



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

לפני:

כב' השופטת עידית איצקוביץ

נציג ציבור עובדים מר יוסף לוי

נציגת ציבור מעסיקים גב' צביה דגני

התובעת

אביגיל וינגוט ת.ז. 300584299  
ע"י ב"כ עו"ד נועה יונייב

-

הנתבעת

בר כל רשתות בע"מ ח.פ. 513438879  
ע"י ב"כ עו"ד אריאל יפרח

1  
2

### פסק דין

1. לפנינו תביעה של גב' אביגיל וינגוט (להלן – **התובעת**) כנגד מעסיקתה, בר כל רשתות בע"מ (להלן – **הנתבעת** או **החברה**), בטענה לפיטורים שלא כדין תוך התעמרות והפרת חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954 (להלן – **חוק עבודת נשים**).

6  
7

עובדות 2.

התובעת, ילידת 1986, נשואה לאלימלך צבי וינגוט (להלן – **בעלה של התובעת**) ואם ל- 3 ילדים קטינים. התובעת מתגוררת בבני ברק.

10  
11

הנתבעת הינה רשת שיווק קמעונאית למכירת מזון בעלת סניפים בפזורה ארצית.

12  
13

ביום 1.8.14 החלה התובעת לעבוד כסדרנית ומקבלת סחורה אצל הנתבעת בסניף "חברון", הממוקם ברחוב ירושלים 72 בבני ברק (להלן – **סניף חברון**).

14  
15  
16

בעלה של התובעת היה מנהל סניף חברון, שבו עבדה התובעת. בחודש נובמבר 2014 נתגלע סכסוך עבודה בינו לבין הנתבעת וביום 25.11.14 הוא פוטר.

17  
18  
19

בסמוך לאחר פיטוריו, זומנה התובעת לשימוע בטענה על "קיצוץ עובדים". לאחר שהתברר לנתבעת שהתובעת בהיריון, השימוע בוטל.

20  
21

ביום 9.2.15 קיבלה התובעת מכתב לפיו הוחלט "**משיקולים מערכתיים**" להעביר אותה לסניף "פרדס כץ" של הנתבעת, הממוקם ברחוב אבוחצירה 20 בבני ברק, החל מיום 15.2.15



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

1 (להלן – **סניף פרדס כץ**). כמו כן, במכתב נכתב כי: **"לא יחול כל שינוי בתנאי העסקה"** -  
2 העתק המכתב צורף כנספח ב' לתצהיר התובעת.  
3 התובעת סירבה לעבור לסניף פרדס כץ והמשיכה להתייצב בסניף חברון.

4  
5 ביום 22.2.15 קיבלה התובעת מכתב נוסף בו נכתב כך:

6 ..."

7 היות ולא פעלת לפי נוהלי החברה והגעת לעבודה בסניף הקודם שלך.  
8 למרות אזהרות ממיכאל כהן, הננו להודיעך כי לא תקבלי שכר בעבור ימים אלו שעבדת  
9 בסניף חברון ללא אישור.

10 חבל לך להגיע לסניף חברון".

11 (העתק המכתב צורף כנספח ד' לתצהיר התובעת).

12  
13 ביום 2.3.15 התובעת קיבלה עוד מכתב ובו נכתב כך:

14 **"היות ונשלחת לסניף "פרדס כץ" על מנת לעבוד שם מתאריך 15.02.2015, אי הופעתך**  
15 **לעבודה פוגעת בעבודה תקינה בסניף פרדס כץ, ודבר זה מחייב אותנו להביא עובד אחר**  
16 **שיקבל את תפקידך בסניף.**

17 **יש באפשרותך להתחרט תוך 48 שעות על מנת להבטיח את מקומך.**

18 **בזאת מוצו כל האפשרויות להעסקתך בחברה".**

19 (העתק המכתב צורף כנספח ה' לתצהיר התובעת).

20  
21 ביום 4.3.15 שלחה התובעת לנתבעת מכתב, באמצעות בא כוחה, ובו פירטה את השתלשלות  
22 העניינים והזהירה כי העברתה לסניף פרדס כץ הינה בגדר הרעת תנאים בשל הריונה. התובעת  
23 דרשה במכתבה לחזור לסניף חברון (העתק המכתב צורף כנספח ו' לתצהיר התובעת).

24  
25 ביום 10.3.15 נחסם על ידי הנתבעת כרטיס העובד של התובעת והיא סיימה לעבוד בפועל.

26  
27 ביום 15.3.15 התקבלה תשובת הנתבעת, על ידי בא כוחה, למכתב התובעת מיום 4.3.15, ובה  
28 נכתב:

29 **"אין ולא יכול להיות חולק, כי ההיריון של מרשתך לא היה חלק מהשיקולים של מרשתי**  
30 **בכל הקשור להעברתה לסניף פרדס כץ, יתרה מזאת מרשתי באה לקראת מרשתך והעבירה**  
31 **אותה לסניף הקרוב יותר למקום מגוריה – די בכך כדי לדחות את טענתך להרעת תנאים".**

32 בנוסף, נאמר במכתב כי התנהלות התובעת, עת היא נמנעה מלהתייצב בסניף פרדס כץ אליו  
33 הועברה, מהווה הפרת משמעת (העתק המכתב צורף כנספח ז' לתצהיר התובעת).

34 התובעת ילדה, בשעה טובה, ביום 12.7.15.

35 ב"כ הצדדים הסכימו כי השכר הקובע של התובעת היה 2,625 ₪.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

### 3. טענות התובעת

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33

התובעת טענה כי ביום 16.12.14 היא דיווחה למנהל הסניף שהיא בחודש שלישי להריונה. לאחר פיטורי בעלה של התובעת, ובסמוך להודעתה על הריונה, התחילה התדרדרות ביחס של הנתבעת כלפיה.

