



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 28597-03-11

ניתן ביום 11 פברואר 2015

המערערת

דבוש נורית

-

המשיבה

מנעולי ירדני אחזקות (2005) בע"מ

בפני: הנשיא יגאל פליטמן, השופט (בדימוס) עמירם רבינוביץ, השופטת יעל אנגלברג שהם נציג ציבור (עובדים) מר איתן כרמון, נציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק דויטש

בשם המערערים - עו"ד מרטין אנגל

בשם המשיבה - עו"ד לירון כהנא

### פסק דין

#### השופטת יעל אנגלברג שהם

ערעור זה עניינו בשאלה האם חב מעסיק בתשלום דמי הודעה מוקדמת בנסיבות של חילופי מעסיקים במפעל.

#### רקע עובדתי

1. המערערים הועסקו על ידי המשיבה לתקופות שונות וזאת עד ליום 1.1.08. ביום 1.1.08 נמכרה פעילות המשיבה וזו העבירה את הבעלות במפעל לחברת "אסטרוני עבודות הנדסיות בע"מ" (להלן: "המעסיק החדש"). בד בבד שלחה המשיבה למערערים מכתבי פיטורים שבהם הודיעה להם על הפסקת העסקתם בשירותה לאלתר בשל חילופי המעסיקים. המערערים המשיכו לעבוד במפעל אצל המעסיק החדש.
2. המשיבה שילמה למערערים את דמי פיצויי הפיטורים בגין תקופות עבודתם בשירותה. אולם, לא שילמה להם תמורת הודעה מוקדמת.
3. המערערים הגישו תביעה בדרך של דיון מהיר לתשלום דמי הודעה מוקדמת (דמ 4113/09 - דמ 4141/09). במסגרת תביעה זו נדונה השאלה "האם בעת



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 28597-03-11

חילופי מעבידים, בסיטואציה בה העובדים ממשיכים את עבודתם אצל המעסיק החדש, זכאים העובדים לתשלום דמי הודעה מוקדמת".

4. בית הדין קמא (הרשמת חנה שניצר-רהב) דחה את תביעת המערערים תוך שהוא קובע כי יש לראות את המפעל כמקום עבודה אחד השומר על רציפות הזכויות וזאת גם לעניין חובת מתן ההודעה המוקדמת. כן חויבו המערערים בתשלום הוצאות משפט בסך של 2,000 ₪ בצירוף מע"מ כדין.

5. על פסק הדין הוגשה בקשת רשות ערעור (בר"ע 172/10) אשר נתקבלה ביום 20.5.10. הערעור גופו נדון בפני מותב בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב (ע"ר 7333-08-10; השופט יצחק לובוצקי, נציגי ציבור מר יצחק כהן ומר יצחק גלנטי). בית הדין האזורי דחה את ערעורם של המערערים וקבע כי בהתבסס על פסק הדין בעניין דינה חזין (ע"ע 1363/02 דינה חזין - תנופה ואח', ניתן ביום 5.11.06 (להלן: "פרשת חזין")) כי "במצב של חילופי מעבידים וכאשר העובד ממשיך לעבוד באותו מקום עבודה אצל מעביד אחר, פטור המעביד הראשון מחובת תשלום תמורת הודעה מוקדמת. שכן, התשלום נועד 'להתארגן בעקבות הפסקת עבודה', דבר שאינו נחוץ במקרה של המשך עבודה ברצף באותו מקום עבודה".

עוד קבע בית הדין כי "הענות לעתירת המערערים היתה עלולה להביא למעשה למצב שבו ייהנו המערערים מתשלום כפל בגין אותו חודש בו המשיכו לעבוד אצל המעביד החדש, ובהתאם שולם להם שכר עבודה".

6. קביעה זו היא נשוא הערעור שבפנינו אשר הוגש לאחר קבלת רשות (בר"ע 28597-03-11; החלטה מיום 24.5.11).

### טענות הצדדים

7. **לטענת המערערים**, שגה בית הדין קמא בדחותו את הערעור. המערערים מלינים הן על הקביעות העובדתיות העומדות בבסיס פסק הדין של בית הדין קמא, הן על המסקנות המשפטיות הנובעות מהמסכת העובדתית.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 28597-03-11

עיקרי טענות המערערים הם כדלקמן:

א. מיד לאחר שנודע למערערים על חילופי המעסיקים, פנו לנציג המשיבה במפעל וביקשו את תמורת ההודעה המוקדמת, אך נענו בסירוב.

ב. לאחר הפיטורים פנו המערערים למשיבה בטענה שכל אחד מהם מעוניין לחפש מקום עבודה וביקשו לקבל תמורת הודעה מוקדמת כדי לממש זכותם זו.

ג. המערערים נאלצו להמשיך לעבוד במפעל כי לא ניתנה להם כל אפשרות לחפש עבודה אחרת ובמקביל הורעו תנאי עבודתם.

ד. תשעה מבין המערערים שנשארו לעבוד במפעל פוטר חודשים ספורים לאחר חילופי המעסיקים.

המערערים מוסיפים וטוענים, כי תכלית תמורת הודעה מוקדמת אינה רק פיצוי בגין הפסד שכר אלא בעיקר לאפשר לעובד לחפש מקום עבודה חדש וכי משהמשיכו לעבוד ברצף במפעל לא התאפשר להם לממש את התכלית האמיתית של תשלום ההודעה מוקדמת, היינו, להתארגן ולחפש מקום עבודה אחר.

8. **לטענת המשיבה**, בנסיבות של חילופי מעסיקים לא קמה לעובד זכות לדמי הודעה מוקדמת. לעמדתה, זו ההלכה הפסוקה ועל פיה נוהגים בתי הדין. עוד טוענת המשיבה, כי עניינם של המערערים נדון בפני שתי ערכאות קודמות, טענותיהם נבחנו ביסודיות וניתנו בעניינם שני פסקי דין מפורטים ומנומקים המבוססים על ההלכה הקיימת ומשכך יש לדחות את הערעור.

באשר לקביעות העובדתיות טוענים המערערים, הרי שאלה לא נטענו בהליכים בפני הערכאה הראשונה ואף לא בפני ערכאת הערעור הראשונה, הם עומדים בסתירה לממצאים העובדתיים שנקבעו בבית הדין קמא ואין מקום להתערב בממצאים אלה.

המשיבה עומדת על הטענה כי תכלית תקופת ההודעה המוקדמת היא לאפשר חיפוש מקום עבודה, וזו לא נתקיימה בענייננו, שכן, משלא נדרשו המערערים



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 28597-03-11

להתארגן לקראת סיום עבודתם ו/או לחפש מקום עבודה אחר, ומשלא הוכיחו כי חל שינוי בתנאי העסקתם או פוטרו על ידי המעסיק החדש, לא נפגעו זכויותיהם.

### הכרעה

9. באשר להתערבות בממצאים העובדתיים, הרי שהצדק עם המשיבה, הלכה היא כי אין ערכאת הערעור מתערבת בממצאיה העובדתיים של הערכאה הדיונית המבוססים על התרשמותה מהעדויות ומהראיות שהיו בפניה (בר"ע 189/10 ג'רבין עפ"י - שימי סבן, קונדיטורית גלית, החלטה מיום 6.4.10). זאת ועוד, כאשר מדובר בפסק דין שניתן בערעור על פסק דין של רשם, מוגבלת ההתערבות לשאלה משפטית בלבד (סעיף 27(ב)(1) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969). זו מסגרת הדיון בערעור שבפנינו.
10. חובת מתן הודעה מוקדמת לעובד או למעסיק על הכוונה לסיים את יחסי העבודה בין הצדדים, מקורה בהסכמים בין הצדדים ובפסיקת בית הדין. חובה זו עוגנה בהמשך בהוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות התשס"א-2001 (להלן: "חוק הודעה מוקדמת" או "החוק"). על רקע זה יש לפרש את פסיקת בתי הדין עד לחקיקת החוק.
- עם חקיקת חוק הודעה מוקדמת, הפכה חובת מתן ההודעה לחובה סטטוטורית ובצידה נקבע כי בסיום העבודה, על מעסיק למסור בידי העובד מכתב המפרט את תקופת עבודתו (סעיף 8(א) לחוק). בצד הוראה זו נקבעה אף סנקציה פלילית להפרתה (סעיף 8(ב)-(ד) לחוק).
11. מושכלות ראשוניים הם, כי תכלית ההודעה המוקדמת היא לאפשר לעובד תקופת התארגנות למקום עבודה חלופי, עת מופסקת עבודתו (ראו הצעת חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות התשס"א-2000 ה"ח 2961 מיום 19.12.00; דב"ע 3-107/98 אורי ארבל - H.P.H. PRODUCTS Ltd., פד"ע לב 156, 168 (1999)).



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 28597-03-11

12. על פניו, כנטען על ידי המשיבה, מקום שעובד נשאר לעבוד באותו מקום עבודה, אין הוא זקוק לתקופת התארגנות שכזו ולכאורה אין צורך או הצדקה במתן הודעה מוקדמת. אין לקבל טענה זו.

העובדה כי בעת חילופי מעסיקים, מקום העבודה מוסיף להתקיים והמעסיק החדש מוכן לקלוט את העובד ולהמשיך את העסקתו ברציפות, אין משמעה כי יש בכך כדי לפטור את **המעסיק הראשון** ממילוי חובתו על פי דין והנימוקים לכך הם שניים.

**האחד** - לשון החוק: הוראות חוק הודעה מוקדמת, הקובעות את חובת מתן ההודעה המוקדמת, מורות:

**"(א) מעסיק המבקש לפטר עובד ייתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי חוק זה".**

הוראות אלה אינן כוללות כל הסתייגות לחובת המעסיק ליתן לעובד הודעה מוקדמת וזאת כל אימת שהוא בוחר לפטר את העובד.

בענייננו, לא היתה מחלוקת בין הצדדים כי העובדים פוטרו על ידי המשיבה וזו אף שילמה להם את פיצויי הפיטורים. בנסיבות אלה, חובת מתן ההודעה המוקדמת הינה מוחלטת (ראו גם ע"א 10961/04 **המוסד לביטוח לאומי נ' גוטר**, ניתן ביום 4.9.06 (להלן: **"פרשת גוטר"**)).

**השני** - מקורו בעקרונות יסוד של משפט העבודה. משנקודת המוצא במשפט העבודה היא כי אין להתייחס לעובד כ"**כלי על לוח השחמט**" (ע"ע 14039-07-11 **חנה סולטני - מדינת ישראל-משרד החינוך**, עמ' 27 וההפניות המופיעות שם, ניתן ביום 19.12.13) וכי העובד הוא האחראי להחלטותיו ורשאי להחליט היכן ובשירות מי הוא מבקש לעבוד, הרי שעצם ההחלטה "להעבירו" ממעסיק למעסיק, מאיינת את יכולתו של העובד להיות אדון להחלטותיו ושוללת ממנו את זכות הבחירה, וזאת גם אם בסופו של יום מחליט העובד להמשיך לעבוד במפעל תחת המעסיק החדש.

13. בבג"ץ 8111/96 **הסתדרות העובדים החדשה נ' התעשייה האווירית בישראל בע"מ**, פ"ד נח(6) 481 (2004) (להלן: **"פרשת התעשייה האווירית"** או **"פרשת**



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 28597-03-11

רמת"א") דן בית המשפט העליון בשבתו כבית המשפט הגבוה לצדק, בשאלת מעמדם וזכויותיהם של עובדים אשר המפעל שבו הועסקו נמכר למעסיק חדש.

דעת הרוב בפרשה (השופט בדימוס ת' אור אליו הצטרפו השופטים בדימוס ד' דורנר וא' ריבלין) קבעה כי מזכותו של המעסיק להעביר את הבעלות במפעלו לאחר, לא ניתן להסיק שקיימת הסכמה מראש בין המעסיק לבין עובדיו כי עם העברת הבעלות במפעל יעברו כל זכויותיהם וחובותיהם למעסיק החדש. וכך נקבע שם :

**"ההנחה היא, שעובד היודע על האפשרות שמעבידו ירצה למכור את עסקו כ'עסק חי' גם יודע שזכותו היא שלא להיות 'נמכר' יחד עם העסק. הנחתו של העובד היא, שכשיבקשו 'להעבירו' למעביד החדש, יבואו עימו בדברים כדי לקבל את הסכמתו. הנחה זו מבוססת לא רק על זכויותיו המשפטיות של העובד, אשר אין הנחה שאין הוא יודע אותן. היא מבוססת גם על כך שבדרך זו מתנהלים הדברים דרך כלל. מה שקורה בפועל הוא שהמעביד בא בדברים עם עובדיו, או עם נציגיו, כדי לברר עימם את הסכמתם לעבוד עבור המעביד החדש, ומה תנאיהם, אם יש כאלה, למעבר. גם המעביד החדש אינו יוצא מתוך הנחה שעם העסק שהוא קונה הוא בא, מבחינה משפטית, בנעליו של המעביד הקודם כלפי עובדיו לכל דבר ועניין. הוא יברר תחילה אם העובדים או חלקם יישארו לעבוד במפעל אותו רכש. הוא יברר זאת גם עם המעביד הקודם ועם העובדים או נציגיהם. אכן, אף אחד מהצדדים לעסקת העברת המפעל אינו יכול לצאת מתוך הנחה שקיימת הסכמת העובדים לכך שהעברת הזכויות והחובות כלפי העובדים מהמעביד הקודם למעביד החדש 'מונחת בכיס' (פרשת התעשייה האווירית, בפס' 36; הדגשה שלי - י.א.ש).**

הנה כי כן, אין די בעובדה שהמעסיק החדש היה מוכן לקלוט את העובד באותם תנאים. הבחירה אם להמשיך באותו מקום עבודה, אם לאו, היא בחירתו של העובד ועל המעסיק המסיים את העסקתו של העובד החובה לתת לעובד את האפשרות לבחור האם הוא מבקש להמשיך לעבוד באותו המקום, אם לאו. עמדה זו עולה בקנה אחד גם עם הוראות חוק-יסוד: חופש העיסוק, הכוללות גם את זכות הבחירה של עובד לבחור את מעסיקו ומקום עבודתו (ראו פרשת התעשייה האווירית, סעיף 26 לפסק דינו של השופט (בדימוס) ת' אור).



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 28597-03-11

14. טענת המשיבה, כי הטלת חובת תשלום דמי הודעה מוקדמת תביא למצב שבו יימצאו העובדים מקבלים שכר עבודה כפול בגין אותו חודש, אין בה ממש. כל שצריך לעשות מעסיק המבקש לפטור עצמו מחובת התשלום בגין תקופת ההודעה המוקדמת הוא להודיע לעובד **מבעוד מועד** על הכוונה להעביר את הבעלות בעסקו לאחר, ולהותיר בידי העובד את הבחירה החופשית האם להמשיך לעבוד במפעל, אם לאו. מעסיק הבוחר לשמור לעצמו את המידע בדבר כוונתו להעביר את המפעל לבעלות אחרת ומונע בכך את חופש הבחירה של העובד, צריך לשאת בתשלום בגין הפרה זו.

15. בטענותיו בדיון בפנינו, ציין ב"כ המשיבה כי חיוב המשיבה בתשלום הודעה מוקדמת עשוי לפגוע בהכרה ברציפות זכויותיהם של עובדים בכך שהמעסיק החדש יוכל לפטור עצמו מתשלום הודעה מוקדמת מקום שיבחר לפטר את העובדים תוך תקופה של פחות משנה מתחילת עבודתם. כך יפגעו העובדים שעה שתקופת ההודעה המוקדמת תהא דרושה להם באמת. אין לקבל גם טענה זו.

זכויות העובדים שואבות את תוקפן והיקפן משני מקורות. **האחד**, קרות האירוע המזכה **והשני**, תקופת העבודה.

עיון בהוראות החוק מעלה כי בניגוד ללשון הוראות חוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963 וחוק חופשה שנתית התשי"ח-1958, אין בחוק הודעה מוקדמת כל התייחסות לרציפות במקום העבודה אלא רק לתקופת העבודה וממילא, בהעדר התחייבות מפורשת של המעסיק החדש לשמירה על רצף הזכויות שצבר העובד במקום העבודה, ספק אם ניתן לחייבו במתן הודעה מוקדמת הכוללת התייחסות לכל תקופת העבודה במפעל. יתר על כן, גם אם קיימת אפשרות לחייב את המעסיק החדש, אין בכך כדי לפטור את המעסיק הראשון מחובותיו על פי דין.

דהיינו, היקף הזכויות שלהן זכאי העובד נבחנות בקרות אירוע מזכה תוך התייחסות לתקופת העבודה. מכאן, מעסיק חדש הבוחר לפטר עובד לאחר מספר חודשי עבודה, יהא חייב בתשלום דמי הודעה מוקדמת באופן יחסי לתקופת עבודתו של אותו עובד בשירותו. תוצאה זו עושה צדק הן עם העובד



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 28597-03-11

אשר קיבל דמי הודעה מוקדמת (או הודעה כדין) מהמעסיק הראשון בגין תקופת העבודה שבה עבד בשירותו, הן עם המעסיק החדש אשר לא צריך לשאת בהוצאות בגין תקופת עבודה אשר לא נעשתה בשירותו מעבר לזכויות שנקבעו בחוק בהתייחס לתקופת העבודה במפעל.

16. כך גם אין לקבל את טענת המשיבה הנסמכת על פסיקת בית הדין בפרשת חזין. ראשית, שאלת תשלום ההודעה המוקדמת כלל לא הועמדה לדיון בערעור בפרשת חזין, אף שבית הדין נדרש לה. שנית, פסיקת בית הדין בפרשת חזין ניתנה בהתייחס לתקופה שקדמה לחקיקתו של חוק הודעה מוקדמת, אשר ביסס את מעמדה של הזכות לקבלת הודעה מוקדמת כזכות סטטוטורית (ראו גם פרשת גוטר, סעיף י"ז לפסק הדין).

17. העובדה כי בסופו של דבר בחר עובד להמשיך ולעבוד במפעל אין בה כדי להשפיע על עצם חובת מתן ההודעה המוקדמת. בפרשת טלמיר דן בית הדין הארצי בדרך חישוב הודעה מוקדמת, וקבע:

**"ככלל אין העובד חייב להוכיח את הנזק שנגרם לו בגין אי מתן הודעה מוקדמת; במילים אחרות - גם אם החל העובד לעבוד במקום עבודה אחר למחרת פיטוריו והשתכר במקום עבודתו החדש סכום העולה על שכרו אצל המעביד שהפר את ההסכם - יהא זכאי לפיצוי על הפרת חוזה, דהיינו הפרת החובה ליתן הודעה מוקדמת, בגובה השכר שהפסיד; ..."**  
(דב"ע מח/3-22, מח/3-27-3 טלמיר אלקטרוניקה בע"מ - שמואל יפה, פד"ע כ 107, 112 (1988)).

מכאן, כי לשאלה האם המשיך העובד לעבוד באותו מקום עבודה אם לאו, או בכל מקום אחר, אין כל השלכה לעניין זכאות העובד לקבל את ההודעה המוקדמת. נחזור ונדגיש, כי התשלום בגין ההודעה המוקדמת שבו מחויב המעסיק נעשה רק מקום שבו הפר המעסיק את חובתו למסור הודעה מוקדמת על כוונתו להעביר את המפעל לידי אחר. מעסיק המבקש מסיבות המנויות עמו שלא לשתף את העובדים בעניינים הנוגעים להעברת העסק לידי אחר, עובדה שיש לה משמעות לזכויותיהם ולתנאייהם בהמשך העבודה, פוגע בזכות הבחירה של העובד וצריך לשאת בתוצאות אי מתן הודעה שכזו (ראו גם ע"ע 32805-11-11 אופק מ.ב. חברה לניהול ואחזקה בע"מ - אולג בליוזר, ניתן ביום 8.7.13).





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 28597-03-11

### אחרית דבר

18. הערעור מתקבל. המערערים זכאים לדמי הודעה מוקדמת מהמשיבה בהתאם לסכומים המפורטים בפרוטוקול הדיון מיום 22.9.09 והעומדים על סך כולל של 145,567 ₪, וזאת בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.8.08 ועד לתשלום המלא בפועל.

### הנשיא יגאל פליטמן

1. מסקנת חברתי השופטת אנגלברג-שהם בדבר זכאות המערערים לחלף הודעה מוקדמת – מקובלת עלי.
2. בנסיבות המקרה שלפנינו פיטרה המשיבה את המערערים בשולחה להם מכתבי פיטורים; להבדיל ממקרה של חילופי מעבידים באותו מקום עבודה ללא פיטורים.
3. לאור האמור קמה למשיבה החובה ליתן למערערים הודעה מוקדמת לפיטורים על פי סעיף 2(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א – 2001.
4. העובדה, כי לאחר פיטוריהם המשיכו המערערים בעבודתם באותו מקום עבודה אצל בעליו החדשים ללא הפסד שכר, אינה מעלה או מורידה לגבי עצם חובת המשיבה ליתן הודעה מוקדמת לפיטורים, טרם הפיטורים, ולתשלום תמורת הודעה מוקדמת במקרה שלא ניתנה הודעה.
5. לאור האמור דין הערעור להתקבל כאמור באחרית הדבר של חברתי השופטת אנגלברג-שהם.

### השופט (בדימוס) עמירם רבינוביץ

אני מסכים לאמור בחוות דעתה של חברתי השופטת אנגלברג שהם.

### נציג ציבור (עובדים) מר איתן כרמון

אני מסכים עם פסה"ד של השופטת יעל אנגלברג שהם ועם הערות הנשיא יגאל פליטמן.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 28597-03-11

### נציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק דויטש

מקובל עלי פסק הדין כפי שנכתב.

### סוף דבר

על דעת כלל חברי המותב, הערעור מתקבל, כאמור בסעיף 18 לחוות דעתה של השופטת אנגלברג שהם. משנתקבל הערעור, ובהתחשב בעובדה שהמערערים נדרשו לשלוש ערכאות בעניינם, תשלם המשיבה לכל אחד מהמערערים הוצאות משפט בסך של 1,000 ₪ וזאת תוך 30 יום מהיום.

ניתן היום, כ"ב שבט תשע"ה (11 פברואר 2015) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

יעל אנגלברג שהם,  
שופטת

עמירם רבינוביץ,  
שופט

יגאל פליטמן,  
נשיא, אב"ד

מר יצחק דויטש,  
נציג ציבור (מעסיקים)

מר איתן כרמון,  
נציג ציבור (עובדים)