

בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 31498-04-16

10 דצמבר 2018

לפני:**כב' השופטת איריס רש****נציג ציבור (עובדים) מר אריה דקל****נציג ציבור (מעסיקים) מר יעקב בר און****התובעת****ענת שטיינפלד****ע"י ב"כ: עו"ד בן אוצרי**

-

הנתבע**חיים שבבו****ע"י ב"כ: עו"ד ליאור קן-דרור**

חקיקה שאוזכרה:

[חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 9\(ג1\), 9\(א1\), 9\(א\)'](#)[חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה \(תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה\), תשס"ב-2002: סע' 5\(ב1\), 5\(ב2\)](#)

מיני-רציו:

* ביה"ד פסק כי, בנסיבות העניין התובעת לא פוטרה בניגוד להוראות חוק עבודת נשים, כי התובעת אינה זכאית לפיצוי בגין פיטורין ללא שימוע, גם אם הליך השימוע לא נערך "על פי הספר"; כן נדחתה התביעה לפיצוי בגין אי מתן הודעה בדבר תנאי עבודה.

* עבודה – עבודת נשים – פיטורין בתקופה המוגנת שלאחר החזרה מחופשת לידה

* עבודה – פיטורין – זכות לשימוע

* עבודה – זכויות – זכות שימוע

* עבודה – תנאי עבודה – הודעה בדבר תנאי עבודה

התובעת הועסקה על ידי הנתבע, המנהל סוכנות ביטוח, כחתמת ביטוח אלמנטרי משך שנתיים ו-9 חודשים. עסקינן בתביעת התובעת לפיצוי בגין אי מתן הודעה בדבר תנאי עבודה, פיצוי בגין העדר שימוע ופיצוי ממוני ולא ממוני מכח חוק עבודת נשים.

בית הדין האזורי לעבודה (השופטת א' רש ונציגי הציבור א' דקל, י' בר און) דחה את התביעה ופסק כי:

אשר לנסיבות סיום העבודה וזכאות לפיצוי מכח חוק עבודת נשים, סעיף 9(ג1) לחוק מרחיב את ההגנה על נשים בהיריון במישור הזמן גם לתקופה מוגנת של 60 יום לאחר תום חופשת הלידה, מתוך מטרה

למנוע מהמעביד לסכל את שובה של העובדת לעבודתה, להבטיח את זכותה של העובדת לחזור לעבודתה בתום חופשת הלידה ועל ידי כך ליתן לה הזדמנות ממשיית לחזור ולהשתלב בעבודה ולהוכיח את יכולותיה גם לאחר ההיעדרות הממושכת מהעבודה. במהלך התקופה המוגנת שלאחר תום חופשת הלידה, חלה על המעסיק חובה ליתן לעובדת הזדמנות אמיתית וכנה להשתלב חזרה בעבודה. על המעסיק למלא חובה זו, כמו את יתר חובותיו בקשר ליחסי העבודה, בתום לב ובהגינות. סעיף 9א'(א) לחוק מרחיב את היקף הגנה על נשים בתקופה המוגנת שלאחר חופשת הלידה כך שהאיסור אינו חל רק על פיטורים, אלא גם על פגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, כדי למנוע עקיפת החוק באמצעות פגיעה משמעותית בהיקף המשרה או בהכנסה שיגרמו לסיום העבודה על ידי העובדת. מכאן, שלפי החוק, על המעסיק להבטיח את חזרתה של העובדת מחופשת לידה לאותה עבודה ולאותם תנאים שהיו לה לפני צאתה לחופשת הלידה.

במקרה זה לא נמצא שהנתבע פעל לסיכול השתלבות התובעת בעבודה לאחר חופשת הלידה. כך גם, לא נמצא שהנתבע פעל כלפי התובעת במכוון ו/או בחוסר תום לב במהלך התקופה המוגנת שלאחר חופשת הלידה על מנת לגרום לפיטוריה בתום התקופה המוגנת ו/או להשאיר את מחליפתה של התובעת באופן זמני במהלך חופשת הלידה כעובדת קבועה במקום התובעת; לא נמצא כל פגם בהתנהלות הנתבע בנוגע להיקף המשרה. הוכח כי התובעת חזרה לאותו תפקיד ובאותם תנאי שכר; הוכח כי התובעת פוטרה מהעבודה על רקע היחסים העכורים בינה לבין עובדת אחרת, מערכת יחסים שפגעה בעבודה. הנתבע זימן לשימוע לפני פיטורים את התובעת ואת העובדת האחרת. רק לאחר השימוע ולאחר שהתברר לו כי התובעת האשימה את העובדת האחרת בהאשמת שווא, הנתבע קיבל החלטה לסיים את העסקת התובעת; לא נמצא שהתובעת פוטרה מעבודתה בשל התנכלות על רקע אי השתתפות בשיחות בעלות אופי מיני. לאור האמור, נדחו טענות התובעת ולפיהן היא פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים.

התביעה לפיצוי בגין העדר שימוע, נדחתה. הנתבע מסר לתובעת מכתבי זימון לשימוע. לתובעת היה ברור כי מצב היחסים בינה לבין העובדת האחרת אינו מאפשר את המשך העבודה. התובעת שטחה את טענותיה כלפי העובדת האחרת. בנסיבות אלו, בהתחשב בגודלו של העסק, התקיימה תכלית השימוע וניתנה לתובעת אפשרות להעלות את כל טענותיה בנוגע למצב היחסים בינה לבין העובדת האחרת, טרם קבלת החלטה סופית בעניינה. זאת, גם אם הליך השימוע לא נערך "על פי הספר". טענות התובעת נשמעו על ידי הנתבע ונבדקו על ידו למול גורמים נוספים; התביעה לפיצוי בגין אי מתן הודעה בדבר תנאי עבודה, נדחתה. לא נמצא שאי מסירת ההודעה לעובד נעשתה על ידי הנתבע "ביודעין", משעה שלא הייתה מחלוקת או אי בהירות בנוגע לתנאי העבודה של התובעת, ולא הוכח כי התובעת לא הייתה מודעת לזכויותיה הן במועד תחילת העבודה והן לאחר חזרתה לעבודה בנתבע.

