

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 17561-09-11
על"ח 23591-02-12

כב' השופטת דגית ויסמן
נציג ציבור (עובדים), מר אדי דלל
נציג ציבור (מעסיקים), מר שאול שני

התובעת (בס"ע 17561-09-11) יעל בן-דב
המשיבה בעל"ח (23591-02-12): ע"י ב"כ עוה"ד וינדר וטפליץ

הנתבעים
הנתבעת מס' 1, המערערת בעל"ח (הנתבעת מס' 1):
23591-02-12)
המשיבה מס' 1:
(בתיק על"ח 23591-02-12)
1. זיו כספי בית ספר לבגרות ופסיכומטרי בע"מ - עיכוב הליכים
2. זיו כספי ע"י ב"כ עו"ד אלון לב
3. מכללת מעוף בע"מ
4. מכללת מעוף כפר סבא בע"מ ע"י ב"כ עו"ד עין ים

מדינת ישראל
ע"י ב"כ עו"ד סדובסדקי

חקיקה שאוזכרה:

[חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 9\(ג\)\(1\), א'](#)

[חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963: סע' 1\(א\), 2\(5\), 2\(9\)](#)

[חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958: סע' 30, 30\(א\)](#)

[חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951: סע' 3](#)

[צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק: סע' 7, 8, 7ה', 8](#)

מיני-רציו:

* יש לראות בנתבעות 3-4 כמי שהעסיקו את התובעת החל ממועד הסכם העברת הפעילות של הנתבעת 1 לידיהן. באותו מועד התובעת הייתה בהריון ולא ניתן היתר לפיטוריה. אלא שבנסיבות העניין יש לראות את סיום יחסי העבודה בין הצדדים כסיום עבודה מוסכם, כך שהתובעת אינה זכאית לפיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת ופיצויים בגין פיטורים שלא כדין בניגוד לחוק עבודת נשים.

* עבודה – עבודת נשים – פיטורי עובדת בהריון

* עבודה – מעביד – מיהו המעביד

* עבודה – יחסי עובד-מעביד – ניתוקם

* חברות – הרמת מסך – במישור דיני העבודה

* עבודה – שכר עבודה – זכויות נלוות

התובעת הועסקה בנתבעת 1 (להלן: החברה) כמורה למתמטיקה. נתבע 2 היה מנהל החברה ובעל המניות שלה. נתבעות 3 ו-4 הן חברות פרטיות (להלן: הרוכשות), אשר רכשו את פעילות החברה. באותה עת התובעת הודיעה לנתבע 2 שהיא בהריון. בקשת החברה למתן היתר לפיטורי התובעת לממונה על חוק עבודת נשים (להלן: הממונה) נדחתה. כתביעה דנן נתבעו הסעדים הבאים: שכר עבודה, דמי גמולים לפנסיה, פדיון חופשה, פדיון הבראה, פיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת, פיצויים בגין פיטורים שלא כדין והפסד השתכרות בתקופה המוגנת על פי חוק עבודת נשים; כן עומד לדיון הערעור שהחברה הגישה על החלטת הממונה שלא להתיר את פיטורי התובעת ותביעת התובעת כנגד החברה בעילה של הרמת מסך וכנגד הרוכשות.

בית הדין האזורי לעבודה (השופט ד' ויסמן ונציגי הציבור א' דלל, ש' שני) קיבל את התביעה נגד הנתבעות 3 ו-4 נדחה, דחה את התביעה כנגד נתבע 2, (התביעה נגד נתבעת 1 עוכבה) ופסק כי: נקודת המוצא היא כי התובעת מצאה עצמה ללא מקום עבודה, בהיותה בהריון וללא היתר לפיטוריה. בין החברה ובין הרוכשות נחתם חוזה להעברת פעילות החברה לרוכשות, אך למעט שינוי הבעלות, לא השתנה דבר. לפי משפט העבודה, יש לראות את המפעל ואת מקום העבודה לא רק כנשוא של בעלות אלא גם כנשוא של זכויות, כך שקיימת רציפות זכויות ותנאי עבודה מכוח עבודה באותו מפעל. בין על יסוד הכלל המשפטי של רציפות במקום העבודה ובין לפי הראיות שהוצגו, נדחתה טענת הרוכשות לפיה התובעת לא נקלטה לעבוד בשורותיהן ואין יריבות בינה ובין התובעת. משכוונת הנתבע 2 היתה לדאוג לעובדיה, כך שלא יפגעו מהעברת הפעילות לרוכשות וזהו אף המצג שהציג לתובעת, אין יסוד לקביעה כאילו יחסי העבודה עם החברה נותקו. העבודה שהתובעת לא לימדה בפועל אין משמעה כי יחסי העבודה נותקו. לכן, יש לראות ברוכשות כמי שהעסיקו את התובעת החל ממועד הסכם העברת הפעילות. ודוק, עצם המכירה אינה מגנה על החברה או הרוכשות מפני הוראות הדין, מקום בו הוכח כי פעילות החברה הועברה כ"עסק חי" והמשיכה לפעול באותה מתכונת תחת בעלים חדשים. דברים אלה נובעים מעיקרון הרציפות במקום העבודה, במיוחד כאשר קיימת קבוצה מסוימת בשוק העבודה (נשים) שזכתה להגנה מיוחדת בחוק. מסקנה אחרת משמעה כי החלטות עסקיות הנוגעות לשינויים בבעלות על העסק, והן פרי הסכמות חוזיות, יכולות לגבור על זכויות של נשים עובדות, שהן זכויות מגן שעוגנו בדבר חקיקה ראשי. לפיכך, אין בחילופי המעבידים כדי לפגוע בזכויות התובעת מכח חוקי המגן. נוכח האמור גם אין טעות בהחלטת הממונה שלא לאשר בדיעבד את פיטורי התובעת; גם אם התובעת פוטרה, משביה"ד הורה על חזרתה לעבודה, הפיטורים בטלים מעיקרם; עם זאת, שני הצדדים תרמו לכך שהתובעת לא שובצה לעבודה בפועל. בנסיבות בהן עם חלוף השבועות, כל צד התבצר בעמדתו ובפועל התובעת לא התייצבה לעבודה וגם לא שובצה לעבודה, יש לראות את סיום יחסי העבודה כסיום עבודה מוסכם. אין לראות בתובעת, שפנתה לביה"ד שלוש פעמים בפרק זמן של 3 חודשים, כמי שהתפטרה מהעבודה, וגם אין לראות את הרוכשות כמי שפיטרו את התובעת. לאור האמור, נדחו התביעות לפיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת ופיצויים בגין פיטורים שלא כדין.

אשר לשכר ונלווים בגין התקופה המוגנת לפי חוק עבודת נשים, ראשית, התובעת עבדה ברציפות ולא חל נתק ביחסי העבודה בגין יציאתה לחופשת לידה במהלך התקופה. שנית, תקופה בת כ-3-4 חודשים לאחר מכן, אינה מנתקת את הרצף אך היא אינה מזכה בזכויות, בהיותה בבחינת חופשה ללא תשלום (חל"ת). אשר לרכיבי התביעה, התובעת זכאית לתשלום שכר עבודה לחודשיים, אין כל ראייה לפיה הרוכשות הודיעו לתובעת כי עליה להגיש תביעה לשכר או לדמי גמולים לפנסיה תוך 3 חודשים ממועד העברת פעילות החברה לידיהן. בנסיבות אלה ונוכח סעיף 30(א) לחוק הגנת השכר, תשלום שכרה של התובעת יחול הן על החברה והן על הרוכשות; התובעת זכאית לפיצוי ממוני בגובה השכר לתקופה המוגנת, כלומר הפסד השתכרות עד הלידה ובגין חודשיים שלאחר תום חופשה הלידה; אשר לפדיון הבראה, דמי הבראה אינם "שכר עבודה", אלא "זכות נלווית" ואין מקום לחייב את הרוכשות בתשלום פדיון הבראה

על כל תקופת העבודה, אלא רק על החלק היחסי; אשר לפדיון חופשה, על המעסיק האחרון לשאת בתשלומו, בענייננו הרוכשות; אשר לחלק המעסיק בדמי הגמולים לפנסיה בגין התקופה המוגנת, לאור סעיף 30(א) לחוק הגנת השכר, יש לחייב את הרוכשות בתשלום דמי הגמולים בגין התקופה שמתחילת עבודתה אצל הרוכשות ועד תום התקופה המוגנת, לפי השיעורים הקבועים בצו ההרחבה בנושא פנסיה חובה. משהתביעה לפיצויי פיטורים נדחתה ונוכח סעיפים 7-8 לצו ההרחבה, נפסקו לתובעת גם הפקדות המעסיק לפיצויים.

התביעה להרמת מסך ולחיובו האישי של נתבע 2, נדחתה בהעדר התקיימות התנאים החריגים המצדיקים התעלמות מעקרון האישיות המשפטית הנפרדת וחיוב בעלי המניות; ערעור החברה על החלטת הממונה שלא להתיר את פיטורי התובעת, נדחה. מהראיות לא עולה כל הצדקה להפסקת העבודה. הנימוק היחיד שהוצג לפיטורים הוא חילופי הבעלות בעסק, שהם אינה סיבה מספקת לפיטורי עובדת בהריון.

פסק דין

1. התובעת עבדה כמורה למתמטיקה בקורסי הכנה לבגרות, במשך כשלוש שנים (תקופת העבודה שנויה במחלוקת), עד שהמקום בו עבדה עבר מיד ליד והיא מצאה עצמה ללא עבודה בפועל, כשהיא בהריון. על רקע זה הוגשה התובענה שלפנינו, לזכויות שונות הנובעות מסיום יחסי העבודה וכן לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין, בשל פיטורים ללא שימוע ותוך הפרת הוראות [חוק עבודת נשים](#), תשי"ד – 1954 (להלן - חוק עבודת נשים).

2. להלן הרקע העובדתי, שעיקרו נקבע עוד בהחלטה בבקשה לסעדים זמניים, מיום 25.9.11:

- א. התובעת הועסקה בנתבעת מס' 1 (להלן – כספי בע"מ או החברה) כמורה למתמטיקה בסניף כפר סבא, החל מחודש ספטמבר 2008.
- ב. כספי בע"מ היא חברה פרטית שהיתה באותה עת בעלת רשת בתי ספר לפסיכומטרי ובגרויות.
- ג. הנתבע מס' 2 היה מנהל החברה, בעל המניות שלה והרוח החיה מאחוריה (להלן - כספי).
- ד. הנתבעות מס' 3 ו- 4 הן חברות פרטיות בבעלות מר דוד לוסקי (להלן ובהתאמה – הרוכשות או מעוף, לוסקי), אשר רכשו את פעילותה של כספי בע"מ, לאחר שזו נקלעה לקשיים, בקיץ 2011.

במאמר מוסגר נציין כי לוסקי לא הבחין בין שתי החברות ואף אנו נתייחס אליהן כאל יישות אחת (ר' עדותו בעמוד 57 לפרוטוקול, שורות 11-13 – "זה מעוף כפר סבא או מעוף אחר" וגם בעמוד 55, שורות 25-27).

