



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

1 10 יוני 2018
2

לפני:

כב' השופטת דניה דרורי

נציג ציבור (עובדים) מר יעקב בן הר

נציג ציבור (מעסיקים) מר יחיאל רז

התובעת

ספיר פיבי וחנונו, ת"ז 302807920
ע"י ב"כ: עו"ד דוד אמסלם ועו"ד אושרי לנקרי

הנתבעת

נימרוד-ייצור (1979) בע"מ, ח"פ 510807183
ע"י ב"כ: עו"ד רון דינור

-

3
4

פסק דין

5

6 1. התובעת, ספיר וחנונו (להלן - **העובדת**) עבדה בשירות הנתבעת, נמרוד ייצור
7 (1979) בע"מ (להלן - **המעסיקה**), כנציגת מכירות בחנות של המעסיקה, וזאת
8 עד למועד התפטרותה במהלך תקופת הריונה.

9

10 בהליך זה עותרת העובדת לחיוב המעסיקה בתשלום פיצויי פיטורין בשל
11 התפטרותה בנסיבות המזכות אותה, לטענתה, בפיצויי פיטורין, וכן בפיצויים
12 ממוניים ולא ממוניים מכח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988
13 (להלן- **חוק השוויון**) ומכח חוק עבודת נשים תשי"ד-1954 (להלן- **חוק עבודת**
14 **נשים**).

15 עוד עותרת העובדת לחיוב המעסיקה בתשלום בגין פדיון חופשה שנתית ודמי
16 הבראה.

17

18 2. העובדת העידה לעצמה. מטעם המעסיקה העידו מנהל אזור הצפון במעסיקה,
19 מר מורן דהן (להלן- **מורן**) וכן רותם גרוש (להלן - **רותם**) ובת-אל שחר (להלן -
20 **בת-אל**) ששימשו במהלך התקופה הרלוונטית לתביעה כמנהלות הסניף בו
21 הועסקה העובדת.

22

23



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

רקע עובדתי

- 1
- 2 3. המעסיקה עוסקת בייצור ושיווק מוצרי הנעלה לילדים ולתינוקות ומפעילה
- 3 רשת חנויות ארצית.
- 4
- 5 4. העובדת הועסקה בשירות המעסיקה במהלך שתי תקופות נפרדות: הראשונה –
- 6 בסניף המעסיקה בעכו בין התאריכים 15.2.12 ועד 21.11.12. אין מחלוקת כי
- 7 תקופת העבודה הראשונה הסתיימה בפיטוריה של העובדת בשל בעיות משמעת.
- 8 במהלך תקופת עבודה השנייה, היא הרלוונטית לעניינו, הועסקה העובדת בסניף
- 9 המעסיקה בנהריה. תקופת ההעסקה השנייה החלה ביום 14.10.14 והסתיימה
- 10 בסוף חודש 12/15 עם התפטרותה של העובדת.
- 11
- 12 5. בסמוך לתחילת תקופת העבודה השנייה, התבקשה העובדת לחתום על מסמך
- 13 שכוונה בכותרת לו "שיחת הסכם - חזרה לעבודה" (נספח לכתב ההגנה). במסמך
- 14 פורטו נהלי העבודה אצל המעסיקה, לרבות לעניין קוד לבוש, דרישה שלא
- 15 להודיע ברגע האחרון במקרה של אי הגעה למשמרת, יחס ללקוחות, עמידה
- 16 ביעדי מכירות ועוד. במסמך זה צוין כי "המשמרות משתנות בהתאם לאילוצים
- 17 בכל שבוע".
- 18
- 19 6. העבודה בסניף מתבצעת במסגרת של שלוש משמרות: משמרת בוקר, משמרת
- 20 אמצע (בין השעות 19:30-15:30) ומשמרת ערב בין השעות (00:00-17:00). חנות
- 21 המעסיקה בנהריה ממוקמת במרכז קניות ופועלת 7 ימים בשבוע. בימי שישי
- 22 החנות פועלת עד כשעה בטרם כניסת השבת, ונפתחת שוב במוצאי שבת.
- 23 שיבוץ העובדים למשמרות נעשה על-ידי מנהלת הסניף מדי שבוע, בהתחשב
- 24 בצרכי העבודה ובבקשות העובדים (להלן - אילוצים).
- 25
- 26 7. במהלך חודש יוני 2015 הודיעה העובדת לרותם, ששימשה באותה עד כמנהלת
- 27 הסניף על דבר הריונה. מהראיות עולה כי רותם היא חברת ילדות של העובדת.
- 28 במהלך חודש יוני 2015 נמשך שיבוצה של העובדת במשמרות באופן הדומה
- 29 לשיבוצה עד אותו מועד, היינו בין 5-6 משמרות בכל שבוע, לרבות משמרות
- 30 אמצע ומשמרות ערב.
- 31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1 ביום 6.7.15 פנתה העובדת לרותם במסרון וביקשה להפחית את מספר משמרות .8
- 2 הערב אליהן היא משובצת על מנת שתוכל לפנות זמן לסידורים הכרוכים
- 3 בחתונתה ומציינת שנקבע מועד לנישואין.
- 4 במסרון מיום 8.7.15 ביקשה העובדת מרותם שלא לשבצה כלל למשמרות ערב
- 5 בשל אותם סידורים.
- 6
- 7 .9 החל מחודש יולי 2015 צומצם היקף העסקתה של העובדת בכ-50%.
- 8
- 9 .10 ביום 15.7.15 לא התייצבה העובדת למשמרת אמצע אליה שובצה, ולאחר
- 10 שנערכה אליה פניה בעניין זה - הסבירה כי לא זכרה כי היא משובצת באותו יום
- 11 וכי אינה חשה בטוב.
- 12 למחרת, ביום 16.7.15, שלחה העובדת לרותם אישור מחלה לתאריכים 16.7.15
- 13 עד 19.7.15. בהמשך נמסר אישור מחלה לתאריכים 20.7.15 עד 25.7.15.
- 14
- 15 .11 בהמשך, לא שובצה העובדת למשמרות בין התאריכים 26.7.15 עד 8.8.15.
- 16
- 17 .12 במכתב הנושא תאריך 26.7.15 פנתה העובדת, באמצעות ב"כ, למשרד הכלכלה.
- 18 במכתבה הלינה העובדת על אי שיבוצה למשמרות בהתאם לסידור העבודה ועל
- 19 פגיעה בתנאי עבודתה על ידי המעסיקה.
- 20 באותו יום נשלח מכתבה של העובדת גם אל המעסיקה, אך המכתב (נספח ח')
- 21 לתצהיר העובדת) לא נדרש.
- 22 בעקבות תלונה זו נפתח נגד המעסיקה תיק חקירה במשרד הכלכלה בחשד
- 23 לעבירה על חוק עבודת נשים, והתיק נסגר ללא ממצאים לאחר שנערכה ביקורת
- 24 בעניין זה רק ביום 7.12.15 (מכתב מינהל הסדרה ואכיפה במשרד הכלכלה מיום
- 25 31.3.16, נספח ז' לתצהיר מטעם המעסיקה).
- 26
- 27 .13 בסוף חודש יולי 2015 יצאה רותם לחופשה לידה וממועד זה הוחלפה על-ידי בת-
- 28 אל, שהיתה גם היא באותה עת בהריון. עם תחילת עבודתה של בת-אל – שובצה
- 29 העובדת מחדש בסידור העבודה ונקבעה לה שיחה עם בת-אל ליום 9.8.15, בטרם
- 30 תחילת המשמרת הראשונה.
- 31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

