



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

לפני: כב' סגן הנשיא השופט צבי פרנקל

התובעת:

רחל מוסקל; [REDACTED]

ע"י ב"כ: עו"ד עידית צימרמן

מהקליניקה לזכויות עובדים, הפקולטה למשפטים

אוניברסיטת תל אביב

הנתבעת:

מעלה עומרים אגודה שיתופית חקלאית להתיישבות קהילתית בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד ענת ישראל

פסק דין

1. פסק הדין עוסק בעיקר בסוגיית העסקת עובדת בחופשת לידה וההשלכות המשפטיות של העסקה זו.

2. התובעת הועסקה אצל הנתבעת, אגודה שיתופית חקלאית 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 והלנתם, דמי הסתגלות לפי הסכם עבודה, הפרשי שכר עבודה וכן פיצוי בגין נזק לא ממוני בשל הפרת חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 וכן בשל הפרת חובת תום הלב בקיום חוזה בעבודה.

טענות התובעת

3. במועד העסקתה הייתה תושבת היישוב מעלה עומרים בשכירות. בתחילה הועסקה כמנקה במשרדי האגודה, במשרה חלקית ולאחר כחודשיים החלה לסייע בעבודות מזכירות ולאחר מכן גם בעבודות ניהול החשבונות, שהיו בטיפול שירותי הנהלת



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

1 חשבונות חיצוניים. בשלב זה התברר לה שתחום הנהלת החשבונות באגודה מצוי באי  
2 סדר והיא סייעה רבות להנהלת החשבונות ולארגונו. בנוסף, באותה התקופה הייתה  
3 תחלופה רבה של הגורמים המקצועיים של האגודה. התובעת גילתה ענין רב בתחום  
4 הנהלת החשבונות ובשנת 2013 החלה ללמוד התחום באופן מקצועי ועל חשבונה. בשנת  
5 2015 ולאחר שסיימה לימודיה, מילאה את תפקיד מנהלת החשבונות. לאחר תקופה  
6 עבודה של עבודה מאומצת בתחילה בסיוע גורמים נוספים, הצליחה לייצר שינוי  
7 משמעותי והתנהלות תקינה ומסודרת בהנהלת החשבונות של הנתבעת, שזיכתה אותה  
8 בתשבחות רבות. עבודתה בנתבעת לוותה בעומס רב הן בשל משימות רבות אותן היה  
9 עליה לבצע, לעיתים תוך חריגה מתפקידה, הן בשל תחלופה רבה של הגורמים בנתבעת  
10 וכן בשל חוסר שיתוף פעולה מצד שכירים באגודה. משהתנאים הפיזיים באגודה היו  
11 קשים, הציע מזכיר האגודה דאז, מר אלון קרקובסקי, כי העבודה תתבצע מביתה.  
12 מטרת ההצעה הייתה להקל על התובעת בעומס שהוטל עליה בקבלת הקהל, תפקיד  
13 שהיה של המזכירה. בשלב בו סיים המזכיר האמור את עבודתו, ביקשה היו"ר שכיחנה  
14 באותה העת, הגב' אלכסנדרה רובין, כי התובעת תעבוד מהמשרד. התובע נעתרה  
15 לבקשה מאחר שבאותה העת לא היה מזכיר ונוכחותה נדרשה. התובעת ביצעה  
16 עבודתה ממחשבה הפרטי. כפועל יוצא, ביצעה את עבודתה במסגרת שעות רבה יותר  
17 משנקבע עמה וללא קבלת תמורה מתאימה. אהבתה של התובעת את תחום הנהלת  
18 החשבונות וכן האחריות הרבה הדרושה המאפיינת את התפקיד, הובילו אותה  
19 לתחושת הזדהות עצומה עם מקום העבודה ומה שגרם לה לבצע משימות רבות שלא  
20 בתחום אחריותה ובמסגרת שעות נוספות רבות. בשלב מסוים הבחינה בהוצאות  
21 חריגות שהופיעו בחשבוניות האגודה ופנתה בעניין אל היו"ר אלכסנדרה רובין.  
22 בעקבות הפניה הוציאה הנתבעת הנחיות חדשות. באותו השלב החלה התובעת לחוש  
23 בעויות מצד אחד מבעלי התפקידים בנתבעת הקשור בהוצאות המדווחות כאמור.  
24

25 בשנת 2016 הרתה התובעת והיא הודיעה על כך לממונם שלה כבר בחודש הרביעי וזאת  
26 כדי לאפשר לנתבעת לאתר עבורה מחליפה ולבצע חפיפה. התובעת הבחינה כי הנתבעת  
27 לא פועלת לאתר מחליפה ופנתה למזכיר וליו"ר האגודה בעניין, שבתחילה ענו לה  
28 ש"יהיה בסדר" אולם לאחר מכן ביקשה ממנה לחשוב האם אכן היא מעוניינת  
29 במחליפה אשר "תהרוס את כל מה שעבדת עליו" עוד הוסיף המזכיר כי הוא לא יכול  
30 לעבוד כשהיא לא פה. התובעת התנגדה לכך שלא תהא לה מחליפה והיא תמשיך להגיע  
31 לעבודה בתקופת חופשת הלידה. לאחר מכן חשבה התובעת כי הנתבעת מנסה לאתר  
32 מחליפה, אולם רק בחודש השמיני להריונה ולאחר בקשות רבות ממזכירה, הגיעה  
33 מחליפה פוטנציאלית, אולם היא הייתה חסרת ניסיון והביעה חשש רב בכל נושא



