

זכותן נשים חרדיות בעבודה (זכות)

מתוך כל-זכות (www.kolzchut.org.il), אנציקלופדיית הזכויות של ישראל

זכותן זה מרכז תמצית מידע על זכויות מרכזיות הרלוונטיות לעובדות מהמגזר החרדי מומלץ לעיין בפורטל זכויות נשים עובדות ובפורטל תעסוקה וזכויות עובדים לקבלת מידע מלא על זכויות בתחום התעסוקה

יותר ויותר נשים חרדיות יוצאות לעבוד מחוץ לבית כשכירות וחשוב ביותר שתיינה מודעות לזכויותיהן וליכולת שלהן לממש אותן. באופן טבעי לנשים חרדיות עולים נושאים כמו שילוב של גידול ילדים במקביל לעבודה, הריונות מרובים, ובמקרים מסוימים אפליה בשל היותן חרדיות. המדריך מנסה לסייע לכן בכל אלה. המדריך מחולק לכמה פרקים שמתייחסים להיבטים שונים של אישה חרדית עובדת:

פרק	נושא	פירוט
1	<u>קבלה לעבודה</u>	הסבר על תהליכי קבלה לעבודה עם דגש על מניעת אפליה על רקע היותך אישה חרדית
2	<u>שכר עבודה ותשלומים נוספים</u>	שכר מינימום, תשלום השכר במועד, החזר הוצאות נסיעה
3	<u>הפרשות לפנסיה</u>	חובת ההפרשה לפנסיה וזכויות העובדת ביחס לחיסכון הפנסיוני כולל זכויות לבחירת הגוף המבטח
4	<u>תנאי עבודה</u>	עבודה ביום חול, עבודה בימי שישי וערבי חג, שעות נוספות, הפסקות בעבודה, הפסקות לצורך שימוש בשירותים, הפסקות לצורך תפילה, איסור אפליה בתנאי העבודה ועבודה בעבודות המסכנות את בריאות העובדת
5	<u>חופש בחגים</u>	התייחסות מפורטת לחופשות חג, ערבי חג וכן לימי בחירה
6	<u>חופשה שנתית</u>	צבירת ימי חופשה, ניצול ימי חופשה וגם חופשות מאורגנות שנקבעות ע"י מקום העבודה
7	<u>ימי מחלה של העובדת ובני משפחתה</u>	תשלום על ימי מחלה של העובדת אבל גם בתנאים מסויימים של ילדיה, בן זוגה והוריה
8	<u>תקופת ההריון</u>	איסור פגיעה בהיקף המשרה, פיטורים ואיסור אפליה, היעדרות מעבודה לצורך בדיקות הריון, שמירת הריון, שעות נוספות, עבודות מסוכנות ועבודה במשמרות, עובדת הנמצאת בטיפול פוריות
9	<u>אחרי הלידה</u>	דמי לידה, חופשת לידה, הגנה על היולדת מפני פיטורין, המשך יחסי עבודה בין היולדת למקום עבודתה, חופשה ללא תשלום לאחר חופשת הלידה, מעורבות של בן הזוג אחרי הלידה
10	<u>חזרה לעבודה אחרי הלידה</u>	חזרה לתפקיד ומעמד, שעת הנקה

11	<u>תיאום מס</u> <u>הכנסה וביטוח</u> <u>לאומי</u>	מידע חיוני למי שעובדת ביותר ממקום עבודה אחד
12	<u>מענק עבודה</u> <u>(מס הכנסה</u> <u>שלילי).</u>	מידע חיוני למי שמרוויחות פחות מ- 7,000 ש"ח בממוצע בשנת המס הקודמת

1

קבלה לעבודה

על פי חוק, מועמדים לעבודה זכאים להתייחסות שווה, עניינית ונטולת אפליה מטעמים פסולים בהליך קבלתם לעבודה. בנוסף, חוקי העבודה מעניקים לעובדים זכויות שונות בעת הליך קבלתם לעבודה.

- למידע נוסף ראו:
 - הודעה למועמד לעבודה על תוצאות הליך המיון לעבודה
 - הודעה על תנאי העבודה
 - חוזה עבודה אישי
 - איסור על דרישת בטחונות מעובד כתנאי להעסקתו

איסור אפליה בקבלה לעבודה

החוק אוסר על אפליית עובדים בקבלה לעבודה מטעמים שונים, ובין היתר מטעמי מין, דת, מוצא, השקפה פוליטית, הורות ועוד. מעסיק שמסרב לקבל לעבודה מועמדת רק בשל היותה אישה, או בשל היותה דתייה, או בשל היותה אם לילדים עובר על החוק.

- פסקי דין שבהם נפסקו פיצויים למועמדת שלא התקבלה לעבודה מסיבות של אפליה
- פיצוי בסך 50,000 ש"ח לגננת חרדית שלא התקבלה לעבודה בגן ממלכתי דתי בשל היותה חרדית
 - פיצוי בסך 157,000 ש"ח למועמדת שלא התקבלה לעבודה בשל היותה בהריון
 - פיצוי בסך 50,000 ש"ח למועמדת שלא התקבלה לעבודה בשל היותה אישה

דוגמה

- למידע נוסף ראו:
 - אפליה אסורה בעבודה
 - שכר שווה
 - שאלות העשויות להצביע על שיקולים מפלים בראיון עבודה
 - איסור אפליית עובד מטעמי מין
 - איסור אפליית עובד בשל היותו הורה
 - איסור אפליית עובדת בשל היותה בהריון

2

שכר עבודה ותשלומים נוספים

שכר העבודה מורכב מהתגמול הבסיסי בעבור העבודה, כפי שהוסכם בין העובד למעסיק, ותוספות המגיעות לעובדים על פי חוק, צו הרחבה או הסכם קיבוצי ומשתנות בהתאם לוותק העובד, היקף משרתו ומצבו האישי.

• למידע נוסף ראו:

- דמי הבראה
- תשלום שכר עבור תקופת התלמדות, הכשרה, השתלמות או הכנות למשמרת
- גמול עבור שעות נוספות

שכר מינימום

כל עובדת זכאית **לפחות** לשכר מינימום (28.49 ש"ח לשעה ו- 5,300 ש"ח לחודש למשרה מלאה) . העובדת אינה יכולה לוותר על הזכות לשכר מינימום. להסכמה של עובדת על שכר נמוך משכר מינימום אין תוקף מחייב.

טיפ

לשם שמירה על זכויות הפנסיה ופיצויי הפיטורים בהמשך, יש לוודא כי שכר המינימום, המשולם לעובדת, מורכב משכר העבודה והרכיבים הקבועים בלבד, ואילו שאר התוספות (כמו החזר הוצאות נסיעה) משולמות בנוסף.

• למידע נוסף ראו:

- שכר מינימום
- הפרות טיפוסיות של חובת תשלום שכר מינימום.
- פנייה ליחידת האכיפה של חוקי העבודה

תשלום השכר במועד

מעסיק חייב לשלם לעובדת את השכר לכל המאוחר עם תום החודש שעבורו הוא משולם. (מקובל לשלם את השכר ביום הראשון בחודש שלאחריו).

- עובדי מסוימים עשויים להיות זכאים לתשלום שכר אף מוקדם מכך.
- אם שכר העבודה לא שולם לעובדת עד היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום השכר, ניתן לתבוע פיצויים בגין הלנת שכר החל מהמועד בו היה צריך לשלם את השכר, כלומר החל מתום החודש שעבורו משולם השכר.

• למידע נוסף ראו:

- מועד תשלום השכר
- פיצויי הלנת שכר

החזר הוצאות נסיעה

עובדת הזקוקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה זכאית להחזר הוצאות נסיעה עבור כל יום שבו השתמשה (או עשויה היתה להשתמש) בתחבורה, פרט להסעות מטעם המעסיק, כדי להגיע למקום עבודתה. גובה ההחזר הוא עד 22.60 ש"ח ליום או לפי עלות כרטיסייה לכל הנסיעות הנדרשות או לפי עלות כרטיס "חופשי חודשי", **לפי הזול מביניהם** (מלבד בשבתות וחגים, שבהם אין תחבורה ציבורית)

- החזר הוצאות נסיעה משולם לעובדת **בנוסף** לשכר שעליו סיכמו המעסיק והעובד. עם זאת ניתן לשלם שכר הכולל בתוכו כבר את הוצאות הנסיעה, בתנאי שהתקיימו שני התנאים הבאים:
 1. הסכם העבודה של העובדת קובע כי השכר כולל בתוכו את הוצאות הנסיעה.
 2. שיעור השכר בניכוי הוצאות הנסיעה אינו נמוך משכר המינימום.

טיפ

במקרים מסוימים עשויה העובדת להיות זכאית גם לשכר עבור הזמן שבו היא נוסעת למקום העבודה או עבור הזמן שבו היא נוסעת מלקוח אחד לאחד. ראו למשל תשלום שכר עבור זמן הנסיעה אל מקום העבודה.

- למידע נוסף ראו:
- החזר הוצאות נסיעה
- תשלום שכר עבור זמן הנסיעה אל מקום העבודה

3 הפרשות לפנסיה

מעסיק חייב להפריש סכומים מסוימים לטובת ביטוח פנסיוני (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים) של העובדת.

- אם העובדת היתה מבוטחת בביטוח פנסיוני בעת קבלתה לעבודה, היא זכאית להפרשות לפנסיה החל מיום עבודתה הראשון, ואם לא - אז כעבור 6 חודשים.
- העובדת רשאית לבחור בעצמה את סוג הביטוח הפנסיוני (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים), את חברת הביטוח הספציפית או קרן הפנסיה הספציפית שאליה יופקדו הכספים וכן את המסלול שבו יושקעו הכספים.
- העובדת יכולה לבצע את תהליך ההצטרפות לביטוח הפנסיוני באמצעות סוכן פנסיוני מטעמה או באמצעות סוכן פנסיוני מטעמו של המעסיק או בלי סוכן פנסיוני כלל.
- למעסיק אסור לכפות על העובדת את רצונו בנושאים אלה או להתנות את העברת הכספים בכך שהעובדת תבחר בחברה מוסימת או תשמתש בשירותיו של סוכן מסוים.

למידע נוסף ראו:

- חובת ביטוח פנסיוני לעובדים
- בחירה בסוג הביטוח הפנסיוני
- בחירה בזהות הגוף הפנסיוני
- בחירת מסלול ההשקעה של כספי הביטוח הפנסיוני
- בחירת סוכן פנסיוני

4 תנאי עבודה

החל מחודש אפריל 2018 שבוע עבודה מלא הוא 42 שעות (במקום 43 שעות). במקצועות מסוימים ובמקומות עבודה מסוימים שבוע העבודה קצר יותר ויכול לנוע בין 36 ל-40 שעות. כל שעת עבודה מעבר למספר השעות הנ"ל באותו שבוע נחשבת לשעה נוספת ומזכה בתוספת שכר.

- למידע נוסף ראו: צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק ל-42 שעות שבועיות

עבודה ביום חול

יום עבודה מלא נע בין 8 ל-9 שעות (ומשתנה בהתאם לאורך שבוע העבודה במקום העבודה ולהסכמים ספציפיים שחלים באותו מקום או באותו ענף). על כל שעה נוספת בכל יום זכאית העובדת לתוספת שכר.

- בעבודה במשמרת לילה (משמרת שלפחות שעתיים מתוכה הן בין השעות 22:00 ל-06:00) יום עבודה מלא לא יעלה על 7 שעות (ובמקרים מסוימים גם פחות מכך). כל שעה מעבר להן תיחשב לשעה נוספת המזכה בגמול עבור שעות נוספות.

למידע נוסף ראו:

- יום עבודה ושבוע עבודה
- עבודה במשמרת לילה
- הפסקה בין יום עבודה למשנהו

עבודה בימי שישי וערבי חג

ימי שישי וערבי חג הם ימי עבודה קצרים יותר ויכולים לנוע בין 5 ל-8 שעות, בהתאם להסכמים וצווי הרחבה שחלים על כל מקום עבודה.

- בערב חג שאינו חג דתי יהודי (יום העצמאות) אורך יום עבודה לא יעלה על 7 שעות.
- למידע נוסף ראו:
- זכותן עובדים בחגים

שעות נוספות

כל עבודה שמעבר למכסה היומית הנ"ל וכן כל שעה מעבר למכסה השבועית הנ"ל נחשבות לשעות נוספות.

- בכל מקרה כל שעה נוספת זכאית העובדת לשכר גבוה מהשכר הרגיל. (125% בשעתיים הנוספות הראשונות, ו-150% בשעות הנוספות שמעבר.
- קיימת מגבלה על מספר השעות הנוספות שבהן ניתן להעסיק עובדים.
- עובדת בהריון שהודיעה למעסיקה על ההריון פטורה מעבודה בשעות נוספות מהחודש החמישי להריון ואילך.
- למידע נוסף ראו:
- מגבלות על העסקה בשעות נוספות
- גמול עבור שעות נוספות

הפסקות בעבודה

עובדת זכאית להפסקות בעבודה (45 דקות שלפחות 30 דקות מוכן הן ברציפות), בהתאם לאורך יום העבודה, שבוע העבודה וסוג העבודה, שבה היא מועסקת.

- עובדת בעבודת כפיים זכאית להפסקות אלא אם היא מועסקת במהלך יום עבודה של 6 שעות לפחות;
- עובדת בעבודה שאינה עובדת כפיים זכאית להפסקות אלא אם היא מועסקת מעל 9 שעות ביום, אם היא מועסקת בשבוע עבודה בן 5 ימים;
- עובדת בעבודה שאינה עובדת כפיים זכאית להפסקות אלא אם היא מועסקת מעל 8 שעות ביום, אם היא מועסקת בשבוע עבודה בן 6 ימים.
- הפסקות אלה אינן חלק משעות העבודה והמעסיק אינו חייב לשלם עבורן אלא אם דרש מהעובדת להישאר במקום העבודה במהלך ההפסקה.
- הפסקות לצורך שימוש בשירותים או לצורך תפילה ניתנות לכלל העובדים ללא קשר לסוג העבודה או אורך יום העבודה.
- למידע נוסף ראו: הפסקות בעבודה

הפסקות לצורך שימוש בשירותים

מעסיק חייב לאפשר לעובד הפסקות לצורך שימוש בשירותים לפי צרכיה של העובדת ואף לדאוג לקיומם של חדרי שירותים סבירים וראויים.

- הפסקות אלה נחשבות כחלק משעות העבודה ולמעסיק אסור לנכות אותן מהשכר.
- למידע נוסף ראו:
- הפסקה לשם שימוש בחדר שירותים במהלך העבודה.
- חדר שירותים תקין וראוי לשימוש העובדים במקום העבודה או בקרבתו.

הפסקות לצורך תפילה

- עובדת רשאית להתפלל במהלך יום עבודתה בהתאם לדרישות הדת.
- זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילווציה, ובהתחשב בדרישות הדת.
- הפסקת התפילה אינה חלק משעות העבודה, והמעסיק רשאי לנכות את זמני התפילה מהשכר של העובדת.
- למידע נוסף ראו: זמן תפילה בעבודה

איסור אפליה בתנאי העבודה

אסור להפלות בתנאי העבודה עובדת רק בשל היותה אישה, או בשל היותה דתייה, או בשל היותה אם לילדים, או בשל העובדה כי היא עוברת טיפולי פוריות.

- עובדת שסבורה כי הופלתה על רקע דתה, השקפותיה, מינה, מצבה המשפחתי וכו' רשאית להגיש תביעה לבית הדין האזורי לעבודה או לפנות לארגון העובדים במקום עבודתה או לפנות לאחד מהארגונים העוסקים בזכויות עובדים או בזכויות נשים אשר רשאי להגיש את התביעה בשמה.

למידע נוסף ראו:

- אפליה אסורה בעבודה
- איסור אפליית עובד מטעמי מין
- איסור אפליית עובד בשל היותו הורה
- איסור אפליית עובדת בשל היותה בהריון
- איסור אפליית עובד בשל ארץ מוצאו

עבודה בעבודות המסכנות את בריאות העובדת

החוק מטיל מגבלות על העסקת נשים בעבודות שעלולות לסכן את בריאותן.

- בחלק מהעבודות אסור להעסיק נשים מתחת לגיל 45, ובחלק המקומות אסור להעסיק עובדות בהריון או עובדת שמיניקה.
- למידע נוסף ראו הגבלות בהעסקת נשים בעבודות שמסכנות את בריאותן.

5 חופש בחגים

ככלל ימי החג נחשבים לימי חופש מעבודה שעבורם זכאית העובדת לשכר רגיל אם היתה אמורה לעבוד באותו יום אלמלא היה זה חג.

- עובדת ששכרה נקבע לפי מספר ימי העבודה או לפי מספר שעות העבודה שעבדה בפועל, תהיה זכאית לתשלום דמי חגים (תשלום בגובה השכר) עבור החג שבו נעדרה מעבודתה, בתנאי שצברה ותק של לפחות 3 חודשים במקום העבודה, ובתנאי שלא נעדרה ביום שלפני החג וביום שלאחריו או שנעדרה בהסכמת המעסיק (למשל עקב חופשה, אי שיבוץ למשמרת באותם ימים וכו').
- עובדת שהועסקה בפועל במהלך החג זכאית לשכר גבוה יותר משכרה הרגיל (תוספת של 50%, ואם הועסקה באותו יום שלא מתוך בחירה היא עשויה להיות זכאית לשכר גבוה עוד יותר) ובנוסף ליום מנוחה חלופי.
- חשוב להדגיש: לא כל החגים היהודים נחשבים לימי חופש.

חנוכה, פורים ותשעה באב אינם ימי חופש אלא ימי עבודה רגילים, אלא אם נקבע אחרת במקום העבודה הספציפי או בענף שבו העובדת מועסקת.

דוגמה

- כמו כן ימי חול המועד לא נחשבים לימי חג אלא לימי עבודה רגילים (בחלק ממקומות העבודה מקובל להנהיג ימי עבודה מקוצרים בתקופה זו).
- גם ערבי החג אינם נחשבים לימי חופשה אלא יום עבודה מקוצר.

עובדת המעוניינת להיעדר מעבודתה בערב החג, או בחגים ומועדים שאינם מוכרים כימי חופש או בחול המועד, יכולה לעשות זאת בהסכמת המעסיק על חשבון ימי החופשה השנתית שצברה. כמו כן היא יכולה לבחור 2 מתוך הימים הללו כימי בחירה, שבהם תוכל לצאת לחופשה ללא הסכמת המעסיק, בתנאי שתודיע לו לפחות 30 ימים מראש.

טיפ

- למידע נוסף ראו:
- זכותן עובדים בחגים
- חגים יהודיים

6 חופשה שנתית

כל עובדת זכאית למספר ימי חופשה בתשלום בהתאם לוותק שצברה במקום עבודתה.

- המעסיק רשאי לבחור מתי תצא העובדת לחופשה אך עליו להתחשב ברצונה ובבקשתה לצאת לחופשה במועדים שהיא מבקשת לעשות כן.
- המעסיק אף רשאי לקבוע מראש ימים שבהם העובדת תצא לחופשה מרוכזת (כפויה).
- העובדת יכולה לבחור 2 ימים ספציפיים בשנה, שבהם תצא לחופש ללא צורך לקבל את רשות המעסיק אך בתנאי שהודיעה לו על כך לפחות 30 ימים מראש.
- אסור למעסיק לדרוש מהעובדת לצאת לחופשה שנתית על חשבון ימי חופשה שטרם צברה.
- העובדת רשאית במגבלות מסוימות לנצל רק חלק מימי החופשה המגיעים לה בשנה מסוימת ולצבור אותן לשנה לאחריה.
- אם המעסיק אינו מאפשר לעובדת לצאת לחופשה שנתית בהתאם לחוק, ניתן להגיש נגדו תלונה ליחידת האכיפה של חוקי העבודה.

• למידע נוסף ראו:

- חופשה שנתית
- חישוב מספר ימי החופשה השנתית
- ימי חופשה לבחירה

7 ימי מחלה של העובדת ובני משפחתה

- עובדת צוברת זכאות ל-1.5 ימי מחלה עבור כל חודש עבודה במשרה מלאה אצל אותו מעסיק (כלומר ל-18 ימי מחלה בשנה).
- כאשר העובדת נעדרת מהעבודה בשל מחלה, היא זכאית לתשלום מהמעסיק החל מהיום השני להיעדרותה (ניכוי ימי המחלה נעשה, בכל מקרה, החל מהיום הראשון).
- במקומות עבודה מסוימים זכאית העובדת לתשלום כבר מיום ההיעדרות הראשון.
- ניתן לזקוף ימי היעדרות על חשבון ימי המחלה גם כאשר מדובר במחלה של בן משפחה: ילדים, הורים ובן הזוג.
- למידע נוסף ראו:
- ימי מחלה
- דמי מחלה

- ימי מחלה בגין טיפול בבן משפחה
- ימי מחלה לצורך סיוע אישי של הורה לאדם עם מוגבלות
- פיצויי פיטורים לעובד שהתפטר עקב בריאות לקויה שלו או של בן משפחתו

8 תקופת ההריון

עובדת בהריון זכאית ללא מעט זכויות, הקלות והגנות במקום העבודה. לשם כך עליה להודיע למעסיק כי היא בהריון.

איסור פגיעה בהיקף המשרה, פיטורים ואיסור אפליה

החוק אוסר על אפליה של עובדת בהריון בכל הקשור לעבודה, ובכלל זה בקידומה, בתנאי העבודה, בהטבות, בפיטורים וכו'.

- אסור למעסיק לפטר עובדת רק בשל הריונה.
- אם העובדת מועסקת במקום העבודה לפחות 6 חודשים אסור למעסיק לפטר אותה מכל סיבה שהיא (גם מסיבות שאינן קשורות להריון) אלא אם קיבל אישור לכך מראש מהממונה על העסקת נשים במשרד העבודה.
- בנוסף, למעסיק אסור לפגוע בהיקף המשרה ובשכר של עובדת בהריון שעבדה אצלו או באותו מקום עבודה לפחות 6 חודשים, אלא בהיתר מאת משרד העבודה.

למידע נוסף ראו:

- איסור פיטורי עובדת בהריון
- איסור אפליית עובדת בשל היותה בהריון
- איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של אישה בהריון
- פנייה ליחידת האכיפה של חוקי העבודה במקרה של הפרת זכויות

היעדרות מעבודה לצורך בדיקות הריון

עובדת רשאית להיעדר מהעבודה לצורך בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון, כגון: צילומי אולטרסאונד, בדיקות דם, בדיקת מי שפיר וכו'. העובדת זכאית לשכר רגיל עבור השעות שבהן היא נעדרת מהעבודה לצורך הבדיקות.

- תקופת היעדרות בתשלום שהעובדת זכאית לה בשל בדיקות הריון:
- אישה העובדת עד 4 שעות כל יום בשבוע העבודה הנהוג במקום עבודתה, זכאית ל- **20 שעות** היעדרות בסה"כ במהלך תקופת ההריון.
- אישה העובדת מעל 4 שעות כל יום בשבוע העבודה הנהוג במקום עבודתה, זכאית ל- **40 שעות** היעדרות בסה"כ במהלך תקופת ההריון.

היעדרות זו אינה באה על חשבון מחלה או חופשה, ולמעסיק אסור לנכות את תקופת היעדרות מסך ימי המחלה או מימי החופשה השנתית שהעובדת צברה. כמו כן, אסור למעסיק לנכות את תקופת היעדרות משכרה של העובדת.

טיפ

- בעלה של העובדת זכאי להיעדר מעבודתו על חשבון ימי המחלה שלו (עד 7 ימי היעדרות) לצורך ליווי אשתו לבדיקות, וזאת בנסיבות שבהן קיים סיכון לה או לעובר או במקרים שבהן היא תלויה בעזרת הזולת.
- **למידע נוסף ראו:**
- תשלום עבור היעדרות מהעבודה עקב בדיקות הריון

- ימי מחלה עקב הריון או לידה של בת הזוג

שמירת הריון

המוסד לביטוח לאומי משלם גמלה לשמירת הריון בתנאי שהעובדת הציגה אישור רפואי בדבר היותה בשמירת הריון והיא נעדרה מעבודתה בשל שמירת הריון לפחות 30 יום.

- עובדת שנעדרה בשל מצבה הרפואי לרגל ההריון ואינה זכאית לגמלה לשמירת הריון, זכאית לתשלום דמי מחלה מהמעסיק, על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותה ועד לניצולם המלא.
- למידע נוסף ראו:
- זכויות תעסוקה בשמירת הריון
- הפרשות לביטוח פנסיוני ולקבן השתלמות בשמירת הריון

שעות נוספות, עבודות מסוכנות ועבודה במשמרות

החוק אוסר על העסקת עובדת בעבודת שעשויות לסכן אותה או את העובר.

- החל מהחודש החמישי להריון אסור להעסיק את העובדת בשעות נוספות אלא אם העובדת הסכימה לכך בכתב וצירפה אישור שמעיד שהדבר אינו מסוכן לה או לעובר.
- עובדת שנאלצה להיעדר מעבודתה לפחות 30 יום מפני שסביבת העבודה או סוג העבודה מהווים סכנה לה או לעובר, עשויה להיות זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי, בהתאם לתנאי הזכאות.
- עובדת בהריון רשאית לצאת לחופשה ללא תשלום אם רופא אישר בכתב כי סוג העבודה, מקומה או אופן ביצועה מסכנים את עובריה או אותה בשל היותה בהריון, או אינם מאפשרים לה לבצע את עבודתה, והמעסיק לא מצא לה עבודה חלופית מתאימה.
- למידע נוסף ראו:
- הגבלת עבודה בהריון
- גמלה לשמירת הריון
- חופשה ללא תשלום לעובדת בהריון אשר נעדרה מעבודתה בשל סוג העבודה, מקומה או אופן ביצועה.

עובדת הנמצאת בטיפול פוריות

עובדת זכאית להיעדר מעבודתה לצורך טיפול פוריות והפריה חוץ גופית ואסור לפטר אותה בימי ההיעדרות בגין הטיפולים ובמשך 150 ימים שלאחר תום ההיעדרות, וזאת ללא תלות בוותק של העובדת במקום העבודה.

- בנוסף אסור לפטר עובדת העוברת טיפולי פוריות במשך 150 ימים מתחילת טיפולי הפוריות, גם אם לא נעדרה מהעבודה, בתנאי שהעובדת מועסקת אצל אותו מעסיק לפחות 6 חודשים.
- במקרה שעובדת נאלצה להיעדר מהעבודה לצורך טיפולי הפוריות, עליה להודיע מראש למעסיק על ההיעדרות הצפויה ולהציג בפניו אישור רפואי על הטיפול.
- למידע נוסף ראו:
- איסור פיטורי עובד/ת במהלך טיפולי פוריות
- ימי מחלה בגין טיפולי פוריות

- הזכאות לתשלום דמי לידה במהלך חופשת הלידה נקבעת בהתאם לתקופה שהעובדת שילמה דמי ביטוח לאומי כעובדת שכירה או עצמאית או כמקבלת קצבאות מסוימות.
- חשוב להדגיש שרק עבור חלק מהחופשה ניתן תשלום מהמוסד לביטוח לאומי.
- **למידע נוסף ראו:**
 - דמי לידה
 - חופשת לידה
 - איסור פיטורי עובד/ת במהלך חופשת לידה

חופשת לידה

- עובדת שעבדה לפחות שנה אצל המעסיק או באותו מקום עבודה, זכאית לחופשת לידה של 26 שבועות (שרק חלק ממנה הוא בתשלום).
- עובדת שעבדה פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק, זכאית לחופשת לידה של 15 שבועות (שחלקה או כולה בתשלום, בהתאם לתנאי הזכאות של דמי לידה).
- יולדת שילדה באותה לידה יותר מתינוק אחד, זכאית להאריך את חופשת הלידה ב-3 שבועות על כל תינוק נוסף.
- 7 שבועות מתוך חופשת הלידה (או פחות מזה, כרצון העובדת) ניתן לקחת לפני יום הלידה המשוער ואת שאר השבועות אחרי יום הלידה.
- **למידע נוסף ראו:**
 - חופשת לידה
 - איסור פיטורי עובד/ת במהלך חופשת לידה

הגנה על היולדת מפני פיטורין

- מעסיק אינו רשאי למנוע מעובדת לצאת לחופשת לידה, או לפטר עובדת במהלך החופשה ולמשך 60 יום לאחריה.
- במקרה של אשפוז ממושך של העובדת לאחר הלידה או של התינוק, ניתן לפצל או להאריך את חופשת הלידה.
- העובדת רשאית לקצר את חופשת הלידה, אך אסור לה לחזור לעבודה לפני שהסתיימה התקופה שעבורה היא מקבלת דמי לידה מהביטוח הלאומי. (במקרים חריגים, כגון מותו של העובר או מסירת הילד לאימוץ רשאית העובדת לחזור לעבודה מוקדם יותר).
- **למידע נוסף ראו:**
 - הארכת חופשת לידה בשל אשפוז של היולדת או של התינוק
 - פיצול חופשת לידה.

המשך יחסי עבודה בין היולדת למקום עבודתה

במהלך חופשת הלידה העובדת ממשיכה לצבור זכויות סוציאליות המוקנות על-פי הוותק במקום העבודה, כמו: דמי הבראה, חופשה שנתית, ימי מחלה ופיצויי פיטורים, כלומר צבירת הוותק לא נעצרת בגלל היציאה לחופשת לידה. יחד עם זאת, מספר ימי החופשה השנתית שהעובדת זכאית להם במהלך השנה שבה יצאה לחופשת הלידה, ייקבעו לפי מספר ימי העבודה שעבדה בפועל באותה שנה. (למידע על חישוב מספר ימי החופשה ראו חישוב מספר ימי החופשה השנתית).

- המעסיק חייב להמשיך להפריש את ההפרשות החודשיות לביטוח הפנסיוני של העובדת גם בעת חופשת הלידה אולם רק עבור החלק של החופשה שעבורו משולמים לעובדת דמי לידה. אם המעסיק נהג להפריש לקופת גמל נוספת או לקבן השתלמות, עליו להמשיך ולבצע את ההפרשות הללו גם בעת חופשת הלידה. (למידע נוסף הפרשות לביטוח פנסיוני ולקבן השתלמות בחופשת לידה).
- כאשר מעסיק מעניק לעובדיו שי לחג, עליו להעניק את השי גם לעובדת הנמצאת בחופשת לידה בעת מתן השי.

• במקצועות מסוימים זכאית העובדת הנמצאת בחופשת לידה גם לשכר (חלקי או מלא) בנוסף לדמי הלידה.

- עובדת הוראה שיצאה לחופשת לידה במהלך חופשת סוכות, חנוכה או פסח תקבל שכר עבור תקופת הפגרה בנוסף לדמי הלידה.
- עובדת הוראה שיצאה לחופשת לידה במהלך פגרת הקיץ זכאית להשלמת סכום דמי הלידה עד לסכום משכורתה בשני חודשי עבודה, וזאת בנוסף לתשלום שכרה בתקופת הפגרה. למידע נוסף ראו: תשלום במהלך פגרה מהלימודים לעובדות הוראה הנמצאות בחופשת לידה.

דוגמה

חופשה ללא תשלום לאחר חופשת הלידה

עובדת (ובמקרים מסוימים גם בעלה) רשאית לקחת חופשה ללא תשלום מתום חופשת הלידה.

- משך החל"ת שהעובדת רשאית לקחת הוא רבע מתקופת עבודתה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ולא יותר משנה מיום הלידה.
- במהלך החל"ת ובמשך 60 יום שלאחריה אסור למעסיק לפטר את העובדת אלא באישור ממשרד העבודה.
- למידע נוסף ראו חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה.

מעורבות של בן הזוג אחרי הלידה

בשנים האחרונות יש סדרה של חוקים ותקנות שמאפשרים ומעודדים את האבות לסייע לבת זוגם אחרי הלידה.

- בעלה של העובדת רשאי לחלוק איתה את חופשת הלידה (כלומר להחליף אותה בחלק מהחופשה, כך שהיא תחזור לעבודה מוקדם יותר), ואף לשהות בחופשת לידה חופפת (במקביל לחופשת הלידה של העובדת) למשך שבוע.
- אם העובדת אושפזה במהלך חופשת הלידה בבית החולים למשך 15 יום לפחות, רשאי בעלה להיעדר מעבודתו עד 4 שבועות במהלך תקופת האשפוז, ולשהות בחופשה ללא תשלום, בתנאי שאשתו בחרה לפצל את חופשת הלידה עקב האשפוז. במקרה כזה אסור למעסיק של הבעל לפטר אותו במהלך תקופת היעדרותו.
- למידע נוסף ראו היעדרות בן הזוג מעבודה בשל אשפוז של היולדת (חל"ת).

חזרה לעבודה אחרי הלידה

10

עובדת לאחר חופשת לידה זכאית להזדמנות ממשית להשתלב מחדש במקום עבודתה ולחזור לאותה עבודה שבה עבדה לפני יציאתה לחופשת הלידה ובאותם תנאים. לפיכך אסור לפטר או לפגוע בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת במשך חופשת הלידה ובמהלך 60 יום מתום חופשת הלידה, אלא בהיתר מאת משרד העבודה. שר העבודה ייתן היתר לפיטורים רק אם השתכנע שהם אינם קשורים ללידה או לחופשת הלידה.

- עובדת המועסקת במשרה שהיקפה לפחות 174 שעות בחודש, או במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתה, זכאית להיעדר מהעבודה שעה אחת ביום ללא ניכוי מהשכר, במשך 4 חודשים מתום חופשת הלידה. (עובדת במגזר הציבורי עשויה להיות זכאית ל שעת הנקה במשך תקופה ארוכה יותר). זכאות זו ניתנת גם אם העובדת אינה מניקה.
- עובדת שמניקה זכאית לא להיחשף לחומרים מסוכנים בעבודתה, ועל המעסיק לאפשר לה לעסוק בעבודה חלופית.
- למידע נוסף ראו:

- זכויות נשים מניקות
- שעת הנקה בעבודה (שעת הורות)
- איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת או עובד הנמצא/ת בחופשת לידה ולאחריה
- איסור פיטורי עובד/ת לאחר חופשת לידה
- החזרת עובדת לאחר חופשת לידה לאותה עבודה ובאותם תנאים

11 תיאום מס הכנסה וביטוח לאומי

עובדת המועסקת ביותר ממקום עבודה אחד יכולה לערוך תיאום מס הכנסה כדי שגובה המס שינוכה משכרה לא יהיה גבוה מזה שהיא צריכה לשלם בפועל. ניתן לבצע את התיאום דרך האינטרנט או באמצעות שליחת מכתב לפקיד השומה בצירוף תלושי השכר משני מקומות העבודה.

- אם במקום העבודה העיקרי מרוויחה העובדת פחות מ-60% מהשכר הממוצע (5,944 ש"ח ברוטו נכון ל-2018), יכולה העובדת לערוך תיאום ניכויים מול המוסד לביטוח לאומי על מנת להבטיח כי לא ינוכו משכרה דמי ביטוח גבוהים מאלה שהיא צריכה לשלם. ניתן לבצע את התיאום ישירות מול המעסיק המשני.

אם הסתיימה שנת המס והעובדת לא ערכה תיאום מס או תיאום ביטוח לאומי, היא רשאית להגיש בקשה להחזר הסכומים העודפים שנוכו משכרה. (למידע נוסף ראו: החזר מס הכנסה וכן החזר דמי ביטוח לאומי לשכירים).

טיפ

- למידע נוסף ראו:
- תיאום מס הכנסה
- תיאום ניכויי ביטוח לאומי לשכירים.

12 מענק עבודה (מס הכנסה שלילי)

עובדת מגיל 23 ומעלה, שיש לה לפחות ילד אחד (ואם היא עברה את גיל 55 אז גם אם אין לה ילדים כלל) עשויה להיות זכאית למענק עבודה אם גובה הכנסתה לא עולה על סכום מסוים, ובהתייחס גם להכנסות נוספות שלה או של בעלה.

- נכון לשנת 2018, הזכאות מוענקת למי שהכנסתה הממוצעת במהלך שנת 2017 היתה בין 2,060 ל-6,736 ש"ח (ואם מדובר בהורים יחידים בין 1,270 ל-11,480 ש"ח).
- יש להגיש את התביעה למענק עבודה עבור כל שנה במהלך השנה שלאחריה.
- למידע נוסף ראו
- מענק עבודה (מענק הכנסה, מס הכנסה שלילי).
- הגשת תביעה למענק עבודה (מענק הכנסה, מס הכנסה שלילי).

פסקי דין

- לרשימת פסקי דין בנושא נשים עובדות ראו נשים עובדות/פסקי דין.

שם	כתובת	טלפון
<u>האגודה לזכויות האזרח בישראל</u>	המרכז הארצי: רח' נחלת בנימין 75 תל-אביב 6515417	073-7050752 03-5608185
<u>ההסתדרות</u>		1-700-700-331
<u>הסתדרות הנוער העובד והלומד</u>	קיבוץ גלויות 120, תל-אביב	*1121
<u>הקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלויות באוניברסיטה העברית</u>	האוניברסיטה העברית בירושלים, הר הצופים	02-5882554
<u>הקליניקה לזכויות עובדים באוניברסיטת תל אביב</u>	הקליניקות המשפטיות, הפקולטה למשפטים אוניברסיטת תל-אביב, רמת-אביב, תל-אביב, .69978	
<u>הקליניקה לנשים וכלכלה באוניברסיטה העברית</u>	הפקולטה למשפטים, האוניברסיטה העברית בירושלים, הר הצופים	02-5882554
<u>טבקה</u>	רח' הרצל 30, בית ראשון סנטר, ראשון לציון 7528809	072-2424622
<u>ידיד - מרכזי זכויות בקהילה</u>	רח' פייר קניג 28, ירושלים, 93469	1-700-500-313
<u>נעמת</u>		03-6921990
<u>קו לעובד</u>	<u>ראו פירוט סניפים באתר קו לעובד</u>	<u>ראו פירוט טלפונים באתר קו לעובד</u>
<u>שבילי אופק - מומחים למען הקהילה</u>	כנפי נשרים 68, ירושלים	
<u>תמורה - המרכז המשפטי למניעת אפליה</u>	אבא אבן 10 הרצליה פיתוח	073-7057510

ראו בנוסף

ארגון	תחומי סיוע
<u>הסיוע המשפטי במשרד המשפטים</u>	<u>סיוע משפטי בנושאי תעסוקה</u>
<u>שי"ל - שירות ייעוץ לאזרח</u>	<u>תעסוקה וזכויות עובדים</u>
<u>שכר מצווה - סיוע משפטי בהתנדבות למעוטי אמצעים</u>	<u>זכויות עובדים, זכויות עובדים זרים</u>

- לרשימת ארגוני סיוע בתחום התעסוקה, כולל הארגונים המסייעים ספציפית לנשים, ראו תעסוקה וזכויות עובדים/ארגוני סיוע.
- לרשימת ארגונים המסייעים לחברה החרדית בתחומים שונים חרדים/ארגוני סיוע.

גורמי ממשל

גורם ממשלתי	תחומי אחריות	נושאים

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים	המשרד האחראי על כל התחומים הקשורים לתעסוקה.	כל זכויות העובדים.
מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה	הסדרת שוק העבודה ואכיפת חוקי עבודה למיצוי זכויות העובדים, איתור הפרות וצמצום הפגיעה בעובדים שכירים ברמות השכר הנמוכות.	חוקי העבודה המגינים על זכויות העובדים.
נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה	הנציבות אמונה על אכיפת כל הקשור בשוויון בעבודה ובטיפול במקרים שבהם התקיימה אפליה אסורה	שוויון הזדמנויות בעבודה, נשים עובדות
הממונה על חוק עבודת נשים	נציבות זו ממונה על אכיפת חוק עבודת נשים.	נשים עובדות
נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות	הנציבות פועלת במסגרת משרד המשפטים במטרה לסייע לאנשים עם מוגבלויות.	כל הזכויות הרלוונטיות לאנשים עם מוגבלות ובפרט בתחום התעסוקה.
המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה	המטה פועל במסגרת משרד העבודה והרווחה למען שילוב מלא של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, הן כשכירים והן כעצמאים.	תעסוקת אנשים עם מוגבלויות
הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה	הגנה על זכויות התעסוקה של העובדים הזרים בישראל	זכויות עובדים זרים
הסיוע המשפטי במשרד המשפטים	מתן ייעוץ וסיוע משפטי ללא תשלום למעוטי הכנסה.	זכויות עובדים, אפליה בעבודה, הטרדה מינית בעבודה, זכויות עובדים זרים
שירות התעסוקה איתור לשכות התעסוקה על-פי פריסה ארצית	הסדרת שוק העבודה בתחומים כגון: שירותי השמה בעבודה, מחקר שוק התעסוקה בישראל ועבודה מול המוסד לביטוח לאומי באיתור זכאים לקצבאות השונות.	התייצבות בשירות התעסוקה, ועדה לבדיקת כושר עבודה מטעם לשכת התעסוקה.
המוסד לביטוח לאומי	המוסד אחראי על תשלום קצבאות ותגמולים להם זכאים ציבור העובדים.	זכויות עובדים בעת מחלה, נשים עובדות, סיום יחסי עבודה.
הרשות לקידום מעמד האישה	ייצוג הולם לנשים בגופים ציבוריים, בתפקידים בכירים ובעמדות השפעה.	שוויון הזדמנויות בעבודה, נשים עובדות
מס הכנסה	אחראי על גביית מסים מהכנסות העובדים החייבות במס.	שכר העבודה ומרכיביו
המוסד לבטיחות ולגיהות	מייעץ ומסייע בתחומים של קידום הבטיחות והבריאות התעסוקתית.	סביבת עבודה בטוחה, תנאי העבודה

- מדריך משפטי פיננסי לאישה החרדית העובדת - תכנית חן (מיסודה של ממשלת ישראל וג'וינט ישראל).

מידע נוסף בנושא:

אוחזר מתוך "זכותון_נשים_חרדיות_בעבודה" <https://www.kolzhut.org.il/he/>
עודכן לאחרונה ב־13:19, 3 במאי 2018.