

בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 13844-12-12

לפני:**כב' השופטת שרה שדיאור****נציג ציבור (עובדים) גב' גילה פרימק****נציג ציבור (מעסיקים) מר נתני ביאליסטוק כהן****התובעת****הדס רחמה זקן ת.ז. xxxxxxxxxx
ע"י ב"כ: עו"ד מאיה צחור**

-

הנתבעת**דלק מנטה קמעונאות דרכים בע"מ חברות
513094219
ע"י ב"כ: עו"ד יניב אסתרין**

חקיקה שאוזכרה:

[חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 9, 9\(ג\), 9 א, 9 א \(א\)](#)[חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2, 2\(2\), 9\(א\)\(2\)](#)[חוק שירות בטחון \[נוסח משולב\], תשמ"ו-1986](#)[חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963](#)[חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951: סע' 1](#)

מיני-רציו:

* ביה"ד פסק כי התובעת זכאית לפיצויים בגין פיטורין בניגוד לסעיף 9 לחוק עבודת נשים; בגין הפרת חוק שוויון הזדמנות בעבודה כלפי התובעת בתקופת ההיריון ולאחר הלידה; בגין הרעה חד צדדית של תנאי עבודתה של הנתבעת ללא עריכת שימוע ולפיצוי בגין עגמת נפש; כן זכאית התובעת לתשלום בגין פיטורין בתקופה המוגנת שלאחר הלידה, לדמי הודעה מוקדמת ולזכויות שונות.

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – נשים בהריון

* עבודה – עבודת נשים – עובדת בהריון

* עבודה – עבודת נשים – פיטורין בתקופה המוגנת שלאחר החזרה מחופשת לידה

* עבודה – עובדים – הזכות לשימוע

* עבודה – פיטורין – שלא כדין

* עבודה – פיטורין – חוסר תום לב

עסקינן בתביעת התובעת הטוענת כי הופלתה, כאשר ניהלה את תחנת דלק 'הטורים' בירושלים ממנה הועברה על ידי הנתבעת לתחנת דלק 'תלפיות מזרח', בגין היותה בהריון. התביעה היא ברכיבים הבאים: פיצוי בגין נזקים על הפרת חוק לשוויון הזדמנות בעבודה, חוק עבודת נשים וסעדים מכוחם, פיצוי בגין אי השבתה לעבודה, העדר שימוע כדין, הפסד זכויות סוציאליות, עוגמת נפש, דמי הודעה מוקדמת, פדיון חופשה ושעות נוספות.

בית הדין האזורי לעבודה (השופטת ש' שדיאור ונציגי הציבור ג' פרימק, נ' ביאליסטוק כהן) קיבל את התביעה ברובה ופסק כי:

חוק עבודת נשים קובע איסור לפטר או ליתן הודעה מוקדמת על פיטורים לעובדת בחופשת לידה ועד 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה, אלא בהיתר מהממונה על עובדת נשים, שלא תתיר פיטורים כאמור אם הם בקשר להריון. על המעסיק להשיב את העובדת לאותה עבודה בה עבדה קודם להריון וללידה, באותם תנאים בהן עבדה ולתת לה הזדמנות להוכיח עצמה. אי השבת התובעת לאותו מקום עבודה ולאותו תפקיד בו עבדה קודם ללידה, מבלי שניתנה לה אפשרות להשמיע עמדתה ביחס להחלטה, ואיחוס משרתה על ידי מחליפה בתקופת חופשת הלידה באופן קבוע, מהווים פיטורים שלא כדין, ובניגוד לסעיף 9 לחוק עבודת נשים, ולפיכך זכאית התובעת לפיצוי בגין הפיטורים, אף אם הייתה תחנת דלק חלופית, אשר הועמד בנסיבות העניין על 6 משכורות.

הנתבעת הפרה את חוק שוויון הזדמנות בעבודה הן בתקופת ההיריון בנוגע לתנאי העבודה ביחס להגבלת יכולתה לנהל, נטילת סמכויותיה וכד'. הנתבעת אף הפרה את החוק האמור לאחר הלידה בפיטורים. התובעת הוכיחה שהייתה עובדת טובה ומוערכת וכי לא נפל כל פגם בהתנהלותה. העברת התובעת מניהול תחנת 'הטורים' לניהול תחנת 'תלפיות', עם שובה לעבודה מחופשת הלידה, מזכה בפיצוי בגין פיטורים בניגוד לחוק שוויון הזדמנות בעבודה בסך של 50,000 ₪.

התנהלות הנתבעת כלפי התובעת הן בעת ההיריון, והן עם שובה מחופשת הלידה, מהווה הרעת תנאים. הנתבעת הכניסה מנהל חדש עוד בטרם יצאה התובעת לחופשת הלידה, ובכך פגעה במעמדה של התובעת. שמה של התובעת הושמט מרשימת המנהלים שנשלחה בעניין השתלמות, עוד קודם לשובה של התובעת מחופשת הלידה ללא הצדקה. התובעת הועברה לניהול סניף אחר, קטן יותר משמעותית, ללא הסכמתה, ומבלי שניתנה לה אפשרות לשנות את ההחלטה. להתנהלות הנתבעת אין כל הסבר אחר מלבד הרעת תנאים חד צדדית משמעותית ופוגענית על מנת לנתב את התובעת מחוץ לנתבעת. היה על הנתבעת לבצע לתובעת שימוע בטרם ההחלטה על שינוי תפקידה אך הדבר לא נעשה. הנתבעת תפצה את התובעת בשל העדר שימוע בגובה 6 משכורות; העברת התובעת מניהול תחנת הטורים לניהול תחנת תלפיות מזרח נעשתה שלא כדין ובחוסר תום לב. ההעברה נעשתה ללא שמיעת התובעת ובניגוד לכישוריה שהוכחו. הנתבעת התנהלה בחוסר תום לב גם לאחר שהובהרה לה מהות ואופן הפגיעה בתובעת.

הנתבעת פיטרה את התובעת שלא כדין, בתקופה המוגנת שלאחר הלידה של 60 הימים, ומשכך עליה לשלם לתובעת עבור תקופה זו; התובעת זכאית לדמי הודעה מוקדמת נוכח פיטוריה; בשים לב לפיצויים שנפסקו, ללא הוכחת נזק, ונוכח שיעורי הפיצוי המקובלים בפסיקה, נפסק לתובעת פיצוי בגין עגמת נפש בסך של 10,000 ₪; כן נפסקו לתובעת הפרשות לפיצויים ולפנסיה בתקופה המוגנת ותשלום בגין שעות נוספות; יתר רכיבי התביעה נדחו בהעדר הוכחה.

פסק דין

בפני בית הדין תביעת התובעת הטוענת כי הופלתה, כאשר ניהלה תחנת דלק ממנה הועברה ע"י הנתבעת, בגין היותה בהריון. התביעה היא בין היתר לרכיבים הבאים: פיצוי בגין נזקים על הפרת חוק לשוויון הזדמנות בעבודה, [חוק עבודת נשים](#) וסעדים מכוח חוקים אלה. כמו כן תבעה פיצוי בגין אי השבתה לעבודה, העדר שימוע כדין, הפסד זכויות סוציאליות, עוגמת נפש, דמי הודעה מוקדמת, פדיון חופשה ושעות נוספות.

הנתבעת טענה כי העבירה את התובעת עקב תפקודה, ולטובתה וכי לא פעלה בדרך של אפליה.

העובדות:

1. התובעת עבדה בנתבעת ממאי 2008 ועד ל-11 במאי 2012. התובעת עבדה בתחנת הדלק הטורים במשך 14 שנה ברציפות אולם בגין התקופה שלפני מאי 2008 קיבלה פיצויי פיטורים מהבעלות הקודמת.
2. התובעת הייתה מנהלת תחנת הדלק הטורים. (להלן: תחנת הטורים)
3. לאחר שובה מחופשת הלידה הועברה התובעת על ידי הנתבעת לנהל את תחנת הדלק תלפיות מזרח.
4. התובעת קיבלה בונוסים כמנהלת תחנת הטורים.
5. בשלהי הריונה באוג' 2011 או בסמוך הציבה הנתבעת בתחנה עובד נוסף.
6. במהלך הריונה התובעת הציגה אישור ממנו עלה כי היא רשאית לעבוד חמש שעות ביום בלבד.
7. התובעת ילדה ב-10.10.11.
8. ביום 18.4.12 נפגשה התובעת עם מנהל המרחב והמנהלת האזורית לשיחה בה נאמר לה כי אינה חוזרת לתחנת הטורים ומוצבת לתחנת תלפיות מזרח.
9. התובעת שבה לעבודתה ביום 22.4.12 בתחנת תלפיות מזרח.
10. התובעת יצאה לחופשת מחלה מ-23.4.12 עד 11.5.12 על פי אישורים רפואיים שהגישה, לאחריהם לא שבה לעבודה בפועל.
11. התובעת שלחה מכתב ביום 8.5.12 בדבר עזיבת העבודה. נשלחה תזכורת של התובעת מיום 31.5.12.
12. הנתבעת השיבה בתאריך 20.5.12 כי היא בודקת את העניין וענתה במכתב נוסף ב-17.6.12.

