

ח' בתמוז תשע"ב  
28 ביוני 2012  
תיק מס' 72034, צפת

### פסק דין

**בנושאים: פיטורי עובדת בהריון, מעמדם ההלכתי של חוקי העבודה, הוצאות משפט**

**בעניין שבין**  
**התובעת (עובדת הוראה)**

**לבין**  
**הנתבעת (מעסיק)**

#### **א. הרקע העובדתי**

התובעת עבדה במשרה חלקית אצל הנתבעת בשנים תשס"ח עד תשע"א (בתאריכים 31.10.07.-31.08.11. ס"ה כ - 4 שנים). התובעת קיבלה את כל המשכורות על התקופה בה עבדה בפועל. לקראת סוף שנת הלימודים תשע"א באייר (מאי) הודיעה הנתבעת לתובעת כי היא מפוטרת עקב קיצוצים. במהלך שימוע שנעשה לתובעת הודיעה הנתבעת לנתבעת שהיא בהריון. לאחר מכן התקיימה פגישה נוספת בין התובעת ובין ב"כ הנתבעת בה הסביר ב"כ הנתבעת לתובעת את סיבת הפיטורין, הציע לה לעבוד אצלו על בסיס שעות עזר ללא התחייבות להעסקה קבועה, וכמו כן דובר על הבעייתיות של הפיטורים בהריון. הפגישה הסתיימה באוירה צורמת. בשנת הלימודים תשע"ב, התובעת לא עבדה אצל הנתבעת. לטענת התובעת במהלך כל הפגישה היא הביעה את התנגדותה לפיטוריה בשל ההריון ולכן הפיטורים אינם חוקיים. לעומתה טוען ב"כ הנתבעת כי למרות הכעס שהביעה התובעת הוא הבין מדבריה כי היא מסכימה לפיטורין אלו והפיטורים חוקיים. לדברי ב"כ הנתבעת הוחל בהליך פנימי של הכנת בקשת היתר לפיטורים אך בסופו של דבר התהליך נעצר עוד לפני הפניה הרשמית לממונה על חוק עבודת נשים במשרד התמי"ת, ולא נתקבל כל היתר. בעקבות הגשת התביעה הציע ב"כ הנתבעת לתובעת לעבוד אצלו במסגרת שעות עזר, הצעה עליה חזר גם במהלך הדיון בבית הדין אך התובעת סרבה לכך. לדברי הנתבע יש לראות סירוב זה כהתפטרות ולא כפיטורין.

### ב. טענות ותביעות הצדדים

התובעת דורשת את ביטול הפיטורין למפרע. ולכן היא דורשת את המשכורות אשר היו אמורות להיות משולמות לה אילו עבדה בשנה"ל תשע"ב, כולל כל ההפרשות. סך הכל תביעתה עומדת על 56,550 ₪ על פי החישוב הבא:

רכיב השכר	חודשי	שנתי
משכורת	4000	48000
קרן השתלמות	290	3480
תגמולים	213	2556
הבראה	_____	2514

בנוסף היא דורשת את פיצויי פיטורים עבור 5 שנות עבודה מתוכן על 4 שנים בהן עבדה בפועל ושנה אחת בה פוטרה לדבריה שלא כדין סה"כ 4000 ₪  $5 \times 20,000 =$  בנוסף דורשת התובעת פיצויים על עגמת נפש עד לסך תביעה כולל של 100,000 ₪.

לדברי ב"כ הנתבעת, כאמור בסופו של דבר הפיטורין היו בהסכמה והוא גם הציע לה לעבוד כמורת עזר. ובכל מקרה, הואיל והתובעת קיבלה דמי אבטלה בשנה שלא עבדה גם אם תתקבל תביעתה יש לקזז סכומים אלו מהתשלומים אשר יושתו על הנתבעת.

### דין

#### ג. חוקיות וחלות הפיטורים

השולחן ערוך בהלכות פועלים אינו מבחין בין עובד רגיל לבין עובדת בהריון. אולם כפי שיתברר להלן, בהלכות פועלים ההלכה מעניקה משקל מכריע למנהג העולם, ולרוב נוטה ההלכה לאמץ את חוקי העבודה כמחייבים מן הבחינה ההלכתית.

