



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

1  
2  
3  
4

לפני: כב' שופט, יוחנן כהן  
נציג ציבור עובדים: מר שלום שגב  
נציג ציבור מעסיקים: מר חיים נחשוני

**התובעת:** אולגה גופרוב, (ת.ז.-.317148625)  
ע"י ב"כ: עו"ד אורנה שמריהו

-

**הנתבעת:** אריק סגל בע"מ, (חברות-514786573)  
ע"י ב"כ: עו"ד שמשון דויד

5  
6

**פסק דין**

7  
8  
9  
10  
11

בפנינו תביעת התובעת לפיצוי בגין צמצום היקף משרה בתקופת ההריון, הפסד השתכרות, הפרשה לגמל, דמי הבראה, פיצויי פיטורים, פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ופיצוי בגין עגמת נפש. סכום התביעה הכולל הועמד על סך של 125,298.77 ₪.

12  
13

**העובדות הרלוונטיות בתיק זה**

14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25

1. התובעת החלה לעבוד בנתבעת החל מיום 3/10/2013 כסייעת לרופא שיניים.
2. הנתבעת מפעילה מרפאה לטיפול שיניים בעיר ערד.
3. התובעת עבדה לפי שעות עבודה בפועל (עובדת שעתית), כאשר בתחילת עבודתה נקבע שכרה השעתי על סך של 27 ₪ (ברוטו) לשעה.
4. בתחילת עבודתה בנתבעת, עבדה התובעת עם עוד סייעת נוספת – בשם נציב אנסטסיה, אשר סיימה עבודתה בנתבעת בחודש 3/14.
5. החל מחודש 3/14 החלה לשמש התובעת גם כמזכירה, בנוסף לתפקידה כסייעת.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

- 1
- 2 במהלך חודש 4/14 הועלה שכרה של התובעת ל-35 ₪ (ברוטו) לשעה. .6
- 3
- 4 החל מתחילת עבודתה של התובעת בחודש 10/13 ועד לחודש 2/14, היקף .7
- 5 משרתה הממוצע של התובעת עמד על 70 שעות לחודש, החל מחודש 3/14 עלה
- 6 היקף משרתה של התובעת, כדלקמן: בחודש 3/14 עבדה התובעת 136 שעות,
- 7 בחודש 4/14 עבדה התובעת 116 שעות, בחודש 5/14 עבדה התובעת 127 שעות.
- 8
- 9 החל מחודש 6/14 ירד היקף משרתה של התובעת כדלקמן: בחודש 6/14 עבדה .8
- 10 התובעת 73.5 שעות, בחודש 7/14 עבדה התובעת 23.67 שעות (יוער כי בחודש זה
- 11 התובעת היתה בתקופת מחלה וקיבלה תשלום בגין ימי המחלה בסך של 1,365
- 12 ₪), בחודש 8/14 עבדה התובעת 52 שעות, בחודש 9/14 עבדה התובעת 35 שעות
- 13 (יוער כי בחודש זה ניצלה התובעת ימי חופשה בגינם קיבלה סך של 1,190 ₪),
- 14 בחודש 10/14 עבדה התובעת 5 שעות (יוער כי בחודש זה שולמו לתובעת דמי
- 15 הבראה בסך של 945 ₪).
- 16
- 17 ביום 20/7/14, פנתה התובעת לנתבעת במכתב, באמצעות בא כוחה דא"ד – עו"ד .9
- 18 אלכסנדר כהן, במכתב זה ציין ב"כ התובעת כי התובעת מועסק מזה כ-10
- 19 חודשים בתפקיד של סייעת רופא שיניים ונמצאת בחודש השישי להריונה.
- 20 לטענת ב"כ התובעת, בארבעת החודשים הראשונים להעסקתה, עבדה התובעת
- 21 בין יומיים לשלושה בשבוע וזאת מהטעם שבמרפאה עבדו שתי סייעות לרופא
- 22 שיניים, ומחודש מרץ 2014 עם עזיבתה של הסייעת השנייה, החלה התובעת
- 23 לעבוד בין 4 ל-5 ימים בשבוע.
- 24
- 25 עוד צויין במכתב, כי בחודש 4/14 יידעה התובעת את מנהל הנתבעת אודות
- 26 הריונה. החל מחודש 5/14 החלה לעבוד במרפאה בתפקיד מזכירה, אשתו של
- 27 מנהל הנתבעת - גבי מרינה סגל, לטענת ב"כ התובעת גבי סגל החלה להתנכל
- 28 לתובעת ולהתנהג אליה בצורה לא מכובדת.
- 29 ב"כ התובעת ציין כי כל רצונה של התובעת הוא לעבוד "כמו קודם לכן", לטענת
- 30 ב"כ התובעת עם היוודע דבר ההריון פנה מנהל הנתבעת אל התובעת בהודעה כי



