

תיק מספר 0306

פסק דין

בעניין שבין

התובעת - עו"ד -----

הנתבעת - בע"מ ח.פ. -----

א. תיאור המקרה

התובעת הנה עורכת דין שעבדה בחברה הנתבעת כשכירה מיום 1.5.04 עד יום 16.4.05 תמורת משכורת חודשית בגובה של 3700 ₪. ביום 17.4.05 הפסיקה לעבוד אצל הנתבעת ולקבל משכורת, למשך שלושה חודשים, בעקבות הצעה לעבודה זמנית במשרד המשפטים. הדבר נעשה בעידוד מעסיקה הישיר מטעם החברה, שהיה באותה עת מנהל החברה (להלן "המנהל"). בשיחה שהתנהלה ביניהם הוא אף אמר שישמח אם תחזור לעבוד בחברה אם לא תשתלב במשרד המשפטים באופן קבוע. במשך חודשים אלו, בהזדמנויות שונות, טיפלה התובעת בענייני החברה, בעיקר בדברים שהיו בטיפול עד לאותה עת. בתום שלושה חודשים, לאחר שהתברר לתובעת שהיא לא תוכל להמשיך לעבוד במשרד המשפטים, היא פנתה אל המנהל, כדי לחזור למקום עבודתה הראשון. בפגישה ביניהם שהתקיימה ביום 20.7.05 הודיעה התובעת לנתבע כי היא בחודש החמישי להריגה. בפגישה זו אמר המנהל לתובעת, כי לא תוכל לחזור לעבודה מיד, בשל היותו עסוק בחו"ל, וקבע עימה פגישה כעבור חודש. כעבור חודש נפגשו הצדדים שנית, ואז הודיע לתובעת כי לא יוכל להמשיך להעסיקה בחברה, עקב קשיים כלכליים בהם החברה מצויה. המנהל הציע לתובעת סכום של משכורת חודש אחד שיוגדר או כפיצויי פיטורין או כמשכורת, לפי צרכיה. התובעת דרשה סכום גבוה יותר לאור היותה בהריון במצב שלא תוכל למצוא עבודה, ולאור העובדה שההבדל שלא תחזור לעבודתה באה לה בלא הודעה מוקדמת. המנהל סירב לדרישות אלו. הנתבעת קבלה את הצעתו, והוסכם שתקבל לידה מכתב פיטורין. הסכם זה לא קיים. המנהל דרש מהתובעת שתחתום על ויתור מוחלט על כל זכויותיה, קודם שיתן לה את סכום הפיצויים ואת המכתב. התובעת אמנם חתמה על מכתב וויתור



מותנה בקבלת התשלום, אבל גם לאחר חתימה זו לא קיבלה את הסכום הנ"ל.
בעמדם בפני בית הדין, שני הצדדים התנערו מפשרה זו.

ב. טענות התביעה

התובעת טוענת, שבטרם יציאתה לעבודה הזמנית במשרד המשפטים, הבטיח לה המנהל שהיא תוכל לחזור למקום עבודתה, ותקופה זו הוגדרה במפורש כחופשה ללא תשלום. אחת הראיות לכך היא, שהמשיכה למלא משימות עבור החברה גם בתקופה זו. כמו כן, הובאו דוגמאות מהתנהגות התובעת המראות שהיא ראתה את עזיבתה כזמנית בלבד. לכן, אין לראות בעבודה במשרד המשפטים ניתוק יחסי העבודה בין התובעת לנתבעת, והפסקת עבודתה בפגישה השנייה היא מעשה פיטורים לכל דבר, שנעשה בשלב בו החברה אינה רשאית לפטר אותה, בשל היותה בהריון.
לכן התובעת דורשת:

1. פיצויים על 4 חודשים מאוגוסט עד נובמבר 2005 בהם הייתה בהריון, בהתאם לחוק עבודת נשים תשי"ד.
2. משכורת החודש שבה המתינה בין הפגישה הראשונה לשנייה, במקום לעבוד ולקבל משכורת ע"פ הסיכום הראשון (שנעשה לדבריה קודם עזיבתה).
3. שכר על חודש וחצי בהם אסור לפטר עובדת לאחר תום חופשת לידה. סך שלוש התביעות הנ"ל $3700 * 6.5 = 24,050$ ₪.
4. פיצויי פיטורים - ע"פ חוק הפיטורים התשכ"ג. במקרה דנן ערכם הוא משכורת ורבע, דהיינו עוד 4,625 ₪.
5. פיצוי על פיטורים בלא הודעה מוקדמת, ע"פ חוק הודעה מוקדמת התשס"א, בסך משכורת של חודש דהיינו 3,700 ₪.
6. דמי הבראה שהיה חייב בהם ע"פ ההסכם הקיבוצי 1151 ₪.
7. תשלום בשל הלנת פיצויי הפיטורים עד למועד התשלום בפועל ע"פ סעיף 20 לחוק הגנת השכר התשי"ח.
התובעת העריכה את סך התביעה בכ- 34,000 ₪.

ג. טענות ההגנה

המנהל טוען, שבפגישה שהייתה לו עם התובעת לפני היציאה לעבודה במשרד המשפטים, לא הובטח לה שתוחזר לעבודה, אלא שבמקרה שלא תוכל להמשיך במשרד המשפטים תישקל החזרתה בחיוב. לכן מבחינתו התובעת עזבה את עבודתה מרצונה ואיננה זכאית לפיצויי פיטורין ע"פ החוק.

לטענתנו, העובדה שהתובעת עשתה משימות עבור החברה בתקופת היעדרותה אינה מוכיחה דבר, כיוון שזו תופעה רווחת בקרב עובדים שעבדו בחברה בעבר, אשר מסייעים לחברה מתוך חברות והזדהות עם מטרות החברה. הסיבה שלא עמד בהסכם הפיצויים שהוסכם עליו היא שעו"ד של החברה הביע חשש שהתובעת תוכל לחזור בה מסיכום זה. המנהל טוען שאין כל קשר בין היות התובעת בהריון לאי העסקתה. והדבר משתקף בהתחשבות החברה בצרכי משפחותיהם של עובדיה.

ד. סיכום הטענות

נמצא, שהויכוח העובדתי בין הצדדים מתמקד בשאלת השיחה שהתנהלה קודם לעזיבת התובעת את העבודה לשלושה חודשים. לטענת התובעת שהיא יצאה לחופשה, נשמרה לה האופציה לחזור ולהמשיך את עבודתה כמקודם. עמדה זו גוררת את הטענה המשפטית שהיא פוטרה לאחר כארבעה חודשים, בשלב בו על פי חוק לא ניתן לפטרה, ולכל הפחות יש לדונה כמפוטרת, ולא כמי שעזבה את עבודתה ברצונה. לטענת המנהל לא הובטח לתובעת דבר, ולמעשה התובעת פרשה מעבודתה, כאשר הוא אמר שמבחינה עקרונית ישמחו לחזור ולקבלה לעבודה מחדש. ממילא יש לראותה כמי שעזבה את עבודתה לאחר אחד עשר חדשים וחצי, ועל כן אף אחת מן הזכויות להן טוענת התובעת בכתב התביעה אינה עומדת לזכותה. נעיר, כי בתגובה לשאלת בית הדין, הנתבע לא חלק על תחשיביה של התובעת, אלא רק על השאלה העובדתית בדבר ניתוק הקשר בין הצדדים.

ה. דיני העבודה- מנהג המדינה

נקדים ונאמר, שככלל, מדיניות בית הדין היא לקבל את "דיני העבודה" במדינת ישראל כמנהג המדינה שמחייב גם לפי דין תורה, כמו שמבואר בציץ אליעזר ח"ב סי' כג וכמו שמובא בפד"ר ח עמ' 163. בית הדין מתייחס לדרישות התובעת בהתאם.

ו. מעמד התובעת

מהעובדות המוסכמות על שני הצדדים עולה שחזרתה של התובעת לעבודה היתה תסריט סביר ומתבקש, הן מצד התנהגות התובעת וכן מצד התנהגות המנהל כלפיה. מן הדיון בעל פה השתכנע בית הדין כי העילה לאי חזרתה של התובעת לא היתה קשורה להיותה של התובעת בהריון.





לא מצאנו הוכחות לטענת התובעת שאכן מעמדה בזמן אי העסקתה היה מעמד של עובדת בחופשה. מאידך גם לא הוכחה טענת הנתבעת, כי התובעת פרשה מעבודתה ורק צפתה שבעת הצורך תתקבל בחזרה לעבודה.

