



בית הדין האזורי לעבודה פסק פיצוי בסך 50,000 ₪ לעובדת הרה שפוטרה בדרכה לעבודה בבוקר היום הראשון לעבודתה. בנוסף, נפסקו לזכותה 25,000 ₪ בשל הכינויים נוכלת וערמומית שיוחסו לה.

מעשה בעובדת שהתקבלה לעבודה כמדריכה חינוכית בקרן קרב. בלילה שלפני תחילת עבודת הודיעה למעסיקתה כי היא בחודש החמש וחצי להריונה. למחרת בבוקר, בדרכה של העובדת לעבודה החדשה, ביקשה המעסיקה להיפגש איתה, ובפגישה זו הודיעה לה, ללא שימוע, כי היא מפוטרת.

### סיבת הפיטורים – ההיריון?

בית הדין דחה את טענות המעסיקה לפיהן לפיטורי העובדת לא היה קשר להריונה. הוכח, באמצעות מיילים פנימיים בהם עלה עניין ההיריון וההודעה המאוחרת עליו, כי עובדת הריונה של העובדת היוותה שיקול מכריע בהחלטה לפטורה. ועוד נקבע, כי אף אם ההיריון לא היה שיקול מכריע, די בכך שהוא היה אחד השיקולים לפיטורים. כאן עשה בית הדין שימוש ב"מודל ההכתמה" שלפיו די בעצם נוכחותו של שיקול פסול בהליך קבלת ההחלטה כדי להכתימה כהחלטה מפלה. כלומר, גם אם הייתה הצדקה עניינית אחרת לפיטורים (אי התאמה למשל), אבל אחד השיקולים שלקח המעביד בהחלטת הפיטורים היה פסול ומבוסס על הפלייה אסורה, יש בכך משום הפרה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. נקבע כי גם הסמיכות בין ההודעה על ההיריון לבין הפיטורים מעידה על הקשר ביניהם.

### ממתי חייבת העובדת להודיע על הריונה?

עוד טענה המעסיקה כי העובדת הייתה חייבת להודיע על הריונה במועד מוקדם יותר, בהסתמך על סעיף 10(א) לחוק עבודת נשים ומאחר ועברה את החודש החמישי להריונה. בית הדין דחה טענה זו וקבע כי הוראת החוק נועדה להגן על העובדת מפני העסקה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית, ואין מטרתה להגן על המעסיק. נקבע כי חובת ההודעה על הריון תיקבע בכל מקרה לנסיבותיו, והיא קשורה בעיקרה לרלבנטיות של גילוי ההיריון על התפקיד המוצע. לעניות דעתנו שגה בית הדין בקביעה זו. אמנם כן, סעיף 10(א) הנ"ל מטיל על העובדת חובה להודיע למעסיק על הריונה מהחודש החמישי ואילך וקובע מגבלות על העסקת העובדת בשעות נוספות ובמנוחה השבועית. ואולם, בפסיקת בית הדין הארצי אנו רואים כי בית הדין מתייחס לחובת ההודעה בחודש החמישי להריון כחובה כללית העומדת בפני עצמה (עע (ארצי) 363/07 שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ, סעיף 25). לגישתנו, חובת ההודעה כנ"ל נועדה לאפשר למעסיק להיערך מבעוד מועד ליציאתה של העובדת לחופשת לידה, ומקורה גם בחובת האמון ותום הלב שחבה העובדת כלפי המעביד.

לשון הרע

במיילים פנימיים של המעסיקה (שהומצאו במסגרת הליך גילוי מסמכים) מצאה התובעת כי המנהלת הצמידה לה הביטויים "נוכלת" ו"ערמומית". בית הדין פסק כי בכך הוציאה המנהלת את דיבתה של העובדת. נדחתה טענת המעסיק כי הדברים נאמרו בתום לב וכי הם נכונים.

### הסעדים

לעובדת נפסק פיצוי של 50,000 ₪ בגין הפלייה אסורה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. 20,000 ₪ נוספים נפסקו לזכותה בגין אובדן השתכרות מפיטוריה ועד לתום 60 יום שלאחר לידתה. בגין פרסום לשון הרע חויבה המעסיקה בתשלום של 25,000 ₪.

### מה למדנו?

שבתי הדין לעבודה מתייחסים בחומרה רבה לפיטורי נשים על רקע הריון. שדי בכך שההיריון היה שיקול בהחלטה כדי לתייג אותה כהחלטה מפלה ובלתי חוקית. ושכדאי מאוד להיזהר בדברים שכותבים, גם אם בתכתובת פנימית מדובר.

אין באמור לעיל כדי להוות משום ייעוץ משפטי ו/או תחליף להתייעצות עם עו"ד מומחה בתחום.

---

מאת: עו"ד יגאל דנינו.

© כל הזכויות שמורות לחכם את אור-זך, עורכי דין, 2015

[www.holaw.co.il](http://www.holaw.co.il)