



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

ניתן ביום 29 נובמבר 2015

המערערת בע"ע 18424-02-12

המשיבה בע"ע 21518-02-12

ניו ליין קוסמטיקס בע"מ

המשיבה בע"ע 18424-02-12

המערערת בע"ע 21518-02-12

שרון מור עלימה

לפני: השופטת רונית רוזנפלד, השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן איטח

נציג ציבור (עובדים) מר יוסף קרא, נציג ציבור (מעסיקים) מר משה אורן

בשם החברה - עו"ד קרן בגנו כפרי

בשם גב' מור עלימה - עו"ד תמרה דויטש-קאופמן

### פסק דין

#### השופטת רונית רוזנפלד

##### פתח דבר

1. גב' שרון מור עלימה, שהועסקה כדיילת מכירות אצל ניו ליין קוסמטיקס במשך כ-7 שנים, פוטרה מעבודתה בחברה בהיותה לטענתה בהיריון. על כך היא הגישה תביעתה לבית הדין האזורי כנגד המשיבה, מעסיקתה, משפוטרה לטענתה עקב הריונה, בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 ובניגוד לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954. כמו כן תבעה זכויות סוציאליות שונות בהתייחס לתקופת עבודתה וסיומה. בפסק הדין קיבל בית הדין האזורי בחלקן את תביעות העובדת (השופטת מיכל לויט ונציגי הציבור מר מתתיהו ומר המר; תע"א 1605/08). על פסק הדין הגישו שני הצדדים ערעוריהם, באופן שבית דין זה כערכאת הערעור מתבקש להתערב כמעט בכל חזית הדיון כפי שנפרשה בבית הדין האזורי. במסגרת הערעורים מתבקשת גם התערבותנו בשתי החלטות ביניים של בית הדין האזורי, ואף מונחת לפנינו בקשת החברה להגשת ראייה בשלב הערעור.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

בפתח דברינו בהמשך נציג את הרקע העובדתי הרלוונטי, לרבות פרטי תביעתה של המערערת כפי שהוגשה לבית הדין האזורי, ולאחר מכן נציג את עיקרי פסק הדין על כלל הכרעותיו. אחר זאת נפרוש תחילה את עיקרי הטענות בשני הערעורים בנושאים הקשורים בפיטורי העובדת בהיותה בהיריון, ולאחר מכן את עיקרי הטענות בערעורים בעניינים שאינם קשורים בהיריון. לבסוף נפרט הכרעתנו בערעורים על נושאים השונים.

### הרקע העובדתי והתביעה

2. גב' שרון מור עלימה (להלן: **העובדת**), ילידת שנת 1962, אם חד-הורית, עבדה בחברת ניו ליין קוסמטיקס בע"מ (להלן: **החברה**) מיום 1.12.1999, ועד פיטוריה בחודש פברואר 2007. החברה עוסקת בשיווק צבעי שיער ומוצרים לטיפוח השער לרשתות השיווק ולשוק הקמעונאי, והעובדת הועסקה כדיילת שיווק במבצעים, ברשתות השיווק הגדולות.

אין חולק כי עד לחודש דצמבר 2004 השתכרה העובדת שכר שעתי וכי החל מחודש ינואר 2005 קיבלה משכורת בסך 6,000 ש"ח בצירוף תשלום רכיב אש"ל.

ביום 15.2.2007 נערכה שיחה בין העובדת ובין מר אורי שחר, ששימש כאחראי חטיבת המספרות ומוצרי הצריכה בחברה. אשר לתוכן השיחה נתייחס בהמשך. בשלב זה נציין כי אין חולק שבמהלך השיחה הודיעה העובדת למר שחר שהיא בהיריון, וכי מר שחר ביקש מן העובדת להציג אישור רפואי על כך.

ביום 23.2.2007 נמסר לעובדת מכתב פיטורים נושא תאריך 15.2.2007, ובו נאמר כי פיטוריה ייכנסו לתוקף ביום 14.3.2007. לפי טענת העובדת, ביום 29.3.2007 הסתיים הריונה בהפלה.

3. ביום 9.1.2008 הגישה העובדת את תביעתה לבית הדין האזורי, בה טענה כי היא פוטרה בעת הריונה ומפאת הריונה, מבלי שנערך לה שימוע ומבלי שניתנה לה הזדמנות להגיב להחלטה. זולת ההיריון, לא הייתה לחברה סיבה אמיתית ועניינית לפטרה. לפיכך לטענת העובדת, היא זכאית לפיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך 100,000 ש"ח, וכן לפיצוי בסך של 50,000 ש"ח בגין הפרת זכותה לשימוע. כמו כן טענה העובדת כי פיטוריה גרמו לה עגמת נפש רבה. על כך תבעה פיצוי בגין עגמת נפש בסך 100,000 ש"ח. מאחר שפיטוריה נערכו בזמן שהייתה בהיריון, תבעה העובדת לשלם לה את משכורותיה עד לתאריך הלידה המשוער בגובה 6 משכורות, כמו גם בגין התקופה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

המוגנת בת 60 הימים שמתום חופשת הלידה. נוסף על כך טענה העובדת כי היא זכאית לפיצוי לפי סעיף 13א לחוק עבודת נשים בשיעור 150% מהשכר שהיה מגיע לה עבור אותה תקופה. כמו כן תבעה תמורת הודעה מוקדמת בשיעור שכר של חודש אחד; יתרת פיצויי פיטורים והלנת פיצויי פיטורים; יתרת דמי הבראה; הפרשי פדיון ימי חופשה; תשלום שעות נוספות; החזר ניכויים משכרה ופיצוי בגין אי-הפרשה לקופת גמל מתחילת העסקתה ועד לחודש פברואר 2003. כמו כן טענה העובדת כי שולמה לה תוספת קבועה ופיקטיבית בסך 681.82 ש"ח בגין אש"ל, וכי תוספת זו היא חלק משכרה לעניין חישוב זכויותיה.

### פסק הדין של בית הדין האזורי

#### השכר הקובע

4. בית הדין האזורי בחן ראשונה את השאלה בדבר שכרה הקובע של העובדת, ואם אמנם, כטענתה, רכיב האש"ל כפי ששולם לה הוא חלק משכרה הקובע לצורך חישוב זכויותיה. בית הדין קבע כי מתלושי השכר ומחלק מסידורי העבודה שצירפה העובדת לתצהירה עולה כי שולמה לה תוספת אש"ל בשיעור משתנה מידי חודש. הדבר עולה בקנה אחד עם גרסת החברה לפיה תוספת זו שולמה לעובדת בהתאם לקבלות שהציגה על הוצאותיה בפועל. לפיכך, תוספת האש"ל משקפת תשלום בגין החזר הוצאות שאינו מהווה חלק מהשכר הקובע. משכך קבע בית הדין כי שכרה הקובע של העובדת עמד על סך 6,000 ש"ח.

#### פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים

5. מחלוקת מרכזית בין הצדדים, לה נזקק בית הדין האזורי בפסק דינו, נוגעת לשאלה אם בכלל הייתה העובדת בהיריון במועד פיטוריה. בית הדין הפנה לארבעה מסמכים רפואיים שהוצגו על ידי העובדת בנוגע להריונה וסיומו בהפלה. הראשון הוא תוצאת בדיקת דם מיום 18.2.2007 ללא כל סיכום ממצא רפואי על גביה. הבדיקה נערכה בבאר שבע; השני הוא אישור מיום 22.2.2007 מרופאת משפחה ד"ר בן דור בו צוין כי "הנ"ל בהריון"; השלישי הוא אישור מרופאת המשפחה מיום 3.7.2007 בו נכתב כי "הנ"ל היתה בהריון בדצמבר 2006 עד 29/3/07"; מסמך רביעי הוא אישור מיום 19.1.2009 עליו חתומה ד"ר יעל יאירי, רופאת נשים, שאישרה על יסוד המסמכים האמורים כי העובדת הייתה בהריון מיום 30.12.2006 ועד ליום 29.3.2007. בית הדין האזורי ציין כי מסמכים אלה מעוררים תהיות, משום ש"מצופה היה מהתובעת, אשר לדבריה נכנסה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

להריון בגיל מבוגר לאחר שנים של ציפייה, להציג אישורים המעידים באופן ברור יותר על כך שהיתה בהריון ועברה הפלה מאלו שהוצגו בפועל (אישור מרופא נשים שטיפל בה בזמן אמת, אולטרסאונד, בדיקות מעקב שגרתיות, אישור על הפלה וכד')". אלא שלפי קביעת בית הדין הוכח לפניו כי העובדת הייתה בהריון, וזאת מש"אין אנו סבורים כי טענת ההריון 'הומצאה' רק לשם מניעת הפיטורים ולטעמנו, ולו על בסיס תוצאת בדיקת הדם שלא נסתרה, יש לקבל את טענת התובעת כי היתה בהריון מחודש 12/06 ועד ליום 29.3.07".

6. החברה טענה לפני בית הדין האזורי כי חרף בקשתה, העובדת לא המציאה לה את האישורים אודות היריונה לפני תום יחסי העבודה ביניהם. נוכח זאת ומאחר שהחברה לא האמינה לעובדת כי היא בהריון, החליטה החברה לפטרה ומסרה לה ביום 23.2.2007 את מכתב הפיטורים מיום 15.2.2007. בית הדין קבע כי "סעיף 10 לחוק עבודת נשים קובע כי על עובדת להודיע למעביד על היותה בהריון רק בחודש החמישי להריונה, כך שהתובעת כלל לא היתה מחוייבת להציג בפני הנתבעת בשלב זה אישור בדבר היותה בהריון. אולם בין אם התובעת הציגה בפני הנתבעת אישור על היותה בהריון עוד לפני יום 23.2.07 כגרסתה, ובין אם לא, כגרסת הנתבעת, מרגע שהתובעת טענה להיותה בהריון, היה על הנתבעת, ולו לשם הבטחת חוקיות פעולותיה, לפעול בהתאם להוראות חוק עבודת נשים ולפנות לממונה על החוק על מנת לקבל היתר לפיטורי התובעת". אין חולק שהחברה לא פנתה לממונה לקבלת היתר. מאחר שהריונה של העובדת הסתיים בהפלה ביום 29.3.2007, חל האיסור לפטרה או ליתן לה הודעה על פיטוריה עד לשבוע לאחר מועד ההפלה, דהיינו, עד ליום 5.4.2007. בהתחשב בחובת מתן הודעה מוקדמת, המועד שבו ניתן היה לפטר את העובדת הוא יום 5.5.2007. בפועל, פוטרה העובדת ביום 15.2.2007, ושולמה לה תמורת הודעה מוקדמת בסך 6,000 ש"ח, שכר חודש אחד. בית הדין קבע כי נוכח זאת, על החברה לשלם לעובדת סך של 10,500 ש"ח לפי חוק עבודת נשים, שהוא כשיעור שכר עבודתה מהמועד בו נותקו יחסי העבודה ועד המועד בו היה ניתן לפטרה, בצירוף תמורת הודעה מוקדמת בת חודש ימים, וזאת בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום 23.2.2007.

7. בהמשך לכך קבע בית הדין כי בשים לב למכלול נסיבות העניין ואף ליסוד ההרתעתני בכל הנוגע להקפדה על חוק עבודת נשים, יש לפסוק לעובדת פיצוי בגין נזק לא ממוני בהתאם לסעיף 13א לחוק עבודת נשים בסך 10,000 ש"ח.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

### חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה

8. בתביעתה לפיצוי לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה טענה העובדת, כי פוטרה אך ורק מפאת הריונה. בית הדין האזורי סקר לעניין זה את העדויות כפי שנשמעו לפניו מפי עדי החברה, מהן עלה, כי על אף שאין חולק על מקצועיותה, התנהגותה של המערערת הייתה בעייתית מבחינת יחסי אנוש, שמירה על כללי עבודה וייצוג הולם של החברה. בית הדין ציין כי אף העובדת אישרה בעדותה כי היו מקרים בהם רשתות השיווק התלוננו על איחורים שלה לעבודה, וכי הייתה מעורבת לא אחת בעימותים עם חבריה לעבודה. כמו כן ציין בית הדין מתוך העדויות שנשמעו לפניו, לרבות עדות העובדת, כי בסמוך לפיטוריה בחודש פברואר 2007 הייתה העובדת מעורבת בעימות עם מנהלת רשת שיווק בקניון עזריאלי בתל אביב. מר שחר כעס על המערערת בעקבות אותו אירוע והוא שהוביל ככל הנראה, כך לפי קביעת בית הדין, להחלטה לפטרה. כמו כן, באותה תקופה התבקשה העובדת לחתום על הסכם עבודה והיא סירבה לעשות כן. עניין זה עורר אף הוא את כעסם של הממונים על העובדת.