המחלוקת

1. מה היו נסיבות סיום עבודתה של התובעת. האם פוטרה או התפטרה.
2. האם הופלתה התובעת לרעה בשל הריונה ולידת הילד הן לעניין צירוף עובד לתחנת הטורים במהלך ההיריון והתפקיד שהיא קיבלה והתפקיד שהוא קיבל לבצע על פי הנחיות הנתבעת, והן לעניין העברתה לתחנת הדלק תלפיות מזרח עם שובה לאחר חופשת הלידה. האם הפרה הנתבעת את חוק שוויון הזדמנות בעבודה, ו/או [חוק עבודת נשים](#). וכתוצאה האם יש לפצות את התובעת ובאיזה שיעור.
3. האם מדובר היה בהרעת תנאים חד צדדית ללא שימוע.
4. האם פעלה הנתבעת בתום לב.
5. האם יש לחייב את הנתבעת בתשלום שכר העבודה בגין 60 יום בהם היה על הנתבעת להשיבה לכאורה לטענתה לתחנת הדלק הטורים או שמא נכונה טענת הנתבעת כי השבתה לעבודה כמנהלת בסניף תלפיות מזרח נעשתה כדין.
6. האם קמה חובת שימוע כתוצאה מנסיבות סיום יחסי עבודה, האם הופרה החובה הזאת וכתוצאה האם זכאית התובעת לפיצוי כלשהו בגין כך. האם היו חייבים לעשות לתובעת שימוע לפני שמעבירים אותה לתחנה אחרת אצל אותה מעסיקה.
7. האם זכאית התובעת לפיצוי בגין הפסד השתכרות.
8. האם בנסיבות סיום העבודה זכאית התובעת להודעה מוקדמת.
9. האם זכאית התובעת לפיצוי בגין נזק לא ממוני או עוגמת נפש ו/או כאב וסבל ובאיזה שיעור.
10. האם זכאית התובעת לזכויות סוציאליות הנובעות מיחסי העבודה עד לתום התקופה המוגנת.
11. האם זכאית התובעת לתשלום בגין שעות נוספות בעבודה בימי שישי ובגין עבודת לילה.
12. האם זכאית התובעת להפרשים בגין פדיון חופשה או שמא נכונה טענת הנתבעת כי התובעת ניצלה את כל ימי החופשה ואף מעבר לכך כמפורט בגמר התשלום בתלוש האחרון.

הכרעת הדין

האם התובעת פוטרה או התפטרה:

טענות הצדדים

1. התובעת טענה כי עד אוגוסט 2011 נחשבה מנהלת מצטיינת, מוערכת, מובילה ומעולם לא קיבלה הערות על ליקויים בעבודתה. בחודש אוגוסט 2011 הגישה אישור רפואי לפיו בשל ההיריון עליה לעבוד עד 5 שעות ביום. הנתבעת כיבדה את האישור הרפואי ואפשרה לה לעבוד בהתאם ומבלי לפגוע בשכרה, אולם מאז החלה "לחפש" את התובעת ולבנות לה תיק

- של אי סדרים, במטרה להחליפה כבר בהריון במנהל חדש, שרק סיים את תקופת ההכשרה. לראיה הציגה מייל שנשלח מהגבי אורית למר הילר, בנוגע לנראות התחנה, מייל שלא נשלח לתובעת, ומכאן שמטרתו לא היתה לגרום לשיפור פני התחנה, אלא לאפשר לנתבעת להחליף את התובעת במנהל אחר.
2. התובעת טענה כי הטענות שהועלו נוגעות להיעדרויות בשל ההיריון או להתנהלות שוטפת, ולא מדובר באי סדרים של ממש.
3. לטענת התובעת, כבר בהריון התלוננה בפני מנהליה ובמשאבי אנוש כי הפכו אותה למזכירה של המנהל המחליף באקט משפיל ולא צודק. מנהלי הנתבעת הרגיעו את התובעת כי לאחר חופשת הלידה תחזור לתפקידה כמנהלת תחנת הטורים.
4. התובעת טענה כי הנתבעת פגעה בשכרה בתקופת ההיריון, כאשר לא שילמו לה בונוסים בחודשים ספטמבר ואוקטובר 2011, ואף גרעה את שמה ממצבת כוח האדם בעת חופשת הלידה.
5. לטענת התובעת, ימים ספורים קודם לשובה מחופשת הלידה, הנתבעת הודיעה לה כי לא תחזור לנהל את תחנת הטורים, אלא תנהל תחנה קטנה, שכונתית, בתלפיות מזרח. ההחלטה לא היתה נתונה לדיון, אולם התובעת הביעה את חוסר שביעות רצונה. כששאלה התובעת מדוע הועברה, השיב לה מר הילר כי המחליף הוא "דם חדש, רענן וצעיר" וכן "את חוזרת אחרי חופשת הלידה, תינוקות, ילדים. מזהים לראות איך כולם הופכות למפלצות בהריון".
6. לטענת התובעת, הנתבעת לא התכוונה לשלב אותה בעבודה או לתת לה הזדמנות להוכיח את עצמה לאחר חופשת הלידה בתחנת הטורים, גם אם התגלו ליקויים לשיטתה בסוף ההיריון, אלא העבירה אותה לתפקיד שאינו מתאים למעמדה ולכישוריה, בתחנה קטנה, כנראה למשך 60 ימים, על מנת לגרום לה לעזוב את העבודה מרצונה, בחוסר תום לב, בחוסר הגינות ובניגוד לחוקי עבודת נשים.
7. לשיטתה של התובעת, ההודעה על כך שהתובעת לא תשוב לנהל את תחנת הטורים, כמוה כהודעת פיטורים.
8. לטענת התובעת, משלא נפגעה משכורתה ומשרתה של התובעת באופן מהותי וחד צדדי, נשמטת הקרקע תחת טענת האפליה ([עע 448/07 אילו דורית נ' המאירי הסעות ושירותים](#) [פורסם בנבו]). לטענת התובעת, החוק אינו אוסר שינוי בתפקיד של עובדת השבה מחופשת לידה, באבחנה משינוי בהיקף העסקה או תנאי השכר.
9. לטענת התובעת בשלהי ההיריון של התובעת, בקשה הנתבעת לעבוד בתחנה רק 5 שעות ביום, ואף המציאה אישור רפואי לפיו בשל סיבוכי הריון, מסגרת עבודתה תעמוד על 5 שעות. הנתבעת נענתה לבקשה, בהתאם לאישור הרפואי. זאת על פי [סעיף 9 א' לחוק עבודת נשים](#), המאפשר פגיעה בהיקף העבודה וההכנסה, בשל שינוי זמני בהיקף המשרה לפי בקשת העובד, נוכח מצב רפואי ואישור רפואי. על פי תיקון 39 לחוק צמצום כזה לא יהווה פגיעה לעניין [חוק עבודת נשים](#). לטענת התובעת התנהלותה עמדה במסגרת זו של החוק.

10. עוד טענה הנתבעת כי העבודה השוטפת בתחנה מחייבת היקף עבודה גדול יותר, ולצורך כך הובא עובד נוסף לתגבר את ניהול התחנה ולסייע לתובעת ככל הנדרש. עובד זה היה אמור לתת מענה גם בתקופת חופשת הלידה של התובע, כאשר לא תהיה נוכחת בתחנה כלל. לצורך כך, היה עליו לעשות חפיפה עם התובעת בטרם יציאתה לחופשת לידה. עדת הנתבעת נחקרה וציינה כי יידעה את התובעת בדבר החפיפה הנחוצה לחופשת הלידה (עמ' 20 שורה 13 – 20).

11. לקראת שובה של התובעת מחופשת הלידה, סוכם עמה לטענת הנתבעת כי תשובץ בתחנת דלק "תלפיות מזרח" הנמצאת בירושלים והקרובה למקום מגוריה. לטענת הנתבעת מדובר באותו תפקיד בדיוק. מבחינת הנתבעת מדובר בתחנה חשובה, אשר כישורי הניהול של התובעת יסייעו להתפתחות התחנה. לגרסת הנתבעת מדובר בהחלטה מידתית הנובעת מצורכי החברה וכי התובעת שותפה מראש בכוונה ובהחלטה בדבר השינוי. על כן לא נהגה הנתבעת בדרך של אפליה ולא חרגה במתן הזכות לתובעת להתייחס לשינוי המבוקש.

12. באשר לנסיבות סיום עבודתה – טוענת הנתבעת כי התובעת היא אשר עזבה במפתיע את מקום העבודה בלא הודעה מראש, חרף ההסכמות איתה.

הפן הנורמטיבי:

13. סעיף 9 (ג) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") קובע איסור לפטר או ליתן הודעה מוקדמת על פיטורים לעובדת בחופשת לידה ועד 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה (כיום הממונה על עובדת נשים מטעם משרד הכלכלה), אשר לא יתיר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון.

14. על איסור זה עמד בית הדין הארצי לעבודה, בין היתר, בפרשת אורלי מורי:

"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.

בדברי ההסבר להצעת החוק לתיקון מס' 15 (הצעות חוק 2629, י"ח בסיון התשנ"ז, 23.6.1997, בעמ' 393) נכתב כך:

"... כן מוצע להאריך את תקופת איסור הפיטורים החל על המעביד בתקופת חופשת הלידה או בתקופת החופשה ללא תשלום, למשך ארבעים וחמישה ימים נוספים, ובכך להבטיח את זכותה של העובדת לחזור לעבודתה בתום החופשות האמורות (ההדגשה שלי – ו.ו.ל.)

המחוקק חידד מאוחר יותר את תכלית ההוראה. בדברי ההסבר להצעת החוק לתיקון מס' 33 (הצעות חוק – הכנסת 126, כ"ה בטבת התשס"ז, 15.1.2007) נכתב כדלקמן:

"מטרת קביעתה של התקופה האמורה שלאחר תום חופשת הלידה או ההיעדרות, שבה מוגבלת יכולתו של המעביד לפטר את העובדת, היא ליתן לעובדת סיכוי ממשי לשוב ולהשתלב בעבודתה (ההדגשה שלי – ו.ו.ל.)."

תכלית החוק, כפי שמפורטת לעיל, באה לידי ביטוי גם בדיוני הוועדה בכנסת ובפרוטוקולי מליאת הכנסת. כך גם התייחסה לכך גם המלומדת רות בן ישראל בספרה, בו היא מציינת את הנימוקים להענקת זכויות מיוחדות לנשים עקב הריון ולידה:

"אם לא תוענקה זכויות מיוחדות לנשים עקב הריון ולידה, או זכויות לחופשה כדי לטפל ברך הנולד, לא תהיה לנשים במצבים האלה ברירה אלא להתפטר מהעבודה. היסוד החשוב לגבי הנשים בעלות האחריות המשפחתית, הנאלצות לעשות פסק זמן בעבודתן ולצאת לחופשה עקב אחריותן המשפחתית, מתבטא בצורך להבטיח להן את עצם אפשרות השיבה לעבודה. הענקת זכויות מיוחדות, המקנה זכות לחופשה מטעמים של אחריות משפחתית, מחייבת מעביד להשיב עובדת כאמור לעבודה ומקטינה את גדר הפגיעה בזכויותיה ובמעמדה של האישה..." (ר. בן ישראל, שוויון הזדמנויות ואיסור הפליה בעבודה, כרך ב', תשנ"ח-1998, בעמ' 614-615)...

