



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

1

לפני:

כב' השופטת הבכירה אריאלה גילצר-כץ
נציגת ציבור (עובדים) גב' אסתר קופרברג
נציג ציבור (מעסיקים) מר יעקב אורנשטיין

התובע:

דורון כהן יעקובי
ע"י ב"כ: עו"ד נילי ורמן

הנתבעת:

שכנר הפקות תקשורת בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד עינב זוסיס

פסק דין

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

האם השלימה התובעת עבודה בת 6 חודשים ועל כן היא זכאית לנוכח פיטוריה בהיריון לסעדים על פי חוק עבודת נשים – זוהי הסוגיה העומדת להכרעתנו בתיק דנא.

העובדות

1. התובעת עבדה אצל הנתבעת כמפיקת אירועים.
2. מר לירן שכנר מנהל את הנתבעת.
3. ביום 31.10.21 התקיים ראיון עבודה לתובעת אצל מנהל הנתבעת ובו נקבע כי התובעת תתחיל לעבוד אצל הנתבעת.
4. ביום 10.5.22 פוטרה התובעת.

טענות הצדדים (כפי שעלו מטענות הצדדים וכנכתב בהם)

טענות התובעת

1. יחסי העבודה בין הצדדים החלו ביום 3.11.21 והסתיימו ביום 15.5.22.
2. התובעת בעלת ותק וניסיון של למעלה מ-7 שנים בתחום הפקות אירועים.
3. בחודש 10/21 יצר מנכ"ל הנתבעת קשר עם התובעת וזימן אותה לראיון עבודה.
4. ביום 31.10.21 נפגשו הצדדים. במהלך הפגישה סוכם כי התובעת תתחיל לעבוד באופן מידתי.
5. ביום 1.11.21 מנכ"ל הנתבעת העביר לתובעת הצעה באשר לגובה השכר.

1 מתוך 23



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

6. לאחר הפגישה התובעת עדכנה את הנתבעת כי אין ביכולה להתחיל את העבודה באופן מידי מאחר שהיא מתחתנת באותו חודש.
7. בעקבות העדכון הוחלט בין הצדדים שתחילת העבודה תהיה ביום 7.11.21. לנוכח דרישת הנתבעת, התובעת החלה לעבוד בתאריך 3.11.21. (סעיף 5 לכתב התביעה).
8. ממועד תחילת העבודה התובעת עבדה במקצועיות ובמיומנות. התובעת אף קיבלה הערכות גבוהות הן מצד לקוחותיה של הנתבעת והן מצד מנכ"ל הנתבעת.
9. התובעת עבדה בשעות הלילה, בימי חג, בימי שבת ובשעות נוספות.
10. התובעת לא קיבלה מהנתבעת הסכם על תנאי עבודתה על אף שהיא ביקשה מספר פעמים.
11. הנתבעת לא שילמה לתובעת שכר עבודה מלא עבור חודש 11/21 בימים שהיא עבדה מהבית.
12. שכר עבודה עבור חודש נובמבר שולם לתובעת רק בחודש 1/22 כאשר הוא התווסף לחודש 12/21 בתור בונוס. ובכך הנתבעת הלינה את שכר התובעת.
13. אף על פי שהתובעת החלה לעבוד ביום 3.11.21, בתלוש המשכורת צוין כי תחילת עבודתה היא מיום 1.12.21.
14. ביום 15.2.22 התובעת הודיעה כי בכוונתה להתפטר בעקבות אי קבלת הסכם עבודה כנדרש. לאחר הודעה זו שכרה שונה ל- 12,000 ₪.
15. ביום 4.4.22 העבירה התובעת לנתבעת הסכם עבודה שלא היה מקובל על התובעת. רק בחודש 5/22 הנתבעת העבירה לתובעת הסכם עבודה שבו נעשו שינויים משמעותיים.
16. ביום 7.5.22 בשעה 21:49 במהלך שיחה בין הצדדים, התובעת עדכנה את הנתבעת כי היא בהריון.
17. באותו יום בשעה 22:17 הנתבעת שלחה לתובעת הודעת זימון לשימוע ליום המחרת בשעה 9:30. הודעת הזימון לשימוע לא בוצעה כדין.
18. מכתב הפיטורים של התובעת הגיע למחרת השימוע.
19. סיבת השימוע הייתה הריונה של התובעת.
20. לאחר הפיטורים, התובעת נותרה מחוסרת עבודה, ללא דמי אבטלה וללא פרנסה עד להולדת בתה ביום 11.11.22.
21. פיטורי התובעת בוצעו שלא כדין. התובעת עבדה אצל הנתבעת למעלה מ-6 חודשים. לכן יש לראות את הפיטורים כמבוטלים ועליה לקבל את זכויותיה.
22. הנתבעת הפרה את זכויות התובעת: לא שילמה לה עבור שעות נוספות, זכויות סוציאליות והחזרי נסיעות.
23. ביום 6.12.21 התובעת העבירה לנתבעת את המסמכים הדרושים לצורך הפרשות לקרן פנסיה.
24. רק ביום 1.12.22, שנה לאחר הפיטורים, קיבלה התובעת אישור על כספי הפנסיה אשר הופקדו לזכותה על ידי הנתבעת.
25. התובעת זכאית לפיצוי כספי מיום פיטוריה ועד ליום הולדת בתה 15.5.21 – 11.11.22 (108,550 ₪).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

26. עפ"י סעיף 13א(ב) לחוק לעבודת נשים, יש לפצות את התובעת בשיעור של 150% מהשכר המזכה (162,825 ₪).
27. התובעת זכאית לדמי לידה בסך 61,950 ₪ שנגרעו ממנה, פיצוי בגין שכר בתקופת ההיריון עפ"י סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים (53,124 ₪), פיצוי בגין אי תשלום זכויות סוציאליות (18,063 ₪), דמי הבראה (3,024 ₪), פיצויי פיטורים (22,418 ₪), פיצוי בגין הפסד שכר עתידי (321,404 ₪, כולל הפרשי הצמדה וריבית), פיצוי בגין אי מתן הודעה על תנאי עבודה (15,000 ₪), פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה (7,251 ₪), פיצוי עבור שכר שלא שולם לה בחודש 5/22 (2,160 ₪), פיצוי בגין סכום אשר קוזז לה בחודש 5/22 ללא הסכמתה (1,832 ₪), גמול שעות נוספות במהלך תקופת עבודתה של התובעת (3,960 ₪), זכויות שלא שולמו לתובעת במהלך תקופת עבודתה (30,203 ₪, כולל הפרשי הצמדה וריבית) ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין (30,000 ₪).
28. התובעת פנתה לנתבעת ביום 13.7.22 כדי שתשלם לה את המגיע לה, אך הנתבעת סירבה.
29. סך כל הסכומים להם זכאית התובעת עומד על 381,607 ₪.

