

זכויות עובדת בהיריון

היריון נחשב לדבר 'לא רצוי' מבחינה תעסוקתית, שכן הוא מנבא ומזמן היעדרויות תכופות וממושכות, בין בשל יציאה לבדיקות, בין בשל הרגשה רעה או מצב רפואי שמחייב היעדרות מהעבודה (כגון שמירת היריון). זאת ועוד, בסופו של ההיריון צפויה העובדת להיעדר מספר חודשים מעבודתה, בשל חופשת הלידה.

שני חוקים חולשים על העסקת נשים בגיל הפוריות. האחד, חוק עבודת נשים, אשר מסדיר את זכויותיה של האישה להיעדר מהעבודה במהלך ההיריון, את זכותה לחופשת לידה ולשעת הנקה (הקרויה כיום שעת הורות), ומגן עליה מפני פיטורים בתקופה העדינה והרגישה שבה היא נדרשת לבדיקות רבות ואף חווה שינויים רבים שעשויים לגרום לה להיעדר מהעבודה. החוק השני הינו חוק שוויון הזדמנויות בעבודה המגן מפני אפליה בעבודה מחמת היריון, לידה, טיפולי פוריות, ועוד.

היעדרות בחודשי ההיריון - היעדרות עפ"י אישור רפואי בכתב, נחשבת להיעדרות מפאת מחלה ויש לנכותה מימי המחלה הצבורים של העובדת. באם ההיעדרות נמשכת למעלה מ- 30 ימים ברציפות יש לפנות למוסד לביטוח לאומי לקבלת גמלת שמירת היריון.

שמירת היריון - המוסד לביטוח לאומי יאשר תביעה לגמלת היריון באם יוגשו לו אישורים רפואיים המעידים שסוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת או את עובריה, או מונעים ממנה לבצע את עבודתה בשל היותה בהריון, ולא נמצאה לה עבודה חלופית מתאימה. גמלת שמירת היריון תאושר במידה ויוצגו מסמכים המעידים כי ההיעדרות מהעבודה נמשכה 30 יום לפחות ומקורה במצב הרפואי עקב ההיריון או בשל החשש כי מקום העבודה מסכן את האישה או את העובר.

היעדרות מחמת שמירת היריון המשולמת ע"י המוסד לביטוח לאומי איננה גורעת מצבירת הוותק של העובדת במקום העבודה, ואיננה פוגמת בצבירת זכויות התלויות בוותק (כגון זכות לדמי הבראה), למעט לעניין דמי חופשה, שלגביהם ייעשה החישוב בהתאם להוראות הספציפיות שבחוק חופשה שנתית. כמו"כ יש להמשיך ולהפריש בתקופת היעדרות זו, את הזכויות הסוציאליות לקרן הפנסיה, וזאת בהתקיים שני תנאים: האחד, שגם העובדת תפריש את חלקה שלה, והשני, שהעובדת עבדה באותו מקום עבודה לפחות 6 חודשים לפני תחילת ההיריון.

היעדרות לצורך בדיקות שגרתיות - היעדרות זו מותרת במהלך ההיריון וזאת ללא ניכוי מהשכר. ההיעדרות המדוברת הינה היעדרות לצורך בדיקות שגרה ולשם פיקוח רפואי ע"י רופא נשים וע"י תחנות טיפת חלב, כולל בדיקות שאליהן מופנית האישה ע"י התחנה או ע"י הרופא. החוק מאפשר לעובדת שעובדת שבוע עבודה מלא, ויותר מ- 4 שעות ביום – עד 40 שעות היעדרות, ולעובדת שעובדת שבוע עבודה מלא במשרה חלקית של עד 4 שעות ביום – 20 שעות היעדרות כאמור.

היעדרות לצורך בדיקות שגרה אינה נחשבת להיעדרות מפאת מחלה ואין לנכותה מימי המחלה של העובדת, אלא על המעסיק לשלם לעובדת את שכרה הרגיל כאילו לא נעדרה. כך, לדוגמא, היעדרות לצורך ביצוע בדיקת מי שפיר, שלאחריה נהוג לחייב את העובדת להישאר בביתה למנוחה של יומיים נוספים, הינה "בדיקת שגרה" שבגינה זכאית העובדת לתשלום מלא בגין 3 ימי היעדרות (יום הבדיקה + יומיים מנוחה).

חובת מסירת הודעה למעסיק על ההיריון - עפ"י החוק, העובדת חייבת לידע את המעסיק על הריונה החל מהחודש החמישי. זאת, כדי לאפשר למעסיק להתארגן לקראת ההיעדרות הצפויה בחופשת הלידה.

העסקה בשעות נוספות, בשבת ובעבודת לילה - לאחר החודש החמישי חל איסור להעסיק את העובדת בשעות נוספות ובימי המנוחה השבועית, אלא אם כן העובדת הסכימה לכך בכתב ומסרה למעסיק אישור רפואי לפיו אין מניעה להעבידה בשעות נוספות או במנוחה השבועית. כמו"כ אסור להעסיק את העובדת בעבודת לילה, אם העובדת הודיעה בכתב שהיא אינה מסכימה לעבוד בעבודת לילה.

איסור פיטורים ואיסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה - עובדת שעבדה יותר מ- 6 חודשים אצל אותו מעסיק, מוגנת מפני פיטורים ומפני פגיעה בהיקף המשרה או בהיקף ההכנסה בעת ההיריון, אלא אם ניתן לכך היתר של הממונה מטעם משרד הכלכלה, ואלא אם כן העובדת היא זו שביקשה שינוי זמני בהיקף המשרה. בתי הדין לעבודה פסקו לא פעם ולא פעמיים, שהרעה מוחשית בתנאים,

כזו שמתפרשת כהרעה שמזכה את העובדת בזכות להתפטר בדין מפוטר בגינה, היא אסורה, ומכאן נולד הכלל שלפיו – אין לשנות תנאי ההעסקה של אישה בהיריון ללא היתר ממשרד העבודה.

זכויות העובדת לאחר הלידה

הזכות הראשית והעיקרית של כל עובדת שיוולדת היא הזכות לחופשת לידה ולתשלום דמי לידה. המעסיק הוא זה שנותן את חופשת הלידה והמוסד לביטוח לאומי הוא זה שמשלם את דמי הלידה בהתאם לכללים.

עובדת שעבדה לפחות 12 חודשים אצל המעסיק עד ליום הלידה זכאית לחופשת לידה של 26 שבועות, מתוכם 15 שבועות בתשלום מאת המוסד לביטוח לאומי, והשאר ללא תשלום. העובדת יכולה לבקש לצאת לחופשת הלידה עד 7 שבועות לפני תאריך הלידה המשוער, במקרה כזה עליה להציג למעסיק אישור מרופא הנשים אודות תאריך הלידה המשוער.

עובדת שטרם השלימה 12 חודשי עבודה עד ליום הלידה, תהיה זכאית לחופשת לידה של 15 שבועות בלבד, ללא הארכה.

