

## **מעסיק המפטר עובדת בהריון במסגרת סגירת סניף וחילופי מעבידים עדיין חייב היתר מהממונה**

הכותבים: משרד גולדפרב זליגמן עורכי דין, מחלקת דיני עבודה

עובדת זרה בהריון שהועסקה כעובדת ניקיון בסניף סופר מטעם חברת שירותי ניקיון פוטרה מעבודתה כשהיא בחודש התשיעי להריונה, ללא אישור הממונה לפי חוק עבודת נשים וללא שימוע כדן. לטענת החברה, העובדת לא פוטרה אלא סיימה את העסקתה במסגרת חילופי מעסיקים בין החברה לקבלן. בית הדין פסק כי העובדת לא פוטרה במובן הרגיל של המילה אך גם בנסיבות בהן נאלצה העובדת לצאת לחופשת לידה ממעסיקה אחת ולשוב מחופשתה למעסיק אחר - החברה עדיין מחויבת לקבל היתר מהממונה ולוודא קבלת אישור קליטתה כעובדת אצל המעסיק החדש, בהתאם להוראות סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים.

בית הדין פסק כי החברה ידעה מבעוד מועד על סיום ההתקשרות עם הסופר וחילופי המעסיקים ויכלה למנוע את הפגיעה בעובדת אם הייתה פועלת כדן. אומנם סיום ההתקשרות אינו קשור להריון העובדת אך גם כאשר העובדת ההרה מבקשת העברה וקליטה אצל המעסיק החדש, על המעסיקה המעבירה מוטלת האחריות לפנות לקבלת היתר. לפיכך, בית הדין האזורי קיבל את תביעת העובדת וחייב את החברה לשלם לה בגין זכויות שונות כ-19,000 ש"ח, מתוכם 8,000 ש"ח כפיצוי מכוח חוק עבודת נשים וכן הוצאות ושכ"ט בסך 2,500 ש"ח.

סע"ש (באר שבע) 51950-07-19, NATSNT GEBREMDHAIN - שופרסל בע"מ (נמחקה) וקבוצת ש.ניר, מערכות בטחון תחזוקה ונקיון בע"מ, (פורסם בנבו 3.7.2023) בפני כבוד השופט עמיצור איתם; נציגת ציבור (מעסיקים) גב' דינה כהן, נציגת ציבור (עובדים) גב' מזל אברמסון