14. עם קבלת סידור העבודה, שלחה העובדת ביום 6.8.15 מסרון לבת-אל בו היא מלינה על מספר המשמרות להן שובצה באותו שבוע. העובדת ציינה כי היא יכולה לעבוד במשמרות אמצע, אך היא מתקשה לעבוד בערבים.
- במענה להודעה זו השיבה בת-אל כי השיבוץ בוצע לפי צרכי העבודה, כי הוא משתנה מדי שבוע ומתחלק בין העובדות (מסרונים שהוחלפו בין העובדת לבת-אל ביום 6.8.15 בין השעות 12:33 - 12:34 צורפו כנספח ה' לתצהיר העובדת).
15. בין התאריכים 9.9.15 עד 25.10.15 לא שובצה העובדת למשמרות, בין השאר על יסוד אישורי מחלה שהציגה ובקשות לחופשה.
16. העובדת התחתנה ביום 11.10.15.
17. ביום 19.10.15 פנתה העובדת לשחר וביקשה לברר מתי היא משובצת לעבודה. כאמור, העובדת שובצה לעבודה החל מיום 25.10.15 (מסרונים מיום 19.10.15 שהוחלפו בין השעות 10:57 - 9:50 – חלק מנספח ה' לתצהיר העובדת).
18. במהלך חודש 11/15 מסרה העובדת לשחר מכתב נושא תאריך 15.11.15, שכותרתו "פגיעה בתנאי עבודה בתקופת הריון" (נספח ט' לתצהיר העובדת). בפניה זו נטען בין היתר להרעה בתנאי עבודתה החל מחודש 7/15 עת הופחת היקף משרתה ל-50%, וביקשה לתקן הרעה זאת תוך 14 ימים. המעסיקה לא השיבה למכתב.
19. במהלך חודש 12/15 מסרה העובדת למעסיקה מכתב התפטרות נושא תאריך 14.12.15 (נספח י' לתצהיר העובדת).
- טענות הצדדים
20. העובדת טענה כי היקף המשרה הופחת החל מחודש 7/15 בכ- 50%, מהיקף ממוצע של כ- 5-6 משרות בשבוע ל- 3 בלבד. הפחתת המשמרות לוותה בשורה של הטרדות והתנכלויות - המכוונות כולן להביא להתפטרותה של העובדת בתקופת הריונה.





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1 עוד נטען כי ניסיונותיה של העובדת לתיקון ההרעה, בין השאר בפניות בכתב,
2 לא צלחו. לאחר שמכתבים מטעמה של העובדת מהחודשים 11/15 ו-12/15 לא
3 נענו – נאלצה להתפטר בדין פיטורים.
- 4 העובדת עתרה למתן הסעדים הבאים: פיצוי בגין סיום העסקה בניגוד לסעיף 2
5 לחוק השוויון; פיצוי בשל פיטורים במהלך התקופה המוגנת בניגוד לסעיף 9(א)
6 לחוק עבודת נשים (לרבות בשל הפסדי שכר עד למועד הלידה, פיצוי בגין הפסדי
7 שכר עד תום התקופה המוגנת לפיטורים, פיצוי עונשי ופיצוי בגין נזק לא ממוני);
8 השלמת שכר עבודה ממועד הפחתת המשרה בחודש 7/15 ועד למועד
9 ההתפטרות; פיצויי פיטורים; פיצוי בגין הפסד דמי לידה; דמי הבראה; פדיון
10 חופשה שנתית ופיצויים בגין עוגמת נפש.
- 11
- 12 21. המעסיקה טענה כי הצמצום במספר המשמרות נעשה ביוזמת העובדת
13 ולבקשתה שלא לעבוד במשמרות ערב, כעולה בין השאר ממסרונים ששלחה
14 בתאריכים 6.7.15 ו-8.7.15. עוד נבע הצמצום מהיעדרויות העובדת בשל
15 חופשה, מחלה ועוד.
- 16 המעסיקה אישרה שבחודש 7/15 העובדת אכן לא שובצה למשמרות במשך
17 שבועיים ביוזמת המעסיקה ולאחר שלא התייצבה למשמרת ביום 15.7.15,
18 והסברה כי למעט מקרה זה – ההתנהלות מול העובדת נובעת מבקשותיה
19 המפורשות של העובדת.
- 20 על יסוד האמור נטען כי תנאי העבודה לא הורעו, וככל שהיתה הרעה – אין היא
21 נובעת מפעולה של המעסיקה, ומשכך אין מדובר בהתפטרות בדין פיטורים
22 והעובדת אינה זכאית לסעדים להם היא עותרת.
- 23
- 24 דיון והכרעה
- 25 22. כמפורט לעיל, מתכונת העבודה בחנויות של המעסיקה היא על בסיס משמרות,
26 שחולקו בין העובדות בהתאם לסידור שבועי שנערך על-ידי מנהלת החנות, על
27 בסיס בקשות שיבוץ ששלחו העובדות מדי יום ד' עבור השבוע העוקב.
- 28 אין מחלוקת כי עד לתום חודש יוני 2015, העובדת שובצה למשמרות בהיקף בן
29 5-6 משמרות בשבוע, על-פי-רוב במשמרות אמצע וערב. כן אין מחלוקת כי החל
30 מחודש 7/15 ועד תום תקופתה עבודתה – היקף המשמרות פחת לכ-3 משמרות
31 אמצע מדי שבוע.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1 כאמור, אין גם מחלוקת כי המעסיקה ידעה על דבר הריונה של העובדת בחודש
2 6/15.
- 3 לעניין סיבת הפחתת המשמרות וצמצום היקף המשרה מסרה העובדת במסגרת
4 ניהול ההליך שתי גרסאות עובדתיות. בכתב התביעה צוין כי לאחר ויכוח עם
5 מנהלת החנות רותם ביום 15.7.15, חלה אותה הרעה בתנאי ההעסקה
6 שהתבטאה באי שיבוץ למשך שבועיים בחודש יולי ולאחר מכן בצמצום
7 המשמרות. על גרסה זו חזרה העובדת בסיכומיה.
8 להבדיל, בתצהיר העובדת צוין כי לאחר שנפלה למשכב בחודש 7/15 בעקבות
9 הריונה, החליטה רותם שלא לשבצה.
10
- 11 מהראיות עולה כי העובדת היא שיזמה את הצמצום במספר המשמרות בחודש
12 7/15.
- 13 לאחר שנקבע מועד לנישואיה (ליום 11.10.15) פנתה העובדת לרותם בבקשה
14 מפורשת שלא לשבצה למשמרות ערב. במסרון מיום 6.7.15 ביקשה העובדת
15 מרותם להפחית את מספר משמרות הערב על מנת שתוכל לפנות זמן לסידורים
16 הכרוכים בחתונה (מסרונים מיום 6.7.15 בין השעות 15:18 – 19:37):
- 17 **"העובדת: רציתי לומר לך שיש לי כבר תאריך ואין לי הרבה זמן ואני**
18 **אצטרך את מלוא התחשבותך עכשיו. יש לי עולם שלם**
19 **על הראש. הכל בלחץ כרגע.**
20 **החל ממחר מתחיל המרתון של החיים שלי.**
21 **אני לא אוכל לעבוד ערב כי קבענו עם בעל האולם ועם**
22 **שירן של השמלות וכולם יכולים רק בערב.**
23 **את רשומה רק מחר ערב וביום רביעי אמצע** רותם:
24 **ומחר אני יצטרך אותך כי אני עדיין היום בעבודה**
25 **ומהבוקר יש פיצוץ עבודה בגלל המבצע**
26 **אחת לא יכולה להישאר במשמרת עכשיו**
- 27 **העובדת: אני יודעת אבל הפגישה היא מחר**
28 **אין בעיה אז אעבוד אמצע**
29 **לא ביקשתי חופש**
30 **רותם: אני צריכה לבדוק איך זה מסתדר לגבי מחר**
31 **ותשלחי לי גם את התאריך של החתונה שלך שאני יידע**
32 **לגבי החופשים לפני**
33 **11/10 העובדת:**
34 **חינה אין עדיין תאריך**
35 **רותם: 11/10 זה החתונה או החינה?**
36 **העובדת: חתונה**
37 **לחינה אין עדיין תאריך**
38 **מחר אנחנו בשעה 20:00 צריכים להיות בנסיכה, אין לי**
39 **זמן אחר**