כן יש לציין את דבריה של סגנית הנשיא אלישבע ברק בע"ע [300019/98](#) דב אורן נ' דניה סיבוס חברה לבניה בע"מ [פורסם בנבו], ניתן ביום 7.7.04):

"הזכות הניהולית כוללת גם את הזכות לפטר עובדים לצורך הבראה כלכלית או שינוי מבני במפעלו. לצדה עומדת זכותו של עובד שלא להיות מפוטר שלא כדיון. זוהי זכות הכלולה בזכות לעבוד. יש לקחת בחשבון את המשמעות והתוצאות הנובעות מפוטוריו של עובד. הזכות לעבוד פירושה שלא יפטרו את העובד בשרירות. איבוד מקום עבודה אינו אך איבוד הפרנסה. זהו גם איבוד האפשרות לסיפוק והגשמה עצמית".

כך גם ניתן לפרש את תכלית ההוראה האוסרת על פיטורים בתקופה שלאחר חופשת הלידה כמיימוש של זכותה של היולדת לעבוד. זכות זו מתבטאת במקרה דנן באפשרות שניתנה לעובדת על פי החוק לשוב לעבודתה לאחר תום חופשת הלידה, ולהשתלב בה מחדש. האיזון של זכות היולדת לעבוד מול זכות הניהולית של המעביד נעשה בחוק, האוסר על המעביד לפטר את העובדת בתקופה האמורה ומחייב אותו על פי תכליתו להשיבה לעבודה. כך תוכל העובדת להוציא לפועל את זכותה לעסוק בעבודה ממנה תפיק סיפוק והערכה,

להתקדם ולממש את יכולותיה ומיומנותה במקום העבודה בו עבדה עובר ללידה, בלי שתהא חשופה לאפשרות להיות מפוטרת בשל הלידה ויציאה לחופשת לידה, תקופות המנתקות אותה לזמן לא מועט ממקום העבודה (עע [\(ארצי\) 627/06](#) אורלי מורי נ' מ.ד.פ ילו בע"מ, [פורסם בנבו] ההדגשה שלי, ש.ש).

15. סעיף 9 א (א) לחוק עבודת נשים קובע איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה ההגבלה, כלומר עד 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה, אלא בהיתר כאמור.

16. מהאמור עולה כי על המעסיק להשיב את העובדת לאותה עבודה בה עבדה קודם להריון וללידה, באותם תנאים בהן עבדה ולתת לה הזדמנות להוכיח עצמה בשובה. על הנתבעת היה להשיב את התובעת לתחנת הטורים ולתת לה הזדמנות לנהל ולהוכיח את עצמה.

17. אין מחלוקת כי בסיום חופשת הלידה, טרם שובה לעבוד, הנתבעת הודיעה לתובעת כי לא תשוב לתפקידה כמנהלת תחנת הטורים, אלא תעבור לנהל את תחנת תלפיות מזרח. מדובר בהחלטה חד צדדית ומבלי שניתנה לתובעת אפשרות להתנגד להחלטה. התובעת הבהירה מייד וכבר במעמד ההודעה כי ניהול התחנה בתלפיות מזרח "קטן עליה" (עדות הגב' אורית ביטון, עמ' 27 שו' 31) ולא מתאים ליכולות שלה. מר קובי הילר נשאל מפורשות ולא הכחיש זאת (עמ' 35 שו' 22), בכך תמך בגרסת התובעת.

18. מסכימים אנו עם דברי כבוד השופט דניאל גולדברג בסע (י-ם) נילי פלד גולדשטיין נ' מדיסון פארמה בע"מ, [פורסם בנבו] היפים לענייננו:

"הצעת עבודה חלופית לעובדת החוזרת מחופשת לידה (אפילו אם מדובר בהצעה השומרת על תנאי עבודתה ושכרה), תוך איוש משרתה על ידי מחליפתה באופן קבוע, מהווה פגיעה בזכות העובדת לחזור לעבודתה ולהשתלב בה והיא אינה לגיטימית, אם היא אינה מבוססת על טעמים ושיקולים ענייניים ומבוססים. על אחת כמה וכמה, אם ההחלטה נעשתה מבלי שניתנה לעובדת הזכות להשמיע את טענותיה נגד ההחלטה ואם הצעת העבודה החלופית הנה הצעה המרעה את תנאי עבודתה או אינה תואמת את מעמדה וכישוריה של העובדת" (דגש שלי ש.ש.) וכך הם פני הדברים בהליך זה.

19. בע"ע (ארצי) 1334/02 הלי נוסצקי נ' מדינת ישראל משרד החינוך, התרבות והספורט [פורסם בנבו] נקבע:

"המשרה החלופית שהוצעה למערערת אינה עולה בקנה אחד עם דרישות הדין מאחר שהתנאים שהוצעו במסגרתה נופלים מאלה בהם הועסקה המערערת בשנת הלימודים שחלפה. משכך, דחייתה של ההצעה על ידי המערערת לא תיחשב לה כהתפטרות... משכך, הצעת העבודה החלופית יכולה להחשב כהצעת עבודה חדשה שסירוב לה אין בו כדי לאיין את מעשה הפיטורים. שאם לא נאמר כן נמצא מחטיאים את כוונת המחוקק והופכים את הקערה על-פיה. לשון אחרת, מעסיקים המפטורים עובדים עלולים לנסות לצאת ידי חובתם

להעניק לעובדים המפוטרים את זכויותיהם בדין על ידי מתן הצעות עבודה חילופיות, הנופלות בתנאיהם מאלה בהן עבדו טרם הפיטורים, ולטעון שסירוב להן מהווה התפטרות".

מן הכלל אל הפרט

13. במקרה דנן, התובעת הבהירה כי מקום העבודה, קרי: תחנת הדלק הטורים, היה משמעותי עבורה, שכן אביה ניהל את התחנה שנים רבות, ולאחר מכן, עם סיום שירותה הצבאי החלה לעבוד בתחנה זו, ובמהלך השנים טיפחה אותה והגדילה את היקפה.
14. התובעת עבדה בתחנה במשך 14 שנים רצופות וניהלה אותה אף מתחילת עבודתה בנתבעת ומבחינתה העברתה לניהול תחנה אחרת היוותה פגיעה קשה. בפרט עת לא הוצג פגם של ממש או בכלל בעבודתה.
15. התחנה אליה הועברה התובעת, היתה תחנה קטנה באופן משמעותי והיקף פעילותה אינו משתווה לתחנת הטורים. כך לדוג' דברי התובעת:

"הבונוסים שם שונים, מן הסתם בגלל הקף המכירות שהוא יותר קטן, שם יש 3 עובדים ובטורים יש 12.

ש. גם שם יש תחנת מנטה.

ת. זה מצחיק. היית בתחנת תלפיות מזרח, שני אנשים יכולים לעמוד בחנות שלישי לא נכנס, בטורים זה חנות גדולה מרווחת. עם היקפי מכירות שונים, עשיה שונה, אפילו לתחנת הדלק עצמה רכב גדול לא יכול להיכנס מרוב שהיא צרה וברחוב שכונתי" (ההדגשה שלי ש.ש.).

מר יוסף עטרי מסר בעניין זה בעדותו:

"תחנת הטורים נמצאת במיקום מרכזי, ניתן להכניס אוטובוסים ומשאית שלתלפיות לא ניתן להכניס כאלה רכבים גדולים, גיוס לקוחות יותר קשה. גם בגלל מיקום התחנה וגם בגלל אופי התחנה והגישה אליה".

בתצהירו מסר מר עטרי כי בתחילת דרכו כמנהל בנתבעת, ניהל את תחנת תלפיות "ואני יכול לומר שהאופי של תחנת תלפיות לא מתאים להדס כמנהלת. אין גיוסי לקוחות גדולים, זו תחנה שמתנהלת באופן שוטף וכל הנושא התפעולי מאוד שגרתי, אין הרבה מה לעשות שם. יש שם בסך הכול שלשה עובדים, בכל משמרת עובד אחת, לעומת 12-15 עובדים בטורים. מבחינת הבונוסים שם אלו בונוסים מאוד נמוכים, מתחם קטן, חנות שעובדת פחות. זו תחנה קטנה, שבדרך כלל מציבים בה מנהלים לפי עזיבה, או מנהלים שמתחילים את העבודה, משתפשים ועוברים הלאה – כמו ששמו אותי" (ההדגשה שלי ש.ש.).

ברור כי תחנת תלפיות אינה דומה או מתאימה בהיקפה לתחנת הטורים ממנה הועברה התובעת.

16. הגב' אורית ניסתה לצמצם ולטשטש את הפער בין התחנות, אולם גם מדבריה ניכר הפער המשמעותי בין התחנות:

”ש. את כותבת בפרו' שתחנות הדלק של הטורים ותלפיות הן באותו היקף. למה כותבת כך?”

ת. מדובר בהיקף שכר, אני לא מדברת על היקף מכירות. זה אותו תפקיד. אין דבר שהוא שונה, כל מנהל תחנה בא בבוקר סופר את הכסף מסדר מה שצריך, עושה אותם דברים.

ש. כמה עובדים היו בתלפיות.

ש. שלושה עובדים.

ש. כמה בטורים.

ת. חמש ביום.

ש. אם אומר שבטורים עבדו 14 עובדים.

ת. 14 עובדים לא עובדים באותו יום. הם יכולים לעבוד עובד בשבוע.

ש. בתלפיות זה באותה משמרת?