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

- 1 בכוונתו להוריד את התעריף של שעת עבודתה, אך משהובהר לו כי הדבר מנוגד  
 2 לחוק, נסוג הוא מכוונתו. התובעת הלינה במכתב זה על התנהלות הנתבעת  
 3 ודרשה שהנתבעת לא תפגע בתנאי העסקתה, תפסיק את מסע ההתנכלות ותרסן  
 4 את רעיית מנהל הנתבעת. ב"כ התובעת הוסיף כי שכרה של התובעת הולך ושולם  
 5 באיחור של כחודש בכל פעם, ועל כן ביקש כי שכרה של התובעת ישולם כמתחייב  
 6 בחוק. התובעת הלינה גם על אי תשלום פנסיה ואי תשלום עבור שעות נוספות.  
 7
- 8 עניין אחרון שפורט במכתב, מתייחס להסגת גבול מקצוע רפואת השיניים מטעם  
 9 מנהל הנתבעת, כאשר לטענת התובעת מנהל הנתבעת טרם קיבל רישיון לעיסוק  
 10 ברפואת שיניים בישראל, וחרף זאת ביצע טיפול שיניים בבעלה של התובעת,  
 11 ובנסיבות אלה ביקש ב"כ התובעת לבדוק האם מנהל הנתבעת הינו בעל רישיון  
 12 לעיסוק ברפואת שיניים.  
 13
- 14 ביום 23/7/14, השיב ב"כ הנתבעת למכתב ב"כ התובעת, תוך שהנתבעת דוחה .10  
 15 מכל וכל את הטענות הנטענות במכתבו של ב"כ התובעת מיום 20/7/14. הנתבעת  
 16 טענה כי הטענות גובלות בהוצאות לשון הרע כנגדה ובפרט כנגד בעליה, והנתבעת  
 17 שומרת על זכותה להגיש תובענות מתאימות לערכאות שיפוטיות כנגד התובעת.  
 18 לגופו של עניין, השיבה הנתבעת, כי התובעת מועסקת כעובדת שעתית, בהתאם  
 19 לצרכי המרפאה.  
 20 אליבא דנתבעת, אין כל קשר בין שעות העסקת התובעת לבין הריונה, ואין  
 21 לנתבעת כל רצון לפגוע בכל צורה שהיא בתנאי העסקת התובעת בגין היותה  
 22 בהריון, הגם שעד למועד הוצאת מכתב התשובה, לא המציאה התובעת כל  
 23 אישור בדבר היותה בהריון.  
 24
- 25 ביום 23/7/14 נשלח מכתב נוסף מטעם ב"כ התובעת אל בא כוח הנתבעת ובו .11  
 26 נתבקשה תשובה מפורטת לטענה של מתן טיפולי שיניים על ידי מנהל הנתבעת,  
 27 מבלי ששמו מופיע כבעל רישיון לעיסוק ברפואת שיניים.  
 28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

