



בבית הדין שבפתח תקוה

ב"ה, כ"ט באדר א תשע"ו

9 במרץ 2016

תיק 76005

פסק דין

בעניין שבין	לבין
התובעת	הנתבעת

א. רקע

בכסלו תשע"ב החלה התובעת לעבוד כמטפלת במעון המנוהל ע"י העמותה הנתבעת). כעבור כשנתיים, חתמו הצדדים בפעם הראשונה על חוזה העסקה, בו מפורטים תנאי העסקה. בנייר החוזה לא נכתב תאריך החתימה על ההסכם. על פי התובעת, החוזה נחתם בפברואר 2014, ואילו על פי הנתבעת, החוזה נחתם בכסלו תשע"ד (דצמבר 2013). בהסכם נקבע שתאריך סיום העבודה יהיה ב"אב תשע"ד (סוף אוגוסט 2014)".

בג' באב תשע"ד (30/7/14) הוזמנה התובעת על ידי הנתבעת לשיחה. בשיחה זו נכחו נציג הנתבעת, התובעת ובעלה (להלן 'בא כוחה'). על פי שני הצדדים, בשיחה זו הועלתה האפשרות שהתובעת לא תמשיך להיות מועסקת על ידי העמותה, זאת עקב טענות שונות שהיו לנתבעת בנוגע לעבודתה של התובעת. הנתבעת סיכמה שהיא תודיע לתובעת על החלטתה הסופית בנידון.

בתחילת ספטמבר 2014, על פי הסכמת הצדדים התובעת לא חזרה לעבודתה, והעמותה המשיכה לשלם לה משכורת עד ט' אלול תשע"ד (4/9/14) שבו ילדה התובעת בשעה טובה ומוצלחת, והחלה את חופשת לידתה.

בב' מרחשון תשע"ה (26/10/14) נכתב על ידי הנתבעת מכתב לתובעת ובו הודעת פיטורין, אשר יחולו מסוף תקופת חופשת הלידה. במקביל, הנתבעת הפשירה את דמי הפיצויים המצויים בידי חברת הביטוח 'כללי', כדי לאפשר לתובעת לגבות את המגיע לה.



ב. טענות התובעת

במהלך חודש דצמבר 2014 שלחה התובעת לנתבעת מכתב תגובה ובו העלתה מספר טענות ותביעות. לאחר הדיון בבית הדין עדכנה התובעת את תביעותיה בסיכום תביעתה, כמפורט להלן:

1. בנוגע לפיטורין, טוענת התובעת שמאחר והודעת הפיטורין נעשתה כשהיא הייתה מצויה בחופשת לידה אין תוקף לפיטורין מבחינה חוקית, ועל כן היא דרשה, לקראת סוף חופשת הלידה, לשוב לעבודתה לאחר החופשה. לחילופין, לקבל שכרה עבור החודשים שעל פי החוק לא ניתן לפטרה, מבלי שתתייצב לעבודה.

התובעת נסמכת בטענתה על חוק עבודת נשים סעיף 9ג' ובו נאמר שמעביד אינו רשאי לפטר עובדת המצויה בחופשת לידה, עד ששים יום מסוף חופשת הלידה, אלא אם כן קיבל אישור משר הכלכלה.

2. עוד מוסיפה היא לטעון: אין משמעות למה שנכתב בהסכם ההעסקה, שסיום העבודה הוא בסוף אוגוסט 2014, שהרי היא המשיכה לקבל משכורת גם עבור ספטמבר, מה שמלמד שההתקשרות נעשתה ללא קצבת זמן. הוכחה נוספת לכך היא, העובדה שהעמותה שלחה לה את מכתב הפיטורין אחרי אוגוסט 2014, ובו היא מודיעה לה שהפיטורין יחולו בסוף חופשת הלידה. מה שמעיד על הסכמת הנהלת העמותה כי לא הופסקה עבודתה בתאריך סיום החוזה.

3. גם הליך הפיטורין נעשה באופן לא תקין. שכן, הוא מחייב שימוע. לדעתה, השיחה שהתקיימה עימה, אינה בגדר שימוע, משום שלא יידעו אותה מראש שמדובר בשימוע, וכן השיחה עצמה עסקה בהערכות לשנה הבאה. ואף שנאמרה בה אמירה כללית על פיטורין אפשריים, לא הוצגו טענות על תפקודה בעבודה. כך שלא ניתנה לה הזכות הבסיסית לטעון ולהגן על עבודתה.

4. לדעתה, הפיטורין נעשו באופן משפיל ואף פגעו בשמה הטוב. כתוצאה מכך היא לא יכלה לשוב ולחפש עבודה בתחום שלמדה ועסקה בו, חינוך לגיל הרך, ואף נסיונותיה למצוא עבודה בתחום אחר לא צלחו. עקב כך, היא נשארה ללא עבודה עד לתאריך 13/10/15.

עקב כל הטענות האמורות עד כה, תובעת היא תשלום עבור כל חודשי העבודה מסוף חופשת הלידה עד הזמן שמצאה העבודה.

בנוסף, עבור שלושת החודשים הסמוכים לחופשת הלידה, בהם לא ניתן היה לפטרה מבחינת החוק (60 יום שנקבעו בחוק+חודש הודעה מראש), היא דורשת תוספת תשלום בשיעור של 150%, כפי שחוק עבודת נשים קובע (סעיף 13א.ב(1)).

חישוב התשלום לטענת התובעת וסיכומו: 6.5 חודשים כפול 3081 ש"ח + 3 חודשים-150% כפול 3081 סך הכל: 33891 ש"ח.

5. פיצויים על עוגמת נפש, נזק והכפשת שמה:

הפיטורין, כאמור, גרמו נזק לשמה הטוב. כתוצאה ממה שקרה "ננעלו בפניה דלתי המעונות וכעת אינה מסוגלת נפשית לשוב ולעבוד עם ילדים". עקב כך, השקעתה הרבה בלימודי הגננות, ולאחר מכן בעבודה בתחום זה, ירדה לטימיון.



בבית הדין שבפתח תקוה

על כך היא תובעת: 30,000 ש"ח.

יצויין, שתביעה זו לא הועלתה בבית הדין, וגם בכתב התביעה, היא השאירה לבית הדין להחליט בעניין ולא באה בתביעה מוגדרת. סכום זה עלה לראשונה בסיכום התובעת שנשלח לבית הדין.

6. פיצויי פיטורין:

הסכום שהעמידה הנתבעת עבורה לגבייה באמצעות חברת הביטוח, לצורך פיצויי פיטורין, הוא: 5542 ש"ח. לטענתה, סכום זה נמוך ממה שמגיע לה. ויש לשלם לה, על פי החישוב הבא:

השכר האחרון: 3081 ש"ח * 3.856 שנים (מ-1/12/11 עד 12/10/14).

סה"כ 11886.5 ש"ח-5542 ש"ח = 6344.5 ש"ח.

כלומר, עליה לקבל 6344.5 ש"ח מעבר למה שהוקצב לה על ידי העמותה.

יצויין, שבבית הדין אמר ב"כ התובעת שהוא מסיר את התביעה של סעיף זה, אחרי שהעמותה העמידה את הסכום לגבייה. ויתכן שדבריו נאמרו קודם שבדק את הנתונים האמורים לעיל.

7. דמי הבראה:

לטענת התובעת, במשך כשנתיים וחודשיים, מתחילת עבודתה עד אשר נחתם עימה החוזה, לא שולמו לה דמי הבראה. על כן היא תובעת דמי הבראה עבור שנתיים וחודשיים.

שיעור תביעה זו: 62.3% משרה בשנה הראשונה+53.9% בשנה השנייה+61.81% משרה בחודשיים שבשנה השלישית. סך הכל: 2596 ש"ח.

ג. טענות הנתבעת

1. לגבי הפיטורין:

פיטורי התובעת אינם קשורים כלל לכך שהייתה בהריון. ראייה לכך, היא העובדה שהעמותה קיבלה את התובעת בזמן הריונה הראשון והחזירה אותה לאחר חופשת לידתה, ואף החזירה עובדות רבות לאחר חופשת לידה. על כן, כל טענה בעניין זה, היא בגדר הוצאת שם רע. הוחלט לפטרה בגלל תיפקודה הלקוי בעבודה, וחוסר יכולתה לבצע את עבודתה כנדרש, במשך חודשיים. התובעת אף הודתה בפני בית הדין שהיא אינה מסוגלת לתקשר עם המנהלת, מה שלא מאפשר להחזירה לעבודה (צורף נייר בו רשם נציג הנתבעת, למעלה מעשר תלונות של התובעת על המנהלת שלה).

לאור זאת, הפיטורין נעשו כחוק. משום שהחוק קובע שאם הפיטורין אינם קשורים ללידה או לחופשת הלידה, ניתן לפטר עובד.

2. השימוע שנעשה לתובעת, נועד להבהיר לה שבאופן תפקודה הנוכחי היא לא תוכל להמשיך. השימוע היה תקין, משום שקדמו לו מספר דיבורים של המנהלת עמה בעניין זה, והעובדה שהתובעת



בבית הדין שבפתח תקוה

הגיעה לשיחה עם בעלה מלמדת שהיא הבינה במה מדובר. בנוסף, במכתבה האחרון לעמותה, וכן בשיחה בעל פה, הודתה התובעת שהיא לא תוכל לחזור לעבודה תקינה.

3. בהסכם ההעסקה נקבע מראש שסיום עבודתה הוא בסוף אוגוסט 2014. החוזה נחתם קודם שנודע לנתבעת על כך שהתובעת בהריון, וסיום עבודתה במועד זה היה על פי ההסכם. למרות זאת, הוחלט לשלם לה משכורת גם בחודש ספטמבר, מתוך רצון טוב שלא לפגוע לה בדמי הלידה. כמו כן, מה שנכתב במכתב שתאריך הפיטורין יהיה בסוף חופשת הלידה, היה אף הוא מטוב לב.

4. העמותה לא הכפשה את שמה של העובדת, ומכתב הפיטורין מנוסח בלשון נקייה ולא פוגענית.

5. אין שום קשר סביר בין הפיטורין לבין יכולתה של התובעת למצוא עבודה חדשה. ומעסיק אינו אמור להמשיך לשלם לעובד על התקופה שלא מצא עבודה אחר שפוטר.

6. פיצויי פיטורין:

העמותה ביקשה מרואה חשבון לערוך חישוב מחודש בעקבות בקשת התובעת, ואכן הייתה טעות בחישוב, אך לא כפי שחישבה התובעת.

על פי החישוב החדש, על הנתבעת לשלם סכום נוסף בשיעור-3008 ש"ח.

כסימוכין לעמדתה צרפה הנתבעת מכתב מרואה החשבון.

7. דמי הבראה:

הנוהג בעמותה הוא כמקובל בעשרות גופים בארץ והוא מעוגן בחוק, להכליל את ההבראה במשכורת החודשית, וזאת על ידי העלאת תעריף שעת העבודה. כך גם נעשה עם התובעת, ולמעשה היא קיבלה דמי הבראה. מה שנחתם עימה בחוזה שדמי ההבראה כלולים בשכר, משקף את הנוהל הקיים עם כל העובדים, ובכללם התובעת גם קודם שנחתם החוזה. כראייה המציאה הנתבעת חוזה של עובדת אחרת באותה תקופה, שגם אצלה מופיע סעיף זה. לגבי העיכוב בחתימת החוזה במשך תקופה כה ארוכה, טענה הנתבעת שהעמותה רצתה להחתים את התובעת על חוזה מיום בואה לעמותה, והעיכובים היו מצידה. בכל מקרה יש חוזה אחיד לכל העובדים ואם הייתה קוראת אותו, הייתה יכול לדעת מהם תנאי ההעסקה.

