

## בטן מלאה

**פיטרת עובדת בשל הריונה? בית הדין יחמיר עימן. מגמות חדשות בפסיקה מעלות את הרף האזרחי ומגיעות**

**אף לכדי ענישה פלילית/ עו"ד דרור גל**

**מ**ספר פסקי דין שניתנו לאחרונה בבתי הדין לעבודה, מסמנים מגמה של הרחבת ההגנה על נשים בהריון, בחופשת לידה או בטיפול פוריות מפני פיטורים, הן בדרך של אכיפה והן בדרך של קביעת פיצוי כספי ניכר.

בתי הדין לעבודה אינם נרתעים עוד מלפנות, לצורך פסיקת פיצוי ומתן סעד, להוראות חוק אחרות בנוסף להוראות חוק עבודת נשים. במסגרת זו בוחנים בתי הדין האם קיימות עילה או זכות לסעד מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, עקרון השוויון וחובת תום הלב המוגברת ביחסי עבודה.

בעבר, בהתאם לחוק עבודת נשים, עובדת שלא עמדה בוותק המינימלי בן ששת חודשים, המקנה הגנה בפני פיטורים על פי חוק עבודת נשים, נותתה לה לכאורה ללא הגנה חוקית בפני פיטוריה. ואולם, כיום יבחן בית הדין האם פיטוריה נעשו בשל הריונה, ועל כן הם מנוגדים לעקרון השוויון ולחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

### הפיטורים מנוגדים לחוק שוויון ההזדמנויות

כך, למשל, בית הדין האיזורי לעבודה בנצרת חייב את חברת סלנגו קריסטליין שהעסיקה את העובדת בתשלום פיצוי בשל נזק שאינו ממוני בסך 30 אלף שקל, וזאת בנוסף לפיצוי בגין הפסד שכר ופיצויי פיטורים, וחרף העובדה שהעובדת פוטרה במהלך הריונה לאחר ארבעה חודשי עבודה בלבד.

בית הדין לקח בחשבון את כל התקופה האסורה לפיטורים, כולל התקופה שלאחר חופשת הלידה ותקופת ההודעה המוקדמת. הוא קבע, כי פיטוריה של התובעת מנוגדים לחוק שוויון ההזדמנויות, ואף דחה את בקשת המעסיק לעכב את ביצוע פסק הדין עד להכרעה בערעור.

### העובדת מעוניינת לשוב לעבודתה? לא ניתן "לק" נות" את תקופת ההודעה המוקדמת

חוק עבודת נשים אוסר על פיטוריה של עובדת לאחר חזרתה מחופשת הלידה ובמהלך 60 יום ממועד שובה, וזאת לצד חובתו של המעסיק לתת

לה הודעה מוקדמת בהתאם לחוק הודעה מוקדמת. המציאות מלמדת, כי מעסיקים רבים נהגו לפטר עובדות במהלך חופשת הלידה או לאחר חזרתן לעבודה, תוך שהם פוּדִים בתשלום את תקופת ההודעה המוקדמת, ואת תקופת איסור הפיטורים שלאחר חזרתה של העובדת מחופשת לידה.

דפוס פסול זה לא נסתר מעיני בית הדין. במספר מקרים שהגיעו לפתחי בתי הדין לעבודה נקבע, כי לא ניתן להמיר מראש ו"לקנות" את תקופת ההודעה המוקדמת ואיסור הפיטורים לאחר חזרה מחופשת לידה בכסף, בעת שהעובדת מעוניינת



**בתי הדין לעבודה אינם נרתעים עוד מלפנות, לצורך פסיקת פיצוי ומתן סעד, להוראות חוק אחרות בנוסף להוראות חוק עבודת נשים. במסגרת זו בוחנים בתי הדין האם קיימות עילה או זכות לסעד מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, עקרון השוויון וחובת תום הלב המוגברת ביחסי עבודה**

לשוב לעבודתה.

בית הדין הארצי לעבודה חייב מעסיק במתן פיצוי בסך 50 אלף שקל לעובדת אשר פוטרה במרעוּד בו אמורה היתה לשוב מחופשת הלידה. הפיצוי נפסק מכוח חוק עבודת נשים ומכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, וזאת בנוסף לפיצוי בעד נזק ממוני שנפסק לה.

מקרה נוסף בה מעביד פיטר עובדת בחופשת לידה ושילם את פדיון התקופה האסורה, בא לידי ביטוי בפסק דינו של בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב. התובעת שהתה בחופשת לידה האריכה



**במסגרת הליך פלילי בבית הדין לעבודה בתל-אביב, הורשעו חברה ושני מנהלים בה בעבירות על חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, לאחר שפיטרו עובדת בעת הריונה ועל אף העובדה שוותק עובדתה עמד על המנהלים שירות גזר על המנהלים שירות לציבור בהיקף 200 שעות וכן הטיל על החברה להמנהלים עונש על תנאי למשך שלוש שנים, אם יעברו שוב עבירה דומה. מעבר לכך, נגזר על החברה קנס בסך 10,000 שקל וכן פיצוי למתלוננת בסך 50 אלף שקל.**

תום לב כלפי עובדת בהריון, והביא להרעה בתנאי עבודתה עקב הריונה, אינו יכול להיחבא מאחורי רי מסך ההתאגדות. לפיכך, חייב בית הדין באופן אישי את מנהלה של חברה לפצות את העובדת, בנזק סף לפיצוי הממוני, בסך 50 אלף שקל בגין נזק לא ממוני, וזאת מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. בהקשר זה יש לציין, כי במסגרת הליך פלילי שהתנהל אף הוא בבית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב, הורשעו חברה ושני מנהלים בה בעבירות על חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, לאחר שפיטרו עובדת בעת הריונה ועל אף העובדה שוותק עובדתה עמד על ארבעה חודשים. בית הדין גזר על המנהלים שירות לציבור בהיקף 200 שעות וכן הטיל על החברה להמנהלים עונש על תנאי למשך שלוש שנים, אם יעברו שוב עבירה דומה. מעבר לכך, נגזר על החברה קנס בסך 10,000 שקל וכן פיצוי למתלוננת בסך 50 אלף שקל.

בית הדין דחה בגזר דינו את הבקשה לבטל ההרשעה, תוך שהוא עומד על המישור הערכי והר-תעתי. בית הדין קבע, כי אמנם אין מדובר בעבירות שהן מן החמורות בספר החוקים, "אלא שעבירות אלו מהוות חזון נפרץ במדינת ישראל, וביטול הרשעה כגון דא ישדר מסר סלחני כלפי מבצעי עבירות אלו".

### חוק שוויון ההזדמנויות חל גם על פיטורי נשים

חוק עבודת נשים מספק הגנה מפני פיטורים לעובד או לעובדת שנעדרו מעבודתם לצורך טיפולי פוריות, ובלבד אם ההיעדרות היתה לאחר שהציגו למעסיק אישור רופא מראש ובכתב אודות הטיפול העתידי.

בעקבות תביעה שהוגשה לבית הדין האיזורי בתל-אביב על ידי עובדת שפוטרה, קבע בית הדין, כי במקרה זה לא חלה על התובעת ההגנה בפני פיטורים מכוח חוק עבודת נשים, מאחר שהיא לא הציגה אישור רופא בכתב טרם פוטרה.

עם זאת, בית הדין בחן האם חוק שוויון ההזדמנויות חל על מקרה זה, שכן נכון למועד הפיטורים, לשון החוק לא כללה עובדים בטיפולי פוריות וטיפולי פוריה חוץ-גופית. לאור זאת, פסק בית הדין לתובעת פיצוי ממוני וכן פיצוי ללא הוכחת נזק בסך 50 אלף שקל. בית הדין קבע, כי כבר בעת שנחקק חוק שוויון ההזדמנויות, "ביקש המחוקק להגן על זכויות עובדת המתייחסות לפרייה". ///

את החופשה. אולם כאשר ביקשה לשוב לעבודתה, נכפתה עליה חופשה בתשלום. לאחר מכן ילדה שוב ושבוועיים לאחר סיום חופשת הלידה השנייה, קיבלה מכתב המודיע לה על הפסקת עבודתה החל מאותו יום.

בית הדין האיזורי חזר על האמור בפסק דינו של בית הדין הארצי, ופסק לזכות התובעת פיצוי ממוני וכן פיצוי בלא הוכחת נזק, מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה בסך 50 אלף שקל. בית הדין אף ציין, כי ניתן היה לפסוק פיצוי נוסף מכוח חוק עבודת נשים בשל הפרתו, אולם פיצוי כזה לא נתבע.

### חייב אישי של מנהלים ובעלי חברות

החמרה נוספת שמסתמנת בפסיקה, היא חיוב אישי של מנהלים ובעלי חברות, במקרים שבהם פעלו המעסיקים בניגוד לחוק עבודת נשים או חוק שוויון ההזדמנויות.

הרמת מסך ההתאגדות וחייב אישי של בעלים או מנהל נעשים בדרך כלל במשורה ובמקרים נדירים ביותר בהם, בעיקר אם החברה פעלה בסיכון, תוך מינוף דק, והברחת נכסים תוך התנהלות במי-רמה כלפי עובדיה. ואולם, לאחרונה קבע בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב, כי מנהל שפעל בחוסר