



המשרד לשוויון חברתי

זכויות נשים בעבודה

2017

הרשות לקידום מעמד האישה

זכויות נשים בעבודה

זכויות נשים בעבודה¹

¹ המידע המופיע בחוברת זו הינו מידע כללי הנכון למרץ 2017. חוברת זו אינה משקפת באופן מלא ופרטני את החוק והנהלים ובכל מקרה לשון החוק והנהול היא הקובעת

דבר השרה

מצבן ומעמדם של הנשים בחברה הישראלית הולך ומשתפר, אך גם היום בישראל 2017 נשים מופלות לרעה בשוק העבודה. בחוברת זו תוכלו לקרוא ולהרחיב בנוגע לזכויותיהן של הנשים במקום עבודתן ושמירה על תנאי העסקתן המגיעים להם בדין. אל לנו להסתפק בכך שישנו איסור על פיטור עובדת בחודשי הריונה. דעתנו אינה צריכה לנוח שיש כללים המבהירים מהי הטרדה מינית במסגרת העבודה. אנו נדרשות ליותר מכך. המשרד בהובלתי פועל רבות לייצוג הולם של נשים בעמדות מפתח בציבוריות הישראלית. בשנה האחרונה הובלנו בחינה של תקציב המדינה מתוך היבט מגדרי, כך שכל משרד ממשלתי נדרש להסביר כיצד מחולק תקציבו בצורה שוויונית-מגדרית. זו השפעה דרמטית על אופיו של תקציב המדינה וכפועל יוצא על חיינו כולנו.

מתוך קריאה לחברה שוויונית יותר, אתן מוזמנות לעיין בחוברת זו ולעמוד על זכויותיכן ותנאי העסקתכן.

שלכן,

השרה לשוויון חברתי
ח"כ גילה גמליאל

תוכן עניינים

6.....	שוויון הזדמנויות בעבודה
7.....	שכר שווה לעובדת ולעובד
7.....	ייצוג הולם לנשים
8.....	הטרדה מינית במקום העבודה
11.....	היריון וטיפול פריין
11.....	זכויות עובדת שעברה הפלה
12.....	זכויות עובדת בהיריון
13.....	הגבלת שעות העבודה של עובדת בהיריון
14.....	שמירת היריון
15.....	לידה אימהות והורות
15.....	מענק לידה ודמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי
16.....	תקופת לידה והורות
18.....	זכויות העובדת לאחר תקופת לידה והורות
18.....	היעדרות בשל מחלת ילד
20.....	היעדרות עובד שהוא הורה לאדם עם מוגבלות
22.....	היעדרות עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות
22.....	איסור העבדת עובדת בעבודות המסכנות את בריאותה
24.....	העסקת עובדת בשעות הלילה
25.....	גיל פרישה
26.....	זכויות משפחה
26.....	היעדרות בשל מחלת בן זוג
27.....	היעדרות בשל מחלת הורה או הורה של בן הזוג

שוויון הזדמנויות בעבודה

אסור להפלות עובד/ת או מועמד/ת לעבודה מטעמי מין, נטייה מינית, מעמד אישי, היריון, טיפולי פוריות וטיפולי הפריה חוץ גופית, הורות גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, מקום מגורים, השקפה ועוד.

מועמדת לעבודה אינה מחויבת לספר בראיון עבודה על היותה בהיריון, עד החודש החמישי להיריון. כמו כן אסור לפטר עובדת בשל היותה בהיריון או בשל לידה והורות.

מודעה בדבר הצעת עבודה: מודעה בדבר הצעת עבודה או יציאה להכשרה מקצועית חייבת להיות מנוסחת בלשון זכר ובלשון נקבה, בין ביחיד ובין ברבים.

דרישת מידע מדורשת עבודה: אסור לבקש מדורשת עבודה מידע על נושאים כמו גיל, מעמד אישי, היריון, הורות ועוד. שאלות כאלה מעידות על קיומם של שיקולים מפלים ועל המעסיק מוטל הנטל להוכיח כי לא הפלה את העובדת.

זכויות הורה: במידה שעובדת זכאית במקום עבודתה לזכויות הורות (יום עבודה מקוצר, זכות להשתמש בשירותי מעון שהמעסיק מעמיד לרשות ילדי העובדים, השתתפות המעסיק בעלות החזקתו של הילד במעון, היעדרות מעבודה בשל מחלת הילד מעבר לקבוע בחוק), תהיינה זכויות אלה נתונות לחילופין גם לעובד ובתנאי, בין היתר, שהוא מועסק במקום עבודה שבו נהוגות זכויות אלה.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה: תפקידה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הוא לקדם את ההכרה בזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה ואת מימושו. כול אדם רשאי להגיש תלונה בכתב לנציב האזורי על הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה. הנציבות מוסמכת להגיש, בין היתר, תביעה אזרחית בבית הדין לעבודה או בכול בית משפט אחר המוסמך לדון בה לשם אכיפת הזכות נשוא התלונה, בין בשם המתלונן ובין בשם הנציבות.

שכר שווה לעובדת ולעובד

הזכות לשכר שווה: עובד ועובדת המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה והמבצעים אותה עבודה, או עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך (עבודה בעלת משקל שווה מבחינת הכישורים, המאמץ, סביבת העבודה, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצועה), זכאים לתשלום שכר שווה. הוראה זו חלה גם על כול גמול אחר שנותן המעסיק לעובד בקשר לעבודתו.

בפסיקה נקבע כי פער בכוח המיקוח בקביעת השכר בין עובד ועובדת, אינו מהווה הצדקה לפערי שכר.

מסירת מידע: מעסיק ימסור לעובדו, לפי דרישת העובד, מידע לעניין חוק זה בדבר רמות שכר של עובדים המועסקים אצלו, לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, זאת ללא גילוי פרטים מזהים של העובדים.

