



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16
על"ח 43283-10-16

- 1 30 מרץ 2017
- 2
- 3
- 4
- 5

לפני: כב' סגן הנשיאה אילן סופר
 נציגת ציבור (עובדים) – גב' פסה מרקוביץ
 נציג ציבור (מעסיקים) – מר אלברט שטרית

התובעת: נועה נופר, (ת.ז. 065971202-)
 ע"י ב"כ: עו"ד הדס שגיא ויינבאום

הנתבעת
 (המערערת): מדרשת שדה בוקר בנגב (חל"צ), (חברות-510658735)
 ע"י ב"כ: עו"ד חן אביטן

המשיבה: מדינת ישראל
 משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים
 הממונה על חוק עבודת נשים
 ע"י פרקליטות מחוז דרום אזרחי – עו"ד מירן ספר

נתבעים
פורמליים: 2. ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים
 3. נוי כהן

פסק דין

- 6
- 7
- 8 1. משרתה של מורה מצומצמת לאחר שנעשה לה שימוע במהלך חודש מאי 2016.
- 9 כחודשיים לאחר מכן, מודיעה המורה שהיא בהריון. בסמוך לתחילת שנת
- 10 הלימודים פונה בית הספר לממונה על חוק עבודת נשים ומבקש היתר לצמצום.
- 11 ההיתר לא ניתן. העובדת מגישה תביעה לאכיפת היקף משרתה המלאה כפי
- 12 שהיתה טרם הצמצום ולקבל פיצוי כספי, ובית הספר מגיש ערעור על החלטת
- 13 הממונה על חוק עבודת נשים.
- 14



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1 הדיונים בשני ההליכים אוחד והם יוכרעו תחילה בנוגע להחלטת הממונה על
2 חוק עבודת נשים, ולאחר מכן תידון תביעת העובדת.

3

4

רקע עובדתי

5 2. התובעת הינה מורה בתיכון למקצועות תנ"ך, היסטוריה ומורשת יהודית.
6 לתובעת יש תואר ראשון בלימודי מקרא ויהדות, והיא מחזיקה ברישיון הוראה
7 קבוע החל מ 25.9.2016 (נספח 1 לתצהיר התובעת).

8

9 הנתבעת הינה חברה ממשלתית אשר הוקמה ב-1973, ומפעילה אשכול של
10 מוסדות חינוך להכרת הארץ, שמירת הסביבה, בהוראת החינוך הפורמלי
11 והבלתי פורמלי, בהדרכת הסביבה, במחקר ובהוצאה לאור של חומרים
12 לימודיים הקשורים בנגב, במדבר ובסביבה. אחד ממוסדות החינוך הינו בית
13 הספר התיכון לחינוך סביבתי, שהינו ארבע שנתי וכולל פנימייה (להלן – בית
14 הספר).

15

16 3. התובעת התקבלה לעבוד בבית הספר בשנת הלימודים תשע"ה (2014-2015),
17 כמורה במשרה זמנית ולתקופה קצובה על חשבון שעות התקן של מורה קבועה
18 הנמצאת בחל"ית. התובעת שימשה כמורה מקצועית לתנ"ך והיסטוריה
19 וכמחנכת כיתה י', בהיקף של משרה מלאה.

20

21 בשנת הלימודים תשע"ו (2015-2016), התובעת לימדה תנ"ך ושימשה כמחנכת
22 לכיתה י"א בהיקף של משרת אם מלאה.

23

24 4. במסגרת ההיערכות לקראת שנת הלימודים הנוכחית – תשע"ז (2016-2017),
25 החליטה הנחלת בית הספר לצמצם את מספר שעות לימוד התנ"ך, ב-10 שעות
26 שבועיות. על רקע זה שלח בית הספר לתובעת ביום 16.2.2016 הזמנה לשימוע
27 בקשר להמשך העסקתה או סיומה. במכתב צוין בין השאר, כי תישקל האפשרות



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

- 1 להעסיק את התובעת בין 12 ש"ש ל-19 ש"ש (נספח 4 לתצהיר התובעת). ישיבת
2 השימוע נקבעה ל-14.3.2016 ונדחתה ל-3.5.2016.
3
- 4 ביום 18.4.2016 קיבלה התובעת מכתב נוסף מבית הספר שעניינו, הזמנה
5 לשימוע בקשר להמשך העסקתה ובו צוין כי נשקלת האפשרות להעסיקה בהיקף
6 משרה של 9 ש"ש (נספח 5 לתצהיר התובעת).
7
- 8 **5.** בשימוע שהתקיים ב-8.5.2016 ביקשה התובעת להמשיך לעבוד במשרה מלאה,
9 בחינוך כיתה י"ב, להוביל סדנאות ולבצע ריכוז חברתי; כאשר התובעת נשאלה
10 מה תעשה אם משרתה תצומצם ל-9 שעות שבועיות, ענתה כי כנראה לא תמשיך
11 לעבוד בבית הספר ותחפש עבודה במקום אחר (נספח 11 לתיק המוצגים של
12 הנתבעת).
13
- 14 ביום 15.5.2016 מסרה מנהלת בית הספר גבי סמדר כהן (להלן – **המנהלת**)
15 לתובעת כי בשנת הלימודים תשע"ז תעבוד 9 ש"ש (נספח 12 לתיק המוצגים של
16 הנתבעת). דברים אלו נאמרו לתובעת גם בישיבה של ועדת השימוע מיום
17 22.5.2016 (נספח 13 לתיק המוצגים של הנתבעת).
18
- 19 ביום 21.7.2016 **שלחה התובעת למנהלת הודעת דוא"ל בו בישרה לה כי היא**
20 **בהריון** (נספח 6 א' לתצהיר התובעת). ביום 28.7.2016 שלחה התובעת הודעת
21 דוא"ל נוספת למנהלת, בו ציינה כי לא קיבלה תגובה בקשר להודעתה הקודמת
22 והמשמעות שלה על היקף משרתה בשנה הבאה. התובעת טענה כי היא זכאית
23 לקבל את אותו היקף משרה כמו בשנה שעברה, אלא אם יתקבל אישור ממשרד
24 הכלכלה לצמצום המשרה (נספח 7 לתצהיר התובעת).
25
- 26 במקביל, מר שלמה חודד, מזכיר סניף נגב בארגון המורים (להלן – **חודד**), שלח
27 להנהלת בית הספר ביום 28.7.2016 הודעה ובה מסר כי לא ניתן לצמצם את
28 משרת התובעת ללא אישור ממשרד הכלכלה (נספח 8 לתצהיר התובעת).



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

- 1 אישור על הריון התובעת נמסר לבית הספר ביום 1.8.2016 (מוצג 15 לתיק
2 המוצגים של הנתבעת).
3
- 4 ביום 15.8.2016 פנתה עו"ד דנה גינוסר מהקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות .7
5 באוניברסיטה העברית בירושלים למנהלת והתרתה בה כי לא ניתן לצמצם את
6 משרת התובעת ללא היתר משרד הכלכלה, גם אם לא היה ידוע על ההריון בזמן
7 קבלת ההחלטה, כל עוד הצמצום לא נכנס לתוקף (נספח 10 לתצהיר התובעת).
8
- 9 ב"כ בית הספר השיב ביום 16.8.2016, כי אין כל פגם בהחלטת בית הספר, כאשר
10 במועד עריכת השימוע התובעת לא היתה בהריון (נספח 11 לתצהיר התובעת).
11
- 12 ביום 23.8.2016 פנה חדד למר שוקי נבון, מנהל משאבי אנוש של הנתבעת, וציין
13 כי הטענה לפיה בזמן השימוע התובעת לא היתה בהריון, אינה רלוונטית משום
14 שצמצום משרתה ייכנס לתוקף ב-31.8.2016. על כן, על בית הספר לפנות למשרד
15 הכלכלה בבקשה לקבל היתר.
16
- 17 ביום 31.8.2016 הגישה התובעת לבית הדין זה בקשה למתן סעד זמני שימנע את .8
18 צמצום משרתה (צ"ו 738-09-16)
19
- 20 ביום למחרת הגישה התובעת לממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה
21 (להלן – הממונה), בקשה לקבלת היתר לצמצום משרת התובעת (מוצג 21 לתיק
22 המוצגים של הנתבעת).
23
- 24 הדיון בבקשה שהתובעת הגישה התקיים בבית הדין ביום 12.9.2016. בקשת
25 התובעת נדחתה בשל אי הגשת כתב תביעה, ובשל כך שהוגשה בקשה לממונה
26 וראוי לחכות להחלטה בעניין. בקשת רשות ערעור שהוגשה ע"י התובעת נדחתה
27 ביום 13.10.2016 (בר"ע 36369-09-16).
28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16
על"ח 43283-10-16

