


סייגים לפיטורים	הנחיות נציב 
סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3	תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2

נוהל סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות

קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים

1. מטרה

א. קביעת מדיניות אחידה בשירות המדינה בנוגע לסיום העסקה של עובדות¹ המועסקות לתקופות קצובות וחל איסור חוקי לסיים את העסקתן על-פי [חוק עבודת נשים](#), התשי"ד-1954 (להלן - "חוק עבודת נשים"), תוך התייחסות לסטודנטיות, עובדות במילוי מקום, עובדות במשרות אמון ועובדות בתקופת ניסיון.

ב. שמירה על זכויות עובדות בטיפולי פוריות², או בהיריון, או בתקופת הלידה וההורות ולאחריה, לבל תיפגענה אפשרויותיהן לעבוד עקב טיפולי הפוריות או ההיריון או תקופת הלידה וההורות.

2. רקע נורמטיבי

א. חוק עבודת נשים מסדיר, בין היתר, את זכויותיהן של עובדות בטיפולי פוריות, בהיריון ולאחר תקופת הלידה וההורות. לאור תכליתו, קובע חוק עבודת נשים סייגים ומגבלות לפיטורים של עובדות בטיפולי פוריות, בהיריון, במהלך תקופת הלידה וההורות ולאחריה.

ב. סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים קובע:

"לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית, ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות".

ג. סעיף 9(ג)(1) קובע:


"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 בתקופות האמורות".

ד. סעיף 9(א1) קובע:

"לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה וההורות או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן

¹ בכל מקום בו מצוין עובדת או עובדות הכוונה היא גם לעובד או לעובדים (בהתאמה), בנסיבות בהן זכויות העובדת חלות גם על בן זוגה, לפי חוק עבודת נשים והתקש"ר.

² בכל מקום בו מצוין טיפולי פוריות הכוונה גם להפריה חוץ גופית.
עמוד 1 מתוך 12

סייגים לפיטורים	הנחיות נציב 
סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3	תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2

הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה" (להלן - "התקופה המוגנת").

ה. סעיף 9(ה) קובע כי לא ניתן לפטר עובדת העוברת טיפולי פוריות בימי העדרה מהעבודה או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות, ובלבד שטרם חלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרות. כמו-כן לא ניתן לפטר עובדת שלא נעדרה מהעבודה בתקופת טיפולי הפוריות, וזאת למשך 150 ימים ממועד תחילת טיפולי הפוריות, אלא בהיתר מאת שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים. הוראות אלה יחולו על עובדת המועסקת אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות.

ו. עוד קובע החוק כי לגבי עובדת בטיפולי פוריות או בהיריון השר לא יתיר פיטורים אם הם לדעתו בשל הטיפולים או בשל ההיריון (בהתאמה). לגבי עובדת לאחר לידה השר יתיר את הפיטורים רק אם אינם קשורים ללידה או לתקופת הלידה וההורות או לתקופת ההיעדרות לאחריה, ואם עסקו של המעסיק חדל מלפעול או שהמעסיק הוכרז כפושט רגל. לגבי עובדת ששהתה בחופשה ללא משכורת לאחר תקופת הלידה וההורות (האריכה את תקופת הלידה וההורות), שיקול הדעת הנתון לשר רחב יותר, והוא יכול להתיר את הפיטורים אם הם אינם קשורים ללידה או לתקופת הלידה וההורות. יצוין כי על-פי סעיף זה לחוק, פיטורים הם לרבות אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר, או לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים שהחווה הוארך או חודש.

ז. בשנים האחרונות פירשו בתי הדין לעבודה בשורת פסקי דין את זכויות העובדות מכוח חוק עבודת נשים ויצקו תוכן לחובות המנויות בחוק. כך, בפסק הדין בעניין אורלי מורלי³ עמד בית הדין הארצי על מהות האיסור על-פיטורים בתקופת 60 הימים לאחר תום תקופת הלידה וההורות וקבע בהקשר זה, כי על המעסיק מוטלת חובה ליתן לעובדת הזדמנות אמיתית וכנה להשתלב חזרה בעבודה, לאחר תקופת הלידה וההורות. כן נקבע, כי על המעסיק למלא חובתו זו בתום לב ובהגינות, וזאת, לרבות במקום עבודה שחלו בו שינויים במהלך תקופת הלידה וההורות.

