



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

1 30 דצמבר 2014

2

לפני:

כב' השופטת רחל בר"ג-הירשברג  
נציג ציבור (עובדים) מר חיים עזר שוחט  
נציג ציבור (מעסיקים) מר אברהם סנפירי

התובעת

1. ג'ון יפה ת.ז. 069714376  
ע"י ב"כ: עו"ד מורן פרידמן

-

הנתבעת

1. רז מטמון קשרי לקוחות בע"מ ח.פ. 514331859  
ע"י ב"כ: עו"ד מוני עזורה

3

4

### פסק דין

5

פתח דבר

- 6 1. אישה מתחילה לעבוד במקום עבודה לאחר שמלאו לה 62 שנה, הוא הגיל שבהגיע אליו  
7 זכאית היא לפרוש מעבודתה בהתאם לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004. האישה מתפטרת  
8 מעבודתה בסמוך להגעתה לגיל 67 שנה, הוא גיל פרישת חובה. כלומר, הגיל שבהגיעה אליו  
9 ניתן לחייב עובדת (וגם עובד) לפרוש. האישה מבקשת ממעסיקתה כי עם פרישתה ישולמו לה  
10 פיצויי פיטורים, בהתאם לסעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: חוק  
11 פיצויי פיטורים או החוק), הקובע כי עצם ההתפטרות בשל גיל הפרישה דיה ותחשב  
12 כפיטורים. המעסיקה מסרבת בטענה שאישה המתחילה העסקתה לאחר הגיעה לגיל הזכאות  
13 לפרישה אינה זכאית לתשלום פיצויי פיטורים בהתאם לחוק. דא עקא שפועל יוצא מעמדת  
14 המעסיקה הוא הבחנה בזכאות לפיצויי פיטורים בין אישה לגבר, שכן גיל פרישה לגבר הוא  
15 67 ועל כן לשיטת המעסיקה גבר שיחל לעבוד בגיל 62 ויפרוש בגיל 67 דווקא ימצא זכאי  
16 לתשלום פיצויי פיטורים. האם בהבחנה לגיטימית מדובר? זו השאלה שביסוד הליך זה.
- 17 2. מלכתחילה התבררה התביעה בדרך של דיון מהיר וכללה גם רכיבי תביעה שעניינם דמי  
18 הבראה, פדיון דמי חופשה ודמי מחלה. לנוכח נושא הדיון והסוגיות השנויות במחלוקת  
19 החלטנו על העברת הדיון לפסים רגילים (ראו: החלטה מיום 11.3.2013). בתום ישיבת  
20 ההוכחות באו הצדדים לידי הסכמה, אשר מצאה ביטוייה בפרוטוקול הדיון וקיבלה תוקף של  
21 פסק דין חלקי, בכל רכיבי התביעה למעט פיצויי הפיטורים. להכרעתנו נותרה אפוא שאלה  
22 יחידה והיא זכאות התובעת לפיצויי פיטורים.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

3. בהליך קוימה ישיבת הוכחות אחת. התובעת העידה לעצמה. עד נוסף מטעם התובעת, מר  
2 ארז קוריאל לא התייצב להיחקר על תצהירו ולפיכך הוא נמשך מתיק בית הדין. מטעם  
3 הנתבעת העיד עו"ד מוני עזורה, בא כוחה ומי שהיה מנהלה ובעל השליטה בה בתקופה  
4 הרלבנטית להליך. נטעים מיד כי העדתו של עו"ד עזורה אושרה על ידי בית הדין בהחלטה  
5 מפורטת מיום 28.1.2014. זאת בשים לב להסכמת הצדדים, לתוכן עדותו ולנסיבות העניין.  
6 הצדדים סיכמו טענותיהם בכתב.

7 **העובדות**

- 8 4. העובדות הצריכות לעניין, כפי שהתבררו בפנינו, ושמרביתן אינן שנויות במחלוקת בין  
9 הצדדים הן אלה שיפורטו מטה.
- 10 5. התובעת היא ילידת 23.8.1944.
- 11 6. ביום 24.6.2007, בהתקרבה לגיל 63 שנה, החלה התובעת לעבוד כאשת מכירות בחברת  
12 טבע אשתאול בע"מ שהפעילה בשעתו מסעדה וחנות תבלינים בכניסה ליער אשתאול הסמוך  
13 לבית שמש.
- 14 7. ביום 1.1.2010 או בסמוך לכך עברה הבעלות במסעדה ובחנות מחברת טבע אשתאול בע"מ  
15 לנתבעת. ממועד זה ואילך עבדה התובעת בנתבעת בתפקיד זהה לתפקידה בחברת טבע  
16 אשתאול בע"מ. לימים שימשה גם כאחראית על החנות שנקראה 'תבלין' בעיקר בתחום  
17 ההזמנות, סידור המוצרים על המדפים והעברת הרצאות בנושא צמחי מרפא בשפות העברית  
18 והאנגלית.
- 19 8. לתובעת נמסר ביום 11.3.2010 מסמך שכותרתו "המשך זכויות". בגוף המסמך נכתב כי  
20 **"...כל הזכויות שהיו לך בחברת טבע אשתאול בע"מ ... יועברו במלואן לחברת רז מטמון**  
21 **בע"מ ... כולל הוותק לטובת פיצויי הפיטורין".** בתחתית המסמך מופיעה חותמת של  
22 הנתבעת וחתימת יד שאינה מלמדת על זהות החותם. נסיבות כתיבת המסמך שנויות  
23 במחלוקת בין הצדדים.
- 24 9. ביום 26.7.2011 מסרה התובעת לנתבעת הודעה מוקדמת בכתב בדבר כוונתה להפסיק את  
25 עבודתה בחנות בתום התקופה הקבועה בדין. זאת לנוכח הגיעה לגיל פרישה. במכתבה  
26 ביקשה התובעת שייערך עמה גמר חשבון מסודר ושישולמו לה, בין היתר, פיצויי פיטורים.  
27 יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו בפועל ביום 31.8.2011.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

1 10. הנתבעת לא ערכה לתובעת גמר חשבון וסירבה לשלם לה פיצויי פיטורים. מכאן התביעה  
2 שלפנינו.

3 בטרם נעמוד על טענות הצדדים ועל גדרי המחלוקת ועל מנת שאלה יובהרו, נביא מהוראות  
4 החוק הרלבנטיות.

