

**כנס בנושא**

**חוק עבודת נשים, התשי"ד 1954**

**עו"ד אסף ברנזון**

**יוני 2016**

**מצגת זרימה**  
**30.9.19**

מצגת זו אינה מהווה חוות דעת ורק  
הוראות הדין מחייבות - המצגת מעודכנת  
ליום 30.9.19

## תוכן עניינים

- א- טרום ההיריון
- ב- תקופת ההיריון והלידה
- ג- תקופת לידה והורות
- ד- לאחר תקופת לידה והורות
- ה- תקופות מוגנות מפיטורים
- ו- אימוץ, פונדקאות, אומנה
- ז- זכויות הוריות לבן הזוג וזכויות יתר לנשים

## טרום היריון

### טיפול הפריה ופוריות

- זכות להיעדר מהעבודה לגבי עובדת העובדת טיפולי הפריה. הזכות להיעדרות הינה בימים (או בחלקי ימים ועד 40 שעות בשנה לעובדת במשרה מלאה ועובדת במשרה חלקית באופן יחסי). דין ההיעדרות כדין היעדרות מפאת מחלה.
- זכות להיעדר מהעבודה לגבי עובד העובר טיפולי פוריות.



## תקופת ההיריון והלידה

### החובה של העובדת להודיע למעסיק על ההיריון

- עד החודש החמישי (כולל) - סעיף 10 לחוק (ואף לפני כן, מכוח חובת תום הלב אם העובדת יודעת שעומדים לפטרה)
- עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות - תוך 10 ימים (תקנות עבודת נשים (עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות), תשס"א 2001)
- עבודה בקרינה מייננת המחייבת פיקוח לאישה עד גיל 45 - סמוך לאחר שנודע על ההיריון (תקנות עבודת נשים, עבודה בקרינה מייננת, תשכ"ט - 1969)

### מגבלות על העסקה בש"נ, במנוחה שבועית ובלילה (סעיף 10 (א), (ב) לחוק)

מהחודש החמישי להריונה אסור להעסיק עובדת בשעות נוספות ובמנוחה השבועית ללא הסכמתה ולגבי עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית חל האיסור כל עוד העובדת לא מסרה למעסיק אישור של רופא מומחה, כי אין מניעה להעסיקה.

## תקופת ההיריון והלידה

### זכות להיעדר מהעבודה לגבי עובדת - מקרה 1

- אם אישר רופא בכתב כי מצבה הרפואי לרגל ההיריון מחייב זאת ובמידה שאישר;
- דין היעדרות זו כדין היעדרות מפאת מחלה, אלא אם כן העובדת זכאית לתשלום בשל ההיעדרות מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או במקרה שהיא זכאית לגמלה לשמירת היריון (סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995) בעבור תקופה זו.
- הזנת מצב פעילות 03.
- היעדרות זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה כגון: וותק לשכר, וותק לקידום בדרגה, למכסת דמי הבראה, למכסת חופשה וכיו"ב.
- לגבי פטור משכר לימוד - הנוהל האוניברסיטאי קובע שהזכות לפטור חלה כל עוד מתקיימים יחסי עבודה, ועל כן זכאית.

## תקופת ההיריון והלידה

### איסור על העסקת עובדת בהיריון לפי תקנות עבודת נשים (עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות), תשס"א-2001 - מקרה 2

- בחשיפה לחומרים המפורטים בתוספת הרביעית או לחומרים המפורטים בתוספת החמישית לתקנות בריכוזים העולים על אלה הנקובים בתוספת השנייה לתקנות הניטור;
- הוראות פסקאות (1) ו-(2) לא יחולו על הזרקת תכשירים ציטוטוקסים אנטיסרטניים המפורטים בתוספת השלישית והרביעית שהם מוכנים להזרקה;
- בקרבה למקור חום העשוי להעלות את חום גופה מעל ל-38.5 מעלות צלזיוס למשך 4 שעות רצופות.
- במקרים הנ"ל בגין ההיעדרות העובדת תהיה זכאית לגימלת שמירת הריון.
- אם מעסיקה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה לא יחול האמור;
- התקנות קובעות שהמעסיק (כשמדובר במוסד חינוכי) חייב להציג את התקנות במקום הבולט לעין ולציין את גורמי הסיכון.