חוקי העבודה באופיים הינם חוקי מגן אשר יוצאים מתוך נקודת הנחה כי העובד לרוב חלש מהמעביד ולכן מעניקים הם לעובד הגנות מעבר להגנות אותן מספקת לו ההלכה. אחד מחוקי המגן הינו חוק עבודת נשים (תשי"ד) הקובע כי אין לפטר עובדת בהריון. וזה לשון החוק (סעיף 9.א.):

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; הוראת 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 חודשים לפחות החוק קובע אם כן, כי אין לפטר עובדת בהריון.

במהלך השימוע הודיעה התובעת באופן ברור כי הפיטורים אינם מקובלים עליה. הפגישה הנוספת אשר נערכה בין התובעת ובין ב"כ הנתבעת הצדדים נסתיימה בטונים צורמים כפי שאמר ב"כ הנתבעת בדיון "היא כעסה ואמרה לי אני לאולפנא לא חוזרת" (עמוד 2 לפרוטוקול). אי לכך תמוהה טענתו של ב"כ הנתבעת כאילו הפיטורים היו בהסכמה. הסכמה וכעס לא דרים בכפיפה אחת.

אכן, החוק מאפשר לשר העבודה להפעיל את שיקול דעתו ולתת היתר לפיטורין, במידה והפיטורין אינם קשורים להריון. במקרה שלנו מוסכם על כולם כי הפיטורים לא היו קשורים להריון, אלא לקיצוצים כלליים שערכה הנתבעת, ובפרט שהנתבעת כלל לא ידעה על ההריון לפני הפיטורין. לכן יתכן והיה מתקבל היתר לפיטורין, אך בפועל לא פנתה הנתבעת לממונה מטעם משרד התמי"ת ולא קיבלה היתר שכזה. **לסיכום, הפיטורים היו מנוגדים לחוק.**

#### ד. יחס ההלכה לחוקי העבודה במדינת ישראל

בהגדרת מעמדם ההלכתי של חוקי מדינת ישראל בכלל נכתב רבות. פוסקים רבים מעניקים תוקף לחוקי המדינה אם מכח דינא דמלכותא ואם מכח תקנות הקהל (הרב עובדיה הדאיה (ישכיל-עבדי ח"ו חו"מ סי' כח); הרב עוזיאל (בצומת התורה והמדינה כרך א עמ' 84); הרב אלישיב (פד"ר ה' עמ' רנח); הרב עובדיה יוסף (יחוה דעת ה' סד); הרב מרדכי אליהו (תחומין ג' עמ' 242) הרב אברהם שפירא, (תחומין ג עמ' 238). אולם גם דינא דמלכותא וגם תקנות הקהל אינן מעניקות באופן אוטומטי תוקף לכל חוקי הכנסת שכן כתב הרשב"א בתשובותיו שתוקפו של דינא דמלכותא מוגבל לדינים הקשורים לעניני הנהגת המדינה, ואינו מוקנה לדינים הנוגעים ליחסי הממון בין אדם לחברו וזה לשונו (ח"ו סי' רנד):

ובמ"ש דינא דמלכותא דינא יגעתי הרבה שאמרתי אפשר דשמואל אמר כן כשהמלך רוצה שידינו בארצו חכמי הגויים וע"ז הספרים שאין הדברים אמורים אלא במה שהוא נעשה בדיני המלכות שכל עם ועם יש לו חקים ידועים בדיני המלכות ודינא דמלכותא אמרו דינא דמלכא לא אמרו וכל מה שאינו מחקי המלוכה אעפ"י שיאמר עכשיו המלך כן אינו דין שנתחברו להם...

כלומר, דינא דמלכותא תקף מבחינה הלכתית רק בדינים הנוגעים ליחסי האזרח והשלטון, כדן הפלילי או דיני מיסים. עפ"י היה נראה לומר כי דינא דמלכותא אינו חל כלל ביחס ליחסים הממוניים שבין אדם לחברו.