5 **חוק פיצויי פיטורים**

6 11. סעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים, העומד ביסוד המחלוקת הפרשנית שבין הצדדים,  
7 קובע כך:

8 **"התפטר עובד לאחר שהגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה,**  
9 **התשס"ד-2004, רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים; ואולם מותר**  
10 **לזקוף על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים מכוח סעיף קטן זה, או במקומם,**  
11 **כל סכום המשתלם לעובד מקופת גמל, כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס**  
12 **הכנסה, עקב תשלומי המעסיק לקופה, ושנועד לשמש כפיצויי פיטורים או**  
13 **לבוא במקומם, והוא אף אם לא נתקיימו התנאים האמורים בסעיפים 14 או**  
14 **20".**

15 סעיף זה נוסף לחוק פיצויי פיטורים בשנת 1977 בנוסח שונה מעט מהנוסח הנוכחי, במונח זה  
16 שבמקום המונח 'גיל פרישה' נכתב בו במפורש **"התפטר עובד לאחר שהגיע לגיל 60 או**  
17 **התפטר עובד לאחר שהגיע לגיל 65, רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים...".**  
18 הסעיף תוקן לנוסחו הנוכחי בתיקון 20 לחוק.

19 **חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004**

20 12. חוק גיל פרישה נחקק על רקע המלצות הוועדה הציבורית לבחינת גיל הפרישה מהעבודה  
21 בראשות כבוד השופטת (בדימוס) שושנה נתניהו (להרחבה ראו: ע"ע (ארצי) 209/10 **וינברגר**  
22 – **אוניברסיטת בר-אילן** (6.12.2013)) (להלן: עניין וינברגר). על פי האמור בסעיף 1 לחוק  
23 מטרתו היא:

24 **"...לקבוע כללים אחידים לעניין גיל פרישה מעבודה, ובכלל זה העלאתו באופן**  
25 **מדורג והכל תוך החלת הכללים האמורים הן לעניין זכאות להטבה הניתנת למי**  
26 **שהגיע לגיל האמור והן לעניין זכאות להטבה הניתנת למי שטרם הגיע לגיל**  
27 **האמור, עד הגיעו לאותו גיל".**



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

1 לענייננו רלבנטיות בעיקר הוראות סעיפים 3 ו-4 בפרק ב' לחוק, העוסקות בגיל פרישה,  
2 והקובעות כך:

3 "3. הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים  
4 התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו  
5 כאמור, הוא גיל 67 לגבר, ובכפוף להוראות פרק ד' – גיל 62 לאישה (בחוק זה –  
6 גיל הפרישה).

7 4. הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67  
8 לגבר ולאישה (בחוק זה – גיל פרישת חובה).

9 בפרק ג' נקבעו הוראות מעבר ולפיהן:

10 "6. על אף האמור בסעיף 3 –  
11 ....  
12 (2) לגבי אישה שנולדה עד חודש אפריל 1947, יהיה גיל הפרישה – הגיל  
13 הקובע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ב' בתוספת;

14 עיון בחלק ב' לתוספת מלמד כי גיל הפרישה של התובעת הוא 60 ו-4 חודשים.

### 15 גדר המחלוקת ותמצית טענות הצדדים

16 13. כאמור בפתח הדברים, עניינו של הליך זה בשאלה אחת יחידה והיא זכאות התובעת  
17 לפיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים.

18 14. לטענת הנתבעת התובעת החלה לעבוד אצלה לאחר שמלאו לה 62 שנה, קרי לאחר גיל  
19 הפרישה הקבוע בחוק גיל פרישה לגבי נשים ונוסיף אנו אף לאחר גיל הפרישה הרלוונטי לה  
20 בהוראות המעבר בחוק. בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי על מנת שעובד יהיה זכאי לפיצויי  
21 פיטורים בהתאם להוראות סעיף 11(ה) עליו להתחיל לעבוד אצל המעסיק או באותו מקום  
22 עבודה טרם הגיעו לגיל פרישה. תנאי זה אינו מתקיים בתובעת ועל כן היא אינה זכאית  
23 לפיצויי פיטורים עם הפסקת עבודתה. נטעים כי במסגרת טענה זו מובלעת ההנחה כי  
24 הוראות סעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים מכוונות לסעיף 3 לחוק גיל פרישה ולא לסעיף 4  
25 בו. כאמור, הנתבעת סומכת טענותיה בעיקר על ההלכה שיצאה מלפני בית הדין הארצי  
26 בעניין דב"ע (ארצי) מא/ 3-92 מורנו – חרות בע"מ, פד"ע י"ג 25 (1981) (להלך: עניין מורנו).  
27 באותה פרשה דובר בעובד שהתקבל לעבודה בנתבעת לאחר שמלאו לו 65 שנה ולאחר שפרש  
28 לגמלאות ממקום עבודתו. העובד התפטר בהגיעו לגיל 68 שנה ועתר לחייב את המעסיקה  
29 בתשלום פיצויי פיטורים מכוח סעיף 11(ה) לחוק. בית הדין הארצי אימץ את קביעת בית  
30 הדין האזורי אשר דחה את התביעה בפרשו את המילה 'הגיע' שברישא לסעיף 11(ה) כיבא עדי



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

- 1 כלומר "על 'המגיע' לצאת מנקודת מוצא מסוימת...היא עבודה אצל אותו מעביד או באותו  
2 מקום עבודה בתקופה טרם הגיע לגיל 65". בהתאם, קבע בית הדין כי הוראת סעיף 11(ה)  
3 מכוונת אך ורק לעובדים שהחלו בעבודתם אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה טרם  
4 הגיעם לגיל הזכאות לפרישה. מוסיפה וטוענת הנתבעת כי בהתאם לנפסק בענין מורנו קשה  
5 למצוא צידוק לתשלום פיצויי פיטורים עקב התפטרות מחמת גיל בלבד, לאחר גיל הפרישה.
- 6 15. התובעת מצדה טוענת כי בהתאם להוראות סעיפים 3 ו-4 לחוק גיל פרישה, אישה זכאית  
7 לפרוש בגיל 62 אולם חובת הפרישה משתכללת רק בהגיעה לגיל 67. לשון הוראות סעיף  
8 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים מלמדת כי כפוף הוא להוראות חוק גיל פרישה אשר כאמור קובע  
9 במפורש כי גיל פרישה של אישה הוא 67. התובעת התפטרה לאחר שהגיעה לגיל 67 ועל כן  
10 זכאית היא לפיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 11(ה) לחוק. מוסיפה וטוענת התובעת כי הפועל  
11 היוצא של טענת הנתבעת היא הפלייה פסולה מחמת מין. שכן אילו היא הייתה גבר הייתה  
12 נמצאת זכאית לפיצויי פיטורים. משכך, דין טענות הנתבעת להידחות מה גם שמשמעותן  
13 היא, הלכה ולמעשה, דחיקת רגליהן של נשים לאחר גיל 60 עד 62 משוק העבודה באופן  
14 פסול. לשיטת התובעת עניין מורנו כלל אינו רלבנטי לענייננו שכן נפסק עובר לתיקון 20 לחוק  
15 פיצויי פיטורים, כאשר החוק עדיין קבע במפורש בסעיף 11(ה) את גיל 60 כגיל הפרישה  
16 לנשים לענין הזכאות לצורך הסעיף.
- 17 16. למען תהא התמונה שלמה נציין כי במסגרת הדיון על שאלת זכאות התובעת לפיצויי  
18 פיטורים עולה מאליה שאלת רציפות זכויות התובעת ב"תבלין" על רקע חילופי המעסיקים  
19 במקום. לטענת התובעת יש לראות את כל תקופת עבודתה ב"תבלין" כתקופת עבודה אחת  
20 רצופה והטעם לכך הוא כפול. **האחד**, שבסמוך לחילופי הבעלות ב"תבלין" היא קיבלה מסמך  
21 רשמי המאשר כי הוותק שצברה בעבודתה בחברת טבע אשתאול בע"מ לצורך פיצויי  
22 פיטורים נשמר לה בעת המעבר לנתבעת; **השני**, שבמשך כל שנות עבודתה ב"תבלין" היא  
23 עבדה באותו מקום עבודה ובאותו תפקיד, כאמור בסעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים. מנגד טענת  
24 הנתבעת היא שככל שיקבע שהתובעת זכאית לפיצויי פיטורים הרי שחבות הנתבעת נוגעת  
25 לתקופה שמיום 1.1.2010 ואילך בלבד ואינה מתפרשת על תקופת עבודתה של התובעת תחת  
26 חברת טבע אשתאול בע"מ. לטענת הנתבעת מסמך המשך הזכויות שקיבלה התובעת נחתם  
27 במרמה, על ידי מי שאינו מורשה חתימה של הנתבעת ולכן אינו מחייב אותה. זאת ועוד.  
28 לטענת הנתבעת היא הודיעה לכלל העובדים שאין בכוונתה לשמור על רצף הזכויות של  
29 העובדים, ולכן העמידה לרשות טבע אשתאול בע"מ הלוואה לצורך תשלום זכויות העובדים.  
30 כללו של דבר, לטענת הנתבעת לא עלה בידי התובעת להוכיח שמדובר בתקופת עבודה רצופה  
31 לצורך זכאות לפיצויי פיטורים.
- 32 נפנה אפוא לבחינת השאלות שבמחלוקת כסדרן.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

1 זכאות התובעת לפיצויי פיטורים

2 17. כמבואר לעיל עניין לנו בפרשנות הנכונה שיש ליתן להוראות סעיף 11(ה) לחוק פיצויי  
3 פיטורים ולשאלה האם מכוונות הוראותיו גם לנשים שהחלו בעבודתן אצל אותו מעסיק או  
4 באותו מקום עבודה לאחר הגיען לגיל הזכאות לפרישה. האם גם הן תחשבנה כמי שהתפטרו  
5 לאחר הגיען לגיל פרישה או שמא הזכאות לפיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 11(ה) תקום רק  
6 למי שהחלה לעבוד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפני גיל הזכאות לפרישה  
7 שבסעיף 3 לחוק גיל פרישה.

8 **דיון והכרעה**

9 18. אך לאחרונה שב ועמד בית הדין הארצי, מפי כבוד השופטת רונית רוזנפלד, על כללי היסוד  
10 המנחים בפרשנות דבר חקיקה וקבע כי פרשנות זו תתבסס על שלושה כללי יסוד מנחים:

11 "הראשון הוא הכלל הלשוני: מתן פרשנות לטקסט המתפרש שהלשון יכולה  
12 לשאת. הכלל השני הוא הכלל התכליתי: את לשון החקיקה יש לפרש באופן  
13 שיגשים את תכליתה, כך ש"מבין המשמעויות (הלשוניות) השונות שהטקסט  
14 החקיקתי סובל (כיצירה לשונית) יש לבחור באותה משמעות (משפטית)  
15 המגשימה את התכלית המונחת ביסוד הטקסט החקיקתי. ... זוהי אמת  
16 המידה העיקרית על פיה ניתן מובן לטקסט משפטי. זהו כוכב הצפון של  
17 הפרשנות והציר עליו היא סובבת. זהו 'עקרון העל' של הפרשנות" ... הכלל  
18 השלישי הוא כלל שיקול הדעת השיפוטי. כלל זה קובע כי "במקום שקיימות  
19 תכליות שונות לדבר החקיקה, על השופט לאזן בין התכליות השונות, לאחר  
20 שנתן להן משקל ראוי, תוך שימוש בשיקול דעתו השיפוטי" (ברק, שם בע' - 91  
21 94) (עב"ל (ארצי) 31303-01-13 המוסד לביטוח לאומי – פרקש שמשון  
22 ((30.11.2014)).

23 19. עיון בהוראות סעיף 11(ה) מלמד כי מלבד הפניה כללית למשמעות המונח "גיל פרישה"  
24 בחוק גיל פרישה לא מבאר החוק האם מכוונים הדברים לגיל פרישה כמשמעו בסעיף 3 לחוק  
25 גיל פרישה, לגיל פרישת חובה כמשמעו בסעיף 4 לחוק גיל פרישה או שמא גם לגיל הפרישה  
26 המוקדמת כמשמעו בסעיף 5 לאותו חוק. נטעים כי סעיפים 3-5 חוסים תחת הפרק שכותרתו  
27 "גיל פרישה". הנה כי כן, מן הבחינה הלשונית נדמה ששווה פרשנותה של התובעת לפרשנות  
28 הנתבעת. כלומר, לשון החוק יכולה לכאורה לשאת בכל אחת מהמשמעויות שמנינו ועל כן גם  
29 באלה המוצעות על ידי הצדדים. אלא שאם אלו פני הדברים אין זה מסייע בהכרעה  
30 במחלוקת שלפנינו.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

1 בנסיבות אלה, שומה עלינו להסתייע בכלל הפרשנות השני, הוא כלל התכלית.

2 20. על הכוונה שעמדה בבסיס חקיקתו של סעיף 11(ה) ניתן ללמוד מדברי ההסבר להצעת  
3 החוק משנת 1977, בו הוכלל לראשונה:

4 **"חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, אינו מאפשר כיום תשלום פיצויי**  
5 **פיטורים לעובדת ולעובד אשר ברצותם להתפטר מן העבודה בהגיעם לגיל**  
6 **הפרישה המקובל (65 בגבר ו-60 באשה), ואשר אינם נהנים מזכויות לקצבה על**  
7 **פי חוק או על פי הסכם יחידי או הסכם קיבוצי. מוצע לאפשר לעובדים**  
8 **המתפטרים מהעבודה בגיל הפרישה לקבל פיצויי פיטורים, כאילו פוטרו, וזאת**  
9 **תוך התחשבות בתשלומים ששילם המעביד לקופת גמל.**  
10 **הוראה זו תחול ללא קשר למצב הבריאות של העובדת והעובד בעת**  
11 **ההתפטרות"** (הצעת חוק פיצויי פיטורים (תיקון מס' 10), התשל"ז-1977, ה"ח  
12 (202).

13 בעניין מורנו קבע בית הדין הארצי כי בהוספת סעיף 11(ה) **"נקט המחוקק בצעד של...**  
14 **"affirmative action" לטובת הקשישים"**, כלשונו. במובן זה שבעוד שבכל עובד אין די  
15 בהתפטרות מחמת גיל כדי לזכות בפיצויי פיטורים ועליו להוכיח כי מתקיימים נתונים  
16 אחרים הנקובים בחוק, בעובד שהגיע לגיל הפרישה די שיודיע כי זה מצב הדברים  
17 והתפטרותו תחשב לפיטורים ללא קשר למצב בריאותו. רוצה לומר, הסעיף נחקק במטרה  
18 לאפשר לעובדים שאינם נהנים מזכויות פנסיוניות לפרוש מעבודתם בהגיעם לגיל הפרישה  
19 המקובל תוך זכאות לפיצויי פיטורים.

20 21. אשר לתכלית תיקון 20 לחוק פיצויי פיטורים, בו שונתה הוראת סעיף 11(ה) למתכונתה  
21 הנוכחית, נאמר כי התיקון בוצע במסגרת חקיקת חוק גיל פרישה והתיקונים העקיפים  
22 שבוצעו בפרק ו' שבו (סעיף 18). בדברי ההסבר להצעת החוק נאמר כך:

23 **"סעיף 11(ה) בחוק פיצויי פיטורים ... קובע כי עובדת שהתפטרה אחרי הגיעה**  
24 **לגיל 60 ועובד שהתפטר אחרי הגיעו לגיל 65 יראו לעניין אותו חוק כמי**  
25 **שפוטרו. מוצע לקבוע כי הגיל שממנו ואילך יראו התפטרות של עובד שהגיע**  
26 **לאותו גיל כפיטורים, יהיה גיל הפרישה המוצע"** (הצעת חוק גיל פרישה,  
27 התשס"ד-2003, ה"ח 64).

28 על האמור נוסף שחזקה היא כי תכליתו של דבר חקיקה היא להגשים את עקרונותיה של  
29 שיטתנו המשפטית ולקדם את זכויות האדם בה. עקרונות אלה מהווים מעין 'מטריה  
30 נורמטיבית' הפרושה מעל דברי החקיקה כולם (ראו למשל: בג"ץ (עליון) 693/91 ד"ר מיכל



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

1 אפרת נ' הממונה על מרשם האוכלוסין במשרד הפנים פ"ד מז(1) 749, 764-763 (1993)), והם  
2 עצמם מקור נוסף שממנו ניתן ללמוד על תכלית החקיקה. בין עקרונות אלה נמנה גם עקרון  
3 השוויון הקובע שיחס שונה לשווים הוא בגדר הפלייה אסורה, ועל כן גם הבחנה על בסיס מין  
4 בלבד היא בגדר הפלייה אסורה.

5 22. על הזכות לשוויון בתעסוקה והאיסור על אפליה מטעמי גיל עמד בית הדין הארצי  
6 בהרחבה, מפי כבוד השופטת סיגל דוידוב מוטולה, בעניין וינברגר תוך ששנה כי:

7 "עקרון השוויון הוא "עקרון יסודי במשטרנו החוקתי, והוא תנאי בסיסי לקיום  
8 משטר דמוקרטי המבוסס על הגינות וצדק" (בג"ץ 1578/11 גורן נ. הום סנטר  
9 (עשה זאת בעצמך) בע"מ, מיום 17.5.2012). עם חקיקת חוק יסוד: כבוד האדם  
10 וחירותו הוכרה הזכות לשוויון כזכות בעלת מעמד חוקתי (בג"ץ 6427/02  
11 התנועה לאיכות השלטון נ' כנסת ישראל פ"ד סא(1) 619 (2006))"

12 בהמשך הדברים נקבע כי:

13 "חוק שוויון ההזדמנויות הינו אחד מהחוקים שנועדו לעגן את עקרון השוויון  
14 בתחום התעסוקה, ונחשב כ"בריאח התיכון בחקיקה בנושא השוויון בתחום  
15 יחסי העבודה בישראל" (השופט חשין בבג"ץ 6051/95 רקנט נ' בית הדין  
16 הארצי לעבודה פ"ד נא(3) 289, בעמ' 306; להלן – בג"צ רקנט). סעיף 2(א)  
17 לחוק שוויון ההזדמנויות קובע כי "לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי  
18 עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית... גילם, גזעם, דתם, לאומיותם..."  
19 (ההדגשה אינה במקור), וזאת בכל הנוגע – בין היתר – ל"תנאי עבודה",  
20 "פיטורים" ו"הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה".

21 בנוסף לכך בית הדין הארצי ובית המשפט העליון עמדו לא אחת על איסור האפליה מחמת  
22 מין (ראו לדוגמה: דב"ע (ארצי) לג/25-3 ועד אנשי צוות דיילי אוויר – חזין פד"ע ד 365  
23 (1973); ע"ע (ארצי) 1156/04 הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ – גורן (20.11.2007); בג"ץ  
24 104/87 נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה פ"ד מד(4) 749 (1990); בג"ץ 6845/00 ניב נ' בית  
25 הדין הארצי לעבודה פ"ד נו(6) 663 (2002)) ונדמה שהדברים השתרשו עד כי אין צורך  
26 להאריך בהם עוד.

27 23. כשעיקרים אלה מנחים אותנו ומשהובררה תכליתו של סעיף 11(ה) נשוב לענייננו ונזכיר  
28 כי לטענת התובעת היות שחובת הפרישה מעבודה משתכללת רק בגיל 67 אין לראות בעובדת  
29 שהחלה לעבוד לפני גיל זה כמי שהחלה לעבוד לאחר גיל הפרישה. לטענתה, הפועל היוצא של  
30 קביעת גיל פרישה שונה לנשים ולגברים לצורך זכאות לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 11(ה),





## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

- 1 כפי שמציעה הנתבעת, מפלה לרעה את הנשים. טענה זו נראית בעינינו ומקובלת על דעתנו  
2 ונבאר.
- 3 על פי הפרשנות שמציעה הנתבעת גבר שיחל לעבוד בגיל 62 ויפרוש בגיל 67 ימצא זכאי  
4 לפיצויי פיטורים על פי סעיף 11(ה) לחוק ואילו אישה שתחל לעבוד בגיל 62 ותפרוש בגיל 67  
5 לא תמצא זכאית לפיצויי פיטורים. זאת אך בשל העובדה שבחוק גיל פרישה מתאפשר  
6 לאישה ברצותה בכך לפרוש מעבודתה בגיל 62. פרשנות הנתבעת היא בבחינת הפליה אסורה  
7 הנוגדת את עקרון השוויון. ככזו אין היא יכולה להיחשב כמגשימה את תכלית החוק ואין  
8 בידנו לקבלה. הלכה מושרשת היא כי מעמידים את החוק בחזקתו כי הוא מתיישב עם כיבוד  
9 הזכות לשוויון בין המינים ואף מכוון להגשימה (ראו והשוו: בג"ץ 4541/94 אלס מילר נ' שר  
10 הבטחון פ"ד מט(4) 94 (1995) להלן: עניין מילר). אשר על כן יש לקרוא את סעיף 11(ה)  
11 כמפנה גם לגיל פרישת חובה. נוסיף כי יתכן שיש לקרוא את הוראות סעיף 11(ה) כך שגבר  
12 ואישה שיתקבלו לעבודה לאחר גיל 67 לא יהיו זכאים לפיצויי פיטורים במועד פרישתם.  
13 אולם משעניין זה אינו מתעורר ישירות בתיק זה נוכל להותיר אותו לעת אחרת.
- 14 24. נדגיש כי לא נעלמה מעינינו העובדה שהבחנה מחמת מין מצויה בחוק גיל פרישה הקובע,  
15 כאמור, שנשים זכאיות לפרוש מעבודה בגיל מוקדם יותר מגברים. להבחנה זו ניתנו צידוקים  
16 שלא כאן המקום להרחיב בהם. אלא שברור הוא שהבחנה זו לא נועדה לפגוע בנשים ובוודאי  
17 שאין לפרש את החוק בדרך זו. תמיכה למסקנה זו מצאנו בפסיקת בית המשפט העליון, עת  
18 נדרש לחוקתיות ההבחנה בין גברים לנשים בכל הנוגע לגיל הפרישה בבג"ץ 6845/00 ניב נ'  
19 בית הדין הארצי לעבודה פ"ד נו(6) 663 (2002) (להלן: עניין ניב). בעניין ניב נקבע כי נשים  
20 זכאיות להזדמנות שווה להשתלב בתחום התעסוקה, ומטעם זה קביעת מסלולי פרישה  
21 שונים לנשים ולגברים הנבדלים זה מזה בגילאי הפרישה ובתנאי הפרישה מהווה הפליה  
22 אסורה. לענייננו יפים דבריו של כבוד השופט חשין, בשינויים המחויבים, עת קבע כי:
- 23 **"תקנה שלטובתו של אדם לא תהפוך פניה כנגד בעליה ולא תהא לו לרועץ.**  
24 **זכות או זכות-יתר, כשמן כן הן: זכויות הן – אין הן חובות – ואסור להן**  
25 **שתהפוכנה לנטל. עובדת – שלא כעובד – זכאית לפרוש מעבודתה בגיל 60;**  
26 **זכאית היא – אך אין היא חייבת. ראו סעיף 2 לחוק גיל פרישה שווה לעובדת**  
27 **ולעובד. מסקנה: זכאית היא עובדת לזכויות כעובד הזכאי לפרוש מעבודתו בגיל**  
28 **65" (עניין ניב, בעמ' 682).**
- 29 הנה כי כן, אליבא דשופט חשין עובדת שפורשת זכאית לזכויות שוות לאלו של עובד הפרוש  
30 מעבודתו. משמעות הדבר היא שאין לאפשר מצב בו גבר שמתקבל לעבודה בגיל 62 ומתפטר  
31 בגיל 67 יזכה בפיצויי פיטורים ואילו אישה שתעבור מסלול זהה לא תזכה בהם. לשון אחרת,



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

1 בשאלה שבענייננו איננו רשאים להכריע כשיטת הנתבעת הסבורה שסעיף 11(ה) אינו חל על  
2 אישה שהחלה לעבוד במקום עבודה לאחר גיל 62.

3 **כללם של דברים**, פרשנות המזכה את התובעת בפיצויי פיטורים עולה בקנה אחד עם  
4 התכלית שביסוד סעיף 11(ה) – הפליה מתקנת לבני הגיל השלישי – כמו גם עם עקרון  
5 השוויון בין המינים ואיסור ההפליה על בסיס מין. מקדמת היא אף את זכות האדם של נשים  
6 להמשיך ולהשתלב בשוק העבודה כרצונן עד גיל פרישת חובה, ואף לאחריה בהסכמת  
7 המעסיק, כאשר הן נושאות בתרמילן את כל אגד הזכויות מכוח חקיקת המגן, לרבות הזכות  
8 להתפטר בדין מפורטת בפרישתן הסופית משוק העבודה.

9 **פסיקת בית הדין הארצי ובתי הדין האזוריים**

10 25. כאמור בפרק שעסק בטענות הצדדים נסמכת גישת הנתבעת בעיקר על פסק הדין בעניין  
11 מורנו שסקרנו לעיל. כן הפנתה הנתבעת לשני פסקי דין של בתי הדין האזוריים בהם  
12 לשיטתה אומצה הלכת מורנו (ע"ב (ת"א) 3167/06 הינדה – רווחה קהילתית-צרכניית עזרה  
13 ואחזה (10.4.2009) (להלן: עניין טהל ועניין הינדה)). דעתנו היא כי אין בפסקי הדין האמורים  
14 כדי לשנות ממסקנתנו.

16 אשר לעניין מורנו נזכיר כי זה נפסק בשנת 1981, בעת שקדמה לחוק גיל פרישה ולתיקון 20  
17 לחוק פיצויי פיטורים ומכל מקום מאז חלו תמורות בעולם העבודה, ובכלל זה בגיל הפרישה  
18 המקובל וביטוי לכך נמצא בפסיקה ובחקיקה הראשית. אולם חשוב מכך אין בקביעתנו  
19 דלעיל כדי לשנות מאומה מההלכה שנקבעה בעניין מורנו והיא שעובד שהתקבל לעבודה  
20 לאחר גיל פרישה לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים. דאז היה גיל הפרישה לגבר 65 ומר מורנו  
21 התקבל לעבודה בגיל שעלה על זה, ואילו כיום גיל פרישת חובה הוא 67. התובעת החלה  
22 בעבודתה אצל הנתבעת עובר לגיל 67. בה במידה ברור שאין לפרש את הנפסק בעניין מורנו  
23 ככזה שנועד ליצור הפלייה אסורה בין נשים לגברים אך מחמת מינם השונה, כפי שמציעה  
24 הנתבעת.

