

# את!

## צודקת

אם את חושבת שמגיעות  
לך יותר זכויות בעבודה

**מדריך לזכויות  
של נשים בעבודה**



**קו ייעוץ  
לזכויות נשים בעבודה:  
03-6923825**

## תוכן עניינים

3	ברכות יו"ר ויצו ישראל
4	ברכות יו"ר האגף לקידום מעמד האישה
5-6	מבוא
9-16	זכויות עובדת בהריון
9	חובת הודעה למעסיק
9	היעדרויות מותרות במהלך הריון
10	זכויות במקרה של הפלה
11	שמירת הריון
14	הגבלת שעות העבודה של עובדת בהריון
14	איסור פגיעה בהיקף משרה של עובדת בהריון
15	הגבלת פיטורים בזמן הריון
17-21	זכויות עובדת לאחר לידה
17	דמי לידה
19	מענק לידה
20	תקופת לידה והורות
21	חופשה ללא תשלום
21	איסור והגבלת פיטורים בתקופת הלידה
22-24	זכויות עובדת לאחר חזרה לעבודה
22	שעת הורות
22	התפטרות לשם טיפול בילד
23	הגנה מפני פיטורים
23	הגנה מפני פגיעה בהיקף משרה
24	מחלת ילד
25-26	זכויות עובדת בטיפולי פוריות
25	היעדרויות
26	איסור פיטורים ופגיעה בתנאי עבודה
27-29	זכויות בן זוג
30-32	הליך מתן היתר אצל הממונה על עבודת נשים
33-34	חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
35-36	חוק שכר שווה לעובדת ולעובד
37-39	הטרדה מינית במקום העבודה
40-41	ייצוג הולם לנשים
42	זכויות של נשים עובדות השוהות במקלט לנשים נפגעות אלימות
43-44	פרטי התקשרות עם ויצו

## חברות יקרות,

אך יחד עם זאת, לא אחת, נשים מופלות בשכרן ובמעמדן לעומת גברים במקומות העבודה השונים.

אנו נדרשות לדעת ולעמוד על זכויותינו ולדרוש שוויון גם בתחום העבודה, שוויון אשר עדיין לא הושג.

מסמך זה, מרכז עבורנו מידע רב לגבי זכויותינו בעבודה בדגש על נשים בהריון, נשים לאחר לידה והחזרה לעבודה.

כולי תקווה כי זכותן זה יהיה לכן לעזר רב וישמש עבורכן כלי נוסף להשגת שוויון מגדרי בעולם העבודה.

מערך הסיוע המשפטי באגף לקידום מעמד האישה בויצו ישראל עומד לרשותכן עבור כל מידע נוסף.

אני מאחלת לכן הצלחה והנאה רבה בכל מעשיכן,

שלכן,

**אורה כורזים**  
יו"ר ויצו ישראל

כיום, נשים הינן חלק משמעותי ובלתי נפרד משוק העבודה בישראל.

נשים פורצות דרך ומובילות גם בתחומים אשר רק עד לפני שנים ספורות היו מעוזם הבלעדי של גברים.

אך עדיין, ייצוג הנשים בדיסקטוריונים בישראל, נמוך לעומת העולם ובתפקידי ניהול בכירים התמונה מדאיגה אף יותר. נשים הן רק 5% מהמנכ"לים ופחות מ- 15% מסמנכ"לי הכספים.

מחקרים מראים כי בחברות בהן ישנו ייצוג נשי רב בהנהלת החברה, התשואה עולה משמעותית וכן ישנה עליית ערך מהותית במניות החברה וזאת בהשוואה לחברות עם מספר קטן של נשים מובילות.





### "ידע זה כח"

מצבן ומעמדן של הנשים בחברה הישראלית הולך ומשתפר, יחד עם זאת עדיין נשים סובלות מסוגים שונים של אפליה בשוק העבודה.

ומכאן, חשיבותה של הוצאת חוברת זו, שמטרתה להעניק מידע, הדרכה, כיוון ודרך להתמודד במקרים הנ"ל.

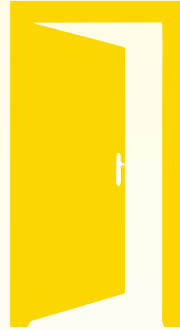
עו"ד אורי טורקיה שלס, מנהלת מערך הסיוע המשפטי באגף לקידום מעמד האישה של ויצו ישראל, נרתמה לנושא במקצועיות ראויה לשבח והפיקה את המדריך הנ"ל, על מנת שכל אישה ואישה באשר היא, תהיה מודעת ומיודעת על זכויותיה ותוכל לעמוד איתנה מול המעסיק.

כולי תקווה שהמדריך החשוב הזה יגיע לכמה שיותר נשים, כי רק כך נשפר את הסטטיסטיקה ואולי, כן אולי, נגיע בסופו של דבר לשוויון אמיתי.

שלכן,

**אתי אטיאס**

יו"ר האגף לקידום מעמד האישה,  
ויצו ישראל



החשוב והמשמעותי ביותר מבין שירותי מערך הסיוע הוא **ייעוץ משפטי ראשוני**, המסופק לציבור הנשים באמצעות כ-30 **לשכות משפטיות** הפרוסות ברחבי הארץ, מדרום ועד אילת.

הלשכות מספקות ייעוץ משפטי ראשוני לנשים בתחומים הקשורים בדיני משפחה ודיני עבודה, באמצעות מערך רחב היקף של עורכי דין מומחים מתנדבים. הייעוץ המשפטי מעניק לנשים את הכוח והיכולת לעמוד על זכויותיהן באמצעות ידע וכלים משפטיים ולא פחות חשוב להימנע מטעויות נפוצות הנגרמות מהקשבה להמלצות מסביבתן הקרובה (לא אנשי מקצוע). הייעוץ ניתן במחיר סמלי.

לבירור הלשכה הקרובה ניתן לפנות לטלפון 03-6923791 או לחפש תחת "ייעוץ לשכות משפטיות".

לצד הייעוץ המשפטי, בחלק ניכר מהלשכות המשפטיות מופעלים שירותי גישור במטרה לספק מעטפת של פתרונות ותמיכה לנשים שפונות אל ייצו.

לאחר הייעוץ הראשוני בלשכה, זכאיות הפונות לפנות אל עורכי הדין המתנדבים במערך לצורך ליווי וייצוג באופן פרטי במחיר מוזל, "חברתי", שנקבע על ידי ייצו ומוענק לכל פונה שנעזרה במערך הסיוע המשפטי.

מדריך זה הופק ונערך על ידי מערך הסיוע המשפטי באגף לקידום מעמד האישה בויצו ישראל, במטרה לסקור את הסוגיות והנושאים המעסיקים נשים בעולם העבודה ולספק לנשים בשוק העבודה ידע בסיסי בדבר זכויותיהן והאפשרויות העומדות בפניהן.

מאז הקמת מדינת ישראל מובילה ויצו שינוי חברתי - משפטי במעמדן של נשים בישראל.

מערך הסיוע המשפטי לנשים הוקם כבר בתחילת שנות החמישים במטרה לסייע לנשים בהליכי גירושין ובשוק העבודה ולוודא כי הן מודעות לזכויותיהן המשפטיות.

כיום, מטרת מערך הסיוע המשפטי היא בראש ובראשונה לסייע לנשים ברגעי משבר באמצעות מתן אינפורמציה אודות זכויותיהן והדרכים העומדות בפניהן לפתרון המשבר. על מנת להשיג את המטרה מציע המערך המשפטי של ייצו מעטפת הוליסטית של שירותים - ייעוץ משפטי ראשוני, גישור, טיפול רגשי ועוד.

מערך הסיוע המשפטי פועל במדיות שונות במטרה להנגיש את השירות לכמה שיותר נשים, מכמה שיותר פלחי אוכלוסייה וגיל ולהוות לנשים מקום בטוח שבו הן יכולות לקבל מידע וסיוע משפטי.

שירותי מערך הסיוע המשפטי פתוחים בפני נשים באשר הן, ללא התייחסות למצבן הסוציו-אקונומי. נשים רבות אינן מודעות לזכויותיהן ולאפשרויות העומדות בפניהן ואנו מבקשות להוות להן כתובת ולשרטט להן מפת דרכים בדרך למימוש זכויותיהן.

אנו מקוות שתמצאנה עניין במדריך זה, תיעזרנה בו ותפקנה ממנו ערך.

יובהר, כי כל האמור במדריך זה אינו בגדר ייעוץ משפטי ואינו תחליף לייעוץ משפטי פרטני וממצה על ידי עורך דין. המידע במדריך זה הינו כללי ומעודכן בהתאם לדין הנהוג נכון לנובמבר 2019.

נבקש להודות תודה מיוחדת לגב' **ילנה ליסייצ'וק ולגב' ספיר דברה**, סטודנטיות למשפטים במכללה למנהל, על תרומתן האדירה במחקר ובכתיבה של מדריך זה במסגרת קליניקה משפטית "משפט, מגדר ושינוי חברתי".

בברכה,

**אורי טורקיה שלס, עו"ד**  
מנהלת מערך הסיוע המשפטי

לצד המפגשים הפיזיים בלשכות המשפטיות, מפעיל מערך הסיוע המשפטי גם **קו ייעוץ לנשים בכל הנוגע לזכויותיהן בעבודה**. הקו משמש שירות משלים לעבודת הלשכות ומספק למאות נשים מדי שנה הכרה והבנה של זכויותיהן תוך מיצוי ועמידה על זכויות אלו.

קו הייעוץ מנוהל ומופעל על ידי **עו"ד לאה דולברג**, עורכת דין המתמחה בתחום דיני העבודה יחד עם עורכות דין מתנדבות ומלבד ייעוץ טלפוני נקודתי מלווה לעיתים נשים הזקוקות לכך בהליכים מול משרד העבודה והרווחה (הליכי פיטורים בהיריון וטיפולי פוריות), מו"מ מול המעסיק ועוד. כל שירותי קו הייעוץ ניתנים ללא עלות.

**ניתן לפנות אל הקו בטלפון:**

**03-6923825**

בנוסף לייעוץ הטלפוני, קו הייעוץ פעיל גם ברשתות החברתיות, במסגרת שיתופי פעולה עם קהילות נשים משמעותיות ברשת, במטרה לחשוף את השירות בפני קהלי נשים נוספים ולהעניק להן ייעוץ משפטי מקצועי.

מערך הסיוע המשפטי מופעל מתוך השקפת עולם הוליסטית, אשר מבקשת לתת פתרונות מגוונים לנשים בתקופות משבר ובפרט בכל הנוגע למשברים בחיי הנישואים או במסגרת יחסי עבודה.

## הקדמה

במדריך זה התמקדנו אך ורק בזכויות הרלוונטיות **לכלל** העובדות והעובדים בישראל, על פי חוק או צווי הרחבה. כלומר, ייתכן שמעבר למה שמפורט במדריך זה, חל על עובדת הסדר ספציפי אחר, מיטיב מהקבוע בחוק, במסגרת התקשי"ר, הסכם קיבוצי, הסכם אישי או נוהג. אנו ממליצות לבדוק האם חל במקום העבודה הסדר ספציפי מיטיב לשם קבלת תמונה מלאה על הזכויות המוקנות לעובדת.

כמו כן, חשוב לציין שלכל זכות וכלל קיימים מקרים חריגים ולעיתים פרשנויות שונות. בכל התלבטות, אנו ממליצות להיוועץ עם עורכת דין מומחית לדיני עבודה.

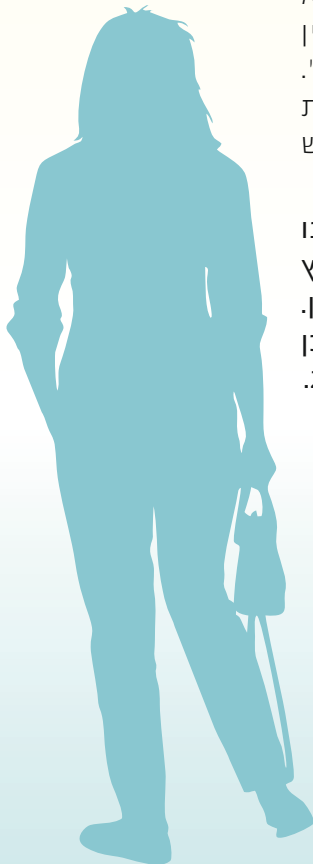
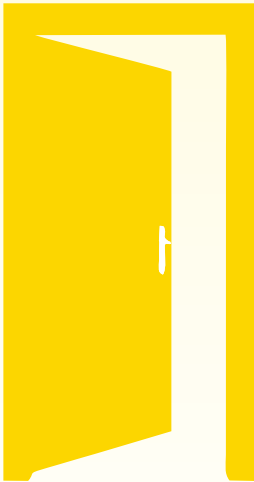
חלק ניכר מהזכויות המפורטות במדריך זה, עלולות להטיל על מעסיק שיפר אותן חבות כספית (במסגרת תביעה אזרחית), אישום פלילי (עם עונשים משתנים) ואף לחייבו בקיום הליך משמעותי במקרים מסוימים. על מנת לבחון לעומק את האפשרויות העומדות העובדת לטיפול בהפרת זכויות, אנו ממליצות להיוועץ עם עורכת דין מומחית לקבלת ייעוץ משפטי עדכני ומותאם לנסיבות.

