

01/08/2023  
י"ד אב תשפ"ג

לכבוד  
עו"ד ענבל משש, ראש מינהל עובדים זרים  
רשות האוכלוסין וההגירה

באמצעות אימייל

שלום רב,

**הנדון: ניצול ימי מחלה על ידי עובדים פלסטינים המועסקים בישראל**

הרינו לפנות אליכם בבקשה לפרסם תיקון למסמך "הנחיות להגשת בקשות לביטול רישיונות העסקה לעובדים פלסטינים" מיום 28/8/2014, בדבר זכותם של עובדים פלסטינים לנצל ימי מחלה בתשלום בהתאם לימי המחלה הצבורים שלהם, ועל איסור פיטוריהם במהלך ימים אלו, וזאת מהטעמים כדלקמן:

1. על פי נתוני קו לעובד, המימוש של ימי מחלה על ידי עובדים פלסטינים הוא נמוך ביותר<sup>1</sup>. הדו"ח האחרון של קו לעובד, "מפת דרכים לבריאות עובדים פלסטינים בענף הבנייה" (להלן: "דו"ח קו לעובד"), העלה ממצאים מדאיגים בדבר היקף התחלואה בקרב עובדים פלסטינים בענף הבנייה, וזאת לצד חוסר יכולת לממש את ימי מחלתם: מרבית העובדים הפלסטינים שנסקרו ורואיינו במסגרת המחקר האחרון ציינו שאם הם מבקשים ימי מחלה כדי לבצע בדיקות או בשל מחלה או טיפולים, הם לא מקבלים עליהם תשלום. 58.8% מהעובדים דיווחו שהם ביקשו ימי מחלה בשנת 2022, אך לא קיבלו עליהם תשלום, לעומת 17.6% שביקשו לנצל את ימי מחלתם, וקיבלו תשלום בעבורם. למעשה, היו עובדים שדיווחו על חשש לאבד את היתר העבודה אם ינצלו את ימי מחלתם לצורך ביצוע בדיקות.

2. הסיבות לכך הן רבות ומגוונות: היעדרו של כוח מיקוח ממשי של העובד מול המעסיק (לרבות לאחר יישום הרפורמה בחלק מענפי ההעסקה, בהיעדר יכולת מעשית לאתר מעסיק חלופי בעל היתר העסקה בחלון הזמנים לשמירת המקום במכסה, ובהינתן תופעת הסחר בהיתרים); התקופה הממושכת – קרוב ל-4 שנים – שעברה בין הפסקת פעילות קרן דמי המחלה לבין פרסום הנוהל בנושא (ואשר הסדיר את סוגיית השיפוי למעסיקים, ששילמו במשך שנים דמי ביטוח עבור עובדיהם, אך רק ביחס ליחסי עבודה שנוצרו לפני 1.1.2019); וכן מניסוח עמום ובעייתי של נהלים (להבנתנו בניגוד לכוונתכם). פנייתנו נוגעת לעניין האחרון.

3. "נוהל הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין" מיום 8/5/2023 קובע בסעיף ח.16 שכל שעובד לא התייצב לעבודה במשך 7 ימים ברצף, על המעסיק להגיש דיווח ללשכת השירות למעסיקים ובקשה לביטול היתר הכניסה למטרות עבודה. אי הגשת דיווח מהווה הפרה חמורה של תנאי היתר ההעסקה. הוראות דומות מופיעות גם ב"נוהל הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בענף החקלאות" מיום 8/5/2023 בסעיף ז.18 וב"נוהל העסקת עובדים פלשתינאים בענף התעשייה והשירותים" מיום 8/5/2023 בסעיף ו.18 (שלושת הנהלים ביחד ולחוד: "הנוהל").

4. הנוהל קובע שבקשה תוגש באמצעות טופס מקוון ובהתאם ל"הנחיות להגשת בקשות לביטול רישיונות העסקה לעובדים פלסטינים" מיום 28/8/2014 (להלן: "מסמך ההנחיות"). האתר ובו נמצא הטופס המקוון להגשת בקשה לביטול רישיון מפנה אף הוא למסמך ההנחיות.

