

חוק עבודת נשים

חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, הוא אחד החוקים המרכזיים בדיני העבודה בישראל, שמטרתו להגן על זכויות נשים בעבודה, במיוחד בהקשר להריון, לידה והורות, וליצור שוויון הזדמנויות בעבודה תוך מתן התאמות ייחודיות לנשים עובדות

מטרות החוק

1. **שמירה על זכויות נשים בהריון ולידה** – להבטיח שמירה על מקום העבודה והכנסה בתקופה רגישה.
2. **הבטחת בריאות העובדת** – קביעת מגבלות על עבודות מסוימות בתקופות הריון.
3. **קידום שוויון בין נשים לגברים** – מניעת אפליה על בסיס מין או הריון.
4. **עידוד שילוב נשים בשוק העבודה** – תוך מתן הגנות מיוחדות שמאפשרות שילוב בין עבודה לחיי משפחה.

עיקרי החוק

הגנה מפני פיטורים בהריון

- אסור לפטר עובדת בהריון שהועסקה לפחות **שישה חודשים** אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, אלא באישור מיוחד של **הממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה**.
- האיסור חל גם בתקופת **חופשת לידה** וב-60 ימים לאחריה.

חופשת לידה (חופשת לידה והורות)

- משך חופשת הלידה (נכון ל-2024):
 - 15 **שבועות** חובה (7 שבועות לפני הלידה ו-8 שבועות אחרי).
 - ניתן להאריך עד 26 **שבועות**.
 - בחלק מהמקרים, האב יכול לנצל חלק מהחופשה במקום האם.
- חופשת הלידה נחשבת **תקופת עבודה רצופה** לצורך זכויות סוציאליות (פיצויים, פנסיה, חופשה).

שמירת הריון

- עובדת שנדרשת להפסיק לעבוד בגלל סיכון רפואי לה או לעובר זכאית ל-**גמלת שמירת הריון** מהמוסד לביטוח לאומי.

חזרה לעבודה לאחר לידה

- המעסיק חייב להחזיר את העובדת לאותו תפקיד או לתפקיד שווה ערך.
- אסור להרע את תנאי העבודה עקב הלידה.

עבודות אסורות לנשים בהריון

- החוק מגביל העסקת נשים בהריון בלילות ובעבודות מסוכנות (כימיקלים, קרינה, הרמת משאות כבדים).

היעדרות בשל טיפולי פוריות

- עובדת העוברת טיפולי פוריות זכאית להיעדר מהעבודה בימי טיפול, והמעסיק אינו רשאי לפטרה בתקופה זו ללא אישור משרד העבודה.

זכויות נוספות

- **הנקה** – עובדת זכאית לשעת הנקה יומית (בהפחתת שעות העבודה בשכר מלא) במשך 4 חודשים מתום חופשת הלידה.
- **חופשה ללא תשלום (חל"ת)** – לאחר חופשת הלידה העובדת רשאית לצאת לחל"ת של עד שנה.

דוגמאות מעשיות

1. **דוגמה לפיטורים בהריון**
דנה עובדת במשרד רואי חשבון 10 חודשים. כשהודיעה שהיא בהריון, המעסיק רצה לפטרה בשל "אי התאמה". הפיטורים אסורים ללא אישור משרד העבודה, ולכן הם **לא חוקיים**.
2. **דוגמה לשמירת הריון**
יעל, טכנאית מעבדה, נדרשה להפסיק לעבוד מחשש לחשיפה לחומרים מסוכנים. היא זכאית לגמלה מהמוסד לביטוח לאומי עבור תקופת שמירת ההריון.
3. **דוגמה לשעת הנקה**
רונית חזרה לעבודה לאחר חופשת לידה. היא זכאית לשעת הנקה יומית בשכר מלא במשך 4 חודשים מתום החופשה.

תרגיל רמת מבחן חשבי שכר בכירים

שאלה:

עובדת הועסקה 8 חודשים בחברה תעשייתית, ונכנסה להריון. בחודש השביעי להריונה ביקש המעסיק לפטרה בשל ירידה בתפוקה. מה הדין?

תשובות אפשריות:

- א. המעסיק רשאי לפטרה אם שילם פיצויי פיטורים מלאים.
- ב. המעסיק רשאי לפטרה רק באישור משרד העבודה.
- ג. המעסיק אינו רשאי לפטרה עד תום חופשת הלידה + 60 יום.
- ד. המעסיק רשאי לפטרה רק אם מצא לה תפקיד חלופי.

