



קואליציית ארגונים  
למען זכויות העובדים בישראל

23 באפריל 2020

לכבוד  
ח"כ עאידה תומא סלימאן  
יו"ר ועדת העבודה והרווחה הזמנית  
הכנסת

הנדון: נזקים שנגרמו לעובדות בעקבות התקנת תקש"ח עבודת נשים וביטולן והצעות לתיקונם –  
דיון ועדת העבודה ביום 27.4.2020 בהתאם להחלטת בג"ץ

לאחרונה אישרה הממשלה תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים) התש"ף 2020 שעמדו בתוקף במשך 11 ימים ובוטלו לאחר הגשת שתי עתירות לבג"ץ. לקראת הדיון בוועדת העבודה הזמנית של הכנסת ביום 27.4.20, אנו, עורכות דין מהארגונים החברים בפורום ארגונים למען זכויות עובדים בישראל, מתכבדות להגיש לכם להלן את רשימת הנזקים שנגרמו לעובדות בתקופה שבה היו התקנות בתוקף וכן את הצעותינו לצעדים שיש לנקוט לצורך לתיקון הנזקים הללו.

**מבוא**

ביום 6.4.20 הותקנו ע"י הממשלה תקנות שעת חירום הני"ל, אשר ביטלו את הדרישה לקבלת היתר בטרם הוצאה לחלי"ת (כלומר לפני פגיעה בהיקף משרה ובשכר) של עובדות סביב הריון, לידה וטיפול פוריות, תוך פגיעה חמורה ולא מידתית בהגנה הניתנת לעובדות במצבים פגיעים אלה מכוח חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.

בעקבות זאת הוגשה עתירה ע"י חלק מהארגונים הח"מ, וכן עתירה נוספת ע"י כבי"ר הוועדה דן, ח"כ עאידה תומא סלימאן. לאחר הגשת העתירות, בוטלו התקנות ע"י הממשלה ביום 17.4.20.

חרף ביטול התקנות, התקיים דיון בבג"ץ ביום 20.4.20 בעתירות הני"ל. הדיון התמקד בצורך ליתן מענה לעובדות שנפגעו מהתקנות בתקופה שהן היו בתוקף.





קואליציית ארגונים  
למען זכויות העובדים בישראל

בית המשפט פסק, בהסכמת המדינה, כי יש לדון בנזקים שנגרמו לעובדות ולמצוא פתרונות לנזקים אלו, וכי הדבר יעשה במסגרת ועדת העבודה הזמנית. הדיון האמור נקבע ע"י יו"ר הועדה, ח"כ עאידה תומא סלימאן, ליום 27.4.20.

## רשימת הנזקים ופתרונות מוצעים

להלן פירוט הבעיות שהתעוררו בעקבות התקנת התקש"ח אשר דורשות טיפול דחוף, והצעותינו לפתרונות:

1. בראש ובראשונה, יש לתת מענה לעובדות מוגנות על פי סעיף 9 לחוק עבודת נשים, אשר נפגעו במישרין מהתקנות כיוון שהוצאו לחל"ת מעילות האסורות על פי חוק (וגם על פי התקנות), וזאת ללא שום פיקוח של הרשות הממונה. מדובר בשתי קבוצות של עובדות:

1. עובדות שהוצאו לחל"ת **לאחר** שמעסיקיהן הגישו בקשה למתן היתר אך בקשותיהם לא נבדקו כלל עד למועד ביטול התקנות, כך שהלכה למעשה ניתן בהן היתר גורף (מדובר באלפי בקשות, שמספרן המדויק לא ידוע לח"מ, בשל דיווחים שונים של משרד העבודה).

**פתרון מוצע:** על הממונה ליצור קשר עם כל אותן עובדות ולברר האם ברצונן לקיים הליך בירור בדיעבד.

**לתשומת לב הוועדה הנכבדת, עוד טרם להתקנת התקש"ח הוסדר נוהל מקוצר למתן היתר להוצאה לחל"ת, אולם הנוהל לא פורסם ופרטיו לא ידועים.** מן הראוי כי כעת יפורסם הנוהל ונתונים בדבר הטיפול בבקשות על פיו יפורסמו ויעמדו באופן שקוף לביקורת הוועדה.