<sup>1</sup> דו"ח קו לעובד, "תמונת מצב: התפתחויות ושינויים בהעסקת עובדים פלסטינים בישראל", אפריל 2021.

5. עם זאת, מסמך ההנחיות מפרט רשימת סיבות לביטול רישיונות שלכאורה עומדת בסתירה לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה"), אשר קובע בסעיף 4א שלא יפטר מעסיק עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו במהלך תקופת הזכאות לימי מחלה צבורים עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי חוק זה.

6. לכאורה בניגוד לחוק דמי מחלה, טבלת הסיבות לביטול רישיונות שמצורפת למסמך ההנחיות מפרטת בין היתר סיבות כמו "תאונת עבודה", "מחלת עובד ממושכת", "תאונת עבודה / אי כושר עבודה זמני". אלו מצוינות כסיבות להגשת בקשה לביטול רישיון העסקה לעובדים פלסטינים.

7. הגם שברור לנו שמטרת ההנחיות אינה להביא לפיטוריהם של עובדים הזכאים לניצול ימי המחלה הצבורים והמאושרים שלהם, בפועל, ניסוחו של הנוהל יוצר את הרושם ההפוך. כך, לאור העובדה שמסמך ההנחיות הקיים כיום מנוסח באופן שלפיו מחלה, תאונה או אובדן כושר עבודה זמני עשויים להיות עילה לביטול רישיון עבודה. מבלי להתייחס לזכותו של עובד לנצל ימי מחלה צבורים, נוצר תמריץ שלילי לעובדים שלא להשתמש בזכותם לנצל ימי מחלה בין אם מפאת מחלה, ובין אם לצורך קבלת טיפולים או ביצוע בדיקות לפי זכאותם לשירותי בריאות תעסוקתית במסגרת עבודתם בישראל, וכדי למנוע פגיעה בכושר עבודתם.

8. בנוסף, כפי שעלה בדו"ח קו לעובד, היו עובדים שסיפרו לנו במסגרת המחקר על מעסיקים שמאיימים שיבקשו את ביטול ההיתר בשל מחלה או אובדן כושר עבודה זמני גם כשיש לעובד ימי מחלה צבורים, לכאורה בקורלציה עם האופן בו מנוסח הנוהל (בין שמדובר באי-הבנה כנה שלו, ובין בתאונת שווא). הדבר תורם לעובדה שרבים מהם נאלצים להמשיך לעבוד גם בעת מחלה או פגיעה, ובכך מחמירים את מצבם.

9. לאור זאת, אנו פונים אליכם בבקשה כדלקמן:

א. לתקן את מסמך ההנחיות, ולהבהיר למעסיקים ולעובדים אודות זכות העובד לנצל ימי מחלה צבורים ולהחזיק בהיתר שלו בעת מחלה, ללא חשש לפיטורים ותוך זכאות לתשלום לפי חוק. בכלל זאת, יש להבהיר במסגרת המסמך המתוקן שעל כל פנים אין לסיים את העסקתם של העובדים בשל מחלתם, והכל בכפוף לחוק דמי מחלה ולחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988.

ב. לקבוע שככל שמוגשת בקשה לביטול רישיון מהסיבה של אובדן כושר עבודה זמני, תאונת עבודה או מחלת עובד, ולעובד ישנם ימי מחלה צבורים לפי הדיווחים במת"ש, יש לבדוק מול המעסיק מדוע הוגשה בקשה לביטול הרישיון על מנת למנוע מצב בו עובד בעל ימי מחלה צבורים יפוטרו בשל היותו חולה, בניגוד לדין.

10. נודה להתייחסותכם בהקדם.

בכבוד רב,  
ד"ר דביה גורן  
דיאנה בארון, עו"ד  
מנהלת מדיניות ציבורית ומחקר  
קו לעובד

**העתקים:**

גב' ענת טוויטו, ראש אגף שירות למעסיקים, רשות האוכלוסין וההגירה  
עו"ד אפרת לב-ארי, לשכה משפטית, רשות האוכלוסין וההגירה  
עו"ד שירי לב רן לביא, ממונה על עובדים זרים, משרד העבודה  
עו"ד אלעד כהנא, מחלקה משפטית, קו לעובד