

## תוכן

- מבוא ..... 3
- פרק א' - רקע חקיקתי על איסור הפליה לנשים בהיריון ..... 4
- 1.א. בין חוק עבודת נשים לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ..... 5
- 1.א.א. איסור על פיטורי עובדת במהלך הריון ..... 6**
- 1.א.ב. כיצד אם כן ניתן לפטר אישה בהיריון ..... 6**
- 1.א.ג. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ..... 7**
- פרק ב – שיקולים מנחים בפיטורי אישה בהיריון – בין אפליה להצדקה ..... 9
1. שיקולים פסולים ומודל ההכתמה ..... 9
2. נטל ההוכחה ..... 12
- פרק ג' – פיטורי נשים בהיריון טרם חלוף ששת החודשים הראשונים בראי הפסיקה ..... 14
1. האם במסגרת פיצוי צמצום יש להעדיף עובדות בהיריון על פני עובדות שאינן בהיריון? ..... 14
2. עובדת שפוטרה על ידי מעסיקה שלא ידע שהיא בהיריון – ייחשבו לפיטורים שלא כדין או לא? ..... 16
3. האם פיטורים מספר ימים לפני השלמת ששה חודשי עבודה מהווים אינדיקציה לשיקולים לא נאותים מצד המעסיק? ..... 18
4. האם הדרישה בסעיף 9(א) לחוק היא לשישה חודשים "רצופים"? ..... 18
- ד. משפט משווה ..... 20
- ה. סיכום ומסקנות ..... 21
- ו. ביבליוגרפיה ..... 22

## מבוא

שאלת המחקר – המחוקק קובע כי פיטורי אישה בהיריון אסורים מכל סיבה רק לאחר 6 חודשים בהם היא מועסקת בעבודה. האם פרק הזמן בכל הנוגע לדרישת וותק של 6 חודשים מעניק שכבת הגנה מספקת עבור העובדת ההרה ומה מקומה של ישראל בהשוואה לשאר המדינות בעולם בהגנה על זכויותיהן של עובדות הרות במהלך עבודתן ולאחר חופשת הלידה?

בפרק הראשון לעבודה זו אעסוק בהרחבה ברקע החקיקתי על איסור הפליה לנשים בהיריון ובמסגרתו אפרט על החוקים הרלוונטיים לענייננו ובהם: חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. במסגרת פרק זה אבחן מהי הדרך החוקית לפטר אישה בהיריון ועל מי מוטל הנטל הראייתי להוכיח כי עובדת בהיריון פוטרה מחמת היריונה ולא מחמת חוסר מקצועיותה.

בפרק השני לעבודה זו אבחן את השיקולים המנחים של המעסיקים בפיטורי אישה בהיריון והכל בראי של מבחנים הנעים בין אפליה להצדקה. במסגרת המבחנים הללו אבחן ואדגים מהו "מודל ההכתמה", האם ישנו צורך להוכיח את דרישת הכוונה להפלות, על מי מוטל הנטל הראייתי בהוכחת אפליה מחמת היריון וכן שלל הסעדים העומדים לרשות העובדת ההרה שנפגעה מאפליה אסורה.

בפרק השלישי אבחן את פסיקות בית המשפט השונות בהקשרי סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, בדגש על נשים שפוטרו טרם צברו וותק מספיק של ששה חודשים במקום העבודה. במסגרת פרק זה אבחן האם במסגרת פיטורי צמצום יש להעדיף נשים בהיריון על פני נשים שאינן בהיריון (והאם הבחנה זו אינה יוצרת הפליה לכשעצמה), האם מעסיק שפיטר עובדת בהיריון כשהוא לא מודע לדבר ההיריון, פטור מהגשת בקשה לממונה ליתן תוקף לפיטורים וגם האם הדרישה בחוק לשישה חודשים היא לתקופה רצופה וממושכת או לא.

בפרק הרביעי אבחן את מעמדה של ישראל בהשוואה לשאר מדינות העולם ובמה מדינת ישראל מקדימה את אותן מדינות בהשוואה למאבק העיקש בהפליית נשים עובדות.