12. במכתב מיום 23/7/14 טען ב"כ הנתבעת כי הטיפולים בוצעו על ידי ד"ר מרינה דרובייסקו, המועסקת על ידי הנתבעת, והנתבעת רואה בטענה זו כהוצאת לשון הרע נגד מנהל הנתבעת.
13. ביום 18/9/14 פנתה התובעת פעם נוספת לנתבעת, הפעם באמצעות באת כוחה הנוכחית, ובמכתב זה טענה כי מעת שהודיעה על הריונה, חל שינוי קיצוני ביחס הנתבעת אל התובעת, כאשר הנתבעת החלה לקצץ בשעות עבודתה של התובעת, פגעה בפרנסתה, לא שילמה לה שכר על פי חוק ופגעה בהכנסתה העתידית לדמי לידה. התובעת דרשה לקבל פיצוי בגין הפסד השתכרותה בחודשים בהם הופחת היקף משרתה, בסך כולל של 12,363.75 ₪ (לא כולל חודש 9/14). למכתב זה לא השיבה הנתבעת.
14. התובעת ילדה במזל טוב בחודש 11/14.
15. ביום 1/1/15 הגיש מנהל הנתבעת תלונה כנגד בעלה של התובעת בתחנת משטרת ערד, בגין אירוע מיום 7/7/14, בגין איומים ותקיפת סתם.

**ראיות ועדים**

16. דיון קדם משפט התקיים ביום 22/3/15. דיון הוכחות התקיים ביום 21/10/15. מטעם התובעת העידו התובעת עצמה וכן הסייעת שעבדה עימה בתחילת עבודתה – גבי נצי"ב אנסטסיה. מטעם הנתבעת העידו מנהל הנתבעת מר אריק סגל ואשתו גבי מרינה סגל. נציין כי מטעם הנתבעת הוגשו 2 תצהירים של עדים נוספים: ארקדי גליקין ודימיטרי לוין, אולם אלה לא התייצבו לדיון ההוכחות, ועל כן בהחלטת בית הדין מיום 21/10/15 הורנו על הוצאת תצהיריהם מתיק בית הדין (עמ' 11-12 לפרוטוקול מיום 21/10/15).



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

1

2

דיון והכרעה

3

4

הפגיעה בהיקף המשרה

5

6 .17. התובעת טוענת שהחל מחודש 6/14 הפחיתה הנתבעת את שעות עבודתה רק בשל  
 7 עובדה אחת – הריונה של התובעת. התובעת הוסיפה כי הנתבעת לא התייחסה  
 8 כלל למכתבה מיום 18/9/14 ובו פרטה דרישתה לשלם לה השכר שהופחת, ואף  
 9 לא שיבצה את התובעת לעבודה בהיקף משרה כפי שעבדה קודם לחודש 6/14,  
 10 תוך שהנתבעת המשיכה להפחית את שעות עבודתה בחודש 9/14, ככל הנראה  
 11 כעונש על פנייתה של התובעת לגורמים חיצוניים, והכל בשל סיבה אחת –  
 12 הריונה של התובעת. התובעת טוענת כי נאלצה לפדות שעות חופשה על מנת  
 13 שתוכל לקבל שכר גבוה יותר, בכדי לעמוד בהתחייבויותיה הכלכליות. התובעת  
 14 עותרת בתביעתה להשלמת שכר העבודה שהייתה אמורה להשתכר במהלך  
 15 הריונה בחודשים יוני – אוקטובר 2014. בנוסף לכך, התובעת טוענת לתשלום  
 16 פיצוי ללא הוכחת נזק בסך 70,583 ₪ בשל הפגיעה בהיקף משרתה בניגוד לחוק  
 17 שוויון הזדמנויות בעבודה וכן פיצוי בגין עגמת נפש בסך של 27,500 ₪.

