



## פיטורי עובדת בהריון, בטרם חלפו שישה חודשים להעסקתה – המותר והאסור.

### עמדת נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה

מעודכן, 23.3.10

תביעות רבות פוקדות את שערי בתי הדין לעבודה בישראל בשאלת חוקיותם של פיטורי עובדות בהריון, בטרם חלפו שישה חודשים להעסקתן.

קיימת סברה שגויה ולפיה ניתן, בכל מקרה, לפטר עובדת בהריון ובלבד שלא השלימה חצי שנת עבודה. עמדתנו להלן, תפריך את הסברה הזו, ותבהיר את המצב המשפטי בשאלה זו, לאשורו.

בקליפת האגוז נדגיש כבר כעת כי הגם שחוק עבודת נשים, אינו אוסר על פיטורי עובדות בהריון בחצי השנה הראשונה לעבודתן, ופטר את המעסיק מהצורך לפנות העבודה לממונה על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת לצורך קבלת היתר, המערכת המשפטית בארץ אינה אדישה להפליית עובדות מחמת הריון, ומעסיק החוטא בכך אף בחודש העבודה הראשון או בטרם קבלתן לעבודה, צפוי כי התנהגותו תפסל על ידי בית הדין לעבודה, על כל המשתמע מכך.

### חוק עבודת נשים

1. סעיף 9 א' לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 עניינו הגבלת פיטורי עובדת בהריון והוא קובע, כדלקמן:

#### **"9. הגבלת פיטורים**

(א) לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית **ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חודשים לפחות.**"

[ההדגשות הוספו]

2. יצוין כי סמכויותיו של שר העבודה והרווחה מכוח סעיף זה הועברו במקור למפקח העבודה הראשי וכיום נמצאים בידי הממונה על חוק עבודת נשים במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (תמ"ת).  
ראו: י"פ 2021 התשל"ו, 1778.
3. סעיף 9 א' לחוק עבודת נשים הנ"ל, מורכב משני חלקים שהם בבחינת כלל וסייג לכלל. החלק הראשון והוא הכלל, קובע שאין לפטר עובדת שהיא בהריון, ללא היתר מאת שר העבודה והרווחה. החלק השני קובע סייג לתחולתו של הכלל (להלן: "הסייג"). הסייג הוא שהאיסור אינו חל על עובדת, בין קבועה ובין זמנית, שעבדה אצל המעסיק פחות משישה חודשים רצופים.  
ראו: **רות בן ישראל**, "שוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה", הוצאת האוניברסיטה הפתוחה, 1998, כרך ב', עמ' 671.
4. מכאן, הכלל הוא שלא ניתן לפטר עובדת, בין אם היא קבועה או זמנית, שהיא בהריון, ללא קבלת היתר ממשרד התמ"ת והסייג יחול במקרה שהיא עבדה אצל המעסיק פחות משישה חודשים רצופים.
5. נראה בהמשך כי במקרים מסוימים, גם אם העובדת הועסקה פחות משישה חודשים, וחל הסייג האמור, לא ניתן יהיה לפטר אותה בשל ההריון, אם כי לא מכוח הוראות חוק עבודת נשים, אלא מכוחן של הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה או מכוח עקרון השוויון הכללי ו/או מכוח עקרון תום הלב בחוזים.

#### מועד הפיטורים על פי חוק עבודת נשים

6. בטרם נפנה לדון במקורות הנורמטיביים האחרים הדנים בשאלת חוקיות פיטורי עובדת בהריון, אשר טרם השלימה שישה חודשי העסקה, חשוב להבהיר כיצד מונים את תקופת העסקה הרלוונטית.
7. המונח "עבדה" בסייג הנ"ל, משמעו עבודה בפועל, ולא די בקיומם של יחסי עובד ומעביד באותה תקופה. כך שבפיטורים לאלתר, ללא הודעה מוקדמת, המועד הרלוונטי הינו במועד ניתוק היחסים. אולם, בפיטורים שעליהם ניתנה הודעה מוקדמת, היום הקובע הוא היום הנקוב בהודעה המוקדמת, או כל יום אחר שבו נותקו יחסי העבודה בין הצדדים.  
ראו:

דב"ע מה/42-3 ארנונה עפרון נ' המועצה המקומית אריאל, פד"ע יז 209;

דב"ע מג/113-3 עיריית ראשון לציון נ' לונה אמסלם, פד"ע טו 250;

## חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

8. הוראת סעיף 2 (א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה תשמ"ח-1988, אוסרת על מעביד להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה, והוא קובע לאמור:

"לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית או היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם או מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה

...

