

לא ניתן להגיע להסכמה עם עובדת "בתקופה מוגנת" במקום לקבל היתר משר התמ"ת

במקרה זה שנדון בפני בית הדין האזורי, המעסיקה לא קיבלה היתר מאת שר התמ"ת לפגוע בהיקף משרתה או בהכנסתה של התובעת או לפטרה. כנגד טענות העובדת כי המעסיקה נהגה עימה שלא כדין בהקשר זה, טענה המעסיקה כי העובדת היא שביקשה להפחית בהיקף משרתה. בית הדין קבע כי גם תחת ההנחה שהנתבעת הבינה מהתובעת שהיא ביקשה להפחית את היקף משרתה היה על הנתבעת לקבל היתר משר התעשייה המסחר והתעסוקה כנדרש בחוק. זאת, כיוון שתכלית הוראות חוק עבודת נשים (בדבר "תקופה מוגנת") הינן למנוע את האפשרות שמעביד "ילחץ" על עובדת להפחית את היקף משרתה אם אינה רוצה בכך, אך לא יהיה בכוחה להתנגד למעביד. בכדי להיות בטוחים שהבקשה להפחתת היקף משרה היא אמיתית וכנה דורש החוק ביקורת חיצונית שנעשית מטעם שר התמ"ת. בנסיבות אלו, נפסק כי על הנתבעת להשלים את שכרה של העובדת בחודשיים הרלוונטיים לשכר שקיבלה טרם יציאתה לחופשת לידה. כן נפסק פיצוי בסך של 14000 ₪ (השווה לשכר 4 חודשי עבודה) בשל פיטורי העובדת מבלי לקבל אישור מתאים משר התמ"ת.

(ס"ע (בי"ש) 44975-06-11 סטפנוב נ' סטימצקי (2005) בע"מ (16.11.12)).