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

1 שהתובעת ניסתה לחפוף אותה. התובעת העלתה את חששה לגבי ההספק לחפוף אותה  
2 בפני המזכיר שמסר כי בכל מקרה התובעת תצטרך להיות זמינה לכל שאלה ובעיה  
3 שתצוץ בזמן חופשת הלידה. בשלב זה חשה התובעת תסכול גדול והיא הבינה כי גם  
4 בסיום החפיפה, אין בכוונת הנתבעת להניח לה לצאת לחופשת לידה אמתית. על כן  
5 עשתה התובעת מאמץ רב לבצע החפיפה, שכן היא הבינה כי בשלב מתקדם של  
6 ההיריון, העובדת המחליפה היא הסיכוי היחיד שתהיה לה מחליפה. אולם העובדת לא  
7 הגיע ליום החפיפה השלישי. לשאלת התובעת את המזכיר היכן העובדת המחליפה  
8 השיב כי היא לא הגיעה ובכך פתרה לו את הבעיה. בשלב זה יו"ר הנתבעת העלתה  
9 שמות של שלוש נשים כמחליפות פוטנציאליות, אולם לא נעשתה כל התקדמות עמן.  
10 התובעת ציינה כי שתיים מהן הועסקו באותו הזמן במשרה מלאה והיא הפנתה את  
11 תשומת לה היו"ר לכך, וזאת בשם לב לעומס הקיים בנתבעת, אולם היו"ר השיבה לה  
12 שהעובדה שהן עובדות במשרה מלאה במקום אחר, לא משנה משום שהתובעת "לא  
13 הולכת לשום מקום" והיא תמשיך לסייע גם בחופשת הלידה. הנתבעת צירפה הודעת  
14 מייל אחת המלמדת על איתור מחליפה. משלב זה ובמהלך החודש האחרון להריון,  
15 הפעילו המזכיר ויו"ר הנתבעת לחצים על התובעת כדי שתמשיך לעבוד בזמן חופשת  
16 הלידה וההורות. הם אמרו לה כי כל מה שבנתה ייהרס ושם היא לא תסכים לעבוד,  
17 לא בטוח שיהיה לה לאן לחזור. נוכח האמור לעיל, ולאור החששות שהתעוררו אצל  
18 התובעת ביניהם, שהשקעתה בנתבעת תרד לטמיון, וכן שלא תהיה לה משרה לחזור  
19 אליה אחר כך, הסכימה התובעת לעבוד בתקופת חופשת הלידה וההורות.  
20  
21 הנתבעת הציעה שלא לשלם לתובעת שכר בגין עבודתה באותה העת מאחר שהיא .5  
22 מקבלת דמי לידה, אולם התובעת סירבה לדברים מתוך תקווה שהנתבעת תוותר על  
23 עבודתה בזמן חופשת הלידה. על כן הוחלט כי בתמורה לעבודה התובעת תקבל הנחה  
24 בתשלום שכר הדירה והחשבונות על ידי זיכוי חשבונה באגודה, בסכום השווה לשכרה  
25 "ברוטו". תמורת הסכום האמור נדרשה התובעת להמשיך ולעבוד מביתה במשרה  
26 מלאה, אולם ללא קבלת קהל. התובעת לא הרגישה טוב עם ההסדר הזה, הן משום  
27 שמדובר בעניין לא חוקי והן משום שהיא חשה מנוצלת. התובעת חשבה שתמצא פתרון  
28 טוב יותר לעניין התמורה ומשכך, התעכבה עם זיכוי החשבון שלה, אולם היו"ר  
29 והמזכיר ביקשו ממנה מספר פעמים לזכות החשבון במידית ובטרם החלפת  
30 המזכירות. התובעת ילדה את בנה ביום 17.2.17 והמשיכה רגיל בעבודתה. התובעת  
31 צירפה מסמכים המלמדים לטענתה על היקף עבודתה (נספחים ז-ח לתצהירה). בניגוד  
32 לטענת הנתבעת, היא לא סייעה לתובעת בביצוע העבודה ולמעשה משפחתה התגייסה  
33 לסייע לה. במהלך חודש מאי 2017 סייעה את תפקידה היו"ר אלכסנדרה רובין והחליף



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

1 אותה מר יאיר שראל. עם כניסתו, זומנה התובעת אל היו"ר החדש ונשאלה לגבי מועד  
2 שובה לבצע את עבודתה מהמשרד. התובעת השיבה לו כי היא מצטערת שלא לקחה  
3 לעצמה חופשת לידה והיא ביקשה לצאת לחופשה ללא תשלום לפי חוק עבודת נשים,  
4 אולם בקשה סורבה משום שלא נמצאה לה מחליפה. התובעת ויתרה וביקשה להמשיך  
5 לעבוד מהבית עד שבנה יגיע לגיל שנה. רק בחודש יולי 2017 הודיע לה היו"ר בשיחה  
6 טלפונית כי היא תוכל להמשיך לעבוד מהבית ולמחרת שלח אליה סיכום שיחה. בחודש  
7 11/17 שוב התחלף מזכיר הנתבעת ונכנס לתפקיד, מר ארי אודס, שזימן אותה לפגישת  
8 היכרות בנוכחות היו"ר. הפגישה הייתה לא נעימה והוא ביקש שהתובעת תשוב לעבוד  
9 במשרדים וזאת בשל היעדר יכולת פיקוח על עבודתה. בתגובה השיבה התובעת כי  
10 בנסיבות אלה ואם זה התנאי להמשך עבודתה, היא מעדיפה להתפטר לטובת גידול  
11 הילד שלה. חרף התחושות הקשות אותן חשה התובעת, היא המתינה מספר ימים עם  
12 משלוח הודעת ההתפטרות 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, לטובת גידול הילד שלה. התובעת מסרה מכתב  
15 התפטרות ביום 12.11.17. בשלב זה יצר עמה קשר מזכיר הנתבעת ומסר לה כי מברור  
16 שערך מול חברות המספקות שירותי הנהלת חשבונות וחשבות שכר הסתבר לו כי  
17 בשלב של סוף שנה אזרחית, העלויות הן גבוהות במיוחד ועל כן, ביקש ממנה לעבוד על  
18 לתום השנה, תוך נכונות לשלם הרבה יותר. בראשונה, סירבה התובעת אולם לאחר  
19 תזכורות רבות מהמזכיר, היא נעתרה, תוך שהיא מבהירה היטב למזכיר כי הסכמתה  
20 כפופה לכך שהנתבעת תפטר אותה בהתאם לתנאי ההסכם שלה, דהיינו הודעה  
21 מוקדמת בת 60 ימים, השלמת פיצויים ודמי הסתגלות, בשים לב לכך כי בדחיית מועד  
22 סיום העסקתה, היא מאבדת את ההזדמנות להתפטר בדין מפוטר לטובת גידול בנה.  
23 לאחר שהמזכיר בחן את העניין, הוא שוחח עם התובעת והודיע לה כי קיבל אישור. על  
24 כן, ביקשה מכתב פיטורים באופן מידי. מכתב הפיטורים נמסר בידה והוא תוארך ליום  
25 12.11.17 כאשר מועד כניסתו לתוקף נקבע ליום 13.1.18. התובעת ביצעה את מלא  
26 התחייבויותיה לפי ההסכם ואף המשיכה בעבודתה לאחר תום ההסכם (אסמכתאות  
27 בעניין הוגשו וסומנו יג בתצהירה). לטענת התובעת, מלבד מתן מכתב הפיטורים  
28 והודעה מוקדמת בת 60 ימים, הנתבעת לא פעלה על פי ההסכם. כך לא שולמו לה דמי  
29 ההסתגלות ופיצויי הפיטורים שולמו רק במסגרת ההליך המשפטי ושולמו בחסר.  
30  
31 בנסיבות המתואר לעיל, עתרה התובעת לתשלום פיצויי פיטורים בסך 14,476 ₪  
32 בתוספת פיצויי הלנה. בתצהירה, ציינה התובעת כי בתאריך 21.7.19 הועבר לחשבונה  
33 סך של 7,844.97 ₪ כהשלמה לפיצויים, בהתאם למכתב שנשלח (נספח יח לתצהיר),



