



כ"ט שבט, תשפ"ג
20 פברואר, 2023
מס' תיק 358-2023

לכבוד

מר פרץ יוסף, מנהל אגף משאבי אנוש

עריית ירושלים

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון: הבקשה להיתר פיטורי העובדת גב' איה קראקע מס' זהות 312267784

עפ"י חוק עבודת נשים תשי"ד - 1954

סימוכין: פנייתך מיום 14/2/2023

בהתאם לפנייתך שבסימוכין, הריני להשיבך –

1. העובדת מועסקת מיום 24/10/2019 בתפקיד סייעת פדגוגית כיתת חינוך מיוחד.
2. ביום 14/2/2023 התקבלה במשרדנו בקשת היתר לפיטוריה של העובדת לתקופה של שישים ימים לאחר תקופת לידה והורות.
3. כפי שיפורט להלן חוק עבודת נשים לא מקנה סמכות לשר העבודה ולי להתיר את הפיטורים במקרה דנן.
4. בהתאם לפנייתכם ביום 18/11/2022 העובדת ילדה.
5. להלן לשון הוראת החוק למועד בו שוהה העובדת –

(ג) (1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופת לידה והורות או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)2 או (2ג), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופת האמורות;

(א1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה והורות או לאחר תום ימי היעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, 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:

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

(ב) עסקו של המעסיק חדל לפעול או שהמעסיק 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-1986; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב;



6. על מנת ליתן היתר לפיטוריה של עובדת לאחר תקופת לידה וההורות, ככל שהפיטורים אינם בקשר ללידה, לתקופת לידה וההורות או להיעדרות בגינה, יש צורך בקיומה של עילה נוספת, בהתאם להוראת החוק כאמור –

(ב) עסקו של המעסיק חדל לפעול או שהמעסיק 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-1986; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב;

7. בנסיבות כפי שהובאו לעיל, משלא נמצא כי המקרה עונה להגדרת החוק למתן היתר בתום תקופת לידה וההורות, אין בסמכותי להתיר את הפיטורים.

על פי הוראות החוק סעיף 9.13. הרואה עצמו נפגע מהחלטת שר העבודה לעניין מתן היתר לפי הוראות חוק זה, רשאי לערער עליה לפני בית דין אזורי לעבודה, בתוך 45 ימים מהיום שבו הגיעה ההחלטה לידיעתו.

בכבוד רב,

שרית
יהודאי
מנהלת תחום חוק עבודת נשים

העתק: גב' איה קראקע, באמצעות דוא"ל
עו"ד מיכל תג'ר, הקליניקה לזכויות עובדים.ות, אוניברסיטת תל אביב
עו"ד טל חסין, האגוסה לזכויות האזרח בישראל