

חוסר ודאות קיצוני

עופר דקל | 06.4.2006 | 12:34

פיטורי עובדות בהריון הנה סוגייה רגישה במשפט העבודה, החוזרת ועולה על הפרק חדשות לבקרים. למרות האינטרס החברתי שבהגנה על העובדת ההרה, המחוקק קבע מנגנון, המאפשר למעביד לפטר עובדת הרה - כאשר ברור שהפיטורים לא נעשו בגלל ההריון. אולם, למעשה, כיום לא ניתן לדעת ולצפות האם קיימים ומהם הסיכויים לכך שפיטורי עובדת בהריון יותרו.

חוק עבודת נשים אוסר על מעביד לפטר עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה - אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה (כיום - שר התמ"ת). החוק גם קובע כי השר אינו רשאי להתיר פיטורים של עובדת הרה - אם הפיטורים הם, לדעתו, "בקשר להריון" (יצוין כי סמכויותיו אלה של השר - הועברו כיום לממונה על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת). כלומר, כאשר פיטורי העובדת ההרה נעשו "בקשר להריון" - הממונה כלל אינה רשאית לתת היתר לפיטוריה. שיקול דעתה של הממונה לתת היתר לפיטורי עובדת הרה מוגבל רק למקרים, שבהם הפיטורים נעשו לא מחמת ההריון - אלא מסיבה אחרת, שאין קשר בינה לבין הריונה של העובדת.

לפי החוק עובדת הרה, אשר פיטוריה לא הותרו על ידי הממונה - חייב המעביד להמשיך ולהעסיקה במשך כל תקופת ההריון, והוא אינו רשאי לפטרה גם במהלך חופשת הלידה, ואף במשך 75 ימים לאחר תום חופשת הלידה (או לאחר תום החופשה ללא תשלום, אשר העובדת לקחה אחרי חופשת הלידה). כלומר, אם וכאשר לא ניתן היתר לפיטורי העובדת - המעביד חייב להמשיך ולשלם את מלוא

בעבר, בתי הדין לעבודה פסקו, כי אם שוכנעה הממונה כי בעת מתן הודעת הפיטורים המעביד לא ידע כי העובדת היא בהריון

שכרה וזכויותיה במשך כשנה שלמה, וזאת - גם כאשר המעביד סבור כי עובדתה אינה מביאה לו תועלת, ואף בנסיבות שבהן המעביד סבור, מנימוקיו, כי נזקה של העובדת - רב מתועלתה.

בעבר, בתי הדין לעבודה פסקו, כי אם שוכנעה הממונה כי בעת מתן הודעת הפיטורים המעביד לא ידע כי העובדת היא בהריון - אזי אי-הידיעה של המעביד הינה, כשלעצמה, ראיה חותכת לכך שהפיטורים לא נעשו מחמת ההריון (דב"ע לו/3-78 פאלק - מדינת ישראל, פד"ע ט' 197). זאת, מפני שאם המעביד לא ידע על ההריון - ממילא הוא לא יכול היה לפטר את העובדת מחמת או "בקשר" להריון, שעליו המעביד כלל לא ידע, ובנסיבות כאלה - בעבר סביר היה להניח כי יינתן היתר לפיטורי העובדת ההרה (עם כי גם בעבר נפסק שאפילו אם הוכח שהמעביד לא ידע על ההריון - גם אז הממונה אינה חייבת לתת היתר לפיטורי העובדת).

ואולם לאחר מכן, ובמשך השנים, הממונה, ובתי הדין לעבודה, ייחסו משקל הולך ופוחת למבחן "ידיעת המעביד על ההריון", ולממונה ניתן חופש גדל והולך לקבוע אם להתיר את פיטורי העובדת ההרה אם לא - לפי "ההליכים שהובילו לפיטורים", לנוכח "מכלול הנסיבות במקום העבודה", ואף לפי שיקול דעתה של הממונה (ראו, למשל, ע"ע 307,329/99 אופיר טורס בע"מ - גולדנברג ואח', פד"ע לח 170). זאת, אפילו אם הוכח כי המעביד כלל לא ידע על ההריון במועד הפיטורים, ולכן, הפיטורים לא היו, ולא היו יכולים

מנגד, במקרים אחרים הותרו לאחרונה פיטורי עובדות בהריון - גם כאשר היה ברור לחלוטין כי המעביד ידע על הריונה של העובדת במועד הפיטורים

להיות, "בקשר להריון".

