

הנחיות והבהרות למעסיקים ולעובדים המוגנים מתוקף חוק עבודת נשים לצורך הוצאה לחופשה ללא תשלום בעקבות התפשטות נגיף הקורונה

משבר הקורונה הפוקד את מדינת ישראל בחודשים האחרונים הביא את המשק בישראל לעבודה במתכונת חירום. במהלך החודשים האחרונים הוצאו שורה של צווים מכוח פקודת בריאות העם, 1940 ותקנות שעת חירום (התמודדות עם וירוס הקורונה), התש"ף 2020 שהותקנו ביום 19 במרץ 2020, צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), תש"ף-2020, תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש – הגבלת פעילות), תש"ף-2020, צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (הגבלת פעילות מוסדות חינוך) (הוראת שעה), תש"ף-2020, תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש), תש"ף-2020 (להלן כולם ביחד – התקנות), שהטילו מגבלות משמעותיות, בין היתר, על פתיחת מקומות העבודה וכן על התייצבות של עובדים למקומות אלה, חלו שינויים דרסטיים בתנאי העבודה במקומות עבודה ועובדים רבים יצאו לחופשה ללא תשלום (להלן - חל"ת).

בעקבות כך, מעסיקים רבים שפעילות עסקם הוגבלה או צומצמה נאלצו להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום (חל"ת) וביניהם עובדים/ות המוגנים מתוקף חוק עבודת נשים. החל מיום-15.3.2020, המועד בו הוחלט על סגירת מקומות עבודה רבים כגון מערכת החינוך, מסעדות, בתי מסחר, תרבות ופנאי קניונים, תיירות, תעופה ועוד. וכן לנוכח המצב הבריאותי וההגבלות על הפעילות שפורסמו על ידי הממשלה, החלו פניות של מעסיקים בבקשות לקבלת היתרים להוצאה לחל"ת של עובדים בתקופה המוגנת. כתוצאה מהיקף הבקשות הגדול בתקופה קצרה מאוד, והצורך במתן מענה מהיר, פורסם טופס בקשה ייחודי לבקשות לחל"ת לתקופה זו.

בעת בחינת בקשת המעסיק להוצאה לחל"ת של עובדת מוגנת, נערכה שיחה עם העובדת לבדיקת הסכמתה לצאת לחל"ת וכן נבחן מצבו של העסק למיצוי אפשרויות העסקה בטרם תאושר הבקשה.

במידה וניתן היתר, אושרה בהיתר תקופת החל"ת לתקופה של מינימום 30 ימים ועד 60 ימים. לאור ההיקף הגדול של הבקשות למתן היתרים להוצאה לחל"ת לא ניתן יהיה לטפל בכולן בטרם חלוף המועד הרלוונטי להגשת התביעה לדמי אבטלה (7.4.20) ובשל כך היה חשש שללא התקנת התקנות תיפגענה העובדות והעובדים המדוברים בסעיף 9א לחוק עבודת נשים, במובן זה שהן לא תהיינה זכאיות לדמי האבטלה במתכונת המיטיבה.

ביום ה-6.4.2020 תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"ף-2020.¹

התקנות אפשרו למעסיקים שעמדו בתנאים המצטברים המופיעים בהן אשר הוציאו עובדים לחל"ת בתקופה שבין ה-15.3.2020 ועד לביטולן ביום 17.4.2020,² להוציא עובדים לחל"ת גם אם לא קיבלו היתר מיוחד לכך, כמו כן אפשרו התקנות למעסיקים שהוציאו עובדים לחל"ת של 30 ימים להאריך

¹ נספח א'- תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"ף-2020.

² נספח ב'- הודעה למעסיק בדבר ביטול תקנות שעת חירום (עבודת נשים).

את החל"ת לתקופה של 30 ימים נוספים בתוך תקופת תוקפן של התקנות (בין 15.3 ל ה-17.4) וזאת מבלי שנדרש להגיש בקשה להארכת החל"ת .

