



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 9593-04-11

1 30 ספטמבר 2013

2

לפני:

כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי  
נציג ציבור עובדים מר ישראל אסא

התובעת

ז'אנה בליאסוב  
ע"י ב"כ: עו"ד פבל מורוז

-

הנתבעים

1. ר.ק. מתן שותפות מוגבלת
  2. ר.ק. גול נכסים בע"מ
  3. קיטילנד ישראל בע"מ
  4. ירון זיגלוקס
  5. ב. עירוני נכסים והשקעות בע"מ
  6. ר.ק. מתן יזום וניהול בע"מ
- ע"י ב"כ עו"ד אסף שחם

3

4

פסק דין

5

6 התובעת (להלן גם: "העובדת") הועסקה כעוזרת טבח במסעדת "טוטו" (להלן: "המסעדה"), הנמצאת בבעלות הנתבעת 1 (להלן גם: "המעביד" או "השותפות"),  
7 תקופה של 25 חודשים ועד ליום 24.12.09.

8

9

10 התובעת התפטרה מעבודתה לצורך טיפול בילדה, ובהתאם שולמו לה פיצויי פיטורים  
11 (עמ' 4 ש' 5-6). "משכורת קובעת" לצורך חישובים בתיק זה עמדה על סך 4,500 ₪.

12

13 יסופר כי המעביד ביקש לפטר את התובעת עוד בחודש יולי 2009, עוד בהיותה בהריון,  
14 ופנה לשם כך לממונה על חוק עבודת נשים (להלן: "הממונה") ביום 9.7.09. הממונה



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

ס"ע 9593-04-11

1 סירבה לאשר את הפיטורים (החלטה מיום 6.9.09), ובהתאם התובעת המשיכה בעבודתה  
2 עד למועד התפטרותה כאמור.

3  
4 העובדת עותרת לחיוב הנתבעים 1-6 או מי מהם בתביעות כדלקמן (ר' עמ' 4 לפרוטוקול  
5 ש' 17-9):

6 1. פיצוי ללא הוכחת נזק מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988  
7 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות") בסך 68,394 ₪.

8 2. פיצוי ללא הוכחת נזק מכוח חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2007  
9 (להלן: "חוק עבודה בישיבה") בסך של 20,000 ₪ (22,730 נכון למועד הגשת  
10 התביעה).

11

12 **חבות הנתבעים 2-6:**

13

14 אין חולק כי הנתבעת 1 הינה שותפות מוגבלת רשומה, וכי הנתבעים 2-5 היו בתקופה  
15 הרלבנטית שותפים מוגבלים בגובה סכום ההשקעה כמפורט בתדפיס פרטי השותפות,  
16 וכי הנתבעת 6 הינה "שותף כללי" בשותפות (נספח א' לכתב התביעה).

17

18 מוסכם גם, כי השותפות הרשומה היא אישיות משפטית נפרדת, הכשירה לתבוע  
19 ולהיתבע (ר' סעיף 66 לפקודת השותפויות [נוסח חדש] תשל"ה 1975 [להלן: "פקודת השותפויות"]).

20

21 עם זאת, בכל הנוגע לחובות השותפות קבע המחוקק, כי על אף שהשותפות היא  
22 אישיות משפטית נפרדת, השותפים יחויבו יחד ולחוד בחובות השותפות. על פי  
23 הוראות החוק, חובות השותפים לנושי השותפות יהיו שרירים וקיימים, גם לאחר  
24 פירוק השותפות.

25

26 וכך לפי סעיף 20 לפקודת השותפויות:

27

"20. (א) כל שותף חב, יחד עם שאר השותפים ולחוד, בכל

28

החייבים שהשותפות חבה בהם בהיותו שותף..."

29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 9593-04-11

1 הנה כי כן, בשונה מתאגיד, אין בשותפות כדי ליצור "מסך התאגדות", מכוחו קיימת  
 2 הפרדה בין נכסי החברה לבין נכסי הבעלים. כל שותף חב, יחד עם שאר השותפים  
 3 ביחד ולחוד, בכל החיובים שהשותפות חבה בהם בהיותו שותף, חרף היותה של  
 4 השותפות המעסיק של העובד. לימדנו מורנו – פרופ' ד"א פרנקל – בספרו "דיני  
 5 השותפות בישראל" (הוצ' פרלשטיין – גינוסר (תשס"ג – 2002) בעמ' 196), כי כל שותף חייב  
 6 בחיובים שהשותפות חבה בהם בהיותו שותף, ופרישתו של השותף מהשותפות אינה  
 7 פוטרת אותו מחובות שנוצרו בשותפות, בתקופה בה הוא היה שותף (וראה גם: המהדורה  
 8 החדשה לספר "דיני השותפות בישראל" בעריכת פרופ' ד"א פרנקל וד"ר צ' פרנקל (תשע"ד –  
 9 2013) בפרק מס' 4.3).

