



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

לפני:

כב' השופטת דגית ויסמן  
נציגת ציבור (עובדים), גב' אורית הרצוג  
נציגת ציבור (מעסיקים), גב' אידה שפירא

שירי אבועזיז בוטביקה  
ע"י ב"כ עו"ד הדר פלד – טל

התובעת

-

הולמס פלייס אינטרנשיונל בע"מ  
ע"י ב"כ עוה"ד תומר חיל ומשי נקש

הנתבעת

1  
2  
3  
4

### פסק דין

5

6 .1. התובעת עבדה אצל הנתבעת, המנהלת רשת מכוני כושר ברחבי הארץ, כמאמנת כושר  
7 ובתפקידי ניהול זוטרים נוספים, וזאת במשך שבע שנים, עד התפטרותה מעבודתה  
8 עקב צמצום המשרה בה עבדה, לאחר ששבה מחופשת לידה והורות.  
9  
10 על רקע זה הוגשה התובענה שבפנינו, בה נתבעו 148,706 ₪, בגין הסעדים הבאים:  
11 פיצויים בגין הפרת חוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954 (להלן – חוק עבודת נשים) פיצויים  
12 בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשנ"ח – 1988 (להלן – חוק השוויון),  
13 פיצויים בגין פיטורים שלא כדין (פגמים בשימוע) ופיצויים בגין עגמת נפש.

14

15 .2. רקע עובדתי

16

א. הנתבעת מפעילה רשת מכוני כושר ברחבי הארץ.

17

ב. התובעת היא מאמנת כושר שהועסקה בסניף פתח תקווה של הנתבעת (להלן –

18

הסניף), החל מיום 22.12.2009 ועד להתפטרותה ביום 12.12.16.

19

ג. התובעת הועסקה בתפקידים שונים בנתבעת. בתחילת עבודתה פעלה בתפקיד

20

מאמנת אישית ומדריכת חדר כושר. החל משנת 2011, התובעת מילאה בנוסף

21

גם תפקיד של מדריכת סטודיו ומנהלת הסטודיו, והחל משנת 2014 נוסף לה

22

תפקיד ניהול הקבלה (מוצג נ/1).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 ד. ביום 22.2.16 התובעת ילדה את בתה הבכורה.
- 2 ה. עם יציאתה של התובעת לתקופת לידה והורות, פנה מנהל התובעת למנהלת
- 3 הסטודיו בסניף גבעת שמואל של הנתבעת, גב' קלי שפירא, על מנת שתחליף
- 4 את התובעת בתפקידה כמנהלת סטודיו עד לשובה.
- 5 את תפקידה של התובעת כמנהלת קבלה החליפה עובדת אחרת בסניף.
- 6 ו. לאחר חופשת לידה והורות שארכה מעט למעלה מארבעה חודשים, התובעת
- 7 שבה לעבודתה ביום 3.7.2016.
- 8 ז. עם חזרת התובעת לעבודה, התקיימה שיחה בינה ובין מנהל הסניף. כל צד
- 9 תיאר את השיחה באופן שונה, אך אין חולק לגבי עיקרי הדברים והם שבעת
- 10 היעדרות התובעת מעבודתה נמצאו אי סדרים בניהול הסטודיו, ביניהם
- 11 חריגות שכר שאושרו על ידי התובעת.
- 12 באותה השיחה, ביקשה התובעת לסיים את תפקידה כמנהלת הקבלה בסניף
- 13 (משיקולים שלה).
- 14 ח. לאחר כשלושה חודשים, ביום 5.10.2016, התובעת קיבלה "זימון לשימוע לפני
- 15 צמצום משרתך במועדון אנרג'י פתח תקווה", בזו הלשון (נספח י' לתצהיר
- 16 התובעת; ההדגשות במקור – ד.ו.1):
- 17 "לאור זאת שהחברה בוחנת את האפשרות לצמצם את משרתך
- 18 במועדון פתח תקווה, בתפקיד ניהול סטודיו, הנך מוזמנת לשימוע
- 19 שייערך במשרדי, ביום ראשון 9.10.2016 בשעה 13:00
- 20 להלן הסיבות לצמצום המשרה:
- 21 • איחוד תפקידי ניהול
- 22 • ניהול שכר סטודיו
- 23 • ניהול שוטף סטודיו: יוזמות/פרסום/החלפות/תפעול
- 24
- 25 על אף שמדובר בצמצום המשרה ולא בפיטורים מן החברה, ייערך שימוע
- 26 שבמסגרתו יתאפשר לך להעלות את טיעונך ביחס לנסיבות שלעיל שבגינן
- 27 שוקלת החברה לצמצם את שעות העסקתך וכל נתון רלוונטי אחר.
- 28 הנך רשאי להיות מלווה ע"י נציג מטעמך.
- 29 לאחר השימוע ובהתאם לתגובתך, יישקלו הדברים שוב ותתקבל החלטה
- 30 סופית לגבי צמצום משרתך.
- 31 לתשומת לבך, אם לא תתייצב להליך השימוע ולא תתקבל תגובתך בכתב
- 32 כמפורט לעיל, ייחשב הדבר, כוויתור מצדך על זכותך לשימוע והחברה
- 33 תיאלץ לקבל החלטה מבלי לשמוע את עמדתך".
- 34
- 35 ט. ביום 13.10.2016 נמסרה לתובעת "הודעה על צמצום משרה". בהתאם לאמור
- 36 במכתב, הוחלט על צמצום היקף המשרה במועדון וסיום תפקידה כמנהלת
- 37 סטודיו (נספח יג' לתצהיר התובעת):



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 17-08-35186

- 1 "בהמשך לשיחת השימוע לצמצום משרה שנערכה לך ביום 09  
2 באוקטובר 2016 ולאחר שנשקלו שוב הדברים, הרינו להודיעך בזאת  
3 על צמצום היקף המשרה במועדון הולמס פלייס אנרג'י פתח תקווה  
4 וסיום תפקידך כמנהלת הסטודיו.  
5 מכתב זה יצורף כנספח לחוזה ההעסקה שלך.  
6 אנו מקווים להמשך שיתוף פעולה פורה בעתיד."
- 7  
8 י. במהלך חודש נובמבר 2016, התובעת זומנה לשיחה בעניין העסקתה כמאמנת  
9 בחדר כושר. השיחה התנהלה עם מנהל הסניף ומנהל חדר הכושר בסניף.  
10 במהלך השיחה התובעת נדרשה לחזור ולעבוד במשמרות על מנת להגדיל את  
11 היקף המתאמנים שלה (סעיף 11 לסיכומי התובעת; נספח יד' לתצהיר  
12 התובעת).
- 13 יא. בתאריך 13.11.2016 התובעת שלחה מכתב התפטרות בזו הלשון (נספח א'  
14 לתצהיר התובעת):
- 15 "הנדון: הודעה על התפטרות בשל הרעת תנאים  
16 בעקבות הודעתכם מ-13/10/16 על הפחתת משרתי והפחתת משכורת  
17 עקב כך (לאור ביטול העסקתי כמנהלת הסטודיו), הנני להודיעכם על  
18 התפטרותי לאור הרעת תנאים.  
19  
20 לאחר כ-7 שנות עבודה במועדון, בהן הועסקתי כמאמנת אישית,  
21 כמדריכת חדר כושר, כמדריכה בסטודיו, כמנהלת הקבלה ובשנים  
22 האחרונות גם כמנהלת הסטודיו, לצערי הרב הרגשתי היא שהחלטתם  
23 לצמצם ולבטל את משרתי כמנהלת בסטודיו כמחליפה שלי בזמן  
24 יציאתי לחופשת הלידה, על חשבוני ובמקומי.  
25  
26 לצערי לא נתתם לי הזדמנות לשוב, להשתלב בצוות המנהלתי שבחלקו  
27 התחדש ולהוכיח את עצמי כשחזרתי מחופשת הלידה והרגשתי זאת  
28 מיד כשחזרתי, את ההתנהלות ה"מחפשת" כלפיי ואת הטענות שלא  
29 היו קודם לכן.  
30  
31 לצערי גם נוכחתי לדעת שאותה עובדת מקבלת שכר גבוה עבור עבודה  
32 בסטודיו, בעוד שלי נאמר במשך שנים שאין אפשרות להעלות את  
33 שכרי, לא הופתעתי מכך שאותה עובדת קיבלה את התפקיד שנלקח  
34 ממני, זמן קצר לאחר חזרתי מחופשת הלידה, והבנתי שאין לי מקום  
35 יותר במועדון.  
36  
37 החלטתכם להפחית במשרתי ובשכרי, פגעה לא רק בפרנסתי (מאחר  
38 וגם ויתרתי על ניהול הקבלה עם חזרתי לאחר חופשת הלידה והרצון  
39 להחזיר אותי 7 שנים אחורה בשכר מינימום לעבודה ב"משמרות"  
40 בחדר הכושר) אלא השאירה טעם מר ותחושות אישיות קשות, שאינן  
41 מותרות לי ברירה אלא להתפטר, שכן אינני יכולה להמשיך לעבוד  
42 בתנאים שנוצרו.  
43 על כן הנני מוסרת לכם בזה הודעה מוקדמת של 30 יום להתפטרותי.  
44



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 בגמר עבודתי אבקש לערוך לי גמר חשבון ולשלם לי את כל הזכויות  
2 ופיצויי הפיטורים בגין 7 שנות עבודתי."  
3
- 4 יב. הנתבעת אינה חולקת על העובדה שהיא שקיבלה את התפטרותה של התובעת  
5 לאור הרעת התנאים עקב צמצום תפקידה כמנהלת הסטודיו (סעיף 138  
6 לסיכומי הנתבעת).
- 7  
8 להלן תמצית טענות התובעת וגרסתה: 3.
- 9 א. התובעת הופלתה לרעה ופוטרה מעבודתה כמנהלת סטודיו זמן קצר לאחר  
10 ששבה מחופשת הלידה, מבלי שניתנה לה הזדמנות לשוב ולהשתלב בעבודתה,  
11 וזאת בשל העדפה ברורה למחליפתה. גם היחס של מנהל התובעת השתנה  
12 כלפיה באופן קיצוני לאחר חזרתה מחופשת הלידה.
- 13 ב. הנתבעת לא עשתה כל מאמץ לשלב את התובעת בעבודה כמתחייב בחוק  
14 עבודת נשים והשינויים שהתרחשו בסניף בזמן היעדרה התקבעו.
- 15 ג. השימוע שנערך לתובעת היה פגום, שכן הוא לא נערך בלב פתוח ונפש חפצה,  
16 אלא לאחר שהחלטה לפטרה כבר התקבלה.
- 17  
18 להלן תמצית טענות הנתבעת וגרסתה: 4.
- 19 א. מנהל המועדון בסניף הנתבעת התחלף כחצי שנה לפני שהתובעת יצאה  
20 לחופשת לידה. עם כניסת המנהל החדש לתפקיד, הוא למד את המחלקות  
21 השונות ואת הבעיות הדורשות את טיפולו, לרבות בסטודיו אשר היה תחת  
22 ניהולה של התובעת. מנהל הסניף ניסה לרתום את התובעת לשינויים לפני  
23 ואחרי חופשת הלידה, אולם התובעת לא הפנימה את הצורך החיוני בשינוי.
- 24 ב. התובעת שבה לאחר חופשת הלידה והיתה אמורה לבצע את אותו התפקיד  
25 שביצעה קודם לכן. לא נערך כל שינוי בתפקיד התובעת, הנתבעת לא גרעה  
26 מסמכויותיה ולא שינתה את תנאי העסקתה.
- 27 ג. צמצום תפקידה של התובעת כמנהלת הסטודיו נעשה מטעמים ענייניים.  
28 התובעת ניהלה באופן לקוי את שכר העובדים ועניין זה הוביל לחריגות תקציב.  
29 התובעת לא יזמה אירועים כחלק מתפקידה כמנהלת סטודיו. בנוסף, במטרה  
30 לחסוך בעלויות, הנתבעת החלה בשינויים ארגוניים ופעלה לאיחוד תפקידים  
31 שונים ברשת.
- 32  
33  
34  
35





