



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

ניתן ביום 28 דצמבר 2015

המערערת

רויטל אילו

1. זמירה גולן

המשיבות

2. מדינת ישראל- משרד הכלכלה

לפני: סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, השופט אילן איטח, השופטת נטע רות נציג ציבור (עובדים) מר ראובן בוימל, נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה נוימן

ב"כ המערערת – עו"ד יגאל מלמד

ב"כ המשיבה 1 – עו"ד יעל דולב, עו"ד הילה הרביץ-קוסיאק

ב"כ המשיבה 2 – עו"ד הדס ערן

פסק דין

סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה

פתח דבר

1. לפנינו ערעור וערעור שכנגד כשהשאלה העיקרית סבה על החלטת הממונה על עבודת נשים מתוקף סמכותה לפי חוק עבודת נשים (להלן – **הממונה**) להתיר או לאסור פיטורי עובדת בהריון. הערעור מעלה את שאלת היקף הביקורת השיפוטית על החלטת הממונה וההתערבות בשיקול דעתה.

הרקע לערעור ולערעור שכנגד וההליך בבית הדין האזורי

2. המשיבה והמערערת שכנגד – הגב' זמירה גולן (להלן – **גב' גולן**) היא הבעלים של סוכנות ביטוח בשם "מורי סוכנות לביטוח" (להלן – **סוכנות הביטוח**) העוסקת בביטוחי רכב, דירות, ביטוחי חיים וביטוח פנסיוני.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

3. המערערת והמשיבה שכנגד, הגב' רויטל אילוז (להלן – **גב' אילוז**), החלה את עבודתה אצל גב' גולן ביום 19.7.10 כפקידת ביטוח בתחומי רכב, דירה ורכוש.
4. גב' גולן הפעילה את סוכנות הביטוח מביתה הפרטי עד לחודש 2/12 שאז שכרה משרדים בירושלים.
5. ההתקשרות בין גב' גולן לבין בעלת הנכס נעשתה באמצעות בנה של בעלת הנכס, מר אברהם לוי (להלן – **מר לוי**). זמן קצר לאחר ההתקשרות בין הצדדים התגלעו חילוקי דעות בין גב' גולן לבין מר לוי בקשר לשימוש שמר לוי עושה במשרדים. חילוקי הדעות הסלימו עד כדי עימותים קשים הגובלים באלימות מצדו של מר לוי. הסכסוך הגיע לבית משפט השלום בירושלים, ובסופו של דבר הצדדים הגיעו להסדר כי גב' גולן תפנה את הנכס, והיא אכן פינתה אותו ביום 25.11.12.
6. בין לבין ולאחר מעבר סוכנות הביטוח למשרדים שבבעלות מר לוי, כאמור בחודש 2/12 נרקמו יחסים אישיים בין גב' אילוז לבין מר לוי. וגב' אילוז אף הרתה כתוצאה מיחסים אלו והודיעה על כך לגב' גולן בין החודשים מאי-יולי 2012.
7. או אז החלה הרעה ביחסים שבין גב' גולן לבין גב' אילוז וביום 23.9.12 הודיעה גב' גולן לגב' אילוז כי היא מוציאה אותה לחופשה בתשלום עד לקבלת אישור הממונה לפיטוריה, והנימוק לכך היה כי חלה הרעה משמעותית בהתנהלותה המקצועית והאישית.

הפניה לממונה והחלטת הממונה

8. גב' גולן נימקה את בקשתה להתיר את פיטוריה של גב' אילוז, כי עד למעבר למשרדי סוכנות הביטוח בחודש 2/12 הייתה שבעת רצון מעבודתה של גב' אילוז. אולם, לאחר המעבר למשרדים ומאז החלה גב' אילוז בקשר עם מר לוי, החל תפקודה להתדרדר. מר לוי שהה יותר ויותר זמן במשרד בחברת גב' אילוז והפריע למהלך העבודה התקין. גב' אילוז הרבתה להעדר מהעבודה ללא הצדקה, לא ביצעה את תפקידה, זלזלה בביצוע העבודה, התחצפה אליה, סירבה לקבל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

מרות, קיללה ועשתה ככל העולה על רוחה. בכך גם פגעה במוניטין של סוכנות הביטוח.

9. גב' אילוז טענה, כי אין כל שחר לטענותיה של גב' גולן וכי פיטוריה נובעים מהקשר האישי שלה עם מר לוי, מהריונה ומהסכסוך של גב' גולן עם מר לוי.

10. ביום 24.1.13 ניתנה החלטת הממונה לפיה לא ניתן לגב' גולן היתר לפטר את גב' אילוז וכי ההיריון הווה גורם בהחלטתה של גב' גולן לפטר את גב' אילוז. הממונה נימקה החלטתה כך:

"בהתייחס לתכלית החוק, היה על המעבידה לעשות מאמצים כנים וסבירים להמשך העסקתה של העובדת בעת הריונה. הגם כי אף לגרסת העובדת מדובר במערכת יחסים אשר הידרדרה, בהתייחס להוראת החוק, עת נמצא כי ההיריון היווה גורם בהחלטת הפיטורים, אין בסמכותי להתיר את הפיטורים".

11. על החלטתה זו הגישה גב' גולן ערעור לבית הדין האזורי בירושלים, וכן הגישה בקשה לצו מניעה זמני כנגד חזרתה של גב' אילוז לעבודה. בהחלטה בהליך הזמני נקבע כי אין להחזיר את גב' אילוז לעבודה בפועל עד להחלטה בערעור.

12. גב' אילוז ילדה במזל טוב ביום 17.2.13.

תמצית טענות הצדדים בבית הדין האזורי

13. גב' גולן טענה כנגד החלטת הממונה, כי הפיטורים היו מטעמים עניינים בלבד ולא בקשר להיריון.

לטענתה, הממונה לא ייחסה משקל ראוי לטענות בדבר משבר האמון שנוצר בינה לבין גב' אילוז, וכי גב' גולן המתינה ונמנעה מלפטרה בשל הריונה עד שלא ניתן



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

היה להמשיך בהעסקתה. זאת גם בהינתן כי מדובר בעסק קטן ומשפחתי ובתפקיד הדורש יחסי אמון מיוחדים בינה לבין גב' אילוז.

14. גב' אילוז טענה, כי גב' גולן לא הוכיחה כי פיטוריה היו בשל תפקודה הלקוי ובשל משבר האמון שבין הצדדים.

