



1. תזכיר חוק פיצויי פיטורים (הוראת שעה), התשפ"ב-2021 – עמדת ההסתדרות

2. תזכיר חוק הביטוח הלאומי (זכאות לדמי אבטלה למי שהופסקה עבודתו בשל אי התחסנות וביצוע בדיקות – הוראת שעה), התשפ"ב-2021

להלן עמדת ההסתדרות לתזכירי החוק שבנדון. מובהר כי מדובר בעמדה ראשונית הנמסרת בסד זמנים קצר, וההסתדרות שומרת על זכותה לשנותה ו/או להוסיף עליה ככל שתראה לנכון.

תזכיר חוק פיצויי פיטורים (הוראת שעה), התשפ"ב-2021 – עמדת ההסתדרות

1. ההסתדרות שותפה לצורך בעידוד ההתחסנות ושימור פעילות המשק פתוחה ככל הניתן, אך מתנגדת לתזכיר החוק, שהיא מוצאת אותו קיצוני, בלתי סביר וצפוי להביא לפגיעה לא מידתית בציבור העובדים.

2. מדובר בהצעת חוק קיצונית ובלתי סבירה, היוצרת נורמה חדשה ומסוכנת במשפט העבודה, של התפטרות לכאורה, שאינה אלא פיטורים הלכה למעשה, תוך שלילת זכויות של עובד מפוטר.

3. הצעת החוק עומדת בסתירה לעקרונות היסוד של דיני העבודה והבטחון הסוציאלי כפי שעוצבו משך שנים.

הצעת החוק "מגייסת" למאבק במגיפת הקורונה זכויות סוציאליות בסיסיות, אותן היא הופכת לאמצעי ענישה בעצם שלילתן, ובכך חותרת תחת התכלית הסוציאלית של חוק פיצויי פיטורים ושל הזכות להודעה מוקדמת.

4. הרעיון הכלכלי העומד בבסיס פיצויי הפיטורים הוא מתן האפשרות לעובד להתקיים זמן מה עם סיום עבודתו. פיצויי פיטורים הם המשאב הכלכלי שיש לו לאדם להתקיים עד שימצא מקור פרנסה חילופי. פגיעה בהם תטיל מעמסה על הקופה הציבורית (תשלומי הבטחת הכנסה, דמי אבטלה והעדר אפשרות לקיום מינימאלי).

האמור לעיל נכון גם לגבי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים (שבתזכיר החוק מוצע לבטל את הזכות לקבלתה).

5. בנוסף, שלילת פיצויי הפיטורים מסכנת גם את החיסכון הפנסיוני של העובדים, ולרבות בהסדרים פנסיוניים שעוגנו בהסכמים קיבוציים במהלך שנים ארוכות. חלק מפיצויי הפיטורים מופקדים בחסכון הפנסיוני ומשמשים להגדלת הקצבה בעת פרישה (בנוסף לרכיב תגמולים). בחלק מהסדרי הפנסיה שלילת פיצויי הפיטורים משמעה מתן אפשרות למעסיק למשוך לזכותו כספים הנמצאים בקרן הפנסיה של העובד, משיכת כספים כאמור תפגע אנושות בקצבה עצמה בעת פרישה ואף עלולה להביא לביטול מחלט של זכות העובד לקצבה פנסיונית.

סעיף 26 (א)1 לחוק פיצויי פיטורים מלמד על ההגנה המיוחדת שביקשו להקנות לכספי פיצויים המופקדים לקופות והמהווים, בין היתר, חלק מהחיסכון הפנסיוני, ואף מכאן יש ללמוד על משנה הזהירות בו יש לנהוג בטרם יפגעו בפיצויי הפיטורים.



בהקשר זה יודגש כי זכויות העובד לפיצויי פיטורים תלויות בוותקו, כך שייתכן מצב בו עובד צבר זכויות במשך עשרות שנים, ועקב שינוי זמני זה לחוק (הוראת שעה לתקופה קצובה) – יאבד את זכויותיו שצבר במשך עשרות שנים. אין ספק כי מדובר בענישה לא מידתית כשלעצמה, על אחת כמה וכמה שעה שהעובד לא עשה כל מעשה בניגוד לחוק.

6. בנוסף, עפ"י המצב המשפטי כיום, מעסיק המבקש לשלול את פיצויי הפיטורים חייב לפנות תחילה לבית הדין לעבודה ולקבל את אישורו לכך, אם לא חל עליו הסכם קיבוצי המאפשר זאת. עפ"י הפסיקה, שלילת פיצויי פיטורים נעשית במשורה, רק במקרים חריגים וחמורים ביותר (מעשים העולים כדי עבירה פלילית חמורה במקום העבודה) וגם אז לאו דווקא שלילה של מלוא פיצויי הפיטורים. שלילת פיצויי הפיטורים בנסיבות כמוצע בתזכיר החוק, מעובד שכלל לא עבר על החוק, ללא חובת פנייה של המעסיק לבית הדין, ללא שימוע, ללא סייגים, ללא הגנות וללא הליך מובנה מחייב – היא לא ראויה, לא מידתית ולא מתיישבת עם עקרונות משפט העבודה הישראלי בכללו. בנוסף, עפ"י המוצע הנטל להוכיח את סיבת הפיטורים, מועברת מן המעסיק, אל העובד.

7. הצעת החוק לא רק שאינה מידתית ואינה סבירה גם בהיבט זה, אלא שמדובר בתקדים מסוכן המשנה מיסודו את המצב המשפטי הקיים באופן המנוגד ליסודות חקיקת המגזר במשפט העבודה הישראלי.

8. בנוסף, הצעת החוק יוצרת תמריץ שלילי למעסיק לא למצוא חלופות העסקה לעובד ולמהר לסיים את העסקתו ולהנות מפיצויי הפיטורים ודמי ההודעה המוקדמת הנשללים.

9. מבלי לגרוע מההתנגדות לעצם העקרון המוצע, הרי ששלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת, בנוסף על אובדן העבודה שנכפה על העובד, היא סנקציה כפולה ואף משולשת, מה שמעמיק את חומרת הפגיעה את חוסר המידתיות של הצעת החוק.

10. אין לשלול פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת ויש למצוא פתרונות אחרים לעידוד התחסנות, בדיקות ושמירת בריאות הציבור.

11. **בכפוף לאמור לעיל ומבלי לגרוע ממנו ולחילופין בלבד, יפורטו להלן הערות ההסתדרות לגופו של תזכיר החוק:**

לסעיף 11ב המוצע

1. עמדת ההסתדרות הינה כי יש לקבוע בחוק שהנטל הוא על המעסיק להוכיח כי עשה כל הניתן כדי למצוא חלופות המאפשרות המשך יחסי העבודה. הנוסח המוצע לא רק שאינו עונה על צורך זה, אלא אף שם לו סייגים.
2. בנוסף, לא ברורה הסיפא המוצעת לס"ק 11ב(ב) ("או תכוף לאחר שפג תוקפה") ומטרתה.
3. מוצע כי יוספו חלופות כגון עבודה מרחוק, או עבודה שביצועה לא יסכן עובדים אחרים או לקוחות, או להציע לעובד עבודה חלופית המתאפשרת ללא חובת תו ירוק.

אין לשלול זכויות מעובד

4. יש לקבוע מפורשות כי סיום יחסי העבודה בנסיבות הנדונות בתזכיר, יזכה את העובד בפיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, שימוע, וכל זכות הנתונה לו בשל פיטורים, לפי כל הסכם קיבוצי או הסכם אישי או על פי דין.
5. לפיכך, ההסתדרות מתנגדת גם לתיקון המוצע לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, תשס"א-2001.



הסדרת יציאה לחל"ת בהסכם קיבוצי - גוברת

6. עמדת ההסתדרות היא כי במקום עבודה עליו חל הסכם קיבוצי, המסדיר יציאת עובדים לחל"ת, הוראות ההסכם הקיבוצי יגברו, ומעסיק יהיה חייב לאפשר לעובד לבחור לצאת לחל"ת (או כל הסדר אחר שהוסכם עליו) בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי החל. על כן, יש לקבוע כי החוק לא יחול על מקום עבודה כאמור.

הגדרת "תו ירוק" המוצעת

7. תזכיר החוק מפרט הגדרת "תו ירוק" במקום להפנות לתקנות סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה) (תו ירוק לעובדים), תשפ"ב-2021 (להלן: "התקנות") – לא ברור מדוע.
8. כמו כן, בתזכיר לא מנויות כל האפשרויות הכלולות בהגדרה "תו ירוק" שבתקנות - לא ברור מדוע.
9. על מנת להמנע מסתירות, פרשנויות, או חוסר הלימה, מוצע כי הגדרת תו ירוק בתזכיר החוק תפנה להגדרה בתקנות, או שתיוסף אופציה של התאמה להגדרה בתקנות.

תקופת הוראת השעה

10. בסעיף 1 לטיטות התזכיר מוצע כי הוראת השעה תחול כל עוד ההכרזה על מצב חירום בשל נגיף הקורונה לפי סעיף 2 לחוק סמכויות מיוחדות, בתוקף. ההסתדרות סבורה כי יש להגביל את תקופת של הוראת השעה בהתאם לתקופה של ההגבלה, שנקבעת, כאמור, בתקנות.

חוק פיצויי פיטורים אינו האכסניה המתאימה להסדרה המוצעת בתזכיר החוק

11. התיקון המוצע בתזכיר החוק עוסק בהסדרת סיום יחסי עבודה כתוצאה ממגבלות התו הירוק שנקבעו בתקנות ולעמדת ההסתדרות, אם בכלל - יש לכלול את ההסדרה המבוקשת במסגרת "חקיקת הקורונה" ולא בחוק פיצויי פיטורים. בהקשר זה, השימוש במונח "חוק" בנייר עמדה זה היא לצורך הנוחות בלבד.

תזכיר חוק הביטוח הלאומי (זכאות לדמי אבטלה למי שהופסקה עבודתו בשל אי התחסנות וביצוע בדיקות – הוראת שעה), התשפ"ב-2021 - עמדת ההסתדרות

1. העקרון העומד בבסיסה של הצעת חוק זו הוא התייחסות למפוטר בנסיבות של אי הצגת תו ירוק כאל מתפטר, לעניין מועד תחילת הזכאות לקבלת דמי אבטלה (היינו דחיית המועד ל-90 ימים).
2. ההתייחסות הנ"ל זהה בעיקרה לזו העומדת בבסיס הצעת חוק פיצויי פיטורים (הוראת שעה), התשפ"ב-2021, בה עסק החלק הראשון של נייר עמדה זה.
3. ההסתדרות מתנגדת להצעת החוק, בין היתר מאותם טעמים עקרוניים שפירטה לעיל לגבי הצעת חוק פיצויי פיטורים האמורה, ובקליפת אגוז: המוצע הוא פתרון קיצוני, בלתי מידתי מייצר נורמה חדשה ובלתי ראויה בתחום משפט העבודה.
3. צירוף של שתי הצעות החוק משמען כי עובד שעבודתו תסתיים, גם אם פוטר, לא יהיו לו כל מקורות הכנסה - לא פיצויי פיטורים, לא הודעה מוקדמת (לפי תזכיר חוק פיצויי פיטורים) ולא דמי אבטלה למשך 90 ימים (לפי תזכיר חוק הביטוח הלאומי). בנסיבות אלו, הנטל ייפול על מוסדות הרווחה.



4. גם כאן, כמו בתזכיר חוק פיצויי פיטורים נעשה שימוש בזכויות סוציאליות שתכליתן לאפשר קיום מינימלי לעובד בנסיבות של אובדן מקור הפרנסה, כבאמצעי ענישה וספק רב אם יש לכך מקום בשיטתנו המשפטית בכלל ובתחום משפט העבודה – בפרט.

5. **בכפוף לאמור לעיל ומבלי לגרוע ממנו, ולחילופין בלבד, להלן הערות לגופה של הצעת החוק:**

בהתייחס לסעיף 1(א):

אין כל הצדקה לכך שהתוקף של הוראת השעה יהיה 6 חודשים לאחר תום תוקפן של תקנות התו הירוק, כמוצע. עמדת ההסתדרות היא כי תוקפה של הוראת השעה יהיה לכל היותר זהה למשך תוקפה של ההגבלה מכוחן של התקנות התו הירוק.

בהתייחס לסעיף 1 (א) (1) (ב) סיפא ו-1(א)(2) סיפא:

יש להוסיף חובת קבלת עמדתו של העובד לגבי טענת המעסיק כי עבודתו הופסקה בשל היעדר תו ירוק.