



בס"ד, כ"ג בתשרי תשע"ו

06 באוקטובר 2015

תיק 75049

## פסק דין חלקי

בעניין שבין

הנתבעת	התובעת
חברה בע"מ, מעסיקה	עובדת

### א. רקע ועובדות מוסכמות

התובעת עבדה אצל הנתבעת והתפטרה לאחר שחזרה מחופשת לידה. התובעת טוענת שחל עליה חוק עבודת נשים על פיו יש לראות אותה כמי שפוטרה כיון שהתפטרה כדי לטפל בילדתה הקטנה. לעומת זאת, הנתבעת דוחה את הטענה וטוענת שמדובר בהתפטרות רגילה שאינה מזכה במעמד של פיטורין. נציין, שהמחלוקת בין הצדדים נוגעת לפער שבין פיצויי פיטורין מלאים, לבין ההפרשות לפיצויים המחוייבות ע"פ חוק שאותן ברור שהתובעת זכאית לקבל. פיצויים מלאים מחושים לפי המשכורת במועד הפיטורין כפול מספר שנות העבודה, ואילו ההפרשות הופרשו במהלך התקופות על פי המשכורת בכל תקופה ותקופה. פרטי התביעות יובאו בהמשך.

כדי להבהיר את פרטי הטענות נציין את האירועים המרכזיים והמוסכמים.

03.12 – החודש האחרון בו עבדה התובעת במקום העבודה הקודם לפני הנתבעת.

09.10.12 – תחילת עבודתה של התובעת אצל הנתבעת.

24.03.14 – יציאתה של התובעת לחופשת לידה.

24.06.14 – פגישה של התובעת עם מנכ"ל הנתבעת בה סוכם על העלאת שכר של 1000 ₪ לחודש.

03.07.14 – חזרתה של התובעת מחופשת לידה.

13.07.14 – הודעת התובעת לנתבעת על התפטרותה.

12.08.14 – כניסת הפיטורין לתוקף לאחר תקופת הודעה מוקדמת.

08.09.14 – זימון התובעת לתחקיר בטחוני לצורך עבודתה אצל הדוד שלה.

19.10.14 – תחילת עבודתה של התובעת אצל הדוד.

עמוד 1 מתוך 10

משרד ראשי: רח' ברוריה 2, ת.ד. 8178 ירושלים 91080 Jerusalem P.O.B 8178 Brurya St. Main Office:

טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax www.erezhemdah.org 580120780 "ע"ר מס' beitdin@erezhemdah.org

Founders: The Bellows Family, Chicago, Illinois



**ב. טענות התובעת**

טענתה המרכזית של התובעת היא שהיא התפטרה כדי לשמור על ילדתה, ולכן חל עליה סעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורין תשכ"ג-1963:

**7. (א) התפטרה עובדת, תוך תשעה חדשים מיום שילדה, על מנת לטפל בילדה – יראו לענין חוק זה את התפטרותה כפיטוריה.**

התובעת טוענת שהיא התפטרה כיון שידעה שבתקופת "בין הזמנים" (מט' באב ועד ר"ח אלול) המעון סגור ויהיה עליה לשמור על התינוקת. לפיכך, היא כיוונה את מועד ההתפטרות ותקופת ההודעה המוקדמת כך שהיא תסיים לעבוד בתחילת החופשה.

לאחר שהמעון החל לפעול היא היתה במשך חודש בבית כאשר התינוקת במעון. במשך חודש זה היא נחה, ויכלה לשלוח את התינוקת למעון מאוחר ללא לחץ. לטענת התובעת, היכולת שלה שלא לעבוד במשך כמעט חודשיים היתה מבוססת על ההנחה שהיא תקבל פיצויי פיטורין.

התובעת הודתה שכאשר היא התפטרה היא ידעה שדודה מוכן להעסיק אותה במשכורת גבוהה יותר מזו של הנתבעת. ידיעה זו אפשרה לה להתפטר, כיון שללא הבטחה כזו היא לא יכלה להרשות לעצמה שלא לעבוד. היתרון בהצעת העבודה החדשה היה שהיא תוכל לעבוד פחות שעות תמורת שכר יותר גבוה, כך שהיא תוכל לטפל בתינוקת שלה.

התובעת מודה שהנתבעת הסכימה להפחתת שעות בהתאם לבקשת התובעת (ועובדות אחרות) אבל דרשה הפחתת שכר בהתאמה. כיון שכך, התובעת לא יכלה להרשות לעצמה לקצר את שעות העבודה שלה ולהרוויח פחות. כך שגם המעבר לעבודה החדשה היה נדרש כדי לטפל בתינוקת.

לטענה העיקרית מוסיפה התובעת תביעות וטענות נוספות – והן יפורטו בהמשך:

1. הפרשה לקרן פנסיה החל מהחודש הראשון.
2. הפרשה לפנסיה עבור חודשי חופשת לידה.
3. השלמת הפרשות לקרן פנסיה בסך 4,115 ₪.
4. התובעת דוחה את דרישת הנתבעת להחזר 1000 ₪ עליהם סוכם מספר ימים לפני שחזרה מחופשת לידה.
5. התובעת דורשת לקבל פיצויי פיטורין מלאים בסך 14,733 ₪, לחילופין, הנתבעת תשלם את ההפרשות לקרן הפנסיה ע"פ הוראות החוק.
6. לחייב את הנתבעת בקנס עבור הלנת פיצויי פיטורין.
7. פיצויים עבור עגמת נפש בסך 2000 ₪.
8. החזר אגרת ביה"ד בסך 500 ₪.

**עמוד 2 מתוך 10**



9. התובעת דוחה את תביעת הנתבעת להוצאות משפט.

#### ג. טענות הנתבעת

הנתבעת טוענת שאין לראות את הנתבעת כמי שהתפטרה לצורך טיפול בילדתה. זאת, כיון שהנתבעת התפטרה רק לאחר שהבטיחה לעצמה עבודה בתנאים טובים יותר אצל דודה. לטענת הנתבעת התובעת הסבירה את ההתפטרות שלה לאחד המנהלים, מר ד', כדי לשפר את משכורתה. כמו כן, במכתב הפיטורין שלה היא לא ציינה שהיא מתפטרת כדי לטפל בתינוקת.

מעבר לכך, גם בחלק ניכר מהתקופה שהנתבעת לא עבדה, התינוקות היתה במעון. כך שההתפטרות לא היתה לצורך טיפול בתינוקת.

בפועל, טוענת הנתבעת, מקום העבודה החדש אינו מאפשר לתובעת תנאים טובים יותר לטיפול בילדה מעבר לתנאים שמאפשרת הנתבעת, שהרי הנתבעת מאפשרת צמצום שעות לעובדות בהתאם לבקשתן. ההבדל היחידי הוא בגובה המשכורת וזה אינו נכלל בהוראות החוק.

הנתבעת מציינת שהיא איננה חברה עשירה כך שלא ניתן להטיל עליה חיוב לפנים משורת הדין.

לטענה העיקרית מוסיפה הנתבעת טענות נוספות – והן יפורטו בהמשך:

1. הנתבעת דוחה את התביעה להפרשה לקרן פנסיה החל מהחודש הראשון.

2. הנתבעת הפרישה לפנסיה עבור חודשי חופשת לידה.

3. הנתבעת דורשת מהתובעת להחזיר את כספי העלאת השכר עליה סוכם מספר ימים לפני שחזרה מחופשת לידה, בסך 1,270 ₪.

4. הנתבעת דורשת החזר הוצאות משפט בסך 10,000 ₪.

5. התובעת דוחה את התביעה של התובעת לקבל פיצויי פיטורין מלאים בסך 14,733 ₪.

6. הנתבעת טוענת ששילמה 830 ₪ לקופת הפנסיה על חשבונה של התובעת ללא קיזוז והיא מבקשת החזר על כך.

7. פיצויים עבור עגמת נפש בסך 4,000 ₪.

#### ד. נושאי הדיון

1. מעמדו ההלכתי של החוק המאפשר לעובדת להתפטר לצורך טיפול בתינוק.

2. תחולת החוק במקרה שלפנינו.

3. תוספת השכר שנתנה לתובעת לפני שחזרה מחופשת לידה.

4. הפרשות לפנסיה בחצי השנה הראשונה לעבודה.

5. הפרשות לקרן פנסיה.



6. עוגמת נפש והוצאות משפט.

**ה. מעמדו ההלכתי של החוק המאפשר לעובדת להתפטר לצורך טיפול בתינוק**

שני הצדדים טענו את טענותיהם על בסיס ההנחה שהחוק מחייב. בית הדין מגבה את ההנחה של הצדדים, וזאת משני נימוקים: האחד, במיוחד בנוגע לדיני עבודה נאמר הכלל "הכל כמנהג המדינה", דהיינו, הצדדים מתקשרים על בסיס המנהג. בעניין זה החוק יוצר מנהג ולכן הוא מחייב את הצדדים.<sup>1</sup>

הנימוק השני הוא שלדעת בית הדין החוק מחייב מבחינה הלכתית, כיון שהוא מאפשר ומעודד אימהות להקדיש זמן ותשומת לב לגידול ילדיהן (ראו עוד נימוקים הלכתיים שיפים גם למקרה שלפנינו בפס"ד המובאים בהערת השוליים<sup>2</sup>).

**על כן, מוסכם שהחוק מחייב את הצדדים.**

**ו. תחולת החוק במקרה שלפנינו**

המחלוקת המרכזית בין הצדדים היא בשאלה האם סעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורין חל במקרה שלפנינו: התובעת טוענת שהיא בגדר אשה שהתפטרה לצורך טיפול בתינוק ואילו הנתבעת טוענת שלא כך. שני הצדדים האריכו לצטט פסקי דין שעסקו בעניין.

כאמור לעיל, בסעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורין נכתב כך:

**7. (א) התפטרה עובדת, תוך תשעה חדשים מיום שילדה, על מנת לטפל**

**בילדה – יראו לענין חוק זה את התפטרותה כפיטורים.**

פרשנות בתי המשפט היא שהדברים אמורים לא רק כאשר התפטרה העובדת על מנת לשהות עם ילדה בבית היא זכאית למעמד מפורטת, אלא גם כאשר העובדת עזבה את עבודתה כדי לעבור לעבודה אחרת שמאפשרת לה לטפל טוב יותר בתינוק, ובלבד, שההבדל הוא **משמעותי**. פרשנות זו היא סבירה וגם ביה"ד מבין כך את החוק.

כעת עלינו לבחון את העובדות שלפנינו כדי לקבוע האם החוק חל במקרה זה.

ניתן לסכם את גרסתה של התובעת כך:

1. היא החליטה להתפטר רק אחרי שידעה שמובטח לה מקום עבודה אצל דוד שלה בשכר

גבוה יותר. השכר הגבוה איפשר לה מבחינה כלכלית לצמצם את שעות העבודה.

<sup>1</sup> הרב דניאל כ"ץ, "מעמד מנהג שיצר החוק", נייר עמדה משפטי ארץ מס' 10, עמ' 9, בכתובת:

<http://www.dintora.org/publication/20>

<sup>2</sup> ראו בתיקים: 71070, 72034, 73122, כולם מפורסמים באתר בית הדין.



- מועד ההתפטרות נקבע כך שחודש הודעה מוקדמת יסתיים בתחילת חופשת "בין הזמנים" שבה היה עליה להיות בבית עם התינוקת כיון שהמעון סגור.
- לאחר בין הזמנים התובעת נשארה חודש נוסף בבית. בחודש זה התינוקת היתה במעון, והתובעת נצלה את החודש כדי לנוח וכדי להביא את התינוקת למעון מאוחר.
- התובעת אמרה שהיא התפטרה על בסיס ההנחה שהיא תקבל פיצויי פיטורין שיאפשרו לה מבחינה כלכלית תקופה ללא עבודה.

בעניין זה נחלקו דייני בית הדין:

לדעת המיעוט אין לראות בהתפטרות זו פיטורין, מפני שהתקופה בה טיפלה בתובעת בילדתה היתה קצרה ביותר ואך ורק כאשר אין מטפלות (לפחות לא בשכר מקובל) ומיד כאשר נפתח מעון, הילדה נמסרה לטיפול במעון. נמצא אם כן, ההתפטרות לא נעשתה ע"מ לטפל בילדה על ידי האם, אלא לפתור את בעית הטיפול בה ולסתום חור'.

על כן לדעת המיעוט אין לשלם פיצויי פיטורין מלאים אלא רק השלמה של ההפרשות הקבועות בחוק ע"פ המשכורות הקודמות (לפי התקופות השונות) ולא ע"פ משכורת אחרונה.

לעומת זאת, לדעת הרוב די בכך שהתובעת התפטרה כדי לטפל בתינוקת בחופשת "בין הזמנים" כדי להגדיר אותה כמי שהתפטרה כדי לטפל בתינוקת שלה. גם אם יכלה התובעת למצוא פתרונות אחרים, החוק מאפשר לה להתפטר כדי שהיא תטפל בתינוק בעצמה, וכך נעשה כאן. בסך הכל מדובר על תקופה משמעותית של שלושה שבועות בה הפסקת העבודה איפשרה טיפול מיטבי בילד. לפיכך החוק חל במקרה זה.

העובדה שהתובעת החליטה להישאר בבית חודש נוסף בשעה שהתינוקת במעון, אינה גורעת מזכותה להתפטר כדי לטפל בה בזמן החופשה. גם העובדה שהתובעת התפטרה רק אחרי שידעה שמובטח לה מקום עבודה אצל הדוד שלה אינה גורעת מזכותה. שהרי בסופו של דבר ההתפטרות נעשתה במועד המסוים כדי לטפל בתינוקת.

הנתבעת ציטטה את לשון החוק הקובע כי הוא חל על עובדת שהתפטרה "על מנת לטפל בילדה". הנתבעת הוסיפה שמשמעות החוק היא שהוא חל כאשר ההתפטרות היתה "רק על מנת לטפל בילדה" – ולא היא. החוק מסתפק בכך שזו מטרת ההתפטרות גם אם יש מטרות נוספות. מה גם שבמקרה זה המטרות הנוספות נועדו לתקופה שלאחר תקופת הטיפול בתינוקת.

אמנם, טענה הנתבעת שהתובעת יכולה היתה להאריך את חופשת הלידה שלה כדי להיות בבית במהלך החופשה. בית הדין דוחה טענה זו, כיון שמשמעותה היא שהתובעת היתה צריכה לאבד את ההכנסה בתקופה זו ואף בחודש נוסף עד לתחילת החופשה. להבנתנו, מטרת החוק לזכות את העובדת בפיצויי פיטורין שיאפשרו לה להתקיים בזמן הטיפול בתינוק. לפיכך, חלופה של טיפול בתינוק ללא שכר איננה פוטרת את המעסיק.



בית הדין מסופק בשאלה האם החוק חל במקרה של התפטרות כדי לעבור למקום עבודה שמשלם שכר גבוה יותר ומאפשר מבחינה כלכלית פחות שעות עבודה ויותר שעות טיפול בתינוק. זאת, כיון שקשה לדעת האם מטרת ההתפטרות היא טיפול בתינוק או שמא ניסיון של העובד לשפר את תנאי ההעסקה שלו ובכל זאת להיחשב כמי שפוטר. אלא שבמקרה דנן החוק חל ללא ספק לאור תקופת החופשה שבה היה טיפול בתינוקת ולכן אין צורך להכריע בספק זה.

