



רשומות

הצעות חוק

ה מ מ ש ל ה

12 בדצמבר 2005

226

י"א בכסלו התשס"ו

עמוד

200	הצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 37), התשס"ו-2005
213	הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 86) (מענק לימודים), התשס"ו-2005
214	הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 87) (תגמול למשרתים במילואים בשעת חירום), התשס"ו-2005

הצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 37), התשס"ו-2005

תיקון סעיף 6

1. בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954¹ (להלן – החוק העיקרי), בסעיף 6 –

- (1) בסעיף קטן (ב1), הסיפה החל במילים "ובלבד שחופשת הלידה" – תימחק;
- (2) בסעיף קטן (ג), הסיפה החל במילים "הוראות סעיף קטן זה" – תימחק;
- (3) בסעיף קטן (ד1), הסיפה החל במילים "ובלבד שחופשת הלידה" – תימחק;
- (4) בסעיף קטן (ד1), פסקה (א1) – תימחק;
- (5) אחרי סעיף קטן (ד1) יבוא:

"(ד2) הזכאות להארכת חופשת הלידה לפי סעיפים קטנים (ב1) עד (ד1) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1) ו-(ד1) לא יעלו יחד על ארבעה שבועות.";

(6) בסעיף קטן (ה), במקום "בסעיף קטן (ב)" יבוא "בסעיפים קטנים (ב) עד (ד1)", אחרי "איננו בחיים" יבוא "או שהעובדת הסכימה שילדה יאומץ לפי חוק אימוץ ילדים, התשמ"א-1981² ובסופו יבוא "ואולם לגבי עובדת שהסכימה כי ילדה יאומץ, לא יהיה תוקף לזכאותה לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה על הסכמתה כאמור, בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם שר הרווחה";

(7) אחרי סעיף קטן (ז) יבוא:

"(ז1) (1) עובד שבת זוגו ילדה, שמתקיימים לגביו התנאים המפורטים להלן, ייתן לו מעבידו חופשת לידה בהתאם להוראות פסקה (2):

ד ב ר י ס ב ר

חופשת הלידה במקרה של אשפוּת היולדת לפי סעיף קטן (ב1) ו(1) והארכתה במקרה של אשפוּת הילד לפי סעיף קטן (ד1), ששתייהן יחד, במצטבר, לא יעלו על ארבעה שבועות. התיקון המוצע מפשט את נוסח סעיף 6, בלי לשנות את תוכנו, על ידי מחיקת ההוראה בכל אחד מהסעיפים הקטנים האמורים המתייחסת לצבירת תקופת ההארכות, והכללתה במסגרת סעיף קטן (ד2) המוצע.

לפסקה (6)

נושא הזכויות של הורים מאמצים והורים פונדקאים מוסדר כיום, במסגרת הוראות סעיפים 6א ו-6ב לחוק, לעומת זאת אין החוק כנוסחו היום מתייחס ליולדת שמסרה את ילדה לאימוץ ולצורך בהתאמת הוראות החוק גם לגביה, בעיקר בכל הנוגע לזכותה לוותר על חופשת הלידה בשל מצבה החריג. התיקון המוצע לסעיף 6(ו) לחוק משווה את מעמדה של יולדת שמסרה את ילדה לאימוץ, לאם שילדה אינו בחיים, לענין האפשרות לקצר את חופשת הלידה, ובלבד שהיולדת הודיעה על בקשתה כאמור, למעביד, בדרך שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה (להלן – השר), בהתייעצות עם שר הרווחה.

לפסקה (7)

מוצע לאפשר לעובד אשר ילדו נמצא בהחזקתו ובטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת הזוג

סעיף 2 לפסקאות (1) עד (5)

סעיף 6 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן – החוק), קובע את הזכאות של עובדת לחופשת לידה ואת אורכה של החופשה האמורה. לפי סעיף קטן (ב) של הסעיף האמור "חופשת הלידה היא שנים עשר שבועות, מהם ששה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה". סעיפים קטנים (ב1), (ג), (ד) ו-(ד1) מאפשרים להאריך את תקופת חופשת הלידה הקבועה בסעיף קטן (ב) האמור במקרים האלה:

– העובדת חלתה ואושפזה בבית החולים במהלך חופשת הלידה;

– העובדת ילדה יותר מילד אחד;

– הילד אשר ילדה העובדת חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאשפוּת תוך תקופת חופשת הלידה;

– הילד אשר ילדה העובדת חייב להיות מאושפז לתקופה של שישה שבועות או יותר.

כיום כל אחד מהסעיפים הקטנים (ב1), (ג), (ד) ו-(ד1) קובע כי הארכות האמורות הן מצטברות פרט להארכת

¹ ס"ח התשי"ד, עמ' 154; התשס"ו, עמ' 53.

² ס"ח התשמ"א, עמ' 293.

(א) בת זוגו של העובד נמצאת בחופשת לידה מכוח זכאותה לפי סעיף זה;

(ב) הילד נמצא עם העובד ובהחזקתו;

(ג) הילד נמצא בטיפולו הבלעדי של העובד מחמת נכות או מחלה של בת הזוג וניתן אישור רפואי הקובע כי בשל הנכות או המחלה כאמור בת הזוג אינה מסוגלת לטפל בילד.

(2) על זכאותו של עובד לחופשת לידה לפי סעיף קטן זה יחולו הוראות סעיפים קטנים (ב), (ג), (ד) ו-(ד1), ואולם חופשת הלידה של העובד תחל ביום שבו החלו להתקיים לגבי התנאים האמורים בפסקה (1), ותקופתה תהיה למשך יתרת תקופת חופשת הלידה של בת הזוג, שלא נוצלה על ידה עד ליום האמור, וכל עוד מתקיימים לגבי העובד התנאים האמורים.

(3) יצא עובד לחופשת לידה לפי סעיף קטן זה, אין בכך כדי לדחות, להאריך או לקצר את חופשת הלידה של בת זוגו.”;

(8) בסעיף קטן (ט), במקום "מעבידה" יבוא "המעביד".

תיקון סעיף 7

2. בסעיף 7 לחוק העיקרי -

(1) בסעיף קטן (ג) -

(א) בפסקה (1), במקום "ובמידה שאישר" יבוא "ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה, אלא אם כן זכאית העובדת לגמלת שמירת הריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995³, בעבור תקופה זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל היעדרות מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה”;

(ב) אחרי פסקה (1) יבוא:

ד ב ר י ה ס ב ר

סעיף 2 לפסקה (1)(א)

סעיף 7(ג1) קובע את זכותה של עובדת להיעדר מהעבודה אם מצבה לרגל הריון מחייב זאת וניתן אישור רפואי. ואולם היעדרות כאמור אינה מזכה את העובדת בתגמול כלשהו כל עוד לא הצטברו ימי היעדרות לכלל 30 ימים רצופים בנסיבות של סיכון לעובדת או לעובריה, שכן רק אז עשויה העובדת להיות זכאית לגמלת שמירת הריון לפי חוק הביטוח הלאומי. בכך גרוע מצבה של העובדת ההרה ממצבה של עובדת אחרת הזכאית לדמי מחלה כל אימת שאינה כשירה באורח זמני למלא את העבודה עקב מצב בריאותי לקוי. לאור העובדה כי היעדרות של נשים מפאת מצבן הרפואי בשל הריון היא שכיחה, וגורמת להן הפסד ניכר בשכרן דווקא בתקופה שבה הן עומדות להרחיב את המשפחה, מוצע לראות גם בהיעדרות עקב ליקוי בריאותי בתקופת ההריון, כהיעדרות מפאת מחלה ולאפשר לעובדת זו לנצל בימים אלה את זכותה לדמי מחלה, אלא אם כן היא זכאית לגמלת שמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי או לתשלום אחר עבור היעדרות זו מכוח דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או הסכם עבודה.

