



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 13-03-17242827

1

לפני:

כב' השופטת אביטל רימון-קפלן
נציגת ציבור (עובדים) גב' מרטין מסיקה
נציג ציבור (מעבידים) מר יעקב כץ

עו"ד גבי שמואלי, ת.ז.: 17242827
בעצמו

המערער

-

1. מדינת ישראל/משרד הכלכלה/ הממונה על חוק
עבודת נשים
ע"י ב"כ: עו"ד בועז גולדברג מפרקליטות מחוז
חיפה (אזרחי)

המשיבות

2. עו"ד סיון ועקנין, ת.ז.: 066701459
ע"י ב"כ עו"ד אפרים ארנון

2

פסק דין

3

4 בפנינו ערעורו של עו"ד גבי שמואלי (להלן - המערער) לפי סעיף 13 ד לחוק עבודת נשים, התשי"ד-
5 1954 (להלן - חוק עבודת נשים), על החלטת הממונה לפי חוק עבודת נשים (להלן - הממונה) מיום
6 3.3.13 במסגרתה אמנם התירה הממונה את פטוריה של עו"ד סיון ועקנין שפירא, היא המשיבה 2
7 לערעור זה, מעבודתה אצל המערער, אך זאת רק החל ממועד צאתה לחופשת לידה.

8

9

העובדות והשתלשלות העניינים

- 10 1. המערער עורך דין במקצועו, הינו הבעלים של משרד עורכי דין בקרית מוצקין המונה
11 חמישה עורכי דין ומתמחה (להלן-המשרד).
12
13 2. המשיבה התקבלה לעבודה במשרד ביום 16.5.12 לאחר ששתי עורכות דין שהועסקו במשרד,
14 יצאו לחופשת לידה באמצע חודש מאי 2012. אחת מהן, עו"ד אורלי אוחנה, חזרה מחופשת
15 הלידה ביום 2.9.12 ולאחר חזרתה מונתה למנהלת המשרד.
16
17 3. ביום 31.7.12 נישאה המשיבה, כאשר לקראת החתונה ולאחריה אושרה לה חופשה מיום
18 30.7.12 ועד ליום 7.8.12.
19 בנוסף לכך, ביקשה המשיבה ואושרה לה, חופשת ירח דבש בארצות הברית לתקופה של
20 חודש מיום 29.10.12 ועד ליום 29.11.12.
21



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 36799-03-13

4. ביום 14.11.12, בעת ששהתה המשיבה עדיין בירח דבש בחו"ל, התקבלה במשרד החלטה על סיום העסקתה והזמנתה לשיחת שימוע, בשל חוסר שביעות רצון מתפקודה. למחרת פרסם המערער מודעה לאיתור מחליף למשיבה וכבר ביום 18.11.12 החלה עו"ד כרמית לוזון למלא את מקומה של המשיבה ולטפל בתיקים שהיו באחריותה.
5. על האמור לעיל יש להוסיף כי לקראת סיום חופשת ירח הדבש, ובעקבות סופה שהתחוללה אותה עת בארצות הברית, ביקשה המשיבה להאריך ביומיים את חופשתה עד ליום 2.12.12. ובקשתה אושרה.
- למרות ששבה לארץ כבר ביום 2.12.12, הרי שבסופו של יום חזרה המשיבה לעבודה רק ביום 9.12.12, כאשר לגרסתה היא הודיעה ביום 6.12.12 לעו"ד אוחנה שהיא מאריכה את חופשתה.
- לעומת זאת, לגרסת המערער, המשיבה עשתה דין לעצמה וחזרה לעבודתה רק חמישה ימים לאחר חזרתה ארצה, מבלי שקיבלה אישור לכך.
6. מכל מקום, ביום חזרתה לעבודה במשרד, גילתה המשיבה כי מקומה אויש על ידי העובדת האחרת, והאי פנתה בעניין זה לעו"ד אוחנה שהפנתה אותה אל המערער, כאשר לאחר מכן מסרה התובעת לעו"ד אוחנה שהיא בהריון.
- זמן קצר לאחר זמן, נקראה המשיבה לשיחה עם עו"ד רענן שמואלי, אשר הודיעה כי בכוונת המשרד לפטרה, עקב צמצומים. לטענתו, הוא נימק את הפיטורים באותו שלב בצמצומים, על מנת שלא לפגוע במשיבה.
- אין חולק, כי במעמד זה הודיעה המשיבה לעו"ד רענן שמואלי על הריונה, אשר מסר על כך למערער.
7. מאוחר יותר במהלך אותו יום נקראה המשיבה לשיחה נוספת בנוכחות המערער ועו"ד אוחנה. בשיחה זו הבהיר המערער למשיבה, כי הכוונה לפטרה נעוצה בתפקודה המקצועי הלקוי, בבעיות משמעת ובבעיית אמון. לדבריו, משנדע לו שהמשיבה בהריון הבין שיש לומר לה את הסיבה האמיתית לפיטוריה.
- מכל מקום במעמד שיחה זו הוזמנה המשיבה לשימוע ליום 10.12.12.
8. ביום 10.12.12 נערך לתובעת שימוע בנוכחות המערער, עו"ד רענן שמואלי ועו"ד אוחנה, אליו התייצבה המשיבה בלווי בא כוחה עו"ד אפרים ארנון.
9. ביום 19.12.12 פנה המערער לממונה בבקשה לקבלת היתר לפיטורי המשיבה מחמת חוסר התאמה לתפקיד, תפקוד מקצועי לקוי, בעיות משמעת, ופגיעה באמון המעביד (להלן – הבקשה).