פסק דין

1. מונחת לפנינו תביעה לפיצויי פיטורים, פיצוי בגין אי מתן הודעה בדבר תנאי עבודה, פיצוי בגין העדר שימוע ופיצוי ממוני ולא ממוני מכח חוק עבודת נשים, התשי"ד 1954- (להלן – חוק עבודת נשים).
- התביעה לפיצויי פיטורים נזנחה על ידי התובעת לאחר שבסמוך להגשת התביעה הנתבע ביצע שתי העברות בנקאיות לחשבונה על סך כולל של 7,070 ₪ בגין השלמת פיצויי פיטורים. לפיכך, איננו נדרשים יותר לרכיב תביעה זה.

2. מטעם התובעת הוגש תצהיר עדות ראשית שלה ומטעם הנתבע הוגשו תצהירי עדות ראשית של הנתבע; הגב' סיון ברנס, חתמת ביטוח המועסקת אצל הנתבע; גב' ענבל בן זכרי, חתמת ביטוח שהחליפה את התובעת בחופשת הלידה; הגב' אסתר הרשקו, מאפרת השוכרת חדר אצל הנתבע; עו"ד תומר ידיד השוכר משרדים מהנתבע בשכירות משנה. כל המצהירים נחקרו בפנינו בחקירות נגדיות.

ואלו העובדות הרלוונטיות

3. הנתבע הוא הבעלים והמנהל של סוכנות ביטוח "און ליין ביטוחים" (להלן – הסוכנות) העוסקת במכירת פוליסות ביטוח שונות לרבות בתחום ביטוח רכב.
4. התובעת הועסקה על ידי הנתבע כחתמת ביטוח אלמנטרי החל מיום 18.11.2012 ועד ליום 27.8.2015.
5. טרם יציאתה לחופשת לידה בחודש דצמבר 2014, התובעת עבדה בימים א' – ה' בין השעות 08:30 ועד 15:00. היקף שעות העבודה החודשיות עמד על 136 שעות¹.
6. התובעת הועסקה בשכר שעתי. שכרה האחרון עמד על 35 ₪ (נטו) לשעה ובמונחי ברוטו על סך של 38.24 ₪ לשעה.
7. התובעת הועסקה במקביל לחתמת ביטוח נוספת, הגב' סיון ברנס. התובעת והגב' ברנס חלקו חלל אחד, כאשר לנתבע היה חדר נפרד וחלק אחר במשרד הושכר בשכירות משנה, חדר אחד למאפרת, הגב' אסתר הרשקו ושני חדרים לעו"ד תומר ידיד.
8. ביום 7.8.2013 התובעת פוטרה על ידי הנתבע ואולם כחודשיים לאחר הפיטורים, התובעת חזרה לעבודה בשכר גבוה יותר ובהיקף מצומצם יותר. יום העבודה של התובעת התקצר ושעת סיום העבודה הועמדה על השעה 15:00 במקום 15:30.

¹ מוסכמה ד' לרשימת המוסכמות בהתאם לפרוטוקול הדיון מיום 9.11.2006.

9. בשנת 2014 התובעת נכנסה להריון והייתה צפויה ללדת בסוף השנה בחודש דצמבר.
10. הגב' ענבל בן זיכרי התקבלה לעבודה כמחליפה של התובעת בחופשת הלידה. הנתבע ראיין את הגב' בן זיכרי בתחילת דצמבר וסיכם עמה על מועד התחלת העבודה ביום 1.1.2015.
11. התובעת יצאה לחופשת לידה מיום 16.12.2014 ועד ליום 1.6.2015. התובעת ילדה את בתה ביום 29.12.2014.²
12. לאחר חופשת הלידה, התובעת חזרה להיקף של חצי משרה משעה 08:30 ועד השעה 12:00 (88 שעות חודשיות). הצדדים חלוקים על נסיבות החזרה להיקף של חצי משרה. לטענת התובעת, היא התבקשה על ידי הנתבע לחזור להיקף של חצי משרה, בעוד שלטענת הנתבע, התובעת היא זו שביקשה לחזור לעבודה בהיקף של חצי משרה למשך חודשיים עד שאמה תצא לפנסיה ותוכל לטפל בתינוקת³.
- אין מחלוקת כי התובעת הסכימה לחזור לעבודה בהיקף של חצי משרה. עוד אין מחלוקת כי זמן קצר לאחר שהתובעת חזרה לעבודה היא ביקשה מהנתבע לחזור ולעבוד במשרה מלאה והוסכם כי התובעת תחזור למשרה מלאה בחודש העוקב לבקשה⁴.
13. לאחר חזרתה של התובעת מחופשת הלידה, הגב' בן זיכרי המשיכה לעבוד אצל הנתבע בהיקף של חצי משרה למשך חודשיים.
14. ביום 4.8.2015 התובעת זומנה לשיחה עם הנתבע.
15. ביום 5.8.2015 התקיימו שיחות בין התובעת לבין הנתבע שלאחריהן הודע לתובעת על פיטוריה שיכנסו לתוקף ביום 27.8.2015 ונמסר לה מכתב פיטורים. השיחות הוקלטו על ידי התובעת (תמלול השיחות צורף כנספח ד' לתצהיר התובעת).

² מוסכמה ה' לרשימת המוסכמות בהתאם לפרוטוקול הדיון מיום 9.11.2006.

³ מוסכמות ז' ו' ח' לרשימת המוסכמות מיום 9.11.2016.

⁴ ס' 13 לתצהיר התובעת; סעיף 6 לסיכומי התובעת.