18

19 .18. הנתבעת טענה כי לא קיים כל קשר בין הריונה של התובעת לבין הפחתת שעות  
 20 עבודתה. הנתבעת טענה במסגרת כתב ההגנה כי לא הייתה כל כוונה להפחתת  
 21 שעות עבודתה של התובעת, אשר עבדה כעובדת שעתית, בהתאם לצרכי  
 22 המרפאה בלבד. בחודש 3/14 הציעה הנתבעת לתובעת, באמצעות מנהלה מר  
 23 אריק סגל, לעבוד במשרה נוספת כמזכירה באופן זמני עד אשר תמצא מזכירה,  
 24 וזאת תוך כדי העלאת שכרה השעתי באופן משמעותי החל מחודש 4/14, לסך  
 25 של 35 ₪ לשעת עבודה, לפיכך תוספת השעות נבעה מתפקידה הזמני בלבד  
 26 כמזכירה במרפאה. בחודש 5/14, התבקשה גבי מרינה סגל – אשתו של מנהל  
 27 הנתבעת, לסייע לבעלה בניהול המרפאה, תוך כדי ביצוע תפקיד נוסף של מזכירת  
 28 המרפאה. בד בבד, ניתנה הודעה מתאימה לתובעת על חזרתה לתפקידה העיקרי  
 29 כסייעת לרופא שיניים בלבד, מבלי לפגוע בגובה שכרה השעתי. בחודש 7/14 בעת  
 30 שגבי סגל העירה הערה כלשהי לתובעת, הודיעה התובעת לראשונה על עצם



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

1 היותה בהריון. עד לחודש 10/14, התובעת לא הציגה כל מסמך המעיד על  
 2 הריונה, ורק ביום 7/10/14 הציגה אישור מחלה ממנו ניתן להבין כי אכן התובעת  
 3 בהריון. החל ממועד הערת גבי סגל כאמור, הפכה התובעת את חייהם של בני  
 4 הזוג סגל לגיהנום, עד כי ביום 7/7/14 הגיע למרפאה בעלה של התובעת והחל  
 5 לאיים לסחוט ולתקוף את מנהל הנתבעת, אשר נאלץ להגיש תלונה למשטרת  
 6 ישראל. התובעת המשיכה להטריד את הנתבעת על ידי שליחת מכתבי התראה  
 7 באמצעות עורכי דינה, תוך כדי הוצאת לשון הרע כנגד הנתבעת ובעליה. התובעת  
 8 החלה בשביתה "איטלקית" בכך שהגיעה למקום העבודה ושיחקה במכשיר  
 9 הנייד שלה, תוך פגיעה במערכת היחסים עם רופאי המרפאה שבסופו של דבר  
 10 סירבו לעבוד עימה. התובעת סירבה לדבר עם נציגי הנתבעת ובחרה לתקשר  
 11 עימם באמצעות שליחת מסרונים בלבד, אף בזמן עבודתה במרפאה.

12  
 13 סעיף 9א לחוק עבודת נשים שעניינו איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה של  
 14 עובדת במהלך תקופת הריונה, קובע כדלקמן:

15  
 16 "9א. (א) לא יפגע מעביד בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד  
 17 שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה  
 18 ההגבלה כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר  
 19 והתעסוקה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר  
 20 לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה.

21  
 22 (ב) בסעיף זה –  
 23 "פגיעה", בהיקף המשרה – למעט שינוי זמני בהיקף המשרה  
 24 לפי בקשה שיזמו העובדת או העובד בשל מצבם הרפואי לפי  
 25 אישור בכתב מאת רופא;  
 26 "פגיעה", בהכנסה, למעט –  
 27 (1) פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או  
 28 הסכם קיבוצי;