25 הדברים יפים גם לעניין הינדה בו החלה התובעת לעבוד לאחר הגיעה לגיל 67 שנה והתפטרה  
26 משמלאו לה 80 שנה. בהתאם קבעו כבוד השופטת גליקסמן ונציגי הציבור מר חאגי יחיא  
27 ומר בן דב במפורש כזאת:

28 **"נבהיר כי הנתבעת (צ"ל התובעת – ר.ב.ה) החלה עבודתה בנתבעת לאחר**  
29 **שהגיעה לגיל פרישה. לפיכך היא אינה זכאית לפיצויי פיטורים, מכוח סעיף**  
30 **11(ה)...דהיינו, היא אינה יכולה לבסס זכאות לפיצויי פיטורים עקב התפטרות**



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

1 מחמת גיל בלבד, אלא עליה להוכיח כי התקיימו בעניינה אחת הסיבות או אחת  
2 הנסיבות המזכות כל עובד אחר בפיצויי פיטורים".

3 לאחר זאת באו למסקנה כי באמות מידה אלה לא עמדה גבי הינדה. אשר לעניין טהל יאמר,  
4 כי גם הוא נפסק טרם תיקון 20 לחוק פיצוי פיטורים וממילא כל שנפסק בו הוא שהלכת  
5 מורנו חלה על מי שהחל לעבוד לאחר גיל 65 וכאמור אין בכך כדי לשנות ממסקנתנו. נוסף  
6 שהנפסק בעניין טהל, היה במידה רבה בבחינת אמירת אגב שכן נושא הדין שם היה זכאות  
7 לפיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 6 לחוק, קרי התפטרות מחמת מצב בריאות.

8 26. על האמור נוסף אנו כי מאז יצאו מלפני בתי הדין פסקי הדין האמורים נפסק, מפי כבוד  
9 הנשיא כהן עניין ב"ל 7878-05-10 ציטרונבאום – המוסד לביטוח לאומי (14.3.2012), שם  
10 נקבע כי דחיית תביעת התובעת לקצבת נכות כללית בלא בדיקה לגופה אך מן הטעם שהגיעה  
11 לגיל פרישה בהתאם לחודש לידתה כקבוע בחוק גיל פרישה, היינו, עובר לגיל פרישת חובה,  
12 אינו בבחינת הפליה מטעמי מגדר. אלא שדעתנו היא שגם עניין ציטרונבאום אין בו כדי  
13 לשנות ממסקנתנו הגם שאינו מחייב אותנו. זאת על שום שמסקנת בית הדין האזורי שם  
14 נסמכה על קביעתו כי יש לבחון את אגד הזכויות המוענקות לאישה או לגבר כמכלול, וכן על  
15 מסקנתו כי קיימת קורלציה מובהקת בין מועד הפסקת זכאותו של מבוסח לקבלת קצבת  
16 נכות לבין התחלת הזכאות לקבלת קצבת זקנה – כאשר גיל הפרישה הוא הסמן לפיו נגמרת  
17 הזכאות האחת ומתחילה הזכאות האחרת. לפי מתאם זה יוצאת האישה דווקא נשכרת.  
18 נוכח כל האמור בא לכלל מסקנה כי לא הוכחה אפליה בחוק הביטוח הלאומי בעניין גיל  
19 פרישה לצורך זכאות לקצבת נכות כללית. בענייננו וכאמור מצב הדברים שונה בתכלית  
20 וקבלת פרשנות הנתבעת לחוק פיצויי פיטורים מובילה להפליה פסולה ואסורה.

21 **טרם חתימה**

22 27. טרם חתימת פרק זה מוצאים אנו להתייחס בקצרה לשני עניינים נוספים שעלו מטיעוני  
23 הצדדים וכן להעיר דבר מה. עניין אחד הוא החשש שמעלה הנתבעת כי אם נפסוק שלא  
24 כדעתה יהא בזה משום 'אפקט מצנן' למעסיקים להעסיק נשים לאחר גיל 62. על כך נשיב  
25 באלה: ראש וראשית, 'אפקט מצנן' הוא במידה רבה עניין אמפירי הדורש הוכחה וכזאת לא  
26 הוצגה בפנינו ועל כן נראה שרק ימים ילמדו. אולם גם אם זה הוא מצב הדברים הרי שחברה  
27 המכבדת את ערכי היסוד שלה דוגמת ערך השוויון, הנגזר מזכויות היסוד של אדם באשר  
28 הוא אדם, צריכה להיות מוכנה לשלם מחיר סביר על מנת שערך ראשון במעלה זה לא יעמוד  
29 ככלי ריק מתוכן, אלא יקבל ביטוי ויישום הלכה ולמעשה (ראו והשוו לעניין מילר). זאת  
30 ועוד. מרגע שקבענו כי הפרשנות המוצעת על ידי הנתבעת אינה יכולה לעמוד בהיותה מפלה  
31 הרי שאין היא עוד בגדר שיקול מותר. נותר רק לשאול מה בדבר האפקט המצנן שיכול להיות



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

1 לקבלת עמדת הנתבעת על נשים לאחר גיל 62 להמשיך ולהשתלב בשוק העבודה אם ידעו כי  
2 תרמיל זכויות המגן שלהן חסר?

3 28. העניין השני, נוגע לשימוש בזכות המוקנה לעובדת בהתאם לסעיף 11(ה) ובלשון אחרת  
4 החשש כי תנצל זכות זו לרעה אצל יותר ממעסיק אחד. על כך נשיב בידוע, כי עקרון תום הלב  
5 חולש על יחסי העבודה בכל שלביהם ועל כן אם יוכח במקרה פלוני כי זה הוא מצב הדברים  
6 יישקול הדבר בהתאם לנסיבות העניין. נוסף למען הסר כל ספק, כי בענייננו שוכנענו בתום  
7 ליבה של התובעת שהותירה בנו רושם טוב ואמין וכי לא ניצלה לרעה בדרך כלשהי את  
8 הזכות שהוקנתה לה בחוק פיצויי פיטורים.

9 29. לאחר שהונחו לפנינו סיכומי הצדדים סברנו בבחינת חכמה שלאחר מעשה, כי יתכן ונכון  
10 היה להזמין את הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה להביע עמדתה בשאלה שבמחלוקת  
11 ואנו מצרים שלא כך נעשה. עם זאת לא מצאנו לנכון להזמין את הנציבות להביע עמדתה  
12 בשלב זה כדי שלא להאריך עוד את ההליך.

### 13 שיעור פיצויי הפיטורים

14 30. משקבענו כי התובעת זכאית לפיצויי פיטורים ומשנדרשים אנו לקבוע את שיעורם  
15 מתעוררת, כאמור, שאלת רציפות עבודתה של התובעת בנתבעת. זאת על רקע עמדת הנתבעת  
16 ולפיה התובעת התקבלה לעבודה אצלה רק ביום 1.1.2010 בסמוך להעברת הבעלות ביתבלין  
17 לידיה.

18 נקדים אחרית לראשית ונאמר כי גם בעניין זה אין בידנו לקבל את עמדת הנתבעת ונפרט.

19 31. סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים קבע, במועד הרלבנטי להליך זה, כך:

20 **"מי שעבד שנה אחת ברציפות – ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות –**  
21 **אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו**  
22 **פיצויי פיטורים".**

23 נטעים כי במועד הרלבנטי להליך זה טרם נחקק סעיף 1(ב) לחוק שעניינו חילופי מעסיקים.  
24 מכל מקום לשון החוק מלמדת בברור כי אם התקיימו בין צדדים יחסי עבודה ורציפות  
25 בעבודה בת שנה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, תחול חובת תשלום פיצויי  
26 הפיטורים על "מעסיקו שפיטרו" ובענייננו הנתבעת.

27 32. מהמסכת הראייתית שנפרשה לפנינו הוברר כי עם חילופי הבעלות המשיכה התובעת  
28 לעבוד בחנות ללא כל שינוי עד למועד התפטרותה והסכימה לכך. עו"ד עזורה עצמו אישר



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

1 מצב עובדתי זה בחקירתו הנגדית (עמ' 8, שורות 22-28). קרי, הסכים כי התובעת עבדה  
2 "במקום עבודה אחד". כך, אין מחלוקת בין הצדדים כי התקיימה רציפות בעבודה הן אצל  
3 המעסיקה הקודמת והן בנתבעת העולה על שנה. על פי קביעתנו שלעיל התובעת התפטרה  
4 "בדין מפורטת" מהנתבעת ועל כן הנתבעת היא שצריכה לשאת בתשלום פיצויי הפיטורים  
5 בגין כל תקופת העבודה בחנות וכבר מטעם זה דין טענות הנתבעת להידחות. אך ברור הוא  
6 שלרישום בתלושי השכר של התובעת ולפיו התובעת החלה עבודתה אצל הנתבעת רק  
7 בתחילת שנת 2010 אין כל נפקות לעניין זה.

8 33. אלא שהנתבעת ממשיכה וטוענת כי התובעת קיבלה פיצויי פיטורים או שהייתה צריכה  
9 לקבלם. זאת בהינתן שהנתבעת העמידה לחברת טבע אשתאול בע"מ במועד חילופי הבעלות,  
10 100,000 ₪ לצורך תשלום זכויות העובדים ובהן גם פיצויי פיטורים. כן נטען כי עו"ד עזורה  
11 עצמו הביא את הדבר לידיעת כל העובדים ובהם התובעת. אלא שהתובעת הכחישה מכל וכל  
12 טענה אחרונה זו (עמ' 5, שורות 3-5 ו-21) ואף טענה מפורשות כי ההפך הוא הנכון. כלומר,  
13 במועד חילופי הבעלות התקיימה פגישה בין כל העובדים לבין עו"ד עזורה שהסביר כי החליט  
14 להעביר את כל העובדים לנתבעת "עם הוותק" וכי לא ישולמו להם באותו המועד פיצויי  
15 פיטורים (עמ' 5, שורות 7-13). הנתבעת מצדה לא תמכה טענתה בראייה חיצונית  
16 אובייקטיבית כלשהי, דוגמת הודעה לעובד על תנאי עבודתו או הסכם עבודה הכולל תניות  
17 מפורשות בדבר הרציפות בעבודה ותשלום פיצויי הפיטורים בעד תקופת ההעסקה הקודמת  
18 בחנות; הסכם בינה לבין חברת טבע אשתאול בע"מ או אסמכתא להעברת הכסף הנטען ועל  
19 כן דין הטענה להידחות. זאת גם על פי הכלל ולפיו:

20 **"... מעמידים בעל דין בחזקתו שלא ימנע מבית המשפט ראייה שהיא לטובתו**  
21 **ואם נמנע מהבאת ראייה רלבנטית שהיא בהישג ידו, ואין לו לכך הסבר סביר,**  
22 **ניתן להסיק שאילו הובאה הראייה היתה פועלת נגדו..."** (ראו למשל: ע"א  
23 548/78 שרון נ' לוי פ"ד לה(1) 736, 760 (1980)).

24 נדגיש כי נדמה שאין מחלוקת אמיתית בין הצדדים שבפועל התובעת לא קיבלה מחברת טבע  
25 אשתאול בע"מ פיצויי פיטורים. על כך נוסף כי על פי פסיקת בית הדין הארצי גם מקום בו  
26 מעסיק ראשון היה מחויב בתשלום פיצויי פיטורים אין בכך בלבד כדי לשלול תשלום פיצויי  
27 פיטורים על ידי המעביד האחרון, אם לא הוכח כי העובד קיבל פיצויי פיטורים מהמעביד  
28 הראשון. יתר על כן, במצב דברים מעין זה, דרישה מעובד לוותר על זכותו לתשלום פיצויי  
29 פיטורים בגין תקופת העסקה קודמת באותו מקום עבודה היא בבחינת ויתור על זכות  
30 קוגנטית לה אין ליתן תוקף (ע"ע (ארצי) 438/07 תבל אבטחה בע"מ – טיכנוב (9.6.2009)).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

- 1 34. הצדדים האריכו בטיעוניהם ביחס למשמעותו של אותו "אישור זכויות" שנוסחו הובא  
2 לעיל המאשר כי הנתבעת שומרת על רצף הזכויות של הנתבעת, לרבות הוותק לצורך פיצויי  
3 הפיטורים (להלן: אישור המשך הזכויות). לנוכח קביעותינו עד כה ספק עם דיון בו דרוש.  
4 יחד עם זאת נדמה שבנסיבות העניין, פטור בלא כלום אי אפשר.
- 5 35. לטענת התובעת היא, כמו יתר העובדים, קיבלו את אישור המשך הזכויות ממר ארז  
6 קוריאל (עמ' 4 לפרוטוקול, שורות 17-18), מי שהיה הבעלים של חברת טבע אשתאול בע"מ  
7 והמנהל של 'תבלין' בתקופת עבודתה של התובעת לרבות, בחלק מהזמן שהחנות כבר עברה  
8 לבעלות הנתבעת. בתצהירה טענה כי האישור ניתן על דעת מר מנחם רזניק שהיה מנהל  
9 החשבונות של הנתבעת במועד חילופי הבעלות (סעיף 5). הנתבעת מצדה טוענת כי מעולם לא  
10 קיבלה על עצמה לשמור על רציפות זכויותיהם של העובדים. לטענת הנתבעת מר קוריאל  
11 בהיותו הבעלים של טבע אשתאול בע"מ היה צריך לשלם לעובדים את זכויותיהם עם העברת  
12 הבעלות לנתבעת ומשלא עשה כן הוא ניסה לחמוק מאחריות בכך שחילק לעובדים אישורים  
13 על המשך הזכויות, מעין זה שהציגה הנתבעת. לטענת הנתבעת מר קוריאל לא היה מוסמך  
14 לחתום בשם הנתבעת ולכן מדובר במסמך מזויף שאין להסיק ממנו על התחייבותה של  
15 הנתבעת כלפי התובעת. לטענת מר עזורה בעדותו לפנינו בינו לבין מר קוריאל מתנהלים  
16 מספר הליכים משפטיים בהם מתבררות טענותיו של מר עזורה כי מר קוריאל רימה אותו.
- 17 36. לאחר ששמענו את טענות הצדדים הגענו לכלל מסקנה כי דין טענותיה של הנתבעת בכל  
18 הנוגע לזיוף אישור המשך הזכויות להידחות. התובעת הציגה לפנינו אישור שנכתב על דף לוגו  
19 של 'תבלין' החתום בחותמת החברה ולצדו חתימה. אמנם התובעת הודתה שקיבלה את  
20 האישור ממר קוריאל, אך אין בכך בלבד כדי ללמד שהוא כתב את האישור וחתם עליו  
21 במרמה. הנתבעת הניחה לפנינו פרוטוקול של דיון בהליך אחר שמתנהל בינה לבין מר  
22 קוריאל ובו מכחיש מר קוריאל שחתם על מסמך מסוג של אישור המשך זכויות. לשיטת  
23 הנתבעת הכחשתו שם סותרת את הודאתו בתצהירו שהונח לפנינו מטעם התובעת ולפיו הוא  
24 חתם על המסמך. על כך ייאמר כי תצהירו של מר קוריאל נמשך מהתיק לאחר שהוא לא  
25 התייצב לחקירה בבית הדין ולכן איננו נותנים לו כל משקל ואף אינו עוד בפנינו. זאת ועוד  
26 הנתבעת לא הביאה אף לו ראשית ראיה לכך שהחתימה שמופיעה לצד חותמת החברה  
27 שייכת למר קוריאל או כי מר קוריאל לא היה מורשה חתימה מטעם החברה. בדומה  
28 הנתבעת לא הוכיחה שהחתימה המופיעה על אישור המשך הזכויות אינה שייכת למי מבעלי  
29 זכות החתימה בחברה דוגמת מר רזניק. הנה כי כן טענות הנתבעת בנוגע לזיוף המכתב לא  
30 הוכחו ואין בידינו לקבלן. כלומר, דעתנו היא שאישור המשך הזכויות ניתן לתובעת מטעם  
31 הנתבעת ויש בו הודאה ברציפות זכויותיה של התובעת בכל הנוגע לפיצויי פיטורים.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

37. מעבר לדרוש נוסף כי גם אילו הנחנו לטובת הנתבעת שמסמך אישור המשך הזכויות הוא מסמך מזויף הרי שהיינו מגיעים למסקנה דומה והיא שעל הנתבעת לשאת בתשלום פיצויי הפיטורים בעד כל תקופת עבודתה של התובעת בחנות. זאת כיוון שחוסר האותנטיות של המסמך מהווה משום תנא דמסייע לקביעה כי התובעת לא קיבלה פיצויי פיטורים מטבע אשתאול בע"מ, ועל כן זכאית היא להם "ממעסיקו שפיטרו" כלומר, מהנתבעת. כך, ספק בעניינו אם מחלוקות בין מעסיקים בהן עובדת אינה מעורבת יש לפקוד ובדיעבד על ראשה, לא כל שכן כאשר העניין לא הוסדר בדרך כלשהי ואף לא ניתנה לה הודעה על תנאי עבודתה.
38. בתצהיר עדותה הראשית העמידה התובעת את שיעור פיצויי הפיטורים על 13,749 ₪ (סעיף 24). הנתבעת מצדה לא הציגה תחשיב נגדי ואף הודיעה לפרוטוקול ישיבת ההוכחות כי תחשיב התובעת בתצהירה מקובל עליה (עמ' 10, שורה 4).
- אשר על כן ועל יסוד סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים זה הוא הסכום הנפסק לטובתה. אשר לדרישה לתשלום פיצויי הלנה, דעתנו היא כי לנוכח כל העולה מהפרוט לעיל מתבקשת המסקנה כי התגלעו בין הצדדים חילוקי דעות בדבר זכאות התובעת לתשלום פיצויי הפיטורים שיש בהם ממש. בנסיבות אלה יש מקום להפחית את פיצויי ההלנה לכדי הפרשי הצמדה וריבית כחוק.
39. סוף דבר – על יסוד כל האמור, התביעה מתקבלת. הנתבעת תשלם לתובעת, בתוך 30 ימים מיום שיומצא לה פסק הדין פיצויי פיטורים בסך 13,749 ₪ בצרוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 31.8.2011 ועד למועד התשלום המלא בפועל.
- בנוסף ובנסיבות העניין, תשא הנתבעת בהוצאות ובשכר טרחת באי כוח התובעת בסכום כולל של 2,500 ₪.
- לא ישולמו הסכומים האמורים במועד יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום מתן פסק דין זה ועד למועד התשלום המלא בפועל.
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 4450-01-12

- 1 40. זכות ערעור: לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 ימים מיום שיומצא פסק הדין לצדדים.
- 2 ניתן היום, ח' טבת תשע"ה, (30 דצמבר 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
- 3 פסק הדין נחתם בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בית הדין, לצדדים מופץ עותק
- 4 בחתימה אלקטרונית של השופטת לבדה.
- 5

מור אברהם סנפירי, נציג  
ציבור (מעסיקים)

רחל בר"ג-הירשברג, שופטת

מור חיים עזר שוחט, נציג  
ציבור (עובדים)

6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18