתצהירי עדי הנתבעת נוצר הרושם כי מר וחדט נאלץ
"לרדוף" אחרי התובעת על מנת לקבל ממנה תשובה ברורה מתי בכוונתה לשוב





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 לעבודה, מתמלול השיחה ביניהם נוצר רושם שונה לגמרי, כי דווקא התובעת היא
2 אשר רדפה אחרי מר וחדט על מנת לקבוע פגישה עמו.

נסיבות התפטרותה של התובעת:

3
4
5 16. המחלוקת לעניין זה היא עובדתית ומשפטית. עלינו להכריע האם עלה בידי התובעת
6 להוכיח גרסתה באשר לשינוי משמעותי במתכונת עבודתה לאחר שובה מחופשת
7 הלידה, זאת בהשוואה למתכונת עבודתה עד ליציאתה לחופשת הלידה.
8 ככל שכן, עלינו להכריע האם היה בכך משום הרעה מוחשית בתנאי עבודתה של
9 התובעת, הגם שאין מחלוקת כי השינוי שביקשה הנתבעת לבצע במתכונת עבודתה
10 של התובעת לא היה כרוך בפגיעה בשכרה ובהיקף משרתה.
11 נציין כי השאלה האם הייתה הרעה מוחשית בתנאי עבודתה של התובעת אינה
12 רלבנטית לצורך תחולת חוק פיצוי פיטורים, תשכ"ג-1963 בעניינה של התובעת שכן
13 אין מחלוקת כי שולמו לה פיצוי פיטורים. ההכרעה בעניין זה רלבנטית לצורך
14 הכרעה בשאלה האם דרישת הנתבעת לשנות את מתכונת עבודתה של התובעת
15 לאחר חזרתה מחופשת הלידה הייתה בניגוד לחוק עבודת נשים ו/או חוק שוויון
16 הזדמנויות בעבודה.

טענות הצדדים:

17
18
19 17. לטענת התובעת - במשך כל תקופת עבודתה, עד ליציאתה לחופשת הלידה, היא
20 עבדה כמנהלת ומוכרת במתכונת קבועה במשמרות בוקר בעיקר. בתחילת עבודתה
21 עבדה במשמרות בוקר, למעט יום אחר בשבוע, ובשנה האחרונה לעבודתה לא עבדה
22 במשמרות ערב למעט במקרים בודדים.
23 התובעת הייתה בחופשת לידה החל מיום 31.3.2015 ועד ליום 4.10.2015.
24 במהלך חופשת הלידה העסיקה הנתבעת מחליפה לתובעת, על תקן של מנהלת
25 החנות ועם תום חופשת הלידה התברר לתובעת כי הנתבעת החליטה להמשיך את
26 העסקת המחליפה על דרך קבע באופן כזה שלחנות מונו שתי מנהלות, בשונה
27 מהתקופה בטרם יצאה לחופשת לידה.
28 עת הודיעה התובעת על חזרתה לעבודה, הודיע לה מנהל האזור בנתבעת, מר נתי
29 וחדט, כי מתכונת עבודתה תשתנה באופן כזה שהיא תוכל לעבוד בעיקר במשמרות
30 אחר צהריים וערב וכי משמרות בוקר היא תוכל לבצע פעם או פעמיים בשבוע בלבד.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 התובעת ניסתה למצוא פתרונות שיאפשרו לה לחזור לעבודה במתכונת החדשה
2 ובכלל זאת סידור לבנה בשעות הערב והלילה, אולם ללא הועיל. כן קיימה מספר
3 שיחות עם מר וחדט במסגרתן הבהירה לו את הקושי בחזרתה לעבודה במתכונת
4 החדשה אולם הובהר לה כי לא תוכל לחזור לעבודתה במתכונת של משמרות בוקר.
5 בנסיבות אלו, לא נותרה לה ברירה אלא להתפטר בדין מפוטר.
6 בכך גרמה לה הנתבעת להפסד השתכרות בגין 60 ימי עבודה לפחות אותם הייתה
7 זכאית לעבוד לאחר תום חופשת הלידה, בהתאם לחוק עבודת נשים.
8 בנוסף, דרישת הנתבעת לשנות את מתכונת עבודתה של התובעת, בעיתוי "מדאיג"
9 דווקא לאחר חזרתה מחופשת הלידה, הנה מפלה ובניגוד להוראות ס' 2(א) לחוק
10 שוויון הזדמנויות בעבודה כאשר ההגנה הניתנת לעובדת שהייתה בהריון וכעת היא
11 הורה, מחייבת מניעת מצב שבו יידרש ממנה להסכים לשינוי משמעותי במתכונת
12 העסקתה, שהינה בבחינת חוזה עבודה חדש.
13 הנתבעת נקטה במעשה אקטיבי בכך שלא אפשרה את חזרתה של התובעת לעבודה
14 ויש לראות בכך מעשה פיטורים שלא כדין.
15 בשיחה שקיימה התובעת עם מר וחדט נאמר לה כי היות והיא הפכה להורה - היא
16 לא תוכל לענות לציפיות המערכת ממנה.
17 בנסיבות המתוארות לעיל ומכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, עובר הנטל לכתפי
18 המעסיק להוכיח כי לא הפלה את התובעת.
19 18. לטענת הנתבעת - בטרם יציאתה של התובעת לחופשת לידה היא עבדה גם
20 במשמרות ערב והיא אף מודה בכך במסגרת כתב התביעה, אם כי באופן חלקי.
21 במהלך התקופה בה שהתה התובעת בחופשת הלידה ובהעדר מנהלת לסניף, ירד
22 באופן משמעותי היקף המכירות וההכנסות של הסניף.
23 בשל כך, לאחר שלושה וחצי חודשים בהם שהתה התובעת בחופשת הלידה ובמטרה
24 להעלות את היקף המכירות למזער את הנזק, מינתה הנתבעת מנהלת זמנית לסניף.
25 במקביל, והחל מהרגע שהסתיימו 14 השבועות של חופשת הלידה, ניהלו התובעת
26 ומר וחדט מגעים בנוגע לחזרתה לעבודה כאשר התובעת ביקשה להאריך את חופשת
27 הלידה לחלי"ת, אולם לא ציינה בכמה זמן היא מעוניינת להאריך את החופשה.
28 עם התארכות חופשת הלידה פנה מר וחדט מספר פעמים אל התובעת על מנת לברר
29 מתי בכוונתה לשוב לעבודה אולם זו נמנעה ממתן תשובה חד משמעית, גם בחלוף 5
30 חודשים של חופשת הלידה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 במצב דברים זה, קיים מר וחדט שיחה נוספת עם התובעת במסגרתה ביקש ממנה
2 שוב לנקוב את מועד חזרתה המדויק אלא שגם בשיחה זו היא נמנעה ממתן תשובה
3 חד משמעית ונוצר הרושם כי אין בכוונתה לשוב לעבודה כלל.
4 בשל כך, הציע מר וחדט כי המנהלת הזמנית תהפוך לקבועה ותעבוד במקביל
5 לתובעת, מבלי לפגוע בתנאיה של התובעת.
6 התובעת, שהבינה את משמעות ההצעה, הסכימה לה במפורש והודיעה לנתבעת כי
7 היא מעוניינת לחזור לעבודתה אלא שמשלב זה החלה לטעון בחוסר תום לב כי
8 בהעסקת המנהלת הנוספת יש משום הרעה מוחשית בתנאי עבודתה.
9 מכל מקום, לתובעת אין ולא הייתה זכות קנויה לעבוד רק במשמרות בוקר והעובדה
10 שתקופה קצרה שקדמה ליציאתה לחופשת הלידה היא עבדה בעיקר במשמרות
11 בוקר וצהרנים נבעה מכך שלא הייתה מנהלת נוספות בסניף, ואין בכך כדי ללמד
12 שהדבר היווה חלק מתנאי העסקתה של התובעת.
13 אף לא הייתה מניעה שהתובעת תמשיך בעבודתה במשמרות בוקר כל יום, כל עוד
14 תסכים על כך עם המנהלת הנוספת.
15 גם בהנחה שעבודתה של התובעת במשמרות בוקר היוותה חלק מתנאי העסקתה,
16 עדיין מדובר בשינוי מינורי שאינו מגיע כדי הרעה מוחשית בעבודה ואין מדובר
17 בעבודה חדשה, זאת אף בנסיבות בהן יתר תנאיה של התובעת נותרו ללא שינוי והיא
18 אף איננה חולקת על כך.
19 במכתבה מיום 13.3.2016 אל ב"כ התובעת, הגם שדחתה את טענות התובעת,
20 הסכימה הנתבעת להציע לתובעת לשוב לעבוד במתכונת של משמרת ערב אחת
21 בשבוע וביקשה כי התובעת תשיב להצעה זו, אלא שהתובעת בחרה להגיש תביעתה
22 עובדה שיש בה כדי ללמד על מניעה הפסולים.