15. הממונה טענה, כי מחומר הראיות שהונח בפניה השתכנעה, כי חוסר שביעות הרצון מגב' אילוז הובע על ידי גב' גולן רק לאחר שנודע לה כי היא בהריון, שכן כל המסמכים שצרפה היו מאוחרים לידיעה שהיא בהריון ובחלקם אף ציינה את היותה בהריון.

הממונה התייחסה לטענותיה הנוספות של גב' גולן בעניין חוסר שביעות רצונה מעבודתה של גב' אילוז, שהחלה עוד טרם כניסתה להריון והמלצת היועצת הארגונית לפטרה, אלא שהעלאת שכרה של המשיבה בינואר 2012 עמדה בסתירה לטענה זו.

הממונה התייחסה גם לראיות שהובאו בקשר לתלונות של לקוחות ומצאה שיש להן משקל נמוך, ולגבי היעדרויותיה מצאה, כי הן היו קשורות להריון. באשר למשבר האמון שבין הצדדים, נושא זה הועלה בפניה בעת הבירור העובדתי, ובהחלטתה התייחסה למערכת היחסים הלא טובה בין הצדדים. בקובעה כי מאחר והפיטורים קשורים גם להריון הרי שההגנה היא מוחלטת גם אם מצב היחסים התדרדר.

על כך הוגש הערעור בבית הדין האזורי בירושלים.

פסק דינו של בית הדין האזורי

16. בית הדין האזורי בירושלים (השופטת שרה שדיאור ונציגות הציבור גב' שולמית שמש וגב' תמר פליימן; עלי"ח 46959-01-13) סקר את הראיות שהובאו בפני הממונה ואת הגרסאות שהובאו על ידי הצדדים בתצהירים ובחקירותיהם וקבע כי הממונה שגתה בהחלטתה שלא להתיר את הפיטורים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

בית הדין האזורי מצא פגמים בשיקול דעתה של הממונה, בין היתר, בכך שהתעלמה מדברי גב' גולן לפיהם אי שביעות הרצון החלה עוד בחודש מרץ 2012, לפני שהמערערת הרתה. במיוחד התייחס בית הדין האזורי להתעלמותה של הממונה מהנסיבות החריגות שהיו במקום העבודה, ובכלל זאת ממעורבותו של מר לוי בהיותו בן זוגה של גב' אילוז, ומהסכסוך הקשה שבינו לבין גב' גולן, והשלכותיו של הסכסוך על מערכת היחסים בין גב' אילוז לבין גב' גולן, ועל תפקודה של גב' אילוז באותה תקופה. כמו כן, הממונה התעלמה מהראיות שהוצגו בפניה לפיהן ההיעדרויות הרבות של המערערת לא נבעו מההיריון. הממונה לא התייחסה לכל הראיות שהיו בפניה ובמיוחד להתדרדרות ביחסים שבין הצדדים, לאור ההסלמה ביחסים עם מר לוי.

בית הדין האזורי קבע כי ההתדרדרות ביחסים, הייתה אומנם במהלך תקופת ההריון, באופן שיצר חוסר אמון מוחלט, אך ההיריון לא היווה את הסיבה לכך ולכן גם עילת הפיטורים לא הייתה קשורה להיריון. מה גם שגב' אילוז בעצמה העידה, הן בפני הממונה והן בפני בית הדין כי הן לא יכלו להמשיך ולעבוד ביחד לאור משבר האמון ביניהן.

בית הדין האזורי הוסיף, כי עדויות אלה וראיות אלה היו צריכות להביא את הממונה למסקנה, כי ההיריון לא היווה את הסיבה לפיטורים אלא מערכת היחסים הקשה שנוצרה, לאור הסכסוך עם בן זוגה של גב' אילוז, מר לוי. לאור זאת, בית הדין האזורי קיבל את הערעור וביטל את החלטת הממונה שלא להתיר את פיטוריה של המערערת, אולם קבע, כי הביטול הוא מיום 24.1.13, כי הפיטורים יכנסו לתוקף מאותו מועד, וכי על גב' גולן לשלם לגב' אילוז את השכר עד לאותו מועד וכן, חלף הודעה מוקדמת, לפי שכר של 5,140 ₪ לחודש.

על קביעות אלה הערעור והערעור שכנגד שלפנינו.

תמצית טענות הצדדים בערעור

17. גב' אילוז טוענת, כי טעה בית הדין האזורי בכך ששם את שיקול דעתו במקום שיקול דעתה של הממונה, שלא על יסוד התשתית העובדתית שפרטו הצדדים בפני הממונה אלא על יסוד העובדות "המשופצות" והמאוחרות שהובאו בפניו על



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

ידי גב' גולן בהליך עצמו. בכך שגה בית הדין האזורי שאפשר לשמוע עדויות ולהביא ראיות ולא ניהל את ההליך בדרך של ביקורת שיפוטית על הליך מנהלי. ב"כ של גב' אילוז חלק על הקביעות העובדתיות של בית הדין האזורי שאינן תואמות את קביעותיה של הממונה ולטענתו לא היה לקביעות אלו כל תימוכין בראיות.

18. הגב' גולן טוענת, מנגד, כי בהתאם לפסיקת בתי הדין לעבודה ישנן שתי גישות. **הראשונה** - מאפשרת הצגת ראיות בהליך ערעור על החלטת הממונה, **והשנייה** – התוחמת את ההליך בתוך גבולות הביקורת המנהלית באופן שאינו מאפשר הצגת ראיות. זאת שעה שבית הדין האזורי נקט בגישה הראשונה המאפשרת הצגת ראיות בהליך, לאור הנסיבות שהובאו בפניו. לטענת הגב' גולן, בית הדין האזורי קבע נכונה כי הממונה התעלמה מהסכסוך בין הצדדים כמו גם מהראיות שעמדו בפניה וכי הפגמים שנפלו בהחלטת הממונה, הן בפן המנהלי והן בפן המהותי, חייבו את התייחסותו של בית הדין האזורי. זאת לאור הנסיבות הקיצוניות שבאו לידי ביטוי במערכת היחסים המעוררת בין גב' גולן לבין גב' אילוז.