נשים הן שחקניות מרכזיות בשוק העבודה כיום בישראל ומהוות חלק נכבד מכוח העבודה במקצועות מגוונים. על מנת להגן על נשים ולקדם שוויון, מקנה משפט העבודה לנשים זכויות והגנות רבות, הנוגעות לשלבים ומצבים שונים.

על אף ההתקדמות והשיפור בשיעור הנשים העובדות ובהשתלבותן בתפקידים ובדרגים שונים, שוויון של נשים בשוק העבודה עדיין רחוק ולא הושג עד כה.

נשים ממשיכות להיות מופלות בשכר ובקיודום ומהוות אחוז קטן בהשתתפות ובדירקטוריונים ביחס לחלקן באוכלוסייה. נשים ממשיכות לסבול לעיתים תכופות מהטרדות מיניות בעבודה, התנכלות ודעות קדומות ואף עומדות לעיתים קרובות בפני אפליה בשל היריון, טיפולי פוריות, לידה או הורות באופן כללי.

החוק מעניק לנשים כלים לעמוד על זכויותיהן וידיעת הזכויות מעניקה כוח, בטחון ושליטה בהמשך הדרך המקצועית.



הערה אחרונה לפני שמתחילות, בשנת 2016 שונה בחקיקה שמה של "חופשת לידה" ל"תקופת לידה והורות". המטרה בשינוי הייתה להבהיר שלא מדובר ב"חופשה" אלא בתקופה מאתגרת שמטרתה לאפשר ליולדת להשתקם מהלידה ולהורים להתחבר אל הילוד ולבלות איתו זמן משמעותי. לצערנו, המונח עדיין לא הפך לשגור ומרבית הציבור עדיין משתמשים במונח "חופשת לידה". במדריך זה, נשתמש במונח "תקופת לידה" בתקווה שנתרום לשימוש בהגדרה החדשה והנכונה יותר.

יובהר, כי כל האמור במדריך זה אינו בגדר ייעוץ משפטי ואינו תחליף לייעוץ משפטי פרטני וממצה על ידי עורך דין. המידע במדריך זה הינו כללי ומעודכן בהתאם לדין הנהוג נכון לנובמבר 2019.



למעסיק על הריונה סמוך ככל האפשר למועד שבו נודע לה על ההריון.

- לפי תקנות עבודת נשים (עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות), תשס"א-2001, עובדת החשופה בעבודתה לחומרים מסוכנים או למקור חום שעשוי להעלות את חום גופה מעל ל-38.5 מעלות צלזיוס למשך 4 שעות רצופות, מחויבת להודיע למעסיק על הריונה בתוך 10 ימים מהיום שבו נודע לה על ההריון.

### היעדרויות מותרות במהלך ההריון

ס' 7ה(2)(א) לחוק עבודת נשים קובע, תחת תנאים מסוימים, שעובדת המועסקת שבוע עבודה מלא (כלומר 5 או 6 ימים בשבוע באופן קבוע) רשאית לקבל מהמעסיק שכר עבודה מלא עבור שעות היעדרותה בשל בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון. היעדרות זו לא תנוכה ממכסת ימי מחלה או חופשה שצברה העובדת.

- עובדת במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתה, זכאית להיעדר עד 40 שעות בתשלום במהלך תקופת ההריון.

### חובת הודעה למעסיק על הריון

סעיף 10 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") קובע שעובדת (לרבות מועמדת לעבודה) מחויבת להודיע למעסיק על הריונה עד לחודש החמישי להריון. לפני כן, לא חלה עליה חובה לעשות כך וחל איסור על המעסיק לשאול או לדרוש בעניין זה.

פסק דין שרונה ארביב מתייחס לסוגיית תום הלב וקובע שזה לא ייחשב להתנהגות חריגה או התנהגות בחוסר תום לב כאשר העובדת לא הודיעה למעסיקה על הריונה לפני החודש החמישי. זהו פסק דין המהווה הלכה מחייבת אשר אושררה בפסקי דין רבים מאוחרים יותר.

### מתי כן חובה לספר על הריון לפני החודש החמישי?

- משרה המצריכה עבודה פיזית.
- פרויקט המצריך את זמינותה של העובדת כך שיציאתה לתקופת לידה תגרום למעסיק נזק חריג.
- משרה שנקבעה לתקופת זמן מוגדרת כדי למלא מקום של עובד אחר.
- לפי תקנות עבודת נשים (עבודות בקרינה מייננת), תשל"ט-1979, עובדת החשופה בעבודתה למנת חשיפה של קרינה מייננת העולה על 5 מיליסיברט לשנה, תודיע

## זכויות במקרה של הפלה

**סעיף 7(א) לחוק עבודת נשים** קובע שעובדת שהפילה זכאית להיעדר מעבודתה שבוע לאחר ההפלה על חשבון ימי המחלה הצבורים שיש לה (במידה ואין לה ימי מחלה צבורים, היעדרותה תהיה ללא תשלום מהמעסיק). אם מצבה הבריאותי לאחר הפלה מחייב היעדרות ארוכה יותר, תהיה העובדת זכאית להיעדר, באישור רופא, עד 6 שבועות, על חשבון ימי המחלה הצבורים.

**סעיף 9(ו) לחוק עבודת נשים** קובע איסור לפטר עובדת בתקופה שנעדרה מעבודתה עקב הפלה וכן איסור לפגוע בהיקף משרתה או הכנסתה של העובדת במהלך תקופת היעדרותה זו.

עם זאת, לאחר חזרתה לעבודה היא אינה מוגנת מפוטורים או פגיעה בהיקף משרה או הכנסה, על פי חוק עבודת נשים, אלא אך ורק מוגנת מפני אפליה הנובעת מכך שהייתה בהיריון ו/או הפילה (על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה).

הליך לידה לעובר ללא רוח חיים מכונה "לידה שקטה". לידה שקטה המתרחשת לאחר השבוע ה- 22 להיריון מזכה את היולדת באותן זכויות שלהן זכאית עובדת שעברה לידה רגילה. לעיון בזכויות ניתן לקרוא בהמשך מדריך זה. יוצאת דופן היא הזכות של יולדת להתפטר לצורך גידול הילד בתוך 9 חודשים ממועד הלידה, זכות זו לא קיימת לעובדת שעברה לידה שקטה.

• עובדת במשרה חלקית זכאית להיעדר מעבודתה מספר שעות באופן יחסי לחלקיות משרתה. שיעור חלקיות המשרה ייקבע בהתאם ליחס שבין מספר שעות העבודה החודשיות של העובדת ל-182 (מספר שעות העבודה הקבוע בחוק לחודש במשרה מלאה).

הזכאות אינה מותנית בוותק מסוים או בהיקף משרה מסוים וניתנת ביחס לכל היריון בנפרד, גם אם העובדת הייתה בהריון יותר מפעם אחת באותה שנה קלנדארית.

לשון חוק עבודת נשים אינה כוללת רשימה סגורה של בדיקות. לכן, בכל מקרה שבו הבדיקה קשורה ישירות לעבודה שהעובדת בהריון, המעסיק יצטרך לשלם עבור שעות הבדיקה.

כך למשל, בפרשת מסדה ליטבאק עבאדי, בית הדין הארצי לעבודה קבע מפורשות כי יש לראות בבדיקת מי שפיר, לרבות ההיעדרות לאחר הבדיקה (לרוב מדובר ב-2 ימי היעדרות), כבדיקה הנכללת במסגרת בדיקות שגרתיות הקשורות בהריון על פי סעיף 7(ה) לחוק.

ההיעדרות אינה באה על חשבון הזכות לדמי מחלה או חופשה והתשלום עבורם ואינה מופחתת מהצבירה השנתית של עובדת לחופשה או מחלה.

התשלום בגין ההיעדרות יהיה תשלום מלא החל משעת ההיעדרות הראשונה, זאת בניגוד לימי מחלה, אשר ע"פ חוק דמי מחלה, תשל"ו - 1976, אינם משולמים מהיום הראשון להיעדרות.

## מי זכאית לקבל גמלה לשמירת הריון?

לפי סעיף 240 לחוק הביטוח הלאומי:

- עובדת, שכירה או עצמאית, העונה על כל התנאים הבאים:

1. תושבת ישראל.
2. שולמו עבורה דמי ביטוח בעד 6 חודשים לפחות מתוך 14 החודשים שקדמו ליום שבו הפסיקה את עבודתה עקב שמירת ההריון.
3. יש בידה אישור מרופא מומחה לנשים ולידה על שמירת הריון לתקופה של 30 ימים רצופים לפחות.
4. לא משולם לה תשלום עבור תקופת שמירת ההריון מגוף אחר.

- על מנת להיות זכאית לגמלת שמירת הריון, נדרשת העובדת להציג היעדרות רצופה מהעבודה במשך 30 ימים לפחות, בשל "שמירת הריון", כלומר מצב בריאותי הקשור בהריון ומחייב היעדרות מהעבודה.

- תקופת השמירה הראשונה צריכה להיות 30 יום רצופים לפחות. לאחר מכן, כל תקופה נוספת של שמירת הריון צריכה להימשך 14 יום לפחות.

- במידה והעובדת נעדרת פחות מ-30 ימים היא יכולה לנצל את ימי המחלה הצבורים שלה ולקבל תשלום מהמעסיק. עם זאת, במידה ולעובדת אושרו 30 ימי היעדרות על ידי רופא והיא ילדה לפני שתקופה זו הסתיימה ואין לזכותה די ימי מחלה צבורים, תהיה היא זכאית לתבוע גמלה בגין היעדרותה מן הביטוח הלאומי.

כמו כן, על פי סעיף 6(ה) לחוק עבודת נשים, בניגוד ליולדת בלידה רגילה, יולדת בלידה שקטה זכאית (לשיקולה ובכפוף לאישור רופא) לקצר את תקופת הלידה שלה לתקופה של מינימום 3 שבועות ולחזור לעבודה מיד לאחר מכן.

## שמירת הריון

עובדת שנאלצת להיעדר מעבודתה בשל שמירת הריון זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי. סכום הגמלה משתנה מעת לעת, אנו ממליצות לבדוק את סכום הגמלה העדכני באתר הביטוח הלאומי.

## מהו מצב של שמירת הריון?

סעיף 58 לחוק הביטוח הלאומי תשנ"ה-1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי") מגדיר "שמירת

הריון" כהיעדרות מעבודה בתקופת ההריון המתחייבת בשל אחד מאלה:

- מצב רפואי הנובע מההריון ומסכן את האישה או את עובריה, בהתאם לאישור רפואי בכתב.

- מצב שבו העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את האישה בשל היותה בהריון, או את עובריה, לפי אישור רפואי בכתב, ובתנאי שלא נמצאה לה עבודה חלופית מתאימה על ידי המעסיק.



שקדמו להפסקת העבודה. עובדת שעבדה אצל כמה מעסיקים, תצטרף אל טופס התביעה אישור מכל אחד ממעסיקיה בנפרד.

במקרים שבהם סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה הם הסיבה לשמירת הריון - יש לצרף מכתב מהמעסיק לגבי אופי העבודה ואישורו על כך שלא נמצאה לעובדת עבודה חלופית.

תביעה להארכת תקופה של שמירת הריון יש להגיש על גבי טופס מתאים של הביטוח הלאומי. ניתן להגיש את הטופס באמצעות דוא"ל או באמצעות שיחה עם המוקד הטלפוני לביטוח הלאומי.

שימו לב! שככלל המסמכים הנוגעים להגשת תביעה לגמלת שמירת הריון מחייבים שיתוף פעולה מצד המעסיק והנ"ל מחויב לשתף פעולה ולספק את המידע הדרוש.

במקרה שבו המעסיק מסרב לשתף פעולה ולספק את המידע והמסמכים הדרושים, מומלץ להיוועץ עם עורכת דין מומחית לנושא, על מנת לבחון נקיטת פעולה משפטית מול המעסיק ו/או פניה לאישור חריג מן הביטוח הלאומי.



חשוב להדגיש שבמידה והעובדת קיבלה בגין תקופה זו או חלקה דמי מחלה מן המעסיק, לא ישולם לה כפל תשלום בגין אותה תקופה. יחד עם זאת, תקופה זו תיספר לצורך בחינת זכאותה לגמלת שמירת הריון.

## **מי לא זכאית לקבל גמלה לשמירת הריון?**

מי שנמצאת בשמירת הריון ויצאה לחו"ל, אינה זכאית לגמלה מרגע יציאתה מהארץ. אם שמירת ההריון היא בשל סוג או סביבת העבודה, ניתן לצאת לחו"ל מבלי שהזכאות תפגע.

עובדת זרה וכל מי שאינה תושבת ישראל, אפילו אם היא עונה על שאר תנאי הזכאות שפורטו למעלה.

## **איך מממשות את הזכות?**

עובדת יכולה להגיש את התביעה לתשלום גמלה מיד עם הפסקת עבודתה עקב שמירת ההריון ועד לכל המאוחר 12 חודשים מתחילת התקופה של שמירת ההריון.

