

יולי 2016 (2)

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

**הנדון: מסירת הודעה, בתקופה של הגבלת פיטורים,  
על פיטורים שיכנסו לתוקף רק בתום תקופת ההגבלה?  
לא עוד**

מוכרות וידועות לכולם תקופות של הגבלת פיטורים: הגבלה כזו חלה במהלך טיפולי פוריות (עד תקרה מסוימת), הריון, חופשת לידה וחופשה-ללא-תשלום שאחרי חופשת לידה, 60 הימים הראשונים אשר אחרי החזרה מלידה, 30 הימים הראשונים אשר אחרי חזרה משירות מילואים. בכל התקופות הללו אין פיטורים אלא בהיתר של הרשות שהוסמכה לכך בחוק (ולמעט פיטורים בתקופת חופשת לידה, שלגביהם אין אפילו אפשרות להיתר).

האם מותר למעסיק להחליט על פיטורי עובד ולהודיע לו על כך תוך כדי תקופת ההגבלה, אם הוא דוחה את כניסתם של הפיטורים לתוקף עד לתום תקופת ההגבלה, כך שהפיטורים לא יחולו בפועל בתקופת ההגבלה?

**מה היה עד עכשיו**

פסיקה ותיקה ומושרשת של בית הדין הארצי לעבודה דנה בפיטורי עובדות הרות או כאלה הנמצאות בחופשת לידה, ובהסתמך על לשון החוק, כמו גם על הצעת החוק ודברי הכנסת, קבעה כי חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן - חוק עבודת נשים) אינו מונע ממעסיק לשלוח לעובדת מכתב פיטורים במהלך חופשת לידה (או הריון), אם סיום יחסי העבודה נקבע למועד עתידי שלאחר תום תקופת ההגבלה. דעה דומה הובעה גם בשני פסקי דין של בתי דין אזוריים לעבודה אשר אישרו מתן הודעה לעובד, במהלך תקופת ההגבלה אחרי שובו משירות מילואים, על פיטוריו שיכנסו לתוקף בתום תקופת ההגבלה (אם כי פסק דין אזורי שלישי היה בדעה סותרת).

על בסיס הפסיקה האמורה נהגו מעסיקים רבים, במקרה הצורך, להודיע במהלך תקופה של הגבלת פיטורים על פיטורים שיכנסו לתוקף רק בתום תקופת ההגבלה. כך כאשר מעסיק החליט לפטר עקב התנהגות אישית נקודתית של העובד, או עקב צרכים מערכתיים אצלו (למשל שינוי מבני). כך גם במקרים רבים בהם הפיטורים נבעו מסיום תקופת הניסיון או הזמניות של העובד: אצל מעסיקים רבים חלים הסכמים קיבוציים הקובעים תקופת ניסיון או זמניות (לשניהם נקרא להלן - תקופת ניסיון), אשר בסיומה מחליט המעסיק אם להעניק קביעות ולהמשיך העבודה או שלא להעניק קביעות ולסיים העבודה; בהסכמים אלו אין "מצבי ביניים" של עובד שתקופת הניסיון שלו הסתיימה והוא לא קיבל קביעות - אך נשאר לעבוד כעובד בניסיון; כיוון שכך מעסיקים אשר החליטו בתום תקופת הניסיון כי עובד לא יקבל קביעות, ובאותו זמן נמצא העובד (וברוב המקרים - העובדת) בתקופה של הגבלת פיטורים - הודיע המעסיק על אי מתן הקביעות ועל פיטורים אשר יכנסו לתוקף רק בתום תקופת ההגבלה. בכך פעל המעסיק בתוך תקופת הניסיון, מחד גיסא, וללא פיטורים בתקופת ההגבלה, מאידך גיסא: העובד קיבל הודעה על פיטוריו לפני תום תקופת הניסיון הקבועה בהסכם, אך הפיטורים נכנסו לתוקף רק בתום תקופת ההגבלה הקבועה בחוק.

**מה יש עכשיו**

והנה בימים אלה נתן בית הדין הארצי לעבודה פסק דין בפרשת **טניה חורי**. באותו מקרה החליט מעסיק לפטר מהעבודה עובדת הרה, ופנה לממונה לפי חוק עבודת נשים בבקשה לקבל היתר לפיטורים. הממונה דחתה את הבקשה. כיוון שכך הודיע המעסיק לעובדת כי הפיטורים יכנסו לתוקף רק בתום 60 הימים שאחרי חופשת הלידה (דהיינו בתום תקופת ההגבלה). העובדת הגישה תביעה בטענה כי פיטורים אלה הם בהפרה של חוק עבודת נשים, ותביעתה נדחתה על-ידי בית הדין האזורי לעבודה. העובדת ערערה לבית הדין הארצי לעבודה, ובית הדין קיבל את הערעור וקבע כי **לא ניתן למסור הודעת פיטורים במהלך תקופת ההגבלה, גם כאשר ההודעה קובעת כי הפיטורים יכנסו לתוקף רק בתום התקופה.**

- \* נחום פינברג
- ארנה שר
- קרן שליש
- עמי שחר
- סמדר קפלן
- אפרת בירן
- אורלי אבירם
- יעקב מלישקביץ
- ירון קרמר
- מיכל פינברג-דורון\*\*
- אלון נוי
- אוהד גלעדי
- דוד משה
- רוני איטח גנט
- נטלי קמחי
- מאיה גבעון
- עדי גבאי
- טובה שרון
- אסף בקר
- יעל רובינשטיין
- דניאל כוכבי
- עודד מזרחי
- אורלי חרס
- נועה כוכבי
- עירית באגון
- דניאל שחר
- אבי (אברהם) ססמה
- עדי א"ג
- דור פישר
- קארין הדר
- מיכל לביא
- אור איבשיץ
- עדי גולן
- שני יפת
- \* נוסרין
- \*\* חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

הניתוח הלשוני שבית הדין עשה לחוק עבודת נשים היה הפוך לניתוח שעשתה הפסיקה הוותיקה, ובנוסף ללשון הסתמך בית הדין בפרשנותו על פסיקה קודמת בפרשת **אורלי מורי**: באותו מקרה המדובר היה בעובדת שעבדה מספר שנים לשביעות רצונו של המעסיק, ויצאה להעדרות ממושכת בשל שמירת הריון וחופשת לידה; בתום אותה העדרות העדיף המעסיק להמשיך ולהעסיק את העובד שמילא את מקומה של העובדת במהלך העדרותה, במקום להחזיר את העובדת לעבודה. באותן נסיבות קבע בית הדין הארצי לעבודה כי המעסיק חייב להחזיר את העובדת לעבודה ל-60 הימים אשר אחרי ההעדרות מחמת לידה, על מנת לתת לה אפשרות אמיתית ומעשית להשתלב בחזרה בעבודה, לשביעות רצונו.

יש לנו "חילוקי דעות" עם פסק הדין בפרשת **טניה חורי**, הן בכל הנוגע לניתוח הלשוני שנעשה בו והן בכל הנוגע לעצם התאמתו (על ההסתמכות שבו על פרשת **אורלי מורי**) להתלטה על פיטורי עובדת שסיימה תקופת ניסיון; ואולם זהו המצב המשפטי השורר כיום - בית הדין הארצי לעבודה קבע, באמירה גורפת, כי לא ניתן להודיע במהלך תקופה של הגבלת פיטורים על פיטורים, גם כאשר המדובר בפיטורים הנדחים לסוף תקופת ההגבלה.

### כיצד יכלכל המעסיק צעדין

\* כאשר המדובר במצב מובנה של עובדת המגיעה לסוף הניסיון שלה בשעה שפיטוריה מוגבלים<sup>1</sup>, עומדת כיום בפני המעסיק רק דרך אחת: להודיע לעובדת, לקראת סוף תקופת הניסיון, כי הליך בחינת התאמתה לקביעות יִדָּחָה עד תום תקופת ההגבלה; להתחיל את ההליך אכן רק עם תום התקופה (היום ה-61 מיום החזרה לעבודה אחרי לידה, במקרה הנפוץ); ולסיים את ההליך ולהודיע לעובדת על ההחלטה במהירות האפשרית מבלי לפגוע באיכות ההליך ובתקינותו, אך תוך 30 יום, לכל היותר, מתום תקופת ההגבלה, כלומר עד היום ה-90 מהחזרה לעבודה. בלוח זמנים זה תהיה העובדת זכאית לפדיון הודעה מוקדמת, מלאה או חלקית, לפי קצב התקדמות ההליך.

נבחר כי פרק הזמן האמור לעיל של 30 יום לביצוע ההליך אינו קבוע בחוק, אלא נראה, בנסיבות העניין, כפרק זמן סביר בו ניתן לחרוג מתקופת הניסיון. ואכן, ישנם מקומות עבודה אשר ההסכם הקיבוצי הקיים אצלם מלכתחילה קובע כי אם תקופת הניסיון מסתיימת בשעה שחלה לגבי העובד הגבלת פיטורים יִדָּחָה סיום הניסיון למשך 30 יום מתום תקופת ההגבלה, וסביר לקבוע תקופה כזו גם למקום בו ההסכם הקיבוצי אינו קובע דחיה כזו. ישנם מעסיקים שיוכלו לקיים את ההליך בלוח זמנים מרווח יותר, וזאת אם ההסכם הקיבוצי אצלם קובע כי במקרה כאמור יִדָּחָה סיום הניסיון לפרק זמן ארוך יותר, למשל 45 יום או 60 יום מתום תקופת ההגבלה. במצב כזה ניתן אף לסיים את ההליך תוך מתן הודעה מוקדמת בפועל, ללא צורך בפיטוריה.

ואולם בכל מקרה, בין אם ההסכם הקיבוצי באותו מקום עבודה דוחה את תום תקופת הניסיון ובין אם אינו עושה כן, יכול המעסיק להתחיל את ההליך של בחינת ההתאמה לקביעות רק ביום ה-61 מהחזרה לעבודה, ועליו לסיימו בלוח הזמנים הקבוע לכך בהסכם הקיבוצי אם אותו הסכם דוחה את תום תקופת הניסיון - או תוך 30 יום מתום תקופת ההגבלה אם ההסכם הקיבוצי אינו דוחה את תום תקופת הניסיון (להערכתנו פעולה במסגרת 30 יום כאמור, במקרה וההסכם הקיבוצי אינו דוחה את סיום הניסיון, לא תחשב כ"גלישה" פוגעת מעבר לתקופת הניסיון ההסכמית ולא תקנה קביעות מעצם חלוף תקופת הניסיון ההסכמית).

הדרך של פנייה בבקשה לקבל היתר נראית לא ישימה במרבית המקרים של עובדת שסיימה תקופת ניסיון ולא נמצאה מתאימה לקביעות, אם לא ככול המקרים האלה.

\* כאשר המדובר במצב של כשלון מקצועי חריף של עובדת, או של התנהגות אישית קשה שלה, או של צורך בפיטוריה מטעמים כלל-ארגונים, והכל בשעה שפיטוריה מוגבלים, נראה לנו כי נשאר רק הדרך של פנייה לממונה בבקשה לקבלת היתר; היה והבקשה תידחה - יהיה על המעסיק לבחון הנושא מחדש ולקבל החלטות חדשות רק אחרי תום תקופת ההגבלה.

כרגיל, חוזרנו זה הוא לידועכם הכללי בלבד, ולכל שאלה קונקרטית אנו כאן לשרותכם.

בברכה,

קרן שליט, עו"ד  
נ. פינברג ושות', עורכי דין ונוטריון

<sup>1</sup> אנו נוקטים כאן בלשון "עובדת" אך הדברים אמורים, כמובן, גם ב"עובד".