

הודעה מוקדמת לפיטורים הדרושים היתר – החסר בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001

מבוא

רשימה זו נועדה להציג חסר בדין הקיים לגבי חובת המעביד למתן הודעה מוקדמת לפיטורי עובדת בהיריון שהותרו על-ידי שר התעשייה, המסחר והתעסוקה (להלן: התמ"ת), ולהציע פתרון לבעיה בהתאם לתכליות הדין. הפתרון הראוי, לדעתי, הוא חיוב המעביד במתן הודעה מוקדמת לאחר קבלת ההיתר, וזאת משלושה טעמים עיקריים: האחד, מתן הזדמנות למפוטרת להיערך להפסקת העבודה ולנסות ולמצוא עבודה חלופית. השני, מימוש הזכות הכלכלית שמעניק החוק. השלישי, בטלותה על-פי דין של הודעה מוקדמת שניתנה לפני קבלת ההיתר לפיטורים.

רקע נורמטיבי והצגת הקושי בחקיקה הקיימת

חובת המעביד בהודעה מוקדמת לפיטורים

סעיף 2(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 (להלן: "חוק הודעה מוקדמת"), מטיל על מעביד המבקש לפטר עובד חובה לתת לעובד הודעה מוקדמת על כך.

סעיפים 3-4 לחוק זה מפרטים כמה זמן מראש צריכה להינתן ההודעה, על פי מידת הוותק של העובד.

סעיף 7(א) לחוק עוסק בתוצאה של אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים, וקובע פיצויים בשיעור שכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.

האיסור על פיטורים בהיריון ללא היתר

סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים¹ קובע, כי למעביד אסור לפטר עובדת בעת הריונה. החוק מציב סייג לאיסור זה, ומאפשר למעביד לבקש היתר לפיטורים משר העבודה והרווחה (כיום הסמכות מצויה בידי שר התמ"ת). שר התמ"ת רשאי לתת היתר לפיטורים אם הם, לדעתו, בלי קשר להיריון, ותוך שקילה של שיקולים נוספים.

¹ חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.

החסר בחוק הקיים

חובה זו של המעביד, לקבל היתר משר התמ"ת לפיטורי עובדת בהיריון, לא זוכה להתייחסות בחוק הודעה מוקדמת. לפיכך נוצרה לקונה בחוק הודעה מוקדמת לגבי הודעה לעובדת שמפוטרת בהיתר. ישנן שתי אפשרויות לפרש את החוק:

1. לאחר קבלת ההיתר המעביד חייב לתת לעובדת הודעה מוקדמת על פיטוריה והוא אינו רשאי לפטרה אלא **לאחר 30 יום** מהודעתו.
2. בהנחה שהעובדת כבר ידעה על הכוונה לפטרה ועל בקשת ההיתר משר התמ"ת – אין צורך בהודעה מוקדמת, ומרגע קבלת ההיתר ניתן לפטרה **לאחר**.

לדעתי, מהנימוקים שיובאו להלן, פרשנות תכליתית של הדין הקיים מחייבת בחירה באפשרות הראשונה, דהיינו הטלת חובת הודעה מוקדמת מרגע קבלת ההיתר. אך אי-בהירותו של החוק בנקודה זו, גורמת לכך שבית-הדין לעבודה נדרש לשאלה הפרשנית בכל תיק מחדש. כיוון שמדובר בחקיקה בתחום העבודה המשרתת את הצבור הרחב של הנשים העובדות ומעסיקיהן, נודעת חשיבות רבה לבהירותו, אחידותו ופרסומו של הדין. לפיכך נטען שיש לקדם הסדרה של נקודה זו בחקיקה ראשית.

הנימוקים לחיוב הודעה מוקדמת לאחר קבלת היתר לפיטורים**תכליתו של חוק הודעה מוקדמת**

1) בדברי ההסבר להצעת חוק הודעה מוקדמת להתפטרות ולפיטורים התשס"א-2001,² נאמר:

"מוצע לחייב מעבידים לתת הודעה מוקדמת לעובד שיש כוונה לפטרו..."

חיוב שני הצדדים ליחסי העבודה יאפשר למי מהם להתכונן לסיום היחסים ולחפש מקום עבודה או מעביד חלופיים".

גם בפסיקת בית-הדין לעבודה הוכרה תכלית זו של החוק:

² ה"ח 380.

"...ההודעה המוקדמת לפיטורים, אשר תכליתה כלכלית ולאפשר קיומה של הכנסה בתקופת חיפוש העבודה החדשה ומתן פרק זמן מספיק למציאת עבודה חדשה."³

תכלית החוק היא לאפשר לצדדים להתכונן לפיטורים ולחפש מקום עבודה חדש. במצב בו העובדת יודעת על הכוונה לפטרה וממתינה להחלטת שר התמ"ת, היא ממשיכה בינתיים בעבודתה כרגיל, בלי לדעת האם יתקבל אישור והאם תפוטרו מעבודתה. פיטורים של העובדת ברגע בו מגיע ההיתר מהשר, בלי שיש סיפק בידה להתכונן ולמצוא עבודה חדשה – **מנוגדים לתכלית החוק.**

(2) תכלית החוק לא מאפשרת לראות את ההודעה על הכוונה לפטר, שניתנה במהלך ההיריון, כהודעה מוקדמת. אקט של פיטורים ללא קבלת היתר הינו **אסור**; ולכן למרות ההודעה, כל עוד לא התקבל היתר, העובדת לא יודעת האם אכן תפוטרו, ואם כן – מתי. כאמור, מצב זה לא מאפשר לעובדת להתכונן לפיטורים ולמצוא עבודה חדשה. לחיזוק הטענה נוסף, שמצב היפותטי הפוך בו העובדת עוזבת ללא התראה בהסתמך על "הודעת הפיטורים", לא הייתה מתקבלת בהבנה על-ידי המעביד. זאת, למרות הטענה (שמועלית על-ידי מעבידים בבית-הדין) כאילו די בהודעה על כוונת הפיטורים כדי לאפשר לעובדת להתכונן להפסקת עבודתה.

(3) בפסק דין⁴ שנפסק **טרם תיקון** סעיף 9(ג)(2) לחוק עבודת נשים האוסר פיטורים לאחר חופשת הלידה, נקבע כי ימי ההודעה המוקדמת נועדו לתת זמן למציאת עבודה, ולכן אין להכלילם בזמן חופשת הלידה:

"...שעה שעובדת נמצאת בחופשת לידה ונאסר עליה על פי חוק לעבוד, אין לשים לאל את מטרת המחוקק בכך שיכפה עליה, על ידי המעביד שפיטר אותה, לצאת ולחפש עבודה בתקופה שבה היא זכאית על פי חוק – להקדיש עצמה אך ורק בטיפול בילדה."

³ ע"ע 627/06 אורלי מורי נ' מ.ד.פ ילו בע"מ, פסקה 31 לפסק דינה של השופטת וירט-ליבנה (פורסם בנבו, 16.3.2008).

⁴ דב"ע נה/3-159 ליטבאק-עבאדי – א. רפאל ושות', פסקה 16 לפסק הדין (לא פורסם, 13.2.1996).

בעקבות פסיקה זו, ביצע המחוקק את התיקון שעיגן את העיקרון העולה ממנה בחוק, בדומה למהלך המוצע כאן לגבי הודעה מוקדמת בהיריון. **הודעת פיטורים במהלך התקופה האסורה לפיטורים מרוקנת את החוק מתוכנו**, ולכן יש לראות ביום קבלת ההיתר ממשרד התמ"ת, את היום שממנו והלאה ניתן לתת הודעה מוקדמת. נציין, כי פסיקה זו והתיקון שבעקבותיה מתייחסים לתקופת חופשת הלידה, כאשר העובדת בביתה. הודעה מוקדמת חשובה שבעתיים בסיטואציה של פיטורים במהלך היריון, כאשר העובדת נמצאת בעבודה בפועל ועלולה למצוא עצמה מפוטרת ללא כל התראה, "מהיום למחר".

תכליתה הכלכלית של זכות ההודעה המוקדמת

בנוסף לתכלית של מתן זמן לחיפוש עבודה, זכות ההודעה המוקדמת היא זכות כלכלית. מאפיין זה מגולם באפשרות שמעניק סעיף 6 לחוק הודעה מוקדמת להמיר את הזכות בכסף, ולפטר את העובד לאלתר תמורת סך כספי בגובה השכר שהיה צריך להיות משולם בזמן שבין יום ההודעה המוקדמת ליום הפסקת העבודה. כפי שנאמר ע"י הנשיא גולדברג בפרשת **ליטבאק-עבאדי**,⁵ על התכלית הכלכלית של הזכות, ניתן ללמוד מחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949: סעיף 41א לאותו חוק קובע, כי במקרה בו שירות המילואים עולה על יומיים רצופים, חל איסור על מעסיק לפטר עובד בתקופה של 30 ימים לאחר תום שירות המילואים, אלא בהיתר של ועדת תעסוקה. סעיף קטן 41א(ג) בו קובע, כי במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים לא יבואו ה-30 יום הנ"ל, כלומר **לא ניתן לחפוף את ימי ההודעה המוקדמת עם 30 הימים מתום שירות המילואים, בהם חל איסור לפטר את העובד**. זאת, על אף שאין מניעה לכאורה לחיפוש עבודה לאחר תום שירות המילואים. בדומה לכך, אין לאפשר מתן הודעה מוקדמת לפיטורים במהלך ההיריון לפני שהתקבל היתר לפיטורים, כאשר אקט הפיטורים הינו אסור.

בטלות הפיטורים וההודעה

טעם נוסף לכך שאין לראות בהודעה על כוונת פיטורים "הודעה מוקדמת" לפי חוק הודעה מוקדמת הוא, שעד שלא ניתן היתר לפיטורי העובדת, מנוע המעביד מלפטר את העובדת, להחלטתו אין כל תוקף, ודינה בטלות. כך נאמר על-ידי בית-הדין:⁶

⁵ שם, בפסקה 12 לפסק הדין.

"פיטורים בניגוד לחוק מגן **בטלים מעיקרם**. לכן היתה העובדת זכאית להמשיך בעבודתה, ומשחדל המעביד להעסיקה, זכאית היא לפיצוי בגובה השכר שהיתה מקבלת, לו המשיכה בעבודתה בתקופה המוגנת..."

כיוון שפיטורים בהיריון ללא היתר בטלים מעיקרם, לא ניתן לראות "הודעת הפיטורים" שניתנה לפני קבלת היתר, כתקפה. פרשנות כזו היא אבסורדית, ותביא לסתירה מיניה וביה בין חוק הודעה מוקדמת לבין ההלכה הקובעת את בטלותם של פיטורים שניתנו ללא היתר.

את המצב ניתן לשנות על ידי תיקון סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים כך שיקבע במפורש כי במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא תבוא התקופה שלפני קבלת היתר השר לפיטורים.

נועם ריף.

⁶ דב"ע מח/3-8 קופל נ' וייס-ארלוביץ, פד"ע כ 57, 59 (לא פורסם, 29.11.1988).