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

הכל לחוץ"

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

במסגרת תכתובת מיום 8.7.15 ביקשה העובדת מרותם שלא לשבצה כלל למשמרות ערב בשל אותם סידורים. בתגובה, הסבירה רותם כי רוב המשמרות שהעובדת ביצעה עד כה הן משמרות ערב, וכי היענות לבקשתה תגרור הפחתה במשמרות. בהתכתבות בין העובדת לרותם צוינו בין השאר הדברים הבאים (מסרוני מיום 8.7.15 בין השעות 9:59-10:03 כחלק מנספח א' לתצהיר העובדת):

"רותם : אם יש לך אילוצים לשבוע הבא תישלחי לי היום
העובדת : **כרגע אני לא יכולה לדעת. פשוט אל תשימי אותי ערבים
כי כל הסידורים האלו הם בערב.**
רותם : מזה לא לשים אותך ערבים זה המשמרות שלך שהיו עד
כה
את מתכוונת כאילו לסגירות?
העובדת : **כן**
רותם : את יודעת יש עוד עובדות בחנות וזה מתחלק בין כולם אני
לא יכולה לדעת אם זה יסתדר שאת תעבדי רק אמצע
כל שבוע זה משהו אחר
מבחינת סידור עבודה
העובדת : **יש לי חודשיים לארגן חתונה
וחינה**
רותם : אני מבינה אבל לקבל רק אמצע זה משהו שלא תקין
מבחינת עובדות גם להם יש אילוצים זה פשוט שאני
אחלק את ולך יצא או חופש או אמצע איפה שאני יכול
לתת.
העובדת : **אוקיי אני פשוט לא רוצה שיתחילו ויכוחים.**"

29 אין לקבל את הפרשנות אותה מבקשת העובדת לייחס למסרוני לפיה היא
30 ביקשה אי שיבוץ למשמרות ערב רק באופן זמני. מהמסרוני בתאריכים 6.7.15
31 ו- 8.7.15 עולה במפורש כי הבקשה לאי שיבוץ למשמרות ערב אינה בהכרח
32 מוגבלת, ומשתמע כי מדובר בתקופה שתארך ככל הנראה עד לחתונה שנקבעה
33 למועד שהוא כשלושה חודשים לאחר מועד ההתכתבות. אם אכן, כטענת
34 העובדת, היה מדובר באי שיבוץ לשבוע בלבד או לתקופה קצרה – הרי שלא
35 היתה מניעה לציין זאת במסגרת בקשות השיבוץ השבועיות הרגילות.

36
37
38

כאמור, מד"וחות הנוכחות של העובדת (נספח ד' לתצהיר המעסיקה) עולה כי החל מיום 8.7.15 ועד לסיום העסקתה - רובן המוחלט של המשמרות אליהן