ת. לא. ביום. סה"כ עובדים באותה תקופה יש סטודנטים, יש חיילים, יכול להיות שכמות העובדים הייתה 10.

ש. באופן כללי בתלפיות ובטורים היה באותה תקופה אותו מס' עובדים.

ת. לא אותו מס' עובדים. אך לא כל העובדים שמשו עבודה רציפה.

ש. באותה תקופה בהטורים היו יותר עובדים מאשר בתלפיות.

ת. מבחינת כמות או עבודה? כללית נראה לי שכן.

ש. נכון לומר שתחנת הטורים בציר מרכזי.

ת. כן. בציר מרכזי שהיום חסום על ידי הרכבת. גם אז הייתה בעיה.

ש. בתלפיות זו תחנה שכונתית.

ת. נכון.

ש. נכון שהטורים מייצרת יותר מחזור של עבודה, ותלפיות תחנה שכונתית יותר קטנה.

ת. כן, זה אופי של תחנה אחת וזה אופי של תחנה אחרת.

ש. מפנה לאותם נספחים של מכירות דלקים, שערי ירושלים – מכרה 175.9, תלפיות מכרה 102. כמה אחוזים זה בערך יותר.

ת. לא יודעת.

ש. מציגה את דוח הסולר, שערי ירושלים מוכרת 73,000 ליטר לעומת 3,000,

- ת. מה את מראה לי. זה אותו היקף עבודה.
- ש. כשאת התכוננת לדיון היום וכשאת נתת את התצהיר את בדקת כמה מכירות היו לתלפיות ולטורים.
- ת. כן. אבל התמריצים משתנים, מה שדלק מחליטים כל שנה הם יכולים להחליף איך אנו מתוגמלים.
- ש. האם את יכולה להציב מנהל שינהל גם את הטורים וגם עוד תחנה.
- ת. כן.
- ש. יש לך מנהל כזה.
- ת. כן. זה קורה.
- ש. מי מנהל שני תחנות באותה תקופה.
- ת. לא זוכרת. יש לי באזור מנהלים שמנהלים שתי תחנות בסדר גודל של הטורים.
- ש. באותה תקופה לא הצמדת מנהל לשתי תחנות.
- ת. אולי לא היה צורך באותה תקופה. זה תלוי בצורך.
- ש. מנהל תלפיות מזרח יכול לנהל גם אותה וגם עוד תחנה.
- ת. כן.
- ש. הדס עבדה חמש שעות ביום ואת אומרת שאי אפשר לתפקד ואת אומרת שאת הטורים אפשר לנהל עוד תחנה וגם את הטורים.
- ת. תלוי איך המנהל מתפקד.
- ש. חמש שעות של הדס לא נראה וצריך שני מנהלים לטורים.
- ת. אם מנהל הטורים יכול לנהל עוד תחנה אשיג לו עזרה וינהל עוד תחנה.
- ש. מוסטפה שניהל את תחנת תלפיות מזרח ניהל עוד תחנה. כי היא קטנה.
- ת. כן.
- ש. נכון שזה בגלל שתלפיות מזרח היא קטנה עם הקפי פעילות נמוכים ואין בעיה לנהל לצידה עוד תחנה.
- ת. זה תלוי בצורך שלי באזור.
- (ההדגשה שלי ש.ש.).

חרף נסיונה של אורית, עדת הנתבעת לטשטש את ההבדלים, הובהר בעדותה באופן מובהק ההבדל בין תחנת הטורים לתחנת תלפיות כמעט בכל נושא: היקף מכירות, מספר עובדים, מיקום, מגבלות כניסת רכב, וכד'. עדותה אישרה לחלוטין את טענות התובעת העובדתיות לגבי ההבדלים בין התחנות.

17. מר הילר מסר בעדותו :

”ש. איך חנויות המנטה של הטורים לעומת תלפיות בנושא הגודל.

ת. פיזית שתיהן קטנות אך הטורים יותר גדולה. שתיהן נכנסות לאותה מדרגת תחשיב בונוס.

ש. למה כתבתם בפרו' השיחה עם הדס, ת/1 שהעבודה בטורים ובתלפיות מזרח זה עבודה באותו היקף.

ת. כן. זה באותו היקף. מנהל תחנת דלק, לנהל חנות נוחות של עשר מ"ר ומאתיים מ"ר, או 100 אלף שקל או 300 אלף שקל, זה אותו דבר, זה אותם חמישים ספקים אך מזמינים פחות סחורה”.

חרף עדותו המגמתית לא הכחיש שהטורים יותר גדולה, ושבקטנה מזמינים פחות סחורה.

18. הגם שבתחילה הגב' אורית טענה כי ניתן לנהל תחנה נוספת במקביל לניהול תחנת הטורים, לאחר מכן הבהירה כי אם יעלה צורך כזה "אשיג לו עזרה וינהל עוד תחנה" וזאת בניגוד לתחנת תלפיות מזרח, אשר מוסטפה מנהלה, ניהל במקביל לה תחנה נוספת, ללא עזרה. גם לדברי מר הילר לפיהם לכאורה מדובר בתחנות דומות, חנות המנטה בתלפיות מזרח קטנה והיקף העבודה מצומצם יותר.

19. הוכח כי עם שובה של התובעת מחופשת הלידה, הנתבעת העבירה את התובעת מניהול תחנה גדולה עם היקף מכירות גדול, שאותה ניהלה במשך 14 שנים, לניהול תחנה קטנה יותר משמעותית. גרסת הנתבעת לתחנות דומות בינוניות הופרכה בעדויות עדי הנתבעת. דהיינו הנתבעת חרגה מהקבוע בפסיקה לעיל ביחס להחזרת עובדת לאחר חופשת הלידה לאותה עבודה ולא עמדה במבחני הפסיקה אותם ציינו בפרק הפך הנורמטיבי.

20. אין מחלוקת כי הנתבעת לא התייעצה עם התובעת או שאלה לעמדתה ביחס להחלטה, אלא הודיעה לתובעת על ההחלטה, כמעשה עשוי, מבלי שניתנה כל אפשרות לשינויה.

21. עדי הנתבעת נשאלו בדבר הסיבה להחלטה על המעבר.

הגב' אורית מסרה בעדותה :

ש. מה קרה בחופשת הלידה שהדס לא חוזרת לטורים.

ת. בזמן חופשת לידה החליפו אותה דודו במתחם, המתחם תפקד לשביעות רצוני. כלומר עמד ביעדים, מבחינת שירות לקוחות ניקיון, היה נראה כמו שצריך.

ש. כל ענייני הניקיון סודרו.

ת. לא רק ניקיון. הרבה מעבר, טפול בעובדים, הכל

ש. הכל היה יותר טוב מהדס.

ת. לא אמרתי יותר טוב מהדס, אמרתי לשביעות רצוני.

ש. הסיבה שאת החלטת שהדס עוברת זה שהיית יותר מרוצה מדודו.**ת בתחנת הטורים, כן."**

22. מר הילר הוסיף:

"ש. דודו היה יותר טוב מהדס.

ת. אני יכול לומר שהוא היה בגרף של עליה והדס הייתה בגרף של ירידה, מבחינת תפקוד.

ש. למרות שכל הערות על התפקוד היה בסוף ההיריון כשהיא הייתה חולה.

ת. נהלתי אותה חצי שנה...

ש. התוצאות העסקיות מראות שהדס הייתה מנהלת טובה, המחליף לא יותר טוב ממנה, אך החלטת שהדס צריכה לזוז.

ת. **אני לא מכיר את הדס 14 שנה, אלא שמונה חודשים שנהלתי אותה לפני כן ולפי זה בחנתי את העניין**". (דגש שלי ש.ש.)

מעדות מר הילר עולה כי במחי יד נמחקו כלא היו 14 שנה. התעלמו מהם לנוכח 8 חודשים אחרונים בהם היתה בהריון.

23. התנהלות הנתבעת כאמור, לפיה התובעת לא הושבה לתפקידה קודם ללידה, אך ורק בשל שביעות רצון ממחליפה, הצעיר ממנה, בחופשת הלידה, נוגדת את [חוק עבודת נשים](#) ומטרותיו ומהווה פגיעה באפשרות התובעת לשוב ולהשתלב בעבודתה, ולהוכיח את עצמה כדברי הפסיקה, כפי שהיה עובר להיריון והלידה, ואולי אף יותר טוב.

24. בשונה מעובד היוצא לחו"ל או נוטל חופשה ממושכת, על עובדת היוצאת לחופשת לידה לדעת כי מקומה ותפקידה **שמורים לה** בחזרתה מחופשת הלידה, וכי גם אם מעסיקה יהא מרוצה מהעובד המחליף, תינתן לה האפשרות לשוב למקום העבודה למשך 60 יום לפחות, בהם תוכל לשוב ולהשתלב בעבודה ולהוכיח עצמה.

25. נוכח האמור, אי השבת התובעת לאותו מקום עבודה ולאותו תפקיד בו עבדה התובעת קודם ללידה, קרי: מנהלת תחנת הטורים, מבלי שניתנה לה אפשרות להשמיע עמדתה ביחס להחלטה ואיוש משרתה על ידי מחליפה בתקופת חופשת הלידה באופן קבוע, **מהווים פיטורים שלא כדין**, ובניגוד [לסעיף 9 לחוק עבודת נשים](#), ולפיכך זכאית התובעת לפיצוי בגין הפיטורים. זאת אף אם הייתה תחנה חלופית.

26. אשר לגובה הפיצוי בגין פיטוריה בניגוד [לחוק עבודת נשים](#), מצאנו לנכון, על פי הפסיקה, להעמידו על 6 חודשי שכר, לפי שכרה האחרון אצל הנתבעת, קרי: 40,200 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום הפסקת עבודתה בפועל ועד לתשלום.

האם הפרה הנתבעת את חוק שוויון הזדמנות בעבודה**הפן הנורמטיבי**

27. סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח 1988 (להלן: חוק שוויון הזדמנויות) קובע:

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

- (1) קבלה לעבודה;
- (2) תנאי עבודה;
- (3) קידום בעבודה;
- (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
- (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

28. בסעיף 9(א)2 לחוק שוויון ההזדמנויות נקבע נטל ההוכחה:

"(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –

- (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;
- (2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."

29. מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על המעביד. לענין פיטורים, על העובד להוכיח בשלב הראשון כי לא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. המחוקק נתן את דעתו לקושי בהוכחת טענת ההפליה, ולכן אין הוא מטיל חובה על העובד להוכיח פוזיטיבית את טענת ההפליה, אלא נקבע כי על העובד להוכיח כי לא היתה קיימת עילה ברורה לפיטוריו על פי התנהגותו או מעשיו, ולאחר מכן עובר הנטל על כתפי המעביד. בשלב הראשוני, על העובד להביא ראשית ראיה בלבד. לאחר שעמד העובד בנטל זה, והציג ראשית ראיה לקיומה של עילה לכאורה לפיטורים מחמת הפליה אסורה, עובר הנטל על

כתפי המעביד לסתור את טענות העובד ולהוכיח כי לא פעל מתוך הפליה אסורה על פי עילות ההפליה המנויות [בסעיף 2](#) לחוק שוויון ההזדמנויות. על מנת לבסס את אחריותו של המעביד ולהקים עילה לפיצוי על פי החוק, די שהעובד עמד בנטל ההוכחה על פי [סעיף 9](#) והוכיח כי אחת מהעילות לפיטורים היתה הפליה בניגוד להוראות חוק שוויון ההזדמנויות. גם אם היתה הצדקה עניינית כלשהי לפיטוריו של העובד, [ואחד](#) השיקולים שלקח המעביד בחשבון במסגרת מכלול השיקולים המלא היה שיקול פסול שמבוסס על הפליה אסורה, יש בכך משום הפרה של חוק שוויון ההזדמנויות המקימה זכות לפיצוי עבור העובד. עצם ההפליה הפסולה היא התנהגות לא ראויה. עוד נקבע כי המבחן לבחינת התנהגות המעביד, אם מפלה ופסולה היא אם לאו, הנו [מבחן אובייקטיבי](#), ואין רלוונטיות לשאלה האם המעביד התכוון להפלות או לא, זאת אף אם כוונתו הייתה טובה ([עע \(ארצי\) 627/06 אורלי מורי נ' מ.ד.פ ילו בע"מ; דב"ע נו/3-129 שרון פלוטקין ואח' נ' אחים אייזנברג בע"מ](#) [פורסם בבנו]).

מהכלל אל הפרט

ביחס לתקופת ההיריון (תנאי העבודה):

30. הוכח כי בתקופת ההיריון הנתבעת התנהלה כלפי התובעת באופן מפלה, והנתבעת לא עמדה בנטל המוטל עליה להוכיח כי לא הפלתה לרעה את התובעת בשל הריונה, כפי שיבואר מטה.
31. בשלהי הריונה, הגישה התובעת אישור רפואי מיום 15.8.11 לפיו "בשל סיבוכי היריון מומלצת עבודה עד 5 ש' ביממה".
32. הנתבעת אפשרה לתובעת לעבוד בהתאם לאישור הרפואי ולא פגעה בשכרה או בזכויותיה, אולם הכניסה עובד נוסף, דודו, שהיה מיועד כבר באותו מועד, במהלך ההיריון להחליף את התובעת בתקופת חופשת הלידה.
33. בניגוד לטענת הנתבעת לפיה מדובר בעובד שכל תפקידו היה לסייע לתובעת, ממייל ששלח מר קובי הילר לתובעת ביום 27.9.11 עולה כי מדובר ב"[מנהל נוסף](#)". באותו מייל ציין מר הילר כי "בשום שלב בשיחה איתי ובשיחה שהיתה לך עם אלי לזר ופזית, לא נאמר לך שהסמכויות שלך בתור מנהלת נלקחו! מעבר לכך הובהר לך שאת מנהלת מהמניין ובסה"כ את מקבלת תגבור [ממנהל נוסף](#) מכיוון שכיום יש לך אישור רפואי לעבוד 5 שעות ביום והצרכים של התחנה דורשים הרבה יותר. להזכירך הזכות לבונוסים עבור ניהול התחנה נזקפים לזכותך אז מן הסתם התוקף לכך הוא גם לגבי החובות כלפי התחנה! משום מה איני מבין את גישתך לנושא". נוסח המייל מצביע על כך שהתובעת התריעה על נטילת סמכויותיה כבר במהלך ההיריון ושאכן נכנס "מנהל נוסף".
34. הנתבעת הבהירה כי דודו לא קיבל בונוסים במשך אותה תקופה, וכי במידה והתובעת היתה עומדת ביעדים שהוצבו, הרי שהיתה זכאית לבונוסים, כך ששכרה וזכויותיה נשמרו. בונוסים אינם חזות הכל בניהול תחנה. הניהול עצמו בשוטף הוא בעל משמעות לא פחותה.

35. התובעת טענה כי נשללו ממנה בונוסים בחודשים ספטמבר-אוקטובר. הנתבעת הבהירה כי למנהל אין זכאות אוטומטית לקבל בונוסים, אלא הזכאות נגזרת כתוצאה מעמידה ביעדים, לא ניתנה כל הוראה לפגוע בזכאות התובעת לבונוסים ומכל מקום המנהל הנוסף לא היה זכאי באותם חודשים לקבל בונוסים, בשל היותו חדש. התובעת לא הוכיחה כי עמדה ביעדי המכירות שהוצבו וייתכן כי לא קיבלה בונוסים בשל אי עמידה ביעדים שנקבעו. יחד עם זאת, הגם שהתובעת לא הוכיחה פגיעה בשכרה או בזכויותיה הכספיות, ברי כי מעמדה כמנהלת נפגע. הנתבעת מנגד אף היא לא הוכיחה אי עמידה ביעדים בגינם לא נתנה בונוסים.

36. בתאריך 27.9.11 השיבה התובעת למייל של מר קובי הילר, לפיו התבקשה להבהיר חוסרים בקופה. התובעת ציינה "כפי הידוע לך בתאריך 26.8 נלקחו ממני כל הסמכויות בתור מנהלת התחנה בכל התחומים: מול ספקים לקוחות עובדים וכו'. עקב כך כל חוסר שאני מצאתי בקופה דווח בזמן אמת ומיידית לדודו מנהל התחנה המחליף והוא טיפל מול העובדים" (דגש שלי ש.ש.). מייל זה מצביע כי בזמן אמת כך התנהלו הדברים.

37. הוכח שמאותו מועד בו נכנס העובד לכאורה לסייע לפני חופשת הלידה, למעשה התנהג העובד הנוסף כמנהל התחנה, ולא התובעת. וכעולה מעדות התובעת, אשר לא נסתרה, התובעת אף התלוונה בעניין זה לכוח אדם.

38. תימוכין לגרסת התובעת ניתן למצוא בעדות הגב' אורית ביחס לפגישה שערכה עם התובעת בבית קפה, קודם ללידה ולפיה כבר קודם ללידה לא היתה לנתבעת כוונה להשיב את התובעת לניהול תחנת הטורים ואולי אף לא בכלל:

"ש. בשיחה הזאת רצית להרגיע את הדס שתחזור להיות מנהלת הטורים אחרי חופשת הלידה?"

ת. כן, לקחתי את הדס כי רציתי שתחזור להיות מנהלת, לא בטורים, או במקום אחר... (עמי שוי' ההדגשה שלי, ש.ש.).

39. התנהלות הנתבעת כלפי התובעת, כבר במהלך בתקופת ההיריון, היתה התנהגות מפלה על רקע ההיריון, בניגוד [לסעיף 2\(2\)](#) לחוק שוויון ההזדמנויות, שכן הנתבעת הביאה מנהל נוסף, בפועל הוא זה שניהל את התחנה עוד בטרם יצאה התובעת לחופשת הלידה והנתבעת כבר החליטה עוד לפני הלידה שלא להשיב את התובעת לעבודה בהטורים לאחר חופשת הלידה.

40. מעדויות מר הילר והגב' אורית, החשיבה המחודשת ביחס לניהול תחנת הטורים על ידי התובעת נבעה כבר בזמן ההיריון, אך ורק בשל ההיריון ויצאתה לחופשת לידה, ומשכך מדובר בהפליה אסורה. הפליה בתנאי העבודה- הגבלת יכולתה לנהל, נטילת סמכויותיה וכד'.

התנהלות הנתבעת לאחר הלידה (הפיטורים):

41. כאמור לעיל, ביחס להפליה בפיטורים, על התובעת להביא ראשית ראיה לכך שלא היתה קיימת עילה ברורה לפיטוריה על פי התנהגותה או מעשיה. התובעת הוכיחה שהיתה עובדת טובה ומוערכת וכי לא נפל כל פגם בהתנהלותה בתחנת הטורים. הכל כמפורט מטה.

42. מר יוסף עטרי, מנהל תחנה בנתבעת מסר בעדותו כי התובעת היתה **מנהלת מצוינת**, סייעה לו לגייס לקוחות לתחנה שניהל, והנתבעת היתה נעזרת בתובעת לצורך גיוס לקוחות בכל תחנה חדשה שעברה לניהול הנתבעת (עמ' 5 שוי 18-11).
43. לא היתה מחלוקת כי עד לחודש אוגוסט, עת היתה התובעת בחודשים האחרונים להריונה, התובעת **עמדה ביעדים** שהוצבו לה, ו**קיבלה בונוסים** בגין כך.
44. התובעת הוכיחה כי **היקף המכירות** בתקופת עבודתה, עלה על היקף המכירות בתקופת עבודתו של דודו, המנהל המחליף. מר הילר אישר את הנתונים שהוצגו בפניו בישיבת ההוכחות:

"כלומר הנתון הזה של מכירות דלקים עד 27.3 בו בנזין תחנת שערי ירושלים 186 אלף ליטר הדס השיגה, 175.9 השיג דודו.