תשובה נכונה:

- ב. המעסיק רשאי לפטר רק באישור משרד העבודה.

שאלה 1

עובדת בהריון מועסקת 7 חודשים ברציפות אצל אותו מעסיק. המעסיק מעוניין לפטרה עקב צמצומים. מה הדין?

- א. ניתן לפטרה בכל עת אם שולמו פיצויי פיטורין.
- ב. ניתן לפטרה רק באישור משרד העבודה.
- ג. אין איסור על פיטורי עובדת בהריון.
- ד. ניתן לפטרה אם היא הסכימה בכתב.

תשובה נכונה: ב – נדרש אישור משרד העבודה.

שאלה 2

מהו האורך המרבי של חופשת לידה לפי החוק (נכון לשנת 2024)?

- א. 15 שבועות.
- ב. 26 שבועות.
- ג. 52 שבועות.
- ד. 8 שבועות.

תשובה נכונה: ב – ניתן להאריך עד 26 שבועות (15 שבועות חובה).

שאלה 3

עובדת חזרה מחופשת לידה. מה מחויב המעסיק להציע לה?

- א. החזרה לאותו תפקיד בלבד.
- ב. החזרה לאותו תפקיד או לתפקיד שווה ערך בתנאים דומים.
- ג. כל תפקיד פנוי הקיים בחברה.
- ד. אין חובה להחזירה לעבודה.

תשובה נכונה: ב – אותו תפקיד או תפקיד שווה ערך.

שאלה 4

כמה זמן לאחר חופשת הלידה חל איסור על פיטורים ללא אישור משרד העבודה?

- א. 30 ימים.
- ב. 45 ימים.
- ג. 60 ימים.
- ד. 90 ימים.

תשובה נכונה: ג – 60 ימים נוספים לאחר חופשת הלידה.

שאלה 5

מהי זכאות העובדת לשעת הנקה?

- א. שעה ביום בשכר מלא במשך 4 חודשים מתום חופשת הלידה.
- ב. שעתיים ביום במשך 6 חודשים מתום חופשת הלידה.
- ג. שעה ביום עד גיל שנה של הילד.
- ד. אין זכאות כלל.

תשובה נכונה: א – שעה ביום במשך 4 חודשים מתום החופשה.

שאלה 6

מהי שמירת הריון?

- א. מצב בו העובדת נשלחת לחל"ת.
- ב. מצב בו העובדת חייבת להפסיק לעבוד עקב סיכון רפואי לה או לעובר.
- ג. מצב בו העובדת מקבלת חופשה נוספת לאחר לידה.
- ד. חופשה ללא תשלום שהעובדת בוחרת לקחת.

תשובה נכונה: ב – הפסקת עבודה עקב סיכון רפואי לאם או לעובר.

שאלה 7

מה נדרש כדי לפטר עובדת בזמן טיפולי פוריות?

- א. אישור משרד העבודה.
- ב. הסכמת העובדת.
- ג. פיצויי פיטורין גבוהים יותר.
- ד. ניתן לפטור באופן חופשי.

תשובה נכונה: א – נדרש אישור משרד העבודה.

שאלה 8

מה הדין לגבי העסקת עובדת בהריון בעבודות מסוכנות?

- א. מותר להעסיק בכל תנאי אם העובדת הסכימה.
- ב. אסור להעסיק בעבודות מסוכנות המוגדרות בחוק.

- ג. מותר להעסיק רק בלילות.
ד. מותר להעסיק רק במשרה חלקית.

תשובה נכונה: ב – אסור להעסיק בעבודות מסוכנות.

שאלה 9

עובדת יצאה לחופשת לידה ולאחריה ביקשה חל"ת. מהו פרק הזמן המרבי לחל"ת לפי החוק?

- א. 6 חודשים.
ב. שנה.
ג. שנתיים.
ד. 3 חודשים.

תשובה נכונה: ב – עד שנה.

שאלה 10

מהו מעמד תקופת חופשת הלידה מבחינת זכויות סוציאליות?

- א. נחשבת כהפסקת עבודה מלאה.
ב. נחשבת כתקופת עבודה רצופה.
ג. לא נחשבת לצבירת זכויות כלל.
ד. נחשבת רק לצורך חופשה שנתית.

תשובה נכונה: ב – נחשבת כתקופת עבודה רצופה.

תרגילים חישוביים – חוק עבודת נשים

תרגיל 1 – פיצויי פיטורין בתקופה מוגנת

שאלה:

רונית מועסקת בחברה 18 חודשים. בחודש החמישי להריונה הודיע לה המעסיק על פיטוריה עקב צמצומים כלכליים. משכורתה החודשית היא 10,000 ₪. האם הפיטורים תקפים? ואם כן – האם היא זכאית לפיצויי פיטורין?

פתרון:

1. רונית מועסקת מעל 6 חודשים → חלה עליה ההגנה לפי חוק עבודת נשים.
2. פיטורי עובדת בהריון מחייבים **אישור משרד העבודה**.
3. מאחר שלא ניתן אישור – הפיטורים **אינם תקפים**.
4. אם היה ניתן אישור – רונית הייתה זכאית לפיצויי פיטורין:

$$18 \text{ חודשי עבודה} \div 12 \times 10,000 \text{ ₪} = 15,000 \text{ ₪}$$
תשובה: הפיטורים אינם תקפים ללא אישור משרד העבודה.

תרגיל 2 – חישוב זכאות לשעת הנקה

שאלה:

עובדת חזרה מחופשת לידה בתאריך 1.9.2024. היא מועסקת במשרה מלאה (8 שעות ביום). מה משך התקופה בה היא זכאית לשעת הנקה יומית בשכר, וכמה שעות סה"כ תחסוך?

פתרון:

1. לפי החוק – עובדת זכאית לשעת הנקה ביום, למשך 4 חודשים מתום חופשת הלידה.
2. תקופת הזכאות: 1.9.2024 עד 31.12.2024.
3. מספר ימי עבודה ממוצע בתקופה: כ-86 ימי עבודה.
4. שעות הנקה: 86 ימים $\times$ 1 שעה = 86 שעות בשכר מלא.

תשובה: זכאות לשעת הנקה יומית עד סוף דצמבר 2024, בסה"כ 86 שעות בשכר מלא.

תרגיל 3 – שמירת הריון

שאלה:

עובדת הוצאה לשמירת הריון מה-1.3.2024 ועד ה-31.5.2024. שכרה החודשי הקבוע הוא 9,000 ₪. מה תהיה זכאותה מביטוח לאומי?

פתרון:

1. תקופת שמירת הריון – 3 חודשים מלאים.
2. הגמלה מחושבת על בסיס השכר הממוצע בשלושת החודשים שקדמו להפסקת העבודה.
3. שכר ממוצע: 9,000 ₪.
4. גמלת שמירת הריון = שכר מלא (עד לתקרה של השכר הממוצע במשק).
5. בשנת 2024 השכר הממוצע הוא 12,536 ₪.
5. מאחר ש-9,000 ₪ נמוך מהתקרה – העובדת זכאית ל-9,000 ₪ $\times$ 3 = 27,000 ₪.

תשובה: זכאית ל-27,000 ₪ דמי שמירת הריון.

תרגיל 4 – חל"ת לאחר חופשת לידה

שאלה:

עובדת ילדה בתאריך 1.6.2024 ויצאה לחופשת לידה בת 26 שבועות. בסיום החופשה ביקשה לצאת לחל"ת. מהו פרק הזמן המרבי לחל"ת ומה ייחשב לוותק לצורך פיצויי פיטורין?

פתרון:

1. חופשת הלידה נמשכת 26 שבועות (עד 30.11.2024).
2. חל"ת לפי חוק עבודת נשים – עד שנה מתום חופשת הלידה.
- עד 30.11.2025.
3. תקופת חל"ת אינה נחשבת לצורך צבירת זכויות סוציאליות (פנסיה, חופשה, הבראה).
4. לצורך פיצויי פיטורין – רק תקופת חופשת הלידה נחשבת ותק רציף.

תשובה: חל"ת מרבי עד שנה (עד 30.11.2025). לצורך פיצויי פיטורין תיחשב רק חופשת הלידה ולא החל"ת.

תרגיל 5 – חישוב זכאות לפיצויים במקרה של חופשת לידה

שאלה:

עובדת הועסקה 3 שנים בחברה. היא יצאה לחופשת לידה בת 26 שבועות. חודש לאחר חזרתה לעבודה פוטרה. שכרה החודשי: 12,000 ₪.

חשב את הפיצויים המגיעים לה.

פתרון:

1. ותק לצורך חישוב פיצויים כולל את חופשת הלידה (נחשבת עבודה רצופה).
 2. סה"כ תקופת עבודה לצורך פיצויים: 3 שנים מלאות.
 3. פיצויים = שכר חודשי $\times$ שנות עבודה = $12,000 \times 3 = 36,000$ ₪.
- תשובה:** העובדת זכאית ל-36,000 ₪ פיצויי פיטורין.