23 דיון והכרעה:

24 מתכונת עבודתה של התובעת לפני ואחרי חופשת הלידה:

25
26 19. מהראיות שלפנינו עולה כי עובר ליציאתה לחופשת הלידה עבדה התובעת במתכונת
27 של משמרות בוקר בעיקר, כאשר גרסתה לעניין זה נתמכה בתרשימים שהוצגו על
28 ידה (נספחים ב-ג לתצהירה).
29
30
31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

20. גרסת התובעת לעניין זה לא נסתרה ואף קיבלה חיזוק על ידי עדי הנתבעת:
- 1 "ש. לפני שהתובעת יצאה לחופשה לידה היה נוהג שהתובעת עבדה בקרים?
2 ת. הדו"חות מראים שהיא עבדה בקרים... אם מנהלת ספציפית סיגלה
3 לעצמה משמרות נוחות יותר כמשמרות בוקר, בנוהל החדש, שגם הוא לא
4 עלה על הכתב, כולם עובדים את כל המשמרות הכל לצורך הצלחת החנות".
5 (ראה עדותו של מר וחדט בעמ' 13 לפרוטוקול).
6
- 7 "ש. היה בעבודה נוהל לפני יציאתה של התובעת לחופשת לידה שמנהלות
8 עובדות במשמרות בוקר. את יכולה להסכים עם זה?
9 ת. כשבית הדין ממקד אותי בסעיף 6 לתצהירו של נתי וסעיף 7 לתצהירי
10 ושואל אותי מה היה הנוהל לפני ומה היה הנוהל אחרי, אני משיבה – באופן
11 עקרוני המנהלות הן שקבעו את המשמרות בחנויות, כשראיתי שהמנהלות
12 בעיקר עושות בקרים וראיתי שזה משפיע על הפדיונות בוקר מול ערב, לקחת
13 החלטה גורפת וביקשתי מכל המנהלות לשבץ את עצמן לפחות פעמיים-
14 שלוש בשבוע במשמרות צהריים או ערב וזאת החלטה הגיונית ברמת
15 ההתנהלות ללא שום קשר לתובעת."
16 (ראה עדותה של הגב' אשכנזי בעמ' 24 לפרוטוקול).
17
21. מן האמור עולה, כי לקראת חזרתה לעבודה מחופשת הלידה ביקשה הנתבעת לשנות
18 את מתכונת עבודתה באופן כזה שיהיה עליה לעבוד משמרות אחר הצהריים וערב
19 בעיקר ולא משמרות בוקר כפי שהיא עבדה עובר לחופשת הלידה. גרסת התובעת
20 לעניין זה מתיישבת היטב עם דברים שאמר לה מר וחדט במסגרת הפגישה ביניהם,
21 שהתקיימה מספר ימים עובר למועד חזרתה המתוכנן לעבודה. "רותם: ... אתה
22 יודע שהיום אתה צריך כאילו, על פי חוק אני יכולה לחזור לחנות, לאותם תנאים,
23 לאותן שעות שעבדתי. נתי: לא, לא אותן שעות" (עמ' 10 לתמלול). "נתי: הכל
24 מלבד המשמרות שאני לא יכול להבטיח לך כי זה חלוקה חדשה לכולם." (עמ' 19
25 לתמלול). "רותם: אתה לא יכול לבוא ולהגיד לי עכשיו תעבדי.. פעמיים בערב
26 משהו שלא הייתי עושה. נתי: רותם זה לא נכון, אז אני אמור לך את זה חד
27 משמעי." (עמ' 17 לפרוטוקול). "נתי: אני אומר לך שאת לא יכולה לעבוד בקרים,
28 אני אומר לך את זה בצורה חד משמעית" (עמ' 20 לפרוטוקול). "אין דבר כזה יותר,
29 אין, במערכת של היום אין דבר כזה מנהלות שעובדות רק בוקר... רותם: אז איזה
30 אופציה אתה מציע לי?... נתי: סתם לצורך העניין בוא נגיד ויוצא לך שניים,
31 שניים, שלושה בקרים ויש לך עוד שני משמרות אה אמצע, או משמרת אחת ערב
32 או שני ערבים ואחד אמצע, סתם אני זורק." (עמ' 31-32 לפרוטוקול).
33
34
35





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

22. נציין בהקשר זה כי לא ברורה גרסת הנתבעת לפיה לא הייתה מניעה שהתובעת, 1
לאחר חזרתה מחופשת הלידה, תעבוד במשמרות בוקר ככל ותגיע להסכמה עם 2
המנהלת הנוספת ושאר העובדים בחנות בעניין זה (ס' 23 לתצהירו של מר וחדט). 3
לא היה מקום שהנתבעת תשנה את שעות עבודתה של התובעת לאחר שובה מחופשת 4
הלידה מלכתחילה ולא היה מקום לצפות מהתובעת להסדיר עניין זה באופן עצמאי 5
אל מול העובדות בסניף כאשר ידה על התחתונה ונראה כי הצעה זו של הנתבעת 6
הייתה כדי לצאת ידי חובה. 7
23. באשר לטענה לפיה בשלב מסוים, במהלך חופשת הלידה, קיבלה הנתבעת החלטה 8
גורפת לשנות את נוהל חלוקת המשמרות בכל חנויותיה באופן כזה שכל המשמרות 9
חולקו באופן שווה בין כל עובדי החנות, נציין כי הנתבעת לא המציאה כל אסמכתא 10
אשר תעיד על שינוי הנוהל כטענתה, ובשים לב לכך שבמכתבה מיום 13.3.2016, 11
הציעה הנתבעת לחזור לעבודה במתכונת של משמרת ערב אחת בלבד בשבוע, 12
ספק כמה נוהל זה היה מחייב. 13
24. זאת ועוד, טענת הנתבעת לעניין שינוי נוהל חלוקת המשמרות בכל החנויות כלל לא 14
הועלתה בכתב ההגנה ומתצהיריהם ועדויותיהם של עדי הנתבעת כלל לא ניתן להבין 15
מהו המועד בו התקבלה החלטה זו. מר וחדט הצהיר: **"לפני שובה של התובע** 16
מחופשת לידה, שינתה הנתבעת את נוהל חלוקת המשמרות בכל חנויותיה..." (ס' 6 17
לתצהירו) וגב' אשכנזי הצהירה: **"... מסיבות שאין קשורות כלל לתובעת, לפני** 18
חזרתה מחופשת הלידה, שיניתי את נוהל חלוקת המשמרות בכל החנויות של 19
הנתבעת..." (ס' 7 לתצהירה). בעדותו לפנינו כאשר נשאל מר וחדט לעניין זה הוא 20
העיד: **"אני לא זוכר אם זה היה באותה תקופה. אני יודע שזה קרה אך אינני זוכר** 21
מתי. מה שכתבו בתצהיר לגבי הזמנים הוא הנכון" (עמ' 13 לפרוטוקול). 22
25. גם אם נצא מנקודת הנחה שהיה נוהל מחייב שכזה, איננו סבורים שהיה מקום 23
להפעיל נוהל זה על התובעת עם שובה מחופשת הלידה שכן לא כל החלטה על שינוי 24
במתכונת העבודה היא פררוגטיבה של המעביד. 25
26
26. לעניין זה נקבע בעניין ויזנר¹: - 27
28
"הפררוגטיבה הניהולית היא מושג המשקף את כוחו של המעסיק להכניס 29
שינויים, לנייד עובדים ממקום למקום ומתפקיד לתפקיד, לקבוע חלוקת 30
עבודה שונה וכיוצאים באלה עניינים. הפררוגטיבה הניהולית נובעת מעצם 31

¹ ע"ע 674/05 אהרון ויזנר - מדינת ישראל-רשות השידור, מיום 28.03.2007



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 מעמדו של המעסיק והיא מהווה חלק מהסכס העבודה, אף אם אין בנמצא
 2 הוראה מפורשת בנדון זה... דברים אלה מקובלים והם אבן פינה ונקודת מוצא
 3 לבחינת החלטות המעסיק מתחום הפררוגטיבה הניהולית... הפררוגטיבה
 4 הניהולית מייצגת את אינטרס המעסיק - אינטרס לגיטימי לכל הדעות -
 5 אלא שלעומתו קיים אינטרס נוסף, הוא אינטרס העובד, אשר אף עליו יש
 6 לתת את הדעת... קיים לעובד אינטרס לגיטימי שהתנהגות המעסיק כלפיו
 7 והחלטות המתקבלות בעניינו, יעשו בתום לב ובדרך מקובלת, כמרכיב מחייב
 8 בחוזה העבודה (סעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי). כך, זכאי כל עובד
 9 שהמעסיק ינהג כלפיו בהגינות, בסבירות, במידתיות, בתום לב ובכל מידה
 10 הראויה לשרור ביחסים בין שני הצדדים לחוזה עבודה."

11
12 בעניין חנה סולטני² נקבע:-

13
14 "הלכה היא ואין חולק, כי למעסיק זכות הקניין והזכות הניהולית בעסקו.
 15 אלא שבכך אין די לגרוע מעקרון היסוד לפיו העובד הוא בראש וראשונה אדם
 16 ויש להקפיד על כבוד האדם שלו, שהרי "עניין לנו בעובדים. עניין לנו בבני
 17 אדם".

18 ודוק. בהצהרת פילדלפיה משנת 1944 קבעו אומות העולם את עקרון היסוד
 19 לפיו "עבודה אינה מצרך" "labour is not a commodity". בית דין זה
 20 בפסיקתו חזר וקבע, כי העובד אינו "חפץ" ואינו קניינו של המעסיק. העובד,
 21 הבכיר והזוטר כאחד, אינו "פיון" על לוח האשקוקי ו"אינו פיגורת משחק על
 22 לוח השחמט". עובד הוא אדם, בשר ודם. בפרשת יהודית חנן פסק בית דין
 23 זה:

24 "שינויים בתפקידו ומעמדו של עובד צריכים להיעשות בצורה סבירה
 25 התואמת את מיומנותו של העובד. שימוש לא סביר בזכות הניהולית יש בו
 26 משום חוסר תום לב..."

27
28 27. בענייננו, אנו סבורים כי דרישת הנתבעת כי התובעת תשנה את שעות עבודתה
 29 הרגילות משעות בוקר לשעות צהריים וערב הייתה בלתי הוגנת ובלתי סבירה
 30 בנסיבות בהן, מספר ימים עובר למועד חזרתה המתוכננת מחופשת הלידה, הועמדה
 31 התובעת בפני עובדה מוגמרת של שינוי מתכונת המשמרות, אשר הצריכה ממנה
 32 הערכה מחודשת ובכלל זאת מציאת סידור לבנה הפעוט בשעות אחר הצהריים
 33 והערב.