10  
 11 לאור האמור, רשאית התובעת לתבוע את הנתבעים 2-6 בהיותם שותפים בשותפות  
 12 שהעסיקה אותה, בכפוף כאמור לגובה סכום ההגבלה בנוגע לנתבעים 2-5, כמפורט  
 13 בתדפיס פרטי השותפות נראה: ע"ע (ארצי) 350/07 ראובן גולדברג ושות' – שותפות רשומה –  
 14 יהודאי (לא פורסם, ניתן ביום 13.2.08); בש"א (ארצי) 266/05 גשמי ברכה בע"מ – לוי (לא פורסם,  
 15 ניתן ביום 29.5.05); עב (ת"א) 8276/00 לוי – ה.ש.י.ג. יזום פרויקטים בע"מ, פס' 14 (לא פורסם,  
 16 ניתן ביום 5.12.04).

**פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה:**

17  
 18  
 19  
 20 סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע, כי אין להפלות עובד או עובדת בין  
 21 היתר, על רקע מין, הורות ו/או הריון, וכלשונו:

22  
 23 **2" (א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת**

24 **מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, ה<sup>ריון</sup>, טיפולי**

25 **פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים... בכל**

26 **אחד מאלה:**

27 ....

28 **(2) תנאי עבודה;**

29 **..."**

30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 9593-04-11

1 סעיף 9 לחוק מצדו, מעביר את נטל ההוכחה למעביד להראות, כי פעל שלא בניגוד  
 2 להוראות סעיף 2 לחוק בתנאים הנקובים בו, זאת לאחר שהעובד הניח תשתית  
 3 ראייתית ולו לכאורית לביסוס אותה אפליה.  
 4  
 5 ומן הכלל אל הפרט – האם המעביד פעל בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה?  
 6  
 7 נקדים ונציין, כי לטעמנו התובעת לא הניחה תשתית ראייתית ראשונית לביסוס טענת  
 8 האפליה, ונפרט.  
 9  
 10 לגרסת התובעת, החל מתחילת עבודתה במסעדה מילאה היא את תפקידה לשיעור  
 11 רצונם המלאה של הממונים עליה ואף זכתה לשבחים רבים בגין עבודתה (סעי' 8  
 12 לתצהירה). עם זאת, החל ממועד ההודעה על דבר הריונה, בסוף חודש אפריל או תחילת  
 13 חודש מאי 2009, החלה לטענת התובעת מסכת התעמרות, רדיפה, השפלה ופגיעה  
 14 בכבודה, כמו גם הרעת תנאי עבודתה והכל במטרה לאלץ אותה להתפטר מעבודתה,  
 15 (סעי' 12 לתצהירה). לדברי התובעת, עם היוודע דבר היותה סובלת מ"סכרת הריון",  
 16 הוגדר הריונה כהריון בסיכון גבוה, דבר שהצריך מעקב צמוד ובדיקות רבות, כאשר  
 17 רק במקרים מועטים נעדרה מעבודתה לצורך ביצוע בדיקות וטיפולים בשעות הבוקר  
 18 (סעי' 19-21, 29 לתצהירה).  
 19  
 20 ואולם, לטענת התובעת, רק בשל ההודעה על ההיריון, החלה היא לקבל תלונות בלתי  
 21 פוסקות על עבודתה, על העובדה כי היא מבצעת חלק מהעבודה בישיבה וכו'. לפתע,  
 22 החלה לקבל נזיפות בכתב ממנהליה, למרות שהמשיכה לעבוד כרגיל, למעט שינויים  
 23 מסוימים בתפקודה שנבעו מהריונה. כך למשל, היא לא הייתה יכולה לסחוב סירים  
 24 כבדים ומשימות נוספות שאינן ברות ביצוע לאשה בהריון (סעי' 30-35 לתצהירה).  
 25  
 26 התובעת הוסיפה והצהירה, כי ביום 21.5.09 אף קיבלה מכתב שבו נאסר עליה לשבת  
 27 על כיסא במהלך העבודה (סעי' 34, ת/8 לתצהירה). לטענת התובעת, היא העובדת היחידה  
 28 שקיבלה מכתב האוסר על ישיבה במטבח בעוד שמתחילת עבודתה במסעדה, כל עובדי  
 29 הנתבעת היו נוהגים לבצע עבודות מסוימות בישיבה. התובעת ביקשה להדגיש כי גם  
 30 עובדים אחרים היו נוהגים להתיישב לרגעים ספורים על הכיסא, לשם ביצוע עבודות