את התביעה יש להגיש לסניף המוסד לביטוח לאומי הסמוך למקום המגורים, על גבי טופס "תביעה לתשלום גמלה לשמירת הריון". לטופס התביעה יש לצרף את טופס האישור הרפואי לשמירת הריון אשר חתום בידי רופא מומחה לנשים וללידה. מעסיק של עובדת שכירה יאשר בטופס את הפרטים לגבי חודשי עבודתה ושכרה ב-10 החודשים

## זכויות סוציאליות במהלך שמירת הריון

ככלל, קובע חוק עבודת נשים כי היעדרות בשל שמירת הריון לא תפגע בזכויות תלויות וותק של העובדת (למשל, הזכות להודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים וכדומה).

עם זאת, החוק אינו קובע באופן גורף כי זכויות סוציאליות ימשיכו להיצבר במהלך תקופת שמירת ההריון וישנם חוקים ספציפיים שמסדירים זכויות סוציאליות ספציפיות.

**הפקדות פנסיוניות:** לפי סעיף 7א לחוק עבודת נשים, עובדת זכאית למשוך הפרשות המעסיק לקופות הגמל השונות (ביטוח הפנסיוני, קרן השתלמות וקופות גמל) במהלך תקופת שמירת ההריון, אם היא עומדת בתנאים המצטברים הבאים:

1. העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי.
2. המעסיק נהג להפריש עבורה תשלומים לקופת גמל, קרן פנסיה, ביטוח מנהלים או קרן השתלמות (לפני שהיתה בשמירת הריון).
3. העובדת שילמה בעד התקופה של שמירת הריון את התשלומים החלים עליה, אם חלים.

4. העובדת עבדה אצל המעסיק לפחות 6 חודשים לפני תחילת ההריון.

**ימי חופשה:** אין הלכה מחייבת של בית הדין הארצי לעבודה בעניין זה. עמדת מרבית עורכי הדין העוסקים בתחום היא שבזמן שמירת הריון לא נצברים ימי חופשה. עם זאת, במסגרת פסק דין של בית הדין הארצי לעבודה בעניין אלביט משנת 2012, נקבע כי ימי מחלה, לרבות ימי שמירת הריון, הם ימי עבודה בפועל אשר בגינם העובדת ממשיכה לצבור ימי חופשה.



**דמי הבראה:** אין הלכה מחייבת של בית הדין הארצי לעבודה בעניין זה. ישנן פסיקות של בית הדין לעבודה הקובעות כי תקופת שמירת ההריון תיחשב לצורך חישוב ותשלום דמי הבראה ולעומת זאת יש פסיקות הפוכות שקובעות שתקופה זו לא תיחשב.

### זכויות נוספות כגון רכב, שי לחג ועוד:

החוק אינו מתייחס לזכאות העובדת לזכויות סוציאליות נוספות וכל מקרה ייבחן לגופו.

נוכח אי הבהירות בסוגיית הזכויות הסוציאליות במהלך שמירת הריון, אנו ממליצות להיוועץ עם עורכת דין המתמחה בדיני עבודה בכל התלבטות.

## הגבלת שעות העבודה של עובדת בהריון

סעיף 10(א) לחוק עבודת נשים קובע כי משהודיעה עובדת למעסיק, שהיא בחודש החמישי/שבוע 19 להריונה (או שנודע לו על כך בדרך אחרת) חל איסור על המעסיק להעסיקה בשעות נוספות (מעל 8.4 שעות ביום/ 42 שעות בשבוע) ובמנוחה השבועית עד תום ההריון.

יחד עם זאת, על-פי סעיף 10(ב) לחוק עבודת נשים, המעסיק יהיה רשאי להעסיק את העובדת בשעות נוספות בתנאים המצטברים הבאים:

- העובדת הסכימה לכך בכתב.
  - העובדת מסרה למעסיק אישור רפואי של רופא מומחה לנשים ולידה אשר מאשר כי אין מניעה רפואית להעסיקה בשעות נוספות.
  - העסקת העובדת תהיה בהתאם לתנאים המפורטים באישור הרפואי.
- כלומר, אם במסגרת תפקידה מבצעת העובדת באופן שוטף שעות נוספות, יש להסב את תשומת ליבו של המעסיק לאיסור הקבוע בחוק. במידה והעובדת מעוניינת להמשיך ולבצע שעות נוספות ומצבה הרפואי מאפשר זאת, ניתן לאשר את הסכמתה בכתב למעסיק ולפעול לפי ההנחיות שלעיל.



## איסור פגיעה בהיקף משרה של עובדת בהריון

סעיף 9א לחוק עבודת נשים קובע כי חל איסור על מעסיק לפגוע בהיקף משרתה של עובדת בהריון, קבועה, ארעית או זמנית שעבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות.

**מתי כן יהיה ניתן לפגוע בהיקף המשרה? האפשרות לפגוע בהיקף משרה של עובדת בהריון, כפופה לקבלת היתר מהממונה על עבודת נשים במשרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: "הממונה על עבודת נשים").**

**מה לא נחשב לפגיעה בהיקף משרה?** במקרים שבהם העובדת מציגה אישור רפואי שמחייב הפחתה בהיקף המשרה שלה בשל מצב רפואי, יוכל המעסיק לאשר את ההפחתה בהיקף המשרה באופן מיידי ללא פניה לקבלת היתר מהממונה על עבודת נשים.

הגדרת "הפחתת היקף משרה" הינה רחבה ויכולה להיחשב הפחתת שעות העבודה אך גם הפחתה באחוזי המשרה ו/או כמות המשמרות, העברת פרויקטים ו/או מטלות ו/או תחומי אחריות מידי העובדת באופן שעלול לגרום ירידה בשכרה.

בפרשת מדרשת שדה בוקר נקבע שאין תוקף להחלטה על צמצום היקף המשרה של עובדת בהריון, גם אם הכנסתה לא נפגעת וכל צמצום כזה מחייב קבלת היתר מראש מהממונה על עבודת נשים.

4. לפי סעיף 6 לתקנות, במקרים בהם במקום העבודה לא נמצאה עבודה חלופית לאותה עובדת שלא תסכן אותה ואת הריונה, המעסיק יכתוב מכתב המפרט את העניין והעובדת תגיש אותו יחד עם חוות דעת רופא נשים מומחה, בצירוף מילוי וחתימה על טופס אישור לשמירת הריון, זאת בכדי שתזכה לגמלת שמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי.

### **הגבלת פיטורים במהלך ההריון**

סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים קובע כי חל איסור על מעסיק לפטר עובדת שהינה בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות ללא היתר מהממונה על עבודת נשים. האיסור הוא מוחלט וחל גם במקרים בהם הפיטורים אינם קשורים להריון.

החובה לקבל היתר לפיטורי עובדת בהריון חלה גם במקרה שבו מעסיק נתן לעובדת הודעה מוקדמת לפיטורים לפני שהעובדת השלימה תקופת עבודה של 6 חודשים, אך פיטוריה נכנסו לתוקף לאחר שחלפו 6 חודשים להעסקתה, וגם כשהמעסיק כלל לא ידע כי העובדת בהריון בעת קבלת ההחלטה על הפיטורים.

בפרשת פלדמן, חויב מעסיק בפיצויים לעובדת שפוטרה בהריון, למרות שהמעסיק כלל לא ידע על הריונה בעת הודעת הפיטורים.

במקרים מסוימים שאלת הפגיעה אינה חד משמעית, כך למשל במקרים של שינוי שם התפקיד, כפיפות לגורם מסוים או העברת מקום בתוך המשרד. במקרים אלו, מומלץ להיוועץ עם עורכת דין מומחית לדיני עבודה על מנת לבחון האם השינוי עולה כדי פגיעה כהגדרתה בדיון.

**סעיף 5 לתקנות עבודת נשים (עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות), תשס"א-2001, מפרט מקרים מסוימים שבהם מותר לפגוע בהיקף משרתה של העובדת לשם הגנה על בריאותה, ללא היתר מהממונה על עבודת נשים:**

1. אסור למעסיק לאפשר לאישה בהריון לעבוד בעבודה החושפת אותה לחומרים המצוינים בתוספת הרביעית והחמישית לתקנות במינונים גבוהים (פירוט למינונים נמצא בתוספת השנייה לתקנות הבטיחות בעבודה)

2. אסור למעסיק להעסיק עובדת בהריון בתהליך של ייצור החומרים המפורטים בתוספת השלישית לתקנות, פרט להזרקת תכשירים ציטוטוקסים אנטיסרטניים המוכנים להזרקה כפי שפורטו בתוספת השלישית שלעיל.

3. אסור למעסיק להעסיק עובדת בהריון בקרבה למקור חום העשוי להעלות את חום גופה מעל ל-38.5 מעלות צלזיוס למשך 4 שעות רצופות.

**על מי סעיף זה חל?** הן על עובדת קבועה והן על עובדת זמנית, ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות. חשוב להדגיש שהאיסור לפטר אישה בגלל הריונה חל החל מתחילת עבודתה, מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ואינו תלוי בוותק העסקתה במקום העבודה (ראי פרק "שוויון הזדמנויות בעבודה").

**מה באשר למעסיק שהינו קבלן כוח אדם?** לפי סעיף 9(ב) ו-9(ב1) לחוק עבודת נשים, אם העובדת שהינה בהריון עבדה אצלו 6 חודשים לפחות, הפסקת העסקתה באופן זמני תחשב גם היא לפיטורים שסעיף זה חל עליהם והם אסורים.

כמו-כן, במצב בו עובדת של קבלן כוח-אדם מועסקת אצל מעסיק בפועל במשך 6 חודשים לפחות, לא יגרום מעסיק בפועל לכך שקבלן כוח אדם יפטר עובדת בהריון בניגוד להוראות סעיף זה, אחרת יראו את המעסיק בפועל כמי שגרם לפיטורים, אלא אם כן הוכיח אחרת. בקשה להיתר תוגש הן על-ידי המעסיק בפועל והן על-ידי קבלן כוח האדם.

מעסיק בפועל הוא הגוף שאצלו מתבצעת העבודה בפועל על ידי עובד של קבלן כוח אדם.

סעיף 9 (ז) לחוק עבודת נשים מחיל את איסור הפיטורים גם במקרים של חוזה לתקופה קצובה שעולה על 12 חודשים או בחוזה לתקופה קצובה שפחותה מ-12 חודשים, אך מאריכה תקופת עבודה קודמת.

עמדת הממונה על עבודת נשים, המבוססת על פסיקת בתי הדין לעבודה, היא שכאשר מדובר בחוזה לתקופה קצובה שמחדש תקופת עבודה קודמת, אך בצירוף אותה תקופת עבודה קודמת, אינו מגיע ל-12 חודשי עבודה באותו מקום עבודה או אצל אותו מעסיק, סיום החוזה ואי חידושו אינו מחייב היתר מהממונה על עבודת נשים. לעומת זאת, סיום חוזה לתקופה קצובה לפני מועד סיומו, במקרה שתקופת העבודה הכוללת עולה על 6 חודשים יחייב היתר מהממונה על עבודת נשים.

**מתי כן יהיה ניתן לפטר עובדת בהריון המועסקת מעל 6 חודשים?** בעת קבלת היתר מהממונה על עבודת נשים. במידה והממונה מזהה שיש קשר בין החלטת הפיטורים לבין ההריון חל עליה איסור חוקי להתיר את הפיטורים. גם במקרים שבהם ההריון מהווה רק אחד מהשיקולים לפיטורים, לא יותרו הפיטורים. עם זאת, יש לציין, כי גם אם אין קשר להריון לא בהכרח יינתן היתר לפיטורים, הממונה תפעיל שיקול דעת לאחר ששקלה את מכלול הנסיבות הקשורות ביחסי העבודה במקום.



## זכויות עובדת לאחר לידה

### דמי לידה

לפי סעיף 49 לחוק הביטוח הלאומי, המוסד לביטוח לאומי ישלם למבוטחת דמי לידה בעד פרק הזמן שלא עבדה בגלל הלידה.

**כדי להיות זכאית לדמי לידה, יש לענות על התנאים המצטברים הבאים:**

1. לפי סעיף 39 לחוק הביטוח הלאומי, לידה מוגדרת כלידת ולד חי או לידה אחרי 22 שבועות של ההריון. יולדת שילדה לאחר השבוע ה-22 להריון ולד מת, או שהילוד נפטר לאחר הלידה, תהיה זכאית לדמי לידה.

2. אם הפסיקה לעבוד בזמן שהייתה בהריון, ולא עבדה במשך תקופת הזכאות לדמי לידה.

3. עובדת שכירה או עובדת עצמאית שצברה תקופת אכשרה מזכה [כלומר החודשים שבהם עבדה ו/או שילמה דמי ביטוח לאומי].

בהתאם לתקופת האכשרה נקבעת תקופת הזכאות לדמי לידה, כדלקמן:

• אם שולמו דמי ביטוח לאומי עבור 10 חודשים מתוך 14 החודשים שלפני יום הפסקת העבודה, או עבור 15 חודשים מתוך ה-22 החודשים שלפני יום הפסקת העבודה, תהיה העובדת זכאית לדמי לידה מרביים עבור 15 שבועות, ובסך הכל 105 ימי זכאות (15 שבועות).