## תקופת ההיריון והלידה

### זכות להיעדר מהעבודה לגבי עובדת- גימלה לשמירת הריון- מקרה 3

- גימלה לשמירת הריון - משולמת על-ידי המוסד לביטוח לאומי לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי ותקנות הביטוח הלאומי (גימלה לשמירת הריון), תשנ"א - 1991.
- משולמת בעד שמירת הריון רצופה של 30 יום ולכל 14 ימי שמירת הריון רצופים נוספים לפחות.
- הגימלה משולמת עד לגובה השכר הממוצע במשק ולא בהכרח מפצה על כל השכר.
- אין זכות לכפל תשלומים.
- בגין תקופה בה העובדת זכאית לגימלת שמירת הריון חלה חובה על המעסיק להמשיך לבצע הפקדות לכל קופת גמל (קרן פנסיה, קרן השתלמות וכו'), בתנאי שהעובדת עבדה אצל המעסיק לפחות 6 חודשים לפני ההיריון
- הבהרה: עובדת שהציגה אישור על שמירת הריון מעל 30 יום, יוזן לה מצב פעילות 38 (= ע"ח ביטוח לאומי). בהמשך, במידה ולא הוכרו לה 30 הימים הראשונים, יוכרו כימי מחלה - מצב פעילות 03.

## תקופת ההיריון והלידה

### זכות להיעדר מהעבודה לגבי עובדת - מקרה 4

- אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת בשל היותה בהיריון, או את עוברה;
- דין היעדרות זו כדין חופשה ללא תשלום.
- היעדרות זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה;
- הזכות הנ"ל להיעדרות מהעבודה לא תחול אם מעסיקה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה;



## תקופת ההיריון והלידה

### זכות להיעדר מהעבודה לגבי עובדת - מקרה 5

- אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי בשל סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה, נבצר מהעובדת לבצע את עבודתה בשל היותה בהיריון;
- דין היעדרות לפי פסקה זו כדין חופשה ללא תשלום.
- היעדרות זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה;
- הזכות הנ"ל להיעדרות מהעבודה לא תחול אם מעסיקה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה;

## תקופת ההיריון והלידה

### זכות להיעדר מהעבודה לגבי עובדת - מקרה 6

- ההיעדרות היא לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההיריון ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון הנעשים על ידי רופא נשים או הנעשים בטיפת חלב או מחוץ לטיפת חלב לפי הפנית טיפת חלב.
- האישור הרפואי ניתן על-ידי רופא מורשה בעל תואר מומחה ביילוד ובגינקולוגיה או מתמחה בכך.
- ההיעדרות המותרת הינה:
  - לא תעלה על 40 שעות במשך חודשי ההיריון, לעובדת המועסקת במשרה מלאה או על החלק היחסי מ-40 שעות, בהתאם לשיעור חלקיות המשרה;
  - שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות עבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג באוניברסיטה, או 182 שעות, לפי הנמוך.
  - ההיעדרות הינה ללא הפחתת שכר ואינה נגרעת מימי המחלה של העובדת.

## תקופת ההיריון והלידה

### זכות להיעדר מהעבודה לגבי עובדת - מקרה 7

- לעובדת זכות להיעדר שעה אחת ביום כאשר בן זוגה שוהה בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות מילואים, תשס"ח - 2008. תנאי הזכאות:
  - תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים;
  - לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמה;
  - העובדת מועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה;
  - העובדת הודיעה לאוניברסיטה על מימוש הזכות והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה;
- הזכות לא תחול אם העובדת נעדרת בשל "שעת הורות" או במקרה שהיא זכאית לקיצור שעות עבודתה בשל הורות (אם הקיצור קטן משעה תהיה זכאית להיעדר בפער בין הקיצור לשעה אחת).
- הזכות חלה גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים.

## תקופת ההיריון והלידה

### הפלה

- היעדרות מהעבודה - עובדת שהפילה רשאית להיעדר מהעבודה שבוע ובאישור רפואי עד שישה שבועות.
- דין ההיעדרות כדין מחלה.