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 ההלך 5.
- 2 א. מטעם התובעת נשמעה עדותה ועדותו של מר אבי מלאכי, אשר שימש כמנהל  
3 חדר הכושר בסניף (להלן – מלאכי).
- 4
- 5 מטעם הנתבעת העידה גב' קלי שפירא, עובדת הנתבעת אשר החליפה את  
6 התובעת בתפקידה כמנהלת סטודיו בתקופת חופשת הלידה (להלן – שפירא).  
7 כמו כן העיד מר גולן זוהר, אשר שימש מנהלה הישיר של התובעת בתקופה  
8 הרלוונטית. זוהר זומן לעדות לבקשת הנתבעת משסירב להגיש תצהיר מטעמה  
9 והעיד בחקירה ראשית ונגדית בבית הדין (להלן – זוהר).
- 10
- 11 ב. בישיבת הוכחות שניה העיד מר יפתח גלעד, אשר במועדים הרלוונטיים  
12 לתביעה כיהן כמנהל איזור בנתבעת (להלן - גלעד). עדותו נשמעה בהיוועדות  
13 חזותית (ר' החלטה מיום 1.10.20).
- 14
- 15 ג. התובעת ביקשה להגיש סיכומי תשובה וטענה כי טענות הנתבעת בסיכומיה  
16 עלולות להטעות את בית הדין. בהחלטה מיום 31.3.21 נקבע כי טענות הצדדים  
17 בנוגע לתוכן התשובה ייבחנו במסגרת פסק הדין.
- 18
- 19 דיון והכרעה
- 20 6. טרם שנפנה לניתוח הראיות, יש להבהיר את השתלשלות הדברים שהביאה בסופו של  
21 יום להתפטרותה של התובעת מעבודתה, כעולה מכלל העדויות שנשמעו ומהראיות  
22 שהוצגו.
- 23
- 24 7. התובעת עבדה אצל הנתבעת כשבע שנים, במהלכן ביצעה תפקידים שונים. בתחילת  
25 עבודתה התובעת שימשה כמאמנת אישית ומדריכת חדר כושר. החל משנת 2011,  
26 החלה לכהן כמנהלת הסטודיו בסניף, ומשנת 2014 עבדה בנוסף גם כמנהלת קבלה.
- 27
- 28 8. כחצי שנה קודם ליציאתה של התובעת לחופשת לידה, זוהר מונה כמנהל החדש של  
29 הסניף. מקריאת התכתובות שהוחלפו בין התובעת לזוהר קודם לחופשת הלידה, ניכר  
30 כי מערכת היחסים בין השניים היתה טובה. כך למשל, זוהר כינה את התובעת בשמות  
31 חיבה ופנה אליה בחביבות (מוצג נ/12, ר' תכתובות מהתאריכים 1.10.15, 26.8.15 ו -  
32 23.8.15). כך גם עולה מדבריה של התובעת עצמה (עמוד 23 לתמלול, שורות 15-17).
- 33
- 34 9. התובעת ילדה את בתה הבכורה ביום 22.2.16. לפי עדותו של זוהר, בתקופת היעדרותה  
35 של התובעת, שפירא נבחרה לאייש את משרתה של התובעת כמנהלת סטודיו, לאחר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 שבין זוהר לשפירא הייתה היכרות קודמת מסניף אחר של הנתבעת (עמוד 24, שורות  
2 30-31).
- 3  
4 10. כלל העדויות שנשמעו מתכנסות לכדי תמונה עקבית אחת לפיה הנתבעת הייתה מרוצה  
5 מניהולה של שפירא (ר' עדותו של גלעד בעמוד 40, שורות 6-13; עדותו של זוהר בעמוד  
6 28, שורות 30-33; סעיף 29 לסיכומי תשובה מטעם התובעת).
- 7  
8 11. לקראת חזרתה לעבודה בתום חופשת הלידה, התובעת ביקשה להיפגש עם זוהר (נספח  
9 ג' לתצהיר התובעת). טענות התובעת כי התקבלה במשרדו של זוהר שלא בסבר פנים  
10 יפות, לא הוכחה על ידי זוהר, אשר התנצל בפניה וטען שלא שם לב להתנהגות זו  
11 (נספח יא' לתצהיר התובעת עמוד 24 לתמליל, שורות 6-13).
- 12  
13 מתמלול השיחה בין השניים עולה כי התובעת הרגישה שהאווירה בסטודיו השתנה  
14 לעומת האווירה שהיתה בו לפני צאתה לחופשת לידה. מרבית העובדים בנתבעת  
15 התחלפו והתובעת הרגישה "לא מחוברת" ליתר העובדים. בלשונה: "כל אחד לעצמו  
16 עושה את העבודה שלו והולך הביתה. אין מעבר לזה חיבור זה לא מה שהיה זה מה  
17 שאני מרגישה בכל אופן" (נספח יא' לתצהיר התובעת, עמוד 27 לתמלול, שורות 11-  
18 18).
- 19  
20 עוד עולה כי התובעת ציפתה מזוהר "להתנהג אלי בצורה קצת יותר הולמת ואם כן  
21 קשה לי להשתלב בצוות החדש הזה אז כן תעזור בזה." (עמוד 25 לתמלול, שורות 3-  
22 5).
- 23  
24 נדגיש כי להבנתנו, השינוי באווירה במקום לא היה קשור לעובדה שהתובעת חזרה  
25 מחופשת לידה או יצאה אליה וגם ציפיותיה של התובעת לסיוע בהשתלבות עם הצוות  
26 החדש היתה בבחינת משאלת לב שנבעה מתחושה סובייקטיבית שלה ולא מפעולות  
27 שהנתבעת נקטה בהקשר של חזרתה של התובעת מחופשת הלידה.
- 28  
29 12. בחודש אוקטובר 2016, כשלושה חודשים לאחר חזרתה לעבודה, התובעת קיבלה זימון  
30 לשימוע, שכותרתו "זימון לשימוע לפני צמצום משרתך במועדון אנרג'י פתח תקווה".  
31 התובעת הקליטה את השיחה ללא ידיעת זוהר, השיחה תומללה והוגשה על ידי  
32 התובעת (נספח יא' לתצהירה).
- 33  
34 מספר ימים לאחר שיחה זו, התובעת קיבלה הודעה לפיה היקף העסקתה יצומצם והיא  
35 תסיים את תפקידה כמנהלת סטודיו בסניף.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1  
2 התובעת צירפה תמליל שיחה טלפונית שנעשתה עם זוהר, בה הוא הודיע לה שהחליט  
3 "להוריד" אותה מהסטודיו. מהשיחה עולה כי התובעת לא עודכנה לגבי נסיעה של  
4 מספר עובדים בסניף לאילת, ועל פי הסברו של גולן - הנסיעה לא הוצעה לתובעת  
5 ולעובד נוסף מאחר שהם שומרי שבת (נספח טו' לתצהיר התובעת).
- 6  
7 13. במהלך חודש נובמבר 2016 (סעיף 11 לסיכומי התובעת), התקיימה שיחה נוספת בין  
8 התובעת לזוהר, והמנהל החדש של חדר הכושר (להלן – אדם). בשיחה זו נטען בפני  
9 התובעת כי עליה לחזור ולבצע משמרות בחדר הכושר, ולמעשה, לבצע את אותה עבודה  
10 אשר ביצעה בתחילת דרכה בסניף. להבנתנו, הבקשה שהתובעת תחזור לעבוד  
11 במשמרות בחדר הכושר שברה את רוחה של התובעת והובילה אותה להחלטה לסיים  
12 את עבודתה.
- 13  
14 14. המתואר לעיל מהווה תיאור של השתלשלות האירועים שהסתיימה בהתפטרותה של  
15 התובעת ואשר אותה יש לבחון לאור טענות התובעת להפרת הדין על ידי הנתבעת.  
16  
17 נקדים את המאוחר ונציין כבר כעת כי לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ועיינו  
18 במסמכים שהוצגו, לא מצאנו לקבל את גרסת התובעת לפיה הנתבעת הפרה הוראה  
19 מהוראות החוקים עליהם התביעה מבוססת. בראות עינינו, ניתנה לתובעת אפשרות  
20 לשוב לתפקיד אותו מילאה עובר ליציאתה לחופשת לידה. ההחלטה שנתקבלה בחלוף  
21 שלושה חודשים מחזרת התובעת, לצמצם את משרתה, נעשתה משיקולים ניהוליים  
22 ענייניים וללא קשר לעובדה שהתובעת יצאה לחופשת לידה או שבה ממנה. בסעיפים  
23 הבאים יפורטו הנימוקים למסקנה זו.
- 24  
25 חוק עבודת נשים
- 26 15. לטענת התובעת, "עיקר המחלוקת בתיק נוגעת לשילובה והשתלבותה של התובעת  
27 בעבודתה לאחר חזרתה מחופשת הלידה; אמנם מבחינה פורמאלית תפקידה של  
28 התובעת לא שונה, אך לטענתה לא ניתנה לה הזדמנות שווה, מלאה, הגונה, להשתלב  
29 בעבודה לאחר היעדרותה. לשיטתה, בכך יש הפרה בוטה של החובות המטלות על  
30 הנתבעת מכוח הוראות חוק עבודת נשים. אי מתן הזדמנויות ויצירת אקלים לא מכיל  
31 ולא מקבל, הוביל את הנתבעת לזמן את התובעת לשימוע ולהעלות כלפיה טענות קשות  
32 אשר לא היו מוכרות לתובעת ולסיים את העסקתה בתפקידה כמנהלת סטודיו." (סעיף  
33 15 לסיכומי התובעת).
- 34



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 התובעת הוסיפה וטענה שהנתבעת הפרה את החובה האקטיבית החלה עליה לשלב את  
2 התובעת בעבודתה לאחר חזרתה מחופשת לידה. עוד נטען שהנתבעת עשתה כל שהיה  
3 בידה בכדי להכשיל ולהקשות על התובעת את ההשתלבות, מקום בו השינויים  
4 שהתרחשו בסניף בזמן היעדרותה כבר התקבעו ושפירא ביססה את מעמדה כמנהלת  
5 סטודיו חדשה. כלומר, מהרגע הראשון שהתובעת חזרה מחופשת לידה היא הרגישה  
6 שהיחס כלפיה השתנה ולא היה לה שום סיכוי להשתלב בחזרה בעבודתה.  
7  
8 לגרסת הנתבעת, התובעת כלל לא פוטרה מעבודתה. התובעת הוחזרה לתפקיד מנהלת  
9 סטודיו עם מלוא הסמכויות שהיו לה בטרם יציאתה לחופשת לידה ואילו צמצום  
10 תפקידה כמנהלת סטודיו נעשה בחלוף 30 ימים מתום התקופה המוגנת.  
11  
12 לתובעת ניתנה הזדמנות להשתלב חזרה בתפקידה, נערכו עמה מספר שיחות עם שובה,  
13 אך התובעת סירבה להפנים את הצורך בשינוי שיטת הניהול של הנתבעת (סעיף 142  
14 לסיכומי הנתבעת).  
15  
16 בסעיף 9(ג)1(א) לחוק עבודת נשים נקבע איסור פיטורי עובדת בתקופה של 60 ימים  
17 לאחר שובה מחופשת לידה:  
18  
19 "לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת  
20 הלידה וההורות או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין,  
21 ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר  
22 התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם  
23 כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:  
24 (א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לתקופת הלידה וההורות או להיעדרות  
25 כאמור;  
26 (ב) עסקו של המעסיק חדל לפעול או שהמעסיק הוכרז כפושט רגל לפי  
27 פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד –  
28 ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1986; לעניין  
29 זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב;";  
30  
31 בהקשר זה יש לציין כי בע"ע (ארצי) 673-01-19 המטבח של רמה בע"מ – בן דוד,  
32 5.7.20, נקבע (בדעת הרוב) כי אין להרחיב את יריעת סעיף 9 לחוק למקרים בהם  
33 העובדת התפטרה מעבודתה, אף אם לצורכי חוק פיצויי פיטורים נחשבת התפטרותה  
34 כדין מפוטר.  
35  
36 עוד יש להזכיר את הוראת סעיף 9א לחוק עבודת נשים, האוסרת לפגוע בהיקף המשרה  
37 או בהכנסה של העובדת:





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 לא יפגע מעסיק בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה  
2 הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה ההגבלה כאמור,  
3 אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר  
4 פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה.  
5 בסעיף זה –  
6 (ב) "פגיעה", בהיקף המשרה – למעט שינוי זמני בהיקף המשרה לפי  
7 בקשה שיזמו העובדת או העובד בשל מצבם הרפואי לפי אישור בכתב  
8 מאת רופא;  
9 "פגיעה", בהכנסה, למעט –  
10 (1) פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם  
11 קיבוצי;  
12 (2) פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובדת או לעובד בהתאם  
13 לתפוקת עבודתם ובלבד שהפגיעה בתפוקתם של העובדת או  
14 העובד לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק;"  
15  
16 18. אין חולק כי עם סיום חופשת הלידה, התובעת הוחזרה לתפקיד אותו ביצעה, תוך  
17 שינויים שנעשו לבקשתה (סיום תפקידה כפקידת קבלה).  
18  
19 התובעת לא הכחישה כי מבחינה פורמאלית תפקידה לא שונה (סעיף 15 לסיכומי  
20 התובעת), אלא שלשיתתה, היה שינוי בסביבה הבין אישית (עובדי הנתבעת בסניף  
21 שהתחלפו) וכן במהות התפקיד עצמו, משהדרישות והציפיות מהתובעת על האופן שבו  
22 היא צריכה למלא את תפקידה השתנו וזאת מבלי שהתובעת ידעה על כך (סעיף 13  
23 לסיכומי תשובה מטעם התובעת).  
24  
25 לטעמנו, לבד מתחושות סובייקטיביות, התובעת לא הוכיחה שהיא אכן נפגעה  
26 בהיבטים אלה באופן המהווה הפרה של חוק עבודת נשים.  
27  
28 19. אין חולק שלא קיים איסור על שינוי בתפקידה של עובדת השבה מחופשת לידה,  
29 בתקופה שלאחר סיום התקופה המוגנת (סעיף 107 לסיכומי התובעת). לטענת  
30 התובעת, בנסיבות מסוימות, שינוי במהות ההעסקה באופן המסכל השתלבות  
31 מחודשת של העובדת במקום העבודה ייחשב כשינוי העומד בניגוד לתכלית חוק עבודת  
32 נשים.  
33  
34 בע"ע (ארצי) 44309-05-11 להב - מדינת ישראל, 22.1.13, נפסקו הדברים הבאים:  
35  
36 "המעסיק חייב ליתן לעובדת הזדמנות אמיתית וכנה להשתלב חזרה בעבודה.  
37 לא למותר הוא להדגיש, כי כמו את יתר חובותיו בקשר ליחסי עבודה, כך גם  
38 את חובתו זו, עליו למלא בתום לב ובהגינות, וזאת, לרבות במקום עבודה שחלו  
39 בו שינויים במהלך חופשת הלידה. לא על העובדת שחזרה מחופשת לידה  
40 לשאת על גבה שינויים כאלה ואחרים, לרבות שינויים דרמטיים, ככל שחלו  
41 במקום העבודה. הסתמכות המעסיק על שינויים מעין אלה כאסמכתא לאי



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 שילובה של עובדת ששבה לעבודה מחופשת לידה לא תתקבל, ומשמעותה  
2 תהיה אי קיום הוראת החוק.".
- 3
- 4 20. איננו סבורות כי השינויים שהתרחשו בסניף - שינוי מצבת העובדים בנתבעת או  
5 ציפיותיו של זוהר (הממונה על התובעת) לשיטת ניהול שונה, מהווים שינוי מהותי בכל  
6 הנוגע לתנאי עבודתה של התובעת.
- 7
- 8 מהעדויות שנשמעו עולה כי הקושי שהתובעת חוותה עם שובה לעבודה נובע  
9 מתהליכים שהתרחשו בסניף ללא קשר אליה. בנוסף ניתן להעריך כי דווקא משום  
10 שהתובעת עבדה שנים רבות בסניף, היה לה קושי להתרגל אליהם. התובעת עצמה  
11 טענה כי העובדים שלצידה היו מקסימים, ואף אישרה שכי המצב שנוצר בינה לבין  
12 עובדי הנתבעת החדשים נבע מכך שלא היה לה איתם ממשק רב, לאחר שהיא ביקשה  
13 להפחית את אחוז משרתה (עמוד 29 לתמלול, שורות 1-22).
- 14
- 15 בנוסף, טענות לגבי יחסיה עם זוהר נבעו מהשוואות שהתובעת ערכה בינו ובין מנהלה  
16 הקודם, ולא דווקא ממעשים או אמירות מסויימות של זוהר - "אבל כשאני מרגישה  
17 שזה מהמנהל שלי ככה כאילו זה אין זה פשוט כאילו מעליב אמרתי לך מהשניה  
18 שנכנסתי לפה זה הרגשה שהרגשתי זה פשוט לא היה ככה היינו מסתמסים צוחקים  
19 עם יוני זה אני לא מצפה שזה יהיה" (עמוד 30 לתמלול שורות 13-16).
- 20
- 21 21. בנוסף, השינוי שבוצע במשרת התובעת התרחש לאחר תום התקופה המוגנת, וגם  
22 בהיבט זה, אין מדובר בשינוי תנאי העסקה או פגיעה בשכר המנוגדים לחוק עבודת  
23 נשים.
- 24
- 25 22. לאור כל המפורט לעיל, נדחית התביעה המתבססת על הוראות חוק עבודת נשים.  
26
- 27 23. בסעיפים הבאים יבחנו טענות התובעת לאור הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה,  
28 תשמ"ח – 1988, הקובע איסור כללי על אפליה במסגרת יחסי עבודה.
- 29
- 30 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
- 31 24. לטענת התובעת, פיטוריה מניהול הסטודיו, זמן קצר לאחר חלוף 60 ימים מתום  
32 חופשת הלידה, מהווים אפליה מחמת הריון והורות, כיוון שהפיטורים מתפקיד זה  
33 באו רק משום שנעדרה תקופה ממושכת מן הסטודיו ומאחר שהנתבעת העדיפה את  
34 שפירא, מחליפתה בתקופת חופשת הלידה.
- 35



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 17-08-35186

- 1 התובעת חזרה וטענה גם בהקשר זה כי הנתבעת לא נתנה לה הזדמנות אמיתית  
2 להשתלב במקום העבודה וכי לעובדה שיצאה לחופשת לידה ניתן משקל בלעדי ומכריע  
3 בתוצאה שהובילה בסופו של יום לסיום עבודתה.
- 4  
5 25. לטענת הנתבעת, התנהגותה ומעשיה של התובעת הם שהובילו לצמצום תפקידה  
6 כמנהלת סטודיו. עוד נטען שהתובעת לא הוכיחה כי לא היה חוסר שביעות רצון  
7 מתפקידה, ואף לא הביאה ראשית ראיה הקושרת בין ההיריון והלידה לבין ההחלטה  
8 לצמצום תפקידה.
- 9  
10 צמצום המשרה לא היה קשור להריונה ונבע אך מחוסר שביעות הרצון המתמשך  
11 מתפקוד התובעת. התובעת סירבה להפנים את הדרישות והציפיות של מנהלה החדש  
12 וסירבה להכיר בצורך בשינוי שיטות הניהול שלה (סעיף 129 לסיכומי הנתבעת).
- 13  
14 26. בסעיף 2 לחוק השוויון נקבע:  
15
- 16 (א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם  
17 המינית, מעמדם האישי, הריון, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם,  
18 לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או משך שירות  
19 המילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות  
20 מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986  
21 , הצפוי להם, בכל אחד מאלה:  
22 (1) קבלה לעבודה;  
23 (2) תנאי עבודה;  
24 (3) קידום בעבודה;  
25 (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;  
26 (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;  
27 (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה  
28 מעבודה."
- 29 (ב) לעניין סעיפים קטנים (א) ו- (א1) רואים כהפליה גם קביעת תנאים  
30 שלא ממין הענין.  
31 (ג) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או  
32 ממהותם של התפקיד או המשרה".  
33
- 34 התובעת לא תיארה הפרה ספציפית לפי העילות המנויות בסעיף 2 לחוק השוויון, אך  
35 ניתן להסיק מניסוח הדברים, כי כוונת התובעת הייתה הפליה לגבי תנאי עבודתה.  
36  
37 27. לעניין נטל ההוכחה, נקבע בסעיף 9(א) לחוק:  
38 "בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראת סעיף 2, תהא חובת  
39 ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –  
40 (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או  
41 השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעביד



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

1 לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין,  
2 הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;  
3 "...

4  
5 בע"ע (ארצי) 11-13-37078 חברת חשמל לישראל בע"מ - נאידורף, (13.2.18) נפסק  
6 בהקשר זה כי:

7  
8 "המחוקק היה ער לצורך בקביעת כללים ראייתיים 'מקלים' המביאים  
9 בחשבון הן את החשיבות שבמיגור הצורות השונות והמגוונות של אפליה  
10 בעבודה והן את הקשיים הניצבים בפני העובד או המועמד לעבודה  
11 להוכיחה. בהתאם לכך, הותוו בסעיף 9 לחוק השוויון שורה של כללים  
12 ראייתיים, לרבות הכלל המעביר את חובת ההוכחה אל המעסיק להראות  
13 כי הוא לא הפר את איסור האפליה שבסעיף 2 לחוק "לעניין קבלה לעבודה,  
14 קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או  
15 תשלום פיצויי פיטורים". זאת בנסיבות שבהן קבע המעסיק לגביהם תנאים  
16 או כישורים, "ודורש העבודה או העובד... הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים  
17 או הכישורים האמורים" (סעיף 9(א)(1) לחוק השוויון). "

18  
19 מכאן, שאם הוכחה הפליה, הרי שנטל השכנוע בדבר קיומה של טענת ההגנה מוטל  
20 על הנתבעת.

21  
22 לכל האמור לעיל יש להוסיף כי על פי הדין, לצורך הוכחות ההפליה, אין צורך להוכיח  
23 "כוונה" ואף "כוונה טובה" (ככל שהייתה כזו) אינה רלוונטית. בעניין זה נפסק כי  
24 "...עצם ההתנהגות הפסולה היא בגדר הפרה של הוראות החוק" (ע"ע (ארצי) 627/06  
25 מורי – מ.ד.פ. ילו בע"מ (16.3.2008); דב"ע נו/129-3 פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ,  
26 פד"ע לג 481 (1999)).

27  
28 28. על יסוד כל האמור לעיל, נבחן את הסיבות אשר לטענת הנתבעת הובילו אותה לצמצם  
29 את משרת התובעת, והאם ההיריון או ההורות של התובעת היוו שיקול לפגיעה בתנאי  
30 עבודתה.

31  
32 29. כנקודת מוצא לבחינת סוגיית ההפליה, ראוי לשוב ולהזכיר כי בסופו של יום, התובעת  
33 התפטרה מאחר שהנתבעת צמצמה בהדרגה את היקף משרתה, כך שהתובעת נדרשה  
34 לשוב ולעבוד במשמרות בחדר כושר, בתפקיד בו עבדה בתחילת העסקתה, כשבע שנים  
35 קודם לכן. מצב זה עלה כדי הרעת תנאים המזכה בפיצויי פיטורים (ר' בסעיף 138  
36 לסיכומי הנתבעת).