34 28. לסיכום פרק זה - הוכח כי בעוד שעובר ליציאתה לחופשת הלידה עבדה התובעת
 35 במשמרות בוקר בעיקר, לקראת חזרתה מחופשת הלידה הודיעה לה הנתבעת כי
 36 מתכונת עבודתה תשתנה באופן כזה שיהיה עליה לעבוד במשמרות אחר הצהריים
 37 וערב בעיקר.

² ע"ע (ארצי) 11-07-14039 חנה סולטני נ' מדינת ישראל, משרד החינוך, מתאריך 20.12.2003.





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

29. לא עלה בידי הנתבעת להוכיח קיומו של נוהל שינוי משמרות כנטען על ידה וגם אם היה נוהל כזה, איננו סבורים כי היה מקום להפעילו על התובעת מיד עם חזרתה מחופשת הלידה.

המנהלת הנוספת:

30. גרסת הנתבעת באשר לסיבות שהביאו להעסקת המנהלת הנוספת כמנהלת קבועה הייתה רצופת סתירות.

31. נציין, כי לאורך כל הדרך טענה הנתבעת כי תחילה מונתה המנהלת הנוספת על תקן זמני בלבד במטרה "לעצור את ההפסדים המצטברים ולהימנע מפגיעה כלכלית נוספת" ובשל אי הוודאות באשר למועד חזרתה של התובעת מחופשת הלידה (סי' 12-13 לתצהירו של מר וחדט), כאשר עניין הזמניות הודגש בתצהיריהם של עדי הנתבעת (ראה למשל סי' 5 לתצהיר הגב' אשכנזי).
ואולם, בשונה מאשר נרשם בתצהירי הנתבעת, מעדותו של מר וחדט לפנינו עלה כי אותה מנהלת מונתה מלכתחילה על תקן קבוע.

"ש. מתי אסתי דן הפכה להיות מנהלת קבועה?

ת. מיום הקבלה שלה אמרתי לה שהיא לוקחת את החנות והתובעת שהיא מנהלת הסניף המקורית צריכה לחזור מחופשת הלידה. משם להסתדר יחד עם המשמרות ברגע שהתובעת תחזור.
כשבית הדין שואל האם לאסתי דן נאמר שהיא תהיה מנהלת זמנית או קבועה, אני משיב שזה לא הוגדר, אבל בד בבד נאמר לה שיש מנהלת שצריכה לחזור מחופשת לידה והן ישתפו פעולה בהמשך.
ש. אני מפנה לסעיף 12 לתצהירך. הדגשת את המילה "זמנית". עכשיו אתה אומר שמראש היא הגיעה כמנהלת קבועה?
ת. לא קבענו את זה. קבענו שהתובעת חוזרת מחופשת לידה לעבוד איתה במקביל. כשבית הדין שואל אותי האם לאסתי דן נאמר שהיא מנהלת זמנית בסניף, אני משיב שלא נאמר לה שהיא זמנית. כלל לא הוגדר משך הזמן שהיא תהיה מנהלת."
(עמ' 17 לפרוטוקול) (הדגשים לא במקור – א.ש.ב.)

32. בנסיבות אלו, כאשר מעדותו של מר וחדט עולה כי אותה מנהלת מונתה מלכתחילה כמנהלת קבועה, נשמטת הקרקע מטענת הנתבעת לפיה הפיכתה של המנהלת מזמנית לקבועה נעשתה בידיעתה ובהסכמתה של התובעת שכן אילו הייתה המנהלת הנוספת ממונה בתחילה כמנהלת זמנית בלבד, מן הסתם עניין זה היה נאמר לה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

- 1 33. כך או אחרת, לא מצאנו הצדקה בהחלטת הנתבעת להמשיך ולהעסיק את המנהלת
2 הנוספת במקביל לתובעת לאחר חזרתה מחופשת הלידה, וזאת במיוחד בנסיבות
3 בהן הנתבעת הייתה שבעת רצון מתפקודה של התובעת כמנהלת הסניף וההפסדים
4 בסניף החלו החל וכתוצאה מיציאת התובעת לחופשת הלידה³.
- 5 34. נציין כי ההחלטה למנות את המנהלת הנוספת כמנהלת קבועה בנוסף לתובעת אף
6 אינה מתיישבת עם גרסת הגב' אשכנזי לפיה במקרים בהם הסניף נחלש היא ממנה
7 מנהלת נוספת לתקופה זמנית בלבד: **".. סניף נחלש ומנהלת קיימת עובדת - יש**
8 **מקרים שאני מחליטה לתקופה מסוימת להכניס עוד מנהלת.**" (עמ' 22
9 לפרוטוקול).
- 10 35. זאת ועוד, גרסת הנתבעת לפיה במקרים של ירידה בהכנסות היא ממנה שתי מנהלות
11 לסניף אינה מתיישבת עם כך שלאחר שהתובעת לא שבה לעבודתה, לא מצאה
12 הנתבעת לנכון למנות מנהלת נוספת (זמנית או קבועה) במקומה. **"ת.. כשהתובעת**
13 **לא חזרה מחופשת לידה - לא הבאנו מנהלת נוספות ואסתי דן נשארה כמנהלת**
14 **יחידה קבועה בחנות.**" (עמ' 23 לפרוטוקול).
- 15 36. לסיכום - במהלך שהותה של התובעת בחופשת הלידה מונתה מנהלת נוספת לסניף,
16 כאשר מהראיות עולה כי זו מונתה מלכתחילה על תקן קבוע, בנוסף לתובעת. עניין
17 זה עומד בסתירה לטענת הנתבעת לפיה תחילה מונתה המנהלת הנוספת על תקן
18 זמני בלבד ואף אינו מתיישב עם גרסתה לפיה התובעת נתנה הסכמתה להפיכתה של
19 המנהלת הנוספת מזמנית לקבועה. בנוסף, בנסיבות בהן אין מחלוקת כי הנתבעת
20 הייתה שבעת רצון מעבודת התובעת כמנהלת בודדת של הסניף, לא מצאנו כל
21 הצדקה להמשיך ולהעסיק את המנהלת הנוספת במקביל לתובעת לאחר חזרתה
22 מחופשת הלידה.
- 23
- 24 האם פעלה הנתבעת בניגוד לחוק עבודת נשים?
- 25 37. לאור קביעותינו כמפורט לעיל לעניין שינוי שעות עבודתה של התובעת והוספת
26 מנהלת נוספת לאחר חזרתה מחופשת לידה, עלינו להכריע האם בפעולות אלו פעלה
27 הנתבעת בניגוד לחוק עבודת נשים ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
28
29

³ עדותה של גב' אשכנזי בעמ' 21 לפרוטוקול.





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

38. סי' 9(ג)(א) לחוק עבודת נשים קובע:-

"לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה וההורות או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה;..."

39. באשר לתכלית איסור פיטורים בתקופה המוגנת נקבע בעניין אורלי מורי⁴:

"תכליתה של ההוראה האוסרת על פיטורי עובדת לאחר תום חופשת הלידה הינה ברורה ועולה כחוט השני לכל אורך הליכי החקיקה. התכלית היא למנוע מהמעביד לסכל את שובה של העובדת לעבודתה, להבטיח את זכותה של העובדת לחזור לעבודתה בתום חופשת הלידה ועל ידי כך ליתן לה הזדמנות ממשית לחזור ולהשתלב בעבודה ולהוכיח את יכולותיה גם לאחר ההיעדרות הממושכת מהעבודה.

...

מטרתו של המחוקק, על ידי קביעת תקופת איסור הפיטורים לאחר תום חופשת הלידה, היא להקשות על מעבידים לפטר עובדת שיצאה לחופשת לידה. הוראת החוק מחייבת את המעביד לקבל את העובדת חזרה לעבודה לתקופה מסוימת, זאת על מנת לאפשר לעובדת להשתלב בחזרה במקום העבודה, ולתת לה הזדמנות להוכיח את יכולותיה גם לאחר הלידה. הוראת החוק הינה קטגורית, לא מותירה כלל שיקול דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת לעבודה, למעט במקרים חריגים המפורטים בחוק עבודת נשים."

40. נציין כי אין בחוק עבודת נשים איסור מפורש על ביצוע שינוי בתפקיד עובדת השבה מחופשת הלידה, זאת לעומת האיסור הקבוע לעניין שינוי בהיקף ההעסקה או בתנאי השכר. יחד עם זאת, בעניין שירי להב נקבע כי יתכן ובנסיבות מסוימות שינוי במהות ההעסקה באופן המסכל השתלבות מחודשת של העובדת במקום העבודה, ייחשב כשינוי העומד בניגוד לתכלית שבחוק עבודת נשים⁵.

41. עוד נקבע בעניין שירי להב:

"לא על העובדת שחזרה מחופשת לידה לשאת על גבה שינויים כאלה ואחרים, לרבות שינויים דרמטיים, ככל שחלו במקום העבודה. הסתמכות המעסיק על שינויים מעין אלה כאסמכתא לאי שילובה של עובדת ששבה לעבודה מחופשת לידה לא תתקבל, ומשמעותה תהיה אי קיום הוראת החוק."

⁴ ע"ע 627/06 אורלי מורי נ' מ.ד.פ ילו בע"מ, מתאריך 16.03.2008 (להלן: "עניין אורלי מורי").

