

בית דין ירושלים

לדיני ממונות ולבירור יוחסין

פיטורי עובדת בהריון

תיק ממונות מס' 999-סז

(מהד' כח אב)

השאלות לדיון

- א. מהו חוק העבודה הנהוג בארץ במקרה כזה.
- ב. דין תורה כשחלוקים הצדדים על משך תקופת השכירות לעבודה.
- ג. שכר עובד ללא הגבלת זמן, אך לא בתקן של קבוע, וקבע לשלם לו שכר מידי חודש, האם דינו כשכיר חודש או כשכיר לעולם.

תשובה

א. מכיון שזכויות העובדים והעבודה על פי ההלכה הם כמנהג המדינה, ומכיון שמנהג המדינה הוא שלא לפטר אשה עובדת בתקופת הריונה ואם פוטרה הפיטורין אינם תופסים, וגם עובדת זמנית אין לפטרה אלא צאיסור שר העבודה, כפי שיוצא להלן, ה"ה להלכה. ואין נפ"מ צוה בין צי"ס מוכר ורשמי לצי"ס מוכר שאינו רשמי, כיון שגם זה וגם זה מתקלצים במידה כזו או אחרת ע"י המדינה, וחוקי המדינה קובעים לגביהם.

בחוק עבודת נשים, הגבלת פיטורים (תיקון התש"ן, התשנ"ח, התש"ס, התשס"א) סעיף 9(א), נאמר: לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם ילאה לחופשת לידה, אלא צהיתר מאת שר העבודה והרוחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון. הוראות סעיף קטן זה יחולו הן עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אלל אותו מעביד או צאותו מקום עבודה שישה חדשים לפחות. לענין סעיף קטן זה רואים סיוס חוזה עבודה לתקופה קלוצה, כפיטורים. (דיני עבודה, נרקיס, עמ' 342; "משפטי הפועלים" (נר' יוסף רוזנר) נספחים עמ' 59. מחצר הספר "משפט הפועלים" מוסיף שם צהערה שאם העובדת נשכרה צמפורש לתקופה קלוצה שנסתיימה צתוך תקופת הריונה, אף שצהוראות החוק נאמר שגם צאופן זה אין הוא יכול לפטרה אלא"כ יקבל המעביד אישור משר העבודה, נראה שצאופן שצרוור שהעבודה לא היתה ממשיכה לאחר תוס התקופה המוסכמת, ואין הפיטורין קשורים להריון, רשאי הוא לפטרה מכיון שמלכתחילה כשנשכרה הרי הסכימה שצמועד

סיוס תקופת השכירות יוכל המעביד לפטרה [דהיינו שלא לחדש את הסכם השכירות], וכל תנאי שצממון הרי הוא מחייב את הלהדים. אולם באופן רגיל שאסור לפטרה אף אם לא הודיעה העובדת למעביד על הריונה (בחודש החימשי כמתחייב בחוק) אין בסיבה זו בלבד הוכחה שאין הפיטורין מחמת ההריון אלא יוכח לביה"ד שצממון שפיטרה אכן לא ידע מכך ואף לא לקח בחשבון סיבה זו. ע"כ. וראה משפטי הפועלים שס שאס פיטר המעביד את העובדת בתקופה זו, הפיטורין אינם צרי תוקף, והוא חייב לשלם לה את שכרה הרגיל עבור כל תקופת ההריון. ובספר "דיני עבודה צממט העברי" (לד"ר ש' ורהפטיג) כרך ב עמ' 1085 הערה 53, מביא פס"ד ע"א 201\62 כי פיטורי עובדת הנמלאת בהריון אינם תופסים צין שהמעביד ידע על הריונה וצין לא ידע, ומליין לבג"ל 75\59.

העובר על החוק ומפטר עובדת כשהיא בהריון, קובע סעיף 14 לחוק, עונשין (תיקונים התשמ"ו, התשמ"ה) (ה), נאמר: מעביד שעשה אחת מאלה... (3) עבר על הוראות סעיף 9, דינו - הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז, או מאסר חודש אחד, או שני העונשים כאחד (דיני עבודה, שס עמ' 348).

כל זאת ועוד. מכיון שמכתב הפיטורין שנשלח למורה היה בנוסח אחד כפי שנשלח לכל האות, חלים עליו כללי החוק המצטל את תוקפם של החוזים האחדים, ראה "שנה בשנה" תשל"ד עמ' 236, ו"משפטי ארץ" כרך ב עמ' 309, ו"תחומין" כרך ח עמ' 163.

ב. אלא שאם אכן נכונים דברי המנהל שצקבלתה לעבודה נאמר לה צמפורש שמתקבלת רק לעבודה זמנית עד סוף השנה בלבד, ומכיון שהמורה לא הודיעה למנהל על היותה בהריון והמנהל לא ידע מכך, צרור שלא ההריון היה סיבת פיטוריה, ועל כן אין ההריון יכול להוות סיבה לציטול הפיטורין. אבל אם נכונים דברי המורה שנתקבלה לעבודה צלי הגבלת זמן רק בהגבלת תקן בלבד, ומכתב הפיטורין שנשלח לה לקראת סוף השנה נשלח גם לכל אות ההוראה, ולא רק לעובדות ללא תקן קבוע, שכן דרכה של ההנהלה בגלל טעמים משלה לפטר לקראת סוף השנה ולחזור ולקבל - כמעט - את כולם לשנה החדשה, באופן כזה החוק עומד לימינה שאסור לפטרה.