## תקופת ההיריון והלידה

### זכות להיעדר מהעבודה לגבי עובד

- חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), תש"ס-2000 - עד 7 ימים בשנה על חשבון ימי המחלה.
- תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג), תשס"א - 2000 מפרטות באילו תנאים רשאי העובד להיעדר, כולל האישורים הנדרשים.

### היעדרות עובד לאחר שבת זוגו ילדה

- עובד רשאי להיעדר 5 ימים לאחר היום שבת זוגו ילדה - 3 ימים על חשבון חופשה שנתית ואם אין לו יתרת חופשה צבורה יחשבו ימים אלה כחל"ת ו - 2 ימים נוספים על חשבון ימי מחלה והם יחשבו, לעניין תשלום כיום המחלה השני והשלישי לגבי עובד שחוק דמי מחלה חל עליו. שני ימי ההיעדרות הנ"ל יבואו על חשבון היעדרות עובד לפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), תש"ס-2000.



## תקופת לידה והורות

### משך תקופת לידה והורות

- עובדת שעבדה עד שנה במקום העבודה או אצל אותו מעסיק - 15 שבועות.
- עובדת שעבדה יותר משנה במקום העבודה או אצל אותו מעסיק - 26 שבועות.
- לידת ולד מת (לפי חוק הביטוח הלאומי - לאחר השבוע ה - 22 להריון) דינה כלידה.

### תחילת תקופת הלידה וההורות וסיומה

- 7 שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.

## תקופת לידה והורות

### הארכת תקופת הלידה וההורות

הזכאות להארכת תקופת לידה והורות מצטברת אך לא תעלה על 20 שבועות:

**א- לידה של יותר מילד אחד** - עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד שילדה החל בילד השני.

**ב- אשפוז היולדת** - במקרה שהיולדת אושפזה ליותר משבועיים, ברציפות או שלא ברציפות:

- היולדת רשאית להאריך את תקופת הלידה וההורות למשך תקופת האשפוז אך לא יותר מ - 4 שבועות (15 או 26 + 4).

- היולדת רשאית לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם

**סיומה** (הפיצול מותנה במתן הודעה למעסיק לפי תקנות עבודת נשים) (הודעה על הארכת תקופת לידה והורות אן פיצולה בשל אשפוז היולדת או ילדה, תשנ"ט - 1999).

# תקופת לידה והורות

## הארכת תקופת הלידה וההורות

**ג- אשפוז הילוד -** במקרה שהילוד היה חייב להישאר בבית-החולים או לחזור לבית-החולים יותר משבועיים, ברציפות או שלא ברציפות:

- היולדת רשאית להאריך את תקופת הלידה וההורות למשך תקופת האשפוז אך לא יותר מ - 20 שבועות (15 או 26 + 20)
- היולדת רשאית לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה (הפיצול מותנה במתן הודעה למעסיק לפי תקנות עבודת נשים) (הודעה על הארכת תקופת לידה והורות או פיצולה בשל אשפוז היולדת או ילדה, תשנ"ט - 1999).



## תקופת לידה והורות

### תשלום דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי

- 15 שבועות ראשונים של תקופת הלידה וההורות מזכים בדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי. במקרים מסוימים המפורטים בחוק הביטוח הלאומי הזכאות הינה רק עבור 8 שבועות.
- הארכת תקופת לידה והורות לפי החוק מזכה בתשלום דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי מעבר ל - 15 (או 8) שבועות בנסיבות המזכות כגון: לידה של יותר מילד אחד, אשפוז היולדת, אשפוז הילוד וכדו'.
- לעובדת הזכאית לתקופת לידה והורות של 26 שבועות (או יותר בשל הארכות) - עד 12 שבועות נוספים ללא תשלום דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי.

