



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 22725-10-14

1 06 ינואר 2015
2

לפני:

כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר

נציג ציבור (מעסיקים) מר אלעזר פרידמן

המערכת

די.אר. מרכז רפואי בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד צ. הלפגוט

-

המשיבים

1. שרית אלעזר
ע"י ב"כ: עו"ד א. אליאב
2. מדינת ישראל, משרד הכללה, הממונה על חוק
עבודת נשים
ע"י ב"כ: עו"ד פסי ומר ויסמן (מתמחה)

3
4

פסק דין

5 לפנינו ערעור על החלטת הממונה על פי חוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954 (להלן - "הממונה"
6 ו- "החוק") מיום 5/8/14 במסגרתה ניתן למערערת היתר לפטר את המשיבה 1 (העובדת
7 שרית אלעזר - להלן "העובדת") בהיותה בהריון, ואולם זאת ממועד מתן ההחלטה, תוך דחית
8 הבקשה למתן היתר בדיעבד, לתקופה שמיום 6/5/14 ועד למתן ההחלטה (3 חודשים).

9
10

רקע עובדתי והליכים:

- 11 1. המערערת היא חברה המפעילה מרכז רפואי לטיפול כירורגיה פלסטית. המערערת
- 12 החלה להעסיק את העובדת בתפקיד מקדמת מכירות / נציגת שירות לקוחות ביום
- 13 21/4/13. בחלוף 11.5 חודשים מתחילת העסקתה העובדת זומנה לראיון "שימוע" על
- 14 רקע ליקויים בתפקודה.
- 15 2. ימים אחדים לאחר ראיון השימוע, ביום 1.4.13 ביקשה המערערת למסור לעובדת
- 16 מכתב פיטורים, אלא שבמעמד מסירת המכתב הודיעה העובדת כי ביצעה בדיקת
- 17 הריון ביתית ולפיה היא ככל הנראה בהריון ולכן הנתבעת מנועה מלפטרה.
- 18 לאור הודעת העובדת, המערערת הקפיאה את מכתב הפיטורים, והתובעת התבקשה
- 19 להמציא אישור רפואי בדבר הריונה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 22725-10-14

- 1 3. בחלוף ארבעה ימים, הודיעה העובדת כי "קיבלה מחזור" ולכן אין מניעה לפטרה.
- 2 לאור הודעת העובדת, ביום 6/4/13 ניתן לה מכתב פיטורים במסגרתו צויין כי הוחלט
- 3 לאשר לה שהיה בביתה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.
- 4 4. בטרם חלפו 30 יום מעת מסירת מכתב הפיטורים, ביום 4/5/14, הודיעה העובדת כי
- 5 שבה וביצעה בדיקת הריון ביתית ממנה התברר כי היא בהריון, וכן הודיעה, כי נקבע
- 6 לה תור לבצוע בדיקת אולטראסאונד לבירור תקינות ההריון.
- 7 5. ביום 7/5/14 שלחה העובדת במייל העתק של אישור רפואי בדבר בדיקת
- 8 אולטראסאונד שביצעה ביום 7.5.14. עיון בבדיקה מעלה כי בבדיקה נצפה עובר,
- 9 ונמדד אורך CRL – 5 מ"מ המתאים לשבוע 6.1 (ר' נספח 15 להודעת הערעור).
- 10 6. על רקע האמור, ביום 13/5/14 פנה ב"כ מערערת דאז, עו"ד צבי כהן לממונה על חוק
- 11 עבודת נשים בבקשה להיתר פיטורים לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים. בפתח הבקשה
- 12 צויין כי הבקשה היא מטעמים זהירות בלבד, באשר לטענת המערערת הפיטורים
- 13 נכנסו לתוקף ביום 6/4/14 אז הסתיימו יחסי העבודה, ובאותה עת העובדת הודיעה
- 14 כי איננה בהריון.
- 15 7. הממונה על חוק עבודת נשים קיימה בירור ביחס לבקשה ובכלל זה נגבתה גרסה
- 16 מהעובדת ומהמעסיקה (ביום 24/6/14).
- 17 8. ביום 5/8/14 ניתנה החלטת הממונה. עיון בהחלטה מעלה כי הממונה בחנה את
- 18 טענות הצדדים ובסופו של דבר התירה את פיטורי התובעת וזאת תוך שקבעה
- 19 כדלקמן:

20 "בנסיבות אלו, בהן שוכנעתי אין קשר בי החלטת הפיטורים להריון והמקרה

21 לא עונה לסעיף 9(5) אני מתירה את הפיטורים ליום ההחלטה".