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

- 1 **(2) פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובדת או לעובד בהתאם**  
 2 **לתפוקת עבודתם ובלבד שהפגיעה בתפוקתם של העובדת**  
 3 **או העובד לא נגרמה מסיבות התלויות במעביד."**  
 4  
 5
- 6 20. לאחר שבחנו את טיעוני הצדדים וראיותיהם, הגענו לכלל מסקנה שהיקף  
 7 עבודתה של התובעת, שהועסקה לפי שעות עבודה בפועל, פחת במהלך חודשי  
 8 הריונה, וכפועל יוצא מכך פחתה הכנסתה. זאת, בניגוד להוראות חוק עבודת  
 9 נשים. להלן נביא את נימוקינו למסקנה זו:  
 10
- 11 **ראשית**, על פי נתוני ההעסקה של התובעת, היא הועסקה בפועל כ- 12 חודשים  
 12 החל מחודש 10/13 ועד לחודש 10/14. כפי שציינו בפרק העובדת, ממוצע שעות  
 13 עבודתה עד לחודש 2/14 עמד על 70 שעות לחודש. החל מחודש 3/14 עלה היקף  
 14 משרתה של התובעת ל-136 שעות לחודש, בחודש 4/14 עבדה התובעת 116  
 15 לחודש ובחודש 5/14 עבדה התובעת 127 שעות לחודש. לעומת זאת, החל מחודש  
 16 6/14 ירד היקף משרתה של התובעת, כפי שתואר בסעיף 8 לעיל.  
 17
- 18 כידוע, קיים איסור מוחלט, קטגורי, על פגיעה בהיקף המשרה של עובדת בהריון  
 19 על פי חוק עבודת נשים, ללא קבלת היתר מוקדם לכך. לעניין זה, אין כל  
 20 רלוונטיות לתום הלב של המעסיק ואף לא לשאלה אם הפגיעה קשורה בקשר  
 21 כזה או אחר להריון, אם לאו. משהוכחה עובדתית פגיעה שכזו, הרי שבלא קשר  
 22 לסיבת הפגיעה, ככל שלא ניתן היתר הממונה על עבודת נשים, המדובר בפעולה  
 23 המנוגדת לחוק.  
 24
- 25 **שנית**, בהתייחס לטענת הנתבעת כי מלכתחילה לא הייתה כל התחייבות מצידה  
 26 להיקף העסקה מסוים, וכל שנאמר לתובעת הוא כי אין שעות קבועות של עבודה  
 27 במרפאה והיא תזמן לעבודה במרפאה לפי הצורך, גם במצב דברים זה, היה על  
 28 הנתבעת להביא ראיות להוכיח טענותיה אלה, שכן נטל ההוכחה מוטל על  
 29 כתפיה. הסיבה לכך שנטל ההוכחה הועבר לנתבעת בנקודה זו הינה העובדה שבין  
 30 הצדדים לא נחתם כל הסכם העסקה. כידוע, על פי חוק הודעה לעובד (תנאי  
 31 עבודה), תשס"ב – 2002, מוטלת על המעסיק החובה למסור לכל עובדיו הודעה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

1 המפרטת את מכלול תנאי העבודה. אחת התכליות של הטלת חובה זו הינה  
2 למנוע מחלוקות כדוגמת זו שלפנינו, בדבר היקף העבודה המובטח. על פי סעיף  
3 5 לחוק, במקרה שהמעסיק מפר את חובתו למסור הודעה בהתאם לחוק,  
4 ומתגלעת מחלוקת כדוגמת זו שלפנינו בין הצדדים, מועברת אל המעסיק החובה  
5 להוכיח שטענת העובד באותו העניין שבמחלוקת אינה נכונה. בדיון ההוכחות  
6 שהתקיים ביום 21/10/15, בעת ששאלה ב"כ התובעת את מנהל הנתבעת האם  
7 מסר לתובעת הודעה בכתב על פירוט תנאי עבודתה, טען ב"כ הנתבעת כי סוגיה  
8 זו לא עלתה בכתבי הטענות מטעם התובעת ולכן הנתבעת לא מצאה לנכון לצרף  
9 מסמך זה (פרוטוקול מיום 21/10/15, ש' 21-32). אין חולק על כך שהנתבעת לא  
10 צירפה לתיק בית הדין הודעה המפרטת את מכלול תנאי עבודתה של התובעת  
11 על פי חוק הודעה לעובד.