מחייבות

## תקופת לידה והורות

### קיצור תקופת הלידה וההורות

- א- עובדת הזכאית לתקופת לידה והורות של יותר מ - 15 שבועות רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות ובלבד שזו לא תפחת מ 15 שבועות. העובדת חייבת לתת על כך הודעה למעסיק שלושה שבועות מראש והמעסיק רשאי לעכב את חזרתה לא יותר משלושה שבועות.
- ב- ניתן לקצר את תקופת הלידה וההורות בהסכמת היולדת כך שהיא תהיה בת 3 שבועות לפחות מיום הלידה ולפי אישור של רופא, כלהלן:
- במקרה של לידת ולד מת.
  - במקרה של העברת הילד לאימוץ.
  - במקרה ששימשה כאם פונדקאית.
- הקיצור בשני המקרים האחרונים מותנה במתן הודעה למעסיק לפי תקנות עבודת נשים (הודעה על הסכמה לקיצור תקופת תקופת הלידה וההורות), תשע"ד-2014) - ההודעה מאשרת את הסכמת היולדת.

## תקופת לידה והורות

### תקופת לידה והורות לעובד - מקרה 1

תנאי הזכאות (כל עוד התנאים מתקיימים):

- הילד נמצא עמו ובהחזקתו;
- הילד נמצא בטיפולו הבלעדי של העובד מחמת נכות או מחלה של בת הזוג ורופא אישר בכתב כי בשל הנכות או המחלה בת הזוג אינה מסוגלת לטפל בילד;

תקופת תקופת הלידה וההורות:

- תקופת לידה והורות רגילה, כולל הארכות, אך לא יותר מיתרת תקופת הלידה וההורות שנותרה לבת הזוג שילדה ואם בת הזוג אינה זכאית לתקופת לידה והורות, יתרת החופשה שהייתה לה לו כן הייתה זכאית.
- תקופת הלידה וההורות של בן הזוג לא תדחה, לא תאריך ולא תקצר את תקופת הלידה וההורות של היולדת.

## תקופת לידה והורות

### תקופת לידה והורות לעובד - מקרה 2: תקופת לידה והורות חלקית

תנאי הזכאות:

- אשתו של העובד הסכימה לוותר על יתרת תקופת הלידה וההורות (בתנאי שניצלה לפחות 6 שבועות);
- אשתו עבדה בתקופה בה ויתרה על תקופת הלידה וההורות;
- מתן הודעה למעסיק לפי החוק והתקנות. כשמדובר באישה שהיא עובדת עצמאית קיימות בחוק הוראות מיוחדות לגבי הסכמתה ועיסוקה במשלח ידה.
- תקופת הלידה וההורות לא תעלה על 15 שבועות, בתוספת הארכות (אם היו הארכות) אם התקיימו התנאים הבאים:
  - הוא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה פחות משנים עשר חודשים עד יציאתו לתקופת לידה והורות;
  - אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות;

## תקופת לידה והורות

### תקופת לידה והורות לעובד - מקרה 3: תקופת לידה והורות חלקית בת 7 ימים במקביל לתקופת הלידה וההורות של האישה

#### תנאי הזכאות:

- אשתו של העובד הסכימה לוותר על דמי הלידה בעד השבוע האחרון שבגינה היא זכאית לדמי לידה לפי סעיפים 50-51 לחוק הביטוח הלאומי;
- במקרה שאישתו של העובד קיצרה את תקופת הלידה וההורות (לא פחות מ- 15 שבועות), תהיה האישה זכאית לחזור לעבודתה בשבוע האחרון שבעדו היא ויתרה על זכותה לדמי לידה, למעט במקרה שלפי חוק הביטוח הלאומי היא זכאית לדמי לידה רק בהיקף של 8 שבועות.
- זכות זו של העובד לתקופת לידה והורות אינה פוגעת מזכותו לתקופת לידה והורות לפי סעיפים אחרים בחוק עבודת נשים ולפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס - 2000.

## תקופת לידה והורות

### תקופת לידה והורות לעובד - מקרה 3: תקופת לידה והורות חלקית במקביל לתקופת הלידה וההורות של האישה

תנאי הזכאות:

- אשתו ילדה יותר מילד אחד באותה לידה ובגין כך היא זכאית להארכת תקופת הלידה וההורות ב - 3 שבועות;
- התקופה למימוש הינה תקופה אחת רצופה של 7 ימים לפחות ולכל היותר שבועיים. תקופה זו הינה על חשבון ההארכה המגיעה לבת הזוג.
- מימוש הזכות הינו בתוך תקופת הלידה וההורות ורק החל מיום הלידה.
- מימוש הזכות הינו לצורך טיפול בילדו של העובד במקום בת זוגו.
- מימוש הזכות הינו בהסכמתה של בת הזוג.
- ההיעדרות מזכה בתשלום דמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי.