• אם שילמה דמי ביטוח לאומי עבור 6 חודשים מתוך 14 החודשים שלפני יום הפסקת העבודה - תהיה זכאית העובדת לדמי לידה חלקיים עבור 8 שבועות, סך הכל 56 ימי זכאות (8 שבועות).

**חודשי העבודה שנכללים בתקופת האכשרה:**

• חודשים שבהם הייתה עובדת שכירה או עובדת עצמאית המועסקת בישראל.

• חודשים שבהם העובדת קיבלה מהמעסיק תשלום דמי חופשה או תמורת חופשה שנתית מקופת גמל.

• חודשים שבהם העובדת קיבלה מהמעסיק דמי מחלה.

• חודשים שבהם עבדה העובדת כשכירה מחוץ לישראל, בתנאי שהיא ומעסיקה תושבי ישראל וחוזה העבודה נחתם בישראל.

• חודשים שבהם עבדה כאזרחית ישראלית בנציגות של ישראל מחוץ לישראל (שלוחה של משרד ממשלה).

• שני החודשים הראשונים של חופשה ללא תשלום, שבהם המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח עבור העובדת.

החודשים שקדמו לאותו יום ואת הסכום הזה מחלקים ב-180, לפי הגבוה מביניהם ועד לתקרה שנקבעה לעיל.

#### **עובדת עצמאית:**

דמי הלידה מחושבים על פי ההכנסה ששימשה לחישוב דמי הביטוח הלאומי (דמי ביטוח לאומי אשר משלמת כעובדת עצמאית) עבור שלושת החודשים שקדמו ל-1 לחודש שבו יצאה לתקופת לידה, או על פי שלושת החודשים שבתקופה המקבילה בשנת המס הקודמת, לפי הגבוה מביניהם.

לתשומת הלב, טרם תיקון החוק שנכנס לתוקף בשנת 2016, שולמו דמי לידה לעצמאיות על פי שלושת חודשי העבודה שקדמו ליציאה לתקופת לידה בלבד. נוכח העובדה ששלושת החודשים לפני היציאה לתקופת לידה לא בהכרח משקפים את מלוא הפעילות העסקית של עצמאית, שכן לעיתים מדובר בחודשים חלשים יותר בשל סיבוכים או קושי לקראת סוף ההריון, תוקן החוק וניתנה אפשרות לחישוב דמי הלידה על בסיס שנת המס שקדמה להריון וללידה.

• חודשים שבהם קיבלה העובדת מהביטוח הלאומי אחת מהקצבאות הבאות: דמי פגיעה בעבודה, דמי אבטלה, דמי תאונה, דמי לידה (עבור לידה קודמת), קצבה לשמירת הריון (עבור לידה קודמת) או קצבת נכות מעבודה בשיעור 100%.

• חודשי הכשרה מקצועית או שיקום מקצועי - חודשים אלה יוכלו להיכלל רק אם העובדת עבדה 30 ימים רצופים לפחות, לפני היום שבו הפסיקה לעבוד לפני הלידה.

• חודשי השירות בצבא סדיר (שירות חובה או קבע) - לחיילת שסיימה את השירות הסדיר והתחילה לעבוד.

• חודשי השירות בשירות לאומי- למי ששירתה בשירות לאומי 12 חודשים לפחות והתחילה לעבוד.

#### **סכום דמי הלידה:**

סכום דמי הלידה נקבע בהתאם לשכר העובדת (שלפיו שילמה דמי ביטוח) ועד סך מקסימלי של 1,463.83 ש"ח ליום. ניתן לבדוק את גובה הזכאות המדויק באתר הביטוח הלאומי, תחת הכותרת "סכום דמי הלידה".

#### **עובדת שכירה:**

דמי הלידה ליום מחושבים על פי הכנסת העובדת ב-3 החודשים שקדמו לראשון לחודש שבו יצאה לחופשה ואת הסכום הזה מחלקים ב-90 או על פי ההכנסה ב-6

מדמי הלידה מנוכים התשלומים  
הבאים:

1. מס הכנסה: אם יש לעובדת אישור  
על הנחה או פטור ממס הכנסה, עליה  
להגיש לביטוח לאומי או למס הכנסה  
לקבלת החזר מס

2. דמי ביטוח לאומי וביטוח בריאות  
בהתאם להכנסתה.

בכל הנוגע לדמי לידה, אנו ממליצות  
להתעדכן לקראת מועד הלידה  
המשוער באתר האינטרנט של המוסד  
לביטוח הלאומי, הכולל את המידע  
העדכני ביותר.

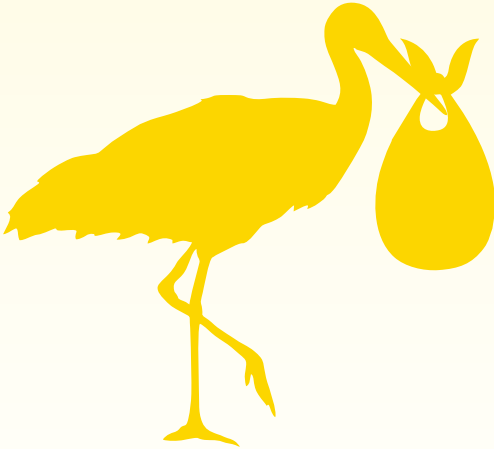
## מענק לידה

מענק לידה הוא תשלום חד פעמי  
המשולם ליוולדת עבור השתתפות  
המדינה בהוצאות הראשונות לרגל  
הלידה. המענק משולם אוטומטית  
ליוולדת בתוך חודש מיום הלידה  
לחשבון הבנק, שבו משולמת קצבת  
הילדים, ובלידה הראשונה - לחשבון  
הבנק שנמסר בבית החולים. יש לציין  
כי מענק הלידה אינו קשור בהיות  
היוולדת עובדת, שכירה או עצמאית,  
ובהתאם אף אינו קשור ו/או תלוי  
במהות עבודה, משכה או היקפה.

### תנאי הזכאות למענק לידה:

1. יולדת שילדה בבית חולים או  
אושפזה בבית חולים מיד לאחר  
הלידה.

2. יולדת תושבת ישראל או אשת  
תושב ישראל.



במידה ואינה תושבת ישראל - תוכל  
להיות זכאית למענק אם היא עובדת  
בישראל או אם בן זוגה עובד ומועסק  
בישראל 6 חודשים רצופים לפחות  
לפני הלידה, ובתנאי שהלידה הייתה  
בישראל.

3. אם היוולדת ילדה ילד חי/ילדה  
בלידה שקטה/אימצה ילד עד גיל 10  
שנים/קיבלת למשמורת ילד בהליך  
פונדקאות.

סכום מענק הלידה נקבע בהתאם  
למספר הילדים במשפחה.

במקרים של לידת בית, לידה בחו"ל,  
אימוץ או פונדקאות יש צורך להגיש  
תביעה לביטוח הלאומי כדי לקבל את  
מענק הלידה.

בכל הנוגע למענק לידה, אנו ממליצות  
להתעדכן לקראת מועד הלידה  
המשוער באתר האינטרנט של המוסד  
לביטוח הלאומי, הכולל את המידע  
העדכני ביותר.

## תקופת לידה והורות

העובדת רשאית לחלוק את תקופת הלידה שלה עם בן זוגה בתנאים מסוימים (ראי פרק "זכויות בן הזוג")

ניתן לקצר את תקופת הלידה ובתנאים שאורכה לא יפחת מ-15 שבועות. המעסיק מחויב להחזיר את העובדת לעבודתה בתוך 3 שבועות לכל היותר מהודעתה למעסיק שהיא מעוניינת לחזור מתקופת הלידה.

במהלך תקופת הלידה, יחסי עובדת-מעסיק ממשיכים להתקיים ובהתאם ממשיכה העובדת לצבור גם ותק וגם זכויות סוציאליות המוקנות על פי ותק במקום העבודה. יחד עם זאת, הדין מתייחס באופן שונה לזכויות סוציאליות שונות. לבירור ההשפעה על זכות ספציפית, אנו ממליצים להיוועץ עם עורכת דין מומחית בדיני עבודה.



סעיף 6 לחוק עבודת נשים קובע כי עובדת שילדה לאחר שעבדה 12 חודשים לפחות לפני הלידה אצל אותו המעסיק או באותו מקום עבודה, זכאית לתקופת לידה של 26 שבועות. עובדת שילדה ושעבדה אצל מעסיק פחות מ-12 חודשים, תהיה זכאית לתקופת לידה של 15 שבועות בלבד.

הזכאות לתקופת לידה חלה גם על הורים מאמצים, הורים שקיבלו תינוק מאם פונדקאית, הורים שקיבלו לאומנה ילד שגילו עד גיל 10 (לתקופה של מעל 6 חודשים) והורים שעברו לידה שקטה.

בנסיבות מסוימות תהא העובדת זכאית להארכת תקופת הלידה. מומלץ להתייעץ בכל מקרה ספציפי עם עורכת דין מומחית לדיני עבודה.

יש להבחין בין הזכאות להיעדרות בשל הלידה (תקופת לידה), אשר נקבעה בחוק עבודת נשים, לבין הזכאות לתשלום בזמן ההיעדרות הזו, אשר נקבעה בחוק הביטוח הלאומי ואינה חופפת את מלוא תקופת ההיעדרות.

במהלך תקופת הלידה, תהיה העובדת זכאית לדמי לידה מטעם הביטוח הלאומי בעבור 15 שבועות (או פחות, בהתאם לתקופת האכשרה שלה, ראי פרק "דמי לידה").

## איסור והגבלת פיטורים בתקופת לידה

סעיף 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים קובע כי חל איסור על מעסיק לפטר עובדת או לתת הודעת פיטורים במהלך תקופת הלידה. המשמעות שלא ניתן יהיה לפטר כלל עובדת במהלך היעדרותה מהעבודה עקב תקופת לידה, גם לא בהיתר מהממונה על עבודת נשים.

יצוין, כי נכון לאפריל 2019, אין הלכה מחייבת באשר לשאלת ביצוע הליכי פיטורים במהלך תקופת הלידה, כלומר זימון לשימוע, פניה לקבלת היתר לפיטורים עתידיים וכדומה. עמדת ויצו היא שחל איסור מוחלט על ביצוע הליכי פיטורים כמוזכר לעיל במהלך תקופת הלידה.



## חופשה ללא תשלום בתום תקופת הלידה (חל"ת)

בהתאם לחוק, זכאית כל עובדת, ללא תלות בוותק מסוים, לקחת חופשה ללא תשלום (חל"ת) לאחר תקופת הלידה לה היא זכאית על פי דין.

תקופת החל"ת יכולה להימשך עד לרבע מתקופת הוותק של העובדת במקום העבודה, אך בכל מקרה לא יותר משנה מיום הלידה. לצורך חישוב הזכאות, לא ייחשבו חלקי חודשים אלא רק חודשי עבודה מלאים.

עבור עובדת שהועסקה מעל 12 חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ובהתאם זכאית ל-26 שבועות תקופת לידה, חישוב הזכאות לתקופת החל"ת תכלול בתוכה את 11 השבועות האחרונים של תקופת הלידה.

המעסיק אינו יכול לאסור על העובדת לצאת לחל"ת בתום תקופת הלידה ומחויב להחזירה לעבודה בתוך 4 שבועות לכל היותר מהודעתה שהיא מעוניינת לחזור מחל"ת.

המעסיק מחויב לשלם על העובדת דמי ביטוח לאומי במהלך החודשים הראשונים של תקופת החל"ת. לאחר מכן, על העובדת להסדיר עצמאית את התשלום לביטוח הלאומי.

במהלך תקופת החל"ת לא נצבר לעובדת וותק וגם לא זכויות סוציאליות תלויות וותק. כמו כן, במהלך תקופת החל"ת המעסיק אינו מחויב להמשיך להפקיד עבור העובדת תשלומים פנסיוניים.

## זכויות עובדת לאחר חזרה לעבודה

### שעת הורות

בתי הדין לעבודה פירשו את המונח התפטרות לצורך טיפול בילד באופן רחב והדגישו את תכליתו הסוציאלית של סעיף 7(א) לחוק, שהוא הקדשת זמנה של האישה לטיפול בילדה מבלי שתפסיד את פיצויי הפיטורים. כאשר עובדת מתפטרת לאחר לידה קיימת בדרך כלל חזקה (הניתנת לסתירה ע"י המעסיק) שהתפטרותה היא לצורך טיפול בילד. ואכן, אף אם האישה החלה לעבוד במקום אחר בו קיימים תנאי עבודה נוחים יותר לטיפול בילד עדיין תיחשב כמי שהתפטרה לצורך טיפול בילד ואין הדבר יפגע בזכאותה לפיצוי פיטורים.

על מנת לממש את הזכות, על העובדת להגיש למעסיק מכתב התפטרות בו היא מציינת כי היא מתפטרת לצורך טיפול בילד. העובדת מחויבת לתת הודעה מוקדמת כנדרש על פי דין או הסכם העסקתה.