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

1 המפרט את אופן חישוב הפיצויים על ידי הנתבעת. התובעת טוענת כי אופן החישוב  
2 שגוי ועל כן נשלח מכתב תגובה מאת ב"כ מיום 23.7.19, אשר לא נענה מעולם (נספח  
3 יט בתצהיר). כך ולטענת התובעת, לא היה מקום להפחית הסכום שנצטבר לזכותה  
4 בקופת הפיצויים שלטענת הנתבעת עמד על 29,745.97 ₪ וזאת בהתאם להוראות צו  
5 ההרחבה לפנסיית חובה, אומצו הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים ונקבע כי  
6 הכספים שבקופות יבואו במקום פיצויי פיטורים ולא על חשבונם. על כן, במקרה של  
7 זכאות על המעסיק לשלם לעובד 28% מהפיצויים המלאים ללא קשר לביצועי הקופה.  
8 בכל מקרה לא היה מקום לחלק את תקופת העסקתה של התובעת לשלוש, שכן  
9 החישוב צריך להיות לפי שכרה האחרון. כמו כן השכר שנלקח בחישוב הפיצויים, אינו  
10 תואם את תלוש השכר שכן התלושים מלמדים על עבודה נוספת של ניקיון. לטענתה  
11 הסכומים שפרטה הנתבעת אינם הולמים את דוח הקופות (נספחים כ-כא בתצהיר)  
12 ועל כן עתרה התובעת לתשלום ההפרש. בנוסף, עתרה התובעת לתשלום פיצויי הלנה  
13 מיום 28.1.18 ועד למועד התשלום בפועל ולגבי החלק שלא שולם, עד למועד פסק הדין;  
14 דמי הסתגלות מכח הסכמת הצדדים וחווה העבודה – בהתאם לסעיף 4.ב להסכם של  
15 התובעת, עם פיטוריה היא זכאית לתשלום שלושה חודשי הסתגלות בסך של 20,160  
16 ₪ (6,720 ₪ \* 3 חודשים) בתוספת ריבית והצמדה עד למועד התשלום בפועל; שכר  
17 עבודה ופיצויי הלנת שכר – לאחר שתמו יחסי העבודה לכאורה (13.1.20), המשיכה  
18 התובעת בעבודתה וביצעה עבור הנתבעת משימות רבות. התובעת כימתה את עבודתה  
19 ב-40 שעות ובסך של 1,483 ₪ בתוספת פיצויי הלנת שכר ממועד המיועד לתשלום  
20 (10.2.18) ועד למועד התשלום בפועל; הפרת חוק עבודת נשים אפליה והעסקה  
21 פוגענית- בגין העסקתה בחופשת הלידה וההורות וכן סירוב הנתבעת לאפשר לתובעת  
22 לצאת לחופשה ללא תשלום, הפרה הנתבעת את הוראות חוק עבודת נשים (סעיפים  
23 6(א), 8, 7(ד)(1) לחוק). הלחץ לוותר על חופשת הלידה ובפרט האיום לפיו אם לא תעבוד  
24 בתקופת חופשת הלידה, לא יהיה לה לאן לחזור מהווה הפרה של סעיף 2 לחוק שוויון  
25 הזדמנויות בעבודה והפליית מחמת מין הריון והורות, על דרך איום בפיטורים בשל  
26 עילה מפלה ופגיעה בתנאי עבודה בשל עילה מפלה (סעיפים 2(2) ואו 2(5) לחוק). כמו  
27 כן כל התנהלות הנתבעת לעיל מהווה בנוסף הפרת חובת תום הלב המוטלת עליה  
28 בקיום חווה העבודה עם התובעת, כאשר אלה עולים כדי העסקה פוגענית והתעמרות,  
29 בכך שהנתבעת נמנעה למצוא לה מחליפה לחופשת הלידה והפעילה על התובעת לחץ  
30 פסול להמשיך ולעבוד בחופשת הלידה. התובעת העמידה את הפיצוי בגין ההפרות  
31 האמורות על 130,000 ₪.

32  
33



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

### טענות הנתבעת

- 1  
2  
3 הנתבעת הכחישה את טענות התובעת וטענה התובעת כעובדת אסרטיבית, קבעה .7  
4 במידה רבה את תנאי עבודתה ובשלב מסוים החליטה כי העבודה תתבצע מביתה. כל  
5 מזכיר חדש שנכנס, ביקש שהתובעת תעבוד מהמשרד, אולם היא סירבה, בשים לב  
6 לכך כי במשרד יש מחשב עם כל התוכנות הנדרשות וניתן היה לעבוד שם, אולם  
7 התובעת רצתה לעבוד מהבית באמצעות המחשב שלה. כעובדת ותיקה ומוערכת  
8 התובעת היוותה מוקד כח ועל כן מופרך לטעון כי זכויותיה נרמסו. ההפך הוא התובעת  
9 היא שקבעה מהיכן תעסוק ובמה תעסוק. אף על פי שהתובעת עבדה מביתה, היא  
10 דיווחה על עבודה בשעות נוספות וכעולה מתלושי השכר אלה שולמו לה ועל כן לא  
11 ברורה טענתה לביצוע שעות נוספות ללא תשלום; טרם יציאתה לחופשת לידה, לא  
12 נמצא מחליף לתובעת וזאת במידה רבה בשל חוסר שיתוף הפעולה שלה. התובעת טענה  
13 שניתן להסתדר והיא תסייע. בניגוד לטעת התובעת, היו פניות למספר מחליפים  
14 פוטנציאליים, כאשר אחת מהן הייתה בעלת ניסיון והיא הגיעה לחפיפה. כעבור מספר  
15 ימים הגיעה המתמודדת עם דמעות ואמרה כי לאור היחס המזלזל של התובעת היא  
16 מוותרת; על התובעת לא הופעל לחץ ובוודאי שלא איומים. התובעת שהעדיפה  
17 מסיבותיה, שלא ימצא לה מחליף. בזמן חופשת הלידה נחלץ צוות המשרד לבצע את  
18 רוב התפקידים של התובעת, אם כי נדרש סיועה, מביתה, בחלק מהעניינים. לעניין  
19 התמורה בזמן חופשת הלידה, רק עם קבלת התביעה התחוויר לנתבעת כי התובעת  
20 זוכתה בסכום השווה לשכרה בכרטיסה האישי. וזאת מעבר לדמי הלידה. עם שובה  
21 מחופשת הלידה בחודש 7/17 ביקש ממנה יו"ר הוועד החדש לשוב ולעבוד מהמשרד,  
22 אולם היא סירבה. עם הגעתו של המזכיר החדש בחודש 11/11 זה הבהיר לתובעת כי  
23 הוא עומד על כך שתעבוד מהמשרד. על כן, הודיעה התובעת על התפטרותה  
24 ומשהתבקשה לעבוד חודש נוסף, התנתה זאת בקבלת מכתב פיטורים, על מנת לקבל  
25 דמי אבטלה. ביחס ליחס עוין לכאורה מצד גורמים בנתבעת, נטען כי בעקבות דיווח  
26 של התובעת על הוצאות דלק חריגות של המזכיר, ערך בירור יו"ר הוועד ועלה כי מדובר  
27 בדלק עבור כלי הגינון של האגודה. משכך, נמנעה היו"ר מליידע את המזכיר ועל כן  
28 הטענות בעניין יחס עוין, אין לה אחיזה במציאות.  
29  
30 בכל הנוגע לעבודה בחופשת הלידה, טענה הנתבעת כי הסיוע של התובעת בתקופת .8  
31 חופשת הלידה היה מצומצם משטענה התובעת ורוב המשימות הוטלו על המזכיר  
32 וצוות המשרד. משיחה שהתקיימה עם היו"ר החדש התבקשה התובעת לשוב לעבודתה  
33 מהמשרד, התובעת סירבה והמשיכה לעבוד מהבית. מדף סיכום השיחה עולה כי לא



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

1 עלה כלל נושא החל"ת. לא בקשה ולא סירוב. בשיחה עם המזכיר החדש לא עלו  
2 איומים כלל. המזכיר עמד על כך שהתובעת תעבוד מהמשרד, אולם היא סירבה  
3 בתוקף. המזכיר ביקש שהתובעת תחשוב על הדברים בתגובה, היא הציגה מכתב  
4 פיטורים. התובעת התבקשה להאריך את העסקתה עד לתום השנה האזרחית והיא  
5 הסכימה בתנאי לקבלת מכתב פיטורים (סעיף 31 בכתב ההגנה). וכך אכן היה. למעשה  
6 התובעת התפטרה ולא פוטרה וזאת מאחר שהמשיכה בסירובה לעבוד מהמשרד; כל  
7 זכויותיה של התובעת שולמו לה בהתאם לדרישותיה, והדבר היחיד לגביו לא הייתה  
8 הסכמה היה נושא של דמי ההסתגלות, רכיב שלא הייתה זכאית לו; לתובעת שולם  
9 מלוא שכרה ועד למועד התביעה לא נטען כי נותרו ימים לא משולמים; פיצויי  
10 הפיטורים שנחסכו לטובת התובעת, שולמו לה כדין ובכל מקרה ככל ויתברר כי ישנם  
11 הפרשים יש לחשב לפי 4 תקופות העסקה.

