



קואליציית ארגונים
למען זכויות העובדים בישראל

6 במאי 2020

מתווה מוצע לפתרון נזקי תקנות שעת חירום עבודת נשים

1. מענה לעובדות מוגנות על פי סעיף 9 לחוק עבודת נשים, אשר נפגעו במישרין מהתקנות כיוון שהוצאו לחל"ת מעילות האסורות על פי חוק, וזאת ללא שום פיקוח של הרשות הממונה:

א. יש ליצור קשר עם כל העובדות שהבקשות בגינן לא נבדקו ולברר האם ברצונן לקיים הליך בירור בדיעבד.

הסבר: המדובר בעובדות 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).

ב. יש לשלוח הודעה מעדכנת בעקבות ביטול התקנות למעסיקים שהגישו בקשות להיתרים

הסבר: יתכן שיש בין המעסיקים שהגישו בקשות להיתר טרם התקנות כאלה 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, יתכן שיש בהם מעסיקים שהוציאו את העובדות לחל"ת לאחר מועד ביטול התקנות. יש להורות להם להשיב את העובדות לעבודה לאלתר, עד לסיום הליך הבירור.

ג. יש לפתוח מוקד פניות ייעודי עבור עובדות שהוצאו לחל"ת בתקופת תוקפן של התקנות ללא דיווח לממונה, לצורך בדיקה אם המעסיקים עמדו בתנאי התקש"ח

הסבר: עובדות שהוצאו לחל"ת במהלך 11 הימים שבהם התקנות היו בתוקף, היו ללא כל מנגנון של פיקוח או זכות טיעון (ניתן להעריך את מספרן בין היתר על פי נתוני הביטוח הלאומי בדבר דורשות דמי האבטלה החדשות שנוספו החל ב-20.4.6).

2. יש ליצור מנגנון פיקוח ובקרה ייעודי לאיתור מעסיקים שהוציאו עובדות לחל"ת בניגוד לתנאים הקבועים בתקש"ח או בחוק עבודת נשים, ולהורות להם:

א. להשיב את העובדת לעבודה לאלתר או לשלם את שכרה עד שיתאפשר להשיבה;

ב. לשלם את שכר העובדת מיום ההוצאה 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 تسغلا





קואליציית ארגונים
למען זכויות העובדים בישראל

הסבר: קיים חשש ממשי שיאותרו בדיעבד מקרים רבים שבהם יימצא כי העובדת הוצאה לחל"ת בניגוד לתנאים הקבועים בתקש"ח או בחוק עבודת נשים. למשל, ללא הסכמתה האמיתית; שלא בשל צמצומים על רקע המשבר; לתקופה קצרה מ-30 יום או ארוכה מ-60 יום; 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.

3. **יש לפרסם את ההבהרות הבאות הנוגעות לתקנות תקש"ח לידיעת המעסיקים והעובדות, שמתייחסות לעובדות שהוצאו לחל"ת כדין (בהיתר לפני או אחרי התקנות, או בהתאם לתקנות):**

א. **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 העובד/ת או המעסיק/ה.

ב. **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).**

4. **יש לגבש פתרונות דחופים – לרבות תיקוני חקיקה – בנושאים הבאים:**

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

ב. **לקבוע כי החל"ת ייחשב כחלק מתקופת האכשרה לקבלת דמי לידה מהביטוח הלאומי** (ובכך לתקן את האבסורד שיוצר חוק ביטוח לאומי, הקובע כי מי שהספיקה לחזור לעבודה לפני הלידה, ולו ליום אחד, התקופה בה קיבלה דמי אבטלה במהלך החל"ת תיחשב לה לאכשרה לדמי לידה, ולעומתה מי שילדה במהלך החל"ת, תקופת החל"ת לא תיחשב במניין תקופת האכשרה). בכך יתוקן העוול שנגרם כיום למי שהוצאה לחל"ת בעקבות הקורונה דווקא בחודשים מתקדמים להריונה, או לתקופה ממושכת יותר, כך



קואליציית ארגונים
למען זכויות העובדים בישראל

שלא הספיקה לשוב לעבודה לפני הלידה. לחילופין, ניתן לקצר את תקופת האכשרה לדמי לידה לעובדות בהריון שהוצאו לחל"ת עקב משבר הקורונה.

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