לצאת לחופשת לידה. לפי התיקון המוצע, זכאותו של עובד לחופשת לידה תחל ביום שבו החלו להתקיים לגבי העובד התנאים שתוארו לעיל, ותקופת חופשת הלידה תהא למשך יתרת חופשת הלידה שלא נוצלה על ידי בת הזוג וכל עוד מתקיימים לגבי העובד התנאים כאמור. העובד יהיה זכאי לתקופת חופשת לידה מרבית של שנים עשר שבועות נוסף על ההארכות לפי סעיפים (ג), (ד) ו-(ד1).

בעד תקופה זו יהיה העובד זכאי לדמי לידה לפי סעיף 49(ה) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן - חוק הביטוח הלאומי), בנוסחו המוצע בסעיף 14 להצעת החוק אם מתקיימים לגבי תנאי ההכשרה המפורטים באותו סעיף. (ר' דברי הסבר לסעיף 14 האמור).

עוד מובהר כי אין בתיקון המוצע כשלעצמו, כדי לגרוע מזכותה של היולדת לחופשת לידה.

³ ס"ח התשנ"ה, עמ' 210.

"(א1) בחודשי ההריון, אם בשל מגבלות החלות עליה, על פי אישור בכתב מאת רופא, נבצר ממנה לבצע את עבודתה, והיא אינה רשאית להיעדר מעבודתה לפי פסקה (1); העדרה של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינה כדין חופשה ללא תשלום, וזמן העדרה לא יבוא במנין לגבי זכויות התלויות בוותק; הוראות פסקה זו לא יחולו אם מעבידה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה;

(ב) מתום חופשת הלידה, בתקופה שבה היא מניקה, אך לא יותר משישה חודשים מיום הלידה, אם העבדתה נאסרה לפי הוראות סעיף 1 והיא אינה רשאית להיעדר מעבודתה לפי סעיף קטן (ד); העדרה של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינה כדין חופשה ללא תשלום, וזמן העדרה לא יבוא במנין לגבי זכויות התלויות בוותק; הוראות פסקה זו לא יחולו אם מעבידה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה;"

(2) אחרי סעיף (ג) יבוא:

"(ג2) (1) עובד רשאי להיעדר מעבודתו בהתקיים האמור בפסקה מפסקאות משנה (א) עד (ג), ולתקופה כמפורט בהן:

(א) בת זוגו של העובד ילדה והיא אינה זכאית לחופשת לידה לפי סעיף 6, ומתקיימים לגבי העובד התנאים האמורים בסעיף 6(11)(1)(ב) ו-(ג) – מהיום שבו מתקיימים לגבי התנאים האמורים וכל עוד הם מתקיימים, למשך יתרת התקופה שבה היתה בת זוגו בחופשת לידה אילו היתה זכאית לה לפי סעיף 6;

(ב) בת זוגו של העובד החליטה לפצל את חופשת הלידה לפי הוראות סעיף 6(1)(ב2) – למשך התקופה שבה פוצלה חופשת הלידה כאמור אך לא יותר מארבעה שבועות;

ד ב ר י ה ס ב ר

לפסקה (1)(ב)

בתוספת השלישית או הרביעית ... על המעביד למצוא בעבודה עבודה חלופית מתאימה במידת האפשר."

עובדת במצב זה חוששת לאבד את מקום עבודתה ונאלצת לרוב לוותר על ההנקה. כדי להגן על העובדת, ובהתחשב בערך הבריאותי המוכח של הנקה למשך תקופה של שישה חודשים מעת הלידה, מוצע לכלול בחוק הוראה המקנה לעובדת המניקה זכות להיעדר מעבודתה, בחופשה ללא תשלום שאינה מקנה זכויות לוותק, בתקופה שבה קיימת הגבלה תעסוקתית עקב הנקה ועד שימלאו ליילוד שישה חדשים. כמו כן, מוצע להבהיר כי אם עמד המעביד בתנאי התקנות ומצא לה עבודה חלופית מתאימה, שלגביה לא קיימת הגבלה, לא תחול זכאותה להיעדרות.

לפסקה (2)

סעיף קטן (ג2) המוצע מאפשר לעובד שנולד לו ילד למלא אחר האחריות המשפחתית המוטלת עליו, ולהיעדר מעבודתו לצורך הטיפול בילדו, במקרים מסוימים המפורטים בסעיף הקטן האמור, במהלך חופשת הלידה שלה זכאית בת זוגו של העובד, או שלה היתה זכאית אילו חלו לגביה הוראות סעיף 6 לחוק. סעיף קטן זה משלים את הוראות סעיף 6(11)(2), כנוסחו המוצע

לפסקת (א1) המוצעת – מוצע לקבוע כי עובדת שהיא בהריון ועקב מגבלות רפואיות הקשורות להריון אינה מסוגלת לבצע את עבודתה, אף שאין היא מחויבת להיעדר מעבודתה (דהיינו, אינה צריכה להיעדר בשל מצב רפואי עקב ההריון, או בשל שמירת הריון), והמעביד לא מצא עבודה חלופית, תהיה רשאית, לפי בחירתה, לצאת לחופשה ללא תשלום, שאינה מקנה זכויות לוותק, וזאת אם לא תוכל לנצל את זכותה לדמי מחלה לפי סעיף 7(א)(1), כנוסחו המוצע בהצעת חוק זו.

לפסקה (ב1) המוצעת – תקנה 8 לתקנות עבודת נשים (עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות), התשס"א-2001 (ק"ת התשס"א, עמ' 634), שהותקנו מכוח סעיף 1 לחוק, קובעת לאמור:

"הגבלת העסקה בתקופת הנקה

8". הודיעה העובדת למעביד, כאמור בתקנה 7 ומסרה לו הצהרה בכתב על היותה מניקה לפי הטופס שבתוספת השישית, לא תועבד בעבודה שבה היא חשופה לחומרים המפורטים בתוספת השניה או החמישית בריכוזים העולים על אלה הנקובים בהן או לחומרים המפורטים

(ג) לעובד נולד ילד והילד נמצא עמו ובהחזקתו הבלעדית (בפסקת משנה זו – החוקה בלעדית) – מהיום שבו הילד נמצא בהחזקה בלעדית וכל עוד הוא נמצא בהחזקה כאמור, למשך יתרת תקופת חופשת הלידה של היולדת שלא נוצלה על ידה עד ליום האמור, ולענין יולדת שאינה זכאית לחופשה לידה לפי סעיף 6 – למשך יתרת תקופת חופשת הלידה שלה היתה זכאית אילו חלו לגביה הוראות הסעיף האמור.

(2) לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיע העובד על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה.

(3) היעדרות של עובד מעבודתו מכוח פסקה (1) דינה כדין חופשה ללא תשלום, ואולם היעדרות כאמור לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל המעביד.

(4) עובד שנעדר מעבודתו מכוח פסקה (1) והתייצב לעבודה לפני תום תקופת חופשתו, או הביע רצונו לחזור לעבודה כאמור, לא יוכל המעביד לדחות את החזרתו לעבודה יותר משבועיים מיום שהתייצב או הביע את רצונו לחזור.”;

(3) בסעיף קטן (ד), בפסקה (1), במקום “מראשית השבוע השביעי שאחרי הלידה” יבוא “מתום חופשת הלידה” ואחרי “משנים־עשר חודשים” יבוא “מיום הלידה”.

ד ב ר י ה ס ב ר

כמו כן מוצע לאפשר לעובד להיעדר מהעבודה אם הילד שנולד לו נמצא עמו ובהחזקתו הבלעדית, כגון במקרים שבהם היולדת נפטרה, האפוטורפוסות על הילד נשללה מהיולדת או שבת משפט קבע כי הילד יהיה בהחזקתו הבלעדית של העובד.