16. התובעת לא התייצבה לעבודה בתקופת ההודעה המוקדמת על אף שנדרשה על ידי הנתבע לעשות כן.
17. בהתאם למוסכם הגב' בן זיכרי סיימה לעבוד ביום 1.8.2015. לאחר פיטורי התובעת, הגב' בן זיכרי חזרה לעבוד אצל הנתבע במקום התובעת.
18. עם סיום עבודתה, שוחררו לתובעת כספי הפיצויים שנצברו לזכותה בקופת הפנסיה בסך של 6,658 ₪. לאחר הגשת התביעה, ביום 11.5.2016, הנתבע ביצע שתי העברות בנקאיות לחשבון הבנק של התובעת על סך כולל של 7,077 ₪ בגין השלמת פיצויי פיטורים.⁵

דיון והכרעה

נסיבות סיום העבודה וזכאות לפיצוי מכת חוק עבודת נשים

19. לטענת התובעת, הנתבע הפר את הוראות חוק עבודת נשים, בכך שלא נתן לה הזדמנות אמיתית לחזור ולהשתלב בעבודה לאחר תום חופשת הלידה. לטענתה, הנתבע פעל על מנת למשוך זמן ולהכין את הקרקע לפיטוריה בתום התקופה המוגנת על פי חוק עבודת נשים. התובעת הוסיפה כי לא הייתה הצדקה לפיטוריה ואין ממש בטענת הנתבע בדבר חוסר השתלבותה מבחינה חברתית. עוד נטען כי טענות הנתבע כלפיה בדבר חוסר השתלבות חברתיות היו על רקע אי השתתפותה בשיחות בעלות אופי מיני שניהל הנתבע עם יתר עובדי המשרד לרבות השוכרים החיצוניים וכן ב"מסיבות ובילוים משותפים" של הנתבע.
20. מנגד, לטענת הנתבע, התובעת פוטרה בתום התקופה המוגנת בשל בעיות חברתיות בינה לבין עובדות אחרות בנתבע וכן לנוכח התנהלותה למול גורמים חיצוניים. לטענת הנתבע, המדובר במשרד קטן של סוכן ביטוח בתחום האלמנטרי שנעזר בשתיים-שלוש עובדות. לפיכך, יחסי העבודה במשרד חיוניים לביצוע העבודה בצורה טובה וכפועל יוצא להיקף ההכנסות של הסוכנות. הנתבע טען לקיזוז בסך 735 ₪ בגין חלק העובד בהפרשות

⁵ מוסכמה י' לרשימת המוסכמות ונספחים ה' ו' – לכתב ההגנה.

הפנסיוניות שבוצעו במהלך תקופת חופשת הלידה ללא ניכוי מהשכר ו/או החזר מהתובעת.

21. סעיף 9(ג)(א) לחוק עבודת נשים קובע כי "לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה וההורות או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה...". כפי שנפסק, סעיף זה מרחיב את ההגנה על נשים בהיריון במישור הזמן גם לתקופה מוגנת של 60 יום לאחר תום חופשת הלידה, מתוך מטרה למנוע מהמעביד לסכל את שובה של העובדת לעבודתה, להבטיח את זכותה של העובדת לחזור לעבודתה בתום חופשת הלידה ועל ידי כך ליתן לה הזדמנות ממשית לחזור ולהשתלב בעבודה ולהוכיח את יכולותיה גם לאחר ההיעדרות הממושכת מהעבודה. בהתאם להלכה הפסוקה, במהלך התקופה המוגנת שלאחר תום חופשת הלידה, חלה על המעסיק חובה ליתן לעובדת הזדמנות אמיתית וכנה להשתלב חזרה בעבודה. עוד נפסק כי על המעסיק למלא חובה זו, כמו את יתר חובותיו בקשר ליחסי העבודה, בתום לב ובהגינות⁶.

22. סעיף 9א'(א) לחוק עבודת נשים ממשיך וקובע כי "לא יפגע מעסיק בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה ההגבלה כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה". הנה כי כן, סעיף 9א'(א) לחוק מרחיב את היקף הגנה על נשים בתקופה המוגנת שלאחר חופשת הלידה כך שהאיסור אינו חל רק על פיטורים אלא גם על פגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה וזאת על מנת למנוע עקיפת החוק באמצעות פגיעה משמעותית בהיקף המשרה או בהכנסה שיגרמו בסופו של דבר לסיום העבודה על ידי העובדת. מכאן, שעל פי החוק על המעסיק להבטיח את חזרתה של העובדת מחופשת לידה לאותה עבודה ולאותם תנאים שהיו לה לפני צאתה לחופשת הלידה.

23. נקדים אחרית לראשית ונאמר כי לא שוכנענו שהנתבע פעל בדרך כלשהיא כדי לסכל את השתלבותה של התובעת בעבודה לאחר חופשת הלידה. כך גם, לא שוכנענו שהנתבע פעל כלפי התובעת באופן מכוון ו/או בחוסר תום לב במהלך

⁶ ראו למשל: ע"ע 627/06 אורלי מורי - מ.ד.פ ילו בע"מ [פורסם בנבו] (ניתן ביום 16.3.08) (להלן – ענין מורי); ע"ע 44309-05-11 שירי להב - מדינת ישראל-משרד החוץ [פורסם בנבו] (ניתן ביום 22.1.13); ע"ע 23910-10-15 דבורה צנעני-המכון הצרפתי [פורסם בנבו] (ניתן ביום 1.1.18).

התקופה המוגנת שלאחר חופשת הלידה על מנת לגרום לפיטוריה בתום התקופה המוגנת ו/או להשאיר את הגב' בן זכרי שהחליפה את התובעת באופן זמני במהלך חופשת הלידה כעובדת קבועה במקום התובעת. ככלל, העדפנו את עדויות הנתבע על פני עדות התובעת. עדויות הנתבע היו קוהרנטיות והציגו גרסה אחידה בעד שחלקים מרכזיים מגרסת התובעת נסתרו בחקירתה הנגדית וניכר כי התובעת הוציאה משפטים של הנתבע מהקשרם לצרכי התביעה. כך לשם ההמחשה, טענה התובעת כי הנתבע איים עליה שהוא ידפוק לה את החיים מבחינות חברתיות⁷. ואולם, מקריאת ההקשר של המשפט כפי שעולה מתמליל השיחה, מתברר שאמירה זו נאמרה על רקע רצונו של הנתבע לנסח מכתב פיטורים שלא יפגע בעתיד של התובעת.

