



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 10776-11-16

01 ינואר 2018

1  
2  
3  
4

לפני: כב' סגן הנשיא השופט צבי פרנקל  
נציג ציבור עובדים מר אפרים ויגדר  
נציג ציבור מעסיקים מר אלברט שיטרית

התובעת: עדי קולטקר  
ע"י ב"כ: עו"ד עדי אורן פריאנטי

הנתבעת: דיאמנט צעצועים בע"מ, (ח.פ.-510976921)

5  
6  
7

פסק דין

8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25

1. התובעת הועסקה בנתבעת, חברה שעיסוקה בייצור ומכירת צעצועים מיום 5.8.13 כמהנדסת מפעל ואחראית תקינה. התובעת סיימה את עבודתה ביום 21.4.16 לאחר שהתפטרה בנסיבות שלטענתה מזכות אותה בסעדים אותם היא תובעת. התובעת שהתה בחופשת לידה מיום 19.7.15 עד ליום 1.2.16 ובאותו יום הוזמנה לשיחה אצל מנהל הנתבעת מר אשר דיאמנט שהודיע לה כי תפקידה מאויש על ידי עובדת אחרת וכי היא תעבוד בתפקיד מתאמת לקוחות. הצדדים חלוקים בשאלה האם בהעברת התובעת לתפקיד אחר יש משום הפרת חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

2. התובעת עותרת לקבלת הפרשי פיצוי פיטורים בסך של 2,776 ₪, חלף הודעה מוקדמת בסך של 5,000 ₪, פיצויי בגין הפרת חוק עבודת נשים והפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך של 60,000 ₪, פיצויי בגין אי עריכת שימוע והתנהלות בחוסר תום לב בסך של 15,000 ₪ ותשלום הפרשי דמי הבראה בסך של 913 ₪. לטענתה לפני יציאתה לחופשת הלידה עבדה כמהנדסת ואחראית תקינה במפעל ותפקידה היה לבדוק את תקינות הצעצועים, איכותם, חומר הגלם ממנו עשויים ועוד ואילו בתפקיד של מתאמת לקוחות עבדה בעיקר בעבודות פקידותיות. לטענתה היא נדרשה לעבוד בתפקיד מתאמת הלקוחות לאחר חופשת הלידה ולא מדובר בהצעה לה הייתה יכולה לסרב, כאשר היא קיבלה על עצמה בשתיקה ובליט ברירה את התפקיד באותו יום שחזרה



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 10776-11-16

01 ינואר 2018

- 1 מחופשת הלידה וביקשה כבר ביום למחרת וכן שבוע לאחר מכן ממנהלה לשוב  
2 לתפקידה הקודם אך תשובתו הייתה: "לא טוב לך תעזבי". לטענתה התפקיד האמור  
3 בו הוצבה בוצע, הלכה למעשה, על ידי שתי עובדות כשלמעשה לא נותרה לה כל עבודה  
4 בפועל והיא נדרשה לבצע עבודות משרדיות ופקידותיות. משכך ובלית ברירה הודיעה  
5 ביום 23.3.16 תוך מתן הודעה של חודש הודעה מוקדמת שהיא נאלצת להתפטר מאחר  
6 שאם זה התפקיד שמייעדים לה ולא מוכנים להחזירה לתפקיד הקודם היא מוכנה  
7 להתפטר לטובת טיפול בילד שכן אין היא מעוניינת לעבוד בתפקיד אחר ממה שעבדה  
8 קודם לכן ושאינו בתחומה.  
9
- 10 הנתבעת טענה מנגד כי לא הייתה מרוצה מתפקודה של התובעת בתפקידה טרם  
11 יציאתה לחופשת הלידה ואף הביעה זאת בשיחות בעל פה ובהודעות דואר אלקטרוני  
12 חריפות. לטענת הנתבעת מאחר שהתובעת לאחר תום חופשת לידה מוארכת הייתה  
13 זכאית ליום עבודה מקוצר בשעה אחת עד ליום 19.4.16 וממילא ביקשה לקצר עוד  
14 יותר את יום עבודתה, בקשה שהנתבעת סירבה לה, ומאחר שמחליפתה של התובעת  
15 בחופשת הלידה היא מהנדסת תעשייה וניהול מחד גיסא ותפקיד מתאמת הלקוחות  
16 מאידך גיסא התפנה (בשל יציאתה של מי שמילאה אותו לשמירת היריון) הציעה היא  
17 לתובעת, על מנת לתת לה הזדמנות להוכיח עצמה בתפקיד אחר, לעבוד בתפקיד  
18 מתאמת לקוחות. לטענתה התובעת הסכימה לתפקיד האמור, שהוא תפקיד בכיר יותר  
19 וחשוב יותר, כי איש לא איים על התובעת כי אם לא תסכים לקבלת התפקיד שהוצע  
20 לה תפוטרו והתובעת לא הביעה כל התנגדות לתפקיד האמור ואף ביקשה ביום המחרת  
21 העלאת שכר. לטענת הנתבעת, טענת התובעת כי כבר ביום המחרת ביקשה היא לשוב  
22 לתפקידה לא הוכחה כאשר התובעת הודתה כי הקליטה את השיחה האמורה אך זו  
23 לא צורפה לתיק בית הדין ועל כן יש בדבר לעמוד לחובתה. עוד טוענת הנתבעת כי  
24 במקרה האמור מקום בו התפקיד אליו הועברה התובעת הוא בכיר יותר אזי אין בכך  
25 משום הפרת חוק עבודת נשים הקובע איסור להפחתת היקף משרה והפחתת שכר  
26 והפסיקה הקובעת גם שינוי תנאי עבודה כאשר מדובר בתפקיד נחות יותר בלבד.  
27 לטענתה אף לא נטען וממילא לא הוכח כי התפקיד אליו הועברה התובעת הוא נחות  
28 יותר וטענת התובעת כי לא באמת התכוונו לתת לה את התפקיד מאחר שעובדות  
29 אחרות ביצעו אותו – לא הוכחה והתובעת היא זו שביקשה את עזרת אותן עובדות.  
30  
31  
32



