

TOMER HADAS, ADV.

RAFI HOLIN, ADV. & MEDIATOR

CARMEL HOREV-ALTMAN, ADV.

YARON SEIGER, ADV.

MAAYAN WEISS-LEVY, ADV.

DAHLIA BUSHINSKY, ADV.

LIRAZ MEGIDISH, ADV.

תומר הדס, עו"ד

רפי הולין, עו"ד ומגשר

כרמל חורב-אלטמן, עו"ד

ירון סייגר, עו"ד

מעייין ויס-לוי, עו"ד

דליה בושניסקי, עו"ד

לירז מגידיש, עו"ד

יולי 2016

לקוחות וידידים יקרים,

### הנדון: אגרת מידע 7/2016

להלן מקצת החידושים החשובים של החודש האחרון, והפעם בנושא חוק עבודת נשים<sup>1</sup>:

#### חופשת אבהות<sup>1</sup>

בהתאם לתיקון לחוק, עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו. שלושת ימי ההיעדרות הראשונים יהיו על חשבון החופשה השנתית של העובד, ושני ימי ההיעדרות הנוותרים יהיו על חשבון ימי המחלה של העובד.

כמו כן, לאחרונה, הכנסת אישרה תיקון נוסף לחוק עבודת נשים<sup>2</sup>, לפיו הזכות להיעדר במשך שעה אחת ביום במהלך תקופת ארבעה החודשים שמתום חופשה הלידה – תינתן גם לאבות המעוניינים לנצל את ההטבה במקום האם, וכפוף להצהרות בעניין, אשר יימסרו על-ידי בני הזוג למעסיקהם, מבעוד מועד. נעדכן לגבי התנאים המדויקים מיד לאחר שהתיקון יפורסם באופן רשמי בספר החוקים.

#### במהלך תקופת ההריון – חל איסור גם על מתן הודעה על פיטורים אשר ייכנסו לתוקף בסיום התקופה המוגנת<sup>3</sup>

בית הדין הארצי לעבודה דן במקרה בו מעסיק ביקש לסיים את העסקתה של עובדת בשל חוסר שביעות רצון מתיפקודה. בתום השימוע, העובדת הודיעה כי היא בהריון. המעסיק ביקש היתר לפיטורים ובקשתו נדחתה. הממונה על חוק עבודת נשים קבעה בהחלטתה כי "על אף שהפיטורים אינם קשורים להריון... לא מצאתי כי יש בתיפקודה של העובדת עילה המצדיקה את פיטוריה דווקא בהריונה." לנוכח החלטה זו, המעסיק הודיע לעובדת כי פיטוריה ייכנסו לתוקפם בתום תקופת 60 הימים שלאחר תום חופשת הלידה.

\* המובא להלן הוא תקציר חלקי בלבד, ואין להסתמך עליו ללא השלמה של ייעוץ משפטי.

<sup>1</sup> תיקון 54 לחוק עבודת נשים. פורסם ברשומות ביום 5.7.2016.

<sup>2</sup> תיקון 55 לחוק עבודת נשים.

<sup>3</sup> עע 42097-12-11 טניה חורי נ' רותם אמפרט נגב בע"מ (מיום 22.6.2016)

בית הדין הארצי פסק כי ההחלטה על פיטורי העובדת נעשתה שלא כדין, הן מכיוון שהמעסיק לא איפשר לעובדת לשוב לעבודתה לתקופת 60 הימים שלאחר תום חופשת הלידה (על אף ששילם את שכרה בגין תקופה זו) והן מכיוון שלא שב וביצע לה שימוע לפני שסיים את העסקתה בפועל.

בגין הפגמים בפיטורי העובדת, בית הדין הארצי חייב את המעסיק לפצותה בסכום של 30,000 ₪.

#### הקדמת מועד פיטורי עובדת בהריון בכדי להימנע מתחולת האיסור על פיטוריה<sup>4</sup>

עובדת החלה את עבודתה אצל המעסיק ביום 11.5.2010.

ביום 2.11.2010, לפני שחלפו 6 חודשי העסקה, המעסיק הודיע לעובדת על פיטוריה, ומסר לה שהם ייכנסו לתוקף "תוך שבוע-שבועיים".

למחרת, ביום 3.11.2010, העובדת הודיעה למעסיק כי היא בהריון.

ביום 4.11.2010, המעסיק מסר לעובדת מכתב פיטורים, אשר קבע כי מועד סיום העסקתה יהיה ה- 7.11.2010 (דהיינו 3 ימים לפני חלוף תקופת 6 החודשים, אשר לאחריה העובדת מוגנת מפני פיטורים).

בית הדין האזורי לעבודה קבע כי פיטורי העובדת נעשו משיקולים ענייניים, וללא כל קשר להריון, אולם העובדה שמועד כניסתם לתוקף חוקדם, בכדי להימנע מכניסה לתקופה המוגנת, מהווה נסיון פסול לעקוף את הוראות חוק עבודת נשים.

בנסיבות אלה, בית הדין חייב את המעסיק לפצות את העובדת בסכום השווה לשכר שאמור היה להיות משולם לה ממועד פיטוריה ועד למועד הלידה, ובמקרה הנוכחי – 8 משכורות.

#### פיטורי עובדת אשר קשורים, גם אם באופן חלקי, בהיעדרויותיה עקב ההריון<sup>5</sup>

עובדת אשר עבדה כפקידה במשך 3 חודשים, נעדרה רבות מעבודתה, למגינת ליבו של מעסיקה. להיעדרויותיה של העובדת היו סיבות שונות. היעדרותה במהלך יום העבודה לבדיקת הריון היתה "הקש ששבר את גב הגמלי" ובעקבותיה העובדת פוטרה מעבודתה. בית הדין האזורי לעבודה קבע כי בנסיבות אלה, ההחלטה לפטר את העובדת "ודאי קשורה קשר כזה או אחר להריון ולהיעדרויות הצפויות בשל כך" ופסק לזכות העובדת פיצוי בסך 15,000 ₪.

**בברכה,**

**הולין-הדס, עורכי דין**

<sup>4</sup> סע (תי) 11-02-17677 נטלי פורמן נ' אלום קוסטיקה בע"מ (מיום 27.6.2016)

<sup>5</sup> סע"ש 13-09-48531 שירן פדלון נ' פרשמרקט בע"מ (מיום 28.6.2016)