

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954

עבודה – העסקת קבוצות מסוימות – עבודת נשים

תוכן ענינים

2	Go	עבודות אסורות ועבודות מוגבלות	סעיף 1
2	Go	תנאים לעבודת לילה	סעיף 2
2	Go	סמכות בית הדין לעבודה	סעיף 3
2	Go	סירוב לעבוד בלילה	סעיף 4
2	Go	חופשת לידה	סעיף 6
4	Go	זכות להיעדר מהעבודה	סעיף 7
7	Go	הפרשות לקופת גמל בחופשת לידה ובשמירת הריון	סעיף 7א
7	Go	איסור העבדה בחופשת לידה	סעיף 8
7	Go	הגבלת פיטורים	סעיף 9 □
9	Go	איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה	סעיף 9א □
9	Go	היתר לגבי עובדת בהריון תחילת תוקף	סעיף 9ב
10	Go	תחולת הוראות על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה	סעיף 9ג
10	Go	שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה מאמץ	סעיף 9ד
11	Go	שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה מיועד	סעיף 9ה
12	Go	שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה במשפחת אומנה	סעיף 9ו
13	Go	הודעה על הפסקת הליך אימוץ או אומנה או על הפסקת היריון של אם נושאת	סעיף 9ז
13	Go	עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית ועבודת לילה	סעיף 10
13	Go	פנקס העובדות	סעיף 11
13	Go	פרסום הוראות החוק	סעיף 12
14	Go	סמכויות פיקוח	סעיף 13
14	Go	סמכות שיפוט ותרופות	סעיף 13א
14	Go	זכות תביעה	סעיף 13ב
14	Go	זכות התערבות בתובענות	סעיף 13ג
15	Go	ערעור	סעיף 13ד
15	Go	עונשין	סעיף 14
16	Go	אחריות נושא משרה	סעיף 15
16	Go	ראיות	סעיף 16
16	Go	דין אגודה שיתופית	סעיף 18
16	Go	המדינה כמעביד	סעיף 19
16	Go	ביצוע ותקנות	סעיף 20
16	Go	חובת התייעצות	סעיף 21
16	Go	העברת סמכויות	סעיף 22
16	Go	פרסום מידע על זכויות לפי חוק זה	סעיף 22א
16	Go	שמירת זכויות	סעיף 23
17	Go	הוראות מעבר	סעיף 24
17	Go	ביטול	סעיף 25

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954

1. שר העבודה רשאי, בתקנות, לאסור או להגביל העסקת עובדת בעבודה פלונית בתהליך ייצור פלוני או במקום עבודה פלוני שהעבודה בהם עלולה לדעתו, לפגוע במיוחד בבריאות האשה.
2. (א) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, תנאים להעסקת עובדת בלילה, הדרושים לדעתו לענין בריאותה או בטיחותה; תקנות כאמור יכול שיהיו דרך כלל או לגבי סוגים של עבודות או תפקידים, וכן ניתן לקבוע בהן חובה על מעסיק למסור הודעה על העסקת עובדת בלילה.
- (ב) "לילה" – פרק זמן של אחת עשרה שעות ובהן השעות שבין 24.00 ובין 06.00, ובחקלאות השעות שבין 24.00 ובין 05.00.
- (ג) לא יסרב מעסיק לקבל אשה לעבודה בשל כך בלבד שהיא הודיעה עם קבלתה לעבודה שאינה מסכימה מטעמים משפחתיים לעבוד בלילה; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו על סוגי מקומות עבודה שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות וכן על שירותים, מקומות, עבודות ותפקידים המפורטים להלן:
- (1) בשירותי המדינה שפירט שר העבודה בתקנות, לאחר שנוכח, כי עובדת לילה של עובדת בשירותים אלה היא חיונית למדינה ואינה עלולה לפגוע במיוחד בבריאות האשה;
- (2) במקום שמטפלים בחולים או בנכים, במוסדות החלמה ובמוסדות לטיפול בזקנים או בילדים;
- (3) בעתונות, להוציא הדפסת עתונים;
- (4) בבתי אוכל, בבתי מלון, בבתי קפה ובתי עינוג כמשמעות ששועים ציבוריים בפקודת הששועים הציבוריים, 1935;
- (5) בעבודה הקשורה במישרין לטיפול בבעלי חיים;
- (6) בתפקידי הנהלה, או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, כשאין העבודה עבודה כפיים;
- (7) כשתנאי העבודה ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיקה כל פיקוח על הזמן שבו נעשית העבודה;
- (8) בשירותי תעופה וים;
- (9) בסוכנויות נסיעות או תיירות שבנמלי תעופה וים או בועידות בין-לאומיות.
- (ד) (נמחק).
3. (א) לבית דין אזורי לעבודה תהיה סמכות ייחודית לדון בתובענות שעילתן בהוראות סעיף 2(ג).
- (ב) לא יזדקק בית דין אזורי לעבודה לתובענה כאמור בסעיף קטן (א), שהוגשה לאחר שחלפו שלושה חדשים מיום היווצר העילה.
4. עובדת במקום עבודה שבו לא עבדו קודם לכן בלילה, שנדרשה לעבוד בלילה, רשאית להודיע למעסיקה בכתב, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה, כי אין היא מסכימה לעבוד בלילה.
5. (בוטל).
6. (א) עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה חופשת לידה ולא יעסיקנה בתוך חופשת הלידה.
- (ב) (1) חופשת הלידה היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;
- (2) עובדת רשאית לקצר את חופשת הלידה, ובלבד שחופשת הלידה לא תפחת מארבעה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של חופשת הלידה, אם

עבודות אסורות ועבודות מוגבלות (תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

תנאים לעבודת לילה (תיקון מס' 7) תשמ"ו-1986 (תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(תיקון מס' 1) תשכ"ג-1963

(תיקון מס' 7) תשמ"ו-1986

(תיקון מס' 4) תשל"ג-1973

(תיקון מס' 7) תשמ"ו-1986

סמכות בית הדין לעבודה (תיקון מס' 7) תשמ"ו-1986

סירוב לעבוד בלילה (תיקון מס' 7) תשמ"ו-1986 (תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(תיקון מס' 7) תשמ"ו-1986

חופשת לידה (תיקון מס' 6) תשמ"ו-1986 (תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(תיקון מס' 37) תשס"ז-2007 (תיקון מס' 46) תש"ע-2010 (תיקון מס' 49) תשע"ב-2012

- מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב), (ג) ו-(ד) (להלן – הארכות);
- (3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את חופשת הלידה כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור;
- (4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור חופשת הלידה כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני חופשת הלידה, ולמעסיק אחר;
- (5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לחופשת לידה פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; חופשת הלידה של עובדת כאמור היא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.
- (1ב) עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב) ו-(ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:
- (1) להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז אך לא יותר מארבעה שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוז, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה; בסעיף זה, "אשפוז" – שהות של אדם בבית חולים במשך 12 שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי;
- (2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכופ לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;
- לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה העובדת על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.
- (ג) עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, זכאית להאריך את חופשת הלידה בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני.
- (ד) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאישפוז, תוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב), (ב1) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:
- (1) להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מעשרים שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוז של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;
- (2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכופ לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;
- לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.
- (1ד) (בוטל).
- (2ד) הזכאות להארכת חופשת הלידה לפי סעיפים קטנים (ב) עד (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1) ו-(ד) לא יעלו יחד על עשרים שבועות.
- (ה) על אף האמור בסעיף קטן (ב) מותר לקצר את חופשת הלידה, בהסכמת העובדת ובאישור שבכתב מאת רופא, אם הנולד איננו בחיים, או שהעובדת הסכימה שילדה יאומץ לפי חוק אימוץ ילדים, התשמ"א-1981, או שהיא אם נושאת כמשמעותה בחוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996 (להלן – אם נושאת, ובלבד שהחופשה תכלול לפחות שלושה שבועות שאחרי הלידה, אולם לגבי עובדת שהסכימה שילדה יאומץ או לגבי עובדת שהיא אם נושאת, לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה על הסכמתה לקצר את חופשת הלידה בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם שר

(תיקון מס' 9)
תש"ן-1990
(תיקון מס' 18)
תשנ"ט-1999
(תיקון מס' 18)
תשנ"ט-1999
(תיקון מס' 34)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 37)
תשס"ז-2007

(תיקון מס' 18)
תשנ"ט-1999

(תיקון מס' 18)
תשנ"ט-1999

(תיקון מס' 16)
תשנ"ח-1998
(תיקון מס' 23)
תשס"ג-2002
(תיקון מס' 37)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 18)
תשנ"ט-1999
(תיקון מס' 49)
תשע"ב-2012

(תיקון מס' 18)
תשנ"ט-1999
(תיקון מס' 34)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 37)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 49)
תשע"ב-2012
(תיקון מס' 50)
תשע"ד-2013

(תיקון מס' 18)
תשנ"ט-1999

(תיקון מס' 18)
תשנ"ט-1999

(תיקון מס' 49)
תשע"ב-2012
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 49)
תשע"ב-2012
(תיקון מס' 50)
תשע"ד-2013
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

הרווחה והשירותים החברתיים.

- (1) שר העבודה רשאי לנקוב בתקנות עבודות מסויימות שבהן תהא חופשת הלידה שלפני יום הלידה המשוער פרק זמן שקבע בתקנות ושלא יעלה על שבועה שבועות.
- (2) (בוטל).
- (1) (1) עובד שבת זוגו ילדה, ומתקיימים לגביו כל התנאים המפורטים להלן, ייתן לו מעסיקו חופשת לידה בהתאם להוראות פסקה (2):
- (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;
- (2) על זכאותו של עובד לחופשת לידה לפי סעיף קטן זה יחולו הוראות סעיפים קטנים (ב), (ג) ו-(ד), ואולם חופשת הלידה של העובד תחל ביום שבו החלו להתקיים לגביו התנאים האמורים בפסקה (1), ותקופתה תהיה למשך יתרת תקופת חופשת הלידה של בת הזוג שלא נוצלה עלידה עד ליום האמור, וכל עוד מתקיימים לגבי העובד התנאים האמורים, ולעניין עובד שבת זוגו אינה זכאית לחופשת לידה לפי סעיף זה – למשך יתרת התקופה שבה היתה בת הזוג בחופשת לידה אילו היתה זכאית לה לפי סעיף זה;
- (3) יצא עובד לחופשת לידה לפי סעיף קטן זה, אין בכך כדי לדחות, להאריך או לקצר את חופשת הלידה של בת הזוג;
- (4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי לקבוע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר, כללים בדבר חובת מסירת הודעה למעסיק על ידי העובד.
- (ח) (1) עובד שאשתו ילדה, ייתן לו מעסיקו חופשת לידה חלקית, בתקופת חופשת הלידה שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, אם התקיימו כל אלה:
- (א) אשתו זכאית לחופשת לידה והיא הסכימה בכתב לוותר על חלק מחופשת הלידה המגיעה לה בתקופה שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, וזאת על אף הוראות סעיף קטן (ב)(2);
- (ב) אשתו עבדה, בתקופה האמורה בפסקת משנה (א).
- (א1) חופשת הלידה החלקית של עובד שהתקיימו לגביו הוראות פסקה (1), לא תעלה על ארבעה עשר שבועות, בתוספת הארכות, אם התקיימו לגביו גם כל אלה:
- (א) הוא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה פחות משנים עשר חודשים עד יציאתו לחופשת לידה;
- (ב) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לחופשת לידה;
- (2) שר התעשייה המסחר והתעסוקה יקבע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר, כללים בדבר חובת מסירת הודעה למעסיק על ידי שני בני הזוג.
- (3) שר התעשייה המסחר והתעסוקה יקבע, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, נסיבות מיוחדות שבהתקיימן יהיה עובד זכאי לחופשת לידה לפי הוראות סעיף קטן זה, אף אם לא התקיים האמור בפסקה (1)(ב).
- (ט) היעדרות מעבודה לרגל חופשת לידה לפי הוראות סעיף זה לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל המעסיק.
- 6א. (בוטל).
- 6ב. (בוטל).
7. (א) עובדת שהפילה רשאית להיעדר מעבודתה שבוע לאחר ההפלה, ואם אישר רופא כי מצב בריאותה מחמת ההפלה מחייב שתיעדר זמן רב יותר – הזמן שקבע הרופא, אך לא יותר מששה שבועות.
- (ב) דין העדר מכוח סעיף קטן (א) כדין העדר מפאת מחלה.

(תיקון מס' 37)
תשס"ז-2007

(תיקון מס' 24)
תשס"ד-2004
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

(תיקון מס' 49)
תשע"ב-2012

(תיקון מס' 38)
תשס"ז-2007

(תיקון מס' 46)
תש"ע-2010

(תיקון מס' 46)
תש"ע-2010

(תיקון מס' 22)
תשס"ב-2001
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

זכות להיעדר
מהעבודה
(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

(ג) עובדת רשאית להיעדר מעבודתה:

- (1) בחדשי ההריון, אם אישר רופא בכתב כי מצבה הרפואי לרגל ההריון מחייב זאת ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה, אלא אם כן העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בעבור תקופה זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל היעדרות מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; היעדרות מכוח פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה;
- (תיקון מס' 9)
תש"ן-1990
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
- (א1) בחדשי ההריון, אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת בשל היותה בהריון, או את עובריה; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין חופשה ללא תשלום, ואולם היעדרות לפי פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה; הוראות פסקה זו לא יחולו אם מעסיקה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה;
- (תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
- (ב1) בחדשי ההריון, אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי בשל סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה, נבצר מהעובדת לבצע את עבודתה בשל היותה בהריון; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין חופשה ללא תשלום, ואולם היעדרות לפי פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה; הוראות פסקה זו לא יחולו אם מעסיקה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה;
- (תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
- (ג1) מתום חופשת הלידה, ועד תום שישה חודשים מיום הלידה, בתקופה שבה היא מניקה, בהתקיים כל אלה:
- (1) העובדת הודיעה למעסיקה שהיא מניקה;
- (2) העסקתה נאסרה בתקופה שבה היא מניקה בשל ההנקה, לפי הוראות סעיף 1;
- (3) מעסיקה של העובדת לא מצא לה עבודה חלופית מתאימה;
- (4) העובדת אינה רשאית להיעדר מעבודתה לפי סעיף קטן (ד); היעדרה של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינו כדין חופשה ללא תשלום, וזמן היעדרה לא יבוא במניין לגבי זכויות התלויות בוותק;
- (2) מתום חופשת הלידה עד תום ששה חודשים מאותו יום, אם אישר רופא כי מצבה עקב הלידה מחייב זאת ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה;
- (תיקון מס' 9)
תש"ן-1990
- (3) מתום חופשת הלידה עד תום ארבעה חודשים מאותו יום – שעה אחת ביום, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה; ההיעדרות המותרת על פי פסקה זו היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה;
- (תיקון מס' 9)
תש"ן-1990
- (4) בתקופה, כאמור בתקנות, שבה היא עוברת טיפולי פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית, אם אישר הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת ובמידה שאישר, ובלבד שהודיעה על כך למעסיקה מראש; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה;
- (תיקון מס' 10)
תש"ן-1990
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
- (5) בתקופה שבה היא שוהה במקלט לנשים מוכות באישור לשכת הסעד או משרד העבודה והרווחה, ובלבד שהתקופה לא תעלה על שישה חודשים בתקופת שנים עשר החודשים שלאחר תחילת שהייתה במקלט כאמור; העדרה של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינה כדין חופשה בלא תשלום, וזמן העדרה לא יבוא במניין לגבי זכויות התלויות בוותק; הוראות פסקה זו יחולו על עובדת שעבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה תקופה של שישה חודשים רצופים או יותר; לענין פסקה זו –
- (תיקון מס' 19)
תש"ס-2000
- "אישור" - הפניה מראש או אישור בדיעבד;
- "לשכת סעד" - כמשמעותה בחוק שירותי הסעד, תשי"ח-1958;
- "מקלט לנשים מוכות" - מקום שבו שוהה אישה מוכה מחשש לחייה או לחיי ילדה, לרבות מקום כאמור שאינו נתמך בידי המדינה או רשות מקומית;
- לא יהיה תוקף לזכאות לפי פסקה זו אלא אם כן הודיעה העובדת על מימושה למעסיק

בדרך ובמועד כפי שקבע שר העבודה והרווחה.

(1ג) הוראת סעיף קטן (ג) (4) תחול גם על עובד העובר טיפולי פוריות.

(2ג) (1) עובד רשאי להיעדר מעבודתו בהתקיים האמור בפסקה מפסקאות משנה (א) או (ב), ולתקופה כמפורט בהן:

(תיקון מס' 10)
תש"ן-1990
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

(א) בת זוגו של העובד החליטה לפצל את חופשת הלידה לפי הוראות סעיף 6(ב) (2) למשך התקופה שבה היא מאושפזת ושבה פוצלה חופשת הלידה כאמור אך לא יותר מארבעה שבועות;

(ב) לעובד נולד ילד והילד נמצא עמו ובהחזקתו הבלעדית (בפסקת משנה זו - החזקה בלעדית) - מהיום שבו הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית וכל עוד הוא נמצא בהחזקה כאמור, למשך יתרת תקופת חופשת הלידה של היולדת שלא נוצלה על ידה עד ליום האמור, ולעניין יולדת שאינה זכאית לחופשת לידה לפי סעיף 6 - למשך יתרת תקופת חופשת הלידה שלה היתה זכאית אילו חלו לגביה הוראות הסעיף האמור;

(2) לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיע העובד על מימושה למעסיקו בדרך ובמועד שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה;

(3) היעדרות של עובד מעבודתו לפי פסקה (1) דינה כדין חופשה ללא תשלום, ואולם היעדרות כאמור לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד אצל מעסיקו;

(4) עובד שנעדר מעבודתו לפי פסקה (1) והתייצב לעבודה לפני תום תקופת חופשתו, או הביע את רצונו לחזור לעבודה כאמור, לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתו לעבודה יותר משבועיים מיום שהתייצב או הביע את רצונו לחזור.

(3ג) עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו; דין היעדרות לפי פסקה זו כמפורט להלן:

(תיקון מס' 54)
תשע"ו-2016

(1) לעניין שלושת ימי היעדרות הראשונים - כדין חופשה שנתית, ואם אין לעובד ימי חופשה המגיעים לו - כדין חופשה ללא תשלום;

(2) לעניין שני ימי היעדרות הנוותרים - כדין היעדרות מפאת מחלה; לעניין עובד הזכאי לדמי מחלה לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, יראו את ימי העדרו לפי פסקת משנה זו כיום השני והשלישי למחלתו לפי סעיף 2 לחוק האמור; ימי היעדרות לפי פסקת משנה זו יבואו בחשבון במניין ימי היעדרות שהעובד זכאי להם לפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.

(ד) (1) עובדת רשאית להיעדר מהעבודה, מתום חופשת הלידה, מספר חדשים כרבע מספר החדשים שבהם עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, אך לא יותר משנים עשר חודשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במנין, ואולם ממספר החודשים שתהיה העובדת רשאית להיעדר בהתאם לפסקה זו, יופחתו מספר השבועות שבהם עלתה חופשת הלידה שנוצלה על ידי העובדת לפי סעיף 6(ב) (1), על ארבעה עשר שבועות, או על תקופה של ארבעה עשר שבועות, בתוספת הארכות;

(תיקון מס' 43)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 44)
תשס"ח-2008
(תיקון מס' 46)
תש"ע-2010

(2) העדרה של העובדת מעבודתה מכוח פסקה (1) דינו כדין חופשה ללא תשלום וזמן העדרה לא יבוא במנין לגבי זכויות התלויות בוותק;

(3) עובדת שנעדרה מעבודתה מכוח פסקה (1) והתייצבה לעבודה לפני תום תקופת חופשתה, או הביעה רצונה לחזור לעבודה כאמור, לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה יותר מארבעה שבועות מיום שהתייצבה או הביעה רצונה לחזור.

(תיקון מס' 2)
תשכ"ד-1964

(1ד) הוראות סעיף קטן (ד) יחולו, בשינויים המחוייבים, על עובד, ובלבד שנתקיים בו אחד מאלה:

(תיקון מס' 8)
תשנ"ח-1988
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 44)
תשס"ח-2008
(תיקון מס' 46)
תש"ע-2010
(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

(1) בת זוגו הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני תחילת העדרותו מהעבודה בהתאם להוראות סעיף קטן (ד);

(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו.

(2ד) נעדר אחד מבני-זוג מן העבודה כאמור בסעיף קטן (ד) או (1ד), לפי הענין, לא יחולו הוראות אותם סעיפים קטנים על בן-הזוג השני; אולם, אם נעדר אחד מבני הזוג תקופה קצרה מהאמור בסעיפים קטנים (ד) או (1ד) לפי הענין, רשאי בן זוגו להעדר מהעבודה על פי הוראות אותם סעיפים קטנים למשך יתרת התקופה האמורה.

(תיקון מס' 8)
תשנ"ח-1988

(37) לענין חישוב תקופת העבודה הרצופה כאמור בסעיף קטן (ד), יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה.

(תיקון מס' 8)
תשנ"ח-1988
(תיקון מס' 46)
(תיקון מס' 82)
תשנ"ח-1988

(47) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעסיק לענין סעיף זה, מאת בני-זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור.

(ה) (1) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ג)(1), רשאית עובדת להיעדר מעבודתה, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההריון ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון הנעשים על ידי רופא נשים או הנעשים בתחנה לבריאות האם והילד שאישר משרד הבריאות (להלן – התחנה), לרבות בדיקות שגרתיות כאמור הנערכות מחוץ לתחנה על פי הפניית התחנה;

(תיקון מס' 5)
תשל"ו-1976
(תיקון מס' 17)
תשנ"ח-1988

בפסקה זו, "רופא נשים" – רופא מורשה בעל תואר מומחה ביילוד ובגינקולוגיה שניתן לו על פי פקודת הרופאים [נוסח חדש], תשל"ז-1976 (להלן – הפקודה), או רופא מורשה המתמחה לקראת קבלת התואר האמור, במוסד מוכר לפי הפקודה, בפיקוחו של רופא בעל התואר האמור;

(2) תקופת ההיעדרות מהעבודה כאמור בפסקה (1), לא תעלה על אחת מאלה:

(א) לגבי אשה העובדת שבוע עבודה מלא, כנהוג במקום עבודתה, יותר מארבע שעות ביום – 40 שעות במשך חדשי הריונה;

(ב) לגבי אשה העובדת עד ארבע שעות ביום, שבוע עבודה מלא כנהוג במקום עבודתה – 20 שעות במשך חדשי הריונה;

(3) שר העבודה רשאי, באישור ועדת העבודה של הכנסת, לקבוע בתקנות –

(א) הוראות לביצוע פסקאות (1) ו-(2);

(ב) לגבי סוגי עובדות ובאזורים שיקבע – מספר שעות אחר להיעדרות עובדת מעבודתה כאמור ובלבד שלא יפחת מהאמור בפסקה (2);

(ג) הוראות משלימות בדבר זכותה של אשה העובדת אצל יותר ממעסיק אחד להיעדר מעבודתה כאמור בפסקה (1), כאילו היתה עובדת אצל מעסיק אחד לענין האמור בפסקה (2).

7א. (א) עובד או עובדת הזכאים לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (בסעיף זה – דמי לידה), או עובדת הזכאית לגמלת שמירת הריון לפי החוק האמור (בסעיף זה – גמלת שמירת הריון), והם ומעסיקם או המעסיק בלבד, נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך המעסיק לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת הריון, לפי הענין, ובלבד שהעובדת או העובד שילמו בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליהם, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפו העובדת או העובד לעבוד בתקופה האמורה; בסעיף קטן זה, "קופת גמל" – כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

הפרשות לקופת גמל בחופשת לידה ובשמירת הריון (תיקון מס' 24)
תשס"ד-2004
(תיקון מס' 29)
תשס"ה-2005
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

(ב) האמור בסעיף קטן (א) יחול על מעסיק שהעובדת או העובד עבדו אצלו שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי הענין, ולענין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה – אם נוסף על כך התקיימו יחסי עבודה ביניהם בכל תקופת ההריון.

(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

(ג) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, יקבע מועדים וכללים לתשלום הסכומים האמורים בסעיף קטן (א); בתקנות כאמור רשאי השר לקבוע כללים שונים למעסיק ולעובדת או לעובד.

(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

8. לא יעסיק מעסיק עובדת או עובד בידעו שהם בחופשת לידה.

איסור העסקה בחופשת לידה (תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

19. (א) לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר

הגבלת פיטורים (תיקון מס' 9)
תש"ן-1990
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

¹ סמכויות השר הועברו למנהלת מינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה: ["פ"פ תשס"ח מס' 5815](#) מיום 5.6.2008 עמ' 3309.

העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

(ב) היה המעסיק קבלן כוח אדם והעובדת הועסקה אצלו בפועל במשך שישה חודשים לפחות יראו, לענין סעיף קטן (א), גם הפסקה זמנית של העסקתה כפיטורים; בסעיף זה, "קבלן כוח אדם" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996.

(תיקון מס' 15)
תשנ"ח-1998

(1) (ב) לענין עובדת של קבלן כוח אדם המועסקת אצל מעסיק בפועל במשך שישה חודשים לפחות, יחולו הוראות אלה:

(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

(א) לא יגרום מעסיק בפועל לכך שקבלן כוח אדם יפטר עובדת בהיריון בניגוד להוראות סעיף זה;

(ב) פוטרה עובדת בהיריון בניגוד להוראות סעיף זה, חזקה היא שהמעסיק בפועל הוא שגרם לפיטורים, אלא אם כן הוכיח אחרת;

(ג) בקשה להיתר לפי סעיף קטן (א) תוגש הן בידי המעסיק בפועל והן בידי קבלן כוח האדם;

(2) הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על החובות והאיסורים החלים על קבלן כוח אדם כמעסיק לפי כל דין;

(3) בסעיף קטן זה, "מעסיק בפועל" ו"קבלן כוח אדם" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

(ג) (1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג) או (2), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

(תיקון מס' 15)
תשנ"ח-1998
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

(א1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:

(א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לחופשת הלידה או להיעדרות כאמור;

(ב) עסקו של המעסיק חדל לפעול או שהמעסיק הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיד – ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1986; לענין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב;

(2) לא יפטר מעסיק עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ג) או (ג1), (ד) או (1) או (ד1) או במשך תקופה של שישים ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור;

(תיקון מס' 33)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

(3) במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא יבואו התקופות האמורות בפסקאות (1), (א1) ו-(2).

(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

(ד) לא יפטר מעסיק עובדת השווה במקלט לנשים מוכות בימי העדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג) או (5) או במשך תקופה של תשעים ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר לשהייה במקלט. במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בסעיף קטן זה.

(תיקון מס' 43)
תשס"ח-2008
(תיקון מס' 19)
תש"ס-2000
(תיקון מס' 30)
תשס"ו-2005
(תיקון מס' 36)
תשס"ז-2007

(ה) (1) לא יפטר מעסיק עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג) או (4), לפי הענין, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור או עם טיפולים כאמור; הוראת סעיף קטן זה תחול לגבי עובד או עובדת העוברים טיפולים כאמור בפסקה זו לקראת שתי לידות לכל היותר, בתקופת העסקתם אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ואם עברו טיפולים כאמור לקראת הולדת ילדים מבני זוג קודמים – גם לקראת שתי לידות עם בן

(תיקון מס' 21)
תשס"א-2001
(תיקון מס' 41)
תשס"ח-2007
(תיקון מס' 45)
תש"ע-2010
(תיקון מס' 51)
תשע"ד-2014

הזוג הנוכחי ;

(2) הוראת פסקה (1) לא תחול על מעסיק, לגבי עובד או עובדת כאמור, שחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה אצלו או באותו מקום עבודה, לפי הפסקה האמורה ;

(תיקון מס' 45)
תש"ע-2010

(3) הוראות פסקה (1) יחולו גם על עובדת או עובד שלא נעדרו מעבודה, בתקופת הטיפולים כאמור באותה פסקה, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות או טיפולי ההפריה החוץ-גופית, לפי המאוחר, כפי שאישר הרופא המטפל בכתב, ובלבד שהעובדת או העובד, לפי העניין, הודיעו למעסיק על הטיפולים לא יאוחר משלושה ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים – ממועד הפיטורים, ומסרו למעסיק אישור רופא כאמור בתוך 14 ימים מאותו מועד, לפי העניין ; הוראות פסקה זו יחולו הן על עובדת או עובד קבועים והן על עובדת או עובד ארעיים או זמניים, ובלבד שעבדו אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות ; שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע סוגים של טיפולי פוריות שהוראות פסקה זו לא יחולו עליהם.

(תיקון מס' 45)
תש"ע-2010

(1) לא יפטר מעסיק עובדת בימי היעדרה מעבודה לפי סעיף 7(א) ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה ; במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא תבוא התקופה האמורה בסעיף קטן זה.

(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

(2) בסעיף זה, "פיטורים" – לרבות אי-חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה שהוא אחד מאלה :

(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

(1) חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר ;

(2) חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה.

9א². (א) לא יפגע מעסיק בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה ההגבלה כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה. (ב) בסעיף זה –

איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה (תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 52)
תשנ"ד-2014

"פגיעה", בהיקף המשרה – למעט שינוי זמני בהיקף המשרה לפי בקשה שיזמו העובדת או העובד בשל מצבם הרפואי לפי אישור בכתב מאת רופא ;

"פגיעה", בהכנסה, למעט –

(1) פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי ;

(2) פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובדת או לעובד בהתאם לתפוקת עבודתם ובלבד שהפגיעה בתפוקתם של העובדת או העובד לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק.

9ב. החליט שר התעשייה המסחר והתעסוקה לתת היתר לפי סעיף 9(א) או סעיף 9א לגבי עובדת בהיריון, לא יינתן ההיתר לגבי התקופה שקדמה ליום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ואולם רשאי הוא לתת את ההיתר למועד הקודם ליום מתן ההחלטה, אם התקיים האמור באחת מהפסקאות (1) עד (5) וכאמור בהן, לפי העניין ;

היתר לגבי עובדת בהיריון – תחילת תוקף (תיקון מס' 26)
תשס"ד-2004
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 52)
תשנ"ד-2014

(1) המעסיק הוכיח כי לא ידע ולא היה עליו לדעת ביום הפיטורים או ביום הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי העניין, שהעובדת בהיריון, ולדעת השר לא יהיה זה צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה להיתר ; לענין פסקה זו, "יום הפיטורים", "יום הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה" – היום שבו היו אמורים הפיטורים או הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי העניין, להיכנס לתוקפם אלמלא הוראות סעיף 9(א) או 9א ;

(2) המעסיק הוכיח כי התקיימו נסיבות חמורות, ולדעת השר לא יהיה זה צודק לתת את

(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

² סמכויות השר הועברו למנהלת מינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה: ["פ תשס"ח מס'](#) 5815 מיום 5.6.2008 עמ' 3309.

ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר;

(3) המעסיק הוכיח כי הוא הוכרו פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיד – כי ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר, או ליום ההכרזה או מתן צו הפירוק, לפי הענין, המוקדם מביניהם;

(4) המעסיק הוכיח כי עסקו חדל לפעול, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול או ליום הגשת הבקשה להיתר, המאוחר מביניהם;

(5) המעסיק הוכיח כי עסקו חדל לפעול בשל נסיבות לא צפויות שכתוצאה מהן לא היתה לו אפשרות לבקש היתר לפני שהעסק חדל לפעול, ובלבד שלא יינתן היתר לגבי תקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול;

לענין פסקאות משנה (4) ו-(5), "חדל לפעול" – הפסקת פעילות שאינה זמנית.

9ג. (א) בסעיף זה –

"אם נושאת" ו"הורה מיועד" – כהגדרתם בסעיף 9(א);

"הורה במשפחת אומנה" – כהגדרתו בסעיף 9(א);

"הורה מאמץ" – כהגדרתו בסעיף 9(א).

תחולת הוראות על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה (תיקון מס' 48) תשע"א-2011

(ב) ההוראות לפי סעיפים 6(א), (ב), (ג), (ד) ו-(ט), 7(ג) ו-(ד), 8, 9(א) עד (ג) ו-9(ד), 9 ו-9ב, יחולו על הורה מאמץ, על הורה מיועד ועל הורה במשפחת אומנה, והכל בשינויים המחויבים וכן בשינויים ובהתאמות המפורטים בסעיפים 9 עד 19, וכל עוד לא הופסק הליך האימוץ או האומנה או היריונה של האם הנושאת, לפי העניין.

(תיקון מס' 49) תשע"ב-2012

(ג) (1) היו שני בני הזוג הורים מאמצים, הורים מיועדים או הורים במשפחת אומנה, יחולו הוראות הסעיפים המנויים בסעיף קטן (ב) רק על אחד משני בני הזוג, לפי בחירתם; ואולם לעניין חופשת לידה לפי סעיף 6, והזכות להיעדרות לפי סעיף 7(ג) ו-(ד), אם נעדר אחד מבני הזוג למשך תקופה קצרה מהאמור באותם סעיפים, לפי העניין, רשאי בן זוגו להיעדר מהעבודה, על פי הוראות אותם סעיפים, למשך יתרת התקופה האמורה;

(2) היה בן זוגו של הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה עובד עצמאי, יחולו הוראות הסעיפים המנויים בסעיף קטן (ב) עד ההורה המאמץ, על ההורה המיועד או על ההורה במשפחת אומנה, בתקופה שבה בן זוגו שהוא עובד עצמאי לא נעדר מעבודתו בשל הליך האימוץ או האומנה או בשל היריונה של האם הנושאת, או לצורך הטיפול בילד, לפי העניין.

9ד. (א) בסעיף זה –

"הודעה על כוונה לאמץ" – הודעת עובדת או עובד, על כך שקיבלו הודעה מאת עובד סוציאלי לפי חוק האימוץ ולפיה הם עתידים לקבל לביתם ילד למטרת אימוץ במועד שנקבע באותה הודעה, ולעניין אימוץ בין-ארצי לפי הוראות חוק אימוץ ילדים (בחוק זה – אימוץ בין-ארצי) – על כך שקיבלו הודעה מאת עמותה מוכרת ולפיה נמצא במדינת חוץ ילד המתאים לאימוץ בידם;

"הורה מאמץ" – עובד או עובדת המקבלים לביתם ילד שגילו אינו עולה על עשר, למטרת אימוץ לפי הוראות חוק אימוץ ילדים;

"חוק אימוץ ילדים" – חוק אימוץ ילדים, התשמ"א-1981;

"יום קבלת ילד לביתו של הורה מאמץ" – יום מסירת הילד להורה המאמץ, באמצעות עובד סוציאלי לפי חוק האימוץ בהתאם להוראות סעיף 12 לחוק אימוץ ילדים או באמצעות עמותה מוכרת בהתאם להוראות סעיף 28 לחוק האמור;

"עובד סוציאלי לפי חוק האימוץ" ו"עמותה מוכרת" – כמשמעותם בחוק אימוץ ילדים.

(ב) ההוראות לפי הסעיפים המנויים בסעיף 9(ג) יחולו על הורה מאמץ, בשינויים המחויבים וכן בשינויים ובהתאמות אלה:

(1) יום הלידה ייחשב כיום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ;

(2) על אף הוראות סעיף 6(ב) (1) סיפה ו-5) סיפה, מועד תחילתה של חופשת

שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה מאמץ (תיקון מס' 48) תשע"א-2011

- הלידה הוא ביום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ ;
- (3) (א) הורה מאמץ רשאי להיעדר מעבודתו לצורך נסיעות למדינת חוץ למטרת אימוץ בין-ארצי, ובלבד שעמותה מוכרת אישרה בכתב, לגבי כל אחת מהנסיעות כאמור, כי היא דרושה למטרת האימוץ הבין-ארצי ;
- (ב) תקופות ההיעדרות מהעבודה לפי פסקת משנה (א) יהיו בהתאם לאמור בכל אחד מהאישורים האמורים באותה פסקת משנה, ובלבד שתקופת ההיעדרות המצטברת לא תעלה על 45 ימים לאותו הליך אימוץ ;
- (ג) לא יהיה תוקף לזכאות לפי פסקה זו, אלא אם כן העובדת או העובד הודיעו על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים ;
- (ד) היעדרו של הורה מאמץ מעבודתו לפי פסקה זו דינו כדין חופשה בלא תשלום, וזמן היעדרו לא יבוא במניין לגבי הזכויות התלויות בוותק ;
- (ה) על אף הוראות סעיף 9ג(ג), נעשה הליך האימוץ הבין-ארצי בידי שני בני זוג, יהיו שניהם זכאים להיעדרות מעבודה לפי פסקה זו, ובתקופת ההיעדרות לפי פסקה זו יחולו על שניהם הוראות סעיפים 9(א) עד (ב1), 9א ו-9ב החלות על עובדת שהיא בהיריון ;
- (4) על אף הוראות סעיף 7א(ב), חובת המעסיק לשלם תשלומים לקופת גמל בעד התקופה שבעדה שולמו דמי לידה, כאמור בסעיף 7א(א), תחול לעניין הורה מאמץ הזכאי לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, אם התקיימו בינו לבין מעסיקו יחסי עבודה במשך חמישה עשר חודשים לפחות לפני יום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ ;
- (5) (א) הוראות סעיפים 9(א) עד (ב1), 9א ו-9ב החלות על עובדת שהיא בהיריון, יחולו על עובדת או עובד שמסרו הודעה על כוונה לאמץ ממועד מסירת ההודעה כאמור עד יום קבלת הילד לביתם או עד תום תשעה חודשים מהמועד שבו קיבלו הודעה מאת עובד סוציאלי לפי חוק האימוץ או מאת עמותה מוכרת כאמור בהגדרה "הודעה על כוונה לאמץ", לפי המוקדם ;
- (ב) על אף הוראות פסקת משנה (א), אישרה הרשות המרכזית כהגדרתה בסעיף 28 לחוק אימוץ ילדים כי על פי הנתונים שהובאו לפניה, העובדת או העובד שמסרו הודעה על כוונה לאמץ נמצאים בשלבים מתקדמים של הליך אימוץ בין-ארצי של ילד מסוים אשר נמצא בעבורם במדינת חוץ וכי השלמת ההליכים מתעכבת בשל גורמים שאינם תלויים בעובדת או בעובד או בעמותה המוכרת שבאמצעותה מתבצע הליך האימוץ, יחולו הוראות הסעיפים המנויים בפסקת המשנה האמורה על העובדת או העובד, עד יום קבלת הילד לביתם ; לא יהיה תוקף לזכאות לפי פסקת משנה זו, אלא אם כן העובדת או העובד הודיעו על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים ;
- (6) בסעיף 9(ג) –
- (א) בפסקה (1), המילים "או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (2ג)" – לא ייקראו ;
- (ב) בפסקה (1א), המילים "או לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור בפסקה (1)", לפי העניין, – לא ייקראו ;
- (ג) בפסקה (2), במקום "לפי סעיף 7(ג)(1), (ד) (1) או (1ד)" יקראו "לפי סעיף 7(ד)(1)".

(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

9.ה. (א) בסעיף זה –

- "אם נושאת" – כהגדרתה בחוק הסכמים לנשיאת עוברים ;
- "הודעה על היריונה של אם נושאת" – הודעת עובדת או עובד על כך שהאם הנושאת שעמה חתמו על הסכם לנשיאת עוברים, היא בהיריון ;
- "הורה מיועד" – עובדת או עובד המקבלים למשמורתם ילד, כהורים מיועדים, לפי הוראות סעיף 10 לחוק הסכמים לנשיאת עוברים ;

שינויים והתאמות
בתחולת ההוראות על
הורה מיועד
(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

"הסכם לנשיאת עוברים" – הסכם שאושר לפי סעיף 5 לחוק הסכמים לנשיאת עוברים ;
 "חוק הסכמים לנשיאת עוברים" – חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד
 היילוד), התשנ"ו-1996 ;

"יום קבלת ילד למשמורת ההורה המיועד" – יום מסירת הילד, על ידי האם הנושאת,
 למשמורת ההורה המיועד, בהתאם להוראות סעיף 10(ג) לחוק הסכמים לנשיאת עוברים.

(ב) ההוראות לפי הסעיפים המנויים בסעיף 9(ב) יחולו על הורה מיועד, בשינויים
 המחויבים וכן בשינויים ובהתאמות אלה:

(1) יום הלידה ייחשב כיום שבו נולד הילד ;

(2) על אף הוראות סעיף 6(ב)(1) סיפה ו-5(5) סיפה, מועד תחילתה של חופשת
 הלידה הוא ביום קבלת הילד למשמורת ההורה המיועד ;

(3) על אף הוראות סעיף 7א(ב), חובת המעסיק לשלם תשלומים לקופת גמל בעד
 התקופה שבעדה שולמו דמי לידה, כאמור בסעיף 7א(א), תחול לעניין הורה מיועד
 הזכאי לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, אם
 ההורה המיועד עבד אצל המעסיק שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת היריונה
 של האם הנושאת והתקיימו בין ההורה המיועד לבין מעסיקו יחסי עבודה במשך כל
 תקופת היריונה של האם הנושאת ;

(4) הוראות סעיפים 9(א) עד (ב), 9 ו-9ב החלות על עובדת שהיא בהיריון, יחולו
 על עובדת או עובד שמסרו הודעה על היריונה של האם הנושאת ממועד מסירת
 ההודעה כאמור עד יום קבלת הילד למשמורת ההורה המיועד ;

(5) בסעיף 9(ג) –

(א) בפסקה (1), המילים "או בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (2ג) –
 לא ייקראו ;

(ב) בפסקה (א1), המילים "או לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור בפסקה (1),
 לפי העניין" – לא ייקראו ;

(ג) בפסקה (2), במקום "לפי סעיף 7(ג)(1), (ד)(1) או (ד) יקראו "לפי סעיף
 7(ד)(1)".

9. (א) בסעיף זה –

"הודעה על כוונה לשמש הורה במשפחת אומנה" – הודעת עובדת או עובד, על כך
 שקיבלו הודעה מאת מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך ולפיה העובדת או
 העובד עתידים לקבל לביתם ילד, למטרת אומנה, לתקופה העולה על שישה חודשים, במועד
 שנקבע באותה הודעה ;

"הורה במשפחת אומנה" – עובדת או עובד שהם הורים במשפחה שאושרה בידי מי ששר
 הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה, המקבלים לביתם ילד שגילו
 אינו עולה על עשר, למטרת אומנה, לתקופה העולה על שישה חודשים ;

"יום קבלת ילד לביתו של הורה במשפחת אומנה" – יום מסירת הילד להורה במשפחת
 אומנה, באמצעות הגורם שהוסמך לכך בידי שר הרווחה והשירותים החברתיים או בידי מי ששר
 הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך.

(ב) ההוראות לפי הסעיפים המנויים בסעיף 9(ב) יחולו על הורה במשפחת אומנה,
 בשינויים המחויבים ובין בשינויים ובהתאמות המפורטים להלן, ובלבד שחלפה שנה לפחות מתום
 חופשת לידה קודמת או מתום תקופת היעדרות קודמת מעבודה לפי סעיף 7(ד), לפי המאוחר, של
 ההורה במשפחת אומנה או של בן זוגו שהוא הורה באותה משפחת אומנה :

(1) יום הלידה ייחשב כיום קבלת הילד לביתו של ההורה במשפחת אומנה ;

(2) על אף הוראות סעיף 6(ב)(1) ו-5(5) סיפה –

(א) מועד תחילתה של חופשת הלידה הוא ביום קבלת הילד לביתו של ההורה
 במשפחת האומנה ;

(ב) חופשת הלידה של הורה במשפחת אומנה אשר קיבל לביתו ילד שמלאו לו
 שלוש שנים לפחות היא ארבעה שבועות מיום קבלת הילד לביתו של ההורה
 במשפחת האומנה ;

(תיקון מס' 52)
 תשע"ד-2014

שינויים והתאמות
 בתחולת ההוראות על
 הורה במשפחת אומנה
 (תיקון מס' 48)
 תשע"א-2011

(תיקון מס' 53)
 תשע"ו-2016

(3) על אף הוראות סעיף 7א(ב), חובת המעסיק לשלם תשלומים לקופת גמל בעד התקופה שבעדה שולמו דמי לידה, כאמור בסעיף 7א(א), תחול לעניין הורה במשפחת אומנה הזכאי לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, אם התקיימו בינו לבין מעסיקו יחסי עבודה במשך חמישה עשר חודשים לפחות לפני יום קבלת הילד לביתו של ההורה במשפחת אומנה;

(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

(4) הוראות סעיפים 90א עד (ב1), 9א ו-9ב החלות על עובדת שהיא בהריון, יחולו על עובדת או עובד שמסרו הודעה על כוונה לשמש הורה במשפחת אומנה ממועד מסירת ההודעה כאמור עד יום קבלת הילד לביתם או עד תום תשעה חודשים מהמועד שבו קיבלו הודעה מאת מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך כאמור בהכרעה "הודעה על כוונה לשמש הורה במשפחת אומנה", לפי המוקדם.

9. עובדת או עובד יודיעו למעסיקם על כל אחד מאלה, לפי העניין, סמוך למועד התרחשותו:

הודעה על הפסקת הליך אימוץ או אומנה או על הפסקת היריון של אם נושאת (תיקון מס' 48) תשע"א-2011 (תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(1) הפסקת הליך אימוץ שלגביו מסרו העובדת או העובד למעסיק הודעה על כוונה לאמץ כהגדרתה בסעיף 9ד(א), ולעניין אימוץ בין-ארצי – הפסקת הליך אימוץ באמצעות העמותה המוכרת שממנה קיבלו העובדת או העובד הודעה כאמור בסיפה של ההגדרה האמורה;

(2) הפסקת היריונה של אם נושאת שלגביו מסרו העובדת או העובד למעסיק הודעה על היריונה של אם נושאת כהגדרתה בסעיף 9ה(א);

(3) הפסקת אומנה שלגבי המסרו העובדת או העובד למעסיק הודעה על כוונה לשמש הורה במשפחת אומנה כהגדרתה בסעיף 9ו(א).

10. (א) עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך למעסיקה, ומשעשתה כן, או משנודע על כך למעסיק בדרך אחרת, לא יעסיקה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית מהחודש החמישי להריון ואילך, אף אם היה רשאי או הותר לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951; הוא הדין לגבי עובדת לילה, אם העובדת הודיעה למעסיקה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.

עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית ועבודת לילה (תיקון מס' 7) תשמ"ו-1986 (תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), רשאי מעסיק להעסיק עובדת בהריון, בשעות נוספות או במנוחה השבועית, אם העובדת הסכימה לכך בכתב ומסרה למעסיקה אישור רפואי של רופא מומחה ביילוד ובגינקולוגיה, כי אין מניעה להעסיקה בשעות נוספות או במנוחה השבועית, ובכפוף לתנאי האישור.

(תיקון מס' 15) תשנ"ח-1998 (תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(ג) מעסיק לא יעסיק עובדת שילדה בעבודת לילה, או במנוחה השבועית אף אם היה רשאי או הותר לו לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, במשך ארבעה חודשים מתום חופשת הלידה, אלא אם כן הסכימה העובדת לכך בכתב; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו על סוגי מקומות עבודה שנקבעו בתקנות ועל שירותים, על מקומות, על עבודות ועל תפקידים, הכל לפי סעיף 2(ג).

(תיקון מס' 42) תשס"ח-2008

(ד) בסעיף זה, "עבודת לילה" – עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00.

(תיקון מס' 42) תשס"ח-2008

11. (א) מעסיק חייב לנהל פנקס שבו יירשמו ביחס לכל עובדת פרטים אלה:

פנקס העובדות (תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(1) השם ושם המשפחה;

(2) הכתובת;

(3) תיאור עבודתה;

(4) תאריך תחילת העבודה;

(5) תקופת חופשת הלידה;

(6) תקופת העדרה מהעבודה לפי סעיף 7;

(7) כל פרט אחר שנקבע בתקנות.

(ב) שר העבודה יקבע, בהודעה שתפורסם ברשומות, את סוגי המעסיקים שעליהם יחול סעיף זה, ורשאי הוא לקבוע כאמור שהפנקס יהיה חלק מפנקס אחר שהמעסיק חייב לנהלו על פי חוק ששר העבודה ממונה על ביצועו.

12. מעסיק שסעיף 11 חל עליו יביא לידיעת הנשים המועסקות אצלו את הוראות חוק זה, כולן או מקצתן, הכל כפי שנקבע בתקנות.

פרסום הוראות החוק (תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

13. (א) שר התעשייה המסחר והתעסוקה ימנה מפקחים, מבין עובדי משרדו, לשם פיקוח על ביצוע ההוראות לפי חוק זה.

סמכויות פיקוח
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

(ב) לא יתמנה מפקח כאמור בסעיף קטן (א) אלא אם כן קיבל הכשרה מתאימה כפי שהורה שר התעשייה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם השר לביטחון הפנים.

(ג) לשם מילוי תפקידיו רשאי מפקח שמונה לפי הוראות סעיף קטן (א) (להלן – מפקח) –

(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

(1) לדרוש ממעסיק או ממעסיק בפועל, מעובד שלהם או מאדם שפעל מטעמם או בעבורם, מידע ומסמכים בכל עניין הנוגע לחוק זה;

(2) להיכנס, בכל עת סבירה, למקום שיש לו יסוד להניח כי מועסקים בו בני אדם, או כי בו מתנהל עסקו של המעסיק או של המעסיק בפועל, ובלבד שלא ייכנס למקום המשמש למגורים אלא לפי צו של שופט.

(ד) התעורר חשד לביצוע עבירה לפי הוראות חוק זה, רשאי מפקח לחקור אדם שלדעתו קשור לביצוע עבירה כאמור, או עשוי להיות לו מידע לגביה, וכן לתפוס כל חפץ, לרבות מסמך, הקשור לביצוע עבירה כאמור; על חקירה לפי סעיף קטן זה יחולו הוראות סעיפים 2 ו-3 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות), ועל דבר שנתפס לפי סעיף קטן זה יחולו הוראות הפרק הרביעי לפקודת סדר הדין הפלילי (מעצר וחיפוש) [נוסח חדש], התשכ"ט-1969.

(ה) בסעיף זה, "מעסיק בפועל" – כהגדרתו בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

13א. (א) לבית הדין האזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות לפי חוק זה, והוא רשאי –

סמכות שיפוט
ותרופות
(תיקון מס' 31)
תשס"ו-2006

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין;

(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בכאן להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין השאר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיתורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים; הוראות פסקה זו כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970.

(ב) (1) מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטר בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה; ואולם רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע; לענין חישוב השכר לפי סעיף קטן זה, יחולו הוראות סעיף 13ב לחוק פיצויי פיתורים, התשכ"ג-1963, ותקנות לפי סעיף 13 לחוק האמור.

(2) לענין סעיף קטן זה, "התקופה המזכה" – תקופה שתחילתה ביום הפיתורים או ביום שבו המעביד ידע או שהיה עליו לדעת על קיומה של העילה להגבלת הפיתורים, לפי המאוחר, וסיומה במועד המוקדם מבין אלה:

(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

(א) תום התקופה שבה חלה הגבלת הפיתורים כאמור;

(ב) אם ניתן היתר פיתורים לפי סעיף 9 – יום תחילת תוקפו של ההיתר;

(ג) אם העובד או העובדת הוחזרו לעבודה – יום החזרה לעבודה.

13ב. תובענות בשל הפרת הוראות לפי חוק זה יכול שיוגשו בידי –

זכות תביעה
(תיקון מס' 31)
תשס"ו-2006

(1) העובד או העובדת;

(2) ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור – ארגון העובדים שהעובד או העובדת חברים בו;

(3) ארגון העוסק בקידום זכויותיהם של מי שחוק זה בא להגן עליהם, ובלבד שהעובד או העובדת הסכימו לכך בכתב.

13ג. בתובענות בשל הפרת הוראות חוק זה רשאי בית הדין לעבודה לתת לארגון כאמור בסעיף 13ב(2) או (3) להשמיע את דברו, בדרך שיוורה.

זכות התערבות
בתובענות
(תיקון מס' 31)
תשס"ו-2006

13. הרוואה עצמו נפגע מהחלטת שר התעשייה המסחר והתעסוקה לעניין מתן היתר לפי הוראות חוק זה, רשאי לערער עליה לפני בית דין אזורי לעבודה, בתוך 45 ימים מהיום שבו הגיעה ההחלטה לידיעתו.

ערעור
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

14. (א) מי שעשה אחד מאלה, דינו – מאסר שישה חודשים או כפל הקנס האמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (בחוק זה – חוק העונשין):

עונשין
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

(1) העסיק עובדת בעבודה, בתהליך ייצור או במקום עבודה, שנאסרו או שהוגבלו לפי סעיף 1;

(2) העסיק עובדת בעבודת לילה בלא לספק לה את התנאים הנדרשים לפי סעיף 2(א);

(3) סירב לקבל אישה לעבודה בשל כך שהודיעה עם קבלתה לעבודה כי אינה מסכימה, מטעמים משפחתיים, לעבוד בלילה, בניגוד להוראות סעיף 2(ג);

(4) העסיק עובדת או עובד בחופשת הלידה, בניגוד להוראות סעיף 6 או העסיק הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בחופשת הלידה, בניגוד להוראות הסעיף האמור כפי שהוחלו בסעיפים 9 עד 19;

(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

(5) העסיק עובדת או עובד בידעו שהם בחופשת לידה, בניגוד להוראות סעיף 8 או העסיק הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בידעו שהם בחופשת לידה, בניגוד להוראות הסעיף האמור כפי שהוחלו בסעיפים 9 עד 19;

(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

(6) פיטר, בלא היתר, עובדת שהיא בהיריון וטרם יצאה לחופשת לידה, בניגוד להוראות סעיף 9(א) או פיטר, בלא היתר, הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה, בניגוד להוראות הסעיף האמור כפי שהוחלו בסעיפים 9 עד 19;

(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

(א6) גרם לפיטורי עובדת של קבלן כוח אדם בהיותה בהיריון, בניגוד להוראות סעיף 9(ב1) או גרם לפיטורי הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה שהוא עובד של קבלן כוח אדם, בניגוד להוראות הסעיף האמור כפי שהוחלו בסעיפים 9 עד 19;

(תיקון מס' 40)
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

(7) פיטר עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (2ג), בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1) או פיטר הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בחופשת לידה, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1) כפי שהוחלו בסעיפים 9 עד 19;

(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

(8) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות לפי סעיף 7(ג)(2) או (2ג), בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1) או פיטר, בלא היתר, הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1) כפי שהוחלו בסעיפים 9 עד 19;

(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

(9) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(1), (ד)(1) או (ד)(1), או במשך תקופה של 60 ימים שלאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(2) או פיטר, בלא היתר, הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בימי היעדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ד)(1) או במשך תקופה של שישים ימים שלאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(2) כפי שהוחלו בסעיפים 9 עד 19;

(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

(10) פיטר, בלא היתר, עובדת ששהתה במקלט לנשים מוכות, בימי היעדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג)(5), או במשך תקופה של 90 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף 9(ד);

(11) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד שעברו טיפולי פוריות או טיפולי הפריה חוץ-גופית, לפי העניין, לקראת שתי לידות, בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(4) או (11), או במשך תקופה של 150 ימים שלאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף (ה)1, או עובדים כאמור שחלה הגבלה על פיטוריהם בתקופת הטיפולים או במשך תקופה של 150 ימים לאחר מועד תחילת הטיפולים, בניגוד להוראות סעיף 9(ה)(3);

(תיקון מס' 45)
תש"ע-2010
(תיקון מס' 51)
תשע"ד-2014

(12) פיטר עובדת בימי היעדרה מעבודה לפי סעיף 7(א), בניגוד להוראות סעיף 9(ו);

- (13) פגע, בלא היתר, בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה אותה הגבלה, בניגוד להוראות סעיף 9א או פגע, בלא היתר, בהיקף המשרה או בהכנסה של הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחה אומנה שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה אותה הגבלה, בניגוד להוראות סעיף 9א כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;
- (14) העסיק עובדת שהיא בחודש החמישי להיריונה ואילך, בשעות נוספות, במנוחה השבועית, או בעבודת לילה, בניגוד להוראות סעיף 10(א);
- (15) העסיק עובדת שילדה בעבודת לילה או במנוחה השבועית, בלא הסכמתה, בניגוד להוראות סעיף 10(ג).
- (ב) המפריע למפקח במילוי תפקידיו לפי חוק זה, דינו – מאסר שישה חודשים.
- (ג) עבירות לפי סעיף קטן (א)1 ו-2(2) הן מסוג העבירות של אחריות קפידה.
15. (א) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי חוק זה בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו – הקנס האמור בסעיף 61(א)3 לחוק העונשין; בסעיף זה, "נושא משרה" – מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ופקיד האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה.
- (ב) נעברה עבירה לפי חוק זה בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה בתאגיד הפר את חובתו לפי סעיף קטן (א), אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.
16. אשה הנמצאת במקום בזמן שנעשית בו עבודה אה פועלות בו מכונות – להוציא זמן הפסקות לסעודה – רואים אותה כמועסקת באותו מקום באותו תהליך ייצור ובאותה שעה, אם לא הוכח ההיפך.
17. (בוטל).
18. לענין הסעיפים 1, 6, 7 ו-7א רואים אגודה שיתופית כמעסיקה של חבריה.
19. לענין חוק זה דין עובד המדינה כדין כל עובד אחר.
20. שר העבודה ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו.
21. שר העבודה לא יתקין תקנות על פי הסעיפים 1 ו-2, ולא יפרסם הודעה על פי סעיף 11(ב), אלא לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה וכן עם ארגוני המעבידים הרפרזנטטיביים במדינה שלדעת השר הם נוגעים בדבר.
22. (א) שר העבודה רשאי להעביר לאחר את הסמכויות הנתונות לו על פי חוק זה, חוץ מן הסמכות להתקין תקנות, ליתן היתר כללי ולפרסם הודעה על פי סעיף 11(ב).
- (ב) הודעה על העברת סמכויות על פי סעיף קטן (א) תפורסם ברשומות.
- 22א. (א) שר התעשייה המסחר והתעסוקה יפרסם מידע על זכויות לפי חוק זה בדרכים אלה, כולן או חלקן:
- (1) פרסום באמצעי התקשורת;
- (2) הפצת עלוני מידע;
- (3) הפעלת מוקד מידע שבו יינתן מענה טלפוני לפניות הציבור בנושא זכויות לפי חוק זה;
- (4) פרסום מידע באתר האינטרנט של משרד התעשייה המסחר והתעסוקה.
- (ב) שר התעשייה המסחר והתעסוקה ידווח לוועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, 1- בינואר של כל שנה, על ביצוע הוראות סעיף זה בשנה שקדמה לה.
23. חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קולקטיבי, חוזה עבודה או

(תיקון מס' 48)
תשע"א-2011

(תיקון מס' 42)
תשס"ח-2008

(תיקון מס' 42)
תשס"ח-2008

אחריות נושא משרה
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

ראיות
(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

(תיקון מס' 4)
תשל"ג-1973

דין אגודה שיתופית
(תיקון מס' 24)
תשס"ד-2004
(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

המדינה כמעסיק
(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

ביצוע ותקנות

חובת התייעצות
(תיקון מס' 7)
תשמ"ו-1986

העברת סמכויות

פרסום מידע על
זכויות לפי חוק זה
(תיקון מס' 39)
תשס"ז-2007

שמירת זכויות

נוהג.

24. (א) לענין סעיף 4(2) שבתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, תשי"ד-1953, רואים גם את מי שטרם מלאו לה 18 שנה כעובדת שפקודת העבדתן של נשים, 1945, חלה עליה.

הוראות מעבר

(ב) כל עוד לא הותקנו תקנות לפי סעיף 1, לא תועסק עובדת בעבודות, בתהליכי ייצור או במקומות עבודה כמפורט בחלק 1 שבתוספת לפקודת העבדתן של נשים, 1945.

(תיקון מס' 52)
תשע"ד-2014

25. פקודת העבדתן של נשים, 1945 – בטלה.

ביטול

גולדה מאירסון
שרת העבודה

משה שרת
ראש הממשלה

יצחק בן-צבי
נשיא המדינה