בסמוך לאחר פיטורי בעלה של התובעת, היא זומנה לשימוע בטענה של "קיצוץ בעובדים". השימוע לא התקיים כי מנהל האזור, מר מיכאל כהן (להלן – מר כהן), לא הגיע לשימוע. התובעת טענה כי הוכחה לכך שהנתבעת הייתה מודעת עוד באותה העת להריונה של התובעת הינה כי המזכירה שאלה את התובעת כאשר זו הגיעה לשימוע: "נכון שאת בהיריון?".

לטענת התובעת היא פוטרה בחודש החמישי להריונה, לאחר תקופה ארוכה בה הנתבעת התעמרה בה תוך שהיא מרעה את תנאי עבודתה.

עוד טענה התובעת כי הניסיון של הנתבעת להעביר את התובעת סניף צריך להיבחן במשקפי הרעת תנאים אסורה על פי סעיף 9א לחוק עבודת נשים. כשהעזה התובעת להתנגד למעבר נכפה עליה המעבר בכוח תוך אי תשלום שכר העבודה עבור הימים בהם היא עבדה בסניף חברון, עד אשר נלקח כרטיס העובד שלה והיא פוטרה ביום 2.3.15. השינוי הכפוי בסניף היה נדבך נוסף במסכת ההתעמרות בתובעת. לכאורה הסניף החדש קרוב יותר לביתה של התובעת, אך הנתבעת ידעה כי התובעת הכניסה את ילדיה לגן הקרוב לסניף חברון.

הנתבעת התעמרה בתובעת במספר חזיתות: עם היוודע דבר הריונה לממונה הישיר – מנהל הסניף, מר בנצי רוזנפלד (להלן – מר רוזנפלד), הוא החל להתנהג אל התובעת באופן משפיל, העליב אותה, מנע ממנה מנוחה ואף הזמין את הקב"ט כדי שיסלק אותה מהסניף באמצע יום עבודה.

ניסיונות חוזרים ונשנים של התובעת לשוחח עם גבי רחל טרופר (להלן – גבי טרופר), האחראית הראשית בסניף, ועם מר כהן לא צלחו ושניהם דחו אותה על הסף, תוך איומים שהיא לא תקבל את משכורתה אם תמשיך לעבוד בסניף חברון.

בנוסף, פגעה הנתבעת בתובעת ב"החלטה הניהולית" לפיה נגרעה הזכות של התובעת לקבל בונוסים. במקביל להיוודע דבר הריונה של התובעת הוחלט כי רק מנהל הסניף יהיה רשאי לקבל סחורה, תפקיד שעד לאותו מועד זיכה את התובעת בבונוסים ואשר נלקח ממנה.

לטענתה, הדרישה של הנתבעת להעביר אותה סניף הייתה מתוך רצון להמשיך את מסכת ההצקות כלפיה ומתוך ידיעה כי היא לא תעמוד בכך ותסרב לעבור, שכן סניף פרדס כץ היה





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

1 ממוקם רחוק מסניף חברון ומהגנים של ילדיה, וההעברה הייתה יכולה לגרום לה לטרחה  
2 גדולה. הדבר יצר הרעת תנאים משמעותית, לטענתה.

3  
4 התובעת ביקשה לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי פיטורים, דמי מחלה, דמי הודעה  
5 מוקדמת, פיצוי בגין הפסד שכר עד מועד הלידה, ופיצוי בגין הפסד 60 ימי השתכרות עד תום  
6 התקופה המוגנת לפי חוק עבודת נשים.

7 כמו כן, התובעת ביקשה לחייב את הנתבעת בפיצוי על נזק לא ממוני לנוכח התנהלותה  
8 החמורה של הנתבעת אשר גרמה לה עגמת נפש בשל היחס המחפיר כלפיה, אשר כלל השפלתה  
9 לפני שאר העובדים.

10  
11 וכן, ביקשה התובעת להטיל על הנתבעת קנס לפי סעיף 77 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן  
12 – **חוק העונשין**) נוכח הנזק הממוני, עגמת הנפש והנזק התעסוקתי ארוך הטווח שנגרם לה.  
13 התובעת ביקשה לחייב את הנתבעת לחתום על התחייבות ל- 3 שנים בהתאם לסעיף 72 לחוק  
14 העונשין. יובהר כבר עתה כי סעיף זה מתייחס לקנס שניתן להטיל במסגרת הליך הפלילי  
15 (לאחר כתב אישום) ואין זה רלוונטי כלל לענייננו, ולא ניתן לפסוק כך בהליך אזרחי.

#### 4. טענות הנתבעת

18 הנתבעת טענה כי המרחק בין ביתה של התובעת ברח' פתאיה 7 בבני ברק לבין סניף חברון  
19 הינו 2.4 ק"מ, בעוד המרחק בין ביתה של התובעת לסניף פרדס כץ הינו 350 מטר. קרי, סניף  
20 פרדס כץ נמצא קרוב יותר למקום מגוריה מאשר סניף חברון. על כן, הנתבעת פעלה כדין עת  
21 החליטה להעביר את התובעת לעבוד בסניף פרדס כץ.

22 ואולם, התובעת סירבה בכל תוקף לקבל את החלטת הנתבעת והמשיכה להתייצב בסניף  
23 חברון, בניגוד להוראות הנתבעת ועל אף התראות חוזרות ונשנות מצד נציגיה.

24  
25 הנתבעת טענה כי ההיריון של התובעת לא היה חלק משיקוליה בכל הקשור להעברתה של  
26 התובעת לסניף פרדס כץ. יתרה מכך, הנתבעת באה לקראת התובעת והעבירה אותה לסניף  
27 הקרוב ביותר למקום מגוריה, אך התובעת סירבה לפעול בהתאם להנחיותיה.