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 10776-11-16

01 ינואר 2018

### דיון והכרעה

- 1  
2  
3 4. על פי הדין, עם תום חופשת הלידה, זכאית העובדת לשוב לעבודתה, באותם התנאים  
4 ולאותו תפקיד אותו מילאה טרם יציאתה לחופשת לידה. בית הדין הארצי לעבודה  
5 קבע כי יש חובה לתת לעובדת לשוב לעבודתה בפועל וחל איסור לפדות בכסף את  
6 הסכומים המגיעים לעובדת בעד התקופה המוגנת:  
7  
8 "חוסר הוודאות של העובדת שיצאה לחופשת לידה באשר למעמדה אך מתגבר  
9 בתחומי עבודה שונים בהם חלים שינויים והתפתחויות אשר מקשים על העובדת  
10 להשתלב מחדש במקום העבודה, כגון בתחומי ההייטק, טכנולוגיה וכו'. בעבודות  
11 מסוג זה לא אחת מתקשות עובדות להשלים פערים ולהתעדכן בשינויים שחלו ועל כן  
12 קיים חשש כי מעבידים יעדיפו לפטרן לקבל לעבודה במקום העובדת שילדה, עובד  
13 או עובדת אחרים עם מצב אישי, 'נוח' יותר למעביד, או להמשיך ולהעסיק את  
14 המחליף או המחליפה שהתקבלו במקום העובדת שילדה. כך נוצרת קרקע פורייה  
15 לפיטורי עובדות שילדו, לאחר שנאלצו להיעדר מהעבודה ולגדל את ילדיהן בשבועות  
16 הראשונים לאחר הלידה. מטרתו של המחוקק על ידי קביעת תקופת איסור  
17 הפיטורים לאחר תום חופשת הלידה, היא להקשות על מעבידים לפטר עובדת  
18 שיצאה לחופשת לידה. הוראת החוק מחייבת את המעביד לקבל את העובדת חזרה  
19 לעבודה לתקופה מסוימת, זאת על מנת לאפשר לעובדת להשתלב בחזרה במקום  
20 העבודה, ולתת לה הזדמנות להוכיח את יכולותיה גם לאחר הלידה. הוראת החוק  
21 הינה קטגורית, לא מותירה כלל שיקול דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת  
22 לעבוד, למעט מקרים חריגים המפורטים בחוק עבודת נשים" (ע"ע (ארצי) 627/06  
23 מורי – מ.ד.פ ילו בע"מ, ניתן ביום 16.3.2008 וכן ע"ע (ארצי) 42097-12-11 טניה חורי  
24 – רתם אמפרט בע"מ, ניתן ביום 22.6.16).  
25  
26 5. אמנם, הוראות סעיף 9א לחוק עבודת נשים עוסקות באיסור פגיעה בהיקף משרה או  
27 בהכנסה של עובדת בתקופה המוגנת (היא גם תקופת 60 הימים לאחר שובה של  
28 העובדת מחופשת לידה) ואין איסור מפורש על שינוי בתפקיד העובדת החוזרת  
29 מחופשת הלידה אולם המסקנה המתבקשת מהפסיקה שפורטה לעיל וכן מהוראות  
30 החוק היא כי חובה על המעסיק להשיב את העובדת לתפקיד אותו ביצעה טרם  
31 יציאתה לחופשת הלידה והעובדת זכאית לשוב לאותו התפקיד אותו ביצעה טרם  
32 יציאתה לחופשת הלידה (ראו והשוו ס"ע 15576-01-12 חנית שלמה - החברה