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 13-03-36799

10. לטענת המערער, כעולה מן הבקשה, נודע לו לראשונה על הריונה של המשיבה רק לאחר ההחלטה על פיטוריה.
- 1 לטענתו, ההחלטה לפטרה התקבלה רק באותו שלב, מתוך רצון טוב לתת למשיבה הזדמנות להוכיח את יכולותיה המקצועיות.
- 2 לטענת המערער בבקשתה, המשיבה אינה מצליחה לבצע את המוטל עליה באופן עצמאי ונדרש מעקב וטיפול של עורכת דין נוסף מהמשרד על התיקים שבאחריות המשיבה.
- 3 לטענתו, עו"ד אוחנה נוקקה לבזבוז זמן יקר על מנת להדריך את המשיבה בתיקים שבאחריותה וכן לעקוב אחרי המשיבה שהיא מבצעת את משימותיה.
- 4 לטענת המערער, בתיקים שטיפלה המשיבה נתגלו מחדלים אשר פגעו בהמשך הטיפול בתיק, תוך גרימת נזק ללקוח ולמשרדו. כך לדוגמא: המשיבה הכינה כתב תביעה ללא ציון עילת התביעה; המשיבה לא צרפה את האסמכתא העיקרית - אישור מסירה לצד שכנגד בבקשה למתן פסק דין בהעדר הגנה.
- 5 עוד טוען המערער כי הכנת עתירה לקחה למשיבה חמישה ימים, כאשר המשיבה לא הבינה את מהות העתירה והיה צורך לצוות לה עו"ד נוספת מהמשרד.
- 6 לטענת המערער המקרים שצוינו הם דוגמאות בלבד למחדלי המשיבה.
11. עוד טען המערער בבקשתו, כי כבר כחלוף שבועיים לאחר תחילת עבודתה, נתגלו אצל המשיבה בעיות משמעות. לטענתו, המשיבה ניהלה שיחות רבות וארוכות בזמן העבודה בטלפון הנייד, וזאת, על אף דרישות חוזרות ונשנות כי תחדל מכך.
12. בנוסף טען המערער בבקשתו כי המשיבה פגעה באמונו בכך שיצאה לחופשה ללא שביצעה חפיפה מספקת או שלא ביצעה חפיפה כלל בתיקים שהיו בטיפול, על מנת שיתן יהיה לטפל בתיקים אלה בעת חופשתה.
13. לטענתו, במהלך חופשת ירח הדבש של המשיבה, התחקו אחר טיפולה בתיקים שאחריותה והתגלה כי טיפולה הוא רשלני ומזלזל.
14. בנוגע לחופשות שנטלה המשיבה טען המערער בבקשתו כי בנוסף לחופשות שפורטו לעיל, המשיבה נטלה במהלך עבודתה ימי חופשה נוספים ובסך הכל בתקופת עבודתה הקצרה נטלה 44 ימי חופשה, חלקם ניטלו כחל"ת, הואיל והמשיבה לא צברה ימי חופשה בתשלום.
14. לבקשה צורפו תצהיריהם של עו"ד רענן שמואלי, עו"ד אורלי אוחנה, ועו"ד סבינה שיינברג מהמשרד.
- עו"ד רענן שמואלי ציין בתצהירו כי כבר בתחילת עבודתה של המשיבה התגלו אצלה בעיות משמעות ואף פירט בתצהירו את השתלשלות האירועים בעניין אי חזרתה של המשיבה במועד מחופשת ירח הדבש שאושרה לה. עוד הצהיר עו"ד רענן שמואלי כי הוא פירסם את המודעה באתר ALLJOBS לאיתור מחליפה למשיבה ביום 15.11.12.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 13-03-36799