ומכיון שיש הכחשה צין הלהדים מה נאמר לה צקבלתה לעבודה ומה לא נאמר לה, יש לבחון ולשקול את משקל הטענות שנענו ע"י שני הלהדים. טענת המנהל "שהוא משוכנע" שהמנהלת אמרה למורה צמפורש כשהתקבלה לעבודה שהיא מתקבלת רק לעבודה זמנית עד סוף השנה, בגלל הצעייתיות שבהוראת המקצוע שלה, היא טענה המסתמכת על הסתצרות, וכצר פסק הרמצ"ס טוען ונטען פ"א ה"ז שאם טענו דצר פלוני נגנצ מציתי ולא היה שם אלא אתה וקרוב צעיני שאתה גנצתו ה"ז פטור, וכתב צעל התרומות שער לו ח"ג אות ד צס יש מדקדקים שכלל גדול בדצר: כל טענה שאין אדם יכול להצצע עליה אינה נקראת טענת צרי, וכע"ז גם צשו"ת הרי"ף סי' לו ושו"ת הרמצ"ס (לפסיא) סי' רכא. וטענה המתצססת על הסתצרות בלבד אינה טענה שאפשר להצצע עליה, למרות שהטוען משוכנע בצדקתו, ולכן אינה טענת

צרי. ואילו טענת המורה המכחישה דברים אלו היא טענת צרי גמורה.

ואם לא די בכך, הרי מכתב הפיטורין מסייע לטענת המורה, שאם אכן התקבלה המורה לעבודה זמנית עד סוף השנה, כטענת המנהל, לשם מה היה צורך לשלוח לה מכתב פיטורין, הרי מעולם לא התקבלה לעבודה מעבר לאותם שנה חדשים? ואם לא היה זה "מכתב פיטורין" מדוע היה צריך לשלוחו בחודש החמישי למינס? מה גם שנוסח מכתב דומה נשלח גם לשאר המורות, גם לקבוצות.

אלא שאין בכל זה דין עדים כדי להוציא כסף מהנתבע לשלם לה שכר כל תקופת הריונה, שגם צברי ושמה אין מוציאים ממון. אמנם מכיון שהחוק אוסר לפטר עובדת בתקופת הריונה אפילו היתה עובדת זמנית אלא באישור שר העבודה, על המנהל לקבל את האישור שר העבודה, ועד לקבלת האישור אין פיטוריה תופסים.

ג. מלינו בזה בספר חלק לוי לר' מנחם סג"ל פאללאק אב"ד סערענטש, יו"ד סי' קו, שאלה בדבר מלמד שנתפטר עם אבי הבן על 50 כסף לזמן וישלם לו 10 כסף על חודש, ובאמצע הזמן לקח אבי הבן את בנו מן המלמד בטענה שהוא לא השכיר את המלמד אלא לחודש ורשות בידו לקחת את בנו ממנו גם באמצע הזמן, והמלמד טוען כי נתפטר עמו על כל הזמן, ומה שאמר לו אח"כ שישלם לו 10 כסף לחודש הוא כדי שידע באיזה אופן לשלם, שלא ישלם פעם אחת יותר ופעם שנית פחות אלא בסכומים שוים בכל חודש, ולכד מוזאת המנהג הוא כן בקהילתם שמשלמים למלמד על כל הזמן. תשובה: בנידון דידן שא"ל בעה"כ 50 כסף לזמן 1-10 כסף לחודש הוא דומה למש"כ הסמ"ע בחו"מ סי' שיב סעי' טו ס"ק כו, צמטלטלין כל היכא דמספקא לן אי תפוס לשון ראשון או האחרון מי שתפס לא מפקינן מיניה, לפי"י נראה שבנידון דידן יוכל אבי הבן שהוא מוחזק צמעותיו לטעון שהוא הולך אחר לשון אחרון ששכר דוקא על חודש. אולם י"ל כיון שהמנהג פה עירנו שהמלמדים נתפשרים עם בעה"כ על כל הזמן, זה הוא אומדנא דמוכח שהמלמד נתכוון לעשות עיקר מלשונו הראשון. ע"כ.

והוא הדין לכאורה בנידון דידן, שגם אם נקבל טענת המורה שלא הוגבלה צמפורש על משך זמן עבודתה, רק שנאמר לה שמתקבלת לעבודה "לא על תקן של מורה קבועה", כיון שנקבע עמה תשלום שכר חדשי, כיון שהיא באה להוציא מהמנהל את שכרה עד אחרי הלידה, והמנהל מוחזק, תפוס לשון אחרון שאינה אלא שכירת חודש.

אלא שאם כך היתה כוונתו לא היה המנהל צריך לשלוח לה מכתב פיטורין, ממנו יש ללמוד שנתקבלה לעבודה מתמשכת בלתי מוגבלת לזמן, ושכירותה תקפה גם לשנה הבאה.

פסק דין

פיטורי העובדת אינם תופסים.

(-) אברהם דוב לוין, אב"ד

(-) יהושע ווייס

(-) שימואל חיים דומב