טענות הנתבעת

1. כתב תביעה זה נועד על מנת להתעשר שלא כדין על גבה של הנתבעת. לכן, יש לדחות את התביעה על הסף.
2. תחילת עבודתה של התובעת אצל הנתבעת היה ביום 1.12.21 סיום העסקתה היה ביום 10.5.22. לפיכך עילת התביעה לפי חוק עבודת הנשים לא רלוונטית. התובעת לא עבדה אצל הנתבעת במשך 6 חודשים.
3. בחודש 11/21 התובעת עדכנה את הנתבעת כי היא אינה יכולה להתפנות לעבודה בשל אירוע חתונתה. במהלך חודש זה התובעת עבדה שעות בודדות בלבד. בנוסף, בין התאריכים 16.11.22 – 28.11.22 התובעת לא הייתה זמינה כלל.
4. בימי שלישי התובעת לא עבדה באופן קבוע.
5. פיטורי התובעת לא היו קשורים להריון. התובעת היא זו שדחתה באופן מכוון את הנתבעת לפיטורים הללו.
6. התובעת נהגה להציב תנאים לנתבעת ולפעול על דעת עצמה מבלי ליידע את הנתבעת.
7. התובעת הודיעה לנתבעת על הריונה בתאריך 7.5.22 לאחר שהבינה כי הנתבעת לא תעסיק אותה בתנאים שהיא עצמה כתבה.
8. בחודש 3/22 שכר העבודה של התובעת שונה מ-9,000 ₪ ל-12,000 ₪.
9. הנתבעת נדרשה לשנות את שכר התובעת, ולהיכנע לאיומים בדמות התפטרות והשארת הנתבעת בלי מפיקת אירועים.
10. התובעת טענה כי היא בעלת ניסיון רב בתחום זה, אך זה לא נראה בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

11. התובעת עבדה בצורה רשלנית ולא כפי שהיה מצופה ממנה. התקבלו תלונות רבות על העבודה
12. חלוקה של התובעת.
12. בחודש 1/22 התובעת ביקשה העלאה והנתבעת לא נענתה בחיוב. בחודש 2/22 שבה התובעת
13. וביקשה העלאה וציינה בפני הנתבעת כי אם היא לא תקבל העלאה של 30% היא תתפטר.
14. ביום 15.2.22 הודיעה התובעת שהיא מתפטרת.
14. ביום 16.2.22 התובעת שלחה הודעה לנתבעת: "אחזור על זה עוד פעם ועוד פעם – אני לא
15. אוהבת את ההתנהלות שלך מולי, לא אוהבת את השכר ולא אוהבת את התנאים. ההתפטרות
16. שלי לא קשורה למקום אחר, היא קשורה אליך בלבד".
15. הנתבעת נדרשה לא פעם להזמין מפקים חיצוניים בגלל אי הגעת התובעת לאירועים.
16. בחודש 2/22 לאחר שהתובעת הודיעה כי בכוונתה להתפטר, נדרשה הנתבעת להיענות
17. לבקשות התובעת.
17. בחודש 4/22 התובעת נעדרה מהעבודה ומפגישות. בנוסף, הייתה התובעת מגיעה לעבודה ללא
18. מחשב נייד ולכן לא עבדה כלל גם כאשר היא הגיעה לעבודה.
18. התובעת פעלה במכוון ובחוסר תום לב.
19. התובעת הרסה את היחסים של הנתבעת עם לקוחותיה, פגעה במוניטין של הנתבעת וגרמה
20. לנתבעת להפסד כספי בגובה של כ- 500,000 ₪.
20. רק אחרי שנה הנתבעת חזרה למצבה הקודם.
21. התובעת גנבה מהנתבעת 10 כרטיסי חניה. מדובר בכרטיסים שהנתבעת משלמת עליהם.
22. התובעת השיגה בתרמית עמלות גבוהות יותר ממה שהיה מגיע לה בפועל.
23. התובעת קיבלה שכר מלא גם כאשר עבדה שעותיים ביום.
24. התובעת לא הגישה תביעה להלנת שכר במועד (60 יום מההלנה הנטענת).
25. תלוש השכר שהנתבעת נתנה לתובעת מהימן. התובעת קיבלה את כל הזכויות שלה מהנתבעת.
26. ביום 10.2.22 כתבה התובעת לנתבעת: "זה האירוע האחרון שאנחנו עושים ביחד. קבל את זה
27. כהתפטרותי".
27. ביום 31.3.22 כתבה התובעת לנתבעת: "בוא נעבור את האירוע הזה ונסגור את זה. הספיק
28. לי". "ואני לא עובדת ככה יותר ולכן עדיף שדרכנו ייפרדו. אני לא יכולה להמשיך לעבוד ככה
29. כל פעם מחדש".
28. לא מגיע לתובעת שכר עבור עבודה בשעות נוספות. התובעת היא זו שחייבת לנתבעת כספים.
29. בחודש 04/22 התובעת לא הגיעה לעבודה 7 ימים ועל כן היא חייבת לנתבעת סכום של 3,000
30. ₪ שהנתבעת שילמה לה.
29. בתאריך 12.8.22 התובעת נדרשה לשלוח לנתבעת אסמכתא בעניין של קרן הפנסיה וזה בשל
31. חוסר במסמכים קיימים. למרות אי קבלת המסמכים הללו, הנתבעת העבירה לחברת "מגדל
32. מקפת" סכום של 10,145 ₪.
30. תנאי ההעסקה והשכר נשלחו לתובעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

31. הודעת הזימון נשלחה לתובעת בגלל שהיא שינתה את ההסכם בין הצדדים על דעתה בלבד.
זו הסיבה לקיום השימוע.
32. התובעת הודיעה על ההיריון בצורה מכוונת תוך ניצול מצבה האישי.
33. אם בית הדין יחליט שיחסי עובד-מעסיק בין הצדדים החלו כבר בתאריך 7.11.21, מדובר ב-
6 ימי עבודה בחודש. על פי הלכת עפרון (דיון (ארצי) 3-42-מה **ארנונה עפרון - המועצה המקומית אריאל**, פד"ע יז(1) 209 בכדי לעמוד תחת חוק עבודת נשים התובעת הייתה צריכה לעבוד 6 חודשי עבודה בפועל.
34. הקיזוז שנעשה לתובעת הוא בגלל כרטיסי החניה שהיא גנבה.
35. התובעת תיארה עצמה כבעלת ניסיון רב בתחום ובעלת הצעות עבודה רבות.
36. שכר העבודה האחרון של התובעת היה 12,000 ₪. התובעת קיבלה שכרה והיא לא זכאית גם לבונוס.
37. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה חל על מעסיקים המעסיקים 6 עובדים. התובעת הייתה העובדת היחידה של הנתבעת ולכן החוק הנ"ל לא רלוונטי לעניינה של התובעת.
38. על פי מצב היחסים שהיה בין התובעת לנתבעת הסיכוי שהיא הייתה נשארת לעבוד אצל הנתבעת הוא אפסי. התובעת אינה זכאית לפיצוי עתידי.
39. עפ"י התנאים הקבועים בחוק הייתה התובעת זכאית לדמי לידה בהתבסס על כך שהיא עבדה 8 שנים טרם עבדה אצל הנתבעת.
40. טענת התובעת לגבי שעות נוספות שקרית. מדובר בעבודה של מפיקת אירועים בלי שעות מוגדרות.
41. התובעת קיבלה שכר יומי מלא גם כאשר היא לא הייתה עובדת בפועל. התובעת נהגה לצאת מוקדם מהעבודה, להתעסק בסידורים אישיים בזמן העבודה, כך למשל, הלכה לביתה אחרי סיום פגישה בשעה 12:00.
42. אם הנתבעת תחויב בסכום כלשהו יש לקזז ממנו את הנזקים שהתובעת גרמה לנתבעת וכן את הסכומים שהתובעת חייבת לה.
43. הנתבעת עותרת לדחיית התביעה.

שאר טענות הצדדים תועלנה במסגרת ההכרעה.

עדויות

שמענו את עדות התובעת את עדותו של מר לירן שכנר, מנכ"ל הנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

הכרעה

לאחר ששמענו את העדויות, עיינו במסמכים שהוגשו ובחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי דין התביעה להידחות.