37  
38 חרף זאת, לא מצאנו כי הנתבעת הפרה את הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.  
39 מהראיות עולה כי למרות שתחושתה הקשה של התובעת שמשרתה צומצמה למרות



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 17-08-35186

- 1 וותקה בעבודה, הוכח כי ההחלטה לגבי צמצום המשרה התקבלה משיקולים ענייניים,  
2 כהחלטה ניהולית וארגונית לגיטימית שלא הייתה קשורה להריון התובעת או היותה  
3 הורה.  
4  
5 30. בבחינת החלטת הנתבעת לצמצם את משרתה של התובעת, יש לבחון את שלושת  
6 הנימוקים שצינו בזימון השימוע: ניהול השכר בסטודיו, ניהול שוטף של הסטודיו  
7 (יוזמות/פרסום/החלפות/תפעול) ואיחוד תפקידי ניהול בנתבעת (נספח י' לתצהיר  
8 התובעת).  
9  
10 ניהול השכר בסטודיו  
11 31. לטענת הנתבעת, התובעת ניהלה באופן לקוי את שכר ותקציב העובדים והדבר הוביל  
12 לחריגות רבות בתקציב. צורת הניהול שנדרשה מהתובעת כללה ניהול צמוד ומעודכן  
13 של מערכת הסטודיו, ביטול שיעורים עם מעט משתתפים, הוספת שיעורים "חזקים"  
14 בשעות מבוקשות, בדיקת דיווח שכר מדריכים על מנת למנוע אי התאמות, ביצוע  
15 החלפות ככל הניתן במחליף בשכר זהה. הנתבעת טענה כי התובעת לא התייחסה  
16 לפעולות הנדרשות לשמירה על התקציב (סעיף 28 לסיכומי הנתבעת; ר' עדותו של גלעד  
17 בעמוד 38, שורה 21 עד עמוד 39, שורה 6).  
18  
19 32. התובעת אישרה שנושא חריגות השכר עלה עוד קודם ליציאתה לחופשת לידה, אך  
20 הוסיפה שהיא מעולם לא נדרשה לבדוק ולחקור מה מקור החריגות וגם לא התבקשה  
21 לעשות דבר כדי למנוע את הישנות החריגות (סעיף 35 לסיכומי התובעת).  
22  
23 עוד נטען שהדברים לא הוצגו לתובעת לפני הלידה וכי הנתבעת ביצעה בקרת שכר  
24 מאחורי גבה מבלי לשתף אותה או ליידע אותה. גם לא נאמר לה כיצד לפעול כדי לתקן  
25 את חריגות השכר ולא ניתנו לה כלים כדי לטפל בחריגות אלה (סעיף 29 לסיכומי  
26 התובעת).  
27  
28 התובעת הוסיפה שעד הלידה לא היו כנגדה תלונות ורק לאחר ששפירא החליפה אותה,  
29 הציפיות מהתובעת השתנו, כאשר זוהר ציפה ממנה לפעול בדיוק כמו שפירא, אך  
30 בפועל לא הוסבר לה מה הן הדרישות והציפיות וגם לא נעשתה עמה חפיפה כדי להבין  
31 איך להתנהל אחרת עד ההחלטה להוציאה מן התפקיד (סעיף 33 לסיכומי התובעת).  
32  
33 33. מהראיות עולה כי עוד לפני שהתובעת ילדה ויצאה לחופשת לידה, הוחלפו בין זוהר  
34 והתובעת תכתובות בין התובעת לזוהר בנושא ניהול הסטודיו והחלפת מדריכים בשכר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 משתנה (נספח ב/2 לתצהיר התובעת). גם הוצגו תכתובות בהן זוהר הפציר בתובעת  
2 לבדוק את מקור החריגות (נספח ה לתצהיר התובעת; נ/2).
- 3  
4 טענת התובעת כי לא הובהר לה מה הן הדרישות והציפיות לעניין ניהול תקציב .34  
5 הסטודיו וכי מעולם לא בדקו אותה לעניין חריגות השכר או כי נדרשה לתת תשובות  
6 על זה (עמוד 12 לפרוטוקול, שורות 31-33) אינה מתיישבת עם התמלול שהציגה, בו  
7 זוהר אמר את הדברים הבאים:
- 8  
9 "זה כשישבת איתך פעם שעברה כשאמרנו אמרת אני לא יודעת איך לעשות  
10 את זה, או שזה היה נראה לך כאילו שאי אפשר לעשות את זה ואני אומר  
11 לעצמי אני צריך להגיד לך לעשות טבלה של מחירים אני צריך לעשות כאילו  
12 זה אמור לבוא ממך איפה ההילחמות ומה לעשות את הדבר הזה כלומר בכלל  
13 כחסכון בסטודיו זה היה בכסף קודם כל חייב שם שיפור..."  
14 (נספח יא' לתצהיר התובעת, עמוד 3 לתמלול שורות 5-11).
- 15  
16 ר' גם תכתובת דוא"ל מזוהר לתובעת (נספח ה' לתצהיר התובעת):  
17
- 18 "היי שירוש, התקציב סטודיו שלנו למשכורות הוא 45126 בנובמבר התשלום  
19 לשכר יצא: 4,9605 חריגה של 4,480!!!! תבדקי לי בבקשה מאיפה החריגה  
20 הזאת תודה"  
21
- 22 הנתבעת צירפה לתצהירה דו"ח רווח והפסד, לתקופה העסקתה של התובעת, (נספח 1 .35  
23 לתצהיר הנתבעת). על פי הנתונים במסמך זה, קודם ליציאת התובעת לחופשת לידה  
24 היו חריגות משמעותיות בתקציב הסטודיו בחודשים - אוגוסט 2015 (1,906 ₪);  
25 נובמבר 2015 (4,479 ₪); דצמבר 2015 (4,410 ₪); ינואר 2016 (3,288 ₪); פברואר  
26 2016 (6,301 ₪).
- 27  
28 לגבי התקופה בה התובעת נעדרה מהעבודה – אין חולק שחל שיפור בחריגות התקציב  
29 (כך למשל בחודש מרץ 2016 הייתה חריגה של 1,291 ₪, בחודש אפריל 2016 נחסכו  
30 727 ₪, בחודש מאי 2016 נחסכו 6,093 ₪, וביוני 2016 הייתה חריגה של 1,098 ₪).
- 31 לאחר מכן, בחודשיים הראשונים לאחר שובה של התובעת (חודשים יולי ואוגוסט  
32 2016) נרשם חיסכון בתקציב, וניתן לזקוף זאת לעובדה שהתובעת עבדה בהתאם  
33 לרשימת חילופי מדריכים שנעשו מבעוד מועד על ידי שפירא (נספח ז' לתצהיר  
34 התובעת). שפירא העבירה לתובעת הודעת דוא"ל בצירוף ההחלפות, בירכה את  
35 התובעת על שובה לעבודתה וסיימה את התכתובת במילים "לכל שאלה, אני כאן ☺".  
36 שפירא העידה שלא העבירה חפיפה לתובעת, אלא שלשיטתה "זה הדדי. לא קיבלתי  
37 חפיפה וגם לא העברתי אח"כ חפיפה. לא בכניסה ונראה לי שגם לא ביציאה. אני באמת



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 לא זוכרת אם פנו אלי להעביר לה את הנהלים שלי. אמרו לי מתי היא חוזרת ומתי אני  
2 חוזרת לגבעת שמואל." (עמוד 22, שורות 11-13).
- 3  
4 התובעת טענה ובצדק, כי אין ראיות לכך שלאחר חזרתה למקום העבודה היו חריגות .36  
5 שכר (כך למשל בחודש ספטמבר 2016 היה חיסכון של 5,714 ₪ בתקציב הסטודיו),  
6 בחודש אוקטובר 2016 הייתה חריגה בסך 1,519 ₪ ובחודש נובמבר 2016, החודש  
7 האחרון המלא לעבודתה בנתבעת היה חיסכון של 5,344 ₪ בתקציב הסטודיו).  
8  
9 גלעד בעדותו חיזק את גרסת התובעת כי הטענות כלפיה נגעו בעיקר לתקופה שקדמה  
10 ליציאתה לחופשת לידה, שכן לאחר חזרתה, ניכר כי לא היו חריגות. אלא שלשיטתו  
11 של גלעד, השינוי שנעשה בניהול הסטודיו הוא בעל השפעה מתמשכת לעתיד (עמוד 36,  
12 שורות 1-26):
- 13  
14 **ש"ש. לגבי הזימון לשימוע של התובעת. בזימון הופיעו שלושה נושאים.**  
15 **ביחס לחריגות שכר – מפנה לסעיף 25 בתצהירך, השימוע של**  
16 **התובעת היה בסוף אוקטובר וזה אחרי שחזרה מחופשת לידה בסוף**  
17 **יולי. כשאני מסתכלת בטבלה שצורפה לתצהירך, בכל שלושת**  
18 **החודשים הללו ששהתה בחופשת לידה. אין חריגות. להפך, יש**  
19 **חיסכון. אז איפה הבעיה ומדוע אתה טוען שהיא לא הפנימה ולא**  
20 **ביצעה את ההנחיות?**
- 21 **ת.** חשוב להבין שעבודה נכונה בניהול של סטודיו ההשפעה שלה הינה  
22 מתמשכת והיא קדימה. אם זה גיוס של מדריכים בתעריפים זולים  
23 יותר, חדשים או שיבוץ של מדריכים בתעריפים נמוכים. גם הקפדה  
24 על עבודה נכונה ותקינה עם הדיווחים. כל הדברים האלה משפיעים  
25 קדימה. זה לא נפסק לחודש אחד. אם יש שינויים במערכת הם  
26 משפיעים קדימה. הם לא מפסיקים ברגע ששירי חוזרת לתפקיד שלה.  
27 **ש.** לא הבנתי. היא זומנה לשימוע על חריגות בשכר. בחודשים שהיא  
28 **נמצאת אין שום חריגה. מדוע היא זומנה על כך כשאין חריגות?**
- 29 **ת.** היא זומנה על החריגות לכל התקופה של גולן ולא לשלושה חודשים.  
30 **ש.** זאת אומרת שהיא זומנה לשימוע על חריגות בשכר עוד לפני שיצאה  
31 **לחופשת לידה, לפני שקלי הגיעה?**
- 32 **ת.** לפי מה שגולן דיווח לי היא לא הטמיעה את אותם התהליכים שהוא  
33 ביקש. בזימון את קודם אמרת, יש 3 סעיפים שאחד מהם הוא חריגות  
34 בשכר. אני לא מול הזימון כרגע.
- 35 **ש.** אני עדין לא מבינה מה היה לא בסדר בשכר בסטודיו אם אין חריגות  
36 **ואם יש להפך, חיסכון? (בתקופה לאחר חופשת הלידה)**
- 37 **ת.** מהשיחות שביצעתי עם גולן ואחרי שיחות שגולן בעצמו ביצע עם שירי,  
38 היא לא הבינה את החשיבות של הניהול בסטודיו, בניית הכלים  
39 והטמעת השימוש בהם למניעת חריגות קדימה, גולן הרגיש שלא  
40 ייעשה בעצם שינוי או אכיפה במחלקה כדי למנוע חריגות קדימה.  
41 באותם החודשים ששירי חזרה לא היו חריגות בגלל העבודה שנעשתה  
42 קודם והיא משליכה קדימה.
- 43 **ש.** היא עבדה שם בסה"כ שלושה חודשים לאחר חופשת הלידה.  
44 **המספרים מראים שהיא כנראה עשתה משהו בסדר כי היה רכיב של**