- 1 ביום 27.9.2016 התקיים בירור בפני הממונה, נשמעו עדויות התובעת ונציג
2 הנתבעת, התבקשו מסמכים נוספים ולבסוף ביום 9.10.2016 התקבלה החלטת
3 הממונה לפיה, נדחתה בקשת הנתבעת לצמצם את משרת התובעת. הממונה
4 קיבלה את טענות התובעת לפיהן ניתן היה לשבצה בשעות אחרות, זאת בשל
5 שיבוצים של מורים אחרים שאין להם הסמכה למקצועות הנלמדים שהם בעלי
6 ותק פחות משל התובעת; צמצום משרת התובעת היה המשמעותי ביותר ביחס
7 למורים אחרים; בשנת הלימודים הנוכחית הועסקו מורים חדשים והיקף
8 משרות מורים אחרים הוגדל; בשל כך, הממונה לא שוכנעה כי הנתבעת עשתה
9 מאמצים כנים וסבירים להמשך העסקת התובעת לאחר שנודע לה על הריונה
10 (נספח 19 לתצהיר התובעת).
11
- 12 ביום 13.10.2016 התקיימה ישיבה בנושא יישום החלטת הממונה בעניין
13 התובעת, בהשתתפות מנכ"ל הנתבעת – מר אורי דיסטניק, המנהלת, חדד ובי"כ
14 הנתבעת. בישיבה הבהיר חדד כי הוא מתנגד לכל שינוי בהיקף משרה של מי
15 מהמורים (מוצג 26 לתיק המוצגים של הנתבעת).
16 בעקבות כך ובהמשך לפניויות בי"כ התובעת, הודיע בי"כ הנתבעת כי לנוכח תגובת
17 ארגון המורים, התובעת תמשיך לעבוד בהיקף המשרה המצומצם אך תקבל שכר
18 כאילו משרתה לא צומצמה ובמקביל תגיש הנתבעת ערעור על החלטת הממונה
19 (נספח 26 לתצהיר התובעת).
20
- 21 ביום 25.10.2016 התובעת הגישה הבקשה מושא תיק זה לבית הדין לאכוף את
22 החלטת הממונה, וב-31.10.2016 הגישה הנתבעת את הערעור על החלטת
23 הממונה. בדיון שהתקיים ביום 3.11.2016, קבע בית הדין כי על הנתבעת לפעול
24 בהתאם להחלטת הממונה ולהשיב את התובעת להיקף משרתה הקודם, הדיון
25 בשני התיקים אוחד ונקבע לוח זמנים מזורז לשמיעת התיק.
26 בקשת רשות ערעור על החלטה זו שהגישה התובעת נדחתה ביום 20.11.2016
27 (בר"ע 15992-11-16).



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1 הנתבעים הפורמליים שצורפו לתיק הינם ארגון המורים העל יסודיים שהיה
2 מעורב בהליכים וגבי נוי כהן שמחליפה את התובעת בחינוך הכיתה.

3

4

טענות התובעת

5 12. התובעת טוענת כי הנתבעת לא עשתה דבר לאחר שהודיעה לה על הריונה, לא
6 החזירה אותה להיקף המשרה טרם הצמצום, ולא בחנה אפשרויות שיבוץ
7 חלופיות, חרף העובדה שמורים אחרים שובצו בשנת הלימודים הנוכחית
8 במקצועות שאינם בתחומי הכשרתם.
9 מכאן שהוכח כי צמצום משרת התובעת לא נעשה בגלל הקטנת שעות הוראה,
10 אלא בשל שיקולים זרים, הקשורים בהענשת התובעת ע"י המנהלת בשל מאבקי
11 כוח בין המנהלת לבין נציגות ההורים.

12

13 13. הנתבעת צמצמה את משרת התובעת ללא קבלת היתר מאת הממונה על חוק
14 עבודת נשים, ובפועל כאשר פנתה לקבל את ההיתר, אף הצהירה בפני בית הדין
15 כי תקבל על עצמה את הכרעת הממונה, אך בפועל לא עשתה כן.
16 התובעת טוענת כי יש לראות במועד הקובע לצורך הצמצום, את המועד בו נכנס
17 הצמצום לתוקף ולא המועד בו התקבלה ההחלטה על כך. כאשר הוכח על פי
18 עדות המנהלת כי ניתן לעשות שינויים במשרות המורים גם לאחר 31.5.

19

20 14. התובעת עותרת לאכיפת היקף המשרה הקודם ולחילופין, לקבלת פיצוי כספי
21 בגין צמצום המשרה, או פיצוי בגין הליך השימוע הפגום, בסך של 90,000 ש"ח.
22 עוד התובעת עותרת לתשלום פיצוי בגין פגיעה בהיקף השכר בסך של 12,096
23 ש"ח, לפיצוי ללא הוכחת נזק מכוח חוק עבודת נשים בסך 120,000 ש"ח, פיצוי
24 ללא הוכחת נזק בשל התנהלות בחוסר תום לב בסך 40,000 ש"ח, ותשלום
25 הוצאות משפט.

26

27

28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

טענות הנתבעת

- 1
- 2 15. הנתבעת טוענת כי לתובעת לא היה רישיון הוראה קבוע ועל כן ניתן היה לסיים
- 3 את העסקתה, ואף לצמצם משרתה כפי שזו השתנתה בפועל משנה לשנה, בכל
- 4 אחת משלוש שנות עבודתה הראשונות שבהן נחשבת עובדת זמנית. נוכח מעמדה
- 5 זה של התובעת, לא היה דרוש היתר לפי חוק עבודת נשים.
- 6 כמו כן, מועד הפגיעה בתובעת היה השימוע שלאחריו התקבלה ההחלטה על
- 7 צמצום המשרה, שאז התובעת לא היתה כלל בהריון ולכן לא היתה כל הגבלה
- 8 על צמצום משרתה.
- 9
- 10 16. אף אם היה צורך בהיתר, היה מקום לתיתו בשל כל אחד מהנימוקים הבאים:
- 11 התובעת הטעתה את הממונה כאשר טענה כי היתה בהריון במועד השימוע;
- 12 התובעת ידעה כי היא בהריון בחודש יוני ולמרות זאת חיכתה חודש נוסף כדי
- 13 לספר על כך לנתבעת; התובעת לא סיפרה לממונה כי היא עובדת בעבודה נוספת
- 14 במכינה, ללא שקיבלה אישור על כך מבית הספר; התובעת השתתתה כחודשיים
- 15 וחצי ממועד ההחלטה על הצמצום, עד אשר הודיעה על הריונה ובכך גרמה
- 16 לשינוי לרעה ופגיעה בהסתמכות של הנתבעת.
- 17 בנוסף, יש לראות את יום הפגיעה כיום בו התקבלה ההחלטה על הצמצום ולכל
- 18 המאוחר כמקובל אצל עובדי הוראה – 31.5. משכך – ההודעה על ההריון באה
- 19 לאחר מכן.
- 20
- 21 17. הנתבעת טוענת כי הממונה שגתה בהחלטתה שלא לתת את ההיתר, עת התעלמה
- 22 מהמועד הקובע המעוגן בהוראות התקשי"ר ולכך שההודעה על ההריון באה
- 23 לאחר מכן כשבית הספר השלים את היערכותו לקראת שנת הלימודים הבאה;
- 24 הממונה התעלמה מצרכי בית הספר, אילוצי מורים, הרכבת מערכת שעות
- 25 ומסירת הודעות למורים לפני תום חופשת הקיץ; בנוסף, למורים נוספים
- 26 צומצמה המשרה, כשם שלתובעת צומצמה המשרה בשנה קודמת.
- 27 הנתבעת מוסיפה כי השימוע שנערך לתובעת לא היה לצורך קבלת קביעות אלא
- 28 לצורך צמצום משרתה, וההחלטה בעניין התקבלה פה אחד ובהסכמת ארגון