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים" [ההדגשות הוספו].

9. הפליה, לרבות הפליה מטעמי מין, הריון או הורות, נוגדת את תקנת ציבור, ובתור שכזאת היא פסולה.
10. בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה אין סייג הדומה לזה המצוי בחוק עבודת נשים בעניין תקופת ההעסקה, ובעניין זה אסור להפלות עובדת ואף דורשת עבודה, שלא הועסקה אצל המעסיק ולו יום אחד.
11. על אף האמור, לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה סייג משלו, בסעיף 21 ג', הקובע כי הוראות החוק, למעט בענייני הטרדה מינית, לא יחולו על אדם המעסיק פחות משישה עובדים.
12. במניין מספר העובדים המועסקים אצל מעסיק, אין לקחת בחשבון את המעסיק כעובד, אפילו אם הוא נמנה על מצבת כוח האדם במפעל. כך למשל, בית הדין הארצי לעבודה הנכבד קבע כי הוראות החוק לא יחולו על אדם המעסיק 5 עובדים.
13. עם זאת, אין באי תחולת החוק על מקומות עבודה המונים פחות משישה עובדים, כדי להתיר הפלית עובדת בפיטורים רק משום היותה הרה, ומעשה ההפליה עשוי להיחשב כאמור לעיל ולהלן כהפרת עקרון השוויון הכללי ו/או קיום חוזה עבודה שלא בתום לב.

ראו: ע"ע 1353/02 מרגלית אפלבוים נ' נינה הולצמן פד"ע לט' 495 (להלן: "פרשת מרגלית אפלבוים").

## עקרון השוויון הכללי

14. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה לא צמח יש מאין, והוא אימץ את עקרונות השוויון שהיו קיימים בטרם התקבל החוק.  
ראו: דנג"ץ 4191/97 רקנט אפרים ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', תק-על 2000(4), 587 (להלן: "פרשת רקנט");
15. השוויון הינו עקרון יסודי, השזור בערכי המדינה, עוד משלבי התהוותה. ביטוי לכך, ניתן בין השאר, בהכרזת העצמות, הקובעת כי:  
"מדינת ישראל ... תקיים שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה בלי הבדל דת, גזע ומין ..."
16. השוויון הינו מערכי היסוד של מדינת ישראל. השוויון מונח בבסיס הקיום החברתי והוא מעמודי התווך של המשטר הדמוקרטי. השוויון הוא "תחילת התחילות".  
ראו: בג"ץ 6698/95 עאדל קעדאן ואח' נ' מינהל מקרקעי ישראל ואח', פ"ד נד (1) 258; (להלן: "פרשת קעדאן"). בג"ץ 7111/95 מרכז השלטון המקומי נ' הכנסת, פ"ד נ(3) 485, 501;
17. עוד נפסק כי עקרון השוויון הוא חלק בלתי נפרד מהמערכת המשפטית כולה, כדלקמן:  
"עקרון מן הראשונים במלכות - משכמו ומעלה גבוה מכל שאר עקרונות...עקרון השוויון עולה ומחלחל בכל צמח מצמחי המשפט, מהווה הוא חלק בלתי נפרד מן המערך הגנטי של כל כללי המשפט כולם".  
ראו: בג"צ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה, פ"ד נב(3) 650, 651, 651.
18. כל רשות בישראל ובראשן מדינת ישראל, רשויותיה ועובדיה חייבת לנהוג בשוויון בין הפרטים השונים במדינה.  
ראו: זמיר וסובל, "השוויון בפני החוק", משפט וממשל ה' (1999) 165;
19. פועלו העיקרי של השוויון הוא ביחסים שבין הפרט לרשות ציבורית. אך אין השוויון מוגבל אך למשפט הציבורי בלבד. בהיותו חלק מערכיה של מדינת ישראל, משמש השוויון ערך מרכזי גם בתחומי המשפט הפרטי.  
ראו: ע"א 294/91 חברת קדישא גחש"א "קהילת ירושלים" נ' קסטנבאום, פ"ד מו (2) 464.
20. עקרון השוויון הוא מעמודי התווך של המשטר הדמוקרטי, הוא חיוני להסכמה החברתית המונחת ביסוד המבנה החברתי. השוויון מהווה עקרון יסודי חוקתי, ומהווה חלק בלתי נפרד מתפיסות היסוד המשפטיות במשפט הישראלי.  
ראו: בג"ץ 869/92 זוילי נ' יו"ר ועדת הבחירות המרכזית לכנסת השלוש עשרה, פ"ד מו (2) 692; בג"ץ 114/78 בורקאן נ' שר האוצר, פ"ד לב(2) 800.

21. בפסק הדין בעניין שרון פלוטקין שלהלן צוינה חשיבותו של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כחוק מכוון התנהגות ובעל מטרה חינוכית להטמעת נורמות של שוויון בשוק העבודה:

"חשיבות הדוקטרינה שאין להפלות עובדים בגלל מין, בעבודה כמו גם בעת הקבלה לעבודה, מחייבת החדרת הנורמה לציבור המעבידים. התנהגות לא שוויונית די בה כדי להצביע על התנהגות לא ראויה. ראשית לכל משום שקשה מאוד למתלוננת להוכיח הפליה מסיבות מין, וכוונה וקיום התנהגות כזו כשהיא מכוונת קשה הוכחה פי כמה. זה מההיבט הדיוני. אך חשוב מכך, חשיבותה של ההלכה, כי אין להפלות בעבודה ובקבלה לעבודה הוא בכך, שהתנהגות זו תהא פסולה, תהא כוונתו של המעביד אשר תהא. בכך נותנת החברה ביטוי לסלידתה מיצירת סטריאוטיפים".

ראו: בדב"ע נו/3-129 שרון פלוטקין ואח' נ' אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג בעמ' 481 ;

22. עקרון השוויון בא כדי למנוע הפליה, שמא תתפשט ותכלה את הדמוקרטיה ואת היחסים בין בני האנוש, ובלשון כב' השופט חשין:

"והפליה, ידענו, היא הרע-מכל-רע. הפליה מכרסמת עד כלות ביחסים בין בני-אנוש, ביניהם לבין עצמם. תחושת הפליה מביאה לאובדן עשתונות ולהרס מירקם היחסים בן אדם לרעהו. אנו נתקלים בתופעת ההפליה יום-יום: במקום העבודה, בבית המשותף, בעמידה בתור, ביחסם של בעלי שררה לאזרח ולתושב. כך בהפליה אישית, כך בהפליה חברתית, כך בהפליה אתנית, כך בכל הפליה והפליה. הפליה תפרק משפחה. בהפליה מתמשכת יאבד עם ותשבות ממלכה. אין פלא בדבר אפוא שבכל אתר ובכל דור עשו ועושים בני החברה הנאורים להעלמתה ולמיגורה של ההפליה. והמלחמה היא מלחמה מתמדת, מלחמת יום-יום. משולה היא להדיפת גלי היס, שאם תנוח לרגע ישטפו ויכסוך. עיקר הוא, כמובן, יחסי האנוש בחיי היום-יום. וגם אם לא נדקדק בקיום המצווה 'ואהבת לרעך כמוך', נתבע ונתבע קיום הצו 'דעלני סני לחברך לא תעביד': כל ששנוא עליך אל תעשה לחברך".

