



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

2 ספטמבר 2010

M:\DATADOC\מדיעבוד\AV-14092010.doc

איצטובה

למקבלי הידיעון מידעבודה שלום,

הנדון: מידעבודה – גיליון מס' 47

מצורף גיליון מס' 47 של **מידעבודה** – ידיעון חודשי למעסיק בתחום יחסי עבודה ושכר. הידיעון יוצא לאור ע"י לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון, וכולל חידושים ועדכונים בתחום יחסי עבודה ושכר, בחקיקה ובפסיקה, וכן שאלות ותשובות, המתעוררות במסגרת יחסי העבודה של חברי הלשכה עם עובדיהם.

הנכם מוזמנים להעביר אלינו שאלות המעניינות אתכם והנכם מעוניינים שיתפרסמו בידיעון (ללא זיהוי השואל).

הידיעון נשלח למנכ"ל/ל/איש הקשר ללשכה הרשום אצלנו, ו/או לבעלי תפקידים נוספים בכל חברה, על פי בקשת איש הקשר ללשכה.

לעדכון פרטים ולהוספת מכותבים לידיעון, על איש הקשר ללשכה/המנכ"ל בלבד לפנות אלינו באמצעות הספח המצ"ב.

מי שאין שינוי בפרטיו אינו צריך למלא את הספח וימשיך לקבל את הידיעון.

בברכת שנה טובה ושנת עסקים פורייה,

אביאל קורן
מנהל שירותי הלשכה

לכבוד

לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון

בפקס' 04-8645428/ בדוא"ל dafna@haifachamber.org.il

מעוניין לקבל _____ עותקים של מידעבודה לבעלי התפקידים שלהלן:

שם ומשפחה	תפקיד	טלפון	כתובת דואר אלקטרוני/פקס

שם איש הקשר ללשכה _____ שם החברה _____

טלפון _____ חתימה _____



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

גיליון מס' 47
ספטמבר 2010

איצטנא

**חברי הלשכה מוזמנים לפנות בכל שאלה
ביחסי עבודה:**

לאביאל קורן בטל' 04-8302114 או במייל:
aviel@haifachamber.org.il

לרונית שגב בטל' 04-8302113 או במייל:
ronit@haifachamber.org.il

מה באיליון:

צבודה בימי חג, ערבי חג וחול המועד

חקיקה
איסור הצסקה על פני נוצר הפעות הלימודים

הנחיות
אילומ מס הכנסה קבוצתי

הדגלת הפטור ממס על מצנק פרישה

הצגרת נטל ההוכחה למצסיק האפליה בצבודה

הממונה על זכויות צופדים זרימ בצבודה

פסיקה
פיטורי צופדת פהריון לאחר תקופת צבודה קצרה

עבודה ותשלום עבור ימי חג, ערבי חג וחול המועד

עבודה בערבי חג ובחול המועד

להלן כללי העבודה והתשלום בערבי חג ובחול המועד.
ערבי חג, וכן ימי חול המועד, מהווים ימי עבודה מלאים. בהסכם הקיבוצי בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות, למעבר ל-5 ימי עבודה בשבוע, ובצו ההרחבה החל עליו, נקבע, כי בערבי חגי ישראל, החלים ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה בן 8 שעות בתשלום של 9 שעות או יום עבודה בן 7 שעות בתשלום של 8 שעות. ההנהלה והעובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור. בערב יום כיפור יעבדו העובדים 6 שעות בתשלום של 9 שעות. שעות העבודה בערבי חג לגבי עובד, המועסק 6 ימים בשבוע, הן כשעות העבודה בימי שישי. במקומות עבודה, שבהם עבדו בערבי חג 6 שעות בתשלום של 8 שעות, ימשיכו העובדים לעבוד 6 שעות בתשלום של 8 שעות.
עובד במשרה חלקית יעבוד בערבי חג אותן שעות עבודה כמקובל לגבי עובדים במשרה מלאה במקום העבודה (מספר שעות זהה), אך לא יותר מאשר שעות עבודתו ביום עבודה רגיל, שאינו ערב חג.

תשלום עבור ימי חג

עפ"י צו הרחבה, שתוקפו כחוק, על כל העובדים והמעבידים במדינת ישראל תחול ההוראה הבאה בנוגע לתשלום עבור ימי חג: עובד בשכר יומי, קבלני או לפי שעות לאחר שלושה חודשי עבודה במקום עבודה, שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג – יום לפני החג ויום אחרי החג (הכוונה לימי עבודה שהיו לפני ואחרי החג) – אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא עבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג השבועות ויום העצמאות). עובד חודשי יקבל את משכורתו הרגילה גם בחודשים, שבהם חל החג.
אם חלות על העובדים במקומות עבודה מסוימים הוראות העדיפות על הוראות אלו, לגבי עבודה בערבי חג ובחול המועד ולגבי התשלום עבור ימי חג, עפ"י הסכם קיבוצי, חוזה אישי או נוהג, ההוראות שלטובת העובד הן שקובעות.

עמוד 1



מיצג/צה

שעות עבודה בחול המועד

אין בחקיקה כל הוראה המתייחסת לשעות עבודה ב"חול המועד" או לתשלום עבורן מבחינת חוקי העבודה – ימי העבודה בחול המועד הינם ימי עבודה רגילים לכל דבר ועניין. כל זאת – אם אין הסכם קיבוצי, הסכם אישי או נוהג במקום העבודה, הקובעים אחרת.

תשלום בגין "יום גשר" (יום שבין חג ליום פנוי, לשבת וכו')

אין בחקיקה כל הוראה המתייחסת לתשלום בגין "יום גשר". במקומות עבודה, שבהם לא קיים הסכם אישי, הסכם קיבוצי או נוהג – המעביד הוא זה שקובע את כללי התשלום בגין יום זה. בפני המעביד עומדות מספר אפשרויות: "לספוג" את יום הגשר (כלומר, היום יהיה "על חשבון" המעביד); לנכות יום חופשה ממכסת ימי החופשה של העובדים (כי הרי מסמכותו של המעביד היא לקבוע את מועדי החופשות של העובדים); לנכות לעובדים חצי יום חופש בלבד או כל מספר שעות אחר או כל הסדר אחר, לפי החלטתו של המעביד.

חג בזמן חופשה שנתית

אם עובד יצא לחופשה שנתית ובתקופת חופשתו חל יום חג – אין לכלול את החג במסגרת ימי החופשה השנתית; כלומר, העובד יהיה זכאי לימי חופשתו בנוסף ליום החג. חוק חופשה שנתית (סעיף 5(א) (2) קובע: "ואלה הימים שלא יובאו במניין ימי החופשה:.....ימי חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג ..."

תשלום עבור עבודה בחג

דין עבודה בימי חג כדין עבודה במנוחה שבועית. לכן, מעביד המבקש להעסיק את עובדיו בימי החגים חייב להצטייד בהיתר מאת משרד העבודה.

חוק שעות עבודה ומנוחה (סעיף 17) קובע את שיעור התשלום בגין עבודה במנוחה שבועית (או בחג):
"א) העובד עובד בשעות המנוחה השבועיות או בחלק מהן:

- (1) ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1.5 משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועיות שכר עבודה לא פחות מ-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות, או שיעור גבוה יותר, בהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי או נוהג הקיים במקום העבודה.
- (2) "ייתן לו המעביד, במקום שעות המנוחה השבועית שבהן עבד, שעות מנוחה במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפיו הועבד". שעות מנוחה אלו אינן בתשלום.

ההוראות האמורות יחולו גם לגבי עובד שאמור לעבוד בשעות הערב או הלילה של ערב החג (מאחר ששעות עבודתו חלות, בעצם, בחג עצמו).

תשלום "דמי חגים", לעובד על פי דתו

מעביד יהודי (לדוגמא) אינו חייב לשלם לעובד שאינו יהודי גם עבור ימי חג יהודיים (שבהם עסקו סגור) וגם עבור ימי חג לפי דתו של אותו עובד. במקרה כזה יבחר העובד אם לקבל תשלום עבור חגי ישראל או עבור חגי דתו.

בחירת יום חופשה בערבי חג

עובד רשאי לקחת יום אחד, מתוך ימי החופשה השנתית להם הוא זכאי, במועד, שיבחר מבין רשימה ארוכה של ימי חג, ערבי חג, ימי זיכרון וכדומה, שנקבעו בתוספת לחוק חופשה שנתית, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש, לפחות. יום זה יהיה מתוך ימי החופשה השנתית, המגיעים לעובד, ולא בנוסף להם. בהתאם לתיקון בחוק, עובד יהיה רשאי לבחור יום חופשה מתוך ימי החופשה השנתית להם הוא זכאי, לפי רשימת ימים, שנקבעה בתוספת לחוק:

1. צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המימונה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום "ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.
2. ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמימה; ערב חג השבועות.
3. ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמימה (לילת אלאסרא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).
4. ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועיב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).
5. יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית.
6. חג הסיגד.



7. יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית.

חקיקה

איסור העסקה של בני נוער בשעות הלימודים

לאחרונה פורסם חוק עבודת הנוער (תיקון מס' 14), התש"ע - 2010, לפיו יחול איסור להעסיק בני נוער הלומדים בכיתות י"א ו-י"ב, שחל עליהם חוק חינוך חובה, בשעות הלימודים.

בהתאם לתיקון בחוק - "צעיר" (מי שמלאו לו 16 שנה אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה) וכן מי שמלאו לו 18 שנה, שחל עליהם לימוד חובה, לא יועבדו בשעות הלימודים, אלא בהתקיים התנאים בחוק, שהם: עבודה כ"חניך", פטור מלימוד חובה או השלמת חובת הלימודים.

כמו-כן, נוספה הוראה, הקובעת כי לא יועבדו בני נוער כאמור, שלימוד חובה חל עליהם, אלא אם כן נמסרה למעביד הודעה של מוסד החינוך שבו לומד הנער בדבר שעות הלימודים שלו באותו מוסד. הוראות אלה לא יחולו על מי שמתקיימים לגביו התנאים שפורטו לעיל (חניכות, פטור מלימוד חובה או השלמת לימוד החובה).

מי שיעביד בני נוער שחל עליהם לימוד חובה בניגוד להוראות הנ"ל, דינו - מאסר שנה או קנס פי אחד וחצי מן הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין [כיום - 43,800 ש"ח].

מי שיעביד בני נוער שחל עליהם לימוד חובה בלי שנמסרה לו הודעה של מוסד החינוך, כמפורט לעיל - דינו קנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין [כיום - 14,400 ש"ח].

תחילת החוק – ב-1 בספטמבר 2010.

הנחיות

ביטול האישורים לגילום מס הכנסה "קבוצתי"

רשות המסים בישראל, סמנכ"ל בכיר לשומה וביקורת, פרסמה בחודש שעבר הודעה על ביטול כל האישורים שהונפקו על-ידי רשות המסים בנושא גילום מס הכנסה קבוצתי.

מעבידים רבים נוהגים לבצע גילומי מס הכנסה בגין הטבות שכר מסויימות לעובדיהם באופן קבוצתי, מחוץ לתלושי השכר. חלק מהמעבידים פועלים, באישור פקיד השומה וחלקם ללא אישור, בשל שיקולים שונים שאינם רלוונטיים לענין דיני המס.

מבקר המדינה הצביע בדו"ח הביקורת על הפסול בגילומים אלו משני טעמים: האחד - הצגה לקוייה של גובה השכר האמיתי של העובדים, והשני - הפגיעה הפוטנציאלית בגמלאות המשולמות לעובדים אלו מהמוסד לביטוח לאומי.

הנהלת רשות המסים החליטה לפעול לחיסול התופעה האמורה באופן מוחלט, שכן אין כל הצדקה מיסויית לענין. אם ההטבה ניתנת לייחוס לעובד ספציפי הרי היא חלק משכרו וחייבת לקבל ביטוי בתלוש המשכורת, ואם ההטבה אינה ניתנת לייחוס, הרי שמדובר בהוצאה עודפת.

לפיכך, החל מה- 1 בינואר 2011 כל האישורים, שהונפקו על-ידי רשות המסים בענין גילום מס הכנסה קבוצתי, בטלים. במקביל - תבוטל אפשרות הדיווח על גילום קבוצתי בטופס 126 אשר יוגש בגין שנות המס 2011 ואילך.

עפ"י ההודעה - לא יינתנו דחיות ו/או חריגות בנושא.



הגדלת הפטור ממס על מענק פרישה

בחודש שעבר פורסמה ע"י רשות המיסים בישראל הודעה לענין סמכות רשות המיסים להגדלת הפטור ממס על מענק פרישה.

סעיף 9(א7) לפקודת מס הכנסה מעניק פטור ממס למענק הון, שהתקבל עקב פרישה או מוות עד לסכום השווה למשכורת חודשית אחרונה כפול שנות העבודה ועד לתקרה הקבועה בחוק.

למנהל רשות המיסים ניתנה הסמכות להגדיל את סכום הפטור עד ל- 150% מגובה המשכורת החודשית, ובלבד שאין לפורש זכויות לקצבה בגין שנות המס המזכות במענק הפרישה.

בצו ההרחבה ל"פנסיית חובה" נקבע, כי החל משנת 2008, מחוייב כל מעביד בהפרשה לקצבה לעובד. בשל כך, פורסמה הנחיה לפקידי השומה, הקובעת כי ההגדלה בסמכות המנהל ובאישור פקיד השומה ל- 150% מגובה המשכורת החודשית תיעשה באופן אוטומטי לכל מי שפרש, בכפוף לתקרת הפטור שבסעיף.

יצוין, כי האמור יחול רק לגבי מי שפרש ממועד שינוי כללי המנהל – ה-25 ביולי 2010 ואילך.

העברת נטל ההוכחה למעסיק בענין אפליה בעבודה

בהמשך לתיקון בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה מה-7 ביולי 2010, לפיו הועבר נטל ההוכחה למעביד, במקרים בהם דרש מעובד או מדורש עבודה מידע בנושא שהאפליה בו אסורה, פרסם משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה הודעה, ובה המלצות למעבידים, כיצד להימנע מאפליה ולעמוד בדרישות הוראות החוק.

להזכירכם, סעיף 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה אוסר, בין היתר, על אפליה מחמת מין, נטייה מינית, מעמד אישי, גיל, הריון, טיפולי פוריות, הורות, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה או שירות מילואים. איסור אפליה זה חל גם על שלב הקבלה לעבודה.

על-מנת להימנע מאפליה ולעמוד בדרישות החוק, ממליצה נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה לפעול כדלקמן:

מודעת הדרושים/ות

המודעה אמורה לעסוק ברקע המקצועי הנדרש ובתיאור התפקיד בלבד. יש להקפיד שהשפה והאיורים יתאימו למגוון הרחב ביותר של דורשי עבודה ולהימנע:

- מפרסום מודעה מפלה הנוגע לגיל, מין, מוצא, דת או לאום
- מאפליה ישירה, לדוגמא: "דרושים בחורים נאים" או "דרושות בחורות צעירות"
- מאפליה עקיפה, כך, למשל, אם התפקיד דורש תקשורת מילולית מועטה, אין לכתוב שנדרשת שליטה ברמה

גבוהה בשפה העברית

יחד עם זאת, יש להבחין בין אפליה להבחנה מותרת, הנובעת מאופיו של התפקיד או המשרה. כך למשל אם האוניברסיטה מפרסמת מכרז למרצה, הבחנה מותרת היא היותו/ה בעלי תואר דוקטור; אם מדובר במשרת מרכז/ית סביר שדרישות התפקיד יכללו שליטה מוחלטת בשפה העברית; ואם דרוש אדם לתפקיד בטחוני סביר לדרוש רקע צבאי.

ראיון הקבלה:

מומלץ להקפיד על ועדת מראיינים/ות הכוללת נציגים/ות המשתייכים/ות לקבוצות אוכלוסייה שונות. באופן זה ניתן יהיה לצמצם אפשרות של הטייה כלפי קבוצה מסוימת.

רצוי במהלך ראיון העבודה לשאול שאלות הקשורות ישירות להיבטים המקצועיים ולא להציג שאלות אישיות.

חשוב לשקול לפני כל שאלה, כגון: "האם יש לך ילדים?" או "כמה ימי מילואים אתה עושה בשנה?", האם היא אכן מתחייבת מאופי המשרה.



נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת מדגישה, כי ההחלטה האם לקבל מועמד או מועמדת לעבודה צריכה להתקבל לאחר בחינת התאמתם לתפקיד. יש להימנע מלדחות מועמדת/ת פוטנציאלי שעשויה להתאים לתפקיד רק משום השתייכותו/ה לקבוצה מסוימת.

הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה פרסם בחודש שעבר הודעה על הקמת מוסד חדש: "הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה", אשר תפקידו לתת מענה לנושאים הקשורים בשמירת זכויות העובדים הזרים בעבודה. מוסד "הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה" הוקם כחלק מהמהלכים לפירוק יחידת הסמך לעניין העובדים הזרים ופיצול הסמכויות שריכזה בין משרדי התמ"ת והפנים. נזכיר, כי התיקון לחוק עובדים זרים בעניין העברת הסמכויות ובעניין הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה נכנס לתוקפו ב-23 באפריל 2010, על-פיו האחריות על הטיפול בסוגיית העובדים הזרים מחולקת בין משרד הפנים למשרד התמ"ת. האחריות הנתונה בידי משרד הפנים כוללת את מתן ההיתרים לסוגיהם (העסקת עובד זר, לשכה פרטית, קבלן כוח אדם בבנין), פיקוח מנהלי ופלילי על תנאי ההיתר, ופיקוח על העסקה ללא היתר. הפיקוח על זכויות העובדים הזרים הנובעים מחוקי העבודה (כולל חוק עובדים זרים) ובין היתר בהיבט הפלילי, נותרו בידי משרד התמ"ת.

בהתאם לחוק, סמכויות הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד התמ"ת מתחלקות לארבעה מישורים עיקריים:

מישור התלונות: משמש כלי לוודא, כי ההסברה וההסדרה מקוימות כראוי, לקבל תלונות שעניינן פגיעה בזכויות של העובדים הזרים, על-ידי מי שמעסיק אותם, מי שתיווך אותם לעבודה בישראל, או מי שמעסיק אותם בפועל. לאחר בירור התלונה מוסמך הממונה לנהוג באחת מן הדרכים שלהלן: לדחות את התלונה על הסף; להפנותה לבירור על-ידי גוף אחר שמוסמך לעשות כן; להפנות את המתלונן והנילון להליכי גישור; להגיש תביעה אזרחית לתביעת נזקו של המתלונן מהנילון.

מישור ההסדרה: שיתוף פעולה עם גורמים בתוך הממשלה ומחוצה לה, המשמש לקידום קביעת נהלים ופעולות, שמטרתם להסדיר את נושא העסקה של העובדים הזרים מתוך שמירה על זכויותיהם.

מישור התביעה האזרחית: מישור פעילות חדש שלא היה קיים לפני התיקון לחוק ואשר מטרתו לממש את קיום זכויות העובדים הזרים בעבודה, במקום שיש הפרות חוזרות ונשנות שלהן ואין אפשרות לקיים הליכי אכיפה פליליים או מנהליים אפקטיביים, ולוודא קיומן של זכויות אלה כלפי מגזר העובדים הזרים.

מישור ההסברה: טיפוח תודעה ציבורית לעניינים שבתחומי תפקידו של הממונה, באמצעות חינוך, הדרכה והסברה; פרסום מידע על זכויות של אוכלוסיות עובדים זרים בתחומי העיסוק השונים; פרסום חקיקה, נהלים, פסקי-דין ומידע נוסף הרלבנטי לעובדים הזרים ולמעסיקהם.

פסיקה

פיטורי עובדת בהריון לאחר תקופת עבודה קצרה

סלאנגו קריסטליין בע"מ נגד אינה חי, ע"ע 549/08, 7 ביולי 2010

העובדות

אינה עבדה בחברה במפעל לייצור מוצרי קוסמטיקה, כלבורנטית. אינה הרתה, זמן קצר לפני תחילת עבודתה, וככל הנראה לא ידעה שהיא בהריון במועד בו התחילה לעבוד. למעבידה נודע על דבר הריונה של אינה לאחר כשלושה חודשי עבודה. אינה התקשתה לעמוד בשעות העבודה שהתחייבה לעבוד בהן, שכן לא חשה בטוב בעת ההריון. לפיכך, פנתה למעבידה וביקשה שתקל עליה את תנאי העבודה. המעבידה לא נענתה לבקשתה. המעבידה פרסמה מודעה בעיתון המקומי, שבה חיפשה מועמדים להחליף את אינה בתפקידה. אינה פוטרה לאחר ארבעה חודשי עבודה. במכתב הפיטורים נכתב כי הפיטורים הם בשל אי עמידתה של אינה בתנאי העבודה שסוכמו עימה. אינה הגישה תביעה כנגד מעבידתה לבית-הדין האזורי לעבודה. בתביעה טענה כי פוטרה שלא כדין עקב הריונה ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

עמוד 5



בית-הדין האזורי לעבודה קבע, כי הריגה של אינה היה השיקול המכריע בהחלטת המעבידה לפטרה ופסק לזכותה פיצוי בעד הפסדי שכר (נזק ממוני) עבור התקופה שעד הלידה, עבור תקופה של 45 ימים לאחר תום חופשת הלידה [באותו מועד טרם שונתה ההוראה האוסרת על פיטורים במשך 60 ימים מסיום חופשת הלידה], עבור תקופת ההודעה המוקדמת וכן עבור הפסד דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי בסכום של כ-36,000 ₪. כמו-כן, נפסק לטובתה של אינה פיצוי בעד הפסד פיצויי פיטורים, שהיו מגיעים לה, אילו לא פוטרה במועד בו פוטרה בסך של כ-5000 ₪ וכן- פיצוי בעד נזק שאינו ממוני, עקב פיטוריה בחוסר תום לב ועל-מנת להתחמק מהמגבלה שבחוק עבודת נשים, בסכום של 30,000 ₪, והוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בערך של 8700 ₪.

המעבידה הגישה ערעור על פסק-דין זה של בית-הדין האזורי לעבודה.

פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה

בית-הדין הארצי לעבודה קבע, כי הריגה של אינה הוא שהיה השיקול המכריע בהחלטה על פיטוריה ובכך הפרה המעבידה את הוראות סעיף 2(א)5 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. באשר לתביעות הפיצוי – עילות איסור האפליה על-פי סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, ככל שמדובר בפיטורים, הינן מקרה פרטי של פיטורים בחוסר תום לב. לפיכך, גם במקרה זה, התובעת זכאית לפיצוי בגין נזק ממוני ולא ממוני ובית-הדין הארצי לעבודה מקבל את פסיקת בית-הדין האזורי לעבודה, בדבר תשלום פיצוי בגין נזק ממוני בסך של כ-36,000 ש"ח.

פיצוי בגין עוגמת נפש הינו פיצוי בגין נזק לא ממוני בשל פיטורים בחוסר תום לב. שיעור הפיצוי אמור להיקבע כפי שנקבע הפיצוי בגין הנזק הממוני, על-פי מידת חוסר תום הלב בפיטורי העובד. ככל שמדובר בפיטורים שרירותיים יותר, ההנחה היא, שנגרמה לעובד עוגמת נפש רבה יותר. ההלכה היא, שאין להרבות בשיעור הפיצוי בגין עוגמת נפש.

סעיף 10(א)1 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה קובע, כי על בית-הדין לפסוק פיצוי בשיעור שייראה בנסיבות הענין. במקרים אלה, מכיוון שמדובר בפיטורים מחמת אפליה בניגוד להוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה – הרי ככלל, שיעור הפיצוי צריך לעלות על הנפסק בגין פיטורים בחוסר תום לב, שלא נעשו בניגוד לחוק. לפיכך, בית-הדין הארצי לעבודה פסק, כי גם במקרה זה הוא מקבל את פסיקת בית-הדין האזורי לעבודה לענין שיעור הפיצוי עבור נזק שאינו ממוני, בסכום של 30,000 ש"ח.

בית-הדין הארצי לעבודה לא קיבל את פסיקת בית-הדין האזורי לענין הפיצוי בעד הפסד פיצויי פיטורים. אינה לא עתרה בתביעתה להחזרתה לעבודה אלא לפיצוי על פיטוריה ולא ניתן צו המורה על החזרתה לעבודה. לפיכך, זכאותה לפיצויי פיטורים התגבשה ביום הפיטורים, לאחר ארבעה חודשי עבודה ולא לאחר יום זה. מטרתו של חוק פיצויי פיטורים הוא לאפשר קיום מפיצוי כתחליף הכנסה עד למציאת מקום פרנסה חלופי, וזאת, לעובד שמקור פרנסתו הופסק בעל-כורחו עם פיטוריו. תכלית קיום חוק פיצויי פיטורים התקיימה באינה ביום פיטוריה ולא שמונה חודשים לאחר-מכן. אילו עבדה אינה עד למועד הפיטורים במשך שנה, היא היתה זכאית לפיצויי פיטורים מהמעביד.

פסיקת פיצוי על הפסד שכזה, בשל מאורע היפותטי שלא קרה, נותנת לעובדת, מעבר למה שהיה ניתן לה אילו לא היתה מפוטרת מלכתחילה או אם היה ניתן צו המורה על החזרתה לעבודה במקרה שפוטרה. בתקופת ההריון, עדיין, למשל, היתה שמורה למעבידה זכות על-פי חוק עבודת נשים לפטרה בהיתר. ייתכן שהעובדת עצמה לא היתה מעוניינת לחזור לעבודה עם תום חופשת הלידה, ובמקרה שכזה היא לא היתה זכאית לפיצויי פיטורים באשר טרם הועסקה שנה עובר לאותו מועד.

משאלה פני הדברים, קביעת פיצוי סלקטיבי בגין הפסד פיצויי פיטורים כאילו המעביד היה מפטר את העובדת במועד מאוחר יותר ממועד פיטוריה בפועל - ראויה להתבטל.

לאור כל האמור לעיל - נשארה בעינה הפסיקה בכל הנוגע לפסיקת נזק ממוני ולא ממוני ובוטל חיוב המעבידה בתשלום פיצוי בעד הפסד פיצויי פיטורים.

עמוד 6