חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954

עבודה – העסקת קבוצות מסוימות – עבודת נשים

תוכן ענינים

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| סעיף 1 | עבודות אסורות ועבודות מוגבלות | [Go](#Seif23) | 5 |
| סעיף 2 | תנאים לעבודת לילה | [Go](#Seif24) | 5 |
| סעיף 3 | סמכות בית הדין לעבודה | [Go](#Seif20) | 6 |
| סעיף 4 | סירוב לעבוד בלילה | [Go](#Seif21) | 6 |
| סעיף 4א | תחולה על הורה עצמאי | [Go](#Seif38) | 6 |
| סעיף 6 | תקופת לידה והורות | [Go](#Seif22) | 6 |
| סעיף 7 | זכות להיעדר מהעבודה | [Go](#Seif1) | 9 |
| סעיף 7א | הפרשות לקופת גמל בתקופת לידה והורות ובשמירת הריון | [Go](#Seif25) | 13 |
| סעיף 7ב | התנאים למימוש הזכות לשעת הורות על ידי בן זוג | [Go](#Seif37) | 13 |
| סעיף 8 | איסור העסקה בתקופת לידה והורות | [Go](#Seif14) | 14 |
| סעיף 9 | הגבלת פיטורים | [Go](#Seif15) | 14 |
| סעיף 9א | איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה | [Go](#Seif16) | 16 |
| סעיף 9ב | היתר לגבי עובדת בהריון תחילת תוקף | [Go](#Seif26) | 16 |
| סעיף 9ג | תחולת הוראות על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה | [Go](#Seif32) | 17 |
| סעיף 9ד | שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה מאמץ | [Go](#Seif33) | 17 |
| סעיף 9ה | שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה מיועד | [Go](#Seif34) | 19 |
| סעיף 9ו | שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה במשפחת אומנה | [Go](#Seif35) | 19 |
| סעיף 9ז | הודעה על הפסקת הליך אימוץ או אומנה או על הפסקת היריון של אם נושאת | [Go](#Seif36) | 20 |
| סעיף 10 | עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית ועבודת לילה | [Go](#Seif17) | 20 |
| סעיף 11 | פנקס העובדות | [Go](#Seif18) | 20 |
| סעיף 12 | פרסום הוראות החוק | [Go](#Seif19) | 21 |
| סעיף 13 | סמכויות פיקוח | [Go](#Seif2) | 21 |
| סעיף 13א | סמכות שיפוט ותרופות | [Go](#Seif27) | 21 |
| סעיף 13ב | זכות תביעה | [Go](#Seif28) | 22 |
| סעיף 13ג | זכות התערבות בתובענות | [Go](#Seif29) | 22 |
| סעיף 13ד | ערעור | [Go](#Seif30) | 22 |
| סעיף 14 | עונשין | [Go](#Seif3) | 22 |
| סעיף 15 | אחריות נושא משרה | [Go](#Seif4) | 23 |
| סעיף 16 | ראיות | [Go](#Seif5) | 23 |
| סעיף 18 | דין אגודה שיתופית | [Go](#Seif6) | 23 |
| סעיף 19 | המדינה כמעסיק | [Go](#Seif7) | 23 |
| סעיף 20 | ביצוע ותקנות | [Go](#Seif8) | 24 |
| סעיף 21 | חובת התייעצות | [Go](#Seif9) | 24 |
| סעיף 22 | העברת סמכויות | [Go](#Seif10) | 24 |
| סעיף 22א | פרסום מידע על זכויות לפי חוק זה | [Go](#Seif31) | 24 |
| סעיף 23 | שמירת זכויות | [Go](#Seif11) | 24 |
| סעיף 24 | הוראות מעבר | [Go](#Seif12) | 24 |
| סעיף 25 | ביטול | [Go](#Seif13) | 24 |
|  | תוספת ראשונה | [Go](#med0) | 24 |
|  | תוספת שנייה | [Go](#med1) | 25 |

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954[[1]](#footnote-1)\*

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.

עבודות אסורות

ועבודות מוגבלות

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

1. שר העבודה רשאי, בתקנות, לאסור או להגביל ~~העבדת~~ 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.

תנאים לעבודת לילה

(תיקון מס' 7)

תשמ"ו-1986

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(ב) "לילה" – פרק זמן של אחת עשרה שעות ובהן השעות שבין 24.00 ובין 06.00, ובחקלאות השעות שבין 24.00 ובין 05.00.

(תיקון מס' 1)   
תשכ"ג-1963

(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:

(תיקון מס' 7)

תשמ"ו-1986

(1) בשירותי המדינה שפירט שר העבודה בתקנות, לאחר שנוכח, כי עבודת 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 שעשועים ציבוריים בפקודת השעשועים הציבוריים, 1935;

(5) בעבודה הקשורה במישרין לטיפול בבעלי חיים;

(6) בתפקידי הנהלה, או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, כשאין העבודה עבודת כפיים;

(7) כשתנאי העבודה ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיקה כל פיקוח על הזמן שבו נעשית העבודה;

(8) בשירותי תעופה וים;

(תיקון מס' 4)

תשל"ג-1973

(9) בסוכנויות נסיעות או תיירות שבנמלי תעופה וים או בועידות בין-לאומיות.

(ד) (נמחק).

(תיקון מס' 7)

תשמ"ו-1986

מיום 15.8.1963

**תיקון מס' 1**

[ס"ח תשכ"ג מס' 403](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0403.pdf) מיום 15.8.1963 עמ' 133 ([ה"ח 566](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-0566.pdf))

**החלפת סעיף קטן 2(ב)**

הנוסח הקודם:

~~(ב) "לילה" - פרק זמן של אחת עשרה שעות ובהן השעות שבין 23.00 ובין 06.00.~~

מיום 3.8.1973

**תיקון מס' 4**

[ס"ח תשל"ג מס' 712](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0712.pdf) מיום 3.8.1973 עמ' 260 ([ה"ח 1070](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1070.pdf))

**הוספת פסקאות 2(ג)(8) ו-2(ג)(9)**

מיום 9.4.1986

סעיף קטן (א) מיום 1.4.1986

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשמ"ו מס' 1175](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1175.pdf) מיום 9.4.1986 עמ' 141 ([ה"ח 1772](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1772.pdf))

~~איסור עבודת לילה~~ תנאים לעבודת לילה

2. ~~(א) לא תועבד עובדת בלילה.~~

(א) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, תנאים להעבדת 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 מעביד למסור הודעה על העבדת 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) ~~האיסור על פי סעיף קטן (א) אינו חל על העבדת עובדת~~ לא יסרב מעביד 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 עבודה 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 ובבתי עינוג כמשמעות שעשועים ציבוריים בפקודת השעשועים הציבוריים, 1935;

(5) בעבודה הקשורה במישרין לטיפול בבעלי חיים;

(6) בתפקידי הנהלה, או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, כשאין העבודה עבודת כפיים;

(7) כשתנאי העבודה ונסיבותיה אינם מאפשרים למעבידה כל פיקוח על הזמן שבו נעשית העבודה;

(8) בשירותי תעופה וים;

(9) בסוכנויות נסיעות או תיירות שבנמלי תעופה וים או בועידות בין-לאומיות.

~~(ד) שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות תנאים והגבלות להעבדת עובדת בלילה במקומות, בשירותים, בעבודות ובתפקידים המפורטים בסעיף קטן (ג), פסקאות (1) עד (6).~~

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

2. (א) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, תנאים ~~להעבדת~~ 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 ~~מעביד~~ מעסיק למסור הודעה על ~~העבדת~~ 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 ~~מעביד~~ 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 עבודה 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 ובבתי עינוג כמשמעות שעשועים ציבוריים בפקודת השעשועים הציבוריים, 1935;

(5) בעבודה הקשורה במישרין לטיפול בבעלי חיים;

(6) בתפקידי הנהלה, או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, כשאין העבודה עבודת כפיים;

(7) כשתנאי העבודה ונסיבותיה אינם מאפשרים ~~למעבידה~~ למעסיקה כל פיקוח על הזמן שבו נעשית העבודה;

(8) בשירותי תעופה וים;

(9) בסוכנויות נסיעות או תיירות שבנמלי תעופה וים או בועידות בין-לאומיות.

3. (א) לבית דין אזורי לעבודה תהיה סמכות ייחודית לדון בתובענות שעילתן בהוראות סעיף 2(ג).

סמכות בית הדין לעבודה

(תיקון מס' 7)

תשמ"ו-1986

(ב) לא יזדקק בית דין אזורי לעבודה לתובענה כאמור בסעיף קטן (א), שהוגשה לאחר שחלפו שלושה חדשים מיום היווצר העילה.

מיום 9.4.1986

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשמ"ו מס' 1175](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1175.pdf) מיום 9.4.1986 עמ' 141 ([ה"ח 1772](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1772.pdf))

**החלפת סעיף 3**

הנוסח הקודם:

~~עבודת לילה בשעות הדחק~~

~~3. (א) העבדת עובדת בלילה מותרת אם נפסקה העבודה בשעות הרגילות בגלל תאונה או מאורע בלתי צפוי מראש ואין ההפסקה מסוג ההפסקות הנישנות.~~

~~(ב) הועבדה עובדת בלילה על פי סעיף קטן (א), ימסור המעביד למחרת היום, לכל המאוחר, הודעה בכתב למפקח כמשמעותו בפקודת מחלקת העבודה, 1943, שנתמנה על ידי שר העבודה להיות מפקח עבודה איזורי, ולא ימשיכו בעבודת לילה יותר משני לילות רצופים, אלא אם נתן המפקח היתר לכך בכתב וקוימו התנאים שבהיתר.~~

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.

סירוב לעבוד בלילה

(תיקון מס' 7)

תשמ"ו-1986

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

מיום 5.8.1964

**תיקון מס' 2**

[ס"ח תשכ"ד מס' 433](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0433.pdf) מיום 5.8.1964 עמ' 166 ([ה"ח 585](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-0585.pdf))

**הוספת פסקה 4(א)(3)**

מיום 9.4.1986

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשמ"ו מס' 1175](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1175.pdf) מיום 9.4.1986 עמ' 141 ([ה"ח 1772](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1772.pdf))

**החלפת סעיף 4**

הנוסח הקודם:

~~התרת עבודת לילה~~

~~4. (א) שר העבודה רשאי להתיר העבדת עובדת בלילה:~~

~~(1) בתקופה שבה קיים במדינה מצב של חירום בתוקף אכרזה לפי סעיף 9(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948, וכן בשעה שצרכי ההספקה והשירותים החיוניים מחייבים זאת, לדעת השר;~~

~~(2) בתהליכי ייצור שהחומר הנתון לתהליך הייצור עלול להתקלקל במהירות ועבודת לילה דרושה למניעת קלקול ודאי של החומר;~~

~~(3) שר העבודה רשאי להתיר העבדת עובדות בלילה במקום שבו עובדים בשלוש משמרות, אם לדעת השר אי מתן ההיתר עלול לפגוע באפשרויות התעסוקה לנשים ועבודת הלילה אין בה כדי לפגוע במיוחד בבריאות האשה. היתר לפי פסקה זו יינתן לתקופה שתיקבע בו ושלא תעלה על שנתיים, ובלבד שלא יינתנו היתרים לאחר יום כ"א בשבט תשכ"ז (1 בינואר 1967) אלא באישור ועדת העבודה של הכנסת, והאישור יכול שיהיה כללי או לפי ענפי עבודה, סוגי מפעלים או איזורים.~~

~~(ב) שר העבודה רשאי להתיר, התרת שעה, העבדת עובדת בלילה במקום שבו עובדים בשלוש משמרות ויש בו לחץ עבודה זמני ובלתי רגיל.~~

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

4. עובדת במקום עבודה שבו לא עבדו קודם לכן בלילה, שנדרשה לעבוד בלילה, רשאית להודיע ~~למעבידה~~ למעסיקה בכתב, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה, כי אין היא מסכימה לעבוד בלילה.

4א. הוראות סעיפים 2(ג), 3 ו-4 החלות על אישה לגבי עבודה בלילה, יחולו, בשינויים המחויבים, גם על עובדת, עובד, מועמדת לעבודה או מועמד לעבודה, לפי העניין, שהם הורה עצמאי, לגבי עבודה בשעות שבין 24.00 ובין 07.30; בסעיף זה, "הורה עצמאי" – כהגדרתו בחוק סיוע למשפחות שבראשן הורה עצמאי, התשנ"ב-1992, ובלבד שלילד שבהחזקתו הנמצא עימו טרם מלאו 12 שנים.

תחולה על הורה עצמאי

(תיקון מס' 63) תשפ"ב-2022

מיום 14.3.2022

**תיקון מס' 63**

[ס"ח תשפ"ב מס' 2963](https://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2963.pdf) מיום 14.3.2022 עמ' 758 ([ה"ח 883](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-883.pdf))

**הוספת סעיף 4א**

5. (בוטל).

(תיקון מס' 7)

תשמ"ו-1986

מיום 9.4.1986

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשמ"ו מס' 1175](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1175.pdf) מיום 9.4.1986 עמ' 141 ([ה"ח 1772](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1772.pdf))

**ביטול סעיף 5**

הנוסח הקודם:

~~היתר כללי והיתר מיוחד~~

~~5. (א) היתר יכול להיות כללי ומיוחד.~~

~~(ב) שר העבודה רשאי לקבוע תנאים והגבלות להיתר.~~

~~(ג) הודעה על מתן היתר כללי ועל התנאים וההגבלות שנקבעו לו, וכן הודעה על ביטול היתר כללי או על שינוי התנאים שנקבעו לו, תפורסם ברשומות.~~

~~(ד) מי שניתן לו היתר מיוחד יציגהו הצגה נראית לעין במקום שבו מעבידים על פיו~~.

6. (א) עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה בתוך תקופת הלידה וההורות.

תקופת לידה והורות

(תיקון מס' 6)

תשמ"ו-1985

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(ב) (1) תקופת הלידה וההורות היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;

(תיקון מס' 37) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 46) תש"ע-2010

(2) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מחמישה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג) ו-(ד) (להלן – הארכות);

(תיקון מס' 49) תשע"ב-2012

(תיקון מס' 57) תשע"ז-2017

(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות 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 תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני תקופת הלידה וההורות, ולמעסיק אחר;

(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא חמישה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.

(תיקון מס' 57) תשע"ז-2017

(ב1) עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיפים קטנים (ב) ו-(ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

(תיקון מס' 9)

תש"ן-1990

(תיקון מס' 18) תשנ"ט-1999

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(1) להאריך את תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז אך לא יותר מארבעה שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה; בסעיף זה, "אשפוז" – שהות של אדם בבית חולים במשך 12 שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי;

(תיקון מס' 18) תשנ"ט-1999

(תיקון מס' 34) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 37) תשס"ז-2007

(2) לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

(תיקון מס' 18) תשנ"ט-1999

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה העובדת על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

(תיקון מס' 18) תשנ"ט-1999

(ג) (1) עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני;

(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' 60) תשע"ח-2018

(2) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ח) וסעיף 7(ג3) ומהוראות כל דין, עובד שבת זוגו ילדה בלידה אחת יותר מילד אחד יהיה רשאי לממש, בתוך תקופת הלידה וההורות של בת זוגו, החל מיום הלידה ואילך, תקופה אחת רצופה של לפחות שבעה ימים ולכל היום שבועיים – מתוך שלושת השבועות האמורים בפסקה (1), בעד כל ילד נוסף שנולד באותה לידה, לצורך טיפול בילדו במקום בת זוגו ובהסכמתה.

(תיקון מס' 60) תשע"ח-2018

(ד) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאישפוז, תוך תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיפים קטנים (ב), (ב1) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

(תיקון מס' 18) תשנ"ט-1999

(תיקון מס' 49) תשע"ב-2012

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(1) להאריך את תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מעשרים שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;

(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

(2) לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

(תיקון מס' 18) תשנ"ט-1999

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

(תיקון מס' 18) תשנ"ט-1999

(ד1) (בוטל).

(תיקון מס' 49) תשע"ב-2012

(ד2) הזכאות להארכת תקופת הלידה וההורות לפי סעיפים קטנים (ב1) עד (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) לא יעלו יחד על עשרים שבועות.

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 49) תשע"ב-2012

(תיקון מס' 50) תשע"ד-2013

(ה) על אף האמור בסעיף קטן (ב) מותר לקצר את תקופת הלידה וההורות, 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 שהתקופה תכלול לפחות שלושה שבועות שאחרי הלידה, אולם לגבי עובדת שהסכימה שילדה יאומץ או לגבי עובדת שהיא אם נושאת, לא יהיה תוקף לזכאותה לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה על הסכמתה לקצר את תקופת הלידה וההורות בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשיה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים.

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(ו) שר העבודה רשאי לנקוב בתקנות עבודות מסויימות שבהן תהא תקופת הלידה וההורות שלפני יום הלידה המשוער פרק זמן שקבע בתקנות ושלא יעלה על שבעה שבועות.

(תיקון מס' 37) תשס"ז-2007

(ז) (בוטל).

(תיקון מס' 24) תשס"ד-2004

(ז1) (1) עובד שבת זוגו ילדה, ומתקיימים לגביו כל התנאים המפורטים להלן, ייתן לו מעסיקו תקופת לידה והורות בהתאם להוראות פסקה (2):

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(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 לתקופת לידה והורות לפי סעיף קטן זה יחולו הוראות סעיפים קטנים (ב), (ג) ו-(ד), ואולם תקופת הלידה וההורות של העובד תחל ביום שבו החלו להתקיים לגביו התנאים האמורים בפסקה (1), ותקופתה תהיה למשך יתרת תקופת הלידה וההורות של בת הזוג שלא נוצלה עלידה עד ליום האמור, וכל עוד מתקיימים לגבי העובד התנאים האמורים, ולעניין עובד שבת זוגו אינה זכאית לתקופת לידה והורות לפי סעיף זה – למשך יתרת התקופה שבה היתה בת זוגו בתקופת לידה והורות אילו היתה זכאית לה לפי סעיף זה;

(תיקון מס' 49) תשע"ב-2012

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(3) יצא עובד לתקופת לידה והורות לפי סעיף קטן זה, אין בכך כדי לדחות, להאריך או לקצר את תקופת הלידה וההורות של בת זוגו;

(4) שר התעשיה 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 תקופת לידה והורות חלקית, בתקופת הלידה וההורות שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, אם התקיימו כל אלה:

(תיקון מס' 38) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(א) אשתו זכאית לתקופת לידה והורות והיא הסכימה בכתב לוותר על חלק מתקופת הלידה וההורות המגיעה לה בתקופה שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, וזאת על אף הוראות סעיף קטן (ב)(2) , ולעניין אישה שהיא עובדת עצמאית – היא זכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, והסכימה בכתב לחזור לעסוק במשלח ידה בתקופה שנותרה כאמור, שהיתה מגיעה לה אילו היתה זכאית לתקופת לידה והורות;

(תיקון מס' 46) תש"ע-2010

(תיקון מס' 57) תשע"ז-2017

(ב) אשתו עבדה או עסקה במשלח ידה בתקופה האמורה בפסקת משנה (א).

