

היתר לפיטורי עובדים בתקופה
המוגנת

יש הבדל בין פיטורי עובדת בהיריון, לעובדת שהיא בחופשת לידה, לעובדת שהיא בטיפולי פוריות ולעובדת שחזרה לעבודה אחרי חופשת לידה

יש משמעות לכמה זמן העובדת עובדת במקום העבודה

הסכם ההעסקה לתקופה קצובה ? לאיזו תקופה ?

יציאה לחל"ת זהה לפיטורים ?

מה קורה כשמקום העבודה הנסגר ?

אז נתחיל לעשות סדר ...

- ההגנה לנשים בהיריון ולאחר לידה, היא הגנה רחבה מאוד.
 - קיימות הגבלות על פיטורי עובדות ועובדים מפאת רצונם להפוך להורים
 - בחלק מהמקרים ניתן לקבל היתר לפיטורים.
 - כלל ברזל אחד זהה לכל הסיטואציות - פיטורים מחמת הורות הם אסורים ומהווים אפליה.
- ההגבלות החלות על פיטורי עובדת בהריון, עובדת או עובד בתקופת לידה והורות ובתקופה המוגנת שלאחר החזרה לעבודה בכלל ובמציאות שנוצרה כתוצאה מהקורונה בפרט.

מי הם העובדים המוגנים לפי החוק ומה ההגנה הניתנת להם

- **עובדת בהיריון - פיטורים רק בהיתר של הממונה על עבודת נשים**
- **עובדת או עובד בתקופת לידה והורות - לא ניתן לפטר ולממונה אין סמכות להתיר את הפיטורים**
- **עובדת או עובד למשך 60 ימים לאחר החזרה לעבודה - לא ניתן לפטר וסמכות הממונה לתת היתר לפיטורים מוגבלת**

עובדת בהיריון

הכלל: אין לפטר עובדת בהריון ועד ללידה, אלא בהיתר של הממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה.

מה השלב הראשון ?

1. עריכת שימוע כדין

חשוב - ליידע, שהחלטה לפטר אותה כפופה למתן היתר מהממונה.

2. פנייה לממונה לקבלת ההיתר

חשוב - במשך כל ההליך העובדת ממשיכה לעבוד כרגיל והתקופה הזו לא תהיה חלק תקופת ההודעה המוקדמת, גם אם יינתן ההיתר.

עובדת בהיריון - ההליך בפני הממונה

- הליך בקשת ההיתר הוא הליך שקוף מול העובדת, הבקשה על כל נספחיה מועברת תחילה לעובדת ולאחר מכן לממונה, שבוחנת את העניין על סמך שיחה עם שני הצדדים ומקבלת החלטה
- כל מקרה נבדק לגופו במכלול השיקולים והעילות לפי החוק לסיבת הפיטורים.
- במקרים רבים, הממונה בוחנת גם את האפשרות להביא את הצדדים להסכמות אחרות שיאפשרו את המשך העסקת העובדת.

עובדת בהיריון – הסכם לתקופה קצובה

- במקרים מסוימים נדרש היתר גם כאשר לא מחדשים הסכם לתקופה קצובה עם עובדת בהיריון.
- המקרה הראשון הוא כאשר מדובר בהסכם לתקופה קצובה העולה על שנה.
- המקרה השני, הוא כאשר ההסכם לתקופה קצובה הוא לתקופה קצרה משנה, כשההסכם האריך או חידש העסקה קודמת
- במקרה שההסכם הוא הסכם ראשון, לתקופה קצובה, הקצרה משנה, לא נדרש היתר, יחד עם זאת, גם כאן חשוב להדגיש שניתן לפטר רק אם סיבת הפיטורים אינה ההיריון.

עובדת בחופשת לידה

איסור מוחלט לפטר עובדת במהלך חופשת הלידה שלה ולממונה אין סמכות להתיר פיטורים במקרה זה.

מה לגבי עסקים שנסגרים ?

במיוחד בתקופה זו, שעסקים רבים נאלצו להסגר בשל משבר הקורונה. מחד, החוק לא מעניק לממונה סמכות לתת היתר במהלך חופשת הלידה, מאידך, אי אפשר לפטר ככה על דעת המעסיק.

ההמלצה - לפנות לממונה ולבקש היתר.

עובדת לאחר חופשת לידה

ההגנה - במהלך 60 הימים, משובה של העובדת מחופשת הלידה, ניתנת לה הגנה מפני פיטורים.

הגנה רחבה יחסית ולממונה סמכות לתת היתר בהתקיים 2 תנאים מצטברים:

- סיבת הפיטורים אינה הלידה, חופשת הלידה או ההיעדרות בתקופה זו.
- מקום העבודה חדל לפעול או שהמעסיק הוכרז כפושט רגל או שניתן צו פירוק הגדרת החוק לחדל לפעול היא הפסקת פעילות שאינה זמנית

עובדת לאחר חופשת לידה – החזרה לעבודה

- הכלל - יש להחזיר את העובדת לאותו התפקיד ולאותו שכר
- תום הלב של המעסיק.
- הפסיקה החמירה מאוד בהגדרת החזרה לעבודה :
- ניסיון כנה ואמיתי של המעסיק לאפשר לעובדת להשתלב במקום העבודה, וללא קשר לסיבות בגינן הוא רוצה לפטרה.
- לא ניתן להמיר את תקופת איסור הפיטורים לאחר חופשת לידה, בתשלום.
- אין שיקול דעת - חובה מוחלטת. המטרה – לתת לעובדת אפשרות ממשית, אמיתית וכנה להוכיח את יכולותיה ולהשתלב מחדש במקום עבודתה.

חל"ת – חופשה ללא תשלום

- מבחינת חוק עבודת נשים המשמעות של חל"ת זהה לפיטורים.
- הוצאה לחל"ת של עובדת בהריון מצריכה היתר, צריך לפנות לקבל היתר לכך, על אף שחל"ת מוגדרת כמשהו שנעשה בהסכמת שני הצדדים.
- הוצאה לחל"ת בתקופה שלאחר החזרה מחופשת הלידה דרושה היתר של הממונה.
- יחד עם זאת, במשרד העבודה אין קריטריון אחיד להארכת חל"ת וכל מקרה נבחן לגופו בהתאם למצב העסק, האם העסק חזר לפעול או שלא, הסכמת העובד או העובדת, ועוד.
- החוק קובע שהוצאה לחופשה ללא תשלום, שחלקה או כולה בתקופת 60 הימים, לא תבוא במניין 60 הימים, כלומר, היא לא תפגע בהגנה.

שינוי בהיקף משרה ובהכנסה

- החוק קובע כי גם שינוי בהיקף משרה או בהכנסה אסור במהלך התקופות המוגנות.
 - מה כולל המונח היקף משה והכנסה.
- האם אפשר לשנות לעובדת תפקיד אם אין בכך פגיעה בשכרה ?
- בית הדין הארצי - כי גם שינוי בתפקיד, בנסיבות מסוימות, מצריך היתר, גם אם אין בו פגיעה בשכר או בהיקף המשרה

פנייה לממונה

- ההמלצה הגורפת היא כי אם יש ספק - רצוי לפנות לממונה
- שכן המשמעות של פיטורים ללא היתר היא חשיפה לתביעה של העובדת ועיצומים כספיים של משרד העבודה
- ולכן עדיף לפנות ולקבל את היתר הממונה

תודה לכם על ההקשבה
תודה לחשבונתון על ההפקה וההפצה
של ההרצאה בנושא חשוב זה
ובתקווה ליחסי עבודה
בריאים, יעילים ופוריים