ייצוג הולם לנשים

החוקים מחייבים כי בגוף ציבורי (משרדי ממשלה, רשות מקומית, חברה עירונית, חברה ממשלתית ותאגיד סטטוטורי) ובוועדות המכרזים והמינויים של גוף ציבורי, יינתן ייצוג הולם לנשים בסוגי המשרות ובדירוגים השונים בקרב העובדים, ההנהלה, הדירקטוריון והמועצה. על מנת לממש הוראה זו ולשם ביצועה, מתיר החוק העדפה מתקנת לאישה, ובלבד שהמועמדים בני שני המינים הם בעלי כישורים דומים.

ייצוג הולם בוועדות בדיקה / חקירה: בוועדת בדיקה ממשלתית, בוועדה ציבורית ובצוות שמינו הממשלה, ראש הממשלה, שר, סגן שר או מנהל כללי של משרד ממשלתי, וכן בוועדות חקירה שנשיא בית המשפט העליון ממנה את חבריה, יינתן ייצוג הולם, בנסיבות העניין, לנשים ממגוון קבוצות האוכלוסייה.

הרשות לקידום מעמד האישה הקימה מאגר עם פרטים של נשים שנתנו הסכמתן לכך ואשר מתאימות על פי כישוריהן להשתתף בוועדות כאמור לעיל. אישה רשאית להגיש קורות חיים כדי להיכלל במאגר.

איסור הפליה ועידוד נשים בעסקים לפי חוק חובת מכרזים: המדינה וכול תאגיד ממשלתי מחויבים לבצע את עסקותיהם באמצעות מכרזים. על פי חוק חובת המכרזים, נדרש כול עורך מכרז שלא להפלות בין מציעים בין היתר מחמת מין, מעמד אישי, הורות וכדומה. כמו כן, נקבע באופן ספציפי בחוק כי במקרה שבו פורסם מכרז, ולאחר שקלול התוצאות, התקבלו שתי הצעות או יותר בתוצאה הזוהה שהיא הגבוהה ביותר, ואחת מן ההצעות היא של עסק בשליטת אישה, תיבחר הצעה זו לזוכה במכרז. ("**עסק בשליטת אישה**" = עסק אשר אישה מחזיקה בשליטה בו, ואשר יש לה, לבד או יחד עם נשים אחרות, היכולת לכוון את פעילותו).

הטרדה מינית במקום העבודה

הטרדה מינית אסורה כוללת מעשים אלה:

סחיטה באיומים, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני מעשים מגונים

הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות אלה. **במידה שהצעות אלו הוצעו לעובדת במסגרת יחסי עבודה על ידי הממונה עליה, תוך ניצול יחסי המרות שבניהם, תהא זו הטרדה מינית גם אם המוטרת לא הראתה למטריד כי אינה מעוניינת בהצעותיו כאמור**

התייחסויות חוזרות המופנות לאדם המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות כאלה. **במידה שהתייחסויות אלה הוצעו לעובדת במסגרת יחסי עבודה על ידי הממונה עליה, תוך ניצול יחסי המרות שבניהם, תהא זו הטרדה מינית גם אם המוטרת לא הראתה למטריד כי אינה מעוניינת בהתייחסויותיו כאמור**

התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו, מיניותו או נטייתו המינית פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

זכויות נשים בעבודה

הטרדה מינית במקום העבודה יכולה להיות הטרדה שעשה מעסיק (ממונה) בעובד/ת או הטרדה שעשה עובד/ת לעובד/ת אחר, במסגרת יחסי עבודה. האיסור על הטרדה מינית חל גם כלפי עובדי כוח אדם במקום העבודה.

איסור התנכלות עקב הטרדה מינית: אסור לפגוע בעובדת, לפטרה או להרע את תנאי עבודתה, בגין הטרדה מינית, תלונה או תביעה שהגישה על הטרדה מינית.

הטרדה מינית והתנכלות בעבודה מהוות הן עבירה פלילית, הן עבירה אזרחית והן עבירת משמעת חמורה. בהתאם, עובדת אשר הוטרה מינית במקום עבודתה, יכולה לנקוט בשלוש אפשרויות הפעולה הבאות, בכולן יחד או בחלק מהן.

הגשת תלונה פלילית למשטרת ישראל על הטרדה מינית ו/או התנכלות הגשת תביעה אזרחית לבית הדין לעבודה בשל הטרדה מינית ו/או התנכלות. בית הדין רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצויי שלא יעלה על סך 120,000 ש"ח ללא הוכחת נזק

הגשת תלונה על הטרדה מינית ו/או התנכלות לאחראי על הטרדה מינית במקום העבודה.

נקיטת אמצעים בידי מעסיק: מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים על מנת למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו. בין חובות המעסיק עליו לפעול כדלקמן: למנות אחראי מטעמו (ככול הניתן - אישה), למניעת הטרדה מינית. להביא לידיעת עובדיו את התקנון למניעת הטרדה מינית.

לטפל ביעילות בכול מקרה של הטרדה מינית או התנכלות ולעשות כול שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים.

לאפשר לעובדיו להשתתף במהלך שעות העבודה בפעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות.

תפקידיה של האחראית למניעת הטרדה מינית הם לקבל תלונות, לקיים בירור לשם מתן המלצות למעסיק בדבר הטיפול של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה, ולתת ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליה.

דרך הגשת תלונה: תלונה על טרדה מינית ו/או התנכלות תוגש לאחראי, על ידי המתלונן בעצמו או על ידי אדם אחר מטעמו, ויכול שתוגש בכתב או בעל פה. במידה שהאחראי הוא הנילון או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לאחראי אחר או לממלא מקומו, ובהיעדרם - למעסיק.

זכויות נשים בעבודה

בירור התלונה: לאחר קבלת התלונה האחראי יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק. האחראי יפעל לבירור התלונה, ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כול מידע שהגיע אליו בקשר לתלונה. בירור התלונה יעשה ביעילות ובלא דיחוי, תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים.

בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.

במקרה שנודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של האחראי.