(תיקון מס' 57) תשע"ז-2017

(1א) תקופת הלידה וההורות החלקית של עובד שהתקיימו לגביו הוראות פסקה (1), לא תעלה על חמישה עשר שבועות, בתוספת הארכות, אם התקיימו לגביו גם כל אלה:

(תיקון מס' 46) תש"ע-2010

(תיקון מס' 57) תשע"ז-2017

(א) הוא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה פחות משנים עשר חודשים עד יציאתו לתקופת לידה והורות;

(ב) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות, ולעניין אישה שהיא עובדת עצמאית – עסקה במשלח ידה שנים עשר חודשים לפחות לפני המועד שבו היתה יוצאת לתקופת לידה והורות, אילו היתה זכאית לתקופת לידה והורות;

(1ב) (א) עובד שאשתו ילדה ייתן לו מעסיקו תקופת לידה והורות של שבעה ימים במהלך תקופת הלידה וההוראות של אשתו, ובלבד שהיא הסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה שהיא זכאית להם בעד השבוע האחרון של פרק הזמן שבעדו היא זכאית לדמי לידה לפי הוראות סעיפים 50 ו-51 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;

(תיקון מס' 57) תשע"ז-2017

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (ב)(2), יצא עובד לתקופת לידה והורות כאמור בפסקת משנה (א) זכאית אשתו לחזור לעבודתה בשבוע האחרון כאמור בפסקת המשנה האמורה, למעט אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;

(ג) אין בתקופת לידה והורות לפי פסקה זו כדי לשנות את אורך תקופת הלידה וההורות שנקבעה בסעיף קטן (ב)(1);

(ד) אין בהוראות פסקה זו כדי לגרוע מהוראות פסקאות (1) ו-(1א) ומהוראות סעיף קטן (ז1), סעיף 7(ג3) וחוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.

(2) שר התעשיה המסחר והתעסוקה יקבע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר, כללים בדבר חובת מסירת הודעה למעסיק על ידי שני בני הזוג.

(3) שר התעשיה המסחר והתעסוקה יקבע, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, נסיבות מיוחדות שבהתקיימן יהיה עובד זכאי לתקופת לידה והורות לפי הוראות סעיף קטן זה, אף אם לא התקיים האמור בפסקה (1)(ב).

(ט) היעדרות מעבודה לרגל תקופת לידה והורות לפי הוראות סעיף זה לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל המעסיק.

(תיקון מס' 22)

תשס"ב-2001

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

מיום 3.8.1973

**תיקון מס' 4**

[ס"ח תשל"ג מס' 712](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0712.pdf) מיום 3.8.1973 עמ' 260 ([ה"ח 1070](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1070.pdf))

(ב) חופשת הלידה היא שנים עשר שבועות, מהם ששה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה. אך עובדת שהוולד אשר ילדה חייב להישאר או לחזור לאשפוז בבית החולים תוך תקופת חופשת הלידה לתקופה העולה על שבועיים, הברירה בידה לעשות אחת מאלה:

(1) להאריך את חופשת הלידה עד תום תקופת האשפוז, אך לא ליותר מארבעה שבועות;

(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו בתכוף אחרי יום הלידה והיתר אחרי היום שבו הוולד יעזוב את בית החולים;

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

מיום 1.4.1986

**תיקון מס' 6**

[ס"ח תשמ"ו מס' 1166](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1166.pdf) מיום 31.12.1985 עמ' 67 ([ה"ח 1675](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1675.pdf))

6. (א) עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעבידה חופשת לידה ולא יעבידנה בתוך חופשת הלידה.

~~(ב) חופשת הלידה היא שנים עשר שבועות, מהם ששה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה. אך עובדת שהוולד אשר ילדה חייב להישאר או לחזור לאשפוז בבית החולים תוך תקופת חופשת הלידה לתקופה העולה על שבועיים, הברירה בידה לעשות אחת מאלה:~~

~~(1) להאריך את חופשת הלידה עד תום תקופת האשפוז, אך לא ליותר מארבעה שבועות;~~

~~(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו בתכוף אחרי יום הלידה והיתר אחרי היום שבו הוולד יעזוב את בית החולים;~~

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

(ב) חופשת הלידה היא שנים עשר שבועות, מהם ששה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.

(ג) עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד ושניים מהם חיו שבעה ימים לפחות, ובתום חופשת הלידה של שנים עשר שבועות היה בחיים ילד שנולד באותה לידה, זכאית להאריך את חופשת הלידה בשבועיים נוספים.

(ד) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאישפוז, תוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאחד מאלה:

(1) להאריך את חופשת הלידה עד תום תקופת האישפוז, אך לא ביותר מארבעה שבועות, ובלבד שחופשת הלידה לא תעלה בסך הכל על ששה עשר שבועות;

(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות יהיו בתכוף אחרי יום הלידה ויתרת החופשה תהיה אחרי היום שבו הילד יעזוב את בית החולים;

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

~~(ג)~~ (ה) על אף האמור בסעיף קטן (ב) מותר לקצר את חופשת הלידה, בהסכמת העובדת ובאישור שבכתב מאת רופא, אם הנולד איננו בחיים, ובלבד שהחופשה תכלול לפחות שלושה שבועות שאחרי הלידה.

~~(ד)~~ (ו) שר העבודה רשאי לנקוב בתקנות עבודות מסויימות שבהן תהא חופשת הלידה שלפני יום הלידה המשוער פרק זמן שקבע בתקנות ושלא יעלה על ששה שבועות.

מיום 26.7.1989

**תיקון מס' 9**

[ס"ח תש"ן מס' 1324](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1324.pdf) מיום 26.7.1989 עמ' 173 ([ה"ח 1999](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1999.pdf))

**הוספת סעיף קטן 6(ב1)**

מיום 10.8.1990

**תיקון מס' 11**

[ס"ח תש"ן מס' 1328](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1328.pdf) מיום 10.8.1990 עמ' 188 ([ה"ח 2007](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2007.pdf))

**תיקון טעות תש"ן-1990**

[ס"ח תשנ"א מס' 1333](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1333.pdf) מיום 28.11.1990 עמ' 20

**הוספת סעיף קטן 7(ז)**

מיום 12.3.1992

**תיקון מס' 12**

[ס"ח תשנ"ב מס' 1387](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1387.pdf) מיום 12.3.1992 עמ' 116 ([ה"ח 2104](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2104.pdf))

(ז) (1) עובדת הזכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשכ"ח-1968, והיא ומעבידה או המעבידה בלבד נהגו לשלם תשלומים להבטחת פנסיה או לקרן השתלמות, ימשיך המעביד לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה ובלבד שהעובדת שילמה בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליה, אם חלים, ~~להבטחת הזכות האמורה~~ להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפה העובדת לעבוד בתקופה האמורה;

מיום 16.2.1998

**תיקון מס' 16**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1655](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1655.pdf) מיום 16.2.1998 עמ' 136 ([ה"ח 2660](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2660.pdf))

**החלפת סעיף קטן 6(ג)**

הנוסח הקודם:

~~(ג) עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד ושניים מהם חיו שבעה ימים לפחות, ובתום חופשת הלידה של שנים עשר שבועות היה בחיים ילד שנולד באותה לידה, זכאית להאריך את חופשת הלידה בשבועיים נוספים.~~

מיום 1.5.1998 עד יום 30.4.2007 (ר' תיקון להלן)

**תיקון מס' 14**

[ס"ח תשנ"ז מס' 1635](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1635.pdf) מיום 5.8.1997 עמ' 219 ([ה"ח 2474](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2474.pdf))

**תיקון מס' 14 (תיקון)**

[ס"ח תשס"א מס' 1805](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1805.pdf) מיום 7.8.2001 עמ' 516 ([ה"ח 3009](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-3009.pdf))

**תיקון מס' 14 (תיקון מס' 2)**

[ס"ח תשס"ד מס' 1946](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1946.pdf) מיום 28.6.2004 עמ' 425 ([ה"ח 102](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/MEMSHALA-102.pdf))

**הוספת סעיף קטן 6(ח)**

הנוסח:

(ח) (1) עובד שאשתו ילדה, יתן לו מעבידו 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;

(ב) אשתו לא נעדרה מעבודתה מכוח זכאותה לחופשת לידה, בתקופה האמורה בפסקת משנה (א).

(2) שר העבודה והרווחה יקבע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר כללים בדבר חובת מסירת הודעה למעביד על ידי שני בני הזוג.

מיום 1.6.1999

**תיקון מס' 18**

[ס"ח תשנ"ט מס' 1702](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1702.pdf) מיום 7.2.1999 עמ' 79 ([ה"ח 2762](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2762.pdf))

(ב1) עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב) ו-(ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית ~~לאחד מאלה~~ לאלה:

(1) להאריך את חופשת הלידה ~~עד תום תקופת האשפוז~~ לתקופה שלא תעלה על 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.~~

(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

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

(ג) עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד זכאית להאריך את חופשת הלידה בשבועיים נוספים.

(ד) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאישפוז, תוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית ~~לאחד מאלה~~ לאלה:

(1) להאריך את חופשת הלידה ~~עד תום תקופת האישפוז~~ לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מארבעה שבועות, ובלבד שחופשת הלידה לא תעלה בסך הכל על ששה עשר שבועות;

~~(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות יהיו בתכוף אחרי יום הלידה ויתרת החופשה תהיה אחרי היום שבו הילד יעזוב את בית החולים;~~

(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

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

מיום 1.5.2001 עד יום 30.4.2007 (ר' תיקון נוסף להלן)

**תיקון מס' 14 (תיקון)**

[ס"ח תשס"א מס' 1805](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1805.pdf) מיום 7.8.2001 עמ' 516 ([ה"ח 3009](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-3009.pdf))

**תיקון מס' 14 (תיקון מס' 2)**

[ס"ח תשס"ד מס' 1946](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1946.pdf) מיום 28.6.2004 עמ' 425 ([ה"ח 102](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/MEMSHALA-102.pdf))

(ח) (1) עובד שאשתו ילדה, יתן לו מעבידו 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;

(ב) ~~אשתו לא נעדרה מעבודתה מכוח זכאותה לחופשת לידה, בתקופה האמורה בפסקת משנה (א)~~ אשתו עבדה.

(2) שר העבודה והרווחה יקבע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר כללים בדבר חובת מסירת הודעה למעביד על ידי שני בני הזוג.

(3) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע, באישור ועדת העבודה והרווחה והבריאות של הכנסת, נסיבות מיוחדות שבהתקיימן יהיה עובד זכאי לחופשת לידה לפי הוראות סעיף קטן זה, אף אם לא התקיים האמור בפסקה (1)(ב).

מיום 6.12.2001

**תיקון מס' 22**

[ס"ח תשס"ב מס' 1813](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1813.pdf) מיום 6.12.2001 עמ' 30 ([ה"ח 2896](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2896.pdf))

**הוספת סעיף קטן 6(ט)**

מיום 1.12.2002

**תיקון מס' 23**

[ס"ח תשס"ג מס' 1874](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1874.pdf) מיום 20.11.2002 עמ' 63 ([ה"ח 3165](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-3165.pdf))

(ג) עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד זכאית להאריך את חופשת הלידה בשבועיים נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני; הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על הארכת תקופת חופשת הלידה בשל אשפוז לפי הוראות סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) ובלבד שכל ההארכות לפי הסעיפים הקטנים האמורים לא יעלו יחד על 4 שבועות.

מיום 1.4.2004

**תיקון מס' 24**

[ס"ח תשס"ד מס' 1934](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1934.pdf) מיום 31.3.2004 עמ' 344 ([ה"ח 34](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-34.pdf))

**ביטול סעיף קטן 6(ז)**

הנוסח הקודם:

~~(ז) (1) עובדת הזכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשכ"ח-1968, והיא ומעבידה או המעבידה בלבד נהגו לשלם תשלומים להבטחת פנסיה או לקרן השתלמות, ימשיך המעביד לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה ובלבד שהעובדת שילמה בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליה, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפה העובדת לעבוד בתקופה האמורה;~~

~~(2) האמור בפסקה (1) יחול על מעביד שבינו לבין העובדת התקיימו יחסי עובד ומעביד כל תקופת ההריון והעובדת עבדה אצלו ששה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון;~~

~~(3) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, יקבע בתקנות מועדים וכללים לתשלום הסכומים כאמור בפסקה (1); בתקנות כאמור רשאי השר לקבוע כללים שונים למעביד ולעובדת.~~

מיום 1.4.2004

**תיקון מס' 25**

[ס"ח תשס"ד מס' 1934](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1934.pdf) מיום 31.3.2004 עמ' 345 ([ה"ח 27](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-27.pdf))

**הוספת סעיף קטן 6(ד1)**

מיום 1.5.2004 עד יום 30.4.2007

**תיקון מס' 14 (תיקון מס' 2)**

[ס"ח תשס"ד מס' 1946](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1946.pdf) מיום 28.6.2004 עמ' 425 ([ה"ח 102](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/MEMSHALA-102.pdf))

(ח) (1) עובד שאשתו ילדה, יתן לו מעבידו 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;

(ב) אשתו עבדה.

(2) שר העבודה והרווחה יקבע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר כללים בדבר חובת מסירת הודעה למעביד על ידי שני בני הזוג.

(3) שר העבודה והרווחה ~~רשאי לקבוע~~ יקבע, באישור ועדת העבודה והרווחה והבריאות של הכנסת, נסיבות מיוחדות שבהתקיימן יהיה עובד זכאי לחופשת לידה לפי הוראות סעיף קטן זה, אף אם לא התקיים האמור בפסקה (1)(ב).

מיום 1.10.2005

**תיקון מס' 28**

[ס"ח תשס"ה מס' 2002](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2002.pdf) מיום 6.6.2005 עמ' 464 ([ה"ח 71](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-71.pdf))

(ד1) (1) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להיות מאושפז בבית חולים לתקופה של ~~12 שבועות~~ 6 שבועות או יותר, בתוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב), (ב1), (ג) ו-(ד), זכאית להאריך את חופשת הלידה ~~ב-4 שבועות~~ כמפורט בפסקאות משנה (א) עד (ד), לפי התקופה הארוכה מביניהן:

(א) בשבוע אחד, אם האשפוז היה 6 שבועות לפחות;

(ב) ב-2 שבועות, אם האשפוז היה 8 שבועות לפחות;

(ג) ב-3 שבועות, אם האשפוז היה 10 שבועות לפחות;

(ד) ב-4 שבועות, אם האשפוז היה 12 שבועות לפחות.

(1א) הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על הארכת חופשת הלידה לפי הוראות סעיפים קטנים   
(ב1)(1), (ג) ו-(ד)(1), ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) לא יעלו יחד על 4 שבועות.

מיום 1.5.2007

**תיקון מס' 38**

[ס"ח תשס"ז מס' 2099](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2099.pdf) מיום 21.6.2007 עמ' 360 ([ה"ח 297](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/MEMSHALA-297.pdf))

**הוספת סעיף קטן 6(ח)**

מיום 8.5.2007

**תיקון מס' 37**

[ס"ח תשס"ז מס' 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2094.pdf) מיום 8.5.2007 עמ' 306 ([ה"ח 145](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-145.pdf))

(ב) חופשת הלידה היא ~~שנים עשר שבועות, מהם ששה שבועות~~ ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.

(ב1) 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~~, ובלבד שחופשת הלידה לא תעלה בסך הכל על ששה עשר שבועות~~; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזה, 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 תכוף 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 ~~בשבועיים~~ בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני; הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על הארכת תקופת חופשת הלידה בשל אשפוז לפי הוראות סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) ובלבד שכל ההארכות לפי הסעיפים הקטנים האמורים לא יעלו יחד על 4 שבועות.

(ד) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאישפוז, תוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

(1) להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מארבעה שבועות~~, ובלבד שחופשת הלידה לא תעלה בסך הכל על ששה עשר שבועות~~; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;

(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

(ד1) (1) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להיות מאושפז בבית חולים לתקופה של 6 שבועות או יותר, בתוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב), (ב1), (ג) ו-(ד), זכאית להאריך את חופשת הלידה כמפורט בפסקאות משנה (א) עד (ד), לפי התקופה הארוכה מביניהן:

(א) בשבוע אחד, אם האשפוז היה 6 שבועות לפחות;

(ב) ב-2 שבועות, אם האשפוז היה 8 שבועות לפחות;

(ג) ב-3 שבועות, אם האשפוז היה 10 שבועות לפחות;

(ד) ב-4 שבועות, אם האשפוז היה 12 שבועות לפחות.

(1א) הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על הארכת חופשת הלידה לפי הוראות סעיפים קטנים   
(ב1)(1), (ג) ו-(ד)(1), ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) לא יעלו יחד על 4 שבועות.

(2) לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע השר.

(3) לענין סעיף קטן זה, "תקופת חופשת הלידה" – התקופה שמתחילת חופשת הלידה ועד לסיומה.

(ה) על אף האמור בסעיף קטן (ב) מותר לקצר את חופשת הלידה, בהסכמת העובדת ובאישור שבכתב מאת רופא, אם הנולד איננו בחיים, ובלבד שהחופשה תכלול לפחות שלושה שבועות שאחרי הלידה.

(ו) שר העבודה רשאי לנקוב בתקנות עבודות מסויימות שבהן תהא חופשת הלידה שלפני יום הלידה המשוער פרק זמן שקבע בתקנות ושלא יעלה על ~~ששה שבועות~~ שבעה שבועות.

מיום 6.6.2007

**תיקון מס' 34**

[ס"ח תשס"ז מס' 2086](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2086.pdf) מיום 8.3.2007 עמ' 140 ([ה"ח 128](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-128.pdf))

(ב1) 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, ובלבד שחופשת הלידה לא תעלה בסך הכל על ששה עשר שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזה, 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 תכוף 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 בשבועיים נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני; הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על הארכת תקופת חופשת הלידה בשל אשפוז לפי הוראות סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) ובלבד שכל ההארכות לפי הסעיפים הקטנים האמורים לא יעלו יחד על 4 שבועות.

(ד) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאישפוז, תוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

(1) להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מארבעה שבועות, ובלבד שחופשת הלידה לא תעלה בסך הכל על ששה עשר שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;

(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 436 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

(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~~; הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על הארכת תקופת חופשת הלידה בשל אשפוז לפי הוראות סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) ובלבד שכל ההארכות לפי הסעיפים הקטנים האמורים לא יעלו יחד על 4 שבועות~~.

(ד) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאישפוז, תוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

(1) להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מארבעה שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;

(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

(ד1) (1) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להיות מאושפז בבית חולים לתקופה של 6 שבועות או יותר, בתוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב), (ב1), (ג) ו-(ד), זכאית להאריך את חופשת הלידה כמפורט בפסקאות משנה (א) עד (ד), לפי התקופה הארוכה מביניהן:

(א) בשבוע אחד, אם האשפוז היה 6 שבועות לפחות;

(ב) ב-2 שבועות, אם האשפוז היה 8 שבועות לפחות;

(ג) ב-3 שבועות, אם האשפוז היה 10 שבועות לפחות;

(ד) ב-4 שבועות, אם האשפוז היה 12 שבועות לפחות;

~~(1א) הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על הארכת חופשת הלידה לפי הוראות סעיפים קטנים (ב1)(1), (ג) ו-(ד)(1), ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) לא יעלו יחד על 4 שבועות;~~

(2) לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע השר;

(3) לענין סעיף קטן זה, "תקופת חופשת הלידה" – התקופה שמתחילת חופשת הלידה ועד לסיומה.

