



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

1 05 מאי 2015
2

לפני:
כב' השופט אורן שגב
נציג ציבור (עובדים) מר מאיר ברימן
נציג ציבור (מעסיקים) מר אהוד מטרסו

התובעת מוריה אביב ת.ז. 200642031
ע"י ב"כ: עו"ד אריק שלו

הנתבעת ספרינט מוטורס בע"מ ח.פ. 511375032
ע"י ב"כ: עו"ד קובי חתן

3
4

פסק דין

5

6 האם שינוי בתנאי עבודתה של התובעת עקב שינוי ארגוני הינו כדין פיטוריה בתקופה
7 המוגנת בניגוד להוראות חוק עבודת נשים? זוהי השאלה בתיק שלפנינו.

8

9

העובדות הצריכות לעניין

- 10 1. התובעת החלה את עבודתה בנתבעת ביום 1.6.2009. תחילה הועסקה כמתדלקת
- 11 ובהמשך כמוכרת, בחנות הנוחות שבתחנת "פרייס רמלה" בבעלות הנתבעת (להלן:
- 12 "התחנה").
- 13 2. הנתבעת היא חברה המפעילה חנויות נוחות בתחנות דלק הפזורות ברחבי הארץ.
- 14 3. ביום 21.9.2011 יצאה התובעת לחופשת לידה בעקבות הולדת בנה.
- 15 4. ביום 27.12.2011 נחתם הסכם לניהול תחנות דלק בין הנתבעת לבין חברת
- 16 אוקטגון אנרגיה בע"מ (להלן: "אוקטגון") אשר במסגרתו, החל מיום 1.1.2012
- 17 הועבר ניהול התחנה לידי אוקטגון, לרבות חנות הנוחות (להלן: "ההסכם").
- 18 [נספח 1 לתצהירה של הגבי עדי ארבלין].
- 19 5. בהסכם, אשר החיל את תנאיו של הסכם נוסף בין הנתבעת לבין "ריחן תדלוק
- 20 בע"מ" מיום 7.4.2008, נקבע כי לאוקטגון הסמכות בכל הנוגע לשכירת וניהול



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

- 1 עובדים והוסכם כי כל עובד אשר יועסק בתחנה, בכל עבודה שהיא, יהיה עובד
2 אוקטגון בלבד.
- 3 6. יום למחרת החתימה על ההסכם, בתאריך 28.12.2011, יצרה התובעת קשר עם
4 מנהל התחנה והודיעה לו כי בכוונתה לשוב מחופשת הלידה ביום 5.1.2012.
5 לגרסתה, במעמד זה הובהר לה כי אין לה מקום בחנות הנוחות עקב "שינויים
6 ארגוניים" ולפיכך לא תוכל לשוב לעבודתה. נוכח האמור, באותו היום, פנתה
7 התובעת לנתבעת במכתב ודרשה להשיבה לעבודה בתנאים שחלו ערב לידתה
8 ולשבצה ל-6 משמרות בשעות הבוקר בלבד (נספח 3 לתצהירה של הגב' עדי ארבלי).
- 9 7. במענה לפנייתה ציינה הנתבעת, כי בשיחה שנערכה עם התובעת הוצעו לה מספר
10 אפשרויות חלופיות לשיבוצה והוסיפה כי לא ניתן להבטיח את שיבוצה במשמרות
11 בוקר בלבד. הנתבעת התחייבה לשבצה בשלוש משמרות בוקר, וביתר המשמרות
12 יעשה מאמץ לשבצה בהתאם לצרכי העבודה.
- 13 עוד צוין במכתב זה, כי ככל שהתובעת תבחר לחלק את שיבוצה בין שתי מקומות
14 העבודה שהוצעו- תחנת שלמה צריפין ותחנת באר יעקב, תהיה לנתבעת גמישות
15 בשיבוצה למשמרות בוקר.
- 16 בשולי המכתב נכתב כי בהתאם להודעת התובעת מיום 8.1.12 על בחירתה לעבוד
17 בתחנת שלמה צריפין, היא נדרשת להתייצב ביום 11.1.12 בשעה 10:00. נספח 5
18 לתצהירה של הגב' עדי ארבלי.
- 19 8. ביום 10.1.12 השיבה התובעת כי ברצונה לחזור לעבודתה כפי שהייתה טרם
20 יציאתה לחופשת לידה "למקום, למשמרות, לתפקיד, לשעות, לתנאים ולשכר". עוד
21 הוסיפה כי ההצעות שהוצעו לה מהוות הרעת תנאים מוחשית בתנאי עבודתה ויש
22 לראותן כפיטורי יולדת (נספח 6 לתצהירה של הגב' עדי ארבלי).
- 23 9. ממועד זה ואילך החלה תכתובת עניפה בין הצדדים, בה דרשה התובעת לשבצה
24 באותם תנאים, במשמרות בוקר ועמדה על כך כי הצעותיה של הנתבעת מהוות
25 פגיעה בתנאי עבודתה. הנתבעת מצידה שבה והבהירה כי הוצעו לתובעת חלופות
26 באותם תנאי העסקה והוסיפה כי טרם יציאתה לחופשת לידה הועסקה התובעת
27 אף במשמרות צהריים, ועל כן אין המדובר בהרעת תנאים (נספחים 5-12 לתצהירה של
28 הגב' עדי ארבלי).
- 29 10. במסגרת מכתבה מיום 15.1.12 צירפה הנתבעת סידור עבודה שבועי ובו שובצה
30 התובעת למשמרות בוקר בלבד. במענה למכתב זה, הודיעה התובעת כי אין בכוונתה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