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 **חיסכון. אתה לא חושב שהיה צריך לתת לה לרוץ עם זה כדי לראות**  
 2 **אם זאת מגמה שחוזרת על עצמה או שאין סיכוי לא יקרה וצריך**  
 3 **לעצור את זה?**  
 4 ת. זאת החלטה של גולן ולא שלי. הוא היה איתה בשטח. אני לא נמצא  
 5 מול הזימון הישיר ואני לא זוכר. למיטב זכרוני החריגות היו סעיף 1.  
 6 גולן היה המנהל הישיר שלה."  
 7  
 8 בהקשר זה העיד זוהר, אשר סיים את עבודתו אצל הנתבעת במועד עדותו (עמוד 27  
 9 לפרוטוקול, שורות 25-33), ועל כן יש לראות בו כעד בלתי תלוי, בעדות קולחת ובהירה  
 10 התומכת בגרסת הנתבעת לגבי חריגות השכר והטבלאות שהוכנו על ידו (עמוד 29,  
 11 שורה 26 עד עמוד 30, שורה 8):
- 12  
 13 **ש. מפנה לנספח 1 לתצהיר של יפתח. התובעת חזרה ביולי 2016. תאשר**  
 14 **לי שביולי, באוגוסט ובספטמבר אין חריגות.**  
 15 ת. אני בניתי את הטבלאות הנכונות. היא חזרה למכון אחרי שאני בניתי,  
 16 למשל כמה עולה כל מדריך. ביחד עם קלי בנינו הכל.  
 17 **ש. ז"א שהכל יושם בחודשים האלה.**  
 18 ת. אלו דברים שאני העברתי.  
 19 **ש. אתה ניהלת את הסטודיו במקומה בזמן הזה?**  
 20 ת. לא. אבל חלק מהתפקיד שלי זה להיות בקרה על כל מה שקורה.  
 21 **ש. אז למה היא זומנה לשימוע על החריגות בשכר?**  
 22 ת. זה לא היה על החריגות זה היה על איחוד התפקידים והסיבות  
 23 הרשומות. היא בכלל לא היתה במועדון כדי לתת מעצמה.  
 24 **ש. מציגה לך את הזימון לשימוע. ניהול השכר מופיע**  
 25 **אני לא זוכר בדיוק מה היה בתוך התוכן של השימוע. אבל אוכל**  
 26 **להסביר. אם מישהו לא יודע לנהל את שכר הסטודיו ואני עושה את**  
 27 **זה במקומו אז זו סיבה. אם אני בונה את השיעורים במקומה אז יש**  
 28 **פה בעיה בניהול השכר. אם יש מישהו אחר שכמו קלי חיפשה מאמנים**  
 29 **במחיר זול יותר אז זו סיבה.**  
 30  
 31 37. מכל מקום, בהתאם לדוחות שהוצגו על ידי הנתבעת, לא ניתן להסיק אם השיפור  
 32 שנוצר בעניין חריגות השכר נעשה על ידי התובעת אשר יישמה את עבודתה כדרישת  
 33 הנתבעת.  
 34  
 35 38. לכל האמור לעיל יש להוסיף את טענת התובעת, לפיה החל משנת 2016 ניתנה  
 36 התייחסות רשתית לנושא של השכר המשתנה בין מדריכי הסטודיו ולבעיה שכל מנהל  
 37 היה צריך להתמודד עם תעריפים שונים בין מדריכים שונים.  
 38  
 39 תימוכין לטענה זו ניתן למצוא בעדותו של גלעד, לפיה היה מדובר בבעיה בכלל הרשת  
 40 (עמוד 39, שורות 17-26):
- 41 **ש. קלי אמרה בחקירתה שבשנת 2016 הגיעה מנהלת רשתית והנושא**  
 42 **התחיל להשתנות. אתה יודע מה היה השינוי אז?**





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 מאז אותה כניסה של מנהלת הסטודיו הרשתית היא החלה בתהליך  
2 של לנסות ליישר קו עם שכר של מדריכי הסטודיו באופן עקבי, השינוי  
3 החל מן הסתם במדריכים חדשים שנקלטו ולמחליפים. המטרה הייתה  
4 ליישר קו בכדי שבאמת לא כל מנהל מועדון יגייס מדריך בתעריף  
5 שונה. מה שקרה לפני.
- 6 **ש. ז"א שהבעיה הזו של גיוס מדריך מחליף בשכר שיהיה קרוב או דומה  
7 או בכלל לא דומה לא הייתה רק הבעיה של התובעת אלא הייתה בעיה  
8 רשתית?**
- 9 ת. זה קיים בכל הרשת בכל המועדונים ועדיין יש מס' גדול של מדריכים  
10 שיכולים לעבוד בתעריפים שהצענו וצריך להכיר אותם ולהגיע  
11 אליהם."
- 12
- 13 בנוסף, גם שפירא אישרה לעתים גם היא נהגה לבצע "החלפות" בפערי שכר  
14 משמעותיים (עמוד 23, שורות 3 – 16).
- 15
- 16 39. לאור האמור לעיל, לא ניתן לזקוף לחובת התובעת את התנהלותה לגבי חריגות השכר  
17 שבוצעו עובר לחופשת הלידה, משלא עבר פרק זמן מספק ממנו ניתן היה ללמוד אם  
18 התובעת יישמה כראוי את דפוס הניהול החדש לאחר שובה.
- 19
- 20 ניהול הסטודיו ותפקוד התובעת
- 21 40. טענתו העיקרית של זוהר לגבי התנהלות התובעת, אשר חזרה שוב ושוב בתמלול  
22 השימוע, הייתה בנושא היעדר יוזמות ו"הקטנת ראש" מצד התובעת (עמוד 3 לתמלול,  
23 שורות 16-22; עמוד 9 בתמלול, שורות 20-22; עמוד 10 לתמלול שורות 10 – 22, עמוד  
24 11, שורות 15-21).
- 25
- 26 על פי הדברים שנאמרו באותה שיחה, "זה עוד הרבה לפני לידה זה גם כאילו אני  
27 אמרתי היא תחזור מהלידה זה יראה אחרת זה הרבה תחושה של הראש הקטן של אין  
28 יוזמה" (עמוד 24, שורות 1-3).
- 29
- 30 כך זוהר העיד גם בבית הדין (עמוד 26, שורות 17-23):
- 31 **ש. רוצה להציג לך את מכתב הזימון לשימוע שנשלח לה ואם תוכל  
32 להסביר במילותיך מה הסיבה או הסיבות שבגינן שקלת באותה עת  
33 לצמצם את משרתה כמנהלת סטודיו.**
- 34 ת. היו חריגות בתקציב וזה משהו שמאוד בלט שחור על גבי לבן, לא היתה  
35 מבחינתה הרתמות גדולה לארועים או לדחוף להצלחה יותר גדולה וזה  
36 כן היה נכון לחבר את תפקידי הניהול באותה תקופה בעיקר בגלל  
37 מגבלות תקציב."
- 38
- 39 עוד עולה מהתמלול, כי נושא היוזמות עלה בין הצדדים במהלך תקופת עבודתה של  
40 התובעת (עמוד 18 לתמליל, שורות 20-21, עמודים 19-20 לתמליל):



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 "גולן : השאלה היא האם את חושבת שאת בשנה אחרונה היית עושה דברים  
2 בלי ש... מנהל או אני הייתי למצוא (לא ברור) הרגשתי משהו שיוזמה (לא  
3 ברור) באת ואמרת שמע אני עכשיו הולכת להרים משהו, אם היה דבר כזה.  
4 שירי : קודם כל כן! אני הייתי איתך היה עם הפולרים ואתה יודע מה גולן גם  
5 אם אתה חושב שלא היה כאילו אני חושבת שהיה מקום לבוא ולהגיד לי  
6 להכניס אותי,  
7 גולן : אם אני באתי ואמרתי כמה פעמים תעשו בואו נעשה משהו בואו נעשה  
8 משהו אבל לא יכול מצב שכל הזמן מנהל מועדון צריך זה מנהל מחלקה צריך  
9 להרים את זה.  
10 שירי : סבבה מסכימה מסכימה עם הדברים שלך, אולי לא ברמה שזה קרה  
11 עכשיו אבל זה קרה. אבל סבבה אז הנה אתה מציף את הדברים האלה ומדבר  
12 עליהם פעם ראשונה אז אני יכולה להיחשף ולשמוע את זה ולהבין מה אתה  
13 יותר רוצה ולהתמקד,  
14 גולן : אמרתי את זה אז,  
15 שירי : גולן בצורה הזאת זה לא היה. זה היה אולי מתי שניהלתי את הקבלה  
16 ואולי קצת זה היה נופל בין הכיסאות שהייתה לך יותר את הנישה של הקבלה  
17 שאמרת לי תקשיבי אני רוצה פה אירוע אני רוצה הנחות דברי עם זאת  
18 מהמשרדים היינו שוב כותבים מיילים ביחד נתת פוקוס יותר על קבלה ככה  
19 שאתה מדבר איתי יותר על אירועים מבחינת הסטודיו וזה אתה מדבר איתי  
20 עכשיו זה לא היה קודם זה היה יותר על הפוקוס בקבלה לחלוטין תקן אותי  
21 אם אני טועה?  
22 גולן : אני מתקן כמה פעמים אני זוכר שאמרתי בואו תעלו את הספינינג אבל  
23 בואו נעשה משהו עם הסטודיו אבל זה היה זה הרגיש לי...  
24 שירי : להיפך הנה בקשה אני דיברנו על זה הוצאנו סקר סטודיו זה היה עכשיו  
25 סקר אני...  
26 גולן : בגלל זה אני באתי ואמרתי לך אני רוצה שנעשה סקר סטודיו,  
27 שירי : קודם כל זה היה איך שנכנסתי  
28 גולן : נכון כשחזרת,  
29 שירי : בול כשחזרתי הביתה אמרת לי תרשמי אחד שתיים שלוש ארבע,  
30 גולן : אז אמרתי לך בואי תעשי סקר סטודיו את...  
31 שירי : נכון,  
32 גולן : שוב זה היה היוזמה שלי על זה אני מדבר"  
33  
34 41. זאת ועוד – ניתן ללמוד מהשיחה שהוקלטה כי זוהר והתובעת היו חלוקים לגבי מהות  
35 תפקיד הניהול, וכי ציפיותיו של זוהר, מנהלה החדש של התובעת, לא התיישבו עם  
36 גישת הניהול של התובעת (עמוד 13 לתמלול, שורה 20 ואילך):  
37  
38 "גולן... אבל אני אומר לך שמהעניינים שלי ובנעלים שלי התחושה היא של טוב  
39 אני אעשה את זה גולן אומר לעשות אחד אז אני אעשה אחד גולן אומר לעשות  
40 שתיים אני אעשה שתיים אבל לא יהיה את ה, אני לא באמת רואה נגיד יאללה  
41 החודש הזה אני רוצה לעשות איזה משהו בומבסטי, החודש הזה בא לי לעשות  
42 איזה אירוע כזה. החודש, או אתאמץ כאילו מה זה התאמץ לחשוב כאילו איך  
43 אני יותר חוסכת בסטודיו איפה אני מביאה משהו מפה איך אני מנהלת משהו  
44 חדש כאן כאילו זה ירגיש לי נורא נורא פרווה וכשדווקא זה המועדון הזה  
45 שחושב שהוא 40 אחוז פה זה סטודיו ולא נגיד 30 או 20 אז דווקא פה אני צריך  
46 מנהלת מחלקה שבאמת ירים את זה שזה יהיה מחלקה שהיא תוססת  
47 שהמנהל נותן מעצמו יוזם רעיונות הרי מה זה, מה זה ניהול, ניהול זה למשל