(ד2) הזכאות להארכת חופשת הלידה לפי סעיפים קטנים (ב1) עד (ד1) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) לא יעלו יחד על ארבעה 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 לזכאותה לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה על הסכמתה לקצר את חופשת הלידה בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשיה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים.

(ו) שר העבודה רשאי לנקוב בתקנות עבודות מסויימות שבהן תהא חופשת הלידה שלפני יום הלידה המשוער פרק זמן שקבע בתקנות ושלא יעלה על שבעה שבועות.

(ז) (בוטל).

(ז1) (1) עובד שבת זוגו ילדה, ומתקיימים לגביו כל התנאים המפורטים להלן, ייתן לו מעבידו 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), (ד) ו-(ד1), 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 זוגו 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 זוגו;

(4) שר התעשיה המסחר והתעסוקה, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי לקבוע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר, כללים בדבר חובת מסירת הודעה למעביד על ידי העובד.

(ח) (1) עובד שאשתו ילדה, ייתן לו מעבידו 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;

(ב) אשתו עבדה, בתקופה האמורה בפסקת משנה (א).

(2) שר התעשיה המסחר והתעסוקה יקבע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר, כללים בדבר חובת מסירת הודעה למעביד על ידי שני בני הזוג.

(3) שר התעשיה 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 ~~מעבידה~~ המעביד.

מיום 22.3.2010

**תיקון מס' 46**

[ס"ח תש"ע מס' 2235](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2235.pdf) מיום 22.3.2010 עמ' 440 ([ה"ח 297](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-297.pdf))

(ב) (1) חופשת הלידה היא ~~ארבעה עשר~~ 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 מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג), (ד) או (ד1) (להלן – הארכות);

(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את חופשת הלידה כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעביד 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, ולמעביד אחר;

(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לחופשת לידה פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעביד 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.

(ח) (1) עובד שאשתו ילדה, ייתן לו מעבידו 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).

(1א) 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 מעביד או באותו מקום עבודה פחות משנים עשר חודשים עד יציאתו לחופשת לידה;

(ב) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לחופשת לידה;

(2) שר התעשיה המסחר והתעסוקה יקבע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר, כללים בדבר חובת מסירת הודעה למעביד על ידי שני בני הזוג.

(3) שר התעשיה 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).

מיום 27.2.2012

**תיקון מס' 49**

[ס"ח תשע"ב מס' 2338](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2338.pdf) מיום 27.2.2012 עמ' 173 ([ה"ח 429](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-429.pdf))

(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 מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג), ~~(ד) או (ד1)~~ ו-(ד) (להלן – הארכות);

(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את חופשת הלידה כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעביד 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, ולמעביד אחר;

(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לחופשת לידה פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעביד 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.

(ב1) 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 אשפוזה, 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 תכוף 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) או (ג)~~ (ב), (ב1) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

(1) להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר ~~מארבעה~~ מעשרה שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;

(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

~~(ד1) (1) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להיות מאושפז בבית חולים לתקופה של 6 שבועות או יותר, בתוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב), (ב1), (ג) ו-(ד), זכאית להאריך את חופשת הלידה כמפורט בפסקאות משנה (א) עד (ד), לפי התקופה הארוכה מביניהן:~~

~~(א) בשבוע אחד, אם האשפוז היה 6 שבועות לפחות;~~

~~(ב) ב-2 שבועות, אם האשפוז היה 8 שבועות לפחות;~~

~~(ג) ב-3 שבועות, אם האשפוז היה 10 שבועות לפחות;~~

~~(ד) ב-4 שבועות, אם האשפוז היה 12 שבועות לפחות;~~

~~(1א) (נמחקה);~~

~~(2) לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע השר;~~

~~(3) לענין סעיף קטן זה, "תקופת חופשת הלידה" – התקופה שמתחילת חופשת הלידה ועד לסיומה.~~

(ד2) הזכאות להארכת חופשת הלידה לפי סעיפים קטנים (ב1) עד ~~(ד1)~~ (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) לא יעלו יחד על ~~ארבעה~~ עשרה 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 לזכאותה לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה על הסכמתה לקצר את חופשת הלידה בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשיה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים.

(ו) שר העבודה רשאי לנקוב בתקנות עבודות מסויימות שבהן תהא חופשת הלידה שלפני יום הלידה המשוער פרק זמן שקבע בתקנות ושלא יעלה על שבעה שבועות.

(ז) (בוטל).

(ז1) (1) עובד שבת זוגו ילדה, ומתקיימים לגביו כל התנאים המפורטים להלן, ייתן לו מעבידו 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), ~~(ד) ו-(ד1)~~ 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 זוגו 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 זוגו;

(4) שר התעשיה המסחר והתעסוקה, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי לקבוע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר, כללים בדבר חובת מסירת הודעה למעביד על ידי העובד.

מיום 9.12.2013

**תיקון מס' 50**

[ס"ח תשע"ד מס' 2418](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2418.pdf) מיום 9.12.2013 עמ' 71 ([ה"ח 524](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-524.pdf))

(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 ~~מעשרה שבועות~~ מעשרים שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;

(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

(ד1) (בוטל).

(ד2) הזכאות להארכת חופשת הלידה לפי סעיפים קטנים (ב1) עד (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) לא יעלו יחד על ~~עשרה שבועות~~ עשרים שבועות.

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

6. (א) עובדת שקרובה ללדת יתן לה ~~מעבידה~~ מעסיקה חופשת לידה ולא ~~יעבידנה~~ 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 מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג) ו-(ד) (להלן – הארכות);

(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את חופשת הלידה כאמור בפסקה (2), לא יוכל ~~המעביד~~ 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, ~~ולמעביד~~ ולמעסיק אחר;

(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לחופשת לידה פחות משנים עשר חודשים אצל אותו ~~מעביד~~ 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.

(ב1) 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 אשפוזה, 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 תכוף 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 אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;

(2) לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

(ד1) (בוטל).

(ד2) הזכאות להארכת חופשת הלידה לפי סעיפים קטנים (ב1) עד (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) 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 לזכאותה לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה על הסכמתה לקצר את חופשת הלידה בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשיה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים.

(ו) שר העבודה רשאי לנקוב בתקנות עבודות מסויימות שבהן תהא חופשת הלידה שלפני יום הלידה המשוער פרק זמן שקבע בתקנות ושלא יעלה על שבעה שבועות.

(ז) (בוטל).

(ז1) (1) עובד שבת זוגו ילדה, ומתקיימים לגביו כל התנאים המפורטים להלן, ייתן לו ~~מעבידו~~ 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 זוגו 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 זוגו;

(4) שר התעשיה המסחר והתעסוקה, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי לקבוע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר, כללים בדבר חובת מסירת הודעה ~~למעביד~~ למעסיק על ידי העובד.

(ח) (1) עובד שאשתו ילדה, ייתן לו ~~מעבידו~~ 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).

(1א) 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 ~~מעביד~~ מעסיק או באותו מקום עבודה פחות משנים עשר חודשים עד יציאתו לחופשת לידה;

(ב) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו ~~מעביד~~ מעסיק או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לחופשת לידה;

(2) שר התעשיה המסחר והתעסוקה יקבע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר, כללים בדבר חובת מסירת הודעה ~~למעביד~~ למעסיק על ידי שני בני הזוג.

(3) שר התעשיה 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 ~~המעביד~~ המעסיק.

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

~~חופשת לידה~~ תקופת לידה והורות

6. (א) עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה ~~חופשת לידה~~ תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה בתוך ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות.

(ב) (1) ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות 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~~ תקופת הלידה וההורות, ובלבד ~~שחופשת הלידה~~ שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מארבעה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג) ו-(ד) (להלן – הארכות);

(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות 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~~ תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות, ולמעסיק אחר;

(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה ~~לחופשת לידה~~ לתקופת לידה והורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.

(ב1) עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך ~~תקופת חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיפים קטנים (ב) ו-(ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

(1) להאריך את ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז אך לא יותר מארבעה שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזה, 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~~ תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ~~ויתרת החופשה~~ ויתרת תקופת הלידה וההורות 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~~ תקופת הלידה וההורות 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~~ תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיפים קטנים (ב), (ב1) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

(1) להאריך את ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מעשרים שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;

(2) לפצל את ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ~~ויתרת החופשה~~ ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

(ד1) (בוטל).

(ד2) הזכאות להארכת ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות לפי סעיפים קטנים (ב1) עד (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) לא יעלו יחד על עשרים שבועות.

(ה) על אף האמור בסעיף קטן (ב) מותר לקצר את ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות, 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~~ ובלבד שהתקופה תכלול לפחות שלושה שבועות שאחרי הלידה, אולם לגבי עובדת שהסכימה שילדה יאומץ או לגבי עובדת שהיא אם נושאת, לא יהיה תוקף לזכאותה לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה על הסכמתה לקצר את ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשיה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים.

(ו) שר העבודה רשאי לנקוב בתקנות עבודות מסויימות שבהן תהא ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות שלפני יום הלידה המשוער פרק זמן שקבע בתקנות ושלא יעלה על שבעה שבועות.

(ז) (בוטל).

(ז1) (1) עובד שבת זוגו ילדה, ומתקיימים לגביו כל התנאים המפורטים להלן, ייתן לו מעסיקו ~~חופשת לידה~~ תקופת לידה והורות 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~~ לתקופת לידה והורות לפי סעיף קטן זה יחולו הוראות סעיפים קטנים (ב), (ג) ו-(ד), ואולם ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות של העובד תחל ביום שבו החלו להתקיים לגביו התנאים האמורים בפסקה (1), ותקופתה תהיה למשך יתרת ~~תקופת חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות של בת הזוג שלא נוצלה עלידה עד ליום האמור, וכל עוד מתקיימים לגבי העובד התנאים האמורים, ולעניין עובד שבת זוגו אינה זכאית ~~לחופשת לידה~~ לתקופת לידה והורות לפי סעיף זה – למשך יתרת התקופה שבה היתה בת זוגו ~~בחופשת לידה~~ בתקופת לידה והורות אילו היתה זכאית לה לפי סעיף זה;

(3) יצא עובד ~~לחופשת לידה~~ לתקופת לידה והורות לפי סעיף קטן זה, אין בכך כדי לדחות, להאריך או לקצר את ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות של בת זוגו;

(4) שר התעשיה 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~~ תקופת לידה והורות חלקית, ~~בתקופת חופשת הלידה~~ בתקופת הלידה וההורות שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, אם התקיימו כל אלה:

(א) אשתו זכאית ~~לחופשת לידה~~ לתקופת לידה והורות והיא הסכימה בכתב לוותר על חלק ~~מחופשת הלידה~~ מתקופת הלידה וההורות 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).

(1א) ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות 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~~ לתקופת לידה והורות;

(ב) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפני יציאתה ~~לחופשת לידה~~ לתקופת לידה והורות;

(2) שר התעשיה המסחר והתעסוקה יקבע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר, כללים בדבר חובת מסירת הודעה למעסיק על ידי שני בני הזוג.

(3) שר התעשיה המסחר והתעסוקה יקבע, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, נסיבות מיוחדות שבהתקיימן יהיה עובד זכאי ~~לחופשת לידה~~ לתקופת לידה והורות לפי הוראות סעיף קטן זה, אף אם לא התקיים האמור בפסקה (1)(ב).

(ט) היעדרות מעבודה לרגל ~~חופשת לידה~~ תקופת לידה והורות לפי הוראות סעיף זה לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל המעסיק.

מיום 2.4.2017

**תיקון מס' 57**

[ס"ח תשע"ז מס' 2624](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2624.pdf) מיום 2.4.2017 עמ' 572 ([ה"ח 698](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-698.pdf))

(ב) (1) תקופת הלידה וההורות 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 תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת ~~מארבעה עשר שבועות~~ מחמישה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג) ו-(ד) (להלן – הארכות);

(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות 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 תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני תקופת הלידה וההורות, ולמעסיק אחר;

(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא ~~ארבעה עשר שבועות~~ חמישה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.

(ח) (1) עובד שאשתו ילדה, ייתן לו מעסיקו תקופת לידה והורות חלקית, בתקופת הלידה וההורות שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, אם התקיימו כל אלה:

(א) אשתו זכאית לתקופת לידה והורות והיא הסכימה בכתב לוותר על חלק מתקופת הלידה וההורות המגיעה לה בתקופה שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, וזאת על אף הוראות סעיף קטן (ב)(2), ולעניין אישה שהיא עובדת עצמאית – היא זכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, והסכימה בכתב לחזור לעסוק במשלח ידה בתקופה שנותרה כאמור, שהיתה מגיעה לה אילו היתה זכאית לתקופת לידה והורות;

(ב) אשתו ~~עבדה,~~ עבדה או עסקה במשלח ידה בתקופה האמורה בפסקת משנה (א).

(1א) תקופת הלידה וההורות החלקית של עובד שהתקיימו לגביו הוראות פסקה (1), לא תעלה על ~~ארבעה עשר שבועות~~ חמישה 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 לתקופת לידה והורות;

(ב) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות, ולעניין אישה שהיא עובדת עצמאית – עסקה במשלח ידה שנים עשר חודשים לפחות לפני המועד שבו היתה יוצאת לתקופת לידה והורות, אילו היתה זכאית לתקופת לידה והורות;

(1ב) (א) עובד שאשתו ילדה ייתן לו מעסיקו תקופת לידה והורות של שבעה ימים במהלך תקופת הלידה וההוראות של אשתו, ובלבד שהיא הסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה שהיא זכאית להם בעד השבוע האחרון של פרק הזמן שבעדו היא זכאית לדמי לידה לפי הוראות סעיפים 50 ו-51 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (ב)(2), יצא עובד לתקופת לידה והורות כאמור בפסקת משנה (א) זכאית אשתו לחזור לעבודתה בשבוע האחרון כאמור בפסקת המשנה האמורה, למעט אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995;

(ג) אין בתקופת לידה והורות לפי פסקה זו כדי לשנות את אורך תקופת הלידה וההורות שנקבעה בסעיף קטן (ב)(1);

(ד) אין בהוראות פסקה זו כדי לגרוע מהוראות פסקאות (1) ו-(1א) ומהוראות סעיף קטן (ז1), סעיף 7(ג3) וחוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.

מיום 1.8.2018

**תיקון מס' 60**

[ס"ח תשע"ח מס' 2721](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2721.pdf) מיום 31.5.2018 עמ' 680 ([ה"ח 773](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-773.pdf))

(ג) (1) עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני;

(2) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ח) וסעיף 7(ג3) ומהוראות כל דין, עובד שבת זוגו ילדה בלידה אחת יותר מילד אחד יהיה רשאי לממש, בתוך תקופת הלידה וההורות של בת זוגו, החל מיום הלידה ואילך, תקופה אחת רצופה של לפחות שבעה ימים ולכל היום שבועיים – מתוך שלושת השבועות האמורים בפסקה (1), בעד כל ילד נוסף שנולד באותה לידה, לצורך טיפול בילדו במקום בת זוגו ובהסכמתה.

6א. (בוטל).

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

מיום 13.7.1972

**תיקון מס' 3**

[ס"ח תשל"ב מס' 661](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0661.pdf) מיום 13.7.1972 עמ' 119 ([ה"ח 998](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-0998.pdf))

**הוספת סעיף 6א**

מיום 1.5.1998

**תיקון מס' 15**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1650](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1650.pdf) מיום 5.2.1998 עמ' 114 ([ה"ח 2620](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2620.pdf), [ה"ח 2623](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2623.pdf), [ה"ח 2629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2629.pdf))

6א. (א) ~~האמור בסעיף 6 ובסעיף 7(ד)~~ האמור בסעיפים 6, 7(ד) ו-9(ג) יחול בשינויים המחוייבים ובתיאומים ששר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות, גם על עובדת המקבלת לביתה לשם אימוץ ילד שגילו אינו עולה על עשר שנים, ובלבד שהעובדת תהיה זכאית לחופשה האמורה בסעיף 6 (להלן – החופשה העיקרית) מהיום שבו נתנה הודעה לפקיד סעד כאמור בסעיף 6 לחוק אימוץ ילדים, ~~תש"ך-1960~~ התשמ"א-1981, ולהיעדרות האמורה בסעיף 7(ד) מהיום שבו נסתיימה החופשה העיקרית. לענין סעיף זה, "עובדת" – לרבות עובד.

(ב) התקבל ילד לאימוץ על ידי שני בני זוג, יחולו ההוראות בדבר החופשה העיקרית רק על אחד מהם, לפי בחירתם, בהתאם לתקנות שקבע שר העבודה והרווחה באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת.

מיום 1.4.2004

**תיקון מס' 24**

[ס"ח תשס"ד מס' 1934](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1934.pdf) מיום 31.3.2004 עמ' 344 ([ה"ח 34](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-34.pdf))

(א) האמור ~~בסעיפים 6, 7(ד) ו-9(ג)~~ בסעיפים 6, 7(ד), 7א ו-9(ג) יחול בשינויים המחוייבים ובתיאומים ששר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות, גם על עובדת המקבלת לביתה לשם אימוץ ילד שגילו אינו עולה על עשר שנים, ובלבד שהעובדת תהיה זכאית לחופשה האמורה בסעיף 6 (להלן - החופשה העיקרית) מהיום שבו נתנה הודעה לפקיד סעד כאמור בסעיף 6 לחוק אימוץ ילדים, התשמ"א-1981, ולהיעדרות האמורה בסעיף 7(ד) מהיום שבו נסתיימה החופשה העיקרית. לענין סעיף זה, "עובדת" - לרבות עובד.

מיום 21.12.2006

**תיקון מס' 32**

[ס"ח תשס"ז מס' 2073](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2073.pdf) מיום 21.12.2006 עמ' 26 ([ה"ח 83](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-83.pdf))

(א) האמור בסעיפים 6, ~~7(ד)~~ 7(ג)(3) ו-(ד), 7א ו-9(ג) יחול בשינויים המחוייבים ובתיאומים ששר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות, גם על עובדת המקבלת לביתה לשם אימוץ ילד שגילו אינו עולה על עשר שנים, ובלבד שהעובדת תהיה זכאית לחופשה האמורה בסעיף 6 (להלן - החופשה העיקרית) מהיום שבו נתנה הודעה לפקיד סעד כאמור בסעיף 6 לחוק אימוץ ילדים, התשמ"א-1981, להיעדרות האמורה בסעיף 7(ג)(3) מהיום שבו נסתיימה החופשה העיקרית עד תום ארבעה חודשים מאותו יום, ולהיעדרות האמורה בסעיף 7(ד) מהיום שבו נסתיימה החופשה העיקרית. לענין סעיף זה, "עובדת" - לרבות עובד.

