



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 13652-10-13

ניתן ביום 02 נובמבר 2014

המערערת

ARAGAWI AMELESET

1. י.ב. שיא משאבים בע"מ

2. ג.מ.א. הוד בע"מ

3. מלון מעלה החמישה

המשיבים

בפני השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן איטח, השופטת אביטל רימון-קפלן
נציג ציבור (עובדים) מר יצחק הרפז, נציגת ציבור (מעסיקים) הגב' דיתי שרון

בשם המערערת: עו"ד נחום הרפז

בשם המשיבה 2: עו"ד שי ארז

בשם המשיב 3: עו"ד מאירה נועם

פסק דין

השופט אילן איטח

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בירושלים (השופטת שרה ברוינר-ישרזדה ונציגי הציבור מר נוריאל ממליה וגב' וידה ילוז; ס"ע 12-02-23997), שבו נתקבלה בחלקה תביעתה של המערערת (להלן: **העובדת**) כנגד המשיבים.

הרקע

2. העובדת, אזרחית אריתריאה, הועסקה בבית מלון של המשיב 3 (להלן: **המלון**) ביחד עם קבוצה של 11 עובדים מאריתריאה (להלן: **קבוצת העובדים**). החל מיום 25.6.2010 ועד חודש מרץ 2011 הועסקו העובדת וקבוצת העובדים במלון באמצעות המשיבה 1 (להלן: **שיא**). לאחר מכן וללא הפסקה – מחודש אפריל 2011, הועסקה העובדת במלון ביחד עם קבוצת העובדים באמצעות המשיבה 2 (להלן: **גמא**), וזאת עד לפיטוריה ביחד עם קבוצת העובדים ביום 25.5.2011.

3. קבוצת העובדים, ובכללה העובדת, פנתה לבית הדין האזורי. תובענתם כנגד שיא, גמא והמלון נדונה תחילה במאוחד. בהמשך תביעת העובדת הופרדה מתביעת קבוצת העובדים, וזאת בשל טענתה כי פוטרה בהיותה בהריון ותוך הפרת הוראות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 13652-10-13

חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954 (להלן: **חוק עבודת נשים**). במסגרת הדיון בתובענת העובדת הוסכם בין הצדדים כי בית הדין האזורי יכריע בשאלת זכאותה של העובדת לרכיבי התביעה השונים, וכי בשאלת חלוקת החבות בין הנתבעים, אם תוטל כזו, יפעלו בהתאם להכרעה שתינתן בתובענה של קבוצת העובדים¹ (להלן: **ההליך הנוסף**). עוד הסכימו הצדדים כי בכל הנוגע לטענות העובדת לפיטוריה בהריון והנובע מכך, יכריע בית הדין בטענות גופן, וגם, ככל הנדרש, בשאלת חלוקת האחריות בין הנתבעים.

פסק הדין מושא הערעור

4. בית הדין האזורי קבע כי העובדת פוטרה בהיותה בהריון ותוך הפרת הוראות חוק עבודת נשים, ולכן חייב את גמא ואת המלון, ביחד ולחוד, לשלם לעובדת את הזכויות שנתבעו בגין הפרה זו.
5. בנוסף, נפסקו לעובדת תשלומים בגין פיצויי פיטורים, דמי חגים ופיצוי בגין אי ביצוע הפרשה לפנסיה. לאור הסכמת הצדדים, הורה בית הדין האזורי שחלוקת התשלומים בגין זכויות אלה בין גמא, שיא והמלון תיעשה בהתאם לחלוקה שתיקבע בהליך הנוסף.
6. בית הדין האזורי דחה את תביעת העובדת לחייב את גמא ואת המלון בתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים ובתשלום "פיצוי מיוחד". כן נדחתה תביעת העובדת כנגד שיא בגין אי מתן נקודות זיכוי ממס הכנסה.

הערעורים והערעור הנוכחי

7. על פסק דין זה הוגשו שלושה ערעורים – הערעור הנוכחי של העובדת (ע"ע 13652-10-13); ערעור שיא (ע"ע 47410-10-13); וערעור גמא (13-10-49841). על פסק הדין בהליך הנוסף הוגש ערעורה של גמא בלבד, בצירוף בקשה להארכת מועד להגשתו.
8. ביום 7.7.14 התקיים דיון בשלושת הערעורים. ביום 9.7.14 החלטנו כי ההכרעה בערעורה של העובדת תמתין עד להכרעה בבקשת גמא להארכת המועד להגשת ערעור על פסק הדין שניתן בהליך הנוסף². עוד הוחלט כי ינתנו פסקי דין בשני הערעורים הנוספים. בהתאם:

¹ ס"ע 14631-08-11 (מותב בראשות סגן הנשיאה השופט אברהמי). פסק דין ניתן ביום 19.3.14.
² ע"ע 10981-05-14.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 13652-10-13

ביום 9.7.14 ניתן פסק דין בערעור של גמא. ערעורה נדחה.

ביום 10.7.14 ניתן פסק דין בערעור של שיא, ובו אושר הסדר הפשרה בין שיא לבין העובדת, ואשר כלל את מחיקתה של שיא כמשיבה בערעור זה.

9. כפועל יוצא, הערעור הנוכחי מופנה כלפי שני משיבים בלבד: גמא והמלון ומתעוררות בו שתי סוגיות: הראשונה, שאלת פסיקת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים; השניה, פסיקת "הפיצוי המיוחד".

10. ביום 28.9.14 דחה בית דין זה (השופטת גליקסמן) את בקשת גמא להארכת מועד להגשת ערעור על פסק הדין בהליך הנוסף. לפיכך, הגיעה העת להכריע בערעור העובדת.

הכרעה

פיצויי הלנת פיצויי פיטורים

11. בית הדין האזורי קבע כי העובדת, כמו גם יתר חברי קבוצת העובדים, פוטרה בשל פניית העובדים לארגון "קו לעובד" נוכח חוסר הנכונות של גמא להכיר בוותק שלהם שנצבר בתקופה שעבדו במלון באמצעות שיא. בין היתר, בשים לב לכך שפיטורי העובדת היו בעת שהיתה בהריון, קבע בית הדין האזורי כי העובדת זכאית לפיצויי פיטורים בסך של 5,120 ₪.

12. אשר לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים קבע בית הדין האזורי כי בנסיבות העניין אין מקום לחייב מי מהנתבעים בפיצויי הלנה כאמור, וזאת ונוכח "**מורכבות מערכת היחסים שבין הנתבעים, וכאשר שאלת אחריותו של מי מהם לתשלום הפיצויים אינה ברורה כלל**".

13. לטענת העובדת היה מקום לחייב בפיצויי הלנת פיצויי פיטורים, ודאי נוכח העובדה כי בהליך הנוסף חוייבו הנתבעים, ביחד ולחוד, לשלם לכל עובד סך של 4,000 ₪ כפיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

14. גמא טענה מצדה, כי כלל אינה חבה בתשלום פיצויי פיטורים לעובדת, לאור תקופת ההעסקה הקצרה (כחודש ומחצה). המלון טען כי יש לדחות את ערעור העובדת בעניין זה, בנימוק של מחלוקת של ממש בשאלת החבות לשלם פיצויי פיטורים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 13652-10-13

15. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים בעניין זה הגענו לכלל מסקנה כי דין ערעור העובדת ברכיב זה להתקבל. להלן טעמינו:

א. מורכבות היחסים אינה יכולה לשמש עילה להתנערות מהחובה לתשלום פיצויי פיטורים, ודאי שלא מצד המעסיק "הפורמלי". בעניין זה מקובלת עלינו קביעת בית הדין האזורי בהליך הנוסף, שלפיה:

"התובעים ביקשו לקבל פיצויי הלנה ביחס לפיצויי הפיטורים שלא שולמו להם. מעיון בטענותם וטענות ההגנה, נראה כי לא הייתה לכל אחת מהנתבעות טענת הגנה טובה. כל אחת מהנתבעות העלתה טענות סרק בעלמא. בנסיבות אלה אנו מחייבים את הנתבעות לשלם לכל אחד מהתובעים, סכום של 4,000 ₪ כפיצויי הלנה, בשל אי תשלום פיצויי הפיטורים במועד. אנו מעמידים את פיצויי ההלנה על סכום זה בהתחשב בכך שהייתה שאלה אמיתית מי בין הנתבעות צריכה לשלם. העובדה שכל אחת מהנתבעות התנערה מאחריותה לתשלום ובקשה להטילו על רעותה, אינה מצדיקה אי תשלום פיצויי פיטורים במועד לתובעים, שלית מאן דפליג שפוטרו, ושהיו זכאים לפיצויי פיטורים עם פיטוריהם. יחד עם זאת, לנוכח האמור יש הצדקה להפחית פיצויי ההלנה ולהעמידם על הסך הנ"ל לכל אחד מהתובעים."

ב. הדברים נכונים גם במקרה זה, בפרט נוכח העובדה שהעובדת פוטרה בהיותה בהריון ללא היתר לפי חוק עבודת נשים, ומשלא נמצאה טענת הגנה טובה לאי תשלום פיצויי הפיטורים במועד, אין מקום לבטל לחלוטין את חיוב "המעסיק" בתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

ג. בשים לב לנסיבות העניין הגענו למסקנה שיש להפחית את פיצויי ההלנה ולהעמידם על סכום של 4,000 ₪, כפי שנפסק בהליך הנוסף.

16. לאור המקובץ, ערעור העובדת בקשר לפסיקת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים – מתקבל בחלקו והיא זכאית לתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך של 4,000 ₪. גמא והמלון – כמי שהיו מעסיקותיה במשותף של העובדת בעת הפיטורים, ישאו, יחד ולחוד, בתשלום פיצוי זה.