- 1 באשר לשיחה מיום 9.12.12 הצהיר כי רק בסוף השיחה עם המשיבה, ולאחר שהודיע
 2 למשיבה כי יש בכוונת המעביד לסיים את העסקתה, נודע לו לראשונה מהמשיבה שהיא
 3 בהריון.
 4
 5 עו"ד אוחנה פרטה בתצהירה את מידת הזדקקותה של המשיבה לעזרתה בעבודתה. בנוסף
 6 הצהירה עו"ד אוחנה על שיחותיה והתכתבויותיה הרבות של המשיבה בטלפון הנייד בזמן
 7 העבודה. עו"ד אוחנה גם הצהירה כי לאחר שהמשיבה שאלה אותה לפרש איש מקומה על
 8 ידי עו"ד לוזון היא השיבה לה שמערער רוצה לשוחח איתה, וכי רק לאחר שמרה לא את
 9 תשובתה זו הודיעה לה המשיבה כי היא בהריון. עו"ד אוחנה הצהירה כי לא הודיעה לאף
 10 גורם אחר במשרד על הריונה של המשיבה.
 11
 12 עו"ד שיינברג הצהירה בתצהירה על עזרתה הרבה למשיבה בניסוח מסמכים משפטיים.
 13
 14 .15 ביום 21.1.13 נגבתה עדותם של המערער ושל המשיבה על ידי הממונה. במסגרת עדותו חזר
 15 המערער טענותיו שבבקשה. והוסיף כי העירו למשיבה על תפקודה המקצועי הלקוי כל
 16 הזמן, הגם שאין לו כל תיעוד להערות שהוערו למשיבה.
 17 כן טען המערער בעדותו, כי הוא סערב להצעת ב"כ המשיבה, להעסיקה עד מועד הלידה על
 18 מנת שתהיה זכאית לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי שכן היענות להצעה משמעותה
 19 הונאת המוסד לביטוח לאומי.
 20 מעדותו של המערער עולה כי הוא הורה למשיבה ביום 12.12.12 שלא להופיע לעבודה למשך
 21 שלושה ימים ללא מתן תמורה, וכן הורה לה להישאר בביתה שלושה ימים נוספים ביום
 22 30.12.12.
 23
 24 .16 מנגד בעדותה אצל הממונה הכחישה המשיבה את הטענה שהעירו לה על מקצועיותה,
 25 ולטענתה, לא העירו לה דבר עד שהודיעה שהיא בהריון.
 26 לטענתה, התיקונים שנעשו בעבודתה היו תיקונים מינוריים, ולא היה מקרה שלא הבינה את
 27 העילה נשוא העתירה שהכינה. כך גם טענה המשיבה כי כן צירפה את אישור מסירה
 28 בבקשה למתן פסק דין בהעדר הגנה, בניגוד לנטען כנגדה.
 29 באשר לשיחות הטלפון, טענה המשיבה בעדותה כי בתקופה שלפני החתונה אושר לה לארגן
 30 את סידוריה לקראת החתונה שכללו שיחות טלפוניות. כן טענה בעדותה שניתן לה אישור
 31 לנהל שיחות דחופות וכך עשתה.
 32 לטענתה כל העובדים במשרד משוחחים רבות בטלפון ורק עליה אסרו זאת. לטענתה, מאז
 33 השימוע, היא שוחחה בטלפון הנייד רק בעת הפסקת צהריים. עם זאת העידה כי עו"ד רענן
 34 שמואלי העיר לה על כך פעם אחת.
 35 באשר למועד חזרתה מחופשת ירח דבש, טענה שאושרה לה הארכת החופשה עד ליום
 36 9.12.12.
 37



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 13-03-36799

17. ביום 24.1.13 הגיש המערער את התייחסותו לעדות המשיבה. במסגרתה הדגיש כי את המועד שבו נודע לו לראשונה דבר הריונה של המשיבה. כן חזר בתגובתו על הצורך להקדיש זמן רב לליווי עבודתה של המשיבה על ידי עורכי דין אחרים במשרד.
- המערער הוסיף וציין בתגובתו כי לאור תגובתה של המשיבה לבקשה למתן היתר לפיטורים, סירבה עו"ד אוחנה להמשיך לשבת עוד עם המשיבה, וכפועל יוצא מכך ובניגוד לעדותה בפני הממונה, המשיבה לא יכולה היתה לבצע כל עבודה ללא עזרתה של עו"ד אוחנה.
- ביחס לשיחותיה המרובות של המשיבה בטלפון, טען כי לדידה של המשיבה כל שיחה היתה דחופה.
- מכל מקום טען המערער בהתייחס לעדות המשיבה כי בחזרתה של התובעת מירח דבש הוארכה חופשתה באישור ביומיים בלבד.
- 11
- 12 החלטת הממונה
18. ביום 3.3.12 התקבלה החלטת הממונה. כמפורט בהחלטת הממונה, היא התבססה בהחלטתה על המסמכים הבאים:
1. תגובת ב"כ העובדת לבקשת המעביד.
 2. תגובת העובדת מיום 23.12.12.
 3. תצהיר המשיבה.
 4. אישור העסקתה לאחר חזרתה מחל"ת.
 5. מכתב העובדת מיום 9.12.12 המשך העסקתה.
 6. זימון העובדת לשימוע מיום 9.12.12.
 7. פרוטוקול שיחת שימוע.
 8. אישור הריון.
 9. בקשת המעביד לממונה מיום 16.12.12.
 10. תלושי שכר.
 11. טפסי בקשה יציאה לחופש.
 12. תצהיר המעביד + עובדי המשרד.
 13. טופס מחלה.
 14. התייחסות המעביד לגרסת העובדת מיום 24.1.13.
 15. תצהירי עובדים.
19. בהחלטתה, פירטה הממונה באריכות את טענות הצדדים כעולה מן ההודעות שנגבו, ולאחריו את קביעותיה.
- כך, בכל הנוגע לקשר שבין ההריון לפיטורים, קבעה הממונה:
10. **לגרסת המעביד, במהלך חופשתה של העובדת נמצא כי לא ביצעה את המוטל עליה בתיקים מסויימים, ובתיקים אחרים לא העבירה חפיפה כלל.**
11. **בישיבת צוות שנערכה ביום 14.12.12. החליט על סיום העסקתה וזימונה שימוע עם חזרתה מחופשתה.**



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 36799-03-13

12. **ביום המחרת פרסם מודעה לאיתו מחליף, וביום 18/11/12, טרם הודעת העובדת על הריזונה, גויסה מחליפה שתפסה את מקומה וטיפול בתיקים שהיו באחריות העובדת:** "יצרתי קשר עם קולגה שחיפש משרה עבור אחותו... למחרת החלה לעבוד בפועל במשרד (ראה פרוטוקול המעביד). לפיכך, שוכנעתי בטענת המעביד כי ההריון לא היווה גורם בהחלטת הפיטורים." (ההדגשות במקור – א.ר.ק.).

בכל הנוגע לבעיות המשמעת, קבעה הממונה:
19" **לגרסת המעביד, אצל העובדת התגלו גם בעיות משמעת שבאו לידי ביטוי בכך שהרבתה לדבר בטלפון הנייד בענייניה האישיים, בין היתר לקראת חתונתה שנערכה ביום 31/7/12.**

20. **ככל שלגרסת המעביד, הוער לה בעניין שימוש בטלפון הנייד במהלך העסקתה:** "הערנו לה בלי סוף – אני הערתי לה הרבה מאד פעמים, רענן העיר לה עשרות פעמים וגם אורלי העירה לה בלי סוף...." (ראה פרוטוקול מעביד), **הרי שלא נמצאו אסמכתאות המעידות על כך – השיחות לא מתועדות" (ראה פרוטוקול מעביד).**

לגרסת העובדת, המעביד העיר לה בעניין זה פעם אחת, ולקראת חתונתה אישר לה המעביד להסדיר את ענייני נישואיה: "גבי קרא לי יום אחד לפני החתונה כשראה שהייתי בלחץ ואמר שאני יכולה לארגן את הסידורים שלי בקשר לחתונה." (ראה פרוטוקול עובדת).

לפיכך, ומשלא נמצאו אסמכתאות התומכות בטענת המעביד, לא שוכנעתי כי הוער לעובדת על שיחות אישיות בענייניה האישיים "בלי סוף".
21. **בהתייחס לתצהירי העובדים, לפיהם הוער לעובדת על כך שהרבתה להשתמש בנייד לענייניה האישיים, הרי שלתצהירים ניתן משקל נמוך שכן עובדים אלה עדיין מועסקים על ידי המעביד."**

בכל הנוגע להוראתו של המערער למשיבה שלא להופיע לעבודה, קבעה הממונה:
22" **ביום 12/12/12 וביום 30/12/12 התבקשה העובדת שלא להגיע לעבודה במשך 3 ימים, זאת בניגוד לחוק עבודת נשים. לגרסת המעביד - "פחדתי שתגרום לנוק גדול יותר ממה שגרמה עד כה....רציתי שהאווירה במשרד תצטנן...." (ראה פרוטוקול מעביד).**

23. **ביום 27/1/13 ו-6/2/13 עדכן המעביד כי העובדת לא מתייצבת לעבודה סדירה מיום גביית גרסתה (21/1/13) עקב מחלה.**

24. **מעיון באישורי המחלה נמצא כי נעדרה בשל בעיות רפואיות בקשר להריזונה.**
25. **בשיחה טלפונית עם העובדת מיום 3/3/13 עדכנה כי עדיין שוהה בימי מחלה, ובאם לא יחול שינוי במצבה הרפואי, יתכן שבימים הקרובים תקבל המלצה לשמירת היריון" (ההדגשה במקור – א.ר.ק.).**

20. לאחר שהיפנתה אל הבסיסי הנורמטיבי בהתאם לחוק עבודת נשים, קבעה ביחס לפיטורי המשיבה, כדלקמן:

27" **בנסיבות אלו, בהן שוכנעתי כי ההריון לא היווה גורם בהחלטת הפיטורים, ונמצא כי המעביד מגייס עובדת מחליפה לעובדת בטרם הודיעה העובדת על היותה בהריון, ובשים לב לתכלית החוק ולמערכת האיזונים בין רצון המעביד לסיים העסקתה של העובדת, לצרכי העובדת בהיותה בשלהי הריזונה, אני מתירה את הפיטורים למועד בו לא יפגעו זכויות העובדת, החל מערב צאתה לחופשת לידה."**

דיון והכרעה

21. בפתח הדברים, מן הראוי לציין כי מותך טיעוני הצדדים בפנינו, התברר כי מאז הגשת הבקשה להיתר חדלה המשיבה מלהגיע לעבודה באופן סדיר, לטענתה, בשל מצבה



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 13-03-36799

- 1 הבריאותי, וכי במועד מאוחר יותר (שלא התברר בפנינו) חדלה לחלוטין מלהגיע לעבודה,
 2 לטענתה מפאת מצבה הרפואי.
- 3 יודגש ויובהר בזאת, כי החלטתנו שבנדון עניינה בדיון בתקפות החלטת הממונה נשוא
 4 הערעור, הא ותו לא, ואין בה כדי להביע כל דעה או לקבוע כל ממצא באשר לנסיבות
 5 העסקת המשיבה שלאחר מועד משלוח הבקשה למתן היתר, או באשר לזכויות הצדדים
 6 הנובעות מהן.
- 7
- 8 ולגופו של הערעור, הרי שבמסגרת ערעורו שבנדון, תקף המערער את תקפות החלטת .22
 9 הממונה בשתי עילות למעשה:
- 10 - האחת, עניינה בחוסר סמכות עת לטענת המערער, הממונה נטולת סמכות לאור
 11 הוראות סעיף 9ב לחוק עבודת נשים להתיר את הפיטורים למועד שלאחר יום מתן
 12 ההחלטה, אלא רק להקדימו בנסיבות הנקובות באותו סעיף.
- 13
- 14 - השניה שהיא חלופית ומצטברת לטענה הראשונה, ולפיה שגתה הממונה, עת הגיעה
 15 לידי המסקנה, כי באיזון אינטרסים בין פיטורי המשיבה החל מערב צאתה לחופשת
 16 הלידה לבין פגיעה בזכויות היסוד של המערער, גובר האינטרס של המשיבה על פני
 17 האינטרס של המערער, והכל תוך פגיעה קשה בזכויות המערער לנהל משרד תקין,
 18 בפרט כאשר הממונה השתכנעה בחוסר שביעות רצונו של המערער מתפקוד
 19 המשיבה; תוך התעלמות מהפגיעה במוניטין המשרד ובלקוחותיו; תוך פגיעה
 20 בזכויותיו הממוניות של המערער, שיאלץ להוציא כספים מכיסו לאור עיתוי התרת
 21 הפיטורים; ותוך פגיעה בזכויות המערער לפי חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וחוק
 22 יסוד: חופש העיסוק.
- 23
- 24 שתי המשיבות מציין, חלקו על טענותיו של המערער, כאשר לשיטתן אין יסוד לסברת .23
 25 המשיב לפיה סמכות הממונה להתיר את הפיטורים מוגבלת אך למועד מתן החלטתה ולא
 26 לכל מועד שלאחריו.
- 27 לגופה של ההחלטה טוענות המשיבות כי החלטת הממונה שבנדון משקפת כדבעי את
 28 הכללים שגובשו בפסיקה בכל הנוגע לאופן הפעלת שיקול דעתה והממונה פעלה בהתאם
 29 להם.
- 30
- 31 לאחר שנתנו דעתנו לכתב הערעור, כתבי התשובה לערעור מטעם שתי המשיבות וטענות .24
 32 הצדדים במהלך הדיון פנינו, אין בידינו לקבל את טענות המערער ונבאר טעמינו להלן
 33 ותחילה לטענת המערער באשר לסמכותה של הממונה להתיר את הפיטורים החל ממועד
 34 שלאחר מועד מתן החלטתה.
- 35
- 36 סעיף 9ב לחוק עבודת נשים, שכותרתו "היתר לגבי עובדת בהריון – תחילת תוקף", קובע .25
 37 בכל הנוגע להחלטת הממונה בדבר מתן היתר, כדלקמן:

7 מתוך 12



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 36799-03-13

- 1 **29.** החליט שר התעשייה המסחר והתעסוקה לתת היתר לפי סעיף 9(א) או סעיף 9א
 2 לגבי עובדת בהיריון, לא יינתן ההיתר לגבי התקופה שקדמה ליום מתן ההחלטה
 3 בבקשה להיתר, ואולם רשאי הוא לתת את ההיתר למועד הקודם ליום מתן
 4 ההחלטה, אם התקיים האמור באחת מהפסקאות (1) עד (5) וכאמור בהן, לפי
 5 העניין:
- 6 (1) המעביד הוכיח כי לא ידע ולא היה עליו לדעת ביום הפיטורים או ביום
 7 הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי העניין, שהעובדת בהיריון, ולדעת
 8 השר לא יהיה זה צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה
 9 להיתר; לענין פסקה זו, "יום הפיטורים", "יום הפגיעה בהיקף המשרה
 10 או בהכנסה" – היום שבו היו אמורים הפיטורים או הפגיעה בהיקף
 11 המשרה או בהכנסה, לפי העניין, להיכנס לתוקפם אלמלא הוראות סעיף
 12 9(א) או 9א;
- 13 (2) המעביד הוכיח כי התקיימו נסיבות חמורות, ולדעת השר לא יהיה זה
 14 צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ובלבד
 15 שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר;
- 16 (3) המעביד הוכיח כי הוא הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח
 17 חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד – כי ניתן צו פירוק לפי פקודת
 18 החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי
 19 תקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר, או ליום ההכרזה או מתן צו
 20 הפירוק, לפי העניין, המוקדם מביניהם;
- 21 (4) המעביד הוכיח כי עסקו חדל לפעול, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי
 22 תקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול או ליום הגשת הבקשה
 23 להיתר, המאוחר מביניהם;
- 24 (5) המעביד הוכיח כי עסקו חדל לפעול בשל נסיבות לא צפויות שכתוצאה
 25 מהן לא היתה לו אפשרות לבקש היתר לפני שהעסק חדל לפעול, ובלבד
 26 שלא יינתן היתר לגבי תקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול;";
- 27
- 28 **26.** מלשון הסעיף ומן השימוש בביטוי על הדרך השלילה: "לא יינתן ההיתר לגבי התקופה
 29 שקדמה ליום מתן ההחלטה בבקשה להיתר" עולה כי ההגבלה על סמכות הממונה בכל
 30 הנוגע לעיתוי התרת הפיטורים חלה רק על הקדמת ההיתר למועד שקדם למועד מתן
 31 ההחלטה.
- 32 אילו התכוון המחוקק לקבוע כי מועד ההיתר לפיטורים הוא רק ביום מתן ההחלטה,
 33 כסברת המערער, או אילו התכוון להגביל את סמכות הממונה להתיר את מועד הפיטורים
 34 למועד שהוא מאוחר למתן ההחלטה, מן הסתם היה קובע הוראה מוחלטת לפיה: "תוקף
 35 ההיתר הוא מיום מתן ההחלטה", או למצער, ואילו התכוון המחוקק לאפשר לממונה
 36 להתיר את מועד הפיטורים למועד שהוא מאוחר למתן ההחלטה בתנאים מסויים, מן הסתם
 37 היה קובע הוראה דומה לזו שנקבעה בכל הנוגע ל"הקדמת" מועד ההיתר, ולפיה:
 38 "החליט שר התעשייה המסחר והתעסוקה לתת היתר לפי סעיף 9... לא יינתן ההיתר למועד
 39 שהוא מאוחר ליום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ואולם רשאי הוא לתת את ההיתר למועד
 40 שהוא מאוחר ליום מתן ההחלטה, אם התקיים האמור באחת מהפסקאות...".
- 41
- 42 ברם אולם, עינינו הרואות שהמחוקק לא פעל באף לא אחת מהחלופות שלעיל, ללמדך כי
 43 המגבלה היחידה על סמכות הממונה היא רק בכל הנוגע להקדמת מועד ההיתר לכל מועד
 44 שהוא לפני מועד מתן ההחלטה, ולא לכל מועד שלאחריה.
- 45



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 13-03-36799

27. חיזוק לכך שזו אמנם תכלית ההוראה שבסעיף זה לחוק, ניתן למצוא גם בהסטוריה החקיקתית של הסעיף. להזכיר, סעיף 9 הנ"ל הוסף לחוק רק במסגרת תיקון מספר 26 לחוק [ס"ח תשס"ד מס' 1939 מיום 17.5.2004 עמ' 380], ולא היה קיים בנוסח המקורי של החוק.
- כעולה מדברי הצעת החוק [ה"ח הכנסת תשס"ד מס' 41 עמ' 75], מטרת התיקון היתה: **"מטרת הצעת חוק זו, לצמצם את שיקול הדעת של השר לעניין מועד תחילת תוקפו של ההיתר, וזאת מבלי להתערב בשיקול דעתו באשר לעצם מתן ההיתר"** (ההדגשה הוספה – א.ר.ק.).
- הנה כי כן, קודם לחקיקת סעיף זה, לא חלה כל הגבלה על מועד תחילת תוקפו של ההיתר כך שהממונה היה מוסמך לתתו לתקופה שקדמה למתן ההחלטה או לתקופה שלאחר מתן ההחלטה.
- כאשר הוסף סעיף 9 הנ"ל לחוק, הוא הוסף במטרה לצמצם את שיקול הדעת של הממונה לעניין מועד תחילת תוקפו של ההיתר.
- ואולם, כעולה מדברי הצעת החוק ונוסח החוק, כאשר ביקש המחוקק לצמצם את שיקול הדעת של הממונה לעניין מועד תחילת תוקפו של ההיתר, הוא עשה כן רק לגבי התקופה שקדמה למועד ההחלטה, ולא לכל מועד אחר.
28. אשר על כן, אין לנו אלא לדחות את טענת המערער לפיה כביכול הממונה חרגה מסמכותה במקרה זה, ואנו קובעים כי לאור הוראותיו המפורשות של החוק, מוסמכת היתה הממונה להתיר את הפיטורים החל מכל מועד שלאחר מתן החלטתה.
29. משזו קביעתנו נפנה להלן לדון בטענתו השנייה של המערער ולפיה שגתה הממונה בשיקול הדעת שהפעילה בנסיבות המקרה שבנדון.
- וכך, סעיף 9 לחוק עבודת נשים, קובע:
- "לא יפטור מעביד עובדת שהיא בהיריון בטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להיריון..."**
- משמע, האיסור לפיטורי עובדת בהיריון הוא איסור מוחלט, כל עוד לא הותר בהיתר מאת שר העבודה או הממונה לה הואצלה סמכות הפיטורים.
- האיסור לפיטורי עובדת בהיריון הוא איסור מוחלט, ועל כן למיצער מעת שנודע למעביד על הריונה של העובדת, חל עליו איסור מוחלט לפטור כל עוד לא קיבל היתר וזאת גם אם הפיטורים אינם קשורים כלל ועיקר להריונה של העובדת.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 13-03-36799

- 1 מקום בו שוכנעה הממונה כי הפיטורים הם בקשר להיריון, כלל לא מסורה בידיה הסמכות
 2 להתירם. מאידך, אם סברה הממונה כי הפיטורים אינם בקשר להיריון, דוגמת הנסיבות
 3 שבענייננו, שאו אז נקנית סמכותה להתיר את הפיטורים ושומה עליה להפעיל את שיקול
 4 דעתה ולהחליט האם להתיר את הפיטורים, אם לאו [ראה: דב"ע מט/3-131 רחל שלום -
 5 ברית התנועה הקיבוצית פד"ע כא 262 (להלן - עניין רחל שלום)].
 6
 7 כאמור, הגנת סעיף 9 לחוק עבודת נשים היא הגנה מוחלטת כנגד פיטוריה של כל עובדת .30
 8 בהריון.
 9 באשר לתכלית שביסוד הוראת סעיף 9 לחוק, נקבע בפסיקה:
 10 "מטרת הוראתו של סעיף 9 (א) לחוק עבודת נשים היא "...להגן על האישה העובדת
 11 בתקופת הריונה, בכך שבתקופת הריונה היא עשויה להיאלץ להיעדר מעבודתה יותר
 12 מהרגיל. כמו כן, ייתכן והמעביד שלה יפיק פחות תועלת מעבודתה והיא תהיה חשופה
 13 לפיטורים או להרעת תנאי עבודתה..."
 14 [ראה: ע"ע 307/99 לעיל; דב"ע נר/3-80 ורדה אלול – פנינה רוזנבלום בע"מ, פד"ע ל', 86;
 15 דב"ע מח/3-8 אבנר קופל, סוכנות לביטוח – עדי וייס-ארלוביץ פד"ע כ', 57].
 16
 17 ובאשר להיקף שיקול דעת הממונה במצב דברים דוגמת זה שבפנינו, נפסק:
 18 "מנגד, מקום בו מפורטת עובדת בהריון, לאו דווקא משיקולים הנובעים מהיותה בהריון,
 19 אין המפקח חייב בחובה מוחלטת להתיר את הפיטורים, כי אם "רשאי" הוא אף שלא
 20 להתירם. במקרה כזה יהיו שיקוליו כאלה הקשורים במכלול יחסי העבודה במקום
 21 ובהליכים שהובילו לפיטורים (דב"ע מט/3-131 שלום – ברית התנועה הקיבוצית (להלן -
 22 עניין שלום [4]), בעמ' 269-270, ופסק-הדין בעניין מאסטרו [3])."
 23 [ראה: ע"ע 307/99 אופיר טורס בע"מ - זהבה גולדנברג-חייט לעיל].
 24
 25 ובדב"ע מט/3-131 רחל שלום - ברית התנועה הקיבוצית אשר נזכר לעיל, נקבע בין היתר:
 26 "מטרת החוק היא להגן על עובדת בהריון מפני פיטורים בתקופת הריונה ובתקופת
 27 חופשת הלידה, וברוח זו יש לפרש את סעיפי החוק. לכן לאור מטרת החוק, כאשר המפקח
 28 קבע כי אין קשר בין הפיטורים להריון, מותר לו למפקח לבדוק מה היה הרקע לסכסוך
 29 שהביא לפיטורים, כדי להגן על העובדת ההרה, שאם תפוטר לא תוכל למצוא לה מקום
 30 עבודה אחר בשל הריונה".
 31
 32 בענייננו שוכנעה הממונה שפיטורי המשיבה לא היו קשורים להריונה כלל ועיקר, ועל כן .31
 33 נקנתה סמכותה להתיר את הפיטורים ושומה היה עליה להפעיל את שיקול דעתה ולהחליט
 34 האם להתיר את הפיטורים, אם לאו, במסגרת די אמות החוק ותכליתו.
 35
 36 כפי שבואר לעיל ונקבע במפורש בפסיקה, תכלית החוק היא לפרוש הגנת רחבה על העובדת
 37 בהריון בתקופת הריונה וחופשת הלידה, כאשר הסמכות להבטיח את קיומה של תכלית זו
 38 בדיוק, הוענקה לממונה, אשר במקום בו נקנתה סמכותה לדון בבקשה להתיר (במובחן
 39 ממקרים בהם הפיטורים היו בקשר להריון באופן השולל ממנה את אותה סמכות) עליה
 40 לשקול שיקולים הקשורים במכלול יחסי העבודה במקום העבודה, כדי להגן על העובדת
 41 ההרה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 13-03-36799