ח. בפסק דין בעניין שירי להב⁴ פסק בית הדין הארצי לעבודה, כי יש להשיב לעבודה עובדת במשרת אמון לאחר תקופת הלידה וההורות, על אף שבמשרד בו עבדה התרחשו חילופי גברי לאחר בחירות בעת שהותה בתקופת לידה והורות. בנוסף נקבע כי על המדינה ליתן זכות טיעון לעובדת או לעובד, שהועסקו במשרת אמון, שמבקשים לסיים העסקתם על רקע סיום כהונתו של נבחר. המדינה הגישה עתירה לבג"ץ על פסק הדין

³ ע"ע 627/06 אורלי מורי- מ.ד.פ ילו בע"מ ואח' ניתן ביום 16.3.08

⁴ ע"ע 44309-05-11 שירי להב נגד מדינת ישראל (ניתן ביום 22/1/2013)

הנחיות נציב ❁	סייגים לפיטורים
תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2	סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3

של בית הדין הארצי לעבודה⁵. במהלך הדיון, משכה המדינה את העתירה תוך שהיא שומרת על זכותה להחזיק בעמדתה כפי שהוצגה בעתירה, לפיה אין חובה לערוך שימוע לעובדים במשרות אמון שמבקשים לסיים העסקתם על רקע סיום כהונת הנבחר. יחד עם זאת, נקבעו כללים לסיום שירות של עובדים במשרות אמון, תוך התייחסות לזכות הטיעון, במסגרת נוהל איוש לשכות שרים וסגני שרים⁶ ובמסגרת נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים⁷.

ט. חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (להלן - "חוק המינויים"), קובע את אופן מינוי עובדי המדינה, במטרה לשמור על שירות מדינה מקצועי וא-פוליטי. בהתאם לכך, לפי חוק המינויים, ככלל, הכניסה לשירות המדינה נעשית באמצעות מכרז פומבי. לצד זה קיימות בשירות המדינה צורות העסקה שונות לתקופות קצובות המוגבלות בזמן ופטורות מחובת המכרז (כגון: משרות אמון, משרות מילוי מקום, ועוד).

י. לעיתים נוצרת סתירה בין המגבלות לפיטורים המפורטות בחוק עבודת נשים, לבין אופי העסקה של העובדים המועסקים לתקופות קצובות ונקלטים ללא מכרז.

3. הנחיות ביצוע

להלן פירוט הכללים כיצד יש לפעול במקרה של עובדות המועסקות לתקופה זמנית והעסקתן מנועה בפיטורים בהתאם לחוק עבודת נשים, בהתאם לאופן העסקתן ולהגנה המוענקת להן על פי החוק:

א. עובדות העוברות טיפולי פוריות⁸

1) העסקת סטודנטית אשר סיימה את לימודיה

עובדת המועסקת בהתאם להסכם הקיבוצי שחל על סטודנטים, ובשל סיום לימודיה, העסקתה אמורה הייתה לבוא לסיומה, אך היא עוברת טיפולי פוריות, על המשרד לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ולבקש היתר לסיום העסקתה. עד לקבלת ההיתר, יש להמשיך ולהעסיק את העובדת בעבודתה כסטודנטית ובתנאים זהים להעסקתה, קרי בהתאם לתנאים המפורטים בהסכם הקיבוצי לסטודנטים.

⁵ בג"ץ 2048/13 מדינת ישראל נגד שירי להב ואח' (ניתן ביום 20.3.2014)

⁶ נוהל איוש לשכות שרים וסגני שרים פרק משנה 02.5

⁷ נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים פרק משנה 02.6

⁸ הוראה זו חלה על עובדת העוברת טיפולים לקראת שתי לידות לכל היותר בתקופת העסקתה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ואם עברה טיפולים לקראת הולדת ילדים מבני זוג קודמים - גם לקראת שתי לידות עם בן הזוג הנוכחי.

סייגים לפיטורים	הנחיות נציב ❁
סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3	תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2

(2) העסקת עובדת במילוי מקום אשר חוזה העסקתה הסתיים

(א) עובדת במילוי מקום העוברת טיפולי פוריות אשר חוזה העסקתה הוא לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים והחוזה לא הוארך במהלך התקופה, ניתן לסיים את העסקתה במועד שנקבע מראש מבלי לפנות לקבלת היתר לפיטורים ממשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, בהתאם לסעיף 9(ז) לחוק עבודת נשים⁹.

(ב) עובדת במילוי מקום העוברת טיפולי פוריות אשר חוזה העסקתה הוא לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים והחוזה הוארך במהלך התקופה, או עובדת אשר חוזה העסקתה הוא לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר, יש לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בבקשה לקבלת היתר לסיום העסקה של העובדת.

יובהר כי חובת קבלת היתר מהממונה לא תחול בנסיבות בהן מדובר בתום חוזה של עובדת אשר מועסקת במילוי מקום תקופה הפחותה מ-12 חודשים וחוזה העסקתה הוארך במהלך התקופה באותה המשרה אליה נבחרה, קרי העובדת לא הועברה במהלך התקופה למילוי מקום של משרות נוספות. במקרה זה יחולו על העובדת ההוראות האמורות בסעיף 2א. לעיל.

(3) העסקת עובדת במשרת אמון אשר חוזה העסקתה הסתיים בשל סיום כהונת הממונה

עובדת המועסקת במשרת אמון אשר חוזה העסקתה הסתיים בשל סיום כהונת הממונה והיא עוברת טיפולי פוריות, במקרה שלא השתלבה במשרת אמון אחרת, יש לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לבקשה לקבלת היתר לסיום העסקת העובדת.

(4) העסקת עובדת אשר לא סיימה בהצלחה תקופת ניסיון

(א) עובדת מתוך שירות המדינה - עובדת המועסקת בתקופת ניסיון, אשר המשרד קבע כי לא עברה את תקופת הניסיון בהצלחה והיא עוברת טיפולי פוריות, יש להחזירה למשרתה הקודמת בהתאם לפסקה 13.833 בתקשי"ר, אך אין לפגוע בהיקף העסקתה של העובדת או בהכנסתה, אלא בהיתר של משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, בהתאם לסעיף 9א בחוק עבודת נשים.

סייגים לפיטורים	הנחיות נציב ❁
סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3	תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2

יצוין כי בטרם קבלת החלטה על אי מעבר בהצלחה של תקופת הניסיון של עובדת העוברת טיפולי פוריות, רצוי לאפשר לעובדת להאריך את תקופת הניסיון, וזאת בהתאם לפסקה [13.831](#) (ב) בתקשי"ר.

(ב) עובדת מחוץ לשירות המדינה - עובדת המועסקת בתקופת ניסיון, אשר המשרד קבע כי לא עברה את תקופת הניסיון בהצלחה והיא עוברת טיפולי פוריות, יש לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לבקשה לקבלת היתר לסיום העסקתה.

למען הסר ספק, עד לקבלת ההיתר לסיום ההעסקה, יש להמשיך להעסיק את העובדת בתקופת ניסיון, בהתאם לתנאים שנקבעו בחוזה העסקתה, זאת אף אם תקופת הניסיון תעלה על משך התקופה המוגדרת בהוראות פסקה [13.821](#) בתקשי"ר.

ב. עובדות בהיריון

1) העסקת סטודנטית אשר סיימה את לימודיה

(א) עובדת המועסקת בהתאם להסכם הקיבוצי שחל על סטודנטים, ובשל סיום לימודיה, העסקתה אמורה הייתה לבוא לסיומה בתקופת היותה בהיריון, יש לברר עם העובדת אם היא מבקשת להמשיך להיות מועסקת במשרתה כסטודנטית בשל היותה בהיריון או שהיא מבקשת לסיים את העסקתה עם סיום לימודיה.

