



רשומות

# הצעות חוק

26 ביוני 1990

1999

ג' בתמוז התש"ן

עמוד	
213 . . . . .	חוק עבודת נשים (תיקון מס' 9), התש"ן-1990
214 . . . . .	חוק עבודת נשים (תיקון מס' 10), התש"ן-1990

מתפרסמות בזה הצעות חוק מטעם ועדת העבודה והרווחה של הכנסת:

## [320] חוק עבודת נשים (תיקון מס' 9), התש"ן-1990

תיקון סעיף 7

1. בסעיף 7 לחוק עבודת נשים, התש"ד-1954 –

(1) בסעיף קטן (ג), פסקאות (1) עד (3) יסומנו כסדרן (2) עד (4) ולפניהן יבוא:

“(1) בתקופה כאמור בתקנות שבה היא עוברת טיפול הפריה חוץ-גופית, אם אישר רופא ככתב כי הטיפול מחייב זאת ובמידה שאישר:”

(2) אחרי סעיף קטן (ג) יבוא:

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

### דברי הסבר

הפריה לזה של עובדת הנמצאת בשמירת הריון, וכן השוואת מעמדו של עובד העובר טיפולי פוריות למעמדה של עובדת העוברת טיפולים אלה.

ההזדקקות הגוברת והולכת לטיפול הפריה ופוריות, והצלחת שיטות הטיפול החדשות שפותחו בשנים האחרונות, מחייבות השוואת מעמדה של כל עובדת העוברת טיפולי

חברת הכנסת שולמית אלוני

1 ס"ח התש"ד, עמ' 154; התשמ"ח, עמ' 42.

**חוק עבודת נשים (תיקון מס' 10), התש"ן-1990 [321]**

1. בסעיף 6 לחוק עבודת נשים, התש"ד-1954<sup>1</sup> (להלן - החוק העיקרי), אחרי סעיף קטן (ב) יבוא:

"(ב) עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב) ו-(ג), לחקופה העולה על שבועיים, זכאית לאחד מאלה:

- (1) להאריך את חופשת הלידה עד תום תקופת האשפוז אך לא יותר מארבעה שבועות, ובלבד שחופשת הלידה לא תעלה בסך הכל על ששה עשר שבועות;
- (2) לפצל את חופשת הלידה כך שתקופת אשפוז שאינה עולה על ארבעה שבועות לא תובא במנין חופשת הלידה;

לא יהיה תוקף לבחירה לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה העובדת עליה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות."

2. בסעיף 7 לחוק העיקרי, בסעיף קטן (ג) -

(1) בפסקה (1), בסופה יבוא: "היעדרות מכוונת פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת";

(2) בפסקה (2), בסופה יבוא: "דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה";

(3) במקום פסקה (3) יבוא:

"(3) מתום חופשת הלידה עד תום ארבעה חדשים מאותו יום - שעה אחת ביום, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה: ההיעדרות המותרת על פי פסקה זו

**דברי הסבר**

**סעיף 1** חוק עבודת נשים, בסעיף 6(ב), דן באפשרות של הארכת חופשת לידה של עובדת בשל מחלת הוולד אשר ילדה. התיקון המוצע מתייחס לאפשרות נוספת, למקרה שבו יולדת חולה ומאושפזת בבית חולים עקב כך, במהלך חופשת הלידה. הכוונה היא, שתקופת אשפוז כזאת, במידה שהיא אינה עולה על ארבעה שבועות, לא תובא במנין ימי חופשת הלידה, או שתקופת חופשת הלידה תוארך, לפי בחירת היולדת.

**סעיף 2** 1. התיקון המוצע לסעיף 7(ג)(1) מתייחס למצב שבו אשה הנה בהריון בעל סיבוך גבוה ונוקטת להשגחה תמידית, מצב הידוע כ"שמירת הריון". המטרה היא להגן על העובדת ולשמור על זכויות הוותק שלה.

2. החוק העיקרי לא קבע מפורשות מה דין עובדת הנעדרת מעבודתה, לפי אישור רפואי, תוך ששת החדשים שלאחר הלידה. מוצע, לאור המגמה הכללית של הצעת חוק זו, כי היעדרות כזו תיחשב כדין העדר מפאת מחלה וזאת כדי לא לפגוע בשכרה של העובדת שילדה.