בית הדין הוסיף וקבע כי לא שוכנע שמנהלי החברה ידעו על דבר הריונה של העובדת במועד בו הודיעו לה על פיטוריה. אמנם, העובדת סיפרה לממונה הישירה עליה גבי תמי פנחס כי היא בהיריון טרם הפיטורים. אולם גבי פנחס העידה, שהעובדת ביקשה ממנה לשמור בסוד את דבר הריונה והיא כיבדה את בקשתה, ובית הדין לא ראה כל סיבה לפקפק בעדותה המהימנה.

נוכח האמור קבע בית הדין כי העובדת לא עמדה בנטל להוכיח שלא היה בהתנהגותה או במעשיה סיבה לפיטוריה, וכי לחברה היו סיבות ענייניות ומקצועיות לפטרה.

9. על יסוד הראיות שהונחו לפניו קבע בית הדין כי במעמד השיחה שנערכה בין מר שחר ובין העובדת ביום 15.2.2007 ביקש מר שחר לפטר את העובדת, ובתגובה לכך היא הודיעה לו שהיא בהיריון. מר שחר ביקש מהעובדת להציג אישור רפואי על כך, תוך שציין כי רק הריונה יוכל להצילה מפיטורים. משנודע ההיריון לחברה רק לאחר שמר שחר הודיע לעובדת על פיטוריה, ברי כי ההיריון לא היווה סיבה לפיטורים. על כן קבע בית הדין כי לא הוכח קשר סיבתי בין הריונה של העובדת ובין פיטוריה, ובהתאם, לא קמה לעובדת זכאות לסעד מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

### פיצוי בגין אי עריכת שימוע



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

10. העובדת טענה כי פוטרה מבלי שנערך לה שימוע כדין לפני פיטוריה, מבלי שהוסברה לה סיבת הפיטורים ומבלי שניתנה לה ההזדמנות להתגונן כנגד ההחלטה. החברה טענה מנגד כי נערכה לעובדת שיחת שימוע בחודש ינואר 2007, כמו גם שיחות בשנת 2006, שלאחריהן ניתנו לה הזדמנויות רבות להשמיע טענותיה ולשפר את דרכיה. בית הדין קבע כי לא ברור האם נערכה פגישה עם העובדת בחודש ינואר 2007 כטענת החברה, ואפילו אם נערכה פגישה כאמור, לא ניתן לראות בה שימוע כדין לקראת פיטורים: החברה לא הוכיחה כי זימנה את העובדת לשימוע; כי העלתה בפניה מראש את הסיבות בגינן היא מבקשת לפטרה; כי אפשרה לעובדת לטעון טענותיה נגד ההחלטה לפטרה או כי נוהל פרוטוקול שימוע כנדרש. אף אם הובהר לעובדת חוסר שביעות הרצון מתפקודה, השיחה סוכמה במתן הזדמנות נוספת ולא בהחלטה על פיטורים. השיחות שנערכו לעובדת בשנת 2006 אינן מהוות שימוע, מאחר שהן התרחשו זמן רב לפני הפיטורים; לא התקיימו הליכים פורמאליים של שימוע שלאחריהם הוחלט על המשך עבודתה של העובדת. גם אם העובדת הייתה מודעת לטענות החברה כלפיה, אין בכך כדי לפטור את החברה מעריכת שימוע כדין. בית הדין התייחס עוד לטענת החברה כי העובדת פוטרה לפני שגובשה ההלכה בעניין עריכת שימוע במגזר הפרטי, וקבע כי חובת השימוע הייתה קיימת גם במועד הפיטורים, אף אם בהיקף מצומצם יותר. משכך קבע בית הדין כי העובדת זכאית לפיצוי בשיעור 3 משכורות, בסך 18,000 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 23.2.2007.

### פיצוי בגין עגמת נפש

11. העובדת טענה כי פיטוריה גרמו לה לעגמת נפש "והם היוו אחת הסיבות אם לא הסיבה היחידה לאובדן ההיריון". בית הדין ציין כי אין ספק שאבדן ההיריון הסב לעובדת צער רב ועגמת נפש רבה. עם זאת, העובדת לא צירפה כל אסמכתא רפואית ממנה ניתן ללמוד על סיבת ההפלה או על מצבה הנפשי בעקבות פיטוריה, כך שלא ניתן לקבוע כי קיים קשר סיבתי בין ההפלה ובין הפיטורים. מאחר שבית הדין שוכנע כי ההחלטה לפטר את העובדת התקבלה ללא כל קשר להיריון, לא ראה בית הדין לנכון לפסוק לזכות העובדת פיצוי נוסף מעבר לפיצוי שנפסק בגין הנזק הלא ממוני לפי חוק עבודת נשים כפי שנפסק.

### הפרשי פיצויי פיטורים



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

12. בית הדין קיבל את טענת העובדת כי יש לראות את מועד פיטוריה החל מהמועד הראשון בו הייתה החברה רשאית לפטרה. מועד זה, לפי קביעתו של בית הדין, הוא יום 5.5.2007. משכך קבע בית הדין כי על החברה לשלם לעובדת הפרשי פיצויי פיטורים הנובעים מן הפער בין מועד פיטוריה ובין המועד הראשון בו הייתה החברה רשאית לפטרה, בסך 875 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 23.2.2007.

### פיצוי בגין אי הפרשה לקופת גמל

13. בחלק זה של התביעה הייתה מחלוקת בין הצדדים אודות תחולתו של צו ההרחבה בענף היבוא, היצוא והמסחר בסיטונות על יחסי העבודה שבין הצדדים, מכוחו תבעה העובדת פיצוי בגין אי הפרשות לגמל בהתייחס לתקופה שמתחילת עבודתה ועד פברואר 2003. החברה טענה כי הצו אינו חל עליה, משכלל אינה עוסקת בייבוא. על יסוד עדותו של מנכ"ל החברה, מר שעבן, קבע בית הדין כי צו ההרחבה חל על החברה, העוסקת גם בייבוא מוצרים לשיער. בהתאם להוראות הצו, היה על החברה להפריש מידי חודש 5% משכר העובדת לקופת גמל. החברה החלה להפריש את אותו שיעור מחודש פברואר 2003. על כן קבע בית הדין כי העובדת זכאית לפיצוי בגובה סכומי הפרשות ממועד תחילת העסקתה ועד לחודש פברואר 2003, מחושב לפי משכורת חודשית בשיעור של 6,000 ש"ח לחודש, בסך 11,700 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 23.2.2007.

### תשלום עבור שעות נסיעה וגמול עבודה בשעות נוספות

14. בית הדין האזורי דחה את טענת החברה בדבר אי תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 על העסקת העובדת. בית הדין קבע שאין חולק כי מרבית עבודתה של העובדת כדיילת מבצעים בוצעה על פי סידורי עבודה שנקבעו מראש, בסניפי רשתות שיווק שבהם נכחו דיילות ומנהלים אחרים שיכלו לדווח על עבודתה וכי היא הייתה מצוידת בטלפון נייד. משכך, הייתה לחברה אפשרות לפקח על שעות עבודתה אף אם לא עשתה זאת בפועל.

בית הדין דחה את תביעת העובדת לקבלת תשלום עבור שעות נסיעתה לעבודה, מכיוון שהיא לא הצביעה על מקור משפטי המזכה אותה בתשלום שכר בגין זמן נסיעה "ממעונה למקום העבודה ובחזרה". בית הדין ציין כי עד שנת 2005 שולם לעובדת גמול על "זמן דרך" בהתאם להסדר שנבנה לצורך כך, "והחל משנת 2005 עברו הצדדים בהסכמה להסדר של תשלום גלובלי עקב ההתחשבות והוויכוחים באשר לשעות העבודה ושעות הנסיעה, כשהסדר זה כלל העלאת שכר של 500 ₪ שגילמה את התשלום עבור





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

**שעות הנסיעה**". על כן ולאור האמור קבע בית הדין כי אין העבדת זכאית לתשלום נוסף  
"בגין שעות נסיעתה לעבודה וממנה".

בית הדין ציין כי העובדת תבעה גמול בגין "אלפי שעות נוספות", בסך 142,87 ש"ח. את תביעתה תמכה ברישומים שערכה בכתב ידה על גבי סידורי עבודה שניתנו לה, וכן בטבלאות מודפסות המרכזות את אותם נתונים. החברה טענה כי מעולם לא אישרה את הנתונים שמילאה העובדת על גבי סידורי העבודה; כי לעובדת הייתה מסגרת עבודה קבועה של 5 ימים בשבוע 8-9 שעות מדי יום, וכי לא אושרה לה עבודה בשעות נוספות. בית הדין הפנה לרישומים עליהם נסמכה העובדת שהעלה סתירות רבות, ובחקירתה של העובדת הוברר כי בחלק מן השעות היא לא עבדה בפועל. נוסף על כך, תביעת העובדת לקבל גמול בגין עבודה בשעות נוספות בחודשים דצמבר 1999 ועד יוני 2003 לא נתמכה בכל אסמכתא, העובדת תבעה גמול שעות נוספות בגין תקופה בה שהתה בחופשת מחלה ולא הפרידה בטבלאותיה בין שעות עבודה נוספות ובין שעות נסיעה לעבודה וממנה. נוכח כלל האמור קבע בית הדין כי לא ניתן להסתמך על רישומי העובדת כדי להוכיח עבודה בשעות נוספות, ודחה את תביעתה ברכיב זה.

### דמי הבראה ופדיון חופשה

15. בית הדין קיבל בחלקה את תביעתה של העובדת ליתרת ימי הבראה, וקבע כי נוכח המועד בו היה ניתן לפטרה (5.5.2007) היא זכאית לתשלום נוסף בגין יום הבראה אחד, בסך 318 ש"ח, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 23.2.2007. בית הדין קבע כי צבירת ימי החופשה של העובדת חושבה מבלי להתחשב בוותק שצברה במקום העבודה, ושלא בהתאם להוראות החוק. לפי קביעת בית הדין, שנשמכה על הוראות סעיף 3 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, זכאית העובדת בהתאם לוותק שצברה ל-29 ימים נוספים על אלה שבהם זיכתה אותה החברה. מאחר שהעובדת תבעה פדיון 25 ימי חופשה בלבד, על החברה לשלם לה את פדיונם בסך 6,818 ש"ח, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 23.2.2007.

### החזר סכומים שקוזזו משכר העובדת

16. העובדת תבעה החזר ניכויים שנוכו משכרה בגין "עיקולים, נזקים, קנסות, חניות והשתתפות עצמית". בית הדין קבע, כי לא הובאה לפניו הוכחה המעידה על כך שהעובדת חתמה על התחייבות בלתי חוזרת המתירה לחברה לנכות או להפחית כל תשלום או נזק שייגרם לרכב כתוצאה משימוש בו. כמו כן, החברה לא הציגה כל





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

אסמכתא להצדקת הסכומים שניכתה משכר העובדת, לרבות העתקי קנסות, חיובים מחברת ביטוח וכיוצא בזה. נוכח זאת קבע בית הדין כי החברה לא הוכיחה כי הייתה רשאית לנכות סכומים משכר העובדת, וכי על החברה להחזיר לעובדת את הסכומים שנוכו משכרה בסך 7,271.34 ש"ח, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 23.2.2007.

