

הצצה אל מאחורי הקלעים

של עבודת "הממונה על חוק עבודת נשים"

סעיף 9 לחוק עבודת נשים - הגבלת פיטורין

- (א) לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה
- אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה,
- ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון;
- 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;

מדוע נשים עובדות – בהריון
זקוקות להגנה?

נ'

הפניקס קרנות פנסיה מאוזנות וותיקות בע"מ 9/2/18

-המציאות מלמדת כי ישנם עובדים המתקשים לעמוד בסטנדרט שאותו מציב דגם 'העובד האידיאלי' משום שיש להם מחויבויות נוספות למחויבות לעבודה.
- הדבר אמור במיוחד אצל עובדות בתקופות של הריון, לידה והורות שבהן המחויבות שלהן לתא המשפחתי, לרבות במונחים של זמן, באה לידי ביטוי באופן מובהק.
- כך תקופות של הריון ולידה אשר ייחודיות לנשים - הן תקופות שבהן נשים נאלצות להיעדר מעבודתן, לעתים לפרקי זמן קצרים כגון לצורך טיפולים ובדיקות רפואיות ולעתים לפרקי זמן ממושכים כגון תקופת משכב הלידה

- גם תקופת ההורות נתפסת כתקופה שבה אימהות צעירות נדרשות להקדיש זמן למחויבויותיהן ההוריות, באופן שעשוי להתנגש עם הציפייה לזמינות מוחלטת לעבודה - בכל שעות היממה.
- אמנם ההורות היא נחלתם של האבות ושל האימהות כאחד.
- עם זאת התפיסה המסורתית שעדיין רווחת במקומותינו (גם אם קיימים ניצני שינוי) היא שהטיפול בילדים והאחריות לגידולם הם נחלתן של הנשים בעיקר.
- פועל יוצא מהאמור הוא שעובדות, בפרט בתקופות

- של הריון, לידה והורות - אינן תואמות תמיד את דגם 'העובד האידיאלי', ולכן עלולות להתקשות להשתלב בשוק התעסוקה.

תכלית החוק כפי שהובאה בפסיקה

- "אחת התכליות של סעיפים 9(א) ו-9(ג)(1א) היא להגן על מקום עבודתה של העובדת.
- תכלית זו מבוססת על ההכרה בכך שהעבודה
- מעצבת זהות, ומאפשרת לעובדת הגשמה
- עצמית וביטחון - כפי שנקבע בבג"ץ 4485/08 אלישע נ' אוניברסיטת תל אביב (5.10.2009)"
- "אי השוויון החברתי האמור מוביל, פעמים רבות וגם בימינו אנו לדעות קדומות בנוגע ליכולתן של נשים להמשיך בביצוע עבודתן כרגיל תוך כדי הריון וכאמהות לפעוטות.

- מטעם זה, וכן נוכח ההכרה בקושי – הנובע מהדעות הקדומות כאמור – למצוא עבודה חלופית תוך כדי ההריון, - בחר המחוקק להקנות הגנה מיוחדת כנגד פיטורי נשים בהריון, וזאת במסגרת חוק עבודת נשים".

האם הליך הבקשה להיתר - הוא פרוצדורלי?

המשך ע"ע (ארצי) 16-05-44776 נאווה סירטו

- "אמנם, הליך בקשת ההיתר לפיטורים פרוצדוראלי בעיקרו.
- עם זאת, יש לו תכלית עצמאית, שנועדה להבטיח כי ההחלטה בנוגע לפיטוריה של עובדת בהריון או עובדת בתקופה המוגנת - תתקבל באופן הוגן,
- ותוך שקילת שיקולי מדיניות נוספים על שיקוליו הפרטיים של המעסיק.
- דהיינו, הגנה מפני פיטורי עובדת בתקופת ההריון לא מוגבלת רק למקרים בהם הפיטורים

- קשורים סיבתית להריון ,
- אלא יש מכלול שיקולים שעל הממונה לשקול במסגרת בקשה להתיר פיטורי עובדת בהריון"

שלבי ההליך בפניה לקבלת היתר

הנחיות למעסיק המבקש לקבל היתר לפיטורי עובדת

הבקשה תימסר לעובדת לפני הגשת הבקשה.
על המעסיק להמציא אישור חתום על-ידי העובדת
המעיד כי קיבלה את בקשתו.
אם העובדת סירבה לקבל את הבקשה - על המעסיק
להמציא אישור על שליחת המסמכים בדואר רשום.
העובדת - תידרש להגיב בכתב לטענות המעסיק.
המעסיק רשאי להגיב בכתב לתגובת העובדת.
לאחר פתיחת התיק, ייקבע מועד לשמיעת גרסאות
הצדדים באגף ההסדרה במשרד הכלכלה

הצדדים רשאים להיות מלווים על ידי עו"ד או נציג ארגון עובדים או מעסיקים.