האם עבדה התובעת 6 חודשי עבודה?

1. כעולה מההתכתבות בין הצדדים הוסכם כי התובעת תחל לעבוד ביום 1.12.21:

Fwd: הצעת שכר
 שוב חיים <cinavz.law@gmail.com>
 אל: שוב חיים <cinavz.law@gmail.com>
 30 באפריל 2023 בשעה 13:01

On 1 Nov 2021, at 9:30 AM, Liran Schwelmer <lirandsh@gmail.com> wrote:

היי דורון

בהמשך לפגישתנו הנעימה מאיל:

אני מודע להתחיל עם שכר בסיס של 3,000 ₪ בחודש עם אחיזת כלי התחלת הבא:
 1. עבור ארבעה חודשים עד 20% הרווח עבור התביעה - 7% מרווח
 2. עבור ארבעה חודשים עד 25% הרווח עבור התביעה - 8% מרווח
 3. עבור ארבעה חודשים עד 10% קצוץ על כל ארבעה חודשים עד לקום.
 4. בתום סוף שנה (2022) של 10,000 ₪ מ"ח עבור 6 מטרות חדשות של קצוות חדשים בזהלך המנהל (למרות שזה לא הישגה המרכזית שלך, אבל עוד דרך לשדרוג השכר) - בסוף לאחריהם תוסיפו תנאים.
 מודע להתחיל עם ההסכם החל 1.12.21 - עם סיום בתחילת החודש (אולי 24 חודש בסיס) עקב ירידה בדרגה וזו שלישי.

לירן

לירן שוב
 שכר הודעת תשלום בע"מ
 052-2299991



(דוא"ל - נספח 1 לתצהיר הנתבעת)

2. התובעת הודתה בהודעתה מיום 16.4.22 כי החלה לעבוד ביום 1.12.21 (נספח 6 לתצהיר הנתבעת):

16.4.2022, 21:24 - דורון יעקבי: אבל יש אחד משנה שעברה לא? מהחודש שהתחלתי
 16.4.2022, 21:25 - דורון יעקבי: התחלתי ב-1.12.21
 16.4.2022, 21:25 - Liran: אבדוק מחר
 16.4.2022, 21:25 - דורון יעקבי: אוקיי

ואישרה זאת בחקירתה הנגדית:

סיוע הדברים שלך מול לירן גם במייל מה-1 לנובמבר, גם בתלש
 שכן מופיע שבעצם תחילת העבודה שלך מ-01/12/2021 זה מה

6 מתוך 23



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

- 1 שכתוב במייל ב-1 לנובמבר וזה מה שמופיע בתלוש שלך, את
2 יכולה לאשר?
3 העדה, גב' כהן-יעקובי: כן או-קיי,
4 עו"ד זוסים: בחודש אפריל אני אפנה אותך לנספח 6 לתצהיר, אני אראה לך את
5 זה, בחודש אפריל ב-14/04 בשיח הארוך שלכם, בתצהיר של
6 הנתבעת, נספח ב-16 לאפריל, אתם מדברים לגבי ימי החופשה,
7 אתם מדברים לגבי פסח ככל הנראה ואז את רושמת לו לגבי ימי
8 החופשה, הוא רושם לך, "יש לך כבר 4 ימים מתחילת השנה", את
9 רושמת לו "התחלתי ב-1 לדצמבר", את מאשרת שזה מה שכתוב?
10 העדה, גב' כהן-יעקובי: כן.
11 עו"ד זוסים: זאת אומרת שבסיכום דברים בינך לבין לירן מועד תחילת העסקה
12 שלך היה ה-1 לדצמבר,
13 העדה, גב' כהן-יעקובי: בסיכום, נכון,"
14 (עמ' 21 לפי מיום 1.7.24)
15
16 3. לא זו אף זו, כפי שכתבה התובעת בסמוך לתחילת עבודתה, ביום 2.11.21, כי בשל אירוע
17 חתונתה לא תוכל להתחיל בחודש 11/21:
Doron Cohen Jackoby [02/11/2021, 10:03:01 AM]: אין בעיה, גם לי יש הרגשה ממש טובה. מבינה לגמרי. בנוסף, רציתי לדבר איתך גם על נובמבר. צצים כל מיני דברים ואני מרגישה שאני לא אוכל לעשות את העבודה על הצד הטוב ביותר וזה לא הרושם שאני רוצה שתקבל ממני. הראש שלי לגמרי בחתונה ואני יכולה לבוא איתך לפגישה פה פגישה שם אבל אני לא חושבת שאני יכולה להתחיל לעבוד כמו שצריך וכמו שהייתי רוצה החודש.
Liran Schechner [02/11/2021, 10:04:51 AM]: מבין. אתקשר ונדבר.
מתי זמינה
19 (עמ' 118 לנספחי התובעת, הודעה מיום 2.11.21 וראו גם צילום הודעה המופיעה בסעיף 5
20 לתצהיר לירן שכנר)
21
22 4. אם כן, התובעת לא רצתה מלכתחילה להתחיל לעבוד לפני 1.12.21.
23
24 5. מהראיות עלה כי התובעת עבדה מספר ימי עבודה בודדים במהלך חודש 11/21 על אף
25 שחתונתה ואירועים הקשורים בה היו באותו חודש אם כי העלתה גרסאות שונות באשר ליום
26 תחילת עבודתה.
27
28 6. התובעת מסרה מספר גרסאות גם באשר למספר ימי העבודה שעבדה בחודש 11/21. בדוא"ל
29 ששלחה ביום 8.12.21 טענה שעבדה 6 ימי עבודה. בכתב התביעה טענה ל-16 ימי עבודה
30 ובסיכומיה טענה ל-11 ימי עבודה.
31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

7. ברי כי התובעת לא עבדה את כל החודש וגם לא את מרביתו והראייה עד ליום 1.12.21 לא ידעה היכן נמצאים משרדי הנתבעת והגיעה רק ביום 1.12.21 למשרדי הנתבעת בפעם הראשונה:

Liran Schechner [01/12/2021, 7:36:58 AM]: בוקר
Liran Schechner [01/12/2021, 7:37:19 AM]: בואי נתחיל ב9 וחצי
Liran Schechner [01/12/2021, 7:37:49 AM]: אם יצאת אז נשאיר כבר ב9, אבל אם עוד לא... אז וחצי
Doron Cohen Jackoby [01/12/2021, 7:47:23 AM]: אין בעיה
Liran Schechner [01/12/2021, 9:31:13 AM]: אני בשיחה בדרך
Liran Schechner [01/12/2021, 9:31:14 AM]: דק
Liran Schechner [01/12/2021, 9:31:18 AM]: סליחה על העיכוב
Doron Cohen Jackoby [01/12/2021, 9:31:53 AM]: אין בעיה
Doron Cohen Jackoby [01/12/2021, 9:31:54 AM]: אני פה
Liran Schechner [01/12/2021, 9:46:14 AM]: איפה
Doron Cohen Jackoby [01/12/2021, 9:46:18 AM]: ליד הלנדור
Liran Schechner [01/12/2021, 9:46:41 AM]: בואי לכניסה למשרדים מול האר קפב
Liran Schechner [01/12/2021, 9:46:43 AM]: ה
Liran Schechner [01/12/2021, 9:46:47 AM]: תעלי לקומה 8
Doron Cohen Jackoby [01/12/2021, 9:48:10 AM]: עולה
Doron Cohen Jackoby [01/12/2021, 9:49:32 AM]: אני פה מחוץ לדלת
Doron Cohen Jackoby [01/12/2021, 10:05:16 AM]: קוד 2404

- 5
6 (נספח ב' לכתב התביעה, עמ' 35)

- 7
8. כעולה ההתכתבויות בין הצדדים, התובעת ביצעה מספר מטלות במהלך חודש 11/21 (כגון שעיצבה מארזים, הציגה הצעות מחיר) (נספח ב' לכתב התביעה).

