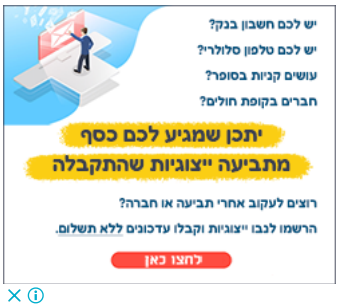


מבצע גולדסטאר חוזרים לברים

מודעה 1+1 במגוון ברים ברחבי הארץ כ-ל השבוע. לחצו עכשיו לרשימה המלאה

Goldstar

מידע נוסף

www.nevo.co.il

עע (ארצי) 42097-12-11 טניה חורי נ' רותם אמפרט נגב בע"מ

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 42097-12-11

ע"ע 44102-12-11

ניתן ביום 22 יוני 2016

טניה חורי

המערערת בע"ע 42097-12-11
והמשיבה בע"ע 44102-12-11

-

רותם אמפרט נגב בע"מ

המשיבה בע"ע 42097-12-
11
והמערערת בע"ע 44102-12-11

לפני: סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, השופט אילן איטח, השופטת יעל אנגלברג שהם
נציגת ציבור (עובדים) גב' מיכל בירון בן-גרא, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יודפת הראל בוכריס
בשם המערערת בע"ע 42097-12-11 - עו"ד אביבה סיטבון-צרפתי, עו"ד מיכל כהן-מלכה
בשם המשיבה בע"ע 42097-12-11 - עו"ד אורית כזום

חקיקה שאוזכרה:

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954: סע' 9(א), 9(ג), 9(ג)(1), 9(ג)(1א), 22(א)

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סע' 2(א), 9

חוק המעבר, תש"ט-1949

ספרות:

א' ברק, פרשנות במשפט, כרך ב, פרשנות החקיקה (התשנ"ג)

א' ברק, פרשנות במשפט, כרך א, תורת הפרשנות הכללית (1992)

כתבי עת:

שרון רבין-מרגליות, "המקרה החמקמק של אפליה", הפרקליט, כרך מד (תשנ"ח-תש"ס) 529

מיני-רציו:

*

* ביה"ד קיבל את טענות העובדת-המערערת להפרת חובת המשיבה להשיבה לעבודה בפועל בתקופת 60 הימים שלאחר תום חופשת הלידה, למסירת הודעת הפיטורים בתקופה המוגנת בדין ואי קיום חובת השימוע כדין טרם קבלת החלטת הפיטורים. הפיצוי הכולל בגין הפרות אלה הועמד על 30,000 ₪; ביה"ד דחה את טענות העובדת להפלייתה בניגוד לחוק עבודת נשים ולחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

*

*

--- סוף עמוד 1 ---

*

*

* עבודה – עבודת נשים – פיטורין בחופשת לידה

*

* עבודה – עבודת נשים – פיטורין בתקופה המוגנת שלאחר החזרה מחופשת לידה

*

* עבודה – פיטורין – שלא כדין

*

* עבודה – פיטורין – זכות לשימוע

*

* עבודה – שוויון הזדמנויות בעבודה – היעדר אפליה

.

המערערת בע"ע 42097-12-11 והמשיבה בע"ע 44102-12-11 (להלן: העובדת) הועסקה במשיבה בע"ע 42097-12-11, היא המערערת בע"ע 44102-12-11 (להלן: החברה) משך כחמש שנים. החברה מסרה לעובדת הודעה על סיום העסקתה, אך בשל הריונה פנתה לממונה על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת (להלן: הממונה) וביקשה היתר לפיטורים (להלן: החלטת הפיטורים). הממונה לא התירה את הפיטורים (להלן: ההחלטה הראשונה של הממונה). החברה הודיעה לעובדת על דחיית מועד סיום העסקתה עד לתום 60 הימים שלאחר תום חופשת הלידה ו-30 ימי הודעה מוקדמת. עת שהתה העובדת בחופשת לידה, הודיעה לה החברה כי העסקתה תסתיים לאחר תום 60 ימים (להלן: הודעת הפיטורים) וכי היא מוותרת על עבודתה בפועל בתקופת 60 הימים תוך תשלום שכרה במלואו. בתקופת 60 הימים הודיעה העובדת לחברה כי היא בהיריון (להלן: ההיריון השני) וביקשה לשוב לעבודתה. בעקבות הודעה זו, פנתה החברה לממונה בשנית, וביקשה היתר חדש לפיטורי העובדת. היתר כאמור ניתן (להלן: ההחלטה השנייה של הממונה). ביה"ד קמא דחה, בין היתר, את תביעת העובדת לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, ובגין אי הצבתה לעבודה בתקופת 60 הימים פסק לעובדת פיצוי בסך 20,000 ₪. עיקר הדיון נסב אודות השאלה האם העובדת זכאית לתשלום פיצוי בגין פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים (להלן: החוק), וכן לפיצוי בגין עצם הפיטורים והאופן שבו נעשו.

.

בית הדין הארצי לעבודה (מפי השופטת י' אנגלברג שהם ובהסכמת סגנית הנשיא ו' וירט-ליבנה, השופט א' איטח ונציגות הציבור מ' בירון בן-גרא, י' הראל בוכריס) קיבל את הערעור בע"ע 42097-12-11 בחלקו, דחה את הערעור בע"ע 44102-12-11 ופסק כי:

ערעור העובדת בעניין פיטורין שלא כדין סב ברובו על קביעות עובדתיות של ביה"ד קמא, שאין הצדקה להתערב בהן. חוסר שביעות רצון החברה מעבודת המערערת קדם לידיעת החברה על הריונה של המערערת, לפיכך, בדין נדחו טענות המערערת כי פוטרה בשל הריונה; טענות העובדת להפלייתה על רקע היותה אישה נשואה טרייה והריונה הצפוי (להבדיל מהממשי), הועלו לראשונה בערעור ומהוות הרחבת חזית שאין להתירה. טענות אלה אף לא נתמכו בראיה כלשהי. נוכח דחיית טענת העובדת לפיטוריה משיקולים זרים הקשורים להריונה, ומשטענותיה להפליה מחמת מעמדה האישי (לרבות בהקשר של הריון והורות צפויים) בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות הועלו לראשונה בערעור, טענותיה להפלייתה בניגוד לחוק זה נדחו.

אשר למשמעות ההחלטה הראשונה של הממונה, סעיף 9(א) לחוק מעניק לממונה סמכות להתיר או לאסור פיטורי עובדת הרה שטרם יצאה לחופשת לידה. הוראות הסעיף קובעות כי אם סבר הממונה שהפיטורים קשורים להיריון, הרי שלא יינתן היתר לקיימם. לממונה יש שיקול דעת רחב לעניין הפסקת עבודתה של עובדת הרה שטרם יצאה לחופשת לידה, רק מקום שבו קבע הממונה שהפיטורים אינם קשורים להיריון. בענייננו, בהחלטתה הראשונה שוכנעה הממונה כי פיטורי העובדת אינם קשורים להריון הראשון. עם זאת, מכוח שיקול הדעת הרחב הנתון לה ומתוך שמירה על טובת העובדת, לא התירה את הפיטורים. משכך, ומשלא נכתב בהחלטתה שהפיטורים אסורים באופן זמני בלבד ושרק מועד כניסתם

