



פיטורי נשים בהריון ובמהלך טיפולי פוריות

על פי חוק עבודת נשים בישראל, (תשי"ד 1954), אסור לפטר עובדת בהריון אולם במהלך ששת החודשים הראשונים להעסקתה ניתן לפטר אותה. לאחר תקופה זו, יש צורך בהיתר משרד העבודה והרווחה, היתר יינתן רק במקרים בהם יוכיח המעסיק כי הפיטורים אינם בשל ההריון וגם במקרה בו אין קשר בין ההריון לפיטורים, לשר יש שיקול דעת שלא להתירם. ראוי לציין כי הסייג לגבי משך ההעסקה של ששה חודשים לא נכלל בהצעת החוק הראשונית שהוצגה בשנת 1952, והוכנס לאחר תקדים משפטי (1964)¹.

עבור נשים הנעדרות בשל טיפולי פוריות, איסור הפיטורים קיים מיום העסקתן הראשון. ראוי להדגיש כי איסור הפיטורים הנו בשל ה**היעדרות** ממקום העבודה ולא בשל טיפולי הפוריות. כלומר, עובדת/עוברים טיפולי פוריות ונעדרים רק לפרקי זמן קצרים במהלך כל התקופה, תיעתר בקשת המעסיק לפטרם, אך ורק אם יוכיח כי אין לבקשת הפיטורים קשר להיעדרות.

ממצאים עיקריים

- בשנת 2002 הוגשו 1407 בקשות² לפיטורי עובדות הרות לעומת כ- 1070 בקשות בשנת 2001 – דהיינו, גידול של כ- 30%.
- רוב הבקשות הן לפיטורי נשים הרות, אולם ישנה עלייה מתמדת במספר המעסיקים המעוניינים לפטר עובדות העוברות טיפולי פוריות. ישנם אף מקרים בודדים של מעסיקים שביקשו לפטר גברים במהלך טיפולי פוריות.
- כ- 53% משיעור בקשות הפיטורים התקבלו, בממוצע לתקופה 1998 – 2002.

1) בפסק דין של בית המשפט העליון (1964), השופט התיר פיטורי אישה הרה שעבדה פחות מששה חודשים, בטענה שחוק עבודת נשים מבוסס על יחסי עבודה אשר אינם מבשילים דיים בתקופת ההעסקה כה קצרה.

2) בקשות יכולות להיות הן מצד המעסיק המבקש להתיר את הפיטורים והן מצד העובדת המתלוננת על פיטוריה שלא כדיון

דפי מידע בנושאי שוק העבודה

**פיטורי נשים בהריון
ובמהלך טיפולי פוריות**

נרית תושב - אייכנר

פרסום דפי המידע נועד:

- א. ליצור באופן שוטף את "סביבת המידע" בנושאי שוק העבודה בכלל, ובנושאים הקשורים לתחומי אחריות המשרד בפרט.
 - ב. לשמש חיישן לאיתור נושאים שיפתחו בבוא העת לסקירות, מחקרים וכתבי עמדה.
- כתיבת דפי המידע תתבסס בעיקר על מערכים סטטיסטיים ייעודיים שפותחו ברשות וקבצי נתונים של ספקים חיצוניים למשרד. הדגש בדפי המידע יושם על הבהרה פשוטה וקצרה של הנתונים מבלי להיכנס לניתוח מעמיק של החומר.

עיצוב ועריכה: עידית מרזכי

רקע

בשנים האחרונות עלה מספר המעסיקים הפונים לקבל היתר לפיטורי עובדות הרות או נשים העוברות טיפולי פוריות. יש להניח כי הגידול בבקשת ההיתרים נובע, בין השאר, מההרעה במצב הכלכלי אליו נקלעו מקומות עבודה.