חשוב להגיש את הודעת ההתפטרות כך שיחסי העבודה לאחר מתן ההודעה המוקדמת יסתיימו לפני חלוף 9 חודשים מהלידה.

בנסיבות מסוימות גם בן זוג של יולדת זכאי להתפטר לצורך טיפול בילד ולקבל פיצויי פיטורים (ראי פרק "זכויות בן הזוג").

עובדת שחזרה מתקופת לידה ומועסקת במשרה שהיקפה לפחות 174 שעות בחודש או במשרה מלאה, כפי שנהוג במקום עבודתה, זכאית להיעדר מעבודתה שעה אחת ביום במשך 4 חודשים לאחר חזרתה מתקופת הלידה.

את הזכות ניתן לממש ממועד חזרתה של העובדת מתקופת הלידה. אורכה של תקופת הלידה נגזר מוותק העסקתה של העובדת במקום העבודה (ראי פרק "תקופת לידה והורות"). במידה והעובדת לוקחת חופשה ללא תשלום לאחר תום תקופת הלידה, תחפוץ תקופת הזכאות לשעת הורות את תקופת החופשה ללא תשלום ותופחת ממנה. בעבר, שעת הורות נקראה "שעת הנקה" אך היא אינה מותנית בהנקה או בשאיבת חלב.

בני זוג יכולים, בנסיבות מסוימות, לחלוק ביניהם את הזכות לשעת הורות (ראי פרק "זכויות בן הזוג").

### התפטרות לשם טיפול בילד

על פי סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים זכאית עובדת שעבדה לפחות שנה במקום עבודה או אצל אותו מעסיק לפיצויי פיטורים, אם התפטרה בתוך 9 חודשים מהיום שילדה כדי לטפל בילד.

## הגנה מפני פיטורים

במהלך 60 הימים לאחר חזרת העובדת לעבודה לאחר תקופת הלידה (וחופשה ללא תשלום אם רלוונטית), חל איסור על המעסיק לפטר את העובדת ללא היתר מהממונה על עבודת נשים.

האפשרות לקבל היתר לפיטורים בתקופה זו היא מצומצמת ביותר ותינתן רק במידה והתקיימו שני התנאים המצטברים הבאים:

1. הפיטורים אינם קשורים להריון, ללידה או לתקופת הלידה.
2. עסקו של המעסיק חדל לפעול או פשט רגל.

בכל מקרה אחר, חל איסור על הממונה לאשר פיטורים בתקופת 60 הימים לאחר חזרת העובדת לעבודה מתקופת לידה.

ככלל, על המעסיק להחזיר את העובדת לעבודה בפועל לאחר תקופת הלידה וחל עליו איסור לדרוש ממנה להישאר בביתה עד לקבלת החלטה בבקשת ההיתר. כמו כן, חל איסור על המעסיק לפדות את תקופת ההעסקה בתשלום ולמנוע מהעובדת להגיע בפועל ולבצע את עבודתה.

התקופה המוגנת מפני פיטורים אינה כוללת את תקופת ההודעה המוקדמת, אשר נספרת בנוסף ל-60 הימים המוגנים.

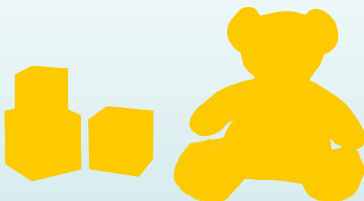
## הגנה מפני פגיעה בהיקף משרה

במהלך 60 הימים לאחר חזרת העובדת לעבודה לאחר תקופת הלידה (וחופשה ללא תשלום אם רלוונטית), חל איסור על המעסיק לפגוע בהיקף המשרה או בתנאי עבודתה של העובדת ללא היתר מהממונה על עבודת נשים.

ככלל, המעסיק מחויב להחזיר את העובדת לאותו תפקיד באותו היקף ותנאים ולאפשר לה להשתלב בחזרה במקום העבודה באופן אמיתי וממשי. שינוי תפקידה של העובדת ללא היתר עלול להיחשב כפגיעה בתנאי העסקתה ובהתאם - כמנוגד לחוק.

חשוב להדגיש שלמעסיק שמורה הזכות לנהל את עסקו בהתאם לשיקולים מקצועיים וענייניים ואין בהגבלה הזו כדי למנוע ממנו לעשות זאת. עם זאת, עליו לשמור על האינטרסים של העובדת ולוודא שתנאי העסקתה לא נפגעים או נפגעים מעט ככל האפשר.

השאלה מהי פגיעה בתנאי העסקה אינה תמיד חד משמעית. בכל מקרה של התלבטות, אנו ממליצות להיוועץ עם עורכת דין מומחית לדיני עבודה.



## מחלת ילד

הורה יחיד לילד עם מוגבלות זכאי להיעדר מעבודה 36 ימים בשנה על חשבון ימי המחלה או החופשה, ובנוסף 104 שעות בשנה ללא ניכוי מהשכר.

התשלום בגין מחלת ילד יהיה בהתאם לתשלום הקבוע בחוק דמי מחלה או בהתאם להסכם ההעסקה של העובד, ככל שהוא מיטיב מהחוק.



חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ג-1993 מסדיר את נושא היעדרות מהעבודה של הורים לטובת טיפול בילדיהם החולים. החוק קובע כי עובדים שבני זוגם עובדים, זכאים לזקוף (כל אחד) עד 8 ימי היעדרות בשנה בשל מחלת ילדיהם שמתחת לגיל 16 על חשבון ימי המחלה הצבורים שלהם.

הורים יחידים רשאים לנצל על חשבון ימי המחלה שלהם עד 8 ימי היעדרות נוספים בגין מחלת ילדיהם, ובסך הכל עד 16 ימים בשנה.

מספר ימי היעדרות בגין מחלת ילד שעובדת זכאית לנצל על חשבון ימי המחלה שנצברו לה אינו תלוי באחוז המשרה של העובדת.

זכאות ההורה לנצל את ימי היעדרות על חשבון ימי המחלה שלו אינה מותנית במספר ילדיו. לדוגמה, הורה עם 2 ילדים אינו זכאי למספר כפול של ימים לעומת הורה עם ילד אחד.



### היעדרויות

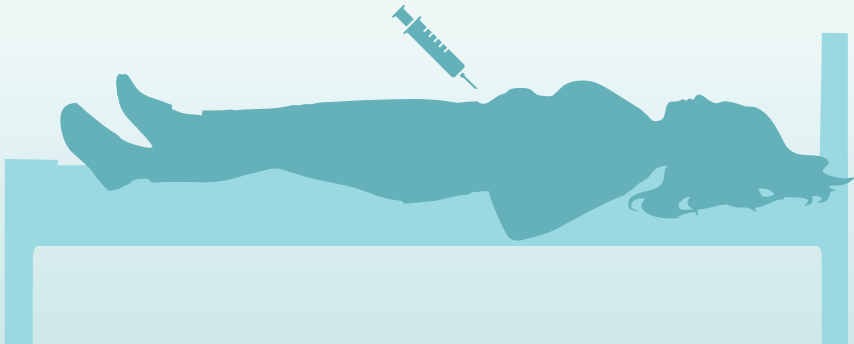
החל מפברואר 2019, בעקבות תיקון חוק שיזמה ויצו (סעיף 7(ג)) (4) לחוק עבודת נשים) זכאית כל עובדת בטיפולי פוריות במשרה מלאה ל-40 שעות היעדרות בתשלום מלא, החל מהשעה הראשונה להיעדרות. עובדות המועסקות בהיקף משרה נמוך ממשרה מלאה, יהיו זכאיות לחלק היחסי של שעות היעדרות בתשלום (מתוך 40).

בהתאם, זכאית עובדת להיעדר מספר שעות ממקום עבודתה ולקבל תשלום מלא בגין היעדרות, בכפוף להצגת אישור רפואי המעיד על היעדרות הנובעת מטיפולי הפוריות. שעות היעדרות יופחתו ממכסת ימי המחלה הצבורים של העובדת.

על פי תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופריון), תשנ"א-1990, עובדת בטיפולי פוריות זכאית להיעדר מעבודתה, בשל הטיפולים, על חשבון ימי מחלה, עד למקסימום 64 ימים בשנה (המחולקים ל-4 סדרות טיפול בשנה, עד 16 ימים בסדרה) לעובדת המועסקת 5 ימים בשבוע ועד למקסימום 80 ימים בשנה (המחולקים ל-4 סדרות טיפול, עד 20 ימים בסדרה) לעובדת המועסקת 6 ימים בשבוע.

יש לשים לב, שאין מדובר בתשלום בגין היעדרויות אלו אלא אך ורק על הזכות להיעדר בגין טיפולי הפוריות וכי התשלום יעשה על חשבון ימי מחלה צבורים, ככל שיש לעובדת ימי מחלה צבורים.

במקרה של היעדרות של ימי עבודה מלאים, יחושב התשלום בהתאם לקבוע בחוק דמי מחלה או על פי הסכם מיטיב הנהוג במקום העבודה.



## איסור פיטורים ופגיעה בתנאי עבודה

ההגבלות הללו יחולו גם במקרים של פגיעה בהיקף המשרה של עובדת, הפחתת שכר ו/או הורדה בדרגה/בתפקיד, שגם הם מחייבים היתר מהממונה על עבודת נשים.

שימו לב! אין חובה לעובדת לעדכן את המעסיק שלה על כך שהיא עוברת טיפולי פוריות. עם זאת, במידה ועובדת מעוניינת ליהנות מהגנת החוק על מטופלות פוריות, היא תידרש לשתף את המעסיק במצבה הרפואי.

**שימו לב!** העובדה שיש הגבלה על פיטורים לא אומרת שבכל מקרה לא ניתן יהיה לפטר עובדת בטיפולי פוריות. ההגבלה כן אומרת שמעסיק יצטרך לשקול היטב את החלטתו לפטר עובדת בטיפולי פוריות ושהחלטה שלו תהיה נתונה לביקורת של גורם חיצוני - הממונה על עבודת נשים.

סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים קובע איסור לפטר עובדת בטיפולי פוריות, בין אם נעדרה מהעבודה בגלל הטיפולים ובין אם לאו, למשך שתי לידות במהלך העסקה במקום עבודה אחד, אלא אם המעסיק קיבל היתר לפיטורים מהממונה על עבודת נשים.

ההגנה על עובדת שנעדרת מהעבודה בגלל טיפולי פוריות חלה בתקופת ההיעדרות מהעבודה בגלל הטיפולים ובמשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ההיעדרות. הגבלת הפיטורים תהא רלוונטית למשך שנתיים מהיום הראשון להיעדרות. חשוב לציין שהגבלת הפיטורים חלה החל מיום העבודה הראשון של העובדת במקום העבודה, ללא תקופת "אכשרה" נדרשת (בשונה מההגנה על נשים בהיריון).

גם על עובדת שלא נעדרה מהעבודה בגלל טיפולים יש הגנה חוקית אך היא מצומצמת יותר, מכיוון שהחשש מפני פיטורים עקב היעדרויות מרובות אינו קיים. החוק קובע הגבלת פיטורים בתקופת הטיפולים ו-150 יום לאחר מועד תחילת הטיפולים, לפי המאוחר מבין השניים. במקרה שכזה יהיה על העובדת להודיע עד 3 ימים מיום שהודיעו לה על פיטוריה. העובדת תידרש למסור אישור רפואי על טיפולי הפוריות תוך 14 ימים ממועד ההודעה. הגבלת הפיטורים במקרה זה תחול רק אם העובדת עבדה באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות.



היעדרות בכל אחד מהיומיים הבאים (היום הרביעי והחמישי להיעדרות מהעבודה) תיחשב כהיעדרות על חשבון ימי מחלה. יומיים אלה ייחשבו כיום השני והיום השלישי של המחלה, שעל פי החוק העובד זכאי בכל אחד מהם לדמי מחלה בשיעור של 50% משכרו. אם במקום עבודתו של העובד מקובל לשלם את מלוא השכר גם על ימי המחלה הראשונים, יקבל העובד שכר מלא על ימים אלה. 2 ימי ההיעדרות הללו ינוכו ממכסת ימי המחלה שצבר העובד ויהיו חלק מ-7 ימי ההיעדרות עקב הריון או לידה של בת הזוג שהוא זכאי לזקוף על חשבון ימי המחלה שלו.

בהתאם לסעיף 6(ח) לחוק עבודת נשים, בנוסף ל-5 הימים הראשונים, זכאים עובדים שכירים שבנות זוגם זכאיות לתקופת לידה, לחלוק את תקופת הלידה עם היולדת וגם לשהות עמה בתקופת לידה חופפת למשך שבוע.

במרוצת השנים מאז חקיקת חוקי המגן בתחום דיני העבודה התחדדה ההבנה כי התא המשפחתי כולל בתוכו לעיתים קרובות בן או בת זוג, שעל אף שלא חוו הריון ולידה, הינם בעלי רצון וצרכים משפחתיים. החוק המרכזי העוסק בזכויות של נשים עובדות עדיין נקרא "חוק עבודת נשים", אך הוא תוקן פעמים רבות לאורך השנים וכיום כולל גם זכויות רבות לבני ובנות הזוג של נשים עובדות.