--- סוף עמוד 2 ---

לתוקף נדחה, הרי שהודעת הפיטורים, שניתנה לאחר הודעת הממונה, בטלה ומבוטלת. במצב זה, ובנסיבות שבהן הטענות כלפי העובדת נוגעות לאי תפקוד ובשל חלוף הזמן הרב מהמועד שבו נערך השימוע ועד למועד שלאחר תקופת 60 הימים שלאחר תום חופשת הלידה, היה על החברה לקיים לעובדת הליך שבו תבחן החלטת הפיטורים לאחר שמיעתה. אלא שלא כך נעשה. לפיכך, נפל פגם בכך שהחברה לא ערכה הליך פיטורים חדש. פגם זה לא נרפא בכך שניתנה לעובדת הזדמנות לשטוח טענותיה לעניין פיטוריה בפני הממונה עובר לקבלת החלטתה השנייה ובפני ביה"ד, ואין מדובר בשימוע מאוחר, שיש בו כדי לתקן את הפגם שנפל. לאחר החלטת הפיטורים עבדה העובדת כמעט במשך כל חודשי ההיריון. משכך, ומשבוטלה החלטת הפיטורים, על החברה היה לחזור ולבחון האם חל שינוי בהתנהלותה בתקופה הנוספת. אלא שהחברה לא הייתה נכונה לשקול בתקופה זו בלב פתוח ובנפש חפצה את טענות העובדת; אי-השבת העובדת לעבודה בפועל בתקופת 60 הימים נעשתה בניגוד לחוק ותשלום שכרה תוך ויתור על עבודתה בפועל מרוקן מתוכן את הוראות החוק ומנוגד להלכה הפסוקה; ככל שמתקיימות נסיבות המצדיקות אי השבה לעבודה בתקופת 60 הימים, יש לפנות לממונה לקבלת היתר. כל עוד לא ניתן היתר הממונה, אין המעסיק יכול לעשות דין לעצמו. בענייננו, היתר כזה לא ניתן.

לא ניתן במהלך חודשי ההיריון או חופשת הלידה ואף בתקופת 60 הימים שלאחר החזרה מחופשת לידה, להודיע לעובדת מראש על סיום עבודתה לאחר 60 הימים. פיטורים בתקופה זו יהיו אפשריים מקום שניתן היתר כדין מהממונה. לפיכך, נפל פגם בכך שהחברה מסרה לעובדת את ההודעה על מועד סיום העסקתה, שלאחר תום תקופת 60 הימים, במהלך חופשת הלידה. משלא ניתן היתר לפיטורים בעת ההיריון, בתום חופשת הלידה, זכאית הייתה העובדת, והחברה הייתה חייבת לאפשר לה, לשוב לעבודה במשך 60 הימים; ככל שעמדה החברה על רצונה לפטר את העובדת, היה עליה לערוך לה שימוע. בחירת החברה שלא לאפשר לעובדת לשוב לעבודה בתקופה המוגנת של 60 ימים לאחר חופשת הלידה וויתור עובדתה בפועל, הגם ששולם לה שכר בעבור תקופה זו, עומדת בניגוד לדין ולפסיקה ומנעה את אפשרות ניסיון השתלבות העובדת בעבודה.

נוכח כך שהפגמים שנפלו בהתנהלות החברה נגעו להפרת חובותיה כלפי המערערת להשבתה לעבודה בתקופה המוגנת ובהעדר עריכת השימוע טרם פיטוריה מחד, ובהתחשב בעובדה שהחברה ביקשה לפטר את המערערת עוד בטרם נודע לה על הריונה הראשון וללא כל קשר אליו, ורק בשל החלטת הממונה המשיכה את העסקת המערערת ושילמה למערערת שכר מלא לתקופה של כשנה וחודשיים נוספים הגם שלא הייתה שבעת רצון מעבודתה והמערערת ידעה על טענות החברה כלפיה מאידך, ונוכח האישור שהממונה נתנה לפיטורי המערערת במהלך הריונה השני, ודחיית טענות המערערת להפרות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הועמד שיעור הפיצוי הכולל למערערת על סך של 30,000 ₪.

פסק דין

השופטת יעל אנגלברג שהם

ערעור זה נסוב על השאלה האם זכאית גב' טניה חורי לתשלום פיצוי בגין פיטורים בניגוד להוראות חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954 (להלן: "**חוק עבודת נשים**" או "**החוק**"), וכן לפיצוי בגין עצם הפיטורים והאופן שבו נעשו. שאלה זו הגיע לפתחנו לאחר שבית הדין האזורי דחה את תביעת גב' חורי ברובה (צ"ו (ב"ש) 27903-11-10;

--- סוף עמוד 3 ---

-

ס"ע (ב"ש) 11037-12-10; [פורסם בנבו] סגנית הנשיא (כתוארה אז) יהודית הופמן-גלטנר ונציגי הציבור גב' ציפי מימון ומר ראובן בצרתי; פסק דין מיום 20.11.11).

רקע עובדתי

1. חברת רותם אמפרט נגב בע"מ, המשיבה **בע"ע 42097-12-11 והמערערת בע"ע 44102-12-11**, היא חברה תעשייתית בתחום הכימיקלים (להלן: "**החברה**"). גב' טניה חורי, המערערת **בע"ע 42097-12-11 והמשיבה בע"ע 44102-12-11** הועסקה בחברה בתפקיד מתאמת מכירות ולוגיסטיקה מיום **10.10.05** ועד ליום **13.12.10** (להלן: "**העובדת**").

2. כעולה מהעובדות שנקבעו על ידי בית הדין האזורי, בסוף חודש **7/09** זומנה העובדת לשיחה עם מנהלה הישיר, ובמסגרתה נמסר לה כי החברה שוקלת לסיים את העסקתה בשירותה בשל חוסר שביעות רצון מתפקודה המקצועי. לבקשת העובדת, עקב יציאתה לחופשה, נדחה מועד מסירת מכתב ההזמנה לשימוע והוא נמסר לה במחצית חודש **8/09**. על פי האמור במכתב זה, זומנה העובדת לישיבת שימוע שנועדה ליום **31.8.09**. ישיבת השימוע נדחתה ליום

6.9.09 בשל חופשת מחלה שבה שהתה העובדת. בישיבת השימוע הועלו בפני העובדת טענות בדבר חוסר שביעות רצונה של החברה מתפקודה, והעובדת התייחסה לטענות אלה בעל פה ובכתב. **בתום** ישיבת השימוע הציגה העובדת בפני הנוכחים אישור על היותה בשבוע השמיני להריונה (להלן גם: "**ההריון הראשון**"). ביום **12.10.09** נמסר לעובדת כי הוחלט לסיים את העסקתה בחברה, אך בשל הריונה בכוונת החברה לפנות לממונה על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת (להלן: "**הממונה**") ולבקש היתר לפיטוריה (להלן: "**החלטת הפיטורים**) ואכן, ביום **19.11.09** פנתה החברה אל הממונה בבקשה להתיר את פיטורי העובדת.

ביום **25.1.10**, לאחר הליך שהתקיים בפני הממונה והגם שנקבע כי הפיטורים אינם קשורים להיריון, קבעה הממונה כי לא נמצאה עילה המצדיקה את פיטורי העובדת בעת הריונה וכי אין להתירם (להלן: "**ההחלטה הראשונה של הממונה**"). העובדת המשיכה לעבוד בחברה.

--- סוף עמוד 4 ---

3. ביום **1.2.10** הודיעה החברה לעובדת על דחיית מועד סיום העסקתה עד לתום תקופת המניעות הקבועה בחוק, היינו, שישים הימים שלאחר תום חופשת הלידה (להלן: "**תקופת 60 הימים**") ו-30 ימי הודעה מוקדמת. ביום **16.4.10** ילדה העובדת ויצאה לחופשת לידה שהסתיימה ביום **14.10.10**. ביום **29.7.10**, עת שהתה העובדת בחופשת הלידה, הודיעה לה החברה כי העסקתה תסתיים ביום **13.12.10** (להלן: "**הודעת הפיטורים**"). בהמשך הודיעה החברה לעובדת כי היא מוותרת על עבודתה בפועל בתקופת 60 הימים (**14.10.10-13.12.10**) וכי שכרה בגין תקופה זו ישולם לה במלואו.