12  
13 בסיכומיה הוסיפה הנתבעת וטענה כי לתובעת יש "אשם תורם" בהעסקתה בזמן .9  
14 חופשת הלידה שלה וכן כי התובעת היא דמות חזקה, שקשה לראות בה התעמרות.  
15 עוד טענה הנתבעת כי לא היה זה מעניינה של התובעת מקצועיותה של העובדת  
16 המחליפה והתחושה "שהכל על כתפיה" עמדה לה לרועץ.

17

18

19

### דיון והכרעה

20

21

### השלמת פיצויי פיטורים ופיצוי הלנה

22

23 בנסיבות סיום העסקתה של התובעת, היא הייתה זכאית לפיצויי פיטורים. 10  
24 התובעת עתרה בתביעתה לתשלום הפרשי פיצויים בסך 14,476 ₪. לטענת הנתבעת,  
25 הפיצויים שנחסכו לטובת התובעת שולמו לה (סעיף 33 בכתב ההגנה). התובעת  
26 הצהירה כי ביום 17.7.19, דהיינו לאחר שהוגשה התביעה, הועבר אל חשבונה סך של  
27 7,844.97 ₪ כהשלמה לפיצויים וזאת בהתאם לפירוט שבמכתב מיום 17.7.19 (נספח  
28 יד לתצהירי התובעת), אולם לטענתה היה על הנתבעת להעביר אליה סכום גדול יותר,  
29 וזאת ללא כל קשר לסכום שהצטבר לזכותה בקופת הפיצויים, שכן, עם חתימת צו  
30 ההרחבה לפנסיית חובה, אומצו הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים ועל כן  
31 הכספים שהופרשו לקופה באים במקום פיצויי פיטורים. במקרה כזה, זכאית התובעת  
32 להשלמה בשיעור 28% מפיצוי הפיטורים המלאים שלה. הנתבעת הכחישה כאמור  
33 אופן חישוב הפיצויים, לרבות אי חלוקת החישוב לפי תקופות העסקתה של התובעת



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

- 1 והתפקידים אותה מלאה. הנתבעת הבהירה כי בשל שגגה לא שולם לה מיד כל הסכום,  
2 אולם הסכום שאינו שנוי במחלוקת הושלם ושולם לתובעת (סעיפים 36-37 בסיכומי  
3 הנתבעת).  
4
- 5 סעיף 3 להסכם העסקתה של התובעת קובע כי התשלומים לפנסיה ופיצויים, הם לפי .11  
6 החוק. בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, עובד המסיים עבודתו בנסיבות המזכות בפיצויי  
7 פיטורים לפי החוק, זכאי לפיצוי פיטורים המחושבים לפי מכפלת משכורתו האחרונה  
8 בשנות עבודתו (סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים ותקנות פיצויי פיטורים (חישוב  
9 הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, שהותקנו מכוחו).  
10 סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, קובע חריג לפיו: **"תשלום לקופת תגמולים, לקרן  
11 פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך  
12 בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור  
13 אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".**  
14
- 15 טענה התובעת כי הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים חלים על העסקתה מכח צו .12  
16 ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה 2011 (ראו סעיפים 7-9 לצו). לאור האמור לעיל  
17 ומשעל העסקת התובעת לא חל הסדר מיטיב אחר, מקובלת עלינו טענת התובעת ולפיה  
18 יש לראות את הכספים שהופקדו לקופת הפיצויים על שמה, ככאלה שבאים במקום  
19 פיצויי פיטורים ועל כן, חישוב ההשלמה לפיצויים ייעשה לפי החלק היחסי של  
20 הפיצויים שלא הופרשו לקופה, עד 8.33%. התובעת הציגה בנספח יט לתצהירה חישוב  
21 מטעמה, שאינו נסתר ועל כן דין חישובי התובעת להתקבל, למעט בסיס השכר על פיו  
22 חושבו הפיצויים, בגין התקופה בה שימשה התובעת כמנקה, כפי שאפרט בהמשך.  
23
- 24 האם יש לחשב את הפיצויים של התובעת לפי תקופת העסקה או שמא לראותה .13  
25 כתקופה אחת? ככלל, סכום הפיצויים מחושב על בסיס שכרו האחרון של העובד בעד  
26 כל תקופת עבודתו באותו מקום עבודה או אצל אותו מעסיק. עיקרון זה יפה גם שעה  
27 שהעובד עולה בסולם התפקידים, עובר מתפקיד לתפקיד וכתוצאה מכך גם עולה  
28 שכרו. בהתאם לתקנות 6-8 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות  
29 שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964, סטייה מהכלל האמור תתבצע במקרה בו  
30 במהלך תקופת העסקתו של העובד חל שינוי מהותי במתכונת העסקתו או שינוי בלתי  
31 רגיל בשכר (ראו דב"ע ש/3-107 מנפאואר (ישראל) בע"מ נ' צפרייר גוטרמן, פד"ע כב  
32 (138) וכן דב"ע נ"ו/3-269 ד"ר איסר מזר נ' הסתדרות הרפואית הדסה, עבודה ארצי  
33 כרך ל (1) 57).





## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

- 1  
2 בתחילה הועסקה התובעת כמנקה של משרדי הנתבעת, לאחר מכן כמזכירה ובסוף  
3 כמנהלת חשבונות. לטענת התובעת, בחלוף חודשיים ממועד תחילת העסקתה החלה  
4 עבודתה כמזכירה, אלא שבהתאם להסכם העסקת התובעת (נספח א לתצהיר  
5 התובעת), שנחתם בחודש 6.12 עולה כי מאותו המועד הוגדר תפקידה כמזכירה  
6 במשרה מלאה בשכר של 5,500 ₪ ברוטו, ובנוסף נקבע כי תבצע עבודות ניקיון בהיקף  
7 של 14 שעות חודשיות (סעיף 2.2 בהסכם). השוואת תלושי שכרה של התובעת לחודשים  
8 5/12-6/12 מחזקים את גרסת הנתבעת ולפיה ממועד תחילת העסקתה יולי 2011 ועד  
9 לחודש מאי 2012 הועסקה כמנקה ושכרה שולם בהתאם ואילו מחודש יוני 2012 שולם  
10 שכרה לפי ההסכם, דהיינו 5,500 ₪ ברוטו, בתוספת 600 ₪ נוספים. עוד וכעולה  
11 מתלושי שכרה של התובעת, מחודש פברואר 2015 הועמד שכרה על 6,720 ₪ כי החלה  
12 בתפקיד של מנהלת חשבונות בנתבעת.  
13  
14 יישום הפסיקה, מביא למסקנה כי לאור השינוי המהותי במתכונת העסקתה של  
15 התובעת, שאינו עולה בגדר 'קידום בסולם תפקידים', יש לפצל את העסקתה של  
16 התובעת בנתבעת לטובת תחשיב הפיצויים לשתי תקופות. האחת, כמנקה והשנייה  
17 כמזכירה ומנהלת חשבונות. לא מצאתי לקבל את טענת הנתבעת לפי יש לפצל את  
18 התקופה בה הועסקה התובעת כמזכירה וכמנהלת חשבונות, שכן בשינוי התפקידים  
19 זה אין משום שינוי מהותי במתכונת העסקה, אם כי קידום בתפקידה. על כן זכאית  
20 התובעת להפרשות לפיצויים:  
21  
22 א. בחודשים 7/11-5/12 בהם הועסקה כמנקה - לפי שכר קובע של 2,765 ₪ (לפי  
23 תלוש 5/12 שהוצג בפני מאותה התקופה) ובסך של 698.94 ₪. בהעדר חישוב  
24 נגדי, ערכתי החישוב בהתאם לטבלה שצרפה התובעת כנספח יט לתצהירה,  
25 אם כי לפי בסיס השכר המובא לעיל ;  
26 ב. בחודשים 6/12 ועד 1/18 בהם הועסקה כמזכירה ומנהלת חשבונות- לפי שכר  
27 קובע של 6,720 ₪ ובסך כולל של 12,212.6 ₪ וזאת בהתאם למפורט בחישובי  
28 התובעת כאמור.  
29  
30 14. סה"כ זכאית התובעת להשלמת פיצויים בסך של 12,911.54 ₪. מן הסך האמור יש  
31 לקזז סך של 7,844.97 ₪, שהנתבעת הפקידה לחשבונה כאמור, ועל כן על הנתבעת  
32 לשלם לתובעת הפרשי פיצויי פיטורים בסך של 5,066.57 ₪.  
33