תשובה סופית לבקשת ההיתר, הכוללת את כל המסמכים והאסמכתאות הנדרשות, תינתן ככל האפשר בתוך 30 ימי עבודה.

תפקיד ה"ממונה על חוק עבודת נשים"
בהליך לבקשת היתר פיטורין

- תפקיד הממונה הוא עצמאי ובלתי תלוי בעמדות אלו ואחרות, והוא כולל היבט מעשי...
- על הממונה לרדת לחקר האמת ולבחון את:
- התשתית העובדתית
- עילת הפיטורין,
- ולנתח כל מקרה לגופו.

המשך ע"ע (ארצי) 16-05-44776 נאזה סירטו

- "...הממונה אינו בוחן רק את הקשר בין עילת הפיטורים - להריון, ללידה או להורות ולהיעדרות בגינם, אלא הוא מעניק משקל גם לתכלית איסור הפיטורים על רקע ייחודיותן של תקופות אלה במעגל התעסוקה של העובדת.
- מכאן שתפקידו של הממונה הוא לשמש מעין גורם אובייקטיבי בהכרעת השאלה אם יש להתיר את הפיטורים בעת שבה הם מתבקשים"

האם תפקידה של הממונה הוא נייטראלי
ובוחן כל מקרה לגופו
באמות מידה אובייקטיביות?

שיקול הדעת חייב שיופעל באופן נייטרלי מתוקף תפקידה ה"מעין-שיפוטי" של הממונה:

- כל בעל תפקיד שיפוטי או מעין שיפוטי, מעצם טבעו של התפקיד, פועל תוך הפעלת שיקול דעת לפי הנסיבות הספציפיות של כל מקרה ומקרה, וכך גם בעניינה של הממונה.
- המקרים המופנים אל הממונה הינם רבים ומגוונים, ועל כן המציאות מחייבת כי נושא התפקיד יהיה בעל סמכות שבשיקול דעת ולא כזה הפועל לפי כללים אחידים ונוקשים, שאחרת יגרם עוול הן למעסיקים והן לעובדות".

עיקרי העילות בבקשות לפיטורי עובדת בהריון/טיפולי

פוריות

- סגירת עסק/פשיטת רגל/כינוס פיטורי צמצום.

- אי שביעות רצון:
תפקוד.
התנהגות.

- הפרת משמעת.
משבר אמון.

- סיום חוזה לתקופה קצובה.

חובות הרשות המינהלית, בבואה ליתן החלטה

אלזה רוזן

נגד

1. מיה בן בסט . 2. יעל בכר . 3. הממונה על חוק

עבודת נשייה 31/10/06

... על כל החלטה להתקבל באופן ענייני הוגן
ושיטתי.

חובה על רשות מינהלית להניח תשתית עובדתית
ראויה.

על המסגרת הפרוצדורלית הראויה לבדיקה עניינית
הוגנת ושיטתית להיות מבוססת על 3 שלבים
חיוניים:

1. איסוף וסיכום הנתונים,
 2. בדיקת המשמעויות שלהם
 3. סיכום ההחלטה המנומקת.
- אין המדובר במסגרת נוקשה.

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, קרי, 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 לר לירן של שיקול הדעת המינהלי

**הזכות של העובדת להיות מיוצגת ע"י עו"ד – בשלב
גביית העדות**

שגב ציוד משרדי ומכשירי כתיבה בע"מ 27/12/06

- הזכות להיות מיוצג ע"י פרקליט בפני הרשות הינה חלק בלתי נפרד מזכות הטיעון ומכללי הצדק הטבעי, והיא מגלמת בחובה את זכותו של הפרט להליך הוגן.
- מאחר ובהליך היתר פיטוריה של עובדת בהריון בפני הממונה קיים השילוב הן של חשש לפגיעה בפרנסתה של העובדת והן בזכויותיה, נושא הוא עמו משקל מצטבר רב ממנו צריכה להיגזר, מבחינתה של העובדת העלולה להיפגע, זכות טיעון וממנה זכות ייצוג בעלת היקף רחב.
- המחלוקת בענייננו היא על היקפה של זכות זו מהבחינה המשפטית ועל יישומה הלכה למעשה במקרה זה.