4. ביום **21.10.10** (בתקופת 60 הימים) הודיעה העובדת לחברה כי היא בהיריון (להלן: "**ההריון השני**") וביקשה לשוב לעבודתה. ביום **8.11.10**, בעקבות הודעה זו, פנתה החברה לממונה בשנית, וביקשה היתר חדש לפיטורי העובדת.

5. ביום **15.11.10**, בטרם ניתנה החלטת הממונה בבקשתה השנייה של החברה, עתרה העובדת לבית הדין האזורי בבקשה למתן סעדים ארעיים וזמניים המכוונים בעיקר לביטול הודעת הפיטורים ולהצבתה לעבודה בפועל מבלי לשנות את תנאי עבודתה (צ"ע 27903-11-10) [פורסם בנבו]. טענותיה היו כי פיטוריה נעשו משיקולים לא ענייניים, כי החלטת החברה לוותר על עבודתה בפועל בתקופת 60 הימים אינה חוקית ועולה כדי הפליה פסולה על רקע הורותה, וכי משסירבה הממונה בהחלטתה הראשונה להיעתר לבקשת החברה לפטרה, הרי שהחלטת הפיטורים בטלה ומבוטלת. במצב זה היה על החברה לנהוג בה כעובדת מן המניין במשך כל תקופת המניעה החוקית לפיטורים, לשקול מחדש את עמדתה ביחס להמשך העסקת המערערת וככל שסברה לאחר חלוף התקופה כי יש מקום להפסיק את עבודת המערערת, היה עליה לערוך שימוע נוסף ולקבל החלטה חדשה בעניינה.

לאחר עיון בבקשת העובדת נדחתה הבקשה למתן סעד ארעי ונקבע מועד לדיון בבקשה לסעד זמני. הדיון התקיים ביום **2.12.10**, ובסופו נקצבו מועדים להגשת סיכומי הצדדים בבקשה.

6. ביום **7.12.10** הגישה העובדת את תביעתה העיקרית נגד החברה, שבה עתרה לביטול פיטוריה ולהצבתה בעבודה, כפי שנתבע בבקשה למתן סעדים זמניים,

--- סוף עמוד 5 ---

ולחלופין - למתן סעדים כספיים שונים בגין פיטוריה (ס"ע 11037-12-10) [פורסם בנבו]. בהמשך הוגש כתב תביעה מתוקן. את הפיצוי בגין אי הצבתה לעבודה בתקופת 60 הימים, בניגוד לחוק עבודת נשים ובניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח -1988 (להלן: "**חוק שוויון ההזדמנויות**" או "**חוק השוויון**"), העמידה העובדת על סך של **120,000** ₪, ואת הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין העמידה על סך של **150,000** ₪ (12 משכורות).

7. ביום **27.12.10**, ניתנה החלטת הממונה, שבה נעתרה לבקשת החברה לסיים את העסקת העובדת ביום **13.12.10**, עם תום תקופת 60 הימים (להלן: "**ההחלטה השנייה של הממונה**"). בעקבות ההחלטה ולאור הקבוע בה, קבע בית הדין האזורי בהחלטה מיום **3.1.11** כי התייתרה הבקשה למתן סעד זמני, ונקבעו סדרי הדין בתביעה העיקרית. בהמשך לכך תוקן כתב התביעה כאמור לעיל. במהלך ישיבת ההוכחות שהתקיימה ביום **8.3.11**, הודיעה העובדת כי היא מוותרת על סעד ההשבה לעבודה, ולהכרעת בית הדין נותרו הסעדים הכספיים שנתבעו.

<u>פסק דינו של בית הדין האזורי</u>

-

8. בפסק דינו מיום **20.11.11** דחה בית הדין האזורי את תביעת העובדת בעיקרה. בתמצית, התביעה לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין נדחתה, ואילו בגין אי הצבתה לעבודה בתקופת 60 הימים נפסק לעובדת פיצוי בשיעור של **20,000** ₪. החברה חויבה בתשלום הוצאות ושכ"ט עו"ד בשיעור של **3,000** ₪.

בית הדין האזורי ציין תחילה כי התביעה סבה על החלטת הפיטורים הראשונה בלבד. **אשר לחוקיות הליך הפיטורים** נקבע כי החלטת הפיטורים התקבלה ללא כל קשר להריונה של העובדת; משמעות ההחלטה הראשונה של הממונה היא בטלות החלטת הפיטורים; בנסיבות המיוחדות של המקרה, לא נפל פגם בהליך פיטורי העובדת או בכך שהחברה לא ערכה לה שימוע נוסף. זאת, משהחברה לא הייתה שבעת רצון מתפקוד העובדת גם במהלך ההריון הראשון ומשהאחרונה הייתה מודעת לטענות החברה כלפיה. טענת העובדת שלפיה נעשו פיטוריה מתוך שיקולים זרים, כדי למנוע ממנה קביעות, נדחתה לגופה.

--- סוף עמוד 6 ---

בנוסף נקבע כי לא נתבע כל סעד בגין טענה זו וכי העובדת זנחה אותה בסיכומיה.

אשר לחוקיות אי הצבת העובדת לעבודה בפועל בתקופת 60 הימים - בית הדין האזורי הוסיף ובחן את התכליות העומדות בבסיס חוק עבודת נשים, וקבע כי ככלל חלה חובה להחזיר עובדת לעבודה בפועל בתקופה האמורה. עוד נקבע כי הסטייה מכלל זה תתאפשר רק בנסיבות מסוימות, וכי על המבקש לסטות ממנו הנטל לשכנע בקיומם של נימוקים המצדיקים זאת. לעמדת בית הדין האזורי, בנסיבות המקרה, טענות החברה לחוסר שביעות רצון מתפקוד העובדת ולקיומו של משבר אמון בין העובדת ובין הממונה עליה, אינן מהוות נימוקים המצדיקים סטייה מהכלל האמור. מכאן כי החברה הפרה את חובתה להשיב את העובדת לעבודה בפועל בתקופת 60 הימים, ובשל כך זכאית האחרונה לפיצוי. "במכלול הנסיבות" הועמד הפיצוי על סך של **20,000** ₪, וזאת מעבר לשכר ששולם לעובדת בתקופה זו.

<u>טענות הצדדים בערעורים</u>

9. כל אחד מהצדדים הגיש ערעור על פסק הדין.

10. **בערעורה מבקשת העובדת** לפסוק לטובתה את מלוא הסעד הכספי שעתרה לו בתביעתה העיקרית - **270,000** ₪. לדבריה, החלטת החברה לפטרה נגועה בשיקולים זרים הנוגעים למעמדה האישי - נישואיה הטריים, הריונה הצפוי והריונה בפועל וכי ההחלטה לפטרה התקבלה בטרם השלימה את תקופת הוותק המזכה אותה בקביעות בחברה, ונעשתה שלא כדין, ללא שימוע, "ותוך פגיעה בזכותה לשוויון ואי השבתה לעבודה לאחר חופשת הלידה במהלך התקופה המוגנת ולאחר מכן פיטוריה בעת הריונה השני".

העובדת טוענת כי בית הדין קמא לא מיצה את הדין עם החברה בהתייחס להפרות החוק השונות שביצעה. לדבריה, אף שהחברה הפלתה אותה בשל היותה אישה ו/או על רקע נישואיה ו/או על רקע היריון צפוי, בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות, החליטה על פיטוריה לפני שקיימה שימוע כדין, ערכה שימוע למראית עין בלבד, ולא השיבה אותה לעבודה בתקופת 60 הימים בניגוד

--- סוף עמוד 7 ---

לחוק עבודת נשים, פסק בית הדין האזורי לזכותה "פיצוי זעום" בסך **20,000** ₪ בלבד, בגין הפרת חוק עבודת נשים, ודחה את תביעתה לפיצוי בגין עצם פיטוריה.

לטענת העובדת, הגם שהחברה עטפה את הפיטורים באצטלה של "**אי שביעות רצון ממקצועיותה**", ההחלטה על פיטוריה התקבלה זמן קצר לאחר נישואיה ולאור הריונה הצפוי, וזאת עוד קודם לקיום השימוע, בשל רצון החברה למנוע ממנה קביעות. לטענתה, אמנם בשל ההחלטה הראשונה של הממונה, המשיכה החברה להעסיקה במהלך ההריון הראשון, אלא שהעסקה זו נעשתה בחוסר תום לב ומבלי שניתנה לה הזדמנות אמיתית לחזור ולהשתלב במקום העבודה. העובדת מוסיפה וטוענת כי הודעת הפיטורים ניתנה מבלי שהתקיים שימוע כדין ובהליך פסול.

11. עיקר טענות העובדת הן כנגד דחיית טענתה שפיטוריה נעשו משיקולים לא עניינים ובניגוד לדין. לעמדתה, פיטוריה מהווים הפליה אסורה על רקע מעמדה האישי, הריונה הצפוי והריונה בפועל, וככאלה מנוגדים הם להוראת סעיף 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. עוד חולקת העובדת על קביעת בית הדין קמא שלא להטיל על החברה את הנטל להוכיח שפוטרה משיקולים עניינים ושלא מחמת הפליה.

העובדת טוענת, כי משקבע בית הדין קמא שההחלטה הראשונה של הממונה משמעה בטלות החלטת הפיטורים, היה עליו לקבוע כי הליך הפיטורים השני נעשה שלא כדין, וזאת משלא נערך שימוע כדין בטרם ניתנה הודעת הפיטורים, משלא ניתנה לה הזדמנות אמיתית וראויה להשתלב מחדש בעבודה, ומשתפקודה במהלך הריונה הראשון לא נלקח בחשבון.

12. **החברה מצדה מערערת** על קביעות בית הדין האזורי שלפיהן החלטתה הראשונה של הממונה משמעה ביטול החלטת הפיטורים הראשונה, שלעובדת היתה זכות לשוב לעבודתה בפועל בתקופת 60 הימים, ושבגין אי השבתה לעבודה כאמור היא זכאית לפיצוי בשיעור של **20,000** ₪. בתוך אלה מערערת החברה על הקביעה שלפיה לא הוכיחה נסיבות חריגות שבהן לא ניתן היה להמשיך להעסיק את העובדת בתקופת 60 הימים, ומציינת כי בית הדין קמא

--- סוף עמוד 8 ---

לא ערך איזון ראוי בין זכותה כמעסיקה לסיים העסקתה של עובדת הרה משיקולים מקצועיים ובין זכותה של עובדת כאמור להגנה.

-

13. לטענת החברה, העובדת מערערת על קביעות עובדתיות המבוססות על ראיות ועדויות שהובאו בפני בית הדין, ובהן הקביעות כי ההחלטה על פיטוריה התקבלה ללא קשר להריונה וכי לא נפל פגם בהליך פיטוריה וכן על המסקנות המשפטיות שגזר בית הדין מעובדות שקבע. לטענת החברה, משלא נפלה כל טעות עובדתית בפסק הדין, אין יסוד לערעור העובדת. החברה חוזרת בהקשר זה על טענתה שלפיה לא הריונה של העובדת הוא שהיווה את העילה לפיטוריה, אלא אך ורק חוסר שביעות הרצון המתמשך מאופן תפקודה המקצועי.

החברה מוסיפה וטוענת, כי הגם שתביעתה של העובדת בבית הדין קמא התבססה כולה על הוראות חוק עבודת נשים, הרי שערעורה נסוב על עילות חדשות מכוח חוק שוויון ההזדמנויות ומהווה לפיכך הרחבת חזית פסולה. החברה גורסת כי אין כל אחיזה במציאות לטענות העובדת שלפיהן עובדת היותה אישה נשואה טרייה ו/או הריונה הצפוי הם שעמדו ביסוד פיטוריה וכי בערעורה מבקשת היא לערוך מקצה שיפורים. לטענת החברה, משלא פוטרה העובדת עקב הריונה, רשאית היתה ליתן לה הודעת פיטורים למועד שחל לאחר תום תקופת 60 הימים ואין בהחלטה הראשונה של הממונה כדי לבטל את החלטת הפיטורים.

14. החברה סבורה שאין יסוד לטענת העובדת שלפיה בעקבות ההחלטה הראשונה של הממונה, היה עליה לפתוח בהליך פיטורים חדש ולקיים שימוע נוסף. לדידה, לאחר שנערך לעובדת שימוע כדין ביום **6.9.09**, הגיעה החברה למסקנה כי היא אינה מתאימה מבחינה מקצועית לעבודה בחברה, והוחלט לסיים את העסקתה. ביום **12.10.09** נמסרה לה הודעה מנומקת על כך וכן נמסר לה כי מועד סיום העסקתה ייקבע בכפוף להחלטת הממונה. לדברי החברה, משנעשה הליך השימוע כדין וללא כל דופי, ההחלטה שנתקבלה בסופו הייתה לגיטימית, והעובדה שלא הוצאה מהכוח אל הפועל היתה אך בשל הודעת העובדת על הריונה. החברה סבורה שפעלה על פי דין - פנתה לממונה לקבלת היתר ופעלה על פי החלטתה. לעמדת החברה, בהחלטתה הראשונה של הממונה, שלא

--- סוף עמוד 9 ---

להתיר את פיטורי העובדת, לא היה כדי לבטל את החלטת הפיטורים, אלא רק לדחות את מועד ביצועה. על כן לא הייתה החברה חייבת לפתוח בהליך פיטורים חדש ולא היתה חייבת לקיים שימוע נוסף. לעמדת החברה, במועד מסירת הודעת הפיטורים, עמדו הטעמים לפיטורי העובדת בעינם, וגם בתקופת ההיריון הראשון לא חל שיפור באופן תפקודה המקצועי. עוד טוענת החברה, כי על פי ההלכה הפסוקה, המכירה באפשרות של קיום שימוע מאוחר, ניתן לראות בטענותיה של העובדת הן בפני הממונה בהליך השני, הן במסגרת הדיון בבית הדין האזורי, משום שימוע שתיקן את הפגם שנפל בכך שלא קוים לה שימוע נוסף לפני מסירת הודעת הפיטורים, אם ייקבע שאכן נפל בכך פגם.

<u>הכרעה</u>

15. לאחר שבחנו את טענות הצדדים ואת כלל החומר שמצוי בתיק, הגענו לכלל מסקנה כי יש לקבל את ערעור העובדת בשני עניינים נקודתיים. עוד מצאנו כי יש לדחות את ערעור החברה במלואו. להלן נדון בערעורי הצדדים.

<u>פיטורים שלא כדין - האם משיקולים זרים?</u>

16. העובדת טוענת, כאמור, כי שגה בית הדין קמא בכך שדחה את טענתה לפיטורים משיקולים זרים תוך אפלייתה על רקע היותה אישה נשואה טרייה והריונה הצפוי, על מנת למנוע ממנה קביעות, ומבלי שהתקיים שימוע כדין.

