04/10/2026
כ"ג תשרי תשפ"ז

לכבוד:
עו"ד דבי ספיר-אליעזר, יועצת משפטית
משרד העבודה

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: **בקשה להבהרת סוגיית זכויות עובדות על פי חוק עבודת נשים בעת חילופי מעסיקים**

הרינו לפנות אליך בנושא שבנדון לאור המקרים שמגיעים אלינו לאורך השנים בקבלת הקהל ובמוקדי הפניות, בבקשה להבהיר את עמדתו המשפטית של משרד העבודה לעניין זכויות עובדות במקום העבודה כאשר ישנם חילופי מעסיקים, על פי חוק עבודת נשים, ולשקול תיקון חקיקה לעניין זה, מהטעמים כדלקמן:

1. על פי חקיקת המגן, זכויות שונות מבוססות ותק כמו פיצויי פיטורים, דמי מחלה, חופשה שנתית והבראה אינן נפגעות מקום בו התקיימו חילופי מעסיקים, והותק לצורך תשלומי שכר וזכויות נלוות נשמר גם לאחר חילופי המעסיקים (לעניין זה ראו סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; סעיף 4(א) לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976; סעיף 3(א) לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951; הסכם קיבוצי כללי בדבר תשלום דמי הבראה מיום 13/7/1998 שהורחב בצו הרחבה ביום 20/10/1998).

2. עם זאת, למרות שמירת רצף הזכויות, המחוקק לא קבע במפורש שהמעסיק החדש במקום העבודה הופך לצד להסכם העבודה בין המעסיק הקודם ובין העובד או העובדת שממשיכים לעבוד כסדרם במקום העבודה. שונה הדבר מקום בו חלים הסכמים קיבוציים, ואז המעסיק החדש כפוף להסכם הקיבוצי במקום העבודה באופן מפורש על פי סעיף 18 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957. אין הוראת חוק דומה במקומות עבודה בהם לא חלים הסכמים קיבוציים, ובהיעדר הוראת חוק מפורשת שמחייבת את המעסיק החדש בהמשך העסקתם של עובדי המעסיק הקודם, על פניו, הוא רשאי לפטרם.

3. כפי שידוע לכם, הארגונים שחתומים על מכתב זה מטפלים בפניות פרטניות של עובדים שונים, בין היתר עובדי ועובדות קבלן, אשר הופרו זכויותיהם במקום העבודה בעת חילופי מעסיקים. רבים ורבות מהם מגיעים מקבוצות עובדים פגיעות ומוחלשות בחברה הישראלית – אזרחי ישראל המועסקים כעובדים שעתיים או עובדי קבלן בשכר נמוך, עובדות מהפריפריה החברתית-כלכלית, עולות חדשות או ותיקות, עובדים אחרי גיל פרישה, ערבים או ערביות אזרחי או תושבי ישראל, מבקשי ומבקשות מקלט ועוד. מהפניות שמגיעות אלינו עולה שלא אחת שעובדים אלו פגיעים יותר לניצול, ואינם מכירים את זכויותיהם, במיוחד בכל הנוגע לתנאי עבודתם וזכויותיהם הסוציאליות בעת חילופי מעסיקים. עובדות מוגנות או אימהות אינן מכירות את זכויותיהן מול המעסיקים או במקום העבודה, ולא אחת מפוטרות או נשלחות חזרה לביתן מבלי לקבל פיצוי או שכר הולם, ומבלי שהתבקש היתר לסיום העסקתן ככל שמדובר בעובדות בתקופה מוגנת.

4. בין היתר מהמקרים שמגיעים אלינו עולה ש**בעת חילופי מעסיקים לא נעשית פנייה כנדרש לממונה על עבודת נשים – לא על ידי המעסיק הקודם, ולא על ידי המעסיק החדש**. מדובר לטעמנו בחוסר הבנה של הדין, ופרשנות שגויה של הפסיקה הקיימת לעניין חילופי מעסיקים, הנובעת בין היתר לאור שתיקתו של חוק עבודת נשים לעניין חובת העסקתה של עובדת מוגנת בעת חילופי מעסיקים על ידי המעסיק החדש.

5. כמו כן, **לטעמנו בעת העסקה משולשת חובה גם על מזמין השירות / המעסיק בפועל לפנות בבקשה להיתר** לאור העובדה שסעיף 9 לחוק עבודת נשים מעניק הגנה לעובדת שעבדה "אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה". קרי, מודל העסקה על ידי קבלן כח אדם/קבלן שירות אינו יכול לפטור את המשתמש או את המעסיק בפועל מחובותיו. על כן, לטעמנו גם מזמין השירות / המעסיק בפועל נדרש לבקש היתר בנסיבות אלו.

6. כך לדוגמה, מפניות שמגיעות אלינו מעובדות המועסקות בשירות המדינה, עולה שכאשר עובדת מועסקת באותו מקום עבודה פיזי ברציפות מעל 6 חודשים, אך זהות הקבלן (המעסיק הישיר) מתחלפת במהלך תקופת העסקתה עקב חילופי מכרז: **הקבלן היוצא** טוען כי העובדת לא צברה אצלו ותק של 6 חודשים, או שהעסקתה הסתיימה בתום תקופה קצובה (הקצרה מ-12 חודשים), ולפיכך הוא פטור מבקשת היתר לפיטורים לפי סעיף 9(א) או 9(ז)(2) לחוק עבודת נשים; **הקבלן החדש** טוען שאינו מחויב לפנות לבקש היתר מאותם טעמים; **ומזמין השירות / המעסיק בפועל (לרבות המדינה)** מתנער מהחובה לבקש היתר בטענה שאינו המעסיק הישיר וכי ככל שהקבלן היוצא פטור מחובתו לפי חוק עבודת נשים, כך גם הוא.

7. טיעוני הקבלן היוצא, הנכנס והמעסיק בפועל, מרוקנים מתוכן את ההגנה המוקנית לעובדות בתקופה מוגנת (הריון, טיפולי פוריות, חופשת לידה וכד') ופוגעים בתכלית של חוק עבודת נשים וברציפות התעסוקתית של העובדת. העובדת נפלטת ממקום עבודתה אף על פי שתפקידה ומקום עבודתה הפיזי נותרו ללא שינוי, ורק "צינור התשלום" התחלף. מצב זה סותר את רוח החוק ואת הרציונל בסעיף **9(ב2)(1)(ג)** לחוק, הקובע כי בקשה להיתר פיטורים של עובדת קבלן תוגש **הן על ידי המעסיק בפועל והן על ידי הקבלן**, בדיוק כדי למנוע התנערות מאחריות על ידי המשתמש/מזמין השירות.

8. לעניין זה נציין, שהנושא צורם במיוחד כאשר מדובר בפניות מעובדות שמועסקות על ידי קבלנים שונים בשירות המדינה. בתי הדין לעבודה עמדו לא אחת על חובתו האקטיבית לוודא כי זכויותיה הקוגנטיות של העובדת אינן נפגעו. כזרוע ציבורית, על המדינה לפעול בתום לב, בהגינות ובדוגמה אישית, ולא לנצל פרצות פרוצדורליות בתבניות העסקה מורכבות כדי לעקוף את הוראות סעיף 9 לחוק עבודת נשים.

9. לפיכך, ולאור המקרים שמגיעים לפתחנו, אנו פונים אליכם בבקשות הבאות:

- להבהיר את חובות המעסיקים בעת חילופי מעסיקים (בין אם מדובר בקבלני שירותים ובין אם מדובר בקבלני כוח אדם). כאמור, לטעמנו **<u>יש להבהיר בחוק את חובתו של המעסיק החדש לפנות לקבלת היתר מהממונה על עבודת נשים מקום בו הוא אינו מעוניין להמשיך בהעסקתה של עובדת מוגנת</u>. כך יובהר שלא רק המעסיק הקודם מחויב לפנות לבקש היתר מהממונה על עבודת נשים אם העובדת מבקשת להישאר במקום העבודה, כך גם המעסיק החדש יחויב לבקש היתר אם הוא אינו מעוניין שהעובדת תועסק על ידו לאחר חילופי המעסיקים**;

- להבהיר למזמין השירות/המעסיק בפועל שהם אינו "צד ג' ניטרלי" כלפי העובדת שהועסקה בחצריו. מחובתו **להתנות במכרז החדש את קליטת העובדת המוגנת, או לחילופין להגיש בקשה להיתר פיטורים של עובדת בתקופת מוגנות**.

- להבהיר, כי חילופי קבלנים אצל אותו מזמין שירות/מעסיק בפועל אינם מאיינים את חובת היתר הפיטורים, וכי **חלה חובה להגיש בקשה להיתר גם על ידי מזמין השירות / המעסיק בפועל (בדומה למנגנון בסעיף 9(ב2)(1)(ג) לחוק עבודת נשים)**.

10. נודה לפרסום הבהרות למעסיקים עמדת משרד העבודה לעניין זה, לפרסם הודעה למעסיקים בנושא, לרבות לכלל משרדי הממשלה, ולשקול את **תיקון חוק עבודת נשים והוספת הבהרה לעניין החובה לפנות לקבל היתר ככל שעובדת לא ממשיכה לעבוד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה**.

בברכה,

דיאנה בארון, עו"ד,
קו לעובד

פנטה גורן היילו, עו"ד,
שדולת הנשים בישראל

רשא אלעטאונה, עו"ד,
איתך-מעכי, משפטניות
למען צדק חברתי

<u>העתק:</u>
עו"ד דיקלה חורש, ראש תחום דיני עבודה בלשכה המשפטית, משרד העבודה
עו"ד רבקה ורבנר, הממונה הראשית על יחסי עבודה, משרד העבודה
יאן לה-גנק, מנהל אגף הסדרה, רישיונות והיתרים, משרד העבודה
שרית יהודאי, מנהלת תחום חוק עבודת נשים, משרד העבודה
מר אדם בלומנברג, סמנכ"ל כלכלה ומדיניות, ההסתדרות הכללית החדשה