

התפטרות לצורך טיפול בילד

עו"ד מיה לוי

הורים יקרים, התפטרותם לצורך טיפול בילד? מגיעים לכם פיצויי פיטורים!

נולד לכם תינוק? מזל טוב! אתם מאושרים עד הגג? חזרת לעבודה אחרי חופשת הלידה אבל הגעגועים לא נותנים לך מנוח? אתה בעבודה אבל כבר לא יכול לחכות לחזור הביתה?

ובכן, יש פתרון!

חוק פיצויי פיטורים, מעניק לכם האפשרות להתפטר מעבודתכם על מנת לטפל בילד, זאת אם לא חלפו יותר מתשעה חודשים מאז הולדת הרך, תוכר התפטרות זו כפיטורים, כלומר, תהיו זכאים לקבל את מלוא הזכויות המגיעות בחוק לעובד שפוטר מעבודתו, ביניהן הזכות לתשלום פיצויי פיטורים, זאת במידה ותעמדו בדרישות המפורטות בחוק כפי שאסביר מייד.

שלב ראשון - זכותה של האם

סעיף 7 לחוק שכותרתו "התפטרות של הורה", קובע כי עובדת שהתפטרה בתוך התקופה של תשעת החודשים מיום הלידה לצורך טיפול בילד, יראו התפטרות זו כפיטורים לכל דבר ועניין. כאשר נהיר כי מטרת החוק הינה סוציאלית, כלומר ליצור לאם התנאים בהם תוכל להקדיש מזמנה לרך הנולד, זאת מבלי להפסיד את זכאותה לקבלת פיצויי פיטורים.

שלב שני - זכות דומה לאב

הוראות אלה כמובן חלות גם על האב הטרי, אלא שהחוק דורש כי יתקיים אחד מהתנאים הבאים:

- שהאם עבדה משך שישה חודשים ברציפות בתקופה שבסמוך להתפטרות של האב (לעניין זה גם חופשת הלידה תימנה בתקופה אם האם נחשבה לעובדת).

או

- שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי של האב מחמת נכות או מחלה של האם.

או



- שהאם הייתה עובדת עצמאית במשך לפחות שנה ברציפות בסמוך לפני הלידה ולא הפסיקה את עבודתה לצורך הטיפול בילד.

חשוב לזכור, כי החוק מעניק רק לאחד מההורים את הזכות להתפטר לצורך טיפול בילד, ולקבל את הזכויות של עובד שפוטר.

שלב שלישי - מסירת הודעה מראש למעסיק

בנוסף לאמור לעיל, על האב או האם למסור הודעה מראש למעסיק על כוונתם להתפטר, רצוי בכתב.

בעניין זה ניתן השנה (2010) פסק דין מעניין של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, מפי כבוד השופטת מיכל לויט (ד"מ 6204/07 רוזה צוירף נגד שי חברה לשירותי סיעוד בע"מ), בו נקבע כי על אף העובדה שההורה, במקרה זה האם, לא פנתה למעסיק בכתב בבקשה לקבל פיצויי פיטורים במהלך תשעת החודשים שלאחר הלידה, אין בכך כדי לשלול מהאם את פיצויי הפיטורים, זאת מאחר ובית הדין השתכנע כי הפיטורים היו לצורך טיפול בילד. ניתן לראות בבירור כי בית הדין נוטה לטובת האם, גם מקרה בו לא פעלה אחד לאחד לפי הוראות החוק, זאת כמובן מטעמים סוציאליים ובניסיון לאזן בין פערי הכוחות הקיימים מטבעם בין עובד למעביד, קל וחומר מקום בו מדובר בזכויות נשים ואמהות. כאשר כמובן שיש להביא במניין השיקולים את העובדה שעל ההורים מוטלת האחריות להראות לבית הדין כי ההתפטרות הינה באמת לצורך הטיפול בילד.

שלב רביעי - הזכות לעבוד

דבר חשוב נוסף שיש לדעת, הוא כי ההורה המתפטר אינו חייב בהכרח לשבת בבית, דהיינו, ההורה זכאי להתחיל לעבוד במקום עבודה אחר, אלא שיצטרך להראות כי במקום העבודה החדש קיימים תנאים נוחים יותר המאפשרים טיפול בילד, ועדיין יהיו זכאים לפיצויי פיטורים. לדוגמא: מקום עבודה עם שעות עבודה גמישות או היקף משרה קטן יותר, מקום עבודה שהינו קרוב יותר לבית מבחינה גיאוגרפית שאז מתקצרים זמני ההגעה לעבודה כמו גם החזרה הביתה, עבודה מהבית וכיוצ"ב.

סיכומו של דבר

על מנת שתוכלו כהורים להתפטר לצורך טיפול בילד יש צורך בקיומם של שני תנאים יחדיו - האחד, שנולד ילד, והשני שהמטרה המוגדרת של הפיטורים היא לצורך הטיפול בו, זאת בנוסף לכך שעליכם למסור למעסיק הודעה בזמן סביר מראש.

במאמר מוסגר יצוין כי הוראות חוק זה מתייחסות גם להתפטרות בילד מאומץ בשינויים המחויבים שאינם מפורטים במאמר זה.