



לאשה ברשת

ילדת? את לא באמת מוגנת בעבודה!

שלחו להדפסה

חשוב לדעת



יש לך זכויות! צילום:
index open

לחצו כאן להגדיל
הטקסט

הכוונות טובות: לפי החוק אסור לפטר עובדת לפני שחלפו חודשיים מאז שחזרה מחופשת לידה. המציאות בעייתית: יש מעסיקים שבוחרים לשלם בעבור החודשיים האלה, ולפטר מיד אחריהם. המשמעות עגומה: העובדת נאלצת למצוא סידור לתינוק (ואולי גם להפסיק להיניק) רק כדי להעביר חודשיים מעליבים במקום שלא רוצה אותה. תמונת מצב אורית ראובני-גפן

השנה ימלאו עשר שנים לחקיקתו של החוק שאוסר על פיטורים של נשים בהריון, ושל נשים שטרם חלפו 60 יום מאז חזרתן מחופשת לידה. למרות החוק החשוב, ממשיכים מעסיקים לפטר אמהות כל הזמן. מפני שהן עובדות גרועות, כמובן, שרק במקרה ילדו חודשיים קודם. אורית (השם המלא שמור במערכת), הפכה לאם לפני ארבעה חודשים. לפני הלידה עבדה כרכזת פרויקטים בחברה גדולה. "אהבתי מאוד את העבודה שלי", היא מספרת, "והשתדלתי לעשות אותה הכי טוב. כשיצאתי לשמירת היריון, חודשיים לפני הלידה, המשכתי לעשות מה שיכולתי מהבית. גם כדי לא להפיל את זה על מישהו אחר, וגם כי אני יודעת שמעסיקים מעדיפים עובדים שמחסירים פחות". זה לא עזר לה. חודשיים לאחר לידת בתה זימנה אותה המנהלת שלה לפגישה: "חשבתי שהיא רוצה לדבר איתי על הפרויקט הבא שלי, אבל היא הודיעה לי שהיא מפטרת אותי. ידעתי שזה אסור מבחינת החוק, והרגשתי שנתנו לי סטירת לחי, כי נתתי לחברה מעל ומעבר, וזה היחס שקיבלתי.

"אחרי הפגישה איתה התכתבתי במשך חודש עם המזכירה כדי לקבל מכתב פיטורים, ולא קיבלתי. שבועיים לפני סוף החופשה, התקשרה המנהלת ואמרה: 'אם אני כבר צריכה לשלם לך, אז תבואי לעשות משהו'. הייתי צריכה למצוא סידור לילד מעכשיו לעכשיו, וגם זה עלה לי ביוקר". אחרי שפוטרה, יצרה אורית קשר עם עו"ד מיה צחור, מומחית לזכויות נשים בעבודה, ומנהלת הקליניקה המשפטית לזכויות נשים בעבודה באוניברסיטה העברית בירושלים. "מיה אמרה לי: את לא הולכת עד שהיא לא נותנת לך מכתב פיטורים. בדיעבד מתברר שמפני שהיא הודיעה לי על הפיטורים בעל פה ולא בכתב, אם לא הייתי דורשת מכתב היא עוד הייתה יכולה להגיד שזה שנשארתי בבית ולא באתי לעבודה, זה כמו התפטרות.

"כרגע נותנים לי שם מטלות כדי להעביר את הזמן, כמו להעתיק קבצים ממקום אחד למקום אחר במחשב, או לעשות הגהות למסמכים. אני צריכה להעביר ככה שישים ימים, כי אם אתפטר לא אהיה זכאית לדמי אבטלה במשך 90 יום ואני לא יכולה להרשות לעצמי להיות בלי משכורת.

"מבחינת החוק היבש, המנהלת שלי הייתה בסדר, אבל מה שהיא עשתה היה תרגיל מסריח. חודש אחרי הלידה כבר נורא רציתי לחזור לעבוד ומה שקרה גרם לי להרגיש שמרגע שאת יולדת נגמרים לך החיים, כי מקומות עבודה לא מתלהבים להעסיק נשים עם תינוקות. אני לא דואגת, אני אמצא עבודה חדשה, אבל זה נורא מתסכל שאין לך מה לעשות בעניין. הרי לא עשיתי משהו רע, בסך הכל הבאתי ילד לעולם".

רצונה של אורית להישאר בעילום שם מייצג את המצב. נשים רבות מפחדות להיחשף ולהתעמת עם המעסיקים שלהן, על אף שהחוק עומד לצדן. "בדיוק בשביל למנוע את התופעות הללו", מסבירה עו"ד צחור, "חוקק ב-1998 חוק שקובע שלמעביד אסור לפטר עובדת במשך 45 יום לאחר חופשת לידה. לפני שנה התקופה הוארכה ל-60 יום. כוונת החוק טובה. הוא אומר למעביד: תתרגל למצב החדש, ותראה איך זה מסתדר, אבל בפועל, כשמעביד לא רוצה להחזיר עובדת לעבודה, החוק לא עוזר. הוא אומר לעובדת: תחזרי לחודשיים כי החוק מחייב אותי, אבל דעי שאחר כך אני מפטר אותך.

"שני הצדדים לא רוצים את תקופת העבודה הזו. נשים לא רוצות לחזור לתקופה כל כך קצרה למקום שלא רוצה אותן. מעבר לעוגמת הנפש ולעלבון הן נדרשות להפסיק להיניק ולמצוא סידור לתינוק בשביל חודשיים. ואם היא אומרת: אני לא מוכנה, המעסיק אומר: אז זה כאילו שהתפטרתי. יוצא שהחוק כאילו מעניש את שני הצדדים בתקופה הזו".

לאחר האינטרנט שהקימה צחור ולקליניקה לסיוע משפטי שהיא מנהלת מגיעות מדי יום פניות חדשות: "נשים שואלות: 'מה לעשות? לחזור למקום שלא רוצה אותי?' ואני נאלצת לומר להן: אין לך ברירה. אלה שיש להן עור יותר עבה וחוזרות לעבודה, מדווחות על הרעת תנאים. כיוון שהחוק אוסר על המעבידים לפטר את האישה, או לפגוע בשכרה או בהיקף המשרה שלה, הם מנסים לגרום לה להתפטר באמצעות הרעה של תנאי העבודה. לא מזמן הגיעה אליי מישהי שעבדה כמנהלת חשבונות. כשחזרה מחופשת הלידה והמעסיק הבין שהוא לא יכול לפטר אותה, הוא הושיב אותה במחסן מאובק בלי חלונות. היא סירבה לעבוד בתנאים האלה והתפטרה, ועכשיו היא תובעת אותו על הרעת תנאים שכמוה כפיטורים, כדי לקבל את השכר שמגיע לה בעבור אותם 60 יום".

• יש מה לעשות כדי למנוע דברים כאלה?

"צריך להעלות את המודעות הציבורית ליתרונות שבהעסקת נשים, לכך שאמהות טובות למקום העבודה. אמצעי נוסף הוא להגיש יותר תביעות על אפליית נשים ולתרום בכך לשינוי התפיסה הציבורית".

תרומה כזו מרים פסק דין עקרוני וחדשני שהתקבל לפני כשבועיים בבית הדין לעבודה בירושלים. התובעת במקרה הזה, אדריכלית בשם לילך בלייברג, עבדה אצל האדריכל אודי מן במשך כשש שנים. ביולי 2004 יצאה לחופשת לידה ואחריה רצתה לחזור לעבודה, באותם תנאים שבהם עבדה קודם ללידה. לטענתה, המעביד שינה את מתכונת העסקתה, כך שתעבוד מביתה, אך סיפק לה רק פרויקט אחד, שגם בעבורו לא שילם לה. בסופו של דבר הודיעה בלייברג כי היא מתפטרת. מנגד טען המעסיק שלה שבלייברג לא התייצבה במקום העבודה לאחר חופשת הלידה, ולכן לא הראתה נכונות לחזור לעבוד. השופטים בבית הדין קבעו שעל אף שהתובעת התפטרה, הרי שיש לראות בה מפוטרת. משלא ניתנה לה אפשרות לחזור לאחר חופשת הלידה למתכונת עבודתה הקודמת, כתבו בפסק הדין, ניתן לומר כי הנתבע הרע את תנאי עבודתה של התובעת באופן כה מוחשי, עד כי לא השאיר בידה כל ברירה בלתי אם לנטוש את העבודה ולהתפטר. השופטים הדגישו כי יש למנוע מן המעבידים מלהסתמך על פרצות בחוק, שיאפשרו להם למנוע את שובה של העובדת לעבודה סדירה.

החידוש בפסק הדין הנוכחי, שצריך לעניין נשים רבות, הוא שהשופטים לא הסתפקו בלחייב את המעביד לשלם לעובדת שכר ופיצויי פיטורים אלא גם קיבלו את טענתה שמעסיקה נהג כלפיה בחוסר תום לב ופסקו לה פיצוי כספי של 20 אלף שקל. "אי החזרתה של התובעת לעבודה לאחר הלידה, ושינוי מתכונת עבודתה באופן חד צדדי, הינה פסולה מעיקרה. מדובר בהתנהגות שאינה תמת לב, והיא מזכה את התובעת בפיצוי בגינה", נקבע בפסק הדין. "החשיבות של פסק הדין הזה", מדגישה עו"ד צחור, "היא שעד היום מעבידים אולי לא פיטרו עובדות אחרי חופשת לידה, אבל הפכו את חייהן לבלתי נסבלים. עכשיו הם יידעו שגם החזרתה של עובדת לעבודה רק למראית עין יכולה לעלות להם ביוקר. גם הנשים צריכות לדעת שהן לא צריכות לקבל את הדין ויכולות להיאבק במעביד".

• כמה נשים באמת מחליטות להיאבק ולתבוע?

"יש מעט מאוד תביעות ופסקי דין בנושא זה, כיוון שלרוב מדובר על תביעה לתשלום בעבור חודש וחצי או חודשיים של עבודה, ולפעמים סכום שכר הטרחה לעו"ד יותר גבוה. בקליניקה שלנו אנחנו מקבלים מקרים כאלה כי אנחנו מעוניינים לפתח את הפסיקה בתחום ולעורר מודעות ציבורית. חשוב לנו שגם נשים שמתקשות לשלם לעורך דין יידעו שיש מי שמגן על זכויותיהן".

נשים שנתקלות בפגיעה בזכויותיהן בעקבות היריון ולידה, אפליה אחרת במקום העבודה, או בהטרדה ופגיעה על רקע מיני, מוזמנות לפנות לקליניקה לסיוע משפטי דרך אתר האינטרנט ולקבל ייעוץ משפטי חינם.

- הכתבה פורסמה לראשונה בעיתון "לאשה"
- הקליקו כאן כדי לגלות מה מחכה לכם בגיליון השבוע

לרכישת מנוי לעיתון "לאשה" לחצו כאן

[חזרה](#)