

# התפטרות או פיטורים

עע 000618/06

000651/06 עע 23/12/2007

**בפני: השופטת נילי ארד, השופט שמואל צור, השופטת ורדה וירט-ליבנה  
נציג עובדים, מר שלום חבשוש, נציג מעבידים, מר דורון טמיר**

## המערערות:

זהבה מזרחי

ע"י ב"כ עו"ד עמית גורביץ'

## המשיבה:

נילי וינברג

עו"ד גיא וינברג

## פסק דין

השופטת נילי ארד

1. עניין לנו במערכת יחסים עכורה שהתפתחה בין מעסיקה לעובדת משק בית לאחר כתשע שנות עבודה. לפי העולה מחומר הראיות ומטיעוני הצדדים, קצה נפשו של השתיים זו בזו, וכל אחת מהן ביקשה לגרום לאחרת להביא את יחסי העבודה לכלל סיום, ולהטות בכך לכיוונה את כף החיובים והזכויות, לרבות תשלום פיצויי פיטורים ותשלומים אחרים. משבאה מחלוקת זו בפני בית הדין האזורי בתל אביב (השופט יצחק לובוצקי ונציגי הציבור מר כהן ומר מאור; עב' 1928/02, דמ 2335/02) קיבל את מרבית רכיבי תביעתה של גב' זהבה מזרחי, למעט תביעתה לתשלום פיצויי פיטורים, ודחה את התביעה שכנגד שהגישה גב' נילי וינברג (להלן גם: המעסיקה). כנגד פסיקתו זו מכוונים שני הערעור, רים שלפנינו.

## הרקע

2. גב' זהבה מזרחי (להלן גם: העובדת) הועסקה כמנהלת משק בית בביתה של גב' נילי וינברג כתשע שנים, מיום 15.4.93 ועד לסיום העבודה ביום 12.2.02.

3. בתאריך 11.2.02 הגישה העובדת לבית הדין האזורי, בעצמה ובכתב ידה, על פני טופס כתב תביעה "תביעה לתשלום פיצויי פיטורים" בו ציינה כך: "לא פוטרתי ולא התפטרתי ואני ממשיכה לעבוד רגיל"; "לא פוטרתי ולא התפטרתי הסיבה לבקשת הפיצויים אך ורק בלבד הרעת תנאי עבודה. מצ"ב פירוט הרעת תנאי עבודה + אישורים רפואיים"; "התביעה: (א) הלנת שכר של 1,048 ש"ח חודש ינואר; (ב) הרעת תנאי עבודה". במכתב שצירפה לטופס כתב התביעה, פירטה העובדת את "הרעת התנאים" תוך שטענה כי המעסיקה פעלה כדי "למרר" את חייה ולהעמיסה בעבודה וכי פעולת המע,

סיקה "נעשו במכוון על מנת לגרום לי לעזוב לאחר 9 שנות עבודה את מקום עבודתי ללא פיצויים. נוכח הנסיבות האלה האימון שלי בגב' נילי וינברג לא קיים יותר. ואני מבקשת מכבוד בית המשפט ליפתור אותי מעונשה של זו. ולחייב אותה לתת לי... פצויים של 9 שנות עבודתי בביתה" (כך במקור - נ.א.). באותו יום 11.2.02 הוסיפה העובדת והגישה כתב תביעה שני - לתשלום שכר עבודה. בתביעה עתה זו לתשלום הפרשי שכר בסכום של 1,048 ש"ח והוצאות משפט, טענה העובדת, כי המעסיקה דחתה בקשתה לתשלום הפרשי שכר, ואמרה לה: "בגלל שלא הרמת את הטלפון החלטתי להוריד לך ימי עבודה כל פעם שלא תרימי את הטלפון בשבילי לא באת לעבודה. גם אם תעבדי כל החודש לא תקבלי משכורת".

4. למחרת הגשת שתי התביעות הללו הגיעה גב' מזרחי לעבודה אצל המעסיקה, אולם נחבלה בגבה ושולחה לביתה. פגיעתה זו הוכרה כתאונת עבודה על ידי המוסד לביטוח לאומי. העובדת שהתה בביתה בחופשת מחלה. כשביקשה לחזור לעבודה בתחילת חודש אפריל 2002, הוברר לה כי המנעול הוחלף וכי עבודתה אינה רצויה עוד. כך, שלמעשה, הסתיימו יחסי ההעסקה בין השתיים ביום שלמחרת הגשת התביעות לבית הדין האזורי, בתאריך 12.2.02.

5. המעסיקה מצידה, הגישה לבית הדין האזורי תביעה שכנגד לתביעותיה של העובדת - לתשלום 84,334.22 ש"ח, בעילות הכוללות תשלומים ששילמה לעובדת ותשלומים ששילמה למבשלת, למכבסה ולכוח אדם חלופי, עקב היעדרותה הממושכת של גב' מזרחי מעבודתה.

## פסק הדין של בית הדין האזורי

### התקבלה בחלקה תביעת העובדת

6. בית הדין האזורי בחן את נסיבות הפסקת העבודה והגיע למסקנה, כי העובדת לא הוכיחה מעשה פיטורים ברור "לא כזה פורמאלי ולא כזה הנלמד מהתנהגות בפועל... ולא סיפקה הסברים משכנעים לאי הגעתה לעבודה לאחר תאונת העבודה שהתרחשה לטענתה... גם אם לא ניתן לקבוע פוזיטיבית קיומה של 'זניחת עבודה' מצידה של התובעת, נסיבות סיום עבודתה אינן ברורות דיין". זאת, משנמ, צא כי למחרת הגשת התביעה לפיצויי פיטורים שבה לעבודתה כאילו "עולם כמנהגו נוהג"; בית הדין הוסיף וקבע, כי העובדת לא הצליחה לבסס טענתה להרעת תנאים מוחשית, ואף לא הוכח כי ניתנה למעסיקה שהות לתקן את ההרעה הנטענת, גם לא עובר להתפטרות; כמו כן, לא הוכח קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין הרעת התנאים הנטענת. אי לכך, נדחתה התביעה לפיצויי פיטורים, תוך שנק, בע כי "המסד העובדתי עליו מבססת התובעת את תביעתה זו לפיצויי פיטורים אינו ברור דיו וכולל סתירות מסוימות, ואין בו כדי לבסס עילת תביעה כאמור לא מן ההיבט של פיטורים המזכים בפיצויי פיטורים, ולא מההיבט של התפטרות בדיון מפוטר".

התקבלה תביעת העובדת לרכיבים אלה: דמי הבראה; פדיון דמי חופשה; תשלום הפרשי שכר חודש ינואר בסך 1,048 ש"ח; תשלום שכר עבודה ליום 12.2.02 בסך 142 ש"ח.

נדחתה התביעה שכנגד של המעסיקה

7. נדחו טענות הקיזוז שהעלתה המעסיקה, לרבות תביעתה לחיוב העובדת בתשלומים ששילמה למבשלת, למכבסה ולכוח אדם חלופי. לעניין אחרון זה, נפסק, שככל שהמעסיקה לא הייתה מרוצה מעבודתה של גב' מזרחי, יכולה הייתה לפטר אותה, מבלי לשאת "בתשלומים כפולים" לנוותני שירותים אחרים, כטענתה. ומכל מקום אין המעסיקה יכולה לחייב את העובדת בגין תשלום להעסקת עובדים

חלופיים בתקופת היעדרות העובדת מעבודתה. משלא הוכחה טענת המעסיקה לירידה בתפוקת עבודתה של גב' מזרחי, נדחתה התביעה לתשלום שכר ביתר לעובדת, מאפריל 2000 עד פברואר 2002; נדחתה תביעת המעסיקה לפיצוי בגין עוגמת נפש ופגיעה בשם טוב, משנמצא כי אין מדובר במקרה חריג המצדיק פיצוי, ונוכח העובדה ש"מערכת היחסים בין הצדדים 'התעכרה' בשלהי ההתקשרות" ביניהם; כאשר בידי המעסיקה היה "לשים קץ וסוף להתנהגות הפוגענית, כטענתה, מצידה של התובעת שהיתה עובדת שלה ולא להמשיך לספוג, כך לטענתה, משך כשנתיים הערות פוגעות ומעליבות". בית הדין חייב את המעסיקה לשלם לעובדת הוצאות משפט בסך 3500 ש"ח.

## הערורים

8. ערעורה של גב' מזרחי (עע 651/06) כוון בעיקרו כנגד דחיית תביעתה לפיצויי פיטורים תוך שטענה כך: קיזוז הסכום של 1,048 ש"ח משכרה באופן חד צדדי מהווה הרעת תנאים המזכה בפיצויי פיטורים, במיוחד נוכח העובדה ש"לאחר מועד הקיזוז לא שבה העובדת לעבודתה"; הדין לא מטיל חובה על העובד להתריע נוכח הרעת תנאים "ברגע שהופחת שכרו בשיעור כה משמעותי" ו"במצב של אי תשלום שכר אין חובה במתן ההתראה ו/או הודעה מוקדמת"; המעסיקה נהגה בניגוד להוראות סעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958 "בהטילה על העובדת קנס כספי (!) בלתי מוסכם, לא מוכח, מקומם ופסול ובהפחיתה חד-צדדית את שכר עבודתה בגין חשדות שווא"; בה עדר ייצוג משפטי וייעוץ יש לראות בטופס התביעה שהגישה יום לאחר ההפחתה בשכרה - כמכתב התרעה; העובדת התריעה על הרעת תנאים משלמחרת הגשת התביעה הגיעה עם טופס התביעה למעסיקה ו"במקרה של אי תשלום שכר - אין לצפות מהעובד כי ימשיך בעבודתו". לחלופין טענה, כי פוטרה באפריל 2002 משסירבה המעסיקה לחדש העסקתה. לחלופי חלופין, הוסיפה וטענה, כי היא זכאית לפיצויי פיטורים על פי הוראת סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, נוכח מצבה הבריאותי הלקוי; בנדון זה, טענה, כי לא זנחה את עבודתה, וכי משהוכרה תאונת העבודה שאירעה לה "ברי כי אין לצפות כי תשוב לעבודתה".

9. המעסיקה תמכה במסקנת בית הדין האזורי לפיה אין העובדת זכאית לפיצויי פיטורים והוסיפה וציינה כי לא ניתנה לה התראה למחרת הגשת התביעה ולא ניתנה לה הזדמנות לשקול טענות העובדת. על כך הוסיפה והגישה ערעור (עע 618/06) על כל הרכיבים שנפסקו לזכות העובדת ועל דחיית תביעתה שכנגד. עיקר טענתה הייתה בכך שתפוקתה בפועל של העובדת, בין אפריל 2000 לפברואר 2002, עמדה על 30% בלבד, ובהתאם יש לכמת ולהפחית את התשלומים להם היא זכאית, בגין שכר, דמי ההבראה, ופדיון ימי חופשה. הוסיפה המעסיקה וחזרה על תביעתה להחזר תשלומי יתר ששילמה לעובדת בגין תפקודה הלקוי והיעדרויותיה הרבות, וביקשה לחייב את העובדת על תשלומים ששילמה לעובדים אחרים שהעסיקה תחת העובדת. כמו כן, חזרה על טענותיה בדבר התרשלות העובדת בתפקידה ודרשה להשית עליה פיצויים בגין עוגמת נפש שגרמה למעסיקה. העובדת בתגובתה לערעור זה, תמכה בקביעותיו של בית הדין האזורי בכל הנוגע לחיוב המעסיקה בדמי הבראה בפדיון ימי חופשה ובתשלום הפרשי שכר ודחיית כלל טענות המעסיקה בתביעתה הנגדית.

## הכרעה

### ערעורה של העובדת

10. העובדת התפטרה מעבודתה אצל המעסיקה. מכלול נסיבות המקרה, עליהן עמדנו לעיל, מעלה כי העובדת היא זו שיזמה הבאת יחסי העבודה לכלל סיום. על כך למדים אנו, מכתבי הטענות שהגישה לבית הדין האזורי ומעדותה בפניו. כך, בתשובה לשאלת בית הדין, על צירוף המקרים המוזר שבהתפטרותה והגעתה לעבודה למחרת היום ומחלתה בעקבות התאונה שהתמשכה על פני חודש וחצי, השיבה כך: "פקידה בבית הדין שאינני יודעת את שמה יעצה לי להגיש תביעה לפיצויי פיטורים, בגלל הרעת תנאי עבודה תבעתי פיצויי פיטורים ואז הגעתי לעבודה ומעדתי, קרתה לי תאונת עבודה" [פרוטוקול הדיון בבית הדין האזורי לעבודה מיום 7.10.03, עמ' 3]. נמצא, כי העובדת הייתה

מודעת להשלכות התביעה להרעת תנאים, בעת הגשת התביעה לפיצויי פיטורים. דבר העולה גם מדבריה במכתב שצירפה לכתב התביעה, לפיהם, בהעדר יחסי אמון בינה לבין המעסיקה, ביקשה מבית הדין כי יפטור אותה "מעונשה של זו" - היא המעסיקה. בנסיבות אלה, יש לראות בהגשת התביעה כוונה ברורה, שאינה משתמעת לשתי פנים, לסיים את יחסי העבודה ולקבל פיצויי פיטורים מהמעסיקה.

11. אין לקבל את טענתה החלופית של העובדת, בדבר זכאותה לפיצויי פיטורים בשל מצב בריאות לקוי. זאת משלא התמלאו התנאים המצטברים שבסעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963 (להלן: חוק פיצויי פיטורים). [בסוגיה זו ראו: עע 1214/02 ישראל שיטרת - סטופ אש בע"מ, פד"ע לח 838]. מה גם שבפועל, נבעה התפטרותה של העובדת מהרעת תנאים ולא ממצב בריאות לקוי.

12. בענייננו הוברר, כי חלה הרעת תנאים אובייקטיבית בהעסקתה של העובדת. ביטוי לכך נמצא, בניכוי המשמעותי שניכתה המעסיקה באורח חד-צדדי משכר העובדת ומזכויותיה. העובדת מצידה לא העמידה את המעסיקה על טרונייתה כנגד הרעת התנאים, או על כוונתה להתפטר ולתבוע פיצויי פיטורים עקב הרעת התנאים. כפי שאישרה בעדותה: "לשאלתך - בכתב התביעה טענתי להרעת תנאים. לא נתתי התרעה לנתבעת לגבי הרעת תנאים" [פרוטוקול מיום 12.1.05, עמ' 12]. אכן, כלל נקוט הוא בפסיקתנו כי "מוטלת חובה על העובד להעמיד את המעביד על כוונתו להתפטר בגלל הרעה מן חשית בתנאי העבודה, כך שתהא למעביד הזדמנות לעשות תיקון המצב" [דב"ע מח/ 174-3, מט/ 3-60 טלסיס בע"מ - מיכאל רוגל, פד"ע כ עמ' 421; דב"ע לה/ 3-15 בן צור דרויאנוב בע"מ - רוסקיס; עד"מ 21/03 חברת השמירה בע"מ - גל מילר, עבודה ארצי, כרך לג(92), 44; עע 198/03, עע 197/03 פרי שר אסייג - חנה גורן הפקות בע"מ, ניתן ביום 16.6.05]. כך דרך כלל. אולם, בנסיבות העניין השתכנענו, כי טיעוניה של המעסיקה מעידים על כך שהמקרה שלפנינו הוא ממין המקרים החריגים ויוצאי הדופן בהם "הסיכוי שההרעה המוחשית בתנאי העבודה תבוטל הוא מזערי" ועל כן "... לא מוטלת על העובד חובת להתרות בפני המעסיק על כוונתו להתפטר" [עע 1218/02 Xue Bin - חברת א. דורי, חברה לעבודות הנדסיות בע"מ, פד"ע לח 650, 706; דב"ע נו/3-288 רשת מעונות מרגלית - כהן עליזה]. קביעתנו זו נסמכת, כאמור, על עמדתה של המעסיקה כלפי העובדת, כפי שבאה לידי ביטוי בטיעוניה בתביעה שכנגד שהגישה בבית הדין האזורי, ובטיעוניה בערעור כנגד החיובים שהושתו עליה בפסיקתו של בית הדין האזורי. המעסיקה אישרה שלא שילמה לעובדת מלוא שכרה. וזאת מן הטעם שהעובדת "התבטלה ממלאכתה, לא בצעה עבודתה, ואת העבודה שבצעה - בצעה באופן בלתי ראוי ועל כן יש לכמת את השכר המגיע למשיבה בגין עבודתה בתקופה אפריל 2000 - פברואר 2002 בסך של 30% מהשכר שקבלה בפועל". על כן, טענה המעסיקה, מחמת "התבטלות המשיבה ממלאכתה ואי ציות להוראות המערערת, חושב שכר המשיבה בגין עבודה בתקופה שבין אפריל 2000 - פברואר 2002, בסך של 30% מהשכר שקבלה בפועל" ודמי ההבראה חושבו על פי "שעות העבודה בהן נכחה ותפקדה כעוזרת בית". מטעמים אלה, חזרה המעסיקה בערעורה על טענותיה ותביעתה מן העובדת להשיב לה "כספים בגין שכר יתר שקבלה בעבור עבודתה, לרבות בחודש ינואר 2002". הנה, איפוא, המעסיקה התמידה ומתמידה גם כיום בעמדתה, לפיה אי תשלום מלוא שכרה של העובדת וזכויותיה, כדין נעשה. כך לשיטתה. דא עקא, שהפחתה ניכרת בשכר הינה אליבא דכולי עלמא הרעת תנאים, ואין לדרוש מעובד להמשיך בעבודתו כאשר המעסיק מחליט באופן חד צדדי על הפחתת שכר משמעותית ומתמשכת. אם אכן סברה המעסיקה, כטענתה, במשך כשנתיים ימים, כי העובדת אינה ממלאת מלאכתה כראוי, היה עליה להעמיד את העובדת על טענותיה אלה, או לפטר את העובדת ולשלם לה פיצויי פיטורים וכל יתר זכויותיה, תמורת תשע שנות עבודה בשירותה. כזאת לא עשתה המעסיקה, והותירה את מעשה ההתפטרות בידי העובדת. במצב דברים זה, ברור הוא, שהמעסיקה לא הייתה משנה מהפחתת השכר וזכויות העובדת והייתה ממשיכה בהתנהלותה זו כלפי העובדת, גם אילו התריעה בפניה העובדת על הרעת תנאים טרם הגשת התביעה לתשלום פיצויי פיטורים. שכן, כאמור, לשיטתה של המעסיקה לא הייתה העובדת זכאית לתשלום מלוא שכרה.

13. תוצאת הדברים היא, איפוא, זו: נוכח הפחתת השכר ואי תשלום מלוא הזכויות המגיעות לה בדין, ומ שהמעסיקה המשיכה לעמוד בתוקף כל העת על דרישתה בנוגע להפחתת שכרה של העובדת, באה העובדת בגדר תחולת הוראתו של סעיף 110(א) לחוק פיצויי פיטורים. משכך הוא, יש לראות בעובדת כמי שהתפטרה בדין מפוטרת הזכאית לתשלום פיצויי פיטורים, בסיום העסקתה.

14. לפי שקבע בית הדין האזורי המשכורת החודשית הקובעת ששילמה המעסיקה לעובדת הייתה 3,550 ש"ח. תקופת העבודה הייתה 106 חודשים. אי לכך, זכאית העובדת לפיצויי פיטורים בסכום כולל של 31,358 ש"ח. נוכח חילוקי הדעות בין הצדדים יופחתו פיצויי ההלנה על פיצויי הפיטורים ויועמדו על שיעור הפרשי הצמדה וריבית כחוק על סכום זה, ממועד הפסקת העבודה ב-12.2.2002 ועד התשלום המלא בפועל של הסכום הפסוק כאמור.

### ערעור המעסיקה

15. מכאן נפנה לערעור שהגישה המעסיקה כנגד החיובים שהושתו עליה בפסק דינו של בית הדין האזורי. דינו של ערעור זה להידחות. טענותיה של המעסיקה מכוונות כנגד קביעות שבמהימנות ובעובדה. לא מצאנו טעם משפטי המצדיק התערבותנו בקביעותיו של בית הדין האזורי ובמסקנות המשפ. טיות אליהן הגיע על סמך חומר הראיות [עע 424/06 מטבחי שרת בע"מ - ילנה גרוחולסקי, ניתן ביום 2.8.07]. על כך נוסיף ונאמר:

המעסיקה העלתה טענות קיזוז בהתאם לשיעור עבודתה בפועל של העובדת ותפוקתה בעבודה. אולם, כלל הוא כי "את טענת הקיזוז יש להעלות במפורש ובמפורט בכתב הטענות. והנטל להוכיח קיומה של טענת קיזוז ושיעורה, על הטוען לקיזוז" [עע 52/07 מובילי מים 1994 בע"מ - יוסף פיסל, ניתן ביום 25.4.07]. בית הדין האזורי קבע, כי המעסיקה לא הוכיחה טענותיה לעניין קיזוז שכר בה. תאם לתפוקת העובדת המוערכת על ידה ב - 30%, ואף "לא הצביעה על כל מקור חוקי ו/או הסכמי לניכוי העלאת שכר שבוצעה". משכך הוא, בדין נדחתה תביעתה להחזר תשלום שכר ששולם ביתר בתקופה שבין חודש אפריל 2000 לחודש פברואר 2002.

16. אף אין לקבל את טענת המערערת בדבר זכותה לקיזוז 30% שכר חודש ינואר בסך 1,048 ש"ח. בנדון זה, חזרה המערערת וטענה, כי באותו חודש פקדה העובדת את מקום העבודה באופן מופחת, לאחר שניצלה את מכסת ימי המחלה, התבטלה וביצעה עבודתה שלא לשביעות רצונה של המעסיקה. בית הדין האזורי דחה טיעונים אלה תוך שקבע, כי "אין מדובר בניכוי של סכום קצוב שאין עליו מחלוקת, הניתן בניכוי משכר עבודה". לא מצאנו טעם משפטי המצדיק התערבותנו בקביעתו זו.

17. על האמור נוסיף, כי אין לקבל את טענת המעסיקה על ההצדקה שבניכוי שכרה של העובדת כנגד תפוקה נמוכה, גם מן הטעם שהעובדת הועסקה על בסיס שכר חודשי ולא על בסיס שכר שעתי. וממילא, לא ניתן היה לנכות משכרה שעות עבודה בהן לא עבדה, כביכול, כטענת המעסיקה. ומכל מקום, המעסיקה לא הוכיחה כי התריעה בפני העובדת על "תפוקתה הנמוכה" אף לא על כוונתה לנכות משכר העובדת בשל כך.

18. הטעמים שדלעיל יפים אף לדחיית טענות המעסיקה לתשלום דמי הבראה ודמי חופשה בשיעור של 30% בלבד משכרה של העובדת. מה גם שלא מצאנו כל בסיס בטענות המעסיקה לעניין אופן חישוב פדיון ימי החופשה.

19. כללו של דבר – לו תישמע דעתי יידחה ערעור המעסיקה ויתקבל ערעור העובדת, כך שישולמו לה פיצויי פיטורים כחוק בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק.

## השופט שמואל צור

1. מסכים אני כי דין ערעורה של העובדת, גב' מזרחי, להתקבל. לא יכול להיות ספק שביחסים שבין העובדת למעסיקתה, חלה הרעה מוחשית בתנאי העבודה שמקורה בהחלטה חד-צדדית של המעסיקה להפחית את שכרה של העובדת. בנסיבות אלה, וכפי שקבעה בצדק חברתי השופטת נילי ארד, זכאית העובדת להתפטר בדין מפוטר לפי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים. מעבר לכך, סבור אני כי במקרה שלפנינו התקיימו נסיבות המשקפות מהלך של פיטורים מצד המעסיקה כלפי העובדת. כפי שעולה מתאור השתלשלות האירועים בפסק דינה של חברתי השופטת ארד, העובדת הגישה בחודש פברואר 2002 תביעה לתשלום פיצויי פיטורים והפרשי שכר עבודה. העובדת ציינה כי היא ממשיכה לעבוד כרגיל ולא התפטרה ולא פוטרה. בשלב זה לא חל איפוא כל ארוע או מהלך המעיד על סיום יחסי העבודה. במקביל, נחבלה העובדת בעבודתה, חבלה זו הוכרה כתאונה בעבודה והעובדת שהתה בביתה בחופשת מחלה. גם ארוע זה אין בו כדי להביא להפסקת יחסי העבודה, כך שאלה נמשכו גם בתקופת המחלה.

בחודש אפריל 2002, עם תום תקופת המחלה, ביקשה העובדת לחזור לעבודה ומצאה עצמה בפני דלת נעולה בה הוחלף המנעול. בכך נמנע מן העובדת לחזור לעבודה. מהלך זה של נעילת דלת בפניו של עובד כמוהו כמעשה גלוי של פיטורים על ידי מעסיקו. בכך גילתה המעסיקה דעתה שאין היא רוצה עוד בעבודתה של העובדת וגילוי דעת זה הוא מעשה של פיטורים לכל דבר. פיטורים אלה מזכים את העובדת בפיצויי פיטורים, אך אם לא הייתה לה עילה לכך מכח הרעת תנאי עבודה. לפיכך אני מצטרף לדעתה של חברתי השופטת ארד כי דין ערעורה של העובדת להתקבל, גם מן הטעם הנוסף עליו עמדתי לעיל. אשר לערעורה של המעסיקה, מסכים אני כי דין הערעור להידחות מן הטעמים שפורטו בפסק דינה של השופטת ארד.

## השופטת ורדה וירט-ליבנה

אני מצטרפת לחוות דעתה של חברתי השופטת נילי ארד ולהערותיו של חברי השופט שמואל צור בכל הנוגע לקביעה כי התפטרותה של העובדת הינה התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים.

נציג ציבור מר שלום חבשוש

אני מצטרף לחוות דעתה של השופטת נילי ארד ולהערותיו של השופט שמואל צור.

נציג ציבור מר דורון טמיר

הנני מצטרף לאמור בחוות הדעת של השופטים במותב.

## סוף דבר

נדחה ערעורה של המעסיקה ומתקבל ערעורה של העובדת. גב' נילי וינברג תשלם לגב' זהבה מזרחי פיצויי פיטורים בסכום כולל של 31,358 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 12.2.2002 ועד התשלום המלא בפועל. סכום זה הוא בנוסף לתשלומים שהושתו על המעסיקה בגין זכויותיה של העובדת הנובעות מתקופת עבודתה בשירות המעסיקה וסיומה, כפי שקבען בית הדין האזורי.

בתוך 30 יום מהיום תשלם גב' וינברג לגב' מזרחי שכר טרחת עו"ד בערעורים אלה בסכום כולל של 7,500 ש"ח. לא ישולם הסכום במועדו ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק.

ניתן בהעדר הצדדים היום כ"ח טבת תשע"א (23.12.2007) ויישלח לצדדים.

נילי ארד, שופטת                      שמואל צור, שופט                      ורדה וירט-ליבנה, שופטת

נציג עובדים, מר שלום חבשוש                      נציג מעבידים, מר דורון טמיר

