

גיליון מרץ 2016

זכאות עובדת שהתפטרה לאחר חופשת לידה לפיצויי פיטורים - למרות שהחלה לעבוד במקום עבודה אחר

בפסק דין אשר ניתן ביום 29/2/16 ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעה לפיצויי פיטורים של עובדת אשר התפטרה לאחר חופשת לידה.

העובדת טענה כי התפטרה לצורך טיפול בבתה ואילו המעסיק טען כי העובדת התפטרה בשל שינוי מקצועי.

העובדת שהתה עם בתה התינוקת בבית לאחר חופשת הלידה והחלה עבודתה אצל מעסיק חדש לאחר למעלה מ-7 חודשים.

בית הדין קבע כי קיימת חזקה (הניתנת לסתירה) כי עובדת המתפטרת לאחר הלידה ולא שבה לעבודתה הקודמת עושה זאת לצורך הטיפול בילד וכי הדברים נכונים ביתר שאת, עת ברור כי העובדת אינה חוזרת כלל למעגל העבודה לתקופה של מספר חודשים לאחר חופשת הלידה.

נקבע כי בנסיבות עניינינו לא נסתרה כלל החזקה והעובדת הוכיחה ששהתה עם בתה התינוקת בבית במשך תקופה של מספר חודשים לאחר חופשת הלידה, כך שהתפטרה לצורך הטיפול בילדה.

העובדה שלאחר מספר חודשים החלה העובדת לעבוד בתפקיד בתחום המחשבים - תחום אותו למדה במסגרת לימודים אקדמאיים בעת שעבדה אצל המעסיק, איננה שומטת את הקרקע תחת הטענה כי התפטרה לצורך הטיפול בילדה, זאת הן מהטעם שחלפו מספר חודשים ממועד סיום חופשת הלידה ועד מועד תחילת העבודה והן מהטעם שאין בתפקיד אותו החלה למלא אצל המעסיק החדש (מתכנתת) כדי להעיד כי העובדת התפטרה לצורך מילוי תפקיד זה. לאור האמור, נקבע כי העובדת זכאית לפיצויי פיטורים.

נדחתה תביעה לגמול שעות נוספות אשר התבססה על מתכונת העסקה קבועה

בפסק דין אשר ניתן ביום 29/2/16 ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה, בין היתר, שאלת זכאותו של עובד אשר עבד כמלצר בחברת קייטרינג לאירועים משך כ-4.5 שנים, לגמול בגין עבודה בשעות נוספות.

העובד טען כי עבד שעות נוספות רבות במשך כל חודשי עבודתו, למעט בחודשיים הראשונים בהם עבד בהיקף מצומצם.

לביסוס טענתו בדבר כמות השעות הנוספות בהן עבד, הגיש העובד דו"חות נוכחות עבור 13 חודשי עבודה בלבד. העובד ביקש להסיק מחודשים אלו מתכונת עבודה קבועה, ביחס לכל תקופת העבודה,

למעט החודשיים הראשונים לעבודתו.

בית הדין קבע כי התביעה לגמול בעד שעות נוספות ועבודה במנוחה שבועית, הנה תביעת ממון מוגדרת, ואין לפסוק בה לפי אומדן או שכר ראוי. התובע גמול שעות נוספות או גמול עבור עבודה במנוחה שבועית חייב להוכיח לא רק שעבד שעות נוספות ובמנוחה השבועית, אלא גם את מספר השעות שבהן עבד.

יחד עם זאת, די בהוכחת מתכונת קבועה של עבודה בשעות נוספות, על מנת לפסוק לעובד גמול עבודה בשעות נוספות. משמוכחת מתכונת עבודה קבועה, עובר הנטל אל המעסיק להוכיח כי העובד נעדר מהעבודה.

בית הדין קבע כי בעניינינו העובד לא הוכיח "דפוס עבודה קבוע". מהדוחות שהגיש עולה שהעובד עבד בהיקף משתנה ולא ניתן להסיק מ-13 דוחות נוכחות שבחר העובד להגיש, מתכונת עבודה קבועה ביחס לכל תקופת העבודה.

בית הדין דחה את טענת המעסיקה כי שילמה לעובד שכר גבוה המגלם תשלומים אחרים כגון שעות נוספות ותשלום במנוחה שבועית, בהיותה מנוגדת לסעיף 5 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, הקובע איסור על הכללת גמול שעות נוספות בשכר כולל.

לאור כל האמור, בית הדין קיבל את חישובי העובד, אולם אך ורק ביחס לחודשים בגינם הוגשו דוחות הנוכחות ולא כמתכונת קבועה לכל תקופת העבודה.

שמרו על
קשר!



משרדנו התחדש
במספרי טלפון
חדשים:

מס' הטלפון החדש:
03-5588244

מס' הפקס החדש:
03-5588241

ביבר לקואה חייקין
משרד עורכי דין

דיני עבודה ונזקי גוף

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