⁵ ע"ע 44309-05-11 שירי להב נ' מדינת ישראל משרד החוץ, מתאריך 22.01.2013.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

דיון והכרעה:

- 1
- 2 42. במקרה דנן, אין מחלוקת כי הנתבעת לא פיטרה את התובעת לאחר שובה מחופשת
- 3 לידה אלא התובעת היא שהתפטרה, ואולם עלינו לקבוע, האם שינוי מתכונת
- 4 עבודתה של התובעת והוספת מנהלת נוספת לחנות, הינם הרעה מוחשית בתנאי
- 5 העבודה שגרמו לתובעת להתפטר ומכאן שדין פעולות הנתבעת כדין פיטורים.
- 6 43. לאחר שקילת טענות וראיות הצדדים לעניין זה, השתכנענו שהנתבעת פעלה בניגוד
- 7 לתכלית חוק עבודת נשים עת שינתה את מתכונת עבודתה של התובעת ואף הוסיפה
- 8 מנהלת נוספת לחנות.
- 9 44. כאשר עובד מתפטר כתוצאה משינויים מהותיים בתנאי העבודה הרי שבהתאם
- 10 לחוק פיצויי פיטורים, יש לראותו כמי שהתפטר מעבודתו בדין מפוטר על כל
- 11 המשתמע מכך, כאשר כבר נפסק כי שינוי מתכונת משמרות של עובד יכול להוות
- 12 הרעה מוחשית בתנאי העבודה.
- 13 45. כך למשל, בעניין אמ"י מתו"ם – אדריכלים מהנדסים יועצים ומודדים בע"מ⁶ נקבע
- 14 כי נסיבות המצדיקות התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים הן, בין היתר, שינויים
- 15 בסדרי העבודה. בעניין אסתר צור- שדי⁷ נקבע כי סירוב המעסיק להמשיך את
- 16 העסקת העובד במתכונת של משמרות ערב, כפי שעבד במשך שנים, מהווה הרעת
- 17 תנאים מוחשית בתנאי העבודה. בעניין חנה ברהום⁸ נקבע כי דרישה מעובד שעבד
- 18 שנים רבות במשמרות בוקר, לעבור ולעבוד במשמרות אחר הצהריים, מהווה הרעת
- 19 תנאים מוחשית.
- 20 46. בענייננו, אנו סבורים כי הדרישה לעבור ולעבוד במשמרות אחר הצהריים וערב, בעוד
- 21 שעובר ליציאתה לחופשת הלידה עבדה התובעת במשמרות בוקר, מהווה שינוי
- 22 מהותי במתכונת העסקת התובעת אשר הלכה למעשה מנע ממנה אפשרות מעשית
- 23 לחזור לעבודתה, ובנסיבות אלו יש להתייחס לכך כפיטורים שלא כדין ובניגוד
- 24 לתכלית חוק עבודת נשים.
- 25
- 26

⁶ ע"ע 1271/00 אמ"י מתו"ם - אדריכלים מהנדסים יועצים ומודדים בע"מ נ' חיים אברהם, מתאריך 10.2.2004.

⁷ תב"ע 478-3/לז אסתר צור-שדי נ' נוח שומרון בע"מ, מתאריך 10.5.1978.

⁸ ד"מ 2830/02 ברהום חנה נ' פרמייר ים המלח מעבדות קוסמטיקה בע"מ, מתאריך 8.10.2003.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

47. בעניין ריקי הנובר⁹ דובר על עובדת בהריון שהתפטרה מעבודתה לאחר שהובהר לה כי לא תוכל להמשיך לעבוד במתכונת עבודתה הקודמת, במשמרות בוקר בלבד. בית הדין האזורי פסק כי מאחר וההתפטרות הייתה בשל דרישת הנתבעת לשנות את מתכונת עבודתה, יש לראותה כמתפטרת בדין מפורטת ומאחר שמדובר בעובדת בהריון, מדובר בפיטורים שלא כדין ובניגוד לחוק עבודת נשים, וכך נפסק:

"ככלל אף התפטרותה של עובדת בהריון התפטרות היא, על כל המשמעויות הנובעות מצעד זה. ואולם כפי שהובהר בהרחבה לעיל, התובעת התפטרה בשל דרישת הנתבעת לשנות את מתכונת עבודתה. התובעת עבדה במשמרות בוקר בלבד במשך תקופה ארוכה, והשינוי לעבודה גם במשמרות ערב, אף אם באופן חלקי, הינו שינוי משמעותי בתנאי עבודתה. התובעת אף הבהירה כי הדבר מחייב התארגנות מיוחדת בשל הצורך להעסיק מטפלת בערבים. בדב"ע נב/201-3 ירדנה אוהיון – ביוטי סנטר נהריה בע"מ (פד"ע כה 150) נפסק כי עובדת בהריון המתפטרת, שלא בנסיבות שבהן יש לראות התפטרות כפיטורים מכוח החוק, התפטרותה תופסת. מכאן, שעובדת בהריון המתפטרת בנסיבות שבהן רואים את התפטרותה כפיטורים, וכך הוא הדבר בענייננו, יש לראות את התפטרותה כפיטורים על כל המשתמע מכך לגבי פיטורי עובדת בהריון, ובכלל זה המסקנה כי מדובר בפיטורים שלא כדין.

...
דרישת המעביד לשנות מתכונת עבודה של עובד, שעבד במשך תקופה ארוכה במתכונת עבודה מסוימת, הינה למעשה הצעה לחוזה עבודה חדש. אכן, בענייננו הוכח כי העובדים האחרים אצל הנתבעת עבדו במשמרות, ואילו התובעת עבדה במשמרת בוקר בלבד. אולם הנתבעת השלימה עם מתכונת עבודתה זו של התובעת במשך תקופה ארוכה. לפיכך הדרישה לשנות את מתכונת העבודה דווקא במהלך תקופת הריונה של התובעת פוגעת בתכליתו של סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים. ההגנה הניתנת לעובדת בהריון מחייבת מניעת מצב שבו יידרש ממנה להסכים לשינוי משמעותי במתכונת העסקתה, שהינה בבחינת חוזה עבודה חדש, בשל האפשרויות המוגבלות העומדות בפניה למצוא עבודה חלופית. משכך, למעשה תיאלץ העובדת להסכים לשינוי בתנאי עבודה בלית ברירה, ובשל מצבה המיוחד בכלל, ובשוק העבודה בפרט. לנוכח כל אלה ההגבלה על שינויים משמעותיים בעבודתה של עובדת בהריון הינה מתבקשת."

48. בעניין שרון רחל אסרף¹⁰ דובר על תובעת שהתפטרה מעבודתה עקב כך שלאחר חזרתה מחופשת הלידה היא נדרשה לעבור ולעבוד בסניף אחר. בית הדין האזורי פסק כי השבתה של התובעת לעבודה בתנאים שונים מאלה שעל פיהם עבדה לפני הלידה אינם מאפשרים את חזרתה לעבודה, ומהווים פיטורים למעשה, בניגוד לתכלית חוק עבודת נשים.

⁹ תע"א 3683/09 רבקה (ריקי) הנובר נ' חברת החדשות הישראלית בע"מ, מתאריך 5.9.2011.
¹⁰ דמ"ש 20983-09-10 שרון רחל אסרף נ' אופטיקה מני הפסגה (2008) בע"מ, מתאריך 16.5.2012.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

- 1 49. במקרה שלנו, הדברים מקבלים משקל נוסף בשים לב למועד בו נמסרו הדברים
2 לתובעת- מספר ימים עובר לסיום חופשת הלידה, כאשר בשלב זה התובעת, אשר
3 ציפתה לשוב לעבודתה באותה המתכונת של עבודה במשמרות בוקר ונערכה לשים
4 את בנה בפעוטון, נאלצה לפתע להתמודד עם מצב חדש בו עליה לעבוד בשעות אחר
5 הצהריים וערב ולמצוא פתרונות לסידור לבנה בהתאם.
- 6 50. בכך לראייתנו סיכלה הנתבעת את תכלית חוק עבודת נשים שנועדה, בין היתר, לתת
7 לעובדת החוזרת מחופשת הלידה הזדמנות ממשית לחזור ולהשתלב בעבודה. אנו
8 סבורים כי בנסיבות היה על הנתבעת לאפשר לתובעת לשוב לעבודתה לאחר חזרתה
9 מחופשת הלידה באותה המתכונת של משמרות בוקר ומשלא עשתה כן, יש לראות
10 בתובעת כמי שזכאית לאותם סעדים כמו מי שפוטרה מעבודתה בתקופה המוגנת
11 בניגוד לחוק עבודת נשים.
- 12 51. נציין כי אף נתנו משקל להחלטת הנתבעת להמשיך את העסקת המנהלת הנוספת
13 במקביל לתובעת עם חזרתה מחופשת הלידה ולעניין זה נתייחס בהמשך פסק הדין.
- 14 52. גם כן מצאנו להתייחס להתנהלות הנתבעת כלפי התובעת לאחר שהודיעה על
15 כוונתה להאריך את חופשת הלידה. מכתב ההגנה ומתצהירו של מר וחדט נוצר
16 הרושם כאילו לאורך חופשת הלידה קיימה הנתבעת קשר רציף עם התובעת בכל
17 הנוגע למועד חזרתה לעבודה וכי הנתבעת התעלמה מבקשת הנתבעת לספק תשובה
18 ברורה מתי בכוונתה לשוב לעבודתה. **"הייתי בקשר עם התובעת בכל העת בנוגע**
19 **לחזרתה לעבודה ודיברנו באופן קבוע ושוטף על מה שקורה לחנות ועל חזרתה**
20 **לעבודה."**; **"חודשיים של חל"ת חלפו והתובעת לא עדכנה אותי ולא איש בנתבעת,**
21 **אם ומתי היא שבה לעבודה."** (ס' 14-15 לתצהירו של מר וחדט).
- 22 53. אלא, שמתמלול השיחה בין התובעת למר וחדט עולה תמונה שונה לגמרי לפיה
23 הייתה זו דווקא הנתבעת שהתעלמה מהתובעת.
- 24 **"רותם: ... היום בעיקרון אני כבר צריכה להעביר כרטיס להיכנס למשמרת**
25 **אוקי? ו-, אני מנסה לתפוס אותך, אני לא, אני, אני לא מצליחה, אני שולחת**
26 **הודעות אני לא מצליחה, אני מבינה שזו תקופה של חגים, אבל יחד עם זאת**
27 **נתי אני אומרת חמש דקות להקדיש שיחה, להגיד לי רותם בואי נשב, ונדבר.**
28 **נתי: אבל אני אמרתי לך ש-, דיברנו.**
29 **רותם: ואחרי זה אמרת לי אנחנו נשב נדבר, עברה עוד תקופה.**
30 **נתי: של החגים.**
31 **רותם: שאני מגיעה יום ראשון לחנות,**
32 **נתי: אני לקחתי את זה בחשבון שזה בראשון לס-, לאוקטובר, אני לקחתי**
33 **בחשבון אצלי בראש שבראשון לאוקטובר אנחנו יושבים מקבלים החלטות**