כדי לייעל את התהליך המוצע, באפשרות הממונה לפנות לכל המעסיקים אשר הגישו בקשה להיתר ולא קיבלו מענה טרם פרסום התקנות, ולברר האם יש ביניהם מעסיקים שמסיבות שונות טרם הספיקו להוציא את העובדת לחל"ת בתקופה בה התקנות חלו. למעסיקים אלה יש להודיע כי אין להוציא את העובדת לחל"ת עד לתום ההליך הבירור. בנוסף, על הממונה לברר האם ישנם מעסיקים שהוציאו את העובדות לחל"ת



האגודה לזכויות האזרח בישראל  
جمعية حقوق المواطن في إسرائيل



התכנית לחינוך משפטי קליני ע"ש אלנה צגלה  
The Elga Cegla Clinical Law Program  
برنامج التعليم القانوني الإكلينيكي على اسم ألفتا تغلا





קואליציית ארגונים  
למען זכויות העובדים בישראל

לאחר מועד ביטול התקנות ולהורות להם להשיב את העובדות לעבודה לאלתר, וזאת עד לסיום הליך הבירור.

2. עובדות אשר הוצאו לחל"ת במהלך 11 הימים שבהם התקנות היו בתוקף, **על פי שיקול דעתם הבלעדי של המעסיקים, ללא דיווח לממונה וממילא ללא כל מנגנון של פיקוח או זכות טיעון.**

מדובר במספר לא ידוע של עובדות, אולם ניתן להעריך את מספרן בין היתר על פי נתוני הביטוח הלאומי בדבר דורשות דמי האבטלה החדשות שנוספו החל ב-6.4.20.

**פתרון מוצע:** על הממונה לפתוח מוקד פניות ייעודי עבור עובדות אלה אשר יוסדר בנהל מסודר ולקיים הליך בירור בדיעבד על מנת לוודא שהמעסיקים עמדו בתנאי התקש"ח.

2. קיים חשש ממשי שיאותרו בדיעבד מקרים רבים שבהם יימצא כי העובדת הוצאה לחל"ת בניגוד לתנאים הקבועים בתקש"ח או בחוק עבודת נשים. לדוגמה – ללא הסכמתה האמיתית, שלא בשל צמצומים על רקע המשבר, לתקופה קצרה מ-30 יום או ארוכה מ-60 יום, או עובדות שהלכה למעשה פוטרו בחסות התקנות, ללא כוונה להשיבן לעבודה בתום 60 ימי החל"ת.

יודגש שגם במקרים שבהם המצב המוגן לא היה הסיבה העיקרית להוצאה לחל"ת, על פי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה עדיין חלה הגנה מיוחדת על עובדות אלה, ולא בהכרח היה ניתן היתר להוציאן לחל"ת.

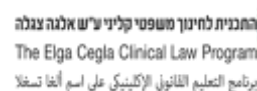
עוד יודגש כי חלק מהעובדות לא זכאיות לדמי אבטלה כיוון שלא צברו תקופת אכשרה מספקת, או מסיבות אחרות הקשורות בתנאי הזכאות לדמי אבטלה.

**פתרון מוצע – לייצר מנגנון תיקון שיתייחס למספר היבטים:**

1. חובת המעסיק להשיב את העובדת לעבודה לאלתר או לשלם את שכרה עד שיתאפשר להשיבה;

2. חובת המעסיק לשלם את שכר העובדת מיום ההוצאה לחל"ת;

3. פיתרון לנושא דמי אבטלה לעובדות שייקבע שהוצאתן לחל"ת בטלה – כדי להבטיח שעובדות אלה לא יישארו "קרחות מכאן ומכאן", ללא שכר וללא דמי אבטלה שאותם





קואליציית ארגונים  
למען זכויות העובדים בישראל

יידרשו להחזיר, מוצע כי הן יידרשו להשיב את דמי האבטלה רק לאחר שיקבלו את שכרן מהמעסיק ושכל מקרה לא ייחסו להן חוב בביטוח הלאומי. לחילופין, המדינה תגבה מהמעסיק תשלום בגובה דמי האבטלה ששולמו לעובדת, ועל המעסיק יהיה להשלים בשכר העובדת את ההפרש בין דמי האבטלה לבין שכרה קודם הוצאתה לחל"ת.

3. יש לפעול לאלתר למניעת פגיעה בזכויותיהן של עובדות אשר הוצאתן לחל"ת נעשתה כדין, בהיתר שניתן טרם התקנות או לאחר ביטולן, או בהתאם לתקנות בתקופה שבה חלו.