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

### פיצויי הלנה

- 1  
2  
3 15. התובעת עתרה לתשלום פיצויי הלנה מיום 28.1.18 ועד למועד בו שולם חלק מפיצויי  
4 הפיטורים כאמור ועד יום מתן פסק הדין לגבי החלק שטרם שולם.  
5  
6 16. במועד סיום העסקת התובעת, קמה זכאותה לפיצויים, היה על הנתבעת לפעול  
7 לתשלום הפרשי הפיצויים בתוך 15 ימים מהמועד לתשלומם (סעיף 20(ב) לחוק הגנת  
8 השכר, תשי"ח-1958) (להלן- חוק הגנת השכר), אולם וכאמור היא פעלה לתשלום חלק  
9 מהכספים ביום 21.7.19 וחלק מהסכום לא שולם עד היום. הנתבעת לא סיפקה הסבר  
10 מניח את הדעת לסיבה לפיה לא שולמו לתובעת השלמת הפיצויים, אפילו בהתאם  
11 לחישוב שהיא הציגה. לפחות לגבי החלק ששילמה בחודש יולי 2019, לא השתכנעתי  
12 כי אי תשלומו נבע מטעות כנה, מעניין שלא היה בשליטתה של הנתבעת או ממחלוקת  
13 בעניין עצם החוב בהתאם לקבוע בסעיף 18 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958). לבית  
14 הדין נתון שיקול דעת רחב בפסיקתו פיצויי הלנת שכר, ראו ע"ע 43694-12-11 ו-ע"ע  
15 53128-12-11 **חברת אפי אבטחה בע"מ – יעקב (קובי) מרדכי** מיום 28.8.2017.  
16  
17 17. בענייננו וכעולה מנספח ו' לכתב התביעה, דרישתה של התובעת להשלמת הפיצויים,  
18 אף על פי שמדובר במנהלת חשבונות וחשבת שכר, שסביר להניח כי ידעה בזמן אמת  
19 אודות ההפרשים להם היא זכאית, קמה בחודש 12/18 על ידי באת כחה, והדבר  
20 רלוונטי לבחינת מועד ההלנה, נוכח הוראות סעיף 20(ג) לחוק הגנת השכר. כמו כן  
21 וכאמור הצדים היו חלוקים אודות אופן חישוב חלק מהפיצויים. לאור האמור,  
22 בהתחשב בעיקרון המידתיות בהפעלת שיקול הדעת על פי ההתאמה בין המטרה לבין  
23 האמצעי והיחס שבין הפגיעה לבין השגת התכלית – אני קובע כי על הנתבעת לשלם  
24 לתובעת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך 2,500 ₪ המהווים למעלה מ-20% מקרן  
25 פיצויי הפיטורים.  
26  
27  
28

### דמי הסתגלות

- 29  
30 18. סעיף 4.ב בהסכם העסקתה של התובעת קובע כי "האגודה תהא רשאית לפטר את  
31 העובד בתנאי ותמסור הודעה מראש של 60 ימים ותדאג ל-3 חודשי הסתגלות". לאחר  
32 השיחה עם המזכיר החדש, מר ארי אודס, ודרישתו לשוב ולעבוד ממשרדי האגודה ולא  
33 מהבית, הודיעה התובעת על התפטרותה. התובעת אף מסרה מכתב פיטורים כאמור.



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

- 1 מר אודס ביקש מהתובעת להמשיך לעבוד חודש נוסף והדברים אף עולים בקנה אחד  
2 מתכתובת דוא"ל בין מר אודס לבין המזכיר וב"כ האגודה מיום 5.12.17 (נספח נ/8  
3 לתצהיר של מר אודס). נסיבות בקשתו של מר אודס, אינן רלוונטיות. כל שרלוונטי  
4 הוא כי התובעת נעתרה לבקשתו של מר אודס ולמעשה ביטלה התפטרותה. התובעת  
5 טענה כי על מנת לזכות בפיצויי הפיטורים, שכן בהארכת תקופת העסקתה, היא  
6 פספסה את האפשרות להתפטר בדין מפוטר, לטובת גידול בנה, ביקשה התובעת לקבל  
7 מכתב פיטורים. הנתבעת טוענת כאמור כי בקשתה של התובעת לקבלת מכתב פיטורים  
8 נבע מרצונה לפנות אל המוסד לביטוח לאומי לקבלת דמי אבטלה. לאחר שערכה  
9 הנתבעת היוועצות משפטית, הנפיקה מכתב פיטורים הנושא את תאריך מכתב  
10 ההתפטרות- מה שמלמד אותנו על ביטול התפטרות התובעת.  
11
- 12 19. הנתבעת הנפיקה מכתב פיטורים ממנו עולה כי התובעת פוטרה. אין דרך אחרת לראות  
13 את הדברים. התובעת כאמור הודיעה על התפטרותה, אולם ממועד בו ביקשה הנתבעת  
14 מהתובעת להמשיך ולעבוד בתקופה נוספת, בוטלה התפטרותה של התובעת והנתבעת  
15 אף הנפיקה מכתב פיטורים כאמור. בטרם הנפקת מכתב הפיטורים, היה על הנתבעת  
16 לבחון את המשמעויות לכך בהתאם לחוזה. הנתבעת צירפה התכתבות עם באת כחה  
17 בנוגע לדרישת התובעת בין היתר לתשלום דמי ההסתגלות ובדוא"ל מיום 4.3.18  
18 נשאלה באת כח הנתבעת בנוגע לזכאותה של התובעת לדמי הסתגלות: "האם אכן  
19 אנחנו מחויבים לזה כרגע כשהיא התפטרה מרצונה תוך 9 חודשים?" אלא שהדברים  
20 שכתב מר אודס אינם עולים בקנה אחד עם העובדות כפי שאירעו. התובעת לא  
21 התפטרה בתוך 9 חודשים מיום הלידה, שכן מר אודס ביקש ממנה להאריך את שהותה  
22 ובעקבות כך, הנפיקה הנתבעת מכתב פיטורים תוך מתן הודעה מוקדמת בת 60 ימים,  
23 כקבוע בסעיף 4.4 בהסכם העסקתה של התובעת. לא נעלמה מנגד עיני ההיוועצות  
24 אותה ערכה הנתבעת מול ב"כ, ממנה עולה כי הנתבעת התלבטה בדבר חוקיות  
25 פעולותיה, אולם משהחליטה הנתבעת להנפיק מכתב פיטורים- יש לכך השלכות. אם  
26 הנתבעת רצתה להעסיק את התובעת בתקופה נוספת, יכלה לעשות זאת בדרך אחרות,  
27 כדוגמת התקשרות נוספות בחוזה לתקופה קצובה, ללא צורך בהנפקת מכתב פיטורים,  
28 בוודאי אם לדעת הנתבעת, מכתב זה נועד להונות את המוסד לביטוח לאומי לכאורה.  
29
- 30 20. על כן ובנסיבות פיטוריה, זכאית התובעת על פי הסכם העסקתה לדמי הסתגלות ל-3  
31 חודשים ובסך של 20,160 ₪ (6,720 ₪ \* 3 חודשים).  
32  
33