1 לשוב לעבודה. ביום 16.1.12 השיבה הנתבעת כי היא מקבלת את התפטרותה של
2 התובעת [נספחים 7, 12 ו-13 לתצהירה של הגב' עדי ארבלי בהתאמה].
3 11. ביום 25.7.12 נערך לתובעת גמר חשבון ושולמו לה סכומים שונים בגין סיום
4 העסקתה בנתבעת לרבות כספי פיצויים שהופקדו ב"מבטחים", פדיון חופשה ודמי
5 הבראה [נספח 21 לתצהירה של הגב' עדי ארבלי].
6

טענות הצדדים בקצרה

7
8 12. **לטענת התובעת**, הנתבעת לא פעלה לשיבוצה עם חזרתה לעבודה בתנאים זהים
9 לאלו שהועסקה ערב יציאתה לחופשת לידה. הנתבעת סירבה להתחייב כי היא
10 תועסק במשמרות בוקר בלבד אלא בכפוף לכך כי התובעת תסכים לעבוד בשני
11 מקומות לסירוגין, דרישה לה לא יכלה התובעת להיעתר, בין היתר, עקב העדר
12 אמצעי תחבורה למקום העבודה. על כן, סירובה של הנתבעת להשיבה לאותו
13 תפקיד מהווה, למעשה, פיטורים שלא כדין בתקופה המוגנת על פי חוק עבודת
14 נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "**חוק עבודת נשים**").
15 13. נוכח המפורט, עתרה התובעת לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, פיצוי ממוני לפי
16 חוק עבודת נשים, פיצוי לא ממוני בגין אפליה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה,
17 התשמ"ח-1988 (להלן: "**חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**"), חלף הודעה מוקדמת,
18 פיצויי פיטורים, פדיון חופשה ודמי חגים.
19 14. **הנתבעת** טענה מנגד, כי החל ממועד חתימת ההסכם עם חברת אוקטגון הועברו
20 סמכויותיה בקשר עם ניהול התחנה ועובדיה, לרבות התובעת, לניהולה של
21 אוקטגון. נוכח האמור, פעלה הנתבעת למצוא לתובעת שיבוץ חלופי באותם תנאי
22 העסקה ואולם, התובעת סירבה להתייצב לעבודה בפועל לאחר תום חופשת
23 הלידה, אף לאחר שבקשותיה בעניין השיבוץ מולאו ותחת זאת החלה לשלוח
24 מכתבי איום שונים ואף הודיעה במפורש כי אין בכוונתה לשוב לעבודה.
25 15. התובעת סיכלה את שובה לעבודה תוך שהיא מפרה את ההסכמות עם הנתבעת
26 בתואנות שווא ובניסיון ליחס לנתבעת הפרות של חוקי עבודה.
27 16. הנתבעת הוסיפה כי מאחר והתובעת היא שהתפטרה מעבודתה, הרי שלא קמה
28 חובה שבדין לערוך שימוע וכן עתרה לקיזוז חלף הודעה מוקדמת לאור
29 התפטרותה.
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

הראיות שנשמעו בתיק

1
2 17. מטעם התובעת העידה התובעת בעצמה. מטעם הנתבעת העידו הגב' עדי ארבלי,
3 עובדת מחלקת משאבי אנוש בנתבעת החל משנת 2008 ומנהלת המחלקה החל
4 משנת 2012, מר זוהר קוזניץ, אשר שימש בתקופה הרלוונטית לתביעה כמנהל
5 תחנות שלמה צריפין ובאר יעקב ומר פול סטאר, אשר שימש כאחראי משמרת
6 בתחנת פרייס רמלה, בה הועסקה התובעת.

