

## רק עובדת שמוסרת הודעה כדין על היותה בטיפול פוריות תזכה להגנה מפני פיטורים

### עפ"י חוק עבודת נשים

מאת: הילה פורת, עו"ד\*

עב' 2676/03 שבת מירב נ' הנסון (ישראל) בע"מ, ניתן ביום 26.8.2008, ע"י מותב בהרכב כב' השופטת מ. אריסון-חילו ונציגי הציבור מר מרצקי ומר ארגוב.

### עובדות

1. התובעת, גב' מירב שבת (להלן – מירב) עבדה כמזכירה אצל הנתבעת חברת הנסון (ישראל) בע"מ (להלן – החברה) מחודש ינואר 1992 ועד ליום 1.9.2002.
2. בחודש אפריל 2002 החלה בטיפול פוריות לקראת ילדה הראשון.
3. ביום 25.8.2002 הממונה הישיר של מירב (להלן – הממונה) זימן אותה לשיחה, במהלכה הודיע לה שמספר ימים קודם לכן נשלח דואר אלקטרוני בעל תוכן פורנוגרפי מהמחשב שלה אל כל עובדי הנסון בצפון אמריקה, וכן לאחת מעובדות המשרד. מירב לא חלקה על כך שהדוא"ל נשלח מהמחשב שלה, אלא שהכחישה שהיא שלחה אותו.
4. מנכ"ל החברה הסכים לערוך חקירה נוספת בעניין הדוא"ל והודיע למירב כי תחזור לעבודתה בחברה. מירב התבקשה לעבור בדיקת פוליגרף לבדיקת טענותיה. מירב השיבה שלא תוכל לעבור את בדיקת הפוליגרף במהלך טיפולי הפוריות. ביום 1.9.2002 הממונה מסר למירב מכתב המודיע לה על סיום העסקתה.
5. מירב טענה כי פוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים, התשי"ז-1957 (להלן – החוק), בזמן שעברה טיפולי פוריות מבלי שהתבקש ומבלי שהתקבל היתר כנדרש וכי פיטוריה נעשו תוך הפליה אסורה.
6. החברה טענה כי מירב אינה זכאית להגנת סעיף 9(ה) לחוק, מאחר ולא עמדה בתנאים הנדרשים לצורך קבלת ההגנה וכן טענה, כי מירב פוטרה בגלל משלוח דוא"ל בעל תוכן פורנוגרפי וכי עובדת היותה בטיפול פוריות לא היוותה מניע לפיטורים. מכאן התביעה.

### בית הדין האזורי לעבודה בחיפה פסק

1. פיטוריה של מירב נעשו עקב משלוח הדוא"ל ואין כל קשר בין טיפולי הפוריות שעברה מירב באותה עת, לבין פיטוריה.
2. מירב לא הודיעה לחברה שהיא עוברת טיפולי פוריות ולא המציאה אישור מהרופא המטפל, על כך שהיא עוברת טיפול אשר מחייב היעדרות\*. אפילו הודיעה מירב בעל פה, כי היא עוברת טיפולי פוריות, אין בהודעה זו כדי לענות על דרישות סעיף 7(ג)(4) לחוק.
3. לא כל הודעה מטעם העובד העובר טיפולים תקנה לו את הגנת החוק, אלא רק הודעה שעל פי האמור בחוק נדרשת להיות מגובה באישור רפואי מתאים, אשר תתייחס לטיפולים העלולים לפגוע בתפקודו המקצועי של העובד, כך גם על ההודעה להתייחס לטיפולים שמועד תחילתם אינו רחוק במידה ניכרת ממועד מסירתה של ההודעה. את ההודעה למעביד יש למסור במועד שבו יש לטיפולים אפקט כלשהו בעבודה ולא בחלוף זמן מהטיפולים, כאשר מחליט המעביד לפטר את העובד, וכי לא כל טיפול פוריות, שאין לו כל אפקט בעבודה, יזכה להגנת סעיף 9(ה) לחוק.
4. מירב לא עמדה בחובת ההוכחה המוטלת עליה לפי סעיף 9(א)(2) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ועל כן טענתה להפליה – נדחתה.

5. סוף דבר – התביעה נדחתה. מירב חויבה לשלם לחברה שכר טרחת עו"ד בסך 3,000 ₪ בתוספת מע"מ כדין.

**\* הערת המחברת:**

ביום 4.2.2010 פורסם ברשומות תיקון לחוק עבודת נשים (תיקון מס' 45), התש"ע-2010, לפיו הורחבה ההגנה מפני פיטורים ונקבע, כי איסור הפיטורים האמור יחול גם על עובדת או עובד שלא נעדרו מעבודה, בתקופת הטיפולים כאמור לעיל, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות או טיפולי ההפריה החוץ-גופית, לפי המאוחר, כפי שאישר הרופא המטפל בכתב, ובלבד שהעובדת או העובד, לפי העניין, הודיעו למעביד על הטיפולים לא יאוחר משלושה ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים – ממועד הפיטורים, ומסרו למעביד אישור רופא כאמור בתוך 14 ימים מאותו המועד, לפי העניין; הוראות אלו יחולו הן על עובדת או עובד קבועים והן על עובדת או עובד ארעיים או זמניים, ובלבד שעבדו אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות. שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע סוגים של טיפולי פוריות שהוראות אלו לא יחולו עליהם. יצוין, כי הוראות תיקון מס' 45 לחוק עבודת נשים יחולו על עובדת או עובד שפוטרו החל מיום 4.2.2010.

---

\* עו"ד הילה פורת – מומחית בדיני עבודה, מחברת הספר "[דיני עבודה המדריך המלא](http://www.hilaporat.co.il)", ומנהלת אתר [www.hilaporat.co.il](http://www.hilaporat.co.il) – הפורטל למעסיקים