טיפול במקרה של הטרדה או התנכלות: מעסיק שקיבל את סיכומו והמלצותיו של האחראי, יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כול אחד מאלה:

מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות

פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר משמעת החלות אצל המעסיק לעניין הטרדה מינית או התנכלות

אי נקיטת צעד כלשהו

המעסיק ידאג מיידית לביצוע החלטתו, וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי. כן יאפשר המעסיק למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

ניתן להגיש תביעה אזרחית בבית הדין לעבודה, כנגד מעסיק אשר לא מילא את חובותיו כאמור.

היריון וטיפול פריין

היעדרות לצורך טיפולים: עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או טיפולי פוריות, רשאית להיעדר מהעבודה לצורך הטיפולים, ובלבד שהודיעה על כך למעסיק מראש וקיבלה אישור מהרופא המטפל. דין היעדרות כדין ימי מחלה. לעובדת מותר להיעדר ארבע סדרות טיפול בשנה, באישור רפואי ובהודעה מראש:

עובדת 5 ימים - בכל סדרה טיפולית אחת X 16 יום לכול סדרה, ובסה"כ 64 יום בשנה.
עובדת 6 ימים - בכל סדרה טיפולית אחת X 20 יום לכול סדרה, ובסה"כ 80 יום בשנה.
הוראה זו חלה גם על **עובד** העובר טיפולי פוריות, ובלבד שהיעדרותו לא תעלה על 12 ימים בשנה.

פיטורי עובדת במהלך טיפולי פוריות: אסור לפטר עובדת העוברת טיפולי פוריות במהלך תקופת היעדרותה מהעבודה בשל הטיפולים כאמור, וכן במהלך תקופה של 150 יום לאחר תום היעדרות, זאת בהתקיים שלושה תנאים מצטברים שהעובדת הודיעה למעסיקה על היעדרות והציגו אישור רפואי, מדובר בטיפולי פוריות לקראת שתי לידות וכן טרם חלפו שנתיים מאז היום הראשון להיעדרותם. וכן יש איסור לפטר עובדת העוברת טיפולי פוריות אם לא נעדרה מעבודתה וזאת בהתקיים תנאים מסויימים. מעסיק יהיה רשאי לפטר בהיתר משרד הכלכלה. היתר כזה יינתן רק כאשר סיבת הפיטורין אינה קשורה להיעדרות כאמור.
איסור הפיטורים כאמור חל גם על **עובד** העובר טיפולי פוריות.

זכויות עובדת שעברה הפלה

היעדרות בגין הפלה: עובדת שהפילה את ולדה זכאית להיעדר מעבודתה למשך שבוע ימים לאחר ההפלה, ובאישור רפואי - עד שישה שבועות. דין היעדרות בעקבות הפלה כדין היעדרות מפאת מחלה.

איסור פיטורים: בימי היעדרות עקב הפלה, חל איסור על המעסיק לפטר את העובדת.

עובדת שעברה "לידה שקטה" שתוצאתה לידת ולד מת. עובדת שילדה אחר השבוע ה- 22 להיריון ולד מת או שהילד נפטר לאחר הלידה, זכאית לחופשת לידה, למענק אשפוז, למענק לידה ולדמי לידה

זכויות עובדת בהיריון

איסור פיטורים: על פי חוק עבודת נשים, חל איסור על מעסיק לפטר עובדת בהיריון, שעבדה אצלו **שישה חודשים לפחות**, אלא בהיתר משר הכלכלה. היתר כאמור לא יינתן למעסיק במידה שסיבת הפיטורין קשורה בהיריון.

האיסור לפטר עובדת **בשל היריונה** חל גם לגבי עובדת שעבדה אצל המעסיק **פחות משישה חודשים**, ואולם איסור זה נובע מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 - אשר קובע כי פיטורי אישה בשל היריונה מהווים הפליה.

איסור פגיעה בהיקף משרה ובהכנסה: חל איסור על מעסיק לפגוע בהיקף משרתה ו/או הכנסתה של עובדת בהיריון, אשר עבדה לפחות שישה חודשים אצל אותו המעסיק או באותו מקום עבודה, אלא בהיתר מאת שר הכלכלה. היתר שכזה לא יינתן אם הפגיעה בהיקף השכר או ההכנסה של העובדה הינה בשל היריונה. שינוי זמני בהיקף המשרה לפי בקשה שיזמה העובדת בשל מצבה הרפואי ולפי אישור בכתב מהרופא, אינו מצריך היתר.

היעדרות לצורך בדיקות רפואיות במהלך העבודה: עובדת זכאית להיעדר מעבודתה, לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההיריון ובדיקות רפואיות (לדוגמה: בדיקת מי שפיר), וזאת ללא ניכוי משכר עבודתה כדלקמן:

במידה שהעובדת עובדת שבוע עבודה מלא, כנהוג במקום עבודתה, למעלה מארבע שעות עבודה ביום, היא זכאית להיעדר מעבודתה עד 40 שעות במהלך כול תקופת ההיריון.

במידה שהעובדת עובדת שבוע עבודה מלא, פחות מארבע שעות ביום, היא זכאית להיעדר עד 20 שעות בכול תקופת ההיריון.

דין היעדרות על חשבון המעסיק, ללא ניכוי משכר העובדת ו/או מימי החופשה ו/או ימי המחלה הצבורים לזכותה של העובדת.

הגבלת שעות העבודה של עובדת בהיריון

עבודת לילה: מעסיק לא יעסיק עובדת בהיריון, החל מהחודש החמישי להיריונה, בעבודת לילה (עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 בלילה ל-06:00 בבוקר), אם העובדת הודיעה לו בכתב, כי היא לא מסכימה לעבוד עבודת לילה.

עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית: מעסיק לא יעסיק עובדת בהיריון, החל מהחודש החמישי להיריונה בשעות נוספות ובימי המנוחה השבועיות, אלא אם העובדת הסכימה לכך בכתב ומסרה אישור רפואי מטעם רופא מומחה ביילוד ובגינקולוגיה כי אין מניעה להעסיקה בשעות אלה.