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 ביחד. זה היה לי ברור, זאת אומרת עוד פעם שוב תביני החגים נפלו השנה,
2 כולם, מרביתם על חודש ספטמבר, רק שמחת תורה נפל בעצם על אה,
3 רותם: אוקטובר.
4 נתי: על אוקטובר. אני ב-, ראש מכווןן לזה שב-, בראשון לאוקטובר סיימתי
5 כבר עם הבלגאן, ואני מתפנה לשאר הדברים."
6 (עמ' 7-8 לתמלול).

7
8 54. גרסת התובעת לעניין זה אף קיבלה חיזוק בעדותה של גב' אשכנזי לפנינו.

9
10 "ש. אמרת שהתובעת השאירה אותך בחוסר ודאות בנוגע לחזרתה לעבודה?
11 ת. כן.
12 ש. האם יצרת איתה קשר במהלך תקופת חופשת הלידה?
13 ת. אני קיבלתי את כל הפרטים מנתי. הוא טיפל בכל הנושא. אני חושבת
14 שניסיתי ליצור עמה קשר. אולי שלחנו לה גם פרחים הביתה אני לא
15 זוכרת.
16 ש. האם יצרת איתה קשר כדי לברר האם היא חוזרת ומתי?
17 ת. לא משהו שאני זוכרת. את הפרטים קיבלתי מנתי."
18 (עמ' 24 לפרוטוקול).

19 55. כן עולה מאותו התמלול כי באותה העת סבר מר וחדט כי החלטת התובעת להאריך
20 את חופשת לידה לשלושה חודשים נוספים הייתה בעייתית וכי השינוי במתכונת
21 העסקתה נבע, בין היתר, כתוצאה מכך. "נכון שזו זכותך עד חצי שנה בתיאום עם
22 המעסיק... להודיע למעסיק, נתי אני לא, לא חוזרת ב- בתקופה שאני צריכה
23 לחזור. (עמ' 8 לתמלול) ... אני לצורך העניין כמעסיק יכול לבוא ולהגיד לך תקשיבי
24 החלטת להאריך, המערכת לא יכולה לקבל את .. החיסרון שלך מעל לשלושה חצי
25 חודשים, נשבץ אותך עם סניף אחר.." (עמ' 9 לתמלול). "אני הכי רוצה שתחזרי
26 למה את כח, את טובה, לרגע לא היה לי שום רצון ל-, לאורך כל התקופה לעשות
27 לך שי-, את השינוי הזה כדי להזיז אותך הצידה, ממש לא, זה לא הייתה המטרה.
28 אנחנו הגענו למצב אחרי שלושה חודשים שלא יכולנו.." (עמ' 13 לתמלול).
29 "הלוואי והיית חוזרת אחרי שלושה וחצי חודשים. כל זה היה נחסך." (עמ' 24
30 לתמלול).

31
32 56. ביחס לדברים אלו העיד מר וחדט :-

33
34 "ש. האם ידוע לך שהיא רשאית לצאת לחופשת לידה של 6 חודשים ולחזור
35 לאותם תנאים?
36 ת. כן.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 ש. אני מפנה לעמוד 9 לתמליל. שורה 12. אמרת שאתה יכול לא לקבל
2 את החיסרון שלה ולשבץ אותה בסניף אחר. כלומר אתה אומר שאם
3 אישה ניצלה את כל החצי שנה ניתן לשנות לה תנאים מסוימים?
4 ת. אם זה רשום, כנראה שאמרתי את זה. אבל אני לא יכול להגיד לך
5 שאני עומד במאה אחוז מאחורי מה שאמרתי. זה בתוך שיחה שלמה.
6 ש. הוספת ונתת דוגמא לגבי אשתך שהיא מורה שלא תקבל את
7 הכיתה שלך אם תאריך את חופשת הלידה מעבר ל-3.5 חודשים.
8 כלומר הייתה לך אמונה שזה מצב הדברים באותו זמן שדיברת איתה?
9 ת. באותה שיחה, כנראה שכן. מאז למדתי."
10 (עמ' 18 לפרוטוקול).

11 "אתה אומר בעמוד 24 לתמליל. שורות 6-5. אתה אומר שאם הייתה
12 חוזרת תוך 3.5 חודשים כל זה היה נחסך. האם התכוונת שאם לא
13 הייתה מאריכה את חופשת הלידה הייתה עובדת לבד באותן משמרות
14 בוקר באותם תנאים?
15 ת. המשפט הזה נאמר בהקשר של הפדיונות."
16 (עמ' 19 לפרוטוקול).

17
18 57. חוק עבודת נשים קובע בסעיף 6 כי "תקופת הלידה וההורות היא עשרים ושישה
19 שבועות" ולא 14 שבועות כפי שהיה בעבר. גם אם חשבה התובעת בטרם יצאה
20 לחופשת לידה כי לא תנצל את מלוא חופשת הלידה, הרי שהחלטתה לאחר שילדה
21 לנצל את מלוא החופשה הינה על פי זכותה בהתאם לחוק ואיננו יכולים להסכים
22 לגרסת הנתבעת, כעולה מדברי מר וחדט, לפיה החלטת התובעת "להאריך" את
23 חופשת הלידה סיכלה את האפשרות לחזור לעבודתה באותה המתכונת.

24 58. כן מצאנו להתייחס למכתבו מיום 13.3.2016 של ב"כ הנתבעת אל ב"כ התובעת
25 במסגרתו הוצע לתובעת לחזור לעבודתה בנתבעת במתכונת של משמרת ערב אחת
26 בשבוע. אנו סבורים כי מכתב זה הנו חסר כל משמעות בשים לב למועד בו נשלח,
27 כמעט חצי שנה לאחר התפטרותה של התובעת ורק בתגובה למכתב הדרישה ששלח
28 ב"כ התובעת אל הנתבעת. יכול ולמכתב זה היה משמעות ככל והיה נשלח כתגובה
29 למכתב ההתפטרות של התובעת מיום 6.10.2015.

30 59. מעבר לכך, הנתבעת לא הציגה לעיוננו כל אסמכתא אשר תעיד שהתובעת קיבלה
31 את המכתב ובנסיבות אלו אלא עלה בידה לסתור את גרסת התובעת לפיה לא קיבלה
32 מכתב זה (עמ' 10 לפרוטוקול).

33 60. נציין עוד בהקשר זה שעדויותיהם של עדי הנתבעת בכל הנוגע לשאלה האם הגיבה
34 הנתבעת למכתב ההתפטרות מטעם התובעת ואם לאו, לא הייתה ברורה בלשון
35 המעטה ולמיטב הבנתנו הנתבעת כלל לא טרחה להגיב למכתב ההתפטרות של



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 התובעת ובכל מקרה, לא הוצג לבית הדין מכתב תגובה. בעניין זה אנו מפנים לעדותו
2 של מר וחדט המצוטט להלן וכן לעדותה של הגב' אשכנזי מעמ' 24 לפרוטוקול.

3 "ש. ביום 6.10.2015, התובעת שלחה מכתב התפטרות. אתה זוכר מכתב
4 זה.

5 ש. דיברנו קודם לגבי מכתב ההתפטרות של רותם. האם פנית אליה
6 אח"כ. אמרת שאתה לא זוכר.

7 ת. נכון.

8 ש. המכתב היה ב-6.10.15 וכמעט חצי שנה מאוחר יותר, מכתב הנתבעת
9 שנשלח אלינו לטענתכם היה ב-13.6.16. מדוע החברה לא עשתה את
10 הפעולה של ניסיון להחזיר את התובעת אליה חצי שנה מוקדם יותר.
11 מדוע לא נתנה הצעה של מתכונת ערב אחת לשבוע מוקדם יותר?

12 ת. כי אני אמרתי ורשום בתמלול, רציתי שרותם תשב עם אסתי ויסכמו
13 על המשמרות על מנת שתוכל לחזור.

14 לא קיבלתי את המכתב ההתפטרות לידיים שלי. אני משער שזה הגיע
15 כתגובה אחרי שזה הגיע למשרדים. אינני יודע מתי המכתב
16 מאוקטובר הגיע למשרדים".

17
18 הפיצוי המגיע לתובעת בהתאם לחוק עבודת נשים:

19 61. התובעת עותרת לפסוק לה פיצוי בגין הפרת ס' 9 לחוק עבודת נשים מכוח ס'
20 13א(א)(1) לחוק ו/או פיצויים לפי ס' 13א(ב)(1) לחוק שסכומם לא יפחת מ- 150%
21 מהשכר שהיה מגיע לה בתקופה המוגנת.

22 62. ס' 13א לחוק עבודת נשים קובע:

23
24 "א) לבית הדין האזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך
25 אזרחי בשל הפרת הוראות לפי חוק זה, והוא רשאי –
26 (1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה
27 לו בנסיבות העניין;

28 ...
29 (ב) (1) מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת
30 שהגישו תובענה, פוטרו בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים
31 שסכומם לא יפחת מ- 150% מהשכר שהיה מגיע להם במהלך
32 התקופה המזכה; ואולם רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים
33 שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע; לענין חישוב השכר
34 לפי סעיף קטן זה, יחולו הוראות סעיף 13ב לחוק פיצויי פיטורים,
35 התשכ"ג-1963, ותקנות לפי סעיף 13 לחוק האמור".

36
37 63. באשר לשיעור הפיצוי שפוסק בית הדין בנסיבות של פיטורים שלא כדין נקבע בעניין
38 שירי להב:

39 "קביעת שיעור הפיצוי תיעשה תוך "שקלול כלל הנסיבות, לרבות חומרת
40 הפגם שנפל במעשה הפיטורים; הנזק הממוני כתוצאה מאיבוד מקור
41 הפרנסה, ככל שרלוונטי....; הנסיבות האישיות, לרבות ותק במקום העבודה;



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 והפגיעה בכבוד העובד כאדם כתוצאה מהדרך בה בוצעו פיטוריו... (ע"ע
 2 10-10-21781 לולו ראשד – הוועדה המרחבית לתכנון ובנייה גבעות אלונים,
 3 מיום 13.7.2012 בפסקה 65, ע"ע 260/06 רמת טבעון מעונות הורים בע"מ -
 4 זיוית פניבלוב, מיום 29.1.09, ע"ע 666/09 מולי אורן – מבטחים מוסד לביטוח
 5 סוציאלי של העובדים בע"מ, מיום 1.4.12; רעות שמר בגס, צדק פרוצדוראלי
 6 בהליך הפיטורים – עיונים בהלכת השימוע, יפורסם בעבודה, חברה ומשפט
 7 י"ג (2012))."
 8

9 64. לאחר שקילת טענות הצדדים לעניין זה מצאנו לנכון לפסוק לתובעת פיצוי בשיעור
 10 של 100% משכרה בתקופה המוגנת, דהיינו 60 יום לאחר שהתובעת הייתה אמורה
 11 לשוב מחופשת הלידה. בשיעור הפיצוי לקחנו בחשבון כי התובעת התפטרה ולא
 12 פוטרה וכן כי השינוי שביקשה הנתבעת לבצע במתכונת העסקתה של התובעת לא
 13 היה כרוך בשינוי בהיקף ההעסקה ובשכר וכי לאחר סיום יחסי העבודה שילמה
 14 הנתבעת לתובעת את זכויותיה לרבות פיצוי פיטורים.

15 65. בהתאם לתלושי השכר שצרפה התובעת לכתב התביעה בשלושת החודשים
 16 האחרונים עובר ליציאתה לחופשת הלידה (1-3.2015) שכרה הממוצע עמד על סך
 17 של 6,710 ₪, כפי שיפורט בהמשך פסק הדין.
 18 על כן זכאית התובעת לפיצוי בסך של 13,420 ש"ח (6,710 ₪ * 2 חודשים - התקופה
 19 המוגנת).

האם פעלה הנתבעת בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה?

22 66. התובעת עותרת לפיצוי כספי ללא הוכחת נזק בשל הפרת הוראות חוק שוויון
 23 הזדמנויות בעבודה.

24 67. סי' 2 (א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, קובע: -:

27 "לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם
 28 המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית,
 29 היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם,
 30 השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או
 31 שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח
 32 משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק
 33 שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

34 (1) קבלה לעבודה;

35 (2) תנאי עבודה;

36 (3) קידום בעבודה;

37 (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

38 (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה."

2
3 68. סי' 9(א) לחוק קובע:-

4 "בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא
5 חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –
6 (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה
7 או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעסיק
8 לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי
9 נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;
10 (2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא הייתה בהתנהגותו
11 או במעשיו סיבה לפיטוריו."

12
13 69. לענין זה נקבע בענין אורלי מורי כי נטל ההוכחה הראשוני מוטל על התובעת
14 להוכיח כי פוטרה מחמת היותה הורה כאשר על מנת להעביר נטל זה לנתבעת על
15 התובעת להביא ראשית ראיה כי לא היה בהתנהגותה או במעשיה סיבה לפיטורים.

16 "מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על המעביד.
17 אולם, בכל הקשור בפיטורים מעבודה, על העובד להוכיח בשלב הראשון כי
18 לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. המחוקק נתן את דעתו
19 לקושי בהוכחת טענת ההפליה, ולכן אין הוא מטיל חובה על העובד להוכיח
20 פוזיטיבית את טענת ההפליה, אלא נקבע כי על העובד להוכיח כי לא הייתה
21 קיימת עילה ברורה לפיטוריו על פי התנהגותו או מעשיו, ולאחר מכן עובר
22 הנטל על כתפי המעביד. בשלב הראשוני, על העובד להביא ראשית ראיה
23 בלבד (ראו פסק דין פלוטקין, בעמ' 495).

24 רק לאחר שעמד העובד בנטל זה והציג ראשית ראיה לקיומה של עילה
25 לכאורה לפיטורים מחמת הפליה אסורה, עובר הנטל על כתפי המעביד
26 לסתור את טענות העובד ולהוכיח כי לא פעל מתוך הפליה אסורה על פי עילות
27 ההפליה המנויות בסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות.
28 יצוין, כי על מנת לבסס את אחריותו של המעביד ולהקים עילה לפיצוי על פי
29 החוק, די שהעובד עמד בנטל ההוכחה על פי סעיף 9 והוכיח כי אחת מהעילות
30 לפיטורים הייתה הפליה בניגוד להוראות חוק שוויון ההזדמנויות. גם אם
31 הייתה הצדקה עניינית כלשהי לפיטוריו של העובד, ואחד השיקולים שלקח
32 המעביד בחשבון במסגרת מכלול השיקולים המלא היה שיקול פסול
33 שמבוסס על הפליה אסורה על פי אחת מהעילות המופיעות בסעיף 2 לחוק,
34 יש בכך משום הפרה של חוק שוויון ההזדמנויות המקימה זכות לפיצוי עבור
35 העובד. עצם ההפליה הפסולה היא התנהגות לא ראויה."

36
37 דיון והכרעה:

38 70. לאחר שבחנו את מכלול הראיות והעדויות שלפנינו, שוכנעו כי התקיימה הפליה
39 בעניינה של התובעת בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

40 71. התובעת עמדה בנטל הראשוני המוטל עליה להוכיח כי לא היה בהתנהגותה או
41 במעשיה סיבה לפיטורים או סיבה להרע את תנאי עבודתה כדי שכתוצאה מכך



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

- 1 תתפטר. לעניין זה נחזור ונציין כי אף לגרסת הנתבעת, התובעת הייתה עובדת טובה
2 וכי הירידה בהכנסות הסניף הייתה כתוצאה מיציאתה לחופשת הלידה. בנסיבות
3 אלו, הנטל להוכיח כי התנהגות המעביד שהביאה את התובעת להתפטר לא הייתה
4 מפלה עובר לכתפי הנתבעת ולא עלה בידה להוכיח כי היא לא הפלתה את התובעת
5 בשל היותה הורה.
- 6 72. השתכנענו כי ההחלטה למנות מנהלת נוספת לסניף נבעה בשל הורותה של התובעת
7 והחשש שהיא לא תעמוד בציפיות הנתבעת ממנה עם חזרתה מחופשת הלידה.
- 8 73. אנו סבורים שההחלטה להמשיך את העסקת המנהלת הנוספת במקביל לתובעת
9 הייתה בעלת השלכות שלילות מבחינת התובעת, שכן בעוד שעובר ליציאתה לחופשת
10 הלידה הוקנו לה מלוא הסמכויות כמנהלת בודדת של הסניף, הרי שעם חזרתה
11 מחופשת הלידה היא נדרשה לחלוק סמכויות אלו יחד עם המנהלת הנוספת, על כל
12 המשתמע מכך, לרבות הצורך לחלוק עמה את משמרות הבוקר.
- 13 74. כן השתכנענו כי ההחלטה להעסיק שתי מנהלות במקביל היא שהביאה את הנתבעת
14 לדרוש את שינוי מתכונת המשמרות של התובעת לאחר חזרתה מחופשת הלידה
15 (ולא אותו נוהל גורף כנטען על ידי הנתבעת), ומכאן שההחלטה להמשיך ולהעסיק
16 את המנהלת הנוספת היוותה שיקול מכריע בהחלטת התובעת להתפטר מעבודתה.
- 17 75. סביר להניח כי ככל שהתובעת לא הייתה יוצאת לחופשת הלידה, לא הייתה הנתבעת
18 ממנה מנהלת נוספת וככל והתובעת לא הייתה נדרשת לטפל בילדה הפעוט לאחר
19 חזרתה מחופשת הלידה, לא הייתה הנתבעת מחליטה להמשיך ולהעסיק את
20 המנהלת הנוספת, בנוסף לתובעת. מילים אחרות- ככל והתובעת לא הייתה יולדת
21 את בנה, לא הייתה הנתבעת משנה את מתכונת העסקתה של התובעת, והתובעת לא
22 הייתה צריכה להתפטר מעבודתה בשל הרעת תנאים.
- 23 76. נציין כי גרסת מר וחדט בעדותו לפיה ההחלטה על הוספת המנהלת הנוספת לא נבעה
24 מהחשש שהתובעת כאם טרייה לא תוכל להתנהל כראוי, עומדת בסתירה ברורה
25 לדברים שאמר לתובעת במסגרת השיחה ביניהם. כך למשל, "את כרגע עם ילד קטן,
26 אין מה לעשות, חולה, אה טיפת חלב, ואני מכיר את זה טוב, אין מה לעשות,
27 היעדרויות לאימא תמיד קיימות" (עמ' 15 לתמלול). "הלוואי שהייתה והיית
28 חוזרת אחרי שלושה וחצי חודשים, כל זה היה נחסך. אה מצד שני אני גם מבין
29 אותך, אני מבין מה זה ילד קטן, מצד, מצד שלישי את מבינה זה עניין של רגש
30 אישי מול אה צרכי מערכת, ואני מערכת." (עמ' 24 לתמלול). "יהיה לך קשה, יהיה
31 לך קשה עם הילד, עם יד על הדופק. עם הילד זה, זה, זה לא פשוט. אני החזרתי