9. בדוא"ל מיום 8.12.21 התובעת פירטה 6 ימים בחודש 11/21 בהם עבדה לטענתה:

Doron Jackoby 08/12/2021
To: Liran Schechner

Re: הסכם עבודה - דורון ולירן

לירן
המשפט לשיחתם אומרת -
אני לא זכרתי את הנושאים המדויקים בכל יום - אבל את הימים אם לא מנחמים
אשר.
7.11 פגישה עם לירן
10.11 פגישה עם לירן ודניאל
11.11 שיחה עם סמליוני פועלות
14.11 חזירי לקיטוב עם הרצל + סויר ספקים חיושם בספולארט
20.11 עבודה פוטנציאל
30.11 עבודה פוטנציאל
היו ימים שפגשתי פה וגם על הנושאים אבל אני לא זכרתי זכרתי מתי ויך
אשר
[יום]

- 13
14
15 (נספח 5 לתצהיר התובעת)

16



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

10. כתיבת הודעות לנתבעת ביום מסוים, גם אם מדובר במספר הודעות ודוא"לים ביום ככלל אין בכך כדי לקבוע כי מדובר ביום עבודה.
11. נבחן את ימי העבודה בחודש 11/21 :
- א. ביום 3.11.21 הוצגו מספר הודעות וואצאפ ודוא"לים בודדים (עמ' 116-112 לתצהיר התובעת).
- ב. ביום 4.11.21 – חגגה התובעת את יום הולדתה עם בן זוגה בבית מלון. עם זאת, קיימה התכתבויות בוואצאפ עם מנכ"ל הנתבעת.
- ג. ביום 5.11.21 היו גם מספר הודעות בין הצדדים.
- ד. ביום 6.11.21 (מוצ"ש) – היו מספר הודעות בין הצדדים והתובעת ציינה שהיא בארוחה משפחתית. יוער כי אף פנייה בסופ"ש אינה נחשבת יום עבודה. מדובר בשאלות בלבד. אם כי ברי כי על מעסיקים להימנע מלעשות כן.
- ה. ביום 7.11.21 – קיימה התובעת פגישת עבודה. אנו רואים בכך יום עבודה בין אם הפגישה ארכה שעה או כמה שעות.

[06/11/2021, 7:08:05 PM] Doron Cohen Jackoby: audio omitted

[06/11/2021, 7:37:48 PM] Liran Schechner: 1. ברוך, תרגיש חופשי, מה שחול'י אני אבין בשבועיים האלה.
2. מחר אחרי לאומי אני טוע לפגישה עם מיכל ממסע עסקים על אירועים איתם. אז יהיה חמור אם תצטרף אליי שהיא חכיר. עוד לא עשיתי איתם אירועים אבל יש כיפיה טובה וקבענו להיפגש. זה ב21.
ואז חשבתי לשבת איתך שעה על קפה ליד מקס (מול קניון אילון) בין 13:00-14:00.

כלומר האידאל מבחינתי זה גג עד 14:00

[06/11/2021, 7:38:22 PM] Doron Cohen Jackoby: סגור

[06/11/2021, 7:39:04 PM] Liran Schechner: 3. אשליח לך בלילה לנייל את עליות לאומי - פרדיקט מופעי חן בן ארי במחלוצת.

דרך הטבלה הזו את תבין הרבה.

ומחר נדברר מלפניתי בדרך

[06/11/2021, 7:39:20 PM] Doron Cohen Jackoby: אין בעיה

(עמ' 122 לתצהיר התובעת)

- ו. ביום 8.11.21 קיימת התכתבות בין הצדדים. מנהל הנתבעת הבטיח לבנק לאומי כי הצעה לשני הכנסים תועבר בצהריים וכי הצדדים עובדים על זה. באותו יום העבירה התובעת לנתבעת טיוטה של ההצעות בטבלת אקסל והנתבעת אישרה אותם ונשאלה "זה כולל מרווחים קלים עבורנו?" והצדדים מתכתבים על ההצעה בוואצאפ. התובעת שלחה את ההצעה לבנק לאומי במייל עוד באותו יום. בהמשך הצדדים התכתבו בשעות הערב בקשר לאירוע אחר ובנוגע להצעת מחיר אחרת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

ז. ביום 9.11.21 (יום שלישי) – היה יום בו למדה התובעת ונשלחו אליה דוא"לים והודעות (עמ' 127 – 129 לתצהיר התובעת).

ח. ביום 10.11.21 – התובעת עבדה והייתה בפגישת טעימות (עמ' 129 – 130 לתצהיר התובעת).

ט. ביום 11.11.21 – היו התכתבויות בין הצדדים (עמ' 132-133 לתצהיר התובעת)

י. ביום 12.11.21 – היו התכתבויות ספורות בין הצדדים (עמ' 133 – 134 לתצהיר התובעת)

יא. ביום 14.11.21 – באותו היום היו 2 סיורים. מדובר ביום עבודה.

יב. ביום 15.11.21 – היו התכתבויות מעטות בין הצדדים (עמ' 136 לתצהיר התובעת).

יג. ביום 16.11.21 – יום לימודים של התובעת. אין לראות בכך יום עבודה.

יד. מיום 17.11.21 עד ליום 28.11.21 – תקופה בה הייתה עסוקה התובעת באירועי חתונתה (18.11 – חתונה, 25.11.21 – חתונה) וקיימות בהם מספר הודעות בין הצדדים.

טו. בימים 29.11.21 – 30.11.21 הייתה פעילות מצד התובעת כעולה מהתכתבויות בין הצדדים (עמ' 142 – 147 לתצהיר התובעת).

12. הודעות שנשלחות ע"י המעסיק אל העובד אף אם מדובר במספר דו ספרתי אינן נחשבות יום עבודה וכבר נקבע כי שיחות טלפון, הודעות והודעות דוא"ל כשלעצמן אינן נחשבות זמן עבודה אלא יש לבחון אותן על פי הפרמטרים הבאים :

"הנה כי כן, עלימנת שזמן העבודה במכשיר הסלולרי ייחשב זמן עבודה, עליו לעמוד בראש ובראשונה במבחן הנחיצות בראי הגדרת התפקיד.

שנית, זמן עבודה במכשיר סלולרי לא ייחשב זמן עבודה אם העובד יכול עדיין לנצל את

זמנו הפנוי מעבודה שגרתית לצרכיו האישיים ללא הפרעות תדירות (their for)

interruptions persistent without benefit own primarily). במקרה כזה שימוש

במכשיר הסלולרי, הגם שהוא לצורכי עבודה, עשוי להיחשב זוטי דברים".

