



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

ניתן ביום 08 דצמבר 2020

המערערת

אינדקס הגליל תקשורת ועיתונות בע"מ

המשיבה

1. סילביה מזאווי

צורף להליך

2. היועץ המשפטי לממשלה

3. הסתדרות העובדים הכללית

4. נשיאות הארגונים העסקיים

מגישי עמדה

5. האגודה לשמירת זכויות הפרט

בפני השופטת לאה גליקסמן, השופטת חני אופק גנדלר, השופט אילן סופר
נציגות ציבור (עובדים) גב' יעל רון, נציג ציבור (מעסיקים) מר אהוד פלד

בשם המערערת עו"ד שלומי שדה

בשם המשיבה עו"ד כיאל מוחמד

בשם היועץ המשפטי לממשלה עו"ד ליטל סדובסקי

בשם ההסתדרות הכללית עו"ד גלי שטיינברג ועו"ד תהילה בנישו בשם נשיאות

הארגונים העסקיים עו"ד מוטי עזרן ועו"ד מוריה ברבי בשם האגודה לשמירת

זכויות הפרט עו"ד חגי קלעי ועו"ד אור קרבקי

פסק דין

השופט אילן סופר

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי נצרת (השופטת (כתוארה אז) אורית יעקבס ונציגי הציבור גב' יפה קריספיל ומר יעקב בר-אל; ע"ר 16-11-32790) אשר דחה את ערעור המערערת (להלן – החברה) על פסק דינה של הרשמת (כתוארה אז) לובנא תלחמי-סוידאן (ס"ע 14-09-58596) שלפיו, חויבה החברה לשלם למשיבה (להלן – העובדת) פיצויי פיטורים בסך 33,028 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.5.2013.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

ההליך שלפנינו נוגע לשאלה: האם הזכות לפיצויי פיטורים הקיימת למי שהעתיק את מגוריו ל"רגל נישואיו" על פי סעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן – **חוק פיצויי פיטורים**) חלה גם על מי שעשה זאת לרגל היותו ידוע בציבור.

רקע עובדתי

2. העובדת הועסקה בחברה כפקידה על בסיס שכר שעתי מחודש מרץ 2003 ועד יום 30.4.2013. לאורך כל תקופת העסקתה, מלבד תקופה קצרה בשלהי שנת 2004, התגוררה העובדת בנצרת עילית.

3. ביום 20.3.2004 נישאה העובדת, המשתייכת לדת הנוצרית, בטקס נישואים נוצרי לפארס עמארה (להלן – **עמארה**), המשתייך לדת המוסלמית. נישואי השניים לא צלחו עד שבשלב מסוים נאלצה העובדת לפנות למרכז סיוע לנשים. העובדת שהתה במרכז זה מיום 31.10.2004 ועד יום 18.1.2005. בתקופה זו לא הועסקה בחברה אך המשיכה באופן רציף את העסקתה מיד לאחר מכן. כמו כן, לאחר ששבה העובדת למקום מגוריה בנצרת, הגיעה לסיום תקופת חייה המשותפים עם עמארה והשניים נפרדו.

ביום 18.1.2007 פנתה העובדת לבית הדין הכנסייתי בחיפה וביקשה לבטל את נישואיה לעמארה. לאחר הליכים ממושכים ניתן ביום 16.11.2012 פסק דינו של בית הדין הכנסייתי בחיפה שלפיו, נישואי השניים בטלים. ביום 17.2.2014 אושר פסק הדין של בית הדין הכנסייתי בחיפה על ידי בית הדין הכנסייתי העליון לערעורים בחיפה. התמשכות ההליכים בעניינה של העובדת ביחס להסדרת מעמדה האישי נבעה בין השאר מהמורכבות המשפטית שנוצרה מכך שהעובדת ועמארה השתייכו לדתות שונות. זאת בנוסף לאי שיתוף פעולה מצדו של עמארה עם הליך הגירושים. ביום 10.9.2015 קבע בית המשפט לענייני משפחה נצרת (השופט אסף זגורי; תה"ן 14-12-55432) כי יש לאפשר לעובדת לרשום את מעמדה כגרושה במשרד הפנים החל מיום 17.2.2014. זאת בהתאם לפסק הדין הכנסייתי.

4. במקביל להליכים המשפטיים הנוגעים למעמדה האישי, הכירה העובדת את מר עואני סכס (להלן – **בן הזוג**), תושב כפר יאסיף. ביום 30.4.2013 חתמו השניים על



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

הסכם ממון ולפיו, ברצונם של השניים לגור ולחיות יחדיו כבעל ואישה במשק בית משותף, להביא ילדים משותפים ולהינשא בעתיד ולאחר שתוסר המניעה המשפטית שחלה על שניהם מלעשות כן. פה המקום לציין כי במועד החתימה על ההסכם היה בן הזוג פרוד מאשתו, אב לשני ילדים קטינים ובהליכים משפטיים שבמסגרתם ביקש להתגרש מאשתו הראשונה.

ביום 5.5.2013 ערכו העובדת ובן הזוג מסיבה בבית הוריו בכפר יאסיף, בהשתתפות הוריהם, קרובי משפחה וחברים. במסיבה זו לבשה העובדת שמלת כלה והשניים החליפו ביניהם טבעות נישואים. באותו היום עברה העובדת להתגורר עם בן הזוג תחת אותה קורת גג בכפר יאסיף. ביום 21.4.2014 נולד לבני הזוג בן משותף; וביום 21.1.2015 הנפיק להם ארגון "משפחה חדשה" תעודת זוגיות.

5. ביום 30.4.2013 הודיעה העובדת לחברה כי ברצונה לקבל מכתב פיטורים וביקשה כי יערך לה גמר חשבון. בהודעה זו ציינה העובדת כי מסרה הודעה מוקדמת על כוונתה להתפטר בעל פה לפני חודש; וכי התפטרה נובעת מנישואיה לבן הזוג ביום 5.5.2013 ומכך שלאחר נישואיה מתעתדים בני הזוג לגור בכפר יאסיף, מקום מגוריו של בן הזוג.

ביום 1.5.2013, לאחר שהעובדת ביקשה כי ישולמו לה כלל פיצויי הפיטורים לפי סעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים, מסרה החברה באמצעות באת כוחה כי נסיבות סיום העסקתה של העובדת אינן נמנות עם הנסיבות המוזכרות בחוק פיצויי פיטורים. זאת משום שהעסקת מקום המגורים איננה לרגל נישואיה ומכיוון שהיא נשואה לגבר אחר. במכתב זה הצהירה החברה כי היא מוכנה, לפני משורת הדין ומתוך מחווה של רצון טוב, לשחרר לזכותה את הכספים שהיו במועד זה בקופת הפיצויים של העובדת.

6. ביום 9.5.2013 חתמה העובדת על "כתב סילוק כללי" (להלן – **כתב הסילוק**) שבו נכתב כי החברה שילמה לעובדת תשלום בגין פדיון ימי חופשה ותשלום דמי הבראה אשר מהווים גמר חשבון בינה ובין העובדת; וכי לא תהיה לעובדת כל תביעה עתידית כלפי המעסיקה באשר לתשלומים המפורטים. **יאמר בעניין זה כי בכתב הסילוק מופיע סעיף הנוגע לתשלום פיצויי פיטורים – סעיף זה נמחק בקו.**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

לאחר החתימה על כתב הסילוק הורתה החברה על שחרור כספי הפיצויים שהיו צבורים בקופת הפיצויים של העובדת בסך 5,411 ש"ח.

ההליכים בבית הדין האזורי

7. משעמדה החברה על סירובה לשלם לעובדת את יתרת כספי פיצויי הפיטורים, פנתה האחרונה לבית הדין האזורי ביום 6.10.2014 והגישה תביעה. ביום 14.10.2016 קיבל בית הדין האזורי את תביעת העובדת וקבע כי על החברה לשלם לה את יתרת פיצויי הפיטורים. בית הדין התייחס לאמינותה של העובדת, לכך שנישואיה לעמארה הגיעו לידי סיום עוד בשנת 2004 וכי עשתה ניסיונות רבים וכנים על מנת לבטל את נישואיה לו במהלך השנים. בית הדין התייחס גם לכך שהעובדת ובן הזוג הצהירו על כוונתם להינשא ברגע שתוסר המניעה המשפטית לעשות כן ולכך שבמועד סיום יחסי העבודה לא הייתה יכולה העובדת להירשם כנשואה למרות רצונה לעשות כן. כתוצאה מצירוף כלל הנתונים הללו קבע בית הדין כי כוונתה של העובדת לפתוח דף חדש בנישואיה לבן הזוג הייתה כנה, כך שמתקיים התנאי בחוק פיצויי פיטורים לפיו העתקת מקום המגורים נעשה "לרגל" נישואים. לבסוף, בית הדין דחה את טענות החברה לפיהן לא ניתן להכיר בנישואיהם של העובדת ובן הזוג בשל היותה נשואה באותו המועד לאחר. זאת משום שעל פי נסיבות המקרה ברור כי קבלת טענות אלה תסכל למעשה את התכלית הסוציאלית העומדת מאחורי 8(1) לחוק פיצויי פיטורים.

בהתייחס לכתב הסילוק קבע בית הדין כי מחיקת סעיף פיצויי הפיטורים מעיד כי העובדת לא ויתרה על הזכויות המגיעות לה בבואה לחתום על כתב הסילוק, ובמיוחד לא ויתרה על זכותה לקבל פיצויי פיטורים מלאים על פי הוראות סעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים.

לבסוף, קבע בית הדין כי על החברה לשלם לעובדת פיצויי פיטורים בסך 33,028 ש"ח בתוספת הפרשי הצמדה וריבית וכן הוצאות ושכר טרחת עורך דין בסך 3,886 ש"ח.

8. החברה ערערה על פסק דינה של הרשמת לבית הדין האזורי (ע"ר 16-11-32790). ביום 28.12.2016 דחה בית הדין את הערעור תוך שקבע כי מתקיימות נסיבות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

מיוחדות וחריגות המצדיקות את אישור התוצאה אליה הגיעה הרשמת. זאת מבלי לקבוע מסמרות במקרים אחרים. בית הדין הוסיף והתייחס בעניין זה למהימנותה של העובדת כפי שנקבע על ידי הערכאה הדיונית, להתמשכות הדיונים בעניין המעמד האישי בשל השתייכותם של העובדת ועמארה לדתות שונות. זאת למרות רצונה של העובדת להביא לסיום מערכת היחסים שנים רבות לפני שהיה ביכולתה להביא לידי רישום עניין זה באופן רשמי. בהתייחס לכתב הסילוק, קבע בית הדין כי מסמך הסילוק לא כלל התייחסות לפיצויי הפיטורים ועל כן, החברה לא יכולה לטעון כי העובדת ויתרה על זכויותיה בעניין זה.

9. על פסק דינו של בית הדין האזורי הגישה המעסיקה בקשת רשות ערעור לבית דין זה. ביום 1.11.2017 ניתנה רשות ערעור.

טענות החברה

10. החברה טוענת כי ההליך שלפנינו מגלה שאלה ציבורית רחבה הנוגעת להגדרת המושג נישואים כפי שמופיע בסעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים. החברה טוענת כי, העובדת הייתה נשואה לאחר ביום שהתפטרה וביקשה להעתיק את מקום מגוריה לטובת נישואים חדשים ועל כן, לא ניתן להכיר בה כמי שזכאית לפיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים. כמו כן, העובדת חתמה על כתב הסילוק, במסגרתו הסכימה לוותר על כל תביעותיה העתידיות.

11. החברה סבורה כי על פי חוק פיצויי פיטורים, העתקת מקום המגורים צריך להיעשות בעקבות ובסמוך לטקס הנישואים, וכי יש לבחון את נסיבות ההתפטרות בסמוך למועד זה. לדעתה, משום שביום התפטרותה העובדת הייתה נשואה לעמארה, לא ניתן להתייחס לטקס שערכה העובדת עם בן הזוג כטקס נישואים ובכך למעשה, תנאי הסעיף לא התקיימו.

כמו כן, לא ניתן להתייחס להצהרת העובדת ובן הזוג להינשא בעתיד כמקיימת את דרישת חוק פיצויי פיטורים, שכן הדרישה שם היא כי הנישואים יהיו הסיבה שהביאה את העובד להתפטרות, ולא ניתן להתחשב באפשרות עתידית להינשא כנסיבות הממלאות דרישה זו. בעניין זה החברה מסתמכת על כך שבמועד התפטרות העובדת לא הייתה יכולה להירשם כנשואה במשרד הפנים וזאת עד ליום 17.2.2014,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

אז הוכרה כגרושה. לו הייתה מתפטרת העובדת החל ממועד זה, הייתה זכאית לפיצויי פיטורים.

החברה טוענת כי קביעת בית הדין, שהעובדת ובן הזוג לא היו ידועים בציבור אלא נשואים בסמוך לאחר מועד ההתפטרות, היא קביעה שגויה. לחיזוק עניין זה מפנה החברה לדבריה של העובדת, לפיהם, היא ראתה עצמה כידועה בציבור של בן הזוג במועד ההתפטרות. **לדעתה הקביעה כי השניים היו ידועים בציבור במועד ההתפטרות יכולה להביא לשינוי בתוצאת פסק הדין.** זאת משום שעל פי הפסיקה אליה הפנתה, זוגות שהקשר שלהם מבוסס על היותם ידועים בציבור, לא זכאים לקבל פיצויי פיטורים על פי סעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים.

בעניין זה תוקפת החברה את קביעת בית הדין כי השניים נישאו למרות שעל פי הדין, לא ניתן היה לראות בהם כנשואים. כמו כן, תקפה את הסתמכות בית הדין על תעודת הזוגיות מארגון משפחה חדשה. זאת משום שתעודה זו הוצאה תקופה ארוכה לאחר מועד התפטרותה של העובדת.

12. באשר לכתב הסילוק, טוענת החברה כי העובדת חתמה על המסמך לאחר שהובהר לה כי היא איננה זכאית לפיצויי פיטורים, שכן העתקת מקום מגוריה נעשה שלא לצורך נישואים. העובדת הבינה את אשר הוסבר לה והסכימה כי היא איננה זכאית לפיצויי פיטורים. נוסף על כך, במעמד החתימה על כתב הסילוק ביקשה העובדת להעביר את המסמך לאחיו של בן הזוג, עורך דין במקצועו, אשר אישר לה לחתום עליו. כתוצאה מהשתלשלות העניינים הזו מנהל החברה סבר כי עניין פיצויי הפיטורים איננו רלוונטי ושירבט קו על סעיף פיצויי הפיטורים. לטענת החברה, הוויתור על הזכות שביצעה העובדת מחייב אותה ואיננה יכולה בשלב מאוחר יותר לטעון כי שרבוט הקו הוא למעשה אי הסכמה על ויתור הזכות לפיצויי פיטורים.

13. מעבר לכך, החברה טוענת כי הרשמת התערבה באופן אקטיבי לכל אורך ההליך לטובתה של העובדת. בדיון הלא פורמאלי שנערך בבית הדין האזורי בערעור בפני המותב נאמר כי לא ניתן להותיר את פסק דינה של הרשמת על כנו. זאת משום שהוא מנוגד להוראות החוק ולכתוב שם. דיון זה לא קיבל ביטוי בפסק הדין מושא ערעור זה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

טענות העובדת

14. העובדת טוענת כי על בית הדין לאמץ גישה פרשנית תכליתית המיישמת את הוראות החוק בהתאם לנסיבות החיים המשתנות ולא בצורה דווקנית שאינה רגישה אליהן. על כן, לטענתה יש לאשר את קביעת בית הדין קמא שלפיה, אין לייחס דווקא משמעות דתית למושג נישואים לצורך קביעת הזכאות לפיצויי פיטורים על פי סעיף (1)8 לחוק פיצויי פיטורים.

15. באשר לנסיבות סיום העסקתה טוענת העובדת כי אומנם במועד העברת הודעת ההתפטרות חלה עליה מניעה להינשא לבן הזוג על פי הדין הדתי, אך לדעתה אין לקבוע כי הדרך היחידה להכיר בעובד שהתפטר "לרגל נישואיו", תהיה רק פי הדין האישי המוגדר בחוק.

לפי הפרשנות שמציעה העובדת, המחוקק לא בחר לציין במפורש כי הנישואים המוכרים לצורך התפטרות על פי סעיף (1)8 לחוק פיצויי פיטורים הם נישואים על פי דין דתי. לטענתה, יש בעניין זה כדי להצביע על כך שטקס הנישואים שנערך ביום 5.5.2013 בינה לבין בן הזוג מהווה נסיבה מספיקה כדי למלא אחר דרישות הסעיף בחוק פיצויי פיטורים, ואגב כך להביא לזכאותה לפיצויי פיטורים.

העובדת טוענת גם כי היא משתייכת לחברה שמרנית ושעל פי חוקי דתה הטקס שנערך והפומביות שנתנו לו בני הזוג, מעידים על הצהרה קבל עם ועדה שלפיה, השניים היו מעוניינים להינשא ולחיות במשותף במועד זה. בעניין זה מציינת העובדת כי בני הזוג בחרו ללבוש בגדי חתן וכלה ביום עריכת הטקס והזמינו למקום האירוע את בני משפחותיהם וחבריהם הקרובים.

באשר להעתקת מקום המגורים בסמוך לנישואים מציינת העובדת כי עברה להתגורר עם בן הזוג בכפר יאסיף מיד לאחר התפטרותה ובסמוך לטקס הנישואים. העובדת התייחסה גם לכך שהזוג הנפיק תעודת זוגיות מטעם ארגון משפחה חדשה; לכך שביום 21.4.2014 נולד בנם הבכור; שבמרוצת השנים הביאו לעולם ילד נוסף; ולכך שעד היום הם מתגוררים יחד תחת אותה קורת גג.

בהמשך דבריה מזכירה העובדת את תהליך הגירושים הארוך שהתנהל בינה ובין עמארה וביקשה כי לא תיזקף לחובתה העובדה שביום נישואיה לבן הזוג עוד לא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

הייתה גרושה. זאת משום שעשתה ככל שיכלה על מנת להתיר את הנישואים בינה ובין עמארה תקופה ארוכה לפני שנישאה לבן הזוג.