מיום 9.12.2010

**תיקון מס' 47**

[ס"ח תשע"א מס' 2264](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2264.pdf) מיום 9.12.2010 עמ' 74 ([ה"ח 507](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-507.pdf))

(א) האמור בסעיפים 6, 7(ג)(3) ו-(ד), 7א ו-9(ג) יחול בשינויים המחוייבים ובתיאומים ששר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות, גם על עובדת המקבלת לביתה לשם אימוץ ילד שגילו אינו עולה על עשר שנים, ובלבד שהעובדת תהיה זכאית לחופשה האמורה בסעיף 6 (להלן - החופשה העיקרית) מהיום שבו נתנה הודעה ~~לפקיד סעד כאמור בסעיף 6 לחוק~~ לעובד סוציאלי שמונה לפי חוק אימוץ ילדים, התשמ"א-1981, להיעדרות האמורה בסעיף 7(ג)(3) מהיום שבו נסתיימה החופשה העיקרית עד תום ארבעה חודשים מאותו יום, ולהיעדרות האמורה בסעיף 7(ד) מהיום שבו נסתיימה החופשה העיקרית. לענין סעיף זה, "עובדת" - לרבות עובד.

מיום 10.8.2011

**תיקון מס' 48**

[ס"ח תשע"א מס' 2303](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2303.pdf) מיום 11.7.2011 עמ' 960 ([ה"ח 228](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-228.pdf), [ה"ח 559](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-559.pdf))

**ביטול סעיף 6א**

הנוסח הקודם:

~~חופשת אימוץ~~

~~6א. (א) האמור בסעיפים 6, 7(ג)(3) ו-(ד), 7א ו-9(ג), יחול בשינויים המחוייבים ובתיאומים ששר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות, גם על עובדת המקבלת לביתה לשם אימוץ ילד שגילו אינו עולה על עשר שנים, ובלבד שהעובדת תהיה זכאית לחופשה האמורה בסעיף 6 (להלן – החופשה העיקרית) מהיום שבו נתנה הודעה לעובד סוציאלי שמונה לפי חוק אימוץ ילדים, תשמ"א-1981, להיעדרות האמורה בסעיף 7(ג)(3) מהיום שבו נסתיימה החופשה העיקרית עד תום ארבעה חודשים מאותו יום, ולהיעדרות האמורה בסעיף 7(ד) מהיום שבו נסתיימה החופשה העיקרית. לענין סעיף זה, "עובדת" - לרבות עובד.~~

~~(ב) התקבל ילד לאימוץ על ידי שני בני זוג, יחולו ההוראות בדבר החופשה העיקרית רק על אחד מהם, לפי בחירתם, בהתאם לתקנות שקבע שר העבודה והרווחה באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת.~~

6ב. (בוטל).

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

מיום 17.3.1996

**תיקון מס' 13**

[ס"ח תשנ"ו מס' 1577](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1577.pdf) מיום 17.3.1996 עמ' 181 ([ה"ח 2456](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2456.pdf))

**הוספת סעיף 6ב**

מיום 1.4.2004

**תיקון מס' 24**

[ס"ח תשס"ד מס' 1934](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1934.pdf) מיום 31.3.2004 עמ' 344 ([ה"ח 34](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-34.pdf))

6ב. האמור ~~בסעיף 6~~ בסעיפים 6 ו-7א יחול, בשינויים המחוייבים ובתיאומים ששר העבודה באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת יקבע בתקנות, גם על עובדת שקיבלה למשמורתה ילד כהורה מיועד לפי הוראות חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), תשנ"ו-1996.

מיום 21.12.2006

**תיקון מס' 32**

[ס"ח תשס"ז מס' 2073](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2073.pdf) מיום 21.12.2006 עמ' 26 ([ה"ח 83](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-83.pdf))

6ב. האמור בסעיפים ~~6 ו-7א~~ 6, 7(ג)(3) ו-7א יחול, בשינויים המחוייבים ובתיאומים ששר העבודה באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת יקבע בתקנות, גם על עובדת שקיבלה למשמורתה ילד כהורה מיועד לפי הוראות חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), תשנ"ו-1996.

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 437 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

6ב. האמור בסעיפים 6, ~~7(ג)(3) ו-7א~~ 7(ג)(3), 7(ד), 7א ו-9(ג) יחול, בשינויים המחוייבים ובתיאומים ששר העבודה באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת יקבע בתקנות, גם על ~~עובדת שקיבלה למשמורתה~~ עובד או עובדת שקיבלו למשמורתם ילד כהורה מיועד לפי הוראות חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), תשנ"ו-1996.

מיום 10.8.2011

**תיקון מס' 48**

[ס"ח תשע"א מס' 2303](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2303.pdf) מיום 11.7.2011 עמ' 960 ([ה"ח 228](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-228.pdf), [ה"ח 559](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-559.pdf))

**ביטול סעיף 6ב**

הנוסח הקודם:

~~חופשה להורה מיועד~~

~~6ב. האמור בסעיפים 6, 7(ג)(3), 7(ד), 7א ו-9(ג) יחול, בשינויים המחוייבים ובתיאומים ששר העבודה באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת יקבע בתקנות, גם על עובד או עובדת שקיבלו למשמורתם ילד כהורה מיועד לפי הוראות חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), תשנ"ו-1996.~~

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.

זכות להיעדר מהעבודה

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(ב) דין העדר מכוח סעיף קטן (א) כדין העדר מפאת מחלה.

(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 היריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בעבור תקופה זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל ההיעדרות 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

(1א) בחודשי ההיריון, אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת בשל היותה בהיריון, או את עוברה; 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

(1ב) בחודשי ההיריון, 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 בהיריון; 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

(1ג) מתום תקופת הלידה וההורות, ועד תום שישה חודשים מיום הלידה, בתקופה שבה היא מניקה, בהתקיים כל אלה:

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(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 תקופת הלידה וההורות עד תום ששה חדשים 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 תקופת הלידה וההורות עד תום ארבעה חדשים מאותו יום – שעה אחת ביום, שתיקרא שעת הורות, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה של העובדת או שהיא מועסקת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך; ההיעדרות המותרת על פי פסקה זו היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה; לעניין סעיף זה, עובד שמועסק במשרה מלאה כאמור או שמועסק במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך, יהיה רשאי לממש את הזכות לשעת ההורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים המפורטים בסעיף 7ב;

(תיקון מס' 9)

תש"ן-1990

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(תיקון מס' 56) תשע"ז-2017

(4) (א) בתקופה 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; שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תקופת ההיעדרות כאמור;

(תיקון מס' 10)

תש"ן-1990

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 61) תשע"ט-2019

(ב) בזקיפת ימי היעדרות לפי פסקת משנה (א) זכאית עובדת להביא בחשבון, לפי בחירתה, גם חלקי ימים שבהם נעדרה כאמור;

(ג) היעדרות של חלקי ימים לפי פסקה זו לא תעלה על 40 שעות בשנה לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות כאמור, סבתאם לשיעור חלקיות המשרה; שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות העבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 שעות, לפי הנמוך;

(ד) על אף האמור בסעיף 2(א) לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, עובדת זכאית לתשלום דמי מחלה בשל היעדרות הנכללת במכסת השעות האמורה בפסקת משנה (ג) ביום הראשון להיעדרה; התשלום בעד חלקי ימי היעדרות לעניין זה יחושב לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובדת באותו יום אילולא נעדרה;

(5) בתקופה שבה היא שוהה במקלט לנשים מוכות באישור המחלקה לשירותים חברתיים 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 במנין 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

(תיקון מס' 59) תשע"ח-2018

"אישור" - הפניה מראש או אישור בדיעבד;

"מחלקה לשירותים חברתיים" - 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;

(6) (א) בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 – שעה אחת ביום, החל ביום הראשון לשירות המילואים, ובלבד שמתקיימים התנאים המפורטים להלן:

(תיקון מס' 58) תשע"ז-2017

(1) תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים;

(2) לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמה;

(3) העובדת מועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה;

(4) העובדת הודיעה למעסיקה על מימוש הזכות לפי פסקה זו והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה; שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים רשאי לקבוע הוראות נוספות לעניין הודעה כאמור;

(ב) עובדת אינה זכאית להיעדר מעבודתה לפי פסקה זו בימים שבהם היא נעדרת מעבודה בשל מימוש הזכות לשעת הורות לפי הוראות פסקה (3) או לפי הנהוג במקום עבודתה בעניין שעת הורות כאמור, או לפי הנהוג במקום עבודתה בעניין קיצור שעות עבודתה בשל הורות; היתה העובדת זכאית להיעדר מעבודתה כאמור פחות משעה אחת ביום, תהיה זכאית להיעדר מעבודתה לפי פסקה זו ביתרת הזמן שבין ההסדר הנהוג במקום עבודתה כאמור ובין שעה אחת;

(ג) הוראות פסקה זו יחולו גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים, בשינויים המחויבים;

(ד) על אף האמור בפסקה זו, רשאי ראש רשות ביטחון, בהחלטה מנומקת בכתב, לקבוע כי הוראות פסקה זו לא יחולו על חלק מעובדי אותה הרשות, בשל צורך מבצעי חיוני; החלטה כאמור תעמוד בתוקפה לתקופה שלא תעלה על שבעה ימים ויהיה ניתן להאריכה בתקופות נוספות שלא יעלו על שבעה ימים כל אחת; לעניין זה, "רשות ביטחון" – שירות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר או הרשות הארצית לכבאות והצלה;

(ה) ההיעדרות המותרת בהתאם להוראות פסקה זו היא נוסף על הפסקות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה.

(ג1) הוראת סעיף קטן (ג)(4) תחול גם על עובד העובר טיפולי פוריות.

(תיקון מס' 10)

תש"ן-1990

(ג2) (1) עובד רשאי להיעדר מעבודתו בהתקיים האמור בפסקה מפסקאות משנה (א) או (ב), ולתקופה כמפורט בהן:

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(א) בת זוגו של העובד החליטה לפצל את תקופת הלידה וההורות לפי הוראות סעיף 6(ב1)(2) למשך התקופה שבה היא מאושפזת ושבה פוצלה תקופת הלידה וההורות 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 הלידה וההורות של היולדת שלא נוצלה על ידה עד ליום האמור, ולעניין יולדת שאינה זכאית לתקופת לידה והורות לפי סעיף 6 – למשך יתרת תקופת הלידה וההורות שלה היתה זכאית אילו חלו לגביה הוראות הסעיף האמור;

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(2) לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיע העובד על מימושה למעסיקו בדרך ובמועד שקבע שר התעשיה 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 הלידה וההורות שלו, או הביע את רצונו לחזור לעבודה כאמור, לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתו לעבודה יותר משבועיים מיום שהתייצב או הביע את רצונו לחזור.

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(ג3) 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 ההיעדרות הראשונים – כדין חופשה שנתית, ואם אין לעובד ימי חופשה המגיעים לו – כדין חופשה ללא תשלום;

(2) לעניין שני ימי ההיעדרות הנותרים – 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 ההיעדרות לפי פסקת משנה זו יבואו בחשבון במניין ימי ההיעדרות שהעובד זכאי להם לפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.

(ד) (1) עובדת רשאית להיעדר מהעבודה, מתום תקופת הלידה וההורות, 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 תקופת הלידה וההורות שנוצלה על ידי העובדת לפי סעיף 6(ב)(1), על חמישה עשר שבועות, או על תקופה של חמישה עשר שבועות, בתוספת הארכות;

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 44) תשס"ח-2008

(תיקון מס' 46) תש"ע-2010

(תיקון מס' 57) תשע"ז-2017

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

(3) עובדת שנעדרה מעבודתה מכוח פסקה (1) והתייצבה לעבודה לפני תום תקופת הלידה וההורות שלה, 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

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(ד1) הוראות סעיף קטן (ד) יחולו, בשינויים המחוייבים, על עובד, ובלבד שנתקיים בו אחד מאלה:

(תיקון מס' 8)

תשמ"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.

(ד2) נעדר אחד מבני-זוג מן העבודה כאמור בסעיף קטן (ד) או (ד1), 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 (ד1) לפי הענין, רשאי בן זוגו להעדר מהעבודה על פי הוראות אותם סעיפים קטנים למשך יתרת התקופה האמורה.

(תיקון מס' 8)

תשמ"ח-1988

(ד3) לענין חישוב תקופת העבודה הרצופה כאמור בסעיף קטן (ד1), יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה.

(תיקון מס' 8)

תשמ"ח-1988

(תיקון מס' 46)   
תש"ע-2010

(ד4) 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.

(תיקון מס' 8)

תשמ"ח-1988

(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-1998

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 40 שעות במשך חודשי הריונה, לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות כאמור, בהתאם לשיעור חלקיות המשרה; שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות עבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 שעות, לפי הנמוך;

(תיקון מס' 61) תשע"ט-2019

(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).

מיום 5.8.1964

**תיקון מס' 2**

[ס"ח תשכ"ד מס' 433](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0433.pdf) מיום 5.8.1964 עמ' 166 ([ה"ח 585](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-0585.pdf))

**הוספת פסקה 7(ד)(3)**

מיום 29.7.1976

**תיקון מס' 5**

[ס"ח תשל"ו מס' 822](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0822.pdf) מיום 29.7.1976 עמ' 254 ([ה"ח 1237](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1237.pdf))

**הוספת סעיף קטן 7(ה)**

מיום 1.4.1988

**תיקון מס' 8**

[ס"ח תשמ"ח מס' 1240](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1240.pdf) מיום 3.3.1988 עמ' 42 ([ה"ח 1804](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1804.pdf), [ה"ח 1848](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1848.pdf))

**הוספת סעיפים קטנים 7(ד1) עד 7(ד4)**

מיום 26.7.1989

**תיקון מס' 9**

[ס"ח תש"ן מס' 1324](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1324.pdf) מיום 26.7.1989 עמ' 174 ([ה"ח 1999](http://www.nevo.co.il/Law_word/law03/1999.doc))

(ג) עובדת רשאית להיעדר מעבודתה:

(1) בחדשי ההיריון, אם אישר רופא בכתב כי מצבה לרגל ההריון מחייב זאת ובמידה שאישר. היעדרות מכוח פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעבידה;

(2) מתום חופשת הלידה עד תום ששה חדשים מאותו יום, אם אישר רופא כי מצבה עקב הלידה מחייב זאת ובמידה שאישר. דין העדרות לפי פסקה זו כדין העדרות מפאת מחלה;

~~(3) בתקופה שהיא מיניקה את הילד - שעה אחת ביום, בין ברציפות ובין בשתי פעמים; ההפסקות המותרות על פי פסקה זאת הן בנוסף להפסקות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ואין מנכים אותן משכר עבודתה.~~

(3) מתום חופשת הלידה עד תום ארבעה חדשים 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, התשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודתה.

מיום 26.7.1989

**תיקון מס' 9**

[ס"ח תש"ן מס' 1324](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1324.pdf) מיום 26.7.1989 עמ' 174 ([ה"ח 1999](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1999.pdf))

**הוספת פסקה 7(ג)(4) וסעיף קטן 7(ג1)**

מיום 29.5.1998

**תיקון מס' 17**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1668](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1668.pdf) מיום 29.5.1998 עמ' 235 ([ה"ח 2698](http://www.nevo.co.il/Law_word/law03/2698.doc))

(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.

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

מיום 1.9.2000

**תיקון מס' 19**

[ס"ח תש"ס מס' 1748](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1748.pdf) מיום 28.7.2000 עמ' 246 ([ה"ח 2856](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2856.pdf))

**הוספת פסקה 7(ג)(5)**

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 437 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

(ג) עובדת רשאית להיעדר מעבודתה:

(1) בחדשי ההריון, אם אישר רופא בכתב כי מצבה הרפואי לרגל ההריון מחייב זאת ~~ובמידה שאישר~~ ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה, אלא אם כן העובדת זכאית לגמלה לשמירת היריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בעבור תקופה זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל ההיעדרות מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; היעדרות מכוח פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעבידה;

(1א) בחודשי ההיריון, אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת בשל היותה בהיריון, או את עוברה; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין חופשה ללא תשלום, ואולם היעדרות לפי פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעבידה; הוראות פסקה זו לא יחולו אם מעבידה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה;

(1ב) בחודשי ההיריון, 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 בהיריון; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין חופשה ללא תשלום, ואולם היעדרות לפי פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעבידה; הוראות פסקה זו לא יחולו אם מעבידה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה;

(1ג) מתום חופשת הלידה, ועד תום שישה חודשים מיום הלידה, בתקופה שבה היא מניקה, בהתקיים כל אלה:

(1) העובדת הודיעה למעבידה שהיא מניקה;

(2) העבדתה נאסרה בתקופה שבה היא מניקה בשל ההנקה, לפי הוראות סעיף 1;

(3) מעבידה 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 חדשים מאותו יום, אם אישר רופא כי מצבה עקב הלידה מחייב זאת ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה;

(3) מתום חופשת הלידה עד תום ארבעה חדשים 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;

(4) בתקופה, כאמור בתקנות, שבה היא עוברת ~~טיפול הפריה חוץ-גופית~~ טיפולי פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית, אם אישר הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת ובמידה שאישר, ובלבד שהודיעה על כך למעבידה מראש; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה;

(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 במנין לגבי זכויות התלויות בוותק; הוראות פסקה זו יחולו על עובדת שעבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה תקופה של שישה חודשים רצופים או יותר; לענין פסקה זו –

"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 למעביד בדרך ובמועד כפי שקבע שר העבודה והרווחה.

(ג1) הוראת סעיף קטן (ג)(4) תחול גם על עובד העובר טיפולי פוריות.

(ג2) (1) עובד רשאי להיעדר מעבודתו בהתקיים האמור בפסקה מפסקאות משנה (א) או (ב), ולתקופה כמפורט בהן:

(א) בת זוגו של העובד החליטה לפצל את חופשת הלידה לפי הוראות סעיף 6(ב1)(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 למעבידו בדרך ובמועד שקבע שר התעשיה 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 מעבידו;

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

(ד) (1) עובדת שעבדה עד תחילת חופשת הלידה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות עשרים וארבעה חדשים רצופים, רשאית להיעדר מהעבודה, ~~מראשית השבוע השביעי שאחרי הלידה~~ מתום חופשת הלידה, מספר חדשים כרבע מספר החדשים שבהם עבדה כאמור, אך לא יותר משנים עשר חדשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במנין;

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

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

(ד1) הוראות סעיף קטן (ד) אף כשהן חלות מכוח סעיף 6א או 6ב יחולו, בשינויים המחוייבים, על עובד שעבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות עשרים וארבעה חדשים רצופים עד יום הולדת ילדו, ובלבד שנתקיים בו אחד מאלה:

(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.

מיום 27.3.2008

**תיקון מס' 44**

[ס"ח תשס"ח מס' 2142](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2142.pdf) מיום 27.3.2008 עמ' 386 ([ה"ח 213](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-213.pdf))

(ד) (1) עובדת שעבדה עד תחילת חופשת הלידה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות ~~עשרים וארבעה חדשים~~ שנים עשר חודשים רצופים, רשאית להיעדר מהעבודה, מתום חופשת הלידה, מספר חדשים כרבע מספר החדשים שבהם עבדה כאמור, אך לא יותר משנים עשר חדשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במנין;

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

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

(ד1) הוראות סעיף קטן (ד) אף כשהן חלות מכוח סעיף 6א או 6ב יחולו, בשינויים המחוייבים, על עובד שעבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות ~~עשרים וארבעה חדשים~~ שנים עשר חודשים רצופים עד יום הולדת ילדו, ובלבד שנתקיים בו אחד מאלה:

(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.