**פתרון מוצע – יש לפרסם את ההבהרות הבאות, באופן בולט ובתפוצה רחבה ככל הניתן:**

1. בתום תקופת החל"ת המותרת, על המעסיק להשיב את העובדת לעבודה או לבקש היתר חדש לחל"ת/פיטורים. הבהרה זו חשובה במיוחד לאור פרסומי המוסד לביטוח לאומי כי הוא מאריך את תקופת החל"ת אוטומטית למקבלי דמי אבטלה, ללא צורך בדיווח מצד העובדת/או המעסיק/ה.

2. עובדות לאחר חופשת לידה, המוגנות על פי חוק למשך 60 ימים שבהם אסור לפגוע במשרתן ללא היתר – יובהר כי החל"ת עוצר את מניין הימים בתקופה המוגנת, שתמשך עם החזרה מהחל"ת (לדוגמה: עובדת שהוצאה לחל"ת 10 ימים לאחר ששבה מחופשת לידה, תהיה זכאית להגנה מפני פיטורים/פגיעה בשכר למשך 50 ימים נוספים לאחר שתשוב מהחל"ת).

3. עובדות בהריון שהוצאו לחל"ת – יש להורות כי החל"ת ייחשב כחלק מתקופת האכשרה לקבלת דמי לידה מהביטוח הלאומי (ובכך לתקן מצב אבסורדי ובלתי שוויוני בעליל - כיום רק מי שהספיקה לחזור לעבודה לפני הלידה, ולו ליום אחד, התקופה בה קיבלה דמי אבטלה במהלך החל"ת תיחשב לה לאכשרה לדמי לידה. לעומת זאת מי שילדה במהלך החל"ת, תקופת החל"ת לא תיחשב במניין תקופת האכשרה). בכך יתוקן העוול שנגרם כיום למי שהוצאה לחל"ת דווקא בחודשים מתקדמים להריונה, או לתקופה ממושכת יותר, כך שלא הספיקה לשוב לעבודה לפני הלידה. לחילופין, ניתן לקצר את תקופת האכשרה לדמי לידה לעובדות בהריון שהוצאו לחל"ת עקב משבר הקורונה.





קואליציית ארגונים  
למען זכויות העובדים בישראל

4. יש להבהיר כי החל"ית ייחשב לצורך צבירת ותק לצורך צבירת זכויות על פי חוק עבודת נשים (לדוגמה – אישה שעובדת כמעט חמישה חודשים. במהלך השימוע הבינו שהיא בהיריון בסיכון, הוחלט במקום הפיטורים להוציא אותה לחל"ית מייד, על אף שזה עלול לפגוע בזכאותה לשמירת היריון על מנת להימנע מהגעה לוותק של חצי שנה; או עובדת שהוצאה לחל"ית כדי שלא תצבור ותק של שנה, כך שלא תהיה זכאית להאריך את חופשת הלידה ללא תשלום, מעבר למינימום של 15 שבועות).

4. בעיית חוסר המידע ופילוח נתונים: מדברי ההסבר לתקנות ולתקנות הביטול, כמו גם מעמדת המדינה בדיון בבג"ץ עולות שאלות רבות לגבי מספר הבקשות שהוגשו, מספר הבקשות שלא טופלו, ואפיון של הבקשות. על הממונה למסור נתונים מדויקים למשתתפי הישיבה.

נבקש מכב' יו"ר הוועדה לדרוש ממשרדי הממשלה הרלוונטיים פתרון דחוף, יסודי ומקיף לכלל הסוגיות דלעיל.

בכבוד רב,

עו"ד אורי טורקיה-שלס – ויצו

עו"ד דנה גינוסר ועו"ד ורחל בנוימן – הקליניקה לנשים וכלכלה, האוניברסיטה העברית

עו"ד דבי גילד-חיו ועו"ד שרון אברהם-ויס – האגודה לזכויות האזרח

עו"ד עידית צימרמן – הקליניקה לזכויות עובדים, אוניברסיטת תל אביב

עו"ד אלעד כהנא, עו"ד תמר ניב ישראל ועו"ד מיכל תגיר – קו לעובד

עו"ד אסנת זיו ועו"ד ענת שני-רבה – עמותת איתך מעֵךְ (מעכי)

עו"ד גלי זינגר ועו"ד עמית קובו-רום – שדולת הנשים בישראל

עו"ד הגר זוסמן – הקליניקה לזכויות בעבודה, המרכז הבינתחומי הרצליה



האגודה לזכויות האזרח בישראל  
جمعية حقوق المواطن في إسرائيل



התכנית לחינוך משפטי קליני ע"ש אלנה צגלה  
The Elga Cegla Clinical Law Program  
برنامج التعليم القانوني الإكلينيكي على اسم ألفتا تسغلا





קואליציית ארגונים  
למען זכויות העובדים בישראל

26 באפריל 2020

לכבוד  
ח"כ עאידה תומא סלימאן  
יו"ר ועדת העבודה והרווחה הזמנית  
הכנסת

שלום רב,

הנדון: תקש"ח עבודת נשים וביטול – נספח דוגמאות לקראת דיון ועדת העבודה ביום 27.4.2020

סימוכין: מכתבנו מיום 23.4.2020

לקראת הדיון ביום 27.4 בועדת העבודה על השלכות תקנות שע"ח בנושא עבודת נשים, ובהמשך למכתבנו מיום 23.4 המפרט הנזקים והתיקונים הנדרשים להם, **אנו מעבירים לעיונכם מספר דוגמאות של פניות אשר הגיעו לקווי הסיוע המשפטי שמפעילים הארגונים החברים בפורום למען זכויות עובדים, בקשר להוצאת נשים בתקופות מוגנות לחל"ת ותקש"ח עבודת נשים.**

דוגמאות אלה ממחישות היטב את הבעיות המשמעותיות שחוללו התקש"ח ואת הצורך בפתרונות, כפי שפורטו בהרחבה במכתבנו מיום 23 באפריל (כל השמות בדויים):

1. מירי כותבת: "המעסיק שלי הודיע לי כי החל מה-22.3 אנו מוצאות לחל"ת כלל מחלקתי. הדבר נעשה בהודעה טלפונית. אני בהריון מתקדם. כששאלתי אם יש אישור לחל"ת נאמר לי כי עדיין אין וכי במקביל מטפלים בפנייה. בתאריך 8.4 קבלתי מייל שמעדכן בדבר התקנות החדשות המתירות חל"ת בהריון ללא אישור תמ"ת באם מתקיימים מס' תנאים. ביניהם ראיתי כי נדרש לקבל את הסכמתי בכתב. לא ידעתי כי נדרשת הסכמתי ואף אחד לא ביקש ממני לכתוב כי אני מסכימה. היום בדקתי מה סטטוס החלת מאחר ו-30 הימים הראשונים מסתיימים בשבוע הבא. התשובה הייתה כי כרגע החל"ת הוא עד להודעה חדשה... שאלתי אם אני יכולה לשרב להמשיך להיות בחל"ת והתשובה הייתה שלא. האם יש טעם לפגם בהתנהלות? אני מרגישה כי התקנות האלו מגנות בחירוף הנפש על המעסיק על חשבון תנאי העסקתי שנפגעו אנושות בעודי בהריון. אשמח לחוכמתכם והבהרתכם מה אוכל לעשות במצב הנוכחי בכדי למזער את הפגיעה."
2. חגית כותבת: "אני בהריון לקראת חודש שישי. ב-16.4 המעסיק שלי הוציא אותי לחל"ת לפי חוקי החירום שיצאו בעקבות הקורונה, לפיהם ניתן להוציא אישה בהריון לחל"ת מבלי לקבל היתר מהוועדה הממונה על נשים. ב-17.4 בוטלו התקנות האלה כך שכל הוצאה של אישה לחל"ת מחויבת בהיתר. כרגע החל"ת שניתן לי הוא עד ה-1.6. מה לגבי ביטול התקנות רטרואקטיבי? מציינת גם





קואליציית ארגונים  
למען זכויות העובדים בישראל

שעוד לא מלאו לי 28 כך שהסכום שאקבל מביטוח לאומי מאוד נמוך והייתי רוצה שיבוטל החל"ת שלי. מה החוק אומר במקרים כאלה?"

3. רונה - עובדת בהריון. עובדת ותיקה אצל מעסיק גדול בצוות של כעשרים עובדים, בתפקידים מקבילים בדרגתם. עובדים ממחלקות אחרות הוצאו לחל"ת אולם במחלקה שלה לא הוציאו אף עובדת/אחרים לחל"ת. המעסיק הודיע לה שהחל מחדש אפריל היא יוצאת לחל"ת, ושכונתו היא שרונה תשהה בחל"ת עד למועד הלידה המשוער – במשך כשלושה חודשים. רונה יצרה איתנו קשר בסוף חודש מרץ והסברנו לה של המעסיק לבקש היתר מהממונה, רונה פנתה למעסיק והוא אמר שאין בכונתו לפנות לממונה. רונה הוצאה לחל"ת עוד טרם התקנת התקנות (בדיעבד הוא צדק היא התקשרה כמה ימים לפני התקנת התקנות). התקנות חלו רטרואקטיבית מיום 15.3.2020 כך שהחלטתו של המעסיק להוציא את רונה לחל"ת, שאינה עומדת כלל בתקש"ח, לא עברה שום פיקוח, והלכה למעשה המעסיק עשה דין לעצמו והוציא עובדת ותיקה בהריון לחל"ת למשך זמן לא מוגדר. הנחינו את רונה שעל המעסיק לפנות כעת לממונה ולבקש היתר שכן החל"ת אינו עומד בהוראות התקש"ח, אך במצב הדברים הנוכחי אין אפשרות לחייב אותו והממונה לא יוזמת הליכים בעצמה. האפשרות היחידה שנותרה לרונה היא לפנות לבית הדין לעבודה ולפתוח בהליך משפטי בעת שהיא בהריון וחוששת למקום עבודתה.

4. ב-5.4 פנתה אלינו גלי, שנמצאת לקראת סוף תקופת הלידה וההורות שלה ואמורה הייתה לחזור לעבודה מיד לאחר פסח. המעסיק הודיע לגלי שהוא מוציא אותה ל"חל"ת קורונה" עם תום תקופת הלידה וההורות ולא מחזיר אותה לעבודה, ובמקומה הוא משאיר את העובד שהיא ניהלה טרם צאתה לחל"ת, ושמילא את מקומה בזמן שהייתה בתקופת לידה והורות – למרות שהוותק שלו במקום קצר משמעותית יחסית אליה. המעסיק הוציא לחל"ת מספר עובדים נוספים, מעטים יחסית. התפקיד של גלי שריר וקיים, המעסיק זקוק לו בעת הזאת ויש לו משאבים לקיים אותו, עם זאת המעסיק בוחר להשאיר את המחליף של גלי בזמן תקופת הלידה וההורות שלה, במקום להחזיר אותה למשרתה ולתת לה אפשרות אמיתית להשתלב מחדש במקום העבודה. לכאורה המעסיק עומד בתנאי התקש"ח, אך הפגיעה בעובדת משמעותית מאוד ולא מן הנמנע שהחלטה כזו לא הייתה עוברת את ביקורת הממונה בזמנים אחרים.

5. אורטל הייתה אמורה לחזור מתקופת לידה והורות, התאריך תואם לפני מספר שבועות. יום קודם לכן הודיעו לה ממקום העבודה שמבקשים שתישאר בבית ב"חל"ת אחרי חל"ד" (חל"ת עפ"י חוק עבודת נשים לפיו עובדת רשאית להאריך את תקופת שהותה בבית לאחר הלידה באמצעות חל"ת) ולא כ"חל"ת קורונה". לנושא זה משמעות גדולה, שהרי לו היתה מוחזרת אורטל לעבודה ויוצאת לחל"ת קורונה היא היתה זכאית לדמי אבטלה באופן מידי, אבל ב"חל"ת אחרי חל"ד" הזכאות לדמי אבטלה מתגבשת רק לאחר תקופת אכשרה. לא זו אף זו, אף עובד אחר מהמחלקה שלה לא הוצא לחל"ת (עם זאת נעשו קיצוצים בשכר העובדים), כולל שני עובדים חדשים שהצטרפו למחלקה שלה בזמן שהותה בתקופת לידה והורות. בתקופה שקדמה להתקנת התקש"ח קיבלנו מספר פניות





קואליציית ארגונים  
למען זכויות העובדים בישראל

ברוח זו. דוגמה זו ממחישה היטב את המצוקה בה נמצאות נשים שאמורות לחזור בימים אלו לעבודה לאחר תקופת לידה והורות, ואת הצורך המהותי במעורבות הממונה ובפיקוח על שינויים לרעה בעבודה של נשים בתקופות מוגנות. בנוסף, ניתן ללמוד שה"נוכחות הפסיבית" של הממונה (כגוף שהמעסיק חייב לפנות אליו אבל אינה יוזמת הליכים) אינה בהכרח מספיקה, לפחות בכל הנוגע לחל"ת קורונה.

6. ויקי כותבת לנו שבתאריך 30.3 הוציא אותה המעסיק לחל"ת. שבוע לאחר מכן התקשרו אליה ממושרד העבודה ושאלו שאלות אך היא לא יודעת אם ניתנה החלטה או לא. בפועל היא לא עובדת. נשאלה האם יצאה לחל"ת בהסכמה, וענתה "כן, הסכמה, סוג של... אמרו שאין משכורת לשלם..." ביקשה לברר האם חובה להחזיר אותה אחרי 60 ימים או לפטר אותה, כי זה מה שאמרו לה במשרד העבודה והרווחה. היא רוצה חל"ת במקום פיטורין.

7. איילת פנתה אלינו ב-23.3, היא בתהליכי פונדקאות והמעסיק שלה ביקש להוציא אותה לחל"ת. הוא פנה אליה ואמר לה להזדרז לחתום בלשכת התעסוקה וכי הוא יגיש היתר וגם יקבל ושכדאי לה לטובתה להזדרז. למרות שהבקשה להיתר הוגשה רק בסוף מרץ, המעסיק לא היה מוכן לשלם לה שכר אלא רק עד ה-15.3, פנתה לשאול האם זה חוקי שהמעסיק מחליט על דעת עצמו שניתן היתר ולא משלם לה שכר.

8. נג'ווה, עובדת בעמותה, מקלנסאווה, חודש שביעי להריונה, ב-18.3 פנתה אלינו כי העמותה החליטה להוציא אותה ועוד 90% מהעובדים לחל"ת "לאור המצב". כשביקשה להבין מול מחלקת משאבי אנוש כיצד מוציאים אותה לחל"ת כשהיא בהריון, אמרו לה שהם שכחו שהיא בהריון ושמיילא "אין חוקים" בתקופה זו.

ולסיום, שתי דוגמאות לעובדות שהמעסיקים שלהן כלל לא מתכוונים לבקש עבורן היתר לחל"ת או לפיטורין, אלא הציע להן "פדיון" של התקופה המוגנת או תשלום עד מועד מסוים (בניגוד לחוק). בשני המקרים המעסיקים סברו שלא תהיה להם בעיה לקבל היתר אז עדיף לעובדת ל"התפשר":

9. עדן, עובדת במכירות בחברת הייטק, אמורה לחזור מחופשת לידה, פנתה אלינו ב-19.4. המעסיק שלה לא מעוניין שתחזור, בטענה שהמחלקה מצטמצמת למרות שבפועל יש עדיין עובדים וגם עובדת שממלאת את התפקיד שלה. הציעו לה לקבל שכר עבור חודשיים (מכוח ההגנה של החוק) ומבלי לתת לה עוד חודש הודעה מוקדמת או לחזור, לעבוד חודשיים ושאו יפטרו אותה. ביקשה לוודא את חוקיות המהלך.

10. ריטה פנתה אלינו ב-20.4 - עובדת הייטק, בחודש הרביעי להריונה. המעסיק ציין שמעבירים את כל פעילות החברה לחו"ל ועל כן קרוב לוודאי שיקבל היתר, אז הציע לה לקבל "בהסכמה" את סיום העסקתה, ובמקרה כזה תקבל "פיצוי שכר" עד יוני. שאלה האם הדבר חוקי?

בכבוד רב,





עו"ד דנה גינוסר ועו"ד ורחל בנוימן – הקליניקה לנשים וכלכלה, האוניברסיטה העברית  
עו"ד דבי גילד-חיו ועו"ד שרון אברהם-ויס – האגודה לזכויות האזרח  
עו"ד עידית צימרמן – הקליניקה לזכויות עובדים, אוניברסיטת תל אביב  
עו"ד אלעד כהנא, עו"ד תמר ניב ישראל ועו"ד מיכל תגיר – קו לעובד  
עו"ד אסנת זיו ועו"ד ענת שני-רבה – עמותת איתך מَعָךְ (מעכי)  
עו"ד גלי זינגר ועו"ד עמית קובו-רום – שדולת הנשים בישראל  
עו"ד הגר זוסמן – הקליניקה לזכויות בעבודה, המרכז הבינתחומי הרצליה