### פיצויי הלנה

17. העובדת תבעה פיצויי הלנה בגין פיצויי פיטורים ששולמו לה באיחור. בית הדין קבע כי לאחר סיום העסקת העובדת פעלה החברה לשלם לה את סכום יתרת פיצויי הפיטורים שלא היה במחלוקת, ואילו העובדת נמנעה מלענות לפניות החברה ולאסוף את הדואר שנשלח אליה. בהתנהלותה תרמה העובדת לכך שלא שולמה לה יתרת פיצויי פיטורים בסך 23,020 ש"ח במועד. עם זאת, ביום 17.6.2007 פנתה באת כוחה של העובדת לחברה, ביקשה את יתרת פיצויי הפיטורים המגיעים לה, וציינה כי סכום זה טרם הועבר לידה. לכל הפחות ממועד זה הייתה לחברה כתובת לתשלום יתרת פיצויי הפיטורים. החברה נמנעה מלשלם תשלום זה גם כאשר העובדת הגישה את תביעתה ביום 9.1.2008. רק במעמד הדיון הראשון שהתקיים לפני בית הדין ביום 24.2.2009 נמסרה לה המחאה על יתרת הפיצויים. בנסיבות אלה על החברה לשאת בתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך 10,000 ש"ח.

יתר הסכומים שנפסקו לעובדת לא שולמו לה במועד בשל מחלוקת כנה בדבר מועד סיום העסקתה ועצם קיום החוב, ולפיכך, קבע בית הדין כי יש לפסוק בגינם הפרשי הצמדה וריבית בלבד כאמור לעיל.

בית הדין הוסיף ופסק לזכות העובדת הוצאות משפט בסך 7,500 ש"ח.

18. על פסק דינו של בית הדין האזורי הגישו שני הצדדים ערעורים לבית דין זה. בפרק הבא נציג את הטענות שבשני הערעורים. תחילה נפרט את הטענות שבערעורים שעניינן בשאלות הקשורות בפיטורי העובדת, ולאחר מכן נציג את עיקרי הטענות ביתר הנושאים שבערעורים.

### א. הטענות שבערעורים - היריון העובדת

#### ערעור החברה ותשובת העובדת



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

19. החברה טוענת כי העובדת פוטרה כדין, ממניעים מקצועיים גרידא. העובדת לא הוכיחה כי הייתה בהיריון במועד פיטוריה, ומכאן שיש לבטל את כל הסעדים שפסק לה בית הדין בהסתמך על היות פיטוריה בהיריון. בקשר לכך מציינת החברה כי בית הדין הפנה לשלושה מסמכים המעידים לכאורה על היריון, אלא שבית הדין קבע כי אין ליתן משקל לשניים מהם. המסמך היחידי לו ניתן משקל הוא תוצאות בדיקת הדם שהציגה העובדת. לפי בדיקה זו לא ניתן לקבוע בבירור כי העובדת אכן הייתה בהיריון, וכל שכן לא ניתן ללמוד על מועד תחילתו ועל מועד סיומו. יתרה מכך, הבדיקה נערכה בבאר שבע, בעוד שהעובדת היא תושבת המרכז, מטופלת, לטענתה, במרפאה בקריית אונו, ובבוקר הבדיקה אף התייצבה לעבודה במרכז הארץ. כמו כן, רמת ההורמון בבדיקה אינה תואמת את גיל ההיריון הנטען במועד הבדיקה, ומצביעה על גיל היריון מתקדם יותר. העובדת גם לא הציגה הפניה לבדיקת היריון מרופא. הדבר מטיל ספק בנוגע לזהות הנבדקת. החברה מוסיפה וטוענת כי העובדת סיפרה לגבי פנחס בחודש פברואר 2007 על היריון מתקדם הרבה יותר. החברה טוענת עוד, כי בית הדין לא התייחס נכונה לעדותה של המומחית ד"ר יעל יאירי-אורון, שאישרה כי לפי מחשב קופת חולים העובדת לא ביצעה בדיקה נוספת למעט בדיקת דם, וכי בדיקה זו אינה וודאית אלא מעידה על היריון רק ב-99%. לכך מתווספת העובדה כי העובדת לא מסרה גרסה בנוגע לאופן סיום ההיריון בשבוע 19, ולא טרחה להסביר מדוע נפסק. בקשר לטענתה כי העובדת לא הוכיחה כי הייתה בהיריון בעת שפוטרה עותרת החברה כנגד שתי החלטות ביניים של בית הדין. החלטה אחת היא מיום 30.10.2010 בה דחה בית הדין את בקשת החברה להורות לעובדת לחתום על טופס ויתור סודיות רפואית. החלטה שנייה היא מיום 27.1.2011 בה דחה בית הדין את בקשת החברה להשלים את חקירת העובדת. אשר לקביעת בית הדין האזורי כי היה עליה לבקש היתר לפיטורי העובדת טוענת החברה כי העובדת לא המציאה לה אישורים אודות ההיריון אלא בשלבים מאוחרים. גם אם הייתה העובדת ממציאה ראשית ראיה להריונה, החברה הייתה מקבלת היתר לפיטורים.

20. החברה מוסיפה וטוענת כי בנסיבות העניין בהן ההיריון הסתיים, לגרסת העובדת, 6 ימים לאחר ניתוק יחסי העבודה בין הצדדים, היא אינה זכאית לפיצוי לפי סעיף 9א לחוק עבודת נשים. החברה לא ידעה על הריונה של העובדת ולכן החוק אינו חל. כמו כן, העובדת תבעה פיצוי ממוני עד לאחר תום 60 יום לאחר חופשת הלידה לפי סעיף 13א,



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

ואילו בית הדין פסק לה פיצוי לפי סעיף 7 לחוק. העובדת לא ביקשה סעד לפי סעיף זה, ומשכך, לא היה מקום להעניק לה אותו. גם אם העובדת זכאית לפיצוי לפי סעיף זה, המועד המוקדם ביותר בו היה ניתן לפטרה הוא 7 ימים לאחר ההפלה, דהיינו, 5.4.2007, ולא רק בתום ההודעה המוקדמת כפי שקבע בית הדין. בהתאם, העובדת זכאית לפיצוי בגין 12 ימים בלבד. בהתאם לכך, אין לפסוק לעובדת פיצוי בגין נזק לא ממוני. המסר ההרתעתי בפסיקת הפיצוי אינו רלוונטי מאחר שהחברה לא ידעה שהעובדת בהיריון. העובדת אף לא הוכיחה כי פעלה להקטין את נזקה, ולא הפחיתה מתביעתה סכומים שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי, והיה על בית הדין להתייחס לכך בעת שפסק לה פיצוי. החברה טוענת עוד כי לא היה מקום לפסוק לעובדת השלמת דמי הבראה, פדיון חופשה ופיצויי פיטורים, כך שתובא בחשבון גם תקופת ההיריון, מאחר שהעובדת כלל לא הייתה בהיריון במועד פיטוריה.

21. **בתשובה טוענת העובדת** כי בית הדין האזורי קיבל את גרסתה, וקבע על יסוד המסמכים הרפואיים שעמדו לפניו קביעה עובדתית שהיא הייתה בהיריון מחודש דצמבר 2006 ועד ליום 29.3.2007. אמנם לעובדת לא היה היריון ארוך, אך עדיין לא ניתן לומר כי היריון הוא דבר של מה בכך שניתן להמציאו ולתמכו בבדיקה או אישור רפואי. העובדת המציאה לחברה אישור מיום 22.2.2007 מאת ד"ר ריבי בן דור, רופאת המשפחה שטיפלה בה, המציין כי היא בהיריון. אין סיבה להימנע מלכבד אישור זה, שניתן על ידי רופאת קופת חולים. בנוגע לערעור החברה על החלטת בית הדין בקשר לויתור על סודיות רפואית, מפנה העובדת להחלטה מיום 21.12.2008 בה נדחתה בקשה קודמת לעניין זה ולכך שבדיון מוקדם שהתקיים 24.2.2009 החברה ויתרה על בקשתה לאחר שקיבלה את החומר הרפואי בעניינה. אשר לערעור החברה בעניין השלמת חקירתה טוענת העובדת שלחברה ניתן יומה לחקור אותה בכל הקשור להיריונה.

22. **העובדת טוענת** כי אין נפקות לטענת החברה כי אילו הייתה פונה לממונה הייתה מקבלת אישור להתיר את הפיטורים, מאחר שאין חולק כי לא פנתה לממונה. על כן בדין פסק לה בית הדין את הפיצוי על פי חוק עבודת נשים כפי שפסק. כמו כן אין בסיס לטענה כי בית הדין העניק לעובדת סעד שלא נתבע, מאחר שהוא היה רשאי לפסוק לה פיצוי נמוך יותר ובגין תקופה קצרה יותר מזה שתבעה מלכתחילה.

ערעור העובדת ותשובת החברה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

23. בפתח הדברים יצוין כי במהלך הדיון בערעור הודיעה העובדת כי אינה עומדת על הטענות בערעור כנגד דחיית תביעתה לתשלום שכר עד למועד הלידה המשוער ולתקופה המוגנת לאחר מכן. בהתאם, לא נפרט את טענות אלה בערעורה ואת תשובת החברה להן.

24. **העובדת** טוענת בערעורה כי היא פוטרה על רקע הריונה, ועל כן היא זכאית לפיצוי בגין פיטוריה עקב ההיריון לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. לגישתה, לא היה כל שינוי בהתנהגותה לפני פיטוריה, והאירועים עליהם הסתמך בית הדין בקביעותיו אירעו בשנת 2004 ובשנת 2006, זמן רב לפני פיטוריה, ולאחריהם היא לא פוטרה. האירוע בחודש פברואר 2007 היה אפיזודה שולית ומזערית שהוצאה מפרופורציה. העובדת מציינת כי קביעתו של בית הדין האזורי כי לא חתמה על חוזה עבודה אינה במקומה, מאחר שחוזה זה היה אמור להיכנס לתוקף ביום 1.8.2006, ואילו העובדת פוטרה חמישה חודשים לאחר מכן. גם אם מדובר בעובדת שאינה טלית שכולה תכלת, עדיין יש להסביר מדוע בכל זאת הועסקה כ-8 שנים ומדוע הוחלט לפטרה דווקא כשהיא בהיריון ולא לתת לה הזדמנות נוספת כפי שניתנה לה פעמים קודמות בעבר.

עוד טוענת העובדת כי היה על בית הדין לפסוק לה פיצוי בגין עגמת נפש עקב הפגיעה בכבודה וההשפלה שנגרמה לה, וכן פיצוי עונשי על מנת להרתיע מעסיקים מפני הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

כמו כן, הפיצוי שנפסק לפי סעיף 13א לחוק עבודת נשים אינו מממש את הרציונאל העומד מאחוריו, שהוא לחנך ולהרתיע מעסיקים מפני הפרת החוק. החברה פיטרה את העובדת בהיותה בהיריון, ולפיכך, בבואו לפסוק פיצוי, לא היה מקום שבית הדין יתחשב בעובדה שההיריון הסתיים בהפלה חודש וחצי לאחר הפיטורים.

25. **החברה** טוענת בתגובה כי העובדת לא הייתה בהיריון במועד פיטוריה, וכפי שקבע בית הדין האזורי, היא פוטרה אך ורק ממניעים מקצועיים על רקע התנהגותה. בית הדין קבע מפורשות כי העובדת לא הציגה ראשית ראיה לפיה לא הייתה בהתנהגותה או במעשיה סיבה לפיטוריה, ולפיכך, לא הועבר נטל ההוכחה בעניין זה לחברה. נוכח זאת, אין העובדת זכאית לפיצוי כלשהו לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, לרבות בגין עגמת נפש.