עם זאת, ישנם מעסיקים שעל אף שמצבם העסקי אינו מחייב זאת, מנסים לפטר עובדות הרות בשל ההריון תוך שהם עושים שימוש לרעה בנימוק הכלכלי. ישנם מעסיקים שהודעתה של עובדת על הריונה מפר את שגרת העבודה ואת תכנונה, בשל ההיעדרויות הצפויות במהלך ההריון ויציאתה לחופשת לידה, הניתנת אף להארכה לתקופה של עד שנה לאחר הלידה⁴. עובדת שפוטרה ממקום עבודתה בהיותה בהריון צפויה להיות מובטלת ולהיות זמן רב ללא עבודה. במהלך הריונה, אפסיים סיכוייה למצוא מקום עבודה וסיכויים אלו אינם גדלים באופן משמעותי, בהיותה אם לתינוק. בנוסף, יש לשער, כי הפיטורים לא יוסיפו לביטחונה העצמי וישפיעו על מאפייני תעסוקתה בעתיד.

מעסיקים המעוניינים לפטר עובדת/ת במהלך טיפולי פוריות, סביר להניח שעושים כך בשל חוסר היציבות המאפיינת את נוכחות העובדת/ת במקום העבודה. עובדת או עובד המפוטרים במהלך ניסיונם להיכנס להריון, מוצאים עצמם ללא פרנסה בעיצומו של תהליך ההרחבת המשפחה, שעלול להיקטע בעקבות הפיטורים.

חוק עובדת נשים בישראל אוסר לפטר עובדת הרה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, והשר לא יתיר פיטורים כאלו אם הם לדעתו, בקשר להריון, או בגין היעדרות הנגרמת במהלך טיפולי פוריות⁵. חוק זה חל, על כל עובדת ובלבד שעבדה במקום העבודה, ששה חודשים לפחות, אלא אם העובדת/ת פוטרה בשל היעדרות עקב טיפולי הפוריות, אזי פיטוריה/ו אינם חוקיים מהיום הראשון להעסקה. לאחרונה, הוגשו לבית הדין לעבודה, תביעותיהן של מספר נשים בהריון שפוטרו ממקום עבודתן בטרם עבדו ששה חודשים, בית הדין לעבודה פסק כי יש לפצותן וזאת על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. ישנן בעולם מדינות נוספות כגון בריטניה, דנמרק וספרד⁶, המגנות על עובדות הרות שפוטרו בהסתמכן על חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובתוכו

העילות המרכזיות לפיטורין בשנת 2002 הינן כדלקמן – יותר מרבע (26%) מכלל ההיתרים לפיטורים, אושרו, בשל צמצום בכ"א במקום העבודה או סגירתו. כ- 17% מן ההיתרים אושרו למעסיקים שהוכיחו כי העילה לפיטורין נובעת מסיבות בינאישיות שאינן קשורות להריון, כגון: התנהגות בלתי הולמת, סכסוכים על רקע אישי, חוסר שביעות רצון מתפוקת העובדת או מקרים בודדים בהם הוכחו בעיות משמעת חמורות. 28% מקרב הנשים שמעסיקהן דרשו לפטרן, הגיעו, להסכם פשרה במקום העבודה ולפיכך אושר ההיתר.

בשנת 2002, כרבע מכלל היתרי הפיטורים שנתנו על רקע יחסים בינאישיים, הגיעו לבתי הדין לעבודה, בשל ערעור עובדת/מעביד, על החלטת המפקחת.

במהלך השנים 1999-2002, הוגשו לבית הדין לעבודה 107 תביעות עובדת/ מעביד

ישנו גידול של כמעט פי שלושה במס' התביעות לבית הדין לעבודה במהלך השנים האחרונות.

באף לא אחת מהמדינות שבדקנו אין סעיף המסייג את הפיטורים למשך העסקה מינימלי – ששה חודשים, עם זאת מצאנו כי קיימים סייגים אחרים כגון פיטורים בשל סיבות שאינן קשורות להריון – מעילה באמון (סין), קשיים כספיים (אוסטרליה), מספר מינימלי של מועסקים (ארה"ב).