דיון והכרעה

8
9 18. המחלוקת העיקרית בין הצדדים עניינה בשאלה האם תנאי ההעסקה במקומות
10 העבודה החלופיים שהוצעו לתובעת, עקב העברת הזיכיון בתחנת רמלה פרייס לידי
11 חברת אוקטגון, זהים לתנאי עבודתה ערב יציאתה לחופשת לידה או שמא המדובר
12 בהרעת תנאים ובהפרת חוק עבודת נשים.

המסגרת הנורמטיבית

13
14
15 19. האיסור על פגיעה בעובדת השבה מחופשת לידה מעוגן בשני חוקים, בחוק עבודת
16 נשים ובחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
17 20. סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים קובע כדלקמן:

18 "11א) לא יפטר מעביד עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים
19 לאחר תום חופשת הלידה... ולא ייתן הודעת פיטורים
20 למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר
21 התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים
22 לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:
23 (א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לחופשת הלידה...;
24 (ב) עסקו של המעביד חדל לפעול...";

25
26 21. סעיף 9א לחוק עבודת נשים אוסר על פגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת
27 שחלה הגבלה על פיטוריה לפי הוראות סעיף 9. מכאן, כי משך התקופה המוגנת,
28 קרי 60 יום לאחר תום חופשת הלידה, אין המעביד יכול לפגוע בהיקף המשרה או
29 בהכנסה של עובדת שחזרה מחופשת הלידה.

30 22. בפסק הדין בעניין אורלי מורי נקבע כי:

31 "תכליתה של ההוראה האוסרת על פיטורי עובדת לאחר תום
32 חופשת הלידה הינה ברורה ועולה כחוט השני לכל אורך הליכי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

- 1 החקיקה. התכלית היא למנוע מהמעביד לסכל את שובה של
2 העובדת לעבודתה, להבטיח את זכותה של העובדת לחזור
3 לעבודתה בתום חופשת הלידה ועל ידי כך ליתן לה הזדמנות
4 ממשית לחזור ולהשתלב בעבודה ולהוכיח את יכולותיה גם
5 לאחר ההיעדרות הממושכת מהעבודה".
- 6
- 7 [ע"ע (ארצי) 627/07 אורלי מורי נ' מ. ד.פ. ילו בע"מ (16.3.08)].
- 8
- 9 23. יש לציין בהקשר לכך, כי חוק עבודת נשים אוסר על שינוי בהיקף העסקה או
10 בתנאי השכר, זאת להבדיל משינוי בתפקיד של עובדת השבה מחופשת לידה, עליו
11 אין איסור מפורש. עם זאת ובהתאם לפסיקה, יש מקום לומר כי בנסיבות
12 מסוימות שינוי במהות העבודה, השולל מהעובדת הזדמנות ממשית להשתלב
13 מחדש במקום עבודתה, הוא שינוי העומד בניגוד לתכלית חוק עבודת נשים.
- 14 24. סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות אוסר על הפליה בין עובדים או בין דורשי עבודה
15 מחמת היותם הורים, בין היתר, בקבלה לעבודה, תנאי עבודה פיטורים וכיו"ב.
- 16 25. אשר לנטל ההוכחה נקבע בסעיף 9 לחוק כי:
- 17 "א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות
18 סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד
19 להוראות סעיף 2 -
- 20 (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה,
21 שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי
22 פיטורים - אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים,
23 ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם
24 התנאים או הכישורים האמורים;
- 25 (2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא
26 היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו".
- 27
- 28 26. יצוין, כי גם אם היתה הצדקה עניינית כלשהי לפיטורי עובדת, ואחד השיקולים
29 שלקח המעסיק בחשבון במסגרת מכלול השיקולים היה שיקול פסול שמבוסס על
30 הפליה אסורה על פי אחת מהעילות המופיעות בסעיף 2 לחוק, יש בכך משום הפרה
31 של חוק שוויון הזדמנויות המקימה זכות לפיצוי עבור העובדת.
- 32
- 33
- 34
- 35