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1 שובצה העובדת הן משמרות אמצע ובוקר, בניגוד לסוג המשמרות אותן ביצעה
2 עד לחודש 7/15.
- 3
- 4 .23 בהתאם לבקשת העובדת כמפורט לעיל, היא שובצה לעבודה בשבוע שבין
5 התאריכים 12.7.15 – 18.7.15 לשתי משמרות אמצע – בתאריכים 12.7.15 ו-
6 15.7.15 (לוח עבודה שבועי נספח ה' לתצהיר המעסיקה).
7 למשמרת שנקבעה ליום 15.7.15 – העובדת לא התייצבה. לאחר שרותם פנתה
8 לברר מה פשר ההיעדרות, השיבה העובדת במסרון כי לא זכרה כי היא משובצת
9 למשמרת באותו יום, וציינה כי אינה מרגישה טוב. כשהתבקשה להגיע בכל זאת
10 משמרת מהטעם שלא ניתן למצוא מחליפה בהתרעה קצרה, השיבה העובדת כי
11 לא תוכל להגיע משום שאינה נמצאת בנהריה. העובדת התנצלה ומסרה היא
12 עוברת ימים קשים וכמעט אושפזה בבית חולים (מסרונים מיום 15.7.15 בין
13 השעות 15:30 – 19:15, חלק מנספח א' לתצהיר העובדת).
14 למחרת, ביום 16.7.15, הודיעה העובדת לרותם כי אינה חשה בטוב, ובהמשך
15 שלחה לחנות באמצעות פקס אישור מחלה לתאריכים 16.7.5 – 19.7.15,
16 ובהמשך לתאריכים 22.7.15 – 25.7.15 (נספח ה' לתצהירי המעסיקה).
17 מהאמור עולה כי בין התאריכים 16.7.15 עד 25.7.15 העובדת לא שובצה
18 בעקבות אישורי מחלה שמסרה.
- 19
- 20 .24 לאחר תום תקופת המחלה, לא שובצה העובדת לעבודה בין התאריכים 26.7.15
21 עד 6.8.15.
- 22 לטענת המעסיקה, בשבוע שבין התאריכים 26.7.15 עד 1.8.15 העובדת לא
23 שובצה משום שלא שלחה בקשות שיבוץ לאותו שבוע. אלא שמהראיות שהוצגו
24 עולה כי העובדת שלחה מסרון ביום ו', 24.7.14, במסגרתו ביקשה לברר מהו
25 שיבוצה בסידור לשבוע העוקב, ונענתה כי לא שובצה מאחר ולא שלחה אילוצים.
26 מהמשך אותה התכתבות ניתן ללמוד כי אי השיבוץ היה מעין עונש על התנהלות
27 העובדת שלא התייצב למשמרת שנקבעה ליום 15.7.15. מורן השיבה "זה לא
28 קשור אליי, זה הוראות שקיבלתי מלמעלה" (מסרונים מיום 24.7.15 בין השעות
29 14:52 – 12:00, חלק מנספח א' לתצהיר העובדת).
30 לא מצאנו ראיות לכך כי אותו עונש שהוטל על העובדת ואשר התבטא באי
31 שיבוצה למשמרות בתקופה 26.7.15 עד 6.8.15 היה קשור להריונה, ושוכנענו





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1 התנהלות זו היתה על רקע היעדרות בלתי מוצדקת מהמשמרת שנקבעה ליום
2 15.7.15.
- 3
- 4 25. החל מיום 9.8.15 שובצה העובדת מחדש למשמרות, הפעם על-ידי בת אל
5 שמונתה למנהלת החנות והחליפה את רותם בתפקידה זה. גם בתקופה
6 זו משובצת העובדת למשמרות אמצע בלבד בהיקף של כ- 3 משמרות בשבוע.
7
- 8 במהלך אותה תקופה, העובדת לא מוחה על מיעוט המשמרות, למעט פניה
9 בודדת ביום 6.8.15. גם בפניה זו לא ציינה העובדת כי היא פנויה לבצע משמרות
10 ערב. עיון בהתכתבויות בין העובדת לבת-אל מוביל למסקנה כי מיעוט
11 המשמרות נובע עוד מהיעדרויות בשל מחלה ובשל בקשות לחופשה.
12
- 13 נפרט להלן את היקף ופרטי שיבוץ העובדת למשמרות לחודשים 8-10/2015:
14
- 15 **א. חודש 8/15:**
- 16 בשבוע שבין התאריכים 9.8.15 – 15.8.15 – שלוש משמרות אמצע;
17 בשבוע שבין התאריכים 16.8.15 – 22.8.15 – שלוש משמרות (2 משמרות
18 אמצע ומשמרת בוקר);
19 בשבוע שבין התאריכים 23.8.15 – 29.8.15 - ארבע משמרות אמצע;
20 בבשבע שבין התאריכים 30.8.15 – 5.9.15 - שתי משמרות (משמרת
21 אמצע ומשמרת בוקר ביום ו'). מהתכתבות בין העובדת לבת-אל מיום
22 26.8.15 עולה כ העובדת ביקשה שלא לשבצה למשמרת ביום 31.8.15
23 (מסרונים מיום 26.8.15, בין השעות 18:41 - 18:42, נספח ה' לתצהיר
24 העובדת).
- 25
- 26 **ב. חודש 9/15:**
- 27 בחודש 09/15 ביצעה העובדת שלוש משמרות: ביום 3.9.15 (משמרת
28 אמצע), ביום 4.9.15 (משמרת בוקר, יום ו'), ביום 7.9.15 (משמרת
29 אמצע).



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1 במהלך חודש 9/15 ביקשה העובדת להיעדר לצורך חופשה בתאריכים :
2 6.9.15, 8.9.15 – 13.9.15, 16.9.15, 20.9.15 ו- 21.9.15 (מסרונים מיום
3 2.9.15 בין השעות 13:09-13:06, ומיום 4.9.15 בין השעות 16:54-16:53).
4
5 מהראיות עולה עוד כי לאחר עבודתה ביום 7.9.15, שובצה העובדת
6 למשמרת ביום 9.9.5, אליה לא התייצבה לטענתה בשל מחלה (מסרון
7 מיום 9.9.15, בין השעות 8:11 עד 12:52).
8 בהמשך החודש, הודיעה העובדת על היעדרות בשל מחלה בימים 17.9.15
9 עד 20.9.15. ביום 24.9.15 מסרה העובדת כי תיעדר באותו יום ולמשך
10 השבע העוקב כולו בשל מחלה. לא הוצגו בפנינו אישורי מחלה לתקופה
11 זו (מסרונים מהתאריכים 17.9.15 ו- 24.9.15).
12
13 26. לאחר שהודיעה על היעדרותה בשל מחלה בחודש 9/15 כמפורט לעיל, לא פנתה
14 העובדת לבת אל בבקשות שיבוץ עד ליום 19.10.15, היינו לאחר מועד חתונתה
15 (11.10.15). ביום 19.10.15 פנתה העובדת לבת-אל וביקשה לברר מתי תשובץ
16 לעבודה.. העובדת נענתה כי תשובץ ליום 25.10.15 (מסרונים מיום 19.10.15 בין
17 השעות 10:57-9:50, נספח ה' לתצהיר העובדת).
18
19 27. העובדת המשיכה להיות משובצת למשמרות אמצע. בהתכתבויות שבין העובדת
20 ובת-אל לא מצאנו כי העובדת ביקשה לחזור להיות משובצת במשמרות ערב,
21 וכן לא מצאנו כי העובדת העלתה טענה בנוגע לסוג המשמרות להן שובצה או
22 בנוגע למיעוט המשמרות.
23
24 28. ביום 16.11.15 מסרה העובדת לבת אל במסירה אישית מכתב התראה, במסגרתו
25 נטען לפגיעה בהיקף המשרה והועלתה דרישה שלא להפחית את היקף המשרה
26 (נספח ט' לתצהיר התובעת).
27
28 מכתב ההתראה נושא תאריך 26.7.15 (נספח ח' לתצהיר העובדת) לא התקבל
29 במשרדי המעסיקה. מהראיות עולה כי המכתב נשלח למשרדי המעסיקה, לא
30 נדרש, והוחזר. עיון באישור המסירה שהוצג באשר למכתב זה מעלה כי מספר