העבודות שנעשו על ידי התובעת בתקופת אי העסקתה אינן ראייה לכך שנמשכו יחסי העבודה בין הצדדים. הטיעון, שהדבר מקובל בקרב אנשים שעבדו עם החברה בעבר, מתקבל על הדעת. יש לציין שגם אם התובעת היתה בחופש היתה פטורה מלבצע תפקידים לטובת התובע, וא"כ היא ממילא עבדה בהתנדבות. אמנם היא נימקה שעשתה זאת כדי לשמור על מעמדה בהתחשב בעובדה שציפתה לחזור לעבודה אחרי חופש. אולם, גם אם הפסיקה לעבוד ורק חשבו שני הצדדים שיש סיכוי טוב שתתקבל לעבודה מחדש, ובהתחשב בעובדה שלא חיפשו מחליף, הגיוני שיבקשו ממנה לעזור בעבודות קלות בתקופת הביניים.

לסיכום, בשאלה הקריטית של מעמד התובעת בג' החודשים שבהם לא עבדה עבור החברה הנתבעת, יש הכחשה בין הצדדים ולא ניתן לעמוד על הבירור העובדתי.

כיון שהתובעת היא זו שעזבה את מקום עבודתה ביוזמתה לתקופה ארוכה – עובדות עליהן אין חולק, והיא זו הטוענת שנשמרו לה זכויות של עובד בחופשה, עליה נטל הראייה שהנתבעת הסכימה להסדר מיוחד זה.

עם זאת, במצב זה, מעיקר הדין היה מקום לחייב את הנתבע בשבועת היסת (ע' שו"ע חו"מ סי' עה סע' ז).

ז. דין הפשרה עליה סוכם בין הצדדים

לכאורה, הפשרה שהושגה בין שני הצדדים תקפה למרות שלא נעשה קניין ביניהם. בשו"ע חו"מ יב, ז נפסק כי פשרה צריכה קניין. אולם בש"ך שם (ס"ק יב) בשם מהר"ם מלובלין סי' מז פסק שהדברים אמורים דווקא בנוגע לפשרה הנכפית על הצדדים ע"י בית הדין, אך בפשרה שבין שני הצדדים אין צורך בקניין. הטעם מבואר שם, שמצד התובע, הסכמה לפשרה היא מחילה על שאר התביעה ומחילה אינה צריכה קניין (שו"ע שם סע' ח).

באחרונים מצאנו הסברים שונים (עיין בנוב"י מהדו"ק חו"מ סי' ל, דברי גאונים כלל פא אות כ ועוד) במה בדיוק שונה פשרה ע"י הדיינים מפשרה בין הצדדים, והיה מקום לדון אם מקרה זה דומה יותר לפשרה במסגרת דין או פשרה מרצונם הטוב של הצדדים. אולם במקרה שלפנינו, כיוון שהמחילה של התובעת על כל התביעות הייתה מותנית בקבלת מכתב פיטורים ומשכורת של חודש אחד, והואיל ושני אלה לא התקבלו, מחילה זו אינה תקפה (עיין במהר"ם מלובלין הנ"ל ובשער משפט סי' יב ס"ק ב).

גם אילו הייתה התובעת עומדת במחילתה, לא ניתן היה לאכוף על הנתבע לקיים את חלקו. שכן לדעות שונות באחרונים (עיין בנוב"י הנ"ל ובשער משפט הנ"ל) דברי הש"ך שהובאו לעיל על פיהם אין צריך קניין בפשרה שבין הצדדים, נאמרו רק על התובע, אך לא



ביחס לנתבע שכן הוא מחייב עצמו בתשלום נוסף, ולא רק מוחל על זכות שברשותו (ועיין הלכה פסוקה סי' יב הע' 221). מסיכום הדברים עולה, כי אין מקום לכפות את הפשרה שהוסכמה לכאורה בין הצדדים.

