



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 24970-08-13

לפני:

כב' השופטת דגית ויסמן
נציגת ציבור (עובדים), גב' ברכה זיגלמן

המערער:

ארגון נכי ישראל
ע"י ב"כ עו"ד דלל

-

המשיבות:

1. מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים
ע"י גב' נויה גלעד – מתמחה מפמת"א

2. דקלה וולפטל
ע"י ב"כ עו"ד איזק

1
2
3

פסק דין

- 4
5 1. לפנינו ערעור על החלטת הממונה על פי חוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954 (להלן
6 ובהתאמה הממונה, החוק) מיום 26.6.13 אשר דחתה את בקשת המערערת ליתן
7 היתר לפיטורי המשיבה מסי' 2 (להלן - העובדת).
8
9 2. רקע עובדתי והליכים:
10 א. המערער הוא ארגון, המאוגד כעמותה והוא עוסק בקידום נכים ובסיוע להם
11 (להלן - העמותה). העמותה העסיקה את העובדת כנציגת מכירות טלפונית
12 "טלמרטינג", לשם גיוס חברים לעמותה, מיום 14.8.12 ועד ליום 17.3.13.
13 ב. על פי גרסת העמותה, עיקר הכנסות העמותה הן מדמי החבר שמשלמים לה
14 חבריה.
15 ג. ביום 13.10.12 הודיעה העובדת לעמותה על דבר הריונה.
16 ד. העובדת פוטרה מעבודתה ביום 17.3.13. בהמשך היום ולבקשת בעלה של
17 העובדת, שסר למשרדי העמותה, נמסר מכתב פיטורים וזו לשונו-
18 "הנדון: הפסקת עבודה
19 ג.נ.
20 בתאריך 18 לאוגוסט 2012 התקבלת לעבודה בעמותת נכי ישראל,
21 בתחילת עבודתך כיסית את ההוצאות הכרוכות בהעסקתך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 24970-08-13

- 1 מטלמרקטינג (דמי חבר) ועם הזמן ירדת בהכנסות עד למצב
2 שהעמותה כיסתה את ההוצאות על העסקתך ממקורות שלמעשה
3 נועדו לטובת נכים ונזקקים.
4 צר לנו אך אין לעמותה אפשרות כספית להעסיק אותך ממקורות
5 הכנסה אחרים ולכן החליט וועד העמותה להפסיק את עבודתך
6 בעמותה.
7 אנו מאחלים לך הצלחה בהמשך דרכך ונסייע לך ככל שנוכל.
8 בברכה
9 ועד עמותת נכי ישראל"י
- 10
11 ה. ביום 8.4.13 פנתה העמותה לממונה על מנת לקבל היתר לפיטורי העובדת.
12 ו. העובדת ילדה בשעה טובה, ביום 20.6.13.
13 ז. ביום 26.6.13 התקבלה החלטת הממונה שלא התירה את פיטורי העובדת.
14 להלן הנימוקים שפורטו בהחלטת הממונה:
- 15
16 "בנסיבות המקרה שוכנעתי להעדר קשר בין הפיטורין להריון, שכן
17 נמצא כי המעביד המשיך בהעסקת העובדת ממועד הודעתה על
18 הריונה בחודש אוקטובר 2012 ומודיע לעובדת על פיטוריה רק
19 כחמישה חודשים, לאחר שהעובדת הודיעה על הריונה, אולם,
20 בהתייחס לחומר הראיות בתיק, הגם כי ההריון לא היווה גורם
21 בהחלטת הפיטורים, אני קובעת כי המעביד לא הרים את נטל
22 ההוכחה בגין טיעוניו לתפקודה הלקוי של העובדת המחייב את
23 פיטוריה בתקופה המוגנת, ולפיכך אני **מסרבת להתירם.**" (נספח א'
24 לתגובת המדינה; ההדגשה במקור - ד.ר.).
25
26 מכאן הערעור שלפנינו.
27
28 3. להלן תמצית טענות העמותה:
- 29 א. החלטת הממונה מבוססת על טענות עובדתיות שלא הוכחו ואשר אינן עולות
30 בקנה אחד עם המסמכים שהעמותה הגישה.
31 ב. הממונה קבעה שהעובדת לא פוטרה בשל הריונה ועל כן לא היה מקום
32 לדחות את הבקשה לפיטוריה. בנסיבות העניין, לאור תפקודה הלקוי של
33 העובדת (היעדרויות מרובות, ירידה חדה בהיקף המכירות ואף התעלמות
34 מהמטלות שנדרשה לבצע במסגרת נופש מטעם העמותה), היה מקום לאשר
35 את הפיטורים.
36 ג. הממונה קבעה כי פיטורי העובדת לא היו קשורים להריונה ובנסיבות אלה יש
37 לקבוע כי נפל פגם בשיקול דעתה, המצדיק את ביטול ההחלטה.
38 ד. העמותה היא מוסד ללא כוונת רווח המתקיים בעיקר מדמי החבר שמשלמים
39 חבריה. העובדת היתה העובדת היחידה בשכר ועם קבלתה לעבודה הובהר
40 לה כי שכרה משולם למעשה מדמי החבר אותם היה עליה לגייס.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 24970-08-13