12

13 **ולבסוף**, חלק ניכר מטענות הנתבעת היה בקשר לשאלת מודעותה של הנתבעת  
14 להריונה של התובעת ומתי מסרה התובעת לנתבעת הודעה בדבר היותה בהריון  
15 (ראו סעיפים 9-24 לסיכומי הנתבעת). זאת – למרות שלשאלה זו אין משמעות  
16 ממשית למחלוקת נשוא תיק זה, כדי להכריע בתובענה שבפנינו, ונפרט.  
17 גם בהנחה שהנתבעת ידעה על הריונה של התובעת רק בחודש 7/14, כמפורט  
18 בסעיף 12 לכתב ההגנה, אין חולק על כך שהתובעת פנתה במכתבים ששלחו  
19 עורכי דינה במהלך החודשים 7/14 ו-9/14 והלינה על כך שהופחתו שעות עבודתה  
20 במהלך הריונה, בניגוד לחוק עבודת נשים.

21

22 משהנתבעת ידעה על הריונה של התובעת, ומשהתובעת אף פנתה לנתבעת מספר  
23 פעמים, על מנת שלא תפגע בהיקף משרתה, ואף טענה מפורשות במכתב ב"כ  
24 מיום 18/9/14 כי הפחתה כזאת עומדת בניגוד להוראות הדין. משכך, היה על  
25 הנתבעת להימנע מכל פגיעה בהיקף המשרה, או לחלופין לפנות לממונה על  
26 עבודת נשים בבקשה למתן היתר מתאים. הנתבעת לא בחרה באף אחת משתי  
27 האופציות שהיו בפניה.

28

29 לאור קביעתנו שהפגיעה בהיקף עבודתה של התובעת בהיותה בהריון נעשתה  
30 בניגוד לחוק עבודת נשים, אנו נעתיים לתביעתה לפסוק לה פיצוי בגובה השכר





בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

- 1 שהייתה מקבלת לולא הפגיעה בתקופה המוגנת. התובעת ערכה תחשיב שכר  
 2 כולל עבור התקופה שמיוני עד אוקטובר 2014 על פי ממוצע שעות עבודתה טרם  
 3 ההפחתה (129 שעות עבודה חודשיות). ברם, לא מצאנו מקום להיעתר לתביעת  
 4 התובעת להשלמת שעות העבודה בתוספת 50% מהשכר. ככל שתביעה זו נוגעת  
 5 לתיקון הקבוע בסעיף 13א(ב)(1) לחוק עבודת נשים, הרי שהוראה זו מסדירה  
 6 את הפיצוי בגין הפסד השכר שנגרם לעובדת במקרה של פיטורים בניגוד לסעיף  
 7 9 לחוק, אולם אין בהוראה זו התייחסות להפרת סעיף 9א(א) אשר עניינו פגיעה  
 8 בהיקף המשרה של עובדת בהריון.  
 9  
 10 משכך, התובעת זכאית להשלמת שכרה על סמך תחשיביה, בהפחתת התוספת  
 11 של 50%, כך שעל הנתבעת לשלם לתובעת סך של **14,070 ₪**.  
 12  
 13 22. בנוסף לכך, תבעה התובעת סך של 70,583 ₪ בגין הפרת סעיף 10(ב) לחוק שוויון  
 14 הזדמנויות בעבודה. אשר לעילת התביעה לפי חוק שוויון הזדמנויות – כבר  
 15 עמדנו על כך שחוק עבודת נשים קובע איסור מוחלט על צמצום משרתה של  
 16 העובדת בתקופת הריונה. לעומתו, על פי חוק שוויון הזדמנויות יש להדרש  
 17 לקיומה של הפליה מחמת הריון ברם, משמיעת העדויות, לא מצאנו כי הפגיעה  
 18 בהיקף משרתה של התובעת לפי סעיף 9ב לחוק עבודת נשים הייתה בשל הריונה,  
 19 אלא רק בעת הריונה. לא הוכח בפנינו שהיה קשר סיבתי בין הפחתת העבודה  
 20 לבין ההריון. לעניין זה נדגיש, כי טענת הנתבעת לפיה תוספת השעות במהלך  
 21 החודשים 3/14 עד 5/14 נבעה מתפקידה הזמני בלבד של התובעת כמזכירה  
 22 במרפאה, ולאחר מכן ביצעה אשתו של מנהל הנתבעת את תפקיד מזכירת  
 23 המרפאה, לא נסתרה על ידי התובעת. גם אילו היה מקום לקבוע שהנטל עבר  
 24 לנתבעת להוכיח שלא הפרה את סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הרי  
 25 שהנתבעת עמדה בנטל זה והראתה כי במהלך החודשים בהם היקף משרתה של  
 26 התובעת עלה, היא ביצעה תפקיד זמני של מזכירת מרפאה, ולאחר מכן עם  
 27 כניסת אשת מנהל הנתבעת לתפקיד המזכירה, פחת היקף משרתה של התובעת.  
 28 **משכך, התביעה לפיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות נדחית.**  
 29