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 10776-11-16

01 ינואר 2018

1 לאוטומציה במינהל השלטון המקומי בע"מ, 23.4.2013 וכן ראו ע"ע 44309-05-11  
2 שירי להב - משרד החוץ, ניתן ביום 22.1.13 לפיו מקום בו ישנו שינוי מהותי השולל  
3 מהעובדת הזדמנות אמיתית לשוב ולהשתלב במקום העבודה מדובר בשינוי העומד  
4 בניגוד לתכלית החוק).

5  
6 זהו הכלל – על המעסיק להשיב את העובדת לתפקיד אותו ביצעה טרם יציאתה  
7 לחופשת הלידה (למעט מקרים חריגים בהם בנסיבות אובייקטיביות אחרות  
8 הקשורות במקום העבודה ואשר מצדיקות שיבוץ אחר). ככל והמעסיק מבקש לסטות  
9 מן הכלל - עליו לעשות כן בהסכמה מפורשת וברורה של העובדת תוך שניתנת לה  
10 אפשרות הבחירה ולתפקיד אשר לא יפחת בתנאיו מהתפקיד אותו ביצעה העובדת  
11 קודם לכן.

12  
13 בס"ע 44975-06-11 סבטלנה סטפנו נגד סטימצקי (2005) בע"מ ניתן ביום 16.11.12  
14 בסעיף 7 נקבע:

15 "תכלית סעיף 9א להגן על העובדים בתקופה המוגנת. החוק בא למנוע את האפשרות  
16 שמעביד "יילחץ" על עובדת להפחית את היקף משרתה אם אינה רוצה בכך, אך לא  
17 יהיה בכוחה להתנגד למעביד. וכדי להיות בטוחים שהבקשה להפחתת היקף משרה  
18 היא אמיתית וכנה דורש החוק ביקורת חיצונית שבמקרה שלנו נעשית מטעם שר  
19 התעשייה המסחר והתעסוקה".

20 אמנם במקרה שלפנינו אין מדובר בהפחתת היקף המשרה אולם יש להקיש מהרציונל  
21 של פגיעה בתפקיד או במעמד העובדת החוזרת מחופשת הלידה. בכל מקרה של העברת  
22 העובדת לתפקיד אחר שאינו בבחינת קידום וגם אם הדבר נעשה בהסכמתה יש צורך  
23 לקבל היתר מהממונה על עבודת נשים במשרד הכלכלה.

24  
25 בענייננו התובעת לא הושבה לעבודתה כמהנדסת מפעל ואחראית תקינה, תפקיד אותו  
26 ביצעה טרם יציאתה לחופשת הלידה וכי עם שובה מחופשת הלידה הוצבה לתפקיד  
27 מתאמת לקוחות. 6.

28  
29 מהעדויות ששמענו התרשמנו כי הצבתה זו של התובעת, בתפקיד אחר מזה שביצעה  
30 טרם יציאתה לחופשת לידה, נעשתה באופן חד צדדי, מבלי שניתנה לתובעת ברירה  
31 אמיתית אלא הוצבה בפניה עובדה מוגמרת, כאשר המניע להעברתה לתפקיד היה  
32 רצונה של הנתבעת להשאיר בתפקיד מהנדסת המפעל אותו ביצעה התובעת טרם





## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 10776-11-16

01 ינואר 2018

1 יציאתה לחופשת לידה, את מחליפתה שהייתה מהנדסת תעשיה וניהול מחד גיסא  
2 וכאשר לא הייתה שבעת רצון מתפקודה בטרם יציאתה לחופשת לידה מאידך גיסא.  
3 טענת הנתבעת כי לא הייתה שבעת רצון מתפקודה של התובעת טרם יציאתה לחופשת  
4 לידה לא הוכחה ועל אף הטענה כי ישנו תיעוד לחוסר שביעות הרצון זה לא הוצג לפנינו  
5 (עמוד 14 שורות 14-19). לפיכך הטענה כי התפקיד החדש הוצע לה כהזדמנות להוכיח  
6 עצמה בתפקיד אחר אף היא אינה מקובלת עלינו ולמעשה בעדותו של מר דיאמנט  
7 נחשפה האמת לפיה "היה צריך פתרון" (עמוד 17 שורות 10-16 וכן פרוטוקול הדיון  
8 המוקדם בעמוד 3 שורות 1-6).  
9  
10 הלכה למעשה, מחליפתה של התובעת בזמן חופשת הלידה, המשיכה בתפקידה של  
11 התובעת גם לאחר שובה מחופשת הלידה ומר דיאמנט אף העיד באופן חד משמעי כי  
12 לו לא היה מתפנה תפקיד מתאמת הלקוחות באותה עת, לא בטוח שהיה מחזיר את  
13 התובעת לתפקידה כמהנדסת מפעל (ראה עמוד 16 שורות 7-9) אמנם מר דיאמנט ביקש  
14 בתחילה להעיד כי קרוב לוודאי שהתובעת הייתה משובצת בתפקידה הקודם אך  
15 באותה נשימה אמר כי הוא אינו בטוח וכי לצורך כך היה צריך הוא לשמוע את התובעת  
16 ואת מחליפתה ומה יש לכל אחת לומר. בהמשך אף העיד כאשר נשאל מדוע לא לקחת  
17 את מרינה (מחליפתה של התובעת) ולשבצה כמתאמת לקוחות ואת התובעת להשיב  
18 לתפקידה המקורי העיד: "מה שהצעת זה לעשות בלגן יותר גדול, מרינה עשתה את  
19 העבודה מצוין, עכשיו יש לי את עדי, מכירה את המוצרים והלקוחות יותר טוב  
20 ממרינה, היה טוב לעשות עם עדי בהסכמתה" (עמוד 18 שורות 16-17).  
21  
22 האמור מחזק את מסקנתנו כי הנתבעת לא רצתה ולא אפשרה לתובעת לשוב לתפקידה  
23 הקודם מאחר שביקשה להשאיר את מחליפתה בתפקיד זה (ראו גם עדות מר דיאמנט  
24 בעמוד 23-28) אשר מועסקת שם עד היום וזאת מבלי לאפשר לתובעת לשוב לעבודתה  
25 ולהוכיח את עצמה. טענת ה"קידום" לכאורה הוכחה כאמתלה בלבד כפי שנפרט להלן.  
26  
27 בעדותו של מר דיאמנט העיד האחרון כי גם התפקיד אותו ביצעה התובעת כמתאמת  
28 לקוחות (כמחליפה של העובדת לירון שיצאה לשמירת הריון) לו הייתה מבצעת אותו  
29 התובעת היטב, הרי שקודמתה שהייתה שבה מחופשת לידה, לא הייתה שבה לתפקידה  
30 והתובעת מחליפתה הייתה נשארת בתפקיד. אך ברור הוא כי המדובר בתפיסה שהינה  
31 בניגוד לחוק עבודת נשים לפיה עובדת שיוצאת לחופשת לידה מוחלפת בעובדת אחרת,  
32 וככל שהמחליפה מבצעת עבודתה טוב יותר מקודמתה, היא נשארת בתפקיד ואילו