(חני אופק:גנדר, "ענוחה" - בין עבודה למנוחה בעידן הדיגיטלי" (עיוני משפט מ' 2017 5-

44. שם עמ' 29)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

- 1 אורכם של המסרונים או של הודעות הדוא"ל עשוי להיות מדד, מתוך הנחה שיש מתאם
2 בינו לבין הזמן שהושקע בניסוח, אולם מדד זה אינו יכול להיות מכריע, שכן לעיתים מלאכת
3 ניסוחו של מסר קצר וקולע ממושכת יותר ממלאכת ניסוחו של מסר ארוך. מכאן שמדובר
4 במדד או באינדיקציה הנותנים אומדן לסדר-הגודל של המאמץ שהושקע, אך לא להיקפו
5 המדויק. אם נסכם את המורכבות הראייתית, ביחס לשיחות טלפון קל יחסית להתחקות
6 בצורה מדויקת אחר היקפן ותדירותן, ואילו ביחס להודעות כתובות קל להתחקות אחר
7 תדירותן, אך את הזמן שהוקדש לניסוחן ניתן להעריך רק בקירוב, ולא באופן מדויק.
8 המסקנה העולה היא שיש הקשרים שבהם הקושי הראייתי אינו חל (שיחות טלפוניות),
9 ויש הקשרים שבהם תחולתו חלקית (הודעות טקסט)
10 (שם, עמ' 27)
- 11
- 12 13. בשים לב כי מדובר בהודעות קצרות והתובעת הייתה חופשיה לעיסוקיה במהלך היום והערב,
13 אנו קובעים כי התובעת עבדה בחודש 11/21 לכל היותר 6 ימי עבודה. ימי עבודה בגין חודש
14 11/21 שולמו לתובעת במשכורת חודש 12/21 והם כונו "בונוס".
- 15
- 16 14. בחודש 4/22, חודש טרם פיטוריה, הגיעה התובעת לעבודה ל-4 ימי עבודה בלבד. ברם לא ניתן
17 פירוט לימי היעדרותה ע"י הנתבעת (לכן, הודעת הקיזוז נדחית).
- 18
- 19 15. התובעת פוטרה ביום 10.5.22 אך לא טרחה להתייצב בתקופת ההודעה המוקדמת ולא צירפה
20 כל אישור על היותה חולה, כטענתה.
- 21
- 22 16. על פי מכתב הפיטורים שניתן ביום 10.5.22 (נספח י"ג לכתב התביעה) סיום עבודתה של
23 התובעת נקבע ל- 5 ימי עבודה נוספים.
- 24
- 25 על פי ההלכה הפסוקה תקופת ההודעה המוקדמת היא חלק מתקופת העבודה (ראו לעניין זה
26 ע"ע 285/09 ע"ע (ארצי) 285-09 פרופ' אריאל בן עמר שירותי רפואת שיניים והשקעות בע"מ
27 - עדה פלדמן, ניתן ביום 28.12.10).
- 28
- 29 17. אם כן, סיום עבודתה של התובעת היה אמור להיות ביום 15.5.22 (כולל יום זה) אך התובעת
30 בחרה לסיים את עבודתה ביום הפיטורים.
- 31
- 32 18. בחודש 5/22 עבדה התובעת 10 ימים בלבד :
- 33
- 34 "אין החוק מדבר על קיום יחסי עובד-מעביד במשך שישה חודשים, וכו'... אלא בלשון
35 "עבדה", משמע שהתכוון לעבודה בפועל (השווה לאבחנה שבסעיף 3(ב), (ג) לחוק חופשה
36 שנתית, תשי"א-1951, בין קיום קשר משפטי בין העובד והמעביד מזה, ומספר הימים בהם
37 "עבד" העובד, מזה). המערער "עבדה" הלכה למעשה, פחות מחמישה חודשים "באותו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

1 **מקום עבודה.** " (דיון (ארצ'י) 42-3-מה ארנונה עפרון - המועצה המקומית אריאל, פד"ע יז(1)
2 209. שם עמ' 213).

3
4 19. אם כך, התובעת לא עבדה אצל הנתבעת 6 חודשים מלאים. על כך, התובעת אינה זכאית
5 לפיצוי על פי חוק עבודת נשים.

עבודת התובעת

7
8
9 20. הנתבעת לא הייתה שבעת רצון מהתובעת. גם לתובעת היו טרוניות כלפי הנתבעת. התובעת
10 התלוננה על עבודה בערבי חג ובחול המועד ועל שהנתבעת אינה מאפשרת לה לעבוד יותר
11 מהבית:
12

14.4.2022, 11:10 - דורון יעקבי סבבה, תשלח לי בהקדם.
ואשמח לקבל בהקדם התייחסות לחת שדיברנו פה (על ימיים מהבית - אני רוצה את זה בהסכם שלנו גם שאני מחכה לקבל
אותו בבקשה כבר מעל שבוע, חול המועד, מחשב במשרד - אני לא סוחבת יותר מחשב מהבית וזו לא הפעם הראשונה שאני
אומרת זה ומבקשת את זה, סיכמנו שיהיה מחשב במשרד כבר באמצע פברואר ואמרת לי כבר בשיחה האחרונה שאני לא
סוחבת מחשב אז כך שאין לי דרך לעבוד מהמשרד עד שלא יהיה אחד.)

אני לא רוצה שתהיה בינו חוסר הבנה ואני לא רוצה להתעסק בזה כל חודש מחדש. אני עייפה מהשיחות בנושאים האלה.
14.4.2022, 11:10 - דורון יעקבי שולחת לי

(נספח 6 לתצהיר הנתבעת)

13
14
15 סיכמנו שנדבר על עניין השכר היום (אני כבר מחכה קרוב לשבועיים לחשוב).
כמו שכבר אמרתי לך בעבר אני כחובן אשמח שנמשיך ביחד אך יש לי הצעות מבחון ואני רוצה לדעת איך להתקדם אז אשמח
שנסמור את הנושא הזה היום. א
1.1.2022, 19:46 - Liran: אני לא אוהב את הלחץ הזה והאימים דורון.
סיכמנו על שכר, לא היה שום סיכון מצידך שזה זמני.
הבטחתי לך שאחשוב על כך אבל אם את חסרת סבלנות ברמה כזו אז מציע שמחר אדבר איתך כשאצלי
את באמת נהדרת אבל לא אוכל לעבוד בצורה לחוצה כזו, בטח כשאנחנו פחות מחודשים בתוך המשרה.
את מקבלת כרגע 9 כרזות בתקופה בה לא היו אירועים.
במי שלישי את בלימודים, את לא חמש משלימה 9 שעות עבודה כמעט באף יום, ומקבלת אחווים מאד יפים עליהם הסכמנו
מראש.

לרגע לא אתרתי ונלא אעלה לך, חשדתי על זה וברל חקירה זה לא יקרה דבר ואמר שזה את נעזין וזה כדורע דלימות
אבל הישנה היו פחות נכונה לטעמי.
ברך השם את מקבלת את כל החופש שבועות, באת היום בל ירבע, יצאת ב16:15 הביתה.
לא אומר לך כלום על זה.
אבל בבקשה די עם הלחץ.
מצטער שזה הפע למצב הזה, אבל דד ליינים זה פחות אני.

1.1.2022, 19:57 - Liran: ואל תיפגע, אני באמת אוהב אותך, חושב שיש לך פוטנציאל אמיר בחברה כמו שלי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

עבודה טובה כוללת תפוקה מסוימת שאי אפשר למדוד בתקופה כל כך קצרה. פשוט אי אפשר כי במצב לא היה על מה לעבוד עקב החג.

ואם בא בסוגנות אחר על כל טעות בהפקה מסוימת כמו שלא מריע קר גביע על כל הצעת מחיר. זו רק תחילת הדרך וכדי לשפוט את התפוקה מעבודת נדיר זמן.

את עוד לא חורשים כללים בתפקיד, מתחבם הית חונה שבועיים 8 ימים הית כלומים וזה לגמרי בסדר. אבל לא בסדר אחרי כל הצעת מחיר טובה - ללקט הערה כספית מחודשת.

אני לא מתכוון להשאיר אותך לא מרוצה בשית השכר שהצעתך לך. הסיבה מתבססת על בסיס לא גבוה אבל האחרים הם כמו שנתפר לכל דבר.

לקבל 7-8 אחוז נטו מחירים על הפקות שאות מטפלת ברו + בסיס כלשהו. בלי לשאת בהוצאות - זה משהו שגם סטנדרטית לא מקבלת.

ואני יודע ואת יודעת - שבחודשים שיש בהם עבודה - זה מתחיל עכשיו - השכר שלך יעלה מעל 20 ולפעמים מעל 30.

אז מה שאני מקווק מתוך זה מכלול, תפוקה יומית ואנרגיות שמותחנות לעבודה ולא להתעלל אף את לא מתגמלת מספיק - כי את מתחילה פה דרך שתתגמל אותך בזה בקרוב מאד.

אני סופר עליך ואסמן כך ובשיתוף הפעולה הזה שלנו. אבל לא אוהב את הגישה שאחרי חודשים שבתן בקושי היתה פעילות הפקה (בפעולת לא הצעת מחיר) את כזה בדרישה.

קשה ונאמת מדיה נהגון של הוא מסביר ולא נעדר, אין בי נוספת כמעט עליך, יש ראון להסביר לך את עמדותי.

אשמו לדעת לנשל
2022, 30.1.1, 23:30 - דוח: יומי: מה שחשוב לי שתבין הוא שמראש השכר שבו התחלתי הוא שבר נמוך. לא הית מבקשת העלאה השכר שהוא נורמלי לתפקיד שאני יכולת שלי. השכר הוא שבר נמוך מאד והוא ירידה משמעותית במה שקיבלתי עד עכשיו. גם בתור מפקח מתחילה לא אחרי 7-8 שנים של חק בעולם הזה.

אם תרצה שאראה לך את המייל ששלחתי לך חזרה וכתבתי בו שאני מאשרת את השכר אך עם שית שכר נוספת בעוד כחודש חודש וחצי אשלה לך את זה כדי שתבין שזה היה על השולחן.

אני לא בן אדם שצריך טפחות על השכם אחרי כל הצעה טובה, כי אז הייתי צריכה לקבל טפחות מכל הבוסים שלי באופן כמעט יום יומי.

אני יודעת מה אני שווה וכמה אני מקצועית ויאוור לזכותי שהשיגה על השכר התקיימה לפני שמטירלי היה שלנו ולכן אין קשר בין הדברים.

לגבי המדידה של הימים שאני חולה, השעות שאני מגיעה או יוצאת בהן והימי לימודים - אני חושבת שזה לא מתאים לשיח בנינו מאחר ומה שקורה בפועל רחוק ממה שאותה מתאר.

בכל יום בו הייתי חולה עבדתי ועבדתי יפה, עם הקורונה.

בכל יום לימודים שלי אני עובדת וללא קשר, העבודה שלי אף פעם לא מתחילה רק שאני מגיעה למשרד או מסתיימת כשאני יוצאת ממנו. היא ממשיכה לשעות המאוחרות של היום וכוללת גם ימי שישי ולעיתים שבתות ולכן אני אשים את ידהתחשבותי על ימי עבודה, מחללה ומשעות בצד כי זה לא רלוונטי לסיפור שלנו.

הגישה שלי היא אחרת ממה שאותה מתאר.

הגישה שלי הייתה להתחיל לעבוד למרות שהשכר הוא לא לרצוי ולא תואם את מידותי ואחרי חודש וקצת שאני בתפקיד ואתה כבר יודע מה אני שווה, לפתוח שוב את נושא השכר בנינו. כי ברור לי שמגיע לי יותר מ9000 בחנו ונראה לי שמגיע לי להעלות את זה בפניך.

כאשר העליתי בפניך את זה בפעם הראשונה אמרת שתחשוב על זה כמה ימים ותעזב אותי. ועד עכשיו לא קיבלתי עדכון. לאכן או לכאן. הגישה הייתה צריכה להיות קצת יותר פתוחה ומסבירה מהצד שלך, ולא לחכות שיעבדו שבועיים וזו להגיד לי שאתה לא אוהב את הגישה.

בכל אופן אסכם ואומר שאני יכולה לחיות סבולית לעוד זמן מה אבל נצטרך לחגיע לעמק השווה בנושא הזה.

23:45, 30.1.2022, Liran: טוב

נמשך מחר

23:45, 30.1.2022, Liran: לילה טוב

(נספח 2 לתצהיר הנתבעת)

21. כעולה מההתכתבויות בין הצדדים הייתה קיימת אי שביעות רצון הדדית בין הצדדים. לא נסתרה טענת הנתבעת כי בכל תקופת עבודתה סגרה התובעת אירוע אחד בלבד.

22. לקוחות הנתבעת לא היו מרוצים מעבודת התובעת כעולה מפניית לקוחותיה אליה (נספח 14 לתצהיר הנתבעת):



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22



(נספח 6 לכתב ההגנה)



(נספח 12 לתצהיר הנתבעת)

התובעת הייתה נעלמת ללא אישור.

23.

14 מתוך 23



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

- 1
2
3
4
5
6
7
8
24. התובעת התפטרה למעשה מספר פעמים.
25. מעיון בפרוטוקול השימוע עולה כי בשימוע העלה מנכ"ל הנתבעת כלפי התובעת את טענותיו: החלטת התובעת לעבוד על דעת עצמה מהבית, עזיבתה את העבודה אחרי פגישה מחוץ למשרד, ויכוחים אין סופיים, טעויות מקצועיות, נטילת חופשות על דעת עצמה. התובעת השיבה לכל הטענות כנגדה ולמעשה לא הכחישה אותן והודתה בעניין הטענות המקצועיות כנגדה (סעיף 4 לשימוע) (נספח 13 לתצהיר התובעת):

4. מקצועות – מכרז המכללה למינהל:

ליר: סה"כ אני אוהב אותך כבן אדם ונחתי קרדיט אדיר ואת הולכת להרויח על חודש אפריל איזה 36 אלף שקל (ברוטו), ואני בהחשתי גם מהבחינה המקצועית, זו הייתה סיטואציה של "אוקי אני מבלג על זה ועל זה..." ואתן לך כמה דוגמאות:

1. מכרז המכללה למינהל – לא ידעת למלא אותו.

דורן: אני מעולם לא עשיתי מכרזים. כמו שתבדיל "את לא יודעת להפיק סכני. לא עשיתי את זה מעולם". כמו שאני לא הייבט לדעת לעשות מצגות ואני עושה את זה.

ליר: אני מבין, אבל אלה דברים שאני מצפה ממפיקה.

- 9
10
11
12
13
26. הנתבעת הוכיחה כי לא הייתה מרוצה מעבודת התובעת.

