



בית הדין לעבודה קבע שהתנהלות חברת הקוסמטיקה ג. הלגה הייתה חסרת תום לב, כשפיטרה את העובדת ימים ספורים לפני שהייתה אמורה לצבור ותק של חצי שנה, רק כדי לא לשלם לה פיצויים לאחר הלידה.

אשת שיווק התקבלה לעבודה בחברת ג. הלגה בפברואר 2011, וכשלושה חודשים לאחר מכן, היא הודיעה לחברה שהיא בהריון. ביום המחרת היא קיבלה מכתב שכותרתו "סיום העסקה", ולאחר יומיים קיבלה מכתב נוסף, שמדבר על תפקודה הלקוי כאשת שיווק, ושהיא לא עומדת ביעדים שהוגדרו לה. העובדת התבקשה למצוא פתרונות שיובילו לשיפור ההישגים השיווקיים שלה, והושארה בעבודתה.

שלושה חודשים נוספים עברו, והיא קיבלה מכתב פיטורים חדש, לפיו עבודתה לא השתפרה והיא לא עמדה ביעדים. כך יוצא שהעובדת הועסקה בחברה למשך חצי שנה פחות ימים ספורים.

העובדת הגישה תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, באמצעות עוה"ד שי אדרי וצבי הלפגוט.

לטענתה היא פוטרה רק בגלל ההריון, ולכן מגיעים לה פיצויים על פיטורים שלא כדין. העובדת טענה שהיא פוטרה סמוך להשלמת חצי שנת עבודה כדי להתחמק מההגנות שמעניק חוק עבודת נשים בהריון (המגן על נשים עם ותק של מינימום חצי שנה בעבודה), ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות.

העובדת הציגה שיחה שהקליטה בינה לבין בעלת החברה, הלגה רקנאטי, בה נשמעת רקנאטי מסבירה שהפיטורים הם על רקע העובדה שאם תושלם חצי שנת עבודה, אז העובדת תהיה זכאית להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים. **"אם החוק לא היה כזה מזדיין שיכול לאפשר לך לדרוש ממני אח"כ פיצויים, אני הייתי מעסיקה אותך"**, אמרה לה רקנאטי. עוד היא נשמעת בשיחה אומרת: **"אני 'בייסיקלי' נדפקתי מזה שאת בהריון"**. בנוסף עלה מהשיחה שרקנאטי הסכימה להעסיק את העובדת מחדש, אך לא במסגרת יחסי עבודה.

החברה לעומתה, הגישה גם היא תביעה נגד העובדת באמצעות עו"ד גיל לוי. לטענתה עבודתה הלקויה של העובדת גרמה לה להפסדים בסך 150 אלף שקל, ולכן פוטרה שלושה חודשים מיום העסקתה - כשלטענתה היא לא ידעה בזמנו שהיא בהריון. העובדת נשארה לתקופת ניסיון נוספת, למרות פיטוריה, ואחרי שנתוני העבודה שלה לא השתפרו, היא פוטרה, ללא שום קשר להריון.

## הפליה פסולה

לדעת השופטת דגית ויסמן אין ספק שהעובדת פוטרה בשל ההריון, ולפיכך מדובר בהפליה פסולה. העובדת הוכיחה שרקנאטי פיטרה אותה בגלל הפחד שלאחר מכן יחולו על החברה המגבלות שבחוק עבודת נשים. כלומר, החברה רצתה להימנע מההוצאה הכספית שעלולה להיגרם לה אם העובדת תחליט להתפטר לאחר הלידה.

השופטת, שהאזינה לשיחה המוקלטת בין העובדת לרקנאטי סברה שהחברה לא הציגה הוכחה המעידה שהפיטורים נעשו בעקבות תפקוד גרוע. כך יוצא, שפיטורי העובדת נעשו בחוסר תום לב, שהוא עקרון על ביחסי עבודה.

לפיכך, פסקה השופטת ויסמן שהחברה תשלם לעובדת פיצוי פיטורים בסך 29,710 שקל.

בפסק הדין ציינה השופטת ש"ראוי להדגיש את החומרה שבפיטורים בניגוד לעקרונות השוויון, תוך הפליה מגדרית וניסיון לעקוף את הוראות החוק המגנות על ציבור ראוי להגנה", ולכן היא פסקה שהחברה גם תשלם לעובדת 50 אלף שקל מכח חוק שוויון הזדמנויות. כמו כן, נפסקו לטובתה הוצאות המשפט ושכר טרחת עוה"ד בסך 15 אלף שקל.

\* המידע המוצג במאמר זה הוא 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.

---

באדיבות: אתר המשפט הישראלי "פסקדין"  
[www.psakdin.co.il](http://www.psakdin.co.il)