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

- 1 מנהלות ל-, שעשו אצלי, שעשו ילדים, וזה קשה, המעקב אחרי החנות הוא לא
2 אתו מעקב, השעות זמינות הן לא אותן שעות זמינות.. חוזרת רגיל הכל כרגיל,
3 והצוות נשאר אותו דבר, לא היית יכולה להביא את החנות לצפיות שהמערכת
4 דורשת ממך, לא, אני אומר לך בצורה חד משמעית, זה, כי זה הרבה יותר קשה,
5 ומניתי לך את זה למה. מניתי לך א' הזמינות שלך היא הרבה יותר נמוכה, צריך
6 להיות עם הילד אחר הצהריים, או בבקרים או לא משנה ובכל זמן אחר, את צריכה
7 להיות אתו." (עמ' 28 לתמלול).
- 8 77. אנו סבורים כי אמירות אלה של מר וחדט הן בעלות אופי מפלה ומלמדות על כך
9 שבאותה העת הוא סבר כי היותה של התובעת אם לילד פעוט צפויה לפגוע באיכות
10 עבודתה.
- 11 78. דברים אלה גם עולים מעדותה של גבי' דנה אשכנזי, כי היא סברה שהתפקוד של
12 התובעת יפגע לאחר שובה מחופשת לידה. "הייתי מרוצה מאוד מהתובעת גם ברמה
13 האישית וגם ברמה המקצועית ומאוד רציתי שהיא תחזור אלינו לאחר חופשת
14 הלידה.. המטרה להביא מנהלת במקביל זה לעזור לתובעת... אני יודעת כמה זה
15 רגיש לחזור מחופשת לידה כשאת עם התינוק שלך. דווקא בגלל שאני מודעת לזה
16 לא פגעת לה בשכר, אלא הבאתי את המנהלת הנוספת כדי להקל עליה." (עמ' 21
17 לפרוטוקול).
- 18 79. סקסיזם והפליה שינו צורה במהלך השנים. אימרות וכינויי גנאי שהיו מקובלים
19 בעבר אינם מקובלים עוד, ועם זאת, אין המשמעות שאין עוד סקסיזם והפליה, אלא
20 כי הדברים נעשים בצורה פחות בוטה ולעיתים, יותר מתוחכמת.
- 21 80. חוקרים בתחום הפסיכולוגיה מהעת האחרונה סבורים שהסקסיזם בעת הנוכחית
22 הוא לעיתים חבוי ויכול, בין היתר, ללבוש צורה של "סקסיזם נדיב" אשר במסגרתו
23 נעשה ניסיון להגן על נשים שעה שהן אינן זקוקות להגנה. סקסיזם זה משמש
24 להצדקת ההגבלה של נשים לתפקידיהן הסטריאוטיפיים המסורתיים בחברה ויש
25 בכך כדי להזיק לנשים¹¹.
- 26 "סקסיסטים נדיבים מחזיקים בסטריאוטיפים חיוביים על נשים (למשל,
27 שהן נפלאות, אימהיות ומטפלות טובות). זוהי בעצם השקפה אבירית. כפי
28 שאמרנו מוקדם יותר, גם טיפוח רגשות חיוביים סטריאוטיפיים כלפי קבוצה
29 (כמו בסקסיזם הנדיב) עלול להזיק לקבוצת היעד מכיוון שהוא מגביל אותה.
30 ואולם, הסקסיזם הנדיב מרחיק לכת יותר מכך. לדעת החוקרים, מתחת לפני
31 השטח סקסיסטיים נדיבים (בדיוק כמו סקסיסטים עוינים) מניחים שנשים
32 הן המין החלש. סקסיסטים נדיבים נוטים לאידיאליזציה רומנטית של

¹¹ דייוויד ג' מאיריס, פסיכולוגיה חברתית (כרך א'), בהוצאת האוניברסיטה הפתוחה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

נשים, הם עשויים להעריץ אותן כמבשלות וכאימהות נפלאות ולרצות להגן עליהן בשעה שהן אינן זקוקות להגנה. בניתוח הסופי יוצא אפוא שגם סקסיזם עוין וגם סקסיזם נדיב – מסיבות שונות – משמשים להצדקת ההגבלה של נשים לתפקידיהן הסטראוטיפיים המסורתיים בחברה" (Glick & Fiske, 2001).

בענייננו, הגם שהגב' אשכנזי היא אישה ואם על פי הסבריה, אנו סבורים שהדברים שנאמרו על ידה והפעולות שנעשו בשמה – ובמיוחד הוספת מנהלת לחנות מהטעמים שלתובעת "ייתה קשה עם הילד" ו"אני יודעת כמה זה רגיש לחזור מחופשת לידה כשאת עם התינוק שלך" וההנחה כי התובעת לא תוכל לתפקד כאם כפי שתפקדה לפני כן וכי היא זקוקה לעזרה בדמות מנהלת נוספת לחנות - מהווים סקסיזם נדיב שגם לו אין מקום בעת זו.

81. בנסיבות אלה הרי שהתפטרות התובעת נבעה כתוצאה מהתנהלות הנתבעת שהתבססה על היותה של התובעת הורה ובכך יש משום הפליה אסורה בהתאם לס' 2 (א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

הפיצוי לו זכאית התובעת בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות העבודה:

82. ס' 10(א)(1) לחוק קובע:-

"לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –
(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק;"

83. בענייננו, בשים לב לאמור לעיל, מצאנו לנכון לפסוק לתובעת בגין רכיב זה פיצוי בסך 25,000 ₪, פיצוי אשר לטעמנו יש בו לטעמנו יש בו כדי להלום את מחדלי הנתבעת במקרה זה.

84. כך למשל, בעניין אורלי מורי נפסק לתובעת פיצוי לא ממוני בסך 25,000 ₪ כתוצאה מפיטוריה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בעניין סוירי עליזה¹² נפסק פיצוי ללא הוכחת נזק בסך של 31,667 ₪, מכוח ס' 10, בגין הפליה מחמת הורות. בעניין חברת יישום פתרונות אנושיים בע"מ¹³, פסק בית הדין פיצוי בסך של 30,000 ₪ בגין פיטורי עובדת בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בעניין סלאנגו קריסטליין

¹² ע"ב 10043/05 סוירי עליזה נ' חברת פרטנר תקשורת בע"מ, מתאריך 13.6.2007.

¹³ ע"ע 30585-09-12 חברת יישום פתרונות אנושיים בע"מ נ' אורית בוס, מתאריך 4.8.2013.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 בע"מ¹⁴ קבע בית הדין הארצי כי אין להתערב בפסק דינו של בית הדין האזורי אשר
2 פסק לתובעת שם פיצוי בסך של 30,000 ₪ בגין פיטורים בהריון בניגוד לחוק שוויון
3 הזדמנויות בעבודה.

4
5 עמלות חודשיות, השלמת פיצוי פיטורים והפרשי תשלום לקופת הגמל:

6 85. שאלה נוספת שעומדת בפנינו הינה האם העמלות להן הייתה התובעת זכאית
7 במסגרת עבודתה היוו חלק בלתי נפרד משכרה לצורך חישוב פיצויי הפיטורים
8 והפרשות לקופת הגמל, כאשר אין מחלוקת על כך שזכויות אלו שולמו לה על בסיס
9 שכר היסוד בלבד ולא כללו את העמלות.

10 ב"הודעה בדבר פירוט תנאי העסקה" (נספח ה' לתצהיר התובעת), אשר אינו נושא
11 תאריך, נרשם כי התובעת זכאית ל:

12 **"בונוס ברוטו: 1% ממחזור המכירות על פי התקציב.**

13 **בונוס ברוטו: סכום הבונוס הנוסף הינו ממחזור מכירות לפי טבלת יעדים."**

14
15 הצדדים חלוקים ביניהם באשר לשיעור הבונוס ששולם לתובעת ב 12 החודשים
16 האחרונים לעבודתה, כאשר לגרסת התובעת ממוצע הבונוס עמד על סך של 1,460
17 ₪ ולגרסת הנתבעת הממוצע עמד על סך של 1,210 ₪ בלבד.

18
19 נציין כי בעדותה לפנינו טענה גב' אשכנזי:-

20
21 **"אני יודעת שבסעיף הזה של הבונוס – יכול להיות שלא שילמנו את
22 הפיצויים.**

23 **מה שמגיע לה ישולם לה.**

24 **יש הפרש בין 5,000 ₪ שמגיע לה לבין 60,000 ₪ שהיא תבעה".**
25 (עמ' 25 לפרוטוקול).

26
27 טענות הצדדים:

28 86. לטענת התובעת – במהלך תקופת עבודתה וגם לאחריה שולמו לה הזכויות
29 הסוציאליות על בסיס שכר היסוד בלבד (5,500 ₪) מבלי שנלקחו בחשבון העמלות
30 החודשיות להן הייתה זכאית אשר הוגדרו בתלושי השכר כ "בונוס מכירות", והיוו
31 חלק בלתי נפרד משכרה.