- היקפה של זכות הטיעון (וכנגזרת – זכות הייצוג) נקבע ע"פ מבחן של הגינות.
- מבחן זה מתקיים בענייננו, שעה שניתנה לתובעת אפשרות הוגנת להעמיד לעצמה פרקליט שיטען טענותיה בפני הממונה, הן בתחילת ההליך, והן טרם ניתנה ההחלטה בעניין היתר פיטוריה ע"י הממונה.
- ביה"ד איננו סבור כי זכות הייצוג מחייבת נוכחות פרקליטי הצדדים, לרבות פרקליט התובעת, גם במהלך גביית העדויות בפועל.
- נראה כי זכות הייצוג של התובעת באה על סיפוקה מה גם שלתובעת ניתנה זכות טיעון "משנית" בפני הממונה.

אמות המידה שמביאה הממונה בחשבון –
בהפעלת שיקול דעתה:

1. מצב כלכלי

בטענה למצב כלכלי גרוע/צמצומים/רה ארגון

- יילקח בחשבון גם מצבו של המעסיק
- וגם של העובדת:
- יידרש אישור רו"ח המאשש את הטענות למצב הכלכלי הגרוע (יוחלף בקרוב באישור אחר)
- מספר העובדים המפוטרים,
- אלטרנטיבות חלופיות הולמות - להעסקת העובדת בעסק.

א. צמצומים

עב 252/03 סלע מעבדות תוכנה בע"מ

נ'

הממונה על חוק עבודת נשים 18/7/05

- הממונה על חוק עבודת נשים, נתנה שתי החלטות בעניין אחת העובדות של התובעת שפוטרה בעת הריונה.
- ע"פ ההחלטה הראשונה:
- ניתן היתר לצמצום משרת העובדת בהתאם לשיבוצה בקורסים המצויים בתחומי ידיעתה.
- הממונה התרשמה שאכן פיטורי העובדת היו עניינים ומשיקולים לגיטימיים החוסים בפרוגטיבת הניהולית של מעביד, אך יחד עם זאת, החליטה שלא להתיר את פיטורי העובדת, אלא רק להתיר את צמצום היקף המשרה, דבר שבסמכותה.

- **בהחלטה השנייה אשר ניתנה לאחר שהעובדת פנתה לממונה, נקבע כי יש לשלבה בכל קורסי החברה.**
- **לטענת התובעת, החלטה זו לוקה בחוסר סבירות ודינה להתבטל.**
- **בית הדין:**
- **"שוכנענו כי בהחלטה השניה כאשר הממונה בחנה את יישום ההחלטה הראשונה התערבה בפרטים ודקויות של שיבוץ עובדים מיומנים לקורסים השונים באופן החורג מסמכותה כממונה. הממונה התערבה התערבות יתר בפררוגטיבת הניהול של המעביד."**

ב. רה ארגון

בע"מ

נ'

שפרה טובי ומדינת ישראל 1/3/2015

- "יתכן וניתן היה להגיע לאיזון אחר שבין האינטרסים.
- אלא שאין לומר כלל וכלל כי האיזון שביצעה הממונה – כשהיא נותנת משקל:
- **לוותק הרב של העובדת,**
- **להעדר תלונה על חוסר שביעות רצון ממנה עד למועד השימוע,**
- **ולהעדר אסמכתאות מצידה של המערערת**
שיתמכו בטענתה כי כח האדם במחלקת המכירות הינו בעל כישורים מתאימים יותר משל

