

# פיטורים בעת טיפולי פוריות

בבית הדין האזורי לעבודה בת"א

ניתן ביום 6.11.2008

בפני כב' השופטת לאה גליקסמן, נ.צ. דב בן דב

## התובעת:

א.ס.

ע"י ב"כ עו"ד עמית גורביץ'

## הנתבעת:

תה ערבה

ע"י ב"כ עו"ד יעל דולב, עו"ד איתמר נצר

## פסק דין

לפנינו תביעתה של עובדת אשר פוטרה בעת שעברה טיפולי פוריות. בתביעתה היא עותרת לתשלום הרכיבים הבאים: פיצויים בשל פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים ופיצויים בעד נזק לא ממוני; הפרשי פיצויי פיטורים; פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

### הרקע לתביעה:

ביום 26.8.01 החלה התובעת לעבוד בחברה "ערבה מוצרים מן הטבע" (להלן: "ערבה מוצרים"). באפריל 2004 החלה התובעת לעבוד בנתבעת 1 (להלן - תה ערבה) חברה אשר עסקה בייצור, שיווק והפצה של מוצרי תה, בתפקיד פקידותי. בשנת 2006 נכנסה תה ערבה לקשיים כלכליים, ונרכשה על ידי הנתבעת 2 (להלן - נוקי). החל מחודש אפריל 2006 החלו פיטורים של עובדי תה ערבה, במסגרת תכנית הבראה של תה ערבה, אשר הוכנה על ידי נוקי. בחודש מרץ 2006 החלה התובעת בטיפול הפריה חוץ גופית (סעיף 4 לתצהיר התובעת; אישור רפואי על הפנייה למרפאות הפריה חוץ גופית מיום 26.3.06). במהלך שנת 2006 סיפרה התובעת לגב' ברקת, אחראית משאבי אנוש בתה ערבה ובנוקי, על כך שהיא עוברת טיפולי פוריות (ס' 4 לתצהיר התובעת; ס' 16 לתצהיר גב' ברקת). התובעת פוטרה על ידי תה ערבה במכתב פיטורים מיום 10.5.06 (מכתב הפיטורים צורף כנספח לכתב התביעה). הפיטורים נכנסו לתוקף ביום 10.6.06. התובעת הרתה בחודש יוני 2006.

### ההליך והאירועים לאחר הגשת התביעה:

ביום 28.6.06 הגישה התובעת את תביעתה, בה תבעה פיצויים בשל פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים ופיצויים בעד נזק לא ממוני; הפרשי פיצויי פיטורים; פיצויי הלנת פיצויי פיטורים. ביום 30.10.06 פנו הנתבעות לממונה על פי חוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954 (להלן: "הממונה") בבקשה לאשר את פיטורי התובעת רטרואקטיבית, נכון למועד הפיטורים בפועל.

11. בתאריך 22.11.06 התקבלה החלטת הממונה, אשר התירה את פיטורי התובעת ממועד הגשת הבקשה בלבד - 30.10.06 (נספח ז' לתצהיר גב' ברקת).
12. לאחר מתן החלטת הממונה ותוך שמירת טענותיהן וזכויותיהן, שילמו הנתבעות לתובעת שכר עבור התקופה עד ליום 30.10.06 (בניכוי הסכומים שהשתכרה מעבודתה במקומות עבודה אחרים) והשלמת פיצויי פיטורים לתקופה החל מיוני 2006 ועד יום 30.10.06.
13. מטעם התובעת העידה התובעת עצמה. מטעם הנתבעות העידה גב' ענת ברקת, אשר שימשה בתקופות הרלוונטיות לתביעה כמנהלת משאבי אנוש של נוקי, וטיפלה בנושא משאבי אנוש של תה ערבה.
14. הצדדים נתנו הסכמתם לכך שהדיון יתנהל במושב אב"ד ונציג מעסיקים בלבד, משנציג העובדים לא התייצב לדיון ביום 27.12.07 עקב אי הבנה (עמ' 3 לפרוטוקול מיום 27.12.07, ש' 9-4).

### **השאלות שבמחלוקת:**

15. האם יש לתובעת עילת תביעה כנגד נוקי?
16. האם פיטורי התובעת על פי מכתב הפיטורים מיום 10.5.06 נעשו בניגוד לחוק עבודת נשים?
17. ככל שהתשובה לשאלה הקודמת חיובית - האם התובעת זכאית לפיצוי בגין פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים ולפיצוי בגין נזק לא ממוני?
18. האם התובעת זכאית להפרשי פיצויי פיטורים, ובכלל זה - האם התובעת זכאית לפיצויי פיטורים עבור תקופת עבודתה ב"ערבה מוצרים"?
19. האם התובעת זכאית לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים?

### **התביעה נגד נוקי:**

20. לטענת התובעת, תה ערבה ונוקי היו מעסיקות במשותף שלה, ולחלופין, נוקי באה בנעלי תה ערבה עם רכישת תה ערבה. על כן, יש לחייב גם את נוקי בתשלום הכספים המגיעים לה בקשר לעבודתה ובקשר לסיום עבודתה.
21. הנתבעות טוענות כי יש למחוק על הסף את התביעה כנגד נוקי, שכן היא מעולם לא היתה מעבידה של התובעת, ולתובעת אין כל עילת תביעה נגדה. לטענתן, נוקי הפכה להיות בעלת שליטה בתה ערבה, אולם אין בכך כדי להקים לתובעת עילת תביעה נגדה.
22. לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל החומר שבתיק, אנו קובעים כי אין למחוק את התביעה כנגד נוקי, שכן יש לראות בתה ערבה ובנוקי מעבידות במשותף של התובעת, מנימוקים אלה:
- 22.1 גב' ברקת העידה בתצהירה כי תה ערבה נרכשה על ידי נוקי במהלך שנת 2006, ובמסגרת זו הוחלט על השעייה של פעילות הייצור של תה ערבה החל מחודש אפריל 2006, לרבות פיטורי העובדים, על פי תכנית הבראה שהכינה נוקי עבור תה ערבה (סעיפים 9 ו-11 לתצהירה).
- 22.2 גב' ברקת העידה, כי נוקי שיווקה את מוצריה של תה ערבה באמצעות חברות הפצה חיצוניות ובאמצעות עובדיה שלה עד להחלטה על הפסקת פעילות תה ערבה (ס' 14 לתצהיר), וכי בסמוך לאחר הרכישה, הועברו קווי הטלפון של תה ערבה למשרדי נוקי (ס' 27 לתצהיר).

22.3. עוד העידה גב' ברקת, כי נבדקה אפשרות להמשיך ולהעסיק את התובעת עבור תה ערבה, במשרדי נוקי (ס' 17 לתצהיר).

22.4. גב' ברקת הצהירה כי היא מנהלת משאבי אנוש של נוקי, וכי היתה אחראית על משאבי אנוש בתה ערבה בתקופה הרלוונטית (ס' 1 לתצהיר). הדבר מלמד על השיתוף שבין שתי החברות בנושא ניהול עובדי תה ערבה.

23. מהאמור עולה כי מתחילת הליכי רכישת נוקי את תה ערבה, בסמוך לחודש מרץ 2006, נוקי הייתה מעורבת בניהול תה ערבה הן בפן של שיווק מוצריה של תה ערבה והן בפן של ניהול העובדים, לרבות ההחלטה לפטר את עובדי תה ערבה. כידוע, בהתאם לפסיקה, סממן מובהק לזיהוי מעביד הוא הסמכות לפטר [דב"ע שם 129 - 3 הרשקוביץ - מדינת ישראל פד"ע יב 255, סעיף 5 לפסק הדין (1981)].

24. לאור הנסיבות כמפורט לעיל, אנו סבורים כי יש לראות בנוקי מעבידה במשותף של התובעת ביחד עם תה ערבה, החל מחודש מרץ 2006, מועד רכישת תה ערבה על ידי נוקי. משכך, עילות התביעה של התובעת עומדות גם כנגד נוקי, ואין מקום למחקה מכתב התביעה.

### **פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים:**

25. לטענת התובעת הוא פוטרה לאחר שהודיעה למעביד על היותה בטיפולי פוריות, ולאחר שנעדרה מהעבודה עקב הטיפולים. בנסיבות אלה, לטענתה, חובה הייתה על הנתבעות לפנות לממונה בטרם ההחלטה לפטר את התובעת.

26. לטענת הנתבעות התובעת פוטרה במסגרת החלטה על פיטורי כל העובדים בחברה, בשל הקשיים הכלכליים אליהם נקלעה תה ערבה, ובלי קשר להיותה בטיפולי פוריות; התובעת לא הוכיחה כי נעדרה מהעבודה עקב טיפולי הפוריות המחייבים היעדרות על פי אישור של רופא, ועל כן פיטוריה לא הצריכו כלל פנייה לממונה על פי החוק; דין החלטת הממונה להתבטל, שכן היא ניתנה בחוסר סמכות, עקב אי תחולת חוק עבודת נשים על פיטורי התובעת.

27. אין מחלוקת כי התובעת עברה טיפולי פוריות עובר למועד פיטוריה. כן אין מחלוקת כי גב' ברקת, מי שהיתה אחראית על משאבי אנוש בתה ערבה, ידעה על כך (ס' 16 לתצהיר גב' ברקת). גב' ברקת אמנם לא העידה מתי נודע לה אודות הטיפולים, אולם לא הכחישה את הטענה כי ידעה על הטיפולים עובר להחלטה על פיטורי התובעת.

28. סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים קובע כך:

לא יפטר מעביד עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות, לקראת ילדם הראשון או השני, בימי העדרם מעבודה לפי סעיף (ג)(4) או (ג)(1), לפי הענין, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי היעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור; הוראת סעיף קטן זה תחול גם לגבי עובד או עובדת שהם הורים לילדים מבני זוג קודמים, העוברים טיפולים כאמור בסעיף קטן זה לקראת ילדם הראשון או השני מבן הזוג הנוכחי; הוראת סעיף קטן זה לא תחול על מעביד, לגבי עובד או עובדת כאמור, שחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה אצלו או באותו מקום עבודה, לפי הסעיף האמור.

29. במקרה הנדון, הנתבעות פנו לממונה ביום 30.10.06 בבקשה לאשר את פיטורי התובעת רטרואקטיבית, והממונה החליטה לאשר את הפיטורים ממועד הגשת הבקשה בלבד, כאמור. במסגרת ההחלטה קבעה הממונה כי עילת הפיטורים אמנם הייתה פיטורי כלל עובדי החברה שנרכשה ולא היעדרות עקב טיפולי פוריות, אולם, התובעת פוטרה חרף הידיעה על היותה בטיפולי פוריות, ולא הובאה הצדקה לשיהוי בפניית המעביד לבקשת היתר. כלומר, בהחלטת הממונה נקבע כי הפיטורים על פי המכתב מיום 10.5.06 נעשו בניגוד לחוק עבודת נשים, ועל כן אינם תקפים.

30. הנתבעות טוענות כי החלטת הממונה בטלה, שכן סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים חל רק על עובדת שנעדרה עקב טיפולי פוריות, ואילו התובעת כלל לא נעדרה מהעבודה עקב הטיפולים, ועל כן לא היתה לממונה סמכות לדון בשאלה האם יש להתיר את הפיטורים. טענתן זו מבססת הנתבעות על פסיקת בית המשפט העליון בבג"ץ 554/05 אשכנזי - מפכ"ל המשטרה (לא פורסם, [פורסם בנבו], 8.9.2005; להלן: "בג"ץ אשכנזי") בו נפסק לדעת הרוב (השופטת חיות והשופט רובינשטיין), כי לשון סעיף 9(ה) ותכליתו מתיישבים עם העמדה לפיה אין הגנת הסעיף משתרעת על פיטורים במהלך טיפולי פוריות ככל שאינם כרוכים בהיעדרות העובדת עקב הטיפולים.
31. למעשה, הנתבעות מבקשות כי נראה בהחלטת הממונה כהחלטה בטלה, וכי נכריע בעצמנו באותן מחלוקות אשר עמדו בבסיס החלטת הממונה. נציין כי הנתבעות טענו גם במסגרת פנייתן לממונה כי לעמדתן, לא חלה עליהן חובה לבקש ולקבל היתר לפיטוריה של התובעת, והבקשה מוגשת למען הזהירות בלבד. אין בידינו לקבל את טענת הנתבעות, מנימוקים שיפורטו להלן.
32. החלטת הממונה היא החלטה סופית, שכן אף אחד מהצדדים לא ערער עליה. על פי סעיף 13ד לחוק עבודת נשים, הרואה עצמו נפגע מהחלטת הממונה לעניין מתן היתר פיטורים על פי חוק עבודת נשים, רשאי לערער עליה בתוך 45 ימים מהיום שבו הגיעה ההחלטה לידיעתו. במקרה הנדון, הנתבעות לא ערערו על ההחלטה, ואף לא ביקשו לצרף את הממונה כצד להליך זה לאחר מתן החלטת הממונה. כפועל יוצא מכך, הממונה לא היתה צד להליך ולא העלתה את טענותיה. בנסיבות אלה, אין הנתבעות יכולות לערער על החלטת הממונה בהליך זה.
33. ובהיר, כי ההכרעה בשאלה אם התובעת נעדרה מעבודתה או לא, היא למעשה חלק בלתי נפרד מהחלטת הממונה, אשר חזקה עליה כי קבעה שהתובעת נעדרה מהעבודה, לאור קביעתה כי התובעת פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים. כמו כן, מעצם העובדה כי הממונה דנה בעניין פיטוריה של התובעת עולה כי על פי החלטתה הייתה מוסמכת לדון בבקשה למתן היתר לפיטורי התובעת. לפיכך, טענת הנתבעות בדבר אי היעדרות התובעת ואי תחולת הוראת סעיף 9(ה) על התובעת מהווה למעשה תקיפת החלטת הממונה. כאמור, על פי סעיף 13ד לחוק עבודת נשים ניתן לתקוף את החלטת הממונה רק בדרך של ערעור על ההחלטה, ובכל מקרה לא ניתן לתקוף את החלטת הממונה ללא צירופה להליך.
34. לטעמנו, מעביד אינו יכול להחזיק את החבל משני קצותיו, באופן שמחד יפנה לממונה לשם קבלת היתר לפיטורים שכבר ביצע, ומאידך, לאחר קבלת החלטת הממונה, אשר אינה תואמת את ציפיותיו, יטען כי ההחלטה בטלה בשל חוסר סמכות, מבלי שהגיש עליה ערעור כדיון. משלא נקטו הנתבעות הליך כדיון לביטול החלטת הממונה, הן מנועות מלטעון בהליך זה כי דין החלטת הממונה להתבטל, שכן מדובר בהחלטה חלוטה וסופית.
35. למעלה מן הצורך נוסיף, כי אף לגופו של עניין, לא מצאנו טעם בטענת הנתבעות כי התובעת אינה חוסה תחת ההגנה של סעיף 9(ה), לחוק עבודת נשים. סעיף 9(ה) שצוטט לעיל, פורש כאמור על ידי בית המשפט העליון כאמור כך שהוא חל רק במקרה בו נעדרה העובדת מהעבודה עקב טיפולי פוריות (בג"ץ אשכנזי, ס' 6 לפסק דינה של השופטת חיות). במקרה הנדון, הוכח בפנינו כי התובעת נעדרה מעבודתה, כמפורט להלן.
36. התובעת העידה כך: "נעדרתי כמה ימים שהייתי צריכה לעבור בדיקות. יש ימים שלא באתי ויש לי אישור אחד שלא באתי לעבודה. לא דרשו מאיתנו אישורי מחלה. האמינו לנו שאם הייתי אומרת שאני בטיפולים גם אחרתי וגם נעדרתי ימים שלמים. יש לי אישור של יום אחד 7/5" (עמ' 8 ש' 7 - 10). התובעת הציגה מסמך שנקרא "גליון הזרקה" של היחידה להפריה חוץ גופית בבית החולים שיבא, ממנו עולה כי היא זומנה לקבל זריקה ביום 7.5.06 (צורף כנספח לכתב התביעה).
37. באשר לגרסת הנתבעות - הרי שהן טענו בסיכומיהן כי התובעת לא נעדרה מעבודתה לצורך טיפולי פוריות. אולם, אנו סבורים כי טענה זו לא הוכחה, כמפורט להלן:

1 לתצהירה). למרות זאת, הצהירה בהמשך כי "אין לי ידיעה אישית בשאלה אם התובעת נעדרה מן העבודה או לא" (ס' 30 לתצהירה). כלומר, למרות שמתקוקף תפקידה היתה צריכה לדעת גב' ברקת באילו ימים נעדרה התובעת מהעבודה, היא העידה כי אין לה ידיעה בנושא. משכך, לא ברור על מה מסתמכת טענתן הסתמית של הנתבעות לפיה התובעת לא נעדרה מהעבודה עקב טיפולי הפוריות.

2/ הממונה קבעה בהחלטתה כי על פי גרסת המעביד, "התובעת נעדרה אולי יום אחד ולא העבירה על כך אישור רפואי. העובדת הודיעה מראש על היעדרותה". (סעיפים ג(5), ג(6) להחלטת הממונה). קביעה זו תואמת את עדותה של גב' ברקת בפני הממונה, כעולה מהפרוטוקול שהוגש על ידי הנתבעות כנספח ה' לתצהירה של גב' ברקת (העמוד השני לפרוטוקול). משמע, הנתבעות לא הכחישו כי התובעת נעדרה לפחות יום אחד עקב הטיפולים, ואישרו כי התובעת הודיעה מראש על היעדרות.

3/ הנתבעות הציגו אמנם דוחות משכורת (חלק מנספח ו' לתצהיר גב' ברקת), אולם לא ניתן ללמוד מהם באופן ברור על מועדי היעדרות של התובעת וסיבת היעדרות. כך למשל, בחודש מאי נכתב כי העובדת שהתה בשמונה ימי חופשה, 22 "ימי הודעה", ועבדה שישה ימים בפועל. מנתונים אלה לא ניתן לדעת מה היו מועדי היעדרות, ומה היו הסיבות להיעדרות. על כן, לא מצאנו לתת משקל כלשהו לדוחות אלה, ובכל מקרה אין בהם כדי לסתור את טענת התובעת כי נעדרה ביום 7.5.06 לצורך טיפולי פוריות.

4/ גב' ברקת העידה כי התובעת לא נדרשה להחתים שעון נוכחות, ו"בימים שהייתי ראיתי. ובימים שלא הייתי היא היתה צריכה ליידע אותי" (עמ' 11 ש' 15 - 16). כלומר, על פי דברי גב' ברקת, במקרים של היעדרות העובדים הם היו צריכים ליידע אותה. הדבר מחזק את עדותה של התובעת לפיה לא נדרשה להביא אישורים על היעדרות, אלא דיווחה בעל-פה על היעדרותה.

5/ הנתבעות טענו כי טענת התובעת לפיה נעדרה מהעבודה עקב הטיפולים, היא הרחבת חזית, שכן הטענה לא נזכרה בכתב התביעה ובתצהיר, למרות שבכתב ההגנה עלתה הטענה כי לא נעדרה מהעבודה. אין בידינו לקבל טענה זו, שכן בסעיפים 5 ו-7 לכתב התביעה נאמר כך: "...החלה התובעת טיפולי הפריה חוץ-גופית ... לשם כך, נעדרה מעבודה מעת לעת ...". לפיכך, אין מדובר בהרחבת חזית.

38. לאור האמור, אנו מקבלים את גרסת התובעת, לפיה נעדרה עקב טיפולי הפוריות, בטרם קיבלה את הודעת הפיטורים, ולא נדרשה להציג אישורים רפואיים על כך.

39. באשר לטענת הנתבעות לפיה תנאי לתחולת סעיף 9 (ה) לחוק עבודת נשים, הוא הצגת אישור רפואי: אמנם, סעיף 9 (ה) חל במקרים של היעדרות לפי סעיף 7(ג) לחוק עבודת נשים, אשר מתיר לעובדת להיעדר מהעבודה "בתקופה ... שבה היא עוברת טיפולי פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית, אם אישר הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת ובמידה שאישר, ובלבד שהודיעה על כך למעבידה מראש". על כן, ככלל, נדרשת העובדת להציג אישור רפואי המאשר כי היעדרותה מהעבודה התחייבה מכוח הטיפולים. אולם, אנו סבורים כי במקרה בו המעביד לא דורש מהעובדת להציג אישור רפואי בגין היעדרות, ומוותר על דרישה זו שבחוק, הוא מנוע מלטעון לאחר מכן כי אי הצגת אישור רפואי מונעת מהעובדת לקבל זכויותיה על פי החוק. במקרה הנדון, הוכחה בפנינו כאמור גרסת התובעת לפיה היא לא נדרשה להציג אישורי מחלה על היעדרות. על כן, די לתובעת בכך שהוכיחה כי נעדרה מהעבודה עקב טיפולי הפוריות והודיעה על כך, על מנת שתחסה תחת הגנת סעיף 9 (ה) לחוק עבודת נשים.

40. כללו של דבר: אנו קובעים כי התובעת חוסה תחת הגנת סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים באופן שפיטורי התובעת בחודש מאי 2006 ללא קבלת היתר הממונה נעשו בניגוד לחוק עבודת נשים.

41. משקבענו כי החלטת הממונה תקפה, וכי הפיטורים נעשו בניגוד לדין, אין אנו נדרשים לדון בטענות בדבר המניע לפיטורים.

42. הצדדים הרחיבו טענותיהם בנוגע לשאלה האם הנתבעות הציגו לתובעת מקום עבודה אחר בטרם

פיטוריה. אולם, לא מצאנו כי עניין זה רלוונטי להכרעה בשאלות השנויות במחלוקת בין הצדדים. פיצויים בשל פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים ופיצוי בגין נזק לא ממוני :

43. התובעת תבעה פיצוי בשיעור 150% משכרה לתקופה של 150 ימי עבודה (ס' 16 לכתב התביעה, ס' 22 לסיכומי הנתבעת), על פי סעיף 13א לחוק עבודת נשים. כן תבעה התובעת פיצויים בעד נזק לא ממוני, מכוח סעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988. לטענת התובעת, הנתבעות הן מפרות דין סדרתיות, שכן הן נמנעו מלשלם לתובעת פיצויי פיטורים אלא לאחר הגשת התביעה, ופנו לממונה בבקשה להתיר את הפיטורים חצי שנה לאחר הפיטורים בפועל, ולאחר הגשת התביעה. לטענת התובעת, נזקה אף גדול מנזקה של עובדת בהריון שפוטרה, שכן היא התקשתה למצוא עבודה תקופה ממושכת הכוללת גם את תקופת הטיפולים וגם את תקופת ההריון שלאחריו.

44. הנתבעות טענו כי שילמו לתובעת שכר בשיעור 100% עבור התקופה שמיום 10.6.06 ועד ליום 30.10.06, בגובה 20,889 ₪. לטענתן, אין לחייבן בתשלום סכום נוסף, שכן התקיימו טעמים מיוחדים להפחתת הפיצוי על פי סעיף 13א(ב)(1), לאור אי הבהירות של המקרה, משלא הוצגו אישורים רפואיים על ידי התובעת. באשר לנזק הבלתי ממוני - לטענתן התובעת אינה זכאית לפיצוי בעד נזק לא ממוני, שכן היא פוטרה בתום לב וללא קשר לטיפולי הפוריות שעברה.

45. על פי חוק עבודת נשים, בית הדין מוסמך לפסוק פיצוי ללא הוכחת נזק בגין הפרת חוק עבודת נשים. ככל שהוכח כי עובדת פוטרה בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק בית הדין פיצויים שסכומם לא יפחת מ- 150% מהשכר שהיה מגיע לעובד במהלך התקופה המזכה, דהיינו התקופה שממועד הפיטורים עד ליום תחילת תוקפו של ההיתר, אולם בית הדין מוסמך לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע, מטעמים מיוחדים שיירשמו (סעיף 13א(ב)(1) לחוק עבודת נשים).

46. אנו סבורים כי במקרה הנדון, התקיימו טעמים מיוחדים להעמדת סכום הפיצויים בגובה 100% השכר שהיה משתלם לתובעת לו עבדה בתקופה המזכה. הטעם לכך הוא, כי לאור החלטת הממונה, הפיטורים במקרה הנדון לא נבעו מהיעדרותה של התובעת עקב טיפולי פוריות וללא קשר לטיפולי הפוריות, אלא מהקשיים הכלכליים אליהם נקלעה תה ערבה ותכנית ההבראה אשר הביאה לפיטורי כלל עובדי תה ערבה. מהחלטת הממונה עולה כי לכאורה, אילו פנו הנתבעות לקבלת היתר פיטורים לפני מתן מכתב הפיטורים לתובעת בחודש מאי, היה ניתן להן היתר לפיטורים. על כן, אנו סבורים כי בנסיבות המקרה, יש להפחית את סכום הפיצוי ולהעמידו על שיעור השכר המלא בלבד עבור התקופה שממועד הפיטורים על ידי הנתבעות ועד למועד הפיטורים על פי החלטת הממונה.