## תקופת לידה והורות

### צבירת זכויות בתקופת הלידה וההורות

בגין תקופת הלידה וההורות (כולל תקופה בגינה אין זכאות לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי) - צוברת העובדת (או העובד) זכויות תלויות ותק למעט ימי חופשה שוטפת כגון: הבראה, זכויות לפיצויי פיטורין בעבור התקופה שעבורה מגיעים דמי לידה, ימי מחלה, ותק לשכר, לדרגה וכו'.

בגין תקופת הלידה וההורות שבגינה קיימת זכאות לדמי לידה חלה חובה על המעסיק לבצע הפקדות לכל קופת גמל לגבי עובדת שעבדה 6 חודשים לפני ההיריון בתנאים שנקבעו בחוק ובתקנות.

### איסור להעסיק במהלך תקופת הלידה וההורות

מעסיק היודע שעובדת שלו ילדה, חל עליו איסור להעסיקה בתקופת תקופת הלידה וההורות (העסקת עובדת בתקופת לידה והורות הינה עבירה פלילית). בהתאמה חל איסור על המעסיק גם להעסיק עובד שהוא יודע שהוא נמצא

בתקופת לידה והורות.



## לאחר תקופת לידה והורות

**חל"ת** - עובדת רשאית לצאת לחל"ת מתום תקופת הלידה וההורות:

- א- תקופת החל"ת היא מספר חודשים שהם רבע ממספר החודשים שבהם עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה (חלק מחודש לא יובא בחשבון), אך לא יותר מ - 12 חודשים מיום הלידה.
- ב- מחודשי החל"ת הנ"ל מנכים את מספר השבועות שבהם עלתה תקופת הלידה וההורות על 15 שבועות או תקופת 15 שבועות בתוספת הארכות (אם היו הארכות).
- ג- תקופת החל"ת לא באה במניין של זכויות תלויות ותק.
- ד- קיצור תקופת החל"ת - העובדת רשאית מיוזמתה להודיע למעסיק שהיא מקצרת את תקופת החל"ת ולמעסיק יש זכות לעכב את שובה לעבודה עד ל - 4 שבועות.



## לאחר תקופת לידה והורות

### דוגמאות:

- עבדה העובדת 5 שנים לפני תקופת הלידה וההורות (60 חודש) < זכאית ל - 15 חודשי חל"ת, אולם לא יותר מ - 12 חודשים מיום הלידה. במידה שמימשה את כל 26 השבועות של תקופת הלידה וההורות, אזי היא זכאית לחל"ת בגובה היתרה ל - 12 חודשים מיום הלידה (6 חודשים) ומיתרה זו מנכים 11 שבועות (ההפרש בין 26 שבועות ל - 15 שבועות).
- עבדה העובדת חצי שנה לפני תקופת הלידה וההורות < זכאית למקסימום 1.5 חודשי חל"ת, שאותם "מעגלים" לחודש. מאחר ומימשה תקופת לידה והורות שלא עלתה על 15 שבועות, היא תהיה זכאית לחודש חל"ת.
- עבדה העובדת שנה לפני תקופת הלידה וההורות < זכאית ל - 3 חודשי חל"ת. במידה ומימשה את כל 26 השבועות של תקופת הלידה וההורות, אזי ינוכו משלושת החודשים 12 שבועות ולכן תהיה זכאית לחל"ת מאוד קצר (הפער בין 3 חודשים ל - 12 שבועות).

## לאחר תקופת לידה והורות

### חל"ת לעובד

- א- לעובד יש זכות להיעדר בשל חל"ת כנ"ל בכפוף לתנאים הבאים:
- בת זוגו הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני תחילת היעדרותו מהעבודה;
  - הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו.
- ב- אם בן זוג אחד ניצל את הזכות לחל"ת, בן הזוג השני לא יוכל לנצלה, אולם אם הניצול יהיה חלקי על-ידי בן זוג אחד, יוכל בן הזוג השני לנצל את יתרת הזכות.