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 אני יכול לתת על עצמי אז אני יכול לבוא ויכול להיות פרווה ונורא ולשבת  
2 ולהגיד מי שיכנס למועדון יכנס ומי שיצרף מחדש זה לא , אני צריך ללכת וכן  
3 להביא שיתופי פעולה וכן לחשוב נגיד חודש הבא מה אני יתכנן לתכנן או סוף  
4 שנה מה אני יתכנן לתכנן מסיבת יום הולדת כאילו תמיד לחשוב מראש איך  
5 אני מרים...  
6 שירי: קדימה,  
7 גולן: בדיוק, קדימה והכול. ולא הרגשתי את זה ממך.  
8 שירי: קודם כל להבין את ההגדרה של ניהול הסטודיו כמו שזה עכשיו נשמע  
9 עכשיו זה לא כמו שזה היה עד כה אז יכול להיות שזה באמת זה נפל בין  
10 הכיסאות או ש, לא הבנתי את זה כמו שאתה רוצה שאני אבין את זה בצורה  
11 הזאת.  
12 גולן: אבל שירי את עבדת אצלי כמה... לפני  
13 שירי: מלא מלא א' גולן,  
14 גולן: וגם ניהלת אותנו לפני,  
15 שירי: אמת, אבל ככה ברמה הזאת שאתה מצפה כאילו ממני לעשות כל חודש  
16 איזה משהו חשבתי שזה ברמה של כל המנהלים ביחד שעושים איזשהו אירוע  
17 במועדון אז כן סטודיו נכנס לפעולה."  
18  
19 42. כאשר התובעת טענה בשיחה שהיא מרגישה שהטענות מופנות אליה באופן אישי, זוהר  
20 השיב שהוא מבחין בין הפן האישי/ חברי ובין הפן המקצועי :
- 21  
22 "... אהה את יודעת זה דווקא מפליא אותי מה שאת אומרת אני... שוב כי  
23 כשאני חשבתי לפני השיחה הזאת ולפני שהחלטתי שכן נקרא לך ועוד לפני  
24 בכלל אפילו חודש אמרתי לעצמי וואלה אני מאוד אוהב אותה היא באמת  
25 אחלה שירי היא באמת סבבה היא גם כאילו נורא זורמת עם אנשים והיא לא  
26 ביישנית והכול, אבל כזה מגיע לרמה המקצועית אז אני כן מתאכזב ואני די  
27 מתבאס אז אני יושב איתך תחת לפ"ע ואז אני אומר וואלה אין לה רשימה.  
28 ואז אני רואה עוד פעם את החריגות בסטודיו שזה לא היה כשאת היית  
29 בחופשת לידה אז אני אומר לעצמי עוד פעם מאיפה ואז אני אומר כאילו ברמה  
30 האישית אני יכול לשבת איתך ולאכול איתך צהרים ולצחוק ובאמת לעשות  
31 כיף אבל בחלק של העבודה של מה שאני דורש ממה שאני רוצה זה לא הולך  
32 אחד לאחד אני רואה את זה כאילו אני אומר לעצמי זה פשוט אפילו לא  
33 מתחכך אני צריך פעול ואני בעצם צריך לעשות פעולה כדי שזה יקרה, ובגלל  
34 זה אמרתי שגר ושכח זה כן קורה,"  
35  
36 (עמוד 30 לתמלול, שורות 21-22; עמוד 31 לתמלול שורות 1-15).
- 37  
38 דברים אלה מתיישבים עם עדותו של זוהר בבית הדין (עמוד 26, שורות 31-33):
- 39  
40 **ש"ש. הפלת אותה לרעה?**  
41 ת. מעולם לא. ההפך, אציין כי בשיחות שלנו כשנכנסתי לתפקיד אמרתי  
42 לה שאני שמח שיש לי אותה פה."  
43  
44 43. בסופו של דבר, מקריאת תמליל השיחה עולה כי הסיבה אשר הובילה בסופו של יום  
45 לצמצום תפקידה של התובעת היא העובדה שזוהר לא היה מרוצה משיטת הניהול של  
46 התובעת.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

44.

ניתן למצוא הד לטענות הנתבעת כלפי האופן שבו התובעת מילאה את תפקידה, גם בתשובות התובעת עצמה. כך למשל, טענותיו של זוהר לכך שהנתבעת "הקטינה ראש" ושיטת הניהול שלה לא תאמה את ציפיותיו, נלמדות גם מעדות התובעת עצמה (עמוד 15, שורות 3 – 11):

ש. אני אומר שזה לא מדויק ואלו לא משובים חיוביים כלל. אסביר – כמעט בכל המשובים יש תלונות על כמות השיעורים, על גיוון השיעורים ועל הסדר והניקיון בסטודיו. אלה לא התפקידים שלך בתור מנהל הסטודיו לדאוג שיהיה גיוון?

ת. לדאוג שיהיה נקי זה לא תפקידי. זו אחריות של מנקה מועדון.

ש. אחריות שלך בתור מנהלת זה לא במסגרת אחריותך?

ת. אם זה היה מגיע לנגד עיניי והיו אומרים לי שירי הסטודיו לא נקי תנקי את זה הייתי פונה למנקה.

ש. אם מנהל של המועדון,

ת. יכול להיות גם מנוי. בפועל לנקות זה לא היה תפקידי.

בדומה, התובעת אישרה שלמרות שהיא הייתה אחראית על השיבוצים וההחלפות בהתאם לתקציב המכון, היא לא מצאה לנכון לברר את התקציב (עמוד 11, שורות 2 - 25):

ש. אז מה הסיבה לחריגות בתקציב אם את מכירה את הפעילות ואת השכר?

ת. למען האמת אני באמת לא יודעת מה הסיבה לחריגות האלה ולאורך כל השנים לא שיתפו אותי ממה מורכב התקציב, מאיזה נגזרות הוא נגזר, מה הוא מכיל בתוכו. אני די סבורה שיכול מאוד להיות שבנקודת אפס, היום אני מבינה את זה, שבנקודת אפס של כמות השיעורים במערכת, אם למשל 30 שיעורים במערכת אולי מלכתחילה התקציב לא מתאים לכמות השיעורים. אוסיף שבתקציב אין שום סטיית תקן למקרים של בלתמי"ם של מדריכים שלא יכולים ברגע נתון להגיע ואני צריכה למצוא SOS מחליף.

ש. ביקשת לדעת מה התקציב במהלך העסקתך?

ת. לא נדרשתי לקבל את התקציב. לשאלתך לא ביקשתי אותו.

בראות עינינו, תשובות התובעת בנושא התקציב היו מיתממות ולא משכנעות. ר' גם בעמוד 10 שורות 10-24:

ש. פעם בכמה חודשים נאמר לך מה התקציב?

ת. לא. הוא לא אמר לי במפורש ולא עירב אותי במספרים. הכרתי משנים עברו ממנהל המועדון הקודם פחות או יותר את המספרים אבל מן הסתם המספרים משתנים משנה לשנה.

ש. אז בתקופתו של אבי הכרת את התקציב ונאמר לך מה התקציב?

ת. לא חודש בחודשו. אם עירבו אותי לחודש חודשיים שלושה ספציפיים אז כן.

ש. בהתאם לתקציב נבנתה המערכת. נכון?

ת. אחד ששכננסתי לניהול הסטודיו אחרי שהעבירה לי את התפקיד סגנית המועדון שהיתה באותה שנה. ניתנה לי איזשהי מערכת



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 ראשונית לפי מה שהיה צורך לשנות, להוריד ולהוסיף שיניתי את  
2 המערכת, כלומר לא בניתי אותה מיסודה.  
3
- 4 דברים אלה אינם מתיישבים עם עדותה של שפירא כי מנהלי הסטודיו נחשפים  
5 לתקציב הסניף (עמוד 20, שורות 2 – 14), ואף לא עם שורת ההיגיון, לפיה מנהלים  
6 פועלים במסגרת תקציבית מסויימת.
- 7
- 8 בעניין התקציב, עמדתה של הנתבעת בסוגיה נלמדת גם מתכתובת מיום 25.9.16 בין  
9 זוהר לתובעת לאחר שובה מחופשת לידה (נ/2), בה זוהר המליץ על טבלה עם תעריף  
10 של מדריכים, ובתגובה התובעת השיבה: "מעולה נשב על זה יחד... תוציא לי תעריפים  
11 שאני לא יודעת וככה אשלח לך יותר מסודר להבא". תשובתו של זוהר מעידה כי הוא  
12 ציפה כי התובעת תתמודד עם הסוגיה בעצמה, והוא לא יצטרך להתעסק בה: "לא לא  
13 לא. נשמה. תכניי לך טבלה של תעריפים מסודרת. תסדרי את זה מול המדריכים".
- 14
- 15 הדבר אף מחזק את טענות הנתבעת לגבי סגנון הניהול המצופה מהתובעת והפער בינו  
16 ובין אופן ביצוע העבודה על ידי התובעת.
- 17
- 18 לסיכום האמור בחלק זה, הערות הנתבעת, באמצעות מנהליה של התובעת, ביחס  
19 לאופי ביצוע תפקיד הניהול של הסניף על ידי התובעת היו ענייניות, נבעו בעיקרן מפער  
20 בין ציפיות הממונים על התובעת ובין הביצועים בפועל ולא הוכח כל קשר בין  
21 ההחלטות בנושא זה ובין היותה של התובעת בהריון, לאחר חופשת לידה או אם.
- 22
- 23 איחוד תפקידים בנתבעת
- 24 הנתבעת טענה כי אחד השיקולים לצמצום תפקידה של התובעת היה ההחלטה לאחד  
25 תפקידים שונים ברשת על מנת לחסוך בעלויות (לעניין החיסכון שנוצר באיחוד  
26 התפקידים ר' עדותו של גלעד בעמוד 40, שורות 6-13).
- 27
- 28 בתצהירי הנתבעת הוסבר כי "בשנים האחרונות נעשו הרבה מאד שינויים ארגוניים  
29 וקיצוצים ברשת וכחלק מכך גם אוחדו תפקידים שונים. לפיכך, ישנם מועדונים  
30 נוספים בהם יש או היתה מנהלת סטודיו אחת למספר מועדונים כגון מנהלת סטודיו  
31 במועדוני ראש העין, מודיעין ומבשרת, מנהלת סטודיו בבת ים ונס ציונה, מנהל סטודיו  
32 לשיבא, ויצמן ודיזינגוף." (סעיף 17 לתצהיר שפירא; סעיף 34 לתצהיר גלעד).
- 33
- 34 גלעד העיד לגבי איחוד המחלקות (עמוד 37, שורה 27 עד עמוד 38, שורה 5):
- 35



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 **ש. לאחר שהתובעת פוטרה, ההחלטה להמשיך את תפקידה של קלי זאת הייתה**  
 2 **החלטה של?**
- 3 ת. אחרי ששירי החליטה לסיים את עבודתה זאת הייתה החלטה של מנהל  
 4 הסטודיו להמשיך ולעבוד איתה.
- 5 **ש. התובעת לא החליטה על סיום עבודתה כמנהלת סטודיו אלא גולן?**
- 6 ת. גולן הוא מנהל המועדונים כפי שציינתי. הם מחליטים מי הם מנהלי המחלקות  
 7 שאיתם הם רוצים לעבוד. ההחלטה על הבאתה של קלי זאת החלטה של גולן.
- 8 **ש. מתי התקבלה ההחלטה להשאיר את קלי בשני התפקידים, לפני השימוע או**  
 9 **אחרי?**
- 10 ת. ממש לא. אחרי שהכול הסתיים והיינו צריכים לקבל החלטה מי ינהל את  
 11 הסטודיו.
- 12 **ש. ז"א שכן היית שותף להחלטה, הוא לא החליט על זה לבד?**
- 13 ת. כפי שכבר ציינתי מנהלי המועדונים התייעצו איתי ברמה השוטפת לגבי  
 14 התפעול, התלבטויות, החלטות ניהוליות שקשורות לכוח אדם. וכן גם בנושא  
 15 הזה גולן שיתף והתייעץ איתי. בסופו של דבר ההחלטה היא שלו.  
 16
- 17 49. לאחר שהתובעת התפטרה, שפירא נבחרה לנהל את הסניף במקום התובעת, במקביל  
 18 לניהול הסניף בגבעת שמואל. לא למותר לציין כי שפירא היתה בעלת ותק של שמונה  
 19 שנים בנתבעת ואם לשלושה ילדים (סעיף 4 לתצהירה). שפירא הצהירה כי עבודתה  
 20 כמנהלת הסניף הסתיימה ביוני 2019 לאחר שנעשו שינויים ארגוניים נוספים בסניף  
 21 (סעיף 14 לתצהיר שפירא).  
 22
- 23 50. לא מצאנו שלא לקבל את גרסת הנתבעת בעניין זה, הנתמכת בעדותה של שפירא.  
 24 גרסת הנתבעת בסוגיית איחוד התפקידים היתה עקבית ונשמעה הן על ידי עדים  
 25 משדרת הניהול והן על ידי עמיתה של התובעת.  
 26
- 27 חוסר תום לב הנתבעת – הפחתת משמרות
- 28 51. לטענת התובעת, לאחר חזרתה לעבודה היא התקשתה לבנות מחדש את מערך  
 29 המתאמנים שלה בחדר הכושר, כיוון שחלקם עברו למאמנים אחרים בזמן ששהתה  
 30 בחופשת הלידה. התובעת ניהלה "שיחת תיאום ציפיות" עם מנהל חדר הכושר, אדם,  
 31 אשר הציע לה "ערכות הצלחה" (2- 3 אימונים שמנוי רוכש במחיר נמוך לצורך  
 32 התנסות). מהלך זה לא צלח מאחר שהופנו אליה בני נוער, שמטבע הדברים מתקשים  
 33 לשלם על מנוי לאורך זמן. מכך נבע הקושי שלה לשוב לאותה כמות מתאמנים שהייתה  
 34 לה לפני צאתה לחופשת לידה (סעיף 70 לתצהיר התובעת).  
 35
- 36 טענתה העיקרית של התובעת היא שבמקום לסייע לה בקליטת מתאמנים חדשים, היא  
 37 זומנה לשיחה בנוכחות זוהר ואדם, בשיחה זו היא נדרשה לשוב לעבודה במשמרות  
 38 בחדר הכושר בשל מיעוט מתאמנים, ובלשונה "עבודה שהייתה 'מחזירה' אותי שנים  
 39 רבות אחורה מבחינת התפקיד והקידום שלי בסניף" (סעיף 71 לתצהיר התובעת).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 17-08-35186

