

ינואר 2018

לכבוד
לקוחותינו וידידינו,

ג.א.ג.,

הנדון: מהו דין פיטורים השעונים על טעמים מוצדקים להם השתרבב טעם מפלה

(בעקבות פסק הדין בעניין: לילך מדוויק נ' סער א.ת. יזמות ומסחר בע"מ¹)

1. דומה כי אין כיום מעסיק אשר אינו יודע שאסור לו להפלות עובדת (או עובד) בעבודתם, בכלל זאת בקבלתם לעבודה ו/או בעת פיטוריהם, מחמת הריון, הורות, מין, גיל, גזע, דת, השקפה וכו'.
2. דומה גם שרוב רובם של המעסיקים יודעים כבר כי כחלק מכך עליהם להימנע מלשאל בראיונות עבודה את המועמדים שאלות הקשורות בנושאים שלעיל (כמו למשל: "האם את מתכוונת להרות בקרוב", "כמה ילדים אתם רוצים", "מי יטפל בילדים בעודך בעבודה" וכיוצ"ב), קל וחומר שבכל שלב של קשרי העבודה שבין הצדדים עליהם להימנע מלשקול לחובת העובד/ת מידע אשר הגיע לידיעתם בנושאים אלו.
3. אולם, האם מועמדת לעבודה מחוייבת לספר למעסיקה הפוטנציאלי כי הינה בהריון? האם כאשר היא נמנעת מכך ניתן לראות בה כמי שפעלה אל מול המעסיק בחוסר תום לב ולשקול זאת כנגדה עד כדי פיטוריה? האם רשאי המעסיק לצרף טעם זה ("חוסר יושר"/"הפרת אמון") לטעמים אחרים בגינם יש בדעתו לסיים את עבודתה? ואם הוא עושה כן, ואפילו הטעמים האחרים מצדיקים את פיטוריה, מה משמעות הדברים?
4. בנושאים אלו, ואחרים, עוסק פסק הדין שבנדון. באותו המקרה נמנעה העובדת/התובעת מל"דווח" למעסיקתה בראיון העבודה על כך שהינה בהריון ועשתה כן רק לאחר שבועיים של עבודה. העובדת השתלבה היטב במקום העבודה וביצעה את עבודתה, מבחינה מקצועית, בצורה משביעת רצון ואף למעלה מכך. יחד עם כך, בעוד שהוסכם בין הצדדים כי העובדת תבצע את עבודתה במסגרת של שישה ימי עבודה בשבוע, זמן לא ארוך לאחר תחילת עבודתה החלה העובדת להפחית את משמרותיה עד אשר מעסיקתה נאלצה לקבל לעבודה עובדת נוספת אשר תשלים את משרתה. כחודשיים וחצי לאחר תחילת עבודתה, במהלך שיחה אותה היא יזמה, נמסר לעובדת כי עבודתה בחברה תופסק ובאותו מעמד נמסר לה מכתב פיטורים.

¹ סעי' (ת"א) 49221-09-14 לילך מדוויק נ' סער א.ת. יזמות ומסחר בע"מ, ניתן ביום 21.12.2017, פורסם בנבו;