מדינות כגון בריטניה, ארה"ב וספרד אוסרות פיטורי נשים בהריון ובמהלך טיפולי פוריות, על סמך חוק שוויון הזדמנויות והפלייה בין המינים. ראוי להדגיש כי גם בישראל יש כמה תקדימים לתביעות נשים על סמך חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובהם נעתר בית הדין לפניית העובדת³

4) עובדת שעבדה 24 חודשים ברציפות ויותר זכאית לאורך חופשה עד כרבע מהותק שצברה בעבודה ולא יותר משנה.
5) על פי החוק, אין לפטר עובדת/עובד במהלך השנתיים הראשונות מאז היעדרותם בשל טיפולי פוריות, לקראת ילדם הראשון או השני. כמו כן, אין לפטרם במשך 150 יום לאחר תום ימי ההיעדרות; אלא בהיתר משר העבודה, ולא יתיר השר פיטורים אם הם בשל ההיעדרות. ראוי להדגיש כי אין סעיף המסייג את משך העסקת העובדת/ת והחוק חל מהיום הראשון להעסקתם.

3) על פי דיווחי הענף לשוויון הזדמנויות בעבודה באגף האכיפה של משרד העבודה והרווחה, מתקבלות פניות רבות של נשים הרות שפוטרו במהלך ששת החודשים הראשונים להעסקתן, חלקן תובעות את המעסיק על רקע שוויון הזדמנויות בעבודה. עד היום ישנם רק כמה תקדימים למקרים בהם ניתנה החלטה.

החוק בישראל בהשוואה למספר מדינות בעולם

על פי חוק עבודת נשים בישראל, (תשי"ד 1954), אסור לפטר עובדת בהריון במהלך ששת החודשים הראשונים להעסקתה. לאחר תקופה זו, יש צורך בהיתר משר העבודה והרווחה. היתר לא יינתן רק במקרים בהם יש קשר בין הפיטורים להריון. ראוי לציין כי הסייג לגבי משך ההעסקה של ששה חודשים לא נכלל בהצעת החוק הראשונית שהוצגה בשנת 1952, והוכנס לאחר תקדים משפטי (1964), שבו השופט התיר פיטורי אישה הרה שעבדה פחות מששה חודשים, בטענה שחוק עבודת נשים מבוסס על יחסי עבודה אשר אינם מבשילים דים בתקופת העסקה כה קצרה. עבור נשים הנעדרות בשל טיפולי פוריות, איסור הפיטורים קיים מיום העסקתן הראשון. ראוי להדגיש כי איסור הפיטורים הנו בשל **ההיעדרות** ממקום העבודה בשל הטיפולים ו-150 יום לאחר תום ימי ההיעדרות ולא בשל טיפולי פוריות. כלומר, עובדת/ העוברים טיפולי פוריות ונעדרים רק לפרקי זמן קצרים במהלך כל התקופה, הממונה מטעם שר העבודה תיעתר לבקשת המעסיק לפטרם, כאשר יוכיח כי אין לבקשת הפיטורים קשר להיעדרות.

במרבית המדינות, מפותחות ומתפתחות, אותן בדקנו, הגישה השלטת היא כי פיטורי נשים הרות בגלל ההריון או פיטורי נשים במהלך טיפולי פוריות, אינם חוקיים, כך נהוג במדינות אירופה, אמריקה, סקנדינביה ואף במדינות אפריקה- בורמונדי, צ'אד, טוגו וקונגו וכך גם בישראל. יוצאות מכלל זה הן סוריה ולבנון, המתירות פיטורי עובדות הרות בחודשי הריון הראשונים, או לפטרן במהלך כל תקופת ההריון, אם לעובדת ישנו מקום עבודה נוסף. באף אחת מהמדינות שבדקנו אין סעיף המסייג את הפיטורים למשך העסקה מינימלי- ששה חודשים, עם זאת מצאנו כי קיימים סייגים אחרים כגון פיטורים בשל סיבות שאינן קשורות להריון- מעילה באמון, קשיים כספיים, סף מינימלי של מועסקים במקום העבודה שמתחתיו ניתן לפטר עובדת הרה. יש להדגיש כי במדינות אותן בדקנו אין חוק מיוחד המגן על נשים עובדות והאיסור על פיטורי נשים בהריון נובע מחוקי העבודה המקנים שוויון הזדמנויות ושוויון בין המינים- חוקים הקיימים גם בישראל.

הנימוקים לאיסור הפיטורים נובעים מחוקים המתבססים לרוב על אמנות בינלאומיות, מרבית מדינות העולם בהן ישראל חתומות על אמנת האו"ם הבינלאומית נגד הפליה בין המינים: (CEDAW), המבוססת על זכויות אדם בכלל ונשים בפרט, מתוקף כך הן מחויבות כלפי החוק המקנה שוויון זכויות ולכן חל בהן איסור על פיטורי עובדות בהריון. להלן המסגרת החוקית המקובלת במספר מדינות בעולם-

החוק האוסר הפליה בין המינים. במדינות אלו לא קיים חוק עבודת נשים המקובל בישראל אולם, במדינות אלו, ישנו איסור גורף לפטר עובדת הרה שפוטרה בשל ההריון ולא קיימים בחוק סעיפים המסייגים פיטורים על פי משך זמן העסקת העובדת- ששה חודשים, או על פי היתר שר העבודה.

מעסיקים המבקשים היתר לפיטורי עובדת בהריון/ במהלך טיפולי פוריות או תלונתה של עובדת שפוטרה בשל אלו, מופנים לממונה על חוק עבודת נשים באגף לפיקוח על חוקי עבודה, במשרד העבודה והרווחה. תפקיד הממונה לבחון כל בקשה לגופה ולחקור האם בקשות היתר הפיטורים אכן אינן בשל ההריון, כפי שטוענים המעסיקים. כמו כן, גם אם אין קשר בין ההריון לפיטורים רשאית הממונה להפעיל שיקול דעת שלא להתיר את הפיטורים. יש לשער⁷, כי היקף תופעת פיטורי נשים הרות, המדווח קטן ביחס לתופעה הרווחת וזאת בשל חוסר מודעות נשים לזכויותיהן במסגרת החוק, חששן מפני תהליך ארוך שעלול להסתיים בבית הדין לעבודה ונוסף על כך חוסר רצון להתעמת עם המעסיק ולהיחשף בפני הגופים המעורבים בתהליך. ראוי לציין כי מרבית הבקשות לפיטורים הן על רקע הריון, אולם לאחרונה ישנה עלייה במספר מעסיקים המעוניינים לפטר עובדות/ עובדים העוברים טיפולי פוריות.

עניינו של דף מידע זה :

- השוואת המסגרת החוקית באמצעותה ניתנת הגנה על נשים בכמה ממדינות העולם ובחינת הסייגים הקיימים בחוק, כלומר האם ישנן מדינות נוספות בהן ניתן לפטר נשים בהריון במהלך ששת החודשים הראשונים להעסקתן.
- פירוט התהליך ונהליו של פיטורי נשים בהריון.
- תמונת מצב בשנת 2002 ועילות למתן היתרי פיטורים וכן דווח על נתוני פיטורי עובדות הרות במהלך השנים 2002-1998.
- תביעות בבתי הדין לעבודה במהלך השנים האחרונות.

הנתונים נסמכים על המידע הנמצא באגף לפיקוח על חוקי עבודה במשרד העבודה והרווחה ועל נתוני תעסוקה של ארגונים בינלאומיים.

דף מידע זה בוחן את היקף תופעת פיטורי הנשים בהריון ובמהלך טיפולי פוריות, כחלק ממערך רחב יותר של לימוד נושא עבודת נשים במהלך הריון וחופשות לידה.

(7) הנתונים מתייחסים לפיטורים של נשים שעבדו למעלה מששה חודשים במקום העבודה.

העיון המשפטי לפיו אסור לפטר נשים בהריון בכמה ממדינות העולם (1)

עיון משפטי	בריטניה	ארה"ב	דנמרק	פינלנד	קנדה	ברזיל	פרגוואי	ספרד	איטליה	פורטוגל	ישראל	יוון	קפריסין	סין	ויאטנם	אוסטרליה	גרמניה	צרפת
חוק שוויון הזדמנויות בעבודה	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
חוק המונע הפלייה מינית וחוק שוויון בין המינים	(2)	(3)											(5)	(6)	(7)	(8)		(9)
חוק עבדת נשים											+	(4)						
חוק חופשת לידה	+	+	+															
זכויות חורים																		

- (1) ייתכן כי העוגנים המשפטיים בחלק מן המדינות רחנים יותר, המידע המפורט מתבסס על נתונים שפרסם ה-ILO, בשנת 1994 וכן על נתונים באתרי הרשת של משרדי העבודה, בית הדין האירופי לעבודה ומידע בנושאי עבודה המתפרסם באמצעי התקשורת של חלק מהמדינות.
- (2) בבריטניה, על פי מקרה תקדימי שהוצג ל-ECJ (בית הדין האירופי לעבודה), לפיו עובדת שהועסקה לצורך החלפת עובדת בחופשת לידה, פיטורה בהריון חוקיים. בבריטניה אין לפטר עובדת הרה בשל הריונה בהסתמך על חוקי הגנת העובדים (1996) על בסיס חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, חוק חופשת לידה וזכויות חורים (1999) והחוק המונע הפלייה בין המינים (1975).
- (3) בארה"ב, מצאנו כי ישנם הבדלים בין המדינות, כמו כן, על פי החוק הפדרלי ישנו סייג שבו אסור לפטר עובדת במקום שבו ישנם לפחות 15 עובדים. בארה"ב⁸ הקונגרס האמריקני העביר בשנת 1978 חוק האוסר פיטורים בשל הריון, לידה ובעיות בריאותיות הגרמות בעקבותיהם, החוק נסמך על בסיס הפלייה מינית - (Pregnancy Discrimination Act- PDA)
- (4) בישראל, איסור הפיטורין באמצעות חוק עבדת נשים מתקיים בהיתר מאת שר העבודה ורק אם אישה עובדת מעל ששה חודשים ועד שישה חודשים על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
- (5) בקפריסין, אין לפטר עובדת בהריון למעט במקרים בהם, מקום העבודה נסגר, חוזה העבודה הסתיים או במקרים בהם העובדת עברה עבודה חמורה.
- (6) בסין, ישנו איסור לפטר נשים בהריון, בחופשת לידה, או בתקופת הנקה, אך כל עובדת שעשתה עבירה משמעותית, צפוייה לפיטורין.
- (7) בויאטנם, אין לפטר אישה בהריון, למעט במקרה בו נסגר מקום העבודה.
- (8) באוסטרליה, אין לפטר עובדת בהריון או עובדת הנמצאת בתהליכים לקראת נגיסה להריון. הפיטורים ייתכנו אם המעסיק מוכיח מצוקה כלכלית אמיתית או חוסר משאבים וכן תפוקת עבודה דלה או מעילה באמון.
- (9) בצרפת, אין לפטר אישה בהריון, למעט במקרים בהם עברה עבירה חמורה או כאשר אין אפשרות להמשיך את חוזה העסקתה, שני המקרים ייתכנו כאשר יוכח כי אין לפיטורים קשר להריון.

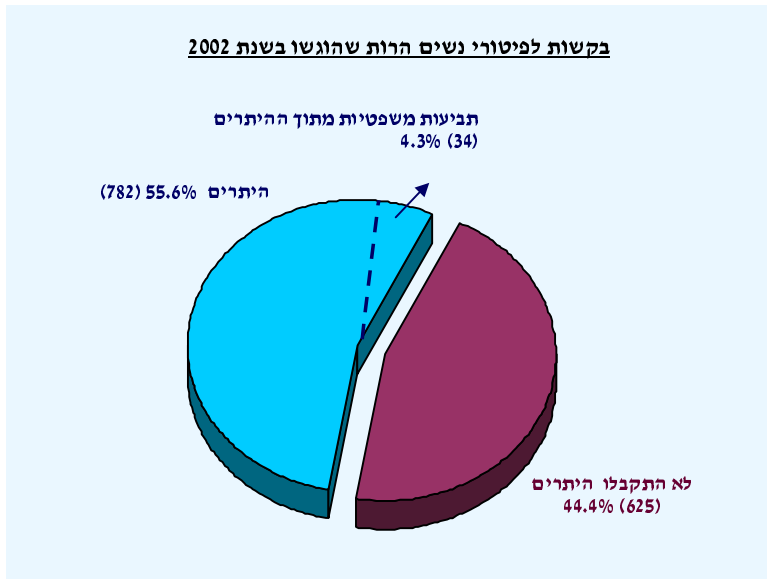
נהלים ותהליכים של פיטורי נשים בהריון ובמהלך טיפולי פוריות

היקף הבקשות לפיטורי נשים הרות⁽¹⁰⁾

רוב הבקשות¹¹ הן לפיטורי נשים הרות, אולם ישנה עלייה מתמדת במספר המעסיקים המעוניינים לפטר עובדות העוברות טיפולי פוריות¹².