19. הממונה טענה, כי הערעור על החלטתה הוא ערעור על שיקול דעת מנהלי ובמסגרת זו אין בית הדין שם שיקול דעתו במקום הגורם המנהלי המוסמך אלא מתערב אם החלטתו חרגה ממתחם הסבירות. בית הדין האזורי לא נהג כך ושם את שיקול דעתו במקום שיקול דעת הממונה. בית הדין האזורי התעלם מכך שדי בכך שאחד מן הגורמים לפיטורים היה ההיריון כדי לא להתיר את ההיריון. גם אם התברר שמערכת היחסים בין הצדדים התערערה כתוצאה מהתערבותו של מר לוי, הרי שעדיין הובאו ראיות כי כל מכתבי האזהרה שנשלחו לגב' אילוז על עבודתה נכתבו לאחר שנודע לגב' גולן על ההיריון, ודי בכך כדי לקבוע, כי יש קשר בין הפיטורים להיריון. זאת, גם אם מעורבותו של מר לוי במערכת היחסים הייתה ברקע הדברים. זאת ועוד, הממונה קבעה כי גב' גולן העירה לגב' אילוז על היעדרויות מחמת ההיריון, ומבלי להתעלם ממערכת היחסים שהלכה והתדרדרה, קבעה כי שיאו של המשבר ביחסים נוצר עת נודע לגב' גולן כי גב' אילוז בהיריון.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

מכלול הראיות שהובאו בפני הממונה הביא להחלטה סבירה ועניינית שמצאה כי אחד הגורמים לפיטורים היה ההיריון ועל כן חייבת הייתה הממונה שלא ליתן היתר לפיטורים.

אשר להחזרתה של גב' אילוז לעבודה – בית הדין יכול היה לפסוק כי בנסיבות אלה אין מקום לאכיפת יחסי העבודה ולקבוע כי די בסעד של פיצוי כספי. באשר לטענתה של גב' גולן כי היה מקום ליתן היתר פיטורים רטרואקטיבי למועד הגשת הבקשה, גם כאן אין להתערב בשיקול דעתה של הממונה.

20. בערעור שכנגד קבלה גב' גולן על כך שההיתר לא ניתן רטרואקטיבית, וכן כי לא נפסקו לזכותה הוצאות משפט.

דיון והכרעה

המסגרת הנורמטיבית

21. סעיף 9 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, (להלן – חוק עבודת נשים או החוק) קובע כי:

"לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהיריון בטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להיריון...".

מהוראת חוק זו אנו למדים כי ישנו איסור לפיטורי עובדת בהיריון, כל עוד לא ניתן לכך היתר מאת שר העבודה (כיום שר הכלכלה) או הממונה על חוק עבודת נשים לה הואצלה סמכות הפיטורים מכוח סעיף 22 לחוק עבודת נשים.

אשר לתכלית הוראת חוק זו, חזר בית הדין פעמים רבות על כך ש"מטרתה של הוראת סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, היא להגן על האישה העובדת בתקופת היריונה, בכך שבתקופת היריונה היא עשויה להיאלץ להיעדר מעבודתה יותר מהרגיל. כמו כן, ייתכן והמעביד שלה יפיק פחות תועלת מעבודתה והיא תהיה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

חשופה לפיטורים או להרעת תנאי עבודתה בגלל מצבה" (ע"ע 307/99 אופיר טורס בע"מ - גולדנברג-חייט, פד"ע לח 170 (2002) (להלן – עניין אופיר טורס); דב"ע נו/80-3 ורדה אלול – פנינה רוזנבלום, פד"ע ל 86, 95 (1996) (להלן – עניין ורדה אלול); דב"ע (ארצי) מח/8-3 אבנר קופל סוכנות לביטוח - וייס ארלוביץ, פד"ע כ 57, 59 (1988)).

בעניין אופיר טורס עמד בית הדין על כך שהאיסור לפטר עובדת הרה הוא הכללי, 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 (וראו גם דב"ע (ארצי) מט/3-131 רחל שלום - ברית התנועה הקיבוצית, פד"ע כא 262, 270-269 (1990) (להלן – עניין רחל שלום)). עוד נקבע בפסיקה לעניין סמכות הממונה כי:

"...עצם ידיעת המעביד על ההריון עשויה להוות שיקול מכריע בהכרעת הממונה בדבר הקשר הקיים בין ההריון לבין פיטורי העובדת. עם זאת, יתכן מצב בו ניתן ללמוד מכלל נסיבות המקרה על כך שהחלטת הפיטורים אינה קשורה בהריון ולא התקבלה בשל כך שהעובדת הרתה, למרות שהמעביד ידע על כך" (ע"ע 332/99 שוורץ - פסגות מנהלי קרנות נאמנות, ניתן ביום 15.10.2002; ע"ע 1633/04 אופטיק דורון - מזל זכאי, ניתן ביום 6.6.06).

22. החלטת הממונה אם להתיר פיטוריה של עובדת בהריון אם לאו, זו החלטה מינהלית שלטונית. על כן, עת נדרשו בתי הדין לעבודה, כמו כל ערכאה שיפוטית אחרת, לדון בהפעלתה של סמכות שלטונית, הבחינה הייתה לפי עקרונות המשפט המינהלי (בג"צ 785/86 מצגר נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

מ"א(3), 352, 356; בג"צ 731/86 מיקרו דף נ' חברת החשמל לישראל בע"מ ואח', פ"ד מ"א (2), 449, 464.

23. בפסק הדין בעניין נוסצקי (ע"ע 1334/02 נוסצקי - מדינת ישראל, משרד החינוך, התרבות והספורט, ניתן ביום 7.12.04 (להלן – עניין נוסצקי)), בסעיף 16 לפסק הדין, התייחס בית הדין בהרחבה לעניין זה, בהאי לישנא:

"הסמכות שהוענקה לשר לפי סעיף 9 לחוק להחליט בכל הנוגע לפיטורי עובדת בהריון, היא למעשה הפעלה של סמכות שלטונית מכח חוק ועליה לעמוד בכל הנדרש מהחלטה מנהלית. במסגרת הפעלת סמכותה, על הרשות המינהלית לעמוד בין השאר, בדרישות הפרוצדורה של ההליך המינהלי. המחוקק לא קבע אמנם מהם הכללים הפנימיים הצריכים להתקיים לצורך הפעלה תקינה של הסמכות המינהלית. אך בית המשפט העליון קבע כי כל הליך מינהלי כפוף לכללי הפרוצדורה וכי על החלטה מינהלית להתקבל בדרך מסוימת שאם לא כן לא תוכל לעמוד. בעניין ברגר (בג"ץ 297/82 ברגר נ' שר הפנים, פ"ד לז (3), 29, 48) נקבע כי על ההליך המינהלי לעמוד בשלושה כללים מרכזיים:

[1]. על כל החלטה להתקבל באופן ענייני הוגן ושיטתי. נקבע כי חובה על רשות מינהלית להניח תשתית עובדתית ראויה לכל החלטה שהיא. על המסגרת הפרוצדורלית הראויה לבדיקה עניינית הוגנת ושיטתית להיות מבוססת על שלושה שלבים חיוניים: איסוף וסיכום הנתונים, בדיקת המשמעויות שלהם וסיכום ההחלטה המנומקת. יחד עם זאת, הדגיש בית המשפט העליון שאין המדובר במסגרת נוקשה ומידת ההעמקה והפירוט ישתנו לפי אופי העניין ולאור מכלול הנתונים הרלוונטיים לו. מאידך, על אף גמישותה, יישם בית המשפט את ההלכה המחייבת לקיים הליך דיוני תקין, ואף פסל החלטות מינהל שנמצאו פסולות מלפניו בכל הנוגע להליך בו התקבלו (ראו למשל: בג"ץ 852/86 אלוני נ' שר המשפטים, פ"ד מא (2), 1, 50; בג"ץ 2013/91 עיריית רמלה נ' שר הפנים, פ"ד מו (1), 447).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

[2]. הזמן הרלוונטי לבחינת חוקיותה של החלטה מנהלית הנו המועד בו נתקבלה ההחלטה (בג"ץ 653/79 עזריאל נ' מנהל אגף הרישוי, משרד התחבורה, פ"ד לה (2) 85).

[3]. הרשות רשאית לקבוע מדיניות באשר לאופן פעולתה, אולם אין בכך די כדי לפטור אותה מקיום פרוצדורות הדיון המינהלי. יש מקרים בהם יכולה הפרוצדורה להיות גמישה יותר אולם על הרשות למלא אחר הכללים במלואם לפי העניין הקונקרטי (בג"ץ 3094/93 התנועה למען איכות השלטון בישראל נ' ממשלת ישראל, פ"ד מז (5) 404, 420). בפרשת קווי זהב (בג"ץ 987/94 ירונט קווי זהב (1992) בע"מ נ' שרת התקשורת, פ"ד מח(5), 412) הרחיב בית המשפט העליון את ההלכה וכלל במבחן ההליך של איסוף הנתונים ויצירת התשתית העובדתית גם כמה שלבים נוספים: איסוף נתונים סביר לפי נסיבות המקרה הכולל התייחסות לפרמטרים כמו: אילו נתונים על הרשות לאסוף, באיזה פירוט ועומק יערך הבירור, כמה זמן יוקדש לתהליך; אימוץ הנתונים הרלוונטים בלבד, היכולים לכלול חוות דעת של מומחה, עיצה של רשות אחרת, מדיניות ממשלה וגם עקרונות וערכים. יודגש כי על הרשות לבסס את החלטתה על כל השיקולים הרלוונטים כולם; בחינת אמינות הנתונים על פי כלל הראיה המנהלית שהוא, בעיקרו של דבר, מבחן של סבירות; בניית תשתית ראייתית מוצקה דיה לקבלת ההחלטה. משקבעה הרשות את העובדות הנוגעות לעניין, ובהנחה שאין בהן טעות, עליה לתת לכל עובדה את המשקל הראוי כדי להגיע להחלטה כיצד לפעול. שלב זה של שקילת העובדות הענייניות הוא לב ליבו של שיקול הדעת המינהלי ובו באים לידי ביטוי חוש המומחיות והתבונה של הרשות (יצחק זמיר, הסמכות המנהלית (נבו, תשנ"ו), 734). יחד עם זאת, יש להדגיש ולחזור ולהדגיש כי כללים אלה אינם נוקשים ובעיקרו של דבר על הרשות המנהלית לפעול באופן סביר, בהתאם לנסיבותיו של כל מקרה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

24. סעיף 13ד' לחוק עבודת נשים, אשר הוסף לחוק במסגרת התיקון מיום 30.9.07, קובע כך:

"הרואה עצמו נפגע מהחלטת שר התעשייה המסחר והתעסוקה לעניין מתן היתר לפי הוראות חוק זה, רשאי לערער עליה לפני בית דין אזורי לעבודה, בתוך 45 ימים מהיום שבו הגיעה ההחלטה לידיעתו."

25. על פי המצב המשפטי שהיה קיים טרם נכנס לתוקף תיקונו של החוק, ניתן היה לתקוף את החלטות הממונה ב"תקיפה עקיפה" בלבד, קרי במסגרת תביעה כנגד המעסיק, (בג"צ 578/80 ג'מיל אחמד גנאים נ' עבד-אל לטיף מואסי, פ"ד ל"ה (2), 29, 41-43), ובהקשר לכך נפסק כי היקף הביקורת של בית הדין לעבודה על החלטות הממונה דומה לביקורת שמפעיל בית המשפט הגבוה לצדק על החלטות של רשויות מינהליות, קרי ביקורת זו נעשית על פי עקרונות המשפט המינהלי. בית הדין אינו מתערב בשיקולי הממונה ואין הוא ממיר את שיקולי הממונה בשיקוליו הוא כל עוד פועלת הממונה בהתאם לכללי הצדק הטבעי, באופן ענייני, בתום לב, בסבירות, במידתיות ובמסגרת הסמכויות שהוענקו לה. התערבות כזו תעשה במידה והממונה לא הביאה בחשבון את השיקולים הרלוונטיים או שהביאה בחשבון שיקולים בלתי רלוונטיים. החזקה היא, כי הממונה פועלת כדין כל עוד לא הוכח ההיפך (עניין רחל שלום; עניין ורדה אלול; עניין אופיר טורס; עניין נוסצקי; ע"ע 1423/04 עדנה קסטיליו נ' יהודית ציטרינבאום ואח', ניתן ביום 7.4.05).

אולם מאז כניסת התיקון לחוק לתוקף, מתאפשרת "תקיפה ישירה" של החלטות הממונה בבתי הדין לעבודה.