### תקופת לידה

בהתאם לסעיף 7(ג3) לחוק עבודת נשים, עובד שבת זוגו ילדה, רשאי להיעדר מהעבודה מבלי לקבל את הסכמת המעסיק, עד 5 ימים קלנדאריים (כולל ימים בסוף שבוע) לאחר יום הלידה, בנוסף להיעדרות העובד ביום הלידה עצמו (ראי "זכויות בן הזוג, היעדרות בגין הריון ולידה של בת הזוג").

3 ימי ההיעדרות הראשונים מהעבודה ייחשבו כחופשה שנתית. ימים אלה ינוכו ממכסת ימי החופשה השנתית, והעובד יהיה זכאי לתשלום דמי חופשה (שכר מלא) עבורם. אם אין לעובד מספיק ימי חופשה צבורים, תיחשב ההיעדרות כחופשה ללא תשלום.

גובה דמי הלידה שישולמו לבן הזוג נקבע בהתאם לגובה שכרו.

על מנת לממש את הזכות לקבלת דמי לידה על בני הזוג להיות נשואים או מוכרים במוסד לביטוח לאומי כידועים בציבור. הזכאות רלוונטית גם לבני זוג מאותו המין.

בניגוד לדמי לידה שניתנים ליולדת ונועדו לאפשר לה לנצל את תקופת הלידה להתאוששות מהלידה, **דמי הלידה המשולמים לבן/בת הזוג של היולדת, ניתנים רק כאשר תקופת הלידה של בן /בת הזוג נועדה לצורך הטיפול בתינוק.** המשמעות היא, למשל במקרה שבו נסע בן הזוג לחופשה בחו"ל ללא הילד במהלך תקופת הלידה, ישללו דמי הלידה.

### זכות לחל"ת

בהתאם לסעיף 7(ג2) לחוק עבודת נשים, בנסיבות מסוימות, זכאי עובד שבת זוגו ילדה לקבל חופשה ללא תשלום.

עובד שבת זוגו לא ניצלה את זכותה לקחת חל"ת ועומד באחד משני **התנאים** הבאים יהיה זכאי לחל"ת:

(1) בת זוגו הועסקה כעובדת לפחות 6 חודשים רצופים בסמוך ליציאתו לחופשה (כולל תקופות שבהן האישה הפסיקה לעבוד ונמשכו בהן יחסי העבודה); **או** (2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או בטיפולו הבלעדי של העובד מחמת נכות או מחלה של בת זוגו.

החל מהשבוע השביעי לאחר הלידה, בתנאי שבת הזוג היולדת בחרה לקצר את תקופת הלידה שלה ולחזור לעבודה, זכאי העובד להחליף אותה בתקופת הלידה ולנצל את יתרת הזמן שהקנה לה החוק במקומה. בני הזוג רשאים לנצל שבוע אחד בחפיפה ובלבד שהיולדת מוותרת על שבוע בסוף תקופת הלידה שלה. בכל מקרה, משך תקופת הלידה הכולל של היולדת ובן זוגה לא יעלה על משך תקופת הלידה הכולל שהיולדת הייתה זכאית לה, לו הייתה היא מנצלת לבדה את תקופת הלידה.

גם עובדים שבת זוגם אינה יכולה לטפל בתינוק שילדה בגין נכות או מחלה ובשל כך מטפלים בתינוק לבדם, זכאים לצאת לתקופת לידה.

### דמי לידה

בהתאם לסעיפים 49 ו-50 לחוק הביטוח הלאומי, בן זוג של עובדת שילדה, אשר יוצא לתקופת לידה, עשוי להיות זכאי לתשלום דמי לידה בכל אחד מן המצבים הבאים:

- בן הזוג החליף את היולדת בתקופת הלידה והיא חזרה לעבודה;
- בן הזוג יוצא לתקופת לידה למשך שבוע במקביל לתקופת הלידה של היולדת;
- בן הזוג יוצא לתקופת לידה, משום שהיולדת אינה מסוגלת לטפל בילד בגלל נכות או מחלה והילד נמצא בחזקתו ובטיפולו של בן הזוג;

על מנת להיות זכאי לדמי לידה, נדרש בן הזוג לצאת לתקופת לידה של מינימום 7 ימים רצופים.

התפטרותו; או (2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או בטיפולו הבלעדי, עקב נכות או מחלה של בת הזוג; או (3) בת זוגו עבדה כעובדת עצמאית במשך 12 חודשים רצופים לפני הלידה.

## היעדרות בגין הריון ולידה של בת זוג

בהתאם לחוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), תש"ס-2000, עובד זכאי לזקוף עד 7 ימי היעדרות בשנה על חשבון ימי המחלה הצבורים שלו עקב הריון או לידה של בת זוגו בכל אחת מן הנסיבות הבאות:

- ליווי בת הזוג לבדיקות או טיפולים הקשורים להריון, שכרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר.
- ליווי בת הזוג לבדיקות או טיפולים הקשורים להריון, גם אם לא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, בנסיבות שבהן בת הזוג תלויה בעזרת הזולת בביצוע בדיקות או טיפולים אלו (למשל, כאשר לאישה יש נכות המצריכה סיוע מהזולת).
- במקרה של הפלה - ליווי למשך עד 24 שעות מתום ביצועה.
- נוכחות בלידה, כאשר "לידה" נחשבת מתחילת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה.
- היעדרות בימים הרביעי והחמישי לאחר הלידה, בתנאי שהעובד שהה בחופשה 3 ימים לאחר הלידה (לפרטים נוספים, ראי "זכויות בן הזוג, תקופת לידה").

בנוסף, בני זוג זכאים יכולים לחלוק את הזכאות ביניהם. אם העובדת ניצלה רק חלק מהתקופה המקסימלית שבה היא זכאית להיות בחל"ת, יכול בן זוגה לצאת לחל"ת ביתרת התקופה. אם העובד יצא לחל"ת (ולא בת זוגו היולדת) וניצל רק חלק מהתקופה המקסימלית שבה הוא זכאי לשהות בחל"ת, יכולה בת הזוג לצאת לחל"ת ביתרת התקופה.

## שעת הורות

בהתאם לסעיף 7ב' לחוק עבודת נשים, בן/בת זוג של עובדת שילדה זכאי/ת לשעת הורות (ראי "זכויות עובדת לאחר חזרה לעבודה, שעת הורות"), בתנאי ששניהם מועסקים במשרה מלאה (כנהוג במקום העבודה) או לפחות 174 שעות בחודש והיולדת נתנה את הסכמתה לכך. הזכות מתחלקת בין בני הזוג כך שבכל מקרה לא יהיו זכאים ליותר משעת הורות אחת ביום למשך 4 חודשים מתום תקופת הלידה הקבועה בחוק. בן הזוג יכול לחלוק את ההטבה עם היולדת או לנצל את כולה לבדו/ה, הכל בכפוף להסכמת היולדת.

## התפטרות לצורך טיפול בילד

בהתאם לסעיף 7(ב) לחוק פיצויי פיטורים, בן זוג של יולדת יוכל להתפטר מעבודתו ולקבל פיצויי פיטורים במקום בת זוגו לצורך טיפול בילד, באותם תנאים שחלים עליה, בתוספת התקיימות אחד מהתנאים הבאים: (1) בת זוגו הועסקה כעובדת 6 חודשים רצופים לפני יום

## הליך מתן היתר אצל הממונה על עבודת נשים

- עובדת או עובד העוברים טיפולי פוריות, לקראת ילדם הראשון או השני מאותו בן זוג, בזמן היעדרם ובתקופה של 150 ימים לאחר תום ההיעדרות, כל עוד לא עברו שנתיים מיום תחילת ההיעדרות באותו מקום עבודה;
- עובדת או עובד במהלך תקופה שמתחילת טיפולי הפוריות, ללא היעדרות, ועד 150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות, לפי המאוחר, ובלבד שעבדו אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפחות 6 חודשים;
- עובדת השוהה במקלט לנשים נפגעות אלימות, במהלך תקופת ההיעדרות ובתקופה של 90 ימים לאחר סיום ההיעדרות, אם עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפחות 6 חודשים ואם נעדרה מהעבודה תקופה שאינה עולה על 6 חודשים מתוך 12 חודשים מתחילת השהייה במקלט.
- **שימו לב!** במהלך תקופת הלידה עצמה חל איסור מוחלט לפטר את העובדת ולממונה אסור להתיר את פיטוריה. איסור דומה חל גם לגבי פיטורי עובדת שנעדרה מהעבודה בשל מצב רפואי הקשור בלידה, באישור רופא, במהלך תקופה של עד 6 חודשים מתום תקופת הלידה.
- חוק עבודת נשים מגביל פיטורים ו/או שינוי היקף ותנאי משרה של עובדות ועובדים במספר מצבים ומחייב את היתר הממונה על עבודת נשים לצורך סיום העסקתם או שינוי משרתם. המצבים בהם חלה חובה לפנות לממונה על עבודת נשים לקבלת היתר:
- עובדת בהריון שעבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות;
- עובדת או עובד הנמצאים בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת לידה;
- עובדת שנעדרה מעבודתה בשל מצב רפואי הקשור בלידה, בתקופה של 60 ימים לאחר תום ההיעדרות;
- עובדת או עובד שיצאו לחופשה ללא תשלום מתום תקופת הלידה, ועד 60 ימים לאחר חזרת העובדת או העובד מהחופשה;
- עובדת מניקה בתקופת היעדרות ללא תשלום מתום תקופת הלידה ועד 6 חודשים מיום הלידה, אם נאסרה העסקתה כל עוד היא מניקה בגלל מאפיינים של מקום העבודה ובתקופה של 60 ימים לאחר סיום ההיעדרות האמורה;

למעסיק יש זכות להגיב לתגובת העובדת בתוך 3 ימים מקבלתה.

לצד קבלת תגובות הצדדים, מוזמנים העובדת והמעסיק למעין "שימוע" בפני הממונה.

מטרת השימוע בפני הממונה הוא לשמוע את עמדות הצדדים בעל פה. הממונה שומעת את הצדדים בנפרד ולא נערך "עימות" ביניהם.

מותר להגיע בליווי עו"ד לפגישה עם הממונה אך לרוב לא תינתן אפשרות לעורך הדין לטעון בפני הממונה או לדבר בכלל ותפקידו יתמחה בביקורת על התהליך ובוידוא שזכויות העובדת נשמרות בהתאם לדין.

במהלך השימוע נרשם פרוטוקול מדויק על ידי הממונה ובתום הפגישה מתבקשת העובדת לקרוא את הפרוטוקול ולחתום שהוא מדויק. אם יש צורך ניתן להוסיף בשלב זה טענות נוספות או לדייק את הדברים שנאמרו.

לעיתים יש צורך בהשלמת מסמכים בהתאם לטענות שהעלו הצדדים במסמכים ובפגישה עם הממונה ואז ניתנים עוד מספר ימים לשם השלמת המסמכים.

לאחר השלמת התהליך בפני הממונה, הממונה תיתן את החלטתה בתוך 7 ימי עסקים.

מעסיק שמבקש לפטר עובד/ת באחד המקרים שצוינו, נדרש לפנות לממונה על עבודת נשים באמצעות טופס בקשה מתאים (נמצא באתר האינטרנט של משרד העבודה והרווחה), בקשה מנומקת (עד 5 עמודים) ואסמכתאות רלוונטיות ולבקש היתר לפיטורי העובדת.

המעסיק מחויב להציג את הבקשה בפני העובדת לפני הגשתה ואף להחתיים אותה שהיא ראתה את הבקשה. החתימה מתייחסת רק לכך שהעובדת ראתה את הבקשה ועיינה במסמכים ואין משמעותה שהעובדת מסכימה לפיטורים או לנימוקי הבקשה. במידה והעובדת מסרבת לאשר שקיבלה את המסמכים, יצרף המעסיק לבקשה אישורים על שליחת הבקשה לעובדת מראש בדואר רשום.

את הבקשה מקבלת הממונה על עבודת נשים (יש כמה ממונות שדנות בהיתרים) ובוחרת אותה. ככל שהבקשה מוגשת בהסכמת העובדת, תתקבל תשובה בתוך 7 ימי עסקים ולרוב היא תהיה חיובית (כלומר יינתן היתר לפיטורים), למעט אם עולה חשד שהסכמת העובדת לא הייתה אמיתית. לצורך הבדיקה תפנה הממונה לעובדת טלפונית ותוודא איתה שהיא אכן הסכימה לפיטורים.

במקרה שאין הסכמה בין הצדדים, מקבלת העובדת הודעה על תחילת התהליך והיא מתבקשת להציג את עמדתה גם בכתב (עד 5 עמודים) ובמידת הצורך להציג מסמכים רלוונטיים.

התהליך בפני משרד הכלכלה אורך בממוצע כחודש ימים (עד 30 ימי עסקים). במהלך התקופה הזו חל איסור להשעות את העובדת או לפגוע בשכרה וככלל היא נדרשת להגיע לעבודה כרגיל. למעסיק אסור לפרסם את דבר פיטוריה או לחייב אותה להמתין בביתה עד קבלת החלטת הממונה (מובן שיש חריגים אך זהו הכלל).