22
23

להלן תמצית טענות המערערת

- 24 9. המערערת טוענת כי בנסיבות העניין שגתה הממונה בעת שדנה בבקשה לגופה שכן
- 25 היה עליה לקבוע כי הוראות חוק עבודת נשים אינן חלות בנסיבות העניין, כיוון
- 26 שבמועד בו פוטרה התובעת (בראשון או בארבעה באפריל) התובעת לא היתה בהריון.
- 27 10. לחילופין טוענת התובעת, כי גם אם חלו הוראות החוק בעניינה, היה על הממונה
- 28 לקבוע כי ההיתר לפיטורים חל באופן רטרואקטיבי, בהתאם להוראות סעיף 9ב(1).
- 29 11. לטענת המערערים ההחלטה נגועה בחוסר סבירות קיצונית המצדיקה התערבות של
- 30 בית הדין.
- 31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 22725-10-14

להלן תמצית טענות המשיבות

- 1
2 12. המשיבות טוענות כי יחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו ביום 6/5/13 בסיום תקופת
3 ההודעה המוקדמת, ובמועד זה אין חולק כי התובעת היתה בהריון, ולכן, בהתאם
4 להורות הדין, חל איסור על פיטוריה בלא היתר.
5 13. לטענת המשיבות צדקה הממונה משקבעה כי בנסיבות דגן לא חלים החריגים לכלל
6 שלפיו תוקף ההיתר הוא מיום מתן ההחלטה. לדידם ההפניה לסעיף 9ב(5) היא
7 בבחינת "טעות סופר" כאשר ברור שהכוונה היתה להפנות לסעיף 9ב(1).
8 14. מדיניות שיפוטית ראויה עולה בקנה אחד עם ההגנה שניתנה לעובדת המצויה
9 בטיפול פוריות כאמור בהחלטת הממונה.

דיון והכרעה

המסגרת הנורמטיבית

- 10
11
12 15. בסעיף 9 לחוק עבודת נשים המחוקק קבע הגנה מפני פיטורים לעובדת הרה
13
14
15 9. (א) לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה
16 אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם
17 הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת
18 קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק
19 או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.
20
21 המחוקק קבע איסור מוחלט על פיטורי עובדת מקום שעילת הפיטורים נעוצה
22 בהריון, ואולם, גם בנסיבות בהן אין כל קשר בין הפיטורים לבין ההריון, היינו כאשר
23 הפיטורים מוצדקים בהתאם לשיקול דעתו הלגיטימי של המעביד ולא עומד
24 מאחוריהם טעם פסול, קבע המחוקק כי נדרש היתר לפיטורים וכי הממונה רשאית
25 לאכוף על הצדדים את המשך ההתקשרות.
26 היינו – המעביד יהיה מנוע מלפטר את העובדת אך מחמת היותה בהריון על אף
27 שבנסיבות העניין ההחלטה על הפיטורים היא מטעמים עניינים בלבד, ואלמלא
28 ההריון היה המעביד רשאי לפטר את העובדת.
29 ביסוד קביעה זו עומדת ההכרה בכך שתקופת ההריון היא תקופה שהיציבות
30 התעסוקתית יפה לה, ושבמהלכה תתקשה העובדת למצוא לעצמה מקום עבודה
31 חלופי, והיא נעוצה ברצון ליתן משקל מסויים לאינטרס התעסוקתי של העובדת, ולא
32 רק לאינטרס הניהולי של המעסיק וכל זאת בשים לב לסוג המעסיק, לאופי ההעסקה
33 לנימוקי הפיטורים ולמכלול נסיבות העניין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 14-10-22725

