



ב"ל (באר-שבע) 52415-05-11 - לירז כריסי נ' המוסד לביטוח לאומי

ב"ל (באר-שבע) 52415-05-11 - לירז כריסי נ' המוסד לביטוח לאומימחוזי עבודה באר-שבע

ב"ל (באר-שבע) 52415-05-11

לירז כריסי

ע"י ב"כ - עו"ד שלמה סויסה

נגד

המוסד לביטוח לאומי

ע"י ב"כ - עו"ד ילנה צ'וקלר

בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע

[13.01.2013]

לפני: כב' השופט צבי פרנקל

נציג ציבור עובדים: מר משה גולדפרב

פסק דין

1. התובעת הגישה שתי תביעות למוסד לביטוח לאומי (להלן: "הנתבע"). האחת - לקבלת גימלה לשמירת היריון והשניה - לדמי לידה. שתי התביעות אושרו והתובעת קיבלה תשלום עבור שמירת ההיריון ודמי הלידה. התובעת ילדה ביום 24.6.10. ביום 7.4.11 הודיע הנתבע לתובעת כי עליה להשיב את הכספים שקיבלה ביתר בגין דמי לידה ובגין שמירת היריון.
2. הנתבע דרש את השבת הכספים בטענה שהתובעת עבדה במהלך תקופת שמירת ההיריון וכן עבדה בתקופה לאחר הלידה וזאת החל בשלושה שבועות לאחר הלידה. לאור זאת, טוען הנתבע, התובעת לא מילאה אחר הוראות המוסד בדבר פיקוח רפואי בדבר ההיריון והלידה.
3. התובעת טוענת, כי רק סיעה מספר שעות ביום בניהול חנות השייכת לבני משפחתה. לטענתה, על הנתבע היה להפעיל שיקול דעת ולא לשלול בצורה גורפת את דמי הלידה ושמירת ההיריון.
4. התובעת סיפרה בעדותה כי מאמצע חודש פברואר 2010 פתחה עסק עצמאי - חנות מכולת. לטענתה, פתחה את העסק על שמה, אולם את עיקר העבודה ביצעו בעלה ואחיו והיא הגיעה מעת לעת רק כדי לחתום על המחאות ולעבוד מול הספקים. בחקירתה הודתה שעשתה זאת כשעתיים וחצי ביום גם בתקופת שמירת ההיריון וגם מכשלושה שבועות לאחר הלידה.
5. בעלה של התובעת העיד כי אשתו, התובעת, החליפה אותו בעבודה בחנות לשעה - שעתיים ביום ואישר שרק אשתו מוסמכת לחתום על שיקים בחנות.



6. ב"כ הנתבע הביא כעד את החוקר שגבה את עדות התובעת. אכן, הדברים שרשם החוקר די תאמו לדברים שאמרה התובעת גם בפנינו.
7. לאחר ששמענו את הצדדים הגענו למסקנה שדין התביעה להידחות. חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, קובע כי שמירת הריון היא העדרות מהעבודה בתקופת ההיריון וכי חישוב הגימלה הוא על בסיס יומי. זו לשון הסעיפים הרלבנטים בחוק:
"58. בסימן זה -
"מבוטחת" - עובדת או עובדת עצמאית, המבוטחת לפי פרק י"א ומתקיימות בה הוראות סעיף 50, ולענין זה היום הקובע הוא היום הראשון לשמירת ההריון;
"שמירת הריון" - היעדרות מעבודה בתקופת ההיריון המתחייבת בשל אחד מאלה:
(1) מצב רפואי הנובע מההיריון והמסכן את האישה או את עובריה, הכל בהתאם לאישור רפואי בכתב;
(2) סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את האישה בשל היותה בהיריון, או את עובריה, לפי אישור רפואי בכתב, ולא נמצאה לה עבודה חלופית מתאימה על ידי מעבידה;
[...]
60. גימלה לשמירת הריון, לכל יום, היא בסכום השווה לשכר העבודה הרגיל של המבוטחת המחושב לפי סעיף 101 ולא יותר מהסכום הבסיסי מחולק ב-30; לענין שכר העבודה הרגיל - היום הקובע הוא היום הראשון לשמירת ההריון."
8. באישור הרפואי שניתן בשמירת הריון נקבע כי קיימת סכנה לאם או לעובר ובתקופה זו אסור על האם לעבוד. בפסיקה נקבע כי אין מקום לשלם גמלת שמירת הריון בשל העדרות חלקית. המדובר בגמלה שבאה להחליף שכר והיא משתלמת על בסיס יומי. רק מבוטחת שלא עבדה כלל תהא זכאית לגמלה זו.
- בפסק הדין בעב"ל 746/08 המוסד לביטוח לאומי נ' פזית סאיג-אבוקסיס, שניתן ביום 15.12.09, קבע השופט (כתוארו אז) פליטמן כי תכלית תשלום גמלת שמירת הריון היא לאפשר ליולדת להפסיק את עבודתה בגין סיבוך והיריון ולשהות בביתה מבלי שתפגע הכנסתה. באותו פסק דין שינה בית הדין הארצי את הלכת בלומנטל (עב"ל 165/08 מיום 10.9.09) שניתנה שלושה חודשים לפני כן.
- בעב"ל 746/08 קבע השופט פליטמן בסעיפים 19-25 של פסק הדין:
"19. להלן נעמוד על תכלית החוק באשר לתשלום גמלת שמירת הריון, כפי שביארנוה בפרשת בלומנטל. נחזור אך על עיקרי הדברים, לשם הבהרת דעתנו, לפיה אין לשלם גמלת הריון חלקית.