מיום 22.3.2010

**תיקון מס' 46**

[ס"ח תש"ע מס' 2235](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2235.pdf) מיום 22.3.2010 עמ' 440 ([ה"ח 297](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-297.pdf))

(ד) (1) עובדת ~~שעבדה עד תחילת חופשת הלידה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות שנים עשר חודשים רצופים,~~ רשאית להיעדר מהעבודה, מתום חופשת הלידה, מספר חדשים כרבע מספר החדשים שבהם עבדה ~~כאמור~~ אצל אותו מעביד 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;

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

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

(ד1) הוראות סעיף קטן (ד) אף כשהן חלות מכוח סעיף 6א או 6ב יחולו, בשינויים המחוייבים, על עובד ~~שעבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות שנים עשר חודשים רצופים עד יום הולדת ילדו~~, ובלבד שנתקיים בו אחד מאלה:

(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.

(ד2) נעדר אחד מבני-זוג מן העבודה כאמור בסעיף קטן (ד) או (ד1), 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 (ד1) לפי הענין, רשאי בן זוגו להעדר מהעבודה על פי הוראות אותם סעיפים קטנים למשך יתרת התקופה האמורה.

(ד3) לענין חישוב תקופת העבודה הרצופה כאמור ~~בסעיפים קטנים (ד) ו-(ד1)~~ בסעיף קטן (ד1), יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עובד ומעביד.

מיום 10.8.2011

**תיקון מס' 48**

[ס"ח תשע"א מס' 2303](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2303.pdf) מיום 11.7.2011 עמ' 960 ([ה"ח 228](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-228.pdf), [ה"ח 559](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-559.pdf))

(ד1) הוראות סעיף קטן (ד) ~~אף כשהן חלות מכוח סעיף 6א או 6ב~~ יחולו, בשינויים המחוייבים, על עובד, ובלבד שנתקיים בו אחד מאלה:

(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.

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(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 היריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בעבור תקופה זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל ההיעדרות מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; היעדרות מכוח פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל ~~מעבידה~~ מעסיקה;

(1א) בחודשי ההיריון, אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת בשל היותה בהיריון, או את עוברה; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין חופשה ללא תשלום, ואולם היעדרות לפי פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל ~~מעבידה~~ מעסיקה; הוראות פסקה זו לא יחולו אם ~~מעבידה~~ מעסיקה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה;

(1ב) בחודשי ההיריון, 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 בהיריון; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין חופשה ללא תשלום, ואולם היעדרות לפי פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל ~~מעבידה~~ מעסיקה; הוראות פסקה זו לא יחולו אם ~~מעבידה~~ מעסיקה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה;

(1ג) מתום חופשת הלידה, ועד תום שישה חודשים מיום הלידה, בתקופה שבה היא מניקה, בהתקיים כל אלה:

(1) העובדת הודיעה ~~למעבידה~~ למעסיקה שהיא מניקה;

(2) ~~העבדתה~~ העסקתה נאסרה בתקופה שבה היא מניקה בשל ההנקה, לפי הוראות סעיף 1;

(3) ~~מעבידה~~ 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 חדשים מאותו יום, אם אישר רופא כי מצבה עקב הלידה מחייב זאת ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה;

(3) מתום חופשת הלידה עד תום ארבעה חדשים 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;

(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 ~~למעבידה~~ למעסיקה מראש; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה;

(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 במנין לגבי זכויות התלויות בוותק; הוראות פסקה זו יחולו על עובדת שעבדה אצל אותו ~~מעביד~~ מעסיק או באותו מקום עבודה תקופה של שישה חודשים רצופים או יותר; לענין פסקה זו –

"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 ~~למעביד~~ למעסיק בדרך ובמועד כפי שקבע שר העבודה והרווחה.

(ג1) הוראת סעיף קטן (ג)(4) תחול גם על עובד העובר טיפולי פוריות.

(ג2) (1) עובד רשאי להיעדר מעבודתו בהתקיים האמור בפסקה מפסקאות משנה (א) או (ב), ולתקופה כמפורט בהן:

(א) בת זוגו של העובד החליטה לפצל את חופשת הלידה לפי הוראות סעיף 6(ב1)(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 ~~למעבידו~~ למעסיקו בדרך ובמועד שקבע שר התעשיה 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 ~~מעבידו~~ מעסיקו;

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

(ד) (1) עובדת רשאית להיעדר מהעבודה, מתום חופשת הלידה, מספר חדשים כרבע מספר החדשים שבהם עבדה אצל אותו ~~מעביד~~ 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;

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

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

(ד1) הוראות סעיף קטן (ד) יחולו, בשינויים המחוייבים, על עובד, ובלבד שנתקיים בו אחד מאלה:

(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.

(ד2) נעדר אחד מבני-זוג מן העבודה כאמור בסעיף קטן (ד) או (ד1), 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 (ד1) לפי הענין, רשאי בן זוגו להעדר מהעבודה על פי הוראות אותם סעיפים קטנים למשך יתרת התקופה האמורה.

(ד3) לענין חישוב תקופת העבודה הרצופה כאמור בסעיף קטן (ד1), יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים ~~יחסי עובד ומעביד~~ יחסי עבודה.

(ד4) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר חובת מסירת הודעות ~~למעביד~~ 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;

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 ~~ממעביד~~ ממעסיק אחד להיעדר מעבודתה כאמור בפסקה (1), כאילו היתה עובדת אצל ~~מעביד~~ מעסיק אחד לענין האמור בפסקה (2).

מיום 5.7.2016

**תיקון מס' 54**

[ס"ח תשע"ו מס' 2560](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2560.pdf) מיום 5.7.2016 עמ' 950 ([ה"ח 630](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-630.pdf))

**הוספת סעיף קטן 7(ג3)**

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

(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 היריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בעבור תקופה זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל ההיעדרות מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; היעדרות מכוח פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה;

(1א) בחודשי ההיריון, אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת בשל היותה בהיריון, או את עוברה; 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;

(1ב) בחודשי ההיריון, 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 בהיריון; 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;

(1ג) מתום ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות, 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~~ תקופת הלידה וההורות עד תום ששה חדשים מאותו יום, אם אישר רופא כי מצבה עקב הלידה מחייב זאת ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה;

(3) מתום ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות עד תום ארבעה חדשים מאותו יום – שעה אחת ביום, שתיקרא שעת הורות, 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; לעניין סעיף זה, עובד שמועסק במשרה מלאה יהיה רשאי לממש את הזכות לשעת ההורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים המפורטים בסעיף 7ב;

(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;

(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 במנין 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 –

"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.

(ג1) הוראת סעיף קטן (ג)(4) תחול גם על עובד העובר טיפולי פוריות.

(ג2) (1) עובד רשאי להיעדר מעבודתו בהתקיים האמור בפסקה מפסקאות משנה (א) או (ב), ולתקופה כמפורט בהן:

(א) בת זוגו של העובד החליטה לפצל את ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות לפי הוראות סעיף 6(ב1)(2) למשך התקופה שבה היא מאושפזת ושבה פוצלה ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות 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~~ תקופת הלידה וההורות של היולדת שלא נוצלה על ידה עד ליום האמור, ולעניין יולדת שאינה זכאית ~~לחופשת לידה~~ לתקופת לידה והורות לפי סעיף 6 – למשך יתרת ~~תקופת חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות 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 התעשיה 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~~ תום תקופת הלידה וההורות שלו, או הביע את רצונו לחזור לעבודה כאמור, לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתו לעבודה יותר משבועיים מיום שהתייצב או הביע את רצונו לחזור.

(ג3) עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו; דין היעדרות לפי פסקה זו כמפורט להלן:

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

(2) לעניין שני ימי ההיעדרות הנותרים – 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 ההיעדרות לפי פסקת משנה זו יבואו בחשבון במניין ימי ההיעדרות 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~~ תקופת הלידה וההורות, 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~~ תקופת הלידה וההורות שנוצלה על ידי העובדת לפי סעיף 6(ב)(1), על ארבעה עשר שבועות, או על תקופה של ארבעה עשר שבועות, בתוספת הארכות;

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

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

מיום 30.3.2017

**תיקון מס' 56**

[ס"ח תשע"ז מס' 2620](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2620.pdf) מיום 30.3.2017 עמ' 533 ([ה"ח 688](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-688.pdf))

(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 היריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בעבור תקופה זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל ההיעדרות מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; היעדרות מכוח פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה;

(1א) בחודשי ההיריון, אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת בשל היותה בהיריון, או את עוברה; 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;

(1ב) בחודשי ההיריון, 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 בהיריון; 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;

(1ג) מתום תקופת הלידה וההורות, 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 תקופת הלידה וההורות עד תום ששה חדשים מאותו יום, אם אישר רופא כי מצבה עקב הלידה מחייב זאת ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה;

(3) מתום תקופת הלידה וההורות עד תום ארבעה חדשים מאותו יום – שעה אחת ביום, שתיקרא שעת הורות, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה של העובדת או שהיא מועסקת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך; ההיעדרות המותרת על פי פסקה זו היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה; לעניין סעיף זה, עובד שמועסק במשרה מלאה כאמור או שמועסק במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך, יהיה רשאי לממש את הזכות לשעת ההורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים המפורטים בסעיף 7ב;

מיום 2.4.2017

**תיקון מס' 57**

[ס"ח תשע"ז מס' 2624](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2624.pdf) מיום 2.4.2017 עמ' 573 ([ה"ח 698](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-698.pdf))

(ד) (1) עובדת רשאית להיעדר מהעבודה, מתום תקופת הלידה וההורות, 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 תקופת הלידה וההורות שנוצלה על ידי העובדת לפי סעיף 6(ב)(1), על ~~ארבעה עשר שבועות~~ חמישה עשר שבועות, או על תקופה של ~~ארבעה עשר שבועות~~ חמישה עשר שבועות, בתוספת הארכות;

מיום 3.7.2017

**תיקון מס' 58**

[ס"ח תשע"ז מס' 2647](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2647.pdf) מיום 3.7.2017 עמ' 1008 ([ה"ח 700](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-700.pdf))

**הוספת פסקה 7(ג)(6)**

מיום 17.1.2018

**תיקון מס' 59**

[ס"ח תשע"ח מס' 2683](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2683.pdf) מיום 17.1.2018 עמ' 114 ([ה"ח 740](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-740.pdf))

(ג) עובדת רשאית להיעדר מעבודתה:

(5) בתקופה שבה היא שוהה במקלט לנשים מוכות באישור ~~לשכת הסעד~~ המחלקה לשירותים חברתיים 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 במנין 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 –

"אישור" - הפניה מראש או אישור בדיעבד;

"~~לשכת סעד~~ מחלקה לשירותים חברתיים" - 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;

מיום 6.2.2019

**תיקון מס' 61**

[ס"ח תשע"ט מס' 2773](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2773.pdf) מיום 6.1.2019 עמ' 142 ([ה"ח 824](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-824.pdf))

(ג) עובדת רשאית להיעדר מעבודתה:

(4) (א) ~~בתקופה, כאמור בתקנות,~~ בתקופה 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; שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תקופת ההיעדרות כאמור;

(ב) בזקיפת ימי היעדרות לפי פסקת משנה (א) זכאית עובדת להביא בחשבון, לפי בחירתה, גם חלקי ימים שבהם נעדרה כאמור;

(ג) היעדרות של חלקי ימים לפי פסקה זו לא תעלה על 40 שעות בשנה לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות כאמור, סבתאם לשיעור חלקיות המשרה; שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות העבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 שעות, לפי הנמוך;

(ד) על אף האמור בסעיף 2(א) לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, עובדת זכאית לתשלום דמי מחלה בשל היעדרות הנכללת במכסת השעות האמורה בפסקת משנה (ג) ביום הראשון להיעדרה; התשלום בעד חלקי ימי היעדרות לעניין זה יחושב לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובדת באותו יום אילולא נעדרה;

(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;

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;~~

לא תעלה על 40 שעות במשך חודשי הריונה, לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות כאמור, בהתאם לשיעור חלקיות המשרה; שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות עבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 שעות, לפי הנמוך;

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 ההריון, 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 בתקופת לידה והורות 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

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(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 העניין, 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 הרווחה והבריאות 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

מיום 1.4.2004

**תיקון מס' 24**

[ס"ח תשס"ד מס' 1934](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1934.pdf) מיום 31.3.2004 עמ' 344 ([ה"ח 34](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-34.pdf))

**הוספת סעיף 7א**

מיום 7.11.2005

**תיקון מס' 29**

[ס"ח תשס"ה מס' 2024](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2024.pdf) מיום 10.8.2005 עמ' 913 ([ה"ח 175](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/MEMSHALA-175.pdf))

(א) עובדת הזכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (בסעיף זה – דמי לידה), או הזכאית לגמלת שמירת הריון לפי החוק האמור (בסעיף זה – גמלת שמירת הריון), והיא ומעבידה או המעביד בלבד, נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך המעביד לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת ההריון, לפי הענין, ובלבד שהעובדת שילמה בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליה, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפה העובדת לעבוד בתקופה האמורה; בסעיף קטן זה, "קופת גמל" – ~~כהגדרתה בסעיף 47 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש]~~ כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 437 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

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

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

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

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

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 ~~ומעבידם~~ ומעסיקם או ~~המעביד~~ המעסיק בלבד, נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך ~~המעביד~~ המעסיק לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת ההריון, 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.

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

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

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

הפרשות לקופת גמל ~~בחופשת לידה~~ בתקופת לידה והורות ובשמירת הריון

7ב. (א) עובד רשאי לממש את הזכות לשעת הורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, כאמור בסעיף 7(ג)(3), בהתקיים התנאים המפורטים להלן:

התנאים למימוש הזכות לשעת הורות על ידי בן זוג

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(1) בת הזוג נתנה את הסכמתה למימוש הזכות לשעת ההורות לסירוגין עם בן זוגה או על ידי בן זוגה;

(2) כל אחד מבני הזוג מסר למעסיקו, לא יאוחר מ-21 ימים לפני תום תקופת הלידה וההורות, הצהרה חתומה לפי הטופס שבתוספת הראשונה שבה הודיע על הבחירה לממש את הזכות לשעת הורות עם בן הזוג (בסעיף זה – הצהרה); מסרו בני הזוג הצהרה במועד מאוחר יותר – יהיה העובד רשאי לממש את זכותו 21 ימים לאחר מסירת ההצהרה;

(3) בהצהרה יפרט כל אחד מבני הזוג את מספר הימים ואת הימים המסוימים בשבוע העבודה שבהם יממש את שעת ההורות;

(4) (א) מימוש הזכות לשעת הורות ייעשה על פי ההצהרה, ואולם העובדת ומעסיקה ובן זוגה ומעסיקו רשאים, לפי העניין, להסכים ביניהם, לפי הצורך ובאופן חד-פעמי, על מימוש הזכות לשעת ההורות באופן שונה מזה שמסרו עליו בהצהרה;

(ב) שינוי קבוע במימוש הזכות לשעת ההורות שמסרו העובדת ובן זוגה בהצהרה, לאחר שנמסרה הצהרה כאמור בסעיף זה, ייעשה בהצהרה נוספת שתימסר למעסיק בהתאם להוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, 21 ימים מראש, ולעניין בני זוג שלפחות אחד מהם עובד במשמרות – חודש מראש;

(5) מכסת שעות ההורות ששני בני הזוג זכאים לממש לפי הוראות סעיף זה לא תעלה על מכסת שעות ההורות שהעובדת היתה זכאית לממש לבדה.

(ב) (1) על אף האמור בסעיף קטן (א), עובדת ובן זוגה שאחד מהם עובד בעבודה במשמרות בענף מהענפים המנויים בתוספת השנייה רשאים לממש את הזכות לשעת הורות לסירוגין כך שכל אחד מבני הזוג יממש את הזכות לפרקי זמן שלא יפחתו משלושה שבועות כל אחד; העובד שעובד במשמרות ומעסיקו רשאים להסכים ביניהם על חלוקה אחרת לסירוגין לפרקי זמן קצרים יותר;

(2) שר הכלכלה והתעשייה, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי, בצו, לשנות את התוספת השנייה;

(3) בסעיף קטן זה, "עבודה במשמרות" – עבודה שמכסת העבודה היומית המלאה בה היא 20 שעות לפחות שנחלקות לשתי משמרות לפחות.

(ג) שר הכלכלה והתעשייה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעסיקים שהם לדעת השר יציגים ונוגעים בדבר ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי לקבוע הוראות הנוגעות בין השאר לעניין –

(1) חלוקה אחרת של מימוש הזכות לשעת ההורות בין בני הזוג, ובכלל זה לעניין אופן שינוי החלוקה;

(2) חלוקת מימוש הזכות לשעת ההורות לפי סוגי עובדים וסוגי מקומות עבודה;

(3) אופן הדיווח ודרך הדיווח למעסיק על ידי בני הזוג.

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

**הוספת סעיף 7ב**

8. לא יעסיק מעסיק עובדת או עובד בידעו שהם בתקופת לידה והורות.

איסור העסקה בתקופת לידה והורות

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 437 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

8. לא יעביד מעביד עובדת או עובד בידעו ~~שהיא~~ שהם בחופשת לידה.

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

איסור ~~העבדה~~ העסקה בחופשת לידה

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

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

איסור העסקת ~~בחופשת לידה~~ בתקופת לידה והורות

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

9[[2]](#footnote-2). (א) לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות 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 ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

הגבלת פיטורים

(תיקון מס' 9)

תש"ן-1990

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(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

(ב1) (1) לעניין 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 בתקופת לידה והורות או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

(תיקון מס' 15) תשנ"ח-1998

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

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

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לתקופת הלידה וההורות 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; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב;

(2) לא יפטר מעסיק עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ג)(1ג), (ד)(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 התעשיה 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

(2א) (פקעה);

(תיקון מס' 62) תשפ"א-2020 הוראת שעה

(תיקון מס' 62) (תיקון) תשפ"א-2021

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

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 43) תשס"ח-2008

(ד) לא יפטר מעסיק עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות בימי העדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג)(5) או במשך תקופה של 150 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. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בסעיף קטן זה.

(תיקון מס' 19) תש"ס-2000

(תיקון מס' 30) תשס"ו-2005

(תיקון מס' 36) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 62) תשפ"א-2020

(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)(4) או (ג1), 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 הזוג הנוכחי;

(תיקון מס' 21) תשס"א-2001

(תיקון מס' 41) תשס"ח-2007

(תיקון מס' 45)   
תש"ע-2010

(תיקון מס' 51) תשע"ד-2014

(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

(ו) 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

(ז) 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.

מיום 5.8.1964

**תיקון מס' 2**

[ס"ח תשכ"ד מס' 433](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0433.pdf) מיום 5.8.1964 עמ' 166 ([ה"ח 585](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-0585.pdf))

(ב) לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה - אלא בהיתר מאת שר העבודה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון. הוראת סעיף קטן זה לא תחול על עובדת ארעית או זמנית, אלא אם עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חדשים רצופים לפחות.

מיום 26.7.1989

**תיקון מס' 9**

[ס"ח תש"ן מס' 1324](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1324.pdf) מיום 26.7.1989 עמ' 174 ([ה"ח 1999](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1999.pdf))

**החלפת סעיף 9**

הנוסח הקודם:

~~9. (א) לא יפטר מעביד עובדת בחופשת הלידה או בימי העדרה מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2), ולא יתן לה הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות.~~

~~(ב) לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה - אלא בהיתר מאת שר העבודה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון. הוראת סעיף קטן זה לא תחול על עובדת ארעית או זמנית, אלא אם עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חדשים רצופים לפחות.~~

מיום 1.3.1998

**תיקון מס' 15**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1650](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1650.pdf) מיום 5.2.1998 עמ' 114 ([ה"ח 2620](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2620.pdf), [ה"ח 2623](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2623.pdf), [ה"ח 2629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2629.pdf))

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 ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות; לענין סעיף קטן זה רואים סיום חוזה עבודה לתקופה קצובה, כפיטורים.

~~(ב) (1) לא יפטר מעביד עובדת בחופשת הלידה או בימי העדרה מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות.~~

~~(2) לא יפטר מעביד עובדת בימי העדרה מעבודה לפי סעיף 7(ד)(1), ולא יתן הודעה פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה.~~

(ב) היה המעביד 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.

(ג) (1) לא יפטר מעביד עובדת בחופשת לידה, בימי העדרה מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או במשך תקופה של ארבעים וחמישה ימים לאחר תום חופשת הלידה או ימי ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

(2) לא יפטר מעביד עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ד)(1) או במשך תקופה של ארבעים וחמישה ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה.

מיום 1.9.2000

**תיקון מס' 19**

[ס"ח תש"ס מס' 1748](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1748.pdf) מיום 28.7.2000 עמ' 246 ([ה"ח 2856](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2856.pdf))

**הוספת סעיף קטן 9(ד)**

מיום 13.8.2000

**תיקון מס' 20**

[ס"ח תש"ס מס' 1752](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1752.pdf) מיום 13.8.2000 עמ' 290 ([ה"ח 2898](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2898.pdf))

(ג) (1) לא יפטר מעביד עובדת בחופשת לידה, בימי העדרה מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או במשך תקופה של ארבעים וחמישה ימים לאחר תום חופשת הלידה או ימי ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בפסקה זו;

מיום 4.4.2001

**תיקון מס' 21**

[ס"ח תשס"א מס' 1785](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1785.pdf) מיום 4.4.2001 עמ' 219 ([ה"ח 2957](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2957.pdf))

**הוספת סעיף קטן 9(ה)**

מיום 7.1.2006

**תיקון מס' 30**

[ס"ח תשס"ו מס' 2038](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2038.pdf) מיום 8.12.2005 עמ' 53 ([ה"ח 100](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-100.pdf))

(ד) לא יפטר מעביד עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות בימי העדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג)(5) או במשך ~~תקופה של שלושים ימים~~ תקופה של שישים 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. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בסעיף קטן זה.

מיום 15.2.2007

**תיקון מס' 33**

[ס"ח תשס"ז מס' 2083](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2083.pdf) מיום 15.2.2007 עמ' 124 ([ה"ח 126](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-126.pdf))

(ג) (1) לא יפטר מעביד עובדת בחופשת לידה, בימי העדרה מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או במשך ~~תקופה של ארבעים וחמישה ימים~~ תקופה של שישים ימים לאחר תום חופשת הלידה או ימי ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בפסקה זו;

(2) לא יפטר מעביד עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ד)(1) או במשך ~~תקופה של ארבעים וחמישה ימים~~ תקופה של שישים ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה.

מיום 27.3.2007

**תיקון מס' 36**

[ס"ח תשס"ז מס' 2089](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2089.pdf) מיום 27.3.2007 עמ' 154 ([ה"ח 129](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-129.pdf))

(ד) לא יפטר מעביד עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות בימי העדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג)(5) או במשך ~~תקופה של שישים ימים~~ 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. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בסעיף קטן זה.

מיום 7.8.2007

**תיקון מס' 40**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 445 ([ה"ח 100](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-100.pdf))

**הוספת סעיף קטן (ב1)**

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 439 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

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 ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות~~; לענין סעיף קטן זה רואים סיום חוזה עבודה לתקופה קצובה, כפיטורים~~.

(ב) היה המעביד 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.

(ב1) (1) לעניין עובדת של קבלן כוח אדם המועסקת אצל מעסיק בפועל במשך שישה חודשים לפחות, יחולו הוראות אלה:

(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 כמעביד 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 מעביד עובדת בחופשת לידה, בימי העדרה מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או במשך תקופה של שישים ימים לאחר תום חופשת הלידה או ימי ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות; במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו  התקופות האמורות בפסקה זו;~~

(1) לא יפטר מעביד עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

(1א) לא יפטר מעביד 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 התעשיה 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 המעביד חדל לפעול או שהמעביד 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; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב;

(2) לא יפטר מעביד עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי ~~סעיף 7(ד)(1)~~ סעיף 7(ג)(1ג), (ד)(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 העבודה והרווחה~~ אלא בהיתר מאת שר התעשיה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור;

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

(ד) לא יפטר מעביד עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות בימי העדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג)(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. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בסעיף קטן זה.

(ה) לא יפטר מעביד עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות, לקראת ילדם הראשון או השני, בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(4) או (ג1), לפי הענין, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור; הוראת סעיף קטן זה לא תחול על מעביד, לגבי עובד או עובדת כאמור, שחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה אצלו או באותו מקום עבודה, לפי הסעיף האמור.

(ו) לא יפטר מעביד 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.

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

(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.

מיום 15.10.2007

**תיקון מס' 41**

[ס"ח תשס"ח מס' 2112](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2112.pdf) מיום 15.10.2007 עמ' 4 ([ה"ח 169](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-169.pdf))

(ה) לא יפטר מעביד עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות, לקראת ילדם הראשון או השני, בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(4) או (ג1), לפי הענין, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור; הוראת סעיף קטן זה תחול גם לגבי עובד או עובדת שהם הורים לילדים מבני זוג קודמים, העוברים טיפולים כאמור בסעיף קטן זה לקראת ילדם הראשון או השני מבן הזוג הנוכחי; הוראת סעיף קטן זה לא תחול על מעביד, לגבי עובד או עובדת כאמור, שחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה אצלו או באותו מקום עבודה, לפי הסעיף האמור.

מיום 18.2.2008

**תיקון מס' 43**

[ס"ח תשס"ח מס' 2134](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2134.pdf) מיום 18.2.2008 עמ' 206 ([ה"ח 198](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-198.pdf))

(ג) (1) לא יפטר מעביד עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

(1א) לא יפטר מעביד 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 התעשיה 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 המעביד חדל לפעול או שהמעביד 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; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב;

(2) לא יפטר מעביד עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ג)(1ג), (ד)(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 התעשיה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור;

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

מיום 4.2.2010

**תיקון מס' 45**

[ס"ח תש"ע מס' 2225](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2225.pdf) מיום 4.2.2010 עמ' 326 ([ה"ח 290](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-290.pdf))

(ה) (1) לא יפטר מעביד עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות, לקראת ילדם הראשון או השני, בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(4) או (ג1), לפי הענין, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת ~~שר העבודה והרווחה~~ 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 גם לגבי עובד או עובדת שהם הורים לילדים מבני זוג קודמים, העוברים טיפולים כאמור ~~בסעיף קטן זה~~ בפסקה זו לקראת ילדם הראשון או השני מבן הזוג הנוכחי;

(2) הוראת ~~סעיף קטן זה~~ פסקה (1) לא תחול על מעביד, לגבי עובד או עובדת כאמור, שחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה אצלו או באותו מקום עבודה, לפי ~~הסעיף האמור~~ הפסקה האמורה;

(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 למעביד על הטיפולים לא יאוחר משלושה ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים – ממועד הפיטורים, ומסרו למעביד 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 מעביד 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.

מיום 5.3.2014

**תיקון מס' 51**

[ס"ח תשע"ד מס' 2436](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2436.pdf) מיום 5.3.2014 עמ' 330 ([ה"ח 536](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-536.pdf))

(ה) (1) לא יפטר מעביד עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות~~, לקראת ילדם הראשון או השני,~~ בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(4) או (ג1), 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 גם לגבי עובד או עובדת שהם הורים לילדים מבני זוג קודמים, העוברים טיפולים כאמור בפסקה זו לקראת ילדם הראשון או השני מבן הזוג הנוכחי~~ הוראת סעיף קטן זה תחול לגבי עובד או עובדת העוברים טיפולים כאמור בפסקה זו לקראת שתי לידות לכל היותר, בתקופת העסקתם אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, ואם עברו טיפולים כאמור לקראת הולדת ילדים מבני זוג קודמים – גם לקראת שתי לידות עם בן הזוג הנוכחי;

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(א) לא יפטר ~~מעביד~~ מעסיק 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 ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו ~~מעביד~~ מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

(ב) היה ~~המעביד~~ 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.

(ב1) (1) לעניין עובדת של קבלן כוח אדם המועסקת אצל מעסיק בפועל במשך שישה חודשים לפחות, יחולו הוראות אלה:

(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 ~~כמעביד~~ 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 ~~מעביד~~ מעסיק עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

(1א) לא יפטר ~~מעביד~~ 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 התעשיה 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 ~~המעביד~~ המעסיק חדל לפעול או ~~שהמעביד~~ 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; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב;

(2) לא יפטר ~~מעביד~~ מעסיק עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ג)(1ג), (ד)(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 התעשיה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור;

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

(ד) לא יפטר ~~מעביד~~ מעסיק עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות בימי העדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג)(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. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בסעיף קטן זה.

(ה) (1) לא יפטר ~~מעביד~~ מעסיק עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(4) או (ג1), 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 ~~מעביד~~ מעסיק או באותו מקום עבודה, ואם עברו טיפולים כאמור לקראת הולדת ילדים מבני זוג קודמים – גם לקראת שתי לידות עם בן הזוג הנוכחי;

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

(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 ~~למעביד~~ למעסיק על הטיפולים לא יאוחר משלושה ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים – ממועד הפיטורים, ומסרו ~~למעביד~~ 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 ~~מעביד~~ 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.

(ו) לא יפטר ~~מעביד~~ 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.

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

(א) לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה ~~לחופשת לידה~~ לתקופת לידה והורות 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 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.

(ב1) (1) לעניין עובדת של קבלן כוח אדם המועסקת אצל מעסיק בפועל במשך שישה חודשים לפחות, יחולו הוראות אלה:

(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~~ בתקופת לידה והורות או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

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

(א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, ~~לחופשת הלידה~~ לתקופת הלידה וההורות 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; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב;

(2) לא יפטר מעסיק עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ג)(1ג), (ד)(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 התעשיה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור;

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

מיום 24.12.2020

**תיקון מס' 62**

[ס"ח תשפ"א מס' 2886](https://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2886.pdf) מיום 24.12.2020 עמ' 236 ([ה"ח 859](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-859.pdf))

(ד) לא יפטר מעסיק עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות בימי העדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג)(5) או במשך תקופה של ~~תשעים~~ 150 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. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בסעיף קטן זה.

מיום 24.12.2020 עד יום 31.12.2021

**תיקון מס' 62 הוראת שעה**

[ס"ח תשפ"א מס' 2886](https://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2886.pdf) מיום 24.12.2020 עמ' 236 ([ה"ח 859](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-859.pdf))

**תיקון מס' 62 הוראת שעה (תיקון)**

[ס"ח תשפ"א מס' 2910](https://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2910.pdf) מיום 4.7.2021 עמ' 358 ([ה"ח 1420](https://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-1420.pdf))

**הוספת פסקה 9(ג)(2א)**

הנוסח:

(2א) (א) הוציא מעסיק עובד או עובדת לחופשה ללא תשלום לתקופה רצופה של 14 ימים לפחות, שחלה כולה או חלקה ב-60 הימים כאמור בפסקה (1א) או (2), לא תובא תקופת החופשה ללא תשלום במניין 60 הימים;

(ב) על אף האמור בפסקה (1א), השר רשאי להתיר פיטורים של עובד או עובדת שהוצאו לחופשה ללא תשלום כאמור בפסקת משנה (א) אם שוכנע כי הפיטורים אינם בקשר ללידה, לתקופת הלידה וההורות או להיעדרות כאמור בפסקה (1א) או (2), ובלבד שחלפו 60 ימים מתום תקופת הלידה וההורות או ההיעדרות;

(ג) הוראות פסקה זו יחולו על עובד או עובדת השוהים בחופשה ללא תשלום מיום תחילתו של חוק עבודת נשים (תיקון מס' 62), התשפ"א-2020, ואילך;

מיום 1.7.2021

**תיקון מס' 62 הוראת שעה (תיקון)**

[ס"ח תשפ"א מס' 2910](https://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2910.pdf) מיום 4.7.2021 עמ' 358 ([ה"ח 1420](https://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-1420.pdf))

(2א) (א) הוציא מעסיק עובד או עובדת לחופשה ללא תשלום ~~לתקופה רצופה של 14 ימים לפחות~~, שחלה כולה או חלקה ב-60 הימים כאמור בפסקה (1א) או (2), לא תובא תקופת החופשה ללא תשלום במניין 60 הימים;

9א[[3]](#footnote-3). (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 התעשיה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה.

איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה

(תיקון מס' 39)   
תשס"ז-2007

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(ב) בסעיף זה –

"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;

(3) (פקעה).

(הוראת שעה) תש"ף-2020

מיום 1.3.1998

**תיקון מס' 15**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1650](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1650.pdf) מיום 5.2.1998 עמ' 114 ([ה"ח 2620](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2620.pdf), [ה"ח 2623](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2623.pdf), [ה"ח 2629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2629.pdf))

**הוספת סעיף 9א**

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 440 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

**החלפת סעיף 9א**

הנוסח הקודם:

~~איסור פגיעה בהיקף משרה~~

~~9א. לא יפגע מעביד בהיקף המשרה של עובדת בהריון באופן העלול להקטין את הכנסתה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם הפגיעה היא, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית, ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, שישה חודשים לפחות.~~

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

9א. (א) לא יפגע ~~מעביד~~ 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 התעשיה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה.

(ב) בסעיף זה –

"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 ~~במעביד~~ במעסיק.

מיום 6.4.2020 עד יום 17.4.2020

**הוראת שעה תש"ף-2020**

[ק"ת תש"ף מס' 8461](https://www.nevo.co.il/Law_word/law06/tak-8461.pdf) מיום 6.4.2020 עמ' 1038

**הוראת שעה (ביטול) תש"ף-2020**

[ק"ת תש"ף מס' 8493](https://www.nevo.co.il/Law_word/law06/tak-8493.pdf) מיום 17.4.2020 עמ' 1140

**הוספת פסקה (3) להגדרת "פגיעה" בסעיף 9א(ב)**

הנוסח:

(3) הוצאת עובדת או עובד לחופשה ללא תשלום, ביוזמת המעסיק, לתקופה שלא תפחת מ-30 ימים ולא תעלה על 60 ימים, ובלבד שמתקיימים כל אלה:

(א) הוצאת העובדת או העובד לחופשה ללא תשלום אינה קשורה לעילה שבשלה חלה הגבלה על פגיעה בהכנסתם לפי סעיף זה;

(ב) המעסיק עשה מאמצים למצוא לעובדת או לעובד עבודה מתאימה אחרת באותו היקף משרה ובלי לפגוע בתנאי עבודתם, ולא מצא עבודה כאמור ערב הוצאתם לחופשה ללא תשלום;

(ג) העובדת או העובד נתנו את הסכמתם בכתב להוצאתם לחופשה ללא תשלום;

(ד) המעסיק החליט על הוצאת העובדת או העובד לחופשה ללא תשלום לאחר שהתקיים אחד מאלה:

(1) פעילות עסקו הוגבלה או צומצמה לאחר הכרזת שר הבריאות לפי סעיף 20(1) לפקודת בריאות העם, 1940 (בסעיף זה – הפקודה), כי המחלה הנגרמת מנגיף הקורונה (Novel Coronavirus 2019–nCoV) היא מחלה מידבקת מסוכנת, עקב הגבלות או צמצומים שנקבעו בצו לפי הפקודה או בתקנות שעת חירום לפי סעיף 39 לחוק-יסוד הממשלה, או עקב הוראות והנחיות שניתנו על ידי גורם מוסמך והובילו לצמצום פעילותו העסקית;

(2) פעילות עסקו צומצמה בשל מתן שירות לעסק שפעילותו הוגבלה או צומצמה בנסיבות כאמור בפסקת משנה (1) או בשל ביצוע עבודה בעבור עסק כאמור;

(ה) התפקיד שביצעו העובד או העובד אצל המעסיק הוא חלק מהפעילות שהוגבלה או צומצמה כאמור בפסקת משנה (ד), והמעסיק הוציא לחופשה ללא תשלום נוסף על העובדת או העובד כאמור עובדים נוספים מאותו טעם או עובדים נוספים שלא חלה לגביהם הגבלה לפגיעה בהכנסה לפי סעיף קטן (א); פסקת משנה זו לא תחול אם עסקו של המעסיק בכללותו חדל לפעול בעת שהעובדת או העובד הוצאו לחופשה ללא תשלום או אם העובדת או העובד הם העובדים היחידים בעסקו של המעסיק;

(ו) לעניין הוצאה לחופשה ללא תשלום של עובדת בהיריון – תאריך הלידה המשוער של העובדת לא חל ב-30 הימים שבתכוף לאחר מועד הוצאתה לחופשה;

(ז) על העובדת או העובד לא הוחל הסכם יציאה לחופשה כהגדרתו בתקנות שעת חירום (הרחבת הסכם יציאה לחופשה על המגזר הציבורי הרחב בשל נגיף הקורונה החדש), התש"ף-2020.

9ב. החליט שר התעשיה 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 הענין:

היתר לגבי עובדת בהריון – תחילת תוקף

(תיקון מס' 26)   
תשס"ד-2004

(תיקון מס' 39)   
תשס"ז-2007

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(1) המעסיק הוכיח כי לא ידע ולא היה עליו לדעת ביום הפיטורים או ביום הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי הענין, שהעובדת בהריון, 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 הענין, להיכנס לתוקפם אלמלא הוראות סעיף 9(א) או 9א;

(תיקון מס' 39)   
תשס"ז-2007

(2) המעסיק הוכיח כי התקיימו נסיבות חמורות, ולדעת השר לא יהיה זה צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר;

(3) המעסיק הוכיח כי הוא הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיד – כי ניתן צו פירוק לפי פקודת החברת [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.