היעדרות בשל היריון

היעדרות עובד עקב היריון ולידה של בת זוגו: עובד זכאי לזקוף עד 7 ימים בשנה של היעדרות בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להיריון בת זוגו, או בשל לידה של בת זוגו, על חשבון ימי המחלה הצבורה לזכותו. זכות היעדרות זו תוכר במקרים הבאים: ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות בקשר להיריון, שכרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, ובמקרה של הפלה - גם במשך 24 שעות מתום ביצועה.

ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות אף כשלא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, בנסיבות שבהן תלויה בת הזוג בעזרת הזולת בביצוע הבדיקות או הטיפולים כאמור. נוכחות בלידה: "לידה" מוגדרת מתחילת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה.

עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו את ימי היעדרותו כאמור מעבודתו ימסור למעסיקו הצהרה חתומה בידו על הטופס שנקבע ובצירוף אישור מהרופא המטפל.

עובד שבת זוגו ילדה רשאי להיעדר מעבודה מבלי לקבל את הסכמת המעסיק, עד 5 ימים לאחר יום הלידה. זאת בנוסף להיעדרות העובד ביום הלידה עצמו באופן הבא - היעדרות בכל אחד משלושת הימים הראשונים שלאחר הלידה תיחשב כחופשה

ותנוכה ממכסת ימי החופשה השנתית ואילו היעדרות בכל אחד מהיומיים הבאים (היום הרביעי והחמישי שלאחר הלידה) תיחשב כהיעדרות על חשבון ימי המחלה של העובד ותחשב במסגרת מניין 7 הימים שעובד רשאי להיעדר בגינם כאמור.

שמירת היריון

שמירת היריון היא היעדרות מעבודה בתקופת ההיריון המתחייבת בשל אחד מאלה:
(1) מצב רפואי הנובע מההיריון והמסכן את האישה או את עובריה, הכל בהתאם לאישור רפואי בכתב.

(2) סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את האישה בשל היותה בהיריון, או את עובריה, לפי אישור רפואי בכתב, ולא נמצאה לה עבודה חלופית מתאימה על ידי מעבידה.

תשלום עבור תקופת שמירת היריון: עובדת שנצטוותה על ידי רופאה לצאת לשמירת היריון בת למעלה מ-30 ימים, זכאית לגמלת שמירת היריון מהמוסד לביטוח לאומי בגין תקופת היעדרות זו.

עובדת שנעדרה מעבודתה בגין שמירת היריון לתקופה בת פחות מ-30 ימים רצופים או שנעדרה מעבודתה בשל מצב רפואי עקב ההיריון, אשר אינו עולה כדי סיכון חייה או חיי עובריה, דין היעדרותה כדין היעדרות מפאת מחלה, והעובדת תהיה זכאית מהמעסיק לתשלום ימי מחלה על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותה.

צבירת זכויות סוציאליות בתקופת שמירת היריון: היעדרות מעבודה בשל שמירת היריון, לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה כגון: דמי הבראה, הפרשות לקופת גמל ופיצויי פיטורים.

הפרשות לפנסיה וקרן השתלמות בתקופת שמירת היריון: עובדת אשר מעסיקה נהג להפריש לה תגמולים לקופת גמל (קופת פנסיה ו/או לקרן השתלמות) תהיה זכאית להמשך ההפרשות הנ"ל גם בתקופת שמירת היריון, ובלבד שהעובדת עבדה אצל המעסיק לפחות 6 חודשים לפני תחילת ההיריון. בתקופה זו, העובדת תפקיד בכול חודש את התשלומים שחלים עליה אצל מעסיקה. המעסיק יפקיד, תוך 7 ימים מהיום שבו הפקידה העובדת את התשלומים החלים עליה אצלו, את התשלומים החלים עליו ועל העובדת בקופת הגמל.

לידה אימהות והורות

מענק לידה ודמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי

מענק לידה: תשלום מאת המוסד לביטוח לאומי לאישה שילדה, תושבת ישראל, ובתנאים מסוימים אף אם אינה תושבת ישראל. קבלת המענק מותנית בכך שהאישה ילדה בבית חולים או אושפזה בבית חולים מיד לאחר הלידה או שילדה בביתה ולא הזדקקה לאשפוז בקשר ללידה ובלבד שהדבר גובה בתצהיר של רופא או מיילדת באופן הנדרש. גובה המענק תלוי במספר הילדים שנולדו. לידה מוגדרת מהשבוע ה-22 להיריון.

דמי לידה: תשלום מאת המוסד לביטוח לאומי לאישה עובדת, אשר שולמו עבורה דמי ביטוח לאומי או אישה ששילמה דמי ביטוח לאומי מהכנסתה כעצמאית, והיא יצאה לתקופת לידה והורות.

חישוב הזכאות לדמי לידה: אישה אשר שולמו עבורה דמי ביטוח לאומי במהלך 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו להפסקת עבודתה עקב תקופת לידה והורות, או ששולמו בעבורה דמי ביטוח לאומי במשך 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו להפסקת עבודתה עקב תקופת לידה והורות, זכאית לדמי לידה עבור 14 שבועות.

אישה אשר שולמו בעבורה דמי ביטוח לאומי במשך 6 חודשים בלבד מתוך 14 החודשים שקדמו להפסקת עבודתה עקב לידה, זכאית לדמי לידה עבור 7 שבועות בלבד.

דמי הלידה הם שכר העבודה הממוצע של העובדת / עצמאית במשך שלושת החודשים שקדמו להפסקת עבודתה עקב יציאתה לתקופת לידה והורות, עד לגובה תיקרה מסוימת.

הזכות לדמי לידה חלה, בתנאים מסוימים, גם על עובדת או עובד שאימצו ילד עד לגיל 10 וכן על אם מיועדת (אישה הממתינה ללידה של אם פונדקאית) על פי הוראות חוק הסכמים לנשיאת עוברים.

דמי לידה לגבר: גבר אשר יצא לתקופת לידה והורות על פי החוק, זכאי לקבל דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי, ובלבד ששהה בתקופת לידה והורות לפחות 21 יום וששני בני הזוג עומדים בתנאים המוזכרים לעיל לקבלת דמי לידה. למען הסר ספק

זכויות נשים בעבודה

עובדת ובן זוגה, לא יכולים לקבל שניהם, בו זמנית, דמי לידה בעד אותו פרק זמן של תקופת לידה והורות.

מענק אשפוז: תשלום המוסד לביטוח לאומי עבור הוצאות האשפוז, אשר משולם לבית החולים או למוסד הרפואי שבו היולדת אושפזה. אישה, אזרחית ישראל, שילדה בחו"ל, יכולה להגיש תביעה לקבלת הסכום בצירוף קבלות אם היא בעצמה נשאה בהוצאות.

תקופת לידה והורות

על פי החוק, עובדת אשר עבדה לפחות 12 חודשים אצל אותו מעסיק בטרם יצאה לתקופת לידה והורות, זכאית **לתקופת לידה והורות** סטטוטורית בת 26 שבועות, מתוכם 14 שבועות משולמים לעובדת כדמי לידה על ידי המוסד לביטוח לאומי (בתנאי שעמדה בתנאי הזכאות של המוסד) ו-12 שבועות - ללא תשלום.

אורך תקופת לידה והורות לגבי עובדת אשר עבדה פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק בטרם יצאה לתקופת לידה והורות יהיה 14 שבועות בלבד.

חל איסור מוחלט על מעסיק להעסיק עובדת בזמן תקופת לידה והורות.

הקדמת תקופת לידה והורות: עובדת יכולה להקדים את יציאתה לתקופת לידה והורות עד לשבעה שבועות ממועד הלידה המשוער. שבועות אלה יקוזזו מתקופת לידה והורות שלה זכאית העובדת, לאחר מועד הלידה.

עובדת שילדה בלידה יותר מילד אחד: רשאית להאריך את תקופת לידה והורות בשלושה שבועות נוספים בגין כול ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל מהילד השני. דין הארכת תקופת לידה והורות זו כדין תקופת לידה והורות לכול דבר, בגינה זכאית העובדת לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי, בכפוף לתנאי המוסד.

עובדת שחלתה ואושפזה במהלך תקופת לידה והורות, לתקופה העולה על שבועיים, זכאית להאריך את תקופת לידה והורות לתקופת האשפוז, אך לא יותר מארבע שבועות, או לפצל את תקופת לידה והורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו בסמוך ליום הלידה, ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה.

עובדת שתינוקה אושפז במהלך תקופת לידה והורות, לתקופה העולה על שבועיים, זכאית להאריך את תקופת לידה והורות לתקופת אשפוזו, אך לא ביותר

זכויות נשים בעבודה

מעשרים שבועות, או לפצל את תקופת לידה והורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו בסמוך ליום הלידה, ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה.

קיצור תקופת לידה והורות: עובדת רשאית לקצר את תקופת לידה והורות ובלבד שתקופת לידה והורות לא תפחת מ-14 שבועות, למעט במקרים הבאים:

קיצור תקופת לידה והורות לתקופה של לפחות שלושה שבועות תתאפשר במקרים שבהם העובדת ילדה ו/או היא נושאת עוברים (אם פונדקאית) ו/או היא מסרה את ילדה לאימוץ.

קיצור תקופת לידה והורות לתקופה של לפחות שישה שבועות ראשונים שלאחר יום הלידה תתאפשר במקרה שבו בעלה של העובדת ביקש לצאת במקומה ליתרת תקופת לידה והורות, ובכפוף לכך כי עמד בדרישות החוק.

תקופת לידה והורות חלקית לגבר: עובד שאשתו ילדה זכאי לתקופת לידה והורות, במידה שאשתו ויתרה על תקופת לידה והורות וחזרה לעבודתה, ובהתקיים כלל התנאים הבאים:

תקופת לידה והורות של הגבר תחל רק לאחר תום ששת השבועות הראשונים שלאחר הלידה (בששת השבועות הראשונים רק האישה יכולה להיות בתקופת לידה והורות).

אשתו זכאית לתקופת לידה והורות והיא הסכימה לוותר בכתב על חלק מתקופת לידה והורות.

אשתו חזרה לעבודה.

במידה שהילוד נמצא בטיפולו הבלעדי של העובד ותחת החזקתו, מחמת נכות או מחלה של בת הזוג, זכאי העובד לתקופת לידה והורות מלאה שלה הייתה זכאית בת זוגו, כול עוד רופא אישר כי בשל הנכות או המחלה בת הזוג אינה מסוגלת לטפל בילד.

איסור פיטורים בתקופת תקופת לידה והורות: אסור למעסיק לפטר ו/או לתת הודעת פיטורים לעובדת או עובד בתקופת תקופת לידה והורות ולמשך 60 ימים לאחר תום תקופת לידה והורות (ראו להלן "איסור פיטורים לאחר תקופת לידה והורות").

צבירת זכויות בזמן תקופת לידה והורות: בהתאם לחוק, היעדרות עובדת מעבודתה לרגל תקופת לידה והורות לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל המעסיק. לפיכך,

זכויות נשים בעבודה

במהלך תקופת לידה והורות, שבגינה משולמים לעובדת דמי לידה, ממשיכה העובדת לצבור ימי מחלה לזכותה וכן ותק לצורך חישוב דמי הבראה ופיצויי פיטורין. **הפרשות לקרן פנסיה וקרן השתלמות במהלך תקופת לידה והורות:** מעסיק אשר נהג לשלם תשלומים לקופת גמל, מחויב להמשיך ולהפריש תשלום לקופת הגמל (קרן פנסיה/קרן השתלמות) עבור התקופה בה העובדת זכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי (כלומר לתקופה של 14 שבועות תקופת לידה והורות בתשלום בלבד), וזאת בתנאי שהעובדת עבדה אצלו 6 חודשים לפני ההיריון והתקיימו יחסי עובד-מעביד ביניהם כול תקופת ההיריון. במהלך תקופת לידה והורות בתשלום, יעביר המעסיק מדי חודש לקופת הגמל את התשלומים החלים עליו ואת התשלומים החלים על העובדת. את התשלומים החלים על העובדת בעד שני חודשי תקופת לידה והורות הראשונים, ינכה המעסיק מראש מהשכר האחרון לפני הלידה. יתרת התשלומים החלים על העובדת יהוו מקדמות על חשבון שכר עבודה. בהתאם לפסיקה, עובדים הנמצאים בתקופת לידה והורות זכאים לשי לחג מאת מעסיקם.

זכויות העובדת לאחר תקופת לידה והורות

הארכת תקופת לידה והורות בחופשה ללא תשלום (חל"ת): עובדת רשאית להיעדר מהעבודה, מתום תקופת לידה והורות, מספר חודשים כרבע ממספר החודשים שבהם עבדה אצל אותו מעסיק בטרם יציאתה לתקופת לידה והורות, אך לא יותר מ-12 חודשים מיום הלידה. היעדרות זו הינה חופשה ללא תשלום. בזמן היעדרה מפאת חל"ת כאמור, לא צוברת העובדת זכויות התלויות בוותק. הוראה זו חלה גם על עובד ובלבד שבת זוגו הועסקה כעובדת לפחות 6 חודשים רצופים טרם יציאתו לחל"ת כאמור או שילדו נמצא בהזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו. בדומה להוראה בגין תקופת לידה והורות - רק אחד משני בני הזוג רשאי לממש את הזכות לחל"ת. הזכות להיעדר לצורך חופשה ללא תשלום תינתן לאחד מבני הזוג בלבד. אולם ניתן לחלק את תקופת החל"ת בין שני בני הזוג.

זכויות נשים בעבודה

איסור פיטורים לאחר תקופת לידה והורות: חל איסור על מעסיק לפטר עובדת או לתת הודעה על פיטורים בתקופה של 60 ימים לאחר תקופת לידה והורות, אלא בהיתר מאת משרד הכלכלה.

היתר לפיטורי עובדת במהלך התקופה האסורה לפיטורים, יינתן רק במידה שעסקו של המעסיק חדל לפעול או שהוכרז כפושט רגל ובנוסף, שהפיטורים אינם בקשר ללידה, לתקופת לידה והורות או להיעדרות כאמור. כמו כן אין לחפוף את ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים עם התקופה המוגנת בפני פיטורים.

בהתאם לפסיקה, חלה חובה על המעסיק להשיב את העובדת **לעבודתה בפועל** במהלך התקופה של ה-60 ימים לאחר תקופת לידה והורות שבהם מוגנת העובדת מפני פיטורים, ואין די בכך שהמעסיק ישלם לה את שכרה בעבור ימים אלה.

איסור פיטורים בתקופת החל"ת שלאחר תקופת לידה והורות: חל איסור על מעסיק לפטר עובדת או לתת הודעה על פיטורים בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת החל"ת שלאחר תקופת לידה והורות, אלא בהיתר מאת משרד הכלכלה. היתר לפיטורי עובדת במהלך תקופה זו, יינתן רק במידה שהמעסיק יוכיח כי אין קשר בין הלידה, החל"ת לאחר הלידה והפיטורים. כמו כן אין לחפוף את ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים עם התקופה כאמור המוגנת בפני פיטורים.

למען הסר ספק, **פיטורי עובדת בגין היריון ולידה ו/או בגין היותה הורה אסורים בחוק גם לאחר 60 הימים המוגנים** בפני פיטורים כאמור לעיל, והם מהווים הפליה אסורה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

איסור פגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה לאחר תקופת לידה והורות: אסור לפגוע בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת במשך 60 יום לאחר חזרתה מתקופת לידה והורות או מהחל"ת שלאחר לידה, אלא אם התקבל לכך היתר משר הכלכלה.

עבודת לילה ועבודה בימי המנוחה השבועית: מעסיק לא יעביד עובדת בעבודת לילה (עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 בלילה ל-06:00 בבוקר), או בימי המנוחה השבועית, במשך 4 חודשים מתום תקופת לידה והורות, אלא אם כן הסכימה העובדת לכך בכתב.

הזכות לעבוד שעה אחת פחות ביום ("שעת הורות"): מתום תקופת לידה והורות ועד ארבעה חודשים מיום הלידה, זכאית העובדת לעבוד שעה אחת פחות ביום, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה. אין מנכים שעה זו משכרה הורים זכאים לחלוק ביניהם את שעות ההורות בהסכמה ביניהם ובאמצעות הצהרה חתומה לפי טופס שנקבע בחוק ושנמסר למעסיק.

זכויות נשים בעבודה

התפטרות בדין פיטורים: עובדת המתפטרת מעבודתה במהלך 9 חודשים מיום הלידה, **לצורך טיפול בתינוקה**, ומודיעה על כך בכתב למעסיקה, תהיה זכאית לקבל פיצויי פיטורים במידה שהתקיימו בין הצדדים יחסי עובד-מעביד במשך 12 חודשים לפחות.

הפסיקה פירשה את הדרישה של "לצורך טיפול בילדה", בצורה מקלה ופסקה כי עובדת שהתפטרה לצורך טיפול בילדה אינה חייבת להישאר בבית ולטפל בילדה על מנת להיות זכאית לפיצויי פיטורים ממעסיקה, והיא רשאית לחפש מקום עבודה אחר ובתנאי שמקום העבודה החדש מאפשר לה תנאי עבודה נוחים יותר, באופן משמעותי, על מנת שתוכל לטפל בתינוקה.

לדוגמה: במקום העבודה החדש נדרשת העובדת לפחות שעות עבודה, או שמקום העבודה החדש קרוב יותר לביתה, והעובדת נעדרת פחות שעות ביום מביתה. יש לשים לב, כי עובדת המתפטרת מהעבודה לצורך טיפול בילדה כמפורט לעיל, אומנם זכאית לפיצויי פיטורים, **אך במרבית המקרים עליה להמתין 3 חודשים לצורך קבלת דמי אבטלה**, במידה שהיא זכאית לכך, ככול אדם אחר המתפטר מעבודתו.

