

איסור פיטורים בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת לידה

סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים התשי"ד-1954 ("החוק") קובע, כי לא יפטר מעביד עובדת או עובד בחופשת לידה ו/או בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר של שר התמ"ת, אשר יינתן בנסיבות חריגות המצוינות בחוק.

לאחרונה (ביום 13.11.11) ניתן פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בעניין ע"ב 10601/09 **אתי בכר נ' רנואר אפנה ייצור ושיווק (1993) בע"מ**. באותו עניין וביחס לאיסור לפטר ולהודיע על פיטורים שיחולו בתקופה של 60 הימים לאחר תום חופשת הלידה, חזר בית הדין האזורי על ההלכה שנפסקה מפיו של בית הדין הארצי בעניין ע"ע 627/06 **אורלי מורי נ' מ.ד.פ ילו בע"מ** (16.3.2008) לפיה, על המעבידים להקפיד הקפדה יתרה על האיסור האמור.

בית הדין האזורי הדגיש, כי תכליתה של הוראת סעיף 9(ג) הינה "למנוע מהמעביד לסכל את שובה של העובדת לעבודתה ולהבטיח את זכותה של העובדת לחזור לעבודתה בתום חופשת הלידה". כמו כן, עמד בית הדין על החשיבות שבמתן **הזדמנות ממשית לעובדת לחזור ולהשתלב בעבודה בפועל**. מסיבה זו, נקבע, כי חל על המעביד **איסור לפדות בכסף את תקופת הפיטורים** כאשר העובדת מעוניינת לחזור לעבודה בפועל. עוד נקבע, כי אמירות מיתממות של מעביד, בסגנון "לא פיטרתי אלא רק הודעתי על הכוונה לפטר בעתיד", נחשבות אף הן כהפרת הוראת סעיף 9(ג) לחוק האמור. בית הדין ציין כי הוראת החוק האמורה מוסיפה על הוראות הדין בכל הנוגע לחובת שימוע בטרם פיטורים וכיו"ב ואינה מחליפה אותן.

עוד נקבע בפסק הדין בעניין **אתי בכר**, ביחס להוראת סעיף 13א(ב) לחוק, אשר קובעת, כי במקרה של פיטורים בניגוד להוראת סעיף 9, ככלל, יפסוק בית הדין פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע במהלך התקופה המזכה - מסדירה רק את הפיצוי בגין **הפסד השכר** שנגרם לעובדת במקרה של פיטורים בניגוד לסעיף 9 לחוק **אולם אין בה כדי לשלול את הזכות לפיצוי בגין נזקים ממוניים אחרים (כמו - אבדן הזכות לפיצוי פיטורים, אובדן הזכות לדמי לידה) ו/או את הזכות לפיצוי בעד נזק לא ממוני**. פסיקת פיצוי לפי חוק עבודת נשים לא שוללת פסיקת פיצוי גם בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.