



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 29498-04-13

1 29 דצמבר 2015
2

לפני:

כב' השופטת חנה טרכטינגוט

נציגת ציבור (עובדים) גב' חנה קפלניקוב

התובעת

כהן ישי ת.ז. 029529120
ע"י ב"כ: עו"ד יובל בני-משה

הנתבעת

איזוטופ בע"מ ח.פ. 511025496
ע"י ב"כ: עו"ד דוד רבל ואח'

3
4
5

פסק דין

- 6
- 7 1. לפנינו תביעה לתשלום פיצויי פיטורים מכוח הוראת סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963
- 8 (להלן: **חוק פיצויי פיטורים**), המענגת את זכאותם של עובד או עובדת המתפטרים לאחר לידת
- 9 ילד על מנת לטפל בו.
- 10 2. **על סמך כתבי הטענות וחומר הראיות שהובאו בפנינו, אלה הן העובדות שאינן שנויות במחלוקת:**
- 11 א. הנתבעת, חברת איזוטופ בע"מ, היא חברה המעניקה שירותי בקרה ובדיקה מתקדמים לענף
- 12 הבניה, הסלילה ולענפים נוספים, ומעבדה מאושרת להסמכת מעבדות לצורך ביצוען של מגוון
- 13 בדיקות בהתאם לתקנים ישראלים וזרים (להלן: **החברה או הנתבעת**);
- 14 ב. התובע, מר כהן ישי, עבד בנתבעת כטכנאי בדיקות קרקע החל מיום 7.7.1996 ועד ליום
- 15 19.10.2012, עת התפטר מטעמים השנויים במחלוקת בין הצדדים. בסך-הכל השלים התובע
- 16 196 חודשי עבודה בנתבעת (16 שנים ושלושה חודשים);
- 17 ג. התובע הועסק במשרה מלאה לרבות בימי שישי, וכן בשעות נוספות על פי הצורך;
- 18 ד. ביום 5.3.2012 נולד ילדו הרביעי של התובע, וביום 19.9.2012 מסר הודעת התפטרות "בגין
- 19 טיפולי בילדי התינוק", לשון ההודעה (**נספח 1 לתצהיר הנתבעת**, להלן: **מכתב ההתפטרות**).
- 20 בהתאם למכתב ייכנסו הפיטורים לתוקפם בתום חודש הודעה מוקדמת;
- 21 ה. אשתו של התובע היא אחות מוסמכת המועסקת כעובדת קבועה בקופת חולים כללית
- 22 ומשמשת אחראית מרפאה בעיר רחובות. ככלל, עובדת אשת התובע פעמיים בשבוע בשעות
- 23 אחר הצהריים (ימי עבודה מפוצלים), וכן בימי שישי פעמיים-שלוש בחודש;
- 24 ו. ביום 16.10.2012 שלחה סמנכ"ל כח אדם בנתבעת, הגב' רחל ברנס (להלן: **גב' ברנס** או
- 25 **סמנכ"ל כ"א**), מכתב לתובע בו היא מבקשת להיפגש עמו ביום 18.10.2012 במשרדה.
- 26 במכתבה ציינה גב' ברנס כי:

1 מתוך 9



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 13-04-29498

- 1 "הצטרפתי לקבל את מכתבך בו הודעת כי בכוונתך לסיים את
2 עבודתך בחברת איזוטופ.
3 כפי שעולה ממכתבך הסיבה לסיום העבודה בחברת איזוטופ נובעת
4 מרצונך לטפל בבנד התינוק.
5 לנוכח היותך עובד חיוני ומוערך, לנוכח ההכשרות המקצועיות אשר
6 עברת ולנוכח ההסמכות אשר קבלת, סיום עבודתך בחברה יסב
7 לחברה נזק.
8 לפיכך, לבקשתך אשמח להיפגש עמך ביום חמישי, 18.10.12
9 במשרדי בשעה 10:00.
10 בפגישה זו בדעתי לעשות מאמץ גדול על מנת לסייע לך ולהקל עליך.
11 באפשרותי להציע לך שעות עבודה גמישות, הפחתה של מספר ימי
12 העבודה בשבוע, הגעה מאוחרת לעבודה, יציאה מוקדמת מהעבודה.
13 בנוסף לכך באפשרותי להציע לך עבודה ברדיוס של מקום מגוריך,
14 רחובות והסביבה הקרובה אשר תאפשר לך גמישות רבה.
15 לאור כל זאת אשמח לשמוע את עמדתך מתוך גישה עניינית של רצון
16 טוב"
17 **(נספח 2 לתצהיר הנתבעת)**
18
19 ז. ביום 18.10.2012 התקיימה הפגישה בין הצדדים בה נכחו התובע, גב' ברנס ומר בצלאל כהן,
20 מנהל מרחב מרכז של הנתבעת (להלן: **מר כהן** או **המנהל הישיר**). בסיכום הפגישה שערכה
21 גב' ברנס נכתב, בין היתר, כי בנוסף למכתב שקיבל התובע הם "חוזרים ומבקשים ממנו
22 לשקול שוב את ההתפטרות ולהמשיך ולעבוד בחברה ותינתן לו האפשרות לעבוד ברדיוס של
23 רחובות לצאת מהעבודה בשעות העבודה אם יהיה צורך, לעבוד חצי משרה ואף לקבל חופשה
24 ללא תשלום עד למציאת פתרון לתינוק" (**סיכום הפגישה בהודעת דוא"ל, נספח 2 לתצהיר**
25 **הנתבעת**, להלן: **סיכום הפגישה**). בסיכום הפגישה סוכם כי התובע יחשוב בשנית על החלטתו
26 ויודיע תשובתו, ולאחר שעשה כן החליט התובע כי אינו חוזר בו מהתפטרותו;
27 ה. במקביל להתפטרותו של התובע הוכנס בנו למעון/משפחתון מדי יום בין השעות 8:00-16:00,
28 ולא כולל ימי שישי;
29 ט. במכתב ההתפטרות שהגיש ביקש התובע לקבל פיצויי פיטורים ומכתב שחרור לכספים
30 הצבורים לרשותו בקופת הגמל. משלא נענה, נשלח ביום 19.12.2012 מכתב לגב' ברנס בשם
31 התובע, על ידי מזכיר האיגוד המקצועי בהסתדרות החדשה/מרחב רחובות, מר יובל בני-
32 משה, בו הוא חוזר על בקשת התובע לפיצויי פיטורים בהתאם לדין החל על התפטרות לצורך
33 טיפול בילד;
34 י. משהנתבעת לא שילמה לתובע פיצויי פיטורים חרף פניות אלה, הגיש התובע ביום 17.9.2013
35 את התביעה שבכותרת;
36 יא. במסגרת דיון ההוכחות שהתקיים בפנינו ביום 3.2.2014 נדחתה התביעה לאור הצהרת ב"כ
37 הנתבעת כי הנתבעת תמסור לידי התובע, תוך 7 ימים, מכתב לשחרור הכספים הצבורים
38 לזכותו בקופת הגמל (להלן: **מכתב שחרור**), ואשר לפיצויי הפיטורים, הנתבעת לא תבקש
39 למשוך אותם (**פרוטוקול הדיון 3.2.2014, עמ' 1 ש' 26-29**);



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 13-04-29498

- 1 יב. חרף זאת, ביום 12.11.2014 הגיש התובע בקשה לאכיפת וביצוע פסק הדין ו/או בקשה
2 להחייאת התביעה, בטענה כי העברת מכתב השחרור וכספי הפיצויים לתובע לא בוצעה
3 בהתאם להודעת הנתבעת במעמד הדיון מיום 3.2.2014, וזאת חרף פניותיו החוזרות ונשנות
4 לבי"כ הנתבעת;
- 5 יג. ביום 16.12.2014 הגישה הנתבעת תגובתה לבקשה, לפיה מעולם לא הסכימה להעברת כספי
6 הפיצויים לתובע מאחר שלטענתה, התפטר בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים ולא על
7 מנת לטפל בבנו התינוק, שנמצא במעון. לפיכך, טענה הנתבעת, כי דין הבקשה להידחות;
- 8 יד. בהתאם להחלטה מיום 18.1.2015, נקבע דיון בבקשה, ליום 24.2.2015. במסגרת הדיון
9 הוסכם, לאור המחלוקת באשר לפרשנות ההסכמה, כי פסק הדין מיום 3.2.2014 יבוטל,
10 והתיק ייקבע להוכחות;
- 11 טו. ביום 22.6.2015 התקיים בפנינו דיון הוכחות במסגרתו העיד התובע, ומטעם הנתבעת העידו
12 גבי ברנס ומר כהן (פרוטוקול דיון ההוכחות מיום 22.6.2015, להלן: הפרוטוקול).
- 13 3. טענות התובע –
- 14 א. התובע טוען כי הוא זכאי לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, וזאת מאחר
15 שהתפטר לצורך טיפול בילדו התינוק, סמוך לאחר שובה של אשתו לעבודתה כאחות מוסמכת
16 בקופת חולים. לטענתו, אשתו עובדת יומיים בשבוע גם בשעות אחר הצהריים, ואילו המסגרת
17 של בנו מסתיימת מדי יום בשעה 16:00, והתובע היה מתקשה להגיע בשעה זו על מנת להוציא
18 אותו. כמו כן, המסגרת של בנו אינה פעילה בימי שישי, ומאחר שאשתו עובדת, ככלל, בשלושה
19 ימי שישי מדי חודש, הרי שבימי השישי בהם עבדה לא היה מי שיטפל בבנם, והתובע נאלץ
20 לקחת ימי חופש לשם כך. התפטרות התובע אף אפשרה לו לשהות יותר עם בנו, ולא מדובר
21 במקרה של מעבר ממקום עבודה אחד לאחר;
- 22 ב. לטענת התובע, הצעות הנתבעת והרצון הטוב שהפגינה לכאורה, היו העמדות פנים כשם שהיה
23 עם ילדיו הקודמים, שאז לא היתה כל התחשבות בבקשותיו של התובע בנוגע לילדיו, ואף
24 ביום הלידה של בנו השלישי נאלץ לעבוד באתר מודיעין ומר כהן לא ויתר לו על כך. רובם
25 המכריע של עובדי החברה מועסקים בשעות נוספות בהיקף ניכר נוכח צורכי החברה, והתובע
26 נאלץ לחזור הביתה פעמים רבות לאחר השעה 20:00 בערב;
- 27 ג. פסיקת בתי הדין לעבודה נוטה להעניק פרשנות רחבה לסעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, והגם
28 שבמקרה זה התובע התפטר על מנת לטפל בילדו, הרי שעל פי הפסיקה גם בנסיבות בהן נבעה
29 ההתפטרות משילוב בין טיפול בילד לבין חוסר שביעות רצון משכר או סיבות אחרות, יש
30 לראות בהתפטרות כזו שנועדה לצורך טיפול בילד.
- 31 ד. לאור כל האמור, זכאי התובע לפיצויי פיטורים.
- 32
- 33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 13-04-29498

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
4. **טענות הנתבעת –**
- א. הנתבעת טוענת כי התובע התפטר מעבודתו מרצונו, עקב סיבות אחרות ושלא על מנת לטפל בילדו, והולדת הילד רק סיפקה אמתלה לשלילת פיצויי פיטורים. אין מחלוקת, כי במקביל להתפטרות התובע הוכנס ילדו למעון, הגם שהתובע בחר להשמיט עובדה זו מכתב התביעה, ואילו היה התובע אכן מתפטר לצורך טיפול בבתו, מדוע היה צורך להכניסו למעון בגיל שישה חודשים?
- ב. ראייה נוספת לכך היא כי הנתבעת הציעה ללכת לקראתו של התובע בשעות וימי העבודה, וכן הציעה לו הקלות והסדרים שיסייעו לו לשלב בין העובדה לצורך להיות זמין לטיפול בילד במידה ויידרש לכך, אך התובע סירב. מסיכום הפגישה שהתקיימה עם התובע עולה כי התובע הביע אי שביעות רצון משכרו ומכוננותה המוגבלת של הנתבעת להעלותו וכי זו הסיבה להתפטרותו;
- ג. התובע לא צירף למכתב ההתפטרות, ואף לא הגיש בשלב אחר של ההליכים, כל אישור בדבר העסקתה של אשתו כנדרש בסעיף 7(ב)1 לחוק פיצויי פיטורים. אין מדובר בתנאים "פורמליסטיים" גרידא, אלא תנאים מהותיים שקיומם הכרחי על מנת להקים את הזכות לפיצויי פיטורים;
- ד. לאור האמור, התובע התפטר מעבודתו בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים ויש לדחות את התביעה.

18 **דיון והכרעה**

19 **א. האם מדובר בהתפטרות לצורך טיפול בילד כהגדרת סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים?**

- 20 5. זו לשון סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים:
- 21 "7(א) התפטר עובדת, תוך תשעה חדשים מיום שילדה, על מנת
22 לטפל בילדה – יראו לענין חוק זה את התפטרותה כפיטורים...
23 (ב) הוראות סעיף קטן (א) יחולו בשינויים המחויבים, על עובד,
24 והכל אם נתקיים בו אחד מאלה:
25 (1) בת זוגו של העובד הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים
26 רצופים לפחות בסמוך לפני יום התפטרותו; לענין זה יראו כעבודה
27 גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה;
28 (2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת
29 נכות או מחלה של בת זוגו;
30 (3) בת זוגו של העובד היתה עובדת עצמאית במשך שנים-עשר
31 חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום הלידה או בסמוך לפני
32 קבלת הילד לאימוץ, למשמורת או לאומנה, לפי הענין, ולא הפסיקה
33 את עיסוקה לצורך טיפול בילד"
34
- 35 6. תכליתו של הסעיף היא תכלית סוציאלית, במטרה לאפשר לעובד או לעובדת להקדיש את זמנם
36 לטפל בילדם שנוגד מבלי להפסיד את פיצויי הפיטורים (נד"מ (ארצי) 300022/98 אורלי חזן נ'
37 אורטל שירותי כוח אדם בע"מ, פד"ע לו 172 (להלן: פס"ד אורלי חזן).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 13-04-29498

7. על מנת שתקום הזכאות לפיצויי פיטורים מכוח סעיף זה יש להוכיח כי מתמלאים שני תנאים מצטברים, האחד – לידת ילד; והשני – כי מטרת ההתפטרות היא לצורך הטיפול בילד שנולד. המועד הקובע לבחינת זכאות לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 7(א) לחוק הוא מועד ההתפטרות, ונטל הראיה מוטל על העובד/ת להוכיח כי אכן התפטרו על מנת לטפל בילד.
- יחד עם זאת, בתי הדין לעבודה מעניקים פרשנות רחבה לסעיף זה, וגם כאשר העובד או העובדת התפטרו לאחר הלידה ובסמוך לאחר ההתפטרות החלו לעבוד במקום עבודה אחר שתנאי העבודה בו נוחים יותר לגידול ילד (שעות עבודה פחותות, קרבה לבית וכיו"ב), אזי תישמר זכאותם לפיצויי פיטורים מאחר ש"ההתפטרות נועדה לאפשר להורה שהות ארוכה יותר משמעותית עם הילד תוך טיפול בו" (דב"ע נה/3-51-דינה חבה נ' סופר דרינק בע"מ, פד"ע כח 471, להלן: **פס"ד דינה חבה**; עד"מ 300098/98 ג'קי גרוס – טל נסיעות ותיירות בע"מ, פד"ע לה, 1).