26. על המשמעות שיש לתיקון הנ"ל על היקף סמכותו של בית הדין לעבודה להתערב בהחלטת הממונה במסגרת ערעור, קיימת פסיקה סותרת של בתי הדין האזוריים השונים (ראו למשל: ס"ע (ת"א) 30166-10-10 אילנה ברודסקי נ' פריסקייל סמיקונדקטור ישראל, ניתן ביום 06/12/2011; על"ח (ת"א) 1116-02-12דלל גפנר נ' פריגו ישראל סוכנויות בע"מ ואח', על"ח (ת"א) 1180-02-12פריגו ישראל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

סוכנויות בע"מ נ' מדינת ישראל ואח', מיום 10.9.12; ע"א (חי) 4102/07 משרד עו"ד שושי-שבח נ' מדינת ישראל, ניתן ביום 16/5/10; על"ח (חי) 57490-10-10 חברת החשמל לישראל נ' שרונה שוורץ, ניתן ביום 15/11/11; תע"א (נצ') 19265-11-10 שרית מברוכה נ' מדינת ישראל, ניתן ביום 22.1.12; ס"ע (בי"ש) 2374/09 טיב שתיל בע"מ נ' מדינת ישראל, ניתן ביום 16/12/10; ס"ע (נצ') 1129/09 דנאן רויטל נ' אליהו ישראל סחר בע"מ, ניתן ביום 17/11/10; עלח 4424-06-12 (י-ם) סיון מזרחי נ' ר.ג.ק אחזקה וניהול בע"מ, ניתן ביום 15/07/2012; תע"א (חי) 1534-08 קפלן מנחם - קוסמינסקי אתי ואח', ניתן ביום 14/6/09; סע (נצ) 1440-10 אמיתי סולי נ' מדינת ישראל - משרד התעשייה והמסחר והתעסוקה, ניתן ביום 23/04/2012; ס"ע (י-ם) 1674/10 בנימין גדעון נ' מדינת ישראל, מיום 2.1.11; על"ח 38094-01-11 אילנה רייזר נ' נת"ע נתיבי תחבורה עירוניים להסעת המונים בע"מ, מיום 26.10.11; דמש (תא) 10899-07-11 עידן חדש לכ"א בע"מ נ' יפית סקל, ניתן ביום 18/07/2013; תעא (נצ) 2211-08 מירה נחמני נ' הממונה על עבודת נשים-מדינת ישראל, ניתן ביום 07/02/2011).

27. השאלה היא האם מטרת חקיקת סעיף 13ד לחוק הייתה לשנות את היקף הביקורת השיפוטית של בית הדין לעבודה על החלטות הממונה, או שמא היקף הביקורת על החלטות הממונה נותר כשהיה, ומטרת התיקון הייתה אך ורק לאפשר תקיפה ישירה של החלטות הממונה?

28. המצדדים בעמדה כי התיקון נועד אך ורק לאפשר תקיפה ישירה ולא לשנות את היקף הביקורת השיפוטית מטעמים, כי מטרת חקיקת סעיף 13ד לחוק הייתה קביעת זכות ערעור לצד הרואה עצמו נפגע מהחלטת הממונה, לאור המצב המשפטי שקדם לחקיקת סעיף 13ד, על פיו לא הייתה הוראת חוק המקנה זכות ערעור כזו. וכי חקיקת סעיף 13 ד' נועדה למלא את החסר הפרוצדוראלי שהיה בחוק עבודת נשים לעניין מסגרת סדרי הדין להשגה על הכרעת הממונה. על כן, לפי עמדה זו, מטרת התיקון לחוק לא הייתה לשנות את היקף הביקורת השיפוטית שהייתה מופעלת על החלטות לפי סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים קודם



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

לחקיקתו, ועל בתי הדין לבחון את החלטת הממונה בהתאם לכללי המשפט המנהלי, דהיינו מבחני החוקיות והסבירות.

29. מנגד יש הסבורים כי התיקון לחוק, המקנה אפשרות לתקוף את החלטת הממונה בתקיפה ישירה על דרך של ערעור, הרחיב את היקף הביקורת על החלטת הממונה אל מול מקרים בהם בוחנים החלטה מנהלית, שם יש עילות תקיפה מסוימות בלבד, ועל כן מוסמך בית הדין לבחון ולשים את שיקול דעתו תחת שיקול דעת הממונה על יסוד התשתית העובדתית שהוצגה בפניו. ככלל אף המצדדים בעמדה זו סבורים כי אין מדובר בדיון בו נשמעות מכלול הראיות מחדש אלא הבחינה הינה על דרך ערעור, וכפי שמקובל לגבי ערעור על הכרעות שיפוטיות, הכלל הוא כי ערכאת הערעור אינה נוהגת להתערב בקביעותיה העובדתיות של הערכאה הדיונית.

30. בהקשר זה יש לציין עמדתו של השופט אילן איטח, לפיה יש לבחון על איזו מהחלטות הממונה מופעלת הביקורת השיפוטית, כפי שהובאה בעניין ריידר (על"ח 38094-01-11 אילנה ריידר נ' נת"ע נתיבי תחבורה עירוניים להסעת המונים בע"מ, מיום 26.10.11):

"הצדדים נחלקו לגבי היקף הביקורת' על החלטת הממונה – תוך שהמערערת סוברת כי נוכח תיקון 39 גדל היקף הביקורת ואילו המשיבות סבורות כי תיקון 39 לא שינה דבר. ההבדל בין 'שתי הגישות' – הביקורת השיפוטית במסלול המנהלי (טרום תיקון 39) והביקורת השיפוטית במסלול הערעורי (לאחר תיקון 39), לא ברור על פני הדברים בפן האופרטיבי להבדיל מהפן העיוני. כך או כך, לטעמינו כלל לא ניתן להסתכל על החלטת הממונה כמקשה אחת, שכן החלטת הממונה מקפלת בתוכה, לפי החוק, 3 שלבים – בשלב הראשון שלב איסוף הראיות. שלב זה שהוא 'טרום החלטה' ממילא חוסה תחת הביקורת השיפוטית על המעשה המנהלי ואינו ענין ל'ערעור'; בשלב השני החלטת הממונה מכוונת להכריע בשאלת קיומו של קשר סיבתי בין ההריון לבין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