1 ודוק, חוק עבודת נשים איננו חל כאשר העובדת הועסקה אצל המעסיק תקופה
2 קצרה (עד שישה חודשים) שלגביה סבר המחוקק כי לא נוצרה בין הצדדים זיקה שיש
3 בה כדי לחייב את המעסיק לשאת בדרך כלשהי באחריות לצרכיה הכלכליים של
4 העובדת עד הלידה. ואולם, כאשר העובדת הועסקה תקופה ארוכה יותר, לנוכח
5 הזיקה וההסתמכות שהיתה לעובדת במקום העבודה, בצד המשקל שניתן לאינטרס
6 של המעסיק ולזכותו לפטר את העובדת בכל עת – מצא המחוקק ליתן משקל
7 לאינטרס של העובדת, בנסיבות בהן מימוש אבסולוטי של זכויות המעסיק, תעמיד
8 אותה מול שוקת שבורה, בתקופה בה תתקשה למצוא מקור פרנסה חלופי עד הלידה.

9

10

הביקורת השיפוטית על החלטת הממונה

11 16. ביחס למתחם שיקול הדעת של הממונה ביישום הוראות סעיף 9(א) לחוק, נקבע:

12

13 "מקום בו מפורטת עובדת בהיריון, לאו דווקא משיקולים הנובעים מהיותה
14 בהיריון, אין המפקח חייב בחובה מוחלטת להתיר את הפיטורים, כי אם
15 ירשאי הוא אף שלא להתירם. במקרה כזה יהיו שיקוליו כאלה הקשורים
16 במכלול יחסי העבודה במקום ובהליכים שהובילו לפיטורים (דביע מט/3-131
17 שלום – ברית התנועה הקיבוצית נפורסם בנבו) (להלן – עניין שלום [4]), בעמ'
18 269-270, ופסק-הדין בעניין מאסטרו [3]).
19 (ע"ע (ארצי) 307/99 אופיר טורס בע"מ - גולדנברג-חייט, נפורסם בנבו) פד"ע
20 לח 170, 177 (2003); להלן - עניין אופיר טורס).

21

22

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

23

24 "החלטת המפקח אם להתיר פיטוריה של עובדת בהיריון אם לאו הינה
25 החלטה מינהלית-שלטונית. בית-הדין אינו משמש כערכאת ערעור על החלטת
26 המפקח, כי אם מפעיל ביקורת שיפוטית על ההחלטה, אם ועד כמה לוקה
27 ההחלטה בחוסר סבירות קיצוני או האם הובאו בחשבון השיקולים
28 הרלוונטיים לעניין (פיסקה 6 לפסק-הדין בעניין מאסטרו [3]). בית-הדין לא
29 ימיר את שיקולי הרשות המוסמכת בשיקוליו הוא, ולא יתערב בהחלטת
30 הרשות המוסמכת לשנותה, כל עוד פעולתה, שיקוליה והחלטתה נעשו וניתנו
31 באופן ענייני, בסבירות, במידתיות, בתום-לב ובמסגרת הסמכות על-פי דין
32 (וראו עניין שלום [4], בעמ' 268-269). " (עניין אופיר טורס בעמוד 178)

33

34 כלומר, הממונה אינה רשאית להתיר את הפיטורים אם שוכנעה כי יש קשר בין
35 הפיטורים ובין ההריון והיא רשאית להתיר או לאסור את הפיטורים, בהתחשב
36 במכלול יחסי העבודה במקום. בכל מקרה, ביקורתו של בית הדין במסגרת ערעור על
37 החלטת הממונה היא ביקורת שיפוטית המוגבלת להתערבות בהחלטה מכת עילות
38 המשפט המנהלי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 14-10-22725

1

2 17. בהקשר של מהות הביקורת השיפוטית יש להזכיר כי מקדמת דנא נדרש בית המשפט

3

העליון לבחינת שיקול הדעת המינהלי, וקבע:

4

5 "... השאלה היא, אם כן, אם עובד ציבור סביר, הנתון במצבו של עובד
6 הציבור, שקיבל החלטה פלונית, היה עשוי לקבל, בנסיבות העניין, אותה
7 החלטה. בית המשפט אינו צריך לשאול את עצמו מה הוא היה מחליט
8 בנסיבות העניין. על בית המשפט לשאול את עצמו מה היה עובד ציבור סביר
9 מחליט בנסיבות העניין.

9

10 כאן המקום לבחון את היחס בין עילת חוסר הסבירות לבין העיקרון בדבר
11 חוסר התערבות בשיקול הדעת המינהלי. כידוע, ביסודו של המינהל הציבורי
12 עומד שיקול הדעת המינהלי. שיקול-דעת פירושו, חופש הבחירה בין
13 פתרונות אפשריים שונים' (דין 16/61]35], בעמ' 1215). הבחירה בין
14 האלטרנטיבות השונות נתונה לרשות המינהלית, ואינה עניין לבית המשפט.
15 כפי שאומר השופט זוסמן (שם, בעמ' 1218):

16

17 'אף שיקול-דעת ירגילי מסמיך את הרשות לנהוג, בגבולות
18 החוק, כפי שנראה לה, לרשות המינהלית, ובית-המשפט לא
19 יבוא לקבוע מה שהוא היה עושה במקומה במקרה הנדון, אילו
הופקד שיקול-הדעת בידו.'

20

21 על רקע גישה זו - העוברת כחוט השני בפסיקתו של בית-משפט זה (בג"צ
22 162/72]36], בעמ' 243; בג"צ 279/72]37], בעמ' 176; בג"צ 416 71]38]; בג"צ
23 555/77]39], בעמ' 383 אחרים) - מתעוררת השאלה, אם עיקרון זה, בדבר
24 אי-התערבות בשיקול הדעת המינהלי, מתיישב עם העיקרון, כי בית המשפט
25 יתערב מקום שהחלטת הרשות המינהלית אינה סבירה. נראה לי, כי התשובה
26 היא זו: שיקול הדעת המינהלי קובע חופש בחירה בין אופציות שונות. עקרון
27 הסבירות קובע תחום של אופציות שהינן סבירות בנסיבות העניין. עקרון אי-
28 ההתערבות בשיקול הדעת המינהלי משמעותו כי במסגרת תחום האופציות
29 הסבירות לא יתערב בית המשפט, אך הוא יתערב ויפסול הפעלת שיקול-דעת
הבוחר באופציות החורגות מהתחום הסביר."

30

31 (בג"צ 389/80 דפי זהב בע"מ נ' רשות השידור, פ"ד לה(1) 421 (1981))

32

33 על רקע כל האמור לעיל, יש לבחון את החלטת הממונה.

34

תחולת הוראות חוק עבודת נשים

35

36 18. המערערת טוענת כי הממונה שגתה בעת שנמנעה מלקבוע כי הוראות חוק עבודת

37

38 נשים אינן חלות בנסיבות העניין, מן הטעם כי בעת הפיטורים (לשיטת המערערת

39

בראשית חודש אפריל 2014) העובדת לא היתה בהריון.

40

41 טענה זו של המערערת אין בידינו לקבל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 22725-10-14

19. ראשית, בדיקת האולטרסאונד שבפנינו (נספח 15 להודעת הערעור) קבעה את גיל ההריון על פי אורך העובר. בבדיקה נקבע כי נכון ליום 7/5/14 גיל ההריון הוא 6 שבועות. נדמה כי בהמשך הדברים, בהתאם לתוצאת בדיקת האולטרסאונד נקבע מועד הוסת האחרונה ליום 26/3/14. הנתונים העולים מבדיקת האולטרסאונד, שיכולים להעיד בקירוב על מועד הביוץ, יכולים להשתלב עם טענת העובדת כי בבדיקת הריון ביתית שביצעה עובר ליום 1/4/14 היא כבר קיבלה תשובה חיובית, וכי בדיעבד הוברר כי הדימום שחוותה ביום 4/1/14 לא היה וסת אלא דימום אחר. אשר על כן, מהמסמכים והעדויות שבפנינו ניתן לקבוע ברמת וודאות גבוהה כי ביום 6/1/14 ואפשר שכבר ביום 1/4/14 התובעת כבר היתה בהריון. ולפיכך לא ניתן לחלוק על כך שהיתה בהריון בטרם פוטרה מעבודתה.

20. שנית, אנו סבורים כי החלטת הממונה בדבר מועד הפיטורים (6/5/14) היתה מבוססת על המסמכים והראיות שהובאו בפניה ולא נפלה בה טעות המצדיקה התערבות של ערכאה שיפוטית. נזכיר כי בפני הממונה עמד מכתב הפיטורים הראשון מיום 1/4/14 בו נכתב כדלקמן:

"עבודתך בחברה תסתיים ביום 1/5/14"
ובהמשך:
"סיום ההתחשבות יבוצע במאי 2014."

במכתב הפיטורים מיום 6/4/14 נכתב כדלקמן:

"ביום 1.4.14, מסרנו לך ע"י גב' אילנה מכתב פיטורין שהעתקו מצ"ב, בו הובהר לך כי בעקבות השימוע שנערך לך ב 23.3.14 ולאחר שהחברה איפשרה לך המשך עבודה לצורך שיפור התנהגותך והתברר כי לא חל שיפור ונמשך תפקודך הלקוי בעבודה, הוחלט להודיעך על סיום עבודתך בחברת די. אר. מרכז רפואי בע"מ.
רק ב-1.4.14, מיד לאחר שקיבלת את מכתב הפיטורין, הודעת כי הנך כהריון ודרשת שלא לפטרך.
מיד, ולאור הודעתך המפתיעה, מכתב הפיטורין נמשך חזרה, והתבקשת להמציא לחברה אישור רפואי המאשר את הריונך.
אתמול (שבת) שלחת לאילנה הודעה כי אינך בהריון וכי הנך מבקשת לקבל אח מכתב הפיטורין. לפיכך הרינו להודיעך כי מכתב הפיטורין המצ"ב שנמסר לך ב 1.4.14 נכנס לתוקף החל מהיום.
מאחר ולצערנו תפקודך והתנהלותך מפריעים לשגרת העבודה בחברה, החלטנו לאשר לך שהיה בביתך במהלך תקופת ההודעה המוקדמת (30 יום מהיום), ובהתאם לסעיף 6 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, החלטנו לוותר על נוכחותך ועל עבודתך בפועל בכל תקופת ההודעה המוקדמת האמורה. בסיום תקופת ההודעה המוקדמת תשולם לך תמורתה יחד עם גמר חשבון ופיצויי פיטורין כדין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 22725-10-14

- 1 **בהתאם לסעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-**
2 **2001, מצ"ב אישורנו על תקופת עבודתך בחברה.**
3 **אי לכך הינך מסיימת היום את עבודתך בחברה."**
4
5
6
7 21. עיון במכתב מעלה כי המערערת ויתרה על תקופת עבודתה של התובעת בתקופת
8 ההודעה המוקדמת, ועם זאת ציינה כי גמר חשבון יערך בסיום תקופת ההודעה
9 המקדמת.
10 לעומת זאת בהודעה על תקופת עבודה צויין יום 6.4.14 כיום סיום תקופת העבודה,
11 ואפשר שקיימת סתירה מסויימת בין האמור בשני המסמכים, אשר עשויה לעורר
12 קושי.
13 ואולם, מן הראוי להזכיר, כי בבקשה שהונחה בפני הממונה כתב ב"כ דאז של
14 המערערת, בין היתר, כדלקמן (ראה סעיף 21 לבקשה שצורפה כנספח 1 לתשובת
15 המדינה):
16
17 **"ביום 3/5/14 כמעט חודש לאחר יום עבודתה האחרון בחברה ומספר ימים**
18 **בודדים לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת (לאחר שהמעסיק ויתר על**
19 **עבודת העובדת בתקופת ההודעה המוקדמת), שלחה העובדת למעסיק**
20 **פקס..."**
21 **ובסעיף 26**
22 **"מאחר וככל הנראה העובדת נכנסה להריון רק בתקופת ההודעה**
23 **המוקדמת, וגם אם היתה בהריון קודם לכן..."**
24
25
26 בנסיבות העניין, כאשר אף המעביד סבר כי קיים ספק במישור העובדתי ביחס למועד
27 בו נכנסו הפיטורים של העובדת לתוקף, ומצא לפנות בעניין לממונה, אינני סבורה כי
28 הייתה בידי הממונה תשתית עובדתית על מנת לקבוע כי יחסי העבודה בין הצדדים
29 הסתיימו ביום 6/4/14.
30 22. **שלישית**, מהמסמכים שהומצאו לבית הדין, וככל הנראה לא היו בפני הממונה, עולה
31 כי בתלוש השכר לחודש אפריל 2014 בוצעו הפרשות מלאות לקרן פנסיה כמו
32 בחודשים שקדמו לכך (היינו, על פני הדברים נדמה כי לא נמסרה לקרן הפנסיה
33 הודעה על כך שהתובעת סיימה את עבודתה ביום 6/4/14). זאת ועוד, הנתבעת לא
34 הצביעה על כך שביום 6/4/14 בוצע לתובעת "גמר חשבון" או כי בוצע הליך אחר
35 כלשהו, שיש בו כדי ללמד על סיום יחסי עבודה וניתוק הזיקה שבין הצדדים.
36 יתר על כן, מהמסמכים שבפנינו עולה כי שולמו לתובעת דמי חג בגין חג פסח (שחל
37 ביום 15-21 באפריל). וכי קיבלה שי לחג.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 22725-10-14

1 לנוכח האמור נדמה כי הנתבעת פעלה בהתאם לאמור במכתב הפיטורים הראשון,
2 מיום 1/4/14, במסגרתו נקבע כי סיום יחסי העבודה יהיה בסוף תקופת ההודעה
3 המוקדמת, היינו במהלך חודש מאי.

4
5 23. לנוכח כל האמור לעיל, אנו סבורים כי לא נפל פגם בקביעת הממונה לפיה פיטוריה
6 של המערערת נכנסו לתוקף ביום 6/5/14, בסיום תקופת ההודעה המוקדמת. מאחר
7 שבמועד זה אין כל ספק שהעובדת היתה בהריון - חלות על הצדדים הוראות החוק.

8

9

10

11

ההחלטה שלא ליתן היתר בדיעבד

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

24. כפי שכבר ציינו, הממונה נתנה למערערת היתר לפטר את העובדת תוך שקבעה כי
ההיתר יהיה בתוקף ממועד ההחלטה.

25. קביעה זו לוותה בהפניה להוראות סעיף 9ב(5), ואולם לטענת ב"כ המערערת מדובר
בטעות סופר, כאשר ההפניה צריכה היתה להיות לסעיף 9ב(1).

26. מן הראוי להזכיר את הוראות סעיף 9ב לחוק עבודת נשים אשר קובעות כדלקמן:

ב9. החליט שר התעשייה המסחר והתעסוקה לתת היתר לפי סעיף 9(א)

או סעיף 9א לגבי עובדת בהריון, לא יינתן ההיתר לגבי התקופה שקדמה
ליום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ואולם רשאי הוא לתת את ההיתר
למועד הקודם ליום מתן ההחלטה, אם התקיים האמור באחת מהפסקאות
(1) עד (5) וכאמור בהן, לפי הענין:

(1) המעסיק הוכיח כי לא ידע ולא היה עליו לדעת ביום הפיטורים או
ביום הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי הענין, שהעובדת בהריון,
ולדעת השר לא יהיה זה צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה
בבקשה להיתר; לענין פסקה זו, "יום הפיטורים", "יום הפגיעה בהיקף
המשרה או בהכנסה" – היום שבו היו אמורים הפיטורים או הפגיעה בהיקף
המשרה או בהכנסה, לפי הענין, להיכנס לתוקפם אלמלא הוראות סעיף
9(א) או 9א;

(2) המעסיק הוכיח כי התקיימו נסיבות חמורות, ולדעת השר לא יהיה
זה צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ובלבד
שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר;

(3) המעסיק הוכיח כי הוא הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל
[נוסח חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד – כי ניתן צו פירוק לפי פקודת
החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה
שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר, או ליום ההכרזה או מתן צו הפירוק,
לפי הענין, המוקדם מביניהם;

(4) המעסיק הוכיח כי עסקו חדל לפעול, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי
תקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול או ליום הגשת הבקשה להיתר,
המאוחר מביניהם;



