

20.77x34.68	1	עמוד 20	גלובס - כותרת	04/08/2016	54502459-4
חגי שבתאי - משרד עורכי דין - 17050					

היום ב"סביבת עבודה"

פיטורים של נשים בהיריון: האם יש שינוי מגמה בבתי הדין?

כמה פסיקות מהשנים האחרונות עשויות להצביע על כך שבתי הדין כבר לא שמים דגש רק על הגנת האישה • וגם: מהן הסיבות שבגללן עובדים לא יוצאים לחופשה ואיך הופכים את האופן ספייס השנוא ליעיל יותר / חן מענית, נירית כהן ושירות בלומברג, "חדשות", עמ' 2120

החוק
חן מענית



האם קל יותר היום לפטר עובדת בהיריון?

האיסור לפטר עובדת בהיריון ללא היתר מיוחד הוא ברור, אבל לאחרונה ניתנו כמה פסקי דין המצביעים על כך שיתכן שנעשה קל יותר לפטר בנסיבות האלה. נזכיר שחוק עבודת נשים אוסר על המעסיקים לפטר עובדת בהיריון, המועסקת באותו מקום עבודה יותר מחצי שנה, ללא קבלת היתר מיוחד לכך מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה. האיסור הוא מוחלט ואין זה משנה אם המעסיק ידע על ההיריון או לא. בכל מקרה שבו יוכח כי העובדת הייתה בהריון במועד הפיטורים – גם אם הדבר נודע למעסיק לאחר הפיטורים – על המעסיק להשיב את העובדת לעבודתה. לדברי עו"ד אוסנת קולודני חיים, מנהלת תחום דיני עבודה במשרד חגי-שבתאי-שפירא, מעסיק צריך לדעת שאם הוא מפטר עובדת בהריון – בין אם היא הועסקה פחות מ-6 חודשים ובין אם תקופה ארוכה יותר – הוא עלול להיתבע בגין הפליה ונטל ההוכחה שלא הייתה הפליה כואת מוטל עליו. "בקשה לקבלת היתר לפיטורי עובדת בהיריון צריכה להיות מגובה במסמכים וראיות, המוכיחים את הסיבה שבעטייה המעסיק מבקש לפטר את העובדת וכי זו אינה קשורה להריונה. למשל, מעסיק המבקש לפטר עובדת בשל צמצומים, צריך לצרף אישור מרואה חשבון המאמת כי מצבו הכלכלי של העסק מחייב צמצום בכוח אדם, וכולל רשימת מפורטים, תפקידים והוותק שלהם, רשימת מועסקים אחרים ורשימת משרות פנויות בעסק. מעסיק המפטר עובדת בניגוד להוראות חוק עבודת נשים, יחויב בתשלום של לפחות 150% מהשכר שהיה מגיע לה בתקופה שבה חל עליו האיסור לפטר את העובדת".

ולמרות הכללים הנוקשים, עו"ד קולודני חיים מצביעה על כך שלאחרונה ניתנו כמה פסקי דין בבתי דין לעבודה שעשוים להצביע על מגמה של הקלה בפיטורי נשים בהיריון. אחד מאותם פסקי דין ניתנו במקרה שבו היא ייצגה את המעסיק, קיבוץ מגידו. לדבריה, היה מדובר בעובדת שהועסקה כגננת מחליפה בגן ילדים בקיבוץ, שהיה מוכר על ידי משרד החינוך והופעל ישירות על ידי האגודה הקהילתית במגידו. "בעקבות החלטת ממשלה על חוק חינוך חינוך מגיל 3 הפך הגן למוכר רשמי, המופעל באופן ישיר על ידי משרד החינוך, והגננות בו מועסקות ישירות על ידי המשרד. בעקבות כך, ולאחר שנערך לה שימוע, פוטרה העובדת מעבודתה", היא אומרת. "יותר משבועיים לאחר המועד שבו נכנסו הפיטורים לתוקף הודיעה הגננת למעסיק על הריונה ודרשה להשיבה לעבודה".

העובדת טענה שמאחר שהיא נכנסה להיריון טרם המועד שבו הפיטורים נכנסו לתוקף, על המעסיק להחזירה לעבודה. המעסיק לעומת זאת, סבר, בטעות, כי מאחר שהעובדת הודיעה לו על ההיריון יותר משבועיים לאחר שהפיטורים נכנסו לתוקף, אין הוא זקוק לקבל היתר לפיטורי העובדת. "במכתב שנשלח מבא כוח העובדת למעסיק כחודשיים לאחר פיטוריה נטען כי הפיטורים נעשו בניגוד לחוק ועל המעסיק להשיב את העובדת לעבודה", מספרת קולודני חיים. "לאחר קבלת המכתב פנה המעסיק לקבלת ייעוץ משפטי וזמן קצר לאחר מכן הגיש הקיבוץ לממונה בקשה לקבל היתר רטרואקטיבי לפיטורים, ממועד פיטוריה בפועל. הממונה על חוק עבודת נשים קיבלה את הבקשה".

קולודני חיים מציינת שהעובדת ערערה לבית הדין האזורי אך ערעורה נדחה. היא הגישה ערעור



**עו"ד אוסנת קולודני חיים:
"עם השנים משתנה המגמה שלפיה יש לשים דגש כמעט רק על ההגנה על האישה ההרה ועל שמירת זכויותיה. היום, הן הממונה והן בתי הדין לעבודה מאזנים יותר את זכויות המעסיק או המעסיקה"**



נוסף לבית הדין הארצי, ובדין שהתקיים הומלץ לה למחוק אותו. השיקול המרכזי היה העובדה שהגן שבו הועסקה עבר לתפעולו של מעסיק אחר במועד שבו הודיעה העובדת על הריונה.

לדברי קולודני חיים, קיימים פסקי דין נוספים וחדשים יחסית של בתי הדין לעבודה שאישרו מתן היתר רטרואקטיבי לפיטורי אישה בהיריון. למשל, בית הדין לעבודה בתל אביב אישר לפני כשנה פיטורי מורה שעבדה כממלאת מקום בבית ספר. "משרד החינוך העסיק את המורה בחוזה עבודה זמני שעם סיומו עבודתה הופסקה", מספרת קולודני חיים. "כחודשיים לאחר הפסקת עבודתה הודיעה המורה למעסיק שבזמן פיטוריה הייתה בהיריון וביקשה להשיבה לעבודה. משרד החינוך פנה לממונה על עבודת נשים וזו הגיעה למסקנה כי ההיריון לא היה הגורם לפיטורים והמעסיק לא ידע ברגע פיטוריה על הריונה. בהתאם לכך היא אישרה רטרואקטיבית את הפיטורים והחלטתה אושרה גם על ידי בית הדין האזורי".

במקרה אחר, אישר בית הדין לעבודה פיטוריה של עובדת במחלקת המחשוב של חברת הייטק, שנעשו לאחר שמעסיק חדש גילה שהיא העבירה

דיווחי נוכחות כוזבים. בית הדין לעבודה נימק את החלטתה בכך שהשתכנע כי החלטת הפיטורים באה בעקבות משבר האמון שנוצר בין המעסיק לעובדת וללא קשר להריונה.

במקרה נוסף ניתן היתר רטרואקטיבי לפיטורי עובדת בהיריון, אף שהבקשה הוגשה באיחור של 10 חודשים מהמועד שבו נודע למעסיק על היותה של העובדת פוטרה בתחילת ההיריון ואין מחלוקת כי המעסיק לא היה מודע להריונה אלא חודש ימים לאחר מועד הפיטורים, ומשהממונה הגיעה למסקנה כי טעמים של ממש עמדו בבסיס החלטת הפיטורים, לא מצאתי כי השיהוי כשלעצמו יש בו כדי לפסול את החלטת הממונה אשר בדין יסודה, כתבה השופטת רות צדיק מבית הדין לעבודה בתל אביב ביוני 2014.

לדברי עו"ד קולודני חיים, "עם השנים משתנה המגמה שלפיה יש לשים דגש כמעט רק על ההגנה על האישה ההרה ועל שמירת זכויותיה. היום, הן הממונה והן בתי הדין לעבודה מאזנים יותר את זכויות העובדת עם זכויות המעסיק או המעסיקה".