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

- 1 **ומן הכלל אל הפרט**
- 2 27. נקדים אחרית לראשית ונאמר, כי לאחר ששקלנו את מכלול טענות הצדדים
- 3 והראיות שהובאו בפנינו, הגענו לכלל מסקנה כי השינוי שבוצע בתפקיד התובעת
- 4 הינו במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של הנתבעת והוא אינו מהווה פגיעה בתנאי
- 5 עבודתה ונבאר טעמנו להלן.
- 6 28. כמפורט לעיל, טרם יציאתה לחופשת לידה, עבדה התובעת בתחנת רמלה פרייס.
- 7 במהלך חופשת הלידה, תחנה זו הועברה לניהולה של חברת אוקטגון. נוכח האמור
- 8 ומאחר וניהול התחנה לרבות עובדיה לא היה מצוי עוד בידי הנתבעת, הוצעו
- 9 לתובעת מספר אפשרויות חלופיות לשיבוץ באחת משתי התחנות הקרובות ביותר
- 10 למקום מגוריה בעיר לוד- תחנת שלמה צריפין ותחנת באר יעקב.
- 11 29. התובעת טענה בהקשר לכך כי סירובה של הנתבעת לשבצה במשמרות בוקר בלבד
- 12 או לחילופין דרישתה כי כנגד התחייבות זו תידרש התובעת לעבוד בשתי מקומות
- 13 עבודה לסירוגין מהווה הרעת תנאים השוללת ממנה הזדמנות ממשית להשתלב
- 14 מחדש במקום עבודתה. נבחן טענות אלו.

15

16 **תנאי עבודתה של התובעת טרם יציאתה לחופשת לידה**

- 17 30. לגרסת התובעת, טרם יציאתה לחופשת לידה היא הועסקה במשמרות בוקר
- 18 בלבד. ואולם, מדוחות הנוכחות של התובעת לחודשים ספטמבר 2010- אוגוסט
- 19 2011 עולה כי במרבית החודשים, שובצה התובעת לכ- 3 משמרות צהריים בממוצע
- 20 בחודש [נספח 4 לתצהירה של הגב' עדי ארבלי].
- 21 31. בחקירתה הנגדית אישרה התובעת את נכונותם של דוחות הנוכחות ואת העובדה
- 22 שהועסקה "פעמיים שלוש בחודש" במשמרות צהריים [פרוטוקול 26.3.14 עמ' 6 ש' 26-
- 23 27].
- 24 כן העידה התובעת, כי הנתבעת לא התחייבה לשבצה רק במשמרות בוקר וכי היא
- 25 שובצה כמו כל עובד. לגרסתה היא הסכימה לעבוד במשמרות צהריים "מרצונה
- 26 החופשי" [פרוטוקול 26.3.14 עמ' 5-6 ש' 27-32, 1-5, בהתאמה].
- 27 32. הנה כי כן, הוכח כי התובעת הועסקה במשמרות צהריים אף טרם יציאתה
- 28 לחופשת לידה וכי לא הייתה כל התחייבות להעסיקה במשמרות בוקר בלבד.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

1 התובעת לא הוכיחה כי היא שובצה למשמרות אלו לבקשתה בלבד ואף הודתה כי
2 היא שובצה ככל עובד וכי לא הייתה לה זכות יתר.

3

4

מקומות העבודה החלופיים שהוצעו לתובעת

5 33. כמפורט לעיל, אין חולק כי לתובעת הוצעו שתי חלופות- האחת שיבוצה בתחנת
6 שלמה צריפין, השנייה- תחנת באר יעקב. מר זוהר קוזניץ, מנהל התחנות, העיד
7 בתצהירו כי במענה לבקשת התובעת כי היא תשובץ במשמרות בוקר בלבד, נאמר
8 לה כי היא תשובץ לכל הפחות בשלוש משמרות בוקר ושיבוצה ליתר המשמרות
9 יעשה בכפוף לצרכי התחנה. עוד הוצע לה, לחלק את שיבוצה בין התחנות ובאופן
10 זה תתאפשר גמישות רבה יותר בשיבוצה במשמרות בוקר [סעיפים 8-13 לתצהירו של
11 מר זוהר קוזניץ; עדות התובעת פרוטוקול 26.3.14, עמ' 5 ש' 19-20].
12 יש לציין כי אין חולק כי הנתבעת התחייבה שלא לפגוע בהיקף משרתה ובשכרה
13 של התובעת וכי המקומות החלופיים שהוצעו לתובעת שוכנים במרחק זהה מביתה
14 לתחנת בה עבדה.

15 34. התובעת טענה כי לא היו אמצעי תחבורה אשר יאפשר לה להגיע מביתה בשעה
16 6:00 בבוקר למשמרת במקום העבודה בבאר יעקב, ועל כן אין לראות במקום
17 עבודה זה כחלופה ראויה.

