

דעת  
אתר לימודי יהדות ורוח  
www.daat.ac.il

## בית דין צדק

# שע"י הרבנות הראשית לירושלים

### פיטורי עובדת בתקופת הריונה

(מהד' יד אלול)

#### נושא הדיון

אשה שעבדה ששה חדשים כמורה מקצועית בבי"ס "מוכר - לא רשמי", ללא הסכם עבודה כתוב עם המעביד, אך בע"פ נאמר לה שאיננה מקבלת קביעות, והיא בתקן של ממלאת מקום, ולקראת סוף שנת הלימודים נשלח לה מכתב הודעה על הפסקת עבודתה, באותו נוסח שנשלח לכל צוות ההוראה (כך הודה המנהל בדיון בבית הדין). מכתב הפיטורין יצא למישלוח ביום האחרון לחודש החמישי למנינם, כהוראת החוק בענין פיטורין של עובדי הוראה. טוענת המורה שהפיטורין היו בניגוד לחוק משום שהיא בהריון ואין לפטר עובדת בתקופה זו.

המעביד משיב שמלכתחילה לא התקבלה לעבודה קבועה, ונאמר לה במפורש - לטענתו - שהיא מתקבלת לעבודה זמנית עד סוף שנת הלימודים בלבד (תחילת העבודה היתה באמצע שנת הלימודים), וע"כ לא היתה מניעה לפטרה לקראת סוף שנת הלימודים בביה"ס. אמנם לא היה זה המנהל עצמו שדבר אתה אלא מנהלת, אך הוא משוכנע שכך אמרה לה המנהלת, וזאת בגלל הבעייתיות שיש בהוראת המקצוע שהתובעת עסקה בו (המורה מכחישה שנאמר לה שמתקבלת לעבודה זמנית עד סוף השנה בלבד, רק זאת נאמר לה שאינה מקבלת תקן של מורה קבועה רק של "ממלאת מקום"). ועוד, המעביד כלל לא ידע שהיא בהריון. ועוד, בי"ס זה אינו רשמי וע"כ לא חלים עליו כללי החוק הנהוגים בבתי הספר הרשמיים. ועוד, מדוע לאחר שקבלה את מכתב הפיטורין לא הודיעה לו המורה על היותה בהריון, דבר שגילתה לו רק לאחרונה (המורה משיבה שלא ראתה צורך להעלות ענין זה משום שהבינה מהמנהלת כשבאה לשוחח אתה לאחר קבלת מכתב הפיטורין שהיא תחזור לעבודה כמו רוב הצוות שפוטר, וכי הפיטורין נועדו למטרות אחרות). בינתיים מינה המעביד מורה אחרת במקום התובעת, ואי תוחזר התובעת לעבודה יאלצו לפטר את המורה החדשה, ויש לשקול גם את זה.

## 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 באישור שר העבודה, כפי שיובא להלן, הי"ה להלכה. ואין נפ"מ בזה בין ב"ס מוכר ורשמי לבי"ס מוכר שאינו רשמי, כיון שגם זה וגם זה מתקצבים במידה כזו או אחרת ע"י המדינה, וחוקי המדינה קובעים לגביהם.

חוק המדינה בענין זה הובא בספר "משפטי הפועלים" (לר' יוסף רוזנר) נספחים עמ' 59. נאמר שם עפ"י סעיף 9 לחוק: לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון, וטרם יצאה לחופשת לידה, אם הפיטורין הם בקשר להריון, אם היא עובדת אצל המעביד במשך ששה חדשים לפחות. פיטר המעביד את העובדת בתקופה זו, הפיטורין אינם ברי תוקף, והוא חייב לשלם לה את שכרה הרגיל עבור כל תקופת ההריון. ושם בהערה 12 מביא הספר עפ"י הוראות החוק, שגם אם העובדת נשכרה במפורש לתקופה קצובה שנסתיימה בתוך תקופת הריונה, גם באופן זה אין הוא יכול לפטרה אא"כ יקבל המעביד אישור משר העבודה. מחבר הספר "משפט הפועלים" מוסיף שם בהערה שאם העובדת נשכרה במפורש לתקופה קצובה שנסתיימה בתוך תקופת הריונה, אף שבהוראות החוק נאמר שגם באופן זה אין הוא יכול לפטרה אא"כ יקבל המעביד אישור משר העבודה, נראה שבאופן שברור שהעבודה לא היתה ממשיכה לאחר תום התקופה המוסכמת, ואין הפיטורין קשורים להריון, רשאי הוא לפטרה מכיון שמלכתחילה כשנשכרה הרי הסכימה שבמועד סיום תקופת השכירות יוכל המעביד לפטרה [דהיינו שלא לחדש את הסכם השכירות], וכל תנאי שבממון הרי הוא מחייב את הצדדים. אולם באופן רגיל שאסור לפטרה אף אם לא הודיעה העובדת למעביד על הריונה (בחודש החימישי כמתחייב בחוק) אין בסיבה זו בלבד הוכחה שאין הפיטורין מחמת ההריון אא"כ יוכח לביה"ד שבזמן שפיטרה אכן

לא ידע מכך ואף לא לקח בחשבון סיבה זו. ע"כ.

ובספר "דיני עבודה במשפט העברי" (לד"ר ש' ורהפטינג) כרך ב עמ' 1085 הערה 53, מביא פס"ד ע"א 201/62 כי פיתורי עובדת הנמצאת בהריון אינם תופסים בין שהמעביד ידע על הריונה ובין לא ידע, ומציין לבג"צ 75/59.

כל זאת ועוד. מכיון שמכתב הפיתורין שנשלח למורה היה בנוסח אחיד כפי שנשלח לכל הצוות, חלים עליו כללי החוק המבטל את תוקפם של החוזים האחידים, 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 שבקבלתה לעבודה נאמר לה במפורש שמתקבלת רק לעבודה זמנית עד סוף השנה בלבד, ומכיון שהמורה לא הודיעה למנהל על היותה בהריון והמנהל לא ידע מכך, ברור שלא ההריון היה סיבת פיתוריה, ועל כן אין ההריון יכול להוות סיבה לביטול הפיתורין. אבל אם נכונים דברי המורה שנתקבלה לעבודה בלי הגבלת זמן רק בהגבלת תקן בלבד, ומכתב הפיתורין שנשלח לה לקראת סוף השנה נשלח גם לכל צוות 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 בין הצדדים מה נאמר לה בקבלתה לעבודה ומה לא נאמר לה, יש לבחון ולשקול את משקל הטענות שנטענו ע"י שני הצדדים. טענת המנהל "שהוא משוכנע" שהמנהלת אמרה למורה במפורש כשהתקבלה לעבודה שהיא מתקבלת רק לעבודה זמנית עד סוף השנה, בגלל הבעייתיות שבהוראת המקצוע שלה, היא טענה המסתמכת על הסתברות, וכבר פסק הרמב"ם טוען ונטען פ"א ה"ז שאם טענו דבר פלוני נגנב מביתי ולא היה שם אלא אתה וקרוב בעיני שאתה נגבתו ה"ז פטור, וכתב בעל התרומות שער לו ח"ג אות ד בשם יש מדקדקים שכלל גדול בדבר: כל טענה שאין אדם יכול להשבע עליה אינה נקראת טענת ברי, וכע"ז גם בשו"ת הרי"ף סי' לו ושו"ת הרמב"ם (לפס"א) סי' רכא. וטענה המתבססת על הסתברות בלבד אינה טענה שאפשר להשבע עליה, למרות שהטוען משוכנע בצדקתו, ולכן אינה טענת ברי. ואילו טענת המורה המכחישה דברים אלו היא טענת ברי 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 ששה חדשים? ואם לא היה זה "מכתב פיטורין" מדוע היה צריך לשולחו בחודש החמישי למנינם? מה גם שנוסח מכתב דומה נשלח גם לשאר המורות, גם לקבועות.

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

ג. מצינו 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 שווים בכל חודש, ולכד מזאת המנהג הוא כן בקהילתם שמשלמים למלמד על כל הזמן. תשובה: בנידון דידן שא"ל בעה"ב 50 כסף לזמן ו-10 כסף לחודש הוא דומה למשי"כ הסמ"ע בחו"מ סי' שיב סעי' טו ס"ק כו, במטלטלין כל היכא דמספקא לן אי תפוס לשון ראשון או האחרון מי שתפס לא מפקינן מיניה, לפי"ז נראה שבנידון דידן יוכל אבי הבן שהוא מוחזק במעותיו לטעון שהוא הולך אחר לשון אחרון ששכר דוקא על חודש. אולם י"ל כיון שהמנהג פה עירנו שהמלמדים נתפסים עם בעה"ב 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 במפורש 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.

הרב אברהם דוב לוי, אב"ד