



עו"ד ענת שני: "באופן כללי יש פיחות במעמד העובד. יש פחות מחויבות של מעסיק לעובדיו, יש פחות בושה וגם יש בעיה בשוק העבודה שלנו: הוא הופך ונעשה תובעני כלפי העובדים"

את העבודה שלי דווקא בחופשת הלידה שלי. קרן עדיין כועסת על שהפסיקו את עבודה. היא כועסת עוד יותר שניצלו את העובדה שזה קרה בזמן חופשת הלידה. אני מתפלאת שדווקא מנהלת הבריכה, שהיא אישה ואמורה להבין יותר מגבר, החליטה להגיד לי לא לחזור לעבודה. הייתי מבינה ומקבלת את זה אם זה היה במצב רגיל, אבל החוק מונע בבירוש פיטורים בעת תקופה של חריגין וחופשת לידה והיא עשתה לי את זה. למה היא הייתה עד שאצא לחופשת לידה? נמנעתי מאוד, ונמנעתי גם בכיס. מאז אני עובדת פחות וממשיכה לחפש עבודה. המדינה שלנו לא משופעת בבריכות שחייה שבחן עוסקים בהתעמלות במים."

עם מטופלותיה של קרן באותה בריכה נמנתה אישה שהפתה אותה לערכת הדין ענת שני, העוסקת בנושאי פיטורי נשים ומייצגת נשים שהופנו אליה על ידי תנועת ויצו.

עו"ד שני פנתה אל הנהלת הקאנטרי, איימה לפנות לבית הדין לעבודה, ולאחר מגעים ביניהן ניאותה הנהלת הקאנטרי לשלם לקרן פיצויים מוגדלים בגין הפסקת עבודתה בעת חופשת הלידה אחרי שנה וחצי שעבדה שם.

"התופעה הזו של פיטורי נשים היא מאוד רחבה, ומעבר לחיותה רחבה

בנוסף לחיותה מורה להתעמלות במים, קרן גונן היא גם נטורופתית, המשלבת שיטות ריפוי הוליסטיות עם חיזוק הכושר הגופני. היא למדה חינוך גופני באוניברסיטת טן אנטונו שבטקסס, ארה"ב. במסגרת עיסוקיה בחינוך גופני בארה"ב עבדה קרן בתפקידים מגוונים: כמנצילה, כמורה לשחייה ואירוביקה במים, וכן עסקה במגוון מקצועות ספורט כגון התעמלות קרקע, קראטה ובלט.

כאשר שבה מלימודיה לפני שנים מספר, סיימה בישראל את לימודי הנטורופתיה, שכללו ריפוי באמצעות תזונה בריאה, ויטמינים, צמחי מרפא, שיאצו ועוד. היא התמחתה בכל סוגי המסז'ים, והקימה בביתה שבראש העין חדר טיפולים. המטרה, כאמור - פרנסת ביתה.

## נפלה למים

"אהבו אותי מאוד באותה הבריכה", מספרת קרן "הכירו את שיטות העבודה שלי. עבדתי עם אנשים מכל הגילים, ואני בטוחה שאנשים רבים נרשמו לקאנטרי קלאב בזכות הטיפול המיוחד שלי ובשל העובדה שרצו רק אותי. אני מבינה שבהנהלת הקאנטרי העדיפו לבסוף את המחליפה שלי ואולי גם את שיטות העבודה שלה, אבל למה הפסיקו

היא גם משתכללת בשנים האחרונות, מספרת עו"ד שני, "משום שה שקורה הוא שמעבידים מתעללים בנשים בהריון ומתנכלים להן. אני נתקלת בהרבה מאוד תופעות כאלה, ביניהן מקרים של נשים רבות המפונות אלי על ידי ויצו".

**האם מעסיקים אינם מודעים לחוק בדבר איסור פיטורים בעת הריון וחופשת לידה?**

"ראשית, ישנם מעסיקים שעדיין לא הפנימו את החוק, שקובע שלא

של בתי הדין לעבודה עוזרת מאוד. נשים יודעות שיש להן היכן לנהל מאבק. נורא קשה לעשות את זה לבד, ואז ויצו נכנסת לתמונה. "הנטייה בבתי הדין לעבודה היא ללכת לקראת התובעות דווקא בתחום הנשים בהריון, ואחרי לידה בתי הדין נוטים לתת הגנה מלאה. אם מסתכלים על הפסיקה בבתי הדין לעבודה בתל אביב, ניכר שיש הגנה. אישה יודעת שתנועת ויצו כאן ושאפשר לפנות אליה".

## ביצועי פיטורים עם יד על הדופק: מה קובע החוק

**האם ניתן לפטר עובדת מיד עם תום חופשת הלידה ולשלם לה "פדיון" בין תקופת 45 הימים, כפי שנושעה לדוגמה ביחס להודעה מוקדמת?**

אין אפשרות יחסית עובד מעביד חייבים להמשיך להתקיים בפרק זמן זה. על המעביד להשיב בסופו את העובדת לעבודתה בתום חופשת הלידה שלה למשך 45 ימים נוספים. המניע לאלץ את המעסיק לקבל חזרה את האישה למקום העבודה ולהתחשב כי למרות השינויים המשפחתיים היא עדיין יכולה להיות עובדת טובה ומסורה.