28 עוד טענה הנתבעת כי היא משרתת בעיקר את אוכלוסיית הציבור החרדי ובהתאמה חלק גדול  
29 מעובדות הנתבעת הינן נשים נשואות המשתייכות למגזר החרדי. על כן, לא ניתן לומר על  
30 הנתבעת כי היא אינה רואה בעין יפה את ההיריון של עובדות הנתבעת, אלא ההפך. ולטענתה,  
31 די בכך כדי לדחות את טענות התובעת בדבר פיטורים אסורים במהלך ההיריון.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

1 עוד טענה הנתבעת שכאשר התובעת זומנה לשימוע, לא היה ידוע לה על ההיריון של התובעת.  
2 מיד כשהתברר לה שהתובעת בהיריון, היא החליטה לא לקיים את השימוע כמתוכנן ולהעביר  
3 את התובעת לעבוד בסניף פרדס כץ, הקרוב לביתה.  
4 הנתבעת הכחישה את טענות התובעת בנוגע ליחס בלתי ראוי כלפיה. לטענתה, לא מדובר  
5 במקרה של "פיטורים שלא כדין", שכן הנתבעת לא פיטרה את התובעת, אלא העבירה אותה  
6 לסניף אחר בשל שיקולים ארגוניים.  
7 עוד טענה הנתבעת כי התנהלות התובעת, עת נמנעה מלהתייצב בסניף פרדס כץ, מהווה הפרת  
8 משמעת חמורה.  
9 מאחר והתובעת סירבה לפעול בהתאם להנחיות הנתבעת, הרי שלא נותרה בידי הנתבעת  
10 ברירה מלבד חסימת כרטיס העובד שלה בסניף חברון. לא הייתה בחסימת כרטיס העובד  
11 כאמור כדי למנוע מהתובעת להתייצב לעבודה בסניף פרדס כץ ולהעביר שם את כרטיס העובד  
12 שברשותה, אך התובעת בחרה שלא להתייצב לעבודה בסניף זה.  
13  
14 לגישת הנתבעת, ביום 15.2.15 היא הודיעה לתובעת כי היא לא תקבל שכר עבור התייצבותה  
15 בסניף חברון ולכן לא שולם לה שכר מיום 15.2.15 ועד ליום 24.2.15. בתקופה זו התובעת  
16 התייצבה לעבודה אך לא עבדה אלא "העבירה את הזמן" בסניף, לכן היא אינה זכאית לשכר  
17 עבור תקופה זו.

18  
19 אשר לימי המחלה, טענה הנתבעת כי הם שולמו לתובעת במלואם.  
20  
21 הנתבעת טענה כי התובעת לא פוטרה על ידה לכן היא לא זכאית לקבל כל פיצוי.  
22

### 5. ראיות שנשמעו בדיון

24 התובעת הגישה תצהיר עדות ראשית ונחקרה עליו בדיון. לתצהיר צורפו מסמכים רבים,  
25 ביניהם אישור רפואי בדבר הריונה של התובעת מיום 19.2.15, תדפיסי נתוני כרטיס העובד,  
26 תלושי שכר של התובעת ועוד.  
27 גב' מוריה דוייב, אשר עבדה כקופאית יחד עם התובעת בסניף חברון (להלן – **גב' דוייב**),  
28 הגישה תצהיר עדות ראשית מטעם התובעת ונחקרה עליו בדיון.  
29  
30 מטעם הנתבעת הגישו תצהירי עדות ראשית ונחקרו:  
31 א. מר אשר כרמל, סמנכ"ל תפעול של החברה (להלן – **מר כרמל**).  
32 ב. גב' טרופר, חשבת השכר של החברה.  
33 ג. מר רוזנפלד, מנהל סניף חברון של החברה בתקופה הרלוונטית לתביעה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

1 מר כהן, שעבד כמנהל אזור של הנתבעת בתקופה הרלוונטית לתביעה, הגיש תצהיר אך לא  
2 הגיע לדיון, על כן תצהירו הוסר מהתיק.

3

4

### 6. נסיבות סיום עבודת התובעת

5 התובעת הצהירה כי היא פוטרה על ידי הנתבעת בעודה בהיריון, ביום 10.3.15, כאשר הנתבעת  
6 חסמה את כרטיס העובד שלה. כמו כן, התובעת הצהירה כי אם לא הייתה הנתבעת נוקטת  
7 באמצעים בהם נקטה כאמור על מנת להוביל אותה בלידת ברירה לסיום עצמאי של עבודתה,  
8 היא הייתה ממשיכה לעבוד אצלה. לפיכך, לגישתה, בנסיבות אלו, יש לקבוע שהנתבעת היא  
9 שהביאה את יחסי העבודה לסיום – קרי, כי היא פוטרה מעבודתה על ידי הנתבעת.

10

11 גב' טרופר הצהירה כי התובעת זומנה לשימוע, אך מיד כשהתברר לנתבעת שהתובעת בהיריון  
12 היא החליטה שלא לקיים את השימוע כמתוכנן ולהעביר את התובעת לעבוד בסניף פרדס כץ,  
13 הקרוב למקום מגוריה.

14 גב' טרופר העידה כי במועד זימונה של התובעת לשימוע לא היה ידוע לנתבעת כי התובעת  
15 בהיריון (עמ' 15 ש' 11-12 לפרוטוקול הדיון).

16

17 גב' טרופר הצהירה כי מאחר והתובעת סירבה לפעול בהתאם להנחיות החברה, הרי שלא  
18 נותרה בידי החברה כל ברירה מלבד חסימת כרטיס העובד שלה בסניף חברון. עוד הצהירה  
19 כי לא היה בחסימת כרטיס העובד כאמור, כדי למנוע מהתובעת להתייצב לעבודה בסניף  
20 פרדס כץ ולהעביר שם את כרטיס העובד שברשותה, אך היא בחרה שלא להתייצב באותו  
21 סניף. כמו-כן, גב' טרופר הצהירה כי הנתבעת לא פיטרה את התובעת, אלא העבירה אותה  
22 לסניף אחר בשל שיקולים ארגוניים של החברה.  
23 עדותה של גב' טרופר מהימנה בעינינו.

24

25 אנו סבורים כי גם אם בסניף חברון העובדים ידעו שהתובעת בהיריון, הגורמים המוסמכים  
26 של הנתבעת לא ידעו על כך עת היא הוזמנה לשימוע. התובעת נשאלה לפני השימוע אם היא  
27 בהיריון, וייתכן כי השאלה נבעה מכך שראו שהיא בהיריון. לאחר שנודע לגב' טרופר על  
28 ההיריון, השימוע בוטל והתובעת המשיכה לעבודה. בכך פעלה הנתבעת בהתאם לחוק.