לאור מה שנקבע בתקנות הוציא מנהל הסדרה ואכיפה הודעה לכלל המעסיקים והבהיר כי מעסיק שהגיש בקשה להיתר להוצאת עובדים לחל"ת בתוך תקופת התקנות האמורה, ולא קיבל החלטה בבקשתו, ובקשתו אינה עומדת בדרישות התקנות, יודיע למנהל הסדרה ואכיפה בתוך 7 ימים, כי הוא מבקש שבקשתו תיבחן. ההודעה כאמור הופיעה באתר זרוע העבודה וכן נשלחה במייל מפורט לכלל המעסיקים ששלחו בקשה לתיבת המייל של תחום עבודת נשים.

מעסיק שלא ענה על התנאים כאמור בתקנות, **היה מחויב בהגשת בקשת היתר** לחל"ת עבור עובדיו המוגנים, ומי שהוציא לחל"ת ולא הגיש בקשה להיתר, הפר את חוק עבודת נשים. מובהר כי עובד/ת שהמעסיק שלו/ה לא ענה על הוראות התקנות והוציאה לחל"ת, ללא עמידה בתנאים לרבות קבלת הסכמה כנדרש, יכול תוכל לפנות אלינו בתלונה בכתובת הבאה [.Nhalat@economy.gov.il](mailto:Nhalat@economy.gov.il)

החל מתאריך 17.4.2020, כלל המעסיקים המעוניינים להוציא לחל"ת עובד/ת המוגן/ת עפ"י חוק עבודת נשים או להאריך היתר שתוקפו הסתיים החל ממועד זה, מחויבים בהגשת בקשה להיתר/ בקשה להארכת תוקף היתר.

יובהר כי מנהל הסדרה ואכיפה יפעל לאכוף הוצאה לחל"ת שלא בהתאם לתקנות בין היתר ככל שתוגש תלונה בעניין, ומעסיק שימצא מפר אף יהיה חשוף להליכים לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011, ולפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988.

בקשה לקבלת היתר להוצאת עובדות לחופשה ללא תשלום, בעקבות התפשטות נגיף הקורונה

מעסיקים אשר מעוניינים לקבל היתר ממשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, להוצאת עובדת המוגנת בחוק עבודת נשים, לחופשה ללא תשלום בעקבות התפשטות נגיף הקורונה, יפנו למשרדנו באמצעות טופס מקוון זה.

איך מגישים את הבקשה ?

יש למלא את **טופס ההיתר להוצאת עובדות לחופשה ללא תשלום**, בעקבות התפשטות נגיף הקורונה, במלואו ולשלוח באופן מקוון.

אין לשלוח פניות בדואר אלקטרוני או בפקס.

בקשה לחל"ת תהיה לתקופה של בין 30 - 60 ימים, לא יינתן היתר לתקופה של פחות מ-30 ימים או יותר מ-60 ימים.

הגשת בקשה להארכת היתר להוצאת עובדות לחופשה ללא תשלום, בעקבות התפשטות נגיף הקורונה

לידיעתכם ניתן לקבל היתר עד למקסימום של 60 יום במצטבר.

על המעסיק המבקש להאריך היתר חל"ת למלא את הטופס (להורדת הטופס [לחצו כאן](#)) שבוע לפני תום תוקפו של ההיתר שניתן באופן הבא :

חלק א'- יוגש למנהל הסדרה ואכיפה ויועבר על ידי המעסיק גם לכלל העובדות עבורן ביקש הארכת היתר.

חלק ב' – יוגש רק למנהל הסדרה ואכיפה.

את הבקשה ניתן להגיש באמצעות מייל Hasdara.Woman@Economy.gov.il או באמצעות שליח לכתובת דרך מנחם בגין 125 קומה 1, תל אביב.

הגשת בקשה לקבלת היתר פיטורים, וצמצום משרה ו\ או שכר

מעסיק המבקש לפטר או לפגוע בהיקף משרה/הכנסה של עובד/ת, החוסה תחת חוק עבודת נשים, חייב בהיתר ממשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. להגשת בקשה לקבלת היתר, יש לשלוח את הטפסים והמסמכים הנדרשים לידי הממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה והרווחה.

להנחיות ולמסמכים הרלוונטיים [לחצו כאן](#).

חשוב לדעת, היתר לפיטורים הניתן עפ"י חוק עבודת נשים תשי"ד-1954, בדבר פיטורי עובד/ת בתקופה מוגנת, כוחו יפה רק לצורך החוק האמור, ואין הוא מעיד על צדקת הפיטורים מבחינות אחרות. אין בהיתר זה כדי לגרוע מחובות המעסיק בהתאם לדיני העבודה, לרבות חובת קיום שימוע ומתן הודעה מוקדמת בהתאם להוראות הקבועות בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001. יובהר כי אין לתת הודעה מוקדמת לפיטורים בעת תקופת לידה והורות וכן בתקופה המוגנת שלאחר תקופת הלידה וההורות או ההיעדרות לפי סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים.

על פי הוראות החוק סעיף 13ד. הרואה עצמו נפגע מהחלטת שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לעניין מתן היתר לפי הוראות חוק זה, רשאי לערער עליה לפני בית דין אזורי לעבודה, בתוך 45 ימים מהיום שבו הגיעה החלטה לידיעתו.

הדרכים להגשת תלונה

מינהל הסדרה ואכיפה מתגבר בימים אלו את יחידת הפניות מתוך רצון להנגיש לציבור העובדים/ות את האפשרות לפנות אלינו.

בכל שאלה / תלונה הקשורה לעובד/ת הרואה הרואים עצמם כנפגעים בזמן שהוצאה לחל"ת במסגרת משבר הקורונה וכן בתקופה שבה חלו תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"ף-2020 (15.3.20-17.4.20), ניתן לפנות למנהל הסדרה ואכיפה באמצעים הבאים:

Nhalat@economy.gov.il : נפתחה תיבת מייל ייעודית לפניות בנושא

טלפון מקוצר : *2570.

טלפונים נוספים : 03-7347839/40/49/50.

שאלות ותשובות

בנושא חל"ת לעובדים/ות המוגנים מתוקף חוק עבודת נשים

- **שאלה:** יש לי עובדת בחל"ת של חודשיים וכעת צריכה לחזור לעבודה, נותרו לה פחות מ-30 יום עד למועד הלידה, האם אני יכול להאריך לה את החל"ת?
תשובה: ההיתר להוצאה לחל"ת ניתן לתקופה של עד 60 ימים לכל היותר, בתום התקופה שנקבע בהיתר, עליך להחזיר את העובדת לעבודה עד למועד הלידה. אלא אם הוגשה על ידך בקשה להארכת ההיתר לפני שפג תוקפו בהתאם להנחיות וההיתר הוארך.
- **שאלה:** המעסיק הוציא אותי לחל"ת, יחד עם עובדים נוספים (הם לא בתקופה מוגנת) כעת העסק חזר לפעילות רגילה, המעסיק החזיר את כל העובדים חוץ ממני, האם זה חוקי? המעסיק יכול להחליט שלא להחזיר רק אותי?
תשובה: מצב זה אינו עומד בדרישות ההיתר והחוק, ההיתר ניתן לתקופה קצובה כאשר בסיומה חובה על המעסיק להחזיר אותך לעבודה, יתרה מכך בהיתר שניתן למעסיק נקבע כי בתום תקופת ההיתר או בעת חזרת המצב לקדמותו (המוקדם מבניהם), חובה על המעסיק להשיב אותך לעבודה באותו היקף משרה ובאותו שכר, כמו כן בחזרה לעבודה על המעסיק לתת עדיפות לעובדים בתקופה מוגנת על פני יתר העובדים.
- **שאלה:** המעסיק שלי קיבל היתר להוציא אותי לחל"ת עד לתאריך מסוים והחזיר חלק מהעובדים לעבודה, האם הוא חייב להחזיר גם אותי או שהוא יכול להשאיר אותי בחל"ת עד לתאריך סיום ההיתר הנקוב בהיתר?
תשובה: על המעסיק להחזיר אותך לעבודה מוקדם ככל הניתן עם חזרת העסק לשגרה, וזאת גם אם ההיתר ניתן עד למועד מאוחר מיום חזרת העסק לשגרה. על המעסיק לעשות מאמצים כנים לשלב אותך בעבודה ולהימנע מאפליה שלך בעניין זה.
- **שאלה:** קיבלתי היתר להוצאה לחל"ת עבור עובדת מסוימת וההיתר הסתיים. אני מעוניין להחזיר אותה לעבודה אך העובדת לא מעוניינת, מה על המעסיק לעשות?
תשובה: יש לבחון את הסיבה בגינה העובדת אינה מעוניינת לחזור ולפעול בתום לב ותוך התחשבות בצרכים של העובדת/ת ומקום העבודה, ככל שאין פתרון במסגרת יחסי העבודה עליך לשקול צעדייך.
- **שאלה:** מתי על המעסיק להחזיר עובד/עובדת בתקופה מוגנת מחל"ת?
תשובה: בתום תקופת תוקפו של ההיתר או בעת חזרת העסק לשגרה, המועד המוקדם מבניהם.
- **שאלה:** אני עובדת בעסק שבו מועסקות מספר נשים בתקופה מוגנת, המעסיק החליט להוציא לחל"ת רק אותי. האם מותר למעסיק לעשות זאת?
תשובה: על המעסיק להגיש בקשה להיתר ובעת בחינת הבקשה יבחנו השיקולים להוצאה לחל"ת. במידה וימצא כי ישנה עילה מוצדקת להוצאתך לחל"ת ונשקלו אפשרויות חלופיות להעסקתך, המעסיק יוכל לקבל היתר. באם ימצא שלא כי לא נשקלו האפשרויות כאמור ואין עילה מוצדקת לא יינתן היתר.
- **שאלה:** אני בהיריון וטרם הודעתי למעסיק שאני בהריון והוא רוצה להוציא אותי לחל"ת, האם אני חייבת לספר לו על ההיריון בעת ההוצאה לחל"ת?
תשובה: אם את בתקופה מוגנת עלייך להודיע למעסיק על מנת שהוא יפנה לבקש היתר להוצאה לחל"ת.
- **שאלה:** האם מותר למעסיק לפטר אותי במהלך החל"ת?

תשובה: אם המעסיק רוצה לפטר אותך הוא צריך להגיש בקשה להיתר לפיטורים ורק אם קיבל היתר לפיטורים יוכל לפטר אותך, בכל מקרה שיינתן היתר לפיטורים על המעסיק להחזיר אותך לעבודה בתקופת ההודעה המוקדמת או לשלם לך שכר חלף הודעה מוקדמת.

• **שאלה:** המעסיק שלי הוציא אותי לחל"ת בתאריך 18.3.2020 עוד לפני שקיבל היתר האם זה חוקי?

• **תשובה:** בתקופה שבין ה- 15.3.2020 ועד 17.4.2020 מעסיק שהוציא עובדת לחל"ת גם אם לא קיבל היתר ועמד בתנאים על פי תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש)(הוראות מיוחדות לעניין ביטוח אבטלה), התש"ף-2020, שפורסמו ב-4.6 לא היה חייב לקבל היתר. ככל שלא הייתה עמידה בתנאי ההיתר הנך רשאית להגיש תלונה למינהל ההסדרה והאכיפה למייל המייל הבאה: Nhalat@economy.gov.il.

• **שאלה:** אני בהיריון המעסיק שלי הוציא אותי לחל"ת ללא הסכמתי האם זה חוקי?
תשובה: בקשה לחל"ת יכולה להיות ביוזמת המעסיק אך נדרשת הסכמת העובד/ת בכל מקרה אם את/ה בתקופה המוגנת לפי חוק עבודת נשים על המעסיק היה לפנות בבקשה להיתר אלא אם עמד בתנאים של התקנות כאמור לעיל.

• **שאלה:** הוצאתי עובדת לחל"ת ל-30 ימים בזמן שחלו התקנות לשעת חירום, בהסכמתה. תקופת החל"ת הסתיימה לאחר שבוטלו התקנות ואני רוצה להמשיך לה את תקופת החל"ת, מה עליי לעשות?
תשובה: עליך להגיש בקשה להיתר הוצאה לחל"ת.