8. המחלוקת בענייננו היא האם התפטר הנתבע לצורך טיפול בילד, או שמא מחמת נסיבות אחרות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים.
9. אין מחלוקת, כי התובע התפטר כחצי שנה לאחר לידת בנו ולא החל לעבוד בעבודה אחרת. כמו כן אין מחלוקת, כי אשתו של התובע עומדת בתנאי סעיף 7(ב)(1) וחזרה לעבודתה כאחות מוסמכת ואחראית מרפאה ובמסגרת זו היא עובדת כיומיים בשבוע אחר הצהריים וכן בימי שישי (כשלושה מדי חודש). בחודש 9/2012 הוכנס הבן למשפחתון הפעיל בימים א'-ה' עד השעה 16:00.
10. בעדותו העיד על כך התובע כדלקמן:
- "ש. ב- 1.9 או 2.9 הוא נכנס למטפלת;
 ת. נכון
 ש. ואתה עזבת את הנתבעת ב- 19-18 לאוקטובר
 ת. נכון. יום שיש זה היה
 ש. מי טיפל בילד כשהוא היה במשפחתון באותו חודש וחצי?
 ת. אם אינני טועה היתה תקופת חגים והיה לנו בתקופה הזאת יותר קל, אבל הגיעו מצבים, גם בתקופה הזאת שהכנסנו למטפלת, שהייתי צריך ללחוץ על דושת הגז כדי להגיע בזמן לקחת אותו מהמטפלת.
 אם הייתי עובד באשדוד, שעבדתי שם כשנה וחצי אחרונות, הייתי מבקש החלפה, הייתי נענה בסירוב. אני לא יודע איך ביקשו שיבואו לקראתי. הייתי צריך לנסוע מהר כדי להגיע ב- 4 לקחת את הילד מהמטפלת ואף אחד לא בא לקראתי
 ש. תאשר לי שהשעות של המטפלת היו בין 8 ל- 16:00
 ת. נכון
 ש. הבעיה היתה להכניס אותו ב- 8 ולהוציא אותו ב- 16:00?
 ש. הבעיה היתה יותר להוציא אותו. אשתי עובדת מפוצל פעמיים בשבוע ובימי שישי פעמיים עד שלוש בחודש, לפעמים יותר ולפעמים פחות
 ש. אז הבעיה היתה להוציא את הילד ב- 16:00 ובימי שישי?
 ת. כן"
 (עדות התובע, עמ' 7 לפרוטוקול, ש' 13-30)
11. כמו כן הוכח, כי במסגרת עבודתו בנתבעת נדרש התובע, כמו גם עובדים רבים אחרים בנתבעת, לעבודה בשעות נוספות (ראה בעדותה של גב' ברנס, בעמ' 11 לפרוטוקול, ש' 1-8; עדות מר כהן,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 13-04-29498

- 1 **בעמ' 12 לפרוטוקול, ש' 7-8**, ואף דרישה זו הקשתה עליו בטיפול בילדיו ובכלל בבנו התינוק
2 בפרט (עדות התובע, בעמ' 8 ש' 22-33).
- 3 12. לאור עדותו המהימנה של התובע השתכנענו, כי התפטרותו היתה לצורך טיפול בילד כהגדרת סעיף
4 7 לחוק, וזאת על אף שבמהלך השבוע שהה הילד במשפחתו. בהקשר זה, לא נסתרה טענת התובע
5 כי בימים שבהם עבדה אשתו בשעות אחר הצהריים ובימי שישי, היה התובע מטפל בילד, בעוד
6 שקודם לכן נאלץ לקחת ימי חופש על מנת לטפל בו בימי שישי, ובאמצע השבוע התקשה להגיע
7 למשפחתו עד השעה 16:00. בנסיבות אלה, התפטרותו של התובע אכן אפשרה לו שהות ארוכה
8 יותר משמעותית עם ילדו לצורך טיפול בו, וכאמור, "אין ליתן לדיבור על מנת לטפל בילד" פירוש,
9 על-פיו כל זמנו של ההורה יוקדש לטיפול בילד (פס"ד דינה חבה, שם, בסעיף 8ג) לפסק הדין).
10 מסקנה זו מתחזקת אף נוכח העובדה כי התובע לא עבר לעבוד בחברה אחרת לאחר התפטרותו
11 מהנתבעת (ראו והשוו: (תע"א (ת"א) 3811-10 ש. אנגל מהנדסים בע"מ נ' מרק גבריאלוב, ניתן
12 ביום 24.10.2013 על ידי מותב בראשות כב' השופטת דגן-טוכמאכר; ע"ב 11733/07 יריב לוי נ'
13 **012 סמייל תקשורת בע"מ**, ניתן ביום 4.11.2009).
- 14 13. זה המקום להעיר, כי הנתבעת טענה בפנינו שאילו התפטר התובע על מנת לטפל בילדו, הרי שניתן
15 היה להותיר את הילד בחזקתו המלאה ולא להכניסו למעון בגילו הצעיר. טענה זו מן הראוי שלא
16 היתה נטענת. עצם הכנסת הילד למעון/משפחתו אינה שוללת הכרה בהתפטרות ככזו שנעשתה
17 לצורך טיפול בילד בנסיבות שתוארו, ובפרט משהמעון אינו פועל בימי שישי.
- 18 14. אשר לטענה בדבר אי עמידת התובע בתנאי סעיף 7(ב)1 לחוק פיצויי פיטורים ותקנה 1 לתקנות
19 פיצויי פיטורים (חובת מסירת הודעות למעביד), תשמ"ט-1988 – אין מחלוקת כי אשת התובע
20 עומדת בתנאים הנדרשים בחוק ובתקנות, ועל כן דחיית התביעה מטעם זה בלבד תהא בלתי
21 צודקת, ובפרט מאחר שסירוב הנתבעת לשלם לתובע פיצויי פיטורים מעולם לא נבעה מדרישה
22 טכנית זו, אלא מנימוקים מהותיים.
- 23 15. לבסוף, אשר לטענת הנתבעת כי התובע התפטר בשל ציפיות שכר שנכזבו – מן הראיות שהובאו
24 בפנינו לא השתכנענו כי כך היה.
- 25 התובע מסר את הודעת ההתפטרות לצורך טיפול בילד עוד בטרם נפגש עם גבי ברנס ומר כהן
26 ובשעה שנושא השכר לא עמד על הפרק. כמו כן, ואף בפגישתם של הצדדים, שנערכה ביוזמת
27 הנתבעת התרשמנו, כי נושא השכר עלה כעניין אגבי ובוודאי שלא היווה את הסיבה להתפטרות.
28 וראו לעניין זה בעדותו של התובע:
- 29 "ש. לא אמרת לו שהמשכורת שלך נמוכה מדי?
30 ת. זה בלי שום קשר. זה שדיברנו כשנתנו לי בשיחה שהייתה לנו –
31 נבוא לקראתך, אמרתי להם אני לא מעוניין, והם אמרו לי – נרצה
32 יותר שעות, פחות שעות, אנחנו נסתדר, אני אבוא לקראתך. אמרתי
33 להם – אני לא בא לשחוט אתכם וזה לא נכון מה שכתוב בתצהיר.
34 אמרתי להם – כמו שהעליתם ליובל, רציתם להעלות ב- 1,500 ₪
35 עוד 3 חודשים כשאני אגמור את העניין אני אבוא לדבר. כשאני
36 אגמור את השלושה חודשים שאני בבית, אז נדבר
37 ש. זה היה אמור להיות 3 חודשים?"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 13-04-29498