אולם מאידך גיסא כתב במקום אחר (שו"ת הרשב"א חלק ב סימן שנו):

לשון דינא דמלכותא, מורה על דברים שהם מחוקי המלכים לעשות כן בארצם, כגון לשים ערכאות, לכתוב שטרות. וכמו שאמרו בפרק קמא דגיטין. כל השטרות העולות בערכאות של נכרים, כשרים... וכן לעשות חוקים בארצו, כדי שלא יבואו העם לידי הכחשו' וקטטות. ומתקנין שלא יקנה אדם קרקע אלא בשטר

משמע לכאורה כי אין הגבלה כלשהי לכלל זה ויכול המלך לחוקק כראות עיניו גם בעניינים הנוגעים במובהק לעניני ממון שבין אדם לחברו. כמדומה שתשובה לסתירה זו ניתן הרשב"א בכתוב שלישי (תשובות המיוחסות לרמב"ן סי' כב) וזה לשונו:

כל שיש טעם במה שהמלך מצוה ומנהיג דבר לתיקון הנהגת המדינה, יכול הוא לומר ממון שראוי להיות לזה יהיה לחבירו.

וכן פסק הרמ"א (חו"מ שסט, יא):

אמרין דינא דמלכותא בדבר שיש בו הנאה למלך או שהוא לתקנת בני המדינה.

כאשר באים אנו לבחון את דיני העבודה למרות שנוגעים הם ליחסי הממון שבין שני אנשים פרטיים, ולמרות שמעניקים הם זכויות לעובד הרבה מעבר למה שמעניקה לו התורה הרי שהענין הציבורי העומד מאחריהם ברור, שכן ראוי לשמור על זכויותיהם של האנשים החלשים יותר בחברה, שהם השכירים. וממילא יש להעניק להם תוקף הן מדינא דמלכותא והן מדין תקנות הקהל.

אמנם יש מן האחרונים שלא הסכימו עם הערכה זו וקבעו כי חוקי המדינה בדיני עבודה אינם שונים מכל שאר דיני הממונות שחוקקו בכנסת ומשום כך לא יחול עליהם דינא דמלכותא. אולם כאמור לעיל גם לדעתם לחוק ישנו מעמד מחייב לפחות משום היותו משקף את מנהג העולם. ההשלכה המרכזית של הגדרה מצמצמת זו של החוק כמחייב לא מדינא דמלכותא אלא כמנהג העולם תהיה המוכנות לפסוק את החוק רק במקום שלדעת בית הדין משקף הוא את הנהגת הרווח אך במקום בו החוק עוסק במקרים שאינם שכיחים או כאשר מסיבות שונות האנשים אינם נוהגים בפועל ע"פ החוק אין לחוק משמעות מחייבת מעצם הופעתו בספר החוקים של מדינת ישראל (עיין פתחי חושן הלכות שכירות פ"ז הערה י"ז).

החוק הנ"ל מטרתו להגן על זכויות אשה הרה, ולכן הוא נראה לנו תואם לחלוטין את רוח התורה והמסורת היהודית הרואה בלידה ובפרייון ערכים נעלים. פגיעה בנשים הרות תמעט הילודה מציאות שאינה יכולה להתקבל על דעת התורה. ולכן נראה שאם היה כח וסמכות לפוסקי ההלכה הם עצמם היו מתקנים חוק ברור דומה. ודומה שעל חוק זה גם כן היה אומר החתם סופר את דבריו אשר נאמרו במקורם ביחס לחוק מסחרי מסויים (שו"ת חו"מ סי' מד):

התיקון שתקנו שרי הקומידאט, שאיננו נגד דין תורה אלא כתורה עשו. ואילו באו לפנינו, היינו גם כן מתקנים כן.

**דלא יתרבו הסרסורים יותר ממה שהיה ראוי.**

אי לכך קובע בית הדין כי הפיטורין נעשו הן בניגוד לחוק והן בניגוד להלכה.