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1 הדואר הרשום באישור המסירה אינו תואם את מספר הדואר הרשום באישור
2 משלוח הדואר.
3 מהראיות עולה כי טיפול משרד הכלכלה בתמ"ת החל רק בחודש 12/15 (פגישה
4 של נציג משרד הכלכלה עם העובדת וב,כ התקיים ביום 3.12.15 על-פי האמור
5 בסעיף 28 לתצהיר העובדת, ועל-פי האמור בנספח ז' לתצהיר המעסיקה –
6 הביקורת אצל המעסיקה נערכה ביום 7.12.15). מכאן, שהעובדת לא הראתה כי
7 טענותיה מחודש 7/15 באשר להיקף השיבוץ – הובאה לידיעת המעסיקה עד
8 למועד מסירת מכתב ההתראה.
9 מכאן, שעד למסירת מכתב ההתראה מיום 16.11.15 בדבר הפגיעה בתנאי
10 ההעסקה, העובדת לא העלתה בפני המעסיקה דרישה ברורה לחזור ולהשתבץ
11 בכל סוגי המשמרות.
12 המעסיקה לא השיבה למכתב העובדת מיום 16.11.15. מסידורי העבודה
13 ודו"חות הנוכחות עולה כי גם לאחר פניית העובדת מיום 16.11.15 לא השתנה
14 אופן שיבוצה של העובדת.
15
16 29. הצדדים חלוקים באשר למועד התפטרות העובדת. העובדת טענה כי התפטרה
17 עם מסירת מכתב ההתפטרות לידי המעסיקה ביום 23.12.15. לטענת המעסיקה
18 העובדת הודיעה על התפטרותה כבר ביום 14.12.15, מועד עריכת מכתב
19 ההתפטרות.
20 בשאלה זו אנו מקבלים את גרסת העובדת. מכתב ההתפטרות אמנם נושא
21 תאריך 14.12.15, אלא שעיון בהתכתבות בין העובדת לבת אל מעלה בת אל
22 מאשרת כי המכתב נמסר לידיה ביום 23.12.15 והועבר באותו יום למשרדי
23 המעסיקה (מסרונים מיום 24.12.15 בין השעות 9:27 - 9:29, נספח ה' לתצהיר
24 העובדת).
25 גרסת המעסיקה לפיה העובדת התפטרה כבר ביום 14.12.15 אינו עולה בקנה
26 אחד עם התנהלותה של בת-אל, אשר ביום 17.12.15 מבררת עם העובדת מהן
27 בקשות השיבוץ לשבוע העוקב (מסרונים מיום 17.12.15 בין השעות 11:24 -
28 11:27, כחלק מנספח ה' לתצהיר העובדת).
29
30 **זכאות התובעת לפיצויי פיטורים**
31 30. סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, קובע:



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1 "התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות
2 שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו,
3 רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים".
4
- 5 הלכה היא כי כדי להוכיח את זכאותו לפיצויי פיטורים בנסיבות של התפטרות
6 בדין מפוטר, על העובד להראות כי מתקיימים שלושה תנאים: (1) קיומה של
7 הרעה מוחשית בתנאי העבודה או נסיבות אחרות שבהן אין לדרוש מעובד כי
8 ימשיך בעבודתו; (2) קיומו של קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין אותה הרעה או
9 אותן נסיבות; (3) ניתנה התראה סבירה למעסיק על הכוונה להתפטר והזדמנות
10 נאותה לתקן את ההרעה (ע"ע (ארצי) 26706-05-11 חיים שבתאי – טכנובר
11 בע"מ (10.6.2013), וההפניות שם).
12
- 13 31. בנסיבות המקרה כאן, הוכח בפנינו כי הפחתת המשמרות בוצעה מלכתחילה
14 ביוזמת העובדת ועל-פי בקשתה מחודש 7/15 לצורך סידורים והתארגנות
15 לקראת טקס נישואיה שחל ביום 11.10.15. גם לאחר מועד הנישואין ושיבוצה
16 מחדש של העובדת החל מיום 25.10.15, לא נערכה פניה מצידה של העובדת
17 לשיבוץ למשמרות ערב, וזאת עד למסירת מכתב ההתראה מיום 16.11.15.
18 במסגרת אותו מכתב התראה, ניתנה למעסיקה שהות בת 14 ימים לתיקון
19 ההרעה הנטענת, ובחלוף חודש ממועד מסירת המכתב לאחר שהמעסיקה לא
20 סיפקה כל התייחסות למכתב – נמסר מכתב ההתפטרות.
21
- 22 32. עיון בהתכתבויות במסרונים שבין הצדדים, בדו"חות הנוכחות ובאישורי
23 המחלה שהוגשו מעלה כי במהלך התקופה החל ממועד מסירת מכתב ההתראה
24 ועד מועד ההתפטרות – העובדת אכן שבוצה לכ- 3 משמרות אמצע בשבוע. עוד
25 עולה כי בשל נסיבות שאינן תלויות במעסיקה (בקשות העובדת ואישורי מחלה
26 שהציגה) גם מספר מועט זה של משמרות לא בוצע על-ידי העובדת בפועל.
27
- 28 לאחר מסירת מכתב ההתראה (שנמסר ביום 16.11.15, יום ב' בשבוע שלגביו כבר
29 נקבעו השיבוצים), שובצה התובעת לעבודה באופן הבא:





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1 **א. בשבוע שבין התאריכים 22.11.15 עד 26.11.15** שובצה התובעת (לוח
2 משמרות שבועי, נספח ה' לתצהיר המעסיקה) לשלוש משמרות אמצע
3 (בתאריכים 22.11.15, 24.11.15 ו- 26.11.15).
4
5 מדו"ח הנוכחות לחודש 11/15 עולה כי בפועל עבדה התובעת בשבוע זה
6 שתי משמרות בלבד לאחר שאחת המשמרות בוטלה לבקשתה (עבדה
7 ביום 22.11.15 בין השעות 15:55 עד 18:05, וביום 24.11.15 בין השעות
8 15:47 עד 18:31)
9 לגבי המשמרת שנקבעה ליום 26.11.17 – התובעת ביקשה שלא להגיע
10 מהטעם שאינה מרגישה טוב, וקיבלה לכך אישור מבת אל (מסרוניס
11 מיום 26.11.15 בין 11:14-14:10, נספח ה' לתצהיר העובדת).
12
13 **ב. בשבוע שבין התאריכים 29.11.15 עד 5.12.15** - התובעת שובצה לשלוש
14 משמרות אמצע לתאריכים 29.11.15, 1.12.15 ו- 3.12.15.
15 בפועל, התובעת לא עבדה כלל במהלך שבוע זה, בהתאם לבקשתה מיום
16 29.11.15 שלא לשבצה בשל מחלה (מסרוניס מיום 29.11.2015 בין
17 השעות 9:19-9:17 חלק מנספח ה' לתצהיר העובדת; אישור מחלה –
18 חלק מנספח ו' לתצהיר המעסיקה).
19
20 **ג. בשבוע שמיום 6.12.15 עד 12.12.15** - התובעת שובצה לשלוש משמרות
21 אמצע לתאריכים: 6.12.15, 7.12.15 ו- 10.12.15.
22 מדו"ח הנוכחות עולה כי התובעת עבדה בפועל שתי משמרות (משמרות
23 שנקבעו לתאריכים 6.12.15 ו- 7.12.15) במשמרת שנקבעה ליום
24 10.12.15 לא עבדה העובדת בפועל בשל מחלה, בהתאם למסרון ששלחה
25 התובעת ביום 9.8.15.
26
27 **ד. לגבי התקופה שמיום 8.12.15 ועד ליום 22.12.15** – התובעת הגישה
28 אישור מחלה וביקשה שלא לשבצה כלל בשל מחלתה (מסרוניס מיום
29 17.12.15 בין השעות 11:27-11:24, נספח ה' לתצהירי העובדת; כן
30 אישורי מחלה שהוגשו לבית הדין נספח ו' לתצהירי המעסיקה).
31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1 מכתב ההתפטרות נמסר ביום 23.12.15.
- 2
- 3 33. מהתיאור העובדתי כמפורט לעיל עולה כי במהלך התקופה שהעובדת קצבה
4 למעסיקה לצורך תיקון ההרעה הנטענת – העובדת לא ביצעה בפועל אף את
5 מכסת המשמרות "המופחתת" בשל בקשותיה ובשל מחלה.
6 בנסיבות אלה, בהן אי ביצוע משמרות בהיקף לו מצפה התובעת נובע במידה רבה
7 מהתנהלות העובדת עצמה – לא ניתן לומר כי התובעת נתנה למעסיקה את אותה
8 הזדמנות לתיקון ההרעה הנטענת, כנדרש על-פי הפסיקה.
9 יצוין בהקשר זה כי ניסוחו של מכתב ההתראה לקה בחסר. כך, למשל, במכתב
10 ההתראה צוין כי ההפחתה במשמרות היתה ביוזמת המעסיקה, ולא תוארה
11 תמונת המצב האמיתית כפי שהתבררה בפנינו.
- 12
- 13 לכך נוסיף, כי אם מתכונת העבודה שונתה באופן שלא יתבצע שיבוץ למשמרות
14 ערב ותהיה הפחתה במספר המשמרות, וזאת בהתאם לבקשת התובעת מחודש
15 7/15, ומצב עניינים זה עומד בתוקפו למשך מספר חודשים, ספק אם ניתן לראות
16 בהיקף המשמרות הרגיל כפי שהיה נהוג בין הצדדים עד לחודש 7/15 כהיקף
17 המחייב את המעסיקה. משכך, לא שוכנענו כי ניתן לראות בהמשך השיבוץ
18 במתכונת החדשה משום הרעת תנאים.
- 19
- 20 34. על יסוד האמור – התביעה לתשלום פיצויי פיטורים נדחית.
21 לא מצאנו לדון בטענת המעסיקה בדבר קיזוז ימי הודעה מוקדמת, שכן הטענה
22 נזנחה בסיכומי המעסיקה.
- 23
- 24 **האם הפרה המעסיקה את הוראות חוק עבודת נשים**
- 25 35. סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים קובע איסור פיטורי עובדת בהריון אלא על-
26 פי היתר משר העבודה. העובדת טענה כי מאחר ויש לראות בהתפטרותה
27 כהתפטרות בדין פיטורים, יש לראות במעסיקה כמי שפעלה בניגוד להוראות
28 סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, ומכאן שהעובדת זכאית לכל הזכויות להן זכאית
29 עובדת שפוטרה במהלך תקופת הריונה.
- 30



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1 לאחר שקבענו כי אין לראות בהתפטרותה של העובדת כהתפטרות בדין פיטורים .36
2 – דין התביעה ככל שהיא מבוססת על הטענה בדבר איסור הפיטורים הקבוע
3 בחוק עבודת נשים – להידחות.
4
5 מעבר לנדרש נציין כי עמדתנו היא כי אין לראות בעובדת המתפטרת בדין
6 מפוטרת במהלך הריונה כמי שפוטרה בניגוד להוראות סעיף 9(א) לחוק עבודת
7 נשים. סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים נוקט בלשון פיטורים, ולא מצאנו בו הרחבה
8 של תחולתו למקרים אחרים כדוגמת התפטרות בדין פיטורים. פסיקתו העקבית
9 של בית הדין הארצי מורה כי התפטרות בדין פיטורים אכן תזכה בפיצויי
10 פיטורים בנסיבות המתאימות, אך אין לראות בה משום פיטורים (ע"ע (ארצי)
11 1334/02 הלי נוסצקי - מדינת ישראל (7.12.04); ע"ע (ארצי) 56579-02-12
12 איריס גרומן - חברת החשמל לישראל בע"מ (3.3.15)).
13 לכך נוסיף כי חוק עבודת נשים קובע איסור נפרד לגבי פגיעה בתנאי עבודה או
14 שכר של עובדות במהלך תקופת הריון, וזאת בהוראת סעיף 9א לחוק זה, ומכאן
15 שהסעד במקרה של התפטרות בדין פיטורים במהלך תקופת הריון יכול לנבוע
16 מהוראת סעיף זה בנסיבות המתאימות.
17
18 סעיף 9א לחוק עבודת נשים קובע "לא יפגע מעסיק בהיקף המשרה או בהכנסה .37
19 של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה
20 ההגבלה כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר
21 השר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה".
22 בהתייחס להוראה זו, מצאנו כי המעסיקה פעלה שלא כדין כשנמנעה מלשבץ את
23 העובדת לעבודה לאחר היעדרותה הבלתי מוצדקת בחודש 7/15 כמעין עונש על
24 היעדרות ממשמרת, וזאת מבלי לפנות בבקשה למתן היתר מהממונה על עבודת
25 נשים.
26 לאור האמור, העובדת זכאית להשלמת שכרה בגין אי שיבוצה בחודש 7/15
27 בגובה השכר שהיתה מקבלת לו המשיכה לבצע עבודתה בתקופה זו בת שבועיים,
28 בין התאריכים 26.7.15 עד 6.8.15. במהלך תקופה זו היקף השיבוץ עמד על 3
29 משמרות בשבוע, וזאת כאמור על-פי בקשת העובדת. אורך משמרת אמצע הוא
30 כ- 4 שעות (15:30 – 19:30). משכך, העובדת זכאית להשלמת שכר בגין
31 התקופה 26.7.15 עד 6.8.15 בסך 600 ₪ (6 ימים * 4 שעות * 25 ₪ לשעה).



