

תקופת שמירת הריון, כמו תקופת חופשת הלידה, מזכה בתשלום דמי הבראה בנוסף לצבירת הוותק

הכותבים: משרד גולדפרב זליגמן עורכי דין, מחלקת דיני עבודה

עובדת שעבדה כשנתיים וחצי במקום עבודה, תוך חילופי מעסיקים ללא פגיעה בוותק, ושהתה בשמירת הריון כשמונה חודשים, הגישה תביעה לתשלום הפרשי דמי הבראה, פיצויי הלנה בגין הסכומים שקוזזו מהתשלום שבוצע במסגרת גמר חשבון ותשלומים נוספים.

סעיף 6 לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש קובע כי תקופת הזכאות לעניין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת הלידה על פי חוק. זכויותיהן של עובדות בתקופת שמירת הריון מוסדרת בסעיף 7(ג)(1) לחוק עבודת נשים הקובע כי היעדרות מכוח שמירת הריון לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה. בית הדין קבע כי הסעיף מבקש למנוע כל פגיעה בזכויות תלויות ותק. הוותק משפיע על הזכות לקבלת דמי הבראה בשני מובנים: הראשון, השלמת תקופת האכשרה לצורך הזכאות. השני, היקף הזכאות במידה והושלמה תקופת האכשרה, הנגזר גם הוא מהוותק של העובדת וגדל ככל שהוא גדל. בית הדין ציין כי מטרת תיקון 9 לחוק עבודת נשים שהסדיר את היעדרותן של עובדות בתקופת שמירת הריון הייתה להשוות, מבחינת התחשבות בוותק, את תקופת שמירת ההריון לחופשת הלידה החוקית. בית הדין קיבל את תביעת העובדת לעניין זכאות להפרשים בגין דמי הבראה עבור תקופת שמירת ההריון ופסק תשלום בגובה כ-850 ש"ח בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק והוצאות ניהול ההליך.

ד"מ (תל אביב-יפו) 10206-06-22, נופר כהן - אינדיגו פיננסים א.פ. בע"מ, פורסם בנוב 26.7.2023 בפני כב' הרשמת

עידית צימרמן