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

ס"ע 9593-04-11

1 מסוימות ובפרט קונדיטורית בשם "מיכל בר און", שנהגה באופן קבוע לבצע עבודות  
 2 מסוימות בישיבה (סעי' 41-45 לתצהירה, ר' גם סעי' 54).  
 3 זאת ועוד, לאחר ההודעה על הריונה, נדרשה לפתע התובעת לדבריה, לעבוד משמרות  
 4 ערב, לאחר שבכל תקופת עבודתה עבדה אך ורק במשמרות בוקר (סעי' 55 לתצהירה).  
 5 העבודה במשמרות ערב הייתה קשה יותר, ולמעשה נועדה לגרום לה להתפטר (סעי' 60  
 6 לתצהירה).  
 7  
 8 התובעת הודתה במקרה אחד שבו נעדרה במפתיע מעבודתה, כאשר לדבריה התעוררה  
 9 בשעה 05:00 לפנות בוקר על מנת להגיע לעבודה, אלא שבשל כאבי גב פתאומיים  
 10 שאחזו בה ומכיוון שהייתה צריכה לפתוח את המסעדה בשעה 06:30 בבוקר,  
 11 התקשרה בשעה 05:45 לאפרת, אחראית המטבח (להלן: "אפרת"), על מנת להודיע  
 12 לה כי אינה מסוגלת להגיע לעבודה. מאחר ואפרת לא ענתה לשיחתה, חייגה היא  
 13 בשעה 06:30 למסעדה, אך גם שם לא היה מענה. לבסוף, חזר אליה "רון", אשר פתח  
 14 את המסעדה ובהתאם היא הודיעה לו שימסור לאפרת כי ניסתה להשיגה (סעי' 24-26  
 15 לתצהירה).  
 16  
 17 במסגרת חקירתה הנגדית בבית הדין, הודתה התובעת כי במהלך תקופת עבודתה אצל  
 18 המעביד, היו עובדות נוספות בהריון, לרבות אפרת, ואישרה כי: **"לא ידוע לי על טענה**  
 19 **כי הפלו אותן בשל הריונן"** (עמ' 4 ש' 25-27).  
 20 כמו כן, כשנשאלה התובעת מדוע לא הודיעה היא למעביד על יציאתה לבדיקות, הגם  
 21 שידעה על קיומן מראש, השיבה: **"כנראה שכחתי"** (סעי' 5 ש' 15-16).  
 22 בנוסף אישרה התובעת כי הייתה לה מחלוקת עם אפרת לגבי התפקוד שלה במטבח,  
 23 בכל הנוגע לדרך אפיית הלחמים (עמ' 5 ש' 19-23).  
 24  
 25 הגב' אלה ברנשטיין, אחותה של התובעת, עבדה גם היא במסעדה בתקופת עבודתה  
 26 של התובעת (להלן: "אלה"). אלה אישרה בעדותה כי: **"גם אני הייתי בהריון באותה**  
 27 **תקופה שעבדתי בנתבעת. לא התנכלו לי ולא הפלו אותי לרעה כשהייתי בהריון"** (עמ'  
 28 7 ש' 2-3).  
 29  
 30 מטעם המעביד העידה הגב' אורית לוי (להלן: "אורית"). לגרסתה של אורית, התובעת  
 31 לא תפקדה לשביעות רצון המעביד עוד בטרם הריונה, אך ביתר שאת במהלך ההריון



