מאמרים מקצועיים מבית סינאל אקדמי

הליך פיטורי אישה בתקופות המוגנות

נכתב ע"י יועץ המס, אהרון ויזל,
מומחה המס של סינאל אקדמי

פיטורי אישה בזמנים שיפוטו להלן, מחייבים את המעסיק לנהוג בזהירות יתרה ורק בהתאם להוראות החוק, ובכך ימנע מעצמו "הפתעות" וחיובים גבוהים מאוד ע"י בית הדין לעבודה - אף ללא הוכחת נזק מצד העובדת.

מעסיקים רבים שוגים בכך שהם מניחים שכאשר ההחלטה על הפיטורין התקבלה אצלם מסיבות עניינית, שאינן קשורות להריון או לילדה וכדומה, או אם בזמן קבלת ההחלטה על הפיטורין הם לא ידעו כלל על כך שהעובדת בהריון, זכותם לפטר את העובדת אל לפגוע בהכנסתה ובתנאי עבודתה, ומופתעים לגלות לאחר מכן שהאיסור לפטר הוא מוחלט - ללא קשר לסיבה שהובילה לפיטורין, או שהם מופתעים לגלות שבית הדין לעבודה לא מאמין להם וקובע שההריון או הלידה כן היוו חלק משמעותי בקבלת ההחלטה לפטר את העובדת, ומטיל על המעסיק קנסות כבדים בקבעו שמדובר בפיטורין שלא כדין תוך עבירה על חוק עבודת נשים ו/או חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

השליטה בהוראות החוק, בהליכים הנדרשים והשיקולים שנלקחים בחשבון ע"י הממונה על עבודת נשים, חשובה מאוד למעסיק שמבקש היתר לפיטורין, ויכולה במקרים רבים למנוע טעויות מסוג זה שהתוצאה שלהן יכולה לעיתים לכונות 'מכה אנושה' בעסק או בחברה.

חוק עבודת נשים קובע איסור לפטר אישה, לתת לה הודעה על פיטורין, או לפגוע בגובה הכנסותיה ובהיקף משרתה בתקופות הבאות:

- בתקופה בה העובדת עוברת טיפולי פוריות לקראת ילד ראשון או שני.
- בזמן ההריון - **למי שמועסקת במקום העבודה ששה חודשים – לפחות (בכפוף לנאמר להלן).**
- במהלך חופשת הלידה ועד שישים יום לאחר **חזרתה** מחופשת הלידה.
- בתקופה של חופשה ללא תשלום שלאחר הלידה, ועד שישים יום לאחר חזרתה מהחופשה.
- במשך שישה חודשים מתום חופשת הלידה, בזמן היעדרות עקב מצב רפואי, הנובע מהלידה ועד שישים יום לאחר מכן.
- בזמן היעדרות בעקבות הפלה ועד שבוע לאחר מכן.

בזמנים אלו האישה מוגנת מפיטורים - גם אם המעסיק לא ידע כלל על ההריון, וגם אם יש לפיטורין סיבות עניינית ו'מוצדקות', שאינן קשורות להריון או ללידה. מעסיק שמעוניין לפטר עובדת בזמנים אלו, מסיבות שאינן קשורות להריון או ללידה, יוכל לעשות זאת אך ורק לאחר קבלת היתר ע"י הממונה על חוק עבודת נשים, במשרד הכלכלה. תנאי למתן היתר הוא, שהממונה השתכנע שההריון או הלידה אינם מהווים סיבה לפיטורין.

חשוב לדעת כי במהלך חופשת הלידה, ובזמן היעדרות עקב מצב רפואי, הנובע מהלידה עד שישה חודשים מתום חופשת הלידה, אין לממונה סמכות להתיר פיטורין, בזמנים אלו האיסור לפטר הוא מוחלט!

כמו"כ יודגש כי פיטורי אישה בהריון כאשר אין לה עדיין וותק של שישה חודשים אינה מותרת באופן גורף, ולמרות שאין לה את ההגנה האמורה בחוק עבודת נשים, עדיין עניינה יבדק בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, האוסר כל סוג של אפליה הקשורה להורות ולידה. במקרה זה הפיטורין אסורים רק אם הם מסיבות הקשורות להריון, אך אם ההריון היווה חלק מהשיקולים שהובילו לפיטורין. המציאות מוכיחה שלמעסיק קשה עד מאוד להוכיח בבקעו המניע את הדעת של בית הדין לעבודה, כי פיטורין בזמנים אלו לא היו נגועים באפליה מהסוג האמור.

ארז בוגנים, משנה למנכ"ל סינאל

ישנן גם פסיקות שקבעו כי מקרים של פיטורי עובדת בהריון סמוך לתום ששה חודשי וותק, כשאינם מסיבות מוצדקות, נעשו על מנת להתחמק מהצורך לקבל היתר מהממונה, וקבעו לעובדת פיצוי גם על נזק לא ממוני בגין פיטורין שלא כדין - כמו לעובדת בעלת וותק של ששה חודשים ויותר.
ניתן לציין אין פסק הדין שניתן בתביעה אותה ניהל עורך הדין **מר ארז בוגנים, משנה למנכ"ל חברת סינאל** (יאצה יורקובסקי נ. דיזנהויז תיירות בע"מ) מדובר במקרה בו פוטרה עובדת בהריון 6 ימים לפני שמלאו 6 חודשים לעבודתה.
בית הדין שוכנע וקיבל את טענות התביעה כי המעסיק פעל שלא בתום לב כאשר בחר לפטר את העובדת במועד זה דווקא בניסיון להימנע מהצורך בקבלת היתר מהממונה ופסק לתובעת פיצוי של 50,000 ₪ בגין פיטורין שלא כדין ופיצוי נוסף בגובה 6 משכורות (בקיזוז הסכומים שתקבל מהמוסד לביטוח לאומי).

לסיכום, עובדת בעלת וותק של עד חצי שנה, פיטוריה יהיו מותרים בתנאי שהמעסיק יוכל לעמוד בנטל ההוכחה שהפיטורים אינם קשורים בשום צורה להורות או להריון. לעומת זאת, למי שיש וותק של מעל חצי שנה על המעסיק לנמוק בכל מקרה את הממונה על חוק עבודת נשים על מנת לקבל היתר.

היתר מאת הממונה

ניתן למנות סיבות רבות בגינם פונים מעסיקים בבקשת היתר, וכל מקרה ייבדק על ידי הממונה בצורה עניינית ומקצועית, תוך שהוא שוקל את מכלול הנסיבות של כל מקרה ומקרה, ובכלל זה הנזק שייגרם לעובדת המפוטרת בזמנים רגישים אלו, הקושי לאישה כזאת למצוא עבודה מתאימה חלופית, הנזק שיגרם לאשה בשיעור דמי הלידה, הקושי לחזור לאחר מכן למעגל העבודה, וכמובן גם את ההליכים שהובילו לפיטורין.

בעקבות כך, שההחלטה על מתן ההיתר תלויה בשיקול דעת, מבלי שקיימים כללים ברורים ומחיבים, קשה מאוד לצפות את תשובת הממונה. ויתכן שגם אם המעסיק אכן מפטר מסיבות שאינן קשורות להריון או ללידה, הממונה לא יתיר את הפיטורים או הפנייה. הסיבות לבקשות היתר מגוונות, והנפוצות ביניהם הם: סגירת עסק, צמצומים, אי שביעות רצון - תפקודית או התנהגותית, הפרת משמעת, משבר אמון, וסיום חוזה לתקופה קצובה. כאמור, כל מקרה ייבדק לגופו ואין סיבה שמעניקה היתר באופן גורף.

להלן נסקור מספר בסקי דין שניתנו בערעורים על החלטת הממונה להתיר או לאסור פיטורין ונוכל ללמוד מהם על אופי בדיקת הבקשות ועל הנסיבות שנשקלות לעניין זה:

1. פשיטת רגל - חברה שהיתה במצב של הקפאת הליכים ורוב עובדי החברה פוטרו, קיבלה היתר לפטר עובדת, רק מיום הלידה.
בית הדין לעבודה קבע כי במצב שנוצר, אין לחברה טעם להעסיק את העובדת משום שאין לה כל עבודה עבורה, והמשך העסקה עד הלידה יהווה סוג של הבזדת נושים ועיוות חלוקת המשאבים המצומצמים של החברה (העדפה לשלם כספים לעובדת ובכך להשאיר פחות כסף לתשלום לבעלי החוב האחרים), וקבע שבמקרה כזה, לממונה סמכות נתן היתר לפיטורין - באופן רטרואקטיבי.

2. סגירת סניף - עסק שהיו לו מספר סניפים וסניף אחד, בו הועסקה עובדת בהריון נסגר.
הממונה סרב להתיר את פיטוריה, וההחלטה נובתה ע"י בית הדין לעבודה, בנימוק כי בנסיבות העניין המעסיק יכול היה לשבץ את העובדת בסניף אחר, ובכך להימנע מפיטורין.
לעומת זאת, במקרה אחר של סגירת סניף, הממונה כן אישר פיטורין משום שבאותו מקרה ההתרשמות היתה, שלא ניתן להעסיק את העובדת בסניף אחר ולא ניתן לדרוש זאת מהמעסיק.
ניתן ללמוד, כי במסגרת שיקול הדעת של הממונה הוא מוסמך לבדוק אם המעסיק יכול למצוא חלופות להעסקת העובדת.