הפרק החמישי והאחרון לעבודה זו הוא פרק הסיכום והמסקנות.

## פרק א' - רקע חקיקתי על איסור הפליה לנשים בהיריון

בטרם אצלול אל מרחבי החקיקה הישראלית ופסיקת בתי המשפט בנוגע לאיסור על הפליה, אפרט בקצרה על משמעות המונח 'הפליה'. באתר 'זכויות התלמיד' (מטעם המינהל הפדגוגי במשרד החינוך) הגדירו את המונח 'הפליה' באופן הבא:

---

**"בתחום הסוציולוגיה, הפליה מוגדרת כהבדלה בין קבוצות חברתיות שונות, קטגוריות חברתיות או פרטים שונים. הבדלה זו מעניקה לקבוצה, קטגוריה או פרט מסוימים יתרונות או חסרונות יחסיים בהתייחסות אליהם, מבלי שתהיה הצדקה עניינית לכך. הפליה עשויה להיות על בסיסים שונים (כגון: מין, גזע, לאום ועוד). הפליה עשויה להיות מכוונת (כלומר: בסיס ההפליה הוא המניע הישיר להפליה) או עקיפה (כלומר: בסיס האפליה משפיע על גורם מתווך, שהוא המניע הישיר להפליה). הפליה על בסיס גזעי קרויה גזענות. בין בני אדם קיימת שונות, ולא כל התייחסות לשונות זו, היא בגדר הפליה, משום שבמקרים רבים ההבחנה מוצדקת."**

---

מהגדרה זו אנו למדים כי הפליה לובשת צורות רבות ומקורות רבים. עם זאת, בולטת לעין הקורא העובדה כי ההבדלים המשמעותיים ביותר לקיומה של אפליה, היא העובדה כי המניע המרכזי ליצירת הפליה הוא חוסר שוויון ברור בכל הקבוצות שניתן למנות בהגדרות הרחבות של מין, גזע, לאום וכיוצא בזה. משמעות פני הדברים הם כי הפליה ושוויון הם שני תהליכים שכרוכים זה בזה כך שיצירת הפליה מביאה לחוסר שוויון בעוד שעיקרון השוויון נועד על מנת למגר תופעות של הפליה.

עקרון השוויון הוא ללא ספק אחד מאבני היסוד של שיטת המשפט הישראלית. רבים מהמלומדים גמרו עליו את ההלל בתיאורים הרבים על חשיבותו ועוצמתו לשימור החברה הישראלית, אחדותה ובעצם קיומה. על עקרון זה כבר נאמר כי הוא "מן הראשונים במלכות, משכמו ומעלה גבוה מכל שאר העקרונות..."<sup>1</sup>, והוא "מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו"<sup>2</sup>. ככל שמדובר במקום העבודה – "השוויון במקום העבודה והיחס השווה לכל עובד הם חלק בלתי נפרד מיחסי העבודה התקינים בעידן המודרני"<sup>3</sup>.

איסור ההפליה- אשר מצוי בצדו השני של עקרון השוויון על המטבע החוקתי, הוכר עוד מקדמת דנא כחלק מזכויות היסוד שאינן כתובות עלי ספר" והן נובעות במישרין "מאופייה של מדינתנו כמדינה דמוקרטית השוחרת חופש"<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> בג"צ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ. שר העבודה והרווחה, פד"י נב(3) 630, 651-650.

<sup>2</sup> בג"צ 98/69 ברגמן נ. שר האוצר ואח' פד כג(1) 693 בעמ' 698.

<sup>3</sup> ע"ע 1407/01 פידלמן – מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי (פורסם בנבו, 17.10.04).

<sup>4</sup> בג"צ 243/62 אולפני הסרטה בישראל בע"מ נ. גרי פד"י טז' 2407, 2415; אהרון ברק, פרשנות במשפט, כרך ג', נבו הוצאה לאור 1994- תשנ"ד, בעמ' 423.