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 10776-11-16

01 ינואר 2018

- 1 העובדת שחוזרת מחופשת לידה – יימצא לה פתרון בדמות תפקיד אחר (ראה עדותו  
2 של מר דיאמנט בעמוד 16 שורות 30-32 ובעמוד 17 שורות 1-2).
- 3
- 4 בעניין הסכמתה של התובעת לתפקיד החדש נשאלה התובעת האם הביעה סירוב .7  
5 לתפקיד החדש שהוצע לה וענתה:  
6
- 7 **"אני בן אדם שמטבעי. לא אמרתי לא וגם לא אמרתי כן הייתי בשוק הייתי מופתעת**  
8 **בשוק חיי ולא ידעתי אפילו מה לומר, אני לא בן אדם שיודע תמיד לומר את הדברים**  
9 **באותו רגע, אני בן אדם שלוקח לו זמן לעכל דברים כאלה (עמוד 9 שורות 12-16).**
- 10
- 11 ובהמשך העידה:  
12
- 13 **"מה זאת אומרת לא נשמעה מילת איום? לא נשמעה אבל ידעו שאני אחת שלא נכנסת**  
14 **לעימותים. גם האופן שבו הודיעו לי על התפקיד החדש לא הותיר לי ספק שזה מה**  
15 **שיש כרגע" (עמוד 10 שורות 2-3).**
- 16
- 17 מהאמור עולה כי האופן בו הודע לתובעת על התפקיד החדש, אותו התבקשה לבצע  
18 היה מעכשיו לעכשיו כשבפני התובעת בעצם הוצבה עובדה מוגמרת, כי התפקיד אותו  
19 תבצע אינו התפקיד אותו ביצעה טרם יציאתה לחופשת לידה וכי תפקידה הקודם כבר  
20 מאויש.
- 21
- 22 בהמשך עדותה הבהירה התובעת את הסתירה לכאורה כי הסכימה לתת צ'אנס  
23 כשהבינה שמדובר בתפקיד בכיר לבין הטענה כי התפקיד הונחת עליה:  
24
- 25 **"נכון. זה לא רק שהחלטתי לתת צ'אנס הרגשתי במצב של חוסר ברירה, לא יחזירו**  
26 **אותי לתפקיד הקודם ואם אסרב לתפקיד הזה מה יציעו לי עוד? אני במקום שעבדתי**  
27 **שנתיים ורם הלידה זה לא מקום שעוזבים, ואני צריכה את הפרנסה הייתי במצב של**  
28 **חוסר ברירה, מה אעשה אם ייעדו אותי לתפקיד מסוים? לא שאלו אותי**  
29 **ש. מישהו אמר לך שהתפקיד החדש הוא תנאי לחזרה לעבודה ואם לא תסכימי**  
30 **ישלחו אותך הביתה?**
- 31 ת. לא נאמר לי דבר כזה אבל הצורה שאמרו לי ביום הראשון שאני מיועדת לתפקיד  
32 של שירות לקוחות לא הותירה בי ספק. אני מטבעי אדם שלא נכנסים בי ולא יודע,



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 10776-11-16

01 ינואר 2018

1 הנתבע יודע את זה ואני מניחה שהציע לי תפקיד כזה הוא ידע שאני לא אגיד כלום. "  
2 (עמוד 9 שורות 21-29).

8.

3  
4 זאת ועוד, התרשמנו כי התפקיד שהוצג לתובעת כקידום לא היה ככזה, כאשר התובעת  
5 לא עברה חפיפה ונתבקשה לבצע עבודות פקידותיות (ראו עדותה להלן). ולכן אנו  
6 סבורים כי אפילו אם התובעת הסכימה הסכמה מפורשת, הרי בנסיבות העניין  
7 המיוחדות שלפנינו ומקום בו הוצג לה התפקיד כקידום אך התברר כי הוא אינו כזה,  
8 וכאשר לא ניתנה לה האפשרות האמתית לבצע את התפקיד, לא נעשתה לה חפיפה  
9 מסודרת וכאשר 2 עובדות אחרות ביצעו את עבודתה (ראו עדותה של הגב' לירון דרעי  
10 בעמוד 19 שורות 26-27 – כי היא ועובדת נוספת עשו את מה שהתובעת לא ידעה לעשות  
11 מאחר שהיה מדובר בתקופת שיא וכן עדותה של התובעת בעמוד 11 שורות 12-16  
12 ולהלן), זכאית הייתה התובעת לחזור בה ולדרוש החזרתה לתפקידה הקודם. שהרי  
13 אם לא כן, יוכלו מעסיקים בצורה כאמור להעביר עובדת החוזרת מחופשת לידה,  
14 בטענה לקידום שאין בו ממש, תוך ריקון הוראות החוק מתוכן. מקום בו מתברר כי  
15 הקידום לא קידום הוא, כי אם רק אמתלה להעביר את התובעת מתפקידה, הרי שלא  
16 יוכל המעסיק לחסות תחת הטענה כי העובדת הסכימה לתפקיד.