ה. בשל אופי הקורסים, שהם הכנה לבחינות בגרות המתקיימות במועדים קבועים במהלך השנה, התובעת לא לימדה באופן רצוף לאורך כל השנה. בחודשי הקיץ, בפרק הזמן שבין בחינות הקיץ ובין תחילת הקורסים לקראת מועדי החורף, התובעת לא לימדה בפועל. על רקע זה מתעוררת מחלוקת, אליה נדרש בהמשך, בשאלה אם יש לראות בתובעת כעובדת עונתית או מי שעבדה ברצף.

ו. כספי בע"מ נהגה לפצל את שכרה של התובעת, כך שישתלם לה גם בחודשי הקיץ (יולי – אוגוסט), למרות התובעת לא לימדה בחודשים אלה.

ז. בהתאם להסדר זה, למרות שהקורס האחרון אותו לימדה התובעת הסתיים בחודש יוני 2011, שכרה בגין אותו קורס היה אמור להמשיך להשתלם גם בחודשים יולי – אוגוסט.

ח. הקורס לשנת הלימודים הבאה, אותו התובעת היתה אמורה להתחיל ללמד, היה אמור להתחיל ביום 15.9.11.

ט. בשבוע הראשון של חודש אוגוסט 2011, כספי הודיע לתובעת כי פעילות החברה תועבר לרוכשות, אך הדבר לא ישפיע על עובדי החברה, לרבות התובעת.

י. מספר ימים לאחר מכן, התובעת הודיעה לכספי בשיחה טלפונית כי היא בהריון. כספי ברך אותה והודיע לה שבימים הקרובים תקבע לה פגישה עם לוסקי, מנהל הרוכשות, לצורך היכרות עם ההנהלה החדשה.

יא. ביום 9.8.11 התובעת זומנה לשיחה עם לוסקי. בשיחה זו נאמר לה שהיא תועסק כעובדת חדשה אצל הרוכשות. התובעת, מצידה, הודיעה שהיא בהריון וכי היא מצפה שינהגו איתה על פי החוק, כך שהעסקתה תימשך על פי אותם התנאים ובאותו השכר שהיו נהוגים עד לאותה עת.

יב. לאחר אותה פגישה, התובעת פנתה לכספי על מנת לברר מצבה וכן את הסיבה לכך ששכרה עבור חודש יולי 2011 לא שולם (ואף לא שולם בשלב מאוחר יותר).

יג. ביום 8.9.11, התובעת פנתה לבית דין זה בבקשה לסעדים זמניים, להחזרתה לעבודה.

.3 ההליך

- א. ראשיתו של הליך זה בבקשה למתן צו מניעה זמני למניעת פיטוריה של התובעת והמשך העסקתה כמורה למתמטיקה באותו היקף משרה ובאותו היקף השתכרות.
- ב. לאחר דיון בבקשה, ביום 25.9.11 ניתן צו המורה לשבץ את התובעת לעבודה כמורה למתמטיקה באותו היקף משרה ובאותו היקף השתכרות, ולהימנע מכל הליך שנועד למנות לה מחליף.
- בקשות רשות ערעור על החלטה זו שהוגשו לבית הדין הארצי לעבודה, נדחו בהחלטה מיום 6.11.11 ([בר"ע 1502-10-11](#) ובר"ע [20839-10-11](#)) [פורסם בנבו].
- גם בקשה לעיכוב ביצוע ההחלטה בהליך הזמני נדחתה (החלטה מיום 5.10.11).
- ג. ביום 26.9.11 כספי בע"מ הגישה בקשה למשרד הכלכלה למתן היתר לפיטורי התובעת.
- ד. התובעת הגישה שתי בקשות על פי פקודת בזיון (ביום 29.11.11 וביום 8.12.11), בטענה שלא מתאפשר לה ללמד בפועל, כפי שהורה בית הדין. בדיון בבקשה הראשונה, הרוכשות הצהירו כי התובעת יכולה להתייצב בעבודה. נוכח הצהרה זו והמלצת בית הדין, התובעת הודיעה כי היא מושכת את הבקשה. בדיון בבקשה השנייה, הצדדים הגיעו להסכמה לפיה התובעת תחזור לעבוד בפועל בהוראת קורס מתמטיקה לבגרות ברמה 4 יחידות אצל הרוכשות, בקורס אותו כספי לימד עד אותו מועד, בסניף כפר סבא, באותו שכר שהשתכרה בעבר, על פי תלושי השכר. כן הבהירו הרוכשות, כי למרות שהקורס עומד להסתיים שבוע לאחר מכן, העבודה בפועל לא תופסק וכי התובעת נדרשת לעסוק בתרגול ומבחנים עד מועד בחינת הבגרות.
- ה. ביום 28.12.11 ניתנה החלטת הממונה על [חוק עבודת נשים](#) שלא להתיר את פיטורי התובעת. כספי בע"מ הגישה ערעור על ההחלטה וזה נדון במאוחד עם התביעה שהוגשה על ידי התובעת ([על"ח 23591-02-12](#), [פורסם בנבו] החלטה מיום 29.2.12).
- ו. לאחר ההחלטה על איחוד ההליכים, ביום 3.4.12, התובעת ביקשה לתקן את תביעה ולצרף להליך גם את הרוכשות (שעד אותו שלב נזכרו רק בסעד הזמני

ולא נכללו בכתב התביעה המקורי). הבקשה התקבלה (החלטה מיום 14.5.12).

ז. כתב התביעה המתוקן הוגש ביום 13.6.12 והוא המסד לבחינת טענות התובעת כלפי הנתבעים. במסגרת כתב התביעה המתוקן נתבעו הסעדים הבאים: שכר עבודה לחודשים יולי ואוגוסט 2011, דמי גמולים לפנסיה, פדיון חופשה, פדיון הבראה, פיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת, פיצויים בגין פיטורים שלא כדין (בניגוד לחוק עבודת נשים וללא שימוע) והפסד השתכרות בתקופה המוגנת על פי חוק עבודת נשים.

ח. לישיבת ההוכחות שהתקיימה ביום 17.10.13, לא התייצבו הרוכשות, לוסקי או מי מטעמם. באותה ישיבה העידו התובעת, כספי ורו"ח אלון ערמוני (כעד הגנה מטעם כספי). לאחר תום שמיעת העדויות, ניתנה החלטה להגשת סיכומים.

ט. ביום 19.11.13, למעלה מחודש לאחר ישיבת ההוכחות, ביקשו הרוכשות לקיים ישיבת הוכחות נוספת שבה לוסקי יחקר על תצהירו.

י. בין לבין, ניתנה הודעה כי נגד כספי בע"מ ניתן צו פירוק. משכך, ביום 1.1.14 נקבע כי ההליכים כנגד כספי בע"מ יעוכבו.

יא. חרף התנגדות התובעת, נקבעה ישיבת הוכחות נוספת, ליום 22.5.14, שבה נשמעה חקירתו הנגדית של לוסקי, העד מטעם הרוכשות ומנהלן (החלטה מיום 1.1.14).

יב. כסיכום ביניים נדגיש כי בשלב זה, עומד לדיון הערעור שכספי בע"מ הגישה על החלטת הממונה על חוק עבודת נשים שלא להתיר את פיטורי התובעת והליך נוסף - תביעת העובדת (התובעת) כנגד כספי (בעילה של הרמת מסך) וכנגד הרוכשות.

4. להלן תמצית טענות התובעת:

א. התובעת פוטר בהיותה בהיריון בלי שהתקבל היתר לפיטורים. פיטורים אלה על פי הדין הם בטלים ומוטלת על הנתבעים חובה להמשיך ולהעסיקה. המשמעות המעשית של העברת פעילותה של כספי בע"מ לידי הרוכשות, כאשר התובעת לא עברה לעבוד אצל הרוכשות, כשאר המורים, היא למעשה פיטורים, גם אם לא ניתנה לה הודעת פיטורים פורמלית.

ב. התובעת היתה אמורה להתחיל ללמד קורס חדש ביום 15.9.11 ואין כל אמת או בסיס בראיות לטענה כי היא פוטר חודשים קודם לכן, בעת סיום הקורס

- הקודם. גם אין לקבל את הטענה כי עצם אי חידוש החוזה לשנת הלימודים הבאה מהווה הודעת פיטורים.
- ג. יש לחייב את כספי באופן אישי בגין חובותיה של כספי בע"מ, כיוון שהוא בעל המניות ומנהל החברה. במעשיו הוא הפר את הוראות [חוק עבודת נשים](#) והוא זה שקיבל את ההחלטה לסיים את העסקתה של התובעת, למרות שידע שהיא בהריון.
- ד. מהראיות עולה כי פעילותה של כספי בע"מ הועברה לרוכשות, כאשר למעט הבעלות בעסק, לא היה הבדל באופן ההעסקה או הבדל אחר. בנוסף, כוונתו של כספי היתה כי המורים אשר לימדו בכספי בע"מ ימשיכו ללמד גם תחת הבעלות החדשה.
- ה. אחריותן של הרוכשות כלפי התובעת נובעת מחובות כלליות של רוכשות פעילות עסקית כלפי העובדים בעסק ומכח העקרון של רציפות במקום העבודה. אף הרוכשות היו מודעות לכך, שהרי הן לא התכחשו לאחריותן לעובדיה של כספי בע"מ.
- ו. הנתבעים עשו כל שביכולתם על מנת למנוע מהתובעת לחזור לעבודה. בכלל זה, יש לראות בחומרה את העובדה כי כספי עצמו הוא שלימד את הקורס אותו היתה אמורה התובעת ללמד.
5. להלן תמצית טענות הנתבעים
- א. התובעת לא הועסקה ברציפות מחודש ספטמבר 2008, אלא מחודש ספטמבר או אוקטובר 2010, כיוון שיחסי העבודה בין הצדדים נותקו עקב יציאת המבקשת לחופשת לידה בשלהי שנת 2009. ממילא מדובר בחוזה לתקופה קצובה אשר נכרת בין הצדדים בכל פעם, ביחס להוראה בקורס הכנה ספציפי, ואשר עם סיומו באו יחסי הצדדים לסיום.
- ב. הקורס האחרון אותו לימדה התובעת הסתיים בחודש יוני 2011. ההסכמה לגבי הוראה בקורס חדש היתה אמורה להתגבש עוד באפריל 2011. כיוון שבאותו שלב לא הוצע לתובעת לחדש את ההסכם לקורס נוסף, הרי שהתובעת לא פוטרה בהיותה בהריון.
- ג. בכל מקרה, התובעת לא פוטרה עקב ההריון, אלא כיוון שכספי בע"מ סגרה את שעריה ביום 1.7.11, העסקת העובדים בה הסתיימה, לרבות העסקת התובעת, ואין מדובר בפיטורי עובדת בהריון.
- ד. עובדת ההריון נודעה לכספי בע"מ רק בשיחה עם כספי, מתחילת חודש אוגוסט 2011.
- ה. לא הובטח לתובעת להמשיך ולעבוד אצל הרוכשות, אלא נאמר שכספי בע"מ תעשה כל שביכולתה על מנת לסייע לעובדיה למצוא מקום עבודה חלופי.

- ו. אין יריבות בין הרוכשות ובין התובעת והן אינן חייבות לה דבר. לא חלה עליהן חובה להעסיק את התובעת וממילא הן לא פיטרו אותה. אם היו עובדים של כספי בע"מ שנקלטו אצל הרוכשות, הרי שמכוח הפררוגטיבה הניהולית, הן רשאיות להחליט מי העובדים שיקלטו לשורותיהן ובאילו תנאים.
 - ז. החלטת הממונה על חוק עבודת נשים שלא להתיר את הפיטורים היא שגויה, הן משום שהיא מבוססת על קביעות עובדתיות לא נכונות והן משום שהחלטה מסתמכת על החלטת בית הדין, בעוד שמדובר בהחלטה בסעד זמני, בה הקביעות הן קביעות לכאורה.
6. המדינה טענה כי לא נפלה טעות משפטית או אחרת בהחלטת הממונה על [חוק עבודת נשים](#), שלא התירה את פיטוריה של התובעת.

דיון והכרעה

7. בהחלטה בסעדים הזמניים, נקבע כי יש להורות על שיבוצה של התובעת לעבודה כמורה למתמטיקה באותו היקף משרה ובאותו היקף השתכרות ולהימנע מכל הליך שנועד למנות לה מחליף, וזאת בשל הנימוקים הבאים:

"א. כלל הוא כי פיטורי עובדת בהריון אסורים, אלא אם ניתן היתר מאת הממונה על [חוק עבודת נשים](#) – סעיף 9 (א) לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954 (להלן – החוק). משלא התבקש היתר ולא ניתן, אין רלוונטיות לשאלה אם הפיטורים היו קשורים בהריון או אם המעביד ידע על עצם ההריון. אם פוטרה העובדת בהריון ללא היתר – הלכה פסוקה היא שהפיטורים בטלים ([דב"ע \(ארצי\) מח/ 3-8 קופל – וייס – ארלוביץ](#), [פורסם בנבו] פד"ע כ 57 (1988); [ע"ע \(ארצי\) 593/08 מרכז סיעודי נאות השרון בע"מ – עיסא](#), [פורסם בנבו] ניתן 7.9.10).

בענייננו, המבקשת בהריון, היא פוטרה על ידי החברה, לא שובצה להוראה על ידי הרוכשות ואף לא ניתן היתר לפיטוריה. בנסיבות אלה, המבקשת הצביעה על זכות לכאורה.

- ב. הטענה שהמבקשת לא עבדה במהלך שנת 2009 אינה מעלה או מורידה. ראשית, האיסור לפטר עובדת בהריון חל על כל עובדת שעבדה ששה חודשים לפחות במקום העבודה (הסיפא לסעיף 9(א) לחוק). גם לשיטת החברה וכספי, המבקשת עובדת מחודש ספטמבר 2010, היינו מעל חצי שנה. שנית, טיעון זה מתעלם מהעובדה כי ההיעדרות עד ספטמבר 2010 היא עקב יציאת לחופשת לידה וחופשה ללא תשלום לאחריה. היינו – ניצול זכויות אשה עובדת על פי חוק מגן. על כן אין מדובר בנתק, אלא בתקופת עבודה רציפה אחת שהחלה בשנת 2008.

- ג. עוד נטען כי המבקשת הינה עובדת עונתית, כי הועסקה בחוזה לתקופה קצובה וכי כבר בחודש אפריל ידעה שלא תמשיך להיות מועסקת. נזכיר כי על פי הדין, חוזה לתקופה קצובה חייב להיות חד משמעי ולשקף בצורה ברורה את ההסכמה המודעת של הצדדים לחוזה. מאחר שלא הוצג חוזה בכתב, הכף נוטה לכיוון היותו של חוזה העבודה של המבקשת חוזה לתקופה בלתי קצובה ([דב"ע מט/ 3-123 פנקס - ישקר בע"מ](#), [פורסם בנבו] פד"ע כא 343 (1990)).

מעבר לכך, לטענה שמדובר היה בחוזה שהסתיים כבר בחודש אפריל 2011 אין כל אחיזה בראיות שנשמעו והוצגו. עובדה זו - אשר לא הוכחה - אינה מתיישבת עם העובדה שבמהלך חודש אוגוסט 2011, כספי הבטיח למבקשת שלא תפגע מהעברת פעילות בית הספר לרוכשות ושבתחילת ספטמבר 2011 המבקשת נפגשה עם מר לוסקי, הבעלים של הרוכשות (ר' גם בפרוטוקול, עמוד 5 שורות 17-25).

ד. ישנה אי בהירות מסויימת בטיעוני החברה וכספי, אשר מצד אחד טוענים שהמבקשת פוטרה עוד באפריל 2011, אך לא הוצג גמר חשבון למבקשת וגם שכרה האחרון לא שולם לה. מצד שני, נאמר למבקשת שלא יחול שינוי בהעסקתה ומכאן ניתן להבין שלא פוטרה, אך גם לא נקלטה לעבוד אצל הרוכשות. בין שמדובר בפיטורים ובין שמדובר בהפסקת עבודה מסוג אחר, בשלב זה ניתן לקבוע שהפסקת העבודה היתה ביוזמת המעביד, עבודתה של המבקשת הופסקה בפועל והיא לא שובצה להוראה בשנת הלימודים הנוכחית. כל זאת נעשה ללא היתר הממונה על [חוק עבודת נשים](#). משכך, ניתן לקבוע לצורך הצו הזמני ועל יסוד הראיות לכאורה שהוצגו כי עסקינן בפיטורים שהם בטלים על פי הדין.

...

ח. יש להחיל את הצו גם לגבי הרוכשות - המשיבות מס' 3 ו-4, למרות טענתן שלא קיבלו לעבודה את המבקשת. ראשית, גם אם המבקשת פוטרה על ידי החברה, הרי שפוטרה בהיותה בהריון ועל כן פיטוריה בטלים. מכאן, שהיא ממשיכה להיות עובדת בית הספר, גם אם פעילותו הועברה לידי צד שלישי (הרוכשות).

שנית, רכישת פעילות בית הספר על ידי צד שלישי, גם אם זה לא התחייב לקלוט את כלל העובדים, אין משמעה פטור מדיני העבודה ובמיוחד מהוראות חוקי המגן. יש לקרוא את החוזה שנכרת בין החברה, כספי והרוכשות בכפוף להוראות חוקי המגן, לרבות הוראות [חוק עבודת נשים](#) הקובע את האיסור על פיטורי עובדת בהריון (במאמר מוסגר אציין כי החוזה הוצג במהלך הדין, אך לא הוגש כראיה בתיק). תוצאה אחרת תביא לריקון ההוראה בחוק מתוכן, כפי שהעידה המבקשת:

"כל אחד אמר לי משהו אחר. דוד סיפר שאחריות על העובדים עד לאותה נקודה היתה על זיו. לעומת זאת זיו אמר לי בשיחת טלפון בערך שבועיים לפני ששום דבר לא הולך להשתנות מבחינתם והכל כרגיל. מאחר וכל צד מבחינתי היה אמר לי 'הוא אחראי עליך' ואני לא יודעת מי באמת אחראי עליי, אז אני לא יודעת באמת מה המצב..." (עמוד 4 לפרוטוקול, ש' 8-4).

בנסיבות אלה, איני סבורה שיש לזקוף לחובת המבקשת את סירובה לעבוד אצל הרוכשות תוך פגיעה בתנאי שכרה ואין לראות בסרוב זה כהתפטרות שיש בה למנוע את מתן הצו.

בנוסף, על מנת שהצו שיינתן יהיה אפקטיבי ומטרתו לא תסוכל, יש לקבל את הבקשה כך שהצו יחול על כל המשיבים, לרבות הרוכשות.

ט. על פי הראיות שנשמעו, פעילות בית הספר הועברה מהחברה לרוכשות. כלומר, בית הספר לא נסגר, אלא שהוא פועל תחת הנהלה חדשה (עמוד 5 לפרוטוקול, שורות 13-14). מכאן שיש לדחות את הטענה שאין היכן לשבץ את המבקשת ושאיכפת הצו בלתי אפשרית. "

בית הדין הארצי לעבודה דחה את בקשת רשות הערעור וקבע, בין השאר, כך (ההדגשות במקור – ד.ו.):

"על פי סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954, איסור הפיטורים חל ככל שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או **באותו מקום עבודה** שישה חודשים לפחות. בהתאם לפסיקה, מקום העבודה אינו רק מושא של 'בעלות' המעביד אלא גם נושא של 'זכויות' העובדים, כך שקיימת רציפות זכויות ותנאי עבודה מכוח עבודה באותו מקום העבודה. לפיכך, על פני הדברים, לא נפל פגם בהחלטה לפיה יחול הצו גם על חברות מעוף.
בקשה להיתר לפיטורי עובדת בהיריון יש להגיש לפני הפיטורים ולא אחריהם. לפיכך, העובדה שהוגשה בדיעבד בקשה להתיר את פיטוריה של המשיבה אין בה כדי להצדיק מתן רשות ערעור על ההחלטה. למותר לציין כי ככל שיחול שינוי נסיבות כתוצאה מההחלטה בבקשה לתן היתר לפיטורי המשיבה, יהיו המבקשות רשאיות לפנות לבית הדין האזורי בבקשה לעיון מחדש בהחלטתו."

8. לאחר ששמענו את העדויות ועיינו בראיות הצדדים, התמונה העובדתית בתום ההליך אינה שונה מהותית מזו שהצטיירה בתחילתו, במסגרת הבקשה לסעדים זמניים. מסיבה זו ומסיבות נוספות שיפורטו בהמשך, אנו סבורים כי יש לקבל את הטענה המרכזית עליה מבוססת התביעה, והיא כי בהיותה בהריון, לא היה מקום להפסיק את עבודתה של התובעת על רקע חילופי המעסיקים במקום בו עבדה. על רקע זה, גם הגענו למסקנה כי דין הערעור על החלטת הממונה על חוק עבודת נשים להידחות. להלן נפרט את הנימוקים למסקנה זו, תוך התייחסות לרכיבי התביעה השונים.

9. נקודת המוצא לדיון, כפי שעולה מכל המתואר לעיל, היא כי התובעת מצאה עצמה בקיץ 2011 ללא מקום עבודה, בהיותה בהריון ומבלי שהתבקש או ניתן היתר לפיטוריה.

על רקע זה והעובדה שאינה שנויה במחלוקת, כי פעילותה של כספי בע"מ הועברה בקיץ 2011 לידי הרוכשות, מתעוררות השאלות הבאות: האם התובעת פוטרה, על ידי מי והאם יש לראות בחברות הרוכשות מעסיקות של התובעת. בנוסף ובהתייחס לכספי עצמו, משההליכים נגד כספי בע"מ עוכבו בשל הליכי פירוק, מתעוררת שאלת חבותו האישית.

10. ביום 14.7.11 נחתם בין כספי בע"מ ובין הרוכשות חוזה להעברת פעילותה של כספי בע"מ לידי הרוכשות, וזאת בתחולה החל מיום 1.7.11 (נספח ג' לתצהיר כספי, להלן – הסכם העברת הפעילות). למעט שינוי הבעלות בעסק, לא השתנה דבר וכספי אף העיד כי הדבר נעשה בכוונת מכוון, על מנת שלא "לטלטל את הספינה" ולא לפגוע בתלמידים, שהם למעשה הלקוחות ומקור ההכנסה של העסק. על פי אותה עדות, דבר לא השתנה במבנה בית הספר ולא נעשו בו שינויים פיזיים בגין המעבר לרוכשות (עמוד 43 לפרוטוקול, שורות 16-18, כל ההדגשות בחלק זה הוספו – ד.ו.):

"הביה"ס כמו שיעל אמרה נשאר אותו דבר וזה מה שרציתי. הכיתות נשארו אותו דבר וגם המבנה ואני התאמצתי שהתלמידים לא ידעו ושהתהליך יהיה איטי, רציתי להציל את התלמידים וזה היה לי הכי חשוב, ואת העובדים ביחד כמקשה אחת."

ור' גם החל משורה 31 באותו עמוד, עד עמוד 44, שורה 3 :

"קירות אותו דבר, תמונה אותו דבר, שם אותו דבר"

גם לוסקי בחקירתו הנגדית אישר שלא בוצעו שינויים פיזיים כלשהם, עת הועברה הפעילות לידי הרוכשות (עמוד 56 לפרוטוקול, החל משורה 31 עד עמוד 57, שורה 4) :

"ש. כשעברה הפעילות של ביה"ס למעוף, מבחינת התלמידים לא השתנה דבר, המבנה נשאר אותם שלטים, המבנה נשאר אותו מבנה, והקורסים נשארו אותם קורסים?
ת. ... המבנה פיזית, היה אותו מבנה. חלק מהשלטים החלפנו. השם זיו כספי נשאר, כי זה המותג ויש לי זכות להשתמש בו."

ור' גם בעדות התובעת (עמוד 27 לפרוטוקול, שורות 22-25) :

"אני עבדתי בחברה בערך 3 שנים, ואז יום אחד אני מגיעה ומגלה וגם שומעת לפני, גיליתי ששום דבר לא השתנה, המקום אותו מקום, הלוגו, התלמידים למעט זה שיושב שם מישהו אחר, מסתכל עלי ושואל אותי מי אני ואם עבדתי אצלו פעם. ואז אמרתי לו שזה מקום העבודה שלי, מבחינתי לא השתנה כלום..."

11. על פי משפט העבודה, יש לראות את המפעל ואת מקום העבודה לא רק כנשוא של בעלות אלא גם כנשוא של זכויות, כך שקיימת רציפות זכויות ותנאי עבודה מכוח עבודה באותו מפעל ([דב"ע מב/ 3-132 להבים עבודות שרברבות בע"מ – פרנסה](#), [פורסם בנבו] פד"ע יד 264 (1983); [דב"ע שם/ 3-67 נוסבאום – עירית גבעתיים](#), [פורסם בנבו] פד"ע יב 194 (1981); [עדמ \(ארצי\) 300259/98 פרגו בע"מ – ורשבסקי](#), [פורסם בנבו], 20.1.00).

אף בית המשפט העליון עמד על עקרון זה של רציפות במקום העבודה ([ע"א 415/90 מזרחי נ' הנאמן על נכסי אריה שטנדר, פושט-רגל, פ"ד מו \(4\) 601, 606 – 607 \(1992\)](#); [בג"צ 8111/96 הסתדרות העובדים הכללי החדשה נ' התעשייה האווירית לישראל בע"מ, פ"ד נח \(6\) 481 \(2004\)](#)).

מדברים אלה נובע כי חילופי הבעלות בבית הספר, בעסק שבו התובעת הועסקה ולימדה, אינם משנים כשלעצמם דבר מבחינת העובדים במקום, ובכלל זה התובעת.

12. גם העובדה כי בפועל, התובעת סיימה ללמד את הקורס במהלך חודש יוני או יולי, כך שחילופי הבעלות אירעו בתקופת ביניים בין שני קורסים, אינה אמורה לשנות את

האמר לעיל. כך גם עולה מהעדויות ששמענו, לפיהן בחודש אוגוסט 2011, על רקע אי תשלום שכר חודש יולי לתובעת, כספי אמר לה במפורש כי לא יהיה שינוי מבחינת העובדים, עקב חילופי הבעלות.

ר' בעדות התובעת, בעמוד 32 לפרוטוקול, שורות 13-15 –

"שיחת הטלפון שלי שהיתה עם זיו לפני ההודעה הזו ולפני הצ'ק שחזר, שבה סיפר לי זיו שהוא מוכר את החברה ושאיך לו כוח לכאב ראש הזה, ושזה לא ישפיע על העובדים והכל בסדר. השיחה עם זיו היתה לפני ה – 4.8, אני לא זוכרת מתי זה היה."

ור' גם בהמשך, בשורות 28-29 :

"ש. אומר לך זיו שיהיה בסדר ואל תדאגי?

ת. כן. הוא אמר שהכל ממשיך כרגיל ושלא תהיה פגיעה בעובדים."

(ור' גם בעמוד 33, שורות 9-14).

מסקנה דומה עולה גם מעדותו של כספי (עמוד 43 לפרוטוקול, שורות 25-30) :

"אני מאוד התאמצתי שהם לא ידעו. העובדים היו אמורים להישאר כולם בביה"ס, זו היתה התכנית. אני לא זוכר בדיוק מתי הם ידעו, כי זה היה תהליך, אבל הם ידעו שביה"ס בקשיים. ד"ר ארז כסיף אמר לי שביה"ס בקשיים אמר לי והוריד לו את המשכורת מ – 200 לשעה ל – 100 לשעה. ההשפעה של המעבר ללוסקי היתה אמורה להיות מועטה ביותר.

ש. מה היה שונה?

ת. החברה היא חברה אחרת. זה לא שונה?"

(ר' גם בעמוד 44, שורות 8-9, שורות 22-25 ובעמוד 48, שורות 16-18 – "זה היה ברור שהיא ממשיכה עם דוד").

זאת ועוד, העובדה שכספי או כספי בע"מ לא ערכו גמר חשבון לתובעת, במקביל להעברת הפעילות לרוכשות, סותרת את הגירסה לפיה התובעת סיימה את עבודתה בכספי בע"מ עובר להעברת הבעלות, כך שמעולם לא נקלטה אצל הרוכשות.

13. נוסף בהקשר זה, כי גם בחוזה העברת הפעילות, קיימת התייחסות לעובדיה של כספי בע"מ. למרות שבמבוא להסכם נרשם כי "רכישת פעילות העסק ... אינה כוללת כל התחייבות מצד מעוף כלפי עובדי החברה...", בגוף ההסכם קיימת התייחסות גם לנושא. כך, בסעיף 6.11 נקבע כי החל מיום 1.7.11 מעוף תהיה אחראית לשלם שכר של שש עובדות המנהלה. כמו כן, בסעיף 8 קיימת התייחסות לעובד בשם יואב חורש (מרצה לפסיכומטרי) ובסעיף 13 נקבע כי "מעוף תשמח להעסיק את מרבית העובדים אשר עבדו ערב חתימת הסכם זה בחברה ו/או אצל מר כספי וזאת בהתאם לחתימתם על הסכם העסקה חדש, כפי שייקבע עימם, כמקובל במעוף".

זאת בשונה מעדותו של לוסקי, לפיה לא היתה כל מחויבות של הרוכשות לקבל אליהם את עובדי כספי בע"מ (סעיפים 4, 11-12 לתצהיר לוסקי ור' גם בחקירה הנגדית בעמוד 52 לפרוטוקול, שורות 21-23 וכן בעמוד 53, שורות 22-23). הפער בין ההסכם, בין עדותם של התובעת ושל כספי בנושא זה, לבין עדותו של לוסקי, מהווה שיקול שלא לקבל את עדותו של לוסקי בעניין.

מכל מקום, בהקשר של הדברים שנמסרו לתובעת על ידי כספי באוגוסט 2011, העדויות לפיהן כספי אמר לתובעת שלא יהיה שינוי מבחינתה וכי אין יסוד לדאגה, מתיישבות גם עם המוסכם בחוזה העברת הבעלות, לפיו הרוכשות יעשו מאמץ לקלוט לשורותיהן את עובדי כספי בע"מ.

14. לאור האמור לעיל, בין על יסוד הכלל המשפטי של רציפות במקום העבודה ובין על פי הראיות שהוצגו, נדחית טענת הרוכשות לפיה התובעת לא נקלטה לעבוד בשורותיהן ואין יריבות בינן ובין התובעת. משכוונת כספי היתה לדאוג לעובדיו, כך שלא יפגעו מהעברת הפעילות לידי הרוכשות וזהו אף המצג שהציג לתובעת, אין יסוד לקביעה כאילו יחסי העבודה עם כספי בע"מ נותקו. העובדה שהתובעת לא לימדה בפועל אין משמעה כי יחסי העבודה נותקו. על כן, יש לראות ברוכשות כמי שהעסיקו את התובעת החל מיום 1.7.11, וזאת על פי הסכם העברת הפעילות.

יודגש כי עצם המכירה אינה מגנה על החברה או הרוכשות מפני הוראות הדין, מקום בו הוכח כי פעילות החברה הועברה כ"עסק חיי" והמשיכה לפעול באותה מתכונת תחת בעלים חדשים. דברים אלה נובעים מהעקרון של רציפות במקום העבודה, שתכליתו הגנה על זכויות העובדים. זאת במיוחד כאשר קיימת קבוצה מסויימת בשוק העבודה (נשים) אשר זכתה להגנה מיוחדת על ידי המחוקק. מסקנה אחרת משמעה כי החלטות עסקיות כאלה ואחרות, הנוגעות לשינויים בבעלות על העסק, והן פרי הסכמות חוזיות, יכולות לגבור על זכויות של נשים עובדות, שהן זכויות מגן שעוגנו בדבר חקיקה ראשי. כך גם נפסק בבית הדין זה, על ידי מותב בראשות כב' השופטת צדיק ואין לנו אלא להצטרף לדברים שנפסקו שם ([על"ח \(ת"א\) 40697-03](#) **14 ע.ד. קפה בכיף בע"מ - הממונה על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת**, [פורסם בנבו], 8.1.15); לדיון נוסף בעדיפות ההגנה על נשים עובדות, גם על רקע הליכי פירוק, ר' הנפסק [בסעי"ש \(ת"א\) 15344-08-10 חיימוב - מתאים לי רשת אופנה למידות גדולות בע"מ](#), [פורסם בנבו], 31.1.13).

לפיכך, אין בחילופי המעבידים כדי לפגוע בזכויות התובעת מכח חוקי המגן.

נקדים את המאוחר ונציין כי נוכח המסקנה אליה הגענו, גם אין טעות בהחלטת הממונה על [חוק עבודת נשים](#) שלא לאשר בדיעבד את פיטוריה של התובעת (ר' בהרחבה בסעיף 46 להלן).

- בהקשר זה נדגיש כי גם אם התובעת פוטרה בקיץ 2011, משפנתה לבית הדין וביקשה לחזור לעבודה וכך אף הורה בית הדין, הפיטורים בטלים מעיקרם, כאילו לא היו (בין על פי החלטת בית הדין ובין משום שמלכתחילה נעשו ללא היתר כדיון).
15. על יסוד הקביעות שלעיל, נפנה לבחון את השתלשלות העניינים העובדתית שלאחר חילופי הבעלות בעסק.
16. לטענת הנתבעים, התובעת הכשילה את עבודתה ברוכשות, חרף הנכונות למלא אחר החלטות בית הדין, אשר העניקו לתובעת את הסעד הזמני אותו ביקשה וחייבו הנתבעים להשיבה לעבודה.
- על פי המתואר בתצהירו של לוסקי, התובעת סירבה מן השלבים הראשונים לעבוד בפועל אצל הרוכשות והציבה תנאים שונים שהכשילו את העסקתה. כך למשל, לוסקי תיאר בתצהירו (סעיף 15), כי בפגישה הראשונה עמו, ביום 9.8.11, שנועדה לבחון את תנאי העסקתה של התובעת אצל הרוכשות, התובעת הגיעה, הצהירה שהיא בהריון וכי לא ניתן לפטרה ועזבה את המקום. לאחר מכן הצדדים נפגשו בבית הדין, בדיון בצו המניעה הזמני וגם לאחריו התובעת לא פעלה על מנת להשתבץ לעבודה בפועל. היא התייצבה לעבודה יחד עם בעלה, סירבה לעבור חפיפה בשיטת ההוראה של הרוכשות ואף סירבה להיפגש שוב עם לוסקי, במשרדי מעוף. גם לאחר הדיון השני בבקשת הביזיון, התובעת לא התייצבה לעבודה בפועל, למעט פעם אחת שבה צפתה בשיעור, וזאת במשך שבועות רבים וללא הסבר (סעיפים 17 – 29 לתצהיר לוסקי).
17. גרסת התובעת שונה ועל פי תיאורה, בפגישה מיום 9.8.11 נאמר לה על ידי לוסקי כי היא מתחילה כעובדת חדשה, ללא וותק וכי העסקתה במעוף תבחן לאחר בדיקת נושאים כמו תשלום השכר או יכולותיה של התובעת. לתובעת נודע כי כספי עצמו מחליף את התובעת בקורס אותו היתה אמורה ללמד, דבר המעיד על כך שהנתבעים פעלו על מנת שלא תוכל להשתלב בעבודה אצל הרוכשות (סעיפים 43-49 לתצהיר התובעת).
- לאחר החלטת בית הדין בבקשה לסעדים זמניים, לא נעשה דבר ועל כן התובעת פנתה בבקשה לביזיון. בעקבותיה, התובעת הגיעה ביום 8.12.11 למקום העבודה עם בעלה (לטענתה – לאור נסיונה המר עם הנתבעים, סעיף 59 לתצהיר התובעת). באותו מועד התובעת נפגשה עם גבי מור לוסקי מנהלת במקום ובתו של לוסקי, והשיחה הוקלטה ותומללה (נספח 14 לתצהיר התובעת). משהבינה כי שכרה לא ישולם לה, עזבה את המקום והגישה בקשה נוספת לביזיון. אחרי הדיון בבקשה השנייה, פניויתה

של התובעת לא נענו ולא יכלה לתאם את חזרתה בפועל לעבודה (סעיפים 60-68 לתצהיר התובעת).

18. מתיאור השתלשלות העניינים ומקריאת תמלול השיחה מיום 8.12.11, עם מור לוסקי, לא ניתן להשתחרר מהרושם כי איש מהצדדים לא פעל בשקידה יתירה על מנת למלא את החלטת בית הדין, בין על פי הנכתב באותה החלטה ובין על פי רוח הדברים.

מצד אחד, אין לתמוה כי התובעת סירבה לקבל את תנאי ההעסקה שהוצעו לה על ידי הרוכשות, באשר מדובר בעובדת שחילופי המעסיקים לא אמורים להשפיע על תנאי שכרה והיא גם עובדת בהריון המוגנת על פי הוראות [חוק עבודת נשים](#) (לרבות הוראות בדבר היקף המשרה או ההכנסה - [סעיף 9א'](#) לחוק). מאידך גיסא, התובעת סירבה לבקשות פשוטות ולגיטימיות המועלות על ידי מעסיק חדש הקולט אותה לראשונה, כגון "יישור קו" מבחינת דרכי ההוראה או פגישה עם הבעלים החדש. הסברה בבית הדין לפיו "אתה מוציא דברים מהקשרם משום שזה לא הדבר היחיד שהם בקשו ממני..." (עמוד 34 לפרוטוקול, שורות 17-18) אינו משכנע. התובעת לא נתנה הסבר מניח את הדעת לכך שעוד בפגישת ההיכרות הראשונה עם לוסקי סירבה לכל דיאלוג, בטענה היא בהריון ובתשובותיה בבית הדין התייחסה לכלל ההתנהלות של הנתבעים, שנמשכה שבועות ארוכים, כאל מסכת אחת של התנכלויות.

גם התייצבותה של התובעת לעבודה יחד עם בעלה (לאחר הדיון בבית הדין) אינה מעידה על נכונות כנה לעבוד. התובעת הסבירה זאת בחששות, אולם התרשמנו כי מדובר בעובדת רהוטה, היודעת לעמוד על שלה (כפי שעשתה בפועל בפגישה עם לוסקי ב-9.8.11), וההסבר שניתן אינו משכנע.

עם זאת, לא ניתן להתעלם מכך שאף הנתבעים לא פעלו בשקידה סבירה לשיבוצה של התובעת בעבודה בפועל. כך למשל, כספי שובץ ללמד במקום התובעת בקורס אותו לימדה בשנים קודמות. גם אם אנו מקבלים את ההסבר לפיו לא ניתן היה ליישם מיידית את החלטת בית הדין בדבר חזרתה של התובעת לעבודה, אלא היה מקום ליידע את התלמידים ולהכינם לעניין, במבחן התוצאה – התובעת לא שובצה שוב להוראה בקורס זה.

19. חיזוק למסקנתנו לגבי התנהלות שני הצדדים, ניתן למצוא בתמלול השיחה עם גב' מור לוסקי (נספח 14 לתצהיר התובעת). מדובר בשיחה טעונה שגלשה לוויכוחים והתנהלה באופן לעומתי הן מצד התובעת והן מצד מור לוסקי. ר' למשל קטע השיחה הבא, המדבר בעד עצמו:

"מור: תתאמי פגישה עם דוד, בחדרה הוא יושב.
 יעל: אני לא מגיעה לחדרה, זה המקום עבודה שלי.
 מור: זה המקום שבו הוא יושב ועל מנת לעבור את ההכשרה, עד שלא
 תעברי את ההכשרה...
 יעל: ואם הגיע לחדרה לעשות פגישה עם דוד?
 מור: דוד הגיע לפה באותה תקופה, היום הוא לא מגיע לפה.
 יעל: אז שדוד יגיע לפה. בואי נתקשר אליו רגע, אני רוצה לדבר על זה
 איתו
 מור: את יכולה להתקשר אליו.
 יעל: תתקשרי אליו רגע, את יודעת את הטלפון שלו, זה אבא שלך
 מור: אני לא המזכירה שלך, את רוצה לדבר איתו, תתקשרי.
 יעל: אני מבקשת ממך, בואי ניצור קשר, מה למה את מערימה קשיים?
 קמת בבוקר כדי להערים קשיים?
 מור: לא לא, זה שמור לך, זה בסדר."

(בעניין זה ר' גם עדות התובעת בעמוד 34 לפרוטוקול, שורות 19-32, וגם שם לא ניתן
 הסבר משכנע להתנהלותה של התובעת).

מהתמלול עולה עוד כי כאשר נאמר לתובעת שתעבור הכשרה, סירבה לכך בתוקף
 וטענה שאינה צריכה כל הכשרה. לאחר מכן השיחה עברה לוויכוח עקר בין הנוכחים
 בשאלה אם מורים אחרים שעברו מכספי בע"מ למעוף עברו הכשרה. התובעת
 העלתה את נושא השכר ובתשובה לכך נאמר לה כי כספי הוא הגורם אליו יש להפנות
 את הדרישה (עמדה המנוגדת להצהרות הרוכשות בבית הדין, הן בדיון מיום 6.12.11
 והן בדיון מיום 27.12.11). כאמור, התובעת אף סירבה להיפגש עם לוסקי, בנימוק
 הבא "אני לא מגיעה לחדרה, זה המקום עבודה שלי" - נימוק שאין בו אלא התבצרות
 בעמדת התובעת ומעיד על גישה עקרונית של סירוב לכל בקשה של מעוף. בהמשך,
 מור לוסקי הודיעה לתובעת שלא ישולם לתובעת שכר עבור 40 דקות בהן המתינה לה
 ואף עניין זה מעיד על גישתן של הרוכשות ופועל לחובתן.

20. מעדות התובעת עולה כי היא ציפתה שמי מהנתבעים יצור איתה קשר ויזמין אותה
 לעבוד. משהדברים לא התרחשו על פי ציפיותיה, היא סירבה לשתף פעולה עם
 הרוכשות ולא התייצבה עוד ללמד. ר' בעדות התובעת (עמוד 35 לפרוטוקול, שורות
 15-17 והחל משורה 26 עד עמוד 36, שורה 11):

"היה צו של בימ"ש שיקבלו אותי בחזרה לעבודה, מה אמור לקרות מאותה
 נקודה? להנחתי, המקום עבודה צריך להרים אליי טלפון ולבקש שאחזור,
 אבל היתה דממת אלחוט.

...
 ש. למה לא לקחת את עצמך חזרה לעבודה ואמרת 'הנני?'
 ת. משום שהמשכתי לבקש הבהרות לגבי הוותק והשכר ולא קיבלתי
 תשובה מאף אחד. מי קובע מה השכר שלי. ניסיתי לדבר, פעם אחת
 באתי לעבוד, ובפעם היחידה שבאתי לעבוד ... הגיע זיו שאגב הוא זה
 שיקבל ללמד את הקורס הזה, אמרתי לו שיש צו של ביהמ"ש ואני
 אומרת לו שאני מלמדת את הכיתה שלו, הוא לוקח אותי לצד ואומר
 לי שטובת התלמידים הוא לנגד עיניו שהוא ילמד רק עוד היום, הוא

- ידאג שאקבל את המשכורת, ושהוא יודיע להם שמתחלף מורים ומששיעור הבא אני אלמד. ... אמרתי לו שאני רואה את טובת הילדים והסכמתי.
- ש. בפעם היחידה שבאת ללמד הסכמת לא ללמד?
ת. כן.
- ש. אחרי שהיית פה פעמיים בביזיון ואחרי שלוסקי בא ואמר שהוא ישלם, למה לא נכנסת ולימדת? מישהו עצר אותך פיזית?
ת. בוא לא ניתמם. היו מספיק שלבים בדרך שהבנתי שהדבר האחרון שהם רוצים זה להעסיק אותי. תראה את המשפט הראשון בתמלול.
- ש. אז בגלל שלא היה לך נעים ללמד לא באת ללמד?
ת. לא, כי כל פעם היה תירוץ אחר שבגללו אני לא יכולה להכנס לכיתה וללמד."

מכאן נובע כי גם לשיטתה של התובעת, לאחר הדיון האחרון בבית הדין, היא הבינה שאין כוונה אמיתית ליתן לה עבודה ולא חזרה לפנות בעניין זה למי מהנתבעים. כך גם יש לראות את פניותיה בכתב (נספח 16 לתצהיר התובעת), כפניה פורמאלית שאין מאחוריה כוונה כנה.

21. לדעתנו, גם אם המחלוקת לגבי הוותק לא הוסדרה, לא היתה מניעה שהתובעת תחל לעבוד ובמסגרת הליך זה שממילא כבר התנהל באותם שלבים, תביא את המחלוקת בנושא הוותק או השכר להכרעת בית הדין. אנו סבורים כי נושא זה אינו מהווה נימוק לכך שהתובעת בסופו של יום לא התייצבה לעבודה. גם התיאור לפיו הנתבעים עשו הכל כדי לא לאפשר לתובעת ללמד אינו מדויק ויש בו האדרה. הרוכשות ביקשו לקלוט את התובעת, בהיותה – מבחינתן – עובדת חדשה. גם אם הדבר אינו מתיישב עם רוח הנפסק על ידי בית הדין, כפי שצינו, המחלוקת הכספית יכלו להיפתר במסגרת ההליך שהתובעת ממילא מנהלת ואילו הדרישות הנוספות היו סבירות, בנסיבות העניין – פגישה עם לוסקי, צפיה בשיעור כחלק מהתאמה למעסיק החדש.

22. עם זאת, גם התנהלות מעוף אינה נקייה מביקורת. למעשה, הרוכשות, בחוסר תיאום בין הגורמים האמורים לקלוט התובעת לעבודה, הביאו להכשלת עבודתה בפועל. כך למשל, מור לוסקי אמרה לתובעת שכספי אמור לשלם לה המשכורת והוא זה שמעסיק אותה, וזאת בניגוד לצו מיום 25.9.11 (לוסקי אישר את הדברים בעדותו בבית הדין וטען שלא עדכן את מור לגבי השכר (עמוד 57 לפרוטוקול, שורות 19-21, 25-27 עמוד 58, לפרוטוקול, שורות 8-10).

גם הדרישה להכשרה נוספת, שלא ברור אם הוצגה כדרישה לכלל המורים שנקלטו במעוף או רק לתובעת, מעוררת תהיות. בהקשר זה נעיר כי בניגוד לעדותו של לוסקי, לפיו "כספי אקסטרה" פותחה לפני עשר שנים (עמוד 55 לפרוטוקול, שורות 3-5), מהראיות עולה כי חברת כספי אקסטרה הוקמה רק בחודש יולי או אוגוסט 2011 (נספח מש/8 לכתב התשובה מטעם הממונה על [חוק עבודת נשים](#), פרוטוקול מיום 1.12.11, שורות 21-24).

בנוסף, לא הוצגו ראיות שיש בהן להסביר מדוע לאחר שהתובעת התייצבה לעבודה בפועל, בשיעור שכספי לימד, מעוף לא יצרה קשר עם התובעת ותיאמה איתה את המשך הוראת הקורס או קורס אחר.

23. מבחינה עובדתית, לא ארע דבר לאחר הדיון השני בבקשת התובעת לפי פקודת הביזיון (מיום 27.12.11), בו לוסקי הצהיר שישלם את שכר התובעת ונקבע שהתובעת תלמד את הקורס אותו כספי לימד עד אותה עת. ביום 2.1.12 התובעת שלחה מכתב ללוסקי (נספח 16 לתצהיר התובעת), בו כתבה כי בכוונתה להגיע לעבודה כבר למחרת היום, אולם בעדותה בבית הדין לא סיפקה הסבר משכנע מדוע גם לאחר ההחלטה האחרונה של בית הדין היא לא שבה ללמד (עמוד 36 לפרוטוקול, שורות 6-11). מנגד, גם הרוכשות הציגו תכתובת מינואר 2012, שלכאורה מלמדת על נכונות לפעול על פי החלטות בית הדין, אך זאת ללא תוצאה אופרטיבית.

24. לסיכום כל המתואר לעיל, הגענו למסקנה לפיה הן התובעת והן הנתבעים תרמו, כל אחד ואחת מצדו, לכך שבסופו של יום התובעת לא שובצה לעבודה בפועל ויחסי העבודה בין הצדדים שמלכתחילה היו אמורים להתחיל בספטמבר 2011 (עם תחילת ההוראה בקורס הבא) והחלו בפועל בצלו של צו בית הדין מספטמבר 2011, לא התממשו מעולם.

על פי ההלכה הפסוקה, ניתוק יחסי עובד ומעביד נעשה, בדרך כלל, בדרך של התפטרות או בדרך של פיטורים.

"השאלה אינה מי גרם לביטול החוזה, מי הפר את החוזה, אלא מי 'ביטל' את החוזה. עת מדובר בחוזה עבודה ועת ב'ביטול' חוזה מדובר ... יכול ו'הביטול' יהיה על ידי המעביד ואזי בפיטורים ידובר, ויכול ויהיה על ידי העובד, ואזי בהתפטרות ידובר. לענייננו המשותף לשניים - פיטורים והתפטרות - הוא בכוונה ברורה וחד משמעית להביא את היחסים החוזיים, יחסי עובד - מעביד לידי סיים. השוני בין השנים הוא בצד ליחסים החוזיים הפועל כך וזאת כוונתו: המעביד או העובד."

(דב"ע שם/ 3-116 **סלמה - מדינת ישראל**, [פורסם בנבו] פד"ע יב 375, 383 (1981); עוד בעניין זה ר' **דב"ע ל/3-18** **בנצילוביץ** – **אתא חברה לטכסטיל בע"מ**, [פורסם בנבו] פד"ע ב 41 (1970); **דב"ע לב/3-58** **רשות השידור – אשל**, [פורסם בנבו] פד"ע ד' 298 (1973); **דב"ע נא/3-1** **מפעלי ים המלח בע"מ** – **שיינין**, [פורסם בנבו] פד"ע כב 271 (1990); **ע"ע (ארצי) 256/08** **מחמד בשיר קוקא – שוורץ**, [פורסם בנבו], 3.2.11; **סק"כ (ארצי) 722-09-11** **מדינת ישראל – ההסתדרות הרפואית בישראל**, [פורסם בנבו], 4.9.11).

לאור תיאור ההשתלשלות העובדתית, אנו סבורים כי אין מקום לקביעה כי הרוכשות פיטרו את התובעת. בנסיבות בהן עם חלוף השבועות, כל צד התבצר בעמדתו ובפועל

- התובעת לא התייצבה לעבודה וגם לא שובצה לעבודה, יש לראות את סיום יחסי העבודה בין הצדדים כסיום עבודה מוסכם. נדגיש כי אין לראות בתובעת, שפנתה לבית הדין שלוש פעמים בפרק זמן של שלושה חודשים, כמי שהתפטרה מהעבודה, ומאידך גיסא, גם אין לראות את הרוכשות כמי שפיטרו את התובעת.
25. לאור מסקנה זו, נדחות התביעות לפיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת ופיצויים בגין פיטורים שלא כדין.
- מכאן יש לפנות ולבחון את שאר רכיבי התביעה, שעיקרם שכר ונלווים בגין התקופה המוגנת על פי [חוק עבודת נשים](#).
26. טרם שנפנה לבחינת רכיבי התביעה השונים, יש להכריע בשתי מחלוקות עובדתיות נוספות. האחת, אם יש לראות בתובעת כמי שהועסקה בחוזה לתקופה קצובה, בגין כל קורס שהעבירה, כך שבאפריל 2011 (3 חודשים לפני תום הקורס האחרון) או לכל המאוחר עם תום הקורס האחרון, החוזה בא אל סיומו. היינו, אם לקבל את גרסת הנתבעים לפיה התובעת הועסקה באופן עונתי וכי אי חידוש החוזה איתה, בחודש אפריל או יוני 2011, היווה סיום חוזה לתקופה קצובה.
- השאלה השניה היא אם התובעת עבדה ברציפות מספטמבר 2008, או כפי שטענו הנתבעים – כיוון שהתובעת לא שבה לעבודה בפועל לאחר שילדה בפעם הראשונה, חל נתק ביחסי העבודה, כך שיש לראות בה כמי שהחלה לעבוד רק בספטמבר 2010.
27. בשאלה הראשונה, טענת הנתבעים היא כי התובעת הועסקה בחוזה שעתי ועונתי, אשר נכרת בין הצדדים ביחס לקורס ספציפי אותו התבקשה ללמד. לטענתם, נחתם עם התובעת הסכם לתקופה קצובה, אשר הגיע לקיצו בכל פעם שהסתיים קורס אותו נתבקשה ללמד.
- אין בידינו לקבל טיעון זה.
28. כפי שכבר צוין בהחלטה בסעדים הזמניים, על פי ההלכה הפסוקה, חוזה עבודה לתקופה קצובה הינו חוזה אשר לו תוצאות משפטיות מסוימות וחריגות בשוק העבודה ומשום כך עליו להיות ברור וחד משמעי, ולשקף בצורה ברורה את הסכמות הצדדים ביחס לחובות שהם נוטלים על עצמם. עוד נקבע כי כל ספק ביחס לכך יטה את הכף לכיוון היות חוזה העבודה חוזה לתקופה בלתי קצובה ([דב"ע מט/3-123](#) פנקס - ישקר בע"מ נהריה, [פורסם בבנו] פד"ע כא 343, 346 (1990)).
- הצדדים לא הציגו חוזה עבודה עם התובעת או הודעה על תנאי עבודה. כספי בחקירתו הנגדית הודה כי לא לכל מורי בית הספר היה הסכם בכתב, ובאופן ספציפי

לגבי התובעת ענה כי אינו זוכר שנכרת עמה חוזה (עמוד 42 לפרוטוקול, שורות 4-8). לא הוצג גמר חשבון שנערך לתובעת עובר לחודש יוני או יולי 2011, כאשר סיימה ללמד את הקורס האחרון. אשר לגרסה לפיה הפיטורים היו כבר באפריל 2011, היא אינה מתיישבת עם העדויות לפיהן באוגוסט 2011 כספי אמר לתובעת כי חילופי הבעלות בעסק לא יפגעו בתובעת. היינו גם הוא ראה בה כעובדת שתמשיך לעבוד וללמד ולא ראה בה כמי שסיימה את עבודתה, עם סיום הקורס האחרון לקראת הבגרות במתמטיקה במועד קיץ 2011.

29. בשאלה השניה – אם התובעת עבדה ברצף החל מספטמבר 2008 או שיש לראות בה כמי שהחלה לעבוד תקופת עבודה שניה בספטמבר 2010, אנו סבורים כי יש לקבל את גרסת התובעת.

אין חולק כי התובעת החלה ללמד בספטמבר 2008. כמו כן אין חולק כי בנובמבר 2009 התובעת יצאה לחופשת לידה, שהסתיימה במאי 2010. באותו מועד, כבר החל הקורס לקראת מועד הקיץ של הבגרות במתמטיקה. על רקע זה, התובעת לא לימדה את הקורס שכבר החל, אלא שבה ללמוד בפועל רק את הקורס למועד הבא – בספטמבר 2010.

30. לטענת הנתבעים, התובעת התפטרה לאחר חופשת הלידה הראשונה, והדבר נלמד מהעובדה שהתובעת לא הודיעה על כוונתה לצאת לחל"ת לאחר חופשת הלידה.

איננו מקבלים טיעון זה. ראשית, אין כל ראיה לטענה העובדתית כי התובעת התפטרה בשלב כלשהו במהלך עבודתה. שנית, התובעת הסבירה (סעיף 29 לתצהירה) כי כיוון שחופשת הלידה הראשונה הסתיימה ביום 27.5.10, מועד בו הקורס אותו לימדה החל זה מכבר, היא שבה לעבודתה בספטמבר 2010, עם תחילת הקורס הבא. התובעת חזרה על הסבר זה גם בחקירתה הנגדית, עדותה בעניין זה היתה רהוטה, הגיונית ומשכנעת ולא מצאנו סיבה שלא לקבלה (עמוד 29 לפרוטוקול, שורות 3-6, 16-18 ור' גם בעמוד 28, שורה 8 עד עמוד 29 שורה 2). על פי עדות זו, היא חזרה לעבודה רק בספטמבר 2010, על רקע העובדה כי בתום חופשת הלידה (מאי 2010) כבר החל קורס שהועבר על ידי מורה אחר, והדבר נעשה בתיאום עם כספי תוך קבלת הסכמתו.

31. בנוסף, עדות של התובעת מתיישבת עם הסברו של כספי לשאלה מדוע לא אפשר לתובעת להיכנס לקורס שהתחיל בחודש ספטמבר 2011 וללמד אותו במקומו (עמוד 47 לפרוטוקול, שורות 26-29):

"אם הייתי נותן ליעל ללמד את הכיתה כל הכיתה היתה קמה והולכת הביתה והכל היה מתפוצץ והיה 'נשרף' ביה"ס. אמרתי לה שתבוא בשיעור הבא ושיתן לי ללמד את הכיתה הזו ושתהיה הכנה לתלמידים, ושלא הכיתה תבוא לראות אותי ופתאום תבוא יעל. התלמידים באו לראות אותי. אני לימדתי באותו יום."

(ר' גם בהמשך, עד עמוד 48, שורה 3).

היינו, גם לשיטתו של כספי, ישנה חשיבות לזהות המורה ולאחר שקורס החל עם מורה מסויים, לא ניתן להחליפו, מחשש שהדבר יעורר תרעומת בקרב התלמידים.

32. על פי הדין, פרק הזמן שבו התובעת שהתה בחופשת לידה לה היא זכאית על פי חוק, אינו מנתק את יחסי העבודה ([סעיף 9\(ג\)\(1\) לחוק עבודת נשים](#) ו[סעיף 2\(5\) לחוק פיצויי פיטורים](#), תשכ"ג – 1963, להלן – חוק פיצויי פיטורים).

אשר לפרק הזמן מיוני עד ספטמבר 2010, מדובר בהפסקת עבודה בת 3-4 חודשים (משום שלא ברור מתי התובעת חזרה בפועל ללמד) שאינה מנתקת את הרצף במקום העבודה ([סעיף 2\(9\) לחוק פיצויי פיטורים](#)). בהקשר זה נזכיר כי [סעיף 2\(9\) לחוק פיצויי פיטורים](#), האריך את משך התקופה שאינה מנתקת את יחסי העבודה לשם חישוב פיצויי הפיטורים, משלושה לשישה חודשים (בתחולה מיום 28.12.09 (ס"ח 2220 מיום 31.12.09, עמ' 298)). היינו במועד שובה של התובעת לעבודה, שהוא המועד בו נבחן רצף ההעסקה של התובעת, היעדרותה לא עלתה על ששה חודשים, וזהו פרק הזמן שנקבע בחוק באותה עת.

33. לאור הנימוקים שפורטו לעיל, איננו סבורים שיש מקום לייחס משקל מיוחד דווקא לרישום בתלושים, שם נרשם כי התובעת החלה לעבוד בספטמבר 2010. מקובלת עלינו עדות התובעת לפיה נושא הוותק מעולם לא עלה בשיחה עם כספי לאחר שחזרה מחופשת הלידה (עמוד 29 לפרוטוקול, שורות 15-18), כך שבהחלט ייתכן שמדובר ברישום טכני פרי משרד רואה החשבון שהנפיק את התלושים.

למעט הרישום בתלושים, כל שאר הראיות, המתיישבות עם הגיונם של דברים, מביאות למסקנה כי יש לראות בתובעת כמי שהועסקה ברציפות מספטמבר 2008 ורק בשל אילוצי מבנה ההוראה בעסק, לא חזרה להוראה מיד עם סיום חופשת הלידה. עם זאת, משאין חולק כי מדובר בתקופה בה התובעת לא עבדה ולא השתכרה בפועל, תקופה זו (בשונה מתקופת חופשת הלידה החוקית), אינה מזכה בזכויות, בהיותה בבחינת חופשה ללא תשלום.

34. לסיכום, נדחית הטענה לפיה היה נתק בתקופת העבודה של התובעת ויש לראות בתובעת כמי שעבדה ברציפות מספטמבר 2008 עד אוגוסט 2011. בהתייחס לארבעת

החודשים שבין תום תקופת הלידה וחזרתה של התובעת לעבודה בספטמבר 2011, יש לראות תקופה זו כחופשה ללא תשלום, שלא ניתקה את יחסי העבודה.

מכאן נעבור לבחינת רכיבי התביעה.

שכר עבודה

35. אין חולק כי שכר החודשים יולי ואוגוסט 2011, שהוא למעשה שכר בגין חלק מהשיעורים שהתובעת לימדה בקורס שהסתיים קודם לכן, לא שולם לתובעת (נספחים 10-11 לתצהיר התובעת, עדות כספי בעמוד 48 לפרוטוקול, שורות 11-14, עמוד 42, שורה 32 עד עמוד 43, שורה 1). על פי נספח 10 לתצהיר התובעת, מדובר בסכום של 16,385 ₪. כיוון שהנתבעים לא התנגדו לשינוי הסכום הנתבע, ובאין ראיות לסתור, התביעה ברכיב זה מתקבלת.

36. בשאלה מיהו הגורם שעליו לשאת בתשלום זה, נזכיר את הוראת [סעיף 30\(א\) לחוק הגנת השכר](#), התשי"ח – 1958 (ההדגשה הוספה – ד.ו.):

"עבר מפעל מיד ליד או חולק או מוזג, אחראי גם המעביד החדש לתשלום שכר עבודה ולתשלומים לקופת גמל המגיעים מן המעביד הקודם, אלא שהמעביד החדש רשאי, על ידי הודעה שיפרסם במפעל ובעתונות בדרך הקבועה בתקנות, לדרוש שתביעות תשלומים כאמור יוגשו לו תוך שלושה חדשים מיום ההעברה, החלוקה או המיזוג, ואם פרסם את ההודעה אחרי יום זה - מיום הפרסום. המעביד החדש לא יהיה אחראי לתשלום תביעות שיוגשו לו כעבור התקופה של שלושה חדשים כאמור." (ההדגשה הוספה – ד.ו.)

על מטרתו ועל אופן יישומו של סעיף זה עמד בית הדין הארצי לעבודה בדב"ע מט-2/4 סבח – הז ייצוא חקלאי בע"מ, [פורסם בבנו] פד"ע כ 370, 372 (1989).

אין לפנינו כל ראיה לפיה הרוכשות הודיעו לתובעת או מי מעובדי כספי בע"מ כי עליהם להגיש תביעה לשכר או לדמי גמולים לפנסיה תוך שלושה חודשים ממועד העברת פעילות החברה לידיהן. בנסיבות אלה ונוכח הוראתו הברורה של החוק, תשלום שכרה של התובעת יחול הן על כספי בע"מ והן על הרוכשות, המעסיק החדש.

בנסיבות העניין, בשים לב למחלוקת המשפטית בשאלה מיהו הגורם שעליו לשלם לתובעת את השכר בגין תקופה זו, שהיא ב"תפר" בחילופי המעסיקים, פיצויי הלנת שכר יופחתו להפרשי הצמדה וריבית כחוק, מיום 1.7.11 ועד התשלום בפועל.

37. פיצוי ממוני בגובה השכר לתקופה המוגנת – ברכיב זה נתבע הפסד השתכרות מיום 1.9.11 ועד הלידה (7.3.12) וכן בגין חודשיים שלאחר תום חופשה הלידה. עיינו בתלושי השכר של התובעת (צורפו לתצהירה) ולא מצאנו טעות בחישובי התובעת

ברכיב זה. גם לא הוצג חישוב נגדי והנתבעים לא הצביעו על טעות בטיעוני התובעת. על כן התביעה ברכיב זה מתקבלת במלואה ועל הנתבעות מס' 3-4 לשלם לתובעת פיצוי בגין הפסד השתכרות בסך 58,513 ₪.

38. פדיון הבראה – למרות שלא הוגש תחשיב נגדי לחישובי התובעת, אנו סבורים כי יש לקבל את התביעה ברכיב זה רק בחלקה.

א. היקף המשרה - על פי עדותה של התובעת (עמוד 29 לפרוטוקול, שורה 30), היא לימדה 3 פעמים בשבוע. היינו, היקף של 60% משרה.

ב. רציפות במקום העבודה ודמי הבראה - בצו ההרחבה בנושא דמי הבראה נקט הביטוי "מקום עבודה". ביטוי זה, הדומה לביטויים בסעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטורים, לכאורה תומך בחישובי התובעת לפיהם גם בהקשר של פדיון הבראה, יש לחייב את המעסיק האחרון בתשלום, אם לא שולמו על ידי המעביד הקודם. יחד עם זאת, אין לקבל פרשנות זו, מאחר שדמי הבראה אינם "שכר עבודה", אלא "זכות נלווית". מסיבה זו לא ניתן להחיל על דמי הבראה את הוראות סעיף 30 לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958 ואין מקום לחייב את הרוכשות בתשלום פדיון הבראה על כל תקופת העבודה, אלא רק על החלק היחסי. היינו מאוגוסט 2011 ועד תום התקופה המוגנת – תחילת דצמבר 2012 – 18 חודשים.

ג. לאור האמור לעיל, התובעת זכאית מהרוכשות לפדיון הבראה בסך 2,300 ש"ח (7 ימי הבראה X 60% משרה X 18/12 X 365 ש"ח).

39. פדיון חופשה – התביעה ברכיב זה היא בגין ימי חופשה שנצברו לזכות התובעת, על פי הרשום בתלושי השכר וכן לפדיון חופשה שהיתה זכאית לקבל, בתקופה המוגנת על פי חוק עבודת נשים. על פי סעיף 3 לחוק חופשה שנתית, תשי"א -1951, הזכאות לדמי חופשה או פדיון חופשה היא למי שעבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה. כלומר, על המעסיק האחרון לשאת בתשלום רכיב זה (בענייננו – הנתבעות מס' 3 ו-4).

לא הוצג פנקס חופשה ואין כל ראיה לכך שהתובעת ניצלה ימי חופשה כדין. משלא הוצג חישוב נגדי לחישובי התובעת והנתבעים לא הצביעו על טעות שנפלה בחישובים אלה, התביעה ברכיב זה מתקבלת במלואה ועל הנתבעות מס' 3-4 לשלם לתובעת פדיון חופשה בסך 9,189 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.6.12 ועד התשלום בפועל.

40. חלק המעסיק בדמי הגמולים לפנסיה –

מתלושי השכר של התובעת עולה כי הביטוח הפנסיוני החל בחודש 4/2009 (אין ראיות אחרות בנושא, לבד מתלושי השכר). לאור הוראת [סעיף 6ה'](#) לצו ההרחבה בנושא פנסיה מקיפה במשק, משנת 2008, אין התובעת זכאית לדמי גמולים לתקופה קודמת. על כן חלק זה של התביעה נדחה.

עם זאת, יש לקבל את התביעה המתייחסת לדמי גמולים בגין התקופה המוגנת.

בעניין זה, לאור הוראת [סעיף 30\(א\)](#) [לחוק הגנת השכר](#) שהובאה לעיל, יש לחייב את הרוכשות בתשלום דמי הגמולים בגין התקופה שמספטמבר 2011 ועד תום התקופה המוגנת, על פי השיעורים הקבועים בצו ההרחבה בנושא פנסיה חובה, מינואר 2008. היינו, 6.67% לשנת 2011, 8.34% בגין שנת 2012.

מובהר בעניין זה, כי התובעת לא כללה את חלק המעסיק בפיצויים, כיוון שמדובר בכפילות לגבי פיצויי הפיטורים שנתבעו ברכיב נפרד. אך משהתביעה לפיצויי פיטורים נדחתה ובשים לב להוראת [סעיפים 7-8](#) לצו ההרחבה, יש לפסוק לתובעת גם את הפקדות המעסיק לפיצויים.

בסך הכל, התובעת זכאית לדמי גמולים (חלק המעסיק), בסך 5,932 ₪ (6 חודשים בשנת 2011 X 7,260.25 ₪ X 6.67% + 5 חודשים בשנת 2012 X 7,260.25 ₪ X 8.34%).

41. משהתובעת הודיעה כי הגישה תביעת חוב, אך לא הובאו בפנינו נתונים לגבי הסכומים שאושרו לזכות התובעת, מובהר בזה כי מהסכומים שנפסקו לעיל בגין פדיון חופשה ושכר (שהם שני הרכיבים הנוגעים לתקופת עבודה שקדמה להעברת הבעלות בעסק), ינוכו סכומים שנפסקו לזכות התובעת במסגרת תביעת החוב בגין רכיבים אלה.

הרמת מסך – חיובו האישי של כספי

42. התובעת מבקשת לחייב את כספי באופן אישי, ולייחס לו את חובותיה של כספי בע"מ כלפיה. כפי שפורט לעיל בהרחבה, הגענו למסקנה כי התובעת, בהיותה בהיריון ומשלא ניתן היתר לפטרה, הועברה ביולי 2011 והפכה להיות עובדת של הנתבעת מס' 3-4. על כן במידה רבה, הדיון בחיובו האישי של כספי הוא תיאורטי.

למען התמונה תהא מלאה, נתייחס גם לטענות התובעת בנושא זה.

43. לטענת התובעת, כיוון שכספי הוא בעל מניות ומנהל בחברה, יש לחייבו באופן אישי בחובות החברה כלפיה, הן משום שסיים העסקתה בחברה בניגוד לדין ובעודה בהריון, והן משום שלא שולמו לה זכויות על פי משפט העבודה. במסגרת סיכומיה

טענה התובעת כי במהלך הדיון הוכח שנוצר עירוב נכסים בין נכסי כספי לנכסי החברה.

44. אין חולק כי חברה היא תאגיד הנפרד מבעל מניותיו, מנהליו ועובדיו (דב"ע נג/ 205 - 3 וגיה – גלידות הבירה בע"מ, [פורסם בנבו] פד"ע כז 345 (1994); ע"ע (ארצי) 1201/00 זילברשטיין – ערב חדש עתונות – אילת בע"מ, [פורסם בנבו], 17.12.02). על מנת שבית הדין יסטה מדרך המלך שהיא עקרון האישיות המשפטית הנפרדת, על העובד המבקש הרמת מסך לפרוש תשתית עובדתית מקיפה ומלאה ולהוכיח כי במקרה שלו התקיימו התנאים החריגים המצדיקים התעלמות מעקרון האישיות המשפטית הנפרדת וחייב בעלי המניות ע"ע (ארצי) 647/07 גפן - בתי מלון מאוחדים בע"מ, [פורסם בנבו], 6.7.09; ע"ע (ארצי) 50821-01-14 אבולעפיה – אבולעפיה, [פורסם בנבו], 15.10.15).

45. מהראיות לא עולה כי בעניינה של התובעת מתקיימות נסיבות המצדיקות להרים את מסך ההתאגדות מעל החברה ולחייב את כספי באופן אישי.

לא זו בלבד שלא הוכח כי כספי עשה שימוש באישיות המשפטית הנפרדת של החברה על מנת להונות או לקפח נושים ולהימנע מקיום חובות החברה כלפיהם, אלא שנראה כי השקיע מהונו האישי על מנת שהחברה, כספי בע"מ לא תקרוס. בכלל זה, כאשר ראה שמצבה הכספי של החברה מידרדר, התקשר בהסכם עם הרוכשות על מנת שאלה ייטלו את התחייבויות החברה (ר' גם בחקירתו הנגדית - עמוד 44 לפרוטוקול, שורות 18-21, 27-29).

אמנם כספי הודה כי משך כספים מהחברה (עמוד 45 לפרוטוקול, שורות 11-15) ואף רו"ח שהעיד מטעמו, מר ערמוני, אישר זאת (עמוד 26 לפרוטוקול, שורות 18-22), אך מדובר בסכומים קטנים ולא משמעותיים יחסית לסכומים שכספי הזרים לחברה (שם בשורות 11-14). מסקנה זו עולה גם מכרססת הנה"ח של החברה (נספח א' לתצהיר רו"ח ערמוני), בה ניתן לראות כי ביום 15.12.11 העביר כספי לטובת החברה סך של 250,000 ₪ (נספח יא לתצהיר כספי). מכאן, שגם אם כספי משך כספים, הוא הזרים כספים רבים לחברה בשיעור העולה משמעותית על הסכומים שמשך ממנה. על כן, לדעתנו, אין מדובר בעירוב נכסים המעיד על שימוש במסך ההתאגדות כפיקציה בלבד, לשם התחמקות מנושים.

על"ח 23591-02-12

46. טרם נעילה נותר לדון בערעור שהוגש על ידי כספי בע"מ על החלטת הממונה על חוק עבודת נשים. בהחלטת הממונה מיום 28.12.15 נקבע כי אין להתיר את פיטורי התובעת וזאת נוכח הנסיבות בהן נמצא כי מאז חודש יולי התובעת לא הושבה

לעבודה ושכרה לא שולם לה, וכי על אף הידיעה על ההיריון, המעסיק לא פעל על מנת להשיבה את העובדת לעבודה, כפי שבית הדין הורה.

בבחינת החלטה זו יש להזכיר כי בית הדין אינו משמש כערכאת ערעור על החלטת הממונה, אלא מפעיל ביקורתו השיפוטית והוא לא ימיר את שיקול דעת הממונה בשיקול דעתה ויתערב בהחלטותיה, כל עוד ניתנו באופן ענייני, בסבירות, במידתיות, בתום לב ובמסגרת הסמכות אשר ניתנה לה על פי דין ([ע"ע \(ארצי\) 1334/02 נוסצקי - מדינת ישראל](#), [פורסם בנבו], 7.12.04; [ע"ע 307/99 אופיר טורס בע"מ - גולדנברג](#), [פורסם בנבו] פד"ע לח 170 (2003)).

מהראיות לא עולה כל הצדקה להפסקת העבודה. עניין זה שוקל לחובת המעסיק, ומחזק את קביעת הממונה שלא היה מקום להתיר את הפיטורים. נהפוך הוא, כספי העיד שהתובעת היתה מורה טובה מאד (עמוד 47 לפרוטוקול, שורה 16). כפי שתואר לעיל בהרחבה, כספי אף ביקש להפנות את התובעת ללוסקי, על מנת שתמשיך ללמד, היינו לא היתה סיבה עניינית להפסקת עבודתה.

בנסיבות אלה, כשלא הוצגה כל סיבה להפסקת העבודה של התובעת, שאין חולק שהיתה מורה טובה מאד, כאשר הנימוק היחיד שהוצג הוא חילופי הבעלות בעסק, שהם כשלעצמם אינה סיבה מספקת לפיטורי עובדת בהריון, לא נפלה כל טעות בהחלטת הממונה.

נוסיף כי ההחלטה מנומקת, מבוססת על הראיות שהוצגו על ידי הצדדים, היא ניתנה לאחר שמיעת כל המעורבים בעניין והיא מתיישבת עם הדין.

לסיכום נושא זה – דין הערעור על החלטת הממונה לפי [חוק עבודת נשים](#) להידחות.

47. סוף דבר –

- א. התביעה כנגד הנתבע מס' 2 נדחית.
- ב. הערעור על החלטת הממונה על [חוק עבודת נשים](#) נדחה.
- ג. התביעה כנגד הנתבעות מס' 3 ו- 4 מתקבלת באופן חלקי ועליהן לשלם לתובעת את הסכומים הבאים:
 1. שכר עבודה לחודשים יולי – אוגוסט 2011 בסך 16,385 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.7.11 ועד התשלום בפועל.

2. פדיון הבראה בסך 2,300 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.12.12 ועד התשלום בפועל.
3. פדיון חופשה בסך 9,189 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.12.12 ועד התשלום בפועל.
4. חלק המעסיק בדמי גמולים לפנסיה בסך 5,932 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.12.12 ועד התשלום בפועל.
5. פיצויים ממונים בגין התקופה המוגנת לפי [חוק עבודת נשים](#) (הפסד השתכרות) בסך 58,513 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.12.12 ועד התשלום בפועל.

מהסכומים שנפסקו לעיל בגין פדיון חופשה ושכר (שהם שני הרכיבים הנוגעים לתקופת עבודה שקדמה להעברת הבעלות בעסק), ינוכו סכומים שיפסקו או נפסקו לזכות התובעת בגין אותם רכיבי התביעה, בתביעת החוב שהגישה, במסגרת הליכי הפירוק של הנתבעת מס' 1.

ד. נוכח התוצאה, בשים לב לריבוי הליכי הביניים במהלך בירור התובענה, הנתבעות מס' 3-4 ישאו בהוצאות התובעת בסך 2,000 ₪ וכן שכ"ט עו"ד, לרבות מע"מ בגינו, בסך 16,000 ₪, שאם לא ישולמו תוך 30 ימים, ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק עד התשלום בפועל.

ה. הנתבעת מס' 1 תשא בהוצאות המדינה בגין הערעור שנדחה ([על"ח -23591-02-12](#)) בסך 5,000 ₪ וכן בהוצאות התובעת (המשיבה בערעור) בסך 6,000 ₪, שאם לא ישולמו תוך 30 ימים, ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק עד התשלום בפועל.

ניתן היום, ב' טבת תשע"ו, (14 דצמבר 2015), בהעדר הצדדים.

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)

דגית ויסמן 54678313-/
 נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה