



עמוד הבית < מאמרים < חוק ומשפט

**חוק ומשפט**

## מדוע משרד המסחר והתעשייה פועל כנגד העסקת נשים?

עו"ד דורון אפיק

18/09/2011



בימים אלה, נראה שאין הרבה אשר יחלקו על כך שאין כל הבדל מהותי בין גבר לאישה בכל מה שקשור לכשרון או יכולת. עם זאת, משרד המסחר והתעשייה והחקיקה הישראלית מעבירים (לאו דווקא במכוון) מסר ברור: היזהרו לכם מלהעסיק נשים, או לפחות הימנעו מהעסקת נשים אשר קיים חשש כי (רחמא ליצלן) עלולות להכנס להריון. מדוע? מכיוון שמי שיעסיק נשים בסיכון (של כניסה להריון) עלול להיכנס לפשיטת רגל.

המחוקק הישראלי אסר (לרבות באמצעות סנקציה פלילית) כבר לפני עשרות שנים על פיטורי עובדת במהלך הריונה, במהלך חופשת הלידה ולאחריה במשך תקופה של 60 יום (לרבות אי חידוש חוזה העסקה שהסתיים). כדי לפטר עובדת בהריון נדרש אישור מיוחד לכך מגורם המכונה "הממונה על היחידה לחוק עבודת נשים במשרד

התעשייה, המסחר והתעסוקה". טרם מתן ההחלטה בדבר פיטורי עובדת מבוצעת חקירה, גביית עדויות ואיסוף ראיות ואף שימוע לצדדים, והכל כדי לוודא כי יותרו פיטורי עובדת ההרה רק כאשר נעשו שלא בקשר להריון. רק לאחר החלטת הממונה ניתן לערער עליה לבית הדין לעבודה (אשר עשוי ליתן צו זמני המונע פיטורים), ורק לאחר פסק ניתן לערער לבית הדין הארצי לעבודה. במקרה קיצון, עלולה העובדת בסופו של דבר להיות מפוטרת לקראת חגיגות בר המצוה של הרך הנולד.

לקוח של משרדנו ביקש לפטר מנהלת בכירה אשר במשך זמן רב לא היו מרוצים מתיפקודה. לשם כך זומנה לשימוע אחר שימוע, ומשדבר לא עזר הודיעו לה על פיטוריה. לאחר שקיבלה את ההודעה, דיווחה העובדת למעסיק כי היא בהריון ועל כן לא ניתן לפטרה. הזדרז המעסיק ופנה כבר במרץ בבקשה מפורטת לפיטורי העובדת. באמצע מאי זומן המעסיק לשימוע, אך החודשים נוקפים והחלטה אין. פניותינו הרבות בבקשה לזרז ההליכים נענו בהתנצלות כנה - מסתבר כי ביחידה מועסקות שתי נשים המטפלות במאות בקשות פיטורים בשנה. כשהסברנו למפקחת, כי מזה כארבעה חודשים העובדת אינה עושה דבר למעט הגעה פיזית לעבודה (וגם זאת לא תמיד) ובהייה בתקרה, השיבה לנו כי מדי חודש מתקבלות עשרות בקשות חדשות בעניין עובדות בהריון המודעות להגנה ועל כן אינן עובדות יותר, אלא ממתונות (תוך קבלת תשלום מלא על חוסר עבודתם) להחלטה בעניינם.

לבסוף, רק לאחר למעלה מארבעה חודשים מתחילת ההליך ופניה של משרדנו לשר המסחר והתעשייה ולמבקר המדינה, התקבל אישור לפטר העובדת ובשלב זה לא נותר דבר, אלא לשלם לעובדת שכר של חודש נוסף (הודעה מראש הנדרשת על פי חוק) ולקוות שהעובדת לא תזדרז לפנות לבית הדין לעבודה ולבקש לעכב פיטוריה. סך כל העלות הישירה ללקוח במקרה זה - כ-150 אלף ש"ח, בהתעלם מהעלויות המשפטיות והעובדה שמנהלת בכירה הפסיקה לעבוד לתקופה ארוכה והלקוח לא יכול היה לאייש המשרה בעובד אחר - סכום מכובד למדי אשר עלול בקלות לגרום לקריסה של עסק קטן.

ההגנה על נשים בהריון חשובה, אולם ההגנה על המעסיקים חשובה לא פחות, באשר קריסת המעביד לא תסייע לעובדת, לעובדים אחרים, או למשק. המצב החוקי כיום (לרבות בשל היעדר כוח אדם המטפל בנושא) הוא בפועל גזרה שאין ציבור המעסיקים יכול לחיות עימה ומשמעה אחת: מסר שגוי המועבר למעסיקים והעלול לגרום להם לחפש סיבות נסתרות שלא להעסיק נשים - מסר הפוך

לחלוטין מזה שהתכוון המחוקק להעביר.

יש לטעמי רק דרך אחת לטפל בבעיה בלי לפגוע בשוויון ההזדמנויות לנשים ובלי לפגוע במעסיקים – באופן דומה לזה הקיים באישור מיזוג ברשות ההגבלים העסקיים – לקבוע מועד קצר (למשל 30 יום) אשר ככל שעד אליו לא תתקבל החלטה אחרת יוכל המעסיק לפטר העובדת וללא צורך במתן הודעה מוקדמת נוספת. במקביל, מן הראוי להגדיל משמעותית את התקנים בממונה על עבודת נשים במשרד המסחר והתעשייה, באופן שיאפשר טיפול בבקשות באופן מהיר ויעיל.

#### אודות

עו"ד דורון אפיק הינו שותף בכיר במשרד אפיק תורג'מן ([www.at-law.co.il](http://www.at-law.co.il)), הינו חבר בלשכות עורכי הדין של ישראל וניו-יורק ומתמחה בליווי חברות, עסקאות בינלאומיות ופיננסיות, לרבות עסקאות מיזוג ורכישה, ומימון ואף מרצה בתחום במסגרת התואר האקדמי במשפטים. עו"ד אפיק הינו גם בוגר הכשרת ICC MASTERCLASS FOR ARBITRATORS והכשרה של האיחוד האירופי ביישוב סכסוכים בינלאומיים מחוץ לכותלי בית המשפט (גישור ובוררות). אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המומחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.