17 בעניין זה העידה התובעת כי: "כאשר אני מתייחסת לתפקיד החדש, שהוא הונחת עליי  
18 ביום הראשון, בפועל, סליחה, הוצג לי מידע שמדובר בתפקיד של מנהלת שירות  
19 לקוחות, תפקיד מרכזי והרבה אחריות אבל בפועל לא עבדתי מול לא התאפשר לי  
20 לעבוד מול לקוחות בפועל העבודה היתה לשלוח ולערוב מול חבילות שנשלחו לחול  
21 ולהדפיס מסמכים וכל מיני עבודות ובנוסף גם לא היה לי מחשב, היה על השולחן  
22 מחשב שהבחורה לירון שבה החלפתי היתה מתחברת מרחוק ולא היה לי מחשב  
23 לעבוד איתו אז בפועל לא היה לי מה לעשות, מצד אחד יש לי עבודה בכירה שהוצגה  
24 לי כקידום אבל בפועל זו היתה עבודה פקידותית נטו" (עמוד 8 שורות 24-30 וכן  
25 עדותה בעמוד 11 שורות 12-21).

26  
27 לכך נוסיף כי הנתבעת אף סירבה לבקשתה של התובעת להעלות שכר (בקשה אשר  
28 העלתה התובעת כבר יום למחרת חזרתה מהעבודה) דבר אשר יש בו ללמד על כי  
29 הנתבעת לא ראתה בכך קידום ממשי (וראו עדותה של התובעת בעניין זה בעמוד 11  
30 שורות 3-9).



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 10776-11-16

01 ינואר 2018

1 מר דיאמנט נשאל על העובדה כי התובעת פנתה אליו מספר פעמים, בסמוך לשיבוצה  
2 בתפקיד החדש כמתאמת לקוחות וביקשה לשוב לתפקידה הקודם ומדוע לא אפשר  
3 לה לחזור לעבודתה הקודמת והעיד: "אני אומר עוד פעם לעדי יש פוטנציאל ויכולת  
4 לבצע תפקיד של מנהלת לקוחות, זה שהיא לא רוצה את זה, זה לא מספיק בשבילי.  
5 היא הסכימה לעשות את התפקיד ואני לא רואה לעשות את כל המהפכות הזה יחד" –  
6 לדידנו, גם מקום בו הסכימה העובדת לעבור לתפקיד אחר, ובנסיבות המיוחדות  
7 שלפנינו בהן הסתבר כי התפקיד שהוצע לה אינו כפי שהוצג לה ואף לא ניתנה לה  
8 האפשרות לבצעו בפועל, הרי שתוך זמן סביר יכולה היא לחזור בה ועל המעסיק  
9 להשיבה לתפקידה כפי שהיה לפני יציאתה לחופשת הלידה, אנו סבורים שהזמן הסביר  
10 הוא בתוך 30 ימים, אנו לומדים זאת מחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי  
11 עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) תשס"ב – 2002 שקובע בסעיף 1 שעל מעסיק  
12 להודיע בתוך 30 יום על כל שינוי בתנאי העבודה.

13  
14 התובעת העידה כי כשבוע לאחר שביצעה את תפקידה החדש חזרה בה מהסכמתה .9  
15 וביקשה את תפקידה הקודם וכי בידיה הייתה הקלטה של השיחה. עם זאת הקלטה  
16 זו לא צורפה לתיק בית הדין וחזקה היא כי האמור בהקלטה זו עומד לחובת התובעת.  
17 מאידך, הוכח לפנינו כי התובעת פנתה למר דיאמנט בשלוש הזדמנויות שונות וביקשה  
18 לחזור לעבודתה הקודמת (ראו עדותו של מר דיאמנט בעמוד 18 שורות 24-18 שם נשאל  
19 על בקשתה של התובעת בשלוש הזדמנויות לשוב לעבודתה והוא לא הכחיש וכן את  
20 עדותה של התובעת בעמוד 11 שורות 28-23). בנסיבות אלו, היה על הנתבעת לאפשר  
21 לתובעת לחזור לעבודתה כפי שביצעה אותה בטרם יציאתה לחופשת הלידה.

22  
23 גם במכתבה של התובעת מיום 25.3.16 ביקשה התובעת לשוב לעבודתה (ראה העמוד  
24 השני בפסקה האחרונה) ואילו הנתבעת בחרה להשיב למכתב זה באופן לאקוני ומבלי  
25 להתעמת עם בקשתה זו של התובעת לשוב לתפקידה ותחת זאת לקבל את התפטרותה.

26  
27 לדיון בשיקולים שיש לשקול כאשר פוסקים פיצויים בגין עוולות ללא הוכחת נזק של  
28 ממון ראו צבי פרנקל, **פיצויים ללא הוכחת נזק, פיצויים ללא הוכחות נזק של ממון**  
29 **ופיצויים לדוגמה בחוקי העבודה בישראל**, ספר סטיב אדלר, הוצאת נבו (2016) עמ'  
30 525 – 526. השיקולים המפורטים שם הם:

31







## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 10776-11-16

01 ינואר 2018

- 1 עצמת הפגיעה מבחינת השכר – יש להביא בחשבון את שיעור השכר שהיה צפוי
- 2 קרבן ההפליה להשתכר. בחוקים שאינם עוסקים בהפליה הכוונה לנפגע.
- 3 עצמת הפגיעה בנזק שאינו של ממון – יש להביא בחשבון את עצמת הפגיעה.
- 4 במקרה של עצמת פגיעה נמוכה – יש להעריך את הנזק לפי עצמת הפגיעה ולא
- 5 חומרת ההפרה.
- 6 היסוד הנפשי שהתלווה למעשה ההפליה. במקרה של כוונה להפלות וכן במקרה
- 7 של התנהגות חסרת תום לב – הפיצוי צריך להיות גבוה מבמקרה של התנהלות
- 8 מפלה שאין בצדה חוסר תום לב או כוונה. בחוקים שאינם עוסקים בהפליה הכוונה
- 9 למעשה הפגיעה.
- 10 מידת החזרה על מעשה ההפליה. אם הייתה זו התנהגות חד פעמית או חוזרת וכן
- 11 אם מדובר בהתנהלות כלפי עובד אחד או כלפי כמה עובדים. בחוקים שאינם
- 12 עוסקים בהפליה הכוונה למעשה או למחדל בניגוד לדין.
- 13 מידת ההשפלה – כאשר ההתנהגות המפלה גרמה להשפלה, וזאת לפי סוג ההפליה
- 14 כגון אם ההפליה מנעה הטבה כלכלית גרידא או מנעה גישה לעיסוק או למקום
- 15 עבודה. בחוקים שאינם עוסקים בהפליה הכוונה להתנהגות שלא כדין.
- 16 באיזו מידה ההתנהגות המפלה היא על רקע השתייכות קבוצתית, אתנית, דתית
- 17 ואחרות. בחוקים שאינם עוסקים בהפליה הכוונה לפגיעה על רקע השתייכות
- 18 קבוצתית.
- 19 באיזה מידה ההתנהגות המפלה פוגעת בערכים שונים כגון זכות התארגנות, ייצוג
- 20 ושוויון, בחוקים שאינם עוסקים בהפליה הכוונה להתנהגות או למחדל שפוגעים
- 21 בערכים אלה.
- 22 התנהגות המעסיק לאחר שהתברר ששגה.
- 23 תקופת העבודה.
- 24 יכולתו העתידית של העובד להשתלב בשוק העבודה לפי מצב השוק, גילו ונתוניו
- 25 האישיים.
- 26 אפקטיביות הפיצוי – לרבות באיזו מידה יביא הפיצוי שיוטל לקידום השגת
- 27 המטרה של מניעת הפליה.
- 28 מספר העובדים, לרבות עובדי כוח אדם. ככל שבמקום העבודה מועסק מספר רב
- 29 יותר של עובדים כך יש להעלות את שיעור הפיצוי בהתאם.
- 30
- 31 לאחר שבחנו את השיקולים ובהתאם לפסיקה, משהנתבעת לא אפשרה לתובעת לחזור
- 32 לתפקידה לאחר שובה מחופשת הלידה, וזאת הגם בקשותיה של התובעת הגענו
- 33 למסקנה שיש לחייב את הנתבעת בפיצוי לפי חוק עבודת נשים בסך 15,000 ₪.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 10776-11-16