**ב. הטענות שבערעורים - זכויות העובדת במהלך תקופת העבודה וסיומה**



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

### ערעור החברה

26. החברה חוזרת על טענותיה כפי שנטענו לפני בית הדין האזורי בסוגיית השימוע, ומדגישה כי לעובדת נערכו מספר שיחות טרם פיטוריה בשנת 2006 ובחודש ינואר 2007. העובדת ידעה כי החברה שקלה לפטרה מספר פעמים וניתנו לה הזדמנויות לשפר את דרכיה ולהעלות טיעוניה בעניין. הלכה למעשה, בשיחה שנערכה לעובדת ביום 15.2.2007, בה הודיעה העובדת כי היא בהיריון, נדחה מועד הפיטורים בשבוע ימים עד לשבוע לאחר מכן, 23.2.2007. משכך, שיחת הפיטורים מיום 15.2.2007 הפכה לשימוע דה-פקטו. בנסיבות אלה, בהן ההלכה בעניין חובת השימוע במגזר הפרטי לא הייתה מגובשת במועד הפיטורים, די בשיחות אלה כדי לקבוע שלעובדת אכן נערך שימוע, ולא היה מקום לפסוק פיצוי בשל כך, כל שכן כאשר העובדת לא הוכיחה נזק ממשי בעקבות אי עריכת השימוע.

27. החברה טוענת כי אין לחשב את תקופת ההודעה המוקדמת כוותק לעניין פיצויי פיטורים פדיון דמי הבראה ופדיון חופשה. כמו כן, ולעניין פסיקת בית הדין האזורי בקשר לפדיון חופשה, טוענת החברה כי העובדת עבדה 5 ימים בשבוע, ואילו חישוביו של בית הדין האזורי מתייחסים לעובד שעבד 6 ימים בשבוע. כמו כן לא היה מקום לחשב את ימי החופשה לפי ימים קלנדאריים.

28. החברה מערערת עוד על קביעת בית הדין האזורי לפיה צו ההרחבה בענף היבוא, היצוא והמסחר בסיטונות חל עליה. לטענתה, היא אינה עוסקת ביבוא. קביעת בית הדין התבססה רק על עדות מר שעבן, מנהל החברה שנשאל בחקירתו אם החברה מייבאת מוצרים לשיער, שאלה עליה השיב בחיוב (להלן: **המנהל**). תשובתו של המנהל נובעת מכך שהוא בעליה ומנהלה של קבוצת חברות שאחת מהן עוסקת בייבוא, אך החברה שבה הועסקה העובדת אינה עוסקת בכך אלא בשיווק בלבד. החברה מציינת כי בית הדין לא התיר לשאול בחקירה חוזרת את המנהל לאיזו חברה התכוון כשהשיב בחיוב לשאלה. בהתאם מבקשת החברה לצרף ראיה חדשה בערעור: אישור של היצרן ובעלי מותג אינדולה, חברת הנקל, לפיו החברה לא עסקה בייבוא במועדים הרלוונטיים, והיבואנית הבלעדית הייתה חברה בשם 'גדעון קוסמטיקס'. החברה מוסיפה כי הצו חל על עובדים ומעסיקים באזור המרכז, ואילו העובדת עבדה בכל הארץ. לכן הצו אינו חל על יחסי העבודה בין הצדדים. כמו כן, חלק ניכר מהתביעה ברכיב זה, המתייחס



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

לתקופה שמחודש דצמבר 1999, עד לחודש פברואר 2003, התיישן. לכל היותר יכלה העובדת לתבוע הפרשים מחודש ינואר 2001 ועד לחודש פברואר 2003. נוסף על כך, ההפרשות בשיעור 5% נגזרות מגובה השכר של אותו חודש, ולא משכר החודש האחרון. משכורתה של העובדת בחודשים הרלוונטיים הייתה נמוכה מאוד, ועל כן, הפיצוי, ככל שמגיע, הוא בשיעור נמוך מן הסכום שנפסק.

29. אשר לסכומים שקוזזו משכר העובדת טוענת החברה כי בית הדין לא התייחס לכך שהעובדת לא פירטה בגין אלו קיזוזים הגישה את תביעתה, אלא ציינה סכום כללי בלבד, ונכונות הקיזוזים לא נסתרה.

30. לטענת החברה בנסיבות העניין לא היה מקום לפסוק לעובדת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים. לכל הפחות יש לקבוע כי הייתה טעות כנה של החברה, שסברה כי רק במעמד הדיון תוכל למסור לעובדת את יתרת פיצויי הפיטורים. כמו כן נוכח דחיית מרבית רכיבי התביעה, לא היה מקום להשית על החברה הוצאות בשיעור גבוה, ויש להפחיתן.

### תשובת העובדת לערעור החברה

31. העובדת טוענת כי אין להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין לפיה לא נערך לה שימוע. ודאי שלא נערך לעובדת שימוע כדין בפגישה ביום 15.2.2007, וההחלטה לפטרה כבר התקבלה במועד זה, כך שלא הייתה נכונות לשמוע אותה בלב פתוח ובנפש חפצה טרם קבלת ההחלטה בעניינה. במועד הפיטורים כבר גובשה ההלכה לעניין חובת שימוע במגזר הפרטי כפי שעולה מפסק הדין בעניין **סונול**, בו נפסק כי זכות השימוע קיימת הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי ונגזרת מחובת תום הלב החלה על המעסיק (ע"ע (ארצי) 300353/98 יוסף הרמן – סונול ישראל בע"מ (29.12.2002)).

32. העובדת טוענת עוד כי היא הוכיחה שהחברה עסקה בייבוא של המוצרים אותם שיווקה, וכך עולה במפורש מעדותו של מנהל החברה. אין מחלוקת כי החברה ממוקמת במרכז הארץ, וכי עיקר עבודתה של העובדת בוצעה במרכז הארץ. החברה החלה להפריש לקופת גמל בחודש פברואר 2003. עובדה זו מלמדת על כך שהחברה ידעה כי חלה עליה חובה להפריש לגמל. העובדת מתנגדת לבקשת החברה לצירוף ראיה בערעור, וטוענת כי כמדובר במסמך שהחברה הייתה יכולה להציגו במהלך הדיון לפני בית הדין האזורי. אשר לפיצוי שנתבע מכוח הצו מבהירה העובדת כי היא זכאית לפיצוי בעד הנזק שנגרם



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

לה כתוצאה מהפרת הצו, משמע, סכום ההפרשות שהחברה הייתה אמורה להפריש לקופה בסך 5% מן המשכורת הקובעת. החברה לא הגישה חישוב נגדי בסוגיה זו, ועל כן התקבל החישוב מטעמה. התביעה לא התיישנה מאחר שהנזק המשיך והצטבר עד למועד פיטורי העובדת.

33. העובדת מוסיפה כי אין להתערב בפסיקת בית הדין לעניין הקיזוזים משכרה, ולטענתה לא נפלה טעות בשיעור הסכומים שפסק לה בית הדין האזורי לעניין השלמת דמי הבראה, פדיון חופשה ופיצויי פיטורים. כמו כן, בדין פסק לה בית הדין פיצויי הלנת פיצויי פיטורים ואין להתערב בשיעור ההוצאות שנפסקו.

### ערעור העובדת

34. העובדת טוענת כי היה על בית הדין לפסוק לה פיצוי גבוה יותר בגין אי עריכת שימוע, ובסך 50,000 ש"ח. העובדת גם טוענת כי הפיצוי שפסק לה בית הדין האזורי בגין הלנת פיצויי פיטורים אינו מידתי, ופוגע בה כמי שפוטרה במהלך הריונה ואינו משקף את הביקורת על התנהלות החברה. עוד היא מלינה על כך שבית הדין נמנע מלפסוק לה פיצויי הלנת שכר בגין ניכויים שנוכו משכרה שלא כדין.

35. העובדת טוענת כי היא זכאית לתשלום עבור זמן נסיעה וגמול שעות נוספות. בקשר לכך טוענת העובדת כי היא נאלצה להתייצב לעבודה ברשתות השיווק באתרים מרוחקים מביתה במרכז הארץ. לגישתה, היא עמדה בזמן הנסיעה לרשות המעסיק, ולא ייתכן כי לא תקבל גמול על שעות נסיעה לצורך הגעה ליעדים שאותם הכתיב המעסיק. זאת במיוחד שהחברה העמידה לרשותה רכב ולכן לא הייתה צריכה להגיע למשרד החברה ומשם לצאת לעבודה באתרים השונים. אילו זה היה המצב, לא היה חולק כי מדובר בזמן עבודה לכל דבר ועניין. העובדת מציינת בערעורה כי מסך שעות הנסיעה ניכתה את שעות הנסיעה הרגילות מביתה לעבודה וממנה, ויתרת זמן הנסיעה צריכה להיחשב לזמן עבודה בגינו יש לשלם לה שכר עבודה וכן גמול עבור עבודה בשעות נוספות.

לעניין רישומי שעות העבודה טוענת העובדת כי רישומיה אמינים ומדויקים. בית הדין דחה את גרסתה עקב אי דיוקים ספורים, למרות שמדובר ברישומים המתייחסים לשנים של עבודה. החברה לא הציגה סידורי עבודה ופנקס שעות למרות חובתה החוקית לנהל פנקס כזה. באין ראיה לסתור, היה על בית הדין להעדיף את גרסתה על פני גרסת החברה. כמו כן, בחודשים מסוימים קיבלה העובדת גמול בעד עבודה בשעות נוספות,





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

אך בחודשים אחרים – יוני, יולי ודצמבר 2003; אפריל, אוגוסט, נובמבר ודצמבר 2004, לא קיבלה גמול כאמור, למרות שלפי העולה מתלוש השכר היא עבדה שעות נוספות. העובדת אף לא קיבלה גמול כאמור מאז ששונה בסיס העסקתה מעובדת שעתית לעובדת בשכר גלובלי. לגישתה, לא הוכח שתוספת השכר שקיבלה ניתנה כגמול בגין שעות נסיעה, והדבר אינו מקבל ביטוי כ"שעות נוספות גלובליות" בתלושי השכר.

### תשובת החברה לערעור העובדת

36. לטענת החברה נערך לעובדת שימוע ועל כן היא לא זכאית לכל פיצוי בגין כך. כמו כן, לעובדת שולם שכר בגין נסיעותיה באופן שהוסכם על הצדדים: היא קיבלה תוספת לפי יעד עד לשנת 2005, ומשנת 2005 קיבלה תוספת גלובלית לשכר. לפיכך, העובדת אינה זכאית לתשלום נוסף בגין זמן הנסיעה ברכב. מוסיפה החברה וטוענת כי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 אינו חל על העסקת העובדת, מאחר שלחברה לא הייתה אפשרות לפקח על שעות עבודתה ולא היו לה כלים לעשות כן. מכל מקום, מדיניות החברה היא לא לאשר עבודה בשעות נוספות, וככל שניתן לעובדת אישור כזה, שולמו שעות נוספות בצידו. בית הדין אף קבע כי העובדת לא הפרידה בין שעות נוספות כנטען על ידה ובין שעות נסיעה, ולא נתן אמון ברישומי העובדת בהם נמצאו סתירות רבות, ואין להתערב בקביעותיו. החברה מוסיפה כי נוכח התנהלות העובדת בסמוך לאחר פיטוריה עליה עמד בית הדין האזורי, אין לפסוק לה פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

### דיון והכרעה

#### פיטורי העובדת בהיריון

37. הנה כי כן, נמצאנו למדים כי דעתם של שני הצדדים אינה נוחה מפסיקת בית הדין האזורי בקשר לפיטוריה של העובדת בהיותה בהיריון. כך, מצד אחד מדגישה החברה כי לא הוכח שהעובדת הייתה בהיריון במועד פיטוריה, ומכאן שהעובדת פוטרה כדין, וכפועל יוצא מכך לטענתה, יש לבטל את כל הסעדים הכספיים שנפסקו לעובדת בגין פיטוריה ללא היתר הממונה לפי חוק עבודת נשים. מנגד עותרת העובדת כנגד פסיקת בית הדין האזורי שלא מצא כי פוטרה עקב הריונה ונמנע מלפסוק לה פיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, וסעדים כספיים נוספים. נעמוד ראשית על טענות החברה בערעור ולאחר מכן נבחן אם יש ממש בערעור העובדת בחלק זה שלו.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