ת נראה לי שאת לא יודעת להסתכל על הדוח. אני רוצה לראות. אילו דלקים מדובר? אני לא מכיר את הדוח הזה, עם דלקן בלי דלקן?

ש. אני רואה מספרים.

ת. זניח לחלוטין.

ש. סולר שערי ירושלים בתקופת דודו 73.1 אלף ליטר, בתקופת הדס 111 אלף ליטר. זה גם זניח?

ת. איפה כתוב? איזה חודש זה? הדוח נכון, המספרים כנראה נכונים.

ש. איך יכול להיות שיש פער כזה גדול,

ת פער גדול, עשרת אלפים ליטר מתוך מאתיים אלף ליטר זה לא הרבה. הדוח שאת מראה לי לא כתוב עליו תאריכים, לא כתוב על הדוח שהראית לי תאריך. המספרים מן הסתם נכונים. המדיניות של הסולר לא קשורה למנהלי התחנה אם מחליטים לתת הנחת סולר גדולה, מנהל התחנה באופן אוטומט מגיע מוניות והסעים, אם מחליטים בתחנה מסוימת לא לתת הנחה אז המכירות פחות.

ש. התוצאות העסקיות מראות שהדס הייתה מנהלת טובה, המחליף לא יותר טוב ממנה, אך החלטת שהדס צריכה לזוז.

ת. אני לא מכיר את הדס 14 שנה, אלא שמונה חודשים שנהלתי אותה לפני כן ולפי זה בחנתי את העניין".

בעדותו מאשר את הנתונים ולא חולק עליהם, רק על הפרשנות שלהם. מכל מקום התובעת הוכיחה כי הביאה תוצאות עדיפות על המנהל האחר והנתבעת לא סתרה נתונה.

45. מר קובי הילר, מנהל המרחב, העיד כי החל בתפקידו כחצי שנה קודם יציאת התובעת לחופשת הלידה, כלומר בעת שהתובעת היתה בהיריון, וכי ההחלטה להעביר את התובעת מניהול תחנת הטורים, אותה ניהלה כאמור במשך 14 שנים, לתחנה אחרת, התקבלה על

סמך התרשמותו מאופן ניהול התחנה על ידי התובעת בעת עבודתם המשותפת: **"הדס לא התנהלה בתחנת הטורים כמו שאני ציפיתי שצריך לנהל אותה"** (עמ' 33 ו' 11) קרי: בשל התנהלות התובעת בתקופת ההיריון ובה בלבד.

46. מר הילר נשאל מה לא היה בסדר בתפקודה של התובעת, והשיב באופן כללי: **"עבודה לא לפי נהלים, חוסרים של כספים, ניהול עובדים"**. מר הילר לא פרט מעבר לכך ולא נתן דוגמאות, ולא בכדי. כל טענותיו נטענו בעלמא ולא הוכחו.

47. בתאריך 10.8.11 (כחודשיים טרם הלידה) מר הילר שלח לתובעת מייל לפיו **"נראות התחנה והחנות מתחת לכל ביקורת. הדס ישנה תחושה שאין מוביל דרך במתחם וכל אחד עושה כראות עיניו... יש לקבוע מדיניות ודרך ברורה לעובדים בכדי שלא נתבייש בתחנה שנמצאת תחת ניהולנו..."**.

48. התובעת השיבה מייד במייל מפורט מיום 15.8.11, בו התייחסה לטענותיו והבהירה כי ביקורו בתחנה היה ביום בו היתה בחופשת מחלה, הניקיון והתחזוקה של המתחם מעולם לא עלה קודם לכן בביקוריו או במשך 12 שנים שהתחנה בניהולה, ציוני הלקוח הסמוי לא ירדו מ-80 ותלונות לקוחות בודדות (ב12 שנים) ב-99% מהמקרים נסבו על בעיות טכניות ולא על שירות, ניקיון וכו'. התובעת ענתה במפורט לגופם של הטענות ולסיוס ציינה: **"כל הליקויים שהעלית והיו לי את הכלים לטפל בהם טופלו מיידית. מעבר לכך אחזור ואומר כי אני מנהלת את המתחם מעל 12 שנים ביד רמה ויש בחלקי הצלחות רבות – הן מבחינת יחסי אנוש, הן בתוצאות העסקיות והן ברווחיות ובגיוס הלקוחות. אם לדעתך אין יד מכוונת בתחנה למרות שתקופה רבה וארוכה הייתה ותעיד על כך תחלופת העובדים הנמוכה (עובדים עבדו כאן שנים) והתוצאות העסקיות של המתחם, וכל המדדים לבדיקת שירות שנעשו במתחם. הייתי שמחה להיפגש אתך ולבחון ולנתח ביחד מהם הגורמים לכך"** (דגש שלי ש.ש.) בכך הוכיחה נטילת אחריות, ביצוע תיקון ורצון ללמוד ולהשתפר, כראוי למנהל ואף בקשה פגישה.

49. חרף רצונה הטוב והשתדלותה, מכתבה של התובעת, נותר ללא מענה, כללי! ואיך זיל גמור.

50. מהתכתבויות מייל נוספות שהגישה התובעת עולה כי התובעת התריעה על בעיות בזמן אמת, כגון חוסרים, הזמנת ציוד חסר, בירור טענות עובדים ביחס לזכויותיהם ועוד. חלק מהטענות כלפיה במייל מתאריך 10.8.11, הועלו על ידי התובעת עצמה קודם לכן, ולא היו בסמכותה לטפל כלל. התובעת התריעה על בעיות הקיימות בזמן אמת וביקשה עזרת הממונים עליה. מעבר לכך, התובעת הביעה נכונות לתקן את כל הדרוש תיקון, ואף שלחה מיילים לממונים עליה, בעקבות ההערות שקיבלה (כך מייל לאורית ביחס לקיר המלוחים), הנתבעת לא הוכיחה כי נפל פגם בהתנהלותה, לא מקצועית ולא בדרך ניהול תחנת הטורים. ההיפך, התובעת הוכיחה אחריות בניהול ובדיווח.

51. הגב' אורית טענה בעדותה כי היו אי סדרים גם לפני המכתב מיום 10.8, אך אין בידה כל ראיה לכך, וכזו לא הוצגה לנו. משכך מדובר בטענה בעלמא.

52. בסתירה לאמור בעדות אורית, נשאל מר הילר ומסר בעדותו:

”ש. לפני אותו מייל עם תמונות לא היו הערות שלך אליה על תפקוד.

ת לא זוכר לומר.

ש. כשהדס כתבה זו פעם ראשונה שאתם מעירים לי הערות על ניקיון. לא אמרת שזה פעם שנייה.

ת אם כתוב יכול להיות שזו פעם ראשונה” (דגש שלי ש.ש.)

טענת התובעת על 12 שנות ניהול תקינות, אוששה בעדותו.

53. מר הילר גם לא הכחיש כי אמר לתובעת שהסיבה להעברתה הנה כי בתחנת הטורים ”נושב

דס צעיר”:

”ש. נכון ששאלה אותך למה מעבירים אותי אתה אמרת שבטורים נושב דס צעיר. למה אתה התכוונת.

ת. למה שאמרתי לפני כמה דקות. מישהו שנמצא בגרף עליה. יכול להיות שאמרתי לה. זה משפט שמתאים לי”

משמעות הדברים, שאישר אמירתם, כשלעצמה היא אפליה מטעמי גיל.

54. עוד מסר מר הילר כי הסיבה להעברת התובעת לניהול סניף תלפיות מזרח היתה:

”ש. דודו היה יותר טוב מהדס.

ת. אני יכול לומר שהוא היה בגרף של עליה והדס הייתה בגרף של ירידה, מבחינת תפקוד.

ש. למרות שכל הערות על התפקוד היה בסוף ההיריון כשהיא הייתה חולה.

ת. ניהלתי אותה חצי שנה...

ש. התוצאות העסקיות מראות שהדס הייתה מנהלת טובה, המחליף לא יותר טוב ממנה, אך החלטת שהדס צריכה לזוז.

ת. אני לא מכיר את הדס 14 שנה, אלא שמונה חודשים שנהלתי אותה לפני כן ולפי זה בחנתי את העניין.

ש. הסיפור של הניקיון התעורר כשהדס לא הייתה. היא הציעה לעשות פגישה. למה לא נתת לה צאנס אחרי ההיריון. שאם לא תצליח תזיז אותה. למה הזזת אותה משם.

ת. כך החלטנו עם מנהלת האזור שניהלה אותה. במשך התקופה שהיו ביחד ראתה עוד תקלות. את מבינה שלא בגלל לכלוך בתחנה בסופו של יום אנו מעבירים מנהל תחנה מפה לשם” (דגש שלי ש.ש.)

ברור מעדותו כי ההחלטה נפלה כי דודו ”היה בגרף עליה”, אף שעניין זה נסתר בנתוני התובעת שלא נבדקו כלל ע”י מר הילר. לתובעת לא היה סיכוי לשנות את דעת מר הילר, בין כה לא ניתנה לה הזדמנות לשנות דעתו.

55. כאמור, תחנת תלפיות מזרח אליה הועברה התובעת הנה תחנה קטנה יותר, ללא לקוחות עסקיים, היקף המכירות בה קטן יותר, חנות המנטה קטנה יותר, בשל גודלה כלי רכב גדולים אינם יכולים לתדלק בה, מספר העובדים קטן באופן משמעותי, התחנה ממוקמת במקום שכונתי ופחות מרכזי ומשכך האפשרויות להגדלת הרווחים או הלקוחות או הבונוסים כמעט אינן קיימות.

56. על אף האמור, מר הילר טען כי שתי התחנות מוגדרות "בינוניות", ומשכך עולה התמיהה מדוע הועברה התובעת מתפקידה, שכן אם לא ניהלה טוב תחנה אחת "בינונית", מדוע שתנהל תחנה דומה באופן טוב יותר? עדותו לא היתה קוהרנטית ולא התיישבה עם העובדות שהוצגו.

57. בנוסף לכל האמור לעיל אירע אירוע נוסף מהותי.