16. העובדת מתייחסת גם להסדרי חקיקה אחרים שלפיהם, זוגות שלא רשומים כנשואים במשרד הפנים ולא מחזיקים בתעודת נישואים זכאים לאותן הזכויות וחלים עליהם אותן החובות כאילו היו נשואים ורשומים ככאלה במשרד הפנים. בעניין זה ציינה העובדת את חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן – חוק הביטוח הלאומי) וחוק הבטחת הכנסה, התשמ"א-1980.

17. העובדת טוענת כי מעולם לא ויתרה על זכויותיה לפיצויי פיטורים וכי כתב הסילוק עליו חתמה לא כלל באופן מפורט את סכומי הפיצויים והתשלומים להם היא זכאית ואשר עליהם היא מוותרת. על כן, ומכיוון שסעיף פיצויי הפיטורים במסמך זה נמחק לחלוטין, הרי שהיא לא ויתרה כלל על זכויותיה. מעבר לכך טוענת העובדת כי במועד החתימה לא הייתה מודעת לזכויותיה בדבר פיצויי פיטורים וכי לא הייתה לה השהות לבחון את הזכויות המגיעות לה בעת סיום העסקתה.

בהתייחס לטענות החברה ביחס להליך שהתנהל לפני בית הדין קמא ולפני רשמת בית הדין מציינת העובדת כי הוא נוהל באובייקטיביות מלאה של כל הגורמים המעורבים.

ההליך בבית דין זה

18. ביום 3.7.2018, לאחר שנערך הדיון ראשון בהליך ולאור השלכות הרוחב שיש לו, ביקשנו את עמדת היועץ המשפטי לממשלה, עמדת הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואת עמדת נשיאות הארגונים העסקיים.

19. ביום 11.4.2019 ביקשה האגודה לשמירת זכויות הפרט להצטרף להליך כידיד בית משפט. במהלך הדיון השני שנערך בהליך, ביום 22.9.2019, הוחלט להיעתר לבקשתה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

עמדת נשיאות הארגונים העסקיים

20. נשיאות הארגונים העסקיים (להלן – הנשיאות) טוענת כי ראוי שהסוגיה תוכרע בהסדר חקיקתי שבמסגרתו ייבחן לעומק באיזה אופן יושפעו מעסיקים כתוצאה מהחלת ההסדר הקבוע בסעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים גם על זוגות ידועים בציבור. הנשיאות ציינה בהקשר זה כי במהלך העשור האחרון הונחו על שולחן הכנסת שמונה הצעות חוק אשר ביקשו להסדיר את הסוגיה שלפנינו, אולם זו בחרה שלא לערוך שינויים בחוק פיצויי פיטורים בעניין זה. הנשיאות ביקשה להדגיש כי זכויותיהם של הידועים בציבור נבחנו ביחס לחוק זה וכי במהלך בחינה זו בחר המחוקק לתקן את סעיף 5(א) לחוק פיצויי פיטורים כך שיחול באופן מפורש גם על זוגות ידועים בציבור.

21. בהמשך עמדתה ביקשה הנשיאות כי לו יפרש בית הדין את הוראות החוק כך שיחולו גם על זוגות ידועים בציבור, הרי שיש להכיר בכך רק בהתקיים שני תנאים מצטברים: הראשון, ההכרה בהתפטרות תעשה רק לאחר הצגת אסמכתה פורמלית ברורה וחד משמעית על ידי העובד. זאת על מנת למנוע ספק באשר לזכאותו לפיצויים. השני, כי הצגת האסמכתה תעשה מיד עם הודעת ההתפטרות, על מנת לשמור על ודאות המעסיק במחויבויותיו לתשלום פיצויי הפיטורים.

עמדת הסתדרות העובדים הכללית

22. הסתדרות העובדים הכללית (להלן – ההסתדרות) טוענת כי שאלת הגדרת היחסים שבין בני זוג וההשלכות הנובעות מכך בתחום דיני העבודה והביטחון הסוציאלי, צריכות להיעשות בכל מקרה לגופו. זאת בשל שינוי המגמה בחברה הישראלית ולפיה, רבים בוחרים להינשא, אם מבחירה ואם בשל מניעה משפטית, באופן שאיננו מקובל על פי הדין הדתי. ההסתדרות טוענת כי חוקים רבים השתנו כתוצאה ממגמה זו ושקיימים מקרים רבים בהם הפסיקה השוותה את זכויותיהם של הזוגות הידועים בציבור לאלה של זוגות נשואים כדין.

23. ההסתדרות טוענת כי ההסדר החוקי הנדון נועד להבטיח "רשת ביטחון" בשני סוגים של מקרים. הראשון, מתן סכום כספי שיוכל לסייע לעובד שמצא את עצמו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

מפוטר ממקום עבודה בו הועסק לתקופה ארוכה. לטענתה, סוג זה של "רשת ביטחון" נובע מהמחויבות המוסרית של המעסיק לעובד.

המקרה השני שלגביו החוק חל איננו נוגע לחובתו המוסרית של המעסיק לעובד, אלא לצורך קידום מטרות חברתיות חיצוניות למערכת היחסים שביניהם. לטענת ההסתדרות המקרה שלפנינו נופל לקבוצה זו, שלגביה ביקש המחוקק להבטיח "רשת ביטחון" לבן זוג הנאלץ להעתיק את מקום מגוריו לאחר חתונה. זאת באמצעות תשלום שיאפשר לו להסתגל למקום מגוריו החדש ושהות מספקת למציאת עבודה חדשה.

24. לטענת ההסתדרות, בעניין שלפנינו אין לתת משקל יתר לשאלה אם התקיימו נישואים כהלכתם בין העובדת לבן הזוג, אלא להתייחס לפרשנות תכליתית ולבחון אם במקרה הנדון התקיימו התנאים המפורטים בסעיף החוק כך שתהא העובדת זכאית לפיצויי פיטורים.

עמדת האגודה לשמירת זכויות הפרט

25. האגודה לשמירת זכויות הפרט (להלן – האגודה) סבורה כי ההליך שלפנינו מגלה שאלה ציבורית ומשפטית חשובה, שכן יש בו כדי להשפיע על זוגות רבים של ישראלים במיוחד על אלה המשתייכים לקהילת הלהט"ב, אשר בייצוג ענייניה מתמחה האגודה.

26. האגודה טוענת כי אם יתקבל ערעור החברה ייפגעו הזכויות החוקתיות לאוטונומיה, חופש המצפון והדת. זאת ללא כל הצדקה נראית לעין. האגודה סבורה כי גם אם ייקבע כי אין לפרש את סעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים ככולל בתוכו גם זוגות שלא נישאו על פי הדין הדתי, הרי שיש לפנות למשפט החוקתי ובכך למעשה להרחיב את היקפו של סעיף החוק כך שיחול גם על זוגות ידועים בציבור. זאת על מנת למנוע פגיעה בזכויות אדם של הנוגעים בדבר.

לגישת האגודה, על מנת למנוע את הפגיעה בזכויות העובדת, על בית הדין לבחור באחת משתי האפשרויות המשפטיות הבאות: האחת, הכרה בטקס נישואים פרטי לצורך מילוי דרישות סעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים. השנייה, קבלת פרשנות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

שלפיה העתקת מקום מגוריו של עובד לצורך כינון משק בית משותף מספיקה לצורך מילוי דרישות החוק לזכאות העובדת לפיצויי פיטורים.

בעניין זה, סבורה האגודה כי התוצאה אליה יגיע בית הדין אם יבחר באחת מהדרכים הללו היא אחת – המעסיק חייב בתשלום פיצויי פיטורים לעובד. האגודה טוענת שכך נכון לקבוע באמצעות פרשנות תכליתית של סעיף החוק או באמצעות הרחבת ההסדר המנוי בחוק. זאת, כדי למנוע פגיעה חוקתית.

27. האגודה טוענת כי כאשר נחקק החוק בשנת 1963 המחוקק כלל את דרכי הנישואים שהיו מקובלות אז, ואילו היום יש להתחשב גם בדרכים נוספות המקובלות להינשא, דוגמת נישואים פרטיים. זאת בשל התוקף הגלוי שנותן הזוג למערכת היחסים בפני אנשים אחרים.

בנוגע לכינון משק בית משותף, טוענת האגודה כי המחוקק בשנת 1963 למעשה התייחס בנישואים לכינון משק בית משותף, שכן נישואים הייתה הדרך שבה הצהיר הזוג על כוונתו להקים משק בית שכזה. לטענת האגודה בישראל קיימים זוגות רבים שלא יכולים להינשא בדרך כלשהי ועל כן, יש להכיר בכינון משק בית משותף ככזה המזכה בפיצויי פיטורים, גם אם לא קדם לו טקס נישואים. האגודה סבורה בעניין זה כי אין הבדל בין זוג שביקש למסד את הקשר הזוגי על פי הדין הדתי ובין זוג ידועים בציבור שהחל בכינון משק בית משותף מבלי לערוך טקס כלשהו.

28. האגודה טוענת עוד כי לו התקבל פרשנות החברה במקרה הנדון הרי שיש בכך כדי להפלות את העובדת וציבורים נוספים כך שתפגע זכותם לשוויון, לאוטונומיה ולחופש מצפון ודת. על כן, גם אם לא התקבל פרשנות החוק כך שהזכות להתפטר בדין מפוטר תחול גם על עובד שהתחתן בנישואים פרטיים, או על עובד שבחר לכוון משק בית משותף מבלי לערוך טקס מסוים, הרי שיש ליצוק לתוך החוק את המשמעות הזו על מנת להימנע מפגיעה בזכויות החוקתיות של העובדים הנמצאים בקבוצות הללו שעלולות להיות מופלות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

עמדת היועץ המשפטי לממשלה

29. היועץ המשפטי לממשלה (להלן – היועמ"ש) התייחס בעמדתו לשני ההסדרים הקיימים בחוק פיצויי פיטורים. הראשון נובע מהימשכות יחסי עובד-מעסיק וממחויבותו של המעסיק כלפי עובדיו. השני מתייחס למצבים שונים בהם התפטרותו של העובד נובעת ממצבים שונים שאינם בשליטתו ואשר המחוקק קבע אותם כערכים נורמטיביים שראוי לקדם. לטענת היועמ"ש, המקרה שלפנינו נוגע להסדר מן הסוג השני.

30. לטענת היועמ"ש מרכז הכובד בהליך שלפנינו הוא פרשנות המונח "לרגל נישואיו". היועמ"ש סבור כי יש לבחון את התכלית הסובייקטיבית – המטרה אותה ביקש המחוקק להגשים; והתכלית האובייקטיבית – המבטאת את כוונת השיטה המשפטית.

היועמ"ש טוען בעניין זה כי הפרשנות המילולית הפשוטה המשתקפת מסעיף (1)8 לחוק פיצויי פיטורים מבטאת את רצון המחוקק כי ההסדר המנוי בו ייוחד לזוגות נשואים. לדעתו, אין לפרש את המונח נישואים בצורה גמישה, אלא רק לגבי מי שנרשם כנשוי במרשם האוכלוסין. בעניין זה ניתן לקבל גם את מי שנרשם על סמך תעודה ציבורית מחוץ לארץ או שנרשם במרשם הזוגיות בשל היותו חסר דת, אך אין לקבל מצב שבו נישואים פרטיים יוכרו לצורך הוכחת זכאות לזכויות על פי חוק. מעבר לכך, היועמ"ש סבור בעניין זה כי אין להרחיב את תחולת סעיף (1)8 לחוק כך שיחול גם על זוגות ידועים בציבור.

31. עם זאת, טוען היועמ"ש כי בהתייחס לכך שתכליתו המרכזית של חוק פיצויי פיטורים, מבין כלל תכליותיו, היא סוציאלית, הרי שיש צורך כלשהו להגמיש את הכללים ביחס לתחולתו של סעיף (1)8 לחוק על עובדים המצויים במצב כמו במקרה שלפנינו. לדעת היועמ"ש הגמשה שכזו יכולה להיות בין השאר באמצעות הרחבתו של ציר הזמן כך שבחינת כלל הנסיבות שמתאר סעיף החוק: התפטרות, העתקת מקום המגורים ונישואין – על בסיס רישום במשרד הפנים, יתקיימו על פני רצף זמן ממושך ולא באופן מידי. לחיזוק עמדה זו הפנה היועמ"ש למקרים בהם הכיר בית הדין בזכאותו של עובד לפיצויי פיטורים כאשר חלף פרק זמן ארוך מיום הנישואים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

ועד ליום שבו בחר העובד להתפטר בפועל. לסיכום, על פי תמצית חוות דעתו של היועמ"ש, יש לפרש את המונח "לרגל נישואיו" ככה שאינו מחייב בהכרח קשר סיבתי מידי.

32. היועמ"ש סבור כי הפתרון במקרים דומים הוא כי עובד המבקש להתפטר כאשר חלה עליו מניעות להתחתן, יצהיר בפני המעסיק כי בכוונתו לעזוב את מקום העבודה בשל **כוונתו להינשא לנישואים בני רישום בעתיד**. בפניה זו יהיה על העובד להוכיח כוונה כנה לעשות כן – באמצעות תצהיר או הוכחות אחרות. בהמשך ולאחר רישום הנישואים, יהיה על העובד להציג למעסיק את תמצית רישום הנישואים. מכאן, במקרה שבו עובד יצהיר על כוונה להינשא תוך זמן סביר ממועד ההתפטרות, יהיה על המעסיק לשלם לו את פיצויי הפיטורים. היה ולא יוכל העובד להוכיח את הנישואים לאחר תום "הזמן הסביר", יוכל המעסיק לתבוע ממנו להשיב לו את הפיצויים ששולמו.

33. היועמ"ש סבור כי בדרך זו תישמר האבחנה בין מוסד הנישואים ובין ההכרה בידועים בציבור. עוד מדגיש היועמ"ש בעניין זה כי אין לראות בנישואים פרטיים כאקט המבסס מעמד אישי ומקנה זכויות מן הדין. זאת בשל המורכבות הכוללת של עניין זה בשיטת המשפט החלה בישראל.

השלמת טענות הצדדים לאחר הדין

34. במהלך הדיון ביום 27.11.2019 ביקש בית הדין כי הצדדים ימסרו את עמדתם לאור הפסיקה בבג"ץ 5492/07 **בוארון – בית הדין הארצי לעבודה** (19.9.2010) ובעב"ל (ארצי) 686/05 **המוסד לביטוח לאומי – בוארון פינק** (28.3.2007) (להלן – **הלכת בוארון**). שם נקבע כי יש להשוות בין הזכאות לגמלה של נשים אלמנות שהתחתנו לנשים אלמנות שהפכו להיות ידועות בציבור. במרכז הדיון עמדה השאלה כיצד יש לפרש את המונח "אלמנה ששבה ונישאה" בסעיף 262 לחוק הביטוח הלאומי התשנ"ה 1995 ובקשר לכך נקבע כי על פי תכלית הסעיף ניתן ללמוד על הכוונה להחילו על זוגות נשואים וידועים בציבור באופן שווה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

השלמת העמדה מטעם היועמ"ש

35. בפתח התייחסותו, חוזר היועמ"ש על עמדתו שלפיה, אין מקום ליישומה של פרשנות תכליתית המרחיבה את תחולת חוק פיצויי פיטורים באופן המקים זכאות לפיצויי פיטורים לבני זוג ידועים בציבור. לטענת היועמ"ש לא ניתן לחרוג מפרשנותו הלשונית, הברורה והעקבית של המונח "נישואים" בחוק פיצויי פיטורים. היועמ"ש עומד על עמדתו כי לצורך חוק פיצויי פיטורים יש להתחשב רק בנישואים שהם בני רישום במרשם האוכלוסין או מרשם הזוגיות. בעניין זה מרחיב היועמ"ש את טענותיו בדבר הפרשנות הלשונית של סעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים:

א. החוק לא כולל סעיף הגדרות כללי, ובמספר סעיפים אחרים נכתבה במפורש זכאות של ידועים בציבור. זאת כאשר בסעיף הנדון (סעיף 18(1)) לא הוכרה זכאות שכזו לידועים בציבור.

ב. במרוצת השנים נעשו מספר ניסיונות חקיקתיים להחיל את ההסדר המנוי בסעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים על ידועים בציבור. ניסיונות אלה לא צלחו.

ג. לפי סעיף 8(3) לחוק פיצויי פיטורים והתקנות שנחקקו מכוחו, קיים הסדר פיטורים הנוגע להעתקת מקום מגורים בעקבות בן זוג המועסק אצל מעסיקים ספציפיים. שם נוקט הסעיף לשון "בן זוג" ואילו בסעיף הנדון המחוקק בחר בפירוש לנקוט בלשון "נישואיו". לטענת היועמ"ש המונח "בן זוג", בניגוד למונח נישואים, כולל בחובו ידועים בציבור.

ד. היועמ"ש מפנה גם לתקנה 12(ז) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964 (להלן – **התקנות**) לפיה יש לשלם פיצויי פיטורים לעובד המתפטר והמשנה את מקום מגוריו בעקבות גירושים. בתקנה זו על המתפטר להראות שגר במקום אליו עבר למשך חצי שנה. תקנה זו מהווה תמונת מראה לסעיף 18(1) לחוק כי גם היא עוסקת בסטטוס-גירושים.

ה. לעומת סעיף החוק הנתון לפרשנות במקרה הנדון, במספר חוקים סוציאליים אחרים בחר המחוקק בלשון: "ידועים בציבור" או "בן זוג". לטענתו של



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

היועמ"ש ניתן להרחיב את הפרשנות לידועים בציבור במקום שבו עשה המחוקק שימוש במונחים הללו. דבר שאיננו אפשרי במקרה שבו המחוקק בחר במפורש בלשון: "לרגל נישואיו".

משכך, מסיק היועמ"ש כי במקרה הנדון, מהבחינה הלשונית, דבר החקיקה לא יכול לשאת פרשנות מרחיבה הכוללת בחובה את המונח "לרגל נישואיו" גם על ידועים בציבור.

36. בהתייחס לתכלית החקיקה טוען היועמ"ש כי עיקר תכליתו של חוק פיצויי פיטורים היא סוציאלית ונועדה להעניק לעובד שסיים את עבודתו "רשת ביטחון" לתקופת ביניים ועד שימצא עבודה חדשה. סעיף 8 לחוק פיצויי פיטורים נוגע להתפטרות בנסיבות מיוחדות שיש לראות בה כמזכה בפיצויי פיטורים בשל קיומם של עקרונות חברתיים המצדיקים זאת, ולמרות שאינם קשורים באופן ישיר למערכת יחסי העבודה. עוד טוען היועמ"ש כי נקבע בעבר שיש לפרש את המקרים המנויים בסעיף חקיקה זה בדווקנות, מפאת שמירה על אינטרסים של מעסיקים לוודאות משפטית, וכדי למנוע את הפגיעה האפשרית בזכויותיהם הקנייניות. זאת, כיוון שכל הרחבה של תחולת הסעיף שלא על פי הנסיבות המנויות בחוק או בתקנות, תביא להכבדת הנטל על מעסיקים. בעניין זה טוען היועמ"ש כי אין מדובר בחוק סוציאלי רגיל וכי באיזון האינטרסים שבין הזכות הסוציאלית של העובד לרשת ביטחון ובין הזכות הקניינית של המעסיק, בחר המחוקק לבכר את זו האחרונה.

37. היועמ"ש חוזר וטוען כי יש להתאים את הוראות הסעיף למציאות המשתנה בדרך של הגמשת ציר הזמן, ביחס לשלושת התנאים המצטברים: התפטרות, העתקת מקום המגורים ונישואין. הרחבה זו מתיישבת עם הפרשנות הלשונית הברורה של סעיף החוק, תואמת את הילך הרוח התרבותי הנהוג כיום בחברה הישראלית, ומתאים לשינויים שהוכנסו בחקיקה הסוציאלית לאורך השנים. עם זאת, טוען היועמ"ש כי אין לנקוט במקרה הנדון פרשנות מרחיבה שיהיה בה להעניק את הזכות הכלכלית גם לידועים בציבור באופן גורף.

38. עוד ממשיך היועמ"ש וטוען כי הרחבת תחולת סעיף החוק על ידועים בציבור תביא לכשל לוגי וקושי ביישום הפרשנות התכליתית. מוסד הנישואין נקבע על פי אמת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

מידה אובייקטיבית הנסמכת על אקטים פורמליים המעידים על תחילתו ועל סיומו. לעומת זאת ההכרה בזוג כידועים בציבור נקבעת בדיעבד וקשה לקבוע מהי הנקודה הספציפית בזמן לצורך הגדרת תחילתו וסופו. משכך, טוען היועמ"ש כי הזכאות לפיצויי פיטורים כאשר מתרחש מעבר מגורים "לרגל נישואיו" לא ניתנת ליישום ללא הגמשת ציר הזמן. בעניין זה כלל לא ניתן להצביע בבירור בעת מעשה ההתפטרות או אף פרק זמן לאחריו, על כינון קשר שכזה. משכך, קיים קושי להקנות לידועים בציבור אותן הזכויות שיש להקנות לזוגות נשואים.

39. היועמ"ש ממשיך וטוען כי הרחבה פרשנית כפי שנטענת בהליך הנדון לסעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים תביא להכרה בזוגיות הסכמית, שטרם הוכרה בשיטת המשפט הישראלית. לטענת היועמ"ש מדובר בסוגיה רגישה וכבדת משקל אשר צריכה להיות מוכרעת על ידי המחוקק ולא באמצעות חקיקה שיפוטית. בעניין זה חוזר היועמ"ש על כך שהרחבת הזכויות לידועים בציבור נעשתה במקרה שדבר החקיקה התייחס למונח "בן-זוג" ומתוך נקודת הנחה שהקשר בין בני הזוג הינו קשר רציני, ארוך טווח ודומה לנישואים. לעומת זאת, במקרה הנדון נדרש בית הדין לתת פרשנות למונח "לרגל נישואיו". לטענתו, יש בכך כדי להשפיע על פרשנות המונח גם בדברי חקיקה נוספים, דוגמת פקודת מס הכנסה וחוקים אחרים שאינם בהכרח נוגעים לזכויות סוציאליות.

40. בהתייחס להלכת **בוארון** טוען היועמ"ש כי שם בדבר החקיקה הרלוונטי הוגדר המונח אשתו כך: "לרבות הידועה בציבור כאשתו". משכך, לטעמו ניתן היה לפרש את הקשר של **בוארון** עם הידוע בציבור שלה ככזה השולל את זכאותה לקצבת שאירים.

השלמת טיעון מטעם החברה

41. החברה מצטרפת לעמדתו המשלימה של היועמ"ש ועמדת הנשיאות וטוענת שלא ניתן ליישם במקרה הנדון פרשנות תכליתית מרחיבה בהתייחס להוראות סעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים, וכי הדרך הפרשנית שנסללה בהלכת **בוארון** איננה ישימה במקרה הנדון.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

42. החברה טוענת כי העובדת לא נישאה ואף הייתה מנועה מלהינשא לבן זוגה ביום שבו בחרה להתפטר לרגל נישואים. על כן, לטענתה, התוצאה אליה הגיע בית הדין יוצרת קונסטרוקציה חדשה למוסד הנישואים בישראל, דבר שאינו אפשרי אל מול החוק ואל מול כוונת המחוקק. החברה טוענת כי נפל פגם בפסק דינה של הרשמת משום שלא פנתה ליועמ"ש על מנת לקבל את עמדתו בעניין זה. זאת בשל השלכות הרחב מרחיקות הלכת של מקרה זה על כלל המשק והמעסיקים בישראל.

43. בהמשך לכך טוענת החברה כי היה על בית הדין להימנע מלשמוע את עמדות ההסתדרות והאגודה שכן מדובר בגופים בעלי אינטרס. על כן, לדעת החברה די היה בעמדת היועמ"ש ובעמדת משרד הפנים בהיותם מי שאמונים על מתן המלצות למשרדי הממשלה ויישום החוקים בכל הקשור למוסד הנישואים על מנת להגיע לתוצאה הנכונה במקרה הנדון. בעניין זה מציינת החברה כי כפי שהיועמ"ש קבע בעמדתו, נישואים בישראל הוא סטטוס ייחודי שלא ניתן להגמשה במקרה כגון זה הנדון בעניין שלפנינו. עוד חוזרת החברה על הקושי היישומי והכשל הלוגי שציין היועמ"ש בעמדתו. לטענתה, מדובר בקשיים משמעותיים ובהטלת נטל כבד על מעסיקים שידרשו לברר את מעמדם האישי של עובדיהם.

44. החברה טוענת כי הלכת בוארון ניתנה לפני תקופה ארוכה מאוד, ואילו היה מעוניין המחוקק לשנות את החוק בהתאם לפסיקה זו ודאי שהיה כבר פועל בעניין. נוסף על כך, טוענת החברה כי לאור ההבדל בין חוק הביטוח הלאומי, שכולל סעיף הגדרות המתייחס לידועים בציבור, ובין חוק פיצויי פיטורים שלא כולל סעיף שכזה, הרי שהרחבת תחולת הסעיף מביאה לפריצת המבנה הקיים של ידועים בציבור, דבר שלטעמה אינו ראוי.

45. בנוגע למקרה הנדון טוענת החברה כי אין העובדת זכאית לפיצויי פיטורים משום שהיא ובן זוגה לא פעלו כמתבקש וכמתחייב מהם להסדרת נישואיהם טרם עזיבתה את מקום העבודה או במועד סמוך לכך. לטענת החברה לא ניתן להכיר בעובדת כמי שהתפטרה לרגל נישואין בדיעבד משום שלא מתקבל על הדעת שעובדים אשר עזבו את מקום העבודה יתבעו מספר שנים לאחר סיום העסקתם פיצויי פיטורים מכוח סעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

השלמת טיעון מטעם העובדת

46. העובדת סבורה כי משעה שהדגיש היועמ"ש את תכליתו של חוק פיצויי פיטורים כחוק סוציאלי, היה עליו להביע את דעתו כי סעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים צריך לחול גם על בני זוג שאין בכוונתם, ברצונם או ביכולתם להתחתן בשל מניעה משפטית. לטענת העובדת פרשנות תכליתית זו עומדת בקנה אחד עם תכליות חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. העובדת התייחסה לפסיקה רבה של בית המשפט העליון אשר בחר להרחיב את ההכרה בזוגות ידועים בציבור ולהשוות את זכויותיהם לזוגות נשואים.

47. עוד טוענת העובדת כי החברה הפלתה אותה בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן – **חוק השוויון**). זאת משום שהפלתה אותה לרעה על רקע מעמד אישי, דת ולאום; וכי דווקא החלת הפרשנות המרחיבה לסעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים, תביא לקידום שוויון בין כלל האוכלוסיות בהחברה הישראלית. כל זאת תוך שמירה על זכותו של המעסיק לבדוק את מהות העתקת מקום המגורים.

48. בהתייחס להלכת **בוארון** טוענת העובדת כי כפי שנפסק שם, גם במקרה הנדון יש לאמץ פרשנות תכליתית מרחיבה על מנת למנוע את אפליית העובדת וכדי להשוות את תנאי זכאותה לזוגות נשואים.

השלמת טיעון מטעם הסתדרות העובדים הכללית החדשה

49. ההסתדרות טוענת כי אין להתייחס בדווקנות ללשון החוק ולמונח "נישואים", אלא יש לראות במונח זה כדרך הכינון הכמעט בלעדית של משקי הבית והתא המשפחתי בתקופה שבה נחקק חוק פיצויי פיטורים. אולם, לטענתה, כיום חלה עליה מתמדת במספר הזוגות אשר מבחירה, או שלא מבחירה, אינם נישאים דרך מוסד דתי מפאת מניעות הלכתית או ממניעים שונים אחרים. על כן, טוענת ההסתדרות כי **הפרשנות התכליתית הנכונה להוראה המנויה בסעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים, היא כי יש להתייחס למונח "לרגל נישואיו" ככזה המכיל בתוכו את כל החלופות הדומות, לרבות צורות שונות של זוגיות הסכמית. לטענתה של ההסתדרות יש לראות במי שקיים שלושה תנאים כזכאי לפיצויי פיטורים לפי החוק, ואלו הם: ויתור מצד**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

העובד על מקום עבודתו; מעבר למקום מגורי בן הזוג המרוחקים; קיום מגורים משותפים. לטעמה של ההסתדרות, צירוף שלושת הגורמים הללו מעיד על קיומו של קשר רציני ויציב ועל כוונת בני הזוג ליצור תא משפחתי משותף.

50. ההסתדרות מוסיפה וטוענת כנגד עמדת היועמ"ש כי לא ניתן להקיש מעצם הכניסה לנישואים על יציבות ורצינות הקשר הזוגי, שכן במגזרים רבים בישראל נהוגה היכרות קצרה מאוד לפני טקס הנישואים. לטענתה, קיומם של שלושת הגורמים שהוזכרו לעיל מספיק לצורך קביעת הזכאות לפיצויי פיטורים.

51. עוד טוענת ההסתדרות כי אין בהסדר החדש כדי להשפיע על הוודאות של המעסיק בנוגע לפיצויי פיטורים. זאת משום שבחוק פיצויי פיטורים קיימים הסדרים המזכים את העובד בפיצויי פיטורים מראש עם מתן הצהרה, ותוך מתן אפשרות למעסיק זכות תביעה בדיעבד ובמרחק הזמן. על כן, לא מדובר ביצירת הסדר חדש יש מאין. בעניין זה מפנה ההסתדרות להסדר המאפשר לעובדת להתפטר בדין מפוטר בשל צורך לטפל ביילוד תוך תשעה חודשים מיום היוולדו.

כמו כן, בשל קיומו של צו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיות חובה, 2011 (להלן – **צו ההרחבה**) ומשום שמרבית תשלום פיצויי הפיטורים מועבר לקרן הפנסיה מכוחו, הרי שאין בהחלת ההסדר המוצע מטעמה כדי להגדיל את עלויות המעסיק באופן ניכר. לא זו אף זו, ההסתדרות טוענת כי אותו קהל של עובדים שבעבר בחר להינשא על פי הדין הדתי, בוחר כיום שלא לעשות כן ולהיחשב כידועים בציבור. משכך, מדובר באותו ציבור שהיה זכאי בכל מקרה לפיצויים מכוח סעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים. לפיכך, לטענתה אין בקבלת ההסדר המוצע, השתת עלויות נוספות על המעסיק, מעבר לאלה שהיו מוטלות לפתחו בעבר.

52. ההסתדרות טוענת גם כי עמדת היועמ"ש – הנוגעת להגמשת ציר הזמן – מביאה לאותה התוצאה בפועל, כך שעל העובד יהיה להצהיר על סיום העסקתו בתנאים מזכים. המעסיק ישלם לו את פיצויי הפיטורים שלהם הוא זכאי ויוכל לתבוע ממנו את התשלום בעתיד אם יתגלה כי ההצהרה איננה מייצגת את המציאות. לטענת ההסתדרות הסדר זה תואם את רוח התקופה ואת הפסיקה הנוגעת להחלת זכויות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

הנוגעות לזוגות נשואים על ידועים בציבור. על כן, בית הדין לא יחרוג מפסיקה זו, אם יפסוק על פי ההסדר המוצע.

53. עוד מפנה ההסתדרות לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו ולחוק השוויון. לטענתה, אישור עמדת היועמ"ש, סותר את החוקים הללו ואת התכליות שאותן ביקש המחוקק לקבע במשק בבואו לחוקקם. עוד מוסיפה ההסתדרות בעניין זה כי גם התכלית של חוק פיצויי פיטורים וגם "הסביבה החוקית" שלו מביאים למסקנה כי יש לקבל את ההסדר שאותו הציעה במקרים כגון זה.

54. נוסף על כך, בהתייחס ללשון החוק מציינת ההסתדרות כי היועמ"ש הציע לערוך תיקון לסעיף הרלוונטי בחוק פיצויי פיטורים. תיקון שלא נחקק בסופו של דבר. ההסתדרות מציינת בעניין זה כי בהצעת התיקון לחוק, הדגיש היועמ"ש כי מוסד הידועים בציבור מוכר על ידי מספר גופים מדינתיים; כי האתגרים העומדים לפתחם של זוגות ידועים בציבור דומים לאלה של זוגות נשואים; וכי **האבחנה בחוק בעניין זה מהווה אבחנה פסולה**. ההסתדרות טוענת כי לשון החוק וההרמוניה החקיקתית מאפשרת לקבוע את ההסדר שהציעה, ותואמת את רוח הצעת החוק שהגיש היועמ"ש בעניין זה.

55. **ההסתדרות טוענת כי הדרך הפרשנית שסלל בית המשפט העליון בהלכת בוארון מצדדת בפרשנות התכליתית וההסדר שהציעה**. לעמדת ההסתדרות אין שונות רלוונטית בין מבנה הסעיפים בחוק הביטוח הלאומי, שנדונו בהלכת בוארון ובין הסעיפים הרלוונטיים בחוק פיצויי פיטורים. על כן, לטענתה, הדרך הפרשנית שהתווה בית המשפט העליון בהלכת בוארון ישימה גם במקרה זה.

השלמת טיעון מטעם נשיאות המעסיקים והעסקים בישראל

56. הנשיאות תומכת בעמדה המשלימה של היועמ"ש כי אין מקום ליישומה של פרשנות תכליתית מרחיבה בהתייחס להוראת סעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים. לדעתה דרך הפרשנות המרחיבה שנסללה בהלכת בוארון אינה ישימה בענייננו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

השלמת טיעון מטעם האגודה לשמירת זכויות הפרט

57. האגודה טוענת כי על פי ההלכה שנפסקה בהלכת **בוארון** יש להכיר באישה המקיימת קשר כידועה בציבור כאישה נשואה. לטענת האגודה עמדת היועמ"ש מנסה להפוך קביעה זו למרות שאושרה על ידי בית המשפט העליון. עוד מוסיפה האגודה כי לא ניתן לקבל את גישת היועמ"ש שלפיה, יש להכיר בפרשנות שונה למושג נישואין בדברי חקיקה שונים; וכי מרגע שנקבע כי פרשנות לשונית המכירה בידועים בציבור כנשואים היא אפשרית במישור הלשוני בדבר חקיקה אחד, הרי שיש להכיר בכך גם בהתייחס לחוקים אחרים. עוד מוסיפה האגודה בעניין זה כי היועמ"ש לא הציג נימוק אחד שממנו ניתן ללמוד כי המחוקק ביקש לאבחן את המונח נישואין בחוק פיזיווי פיטורים מחקיקה סוציאלית אחרת.

58. בנוגע לטענות היועמ"ש בהתייחס לתנאים הנוספים המופיעים בסעיף 8(1) לחוק פיזיווי פיטורים, טוענת האגודה כי לא ניתן לפגוע בזכויות יסוד על בסיס טעמים אסורים, גם אם קיימים תנאים נוספים בסעיף החוק לצורך קביעת הזכאות להטבה. האגודה טוענת כי ככל שבעתיד תתעורר טענה לפגיעה חוקתית בנוגע לאחד מהתנאים המשלימים המנויים בסעיף החוק, הרי שבית הדין יידרש לפרשנות הסעיף פעם נוספת.

59. בעניין המתווה שהציע היועמ"ש לפתרון הסוגיה – הגמשת ציר הזמן – טוענת האגודה כי הפתרון איננו ישים משום שבני הזוג במקרה הקונקרטי לא היו יכולים להינשא על פי הדין האישי עד אשר עברו 3 שנים וחצי. בני הזוג לא היו יכולים להעביר כל ראייה רלוונטית המעידה על היותם נשואים במועד שלאחר ההתפטרות, או זמן סביר לאחר מכן, מלבד תצהיר. מכאן שבני הזוג לא היו יכולים להוכיח את נישואיהם בתוך "זמן סביר", על פי עמדת היועמ"ש.

האגודה ממשיכה וטוענת כי בעניין זה דווקא הפתרון שהיא מציעה פרקטי ויישומי יותר – הגשת תצהיר על ידי בני הזוג כי הם ידועים בציבור (היבט סובייקטיבי) וראיות נוספות, כגון: עריכת טקס נישואין פרטי, רישום באחד מהמרשמים הציבוריים של ידועים בציבור (המוסד לביטוח לאומי ומספר עיריות בארץ עורכות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

מרשמים שכאלה) (היבט אובייקטיבי), יהוו יחד תשתית מספקת לצורך הוכחת הנסיבות המנויות בסעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים.

באותו עניין מתייחסת האגודה גם לקשיים היישומיים עליהם עמד היועמ"ש. לטעמה, קשיים אלה הוצגו גם בהלכת **בוארון** ונדחו בפסק הדין. האגודה טוענת עוד בנוגע לכך כי במקרה הנדון המועד שבו ניתן להכיר בבני הזוג פשוט אף יותר לאבחון. זאת, משום שאחד מבני הזוג עבר להתגורר בביתו של האחר וכתוצאה מכך, נוצר, הלכה למעשה, משק בית משותף.

60. לבסוף, טוענת האגודה כי אם תתקבל עמדת היועמ"ש במלואה בהתייחס לפרשנות הלשונית של דבר החקיקה, הרי שיש לנקוט גישה של הרחבת ההסדר החקיקתי מעבר ללשונו המפורשת כסעד חוקתי. זאת בשל הפגיעה הלא מיידית בזכויות החוקתיות של ידועים בציבור אשר נסיבות סיום העסקתם דומות לזה של העובדת במקרה הנדון.

הכרעה

61. נקודת המוצא בערעור עליה מסכימים הצדדים ובפרט המערערת – החברה, כי העובדת ובן זוגה היו בזמנים הרלוונטיים לתביעה ידועים בציבור. משכך, הדיון בהכרעה יתמקד בשאלה הבאה: האם במצב בו עובדת מודיעה למעסיקה כי היא מתכוונת להעתיק את מקום מגוריה ובשל כך לסיים עבודתה, בעקבות תחילת קיומם של חיים משותפים עם בן זוגה, חל סעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים. במילים אחרות, האם הזכות לפיצויי פיטורים הקיימת למי שהעתיק את מגוריו ל"רגל נישואיו" חלה גם על מי שעשה זאת לרגל היותו ידוע בציבור.

לעניין זה הילוכה של ההכרעה יהיה כדלקמן: ראשית נרחיב על מעמד הידועים בציבור מכוח החקיקה והפסיקה. שנית, נסקור את העקרונות שהתווה הדין ביחס לפרשנות חקיקה, ונעמוד על לשון חוק פיצויי פיטורים, על תכליתו הסובייקטיבית והאובייקטיבית. שלישית, נבחן אם לנוכח התכליות שמנינו נכון להחילו גם על ידועים בציבור.

נקדים כבר עתה את המאוחר ונביא את עיקרי הכרעתנו לפיה **דין הערעור להידחות**. כפי שנראה המדובר במלאכת פרשנות דינאמית הנשענת בראש ובראשונה על אבני



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

דרך בפסיקתו העקבית של בית דין זה ובפסיקתו של בית המשפט העליון. לפי פסיקה זו הושווה במקרים רבים מערך הזכויות והחובות של בני זוג ידועים בציבור לבני זוג נשואים. אף פרשנותו הלשונית של המונח "לרגל נישואיו" המצוי בסעיף 8 לחוק פיצויי פיטורים, אינה מהווה מחסום לראיית התכלית האובייקטיבית של סעיף החוק יחד עם כל שאר הוראות החוק כהמשך מתחייב של התכלית הסובייקטיבית. אותה תכלית שעמדה בפני המחוקק עת ביקש להגשים מטרה כפי שזו באה לידי ביטוי בערכים ובעקרונות של השיטה המשפטית. נביא את התייחסותנו לעמדת היועץ המשפטי לממשלה שאין בדינו לקבלה. איננו גם מקלים ראש במצב המיוחד שמעוררת הסוגיה עת מאפייני היסוד של ידועים בציבור - מגורים משותפים וניהול משק בית משותף - אינם בנמצא, ולמרות זאת המעמד של ידועים בציבור הוא מוסכמה שאין חולק עליה. דעתנו כפי שתפורט בהמשך היא שהעדר היסודות שמקורם במגורים משותפים, אינו מצדיק אבחנה ששוללת זכאות לפיצויי פיטורים. הפתרון מצוי בהבאת ראיות משמעותיות לזוגיות בעלת נראות וכוונה ממשית למגורים משותפים.

מעמדם של הידועים בציבור בישראל

62. מוסד הידועים בציבור התפתח בישראל החל משנותיה הראשונות, ומקורו בצרכיהן של שתי קבוצות אוכלוסייה עיקריות: בני זוג המנועים מלהינשא עקב איסורים מהדין הדתי; ובני זוג אשר מעדיפים שלא להיכנס לברית הנישואין (שחר ליפשיץ הידועים בציבור בראי התיאוריה האזרחית של דיני המשפחה 59-55 (2005); מנחם שאוה 'הידועה בציבור כאשתו' - הגדרתה, מעמדה וזכויותיה עיוני משפט ג 484, 492-493 (1973)). פיתוחו של מוסד הידועים בציבור נעשה על דרך חקיקה שהשוותה את זכויותיהם של זוגות ידועים בציבור לאלו של זוגות נשואים, בעיקר בהיבט הזכויות הסוציאליות (ראו: סעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי; חוק הירושה התשכ"ה-1965 (להלן - חוק הירושה); חוק השמות, התשט"ז-1956; חוק הגנת הדייר [נוסח משולב] התשל"ב-1972; חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב] התש"ל-1970; חוק האומנה לילדים התשע"ו-2016 המאפשר גם לבני זוג, לאו דווקא בני זוג נשואים, לשמש כמשפחת אומנה ועוד).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

הפסיקה בישראל הלכה בתלם זה והרחיבה את מערך הזכויות של בני הזוג הידועים בציבור (ראו: בג"ץ 693/91 **אפרת נ' הממונה על מרשם האוכלוסין** פ"ד מז(1) 749 בו נקבע כי שר הפנים אינו רשאי לפסול שינוי שם משפחתה של הידועה בציבור לשמו של הידוע בציבור חרף החשש להטעיית הציבור; ע"א 1165/01 **פלונית נ' היועץ המשפטי לממשלה**, פ"ד נז(1) 69 בו אפשר בית המשפט לידועה בציבור של אדם לאמץ את ילדו הבגיר).

63. מגמה זו ניכרת לא רק בהקשר של הקניית זכויות אלא אף במישור הרחבת מאגר החובות הנלוות למעמד זה. כך עוגן מעמד הידועים בציבור בחוקים פליליים העוסקים באלימות משפחתית, דוגמת חוק העונשין התשל"ז-1977; חוק בית המשפט לענייני משפחה התשנ"ה-1995 ועוד. כך גם חזקת השיתוף אשר הוחלה על ידועים בציבור מכוחה כל אחד מבני הזוג הידועים בציבור רשאי לתבוע את חלקו ברכוש גם אם מדובר ברכוש הרשום על שם בן הזוג האחר (ע"א 52/80 **שחר נ' פרידמן**, פ"ד לח(1) 443(1984); ע"א 749/82 **מוסטון נ' וידרמן** פ"ד מג(1) 278(1989); ע"א 7021/93 **בר-נהור נ' עזבון המנוח גבריאל אוסטרליץ ז"ל**, (25.10.1994), בו התייחס בית המשפט לבני הזוג כאל ידועים בציבור למרות הסדר מפורש ביניהם שקבע אחרת).

הפסיקה השוותה בין הזכויות והחובות המוטלים על הידועים בציבור לאלו המוטלים על בני זוג נשואים גם במצבים בהם המחוקק לא קבע במפורש התייחסות לסטטוס הידועים בציבור (וראו: שחר ליפשיץ **"נשואים בעל כורחם? ניתוח ליברלי של מוסד הידועים בציבור"** עיוני משפט כה 741, 788 (התשס"ב)). כך, השווה בית המשפט את זכותם של הידועים בציבור לזכותם של בני זוג לצורך ירושת דירת מגורים לפי סעיף 11(א)(2) לחוק הירושה. בית המשפט קבע כי מטרת המחוקק בחוק הירושה היא להשוות באופן גורף בין זכויות הירושה של ידועים בציבור לזכויות הירושה של נשואים.

בפסיקה נקבע גם כי יש לפרש את הביטוי "בן זוג" בסעיף 78 לפקודת הניזיקין ככולל גם ידועים בציבור. עוד נקבע כי הוראות חקיקה שמתייחסות ל"בן זוג" יכולות לחול גם על ידועים בציבור אם הדבר נדרש מתכלית הוראת החקיקה ומבלי שהדבר נקבע באופן מפורש בהוראות החוק העומד לפרשנות (ראו: ע"א 714/88



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

שנצר נ' ריבלין, פ"ד מה(2) 89 (1991); ע"א 1717/98 בלאו נ' פוזש פ"ד נד(4) 376 (2000); ובע"א 2000/97 לינדורן נ' קרנית – קרן לנפגעי תאונות דרכים, פ"ד נה(1) 12 (1999)) (להלן – עניין לינדורן); ע"א 2622/01 מנהל מס שבח מקרקעין נ' לבנון, פ"ד נז(5) 309, 315-317 (2003) (להלן – עניין לבנון); ע"פ 4341/99 וידאל נ' מדינת ישראל פ"ד נג(3) 329, פסי 6 (1999) (להלן – עניין וידאל); עב"ל (ארצי) 1407-04 המוסד לביטוח לאומי – פריימן (8.11.2006).

64. מכאן שהמגמה המשפטית השואפת לצמצם את הפער שבין זוגות נשואים לבין זוגות ידועים בציבור היא אחד הביטויים לתפיסה חברתית אשר אינה מבחינה – בחלק ניכר מההקשרים – בין זוגות שבחרו לחיות את חייהם ולקשור את גורלם יחדיו לבין שזוגות שעשו כן אגב כניסתם בברית הנישואין.

65. על הרקע הזה נבחן כעת את האופן שבו יש לפרש דבר חקיקה. לאחר מכן נעמוד על לשון חוק פיצויי פיטורים ונבחן האם התיבה "לרגל נישואין" יכולה לחול גם על זוגות ידועים בציבור. נבחן את התכליות הסובייקטיביות והאובייקטיביות של חוק פיצויי פיטורים ונקבע אם יש להחיל את החוק גם במקרה הנדון.

הכללים המנחים בפרשנות חוק

66. בבוא השופט לבחון ולפרש דבר חקיקה עליו להתייחס למספר רבדים הנוגעים לחוק. ברובד הראשון מצויה הפרשנות המילולית של דבר החקיקה. הרובד השני נוגע לתכלית החוק ולתכליות השיטה. את הרובד השני נהוג לחלק לשני ענפים עיקריים התכלית הסובייקטיבית – הנלמדת מהמקור עצמו ומיכולות של הפרשן לעמוד על דעתו של המחוקק בבואו לחוקק את דבר החקיקה; התכלית האובייקטיבית – הנוגעת לתכלית השיטה המשפטית ולעקרונות היסוד המצויים בבסיסה. נפנה כעת למלאכת הפרשנות בשים לב לכל אחד מן השלבים הללו בתהליך פרשנות החקיקה.

67. לשון החוק – כאמור, מדובר ברובד הראשון והבסיסי ביותר. רובד זה הוא אשר מגדיר את תחומה של הפרשנות התכליתית שכן, אין "ליתן ללשון החוק משמעות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

שהיא אינה יכולה לסבול" (ראו: אהרון ברק **פרשנות במשפט – פרשנות החקיקה** 97 (1993) (להלן – **פרשנות במשפט**)). בשלב זה של פרשנות החוק הפרשן לא קובע את משמעות החוק, אלא רק תוחם את האפשרויות הלשוניות שלשון החוק "סובלת" (פרשנות במשפט, עמ' 98). או במילים אחרות: "בשלב זה עלינו לחלץ ממילות החוק את שלל המשמעויות המצויות במתחם האפשרויות הלשוניות ולהסיר מדרכנו את אלה הנעדרות כל עיגון לשוני" (ראו: ע"א 8622/07 **רוטמן נ' מע"צ החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ** עמ' 23 (14.5.2012) (להלן – **עניין רוטמן**)).

68. היבט נוסף אליו יש להתייחס בעניין הפרשנות הלשונית הוא מושג "תחושת הלשון". תחושה זו מצביעה על האפשרויות הלשוניות המצויות בדבר חקיקה, חלקן טבעיות יותר וחלקן טבעיות פחות. כלומר, היא מהווה את אומדן נוסף לגבולות הגזרה של תהליך הפרשנות. בעניין זה הנשיא ברק מזהיר בספרו כי יש להימנע ממצב שבו "תחושת הלשון" תהיה זו שתכריע בבחירת האפשרות הפרשנית:

"תחושת הלשון צריכה לשמש נקודת מוצא למיפוי האפשרויות הלשוניות, ולדירוגן על פי טבעיותן וראשוניותן הלשונית. אסור לה לשמש אמת מידה סופית על־פיה בוחרים מבין האפשרויות הלשוניות את האפשרות הלשונית המגשימה את תכלית החקיקה."

(ראו: פרשנות במשפט עמ' 100)

מכאן, משום שבמקרים רבים לשון החוק יכולה לשאת מספר פרשנויות אפשריות, הרי שתהליך פרשנות החוק לא ייחתם על פי פרשנות לשון החוק בלבד. **במצבים כאלה על הפרשן לבחון איזו מבין החלופות שיכולות לשאת את לשון החוק מגשימה את תכלית החוק בצורה המיטיבה** (ראו: עניין רוטמן, עמ' 23).

69. **תכלית החוק** – הרובד השני של פרשנות החוק נוגע לבחינת תכלית החקיקה תוך התייחסות להיסטוריה החקיקתית, למארג החקיקה הכללי ולעקרונות היסוד של השיטה (ראו: עניין רוטמן, עמ' 24). שלב זה של הבחינה נעשה באמצעות התייחסות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

לשני הענפים המקובלים ביחס לתכלית החוק – התכלית הסובייקטיבית והתכלית האובייקטיבית.

70. התכלית הסובייקטיבית נוגעת להגשמת תכלית דבר החקיקה עצמו והיא משתקפת מכוונותיהם של חברי הגוף המחוקק. ההתייחסות המקובלת לתכלית זו בתהליך פרשנות החקיקה היא כי דבר החוק נועד להגשים את רצון המחוקק.

עם זאת מציין הנשיא בדימוס ברק בספרו כי לא ניתן להתחקות עד תום אחר כוונת המחוקק; וכי קיימות גישות שונות ביחס לסמכותו של הפרשן לצאת מגבולות הטקסט עצמו על מנת להבין לעומק את כוונת מחוקק ולצורך מילוי תפקידו בהבנת כוונותיו של המחוקק. לטעמו, הגישה הראויה בעניין זה היא זו המאפשרת לפרשן לשאוב נתונים מכל מקור אמין גם כאשר לשון דבר החקיקה ברורה (ראו: פרשנות במשפט עמ' 212).

71. התכלית האובייקטיבית מתחלקת לשני תחומים. התחום הראשון מתייחס לתכלית הקונקרטי של דבר החקיקה ומטרתו היא לבחון את האופן שבו הקורא הסביר בהווה מפרש את דבר החקיקה הספציפי. מטרתה לתת לדבר החקיקה פרשנות עכשווית הצופה פני הווה לכוונת המחוקק המצויה בעבר:

”אין זו המטרה שעמדה לנגד עיני המחוקק ההיסטורי. זו המטרה העומדת לנגד עיני הקורא הסביר. היא מתבקשת ממהות העניין המוסדר וצורת הסדרתו. תכלית זו היא מטבעה מודרנית. השאלה אינה מה התכלית שעמדה בעבר, כעניין היסטורי, לנגד עיני המפרש.”

(ראו: פרשנות במשפט עמ' 249)

72. התחום השני נוגע ל"תכלית האובייקטיבית הכללית", אשר תפקידה לבחון באיזה אופן משתלב דבר החקיקה הקונקרטי עם עקרונות היסוד של השיטה והמבנה החוקתי שלה. תפיסה זו דוגלת בכך שחוקי המדינה יוצרים הרמוניה בינם לבין עצמם, משתלבים אחד בשני ולמעשה באים לקדם מערכת של ערכים, עקרונות ומטרות יחדיו. כך מתאר זאת הנשיא בדימוס, ברק:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

"תכלית כללית זו יונקת חיותה מהתפישה כי דבר חקיקה הינו – כלשונו של השופט זוסמן – "יצור החי בסביבתו". סביבה זו כוללת לא רק את ההקשר החקיקתי הקרוב אלא אף מעגלים רחבים יותר של עקרונות מקובלים, מטרות יסוד ואמות מידה בסיסיות, הבאים, כלשונו של הנשיא לנדוי, "מתוך מקורות התודעה החברתית של העם שבתוכו יושבים השופטים". על-פי תפישה זו, "דברי החקיקה השונים צריכים להשתלב זה בזה ולפעול כמערכת כוללת. מכאן התפישה כי בצד המטרות המיוחדות והאינדיבידואליות לכל דבר חקיקה ספציפי קיימות מטרות נוספות, המשותפות לכל דבר חקיקה, אלו הן המטרות, שהמחוקק מוחזק כשואף להשיגן... אלה מהוות מעין 'מטריה נורמטיבית' הפרושה מעל דברי החקיקה כולם... חזקות כלליות אלה בדבר מטרת החקיקה חלות על כל דבר חקיקה, שכן חזקה על המחוקק כי ביקש להגשימן בכל חוק וחוק."

(ראו: פרשנות במשפט, עמ' 250).

מכאן, בשלב זה של פרשנות החוק על הפרשן לבחון מהי הפרשנות הטובה ביותר לדבר החקיקה הספציפי אשר תגשים את תכליות השיטה המשפטית. יצוין כי גישה זו ותהליך פרשנות החוק כפי שתוארה לעיל, הוזכרו והוטמעו בשיטת המשפט הנהוגה בארץ במספר פסקי דין מרכזיים (ראו: ע"א 4628/93 **מדינת ישראל נ' אפרופים שיכון ויזום (1991) בע"מ פ"ד מ"ט(2) 265**, 308-309 (1995)).

73. עוד נזכיר כי המעבר מהשלב הראשון של הפרשנות הלשונית לשלב השני של הפרשנות התכליתית יעשה רק כאשר לשון הטקסט יכולה לסבול כמה משמעויות. וכך נקבע לעניין זה:

"כאשר לשונה של הוראת דין הינה ברורה וחד משמעית אין מקום ליתן לה משמעויות שאין היא יכולה לשאת. אכן, כאשר הלשון אינה מאפשרת מתחם אפשרויות מילולי כלשהו, ומחייבת פרשנות לשונית אחת ויחידה, על בית המשפט



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

לחדול ממלאכת הפרשנות ואין הוא אמור להידרש לבחינת תכלית החוק." (בג"ץ 7009/04 עיריית הרצליה נ' היועץ המשפטי לממשלה (05.02.2014), בסעיף 15 לחוות דעתו של הנשיא גרוניס והאסמכתאות שם).

השופט עמית כינה זאת תורת השלבים אשר בה יש יחסי גומלין בין השלבים השונים:

"תורת השלבים עשויה לעורר את הרושם כי ענייננו בתרשים זרימה לפיו שלב אחד מוביל לשלב שאחריו, ולאחר שעברנו שלב אחד אנו ממשיכים בדרכנו מבלי להסב ראשנו לאחור. אלא שהגבול בין השלבים אינו כה ברור וחד כפי שעשוי להשתמע, ובחינת כל אחד מהשלבים לא נעשית באופן 'סטריילי' במנותק מהשלבים האחרים. הפרשן עובר מהלשון אל התכלית ומהתכלית אל הלשון במעין תנועת מטוטלת. הפרשן יפתח בלשון החוק אך גם יסיים בלשון החוק, ויש יחסי גומלין בין השלבים השונים, מעין 'מקבילית כוחות' או 'כלים שלובים'. ככל שעוצמתו של הלשון מטה את הכף לטובת פרשנות מסוימת, כבד יותר הנטל על הטוען כי הפרשנות התכליתית מביאה לתוצאה אחרת." (ע"א 9559/11 מנהל מיסוי מקרקעין נ' שעלים ניהול נכסים (30.09.2013); צוטט בהסכמה בעב"ל (ארצי) 28017-10-18 המוסד לביטוח לאומי - לביא קרפלוב (15.1.2020)).

ועל אחריתה של דרך זו נאמר:

"בסופו של התהליך על בית המשפט לקבוע את התכלית הסופית של החוק, תוך עריכת איזון בין התכלית הסובייקטיבית לבין התכלית האובייקטיבית, בהתחשב גם בסוג החקיקה" (ע"ע (ארצי) 40755-05-10 מדינת ישראל - ג'מ.מ (קטינה, אמה מ.מ.) (19.4.2016)).

עמדה על כך הנשיאה חיות בדנג"ץ 10190/17 מפקד כוחות צה"ל באזור יהודה והשומרון נ' מוחמד עליאן (9.9.2019):



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

ראשיתו של המהלך הפרשני נטוע בלשון הנורמה שאותה מבקשים לפרש שכן "מלאכת הפרשנות יכולה לפרוש כנפיה – רחבות ככל שתהיינה – עד גבול הלשון" (בג"ץ 6301/18 השופטת רונית פוזננסקי כץ נ' שרת המשפטים, פסקה 34 לפסק דינו של השופט ע' פוגלמן (27.12.2018)). מתוך מבחר האפשרויות הלשוניות יש לאמץ פרשנות שתגשים בצורה מיטבית את התכלית שהחוק נועד להגשים (דנג"ץ 5026/16 גיני נ' הרבנות הראשית לישראל (12.09.2017) (להלן: עניין גיני)) ותכלית זו מורכבת, כידוע, מתכלית סובייקטיבית ומתכלית אובייקטיבית (ראו, בין רבים: בג"ץ 6536/17 התנועה למען איכות השלטון בישראל נ' משטרת ישראל, פסקה 30 לפסק דיני והאסמכתאות הרבות שם (8.10.2017) (להלן: עניין התנועה לאיכות השלטון)). ככל שלא ניתן ליישב בין התכלית הסובייקטיבית לאובייקטיבית, יש ליתן משקל מכריע לאחת מהן וזאת לפי שיקול דעת הפרשן ובשים לב למכלול הנסיבות הצריכות לעניין (עניין גיני, בפסקה 17 לפסק דינה של הנשיאה מ' נאור; עניין אבו ערפה, בפסקאות 29-32; רע"א 3899/04 מדינת ישראל נ' אבן זוהר, פסקאות 14-19 (1.5.2006); עניין מנאע, בפסקה 19; אהרן ברק פרשנות תכליתית במשפט 434-431 (2003) (להלן: פרשנות תכליתית במשפט)). העובדה שחלפו שנים רבות מאז התקנת ההוראה שאותה אנו נדרשים לפרש נושאת אף היא משקל במסגרת המהלך הפרשני וכבר נפסק בהקשר זה כי "החוק מדבר תמיד" (ע"א 105/92 ראם מהנדסים קבלנים בע"מ נ' עיריית נצרת עילית, פ"ד מז(5) 189, 200 (1993)) והליך הפרשנות הוא דינאמי ונותן בכל נקודת זמן מובן עכשווי ללשון החוק הישן תוך צמצום הפער בין החוק ובין המציאות (ע"א 8622/07 רוטמן נ' מע"צ – החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ, פסקה 35 (14.5.2012)). עוד נפסק כי הדרך ליישם עקרונות פרשניים אלה היא "להעביר את מרכז הכובד מבחינת כללי הפרשנות אל התכלית האובייקטיבית שאותה נועדה להגשים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

ההוראה העומדת לדיון" (עניין התנועה לאיכות השלטון, בפסקה 33)." .

74. על הדינמיות המתחייבת מהלך הפרשנות כמו גם ההכרח להתאים את פרשנות החוק למציאות החיים המשתנה עמד בית המשפט העליון בעניין לינדורן:

"החוק הוא חלק מהחיים, והחיים משתנים. עם השינוי במציאות משתנה גם הבנת החוק. לשון החוק עומדת על מכונה, אך משמעותה משתנה עם 'תנאי החיים המשתנים' (השופט אגרנט בע"א 58/0 ברנר נ' וינריך .. עמד על כך השופט זילברג באומרו:

'לכל חוק וחוק יש מציאות מסוימת, ועם השתנותה היסודית, משתנה מאליו גם החוק' (בג"צ 222/68 חוגים לאומיים אגודה רשומה נ' שר המשטרה ..).

החוק משתלב במציאות חדשה. כך מדבר חוק ישן אל האדם המודרני. מכאן הגישה הפרשנית כי 'החוק מדבר תמיד' ... הפרשנות היא תהליך מתחדש. יש לתת תוכן מודרני ללשון הישנה, בכך יקטן הפער בין החוק לבין החיים. על רקע זה נכון לומר, כפי שאמר רדברוך, כי הפרשן עשוי להבין את החוק טוב יותר מיוצר החוק, וכי החוק הוא לעולם חכם מיוצרו (...). מכאן, הגישה הפרשנית המקובלת באנגליה, שלפיה יש ליתן לחוק פרשנות שהיא updating (...). אכן, החוק הוא יצור חי, פרשנותו צריכה להיות דינמית, יש להבינו באופן שישתלב במציאות המודרנית ויקדם אותה ...". (עניין לינדורן, עמ' 32-33)." .

75. דוגמא הממחישה את הדינאמיות שנדרשת בפרשנות חוק מובאת בעניין ע"ע (ארצי) 40755-05-10 **מדינת ישראל – ג.מ.מ.** (19.4.2016). שם קבעה חברתי השופטת גליקסמן כי יש להכיר בבתו של עובד מדינה כשאררה של אביה למרות שנהרתה מזרעו לאחר מותו. במקרה זה קבע בית הדין כי הפרשנות התכליתית איננה יכולה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

לחרוג מלשון החוק, אך במקרה הנדון אין לשון החוק שוללת פרשנות שלפיה, יש לראות בקטינה כשארה של אביה המנוח. פסק דין זה משקף כי המציאות והחברה שבה אנו חיים משתנות במהירות בשל פיתוחים טכנולוגיים ומגמות חברתיות שלא היו מקובלים בעבר. בנסיבות שכאלה החוקים אינם מספיקים להתאים את עצמם למציאות המשתנה, וזאת בשל הליכי תיקון חקיקה שנמשכים זמן רב או לא מתקדמים בשל סיבות שונות. למקרים כאלה נועדה הפרשנות התכליתית שמתחשבת בעקרונות היסוד של השיטה המשפטית ולאורם נבחן המיקום הגאוגרפי של החוק.

76. עד כאן פסענו במסלול שמתחיל בהיבט הלשוני ועד כמה הוא מאפשר מעבר לשלב של הפרשנות התכליתית הסובייקטיבית והאובייקטיבית. אך יש ולשון החוק שותקת בעניין מסוים והיא יכולה להיות שתיקה "מדעת". כלומר, המחוקק בחר ביודעין שלא לציין בלשון החוק את אותו עניין שהוא שותק לגביו, משסבר כי עמדתו ביחס אליו נלמדת באופן משתמע מהטקסט החקיקתי הקיים. במצב זה שתיקת המחוקק אינה חֶסֶר בהסדרה, אלא הסדרה משתמעת שיכולה להיות שלילית או חיובית. אך יש גם ששתיקת המחוקק היא תוצאה של "תקלה חקיקתית" כלשהי כגון שכחה או חוסר תשומת לב, אשר הותרתו במתכונתו הקיימת מונעת ממנו להגשים את תכליתו. מצב זה דורש את השלמת החסר בדרך שיפוטית. הבחירה בין שתי האפשרויות נעשית בהתאם לכללי הפרשנות המקובלים (בג"ץ 6301/18 פוזננסקי כץ נ' שרת המשפטים (27.12.2018) סעיפים 30-31 לחוות דעתו של השופט פוגלמן; עב"ל (ארצי) 42591-09-19 ירון מגל – המוסד לביטוח לאומי (19.2.2020)).

מכאן שכך או אחרת, תורת הפרשנות התכליתית אינה מסתיימת בלשון החוק ועל השופט לבחון האם מדובר בהסדר חלקי שהוא הסדר שלילי או חיובי. המדובר בשאלה שמחייבת את הבחינה הפרשנית לאור התכלית על ראשיה הסובייקטיבי והאובייקטיבי.

ומכאן נתחיל במסע בשלב הראשון שהוא בחינת לשון החוק.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

פרשנות חוק פיצויי פיטורים – ההיבט הלשוני מילולי

77. דבר החקיקה הנתון לפרשנות בהליך הנדון נוגע לחובת המעסיק בתשלום פיצויי פיטורים במקרה של סיום יחסי העבודה במצבים מסוימים. סעיף המשנה הרלוונטי לעניינו נוגע להתפטרות עובד בשל העתקת מקום מגוריו לרגל נישואים ומופיע בסעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים:

"התפטרות לרגל העתקת מגורים

8. לענין חוק זה יראו כפיטורים התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו –

(1) לרגל נישואיו – לישוב בישראל בו היה גר בן-זוגו, בתנאים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת; "

78. החברה והיועמ"ש טוענים כי הפרשנות היחידה המתאפשרת מלשון החוק היא שההסדר המופיע בו חל על זוגות נשואים בלבד. דעתנו שונה. אנו סבורים כי חוק פיצויי פיטורים בעניין זה יכול לשאת זוגות ידועים בציבור כזוגות נשואים גם על פי המשמעות הלשונית.

79. בהביאנו בחשבון את מרחב התמרון הלשוני הרי שהמשמעות המצומצמת והטבעית שלו היא כפי שמצויה במילון: המדובר בנישואים בלבד. אך אין זה אומר כי לשון "טבעית" זו, ככל שתהיה, תוחמת ומסיימת את מתחם הפרשנות הסביר של דבר החקיקה. במשמעות הלשונית הרחבה של המונח היוצאת מבדידותה של המילה ומפליגה למחוזות דבר החקיקה בה היא נמצאת או בדברי חקיקה אחרים – שם פשוטה של המילה יכול להתרחב גם למי שהם ידועים בציבור. כך היה עת פורש המונח נשואים בחוק הירושה כחל גם על ידועים בציבור.

80. לשון החוק היא נקודת המוצא במסע שבו נבחנות קודם לכל המילים והשפה בהן משתמש המחוקק. עלינו לבחון האם המשמעויות אותן אנו מחפשים מצויות במסגרת מתחם האפשרויות הלשוני (בג"ץ 6824/07 ד"ר עאדל מנאע נ' רשות המיסים פ"ד סד(2) 479). משקבענו כי לשון החוק אינה דוחה פרשנות המחילה את



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

סעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים גם על ידועים בציבור נעבור לשאלה האם לצד הפרשנות הלשונית עומדת גם התכלית הסובייקטיבית של החוק ושל הסעיף הנדון.

חוק פיצויי פיטורים – תכלית סובייקטיבית

81. תכליתה המרכזית של הזכות הסוציאלית לפיצויי פיטורים הינה "להעניק לעובד שאיבד את מקום עבודתו מטעמים שאינם בשליטתו, או מטעמים שנמצאו מוצדקים על ידי המחוקק, רשת בטחון כלכלית לצורך קיום, והתארגנות לקראת מציאת מקום עבודה חדש" (בלשונה של השופטת רוזנפלד בע"ע (ארצי) 256/08 קוקא – שוורץ עמ' 50 (13.2.2011) (להלן – עניין קוקא). כן ראו את פסק דינה של השופטת (כתוארה אז) נילי ארד בע"ע 1267/04 זכריה – עזבון המנוחה ליזה קימלמן (31.12.2006).

82. תכליות נוספות שהוזכרו לפיצויי הפיטורים הן הענקת פיצוי כספי לעובד בגין ה"בלאי" האנושי שנגרם לו במהלך שנות עבודתו אצל אותו מעסיק (רות בן ישראל, דיני עבודה (כרך ב', 2002) 743); פיצויי פיטורים כתחליף לפנסיה – לעובד הפורש משוק העבודה; פיצויי פיטורים לצורך הגדלת הכנסתו של העובד; ופיצויי פיטורים כגורם המחזק את הקשר בין העובד למקום העבודה (ראו: ע"ע 300274/96 צדקא – מדינת ישראל פד"ע לו 625 (2001) (להלן – עניין צדקא); חוות דעתו של הנשיא (בדימוס) אדלר בעניין קוקא). לכך ניתן להוסיף כי החבות בתשלום פיצויי פיטורים יוצרת תמריץ שלילי למעסיק מפני פיטוריו של עובד, תמריץ ההולך וגדל ככל שהעובד ותיק יותר, באופן שאמור לעודד את המעסיק להפעיל באחריות ומתוך שיקולים ענייניים בלבד את כוח הפיטורים (ראו: Guy Davidov, In Defense of 'Just Cause' Dismissal Laws, 23/1 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 117 (2007); המוזכר בחוות דעתה של חברתי השופטת דוידוב-מוטולה בעמ' ע"ע (ארצי) 41354-02-16 מלכה – טרייל סוכנויות בע"מ (9.1.2019))



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

83. בעניין זה ניתן ללמוד גם מהתכליות העומדות בבסיס ההבחנה שבין עובד שפוטר לעובד שהתפטר, על התכליות העומדות בבסיס פיצויי הפיטורים. הבחנה זו נובעת משלוש סיבות עיקריות:

ראשית, ההנחה כי עובד המתפטר מרצונו, שלא בשל אחת הנסיבות המיוחדות הנקובות בחוק, עושה זאת באופן המאפשר לו להתארגן מבעוד מועד, למצוא עבודה חלופית, או לכל הפחות לתכנן מראש כיצד ישתכר ויתפרנס בתקופת הביניים.

שנית, עידוד מעסיקים להקנות יציבות וביטחון תעסוקתי לעובדיהם, על ידי יצירת תמריץ כלכלי שלילי מפני פיטורים, אשר אינו רלוונטי במקרה שהעובד הוא שבוחר לסיים את יחסי העבודה.

שלישית, רצון לעודד עובדים להישאר נאמנים למקום עבודתם, ולהביא בכך ליציבות. מטעמים אלה אף נקבעה הזכות, כך ניתן להניח, כמכפלה של שנות העבודה ותוך תלות ישירה בתקופת הוותק של העובד.

במאמר מוסגר נציין כי היו מי שציינו בעבר את הבעייתיות בעידוד עובדים להישאר במקום העבודה, גם אם אינם מעוניינים בו עוד, רק על מנת שלא להפסיד את הזכאות הסוציאלית לפיצויי פיטורים (חוות דעתו של הנשיא אדלר בעניין קוקא) – "לעובד שמורה הזכות לעזוב את מקום עבודתו ולעבוד במקצוע ובמקום העבודה שהוא בוחר לעצמו ויש להמעית את ההגבלות המוטלות עליו באמצעות הפסד פיצויי הפיטורים" (ראו: ע"ע (עבודה ארצי) 1214/02 **ישראל שיטרית - סטופ אש בע"מ** (27.01.2003); ע"ע(ארצי) 1271/00 **אמ"י מתוו"ם - אדריכלים מהנדסים יועצים ומוזדדים בע"מ - חיים אברהם**, פד"ע לט 587 (2004)).

כיום ככל שגדלות ההפקדות לפיצויים מכוח צו ההרחבה לפנסיה מקיפה – קטנה בפועל משמעותה הכלכלית של ההבחנה בין עובד מפוטר לעובד מתפטר (ראו סעיפים 7 – 8 לצו האמור). הדברים נכונים שבעתיים מבחינת המעסיק אשר כבר הפקיד את מרבית כספי הפיצויים, גם אם לא את כולם.

לסיכום פרק זה נחזור לראשיתו. **חוק פיצויי פיטורים נועד לתת לעובד המסיים עבודתו רשת הגנה כלכלית שתכליתה לאפשר לו קיום בתקופה שאחרי סיום העבודה.** זאת אם לצורך מציאת עבודה אחרת או כל החלטה בקשר לעתיד העובד.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

סעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים – תכלית סובייקטיבית

84. כעת נבחן את התכלית הספציפית הנוגעת להסדר הנתון לפירוש וזאת בראי התכלית הסובייקטיבית של כלל הוראות החוק.

מעיון בפרוטוקולים של ועדת העבודה בעניין חקיקת חוק פיצויי פיטורים ניתן ללמוד כי המחוקק ראה לנגד עיניו את הצורך לפרוש רשת ביטחון לעובדת הנאלצת להעתיק את מקום מגוריה לאחר נישואים. כך נכתב שם:

"כאן מדובר על עובד שלרגל נישואין העתיק את מקום מגוריו. הכוונה בעיקר לעובדת המצטרפת אל בעלה. יש מקרים כגון העתקת מגורים לאו דווקא עקב נישואין, אלא בגלל סיבות אחרות, כגון העברה של הבעל למקום אחר, או יציאתו לשליחות למספר שנים. במקרים אלה חייבת האשה להתפטר עקב תנאי משפחה."

(ראו: פרוטוקול ועדת העבודה מיום 12.6.1963 עמ' 2)

בהמשך הדיון התייחסו חברי הוועדה לכך שעולה צורך להתייחס לשאלת העתקת מגורים בשל זוגיות ולא להגביל זאת רק למקרים הנוגעים לנישואים. בסופו של דבר התקבל הנוסח המצוי בחוק עד ליום זה שבו יש אפשרות לשר לקבוע תקנות הנוגעות לאופן יישומה של הוראת חוק זו בדבר העתקת מקום מגורים לרגל נישואים.

85. מכאן ניתן ללמוד כי התכלית העומדת בבסיס הטלת החובה על מעסיקים לשלם פיצויי פיטורים במקרה שבו עובד מעתיק את מקום מגוריו לרגל נישואין, נועדה לספק לעובד הכנסה חלופית עד שימצא עבודה חלופית במקום המגורים החדש. תכלית זו משתלבת עם תקנה 12 לתקנות:

"12(א) רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לפי פסקה (1) לסעיף 8 לחוק אם המרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות, ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם. המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו לפי המרחק



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

שבין ישובים כמובא בפרסומי מרחקי דרך של מחלקת
המדידות במשרד העבודה.

על כן, לא כל שינוי במקום המגורים יזכה בפיצויי פיטורים, אלא רק העתקת מקום מגורים שיש בנסיבותיה כדי להקשות על המשך יחסי העבודה ואולי אף להביא לכך שיהיו בלתי אפשריים. המחוקק – כעולה מדברי הוועדה, מהחוק ומהתקנות – התכוון בהחלת הסדר זה לסייע לעובד להינשא ולעבור למקום מגורים אחר ביחד עם בן זוגו החדש. ביסוד כך עומדת הגנה על התא המשפחתי וההבנה שחייו האישיים של עובד כוללים אילוצים שלעיתים גוברים גם על מקום העבודה. בהינתן עדיפות שכזו הנושאת פניה קדימה ומאפשרת מוביליות תעסוקתית, יש לשאול עד כמה הביטוי נישואים מצומצם לכך.

86. כלומר, האם בני זוג ששינו את הסטטוס הזוגי שלהם לידועים בציבור, ואשר בעקבות שינוי זה אחד מהם העתיק את מקום מגוריו למקום המגורים של בן הזוג, לא חוסים תחת אותה התכלית שעליה ביקש המחוקק להגן בדבר חקיקה זה כפי שזוגות נישואים מצויים בגדרה? בעניין זה שווים קשייו של המעבר של אדם הנקשר עם בן זוגו בקשר נישואים, לאדם הנקשר עם בן זוגו בקשר של ידועים בציבור. כולם יחוו קשיי קליטה במקום המגורים החדש, שחלק משמעותי מהם יהיה על רקע תעסוקתי הנוגע למציאת מקור פרנסה חדש. המחוקק התכוון להגן על כלל קבוצות העובדים הללו במעבר זה, תוך שהעלה על נס את בחירתם לקשור את גורלם בגורל אדם אחר. בכך הגדיר מקרה זה כערך שעליו ראוי שהחברה תשלם מחיר כלכלי בדמות פיצויי פיטורים. כך רואה המחוקק את החשיבות שבמימוש הצרכים האישיים הכוללים גם את הזכות לחיות בזוגיות.

87. דברים אלו מתחזקים אף לנוכח בחינת סעיף 8 לחוק בראי מכלול הוראות החוק והתקנות. לכל אורך החוק והתקנות ניתן לראות כי עיקר המשקל ניתן במקרים השונים המזכים בפיצויי פיטורים לבן זוג ללא קשר למעמד האישי שלו. סעיף 5 לחוק העוסק בעובד שנפטר קובע:

”(א) נפטר עובד, ישלם המעסיק לשאיריו פיצויים כאילו פיטר אותו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

שאיירים" לענין זה – **בן זוג של העובד בשעת פטירתו, לרבות הידוע בציבור כבן זוגו והוא גר עמו**, וילד של העובד שהוא בגדר תלוי במבוטח לענין גימלאות לפי פרק ג' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשכ"ח-1968, **ובאין בן-זוג או ילדים כאמור – ילדים והורים שיעקר פרנסתם היתה על הנפטר וכן אחים ואחיות שגרו בביתו של הנפטר לפחות שנים-עשר חודש לפני פטירתו וכל פרנסתם היתה על הנפטר.**

(ב) היו פיצויי פיטורים משתלמים לשאיירים **שאינם בן-זוג או ילד התלוי כאמור**, יופקדו הפיצויים בבית הדין האזורי לעבודה וינתנו לשאיירים שיקבע בית הדין האזורי לעבודה ולפי החלוקה שיקבע, בהתחשב במצבם הכלכלי ובמידת תלותם בעובד שנפטר.

סעיף 6 העוסק בהתפטרות לרגל מצב בריאותי בין השאר גם של בן זוג מפנה לתקנות שם נקבע בתקנה 11:

"בן-משפחה לענין סעיף 6 לחוק הוא אחד מאלה:

(1) **בן-זוגו של העובד, לרבות הידוע בציבור כבן-זוגו;**

סעיף 7 לחוק העוסק בהתפטרות הורה לצורך טיפול בילד קובע:

"(ב) הוראות סעיף קטן (א) יחולו בשינויים המחוייבים, על עובד, והכל אם נתקיים בו אחד מאלה:

(1) **בת זוגו של העובד** הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום התפטרותו; לענין זה יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה;

(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או **מחלה של בת זוגו**;

(3) **בת זוגו של העובד** היתה עובדת עצמאית במשך שנים-עשר חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום הלידה או בסמוך לפני קבלת הילד לאימוץ, למשמורת או לאומנה, לפי הענין, ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך טיפול בילד.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

(ג) **התפטר אחד מבני הזוג** כאמור בסעיף קטן (א) או (ב) לפי הענין, לא יחולו הוראות סעיף זה על בן הזוג השני.

(ד) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעסיק לענין סעיף זה **מאת בני זוג או אחד מהם** ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור. " (ההדגשות הוספו)

בתקנות מופיעות הוראות רבות המקנות זכות לפיצויי פיטורים במקרה של התפטרות גם לעובד שהעתיק מקום מגוריו עקב **העברה בתפקיד של בן-זוג** המשרת בשירות צבאי על פי התחייבות לשירות קבע (12ג); שהעתיק מקום מגוריו עקב **העברה בתפקיד של בן-זוגו** המשרת במשטרת ישראל או בשירות בתי הסוהר, (12ה); עובד שהעתיק מקום מגוריו עקב **הצטרפותו לבן זוגו** היוצא לתקופה העולה על ששה חדשים לחוץ לארץ בשליחות המדינה, ההסתדרות הציונית העולמית - הסוכנות היהודית לארץ-ישראל, קרן קיימת לישראל או קרן היסוד - המגבית המאוחדת לישראל, והמעביד סירב לאשר לעובד חופשה שלא בשכר לתקופת השליחות כאמור (12ו); עובד שהעתיק מקום מגוריו עקב **הצטרפותו לבן זוג** העובד בשירות המדינה או גוף ציבורי אחר שאישרה לענין זה הממשלה, ואשר היחידה שבה **הועסק בן הזוג** מועברת לירושלים על-פי החלטת הממשלה (12ח), (12ט).

כל אלו מלמדים כי מרכז הכובד של החוק רואה את הזכות לפיצויי פיטורים במקרה של התפטרות בסיטואציות שונות בזוגיות איתנה כשקולה במהותה לנישואין. גם אם במקרים ספורים צויין הידוע בציבור, הרי שזה בא כחלק מהגדרת בן זוג שאינה משנה את ראיית הוראות החוק כמכלול אחד. זאת כאשר ההקשר הלשוני של דבר חקיקה מתפרש בהתייחס לחוק כחטיבה שלמה המסייעת במציאת המשמעות המשפטית של מונח או סעיף בחוק (פרשנות במשפט עמ' 107-106). החטיבה השלמה של חוק פיצויי פיטורים והתקנות בכללותם מצביעים על כך שהמחוקק התכוון לכלול בגדרי החוק גם בני זוג ידועים בציבור, ולהחיל עליהם את מכלול הזכויות הרלוונטיות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

88. בסיום חלק זה נתייחס לטענת האגודה וההסתדרות כי במועד חקיקת החוק בישראל לא הייתה דרך אחרת לכינון משק בית משותף מלבד נישואים על פי הדין הדתי. דבר שהוביל לחקיקת החוק בלשון שנבחרה.

מעיון בדוח הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה **משפחות ומשקי בית בישראל – נתונים לרגל יום המשפחה** משנת 2008, שהוא הדוח הראשון בעניין זה המצוי באתר הלשכה במרשתת, עולה כי 3% מהזוגות המקיימים משק בית משותף בישראל אינם נשואים. עיון בדוח האחרון של הלשכה מתחום זה משנת 2020, מעלה כי שיעור הזוגות המקיימים משק בית משותף מבלי שנישאו עומד על 5%.

אומנם, אין בכך הוכחה אמפירית ניצחת לטענת ההסתדרות והאגודה בעניין זה, אך אין ספק כי הקמת משק בית משותף בדרך שאינה מקובלת על פי הדין הדתי, היא תופעה שהולכת ורווחת בקרב הציבור. ניתן בעניין זה לשער כי עת נחקק חוק פיצויי פיטורים ב 1963 התופעה התקיימה בהיקף מצומצם יותר מימינו. יש בעניין זה כדי להסביר מדוע בחר המחוקק בלשון "לרגל נישואיו" וכיצד עלינו לבחון לשון זו בבואנו להכריע בהליך הנדון.

לכך יש להוסיף כי במסגרת בחינת התכלית הסובייקטיבית יש משקל לכך שבמשך השנים נעשו ניסיונות לתקן את החוק להרחיב את הוראות תחולתו אך אלו לא צלחו(הצעות חוק הונחו על שולחן הכנסת השבע-עשרה על ידי חברת הכנסת זהבה גלאון וקבוצת חברי כנסת (פ/17/3897), על שולחן הכנסת השמונה-עשרה על ידי חבר הכנסת חיים אורון וקבוצת חברי כנסת (פ/18/337), על ידי חבר הכנסת דב חנין וקבוצת חברי כנסת (פ/18/753), ועל ידי חברת הכנסת זהבה גלאון וקבוצת חברי כנסת (פ/18/3225), על שולחן הכנסת התשע-עשרה על ידי חבר הכנסת דב חנין וקבוצת חברי כנסת (פ/19/251), ועל ידי חברת הכנסת זהבה גלאון וקבוצת חברי כנסת (פ/19/727), ועל שולחן הכנסת העשרים על ידי חברת הכנסת זהבה גלאון וקבוצת חברי כנסת (פ/20/249) ועל ידי חבר הכנסת איציק שמולי (פ/20/4660).

אכן ריבוי הניסיונות מקשה על קביעה כי התכלית הסובייקטיבית שוקלת לצד החלת הוראת סעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים על ידועים בציבור. יחד עם זאת, העובדה שהמחוקק החיל את החוק בהקשרים אחרים על ידועים בציבור (כגון, מחלת בן זוג) מביאים למסקנה כי ניסיונות תיקון החקיקה אינם מלמדים על התנגדות עקרונית להחלה כזו המהווה הסדר שלילי. ייתכן כי הקושי היישומי, עליו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

נעמוד בהמשך, הוא שעמד ביסוד הדברים. מכל מקום, גם בהינתן קושי כזה ואיננו מפחיתים ממשקלו, ובשים לב לריבוי הפנים של התכלית הסובייקטיבית, אין בהם כדי להצדיק אבחנה השוללת מידועים בציבור את זכותם לפיצויי פיטורים לפי סעיף 8 לחוק פיצויי פיטורים.

חוק פיצויי פיטורים – תכלית אובייקטיבית

89. כעת נעבור לבחון את התכלית האובייקטיבית הכללית על פי "עקרונות השיטה" ו"הנוף" החקיקתי הכללי של שיטת המשפט במדינת ישראל שאחד מערכיה המרכזיים הוא השוויון שעליו נאמר:

"עקרון מן הראשונים במלכות – משכמו ומעלה גבוה מכל שאר עקרונות...עקרון השוויון עולה ומחלחל בכל צמח מצמחי המשפט, מהווה הוא חלק בלתי נפרד מן המערך הגנטי של כל כללי המשפט כולם". (בג"צ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה פ"ד נב(3) 630, 650, 651).

פועל יוצא של השוויון הוא איסור על הפלייה שעליה נאמר:

ההפליה היא נגע היוצר תחושת קיפוח ותיסכול. היא פוגמת בתחושת השייכות ובמוטיוואציה החיובית להשתתף בחיי החברה ולתרום לה. חברה אשר בה נוהגת הפליה איננה חברה בריאה, ומדינה שבה נהוגה אפליה לא תוכל להיקרא מדינה מתוקנת" (בג"צ 104/87 ד"ר נעמי נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח' פ"ד מד(4) 749, 760).

חוקים שונים הטמיעו את עיקרון השוויון ואף כאלו הנוגעים לעולם העבודה. אך גם בלעדיהם עיקרון זה הוא ראשון לכולם כדברי השופט חשין:

"כל חוקים אלה כולם, הם ואחרים זולתם, נועדו בעיקרם להצהיר על דין קיים. חוקים אלה לא יצרו לא את השוויון ולא את הצורך בשוויון בין גבר לאישה. נהפוך הוא: הצורך החברתי להכיר בשוויון הוא המזין את החוקים והוא הנופח בהם רוח חיים. עקרון השוויון היה לפני החוקים. הוא אבי החוקים, וכלשון השופט לנדוי בפרשת ברגמן (שם),



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

בעמ' 698):... הוא [עקרון השוויון – מ' ח'] יכול להתקיים גם בפני עצמו, בלי להישען על סעיף בחוקה כתובה, הקובע במפורש את העקרון של שוויון הכל בפני החוק. אצלנו אין סעיף מפורש כזה, לא בחוקה כתובה ואף לא בסעיף "משוריין" של חוק-יסוד, ואף-על-פי-כן רעיון זה, שאינו כתוב על ספר, הוא מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו" (בג"ץ 6845/00 איתנה ניב ואח' בית הדין הארצי לעבודה ואח' פ"ד נו(6)663, 686; ע"ע (ארצי) 1353/02 מרגלית אפלבוים - ניצה הולצמן, לט 495(2003)).

הזכות לשוויון בעבודה קיבלה מעמד של זכות יסוד חוקית מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998, אשר הינו החוק המרכזי המסדיר את הנושא (דנג"צ 4191/97 אפרים רקנט ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד נד(5) 330).

הטעמים האסורים בהפליה על פי החוק מנויים בסעיף 2(א) לחוק, הקובע כך: "לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים... בכל אחד מאלה:

- (1) קבלה לעבודה;
- (2) תנאי עבודה;
- (3) קידום בעבודה;
- (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
- (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;
- (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה".

90. הנה כי כן, איסור האפליה מחמת מעמד אישי מעוגנת בחוק השוויון יחד עם סעיף קטן 2(5) האוסר להפלות בפיטורים או פיצויי פיטורים. יצוין כי בסעיף ההגדרות נוסחה תיבה "מעמד אישי" כך – "היות אדם רווק, נשוי, גרוש או אלמן". ואולם, כפי שעמדנו לעיל בתי המשפט השונים הוציאו תחת ידם פסקי דין רבים אשר השוו את הזכויות שלהם זכאים ידועים בציבור לזכויות של זוגות נשואים. זאת נוכח



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

העיקרון לפיו אנשים שאין ביניהם שוני רלוונטי זכאים ליחס שווה, בין היתר, מבחינת הדין החל עליהם. טענת אפליה תתעורר, אפוא, מקום בו מוחל דין שונה על פרטים או קבוצות, אשר אין שוני רלוונטי המבחין ביניהם. על המורכבות הכרוכה ביישומו של עיקרון השוויון עמדה הנשיאה ביניש בעניין יקותיאלי:

"ההכרעה בשאלה האם נורמה כלשהי מפירה את עקרון השוויון אינה פשוטה כלל ועיקר. מעצם טיבה מחייבת השאלה דיון במאפייניה של הנורמה ותכליתה ובקביעת "קבוצת השוויון" הרלוונטית למקרה הנדון. קבוצת השוויון היא אותה קבוצה של פרטים או גופים לגביהם חלה החובה לנהוג בשוויון... והיא נגזרת, בין היתר, מתכלית הנורמה והיקף התפרסותה. יש והמחוקק קובע את קבוצת השוויון בנורמה עצמה ויש שעל בית המשפט להגדיר, באמצעות משתנים שונים, מהי קבוצת השוויון בכל מקרה לגופו" (בג"ץ 4124/00 יקותיאלי ז"ל נ' השר לענייני דתות, פסקה 35, (14.6.2010)).

התכלית האובייקטיבית בראי החקיקה הסוציאלית

91. אמנם, קיימות עמדות שונות ביחס לאפשרות להחיל הסדרים דומים לאלה המוחלים על זוגות נשואים גם על זוגות "ידועים בציבור". אלו הדוגלים בכך שאין מקום להשוות את מכלול ההסדרים החלים על זוגות נשואים גם על זוגות ידועים בציבור, מסבירים זאת בכך שאין לסכל את רצונם של אלה שבחרו באופן מודע להימנע מנישואים פורמאליים (ראו, למשל, ספרו של המלומד שחר ליפשיץ, הידועים-בציבור: בראי התיאוריה האזרחית של דיני המשפחה 199-216 (תשס"ה) (להלן – ספרו של פרופ' ליפשיץ)). מכל מקום, גם אלה הסבורים כי יש מקום להחיל רק חלק מההסדרים החלים על זוגות נשואים גם על זוגות ידועים בציבור, מסכימים כי יש צורך להחיל על ידועים בציבור הסדרים שמקורם בחקיקה סוציאלית (ראו, ההבחנה שעורך ליפשיץ בין כללים "מגיבים" וכללים "מכוונים" בספרו הנ"ל, עמ' 217).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

ברוח זו, זכויות סוציאליות של ידועים בציבור הוכרו לא רק מכוח אמירה מפורשת בחוק ספציפי אלא גם מכוח פרשנות:

"במהלך השנים עדים אנו להכרה גוברת והולכת של המחוקק ושל בתי-המשפט במוסד של "הידועה בציבור" לצורך הענקת זכויות סוציאליות וטובות הנאה חומריות שונות. עשרות חוקים מכילים הוראות המחילות עצמן על ידועה בציבור. "דפוס החיים של בני-זוג החיים כידועים בציבור הפך למציאות בת-קיימא, שקיבלה גושפנקה בשיטתנו המשפטית בהקשרים שונים. דברי חקיקה רבים מעגנים באופן מפורש את מעמדם של הידועים בציבור כבני-זוג לצרכים שונים... אף תקנת הציבור הישראלית רואה במסגרת החיים של ידועים בציבור דפוס חיים לגיטימי ואפשרי ואין מקום לקבוע כי תקנת הציבור משקיפה בשלילה על כל ניסיון להקטין את הפער בין בני-זוג נשואים ובין אלו החיים יחדיו כידועים בציבור. לא כולם קיבלו בברכה את ההכרה בזכויותיה המשפטיות של הידועה בציבור והרחבתן (ראו למשל מ' שאוה "הידועה בציבור כאשתו" – הגדרתה, מעמדה וזכויותיה[22] "). עם זאת לא הוכר מעמד הידועה בציבור כסטטוס המעניק זכויות, אלא בכל מקרה ומקרה נבדק אם החוק הספציפי חל גם על ידועה בציבור בין מכוח אמירה מפורשת ובין מכוח פרשנות הדיבור "בן-זוג" המופיע בחוקים רבים" (ראו: עניין לבנון, עמ' 315; עניין וידאל)

92. כך למשל נקבע כי יש להכיר בידועה בציבור כזכאית לתשלום פיצויים מידי קרנית בשל מות בן זוגה. זאת על דרך הפרשנות (ראו לעיל: עניין לינדורן). יודגש כי עניין לינדורן סומן כנקודת מפנה שממנו הפסיקה החלה להכיר בזכויות נוספות שלהן זכאים הידועים בציבור על דרך הפרשנות (ספרו של פרופ' ליפשיץ עמ' 227-228). מכאן שההרמוניה החקיקתית של משפט העבודה המגן והתכלית של חוק פיצויי פיטורים ועקרון השוויון, יחד עם הכרה בזכויות סוציאליות של ידועים בציבור על



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

דרך של פרשנות, אינה יכולה לשאת פירוש הגורע מזכויות קוגנטיות של עובד לתשלום פיצויי פיטורים, רק בשל כך שמעמדו האישי אינו מוסדר מפורשות בחוק (ראו בהתאמה עס"ק (ארצי) 68-09 הסתדרות העובדים הכללית החדשה האיגוד המקצועי של עובדי החשמל, המתכת והאלקטרוניקה - אלביט מערכות אלקטרו-אופטיקה בע"מ (אל-אופ) סעיף 30 לחוות דעתו של השופט רבינוביץ (29.11.2012)).

93. לכך יש להוסיף כי במסגרת התכלית האובייקטיבית יש לקחת בחשבון פרשנות דינאמית שמתאימה עצמה לשינויי העיתים. פרשנות כזו צריכה לגשר בין לשון החוק הנטועה בעת חקיקתו לבין ההווה שרחוק לעיתים עשרות שנים מזמן שחוקק. דוגמה לכך ניתן להביא בעניין הנוהג הקיים בבתי המשפט למשפחה המכיר באפשרות של איש ואישה ידועים בציבור לאמץ ילדים. כך בפסיקה משנת 2019 נקבע לראשונה כי לשון סעיף 3 רישה לחוק אימוץ ילדים, התשמ"א 1981 העוסקת בכשרות המאמץ לפיה: "אין אימוץ אלא על ידי איש ואשתו יחד...". יכולה לשאת בתוכה גם איש ואישה ידועים בציבור המנהלים תא משפחתי יציב: "במציאות בה אנו חיים כיום עת התא המשפחתי מקבל צורות שונות, לרבות זוגות ידועים בציבור, לא ניתן לומר כי לתא משפחתי הכולל איש ואישה הנשואים זל"ז יציבות העולה על היציבות בתא משפחתי הכולל איש ואישה המקיימים מערכת זוגית של ידועים בציבור.... משחוק האומנה מאפשר לאיש ואישה ידועים בציבור לשמש כמשפחת אומנה, הרי שברי כי המחוקק לא התכוון כי ילד אשר נמצא במשפחת אומנה והוכרז בסופו של יום כבר אימוץ לא יימסר לאימוץ לאותו זוג ידועים בציבור המבקשים לאמצו וזאת רק מאחר ולא נישאו זל"ז, ויאלץ לעבור שוב למשפחה אחרת בה בני הזוג נשואים " (אימוץ(ב"ש) 30/19 פלונית נ' היועץ המשפטי לממשלה (16.9.2019)).

94. דוגמה נוספת להתחשבות בשינויים חברתיים במסגרת פרשנות דבר חקיקה נדונה ביחס לסעיף 55 לחוק הירושה תשכ"ה 1965 אשר ביחס אליו נקבע כי הוא חל גם על בני זוג מאותו המין (ראו: ע"א (נצ' 3245/03 ע.מ. נ' האפוטרופוס הכללי פ"ד תשס"ג(2) 721 (2004) (להלן – עניין ע.מ.). הסעיף קובע:

"מעין צוואה"



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

55. איש ואשה החיים חיי משפחה במשק בית משותף אך אינם נשואים זה לזה, ומת אחד מהם ובשעת מותו אף אחד מהם לא היה נשוי לאדם אחר, רואים את הנשאר בחיים כאילו המוריש ציווה לו מה שהנשאר בחיים היה מקבל בירושה על-פי דין אילו היו נשואים זה לזה, והוא כשאין הוראה אחרת, מפורשת או משתמעת, בצוואה שהשאיר המוריש."

בית המשפט קבע כי השימוש במילים "איש ואשה" בסעיף 55 לחוק הירושה אינו מכוון לצמצם את תחולת הסעיף לזכר ונקבה בלבד. לשון הסעיף והקשרו וכן הליכי החקיקה בכנסת מלמדים כי תכליתו הייתה להחיל את זכויות הירושה המוקנות לבני זוג על ידועים בציבור שהדין הדתי מונע מהם להינשא. הפרשנות שהרחיבה את משמעותו של הביטוי "בן זוג" והחילה אותו גם על ידועים בציבור בני אותו מין משפיעה גם על פרשנות הביטוי "איש ואשה" שבסעיף 55. היא באה לידי ביטוי בהענקת ההשראה לרעיון שהתא הקרוי "משפחה" יכול להיווצר גם בלי נישואין וגם אם שני חבריו הם בני אותו מין. אין לראות בהוראות סעיף 55 משום הסדר שלילי, הבא לשלול את המעמד של ידועים בציבור משתי נשים או משני גברים החיים יחד. סעיף זה מהווה אכסניה רחבה ביותר החלה על כל הצורות של חיי משפחה בלא נישואין. לאור השינויים החברתיים והנורמטיביים בתחום חופש הבחירה המיני, אין ללמוד מעצם השימוש בביטוי "איש ואשה" כוונה לשלול מעתה ועד עולם את זכותם של בני זוג בני אותו מין להיכלל בהוראות הסעיף. אין סיבה להניח כי הכוונה הייתה להקל עם כהן וגרושה, יהודי ונוצריה, אך לפגוע דווקא בידועים בציבור בני אותו מין, ומכל מקום, גם אם זו הייתה הכוונה, יש במימושה כיום משום פגיעה בתקנת הציבור ואפליה בלתי מוצדקת על רקע נטייה מינית:

"הכרה בזכותו של המערער לרשת את בן-זוגו נותנת אכן פתרון לבעיות ההווה. זוהי תוצאה צודקת המקדמת את המציאות המודרנית, משקפת את הכרתה של החברה שבה אנו חיים בזכויות הפרט בזכות השוויון ואיסור ההפליה, תואמת את העקרונות שנקבעו בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ומגשימה את כוונתו המשוערת של המנוח."



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

(ראו : עניין ע.מ., עמ' 761)

פרשת בוארון

95. בעקבות הדיון שקיימנו בתיק התבקשה עמדת הצדדים בנוגע לנקבע בפרשת בוארון (בג"ץ 5492/07 סמדר בוארון נ' בית הדין הארצי לעבודה, סד(2) 166 (2010); עב"ל(ארצי) 686/05 המוסד לביטוח לאומי – סמדר בוארון(28.3.2007) (להלן – פרשת בוארון).

בקצירת האומר, נציין כי בפרשת בוארון נדונו מספר מקרים של נשים שהיו זכאיות לקצבת שארים ולקצבת תלויים לאחר מות בני זוגן. לאחר תקופה הקימו אותן הנשים משק בית משותף עם בני זוג חדשים ואף הביאו עמם ילדים לעולם. המוסד לביטוח לאומי בחר לפרש את המקרים הללו ככאלה שבהם חלים סעיפים 135,255 ו-262 לחוק הביטוח הלאומי המתייחסים לאלמנות שחזרו ונישאו, כך שממועד ההכרה בנשים הללו כידועות בציבור הופסק תשלום קצבתן וניתן תחתיו מענק המשולם על פי החוק לאלמנה שנישאה מחדש.

נשים אלו הגישו תביעות ודרשו כי קצבת התלויים שלהם תחודש. בתי הדין האזוריים קיבלו את תביעות הנשים והמוסד לביטוח לאומי ערער על קביעה זו. בית הדין הארצי קיבל את ערעור המוסד וקבע כי יש להשוות בין הזכאות לגמלה של נשים אלמנות שהתחתנו לנשים אלמנות שהפכו להיות ידועות בציבור. בית הדין התייחס בין השאר לתכלית קצבת תלויים שהינה קצבה המחליפה את הכנסת בן הזוג הנפטר לטובת משק הבית. זאת, משהאלמנה מנהלת לבדה את משק ביתה עם פטירת בעלה. כאשר האלמנה חוזרת ומקימה משק בית וחיי משפחה במשותף עם בן זוג לחיים, היא מקבלת תמיכה מחדש בכלכלת הבית. לכן, נוכח תכלית תשלום הקצבה, כאמור, אין היא זכאית להמשך קבלת קצבת התלויים:

"אף לשון החוק אומרת בפשטות את שאמרנו לעיל. משמעויות הנכונה של הביטוי "חזרה ונישאה" הינו - כי כשם שבפעם הראשונה לפני התאלמנותה מבעלה נחשבה הידועה בציבור כאשתו שנישאה לו; כך גם בפעם השנייה לאחר התאלמנותה,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

כשהיא חדלה מלהיות אלמנה עקב חזרתה להיות אשת איש, בין לאחר טקס נישואין דתי ובין כידועה בציבור - היא ראויה להיחשב כמי שנישאה" (סעיף 9 לפסק הדין).

בית המשפט העליון בשבתו כבג"ץ אישר את קביעת בית הדין הארצי וקבע כי למרות שסעיפי החוק נוקטים לשון "אלמן או אלמנה שחזרו ונישאו", יש להכיר בביטוי זה כחל גם על ידועים בציבור. זאת תוך פרשנות תכליתית של החוק שאין ספק כי כוונת המחוקק הייתה שיחול על זוגות נשואים וידועים בציבור באופן שווה.

אף בפרשת בוארון הועלתה הטענה מטעם העותרות אשר גרסו כי לשון הסעיף "אלמנה ששבה ונישאה" יש לייחד את תחולתו לנשים שנישאו מחדש ולא לכאלה שהפכו לידועות בציבור. על כך נאמר בבג"ץ:

"אין שוני רלוונטי בין קבוצת האלמנים והאלמנות שחזרו ונישאו כדת וכדין לבין קבוצת האלמנים והאלמנות החיים כידועים בציבור, המצדיק החלת דין שונה על כל אחת מן הקבוצות לעניין פקיעת הזכות לקצבה. אכן, הכנסתם של אלה כאלה נמצאה חסרה עקב פטירת בני הזוג ואלה כאלה הקימו תא זוגי חדש וקמה גם בעניינם חזקה בדבר שיתוף בהכנסות ובנטל ההוצאות"

96. לא נעלמו מעינינו ההבדלים בהוראות החקיקה בפרשת בוארון ובמקרה שלפנינו. מודעים אנו לכך שבסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי מוגדרת "אשתו" – לרבות הידועה בציבור כאשתו והיא גרה עמו". מאידך, המילה נישאה מופיעה בסעיף החוק הנוגע לקצבאות שנדונו שם כפי שמופיע בסעיף 8 לחוק פיצויי פיטורים. משכך, אין אלא לקבוע כי גם שם היה צורך בהרחבה פרשנית מעבר ללשון החוק הפשוטה על מנת להגיע למסקנה שם.

בין ענייננו לבין פרשת בוארון קיימים קווי דמיון המצדיקים החלת הפרשנות הרחבה. לכך נוסיף שבענין בוארון פסיקתו של בית הדין ובית המשפט העליון הביאה לשלילת זכויות מהידועים בציבור, ואחדותה של השיטה מחייבת כי השוויון בין התאים המשפחתיים יהיה אחיד, קרי בהקניית הזכויות ושלילתן. עוד נציין כי העובדה שענין בוארון עסק בזכויות כלפי המוסד לביטוח לאומי, ואילו המקרה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

שבפנינו עוסק בהטלת חבות על המעסיק, לטעמנו אינה בעלת משקל רב, שכן המחוקק כבר השווה בין הידועים בציבור לזוגות הנשואים בהקשרים אחרים של חוק פיצויי פיטורים (כגון, מחלת בן זוג) תוך הטלת החיוב על כתפי המעסיק. בנוסף, מכוח חוק שוויון זכויות בעבודה, תשמ"ח – 1988 נאסר על מעסיק להפלות בין עובדיו מחמת "מעמד האישי" גם בעניין "פיטורים או פיצויי פיטורים". זאת ועוד. זהות המשלם וכוחו הכלכלי אינם אמורים לשמש שיקול שיש להתחשב בו עת מדובר באפליה שאינה מתחייבת מלשון החוק ופרשנותו. על "המחיר" שעל המעסיק צריך לשלם נרחיב בהמשך. לבסוף, כפי שעמדנו לעיל, קשיי ההסתגלות העומדים לבן זוג ידוע בציבור המתאקלם במקום חדש אינם שונים מאלה של בן זוג נשוי, ולכן גם בשל כך יש להעדיף את הפרשנות הרחבה.

מן הכלל אל הפרט: הפרשנות הראויה לסעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים

97. פתחנו בלשון החוק ומצאנו כי אין בה כדי למנוע פרשנות שמחילה את סעיף 8 לחוק גם על ידועים בציבור. עמדנו על התכלית הסובייקטיבית של החוק שהיא מתן רשת ביטחון כלכלית לעובד המסיים את עבודתו. בהתאם גם ניתוח הוראות החוק לימדו כי מרכז הכובד שלו בכל הקשור לזכאות בני זוג אינו מחובר לסטטוס מסוים דווקא. בחינת התכלית האובייקטיבית הראתה כי על יסוד ערכי השוויון והביטחון הסוציאלי אין מקום לשוני רלוונטי בין קבוצת העובדים שהתפטרו לרגל נישואיהם לבין קבוצת העובדים שהתפטרו לרגל היותם ידועים בציבור. גם אם קיים מתח בין המימד הלשוני, התכלית הסובייקטיבית לבין התכלית האובייקטיבית, הרי שענין לנו בדבר חקיקה שהוא מעין "חי הנושא את עצמו" ויונק את חיותו ממציאיות החיים המשתנה. לכך יש להוסיף כי דעתנו היא שפרשנות נכונה של חוק פיצויי פיטורים נעשית תוך מבט אל עבר מציאות החיים האמיתית של האדם, להבדיל מהדפוס הרשמי המגדיר את מעמדו האישי. דברים אלו עולים בקנה אחד עם מכלול הוראות החוק, ומתיישבים היטב עם תכליתו החברתית והסוציאלית. ברוח זו בתי המשפט ובתי הדין פסקו עת השוו את זכויותיהם וחובותיהם של ידועים בציבור לאלה של זוגות נשואים באמצעות פרשנות תכליתית במספר רב של מקרים כפי שפורטו לעיל ובמיוחד בעניינים של ביטחון סוציאלי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

משכך, גם במקרה הנדון יש להתייחס לעובדת כמי שסעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים חל עליה וכתוצאה מכך להכיר בזכותה לפיצויי פיטורים מידי המעסיק. זאת בהתבסס על העובדות הידועות שלפיהן, במועד התפטרותה הייתה ידועה בציבור של בן זוגה ועברה להתגורר עמו.

98. בעמדתו המשלימה היועמ"ש הפנה למספר סעיפים מתוך חוק פיצויי פיטורים, אשר לטעמו מביאים למסקנה כי לשון החוק איננה סובלת את החלת סעיף 8(1) לחוק על זוגות ידועים בציבור. אין בידינו לקבל את הטענות הללו ונפרט טעמינו לכך כעת:

א. היועמ"ש טוען כי חוק פיצויי פיטורים לא כולל הגדרה כללית, ובעוד חלק מסעיפי החוק מתייחסים באופן ישיר לידועים בציבור, סעיף 8(1) לא כולל התייחסות שכזו. דינה של טענה זו להידחות. כפי ששנינו קודם, שתיקת המחוקק היא ענין לפרשנות אם מדובר בהסדרה משתמעת שיכולה להיות שלילית או חיובית. אולם, במקרה שלפנינו קבענו כי לשון החוק יכולה לשאת גם את הידועים בציבור, ואין בה ובמכלול הוראותיה כדי לשלול זאת. אף אם היינו סבורים כי המדובר בחסר בהסדרה לא היה בכך כדי לפנות לפרשנות לפיה המדובר בחסר המונע את הגשמת תכלית החוק.

ב. היועמ"ש טוען כי נעשו ניסיונות שלא הבשילו לשנות את סעיף החוק ולהחילו גם על ידועים בציבור. דעתנו היא כי קידום הצעות לתיקון חקיקה שלא הבשילו אינו בגדר הסדר שלילי לגבי פרשנות החקיקה, אלא מצדיק בחינה פרשנית נוספת בנוגע למקרה הנקודתי שלפנינו. איננו מקלים ראש בקשיי היישום שמצדיקים מציאת פתרונות הולמים, אך הקשיים עצמם אין בהם די כדי להצדיק פרשנות גורפת שמדירה ידועים בציבור מזכויות על פי חוק פיצויי פיטורים. פרשנות כזו אינה מידתית ואינה מתחייבת. כפי שנראה בפרק הבא יש מענה לקושי היישומי שאינו מטיל על המעסיק חובת חקירה אלא על העובד חובת הוכחה.

ג. היועמ"ש מפנה לתקנה 12 לתקנות וטוען כי במספר סיטואציות נוקט מחוקק המשנה לשון "בני זוג" ואילו בנוגע לתקנות הנוגעות לסעיף 8(1) לחוק פיצויי פיטורים אין שימוש בלשון זו. לטעמינו גם דינה של טענה זו להידחות מהטעמים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

שפרטנו לעיל. פרשנות המונח "לרגל נישואיו" יכולה לשאת תחולה על ידועים בציבור גם אם לא מוזכר הביטוי "בני זוג" בנוגע ליישומה על פי התקנות.

ד. היועמ"ש מתייחס עוד להוראת "המְרָאָה" בתקנות הנוגעת לפיצויי פיטורים במקרה של גירושין. הוראה זו לטענתו איננה חלה על ידועים בציבור. משהוראה זו אינה עומדת לדין לפנינו לא ראינו מקום לראות בה כשיטת היועמ"ש תמונת מראה של ההוראה העומדת לפרשנותנו. משכך, נשאיר בצריך עיון אם מקביעתנו כי המונח נשואים כולל גם ידועים בציבור הרי שהמונח גירושים יכול גם ידועים בציבור שנפרדו פרידה של ממש.

ה. אשר לטענת היועמ"ש, כי חיקוקים אחרים בחרו להרחיב את תחולתם על ידועים בציבור דרך פרק ההגדרות המצוי בהם ואילו חוק פיצויי פיטורים נמנע מכך, נציין כי בפרשת בוארון הופיעה הגדרה בחלק הכללי שהתייחסה גם לידועים בציבור. למרות זאת עדין נדרשה פרשנות לצרוף "חזרה ונישאה" כפי שבענייננו נדרשת הפרשנות לצרוף "לרגל נישואיו". מכאן שגם עניין זה לא מביא למסקנה כי לשון החוק כפי שהיא לא סובלת תחולה על ידועים בציבור.

שאלת ציר הזמן והמועד שבו הפכו בני הזוג לידועים בציבור

99. הבהרנו בתחילת הכרעתנו כי נקודת המוצא היא כי המשיבה ובן זוגה הם ידועים בציבור. יחד עם זאת התמונה העובדתית היא שבמועד עזיבת העובדת את מקום העבודה טרם התקיים היסוד המרכזי שבזוגיות שהוא המגורים המשותפים. בעניין זה היועמ"ש הציע בעמדתו לקבוע ציר זמן גמיש להתקיימות שלושת התנאים המנויים בסעיף החוק – התפטרות, שינוי מקום מגורים ונישואים על בסיס רישום במשרד הפנים - כך שניתן יהיה להכיר בבן זוג ידוע בציבור ככזה שהעתיק מקום מגוריו לרגל נישואים רק לאחר שהשלים את כל התנאים הללו.

אנו סבורים שהפתרון המוצע כפי שהוצג לעיל, איננו מספק פתרון לזוגות רבים במצבה של העובדת וגם איננו מעשי, וזאת משלושה טעמים:

ראשית, בשל מורכבות הדין האישי בישראל יכול להיווצר מצב, כמו בהליך העומד לפנינו, שבו בני זוג מנועים מלהינשא תקופה ארוכה בשל הצורך לסיים הליך הכרוך בפירוק קשר זוגי קודם. במקרה שכזה יכול שיהיה על בן הזוג שהיה זכאי לפיצויי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

פיטורים להשיבם לידי מעסיקו לשעבר מאחר וטרם הסתיימו הליכה הפרידה הקודמים. מצב דברים זה מסכל את המהות של פיצויי הפיטורים ואת התכלית הסוציאלית העומדת בבסיסה. משכך, לא ניתן לקבל עמדה זו.

שנית, יש לזכור כי החיים כידועים בציבור חלף נישואים משמשים בני זוג רבים ומטעמים שונים. חלקם כיוון שהליכי הפרידה טרם נסתיימו, חלקם כיוון שאין בידם להינשא בישראל וחלקם מתוך בחירה. הפתרון המוצע על ידי היועץ נותן מענה לפלח מצומצם מהמקרים ולא לקשת כולה, ומכאן חסרונו.

שלישית, קושי ביישום אינו צריך להכשיל פרשנות כפי שנקבע בבג"ץ בפרשת בוארון:

"בעוד שניתן בנקל לזהות קשר של נישואין על-פי אקט פורמאלי מכוון, זיהוי של המועד בו החלו או חדלו בני זוג לחיות כידועים בציבור הוא חד פחות ומחייב בחינה עובדתית של טיב ונסיבות הקשר. אך בכך אין בעיני כדי להכשיל את הפירוש המחיל את הסעיפים נשוא העתירות שבפנינו גם על ידועים בציבור, נוכח המבחנים המקובלים בעניין זה ולפיהם יוכרו בני זוג כידועים בציבור אם הם מקיימים חיי אישות כבעל אישה ומנהלים משק בית משותף (ראו: ע"מ 4614/05 מדינת ישראל נ' אורן, פסקאות 21-23) (פורסם בנבו, 16.3.2006); ע"א 1966/07 אריאל נ' קרן הגמלאות של חברי אגד בע"מ, פסקה 25, 9.8.2010)".

100. הפתרון הראוי הוא להכיר בבני זוג שאחד מהם עובר למקום מגוריו של השני לצורך הקמת תא משפחתי, ככזה המעיד על הפיכתם לידועים בציבור, וכזכאי לפיצויי פיטורים. בשל השילוב בין הזוגיות הקיימת וההצהרה בדבר הכוונה ליצור משק בית משותף באמצעות המעבר למגורים משותפים, יש לראות בהם כידועים בציבור. כמובן, קיימת אפשרות למעסיק במקרה שכזה לדרוש מידי העובד תצהיר לכך שסיבת התפטרותו היא לצורך הקמת תא משפחתי במקום מרוחק. כמו כן, במקרה של מחלוקת, יכול העובד להציג הוכחות נוספות כגון: ראיות המצביעות על מעבר למגורים משותפים; ראיות המצביעות על עריכת מסיבה לציון המאורע; הסכם ממון, מסמכים המעידים על ילדים משותפים, ראיות על השתתפות כבני זוג



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

באירועים משפחתיים וחברתיים ובכלל זה אירועים שהמעסיק מארגן, ועוד. זאת בהתייחס לכל מקרה לפי נסיבותיו.

איננו מקלים ראש בקשיים היישומיים ובמיוחד עת היסוד של מגורים משותפים טרם כונן. אך כפי ששנינו כבר אין בכך כדי להצדיק אבחנה בין מי שמתפטר לרגל נישואיו לבין מי עושה זאת לרגל מגוריו עם ידוע בציבור. על כן, הדגש יהיה במידת ההוכחה המוטלת על העובד, להוכחת קשר זוגי והכוונה לנהל משק בית משותף. בדרך זו, כוונת המחוקק כי התפטרות, כשלעצמה, אינה מזכה בפיצויי פיטורים (אם כי מאז שנת 2009 מזכה היא בשווי ההפקדות לרכיב זה) – תישמר, שכן תידרש תשתית ראייתית הולמת כאמור לעיל. לצד זאת, עקרון השוויון בין זוגות נשואים וזוגות שקיימת תשתית ראייתית הולמת לגבי היות מעמדם שקול לנישואים - יכובד.

101. במקרה הנדון מחומר הראיות עולה כי טענות העובדת בדבר היותה ידועה בציבור במועד ההתפטרות הוכחו כנדרש. לביסוס קביעה זו הובאו בחשבון: טקס הנישואין שערכו השניים סמוך למועד ההתפטרות; בחירת העובדת לעזוב את מקום מגוריה מיד לאחר התפטרותה ומעבר למגורים עם בן זוגה. שני אירועים אלה הוכיחו בזמן אמת את זכאותה לפיצויי הפיטורים לפי סעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים.

זאת ועוד. במקרה זה הצטרפו בחלוף הזמן מספר ראיות כגון לידתם של שני ילדים משותפים; המשך ניהול משק בית משותף לאורך כל התקופה שמיום ההתפטרות ועד עתה. כמו כן, בסיכומי התשובה אף ציינו כי כיום הם רשומים כנשואים במשרד הפנים. אשר על כן, נראה כי במקרה הן במובן המשפטי והן במובן העובדתי זכאית העובדת לפיצויי הפיטורים על פי סעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים.

הגדלת נטל החיוב על המעסיק כתוצאה מפסיקה זו

102. היועמ"ש טוען כי פרשנות תכליתית שמרחיבה את תחולת ההסדר המנוי בסעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים על זוגות ידועים בציבור תטיל על המעסיק נטל כלכלי בעקבותיו בחר המחוקק להימנע מלשנות את סעיף החוק הנדון. על כך נשיב בשניים: ראשית על מנת להבטיח את השוויון החברתי יש לשלם מחיר המתחייב



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

מערכי השיטה המשפטית (דנג"צ 4191/97 אפרים רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה פ"ד נד(5) 330, 355; בג"ץ 6069/10 מחמלי נ' שרות בתי הסוהר עמ' 22 (5.5.2014); בג"ץ 1438/98 התנועה המסורתית נ' השר לענייני דתות פ"ד נג(5) 337, 369 (1999); בג"ץ 7081/93 בוצר נ' מועצה מקומית "מכבים-רעות" פ"ד נ(1) 19, 27 (1996)). שנית וזה העיקר, כוחו של טיעון זה נחלש במציאות שבה קיימת חובה של כל מעסיק להפקיד לעובד לפנסיה מקיפה. בהתאם לצו ההרחבה, החל מיום 1.1.2014 חלה על המעסיק החובה להעביר לקרן הפנסיה של העובד 6% משכרו החודשי בגין רכיב פיצויי פיטורים בנוסף להפקדות ברכיב התגמולים. כמו כן, מרבית המעסיקים במשק קובעים בחוזה העבודה כי הסכומים הללו יועברו לקרן הפנסיה, חלף פיצויי הפיטורים עצמם, היה והעובד יהיה זכאי לפיצויים שכאלה על פי הוראות חוק פיצויי פיטורים. הסדר זה נפוץ מאוד ומעוגן בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. משאלו הם פני הדברים, נראה כי השלמת פיצויי הפיטורים נוגעת אך ורק ל-2.33% הנותרים מתשלום פיצויי הפיטורים. גם את חלק זה רבים מהמעסיקים מפקידים כך שנראה שלא מדובר בנטל כבד מנשוא על כתפי המעסיק. כפי שעמדנו לעיל, גם אם קיים נטל, הוא המחיר שיש לשלמו עבור השוויון.

103. בהמשך הדברים הללו, יש להתייחס לעמדת ההסתדרות שלפיה, הכרה בזוגות ידועים בציבור ככאלה הזכאים לפיצויי פיטורים לא תשנה את כמות הזכאים לפיצויי הפיטורים. במקרה שלפנינו אין מדובר במקרה שבו אדם בחר להפוך לידוע בציבור של בן זוגו במקום להינשא לו; אלא במקרה שבו נפתחו הליכים לפירוק קשר הנישואים במטרה לקיים קשר כזה עם בן הזוג הידוע בציבור. במקרה הנדון העובדת הייתה נשואה לעמארה במועד היותה ידועה בציבור של בן זוגה. אילו הייתה יכולה העובדת להתגרש מעמארה ולהינשא לבן זוגה, היא הייתה בוחרת לעשות זאת. נוסף לכל זאת יש להתייחס לכך שבאופן כללי כינון קשר של ידועים בציבור איננו עניין של מה בכך ושלא בכל המקרים מצליחים בני זוג להוכיח את דבר היותם ידועים בציבור. מכל מקום, כמובהר, גם אם יגדל מספר הזכאים לפיצויי פיטורים וכתוצאה מכך תוטל עלות נוספת על המעסיקים הרי שהדבר מתחייב מיישום עקרון השוויון.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

כתב הסילוק

104. קביעת בית הדין האזורי כי השרבוט על המילה "פיצויי הפיטורים" בכתב הסילוק משמעותה כי העובדת לא הסכימה לוותר על פיצויי הפיטורים, מקובלת עלינו. בעניין זה יצוין כי מדובר בקביעה עובדתית שבה אין ערכאת הערעור מתערבת אלא במקרים חריגים (ראו: ע"א 754/05 לוי נ' מרכז רפואי שערי צדק פ"ד סב(2) 218, 228(2007); ע"ע (ארצי) 28334-12-19 שרם – דיפור חפירות ותשתיות בע"מ עמ' 3 (12.7.2020)). משכך, דין טענה זו להידחות.

105. נזכיר מושכלות ראשונים כי ככלל יינתן תוקף לכתב ויתור רק בהתקיים שלושה תנאים מצטברים: **הראשון**, העובד חתם על כתב הויתור לאחר הגשת התביעה, כך שהויתור על הזכויות היה ברור וידוע לו. **שנית**, נמסר לעובד לפני חתימתו על כתב הויתור חשבון ברור ומובן של הסכומים שקיבל. **שלישית**, כתב הסילוק ברור וחד משמעי (ראו: דב"ע (עבודה ארצי) 217-3/נב הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ – הסנה חברה ישראלית לביטוח בע"מ פד"ע כז(1) 3, 36 (1994)).

במקרה שלפנינו שלושת התנאים לא התקיימו. העובדת התבקשה לחתום על כתב הויתור לפני שהוגשה תביעתה; לא נמסר לה חשבון מפורט לפני חתימתה; וגם כעת לא ניתן להסיק באופן חד משמעתי את משמעותו של שרבוט הקו על זכאותה לתשלום פיצויי פיטורים וודאי שלא ניתן להסיק מכך על חד משמעותו של כתב הויתור.

טענות החברה ביחס להתנהלות ההליך בבית הדין האזורי

106. החברה טענה כי הרשמת התערבה לטובתה של העובדת באופן לא תקין בהליך שהתנהל לפני בית הדין קמא. כפי שקבע מותב בית הדין האזורי בערעור, נראה כי המועד שבו העלתה החברה את טענותיה בעניין זה הוא בעייתי. אם החברה סברה במהלך ניהול ההליך כי קיימת עילה לפסלות, היה עליה להגיש בקשה בעניין זה בסמוך למועד שבו נודע לה על קיום עילת הפסלות (ראו למשל: ע"מ 2866/08 פלוני נ' פלונית עמ' 6 (29.7.2008)). משלא פעלה כך, ומאחר שבית הדין האזורי התייחס לטענה זו בערעור, קשה להתייחס לטענותיה בעניין זה לגופו של עניין בשלב זה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 48000-01-17

107. עוד בעניין זה הוסיפה החברה כי בדיון הלא פורמאלי שנערך בבית הדין האזורי בערעור לפני המותב נאמר כי לא ניתן להותיר את פסק דינה של הרשמת על כנו. זאת משום שהוא מנוגד להוראות החוק ולכתוב שם.

אין לנו אלא לדחות טענות אלה. גם אם הדברים נאמרו לצדדים מחוץ לפרוטוקול אין הוא מחייב בעת מתן פסק הדין הניתן בהתאם לטענות הצדדים. משכך, לא נפל פגם בכך שאמרות אלה לא מצאו מקום בפסק הדין. אשר על כן, דין טענות החברה בעניין זה להידחות.

סוף דבר

108. ערעור החברה נדחה. הזכות לפיצויי פיטורים הקיימת למי שהעתיק את מגוריו ל"רגל נישואיו" בהתאם לסעיף 18(1) לחוק פיצויי פיטורים חלה גם על מי שעשה זאת לרגל היותו ידוע בציבור.

החברה תשלם לעובדת פיצויי פיטורים כפי שנקבעו בבית הדין האזורי בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום סיום יחסי העבודה ועד ליום התשלום בפועל.

כמו כן, החברה תישא בשכר טרחת עורך דינה של העובדת בסך 10,000 ₪ אשר יישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום זה ועד התשלום בפועל.

ניתן היום, כ"ב כסלו תשפ"א (08 דצמבר 2020), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

אילן סופר,
שופט

חני אופק-גנדלר,
שופטת

לאה גליקסמן,
שופטת, אב"ד

מר אהוד פלד,
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת יעל רון,
נציגת ציבור (עובדים)