

בית הדין לעבודה

עב 003410/04		<u>בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב - יפו</u>	
03/05/2007	תאריך:	כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי	בפני:
		נ.ע. – מר גדעון הבר	
		נ.מ. – מר יצחק גלנטי	

התובעת

בסיל אסתר

בעניין:

ע"י ב"כ עו"ד זינגר

נגד

אמינות מוקד ארצי (1978) בע"מ

הנתבעת

ע"י ב"כ עו"ד פיק

פסק דין

חוק עבודת נשים התש"ד – 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים"), וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות") הגבילו את פיטוריה של אשה בתקופת הריונה ובפרק זמן מסוים שלאחר סיום ההריון (להלן: "התקופה האסורה").

השאלה העומדת להכרעה בהליך זה היא, האם בתום התקופה האסורה, רשאי מעביד לפטר את האשה ללא שום מיגבלות.

התובעת (להלן גם: "העובדת" או "היולדת") עבדה אצל הנתבעת כפקידת "שרות לקוחות" במשכורת חודשית של 5,500 ₪ במשך קרוב לשבע (7) שנים, עד שפוטרה ביום 17.8.03. פיטוריה היו לאחר שסיימה את חופשת הלידה (עקב לידת בנה ביום 7.4.03). הפיטורים בוצעו מיד לאחר שחלפו 45 ימים מיום שחזרה היולדת לעבודתה.

לפי המצב המשפטי ששרר אז, רשאי מעביד לפטר עובדת ששבה מחופשת הלידה, ובלבד שחלפו 45 יום מיום שחזרה לעבוד בפועל (כיום לאחר תיקון תשס"ז של חוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954, קיימת הגבלה של 60 ימים). לפיכך, על פי הדברים כפשוטם, נהגה הנתבעת (להלן גם: "המעביד") בדיוק ע"פ הוראות החוק. היא לא פיטרה את התובעת בתקופה האסורה.

למרות זאת, תבעה העובדת את המעביד. בתביעתה מדגישה העובדת את העובדה כי פיטוריה נעשו מִינְד בתום התקופה האסורה, דבר שמלמד על כך שנעשו לדעתה מחמת ההורות שלה. לטעמה, לו לא היתה יולדת הייתה ממשיכה את עבודתה כפי שעשתה שבע שנים תמימות. הנתבעת לעומת זאת גורסת, כי פיטורי התובעת נעשו בשל אי-שביעות רצונו של המעביד מתפקודה של העובדת בעבודתה, עם חזרתה מחופשת הלידה.

מדברי מנהל השירות אצל הנתבעת מר רמי פלח (בתצהירו שהוגש לביה"ד) עולה כי בתקופת העדרות התובעת עקב לידת בנה החליפה את התובעת עובדת אחרת (להלן: "המחליפה"). או אז נוכח המעביד לדעת כי המחליפה ביצעה את העבודה בצורה הרבה יותר טובה מהאופן שבו בוצעה ע"י התובעת.

משחזרה היולדת לעבודתה בתום חופשת הלידה, ירדה רמת שביעות הרצון של המעביד מעבודתה והדבר (בשילוב עם העובדה כי מחליפתה תיפקדה לשביעות רצונו המלאה) – כך לדברי המעביד הוביל לפיטורים. התובעת מצידה מחזיקה בדעתה כי הועדפה על פניה המחליפה, על מנת למנוע את חזרתה לעבודתה כשהיא מטופלת בתינוק, הדורש מטבע הדברים תשומת לב מרובה. כל הטענות על ירידה בתיפקודה המקצועי לאחר הלידה, אינן אלא מסווה להפלייתה מחמת הורות.

שתי הגירסאות עומדות זו מול זו. אנו מוכנים לקבל את טענת המעביד כי בעת חופשת הלידה של התובעת, תיפקדה הפקידה המחליפה לשביעות רצונו המלאה, דבר שהביא אותו למחשבה שהיא עדיפה במקום עבודתה על פני התובעת.

עובדה זו לא נשללה כאפשרית על פי החוק. זה נתן לאשה היולדת הגנה שאינה מלאה ואינה מקנה לה 'חסינות' בכל מצב וללא הגבלה. ואולם, מחובתו של בית הדין לפרש

את החוק באופן מרחיב המגן על היולדת במובן של צמצום אפשרויות הפיטורים או הכבדה עליהם.

כבר נפסק כי "אין לפרש את החוק במגמה להקל על מעביד שפעל בניגוד לכוונת המחוקק" (השווה: דב"ע מח/8-3 אבנר קופל נ' וייס, פד"ע כ' 57, 59; דב"ע מג/113-3 עיריית ראשל"צ נ' לונה אמסלם, פד"ע טו' 250, 256).

כוונת המחוקק היתה להקשות על פיטורי אם טריה. לפיכך, למרות שמדובר כאן בגוף פרטי שאינו כבול על פי ההלכה הפסוקה באמות המידה של "תום לב" מוגדלים וכללי המינהל הציבורי, חובתו של המעביד הייתה ליתן ליולדת הזדמנות להגן על מקום עבודתה עם שובה אליו. זאת בעזרת "הליך שימועי" שהיה בודק לעומק, עד כמה הירידה בתיפקודה של היולדת, שלאחר הלידה, אכן מחייבת פיטורים מיידית כשתמה התקופה האסורה בכך (מבלי אפשרות לנייד את העובדת או לתת לה הזדמנות לחזור לתפקוד מלא).

אנו מודעים לכך שאנו דורשים ממעביד פרטי התנהגות שהיא הוגנת ברמה גבוהה יותר ממה שהמחוקק עצמו דרש. ואולם, לטעמנו אין מדובר בדרישה מופרזת, שבתי הדין לעבודה אינם רשאים להעמיד בפני מעבידים פרטיים. זאת בנסיבות מסוימות דוגמת המקרה שלפנינו, בו מדובר ביולדת אשר עבדה תקופה משמעותית אצל אותו מעביד עובר ליציאתה לחופשת הלידה.

במקרה דנן, מדובר היה בתקופת העסקה ארוכה מאוד של 7 שנים, שהסתיימה למרבה הצער בעקבות לידה. גם אם סיום העבודה היה מתחייב על ידי המעביד מכח אחריותו לניהול עסקו, הוא היה צריך ליתן לעובדת הזדמנות להשמע לפניו ולהתגונן מפני הפיטורים הנעשים לאחר שנות עבודה ארוכות כל כך, ובסמיכות ללידה (על "העדר שימועי" כמחזק טענת הפליה ר' פסק דינה של כב' השופטת ארד בע"ע 1633/04 אופטיק דורון נ' מזל זכאי, פס"ד מיום 6.6.06 בסעי' 16).

המעביד דנן, גמר אומר לפטר את התובעת מבלי ליתן לה שום הזדמנות ראויה לשטוח את טענותיה הנוגעות לתלונותיו בקשר ל"ירידה בתפקוד" או לטעוניהם אחרים שיש לו הקשורים ב"צמצומים". משלא עשה כן, מן הראוי לראות את הפיטורים ככאלו שנעשו

ברמה מסויימת של "חוסר תום לב" - אף אם נעשו במסגרת לשון החקיקה של חוק עבודת נשים - ולפצות את היולדת.

סוף דבר

הנתבעת תשלם לתובעת סך של 7,500 ₪ כ"פיצוי על פיטורים שלא כדין" וסכום נוסף של 2,500 ₪ בצרוף מע"מ כהוצאות שכ"ט עו"ד.
זכות ערעור: תוך 30 יום.

ניתן היום י"ג באייר, תשס"ז (3 במאי 2007) בהעדר הצדדים.

ד"ר י. לובוצקי – שופט,

נ.מ. מר י. גלנטי

נ.ע. מר ג. הבר
אב"ד

ק/רוניתעמרני/