58. יום לאחר שובה של התובעת מחופשת הלידה, קרי: בתאריך 23.4.12 התקיימה הדרכת ניהול מלאי למנהלי הנתבעת בנתניה. למייל ההזמנה להדרכה, מיום 19.4.12, קרי: יום לאחר ההודעה לתובעת כי לא תשוב לנהל את תחנת הטורים, צורפה טבלה ובה שמות המנהלים ומועדי ההדרכה. הגם שבטבלה זו נכללו מנהלות שהיו באותה עת בחופשת לידה, שמה של התובעת לא נכלל ברשימה.

59. הגב' אורית הבהירה כי התובעת לא נכללה ברשימה כיוון שבאותו מועד התובעת כבר לא הייתה מנהלת של תחנת הטורים, אך טרם החלה לנהל את תחנת תלפיות מזרח, ומשכך התובעת הועברה מתפקידה עוד קודם לסיום חופשת הלידה. הועברה מבלי שיודעה על כך, תוך התנהלות מזלזלת בכבודה אל מול עמיתה לעבודה וזלזול בזכויותיה.

60. הוכח כי התובעת הופלתה לרעה הן בתנאי העבודה, בתקופה שקדמה ללידה והן בהתנהגות הנתבעת במהלך חופשת הלידה טרם חזרתה ומייד בחזרתה כששמה הושמט מרשימת המנהלים. בכך יש לראות התנהגות המצביעה על פיטוריה, על פי החוק והפסיקה לעיל, על ידי העברתה מניהול תחנת הטורים לתחנת תלפיות מזרח, עם שובה לעבודה מחופשת הלידה, וזאת בגין ההיריון והלידה. הפליה אסורה גם בהעברה עצמה וגם בתוצאה.

61. אשר על כן, התנהלות זו מצדיקה על פי כללי הפסיקה כי הנתבעת תפצה את התובעת בגין ההפליה האסורה לפי חוק שוויון הזדמנות בעבודה בסך של 50,000 ₪.

האם מדובר היה בהרעת תנאים חד צדדית ללא שימוע

62. התובעת טענה כי העברתה מתחנת הטורים לתחנת תלפיות מזרח היוותה הרעת תנאים חד צדדית, שהתקבלה ללא שימוע.

63. הנתבעת טענה כי ההחלטה להעביר את התובעת לנהל תחנה אחרת באותה עיר, באותו שכר ובתפקיד ניהולי, הנה חלק מהפרוגרטיבה הניהולית שלה, כדברי כב' סגנית הנשיא השופטת אלישבע ברק בעע [326/03](#) מדינת ישראל נ' ילנה צ'פקוב [פורסם בבנו]: "הזכות לעבוד היא

גם הזכות שעובד לא יופלה לרעה במקום עבודתו. מול זכות זו, ניצבת זכותו של המנהל לנהל את מפעלו בדרך הטובה ביותר, תוך קידום המפעל".

64. לטענת הנתבעת, משלא נפגעה משכורתה ומשרתה של התובעת באופן מהותי וחד צדדי, לא מדובר בהרעת תנאים והחוק אינו אוסר שינוי בתפקיד של עובדת השבה מחופשת לידה, באבחנה משינוי בהיקף העסקה או תנאי השכר.

65. בהתאם להלכה הפסוקה, זכות השימוע חלה גם במקרה של החלטה על העברה ממקום עבודה אחד למקום עבודה אחר שיש עמה אפשרות ממשית של פגיעה בתנאי עבודתו של העובד או במעמדו:

"המסקנה איפוא היא שחובת קיומם של עיקרי הצדק הטבעי, לרבות מתן זכות נאותה לעובד להשמיע את טענותיו, קיימת אף במקרה שהחלטה הנשקלת אינה של פיטורים, אלא של העברה מתפקיד לתפקיד. כך חייבת הנתבעת לנהוג (דב"ע נב/3-15 שבילי - מדינת ישראל, משרד הבטחון [פורסם בנבו]).

66. בע"ע 1159/01 ד"ר אבנר כרמי נ' מ.י. מנהל המחקר החקלאי [פורסם בנבו] נקבע:
 "...פרוגטיבה ניהולית אינה פרוצה לכל רוח ולא תהא נתונה לגחמה של המנהל. החלטה ניהולית לעולם תהא כפופה לדרישת הסבירות, המידתיות, תום הלב וההגינות. לא במחי יד יועבר אדם מתפקידו, גם אם לא היה לו התפקיד לקניין לצמיתות. בתוך כך, מן הדין הוא ליתן למי שמתכוונים להעבירו מן התפקיד את זכות הטיעון ואת האפשרות לשכנע את המנהל בהתאמתו לתפקיד ובמתן הזדמנות הולמת להוכיח התאמתו זו" (ההדגשה שלי ש.ש.).

67. התנהלות הנתבעת כלפי התובעת הן בעת ההיריון, והן עם שובה מחופשת הלידה, מהווה הרעת תנאים, כפי שיפורט לקמן.

א. הנתבעת הכניסה מנהל חדש עוד בטרם יצאה התובעת לחופשת הלידה, ובכך פגעה במעמדה של התובעת.

ב. שמה של התובעת הושמט מרשימת המנהלים שנשלחה בעניין ההשתלמות, עוד קודם לשובה של התובעת מחופשת הלידה. לא היתה לכך כל הצדקה גם על פי גרסת הנתבעת. ניתן היה לרשום שמה כמנהלת תלפיות לו היתה הנתבעת מתכוונת לכך בתום לב. העדר הרישום מדבר בעד עצמו.

ג. התובעת הועברה לניהול סניף אחר, קטן יותר משמעותית בכל היבט, ללא הסכמתה, מבלי שנשאלה על כך ומבלי שניתנה לה אפשרות לשנות את ההחלטה.

68. להתנהלות הנתבעת אין כל הסבר אחר מלבד הרעת תנאים חד צדדית משמעותית ופוגענית על מנת לנתב את התובעת מחוץ לנתבעת.

69. לו חפצה הנתבעת לפטר את התובעת, היה עליה להזמין לשימוע כדן, אך זאת לא נעשה.

70. נוכח הפסיקה הקובעת כי היה על הנתבעת לבצע לתובעת שימוע בטרם ההחלטה על שינוי תפקידה, ולנוכח הודאות עדי הנתבעת עצמם כי לא בוצע שימוע טרם ההחלטה, אלא בפגישה שנערכה התובעת קיבלה הודעה על ההחלטה, הרי שהנתבעת לא קיימה הליך שימוע כנדרש. לפיכך, אנו קובעים כי על הנתבעת לפצות את התובעת בשל העדר שימוע בפיצוי בגובה של 6 משכורות, קרי בסך של 40,200 ₪.

71. האם פעלה הנתבעת בתום לב

72. התובעת טענה כי העברתה מניהול תחנת הטורים לניהול תחנת תלפיות מזרח נעשתה שלא כדין ובחוסר תום לב.

73. הנתבעת טענה כי העברת התובעת לנהל סניף אחר, הנה חלק מהפרוגרטיבה הניהולית שבידה, הכוללת אפשרות לניוד עובדים.

74. בעניין זה קבע כבוד הנשיא (כתוארו אז) אדלר:

"הגבלה אחת על הפרוגרטיבה הניהולית מקורה בחובה לפעול בתום לב. על ההנהלה מוטלת החובה לפעול בתום לב, ומתוך שיקולים ענייניים, בעת קבלת החלטות הנוגעות לניהול הגוף עליו היא מופקדת. כך, מוטלת על ההנהלה החובה לקבל את החלטותיה מתוך התחשבות בעובד, ברצונותיו, שאיפותיו וכישוריו.

הגבלה שנייה מקורה בזכות הטיעון. על ההנהלה מוטלת החובה לשמוע את עמדת העובד, בטרם קבלת החלטה העלולה לפגוע בו. חובה זו כוללת בחובה את החובה להגיב לטענות העובד, לדרישותיו, ולהתייחס אליהן באופן ענייני"
(עע (ארצי) 674/05 אהרון ויזנר נ' מדינת ישראל רשות השידור [פורסם בבנו]).

75. אין מחלוקת כי ההודעה על העברת התובעת מסניף אחד למשנהו נעשה ללא התחשבות בתובעת, ברצונותיה, בשאיפותיה וניגוד מוחלט לכישוריה שהוכחו. כמו כן, הנתבעת הודתה כי בטרם קבלת ההחלטה התובעת לא נשמעה, ואף לאחר שהתובעת ביקשה להבין את ההחלטה ושאלה מדוע התקבלה, לא קיבלה תגובה או התייחסות עניינית. האמירה לפיה "בטורים זורם דם טרי", מוטב לה שלא היתה נאמרת, ובוודאי שאינה תגובה עניינית, בשים לב לכך שהתובעת עמדה בפני חזרה מחופשת הלידה. על כן הנתבעת התנהגה בחוסר תום לב.

76. מהתנהלות התובעת עולה כי על אף הפגיעה שחוותה, ניסתה להשתלב בסניף תלפיות מזרח, הגיעה ליום עבודה ולאחר מכן ליום הדרכה, אותו עזבה כשעה טרם הסיום, וזאת עקב מצבה הרפואי.

77. התובעת הגישה 2 תעודות מחלה, שתיהן מיום 30.4.12. התעודה הראשונה מיום 23.4.12 ועד ליום 27.4.12. האישור ניתן בגין: "מצב חרדתי עקב שינוי בעבודה".

78. התעודה השניה מיום 29.4.12 עד ליום 11.5.12 בגין: "סיבוכים גופניים עקב מצב לחץ בעבודה".

79. הנתבעת קיבלה את תעודות המחלה. על אף הנסיבות, ועל אף שבשני האישורים נרשם כי מצבה הרפואי של התובעת נעוץ ב"שינוי בעבודה" וב"מצב לחץ בעבודה", הנתבעת לא יצרה קשר עם התובעת.

80. מאישורי המחלה שצורפו, ובנסיבות שהוכחו לעיל, שוכנענו כי התובעת נקלעה למצב פיזי-נפשי בו לא היתה מסוגלת להמשיך בעבודתה בנתבעת.