- ה. היקף המכירות של העובדת בחודש - חודשיים הראשונים לעבודתה היו סבירים. עם זאת בהמשך, העובדת נעדרה תדיר מעבודתה ואף חלה ירידה בהיקף החברים שגייסה.
- ו. העמותה הציגה בפני הממונה מסמכים שונים להוכחת טענותיה (רישומים המצביעים על הירידה בהיקף המכירות, רישומי נוכחות של התובעת ותלושי שכר של העובדת), אולם הממונה התעלמה מהם במסגרת החלטתה. על כן יש לקבוע כי נפל פגם בהחלטתה.
- ז. במהלך הדיונים בפני הממונה, העמותה ביקשה להשיב את העובדת לעבודה סדירה, אבל זו לא השיבה לפנייתה.
4. להלן תמצית טענות המשיבות:
- א. הממונה שמעה את טענות הצדדים, אפשרה להם לטעון בפניה והחלטתה מבוססות על הראיות שהובאו בפניה כנדרש.
- ב. אף שפיטורי העובדת אינם קשורים להריונה, הממונה רשאית לשקול שיקולים נוספים הנובעים מהצורך להגן על נשים הרות בשוק העבודה, לרבות נסיבותיה האישיות של העובדת. על רקע זה, לא נפל פגם בשיקול הדעת שהפעילה הממונה.
- ג. סמכות בית הדין בערעור על החלטת הממונה היא מצומצמת ובית הדין יתערב בשיקול הדעת המנהלי רק במקרים חריגים בהם נפל פגם של ממש בשיקול דעת הממונה ובהכרעתה.
5. בפתח הדברים נציין כי הגענו לכלל הכרעה לפיה דין הערעור להידחות. להלן נפרט נימוקינו למסקנה זו.
6. בסעיף 9 לחוק עבודת נשים נקבע איסור גורף על פיטורי עובדת בהריון-
- "לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות."
- הסמכות להתיר פיטורי עובדת בהריון נתונה לממונה. ביחס למתחם שיקול הדעת של הממונה ביישום הוראות סעיף 9(א) לחוק, נקבע:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 24970-08-13

1 "מקום בו מפותרת עובדת בהיריון, לאו דווקא משיקולים הנובעים מהיותה
2 בהיריון, אין המפקח חייב בחובה מוחלטת להתיר את הפיטורים, כי אם
3 ירשאי הוא אף שלא להתירם. במקרה כזה יהיו שיקוליו כאלה הקשורים
4 במכלול יחסי העבודה במקום ובהליכים שהובילו לפיטורים (דב"ע מט/131-3
5 **שלום – ברית התנועה הקיבוצית** (להלן – עניין שלום [4]), בעמ' 269-270,
6 ופסק הדין בעניין מאסטרו [3])."
7 ע"ע (ארצי) 307/99 **אופיר טורס בע"מ - גולדנברג-חייט**, פד"ע לח 170, 177
8 (2003); (להלן - עניין אופיר טורס).

9
10 עוד נפסק ביחס להיקף סמכות בית הדין בערעור על החלטת הממונה:

11
12 "החלטת המפקח אם להתיר פיטוריה של עובדת בהיריון אם לאו הינה
13 החלטה מינהלית - שלטונית. בית-הדין אינו משמש כערכאת ערעור על
14 החלטת המפקח, כי אם מפעיל ביקורת שיפוטית על ההחלטה, אם ועד כמה
15 לוקה ההחלטה בחוסר סבירות קיצוני או האם הובאו בחשבון השיקולים
16 הרלוונטיים לעניין (פיסקה 6 לפסק - הדין בעניין מאסטרו). בית-הדין לא
17 ימיר את שיקולי הרשות המוסמכת בשיקוליו הוא, ולא יתערב בהחלטת
18 הרשות המוסמכת לשנותה, כל עוד פעולתה, שיקוליה והחלטתה נעשו וניתנו
19 באופן ענייני, בסבירות, במידתיות, בתום - לב ובמסגרת הסמכות על - פי דין
20 (וראו עניין שלום, בעמ' 268-269). " (עניין אופיר טורס בעמוד 178)

21
22 כלומר, הממונה אינה רשאית להתיר את הפיטורים אם שוכנעה כי יש קשר בין
23 הפיטורים ובין ההיריון והיא רשאית להתיר או לאסור את הפיטורים, אם אין קשר
24 בין הפיטורים ובין ההיריון, בהתחשב במכלול יחסי העבודה במקום. בכל מקרה,
25 ביקורתו של בית הדין במסגרת ערעור על החלטת הממונה היא ביקורת שיפוטית
26 המוגבלת להתערבות בהחלטה מכח עילות המשפט המנהלי.

27
28 בהקשר של מהות הביקורת השיפוטית יש להזכיר כי מקדמת דנא נדרש בית המשפט
29 העליון לבחינת שיקול הדעת המנהלי, וקבע כי בית המשפט לא יחליף את שיקול
30 דעתו בשיקול דעת הרשות:

31
32 "... השאלה היא, אם כן, אם עובד ציבור סביר, הנתון במצבו של עובד
33 הציבור, שקיבל החלטה פלונית, היה עשוי לקבל, בנסיבות העניין, אותה
34 החלטה. בית המשפט אינו צריך לשאול את עצמו מה הוא היה מחליט
35 בנסיבות העניין. על בית המשפט לשאול את עצמו מה היה עובד ציבור סביר
36 מחליט בנסיבות העניין.

37 ...
38 כאן המקום לבחון את היחס בין עילת חוסר הסבירות לבין העיקרון בדבר
39 חוסר התערבות בשיקול הדעת המינהלי. כידוע, ביסודו של המינהל הציבורי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 24970-08-13

- 1 עומד שיקול הדעת המינהלי. 'שיקול-דעת פירושו, חופש הבחירה בין פתרונות
2 אפשריים שונים' (די"נ 16/61 בעמ' 1215). הבחירה בין האלטרנטיבות השונות
3 נתונה לרשות המינהלית, ואינה עניין לבית המשפט. כפי שאומר השופט זוסמן
4 (שם, בעמ' 1218):
5
6 'אף שיקול-דעת 'רגיל' מסמיך את הרשות לנהוג, בגבולות החוק, כפי
7 שנראה לה, לרשות המינהלית, ובית-המשפט לא יבוא לקבוע מה שהוא
8 היה עושה במקומה במקרה הנדון, אילו הופקד שיקול-הדעת בידו.'
9
10 על רקע גישה זו - העוברת כחוט השני בפסיקתו של בית-משפט זה (בג"צ
11 162/72, בעמ' 243; בג"צ 279/72, בעמ' 176; בג"צ 416/71; בג"צ 555/77,
12 בעמ' 383 ורבים אחרים) - מתעוררת השאלה, אם עיקרון זה, בדבר אי-
13 התערבות בשיקול הדעת המינהלי, מתיישב עם העיקרון, כי בית המשפט
14 יתערב מקום שהחלטת הרשות המינהלית אינה סבירה. נראה לי, כי התשובה
15 היא זו: שיקול הדעת המינהלי קובע חופש בחירה בין אופציות שונות. עקרון
16 הסבירות קובע תחום של אופציות שהינן סבירות בנסיבות העניין. עקרון אי-
17 התערבות בשיקול הדעת המינהלי משמעותו כי במסגרת תחום האופציות
18 הסבירות לא יתערב בית המשפט, אך הוא יתערב ויפסול הפעלת שיקול-דעת
19 הבוחר באופציות החורגות מהתחום הסביר."
20
21 (בג"ץ 389/80 דפי זהב בע"מ נ' רשות השידור, פ"ד לה(1) 421 (1981)).
22
23 על רקע כל האמור לעיל, יש לבחון את החלטת הממונה.
24
25 הממונה קבעה שהיא אינה נותנת היתר לפיטורי העובדת, אף שפיטוריה לא נעשו .8
26 בשל הריונה, מאחר שהמעביד לא הוכיח טענותיו בכל הנוגע לתפקודה הלקוי של
27 העובדת, במידה הדרושה, באופן שיצדיק פיטוריה בתקופת ההיריון.
28
29 ברי כי חומר הראיות אותו בחנה הממונה נבחן תוך שימת לב לכך שהעובדת היתה
30 בהיריון. כך, בבוא הממונה לדון בבקשת ההיתר, חלק משיקוליה הם העובדה
31 שהעובדת מצויה בהריון, לרבות השלב בהיריון (בעניינה של העובדת - הבקשה
32 הוגשה כחודשיים לפני הלידה והעובדת ילדה במהלך הזמן בו הממונה דנה בבקשה).
33 בנוסף, ההתייחסות ליחסי העבודה ולכלל הנסיבות אינה דומה ל"מקרה רגיל" בו
34 נטען כי קיים חוסר רצון מתפקוד העובדת. בנסיבות אלה, הממונה רשאית לשקול
35 שיקולים נוספים בבואה לדון בבקשת ההיתר, כגון שיקולים חברתיים, כלכליים או
36 אישיים הנוגעים לעובדת, כפי שנעשה בענייננו. ויודגש, העובדת פוטרה כשלושה
37 חודשים לפני מועד הלידה, בשלב בו ברור כי תתקשה למצוא עבודה חלופית.
38



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 24970-08-13

9. הממונה מצאה שהעמותה לא עמדה בנטל ההוכחה הנדרש ממנה להוכחת טענותיה. 1
אף בעניין זה לא מצאנו כי יש מקום להתערב בהחלטתה. 2
3
4 העמותה העלתה טענות עובדתיות שונות בכל הנוגע לתפקודה הלקוי של העובדת
5 וטענה כי הממונה התעלמה מהראיות שהוגשו במסגרת הבירור שקיימה. כאמור,
6 בית הדין אינו נוטה להתערב בממצאים עובדתיים שקבעה הממונה. עם זאת ולמעלה
7 מהדרוש, מאחר שהעמותה טענה שהממונה התעלמה מהראיות שהוגשו בהליך,
8 מצאנו לדון בטענתה זו.
10. מהחלטת הממונה עולה שהיא התייחסה לכלל הטיעונים שהעמותה הציגה בפניה, 9
שקלה את הטיעונים בכל הנוגע לתפקוד לקוי של העובדת ובחנה אותן לאור הראיות 10
שהוצגו לה באופן מפורט. 11
12
13 כך למשל, העמותה טענה שהעובדת נעדרה תדיר מעבודתה ולתמיכה בטענתה הציגה 14
תלושי שכר וכן רישומים (מוקלדים) בהם פורטו היעדרויותיה. בהקשר זה נטען כי 15
תחילה ערך מנהל העמותה רישומים מתאימים ובהמשך, העובדת ערכה בעצמה 16
רישומי נוכחות והעבירה לידי. 17
18
19 מנהל משרדי העמותה, מר משה בסעד, נחקר בפני הממונה בנושא והעיד –
20
21 "אבקש אסמכתא להיעדרויותיה המרובות של העובדת ולכך שהוער לה בגין
22 ובגין שאינה ממציאה אישורים על כך - אין לי אסמכתא להיעדרויותיה של
23 העובדת, אפילו לא הורדתי לה את השעות שבהן החסירה כמו כן, ניהלתי
24 איתה שיחות ללא תרשומת.
25 ש. בהסתמך על תלושי השכר של העובדת נראה כי בחודשים ינואר-פברואר-
26 מרס 2013, החודשים אשר קדמו לפיטוריה עבדה העובדת 20 ימי עבודה, אם
27 כך מדוע טוענים להיעדרויות מרובות?
28 ת. אני לא יודע איך מנהלת החשבונות מחשבת את השכר, העובדת היא
29 שמדווחת ואף פעם לא בדקתי את התלושים" (שורות 65-71 לחקירת מר
30 בסעד)
31
32 נוכח גרסת נציג העמותה, ומשהוא עצמו העיד כי בזמן אמת לא נערך רישום נוכחות
33 לעובדת, לא נפל פגם במשקל לו נתנה הממונה לרישומים אלה (ר' בעניין זה סעיפים
34 6-9 להחלטת הממונה).
11. העמותה הוסיפה וטענה שהממונה לא התייחסה למסמכים שהגישה בנושא הירידה 35
36 ב"מכירות" שביצעה העובדת. בניגוד לטענה זו, מהחלטת הממונה עולה שהיא
37



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 24970-08-13

- 1 התייחסה למסמכים בהחלטתה, אלא שלא קיבלה את טענות העמותה בנושא,
2 מהטעם שמדובר במסמכים המתייחסים לתקופה הסמוכה לפיטורי העובדת, ולא
3 הוצגו בפניה נתוני בוחן נחוצים בדבר המכירות שביצעה העובדת בחודשים
4 הראשונים לעבודתה.
- 5
6 12. ראוי להעיר שאין כל ראייה לטענת העמותה, לפיה סוכם עם העובדת ששכרה ייגזר
7 מנפח דמי החבר שתגייס. טענה זו נטענה בעלמא, העובדת הכחישה אותה והעמותה
8 לא הציגה ראיות לתמיכה בה ומשכך בדין דחתה הממונה את טענת העמותה בעניין.
- 9
10 13. העמותה טענה כי הממונה אף התעלמה מתפקודה הלקוי של העובדת בכנס
11 שהתקיים באילת בו השתתפו נכים רבים. לטענת העמותה, העובדת נדרשה לסייע
12 בארגון הכנס ולסייע למשתתפיו אולם "נעלמה" במהלכו, לא השיבה לטלפונים ולא
13 סייעה לממונים עליה כנדרש, כך לאחר כנס זה ונוכח הליקויים בעבודתה השוטפת
14 (היעדרויות וירידה במכירות) היא פוטרה מעבודתה. הממונה קבעה כי הפעילות
15 בכנס חרגה מגדר תפקידה של העובדת כנציגת טלמרקטינג וקבעה כי לא הוכח שהיא
16 התנהלה באופן לקוי. מדובר בקביעה עובדתית שהתקבלה לאור הראויות שנשמעו
17 בפני הממונה (סעיפים 18-20 להחלטת הממונה). לא מצאנו שיש מקום להתערב
18 במסקנת הממונה. בהקשר זה נעיר שנושא הכנס באילת כלל לא נזכר במכתב
19 הפיטורים שנמסר לעובדת ובכך חיזוק למסקנת הממונה בעניין.
- 20
21 14. אף טענת העמותה לפיה הממונה התעלמה מכך שהעובדת לא ענתה לפניויותיה בעניין
22 חזרתה לעבודה דינה להידחות, שכן הממונה התייחסה לנושא זה במסגרת החלטתה
23 (ר' סעיפים 21-22 להחלטה).
- 24
25 15. העמותה טענה שכל העובדים בה (להוציא עובדות הטלמרקטינג) הם מתנדבים, כך
26 שלהחלטת הממונה יש נפקות כספית בלתי מבוטלת והיא עלולה לפגוע בפעילותה
27 וברווחת הנזקקים לשירותיה (נכים ונזקקים). טענה זו אין בידינו לקבל, מאחר שאין
28 בכך כדי לפטור אותה מהוראות הדין. העמותה שימשה כמעסיקתה של העובדת
29 וככזו עליה לפעול כחוק. כשם שהעמותה אינה פטורה מחובת תשלום שכר מינימום,
30 דמי חופשה, הבראה וכיוצא באלה, עליה לפעול על פי חוק עבודת נשים.
- 31
32 16. בהקשר זה נציין כי בחודש ינואר 2013 חלה הפחתה בשכר העובדת, והממונה קבעה
33 כי הדבר נעשה שלא כדין ובניגוד לחוק עבודת נשים. בעניין זה אכן נפלה טעות
34 בהחלטת הממונה, מאחר שהוראת סעיף 9א' לחוק עבודת נשים, הקובעת את



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 24970-08-13

1 האיסור לפגיעה בהיקף משרה או הכנסה, חלה על מי שחלה עליה ההגנה לפי סעיף 9
2 לחוק, וזו חלה על עובדת רק לאחר שהשלימה 6 חודשי עבודה, בעוד שבינואר 2013
3 העובדת טרם השלימה פרק זמן זה. יחד עם זאת, לאור החלטתה המנומקת של
4 הממונה, ובנסיבות העניין, כאשר לא נפל פגם בשאר חלקיה של החלטת הממונה,
5 איננו סבורות כי יש בכך לשנות את המסקנה ואין הדבר מצדיק התערבות בהחלטת
6 הממונה.

7

8

17. סוף דבר – הערעור נדחה.

9

10 המערער ישא בהוצאות הממונה בסך 4,000 ₪ ובהוצאות העובדת, לרבות שכ"ט
11 עו"ד, בסך 5,000 ₪. אם סכומים אלה לא ישולמו תוך 30 ימים, הם ישאו הפרשי
12 הצמדה וריבית כחוק עד התשלום בפועל.

13

14

15

16

ניתן היום, כ"ב תמוז תשע"ד, (20 יולי 2014), בהעדר הצדדים.

דגית ויסמן, שופטת

ברכה זיגלמן, נציגת ציבור,
(עובדים)

17

18

19

20

21

22

23