01 ינואר 2018

- 1 בקביעת גובה הפיצוי לקחנו בחשבון את תקופת עבודתה של התובעת ואת העובדה  
2 שהתובעת המשיכה לעבוד בתפקיד החדש כחודש עד תלונתה הראשונה בכתב.  
3 במסגרת הפיצוי הבאנו בחשבון גם את הפגם בהודעה של הנתבעת לתובעת על העברת  
4 תפקידה שנעשה מהיום להיום ולא בדרך המקובלת של אפשרות לעבוד להשמיע את  
5 טיעונו לפני העברתו לתפקיד אחר, עם זאת התרשמנו שיכולתה של התובעת להשתלב  
6 בשוק העבודה לפי נתוני האישיים גבוהים וכאמור בהתאם לסעיף 10 בשיקולים  
7 המפורטים לעיל יש להביא גם נתון זה במסגרת גובה הפיצוי. לא מצאנו כי יש לפסוק  
8 פיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה מאחר שמלבד הפגיעה לפי חוק עבודת נשים  
9 לא מצאנו הפרה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התובעת אף לא הצביעה על הפרת  
10 הוראה כלשהי מחוק זה.
- 11
- 12 10. אשר לרכיב ההודעה המוקדמת, משהתובעת התפטרה וחלפו למעלה מ – 60 יום מיום  
13 חזרתה מחופשת הלידה אין היא זכאית לגמול בגין הודעה מוקדמת. ככלל גם  
14 בהתפטרות המזכה בפיצויי פיטורים אין המתפטר זכאי לדמי הודעה מוקדמת אלא  
15 במקרים חריגים בהם מדובר בהרעת תנאים קיצונית (ראו בהרחבה יצחק לובוצקי  
16 **סיום יחסי עבודה**, ההוצאה לאור של לשכת עורכי הדין מהדורה 2013 פרק 8 עמ' 22  
17 הקובע: "**במקרים נדירים מצאנו מכח הפסיקה זכות לקבל תמורת הודעה מוקדמת,**  
18 **הקיימת דווקא לעובד המתפטר**"). במקרה שלפנינו אין מדובר באותם מקרים נדירים  
19 ואף התובעת היא זאת שמסרה הודעה מוקדמת בטרם התפטרותה.  
20 אשר לתשלום הפרשי פיצויי פיטורים, התובעת טענה שהיא זכאית להפרשי פיצוי  
21 פיטורים בסך של 2,763 ₪ מאחר שלטענתה היא זכאית לפיצויי פיטורים בשיעור של  
22 13,570 ₪ בניכוי סך של 10,794 ₪ שהתקבלו מחברת הפניקס. הנתבעת טענה  
23 שהתובעת השתכרה בכל תקופת עבודתה 123,375 ₪ כאשר ההפרשה בשיעור 8.3%  
24 היא 10,240 ₪ ובקופת הפיצויים עמדו לטובתה של התובעת 10,876 ₪ ששחררו.  
25 התובעת לא התייחסה בסיכומיה לתחשיב זה ובעדותה השיבה שהיא לא יודעת איך  
26 מחשבים את פיצויי הפיטורים (עמ' 13 שורה 20) ועל כן תביעתה להפרשי פיצויי  
27 פיטורים נדחית.
- 28 אשר לתביעת התובעת לדמי הבראה, התובעת טענה שהיא זכאית להפרש בשיעור של  
29 913 ₪ מאחר שבין 8/2015 ועד 4/2016 התובעת הייתה זכאית לדמי הבראה בשיעור  
30 של 1,701 ₪ (378 \* 6 ימים = 2268 / 12 חודשים = 189 \* 9 חודשים) מאחר שקיבלה  
31 דמי הבראה בסך של 787 ₪ היא זכאית להפרש בסך 913 ₪. הנתבעת טענה שמאחר  
32 שהיקף עבודתה של התובעת עמד על 166 שעות לחודש (לפי סעיף 16.2.1 לתביעה) ולכן



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 10776-11-16

01 ינואר 2018

- 1 היקף משרתה הוא 89% משרה ועל כן התובעת זכאית לדמי הבראה בגין כל תקופת  
 2 עבודתה בסך של 4,710 ₪ (14 \* 378 \* 89%) והתובעת קיבלה בכל תקופת עבודתה  
 3 4,714 ₪. התובעת בסיכומיה זנחה את טענתה להפרשי דמי הבראה ולא התמודדה עם  
 4 טענת הנתבעת בכתב הגנתה.  
 5  
 6 11. סופו של דבר - על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 15,000 ₪ שעליה לשלם בתוך 30 יום  
 7 מיום קבלת פסק הדין אחרת הסכום יישא הפרשי הצמדה וריבית מיום הגשת התביעה  
 8 ועד לתשלום המלא בפועל.  
 9  
 10 12. לאור סכום התביעה המקורי שעמד על למעלה מ- 80,000 ₪, כל צד יישא בהוצאותיו.  
 11  
 12 13. זכות ערעור כדין.  
 13  
 14  
 15

16 ניתן היום, י"ד טבת תשע"ח, (01 ינואר 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.  
 17  
 18  
 19  
 20  
 21

מר אלברט שיטריט  
נציג ציבור (מעסיקים)

צבי פרנקל, שופט  
סגן נשיא

מר אפרים ויגדר  
נציג ציבור (עובדים)

22  
23