מנגד, במקרים אחרים הותרו לאחרונה פטורי עובדות בהריון - גם כאשר היה ברור לחלוטין כי המעביד ידע על הריונה של העובדת במועד הפטורים. למשל, בפרשת לאה רחום (עב 1298/03 לאה רחום - מדינת ישראל ורשת גני הילדים של אגודת ישראל, טרם פורסם, ניתן לא מכבר, ביום 19.1.2006) העובדת, הגב' רחום, עבדה כסייעת בגן הילדים לילדי הציבור החרדי באור יהודה. העובדת נכנסה להריון - למרות שהיא לא היתה נשואה. לאחר שהעובדת הודיעה למעבידה על הריונה - היא פוטרה תוך ימים ספורים, והממונה על עובדת נשים התירה את פטוריה.

העובדת עירערה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב (הרכב בראשות כב' השופטת חגית שגיא), אשר דחה את הערעור - מפני שהפטורים לא נעשו "בקשר להריון". בית הדין קיבל את עמדת הממונה, כי העילה לפטורי העובדת אינה קשורה כלל להריונה. בית הדין קבע כי עילת הפטורים הינה העובדה שהגב' רחום קיימה קשר אסור עם גבר בהיותה רווקה, מעשה המהווה התנהגות פסולה (מנקודת מבטה של החברה החרדית), התנהגות אשר התגלתה עם היוודע דבר הריונה של הגב' רחום. לכן, קבע ביה"ד, בפרשה זו, ההריון שימש רק ראיה למעשיה הפסולים של העובדת, מעשים אשר נעשו, מטבע הדברים, טרם כניסתה להריון. לפיכך, ביה"ד לעבודה קיבל את עמדת הממונה, והתיר את פטוריה של הגב' רחום מעבודתה בגן הילדים של רשת אגודת ישראל.

נמצא, אפוא, כי במצב המשפטי הנוכחי, למעשה ברור רק באלה נסיבות אסור לתת פטורי עובדת בהריון, אך כיום לא ברור כלל באלו נסיבות מותר לפטר

נמצא, אפוא, כי במצב המשפטי הנוכחי - למעשה ברור רק באלה נסיבות אסור לתת פטורי עובדת בהריון. מאידך, כיום לא ברור כלל באלו נסיבות מותר לפטר, ומתי ניתן לצפות כי יינתן פטור לפטורי העובדת ההרה. כיום, אפילו מעביד שיכול להוכיח כי הפטורים לא נעשו "בקשר להריון", ואף כי אין לפטורים שום נגיעה להריון - אינו יכול לכלכל את צעדיו, ולדעת מה הסיכויים והאם יש טעם לפנות אל הממונה בבקשה להיתר פטורים - אם לאו.

ייתכן שעדיף היה אילו החוק היה קובע, באופן מוחלט, כי אין לפטר עובדת בהריון בשום מקרה

ייתכן שעדיף היה אילו החוק היה קובע, באופן מוחלט, כי אין לפטר עובדת בהריון בשום מקרה. אולם, כל עוד קיים בחוק המנגנון שתואר לעיל, אשר אמור לאפשר למעביד לפטר עובדת הרה כאשר הנסיבות מצדיקות זאת - נראה שאין לקבל מצב כזה של חוסר וודאות קיצוני. לכן, במצב הנוכחי, דומה שטוב יעשה המחוקק אם יבהיר את המצב המשפטי ויפרט, בחוק, מהן אמות המידה והנסיבות, אשר בהתקיימן - יש מקום לתת פטור לפטורי עובדת בהריון.

עו"ד עפר דקל - שותף ואחראי על תחום דיני העבודה במשרד עוה"ד גרוס, קלינהנדלר, חודק, הלוי, גרינברג ושות'