מכאן ואילך נעבור להשלכות הממוניות של קביעה זו, בנוגע לכל אחד מסעיפי התביעה.

#### ה. דיון בסעיפי התביעה

##### משכורות

הואיל והפיטורים אינם תקפים אזי על המעביד לשלם את המשכורות שהיה צריך לשלם אלמלי היו הפיטורים חלים דהיינו את כל המשכורות מיום הפיטורין (01.09.11). הואיל וב"כ הנתבעת הציע לתובעת בעת הדיון לשוב לעבודה במסגרת של שעורי עזר ולהשתכר לפחות מה שהשתכרה כשעבדה, והואיל והתובעת סירבה בתוקף להצעה. סירוב זה ייחשב כהתפטרות מכאן ואילך ולכן על התובע לשלם את משכורות הנתבעת הממוצעות (ברוטו לחודש) למעט הוצאות טלפון ונסיעות על תקופה כוללת של שבעה וחצי חודשים.

חישוב השכר:

משרד ראשי: רח' ברוריה 2 / פינת ר' חייא Brurya St. corner of Rabbi Chiya St. Main Office:

ת.ד. 8178 ירושלים P.O.B 8178 Jerusalem 91080 עמותה רשומה מס' 580120780  
טל' 02-5371485 פקס 02-5379626 www.erezhemdah.org [beitdin@erezhemdah.org](mailto:beitdin@erezhemdah.org) **עמוד 4 מתוך 7**

**Founders: The Bellows Family Chicago, Illinois**

חישוב השכר הממוצע נעשה על פי אחד עשר תלושי השכר של התובעת בשנה"ל תשע"א, שהועברו אלינו על ידי הנתבעת (למעט תלוש השכר של חודש פברואר 2011)..

השכר הממוצע היה בשנה זו 3,992 ₪ ממנו יש לנכות החזרי נסיעות ממוצעים בסך 289 ₪ וכן החזרי טלפון בסך 30 ₪ שה"כ 3673 ₪ עבור שבעה וחצי חודשים עולה לסך : 27,548 ₪.

לסכום זה יש להוסיף את הפרשות המעביד לפנסיה ולקרנות אשר על פי הצהרתו היו 649 שקלים לחודש לשבעה וחצי חודשים סך של 4,867 שקלים.

כמו כן יש להוסיף דמי הבראה שנתיים אשר עמדו על 198 שקלים לחודש, 7.5 חודשים עולים לסך של 1485 שקלים.

סך כל התשלומים עבור המשכורות עולים לסך : **33,900 ₪**.

#### **ניכוי דמי האבטלה**

חיובה של הנתבעת במקרה זה מתבסס על ראיית הנתבעת כמי שהזיקה את התובעת בגרמא שכן מנעה ממנה להרוויח את כספה במקום עבודתה. למותר לציין כי אלמלי החוק לא היה ניתן לראות פיטורין בהריון כמזיק בגרמא אלא שהעובדה שהחוק הטיל איסור על הפיטורין וביטח אותם למפרע. האופן שבו מפרשת ההלכה את קביעת החוק היא כי על גרמא מסוג זה יש לחייב ממון. אי לכך ברור שהתובעת לא ניזוקה בהיקף כל משכורתה, שכן תמורת חלק משכרה קיבלה התובעת כסף מהביטוח הלאומי בשל היותה מובטלת. יתר על כן, פשוט וברור לכל אדם כי לא ניתן לראות את התובעת כמי שעובדת וכמי שאינה עובדת בעת ובעונה אחת, ולשלם לה גם משכורת וגם דמי אבטלה בעבור אותה תקופה ממש, זוהי טענה שאין השכל מקבלה. ולכן דינה של דרישת הנתבעת לנכות את דמי האבטלה מתשלומים להתקבל.