1
2 באשר לאותם שיקולים ולאותם הליכים שהובילו לפיטורים נקבע לגופם של דברים, בין
3 היתר, בדב"ע מט/3-131 רחל שלום - ברית התנועה הקיבוצית אשר נזכר לעיל, כי:
4 "ולענייננו, צדק המפקח הראשי כאשר הביא בחשבון את העובדה, שכדי להגן על התובעת
5 שפוטרה בהיריון, יש לבדוק את הנסיבות, ולאחר בדיקתן החליט כי היה מספיק זמן
6 לפתור את הסכסוך בתקופת שנת הניסיון של העובדת, ולא היה מקום לפטרה דווקא
7 בהיריון, וניתן היה לחכות עם הפיטורים עד לאחר חופשת הלידה".
8
9 וכן:
10 "במקרה שאין קשר בין הפיטורים להיריון יש למפקח שיקול דעת אם היה מקום לפטר
11 את העובדת דווקא בזמן ההיריון... (ההדגשות הוספו - א.ר.ק.).
12
13 בענייננו, לא דובר באירוע דרמטי או בנסיבות קיצוניות של הפרת משמעת שהובילו
14 להחלטה לפטר את המערערת, אלא המערער תיאר בפני הממונה נסיבות של חוסר שביעות
15 רצון כללי מתפקודה של המשיבה ובעיות משמעת מינוריות, עימן הסכין המערער לאורך
16 זמן.
17 הממונה לא התעלמה מטענותיו אלו של המערער ולראיה אמנם התירה את הפיטורים, אך
18 בבואה לשיקול את עיתוי כניסתם לתוקף, לקחה בחשבון כמצוות המחוקק והחלכה
19 הפסוקה, את הצורך להגן על המערערת בתקופה מסוימת זו של ההיריון, ודחתה את
20 כניסתם לתוקף לתקופה של שלושה חודשים נוספים ממועד החלטתה.
21 ודוק, שיקול הדעת המוקנה לממונה, מתייחס לאותה תקופה ספציפית של הריון העובדת,
22 כך שנימוקים שיכלו להוות סיבה מספקת לפיטורי אותה עובדת שלא בתקופת הריונה, אין
23 בהם די כדי להצדיק את מתן ההיתר דווקא בתקופת הריונה של העובדת, בשל אותה הגנה
24 מיוחדת הפרוסה על העובדת בתקופה זו.
25
26 תכלית החוק לא נועדה להגן רק על אותן עובדות שהמעביד שבע רצון מתפקודן וממילא אין
27 לו שום כוונה לפטרן, אלא ובמיוחד על אותן עובדות, שמלכתחילה אין שביעות רצון
28 מעבודתן (שאלמלא כן לא היתה מוגשת הבקשה להיתר), וזהו בדיוק תפקיד הממונה בשלב
29 זה, לאזן בין רצונו וצרכיו של המעביד שלא להמשיך ולהעסיק עובדת שהוא אינו שבע רצון
30 ממנה ואשר במצב רגיל לא היתה כל מניעה מלפטרה, לבין תכלית החוק לפרוס הגנה רחבה
31 ומיוחדת על העובדת בתקופה זו של הריונה.
32
33 הנה כי כן, אין כל יסוד לסברת המערער לפיה שגתה הממונה באיזון שערכה בין
34 האינטרסים המנוגדים המונחים על הכף.
35 ההיפך הוא הנכון בהחלטתה להתיר את הפיטורים אך זאת רק החל ממועד צאתה של
36 המשיבה לחופשת לידה, נתנה הממונה משקל ראוי לטענות המערער מחד ויישמה כדבעי את
37 הוראות החוק ותכליתו לפרוש הגנה רחבה על העובדת בהריון, בתקופה מסוימת זו של
38 הריונה, מאידך.
39

11 מתוך 12



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

על"ח 36799-03-13

1 סיכומם של דברים. 33.
 2 אשר על כן ולאור כל המבואר לעיל, אנו קובעים כי החלטת הממונה שבנדון, ניתנה בגדר
 3 סמכותה, מתוך שיקולים ראויים ונכונים, ותוך יישום ראוי ונכון של תכלית החוק ומטרתו
 4 כפי שפורשה בפסיקה על נסיבותיו של המקרה שבנדון.
 5 אי לכך, לא מצאנו כל עילה המצדיקה את ביטול החלטת הממונה נשוא הערעור או את
 6 שינויה.

7
 8 **סוף דבר -** 34.
 9 משזו קביעתנו, ערער המערער שבנדון - נדחה.
 10 המערער ישא בהוצאות המשיבה 2 בסך כולל של 3,500 ₪ ובהוצאות המשיבה 1 בסך כולל
 11 של 1,500 ₪ והכל לתשלום בתוך 30 יום מהיום, שאם לא כן ישא הסכום הפרשי הצמדה
 12 וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום המלא בפעל.

13
 14 **ניתן היום, י' אב תשע"ג, (17 יולי 2013), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

15
 16

יעקב כץ
נציג ציבור (מעבידים)

אביטל רימון-קפלן
שופטת

מרטין מסיקה
נציג ציבור (עובדים)

17