## לאחר תקופת לידה והורות

### חל"ת לאם מיניקה -

זכות לחופשה ללא תשלום לאחר תקופת לידה והורות ועד תום 6 חודשים מיום הלידה לעובדת אשר מיניקה ועבודתה נאסרה עליה מסיבות רפואיות בשל ההנקה בתנאי:

- שהעובדת הודיעה למעסיק שהיא מיניקה;
  - שהמעסיק לא מצא לה עבודה חלופית מתאימה;
  - לעובדת אין זכות להיעדר בשל חל"ת רגיל;
  - ההיעדרות לא תבוא במניין לגבי זכויות התלויות בוותק;
- יש לפנות למשאבי אנוש לקבלת מכתב תואם עבור העובדת

### היעדרות מסיבות רפואיות בשל הלידה -

זכות להיעדר לפי אישור רפואי כי מצבה הרפואי של היולדת מחייב זאת. דין ההיעדרות כדין מחלה.

## לאחר תקופת לידה והורות

### חובת יידוע המעסיק על הנקה ואיסור העסקה במקרים מסויימים

- עובדת החשופה בעבודתה לחומרים המפורטים בתוספת השנייה לתקנות עבודת נשים (עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות), תשס"א-2001, או החמישית בריכוזים העולים על אלה הנקובים בתוספת השנייה לתקנות הניטור, או לחומרים המפורטים בתוספת השלישית או הרביעית והיא מניקה, חייבת להודיע למעסיק על היותה מניקה.
- הודיעה העובדת למעסיק ומסרה למעסיק הצהרה לפי התקנות לא תועבד בעבודה שבה היא חשופה לחומרים הנ"ל. הוראה זו לא תחול על הזרקת תכשירים מסוימים המפורטים בתקנות שהם מוכנים להזרקה;
- על המעסיק למצוא בעבודה חלופית מתאימה במידת האפשר.
- קיימת חובה להציג את התקנות במקום גלוי (לגבי מעסיק במוסד חינוכי).

## לאחר תקופת לידה והורות

### "שעת הורות" (לשעבר שעת הנקה)

- עובדת רשאית להיעדר החל מתום תקופת הלידה וההורות שעה ביום במשך 4 חודשים בלי ניכוי משכרה, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה כנהוג באוניברסיטה (לא ניתן לכלול בשעת ההיעדרות את זמן ההפסקה) או שהיא מועסקת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך מביניהם.
- עובד יהיה זכאי לזכות זו בכפוף לתנאים הקבועים בחוק ובכלל זה מתן הצהרות והודעות למעסיק והוא יהיה רשאי לממש את הזכות לשעת ההורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים המפורטים בחוק.
- על-פי הסכם העבודה לעובדים המנהליים (קבועים, זמניים וארעיים):
  - הסדר זה תקף במהלך שנה מיום הלידה
  - הסדר זה יחול גם על עובדת מנהלית במשרה חלקית, ובלבד שהיא מועסקת על-פי התקן היומי שלה (היקף משרה בחלוקה למספר ימי עבודה השבועיים) לפחות 6 שעות ביום. מתן זכות זו אינו נעשה אוטומטית ומחייב פנייה יזומה של העובדת לאגף משאבי אנוש.

## לאחר תקופת לידה והורות

### זכאות להתפטר בדין מפוטרת לשם טיפול בילד

לפי חוק פיצויי פיטורים עובדת רשאית להתפטר מעבודתה לצורך טיפול בילד במשך 9 החודשים מיום הלידה והתפטרותה נחשבת כפיטורים לצורך חוק פיצויי פיטורים. לפי הפסיקה, גם התפטרות כדי לעבוד בתנאים נוחים יותר (שעות עבודה, מקום עבודה וכו') כדי לטפל בילד דינה כדין פיטורים.



## תקופות מוגנות מפיטורים

האיסור על פיטורים מסיבה של הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית והורות חל מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988. חוק עבודת נשים מוסיף הגנות מפיטורים בתקופות שונות.