הזכאות לדמי לידה ע"י המוסד לביטוח לאומי, נמדדת כך: עובדת ששולמו עבורה דמי ביטוח לאומי בעבור 10 חודשים מתוך 14 שלפני "היום הקובע" או 15 חודשים מתוך 22 חודשים שלפני "היום הקובע", תהיה זכאית לדמי לידה עבור 105 ימים (שהם 15 שבועות, שנספרים קלנדרית כולל ימי שישי, שבת וחגים). **היום הקובע, לצורך העניין, הינו היום שבו הפסיקה העובדת את עבודתה בזמן ההיריון שהסתיים בלידה.** עובדת שלא עבדה כלל במהלך ההיריון אין לה "יום קובע" והיא לא זכאית לדמי לידה.

עובדת שעבדה פחות מ-10 חודשים מתוך 14, אך שולמו עבורה דמי ביטוח לאומי בעבור 6 חודשים בלבד מתוך 14 חודשים שלפני יום הקובע, תהיה זכאית למחצית דמי הלידה דהיינו ל-7 שבועות בתשלום בלבד.

הארכת חופשת הלידה - עובדת שחלתה ואושפזה במהלך חופשת הלידה לתקופה העולה על שבועיים, גם אם לא ברציפות, זכאית להאריך את חופשת הלידה בתקופה השווה לתקופת האשפוז אך לא יותר מ-4 שבועות. אם התינוק אושפז לאחר לידתו או במהלך חופשת הלידה, לתקופה העולה על שבועיים, זכאית העובדת להאריך את חופשת הלידה כמשך תקופת האשפוז אך לא יותר מ-10 שבועות. שתי התקופות הנ"ל הן מצטברות, ובלבד שלא תעלינה ביחד על 10 שבועות.

קיצור חופשת הלידה - לאחר 15 השבועות הראשונים, מותר לעובדת להודיע על הקדמת חזרתה לעבודה ובמקרה כזה יהיה על המעסיק לקבל את העובדת בחזרה לעבודה בתוך 3 שבועות לכל היותר. ניתן לקצר את חופשת הלידה מתחת ל-15 שבועות (ובכל מקרה לא פחות מ-3 שבועות) רק בהסכמת העובדת ולאחר קבלת אישור רפואי, במקרה שהולד מת בלידה, או שהעובדת מסרה את התינוק לאימוץ, או אם מדובר בלידה של אם פונדקאית לפי החוק לנשיאת עוברים.

איסורים החלים על המעסיק בעת חופשת לידה - בזמן חופשת הלידה חל איסור מוחלט להעביד את העובדת, גם אם היא מסכימה. עובדת שתסכים לעבוד בזמן חופשת הלידה עלולה להסתכן בכך שהמוסד לביטוח לאומי ישלול ממנה את דמי הלידה. כמו"כ חל איסור מוחלט לפטר עובדת בזמן חופשת לידה, והממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה לא רשאית לאשר פיטורים של עובדת בזמן חופשת לידה. כך למשל, אם מעסיק יגיש בקשה להיתר לפיטורי עובדת בזמן היותה בחודש התשיעי, ועד למועד שבו יגיע עניינה של העובדת לדיון היא כבר תהיה אחרי לידה, הממונה על חוק עבודת נשים תדחה את הבקשה למתן היתר פיטורים בשל חוסר סמכות לאשר את פיטוריה.

צבירת זכויות וותק בזמן חופשת לידה - היעדרות לרגל חופשת לידה איננה פוגעת בזכויות התלויות בוותק במקום העבודה. העובדת ממשיכה לצבור ותק לצורך חישוב פיצויי פיטורים במשך התקופה בה משולמים לה דמי לידה ע"י המוסד לביטוח לאומי, וכן הוותק ממשיך להיספר במלואו לצורך חישוב הזכאות לדמי הבראה וצבירת ימי מחלה. לעומת זאת, חישוב הזכאות לדמי חופשה משתנה בהתאם להוראות הספציפיות שבחוק חופשה שנתית ובהתאם למספר ימי העבודה בפועל באותה שנה.

הארכת חל"ת לאחר חופשת לידה - עובדת יכולה להאריך את חופשת הלידה בחל"ת (חופשה ללא תשלום) שמשכו עד רבע מסך התקופה שעבדה אצל אותו מעסיק, ובסה"כ לא יותר מ-12 חודשים מיום הלידה. ממניין חודשי החל"ת המותרים יש להפחית את 11 השבועות האחרונים של חופשת הלידה (שבהם אין מקבלים תשלום מהמוסד לביטוח לאומי). לדוגמא: עובדת שעבדה אצל המעסיק במשך שלוש שנים טרם הלידה, תהיה זכאית לחל"ת של 9 חודשים (רבע מ-36 חודשים), בניכוי 11 שבועות (שהם כחודשיים וחצי), סה"כ חל"ת של 6.5 חודשים. תקופת החל"ת איננה נספרת כוותק

ואיננה באה בחשבון בקשר עם זכויות התלויות בוותק במקום העבודה, למעט פרק זמן של 14 ימים. אם הודיעה העובדת על רצונה לקצר את תקופת החל"ת – על המעסיק לקבלה בחזרה לעבודה בתוך 4 שבועות.

שעת הורות – עובדת שמשרתה הרגילה הינה משרה מלאה כנהוג במקום עבודתה או לכל הפחות 174 שעות בחודש זכאית לשעת הורות. אין חובה להניק, וגם הגבר יכול לקחת את שעת ההורות במקום האשה. המשמעות היא שהעובדת רשאית לעזוב את מקום העבודה לשעה אחת ביום ללא ניכוי משכרה. זכות זו מותרת למשך 4 חודשים מעת החזרה מחופשת הלידה, או עד גיל 10 חודשים, לפי המוקדם. עובדת שעבדה פחות משנה אצל אותו מעסיק טרם הלידה, לא תוכל לקבל שעת הורות מעבר לגיל 7.5 חודשים.

ישנם מקומות עבודה, כגון עובדות מדינה ומקומות אחרים שחלים בהם הסכמים קיבוציים, שבהם מותרת שעת ההורות עד גיל שנה.

איסור פיטורים ואיסור פגיעה בהיקף המשרה ובהכנסה – ההגנה מפני פיטורים ומפני שינוי בהיקף המשרה מתקיימת למשך 60 ימים לאחר שובה של העובדת מחופשת הלידה. פיטורים או שינוי בהיקף המשרה בשלב זה מצריכים היתר של הממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה. הרציונל העומד מאחורי איסור זה, הוא, הרצון והצורך לאפשר לעובדת לשוב ולהיקלט בצורה ראויה וטובה במקום העבודה, לאחר היעדרותה הממושכת. עפ"י הפסיקה של בתי הדין לעבודה, איסור זה הורחב כדי לכלול לא רק את עצם איסור הפיטורים ואיסור שינוי המשרה, אלא גם את החובה האקטיבית להשיב את העובדת לעבודה בפועל בתקופה המוגנת, ולאפשר לה, בתום לב ובהגינות, לחזור ולהשתלב בתפקידה (או בתפקיד שווה ערך במידה והתפקיד הקודם כבר לא קיים). על המעסיק מוטלת אחריות לרכך את שובה של העובדת מחופשת הלידה תוך יצירת אקלים מזמין. שינוי מהותי בעבודה, השולל מהעובדת את ההזדמנות האמיתית והכנה לשוב ולהשתלב במקום עבודתה, הוא שינוי המנוגד לתכליתו של החוק וייחשב כהפרה של חוק עבודת נשים.

איסור פיטורים בהיריון ואחרי לידה

המחוקק הישראלי נוהג 'להתערב' ביחסי העבודה ולהכתיב למעסיק מהן חובותיו כלפי העובד, מה צריך לשלם לעובד ומתי צריך לשלם לו: שכר עבודה, דמי חופשה, דמי מחלה, פנסיה, הבראה ועוד. יחד עם זאת, המחוקק הישראלי כמעט ואינו מתערב בסיומם של יחסי עבודה (פיטורים) ולמעשה ישנם כיום רק שלושה מקרים שבהם אוסר המחוקק לפטר עובדת או עובד:

במקרה של שירות מילואים פעיל או בשל שירות מילואים; במקרה של מחלה כאשר העובד טרם מיצה את ימי המחלה הצבורים שלו; במקרה של היריון ולידה.

המשותף לשלושת החוקים הנ"ל הוא הכלל, שלפיו, עובד שמצוי באחד משלושת המצבים הנ"ל נמצא בעמדה מוחלטת שבה הוא אינו פנוי או אינו מסוגל לחפש עבודה אחרת, ולכן הוא זוכה להגנת המחוקק מפני פיטורים. בתקופת ההיריון ולאחר הלידה, העובדת חשופה יותר לפיטורים, משום שבתקופה זו, "תפוקתה" למעסיק עשויה לפחות, בשל היעדרויות הקשורות בהיריון.

ההגנה של חוק עבודת נשים היא הגנה משולשת – (1) החוק מגן מפני פיטורים של עובדת בהיריון שלה ותק של 6 חודשים ומעלה, אלא אם כן ניתן היתר לפיטוריה ע"י הממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה. הוראה זו חלה גם על "עובדת קבלן" אשר מועסקת ע"י קבלן כוח אדם אצל מעסיק בפועל; למעסיק בפועל אסור לגרום לפיטוריה של עובדת בהיריון, איסור הפיטורים חל גם עליו כאילו היה מעסיקה. (2) בזמן חופשת לידה, חל איסור מוחלט לפטר עובדת וגם אין סמכות למשרד העבודה לאשר את פיטוריה. (3) בתקופה המוגנת של 60 ימים לאחר החזרה מחופשת לידה (לרבות לאחר תום חל"ת שנקלח עפ"י חוק), אסור לפטר ללא היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה.

הרציונל שעומד מאחורי איסורי הפיטורים - האיסור לפטר עובדת בהיריון או בתקופה שלאחר תום חופשת הלידה, נועד להתמודד עם התופעה של אפליית עובדות אשר נקלעות בעל כורחן למצב בו בשל היעדרותן מעבודה הן עלולות לאבד את מקום עבודתן או את משרתן.

"המציאות מלמדת כי אפליה של נשים מטעם מין היא פועל יוצא מאפלייתן של הנשים העובדות מטעמים של היריון, לידה, ונשיאה בעול האחריות המשפחתית הכרוכה בגידול הילדים ובטיפול בהם. היא כיום אחד הגורמים המקשים ביותר על שילובן של נשים במעגל העבודה בכלל ועל השוואת מעמדם בעבודה בפרט" (פרופ' רות בן ישראל, "שוויון ההזדמנויות בעבודה ואיסור הפליה", כרך ב' תשנ"ח-1998, בעמ' 589).

הגנה לעובדת שטרם צברה 6 חודשי עבודה – פיטורי עובדת שטרם מלאו לה 6 חודשי עבודה, מחמת היותה בהיריון, נחשבים לאפליה המנוגדת לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בשנת 2003 תוקן חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בעקבות פסק-דין תקדימי שקבע שפיטורי עובדת בהיריון לפני שמלאו 6 חודשים להעסקתה, רק בשל הריונה, הינם פיטורים בחוסר תום לב ותוך הפרת חוזה העבודה (ע"ע 1353/02 אפלבוים נ' הולצמן).

אסור לשלם לעובדת את שכרה בגין תקופת 60 הימים ולפטרה ללא המתנה - תכליתה של ההוראה האוסרת על פיטורי עובדת לאחר תום חופשת הלידה, היא, למנוע מהמעסיק לסכל את שובה של העובדת לעבודתה, ולהבטיח את זכותה של העובדת לחזור לעבודתה בתום חופשת הלידה. על ידי כך, המחוקק מבטיח לה הזדמנות ממשית לחזור ולהשתלב בעבודה ולהוכיח את יכולותיה גם לאחר ההיעדרות הממושכת מהעבודה (ע"ע 627/06 אורלי מורי נ' מ.ד.פ יילו בע"מ ואח"). על-כן, פדיון תקופת איסור הפיטורים בכסף, כאשר העובדת מעוניינת ומבקשת לחזור לעבודה, אינה עולה בקנה אחד עם רוח החוק ומהווה הפרה של חוק עבודת נשים המקימה זכות לפיצוי.

בקשה להיתר לפיטורים ע"י משרד הכלכלה - מעסיק המבקש לפטר עובדת שנמצאת ב"תקופה המוגנת", מחוייב לפנות לממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה לשם קבלת היתר לפיטורים.

נדגיש, כי בזמן חופשת הלידה אין אפשרות לבקש או לקבל היתר לפיטורים שכן החוק אוסר פיטורי עובדת בזמן חופשת לידה, וגם למשרד הכלכלה אין סמכות לאשר פיטורי עובדת בזמן חופשת לידה.

נסיבות בהן יינתן היתר - אם הממונה על חוק עבודת נשים מוצאת כי הפיטורים הם "בקשר להיריון" עליה לפסול את הפיטורים ואסור לה לתת להם היתר. מאידך, כאשר סבורה הממונה כי פיטורי העובדת נעשו ללא קשר להריונה, גם אז היא רשאית שלא להתיר הפיטורים, בהתאם לנסיבות ולשיקול דעתה. (ע"ב ת"א 1789/03 גיסי דגן הכט נ' עתודה רחובות 1996 בע"מ).

כאשר מדובר בבקשה למתן היתר פיטורים בתקופת 60 הימים שלאחר חופשת הלידה, צריך להתקיים תנאי נוסף והוא, כי העסק חדל לפעול או הוכרז כפושט רגל. אם כן, האפשרות לקבל היתר לפיטורי עובדת בתקופה המוגנת שלאחר חופשת הלידה מצומצמת עד מאוד, רק למקרים שבהם העסק נסגר או הוכרז פושט רגל.

יש אפשרות לערער על החלטת הממונה על חוק עבודת נשים, בתוך 45 ימים מיום קבלת ההחלטה, ע"י הגשת תובענה לביה"ד לעבודה.

מתן היתר רטרואקטיבי – ככלל, היתר לא ניתן באופן רטרואקטיבי, אלא רק מיום מתן ההחלטה בבקשה ואילך. לכלל זה יש מספר חריגים, ביניהם: (1) אם הוכיח המעסיק שבשעת הפיטורים לא ידע ולא יכול היה לדעת שהעובדת בהריון, שאז יאושרו הפיטורים מיום ביצועם בפועל; (2) אם הוכיח המעסיק שהפיטורים נעשו בנסיבות חמורות, שאז יינתן ההיתר החל מיום הגשת בקשת ההיתר למשרד הכלכלה. (3) אם המעסיק הוכרז כפושט רגל או שניתן נגדו צו פירוק, או אם הוכיח המעסיק שעיסקו חדל מלפעול (לצמיתות ולא באורח זמני). במקרה כזה ניתן לבקש היתר רטרואקטיבי מיום הגשת הבקשה למשרד העבודה או מיום מתן צו פשיטת הרגל (או צו הפירוק), לפי המוקדם, או מיום שבו חדל העסק לפעול.

התפטרות לשם טיפול בילד

התפטרות לשם טיפול בילד מעסיקה נשים רבות לאחר הלידה. נשים רבות אינן מעוניינות או שאינן יכולות לשוב למקום העבודה הקודם לאחר הלידה, והידיעה כי החוק מאפשר התפטרות המזכה בפיצוי פיטורים, היא קוסמת ומושכת.

זכאות לפיצוי פיטורים - ראשית כל, אין הכרח שתהיה "סיבה מוצדקת" להתפטרות לשם טיפול בילד. כל אשה אחרי לידה יכולה להתפטר על מנת לטפל בילד, והיא תהיה זכאית לפיצוי פיטורים במידה והיא עבדה באותו מקום (כולל חופשת הלידה) יותר משנה. זה לא חייב להיות מקרה שבו 'השעות לא נוחות', 'השעות ארוכות', 'העבודה היא במשמרות', 'מקום עבודה רחוק' או כיו"ב. ממש לא.

שנית, בחוק לא כתוב כמה זמן צריך "לטפל בילד" לפני שמחפשים עבודה אחרת, זה יכול להיות 3 חודשים וזה גם יכול להיות פחות, או יותר.

עוד דבר שמשמע מן הצורך לטפל בילד הוא, שלא חייבים לשבת בבית כדי "לטפל בילד" אלא אפשר אפילו לחפש עבודה אחרת – אך זאת בתנאי שהעבודה האחרת היא נוחה יותר ו/או קרובה יותר ו/או פחות שעות ו/או ללא שעות נוספות ו/או בחצי משרה ו/או בעבודה מהבית ו/או ללא משמרות ערב או לילה, לפי הנסיבות הקונקרטיות של העבודה הקודמת ועל יסוד האפשרות להיות קרובה יותר וזמינה יותר לילד לאחר הלידה.

ההתפטרות צריכה להיות עד גיל 9 חודשים. מאחר ויש לתת הודעה מוקדמת למעסיק, כדאי להודיע מספיק זמן מראש (משך ההודעה המוקדמת תלוי בוותק ובשיטת תשלום השכר – שעתית או גלובלית).

אין הכרח לחזור לעבודה מחופשת הלידה על מנת להתפטר לשם טיפול בילד. אפשר להודיע למעסיק גם במהלך חופשת הלידה או החל"ת ואפילו עוד בזמן ההיריון על כוונה להתפטר בגמר חופשת הלידה. את הודעת ההתפטרות יש לעשות בכתב תוך מתן הודעה מוקדמת למעסיק, בהתאם לחוק.

זכאות לדמי אבטלה - התפטרות על מנת לטפל בילד אמנם מזכה בפיצוי פיטורים אבל היא נחשבת להתפטרות לא מוצדקת ולכן היא לא מזכה מיידית בדמי אבטלה, אלא רק לאחר תקופת המתנה של 90 יום. ייתכנו מקרים ספציפיים שבהם ניתן לבקש לקצר את תקופת המתנה, ע"י פנייה בכתב לפקיד/ת התביעות הביטוח הלאומי, תוך מתן הסבר ונימוק משכנע לכך שלא הייתה לכן ברירה אלא להתפטר לאחר הלידה. נימוקים שרלבנטיים לבקשה מסוג זה הם: המעסיק לא היה יכול להציע משרת אם, המשרה היא במשמרות כולל עבודה בשעות הערב והלילה, המשרה כללה שעות נוספות מרובות, המשרה כללה נסיעות רבות בארץ או נסיעות לחו"ל, מקום העבודה היה מאוד מרוחק מהבית, וכיו"ב.

הזכאות לדמי אבטלה תהיה בהתאם לגיל ולמספר הילדים בבית, עפ"י הנחיות הביטוח הלאומי, והיא כפופה לצבירת תקופת אכשרה עפ"י דרישות הביטוח הלאומי. אין אפשרות להתפטר מייד לאחר הלידה כדי ש-90 ימי ההמתנה יחפפו את תקופת חופשת הלידה. הדבר אינו אפשרי. חופשת לידה לחוד ותקופת המתנה לחוד.

על מנת לתבוע דמי אבטלה מהביטוח הלאומי לאחר התפטרות לשם טיפול בילד, יש להגיש למעסיק מכתב התפטרות לפני תום חופשת הלידה, תוך מתן 'הודעה מוקדמת' כחוק, ולבקש ממנו "אישור תקופת העסקה". ניתן לגשת ללשכת התעסוקה עם גמר חופשת הלידה, ולאחר ההתייצבות בלשכה ניתן להגיש לביטוח הלאומי את התביעה לדמי אבטלה. ניתן לצרף את הבקשה בכתב לביטול או קיצור תקופת ההמתנה.

גם הבעל יכול להתפטר על מנת לטפל בילד - התנאי הוא שאשתו עבדה לפחות 6 חודשים רצופים קודם לכן או שעסקה 12 חודשים רצופים כעצמאית, ושהיא עצמה לא ניצלה את הזכות להתפטר על מנת לטפל בילד. אפשרות אחרת היא שהבעל ניצל זכות זו כאשר אשתו חולה או נכה ואיננה מסוגלת לטפל בילד (לא עלינו). זוגות רבים מחליטים שהבעל יתפטר גם משום שפיצויי הפיטורים שלו בדרי"כ גבוהים יותר וגם משום שדמי האבטלה שלו בדרי"כ גבוהים יותר (כן, כן, גברים לרוב מרוויחים יותר מנשים).

התפטרות מחמת הרעת תנאים - נשים רבות סובלות מהתנכלות של המעסיק לאחר החזרה מחופשת הלידה, ונאלצות להתמודד עם העובדה שהעובד/ת שהחליף/ה אותן במהלך חופשת הלידה, תפס/ה

את מקומן והן למעשה אינן מוחזרות לתפקידן כמקודם. לא מומלץ להתפטר כאשר המעסיק מנסה להרע את תנאי ההעסקה לאחר החזרה מחופשת הלידה! אלא מומלץ לקבל יעוץ! אמנם התפטרות נראית כמו המוצא הקל – the easy way out – במקרה שהמעסיק מקשה עליכן לאחר החזרה מחופשת הלידה. אבל התפטרות מהעבודה במצב כזה, מעניקה לו "פרס" על התנהלות לא תקינה ולא חוקית, ולכן כדאי ורצוי לעשות זאת רק לאחר קבלת יעוץ משפטי כדי שלא תבטלו במו-ידיכן את האפשרות לתבוע על הרעת התנאים והאפלייה נגדכן.

זכויות הגבר בהיריון ולידה

היעדרויות במהלך ההיריון וביום הלידה - חוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000, מאפשר לגבר לזקוף עד 7 ימים בשנה, מימי המחלה הצבורים שלו, כדי להתלוות לבת זוג לבדיקות הקשורות להיריון וללידה, כאשר מדובר בבדיקות שכרוכות בסיכון לחיי האשה או העובר או בדיקות שבהן האשה תהיה תלויה בעזרת הזולת לשם ביצוע הבדיקות; אם מדובר בהפלה – עד 24 שעות אחרי תום ביצועה; אם מדובר בלידה - מרגע הופעת הצירים ועד 24 שעות לאחר הלידה. היעדרות נוספות אפשריות במקרה של מחלה או אשפוז לפי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998, ניתן לזקוף עד 6 ימי מחלה ע"י ימי המחלה הצבורים של הגבר, במקרה שבת הזוג תלויה בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום.

חופשת אבהות לאחר הלידה - בן הזוג רשאי לקחת עד 5 ימי היעדרות מהיום שלאחר הלידה, כאשר 3 הימים הראשונים יהיו על חשבון ימי חופשה צבורים ו-2 הימים הנותרים יהיו על חשבון ימי מחלה לרגל היעדרות עקב היריון ולידה של בת הזוג, וייחשבו ליום השני והשלישי של המחלה (יום הלידה הוא היום הראשון להיעדרות מפאת מחלה זו). אם אין מספיק ימי חופשה צבורים לעובד, המעסיק אינו יכול לסרב לחופשה ועליו לתת לו חל"ת (חופשה ללא תשלום).

בשנת 2017 הוארכה חופשת הלידה מ-14 ל-15 שבועות ובד בבד נוספה האפשרות לגבר לקחת את השבוע הנוסף במקביל לבת זוג וביחד עמה. התנאי הוא שהיא תוותר בכתב על זכותה לקבלת דמי לידה בגין שבוע זה. אם האשה מחליטה לחזור לעבודה בתום 14 שבועות, בן הזוג יכול להחליף אותה בשבוע ה-15 ובני הזוג יקבלו את דמי הלידה עבור 15 השבועות המלאים.

זכאות לחופשת לידה חלקית – בן הזוג יכול לצאת לחופשת לידה במקום אשתו, לאחר 6 השבועות הראשונים שאותם האשה מחוייבת לקחת כחופשת לידה. התנאים המצטברים לכך הם: כי האשה זכאית בעצמה לחופשת לידה בת 15 שבועות לפחות, והיא הסכימה בכתב לוותר על יתרת חופשת הלידה שלה שמעבר ל-6 השבועות. תנאי נוסף הוא כי האשה חזרה לעבודה בפועל (במקום עבודתה או בעסק שלה) במהלך יתרת תקופת חופשת הלידה.

גבר שעבד אצל אותו מעסיק יותר מ-12 חודשים עד יציאתו לחופשת הלידה, זכאי להאריך את חופשת הלידה עד ל-26 שבועות (כאשר 11 השבועות הנוספים הינם ללא תשלום, בדומה לזכותן של הנשים), וזאת בתנאי שגם אשתו עבדה אצל המעסיק שלה או באותו מקום עבודה לפחות 12 חודשים קודם ללידה. אם אחד מבני הזוג לא עבד לפחות שנה אצל המעסיק קודם ללידה, הם לא יהיו זכאים להאריך את חופשת הלידה (ללא תשלום) מעבר ל-15 שבועות.

עפ"י התקנות, הודעתו של גבר המעוניין לצאת לחופשת לידה חלקית במקום אשתו, צריכה להימסר בכתב ובחתימת שני בני הזוג, למעסיקו של הגבר, לפחות 30 ימי עבודה לפני מועד תחילת חופשת הלידה של הגבר. יכולות להיות נסיבות מיוחדות בהן יודיע הגבר על יציאתו לחל"ת חלקית תוך פחות מ-30 ימים, כגון מקרה חירום שבו אשתו אינה מסוגלת לטפל בתינוק.

זכאות לחופשת לידה מלאה - במקרה בו האשה אינה מסוגלת לטפל בתינוק, מחמת נכות או מחלה או חלילה פטירתה, זכאי הגבר לממש את מלוא חופשת הלידה וכל ההוראות החלות על האשה יחולו עליו. התנאים המצטברים הם: (א) הילד נמצא עמו ובהחזקתו; (ב) הילד נמצא בטיפולו הבלעדי של העובד מחמת נכות או מחלה של בת הזוג ורופא אישר בכתב כי בשל הנכות או המחלה כאמור בת הזוג אינה מסוגלת לטפל בילד. חופשת לידה כזו איננה דוחה ואיננה מבטלת או מקצרת את חופשת הלידה של האשה, אלא היא מתקיימת במקביל ובנוסף לה, והיא נמשכת כל עוד האשה אינה מסוגלת לטפל בתינוק.

חופשה ללא תשלום (חל"ת) לאחר חל"ד - עובד, כמו עובדת, יכול לקחת חל"ת לאחר תום חופשת הלידה, וזאת כרבע ממספר החודשים שעבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, אך לא יותר מ-12 חודשים מיום הלידה. התנאי למימוש זכות זו הוא כי אשתו עבדה לפחות 6 חודשים רצופים קודם לכן, או, אם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת הזוג. הכלל הוא שרק אחד מבני הזוג יכול לנצל את הזכות לחל"ת לאחר חל"ד, ואולם אם אחד מבני הזוג ניצל זכות זו באופן חלקי בלבד (ולא למלוא התקופה העומדת לרשותו), יכול בן הזוג השני לנצל את יתרתה.

המשך הפרשות לפנסיה - עובד היוצא לחופשת לידה זכאי לקבל ממעסיקו הפרשות לקופת הפנסיה, בדומה לזכותה של עובדת, וזאת בתנאי שאותו עובד עבד אצל המעסיק לפחות 6 חודשים לפני

תחילת ההיריון ויחסי עובד-מעסיק המשיכו להתקיים כל תקופת ההיריון. הוראה זו חלה גם לגבי נשים.

איסור פיטורים בחופשת לידה - חל איסור לפטר עובד בחופשת לידה בדיוק כמו שהוא חל ביחס לנשים. אף אי אפשר לבקש או לקבל היתר לפיטורים מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה, בזמן חופשת הלידה. בנוסף, חל איסור לפטר עובד בתקופה של 60 ימים לאחר חזרה מחופשת לידה, ללא היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה. התנאים למתן היתר, כמו אצל נשים – (1) כי הפיטורים אינם קשורים ללידה או לחופשת הלידה וכן (2) כי עסקו של המעסיק חדל לפעול או פשט את הרגל או נכנס לפירוק (אם מדובר בחברה).

חל איסור לפטר עובד בזמן חל"ת לאחר חל"ד או בתקופה של 60 יום לאחר חזרה מחל"ת, ללא היתר מטעם משרד העבודה. היתר שכזה לא יינתן אם יוכח שהפיטורים הם קשורים ללידה או לחל"ת. גם הוראה זו זהה לגברים ולנשים כאחד.

איסור פיטורי עובד בטיפולי פוריות – חל איסור לפטר עובד בשל טיפולי פוריות וכן חל איסור לפטר עובד עד 150 יום לאחר ביצוע טיפולי פוריות. הוראות אלה זהות לנשים ולגברים. פיטורי עובד במהלך טיפולי פוריות ועד 150 יום לאחריהם, מצריכים אישור של הממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה. התנאי למתן היתר הוא כי אין קשר בין הטיפולים או ההיעדרויות, לבין הפיטורים. מגבלה זו חלה על עובדים העוברים טיפולים לקראת שתי לידות לכל היותר, בתקופת העסקתם אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ואם יש להם ילדים מבני זוג קודמים, עד 2 לידות לכל היותר מבין הזוג הנוכחי. תוקפו של איסור פיטורים זה הינו לכל היותר למשך שנתיים ימים מיום תחילת טיפול הפוריות הראשון אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה.

אין הכרח שהעובד ייעדר מהעבודה לצורך טיפולי הפוריות, כדי לאסור את פיטוריו. יתרה מכך, איסור הפיטורים יחול גם על עובד שלא סיפר למעסיקו מראש על טיפולי הפוריות, ובלבד, שהעובד סיפר תוך 3 ימים מיום שנמסרה לו הודעה מוקדמת לפיטורים או תוך 3 ימים מיום הפיטורים (אם לא ניתנה הודעה מוקדמת) וכן מסר למעסיקו אישור רפואי תוך 14 ימים. האמור חל גם על עובד קבוע וגם על עובד ארעי או זמני, ובלבד שעבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפחות 6 חודשים.

הגבלה מפני פיטורים ו/או פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה – ההגנה מפני פיטורים ו/או מפני שינוי בהיקף המשרה וההכנסה, קיימת לגברים בדיוק כמו לנשים. יש צורך בהיתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה, והאישור לא יינתן באם יוכח שהפיטורים או הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה קשורים לעילה שבשלה חלה אותה מגבלה.

שעת הורות

בהתאם לחוק עבודת נשים, אשה אשר שבה מחופשת לידה, זכאית להיעדר מהעבודה שעה אחת ביום, על חשבון המעסיק, ללא ניכוי משכרה וללא ניכוי מזמן ההפסקה, למשך 4 חודשים מתום חופשת הלידה.

התנאי היסודי לקבלת זכות זו היה בעבר, כי האשה הועסקה במשרה מלאה, ומאז שנת 2016 תוקן החוק והתנאי הוא כי היקף המשרה הרגיל של העובדת הוא לפחות 174 שעות בחודש או משרה מלאה כפי שנהוג במקום עבודתה. אשה אשר מועסקת במשרה חלקית או פחות מ- 174 שעות בחודש, אינה זכאית לשעת ההורות.

השם ההיסטורי של שעת ההורות היה "שעת הנקה", אולם כבר בשנת 1990 הוסרה החובה להניק את התינוק כדי לזכות בה. גם השם "שעת הנקה" איננו קיים היום, שכן מאז שנת 2016 היא מכונה בחוק "שעת הורות".

כיום, שני ההורים יכולים לחלוק בשעת ההורות, והדבר מותנה בהסכמת האשה לחלוק את שעת ההורות עם בן זוגה. הרציונל של החוק הוא, לאפשר לשני ההורים תקופת הסתגלות לאחר תום חופשת הלידה ולאפשר להם לבחור מי משניהם ינצל את ההטבה הזו בפועל, בהתאם לצרכים של התא המשפחתי. על מנת שגם בן הזוג יוכל לממש את ההטבה, עליו להודיע למעסיקו, לפחות 21 ימים מראש, כי ברצונו לנצל את שעת ההורות לסירוגין עם בת זוגו (או במקום בת זוגו) ולהגיש למעסיק פירוט מדויק של הימים המסויימים שבהם מבקש העובד לנצל את שעת ההורות. ניתן לשנות באורח חד פעמי את היום שבו תנוצל שעת ההורות, בהסכמת המעסיק. במידה ורוצים לעשות שינוי קבוע בימי הניצול, יש למסור למעסיק הודעה של 21 יום מראש.

ישנם מקומות עבודה המעניקים את שעת ההורות עד גיל שנה (עובדי/ות מדינה למשל). עפ"י החוק, לעומת זאת, הזכות ניתנת למשך 4 חודשים מתום חופשת הלידה. יש לשים לב כי הזכות לחופשת לידה יכולה להיות ארוכה יותר מאשר הזכות לדמי לידה מהביטוח הלאומי, שכן משך חופשת הלידה עפ"י חוק הינו 6 חודשים, לעובדת שעבדה לפחות שנה אצל אותו מעסיק טרם הלידה. לכן, עובדת שזכאית עפ"י הוותק שלה להאריך את חופשת הלידה עד 6 חודשים, ואף זכאית להאריך חל"ת מעבר ל- 6 חודשים, תהיה זכאית לנצל את שעת ההורות במשך 4 חודשים מיום שובה לעבודה, או עד גיל 10 חודשים, לפי המוקדם. עובדת אשר לא האריכה את חופשת הלידה, או שהאריכה פחות מ- 6 חודשים וחזרה לעבודה לפני גיל 6 חודשים, תהיה זכאית ל- 4 חודשים בלבד, מיום חזרתה. עובדת שעבדה פחות משנה ולא הייתה זכאית להאריך את חופשת הלידה בהתאם לחוק, תהיה זכאית לנצל שעת הורות עד גיל 7.5 חודשים בלבד.

הנוסחה היא, אם כן, כזאת: אצל עובדת שהוותק שלה במקום העבודה היה מעל שנה ביום הלידה, והיא עובדת לפחות 174 שעות או משרה מלאה כנהוג במקום עבודתה, מגיעה שעת הורות למשך 4 חודשים מיום החזרה לעבודה, או עד גיל 10 חודשים, לפי המוקדם.

יחד עם זאת, יש לסייג את הנוסחה הנ"ל בכל הקשור להארכות של חופשת הלידה לפי חוק – לידת תאומים, אשפוז שעלה על שבועיים, ועוד. במקרים כאלו הזכאות תתחיל עם תום חופשת הלידה המוארכת, ותסתיים 4 חודשים לאחר מכן.

מה הדין לגבי עובדת חדשה? האם היא תהיה זכאית לשעת הורות? התשובה היא חד משמעית כן. החוק איננו מצריך וותק כלשהו במקום העבודה, כדי לזכות את האשה בשעת הורות לאחר הלידה. מכאן שגם עובדת שהתחילה לעבוד במקום חדש לאחר חופשת הלידה, וממלאת אחר שאר התנאים, תהיה זכאית לשעת הורות. אך זכאותה תהיה מוגבלת עד גיל 7.5 חודשים. על-כך אמר ביה"ד לעבודה:

"לטעמנו שעת הנקה היא זכות העומדת לעובדת גם אם התחילה מקום עבודה חדש, שכן תכליתה לאפשר לה להניק את תינוקה, ובהקשר זה אין זה משנה אם עובדת היא אצל מעסיק זה או אחר". תע"א (ת"א) 7709-09 אורית הלר נ' קווליסטט בע"מ.

שאלה נוספת שעולה פעם אחר פעם היא, האם המעסיק יכול לקבוע ולהכתיב לעובדת מתי היא תנצל את שעת ההנקה? מן הכלל הנ"ל, שאומר שתכליתה של הזכות היא לאפשר לאם להניק את תינוקה (או – לאחר תיקון החוק – לאפשר לשני ההורים למלא את תפקידם החדש כהורים טריים), יש ללמוד כי המעסיק אינו יכול להחליט עבור ההורים מתי להתמסר לגידול התינוק ומתי לנצל את

שעת ההורות. גם הניסוח של החוק מותיר את שיקול הדעת לעניין העיתוי של שעת ההיעדרות, בידי העובדת עצמה.

האם עובדת שלא ניצלה את זכותה לשעת ההורות בפועל, יכולה לקבל פיצוי כספי בגין זכות זו? התשובה היא לא. תכליתה של שעת ההורות היא לאפשר לעובדת את הזמן הדרוש לה לשם הטיפול בתינוק, כאמור, ולא לזכות בכספים נוספים על זכות שלא מומשה על-ידה.

לעומת זאת, עובדת שלא מימשה את זכותה לשעת הורות משום שמעסיקה לא איפשר לה לעשות כן (ובלבד שתוכיח שביקשה ממנו לממש את זכותה לשעת הורות אך המעסיק סירב לכך), תהיה זכאית לפיצוי כספי בגינה. הזכות לשעת הורות היא זכות 'קוגנטית' (שלא ניתן לוותר עליה) והמעסיק לא יכול לסרב לתיתה לעובדת.

האם מותר למעסיק לשנות את תפקידה של עובדת אשר שבה מחופשת לידה וזכאית לנצל שעת הורות, בטענה שתפקידה הקודם הצריך עבודה במשרה מלאה ולכן העברתה לתפקיד אחר היא מוצדקת? התשובה היא שלילית, מעשה שכזה ייחשב כאפלייה המנוגדת לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (בכך שהמעסיק מונע מהעובדת לשוב ולהשתלב בעבודה לאחר ההיעדרות הממושכת של חופשת הלידה ואף מפלה אותה מחמת היותה אם טרייה), ואף כהפרה של חוק עבודת נשים, שאוסר על המעסיק לשנות את שכרה של העובדת (וכפועל יוצא גם את תפקידה) בתקופת 60 הימים לאחר חזרתה מחופשת הלידה.

זכויות בטיפולי פוריות

הרבה אתרים ופורומים ברשת עוסקים בזכויותיהן של נשים בהיריון ובחופשת לידה. החקיקה הקיימת כיום מעניקה הגנות רבות וזכויות מרובות לנשים בתקופת ההיריון ולאחר הלידה. על זכויותיהן של נשים שנמצאות בטיפולי פוריות ומייחלות להיריון תקין שיסתיים בלידת תינוק בריא, אנחנו ממעטים לשמוע.

אולי זה נובע מכך שאחוז הנשים שמטופלות בטיפולי פוריות נמוך מאלה שבהיריון או אחרי לידה; אולי זה נובע מכך שנשים שמצויות בטיפולי פוריות ממעיטות לשתף את המעסיק ועוד פחות מכך ממעיטות להתעמת עם המעסיק המתנכל או המפטר; אולי זה נובע מכך שהן מעדיפות לבלוע רוק ולהבליג מחשש שהמתח הנפשי והמעמסה הרגשית יזיקו להן, ואולי משום שהן חושבות שאין להן איך להוכיח שפוטרן בגלל הטיפולים, או שהן פשוט אינן מודעות להוראות החוק.

הזכות להיעדר מהעבודה לרגל טיפול פוריות - חוק עבודת נשים הוא החוק שמסדיר את הזכות להיעדר מהעבודה בשל טיפולי פוריות. החוק קובע כי היעדרות מהעבודה בזמן ולצורך הטיפולים, דינה כדין היעדרות מפאת מחלה. יש צורך בהמצאת אישור בכתב מאת הרופא המטפל המאשר כי הטיפול מחייב את ההיעדרות. בשנת 2019 נוסף תיקון חשוב לחוק עבודת נשים ונוספה הוראה המאפשרת לנשים להיעדר גם למשך חלקי ימים ולקבל תשלום על ההיעדרות מתוך סך ימי המחלה הצבורים שלהן, וזאת עד לסך של 40 שעות בשנה לעובדת במשרה מלאה (או היקף יחסי בהתאם לחלקיות המשרה לעובדת במשרה חלקית).

תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופריה) מסדירות את משך ההיעדרות המקסימלית האפשרית בחוק. התקנות מגדירות מהי סידרת טיפולים ומהו מספר הימים המוכרים בחוק כימי היעדרות בשל טיפולי הפריה ופריה. סדרה טיפולית (סדרה של טיפולים בהפריה חוץ גופית, בין באשפוז ובין בטיפול אמבולטורי, לרבות ימי המנוחה הכרוכים בסדרה כאמור) במקום עבודה בו עובדים 5 ימים בשבוע, לא תעלה על 16 ימי היעדרות; סידרה טיפולית במקום עבודה בו עובדים 6 ימים בשבוע לא תעלה על 20 ימים. בסה"כ התקנות מכירות ב- 4 סדרות טיפולים בשנה כ"היעדרות" המוכרת בחוק.

אצל הגברים, לעומת הנשים, ההיעדרות המוכרת היא עד 12 ימים בשנה.

מאחר והחוק מכפיף את ההיעדרות מחמת טיפולי פוריות ופריה, לזכות לימי מחלה, יש צורך בימי מחלה צבורים על מנת לזכות בתשלום עבורם. אם אין מספיק ימי מחלה צבורים, ההיעדרות תהיה על חשבון העובד/ת ותנוכה משכרו/ה (או מימי חופשה צבורים, באם יסכים המעסיק).

האם יכול בן הזוג להיעדר מהעבודה בכדי ללוות את אשתו לטיפולים (כשאינו עובר טיפול בעצמו)? האם תיחשב ההיעדרות כהיעדרות מפאת מחלה? נושא זה מוסדר בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), המאפשר לבן הזוג לזקוף עד 6 ימי מחלה בשנה כדי לסעוד את אשתו. עפ"י החוק והתקנות, יש לצרף הצהרה חתומה וכן אישור רופא על-כך שמצבה של האשה לא איפשר לה לטפל בעצמה ולבצע פעולות יומיום בסיסיות בזמן ההיעדרות.

הגנה מפני פיטורים - החוק מגן על כל אישה וגבר שנמצאים בטיפולי פוריות, מפני פיטורים שרירותיים. פיטורי עובד/ת בטיפולי פוריות מצריכים קבלת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה.

עפ"י ההסדר שבחוק, לא ניתן לפטר עובד/ת שעוברת/ת טיפולי הפריה חוץ גופית או טיפולי פוריות, בימי העדרם מהעבודה עקב הטיפולים. הגנה זו מותנית במסירת הודעה מראש למעסיק ובהצגת אישור רפואי מהרופא המטפל.

ההגנה מפני פיטורים משתרעת על ימי ההיעדרות עצמם ולמשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות. פיטורים במהלך תקופה זו מחייבים קבלת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה, וההיתר יינתן רק אם הממונה תשתכנע שהפיטורים אינם קשורים עם ההיעדרות או עם הטיפולים;

מהוראת הסעיף משתמע שבכל פעם שעובד/ת נעדרת/ת מהעבודה לצורך טיפולים, מתחדשת תקופת ההגנה של 150 הימים שבמהלכה אי אפשר לפטר/ה ללא אישור. ואולם, המחזוריות של 150 הימים איננה לעולם ועד; היא מסתיימת לאחר שנתיים לכל היותר, מיום שהתחילה ההיעדרות הראשונה, לגבי עובד או עובדת שעבדו אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה במשך השנתיים האמורות.

ומה לגבי לידת ילדים נוספים? החוק קובע כי ההוראות הנ"ל יחולו לגבי עובד או עובדת העוברים טיפולים לקראת שתי לידות לכל היותר, בתקופת העסקתם אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ואם יש להם ילדים מבני זוג קודמים – גם לקראת שתי לידות עם בן הזוג הנוכחי.

מה דינם של עובד או עובדת שלא נעדרו מהעבודה לצורך הטיפולים, או שלא הודיעו למעסיק שהיעדרות היא לצורך טיפולי פוריות? גם הם זכאים להגנה מפני פיטורים במשך תקופה של 150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות או טיפולי ההפריה החוץ-גופית, עפ"י אישור בכתב מהרופא המטפל, ובלבד שמסרו הודעה למעסיק על היותם בטיפולים בתוך 3 ימי עבודה ממועד מסירת הודעת הפיטורים או ההודעה המוקדמת לפיטורים, וכן מסרו למעסיק אישור בכתב מאת הרופא המטפל בתוך 14 ימים מאותו מועד.

ואולם, ישנו הבדל חשוב אחד ביחס לעובדת/ת שלא נעדרה מהעבודה לצורך הטיפולים (ולצורך העניין גם לא הודיעה למעסיק על הטיפולים) – ההגנה תוענק לו/לה רק לאחר שהשלים 6 חודשי וותק לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה.

לכן, אם קיבלתם הודעת פיטורים או הודעה מוקדמת לפני פיטורים, או אפילו הודעה על כוונה לפטר (כגון זימון לשימוע) ומעסיקכם אינו יודע שאת מטופלים בטיפולי פוריות, עליכם להודיע לו בתוך 3 ימים על הטיפולים ולמסור לו אישור בכתב מהרופא המטפל בתוך 14 ימים.

איזו הגנה יש בחוק לעובד או עובדת שלא שיתפו את המעסיק בטיפולים ולא הודיעו עליהם מראש, ועבדו אצל אותו מעסיק פחות מ- 6 חודשים?

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אוסר על אפליית עובדים בין השאר מחמת טיפולי פוריות או טיפולי הפרייה חוץ גופית. עובד או עובדת שיפוטרו בנסיבות שבהן הם אינם מוגנים ע"י חוק עבודת נשים, יוכלו לזכות בהגנה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אם יוכיחו שפיטוריהם נעשו בשל הטיפולים. לצורך העניין, אין עליהם להוכיח את האפלייה עצמה אלא די שיוכיחו שלא הייתה בהתנהגותם או במעשיהם סיבה אחרת לפיטוריהם, כדי שהנטל יעבור על כתפי המעסיק להוכיח שהפיטורים לא נעשו תוך אפלייה המנוגדת לחוק.

לשונו של חוק עבודת נשים מלמדת שאין צורך להסתיר את הטיפולים מהמעסיק אלא להפך, כדאי לשתף את המעסיק בטיפולים על מנת לזכות מייד בהגנת החוק. יתרה מכך, מעסיק שיחליט על פיטורי עובדת המצויה בטיפולי פוריות מבלי שידע על הטיפולים, סביר להניח שיקבל היתר לפיטוריה אם יפנה למשרד הכלכלה, לאחר שיוכיח כי לא ידע על הטיפולים עת החליט על פיטוריה (ומכאן שהפיטורים לא יכולים להיות קשורים לטיפולים).

איסור פגיעה בהיקף המשרה וההכנסה - בנוסף לאיסור הפיטורים, החוק אוסר גם על פגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת/ת העוברת טיפולי פוריות, בתקופה שבה הם מוגנים מפני פיטורים עפ"י החוק. שינוי בהיקף המשרה או בהכנסתם של עובד או עובדת המצויים בתקופה המוגנת, גם הוא מחייב הגשת בקשה לקבלת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה. הממונה לא תיתן אישור לכך אם הבקשה היא, לדעתה, קשורה לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה.

אמנם לשון החוק מתייחסת רק לפגיעה בהיקף משרה או פגיעה בהכנסה, אך בתי הדין לעבודה פירשו פיסקה זו בהרחבה וקבעו כי כל שינוי בתפקידה של העובדת (הגם שאין בו פגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה) עשוי להיחשב כ"פגיעה" כלשון החוק ועשוי להיחשב לבלתי חוקי באם לא ניתן עליו אישור של משרד הכלכלה.

פנייה בתביעה לבית הדין לעבודה - פיטורים או זימון לשימוע בזמן טיפולי פוריות, מחייבים פנייה להתייעצות מקצועית מקיפה על מנת לעמוד על כלל נסיבות המקרה ועל ההגנות הקיימות בחוק. במקרים רבים זכו עובדות שפוטרו שלא כדין, לפיצוי כספי נכבד בבית הדין לעבודה. כדאי לפנות ליעוץ מקצועי גם במקרה שבו מגיש המעסיק בקשה להיתר פיטורים למשרד הכלכלה, ואף אם ניתן כבר היתר פיטורים ע"י משרד הכלכלה, כדאי לבדוק אם ההיתר ניתן כדין ואם אין מקום לערער עליו לבית הדין לעבודה.

כמה שווה אפליה?

העיסוק בתחום האפליה בעבודה, מזמן לקוחות רבים אשר שואלים "כמה זה שווה" או במילים אחרות, בכמה כסף הם עשויים לזכות בעקבות תביעת אפליה נגד המעסיק.

התשובה לכך איננה נוסחה מדוייקת אלא רק אוסף ארוך ומסובך של פסקי דין של בתי"ד לעבודה, שפסקו הרבה או פסקו מעט; ומאחר ומדובר בנושא שהוא "בשיקול דעת", אפשר רק להעריך את תג המחיר על סמך ניסיון וידע בנושא.

בכל זאת, קיימת נוסחה מקובלת אחת, בפסק דין של ביה"ד לעבודה בתל אביב. פסק הדין אינו חדש אך הוא מפרט בצורה תמציתית ומדוייקת את השיקולים ששוקל בית הדין בבואו לקבוע מהו "מחירה" של אפליה:

מהי מידת התרומה של מחדלו של המעסיק לתוצאה המפלה בהשוואה לנסיבות אחרות.

מהי תקופת העבודה של העובד, המשפיעה גם על קביעת עוצמתו של אינטרס ההסתמכות מחד ומחויבות המעסיק לפעול בתום לב מאידך.

מהו גובה השכר שהשתכר העובד או שהיה צפוי להשתכר לו המשיך בעבודתו; קרי – היקף הנזק המוערך, גם אם נזק זה לא דורש הוכחה מדוייקת.

מהו היקפו של המחדל שהביא לתוצאה המפלה, כאשר לעניין זה יש לבחון מהן החובות שנמנע המעסיק מלקיים לצורך מימוש הזכות לשוויון מבחינת מהותן ומספרן.

מהו היסוד הנפשי שהתלווה למעשה האפליה והאם נלוותה לאפליה כוונה להפלות, או שמא מדובר באפליה שהינה פועל יוצא של אדישות או חוסר מודעות.

כמו כן, נדרש ביה"ד לשקול שיקולי מדיניות ובכלל אלה השאלה – באיזו מידה רווחת האפליה מושא המחלוקת ומהווה "רעה חולה" ומה הקושי העומד בפני מי שמבקש לשרשה.

מתוך ע"ב (ת"א) 6527/07 שירה כהן נ' חברת מנפאואר ישראל בע"מ.

אז הנה לכם הנוסחה, כמה שווה אפליה.