

הכנסת העשרים וחמש

יוזמת: חברת הכנסת חוה אתי עטייה

5785/25/פ

הצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תיקון – הגנה על חולים במחלה ממארת בזמן הטיפולים וההחלמה), התשפ"ה–2025

1. תיקון סעיף 8 בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח–1998¹, בסעיף 8(ד), בסופו יבוא "וכן על חולה במחלה ממארת, אף אם אינו אדם עם מוגבלות, בתקופה שמתחילת הטיפולים הרפואיים הנדרשים במחלה ועד תום 60 ימים מסיום הטיפולים כאמור".
2. תיקון חוק דמי מחלה, התשל"ו–1976², בסעיף 4א – מחלה

(1) אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

- "(א1) (1) מעסיק לא יפטר עובד שאובחן כחולה במחלה ממארת במהלך תקופת הטיפולים הרפואיים הנדרשים למחלתו ובמשך ששת החודשים שלאחר סיום הטיפולים כאמור, אלא בהיתר מאת שר העבודה.
- (2) לא יתיר השר פיטורים כאמור בפסקה (1) אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר למחלתו הממארת של העובד או לטיפול בה.
- (3) הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובד קבוע והן על עובד ארעי או זמני ובלבד שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

¹ ס"ח התשנ"ח, עמ' 152.
² ס"ח התשל"ו, עמ' 206.

(4) אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מהוראות סעיף קטן (א), ואולם אין בהן כדי לחייב מעסיק בתשלום דמי מחלה לעובד כאמור בסעיף קטן זה שנעדר מעבודתו, בעד תקופה העולה על התקופה שבה הוא זכאי לדמי מחלה לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי.”;

(2) בסעיף קטן (ב)(1), בסופו יבוא "ולעניין סעיף קטן (א) – בטרם נודע למעסיק על אבחוננו של העובד כחולה במחלה ממארת”.

דברי הסבר

חולי סרטן רבים נאלצים להתמודד, במקביל למאבקם הקשה במחלה, גם עם קשיים כלכליים הנובעים מאובדן מקום עבודתם. פיטורים בתקופה קריטית זו, המאופיינת בצורך בטיפולים רפואיים ממושכים ובמצב בריאותי לא יציב, עלולים להוביל לפגיעה כלכלית ונפשית משמעותית, ולערער את יכולתו של החולה להתמודד עם המחלה ולשמור על איכות חייו.

למרות שחולי סרטן עשויים להיות מוכרים כנכים בנכות זמנית בתקופת מחלתם, המצב המשפטי הקיים אינו מספק להם הגנה מספקת מפני פיטורים, זאת מכיוון שחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח–1998 (להלן – החוק), שאוסר על הפליה של אדם עם מוגבלות מחמת המוגבלות, מגדיר "אדם עם מוגבלות" כמי שהלקות מגבילה באופן מהותי את תפקודו של האדם בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים. במקרים רבים, למרות הפגיעה בתפקודו של חולה הסרטן עקב הטיפולים והמחלה, בתי המשפט עשויים שלא להכיר בכך כמוגבלות המקימה הגנה מפני פיטורים על פי חוק זה.

לאור האמור לעיל, מוצע לתקן את החוק ולקבוע כי איסורי ההפליה החלים לגבי אדם עם מוגבלות מחמת המוגבלות, יחולו גם לגבי חולה במחלה ממארת מתחילת הטיפולים הרפואיים הנדרשים במחלה ועד תום 60 ימים מסיום טיפולים אלה, אף אם אינו אדם עם מוגבלות. זאת בדומה להחלת איסור ההפליה על מי שהיה בעל מוגבלות, מי שנחשב לבעל מוגבלות ועל בן משפחה של אדם עם מוגבלות.

כמו כן מוצע להרחיב לגבי חולה במחלה ממארת את ההגנה לפי סעיף 4 לחוק דמי מחלה, התשל"ו–1976, האוסר על פיטורי עובד שנעדר מעבודתו עד תום תקופת המחלה הצבורה שלו ולכל היותר עד תום 90 ימים, ולקבוע כי יידרש היתר משר העבודה לצורך פיטורי עובד שעבד אצל המעסיק או במקום העבודה שישה חודשים לפחות ואובחן כחולה במחלה ממארת, וללא היתר כאמור ייאסרו הפיטורים מתחילת תקופת הטיפולים ועד תום 60 ימים מסיומם, אלא אם כן נמסרה הודעה מוקדמת לפיטורים לפני שנודע למעסיק על המחלה או שעסקו של המעסיק פסק מלפעול. יחד עם זאת, המעסיק לא יחויב בתשלום דמי מחלה לעובד שהוא חולה כאמור שנעדר מעבודתו, מעבר לתקופה שבה הוא זכאי לדמי מחלה לפי החוק האמור או לפי הסכם קיבוצי.

הגנה זו נועדה להבטיח כי עובדים המתמודדים עם מחלה קשה זו יוכלו להתרכז בהחלמתם מבלי לחשוש לאובדן מקור פרנסתם, ובכך לאפשר להם לשמור על כבודם העצמי ולשפר את סיכויי החלמתם וחזרתם למעגל העבודה לאחר מכן. התיקון המוצע נועד להוסיף הגנה זו כחלק מהמאמץ הכולל להבטיח שוויון זכויות והזדמנויות בעבודה ולמנוע אפליה של אוכלוסיות מוחלשות.

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים
והונחה על שולחן הכנסת ביום
י"ד באייר התשפ"ה (12.05.2025)