ישנם מקרים בודדים של מעסיקים שביקשו לפטר גברים במהלך טיפולי פוריות.

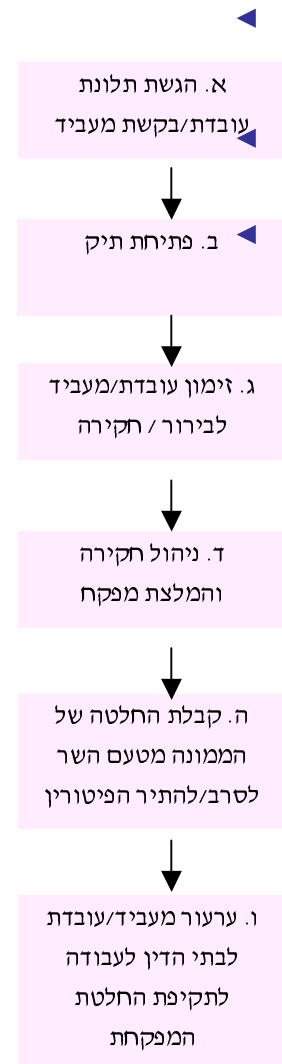
סה"כ הוגשו 1407 בקשות, כ- 56% מהבקשות אושרו.



פירוט נהלים על פי שלבי התהליך

א. התהליך מתחיל עם פנייתה של עובדת בהריון שפוטרה ממקום עבודתה, או של מעביד המעוניין לפטר עובדת הרה ומבקש היתר לפיטורין.
ב-ג. לאחר פתיחת התיק והעברת העתקים לעובדת ולמעסיק, מתנהלת חקירה שעניינה בבירור נסיבות הפיטורין.
ד-ה. החקירה מסתיימת בהמלצת המפקח האזורי ומועבר לממונה על חוק עבודת נשים, אשר מחליטה האם לסרב או להתיר את פיטורי העובדת.
ו. שימוע לאחר החלטה יתקיים באם צד יציג ראיות חדשות שהתווספו לאחר מתן ההחלטה ועשויים לשנותה בכפוף לכללים המנהליים.

פניותיהן של נשים שעבדו במקום העבודה פחות מששה חודשים, מופנות לענף לשוויון הזדמנויות בעבודה באגף לאכיפה שבמשרד העבודה. אם לאחר חקירת פיטוריהן עולה כי הפיטורים בשל הפליה יועבר התיק ללשכה המשפטית להגשת כתב אישום. הרשעה בפלילים גוררת על פי חוק עבודת נשים קנס או מאסר. הרשעה בפלילים לפי חוק שוויון הזדמנויות דינו קנס. בתביעה אזרחית על פיטורים מופלים בגין הריון בששת חודשי העבודה הראשונים זכאית העובדת לפי חוק שוויון הזדמנויות למספר סעדים – פיצויים בלתי מוגבלים בסכום, גם אם לא נגרם לה נזק מממני, קבלת צו המונע את הפיטורים או צו אכיפה על המעביד להמשיך להעסיק את העובדת.



⁽⁹⁾ על פי הנהלים באגף לפיקוח על חוקי עבודה, תהליך קבלת ההיתר לפיטורין לא יעלה על מספר שבועות. זאת כדי להקטין את הפגיעה הן במעביד והן בעובדת.

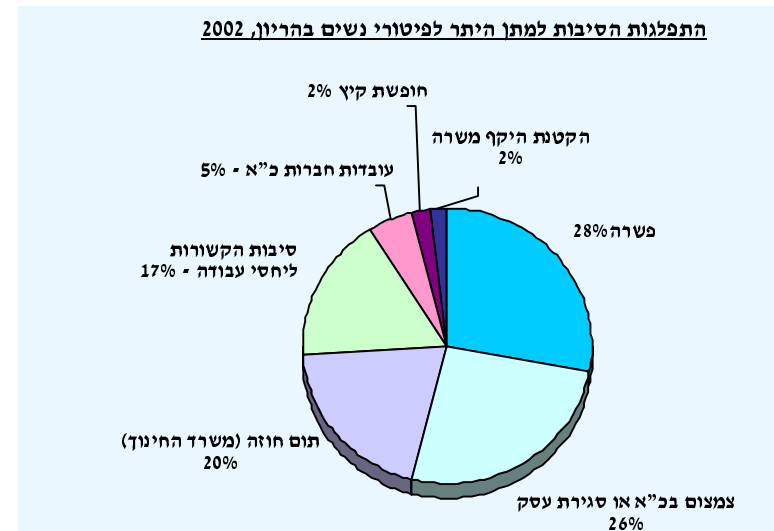
⁽¹⁰⁾ כולל גם בקשות לפיטורי עובדות/עובדים הנמצאים במהלך טיפולי פוריות.

⁽¹¹⁾ בקשות יכולות להיות הן מצד המעסיק המבקש להתיר את הפיטורים והן מצד העובדת המתלוננת על פיטורים שלא כדן.

⁽¹²⁾ בשנת 2003 הותחל תהליך של סיווג "טיפולי פוריות" לעילת פיטורים- נפרדת.

הסיבות למתן היתר לפיטורי נשים בהריון, 2002

- ▶ יותר מרבע (26%) מכלל ההיתרים אושרו, בשל צמצום בכ"א במקום העבודה או סגירתו.
- ▶ כ-20% מן ההיתרים אושרו לפיטורי מורות זמניות במשרד החינוך¹³.
- ▶ כ-17% מן ההיתרים אושרו למעסיקים שהוכיחו כי העילה לפיטורין נובעת מסיבות הנוגעות ליחסי עבודה, כגון: התנהגות בלתי הולמת, סכסוכים על רקע אישי, חוסר שביעות רצון מתפוקת העובדת או מקרים בודדים בהם הוכחו בעיות משמעת תמורות.
- ▶ כ-5% מההיתרים נתנו למעבידים שהעסיקו עובדות זמניות השייכות לחברות כ"א, המפורטות נתבקשו ע"י "המשתמש" (מקבל השירותים) לסיים את עבודתן ולשוב לחברת כ"א שהעסיקה אותן. היתר יתקבל רק במקרה שחברת כ"א הוכיחה שאין באפשרותה למצוא לעובדת עבודה חלופית, וכי לפיטורים אין קשר להריון – כמקובל בחוק.
- ▶ 28% מקרב הנשים שמעסיקהן דרשו לפטרן הגיעו, להסכם פשרה עם המעסיק.



פיטורי עובדות הרות ובמהלך טיפולי פוריות, בשנים 1998-2002

מספר המעסיקים המבקשים לפטר עובדות בהריון ובמהלך טיפולי פוריות, עלה בהתמדה, במהלך חמש השנים האחרונות. עליה ניכרת התרחשה במהלך השנתיים האחרונות. ניתן להסביר נתון זה על רקע המצב הכלכלי ופיטורים כלליים רבים במשק שאינם מאפיינים דווקא את רצונם של המעסיקים לפטר את העובדות ההרות. עם זאת, יש להניח כי מעסיקים הנמצאים בקשיים כלכליים, יעדיפו לפטר את העובדת הפחות תורמת מבחינתם, מאחר וזו תעדר מיותר ימי עבודה במהלך טיפולי פוריות או במהלך ההריון, שלאחריו גם תצא לחופשת לידה.

- ▶ במהלך השנים 1998-2002 הוגשו כ-5000 בקשות של עובדות או מעסיקים הנוגעות לפיטורי נשים בהריון או במהלך טיפולי פוריות.
- ▶ בממוצע לתקופה כ-47% מסך בקשות הפיטורים נידחו, לעומת כ-53% משיעור הבקשות שאושרו.
- ▶ במהלך השנים האחרונות חל גידול מתמיד בבקשות היתר לפיטורי נשים בהריון- החל מ-749 בשנת 1998 וכלה במספר כפול כמעט של מספר הבקשות בשנת 2002 (1407).
- ▶ עיקר הגידול התרחש בשנים 2000-2002. בשנים 1998 ועד 2000 ישנו קצב גידול איטי יחסית, במספר הבקשות להיתרי הפיטורים.

תביעות לבית הדין לעבודה במהלך השנים 1999-2002

ניתן להצביע על מגמה כללית אשר, במרבית המקרים, ככל שגדל מספר הסירובים למתן היתר, כך גם גדל מספר התביעות שהוגשו ע"י מעביד, לבתי הדין לעבודה. עם זאת, עובדות שמעסיקיהן קבלו היתרים לפיטוריהן תובעות פחות ביחס למעסיקים אשר אינם מקבלים היתר לבקשת הפיטורים.

תביעות מוגשות במקרים בהם מעסיקים/עובדות אינם נענים לפסיקת הממונה ומעוניינים לשנותה. ראוי לציין כי, לכאורה, מספר התביעות קטן בהרבה ביחס לכמות הבקשות. אולם ביחס לעילת הפיטורים הקשורה ביחסים בינאישיים, (בשנת 2002) למעשה, כרבע מהתיקים מגיעים לבתי הדין.

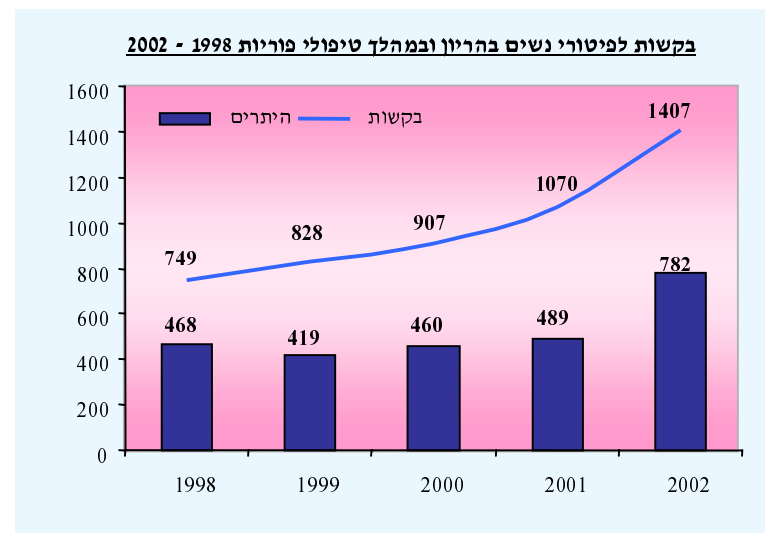
ישנם מקרים בודדים בהם הלשכה המשפטית תובעת מעסיק המתעלם מפסיקת הממונה.

במהלך השנים 1999-2002, הוגשו לבית הדין לעבודה 107 תביעות עובדת/ מעביד

ישנו גידול של כמעט פי שלושה במס' התביעות לבית הדין לעבודה במהלך השנים האחרונות

בשנת 2002 מתוך 1407 בקשות, הוצאו 782 היתרים לפיטורים, מהם 17% (132) על רקע יחסים בינאישיים, כרבע (34) מאישורים לפיטורין על רקע יחסים בינאישיים אלו, הגיעו לבתי הדין לעבודה.

שנים	מספר תביעות משפטיות שהוגשו ע"י עובדת/מעביד
1999	12
2000	24
2001	37
2002	34
סה"כ לתקופה 1999-2002	107
ממוצע	27



היתרים וסירובים לבקשות* פיטורי נשים הרות 1998 – 2002

שנים	מספר הבקשות שהוגשו	מספר הבקשות שנתקבלו בהם היתרים לפיטורים	שיעור דחיית בקשות הפיטורים
1998	749	468	37.5%
1999	828	419	49.4%
2000	907	460	49.2%
2001	1070	489	54.3%
2002	1407	782	44.4%
סה"כ לשנים 1998-2002	4961	2618	
ממוצע לתקופה	992	523	47%

*בקשות יכולות להיות הן מצד המעסיק המבקש להיתר את הפיטורים והן מצד העובדת המבקשת לסרב למתן היתר לפיטורים.