- 1 ת. כן, זה היה אמור להיות 3 חודשים, בסוף זה נהיה יותר אבל זה
2 לא העניין.
3 ש. אתה מסכים איתי שלפני מועד ההתפטרות היו דרישות שלך כלפי
4 החברה לתוספות שכר ולקרן השתלמות?
5 ת. אני אמרתי להם קודם כל הקרן השתלמות שהבטחתם לא נתתם
6 לי, אבל אמרתי להם שזה לא העניין, אני לא מתפטר בגלל זה, לא
7 בגלל המשכורת, ואמרתי עוד משהו – אמרתי, כמו שרציתם להביא
8 ליובל 1,500 ש"ח, אני גם רוצה שכר שווה, אבל לא היום, אני לא רוצה
9 לסחוט אתכם ולא באתי לסחוט אתכם
10 ...
11 אני אמרתי שאחרי 3 חודשים אני אדון איתכם ונראה מה אפשר
12 לעשות. היום אני רוצה לצאת לטפל בילד שלי כמה שאפשר. טיפול
13 בילד זה לבשל לו, לעזור גם לשאר הילדים, שזה חלק מהבית ואני
14 עשיתי את זה, ואני יודע להכין את האוכל לתינוק ולעשות הכל"
15 **(עדות התובע, עמ' 8 ש' 17-4 ועמ' 9 ש' 15-12)**
- 16 16. כללו של דבר, אפוא, כי התובע התפטר לצורך טיפול בילד כהגדרת סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים.
- 17 **ב. האם סירוב התובע לקבל את הצעותיה של הנתבעת להקלות והתאמות שולל פיצויי פיטורים?**
- 18 17. כאמור, במסגרת הפגישה שקיימו הצדדים ביום 18.10.2012 הוצעו לתובע הקלות והתאמות
19 שיאפשרו לו לשלב בין הצורך לטפל בילדו לבין עבודתו בנתבעת, באופן שימנע את התפטרותו,
20 וכדברי גב' ברנס בעדותה: "הצענו לו לעבוד חצי משרה, הצענו לו להמעיט בשעות, הצענו לו לעבוד
21 ברדיוס של רחובות כי יש לנו סניפים...". **(עדות גב' ברנס, בעמ' 10 ש' 17-14, וסיכום הפגישה,
22 נספח 2 לתצהיר הנתבעת).**
- 23 18. בהתייחסו להצעות הנתבעת העיד התובע כי: "זה נכון שהם אמרו לי אבל כמו שאמרתי לך,
24 בילדים הקודמים כשביקשתי לצאת מוקדם העמידו לי פנים – מה פתאום היום? אמרו יבואו
25 לקראתי, פתאום הכל משתנה ברגע. נולד לי הילד השלישי ואני רוצה להגיד לך כמה בצלאל "בא
26 לקראתי" – הילד נולד בסביבות 8-9 בבוקר, התקשרתי לבצלאל ואמרתי לו שיש יציקה באתר,
27 והוא אמר לי – אין מה לעשות. אמרתי לו- אשתי ילדה ואני צריך להיות בבית. בלית ברירה נסעתי
28 למודיעין לעשות את היציקה הזאת. זה נקרא לבוא לקראתי?" **(עדות התובע, עמ' 8 ש' 32-31 עמ'
29 9 ש' 4).**
- 30 19. מכל מקום, בשונה מן ההלכה הנוגעת להתפטרות מחמת הרעה מוחשית בתנאי עבודה (סעיף
31 11(א) לחוק פיצויי פיטורים), ולחובה ליתן למעסיק הזדמנות לסילוק סיבת ההתפטרות הצפויה,
32 הרי שבמקרה זה אין מדובר בתנאי לקבלת פיצויי פיטורים, ואף אם ראוי כי העובד יודיע
33 למעסיקה על כוונתו להתפטר לצורך טיפול בילד טרם ההתפטרות, הרי שבנסיבות העניין לא ניתן
34 לראות בסירובו לקבל את הצעותיה של המעסיקה כשולל את זכאותו לפיצויי פיטורים. וכך נפסק:
35 במרבית המקרים, שעניינם התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים,
36 נפסק כי על המבקש להתפטר להודיע למעבידו על כוונתו, על מנת
37 שיפעל לסילוק הסיבה שגרמה להתפטרות, ורק אם לא יעשה כן,
38 ותהא הסיבה לכך אשר תהא, ויתמלאו התנאים בחוק, תוכר זכאות
39 המתפטר לפיצויי פיטורים.
40 ...