מועד הפיטורים

- 14
15
16
17
27. ביום 7.5.22 (שבת) התובעת שלחה לנתבעת הודעות כי תנאי ההעסקה שנשלחו אליה (נספח 7 לתצהיר הנתבעת) אינם תואמים ההסכמה והיא לא מוכנה לחתום על ההסכם (נספח 8 לתצהיר הנתבעת):

1 נספח א'

2 WhatsApp Audio 2023-12-26 at 08:07:01

3 OGG

4 דורן יעקבי

5

6 ליר: כמו כל הפעמים האחרונות או בכל החצי השנה הזאתי אתה מבקש ממני

7 לעשות את אותו דבר אלף פעם. רשמתי לך כבר מה לא תקין מקודם, אני לא

8 מתכוונת לחזור על זה, תסתכל שוב תקרא. ולגבי ימיים מהבית Sorry, זה

9 הסיכום אה... אני לא אומרת לך, עד עכשיו לא אמרתי לך כלום אז מבקשת לעמוד

10 בסיכום שתועד במיילים. להוסיף שעות מספות כחוק, אה... להוסיף הנאות

11 החזרי נסיעה שהם לא למשרד כמו מיליון פעם, לקיסריה ולחיפה, אה... ימי

12 שיש-שבת, להוסיף כל זה. ערבי חג, מחשב. לשטת את כל מה שדברתי, ואם

13 תחליט שלא זה סבבה אבל קח בחשבון שאני לא, אני לא מתמתת על ההסכם הזה

14 לא משנה מה, אין לי בעיה להוציא לך מהמיילים את כל מה שסיכמנו מול האנשים

15 מהבית. אתה ממש לא רשאי לשנות משהו שסיכמנו כי בא לך. זה עובד, אני

16 עובדת מהבית ואפילו יותר. תסעתי לפגישות, עושה בדיוק מה שמוסל עליי אז

17 אה... אין שם סיבה כי בא לך שאני אוהב במשרד לבד כל יום, לא, זה לא קורה.

18 Sorry.

19

20 סיום הקלטת

- 18
19



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

- 1
- 2 בשעה 21:49 שלחה התובעת הודעה למנכ"ל והודיעה על הריגה. בשעה 23:10 מנכ"ל הנתבעת
- 3 בירך את התובעת. לטענת הנתבעת, מנכ"ל הנתבעת ראה את ההודעה רק באותו זמן. עד
- 4 הנתבעת העיד כי קיבל את ההודעה רק בשעה 23:10, כפי שאכן ניתן לראות בצילום המסך:



- 5
- 6
- 7
- 8 בשעה 22:17 שלח המנכ"ל לתובעת דוא"ל ובו זימון לשימוע למחרת היום (נספח י"א לכתב
- 9 התביעה). הזימון נשלח לאחר הודעת ההיריון. כאמור לא ניתן לשלול את טענת הנתבעת כי
- 10 מנכ"ל הנתבעת לא ראה את ההודעה על הריגה של התובעת לפני ששלח את הזימון לשימוע.
- 11 כך שהנחתנו היא שהזימון לשימוע נשלח לפני קבלת ההודעה על ההיריון.
- 12
- 13 עם זאת, בתמיכה לעמדתה, הנתבעת הציגה התכתבות בין שכר לאשתו בה הוא כותב לאשתו
- 14 בשעה 19:35 (ביום 7.5.22) כי אין מנוס מפיטורי התובעת. ההתכתבות היא לפני שהודיעה
- 15 התובעת על הריגה ושעות לפני ששלח התובע את הזימון לשימוע:
- 16
- 17



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22



(נספח 12 לכתב ההגנה)

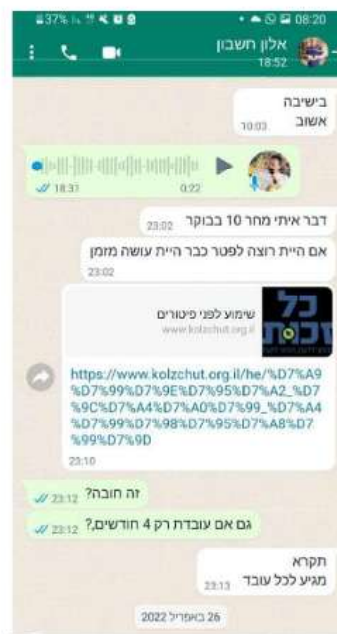
1
2
3
4
5
6
7

31. כמו כן, מנכ"ל הנתבעת פנה כבר ביום 24.4.22 לרואה החשבון של הנתבעת ועדכן אותו שהנתבעת שוקלת לפטר את התובעת ושאל אותו מה נדרש לעשות כדי לסיים את עבודתה של התובעת :



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22



(נספח 13 לכתב ההגנה)

העולה מהאמור כי הנתבעת לא פיטרה את התובעת בשל הריונה. הנתבעת שקלה לפטר את התובעת למצער כחודש לפני זימונה לשימוע.

32. לאורך תקופת עבודתה ביקשה התובעת לעזוב את העבודה. הנתבעת לא רצתה להישאר ללא מפיקה, נכנעה לדרישת התובעת והעלתה את שכרה ואף הסכימה שהתובעת תעבוד יומיים מהבית. התובעת לא הותירה לנתבעת ברירה והיא נכנעה לדרישת התובעת (נספח 4 לתצהיר הנתבע).

33. כך או כך, התכתובת שצורפה ע"י הנתבעת עם רוה"ח מעידה כי הנתבעת לא הייתה מרוצה מעבודת התובעת וביקשה לפטר אותה, כך שאין כל קשר בין ההיריון לפיטוריה. אנו סבורים כי התובעת בחרה להודיע על הריונה באותה עת כי ידעה שהיא עומדת בפני שימוע ופיטורים.

שימוע

34. עיון בפרוטוקול השימוע מעלה כי השימוע נעשה בנפש חפצה. הועלו בו כל הטענות כלפי התובעת והיא השיבה עליהן. התובעת הייתה מיוצגת. השימוע נערך כדין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

שעות נוספות

35. מהעדויות ברי כי התובעת לא עבדה שעות נוספות, טענה שאף עומדת בסתירה לטענותיה בסיכומים כי העסקתה הייתה גמישה (טענה כשלעצמה מהווה הרחבת חזית):

העדה, גב' כהן-יעקובי: אז זה לקבל בקשה מהלקוח שהוא רוצה אירוע, זה להכין הצעת מחיר, זה להכין טבלת תקציב, זה לאשר את הכול מול המעסיק שלך ובמידה והוא מאשר את זה, זה עובר הלאה ללקוח, לפעמים הלקוח גם רוצה שנעשה פרזנטציה אז כמובן שאני והבוס שלי אמורים לשבת ולהכין את הפרזנטציה,

עו"ד זוסים: ואני אשאל שאלה אחרת, בעצם התפקיד הוא תפקיד במשרד, התפקיד כולל עבודת שטח? יש לו היקפים מסוימים?

העדה, גב' כהן-יעקובי: לא, הוא יכול להיות במשרד, הוא יכול להיות בבית, בבריכה, בסלון, בלילה, בארוחת חג, בבוקר, בשטח בכל מקום אני יכולה לעבוד על האירוע הזה,

עו"ד זוסים: זה היה גם ההיקף העבודה שלך גם במקומות עבודה הקודמים?

העדה, גב' כהן-יעקובי: אצל ערן שכנר נתתי קצת יותר ממה שנתתי במקומות עבודה קודמים,

עו"ד זוסים: מאיזו בחינה?

העדה, גב' כהן-יעקובי: הייתי די לבד, כי הוא עשה עוד דברים חוץ מהאירועים, הוא לא היה כל כך זמין לי,

(עמ' 2 לפי מיום 1.7.24)

36. משכך, דין רכיב תביעה זה להידחות.

הודעה על תנאי העסקה

37. לתובעת הובהרו תנאי עבודתה כפי שעולה מהדוא"ל שהוצג לעיל גם אם לא נכתב על גבי הטופס כנדרש על פי הדין.

38. כמו כן, התובעת ידעה מה הם תנאי העסקתה כעולה מההתכתבויות בין הצדדים (2/22).