ה. החלטת בית הדין

כפי שצינו לעיל, מעיקר הדין היה מקום להשביע את מנהל החברה הנתבעת אודות תוכן הסיכום שנעשה בין הצדדים עובר לעזיבת התובעת את עבודתה. על עובדה זו יש להוסיף כי התרשמות בית הדין היא שהצפי של שני הצדדים היה שהתובעת תוחזר לעבודה אם לא תשתלב בעבודתה במשרד המשפטים, ולא נחלקו אלא במעמד הפורמאלי של התובעת משעה שעזבה את החברה.

בנסיבות הללו החליט בית הדין לפסוק על יסוד סמכותו לכפות פשרה על הצדדים, בהתבסס על שתי הלכות:

1. נאמר בשו"ע חו"מ יב, ב:

מצוה לומר לבעלי הדינים בתחילה: הדין אתם רוצים או הפשרה... וכל ב"ד שעושה פשרה הרי זה משובח. במה דברים אמורים, קודם גמר דין... אבל אחר שגמר הדין... אינו רשאי לעשות פשרה ביניהם... ואם חייבו ביה"ד שבועה לאחד מהם, רשאי הב"ד לעשות פשרה ביניהם כדי להיפטר מעונש שבועה.

וע"פ זה נפסק בפסקי הדין של בתי הדין הרבניים (פד"ר כרך ב עמ' 297):

ברם בה"ד מצווים למנוע מחיוב שבועה בכל מידת האפשרות, ויש להם הרשות גם לעשות פשרה בין הצדדים כדי להיפטר מעונש שבועה, כנפסק בחו"מ סי' יב סע' ב.

וכן בפד"ר ד עמ' 320, בפד"ר יא עמ' 269 ובציץ אליעזר ח"ז סי' מח פרק ו.

אמנם, כפי שמעלה הרב שלמה לוי במאמרו בתחומין יב עמ' 327, יתכן שבהלכה הנ"ל מדבר השו"ע על יכולת בית הדין להציע פשרה גם אחר גמר דין, ולא רק בשלבים מוקדמים יותר, אך אין מדובר על פשרה בכפיה. אכן, בנידון דידן הצדדים חתמו על שטר בוררות מרצונם, ובו נאמר במפורש שהם מסמיכים את בית הדין לדון "בין לדין בין לפשר". על כן אין ספק שבסמכות בית הדין לכפות פשרה על הצדדים.

2. נאמר בשו"ע חו"מ יב, ה:

יש כוח לדיין לעשות דין כעין פשרה במקום שאין הדבר יכול להתברר...

בקביעת הסכום שישולם, לוקח בית הדין בחשבון בנוסף לספק העובדתי, גם את העובדה שהמנהל גרם לתובעת להפסיד את האפשרות להשתכר במשך חודש ימים לפחות, בכך



שלא הודיע לה עוד לפני סיום שלושת החודשים, ואפילו לא בתקופה שלאחר סיומם, שאפשרות חזרתה לעבודה עומדת בספק. כמו כן, מתחשב בית הדין בעובדה שהתובעת הייתה חסרה רק כשבועיים מלקבל דמי הבראה לשנה שעבדה. הסכום שנקבע הוא פחות משליש התביעה, שעד לסכום זה מקובל לפסוק לטובת התובע כדי לפטור את הנתבע משבועה. כנהוג בזמננו, אנו נמנעים מלהשביע.

פסק הדין:

בית הדין פוסק סכום של 6,000 ₪ שישולם לתובעת. התשלום יבוצע על לתאריך י"ב בתשרי תשס"ז, 4 באוקטובר 2006, וראוי שיבוצע עד ערב ראש השנה תשס"ז.

ט. בשולי פסק הדין:

בשולי פסק הדין, רואה בית הדין את חובתו להעיר על כך, שכפי הנראה הסכסוך הוחרף, ויתכן גם שמקורו הוא, בשמיעת רכילות ולשון הרע על ידי שני הצדדים. בית הדין קורא לצדדים שלא להאמין לדברים, ולזכור את דברי חז"ל: "קשה לשון הרע משפיכות דמים, שההורג הורג אחד, והמספר לשון הרע הורג שלשה: האומר, המקבלו ומי שנאמר עליו" (מדרש רבה פרשת שופטים).

ניתן ביום שלישי י"ב באלול תשס"ו, 5 בספטמבר 2006.

הרב מנחם יעקבוביץ

הרב דניאל מן

הרב יוסף כרמל, אב"ד