18 35. הנתבעת צירפה תדפיס נסיעה מרחוב המפרי בלוד (כתובתה של אמה של התובעת
19 בה התגוררה בתקופה מסוימת) לתחנה בבאר יעקב ממנו עולה כי כדי להגיע
20 למקום העבודה נדרשת התובעת לנסוע ב- 2 אוטובוסים (סה"כ כחצי שעה נסיעה).
21 ביחס לכתובתה העדכנית של התובעת טענה כי לכל היותר נדרשה התובעת לנסוע
22 בקו נוסף בתוך העיר, טענה אשר לא נסתרה [פרוטוקול 26.3.14, עמ' 9 ש' 11-12].

23 36. בסיכומיה הוסיפה התובעת לראשונה כי מבירור שערכה תדירותו של אחד הקווים
24 הינה אחת לשעה בלבד, החל מהשעה 6:00 בבוקר. משכך, מאחר ומשמרת הבוקר
25 מתחילה בשעה 6:00 הרי שלגרסתה, נבצר ממנה להגיע בזמן למקום העבודה.

26 37. התובעת לא הוכיחה את טענתה בדבר היעדר תחבורה ציבורית נגישה למקום
27 העבודה. טענתה לעיל נטענה לראשונה בסיכומיה, דבר המעיד כי בזמן אמת לא
28 ביררה התובעת את אפשרויות ההגעה למקום העבודה. תימוכין למסקנה זו מצאנו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 9695-07-12

- 1 אף בעובדה כי בתכתובות בין הצדדים לא טענה התובעת דבר אשר לקושי בהגעה
2 למקום העבודה.
- 3 38. מבלי לגרוע מהאמור, הרי שהתובעת לא טענה, וממילא לא הוכיחה, כי פנתה
4 לנתבעת בבקשה למצוא פתרון לבעיית התחבורה (לרבות התחלת משמרת בוקר
5 בשעה מאוחרת יותר).
- 6 39. אשר למשמרות העבודה- כאמור, אין חולק כי הנתבעת התחייבה להעסיק את
7 התובעת 3 משמרות בוקר וביתר המשמרות- לעשות מאמץ לשבצה, בכפוף לצרכי
8 העבודה. עוד אין חולק כי סידור העבודה אותו שלחה הנתבעת לתובעת במועד בו
9 היא הייתה אמורה לשוב, כלל משמרות בוקר בלבד.
- 10 40. הגב' עדי ארבל הסבירה בחקירתה מדוע לא ניתן להבטיח את השיבוץ למשמרות
11 בוקר בלבד זאת מאחר והן נקבעות בהתאם לצרכי התחנה בהתאם ליכולות
12 ולצרכים של העובדים. עוד הוסיפה כי "לאור הרגישות והעובדה שהתובעת חזרה
13 מחופשת לידה וביקשה את מה שביקשה, עשינו כל מה שאפשר כדי לבוא לקראתה,
14 וכן הבטחנו לה שהיא יכולה לקבל לפחות 3 משמרות בוקר, זו כן הייתה הבטחה. לגבי
15 יתר המשמרות גם אני וגם מר קוזניץ שהיה המנהל המיועד שלה, הבהרנו שישתדלו
16 ויעשו מאמצים לתת לה משמרות בוקר" [פרוטוקול 28.5.14, עמ' 14 ש' 19-26].
- 17 41. בכתבי הטענות, סמכה את טענתה על העובדה כי הנתבעת מיאנה להתחייב
18 לשיבוצה במשמרות בוקר בלבד. בחקירתה הנגדית עומתה התובעת עם העובדה כי
19 טרם לידתה היא הועסקה במשמרות צהריים ונשאלה מהו אם כן השינוי בתנאי
20 העבודה.
- 21 42. לכך השיבה: "אני מניקה ואני לא יכולה לעבוד מ- 14:00 עד 22:00 שזו משמרת
22 צהריים" כשנשאלה מדוע היא יכולה להעדר בבוקר ולא בצהריים, השיבה "אלו
23 שיקולים שלי. אני לא רוצה להתבטא פה, איך שואבים חלב וכו".
- 24 43. לשאלה מדוע היא לא הסכימה להתייצב לפחות לשלש משמרות בוקר שהוצעו לה,
25 השיבה: "כי אני לא יכולה לעבוד בוקר ביום ד' ואין לי איפה לשים את התינוק, מה
26 אבוא עם התינוק לעבודה? אין לי התחייבות ואני צריכה להסתדר עם הילד. מדובר
27 בתינוק" [פרוטוקול 26.3.14, עמ' 6 ש' 9 ואילך].
- 28 44. לא מצאנו בעדות התובעת כדי ליתן הסבר, לגופו של עניין, כיצד טענתה להרעת
29 תנאים מתיישבת עם העובדה כי טרם יציאתה לחופשת לידה לא הייתה קיימת
30 התחייבות למשמרות בוקר והיא אף שובצה במשמרות אחר הצהריים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