- העובדת לטיפול בעניין תאי הגזע ובשיווק לחו"ל –
היה איזון בלתי סביר"
- "הממונה אינה אוסרת או מונעת מהמערערת לבצע את השינוי האסטרטגי בתחום השיווקי או לפעול לצמצום והתייעלות בתחום כח האדם.
 - הממונה לא קבעה בהחלטה כי צעדי ההתייעלות...הינם פיקטיביים.
 - כל שהממונה אוסרת בהחלטתה הוא לפטר את העובדת – מבין יתר עובדי המערערת – דווקא בעת התקופה המוגנת"

בטענה ל"תפקוד לקוי",

- בוחנת הממונה אמות מידה הכוללות את:
- הוותק של העובדת במקום העבודה,
- ראיות תומכות לטענות המעסיק נגד העובדת,
- מידת אי שביעות הרצון על המעסיק
- ומידת הנזק שיגרם למעסיק במידה שהעובדת תמשיך להיות מועסקת על ידו.

בטענה ל"משבר אמו"ן - במערכת יחסי עבודה

בטענה על רקע של משבר אמון בין המעסיק לעובדת.

- משבר זה יכול להיווצר בנסיבות חמורות, כגון:
- דיווח נוכחות כוזב של העובדת,
- מסירת מידע רגיש למתחרי המעסיק,
- אי קבלת מרות הממונה במקום העבודה,
- מעילה בכספי המעסיק,
- שימוש באלימות במקום העבודה.
- התנהלות בניגוד לכללי האתיקה של המעסיק.

בחינת טיעוני המעביד בטענה ל"נסיבות חמורות"

- היכולת של העובד להמשיך ולבצע את עבודתו,
- השפעתו על העובדים האחרים ועל מקום
העבודה
- היתכנות אכיפת חוזה העבודה, לאור המשבר.

הברור בעילת "משבר אמון"

- האם מדובר במשבר אמון "אמיתי"
- העילה למשבר האמון, - התשתית העובדתית, וניתוחה.
- האם ארוע חריג, נקודתי, או התנהגות לאורך זמן?
- האם העובדת מאשרת נכונות העובדות, ובמידה ולא,
- האם יש בידה מסמכים לסתור עובדות אלו.

- במקרים אלו יש לבדוק האם יש בכלל היתכנות להמשך יחסי עובד – מעסיק.
- יחסי אמון – הן הבסיס ליחסי עובד-מעסיק.

דוגמא לדרך עבודת הממונה – כשנטענת טענה
ל"משבר אמון" - ובמבחן התוצאה – מה ביה"ד
חושב על דרך עבודתה....

עב (ת"א) 5685/04 נשר שרית

נ'

שגב ציוד משרדי ומכשירי כתיבה בע"מ

- עיון בהחלטת הממונה מעלה כי החלטתה התבססה על:
- תשתית עובדתית מספקת וראויה
- וניתנה רק לאחר חקירה יסודית,
- שמיעת העדים מטעם הצדדים,
- ועיון בחומר הראיות שהובא בפניה.
- הממונה ניתחה את הראיות שהובאו בפניה והכריעה חד משמעית באשר לסוגיות שבמחלוקת,
- עיקרי נימוקיה להתיר את פיטורי התובעת היו אלה:

- "לאחר שעברתי על חומר הראיות נמצא כי קיימות סתירות בין דיווחה של העובדת לגבי פגישותיה עם לקוחות כפי שדיווחה בדו"ח השבועי, ולבין הפגישות שעשתה בפועל.
- ישנם לקוחות שדיווחה על פגישות עמם, אך לא מופיעים בדוח השבועי, ולהיפך. ..לעומת זאת, ניתן לראות מהאישורים שהביאה העובדת על פגישותיה עם לקוחות, שחלק מהפגישות אינם מופיעים בקלטת הוידאו.
- הצגת מסכת העובדות, המוכיחות כי דיווחי העובדת למעביד, אינם דיווחי אמת, מצדיקה את טענת המעביד למשבר אמון בינו לבין העובדת.

- מעבר לכך, ניתן לראות בקלטת, והעובדת אינה מכחישה, התעסקותה הרבה בסידורים פרטיים משפחתיים, על חשבון שעות העבודה משהמעסיק הרים את נטל ההוכחה בדבר התנהלותה של העובדת המגיעה לכדי מעילה באמון, אני נותנת היתר לפיטורין מיום 12/1/04".

- ומה ביה"ד קבע?

- החלטת הממונה הנפרשת על מספר עמודים, הינה מפורטת ומנומקת.