בחודש 2/22 סוכמו תנאי ההעסקה החדשים בין הצדדים. בתחילת חודש 5/22 העבירה התובעת את דרישותיה החדשות: עמלת הפקה על אירוע שעליו עבדה התובעת, תשלום שעות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

1 נוספות כולל עבודה בשישי ושבת, החזר הוצאות נסיעה לפגישות במקומות מרוחקים, הגבלת
2 זמן של סעיף אי התחרות, שינוי של ימי העבודה מהבית (יומיים), אספקה של מחשב במשרד.
3 מנכ"ל הנתבעת השיב לתובעת כי הוא אינו רואה את הדברים כפי שרואה אותם התובעת
4 וזימן אותה לשימוע (נספח 11 לכתב ההגנה).

5
6 39. משכך, נדחה רכיב תביעה זה.

7
8 האם חל חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

9
10 40. התובעת הייתה עובדת יחידה בנתבעת או למצער לא נסתרה עובדה זו.
11
12 41. על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה החוק יחול על מקום עבודה בו מועסקים 6 עובדים (סעיף
13 21 (ג) לחוק חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988).
14
15 42. משכך, התובעת אינה זכאית לסעדים על פי חוק זה.

16
17 נזקה של התובעת

18
19 43. בניגוד לטענת התובעת כי ניסתה להקטין את נזקיה עם פיטוריה, לא הצליחה למצוא עבודה,
20 נותרה מחוסרת עבודה ללא זכאות לדמי אבטלה וללא פרנסה עד ללידת בתה ביום 11.11.22
21 (סעיף 5.2 לתצהירה), הרי שהתברר כי דברים אלו אינם נכונים:
22

23	עו"ד זוסים:	והיום את עובדת? בעצם, בחופשת לידה, עבדת לפני
24		שילדת?
25	העדה, גב' כהן- יעקובי:	כן,
26	עו"ד זוסים:	איפה?
27	העדה, גב' כהן- יעקובי:	בחברה שנקראת אקורד,
28	עו"ד זוסים:	וממתי את עובדת שם?
29	העדה, גב' כהן- יעקובי:	מה-1 לנובמבר,
30	עו"ד זוסים:	לנובמבר 23?
31	העדה, גב' כהן- יעקובי:	כן.
32	עו"ד זוסים:	או-קיי, את פנית לקבל דמי אבטלה אחרי שסיימת לעבוד
33		אצל הנתבעת?
34	העדה, גב' כהן- יעקובי:	כן.
35	עו"ד זוסים:	וקיבלת?

20 מתוך 23



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

1 העדה, גב' כהן- יעקובי: כן.
 2 עו"ד זוסים: או-קיי ולמה זה לא צוין לא בכתב התביעה ולא בתצהיר?
 3 העדה, גב' כהן- יעקובי: בהתחלה לא קיבלתי, בהתחלה הם דחו לי את הבקשה ואז
 4 הייתי צריכה להוכיח שהוא פיטר אותי, להראות את
 5 המכתב פיטורים ורק אז,
 6 עו"ד זוסים: יש מכתב פיטורים, מגישים אותו בדרך כלל שמגישים
 7 תביעה לדמי אבטלה,
 8 (עמ' 3 לפי)

9
 10 44. אם כן, טענותיה של התובעת כפי שמופיעות בכתב התביעה אינו נכונות.

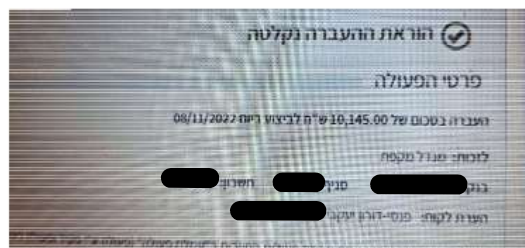
11
 12 קיוז

13
 14 45. במשכורת חודש 5/22 קוזו הסכומים הבאים ממשכורתה של התובע: קיוז בונוס ששולם
 15 ביתר (52 ש"ח + 540 ש"ח) קיוז כרטיסי חניה (1,240 ש"ח).

16
 17 46. לעניין טענת גניבת כרטיסי החניה הרי שטענה זו לא הוכחה וכך גם טענת הנתבעת לעניין
 18 קיוז הבונוס. לא ניתן הסבר מניח את הדעת מדוע קוזו הבונוסים במשכורת חודש 5/22
 19 ועל הנתבעת להשיב לתובעת סכומים אלו.
 20
 21 47. התובעת הייתה אמורה לקבל מחצית שכר לחודש 5/22, כפי שאכן קיבלה (שכר יסוד והודעה
 22 מוקדמת – ראו תלוש שכר לחודש 5/22).

23
 24 פנסיה

25
 26 48. הנתבעת שילמה לתובעת את כספי הפנסיה:
 27



28
 29 (נספח 18 לתצהיר הנתבעת)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 41206-12-22

49. הכספים הועברו ביום 8.11.22. חובת הפרשות לפנסיה חלה לאחר 6 חודשי עבודה. עוד במכתב
ההתראה מיום 21.8.22 כתבה ב"כ הנתבעת כי זכאות התובעת קמה לאחר 6 חודשי עבודה
אך התובעת לא העבירה את פרטי הקופה הפעילה שעל שמה.
50. משכך, התובעת אינה זכאית לכל פיצוי בגין אי העברת הכספים לקרן הפנסיה.
51. לעניין טענת התובעת כי הבונוסים היו חלק משכרה הקובע לצורך תשלום הפנסיה – עיון
בתנאי ההעסקה מעלה כי הבונוס שולם על פי גובה הרווח מאירוע. ככל שהרווח גדל עלה
אחוז הבונוס וכן שולם הבונוס עבור לקוחות, שאותם הביאה התובעת. נקבע אחוז קבוע לכל
אירוע וכן היה אמור להשתלם בסוף שנת 2022 בונוס של 10,000 ₪ עבור 6 סגירות חדשות של
לקוחות חדשים. מדובר למעשה ביעדים והם אינם חלק מהשכר הקובע (עע (ארצי) 76/06
מרדכי גימלשטיין נ' יזמקו בע"מ, ניתן ביום 6.5.08).
52. נוכח האמור – הבונוסים אינם חלק משכרה של התובעת לצורך הפרשות פנסיוניות.
- סוף דבר**
53. התובעת לא השלימה 6 חודשי עבודה ולכן אינה זכאית לסעדים על פי חוק עבודת נשים.
54. כמו כן, לא חל חוק שוויון הזדמנויות בעבודה מאחר שהנתבעת לא העסיקה 6 עובדים
והתובעת לא פוטרה בשל הריונה.
55. הנתבעת הוכיחה כי לא שבעה נחת מעבודת התובעת ופיטרה אותה ששיקולים עניינים. פיטורי
התובעת נעשו כדין.
56. על הנתבעת להשיב סך של 1,832 ₪ בגין קיזוז כספים בחודש 5/22.
57. שאר רכיבי התביעה נדחים.
58. התובעת תשלם לנתבעת שכ"ט עו"ד בסך 20,000 ₪ והוצאות משפט בסך 1,000 ₪.
- ערעור בזכות לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.
- ניתן היום, ט"ז אדר תשפ"ה, (16 מרץ 2025), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו****סע"ש 41206-12-22**

מר יעקב אורנשטיין,
נציג ציבור (מעסיקים)

אריאלה גילצור-כץ,
שופטת בכירה

גב' אסתר קופרברג,
נציגת ציבור (עובדים)

1