הליך בפני הממונה על עבודת נשים הוא לעיתים קרובות מורכב ומחייב היערכות משפטית ורגשית. אנו ממליצות להיוועץ עם עורכת דין המתמחה בנושא בכל התלבטות.

במקרה שבו הממונה מתרשמת שהפיטורים נגועים באפליה או אפילו מושפעים מעט ממצבה של העובדת, חל עליה איסור חוקי לאשר את הפיטורים! במידה והפיטורים אינם קשורים באפליה, תפעיל הממונה שיקול דעת ותשקול שיקולים שונים לרבות גודל העסק, יחסי הצדדים, שלב ההיריון של העובדת (אם רלוונטי), תקופת עבודתה ועוד.

החלטתה של הממונה נתונה לערעור בפני בית הדין לעבודה בתוך 45 ימים ממועד קבלתה.

חשוב לדעת שבית הדין לעבודה אינו נוטה להתערב בהחלטות הממונה למעט במקרים שבהם מדובר בטעות משפטית ו/או בהחלטה שאינה סבירה לחלוטין.





## חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

חשוב לדעת שבחוק יש סייג שקובע שלא יראו כאפליה הבחנה שמתחייבת מאופיו או מהותו של התפקיד. השאלה מהי הבחנה כזו נידונה בלא מעט פסקי דין. כך למשל נקבע, כי מעסיק לא יכול לקבוע מראש שהוא מעדיף גבר כי מדובר בעבודה שדורשת כוח פיזי ועליו לאפשר גם לנשים להתמודד על התפקיד.

במקרה אחר נקבע שמעסיק לא יכול למנוע מראש מעובדת התמודדות על תפקיד שכולל נסיעות ושעות עבודה מרובות משום שהוא סבור שהיא תתקשה לבצע את התפקיד עקב כך שהיא אם לילדים.

בכל מקרה שבו נטענת טענה על ידי מעסיק באשר לאופי התפקיד שאינו מאפשר עבודה של אישה/אם/ מטופלת פוריות וכדומה, אנו ממליצות להיוועץ עם עורכת דין מומחית לדיני עבודה ולבדוק כיצד ניתן לתקוף את הטענה.

החוק כולל הגנות ספציפיות של איסור פגיעה בעובד/ת על רקע הגשת תביעה או תלונה בשל אפליה או בשל הטרדה מינית ועל רקע סיוע לעובד אחר בהגשת תלונה או תביעה בנושאים הללו.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נחקק בשנת 1988 ואוסר על מעסיק להפלות עובד/ת או מועמד/ת לעבודה בגין מאפיינים בלתי רלוונטיים המפורטים בחוק: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, מקום מגורים, השקפה, חברות במפלגה ושירות במילואים.

החוק עצמו חל על מקומות עבודה המעסיקים 6 עובדים ומעלה. עם זאת, במקרים מסוימים התקבלה טענה שעקרון השוויון חל גם על מקומות עבודה קטנים יותר מכוח חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

איסור האפליה חל על כל שלבי ההעסקה, החל מקבלה לעבודה, דרך תנאי עבודה, קידום והכשרה מקצועית ועד פיטורים.

ניתן להגיש תביעה אזרחית מכוח חוק זה לבית הדין לעבודה. בנוסף, אפליה בניגוד לחוק זה הינה גם עבירה פלילית. **תביעה מכוח חוק זה יכולה להיעשות במקביל לתביעה מכוח חוקים אחרים (כמו חוק עבודת נשים) וגם בנפרד (למשל במקרה שבו עובדת לא התקבלה לעבודה בשל היותה בהריון, אך חוק עבודת נשים לא חל עליה).**

החוק כולל איסור ספציפי על דרישת פרופיל צבאי מעובד או ממועמד לעבודה.

החוק כולל איסור ספציפי על פרסום מודעות מפלות.

בשנת 2008 הוקמה מכוח החוק נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה אשר ממונה על יישום החוק. בין היתר, מספקת הנציבות ייעוץ למעסיקים ולעובדים שנפגעו ובמקרים מסוימים אף מייצגת עובדים שנפגעו מאפליה או מצטרפת לתיקים שעוסקים באפליית עובדים.



## חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

לא בכל מקרה ייקבע שחלה חובה לשלם שכר שווה לשני עובדים והשוני יכול להיגרם מסיבות שונות (ענייניות) ובין היתר, אופי או מהות העבודה, תפוקה, איכות, וותק, הכשרה או השכלה, מיקום גיאוגרפי ועוד.

עם זאת, במידה והעובדת הוכיחה שיש פער בשכרה מול שכר של עמיתה הגברים, נטל ההוכחה עובר למעסיק והוא יידרש להוכיח שהפער אכן מבוסס על שיקולים ענייניים (שניתן למדוד/להציג) ולא על הבדלי מין.

על מנת לבסס תביעה של פערי שכר, חשוב לבדוק אם קיימים פערי שכר בין העובדת ובין עמיתים גברים וחשוב לוודא שמדובר בקבוצת השוואה מתאימה.

במידה ויש חשש או הוכחה שיש אפליה בשכר, החוק נותן לעובדת זכות לדרוש מהמעסיק מידע לגבי רמות שכר של עובדים בארגון, בכפוף לכך שהבקשה מידתית ואינה פוגעת בפרטיות של עובדים אחרים.

חשוב לשים לב, שדרישה כזו ממעסיק יוצרת לעיתים קרובות התנגדות ועוינות כלפי העובדת ולכן מומלץ לאסוף נתונים עצמאית ככל הניתן ולהתייעץ עם עורכת דין מומחית לדיני עבודה לפני פניה כזו.

מלבד חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, האוסר באופן כללי על אפליה בתנאי שכר, קיים בישראל חוק נוסף האוסר באופן ספציפי על אפליה בשכר של נשים מול גברים במקום העבודה - חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996.

החוק מחייב שוויון בשכר בין עובד ועובדת, באותו מקום עבודה, בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך. הפסיקה קובעת שהחובה הזו קיימת אפילו אם העובדת ביקשה שכר נמוך יותר ביחס לעמיתה.

ההגדרה של שוויון בשכר רחבה ולא מוגבלת רק לשכר הבסיסי אלא גם לכל גמול אחר, כולל החזרי הוצאות, החזקת רכב, תנאים נלווים, בונוסים וכו'. חלק מאי השוויון בין גברים ונשים בשוק העבודה מתמקד דווקא בתוספות הללו.

"עבודה שוות ערך" היא עבודה בעלת משקל שווה, לרבות מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות, האחריות והתנאים הסביבתיים שנדרשים לביצועה. משמעות ההגדרה משתנה ממקרה למקרה ובית הדין לעבודה מכריע בכל מקרה לגופו.

במידה ואכן מתברר שיש פערי שכר, ניתן לנסות לפנות למעסיק בדרישה להשוואת תנאים ובמידת הצורך, ניתן לפנות אל בית הדין לעבודה בתביעה לתשלום פערי שכר (רטרואקטיבית) והשוואת תנאים בעתיד.

בשנים האחרונות עלה מספר התביעות העוסקות בנושא פערי השכר והנושא מדובר יותר. חברות בינלאומיות מתהדרות לעיתים בטבלאות השכר שלהן ומקפידות לצייין שאין פערים בין גברים ונשים.

יחד עם זאת, הדרך לשוויון עוד ארוכה ועל אף שהחוק נחקק לפני למעלה מ-20 שנים, הנתונים נכון לשנת 2019 מצביעים על כך **שנשים עדיין מרוויחות בממוצע 68% מגברים** (בתשלום על בסיס חודשי).



## הטרדה מינית במקום העבודה

- פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

- בתי הדין הוסיפו מספר קביעות חשובות לגבי מה ייחשב כהטרדה מינית:

- החוק חל באופן גורף ולא רק במקומות עבודה.

- הטרדה מינית יכולה להיות חד פעמית או חוזרת (גם באותו "אירוע").

- הטרדה מינית יכולה להיות אישית או סביבתית (כמו יצירת סביבה עוינת או מינית במקום העבודה).

- הטרדה מינית יכולה להיעשות באופן מילולי או גופני במרומז או מפורש.

- אין צורך שתהיה "כוונה" של המטריד להטריד מינית.

- הטרדה יכולה להיות בין כל אחד מהמינים (גבר-אישה ואישה-גבר וגם באותו מין).

- אמרות או מעשים שנעשים כביכול "בצחוק" גם עלולות להיחשב כהטרדה מינית.

החוק למניעת הטרדה מינית נחקק בשנת 1998 במטרה למגר את תופעת ההטרדות המיניות שרווחה (ועודנה רווחת). החוק נחשב חדשני עם חקיקתו משום שהתייחס למגוון של מעשים שעלולים להיחשב כהטרדה מינית ולא הוגבל רק לפגיעות מיניות פיזיות. בנוסף, החוק מטיל אחריות לא רק על המטריד עצמו, אלא גם על המעסיק, ובכך מרחיב את מעגל האחריות למניעת הטרדה מינית.

### מה נחשב כהטרדה מינית?

החוק קובע 6 התנהגויות אסורות שייחשבו כהטרדה מינית:

- סחיטה באיומים לצורך ביצוע מעשה מיני.

- מעשים מגונים.

- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות (לא כולל יחסי מרות).

- התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות (לא כולל יחסי מרות).

- התייחסות (אפילו חד פעמית) מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.

## מהי התנכלות?

התנכלות יכולה להיות על ידי פגיעה בתנאי העבודה והשכר, קביעת משמרות לא נוחות, חוסר התחשבות בבקשות לחופשות, תלונות שווא על המוטרד או על מי שסייע לו ואף פיטורים.

החוק למניעת הטרדה מינית מתייחס במפורש לאפשרות של התנכלות הקשורה או נובעת מהטרדה מינית ואוסר עליה. לצערנו, לעיתים קרובות המטרד (או מי מטעמו) עלול להתנכל למוטרדת בגין סירוב להיענות לו או בגין סיוע לאדם אחר שהתלונן או תבע על הטרדה מינית.

## מסלולי פעולה

במקרה של הטרדה מינית, רשאית המוטרדת לפעול בכמה מסלולים אפשריים. ניתן לפעול בכל אחד מן המסלולים הללו בנפרד או במקביל לאחרים.

- **תביעה אזרחית**- הטרדה מינית היא עוולה אזרחית וניתן לתבוע בגינה פיצויים בבית המשפט.
- **עבירה פלילית**- ניתן להגיש תלונה במשטרה בגין הטרדה מינית. מדובר בעבירה פלילית שתיחקר על ידי המשטרה שתקבע האם להגיש כתב אישום ולנקוט בצעדים משפטיים כנגד המטרד.
- **דיווח למעסיק**- הטרדה מינית היא עבירת משמעת והמעסיק מחויב על פי דין לערוך בירור בנושא. במידת הצורך, רשאי המעסיק

להטיל סנקציות על המטרד כמו העברה מתפקיד, הפחתת סמכויות ועד פיטורים.

על מנת לבחור במסלול/ים שמתאים/ים לך, אנו ממליצות להיוועץ עם עורכת דין מומחית לדיני עבודה לפני נקיטת כל פעולה.

## חובות המעסיק

בכל הנוגע להטרדה מינית במקום העבודה, בחר המחוקק, באופן חריג, להטיל אחריות לא רק על המטרד עצמו אלא גם על המעסיק. במסגרת דברי ההסבר לחוק מבהיר המחוקק שמכיוון שמקום העבודה הוא מקום נפוץ שבו קורות הטרדות מיניות ולעיתים הן גם חמורות יותר משום שהמוטרדת או המוטרד חוששים לאבד את פרנסתם, אזי יש מקום לדרוש מהמעסיק שיקוט באמצעי זהירות בכדי לוודא שלא נעשות הטרדות מיניות במקום העבודה.

המעסיק מחויב הן בחובות כלליות והן בחובות ספציפיות, מכוח החוק והתקנות שתוקנו בהמשך לחוק:

### חובות כלליות:

1. להעביר מסר חד משמעי לעובדי החברה בנוגע למניעת הטרדה מינית;
2. ליידע את כל העובדים לגבי האיסור החוקי במניעת הטרדה מינית;
3. להבהיר לכל עובד וממונה בחברה מהן החובות החוקיות שחלות על המעסיק;

במסגרת מניעת הטרדה מינית במקום העבודה (ולא רק), מתייחס החוק למונח "יחסי מרות" וקובע שבמסגרת יחסי מרות אין חובה שהמוטרדת תראה למטריד כי היא אינה מעוניינת בהצעות ו/או בהתייחסות ו/או בהתנהגותו. בתי הדין לעבודה מוסיפים על כך וקובעים שגם במקרים שבהם הייתה הסכמה מפורשת ישנה אפשרות שעקב יחסי המרות, ייחשבו היחסים כהטרדה מינית. יחסי מרות ייחשבו במקרים של עובדת וממונה ישיר או עקיף, לרבות כל אדם שיש לו סמכות או השפעה, גם עקיפה, על תנאי עבודתה, מעמדה וזכויותיה של העובדת במקום העבודה.