דין

ד. הנחות היסוד לדין

לפנינו שתי שאלות עיקריות לדין. מהן ולאחריהן נוכל להכריע גם בשאלות הנוספות.

1. האם הנתבעת הייתה רשאית לפטר את התובעת בסוף תקופת חופשת הלידה.

2. האם התובעת זכאית לקבל דמי הבראה עבור התקופה שקודם חתימת החוזה.



בבית הדין שבפתח תקוה

אף שמדובר בשתי שאלות נפרדות, נקודת המוצא של ההלכה בנוגע לשתייהן היא אחת. נפסקה הלכה בשולחן ערוך (חושן משפט סימן שסט, ג) ש"דינא דמלכותא דינא", ומשמעו שבאופן עקרוני, יש תוקף הלכתי לחוקי המדינה. בהגדרת התחומים בהם תקף כלל זה, פסק הרמ"א (שם בסעיף יא): "דלא אמרינן דינא דמלכותא אלא בדבר שיש בו הנאה למלך או שהוא לתקנת בני המדינה, אבל לא שידונו בדיני עובדי כוכבים, דאם כן בטלו כל דיני ישראל" (מהרי"ק שורש קפ"ח-קפ"ז),

לנדוננו, החוק הגביל פיטורין של אישה בתקופת הריון וחופשת לידה, מתוך מגמה למנוע עוול כלפי נשים יולדות. נראה שמגמת חוק זה תואמת היא בהחלט את הגדרת הרמ"א. שהרי יש בו 'תקנת בני המדינה', הן בהיבט הפרטי של אותן נשים שעם לידתן מפסידות את מקום עבודתן, והן בהיבט הציבורי. שכן, האפשרות לפטר אישה על רקע של לידה, עלולה לגרום לצמצום הילודה זאת בניגוד למגמתה של התורה המצווה על פריה ורביה. על כן, יש תוקף הלכתי לחוק זה מכוח 'דינא דמלכותא דינא'.

זאת ועוד, גם לולא ההכרעה הברורה לגבי תוקפם של דיני המלכות, שיש מהפוסקים הנוטים לצמצם את היקף תחולתם, הכלל הבסיסי בדיני שכירות פועלים נקבע במשנה (ב"מ פג ע"א), ונפסק בשו"ע (ח"מ סימן שלא, סעיף ב) "הכל כמנהג המדינה". ונכתב במקומות שונים בעניין זה (לדוגמה, פתחי חושן הלכות שכירות פ"ז הערה יז), שמנהג המדינה נקבע על פי החוקים שנאכפים על ידי מערכת החוק, ובכך מחוללים את ההתנהלות המעשית בשוק העבודה.

עקרון זה, מנחה גם את בתי הדין של 'ארץ חמדה-גזית'¹, מהפוסקים שנכתבו גם ניתן לקבל מקורות נוספים בנידון זה ואין צורך להאריך בכך. על כן, עלינו לעיין בסעיפי החוק הנוגעים לשני הנושאים שעלינו לברר, תביעת הפיצויים והתביעה לתשלום דמי הבראה.

ה. בירור סעיפי החוק בנוגע לפיטורין

בחוק 'עבודת נשים תשי"ד-1954' סעיף 9א, העוסק בהגבל פיטורין, נאמר:

(א) לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

¹ באתר "דין תורה" בדיני עבודה שם, פורסמו שלושה פסקים המאמצים עקרון זה ובעיקר עיין בעניין זה בהרחבה בפסק דין 73122 של רשת ארץ חמדה גזית... כמו כן, עקרון זה מקובל גם על בתי דין לממונות נוספים, כגון בבד"ץ של הגר"י קרליץ, יעויין בספר עמק המשפט חלק ה-שכירות בתים עמ' תמג, עדותו של המחבר הדן בבית הדין הנ"ל, מפי הגר"ש אלישיב שחוק השכירות מחייב בזמננו מחמת המנהג שנוהגים לפיו. ואין צורך להאריך בכך.



בבית הדין שבפתח תקוה

עוד נאמר שם בסעיף 9, ג, הנוגע לענייננו :

(ג) (1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (2ג), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

הנתבעת טענה שהפיטורין נעשו כחוק שהרי הפיטורין לא היו בעטייה של הלידה, אלא נבעו מתיפקודה הלקוי של התובעת, ועל פי החוק ניתן לפטר באופן זה. בית הדין התרשם שהפיטורין אינם על רקע הריינה של התובעת. אך, החוק נתן דעתו על עניין זה וקבע, שגם בנסיבות אלו יש לקבל אישור משר הכלכלה. מאחר והנתבעת מסיבותיה משכה את הפנייה לשר הכלכלה ולבסוף לא התקבל אישור ממושרד הכלכלה, לא הייתה לה זכות מבחינת החוק לפטר את התובעת. יש לציין שהנתבעת הודתה במהלך הדיון בבית הדין שמבחינה חוקית אין היא יכולה לפטר, בגלל העדר אישור השר, ועל כן, טענתה להיפטר מתשלום תמוהה.

בעניין טענת הנתבעת שמראש נקצב זמן ההעסקה לסוף אוגוסט 2014, ועל כן אין מדובר בפיטורין, אלא בסיום ההעסקה.

גם לכך נתן המחוקק דעתו :

תיקון מס' 39 תשס"ז-2007

(ז) בסעיף זה, "פיטורים" – לרבות אי-חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה שהוא אחד מאלה:

(1) חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר ;

(2) חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה.

כלומר, גם אי חידוש חוזה, נדון כפיטורין, שהרי על פי החוזה הועסקה התובעת מעבר לשנים עשר חודשים.

לגבי המועד ממנו ניתן לפטר אישה אחרי לידה, נכתב בחוק :

תיקון מס' 39 תשס"ז-2007

(א1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה :

הפיטורים אינם בקשר ללידה, לחופשת הלידה או להיעדרות כאמור;



(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007 (תיקון מס' 43) תשס"ח-2008

(3) במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא יבואו התקופות האמורות בפסקאות (1), (1א) ו-(2).

החוק קובע, אפוא, שאין לפטר עובדת בהריון אלא לאחר שעברו ששים יום מסוף חופשת הלידה, ועל כך יש להוסיף זמן "הודעה" על הפיטורין, שאינו חל באופן חופף ל"תקופה המוגנת". כלומר שלושים יום נוספים מעבר לששים יום, סך הכל: תשעים יום מסוף חופשת הלידה.

1. תביעה לתשלום בשיעור 150%

כאמור, התובעת דורשת לשלם לה עבור שלושת החודשים מסוף חופשת הלידה תעריף של 150%, וזאת על פי סעיף 13 בחוק עבודת הנשים, שבו נאמר:

(ב) (1) מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטרו בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה; ואולם רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע;

בעניין זה, נמסר שיקול דעת לבית הדין לפסוק פיצויים בסכום אחר. מסתבר שעיקרה של סנקציה זו נועדה להרתיע את אותם מעבידים שמפטרים נשים בגלל הריון, בניגוד לרצון החוק (ועיין בעניין זה בפסק דין ביניים 73122 של רשת ארץ חמדה גזית שהסיקו שאם הפיטורין משיקולים מוצדקים, אין מקום לקנוס קנס זה).

כאמור לעיל, בית הדין שוכנע כי הנתבעת לא פיטרה את התובעת על רקע הריונה, אלא משיקולים ענייניים, ואף יתכן שאם היתה ממשיכה בפנייתה למשרד הכלכלה, היה ניתן אישור לפיטורין אלו. חיזוק לכך, היא העובדה, שמראש קצבה הנתבעת את זמן החוזה, ואילו לא המגבלה החוקית, יתכן ולא היה צורך בפיטורין אלא בסיום חוזה לגיטימי. בקביעה זו, אין בית הדין מכריע בשאלה האם הפיטורין היו מוצדקים, אלא רק בשאלה, מה היו מניעיה של הנתבעת. על כן, נראה שדי במחיר ששילמה הנתבעת על התנהלותה, בכך שהיא נדרשת לשלם עבור תשעים יום, בהם התובעת לא עבדה עבורה, ואין צורך להוסיף עליה קנס נוסף.

על כן דינה של טענה זו להידחות.



ז. התביעה לתשלום עבור החודשים עד שמצאה עבודה

התובעת לא הצליחה למצוא עבודה אחרת עד כשנה לאחר הלידה. כפי שראינו, החוק מחייב את המעביד לשלם עבור תשעים יום מסוף חופשת הלידה בלבד, ועלינו להכריע לגבי החודשים שלאחריהם, על פי ההלכה.

אכן, מצאנו בהלכה מקרים בהם בעל הבית ששכר פועל וחזר בו, מחוייב לשלם את יתרת שכרו של הפועל בשיעור פועל בטל ואף בשיעור של שכר מלא. אך דינים אלו נאמרו באופן שהחזרה נעשתה אחרי תחילת העבודה וקודם תום התקופה עליה הוסכם, וגם זאת בתנאי שהשכיר לא יכול היה למצוא עבודה חלופית (רמב"ן חידושים לב"מ עו, ב, בישוב דברי המשנה עה, ב עם הברייתא שהובאה בדף עו, ב, וכן בר"ן בשיטמ"ק שם, טור חו"מ סימן שלג, רמ"א שלג, ד). זאת משום שבעל הבית בהתנהגותו יצר מציאות של דבר האבד, בכך שקשר את השכיר לעבודתו, ולבסוף לא איפשר לו לעבוד אצלו ואף גרם לו שלא יוכל לעבוד במקום אחר. מדובר בסוגיה נכבדה שאין צורך להרחיב בה במסגרת זו, אלא רק ללמוד ממנה את העקרון הנוגע לנדוננו. מה שגורם מחוייבות להשלים את שכרו של הפועל הוא לא עצם הפיטורין, אלא העיתוי של הפיטורין. אם הפיטורין נעשו בעיתוי שלא מאפשר לפועל למצוא עבודה אחרת, כפי שהוסבר, מעסיקו מחוייב להשלים את משכורתו.

מהאמור נוכל להסיק, שהואיל והנתבעת הודיעה באופן ברור על כוונתה שלא להחזיר את התובעת לעבודה, במכתב מתאריך ב' בחשוון תשע"ה (26/10/14) ופעם נוספת, במענה לדרישת התובעת לשוב לעבודה, במכתב מתאריך יג טבת תשע"ה (4/1/15), הרי שהתובעת ידעה שהיא לא תוחזר לעבודה במעון. ואף שהתובעת הניחה שהחוק אינו מאפשר לפטרה עד תום תשעים יום שלאחר חופשת הלידה, הרי שהיא ידעה זמן רב לפני סיום תקופה זו, שיהיה עליה לחפש עבודה אחרת. על כן אין להטיל על הנתבעת את האחריות לכך שהנתבעת לא מצאה עבודה לאחר פיטוריה.

מסקנה: אין לחייב את הנתבעת בפיצויים על התקופה שמעבר לתשעים הימים שלאחר חופשת הלידה.

לגבי טענת התובעת שלא יכלה למצוא עבודה בתקופה זו בגלל האופן המשפיל שבו פוטרה. עניין זה כרוך בסעיף הבא של התביעה ושם נדון בו.

ח. פיצויים בגין עוגמת נפש

בעניין תביעתה של העובדת לפיצויים על עוגמת נפש. אכן, סביר להניח שנגרמה לנתבעת עוגמת נפש מעצם הפיטורין, וכפי שתיארה בסיכומים שהוגשו לבית הדין בפירוט. אך, עצם הפיטורין, עם כל הצער שבו, הוא מעשה לגיטימי. יש לבחון האם יש הצדקה לתביעה זו, מצד אופן ההתנהלות של הליך הפיטורין. בעניין זה, בית הדין לא התרשם שהנתבעת נהגה באופן חריג. מאחר וגם מדברי התובעת עצמה לא נשמע שנאמרו או נעשו דברים שאינם ראויים. כך כתבה התובעת בכתב הסיכום



בבית הדין שבפתח תקוה

של תביעתה: "נושא השיחה היה יחסי עבודה, בסיום השיחה עלה עניין הפיטורין באמירה כללית שיתכן והעמותה איננה מעוניינת שאני ימשיך בעבודה. כשניסיתי להבין על מה ולמה, נותרתי עם תשובה כללית כזו, שיש כל מיני טענות וזה לא משנה ובה תם העניין". מתיאור זה ניכר שלא היו דיבורים המהווים פגיעה בתובעת, אולי גם בשל כך נציגי הנתבעת העדיפו להשאיר את ענין הפיטורין לסוף השיחה וגם אז להשאיר את הדברים פתוחים.

גם בעניין הליך השימוע, שלדברי התובעת לא נעשה כראוי, מדברי התובעת עולה, שהיא הבינה שקיימת אפשרות שהיא לא תמשיך בעבודתה. מאותה עת, הייתה היא יכולה ליזום פגישת הבהרות או מהלך של תיקון יחסייה עם המנהלת, שיתכן שהייתה משנה את ההחלטה לפטרה, כפי שעלה גם מדברי הנתבעת. מאחר וכל זאת לא נעשה, אין להטיל את האחריות על הנתבעת יותר מאשר על התובעת.

נוסיף על כך, גם אם התובעת לא תיארה את כל האמירות שנאמרו, ויתכן שלדעתה אכן נאמרו דברים שפגעו בה, הרי שיש לדעת שהעמדה הבסיסית של ההלכה היא שאין לחייב על בושת דברים, אלא אם ראו בית דין צורך מיוחד לגדור מציאות מקולקלת. כך נפסק בשולחן ערוך (חושן משפט תכ, לח): "רקק בחבירו, חייב. אבל רקק בבגדיו, או שביישו בדברים, פטור; ויש לבית דין בכל מקום ובכל זמן לגדור כפי מה שיראו".

אך, לענייננו אין רלוונטיות לכך, לאור פסיקה נוספת של השולחן ערוך (חושן משפט סימן תכא, א): "אינו חייב על הבושת עד שיתכוון לביישו; והמבייש את חבירו שלא בכוונה, פטור". נראה מבחינת תיאור העניינים שלא הייתה כוונה מצידה של הנתבעת לבייש את התובעת.

על כן גם סעיף זה של התביעה נדחה.

ט. חישוב דמי התקופה שמעבר לחופשת הלידה

מן האמור יש גם לדחות את התביעה לחייב את הנתבעת לשלם עבור החודשים שהתובעת לא הצליחה למצוא עבודה. אף שסביר שהמטען הלא נעים של עצם הפיטורין הכביד על התובעת ואולי אף עיכב אותה במציאת עבודה, אין להטיל את האחריות בעניין זה על הנתבעת שפעלה בצדק מבחינתה, ויתכן שאף השתדלה שלא לפגוע בתובעת.

לסיכום, על הנתבעת לשלם לתובעת משכורת עבור 90 הימים שלאחר חופשת הלידה.

מחוות דעת של רואה החשבון של הנתבעת (צורף לכתב הסיכום האחרון של הנתבע), עולה שיש להכליל במשכורת לעניין הפיצויים גם את השעות הנוספות שקיבלה העובדת. לפיכך, גם לעניין תשלום תשעים הימים הנוספים, יש לשלם על פי משכורתה האחרונה ולגלם בתוכן את השעות הנוספות. במשכורת האחרונה של חודש אוגוסט, קודם לידתה, הרויחה התובעת: 2703 ש"ח שכר בסיס+378 שעות נוספות=3081 ש"ח. 90 ימים בתקופה האמורה הם שלושה חודשי עבודה.



חישוב על פי זה: $3081 \times 3 = 9243$.

סיכום: על הנתבעת לשלם 9243 ש"ח עבור התקופה שהיא הייתה מנועה מלפטר את הנתבעת.

1. תשלום דמי הבראה

בנוגע לתביעה לתשלום דמי הבראה עבור שנתיים וחודשיים שקדמו לחתימת החוזה. כאמור, גם בעניין זה עלינו להזקק לסעיפים הרלוונטיים בחוק.

לגבי מועד התשלום של דמי הבראה, נקבע בצו ההרחבה:

"קצובת הבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ (יוני-ספט'), אלא אם הוסכם או נהוג מועד אחרת במקום העבודה".

מדברים אלו עולה שכל מקום עבודה רשאי לקבוע לעצמו את מועד התשלום. מבחינה זו דרכה של הנתבעת לפרוש את התשלום למשך חודשי השנה תואמת את החוק.

ברם, לגבי טענת הנתבעת שהיא הבליעה את דמי הבראה בתוך תשלום המשכורת, נראה שבעניין זה היא לא נהגה כשורה. שכן, על פי הפרשנות המשפטית המקובלת, מחוייב שיופיע סעיף נפרד בתלוש המשכורת המציין תשלום זה. לחילופין, אם הוחלט להבליע סכום זה בתוך המשכורת, יש לסכם זאת עם העובד.

חובה זו לא מולאה על ידי הנתבעת. בתלוש המשכורת לא מופיע סעיף של דמי הבראה, ואף, לא נחתם חוזה עם התובעת בתקופה זו, המברר שהמשכורת כוללת דמי הבראה. כמו כן, הנתבעת הודתה שהיא לא הודיעה לעובדת באופן ישיר שדמי הבראה משולמים לה, כפי שעלה מהדברים שנאמרו בפני בית הדין. ההערכה שנאמרה על ידי הנתבעת, שמן הסתם התובעת ידעה מכך בשלב מסוים, אינה מספיקה, והיה על הנתבעת לסכם עימה את הדברים באופן ברור.

זאת ועוד, נראה שמכיון שיש חובה לשלם דמי הבראה, הרי שעל הנתבעת חובת הראייה שהיא עמדה בתשלום זה. לאור העובדה שהנתבעת אמרה בדיון בבית הדין ש:

"אין משכורת סטנדרטית, כל עובדת מקבלת את השכר בהתאם לוותק ולשכר שקבענו"

נמצא כי אף שלדברי הנתבעת רק עובדת אחת מקבלת דמי הבראה בנפרד מהשכר הקבוע, עדיין בגלל השוני שבמשכורות, אין אפשרות לדעת בוודאות שהשכר ששולם לנתבעת אכן כולל דמי הבראה, וכפי שכתבנו לעיל נטל ההוכחה על הנתבעת.

מנתונים אלו עולה שמבחינת החוק, הנתבעת מוחזקת כמי שלא שילמה דמי הבראה, כל עוד היא לא חתמה חוזה עם התובעת, המברר שדמי הבראה משולמים לתובעת במשכורת החודשית. **ויש אם כן, לקבל את טענת התובעת ולחייב את הנתבעת בתשלום דמי הבראה.**



יא. ממתי יש להחיל את תקופת החיוב?

צו ההרחבה קובע עקרון נוסף הנוגע לענייננו:

"עובד יהיה זכאי לקצובת הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד, וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו"

על פי סעיף זה עולה שזכות התובעת לתבוע דמי הבראה הוגבלה לתקופה של עד שנתיים שלפני סוף מועד העסקתה.

חישוב זמן זה - מועד יציאה לחופשת לידה: 4/9/14. סיום חופשת הלידה: 11/12/14. על פי פסיקת בית הדין שיש להוסיף עוד 90 יום על זמן העסקתה, יש לראות את מועד סיום העסקתה חל ב: 11/3/15.

אם כן, עולה כי התובעת זכאית לתבוע דמי הבראה אך ורק מ-11/3/13 ואילך, כשנתיים לפני מועד הפיטורין.

יב. עד מתי על הנתבעת לשלם דמי הבראה?

כאמור, הצדדים נחלקו מתי היה מועד חתימת החוזה. על פי התובעת החוזה נחתם בפברואר 2014 ואילו על פי הנתבעת החוזה נחתם בדצמבר 2013. אם אכן טענת התובעת נכונה, הרי שמגיע לה דמי הבראה עבור חודשיים ויותר, מעבר למה שעולה מדברי הנתבעת, שכן לאחר חתימת החוזה הסכימה התובעת במפורש לכך שדמי הבראה יכללו בתוך המשכורת. בעניין זה, יש להפעיל את הכלל "המוציא מחבירו עליו הראיה", וכל עוד התובעת לא תוכל להמציא הוכחה לדבריה, יש לקבל את עמדת הנתבעת. ברם, יש להסתפק לגבי חודש דצמבר 2013. הנתבעת טענה שהחוזה נחתם בחודש זה, אך לא ציינה באיזה ביום חודש הייתה חתימת החוזה. אם החוזה נחתם בראשון בחודש, הרי שחיוב הנתבעת מסתיים בסוף נובמבר 2013, ואם בהמשך החודש, חיוב הנתבעת לתשלום דמי הבראה נמשך גם לדצמבר 2013.

בהנחה שהנתבעת אינה יכולה להוכיח באיזה יום בדצמבר נחתם החוזה, הרי שלפנינו תביעה שהנתבעת מצידה כפרה בכל, אך מכוח חיוב בית הדין נוצר חיוב וודאי עד סוף נובמבר וספק חיוב לגבי דצמבר, ולגבי ינואר ופברואר 2014 יש כפירה בכל. השאלה היא, האם החיוב עד סוף נובמבר 2013 שנוצר על ידי פסיקת בית דין, יוצר שבועת מודה במקצת בנוגע לחודשים שבמחלוקת בין הצדדים. אם אכן כך, הרי שלגבי דצמבר כיון שיש ספק לנתבעת באיזה יום נערך החוזה, אין היא יכולה להשבע, והדין הוא 'מתוך שאינו יכול להשבע-משלם' (שולחן ערוך חו"מ סימן עה, יג). על חודש ינואר 2014 יש חיוב שבועת מודה במקצת (שם סעיף ב). לגבי חודש פברואר 2014 כיון שהתובעת לא בררה באיזה ביום בחודש נחתם החוזה, ובהנחה שאין היא זוכרת במדוייק, הרי שלגבי חודש זה, טענתה היא טענת ספק, ואין היא יכולה להשביע כלל (שם סעיף יז).



בבית הדין שבפתח תקוה

נבאר את הדברים: בגמרא (בבא מציעא דף ג ע"א) הובאה דעת ר' חייא אשר למד מדין שבועת מודה במקצת, שכשם שהודאת פיו במקצת הטענה-מחייבת שבועה ביחס לכפירה, כך גם אם נתחייב על פי שני עדים במקצת הטענה, עליו להשבע על השאר. זה לשון הגמרא:

"תני רבי חייא: מנה לי בידך והלה אומר: אין לך בידי כלום. והעדים מעידים אותו שיש לו חמשים זוז - נותן לו חמשים זוז, וישבע על השאר, שלא תהא הודאת פיו גדולה מהעדאת עדים, מקל וחומר".

השאלה, האם עקרון זה קיים גם כאשר החיוב נוצר לא מכוחם של שני עדים אלא מחיוב של בית הדין לגבי חלק מהתשלום, כבנדוננו. דנו בכך ראשונים והוכרע ברמ"א ובנושאי כלים: וזה לשון השו"ע (ח"מ סימן עה, ה):

מנה לי בידך מהלואה פלונית ומנה מהלואה אחרת שהלוייתך בזמן אחר כך וכך, והנתבע משיבו: אין לך בידי כלום לפי שמהלואה ראשונה פרעתך כך וכך ומהלואה שניה פרעתך כך וכך, ומתוך טענתם הכירו הבית דין שעדיין חייב לו מאותם שתי הלואות עשרים דינרים, הוה ליה כשנים מעידים אותו שיש בידו חמשים, שהרי הבית דין עדים במה שהודה שנשאר עליו, וישבע שבועה מן התורה על השאר.

ומחדד הרמ"א:

"הגה: ודוקא שהכירו הבית דין שהודה עדיין במקצת, לפי חשבון, אבל אם נתחייב במקצת לפי שאינו נאמן בדבריו, לא מקרי הודאה במקצת" (ב"י בשם רשב"א).

הסמ"ע (סי' פז ס"ק טז, וכן בהבנת דעתו, ש"ך סימן עה ס"ק יט) ביאר שיש להבחין בין אם החיוב במקצת נוצר כתוצאה מהודאת פיו, באופן שלדוגמה, טעה בחשבון, דבכי האי גוונא חייב שבועת מודה במקצת, לבין אם החיוב נוצר על ידי בית דין, שאינו חייב שבועת מודה במקצת.

לעומתו טוען הש"ך (סי' עה ס"ק יט) מכוח דברי הגאונים שהובאו ברמב"ם (הלכות גזלה פ"ד ה"ז) וכן הגמרא בבבא מציעא שהוזכרה וממקורות נוספים, ששבועת מודה במקצת היא גם מכוח חיוב של בית דין, שלא יהיה גרוע מהודאת פיו.

עולה שבנדון זה, האם חייבת הנתבעת שבועת מודה במקצת, נחלקו הסמ"ע והש"ך, ויכולה הנתבעת לטעון 'קים לי' כדעת הסמ"ע שלא מחוייב שבועה².

על כל פנים, מוטלת על הנתבעת שבועת היסת מדרבנן על החודשים דצמבר 2013 וינואר 2014. אמנם לגבי חודש דצמבר 2013 שלגביו טוענת הנתבעת 'איני יודעת אם נתחייבתי' - עליה להשבע שאינה

² יצויין, שמהפוסקים עולה שבית הדין טוען עבור הצדדים טענת 'קים לי', אף שהנתבעת לא טענה אותה בעצמה, כפי שמבואר בפסקי דין רבניים (חלק יא עמוד 46) בשם הברכי יוסף סימן כה שהביא כן בשם כמה פוסקים, ובהרחבה גדולה נפסק כן בשו"ת יביע אומר (ח"מ חלק ז סימן ב).



בבית הדין שבפתח תקוה

יודעת ולהפטר, אך יש חיוב לצאת ידי שמים (שו"ע חו"מ סימן עה, ט). לגבי טיבו של חיוב זה, כתב הש"ך (חו"מ סימן פח ס"ק לו) שלגבי דין 'איני יודע אם נתחייבתי' אינו חייב אלא ממדת חסידות וודאי אינו רשע אם אינו יודע. ובפתחי חושן (הלוואה פ"ב הערה עו) משמו של הכנסת הגדולה, מודיעים לו בדרך תוכחה ומוסר שיצא ידי חובה וישלם ואם לא יפרע מותר לקרותו רשע. ולגבי חודש ינואר 2014 עליה להשבע היסת ולהפטר (שם סעיף ח).

לגבי חיוב שבועה בימינו:

פסק השולחן ערוך (חושן משפט סי' יב, ב):

"ואם חייבו בית דין שבועה לאחד מהם, רשאי הבית דין לעשות פשרה ביניהם כדי ליפטר מעונש שבועה".

ונהגו בתי הדין להמיר את השבועה בתשלום. לגבי שיעור התשלום הועלו בפסקי דין - ירושלים (דיני ממונות ובירורי יוחסין ט עמוד קד) מספר אפשרויות:

אפשרות א' וזה לשונם: "וכתב בס' תרשיש שהם (חו"מ סי' עא) שבמחוייב שבועת הנפטרים אם זו שבועה דאורייתא נוהגים לפשר לחצאין, ובשבועה דרבנן נותן שלישי. ובבעי חיי (חו"מ ח"ב סי' ע) כתב לגבי שבועה דאורייתא דמפשרין על חצי. ובדברי מלכיאל (ח"ב סי' קלג) כתב שמנהג הדיינים הזקנים לתת בעד שבועה ערך שלישי מכפי הטענה".

אפשרות ב' (הובאה בדברי מלכיאל הנ"ל): "לשום כמה שווה השבועה לאיש הזה, היינו כמה היה נותן להיפטר ממנה, וזה תלוי בערך האיש המחוייב השבועה ובערך השבועה".

אפשרות ג' (שם): לפי ראות עיני הדיינים, לפי הענין, כי לפעמים ניכר שהוא דין מרומה והתביעה אין בה ממש, או להיפך שהנתבע כופר בשקר. וכן כתב באגרות משה חו"מ ח"א סי' לב: "לכן תלוי בעיני הדיין, אבל אם לא ניכר כלום כמדומני שנוהגין בניכוי שלישי בעד השבועה, בין נפטר בין נוטל".