הפיטורים. זהו השלב שבו פועל הממונה כמעין טריבונל שיפוטי וזהו השלב בו בוחן בית הדין האם "הראיות" שעמדו בפני הממונה מאפשרות את המסקנה העובדתית אליה הגיע. ולכן בשלב זה - ולטעמינו גם טרם תיקון 39, מהותית נבחנה ההחלטה באספקלריה 'ערעורית', דהיינו – לבית המשפט תהיה נכונות גבוה יותר להתערב במסקנה העולה מתוך הראיות שהתגבשו. מובן שאם המסקנה היא שיש קשר סיבתי הרי שאין מקום למתן ההיתר, ואם לא הוכח קיומו של קשר סיבתי שכזה או אז מגיע השלב השלישי ובו מפעיל הממונה את שיקול דעתו אם לתת היתר אם לאו. לגבי השלב השלישי – גם לאחר תיקון 39, מוגבלת הביקורת השיפוטית מהבחינה המהותית לבדיקת סבירותה של ההחלטה (לתת או לא לתת את ההיתר) שכן שיקול הדעת נמסר לממונה. לטעמינו אין לראות במתן 'זכות הערעור' משום העתקת שיקול הדעת המקצועי מהממונה אל הערכאות המשפטיות. לשון אחרת, 'בית משפט שלערעור' יתערב בהחלטת הממונה רק אם החלטתו חרגה בנסיבות הענין ממתחם הסבירות."

31. אשר לדעתנו - אנו סבורים כי התיקון איננו בא לשנות היקף הביקורת השיפוטית שיש לבית הדין, והסמכות שנמסרה לבית הדין היא לבקר את החלטת הממונה על פי עילות ההתערבות המקובלות במשפט המנהלי.

32. בדברי ההסבר להצעת החוק (ה"ח תשס"ו, חוברת מס' 226 עמ' 200, 207), נאמר כד:

"החוק כנוסחו היום אינו מקנה זכות ערעור על החלטות המינהליות של השר שניתנו לפיו. מוצע להקנות זכות ערעור על החלטות השר לענין מתן היתרים על פי החוק, ולקבוע כי בית הדין שיוסמך לדון בתקיפה ישירה על החלטות אלה יהיה בית הדין האזורי לעבודה."



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

אין בדברי ההסבר הללו אמירה כלשהי כי הצעת החוק באה לשנות את האורגן המוסמך להפעיל שיקול דעת בעניין היתר הפיטורים, אלא רק התייחסות לכך שתאפשר "תקיפה ישירה" של החלטות הממונה.

33. גם בעת הדיון שהתקיים בוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת ביום 16.7.2007, בטרם הבאת הצעת החוק לקריאה שניה ושלישית, הבהירה עו"ד דבורה אליעזר מהלשכה המשפטית של משרד התמ"ת (שם גובשה טיוטה להצעת החוק) כי:

"מה שאנחנו מבקשים זה שיהיה ערעור ישיר להחלטה של הממונה. זה לא אומר שבית הדין לעבודה יפתח את הדיון מחדש. בית הדין לעבודה כשהוא עושה ביקורת שיפוטית להחלטות מנהליות כשיש לו זכות ערעור הוא גם משתמש במתחם הסבירות וגם תוקף את ההחלטות על פי הפסיקה הקיימת מכוח הפסיקה של בית המשפט העליון שבעצם הוא לא שם את דעתו על דעתה של הרשות השופטת. זה קיים בכמה פסקי דין בקשר לסעיף 8 בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, סעיף 69 לחוק שירות התעסוקה וסעיפים אחרים של חוק הביטוח הלאומי וחוק שירות התעסוקה שבעצם לבית הדין לעבודה יש סמכות מכוח החוק לדון בערעורים ועדיין משתמשים במונחים של מתחם סבירות ופגיעה בפגם מהותי".

הנה כי כן, התחקות אחר כוונת המחוקק בעניין זה, מצביעה על כך שמטרת התיקון הייתה ברורה, והיא לאפשר תקיפה ישירה, אולם ברי כי לא הייתה כוונה שמתן אפשרות ערעור לבית הדין לעבודה על החלטת הממונה, משליכה על האופן שבו בית הדין מפעיל את שיקול דעתו ואת היקף הביקורת השיפוטית על החלטת הממונה.

34. נמצאנו למדים, כי הסמכות שבחוק לקבוע אם להתיר פיטורי עובדת בהיריון הואצלה לממונה, והממונה היא זו שאמורה להפעיל את שיקול דעתה, כאשר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

בית הדין איננו ממיר את שיקול דעת הממונה בשיקול דעתו. סמכות בית הדין לעבודה, הייתה ונותרה בהקשר זה לבחון את שיקול דעת הממונה בהתאם לכללי המשפט המנהלי. האפשרות שניתנה בתיקון סעיף 13 ד' לחוק לתקוף ב"תקיפה ישירה" את החלטת הממונה לא באה לאפשר לבית הדין להתערב בהחלטת הממונה בעילות 'ערעוריות' רגילות. כידוע, גם בטרם הוספת סעיף 13ד לחוק, דנו בתי הדין לעבודה בעתירות כנגד החלטת הממונה, וסעיף 13 ד' שינה אך ורק בכך שישנה אפשרות ערעור על החלטת הממונה בתקיפה ישירה, ואין עוד צורך לדון בדרך תקיפה עקיפה אגבית בהליך שבין העובדת לבין המעסיק. בניגוד לנפסק במקרים שונים על ידי בתי הדין האזוריים, אין משמעתו של תיקון החוק שהוענקה הסמכות לבתי הדין לעבודה גם להפעיל את שיקול דעת בעניין עצם ההיתר לפטר. שיקול הדעת בעניין זה היה ונותר של הממונה, ובית הדין במסגרת הערעור בוחן את הדברים בהיבט של המשפט המנהלי, ובכלל זאת האם נפלו פגמים בהחלטת הממונה המצדיקים את ביטולה, בשל חוסר סבירות קיצוני או פגמים באופן קבלת ההחלטה, האם התקבלה ההחלטה בשל שיקולים זרים או תוך פגיעה בכלל הצדק הטבעי וכיוצא באלו.

