

העובדת התפטרה כדי לטפל בבתה - האם היה עליה לתת הודעה מוקדמת

לפסק הדין בעניין דהן נ' רון טכניקה בע"מ

העובדת התפטרה לאחר חופשת הלידה כדי לטפל בבתה שאך נולדה. למרות שעל פי החוק היא זכאית לפיצויי פיטורים, המעסיקה התעכבה עם התשלום, וביקשה לקזז ממנו דמי הודעה מוקדמת. האם הייתה רשאית לעשות זאת?

חברת רון טכניקה בע"מ, העוסקת בשירות ותיקון מוצרי בית לבנים ומערכות מים, שכרה יועצת ארגונית, שבהמלצותיה אמרה שאחת העובדות מסוכנת לעסק, מפריעה לו ותוביל אותו לאבדון.

בעקבות זאת, החליט מנהל החברה לפטר את העובדת, והזמין אותה לשימוע. אלא שבמהלכו התברר שהיא בהיריון. פיטוריה לא אושרו על-ידי הממונה על חוק עבודת נשים, ולכן היא המשיכה לעבוד בחברה.

בחודש השביעי נכנסה העובדת לשמירת היריון, והפסיקה לעבוד. העובדת טענה, כי לפני מועד שובה מחופשת הלידה, הודיעה לחברה כי היא רוצה להתפטר כדי לטפל בבתה, ושאלה את מנהלת החשבונות כיצד עליה לפעול.

לטענתה, מנהלת החשבונות הכתיבה לה את נוסח מכתב ההתפטרות, ולפי הנחיותיה, היא הגישה אותו יומיים לפני שהייתה אמורה לחזור.

על פי החוק, כאשר עובדת שילדה מתפטרת על מנת לטפל בילדה, היא זכאית לפיצויי פיטורים. למרות זאת, טענה העובדת, שלא קיבלה את הפיצויים. לפיכך, היא הגישה לבית הדין האזורי לעבודה בירושלים תביעה לתשלום פיצויי פיטורים ופיצויי הלנה.

החברה טענה בתגובה, כי פיצויי הפיטורים התעכבו בשל קשיים כלכליים אליהם נקלעה, וכי אלו ישולמו לתובעת, בקיזוז של 5,500 שקל, שכן לא נתנה לה הודעה מוקדמת של חודש ימים, כפי שהייתה אמורה לעשות.

התובעת טענה מנגד, שלאור הטענות הקשות כלפיה, ומסכת ההתעללויות שעברה בעבודה, היה ברור לחברה שהיא לא תחזור. כזכור, הסיבה היחידה לכך שלא פוטרה הייתה נעוצה בהיריונה.

ידעה שהעובדת לא תחזור

נשיאת בית הדין, השופטת דיתה פרוז'ינין קיבלה את התביעה. נפסק, כי לא ברור כיצד החברה ציפתה לשובה של התובעת לעבודה, שעה שביקשה לפטר אותה, ולא עשתה זאת רק משום שהממונה לא אישר זאת, בשל ההיריון.

עוד נקבע, כי בנסיבות בהן התובעת נעדרה כחצי שנה לפני ההתפטרות (הייתה גם בשמירת היריון), ולא היו מרוצים ממנה עוד קודם לכן, בלשון המעטה, היה על החברה לדעת שהתובעת לא תחזור לעבודה ולהיערך לכך בהתאם.

לפיכך, נקבע כי יש לראות את התובעת כמי שנתנה הודעה מוקדמת כחוק, ולכן החברה לא רשאית לקזז מפיצויי הפיטורים שלה כל סכום שהוא.

באשר להלנת הפיצויים נפסק, כי קשיים כלכליים אינם מצדיקים עיכוב בתשלום הפיצויים. לפיכך זכאית התובעת ל-20% מסכום פיצויי ההלנה הקבוע בחוק.

לפיכך נפסק, כי החברה תשלם לתובעת פיצויי פיטורים של 16 אלף שקל, וכן פיצויי הלנה של 20% בהתאם לתחשיב שערכה השופטת. כן חויבה החברה לשלם לתובעת הוצאות משפט של 3,500 שקל.