29

30 אנו סבורים כי התובעת סיימה באופן עצמאי את עבודתה בנתבעת, כפי שאף הצהירה בסעיף  
31 36 לתצהירה. בהמשך התצהיר, התובעת סתרה את עצמה והצהירה שהיא פוטרה על ידי  
32 הנתבעת ביום בו הנתבעת חסמה את כרטיס העובד שלה (10.3.15), כאשר הנתבעת ידעה  
33 שהיא בהיריון.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

1    אנו סבורים כי עצם חסימת כרטיס העובד של התובעת בסניף חברון לא מהווה מעשה של  
2    פיטורים, שכן התובעת נדרשה להתייצב בסניף אחר של התובעת, סניף פרדס כץ, והייתה  
3    יכולה להחתיים את כרטיס העובד באותו סניף.  
4  
5    פיטורים הם מעשה שממנו משתמעת הכוונה החד משמעית לסיים את יחסי עובד-מעסיק.  
6    במקרה שלנו, הנתבעת לא התכוונה לסיים את עבודת התובעת אצלה, אלא הודיעה מספר  
7    פעמים לתובעת כי עליה להתייצב בסניף פרדס כץ. התייצבות של התובעת במקום שבו לא  
8    נדרשה לעשות זאת, על דעת עצמה בלבד, אינה יכולה להיחשב כהתייצבות לעבודה.  
9    מי שיזמה את סיום העבודה בכך שלא התייצבה לעבודה כפי שנדרש ממנה היא התובעת.  
10   על כן, אנו קובעים כי התובעת לא פוטרה על ידי הנתבעת.  
11  
12   נוכח זאת, התובעת לא זכאית לתשלום בגין הודעה מוקדמת לפי חוק הודעה מוקדמת  
13   לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001.

### 7. האם הנתבעת הפרה את הוראות חוק עבודת נשים?

16    התובעת טענה כי הניסיון של הנתבעת להעביר אותה לסניף אחר לאחר שנודע לה על הריונה  
17    צריך להיבחן במשקפי הרעת תנאים אסורה לפי סעיף 9א לחוק עבודת נשים.  
18    סעיף 9 לחוק עבודת נשים אוסר על מעסיק לפטר עובדת בהיריון אלא בהיתר מהממונה לחוק  
19    עבודת נשים. ואילו סעיף 9א(א) לחוק עבודת נשים אוסר על פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה  
20    של עובדת שסעיף 9 לחוק חל עליה.  
21    במקרה דנן, לא נטען כי הייתה פגיעה בהיקף משרה ו/או בהכנסה של התובעת. טענות  
22    התובעת הופנו כנגד פגיעה בתנאי עבודתה בשל שינוי מקום עבודתה.  
23  
24    לפי סעיף 11א(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן – **חוק פיצויי פיטורים**), עובד  
25    שהתפטר מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי  
26    אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה  
27    כפיטורים.  
28  
29    התובעת עושה היקש מחוק פיצויי פיטורים לחוק עבודת נשים בכל הנוגע להרעת מוחשית  
30    בתנאי העבודה. ואולם, אנו סבורים כי לא ניתן לאמץ את סעיף 9 או 9א לחוק עבודת נשים  
31    כאשר מדובר בהתפטרות בשל הרעת תנאים. לפיכך אנו סבורים שלא הוכחה הפרה מטעם  
32    הנתבעת של חוק עבודת נשים.  
33



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

### 8. עקרון השוויון

עקרון השוויון ואיסור האפליה הוא חלק אינטגרלי מזכויות היסוד. וכך נפסק על ידי בית הדין הארצי:

"אפליה בפיטורים מעבודה של אישה, רק בשל היותה בהיריון, מהווים על פי שיטת המשפט בישראל, שמשפט העבודה הוא חלק אינטגרלי ממנה, ועל פי ערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון".

(ע"ע 1353/02 מרגלית אפלבוים - נינה הולצמן, פד"ע לט 495, עמ' 507).

כך גם בפסיקת בית המשפט העליון, שבה הודגשה חשיבותו ומרכזיותו של עקרון השוויון:

"עקרון מן הראשונים במלכות – משכמו ומעלה גבוה מכל שאר עקרונות... עקרון השוויון עולה ומחלחל בכל צמח מצמחי המשפט, מהווה הוא חלק בלתי נפרד מן המערך הגנטי של כל כללי המשפט כולם".

(בג"צ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה, פ"ד נב(3) 630, 650, 651).

עוד נקבע בפסיקה:

ביסוד עקרון השוויון עומדים שיקולים של צדק והגינות, והוא מהווה מרכיב מרכזי בהסכמה החברתית עליה מושתתת החברה (ראו בג"צ 453/94, שדולת הנשים בישראל נ' ממשלת ישראל ואח', פ"ד מח(5) 501, בעמ' 521; בג"צ 953/87, א. פורז, עו"ד נ' ראש עיריית תל אביב יפו ואח', פ"ד מב(2) 309, בעמ' 332).

כן התבטא השופט בך בבג"צ 104/87, ד"ר נעמי נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד מד(4) 749, בעמ' 760:

"ההפליה היא נגע היוצר תחושת קיפוח ותסכול. היא פוגמת בתחושת השייכות ובמוטיבציה החיובית להשתתף בחיי החברה ולתרום לה. חברה אשר בה נהגת הפליה איננה חברה בריאה, ומדינה שבה נהוגה אפליה לא תוכל להיקרא מדינה מתוקנת".

