

שעת הנקה בעבודה (שעת הורות) (זכות)

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

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

הזכאות ניתנת גם אם העובדת אינה מניקה

העובדת רשאית לחלוק את ההיעדרות עם בן/בת זוגה

הורים מאמצים ומי שעומדים להפוך להורים כתוצאה מהליך פונדקאות זכאים גם הם לשעת היעדרות בהתאם לתנאים המפורטים בהמשך

למידע נוסף ראו סעיפים 7(ג), 7(3) ו-7ב' לחוק עבודת נשים

עובדת שחזרה מחופשת לידה והיא מועסקת במשרה שהיקפה לפחות 174 שעות בחודש, או במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה, זכאית להיעדר מעבודה שעה אחת ביום במשך 4 חודשים לאחר חזרתה מהחופשה.

- קיצור יום העבודה בשעה זכה לכינוי "שעת הנקה", למרות שזכות זו אינה קשורה בהכרח להנקה (אם כי ניתן לנצל את שעת ההנקה לצורך שאיבת חלב), וגם עובדת שאינה מניקה או שואבת חלב זכאית לה.
- החל מה-28.08.2016 ניתן לחלוק, בתנאים מסוימים, את הזכות (הנקראת גם "שעת הורות") בין בני הזוג, כך שכל אחד מהם ינצל את הזכאות בימים אחרים או שרק אחד מהם ינצל אותה, וזאת בתנאי שהיולדת נתנה את הסכמתה לכך.
- בכל מקרה מכסת שעות ההורות ששני בני הזוג זכאים לממש לא תעלה על מכסת שעות ההורות שהעובדת היתה זכאית לממש לבדה.
- הזכאות לשעת הנקה (שעת הורות) היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה ואין מנכים אותה משכר העבודה, כלומר גם עבור השעה שבה העובד/ת נעדר/ת מהעבודה לצורך שעת הורות, ישולם שכר רגיל כאילו העובד/ת לא נעדר/ת כלל.
- ישנם מקומות עבודה שבהם תקופת הזכאות לשעת הורות ארוכה יותר, למשל בשירות המדינה.

עובד/ת שזכאי/ת לשעת הנקה אך לא מנצל/ת אותה, כלומר עובד/ת בפועל יום עבודה מלא, לא זכאי/ת עקב כך לגמול עבור שעות נוספות (אלא אם עבר/ה את מכסת השעות המקסימלית של יום עבודה).

טיפ

מי זכאי?

- עובדת או עובד העונים על 2 התנאים הבאים זכאים לשעת הורות:
 1. היקף המשרה של העובדת הוא לפחות 174 שעות בחודש או משרה מלאה כפי כנהוג במקום העבודה. (ישנם מקומות עבודה שמגדירים כ"משרה מלאה" היקפי משרה הנמוכים מהיקף המשרה המלא של 42 שעות שבועיות או 182 שעות חודשיות ראו דוגמאות).

2. העובדת חזרה מחופשת לידה.

- בן/בת הזוג של עובדת שילדה רשאי/ת לממש את הזכויות לשעת הורות לבדו/ה או לסירוגין עם היולדת, בתנאי ששניהם מועסקים במשרה מלאה (כנהוג במקום העבודה) או לפחות 174 שעות בחודש, והיולדת נתנה את הסכמתה לכך (במקרה כזה יכול/ה בן/בת הזוג לנצל את כל ההטבה במקום היולדת או לחלוק איתה את ההטבה).
- הורה מיועד לפי חוק הסכמים לנשיאת עוברים - ההטבה תינתן לאחד משני ההורים המיועדים לפי בחירתם. למידע נוסף ראו שעת הנקה בעבודה להורה מיועד.
- הורה מאמץ - במקרה ששני בני הזוג הם הורים מאמצים תינתן ההטבה לאחד מהם לפי בחירתם, אולם אם אותו הורה לא ינצל את מלוא התקופה, יוכל ההורה השני לנצל את ההטבה למשך יתרת התקופה שלא נוצלה. למידע נוסף ראו שעת הנקה בעבודה להורה מאמץ.

משך תקופת הזכויות לשעת הנקה

- הזכויות לשעת הנקה (שעת הורות) חלה במשך 4 חודשים מתום חופשת הלידה של העובדת (ולא מתום התקופה שעבורה משולמים דמי לידה, שעשויה להיות קצרה יותר).
- היות שאורך חופשת הלידה נקבע בהתאם לוותק של העובדת במקום העבודה:
- עובדת עם ותק של שנה לפחות אצל אותו מעסיק (וכן בן/בת זוגה, אם בחרה לחלוק את הזכויות) יהיו זכאים לשעת הורות החל מתום חופשת לידה שעשויה להימשך עד 26 שבועות.
- עובדת עם ותק של פחות משנה אצל אותו מעסיק (וכן בן/בת זוגה, אם בחרה לחלוק את הזכויות) יהיו זכאים לשעת הורות החל מתום חופשת לידה שעשויה להימשך עד 15 שבועות.
- עובדת שזכאית על-פי חוק להארכה של חופשת הלידה (בשל לידה רב עוברית או אשפוז שלה או של התינוק) זכאית לשעת הורות במשך 4 חודשים מיום חזרתה לעבודה.
- אם עובדת לקחה חופשה בתשלום או ללא תשלום (חל"ת) לאחר חופשת הלידה, תקופת החופשה חופפת את תקופת הזכויות לשעת הורות. כלומר, 4 החודשים שבהם היא ובן/בת זוגה יהיו זכאים לשעת הורות נספרים החל מתום חופשת הלידה ולא מתום תקופת החל"ת או החופשה בתשלום. אם תקופת החופשה שאחרי חופשת הלידה אורכת יותר מ-4 חודשים, הרי שלאחר חזרתה לעבודה העובדת לא תהיה זכאית כלל לשעת הורות וכך גם בן/בת זוגה.
- עובדת שקיצרה את חופשת הלידה וחזרה לעבודה מוקדם יותר (כלומר שהתה בחופשת לידה פחות מ-26 שבועות), (ובן/בת זוגה, אם בחרה לחלוק את הזכות) זכאית לשעת הורות במשך 4 חודשים מיום חזרתה לעבודה.

עובדת עם ותק של למעלה משנה במקום העבודה

- עובדת מועסקת במשרה מלאה במשך 3 שנים.
- היות שיש לה ותק של למעלה משנה במקום העבודה, היא זכאית לחופשת לידה בת 26 שבועות (במהלכה היא זכאית לדמי לידה למשך 15 שבועות).
- אם העובדת בחרה לקצר את חופשת הלידה ולחזור לעבודה בתום 15 שבועות, היא (ובן/בת זוגה, אם בחרה לחלוק את הזכויות) יהיו זכאים לשעת הורות במשך 4 חודשים מיום חזרתה לעבודה.
- אם העובדת תחזור לעבודה בתום 26 השבועות, היא תהיה זכאית גם אז לשעת הורות במשך 4 חודשים מיום חזרתה לעבודה.
- אם העובדת תישאר בחופשה למשך חודש נוסף מעבר ל-26 השבועות של חופשת הלידה (על ידי ניצול ימי חופשה בתשלום או יציאה לחל"ת), היא תהיה זכאית לשעת הורות במשך 3 חודשים מיום חזרתה לעבודה.

דוגמה

- אם העובדת תיקח חופשה של 4 חודשים ומעלה בתום 26 השבועות של חופשת הלידה, היא לא תהיה זכאית כלל לשעת הורות מיום חזרתה לעבודה.

עובדת עם ותק של פחות משנה במקום העבודה

- עובדת מועסקת במשרה מלאה במשך חצי שנה.
- היות שיש לה ותק של פחות משנה במקום העבודה, היא זכאית לחופשת לידה בת 15 שבועות.
- אם העובדת תחזור לעבודה בתום 15 השבועות, היא (ובן/בת זוגה, אם בחרה לחלוק את הזכאות) יהיו זכאים לשעת הורות במשך 4 חודשים מיום חזרתה לעבודה.
- אם העובדת תיקח חופשה של 3 חודשים נוספים מעבר ל-15 השבועות של חופשת הלידה (על ידי ניצול ימי חופשה בתשלום או יציאה לחל"ת), היא תהיה זכאית לשעת הורות במשך חודש אחד מיום חזרתה לעבודה.
- אם העובדת תיקח חופשה של 4 חודשים ומעלה מעבר ל-15 השבועות של חופשת הלידה, היא לא תהיה זכאית כלל לשעת הורות.

דוגמה

תהליך מימוש הזכות

- הזכות ניתנת אוטומטית על-ידי המעסיק.

חלוקת הזכות בין בני הזוג או ניצולה בידי בן/בת הזוג של היולדת

- במקרה שבני זוג מעוניינים לחלק ביניהם את ניצול שעת ההורות או שהזכות תנוצל אך ורק על-ידי בן/בת הזוג של היולדת, עליהם להודיע על כך למעסיקיהם.
- על כל אחד מבני הזוג למסור למעסיקו, לא יאוחר מ-21 ימים לפני תום חופשת הלידה, הצהרה חתומה על גבי טופס הצהרה שבה הודיע על הבחירה לממש את הזכאות לשעת הורות עם בן/בת הזוג.
- אם בני הזוג מסרו את טופס ההצהרה במועד מאוחר יותר, הם יהיו רשאים לחלק ביניהם את הזכאות רק כעבור 21 ימים מיום מסירת ההצהרה, ובינתיים רק היולדת תוכל לנצל את הזכאות.
- בהצהרה יפרט כל אחד מבני הזוג את מספר הימים ואת הימים המסוימים בשבוע העבודה שבהם הוא ינצל את זכאותו להיעדר שעה אחת. ניתן באופן חד פעמי לחרוג מההצהרה ולממש את הזכאות באופן שונה, אך לשם כך על כל אחד מבני הזוג לקבל את הסכמת מעסיקו.
- ניתן לערוך שינוי קבוע במימוש הזכאות לשעת ההורות. לשם כך על שני בני הזוג למסור למעסיקיהם מחדש טופס הצהרה, והשינוי ייכנס לתוקף כעבור 21 ימים. אם אחד מבני הזוג עובד במשמרות ייכנס השינוי לתוקף חודש לאחר שתימסר ההצהרה החדשה.
- עובדים במשמרות בענף התעשייה או בענף המלונאות - עובדת ובן/בת זוגה שאחד מהם עובד בעבודה במשמרות בענף התעשייה או בענף המלונאות רשאים לממש את הזכאות לשעת הורות לסירוגין, כלומר במקום ימים קבועים בשבוע ייקבעו תקופות רצופות שבהן כל אחד מבני הזוג ינצל את הזכאות וייעדר שעה אחת מעבודתו, בתנאי שכל תקופה כזו תארך לפחות 3 שבועות. אם המעסיק של בן הזוג שעובד במשמרות מסכים לתקופות קצרות יותר, ניתן לאפשר זאת.

בני זוג שאחד מהם עובד במשמרות בענף המלונאות, וסוכם כי בשלושת השבועות הראשונים בן הזוג הראשון ינצל את הזכאות, בשלושת השבועות לאחר מכן ינצל בן הזוג השני את

דוגמה

הזכאות, ולאחר מכן שוב בן הזוג הראשון וכו' (בכל פעם אחד מבני הזוג מנצל את ההטבה במשך 3 שבועות לפחות לפני שהוא מעביר אותה לבן הזוג השני, מלבד במקרה שבו המעסיק של העובד במשמרות מסכים לתקופות קצרות יותר).

- בכל מקרה מכסת שעות ההורות ששני בני הזוג זכאים לממש לא תעלה על מכסת שעות ההורות שהעובדת היתה זכאית לממש לבדה.

חשוב לדעת

- ניתן לחלק את הזכאות בין בני הזוג רק אם היולדת נתנה את הסכמתה לכך.
- מערכת הבריאות מעודדת הנקת תינוקות, ולאימהות מניקות ישנן זכויות שונות בנושא הנקה. למידע נוסף ראו זכויות נשים מניקות.

ארגוני סיוע

- לרשימת ארגוני סיוע לנשים בתחום התעסוקה

גורמי ממשל

- לרשימת גורמי ממשל האחראיים על נושא התעסוקה, כולל הגופים העוסקים ספציפית בתחום תעסוקת נשים.

חקיקה ונהלים

- חוק עבודת נשים - סעיפים 7(ג), 7(3), 7ב.

מידע נוסף בנושא:

אוחזר מתוך "(שעת הנקה_בעבודה_)(שעת הורות/he/https://www.kolzchut.org.il)"
עודכן לאחרונה ב־19:26, 7 במאי 2018.