- 1  
2 לגרסת הנתבעת, גם בנושא האימונים האישיים בחדר הכושר, באה לידי ביטוי גישתה  
3 של התובעת שסברה כי אין כל מקום לנקיטת יוזמה מצידה וכי על זוהר ואדם מנהל  
4 חדר הכושר היה לעשות הכל עבורה (סעיף 106 לסיכומי הנתבעת).  
5  
6 בחקירה ראשית, זוהר העיד בנושא חלוקת מכסת המתאמנים כך (עמוד 27, שורות 1  
7 : (14-
- 8 **ש" איך בעצם נקבעים כמות או מכסת המתאמנים האישיים של כל אחד**  
9 **מהמתאמנים האישיים?**  
10 ת. לא קובעים את זה. אם אתה מאמן מספיק טוב מגיעים אלייך מנויים  
11 ומבקשים שתאמן אותם. החשיפה שלך במועדון גורמת לכך שיבואו  
12 אלייך יותר מתעניינים בחבילות של אימונים אישיים.  
13 **ש. איך מעלים את החשיפה הזו?**  
14 ת. נמצאים יותר בשטח, בפלור, ברצפה. חלק מזה אימוני קדם, כשאתה  
15 מצטרף למועדון אתה מקבל הזדמנות לגעת במתאמנים חדשים  
16 ולהגדיל את החשיפה שלך ומשמרות בחדר כושר.  
17 **ש. התובעת טוענת היום שאותם מתאמני קדם שניתנו לה בתקופה הזו**  
18 **היו מתבגרים.**  
19 ת. זה לא נכון. קודם כל המועדון הוא מועדון צעיר, זו אוכלוסיה מעורבת  
20 שברובה גילאים צעירים, הם דווקא מבזבזים הרבה יותר כסף  
21 והחלוקה לפי שעות ומגבלות שהמאמן יכול. גם מתאמן וגם מאמן  
22 רואים את האופציות מתי הם יכולים. אם המאמן לא יכול אז  
23 מעבירים למאמן אחר.  
24 **ש. הנחית את אדם להקצות לתובעת מתאמנים פחות איכותיים?**  
25 ת. מעולם לא וגם אין הגדרה כזו של מתאמן פחות איכותי."  
26  
27 התובעת לא חלקה על כך שאחת הדרכים לייצר מאגר של מתאמנים נעשה באמצעות  
28 משמרות בחדר הכושר (עמוד 14, שורות 8-10).
- 29  
30 כך גם עולה מעדותו של מלאכי, כי חזרה למשמרות יכולה להועיל בהגדלת מספר  
31 המתאמנים (עמוד 8, שורות 5-12):
- 32 **ש. תאשר שאחת הדרכים הכי טובות להגדיל את כמות המתאמנים**  
33 **האישיים היא באמצעות שיווק ישיר. למשל משמרות בחדר כושר,**  
34 **זה מסייע לדאוג לאותם מתאמנים. נכון?**  
35 ת. כן. אני יכול להסביר. מאמן שנמצא בתחילת דרכו וכדי שיכירו אותו  
36 בחדר כושר יש אבולוציה של מאמן, הוא עושה משמרות, סדנאות  
37 אימון ולאט לאט הלקוחות מכירים אותו. מאמנת כמו שירי ולהחזיר  
38 אותה למשמרות זה בעצם יש פה סוג של פגיעה כי מאמנת כמוה שהיא  
39 מאמנת אישית ומחזירים אותה לעשות משמרות, אני עבדתי שנים  
40 רבות ברשת הזו ועובד במקום אחר ומכיר את העולם אחר, ברגע  
41 שלוקחים אותה אחורה יש בזה פגיעה לאחר שהוא עובד כמה שנים  
42 זה לא מקדם אותו אלא גורם לדכדוך ויוריד לו את המוטיבציה.  
43



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

54.

טענת הנתבעת כי ההחלטה על חזרה למשמרות לא נעשתה באופן אישי כלפי התובעת, אלא לכל המאמנים במחלקה, מפורטת בתמליל השיחה שהתובעת צירפה (נספח יד' לתצהיר התובעת, עמוד 1 לתמלול, שורות 21-22; עמוד 2 לתמלול, שורות 1-6):

"גולן: שניה בוא נעשה סדר. מה שקורה אני רוצה שבמחלקה הזאת כמה שיותר מאמנים שנמצאים במועדון עם נוכחות מלאה, עכשיו, כרגע המצב הוא לא טוב בסדר כי את יודעת מה את עושה במימושים. הדרך שאנחנו רוצים לעשות את זה בעצם להגדיל את החשיפה של המאמן באיזשהו מקום. גם במועדון שזה החזרה למשמרות. אהה אני רוצה שכן תחזרי לשתיים שלוש משמרות בשבוע, כדי שכן תעלי את החשיפה שלך לאימונים אישיים שתהיי יותר במועדון,"

ר' גם עמוד 6 לתמלול, שורות 13-15.

מתמלול זה ברור כי כוונתו של זוהר הייתה להיטיב עם התובעת, ובלשונו - "רוצה שתהיה לך את החשיפה אני רוצה שכן תגיעי ליעדים לכן אני מחזיר אותך למשמרות עד שאנחנו רואים לפחות 35 אימונים אישים בפלור אימונים אישים במועדון" (נספח יד' לתצהיר התובעת, עמוד 4 לתמלול שורות 5-7).

בתגובה לדברים אלה, התובעת טענה שהיא אינה רואה את עצמה חוזרת לאחור (במובן המשמרות והשכר), ובלשונו "זה לא משהו שאני יכולה להרשות לעצמי בשום כאילו צורה. לא לחזור אחורה ולא להרוויח 25 שקל לשעה זה לא, זה לא הולם אותי ולא את המקום שלי שהיה" (נספח יד' לתצהיר התובעת, עמוד 4 לתמלול שורות 10-17).

תגובתו של זוהר, אשר שאל את התובעת איך לשיטתה היא יכולה להגדיל את החשיפה בדרך אחרת (עמוד 4 לתמלול שורות 18-19), מעידה בעינינו כי ההחלטה בנושא היתה עניינית על רקע אופי העבודה בסטודיו ולא היתה כוונה לפגוע בתובעת.

55.

יוער בהקשר זה, כי טענת התובעת כי אדם נתן לה רק ערכות הצלחה (עמוד 13, שורות 18-25) אינה מתיישבת עם תמלול השיחה בה התובעת ביקשה מאדם ליצור קבוצת "טי אר אקס" ובהתאם הופנו אליה מספר מתאמנות, אך היא לא הצליחה לגבש אותן כקבוצה - "לא הצלחתי כי פנו אלי העברת אלי שלוש בנות שהם מפוזרות ב..." (עמוד 5 לתמלול 1-13).

56.

בסופו של דבר, גם מעדותה של התובעת עולה כי החזרה לעבודה במשמרות נעשתה לשם הגדלת כמות המתאמנים (עמוד 16, שורה 30 עד עמוד 17 שורה 9):





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 17-08-35186

- 1 יש פה תמלול שמצורף על ידך כנספח יד'. כתוב בתמלול דוברת – זו  
2 את?  
3 ת. נכון.  
4 ש. השיחה הזאת היתה בניסיון לעזור לך כדי להגדיל את מערך  
5 המתאמנים שלך. נכון?  
6 ת. אם אתה קורא לחזרה למשמרות עזרה אז כן.  
7 ש. אבל זה היה נושא השיחה.  
8 ת. חזרה למשמרות?  
9 ש. הרצון שלך להגדיל את מערך המתאמנים?  
10 ת. כן.  
11 ש. ובסוף השיחה בעמוד 6 שורה 17 גולן שואל אותך אם יש לך עוד משהו  
12 להוסיף ואת אומרת לא.  
13 ת. נכון.  
14 ש. ז"א שלא היו לך דרישות נוספות מעבר למה שתואר בשיחה.  
15 ת. לא. כי הכל דובר. המטרה היתה לחזור למשמרות."  
16
- 17 לסיכום כל האמור לעיל – לא הוכחה הטענה כי התובעת הופלתה מחמת לידה והורות, 57  
18 וההחלטות לגבי שילובה בתפקידים השונים, לאחר שובה לעבודה סגירה ובתום  
19 התקופה המוגנת, התקבלו מטעמים ענייניים.  
20
- 21 התרשמנו כי התובעת לא הסתגלה לשינוי דפוס העבודה בסניף בראשותו של זוהר,  
22 אשר החל לנהל את המחלקה כחצי שנה עובר ליציאתה של התובעת לחופשת לידה.  
23 מהתמלול שהוצג עולה כי האופן בו הצדדים ראו את ניהול הסטודיו ותפקיד מנהלת  
24 הסטודיו היה שונה. בסופו של דבר, כאשר זוהר נדרש לאיחוד תפקידים בסניף, נבחרה  
25 שפירא, אשר כישוריה, ככל הנראה, תאמו יותר לשיטת הניהול של זוהר.
- 26 אין חולק כי משרת התובעת צומצמה ובסופו של דבר, כאשר נדרשה לשוב ולעבוד 58  
27 במשמרות (דבר אשר בעיניה היווה "צעד לאחור"), היא החליטה להתפטר בדין  
28 מפוטר. עם התפטרותה, הנתבעת שילמה לתובעת פיצויי פיטורים (סעיף 113 לסיכומי  
29 התובעת).  
30
- 31 התובעת טענה כי יש לראות בסמיכות הזמנים בין תום התקופה המוגנת ועד לסיום  
32 עבודתה בתפקיד ניהול הסטודיו, כראיה להפלייתה, אלא שאת סמיכות הזמנים יש  
33 לבחון מהיום בו התובעת שבה לעבודתה ועד לסיום יחסי העבודה, היינו למעלה  
34 מארבעה חודשים. מכל מקום, לפי הפסיקה, אין בסמיכות הזמנים לבדה כדי להעביר  
35 את הנטל אל המעסיק במובן סעיף 9 לחוק השוויון, אם כי יכול ובנסיבות מסוימות  
36 יהיה בו כדי להקים ראיה לכאורה לקיומו של קשר סיבתי (ע"ע (ארצי) 26535-09-14  
37 שדמית הר-זהב - ר. א. ש. (אלקטרואופטיקה) בע"מ, 06.06.2016.  
38  
39  
40  
41