### היריון העובדת – היה או לא היה

38. בית הדין האזורי קבע כי הוכח לפניו שהעובדת הייתה בהיריון בעת שפוטרה. לפני בית הדין הונחו ארבעה אישורים רפואיים בקשר להריונה של המערערת (ראו הפירוט בפסקה 5 לעיל), כשבשניים המאוחרים שבהם מצוין מועד סיום ההיריון. בית הדין קבע כי אינו סבור כי "טענת ההיריון הומצאה רק לשם מניעת הפיטורים" וכי לטעמו "ולו על בסיס בדיקת הדם שלא נסתרה יש לקבל את טענת התובעת כי הייתה בהיריון מחודש 12/06 ועד ליום 29.3.07". לחברה טענות כרימון כנגד האישורים הרפואיים. כך למשל מדגישה החברה כי בדיקת הדם נערכה בבאר שבע בעוד שהעובדת מתגוררת במרכז וביום הבדיקה הגיעה לעבודה באזור המרכז; כי מדובר בעובדת שהיא מבוגרת בגילה, ומצופה היה כי יוצגו בדיקות ואישורים מרופאת נשים ולא מרופאת משפחה; כי רופאת הנשים ד"ר יאירי שהעידה בבית הדין לא טיפלה בעובדת, וכי האישור הרפואי החתום על ידה מבין ארבעת האישורים נערך על סמך המסמכים שקדמו לו, שהוצגו לבית הדין; לפי עדותה אישור בדיקת הדם אינו מעיד ב-100% על היריון כי אם ב-99% בלבד; כי מתעוררות שאלות בנוגע לגיל ההיריון כפי שנמסר מפי העובדת לממונה עליה גב' תמי פנחס, כמו גם בדבר הרקע לגילוי דבר ההיריון לגב' פנחס ועוד. לטעמנו, אין בנימוקי הערעור כדי להצדיק התערבות בקביעת בית הדין האזורי כי הוכח שהעובדת הייתה בהיריון. נזכיר כי מדובר בקביעה של בית הדין שנסמכה במידה רבה על בדיקת הדם שהגישה העובדת, וזו לא נסתרה, בין בעדותה של ד"ר יאירי ובין בכלל. החברה אמנם העלתה שאלות באשר לנסיבות הכרוכות בבדיקה זו, אלא ששאלות אלה לא הופנו לבירור אל העובדת בחקירה נגדית, אף שלחברה הייתה הזדמנות לעשות כן. לא למותר להוסיף כי אין מחלוקת על כך כי העובדת סיפרה על הריונה לממונה הישירה עליה גב' תמי פנחס, מתוך יחסי הקרבה שהיו ביניהן, עוד קודם לפיטוריה וללא קשר אליהם. בית הדין דחה את האפשרות כי העובדת "המציאה" את דבר הריונה נוכח פיטוריה, ואנו לא מוצאים עילה להתערבות בקביעתו, בהיותה מבוססת היטב בתשתית הראייתית שנפרשה לפניו.

### החלטות הביניים

39. בקשר לשאלה בדבר עצם היותה של העובדת בהיריון טוענת החברה כנגד שתי החלטות ביניים שנתן בית הדין האזורי בשתי בקשות שהגישה, שתיהן על רקע אי הגעתה של רופאת המשפחה ד"ר בן דור למתן עדות בתיק, עקב שהותה בחו"ל. ד"ר בן דור חתומה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

על שניים מן האישורים הרפואיים בעניין ההיריון. בקשר לכך טוענת החברה, כי היא "נמנעה במכוון מלחקור את המשיבה [העובדת, ר.ר.] בנושאים הנוגעים למועד הריונה הנטען וסיומו, כחלק מקו חקירה ברור לפיו, הייתה אמורה להיחקר בעניינים אלה דווקא ד"ר בן דור אשר חתמה על האישורים" (ההדגשה במקור, ר.ר.).

בהחלטת ביניים אחת דחה בית הדין את בקשת החברה להורות לעובדת לחתום על טופס ויתור סודיות רפואית (להלן: **טופס וס"ר**), וזאת באופן "מתוחם ומוגבל לשאלת הריונה של העובדת ונסיבות הפסקתו". בית הדין דחה את הבקשה בציינו כי "טענות הצדדים בעניין זה יועלו בסיכומיהם". לא למותר לציין כי החברה לא הגישה בקשת רשות ערעור על החלטה זו. לגופם של דברים לא מצאנו כי נפלה טעות בהחלטה. השאלה בדבר עצם היותה של העובדת בהיריון הייתה אחת הפלוגתאות המרכזיות בתיק עוד מראשיתו. בקשה להורות לעובדת לחתום על טופס וס"ר (רחב יותר) הוגשה ונדחתה בהחלטת השופטת (כתוארה אז) אפרת לקסר מיום 21.12.2008, שנתיים קודם לכן, תוך שבית הדין הורה לעובדת להגיש מסמכים אודות הריונה. מן התגובה שהגישה העובדת לבקשה דנן, מושא החלטת הביניים, עולה כי הבקשה הוגשה בעיתוי מאוחר, לאחר שני דיוני הוכחות, לאחר שנחקרה העובדת וכן ד"ר יאירי שהעידה בהתייחס לאישורים הרפואיים השונים. מקובל עלינו כי קבלתה של הבקשה באותו שלב, עלולה הייתה לפתוח את שלב ההוכחות מחדש, ובאי הופעתה של ד"ר בן דור למתן עדות לא היה כדי להצדיק זאת.

40. בהחלטת הביניים השנייה שנגדה טוענת החברה דחה בית הדין את בקשתה של החברה להחזיר לדוכן העדים את העובדת להשלמת חקירתה בשאלה בדבר עצם היותה בהיריון. גם כאן נומקה הבקשה באי הופעתה של ד"ר בן דור לעדות. אף כאן אין להתערב לעניין זה בהחלטת בית הדין האזורי שציין בהחלטתו כי "אין מקום לשוב ולחקור את התובעת בנושא שבלב המחלוקת, ועליו כבר נחקרה חקירה לא קצרה. טענות הצדדים בעניין זה לרבות בשאלת נטל הבאת הראיות וההוכחה יועלו בסיכומיהם ויוכרעו בפסק הדין". אכן, לחברה ניתנה מלוא ההזדמנות לחקור את העובדת והיא אף נחקרה ארוכות. באי הופעתה של ד"ר בן דור לעדות אין כדי להצדיק החזרת העובדת להשלמת חקירתה בשאלות שאפשר שנשמטו לחברה מן החקירה שהתקיימה.

הצגת אישור רפואי כתנאי לחיוב המעסיק בקבלת היתר לפיטורים



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

41. טענה נוספת שבערעור החברה בחלק זה שלו, נוגעת לקביעת בית הדין בקשר לטענת החברה, כי עובר לפיטורים, העובדת לא הציגה לפניו אישור רפואי בדבר היותה בהיריון. אף שהעובדת טענה כי הציגה לפני החברה את מסמך בדיקת הדם כמו גם את אישור ד"ר בן דור מיום 22.2.2007 בדבר היותה בהיריון, בית הדין נמנע מלהכריע בשאלה זו בהיותו סבור כי **"התובעת כלל לא הייתה מחויבת להציג בפני הנתבעת בשלב זה אישור בדבר היותה בהיריון"**. בקביעה זו נסמך בית הדין על הוראת סעיף 10 לחוק עבודת נשים, הקובע כי על עובדת להודיע למעביד על היותה בהיריון רק בחודש החמישי להריונה. ועל כן, לפי קביעת בית הדין **"בין אם התובעת הציגה בפני הנתבעת אישור על היותה בהיריון עוד לפני יום 23.2.07 כגרסתה, ובין אם לא, כגרסת הנתבעת, מרגע שהתובעת טענה להיותה בהיריון, היה על הנתבעת, ולו לשם הבטחת חוקיות פעולותיה, לפעול בהתאם להוראות חוק עבודת נשים ולפנות לממונה על החוק על מנת לקבל היתר לפיטורי הנתבעת"**. משפיטרה את העובדת מבלי לפנות לממונה על פי החוק, כי אז פיטורי העובדת נערכו בניגוד לחוק, והיא זכאית לפיצוי עקב כך.

42. אנו סבורים כי צודקת החברה בטענתה כי אין די באמירה של עובדת כי היא בהיריון כדי להקים חובה על פי חוק עבודת נשים לקבלת היתר לפיטורים. הנכון הוא כי ככל שעובדת מתבקשת להציג אישור על היריונה, עליה להציג אישור כזה, ואך אם הוצג, קמה חובה על המעסיק לפנות אל הממונה לפי החוק לקבלת היתר לפיטורים. לטעמנו, מהוראת סעיף 10 לחוק הקובעת כי מחובת העובדת להודיע למעסיקה על היריונה אך החל מן החודש החמישי להיריון, אין כדי ללמד על פטור מהצגת אישור רפואי אודות ההיריון, במקרה שבו מעסיק מבקש לפטר עובדת הטוענת שהיא בהיריון. מדובר בשני הסדרים נורמטיביים שתכליתם שונה. האחד עניינו חובת יידוע של המעסיק אודות היריונה של עובדת במהלך חיי העבודה הרגילים, שכלל, מטעמים שונים, אין הכרח ביידוע המעסיק במועד שהוא לפני החודש החמישי להיריון, וזאת, אלא אם תנאי העבודה מחייבים זאת (ראו ע"ע (ארצי) 363/07 **שרונה ארביב - פואמיקס בע"מ** (26.5.2010)). השני עניינו בהגנה על עובדת בהיריון מפני פיטורים, שקמה עוד משלבים מוקדמים ביותר של ההיריון. לפיכך, מעסיק זכאי לדרוש אסמכתא לקיומו של היריון, כאשר מבקשים להגביל אותו באופן שלא יתאפשר לו לפטר עובדת נוכח היריונה.

43. אלא שבקביעה זו שלנו אין כדי לסייע לחברה בערעורה. זאת משעה שמחומר הראיות שהוצג לפני בית הדין האזורי עולה בבירור כי עובר למעשה הפיטורים הונח לפני החברה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

אישור רפואי אודות הריונה של העובדת. משהוצג האישור לפני החברה, די היה בו כדי לבסס, באותו שלב לפחות, את טענת העובדת בדבר הריונה וחובה הייתה על החברה לפנות אל הממונה על פי חוק עבודת נשים ולבקש היתר לפיטורים.

לטעמנו, מן הראיות עולה באופן ברור, כי מסמך רופאת המשפחה ד"ר ריבי בן דור מיום 22.2.2007 הוצג לפני החברה קודם להודעת הפיטורים. במסמך אישרה הרופאה כי העובדת בהיריון. אפשר, כפי שציין בית הדין האזורי, כי המסמך מעורר תהיות, אלא שבמסמך רפואי זה, המאשר קיומו של היריון בעת הוצאתו, יש די כדי לחייב בפניה אל הממונה לפי חוק עבודת נשים.