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 9593-04-11

1 (סעי' 6א. לתצהירה, עמ' 8 ש' 30-31). לטענתה, התובעת התקשתה להסתגל לשינויים  
 2 שהונהגו במטבח לאחר כניסתה של אפרת לתפקיד. כך לדוג' הייתה התובעת נוהגת  
 3 לאפות מדי בוקר את כל הלחם הנדרש, בעוד שנתבקשה לאפות אותו בהדרגה, לפי  
 4 הצורך במהלך היום, ולא הייתה מוכנה לשנות מדרכה זו. בנוסף, התובעת הרבתה  
 5 לצאת להפסקות, גם כשצרכי העבודה לא אפשרו זאת ולא הסכימה לעבוד במשמרות  
 6 צהריים, וזאת אף שמעולם לא סוכם עמה כי תעבוד רק במשמרות בוקר כטענתה.  
 7 לטענת אורית, אף כשהתובעת שובצה למשמרות צהריים, היא הייתה נוהגת לסגור  
 8 את המטבח לפני שעת הסגירה הרגילה וללכת לביתה (סעי' 36-ג לתצהיר אורית).  
 9  
 10 אורית הוסיפה, כי היא עצמה הרתה וילדה פעמיים בתקופת עבודתה במסעדה וכך גם  
 11 עובדות נוספות, לרבות אפרת, היו בהריון וזכו ליחס טוב והוגן (סעי' 8 לתצהירה).  
 12 עוד טענה אורית, כי התובעת מעולם לא הודיעה למעסיק כי היא נמצאת בהריון  
 13 בסיכון גבוה, ואף לא המציאה לו אישור רפואי מתאים (סעי' 9 לתצהירה). לדבריה,  
 14 התובעת לא טרחה לידע את המעביד מראש על הצורך לצאת לבדיקות הריון, דבר  
 15 שגרם לקשיים רבים, בייחוד בשעות הפתיחה של המסעדה (סעי' 10-11 לתצהירה, ר' גם  
 16 עמ' 9 ש' 16).  
 17 לטענת אורית, יחסו של המעביד לתובעת לא השתנה בעקבות ההיריון, אלא דווקא  
 18 הייתה זו התובעת, שהחלה לזלזל ולנהוג בחוסר אחריות כלפי מקום העבודה (סעי' 19  
 19 לתצהירה). אורית טענה, כי נוהלו עם התובעת שיחות רבות בנוגע לתפקודה הלקוי, אך  
 20 ללא הואיל. על כן ובעצת פרקליטים, נשלחו לתובעת התראות בכתב (סעי' 20, עמ' 9 ש' 6-  
 21 9).  
 22  
 23 מטעם המעביד העיד גם רועי קפלן, מנהל המעביד ואחד מבעליה (להלן: "רועי"). גם  
 24 לגרסתו של רועי, התובעת לא עבדה לשביעות רצון המעביד ואף נערכו עמה מספר  
 25 שיחות בקשר לכך (סעי' 12 לתצהירו). לדבריו, אין ולא היה קשר בין הריונה של התובעת  
 26 ולבין יחסו של המעביד אליה, ולראיה, שתי הממונות הישירות של התובעת היו  
 27 בעצמן בהריון במועדים הרלוונטיים (סעי' 10, 13 לתצהירו). לטענת רועי, מרגע היוודע  
 28 דבר ההיריון, הייתה זו התובעת שזלזלה בעבודתה, ורק כשהשיחות עם התובעת לא  
 29 הועילו, פנה המעביד לממונה בבקשה לקבלת היתר לפיטורים (סעי' 14 לתצהירו).  
 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 9593-04-11

1  
 2 בביה"ד נחקר רועי בקשר לעבודתה של התובעת והעיד: "...לשאלתך כי התובעת  
 3 סירבה לבצע עבודתה, אני משיב: נכון. סירובה בא לידי ביטוי בכך שהמסר היה  
 4 פשוט מאוד, המטבח הוא מקום מורכב ועובדים בלחץ, .... כאשר התובעת סירבה  
 5 לקבל הנחיה לאופן אפיית הלחם זה פוגע בכל תפקוד המטבח" (עמ' 10 ש' 24-21).  
 6 ובהמשך: "...כאשר עובד אחד מתוך מספר עובדים ספורים שאמור לייצר את כל  
 7 האוכל של בית הקפה מודיע לי בשעה 12:00 שזה שיא הלחץ, שצריך לצאת  
 8 לבדיקות ומתחננים לפניו שאי אפשר לצאת כי זה גורם לנזק כספי והוא מסרב, כיוון  
 9 שהוא מזלזל ואני מרשה לעצמי להגיד שזה בזדון ואין לו שום עניין בהצלחת ויציבות  
 10 העסק.  
 11 וכשבסידור העבודה מגדירים לעבוד כי הוא צריך להגיע באותו יום משעה 12:00 עד  
 12 19:00, והוא אומר שהוא לא מעוניין, אז זה מבחינתי דוגמאות לסירוב לבצע דברים  
 13 שנדרשים כדי שהעסק יוכל לתפקד." (עמ' 10 ש' 29-27, עמ' 11 ש' 5-1).  
 14  
 15 לאור העדויות שלעיל, לא שוכנענו כי התובעת העמידה תשתית עובדתית ראשונית  
 16 ראויה להוכחת טענת האפליה. הוכח כי מלבד התובעת היו עובדות נוספות שהיו  
 17 בהריון, ולא הוכח כי הייתה סיבה להפליית התובעת דווקא לעומת עובדות אחרות  
 18 שהיו בהריון; הוכח כי התובעת הייתה נוהגת לצאת לבדיקות ללא כל הודעה מוקדמת  
 19 מראש ואף בעקבות זאת נהגה לאחר לעבודתה; כך גם שוכנענו כי המעביד לא היה  
 20 מרוצה מתפקודה של התובעת עוד בטרם תחילת ההיריון. בין היתר, הוכח כי התובעת  
 21 לא קיבלה את מרות מנהלותיה בקשר לסוגיית אפיית הלחמים. לפיכך, שוכנענו כי  
 22 רצונו של המעביד לפטר את התובעת היה ללא קשר להריונה, ומכל מקום כי התובעת  
 23 לא הופלתה לרעה בשל הריונה. כך וממילא, הרי שבהתאם להחלטת הממונה, אשר  
 24 סירבה לאשר את הפיטורים, המשיכה התובעת לעבוד עד למועד התפטרותה, תוך  
 25 תשלום מלוא זכויותיה, ולא נגרם לה בשל כך כל נזק של ממוון.  
 26  
 27 אשר על כן, התביעה לפיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, נדחתה.  
 28  
 29  
 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 9593-04-11