היעדרות בשל מחלת ילד

עובד שעמו ילד שלא מלאו לו עדיין 16 שנים, זכאי לזקוף ימי מחלה בשל היעדרותו מפאת מחלת ילדו, על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו, במספר ובתנאים אלה: בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שכן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה.

הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד - עד 16 ימים בשנה.

היעדרות בשל מחלה קשה של ילד: עובד שעמו ילד שלא מלאו לו עדיין 18 שנה, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 90 ימים בשנה של היעדרות, בשל המחלה הקשה של ילדו, על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד.

היה בן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור או שהעובד הוא הורה יחיד או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף, על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו, עד **110** ימי היעדרות בשנה, בשל המחלה הקשה של ילדו.

היעדרות עובד שהוא הורה לאדם עם מוגבלות

עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 18 ימים בשנה של היעדרות על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות כאמור, לאדם עם המוגבלות. ואם התקיים בו אחד מאלה, זכאי העובד לזקוף בשנה עד 18 ימים נוספים של היעדרות כאמור, ובלבד שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת ימים נוספים לצורך מתן סיוע אישי לאותו אדם עם מוגבלות:

- (1) בן זוגו הוא עובד, ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור.
- (2) בן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שלא חדל מעיסוק במשלח ידו לצורך מתן סיוע אישי.
- (3) הוא הורה עצמאי.

(4) האדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית.

בזקיפת ימי היעדרות כאמור בסעיף קטן (א), זכאי עובד להביא בחשבון, לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר לפי הוראות סעיף זה בשל מחלת ילדו שהוא אדם עם מוגבלות או לצורך מתן סיוע אישי לו; חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר.

עובד שנעדר מעבודתו בשל מחלת ילד או לצורך מתן סיוע אישי לאדם עם מוגבלות, ימסור למעסיקו הודעה על היעדרותו. להודעה יצרף העובד את המסמכים הבאים:

אישור רפואי בדבר מחלת ילדו

אישור של רופא המעיד שהאדם שבגיניו נדרשת היעדרות הוא אדם עם מוגבלות הנזקק לסיוע אישי בשל מוגבלותו, ואם הסיוע האישי נדרש לצורכי ליווי, סיוע או השגחה בטיפול רפואי או פארה-רפואי, גם אישור של הגורם המטפל המעיד על יום ותחום השעות שבהם ניתן הטיפול

לגבי עובד שבן זוגו עובד עצמאי, מסמך המעיד על היותו רשום במוסד לביטוח לאומי כעובד עצמאי

לגבי עובד שהוא אפוטרופוס של אדם עם מוגבלות, צו מינוי אפוטרופוס
לגבי עובד שהוא הורה במשפחת אומנה, אישור כי העובד הינו הורה במשפחת אומנה

היעדרות עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות

עובדת שעבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה 6 חודשים רצופים לפחות, והיא נעדרה מעבודתה בגין שהותה במקלט לנשים מוכות באישור לשכת הסעד או משרד העבודה והרווחה, תיחשב היעדרותה זו כדין **חופשה ללא תשלום** (חל"ת) והעובדת לא תצבור בתקופה זו זכויות התלויות בוותק.

הוראה זו חלה על תקופת היעדרות של עד 6 חודשים בלבד במהלך 12 חודשים שלאחר תחילת שהייתה של העובדת במקלט כאמור. על העובדת להודיע למעסיק בכתב, סמוך ככול האפשר לתחילת היעדרותה בשל שהותה במקלט לנשים מוכות, הודעה שהיא מבקשת לממש את זכותה להיעדר כאמור מהעבודה ותמציא למעסיקה, תוך 14 יום מתחילת ההיעדרות, אישור מאת לשכת הסעד או משרד העבודה והרווחה על שהותה במקלט לנשים מוכות כאמור.

איסור העבדת עובדת בעבודות המסכנות את בריאותה

עבודות האסורות על אישה בגיל הפוריות: אסור להעביד עובדת בגיל הפוריות (אישה שטרם מלאו לה 45 שנים) במקום עבודה שבו האוויר הסמוך לאזור נשימתה מכיל אטרטינט ובמקומות שבהם יש ריכוז גבוה באוויר של עופרת ונגזרותיה, קדמיום ונגזרותיו וכספית אורגנית ונגזרותיה.

זכויות נשים בעבודה

עובדת במוסד חינוכי או רפואי: מעסיק שהינו מוסד חינוכי או רפואי חייב ליידע כול עובדת או מועמדת לעבודה בגיל הפוריות (אישה שטרם מלאו לה 45 שנים) כי בשל אופי עבודתה קיים סיכון מוגבר שתידבק באדמת, וכי אם תחלה באדמת בזמן ההיריון, הדבר עלול לסכן את התפתחות העובר. על המעסיק להפנות את העובדת או המועמדת לעבודה לתחנת טיפת חלב, על מנת לקבוע האם העובדת / מועמדת מחוסנת נגד אדמת ואם לא, לחסנה. אם העובדת / מועמדת מסרבת לקבל את החיסון, עליה לחתום על טופס סירוב.

הגבלת העבודה בתקופת היריון: עובדת החשופה לחומרים המפורטים בתקנות עבודת נשים (עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות), תשס"א-2001 או עובדת העובדת בקרבה למקור חום העשוי להעלות את חום גופה מעל 38.5 מעלות צלזיוס למשך 4 שעות רצופות, תודיע למעסיקה על היותה בהיריון **בתוך 10 ימים מהיום שנודע לה על היריונה** ותצטרף להודעתה אישור רפואי בדבר היריונה.

משנודע למעסיק על היריונה, חל עליו איסור להעביד את העובדת ו/או לחשוף אותה לחומרים המפורטים בתקנות עבודות מסוכנות. אם לא נמצאה לעובדת עבודה חלופית מתאימה, תהא העובדת זכאית לגמלת שמירת היריון מהמוסד לביטוח לאומי, בתנאי היא עומדת בכל תנאי הזכאות לגמלה זו.