### **מה ייחשב כ"מסגרת יחסי עבודה"?**

הטרדה שנעשית במקום העבודה עצמו; הטרדה שנעשית בזמן ביצוע העבודה במקום אחר (למשל, אצל לקוח); במקומות בהם מתנהלת פעילות מצד המעסיק (למשל טיול משרדי); בכל מקום שהוא כאשר מדובר בניצול מרות ביחסי עבודה.

הטרדה מינית בעבודה היא מצב מורכב שבו מלבד הטרדה המינית עצמה קיים חשש של אובדן פרנסה ופגיעה במוניטין ובקשרי העבודה של העובדת. אנו ממליצות לא להישאר לבד ובכל מקרה להתייעץ עם עורכת דין מומחית לדיני עבודה שתלווה את התהליך הן במקום העבודה והן מחוצה לו.

4. לדרוש מכל העובדים שלא להטריד מינית במסגרת יחסי העבודה ולנקוט באמצעים למניעת מעשים כאלה;

5. לפעול ליצירת אווירת עבודה בטוחה ונקייה מהטרדות מיניות ובטוחה לעובדים ולעובדות.

### **חובות ספציפיות:**

1. מעל 25 עובדים, חלה חובה לקבוע תקנון התנהגות ולפרסמו בקרב העובדים;

2. למנות אחראית לטיפול בנושא הטרדות מיניות במקום העבודה (מתחת ל-10 עובדים רשאי המעסיק לבצע את התפקיד בעצמו);

3. לארגן פעילויות הסברה בנושא מניעת הטרדה מינית במקום העבודה;

4. לברר כל תלונה או חשש להטרדה מינית במקום העבודה ביעילות ובדיסקרטיות בהתאם לקבוע בתקנות;

5. להתייחס לנושא בתקנון משמעת, ככל שקיים.



## ייצוג הולם לנשים

### מהו ייצוג הולם?

חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 קובע כי בקרב העובדים בשירות המדינה בכל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, ינתן ביטוי הולם בנסיבות העניין לייצוגם של בני ובנות שני המינים.

לפי החוק, לרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה יש תפקיד מרכזי בפיקוח על יישום ההוראות הנוגעות לייצוג נשים בוועדות ציבוריות. עם זאת, בפועל מרבית משרדי הממשלה כלל לא מדווחים לרשות לקידום מעמד האישה על מינויים ולכן אין לה אפשרות אופרטיבית לפקח.

חוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975, קובע כי בהרכב דירקטוריון של חברה ממשלתית ינתן ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים. החלטת ממשלה מס' 1362 מחודש מרץ 2007 קבעה כי מספר הולם פירושו 50% מחברי הדירקטוריון.

חוק החברות, התשנ"ט-1999 קובע שבחברה ציבורית שבמועד מינוי דירקטור חיצוני כל חברי הדירקטוריון שלה הם בני מין אחד, יהיה הדירקטור החיצוני הממונה בן המין השני.

ייצוג הולם הוא חובה שנגזרת מהעיקרון הכללי של שוויון ומכוונת לכך שיהיה מספר משמעותי של נשים בגוף ספציפי. בישראל החובה החוקית לייצוג הולם מתייחסת אך ורק לגופים ציבוריים, אך גם שם היא מנוסחת באופן כללי ועמום ולא נקבעו כללים מפורשים או סנקציות על גופים מפרים.

גופים ציבוריים שונים ובתי המשפט פירשו את החקיקה הכללית הזו ויצקו תוכן מספרי להגדרה. גם כיום נשים אינן מיוצגות בהתאם לחלקן היחסי באוכלוסייה בגופים ציבוריים ועוד פחות מכך במגזר הפרטי.

### חקיקה המחייבת או מתמרצת ייצוג הולם לנשים

חוק שיווי זכויות האישה, התשי"א-1951 קובע כי בגוף ציבורי ובוועדות מכרזים תהא חובה לביטוי הולם בנסיבות העניין לייצוגן של נשים בסוגי המשרות ובדירוגים השונים בקרב העובדים, ההנהלה, הדירקטוריון והמועצה.

עוד קובע החוק כי בוועדה ציבורית ובצוות שמינו הממשלה, ראש הממשלה, שר, סגן שר או מנהל כללי של משרד ממשלתי ינתן ביטוי הולם בנסיבות העניין לייצוגן של נשים ממגוון קבוצות האוכלוסייה.





הדרגים ובכל המחלקות בשירות המדינה.

נראה כי החקיקה והפעילות המשפטית והפרלמנטרית בנושא מביאה להתקדמות איטית. עם זאת, נכון לכתיבת מדריך זה, מרבית היעדים עדיין לא הושגו ונשים מיוצגות בחסר במרבית המוסדות הציבוריים שהוזכרו לעיל.

חשוב לציין שבמגזר הפרטי אין חובה חוקית ייצוג הולם לנשים. עם זאת, ניתן לגזור חובה כללית מעקרון השוויון, תום הלב ואיסור אפליה על בסיס מין ומגדר.

חוק חובת המכרזים, התשנ"ב-1992 מסדיר את ההתקשרות של גופים ציבוריים בדרך של מכרז וקובע כי במכרז שפורסם לפי הוראות החוק, אם שתי הצעות או יותר קיבלו תוצאה משוקללת זהה שהיא התוצאה הגבוהה ביותר ואחת מההצעות היא של עסק בשליטת אישה, תיבחר ההצעה האמורה.

חוק הרשויות המקומיות (מימון בחירות), תשנ"ג-1993 קובע כי סיעה או רשימה שלפחות שליש מבין חברי המועצה שנבחרו ומכהנים מטעמה הן נשים, תקבל 115% מהסכום שנקבע לה בחוק עבור מימון הבחירות.

### המצב בפועל

כפי שעולה מן המפורט לעיל, קיימת חקיקה ענפה בכל הנוגע לייצוג הולם של נשים. עם זאת, מרבית החקיקה מנוסחת באופן עמום ולא קובעת מכסות ברורות שייחשבו כייצוג הולם של נשים.

במהלך העשורים האחרונים הוגשו מספר תביעות לבג"צ במסגרתן שורטטו כללים לבחינת ייצוג הולם ולקידום נשים. פסקי הדין שניתנו על ידי בג"צ מהווים אבן דרך חשובה בכל הנוגע לייצוג הולם.

בשנת 2014 פורסם דו"ח וועדת שטאובר, וועדה ציבורית אשר בחנה את מצבן של נשים בשירות המדינה. הדו"ח חשף פערים גדולים בין גברים לנשים בשירות הציבורי וקבע כי עד מספרי ייצוג של 50% נשים בכל

## זכויות של נשים עובדות השוהות במקלט לנשים נפגעות אלימות

חוק הבטחת הכנסה קובע כי נשים נפגעות אלימות השוהות במקלט לנשים נפגעות אלימות מעל 30 ימים, עשויות להיות זכאיות לגמלת הבטחת הכנסה מהמוסד לביטוח לאומי, בהתאם לתנאי הזכאות. נשים נפגעות אלימות השוהות במקלט פטורות מהתייצבות בלשכת התעסוקה לצורך זכאות לגמלת הבטחת הכנסה. בנוסף, הן עשויות להיות זכאיות גם אם לא היו זכאיות לגמלת הבטחת הכנסה קודם לכניסתן למקלט. צוות המקלט יכול לסייע לאשה השוהה במקלט בבדיקת זכאותה והגשת התביעה למוסד לביטוח לאומי.

סעיף 7(ג)5 לחוק עבודת נשים קובע כי עובדת שהועסקה 6 חודשים רצופים במקום עבודה ושוהה במקלט לנשים נפגעות אלימות, זכאית להיעדר מהעבודה למשך עד 6 חודשים מתוך 12 החודשים שלאחר תחילת שהותה במקלט. היעדרות העובדת בתקופה זו תיחשב כחופשה ללא תשלום שבמסגרתה לא ייצברו זכויות סוציאליות לעובדת.

חוק עבודת נשים אף מגביל את האפשרות לפטר עובדת השוהה במקלט לנשים נפגעות אלימות וקובע כי חל איסור לפטר את העובדת בתקופת שהותה במקלט ו-90 ימים לאחר יציאתה מהמקלט ללא היתר מהמונה על עבודת נשים.

על פי חוק פיצויי פיטורים, עובדת שעבדה לפחות שנה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה והתפטרה מעבודתה בשל שהייתה במקלט לנשים נפגעות אלימות תהא זכאית לפיצויי פיטורים, בתנאי שבסמוך להתפטרותה שהתה במקלט תקופה של 60 ימים לפחות. על מנת לממש את הזכות להודיע למעסיק (רצוי בכתב) על התפטרותה עקב שהייתה במקלט לנשים נפגעות אלימות.

קו הייעוץ של ויצו

לזכויות נשים בעבודה

עומד לרשותכן בכל שאלה או

התייעצות- 03-6923825

ימי ושעות פעילות:

א', ג', ה' בין השעות 11:00 ל - 15:00

(ניתן ומומלץ להשאיר הודעה קולית

ונחזור אליכן!)

## רשימת לשכות משפטיות

יש לתאם מראש פגישה בלשכה המשפטית

לשכה	כתובת	טלפון	קבלת קהל (בתיאום מראש)	שירותים הניתנים בלשכה
אזור	קפלן 13	03-5594293	יום ג' פעם בשבועיים 19:00-21:00	דיני משפחה
אילת	ברנע 450/8	08-6323623	יום ג' 17:00-19:00	דיני משפחה, דיני עבודה
אשדוד	יאיר 4	08-8565031	יום ג' 17:00-19:00	דיני משפחה, דיני עבודה
באר שבע	ויצמן 1 א'	08-6277714	יום ג' 17:30-19:00	דיני משפחה
בת ים	הדדי 14 קומה א' (רמת יוסף)	03-5082155	יום ב' 16:00-18:00	דיני משפחה, דיני עבודה
גבעתיים	בן גוריון 216	03-7322466	יום ג' 16:00-18:00	דיני משפחה
הוד השרון	הרשות 6	09-7417263	יום ג' 16:30-18:30	דיני משפחה
זכרון יעקב	הנשיא 35	04-6397274	יום ד' 17:00-19:00	דיני משפחה, דיני עבודה, ביטוח לאומי
חדרה	הרצוג 8	04-6323540	ימים א'-ב' 16:00-17:00	דיני משפחה, דיני עבודה
חולון	שד' ירושלים 1	03-5502880	יום ב' 18:00-20:00	דיני משפחה
חיפה	שד' מוריה 50	04-8388817	יום ב'- 16:00-18:00 יום ד'- 09:30-12:30	דיני משפחה, דיני עבודה
ירושלים	מאפו 1	02-6253641	יום ד' 16:30-18:00	דיני משפחה, דיני עבודה

שירותים הניתנים בלשכה	קבלת קהל (בתיאום מראש)	טלפון	כתובת	לשכה
דיני משפחה	יום ג' 17:00-19:00	09-7443095	ויצמן 83, בית שרה	כפר סבא
דיני משפחה, דיני עבודה	יום ד'	04-9985993	רח' שריג 20, שכונת הגליל	כרמיאל
דיני משפחה	יום ג' 09:00-11:00 יום ד' 16:30-19:00	08-9708786	אחלמה 1	מודיעין
דיני משפחה	יום ב' 16:00-18:00	09-8628582 09-8823192	מקדונלד 13	נתניה
דיני משפחה, דיני עבודה	יום ג' 16:00-18:00	03-6351177	סמטת היובל 1 (בית התרבות)	סביון- בקעת אונו
דיני משפחה	יום ד' 15:00-16:30	04-6523491	מנחם אוסישקין 1	עפולה
דיני משפחה, דיני עבודה, ליזון רגשי	יום ב' 16:00-18:00	03-9343921	כ"ט בנובמבר 4	פתח תקווה
דיני משפחה	בתיאום מראש	08-6881206	כיכר פז 8	קרית גת
דיני משפחה	יום ד' 10:00-12:00	09-8990050	ההגנה פינת רח' בן צבי (סמוך למועצה)	קדימה-צורן
דיני משפחה	בתיאום מראש	050-6939399	בית אלפא 1 בית צ'ארנה	קרית חיים
דיני משפחה, דיני עבודה	בתיאום מראש	03-9658705	רוטנברג 7	ראשון לציון
דיני משפחה, דיני עבודה	יום א' 16:30-18:30	08-9456395	הרצל 131	רחובות
דיני משפחה	יום ג' 16:00-18:00	03-7586944	מאיר בעל הנס 12	רמת גן
דיני משפחה, דיני עבודה	יום ד' 16:00-18:00	09-7483553	קלאוזנר 3	רעננה
דיני משפחה, דיני עבודה	ימים ב', ד' 16:00-18:00	03-6923851	שד' דוד המלך 38 קומה 1	תל אביב



קו הייעוץ של ויצו לזכויות נשים בעבודה  
03-6923825  
ימי ושעות פעילות:  
א', ג', ה' בין השעות 11:00-15:00

כל הזכויות שמורות לאגף לקידום מעמד האישה, ויצו ישראל, 2020