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

### שכר עבודה

1  
2  
3 לאחר שבחנתי טענות הצדדים, הגעתי למסקנה כי התובעת לא הוכיחה כי המשיכה .21  
4 לעבוד אצל הנתבעת, תקופה ממושכת לאחר ניתוק יחסי העבודה בהיקף של 40 שעות  
5 חודשיות ובסך של 1,483 ₪. התובעת לא הוכיחה כי הנתבעת סיכמה עמה לעבוד  
6 באותה התקופה, בהיקף שעות וימים כנטען על ידה ובכלל. כמו כן, לא התרשמתי כי  
7 יש באסמכתאות שצירפה כדי להוכיח תביעתה ברכיב זה. עיון בנספח יג לתצהיר  
8 התובעת ילמד כי אכן לאחר סיום העסקתה נעשו פניות אל התובעת בבקשה לסיוע,  
9 אולם בחלק גדול מן ההודעות, השיבה התובעת בקצרה לשאלות; הפנתה את הפונים  
10 אליה אל גורמים אחרים או השיבה כי היא אינה פנויה לעזור. כך נשאלה התובעת על  
11 ידי מי שמילאה מקומה בנתבעת ועמה התכתבה בואטסאפ, האם אפשר לקבל עזרה  
12 וכך השיבה: "אני עמוסה הבוקר. לא אצליח לחזור אליך. תתזכרי אותי מחר" (הודעה  
13 מיום 21.1.18), "אני לא בבית ולא פנויה" (הודעה מיום 6.2.18). כמו כן באחת  
14 מההתכתבויות כתב התובעת: "בהצלחה! אני יודעת שממש לא פשוט את צריכה  
15 להיות מסונכרנת עם הנהלת חשבונות" (הודעה מיום 4.3.18). תשובות כגון וסגנון  
16 מחזקות את המסקנה כי התובעת לא עמדה לשירות הנתבעת באותה העת. התובעת  
17 הועסקה בנתבעת 7 שנים והייתה בעלת ידע רב בנוגע להנהלת החשבונות בנתבעת,  
18 מטבע הדברים, סמוך לאחר סיום העסקתה, הופנו כלפיה שאלות קצרות והיא השיבה  
19 לעיתים. התרשמתי שהתובעת כמנהלת חשבונות וחשבת שכר אם סברה כי באותה  
20 העת היא עומדת לרשות הנתבעת, הייתה פועלת להסדיר קבלת שכרה.

21  
22 על כן, דין תביעת התובעת ברכיב זה – להידחות. .22  
23

### פיצוי בגין נזק לא ממוני

24  
25  
26  
27 בגין רכיב זה העמידה התובעת תביעתה על סך כולל של 130,000 ₪ וזאת בגין הפרת .23  
28 חוק עבודת נשים, חוק שוויון הזדמנויות עבודה וכן הפרת חובת תום הלב בקיום חוזה  
29 עבודה העולה כדי התעמרות על רקע הריון ולידה.  
30  
31  
32



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

### פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים

- 1
- 2
- 3 24. התובעת טענה כי הנתבעת הפרה את חוק עבודת נשים פעמיים. הן בהעסקתה בזמן
- 4 חופשת הלידה והן בזמן שסירבה ליציאת התובעת לחל"ת כחלק מחופשת הלידה.
- 5 להלן נדון בכל אחת מן ההפרות הנטענות.
- 6
- 7 25. התובעת טענה כאמור כי הועסקה בזמן חופשת הלידה ובתמורה לכך, זוכה חשבונה
- 8 באגודה בסכום השווה לשכרה ברוטו. התובעת צירפה העתק מצילום מסך של תיבת
- 9 הדואר האלקטרוני שלה וכן תכתובות דוא"ל המלמדות על העסקתה באותה תקופה
- 10 (נספחים ז-ט לתצהיר התובעת).
- 11
- 12 הנתבעת טענה תחילה בכתב הגנתה כי התובעת היא זו אשר מסיבותיה שלה העדיפה
- 13 שלא יימצא לה מחליף (סעיף 16 בכתב ההגנה). כמו כן טענה הנתבעת כי צוות המשרד
- 14 נחלץ לבצע את רוב תפקידי התובעת, אם כי נדרש סיועה של התובעת, מביתה בחלק
- 15 מהעניינים (סעיף 11 בכתב ההגנה). אלא שגרסה זו השתנתה במסגרת תצהירי
- 16 הנתבעת. כך, הצהירה הגב' רובין מי שכיהנה אז כיו"ר הנתבעת כי לאחר שלא נמצאה
- 17 מחליפה לתובעת (האחרונה עזבה בשל חוסר שיתוף פעולה של התובעת לכאורה), היא
- 18 הייתה חסרת אונים ופנתה אל התובעת אם תוכל לתת גיבוי, כאשר את רוב העבודה
- 19 תבצע המזכירה רחל דניאל המזכיר והיא הסכימה לעשות כן ללא שהופעל עליה כל
- 20 לחץ. אלא שהתובעת צירפה אל תצהירה (נספח ט לתצהירה) תכתובות דוא"ל
- 21 שהתקיימה בינה לבין העמותה, ממנה עולה כי ביום 19.3.17 פנתה אל התובעת יו"ר
- 22 העמותה, הגב' רובין, והיא קיבלה חזרה הודעה אוטומטית מהתובעת בו נכתב:
- 23 **"יצאתי לחופשת לידה. לפניו ושאלות לפנות למשרד.."** הגב' רובין השיבה לתובעת
- 24 כך: **"רחל אני מצטערת אבל הסיכס (כך במקור-צ"פ) היה שאת ממשיכה ליבוד (צ"ל**
- 25 **לעבוד- הוספה שלי- צ"פ) מהבית ומנגד יקוזז שכר הדירה... אז אל תפני אותי אל**
- 26 **המשרד".** בהמשך התכתבו השתיים בענייני עבודה. גרסתה של הגב' רובין בדבר גיבוי
- 27 בלבד לכאורה על ידי התובעת אינו עולה בקנה אחד אף עם עדותו של מר דניאל עצמו,
- 28 שהעיד כי הוא ורחל המזכירה אינם בקיאים בתוכנה עליה עבדה התובעת ולשאלת
- 29 ב"כ התובעת, הכיזד במצב דברים זה נדרשה התובעת, כטענת הגב' רובין, לגיבוי
- 30 בלבד, כאשר הסיכום היה שאת העבודה העיקרית יבוצעו דניאל ורחל המזכירה, לכך
- 31 השיב מר דניאל: **"לא יודע. תשאל את אלכסנדרה"** (עמ' 20-16). דניאל אישר בעדותו
- 32 כי התובעת ביצעה את מהות העבודה וחרף זאת העמיד את היקף עבודתה על 20%