הלכה היא, כי כיום ניתן לעגן את עקרון השוויון בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו, עיגון שמשמעותו העלאת עקרון השוויון למדרגה נורמטיבית חוקתית, על-חוקית (ראו בג"צ 721/94, אל על נתיבי אויר לישראל נ' דנילוביץ, פ"ד מח(5) 749; בג"צ 453/94 שדולת הנשים בישראל נ' שר התחבורה ואח', פ"ד מח(5) 501; בג"צ 5394/92 אורי הופרט נ' "יד ושם", רשות הזיכרון לשואה ולגבורה, פ"ד מח(3) 353).





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

1 לאחר שהדגשנו את חשיבותו של עקרון השוויון בשיטת המשפט בישראל ואת חומרתה של  
2 ההפליה נעבור לבחון את תחולת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988 (להלן – חוק  
3 שוויון הזדמנויות בעבודה) על עניינה של התובעת.  
4

### 9. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

6 סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע:

7 "לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם  
8 המינית, מעמדם האישי, הרינון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-  
9 גופית או היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם,  
10 השקפתם או מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים  
11 או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח  
12 משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד  
13 מאלה:

14  
15 (1) קבלה לעבודה ;

16 (2) תנאי עבודה ;

17 (3) קידום בעבודה ;

18 (4) הכשרה או השתלמות מקצועית ;

19 (5) פיטורים או פיצויי פיטורים ;

20 (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

21 .....

22 אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם  
23 של התפקיד או המשרה".

24  
25 סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע:

26 "א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2,

27 תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2".

28  
29 עוד נקבע בפסיקה כי המבחן לבחינת התנהגות המעסיק, אם מפלה ופסולה היא אם לאו, הינו  
30 מבחן אובייקטיבי ואין רלוונטיות לשאלה האם המעסיק התכוון להפלות או לא, זאת אף אם  
31 לא היה בכוונתו להפלות (ר' ע"ע (ארצי) 627/06 אורלי מורי נ' מ.ד.פ ילו בע"מ, פס"ד מיום  
32 16.3.08 ; דב"ע (ארצי) נו/3-129 שרון פלוטקין ואח' נ' אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג' 481  
33 ((1997)).  
34



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

1 לפי סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, על המעסיק חלה החובה שלא להפלות  
2 עובדת מחמת הריונה בתנאי עבודתה.  
3 כאשר לפי סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל  
4 על המעסיק.

5  
6 אנו נבחן האם ההיריון של התובעת היווה שיקול לפגיעה בתנאי עבודתה, בהתאם לחוק שוויון  
7 הזדמנויות בעבודה.

8 יצוין כי ב"כ התובעת לא טענה באופן ספציפי לאפליה מכוח חוק זה, אך כן העלתה טענה על  
9 אפליה, ולכן אנו נדרשים לעקרונות שעולים מחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, על מנת לדון  
10 לגופו של עניין בטענות שעלו בכתב התביעה.

### 11 12 10. העברת התובעת לסניף פרדס כץ – האם זו פגיעה בתנאי עבודה שקשורה להיריון?

13 התובעת הצהירה כי הדרישה להעביר אותה סניף הייתה מתוך רצון של הנתבעת להמשיך את  
14 מסכת ההצקות כלפיה ומתוך ידיעה כי היא לא תעמוד בכך ותסרב. התובעת הצהירה כי היא  
15 הופתעה נוכח העברתה הצפויה, וניסתה לבקש שלא יעבירו אותה סניף. הסניף החדש היה  
16 רחוק מגן הילדים של ילדיה והדבר עלול היה לגרום לה לטרחה גדולה להביא כל פעם את  
17 הילדים לגן ולקחת אותם מהגן, והדבר יצר הרעת תנאים משמעותית.  
18 עוד הצהירה התובעת שהיא ניסתה לדבר עם גב' טרופר ומר כהן כדי לקבל תגובה על  
19 הפלייתה, אך שניהם דחו את טענותיה.

20  
21 כך העידה התובעת :

#### 22 "ש. מפנה לס' 14 – איזה הרעת תנאים את רואה בהחלטה על העברה?

23 ת. כן. העבודה שלי היתה ליד הגן לכן איפה שאני גרה זה לא רלבנטי היו אז  
24 שני ילדים בגן. בחזור לקחתי אותם וחזרתי הביתה. אם הייתי עובדת קרוב  
25 לבית שלי אז הייתי צריכה לנסוע לגן ליד הבית לשים אותם בגן לחזור  
26 לעבודה וחוזר חלילה. הגן הוא ברח' רבי עקיבא. מרחק של 10 דקות הליכה  
27 מהגן לעבודה. המרחק בין הגן לסניף בפרדס כץ זה רחוק, ברגל זה לפחות  
28 20 עד 25 דקות ובאוטובוס עד שהוא מגיע. אני אמרתי לבנצי וגם רציתי  
29 לדבר עם גב' טרופר ואגב גם אמרתי לה את זה באחת השיחות והיא אמרה  
30 שזה לא מעניין אותה. אמרתי לה שאביא מכתב מעורך דין אז היא אמרה  
31 תביאי מכתב מעורך דין זה לא מעניין אותי ונתקה לי את הטלפון. ניסיתי  
32 לתפוס את מיכאל כהן כדי שיקשיב מה שיש לי להגיד ושאני בהריון וזה לא  
33 מאפשר לי לנסוע ולחזור ארבע פעמים. הייתי צריכה לרדוף אחריו. בשיחה  
34 שענה לי לאחר כמה ימים הוא אמר את לא תקבלי שקל אם את לא עוברת.  
35 לא אמרו לי מדוע אני מועברת למקום אחר. שאלתי למה. הם כתבו לי  
36 מכתב שקולים מערכתיים. שאלתי את גב' טרופל למה לקחת דווקא אותי  
37 במצב שלי? לא היה מעניין אותה. היא לא אדם שאפשר לדבר עמו."  
38 (עמ' 4 ש' 33-30, עמ' 5 ש' 9-1 לפרוטוקול הדין).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

1 גב' טרופר הצהירה שביום 9.2.15 הודע לתובעת כי משיקולים ארגוניים היא תעבור לסניף  
2 פרדס כץ, הנמצא בסמוך למקום מגוריה, וזאת ללא כל שינוי בתנאי העסקתה. עוד הצהירה  
3 כי המרחק בין ביתה של התובעת לבין סניף חברון הינו 2.4 ק"מ, בעוד המרחק בין ביתה של  
4 התובעת לסניף פרדס כץ הינו 350 מ', ומכאן שסניף פרדס כץ נמצא קרוב יותר למקום מגוריה  
5 (הצהרה זו לגבי המרחקים לא נסתרה על ידי התובעת). החלטת החברה התקבלה לאחר  
6 בדיקה מקיפה אשר במסגרתה התגלה כי היקף שעות העבודה של העובדים בסניף חברון גבוה  
7 בהרבה מסניפים מקבילים בהיקפם וגודלם, ועל כן הוחלט לפתוח בהליך התייעלות וצמצום  
8 שעות העבודה בסניף חברון. ואולם, התובעת סירבה בכל תוקף לקבל את החלטת הנתבעת  
9 והמשיכה להתייצב בסניף חברון וזאת בניגוד להוראות הנתבעת ועל אף התראות חוזרות  
10 ונשנות מצד נציגי הנתבעת.

11  
12 בהמשך העידה גב' טרופר כי היא הייתה חלק בהחלטה להעביר את התובעת לסניף אחר וכי  
13 ההעברה הייתה לטובתה כי הסניף היה קרוב לביתה (עמ' 15 ש' 33-30 לפרוטוקול הדיון).  
14 עוד העידה:

### ש. התובעת הסכימה אתכם שזה לטובתה?

15 ת. עד היום אני לא מבינה למה היא כ"כ התעקשה לא לעבור לסניף השני.  
16 העבודה שם הרבה יותר קלה כי הייתה לה שם עזרה, המנהל יותר נחמד.  
17 לא נראה לי שמעסיק צריך להתייחס לסידור הילדים של העובדת. גם לשינוי.  
18 הילדים שלה לא למדו קרוב למקום שם. זו לא פעם ראשונה שאני שומעת. שמעתי  
19 את זה. אחרי ששלחו לה מכתב היא התעקשה שלא רוצה, היא אמרה את הנימוק,  
20 אמרנו לה שאי אפשר שתישאר בסניף. ידענו שהילדים לא למדו במקום קרוב  
21 לסניף הקודם. הם למדו באמצע שבין הסניפים. זה היה אחרי השיקול שצריך  
22 להעביר אותה לסניף הזה. היא הייתה באה מאוחר, לא כמו קופאית בשעה 07:00,  
23 באה ב- 08:30-09:00 ועובדת עד השעה 14:00-13:00. היא גם הייתה היחידה שלא  
24 למדה קופה. לא אמרו לה לעבוד יותר קשה, לא הייתה הרעת תנאים, בדיוק הפוך.  
25 בסניף היה צורך בקיזוז שעות בגלל הפריזון והיא ידעה את זה.  
26 היא לא מאחרת, זה היה הסכם העבודה שלה".

27  
28  
29 (עמ' 16 ש' 12-1 לפרוטוקול הדיון).

30  
31 מר כרמל הצהיר, בדומה לגב' טרופר, כי התובעת סירבה בכל תוקף לקבל את החלטת  
32 הנתבעת והמשיכה להתייצב בסניף חברון וכי התנהלות זו מהווה הפרת משמעת. וכן הצהיר  
33 כי זו לא הייתה הפעם הראשונה בה התובעת הפרה את כללי העבודה ונהלי המשמעת של  
34 הנתבעת. לפי עדותו, התובעת הפרה אותם מספר רב של פעמים ובכלל זה לא החתימה את  
35 כרטיס העובד בעת עזיבת הסניף או בהפסקות בעבודה. התנהלות זו גרמה לחיכוכים עם מר  
36 רוזנפלד ופגעה בפעילות הסניף.

37  
38 מר כרמל העיד:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

### ש"ש. מתי שמעת על התובעת ?

ת. תפקידי להעביר כח אדם מסניף לסניף. אנחנו עושים את זה על בסיס קבוע. יש סניפים בעליה ויש סניפים בירידה ואנחנו מעבירים עובדים ממקום למקום. המרחק בין הסניפים מאוד קטן. זה דבר סטנדרטי. במקרה הזה אני לא ידעתי שהיא בהריון או לא בהריון. הינו צריכים כח אדם בסניף פרדס כך וכדי לעשות לה מחווה הצעתי להעבירה כי זה קרוב לבית שלה.

...

לשאלת בית הדין לא קבלתי שום מידע על כך שהיא מתנגדת להעברה. לא ידעתי שהיא בהריון ולא שמעתי אותה. זה היה רצון טוב בגלל שזה היה ליד הבית שלה. אני לא הייתי המנהל הישיר שלה. לשאלת בית הדין מנהל האזור הוא זה שמחליט מי להעביר באופן סופי...".

(עמ' 7 ש' 26-33, עמ' 8 ש' 1-3 לפרוטוקול הדיון).

לאחר מכן העיד מר כרמל כי היו בעיות בין התובעת לבין המנהלים שלה וניסו להעביר אותה לסניף אחר כדי שהיא אולי תיקלט שם. עוד העיד כי הסיבה להעברתה של התובעת לא הייתה קשורה לכך שלא ניתן היה לפטרה בגלל ההיריון, שכן ההנהלה לא ידעה על הריונה של התובעת. מר כהן העיד כי הוא עצמו לא ידע על הריונה של התובעת. כמו כן, הוא העיד כי היו מעבירים כוח אדם מסניף לסניף בבני ברק באופן קבוע (עמ' 10 ש' 1-8 לפרוטוקול הדיון).

מר רוזנפלד הצהיר כי התובעת לא ביצעה את עבודתה כנדרש, שכן היא הייתה מתייצבת לעבודה אך לא עובדת, בניגוד לחובותיה כעובדת בנתבעת. וכן הצהיר כי התנהלות התובעת עת נמנעה מלהתייצב בסניף פרדס כך מהווה הפרת משמעת.

לאחר שבחנו את הראיות בתיק לעניין העברת התובעת מסניף חברון לסניף פרדס כך נפרט מסקנותינו.

המרחק בין ביתה של התובעת לבין סניף חברון (הסניף הנוכחי) הינו 2.4 ק"מ ואילו המרחק בין ביתה של התובעת לסניף פרדס כך (הסניף החדש) הינו 350 מ'. שני הסניפים ממוקמים בעיר בני ברק, אך סניף פרדס כך נמצא קרוב יותר למקום מגוריה של התובעת. התובעת טענה כי הגן של ילדיה, אשר נמצא בעיר בני ברק, קרוב יותר לסניף חברון ולפיכך העברתה לסניף פרדס כך יאריך את דרכה.

טענתה זו מתקבלת, שכן אם התובעת עובדת בסניף פרדס כך, היא תצטרך לעשות נסיעות ארוכות יותר מביתה לגני הילדים של ילדיה ולאחר מכן לעבודה וכנ"ל לגבי הדרך חזרה לביתה. לפיכך אנו קובעים שהחלטה על מעבר לסניף אחר היוותה פגיעה בתנאי עבודתה של התובעת – הגם שלא מגיעה לכדי "הרעה מוחשית".

אולם עלינו להכריע האם היה משקל כלשהו להריון של התובעת בהחלטה להעביר אותה לסניף אחר.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

נציין את הנסיבות להעברה – ראשית השינוי שהתרחש בסניף לאחר שבעלה של התובעת  
פוטר; שנית, חיכוכים וויכוחים עם המנהל החדש, מר רוזנפלד, שטען שהתובעת לא צייתה  
להוראות ולא עבדה, יצאה מבלי להחתים כרטיס וכו'; כמו כן היה גם השיקול הארגוני, לפי  
הקשר הקיים בין המכירות של הסניף לבין מספר העובדים היה נדרש יותר כוח אדם בסניף  
פרדס כץ. על כן, אנו סבורים כי זו החלטה ארגונית לגיטימית שחוסה תחת הפררוגטיבה  
הניהולית של המעסיק, ושלא הייתה קשורה כלל להריון של התובעת.

מכל האמור לעיל אנו קובעים כי הנתבעת פעלה כדין עת החליטה להעביר את התובעת לסניף  
פרדס כץ והתובעת לא הופלתה מחמת הריונה, לכן אין הפרה של הוראות חוק שוויון  
הזדמנויות בעבודה.

### 11. הורדת הבונוסים

שאלה נוספת שעלתה היא האם הורדת הבונוסים משכרה של התובעת מהווה פגיעה בתנאי  
עבודתה מחמת הריונה. יצוין כי אין סעד ספציפי המבוקש בגין רכיב זה.  
"בונוס" בענייננו - הכוונה לגמול שניתן לעובד שמקבל סחורה ומגלה שיש חוסר התאמה בין  
ההזמנה לבין הסחורה שמתקבלת (אז על העובד לשים "חותמת אדומה" שבגינה משולם  
הבונוס).

התובעת העידה בחקירה החוזרת כי היא הייתה מקבלת סחורה וחותמת ומקבלת על כך  
בונוס ומהרגע שמר רוזנפלד נכנס לתפקיד הוא הוריד לה את תשלום הבונוסים (עמ' 6 ש' 25-  
27 לפרוטוקול הדיון).

מר כרמל העיד בנוגע לבונוסים כך: **"הבונוסים של העבודה יש מנהל סניף או מחסנאי  
שבדק סחורה שיש להם בונוסים בעניין חותמת אדומה. אם עושים חוסר מקבלים חותמת  
אדומה. זה תפקיד שניתן רק למנהלי סניפים ולא לסדרנים וקופאים"** (עמ' 10 ש' 13-16  
לפרוטוקול הדיון).

מר רוזנפלד העיד כי סדרנית לא מקבלת בונוסים.

### **"לשאלת ביה"ד –**

**אם היא קיבלה קודם אני משיב שאני כשנכנסתי כמנהל החנות וראיתי שסדרנית  
מקבלת סחורה שזה לא תקין בזמן שהיה לנו בן אדם שהיה אחראי לתת הכשרה  
למחסנאים איך לקבל סחורה אז הפסקתי את זה ובעקבות כך שקבלתי את  
ההכשרה אני קבלתי את הסחורה".**  
(עמ' 12 ש' 30-33 לפרוטוקול הדיון).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

1 לאור בחינת העדויות של עדי הנתבעת, אנו מקבלים את גרסת הנתבעת, לפיה רק מנהלי  
2 הסניפים הם אלו אשר זכאים לבונוסים. התובעת עבדה בתור סדרנית על כן היא לא הייתה  
3 זכאית לקבל בונוסים ואם קיבלה כאלה, זה היה לעיתים רחוקות כאשר היא נדרשה לקבל  
4 סחורה. התובעת לא הוכיחה את טענתה לפיה היא קיבלה בונוסים באופן קבוע, לפיכך דין  
5 הטענה להידחות.

### 12. התעמרות

8 ראשית, נבהיר כי אין סעד ספציפי המבוקש בגין טענה זו. ב"כ התובעת טענה בצמצום בכתב  
9 התביעה, ולאחר מכן הרחיבה את הטענה בסיכומים, כי התובעת סבלה מהתעמרות מצד  
10 הנתבעת לאחר שנודע לה דבר הריונה. לטענתה, מנהל הסניף התנהג אליה באופן משפיל,  
11 העליב אותה, מנע ממנה מנוחה, הזמין את הקב"ט כדי שישלק אותה מהסניף ועוד.