24. כך גם, בניגוד לטענת התובעת בכתב התביעה ובתצהיר במסגרתם נטען כי הנתבע הוא זה שביקש מהתובעת לחזור לעבוד בהיקף של חצי משרה, הרי שמחקירתה הנגדית של התובעת עולה כי לאחר חופשת לידה היא עצמה ביקשה לחזור לחצי משרה על מנת לאפשר לאמא שלה להסתגל בהדרגה לטיפול בבתה. 4 ימים לאחר שהתובעת חזרה לעבודה היא התחרטה וביקשה מהנתבע לחזור לעבודה בהיקף של משרה מלאה. כאמור אין מחלוקת כי לאור בקשתה, התובעת חזרה לעבוד במשרה מלאה בחודש העוקב לחודש בו חזרה לעבודה וכדלקמן⁸:

י"ש. מדוע לא חזרת למשרה מלאה?

ת. אמרתי לחיים שאני רוצה לתת לאמא שלי כמה זמן להתרגל להיות עם הבת שלי כי היא שמרה עליה, אמרתי שאני רוצה בהתחלה לחזור לחצי משרה, לא נתתי לו זמן מדויק כי אמרתי אני אתחיל ונראה, בשבוע הראשון כשחזרתי אמרתי לו אחרי 4 ימים לדעתי שאני מבקשת לחזור למשרה מלאה. חלק מהרצון שלי לחזור למשרה מלאה כי הרגשתי שבגלל שאני פחות זמן במשרד, איני יכולה לדעת על כל מה שקורה במשרד.

ש. אחרי חודש החזיר אותך?

ת. רציתי לחזור כבר אחרי שבוע, עדיין ענבל המשיכה להיות במשרד, כלומר שיש לא הרבה עבודה על הרבה פקידות."

⁷ סי' 29 לתצהיר התובעת.

⁸ עמ' 12 שי' 15-23, עמ' 14 שי' 26-28 לפרוטוקול.

בהמשך החקירה התובעת השיבה כי החזרה להיקף של חצי משרה נעשתה ביוזמתה⁹. ובחקירה החוזרת, התובעת שבה ועמדה על כך שהחזרה להיקף של חצי משרה נעשתה על פי בקשתה וכדבריה¹⁰:

”ש. נשאלת לגבי מתי התבקשת לקיצור המשרה שלך, מתי זה היה?
 ת. בארוחת צהריים, הזמנתי אותם אליי לארוחת צהריים כשהייתי בחופשת לידה.
 ש. זו הייתה בקשה כללית במהלך השיחה:
 ת. כן, אמרתי לחיים שאני רוצה לחזור לחצי משרה והוא לחץ עלי להגדיר משך הזמן.”

עדות זו עולה בקנה אחד עם עדות הנתבע ולפיה לקראת חזרתה מחופשת הלידה התובעת ביקשה ממנו לאשר לה לחזור לעבודה בחצי משרה למשך כחודשיים-שלושה, עד שתמצא סידור לבתה התינוקת. בשל העובדה שהתובעת חזרה להיקף מצומצם של חצי משרה, הנתבע המשיך להעסיק את הגב' בן זכרי בחצי משרה למשך חודשיים נוספים. פרק זמן קצר לאחר חזרתה של התובעת לעבודה, היא ביקשה ממנו לחזור לעבוד באותן שעות שעבדה לפני יציאתה לחופשת הלידה. לנוכח העובדה שהתובע הבטיח להמשיך ולהעסיק את הגב' בן זכרי הוא לא יכל לאשר לתובעת לחזור להיקף המשרה הקודם באופן מיידי ולפיכך, רק מתחילת החודש השני לחזרתה, התובעת חזרה לעבודה באותו היקף המשרה טרם יציאתה לחופשת הלידה¹¹.

25. לא מצאנו כל פגם בהתנהלות הנתבע בנוגע להיקף המשרה. כאמור, מלכתחילה, התובעת היא זו שביקשה לחזור להיקף של חצי משרה משיקוליה והנתבע נענה לבקשתה. כך גם בהמשך ולאחר שהתובעת התחרטה וביקשה לחזור להיקף של משרה מלאה, הנתבע נענה גם לבקשה זו והחזיר את התובעת למשרה מלאה בתחילת החודש העוקב לבקשה. העובדה שהתובעת התחרטה לאחר מספר ימים, אינה מחייבת את המעביד לפעול לאלתר להחזרת התובעת להיקף של משרה מלאה כבר למחרת הבקשה ויש לאפשר לנתבע להיערך בהתאם ובכלל זה להתאים את מצבת כח האדם במשרד. הנתבע פעל בתוך פרק זמן סביר ותוך התאמת סדרי העבודה ומספר המועסקים למספר

⁹ עמ' 13 ש' 24-25 לפרוטוקול.

¹⁰ וראו גם בחקירה חוזרת בעמ' 19 ש' 18-21 לפרוטוקול.

¹¹ סעיפים 14-16 לתצהיר הנתבע.

המשרות הנדרשות בהתחשב בהיקף העבודה במשרד ולאור בקשות התובעת בנוגע להיקף המשרה¹².

