



בתביעה נגד המעסיקה לשעבר, שהגישה כחצי שנה לאחר מכן, היא עתרה לפיצוי של 51,500 שקל על הפרת חוק עבודת נשים ולפיצוי נוסף על הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה כיוון שלטענתה, פוטרה מהסיבה שהיא אם לארבעה.

בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב חייב את חברת התמרוקים לשלם לעובדת 40 אלף שקל כפיצוי על הפרת חוק עבודת נשים.

התובעת עבדה במחלקת הנהלת החשבונות של חברת התמרוקים ויצאה בפברואר 2012 לחופשת לידה בת 14 שבועות. היא אמנם חזרה לעבודה בתום החופשה, אך פוטרה מיד בסוף "התקופה המוגנת" לפי החוק (60 יום).

בתביעה נגד המעסיקה לשעבר, שהגישה כחצי שנה לאחר מכן, היא עתרה לפיצוי של 51,500 שקל על הפרת חוק עבודת נשים ולפיצוי נוסף על הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה כיוון שלטענתה, פוטרה מהסיבה שהיא אם לארבעה.

לטענתה, במקום להחזיר אותה לתפקיד חשבת שכר - שמילאה במשך כשלוש שנים -- היא הועברה לתפקיד נחות והפכה למעשה לעוזרת של מי שהחליפה אותה במהלך חופשת הלידה.

מעסיק, היא טענה, מחויב להחזיר עובדת ששבה מחופשת לידה לאותו תפקיד ואותה דרגה והדרך שנהגה בה החברה נוגדת את תכלית החוק להבטיח חזרת נשים שילדו למעגל העבודה.

"סבון של פעם" הכישה שינוי משמעותי בתפקידה של התובעת. לטענתה, התובעת הייתה בכלל מנהלת חשבונות ובתקופה שנעדרה השתנו הרבה דברים בחברה, ואת העובדת המחליפה היא מלכתחילה העסיקה לטווח ארוך.

לגרסתה, הסיבה שבגללה התובעת גם פוטרה הייתה טעויות בעבודה ויחסי אנוש גרועים. התובעת לא התנהגה יפה לעובדים אחרים, נהגה להתפרץ עליהם ולריב עמם ורבים מהם לא הסתדרו עמה.

הזדמנות כנה

השופטת רות צדיק קבעה שלא ברור אם התובעת הייתה חשבת שכר או מנהלת חשבונות, אבל זה לא מה שחשוב, מה שצריך לבדוק הוא אם היה שינוי בתפקיד שמילאה לפני שיצאה לחופשה מבחינת מאפיינים, סמכויות ומטלות.

מעדות התובעת עלה כי נלקח ממנה המחשב, וכי היקף המשכורות שהכינה היה כחמישית ממה שנהגה להכין לפני כן. שינויים אלה, פסקה השופטת, מעידים על כך שהתפקיד שונה משמעותית.

השינויים בחברה, הבהירה השופטת, אינם מצדיקים את שינוי התפקיד מבלי שהוצע

לתובעת תפקיד חלופי הולם ולנוכח העובדה שהנתבעת לא הוכיחה שקודם לכן סיפקה עבודה גרועה. עובדה היא, שבמשך מספר שנים לא נמצאה כל טרזניה כלפיה.

עדויות נציגיה של "סבון" – שטענו שהעובדת שהחליפה את התובעת מתפקדת ברמה גבוהה יותר – דווקא מחזקות את המסקנה שהשינוי בתפקיד התובעת היה מכוון, וש"סבון" אפשרה לתובעת לחזור רק "למראית עין", מבלי לתת לה הזדמנות אמיתית להוכיח את יכולותיה ולשפר את דרכיה.

בסיכומו של עניין, נפסק ש"סבון" הפרה את חובתה לאפשר לתובעת לחזור מחופשת הלידה ב"ראש שקט" ולתת לה הזדמנות ממשית וכנה להשתלב מחדש בעבודה שנאלצה לצאת ממנה לחופשה כפויה.

יחד עם זאת, השופטת צדיק לא סברה שפיטורי התובעת היו נגועים באפליה והזכירה שהתובעת כבר הייתה אם לשלושה ילדים כשעבדה ב"סבון", כך שלא האימהות היא הסיבה להתנהלות החברה, אלא דווקא יחסי האנוש הפגומים של התובעת.

בסיכומו של עניין החליטה השופטת ש"סבון" תפצה את התובעת על הפרת חוק עבודת נשים ב-40 אלף שקל – פיצוי בשווי ארבע משכורות, ותשלם גם הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד של 10,000 שקל.

כמי שעוסקת במשפט העבודה אני ממליצה למעסיקים לפעול לקבל אישור ממשרד התמ"ת לכל פגיעה בהיקף המשרה, בסמכויות העובדת, מעמדה ושכרה במהלך התקופה המוגנת. כפי שניתן ללמוד מפסק הדין הנוכחי, כל סטייה מנוהל זה עלולה להיחשב כעבירה על הוראות החוק ולעלות למעסיק בתשלום פיצויים.

*** המידע המוצג במאמר זה הנו מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת משפטית. המחבר ו/או המערכת אינם נושאים באחריות כלשהי כלפי הקוראים, ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על הדברים האמורים.

מאת: עו"ד רלי ארביב.

באדיבות אתר המשפט הישראלי "פסקדין"

www.psakdin.co.il