**האם ניתן לכולל את תקופת ההודעה המוקדמת, המחויבת על פי דין, במסגרת 45 הימים שבהם קיים איסור לפטר עובדת לאחר חופשת לידה?**

על פי החוק והפסיקה אין כל מניעה או הגבלה למתן הודעה מוקדמת במהלך תקופה זו. לפיכך, על המעביד מוטלת החובה לשלם לעובדת פדיון בין הודעה מוקדמת של 30 יום או של מספר הימים שלהם היא זכאית על פי החוק בהתאם למשך עבודתה אצל אותו מעביד במידה שעבדה פחות משנה.

**האם לאחר הלידה יכולה עובדת לקצר את יום העבודה?** כן, בהחלט. זכותה של עובדת במשרה מלאה להעדר כמשך 4 חודשים ממועד תום חופשת הלידה עד שעה אחת ביום ללא ניכוי משכרה.

**האם במהלך חופשת הלידה על המעביד להמשיך להעביר תשלומי פנסיה וקרן השתלמות?**

עובדת שעבדה במקום העבודה לפחות 6 חודשים לפני תחילת ההריון והיא מבוססת בהסדר פנסיוני או שהופקדו עבורה תשלומים בקרן השתלמות, על המעביד להמשיך להעביר עבורה תשלומים אלה כמועד. גם בזמן חופשת הלידה, כאילו המשיכה לעבוד. חשוב לציין כי אם חלק מההפקדה לפנסיה או לקרן ההשתלמות מסומן על ידי העובדת, יהיה עליה להמשיך ולשלם את חלקה. המעביד ישלם את חלקו בתוך 30 ימים מהיום שהעובדת המציאה לו אישור על תשלום חלקה.

קרן גון: "לקראת סיום חופשת הלידה שלי קראה לי מנהלת הבריכה ואמרה לי בפשטות שהחליטה לוותר על שירותי ושהיא מעדיפה את המחליפה שלי. נשארתי פעורת פה ובלי עבודה"



מפטרים בעת זו. מעבר לזה, ישנם מעסיקים שבודאי מודעים לחוק, אבל מוצאים דרך לפטר את האישה. הם מתנכלים לה, פוגעים בה עבודה ובוניס תיק נגדה. זאת אומרת, יש פשוט השתכללות של המעסיקים בנושא הזה".

**דווקא בחודשי ההריון?**

"כן, דווקא כאשר אישה בהריון, כשהיא במצב הרגיש ביותר, בהתמדות פיזית ונפשית. דווקא אז מפעילים עליה לחצים קשים בעבודה במקום להתחשב בה. המקרים הללו הולכים ומתרבים".

**דווקא?**

"אני חושבת שבאופן כללי יש פחות במעמד העובד. יש פחות מחויבות של מעסיק לעובדיו, יש פחות בושה, וגם יש בעיה בשוק העבודה שלנו: הוא הופך ונעשה תובעני כלפי העובדים, ומבחינת המעסיק, אישה בהריון מתווח בעיה".

### ציבורי מול פרטי

"במגזר הציבורי הבעיה פחות קשה מאשר במגזר הפרטי", אומרת עו"ד שני. "יש זה יותר מסודר ומעוגן בהסכמים. אני לא יכולה לכמת את זה במספרים ובאחוזים, כי בסך הכל אני רואה את הנשים המגיעות אלי מויצו. עם זאת, אני יכולה לומר שאני נתקלת בהרבה מאוד מקרי התנכלויות".

כשע"ד שני אומרת "התנכלויות" היא מתכוונת למקרים שבהם למשל מוגשים לעובדת ההריונית מכתבים של הפרת משמעת, כגון איחור לשיבה. "אף אישה לא מושלמת ואף עובד לא מושלם", אומרת שני "אז במקרים רגילים מתייחסים לכך בצורה שגרתית, אבל כאן הופכים את זה לבעיה מאוד קשה וחמורה ומעצימים את העניין. מנסים להרע לעובדת את התנאים. מעבירים אותה לתפקידים פחותים ומתייחסים אליה לא יפה".

**האם הכוונה גם לפיטורי נשים שלא בהריון?**

"כן, אפשר למצוא סתם סיבה להיפטר מעובדת, גם אם היא לא בהריון. אולי סתם לא אוהבים אותה מכל מיני סיבות. אני חושבת שבאופן גורף זו טקטיקה שמופעלת כלפי נשים בהריון. כמוכרן שהתנכלויות יכולות להיות ללא כל סיבה".

**עד כמה הסיוע המשפטי מסייע לנשים שנקלעו למצוקה מול מעסיקהן?**

"יש מקרים, שהם מיעוט, שמשפיק לכתוב מכתב למעסיק. לדאבוני מקרים רבים מועלים לבית הדין לעבודה. הייתי אומרת שההתערבות