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

- 1
2 לא מצאנו כי התובעת זכאית להשלמת שכר עבור התקופה שמיום מסירת מכתב
3 ההתראה ואילך, שכן כמפורט לעיל, לא מצאנו כי התובעת היתה פנויה לביצוע
4 משמרות בהיקף גדול יותר. בנוסף, לא שוכנענו כי יש לראות בהפחתת
5 המשמרות משום שינוי זמני בלבד בתנאי העבודה, המחייב את המעסיקה במתן
6 משמרות בהיקף כפי שהיה נהוג בין הצדדים עד לחודש 6/15, כמו גם בהתחשב
7 בכך שעל-פי המסמך מחודש 10/14 - "שיחת הסכם - חזרה לעבודה" (נספח
8 לכתב ההגנה) הוסכם בין הצדדים כי היקף המשרה הוא גמיש והשיבוץ ייעשה
9 בין השאר לפי צרכי העבודה.
- 10
11 אנו ערים לכך כי הצדדים לא טענו במפורש בהתייחס לסעד הנובע מהתנהלות
12 המנוגדת להוראות סעיף 9א לחוק עבודת נשים, אלא שמצאנו כי ראוי לדון
13 בשאלה זו לאור המסכת העובדתית כפי שהתגלתה בפנינו.
- 14
15 38. לאחר שהתביעה לפיצוי בשל פיתורים בניגוד לחוק עבודת נשים נדחתה – נדחתה
16 התביעה לפיצויים לא ממוניים לפי סעיף 13א(ב)(1) לחוק.
17 יחד עם זאת, כמפורט לעיל מצאנו כי המעסיקה פעלה בניגוד להוראות סעיף 9א
18 לחוק כאשר מנעה מהתובעת לעבוד כשבועיים במהלך החודשים 7/15-8/15,
19 ומכאן שיש בסיס לחיוב המעסיקה בפיצוי על יסוד סעיף 13א(א)(1) לחוק.
20 **בהתחשב בהיקף ההפרה, מצאנו כי יש לחייב את המעסיקה בפיצוי בסך 5,000**
21 **₪ בנוסף לפיצוי הממוני בגין הפסדי שכר כמפורט לעיל.**
- 22
23 39. באשר לתביעה לפיצוי בגין עגמת נפש – דין התביעה להידחות. התובעת עתרה
24 לפיצוי נוסף בגין עוגמת נפש בסך 15,000 ₪ בגין שינוי תנאי ההעסקה והתעלמות
25 המעסיקה מפניותיה. מנגד, המעסיקה טענה כי לא נגרמה לתובעת עגמת נפש
26 וכי היקף השיבוצים נובע מבקשותיה של העובדת עצמה.
27 כמפורט לעיל, הפגם שמצאנו בהתנהלות המעסיקה נוגע לאי שיבוץ למשך
28 חודשיים במהלך חודשים 7/15 – 8/15. בנוגע לפגם זה מצאנו לחייב את
29 המעסיקה בפיצוי ללא הוכחת נזק לפי חוק עבודת נשים. לא מצאנו כי יש מקום
30 לפסוק בנוסף, ובמקביל, פיצוי בגין עגמת נפש בשל אותה התנהלות שהובילה





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

1 לפיצוי לפי דין ספציפי (עי"ע (ארצי) 12-09-30585 יישום פתרונות אנושיים בע"מ
2 - אורית בוסי (4.8.13).

האם המעסיקה הפרה את הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

4 40. סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח 1988 (להלן - חוק השוויון)
5 קובע כי מעסיק לא יפלה בין עובדיו בין השאר בשל הריון, בקביעת תנאי
6 ובפיטורים.
7

8
9 בכתב התביעה לא הועלתה טענה עובדתית הנוגעת להפליה על רקע הריון, ולא
10 נתבע סעד נפרד בגין הפרת הוראות חוק זה. בכתב התביעה מציינת העובדת
11 במפורש (סעיף 11) כי ההפחתה במספר המשמרות בוצעה לאחר ויכוח בינה לבין
12 רותם, ולא נטען כי אותו ויכוח קשור בדרך כלשהיא להריונה. כמפורט לעיל,
13 המצב העובדתי כפי שהתברר בפנינו הוא כי אותו ויכוח או אי שיבוץ נבע
14 מהיעדרות בלתי מוצדקת ממשמרת.

15 בתצהיר העובדת (בין השאר בסעיף 9 לו) נטען כי ההפחתה במשמרות או אי
16 השיבוץ בסוף חודש 7/15 היתה לאחר שהעובדת נעדרה בשל מחלה או בשל
17 הריון.

18 בסיכומים מטעמה לא חזרה התובעת על טענתה בנוגע לאפליה בניגוד לחוק
19 השוויון ולא נתבע סעד נפרד בגין הפרה נטענת של חוק זה.

20
21 לא מצאנו כי העובדת עמדה בנטל הראשוני המוטל עליה לצורך מתן סעד לפי
22 חוק השוויון להראות כי התקיימו בה "התנאים או הכישורים הדרושים
23 לעבודה", שכן כפי שקבענו לעיל, ההפחתה בהיקף המשמרות נבעה מבקשותיה
24 ואילו ציה של העובדת עצמה.

25 המעסיקה יודעת על דבר הריונה של העובדת מחודש 6/16, וממשיכה לשבץ את
26 התובעת כרגיל במהלך אותו חודש ועד המועד שבו העובדת עצמה מעלה בקשה
27 בעניין סוג המשמרות אליהן תוכל להיות משובצת במהלך חודש 7/15.