26. הוכח בפנינו כי התובעת חזרה לאותו תפקיד ובאותם תנאי שכר. טרם יציאתה לחופשת לידה, התובעת שמשה כחתמת ביטוח אלמנטרי, אותו תפקיד אותו מלאה גם לאחר חזרתה מחופשת הלידה¹³. שכרה של התובעת לא השתנה לאחר חזרתה מחופשת הלידה¹⁴. לא מצאנו ממש בטענות התובעת כי חל שינוי בתפקידה לאחר חופשת הלידה ו/או כי היא מודרה מהעבודה על ידי עובדי הסוכנות והנתבע. התובעת והגב' סיון ברנס שמשו באותו תפקיד¹⁵. בחקירתה הנגדית הבהירה התובעת כי הקושי מבחינתה היה נעוץ בכך שהגב' ברנס ידעה על דברים שקרו במהלך שהותה בחופשת הלידה, רשימת החידושים הייתה מצויה אצל הגב' ברנס, אשר כבר התחילה בחידושים לפני התובעת ואף הייתה מסיימת כל מטלה שהתובעת לא הספיקה לטפל בה¹⁶. מטבע הדברים, התובעת הייתה מנותקת מהעבודה במשך כ-6 חודשים במהלך חופשת הלידה ובתקופה זו העבודה רוכזה בידי הגב' ברנס לרבות פעולות כגון רשימת חידושי פוליסות שבוצעו בעבר על ידי התובעת שהייתה ותיקה מהגב' ברנס. התובעת שהייתה ותיקה מהגב' ברנס והיא זו אשר לימדה אותה את העבודה התקשתה לקבל את העובדה שבאותה העת בחזרתה מחופשת הלידה, המידע היה מרוכז אצל הגב' ברנס והנתבע היה פונה ומתייעץ בענייני עבודה עם הגב' ברנס. למותר לציין כי כל עובד שנעדר מהעבודה במשך תקופה ממושכת נדרש לפרק זמן להסתגלות לחזרה לעבודה לרבות למידע ולשינויים שהתרחשו בעת היעדרותו מהעבודה. התובעת לא הסכינה לקבל את הצורך בעדכון ואת משך הזמן הנדרש לכך¹⁷.

27. הוכח בפנינו כי התובעת פוטרה מהעבודה על רקע היחסים העכורים בינה לבין הגב' ברנס.

¹² עמ' 2 לתמלול השיחה השנייה ש' 26-27, עמ' 3 ש' 1-3 לתמלול שצורף כנספח ד' לתצהיר התובעת.

¹³ מוסכמה 1 לרשימת המוסכמות מיום 9.11.2016.

¹⁴ השכר שולם על בסיס שעתו לפי שכר של 35 נה (נטו) לשעה. תלושי השכר צורפו כנספח ב' לתצהיר התובעת.

¹⁵ סעיף 5-6 לתצהיר הגב' ברנס; חקירתה הנגדית של הגב' ברנס בעמ' 25 ש' 17-32, עמ' 26 ש' 1-28 לפרוטוקול; וראו גם עדותה של הגב' הרשקו בעמ' 28 ש' 22-26, עמ' 30 ש' 9-10 לפרוטוקול.

¹⁶ עמ' 11 ש' 13-32, עמ' 12 ש' 1-14 לפרוטוקול.

¹⁷ עמ' 4 ש' 18-27 לתמליל השיחה הראשונה, צורף כנספח ד' לתצהיר התובעת.

התובעת אינה חולקת על כך שלאחר חזרתה מחופשת הלידה היו מריבות וחיכוכים בינה לבין הגב' ברנס שהובילו למערכת יחסים עכורה שפגעה בעבודה¹⁸:

”ש. מפנה אותך לתמלול הראשון לעמ' 2 ש' 26 האם נכון שמערכת היחסים במשרד הייתה עכורה ברמה שבה היה אי אפשר להמשיך לעבוד כך?

ת. נכון.

ש. זה נבע ממערכת יחסים עכורה בינך לבין מי?

ת. סיון.

ש. האם נכון שבאחד המקרים רבתם על הזמנה של איקרה וסודה?

ת. נכון.

ש. למה הייתן צריכות להזמין איקרה וסודה?

ת. במסגרת העבודה הייתי עושה הזמנות מרמי לוי למשרד אוכל

כל אחד היה מזמין דברים שאוכל, תמיד כשהייתי עושה

הזמנות כאלה הייתי שואלת כל אחד, הגעתי יום אחד למשרד

וראיתי שסיון כבר ביצעה את ההזמנה מבלי לשאול אותי,

שאלתי אם הזמינה לי איקרה וסודה וסיון אמרה לא, מדוע

שאזמין זה מותרות, היא לא מחליטה מה מותרות ומה לא, זה

היה מקובל שכל אחד מזמין מה שרוצה לאכול, שאלתי אותה

מדוע לא שאלת אותי מה להזמין לי היא אמרה כך החלטתי זה

משהו שהרגיז אותי, הייתי שואלת ומודאה, זה מוכיח כמה סיון

השתלטה על כל העבודה ולא ניסתה לשתף אותי, זה פן שלא

קשור לביטוח אלא למשרד, חלק מהדברים האלה קרו במשרד,

דברים שעשיתי.

ש. אמרת קודם שרבתם ומערכת היחסים היתה עכורה?

ת. רק אחרי זה החלה להיות מערכת עכורה.

ש. מפנה לסעיף 25 לכתב התביעה שם את מתארת מערכת יחסים

נפלאה עם כל העובדים בעוד שבעדות כעת הודית שרבת עם סיון

ודנית ואסתי טוענת שרבת עם אנשים נוספים, איך זה מתיישב

עם מה שאמרת בחקירה?

¹⁸ תקירתה הנגדית של התובעת בעמ' 16 ש' 32-9 לפרוטוקול.

ת. עד שחזרתי מחופשת הלידה הכל היה טוב ויפה ואני וסיון היינו חברות, ברגע שחזרתי סיון הבינה שהמעמד שלה מעורער והיא צריכה לעשות עם זה משהו חיים נתן לה לגיטמציה ובסוף פוטרתי והיא נשארה בתפקידי, אף פעם לא רבנו לפני זה."

עדות התובעת מתיישבת עם עדויות הנתבע ולפיה לאחר חזרתה של התובעת מחופשת הלידה החלה מתיחות בין העובדות במשרד תוך האשמות הדדיות באופן שפגע בעבודה¹⁹. הגב' ברנס העידה כי לאחר שהתובעת חזרה מחופשת הלידה היחסים בינה לבין התובעת השתנו ולאחר האירוע בו לא הזמינה לתובעת איקרה מהסופר, מצב היחסים הורע עד כדי כך שהן הפסיקו לדבר והתובעת טענה בפני הנתבע שהתובעת "מלכלכת" עליה אצל עובדות של חברות הביטוח המצויות בקשר עם הסוכנות²⁰. נוסף כי נתנו אמון בעדותה של הגב' אסתי הרשקו, שהייתה חברה של התובעת והתקשתה להסתיר את רגשותיה במהלך החקירה הנגדית. למרות הקושי הרגשי, הגב' הרשקו העידה כי התובעת התקשתה להסתדר עם הפקידות שעבדו לצידה לרבות עם הגב' ברנס²¹.

28. שוכנענו כי התובעת פוטר משיקולים עניינים ורלוונטיים הנוגעים ליחסים העכורים בינה לבין הגב' ברנס. מותר למעסיק ובפרט בעסק קטן כדוגמת העסק של הנתבע, לעמוד על קיומה של אורח נעימה וחיובית בעבודה ולדרוש מהעובדים לקיים יחסים טובים ונטולי מריבות וחיכוכים עם יתר העובדים. מעסיק לא צריך להתעסק ו/או להפנות אנרגיה למריבות בלתי פוסקות ו/או ויכוחים בין העובדים ובפרט בעניינים שוליים כגון הזמנת אוכל מהסופר²². למותר לציין כי מריבות בין העובדים פוגעות בתפוקת העבודה²³. עוד יצוין כי מלכתחילה, הנתבע זימן לשימוע לפני פיטורים את שתי העובדות – התובעת והגב' ברנס²⁴. רק לאחר השימוע ולאחר שהתברר לו כי התובעת האשימה את הגב' ברנס בהאשמת שווא ולפיה היא "מלכלכת" עליה בפני העובדות של חברת הביטוח, הנתבע קיבל החלטה לסיים את העסקת התובעת²⁵.

¹⁹ סי' 19 לתצהיר הנתבע; סעיפים 6-8 לתצהירו של עו"ד ידיד

²⁰ סעיף 9 לתצהיר הגב' ברנס וחקירתה הנגדית בעמ' 23 שי' 10-28, עמ' 26 שי' 13-20 לפרוטוקול.

²¹ סעיף 7 לתצהיר הגב' הרשקו וחקירתה הנגדית בעמ' 27 שי' 26-29, עמ' 28 שי' 17-21, עמ' 29 שי' 3-4

²² ראו בעמ' 3 שי' 7, עמ' 4 שי' 4, עמ' 7 שי' 23-27 לתמליל השיחה הראשונה.

²³ עמ' 4 שי' 9-12 לתמליל השיחה הראשונה.

²⁴ סעיף 12 לתצהיר הגב' ברנס ונספח ב' לתצהירה; סעיפים 21-24 לתצהיר הנתבע.

²⁵ ראו תמלילי השיחות בין התובעת לנתבע שצורפו כנספח ד' לתצהיר התובע.

29. יודגש כי לא מצאנו שהתובעת פוטרה מעבודתה בשל התנכלות על רקע אי השתתפות בשיחות בעלות אופי מיני ואנו סבורים כי התובעת שרבה טענות אלו לכתב התביעה אך ורק על מנת להכפיש את הנתבע. ראשית, התובעת לא תבעה פיצוי בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות וכשנשאלה על כך על ידי בית הדין היא הודתה שאינה יכולה להוכיח את טענותיה²⁶ וכדלקמן:

"לשאלת בית הדין:

- ש. במסגרת כתב התביעה והתצהיר את טוענת טענות לגבי הטרדות מיניות ואוירה שקיימת במשרד, יחד עם זאת לא תבעת כל סעד בגין עילה שנוגעת להטרדה מינית מדוע?
- ת. אין לי הוכחה להוכיח שזה אכן היה, אני יודעת שזה היה, גם שאר העובדים במשרד טוענים שהייתה אוירה כזו והיו סיפורים כאלה, זה לא שלא יכולתי להתנגד לא היה לי בפני מי, אני לא יכולה לבוא לחיים ולומר לו אל תספר לי כל מיני דברים שעשית בלילה, הוא מרגיש חברי, הפקידות שלו היו צריכות להיות חברות שלו. אני חושבת שזה מראה על האוירה שהייתה במשרד, מה חיים מחפש בעובדים שלו, עובדים שלו זורמים איתו.
- ש. הוא פיטר אותך בגלל שלא זרמת איתו במובן "המיני"?
- ת. באיזה הוא מקום כן, הם התגבשו שם, סיוון ענבל וחיים והיה להם כיף ביחד, כשחזרתי מחופשת הלידה הייתי כאילו גלגל חמישי.
- ש. מה השתנה מהתקופה שחזרת מחופשת הלידה לבין התקופה לפני שיצאת לחופשת הלידה במובן הזה?
- ת. כשהיו דיבורים לא הרגשתי בנח להשתתף, לא השתתפתי מעולם בזה, הרגיש לי עוד יותר בצד, הם צוחקים יחד ואני יושבת בצד ואני עושה את העבודה שבקושי נתנו לי לעשות ולא יצאתי איתם לבילויים, לא רקדתי איתם במשרד, לא שרתי, זה הדברים שהתנהלו באופן קבוע במשרד.
- ש. מה הטענות שלך כלפי חיים במישור של הטרדה מינית או התנכלות?

²⁶ עמ' 10 ש' 10-31, עמ' 11 ש' 1-6 לפרוטוקול.

- ת. חיים חיפש עובדים שיצחקו מבדיחות שלו, שיתעניינו בסיפורים שלו ולא הייתי כזו, באתי לעשות את עבודתי.
- ש. תמיד היית כזו?
- ת. אני ישבתי והקשבתי, מעולם לא ישבתי וצחקתי וזרמתי איתם.
- ש. מה השתנה לאורך כל התקופה שעבדת אצל הנתבע?
- ת. חיים מהרגע שהחזיר אותי לעבודה חיים תמיד אמר וציין בפני עובדים בחברות ביטוח ובפני עובדות אחרות שבאו שאני אחראית ואני זו שמנהלת לו את העניינים ותמיד סמך עלי ובטח בי והכל היה טוב ויפה, וגם כשצחקנו ישבתי והרגיש שאני איתו ועכשיו כשחזרתי הם נורא התחברו ואני חדרתי להם לחבורה וזה לא הרגיש מתאים, אין מספיק עבודה ל 3 פקידות במשרד, מישהי הייתה צריכה ללכת ובמקום שמישהי שמחליפה אותי תלך הם נורא התחברו וראו שזו לא הדינמיקה שהייתה לו איתי ולכן עשה כל התוכנית הזו".

שנית, בניגוד לטענות התובעת, כפי שעלה ממכלול העדויות שנשמעו בפנינו התובעת השתתפה באופן פעיל בשיחות בעלות אופי מיני ונהגה להקריא לעובדי המשרד פוסטים בעלי אופי מיני מדף פייסבוק שנקרא "סקסי מאמא"²⁷. נציין עוד כי התובעת לא העלתה טענות של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת שיחות השימוע שנערכו לה על ידי הנתבע טרם קבלת ההחלטה על סיום עבודתה וזאת על אף שהקליטה את שתי השיחות²⁸. שלישית, התובעת זנחה את הטענה במסגרת הסיכומים מטעמה.

אשר על כן, גם אם הייתה אוירה חופשית במשרד שכללה בדיחות גסות וסיפורים בעלי אופי מיני מצד כל העובדים והשוכרים במשרד ובכלל זה הנתבע, הוכח בפנינו כי גם התובעת נטלה חלק פעיל באוירה המשוחררת ולפיכך לא שוכנענו כי קיים קשר בין האוירה במשרד שכללה שיחות ובדיחות בעניינים מיניים לבין פיטורי התובעת.

30. על יסוד כל האמור לעיל, אנו דוחים את טענות התובעת ולפיהן היא פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים ולפיכך, התביעה לפיצוי ממוני ולפיצוי לא ממוני מכח חוק עבודת נשים – נדחית.

²⁷ סי' 5-6 לתצהיר עו"ד ידי וחקירתו הנגדית בעמ' 20 ש' 19-5 לפרוטוקול; סי' 8 לתצהיר הגבי הרשקו; סי' 10 לתצהיר הגבי ברנס וחקירתה הנגדית בעמ' 29-31 לפרוטוקול.

²⁸ התמלילים צורפו כנספח ד' לתצהיר התובעת.

פיצוי בגין העדר שימוע

31. לטענת התובעת, טרם פיטוריה לא נערך לה שימוע כדין ועל כן היא עתרה לפיצוי בגובה 8 משכורות ובסך של 41,616 ₪. לטענתה, היא זומנה לשיחה "מעכשיו לעכשיו" ללא זימון בכתב המפרט בפניה את הסיבות לכוונת הפיטורים ומבלי שנערך פרוטוקול לשיחת השימוע.
32. הנתבע מצידו טוען כי הזמין את התובעת ואת הגב' ברנס לשימוע במהלכו הסביר לכל אחת מהן את הקושי בהמשך העבודה המשותפת ככל שהן ממשיכות לריב. לנוכח טענות התובעת בשימוע ולפיהן הגב' ברנס "מלכלכת" עליה אצל קולגות בחברות הביטוח, הנתבע בדק את טענות התובעת ולאחר שהשתכנע שטענות התובעת אינן נכונות וכי המשך העסקתה תפגע בתפוקת המשרד הוחלט על פיטורי התובעת.
33. לעניין זכות השימוע, נפסק לא אחת, כי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו ובהתאם ליתן את תגובתו להן, להציג את האידך-גיסא מנקודת ראותו ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו. מזכות זו נגזרת חובתו של מעסיק גם במגזר הפרטי לקיים שימוע לעובד טרם שמתקבלת החלטה על פיטוריו לרבות לעובד המצוי בתקופת ניסיון. מטרת השימוע להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית בהתחשב בכל המידע הרלוונטי לרבות עמדותיו ועניינו של מי שעלול להיפגע מההחלטה. לשם כך נדרש המעסיק לזמן את העובד לשימוע מראש, להציג בפני העובד את כל הטענות המופנות כלפיו ולאפשר לעובד להציג את עמדתו ולנסות לשכנע את מקבל החלטה לחזור בו מהחלטתו²⁹. עוד נפסק כי דרכי השימוע רבות ומגוונות ומשתנות בהתאם למכלול הנסיבות ובלבד שלעובד שעשוי להיפגע מההחלטה תינתן הזדמנות ראויה להשמיע את טענותיו בטרם תתקבל החלטה סופית בעניינו³⁰. בענייננו, הנתבע צרף לכתב ההגנה ולתצהירו מכתבי זימון לשימוע מיום 30.7.2015 לתובעת ולגב' ברנס ולפיו הן מוזמנות לשיחת שימוע ביום 2.8.2015 "עקב המצב הבלתי אפשרי במשרד". התובעת צרפה לתצהירה תמלילים של שתי שיחות שנערכו איתה ביום 5.8.2015 מתמליל

²⁹ ע"ע 1027/01 ד"ר גוטרמן – המכילה האקדמית עמק יזרעאל, [פורסם בנבו] פד"ע לח 455; ע"ע 415/06 דני מלכה – שופרסל בע"מ [פורסם בנבו] (ניתן ביום 15.7.2007).

³⁰ ע"ע 1381/01 אורפז ואח' – עיריית בת ים ואח' [פורסם בנבו] (ניתן ביום 26.12.2004).

השיחה הראשון עולה בבירור כי שיחה זו הייתה המשך של שיחה קודמת בין הצדדים וכי הצדדים ידעו על מה מדובר³¹ וכדלקמן:

"חיים: שומעת?
 ענת: אה?
 חיים: את, אני לא רוצה לעשות שום דבר בהינף יד בגלל זה אני בודק כאילו לעומק. את אתמול אמרת משהו על איילת? שהיא לכלכה אצל איילת?...".

ובהמשך³²:

"חיים: אני אעשה משהו אחרון, אני, אני באמת כאילו מכל הלב. אני אבדוק עוד משהו אחד יש לי ואז אני אתן תשובה לזה, בסדר?"³³

יתר על כן, במהלך הדיון המוקדם טענה התובעת כי ביום 4.8.2015 הנתבע קרא לה ולגב' ברנס להיכנס למשרדו וכלשונה³⁴: "ב 4/8/15- כבדרך אגב הנתבע קרא לי ולעובדת סיוון להיכנס אליו. זה היה נשמע כמו עימות בינינו, הוא זרק את המילים עימות שימוע...". לא נעלם מעינינו כי בהמשך דבריה טענה התובעת כי "כלל לא דובר על פיטורים או משהו שמתקרב לזה". עם זאת, העובדה שהתובעת מצאה לנכון להקליט את השיחות שהתקיימו בינה לבין הנתבע ביום 5.8.2015 מהווה אינדיקציה לכך שהתובעת ידעה כי מדובר בשיחות משמעותיות והיא לא סברה כי מדובר סתם בשיחה שוטפת בינה לבין הנתבע. כך גם מתמלילי השיחות עולה כי לתובעת היה ברור כי מצב היחסים בינה לבין הגב' ברנס אינו מאפשר את המשך העבודה³⁵. מהשיחות שתועדו בתמליל עולה כי התובעת שטחה את טענותיה כלפי הגב' ברנס הן לענין "תקרית הסופר", הן לענין טענותיה כי הגב' ברנס "מלכלכת" עליה אצל קולגות בחברות הביטוח והן בנוגע לכך שהגב' ברנס מנהלת את העניינים. בנסיבות אלו, בהתחשב בגודלו של העסק, אנו סבורים כי התקיימה תכלית השימוע וניתנה לתובעת האפשרות להעלות את כל טענותיה בנוגע למצב

³¹ עמ' 1 שי 9-6 לתמליל השיחה הראשונה.

³² עמ' 2 שי 27-28 לתמליל.

³³ וראו גם בעמ' 5 שי 8-11 לתמליל.

³⁴ עמ' 2 שי 23-24 לפרוטוקול.

³⁵ עמ' 2 שי 26 לתמליל.

היחסים בינה לבין הגב' ברנס, טרם קבלת החלטה סופית בעניינה. זאת, גם אם הליך השימוע לא נערך "על פי הספר". טענות התובעת נשמעו על ידי הנתבע ואף נבדקו על ידו למול הגורמים הנוספים במשרד והעובדות בחברות הביטוח.
אשר על כן, התביעה לפיצוי בגין העדר שימוע – נדחת.

פיצוי בגין אי מתן הודעה בדבר תנאי עבודה

34. לטענת התובעת, במהלך תקופת עבודתה אצל הנתבע היא לא קיבלה הודעה בדבר תנאי עבודה וזאת בניגוד להוראות חוק עבודה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב – 2002 (להלן – חוק הודעה לעובד). התובעת העמידה את התביעה על פיצוי בסך 15,000 ₪.

35. הנתבע מצידו טען שהתובעת קיבלה הודעה בדבר תנאי עבודה הן במועד תחילת העבודה בחודש נובמבר 2012 והן לאחר קבלתה מחדש לעבודה בחודש נובמבר 2013³⁶. בחקירתו הנגדית הודה הנתבע כי לא נתן לתובעת את ההודעה לעובד אלא שמר אותה אצלו בכספת³⁷. מכאן, שהנתבע לא פעל בהתאם להוראות חוק הודעה לעובד.

36. סעיף 5(ב)(1) לחוק הודעה לעובד קובע כי: "מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק לא מסר לעובדו ביוזעין, הודעה לעובד על תנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 1, או המעסיק לא מסר לעובדו, ביוזעין, הודעה על שינוי בתנאי עבודה שבעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 3, רשאי הוא לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן – פיצויים לדוגמה)".

וסעיף 5(ב)(2) לחוק מעמיד את גובה הפיצוי על סכום של 15,000 ₪ ומאפשר מטעמים מיוחדים לפסוק פיצוי בסכום אחר.

37. כפי שנפסק, יש לפרש את היסוד "ביוזעין" שבסעיף 5(ב)(1) לחוק הודעה לעובד כך שנדרשת כוונה מיוחדת לכך שהפרת הוראת החוק תקדם אפשרות לפגיעה

³⁶ נספחים א' – ו' לתצהיר הנתבע.

³⁷ עמ' 30 ש' 17-24 לפרוטוקול.

בזכויות העובד על ידי יצירת אי וודאות שלמניעתה נחקקה ההוראה³⁸. בענייננו, לא שוכנענו שאי מסירת ההודעה לעובד נעשתה על ידי הנתבע "ביודעין", משעה שלא הייתה מחלוקת או אי בהירות בנוגע לתנאי העבודה של התובעת ולא הוכח כי התובעת לא הייתה מודעת לזכויותיה הן במועד תחילת העבודה והן לאחר חזרתה לעבודה בנתבע בחודש נובמבר 2013. אשר על כן, התביעה לפיצוי בגין הפרת חוק הודעה לעובד-נדחית.

סוף דבר –

38. התביעה נדחית במלואה.
39. התובעת תישא בהוצאות הנתבע בסך של 10,000 ₪ שישולמו בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין, שאחרת סכום זה ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד קבלת פסק הדין ועד למועד התשלום המלא בפועל.
40. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

ניתן היום, ב' טבת תשע"ט, (10 דצמבר 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר יעקב בר און
נציג מעסיקים

איריס רש, שופטת

מר אריה דקל
נציג עובדים

איריס רש 54678313
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)

³⁸ ראו סע"ש 51723-06-12 שמעון גנדל נ' צרכניית החסד [פורסם בנבו] (ניתן ביום 14.4.2015) והאסמכתאות שם.