ככל שהעובדת מבקשת להמשיך להיות מועסקת בתקופת ההיריון במשרתה כסטודנטית, הגם שאיננה סטודנטית עוד, ניתן, באופן חריג, לאפשר את המשך העסקתה עד ערב הלידה. בתקופה זו יש להמשיך ולהעסיקה בעבודתה כסטודנטית ובתנאים זהים להעסקתה, קרי בהתאם לתנאים המפורטים בהסכם הקיבוצי לסטודנטים. במקביל על המשרד לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ולבקש היתר לסיום העסקתה של העובדת ערב הלידה.

יצוין, כי התכלית שביסוד הארכת תקופת ההעסקה היא למנוע מצבים שבהם העובדת תתקשה למצוא לעצמה מקום עבודה חלופי בשל היותה בהיריון, ואגב כך גם תאבד זכויות שעתידות להשתלם לה עקב הלידה.

(ב) במקרה חריג בו לא נמצא פתרון זמני להעסקת העובדת, ובתיאום עם נציבות שירות המדינה, יש לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לבקשה לקבלת היתר לסיום העסקה עוד במהלך ההיריון.

סייגים לפיטורים	הנחיות נציב ❁
סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3	תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2

2) העסקת עובדת במילוי מקום אשר חוזה העסקתה הסתיים

א) עובדת במילוי מקום הנמצאת בהיריון אשר חוזה העסקתה הוא לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים והחוזה לא הוארך במהלך התקופה, ניתן לסיים את העסקתה במועד שנקבע מראש מבלי לפנות לקבלת היתר לפיטורים ממשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, בהתאם לסעיף 9(ז) לחוק עבודת נשים¹⁰.

ב) עובדת במילוי מקום הנמצאת בהיריון אשר חוזה העסקתה הוא לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים והחוזה הוארך במהלך התקופה, אולם סך תקופת החוזה לא עלתה על שנים עשר חודשים, יש לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לבקשה לקבלת היתר לסיום העסקה של העובדת עוד במהלך ההיריון.


חובת קבלת היתר מהממונה לא תחול בנסיבות בהן מדובר בתום חוזה של עובדת אשר מועסקת במילוי מקום תקופה הפחותה מ-12 חודשים וחוזה העסקתה הוארך במהלך התקופה באותה המשרה אליה נבחרה, קרי העובדת לא הועברה במהלך התקופה למילוי מקום של משרות נוספות. במקרה זה יחולו על העובדת ההוראות האמורות בסעיף 2א. לעיל.

ג) עובדת במילוי מקום הנמצאת בהיריון אשר חוזה העסקתה הוא לתקופה של שנים עשר חודשים או יותר, בין אם הוגדר כך מלכתחילה ובין אם הוארך במהלך התקופה, יש לפעול כמפורט להלן:

1) על המשרד לבחון אפשרות לשלב את העובדת במילוי מקום במשרה פנויה זמנית אחרת, בכפוף לעמידתה בדרישות הסף. במקרה בו אין למשרד משרה פנויה זמנית, יש לפנות לרפרנט למציאת חלופה אחרת להמשך העסקת העובדת עד הלידה. למען הסר ספק, אין לשלב את העובדת במשרה פנויה לחלוטין החייבת במכרז בהתאם לחוק המינויים. במקביל על המשרד לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ולבקש היתר לסיום העסקה של העובדת ערב הלידה.

2) במקרה חריג בו לא נמצא פתרון זמני להעסקת העובדת, ובתיאום עם נציבות שירות המדינה, יש לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לבקשה לקבלת היתר לסיום העסקה עוד במהלך ההיריון,

10 בהתאם לפס"ד מאיה ישראלי נ' החברה לפיתוח משאבי אנוש בשלטון המקומי ואח' (תע"א 6761-09) עמוד 6 מתוך 12

 הנחיות נציב	סייגים לפיטורים
תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2	סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3

בשים לב לנסיבות המקרה, ובכללן: קיומן של משרות פנויות זמנית במשרד, כישורי העובדת, שלב ההיריון וכדומה.

3) העסקת עובדת במשרת אמן אשר חוזה העסקתה הסתיים בשל סיום כהונת הממונה

עובדת המועסקת במשרת אמן אשר חוזה העסקתה הסתיים בשל סיום כהונת הממונה והיא בהיריון, יש לפעול כמפורט להלן:

(א) לנסות ולשלב את העובדת במשרת אמן אחרת במשרד או במשרות אמן אחרות של הממונה היוצא, ככל שזכאי. לצורך כך על הממונה החדש או מי מטעמו מוטלת החובה לראיין את העובדת על מנת ליתן לה זכות טיעון בטרם קבלת החלטה בעניין המשך העסקתה בלשכתו.

(ב) במקרה שהעובדת לא השתלבה במשרת אמן אחרת, ללא קשר להריונה, עד למועד הלידה על המשרד לשלב את העובדת במשרה פנויה זמנית אחרת, בכפוף לעמידתה בדרישות הסף. במקרה בו אין למשרד משרה פנויה זמנית, יש לפנות לרפרנט למציאת חלופה אחרת להמשך העסקת העובדת עד הלידה. למען הסר ספק, אין לשלב את העובדת במשרה פנויה לחלוטין החייבת במכרז בהתאם לחוק המינויים. במקביל יש לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לבקשה לקבלת היתר לסיום העסקת העובדת ערב הלידה.

(ג) במקרה חריג בו לא נמצא פתרון זמני להעסקת העובדת, ובתיאום עם נציבות שירות המדינה, יש לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לבקשה לקבלת היתר לסיום העסקה עוד במהלך ההיריון, בשים לב לנסיבות המקרה, ובכללן: קיומן של משרות פנויות זמנית במשרד, כישורי העובדת, שלב ההיריון וכדומה.

4) העסקת עובדת אשר לא סיימה בהצלחה תקופת ניסיון

(א) עובדת מתוך שירות המדינה - עובדת המועסקת בתקופת ניסיון, אשר המשרד קבע כי לא עברה את תקופת הניסיון בהצלחה והיא נמצאת בהיריון, יש להחזירה למשרת הקודמת בהתאם לפסקה [13.833](#) בתקשי"ר, אך אין לפגוע בהיקף העסקתה של העובדת או בהכנסתה, בהתאם לסעיף 9א בחוק עבודת נשים.

יצוין כי בטרם קבלת החלטה על אי מעבר בהצלחה של תקופת הניסיון של עובדת בהיריון, רצוי לאפשר לעובדת להאריך את תקופת הניסיון, וזאת בהתאם לפסקה [13.831](#) (ב) בתקשי"ר.

סייגים לפיטורים	הנחיות נציב ❁
סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3	תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2

(ב) עובדת מחוץ לשירות המדינה - עובדת המועסקת בתקופת ניסיון, אשר המשרד קבע כי לא עברה את תקופת הניסיון בהצלחה והיא נמצאת בהיריון, יש לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לבקשה לקבלת היתר לסיום העסקה עוד במהלך ההיריון או ערב הלידה, בשים לב לנסיבות העניין.

למען הסר ספק, עד לקבלת ההיתר לסיום ההעסקה, יש להמשיך להעסיק את העובדת בתקופת ניסיון, בהתאם לתנאים שנקבעו בחוזה העסקתה, זאת אף אם תקופת הניסיון תעלה על משך התקופה המוגדרת בהוראות פסקה [13.821](#) בתקשי"ר.

ב. עובדת בתקופת לידה והורות או בימי ההיעדרות לאחר תקופה זו או בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת היעדרותה בשל הלידה (להלן - "התקופה המוגנת")

העסקת סטודנטית אשר סיימה את לימודיה

עובדת המועסקת בהתאם להסכם הקיבוצי שחל על סטודנטים, ובשל סיום לימודיה העסקתה אמורה הייתה לבוא לסיומה בעת היותה בתקופה המוגנת, יש לפעול כדלקמן:

(1) יש לברר עם העובדת אם היא מבקשת להמשיך להיות מועסקת במשרתה כסטודנטית בשל היותה בתקופה המוגנת או שהיא מבקשת לסיים את העסקתה עם סיום לימודיה. ככל שהעובדת מבקשת להמשיך להיות מועסקת בתקופה המוגנת במשרתה כסטודנטית, הגם שאיננה סטודנטית עוד, ניתן, באופן חריג, לאפשר את המשך העסקתה כסטודנטית בתקופה המוגנת. בתקופה זו יש להמשיך ולהעסיקה בעבודתה כסטודנטית ובתנאים זהים להעסקתה, קרי בהתאם לתנאים המפורטים בהסכם הקיבוצי לסטודנטים.

(2) במקרים חריגים בהם האחראי¹¹ במשרד מצא כי לא ניתן לשלב את העובדת בעבודת סטודנט, יש לפנות לנציבות שירות המדינה לוועדה להעסקת עובדים לתקופות קצובות, שחל איסור חוקי לסיים את העסקתם (להלן - "הוועדה").

(3) בשולי הדברים יצוין כי במקרה בו מדובר בעובדת שהאריכה את תקופת הלידה וההורות בחופשה ללא משכורת, ובתיאום עם נציבות שירות המדינה, ניתן לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בבקשה לקבלת היתר לסיום העסקה, אם סיום ההעסקה אינו קשור להיריון או לתקופת הלידה וההורות.

11 האחראי כמשמעותו בפסקה [01.111](#) בתקשי"ר

הנחיות נציב	סייגים לפיטורים
תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2	סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3

ג. העסקת עובדת במילוי מקום אשר חוזה העסקתה הסתיים

עובדת במילוי מקום אשר חוזה העסקתה הסתיים בזמן שהיא נמצאת בתקופה המוגנת, יש לפעול כמפורט להלן:

(1) לנסות ולשלב את העובדת במילוי מקום במשרה פנויה זמנית. במקרה בו אין למשרד משרה פנויה זמנית, יש לפנות לרפרנט למציאת חלופה אחרת להמשך העסקת העובדת למשך התקופה המוגנת. יובהר כי העסקה במשרה זמנית צריכה להיות לתקופה שאיננה פחותה מהתקופה המוגנת, וככל שניתן רצוי לאפשר העסקתה מעבר לתקופה זו.

בכל מקרה יש להבהיר לעובדת כי ככל שהיא מבקשת להשתלב במשרה בשירות המדינה שאיננה משרה זמנית, עליה לפעול בהתאם ולהתמודד במכרזים למשרות, באופן שיאפשר את המשך העסקתה והשתלבותה בשירות המדינה.

(2) במקרים חריגים בהם האחראי במשרד לא מצא חלופה אחרת ומאחר שאין אפשרות להשתלבות ארוכת טווח בעבודה, אלא בהתאם לחוק המינויים, על האחראי לפנות לוועדה בנציבות שירות המדינה על מנת לבחון אפשרות למתן פיצוי כספי, חלף שילובה של העובדת במשרה זמנית קצרת טווח, בהתאם לפסקה [82.283\(ד\)](#) בתקשי"ר. פיצוי זה הוא שווה ערך לשכר רגיל של 60 ימים בגין התקופה המוגנת בתוספת 30 ימים בגין תקופת ההודעה המוקדמת, ובסך הכול פיצוי כספי בגובה של 90 ימים. מתן הפיצוי הכספי מותנה בהסכמת העובדת ובחתימתה על תצהיר מיצוי תביעות בגין סיום העסקתה לאחר תקופת לידה והורות (מצ"ב נוסח תצהיר בנספח א').

תכלית הנחיה זו היא בשים לב לכך שהעובדת הועסקה מלכתחילה באופן זמני, והשתלבותה בשירות המדינה הייתה מוגבלת בזמניות העסקתה במשרתה הקודמת או באפשרותה להתמודדות במכרזים פומביים. לפיכך במקרים מיוחדים בהם למשרד לא קיימת חלופה להעסקת העובדת וגם העובדת מבקשת לקבל פיצוי כספי חלף העסקתה הזמנית, ניתן לאפשר את מתן הפיצוי הכספי בגובה התקופה המוגנת, וכך לאפשר לעובדת לחפש את דרכה לשוב ולהשתלב בשוק העבודה.

(3) בשולי הדברים יצוין כי במקרה בו מדובר בעובדת שהאריכה את תקופת הלידה וההורות בחופשה ללא משכורת, ובתיאום עם נציבות שירות המדינה, ניתן לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בבקשה לקבלת היתר לסיום העסקה, אם סיום ההעסקה אינו קשור להיריון או לתקופת הלידה וההורות.

הנחיות נציב	סייגים לפיטורים
תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2	סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3

ד. העסקת עובדת במשרת אמון אשר חוזה העסקתה הסתיים בשל סיום כהונת הממונה

עובדת המועסקת במשרת אמון אשר חוזה העסקתה הסתיים בשל סיום כהונת הממונה והיא נמצאת בתקופה המוגנת, יש לפעול כמפורט להלן:

(1) לנסות ולשלב את העובדת במשרת אמון אחרת במשרד או במשרות אמון אחרות של הנבחר היוצא, ככל שזכאי. לצורך כך על הממונה החדש או מי מטעמו מוטלת החובה לראיין את העובדת על מנת ליתן לה זכות טיעון טרם קבלת החלטה בעניין המשך העסקתה בלשכתו.

(2) במקרה שלאחר ריאיון העובדת, החליט הממונה החדש שאינו מעוניין בהעסקתה, ללא קשר להריונה, ולא נמצאה משרת אמון אחרת מתאימה, יש לפנות לרפרנט למציאת משרה פנויה זמנית להמשך העסקת העובדת למשך התקופה המוגנת.

(3) במקרים חריגים בהם האחראי במשרד לא מצא משרה זמנית אחרת ומאחר שאין אפשרות להשתלבות ארוכת טווח בעבודה, אלא בהתאם לחוק המינויים, על האחראי לפנות לוועדה בנציבות שירות המדינה על מנת לבחון אפשרות למתן פיצוי כספי עבור התקופה המוגנת, חלף שילובה של העובדת במשרה זמנית קצרת טווח, בהתאם לפסקה [82.283](#) (ד) בתקשי"ר. פיצוי זה הוא שווה ערך לשכר רגיל של 60 ימים בגין התקופה המוגנת בתוספת 30 ימים בגין תקופת ההודעה המוקדמת, ובסך הכול פיצוי כספי בגובה של 90 ימים. מתן הפיצוי הכספי מותנה בהסכמת העובדת וחתימתה על תצהיר מיצוי תביעות בגין סיום העסקתה לאחר תקופת לידה והורות (מצ"ב נוסח תצהיר בנספח א').

תכלית הנחיה זו היא בשים לב לכך שהעובדת הועסקה במשרת אמון, העסקתה הייתה תלויה בכהונתו של הממונה שמינה אותה, והשתלבותה בשירות המדינה הייתה מוגבלת או מותנית בהתמודדות במכרזים פומביים. לפיכך במקרים מיוחדים בהם למשרד לא קיימת חלופה להעסקת העובדת וגם העובדת מבקשת לקבל פיצוי כספי חלף העסקתה הזמנית, ניתן לאפשר את מתן הפיצוי הכספי בגובה התקופה המוגנת, וכך לאפשר לעובדת לחפש את דרכה לשוב ולהשתלב בשוק העבודה.

(4) בשולי הדברים יצוין כי במקרה בו מדובר בעובדת שהאריכה את תקופת הלידה וההורות בחופשה ללא משכורת, ובתיאום עם נציבות שירות המדינה, ניתן לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בבקשה לקבלת היתר לסיום העסקה, אם סיום ההעסקה אינו קשור להיריון או לתקופת הלידה וההורות.

הנחיות נציב ❁	סייגים לפיטורים
תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2	סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3

על מנת לשמור על זכויות העובדות בהיריון ולאחר תקופת לידה והורות במקרים בהם חלה מניעה בפיטורים לפי חוק עבודת נשים, יש לפעול כאמור בנוהל זה מוקדם ככל האפשר.

בכל שאלה בנושא חוזר זה, ניתן לפנות לרפרנט המשרד/יחידת הסמך או לאגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה.

ה. העסקת עובדת אשר לא סיימה בהצלחה תקופת ניסיון

1) עובדת מתוך שירות המדינה - עובדת המועסקת בתקופת ניסיון, אשר המשרד קבע כי לא עברה את תקופת הניסיון בהצלחה והיא נמצאת בתקופה המוגנת, יש להחזירה למשרת הקודמת בהתאם לפסקה [13.833](#) בתקשי"ר, אך בתקופה המוגנת אין לפגוע בהיקף העסקתה של העובדת או בהכנסתה, בהתאם לסעיף 9א. בחוק עבודת נשים.

יצוין כי בטרם קבלת החלטה על אי מעבר בהצלחה של תקופת הניסיון של עובדת בהיריון, רצוי לאפשר לעובדת להאריך את תקופת הניסיון, וזאת בהתאם לפסקה [13.831](#)(ב) בתקשי"ר.

2) עובדת מחוץ לשירות המדינה - עובדת המועסקת בתקופת ניסיון, אשר המשרד קבע כי לא עברה את תקופת הניסיון בהצלחה והיא נמצאת בתקופה המוגנת, יש להמשיך ולהעסיקה בתקופת ניסיון לפחות עד תום התקופה המוגנת.

במקרה בו העובדת השלימה את משך ההעסקה המרבית לתקופת ניסיון, כאמור בפסקה [13.821](#) בתקשי"ר, הארכת תקופת הניסיון טעונה אישור נציבות שירות המדינה בנוסף על הסכמתה של העובדת.

צרופות:

נספח א' - תצהיר מיצוי תביעות בגין סיום העסקה לאחר תקופת לידה והורות.

הנחיות נציב	סייגים לפיטורים
תאריך: ט"ז באב התשע"ז, 8 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 8.2	סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים לתקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים מהדורה: 3

נספח א'



תצהיר מיצוי תביעות בגין סיום העסקה לאחר תקופת לידה והורות

לכבוד

_____ סמנכ"ל משרד _____

הואיל והנני מועסקת בשירות המדינה במילוי מקום/במשרת אמן/יש למחוק את צורת ההעסקה המיותרת/ לתקופה הקצובה בזמן וחווה העסקתי בשירות המדינה הסתיים; והואיל ובהתאם לחוק שירות המדינה (מינויים) התשי"ט-1959 ולכללי התקשי"ר, לא ניתן להמשיך את העסקתי בשירות המדינה במשרה פנויה בתקן;

והואיל ובהתאם לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 חל איסור על סיום העסקתי לתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת ההיעדרות מתקופת הלידה וההורות וחל איסור לתת הודעה מוקדמת;

הריני מבקשת לסיים את העסקתי ביחידה/במשרד _____ עם סיום תקופת הלידה וההורות או ההיעדרות לאחר תקופה זו בתאריך ____/____/____, בכפוף לאמור להלן:

1. עקב הנסיבות החריגות והיעדר אפשרות להשתלבות חזרה בעבודה, אני מבקשת לסיים את העסקתי בשירות המדינה ביום ____/____/____, בכפוף לקבלת פיצוי כספי השווה לשכר הרגיל בשווי של 60 ימים בגין התקופה המוגנת בפיטורין בתוספת של 30 ימים בגין תקופת ההודעה המוקדמת, ובסך הכל פיצוי כספי בגובה של 90 ימים, חלף עבודתי בתקופה המוגנת ובתקופת ההודעה המוקדמת.

2. בכפוף לאמור בסעיף 1 לעיל ובכפוף לביצוע גמר חשבון, במסגרתו ישולמו לי הסכומים המוסכמים כמפורט לעיל, לרבות פדיון חופשה והבראה כדין, ומשלוח מכתבי שחרור לקופות הגמל וכל הנדרש על-פי דין בעת סיום העסקה, לא תהיינה לי תביעות/טענות מכל סוג בכל הנוגע לתקופת עבודתי בשירות המדינה ולסיומה כאמור.

ב ב ר כ ה,

שם העובדת/ מס' זהות _____ תאריך ____/____/____