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1 המורים. כך גם שיבוצם של מורים שנעשה במהלך הקיץ, בא משיקולים
2 ענייניים ופדגוגיים.
3
4 18. משכך, התובעת אינה זכאית לאכיפת היקף משרתה, וגם לא לפיצוי בגין פגיעה
5 בהיקף שכרה, שעה ששולם לה שכר מלא, למעט גמול חינוך שלא חלה על
6 הנתבעת חובה לגביו.
7 לכל היותר התובעת טוענת כי יש להורות על החזרת הדיון לממונה שתשקול את
8 עניין מועד ההריון והעבודה הנוספת של התובעת, אם יש בהם כדי לשנות את
9 החלטתה.

10 אף אם ייקבע כי הנתבעת הפרה את הוראות חוק עבודת נשים, הרי שאין לפסוק
11 פיצוי בשיעור הנתבע על ידה, שחורג מהמקובל ובוודאי היא אינה זכאית לפיצוי
12 בגין עוגמת נפש, לאחר ש"גררה" את הנתבעת להליכים משפטיים שלא לצורך.
13

טענות הממונה

14
15 19. הממונה טוענת כי על פניו, הנתבעת עשתה דין לעצמה עת הביאה לצמצום
16 המשרה בעת היות התובעת בהריון ללא שקיבלה היתר כדין.
17 על פי לשון החוק, הוא חל גם על עובדת זמנית, כאשר מדובר בפגיעה בהיקף
18 המשרה, אשר נכנסה לתוקף ב-1.9.2016. גם על פי הוראות התקשי"ר, יש לקיים
19 הליך פנימי בתקופת הביניים שבין יום ההודעה ליום כניסת הצמצום לתוקף.
20 אין לקבל את הטענה כי לאחר 31.5 לא ניתן לעשות עוד החלטות על שיבוץ
21 מורים. הדבר אינו מתיישב עם השכל הישר ומציאות החיים, הכוללים בין
22 השאר בתקופה שלאחר 31.5 ביטול נרשמים לבית הספר, מחלות מורים,
23 התפטרות מורים, הודעות של מורות על הריון או טיפולי פוריות.
24

25 אין גם מקום ליתן היתר בדיעבד, משלא התקיימו הנסיבות החריגות שבהן
26 המעסיק לא ידע ביום הפגיעה שהעובדת בהריון, כי כאמור, הנתבעת ידעה על
27 הריון התובעת לפני 1.9, מה עוד שהנתבעת לא נתנה הסבר לשיהוי בהגשת
28 הבקשה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1
2 20. החלטת הממונה ניתנה תוך איזון בין הפררוגטיבה הניהולית של הנתבעת לבין
3 זכויותיה של העובדת ותכלית חוק עבודת נשים.
4

5 הנתבעת לא העלתה בפני הממונה כל טענה בקשר לחוסר תום הלב של התובעת
6 בעניין מועד הדיווח על ההריון. אף בעבודתה הנוספת של התובעת אין משום
7 הטעייה שכן מדובר בעבודה באותו מקום.
8 הממונה בחנה בהחלטתה את רשימת המורים בבית הספר, היקף משרתם,
9 הסמכתם ללמד מקצועות שונים, וותק המורים, היכולת לחנך כיתה ביחס
10 להיקף המשרה, היקף צמצום המשרה של התובעת ביחס למורים אחרים,
11 קליטת מורים חדשים, הגדלת היקף משרה של מורים אחרים ועוד.
12

13 כל אלו הביאו למסקנה כי הנתבעת לא עשתה מאמצים כנים וסבירים להמשך
14 העסקת התובעת באותו היקף משרה לאחר שמסרה על הריונה. אין משמעות
15 הדבר כי היה על הנתבעת להשיב בהכרח את התובעת לאותו היקף משרה בו
16 עבדה קודם, אלא שהנתבעת לא הראתה כי עשתה מאמץ כל שהוא.
17

18 21. הביקורת השיפוטית על החלטת הממונה, אם להתיר פיטוריה של אישה בהריון
19 או לאו, נעשית על פי אמות מידה מנהליות ועל פיהן בהחלטת הממונה לא נפל
20 כל דופי. ההחלטה מפורטת, מנומקת, ברורה ועקבית בהתאם לעובדות
21 שהצדדים הציגו בפניה.
22

הכרעה

הערעור על החלטת הממונה לפי חוק עבודת נשים

התשתית הנורמטיבית

25
26
27 22. סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים תשי"ד – 1954 (להלן – חוק עבודת נשים) קובע:
28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16
על"ח 43283-10-16

1 "9. (א) לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה
2 והורות אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר פיטורים כאמור אם
3 הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת
4 קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק
5 או באותו מקום עבודה ששה חודשים לפחות".

6

7

סעיף 9(ב) לחוק קובע:

8

9 "9. (ב) החליט שר התעשייה המסחר והתעסוקה לתת היתר לפי סעיף 9(א) או
10 סעיף 9א לגבי עובד בהריון, לא יינתן ההיתר לגבי התקופה שקדמה ליום מתן
11 ההחלטה בבקשה להיתר, ואולם רשאי הוא לתת את ההיתר למועד הקודם
12 ליום מתן ההחלטה, אם התקיים האמור באחת מהפסקאות (1) עד (5) וכאמור
13 בהן, לפי העניין:

14 (1) המעסיק הוכיח כי לא ידע ולא היה עליו לדעת ביום הפיטורים או ביום
15 הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי העניין, שהעובדת בהריון, ולדעת השר
16 לא יהיה זה צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה להיתר;
17 לענין פסקה זו, "יום הפיטורים", "יום הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה"
18 – היום שבו היו אמורים הפיטורים או הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה,
19 לפי העניין, להיכנס לתוקפם אלמלא הוראות סעיף 9(א) או 9א".

20

21 לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים, הוראות החוק חלות גם על עובדת ארעית או

22 זמנית ועל כן, גם אם פוגעים בהיקף משרה שלה, יש לקבל את היתר הממונה.

23

24 בסעיף 9 ב (1), מופיעה הגדרה מיוחדת ל"יום הפיטורים" או ל"יום הפגיעה
25 בהיקף המשרה או בהכנסה", והם היום שבו הפיטורים או הפגיעה אמורים
26 להיכנס לתוקף.

27



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 16-10-25327

על"ח 16-10-43283

1 בעניין פרשנות חוק עבודת נשים, ובעיקר בשאלה מתי יש לראות את התאריך
2 הקובע לעניין מנין 6 החודשים הנקובים בסעיף 9 (ב), דאז שהיום הוא 9 (א),
3 נדרש בית הדין הארצי מקדמת דנא בפרשת עיריית ראשון-לציון. שם טענה
4 המערערת בהליך כי יש לראות כתאריך קובע לעניין ששת החודשים את היום
5 בו ניתנה הודעת הפיטורים ולא היום האחרון לעבודת העובדת בשירות העירייה.
6 בית הדין הארצי בלשונו החד משמעית קובע, כי התשובה פשוטה וברורה,
7 ונמצאת ב"פשטי" ואין צורך לא ב"דרש" ולא ב"פלפול... בפרק הזמן שבין מתן
8 ההודעה לבין היום הנקוב בהודעה לגמר העבודה נמשכים יחסי עובד מעביד
9 על המתחייב מכך, לזכות או לחובה... הן מפשוטה של לשון והן ממהות ההודעה
10 המוקדמת עולה, שהפיטורים בהם מדובר בסעיף 9 (ב) לחוק עבודת נשים
11 מכוונים למצב ולמועד של סיום יחסי עובד מעביד" (דיון מס' מ"ג/3-113 (ארצי)
12 עיריית ראשון-לציון – לונה אמסלם, פד"ע ט"ו 250, 253, 255) (להלן – פרשת
13 עיריית ראשון-לציון).