28 כן לא מצאנו כי העובדת הראתה כי אי שיבוצה במשך שבועיים במהלך
29 החודשים 7/15 – 8/15 קשור להריונה, לאחר שהוכח כי הדבר נבע מהיעדרותה
30 הלא מוצדקת של העובדת ממשמרת שנקבעה ליום 15.7.15.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

41. לא מצאנו כי העובדת הוכיחה כי התנהלות המעסיקה כלפיה כפי שהתבטאה בדרישה לחתימה על טופס יציאה וכניסה מהחנות במהלך משמרת מהווה התנכלות בכלל, ועל רקע ההיריון בפרט. בשאלה זו המעסיקה טענה כי עובדות אחרות נדרשו למלא טופס זה, וטענתה זו לא נסתרה. דרישה מעובד לדווח על מועד יציאתו להפסקה היא דרישה לגיטימית בנסיבות מסוימות ומצויה במסגרת הפררוגטיבה של המעסיק. על-פי הדין, הפסקות קצרות לצורך יציאה לנוחיות או להחלפת אוויר לא יחשבו להפסקות אלא שבנסיבות המקרה כאן, השירותים נמצאים מחוץ לחנות המעסיקה ומשכך דרישת הדיווח לא נראית על-פניה בלתי סבירה, ולא מצאנו כי הוכח כי היא מלמדת על התנכלות או כי יש לה קשר להריון.

לאור האמור לעיל, לא הונחה בפנינו התשתית העובדתית המתאימה בנוגע לרכיב זה ותביעתה של העובדת באשר להפליה על רקע הריון – נדחת.

חופשה שנתית

42. לטענת העובדת, בחודש 11/15 שולם פדיון עבור 36 שעות חופשה, אלא שבמועד זה נצברו לזכותה 13 ימי חופשה, ומכאן שהיא זכאית להפרשים בגין 8 ימי חופשה. בנוסף, נטען כי יש מקום לחייב את המעסיקה בתשלום ימי חופשה שהיו נצברים במהלך התקופה המוגנת לפי חוק עבודת נשים.

המעסיקה טענה כי העובדת מיצתה את זכאותה לתשלום ימי חופשה, ורק לפני משורת הדין ונוכח הרישום בפנקס החופשה שולם לעובדת עם סיום העסקתה פדיון בגין 4 ימי חופשה.

43. העובדת מועסקת בשכר לפי שעה. מתלושי השכר (נספח ט' לתצהיר העובדת) עולה כי רבע השנה המלאה ביותר ב- 12 החודשים האחרונים היא בין החודשים 1-3/2015, במהלכם עבדה התובעת 322 שעות (כנגד תשלום שכר בסך 9,949). מחלוקת השכר בתקופה זו ב- 90 - הרי שהשכר היומי הממוצע הוא 111 ₪.

בגין שנת העבודה הקלנדרית הראשונה בה עבדה העובדת 55 ימים במצטבר (חודשים 10/14 – 12/14) צברה העובדת שני ימי חופשה ($2 = 12 * 55 / 240$).

בגין שנת העבודה השנייה (בין החודשים 1/15 – 12/15) במהלכה עבדה 161 ימים, צברה התובעת 9 ימי חופשה ($9 = 12 * 161 / 200$).



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

1 בגין 11 ימי חופשה להם העובדת זכאית בתקופת העבודה השניה – היה מקום
2 לשלם תמורת חופשה או פדיון חופשה בסך 1,221 ₪, מתוכם שולמו 907.5 ₪
3 בחודש 11/15.
4 מכאן שהיתרה לתשלום בגין פדיון חופשה היא 314 ₪ .
5

6 44. לאחר שנדחו טענות העובדת באשר לפיטורים במהלך התקופה המוגנת לפי חוק
7 עבודת נשים – נדחית הטענה לזכאות לצבירת חופשה במהלך התקופה שלאחר
8 התפטרותה.
9

הבראה

10
11 45. העובדת טענה כי על המעסיקה לשלם לידיה דמי הבראה עד תום התקופה
12 המוגנת היינו עד לחודש 5/16 ובסך 3,213 ₪. המעסיקה הכחישה את הסכומים
13 הנטענים, וטענה כי העובדת זכאית לדמי הבראה לפי היקף משרתה עד מועד
14 סיום יחסי העבודה.
15

16 מהראיות שהוצגו בפנינו לרבות תלושי שכר העובדת עולה כי לא שולמו דמי
17 הבראה במהלך תקופת ההעסקה.
18 בשנת העבודה הראשונה (בין החודשים 10/14 – 9/15) היקף המשרה עומד על
19 45%. בגין השנה הראשונה זכאית העובדת לדמי הבראה בסך 850 ₪ (2.25 ימי
20 הבראה * 378 ₪ * 45% משרה).
21 בגין השנה השניה (חודשים 10/15 – 12/15) בה היקף המשרה עומד על 21%
22 זכאית העובדת לדמי הבראה בסך 113 ₪ (1.5 ימי הבראה * 378 ₪ * 21%
23 משרה).
24 הזכאות בגין דמי הבראה עומדת לכן על סך 963 ₪.
25

26 46. לאחר שנדחו טענות העובדת באשר לפיטורים במהלך התקופה המוגנת לפי חוק
27 עבודת נשים – נדחית הטענה לזכאות לדמי הבראה בגין התקופה שלאחר
28 התפטרותה.
29
30
31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 39644-01-16

סוף דבר

- 1
- 2 47. תביעתה של התובעת מתקבלת באופן חלקי. הנתבעת תשלם לתובעת, תוך 30
- 3 ימים מיום שיומצא לצדדים פסק-דין זה, את הסכומים הבאים:
- 4 א. כפיצוי ממוני בגין הפסדי שכר סך 975 ₪.
- 5 ג. כפיצוי בגין נזק לא ממוני סך 5,000 ₪
- 6 ד. פדיון חופשה שנתית סך 314 ₪.
- 7 ה. דמי הבראה סך 963 ₪.
- 8 הסכומים האמורים ישולמו תוך 30 ימים מיום שיומצא פסק-הדין לצדדים,
- 9 כשהם נושאים הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.1.16, המועד בו היה השתלם
- 10 השכר האחרון, ועד לתשלום המלא בפועל.
- 11
- 12 48. הנתבעת תישא בשכ"ט ב"כ התובעת בסך 3,000 ₪. הסכום האמור ישולם אף
- 13 הוא תוך 30 ימים מהמועד שיומצא פסק הדין לצדדים, שאם לא כן ישא הפרשי
- 14 הצמדה וריבית מיום מתן פסק הדין ועד התשלום המלא בפועל.
- 15
- 16 49. לצדדים מוקנית, תוך 30 ימים מעת שיומצא להם פסק דין זה, זכות להגשת
- 17 ערעור על פסק-הדין לבית הדין הארצי לעבודה.
- 18
- 19
- 20 ניתן היום, כ"ז סיוון תשע"ח, (10 יוני 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
- 21

נציג מעסיקים
מר יחיאל רוז

דניה דרורי,
שופטת

נציג עובדים
מר יעקב בן הר