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

- 1 מבלי מתן הסבר מניח את הדעת (עמ' 17, שורות 20-32). לאור האמור לעיל, הגעתי  
2 למסקנה כי התובעת הועסקה בזמן חופשת הלידה וההורות שלה בניגוד לדין.  
3
- 4 26. איסור העסקה בזמן תקופת לידה והורות מעוגן בחוק עבודת נשים. כך, קובע סעיף  
5 6(א) לחוק עבודת נשים כך: **"עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה**  
6 **והורות ולא יעסיקנה בתוך תקופת הלידה וההורות"** בנוסף קובע סעיף 8 לחוק עבודת  
7 נשים: **"לא יעביד מעביד עובדת או עובד ביודעו שהם בחופשת לידה"**. לא אחת דנה  
8 הפסיקה אודות הרציונל באיסור האמור ונקבע כי תקופת חופשת הלידה נועדה  
9 להתאוששותה של האם הטרייה ולטיפול ברח הנולד. האיסור להעסיק עובדת במהלך  
10 חופשת הלידה הוא אבסולוטי וגורר אחריו סנקציה אזורחית ואף סנקציה פלילית  
11 בדמות מאסר של 6 חודשים או כפל קנס (סעיף 14 (א) (5) לחוק עבודת נשים).  
12
- 13 הצדדים דנו רבות אודות בשאלת הסכמה או רצונה של התובעת להעסקתה בזמן  
14 חופשת הלידה. כן טענה הנתבעת כי לתובעת ישנו "אשם תורם" בהעסקתה בזמן  
15 חופשת הלידה (סעיף 40 בסיכומי הנתבעת). מבלי לדון בשאלה אם לתובעת היה חלק  
16 בהעסקתה בזמן חופשת הלידה. אין רלוונטיות לשאלה זו, שכן האיסור המוטל על  
17 המעסיק בהעסקה בזמן תקופת לידה והורות הוא מוחלט. מקובלת עלי טענת התובעת  
18 בסעיף 10 בסיכומי תשובתה לפיה, מדובר בחוקי מגן ואין מקום לגלג את האשם  
19 לפתחו של העובד. לאור האמור, אף שאלת היקף עבודתה של התובעת בתקופת  
20 ההורות והלידה אינה רלוונטית, שכן הנתבעת לא יכלה להעסיק את התובעת אף לא  
21 שעה אחת. העסקה בזמן תקופת לידה והורות עומדת בסתירה להוראות החוק ואף יש  
22 בה כדי לסכן את העובדות בשלילת דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי.  
23
- 24 27. התובעת טענה בנוסף להפרת סעיף 7(ד)1 לחוק עבודת נשים, בכך שהנתבעת סירבה  
25 לבקשתה לצאת לחופשה ללא תשלום כקבוע בדין. סעיף 7(ד)1 לחוק עבודת נשים  
26 קובע: **"עובדת רשאית להיעדר מהעבודה, מתום תקופת הלידה וההורות, מספר**  
27 **חדשים כרבע מספר החדשים שבהם עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה,**  
28 **אך לא יותר משנים עשר חודשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במנין, ואולם**  
29 **ממספר החודשים שתהיה העובדת רשאית להיעדר בהתאם לפסקה זו, יופחתו**  
30 **מספר השבועות שבהם עלתה תקופת הלידה וההורות שנוצלה על ידי העובדת לפי**  
31 **סעיף 6(ב)1), על חמישה עשר שבועות, או על תקופה של חמישה עשר שבועות,**  
32 **בתוספת הארכות;"**  
33



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

- 1 בתחילה, הכחישה הנתבעת כי בשיחה עם יו"ר הנתבעת, מר יאיר שראל, ביקשה .28
- 2 התובעת לצאת לחל"ת ואף הכחישה את הסירוב שטענה התובעת (סעיף 29 בכתב
- 3 הגנתה), אלא שבעדותו אישר מר שראל כי סירב לבקשת התובעת לצאת לחופשה ללא
- 4 תשלום:
- 5
- 6 "ש. רחל טוענת בסעיף 32 לתצהיר שלה שבשיחה הזאת שהזכרת היא אמרה לך
- 7 שהיא מתחרטת שלא יצאה לחופשה לידה ורוצה לצאת לחופשה ללא תשלום זוכר
- 8 את זה ?
- 9 ת. היא יצאה לחופשת לידה , לא יודע, היא אמרה שרוצה להאריך את חופשת
- 10 הלידה
- 11 ש. ויש כזאת אפשרות?
- 12 ת. לא
- 13 ש. אז ביקשה לחופשה ללא תשלום ?
- 14 ת. לא זוכר שאמרה שלא יצאה לחופשת לידה אך אמרה שרוצה לצאת לחופשה
- 15 ללא תשלום אך לא אישרתי לה."
- 16
- 17 (עמ' 19-20 לפרוטוקול הדיון מיום 13.1.20, שורות 29-32, 1-4 בהתאמה- ההדגשות
- 18 אינן במקור- צ"פ).
- 19
- 20 .29 כאמור, הנתבעת סירבה לבקשת התובעת לצאת לחופשה ללא תשלום, לה היא זכאית
- 21 מכח הדין.
- 22
- 23 .30 בהתאם לסעיף 13א (א) לחוק עובדת נשים, רשאי בית הדין לפסוק פיצויים אף אם לא
- 24 נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין, בגין הפרת הוראות החוק.
- 25 34על כן משהנתבעת ביקשה להעסיק את התובעת במהלך חופשת הלידה בניגוד לדין
- 26 וכן מנעה ממנה את האפשרות לצאת לחופשה ללא תשלום לה היא זכאית מכח הדין,
- 27 זכאית התובעת לפיצוי על פי חוק עבודת נשים. במסגרת השיקולים בפסיקת פיצויים
- 28 אף אם לא נגרם נזק של ממון לפי חוק עבודת נשים, על בית הדין לפסוק פיצויים שיהיו
- 29 גם עונשים וגם הרתעתיים, כמו כן יש לקחת בחשבון את הנזק בגין עוצמת הפגיעה
- 30 בכודה של התובעת, על השיקולים שיש לשקול בפסיקת פיצוי בגין נזק שאינו ממוני
- 31 לפי סעיף 13א(א) ראו צבי פרנקל "פיצויים ללא הוכחת נזק, פיצויים ללא הוכחת נזק
- 32 של ממון ופיצויים לדוגמה בחוקי העבודה בישראל" ספר סטיב אלדר, הוצאת נבו
- 33 (2016) עמודים 520-524. לאחר שבחנתי את השיקולים ואת רמת הפיצויים שנקבעה



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

1 בפסיקה, אני קובע שהתובעת זכאית לפיצוי בסך של 40,000 ₪, פיצוי המגלם גם עונש  
2 וגם הרתעה.

### פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

3  
4  
5  
6 31. התובעת טענה כי הלחץ לוותר על חופשת הלידה שלה ובפרט האיום שאם לא תמשיך  
7 בעבודתה בחופשת הלידה לא יהיה לה לאן לחזור, מהווה בפני עצמו, הפרה של הוראות  
8 סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה והפליה מחמת מין, הריון והורות, על דרך  
9 איום בפיטורים בשל עילה מפלה, ופגיעה בתנאי עבודה בשל עילה מפלה. לטענת  
10 התובעת האיום המתואר יכול לבוא בגדר סעיפים 2(2) ואו 2 (5) לחוק שוויון  
11 הזדמנויות בעבודה, כאשר לא היה בהתנהלותה דבר שהוביל לאיום בפיטוריה, למעט  
12 העובדה כי ביקשה לממש את זכויותיה כאישה הרה, ולאחר מכן אם לתינוק, לצאת  
13 לחופשת לידה (סעיף 58 לתצהיר התובעת).

14  
15 32. לאחר שבחנתי טענות הצדדים, הראיות והעדויות ששמעתי, הגעתי למסקנה כי  
16 התובעת לא הוכיחה עילת תביעתה ברכיב זה. כך, לא הוכיחה כי אכן הופעלו עליה  
17 לחצים על מנת שתמשיך לעבוד בתקופת חופשת הלידה. אכן וכפי שקבעתי לעיל  
18 התובעת המשיכה לעבוד בתקופת חופשת הלידה, אולם בגין עבודתה, קיבלה תמורה  
19 בנוסף לדמי הלידה. כעולה מהדוא"ל מיום 19.2.17 ששלחה הגב' רובין אל התובעת,  
20 ממנו ניתן ללמוד כי נערך "סיכום" בין הצדדים ולפיו התובעת תמשיך לעבוד מהבית  
21 ובתמורה לכך יקוּזו שכר הדירה שלה. התובעת לא הציגה אסמכתה המלמדת על  
22 סירובה לעבוד בחופשת הלידה או על הלחץ שהופעל עליה כאמור. כמו כן מהמסמכים  
23 הרבים אותם הגישה התובעת וכן מהעדויות ששמעתי לא הוכיחה התובעת, שהתנתה  
24 הנתבעת את המשך עבודתה לאחר חופשת הלידה, בעבודה בזמן חופשת הלידה. ההפך  
25 הוא- התרשמתי כי עבודתה של התובעת הייתה חשובה עד מאוד לנתבעת ולראיה,  
26 הגורמים בנתבעת נעתרו מפעם לפעם לבקשתה של התובעת ואישרו לה לעבוד מהבית.  
27 התרשמתי כי התובעת הייתה ערה לזכויותיה וידעה לעמוד עליהן ובשל כך לדוגמה  
28 דרשה תמורה בגין עבודתה בזמן עבודתה בחופשת הלידה (סעיף 26 לתצהיר התובעת).

29  
30 33. על כן, ומשהתובעת לא הוכיחה כי הנתבעת הפלתה אותה מחמת מין הריון והורות על  
31 בתנאי העבודה ומשהתובעת לא הוכיחה כי פוטרה או כי אוימה בפיטורים מחמת מין  
32 הריון והורות, הרי שדין תביעתה ברכיב זה – להידחות.





## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

### פיצוי בגין הפרת חובת תום הלב

- 1  
2  
3 34. לטענת התובעת, הפעלת הלחץ הרב בתקופת ההיריון, ההימנעות ממציאית מחליפה  
4 מתאימה יצירת חוסר וודאות עבור התובעת והיחס הפוגעני כלפיה בתקופת חופשת  
5 הלידה מהווים כולם הפרה של חובת תום הלב המוטלת על הנתבעת בקיום חוזה  
6 העבודה עמה. הפרה זו עולה כדי העסקה פוגענית או התעמרות בתובעת על רקע הריון  
7 ולידה.  
8  
9 35. כאמור לעיל, התובעת לא הוכיחה כי הופעל עליה לחץ בתקופת הריונה, לעבוד במהלך  
10 תקופת הלידה וההורות וכאמור, בהתאם לסיכום עמה, היא המשיכה לעבוד מהבית  
11 ובתמורה קוֹזֵז שכר הדירה שהיה עליה לשלם לנתבעת. העובדה כי הנתבעת פעלה או  
12 לא פעלה לאתר מחליפה עבור התובעת, אין בה כדי להוות פגיעה בתובעת, שכן יכול  
13 מעסיק להחליט כי הוא לא מוצא ממלא מקום לעובד הצפוי לצאת לתקופת לידה  
14 והורות ומצבת העובדים הקיימת תמלא את מקומה. החלטות מסוג זה, אינן מסוג  
15 ההחלטות שעל התובעת כעובדת, להיות מעורבת בהן. מכל מקום, הנתבעת הציגה  
16 בפנינו מסמכים המלמדים על ניסיון לאתר מחליפה עבור התובעת ואף הגיעה מחליפה  
17 פוטנציאלית מבחינת התובעת שלבסוף לא הועסקה בנתבעת. איני נדרש לדון בשאלה  
18 מפני מה לא שובצה אותה מחליפה לעבוד במקום התובעת, שכן בסופו של דבר  
19 הצדדים הגיעו לסיכום ולפיו התובעת תמשיך לעבוד ותקבל תמורה. התובעת לא  
20 הוכיחה כי העסקתה הייתה פוגענית או כי התעמרו בה על רקע הריון ולידה. יתרה  
21 מכך, עם הודעת התפטרותה ביקשה הנתבעת מאת התובעת להמשיך ולעבוד חודש  
22 נוסף, התובעת נעתרה לבקשה והמשיכה לעבוד חודשיים ימים נוספים. מעיון  
23 בתכתובות הדוא"ל והוואטסאפ אותן צירפה התובעת עולה כי השיח בין הצדדים היה  
24 מכבד ומקצועי, והוא אינו מגלה יחס פוגעני או התעמרות לכאורה.  
25  
26 36. על כן, דין תביעת התובעת ברכיב זה – להידחות.  
27  
28

### סוף דבר

- 29  
30  
31 37. דין התביעה להתקבל בחלקה. על הנתבעת לשלם לתובעת הסכומים הבאים:  
32  
33 א. הפרשי פיצויי פיטורים - 5,066.57 ₪;



## בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 48606-01-19

24 מאי 2020

- 1 ב. פיצוי הלנה - 2,500 ₪ ;
- 2 ג. דמי הסתגלות - 20,160 ₪ בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום סיום העסקת
- 3 התובעת ועד למועד התשלום בפועל ;
- 4 ד. פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים - 40,000 ₪.
- 5
- 6 על הנתבעת לשלם הסכומים בתוך 30 יום אחרת הסכומים בסעיפים א, בו-ד ישאו
- 7 הפרשי הצמדה מהיום ועד התשלום המלא בפועל
- 8
- 9 38. אף על פי שהקליניקה לזכויות עובדים בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב
- 10 מייצגת את התובעת, בהתאם לשיקולים שפירט בית הדין הארצי בע"ע 35727-11-12
- 11 ביטחון לאומי 1992 ע.נ בע"מ – אלכסנדר פודולסקי (מיום 21.1.15), ובשים לב למהות
- 12 התביעה שעניינה בין היתר, הפרת חוק עבודת נשים, תשא הנתבעת בהוצאות התובעת
- 13 בסך של 3,000 ₪ שעליה לשלם לתובעת בתוך 30 ימים.
- 14
- 15 39. פסק הדין ניתן כדן יחיד בהתאם להחלטה מיום 23.12.19.
- 16
- 17 40. זכות ערעור כדין.
- 18
- 19
- 20
- 21 **ניתן היום, א' סיוון תש"פ, (24 מאי 2020), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.**
- 22

צבי פרנקל, סגן נשיא

23  
24  
25  
26