



אפליה מחמת הורות

סע"ש (ב"ש) 54969-09-17 טלי דוד- או. די. אופיס דיזיין בע"מ

ניתן ביום 01.06.2021

רקע עובדתי:

1. התובעת החלה עבודתה אצל הנתבעת ביום 25.6.2009 בתפקיד מזכרות, בתחום הזמנות העבודה של הנתבעת, וזאת עד לסיום העסקתה ביום 4.12.2016.
2. ביום 17.01.2016 ילדה התובעת ויצאה לחופשת לידה, בין הצדדים התגלעו מחלוקת הנגועות למועד חזרת התובעת מחופשת הלידה, כאשר התובעת טוענת שפוטרה מהעבודה בתקופה המוגנת לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים"), ובניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק השוויון").
3. התביעה דן הינה לתשלום פיצויי פיטורים, תשלום שכר בגין התקופה המוגנת בחוק עבודת נשים, דמי הודעה מוקדמת, פיצוי בגין העדר שימוע, שכר עבור חודשיים של חופשה כפויה, פיצוי מכוח חוק עבודת נשים, פיצוי מכוח חוק השוויון, פיצוי בגין חוסר תום לב, עגמת נפש ופגיעה בפרטיות.

טענות הצדדים:

טענות התובעת:

4. התובעת טענה כי היא סיכמה במהלך תקופת הלידה וההורות עם מנהלה הישיר בנתבעת כי בכוונתה לחזור לעבודה ביום 1.9.2016, לאחר הארכת תקופת החל"ת. אולם, סמוך למועד האמור היא לא קיבלת כל הודעה בנגוע לחזרתה לעבודה. עקב כך, ביום 3.9.2016 פנתה אל המנהל הישיר במסרון בו ציינה שתגיע ביום למחרת לעבודה, המנהל הישיר השיב לה כי הוא צריך להתארגן לכך. ביום 5.9.2016 הודיע לה המנהל הישיר להגיע אליו לפגישה, בפגישה ציין לפני התובעת שהיא עתידה לאיש תפקיד בכיר יותר, אך הוא יהיה מוכן לאיזו רק מיום 1.11.2016, כך שבינתיים אין טעם להחזיר אותה. בכך הוציאה הנתבעת את התובעת לחופשה כפויה ללא תשלום.
5. לטענת התובעת, ביום 1.11.2016 התייצבה התובעת לעבודה, לתפקיד החדש, במסגרתו הורעו תנאי עבודתה, כך שהושבה במשרד מבודד, מרוחק ורועש וכן נדרש ממנה להרחיב את שעות עבודתה. ביום 9.11.2016 התריעה במכתב לפני מנהל הנתבעת על הרעת תנאיה ודרשה את החזרתה למשרתה הקודמת. לאחר מכתב נוסף מיום 21.11.2016 באותו עניין שלא נענה, הודיעה ביום 30.11.2016 התובעת על התפטרותה עקב הרעת התנאים, בדיון מפורט.
6. התובעת טענה כי הנתבעת העדיפה להשאיר בתפקידה המקורי את ממלאת המקום, וכן כי לא קיבלה הזדמנות אמיתית לחזור לתפקידה ולהוכיח את יכולותיה לאחר תום תקופת הלידה וההורות.

טענות הנתבעת:

7. הנתבעת טענה כי הנתבעת הודיעה במסרון שהיא מאריכה את תקופת חופשת הלידה מבלי שנקבה במועד לחזרתה, וכי החליטה על דעת עצמה לחזור ב 1.9.2016 ועדכנה על כך באותו מועד.
8. עוד הוסיפה כי במהלך חופשת הלידה חלו שינויים בנתבעת בכך שהיא הפסידה מכרז גדול של לקוח מרכזי. על רקע ההפסד, הנהיגה הנתבעת בשינויים בכוח האדם. במסגרת השינויים, המנהל הישיר של התובעת שיבץ את התובעת לעבוד בתפקיד חדש בפרויקט אחר, תפקיד עם אחריות גדולה יותר אשר היה מאפשר קידום והתפתחות בעבודה. הצפי לתחילת הפרויקט התעכב ולכן הוצע על יד המנהל הישיר להמשיך את תקופת החל"ת חודשיים נוספים.
9. לטענת הנתבעת, לא הייתה כל הרעת תנאים בתנאי העבודה של התובעת, אלא ההיפך.
10. התובעת ידעה על השינויים בחברה והסכימה לשינויים בתפקידה לאורך כל הדרך, היא התפטרה על דעת עצמה וללא קשר להתנהלות הנתבעת.
11. שינוי תפקיד בנסיבות מסוימות, מצוי בתחומי הפררוגטיבה הניהולית של הנתבעת בפרט כאשר תפקידה הקודם אינו קיים יותר ולא הייתה כל חובה עליה להותיר את התפקיד במתכונתו. שינוי התפקיד שהוצע, אינו עומד בניגוד לחוק עבודת נשים או לחוק השוויון.

דיון והכרעה:

12. **בית הדין הגיע למסקנה כי התובעת התפטרה מרצונה, בלי שהוכיחה הרעה מוחשית בתנאי עבודתה, המהווה עילה להכרה בהתפטרותה בדין מפורטת.** מן הראיות עולה כי תפקידה ערב יציאתה לחופשת הלידה וההורות לא היה קיים יותר במתכונת הקודמת עת חזרה וכי לא הייתה כל כוונה לפטר אותה או להצר צעדיה, אלא לשנות את תפקידה לתפקיד בעל אחריות רבה ואף תואם לניסיונה הקודם. לא הוצגו ראיות המלמדות לכאורה כי המקום בו התבקשה לשבת היווה הרעת תנאים מוחשית. אשר לשינוי שעות העבודה, ככלל, עובדת שחזרה מחופשת לידה ומועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתה, זכאית להיעדר מעבודה שעה אחת ביום במשך 4 חודשים לאחר חזרתה מהחופש, בשעה המכונה שעת הורות (בעבר "שעת הנקה"). התובעת המשיכה לנצל את שעת ההורות גם בחלוף המועד שנקבע בחוק עבודת נשים. לפיכך, אין מדובר בהרעת תנאים אלא בדרישת המעסיק לחזור לשגרת עבודה בשעות הרגילות ערב יציאתה לחופשת הלידה הקודמת. מאחר שהתובעת התפטרה, והתפטרותה אינה התפטרות בדין מפורטת, נדחתה תביעתה לתשלום פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, שכר חודש עבודה בתקופה המוגנת ופיצוי בגין העדר שימוע.
13. **התובעת לא זכאית לפיצוי מכוח חוק עבודת נשים. השינוי בתפקיד התובעת עם חזרתה לעבודה נעשה במסגרת הפררוגטיבה של המעסיק ובמתחם הסבירות.** ככלל, שינוי בתפקיד שנעשה בחוסר תום לב מצד המעסיק, יכול ויתפרש כשינוי אסור בכלל ובתקופה המוגנת על פי חוק עבודת נשים, בפרט. מנגד, שמורה למעסיק הפררוגטיבה לנהל את מפעלו כראות עיניו בפרט כאשר מציאות עסקית נכפית עליו על רקע סגירת פרויקט או על רקע אי זכיה במכרז. איזון נכון בין פררוגטיבת המעסיק לבין תכלית החוק, אשר מאפשר לעובדת השבה מחופשת הלידה לחזור ולהשתלב בעבודה, אינו מצדיק התעלמות מוחלטת מצרכי המעסיק, אלא כאמור, בחינת שילוב והתאמת הצרכים למציאות החדשה. התובעת לא הביעה התנגדות ואף שיתפה



פעולה עם שינוי התפקיד. נוסף לכך, תפקידה של התובעת לא השתנה מבחינה מהותית, ולא מדובר בשינוי חד צדדי בלתי סביר הפוגע בזכויות העובד. התובעת התפטרה ימים בודדים בלבד לאחר שובה לעבודה, כך שהיא לא נתנה הזדמנות לנתבעת לאפשר שילובה לתפקיד המוצע החדש. הנתבעת לא פגעה בהיקף המשרה או בשכרה של התובעת עם חזרתה לעבודה.

14. התובעת זכאית לפיצוי בגין החודשיים בהם הייתה אמורה לחזור לעבוד אך נשארה בביתה. אמנם התובעת לא תיאמה את מועד חזרתה ולא ניתנה הסכמת הנתבעת למועד החזרה, אולם גם אם לנתבעת נדרש זמן להכין את התפקיד, לא ברור מדוע נדרש פרק זמן של חודשיים, בעוד שדווקא היה עומס עבודה; התביעות לפיצוי בגין עגמת נפש ופגיעה בפרטיות נדחו.

15. עוד נפסק כי התובעת לא הביאה ראיות לבסס טענתה לאפליה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בכך שהופלתה מחמת ההורות שלה בתנאי העבודה.