הגבלת העבודה בתקופה שהעובדת מניקה: עובדת החשופה לחומרים המפורטים בתקנות עבודות מסוכנות והיא מניקה, תודיע למעסיקה על היותה מניקה. משהצהירה העובדת בכתב על היותה מניקה, חל איסור על המעסיק להעביד את העובדת ו/או לחשוף אותה לחומרים המפורטים כאמור בתקנות עבודות מסוכנות, ועל המעסיק למצוא בעבודה חלופית מתאימה במידת האפשר. במידה שלא נמצאה לעובדת עבודה חלופית מתאימה, זכאית העובדת לצאת לחופשה ללא תשלום (חל"ת) מתום תקופת לידה והורות עד תום ששה חודשים.

עבודה בקרינה מייננת: על מעסיק לנקוט בכל הפעולות הסבירות הדרושות להקטנה מרבית של כמות ושיעורי החשיפה של עובדות לקרינה מייננת במקום העבודה, לקיים מעקב ופיקוח על רמות ושיעורי החשיפה של עובדות לקרינה זו, אינה עולה על הקבוע בתקנות הבטיחות בעבודה (ניטור סביבתי וניטור ביולוגי של עובדים בגורמים מזיקים), התשע"א-2011.

עובדת אשר חשופה לקרינה מייננת ונכנסה להיריון, תודיע על דבר היריונה למעסיקה, סמוך ככול האפשר למועד שבו נודעה לה על היריונה. משך כול תקופת ההיריון

זכויות נשים בעבודה

קיימת הגבלה על רמת החשיפה התעסוקתית של עובדת בהיריון, ועל המעסיק החובה להגביל את חשיפת העובדת לקרינה המייננת כפי שנקבע בתקנות.

קרינה מייננת = קרינה אלקטרומגנטית או גופיפית - לרבות קרינה מקרני שפופרות רנטגן, מאיצי חלקיקים, חומרים רדיואקטיביים ונאוטרונים.

העסקת עובדת בשעות הלילה

חל איסור על מעסיק לסרב לקבל אישה לעבודה, רק משום שהודיעה עם קבלתה לעבודה שאינה מסכימה מטעמים משפחתיים לעבוד בלילה. "לילה" - מוגדר כפרק הזמן של אחת עשרה שעות ובהן השעות שבין 24:00 ובין 06:00 ובחקלאות השעות שבין 24:00 ובין 05:00.

הוראת חוק זו **לא חלה** על סוגי מקומות עבודה הקבועים בסעיף 2(ג) לחוק עבודת נשים ובין היתר על שירותים ציבוריים חיוניים, בתי חולים, עיתונות, בתי אוכל ומלונות, תפקידי הנהלה ושירותי התעופה והים.

עובדת הנדרשת לעבוד בלילה, במקום עבודה שלא עבדו בו קודם בלילה, רשאית להודיע למעבידה בכתב, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה, כי היא לא מסכימה לעבוד בשעות לילה.

תנאים לעבודת לילה

לעובדת המועסקת בלילה תינתן מנוחה של 12 שעות לפחות בין יום עבודה אחד למשנהו, אלא אם העובדת נתנה הסכמתה בכתב למנוחה הקצרה מ-12 שעות, אך לא פחות מ-8 שעות.

במקום שבו עובדים במשמרות, חלה חובה על המעסיק לספק לעובדת בלילה אמצעי תחבורה למקום העבודה וממנו (במידה שאין אפשרות להסתייע בשירותי תחבורה אחרים), לספק משקה חם בעת ההפסקה ומקום מתאים למנוחה בעת ההפסקה.

הוראת חוק זו **לא חלה** על אותם מקומות עבודה שצוינו לעיל.

גיל פרישה

גיל הפרישה הוא הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו, כיום גיל הפרישה בו עובד רשאי לפרוש הוא 62 לאשה ו- 67 לגבר.

גיל פרישה חובה הוא הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו. בישראל גיל פרישה חובה הוא גיל 67 לגבר ולאישה.

גיל פרישה מוקדמת הינו הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לקבל גמלה, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, מחמת פרישתו מעבודתו בשל גילו אף בטרם הגיעו לגיל הפרישה. בישראל גיל הפרישה המוקדמת הוא גיל 60 לגבר ולאישה, ויחולו לעניין זה ההוראות שנקבעו בדין או בהסכם לגבי הפחתת הגמלה בשל הפרישה המוקדמת כאמור, ככול שנקבעו.

זכויות משפחה

היעדרות בשל מחלת בן זוג

עובד זכאי לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלת בן זוגו, על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו.

עובד המבקש לזקוף לימי המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות כאמור מעבודתו, ימסור למעסיקו הצהרה (בנוסח שנקבע) על היעדרותו בצירוף אישור מהרופא המטפל בבן הזוג. לעניין זה, יראו כחולה - בן זוג שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום (לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית ועוד), כפי שמוגדר בחוק הביטוח הלאומי.

היעדרות בשל מחלה ממארת של בן זוג: עובד שעבד שנה אחת לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה ממארת של בן זוגו, על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד.

היעדרות בשל מחלת הורה או הורה של בן הזוג

עובד, שלו או לבן זוגו הורה שמלאו לו 65 שנים, זכאי לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ההורה, על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו, ובלבד שבן זוגו הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו.

עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות כאמור מעבודתו, ימסור למעסיקו הצהרה (בנוסח שנקבע) על היעדרותו, חתומה בצירוף אישור מהרופא המטפל בהורה. לעניין זה, יראו כחולה - הורה שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום (לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית ועוד), כפי שמוגדר בחוק הביטוח הלאומי.

היעדרות לשם טיפול בהורה שבמוסד סיעודי: עובד שהורהו נמצא במוסד סיעודי אינו זכאי לזקוף על חשבון ימי המחלה הצבורה שלו, היעדרות לשם טיפול בהורה.

אין שני זכאים בעד אותו פרק זמן: עובד, שאחד מאחיו נעדר מעבודתו בשל מחלת הורה ומימש זכאותו, אינו זכאי להעדר מעבודתו שלו, באותו עניין, באותו פרק זמן.

זכויות נשים בעבודה