נראה לסיכום, כיון שמדובר בשבועה מדרבנן שתשלם הנתבעת שלישי מדמי הבראה של חודשים דצמבר וינואר, כפדיון השבועה.

במקרה דנן, החליט בית הדין לצרף גם את החיוב לצאת ידי שמיים לחיובה של הנתבעת, זאת בגלל שהאחריות על העדר התאריך בחוזה מוטל על הנתבעת שחרגה בכך מהמקובל, בכך מפעיל בית הדין את סמכותו לדון בפשרה הקרובה לדין. ולחייב את הנתבעת מעיקר הדין בחיוב לצאת ידי שמים.

שיקול דין זה: הנתבעת תשלם דמי הבראה עבור כל חודש דצמבר 2013, ועבור שלישי מחודש ינואר 2013.



דמי הבראה-סיכום:

התובעת זכאית לקבל דמי הבראה מלאים החל מ-11/3/13 עד 20/1/14 ;

חישוב דמי הבראה:

התובעת זכאית לדמי הבראה בין התאריכים: 11/3/13 עד 20/1/14.

ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר גובה השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה של עובדיו, קובע שהחל מהשנה השניה של העבודה ועד סוף השנה השלישית, זכאי העובד לששה ימי הבראה בכל שנה.

בתקופה האמורה, הייתה התובעת בשנתה השניה להעסקתה ובתחילת השנה השלישית, לפיכך היא מצויה בקטגוריה של ששה ימי הבראה לשנה. תקופת זכאותה של התובעת היא מ-11/3/13 עד 10/1/14, שהם 305 ימי עבודה מתוך שנה, בהיקף משרה ממוצע של 58%, מקנים זכאות ל-2.91 ימי הבראה.

ולפי זה, החישוב: $1100 = 378 * 2.91$.

סך הכל דמי הבראה לצאת ידי שמים: 1100 ש"ח.

י.ג. פיצויי הפיטורין

במכתב שנשלח לבית הדין, מתאריך ב' בשבט תשע"ו, כתבה הנתבעת שהיא פנתה לרואה חשבון שיערוך חישוב מחודש של דמי הפיצויים בעקבות טענות התובעת. חישוב זה צורף למכתבה, ובו נכתב שיש לעדכן את תאריך תחילת העבודה של התובעת ל-1/12/11 (ה' בכסלו תשע"ב). בכך הסיר רואה החשבון את טענת הנתבעת, שהועלתה במכתב הנזכר, שמאחר והתובעת עבדה שלושה חודשים בלבד ומייד לאחריהם יצאה לחופשת לידה, יש לחשב את הפיצויים ממועד חזרתה מחופשת הלידה, כששה חודשים לאחר מועד תחילת העבודה בפועל. בית הדין מקבל את קביעתו האחרונה של רואה החשבון, מאחר והתובעת חזרה לעבודתה לאחר חופשת הלידה, הרי שנוצר רצף המחייב לפצותה ממועד תחילת עבודתה.

על פי פסיקת בית הדין, יש לכלול בדמי הפיצויים גם את התקופה הנוספת של תשעים הימים מעבר לחופשת הלידה, לפיכך, מועד סיום העסקתה הוא: 11/3/15.

מן האמור עולה כי זכאותה לפיצויים היא עבור: 3.28 שנים.

עוד נכתב בחוות הדעת הנזכרת, שיש לגלם את השעות הנוספות שבמשכורתה לחישוב השכר הקובע לעניין הפיצויים. על פי מה שקיבלה העובדת במשכורתה האחרונה המלאה-באוגוסט, עולה כי השכר הקובע לעניין הפיצויים הוא: 2703 ש"ח עבור שעות בסיס+378 ש"ח עבור שעות נוספות=3081 ש"ח ברוטו.



חישוב דמי הפיצויים: 10106=3081*3.28.

סך הכולל של הפיצויים: 10106 ש"ח.

יתרת הסכום בקופת הפיצויים: 5542 ש"ח.

על הנתבעת להשלים: 4564 ש"ח.

אם הנתבעת תביא ראייה שהיא כבר שילמה את הפרש הפיצויים, היא תיפטור מהפרש הפיצויים שאותו שילמה.

י.ד. החלטה

- על הנתבעת לשלם את התשלומים הבאים תוך 30 יום מיום מתן פסק הדין:
 - משכורתה של התובעת עבור תשעים יום שאחרי חופשת הלידה. **סך הכל: 9243 ש"ח.**
 - דמי הבראה מ-11/3/13 עד 20/1/14. **סך הכל: 1100 ש"ח.**
 - דמי פיצויים הכוללים גם את תשעים הימים שאחרי חופשת הלידה. **סך הכל: 10106 ש"ח.**
 - יתרה נוכחית בקופת הפיצויים: 5542 ש"ח. לפיכך, **על הנתבעת להשלים 4564 ש"ח.**
- אגרת בית הדין בסך 910 שח תחולק באופן שווה בין הנתבעת לתובעת, כנהוג ברשת, במקרים שבהם התובע והנתבע התנהגו באופן סביר, לכן על הנתבעת להעביר לתובעת **סך של 455 שח.**

סך הכל על הנתבעת להעביר לתובעת: 15362 ₪ בתוך 30 יום מיום מתן פסק הדין.

2. הצדדים יכולים להגיב לחישובים בלבד תוך 7 ימים מיום מתן פסק הדין.

3. על פי סדרי הדין של הרשת, ניתן לערער על פסק הדין בתוך 30 יום מיום מתן פסק הדין.

פסק הדין ניתן ביום כ"ט באדר א' תשע"ו, 9 במרץ 2016.

בזאת באנו על החתום

הרב עקיבא כהנא

הרב אהרן כץ, אב"ד

הרב ציון כהן