3. סעיף 7(ג)(3) לחוק העיקרי קובע במתכונתו המקורית, כי עובדת רשאית להיעדר מעבודתה שעה אחת ביום

בחוק עבודת נשים, התש"ד-1954, לא נעשו כל שינויים מהותיים מאז חקיקתו וזאת על אף התמורות הרבות שחלו במהלך השנים במשק הישראלי בכלל ובנושא עבודת נשים בפרט.

אין עוררין על כך, שהנשים מהוות כוח עבודה פוטנציאלי לי אדיר במדינת ישראל, וכי מן הראוי, לטובת המשק כולו, לעודדן לצאת לעבודה. למרבה הצער, נשים רבות אינן נקלטות במעגל העבודה הסדיר מחמת קשיים לשלב אורח חייהן כנשים ואמהות עם עבודה במסגרת מקובלת ומחמת התופעה, הנפוצה במקומות עבודה רבים, שבשל העדר הוראות חוקיות מתאימות מתנכלים מעבידים לאשה העובדת ומתעלמים מזכויותיה.

כבר דוד בן-גוריון אמר בשעתו, שחובה לתת כבוד ויקר לאמהות העובדות ולהעמיד האשה בתנאים הנוחים והרצויים ביותר, שעליה להיות לאם. וברוח דבריו אלה מוגשת הצעת חוק זו.

הצעת חוק זו נועדה לענות על צרכיה הטבעיים, המשפחתיים והמקצועיים כאחד של כל אשה בישראל, וזאת מתוך מטרה לעודד נשים להשתלב במעגל העבודה הסדיר ומתוך הכרה בחשיבות הרכה שיש להשתלבות זו.

<sup>1</sup> ס"ח התש"ד, עמ' 154; ס"ח התשמ"ח, עמ' 42; ה"ח התש"ן, עמ' 213.

היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951,<sup>2</sup> ואין מנכים אותה משכר עבודתה.

החלפת סעיף 9

3. במקום סעיף 9 לחוק העיקרי יבוא:

9. (א) לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה - אלא בהיתר מאת שר 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 וכלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

"זכות להיעדר מהעבודה"

(ב) האמור בסעיף קטן (א) יחול גם לגבי עובדת על-פי חוזה לתקופה קצובה גם אם היא בהריון בתום התקופה הקצובה.

(ג) (1) לא יפטר מעביד עובדת בחופשת הלידה או בימי העדרה מעבודה לפי סעיף 7(ג) ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות.

(2) לא יפטר מעביד עובדת בימי העדרה מעבודה לפי סעיף 7(1) אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה.

תיקון חוק הביטוח הלאומי

4. בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשכ"ח-1968<sup>3</sup> -

(1) בסעיף 98א(א) -

(א) ברישה, במקום "סעיף 6(ג) או (ד)1" יבוא "סעיף 6";

#### דברי הסבר

העובדות כאחד. ברוח זו מוצע לתקן את סעיף 9 המקורי כך שישווה את מעמדן של עובדות על-פי חוזה לתקופה קצובה לעובדות אחרות, ויחייב מעסיק שאינו מתכוון לחדש חוזה עבודה של עובדת שהיא בהריון, להיזקק להיתר פיטורים מאת שר העבודה והרווחה.

לסעיף קטן (ג):

סעיף 7(ד)2 בא להעניק לעובדת זכות ליטול חופשה ללא תשלום לצורך טיפול בתינוק. אולם זכות זו שהמחוקק ביקש להעניק, הופכת לחסרת משמעות אם אין מבטיחים מפורשות לעובדת את מקום עבודתה - לפחות עד תום החופשה ללא תשלום. מכאן ההוראות המוצעות בסעיף קטן זה.

סעיף 4 התיקון המוצע בחוק הביטוח הלאומי מתייחס למצב בו אשה הנה בהריון בעל סיבוך גבוה ונזקקת להשגחו תמיידית, מצב הידוע כ"שמירת הריון". המטרה היא להגן על העובדת ולהבטיח לה הכנסה בתקופת שמירת ההריון בשיעור של 25% מהשכר הממוצע כשאינן היא עובדת א עוסקת במשלח ידה, ואם שכרה נמוך יותר - בגובה שכרה

כתקופה שהיא מיניקה את הילד. קביעה זו יצרה פרובלמטיקה מסויימת, באשר לא כל עובדת מסוגלת להמציא אישור רפואי שהיא מיניקה כנדרש (לעיתים משום שרופאים אינם נותנים אישור כזה), ונוצר פתח לעיוותים.

התיקון המוצע בא לאפשר לאם עובדת להתמסר לטיפול ברך הנולד ועם זאת להמשיך בעבודתה הסדירה, בניכוי שעת עבודה אחת, וזאת כמשך תקופה של ארבעה חדשים מתום תקופת חופשת הלידה וכלבד שהיא עובדת במשרה מלאה.

סעיף 3 לשערים המנוים (א) ו(ב):

סעיף 9(ב) לחוק העיקרי קבע כי אין לפטר עובדת שהיא בהריון אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה. לענין סעיף זה מקובלת הייתה הדעה כי הוראותיו חלות אך ורק על עובדות שלגביהן נקבע במפורש כי הן קבועות, להבדיל מעובדות זמניות, ארעיות וכו'.

בית הדין הארצי לעבודה התייחס לסוגיה זו בדיון 3-58 (פר"ע י"ב, עמ' 3) וקבע הלכה מנחה ומרחיבה בדבר הגדרת המונח "עובד זמני" ומשמעותו המעשית, כשהכוונה היא להרחיב את החולת סעיף 9(ב) המקורי ברוח התיקון המוצע, וזאת כדי לא להפלות בין עובדת לעובדת ולהגן על כלל

<sup>2</sup> ס"ח התשי"א, עמ' 204.

<sup>3</sup> ס"ח התשכ"ח, עמ' 108.

(ב) בפסקה (2), במקום הסיפה המתחילה במלים "לפי סעיף 6(ג) ו(ד)(1)"  
יבוא "בשל סיבה כאמור בסעיף קטן (ב1) או (ד) של סעיף 6 לחוק עבודת נשים  
או כשל יותר מסיבה אחת מהמפורטות בסעיף 6 האמור";

(2) אחרי סעיף 103 ב יבוא:

"סימן ה': קיצבה לשמירת הריון

103.ג. בסימן זה -

"הגדרות

"מבוטחת" - עובדת או עובדת עצמאית המבוטחת לפי פרק כ' שמתקיים בה  
האמור בסעיף 98, ולענין זה היום הקובע הוא היום הראשון לשמירת  
ההריון;

"שמירת הריון" - היעדרות מעבודה בתקופת הריון המתחייבת בשל מצב  
רפואי הנובע מההריון והמסכן את האשה או את עובריה, הכל בהתאם  
לאישור רפואי בכתב.

103.ד. מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה  
זכאית לגימלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של ארבעה עשר  
ימים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים,  
תנאים ומבחנים שקבע השר בתקנות.

גימלה שמירת  
הריון

103.ה. גימלה לשמירת הריון, לכל יום, היא הסכום הנמוך משני אלה:

שיעור הגימלה

(1) סכום שווה ל-25% מהשכר הממוצע, כפי שהיה ב-1 בינואר, מחולק  
ב-30; חל לאחר מכן פיצוי, יוגדל הסכום בשיעור הפיצוי מיום תחילת  
הפיצוי;

(2) סכום השווה לשכר העבודה הרגיל של המבוטחת, המחושב לפי  
סעיף 101, ולענין זה היום הקובע הוא היום הראשון לשמירת ההריון; חל  
פיצוי לאחר תום התקופה ששימשה בסיס לחישוב הסכום לפי פסקה זו,  
יוגדל הסכום בשיעור הפיצוי מיום תחילת הפיצוי.

103.ו. מבוטחת הזכאית לתשלום על פי כל חיקוק, הסכם קיבוצי כמשמעותו  
בסעיף 127 נג או הסדר קיבוצי אחר, תקנון של קופת גמל, חוזה עבודה או  
תקנון של קרן ביטוח או פנסיה, בעד התקופה שבה היא נמצאת בשמירת הריון,  
לא תשלום לה גימלה לפי סימן זה בעד אותה תקופה."

תשלומי כפל

חבר הכנסת ישראל מיסר