



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

ניתן ביום 09 פברואר 2025

המעוררים

1. אייל ברקן
2. שמואל פינקו

-

המשיבה

קמיליה מרקוס

לפני: הנשיאה ורדה וירט ליבנה, השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן סופר
נציגת ציבור (עובדים) גב' שרה זילברשטיין היפס, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז

ב"כ המעוררים - עו"ד עדי ינקלביץ'
ב"כ המשיבה - עו"ד מוחמד חוסיין

פסק דין

השופט אילן סופר

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי תל אביב (סגן הנשיאה דורי ספיבק ונציגת הציבור גב' אורנה רזניק; סע"ש 15484-07-20), בגדרו התקבלה בעיקרה תביעת המשיבה כנגד המעוררים.
2. בית הדין האזורי חייב את המעוררים בתשלום הפרשי פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, פדיון חופשה שנתית, השבת ניכויים לפנסיה שלא הועברו לקרן הפנסיה ופיצוי בגין אי הפקדה לקרן הפנסיה. במרכזו של הערעור עומדת השאלה האם מעסיק שהוציא עובדת לחופשה ללא תשלום (להלן – חל"ת) בשל מגפת הקורונה למשך שלושים ימים ובסיום התקופה לא הודיע לעובדת על השבתה לעבודה או הארכת תקופת החל"ת, נחשב כמי שפיטר אותה.

רקע עובדתי

3. כעולה מהתשתית העובדתית שנקבעה על ידי בית הדין האזורי המעוררים הינם בעלים במשותף של משרד עורכי הדין, המטפל, בין היתר, בבקשות להוצאת אזרחות רומנית.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

המשיבה היא אזרחית רומניה ודוברת רומנית, בעלת תושבות קבע בישראל, והחלה לעבוד אצל המערערים ביום 1.1.2013 בתור פקידה, שעסקה בין היתר בטיפול בבקשות להוצאת אזרחות רומנית.

4. ביום 13.3.2020 ועל רקע הטלת מגבלות בשל מגפת הקורונה נשלח למשיבה מסרון שתוכנו כדלקמן:

"הי

כפי שהבנת לאור המצב וסגירת המשרדים ברומניה העובדים יוצאים לחופשה ללא תשלום לשבוע. בתקווה שזה יהיה רק לשבוע. בינתיים ברשותך את תתחילי את החופשה ביום א' הקרוב, ונהיה בקשר בהמשך השבוע."

5. ביום 16.3.2020, בסמוך להכרזה על סגר, הוצאה המשיבה לחל"ת, תוך שנשלח אליה מטעם המערערים המכתב הבא:

"בעקבות משבר הקורונה אנו מודיעים לך על יציאתך לחופשה ללא תשלום החל מיום 15.2.20 למשך 30 ימים לפחות. נעמוד בקשר שוטף ונקווה להתפתחויות חיוביות במהרה."

בד בבד עם משלוח מכתב זה, המערערים שלחו מסרון לכלל עובדי המשרד, ובהם המשיבה בו נכתב כדלקמן

"צוות יקר ובריא [שתישארו ככה אינשאללה] –

היום נשלחו הודעות אישיות בדבר יציאה (לחופשה א.ס.) ללא תשלום [חל"ת] החל מיום 15.3.20 ל- 30 ימים לפחות עקב מצב הקורונה. מכתב זה מאפשר קבלת דמי אבטלה לתקופה זו [מינימום 30 ימים לפי החוק], ונועד לסייע לכל מי מכם שזקוק לכך. חשוב לנו להבהיר כי אנו מקווים שלא תתממש תקופה של 30 הימים ונוהל לשוב לשגרה בריאה במהרה. לא לשכוח לשטוף ידיים טוב טוב...".

6. ביום 20.4.2020 פנה ב"כ המשיבה למערערים במכתב שבו נאמר כך: "1. מרשתי החלה לעבוד אצלכם החל מחודש 1/2013 ועד 15/3/20 מועד בו

הודעתכם על יציאה לחל"ת של 30 ימים לפחות.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

2. למרות שעברה תקופה העולה על 30 יום ממועד שהוצאתם אותה לחל"ת לא יצרתם איתה קשר כלשהו להמשך עבודה אצלכם, על כן היא רואה בזאת כמעשה פיטורין מטעמכם.
3. אי לכך תבקש מרשתי לקבל את זכויותיה הסוציאליות שמגיעות לה ממכם בין היתר פיצויי פיטורין וכן מכתב שחרור לכספים אשר הצטברו לזכותה בקופות הגמל.
4. מרשתי מבקשת כי יחסי עובד ומעביד יסתיימו ברוח טובה וכי תקבל את מלוא הזכויות שמגיעות לה על פי דין.
5. ובכ"ד י שיהיה באפשרות מרשתי לחזור לרומניה. אודה מראש על טיפולכם בהקדם."

7. ביום 2.5.2020 השיב המערער 2 לב"כ המשיבה כדלקמן:
"שלום,

מצטער שכך קמי בחרה לסיים את יחסי העבודה. מכבדים כמובן. בהתאם לצווי הממשלה המשרד לא עבד לאחורונה. אני מניח שידוע לך כרגע מנסים לחזור לאט לאט ובבטחה לשגרה.

ביקשתי באופן אישי מקמליה לעבוד מהבית בתקופה זו במקום להיות בחל"ת. לצערי היא סרבה. כעת לאור הודעת ההתפטרות עליה על פי הדין להגיע למשרד למשך 30 ימים לתקופת ההודעה המוקדמת גם בכדי להעביר חפיפה ולהימנע מהגדלת הנזק.

תום לב אני מצפה ממנה. כל זכויותיה יישמרו על פי דין כמובן. תואיל לציין בפני מרשתך שחובת הסודיות ואי התחרות תקפות והפרתן תגרור סנקציות.

לראשונה שמענו שהיא מתכננת לעזוב לרומניה ממכתבך. חבל שלא ציינה זאת. קמי אהובה ואהודה, וכל שביקשה קיבלה ובאהבה. מקווה לראותה בקרוב.

שבוע טוב, Regards."

8. ביום 10.5.2020 כתבה ב"כ המערערים לב"כ המשיבה מכתב תשובה כדלקמן:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

1. בעקבות התפרצות מגפת הקורונה, יצאה מרשתך בהסכמתה לחל"ת החל מיום 15.3.20. יובהר כי מרשי הציע למרשתך לעבוד מביתה בתשלום מלא ללא פגיעה בתנאי העסקתה, זאת תחת ליציאה לחל"ת, אול(ת)ם מרשתך סירבה לכך.
2. כפי שבוודאי ידוע לך, במועד יציאתה המוסכמת לחל"ת, שהותה בחל"ת לא הייתה למשך תקופה קצובה והדרישה בחוק הביטוח הלאומי היתה למינימום של 30 ימים, כאמור ללא מקסימום.
3. בימים אלו בלבד החלה חזרה לשגרה של המשק בכללותו והחזרה לעבודה, רציפה ומסודרת נעשית בהדרגה ועל פי שיקול דעת כל מעסיק ומעסיק.
4. כך גם מרשי, שבימים אלו נערך לחזרה של עובדיו מהחל"ת באופן שקול ואחראי שכן לא ניתן, עפ"י החוק כיום, לאחר החזרה מחל"ת לצאת שוב לחל"ת אם וכאשר תהיה התפרצות נוספת.
5. למעשה בימים אלו היה בכוונת מרשי ליצור עם מרשתך קשר בימים הקרובים (כמו עם יתר העובדים) על מנת לתאם עמה את שובה למקום עבודתה באותם תנאים, לאותו תפקיד ולאותו היקף משרה – חרף ספיגה של הפסדים כספיים בתקופה מאז פרוץ המגיפה.
6. לאור כל האמור, ותחת שום מקרה, אינה רשאית מרשתך לראות בהיעדר הפניה אליה ביום ה- 30 לחל"ת כ"מעשה פיטורים" או ניתוק יחסי עבודה.
7. למעשה, בהתאם להלכה הפסוקה, אין לראות מעשה או מחדל של מי מהצדדים ליחסי העבודה ככזה שמתפרש כפיטורים או כהתפטרות, שכן פיטורים או התפטרות הינם אקט פוזיטיבי של צד ואין לייחס אותו על דרך הפרשנות של הצד האחר.
8. למעשה גם הטענה בדבר 'דין הוצאה לחל"ת לתקופה בלתי מוגבלת כדין פיטורים' – אינה מבוססת משפטית שכן בוודאי לא מדובר בתקופה בלתי מוגבלת ויתרה מכך, מדובר בתקופת 'משבר הקורונה' אשר בעת כתיבת שורות אלו אף אנו עדיין בעיצומה.
9. מרשי מבקש להביא לתשומת לב מרשתך, כי מרשתך מוזמנת לחזור לעבודה החל ממחר, ה- 11.5.20 לאחר השלמת כל ההתאמות מבחינת 'התו הסגול', כאמור באותם תנאים, אותו היקף משרה ובאותו התפקיד.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

10. כידוע למרשתך, מרשי שבע רצון מתפקודה של מרשתך במשך למעלה משבע שנות עבודה משותפת ומקווה לשנים נוספות של עבודה משותפת.
11. לא נסתר מעיני הסכמתו של מרשי, באמצעות דוא"ל שלו מיום 2.5.20, לפיה הוא נענה לבקשת מרשתך לסיים את עבודתה לאור רצונה לעזוב לרומניה. ויודגש, לנוכח הבנתו לראשונה במכתבך מיום 20.4.20 על כוונה של מרשתך להתפטר – ביוזמתה – לעזוב לרומניה ולנוכח כך שהיא 'אהובה ואהודה' לא נותר לו אלא לאחל לה בהצלחה ולבקש ממנה חפיפה מסודרת והודעה מוקדמת על פי דין.
12. לאור כל האמור, ככל שתבחר מרשתך לדחות את חזרתה לרומניה היא תתקבל בזרועות פתוחות ולפיכך מוזמנת לשוב לעבודה סדיר כאמור ממחר ה- 11.5.20. ככל שמרשתך גמרה בלב לשוב לרומניה ואין ברצונה לשוב לעבודה, חרף הקריאה לחזרתה לעבודה, היא מתבקשת להגיע גם כן עד מחר, 11.5.20, לחפיפה והודעה מוקדמת של 30 ימים. בסיום ההודעה המוקדמת לא תהא מרשתך זכאית לפיצויי פיטורים, אך למותר לציין כי ייערך לה גמר חשבון וישולמו לה פדיון זכויות ושחרור קופות.
13. בשולי מכתבי אציין כי נוצר הרושם שמרשתך מבקשת לנצל לרעה(ה) את סיום תקופת החל"ת הלאומית והחזרה ההדרגתית למקומות העבודה באופן חסר תום לב תוך עשיית עושה שלא במשפט, וחבל שכך.
14. כמו כן קיים חשד אצל מרשי כי מרשתך עושה יד אחת עם גב' אלכסנדרה שמעוני במטרה לקדם את עזיבתן באותו המועד תוך הסבת נזק ממשי למחלקה הרומנית אצל מרשי; שתי עובדות אלו מהוות את הבסיס המקצועי בעסקו של מרשי למחלקה זו ועזיבה קולקטיבית באותו המועד יש בה משום חתירה שלא בתום לב כנגד עסקו של המעסיק באופן המפר הפרה בוטה חובות של עובדים כלפי מעסיקם במסגרת משפט העבודה.
15. לאור האמור מוצע למרשתך לשקול את פועלה נגד מרשי, בקפידה".

9. ביום 7.7.2020 הגישה המשיבה את תביעתה לבית הדין האזורי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

פסק דינו של בית הדין האזורי

10. בית הדין האזורי קבע כי המשיבה זכאית לפיצויי פיטורים מכמה נימוקים: בהתאם להלכה הפסוקה הוצאת עובד לחל"ת לתקופה בלתי מוגבלת מהווה פיטורים; לנוכח סתירות בגרסת המערערים לא התקבלה טענתם כי לא ידעו שהמשיבה אינה מעוניינת לצאת לחל"ת; לא ניתן אמון בטענת המערערים לפיה הציעו למשיבה לעבוד מהבית; משחלפו 30 ימי החל"ת שבו שהתה המשיבה, המערערים לא פנו אליה והציעו לה לחזור לעבודה; לכן, עמדה למשיבה הזכות לראות בכך פיטורים או התפטרות מחמת הרעת תנאים; הצעת המערערים למשיבה לחזור לעבודה נעשתה 12 ימים ממועד הודעת המשיבה כי היא רואה בכך פיטורים ולא היה בהצעה זו כדי לאיין את זכאותה לפיצויי פיטורים; במהלך תקופת עבודתה של המשיבה, המערערים לא הפקידו עבודה כספים לפנסיה ובשל כך קמה למשיבה הזכות להתפטר בדין מפוטר בשל הרעת תנאים. בית הדין האזורי חייב את המערערים בתשלום הפרשי פיצויי פיטורים בסך 51,680 ש"ח בצרוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 16.3.2020. עוד חויבו המערערים בתשלום חלף הודעה מוקדמת בסך 11,879 ש"ח ותשלום הפרשי פנסיה בגין חלק העובדת שנוכה משכרה ולא הועבר בסך 4,753 ש"ח ובגין חלק המעסיק בסך 10,839 ש"ח.

11. באשר לפדיון חופשה שנתית, נדחתה טענת המערערים לפיה למרות האמור בתלוש השכר האחרון בו למשיבה קיימת יתרת זכות, יש לקבל את האמור בטבלה שהוגשה וממנה עולה כי המשיבה ביתרת חופשה שלילית. בית הדין ציין כי עורך הטבלה לא העיד, אין סיבה שלא לקבל את המעקב אחר חופשה בתלושי השכר, שאינם עולים בקנה אחד עם האמור בטבלה, גרסת המשיבה הייתה עקבית, ואין המעסיק רשאי להוציא עובד חופשה מעבר למכסת הימים שנצברה אלא אם ניתנה לכך הסכמתו. אף אם המשיבה יצאה לחופשה בת 35 ימים בשנת 2018, אין בכך כדי לאפשר למערערים לנכות למשיבה ימי חופשה בעודף. על כן המערערים חויבו לשלם למשיבה סך של 2,830 ש"ח בגין 5 ימי חופשה. התביעה לתשלום הפרשי דמי הבראה נדחתה. לנוכח התוצאה אליה הגיע בית הדין האזורי, נדחתה טענת הקיזוז של המערערים לתשלום חלף הודעה מוקדמת וימי חופשה ביתר. המערערים חויבו לשלם למשיבה הוצאות משפט בסך 15,000 ש"ח בשל כך שיחד עם הגשת כתב ההגנה שולמו למשיבה בגין הפרשי פנסיה בסך של 18,000 ש"ח וכן בשל כך שהמשיבה נאלצה להתמודד עם טענת קיזוז בסכומים גבוהים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

טענות הצדדים בערעור

12. המערערים טוענים כי הוציאו את המשיבה לחל"ת ללא שהביעה את התנגדותה לכך כפי ששאר העובדים הסכימו לכך בהתנהגותם. רק במכתב בא כוחה מיום 20.4.2020 הובעה התנגדות ובשלב זה לכל הפחות היה על המשיבה לבצע חפיפה במסגרת ההודעה המוקדמת או לשוב לעבודה. לכן, לא ניתן לקבוע כי יחסי העבודה הסתיימו בפיטורים או בהתפטרות. "התפרצות המגיפה אירעה זה הרגע ואף אחד לא ידע אם העולם עומד להיחרב או שזו תהיה מכה קלה בכסף... ולפיכך הוצאו כל העובדים במשק לחל"ת תחת ההתניה של 30 יום לפחות". בית הדין האזורי קבע כי המערערים השיבו למשיבה כי היא יכולה לחזור לעבודה רק לאחר 12 ימים ממועד פניית בא כוחה אך בית הדין התעלם מהכאוס ששרר אותה עת ולכן תגובה כזו הינה סבירה. המשיבה נקראה לחזור לעבודה יחד עם שאר עובדי המשרד אלא שלה לא הייתה כוונה לחזור נוכח נסיעתה לרומניה. המערערים טוענים עוד כי גם לא מדובר בהתפטרות בדין מפוטר מאחר שהמשיבה לא פנתה אליהם בכתב ודרשה לתקן הפרות כלשהן, בוודאי לא אי העברת תשלומים לקרן פנסיה. כפועל יוצא מכך, גם לא ניתנה למערערים הזדמנות לתקן את ההפרה.

13. המערערים הוסיפו וטענו כי אף אם מדובר בפיטורים אין המשיבה זכאית אוטומטית לחלף הודעה מוקדמת ויש להתייחס לנסיבות בהן הוצע למשיבה לשוב לעבודה. כשנשאלה המשיבה במסגרת חקירתה הנגדית מדוע לא הגיעה לבצע חפיפה השיבה כי לטעמה לא היה צורך. בנסיבות אלו ובמיוחד אם תתקבל טענת המערערים כי המשיבה התפטרה, המערערים זכאים לקבל מהמשיבה חלף הודעה מוקדמת וגם פיצוי נוסף בגין הפרת חובת תום הלב. עוד טוענים המערערים כי בית הדין האזורי שגה עת לא קיבל את טבלת ימי החופשה שעה שהמשיבה לא טענה כנגד תוכנה. על כן זכאים המערערים להשבת ימי חופשה ששולמו ביתר או לחילופין לתיקון הסכום שנפסק על ידי בית הדין האזורי כך שיעמוד על 4.25 ימים.

14. המשיבה טוענת כי הערעור סב על קביעות עובדתיות אשר בהן ערכאת הערעור אינה נוהגת להתערב. כך ביחס לסירובה של המשיבה לצאת לחל"ת, וביחס לאי קבלת טענת המערערים כי הציעו לה לעבוד מהבית. המשיבה טוענת כי המשרד לא נסגר אף פעם בתקופת הקורונה וחלק מהפקידות המשיכו לעבוד והמערערים בחרו "להיפטר" מהמשיבה ומעובדת נוספת. אף אחד מהמערערים לא טרח ליצור קשר עם המשיבה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

במהלך החל"ת, ועל כן בא כוחה פנה אליהם ביום 20.4.2020. המערערים אף הבטיחו למשיבה כי הם מפקידים עבורה לפנסיה באופן שוטף אולם היא הופתעה לגלות לאחר החל"ת כי אינם עושים כן ואף אינם מעבירים לקרן הפנסיה כספים שניכו משכרה. התנהגות כזו מהווה הרעה מוחשית בתנאי עבודה שמזכה בפיצויי פיטורים. המשיבה מפנה לנימוקי בית הדין האזורי בכל הקשור לפסיקת חלף הודעה מוקדמת ופדיון חופשה שנית וטוענת כי אין מקום להתערב בה. המערערים גם לא הוכיחו כי נגרם להם נזק כל שהוא או עוגמת נפש המצדיקים פיצוי.

הכרעה

15. לאחר שבחנו את טענות הצדדים בכתב ובעל פה באנו לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל בחלקו. להלן יובאו נימוקינו.

16. **נסיבות סיום העבודה** – בית הדין האזורי הנחה את עצמו בהתאם להלכה הפסוקה לפיה הוצאה לחל"ת ללא הגבלת זמן מהווה פיטורים. אלא שלאחר מתן פסק דינו של בית הדין האזורי דן בית דין זה בעניין **בן מאור** האם יש לקבוע הלכה אחרת בנסיבות המיוחדות של חל"ת בתקופת מגיפת הקורונה. וכך שנתה חברתנו השופטת חני אופק – גנדלר: **"36. אכן, בהתאם להלכה הפסוקה, שנקבעה בימים של שגרה, הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום לתקופה שאינה מוגבלת מהווה פיטורים והיא מזכה אותו בפיצויי פיטורים (ראו: ע"ע (ארצי) 10/03 פיליפוביץ – בסי.פי.אס מחשבים והנדסה בע"מ, פ"ד מ 471 (2005) (להלן: עניין פיליפוביץ).** באותו עניין דעת הרוב סברה ש"אין זה מתקבל על הדעת כי מעביד 'יוציא' עובד לחופשה בלא תשלום שאינה מעוגנת בחוק, בהסכם קיבוצי או בהסכם העובד, מבלי לקבוע מועד לסיום החופשה, כאשר 'הוצאה' זו לא תיחשב כניתוק קשרי העבודה" (עמ' 5 לפסק הדין). דעת המיעוט סברה כי אין לראות בכך פיטורים, משום שיש ערך לשימור יחסי העבודה, שכן "מבחינת העובד יש יתרון למהלך שכזה שכן נשמרת לו במידה מסוימת של בטחון תעסוקתי באופן שאם מוסרת המניעה שהביאה להפסקת העבודה, תסתיים תקופת החל"ת והמעסיק ימשיך לספק לו עבודה" (עמ' 7). עם זאת, קבעה דעת המיעוט, כי עובד כאמור זכאי להתפטר בדין מפוטר, ולכן זכאי לפיצויי הפיטורים מכוח סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963. בין כך ובין כך, ההלכה בעניין פיליפוביץ נפסקה





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

כאמור בימים של שגרה, ואיננו נדרשים בערעור זה להכריע אם וכיצד יש להחילה במשבר הקורונה על מאפייניו הייחודיים, כפי שהרחבנו לעיל.

37. מיקודו של הערעור אינו בעצם הוצאת העובדת לחל"ת קורונה בחודש מרץ 2020 לתקופה של 30 ימים לפחות תוך תשלום דמי אבטלה, אלא בבחינה האם בנסיבות העניין עולה אופן התנהלות המעסיק בראשיתו של חודש מאי 2020 כדי פיטורי העובדת על דרך התנהגות. נציין כי הכרעתנו מוגבלת לנסיבות המיוחדות חל"ת קורונה, ואין היא מתיימרת לגרוע מההלכה שנפסקה בעניין פיליפוביץ בימים של שגרה ביחס לנסיבות דומות לאלה שנדונו שם. כמו כן, הכרעתנו מוגבלת לנסיבות העניין המיוחדות, ואין בכוחה להשליך על מקרים אחרים בהם הוצאו עובדים לחל"ת קורונה תוך הגנת שכרם. לטעמנו, כל מקרה ומקרה צריך להבחן לנסיבותיו, תוך שאיפה לאיזון בין האינטרסים המתגושים. מחד, אינטרס המעסיקים שלא ימצאו עצמם באופן אוטומטי חבים בתשלום פיצויי פיטורים או השלמתם לכלל עובדיהם על אף שאילוסי הקורונה נכפו גם עליהם, פגעו בחופש עיסוקם ולא אחת ביכולותיהם הכלכליות. מאידך, אינטרס העובדים שלא תישלל מהם הזכאות לפיצויי פיטורים במקרים המצדיקים זאת בהתאם לדין לרבות מקרים בהם ניצל המעסיק לרעה את מגבלות הקורונה. גם מטעם זה עדיפה בחינה של כל מקרה לנסיבותיו תחת קביעת כללים גורפים....

לטעמנו, מעסיק המתמודד עם השלכות נגיף הקורונה רשאי לשקול שיקולים כלכליים, לרבות אילוצים כלכליים, בהחלטה אם בתום סגר להחזיר עובד לעבודה בפועל. כידוע, מעסיק רשאי לשקול שיקולים כלכליים בהחלטותיו בדבר ניהול העסק גם אם לצדם עליו לתת משקל לשיקולים נוספים. לכן, אין לראות בשיקולים אלה משום שיקולים זרים. זאת ועוד. אילוצים כלכליים מהווה עילה חוקית לפיטורים, ולכאורה אין מניעה שתהווה עילה חוקית להימנעות מהחזרת עובד לעבודה בתום הסגר. זאת על אחת כמה וכמה כאשר ביטחוננו הסוציאלי של העובד מובטח – גם אם לא באופן זהה לשכרו – באמצעות תשלום דמי אבטלה באופן סדיר ורציף לאורך זמן. " (ע"ע (ארצי) מנחם בן מאור – מירי מוקה (4.8.2024) (להלן – עניין בן מאור)).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

17. בהתאם לנפסק בעניין **בן מאור** כל מקרה צריך להיבחן בהתאם לנסיבותיו, תוך הבנה כי יש להשקיף על ההלכה שלפיה הוצאה לחל"ת משמעותה פיטורים, כמתאימה לימי שגרה ויש לקחת בחשבון כי בזמן מגפת הקורונה נוצרה מציאות חדשה שלא הייתה מוכרת לצדדים ליחסי העבודה. משכך יישום מכאני של ההלכה לא יכול להתאים למקרה כזה שכל כולו הוא פרי אילוץ שאין למי מהצדדים אפשרות לשלוט בו. במציאות הזו שלטו מצד אחד סגרים שהביאו להפסקת העבודה המסורתית במקום העבודה של המעסיק, תוך שאט אט חלחלה ההבנה כי עבודה מהבית בנסיבות של ריחוק חברתי יכולה לשמש תחליף זמני ראוי. בצד זאת אין להתעלם מהסיוע שניתן לכלל העובדים בדמות דמי אבטלה למי שהוצא לחל"ת גם לתקופות ארוכות ולעיתים בלתי מוגבלות בזמן. כל אלו מביאים למסקנה כי על חל"ת בתקופת קורונה יש להשקיף בזהירות המתחייבת ובשונה מהאופן בו הוצאה לחל"ת נבחנה עד כה.

18. על הרקע הזה קביעת בית הדין האזורי לפיה הוצאת המשיבה לחל"ת היוותה פיטורים מוקשית. ונסביר. המערערים הודיעו בתחילה למשיבה בשני מסרונים על הוצאתה לחל"ת וזאת בסמוך לפרוץ המגיפה וההכרזה על הסגר ביום 13.3.2020 וביום 16.3.2020. בתחילה כאשר הדברים היו מעורפלים דובר על שבוע ואחר כך על חודש שגם הוא לא היה סופי שכן נוספה לו המלה "לפחות". רוצה לומר כי לנוכח אי הוודאות היתה קיימת אפשרות שהחל"ת יימשך יותר מחודש. במקביל הודיעו המערערים לכל העובדים אצלם כי הם יוצאים לחל"ת של שלושים ימים לפחות והציעו כי העובדים יפנו לקבל דמי אבטלה. בסמוך לחלוף שלושים הימים פנה ב"כ המשיבה למערערים והודיע להם כי אי החזרת מרשתת לעבודה בתום שלושים הימים מהווה פיטורים ועל כן היא זכאית לכל זכויותיה הנובעות מסיום יחסי העבודה ובכלל זה פיצויי פיטורים. בתגובה כתבו המערערים כי הם רואים בכך התפטרות ומבקשים כי המשיבה תעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת. מספר ימים לאחר מכן ב"כ המערערים הודיעה לב"כ המשיבה כי המערערים נערכים לחזרה לעבודה והמשיבה מוזמנת להגיע לעבודה כבר למחרת היום.

19. כעולה מעובדות אלו לא ניתן ללמוד מהתנהגות המערערים כי ביקשו להביא לסיום עבודתה של המשיבה אצלם, וזאת בשונה מהעובדות בעניין **בן מוקה**. ההיפך הוא הנכון. המשיבה הייתה עובדת מוערכת וחשובה למערערים. בנסיבות אלו שררה אי בהירות בנוגע להשבת עובדים לעבודה ומנגד היה ברור כי החל"ת אליו הוצאו עובדים אינו





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

מסתיים רק בגלל שחלף המועד של שלושים ימים. שכן, המעסיקים אשר הוציאו את העובדים לחל"ת לא יכלו לשער כי מדובר בתקופה ארוכה וסברו כי בתוך כחודש ניתן יהיה לחזור לעבודה רגילה. החל"ת אליו הוצאו עובדים במציאות של חוסר ודאות וחוסר יכולת לאמוד את משך ההגבלות שהוטלו בעקבות הקורונה כמו סגרים ופתיחה לאחר מכן בתנאים מחמירים, אינו כמו חל"ת אליו מוצאים עובדים בזמן שגרה. במצב שכזה אין לראות בהודעת ב"כ המשיבה מיום 20.4.2020 לפיו אי החזרת המשיבה לעבודה בתום החל"ת מהווה פיטורים – משום שיקוף המציאות אלא התעלמות מהייחוד של אילוצי מגפת הקורונה. דברים אלו מתחזקים בתשובת המערערים אשר לא היו מיוצגים באותה עת וסברו כי המשיבה מתפטרת שכן הם לא רצו בסיום העסקתה. לכך יש להוסיף את הצעת באת כוחם מספר ימים לאחר מכן כי המשיבה תחזור לעבודה. נדגיש שוב, בחינת מכתב ב"כ המשיבה מיום 20.4.2020 אינה יכולה לבוא בהתאם לפשוטם של דברים אלא מחויבת להיקרא על הרקע הרחב של הנסיבות המיוחדות של מגפת הקורונה בהן ניתן פתרון כלכלי בדמות דמי אבטלה כך שלא ניתן לראות במשיבה כמי שלא קיבלה שכר בתקופת החל"ת. משכך, לא כל מעסיק שאינו מודיע לעובד בסיום תקופת החל"ת הראשונית כי החל"ת מוארך, או לחילופין לא מודיע על השבה לעבודה יחשב כמי שפיטר את העובד. הכל כאמור תלוי נסיבות, ובהתאם לכך לא ניתן לראות במערערים כמי שפיטרו את המשיבה.

20. לא מצאנו כי בנימוק של בית הדין האזורי לפיו המערערים ידעו כי המשיבה אינה מעוניינת לצאת לחל"ת, כדי לשנות מקביעתנו. זאת משחזית המחלוקת לא הייתה עצם ההוצאה לחל"ת אלא השתלשלות העניינים לאחר תום 30 ימי החל"ת ומשמעותם המשפטית. באותו אופן, הדיון בשאלה אם המערערים הציעו למשיבה לעבוד מהבית היא משנית לאחר שהתקבלה העובדה שלא היו אצל המערערים עובדים מהבית למעט עובדת ברילוקיישן.

נוסיף עוד כי לא היה מקום לבחון את סיום יחסי העבודה על רקע אי הפקדת כספים לקרן פנסיה המהווה הרעת תנאים ועל כן התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים כפי שביט הדין האזורי מצא כטעם חלופי. שכן, זו לא הייתה חזית המחלוקת ובמיוחד לא נטענה כלל על ידי המשיבה בפניות של בא כוחה. כך גם לא ניתנה למערערים האפשרות לתקן את המחדל. משכך לא ניתן היה לראות בנימוק זה התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

בשולי הדברים נציין כי לא נעלם מעיני בית הדין האזורי כי המשיבה ביקשה לעזוב את הארץ לרומניה בהתאם לתכתובת שהוחלפה בין הצדדים. אך בכך לא היה די כדי להטות את הכף מבחינת בית הדין האזורי. לטעמנו נתון זה מחזק את מסקנתנו לפיה המשיבה לא פוטרה אלא התפטרה שכן יש בכך כדי ללמד מדוע לא נענתה לבקשת המערערים לשוב לעבודה ולו לתקופת ההודעה המוקדמת.

21. משקבענו כי המשיבה לא פוטרה אלא התפטרה בטל החיוב של בית הדין האזורי בגין הפרשי פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת. משהתקבלה עמדת המערערים כי לא ביקשו לפטר את המשיבה, עמדו על כך כי תקיים חפיפה במסגרת ההודעה המוקדמת, כלומר - היא הייתה הגורם הפעיל שהביא לסיום יחסי העבודה - הם זכאים לחלף הודעה מוקדמת מהמשיבה בסך 11,879 ש"ח בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 20.4.2020 (המועד בו הודיע ב"כ המשיבה כי הוא רואה באי השבתה לעבודה מעשה פיטורים) ועד התשלום בפועל. עם זאת לא מצאנו כי נסיבות העניין מצדיקות חיוב המשיבה בתשלום פיצוי בגין התנהגות שלא בתום לב.

22. **פדיון חופשה שנתית** - עיקרו של הערעור ברכיב זה מופנה כלפי אי קבלת טבלת החופשות אשר צורפה לכתב ההגנה ממנה עולה כי המשיבה קיבלה ימי חופשה בעודף. לחילופין טוענים המערערים כי מספר הימים לה זכאית המשיבה נמוך יותר מחמישה אשר נפסקו לה. בית הדין האזורי ביסס קביעתו בין השאר הן על ממצאי מהימנות עדות המשיבה והן על חוסרים ראייתיים הקשורים באי הבאת עורך הטבלה לעדות והסתירות שבין הטבלה לתלושי השכר. לא מצאנו מקום להתערב בקביעותיו של בית הדין האזורי המעוגנות כנדרש בחומר הראיות ועל כן הערעור ברכיב זה נדחה.

23. **סוף דבר** - הערעור מתקבל חלקית. חיוב המערערים בהפרשי פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת בטל.

המשיבה תשלם למערערים חלף הודעה מוקדמת בסך 11,879 ש"ח בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום ועד התשלום בפועל. פועל יוצא של פסק דין זה היא הפחתה ניכרת של סכום פסק הדין של בית הדין האזורי ועל כן, בטלים עימו גם ההוצאות שנפסקו לחובת המערערים בסך 15,000 ש"ח.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 2085-03-24

המשיבה תשלם למערערים את הוצאותיהם בערעור בסך 6,000 ש"ח אשר יישאו ריבית והצמדה כחוק מהיום עד התשלום בפועל.
המזכירות תשיב למערערים את הסכום שהפקידו בקופת בית הדין בצירוף פירותיו.

ניתן היום, י"א שבט תשפ"ה (09 פברואר 2025), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

אילן סופר,
שופט

לאה גליקסמן,
שופטת

ורדה וירט-ליבנה,
נשיאה, אב"ד

גברת נעמי זנדהאוז,
נציגת ציבור (מעסיקים)

גברת שרה זילברשטיין-היפט,
נציגת ציבור (עובדים)