מטעם החברה נטען כי מסמך זה לא הוצג לפני אלא בשלב מאוחר. בסיכומים בבית הדין האזורי נטען, בהסתמך על עדות מנהלת החשבונות גב' בוקובזה, כי המסמך נמסר לאחר סיום ההתחשבות בין הצדדים בחודש מרץ 2007 (ראו שם בפרק: "פתח דבר"). בדיון שהתקיים לפנינו בערעור צוין כי המסמך הוצג אך בחודש יוני 2007, לאחר שהסתיים ההיריון. כאמור, בית הדין האזורי נמנע מלהכריע בשאלה זו. אנו סבורים כי מן הראיות עולה באופן ברור כי האישור הרפואי מיום 22.2.07 הוצג לפני מר שחר ביום הפיטורים. על כך ניתן ללמוד ממסמך מע/4 (הוגש בתיק המוצגים של ערעור העובדת), שהוא תמליל שיחה מיום 26.2.2007, שנערכה בין העובדת לבין מר שחר עוד קודם למסירת מכתב הפיטורים למערערת, בו נרשם כדלקמן:

- "אורי: ...שאת בהיריון, את לא רוצה להביא לי,  
 שרון: אני הבאתי לך אישור שאני בהיריון. האישור,  
 אורי: את הבאת אישור הוא מה 22 בפברואר  
 שרון: נכון, אתה רצית את הרישום הקודם שלא היית שלא היית פה וששכחתי,  
 הנה המעטפה, כתוב שרון מור, שטעיתי במעטפה  
 אורי: אני רציתי  
 שרון: כאן יש לך את הממצא של הבדיקת הריון שלי, של הבדיקה, מ 18, זה  
 אישור רפואי שאני לא צריכה את זה, זה מה שאמרת אני אראה לך  
 שתראה שאני אכן בהריון,  
 אורי: לא,  
 שרון: זו הבדיקת הריון וזה מה שהיה לי באותו יום לתת לך, שים לב לתאריך.  
 אורי: 18 לפברואר  
 שרון: יופי, ביום שביקשת את הבדיקה על הבוקר זאת הבדיקה מאותו יום. זה  
 אישור מהרופא שלי שהוא מאשר כי את הבדיקה הזאת אני לא ידעתי  
 לזהות אז בטח אתה לא יודע לזהות שזה הריון. אז בשביל זה אמרתי אני  
 אראה לך שזה אישור מהרופא שלי שאני בהריון אתה רוצה לפטר אותי  
 הכל בסדר, אתה יודע מה החוק אומר  
 אורי: אני יודע בדיוק מה החוק אומר.  
 שרון: אוקיי.  
 "...



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

הנה כי כן, מן הדברים שהוחלפו עולה כי עובר לפיטורים היו בידי החברה תוצאות בדיקת הדם של העובדת ומסמך רופאת המשפחה מיום 22.2.2007 המאשר כי היא בהיריון.

44. יצוין כי בחקירתו בבית הדין התייחס מר שחר למסמכים הרפואיים שהוצגו לפניו להוכחת ההיריון. בשלב ראשון ציין כי כל שהוצג לפניו היא בדיקת הדם (עמ' 44 ש' 6), והיא "הסתובבה בחברה". בחקירה הנגדית הוצג לפניו המסמך המדובר מיום 22.2.2007, ולשאלה אם ראה את המסמך השיב "אני ראיתי בסוף יום העבודה של יום הפיטורים. זה המסמך שהסתובב בחברה" (עמ' 44 ש' 44). בחקירה חוזרת חזר בו וטען כי המסמך שהוצג היה מסמך בדיקת הדם מיום 18.2.2007 (עמ' 45 ש' 26). לא למותר הוא לציין כי גרסת החברה בבית הדין האזורי הייתה כי גם בדיקת הדם הומצאה לידיה אך לאחר שהסתיימו יחסי עובד מעביד (ראו למשל בסיכומי החברה שהוגשו לבית הדין האזורי בפסקה "פתח דבר"). מכל מקום, בקשר לעדותו של מר שחר אודות המסמכים נאמר, כי ככל שמן העדות עולה חוסר בהירות, תמליל השיחה מיום הפיטורים אינו מותיר מקום לספקות. היה זה שחר עצמו שציין כי המסמך מיום 22.2.2007 נמסר לחברה ביום הפיטורים ממש.

נציין במאמר מוסגר, כי על מסמך רפואי המוצג לפני המעסיק כאישור להריונה של עובדת להיות מובן וברור גם למי שאין עיסוקו בתחום הרפואה. מסמך בדיקת דם שאינה מפוענחת אינו עונה על הנדרש בהקשר זה. מכל מקום, לפי העולה מחומר הראיות לפני מר שחר הוצג אישור ד"ר בן דור בו צוין כי העובדת בהיריון.

45. כאן המקום גם לציין כי קיים חוסר בהירות מסוים באשר למועד הפיטורים - האם המועד הוא 23.2.2007 כפי שקבע בית הדין האזורי, או שמא 26.2.2007 כפי שעולה מראיות אחדות בתיק. כך או כך, לפי העולה מדברי מר שחר כפי שנרשמו בתמליל, האישור הרפואי מיום 22.2.2007 בו מאושר דבר הריונה של העובדת בחתימת רופאת המשפחה ד"ר בן דור, היה בידי החברה ביום שבו ניתנה לה הודעת הפיטורים. די באישור רפואי זה כדי להגביל את החברה המעסיקה באופן שלא ניתן היה לפטר את העובדת ללא היתר מן הממונה לפי חוק עבודת נשים. היתר כזה לא התקבל.

46. הנה כי כן, לסיכום חלק זה שבערעור החברה, אנו קובעים כי אין להתערב בפסק דינו של בית הדין האזורי כי הוכח לפניו שהעובדת הייתה בהיריון כשפוטרה, וכי ההיריון



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

הסתיים בהפלה ביום 29.3.2007. לפיטורי העובדת לא ניתן היתר הממונה לפי חוק עבודת נשים ומכאן שהפיטורים בוצעו בניגוד לחוק עבודת נשים.

### האמנם פיטורים עקב ההיריון?

47. העובדת מבקשת התערבות ערכאת הערעור בקביעת בית הדין האזורי בדבר היעדר כל קשר בין ההיריון לבין פיטוריה, וכפועל יוצא מכך, בדחיית תביעתה ככל שהיא נסמכה על חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בטענותיה בהקשר זה מבקשת העובדת התערבותנו בקביעות עובדתיות של בית הדין האזורי, לפיהן ההחלטה בדבר פיטוריה הייתה נעוצה בחוסר שביעות רצון של החברה מאופן התנהלותה במסגרת העבודה מול גורמים שונים בסניפים שהם הוצבה, לרבות בקשר לאירוע אחרון בקניון עזריאלי, שבעקבותיו התקבלה ההחלטה על פיטוריה. החברה אף לא ידעה על הריונה של העובדת אלא לאחר שמר שחר הודיע לה על הכוונה לפטרה. קביעות עובדתיות מעין אלה הן קביעות שבהן ערכאת הערעור כרגיל לא תתערב, ומקרה זה אינו נמנה עם אותם מקרים חריגים בהם יש מקום להתערבות כאמור. לא זו אף זו, מתמלילי הקלטות שהגישה העובדת עצמה לבית הדין האזורי עולה המניע לפיטורים הקשור בטענות של החברה כלפיה וללא כל קשר הריונה (ראו התמלילים מע/5 שצורפו לערעור העובדת). אשר על כן, בהיעדר כל קשר בין הריונה של העובדת לבין פיטוריה, לרבות קשר של "הכתמת" ההחלטה בשיקולים של הפליה מחמת היריון, בדין נדחתה תביעת העובדת הנסמכת על הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

### שיעור הפיצוי

48. אף לא מצאנו ממש בערעור העובדת כנגד שיעור הסכום שפסק לה בית הדין האזורי לפי סעיף 13א(1) לחוק עבודת נשים בגין הנזק הלא ממוני שנגרם לה בפיטוריה, בהיותה בהיריון, כמו גם בהימנעותו של בית הדין מפסיקת פיצוי בנפרד בגין עגמת נפש. בהתאמה אנו דוחים גם את ערעור החברה בהתייחס לשיעור הסכום שפסק בית הדין לעובדת בגין הנזק הלא ממוני שנגרם לה. הסכום שפסק בית הדין בסך של 10,000 ש"ח סביר בנסיבות העניין. בית הדין שקל את מכלול הנסיבות כפי שנפרשו לפניו ולא מצאנו בפסיקתו טעות המצדיקה התערבותנו.

49. החברה טוענת עוד במסגרת ערעורה, כי בית הדין האזורי לא היה מוסמך לפסוק לעובדת פיצוי לפי סעיף 7 לחוק עבודת נשים שלפיו רשאית עובדת שהפילה להיעדר





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

מעבודתה במשך שבוע, בעוד שהעובדת תבעה פיצוי לפי סעיף 13א לחוק, כך שישולם לה שכר עד למועד הלידה הצפוי, ועוד 60 ימים לאחר שובה מחופשת הלידה. אין ממש בטענה זו. בית הדין האזורי מצא כי נוכח סיום ההיריון בהפלה אין העובדת זכאית לתשלום בגין תקופה בה כבר לא הייתה בהיריון, ופסק לה אך בגין התקופה בה הייתה בהיריון, ועוד שבוע, בה הייתה רשאית להיעדר מן העבודה בהתאם להוראת סעיף 7. נכון פסק לעניין זה בית הדין האזורי ואין כל עילה להתערב בפסיקתו. אף אין ממש בערעור החברה בדבר שיעור הסכום שנפסק. בית הדין פירט היטב את דרך חישוב הסכום בסך 10,500 ש"ח, וזאת בשים לב לכך שלפי תלוש השכר האחרון של העובדת לחודש פברואר 2007, שולם לה שכר עד ליום 16.2.2007, ובתוספת תמורת הודעה מוקדמת שכרה שולם עד ליום 16.3.2007. משההיריון הסתיים ביום 29.3.2007, זכאית הייתה העובדת לשכר עד ליום 5.4.2007, ובתוספת תמורת הודעה מוקדמת עד ליום 5.5.2007. כך שנותר 1.75 חודש לתשלום בסך 10,500 ש"ח, כפי שפסק בית הדין האזורי. משכך אנו דוחים את ערעור החברה גם בחלק זה שלו.

50. משדחינו את טענות החברה כנגד קביעת בית הדין בדבר היות העובדת בהיריון, אנו דוחים בהתאמה את כל הטענות שבערעור הנסמכות על כך, לרבות הערעור בנוגע להפרשים שנפסקו עקב תקופת ההיריון בגין פיצויי פיטורים, פדיון דמי הבראה ופדיון חופשה שנתית.

### שימוע

51. בית הדין האזורי מצא כי העובדת פוטרה מבלי שנערך לה שימוע כדין לפני פיטוריה, והגיע למסקנה כי הפיצוי הראוי בנסיבות העניין עמד על 18,000 ש"ח המהווה שכרה של העובדת לשלושה חודשים. בית הדין מצא כי סכום זה מהווה פיצוי ראוי בנסיבות העניין נוכח תקופת העסקתה הארוכה של העובדת מחד, ובשים לב לכך שהעובדת הייתה מודעת לטענות החברה כלפיה מאידך. שני הצדדים מערערים על פסיקת בית הדין האזורי. החברה סבורה כי לא היה מקום לחייבה בפיצוי בנסיבות המקרה, מאחר שקיימה שימוע לעובדת, ומכל מקום, הסכום שפסק בית הדין האזורי גבוה מידי, במיוחד שבשעתו טרם גובשה ההלכה בדבר חובת קיום השימוע גם במגזר הפרטי. העובדת מנגד סבורה כי הפיצוי שפסק לה בית הדין האזורי נמוך מדי.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

לאחר ששקלנו את טענות הצדדים בערעורים בנושא זה הגענו לכלל מסקנה כי צדק בית הדין האזורי בקביעותיו כי העובדת פוטרה בלא שהתקיים לה שימוע כדין. שיחות קודמות שהתקיימו עמה לא היוו שימוע לפני פיטורים. עם זאת, חובת קיום השימוע במגזר הפרטי הובהרה והתגבשה בפסיקת בית הדין במהלך השנים (ראו פסק הדין המנחה ע"ע (ארצי) 415/06 **דני מלכה – שופרסל בע"מ** (25.7.2007), ולפניו, ע"ע (ארצי) 300353/98 **הרמן - סונוול ישראל בע"מ** (29.12.2002) בו דובר בחובה מצומצמת בהיקפה מכפי שהיה נהוג בגופים ציבוריים ודו מהותיים). בשים לב למועד הפיטורים בחודש פברואר 2007 יחד עם כלל נסיבות המקרה כפי שקבע בית הדין האזורי נראה לנו נכון לקבל בחלקו את ערעור החברה בחלק זה ולהפחית את סכום הפיצוי בגין הפרת חובת השימוע כך שיעמוד על סך 10,000 ש"ח.