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 13-04-29498

1 האם דברים אלה יפים לענייננו? לשאלה זו אין ליתן תשובה אחידה,
2 בחיוב או בשלילה, לכל מצב אפשרי.
3 כך, למשל, הורה, המבקש להפסיק לחלוטין את עבודתו על מנת
4 לטפל בילדו, ואינו יודע כמה זמן יבקש להתמיד בכך - אין לדרוש
5 ממנו שיבקש ממעבידו "חופשה ללא תשלום" עד שיחליט לחזור
6 לעבודתו, ורק לכשימאן המעביד - יהיה רשאי להתפטר תוך זכאות
7 לפיצויי פיטורים.
8 מקום שבו ניתנה למעביד הברירה בין מתן חופשה ללא תשלום
9 לעובד, לבין תשלום פיצויי פיטורים, נאמרו הדברים במפורש בחוק
10 (סעיף 11(ד) לחוק עובד שנבחר לראש רשות מקומית או סגן ראש
11 רשות מקומית בשכר; תקנה 12(ו) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב
12 הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964 -
13 הצטרפות לבן זוג היוצא לחו"ל לתקופה העולה על שישה חודשים
14 בשליחות המדינה או מוסד ציוני).
15 ...
16 מצב אחר הוא מקרה בו הורה מבקש לצמצם משמעותית את שעות
17 עבודתו, לפרק זמן קצוב. במקרה זה ניתן, לכאורה, לומר, כי מן
18 הראוי שיפנה למעבידו בבקשה לאפשר לו שינוי זה, ורק אם בקשתו
19 תידחה - יהיה רשאי להתפטר בדין מפוטר. אלא מאי? מה יהיה הדין
20 אם בתום אותה תקופה קצובה יחליט ההורה, מטעם כל שהוא,
21 להמשיך ולטפל בילדו במתכונת אותה מילא עד כה, ומעבידו לא
22 יאפשר לו לעשות כן - היה העובד זכאי אז, אחרי שיחלפו תישנה
23 חודשים מיום הלידה, להתפטר בדין מפוטר? או טול מקרה הפוך,
24 בו העובד מבקש לעבור ולעבוד פרק זמן במשרה חלקית, מעבידו
25 נענה לו, ובמרוצת אותה תקופה הוא מבקש לחזור לעבודה מלאה,
26 ומעבידו ממאן, האם יהיה רשאי אז להתפטר בדין מפוטר?
27 מכל האמור עולה כי בכלל אין לדרוש מעובד, המתפטר על מנת
28 לטפל בילדו, להעמיד את המעביד על כוונתו, ובמידה וזה ייענה
29 לדרשתו לשינוי שעות העבודה, לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים אם
30 יתפטר"
31 **(פס"ד דינה חבה, שם, בסעיף 10 לפסק הדין)**
32

33 20. אכן, סירוב התובע להצעת המעסיק לצמצם את שעות עבודתו יכול לנתק את הקשר בין
34 ההתפטרות לבין הרצון לטפל בילד, אלא שבענייננו השתכנענו כי הצעת הנתבעת לצמצם את שעות
35 העבודה נעשתה למראית עין בלבד, ולכן לא ראינו בסירוב התובע להצעה כשולל את זכאותו
36 לפיצויי פיטורים.
37 פניית הנתבעת אל התובע נעשתה יומיים בלבד לפני תום ההודעה המוקדמת, ואילו הפגישה בין
38 הצדדים התקיימה ביום האחרון להודעה המוקדמת, על אף שלא היתה מחלוקת כי התובע עובד
39 טוב ומוערך.
40 כמו כן נתנו משקל לעדות התובע בכל הקשור להתנהלות הנתבעת לאחר הלידות הקודמות,
41 ובעיקר להתנהלותה עד למועד בו הודיע על התפטרותו.

ד. סיכום

42
43 21. לאור כל האמור, התביעה מתקבלת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 13-04-29498

- 1 22. התובעת תשלם לתובע פיצויי פיטורים מלאים אשר לגובה הפיצויים בסך 100,450 ₪, על פי
 2 תחשיב התובע בכתב התביעה, שלא נסתר על ידי הנתבעת. סכום זה יישא ריבית והפרשי הצמדה
 3 כדין מיום 1.11.2012.
- 4 23. הנתבעת רשאית לנכות מסכום זה את הסכום הצבור ברכיב פיצויי הפיטורים בקופת הגמל לפי
 5 ערכו ביום תשלום פיצויי הפיטורים, וזאת בכפוף להמצאת מכתב שחרור לכספים אלה תוך 7
 6 ימים ממועד קבלת פסק הדין.
- 7 24. כמו כן תישא הנתבעת בהוצאות משפט בסך של 2,000 ₪.
- 8 25. כל הסכומים ישולמו לתובע תוך 30 יום מהיום שיומצא פסק הדין לנתבעת.
- 9 26. הצדדים רשאים לערער על פסק הדין בבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מיום
 10 המצאתו לידיהם.

11
 12
 13
 14
 15
 16

ניתן היום, י"ז טבת תשע"ו (29 דצמבר 2015), בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.

חנה טרכטינגוט

חנה קפלניקוב

חנה טרכטינגוט, שופטת

גב' חנה קפלניקוב,
 נציגת ציבור עובדים

17
 18