ראו: בג"ץ 8195, 7111/95 מרכז השלטון המקומי ואח' נ' הכנסת ואח', פ"ד נ(3) 485;

23. הצורך להבטיח שוויון הוא טבעי לבני האנוש. הוא מבוסס על שיקולים של צדק והגינות. על כן, הפרת עקרון השוויון מובילה לפגיעה בזהותו העצמית של האדם ולתחושות קיפוח, ותסכול, ואשר על כן, יכולה להעמיק ולהקצין למימדים עצומים. על כך עמד, כב' השופט חשין, בפרשה אחרת:

"ואומנם, טענת הפלייה לעולם נשמע לה, והיא בתשתית התשתיות. עקרון ההפלייה יסודו בצורך עמוק הטבוע בנו, בכל אחד מאיתנו - שמא נאמר ביצר

ובצורך שבאדם: באדם, אך לא רק בו - כי לא יפלו אותנו לרעה, כי נזכה לשוויון, מאלוה ממעל ולמיצער מן האדם. ילד מביטנו יזעק:

המורה, מדוע הוא קיבל ואני לא? ולכשיגדל והיה לאיש, יעמוד ויקבול: מדוע חוייבתי אנוכי במס ואילו הוא פטור מתשלום מס? הפלייה (אמיתית או מדומה) מוליכה אל תחושה-של-קיפוח ותסכול, תחושת-קיפוח ותסכול מישירים אל קנאה, ובבוא קנאה תאבד תבונה:

"ויהי מקץ ימים ויבא קין מפרי האדמה מנחה לה'. והבל הביא גם הוא מבכורות צאנו ומחלביהן וישע ה' אל הבל ואל מנחתו. ואל קין ואל מנחתו לא שעה ויחר לקין מאוד ויפלו פניו" (בראשית ד', ג-ה').

ומכאן:

"ויאמר קין אל הבל אחיו ויהי בהיותם בשדה ויקם קין אל-הבל אחיו ויהרגהו" (שם, שם, ח').

הוא שנאמר: מאה מיתות ולא קנאה אחת.

נכונים אנו לשאת בעול ובסבל ובמצוקה אם נדע כי גם זולתנו כמותנו ועימנו; אך נתקומם ולא נשלים במקום בו יקבל זולתנו - השווה לנו - את שאנו לא נקבל. כל אלה הולוכו להלכה מבראשית, שרשות אסורה בהפליה, והיא: יחס בלתי שווה ובלתי הוגן לשווים. "

ראו: בג"ץ 1703/92 - ק.א.ל קווי אוויר למטען נ' ראש הממשלה. פ"ד נב(4), 193.

24. הפלייה מטעמי מין, הריון ולידה, מקשה על שילובן של נשים במעגל העבודה, ובלשון פרופ' רות בן ישראל:

"המציאות מלמדת, כי איסור אפליה מטעם מין נחוץ כדי להגן על נשים בעבודה. אפליה של נשים מטעם מין היא פועל יוצא מאפלייתן של הנשים העובדות מטעמים של הריון, לידה ונשיאה בעול האחריות המשפחתית. אפשר לומר, כי האחריות המשפחתית, הכרוכה במיוחד בגידול הילדים ובטיפול בהם, היא כיום אחד הגורמים המקשים ביותר על שילובן של נשים במעגל העבודה בכלל, ועל השוואת מעמדם בעבודה בפרט".

ראו: רות בן ישראל, שוויון הזדמנויות ואיסור הפליה בעבודה, כרך ב', תשנ"ח-1998, בעמ' 589;

25. מכאן, אין הכרח להיזקק להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה על מנת להגן על עובדת בהריון מפני הפליה. מעטפת ההגנה מפני הפליה של עובדת בהריון קיימת מקדמא דנא, מכוח עקרון השוויון הכללי, ובלשון כב' הנשיא סטיב אדלר בפרשת מרגלית אפלבוים שהובאה לעיל:

*"כך גם ברור הוא שלצורך הקביעה שעקרון איסור ההפליה בפיטורים חל גם על אישה בהריון אין אנו נבנים רק מהוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ובעניינו, מספר העובדים שהועסקו על ידי הגב' הולצמן. העקרונות שנקבעו בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה היו כתובים "עלי ספר" גם בטרם חוקק."*

26. בעניין זה ראה גם את פרשת אורלי מורי שלהלן, במסגרתה בית הדין הארצי לעבודה, קבע כי פיטורים ופדיון תקופת העבודה שלאחר חופשת הלידה בכסף, הינם מפלים. בית הדין הארצי לעבודה חוזר על ההלכה ולפיה עקרון השוויון הינו עקרון על, על מטרותיו, ועל אופן יישומו.

ראו : עע 627/06 אורלי מורי – מ.ד. פילו בע"מ (לא פורסם), ניתן ביום 16.3.08 (להלן: "פרשת אורלי מורי");

### קיום חוזה עבודה שלא בתום לב

27. יחסי עבודה מושתתים קודם כל על הסכמה חוזית ועל כן, חלים על מערכת יחסי העבודה, דוקטרינות מדיני החוזים, ובכלל זה עקרון תום הלב.

ראו : בג"צ 239/83 יהושע מילפלדר נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד, מא (2) 210 ;

28. בתי הדין לעבודה מסתייעים בעקרונות מדיני החוזים, עת באים הם לפרש את התנהגותם של הצדדים לחוזה עבודה, וקבעו לא אחת כי על מעביד הבא לפטר עובד לשקול את ההחלטה בתום לב, בהגינות ולא בשרירות לב. עמדה על כך, סגנית הנשיא אלישבע ברק (כתוארה אז) במאמר, כדלהלן :

*"שיקולי מעביד פרטי לפטר עובד צריך שיעשו בתום לב ובהגינות ולא בשרירות לב... המטרה היא שעובד לא יצטרך חדשות לבקרים לחפש עצמו עבודה חדשה... בית הדין יבחן את תום הלב שבפיטורין, תוך איזון בין האינטרס המיוחד של כל עובד לא להיפלט לשוק העבודה לעומת האינטרס של המעביד לנהל את עסקו".*

ראו : א' ברק "עקרון תום הלב במשפט העבודה", ספר ברנזון-בני סברה (כרך שני, תש"ס) 499, עמ' 532 – 533 ;

29. על מעביד המחליט לסיים את עבודתה של עובדת בהריון, בטרם מלאו שישה חודשים ליישם את דרישת תום הלב, וככל שהוא עושה כן על מנת להתחמק מתחולתה של הוראת סעיף 9 לחוק עבודת נשים, הרי שהחלטתו תיפסל מהטעם שיש בה קיום חוזה העבודה שלא בתום לב, ובלשון כב' הנשיא סטיב אדלר, בפרשת מרגלית אפלבוים :

”אולם, משהראיות שנפרשו בפני בית הדין קמא, כמו גם בפנינו, מוכיחות את רצונה הברור של ניצה לעקוף את הוראות חוק עבודת נשים יש בכך משום קיום של חוזה העבודה שלא בתום לב, כאמור בסעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל”ג – 1973.”

...

”הפליה בפיטורים מעבודה של אישה, רק בשל היותה בהיריון, מהווים על-פי שיטת המשפט בישראל, שמשפט העבודה הוא חלק אינטגרלי ממנה, ועל-פי ערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון”.

30. על כן, אם ההחלטה לפטר עובדת בהריון בטרם מלאו לה 6 חודשים, אינה מוגנת בצלם של חוק עבודת נשים או חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הרי שהיא כפופה לעקרון השוויון הכללי ולדיני החוזים.

### הסעד

31. הסעדים במקרה של פיטורי עובדת בהריון בטרם מלאו שישה חודשים להעסקתה, מגוונים. מחד, העובדת יכולה לעתור לבית הדין לעבודה בבקשה לסעד זמני, לטעון להפליה ולבקש למנוע את פיטוריה.

32. מאידך, העובדת יכולה לדרוש פיצוי כספי בגין פיטורים שלא כדין, בגובה הנזק הממשי שנגרם לה, ובעיקר השכר שאמור היה להשתלם לה ממועד הפיטורים ועד הלידה, ובתקופת חופשת הלידה.  
ראו: פרשת מרגלית אפלבוים;

33. כמו כן, העובדת יכולה לטעון לנזק בלתי ממוני, ולדרוש פיצוי ללא הוכחת נזק בהתאם לשיקול דעתו של בית הדין לעבודה, כמפורט בסעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.  
ראו: פרשת אורלי מורי;

34. הפיצוי שבית הדין לעבודה מוסמך לפסוק על פי סעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה הינו פיצוי הרתעתי, מעבר לפיצוי שניתן להערכה, ובלשון בית הדין הארצי:

”סעיף 10(א) לחוק שוויון הזדמנויות קובע פיצוי עבור נזק שאינו נזק ממון שהוא בעל פן הרתעתי-עונשי-חינוכי, מעבר לפיצוי על נזק הניתן להערכה”

ראו: עע 1156/04, 1156.1/04 הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע”מ - אורית גורן, [20.11.07].

ובמקום אחר, בית המשפט העליון קבע, כדלהלן:

*"אלה הם פיצויים סטטוטוריים אשר נקבעו ביחס לעוולות שהנוק הנגרם בעטיין קשה להוכחה ולכימות במדויק ו"להם מטרה הרתעתית ולצידה מטרה עיקרית נוספת - לאפשר לניזוק לזכות בסעד בגין נזק שנגרם לו בעוולה, גם מקום שנוק זה קשה מטיבו להוכחה".*

ראו: רע"א 1108/04 קידמה בע"מ - גדי אבקסיס, 20.12.04 - החלטתה של השופטת ע' ארבל;

35. בית המשפט העליון קבע כי הסעד אותו ראוי להעניק לעובד שפוטר שלא כדין, אם אכיפה או פיצוי, נתון לשיקול דעתו של בית הדין לעבודה.

ראו: בג"צ 1837/07 בוגר נ' בית הדין הארצי לעבודה (לא פורסם, 1.9.2008); בג"ץ 8929/08 עובדיה בן נון נ' בית הדין הארצי לעבודה, תק-על 2009(3), 2480, 2487 (2009);

36. בית הדין הארצי לעבודה תיאר את אופן הפעלתו של השיקול הדעת אם ליתן אכיפה או פיצוי, כדלקמן:

*"משהגיע בית-הדין למסקנה כי פיטוריו של עובד נעשו שלא כדין, וכי בשל כך הופרה ההתקשרות החוזית, יידרש לבחינתו של הסעד הראוי להינתן תוך שהוא נותן דעתו על ההלכות הכלליות בדבר אכיפתם של יחסי עבודה שבהם מדובר, בשים לב, בין היתר, להוראותיהם של סעיפים (2)3 ו-(4)3 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970 לפי העניין. בית הדין ייתן דעתו על הסעד הראוי להינתן בשים לב לנסיבות המיוחדות את המקרה הספציפי, תוך שתיעשה מלאכת האיזון והמידתיות. בין היתר, אך לא רק, יידרש בית-הדין לבחינת מהותו של הפגם שנפל בהליך הפיטורים וחומרתו; סוג המשרה שבה מדובר; השפעתו של הסעד שיינתן, אכיפה או פיצוי, על העובד, על ההקשר התעשייתי והתעסוקתי תוך מתן משקל להיבטים החוקיים והחוקתיים ככל שאף הם באים בגדר העניין; במקרה המתאים יבדוק בית הדין אם נכון הוא לתקן עוול בעוול - ככל שעוול עשוי להיגרם למי מהצדדים המעורבים בעניין והנוגעים לו"*

ראו: ע"ע 1123/01 בית ספר תיכון עירוני "כל ישראל חברים" בתל-אביב-יפו נ' צויזנר פד"ע לו 438, 469 (2001);

### סיכום ומסקנות

37. לסיכום, המסקנה מכל האמור לעיל היא, כי פיטורי עובדת בהריון, מחמת ההריון, ללא קשר לתקופת העסקתה, הפליה פסולה היא, והיא עשויה להיפסל על ידי בית הדין הנכבד, מכוח החוקים שפורטו לעיל, מכוח עקרון השוויון הכללי או מכוח דיני החוזים, ובד בבד, בתי הדין לעבודה מוסמכים לחייב את הצד המפלה בפיצויים בגובה הנזק הממשי שנגרם לעובדת, בעקבות הפיטורים ובפיצויים עונשיים.