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

1 יחד עם זאת, מצאנו מקום לפסוק לתובעת פיצוי בגין נזק שאינו ממוני. לעניין  
2 זה שקלנו לחומרה את עצם הפגיעה בעובדת במהלך הריונה בניגוד לחוק, את  
3 העובדה שהתובעת התריעה בפני הנתבעת על הפגיעה בהיקף המשרה במהלך  
4 הריונה, את משך ההתקשרות בין הצדדים, וכמובן את הצורך להרתיע מעסיקים  
5 מפני התנהגות דומה בעתיד. לקולא שקלנו גם את התנהגותה השלילית של  
6 התובעת, אשר ניכר מהמכתבים ששלחה לנתבעת בתחילת הדרך, על רצונה  
7 להתנכל לנתבעת תוך העלאת טענות מגוונות שאינן קשורות לנושא היקף  
8 משרתה, ובפרט הטענה למתן טיפולי שיניים על ידי מנהל הנתבעת ללא רשיון  
9 לרפואת שיניים (ראה עדות התובעת, פרוטוקול מיום 21/10/15, עמ' 11,  
10 ש' 17-3). בנסיבות העניין, אנו סבורים כי יש להעמיד את הפיצוי לתובעת בגין  
11 נזק שאינו ממוני על סך 10,000 ₪.

12

13

**פיצוי בגין אי הפרשות לפנסיה**

14

15 23. התובעת טענה בתביעתה כי הנתבעת החלה להפריש הפרשות פנסיוניות, רק  
16 בחודש 7/14, ואף זאת בסכום חסר. לפיכך, טוענת התובעת, כי היא זכאית  
17 להפרשות פנסיוניות בסך של 1,894 ₪, כשבפועל הופרש סך של 847 ₪, ועל כן  
18 זכאית היא להשלמה בסך של 1,046 ₪.

19

20 24. הנתבעת טענה באופן כללי כי התובעת אינה זכאית לאף אחד מהסעדים  
21 המפורטים בכתב התביעה, מעבר לאלה אשר קיבלה עבור עבודתה אצל  
22 הנתבעת.

23

24 25. לאור מסקנתנו, כי התובעת זכאית להשלמת שכר, פועל יוצא מכך שהתובעת גם  
25 זכאית להשלמת הפרשות לפנסיה. הנתבעת לא סתרה את חישובי התובעת ועל  
26 כן מצאנו לפסוק לתובעת פיצוי על סך 1,046 ₪ בגין אי הפרשות לפנסיה.

27

28

**דמי הבראה**

29

30 26. לטענת התובעת, זכאית היא לתשלום דמי הבראה בגין תקופת עבודתה, כולל  
31 חופשת לידה (17 חודשי עבודה) בסך של 1,984 ₪.

32



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

27. תביעת התובעת הוגשה בחודש 12/14, ועל כן ממועד תחילת עבודתה של  
 התובעת (10/13), עד למועד הגשת התביעה – 12/14, צברה התובעת ותק עבודה  
 של 14 חודשים. בהתחשב בהיקף משרתה של התובעת (על בסיס 129 שעות  
 חודשיות) – 70% משרה, זכאית היתה התובעת ל-4 ימי הבראה ולסך של 1,512 ₪.  
 בחודש 10/2014 שלום לתובעת סך של 945 ₪ על חשבון דמי הבראה, על כן  
 על הנתבעת לשם לתובעת סך של 567 ₪ עבור דמי הבראה.

**התביעה לפיצויי פיטורים**

28. התובעת טענה כי נוכח העובדה כי לאחר סיום חופשת הלידה, תאלץ להתפטר  
 בגין טיפול בילדה, זכאית היא לתשלום פיצויי פיטורים בסך של 7,595 ₪.  
 בסיכומיה מפנה התובעת להוראות סעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורים אשר עניינו  
 "התפטרות של הורה".

29. סעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963, קובע:  
 "התפטרה עובדת, תוך 9 חודשים מיום שילדה על מנת לטפל בילדה –  
 יראו לענין חוק זה את התפטרותה כפיטורין...".

30. בסעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורים נקבעו שני תנאים מצטברים שצריך שיתמלאו  
 על מנת שתקום זכאות לפיצויי פיטורים מכוחו. האחד – לידה והשני, התפטרות  
 לשם טיפול בילד.

המועד הקובע לבחינת זכאות לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 7(א) הוא מועד  
 ההתפטרות.

31. נקדים ונציין כי במועד הגשת התביעה, טרם התפטרה התובעת מעבודתה.  
 המועד הקובע לבחינת הזכאות הוא מועד ההתפטרות אשר לא התגבש במועד  
 הגשת התביעה. התובעת לא הציגה בפנינו כל ראיה כי אכן היא התפטרה על מנת  
 לטפל בילדה ועל כן לא השתכנענו כי התובעת עמדה בנטל הראיה המוטל עליה  
 להוכיח שאכן התפטרה על מנת לטפל בילדה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 32125-12-14

08 פברואר 2016

1 32. אשר על כן, לאחר שבחנו את טענות התובעת, החלטנו לדחות תביעתה לפיצויי  
2 פיטורים מכוח סעיף 7(א) לחוק פיצוי פיטורים.

3 **סוף דבר**

4 33. אשר על כן, על הנתבעת לשלם לתובעת הסכומים הבאים:

5 א. השלמת שכר עבודה בסך של 14,070 ₪.

6 ב. פיצוי בגין נזק לא ממוני בסך של 10,000 ₪.

7 ג. פיצוי בגין אי הפרשות לפנסיה בסך של 1,046 ₪.

8 ד. דמי הבראה בסך של 567 ₪.

9 סכומים אלה יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1/11/14 ועד למועד  
10 התשלום המלא בפועל.

11 34. נוכח התוצאה אליה הגענו, תשלם הנתבעת לתובעת הוצאות משפט בסך 3,500  
12 ₪, בתוך 30 יום מקבלת פסק הדין.  
13

14 35. כל אחד מהצדדים רשאי לערער על פסק הדין, לבית הדין הארצי לעבודה, תוך  
15 30 יום מיום המצאתו לצדדים.  
16

17  
18  
19 **ניתן היום, כ"ט שבט תשע"ו, (08 פברואר 2016), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.**

נציג ציבור מעסיקים  
מר חיים נחשוני

יוחנן כהן, שופט

נציג ציבור עובדים  
מר שלום שגב

קלדנית: רות רחמים.

20  
21  
22  
23