1

2

**פיצוי מכוח "חוק ישיבה בעבודה":**

3

4

כאמור, לגרסת התובעת, ביום 21.5.09, בהיותה בחודש השישי להריונה קיבלה מכתב

5

מהמעביד שבו נכתבו, בין היתר, הדברים הבאים:

6

..."

7

2. **עבודת המטבח היא עבודה פיזית הדורשת עמידה על הרגליים.**

8

**במהלך העבודה אין אפשרות לשבת בתוך חלל המטבח על כיסא או**

9

**ארגז. הפסקה בת חצי שעה עומדת לרשותך ובה את יכולה לצאת**

10

**לאכול, לשבת ולנוח".** (סעי' 34, 41, ת/8 לתצהיר התובעת).

11

12

התובעת טוענת, כי למיטב ידיעתה היא הייתה העובדת היחידה שקיבלה מכתב

13

האוסר עליה לשבת במטבח. לטענתה, החל מתחילת עבודתה, כל עובדי המסעדה היו

14

נוהגים לבצע עבודות מסוימות בישיבה, כגון: הרכבת סלטים, קילוף פירות וכד' (סעי' 42-43 לתצהירה).

15

16

17

לאחר הוצאת הכיסא מהמטבח, נדרשה התובעת – כך לדבריה - לבצע את עבודתה

18

הפיזית בעמידה, למשך כל היום (סעי' 44 לתצהירה).

19

20

לטענת התובעת, גם עובדים נוספים מלבדה, היו נוהגים לשבת לרגעים ספורים על

21

הכיסא לשם ביצוע אותן עבודות, ובפרט קונדיטורית בשם מיכל בר און שהייתה

22

מבצעת עבודות של חיתוך ירקות, והכנת מילוי לקישים בישיבה באופן קבוע (סעי' 45

23

לתצהיר התובעת).

24

25

בבית הדין העידה התובעת: "כשהיה כיסא הייתי מתיישבת לדקות ספורות ...

26

לפני שהייתי בהריון זה לא היה מפריע לאף אחד שנמצא שם כיסא, אפילו הייתה

27

עובדת שהשתמשה באופן קבוע בכיסא, ... חודש אחרי שהודעתי שאני בהריון,

28

הוציאו לי את הכיסא. רק אני קיבלתי מכתב בקשר לכיסא ולכן חשבתי שזה קשור

29

להריון.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 9593-04-11

1 ... מדובר בשרפרף שעליו דיברנו קודם, לא מדובר בעמדת עבודה קבועה ולא היה אף  
 2 אחד שעבד עליו באופן קבוע. הייתה עובדת אחת שבאופן קבוע ישבה על כיסא כזה  
 3 שהוא כמו שרפרף...  
 4 השרפרף היה שם וניצלנו אותו למנוחות קצרות.  
 5 לשאלתך- האם יכול להיות שהוציאו אותו לאחר שהתחלתי לנצל אותו לעבודה  
 6 שיטתית, אני משיבה לא נכון. לא ניצלתי אותו לישיבות ארוכות. רציתי אותו רק  
 7 בשביל ישיבות קצרות. לטענתך, כי רציתי לשבת שם הרבה ולבצע את העבודה שלי  
 8 בישיבה, אני משיבה: לא נכון. אני רציתי את זה למנוחה ולא לעבודה.  
 9 ... יכולתי לצאת מדי פעם להפסקות. ובהפסקה יכולתי לשבת בחוץ, אבל בחוץ חם  
 10 ובתוך המקום יש מזגן." (עמ' 6 ש' 125).  
 11  
 12 אלה מצידה הצהירה, כי במהלך תקופת עבודתה במסעדה היה כיסא במטבח שעליו  
 13 נהגו עובדי המטבח לשבת מדי פעם, והיא עצמה אף נהגה לבצע עבודות רבות בישיבה,  
 14 כגון חיתוך סלטים, הכנת קישים וכיוצ"ב (סעי' 7 לתצהירה). בביה"ד העידה אלה: "לא  
 15 עובדים שם במטבח בישיבה" (עמ' 7 ש' 1).  
 16  
 17 אורית הצהירה, כי ככלל, כל עבודת המטבח מתבצעת בעמידה בלבד, וכי איסור ביצוע  
 18 עבודות המטבח בישיבה הוטל על כל עובדי המטבח ולא רק על התובעת. לטענת  
 19 אורית, האיסור האמור מקורו בצורך לשמור על הבטיחות של העובדים. למעלה  
 20 מזאת, המעביד מעולם לא מנע מהתובעת מנוחה ראויה בכל עת בשטח בית הקפה,  
 21 זאת בנוסף להפסקה בת חצי שעה הניתנת דרך קבע במהלך כל משמרת (סעי' 24-26  
 22 לתצהיר אורית).  
 23  
 24 בביה"ד אורית הוסיפה, כי השרפרף שהיה במטבח נועד להנחת דברים חמים ולא  
 25 לישיבה, ולמעשה המעביד הוציא את השרפרף, שעה שהבחין כי השימוש בו הוסב וכי  
 26 התובעת נהגה לשבת עליו באופן ממושך (עמ' 7 ש' 31-27, עמ' 8 ש' 1-7).  
 27  
 28 גם רועי חזר על גרסתה של אורית, וטען כי עבודת המטבח מתבצעת בדרך כלל  
 29 בעמידה וזאת מטעמים בטיחותיים. כאשר האיסור על ישיבה במטבח הוטל על כל  
 30 עובדי המטבח. המעביד מעולם לא מנע מהתובעת מנוחה ראויה בכל עת בשטחי בית



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

ס"ע 9593-04-11

1 הקפה, זאת בנוסף להפסקה בת חצי שעה במהלך המשמרת (סעי' 15-16 לתצהירו ר' גם עמ'  
2 12 ש' 11-12).

3

4 בבית הדין נשאל רועי, מדוע המעביד לא אפשר עמדת ישיבה במטבח, והשיב: **"..תקן**  
5 **משרד הבריאות מגדיר רוחב של מטר בין שני פסי עבודה במטבח מקצועי, וכל בר**  
6 **דעת יכול להביו שבמטר לא ניתן לשבת ולאפשר מעבר מהיר של אנשים. ..."** (עמ' 12  
7 ש' 1-4, ר' גם עמ' 11 ש' 27-32).

8

9 חוק הזכות לעבודה בישיבה חל על כלל העובדים במשק, למעט העובדים בעבודת  
10 כפיים, כהגדרתה בפקודת הבטיחות והתקנות מכוחה, בהן הורחבה תחולת הפקודה  
11 במקצועות מסוימים.

12

13 כמו כן, עולה מהגדרת **"מקום עבודה"** בסעיף 1 לחוק: **"מקום שנעשית בו עבודה**  
14 **לצרכי עסק, משלח יד או שירות ציבורי, למעט מקום שהוראות סימן ד' בפרק ד'**  
15 **לפקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], התש"ל-1970 חלות לגביו"**.

16

17 סעיף 2 לחוק קובע כי:

18

**"מעביד יעמיד לרשות עובד במקום העבודה מושב**  
19 **לעבודה ולא ימנע מעובד ישיבה במהלך העבודה, אלא אם**  
20 **כן הוכיח המעביד שביצועה הרגיל של העבודה אינו**  
21 **מאפשר ישיבה"**. (הדגשה הוספה).

22

23 סעיף 3 לחוק מתייחס לישיבה בעת הפסקה בעבודה וקובע כי:

24

**"בלי לגרוע מהוראות סעיף 2, מעביד יעמיד לרשות העובדים**  
25 **במקום העבודה כיסאות או ספסלים מתאימים, בעלי משענת גב,**  
26 **במספר מספיק ובמצב תקין, לישיבה בעת הפסקה בעבודה"**.

27

28 בפרשת דיזינגוב קלאב נקבע כי: **"הרישא לסעיף 2 לחוק מכילה הוראה כללית**  
29 **המקימה חזקה סטטוטורית לפיה ביצועה הרגיל של העבודה - של כל עבודה**  
30 **- ניתן להיעשות בישיבה"**. (הדגשה הוספה).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 9593-04-11

1 מכוח חזקה זו קמה חובתו של המעביד כלפי העובד ובה שני יסודות  
 2 מצטברים: היסוד החיובי הפטרנליסטי מתערב בפררוגטיבה הניהולית של  
 3 המעביד, באופן המטיל עליו חובה לעצב את סביבת העבודה כך שתנאי  
 4 העבודה יאפשרו ביצוע העבודה בישיבה. זאת, באמצעות העמדת מושב  
 5 מתאים וראוי לשימוש העובד במקום העבודה,  
 6 היסוד השלילי של חובת העבודה בישיבה - אוסר על המעביד למנוע מן  
 7 העובד אפשרות לעבודה בישיבה. מניעת עבודה בישיבה יכול ותהיה אחת  
 8 מאלה: הקצאת מושב בלתי תקין - שבור או רעוע, או מושב אשר אינו מותאם  
 9 לתנאי עבודתו של העובד ורווחתו, כנדרש בחוק; מספר המושבים יהיה ביחס  
 10 בלתי הולם למספר העובדים, כך שבפועל אין לכל עובד הזדמנות לשבת  
 11 במהלך העבודה השוטפת ובהפסקות; העמדת המושבים במרחק בלתי סביר  
 12 מסביבת העבודה השוטפת של העובד; וכיוצ"ב."

13  
 14 על המעסיק חל נטל השכנוע להפריד החזקה שבדין ולהוכיח כי "ביצועה הרגיל של  
 15 העבודה אינו מאפשר ישיבה".

16 במסגרת בחינה זו יש להביא בחשבון את השיקולים הבאים:  
 17 אופי מקום העבודה; סוג העבודה אותה מבצע, או ביצע, העובד; אופי התפקיד מהותו  
 18 ודרישותיו; בחינת עומס העבודה ומרבית הפעילות הנדרשת מהעובד ברוב שעות  
 19 העבודה; בחינת אופי הפעילות - האם הוכח כי עבודתו מחייבת תנועה מתמדת  
 20 ממקום למקום, במתחם העבודה, במקום העבודה, או מחוצה לו. האם העבודה על פי  
 21 טיבה, מאפשרת ביצוע העבודה בישיבה בכל שלביה, או בחלקם, בשים לב לדרישות  
 22 הבטיחות במקום העבודה, כגון מיגון מפני מכשור וטכנולוגיות; וכן בחינה, האם  
 23 הועמד מספר מספיק של כסאות באיכות הנדרשת - בשים לב לאופי מקום העבודה  
 24 ולצרכיו, ביחס לעובדים במקום העבודה.

25  
 26 במקרה הנוכחי, שוכנענו כי המעביד לא מילא אחר הוראות החוק ולא עמד בנטל  
 27 להוכיח כי ביצועה הרגיל של העבודה במטבח אינו מאפשר ישיבה. הגם שאנו  
 28 מסכימים כי עבודתו של טבח במטבח היא עבודה דינאמית הכרוכה במגוון פעולות,  
 29 שאת חלקן ולעתים את רובן יש לבצע בעמידה ו/או בתנועה ממקום למקום, לא הוכח



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

ס"ע 9593-04-11

1 כי אכן עבודה במטבח אינה מאפשרת, ולו לצורך ביצוע עבודות/פעולות מסוימות  
 2 וקצרות, ישיבה.  
 3  
 4 לדעתנו, כטענת התובעת, ישנן עבודות מטבח מסוימות שניתן לבצען בישיבה, כפי  
 5 שאף נעשה בפועל על ידי חלק מעובדי המטבח, כגון: חיתוך סלטים, קילוף ירקות  
 6 וכיוצ"ב.  
 7 המעביד מצדו לא הוכיח כי מבחינה בטיחותית אין כל אפשרות לבצע, ולו חלק  
 8 מעבודות המטבח בישיבה, והפר בכך את חובתו לעצב את סביבת העבודה כך, שתנאי  
 9 העבודה יאפשרו ביצוע העבודה או חלקה בישיבה. המעביד למעשה הודה כי הוציא  
 10 את עמדת הישיבה היחידה שהייתה במטבח, כאשר זו ממילא לא הועמדה ע"י  
 11 המעביד לצרכי ישיבה, ולא עמדה בדרישות החוק (ללא משענת גב וכד' עפ"י הגדרת  
 12 "מושב לעבודה" בסעי' 1 לחוק).  
 13  
 14 גם לו היינו מקבלים את גרסת המעביד, לפיה התובעת הייתה רשאית בכל עת לצאת  
 15 למנוחה בשטח בית הקפה, עדיין אין בכך כדי למלא אחר הוראות החוק לספק  
 16 אפשרות לישיבה לעובד גם במהלך העבודה, ולא רק בעת ההפסקה.  
 17  
 18 אשר לגובה הפיצוי שיפסק לזכות התובעת - בסעיף 4 לחוק הזכות לעבודה בישיבה  
 19 נקבעה סמכותו הייחודית של בית הדין לעבודה לדון ולפסוק בהליך אזרחי בשל הפרת  
 20 הוראות סעיפים 2 ו-3 לחוק. וזו לשון ההוראה:

21 **4. (א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי**  
 22 **בשל הפרת הוראות סעיפים 2 ו-3, והוא רשאי:**

23 (1) **לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור**  
 24 **שייראה לו בנסיבות העניין;**

25 (2) **ליתן צו מניעה או צו עשה לתיקון ההפרה.**

26 **(ב) (1) מצא בית הדין לעבודה כי נתבע הפר את הוראות**  
 27 **סעיפים 2 או 3, רשאי הוא לחייב את המפר בתשלום**  
 28 **פיצויים שאינם תלויים בנזק (בסעיף זה – פיצויים**  
 29 **לדוגמה), בסכום שלא יעלה על 20,000 שקלים**

12 מתוך 14



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 9593-04-11

1 חדשים; ואולם רשאי בית הדין לעבודה לפסוק  
 2 פיצויים לדוגמה בסכום שלא יעלה על 200,000  
 3 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת ההפרה או  
 4 בנסיבותיה.  
 5 (2) אין בהוראות פסקה (1) כדי לגרוע מזכותו של עובד  
 6 לפיצויים או לכל סעד אחר לפי כל דין, בשל אותה  
 7 הפרה; ואולם בית הדין לעבודה לא יפסוק פיצויים  
 8 לפי אותה פסקה, בתובענה ייצוגית כמשמעותה בחוק  
 9 תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006..."

10 בפרשת דיזנגוף קלאב, התוותה כב' הנשיאה נילי ארד את "אמות המידה" שעל  
 11 בית דין זה להפעיל בקביעת גובה הפיצוי אותו יש לפסוק לעובד שהופרה זכותו  
 12 לפי החוק. אמות המידה הן: מידת ההפרה וחומרתה, משך ההפרה, האם  
 13 בוצעה ההפרה ביודעין ובכוונה תחילה, מהות הפגיעה בעובד, השיקול הציבור  
 14 וההרתעתו.

15  
 16 במקרה הנוכחי, אנו סבורים כי יש להעמיד את סכום הפיצוי ללא הוכחת נזק  
 17 על לפחות שלוש משכורות, ובסך כולל של 15,000 ₪, נכון למועד פסק דין זה.  
 18

19 בניגוד למקרה שנדון בפרשת דיזנגוף קלאב, שבו במהלך שעות העבודה נאסר על  
 20 פקיד הקבלה לעזוב את עמדת הקבלה, ומכאן שהיה עליו לעמוד ברציפות לכל אורך  
 21 המשמרת, במקרה שלפנינו לא הוכח כי התובעת לא הייתה יכולה, לפחות לפרקים  
 22 במהלך המשמרת, לשבת על כיסא בשטח בית הקפה, זאת בנוסף לזמן ההפסקה  
 23 שניתן לה במהלך המשמרת. בנוסף, אנו סבורים כי אכן מהות העבודה במטבח של  
 24 מסעדה היא כזו שמאפשרת ישיבה חלקית בלבד ורק לצורך ביצוע פעולות מסוימות,  
 25 ובוודאי שלא באופן מלא. לכך יש להוסיף גם את תקופת העבודה הקצרה שבה  
 26 הועסקה העובדת, ותפקודה הכללי בעבודה, כפי שהוסבר לעיל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 9593-04-11

1 יש להדגיש כי המעביד לא פעל עפ"י הוראות החוק. עם זאת, יש מקום לראות כנסיבה  
2 מקלה בהתנהלות המעביד שאפשר לעובדיו לנוח, לעומת מעביד האוסר באופן מוחלט  
3 וקטגורי על עובד לנוח לאורך כל המשמרת, כפי שהיה בפרשת דיזנגוף קלאב.

4

5

**סוף דבר :**

6

7 התביעה מתקבלת חלקית. הנתבעים 1-6 ביחד ולחוד, ישלמו לעובדת סכום כולל של  
8 15,000 ₪ "פיצוי ללא הוכחת נזק", על הפרת זכותה לשבת במהלך עבודתה כטבחית  
9 במסעדה.

10

11 בנוסף, יישאו הנתבעים בהוצאות ההליך הנוכחי (חלקיות בלבד בהתחשב בכך  
12 שהעובדת זכתה רק בחלק מתביעתה), וישלמו לעובדת סך כולל של 3,500 ₪ בצרוף  
13 מע"מ, כהוצאות שכ"ט עו"ד.

14

15

**זכות ערעור :** תוך 30 יום.

16

17

ניתן היום, תשרי תשע"ד, (30 ספטמבר 2013), בהעדר הצדדים.

18

ד"ר יצחק לובוצקי, שופט

נ.ע. מר י. אסא

19