#### **פיצויי פיטורין**

בבית הדין הציע ב"כ הנתבעת לתובעת לחזור לעבודה, ולעבוד באותו היקף בו עבדה בעבר. בית הדין התרשם שההצעה כנה, ותנאי העבודה המוצעים טובים ואינם פחותים מאלו בה עבדה קודם לכן. התובעת סירבה להצעה ואמרה שאינה מעוניינת לעבוד.

בנסיבות אלו, בית הדין רואה בתביעה לפיצויים כסותרת את תביעתה של התובעת לתשלום שכרה. שכן לפיצויים זכאי מי שפוטר ואילו בית הדין ביטל את הפיטורין למפרע וראה את התובעת כאילו עבדה עד למועד הדיון אצל הנתבעת. אי לכך אין מקום לתביעת פיצויים אודות הפיטורין שנעשו כאמור בניגוד לחוק והינם בטלים. נמצא מכלל הדברים, שהתובעת מפוצה באופן מלא על התקופה שלא עבדה כאילו עבדה, וכמו כן מוצע לה להמשיך לעבוד.

על כן, רואה בית הדין בסירוב לקבל את הצעת העבודה התפטרות וממילא לא ניתן לדרוש עבורו פיצויי פיטורים.

עם זאת בקרן הפנסיה עומדים לרשות התובעת פיצויים אשר ניתן למשוך אותם למרות שהתובעת אינה זכאית לפיצויי פטורים על פי החוק. בעניין קרן זו לא היתה מחלוקת בין הצדדים, שהכספים יגיעו לתובעת. לסיכום, דינה של התובעת כמי שהתפטרה ולא כמי שפוטרה. הנתבעת תודיע על סיום עבודתה של התובעת אצלו ועל כך שהיא רשאית לפדות את הכספים העומדים לרשותה בקרן הפיצויים.

#### עגמת נפש

בית הדין מבין כי התובעת נפגעה מאד מעצם הפיטורין, מהאופן בו נעשו, ומהצורך לחפש עבודה חדשה. עם זאת ההלכה, מצמצמת מאד את האפשרות לתבוע נזק שאינו ממשי, שאינו ניתן לאומדן אוביקטיבי, ולא נעשה באופן ישיר על ידי הנתבע. אי לכך תביעה זו לתשלום נוסף עבור עגמת נפש דינה להדחות. עם זאת בעצם הקביעה של בית הדין כי על הנתבעת יש להורות לקרן הפיצויים להעביר את פיצויי הפיטורין לתובעת יש בכדי לפצות במידה זו או אחרת גם על עגמת הנפש שנגרמה לתובעת. אנו תקוה כי עם קבלת התשלומים המגיעים לה על פי הדין, נפשה של התובעת תתרצה ותמחל לנתבעת ובאי כחה.

#### הוצאות משפט

הואיל והפיטורים נעשו שלא כחוק ובניגוד להלכה, הרי שמעשה הפיטורים גרם לתובעת להוציא הוצאות עבור קיומו של הדיון והוצאת הכסף המגיע לה בדין. אי לכך מחייב בית הדין את הנתבעת באגרה אותה שילמה התובעת לבית הדין בסך 500 ₪.

#### ו. תחשיב הסכומים לתשלום

קיצוץ	חיוב	
	₪ 29940	משכורת
	₪ 4867	הפרשות לפנסיה וקרנות
₪ 3673		החזרי נסיעות וטלפון
	₪ 1485	דמי הבראה
₪ 7141		דמי אבטלה ששולמו
	₪ 500	אגרת בית הדין
	₪ 24493	סך הכל לתשלום





ז. פסק דין

הנתבעת תשלם לתובעת סכום של 24,493 ₪ תוך 30 יום מיום מתן פסק הדין.  
הנתבעת תודיע לקרן הפיצויים על הפסקת עבודתה של התובעת ותורה לקרן להעביר את הכספים השייכים לתובעת לרשותה של התובעת.  
ובזאת באנו על החתום היום: ח' בתמוז תשע"ב.

\_\_\_\_\_

הרב אורי סדן

\_\_\_\_\_

הרב בניהו ברונר אב"ד

\_\_\_\_\_

הרב יהודה דהן