

ח' בחשוון
24 באוקטובר 2012
תיק מס' 72111

פסק דין

בעניין שבין

הנתבעת – מעסיק

התובעת - עובדת

א. תמצית העובדות

התובעת החלה לעבוד אצל הנתבעת, בחודש מרץ 2011, כממלאת מקום למנהלת המעון. לאחר שמנהלת המעון לא שבה לעבודתה, התובעת המשיכה בתפקידה, כעובדת קבועה. מנהלה הישיר באותה עת, משמש כיום כמנהל העמותה (להלן, המנהל), והוא זה שייצג את העמותה בהליך זה. בתחילת שנת 2012, הודיעה התובעת למנהל, כי היא בהריון. המנהל שאל אותה ביחס לתוכניותיה לאחר הלידה, והיא השיבה שהיא מתכוונת לשוב לעבודתה. למחרת היום, הודיע לה מנהל העמותה, כי העמותה מבקשת להחליפה במנהלת מעון מנוסה יותר. לאחר שהתובעת ילדה, החליפה אותה מנהלת מעון אחרת, לשביעות רצון הנתבעת. בחודש יוני 2012, ילדה התובעת. התובעת מבקשת לשוב לעבודתה עם תום חופשת הלידה שלה, ואילו הנתבעת אינה חפצה להשיבה לעבודתה, ומכאן התביעה.

ב. טענות התובעת

בדין, דרשה התובעת להשיבה לעבודה עם תום חופשת הלידה שלה. לטענתה, על פי חוק אין רשאים לפטרה במשך חודשיים לאחר חזרתה מחופשת הלידה, ולאחר הפיטורין היא זכאית להמשיך לעבוד לתקופה נוספת של 30 יום כיוון שאלו הימים הנדרשים על פי חוק, להודעה מוקדמת. לטענתה, הפיטורין לא נבעו מחוסר מקצועיות שלה, אלא מיציאתה לחופשת לידה. היא תמכה טענתה בדבר תפקודה התקין במכתבי תודה שנשלחו לה על ידי הורים שונים. כמו כן, היא ציינה שקבלה "בונוס" באותו חודש בה הודיעו לה על הרצון שלא להזירה לעבודה.

התביעות:

בסיכומים שבכתב, דורשת התובעת מעבר לשכר עבודה עבור 3 חודשים, פיצוי נוסף, כיוון שעל פי חוק ניתן לחייב ב-150% מן השכר עבור התקופה שלאחר הלידה.

התובעת דורשת פיצויי פיטורין, עבור התקופה מתחילת עבודתה ועד דצמבר 2012, שהוא המועד בה ניתן לפטרה על פי חוק.

במסגרת התביעה, מוסיפה התובעת שהנתבע התחייב לה לתוספת חודשית של 116 ₪ אותה לא שילם החל מספטמבר 2011.

על פי חשבון התובעת, פיצויי פיטורין ושכרה עבור שלושה חודשים עולים לכדי **21,541 ₪**.

עוד דורשת התובעת, סכום של 1,900 ₪ שכן על פי טענתה, היא מפסידה את האפשרות לקבל הנחה של התמ"ת במעון, בשל העובדה שהיא אינה עובדת.

ובנוסף, דורשת התובעת מכתב פיטורין ומסמך המאפשר לה לשחרר כפסים מקופת הפנסיה – הראל שבבעלותה.

ג. טענות הנתבעת

לטענת מנהל הנתבעת, פיטוריה של התובעת לא נבעו מהיותה בהריון, אלא מבעיה של חוסר מקצועיות וחוסר נסיון בנייהול מעון. אומנם התובעת השקיעה בעבודתה, ועל כך הוא מעריך אותה וגם ביטא זאת בבנוסים שקיבלה, אך למרות הרצון הטוב, התובעת לא בצעה את המלאכה בהתאם לציפיות. היו מתחים שונים עם עובדות במעון ועם הורים, ולמעשה אין כל אפשרות להחזירה לתפקידה – שכן הצוות החינוכי וההורים לא יסכימו לכך.

לטענתו, במהלך התקופה הוא השקיע משאבים אישיים רבים להדריך ולתמוך בעבודתה. במהלך התקופה, לאור תפקוד לקוי נשכרה גם עובדת לליווי מקצועי-חינוכי, ונוספה אשת צוות נוספת. למרות כל המאמצים, התוצאה הסופית היא, שהמערכת זקוקה לאדם מקצועי ומנוסה יותר ומתאים מבחינת כישוריו לתפקיד.

לטענת מנהל העמותה, הוא יכול היה לפטר את התובעת בתקופת ההריון, ולקבל על כך אישור מהממונה במשרד התמ"ת, אך לכבודה של התובעת, על מנת שהדברים יסתיימו בהבנה, ועל מנת שתשלים את תקופת העבודה עד ללידה, נמנע מכך. הוא הסביר זאת לתובעת, וציפה שהיא לא תשוב לעבודה לאחר הלידה. לטענתו, פיטורין באישור משרד העבודה, היה תהליך שהיה פוגע בתובעת שכן הכל היו יודעים שפוטרה לאור אי התאמה, ודווקא עזיבת העבודה היה פתרון שלא פוגע בתובעת.

לטענתו, עניין אי החזרה הוסכם על ידי התובעת, והיא הודיעה על אי חזרתה לעובדים במערכת.

לאור העובדה שהפיטורין אינם נובעים מההריון והלידה, יש לעמותה זכות לפטר את התובעת ואין הצדקה לתביעת התובעת.

משרד ראשי: רח' ברוריה 2 / פינת ר' חייא Rebbi Chiya St. corner of Brurya St. Main Office:

ת.ד. 8178 ירושלים 91080 P.O.B 8178 Jerusalem עמותה רשומה מס' 580120780 עמוד 2 מתוך 5
טל' 02-5371485 Tel פקס 02-5379626 Fax www.erezhemdah.org beitedin@erezhemdah.org

Founders: The Bellows Family Chicago, Illinois

ד. דיון

בסיס התביעה, הוא סעיף 9 לחוק עבודת נשים (תשי"ד – 1954), הקובע שלא ניתן לפטר אשה בהריון, וכן אשה שילדה, אלא על פי התנאים המנויים בחוק. בפסקי דין שניתנו בעבר, כבר עמדנו על כך שלהוראת חוק זו תוקף, מדינא דמלכותא, כתקנות הקהל ואף מחמת המנהג, ואין מקום לחזור על האמור שם בהרחבה (ראו תיק 71070, פורסם באתר [בית הדין](#)).

נוסיף נופך בהתייחס לחוק ספציפי זה. חוק עבודת נשים, משמש תכלית כפולה. מחד – הוא נועד לעודד עבודת נשים. החשש הוא שאשה שמבקשת להרות, לא תתאמץ לעבוד כיוון שבכל מקרה תפוטרו עת מהרה. ישנו צד השני של המטבע, שהוא אולי חשוב יותר מנקודת מבט תורנית. חוק עבודת נשים, מקל על נשים לבחור ולהרות – למרות היותן עובדות, בלא לחשוש לפיטורין. כידוע, המציאות היא שאחוז גבוה של נשים בוחרות לעבוד ולשאת באופן משותף עם בני זוגם בנטל הכלכלי. ב"ה המצב המשפטי על פי חוק העבודה בישראל, מאפשר לאותן נשים להמשיך לקיים את תפקידן החשוב ולהרחיב את התא המשפחתי בלא לחשוש לפיטורין, וגם להתמך על ידי הביטוח הלאומי במשך שלושה וחצי חודשים. לא מיותר לציין, שישנן מדינות בהן לא קיימת תמיכה מסוג זה בנשים יולדות (בארה"ב ובאוסטרליה אין תשלום עבור חופשת הלידה). **לסיכום, אנו רואים עניין ערכי בחוקים המגינים על נשים עובדות שיוולדות ואשר תומכים בהם מבחינה כלכלית.**

בעניינו, טוען ב"כ הנתבעת, כי הוא רשאי לפטר את התובעת גם על פי תנאי החוק, כיוון שעילת הפיטורין אינה ההריון, אלא שיקולים מקצועיים. על טענה זו, יש להשיב בשלושה היבטים:

בהיבט הפורמאלי, גם אם עילת הפיטורין אינה ההריון והלידה, הדרך לבצע את הפיטורין היא דווקא בפניה לממונה מטעם משרד התמ"ת (בהתקיים עילה לגיטימית לפיטורין, הממונה תאשר דרך כלל את הפיטורין רק ממועד הדיון וההכרעה ולא מן המועד של קיום העילה – סעיף 99). דהיינו, לאור חשיבות החוק, והאינטרס הברור להגן על אשה בהריון נדרשת פרוצדורה ספציפית לקבלת ההיתר. בהיבט המעשי, הנסיון וגם פסיקת בתי המשפט מוכיחים, שפיטורין בתקופת הריון, לאור אי שביעות רצון מן העובדת, אינם מתקבלים, אלא במקרים של צמצום רחב במקום העבודה או כאשר פגיעה חמורה במעביד בזדון וכד'. אך כאשר המעביד מעוניין לשפר את התפקוד בלבד, אין מאשרים פיטורין בהריון. הסיבה לכך היא ההיבט השלישי.

ההיבט המהותי הוא שהחוק המגן על עובדת הרה, מבקש למנוע גם פיטורין בהם למרות שההריון והלידה אינם סיבת הפיטורין הם מהווים את ההזדמנות לפיטורין. במובן זה, קיים קשר בן ההריון לפיטורין. יש למנוע מצב בו אשה תמנע מלהכנס להריון מחשש לפיטורין באשר המעסיק ינצל את ההזדמנות ויפטר אותה

בתקופה בה יש לו אפשרות לחפש עובד חלופי בכל מקרה (בתקופת חופשת הלידה) וגם לאור הניתוק המתבקש ממקום העבודה קל יותר לבצע את הפיטורין.

זה המקום לציין, שמסתברים בהחלט דברי הנתבעת שעילת דרישתה להפסקת העבודה של התובעת הייתה מבוססת גם על שיקולים מקצועיים. זאת ועוד, אנו לא רואים פגם מוסרי בדרך התנהלות הנתבעת ומנהלה, שכפי הנראה במהלך התקופה בה עבדה התובעת עשו נסיון כן להגיע למצב בו התובעת תתאים לצרכי המערכת באופן מספק, ועם היוודע הריונה של התובעת – לא היו מודעים די הצורך למצב החוקי בעניין אפשרותם לפטר את התובעת. למרות כל האמור, לדעתנו אין הדבר מתיר פיטורין בתקופת ההריון והלידה, ובודאי שאין לאשר פיטורין אלו בדיעבד, ללא אישור הממונה על עבודת נשים.

הנתבע טען, שהתובעת הסכימה לפיטוריה, ואף הודיע על כך שהיא לא תשוב לעבודה לאחר חופשת הלידה. אנו מקבלים את עמדת התובעת, שגם אם אמרה לעמיתותיה לעבודה שהיא לא תחזור לעבודה, אין לראות בכך הסכמה לפיטורין וויתור על זכויותיה. מסתבר שהתובעת לא ידעה על זכותה המלאה שלא לעזוב את עבודתה לאור היותה הרה ולאחר מכן יולדת, על כן לא מחלה על זכות כלשהי במודע.

לסיכום, הנתבעת אינה רשאית לפטר את התובעת אלא אלא לאחר חלוף 60 יום מיום החזרה מחופשת הלידה.

התובעת הביעה לאורך כל התקופה, החל מהגשת התביעה, שהיא מעוניינת לחזור לעבודה, עם תום תקופת חופשת הלידה.

לאחר חלוף 60 יום, תוכל הנתבעת לפטר את התובעת.

אין מקום לדרוש מן הנתבעת לתת מכתב פיטורין היום, כיוון שהדבר אסור על פי חוק.

כל עוד לא תפוטרו התובעת, היא זכאית לשכר מלא.

על פי ההלכה, בדרך כלל, במצב בו אדם אינו עובד והמעסיק חייב לשלם לו שכרו, על המעסיק לשלם לו שכר מופחת – כפועל בטל. שכן, הוא נהנה מכך שאינו עובד והוא פנוי לעיסוקיו. מן העבר השני, על פי סעיף 13א (ב) "מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטרו בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה; ואולם רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע".

בנדון דידן, אנו לא רואים מקום להפחתת השכר, לכדי שכר של "פועל בטל", אך גם לא רואים מקום לקנוס את הנתבעת, שכפי הנראה אכן פיטרה את הנתבעת בתום לב.

לאור העובדה שהתובעת תקבל שכרה בתלוש משכורת אין מקום לתביעה עבור הפסד הנחה במעונות.

בעניין הטענה לתוספת של 116 ₪ לחודש, לא הובאו ראיות, אך גם לא נתקבלה תגובת הנתבעת. ב"כ הנתבעת יתייחס לתביעה זו.

החישוב שהוגש על ידי התובעת אינו מדוייק, ואינו מגובה במסמכים, וכמו כן, לא הוגשו תאריכים מדוייקים של הלידה ותאריך סיום חופשת הלידה. על כן בית הדין יקבע להלן את ההכרעה, ולצדדים תנתן הזדמנות להגיע להסכמה לגבי הסכום לתשלום, ולחילופין, להגיש לבית הדין את עמדותיהם על מנת שבית הדין יכריע בעניין.

ה. החלטות

1. התובעת היא עובדת של הנתבעת, ואין זכות לפטרה.
 2. ניתן לפטר את התובעת רק לאחר חלוף 60 יום ממועד סיום חופשת הלידה, ולאחר הודעת הפיטורין, זכאית התובעת ל30 ימי עבודה נוספים של הודעה מוקדמת.
 3. לתובעת ישולם שכר מלא, עבור כל התקופה האמורה, בין אם תשוב לעבודה ובין אם לא תשוב לעבודה.
 4. לעניין שכר – בית הדין אינו קובע תשלום נוסף מעבר לשיעור השכר שניתן לה (ולא 150%).
 5. אם תפוטרה התובעת, היא תקבל פיצויים, לפי חישוב כעובדת עד ליום הפיטורין בפועל (כפי הנראה, בחלוף 90 יום מסיום חופשת הלידה).
 6. אם תפוטרה התובעת, הדבר יעשה באמצעות מכתב פיטורין.
 7. אין מקום לתביעה על הפסד הנחה במעון.
 8. אם הצדדים לא יגיעו להסכמה על הסכום המדוייק לתשלום תוך 14 יום, יגישו לבית הדין את חישוביהם ובית הדין יכריע בעניין.
 9. אין צו להוצאות.
 10. פסק הדין ניתן ביום רביעי ח' בחשוון, 24 באוקטובר 2012.
- בזאת באנו על החתום

הרב סיני לוי

הרב אהרון כ"ץ, אב"ד

הרב ניר ורגון