47. הצדדים אינם חולקים על כך שהשכר החודשי האחרון של התובעת עמד על סך של 5,486 ₪ (ס' 22 לכתב ההגנה; ס' 3 לתצהיר התובעת). לפיכך, אנו קובעים כי זהו שכרה הקובע של התובעת. התקופה המזכה בפיצוי היא התקופה שממועד הפיטורים (10.6.06) ועד מועד היתר הפיטורים על פי החלטת הממונה (30.10.06), קרי ארבעה חודשים ו-20 יום (להלן: "התקופה המזכה"). על כן, אנו קובעים כי התובעת זכאית לפיצוי על פי סעיף 13א(ב)(1) לחוק עבודת נשים, בסך של 25,601 ₪.

48. הנתבעות טענו כי הן שילמו לתובעת ביום 20.6.07, סך של 20,889 ₪ ברוטו בעד שכר עבודה, עבור התקופה המזכה (סעיף 44 לתצהיר גב' ברקת; נספח יא לתצהיר), והתובעת לא הכחישה טענה זו. לטענת הנתבעות, הן שילמו שכר מלא עבור התקופה המזכה, בקיזוז סכומי השכר שקיבלה התובעת ממקומות עבודה אחרים בתקופה זו, בהתאם לדיווחיה. לדעתנו, אין מקום לקזז מהפיצוי שמגיע לתובעת עבור התקופה המזכה, את השכר ששולם לה ממקורות אחרים באותה תקופה. יש להדגיש כי אין מדובר בפיצוי חוזי על נזק ממוני שנגרם עקב הפרת הסכם עבודה, אלא בפיצוי מכוח החוק על פיטורים בניגוד לחוק, דהיינו פיטורים שהם בטלים מעיקרא. בהעדר נסיבות מיוחדות, על המעסיק לשאת לפחות בתשלום שכרה הרגיל של העובדת, והעובדה שהעובדת השתכרה מעבודה במקום אחר אינה רלוונטית ואינה עילה להקטין את הנטל על המעסיק. קביעה כי המעביד רשאי לקזז מהפיצוי המגיע לעובדת את השכר אותו השתכרה ממקומות עבודה חלופיים תביא לתוצאה המפלה בין עובדת בעלת אמצעים לבין עובדת חסרת אמצעים. בעוד העובדת בעלת האמצעים תוכל להימנע מלחפש עבודה חלופית מתוך ידיעה כי בעתיד ישלם לה המעביד את הפיצוי, הרי העובדת חסרת האמצעים לא תוכל להרשות לעצמה שלא לעבוד במקום עבודה חלופי, במהלך התקופה שעד להכרעה בחילוקי הדעות בינה לבין המעביד. נציין, כי בעניין דפנה מזרחי [דב"ע

נב/24 - 3 דפנה מזרחי - קירור ירושלים בע"מ, פד"ע כה 417] נקבע שעל המעביד לשלם את מלוא השכר לעובדת, ואילו על העובדת להשיב למוסד לביטוח לאומי את דמי האבטלה ששולמו לה. אולם, הסדר זה מתחייב מכך שמבוטח אינו זכאי לדמי אבטלה אם קיבל שכר בעד אותה תקופה. מובן, שלא ניתן ליישם פתרון זה עת העובדת שפוטרה שלא כדין עבדה אצל מעביד אחר, שכן אין שום סיבה שהמעביד האחר לא ישלם לעובדת שכר תמורת עבודתה.

49. על יסוד כל האמור, אנו קובעים כי על הנתבעות לשלם לתובעת את ההפרש בסך של 4712 ₪, דהיינו סכום הפיצוי אותו הן קיזזו מסכום הפיצוי ששילמו לתובעת בשל פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים. סכום זה ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 30.10.06 ועד למועד התשלום בפועל.

50. באשר לפיצויים בשל נזק לא ממוני:

50.1. בכל הנוגע לאיחור בתשלום פיצויי פיטורים, הנושא יידון במסגרת התביעה לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים, ואין מקום לפסוק פיצוי נפרד ונוסף בשל נזק בלתי ממוני בעניין זה [עע 1161/02 "מגן" שירותי כוח אדם (1993) בע"מ ואח' - בלה אומנסקי (לא פורסם), [פורסם בנבו], 20.5.2003].

50.2. בכל הנוגע לאיחור בפנייה לממונה - על פי הפסיקה, חוק שוויון הזדמנויות חל במקביל לאיסור על פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים, ומבלי שחוק עבודת נשים יוצר הסדר שלילי בקשר לכך, אולם בעצם הוכחת הזכות לפיצוי מכוח חוק עבודת נשים אין כדי להקים עילה המקנה באופן אוטומטי פיצוי על נזק שאינו ממוני על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה [עע 1156/04 הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ - אורית גורן (לא פורסם), [פורסם בנבו], 20.11.07]. במקרה הנדון, לא הוכח קיומו של נזק בלתי ממוני המצדיק לחייב את הנתבעות בתשלום פיצוי, שכן הוכח בפנינו כי האיחור בפנייה לממונה לא נעשה עקב חוסר תום לב של הנתבעות, אלא עקב חוסר ידיעה או חוסר הבנה של המצב המשפטי, כאמור לעיל. כמו כן, התובעת כלל לא פירטה מהו הנזק הלא ממוני שנגרם לה.

50.3. לאור האמור, דין התביעה בגין נזק לא ממוני להידחות.

## פיצויי פיטורים

51. התובעת תבעה פיצויי פיטורים עבור תקופת עבודתה החל מיום 26.8.01 - המועד בו החלה לעבוד בחברת "ערבה מוצרים", כאשר לטענתה "ערבה מוצרים" ותה ערבה הן אותו מקום עבודה, ועד ליום 10.6.08 (סעיף 41 לסיכומי התובעת).

52. הנתבעות לא הכחישו כי התובעת עבדה ב"ערבה מוצרים" לפני שהחלה לעבוד בתה ערבה (ס' 38 לתצהיר גב' ברקת), אולם לטענתן, מדובר בשתי חברות שונות, באופן ש"ערבה מוצרים" היתה מחוייבת לדאוג לשלם לתובעת פיצויי פיטורים עבור תקופת עבודתה של התובעת אצלה, ובעליה אף ניסה להגיע עם התובעת להסכמה בעניין התשלום. לטענת הנתבעות הן שלמו לתובעת פיצויי פיטורים מלאים גם עבור תקופת עבודתה ב"ערבה מוצרים", למען הזהירות.

53. למעשה, הנתבעות הודו בחבותן לשלם לתובעת פיצויי פיטורים בגין תקופת עבודתה ב"ערבה מוצרים", משהסכימו לשלם לתובעת פיצויים בעד תקופה זו.

54. נציין כי בכל מקרה, הוכח בפנינו שהתובעת זכאית לפיצויי פיטורים מתחילת עבודתה ב"ערבה מוצרים". מקובלת עלינו עדותה של התובעת לפיה עבדה ב"ערבה מוצרים" החל מיום 28.1.01, וכי עבודתה לאחר מכן בתה ערבה היתה באותו מקום עבודה, שכן טענות אלה לא נסתרו ואף לא הוכחו על ידי הנתבעות. על פי סעיף 1 (א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963, עובד זכאי לפיצויי פיטורים מהמעביד שפיטרו, עבור כלל תקופת עבודתו במקום העבודה [דב"ע שם/3-67 נוסבאום - עיריית גבעתיים, פד"ע יב' 194, 198]. לפיכך, התובעת זכאית לפיצויי פיטורים מהנתבעות עבור כלל תקופת עבודתה באותו מקום עבודה, לרבות תקופה עבודתה ב"ערבה מוצרים".

55. שכרה הקובע של התובעת עומד כאמור על סך של 5,486 ₪, ומועד סיום עבודתה על פי החלטת הממונה הוא יום 30.10.06. התובעת תבעה כאמור פיצויי פיטורים עבור תקופה עבודתה עד ליום

10.6.08 (סעיף 41 לסיכומי התובעת). על כן, התובעת זכאית לסך של 26,278 ₪ בעד פיצויי פיטורים עבור תקופה זו.

56. באשר לסכומים ששולמו לתובעת עבור פיצויי פיטורים:

56.1 ביום 22.8.06 שולם לתובעת סך של 7,425.07 ₪ מחברה לביטוח בע"מ, בעד פיצויי פיטורים (נספח ד לתצהיר התובעת).

56.2 ביום 3.12.06 שולם לתובעת סך של 16,917 ₪ כ"השלמת פיצויי פיטורים" (נספח ד' לתצהיר התובעת). הנתבעות טענו כי למעשה שולם סכום גבוה יותר מהסכום האמור, שכן יש להניח כי התובעת שילמה עמלה/קנס על פדיון מוקדם. אולם, הנתבעות לא הביאו כל אסמכתא בעניין זה, ועל כן דין טענתן להידחות.

56.3 הנתבעות המציאו העתק של "מכתב שחרור כספים" עבור התובעת, אשר נשלח מטעמן לחברת הראל ביום 31.7.07 (נספח א' להודעת התובעת מיום 5.8.07), וכן מסמך של חברת הראל מיום 20.6.07 על פיו עומדים לזכות התובעת פיצויים בסך של 2076.71 ₪ (נספח י' לתצהיר גב' ברקת).

57. מהאמור עולה כי עבור תקופת עבודתה עד ליום 10.6.06, שולם לתובעת סך של 26,418.72 ₪ בעד פיצויי פיטורים. על כן, משהסכום הכולל לו זכאית התובעת עבור פיצויי פיטורים עומד כאמור על סך של 26,278 ₪, התובעת אינה זכאית לסכום נוסף עבור הפרשי פיצויי פיטורים בעד תקופה זו.

58. באשר לתקופה שמיום 10.6.06 עד יום 30.10.2006 - הנתבעות שילמו לתובעת סך של 2134 ₪ ברוטו עבור פיצויי פיטורים בעד התקופה שבין 10.6.06 לבין 30.10.06 (סעיף 44 לתצהיר הגב' ברקת; נספח יא לתצהיר) וביקשו לקזז סכום זה מכל סכום שייפסק לטובת התובעת. התובעת לא תבעה פיצויי פיטורים עבור התקופה שלאחר יום 10.6.06, וגם בסיכומיה לא ציינה כי היא זכאית לפיצויי פיטורים לאחר מועד זה. אולם, משקבענו כי יש לכבד את החלטת הממונה אשר התירה את פיטורי התובעת מיום 30.10.06, הרי שהתובעת ממילא זכאית לתשלום פיצויי פיטורים עבור התקופה עד ליום 30.10.06, ועל כן אין מקום לקזז את הסכומים ששולמו לה כפיצויי פיטורים עבור תקופה זו.

### **פיצויי הלנת פיצויי פיטורים**

59. לטענת התובעת, הנתבעות שילמו לה פיצויי פיטורים למעלה משנה לאחר הגשת התביעה, למרות שלא היתה כל מחלוקת כי התובעת פוטר.

60. טענות הנתבעות הן: העיכוב בתשלום פיצויי הפיטורים נבע מאי בהירות בנוגע לוותק, בשל מחויבותה של "ערבה מוצרים" לדאוג לתשלום פיצויי הפיטורים לתובעת, ובשל הקשיים שנבעו מהמו"מ עם התובעת; ככל שהחלטת הממונה תקפה, הרי שיחסי העבודה הסתיימו ביום 30.10.06, ועל כן פיצויי הפיטורים לא הולנו אלא שולמו מוקדם מהנדרש.

61. באשר למועד הקובע לצורך הלנת פיצויי פיטורים - התובעת פוטר ביום 10.6.06. אמנם, על פי החלטת הממונה תוקף הפיטורים הותר מיום 30.10.06, ולכאורה זהו המועד הקובע לתשלום פיצויי פיטורים. אולם, על פי תכליתן של הוראות חוק פיצויי פיטורים, אשר נועדו, בין היתר, להוות תחליף להכנסה עד למציאת מקום עבודה אחר [ע"ע 1120/02 יוסף וקנין - המועצה הדתית אופקים (לא פורסם), [פורסם בנבו], ניתן ביום 31.12.03]; [סעיף 14 לפסק הדין], הרי שהמועד הקובע הוא מועד פיטוריה של התובעת ביום 10.6.06, שכן זהו המועד בו התובעת סיימה את עבודתה ונותרה ללא מקור הכנסה.

62. הנתבעות אמנם שילמו לתובעת את מלוא סכום פיצויי הפיטורים כאמור לעיל, אולם הפיצויים שולמו לה באיחור: סך של 7,425.07 ₪ (מחברה לביטוח בע"מ) ביום 22.8.06; סך של 16,917 ₪ ביום 3.12.06; מכתב שחרור לחברת הראל ביום 31.7.07, אשר מחזיקה בסכום של 2076.71 ₪ מפיצויי



הפיטורים שנצברו על שם התובעת. נציין כי בכל מקרה, מרבית סכום פיצויי הפיטורים שולם באיחור, אך בהתחשב במועד הפיטורים על פי החלטת הממונה.

63. הנתבעות לא הציגו כל טעם מוצדק לאיחור בתשלום הפיצויים. לא שוכנענו כי אי הבהירות בנוגע לחובת הנתבעות לשלם פיצויי פיטורים עבור תקופת העבודה ב"ערבה מוצרים" מצדיקה את האיחור בתשלום הפיצויים, שכן הוראות הדין בעניין זכאות העובד לפיצויי פיטורים עבור כל תקופת עבודתו ברורות, בוודאי לאחר הגשת התביעה בחודש יוני 2006 ומשפנו הנתבעות לייצוג משפטי. כמו כן, אין באי בהירות זו כדי להצדיק אי תשלום פיצויי פיטורים במועד. למותר לציין, כי ניהול מו"מ לפשרה עם עובד אינו מהווה הצדקה לאי תשלום פיצויי פיטורים המגיעים לו. ההיפך הוא הנכון. אין לאפשר למעביד ללחוץ על עובד להסכים להסכם פשרה על זכויות שבמחלוקת, באמצעות אי תשלום כספים המגיעים לו.

64. עם זאת, לאור כלל נסיבות המקרה, והעובדה כי הנתבעות שילמו לתובעת בסופו של יום את מלוא סכום פיצויי הפיטורים, אנו סבורים כי אין לחייב את הנתבעות בתשלום פיצויי הלנה מלאים, ומעמידים את סכום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים על סך של 5,000 ₪. אם סכום זה לא ישולם בתוך 30 יום, הסכום ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד מתן פסק הדין ועד מועד התשלום בפועל.

## סוף דבר

67. 154678313 לאור האמור, אנו קובעים כי תה ערבה ונוקי ישלמו לתובעת ביחד ולחוד, בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין, את הסכומים הבאים:

67.1. פיצוי בשל פיטורים שלא כדין בסך של 4,712 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 30.10.06 ועד מועד התשלום בפועל.

67.2. פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך של 5,000 ₪.

הנתבעות ישלמו לתובעת ביחד ולחוד הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 4,000 ₪ בצירוף מע"מ כדין. ככל שהסכום לא ישולם בתוך 30 יום מהמועד בו יומצא לנתבעות פסק הדין, ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד התשלום המלא בפועל.

ניתן היום, 6.11.2008, בהעדר הצדדים.

לאה גליקסמן, שופטת, נ.צ. (מעבידים), מר דב בן דב (עובדים)