81. בזמן חופשת המחלה, בתאריך 8.5.12 שלחה התובעת, באמצעות ב"כ, מכתב לפיו: **"בנסיבות שנוצרו, ולנוכח השפלתה של מרשתי ורמיסת כבודה, מרשתי גמרה אומר כי היא אינה מעוניינת לשוב לעבודה... ויודגש: האפשרות להשבה לעבודה בחברתכם אינה באה בחשבון"**. על פי [חוק פיצויי פיטורים](#) בנסיבות אלה גם לא היה מקום לדרוש ממנה לשוב לעבודה.

82. הנה כי כן, הנתבעת התנהלה בחוסר תום לב, הן בעת ההודעה על ההחלטה בדבר העברת התובעת מתפקידה, וגם לאחר מכן, כאשר הובהרה לה מהות ואופן הפגיעה בתובעת, הן באמצעות האישורים הרפואיים, והן באמצעות מכתב ב"כ התובעת.

שכר העבודה בגין 60 הימים המוגנים לאחר החזרה מחופשת הלידה

83. הנתבעת פיטרה את התובעת שלא כדין, בתקופה המוגנת שלאחר הלידה, ומשכך עליה לשלם לתובעת עבור תקופה זו. הנתבעת תשלם לתובעת סך של 13,400 ₪.

פיצוי בגין הפסד השתכרות

84. התובעת טענה כי לא מצאה עבודה חלופית ועתרה לפיצוי בגובה 12 משכורות.

85. התובעת מסרה כי קיבלה דמי אבטלה למשך 5 חודשים, וקיבלה סך של כ-20,000 ₪.

86. התובעת לא הוכיחה טענתה בדבר אי מציאת עבודה והמאמצים שעשתה לשם מציאת עבודה חלופית, ולפיכך סעד זה נדחה.

האם בנסיבות סיום העבודה זכאית התובעת להודעה מוקדמת

87. משקבענו כי התובעת פוטרה, הרי שהיתה זכאית להודעה מוקדמת. התובעת תשלם סך של 6,700 ₪ בגין אי מתן הודעה מוקדמת.

פיצוי בגין נזק לא ממוני

88. התובעת עתרה לפיצוי בסך 100,000 ₪ בגין עוגמת נפש ו/או כאב וסבל.

89. [בדב"ע נג/99-3](#), משרד החינוך - דוד מצגר, [פורסם בנבו] פד"ע כו 563 נקבע:

"בעוד שלערכאה השיפוטית הדנה בפיצוי על ניזקי ממון אין שיקול דעת בדבר עצם הפיצוי ושעורו וכל אימת שאלה הוכחו בפניה זכאי הנפגע לפיצוי על מלא ניזקיו, מוקנה שיקול דעת לערכאה השיפוטית שעה שהיא זנה בנזק בלתי

**ממוני - והיא רשאית (אך אינה חייבת) לפסוק פיצוי בגינו, בשיעור שייראה לה
בנסיבות המקרה."**

90. בשים לב לפיצויים שפסקנו לעיל, ללא הוכחת נזק, הן מכוח [חוק עבודת נשים](#) והן מכוח [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#), ולשיעורי הפיצוי המקובלים בפסיקה, אנו נעתרים לפיצוי בגין נזק לא ממוני באופן חלקי בגין עוגמת נפש, כך שהנתבעת תשלם סך נוסף של 10,000 ₪ בגין עוגמת הנפש שנגרמה לתובעת.

זכויות סוציאליות הנובעות מיחסי העבודה עד לתום התקופה המוגנת

91. התובעת עתרה לתשלום סך של 1,920 ₪ בגין הפרשות לפיצויים ולפנסיה בתקופה המוגנת.
92. הנתבעת לא טענה כלפי אופן החישוב או הסכום הנתבע.
93. נוכח הקביעות שלעיל, הנתבעת תשלם סך של 1,920 ₪ בגין הפרשות אלו.

תשלום בגין שעות נוספות בעבודה בימי שישי

94. התובעת טענה כי זכאית לתשלום עבור שעות נוספות, כיוון שעבדה 9 שעות בימים א-ה ו-5 שעות בימי ו'.
95. התובעת לא הגישה דו"חות נוכחות שנערכו בזמן אמת, אלא מסמך שלא ברור מתי נערך ועל מה נסמך.
96. הנתבעת טענה כי התובעת היתה מנהלת תחנה, תפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, קיבלה שכר גבוה הכולל גם תשלום בגין שעות נוספות, ומשכך [חוק שעות עבודה ומנוחה](#) לא חל על התובעת.
97. בניגוד לנטען ע"י הנתבעת, ממיל ששלחה הגב' אורית למר הילר בתאריך 15.5.12 עולה כי על התובעת חלה חובה לדווח על שעות העבודה, כך:

"... בתאריך 22.4 הגיעה הדס בשעה 8:40 לתחנת תלפיות מזרח 15:30, כמובן שהיה לא ידעה אותי על איחור או יציאה מוקדמת".

98. התובעת נדרשה לדווח על איחור או יציאה מוקדמת, ומשכך אין מדובר במשרת אמון [וחוק שעות עבודה ומנוחה](#) חל על התובעת.
99. הגם שלא ניתן לסמוך על המסמך אותו ערכה התובעת בדיעבד, הנתבעת לא חלקה על שעות העבודה הנתבעות.
100. בהתאם לצו ההרחבה מיום 1.7.00 בדבר קיצור שעות העבודה, שבוע עבודה לא יעלה על 43 שעות. יום עבודה, למי שעובד 6 ימים בשבוע, לא יעלה על 8 שעות.
101. התובעת עבדה 6 ימים ועל כן זכאית לתשלום גמול בגין השעה התשיעית בימים א-ה, ובנוסף, זכאית לתשלום גמול בגין שעותיים שבועיות נוספות. סך הכל זכאית התובעת לתשלום בגין 5 שעות נוספות מדי שבוע, בערך של 125%.

102. מעיון בתלוש השכר עולה כי שכרה השעתי של התובעת עמד על סך של 36 ₪ ומשכך בגין שעה נוספת היה על הנתבעת לשלם לתובעת 9 ₪ נוספים.

103. בגין שעות נוספות שלא שולמו, תשלם הנתבעת סך של 13,003 ₪.

שעות נוספות בגין עבודת לילה

104. התובעת עתרה לתשלום עבור שעות נוספות בגין עבודת לילה וטענה כי לעיתים עבדה משעה 23:00 עד 00:30.

105. [בסעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה](#), תשי"א-1951 נקבעה ההגדרה לעבודת לילה: "עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22 ובין 06:00".

106. התובעת, לטענתה, לא עבדה לפחות שעתיים, ועל כן אין המדובר בעבודת לילה.

107. התובעת לא הגישה דו"ח שעות שנערך בזמן אמת ולא ניתן להישען על המסמך שערכה התובעת, והנתבעת התנגדה לו, אף לצורך חישוב שעות נוספות.

108. אשר על כן סעד זה נדחה.

הפרשים בגין פדיון חופשה

109. התובעת טענה כי היה על התובעת לחשב את הזכאות לחופשה שנתית בהתאם לוותק של התובעת במקום העבודה, ולא משנת 2008, אז החלה הנתבעת לנהל את תחנת הטורים. התובעת קיבלה 12 ימי חופשה בשנה, ולא 28 ימים להם היתה זכאית לטענתה, ועל כן עתרה להשבת ההפרש, ביחס ל-3 השנים האחרונות לעבודתה.

110. הנתבעת הפנתה לתלוש אוגוסט לפיו שולמו 14 ימי חופשה.

111. אין מחלוקת כי בגין התקופה שלפני העסקתה על ידי הנתבעת קיבלה התובעת פיצויי פיטורין ולמעשה הסתיימו יחסי העבודה בינה לבין מקום העבודה בטרם נכנסה הנתבעת להיות מעבידתה. סיום זה היווה למעשה ניתוק לצורך חישוב ימי החופשה. על פי הוותק המופיע בתלושים התובעת החלה לעבוד בנתבעת בשנת 08' ואת הוותק לחופשה יש למנות ממועד זה. נוכח האמור, שלמה הנתבעת את ימי החופשה כדין. תביעה זו של התובעת לפדיון דמי חופשה בשיעור גבוה מזה ששולם לה נדחית.

סוף דבר:

1. התביעה נדחית ביחס לרכיבים:

הפסד השתכרות לאחר הפיטורים.

שעות נוספות בגין עבודת לילה.

פדיון ימי חופשה.

2. הנתבעת תשלם לתובעת בגין הרכיבים המפורטים מטה:

בגין הפרת [חוק עבודת נשים](#): 40,200 ₪.

בגין הפרת [חוק שוויון הזדמנויות בעבודה](#): 50,000 ₪.

בגין אי עריכת שימוע: 40,200 ₪.
 פיטורים בתקופה המוגנת שלאחר הלידה: 13,400 ₪.
 הודעה מוקדמת: 6,700 ₪.
 נזק לא ממוני: 10,000 ₪.
 הפרשות לפיצויים ולפנסיה בתקופה המוגנת: 1,920 ₪.
 הפרשים בגין שעות נוספות: 13,003 ₪.
 סכומים אלו ישולמו תוך 30 יום. לא ישולמו במועד יישאו הפרשי הצמדה וריבית ממועד מתן פסק הדין ועד ליום התשלום בפועל.
 3. הנתבעת תשלם שכ"ט עו"ד התובעת בסך 12,000 ₪. סכום זה ישולם תוך 30 יום. לא ישולם במועד יישא הפרשי הצמדה וריבית ממתן פסק הדין ועד ליום התשלום בפועל.

ניתן היום, ג' שבט תשע"ו, (13 ינואר 2016), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

שרה שדיאור, שופטת

נציג ציבור מעסיקים

נציג ציבור עובדים

נתי ביאליסטוק כהן

גילה פרימק

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)

שרה שדיאור 54678313-/
 נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה