



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

1 28 אוגוסט 2019
2

לפני:

כב' השופטת סאוסן אלקאסם

נציג ציבור (מעסיקים) מר טרודי עאמר

התובעת

אסאלה גאליה

ע"י ב"כ: עו"ד סעיד גאליה

-

הנתבעת

עמותת דיאלה בע"מ (ע"ר)

ע"י ב"כ: עו"ד מוחמד מנאע

3

פסק דין

4 לפנינו תביעה לתשלום פיצוי מכוח חוק **עבודת נשים**, התשי"ד – 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים" או
5 "החוק") או מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות
6 בעבודה") או פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בהעדר שימוע. הסוגיה העיקרית העומדת לפני בית הדין
7 – האם ניתן להודיע לעובדת על פיטוריה בתקופת הלידה וההורות כהגדרתה בחוק עבודת נשים או
8 בתקופה המוגנת לפיטורין לפי חוק עבודת נשים – משמועד סיום יחסי העבודה, נקבע לאחר התקופה
9 האסורה לפי הדין.

10 העובדות הדרושות לענייננו, כפי שהן עולות מכלל החומר שהונח בפנינו הינן כדלקמן:-

11 1. התובעת מרפאה בעיסוק במקצועה.

12 2. הנתבעת עמותה המפעילה בתי ספר לחינוך מיוחד בכל הארץ.

13 3. התובעת עבדה אצל הנתבעת כמורה בתחום הפרה רפואי, בבית ספר אותו ניהלה בכפר מגיד
14 אלכרום, מיום 1.9.15 ועד ליום 31.8.17. התובעת עבדה יומיים בשבוע ראשון ורביעי או ראשון
15 וחמישי.

16 4. מיום 7.12.16 ועד הלידה, התובעת נעדרה מעבודתה והציגה אישור מחלה מיום 12.12.16 לגבי
17 תקופה זו.

18 5. ביום 29.12.16 ילדה התובעת בנה ויצאה לחופשת לידה.

19 6. לאחר תום חופשת הלידה ב-7.4.16, חזרה התובעת לעבודתה. מיום 8.4.16 ועד 14.4.16 הנתבעת
20 שילמה לתובעת משכורת בתקופת חופשת האביב והחל מיום 14.4.17 חזרה התובעת לעבודה
21 רגילה כעובדת הוראה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

- 1 7. ביום 18.5.17 הוציאה הנתבעת זימונים לשימוע לתובעת ולמורים נוספים בתקופת ניסיון.
- 2 8. ביום 24.5.17 התקיימה שיחת שימוע בין מנהל בית הספר סאלח אלחאג' לבין התובעת.
- 3 9. ביום 25.5.17, נמסר לתובעת, ידנית, מכתב פיטורים בו נקבע כי ביום 31.8.17 יסתיימו יחסי
4 העבודה בין הצדדים.
- 5 10. בין הצדדים היו חילופי תכתובות לעניין סיום העסקת התובעת, אך הם לא הגיעו לכדי הבנה.
- 6 11. ביום 1.3.18, פתחה התובעת בהליך דן.

הליך התביעה

- 7
- 8 12. התובעת הגישה תצהירה. מטעם הנתבעת הוגשו תצהיריהם של מר ניסים כליפא – יועץ ארגוני
9 בנתבעת וכן תצהירו של מר סאלח אלחאג' – מנהל בית הספר בו עבדה התובעת. ביום 17.4.19
10 התקיים דיון הוכחות (להלן: "דיון הוכחות" ובהתאמה "פרוטוקול ההוכחות"). הצדדים הגישו
11 סיכומיהם בכתב.

עיקר טענות התובעת –

- 12
- 13 13. **חופשת הלידה וההורות ואיסור הפיטורים** - התובעת טוענת כי תקופת חופשת הלידה החלה ביום
14 29.12.17 – עם לידת בנה. טרם לכן הייתה בחופשה מחלה (מיום 7.12.16) שאינה נספרת כחלק
15 מחופשת הלידה, דבר המוכח לטענתה ע"י תלוש שכר לחודש 12/16 בו שולמו לה 6 ימי מחלה.
16 סעיף 9(ג)(1) וכן 9(ג)(א1) לחוק עבודת נשים אוסרים על מתן הודעת פיטורים בתקופה של 60 יום
17 מתום תקופת הלידה וההורות שנמשכה 26 שבועות – עד לחודש יולי 2017. רק בתום 60 יום
18 ממועד זה, באמצע ספטמבר 2017, היה ניתן למסור לתובעת הודעת פיטורים. לעניין טענה זו
19 הסתמכה התובעת על ע"ע 42097-12-11 **חורי – רותם אמפרט נגב בע"מ** (22.6.16) (להלן: "**הלכת**
20 **ח'ורי**"). עוד טענה כי למרות שמכתב הפיטורים נמסר לה בחודש מאי, עד חודש אוגוסט הייתה
21 סבורה כי לא פוטרה בפועל וברגע בו הודיעו לה רשמית כי אינה משובצת כמורה, התריעה כנגד
22 מעשה אסור זה.

- 23 14. **התקנון** - עוד חולקת התובעת כי על הצדדים חלות הוראות תקנון שירות עובדי הוראה המגביל
24 את מועד הפיטורים טרם סיום שנה"ל (להלן: "התקנון") כעמדת הנתבעת, וטוענת כי הנתבעת
25 מעסיק פרטי לכל דבר ועניין. מכל מקום, גם אם התקנון חל בעניינה, כך טוענת התובעת, הרי חוק
26 עבודת נשים גובר על הוראותיו ו/או על כל נוהל ו/או הוראה ממשרד החינוך. בסיכומי התשובה
27 מטעם התובעת, בתשובה לטענת הנתבעת להרחבת חזית, טענה התובעת כי כבר בחקירה הנגדית
28 מטעמה העלתה את הנושא וכי הנתבעת לא התנגדה בזמן אמת ולא התריעה כי מדובר בהרחבת
29 חזית, דבר המוכחש על ידה בין כה וכה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

15. **הליך הפיטורים** – טוענת התובעת כי לא זומנה לשימוע כדין ולמרות טענות הנתבעת לעניין זה לא הוכח כי נערך לה שימוע טרם פיטוריה. הצהרתה זו לא נסתרה על ידי הנתבעת, עדות אלחאגי – מנהל בית הספר לא הפריכה גרסתה. משכך, זכאית היא לפיצוי בשל פיטורים שלא כדין גם מכוח סיבה זו. בסיכומי התשובה הוסיפה התובעת וטענה כי טענות הנתבעת בסעיף 32 לסיכומיה לפיהן נוהגת היא לשלוח הודעת פיטורים עד מאי כדי להימנע ממתן קביעות – הינן טענות המהוות הרחבת חזית ומכל מקום, מדובר בנוהג פסול לכל הדעות. עוד טענה כי מר כליפא מטעם הנתבעת העיד עדות שכולה 'עדות שמיעה' באשר העיד על דברים שנאמרו לו ולא מידיעה אישית ועל כן עדותו אינה קבילה.
16. **חוק שוויון הזדמנויות בעבודה** – טוענת כי הנתבעת הפלתה אותה בשל היותה אישה. הנטל עבר אל הנתבעת להוכיח כי לא הפלתה אותה בניגוד לחוק, והנתבעת לא הרימה את נטל ההוכחה לעניין זה.
17. **הפיצוי** – בסיכומיה חידדה התובעת לגבי פיצויים הן מכוח חוק עבודת נשים והן בגין פיטורים שלא כדין ואבחנה בין פיצוי בגין דרישתה לנזק ממוני לבין פיצוי שאינו ממוני¹:
- 17.1. **נזק ממוני** – התובעת טענה כי בגין חודשים ספטמבר – נובמבר 2017 בהם לא עבדה כלל זכאית היא לכל הפחות לשכר של 3,500 ₪ בחודש. היא חזרה לעבוד רק ביום 1.12.17 במחצית השכר משקיבלה אצל הנתבעת. את נזק הממוני שנגרם לה עד סוף שנה"ל העמידה על סך של לכל הפחות - 20,000 ₪.
- 17.2. **נזק שאינו ממוני** – התובעת נסמכת על סעיף 13א לחוק עבודת נשים המסמיך את בית הדין לפסוק פיצוי אף ללא נזק ממוני באקט פיטורים הנוגד לסעיף 9 לחוק. הוראה דומה מתקיימת בסעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. לטענתה יש להעמיד הפיצוי ע"ס 30,000 ₪ בהתחשב בכך כי חובת השימוע הופרה באופן בוטה, כבוד התובעת נרמס, היא פוטרה ללא סיבה, מבלי להתחשב בכך שאינה צעירה בוותק וכי לא נפל דופי בהתנהגותה.
18. לכל הפחות על בית הדין לפסוק לזכות התובעת 40,000 ₪ כפיצוי שנתבע במקור.

עיקר טענות הנתבעת –

19. **חופשת הלידה והורות ואיסור פיטורים** –
- 19.1 מנהל הנתבעת הצהיר כי התובעת הודיעה לו על יציאתה לחופשת הלידה כבר ביום 7.12.16 ואף הוסדר מי שיחליף את מקומה. עוד נטען כי התובעת לא העבירה בזמן אמת את אישור המחלה אשר הוצג בהליך זה ומנגד, לא הציגה את התיעוד לעניין

¹ היא נסמכה על ע"ע 43380-06-11 פלוני – אלמונית (9.12.14); ע"ע 25805-12-11 מדינת ישראל – חומש (29.11.16); ע"ע (ארצי) 23402-09-15 ברד – קנסטו בע"מ (28.2.17) ועוד.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

- 1 יציאתה לחופשת לידה ולא בכדי. מכל מקום, התובעת חזרה בתום חופשת הלידה בת
2 98 ימים.
- 3 19.2 לטענת הנתבעת, אין מניעה מלהודיע לעובד על פיטורים מהלך התקופה האסורה, זאת
4 נוכח ההבחנה בין 'אין ליתן הודעת פיטורים למועד' כלשון החוק לבין 'במועד' כפרשנות
5 התובעת. לשיטתה, ניתן למסור הודעת פיטורים בתקופה המוגנת ובלבד שמועד
6 הפיטורים יהא לאחר אותה התקופה, כפי שעשתה בפועל.
- 7 19.3 כן קראה הנתבעת לפרשנות רחבה של סעיף 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים, כפי שעשו ב-
8 דב"ע מח/3-21 פילדמן – אורט ישראל, פד"ע י"ט 444 (1988) (להלן: "הלכת פילדמן").
9 לגישתה, הלכת פילדמן הינה הלכה מנחה ומקבילה להלכת ח'ורי ומתאימה בנסיבותיה
10 למקרה דנן.
- 11 19.4 עוד הוכחה גרסת התובעת כי רק בחודש אוגוסט יידעו אותה כי לא שובצה כמורה
12 ולראיה – הציגו את מכתב הפיטורין מחודש מאי.
- 13 20. **הוראות התקנון** - הנתבעת טענה כי כנגד חוק עבודת נשים יש לקרוא את הוראות התקנון
14 החלות על התובעת יחד עם הלכת פילדמן בה נדונו ההוראות המיוחדות בתקנון המחילות חובה
15 להודיע על פיטורי עובדי הוראה עד סוף מאי של שנת הלימודים, כפי שנוהגת הנתבעת לעשות
16 עם עובדי הוראה זמניים. עוד נטען כי הכחשת התובעת כי חלות על הצדדים הוראות התקנון
17 הועלתה רק בסיכומים ומהווה הרחבת חזית אסורה וממילא חלות ההוראות מכוח תקנה
18 3(א)(6) לתקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים), התשי"ד – 1953.
- 19 21. **הליך הפיטורין** - הפיטורים בוצעו כחלק מפיטורי עובדי הוראה בתקופת ניסיון. התובעת
20 ומורים אחרים זומנו כולם לשיחות שימוע בהתאם לכללים שהותוו בפסיקה, לפיהם עובד
21 הוראה יפוטר לכל המאוחר ב- 31/5. ההיגיון מאחורי הוראה זו לאפשר למפוטר זמן מספיק
22 מראש להתארגן לשנה העוקבת ולמנוע סיכול חזרתו לעבודה והיערכות המעסיק בשיבוץ עובדיו
23 בהתאם לשינויי התקינה תוך מתן עדיפות לשיבוץ עובדים קבועים. התובעת לא סתרה את
24 העובדה כי נערך לה שימוע ולא הוכיחה כי הוא לא נערך, כפי שמנהל הנתבעת עצמו העיד.
- 25 22. **חוק שוויון הזדמנויות** – התובעת זנחה טענותיה לעניין הפלייתה ורק בסיכומיה העלתה אותן
26 שוב. טענותיה נטענו בעלמא, ללא סימוכין. לגופו של עניין התובעת לא פוטרה על רקע היותה
27 אם לילדים או בשל הריונה וכיוצ"ב ואף עדותה העידה על כך.
- 28 23. **הפיצוי** - לאור כך שהתובעת לא הוכיחה טענותיה – אין ליתן לה פיצוי בגינן.

29 **דיון והכרעה**

30 **איסור הפיטורים מכוח חוק עבודת נשים**



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

- 1 סעיף 6(א) קובע כי – "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה
2 בתוך תקופת הלידה וההורות".
- 3 סעיף 6(ב)(1) מגדיר את תקופת הלידה וההורות – "תקופת הלידה וההורות היא עשרים ושישה
4 שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר
5 אחרי יום הלידה".
- 6 ס"ק 6(ב)(2) מבהיר כי – "עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת
7 הלידה וההורות לא תפחת מחמישה עשר שבועות...".
- 8 סעיף 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים קובע כדלקמן – "לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופת לידה
9 והורות או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל
10 בתקופת האמורות".
- 11 סעיף 9(ג)(א1) מוסיף על כך – "לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום
12 תקופת הלידה וההורות או לאחר תום ימי היעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן
13 הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר
14 והתעסוקה..".
- 15 24. מקובלת עלינו טענת התובעת כי בתקופה מ- 7.12.16 ועד הלידה ביום 29.12.16 היא שהתה
16 בחופשת מחלה. גרסתה זו נתמכה באישור מחלה מיום 12.12.16 בו נרשמה המלצה למנוחה עד
17 הלידה. מעבר לכך, בתלוש השכר לחודש דצמבר 2016, שולמו לתובעת 6 ימי מחלה. לענין זה
18 יובהר כי התובעת עבדה אצל הנתבעת במתכונת יומיים בשבוע. מה גם שבנספח טבלת ימי
19 היעדרות גנאיים אסאללה' שצורפה לכתב ההגנה – צוין מפורשות כי התובעת יצאה לחופשת לידה
20 מיום 29.12.19 וקודם לכן נעדרה בשל אשפוז.
- 21 25. מבלי להיכנס לגופו של דבר, יש לבחון הסוגיה שבמחלוקת בהתבסס על כך שהתובעת לא הייתה
22 בתקופת הלידה וההורות בעת מתן מכתב הפיטורים. ברגע בו חזרה לעבוד, כהודאתה, בתום 98
23 הימים המהווים את חופשת הלידה בתשלום, הרי היא השתמשה בזכותה לקצר את תקופת הלידה
24 וההורות כאמור בס"ק 6(ב)(2). מכאן, כי במועד בו נמסר לתובעת מכתב הפיטורים – תקופת
25 הלידה וההורות הסתיימה.
- 26 26. לאור מסקנתנו זו, אנו דוחים את התיזה שהוצגה על ידי התובעת כי יש לספור את תקופת ההורות
27 משך עשרים ושישה שבועות מהלידה, בהתעלם מהמועד בו חזרה לעבוד בפועל – הדברים לא
28 מתיישבים עם הוראות החוק ועם השכל הישר, שהרי הרציונל בתקופת ההורות כי ההורה לא
29 יעבוד (ראו סעיף 7 לחוק).



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

- 1 יחד עם זאת, אין ספק כי, מאחר והנתבעת שילמה שכר התובעת החל מיום 8.4.17 עם תום חופשת
2 הלידה (עמי' 3 לפרוט' ש' 24) והודעת הפיטורים נמסרה לידי התובעת ביום 25.5.17, הרי שהתובעת
3 קיבלה את מכתב הפיטורים בגדר ה-60 ימים האסורים לפיטורים כאמור בס"ק 9(ג)(א1).
- 4 **אם כן, השאלה העומדת לדיון, כאמור, האם ניתן היה ליתן מכתב פיטורים בתקופה המוגנת,**
5 **גם כאשר מועד הפיטורים נקבע לאחר התקופה האסורה לפיטורים.**
- 6 29. לגופו של עניין, הצדדים הציגו אסמכתאות משפטיות התומכות בעמדתם. בהלכת פילדמן – עליה
7 נסמכת הנתבעת – אישר בית הדין מתן הודעת פיטורים למורה, טרם הסתיימה תקופת ה-60 יום
8 האסורה לפי הדין, כבמקרה עסקינן, וכך נאמר שם – **"במקרה שלפנינו - שעה שהפיטורים**
9 **ייכנסו לתוקפם כמעט שלושה חודשים לאחר תום חופשת הלידה, אין להביא את הדברים לידי**
10 **אבסורד, על-ידי פירוש מאולץ של הסעיף, אשר יאלץ את המעביד להעסיק מורה, או לשלם לה**
11 **שכר ללא עבודה, שנת לימודים שלמה נוספת, רק משום שהיתה בחופשת לידה סמוך לתום**
12 **חודש מאי."** לעומת זאת, בהלכת ח'ורי – נקבע כי לא ניתן כלל ליתן הודעת פיטורים בתקופה
13 המוגנת על פי הדין אף אם מועד הפיטורים לאחריה, זאת מאחר ו"פרשנות זו אינה עולה בקנה
14 אחד עם התכלית החקיקתית שלפיה, חייב מעסיק להשיב עובדת בתקופת המוגנות של 60
15 הימים שלאחר חופשת הלידה וזאת על מנת לאפשר לה לחזור ולהשתלב במעגל העבודה. קבלת
16 עמדת החברה שעל פיה, ניתן במהלך חודשי ההיריון או חופשת הלידה ואף בתקופת ה-60 הימים,
17 להודיע לעובדת מראש על סיום עבודתה לאחר 60 הימים המוגנים, חותרת תחת תכלית זו".
- 18 30. טוענת הנתבעת כי הלכת פילדמן, על אף שנפסקה קודם להלכת ח'ורי, מובחנת ממנה ונותרה על
19 כנה באשר בפילדמן הייתה התייחסות ספציפית להוראות התקנון.
- 20 31. קשה לנו להסכים עם דברים אלו. ראשית, הלכת ח'ורי נפסקה בשנת 2016 בעוד הלכת פילדמן
21 קדמה לה למעלה משלושה עשורים – 1988. במהלך השנים האלו חלו שינויים והתפתחויות
22 בחקיקה ובפסיקה, בפרט בנוגע לחוק עבודת נשים. שנית ולא פחות חשוב מכך, הלכת ח'ורי
23 מאזכרת את הלכת פילדמן תוך קביעה מפורשת כי לא ניתן למסור הודעת פיטורים מהלך התקופה
24 האסורה. שלישית, בע"ע (ארצי) 16-04-22802-2016 לגאמי - בנק מזרחי טפחות בע"מ (12.9.18), חזרו
25 על הלכת ח'ורי ולא סייגוה לשוק הפרטי. רביעית, מקום בו היה ספק, היה על הנתבעת לפנות
26 לקבלת היתר לפיטורי התובעת למען הזהירות ובפרט נוכח מעמדה כמוסד חינוכי. חמישית, חוק
27 עבודת נשים אכן מהווה חקיקה ראשית, ומשכך הדעת נותנת כי גובר הוא על הוראות התקנון.
28 נדון בכך בהמשך.
- 29 32. האיסור הקבוע בחוק עבודת נשים הוא איסור לפטר עובדת בתקופה המוגנת ולמתן הודעת
30 פיטורים למועד החל באותה תקופה². החוק אינו אוסר על זימון עובדת לשימוע במהלך התקופה
31 המוגנת. הרציונל לכך ברור, שכן הזמנה לשימוע אינה מעידה בהכרח על כך שבסופו של יום

² ע"ע (ארצי) 11-12-42097 חורי – רותם אמפרט נגב בע"מ, [פורסם בבנין] (22.6.2016).



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

- 1 תתקבל החלטה על פיטורי העובדת. במהלך השימוע ניתנת לעובדת הזדמנות להשיב לטענות
2 המופנות כלפיה ורק לאחר מכן מתקבלת ההחלטה הסופית בעניינה.
3
- 4 33. בנסיבות אלה, אנו סבורים שאין מניעה לזמן עובדת הוראה לשימוע במהלך התקופה המוגנת,
5 בכפוף לכך שמועד קבלת ההחלטה על פיטוריה יחול לאחר סיומה.
6
- 7 34. במקרה דנן, הנתבעת פיטרה את התובעת בתקופה המוגנת ללא קבלת היתר מהממונה לחוק
8 עבודת נשים, מכאן פיטוריה אינם כדין.
9
- 10 35. לא נעלמה מעינינו טענת הנתבעת כי התובעת הייתה בתקופת ניסיון במעמד עובדת הוראה זמנית.
11 נוכח הוראת התקנון המגבילה את יכולתה לפטר עובדי הוראה עד 31 לחודש מאי, לא היה
12 באפשרותה להוציא את ההחלטה לפיטורי התובעת לאחר תום התקופה המוגנת.
13
- 14 36. על פני הדברים, מדובר בהסבר סביר והגיוני. טענות דומות בעניין קיומה של הוראה בהסכמים
15 קיבוציים הקובעת נקודת זמן מוגדרת וקבועה למתן קביעות לעובדים בתקופת ניסיון נדונה בפסק
16 דין ע"ע(ארצי) 22802-04-16 הודיה שושנה לגאמי – בנק מזרחי טפחות בע"מ (ניתן ביום
17 12.9.18). ביה"ד העלה בפסק דינו כדרך לפתרון עניין ייחודי זה - תיקון ההסכמים הקיבוציים
18 והבהרה במסגרתם כיצד יש לפעול בסיטואציה בה עובד נמצא בתקופה מוגנת מכוח חוק בעת
19 סיומה של תקופת ניסיון. ביה"ד קבע כי מעסיקים אינם יכולים לפטור את עצמם ממילוי הוראות
20 חוק עבודת נשים המחייבות פניה לממונה על החוק בבקשה לקבלת היתר.
21
- 22 37. בנסיבות העניין, ככל שתחולת הלכת ח'ורי לא תסויג בעניין עובדי הוראה באופן שימנע ניצול
23 לרעה של מגבלת הפיטורים הייחודית הקבועה בתקנון (יודגש כי איננו סבורים שבמקרה דנן היה
24 ניצול לרעה מצד התובעת), או אפליית עובדים אחרים בקבלת קביעות בעבודה לעומת נשים מעצם
25 היותן חוסות תחת הגנת חוק עבודת נשים, ולאז דווקא משיקולים מקצועיים פדגוגיים - אנו
26 מחויבים לפעול בהתאם להלכת ח'ורי.
27
- 28 38. ראוי לציין כי בנסיבות העניין דבר לא מנע מהנתבעת לפנות לממונה על חוק עבודת נשים ולבקש
29 היתר למשלוח הודעת פיטורים תוך כדי התקופה המוגנת המודיעה לתובעת על פיטוריה ב-
30 31.8.17 מועד שחל לאחר תום התקופה האסורה.
- 31 39. נוכח מסקנתנו זו ובהתאם להלכה הפסוקה בעניין ח'ורי – אנו קובעים כי הנתבעת פעלה בניגוד
32 לחוק עבודת נשים משמסרה לתובעת הודעת פיטורים בתקופה המוגנת ומבלי שקיבלה היתר
33 כדין.
- 34 **התקנון ומעמדו מול חוק עבודת נשים**
- 35 40. טרם כניסה לגופו של הדיון, ייאמר כי לדעתנו חלה טעות עם התובעת באשר קראה לתקנון –
36 'תקשי"ר' וסיווגה אותו כתקנון החל על עובדי מדינה, להבדיל מהתקנון של עובדי ההוראה. יובהר
37 – אנו מתייחסים בדיוננו לתקנון שירות עובדי ההוראה ("התקנון") כפי שהוצג לנו על ידי הנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

- 1 41. בסעיף 311 לעיל, הקדמנו ואמרנו כי דעתנו היא שהוראות התקנון אינן יכולות לגבור על חוק
2 עבודת נשים, באשר חוק עבודת נשים נחקק במסגרת חקיקה ראשית. כדי להניח את הדעת, נפרט
3 לעניין מסקנתנו זו.
- 4 42. פס"ד בוס³, אחת מאסמכתאות שהובאו על ידי הנתבעת, קובע לעניין מעמדו הנורמטיבי של
5 התקנון כי – "אנו קובעים, כי תקנון שירות עובדי הוראה המפורסם על ידי משרד החינוך באתר
6 האינטרנט הרשמי של המשרד הוא בגדר פרסום רשמי של משרד החינוך ומהווה **ראייה להוכחת**
7 **תנאי השכר והעבודה** של עובד הוראה בחינוך הרשמי. " [ההדגשה הוספה]. בסע"ש (י-ם) 5719-
8 07-12 **סלאח אלדין – עמותת "נשים אמליסון"** (8.6.15) צוטטה עמדת משרד החינוך לפיה –
9 "תקנון שירות עובדי הוראה (להלן: "התקנון") הינו אסופת מקורות ומעמדו המשפטי הסדר
10 **קיבוצי חד צדדי**". [ההדגשה הוספה].
- 11 43. משמעמדו של התקנון כפי שנקבע בפרשת בוסי הוא בגדר פרסום ואף אינו מהווה דבר חקיקה,
12 הרי שאין לקבל את טענת הנתבעת כי הוראות התקנון המחייבות מסירת הודעת פיטורים טרם
13 חודש מאי, גוברות על הוראות חוק עבודת נשים.
- 14 44. מעבר לכך, בתקנון עצמו קיימת הוראה מפורשת, אותה גם הנתבעת צירפה, היונקת מהוראות
15 חוק עבודת נשים ולפיה – "לא יפטר מעביד עובדת בחופשת הלידה, בימי היעדרה מעבודה מתום
16 חופשת הלידה ועד תום 6 חודשים מאותו יום...או במשך תקופה של ארבעים וחמישה ימים לאחר
17 תום חופשת הלידה או ימי ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות
18 האמורות"⁴.
- 19 45. עוד סמכה הנתבעת ידיה על חוזר בני בנימין 3/00 עלום (ס' 15 לתצהיר כליפא) – אשר לפיו,
20 לכאורה, ניתן למסור הודעת פיטורים גם משך שישים הימים שלאחר החזרה מחופשת הלידה.
21 אין בידנו לקבל אסמכתא זו כמקור משפטי מהימן. גם אם אותה הנחיה מהווה מקור ממנו
22 מוסדות החינוך שואבים מידע, אין אותו חוזר גובר על חוק עבודת נשים ועל ההלכה הפסוקה,
23 בפרט לאור השינויים בחקיקה ובפסיקה.
- 24 46. טענת הנתבעת שפעלה בהתאם להוראות התקנון או חוזר בני בנימין אינה משנה את מסקנתנו כי
25 הודעת הפיטורים נמסרה לתובעת בתקופה המוגנת. מכאן, אין להידרש לדיון בעניין הרחבת
26 החזית הנטענת לעניין תחולת התקנון על יחסי הצדדים.
- 27

³ ע"ע (ארצי) 13-02-8582 רשת הגנים של אגודת ישראל - בוסי (13.10.16)

⁴ נוסח התקנון המפורסם ומפנה כאסמכתא לחוק עבודת נשים (יאימר כי הנוסח בתקנון הינו נוסחו הקודם של החוק).
ראו -

<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Sherut/Takanon/Perek1B/Hafsaka/Piturin/talech.htm>



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

הליך הפיטורים

1

2 בפרק זה נבחן באם הנתבעת פעלה כדין לעניין פיטוריה של התובעת ובפרט נוכח טענת התובעת כי לא
3 זומנה ולא קוים שימוע.

4 47. אין חולק כי זכות השימוע הינה זכות יסוד ומהותית המקנה לעובד אפשרות להציג טענותיו טרם
5 ההכרעה הסופית מקום בו המעסיק שוקל לסיים את העסקתו. יפים לעניין זה הדברים שנאמרו
6 בע"ע [1027/01 גוטרמן](#) – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 448, 455 (7.1.2003) –

7 "הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות
8 בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר עת
9 נשקלת אפשרות לסיום העסקתו של עובד, בין בדרך של פיטורים ובין בדרך של אי-
10 חידוש חוזה עבודה. ודוק. זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס"
11 גרדא שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית
12 על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה
13 עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו
14 ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת
15 מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך
16 גיסא מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה
17 לפגוע בזכויותיו." [ההדגשה הוספה].

18 48. לגבי אופן קיום השימוע – נפסק זה מכבר כי יש לקיים כללים מספר כדי שתכלית השימוע
19 תישמר:

20 "בין היתר, יידוע העובד בדבר אפשרות הפיטורים; מתן הנימוקים המפורטים בגינם
21 נשקלת אפשרות פיטוריו מספיק זמן מראש, וזאת על מנת שתהא לעובד האפשרות
22 להיערך לקראת השימוע; שקילת טענות העובד בנפש פתוחה וחפצה; ככל שהעובד
23 חפץ להיות מיוצג בהליך השימוע שמורה לו ככלל הזכות לכך"⁵.

24 49. החובה לערוך שימוע מופנית כלפי מעסיקים פרטיים וציבוריים כאחד, ראו - ע"ע [\(ארצי\)](#)
25 [10940-10-15 מנורה מבטחים ביטוח בע"מ](#) - רון, (6.9.18) – שם נאמר -

26 "זה המקום לציין כי לא כל פגם שנפל בהליכי השימוע מצדיק פסיקת פיצוי, וכאשר
27 המדובר בפגם קל שלא השפיע על יעילות הליך השימוע או הוגנותו – אין הכרח לפסוק
28 פיצוי. לעניין זה נפנה לדברים שנאמרו בע"ע [\(ארצי\) 554-09 צבר ברזל הספקה ושיווק](#)
29 [מתכת בע"מ - משה שמיר](#) [פורסם בנבו] (13.1.11). וכך נאמר (ההדגשות שלנו): "על
30 מנת לקיים את חובת השימוע, אין משמעות הדבר כי חייבים להתקיים 'כללי טקס'

⁵ ע"ע [\(ארצי\) 23402-09-15 אוריאל ברד - קנסטו בע"מ](#) [פורסם בנבו] (28.2.17)



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

- 1 צורניים מסויימים. השאלה האם מולאה חובת השימוע נגזרת בכל מקרה
2 מנסיבותיו הוא. לא דומה מקרה בו התשתית העובדתית או האחרת לפיטורים רחבת
3 היקף למקרה פשוט. זאת ועוד, לא כל 'פגם' בשימוע בהכרח יש בו כדי להצדיק מתן
4 פיצוי – כל מקרה צריך להבחן בנסיבותיו".
- 5 לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו כי אין ממש בטענות
6 התובעת לפיטוריה בהעדר שימוע, בנסיבות המיוחדות של העסקתה כעובדת הוראה בתקופת ניסיון,
7 כפי שיפורט להלן.
- 8 50. הצדדים הציגו גרסאות סותרות לחלוטין לעניין השימוע, כאשר לגרסת התובעת היא לא קיבלה
9 זימון לשימוע ולא קיים שימוע כלל. הנתבעת מנגד, טענה בתוקף כי קיים שימוע במעמד התובעת
10 ומנהל הנתבעת – המצהיר מטעמה. להוכחת טענתה, הוצג מכתב זימון לשימוע וכן מסמך 'סיכום
11 דיון שימוע', בשניהם אין חתימת התובעת.
- 12 51. אין מחלוקת כי התובעת הועסקה כמורה בבית הספר בתקופת ניסיון בשנה שנייה, לתובעת לא
13 הייתה תעודת הוראה. על כן זכאית היא לקבל קביעות בתפקידה בתום שלוש שנות הוראה.
- 14 52. כבר עתה ייאמר כי מצאנו את גרסת הנתבעת אמינה יותר, על אף מספר סתירות שהיו בה.
- 15 53. מנהל בית הספר העיד בפנינו כי הנתבעת רואה את עצמה מחויבת לפעול בהתאם להוראות תקנון
16 עובדי הוראה. הנתבעת נוהגת כמדי שנה בסמוך לסוף חודש מאי, להוציא זימונים לשימוע ומכתבי
17 פיטורים למורים בתקופת ניסיון כהוראות התקנון וההלכה הפסוקה המחייבת בעניין המועד
18 האחרון לפיטורי מורים.
- 19 54. במקרה דנן פעלה הנתבעת כאמור, זימנה את עובדי ההוראה, המועסקים אצלה בתקופת ניסיון,
20 לשיחת שימוע והתובעת ביניהם. לאחר שיחות השימוע הוציאה הנתבעת מכתבי פיטורים
21 סטנדרטיים הנכנסים לתוקף החל משנת הלימודים תשע"ח 1.9.17. הנתבעת הוסיפה כי "במידה
22 ויהיו שינויים, נשוב ונפנה להציע לך להשתלב בצוות ההוראה של בית הספר".
- 23 55. מעבר לכך, הרי התובעת ידעה שהיא בתקופת ניסיון וחווה העסקתה מסתיים בסוף שנת
24 הלימודים 31.8.17. התובעת אישרה קבלת מכתב סיום העסקתה ביום 25.5.17 והודתה בעדותה
25 כי השגותיה נגד הנתבעת רק בנוגע למועד מתן הודעת פיטורים נוכח היותה בתקופה המוגנת (עמ'
26 8 לפרוט' ש' 6-4). בהתכתבויות בין הצדדים בחודש אוגוסט 2017 לא העלתה התובעת שום טענה
27 להעדר שימוע, בכתב התביעה הטענה הועלתה בעלמא ובחקירתה הנגדית אישרה התובעת כי
28 טענתה העיקרית להפרת חוק עבודת נשים.
- 29 56. אין לתובעת במעמדה כמורה בניסיון זכות קנויה להמשיך לעבוד בבית הספר. ביום 18.5.17,
30 קיבלה התובעת, זימון לשימוע – כבכל שנה משנותיה כמורה בניסיון. השימוע התקיים ביום
31 24.5.17, מועד בו התובעת עבדה בבית הספר (סעיף 9 לתצהיר אלחאגי). הנתבעת פעלה כמתחייב



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

- 1 ממנה והודיעה למורים הזמניים מבעוד מועד על פיטוריהם כדי להותיר בידם מספיק זמן להיערך
2 לקראת שנת הלימודים הקרובה.
- 3 57. נציין כי מתכונת השימוע אינה אחידה והיא תלויה בנסיבות כל מקרה ובלבד שיתקיימו העקרונות
4 הבסיסיים העומדים ביסוד הליך השימוע.
- 5 58. התובעת קיבלה זימון לשימוע, נפגשה עם מנהל בית הספר והבינה כי פיטוריה אינם נובעים
6 משיקולים מקצועיים, פדגוגיים או אישיים אלא מכוח מעמדה כעובדת הוראה בניסיון באשר
7 העדיפות בשיבוצים לתקנים שמקבל בית ספר ניתנת למורים הקבועים וככל שיוותרו תקנים
8 נוספים ישובצו מורים בניסיון. על כן, מתכונת השימוע מותאמת לתחום העבודה הייחודי
9 בהוראה.
- 10 59. תימוכין למסקנתנו ניתן למצוא באי העלאת טרוניה כלשהי מטעם התובעת לפגיעה בזכותה
11 להשמיע את טיעוניה כנגד כוונת הנתבעת לפטרה, בחילופי המכתבים בחודש אוגוסט 2017 סמוך
12 למועד סיום עבודתה חרף היותה מלווה בייעוץ משפטי.
- 13 60. זאת ועוד, בכתב התביעה לא נתבע פיצוי בגין טענות התובעת לפגיעה בזכות הטיעון. ראו בהמשך
14 פרק פיצוי.
- 15 61. אשר על כן דין תביעת התובעת לפיצוי בגין פגמים בהליך השימוע- להידחות.
- 16 **חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**
- 17 62. סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע כי "לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה
18 מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפול הפריה חוץ-גופית,
19 היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם..."
- 20 סעיף 9(א)(2) מעביר את נטל ההוכחה אל המעסיק אם - "לענין פיטורים מעבודה – אם הוכיח
21 העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."
- 22 63. אנו דוחים את טענת התובעת כי בהליך פיטוריה הופלתה לרעה בהיותה אישה. יצוין כי בתקופה
23 הרלוונטית התובעת הייתה עובדת הוראה שנה שנייה, ונעדרת תעודת הוראה. על כן, הייתה
24 במעמד עובדת בניסיון הזכאית לקבל קביעות בתום שלוש שנות הוראה ראשונות. הנתבעת זימנה
25 את התובעת לשימוע יחד עם יתר המורים בניסיון גברים ונשים כאחד, עובר ליום 31.5.16 המועד
26 האחרון בו ניתן להודיע לעובד הוראה על פיטוריו בהתאם לתקנון ולהלכות הפסוקות לגבי עובדי
27 הוראה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

- 1 64. לדעתנו, התובעת פירטה בעמימות יתרה טענתה להפלייתה לרעה "בשל היותה אישה"⁶. בתצהירה
2 אין פירוט להפליה מול שאר המורים במיוחד הנשים ביניהם.
- 3 65. עוד מצאנו את עדות התובעת בעייתית נוכח דבריה כלהלן⁷ -
- 4 "ש. האם נכון לומר שפיטורים אלה לא נובעים מהיותך אישה?
5 ת. לא יודעת.
- 6 ש. האם נכון שהפיטורים הם ביחס להיותך אם לתינוק?
7 ת. לא יודעת.
- 8 ש. כמה נשים עבדו איתך בעמותה?
9 ת. לא זוכרת.
- 10 ש. בערך.
11 ת. כן, יש עוד נשים.
- 12 ש. את אומרת שמפלים אותך כי את אישה. מפנה לתצהיר התובעת בסעיף 13.
13 ת. יכול להיות, לא יודעת."
- 14 66. אם התובעת עצמה לא יכולה הייתה ולו להגיד על בסיס מה הפלו אותה, כיצד ניתן לאמור כי היא
15 הופלתה?
- 16 67. בנסיבות אלה, משהתרשמנו כי למינה, מעמדה האישי או הורותה של התובעת לא היה קשר
17 להחלטת הנתבעת לפטרה, **תביעת התובעת לפיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה - נדחית.**
- 18 **פיצוי**
- 19 68. קבענו כי הנתבעת פעלה שלא כדין כאשר נתנה לתובעת מכתב פיטורים בתקופה המוגנת על פי
20 חוק עבודת נשים.
- 21 69. באשר לפיצוי מכוח חוק עבודת נשים, סעיף 13א(1) **לחוק עבודת נשים** מאפשר לבית הדין "לפסוק
22 פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין".
- 23 בסעיף 13א(ב)(1) יש התייחסות ספציפית לפיצוי בגין נזק ממוני מכוח סעיף 9 -
- 24 "מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטרו בניגוד
25 להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע להם
26 במהלך התקופה המזכה; ואולם רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק
27 פיצויים בסכום אחר שיקבע; לענין חישוב השכר לפי סעיף קטן זה, יחולו הוראות סעיף
28 13ב לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ותקנות לפי סעיף 13 לחוק האמור".

⁶ ראו תצהיר עדות ראשית מטעם התובעת - סעיף 13.
⁷ עמ' 6 לפרוטוקול, שורות 9-18.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

- 1 בהמשך בסעיף 13(ב)2) "לענין סעיף קטן זה, "התקופה המזכה" – תקופה שתחילתה
2 ביום הפיטורים או ביום שבו המעסיק ידע או שהיה עליו לדעת על קיומה של העילה
3 להגבלת הפיטורים, לפי המאוחר, וסיומה במועד המוקדם מבין אלה:
- 4 (א) תום התקופה שבה חלה הגבלת הפיטורים כאמור;
5 (ב) אם ניתן היתר פיטורים לפי סעיף 9 - יום תחילת תוקפו של ההיתר;
6 (ג) אם העובד או העובדת הוחזרו לעבודה - יום החזרה לעבודה".
- 7 70. בסיכומיה פיצלה התובעת את הפיצוי הנתבע לשני רכיבים - נזק ממוני על סך 20,000 ₪ בגין
8 אובדן הכנסה ונזק לא ממוני על סך 30,000 ₪. בסך הכל טענה לפיצוי בשיעור שנבע בכתב
9 התביעה על סך 40,000 ₪.
- 10 71. **נזק ממון** – במהותו "נועד לפצות את העובד על אובדן הכנסותיו בתקופה שלאחר הפיטורין, והוא
11 כפוף מטבעו לחובת הקטנת הנזק"⁸. לכאורה, לתובעת לא נגרם נזק ממון לפי **חוק עבודת נשים**,
12 הרי שלא נגרעה ממנה תקופת עבודה באשר מועד הפיטורים נקבע לאחר התקופה האסורה
13 בפיטורים. אין מחלוקת כי התובעת קיבלה שכר מלא עד סוף חודש אוגוסט 2017.
- 14 72. נזק התובעת בגין פיטוריה שלא כדין הוגדר בכתב תביעתה כפגיעה בסיכוייה למצוא עבודה בשנת
15 הלימודים הבאה, ונדרש פיצוי השווה ל- 12 חודשי משכורת לפחות. הסכום הועמד על סך 40,000
16 ₪. בתצהיר עדותה פירטה התובעת את נזקה - הפסד שכר מלא בשלושת החודשים ספטמבר-
17 נובמבר בהם לא עבדה בצירוף הפרשי השכר בין שכרה בעבודתה החדשה בסך 1,000 ₪ לבין שכרה
18 אצל הנתבעת בסך 2,000 ₪ - לתקופה של 9 חודשים מדצמבר 2017 ועד אוגוסט 2018. בסיכומיה
19 העריכה את הסכום על סך 30,000 ₪.
- 20 73. **נוכח הגבלת סכום התביעה ל- 40,000 ₪ ודחיית רכיב הפיצוי הממוני על סך 20,000 ₪, החלטנו**
21 **לחייב הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי על סך 20,000 ₪ בגין פיטוריה שלא כדין בתקופה המוגנת.**
- 22 **סוף דבר**
- 23 74. על סמך האמור הרינו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 20,000 ₪ כפיצוי בגין הפרת
24 חוק עבודת נשים.
- 25 75. הנתבעת תישא בהוצאות המשפט של התובעת וכן בשכר טרחת עורך דין בסך 8,000 ₪.
- 26 76. הסכומים כאמור ישולמו תוך 30 יום מהיום, שאם לא כן ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק
27 מהיום ועד ליום התשלום בפועל.

⁸ ע"ע (ארצי) 23402-09-15 אריאל ברד – קנסטו בע"מ (28.2.2017) (להלן: "פס"ד ברד – קנסטו")



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 148-03-18

1 77. הצדדים רשאים לפנות בערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מקבלת פסק דין
2 זה.

3
4 **ניתן היום, כ"ט תמוז תשע"ט, (01 אוגוסט 2019) בהעדר הצדדים וישלח אליהם**
5

6

7

8

9

10

11

12

13

סאוסון אלקאסם,
שופטת

נציג מעסיקים
מר טרודי עאמר