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 22725-10-14

- 1 (5) המעסיק הוכיח כי עסקו חדל לפעול בשל נסיבות לא צפויות
2 שכתוצאה מהן לא היתה לו אפשרות לבקש היתר לפני שהעסק חדל לפעול,
3 ובלבד שלא יינתן היתר לגבי תקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול;
4 לענין פסקאות משנה (4) ו-(5), "חדל לפעול" – הפסקת פעילות שאינה
5 זמנית.
6
- 7 27. לטענת המערערת, בנסיבות דן היה על הממונה לאשר את הפיטורים באופן
8 רטרואקטיבי לפי סעיף 9ב(1) לעיל.
9 לתמיכה בטענתה, המערערת הגישה לבית הדין החלטה שניתנה בתיק אחר (תיק
10 שנספרו במינהל הסדרה ואכיפה - 14-20-1329 סומן מע/1). המדובר בהחלטה
11 שניתנה על ידי גבי דקלה דוקן, מפקחת לפי חוק עבודת נשים, שם הופעלה סמכות
12 הממונה בדבר מתן היתר רטרואקטיבי אף שמדובר היה בעובדת שהועסקה במשך 7
13 שנים (ולא שנה כמו בענייננו), ואף שגם שם, לטענת המערערת, דבר ההריון התברר
14 במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.
15 אלא, שעיון בהחלטה מלמד כי בהליך שם הייתה קביעה עובדתית ברורה (שונה
16 מהקביעה העובדתית כאן) לפיה הפיטורים נכנסו לתוקף עם מסירת הודעת
17 הפיטורים ותשלום פדיון ההודעה מוקדמת, באופן שההודעה על ההריון נמסרה
18 למעסיק לאחר סיום יחסי העבודה.
19 לעומת זאת בענייננו, על יסוד התשתית העובדתית שקבעה הממונה, לפיה - ניתנה
20 לעובדת הודעה מוקדמת, ולכשהגיע מועד הפיטורים העובדת היתה בהריון והמעביד
21 ידע על כך – לא חלות הנסיבות המקימות לממונה סמכות לאשר את הפיטורים
22 באופן רטרואקטיבי.

כללו של דבר

- 23
24
25
26
27 28. לסיכום, לאור הסמכות הנתונה בידי הממונה ונוכח שיקוליה והנמקתה, לא מצאנו
28 שנפל בהחלטת הממונה פגם המצדיק את התערבותו של בית דין זה.
29
- 30 29. לא נעלמה מעינינו העובדה כי בגין התנהלותה של העובדת וההודעות הסותרות
31 שמסרה בדבר הריונה, הבקשה למתן היתר הוגשה לממונה בשיהוי בן חודש ימים,
32 כאשר בתקופת ההמתנה שולם לעובדת שכר. מדובר בתשלום אותו ניתן היה לחסוך
33 מהמערערת אילו התנהלה העובדת באופן סביר, וביצעה בדיקת דם פשוטה בראשית
34 חודש אפריל כפי שהתבקשה. ואולם, עניין זה ניתן לבחון במסגרת ההליך שמתנהל



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 22725-10-14

1 בין הצדדים לגבי יתר זכויותיה של התובעת בגין תקופת עבודתה, ואין בו כדי
2 להצדיק התערבות בשיקול דעתה של הממונה (אשר ממילא איננה מוסמכת לשקול
3 עניין זה בנסיבות דנן).
4

5 30. בשולי הדברים נציין, כי החלטת הממונה התקבלה ביום 5/8/14 בחלוף זמן רב
6 יחסית לאחר שהוגשה הבקשה (13/5/14) ולאחר שמוצו הליכי הבדיקה (26/6/14)
7 קיימת חשיבות מכרעת לקבלת החלטה סמוך ככל שניתן, למועד הגשת הבקשה שכן
8 בתקופה זו הן העובדת והן המעסיק מצויים במצב של חוסר וודאות משפטי ואישי.
9 ראוי כי הממונה תעשה כל אשר בידה על מנת שהחלטות הניתנות על פי סמכותה
10 הקבועה בחוק יינתנו במהירות האפשרית, ובכל מקרה – תוך פרק זמן סביר.
11

12 **סוף דבר** – הערעור נדחה.

13
14 לנוכח השיהוי במתן החלטה ובשים לב לעובדה שהממונה נימקה את החלטתה
15 באופן לקוי, ואפשר שאלמלא כן היה נחסך ההליך דנן, אין מקום לחייב את
16 המערערת בהוצאות המשיבה מס' 2, למרות דחיית הערעור.
17

18 המערערת תשא בהוצאות המשיבה מס' 1, לרבות שכ"ט עו"ד, בסך 3,000 ש"ח שאם
19 לא ישולמו תוך 30 ימים, ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק.

20 **ניתן היום, ט"ו טבת תשע"ה, (06 ינואר 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**
21

אופירה דגן-טוכמכר,
שופטת – אב"ד

מר אלעזר פרידמן
נציג מעסיקים

22
23