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 פיצויי פיטורים שלא כדין (פגמים בשימוע)
- 2 59. לטענת התובעת, לאחר שנדרשה לשוב ולעבוד במשמרות בחדר הכושר, היא החליטה
- 3 להתפטר מעבודתה בשל הרעת תנאים, שהתבטאה בכך שפוטרה מתפקידה כמנהלת
- 4 הסטודיו ומשהנתבעת לא עשתה דבר כדי לסייע לה להחזיר את היקף המתאמנים שלה
- 5 בחדר הכושר בשובה מחופשת הלידה (סעיף 13 לסיכומי התובעת).
- 6
- 7 על פי טיעון זה, השימוע שנערך לתובעת היה פגום מעיקרו ולא נערך בלב פתוח ונפש
- 8 חפצה, כיוון שהחלטה לסיים את תפקידה כמנהלת סטודיו התקבלה לפני השימוע.
- 9 הזימון לשימוע הוכן זמן קצר לאחר תום התקופה המוגנת שלאחר חופשת הלידה
- 10 (5.9.2016) ובנוסף, זוהר טען בתחילת השימוע כי החליט שהתובעת לא תהיה חלק
- 11 מ"איחוד התפקידים" הצפוי (סעיף 19 לסיכומי התובעת). כך שהחלטה על פיטורי
- 12 התובעת מתפקיד מנהלת הסטודיו התקבלה מראש. השימוע היה מעין טקס סתמי,
- 13 למראית עין, ללא מתן זכות טיעון. מעידה על כך גם העובדה שבשימוע הועלו נושאים
- 14 שכלל לא הועלו קודם לכן (אי קיום אירועים שיווקיים).
- 15
- 16 לשיטתה של התובעת "הנתבעת עטפה את ההחלטה לפטר אותה מתפקידה כמנהלת
- 17 הסטודיו באצטלה של "אי שביעות רצון מתפקודה", אולם המניע האמיתי היה הרצון
- 18 להשיב את מחליפתה לתפקיד במקומה" (סעיף 18 לסיכומי התובעת).
- 19
- 20 60. לטענת הנתבעת, לתובעת נערך שימוע כדין, היא קיבלה זימון שפירט את השיקולים
- 21 לצמצום משרתה, התנהל שיח כן ופתוח עם התובעת, בו נשקלו טענותיה בכובד ראש.
- 22 בתום השימוע הבהיר מנהל התובעת כי יחשוב על הנקודות שהעלתה (סעיף 150
- 23 לסיכומי הנתבעת).
- 24
- 25 61. לפי הפסיקה, זכות הטיעון מוקנית לעובד לא רק במקרה של פיטורים, אלא גם
- 26 במקרים שבהם מבקש המעסיק לשנות את תנאי העסקתו של העובד.
- 27
- 28 בית הדין הארצי חזר על תכליתה של מתן זכות הטיעון לעובד בע"ע (ארצי) -47271-06
- 29 18 התאמה השמה ומידע (1995) בע"מ - הפוטה, 05.07.2020 :
- 30
- 31 "מכוח עקרונות היסוד של השיטה המשפטית, כללי הצדק הטבעי וזכותו של
- 32 העובד לכבוד מוקנית לעובד זכות הטיעון בטרם יקבל המעסיק החלטה
- 33 בעניינו, בין אם מדובר בהחלטה על סיום קשר העבודה ובין אם מדובר
- 34 בהחלטה אחרת בנוגע לעבודתו. זכותו הראשונית של העובד היא לדעת מה הן
- 35 הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך
- 36 גיסא מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש
- 37 בה לפגוע בזכויותיו. תכליתה של זכות הטיעון להביא לידי כך שתתקבל



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

1 החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי  
 2 לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זכות זו אכן מגבילה  
 3 במידה מסוימת את הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, אולם כאמור היא  
 4 מתחייבת מעקרונות היסוד של השיטה ומחובת המעסיק להפעיל את  
 5 הפררוגטיבה הניהולית שלו בתום לב ובהגינות, תוך שמירה על כבוד האדם  
 6 של העובד."  
 7

8 אשר לאופן בו יש לבחון את החלטת המעסיק נפסק בע"ע (ארצי) 43366-02-14 **אוחנה**

9 - **איגוד ערים אזור באר-שבע (שירותי כבאות)**, 14.01.2018 :

10 "בחינת השאלה אם התנהלותו של מעסיק בקבלת החלטה בענייניו של עובד  
 11 בנושאים שונים (פיטורים, ניוך, שינוי תנאי העבודה וכו') הייתה כדין היא  
 12 בחינה כפולה – העילה וההליך. בבחינת העילה נבחנת השאלה אם ההחלטה  
 13 התקבלה בתום לב משיקולים ענייניים ומוצדקים, או משיקולים זרים  
 14 ופסולים, כגון שיקולים פוליטיים, היות העובד חושף שחיתות, הפליה  
 15 מטעמים אסורים וכיו"ב. בבחינת ההליך נבחנת השאלה אם ההחלטה  
 16 התקבלה בהליך שנערך בתום לב ובאופן תקין, ובכלל זאת אם נערך לעובד  
 17 שימוע במסגרתו ניתנה לעובד זכות הטיעון בהתאם לכללים שנקבעו בפסיקה,  
 18 אם ההליך תואם את הוראות ההסכמים (האישי ו/או הקיבוצי) החלים על  
 19 העובד ועל המעסיק וכיו"ב. יובהר, כי ההבחנה בין העילה לבין ההליך אינה  
 20 דיכוטומית ועשוי להיות קשר ביניהן. כך למשל, יש מצבים שבהם מהליך  
 21 קבלת החלטה ניתן יהיה ללמוד גם על קיומה או העדר קיומה של עילה  
 22 מוצדקת להחלטה, כגון מצבים שבהם ההחלטה נתקבלה ללא שנערך בירור  
 23 אמיתי וממצה בנוגע לתשתית העובדתית שעל יסודה, על פי הנטען, התקבלה  
 24 ההחלטה."  
 25

26 62. משקבענו כי השיקולים אשר הובילו לצמצום תפקידה של התובעת לא היו נגועים  
 27 בטעמים פסולים, נותר לבחון אם נפלו בהליך פגמים פרוצדוראליים.

28 63. הצדק עם התובעת כי בתחילת שיחת השימוע, זוהר אמר שהיא לא תהיה כלולה  
 29 בתוכנית איחוד התפקידים – "החלטתי שאת התפקיד הזה שאני הולך לאחד את לא  
 30 תהיי כלולה בו משום שאני ראיתי את ה, בוא נאמר הדרך שבה את מתנערת מתנהגת  
 31 או מנערת מתנהלת זה לא הדרך שבה אני רואה את הדברים" (עמוד 1 לתמלול שורות  
 32 17-20).

34 למרות זאת, בחינת מכלול הדברים שנאמרו בשימוע, לא מצאנו כי נפל בו פגם, במובן  
 35 זה שהחלטת הנתבעת לא נעשתה בלב פתוח ובנפש חפצה. ובמה דברים אמורים?

37 בשימוע זוהר הציג לתובעת את מצב הנתבעת ואת השיקולים לגבי המשך עבודתה של  
 38 התובעת בתפקיד ניהול הסטודיו, בהתייחס לאופן בו היא ניהלה את הסטודיו (עמוד  
 39 3, שורות 8-22 לתמלול). השימוע נמשך דקות ארוכות וניתנה לתובעת הזדמנות להציג  
 40 את טיעוניה ולהשיב לדברים שזוהר אמר.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 35186-08-17

- 1 במהלך השיחה זוהר ציין במפורש כי הקדיש לסוגיה מחשבה עוד טרם ההחלטה על  
2 הזימון לשימוע וכי בסופו של דבר, השיקול המקצועי גבר: "כשאני חשבתי לפני  
3 השיחה הזאת ולפני שהחלטתי שכן נקרא לך ועוד לפני בכלל אפילו חודש אמרתי  
4 לעצמי וואלה אני מאוד אוהב אותה היא באמת אחלה שירי היא באמת סבבה היא גם  
5 כאילו נורא זורמת עם אנשים והיא לא ביישנית והכול, אבל כזה מגיע לרמה  
6 המקצועית אז אני כן מתאכזב ואני די מתבאס..." (עמוד 30 לתמלול, שורות 21-22;  
7 עמוד 31 לתמלול שורות 1-15).
- 8 בנוסף, משתמע מדבריו של זוהר כי שמע את התובעת והקשיב לטיעוניה בלב פתוח:  
9 "וכן העלית פה כמה דברים שאני כן צריך לחשוב עליהם אוקי אהה אני אחשוב על זה  
10 בסוף שבוע הזה..." (עמוד 33 לתמלול שורות 2-5).  
11
- 12 המסקנה כי הנתבעת לא גיבשה דעה טרם השימוע, נלמדת גם מדברים שזוהר אמר  
13 לסיכום השיחה: "אז... ביום חמישי אני כבר אני לא אחזיק אותך הרבה אני פשוט  
14 (לא ברור) ואני אגיד לך מה אני עושה, כי יש פה איחוד תפקידים שצריך לעשות פה.  
15 ואני אצטרך לראות אם אני כן אעשה את זה או לא אעשה את זה וגם כל הדברים שאת  
16 העלית אני אחשוב על זה ביחד. אוקי." (עמוד 33 לתמלול, שורות 7-11).  
17
- 18 בהתייחס לשאר טענות התובעת בנושא - לא מצאנו בעובדה שהתובעת לא הוזמנה .64  
19 לסוף שבוע באילת יחד עם ראשי המחלקות כדי להעיד על כך שזוהר החליט מראש על  
20 העברתה מניהול הסטודיו, שכן הנופש שיועד להתקיים בסוף השבוע לא הוצע גם  
21 למאמן אחר בסניף, מאחר ששניהם שומרי שבת (נספח טו' לתצהיר התובעת).  
22
- 23 גם לא מצאנו ממש בטענת התובעת שהתאריך הכתוב על גבי הזימון לשימוע 5.9.16,  
24 מעיד על כך שצמצום תפקידה נקבע מראש ופיטוריה נועדו להתרחש יומיים בלבד  
25 לאחר תום התקופה המוגנת. בעניין זה מקובלת עלינו טענת הנתבעת שמדובר בטעות,  
26 ומכל מקום המכתב נשלח רק ביום 5.10.16.  
27
- 28 עגמת נפש
- 29 .65 לאור כל המתואר לעיל ומשנדחו טענותיה של התובעת במישור הדין המהותי, נדחית  
30 גם טענת התובעת לפיה פוטרה בחוסר תום לב ומחמת הורות והריון, ומשכך יש לדחות  
31 תביעתה לפיצוי בגין עגמת נפש.  
32  
33  
34  
35  
36



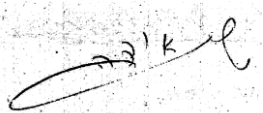
## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

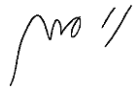
סע"ש 35186-08-17

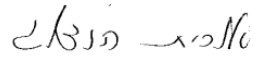
1 סוף דבר – התביעה נדחית. 66.  
 2  
 3 בהתחשב בכך שהוקדשו לבירור התובענה שתי ישיבות הוכחות, בשל נסיבות  
 4 הקשורות בנתבעת, אך בסופו של יום התביעה נדחתה, התובעת תשא בהוצאות  
 5 הנתבעת בסך 4,000 ₪.  
 6  
 7  
 8

9 ניתן היום, כ"ט שבט תשפ"ב, (31 ינואר 2022), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.



  
 אידה שפירא,  
 נציגת ציבור (מעסיקים)

  
 דגית ויסמן, שופטת

  
 אורית הרצוג,  
 נציגת ציבור (עובדים)

11  
12