14
15 24. הנתבעת טוענת כי יש להתחשב במאפייני ההעסקה היחודיים של עובדי הוראה
16 שהליכי סיום עבודתם או צמצומה צריכים להסתיים עד 31.5 של כל שנה,
17 ובמשך שלושת החודשים הבאים נערך כל מוסד חינוכי לשיבוצי המורים.
18 על פי עמדה זו, יש לראות את תאריך הפגיעה כ- 31.5.

19
20 אין בידינו לקבל טענה זו מכל אחד מהנימוקים הבאים.

21
22 25. ראשית, לפי היגיון זה, אם עובדת התקבלה לעבודתה אחרי תחילת שנת
23 הלימודים, וב-31.5 באותה שנה לא צברה 6 חודשים ונמסר לה שעבודתה
24 הזמנית תסתיים ב-31.8, ולאחר מכן ולפני 31.8 הודיעה על היותה בהריון – אין
25 צורך בקבלת היתר של הממונה למרות שב-31.8 העובדת עבדה למעלה מ-6
26 חודשים.

27 דברים אלו מנוגדים לאמור בפרשת עיריית ראשון-לציון המדברים על כך
28 שהמועד בו מסתיימים יחסי העבודה הם המועד הקובע.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1
2 שנית, לאחר שיצאה ההלכה בפרשת עיריית ראשון-לציון, תוקן חוק עבודת
3 נשים והוסף לו סעיף 9 שכולל הגדרה מפורשת של "יום הפגיעה" – המדבר על
4 היום בו הפגיעה נכנסת לתוקף. כפי ששנה זאת בית הדין הארצי, אין צורך
5 ב"דרש" או ב"פלפול", לשון החוק ברורה וחד משמעית. לפי זה, לא ה-31.5 הוא
6 המועד הקובע אלא 31.8.
7
8 שלישית, הדברים אף עולים מהוראות תקנון שירות עובדי הוראה שאין חולק
9 כי הוא חל על עובדי הנתבעת.
10 סעיף 6 לתקנון קובע:
11
12 "6. הגבלת פיטורין (2)
13 ... מובאות להלן מסקנותיה של ועדה משותפת למשרד החינוך התרבות
14 והספורט, מרכז השלטון המקומי, הסתדרות המורים בישראל וארגון מורי בתי
15 הספר העל-יסודיים, בעניין פיטורי מורות בהריון בתקופת ניסיון, שבסמכות
16 הבעלות לפטרן, בחינוך העל-יסודי:
17 ב. לפי ההוראות הנהוגות במערכת החינוך, יש להודיע לעובד הוראה על
18 פיטוריו עד לתאריך ה-31 במאי של שנה פלונית. הפיטורים נכנסים לתוקפם
19 ביום ה-1 בספטמבר שלאחר מכן.
20 ...
21 ד. הודיעה הבעלות למורה בהריון הנמצאת בתקופת ניסיון בחינוך העל-יסודי,
22 ושלפי ההוראות הקיימות בסמכות הבעלות לפטרה, על פיטוריה, מבלי שידעה
23 שהמורה הנ"ל נמצאת בהריון, וערעה המורה הנ"ל על הפיטורים, בין יום
24 ההודעה על הפיטורים לבין יום כניסתם לתוקף בטענה שהיא בהריון – לא
25 תפנה הבעלות לשר העבודה בבקשה להיתר לפי סעיף 9(ב) לחוק עבודת נשים,
26 תשי"ד – 1954, אלא לאחר שיובא המקרה לדיון בוועדה הנזכרת בפסקה ג'
27 דלעיל, ובהתאם להחלטת הוועדה (אם הגיעה הוועדה להחלטה)".
28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1 מכאן, שבהתאם לסעיף 6 לתקנון, על מנת לפטר או לצמצם היקף משרה של
2 מורה בבית ספר על-יסודי, שהודיעה על הריונה בתקופת הביניים שבין מועד
3 ההודעה על צמצום בהיקף המשרה לבין כניסתם לתוקף – לא יפנו בבקשה
4 להיתר אלא לאחר פנייה לועדה פריטטית.

5

6 על כן, הן הוראות חוק עבודת נשים והן תקנון שירות עובדי הוראה מתייחסים .26
7 מפורשות לתקופת הביניים שבין ההודעה על הצמצום לבין כניסתו לתוקף
8 והתאריך הקובע הוא כניסתו לתוקף.

9 משלא נטענה כל טענה בקשר לפנייה לוועדה הפריטטית טרם פנייה לממונה על
10 חוק עבודת נשים, לא ראינו צורך להידרש לכך, ובמיוחד מקום בו הנתבעת פנתה
11 לקבלת ההיתר סמוך למועד כניסת הצמצום לתוקף.

12

13 ההלכה הפסוקה בעניין הביקורת השיפוטית על החלטת הממונה לפי חוק עבודת

14

נשים

15 החלטת הממונה אם להתיר פיטוריה של עובדת בהריון אם לאו, היא החלטה .27
16 מנהלית שלטונית. על כן, הבחינה תהיה לפי עקרונות המשפט המנהלי (בג"צ
17 785/86 מצגר נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד מ"א (3), 352, 356; בג"צ
18 731/86 מיקרו דף נ' חברת החשמל לישראל בע"מ ואח', פ"ד מ"א (2), 449, 464).
19 כך יש לשקול אם נפלו פגמים באופן קבלת ההחלטה, האם התקבלה ההחלטה
20 בשל שיקולים זרים או תוך פגיעה בכלל הצדק הטבעי וכיוצא באלו.

21

22 הלכה מושרשת היא, כי בהפעילו ביקורת שיפוטית על החלטה מנהלית, לא
23 ישים בית דין זה את עצמו בנעליה של הסמכות המחליטה ולא יחליף את
24 שיקול דעתה בשיקול דעתו שלו. הביקורת השיפוטית, בהיבט שיקול הדעת,
25 מתמצה בשאלה אם במסגרת ההחלטה הפעיל הגורם המחליט את שיקול דעתו
26 באופן שאינו חורג ממתחם הסבירות.

27

28 אמות המידה לבחינת סבירותה של החלטה מנהלית, הינן:



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1 ראשית, האם נשקלו בגידרה כל השיקולים הצריכים לענין, ואין בלתם ;
2 שנית, האם ניתן לשיקולים הרלבנטיים השונים משקלם היחסי הראוי במסגרת
3 האיזון הנדרש ביניהם לצורך קבלת ההחלטה. בגדר שיקולים אלה עשויים
4 להישקל שיקולים נוגדים זה לזה, שכל אחד מהם מושך לכיוונו, ועל מקבל
5 ההחלטה להעריך את משקלם היחסי הראוי, ולהגיע לנקודת האיזון המתאימה
6 ביניהם. סבירות ההחלטה נמדדת, איפוא, במשקל הנכון שניתן בגידרה לגורמים
7 הרבלנטיים השונים העומדים ביסוד ההחלטה (בג"ץ 5562/07 שוסהיים נ' השר
8 לבטחון פנים (23.7.2007)).

9
10 ועוד על סבירות נאמר כבר כי "היא מושג נורמטיבי... משמעותה איתור
11 השיקולים שיש לקחתם בחשבון, מתן משקל לשיקולים השונים ואיזון ראוי
12 ביניהם בנקודות החינוך", כאשר "השיקולים הרלוונטיים נגזרים תכלית
13 החקיקה. הם כוללים את המטרות הפרטיקולריות שדבר החקיקה נועד
14 להגשים ואת עקרונות היסוד של השיטה". (בג"צ 5688/92 ויכסלבאום נ' שר
15 הביטחון, פ"ד מז(2) 812, 824 (1993); דנג"צ 3299/93 ויכסלבאום נ' שר
16 הביטחון, פ"ד מט(2) 195 (1995); עס"ק 23382-01-15 הנהלת בתי המשפט ואח'
17 – הסתדרות העובדים החדשה (1.3.2017)).

18
19 מכאן, שאין החלטה סבירה אחת, כי אם מתחם של אפשרויות סבירות אשר
20 הרשות יכולה לבחור בכל אחת מהן בהתאם לשיקול דעתה. (בג"צ 4790/14
21 יהדות התורה נ' השר לשירותי דת (19.10.14); בג"צ 4128/15 ההסתדרות
22 הרפואית בישראל נ' ממשלת ישראל (9.8.15); בג"צ 5870/14 חשבים ה.פ.ס
23 מידע עסקי בע"מ נ' הנהלת בתי המשפט (12.11.15)).

מנ הכלל אל הפרט

24
25
26 28. החלטת הממונה באה לבחון את החלטת הצמצום של משרת התובעת על רקע
27 נסיבה חדשה, שהיא הריון התובעת. הממונה בדקה מחדש את ההחלטה על



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

- 1 הצמצום כדי לדעת אם בלתה אין והאם, הנתבעת עשתה כדבר הזה לאחר שנודע
2 לה על הריון התובעת.
3 מכאן שהמסד לביקורת השיפוטית שלנו הוא תוכן החלטת הממונה.
4
5 למען הנוחות פרקנו את החלטת הממונה לנימוקיה העיקריים לפי סדר
6 הופעתם:
7
8 א. ההריון לא היווה גורם בהחלטה על צמצום המשרה.
9
10 ב. שעות חינוך כיתה ניתנו למורים אחרים לבד מהתובעת, על אף שהם בעלי
11 היקף משרה דומה לזה של התובעת (סעיפים 12-14).
12
13 ג. שעות מחשבת ישראל ניתנו למורים אחרים (15-19).
14
15 ד. נמצאו מורים שמלמדים שלא בתחום הסמכתם (20-21).
16
17 ה. צמצום השעות של התובעת הוא המשמעותי ביותר ביחס למורים אחרים
18 (25).
19
20 ו. התקבלו 11 מורים חדשים והיקף משרה של 11 אחרים הוגדל (26).
21
22 ז. המעסיק לא עשה מאמצים כנים וסבירים להמשך העסקת התובעת
23 לאחר שהודיעה על הריונה (27-28).
24
25 29. דומה שהנימוק האחרון, על אף שהובא בסוף ההחלטה, מהווה את הברית
26 התיכון שלה, שכן פועל יוצא שלו הוא הנימוקים האחרים שמלמדים כי לא
27 נשקלה כל אפשרות אחרת להעסקת התובעת, על אף שבפועל, נראה היה כי קיים
28 בסיס ולו לכאורי להגדלת היקף המשרה של התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1

2 דברים אלו עולים ברורות מחקירת המנהלת אצל הממונה (נספח 18 לתצהיר
3 התובעת). המנהלת פרשה בעדותה את השיקולים שהביאו לצמצום משרת
4 התובעת טרם ההודעה על הריונה, אך לא העידה על שיקול מחודש שנערך
5 בעניין התובעת לאחר שנודע על הריונה.

6

7 דברים אלו חזרו אף במהלך חקירתה הנגדית של המנהלת בבית הדין, כאשר
8 נשאלה אם לא היה יותר קשה לשבץ את התובעת בשעות לאחר תחילת שנת
9 הלימודים מאשר לפני כן ואחרי חודש מאי. תשובתה של המנהלת היתה, כי עד
10 חודש יוני ניתן היה לעשות שינויים, ומעבר לכך, לא ניתן היה לערוך שינויים
11 נוספים (עמ' 74 שורות 13-3). דברי המנהלת מדברים בעד עצמם ומעידים כי לא
12 נשקלה כל אפשרות ביחס לתובעת.

13

14 תשובה זו לא היתה מקובלת על הממונה ואין היא מקובלת גם עלינו. נימוקי
15 החלטת הממונה מלמדים שניתן היה לשקול שעות הוראה או חינוך מסוגים
16 שונים ואלו כלל לא באו לידי דיון.

17 עמדת הממונה מקפלת בתוכה את ההנחה המובנית לפיה, מעסיק רשאי
18 לצמצם משרה של עובדת מנימוקים ענייניים, אך מרגע שהעובדת הודיעה לו
19 על הריונה, וטרם כניסת הצמצום לתוקף, על המעסיק לבחון בחינה מוגברת
20 האם ניתן לבחון חלופה אחרת לצמצום שאין משמעה החזרת התובעת לאותו
21 היקף המשרה אלא רק הפעלת שיקול דעת.

22

23 בכך מוגשמת תכלית חוק עבודת נשים, שבאה להגן על עובדות בהריון שפגיעה
24 בהיקף משרתן, היא אנושה, במובן זה, שספק אם תוכלנה להתגבר על הפגיעה
25 ע"י מציאת עבודה נוספת. תכלית זו מחייבת מעסיקים בשלב שבו התקבלה
26 כבר החלטת הצמצום, ולאחר מכן נודע להם על הריון העובדת, לבחון אם
27 החלטת הצמצום היא האפשרות היחידה, האם ניתן לבדוק חלופות אחרות,
28 שיפגעו פחות בעובדת.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

- 1 קשת השיבוצים נפרשה היטב בהחלטת הממונה ובהמשך נתייחס אליהם, אך
2 משמעותם היא אחת – העובדה שהעובדת בהריון, דורשת כי המעסיק ידון
3 מחדש בהחלטת הצמצום. רק לאחר שהתקיים דיון אמיתי, בו נבחנו כל
4 האפשרויות, כולל לדוגמא צמצום מתון יותר, ניתן היה לקבוע כי המעסיק
5 קיים את חובתו.
6
7 במקרה שלפנינו כפי שעדותה של המנהלת מדברת בעד עצמה, לא נעשה
8 תהליך כזה, ועל כן מסקנות הממונה, בדיון ובעובדות המקרה יסודה.
9
10 31. בנקודה זו חשוב להדגיש כי הממונה לא הפעילה את שיקול דעתה במתחם
11 המקצועי פדגוגי. ראשית, היא קבעה שלא הופעל שיקול דעת כזה ועל כך אין
12 מחלוקת. שנית, על מנת לבסס את החלטתה, נאלצה "לרדת לזירה" או לעסוק
13 בעניינים פדגוגיים, לא משום שסברה כי האפשרויות היו יכולות להתאים
14 לתובעת, אלא כדי להדגים מה הנתבעת יכלה לשקול ואפילו את זה לא עשתה.
15 בשונה מהחלטת הצמצום, שאליה נתייחס עוד בהמשך, שעומדת על אדנים
16 פדגוגיים ובה הממונה לא התערבה, כאן עמדה לבחינה החלטת הצמצום בראי
17 הריונה של התובעת, וזהו לוז החלטת הממונה.
18
19 32. הממונה הביאה חמישה נימוקים המלמדים כי, המעסיק לא עשה מאמצים כנים
20 וסבירים להמשך העסקת התובעת בהיקף משרה גדול יותר לאחר שמסרה על
21 הריונה.
22
23 קריאת הנימוקים כמכלול מלמדת כי טענתה המרכזית של הנתבעת כי לאחר
24 31.5 לא ניתן לעשות שינויים בשיבוץ השעות של המורים, אינה מבוססת בלשון
25 המעטה על עובדות, ולכל היותר גם אם היתה מתקבלת טענה זו, אז כאמור
26 בהחלטת הממונה "היה על מנהלת בית הספר להתחשב גם במצבה של העובדת
27 בהריון המוגנת מפני פגיעה בהיקף משרתה" (סעיף 21 להחלטת הממונה).
28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16
על"ח 43283-10-16

1 כלומר, מוכנים אנו לקבוע כי אף אם היה מוכח כי לא ניתן לשבץ את התובעת
2 בשעות שיחזירו לה את היקף משרתה המקורי, עדיין היה מקום לשקול אם
3 גם במחיר של חריגה תקציבית – ראוי לתת שעות אלו לתובעת – בבחינת
4 "התאמה" שיש לעשות למצבה של התובעת. כך או אחרת, הנתבעת יכולה רק
5 להלין כלפי עצמה, שהשינוי במערכת השעות נעשה רק לאחר תחילת שנת
6 הלימודים, שעה שהיתה יכולה למנוע זאת אם היתה נערכת לכך לפני תחילת
7 שנת הלימודים.

8 מכאן נפנה לבחינת נימוקי ההחלטה.

9
10 אחת מהטענות שלא קיבלה הממונה היתה האפשרות של שיבוץ מורים בלימוד .33
11 מקצועות שבהם אין להם הסמכה. הממונה ציטטה בסעיף 21 את דברי
12 המנהלת, לפיהם, "השאיפה שכל מורה ילמד את תחום הדעת בו הוא מומחה.
13 עם זאת, יש חריגים: אורלי גורן מלמדת כימיה למרות שההכשרה שלה היא
14 גאולוגיה. רותם עגנון מלמדת אזרחות למרות שההכשרה שלה תנ"ך
15 והיסטוריה" (ראו גם סעיף 10 לתצהיר גבי כהן).

16
17 בעניין זה נציין כי רותם עגנון היא מורה שהגישה מועמדות בחודש מאי 2016 .
18 בעקבות פרישת המורה מוני אלמליח, מתנדך כיתה י"א, עקב יציאה לקורס
19 מנהלים שהודעה על כך, ניתנה בחודש יולי 2016, וכדי לתת לה בנוסף שעות
20 הוראה נוסף לשעות חינוך, נתנו לה שעתיים אזרחות, שאינו תחום הכשרתה,
21 ועוד 8 שעות חינוך חברתי (עמ' 65-63 לעדות גבי כהן). שעות האזרחות ניתנו
22 לאחר שמי שאמור היה להעבירן, מר אלון גור, הודיע בחודש יולי כי לא ימשיך
23 לעבוד (סעיף 12 לתצהירו של אלון גור).

24
25 במאמר מוסגר יצויין, כי בעצם סידור לוח השעות למורה רותם עגנון, ניתן להבין .34
26 כי לאחר 31.5 נערכו שינויים ב"סדין" השעות. שהרי מתנדך כיתה י"א, ומורה
27 לאזרחות הודיעו על עזיבתם בחודש יולי, ובעקבות כך, התקבלה רותם עגנון.
28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1 מעבר לכך, קביעת הממונה שהתבססה על כך שהמנהלת הודתה כי קיימים
2 חריגים לכלל לפיו, מורה מלמד בתחום הכשרתו, מעידה על השיקולים שלא בא
3 זכרם בהחלטת הנתבעת שלא להביא לשיקול מחדש את צמצום משרת התובעת.
4
5 באותו אופן בדיוק, נלקחו מהתובעת שעות חינוך לאחר שחינכה את כיתה י', 35.
6 שעלתה ליי"א – והיתה אמורה להמשיך ליי"ב, והיא נותרה עם 9 שעות תנ"ך,
7 בטענה שלתובעת לא היה מספיק שעות לימוד – וכפי שהממונה ציטטה את
8 גרסת הנתבעת בהחלטתה: **"בית הספר פועל בתנאי פנימייה. מחנך נדרש**
9 **להיות פיזית בבית הספר בין ארבעה לחמישה ימים בשבוע... בעקבות צמצום**
10 **השעות בתנ"ך היא מלמדת רק יומיים בשבוע ולכן לא יכולה לקבל חינוך**
11 **כיתה..."** (סעיף 12 להחלטת הממונה).
12
13 הממונה בחנה את רשימת המורים המועסקים בבית הספר ומצאה כי היקף
14 משרתו של מר ארני זיו עומד על 14 ש"ש, מתוכן 5 ש"ש כמחנך, ושני מורים
15 נוספים עובדים בהיקף של 16 ש"ש מתוכן 5 ש"ש כמחנכים.
16
17 המנהלת התייחסה לנתונים אלו בדוא"ל שהועבר לממונה, בו נטען כי ארני זיו
18 מלמד 58% משרה בבית הספר ו-42% בפנימייה (נספח 21 לתצהיר התובעת),
19 ובתצהירה לפנינו, בסעיף 52 כאשר ציינה כי המורים משמשים בהיקף משרה
20 חלקי אך בתפקידים נוספים.
21
22 בכך אין כדי לסתור את קביעת הממונה לפיה, לא קיבלה את טענת הנתבעת
23 בנקודה זו, שכן יש לזכור שהוצאת שעות חינוך מהתובעת היו פועל יוצא של
24 הפחתת שעות לימוד התנ"ך, ללא שנשקלה כלל האפשרות של מתן שעות לימוד
25 במקצועות אחרים שאינם בתחום ההתמחות של התובעת, או במקום אחר –
26 קרי באחד המוסדות הנוספים של הנתבעת - כמו אצל המורה ארני זיו המלמד
27 בפנימייה נוסף על בית הספר.
28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

36. עוד בחנה הממונה גם טענות התובעת לפיה, יכולה היתה ללמד בתכנית
המדגישה ערכי חברה, תרבות וסביבה. התובעת לימדה מחשבת ישראל בשנה
הראשונה, ויכולה היתה להשתלב בתכנית, כאשר מי שמובילים אותה, הם שני
מורים שעסקו בכך בשנה קודמת אך בעלי וותק נמוך משל התובעת.
גם כאן, איננו מחוויים דעה לגבי תוכן השיקול, אלא על העובדה שהממונה
נאלצה להעלות אותו בשלב הדיון במתן ההיתר, כאשר הדברים לא נשקלו כלל
לאחר שהתובעת הודיעה על הריונה.

37. הממונה קיבלה, כאמור, לידיה את נתוני היקפי המשרות של שאר המורים,
ובכלל זה, צמצום משרות ומצאה כי הצמצום של משרת התובעת היה
המשמעותי ביותר, וכי היקפי משרה של 11 מורדים הוגדלו, והתקבלו 11 מורים
חדשים.

לעניין זה מסרה המנהלת בתשובה בדוא"ל לממונה, כי בשני מצבים הוגדל היקף
המשרה של מורים – מורים וותיקים שהתפנו עבורם שעות, מורים שנמצאו
ראויים ומתאימים לשמש כבעלי תפקידים. המורים החדשים שהתקבלו החליפו
מורים שהיו בחל"ת, בשבתון או שיצאו לפנסיה ומדובר בתחומים של ספורט,
לשון, מתמטיקה, כימיה ואנגלית.

**לסיכום פרק זה נבהיר כי כוונת הממונה בהבאת נימוקים אלו היתה להראות
שיתכן והיו נימוקים מוצדקים להגדיל היקפי משרה, לקבל מורים חדשים, או
אפילו לצמצם המשרה של התובעת, אך אלו לא באו לבחינה מחודשת כאשר
התובעת הודיעה על הריונה.**

עבודה במכינה הקדם-צבאית

38. הנתבעת טענה כי התובעת הסתירה מהממונה כי יש לה מקור הכנסה נוסף שהוא
מותן הרצאות במכינה השייכת לנתבעת, לצד בית הספר והפנימייה. לטענת
הנתבעת, שכרה של התובעת היה 350 ש"ח לכל הרצאה, אשר סוכם עמה כבר



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1 בשנת הלימודים הקודמת. התובעת לא קיבלה אישור מהנהלת הנתבעת לעבודה
2 זו, ומשיחה שערך מר רונן גנץ – מנהל הכספים של הנתבעת עם ראש המכינה,
3 מר מולי רובין, הוא סבר שהתובעת מסיימת את העסקתה בבית הספר בתום
4 שנת הלימודים הקודמת (סעיפים 4-7 לתצהיר מר גנץ).

5
6 לעניין זה יש להבהיר כי החלטת הממונה מתייחסת לצמצום משרת התובעת .39
7 בבית הספר בלבד. העובדה שיש לתובעת מקורות הכנסה נוספים, או היקפי
8 משרה אחרים אצל הנתבעת, אינה חלק מהחלטת הממונה. לתובעת יש זכות
9 לקבל שכר עבור עבודה נוספת, כשם שזכותה לשמור על היקף משרתה לאחר
10 שהודיעה על הריונה.

11 אשר לטענה כי התובעת לא קיבלה היתר לעבודה, מר גנץ הודה בחקירתו הנגדית
12 כי לא ראה כל נוהל כתוב הדורש אישור מוקדם לעבודה נוספת (עמ' 61, שורות
13 26-27), וגם לא הוכח כי אם היתה פונה התובעת ומבקשת היתר, בהתחשב
14 במשרתה החלקית בבית הספר, היא לא היתה מקבלת. העיקרון שהמנהלת
15 הודתה בו בסעיף 26 לתצהירה הוא שאין מניעה כי אדם יעבוד במקביל בשני
16 מוסדות של הנתבעת, כל עוד הדבר נעשה באישור ולראיה, גבי נוי כהן מחליפתה
17 של התובעת בחינוך כיתה, העובדת במקביל בבית הספר ובפנימיה.

18
19 על כך נוסף, כי לנתבעת יש שלוחות שונות ובהן המכינה הקדם-צבאית.
20 בנסיבות שכאלו, אנו סבורים שזו חלק מאחריות הנתבעת, שחולשת על כל
21 השלוחות, להבחין מתי עובד או גורם מסויים אצלה מקבל כספים מיותר
22 משלוחה אחת.

23
24 כך או אחרת, אין בכך כל פגם או בוודאי שעובדה זו אם היתה מונחת בפני
25 הממונה, לא היה בה כדי לשנות את החלטתה ולו רק מהסיבה הפשוטה שבפועל
26 התובעת העבירה הרצאות רק פעמיים בשנת הלימודים הנוכחית.

27
28



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

מועד הגילוי על ההריון

1
2 40. הנתבעת חקרה ארוכות את התובעת בנוגע למועד בו ידעה על הריונה. התובעת
3 טענה כי היה זה במהלך חודש יוני (עמ' 16, שורות 1-2), והודיעה על כך בחודש
4 יולי כי לא ידעה כי על הנתבעת לקבל היתר על צמצום המשרה. הנתבעת ניסתה
5 להראות לפי האישורים על הריון התובעת, כי בפועל החל ההריון כבר בחודש
6 אפריל, או סמוך לכך, כך שלתובעת היה מידע על הריונה והיא הסתירה זאת.
7
8 טענות אלו של הנתבעת, ראוי היה שלא יבואו לעולם, שכן גיל ההריון, אינו
9 מחייב ידיעה עליו כבר מיומו הראשון. ברור לנו כי לו התובעת היתה יודעת על
10 הריונה במועד השימוע שנעשה לה בחודש מאי, היא היתה מספרת על כך; אבל
11 התובעת, הלכה שבי אחרי הטיעון של הנתבעת לפיו, אחרי 31.5 לא ניתן עוד
12 לעשות שינויים, וסברה לתומה כי אין מקום לגלות על ההריון לאחר שהתוודעה
13 לו בחודש יוני. על כן, הפנייה שלה לנתבעת ב-21.7.16 תוך העדכון על הריונה,
14 נעשתה בתום לב.
15 בשתי הטענות האחרונות שעניינן העבודה במכונה ומועד הגילוי של ההריון לא
16 מצאנו ממש ועל כן, אין בהן כדי לשנות מהחלטת הממונה ובוודאי שאין מקום
17 מכוחן להשיב את הדיון לממונה.
18

מועד הפנייה לקבלת ההיתר

19
20 41. דווקא בנקודה זו, ראוי לציין עד כמה לא אצה הדרך לנתבעת בפנייה לקבלת
21 ההיתר. דומה שהאמור בתצהירה של המנהלת בסעיף 25, מלמד על הכשל
22 במלוא חומרתו. וכך נפתח סעיף 25:
23 "בעקבות הודעתה של התובעת אודות הריונה, פנתה הנתבעת ביום 1.9.2016
24 לממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה בבקשה לקבל היתר
25 רטרואקטיבי לצמצום משרתה של התובעת".
26
27 די אם נזכיר כי בסעיף 3 ג' לתצהיר גב' כהן – צויין כי התובעת הודיעה לה ב-
28 21.7.2016 על הריונה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1 חמישה שבועות חלפו מאז 21.7.2016 ועד תחילת שנת הלימודים, כדי
2 שהנתבעת תגלה כי היא זקוקה לאישור. התובעת העמידה את הנתבעת על
3 הצורך בקבלת היתר כבר ב-28.7.2016 (נספח 7 לתצהיר התובעת). גם מזכיר
4 סניף הנגב בארגון המורים העל יסודיים, חדד, כתב לנתבעת דוא"ל בעניין זה
5 (נספח 8 לתצהיר התובעת). כך גם פנה לנתבעת יו"ר ועד המורים בבית הספר,
6 ביום 9.8.2016, וביקש כי עניין ההיתר יטופל בהקדם כי שנת הלימודים כבר
7 בפתח (נספח 9 לתצהיר התובעת). ב-15.8.2016 פנתה לנתבעת עו"ד דנה גינוסר
8 מהקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות, והובהר הצורך בהיתר (נספח 10
9 לתצהיר התובעת). חדד פנה שוב לנתבעת ביום 23.8.2016 (נספח 14 לתצהיר
10 התובעת).

11
12 העמדה של הנתבעת היתה כי מאחר והריון התובעת נודע רק לאחר ההחלטה על
13 צמצום המשרה, הרי שאין צורך בהיתר, אך למרות כל זאת, הנתבעת פנתה
14 לקבלת היתר ולו למען הזהירות. אך באותה זהירות יכולה היתה לבקש את
15 ההיתר כחודש וחצי לפני כן ולא להמתין לתחילת שנת הלימודים.

16
17 סיכום חלקי

18 42. לאחר בחינת החלטת הממונה, על כל מרכיביה ושיקוליה, התרשמנו כי הממונה
19 בדקה ושקלה את כל העדויות והנתונים שהובאו בפניה, ועל בסיסם קבעה כי
20 הנתבעת לא עשתה מאמצים כנים וסבירים למציאת שעות לתובעת לאחר
21 שמסרה על הריונה. החלטה זו מבוססת כדבעי בחומר הראיות, שאף הובא
22 לפנינו.

23
24 הראיות מלמדות, ללא כל עוררין, כי הנתבעת לא שקלה מחדש את שאלת
25 צמצום משרת התובעת לאחר ההודעה על הריונה. בכך די כדי לקבוע כי אין
26 מקום להתערב בהחלטת הממונה.

27
28



תביעת התובעת

התנהלות הנתבעת טרם ההחלטה על צמצום משרת התובעת

1
2
3
4 43. התובעת עתרה לתשלום פיצוי לפי חוק עבודת נשים, וזאת בשל מחדלי הנתבעת
5 לאחר הודעת התובעת על הריונה. בכך דנו בפרק הקודם, ובהמשך נדון בפיצוי
6 לו זכאית התובעת.

7
8 עוד טוענת התובעת בכתבי טענותיה היא, כי צמצום משרתה לא נעשה בגלל
9 "הקטנת שעות הוראה" אלא משיקולים זרים הקשורים בתמיכתה של התובעת
10 במורים אחרים כנגד המנהלת, ולפניה עמדו אפשרויות שיבוץ רבות והיא בחרה
11 לשבץ את התובעת רק בשל חוסר רצונה השרירותי.

12
13 התובעת טוענת כי בתחילה קיבלה זימון לשימוע לפני קביעות, ולאחר מכן
14 הזימון השתנה לשימוע לפני צמצום. בשימוע שהתנהל כסרט נע, רק לשם
15 צמצום המשרה באופן משמעותי – לתובעת ולא לזר – גור שהיו שותפים למכתב
16 תמיכה במורה אחר. נוי כהן – מחליפתה של התובעת בחינוך הכיתה, עבדה שנים
17 בפנימייה והתקבלה לבית הספר, מורים נוספים שובצו שלא בתום הכשרתם,
18 רותם עגנון התקבלה לעבודה כמורה בשנת הלימודים הנוכחית שהכשרתה היא
19 תני"ך והיסטוריה, ושובצה בלימודי אזרחות, ושעות חינוך חברתי ללא הכשרה
20 פרטנית, מספר התלמידים בבית הספר גדל, התקציב גדל ומורים חדשים
21 התקבלו לעבודה בבית הספר.

22
23 44. **טענות אלו שכבר באו במסגרת הפרק הקודם, נדונו בראי הריונה של התובעת**
24 **ולא כשלעצמן במנותק מההריון.**

25
26 לאחר ששמענו את עדותה של גבי חגית טלמור – ששימשה יועצת מחליפה בבית
27 הספר מ-2/2016 עד 8/2016, לפיה, המנהלת אמרה שאם יהיו לה שעות לשיבוץ,
28 היא לא תיתן אותן לתובעת והשיקולים לשיבוץ היו לא ענייניים (סעיפים 4-5



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1 לתצהירה). דברים אלו הוכחו ע"י המנהלת. כמו גם שמענו את עדותו של מר
2 אלון גור לפיה, המנהלת כעסה על התובעת ועליו בשל תמיכתם באחד המורים
3 מול הנהלת המדרשה (סעיף 9 לתצהירו). כמו ראינו את האמור בתצהירו של רן
4 פינקלשטיין, מורה לביולוגיה, לפיו השיקולים לצמצום משרת התובעת היו
5 מאבקי כוח של המנהלת מול ועד ההורים (סעיף 4 לתצהירו).
6 אחרי כל אלה – באנו לכלל מסקנה כי לא הוכח בפנינו במידה שתשכנע אותנו,
7 כי נפלו בהחלטת הנתבעת על צמצום משרת התובעת כשלעצמה שיקולים
8 פסולים. לכל אחד מהעדים שתמכו בגרסת התובעת היה אינטרס כנגד המנהלת:
9 – מר גור שמשרתו צומצמה עד שנאלץ לעזוב, מר לוסטיגמן שהיה ניסיון לצמצם
10 את משרתו אך ארגון המורים התנגד (סעיף 18 לתצהיר גב' כהן), וגב' טלמור –
11 שבנה לומד בבית הספר ואינו מרוצה ממורה למתמטיקה (עמ' 49 שורות 28-30).
12 מעבר לכך, לא הובאו בפנינו ראיות על מהות הסכסוך שבין המורים למנהלת,
13 ועל יסוד האמירות הנ"ל לבדן, סברנו כי אין זה נכון לקבוע ממצאים שיש בהם
14 ללמד על רוחב היריעה כולה שלא הובאה בפנינו. לא זה המקום לקבוע מסמרות
15 על סכסוך עמוק שתיק זה הביא הדים עמומים ממנו מאחר ועיקר התיק עמד על
16 התקופה שמהודעת התובעת על הריונה ואילך.

17
18 45. איננו מקלים ראש בטענות התובעת, אך בהתחשב בכך שהתובעת הינה עובדת
19 זמנית, ללא קביעות, המועסקת בהיקפי משרה משתנים, ובשים לב לצרכי
20 המערכת, כמו גם בזכות הנתבעת לבחור בשלב הקביעות את המורים שלא רק
21 טובים מקצועית, אלא גם את אלו שהעבודה עמם אינה יוצרת מתחים, שאלו
22 שיקולים לגיטימיים, ההחלטה היא סבירה על יסוד הראיות שהובאו לפנינו.

23

24

הפיצוי

25 46. התובעת עתרה לתשלום פיצוי ללא הוכחת נזק לפי חוק עבודת נשים, בשיעור
26 של 120,000 ש"ח.

27



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16

על"ח 43283-10-16

1 שקלנו את העובדה כי הנתבעת בחרה שלא לקבל היתר לצמצום משרת התובעת,
2 וכשעשתה כן, היה זה עם תחילת שנת הלימודים; שקלנו גם את העובדה כי גם
3 לאחר שלא התקבל היתר, ולמרות שהנתבעת הצהירה כי תפעל על פי החלטת
4 הממונה, הנתבעת בחרה שלא לכבדה ולצורך כך היה על התובעת לפנות לבית
5 הדין בבקשה לקבל סעד זמני. הבאנו בחשבון כי בפועל כפי שקבעה הממונה,
6 הנתבעת לא מצאה מקום לשקול מחדש את ההחלטה על צמצום משרת
7 התובעת.

8
9 עוד שקלנו את תכלית חוק עבודת נשים, שבא להגן על עובדות בהריון שסובלות
10 מחסמים רבים בשוק העבודה, באמצעות קביעת שורה של פעולות שמעסיק
11 חייב לנקוט עת הוא מבקש לצמצם משרה של עובדת בהריון, ובכלל זה קבלת
12 התר. קביעת פיצוי משמעותי תחזק את מעמדו של חוק עבודת נשים ותרתיע
13 מעסיקים מפני פרשנות מוטעית של החוק כפי שהיה במקרה שלפנינו.

14
15 כל אלו הביאו אותנו לקבוע כי הנתבעת תשלם לתובעת פיצוי לפי חוק עבודת
16 נשים בשיעור של 80,000 ש"ח.

17
18 47. התובעת עתרה לתשלום פיצוי בגין התנהלות בחוסר תום לב ועוגמת נפש,
19 בשיעור 40,000 ש"ח.

20
21 מצאנו לנכון לקבוע כי בשל עוגמת הנפש שנגרמה לתובעת, היא זכאית לפיצוי
22 בסך 20,000 ש"ח.

23
24 48. עוד עתרה התובעת לתשלום פיצוי בגין שכרה שצומצם ולכל היותר הפסד גמול
25 החינוך שנמנע ממנה, בשיעור 200 ש"ח לכל חודש.

26



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 25327-10-16
על"ח 43283-10-16

1 לא מצאנו מקום לפסוק פיצוי זה, מאחר וגם לאחר השבת היקף המשרה של
2 התובעת לקדמותו, כשבפועל התובעת קיבלה את שכרה כבעבר אך ללא גמול
3 חינוך, אין לתובעת זכות קנויה להעסקה דווקא כמחנכת.
4 בנסיבות אלה משהתובעת הוחזרה להיקף המשרה הקודם, מתייטר הצורך
5 בדיון בסעד החלופי שהתובעת עתרה בו לתשלום פיצוי בסך 90,000 ש"ח.
6

סוף דבר

7
8 49. הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים:

9
10 א. פיצוי לפי חוק עבודת נשים – 80,000 ש"ח.

11 ב. פיצוי בגין עוגמת נפש – 20,000 ש"ח.

12
13 כל הסכומים יישאו ריבית והצמדה כחוק מהיום עד התשלום בפועל.

14
15 עוד תשלם הנתבעת לתובעת הוצאות משפט בסך 10,000 ש"ח אשר יישאו

16 ריבית והצמדה כחוק מהיום עד התשלום בפועל.

17 הערעור על החלטת הממונה נדחה.

18 בגין דחיית ערעור התובעת על החלטת הממונה, תשלם הנתבעת למדינה

19 הוצאות משפט בסך 5,000 ש"ח אשר יישאו ריבית והצמדה כחוק מהיום עד

20 התשלום בפועל.

21
22 ניתן היום, ג' ניסן תשע"ז, (30 מרץ 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור (מעסיקים)

מר אלברט שטריט

אילן סופר
סגן נשיאה

נציגת ציבור (עובדים)
גב' פסה מרקוביץ

בית הדין האזורי לעבודה
בבאר שבע

אנשי המאסר בבית

שירותים נמנים ומתאים למקור

27 מתוך 27

א.פ.כ.
שם המאסר
9/4/17

המפקד