35. לדעתנו, אין להקיש מן הנקבע לעניין היקף ההתערבות של בית הדין לעבודה בערעור על החלטת ועדת התעסוקה לפי סעיף 24 לחוק חיילים משוחררים, שם נקבע כי סמכותו של בית הדין בערעור המוגש על החלטת ועדת התעסוקה היא רחבה ודומה לסמכותו של בית משפט רגיל הדין בערעור על פסק דין של ערכאה נמוכה, ובכלל זאת רשאי בית הדין לשים שיקול דעתו תחת שיקול דעתה של ועדת התעסוקה, כל זאת, דרך כלל, על יסוד התשתית העובדתית שפרשו הצדדים בפני ועדת התעסוקה (ראו ע"ע 268/07 איגור רובינשטיין נ' מובילי סלע בע"מ, ניתן ביום 11.9.08). דברים אלו נכונים לעניין ועדת התעסוקה מאחר שוועדת התעסוקה היא טריבונל מעין שיפוטי, ומכך נגזר היקף ההתערבות של בית הדין בערעור על החלטותיה. מה שאין כן בענייננו. בנידון דנן מדובר על החלטת הממונה כגוף שלטוני מנהלי, ולכן אין מקום להתערבות בית הדין באספקלריה ערעורית, ואין לראות במתן 'זכות הערעור' במסגרת התיקון לחוק, משום העתקת שיקול הדעת המקצועי מהממונה אל הערכאות המשפטיות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

36. לטעמנו יש להקיש וללמוד גזירה שווה דווקא ממקרים בהם בתי הדין מפעילים ביקורת שיפוטית על החלטות שלטוניות אחרות, כך למשל עת בית הדין דן בערעור על החלטת שר הכלכלה מכוח סעיף 8 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996, נקבע כי בית הדין אינו שם את שיקול דעתו תחת שיקול דעת הרשות המוסמכת, כל עוד לא חרגה הרשות המוסמכת ממתחם הסבירות או המידתיות(ראו למשל: ע"ב 1002/02 קבוצתיו.אס.ג'י.די. בע"מ – **מדינת ישראל, משרד העבודה והרווחה**, פד"ע לח 529,554). וכך גם נקבע בערעור על החלטת מנהלת אגף הרישוי במינהל הסדרה ואכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה, בדבר שלילת רישיון לניהול לשכת עבודה פרטית ושלילת היתר לתיווך עובדים זרים, כי "כלל נקוט הוא שבית משפט לא ימיר החלטת הרשות המוסמכת בהחלטתו ולא ישים שיקול דעתו תחתיה, כל עוד לא נמצאו בהחלטת הרשות פגמים המצדיקים התערבות [עב 12/05 איתנאמי עובדים זרים לבנין בע"מ - מדינת ישראל - שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ניתן ביום 6.6.05; עע 1091/00 שטרית - קופת חולים מאוחדת, פד"ע לה 5].". (עב (ארצי) 5/07 מאנדט יזום ופיתוח בע"מ נ' מדינת ישראל, ניתן ביום 19.7.07).

37. לאור כל האמור לעיל, סבורים אנו כי יש לבחון את החלטות הממונה בהתאם לכללי המשפט המנהלי, וכך נעשה אף במקרה הנוכחי.

ומן הכלל אל הפרט

38. מעיון בחומר שהובא בפני הממונה עולה, שנושא מערכת היחסים העכורה בין גב' גולן לבין גב' אילוז עלה במלואו, והייתה התייחסות של שתיהן לנושא הזה. הממונה התייחסה בעצמה למערכת היחסים שאינה מאפשרת יחסי עבודה תקינים, אולם האם די בכך כדי לאפשר פיטורי עובדת בהיריון? בנסיבות שהובאו בפנינו ובמסגרת היקף ההתערבות בשיקול הדעת המנהלי כבר בפתח הדברים אשיב כי לא היה מקום להתערב בשיקול דעתה של הממונה. במה דברים אמורים?



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

39. עיון בראיות שהובאו בפני הממונה מעלה כי כבר בבקשה לקבלת היתר לפיטורים אשר הוגשה על ידי גב' גולן, הובא בפני הממונה המידע כי בין גב' אילוז לבין מר לוי נרקמה מערכת יחסים אישית שלא לרוחה של גב' גולן לאור יחסיה העכורים עם מר לוי. גב' גולן טענה בפני הממונה, כי לאור מערכת היחסים בין גב' אילוז לבין מר לוי, גב' אילוז החלה לזלזל בעבודתה ויוצרת אקלים שלילי במקום העבודה. לפנייתה זו צרפה גב' גולן את דו"חות הנוכחות של גב' אילוז ואת מכתביה אליה מיום 23.7.12, מיום 23.8.12 ומיום 30.8.12 לאחר שנודע לה כי היא בהיריון.

ביום 24.9.12 גב' גולן שלחה לגב' אילוז מכתב בו היא מודיעה לה על הוצאתה לחופשה בתשלום עד לקבלת ההיתר מן הממונה.

40. הממונה נתנה החלטה ביום 24.1.13, ובהחלטתה זו היא מפרטת את העובדות שהובאו בפניה על ידי שני הצדדים וכן את המסמכים הרבים שהוצגו בפניה. לאחר שבחנה את העדויות והראיות פרטה את נימוקי החלטתה. מנימוקי החלטת הממונה עולה, כי שקלה ובדקה את כל העדויות שהובאו בפניה ומסקנתה הייתה כי גב' גולן הייתה מרוצה מעבודתה של גב' אילוז ואף העלתה את שכרה בחודש ינואר 2012.

המעבר למשכן החדש היה בחודש פברואר 2012. או אז החלו היחסים להידרדר וזאת במקביל למערכת היחסים שנרקמה בין גב' אילוז לבין מר לוי, הבעלים של המשרדים. לאחר שמיעת העדויות של הצדדים ובחינת המסמכים שהובאו בפניה מצאה הממונה שאומנם מערכת היחסים בין גב' אילוז למר לוי העכירה את היחסים שבין גב' אילוז לבין גב' גולן, אולם בהתבסס על אמירות ומכתבים שהוצאו באותה תקופה ניתן למצוא כי לאחר שגב' אילוז הודיעה על הריונה מערכת היחסים התדרדרה עוד יותר הן מצד גב' אילוז והן מצד גב' גולן ואי אפשר להטיל את מלוא האשמה רק על גב' אילוז. התברר לממונה, כי גם גב' גולן החלה להתנהג כלפי גב' אילוז בצורה יותר רגזנית, אמוציונלית, תוך שנאמרות גם אמירות בקשר להריונה הן לגבי היעדרותה עקב בדיקות וגם אמירות כמו דאגה מצדה למתח בה גב' אילוז שרויה בזמן ההיריון, וזאת כתוצאה ממערכת היחסים ביניהן.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