### בתקופת טיפולי הפריה חוץ גופית או טיפולי פוריות

- בימים בהם יש להם זכות להיעדר מהעבודה ו 150 ימים לאחר מכן.
- המגבלה על הפיטורים תחול לגבי עובד או עובדת העוברים טיפולים לקראת שתי לידות לכל היותר, בתקופת העסקתם אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ואם עברו טיפולים כאמור לקראת הולדת ילדים מבני זוג קודמים - גם לקראת שתי לידות עם בן הזוג הנוכחי.
- שר העבודה מוסמך להתיר פיטורים בתקופות הנ"ל בתנאי שלדעתו הפיטורים אינם בקשר עם ההיעדרות או עם הטיפולים.
- המגבלה על הפיטורים לא תחול על מעסיק, כשחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה אצלו או באותו מקום עבודה;

## תקופות מוגנות מפיטורים

### בתקופת טיפולי הפריה חוץ גופית או טיפולי פוריות

- המגבלה על פיטורים תחול גם אם העובדת או העובד לא נעדרו מהעבודה, בתקופת הטיפולים, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות או טיפולי ההפריה החוץ-גופית, לפי המאוחר, כפי שאישר הרופא המטפל בכתב, ובלבד שהעובדת או העובד, לפי העניין, הודיעו למעסיק על הטיפולים לא יאוחר משלושה ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים - ממועד הפיטורים, ומסרו למעסיק אישור רופא כאמור בתוך 14 ימים מאותו מועד; המגבלה על הפיטורים תחול על עובדת או עובד קבועים ועל עובדת או עובד ארעיים או זמניים, ובלבד שעבדו אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות;



## תקופות מוגנות מפיטורים

### במהלך תקופת ההיריון

- חל איסור על פיטורים מכוח החוק לגבי עובדת, שעבדה באותו מקום עבודה לפחות 6 חודשים.
- שר העבודה רשאי להתיר פיטורי עובדת בהיריון בתנאי שאין קשר בין הפיטורים לבין ההיריון. במידה ונמצא כי אין קשר בין הפיטורים להיריון, יש שיקול דעת רחב לשר אם להתיר או לא.
- אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה של פחות מ 12 חודשים שאינה הארכה של תקופה קודמת, אינו נחשב פיטורים ואין צורך לבקש היתר במקרה כזה.

## תקופות מוגנות מפיטורים

במהלך תקופת הלידה וההורות של עובדת או עובד

במהלך התקופה שלאחר תקופת הלידה וההורות של עובדת הנעדרת  
מסיבות רפואיות הקשורות ללידה (עד 6 חודשים) הנחשבת בהיעדרות  
מחמת מחלה

- חל איסור מוחלט לפטר עובד או עובדת.
- לא ניתן לקבל היתר מהשר היתר לפטר בתקופה זו כי החוק אינו מקנה לשר סמכות להתיר פיטורים בתקופה זו.

(העובדת או העובד כמובן רשאים להתפטר).

## תקופות מוגנות מפיטורים

### 60 יום לאחר תקופת הלידה וההורות/חל"ת/היעדרות הקשורה ללידה/הנקה

החוק קובע כי חל על המעסיק איסור על פיטורים במשך 60 יום במקרים הבאים, כאשר שר העבודה רשאי לתת היתר לפיטורים כאלה בתנאים המפורטים בחוק:

- מתום תקופת הלידה וההורות (ובמהלך תקופת הלידה וההורות). לפי הפסיקה, בתקופה זו על המעסיק להחזיר את העובדת לאותו תפקיד אותו ביצעה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות (פרט למקרים מיוחדים).
- מתום תקופת החל"ת שמכוח החוק (ובמהלכה).
- מתום תקופת ההיעדרות של העובדת מסיבות רפואיות בשל הלידה (תקופת הנחשבת כתקופת מחלה לפי אישור רפואי) ובמהלך התקופה הנ"ל.
- מתום תקופת ההיעדרות של העובדת מסיבות רפואיות בשל הנקה.
- האיסור על פיטורים חל גם על עובד ששהה בתקופת לידה והורות.