פיצוי מיוחד

17. בית הדין האזורי דחה את תביעת העובדת לפיצוי שכונה "פיצוי מיוחד". וכך נקבע על ידו:

"התובעת טוענת כי היא זכאית לפיצוי מיוחד בקשר להתנהלותם של הנתבעים כלפיה. התובעת לא פרטה מהי העילה בדין המצמיחה לה זכות לפיצוי כאמור. משכך אנו דוחים טענה זו."



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 13652-10-13

18. מעיון בכתב התביעה עולה כי הפיצוי המיוחד הוא הלכה למעשה פיצוי בגין חוסר תום לב מצד "המעסיק" שהתבטא בניצול עובדת היותה עובדת זרה; ניסיון לשלול את הוותק בעבודה שנצבר אצל שיא; והפיטורים מיד לאחר קבלת הפנייה מ"קו לעובד". בסיכומים הוספה הטענה הנוגעת לניסיון להחתיים את העובדת על כתב ויתור כתנאי לקבלת שכר חודש מאי 2011, ולתשלום השכר בהמחאה עם "קרוס", הגם שהיה ידוע כי לעובדת אין חשבון בנק.

19. בערעורה דנן הוסיפה העובדת והפנתה לפסק הדין בהליך הנוסף, שם פסק בית הדין האזורי לכל חבר בקבוצת העובדים פיצוי בסך של 5,000 ₪ בגין חוסר תום הלב של "המעסיק", וזאת בנימוק כי פיטורים של עובד על רקע עמידתו על זכויותיו – הם פיטורים אסורים.

20. המלון תומך בנימוקיו של בית הדין האזורי וסבור כי יש לדחות רכיב ערעור זה. גמא טוענת כי פיצוי מיוחד זה אינו בסמכות בית הדין ובכל מקרה כי אין בנסיבות העניין בסיס משפטי לפסיקת פיצוי מיוחד.

21. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים הגענו לכלל מסקנה כי דין ערעור העובדת להתקבל אף בסוגיה זו. הלכה למעשה אותו פיצוי שכונה "פיצוי מיוחד", הוא פיצוי בגין חוסר תום לב. פסיקת פיצוי כאמור מסורה לסמכותו של בית הדין לעבודה והמדובר באחד מהסעדים שניתן לתבוע בגין הפרת חוזה העבודה. במקרה זה, גם מבלי להידרש לכלל טענות העובדת, די בקביעה העובדתית של בית הדין האזורי, שלפיה העובדת (כמו גם יתר חברי קבוצת העובדים) פוטרה בשל פנייתה, יחד עם יתר חברי הקבוצה, ל"קו לעובד", נוכח חוסר הנכונות של גמא להכיר בוותק של העובדים בתקופת העבודה במלון באמצעות שיא – כדי להקים לעובדת עילה לפיצוי בגין חוסר תום לב בפיטורים. פיטורים שנעשים כתגובה לפעולות עובד לבחינת זכויותיו על פי משפט העבודה המגן, ובמטרה להרתיעו מלבחון את זכויותיו ולעמוד עליהן הם פיטורים בחוסר תום לב המצדיקים פסיקת פיצוי. האמור בסעיף 28א' לחוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958, הוא מקרה פרטי של עקרון זה.

22. לאור האמור, ובשים לב לכך שלעובדת נפסק פיצוי נפרד בגין פיטוריה בניגוד לחוק עבודת נשים ולכך שעסקינן במערכת עובדתית אחת, אנו סבורים כי יש לפסוק לעובדת פיצוי בסך של 5,000 ₪, בשיעור שנפסק ליתר חברי הקבוצה בהליך



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 13652-10-13

הנוסף. גמא והמלון – כמי שהיו מעסיקותיה במשותף של העובדת בעת הפיטורים, ישאו, יחד ולחוד, בתשלום פיצוי זה.

סוף דבר

23. ערעור העובדת בקשר לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים ובקשר ל"פיצוי המיוחד" מתקבל כאמור בסעיפים 16 ו-22 לעיל. גמא והמלון ישלמו לעובדת את הסכומים האמורים תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין, שאם לא כן יישאו הסכומים הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום מתן פסק הדין ועד למועד התשלום המלא בפועל.

24. לאור התוצאה ולאחר שהבאנו בחשבון את הוצאות המשפט שנפסקו בערעור גמא, החלטנו לחייב את גמא והמלון, ביחד ולחוד, לשלם לעובדת שכר טרחת עו"ד בסך של 2,000 ₪.

ניתן היום, ט' חשוון תשע"ה (02 נובמבר 2014) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אביטל רימון קפלן,
שופטת

אילן איטח,
שופט

לאה גליקסמן,
שופטת, אב"ד

גברת דיתי שרון,
נציגת ציבור (מעסיקים)

מר יצחק הרפז,
נציג ציבור (עובדים)