### פדיון חופשה שנתית

52. מעיון בתלושי השכר של העובדת ובדו"חות שצירפה מנהלת החשבונות של החברה הגבי בוקבזה לתצהירה עלה, כי לזכות העובדת נצברו בכל אחת מן השנתיים האחרונות לפחות להעסקתה 12 ימי חופשה בלבד. צדק בית הדין האזורי בקובעו כי בכך לא הובא בחשבון הוותק של העובדת במקום העבודה, וכי יש לבדוק אם היא זכאית לימי חופשה נוספים עקב הוותק שצברה, לפחות בהתייחס ל-4 השנים האחרונות להעסקתה. החברה טוענת כנגד החישוב שערך בית הדין על יסוד הוראת סעיף 3 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ומבלי שלקח בחשבון את העובדה כי העובדת עבדה 5 ימים בשבוע. ואמנם, דומה שבחישובי בית הדין האזורי בחלק זה נפלה טעות. סעיף 3 לחוק חופשה שנתית הקובע מספר ימי חופשה שנתית לעובד, בזיקה לשנות הוותק מתייחס למספר ימי חופשה קלנדריים (כולל ימי שבת). בהתאמה, שכר יום חופשה על פי הוראה זו יש לחשב כשכר יום קלנדרי, בהבחנה משכר יום עבודה. כך בעוד שהעובדת, שעבדה 5 ימים בשבוע, זוכתה ב-12 ימי עבודה כימי חופשה, ולא בימים קלנדריים.

53. מספר ימי חופשה להם זכאים עובדים העובדים 5 ימים בשבוע, ולפי ימי עבודה בפועל (בהבחנה מימים קלנדריים), נקבע בהסכם הקיבוצי הכללי בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות, בדבר שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי, והוראותיו הורחבו בצו הרחבה (י"פ 3799 התש"ן 3858). על פי ההסכם, זכאים עובדים לימי חופשה על פי שנות ותק, כדלקמן:



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

ימי העבודה בפועל (מעבר ליום הפנוי)		תקופת העבודה במפעל בשנים
טור ב'	טור א'	
12	במקום	10 אחרי ובעד השנה הראשונה והשניה
13	במקום	11 אחרי ובעד השנה השלישית והרביעית
14	במקום	12 אחרי ובעד השנה החמישית
19	במקום	17 אחרי ובעד השנה השישית, השביעית והשמינית
26	במקום	23 אחרי ובעד השנה התשיעית ואילך

לענייננו מתברר כי תקופת העבודה הרלוונטית היא בת 7 שנים ו-5 חודשים ושבוע, כולל תקופת ההיריון ושבוע לאחר סיומו, ותקופת הודעה מוקדמת. מכאן שהיא זכאית לפדיון חופשה בגין 3 שנים אחרונות, ושנת העבודה השוטפת, ובסך הכל, 3 שנים, 5 חודשים ושבוע. בשים לב לאמור, לעובדת נצברו ימי חופשה מעבר למה ששולם לה, כדלקמן: בגין השנה השישית והשביעית זכאית העובדת להפרש של 10 ימים, ובגין השנה ה-8 בה יש למנות לה 5 חודשי עבודה ועוד שבוע, זכאית העובדת ל-4 ימי חופשה. בסך הכל זכאית העובדת ל-14 ימי חופשה. אשר על כן, העובדת זכאית ליתרת פדיון חופשה בסך 3,810.8 ש"ח (לפי:  $14 * 272.72$  ש"ח). זאת, במקום סך 6,818 ש"ח כפי שפסק בית הדין האזורי.

למעלה מן הדרוש נציין כי בערעורה לא הפנתה החברה לכך שעד חודש ינואר 2005 הייתה העובדת עובדת שעתית, וכי חישוב ימי החופשה בהתייחס לתקופה זו היה צריך להיערך בהתאם. בהיעדר טענה לעניין זה לא מצאנו מקום לבחון את הנושא מן ההיבט הזה מיוזמתנו.

### פיצוי בגין אי הפרשות לפנסיה - תחולת צו ההרחבה

54. בחלק זה שבערעור טוענת החברה כנגד קביעת בית הדין האזורי בדבר תחולת צו ההרחבה בענף היבוא, היצוא והמסחר בסיטונות על יחסי העבודה שבין הצדדים. כפועל יוצא מכך היא עותרת כנגד חיובה בפיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה מתחילת עבודתה של העובדת ועד חודש ינואר 2003 (כולל). זאת משלטענתה, אין היא עוסקת בייבוא, כי אם בשיווק לשוק הקמעונאי בלבד. החברה טוענת כי טעה בית הדין האזורי בהקשר זה כשהסתמך על תשובת מנכ"ל החברה מר שעבן, שבחקירה נגדית השיב בחיוב לשאלה אם החברה עוסקת בייבוא. החברה טוענת כי המנכ"ל השיב בחיוב לשאלה שהוצגה לפניו בהקשר זה בטעות, וזאת נוכח היותו מנכ"ל חברות אחרות העוסקות גם בייבוא.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

לטענת החברה, כשביקשה להציג לפני המנכ"ל שאלה לעניין זה בחקירה חוזרת, בית הדין לא אפשר לה לעשות כן. להוכחת טענתה כי אין היא עוסקת ביבוא מבקשת החברה להציג ראיה חדשה בערעור, והיא אישור של יצרנית מוצרי "אינדולה", אותם משווקת החברה.

55. אשר לבקשה לצירוף ראיה, הלכה פסוקה היא כי רק במקרים נדירים תאפשר ערכאת הערעור לפתוח את פרשת הראיות לאחר שניתן פסק הדין של הערכאה הדיונית. מדובר בנסיבות שבהן לא הייתה הראיה ברשות בעל הדין, ושהוא לא יכול היה לדעת אודותיה בשקידה סבירה, או שנוכח בית הדין כי בעל הדין בלתי כשיר לנהל את עניינו באופן סביר (ראו ע"ע (ארצי) 11504-10-10 רוזין סוכנות לביטוח (1997) בע"מ - רונן משיח (19.3.2013), בפסקה 50 וההפניות שם). בענייננו אין כל הצדקה להיעתר לבקשה. אין מדובר בראיה שהתגלתה לחברה לאחר הדיון, או שלא ניתן היה להשיגה קודם לכן. החברה יכולה הייתה להציג את הראיה במהלך הדיון בבית הדין האזורי, ובחרה שלא לעשות כן. החברה אף לא ביקשה להוסיפה כראיה לאחר שנשמעה עדותו של המנכ"ל שטעה, כך לטענת החברה, בתשובתו. נציין כי לא מצאנו ביטוי בפרוטוקול לשאלה שבקשה החברה להפנות למנכ"ל במסגרת חקירה חוזרת, וכי לא התאפשר לה הדבר על ידי בית הדין (ראו בפרוטוקול עמ' 37). בית הדין ציין בפסק דינו כי לראשונה טענה החברה לטעות בעדותו של המנכ"ל בסיכומיה, וכך אף לא התאפשר לעובדת להגיב על הטענה.

הנה כי כן, קביעת בית הדין האזורי בדבר עיסוקה של החברה גם ביבוא מוצרים מתבססת על עדות המנכ"ל. בית הדין שמע את העדות והתרשם ממנה, ואין כל טעם המצדיק התערבותנו בקביעתו.

56. החברה מוסיפה וטוענת כי הצו חל אך על עסקים באזור תל אביב והמרכז בעוד שעבודת העובדת התפרשה על רשתות השיווק בכל הארץ. לא מצאנו טענה לעניין זה בכתב ההגנה או בתצהירי החברה שטענה לאי תחולת הצו מטעמים אחרים, ונראה כי טענתה בהקשר זה הועלתה לראשונה בסיכומיה בבית הדין האזורי. כן למדנו לדעת כי משרדי החברה נמצאים בתל אביב, וכי בדיון מוקדם שהתקיים 24.2.2009 נרשם מפי העובדת כי עבודתה הייתה בכל הארץ, ובאת כוחה הדגישה כי **עיקר עבודתה** היה במרכז (עמ' 1 ש' 10-12). העובדת לא נחקרה בשאלה זו, והחברה אינה מפנה לראיות שהציגה מטעמה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

היא לבית הדין האזורי. בנסיבות אלה אין להתערב בפסק דינו של בית הדין האזורי מן ההיבט הזה.

57. החברה טוענת כי בית הדין האזורי פסק לעובדת פיצוי בגין אי הפרשות גם בהתייחס לתקופה שהתיישנה. משהתביעה הוגשה בינואר 2008, התביעה התיישנה ככל שהיא מתייחסת לתקופה שלפני ינואר 2001. אלא שלא מצאנו כי החברה העלתה בכתב ההגנה טענת התיישנות בקשר לרכיב זה שבתביעה. לאור הוראת סעיף 3 לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958, משלא הועלתה טענה לעניין זה בהזדמנות הראשונה, כי אז דינה להידחות.

58. החברה מוסיפה וטוענת לטעות בסכום שנפסק, שנגזר משיעור שכרה האחרון של העובדת בסך 6,000 ש"ח, ולא מסכומי השתכרותה במהלך התקופה הרלוונטית, שאז השתכרה סכומים נמוכים בהרבה. העובדת טוענת כי משלא הוגש תחשיב נגדי על ידי החברה, בדין פסק לה בית הדין את הסכום כפי שפסק על פי שכרה האחרון. אלא שמתלושי השכר שהגישה העובדת לבית הדין האזורי, לרבות לתקופה הרלוונטית מחודש ינואר 2000 ועד חודש ינואר 2003, עולה כי סכומי השתכרותה היו נמוכים באופן משמעותי משכרה האחרון, ולעיתים הגיעו לסכומים שהם נמוכים מ-2,000 ש"ח לחודש. משאלה הם פני הדברים, העובדת ודאי לא הוכיחה כך את סכום תביעתה. חישוב נכון של הסכום המגיע לעובדת בחלק זה של תביעתה יש אם כך לערוך על פי תלושי השכר שהוגשו לתיק. נציין כי חסרים תלושים לחלק מן התקופה. החישוב שערכנו מתבסס על התלושים הקיימים, והוא מעלה כדלקמן:

**בגין שנת 2000** - 5% מסך השתכרותה על פי התלושים שצורפו עומד על סך 379 ש"ח. סכום זה ישולם לעובדת בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק, מיום 1.6.2000 (אמצע התקופה) עד ליום התשלום בפועל.

**בגין שנת 2001** - 5% מסך השתכרותה על פי התלושים שצורפו עומד על סך 481 ש"ח. סכום זה ישולם בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.6.2001 (אמצע התקופה) עד ליום התשלום בפועל.

**בגין שנת 2002** וחודש ינואר 2003 - 5% מסך השתכרותה על פי התלושים שצורפו עומד על סך 1,795 ש"ח. סכום זה ישולם בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.7.2002 (אמצע התקופה) ועד ליום התשלום בפועל.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

סיכום הסכומים כאמור יבואו במקום הסכום כפי שפסק בית הדין האזורי ברכיב זה. כך, אלא אם סיכום הסכומים על פי חישובם כולל הפרשי הצמדה וריבית עולה על הסכום כפי שפסק בית הדין האזורי בחלק זה של התביעה (סך 11,7000 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 23.2.2007), שאז יעמוד בעינו הסכום כפי שנפסק על ידי בית הדין האזורי.

### פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, וסכומי הקיזוז מן השכר

59. שני הצדדים מערערים על פסיקת בית הדין האזורי בחייבו את החברה בפיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך 10,000 ש"ח, בגין תשלום באיחור של פיצויי הפיטורים שלא היו שנויים במחלוקת. החברה מערערת על עצם חיובה ועל שיעור החיוב, בעוד שהעובדת סבורה שהיה מקום לחייב את החברה בסכום גבוה יותר. הלכה פסוקה היא כי כרגיל לא יתערב בית דין זה בפסיקת הערכאה הדיונית לעניין פיצויי הלנה, ולא מצאנו כי יש הצדקה במקרה זה לחרוג מן הכלל (ראו ע"ע (ארצי) 666/09 מולי אורן - מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ (1.4.2012), בפסקה 57 וההפניות שם). בית הדין האזורי נימק היטב את פסיקתו, תוך שהפנה לאיחור שאיחרה החברה בתשלום, כמו גם להתנהלות העובדת, ולא מצאנו כל הצדקה להתערב בפסיקתו, בין לעניין עצם החיוב בפיצויי הלנה ובין לעניין הסכום שנפסק.

60. כך גם אין להתערב בפסיקת בית הדין שחייב את החברה להשיב לעובדת סכומים שקוּזו משכרה. פסיקת בית הדין לעניין זה מעוגנת היטב בתשתית העובדתית כפי שנפרשה לפניו, ובהלכה הפסוקה, ודין ערעור החברה ברכיב זה להידחות. כמו כן אין ממש בערעור העובדת כנגד פסיקת בית הדין האזורי שנמנע מלפסוק פיצויי הלנת שכר. כבר עמדנו על כך שבית דין זה לא יתערב בשיקול דעתה של הערכאה הדיונית לעניין פסיקת פיצויי הלנה, ויפים הדברים גם לכאן, מה עוד שהתביעה לפיצויי הלנה ביחס למרבית הסכום שנפסק ברכיב זה התיישנה.

### שעות דרך ושעות עבודה נוספות

61. לאחר שדחה את טענת החברה כי חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על הצדדים, דחה בית הדין האזורי את תביעת המערערת לגמול עבודה בשעות נוספות לגופה, משהעובדת לא הוכיחה את תביעתה. על כך ערעור העובדת, כשמנגד, בתגובה, טוענת החברה כנגד החלטת בית הדין האזורי שקבע כי חוק שעות עבודה ומנוחה חל על יחסי העבודה בין



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

הצדדים. נקדים ונאמר, כי קביעת בית הדין האזורי בדבר תחולת החוק מעוגנת היטב בתשתית העובדתית כפי שנפרשה לפניו, כמו גם בהלכה הפסוקה לעניין תחולת החריגים לחוק, ודין טענת החברה לעניין זה להידחות, מטעמיו של בית הדין האזורי.

62. לגופם של דברים יוזכר כי תביעת המערערת לגמול שעות נוספות שהוגשה לבית הדין האזורי נסמכה על רישומים שערכה בכתב ידה על גבי סידורי עבודה שניתנו לה, ועל טבלאות המרכזות את הנתונים (מע/11, מע/12 לערעור העובדת). בטבלאות הריכוז חישבה את השעות הנוספות המגיעות לה, באופן ששעות העבודה כפי שנמנו כללו שעות נסיעה שלה לסניפי רשתות השיווק בהם שובצה לעבודה. נזכיר כי במסגרת עבודתה נסעה המערערת ברחבי הארץ, לרבות לבאר שבע, אילת, עפולה, ועוד, אם כי מרבית העבודה בוצעה באזור המרכז (עמ' 1 לפר'). אין חולק כי כרגיל יצאה העובדת מביתה לסניף פלוני למשך כל יום העבודה, וחזרה מאותו סניף לביתה, ואין טענה לעובדת כי במהלך יום עבודה נסעה בין הסניפים. העובדת ציינה כי מנתה את שעות הנסיעה באופן שהפחיתה את פרק זמן הנסיעה מביתה שבקרית אונו למשרדי החברה בתל אביב (1/2 שעה כל כיוון).

בית הדין האזורי ציין כי בהיעדר הסכמה מפורשת לעניין זה אין למנות את שעות הנסיעה מן הבית לעבודה כשעות עבודה, וכפועל יוצא מכך, ממילא שעות אותן חישבה המערערת כשעות נוספות, בהתבסס על שעות הנסיעה כשעות עבודה, אינן בגדר שעות נוספות שבגינן מגיע לה גמול. בית הדין הוסיף וקבע כי מן העדויות עלה כי לעובדת שולם במהלך תקופת העבודה גמול בעד זמן הדרך. על כן נדחתה תביעתה לגמול, ככל שהתבססה על שעות הנסיעה מביתה לעבודה ובחזרה. בערעורה חוזרת העובדת על טענותיה בבית הדין האזורי וטוענת לזכאות לגמול שעות נוספות כשעות הדרך מנויות כשעות עבודה. בד בבד היא מודה כי בתקופת היותה עובדת שעתית שולם לה גמול עבור זמן דרך, אלא שהתשלום הופסק בינואר 2005 עת הפכה להיות עובדת חודשית.

63. מקובל עלינו כי כרגיל, אלא אם סוכם אחרת, לא יהא עובד זכאי לשכר עבודה עבור שעות נסיעה מביתו למקום העבודה העיקרי שלו, ואפילו מקום העבודה העיקרי מרוחק ממקום עבודתו. בנסיבות העניין כאן מקום העבודה העיקרי של העובדת היה באזור המרכז והיא נזקקה לעיתים לנסיעות למקומות מרוחקים יותר. בגין השעות האלה ביקשה העובדת לקבל גמול. אלא שהעובדת לא ציינה לפני בית הדין האזורי כי בפועל,





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

לפחות בתקופה בה הייתה עובדת שעתית, קיבלה גמול בגין שעות הנסיעה לסניפים מרוחקים. על כך העיד בבית הדין האזורי מר רוזנברג שהיה מנהל מכירות בחברה:

- ש" האם התובעת קיבלה גמול על זמן דרך?  
ת. כן. היה הסדר שאני בניתי לגבי מרחקי נסיעה. הגבולות היו מבאר שבע בדרום וקריית שמונה בצפון. פשוט עשיתי קו. ב"ש זה היה שעתיים עד אשדוד זה היה שעה, עד חיפה זה היה X זמן ועד הקריות או נהריה Y זמן.  
ש. כשאמרת שהתובעת עבדה 8 שעות ביום האם הכוונה כולל זמן דרך או לא?  
ת. מאחר וזה היה לפני שנים אני לא בדיוק זוכר אבל השתדלנו להיות הוגנים" (עמ' 38 לפרוטוקול הדיון שורות 39-38).

64. לאמיתו של דבר, במסגרת הערעור העובדת אינה חולקת על קבלת תשלום על פי נוסחה זו בתקופה בה הייתה עובדת שעתית, ואף אינה טוענת כי הסדר זה היה שלא על דעתה. אין לנו אלא לתמוה כיצד זה לא ציינה עובדה זו בתביעתה. בנסיבות אלה, על פניו, תביעתה כללה זמני נסיעה בגינם שולמה לה תמורה, ועל כן, בהיעדר פירוט מצידה, לא נותר אלא לדחות ערעורה בקשר לזמני הנסיעה בתקופת היותה עובדת שעתית. נותרה מחלוקת בהקשר זה בנוגע לתקופה שבה הפכה העובדת להיות עובדת חודשית, החל מחודש ינואר 2005. העובדת טוענת בערעורה כי עם העברתה להיות עובדת חודשית החברה הפסיקה לשלם לה עבור זמן הנסיעה, ולהעלות השכר שקיבלה בשיעור 500 ש"ח עם העברתה למעמד של עובדת חודשית לא היה קשר לתשלום המגיע לה עבור זמן דרך. בכך חולקת העובדת גם על קביעת בית הדין האזורי שקיבל לעניין זה את גרסת החברה תוך שהוא נסמך על עדות העובדת.

65. לאחר שעיינו בחומר הראיות לעניין זה הגענו לכלל מסקנה כי אין להתערב בקביעת העובדתית של בית הדין האזורי, לפיה בהעלאת השכר שקיבלה העובדת בשיעור 500 ש"ח לחודש, עם הפיכתה לעובדת חודשית, בא לידי ביטוי גם תשלום גמול עבור שעות בהן הייתה בדרכה לסניפים מרוחקים, גמול ששולם לה קודם לכן על פי נוסחה שקבע מר רוזנברג, לפי ערך שעות עבודה. אשר על כן מכל הטעמים האמורים, ערעור העובדת בכל הקשור לתשלום עבור שעות הנסיעה לעבודה וממנה נדחה בזאת.

66. בית הדין האזורי לא קיבל את תביעתה של התובעת לגמול עבודה בשעות נוספות גם בהתייחס לשעות שלא היו שעות נסיעה. בעיקרו של דבר מצא בית הדין כי לא ניתן



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

להסתמך על רישומיה של העובדת כמשקפים נאמנה את שעות עבודתה. מנגד, אמינה הייתה בעיניו גרסת עדי החברה בדבר מתכונת קבועה של יום עבודה בן 8-9 שעות עבודה. בקביעות עובדתיות אלה של בית הדין לא מצאנו מקום להתערב. עם זאת, לא נעלם מעינינו כי בתלושי שכר אחדים של העובדת מן התקופה בה הייתה עובדת שעתית מצוין תשלום עבור מספר רב של שעות חודשיות. כך למשל בחודש אוקטובר 2002 - 216 שעות, בחודש יוני 2003 - 219 שעות, ביולי 2003 - 217 שעות, באוגוסט 2004 - 235 שעות, ועוד. שקלנו אם יש בפירוט זה שבתלושים כדי לבסס תביעת העובדת לתשלום גמול בשיעור 0.25% משכר שעה של העובדת בגין שעות נוספות שמעבר למכסת יום עבודה או שבוע עבודה, והגענו לכלל מסקנה כי אין בכך די. זאת משהוברר כי שעות העבודה כפי שצוינו בתלושים כללו שעות מחושבות לפי הנוסחה כפי שפירט מר רוזנברג בעדותו, שאינן בהכרח שעות עבודה. אשר על כן הגענו למסקנה כי דין ערעור העובדת להידחות גם בחלק זה שלו.

67. ולבסוף, בנוגע לטענות החברה בנוגע לשיעור סכום ההוצאות שהושת עליה בסך של 7,500 ש"ח. כרגיל, השאלה בדבר פסיקת הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין נתונה לשיקול דעתה של הערכאה הדיונית, ובית הדין לא יתערב בהחלטת הערכאה הדיונית אלא בנסיבות מיוחדות (ע"ע (ארצי) 15070-09-12 **ירונה מרנין - אס. ג"י. די הנדסה בע"מ** (28.10.2013) בפסקה 50 וההפניות שם). לא מצאנו כי בנסיבות העניין כאן כפי שתוארו על ידי בית הדין האזורי בפסק דינו התקיימו נסיבות המצדיקות התערבותנו. אשר על כן ערעור החברה להידחות גם בעניין זה.

### סוף דבר

68. ערעורי שני הצדדים בעניינים הקשורים בפיטורי העובדת בהיותה בהיריון נדחים.

69. ערעור החברה מתקבל בחלקו בעניינים הבאים:

א. מופחת סכום הפיצוי בגין אי קיום חובת השימוע כך שיעמוד על 10,000 ש"ח כמפורט בפסקה 51 לעיל, בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 23.2.2007 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ב. סכום הפיצוי בגין פדיון חופשה יעמוד על 3,810.8 ש"ח בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 23.2.2007 ועד התשלום המלא בפועל כמפורט בפסקה 53 לעיל. זאת, במקום הסכום שנפסק על ידי בית הדין האזורי.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 18424-02-12

ע"ע 21518-02-12

ג. סכום הפיצוי בגין אי הפרשה לקופת גמל יהיה בסך 2,653.9 ש"ח. סכום זה ישולם לעובדת בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק כמפורט בפסקה 58 לעיל. סכום זה יבוא במקום הסכום כפי שפסק בית הדין האזורי.

יתר העניינים שבערעור החברה נדחים.

70. ערעור העובדת על חלקיו השונים נדחה.

משנדחה ערעור החברה ברובו הגדול, וערעור העובדת נדחה כולו - כל צד יישא בהוצאותיו בערעורים.

ניתן היום, י"ז כסלו תשע"ו (29 נובמבר 2015) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אילן איטח,  
שופט

לאה גליקסמן,  
שופטת

רונית רוזנפלד,  
שופטת, אב"ד

מר משה אורן,  
נציג ציבור (מעסיקים)

מר יוסף קרא,  
נציג ציבור (עובדים)