סעיף 9(א) לצו ההרחבה לפנסיה חובה 2011 קבע שאם המעסיק הפריש לעובד ע"פ החוק אזי ההפרשות שייכות לעובד בכל מקרה, והמעסיק לא יצטרך להוסיף במקרה של פיטורין. במקרה זה, הנתבעת לא טענה שהיא הפרישה כחוק אלא פחות (תשובת הנתבעת מתאריך 28.07.14), והתובעת טענה שאין בידה נתונים מלאים בעניין (סעיף 33 לסיכומי התובעת). לפיכך, תיידרש הנתבעת להשלים את החסר ביחס למה שכבר הופרש (ע"פ סעיף 9(ב) לצו הנ"ל).

**על כן, לדעת הרוב על הנתבעת לשלם לתובעת פיצויי פיטורין על 22 החודשים בהן עבדה, תוך התחשבות במה שכבר הופרש במהלך חודשי העבודה.**

#### ז. תוספת השכר שניתנה לתובעת לפני שחזרה מחופשת לידה

מוסכם שהתובעת בקשה לקבל העלאה בשכרה טרם שחזרה מחופשת לידה. היא נפגשה עם מנכ"ל החברה בתאריך 24.06.14, וסוכם שהיא תקבל תוספת של 1,000 ₪ לחודש. בתאריך 03.07.14 חזרה של התובעת מחופשת לידה, ובתאריך 13.07.14 הודיעה התובעת לנתבעת על התפטרותה.

לטענת הנתבעת, התוספת ניתנה על דעת זה שהתובעת תמשיך לעבוד אצל הנתבעת. ולכן, ברגע שהתובעת החליטה לעזוב התבטלה גם ההעלאה. מנכ"ל הנתבעת הודה שהוא לא אמר במפורש שהתוספת מותנית, אולם, לדבריו זה היה ברור. זאת ועוד, לדבריו, התובעת עבדה 7 ימים בלבד לאחר קבלת העלאת השכר עד שהודיעה על התפטרותה.

מנכ"ל הנתבעת הודה עוד שהנתבעת שלמה לתובעת את שכרה עם התוספת למרות שבעת התשלום כבר ידעה הנתבעת שהתובעת התפטרה. הוא הסביר זאת בכך שלא התכוון לתבוע את התוספת, אולם, שינה את דעתו לאחר שהתובעת תבעה לקבל פיצויי פיטורין.

כנגד זה טענה התובעת שהיא איננה מחוייבת להחזיר את התוספת כיון שהתוספת לא היתה מותנית, וכן בגלל שהנתבעת לא תבעה את התוספת בחזרה גם לאחר ההתפטרות של התובעת.

גם בעניין זה נחלקו דייני בית הדין:

לדעת הרוב התובעת איננה מחוייבת להחזיר את התוספת שקבלה. זאת, כיון שהתוספת לא הותנתה בהמשך עבודה, ודברים שבלב (המנכ"ל) אינם דברים (שו"ע חו"מ רז, ד). יתירה מזו, התוספת שולמה גם לאחר שהתובעת התפטרה.



גם את הטענה שלאחר התביעה של התובעת יכולה הנתבעת לחזור בה יש לדחות. אמנם, ישנו דיון לגבי מי שנתן מתנה לחברו ואחר כך חברו פגע בו והנותן רוצה לקבל את המתנה בחזרה.<sup>3</sup> אלא שכאן לא מדובר על מתנה אלא על שכר, והנתבעת קבלה תמורה – דהיינו עבודה – עבור השכר.

אולם, לגבי תשלום פיצויים על בסיס תוספת השכר יש לקבל את טענת הנתבעת. שהרי לא עולה על הדעת שהנתבעת היתה מסכימה לתשלום תוספת עבור החודש האחרון לעבודתה של התובעת אילו היתה יודעת שהנתבעת החליטה לתבוע פיצויי פיטורין.<sup>4</sup>

בחינת החוק בהקשר זה מעלה כך: בתקנות פיצויי פיטורין תשכ"ד-1964 ישנה התייחסות למקרה של הפחתת שכר לקראת הפיטורין, ובסעיף 8 נקבע שאין להתחשב בהפחתה זו. אין התייחסות מפורשת למקרה שבו היתה העלאת שכר ביוזמת העובד, ולאחר מכן פיטורין ביוזמת העובד. ניתן להסביר זאת בכך שנדירים המקרים בהם עובד מתפטר מיוזמתו ומקבל פיצויי פיטורין.

לדעת בית הדין במקרה זה יש להחיל את סעיף לתקנות הקובע כך:

**6. חל בשכרו האחרון של העובד שינוי זמני, יחושב השכר האחרון לפי שכר העובד כאילו לא חל שינוי כאמור.**

דהיינו, הסכמת המעסיק לתוספת לא כללה הסכמה לעדכון פיצויי פיטורין במקרה שהעובדת תחליט להתפטר. כמו כן, על פי עקרון תום הלב, שהוא עקרון מרכזי במשפט הישראלי יש לפרש את ההסכמות בין הצדדים באופן הוגן, ככל הנוגע לחוק. לדעת הרוב, אין זה הוגן להגדיל את פיצויי הפיטורין של התובעת באופן משמעותי בגלל תוספת למשכורת האחרונה שנתנה לה קודם שהתפטרה.

לעומת זאת, לדעת המיעוט, ודאי אם קורה אירוע חריג ולא צפוי לאחר ההעלאה הגורם להתפטרות, אין להחזיר את סכום ההעלאה, אך אילו ידע המנכ"ל כי התובעת חושבת להתפטר, ודאי שהיה מתנה זאת בכך שתמשיך לעבוד או שלא היה מעלה כלל ואלו דברים שבלב כל אדם.

אלא שיש לדון שאולי בכך ששילם לתובעת או בכך שלא תבע זאת בעבר, הרי שמחל על כך. אולם, בודאי שהמחילה נעשתה על דעת זה שהנתבעת לא תצטרך לשלם פיצויים מעבר להפרשות הקבועות בחוק (ואולי אף ע"מ שלא להשלים את הפרשות), אך בודאי לא ע"מ לשלם פיצויים

<sup>3</sup> ראו מקורות בעניין זה: הרב ד"ר יוסף שרעבי, "ביטול מתנה לילד בגין התנהגות מחפירה", בכתובת:

[http://www.netanya.ac.il/ResearchCen/JewishLaw/AcademicPub/FamilyLaw/Documents/opinion\\_14082007-1.pdf](http://www.netanya.ac.il/ResearchCen/JewishLaw/AcademicPub/FamilyLaw/Documents/opinion_14082007-1.pdf)

<sup>4</sup> הדבר דומה להוראות בדבר מעסיק שהפחית את שכרו של העובד ואחר כך פיטר אותו, שהפיצויים אינם לפי השכר המופחת, ראו בעניין זה באתר משרד הכלכלה, בקישור:

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/BE41792D-0E69-4B0F-A923-5F8E43EEB066.htm>



מלאים. מכיוון שלדעת הרוב יש לחייב בפיצויים מלאים, ודאי שעל התובעת להחזיר את סכום ההעלאה.

**לפיכך, לדעת הרוב, תביעת הנתבעת להשבת תוספת השכר ששולמה – נדחית, ותביעת התובעת לחישוב פיצויי פיטורין על בסיס השכר והתוספת – נדחית אף היא. פיצויי הפיטורין יחושבו על בסיס השכר ללא התוספת.**

#### **ח. הפרשות לפנסיה בחצי השנה הראשונה לעבודה**

החודש האחרון בו עבדה התובעת במקום העבודה הקודם לפני הנתבעת היה חודש מרץ 2012. בתאריך 09.10.12 החלה התובעת לעבוד אצל הנתבעת. מוסכם שהנתבעת לא הפרישה עבור התובעת לקרן פנסיה בחצי השנה הראשונה לעבודתה. זאת, כיון שהתובעת נשאלה האם יש לה קרן פנסיה פעילה והיא השיבה בשלילה.

התובעת טוענת שלא ידעה שהיא זכאית לכך, וכן שמדובר בזכות שאינה ניתנת לוותר (זכות קוגנטית). כמו כן, היא טענה שגם בחודש אפריל 2012 בוצעו השלמות של הפרשות לקרן הפנסיה של המעסיק הקודם, כך שעברו פחות מ-6 בין ההפרשה האחרונה אצל המעסיק הקודם לתחילת העבודה אצל הנתבעת. הנתבעת השיבה שכיון שעברו 6 חודשים מאז סיום הביטוח הפנסיוני הנתבעת פטורה.

בסעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה 2011 נקבע:

**בכפוף לאמור בסעיף קטן ו' להלן, העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות עפ"י צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן: "תקופת המתנה").**  
**עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו בשיעורים שנקבעו בפסקה (ד) לעיל. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגבי תקופת המתנה האמורה.**

דהיינו, רק אם חלפו פחות מ-6 חודשים בין סיום הביטוח אצל מעסיק אחד להתחלת עבודה אצל מעסיק אחר אזי יהיה חייב המעסיק השני להפריש לקרן הפנסיה החל מהחודש הראשון. במקרה זה, סיום הביטוח היה בסיום העבודה אצל המעסיק הקודם בסוף חודש מרץ 2012, ומאז עברו יותר משישה חודשים עד תחילת העבודה אצל הנתבעת.

**על כן לא היתה חובה על הנתבעת להפריש לקרן הפנסיה של התובעת בחצי השנה הראשונה לעבודתה.**





#### ט. השלמות פנסיה

לגבי ההפרשות במהלך חופשת הלידה – אין ויכוח שהתובעת היתה מחויבת להפריש. השאלה היא האם הופרשו הסכומים כנדרש. בנוסף הסכימה התובעת להחזיר סכומים שהופרשו לטובתה שלא כדין, אם אכן הופרשו.

**כדי להכריע בעניין זה, על הצדדים להגיש דוחות מעודכנים לביה"ד, והדבר יוכרע בפס"ד הסופי.**

#### י. הלנת שכר, עגמת נפש והוצאות משפט

בית הדין דוחה את התביעות של שני הצדדים בעניינים אלה. המקרה שלפנינו הוא גבולי וחייב הכרעה משפטית. בית הדין אינו מקבל את הטענות בדבר קנוניה של התובעת כדי להוציא מהנתבעת כספים שלא כדין, כמו כן, בית הדין אינו רואה בעמידת הנתבעת על עמדתה מעשה שאינו הגון.

**גם התנהלות שני הצדדים בדיון היתה סבירה, ולכן ע"פ מדיניות ביה"ד הנתבעת תתחלק עם התובעת באגרת ביה"ד, אך אין חיוב להוצאות משפט הלנת שכר או עוגמת נפש.**

#### יא. סיכום והחלטות

1. הנתבעת תשלם לתובעת פיצויי פיטורין עבור שנתיים של עבודה. וזאת על בסיס המשכורת של התובעת בסך 7,000 ₪.
2. הפרשות לקרן פיצויים מכסות את חלק השכר היחסי, והנתבעת פטורה מתשלום פיצויים בגין החלק מכוסה.
3. הנתבעת חייבת להפריש לקרן הפנסיה עבור חודשי ההיריון של התובעת.
4. הנתבעת חייבת להחזיר לנתבעת סכומים עבור תשלומים שהנתבעת ביצעה עבורה לקרן הפנסיה.
5. בשלב ראשון, על הנתבעת להעביר תוך 30 יום את כספי הפיצויים שבקרן לרשות התובעת (טופס 161 ללא חישוב סופי).
6. במקביל, יגיש כל אחד מן הצדדים תוך 14 יום: (1) **אסמכאות** לגבי הסכומים שהופרשו לקרן הפנסיה ולקרן הפיצויים (2) תחשיב וסיכום התביעה בנוגע לסעיפים אלה לצורך קביעת פסק הדין הסופי.
7. הצדדים רשאים לערער על פסק דין זה תוך 30 יום מהתאריך הנקוב עליו.



פסק הדין ניתן ביום כ"ג בתשרי תשע"ו, 06 באוקטובר 2015.

בזאת באנו על החתום

הרב עדו רכניץ

הרב שלמה אישון, אב"ד

הרב אחיה דוידוביץ