## תקופות מוגנות מפיטורים

### לאחר תקופת הלידה וההורות

- מתום תקופת ההיעדרות (ובמהלכה) של **עובד**, שנעדר מעבודתו מהסיבות הבאות:
  - בת זוגו של העובד החליטה לפצל את תקופת הלידה וההורות למשך התקופה שבה היא מאושפזת ושבה פוצלה תקופת הלידה וההורות אך לא יותר מארבעה שבועות;
  - לעובד נולד ילד והילד נמצא עמו ובהחזקתו הבלעדית מהיום שבו הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית וכל עוד הוא נמצא בהחזקה כאמור, למשך יתרת תקופת הלידה וההורות של היולדת שלא נוצלה על ידה. לעניין יולדת שאינה זכאית לתקופת לידה והורות למשך יתרת תקופת הלידה וההורות שלה הייתה זכאית אילו חל עליה סעיף 6 לחוק;
- מתום תקופת ההיעדרות (ובמהלכה) של **עובד**, שיצא לחל"ת בתנאים הבאים:
  - בת זוגו הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני תחילת היעדרותו;
  - הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו.

## תקופות מוגנות מפוטורים

### איסור על פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה בתקופות מוגנות מפוטורים

החוק אוסר פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת או עובד בכל התקופות המוגנות מפוטורים למעט חריגים:

- פגיעה בהיקף משרה לא תיחשב כפגיעה אם מדובר בשינוי זמני בהיקף המשרה לפי בקשה שיזמו העובדת או העובד בשל מצבם הרפואי לפי אישור בכתב מאת רופא.
- פגיעה בהכנסה לא תיחשב כפגיעה אם:
  - הפגיעה בהכנסה חלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי;
  - הפגיעה היא ברכיב שכר המשולם לעובדת או לעובד בהתאם לתפוקת עבודתם ובלבד שהפגיעה בתפוקתם של העובדת או העובד לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק.
- אם ניתן היתר על-ידי שר העבודה בתנאים שנקבעו בחוק.



## אימוץ, פונדקאות, אומנה

ככלל, המחוקק החיל את הוראות חוק עבודת נשים גם כל סוגי הורות שלעיל, כאשר בחוק נקבעו שינויים והתאמות מחיבות.



## זכויות הוריות לבן הזוג וזכויות יתר לעובדת

- סעיף 4 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע מספר "זכויות הוריות", שאם אישה זכאית להן במקום העבודה, אז הזכות ניתנת גם לעובד באותו מקום עבודה.
- הזכויות ההוריות המוגדרות בחוק הן **רשימה סגורה**, כלהלן:
  - היעדרות מעבודה בשל מחלת הילד;
  - יום עבודה מקוצר בשל היות העובדת אם לילד;
  - זכות להשתמש בשירותי מעון שהמעסיק מעמיד לרשות ילדי העובדים;
  - השתתפות המעסיק בעלות החזקתו של הילד במעון.
- המחוקק הקפיד שהזכויות ההוריות יהיו זכויות "בעין", ככל שניתן, כדי שהזכויות האלה ימומשו למטרה של תרומה לחיי משפחה בפועל ולא לצורך זכויות כספיות.

## זכויות הוריות לבן הזוג וזכויות יתר לעובדת

- החוק קובע שאין כפל זכויות, כלומר, שאם בת הזוג של העובד השתמשה באחת מהזכויות ההוריות במקום עבודתה, בן זוגה לא יוכל להשתמש בזכויות ההוריות במקום עבודתו.
- ההסדר של זכויות הוריות אינו פוגע בזכויות יתר של עובדות, שאינן נכללות ברשימה הסגורה של "זכויות הוריות" המפורטות בחוק, כמו למשל זכות לתוספת **כספית** בגין עבודה ביום מקוצר (להבדיל מהקיצור עצמו), זכויות הסעה מיוחדות במקום העבודה לנשים וכיו"ב.
- בחלק לא מועט ממקומות העבודה הציבוריים, אב יחידני שילדיו עמו, נחשב כמו אם לכל דבר ועניין, מעבר למתחייב בחוק.





# תודה על ההקשבה!