- 1 45. יש להוסיף בהקשר לכך, שהנתבעת אף הציעה לתובעת לעבוד במשמרות בוקר
2 בלבד, בשתי תחנות לסירוגין. עוד יצוין, כי הנתבעת שבה והדגישה כי ככל
3 שהתובעת לא תהיה שבעת רצון מבחירתה, יכולה היא לפנות למחלקת משאבי
4 אנוש לצורך מציאת מקום עבודה חלופי.
- 5 46. מכאן, כי הוכח להנחת דעתנו כי הנתבעת עשתה ככל יכולתה להשיב את התובעת
6 לעבודה ולאפשר לה להשתלב מחדש לאחר חופשת הלידה.
- 7 47. הדעת נותנת שלו הייתה התובעת חפצה לשוב לעבודתה, הרי שהיא הייתה עושה
8 מאמץ להשתלב בתנאים שהציבה הנתבעת, ולכל הפחות הייתה נפגשת עם מנהל
9 התחנה ומנסה לסכם עמו את משמרותיה ומבררת את דרכי ההגעה לתחנות נעות
10 מר זוהר קוזניץ, פרוטוקול 28.5.14, עמ' 11 ש' 24 ואילך].
- 11 48. תחת זאת, בחרה התובעת לעמוד על טענתה כי הנתבעת מרעה את תנאי עבודתה,
12 זאת בהעדר בסיס עובדתי לטענה זו.

13

14

סיום יחסי העבודה – פיטורים או התפטרות

- 15 49. במסגרת התכתובות בין הצדדים בעניין חזרתה של התובעת מעבודתה, פנתה
16 התובעת לנתבעת ביום 28.12.2011 וביקשה לחזור לעבודתה. במכתב זה ציינה
17 התובעת כי "להפתעתה" נודע לה כי לא ניתן להשיבה לתחנת רמלה פרייס. ואולם,
18 מהעדויות הוכח כי התובעת ידעה על ההתרחשויות בנתבעת עוד טרם כתיבת
19 המכתב ואף העידה כי ידעה שהשבתה לתחנה הינה בלתי מעשית [נספח 8 לתצהיר
20 הגב' עדי ארבלי; עדות התובעת פרוטוקול 26.3.14, עמ' 5 ש' 1-5; עדות מר סטאר כהן,
21 פרוטוקול 28.5.14, עמ' 18 ש' 19-21]
- 22 50. ממכתבה של הנתבעת מתאריך 9.1.12 עולה כי התובעת בחרה להשתבץ בתחנת
23 שלמה צריפין והיא נדרשה להגיע ביום 11.1.12 בשעה 10:00. עוד צוין במכתב זה
24 כי ככל שהתובעת לא תהיה שבעת רצון מבחירתה, יהיה באפשרותה לפנות
25 למחלקת משאבי אנוש בנתבעת וצורך שיבוץ חדש [נספח 5 לתצהיר הגב' עדי ארבלי].
- 26 51. אין חולק כי בפועל, התובעת לא התייצבה במקום העבודה ותחת זאת שלחה
27 מכתב באותו יום בו נדרשה להגיע למקום החדש, וטענה בו כי דרישתה של
28 הנתבעת כי היא תתייצב "מהיום למחר" היא לא מעשית; כי היא עומדת על
29 דרישתה לחזור לתנאי עבודתה טרם יציאתה לחופשת לידה (תוך ציון כי "ביטויים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

- 1 והבטחות כגון "החברה תבחן אפשרויות", "החברה תעשה ככל שביכולתה" נדחים
2 על הסף) וכי ההצעות שהוצעו על ידי הנתבעת מהוות הרעת תנאים מוחשית.
- 3 52. במכתב זה ציינה התובעת כי עומדות לנתבעת 2 ברירות: האחת- השבתה לעבודה
4 "ללא הרעת תנאים" השנייה- לנהל משא ומתן לקבלת פיצויים בגין פיטורי יולדת,
5 אובדן הכנסה, ימי הודעה מוקדמת ועוגמת נפש- כנגד ויתור על תביעה [נספח 6
6 לתצהיר הגב' עדי ארבלי].
- 7 53. במענה למכתב זה, השיבה הגב' עדי ארבלי כי היא מופתעת ממכתבה של התובעת,
8 לאור השיחות וההסכמות בין הצדדים. עוד צוין במכתב, כי ביום 10.1.12 הודיעה
9 התובעת כי היא אינה יכולה להתייצב בתחנה מאחר ואין לה סידור מתאים עבור
10 בנה ועל כן סוכם כי התובעת תיידע מתי בכוונתה להתחיל את עבודתה. בסיפא של
11 המכתב התבקשה התובעת ליצור קשר "עוד היום" עם מר זוהר קוזניץ, מנהל
12 התחנה בכדי לקבל את סידור עבודתה למשמרות [נספח 7 לתצהיר הגב' עדי ארבלי].
- 13 54. במענה למכתב זה השיבה התובעת כי מר זוהר קוזניץ טען שאינו מעודכן בעניינה
14 ועל כן לא משבץ אותה לעבודה וציינה כי אי שיבוצה במשמרות בוקר מהווה
15 הרעת תנאי העסקתה [נספח 8 לתצהיר הגב' עדי ארבלי].
- 16 55. ביום 15.1.2012 השיבה הנתבעת וציינה כי אי התייצבותה של התובעת לעבודה,
17 בהתאם להסכמות בין הצדדים, מהווה הפרה של הסכם העבודה. בנוסף, למכתב
18 זה צורף סידור העבודה לאותו השבוע, בו שובצה התובעת בין התאריכים 16-
19 20.1.12 במשמרות בוקר בלבד. [נספח 9 לתצהיר הגב' עדי ארבלי].
- 20 56. יום למחרת שלחה התובעת מכתב ובו כתבה [נספח 12 לתצהיר הגב' עדי ארבלי]:
21
22 **"ב. מכיוון שאין התחייבות ברורה, מלאה ומחייבת לחזרתי**
23 **לעבודה, ולתנאים בהם עבדתי לפני יציאתי לחופשת לידה, אין**
24 **בכוונתי להתייצב לעבודה כפי דרישתך ללא קבלת הזכויות**
25 **המלאות המגיעות לי על פי חוק".**
26 **ג. לצערי, אאלץ להגיש נגד חב' סונול תביעה משפטית**
27 **ופלילית, על פי כל חוק ודין. כולל תביעה אישית נגד בעלי**
28 **תפקיד הרלוונטיים".**
29
- 30 57. במענה למכתבה השיבה הנתבעת כי היא מקבלת את הודעת ההתפטרות של
31 התובעת וכי עליה לתת הודעה מוקדמת של 24 יום [נספח 13 לתצהיר הגב' עדי ארבלי].



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

- 1 58. בין הצדדים נוהלו תכתובות נוספות בהן טענה התובעת כי הוא פוטר ולא
2 התפטרה ואילו הנתבעת מצידה טענה כי התובעת התפטרה מעבודתה מאחר
3 ומיאנה לשוב לאחר חופשת הלידה.
- 4 59. לאחר שבחנו את מכלול הראיות שהובאו בפנינו, לרבות עדויות הצדדים, הגענו
5 לכלל מסקנה כי בנסיבות המקרה בתיק דנן, התובעת היא שהביאה לסיום יחסי
6 העבודה.
- 7 60. הלכה פסוקה היא, כי בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד הן בדרך של התפטרות והן
8 בדרך של פיטורים, יש להראות כוונה ברורה וחד משמעית לסיום חוזה העבודה:
9
- 10 "השאלה אינה מה גרם לביטול החוזה, מי הפר את החוזה, אלא מי
11 'ביטל' את החוזה. עת מדובר בחוזה עבודה ועת בביטול חוזה מדובר, יכול
12 והביטול יהיה על ידי המעביד ואז בפיטורים ידובר, ויכול ויהיה על ידי
13 העובד, ואזי בהתפטרות מדובר. לענייננו המשותף לשניים - פיטורים
14 והתפטרות - הוא בכוונה ברורה וחד משמעית להביא את היחסים
15 החוזיים יחסי עובד מעביד לידי סיום. השוני בין השניים הוא בצד
16 ליחסים החוזיים הפועל כך וזאת כוונתו, המעביד או העובד"
17
- 18 [דב"ע סם/ 3-116 שלום סלמה נ' מדינת ישראל פד"ע יב' 375; ע"ע (ארצי) 256/08 מחמד בשיר
19 קוקא ו- 16 אח' נ' יוסי שורץ (13.2.11)].
- 20
- 21 61. כאמור, לא הוכח לפנינו כי הנתבעת שינתה את תנאי העסקתה של התובעת, כפי
22 שהיו ערב יציאתה לחופשת לידה. התובעת, מסיבות השמורות עמה, בחרה שלא
23 לשוב לעבודה, אלא אם היא תשובץ למשמרות בוקר בלבד, דרישה אשר הנתבעת
24 לא יכלה להיענות לה כאמור לעיל.
- 25 62. בנסיבות המקרה שלפנינו אנו סבורים כי סירובה של הנתבעת לדרישת התובעת
26 אינו מהווה אקט של פיטורים, כנטען על ידי התובעת, שכן, אין הנתבעת מחויבת
27 על פי חוק עבודת נשים להשיב את התובעת לעבודה בהתאם לתנאיה שעה שאין
28 דרישת אלו עולים בקנה אחד עם מהות העבודה וצרכיה.
- 29 63. מקובלת עלינו עמדת הנתבעת כי הצעת התובעת, לתנאי עבודה שונים מתנאי
30 עבודתה קודם ליום הלידה, מהווה הצעה לחוזה העסקה חדש, ואין באי הסכמת
31 הנתבעת להיענות להצעתה משום פעולה בניגוד לחוק.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

- 1 64. מכאן, כי סירובה של התובעת לשוב לעבודתה והימנעותה מלהגיע לתחנה החדשה
2 בה שובצה, מהווה התפטרות לכל דבר ועניין ומשכך, אנו דוחים את טענת התובעת
3 כי היא פוטרה מעבודתה בניגוד לחוק עבודת נשים ואת תביעתה לתשלום נזק
4 ממוני, פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ופיצוי מכח
5 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
- 6 65. בהערת אגב נציין כי בסיכומיה טענה התובעת לראשונה כי כל עובדי הנתבעת
7 המשיכו לעבוד בתחנת רמלה פרייס אצל המעסיק החדש ורק התובעת לא
8 התקבלה ולא זכתה אף לקבלת פיצויי פיטורים. ראשית, טענת התובעת בדבר
9 קליטתם של יתר עובדי הנתבעת לא הוכחה כלל ועיקר. שנית, אף לו הייתה
10 מוכחת טענה זו- הרי שהמדובר במישור היחסים בין העובדים הללו למעסיק
11 החדש בלבד ולא בינם לבין הנתבעת.
- 12 66. בנוסף, אנו דוחים את טענות התובעת המתייחסות להפרת החובה לקיים שימוע
13 ולהפרת החובה לפנות לממונה על חוק עבודת נשים. בנסיבות המקרה דן בהן
14 שוכנענו כי הנתבעת לא חפצה בפיטורי התובעת ולא פיטרה אותה, ברי כי לא
15 הייתה כל חובה שבדין לערוך לה שימוע או לפנות לממונה על חוק עבודת נשים
16 בבקשה לקבל היתר כלשהו.
- 17 67. אשר לתביעתה לתשלום דמי חגים- התובעת זנחה טענה בדבר אי תשלום רכיב זה
18 בסיכומיה. ואולם, למעלה מהצורך, עיון בתלושי השכר שצורפו כנספח א' לכתב
19 התביעה מעלה כי לתובעת שולם רכיב זה. התובעת לא הוכיחה כי לא שולם לה
20 מלוא הסכום לו הייתה זכאית ועל כן דין תביעתה ברכיב זה להידחות.
- 21 68. אשר לפדיון חופשה- אין חולק כי במועד סיום עבודתה, שילמה הנתבעת לתובעת
22 פדיון חופשה במסגרת גמר החשבון שנערך לה. התובעת לא הוכיחה כי לא שולם
23 לה מלוא הסכום ועל כן, דין תביעתה להידחות.
24
25
- 26 **סוף דבר**
- 27
28 69. התביעה נדחית על כל ראשיה וחלקיה.
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 9695-07-12

1 70. בנסיבות העניין, התובעת תישא בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 4,000 ₪
2 עו"ד אשר ישולמו לנתבעת בתוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין. לאחר מועד זה
3 יישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד פסק הדין ועד ליום התשלום
4 המלא בפועל.
5
6
7

8 ניתן היום, ט"ז אייר תשע"ה, (05 מאי 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
9
10
11
12

אהוד מטרסון
נציג ציבור מעסיקים

אורן שגב, שופט

מאיר ברימן
נציג ציבור עובדים

13
14
15
16
17
18
19