

TALIA YONATAN-DAGAN טליה יונתן-דגן
 EYAL BRIK איל בריק
 LIORA HIRSHOREN ליאורה הירשהורן
 OREN MILDWORTH אורן מילדוורט
 EFRAT MUSAN-GOSHEN אפרת מוסן-גושן
 ORIT GOLDNER אורית גולדנר
 MOR AHARONOVICH מור אהרונוביץ
 KAREN NUDMAN LUBETKIN קארן נודמן לובטקין
 HELEN OREN SHLANGER הלן אורן שלנגר
 MORAN HALEVI מורן הלוי

YONATAN, BRIK & CO.
 מיסודו של עו"ד רועי פוליאק

דף עדכון (2)

אפריל 2020

לקוחות קבועים

תקנות שעת חירום – חוק עבודת נשים

כידוע, בהתאם לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 ("החוק"), לא ניתן להוציא לחל"ת עובד/ת המצוי בתקופה מוגנת על פי החוק, ומדובר "בפגיעה בהכנסה" האסורה על פי החוק. לפיכך, מעסיקים אשר נדרשו להוציא עובד/ת בתקופה מוגנת עקב משבר הקורונה, נאלצו לפנות למשרד העבודה בבקשות פרטניות לקבלת היתר.

ביום 6.4.2020 פורסמו תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"ף-2020 לפיהן בתקופת תוקפן של התקנות והחל מיום 15.3.2020, לא ייראו כ"פגיעה בהכנסה" הוצאת עובד או עובדת לחופשה ללא תשלום ("חל"ת) בהתקיים התנאים שבתקנות, ובגינם לא יידרש מעסיק לקבלת היתר.

לתשומת הלב-

- התקנות חלות למפרע גם בגין בקשות להיתר שכבר הוגשו, ככל שהן עומדות בתנאים המפורטים להלן, והמעסיק אינו נדרש בגין עובד/ת כאמור להמתין לקבלת היתר.
- ככל שכבר ניתן היתר לפי תחילת תוקפן של התקנות, יראו את ההיתר כאילו ניתן ביום הוצאת העובד/ת לחל"ת ובלבד שמועד זה לא יהיה מוקדם ליום 15.3.2020.
- מעסיקים שהגישו בקשה להיתר אשר טרם נדונה, ובקשתם אינה עומדת בתנאים שלהלן, נדרשים להודיע למשרד העבודה כי בקשתם אינה עומדת בתנאים אלה וכי יש לדון בה בהתאם ל"כללים הרגילים".

ואלה הם התנאים. יודגש כי מדובר בתנאים מצטברים:

1. הוצאת העובד/ת לחל"ת הינה ביוזמת המעסיק ולתקופה שלא תפחת מ-30 ימים ולא תעלה על 60 ימים.
2. הוצאת העובד/ת לחל"ת אינה קשורה לעילה שבגינה חלה המגבלה על הפגיעה בהכנסה (לדוגמא- עצם היותה של העובדת הרה).

3. המעסיק עשה מאמצים למצוא לעובד/ת עבודה מתאימה אחרת באותו היקף משרה מבלי לפגוע בתנאי ההעסקה ולא נמצאה עבודה כאמור.
4. ניתנה הסכמה בכתב של העובד/ת להוצאה לחל"ת.
5. המעסיק החליט על הוצאת העובד/ת לחל"ת בעקבות צמצום/הגבלת פעילות עסקו עקב ההוראות והדינים שפורסמו בעקבות משבר הקורונה או שפעילות עסקו צומצמה בשל מתן שירות לעסק שפעילותו הוגבלה או צומצמה כאמור או בשל ביצוע עבודה בעבור עסק כאמור.
6. התפקיד שביצעה העובד/ת אצל המעסיק הוא חלק מהפעילות שהוגבלה או צומצמה כאמור והמעסיק הוציא עובדים נוספים מאותו טעם או עובדים נוספים שלא חלה לגביהם מגבלה לפגיעה בהכנסה. תנאי זה לא יחול במקרה של עסק שחדל לפעול בכללותו או אם העובד/ת הם העובדים היחידים בעסקו של המעסיק.
7. על העובד/ת לא הוחל הסכם היציאה לחופשה שחל במגזר הציבורי.
8. ככל שהעובדת הרה- תאריך הלידה המשוער של העובדת לא חל ב- 30 הימים שבתכוף לאחר הוצאתה לחל"ת.

האמור מהווה סקירה תמציתית וכללית שאינה מהווה תחליף לייעוץ משפטי פרטני. כתמיד, אנו לרשותכם לכל שאלה או הבהרה נדרשת.

בברכה,



טליה יונתן – דגן, עו"ד