3. משבר אמון - חברה שביקשה לפטר עובדת בהריון, מאחר שלטענתה העובדת מסרה דיווחי שעות כוזבים, עסקה בעניינים הפרטיים בימים עליהם דיווחה כימי עבודה, דיווחה על פגישות עבודה שלא התקיימו.
החברה קיבלה אישור לפיטורין, והערעור שהוגש לבית הדין לעבודה נדחה.
במקרה אחר, בו בעל משרד הנהלת חשבונות ביקש לפטר עובדת בהריון, משום שלטענתו העובדת היתה מאחרת באופן שיטתי, עשתה את עבודתה בצורה לא מקצועית, התייחסה באופן מזלזל ובחוסר נאמנות כלפי המעסיק, והסיפה לעצמה סכומים במשכורת ללא קבלת אישור, יעצה לקלוחות על סמך נתונים שאינם מבוססים וחשפה מידע רגיש על פעילות המשרד באופן שגרם נזק למשרד. הממונה התיר לפטר את העובדת רק מיום הלידה זאת על מנת שלא לפגוע בזכויות העובדת הקשורות ללידה.
בערעור שהגיש בעל העסק, טען כי מדובר בנסיבות חמורות שמצדיקות מתן היתר באופן רטרואקטיבי, או לפחות מתאריך הגשת הבקשה, בית הדין לעבודה קבע שהממונה לא נתן ביטוי מספיק למתצאים והטענות שנטענו ע"י בעל העסק, ולא שקל שיקולים רלוונטיים שהיה עליו לשקול נוכח הנסיבות, והחזיר את העניין לשיקול הממונה, על מנת שישוב ויבחן מחדש מתן היתר רטרואקטיבי תוך שקילת כל העובדות.

4. אי קבלת מרות - במקרה של בקשת היתר לפיטורין, עקב אי קבלת מרות מהמנהלת השיירה של העובדת, וקיום יחסי עבודה מתוחים ביניה לבין המנהלת, קבע הממונה שקבלת מרות הינו תנאי יסודי למערכת עבודה תקינה, ועסק חייב להתנהל באופן תקין, ומאחר שההתרשמות באותו מקרה היתה כי הסיבה לפיטורין אינה קשורה להריון, משום שבעת קבלת ההחלטה על הפיטורין לא היה ידוע כלל כי העובדת בהריון, הסיבה היא רק היחסים המעוררים בין העובדת לממונה עליה, והתיר את הפיטורין.

5. התפטרות כדין פיטורין - במקרה של שינוי בתנאי עבודה של עובדת אם הצרת צעדיה וכדומה, ייתכן שהדבר יאיחשב כ"הרעת תנאים", ובמקרה שהעובדת תיזום ההתפטרות, הדבר ייחשב ע"פ החוק כפיטורין, על כל המשתמע, וכאשר מדובר בעובדת בהריון או אחרי לידה, פיטורין כאלו יחייבו אישור מהממונה, למרות שהעובדת היא זאת שנטשה את מקום העבודה.

6. פיטורין זמניים במקרה שאופי העבודה אסור לאישה בהריון ע"פ אישור רפואי - במקרה של בקשת היתר לפיטורין לתקופת ההריון של עובדת שעבודתה היתה כרוכה בשימוש בחומרי הדברה, שנאסרו עליה בתקופת ההריון, ולמעסיק לא היה בשבילה עבודה אחרת.
הממונה לא נתן היתר לפיטורין וקבע שעל החברה למצוא לעובדת תפקיד אחר, ובערעור שהוגש ע"י המעסיק בבית הדין לעבודה, קבע בית הדין, כי במקרה האמור לא חל על המעסיק חובה להעסיק את העובדת בתפקיד אחר, לכל היותר עליו לנסות למצוא עבורה תפקיד אחר, וניתן להסתפק בכמות קטנה של ראיות ע"כ שאין לו עבורה תפקיד אחר, על מנת שנוכל החוכחה בדבר קיומו של תפקיד ספציפי כלשהוא, שאינו מאויש יועבר לכתפי העובדת, ואם העובדת אינה מצליחה להוכיח קיומו של תפקיד כזה, ניתן להשעות את יחסי העבודה ביניהם לתקופה בה מונעה מביצוע תפקידה, לעובדת יישאר מקום העבודה והיא תהיה רשאית לשוב לתפקידה לאחר הלידה.

דגש – גם כאשר מתקבל היתר לפיטורין, חייבים לקיים "שימוע" לעובדת, ותהליך בקשת ההיתר אינו מהווה בשום צורה שהיא תחליף לחובת השימוע!

SY NEL™ 360°-365 WORKFORCE MANAGEMENT

SY HARMONY™ התוכנה המתקדמת בישראל לניהול נוכחות, סליקה פונקציונית והבקרת שכר העובד בארגון