

פסק דין בו נדחתה תביעת עובדת בהריון שפוטרה סמוך לתום חצי השנה הראשונה לעבודתה - מאת עו"ד קרן קופרמן; עו"ד אפרת סיבוני

כידוע, חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954 וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988 נועדו להגן (בין היתר) על זכויותיהן של נשים בהריון ולשמרן במעגל העבודה. על אף חשיבותם הרבה של חוקים אלו ומטרתם הראויה, לעיתים נעשים ניסיונות של עובדות בהריון לעשות בהוראותיהם שימוש לרעה.

בפסק דין בו יצג משרדנו את המעבידה, זכיינית ברשת הסופרפארם, קבע בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, כי יש לדחות תביעת עובדת נגד החברה ומנהלה, לקבלת פיצויים מכח החוקים הנ"ל.

מדובר בעובדת אשר פוטרה מספר ימים לפני תום 6 החודשים הראשונים לעבודתה, אולם בפועל עבדה כ-3 חודשים בלבד. בחודשים שקדמו לפיטוריה לא הגיעה התובעת לעבודה וזאת מבלי שהציגה בזמן אמת (אלא רק בדיעבד) אישורים רפואיים אשר יתמכו בהיעדרותה. התובעת ניסתה למנף באופן פסול את המגבלות על פיטורי עובדת בהריון ודרשה כי הנתבעת תסדר לה עבודה בסניף אחר. לאחר שהנתבעת החליטה לפטרה, טענה הנתבעת כי פוטרה שלא כדין ובגלל הריונה.

בית הדין דחה את טענת העובדת כי הנתבעת היתה זקוקה להיתר לפיטוריה, ופסק כי הדרישה בהוראת סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, אשר אוסרת על מעביד לפטר עובדת בהריון ללא קבלת היתר מתאים, בתנאי שעבדה באותו מקום עבודה ששה חודשי לפחות, מתייחסת למקרה בו העובדת עבדה בפועל במשך ששה חודשים. תביעתה של העובדת לקבלת פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נדחתה אף היא, משנקבע כי הנתבעת הוכיחה, כי הסיבות לפיטורי התובעת, נבעו מהתנהלותה של התובעת ללא קשר להיותה בהריון.

(תע"א 2911-08 נטלי אוחנה נ' חברת ד.ב. אהרון ואח', פס"ד מיום 27.7.2011)