לדבריה, החלטת המשיבה התקבלה למעלה מחודש ימים קודם למועד השימוע שקיימה למערערת, כך שהשימוע היה למראית עין בלבד. המערערת טענה, כי לא נפל כל פגם בתפקודה וזאת במשך 4 שנות עבודתה וכי מכתב התלונה הראשון נערך חודש אחד בלבד לפני קבלת ההחלטה לפטרה, לטענתה, הטענות שהובאו כנגד תפקודה הינן טענות סרק וקמו רק לאחר פיטוריה.

17. ערעור העובדת בעניין זה סב בחלקו הגדול על קביעות עובדתיות של בית הדין האזורי. הלכה היא כי אין ערכאת הערעור נוהגת להתערב בממצאים עובדתיים שנקבעו על ידי הערכאה הדיונית, המבוססים על התרשמותה הישירה מהעדויות ומהראיות שהוצגו בפניה. התערבות כאמור תיעשה

--- סוף עמוד 10 ---

במקרים חריגים בלבד, שבהם נפל פגם היורד לשורשו של עניין, "**למשל כאשר הקביעות שבהן מתבקשת ההתערבות אינן עומדות במבחן ההיגיון והשכל הישר או שאינן מבוססות או שהן מופרכות על פניהן**" (עב"ל (ארצי) 23372-09-15 **יוסף דלרהיים - המוסד לביטוח לאומי**, [פורסם בנבו] (20.4.16), בסעיף 17 לפסק הדין. וראו ההפניות שם). לא מצאנו כי מקרה זה נופל בגדר המקרים החריגים כאמור, משקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי מעוגנות היטב בחומר הראיות שהונח לפניו.

לעניין זה נציין בקצרה כי גרסת החברה שלפיה ההחלטה לפטר את העובדת נבעה מביצועיה הלא מספקים של האחרונה, ולא נבעה מהריונה, היתה מהימנה על בית הדין האזורי ונסמכה על העדויות והראיות שהובאו בפניו. כאמור, לא מצאנו מקום להתערב במסקנה זו. ועוד. לא היתה כל מחלוקת כי ההחלטה לשקול את סיום עבודתה של העובדת נתקבלה עוד בטרם ידעה החברה על הריונה, שכן העובדת הודיעה על דבר הריונה רק בתום ישיבת השימוע ולמעשה לקראת סיומו. חוסר שביעות רצון החברה מעבודת המערערת קדמה בבירור לידיעת החברה על הריונה של המערערת וכעולה מן הראיות אף קדמה למועד שבו המערערת עצמה ידעה על הריונה שכן ההודעה על כוונת החברה לשקול את סיום עבודת המערערת נמסרה לה כבר בשיחה עם מנהלה הישיר לקראת סוף חודש **7/09** בעוד שלבקשתה נדחה מועד מסירת מכתב ההזמנה לשימוע וכן ישיבת השימוע עצמה נדחתה והתקיימה רק ביום **6.9.09**, כ-6 שבועות לאחר השיחה בינה לבין מנהלה הישיר וכאשר במועד השימוע הציגה המערערת אישור על היותה בשבוע השמיני להריונה. מכאן, כי בדין דחה בית הדין האזורי את טענות המערערת שלפיהן פוטרה בשל הריונה.

18. אשר לטענות העובדת להפלייתה על רקע היותה אישה נשואה טרייה והריונה הצפוי (להבדיל מהריונה הממשי): ראשית, טענות אלה הועלו לראשונה במסגרת הליך הערעור, ומשכך מהוות הרחבת חזית שאין להתירה. שנית, טענות אלה לא נתמכו בכל ראיה ממשית ומשכך מהוות טענות בעלמא שיש לדחותן. הלכה היא כי טענת הפלייה מחייבת פירוט והצגת ראיות, ולו מינימליות, להוכחתה. רק במקרה שהוצגה ראשית ראיה שכזו, יהא מקום להעביר את נטל הראיה לכתפי המעסיק. (סעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות; דב"ע (ארצי) נו/3-129 **פלוטקין - האחים אייזנברג**, [פורסם בנבו] (8.9.97); וכן

--- סוף עמוד 11 ---

בג"ץ 1758/11 **אורית גורן נ' הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ**, [פורסם בנבו] (17.5.12); שרון רבין מרגליות "המקרה החמקמק של אפליה בעבודה - כיצד מוכיחים את קיומה?" **הפרקליט** מד(ג), 529, 539 (1999)).

טענת העובדת שלפיה החברה החליטה על פיטוריה לאחר שנישאה היות שצפתה שתבקש להרות ולהקים משפחה, אינה אלא השערה גרידא שלא הוצגו לה תימוכין, ודינה דחייה.

סיכום האמור עד כה - משלא מצאנו כל בסיס להתערב בקביעות בית הדין האזורי שדחה את טענת העובדת לפיטוריה משיקולים זרים הקשורים להריונה, ומשטענותיה להפליה מחמת מעמדה האישי (לרבות בהקשר של הריון והורות צפויים) בניגוד להוראות חוק שוויון ההזדמנויות הועלו לראשונה בערעור - דין טענותיה להפלייתה בניגוד לחוק השוויון - להידחות.

<u>ההחלטה הראשונה של הממונה - משמעותה</u>

19. סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים מעניק לממונה סמכות להתיר או לאסור את פיטוריה של עובדת הרה שטרם יצאה לחופשת לידה (הוראות דומות הנוגעות לתקופת 60 הימים קיימות בסעיף 9(ג) לחוק, ואילו בתקופת חופשת הלידה אין שיקול דעת לממונה והאיסור לפטר הוא מוחלט). הוראות הסעיף קובעות כי אם סבר הממונה (שאליו הואצלה הסמכות על פי סעיף 22(א) לחוק) שהפיטורים קשורים להיריון, הרי שלא יינתן היתר לקיימם. וזו לשון הסעיף:

> "**<u>לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר</u> מאת שר העבודה והרווחה, <u>ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון</u>; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות**".

הוראות סעיף זה מעניקות לממונה שיקול דעת לעניין הפסקת עבודתה של עובדת הרה שטרם יצאה לחופשת לידה, רק מקום שבו קבע הממונה שהפיטורים **אינם** קשורים להיריון. כעולה מפסיקת בית הדין, שיקול הדעת של הממונה הוא רחב מאד וכולל בחינה של מכלול הנסיבות המוצגות בפניו.

--- סוף עמוד 12 ---

נקודת המוצא לשיקול דעת הממונה היא תכלית החוק שהיא מתן הגנה לאשה הרה בתקופה רגישה שבה נמוכים סיכוייה למצוא עבודה אחרת ולהשתלב בה. וכך נקבע בפרשת **אילוז**:

> "**בעניין אופיר טורס** [ע"ע (ארצי) 307/99 **אופיר טורס בע"מ - גולדנברג-חייט**, [פורסם בנבו] פד"ע לח 170 (2002) - י.א.ש.] **עמד בית הדין על כך שהאיסור לפטר עובדת הרה הוא הכלל, וכי מעסיק המבקש לפטר עובדת בהריון, עליו הנטל להוכיח שהפיטורים אינם קשורים להריון. כמו כן, אם הגיע הממונה למסקנה לפיה פיטורי העובדת קשורים להריונה, קמה לעובדת הגנה מוחלטת מפני פיטורים, מכוח החוק, ולממונה אין שיקול דעת ואין סמכות להתיר את פיטורי העובדת ההרה. עם זאת, כאשר הסיבה לפיטורים אינה קשורה להריון, מוקנה לממונה שיקול דעת אם להתיר את הפיטורים אם לאו, וזאת בהתאם למכלול יחסי העבודה ולנסיבות בהן התקבלה החלטת הפיטורים**" (ע"ע (ארצי) 9953-11-13 **רויטל אילוז - זמירה גולן**, [פורסם בנבו] (28.12.15), בסעיף 21 לפסק הדין)

ראו גם ע"ע (ארצי) 1633/04 **אופטיק דורון - מזל זכאי**, [פורסם בנבו] (6.6.06); דב"ע (ארצי) מט/3-131 **רחל שלום - ברית התנועה הקיבוצית**, [פורסם בנבו] פד"ע כא 262, 270-269 (1990)).

20. החלטת ממונה שאינה מתירה פיטורי עובדת בעת הריונה, בחופשת הלידה ובתקופת 60 הימים, מטרתה כפולה: **האחת**, שמירה על בטחונה הכלכלי של העובדת, מתוך ההכרה שלעיתים (ואין לראות זאת ככלל) תפוקתה של עובדת בתקופה זו עשויה להיות נמוכה מהרגיל ועל כן היא עשויה להיות חשופה יותר לחוסר שביעות רצון מתפקודה וכפועל יוצא מזה לפיטורים. המחוקק ביקש להבטיח שמקור פרנסתה של עובדת כזו לא ייגדע בשל קשייה הזמניים (דב"ע (ארצי) נו/3-80 **ורדה אלול - פנינה רוזנבלום בע"מ**, [פורסם בנבו] פד"ע ל' 86, 95 (1996); ע"ע (ארצי) 307/99 **אופיר טורס בע"מ - גולדנברג-חייט**, [פורסם בנבו] פד"ע לח 170 (2002)). המטרה **השנייה**, הכרוכה בראשונה, היא למנוע הפיטותה של העובדת ההרה אל מחוץ למעגל העבודה ומתן אפשרות לעובדת לחזור ולהשתלב במעגל העבודה לאחר סיום חופשת הלידה, מתוך הכרה והבנה שעבודה אינה רק בסיס כלכלי אלא גם מקור לזהות, לביטחון ולהגשמה עצמית (ראו ע"ע (ארצי) 627/06 **אורלי מורי - מ.ד.פ. ילו בע"מ**, [פורסם בנבו] (16.3.08), בסעיף 21 לפסק הדין; להלן: "**פרשת אורלי מורי**").

--- סוף עמוד 13 ---

21. בענייננו, בהחלטתה הראשונה שוכנעה הממונה כי פיטורי העובדת אינם קשורים להריונה הראשון. עם זאת, מכוח הסמכות ושיקול הדעת הרחב הנתונים לה ומתוך שמירה על טובת העובדת לבל תמצא עצמה ללא עבודה בתקופה רגישה מבחינתה, קבעה כי היא אינה מתירה את הפיטורים. וזו לשון החלטתה:

> "**בנסיבות אלו, בשים לב לתכלית החוק, על אף שהפיטורים אינם קשורים להריון, בשים לב לתקופת העסקת העובדת, וככל שהיו למעביד השגות לתפקודה של העובדת, לא מצאתי כי יש בתפקודה של העובדת עילה המצדיקה את פיטוריה דווקא בהריונה. <u>אני מסרבת להתיר את הפיטורין</u>**". (הדגשה שלי – י.א.ש.).

22. **הצדדים חלקו בשאלת המשמעות שיש ליתן להחלטה זו,** האם משמעותה היא ביטול החלטת הפיטורים או שמא דחיית מועד כניסתם לתוקף עד לאחר תום תקופת 60 הימים. תשובה לשאלה זו משליכה על שתי סוגיות: **האחת** - מה היו חובותיה של החברה בתקופת 60 הימים. **השנייה** - האם לשם פיטורי העובדת לאחר קבלת ההחלטה הראשונה של הממונה, נדרשה החברה להליך פיטורים חדש הכולל זימון חדש לשימוע, ישיבת שימוע חדשה ושיקול דעת מחודש, או שמא יכולה היתה להסתמך על הליך הפיטורים שכבר נערך בטרם התקבלה ההחלטה הראשונה? התשובות לשאלות אלה כרוכות זו בזו.

23. שקלנו את טענות הצדדים בסוגיות האמורות בנסיבות העניין שבפנינו ומצאנו כי משסירבה משהממונה להתיר את פיטורי העובדת, ומשלא נכתב בהחלטתה במפורש שהפיטורים אסורים באופן זמני בלבד ושרק מועד כניסתם לתוקף נדחה, המשמעות היא שהודעת הפיטורים (שניתנה לאחר הודעת הממונה) בטלה ומבוטלת **(Void)**.

במצב דברים זה ובנסיבותיו הקונקרטיות של הליך זה, **שבהן הטענות כלפי העובדת נוגעות לאי תפקוד ובשל חלוף הזמן הרב מהמועד שבו נערך השימוע ועד למועד שלאחר תקופת 60 הימים,** מצאנו כי היה על החברה לקיים בעניינה של העובדת הליך שבו תבחן החלטת הפיטורים לאחר שמיעת העובדת. אלא שלא כך נעשה. בכך נפל פגם בהליך פיטורי העובדת.

--- סוף עמוד 14 ---

<u>שימוע מאוחר - האם התקיים והאם תיקן את הפגם האמור?</u>

24. כאמור, נפל פגם בכך שהחברה לא ערכה הליך פיטורים חדש. אלא מאי? שהחברה טוענת שפגם זה נרפא בכך שניתנה לעובדת הזדמנות לשטוח טענותיה לעניין פיטוריה, הגם שלא בפני הגורמים הרלוונטיים בחברה, הרי שבפני הממונה, עובר לקבלת החלטתה השנייה ובפני בית הדין במסגרת ההליך גופו. לדברי החברה, ההליך שהתקיים בפני הממונה מהווה שימוע מאוחר, שהוציא את החברה ידי חובתה.

יש לדחות טענה זו של החברה. הלכה היא כי בטרם יוכרע גורלו של עובד, מחובתו של המעסיק לאפשר לו להציג טענותיו ולשקול אותן בלב פתוח ובנפש חפצה (ראו בהרחבה לעניין זכות הטיעון וחובת השימוע עע"ע (ארצי) 14037-07-11 **חנה סולטני - מדינת ישראל**, [פורסם בנבו] (19.12.13) וההפניות שם). אמנם, בפסיקה נקבע עוד כי בנסיבות מתאימות ניתן לרפא פגמים שונים שנפלו בהליך השימוע באמצעות עריכת שימוע מאוחר או בדרך אחרת (עע"ע (ארצי) 1349/01 **וופא אסחאק - מדינת ישראל**, [פורסם בנבו] (16.2.04)), אלא ששימוע שכזה מחייב הקפדה על הליך תקין (עע"ע 48783-05-12 **פלונית - מדינת ישראל, נציבות שירות המדינה** [פורסם בנבו] (19.8.13)

25. בענייננו, לא מצאנו כי ההליך שהתקיים לפני הממונה עובר לקבלת החלטתה השנייה או בפני בית הדין, מהווה שימוע מאוחר שיש בו כדי לתקן את הפגם שנפל בהליך פיטורי העובדת. ונפרט.

לאחר החלטת הפיטורים עבדה העובדת כמעט במשך כל חודשי ההריון. משכך, ומשבוטלה החלטת הפיטורים, היה זה מן הראוי שהחברה תחזור ותבחן האם חל שינוי בהתנהלותה בתקופה הנוספת. החברה טוענת כי שינוי שכזה לא חל ואולם לא נתנה לעובדת הזדמנות להשמיע טענותיה בעניין זה ולנסות ולשכנע את החברה בכך. ההליך אל מול הממונה לא נועד לשינוי עמדת החברה, אלא להיפך, לשכנע את הממונה בצדקת עמדת החברה, ולא הובאה כל ראיה שממנה ניתן ללמוד כי טענות העובדת הובאו בפני הגורמים הרלוונטיים בחברה לצורך שכזה.