13 גבי דו"ב הצהירה כי המנהל החדש (מר רוזנפלד) התייחס לתובעת בחוסר התחשבות, שכן  
14 התובעת ביקשה ממנו לא פעם לנוח בשל הריונה והוא סירב לה. היא הצהירה כי היחס כלפי  
15 התובעת השתנה בעקבות הריונה. מר רוזנפלד דרש ממנה לסיים את העבודה בשעות  
16 מוקדמות לאחר שאמרה שקשה לה והדבר נעשה בלשון לא יפה. התובעת סירבה לצאת  
17 מוקדם יותר. בין הביטויים שנאמרו לתובעת מצד המנהל היו: "אני לא צריך אותך"; "אם  
18 את לא יכולה לעבוד לכי הביתה". כן השיב לתובעת במענה לבקשתה לשבת בקופה לנוח:  
19 "בשום פנים ואופן". לנוכח היחס הזה התובעת בכתה והלכה הביתה מספר פעמים.

21 מנגד, מר רוזנפלד הצהיר כי התובעת לא ביצעה את עבודתה כנדרש. היא הייתה מתייצבת  
22 לעבודה אך לא עובדת, בניגוד לחובותיה כעובדת של הנתבעת.

24 הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה אינה מהווה עדיין מקור לחיוב מעסיק בפיצוי. עם  
25 זאת, ניתן לפסוק פיצוי עקב תנאי העסקה פוגעניים והתעמרות בעבודה במסגרת פסיקת פיצוי  
26 בגין עגמת נפש (ראו לעניין זה את הנפסק בסע"ש (אזורי י-ם) 38335-03-14 **מנחם נפתלי** -  
27 **מדינת ישראל ואח'** 10.2.2016). אנו מסכימים עם אמירת בית הדין שם, כי לא כל התנהלות  
28 של המעסיק שממנה נפגע העובד מהווה "התנכלות תעסוקתית". אכן כפי שנאמר שם יחסי  
29 עבודה מעצם טיבם כרוכים בעימותים ובחיכוכים בין העובד למעסיק. ישנן פעולות שעשויות  
30 לגרום לפגיעה בעובד, הגם שהן חלק בלתי נפרד מעולם העבודה ומהפרורוגטיבה הניהולית של  
31 המעסיק כגון הערות על תפקודו, קבלת הערכה לא חיובית ועוד.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 38564-09-15

1 מהראיות לא עולה, לדעתנו, כי התקיימו נסיבות עובדתיות המצדיקות פסיקת פיצוי בגין  
2 עילה זו, שכן לנוכח הראיות והעדויות ששמענו לא שוכנענו בהתנהלות העולה כדי העסקה  
3 פוגענית של הנתבעת.  
4 נזכיר כי נושא ההתעמרות בעבודה עדיין לא בשל לדבר חקיקה. ממילא על פי ההלכה הפסוקה  
5 פיצוי בגין עגמת נפש ייפסק במקרים חריגים בלבד. על כן ועל יסוד כל האמור אנו קובעים כי  
6 דין רכיב זה של התביעה להידחות.  
7

### 13. שכר עבודה

9 התובעת הצהירה כי היא עבדה במשך שלושה שבועות מבלי ששולמה לה משכורת, למרות  
10 שהעבירה את כרטיס העובד ועבדה כרגיל. וזאת, על אף שקיבלה בשבועות אלו הנחיות לביצוע  
11 עבודתה הן מגב' חנה, האחראית בסניף, והן ממר רוזנפלד, כאשר רק בשבוע האחרון הפסיקו  
12 לתת לה הנחיות.  
13

14 טענת התובעת היא כי שכר עבודתה לא שולם מיום 15.2.15 ועד ליום 2.3.15.

15 מנגד טענה הנתבעת כי בהתאם להוראותיה, היה על התובעת להתייצב בסניף פרדס כך החל  
16 מיום 15.2.15. מאחר והתובעת סירבה לפעול בהתאם להנחיות הנתבעת הרי שזו הודיעה לה  
17 שהיא לא תקבל שכר עבור התייצבותה בסניף חברון ובנסיבות אלה לא שולם לה שכר מיום  
18 15.2.15 ועד ליום 24.2.15.

19 יתרה מכך, טענה הנתבעת כי בתקופה זו התובעת התייצבה לעבודה אך לא עבדה בפועל, אלא  
20 "העבירה את הזמן" בסניף, לכן היא אינה זכאית לשכר עבור תקופה זו.  
21

22 אשר לתקופה מיום 25.2.15 ועד ליום 1.3.15, התובעת הציגה אישור מחלה בגין ימים אלו  
23 (צורף כנספח י' לתצהיר התובעת). הנתבעת טענה כי, לפנים משורת הדין, וחרף העובדה שימי  
24 המחלה מתייחסים לתקופה בה התובעת התייצבה לעבודה בניגוד להוראות הנתבעת, היא  
25 שילמה לה את דמי המחלה.  
26

27 שכר העבודה היא תמורה בעד העבודה, כאשר בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה,  
28 תשי"א-1951, זמן העבודה הוא הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה. התובעת לא העמידה  
29 את עצמה לרשות העבודה, אלא עשתה דין לעצמה, עת לא צייתה להוראות הנתבעת בנוגע  
30 למעבר לסניף פרדס כך. אנו מקבלים את טענת הנתבעת לפיה התובעת לא זכאית לשכר בעבור  
31 ימים אלו, שכן התייצבה בסניף חברון בניגוד לדרישת מעסיקה – לעבור לעבוד בסניף פרדס  
32 כך. על כן, אנו קובעים כי דין טענת התובעת בגין רכיב זה להידחות.  
33

34 אשר לימי מחלה, עולה מתלוש השכר של חודש פברואר שהיא קיבלה תשלום בגין דמי מחלה.



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

**סע"ש 38564-09-15**

14. לסיכום

נוכח האמור לעיל, התביעה נדחית על כל רכיביה.

על התובעת לשלם לנתבעת סך של 10,000 ₪ בגין הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.

15. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מקבלתו.

ניתן היום, י"א אב תשע"ח, (23 יולי 2018), בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.

עידית איצקוביץ, שופטת

3. קאן

קאן יוסף

גב' צביה דגני,  
נציגת מעסיקים

עידית איצקוביץ, שופטת  
אב"ד

מר יוסף לוין  
נציג עובדים