עובד כאמור יהיה רשאי להיעדר מהעבודה מהיום שבו הילד נמצא עמו ובהחזקתו כאמור, למשך יתרת תקופת חופשת הלידה של היולדת, ואם היולדת אינה זכאית לחופשת לידה – למשך יתרת תקופת חופשת הלידה שלה היתה זכאית אילו חלו לגביה הוראות סעיף 6 לחוק, והכל כל עוד הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד.

לפסקה (3)

סעיף (ד) (1) לחוק עוסק בזכותה של עובדת אשר עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות 24 חודשים, לצאת לחופשה ללא תשלום, לאחר הלידה. החופשה כאמור תחל מהשבוע השביעי לאחר הלידה. ואולם, לאור האפשרויות הקיימות להארכת חופשת הלידה במקרים של אשפוז היולדת או היילוד, או לידות מרובות עובריים, וכדי להבהיר כי החופשה ללא תשלום נוספת על חופשת הלידה ואינה חופפת לה, מוצע לקבוע כי תחילתה תהא מתום חופשת הלידה.

כמו כן, קובע הסעיף כי תקופת החופשה ללא תשלום יכול שתהיה כרבע ממספר החודשים שהעובדת עבדה במקום העבודה אך לא יותר מ־12 חודשים. מוצע לקבוע כי החופשה לא תאריך יותר משנים עשר חודשים מיום הלידה.

בסעיף (7) להצעת חוק זו, המקנות לעובד זכות לצאת לחופשת לידה, ואת הוראות סעיף (ד) (1) לחוק בדבר זכותו של העובד לחופשה ללא תשלום בהתקיים התנאים המפורטים באותו סעיף.

ההיעדרות לפי הסעיף המוצע היא בגדר “חופשה ללא תשלום” ואולם, בעוד שלפי סעיף (ד) (1) לחוק העובד רשאי להיעדר מתום חופשת הלידה, הזכאות לפי סעיף (2) המוצע תחל במהלך חופשת הלידה של בת זוגו של העובד, או במהלך החופשה שלה היתה זכאית אילו חלו לגביה הוראות סעיף 6 לחוק, כאמור לעיל.

כמו כן בעוד שלפי סעיף (ד) (1) לחוק זמן העדרו של העובד לא יבוא במנין לגבי זכויות התלויות בוותק, היעדרות לפי סעיף (2) המוצע לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד במקום העבודה.

מאחר שסעיף (1) (6) בנוסחו בחוק המוצע לא מזכה בחופשת לידה עובד שבת זוגו אינה זכאית לחופשת לידה, מוצע לאפשר לעובד כאמור להיעדר מהעבודה במצב שבו הילד שנולד נמצא בהחזקתו ובטיפולו הבלעדי מחמת מחלה או נכות של בת זוגו. העובד רשאי להיעדר כאמור החל ביום שבו מתקיימים לגביו התנאים האמורים לעיל וכל עוד הם מתקיימים, ולמשך התקופה שבה היתה בת זוגו בחופשת לידה אילו היתה זכאית לה לפי סעיף 6.

עוד מוצע, כדי לאפשר לעובד לטפל בילדו בתקופה שבת זוגו חולה ומאושפוט, לתת לו זכות להיעדר מהעבודה במהלך התקופה שבת זוגו החליטה לפצל את חופשת הלידה שלה, בהתאם להוראות סעיף (ב) (1) (2) לחוק, בשל האשפוז כאמור. על פי המוצע תקופת ההיעדרות לא תעלה על ארבעה שבועות.

- (1) בסעיף קטן (א), במקום "עובדת הזכאית" יבוא "עובד או עובדת הזכאים", במקום "או הזכאית" יבוא "או עובדת הזכאית", במקום "והיא ומעבידה" יבוא "והם ומעבידם", במקום "שהעובדת שילמה" יבוא "שהעובדת או העובד שילמו", במקום "החלים עליה" יבוא "החלים עליהם" ובמקום "הוסיפה העובדת" יבוא "הוסיפו העובדת או העובד";
- (2) בסעיף קטן (ב), במקום "שהעובדת עבדה" יבוא "שהעובדת או העובד עבדו" ואחרי "תחילת ההריון" יבוא "של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי ענין";
- (3) בסעיף קטן (ג), בסופו יבוא "או לעובד".

תיקון סעיף 8 4. בסעיף 8 לחוק העיקרי, אחרי "עובדת" יבוא "או עובד" ובמקום "שהיא" יבוא "שהם".

5. בסעיף 9 לחוק העיקרי –

- (1) בסעיף קטן (א), הסיפה החל במילים "לענין סעיף קטן זה" – תימחק;
- (2) בסעיף קטן (ג) –

(א) במקום פסקה (1) יבוא:

"(1) לא יפטר מעביד עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג2) או 7(ג2), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופת האמורות";

(ב) אחרי פסקה (1) יבוא:

"(א1) לא יפטר מעביד עובדת או עובד בתקופה של 45 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי הענין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:

ד ב ר י ה ס ב ר

ולקבוע תחתיה את הוראת סעיף קטן (ו) המוצע ולפיו אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה כמוהו כפיטורים בכל המצבים והתקופות שבהם מוגנים עובדת או עובד לפי סעיף 9 לחוק. פירוש ראוי ותכליתי של החוק מחייב התייחסות אחידה בענין זה לכל המצבים והתקופות שבהם קבע המחוקק הגנה לעובדת או לעובד, לרבות חופשת הלידה והתקופה שלאחריה, היעדרויות בשל טיפולי פוריות או הפריה חוץ־גופית, או היעדרות בשל שהייה במקלט לנשים מוכות.

לפסקה (2)

לפסקאות משנה (א), (ב) ו-(ד)

פסקה (1) של סעיף 9(ג) לחוק קובעת לאמור:

"(1) לא יפטר מעביד עובדת בחופשת לידה, בימי העדרה מעבודה לפי סעיף 7(ג2) או במשך תקופה של ארבעים וחמישה ימים לאחר תום חופשת הלידה או ימי ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופת האמורות. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בפסקה זו."

סעיף 7א לחוק מסדיר את חובת המעביד להמשיך לשלם תשלומים לקופת גמל בתקופה ששולמו לעובדת דמי לידה או גמלה לשמירת הריון. הוספת סעיף קטן (ו1) לסעיף 6, כמוצע בסעיף 7(7) להצעת חוק זו, מחייבת להתאים את נוסחו של סעיף 7א האמור למקרה שבו העובד זכאי לדמי לידה.

סעיף 8 לחוק אוסר על העבדת עובדת על ידי מעביד ביודעו כי היא בחופשת לידה. בהמשך לתיקון סעיף 6 לחוק לפיו במצבים מסוימים תינתן זכות לחופשת לידה לגבר, מוצע לתקן בהתאם את הוראות סעיף 8 ולקבוע כי מעביד יהיה מנוע מלהעביד עובד ביודעו כי הוא בחופשת לידה.

סעיף 5 לפסקאות (1) ו-(3)

סעיף 9 לחוק ענינו בהגבלת פיטורים. סעיף קטן (א) של הסעיף האמור אוסר על מעביד לפטר עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר מאת השר. הסיפה של הסעיף הקטן האמור קובעת כי לענין אותו סעיף קטן "וראים סיום חוזה עבודה לתקופה קצובה, כפיטורים". מוצע למחוק את הסיפה האמורה

(א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לחופשת הלידה או להיעדרות כאמור;

(ב) עסקו של המעביד חדל לפעול או שהמעביד הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיד – ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983;⁵ לענין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב.

(ג) בפסקה (2), במקום "סעיף (ד)(1)" יבוא "סעיף (ג)(1ב), (ד)(1) או (ד)" ובמקום הסיפה החל במילים "אלא בהיתר" יבוא "אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור";

(ד) אחרי פסקה (2) יבוא:

"(3) במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא יבואו התקופות האמורות בפסקאות (1) ו-(א1)";

(3) אחרי סעיף קטן (ה) יבוא :

"(1) בסעיף זה, "פיטורים" – לרבות אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה שהוא אחד מאלה:

(1) חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר;

(2) חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שאריק או שחידש העסקה קודמת שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה."

ד ב ר י ה ס ב ר

נכסים. לנוכח מצוקה זו מוצע, בצד איסור הפיטורים בתקופת 45 הימים שלאחר חופשת הלידה, לאפשר לשר לשקול ולהתיר את הפיטורים באותה תקופה אם מצא כי מתקיימות נסיבות שבהן המשך ההעסקה הוא בלתי אפשרי כאמור, ובלבד שהוכח כי אין קשר ישיר או עקיף בין הפיטורים ללידה, לחופשת הלידה או להיעדרות.

עוד מוצע לעגן את הסיפה הקבועה כיום בפסקה (1) של סעיף 9(ג) לחוק, בפסקה (3) של אותו סעיף, כך שתחול גם על הגבלת הפיטורים לפי פסקה (1) כנוסחה המוצע, וגם על הגבלת הפיטורים לפי פסקה (א1) המוצעת.

לפסקת משנה (ג) – פסקה (2) של סעיף 9(ג) לחוק מגנה על עובדת או עובד שיצאו לחופשה ללא תשלום לאחר חופשת הלידה, מפני פיטורים, במהלך תקופת החופשה או במהלך 45 הימים שלאחריה. בהמשך לתיקון המוצע בסעיף 2(1) להצעת החוק, בדבר זכאות של עובדת מניקה לחופשה ללא תשלום – מוצע לקבוע כי ההגנה שבפסקה (2) האמורה, תחול גם על עובדת שנעדרה מחמת הנקה כאמור, באופן שגם היא תהיה מוגנת מפני פיטורים בתקופת היעדרותה, וכן במהלך 45 הימים שלאחר תום ההיעדרות, בכפוף לאפשרות כי יינתן היתר לפיטורים מאת השר.

כמו כן מוצע לקבוע אמות מידה להפעלת שיקול הדעת של השר בבואו להחליט האם ליתן היתר לפי פסקה (2) האמורה, ולהגביל מתן היתר כאמור אם הפיטורים הם, לדעת השר, בקשר להיעדרות העובדת או העובד, או בקשר ללידה.

מוצע להרחיב את איסור הפיטורים החל על מעביד לגבי עובדת הנמצאת בחופשת לידה גם לגבי עובד הנמצא בחופשה כאמור (מכוח סעיף 6(11) לחוק כנוסחו המוצע בסעיף 1 להצעת החוק, או מכוח הוראת השעה שבסעיף 6(ח) לחוק) ולגבי עובד הנעדר מעבודתו מכוח סעיף 7(2) לחוק, כנוסחו המוצע בסעיף 2 להצעת החוק.

בנוסף מוצע לייחד הוראה לענין איסור פיטורים בתקופה של 45 ימים לאחר תום חופשת הלידה או היעדרות לפי סעיף 7(ג)2 או (2) לחוק. חוק עבודת נשים (תיקון מס' 15), התשנ"ח-1998 (ס"ח התשנ"ח, עמ' 114), וחוק עבודת נשים (תיקון מס' 20), התש"ס-2000 (ס"ח התש"ס, עמ' 290), הרחיבו את ההגנה מפני פיטורים הניתנת לעובדת הנמצאת בחופשת לידה, לתקופה של 45 ימים לאחר חופשת הלידה, בלי שמועדים אלה ייחשבו במניין תקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים. מטרת התיקונים היתה למנוע מהמעביד לסכל את שובה של העובדת לעבודתה.

לפי סעיף 9(ג)1 לחוק ההגנה בתקופת 45 הימים האמורים היא הגנה מוחלטת, בלי שניתנת לשר הסמכות להתיר פיטורים בתקופה זו. עובדה זו יצרה מציאות קשה בעבור מעבידים שנקלעו למצב שבו המשך ההעסקה הוא בלתי אפשרי, כגון במקרה שבו עסקו של המעביד חדל לפעול או שניתן נגדו צו לפשיטת רגל או צו כינוס

⁴ ס"ח התשמ"א, עמ' 278.

⁵ דיני מדינת ישראל, נוסח חדש 37, עמ' 671.

9א. (א) לא יפגע מעביד בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה ההגבלה כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה.

"איסור פגיעה
בהיקף משרה
או בהכנסה

(ב) בסעיף זה –

"פגיעה", בהיקף המשרה – למעט שינוי זמני בהיקף המשרה לפי בקשה שיזמו העובדת או העובד בשל מצבם הרפואי לפי אישור בכתב מאת רופא;

"פגיעה", בהכנסה – למעט פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי."

7. בסעיף 9ב לחוק העיקרי –

(1) ברישה, אחרי "סעיף 9א" יבוא "לגבי עובדת בהריון";

(2) בפסקה (1), בכל מקום, אחרי "הפגיעה בהיקף המשרה" יבוא "או בהכנסה".

8. בסעיף 10(ב) לחוק העיקרי, בכל מקום, אחרי "בשעות נוספות" יבוא "או במנוחה השבועית".

ד ב ר י ס ב ר

כפועל יוצא מהרחבת הסעיף, מוצע להחריג מהגדרת "פגיעה בהיקף משרה" שינויים זמניים בהיקף המשרה שהם מיוזמתם של העובד או העובדת ומקורם במצב רפואי לקוי, וכן להחריג מהגדרת "פגיעה בהכנסה" פגיעה רוחבית של מעביד בעובדיו מכוח דין או הסכם קיבוצי.

סעיף 7 התיקון המוצע בסעיף 6 להצעת החוק, בדבר הבחנה בין שתי הפגיעות – פגיעה בהיקף משרה ופגיעה בהכנסה מחייב התאמת נוסח סעיף 9ב לחוק, שענינו תחילת תוקפו של היתר לגבי עובדת בהריון.

סעיף 8 על פי סעיף 10 לחוק, אסור להעסיק עובדת בהריון בשעות נוספות, בימי המנוחה השבועית ובשעות הלילה, החל בחודש החמישי להריונה. במהלך השנים תוקן הסעיף כך שהמגבלות על עבודה בשעות נוספות ועל עבודת לילה הוכפפו לאפשרות לקבל הסכמה ואישורים מתאימים, ואולם האיסור על עבודה במנוחה השבועית נשאר מוחלט.

כדי לא לפגוע בפרנסתן של נשים בהריון דווקא בתקופה שבה הן עומדות להרחיב את משפחתן מוצע לאפשר לעובדת לעבוד בימי המנוחה השבועית במקומות שבהם אין מניעה חוקית מלעשות כן (דהיינו כשהעבודה במנוחה השבועית מותרת כשלעצמה). וזאת בתנאי שהעובדת נתנה את הסכמתה לכך, בכתב, ורופא נשים אישר בכתב כי אין מניעה שתעבוד כאמור.

סעיף 6 9א לחוק כנוסחו היום קובע לאמור:

"איסור פגיעה בהיקף משרה

9א. לא יפגע מעביד בהיקף המשרה של עובדת בהריון באופן העלול להקטין את הכנסתה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם הפגיעה היא, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית, ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות."

המציאות מלמדת כי לעתים קרובות מעבידים פוגעים בהכנסתן של עובדות בהריון, בדרך של הקטנת פרמיות, עמלות וכיוצא באלה, אך אינם נוגעים בהיקף משרתן. מכאן כי גם אם הפגיעה בהכנסה לא מוצדקת, ואפילו היא בקשר להריון האישה, מאפשר החוק כנוסחו היום פגיעה כאמור ואין לשר סמכות להתערב בהחלטת המעביד. מוצע, לקבוע כי במקום שתיאסר פגיעה אחת (פגיעה בהיקף המשרה) עם תנאי מצטבר (באופן העלול להקטין את ההכנסה), ייאסרו שני סוגים של פגיעות – הקטנת המשרה או הפחתת ההכנסה – אשר אינם תלויים זה בזה.

עוד מוצע להרחיב את תחולת ההגנה מפני פגיעות כאמור, באופן שההגנה תחול על כל עובדת, וגם על עובד, בתקופות ובנסיבות שבהן ניתנת להם הגנה מפני פיטורים על פי החוק ולא רק על עובדת בהריון.

13. (א) שר התעשייה המסחר והתעסוקה ימנה מפקחים, מבין עובדי משרדו, לשם פיקוח על ביצוע ההוראות לפי חוק זה.

(ב) לא יתמנה מפקח כאמור בסעיף קטן (א) אלא אם כן קיבל הכשרה מתאימה כפי שהורה שר התעשייה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם השר לביטחון הפנים.

(ג) לשם ביצוע תפקידיו רשאי מפקח שמונה לפי הוראות סעיף קטן (א) (להלן – מפקח) –

- (1) לדרוש ממעביד או מעסיק בפועל, מעובד שלהם או מאדם שפעל מטעמם או בעבורם, מידע ומסמכים בכל ענין הנוגע לחוק זה;
- (2) להיכנס, בכל עת סבירה, למקום שיש לו יסוד להניח כי מועסקים בו בני אדם, או כי בו מתנהל עסקו של המעביד או של המעסיק בפועל, ובלבד שלא ייכנס למקום המשמש למגורים אלא לפי צו של שופט.

(ד) התעורר חשד לביצוע עבירה לפי הוראות חוק זה, רשאי מפקח לחקור אדם שלדעתו קשור לביצוע עבירה כאמור, או עשוי להיות לו מידע לגביה, וכן לתפוס כל חפץ, לרבות מסמך, הקשור לביצוע עבירה כאמור; על חקירה לפי סעיף קטן זה יחולו הוראות סעיפים 2 ו-3 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות),⁶ ועל דבר שנתפס לפי סעיף קטן זה יחולו הוראות הפרק הרביעי לפקודת סדר הדין הפלילי (מעצר וחיפוש) [נוסח חדש], התשכ"ט-1969.⁷

(ה) בסעיף זה, "מעסיק בפועל" – כהגדרתו בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.⁸

ד ב ר י ס ב ר

סעיף 9

סעיף 13 לחוק, כנוסחו היום, קובע לאמור:
"סמכויות מפקח עבודה

13. (א) סמכויותיו של מפקח-עבודה, ביחס לכל מקום שיש לו יסוד להניח כי מועבדת בו עובדת, הן כסמכויות של מפקח-עבודה לפי סעיף 10(1) לפקודת מחלקת העבודה, 1943.

(ב) מפקח-עבודה רשאי לחקור כל אדם, הנמצא במקום שאליו בא המפקח בתוקף סמכויותיו לפי סעיף קטן (א), בכל ענין הנוגע לחוק זה, אך לא יידרש אדם ליתן תשובה או עדות העלולה לגלות עליו אשמה.

(ג) מפקח-עבודה רשאי לרשום בפרוטוקול את תשובותיו והודעותיו של הנחקר ודין הפרוטוקול שנרשם כאמור כדין פרוטוקול שנרשם בהתאם לסעיף 2 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות), והסעיפים 3 ו-4 לאותה פקודה חלים עליו.⁹

מוצע להחליף את הוראת הסעיף האמור בהוראה חדשה ועדכנית לענין סמכויות פיקוח.

מוצע לקבוע כי המפקחים לענין החוק ימונו בידי השר, מבין עובדי משרדו, לאחר שקיבלו הכשרה מתאימה לכך, וכן לעגן את סמכויות הפיקוח שלהם בסעיף המוצע. בין השאר מוצע להקנות למפקח סמכות כניסה למקום העבודה, וסמכות לדרוש מידע ומסמכים מהמעביד ומהמעסיק בפועל. במקרה שהתעורר חשד לביצוע עבירה לפי החוק, מוצע לתת למפקח סמכויות חקירה לפי פקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות), וסמכות לתפיסת חפצים ומסמכים.

סעיף 10

החוק כנוסחו היום אינו מקנה זכות ערעור על החלטות המינהליות של השר שניתנו לפיו. מוצע להקנות זכות ערעור על החלטות השר לענין מתן היתרים על פי החוק, ולקבוע כי בית הדין שיוסמך לרון בתקיפה ישירה על החלטות אלה יהיה בית הדין האזורי לעבודה.

⁶ חוקי א"י, פרק ל"ד, כרך א', עמ' 439.

⁷ דיני מדינת ישראל, נוסח חדש 12, עמ' 284.

⁹ ס"ח התשנ"ו, עמ' 201.

13. הרואה עצמו נפגע מהחלטת שר התעשייה המסחר והתעסוקה לענין מתן היתר לפי הוראות חוק זה, רשאי לערער עליה לפני בית דין אזורי לעבודה, בתוך 45 ימים מהיום שבו הגיעה ההחלטה לידיעתו.⁷

החלפת סעיף 14 11. במקום סעיף 14 לחוק העיקרי יבוא:

14. (א) מי שעשה אחד מאלה, דינו – מאסר שישה חודשים או כפל הקנס האמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977⁷ (להלן – חוק העונשין):

(1) העביד עובדת בעבודה, בתהליך ייצור או במקום עבודה, שנאסרו או שהוגבלו לפי סעיף 1;

(2) העביד עובדת בעבודת לילה בלא לספק לה את התנאים הנדרשים לפי סעיף 2(א);

(3) סירב לקבל אישה לעבודה בשל כך שהודיעה עם קבלתה לעבודה כי אינה מסכימה, מטעמים משפחתיים, לעבוד בלילה, בניגוד להוראות סעיף 2(ג);

(4) העביד עובדת או עובד בחופשת הלידה, בניגוד להוראות סעיף 6;

(5) העביד עובדת או עובד בידעו שהם בחופשת לידה, בניגוד להוראות סעיף 8;

(6) פיטר, בלא היתר, עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה, בניגוד להוראות סעיף 9(א);

(7) פיטר עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)2 או (2)ג, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)1;

(8) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד בתקופה של 45 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות לפי סעיף 7(ג)2 או (2)ג, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)1(א);

ד ב ר י ה ס ב ר

או לא מילא אחרי הוראות סעיף 12, וכן מי שלא הציג היתר לפי סעיף 5(ד), דינו – הקנס הקבוע בסעיף 61(א)1 לחוק העונשין או מאסר חודש אחד או שני העונשים כאחד.⁷

מוצע להחליף את סעיף העונשין כך שיפרט את כל אחת מהעבירות הפליליות המעוגנות בחוק.

לאור שכיחות העבירות על הוראות החוק מוצע להחמיר בענישה ובכך להרתיע מעבידים מפני עבירות כאמור. גובה הקנס המוצע (134,600 שקלים חדשים) נגזר מהקנס הקבוע בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

עוד מוצע לקבוע כי העבירות של העבדה בעבודות מסוכנות ומוגבלות, פיטורי עובדת או עובד, לפי ענין, בעת היותם בחופשת לידה, בעת היעדרות בשל מצב רפואי עקב הלידה, וכן פיטורי עובד בעת ההיעדרות לפי סעיף 7(ג)2 המוצע, או בתקופת 45 הימים שלאחריהם, יהיו עבירות של אחריות קפידה.

סעיף 11 לחוק, בנוסחו היום, קובע לאמור:
"עונשין"

14. (א) מעביד שעשה אחת מאלה:

(1) העביד בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות שניתנו לפיו;

(2) לא נתן לעובדת חופשת-לידה בהתאם לסעיף 6;

(3) עבר על הוראות סעיף 9 –

דינו – הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (בחוק זה – חוק העונשין), על כל עובדת שביחס אליה נעשתה העבירה, או מאסר חודש אחד, או שני העונשים כאחד.

(ב) מי שהפריע למפקח עבודה להשתמש בסמכויותיו, מי שסירב להשיב לו על שאלה, שהוא חייב להשיב עליה, לא החזיק או לא ניהל פנקס בהתאם לסעיף 11,

⁷ ס"ח התשל"ז, עמ' 226.

9) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)1(ב), (ד)1(א) או (ד)1" או במשך תקופה של 45 ימים שלאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)2);

10) פיטר, בלא היתר, עובדת ששהתה במקלט לנשים מוכות, בימי העדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג)5), בניגוד להוראות סעיף 9(ד);

11) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד שעברו טיפולי פוריות או טיפולי הפריה חוץ גופית, לפי הענין, לקראת ילדם הראשון או השני, בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)4(א) או (ג)1), או במשך תקופה של 150 ימים שלאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף 9(ה);

12) פגע, בלא היתר, בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה אותה הגבלה, בניגוד להוראות סעיף 9א;

13) העביד עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה ואילך, בשעות נוספות, במנוחה השבועית, או בעבודת לילה, בניגוד להוראות סעיף 10.

(ב) המפריע למפקח במילוי תפקידו לפי חוק זה, דינו – מאסר שישה חודשים.

ג) עבירה לפי סעיף קטן (א) 1), 2), 7) ו-8) היא מסוג העבירות של אחריות קפידה."

החלפת סעיף 15

12. במקום סעיף 15 לחוק העיקרי יבוא:

15. (א) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי חוק זה בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו – קנס כאמור בסעיף 61(א)3) לחוק העונשין; בסעיף זה, "נושא משרה" – מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ופקיד האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה.

(ב) נעברה עבירה לפי חוק זה בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה בתאגיד הפר את חובתו לפי סעיף קטן (א), אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא את חובתו."

ד ב ר י ה ס ב ר

2) שנקט בכל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות חוק זה יקוימו."

סעיף 12 לחוק, בנוסחו היום, קובע לאמור:

"אחריות של חברי הנהלה ושל מנהלים

מוצע להחליף את הסעיף האמור, בהוראה עדכנית, כמקובל היום, לענין אחריות נושא משרה בתאגיד. מוצע לקבוע כי נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן כדי למנוע עבירה לפי החוק, וכן לקבוע כי אם נעברה עבירה לפי החוק, חזקה על נושא המשרה כי הפר את חובתו כאמור. נושא משרה אשר יפר את חובת הפיקוח החלה עליו לפי המוצע, יהיה צפוי לקנס מרבי של 67,300 שקלים חדשים.

15. (א) חברה, אגודה שיתופית או כל גוף אחר, שהעבידו בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות או להיתר שניתנו לפיו, רואים כאחראי לעבירה גם כל חברי הנהלה, מנהל, שותף, או פקיד של אותו גוף, ואפשר להביאו לדין ולהענישו כאילו עבר הוא את העבירה, אם לא הוכיח אחד משני אלה:

(1) שהעבירה נעברה שלא בידיעתו;

"זכות תביעה א15. תובענות בשל הפרת הוראות חוק זה, יכול שיוגשו בידי –

(1) העובדת או העובד;

(2) ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור – ארגון העובדים שהעובדת או העובד חברים בו;

(3) ארגון העוסק בקידום זכויותיהם של מי שחוק זה בא להגן עליהם, ובלבד שהעובדת או העובד הסכימו לכך בכתב.

זכות התערבות בתביעות א15. בתובענות בשל הפרת חוק זה רשאי בית הדין לעבודה לתת לארגון כאמור בסעיף א15(2) או (3), להשמיע את דברו, בדרך שיוורה.

סמכות שיפוט ותרופות א15. (א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שיראה לו בנסיבות הענין;

(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין השאר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיטורים הנובעים מצמצומים בעבודה – גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים; הוראות סעיף קטן זה כוחן יפה על אף האמור בסעיף 2(3) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970¹⁰.

(ב) מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובדת או העובד שהגישו תובענה, פוטרו בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה; ואולם רשאי

ד ב ר י ה ס ב ר

ההליך. הוראה דומה קיימת גם בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

סעיף 15 החדש – חוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 קובע סמכות ייחודית לבית הדין לעבודה לדון בתובענות על פי החוק. עם זאת מוצע, לשם אחידות בחקיקה, לקבוע גם בחוק עצמו הוראה המקנה לבית הדין לעבודה סמכות מפורשת לדון בתביעות על רקע הפרת הוראותיו, כפי שנעשה בחוקים רבים שענינם הגנה על עובדים, כגון חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1988, וחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.

מוצע לקבוע במפורש את הסעדים שבסמכות בית הדין לעבודה להעניק –

(1) מתן צו עשה או צו מניעה;

(2) סמכות לפסוק פיצויים, לטובת נפגעת או נפגע, גם ללא הוכחת נזק של ממון.

סעיף 13 מוצע להוסיף לחוק הוראות שענינן סמכויות הקשורות להגשת תובענות אזרחיות על הפרת הוראותיו:

סעיף 15 החדש – מוצע לאפשר גם לארגוני העובדים היציגים להגיש תובענה על הפרת החוק, כמקובל בחוקי עבודה אחרים כגון חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, וכן לקבוע את זכותם של ארגונים העוסקים בקידום זכויות של מי שהחוק מיועד להגן עליהם, להגיש תובענה כאמור, ואולם זאת בכפוף לקבלת הסכמת העובדת או העובד, לפי הענין.

סעיף 15 החדש – מוצע לקבוע כי בית הדין הדן בתובענה רשאי לאפשר לארגונים יציגים או לארגונים העוסקים בקידום זכויות של מי שהחוק בא להגן עליהם, להשמיע את דברם, גם אם לא הם שיזמו את נקיטת

¹⁰ ס"ח התשל"א, עמ' 16.

בית הדין, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע; לענין חישוב השכר לפי סעיף קטן זה יחולו הוראות סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963¹¹, והתקנות לפי סעיף 13 לחוק האמור.

(ג) בסעיף זה, "התקופה המזכה" – תקופה שתחילתה ביום הפיטורים או ביום שבו המעביד ידע או היה עליו לדעת על קיומה של העילה להגבלת הפיטורים כאמור בסעיף 9, לפי המאוחר, ושסיומה במועד המוקדם מבין אלה:

- (1) תום התקופה שבה חלה הגבלת הפיטורים כאמור;
- (2) אם ניתן היתר לפיטורים לפי סעיף 9 או 9ב – יום תחילת תוקפו של ההיתר;
- (3) אם העובדת או העובד הוחזרו לעבודה – יום החזרה לעבודה.

14. בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995¹² (להלן – חוק הביטוח הלאומי), תיקון חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] בסעיף 49 –

- (1) בסעיף קטן (ב) בסיפה, במקום "לענין סעיף זה" יבוא "לענין סעיף קטן זה";
- (2) אחרי סעיף קטן (ד) יבוא:

(ה) (1) עובד הזכאי לחופשת לידה לפי סעיף 6(10) לחוק עבודת נשים, וכן עובד עצמאי שמתקיימים בו התנאים האמורים באותו סעיף, זכאים לדמי לידה בעד פרק הזמן שלרגל חופשת הלידה ולצורך הטיפול בילדו הוא אינו עובד או אינו עוסק במשלח ידו, ובתנאי שמתקיימים כל אלה:

(א) הוא עובד או עובד עצמאי כאמור בסעיף 40(ב1), בשינויים המחוייבים;

(ב) שולמו בעדו דמי ביטוח משכרו כעובד או ששילם דמי ביטוח מהכנסתו כעובד עצמאי בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע;

ד ב ר י ה ס ב ר

מפני פיטורים, לא יחויב בתשלום בגובה השכר בלבד. בית הדין שיבקש לפסוק פיצוי בסכום נמוך יותר בעבור רכיב זה, יהיה חייב לרשום את נימוקיו, ולהסביר מהן הנסיבות החריגות שהצדיקו את החלטתו, ומדוע צודק יותר להימנע מפסיקת הפיצוי המלא.

יובהר כי בעוד שלפי סעיף קטן (א) המוצע, בית הדין לעבודה רשאי, ואולם אינו חייב, לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממש בשל הפרה על כל הוראה מהוראות החוק, לפי סעיף קטן (ב) המוצע, בית הדין לעבודה יהיה חייב לפסוק פיצויים בשל הפרה על הוראות סעיף 9 אלא אם כן מצא טעמים מיוחדים לחרוג מהפיצוי הקצוב בהוראה.

סעיף 14 נוכח ההצעה לאפשר לעובד ליטול חופשת לידה במקרה שבו מתקיימות לגבי הנסיבות המפורטות בסעיף 6(10) בנוסחו המוצע בסעיף 7(ל) להצעת החוק, מוצע להתאים את הוראות

כמו כן מוצע לאפשר לבית הדין לפסוק פיצויים במקרים שבהם נמצא כי עובדת או עובד פוטרו בניגוד להוראות סעיף 9 לחוק, דהיינו במקרים שבהם הפיטורים בטלים מעיקרם. גובה הפיצוי לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע לעובדת או לעובד, לפי הענין, בתקופה שבה הם מוגנים מפיטורים, החל ביום הפיטורים או ביום הידיעה על עילת ההגנה, לפי המאוחר מביניהם, ועד ליום קבלת ההיתר לפיטורים – אם ניתן לקבלו, או עד ליום שבו הוחזרה העובדת או הוחזר העובד לעבודה – בין ביוזמת המעביד ובין על פי צו של בית הדין, לפי המוקדם מביניהם.

באופן זה יובטח כי מעביד שמסרב להחזיר עובדת או עובד לעבודה, גם ביודעו שחלה לגביהם עילת הגנה

¹¹ ס"ח התשכ"ג, עמ' 136.
¹² ס"ח התשנ"ה, עמ' 210.

לענין סעיף קטן זה, "היום הקובע" – יום הלידה או היום שבו הפסיק לעבוד, לפי המאוחר;

(ג) בת זוגו זכאית לדמי לידה לפי פרק זה, בעד אותו פרק זמן, ולא שולמו לה דמי לידה בעד פרק הזמן המלא כאמור בסעיף 50(א).

(2) על אף הוראות פסקה (1) לא ישולמו דמי לידה לזכאי כאמור באותה פסקה בעד תקופות אלה:

(א) תקופה שבעדה שולמו לבת זוגו דמי לידה;

(ב) תקופה הפחותה מ־ 21 ימים רצופים.

(3) דמי לידה ליום לפי סעיף קטן זה הם שכר העבודה הרגיל של הזכאי לדמי הלידה, ויחולו לענין זה הוראות סעיפים 53, 54, 55 ו־56, בשינויים המחויבים.

(4) דמי הלידה לפי סעיף קטן זה ישולמו לבת זוגו של הזכאי לדמי הלידה.

(5) רופא שהסמיך לכך המוסד (בפסקה זו – רופא מוסמך) רשאי לדרוש, בכל עת, הבהרות ופרטים נוספים, לרבות רישומים רפואיים, בכל ענין הקשור באישור הרפואי שניתן לפי סעיף 6(1)(ג) לחוק עבודת נשים, ולחוות דעתו בדבר מסוגלות בת הזוג לטפל בילדה; פקיד התביעות רשאי, בהחלטתו בתביעה לדמי לידה לפי סעיף קטן זה, להביא בחשבון את חוות דעתו של הרופא המוסמך.

15. תחילתו של חוק זה 30 ימים מיום פרסומו (להלן – יום התחילה).

תחילה

16. (א) סעיפים 6(1), 7(2), 7א, 8, 9(ג)1, (א)1 ו־3, 9א ו־14(א)4, (5), (7), (8) ו־12 לחוק העיקרי, כנוסחם בסעיפים 1(7), 2(2), 3, 4, 5(2), 6 ו־11 לחוק זה, וכן סעיף 49(ה) לחוק הביטוח הלאומי, כנוסחו בסעיף 14 לחוק זה, יחולו לגבי עובד שיום הלידה של ילדו חל ביום התחילה או לאחריו.

תחילה

(ב) סעיפים 7(ג)1ב, 9(ג)2(א)14 ו־9(א) לחוק העיקרי, כנוסחם בסעיפים 1(2)ב, 5(ג)2(א) ו־11 לחוק זה, יחולו לגבי עובדת שיום הלידה של ילדה חל ביום התחילה או לאחריו.

ד ב ר י ה ס ב ר

סעיף 15 מוצע כי תחילתו של החוק המוצע תהיה 30 ימים מיום פרסומו כדי ליתן זמן סביר למעבידים להתארגן בהתאם.

חוק הביטוח הלאומי כדי לזכות בדמי לידה את העובד הנוטל חופשת לידה כאמור.

סעיף 16 מוצע להבהיר כי ההוראות לענין חופשת הלידה המגיעה לעובד וזכותו להיעדר מעבודה בשל לידת ילדו, יחולו לגבי עובד אשר יום הלידה של ילדו חל ביום תחילת החוק המוצע או לאחריו.

מוצע, כי עובד יהיה זכאי לדמי לידה, בתקופה שבה הוא נעדר לרגל חופשת הלידה – ככל שהיא עולה על 21 ימים, ובלבד שבת זוגו לא קיבלה בעבור אותה תקופה עצמה דמי לידה. תנאים נוספים לזכאותו הם תקופת הכשרה של תשלום דמי ביטוח, מעמד כעובד או כעובד עצמאי, וזכאות תאורטית של בת הזוג לדמי לידה גם כשאינם משולמים לה בעבור אותה תקופה. ואולם מאחר שדמי הלידה שלהם זכאי העובד משרתים גם את בת זוגו אשר הזכות לחופשת לידה לפי החוק לא נשללה ממנה, מוצע כי דמי הלידה שלהם זכאי העובד ישולמו לבת זוגו. באופן זה מובטח מצד אחד, כי במצב כפי שפורט בסעיף 6(1), שבו נבצר משני בני הזוג לעבוד, יקבל התא המשפחתי את הגמלה מחליפת השכר הגבוהה ביותר, ומצד שני העובדה שהעובד זכאי לדמי לידה לא תשלול מבת הזוג את הזכות ליהנות מהם בתקופה שהיא בחופשת הלידה כאמור.

הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 86) (מענק לימודים), התשס"ו-2005

1. בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995¹ (להלן – החוק העיקרי), בסעיף 74 – תיקון סעיף 74

(1) בסעיף קטן (ב)(1), במקום "בתחילת כל שנת לימודים" יבוא "לפני תחילת כל שנת לימודים או בתחילתה";

(2) בסעיף קטן (ב)(1), במקום הקטע החל במילים "בתחילת שנת לימודים פלונית" עד המילים "שבתחילת אותה שנת לימודים" יבוא "לפני תחילת שנת לימודים פלונית, אם התנאים המזכים במענק התקיימו בחודש יולי שבתכוף לפני אותה שנת לימודים, או בתחילת שנת הלימודים – אם התנאים המזכים במענק התקיימו בחודש אוגוסט שבתכוף לפני אותה שנה".