--- סוף עמוד 15 ---

זאת ועוד, הודעת החברה לעובדת ביום **1.2.10** על דחיית מועד פיטוריה למועד שלאחר תום תקופת 60 הימים, מחזקת את טענות העובדת שלפיהן החברה לא נתנה לה הזדמנות אמיתית לנסות להשתלב בעבודה והן מאיינות למעשה מראש כל אפשרות של חזרת המערערת למעגל העבודה. מכאן יש ללמוד כי החברה כלל לא היתה נכונה לשקול בתקופה זו בלב פתוח ובנפש חפצה את טענות העובדת. משכך, לא מצאנו כי יש לראות בהליך השני בפני הממונה או בהליך בבית הדין משום שימוע מאוחר שיש בו כדי לתקן את הפגם שנפל בהתנהלות החברה.

<u>אי-השבת העובדת לעבודה בפועל בתקופת 60 הימים - האם כדין?</u>

26. הוראות <u>חוק עבודת נשים</u> מורות למעסיק להשיב את העובדת שילדה והיתה בחופשת לידה לעבודה בפועל בתקופת 60 הימים. תכלית הוראה זו חזרה ונשנתה בפסיקת בית דין זה, בין היתר במילים אלה:

> **"התכלית היא למנוע מהמעביד לסכל את שובה של העובדת לעבודתה, להבטיח את זכותה של העובדת לחזור לעבודתה בתום חופשת הלידה ועל ידי כך <u>ליתן לה הזדמנות ממשית לחזור ולהשתלב בעבודה</u> ולהוכיח את יכולותיה גם לאחר ההיעדרות הממושכת מהעבודה"**
> (ראו פרשת **אורלי מורי**, בסעיף 21 לפסק הדין; הדגשה שלי - י.א.ש.).

אין חולק כי החברה לא השיבה את העובדת לעבודתה בפועל בתקופת 60 הימים, אלא הסתפקה בתשלום שכרה עבור תקופה זו תוך ויתור על עבודתה בפועל. בכך לא אפשרה החברה לעובדת לנסות ולהוכיח מחדש את התאמתה וכשירותה לעבודה לאחר שובה מחופשת הלידה. הלכה פסוקה היא כי אין לאפשר למעסיק להמיר את תקופת המוגנות בתשלום שכר מלא תוך ויתור על עבודת העובדת בפועל (פרשת **אורלי מורי**, בסעיפים 25-24 לפסק הדין). התנהלות שכזו מרוקנת מתוכן את תכלית תקופת 60 הימים.

-

החברה טוענת כי נתקיימו נסיבות מיוחדות המצדיקות אי השבת העובדת לעבודה בתקופת 60 הימים. בית הדין האזורי לא קיבל טענה זו ואף אנו סבורים כי חוסר שביעות רצון מעבודת העובדת אינו מצדיק סטייה מהוראות

--- סוף עמוד 16 ---

החוק. ככל שמתקיימות נסיבות המצדיקות אי השבה לעבודה בתקופת 60 הימים, הרי שיש לפנות לממונה לקבלת היתר. כל עוד לא ניתן היתר הממונה, אין המעסיק יכול לעשות דין לעצמו. בענייננו, היתר שכזה - לא ניתן.

-

<u>הודעת הפיטורים - מועד מסירתה</u>

27. מחלוקת נוספת שנתגלעה בין הצדדים עניינה בשאלה - **האם רשאי מעסיק למסור בתקופה המוגנת** (הריון, חופשת לידה ו-60 הימים שלאחריה) **בידי עובדת הודעת פיטורים שתכנס לתוקף לאחר סיום התקופה המוגנת**? וביתר דיוק בענייננו - האם נפל פגם בכך שהחברה מסרה לעובדת את ההודעה על מועד סיום העסקתה (שלאחר תום תקופת 60 הימים), במהלך חופשת הלידה.

כאמור, <u>סעיף 9(א)</u> ל<u>חוק עבודת נשים</u> אוסר על פיטורי עובדת בעת הריונה ללא היתר הממונה. <u>סעיף 9(ג)</u> לחוק זה דן בתקופת חופשת הלידה ובתקופת 60 הימים שלאחריה, וזו לשונו:

> **"(1) <u>לא יפטר מעסיק</u> עובדת או עובד <u>בחופשת לידה</u> או בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2) <u>ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות</u>;**
> **(א1) <u>לא יפטר מעסיק</u> עובדת או עובד <u>בתקופה</u> של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, <u>ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה</u>, אלא בהיתר מאת שר התעשיה המסחר והתעסוקה; השר לא**

יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:

(א) ...;

(ב) ...;

(2) לא יפטר מעסיק עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ג)(1ג), (ד)(1) או (1ד) או במשך תקופה של שישים ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר התעשיה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור;

(3) במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא יבואו התקופות האמורות בפסקאות (1), (1א) ו-(2)".

--- סוף עמוד 17 ---

28. החברה טוענת כי אין מניעה ליתן, במהלך התקופה המוגנת (הריון, חופשת לידה ותקופת 60 הימים; להלן: "**התקופה המוגנת**"), הודעה על פיטורים שייכנסו לתוקפם במועד שחל **לאחר** סיום התקופה המוגנת. בעניין זה נסמכת החברה לטענתה הן על לשון החוק והן על פסיקת בית הדין בפרשת **פנינה פילדמן** שבה נדונו הוראות סעיף זה, וכך נקבע:

> **"המחוקק קבע כי אין ליתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, ולא במועד החל בתקופות האמורות, והשוני בין השניים - ברור.**
> **אין זה תפקידו של בית-הדין להרחיב את האיסורים שבחוק מעבר למה שקבע המחוקק מפורשות.**
> **האמור בפסק-הדין יפה לפירושו של הסעיף בכל מקרה שבו מקבלת עובדת מכתב פיטורים האמור להיכנס לתוקפו לאחר תום חופשת הלידה. במקרה שלפנינו - שעה שהפיטורים ייכנסו לתוקפם כמעט שלושה חודשים לאחר תום חופשת הלידה, אין להביא את הדברים לידי אבסורד, על-ידי פירוש מאולץ של הסעיף, אשר ייאלץ את המעביד להעסיק מורה, או לשלם לה שכר ללא עבודה, שנת לימודים שלמה נוספת, רק משום שהיתה בחופשת לידה סמוך לתום חודש מאי."** (תב"ע (ארצי) מח/3-21 **פנינה פילדמן - אורט ישראל בע"מ** [פורסם בנבו] פד"ע יט, 444 (1988); להלן: "**פרשת פילדמן**").

עוד טוענת החברה כי הגבלת הפיטורים בסעיף זה נוגעת רק לעובדת שנעדרה מעבודתה **עקב חופשת הלידה** ושיש לאפשר לה לחזור להשתלב בעבודה ואין הסעיף נוגע למי שפוטרה מחמת טעמים מקצועיים שאינם קשורים לחופשת הלידה.

29. דעתנו בעניין זה שונה ואנו סבורים כי הן לשון החוק הן תכליתו מחייבים מתן פרשנות אחרת להוראה זו. אהרן ברק בספרו **פרשנות במשפט** כותב בזו הלשון:

> **"מטרתם של כללי הפרשנות היא להעניק לדבר החקיקה את המשמעות המגשימה בצורה הטובה ביותר את תכליתו ... תכליתו של דבר חקיקה היא המטרות והערכים שדבר החקיקה נועד להגשים"** (א' ברק פרשנות במשפט, כרך ב, - פרשנות החקיקה (תשנ"ג), בעמ' 143).

ובמקום אחר:

--- סוף עמוד 18 ---

> **"שיטת הפרשנות התכליתית גורסת, כי לטקסט משפטי יש לתת אותו פירוש המקיים בצורה הטובה ביותר את תכליתה של הנורמה הטבועה בטקסט"** (א' ברק פרשנות במשפט כרך א. תורת הפרשנות הכללית (תשנ"ב), בעמ' 373)

30. וליישום הדברים בענייננו. **ראשית**, הוראות חוק עבודת נשים מורות במפורש כי אין לפטר עובדת **בתקופת** ההריון (סעיף 9(א) לחוק), בתקופת חופשת הלידה (סעיף 9(ג)(1) לחוק) או בתקופת 60 הימים (סעיף 9(ג)(1א) לחוק). ואילו חלקו השני של כל אחד מתתי הסעיפים מורה כי לא תינתן הודעה **למועד החל** בתקופה זו.

ממה נפשך? אם אסור ליתן הודעת פיטורים לאחד המועדים הללו, ממילא אסור לפטר במהלכם. פרשנות מצמצמת כנטען על ידי החברה מביאה לתוצאה שלפיה פיטורים והודעה על פיטורים, חד הן ומייתרת את חלקו הראשון של הסעיף. משחזקה על המחוקק כי אין הוא משחית מילותיו לריק, (בג"ץ 3943/13 **ליאור אלמגור ואח' נ' שר הביטחון ואח'**, [פורסם בנבו] ניתן ביום 11.2.16), יש להסיק כי לא ניתן לנקוט בפרשנות המצמצמת כפי שנלמדת מפרשת פילדמן.

שנית, וזה העיקר, פרשנות זו אינה עולה בקנה אחד עם התכלית החקיקתית שלפיה, חייב מעסיק להשיב עובדת בתקופת המוגנות של 60 הימים שלאחר חופשת הלידה וזאת על מנת לאפשר לה לחזור ולהשתלב במעגל העבודה. קבלת עמדת החברה שעל פיה, ניתן במהלך חודשי ההיריון או חופשת הלידה ואף בתקופת 60 הימים, להודיע לעובדת מראש על סיום עבודתה לאחר 60 הימים המוגנים, חותרת תחת תכלית זו (ראו בהרחבה לעניין פרשנות תכליתית גם עע"מ 4105/09 **עיריית חיפה נ' עמותת העדה היהודית הספרדית בחיפה**, [פורסם בנבו] ניתן ביום 2.2.12). **נחזיר ונדגיש, כי פיטורים בתקופה זו יהיו אפשריים מקום שניתן היתר כדין מהממונה.**

לעניין זה נציין כי הפרשנות שבה נוקטת החברה שלפיה הוראות הסעיף מכוונות רק למי שנעדרה מעבודתה עקב חופשת הלידה ולא למי שפוטרה מטעמים מקצועיים קודם לכן, חותרת תחת סמכות הממונה ועשויה להביא לריקון הוראת החוק מתוכן. יתר על כן, לפרשנות זו אין אחיזה בלשון הסעיף או בתכליתו. על כן דינה - דחייה.

--- סוף עמוד 19 ---

31. **מסקנת הדברים היא**, כי משלא ניתן היתר לפיטורים בעת ההיריון, הרי שבתום חופשת הלידה, זכאית הייתה העובדת, והחברה הייתה חייבת לאפשר לה, לשוב לעבודה במשך 60 הימים. זאת ועוד, בנסיבות המקרה כמפורט לעיל, ככל שעמדה החברה על רצונה לפטר את העובדת, היה עליה לערוך לה שימוע.

בחירת החברה שלא לאפשר לעובדת לשוב לעבודה בתקופה המוגנת (60 ימים לאחר חופשת הלידה) וויתור עבודתה בפועל, הגם ששולם לה שכר בעבור תקופה זו, עומדת בניגוד להוראות הדין והפסיקה (ראו פרשת **אורלי מורי** 25-24, לעיל) ומנעה הלכה למעשה את אפשרות ניסיון השתלבות העובדת בעבודה (ראו גם עע (ארצי) 16117-07-10 **ישראלה חסון - רביקוביץ נ' M3 ישראל בע"מ**, [פורסם בנבו], 19.12.13).

שיעור הפיצוי

32. משהגענו עד הלום, בנסיבות שנקרו לפנינו ולאור הפגמים השונים שנפלו בהליך הפיטורים, עולה השאלה האם שיעור הפיצוי שפסק בית הדין האזורי הוא ראוי ומאזן נכונה בין האינטרסים השונים.

בהביאנו בחשבון כי הפגמים שנפלו בהתנהלות החברה נגעו להפרת חובותיה כלפי המערערת להשבתה לעבודה בתקופה המוגנת ובהעדר עריכת השימוע טרם פיטוריה מחד גיסא, ובהתחשב בעובדה שהחברה ביקשה לפטר את המערערת עוד בטרם נודע לה על הריונה הראשון וללא כל קשר אליו, ורק בשל החלטת הממונה אשר ביקשה לסייע למערערת בתקופת ההיריון המשיכה את העסקת המערערת ושילמה למערערת שכר מלא לתקופה של כשנה וחודשיים נוספים (כולל חופשת הלידה) הגם שלא היתה שבעת רצון מעבודתה והמערערת ידעה על טענות החברה כלפיה מאידך גיסא. בלקחנו בחשבון את האישור שהממונה נתנה לפיטורי המערערת במהלך הריונה השני, ואת דחיית טענות המערערת להפרות חוק השוויון שלא נמצא להן כל יסוד, מצאנו באיזון ראוי בין השיקולים השונים כי יש להעמיד את שיעור הפיצוי הכולל למערערת על סך של **30,000** ₪.

-

--- סוף עמוד 20 ---

אחרית דבר

33. לאור כל האמור, טענות העובדת להפלייתה בניגוד לחוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה - נדחות.

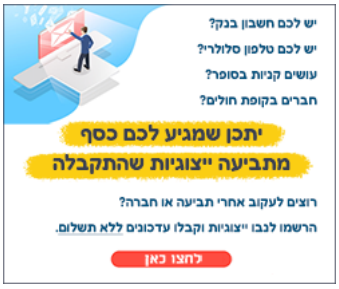
טענות העובדת להפרת חובת החברה להשיבה לעבודה בפועל בתקופת 60 הימים, למסירת הודעת הפיטורים במהלך התקופה המוגנת ואי קיום חובת השימוע כדין טרם קבלת החלטת הפיטורים - מתקבלות.

משהתקבל ערעורה של העובדת בחלקו, יעמוד שיעור הפיצוי שישולם לה על סך כולל של **30,000** ₪ אשר ישולמו תוך 30 יום שאם לא כן יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק.

ערעור החברה - נדחה.

34. לאור התוצאה שאליה הגענו, תשלם החברה לעובדת הוצאות משפט בסך של **3,500** ₪ וזאת תוך 30 יום מהיום.

ניתן היום, ט"ז סיוון תשע"ו (22 יוני 2016) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

ורדה וירט-ליבנה, **סגנית נשיא, אב"ד**	**אילן איטח,** **שופט**	**יעל אנגלברג שהם,** **שופטת**
גברת מיכל בירון בן גרא, **נציגת ציבור (עובדים)**		**גברת יודפת הראל בוכריס,** **נציגת ציבור (מעסיקים)**

בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן