

8. הגבלת פיטורי עובדת בהריון

ריבויין היחסי של הזכויות המוקנות לנשים עובדות בתקופת הריון ובתקופה שלאחריה יוצר לעתים, מטבע הדברים, הגבלות על המעסיק ואי נוחות תפעולית. על כן יש לא מעט מעסיקים שהיו מעדיפים שלא להעסיק נשים הרות.

המחוקק הקדיש לסוגייה זו משקל רב, וקבע הגבלות מחמירות בנוגע לפיטורי עובדת בהריון:



החוק אוסר על פיטורי עובדת בהריון בשל הריונה, אם עבדה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד חצי שנה לפחות, וברציפות.



בעניין עובדת המועסקת פחות מחצי שנה: בית הדין לעבודה פסק כי גם פיטורים של עובדת ארעית, שעוד לא מלאו שישה חודשים לעבודתה, שסיבתם הריונה, אסורים משום שהם מצביעים על הפליה מחמת הורות ו/או מין (כמו במקרה של הפליה בקבלה לעבודה, ראי עמוד 21).

מצב זה מאפשר לבית הדין לתת צו המונע את הפיטורים ו/או לפסוק לה פיצויים כספיים בגין פיטוריה שנעשו לא כדין.



האיסור לפטר את העובדת בתקופת ההריון חל כבר מתחילת ההריון, גם אם המעביד לא ידע על דבר הריונה של העובדת. איסור זה חל עד 45 יום לאחר תום חופשת הלידה.



זאת אומרת שגם אם העובדת יצאה לחל"ת (חופשה ללא תשלום)

בעקבות הלידה, והחל"ת נמשכה לאורך התקופה המותרת בחוק (ראי לעיל), איסור הפיטורים כולל גם תקופה זו. היינו, לא ניתן לפטרה עד 45 יום לאחר חזרתה מהחל"ת. כמובן שאם העובדת יצאה לחל"ת שנמשכה מעבר לתקופה המותרת בחוק, איסור זה אינו מתקיים.



לדוגמה, עובדת ילדה והחוק מתיר לה לצאת לחל"ת לתקופה של עד תשעה חודשים. העובדת יצאה לחל"ת, וחזרה לעבודה לאחר שישה חודשים. במקרה זה, חובה על המעסיק להמשיך להעסיקה לפחות 45 ימים נוספים. אך אם אותה עובדת יצאה לחל"ת למשך 11 חודשים, אין חובה להמשיך להעסיקה, וניתן לפטרה.



כמו כן, במניין ימי ההודעה המוקדמת לא כלולים אותם 45 הימים. היינו, במקרה של פיטורים לאחר לידה ינתנו לעובדת 45 יום, ובנוסף - ימי הודעה מוקדמת על פי חוק הודעה מוקדמת.



מעביד שעבר על הוראת חוק זו דינו קנס או מאסר, או שני העונשים יחדיו.



זכותו של המעביד שלא להעסיק את העובדת בתקופה זו, אך במקרה זה יהיה חייב בתשלום שכרה המלא ובעלות צבירת כל זכויותיה במהלך אותה תקופה. ניתוק היחסים ביניהם ייכנס לתוקפו רק בתום 45 הימים שמתום חזרתה מחופשת לידה.

משמעות הוראות אלה היא שיחסי עובד-מעביד ממשיכים להתקיים במהלך תקופה זו.



החשיבות שייחס המחוקק לזכויותיה של עובדת בהריון הביאה לידי כך שאם עובדת בהריון פוטרה והיא תובעת את זכויותיה, לא היא זו שצריכה להוכיח כי פוטרה בגלל הריונה, אלא המעביד הוא זה שצריך להוכיח כי פוטרה שלא בשל הריונה.



כדי שחובה זו לא תהיה במקרים מסוימים גזירה שלא יהיה זה הוגן לדרוש מהמעביד שיעמוד בה, החוק מסייג איסור פיטורים זה וקובע כי ניתן לפטר עובדת הרה אם ניתן לכך היתר של שר העבודה.



סייג זה חל רק לגבי עובדות שעבדו אצל אותו מעביד לפחות שישה חודשים מיום ההחלטה לפטרן. אך גם מעביד שיבקש לפטר עובדת בהריון שלא צברה ותק של שישה חודשים, לא יוכל לעשות ככל העולה על רוחו. יהיה עליו להוכיח שלא פיטר אותה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, זאת אומרת שלא פיטר אותה בגלל הריונה.



במילים אחרות, אם מעביד מבקש לפטר עובדת בהריון המועסקת אצלו לפחות שישה חודשים, עליו לקבל היתר משר העבודה, ולא משנה מה היא סיבת הפיטורים. אך אם היא מועסקת אצלו פחות משישה חודשים, הוא יכול לפטרה אך לא בשל הריונה (או כל מניע אחר הסותר את חוק שוויון ההזדמנויות).



הפנייה בפועל בעניין זה נעשית לנציג מטעם משרד העבודה, הממונה על חוק עבודת נשים. לממונה, נציגו של השר, אסור להתיר פיטורים אם הם לדעתו קשורים להריון. הוא רשאי (היינו, הוא אינו חייב) להתירם רק בנסיבות בהן תהיה הצדקה לפיטורים מסיבות אובייקטיביות הקשורות לאופן תפקודה של העובדת, הפרה של חוזה העבודה מצדה או כל סיבה אחרת המצדיקה פיטורים, ואינה תלויה בהריון.



אך גם אם התקבל היתר לפיטורי עובדת בהריון מהשר, והעובדת טרם פוטרה, ובינתיים ילדה והחלה בחופשת הלידה שלה, הרי שבמהלך חופשת הלידה חל איסור מוחלט על פיטוריה. משמעות הדבר היא שלא ניתן יהיה לעשות שימוש בהיתר לצורך הפיטורים, אלא להמתין עד לתום התקופה הכוללת במצטבר את חופשת הלידה, 45 הימים שלאחר החזרה מחופשת הלידה וימי ההודעה המוקדמת (או במקומם, תשלום דמי הודעה מוקדמת), על מנת לפטרה.



לדוגמה, מעביד קיבל היתר לפטר עובדת שעבדה אצלו שנתיים ימים, אך העובדת ילדה קודם למועד מתן ההיתר. היינו, כשהתקבל ההיתר היא כבר מצויה בחופשת לידה. על כן ההיתר, כאמור, לא יהיה תקף. כדי לפטרה יצטרך המעביד להמתין לתום 90 ימי חופשת הלידה, לאחר מכן יצטרך להמתין 45 ימים נוספים לאחר שובה של העובדת מחופשת הלידה, ולאחריהם עליו להמתין עוד 30 ימי הודעה מוקדמת להם היא זכאית לפי החוק כמי שמועסקת שנתיים (או לפדותם בכסף). אם חוזה העבודה האישי שלה מיטיב עמה ומעניק לה תקופת הודעה

מוקדמת ארוכה יותר, המעביד יהיה מנוע מלפטרה עד לתום תקופה זו.



הממונה על עבודת נשים, שמוסמך לתת היתר לפיטורים כאלה במגבלות שתוארו לעיל, אינו חייב להתיר פיטורים בהריון גם אם השתכנע שהפיטורים אינם קשורים להריון.



האם ניתן לערער על החלטתו? בדרך כלל, בית הדין לעבודה אינו מתערב בהחלטות הממונה, אולם אם הן נגועות באי סבירות קיצונית, אם נמצא כי לא הובאו בחשבון שיקולים רלוונטיים או שנפגעו עיקרי צדק טבעיים, יתערב בית הדין ויבטל את החלטת הממונה.



דוגמה מהפסיקה: עורכת דין שכירה פוטרה על ידי מעסיקה, לאחר שנה וחצי של עבודה. המעביד ידע כי העובדת בהריון בעת הפיטורים, ולכן פנה לממונה על חוק עבודת נשים לצורך קבלת היתר. הממונה סירבה להעניק את ההיתר. המעסיק ערער על ההחלטה בבית הדין האזורי לעבודה, ובית הדין קיבל את הערעור.



נימוקו: אף על פי שבדרך כלל לא נוטה בית הדין להתערב בשיקול הדעת המינהלי של הרשות ובהחלטותיה אלא אם לקו בחוסר סבירות של ממש, במקרה זה יש מקום לבטל את החלטת הממונה, משום שנפלו בה הפגמים המהותיים הבאים:

- לא צוין בהחלטה האם הפיטורים היו מחמת הריונה של העובדת או מטעמים אחרים.

- הממונה ציינה מהם נימוקי המעביד אך לא ציינה אם היא מקבלת נימוקים אלה.
- הממונה לא פירטה מה היה איוון האינטרסים בין הצדדים.
- הממונה לא ניתחה את הראיות שהוצגו בפניה, לא קבעה מהן עובדות המקרה כפי שעולות מחומר הראיות, ולא קבעה באופן חד משמעי כיצד היא מכריעה באשר לסוגיות השנויות במחלוקת. מכל הטעמים הללו קבע בית הדין כי במקרה זה יש הצדקה לבטל את החלטתה של הממונה.

להלן יובאו שני מקרים בהם נדונה סוגיית פיטורי עובדת בהריון בבית הדין לעבודה:



מקרה ראשון: עורכת דין פיטרה עורכת דין אחרת שעבדה אצלה בזמן שהיתה בהריון. למרות שהבקשה למתן היתר נדחתה על ידי הממונה על חוק עבודת נשים, לא החזירה המעסיקה את העובדת לעבודתה. העובדת תבעה את מעסיקתה, ובית הדין האזורי לעבודה הטיל עליה קנס בגובה של 10,000 ש"ח, הקרוב לקנס המקסימלי הקבוע בחוק בגין עבירה זו - 12,900 ש"ח. בית הדין גם התייחס בחומרה רבה למעשה פיטורים זה, משום שהמעסיקה היא עורכת דין וחזקה עליה שיודעת היא את החוק, ובכל זאת עברה עליו ביודעין.



מקרה שני: ר' עבדה כמזכירה מחליפה במשך עשרה חודשים. בעת פיטוריה היתה בהריון, אך המעביד לא ידע על כך. לאחר הפיטורים דיווחה העובדת על הריונה. על כן, פנה המעביד לממונה על חוק עבודת נשים לקבל היתר לפיטוריה של העובדת שנעשו בעודה

בהריון, והבקשה נדחתה.

ר' הגישה תביעה נגד המעביד ובה דרשה להשיבה לעבודה, או לחילופין לפצותה בגין אי תשלום שכר ממועד פיטוריה ועד תום 45 יום לאחר הלידה.



ר' היתה בחודש השלישי להריונה בעת שפוטרה, כך שבסך הכל תבעה שמונה וחצי חודשי פיצוי המורכבים משבעה חודשים - התקופה שחלפה מהמועד שפוטרה ועד הלידה, ועוד חודש וחצי שלאחר חופשת הלידה. כן דרשה ר' לקבל פיצויי פיטורים ופיצוי בגין עוגמת הנפש.



בית הדין קבע כי אכן פיטורי העובדת במהלך ההריון ללא שניתן היתר בטלים מעיקרם וחסרי תוקף. עוד קבע כי לאור נסיבות המקרה אמנם אין זה מתאים להשיב את ר' לעבודה, אך קיבל את תביעתה לפיצוי בשווי השכר שהיתה מקבלת לו עבדה עד הלידה, וכן פיצוי בסך שכרה למשך 45 יום שלאחר הלידה.

משום שתקופה זו, יחד עם חופשת הלידה, מצטרפת לתקופת עבודתה בפועל עד לפיטוריה - עשרה חודשים, הרי יצא איפה שקיבלה שכר עבור 18 וחצי חודשי עבודה, מכאן שהיא גם זכאית לפיצויי פיטורים. על כן נקבע גם כי ישולמו לה פיצויי פיטורים על בסיס חישוב זה. תביעתה של ר' לקבלת פיצוי בגין עוגמת הנפש נדחתה.



איסור פיטורי עובדת בהריון מעלה את השאלה בדבר התנגשותו של האיסור עם עקרונות חוזה עבודה לתקופה קצובה - הקובע מראש ובאופן מוסכם את מועד סיום ההעסקה (ראי בפרק "חוזה העבודה - ההסכם"). היינו, אם בהסכם העבודה נקבע שהעובדת תועסק, למשל, מחודש פברואר 2006 ועד חודש אוקטובר 2006 (לדוגמה, אם הובאה

כמחליפתה של עובדת קבועה, שיצאה לחופשה ללא תשלום ואמורה לשוב לעבודתה במועד זה, אך בחודש מאי 2006 נכנסה העובדת המחליפה להריון - האם ניתן יהיה לסיים, כמתוכנן, את העסקתה בחודש אוקטובר כשהיא באמצע תקופת הריונה?
 התשובה היא שלא ניתן לעשות זאת. סיום העסקה כזה ייחשב לפיטורים, ועל כן נדרש היתר מטעם שר העבודה.

הוראה אחרונה זו נועדה למנוע עקיפת הוראות החוק בדרך של העסקת עובדות בהסכם לתקופה קצובה מראש, כדי שסיום העסקתן, אם הן נמצאות בהריון עם הגעתה של תקופת ההעסקה לסיומה - לא ייחשב לפיטורים.



האישור הדרוש משר העבודה לצורך פיטורי עובדת בהריון יכול להינתן באופן רטרואקטיבי. אמנם דרך הפעולה הנכונה היא קודם לפנות לממונה לשם קבלת היתר ורק עם קבלתו להוציא את הפיטורים אל הפועל, אך אם המעביד לא יודע בעת הפיטורים שהעובדת בהריון ורק לאחר מכן הוא מגלה זאת, הוא יכול לפנות ולבקש היתר לפיטורים שתוקפו רטרואקטיבי.

אך בדרך זו יש משום נטילת סיכון שהממונה לא תאשר את הפיטורים ותורה על השבת העובדת לעבודה, או תורה לפצות את העובדת בשיעור התקופה לה היא זכאית כאילו לא פוטרה.



דוגמה מהפסיקה: עובדת הועסקה בבנק באמצעות חברת כוח אדם. לאחר עשרה חודשי עבודה, הבנק הודיע לה על סיום עבודתה אצלו. במועד זה היתה העובדת בהריון. תוך שלושה שבועות הגישה העובדת תביעה נגד המעביד - חברת כוח האדם.

בחודש שלאחר סיום עבודתה, הציעה לה חברת כוח האדם שתי הצעות עבודה נוספות, אחת מהן היתה אף בתנאים טובים יותר מאלה שקיבלה בבנק. העובדת דחתה את שתי ההצעות וטענה לפיטורים שלא כדין במהלך הריון.

חברת כוח האדם טענה כי לאור דחיית שתי ההצעות ניכר כי אין אלה פיטורים, אלא התפטרות מרצון. בית הדין לעבודה תמך בעמדתה של חברת כוח האדם.



אנו מביאים סוגייה זו בחלק זה של הספר ולא בשער האחרון העוסק בהתפטרות ובפיטורים, משום שבמקרים רבים נשים סבורות כי הריון מקנה להן חסינות מוחלטת בפני פיטורים. לכן, יש ביניהן מי שעלולות לנהוג בדרך שתגרום לקעקועה של חסינות כביכול זו.



פסק דין אחר הנוגע להריון, הפעם של עובדת בפוטנציה, נדון בשער הראשון העוסק בקבלה לעבודה. עיקרו: הפליה של מועמדת לעבודה בקבלה לעבודה בשל הריונה. בפרשה זו זכתה המועמדת בתביעתה (ראי עמוד 34).



ברוח דברים אלה חל איסור על המעביד לפגוע בהיקף משרתה של עובדת בהריון באופן העלול להקטין את הכנסתה. הדבר אפשרי רק אם ניתן לכך היתר משר העבודה. השר, מצדו, אינו יכול להתיר זאת אם לדעתו הפגיעה בהיקף משרתה קשורה להריון. איסור זה חל הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית (ראי בנספח ו' - "מילון מושגים"), ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה במשך שישה חודשים לפחות.



טיפול פוריות - חל איסור על פיטורי עובדת (ללא היתר מהממונה על עובדת נשים, ראי לעיל) בימי היעדרות מהעבודה לצורך טיפולי הפריה חוץ גופית או טיפולי פוריות לקראת ילדה הראשון או השני. האיסור חל 150 יום לאחר תום ימי ההיעדרות. תקופה זו מוגבלת לשנתיים.



לדוגמה, אם עובדת נעדרה במשך שלושה ימים בשל טיפולי פוריות, לא ניתן יהיה לפטרה במהלך שלושה ימים אלה ולא במהלך 150 הימים שלאחר מכן, אלא בהיתר. במידה ששוב נעדרה למספר ימים, לא ניתן יהיה לפטרה במהלך ימי ההיעדרות הנוספים ולא במהלך 150 הימים שלאחר מכן, אלא בהיתר, וכך הלאה, עד לתקופה מצטברת של שנתיים.



בדרך זו מבקש המחוקק להגן על העובדת המבקשת לממש את זכות ההיעדרות לצורך טיפולי פוריות מבלי שכל העת ירחף מעל ראשה החשש כי תפוטרו.

עניין דומה הגיע עד לבג"צ, שקבע כי הוראה זו אינה חלה על עובדת הנוטלת כדורים להגברת הביוץ, שאינה נדרשת להיעדר מהעבודה בשל הטיפולים.

נקבע כי החוק אינו חל אם העובד אינו נעדר הלכה למעשה בשל טיפולי הפוריות.

עם זאת, נבהיר כי אין פירושו של דבר שפיטורים בשל טיפול פוריות במצב זה (ללא היעדרות) ייחשבו ככשרים, משום שניתן יהיה לטעון כי יש בהם משום פיטורים שהם בגדר הפליה מחמת מין או הורות. מאליו מובן כי לשם ביצוע פיטורים כאלה המעביד אינו זקוק לקבלת היתר מהממונה על עובדת נשים.



עד כה דנו בשער זה בזכויות הנוגעות לתנאי עבודה הקשורים בעיקר להריון ולידה.

בהמשך נדון בזכויות כלליות הנוגעות לתנאי עבודה. זכויות אלה נוגעות בעיקר לשעות עבודה ומנוחה, הזכות לחופשה והזכות להיעדר מהעבודה מסיבות כמו מחלה, חגים או שירות מילואים.