5. במסגרת פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, נקבע על ידי כב' השופטת נעים דיבנר כי העובדה לפיה העובדת לא מסרה בראיון העבודה שהינה בהריון נתפסה על ידי המעסיקה כפגם באמינותה והיותה אחד מן השיקולים (גם אם לא העיקרי שבהם) לפיטוריה (יחד עם זאת נקבע על ידי בית הדין כי לו היתה העובדת מודיעה באותו המועד על הריונה, הדבר לא היה פוגע ככל הנראה בקבלתה לעבודה, כפי שקרה במקרים אחרים בחברה). מאידך, בית הדין לעבודה קבע כי הטעם העיקרי לפיטוריה של העובדת היה נעוץ בכך שזמן לא ארוך לאחר תחילת עבודתה היא הפרה את התחייבותה לעבודה בשם משמרות שבועיות, דבר אשר גרם לקושי רב ולהתעסקות רבה של הממונה עליה בסידורי העבודה, ועל כן כי המדובר בעמדה ניהולית לגיטימית וסבירה.
6. אם כן, מה משמעות "הסתרת" המידע אודות הריונה על ידי העובדת? האם חלה עליה חובה בכלל לדווח על כך למעסיקה בשלבי בחינת קבלתה לעבודה? האם המעסיקה רשאית היתה בכלל לשקול את העניין כנגד העובדת? האם העובדה לפיה העובדת פוטרה מטעמים לגיטימיים וסבירים, ולמעשה הביאה בהתנהלותה היא לפיטוריה, מרפאה את הפגם שבשקילת טעם מפלה?
7. בפסק דינה קבעה כב' השופטת נעים דיבנר כי נוכח דרישות התפקיד ומהות העבודה (מוכרת בחנות), דבר ההיריון לא היה בבחינת פרט מהותי ורלוונטי לעניין קבלתה לעבודה, ובכך חזרה על ההלכה לפיה כאשר הריונה של מועמדת לעבודה אינו רלבנטי לשם בחינת קליטתה למקום העבודה אין המעסיק רשאי לשאול לגבי כך ואין המועמדת מחוייבת לדווח על כך (לפני החודש החמישי להריונה), ומעצם העניין אין באי גילויי עובדה זו משום חוסר יושר "המצדיק טענה או טרוניה מצידו של המעסיק".
8. משעה שאין העובדת מחוייבת להודיע למעסיקה הפוטנציאלי על דבר הריונה, ומשאין, כפי שנקבע בפסיקה, באי הגילוי חוסר יושר ותום לב, ברור גם כי אין המעסיק רשאי לשקול את הדבר כנגד העובדת בשלב כלשהו (לא בעת ההחלטה אודות קבלתה לעבודה, לא במהלך תקופת עבודתה ולא בעת סיום עבודתה), כאשר הדבר מהווה הפליה אסורה בהתאם לקבוע בסעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988.
9. משכך, גם העובדה לפיה הטעם המפלה לא היה הטעם היחיד שהביא לפיטוריה של העובדת, ואפילו לא היה הטעם העיקרי לכך, לא הקהתה את הפגם שנפל בהתנהלות המעסיקה, זאת לאור דוקטרינת "ההכתמה", הקובעת כי טעם מפלה הנשקל על ידי המעסיק מכתים את שאר טעמיו הלגיטימיים, והופך את החלטתו כולה לפגומה.

10. בנסיבות אלו נקבע על ידי כבי' השופטת נעים דיבנר כי על המעסיקה לפצות את העובדת, אשר תקופת העסקתה עמדה על חודשיים וחצי בלבד, בסך של 15,000 ₪ (המדובר בשווי של כשלוש משכורות) **בגין כך שפיטוריה נעשו (גם) מטעם מפלה**, בסך של 3,000 ₪ **בגין כך שפיטוריה נעשו ללא שימוע כדון** (העובדת לא זומנה לשימוע אלא לפגישה שהתקיימה לבקשתה, ובסופה נמסר לה מכתב פיטורים אשר הוכן מראש) וכי'.
11. **ולסיכום**: בעת שקילת סיום העסקתו של עובד/ת בשום אופן אין לקחת בחשבון טעמים מפלים (גם אם באופן עקיף), אפילו אם הם רק חלק מטעמים, לגיטימיים, אחרים, בעטיים הנכם סוברים שיש לסיים את העסקתו של העובד. **התחשבות בטעם מפלה, אפילו מקום בו אינו הטעם העיקרי לפיטורי העובד/ת, ואפילו הטעמים האחרים מוצדקים ואף מחוייבי המציאות, פוגמת בהחלטה כולה, ועשויה לגרום לכך שיהא עליכם לפצות את העובד/ת בגין כך.**
12. בכל שאלה או הבהרה בקשר לאמור בחוזר זה, או בכל מקרה בו עולה צורך בייעוץ פרטני, אנא אל תהססו ליצור עמנו קשר.
13. האמור בחוזר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.

בכבוד רב ובברכה,

עופר קצנשטיין, עו"ד דליה אפרת-לוי, עו"ד