

תנאי פרישה לגננת בהריון

הקליניקה ייצגה גננת מהמגזר החרדי אשר עבודתה צומצמה משמעותית על אף שהייתה בהריון. הגננת הועסקה במשך 4 שנים בגני ילדים בתפקידים שונים, וקבלה הודעה על פיטוריה ללא שנערך לה שימוע.

היא הודיעה לעמותה המעסיקה על היותה בהריון, והמעסיקה הודיעה לה שתמשיך להעסיק אותה, אך במשרה של 20% בלבד.

הגננת פנתה לקליניקה ואנו הוצאנו עבודה מכתב התראה, בהתבסס על חוק עבודת נשים התשי"ד-1954 הקובע כי אין לפגוע בהיקף המשרה או ההכנסה של עובדת בהריון.

בנוסף טענו כי על המעסיקה לפצות אותה בגין אפליה אסורה אשר גרמה לה לעוגמת נפש רבה, ומנוגדת לסעיפים 2(א) ו-2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה תשמ"ח-1988, האוסרים על אפליית נשים בהריון בתנאי עבודתם ובקידומם בעבודה ביחס לשאר העובדים.

בהזדמנות זו גם בקשנו עבור הפונה זכויות שונות נוספות שלא שולמו לה במלואם – דמי הבראה, ימי חופשה, הפרשות כתקן ועוד.

בעקבות מכתב התראה נחתם הסכם בין העובדת למעסיקה על פיו היא הוחזרה למשרה מלאה, שולמו לה כל הכספים שנחסרו ממנה, ובהגיע עת יציאתה לחופשת לידה, הועברו לידה כל האישורים הנדרשים.