2. בסעיף 296(ג) לחוק העיקרי, פסקה (1) – תימחק.

3. סעיפים 74 ו-296(ג) לחוק העיקרי, כנוסחם בחוק זה, יחולו לגבי מענק לימודים המשתלם תחילה בעד שנת הלימודים* ואילך.

ד ב ר י ה ס ב ר

רוב אוכלוסיית הזכאים למענק הלימודים לקבל את המענק כבר בתחילת חודש אוגוסט, כחודש לפני פתיחת שנת הלימודים.

סעיף 2 סעיף 296 לחוק, שענינו מועד לתביעת גמלת כסף והתקופה שבעדה תשולם, קובע בסעיף קטן (ג)(1) כי לענין מענק לימודים יראו את 1 באוגוסט כמועד שבו הוגשה התביעה למענק, וזאת אף אם בפועל לא הוגשה תביעה במועד האמור.

הוראה זו מהווה חריג לכלל הקבוע בסעיף 296(ב) לחוק ולפיו תביעה למענק או לגמלה יש להגיש בתוך 18 חודשים מהחודש שבו נוצרו התנאים המזכים בהם, ובהתאם להוראה האמורה יכול שהמוסד לביטוח לאומי (להלן – המוסד) יידרש לשלם מענק לימודים אף אם פנייתו של התובע למוסד בענין זה נעשתה באיחור של שנים.

לאור ריבוי המקרים שבהם פנו מבוטחים למוסד בתביעה למענק לימודים באיחור רב, ובהתחשב בכך שהמענק נועד לסייע במימון רכישת ספרי לימוד הנדרשים לשנת הלימודים, מוצע לבטל את סעיף 296(ג)(1) כך שלענין מענק לימודים תחול ההוראה שבסעיף 296(ב) לחוק המגבילה את התקופה להגשת תביעה למענק כאמור.

סעיף 1 סעיף 74 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, שענינו מענק לימודים, קובע כי בתחילת כל שנת לימודים ישלם המוסד מענק לימודים לזכאים לכך, ובלבד שהתנאים המזכים במענק התקיימו בחודש אוגוסט שבתכוף לפני אותה שנת לימודים או בחודש ספטמבר שבתחילת אותה שנה; קבוצת הזכאים למענק לימודים כוללת, בין השאר, הורה יחיד, מי שבמשמרתו ילד שנתייתם משני הוריו, מי שבמשמרתו ילד נטוש כמשמעותו לפי חוק הבטחת הכנסה, התשמ"א-1980, ועוד.

כיום משולם המענק לחלק ניכר מן הזכאים רק בסוף חודש אוגוסט ולחלק נוסף רק במהלך חודש ספטמבר, וזאת בשל הצורך לבחון אם התקיימו תנאי הזכאות, במהלך החודשים אוגוסט או ספטמבר. תשלום מענק לימודים בתחילת שנת הלימודים או לאחר שנפתחה, מחטיא את מטרת המענק אשר נועד לתת בידי ההורים אמצעים שיאפשרו להם לרכוש את הספרות והציוד הדרושים לתלמיד, בטרם פתיחת שנת הלימודים ב-1 בספטמבר.

מוצע לתקן את סעיף 74 לחוק ולקבוע כי מענק הלימודים ישולם לפני תחילת שנת הלימודים – אם התקיימו תנאי הזכאות לקבלת המענק בחודש יולי שבתכוף לפני אותה שנת לימודים, או בתחילת שנת הלימודים – אם התקיימו התנאים לקבלת המענק בחודש אוגוסט שבתכוף לפני אותה שנה. בהתאם למוצע, תוכה

¹ ס"ח התשנ"ה, עמ' 210; התשס"ה, עמ' 464.

* המועד ייקבע בעת הכנת הצעת החוק לקריאה שניה ולקריאה שלישית.

הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 87) (תגמול למשרתים במילואים בשירות חירום), התשס"ו-2005

1. תיקון סעיף 277. בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995¹ (להלן – החוק העיקרי), בסעיף 277 – (1) בסעיף קטן (א), במקום "התגמול בשיעור מוגדל" יבוא "התגמול, לרבות התגמול המזערי, בשיעור מוגדל";
- (2) בסעיף קטן (ב), המילים "לפי סעיף 278" – יימחקו ואחרי "שירות חירום" יבוא "לענין פרק זה".
2. סעיף 278 לחוק העיקרי – בטל.
3. בסעיף 376 לחוק העיקרי, במקום "לפי סעיף 278" יבוא "לפי סעיף 277(ב)".

ד ב ר י ה ס ב ר

כן מוצע לתקן בהתאם לכך את סעיף 376 לחוק, שענינו הוראות מיוחדות לשעת חירום.

וזו לשונו של סעיף 278 לחוק, שמוצע לבטלו:

"תשלום מקדמה ע"י צה"ל"

278. (א) הורה שר הבטחון כי שירות מילואים יהיה שירות חירום לענין פרק זה –

(1) ישלם אוצר המדינה על ידי צבא הגנה לישראל, לכל משרת במילואים או למי שהוא הורה, מקדמה בשיעור השווה לתגמול המזערי לכל יום שירות, על חשבון התגמול המגיע לו לפי פרק זה; המקדמה תשולם במועד שהורה עליו שר הבטחון;

(2) שר הבטחון רשאי, בהתייעצות עם השר ושר האוצר ובאישור ועדת העבודה והרווחה, להורות על הגדלת שיעור התגמול המזערי לכלל המשרתים במילואים או לסוגים מהם.

(ב) הוראות לפי סעיף קטן (א) אינן טעונות פרסום ברשומות.

(ג) המעביד או המוסד, לפי הענין, ינכה את סכום המקדמה ששולם לפי סעיף קטן (א) מסכום התגמול המגיע למשרת במילואים לפי פרק זה.

סעיפים 277(ב), 278 ו-376 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן – החוק), מתייחסים למקרה שבו הורה שר הביטחון כי שירות מילואים יהיה שירות חירום, וקובעים, בין השאר, כי במקרה כאמור ישלם אוצר המדינה, באמצעות צבא הגנה לישראל, לכל משרת במילואים או למי שהוא הורה, מקדמה על חשבון תגמול המילואים המגיע לו לפי פרק י"ב לחוק.

הוראות החוק האמורות מחייבות את צבא הגנה לישראל לקיים מערך עצמאי בכל עת, שיהיה מסוגל לבצע את תשלום המקדמות כאמור, במקרה של גיוס חירום; הצורך בהוראות האמורות נבע מהחשש כי במקרה של גיוס חירום ממושך, אשר במסגרתו יגויסו גם עובדים במוסד לביטוח לאומי (להלן – המוסד), לא יוכל המוסד לעמוד במטלה ולשלם את תגמולי המילואים במועד.

לאור ההתקדמות הרבה בטכנולוגיה ועדכון שיטות העבודה שחלו במוסד מאז שנקבעו בחוק ההוראות האמורות (בשנת 1977), החשש האמור אינו קיים עוד. לפיכך מוצע לתקן את סעיף 277(ב) לחוק, שענינו קביעת תנאים ונסיבות לשיעור מוגדל של התגמול, ולבטל את סעיף 278 לחוק, שענינו תשלום מקדמה על ידי צה"ל, כך שתשלום תגמולי המילואים בעתות חירום ייעשה בידי המערך הקיים במוסד, ולא ישולמו עוד מקדמות על חשבון תגמולי המילואים על ידי צבא הגנה לישראל.

¹ ס"ח התשנ"ה עמ' 207; התשס"ה, עמ' 464.