כבר פסקנו כי גם אמירות מתוך דאגה הן אמירות בעייתיות בהיבט של הקשר בין ההיריון לבין הפסקת העבודה (ע"ע 627/06 **אורלי מורי** – **מ.ד.פילו בע"מ**, ניתן ביום 16.3.08). כמו כן כבר פסקנו את כלל "ההכתמה" דהיינו, כי די בכך שאחד מהשיקולים והסיבות לפיטורים הוא ההריון, גם אם ישנם שיקולים נוספים הרי שיש קשר בין הפיטורים לבין ההיריון (ראו: ע"ע 363/07 **שרונה ארביב** – **פואמיקס בע"מ**, ניתן ביום 26.5.2010, פסקה 19 לחוות דעתה של השופטת רוזנפלד והאסמכתאות שם; ע"ע 127/10 **נאמן יעוץ והכוונות לגיל הזהב - אדווה צפון-בנימין**, ניתן ביום 2.6.11), ובנסיבות שהובאו בפני הממונה אין ספק שניתן היה למצוא כי אחת הסיבות שהביאה להחמרה ביחסים היא העובדה שנודע לגבי גולן על ההיריון. בדיקה של החלטת הממונה מביאה אותנו למסקנה, כי במסגרת הראיות המנהליות שהובאה בפניה, החלטתה לא חרגה ממתחם סבירות שיקול דעתה ועל כן לא היה מקום להתערב בה.

41. בית הדין האזורי פירש את סעיף 13 דלחוק עבודת נשים כמאפשר הליך ערעור, דהיינו, בחינת הראיות מחדש ולא בדיקת שיקול דעת המנהלי. כמפורט לעיל פרשנות זו אין בידינו לקבל. מטרת התיקון וזה אף מובהר בדברי ההסבר להצעת החוק הוא ליתן לבית הדין סמכות פיקוח מנהלי על החלטתו של הגוף המנהלי הזה לפי החוק. ובעניין זה צודקת ב"כ המדינה בטענה לפרשנות זו.

42. בית הדין האזורי קיבל את הערעור של גבי גולן בקובעו, כי הממונה לא נתנה משקל מספיק למערכת היחסים בין הצדדים. אולם אם נבחן את החלטתה של הממונה נראה כי הממונה התייחסה לטענותיה של גבי גולן בעניין זה, אולם מצאה כי גרסתה של גבי אילוז כי מה שהחמיר את המצב מבחינת היחס אליה היה רק לאחר שנודע שהיא בהיריון וגם לאור התנהגותה, הוצאת המכתבים לאחר שידעה כי היא בהריון ומתמליל השיחה. די בכך כדי לומר שהממונה שקלה שיקול דעת סביר במתחם שיקול הדעת המוקנה לה על פי החוק.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

השופט אילן איטח

מקובלת עלי קביעת חברתי סגנית הנשיא, השופטת ורדה וירט – ליבנה, בכל הנוגע לאופן בו יש לבחון את החלטת הממונה לפי סעיף 9 לחוק. תוצאה אחרת, קרי קבלת העמדה לפיה במסגרת "הערעור" על בית הדין לשמוע ראיות בשאלת הקשר הסיבתי שבין ההריון לבין הפיטורים ובשאלת סבירות החלטת הפיטורים חותרת תחת סמכות הממונה ומכניסה לזירת ההכרעה ראיות שכלל לא עמדו לפני הממונה מלכתחילה, וכפועל יוצא מכך מגדילה את אי הוודאות שבהתבססות על החלטות הממונה. דבר שאינו רצוי לא מבחינה מנהלית ולא מבחינת יחסי העבודה.

אשר לגופה של החלטת הממונה – מקובלת עלי מסקנת חברתי שלא היה מקום להתערב בהחלטת הממונה לפיה פיטורי המערערת קשורים להריונה. לדידי, בנסיבות בהן מחומר הראיות שהונח לפני הממונה אפשרית המסקנה כי הפיטורים קשורים להריון, ולו כחלק מהטעם לפיטורים, הרי שאין מקום להתערב בקביעת הממונה בדבר קיומו של קשר כאמור. התערבות בקביעה הממונה אפשרית מקום בו קביעתו חורגת ממתחם הסבירות, ולא כך הוא המקרה שלפנינו.

השופטת נטע רות

מקובלת עלי חוות דעתה של חברתי, סגנית הנשיא השופטת ורדה וירט ליבנה וכן הערתו של חברי השופט איטח, אשר עמד גם על סוגיית הוודאות המשפטית ועל אינטרס ההסתמכות של הצדדים. זאת, כנימוק נוסף למסקנה שלפיה יש לבחון את החלטת הממונה בהתאם לכללי המשפט המנהלי וכי אין מקום לאפשר הצגת ראיות מחדש.

הערה זו מקבלת אולי משנה תוקף, שעה שמדובר בהחלטה מנהלית אשר השלכותיה אינן כספיות בלבד ומשיש בה להשליך גם על המשך ההעסקה או הפסקת ההעסקה של העובדת ולעיתים גם על צדדים שלישיים. במיוחד, בנסיבות שבהן אין למצוא, על פניו, קושי מבני בהליך הצגת הראיות לממונה,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

שמקורו באי שוויון (של מי מהצדדים) בנגישות לראיות רלוונטיות ובאופן העלול לפגוע בזכות להציג מלכתחילה את מלוא הראיות כאמור בפני הממונה.

נציג ציבור (עובדים) מר ראובן בוימל

מצטרף לפסק דינה של סגנית הנשיא, השופטת ורדה וירט-ליבנה והתייחסותם של השופט אילן איטח והשופטת נטע רות.

נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה נוימן

מקובלת עלי חוות דעת סגנית הנשיא וכן מצטרף להערותיהם של השופטים.

סוף דבר - לאור האמור לעיל, דין הערעור להתקבל, באופן שהחלטת הממונה מיום 24.1.13 בדבר אי מתן היתר לפיטורי המערערת ניתנה כדין ודין פיטורי המערערת להתבטל. באשר לסעדים הנובעים מביטול הפיטורים דינם להתברר בהליך נפרד. על המשיבה לשלם למערערת שכ"ט עו"ד בסך של 7,500 ₪ שישולמו תוך 30 יום מהיום, שאם לא הסכום יישא ריבית והפרשי הצמדה כחוק עד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום, ט"ז טבת תשע"ו (28 דצמבר 2015), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

נטע רות,
שופטת

אילן איטח,
שופט

ורדה וירט-ליבנה,
סגנית נשיא, אב"ד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 9953-11-13

מר שלמה נוימן,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר ראובן בוימל,
נציג ציבור (עובדים)