לשם עמידה על תכלית החוק, יש לבחון, ראשית, את החוק עצמו:

על פי סעיף 60 לחוק, הגמלה לשמירת הריון לכל יום היא בסכום השווה לשכר העבודה הרגיל המחושב על פי שכר יומי. מכאן ברור שמדובר בגמלה מחליפת שכר המשתלמת על בסיס יומי ולא אחר.

משהגמלה משתלמת על בסיס יומי אזי בהכרח הזכאות לה אף היא חייבת להיות על בסיס יומי, שכן חייבת להיות התאמה בין הזכאות לתשלום; ואכן, על פי סעיף 59 לחוק, מבוטחת שהייתה בשמירת הריון כאמור 30 ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה- דהיינו, של שלושים הימים.

באשר לשאלה- מהי אותה שמירת הריון, אשר מבוטחת שהייתה 30 ימים רצופים לפחות במצב כזה, תהיה זכאית לתשלום גמלה בעד הימים הללו; הרי שבכך עוסק סעיף 58 לחוק. לפי אותו סעיף שמירת הריון מוגדרת כהיעדרות מהעבודה בתקופת הריון בשל מצב רפואי הנובע מההריון והמסכן את חיי האישה או עובריה.

מן האמור עולה בבירור, שהחוק נועד ליתן גמלה למבוטחת הנמצאת 30 ימים רצופים במצב רפואי של סיכון חייה או סיכון חיי עובריה עקב הריון, ושנעדרה עקב זאת באותו פרק זמן מעבודתה. רק מבוטחת שכזאת, תהא זכאית לגמלה מחליפת הכנסה לאותם 30 ימים לפחות, שיחושבו על בסיס שכרה היומי.

20. המסקנה הבלתי נמנעת על פי הקשר הדברים, לאור האמור, הינה, כי היעדרות מהעבודה לעניין שמירת הריון בגין מצב רפואי המסכן חיי האישה או עובריה, היא היעדרות מהעבודה על בסיס יומי ולא על בסיס צמצום היקף שעות העבודה בכל יום.

21. חברי הנשיא כבר עמד על כך בפסק דין המוסד - ענת רוורט (עב"ל 180/98), בו נקבע, כי "תכלית תשלום גימלת שמירת הריון היא לאפשר ליוולדת להפסיק את עבודתה בגין סיבוך והריון ולשהות בביתה מבלי שתפגע הכנסתה".

22. אותה תכלית נלמדת, באופן שאינו משתמע לשני פנים, מהצעת החוק. בהצעת החוק נאמר, כי "התיקון המוצע בחוק הביטוח הלאומי מתייחס למצב בו אישה הינה בהריון בעל סיבוך גבוה ונזקקת להשגחה תמידית, מצב הידוע כשמירת הריון".

על פני הדברים ברור, כי מצב של היזקקות להשגחה תמידית, אינו מצב של עבודה חלקית.

23. לא רק מהחוק עצמו ומהצעת החוק עולה כי תכליתו היא תשלום גמלה למבוטחת המפסיקה עבודתה ולא עובדת חלקית, אלא שכך נאמר ברחל בתך הקטנה בתקנות, המשלימות בהרמוניה את הדין בכללותו. על פי התקנות, על המעביד ליתן אישור לתובעת על תקופת עבודתה, ועל התובעת להודיע בכתב למוסד על "המועד בו הפסיקה בפועל לעבוד בשל שמירת הריון והמועד בו חידשה עבודתה..." (תקנות 3 ו-4). אישור המעביד על תקופת עבודה והודעת התובעת על הפסקה בפועל לא יכולה להימנות אלא בימים.



24. הנה כי כן, מכלל הוראות הדין עולה, כי גמלת שמירת הריון נועדה להשתלם במצבים של הפסקת עבודה לחלוטין והיעדרות ממנה, כאשר תקופת ההיעדרות בשל מצב רפואי הנובע מההיריון והמצדיק היזקקות להשגחה מתמדת עקב סיכון חיי האישה או עובריה- נמנית בימים.
25. משזוהי תכלית החוק, לא ניתן להוציאה מהקשרה על-ידי פרשנות נוגדת חסרת כל תימוכין, לפיה - היעדרות מהעבודה עקב שמירת הריון משמעה גם מצב בו המבוטחת מפחיתה את שעות עבודתה או היקף משרתה בתקופת ההיריון. לפיכך, ההלכה שנקבעה בפרשת בלומנטל בדעת הרוב, הסוברת, שהיעדרות מהעבודה עקב שמירת הריון משמעה גם היעדרות שעתית, הינה בלתי הגיונית ונוגדת את תכלית החוק. בחוות דעתי בפרשת בלומנטל הבאתי כדוגמה להמחשת האמור, מקרה, בו עובדת הייתה בשמירת הריון למשך 29 יום ברציפות, שאז - לא תשולם לה גמלה באשר הזכאות מותנית על פי סעיף 59 לחוק בהיעדרות רצופה של 30 יום. לעומת זאת חברתה, שבמשך 30 יום החסירה מדי יום שעה משעות עבודתה - תשתלם לה אותה הגמלה. תוצאה זו בלתי מקובלת על הדעת, שכן, אם נניח ששתי הנשים הללו עבדו קודם לשמירת הריון 8 שעות ביום ו- 25 ימים בחודש; אזי על פי החישוב של היעדרות שעתית, העובדת שנעדרה 29 ימים כלומר 192 שעות עבודה לחודש - לא תשולם הגמלה, אך חברתה שנעדרה רק שעה ביום כלומר 25 שעות באותו חודש - תשולם לה הגמלה."
9. באשר לדמי הלידה- משהתובעת העידה כי חזרה לעבוד שלושה שבועות לאחר הלידה, הנתבע פעל כדין כששלל את הזכות ממועד זה ואילך. סעיף 56 לחוק הביטוח הלאומי קובע:
- "56. המוסד רשאי לשלול את הזכות לדמי לידה, כולם או מקצתם, אם קרה אחד מאלה:
- (1) בתוך הזמן שבעדו משתלמים דמי לידה עבדה המבוטחת שלא במשק ביתה;
- (2) [...]
- (3) המבוטחת לא מילאה אחרי הוראת המוסד בדבר פיקוח רפואי בקשר להריון וללידה.
- חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ט-1995"
10. סופו של דבר- תביעת התובעת נדחתה. התובעת החליטה לעבוד בזמן שמירת ההריון. גם אם המדובר בשעות ספורות ביום, מדובר בעבודה וזאת בניגוד לחוק הביטוח הלאומי ולתכליתו. לאור זאת הנתבע פעל כדין כאשר שלל את הגמלה לשמירת הריון והכיר בתשלום דמי לידה למשך שלושה שבועות בלבד לאחר הלידה.
11. למרות טענת התובעת לא מצאנו כל פגם בהתנהלות החוקר מטעם הנתבע וכי הדברים שרשם נאמרו גם על ידי התובעת בעדותה בפנינו.
12. בשולי הדברים נעיר כי לא נחה דעתנו מטענת התובעת לפיה העסק נרשם על שמה מהסיבה שלטענתה בעלה לא יכול לפתוח עסק על שמו מאחר והוא עובד עירוני, וכן לא נחה דעתנו מהעובדה שניתנה בתצהיר מטעם אחיו של בעלה של התובעת, שהוגש ערב הדיון, בו הצהיר (אחי בעלה של התובעת) כי הוא עבד בחנות, אך נתן את התצהיר רק ערב הדיון מאחר והיה באותה עת עריק מצה"ל וחשש לתת תצהיר ולפיו עבד באותה תקופה. לכאורה התנהלות זו, על כל מרכיביה, היא בניגוד לדיון ולתקנת הציבור. אולם משדחינו את התביעה, לא מצאנו שתפקידנו לבדוק התנהלות זו.
13. מכיוון שדחינו את תביעתה של התובעת, כאמור, על התובעת להשיב לנתבע את החוב שנוצר מהכספים שקיבלה ביתר, שלא כדין, בגין דמי לידה ובגין שמירת הריון. .
- ניתן היום, ב' שבט תשע"ג, (13 ינואר 2013), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.