



28 מרץ 2019

האם ניתן לפטר עובדת שהודיעה לאחר שימוע כי היא בתחילת הריון?

תיק 17-04-22521, לירון כהן מזרחי נ' קלאב הוטל טבריה בע"מ, 5 בפברואר 2019

מאת עו"ד איל צורף*

העובדות

לירון כהן עבדה במלון קלאב הוטל טבריה כ-14 שנה. ביום 26 בנובמבר 2016 זימנה החברה את לירון לשימוע לפני פיטורים, בשל בעיות משמעת. השימוע נערך יומיים לאחר מכן, ביום 28 בנובמבר 2016. למחרת השימוע נמסר ללירון מכתב פיטורים. לאחר קבלת מכתב הפיטורים, הודיעה לירון לחברה כי היא נמצאת בחודש השני להריונה. החברה ביקשה מלירון אישור על הריונה, אך זה לא הומצא לחברה. לאחר מספר חודשים הגישה לירון תביעה כנגד החברה על סך 140,940 ש"ח בתביעה טענה כי פוטרה בניגוד לחוק מכיוון שלא התקבל אישור לפיטורים מהממונה על עבודת נשים במשרד העבודה, וכן כי השימוע, שנערך לה, לא היה כדין. לתביעתה צירפה לירון, בפעם הראשונה, אישור על הריונה. החברה טענה להגנתה כי למרות בקשות חוזרות ונשנות, לא הציגה לירון אישור על הריונה לחברה, ועל כן לא היתה חובה על החברה לבקש אישור לפיטורים מהממונה. עוד טענה החברה כי פיטוריה של לירון נבעו מבעיות משמעת וכי לא נפל פגם בהליך השימוע שנערך לה. בתביעתה טענה לירון כי החברה לא שבה ושקלה את פיטוריה לאחר שנודע לה על היותה של לירון בהריון וכי בשל כך נפל פגם בשימוע שנערך לה. עוד טענה לירון כי במהלך השימוע לא נרשמו דברי הנוכחים ולא נרשמו תשובותיה של לירון בפרוטוקול השימוע, ופרוטוקול השימוע נרשם רק בדיעבד ולא בזמן אמת, ואף לא נמסר לה לאחר השימוע.

פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

בנוגע לפרוטוקול השימוע, קבע בית הדין כי טענות הצדדים נרשמו בהרחבה ובניסוח המצביע על כך שנרשמו בזמן אמת ולא נערכו לאחר מעשה. מעדותה של נציגת החברה עולה כי פרוטוקול השימוע נרשם על ידי נציגת החברה, כאשר תוך כדי הישיבה היא הקלידה את דברי הנוכחים ומיד בתום השימוע הוסיפה למסמך את הדברים שנאמרו על ידה. לעניין זה קבע בית הדין כי אין דרך אחת לתעד את מהלך השימוע; ניתן להקליט את השימוע ולאחר מכן לתמללו, ניתן לרשום פרוטוקול במהלך השימוע וניתן גם לרשום דו"ח לאחר תום ישיבת השימוע ובלבד שדו"ח זה ירכז את הטיעונים שהעלו הצדדים במהלך השימוע. בית הדין קבע כי במקרה זה, אין כל ראייה המצביעה על כך כי הדברים שנרשמו בפרוטוקול אינם משקפים את דברי הנוכחים. אשר על כן קבע בית הדין כי לא נפל פגם באופן עריכת הפרוטוקול. לירון טענה בנוסף, כי פרוטוקול השימוע לא נמסר לה מיד בתום השימוע. לעניין זה קבע בית הדין כי למרות זאת, אין לפסוק פיצוי ללירון בגין כך, היות שניתנה ללירון הזדמנות נאותה



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

מידע עבודה



להשמיע את דבריה במהלך השימוע, וכי גם לאחר שקיבלה לירון את הפרוטוקול לידיה, לא העלתה לירון כל גרסה חלופית בנוגע לרשום בפרוטוקול. על כן, אין לקבל את טענתה של לירון כי הדברים שנאמרו בישיבת השימוע סולפו או נרשמו באופן חלקי. עוד קבע בית הדין כי פגם בשימוע אינו חייב בהכרח להביא להענקת פיצוי כספי לעובד והדבר תלוי בנסיבות כל עניין. במקרה זה קבע בית הדין כי אין לפסוק כל פיצוי ללירון בגין השימוע שנערך לה.

בית הדין פנה כעת לדון בטענתה של לירון שפוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים. בית הדין קבע כי אין די באמירתה של עובדת שהיא בהריון כדי להקים חובה לקבלת היתר לפיטורין. הנכון הוא, כי ככל שעובדת מתבקשת להציג אישור על הריונה עליה להציג אישור כזה, ואם וכאשר הוצג אישור כזה, קמה חובה על המעסיק לפנות לממונה לקבלת היתר לפיטורין. במקרה זה לירון התבקשה על ידי החברה למסור אישור על הריונה כבר ביום 29 בנובמבר 2016. לירון השיבה כי בעוד יומיים תהיה אצל רופא נשים ותוכל להמציא את האישור. ביום 11 בדצמבר 2016 משלא הוצג האישור הרפואי, פנתה החברה ללירון ודרשה לקבל אישור על הריונה בתוך 3 ימים. אישור זה עדיין לא הומצא על ידי לירון במועד זה. בית הדין קבע כי לירון לא נתנה הסבר משכנע מדוע נמנעה לתת לחברה את התיעוד הרפואי המוכיח כי היא בהריון.

במצב דברים זה, כאשר לירון נמנעת פעם אחר פעם למסור לחברה אישור בדבר ההריון, הרי שלא קמה חובה על החברה לפנות ולבקש היתר לפיטוריה של לירון. מעבר לכך, בית הדין קבע כי העלאת הטענה של הפרת חוק עבודת נשים, במקרה זה, מהווה חוסר תום לב מובהק, שכן לירון היא זו שהתבקשה שוב ושוב למסור את האישור בדבר ההריון אך לא עשתה כן.

אשר על כן, קבע בית הדין כי תביעתה של לירון נדחת על כל מרכיביה וכי לירון אף תשלם לחברה הוצאות שכר טרחת עו"ד בסך 7,000 ש"ח.

*עו"ד איל צורף הוא יועץ הלשכה בדיני עבודה

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

