

## **נשים בהריון - המותר והאסור במקום העבודה**

עו"ד מיה לוי

סוגיית נשים בהריון במקום העבודה הינה בעלת היבטים רבים ומגוונים, מעוררת מחלוקות רבות מצד מעבידים ונשים כאחד, ואינה פשוטה כלל ועיקר. פן אחד של הסוגיה נובע מהקונפליקט אשר חשות נשים עובדות שנכנסו להריון, ולא אחת נתקלתי באשה המספרת כי הגם שהוצפה אושר עלאי עת גילתה כי הינה בהריון, בד בבד, לא יכולה הייתה שלא לחוש פחד ממשי מתגובת המעביד לחדשות, מיחס שלילי ועוין והגרוע מכול - מפיטורים. מסיבות שקצרה היריעה מלהכיל במאמרי זה, נתפסות נשים בהריון, כמו גם אימהות כעובדות איכותיות פחות משאר העובדים והעובדות באותו מקום עבודה. חששן של הנשים הוא ברור ומובן בהחלט, והמציאות מלמדת כי עובדות רבות בהריון חוות מידי יום פגיעה בזכויותיהן בניגוד גמור להוראות החוק והפסיקה בעניין זה.

על לכן, לדידי, היכולת לשנות את המציאות העגומה טמונה בראש ובראשונה במידת הכרתן של הנשים את הזכויות הבסיסיות המגיעות להן כנשים וכאימהות במקום העבודה. במקרים מסוימים יקדים הידע תרופה למכה, ובאחרים יעניק בידי העובדת את הכוח להשיב מלחמה שעה, שלא בכדי נאמר כי ידע הוא כוח. אשר על כן, להלן רשימה של עיקר הזכויות להן זכאיות נשים בהריון לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954.

### **1. מסירת הודעה למעביד על ההריון**

על פי חוק עבודת נשים, על עובדת בהריון למסור למעבידה הודעה על היותה בהריון רק בחודש החמישי להריונה.

### **2. היעדרות מהעבודה**

**היעדרות שדינה כדין כל מחלה** - עובדת בהריון רשאית להיעדר מהעבודה בשל ההריון במידה וקיבלה מהרופא המטפל אישור בכתב על כך. במקרה כזה, ההיעדרות תיחשב לחופשת מחלה לכל דבר ועניין.

**היעדרות ללא ניכוי משכר העבודה** - עובדת בהריון רשאית להיעדר מעבודתה מבלי שינכה המעביד משכרה, לצורך בדיקות וביקורות רפואיות הקשורות בהריון אם נעשו על ידי רופא נשים או בתחנה לבריאות האם והילד לתקופות הבאות:

עובדת העובדת שבוע עבודה מלא רשאית להיעדר עד 4 שעות ביום ומקסימום 40 שעות במשך חודשי הריונה.

עובדת העובדת עד ארבע שעות ביום רשאית להיעדר עד 20 שעות במשך חודשי הריונה.

### 3. שמירת הריון

עובדת שמצבה הרפואי מחייב שמירת הריון, זכאית לקבל גמלת שמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי. בתקופה הזו של ההיעדרות, יישמר הוותק של העובדת וכל הזכויות התלויות בוותק, זאת בכפוף לאישור רפואי בכתב. מבחינת מקום העבודה, היעדרות של עובדת בתקופת שמירת הריון היא למעשה חופשה ללא תשלום.

**חשוב לזכור - המעביד רשאי למצוא לעובדת בשמירת הריון עבודה חלופית שמתאימה למצבה הרפואי, שאז היא ממשיכה לעבוד כרגיל!**

### 4. עבודת לילה, עבודה בשעות נוספות, ועבודה בשבתות

החל מהחודש החמישי להריון, לאחר שמסרה העובדת הודעה למעביד על היותה בהריון, המעביד אינו רשאי להעסיקה בשעות נוספות ובשבתות, אלא אם ביקשה זאת העובדת ובכפוף להצגת אישור רפואי כי אין מניעה להעסיקה כאמור. לגבי עבודה בלילה - מעביד אינו רשאי להעסיק עובדת בהריון החל מהחודש החמישי להריונה בעבודת לילה אם הודיעה לו העובדת בכתב כי אינה מסכימה לעבוד בשעות אלו.

### 5. איסור פגיעה בהיקף משרה

מעביד אינו רשאי לפגוע בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת בהריון, אלא אם קיבל היתר ממשרד התמ"ת, זאת ובתנאי שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

### 6. איסור פיטורים

מעביד אינו רשאי לפטר עובדת בהריון אלא אם קיבל היתר ממשרד התמ"ת, בין אם מדובר בעובדת קבועה והן אם מדובר בעובדת ארעית או זמנית, ובתנאי שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

## 7. עובדת שהפילה

עובדת אשר עברה הפלה 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.

## 8. הזכות לצאת לחופשת לידה

עובדת שקרובה ללדת, על המעביד ליתן לה חופשת לידה ולא לדרוש ממנה לעבוד במהלכה.

## 9. איסור הפלייה - חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988 קובע בין השאר כי אסור להפלות אישה מחמת היותה בהריון בין אם היא עובדת ובין אם היא בשלב הקבלה לעבודה. איסור זה מהווה למעשה מסגרת המשלימה את הוראות חוק עבודת נשים. כאמור לעיל, חוק עבודת נשים תוחם את איסור הפיטורים/פגיעה בהיקף הכנסה לעובדות בעלות ותק של חצי שנה ומעלה במקום העבודה בלבד, יחד עם זאת, חשוב להבין כי אין משמעות הדבר שמותר לפטר אישה בשל הריונה אם הוותק שלה במקום העבודה הינו פחות משישה חודשים, שכן כל פיטורים של אישה אך בשל הריונה ומחמת היותה, מהווה אפליה אסורה החוסה תחת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה והמטיל על מעביד כאמור סנקציה פלילית כמו גם קנס כספי.