¹⁴ ע"ע 549/08 סלאנגו קריסטליין בע"מ נ' אינה חי, מתאריך 7.7.2010.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 תשלום העמלות לא היה קשור בכל תנאי מעבר לחובות הרגילות המוטלות עליה
2 כמנהלת ומוכרת בסניף הנתבעת.
3 מכאן שהשכר הקובע לצורך פיצוי הפיטורים הוא שכר היסוד בצרוף ממוצע עמלות
4 בשנים עשר החודשים האחרונים לעבודתה של התובעת, העומד על סך של 1,460 ₪.
5 כשם ששילמה הנתבעת לתובעת פיצוי פיטורים על בסיס שכר יסוד של 5,500 ₪
6 בלבד כך גם שילמה וגזרה הנתבעת את הפרשותיה לפנסיה, אשר היו אמורות להיות
7 משולמות עבור שכר היסוד הכולל את העמלות.
8 87. לטענת הנתבעת – שכרה של התובעת הורכב משכר בסיס בתוספת החזרי נסיעות,
9 הבראה, בונוסים וכיו"ב.
10 הבונוס מהווה תוספת לשכר היסוד המותנית במכירות ומשתנה בהתאם. מדובר על
11 רכיב מותנה ולא קבוע, אשר שולם כשכר עידוד ותימרוץ ולא היווה חלק משכר
12 היסוד.
13 עיון בתלושי השכר מעלה כי הבונוס השתנה באופן משמעותי מדי חודש ולא נשאר
14 קבוע. שעה שמדובר בתוספת משתנה ומותנית מובן שהיא לא נכללת בשכר הקבוע
15 לפיצוי פיטורים ולהפרשות לפנסיה.
16 לפיכך יש לדחות את דרישת התובעת לתשלום הפרשי פיצויי פיטורים והפרשות
17 לקופת הגמל.
18 בתלושי השכר של התובעת לחודשים 4.2014, 12.2014, 01.2015 התובעת קיבלה
19 בונוס נוסף בסך 1,000 ₪. בונוסים אלו ניתנו לה בהתאם לעמידה ביעדים גבוהים
20 במיוחד ולשיקול דעת המעסיק ועל כן הם אינם נכללים בשכר הקבוע.
21 הפחתת בונוסים אלו מחישוב ממוצע העמלות החודשי מעלה כי ממוצע זה עמד על
22 סך של 1,210 לכל היותר.
23
24

דיון והכרעה:

88. בעניין אברהם זבדי¹⁵ נקבע:-

26 **"השם" בו נקרא התשלום כגון "תוספת" או "פרמיה" אינו קובע לעניין**
27 **ההכרעה בשאלה, האם הוא מהווה חלק משכר היסוד, המשמש בסיס**
28 **לחישוב פיצויי פיטורים. מי שטוען, כי תשלום הנקרא "תוספת" או**
29 **"פרמיה" הינו חלק משכר היסוד, עליו נטל הראיה. המבחן בסוגיה זו הוא,**
30 **האם התשלום היה פיקציה ושולם עבור עבודתו הרגילה של העובד או לאו?**
31 **על כך נאמר:**

¹⁵ עי"ע 300370/97 אברהם זבדי נ' איי.די.אי. טכנולוגיות בע"מ, מתאריך 24.12.2001.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

1 "העובדה שמכנים סכום הכלול בשכר עבודה בשם 'תוספת' אינה קובעת
 2 מהותו של אותו סכום, אם אכן מהווה הסכום 'תוספת' לעניין חוק פיצויי
 3 פיטורים והתקנות לפיו, כך שאם אינו נמנה במפורש עם התוספות הנקובות
 4 בתקנות לפי החוק, אין הסכום מובא בחשבון לעניין חישוב סכום פיצויי
 5 הפיטורים... על מנת שסכום המשתלם כשכר עבודה יהווה 'תוספת' ולא חלק
 6 מהשכר הכולל המשמש לחישוב פיצויי פיטורים, צריך שהתשלום יהיה
 7 מותנה בתנאי או במצב, כך שאם אין מתקיים התנאי או משתנה המצב – חדל
 8 התשלום".

89. בעניין יה"ב פרויקטים ומחשוב 1991 בע"מ¹⁶ נפסק :-

11 "... תוספת המשתלמת בחלק מהפדיון הינה חלק מהשכר הקובע לצורך
 12 תשלום פיצויי פיטורים. זאת, לאור הוראתה של תקנה 9 לתקנות פיצויי
 13 פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד
 14 - 1964, ולפיה :

15 "היה שכר עבודתו של עובד, כולו או מקצתו, משתלם בעד ביצוע עבודה
 16 מסוימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת,
 17 יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של שנים עשר
 18 החדשים שקדמו לפיטורים".
 19 בהקשר זה יש לציין, כי שמה של התוספת שהוענקה למערער (פרמיה) אינו
 20 מלמד על מהותה, וכי המדובר במקרה דנן בתוספת הדומה במאפייניה
 21 לעמלה המוענקת לעובד, לגביה נפסק בפסק דין סימן כי יש להכלילה
 22 בחישוב פיצויי הפיטורים (להגדרת המונח "פרמיה" ראה דב"ע לד/3-68
 23 ארגמן - מפעלים לצביעת טקסטיל בע"מ - ישעיהו קורניצקי פד"ע ו', 103 ;
 24 דב"ע מט/3-141 סלים בלבול - מפעלי מאיר בע"מ פד"ע כ"א, 439)...
 25 המסקנה המתבקשת היא, כי יש לכלול את הפרמיה בחישוב פיצויי
 26 הפיטורים המגיעים למערער".

27
 28
 29 90. בענייננו, עיון בתלושי השכר מעלה כי הבונוס שהוגדר בתלושי השכר כ "בונוס 1"
 30 שולם לתובעת מדי חודש בחודשו כחלק בלתי נפרד משכרה ובעבור עבודתה הרגילה
 31 כאשר מהסכם השכר אנו למדים שמדובר בבונוס שמשולם בגין 1% ממחזור
 32 המכירות בחנות ומכאן שיש לכלול אותו במסגרת שכרה הקובע של התובעת לצורך
 33 פיצויי פיטורים והפרשות לפנסיה.

34 נציין כי עיון ב- 12 בתלושי השכר האחרונים של התובעת (4.2014 - 3.2015) מעלה כי
 35 ממוצע עמלות אלו עמד על סך של 1,210 ₪.

36 91. מאידך, אין לכלול במסגרת השכר הקובע את העמלה שהוגדרה בתלושי השכר
 37 כ"בונוס מכירות 2" שכן שאין המדובר בתשלום עבור עבודתה הרגילה של התובעת,
 38 כי אם בעמלה ששולמה לה במקרים בודדים בלבד (4.2014, 12.2014 ו- 1.2015)
 39 בכפוף לעמידתה ביעדים.

¹⁶ ע"ע 170/03 יוסי עזרא נ' יה"ב פרויקטים ומחשוב 1991 בע"מ, מתאריך 15.11.2004.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

92. אשר על כן, לנוכח האמור לעיל זכאית התובעת להשלמת פיצויי פיטורים בסך של
3,787 ₪ לפי החישוב הבא:
5,500 ₪ (שכר יסוד) + 1,210 ₪ (ממוצע של עמלת המכירות - בונוס 1) * 2.59 שנים
(תקופת עבודתה של התובעת) ובניכוי סך של 13,592 (כספים צבורים ששולמו
לתובעת ע"פ טופס 161 - ראה האמור בס' 26 לכתב התביעה).
93. כן זכאית התובעת להשלמת תשלומים לקופת הפנסיה בסך של 1,240 ₪, לפי
החישוב הבא: בגין חודשים 9.2013 עד 12.2013 לפי 5% מסך של 1,210 ₪ (ממוצע
העמלות), סך של 242 ₪
ובגין חודשים 1.2014 עד 3.2015 לפי 5.5% מסך של 1,210 ₪, סך של 998 ₪.

אבדן הזכות לדמי הודעה מוקדמת:

94. בכתב התביעה טענה התובעת כי היא זכאית לפיצוי על אבדן הזכות להודעה
מוקדמת, זכות שהייתה עומדת לה, אילו פוטרה בתום תקופת העבודה המוגנת,
שלאחר חופשת הלידה.
טענה זו של התובעת נזנחה במסגרת סיכומיה ועל כן מתייתר הצורך להכריע בה.
כך או אחרת, נציין כי משהתפטרה התובעת מעבודתה אין היא זכאית לדמי הודעה
מוקדמת.

סוף דבר:

95. התביעה מתקבלת חלקית באופן כזה שעל הנתבעת לשלם לתובעת כדלקמן:
95.1 פיצוי לפי חוק עבודת נשים, סך של 13,420 ₪;
95.2 פיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, סך של 25,000 ₪;
95.3 השלמת פיצוי פיטורים, סך של 3,787 ₪;
95.4 השלמת תשלומי פנסיה, סך של 1,240 ₪;
סה"כ – 43,447 ₪.
96. כן תישא הנתבעת בהוצאות המשפט ושכר טרחת עורך דין בסך 7,500 ₪.
97. הסכום ישולם תוך 30 יום מהיום, שאם לא כן יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק
מהיום ועד ליום התשלום בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 46638-06-16

- 1 98. הצדדים רשאים לפנות בערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום
2 מקבלת פסק דין זה.
3
4 ניתן היום, י' טבת תשע"ט, (18 דצמבר 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
5
6

נירה גרין

אילת שומרוני-ברנשטיין

מר אריה גור

גב' נירה גרין
נציג מעסיקים

אילת שומרוני-ברנשטיין,
שופטת

מר אריה גור
נציג עובדים