מיום 17.5.2004

**תיקון מס' 26**

[ס"ח תשס"ד מס' 1939](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1939.pdf) מיום 17.5.2004 עמ' 380 ([ה"ח 41](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-41.pdf))

**הוספת סעיף 9ב**

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 440 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

9ב. החליט שר התעשיה 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 הענין:

(1) המעביד הוכיח כי לא ידע ולא היה עליו לדעת ביום הפיטורים או ביום הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי הענין, שהעובדת בהריון, 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 הענין, להיכנס לתוקפם אלמלא הוראות סעיף 9(א) או 9א;

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

9ב. החליט שר התעשיה 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 הענין:

(1) ~~המעביד~~ המעסיק הוכיח כי לא ידע ולא היה עליו לדעת ביום הפיטורים או ביום הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי הענין, שהעובדת בהריון, 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 הענין, להיכנס לתוקפם אלמלא הוראות סעיף 9(א) או 9א;

(2) ~~המעביד~~ המעסיק הוכיח כי התקיימו נסיבות חמורות, ולדעת השר לא יהיה זה צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר;

(3) ~~המעביד~~ המעסיק הוכיח כי הוא הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיד – כי ניתן צו פירוק לפי פקודת החברת [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) ~~המעביד~~ 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) ~~המעביד~~ 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 –

תחולת הוראות על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

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

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

"הורה מאמץ" – כהגדרתו בסעיף 9ד(א).

(ב) ההוראות לפי סעיפים 6(א), (ב), (ג), (ד) ו-(ט), 7(ג)(3) ו-(ד), 7א, 8, 9(א) עד (ג) ו-(ז), 9א ו-9ב, יחולו על הורה מאמץ, על הורה מיועד ועל הורה במשפחת אומנה, והכל בשינויים המחויבים וכן בשינויים ובהתאמות המפורטים בסעיפים 9ד עד 9ו, 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 תקופת לידה והורות לפי סעיף 6, והזכות להיעדרות לפי סעיף 7(ג)(3) 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;

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(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.

מיום 10.8.2011

**תיקון מס' 48**

[ס"ח תשע"א מס' 2303](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2303.pdf) מיום 11.7.2011 עמ' 960 ([ה"ח 228](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-228.pdf), [ה"ח 559](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-559.pdf))

**הוספת סעיף 9ג**

מיום 27.2.2012

**תיקון מס' 49**

[ס"ח תשע"ב מס' 2338](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2338.pdf) מיום 27.2.2012 עמ' 173 ([ה"ח 429](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-429.pdf))

(ב) ההוראות לפי סעיפים 6(א), (ב), (ג), (ד) ו-(ט), 7(ג)(3) ו-(ד), 7א, 8, 9(א) עד (ג) ו-(ז), 9א ו-9ב, יחולו על הורה מאמץ, על הורה מיועד ועל הורה במשפחת אומנה, ~~ולעניין הורה מיועד – גם ההוראות לפי סעיף 6(ד1),~~ והכל בשינויים המחויבים וכן בשינויים ובהתאמות המפורטים בסעיפים 9ד עד 9ו, וכל עוד לא הופסק הליך האימוץ או האומנה או היריונה של האם הנושאת, לפי העניין.

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

(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~~ תקופת לידה והורות לפי סעיף 6, והזכות להיעדרות לפי סעיף 7(ג)(3) 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;

9ד. (א) בסעיף זה –

שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה מאמץ

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

"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 28טז לחוק האמור;

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

(ב) ההוראות לפי הסעיפים המנויים בסעיף 9ג(ב) 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 תקופת הלידה וההורות הוא ביום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ;

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(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;

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(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 28ב 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 (ג2)" – 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)(1ג), (ד)(1) או (ד1)" יקראו "לפי סעיף 7(ד)(1)".

מיום 10.8.2011

**תיקון מס' 48**

[ס"ח תשע"א מס' 2303](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2303.pdf) מיום 11.7.2011 עמ' 960 ([ה"ח 228](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-228.pdf), [ה"ח 559](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-559.pdf))

**הוספת סעיף 9ד**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(4) על אף הוראות סעיף 7א(ב), חובת ~~המעביד~~ 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 ~~מעבידו~~ מעסיקו ~~יחסי עובד ומעביד~~ יחסי עבודה במשך חמישה עשר חודשים לפחות לפני יום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ;

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

(ב) ההוראות לפי הסעיפים המנויים בסעיף 9ג(ב) 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 הלידה~~ תקופת הלידה וההורות הוא ביום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ;

9ה. (א) בסעיף זה –

שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה מיועד

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

"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;

"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 9ג(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) סיפה, מועד תחילתה של תקופת הלידה וההורות הוא ביום קבלת הילד למשמורת ההורה המיועד;

(תיקון מס' 55) 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 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;

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(4) הוראות סעיפים 9(א) עד (ב1), 9א 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 (ג2) – 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)(1ג), (ד)(1) או (ד1) יקראו "לפי סעיף 7(ד)(1)".

מיום 10.8.2011

**תיקון מס' 48**

[ס"ח תשע"א מס' 2303](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2303.pdf) מיום 11.7.2011 עמ' 963 ([ה"ח 228](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-228.pdf), [ה"ח 559](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-559.pdf))

**הוספת סעיף 9ה**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(3) על אף הוראות סעיף 7א(ב), חובת ~~המעביד~~ 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 ~~המעביד~~ המעסיק שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת היריונה של האם הנושאת והתקיימו בין ההורה המיועד לבין ~~מעבידו~~ מעסיקו ~~יחסי עובד ומעביד~~ יחסי עבודה במשך כל תקופת היריונה של האם הנושאת;

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

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

9ו. (א) בסעיף זה –

שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה במשפחת אומנה

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

"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 במשפחת אומנה כהגדרתה בחוק אומנה לילדים, התשע"ו-2016, המקבלים לביתם ילד שגילו אינו עולה על עשר, למטרת אומנה, לתקופה העולה על שישה חודשים;

(תיקון מס' 53) תשע"ו-2016

"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 9ג(ב) יחולו על הורה במשפחת אומנה, בשינויים המחויבים ובין בשינויים ובהתאמות המפורטים להלן, ובלבד שחלפה שנה לפחות מתום תקופת לידה והורות 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:

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

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

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

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

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

(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 בהיריון, 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 בהכגדרה "הודעה על כוונה לשמש הורה במשפחת אומנה", לפי המוקדם.

מיום 10.8.2011

**תיקון מס' 48**

[ס"ח תשע"א מס' 2303](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2303.pdf) מיום 11.7.2011 עמ' 964 ([ה"ח 228](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-228.pdf), [ה"ח 559](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-559.pdf))

**הוספת סעיף 9ו**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(3) על אף הוראות סעיף 7א(ב), חובת ~~המעביד~~ 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 ~~מעבידו~~ מעסיקו ~~יחסי עובד ומעביד~~ יחסי עבודה במשך חמישה עשר חודשים לפחות לפני יום קבלת הילד לביתו של ההורה במשפחת אומנה;

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

(ב) ההוראות לפי הסעיפים המנויים בסעיף 9ג(ב) יחולו על הורה במשפחת אומנה, בשינויים המחויבים ובין בשינויים ובהתאמות המפורטים להלן, ובלבד שחלפה שנה לפחות מתום ~~חופשת לידה~~ תקופת לידה והורות 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) סיפה –

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

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

מיום 6.12.2016

**תיקון מס' 53**

[ס"ח תשע"ו מס' 2534](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2534.pdf) מיום 6.3.2016 עמ' 610 ([ה"ח 586](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-586.pdf))

(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~~ במשפחת אומנה כהגדרתה בחוק אומנה לילדים, התשע"ו-2016, 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.

9ז. 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).

מיום 10.8.2011

**תיקון מס' 48**

[ס"ח תשע"א מס' 2303](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2303.pdf) מיום 11.7.2011 עמ' 965 ([ה"ח 228](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-228.pdf), [ה"ח 559](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-559.pdf))

**הוספת סעיף 9ז**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

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

(1) הפסקת הליך אימוץ שלגביו מסרו העובדת או העובד ~~למעביד~~ 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 ~~למעביד~~ למעסיק הודעה על היריונה של אם נושאת כהגדרתה בסעיף 9ה(א);

(3) הפסקת אומנה שלגבי המסרו העובדת או העובד ~~למעביד~~ 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 יעסיקנה 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 עבודת 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 תקופת הלידה וההורות, 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

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(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

מיום 9.4.1986

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשמ"ו מס' 1175](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1175.pdf) מיום 9.4.1986 עמ' 141 ([ה"ח 1772](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1772.pdf))

10. עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך למעבידה, ומשעשתה כן, או משנודע על כך למעביד בדרך אחרת, לא יעבידנה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית מהחודש החמישי להריון ואילך, אף אם היה רשאי הוא הותר לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951; הוא הדין לגבי עבודת לילה, ~~אף אם היא מותרת או הותרה על פי חוק זה~~ אם העובדת הודיעה למעבידה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.

מיום 1.3.1998

**תיקון מס' 15**

[ס"ח תשנ"ח מס' 1650](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1650.pdf) מיום 5.2.1998 עמ' 114 ([ה"ח 2620](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2620.pdf), [ה"ח 2623](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2623.pdf), [ה"ח 2629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2629.pdf))

10. (א) עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך למעבידה, ומשעשתה כן, או משנודע על כך למעביד בדרך אחרת, לא יעבידנה 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 עבודת לילה, אם העובדת הודיעה למעבידה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.

(ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), רשאי מעביד להעביד עובדת בהריון, בשעות נוספות, אם העובדת הסכימה לכך בכתב ומסרה למעבידה אישור רפואי של רופא מומחה ביילוד ובגינקולוגיה, כי אין מניעה להעבידה בשעות נוספות, ובכפוף לתנאי האישור.

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 440 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

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

מיום 3.2.2008

**תיקון מס' 42**

[ס"ח תשס"ח מס' 2131](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2131.pdf) מיום 3.2.2008 עמ' 172 ([ה"ח 192](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-192.pdf))

**הוספת סעיפים קטנים 10(ג), 10(ד)**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(א) עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך ~~למעבידה~~ למעסיקה, ומשעשתה כן, או משנודע על כך ~~למעביד~~ למעסיק בדרך אחרת, לא ~~יעבידנה~~ יעסיקנה 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 עבודת לילה, אם העובדת הודיעה ~~למעבידה~~ למעסיקה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.

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

(ג) ~~מעביד~~ מעסיק לא ~~יעביד~~ 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).

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

(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~~ תקופת הלידה וההורות, 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).

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 תקופת הלידה וההורות;

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(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.

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

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

(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 ~~המעבידים~~ המעסיקים שעליהם יחול סעיף זה, ורשאי הוא לקבוע כאמור שהפנקס יהיה חלק מפנקס אחר ~~שהמעביד~~ שהמעסיק חייב לנהלו על פי חוק ששר העבודה ממונה על ביצועו.

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

(5) תקופת ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות;

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

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

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

13. (א) שר התעשיה 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 התעשיה 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.

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 440 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

**החלפת סעיף 13**

הנוסח הקודם:

~~סמכויות מפקח עבודה~~

~~13. (א) סמכויותיו של מפקח עבודה, ביחס לכל מקום שיש לו יסוד להניח כי מועבדת בו עובדת, הן כסמכויות של מפקח עבודה לפי סעיף 10(1) לפקודת מחלקת העבודה, 1943.~~

~~(ב) מפקח עבודה רשאי לחקור כל אדם. הנמצא במקום שאליו בא המפקח בתוקף סמכויותיו לפי סעיף קטן (א), בכל ענין הנוגע לחוק זה, אך לא יידרש אדם ליתן תשובה או עדות העלולה לגלגל עליו אשמה.~~

~~(ג) מפקח עבודה רשאי לרשום בפרוטוקול את תשובותיו והודעותיו של הנחקר ודין הפרוטוקול שנרשם כאמור כדין פרוטוקול שנרשם בהתאם לסעיף 2 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות), והסעיפים 3 ו-4 לאותה פקודה חלים עליו.~~

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

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

(1) לדרוש ~~ממעביד~~ 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 ~~המעביד~~ המעסיק או של המעסיק בפועל, ובלבד שלא ייכנס למקום המשמש למגורים אלא לפי צו של שופט.

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; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין השאר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיטורים 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, פוטרו 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 פיטורים, התשכ"ג-1963, ותקנות לפי סעיף 13 לחוק האמור.

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

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

(א) תום התקופה שבה חלה הגבלת הפיטורים כאמור;

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

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

מיום 3.1.2006

**תיקון מס' 31**

[ס"ח תשס"ו מס' 2049](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2049.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 231 ([ה"ח 102](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-102.pdf))

**הוספת סעיף 13א**

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

(ב) (1) מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטרו 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 פיטורים, התשכ"ג-1963, ותקנות לפי סעיף 13 לחוק האמור.

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

(א) תום התקופה שבה חלה הגבלת הפיטורים כאמור;

(ב) אם ניתן היתר פיטורים 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.

מיום 3.1.2006

**תיקון מס' 31**

[ס"ח תשס"ו מס' 2049](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2049.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 231 ([ה"ח 102](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-102.pdf))

**הוספת סעיף 13ב**

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

זכות התערבות בתובענות

(תיקון מס' 31) תשס"ו-2006

מיום 3.1.2006

**תיקון מס' 31**

[ס"ח תשס"ו מס' 2049](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2049.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 232 ([ה"ח 102](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-102.pdf))

**הוספת סעיף 13ג**

13ד. הרואה עצמו נפגע מהחלטת שר התעשיה 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

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 441 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

**הוספת סעיף 13ד**

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

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(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 בתקופת הלידה וההורות, בניגוד להוראות סעיף 6 או העסיק הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בתקופת הלידה וההורות, בניגוד להוראות הסעיף האמור כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

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

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

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

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

(6א) 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 9ג עד 9ו;

(תיקון מס' 40) תשס"ז-2007

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

(7) פיטר עובדת או עובד בתקופת לידה והורות או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1) או פיטר הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בתקופת לידה והורות, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1) כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

(8) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה וההורות או לאחר תום ימי ההיעדרות לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1א) או פיטר, בלא היתר, הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה וההורות, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1א) כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

(9) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(1ג), (ד)(1) או (ד1), 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 9ג עד 9ו;

(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 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף 9(ד);

(תיקון מס' 62) תשפ"א-2020

(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 (ג1), או במשך תקופה של 150 ימים שלאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף 9(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 במשפחת אומנה שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה אותה הגבלה, בניגוד להוראות סעיף 9א כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;

(תיקון מס' 48) תשע"א-2011

(14) העסיק עובדת שהיא בחודש החמישי להיריונה ואילך, בשעות נוספות, במנוחה השבועית, או בעבודת לילה, בניגוד להוראות סעיף 10(א);

(תיקון מס' 42) תשס"ח-2008

(15) העסיק עובדת שילדה בעבודת לילה או במנוחה השבועית, בלא הסכמתה, בניגוד להוראות סעיף 10(ג).

(תיקון מס' 42) תשס"ח-2008

(ב) המפריע למפקח במילוי תפקידיו לפי חוק זה, דינו – מאסר שישה חודשים.

(ג) עבירות לפי סעיף קטן (א)(1) ו-(2) הן מסוג העבירות של אחריות קפידה.

מיום 9.4.1986

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשמ"ו מס' 1175](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1175.pdf) מיום 9.4.1986 עמ' 141 ([ה"ח 1772](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1772.pdf))

(א) מעביד שעשה אחת מאלה:

(1) העביד בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות ~~או להיתר~~ שניתנו לפיו;

מיום 29.3.2005

**תיקון מס' 27**

[ס"ח תשס"ה מס' 1992](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1992.pdf) מיום 29.3.2005 עמ' 265 ([ה"ח 73](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-73.pdf))

14. (א) מעביד שעשה אחת מאלה:

(1) העביד בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות שניתנו לפיו;

(2) לא נתן לעובדת חופשת לידה בהתאם לסעיף 6;

(3) עבר על הוראות סעיף 9 –

~~דינו - קנס מאה לירות~~ דינו – הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (בחוק זה – חוק העונשין).

(ב) מי שהפריע למפקח עבודה להשתמש בסמכויותיו, מי שסירב להשיב לו על שאלה שהוא חייב להשיב עליה, לא החזיק או לא ניהל פנקס בהתאם לסעיף 11, או לא מילא אחרי הוראות סעיף 12, וכן מי שלא הציג היתר לפי סעיף 5(ד), ~~דינו – קנס מאה לירות~~ דינו - הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין או מאסר חודש אחד או שני הענשים כאחד.

מיום 3.1.2006

**תיקון מס' 31**

[ס"ח תשס"ו מס' 2049](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2049.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 232 ([ה"ח 102](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-102.pdf))

(א) מעביד שעשה אחת מאלה:

(1) העביד בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות שניתנו לפיו;

(2) לא נתן לעובדת חופשת לידה בהתאם לסעיף 6;

(3) עבר על הוראות סעיף 9 –

דינו – הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (בחוק זה – חוק העונשין) ~~על כל עובדת שביחס אליה~~ על כל עובד או עובדת שביחס אליהם נעשתה העבירה, או מאסר חודש אחד, או שני הענשים כאחד.

מיום 6.6.2007

**תיקון מס' 35**

[ס"ח תשס"ז מס' 2086](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2086.pdf) מיום 8.3.2007 עמ' 140 ([ה"ח 121](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-121.pdf))

14. (א) מעביד שעשה אחת מאלה:

(1) העביד בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות שניתנו לפיו;

(2) לא נתן לעובדת חופשת לידה בהתאם לסעיף 6;

(3) עבר על הוראות סעיף 9 –

דינו – ~~הקנס הקבוע~~ כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (בחוק זה – חוק העונשין) על כל עובד או עובדת שביחס אליהם נעשתה העבירה, או מאסר ~~חודש אחד~~ שישה חודשים, או שני הענשים כאחד.

(ב) מי שהפריע למפקח עבודה להשתמש בסמכויותיו, מי שסירב להשיב לו על שאלה שהוא חייב להשיב עליה, לא החזיק או לא ניהל פנקס בהתאם לסעיף 11, או לא מילא אחרי הוראות סעיף 12, וכן מי שלא הציג היתר לפי סעיף 5(ד), דינו – הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין או מאסר ~~חודש אחד~~ שישה חודשים או שני הענשים כאחד.

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 441 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

**החלפת סעיף 14**

הנוסח הקודם:

~~14. (א) מעביד שעשה אחת מאלה:~~

~~(1) העביד בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות שניתנו לפיו;~~

~~(2) לא נתן לעובדת חופשת לידה בהתאם לסעיף 6;~~

~~(3) עבר על הוראות סעיף 9 –~~

~~דינו – כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (בחוק זה – חוק העונשין) על כל עובד או עובדת שביחס אליהם נעשתה העבירה, או מאסר שישה חודשים, או שני הענשים כאחד.~~

~~(ב) מי שהפריע למפקח עבודה להשתמש בסמכויותיו, מי שסירב להשיב לו על שאלה שהוא חייב להשיב עליה, לא החזיק או לא ניהל פנקס בהתאם לסעיף 11, או לא מילא אחרי הוראות סעיף 12, וכן מי שלא הציג היתר לפי סעיף 5(ד), דינו – הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין או מאסר שישה חודשים או שני הענשים כאחד.~~

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 40**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 445 ([ה"ח 100](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-100.pdf))

**הוספת פסקה 14(א)(6א)**

מיום 3.2.2008

**תיקון מס' 42**

[ס"ח תשס"ח מס' 2131](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2131.pdf) מיום 3.2.2008 עמ' 172 ([ה"ח 192](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-192.pdf))

(14) העביד עובדת שהיא בחודש החמישי להיריונה ואילך, בשעות נוספות, במנוחה השבועית, או בעבודת לילה, בניגוד להוראות ~~סעיף 10~~ סעיף 10(א);

(15) העביד עובדת שילדה בעבודת לילה או במנוחה השבועית, בלא הסכמתה, בניגוד להוראות סעיף 10(ג).

מיום 4.2.2010

**תיקון מס' 45**

[ס"ח תש"ע מס' 2225](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2225.pdf) מיום 4.2.2010 עמ' 327 ([ה"ח 290](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-290.pdf))

(11) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד שעברו טיפולי פוריות או טיפולי הפריה חוץ-גופית, לפי העניין, לקראת ילדם הראשון או השני, בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(4) או (ג1), או במשך תקופה של 150 ימים שלאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף ~~9(ה)~~ 9(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);

מיום 10.8.2011

**תיקון מס' 48**

[ס"ח תשע"א מס' 2303](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2303.pdf) מיום 11.7.2011 עמ' 965 ([ה"ח 228](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-228.pdf), [ה"ח 559](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-559.pdf))

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

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

(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 9ג עד 9ו;

(6א) 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 9ג עד 9ו;

(7) פיטר עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), 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 9ג עד 9ו;

(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 (ג2), בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1א) 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)(1א) כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;

(9) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(1ג), (ד)(1) או (ד1), 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 9ג עד 9ו;

(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 ילדם הראשון או השני, בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(4) או (ג1), או במשך תקופה של 150 ימים שלאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף 9(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);

(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 במשפחת אומנה שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה אותה הגבלה, בניגוד להוראות סעיף 9א כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;

מיום 5.3.2014

**תיקון מס' 51**

[ס"ח תשע"ד מס' 2436](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2436.pdf) מיום 5.3.2014 עמ' 330 ([ה"ח 536](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-536.pdf))

(11) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד שעברו טיפולי פוריות או טיפולי הפריה חוץ-גופית, לפי העניין, ~~לקראת ילדם הראשון או השני~~ לקראת שתי לידות, בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(4) או (ג1), או במשך תקופה של 150 ימים שלאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף 9(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);

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

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

(2) ~~העביד~~ 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) ~~העביד~~ העסיק עובדת או עובד בחופשת הלידה, בניגוד להוראות סעיף 6 או ~~העביד~~ העסיק הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בחופשת הלידה, בניגוד להוראות הסעיף האמור כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;

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

(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 9ג עד 9ו;

(6א) 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 9ג עד 9ו;

(7) פיטר עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), 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 9ג עד 9ו;

(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 (ג2), בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1א) 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)(1א) כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;

(9) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(1ג), (ד)(1) או (ד1), 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 9ג עד 9ו;

(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 (ג1), או במשך תקופה של 150 ימים שלאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף 9(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);

(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 במשפחת אומנה שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה אותה הגבלה, בניגוד להוראות סעיף 9א כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;

(14) ~~העביד~~ העסיק עובדת שהיא בחודש החמישי להיריונה ואילך, בשעות נוספות, במנוחה השבועית, או בעבודת לילה, בניגוד להוראות סעיף 10(א);

(15) ~~העביד~~ העסיק עובדת שילדה בעבודת לילה או במנוחה השבועית, בלא הסכמתה, בניגוד להוראות סעיף 10(ג).

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

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

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

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

(6א) 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 9ג עד 9ו;

(7) פיטר עובדת או עובד ~~בחופשת לידה~~ בתקופת לידה והורות או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1) או פיטר הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה ~~בחופשת לידה~~ בתקופת לידה והורות, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1) כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;

(8) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות או לאחר תום ימי ההיעדרות לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג2), בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1א) או פיטר, בלא היתר, הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בתקופה של 60 ימים לאחר תום ~~חופשת הלידה~~ תקופת הלידה וההורות, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(1א) כפי שהוחלו בסעיפים 9ג עד 9ו;

מיום 24.12.2020

**תיקון מס' 62**

[ס"ח תשפ"א מס' 2886](https://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2886.pdf) מיום 24.12.2020 עמ' 236 ([ה"ח 859](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-859.pdf))

(10) פיטר, בלא היתר, עובדת ששהתה במקלט לנשים מוכות, בימי היעדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג)(5), או במשך תקופה של ~~90~~ 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, בניגוד להוראות סעיף 9(ד);

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.

אחריות נושא משרה

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(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.

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 442 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

**החלפת סעיף 15**

הנוסח הקודם:

~~אחריות של חברי הנהלה ושל מנהלים~~

~~15. (א) חברה, אגודה שיתופית או כל גוף אחר שהעבידו בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות או להיתר שניתנו לפיו, רואים כאחראי לעבירה, גם כל חבר הנהלה, מנהל, שותף, או פקיד של אותו גוף, ואפשר להביאו לדין ולהענישו כאילו עבר הוא את העבירה, אם לא הוכיח אחד משני אלה:~~

~~(1) שהעבירה נעברה שלא בידיעתו;~~

~~(2) שנקט בכל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות חוק זה יקוימו.~~

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.

ראיות

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

16. אשה הנמצאת במקום בזמן שנעשית בו עבודה אה פועלות בו מכונות – להוציא זמן הפסקות לסעודה – רואים אותה ~~כמועבדת~~ כמועסקת באותו מקום באותו תהליך ייצור ובאותה שעה, אם לא הוכח ההיפך.

17. (בוטל).

(תיקון מס' 4)

תשל"ג-1973

מיום 3.8.1973

**תיקון מס' 4**

[ס"ח תשל"ג מס' 712](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0712.pdf) מיום 3.8.1973 עמ' 260 ([ה"ח 1070](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1070.pdf))

**ביטול סעיף 17**

הנוסח הקודם:

~~בית המשפט המוסמך~~

~~17. שופט שלום הוא המוסמך לדון בכל תביעה על פי חוק זה ורשאי הוא להטיל את הענשים שבסעיף 14(א).~~

18. לענין הסעיפים 1, 6, 7 ו-7א רואים אגודה שיתופית כמעסיקה של חבריה.

דין אגודה שיתופית

(תיקון מס' 24) תשס"ד-2004

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

מיום 1.4.2004

**תיקון מס' 24**

[ס"ח תשס"ד מס' 1934](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1934.pdf) מיום 31.3.2004 עמ' 344 ([ה"ח 34](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-34.pdf))

18. לענין הסעיפים ~~1, 6 ו-7~~ 1, 6, 7 ו-7א רואים אגודה שיתופית כמעבידה של חבריה.

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

18. לענין הסעיפים 1, 6, 7 ו-7א רואים אגודה שיתופית ~~כמעבידה~~ כמעסיקה של חבריה.

19. לענין חוק זה דין עובד המדינה כדין כל עובד אחר.

המדינה כמעסיק

(תיקון מס' 52) תשע"ד-2014

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

המדינה ~~כמעביד~~ כמעסיק

20. שר העבודה[[4]](#footnote-4) ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו.

ביצוע ותקנות

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.

חובת התייעצות

(תיקון מס' 7)

תשמ"ו-1986

מיום 9.4.1986

**תיקון מס' 7**

[ס"ח תשמ"ו מס' 1175](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1175.pdf) מיום 9.4.1986 עמ' 141 ([ה"ח 1772](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1772.pdf))

21. שר העבודה לא יתקין תקנות על פי הסעיפים 1 ו-2, ~~לא יתן היתר כללי על פי סעיף 5~~ 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).

העברת סמכויות

(ב) הודעה על העברת סמכויות על פי סעיף קטן (א) תפורסם ברשומות.

22א. (א) שר התעשיה המסחר והתעסוקה יפרסם מידע על זכויות לפי חוק זה בדרכים אלה, כולן או חלקן:

פרסום מידע על זכויות לפי חוק זה

(תיקון מס' 39) תשס"ז-2007

(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 התעשיה המסחר והתעסוקה.

(ב) שר התעשיה המסחר והתעסוקה ידווח לוועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, ב-1 בינואר של כל שנה, על ביצוע הוראות סעיף זה בשנה שקדמה לה.

מיום 6.9.2007

**תיקון מס' 39**

[ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 443 ([ה"ח 226](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf))

**הוספת סעיף 22א**

23. חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קולקטיבי, חוזה עבודה או נוהג.

שמירת זכויות

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

מיום 15.7.2014

**תיקון מס' 52**

[ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 603 ([ה"ח 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf))

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

25. פקודת העבדתן של נשים, 1945 – בטלה.

ביטול

תוספת ראשונה

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(סעיף 7ב)

**הצהרה על מימוש הזכות לשעת הורות לעניין סעיף 7ב לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954**

אני הח"מ

שם פרטי ומשפחה מס' זהות מען

שעובד/ת במקום עבודה (שם המעסיק/העסק)

מצהיר/ה כי אממש את הזכות לשעת הורות יחד עם בן/בת זוגי, בימים       בשבוע (סה"כ       ימים בשבוע)\*.

\* לגבי מקומות עבודה שבהם החלוקה היא שונה, לפי פרקי הזמן הקבועים לעניין אותו מקום

אני מצהיר/ה כי לא איעדר מהעבודה, מכוח זכאותי לשעת הורות, בימים שלהלן, שבהם ייעדר בן זוגי מהעבודה מכוח זכאותו לפי סעיף 8ב לחוק; הצהרתי זו אמת ואני מתחייב/ת לנהוג לפיה.

למילוי על ידי בן הזוג השני:

אני הח"מ

שם פרטי ומשפחה מס' זהות מען

שעובד/ת במקום עבודה (שם המעסיק/העסק)

מצהיר/ה כי אממש את הזכות לשעת הורות יחד עם בן/בת זוגי, בימים       בשבוע (סה"כ       ימים בשבוע)\*.

\* לגבי מקומות עבודה שבהם החלוקה היא שונה, לפי פרקי הזמן הקבועים לעניין אותו מקום

אני מצהיר/ה כי לא איעדר מהעבודה, מכוח זכאותי לשעת הורות, בימים שלהלן, שבהם ייעדר בן זוגי מהעבודה מכוח זכאותו לפי סעיף 7ב לחוק; הצהרתי זו אמת ואני מתחייב/ת לנהוג לפיה.

תאריך \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

חתימת הורה 1 חתימת הורה 2

תוספת שנייה

(תיקון מס' 55) תשע"ו-2016

(סעיף 7ב)

1. ענף התעשייה.

2. ענף המלונאות.

מיום 28.8.2016

**תיקון מס' 55**

[ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1092 ([ה"ח 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf))

**הוספת תוספת שנייה**

יצחק בן-צבי משה שרת גולדה מאירסון

נשיא המדינה ראש הממשלה שרת העבודה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](http://www.nevo.co.il/advertisements/nevo-100.doc)

1. **\*** פורסם [ס"ח תשי"ד מס' 160](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0160.pdf) מיום 12.8.1954 עמ' 154 (ה"ח תשי"ב מס' 127 עמ' 288).

   תוקן [ס"ח תשכ"ג מס' 403](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0403.pdf) מיום 15.8.1963 עמ' 133 (ה"ח תשכ"ג מס' 566 עמ' 312) – תיקון מס' 1.

   [ס"ח תשכ"ד מס' 433](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0433.pdf) מיום 5.8.1964 עמ' 166 (ה"ח תשכ"ד מס' 585 עמ' 26) – תיקון מס' 2.

   [ס"ח תשל"ב מס' 661](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0661.pdf) מיום 13.7.1972 עמ' 119 (ה"ח תשל"ב מס' 998 עמ' 351) – תיקון מס' 3.

   [ס"ח תשל"ג מס' 712](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0712.pdf) מיום 3.8.1973 עמ' 260 (ה"ח תשל"ג מס' 1070 עמ' 350) – תיקון מס' 4.

   [ס"ח תשל"ו מס' 822](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-0822.pdf) מיום 29.7.1976 עמ' 254 ([ה"ח תשל"ו מס' 1237](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1237.pdf) עמ' 224) – תיקון מס' 5.

   [ס"ח תשמ"ו מס' 1166](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1166.pdf) מיום 31.12.1985 עמ' 67 (ה"ח תשמ"ד מס' 1675 עמ' 196) – תיקון מס' 6 בסעיף 14 לחוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 58), תשמ"ו-1985.

   [ס"ח תשמ"ו מס' 1175](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1175.pdf) מיום 9.4.1986 עמ' 141 ([ה"ח תשמ"ו מס' 1772](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1772.pdf) עמ' 144) – תיקון מס' 7; ר' סעיף 9 לענין תחילה.

   [ס"ח תשמ"ח מס' 1240](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1240.pdf) מיום 3.3.1988 עמ' 42 (ה"ח תשמ"ו מס' 1804 עמ' 64 וה"ח תשמ"ז מס' 1848 עמ' 324) – תיקון מס' 8 בסעיף 23 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988; תחילתו ביום 1.4.1988.

   [ס"ח תש"ן מס' 1324](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1324.pdf) מיום 26.7.1990 עמ' 173 ([ה"ח תש"ן מס' 1999](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1999.pdf) עמ' 214) – תיקון מס' 9.

   [ס"ח תש"ן מס' 1325](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1325.pdf) מיום 30.7.1990 עמ' 178 ([ה"ח תש"ן מס' 1999](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-1999.pdf) עמ' 213) – תיקון מס' 10.

   [ס"ח תש"ן מס' 1328](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1328.pdf) מיום 10.8.1990 עמ' 188 ([ה"ח תש"ן מס' 2007](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2007.pdf) עמ' 261) – תיקון מס' 11. ת"ט [ס"ח תשנ"א מס' 1333](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1333.pdf) מיום 28.11.1990 עמ' 20.

   [ס"ח תשנ"ב מס' 1387](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1387.pdf) מיום 12.3.1992 עמ' 116 ([ה"ח תשנ"ב מס' 2104](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2104.pdf) עמ' 173) – תיקון מס' 12.

   [ס"ח תשנ"ו מס' 1577](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1577.pdf) מיום 17.3.1996 עמ' 181 (ה"ח תשנ"ו מס' 2456 עמ' 260) – תיקון מס' 13 בסעיף 24 לחוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), תשנ"ו-1996.

   [ס"ח תשנ"ז מס' 1635](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1635.pdf) מיום 5.8.1997 עמ' 219 ([ה"ח תשנ"ו מס' 2474](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2474.pdf) עמ' 397) – תיקון מס' 14 (הוראת שעה); תחילתו ביום 1.5.1998 ותוקפו לתשע שנים. תוקן [ס"ח תשס"א מס' 1805](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1805.pdf) מיום 7.8.2001 עמ' 516 ([ה"ח תשס"א מס' 3009](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-3009.pdf) עמ' 648) – (תיקון מס' 14) (הוראת שעה) (תיקון); תחילתו ביום 1.5.2001 ור' סעיף 4 לענין תחולה והוראת מעבר. [ס"ח תשס"ד מס' 1946](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1946.pdf) מיום 30.6.2004 עמ' 425 ([ה"ח הממשלה תשס"ד מס' 102](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/MEMSHALA-102.pdf) עמ' 436) – (תיקון מס' 14) (הוראת שעה) (תיקון מס' 2); תחילתו ביום 1.5.2004 ור' ס' 4(א) לענין תחולה.

   [ס"ח תשנ"ח מס' 1650](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1650.pdf) מיום 5.2.1998 עמ' 114 ([ה"ח תשנ"ז: מס' 2620](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2620.pdf) עמ' 346, [מס' 2623](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2623.pdf) עמ' 354 [ומס' 2629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2629.pdf) עמ' 392) – תיקון מס' 15; ר' סעיף 6 לענין תחילה.

   [ס"ח תשנ"ח מס' 1655](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1655.pdf) מיום 16.2.1998 עמ' 136 ([ה"ח תשנ"ח מס' 2660](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2660.pdf) עמ' 118) – תיקון מס' 16.

   [ס"ח תשנ"ח מס' 1668](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1668.pdf) מיום 29.5.1998 עמ' 235 ([ה"ח תשנ"ח מס' 2698](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2698.pdf) עמ' 286) – תיקון מס' 17.

   [ס"ח תשנ"ט מס' 1701](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1701.pdf) מיום 7.2.1999 עמ' 79 ([ה"ח תשנ"ט מס' 2762](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2762.pdf) עמ' 114) – תיקון מס' 18; תחילתו ביום 1.6.1999 ור' סעיף 2 לענין תחולה.

   [ס"ח תש"ס מס' 1748](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1748.pdf) מיום 28.7.2000 עמ' 246 ([ה"ח תש"ס מס' 2856](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2856.pdf) עמ' 317) – תיקון מס' 19; תחילתו ביום 1.9.2000.

   [ס"ח תש"ס מס' 1752](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1752.pdf) מיום 13.8.2000 עמ' 290 ([ה"ח תש"ס מס' 2898](http://www.nevo.co.il/Law_word/law03/2898.doc) עמ' 486) – תיקון מס' 20.

   [ס"ח תשס"א מס' 1785](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1785.pdf) מיום 4.4.2001 עמ' 219 ([ה"ח תשס"א מס' 2957](http://www.nevo.co.il/Law_word/law03/2957.doc) עמ' 365) – תיקון מס' 21.

   [ס"ח תשס"ב מס' 1813](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1813.pdf) מיום 8.12.2001 עמ' 30 ([ה"ח תש"ס מס' 2896](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-2896.pdf) עמ' 480) – תיקון מס' 22.

   [ס"ח תשס"ג מס' 1874](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1874.pdf) מיום 20.11.2002 עמ' 63 ([ה"ח תשס"ב מס' 3165](http://www.nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-3165.pdf) עמ' 864) – תיקון מס' 23; תחילתו ביום 1.12.2002 ור' סעיף 3 לענין תחולה.

   [ס"ח תשס"ד מס' 1934](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW1934.pdf) מיום 31.3.2004 עמ' 344 ([ה"ח הכנסת תשס"ד מס' 34](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-34.pdf) עמ' 33) – תיקון מס' 24; תחילתו ביום 1.4.2004 ור' סעיף 6 לענין תחולה.

   [ס"ח תשס"ד מס' 1934](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW1934.pdf) מיום 31.3.2004 עמ' 345 ([ה"ח הכנסת תשס"ג מס' 27](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-27.pdf) עמ' 105) – תיקון מס' 25; תחילתו ביום 1.4.2004 ור' סעיף 3 לענין תחולה.

   [ס"ח תשס"ד מס' 1939](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-1939.pdf) מיום 17.5.2004 עמ' 380 ([ה"ח הכנסת תשס"ד מס' 41](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-41.pdf) עמ' 75) – תיקון מס' 26.

   [ס"ח תשס"ה מס' 1992](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-1992.pdf) מיום 29.3.2005 עמ' 265 ([ה"ח הכנסת תשס"ה מס' 73](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-73.pdf) עמ' 123) – תיקון מס' 27.

   [ס"ח תשס"ה מס' 2002](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2002.pdf) מיום 6.6.2005 עמ' 464 ([ה"ח הכנסת תשס"ה מס' 71](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-71.pdf) עמ' 118) – תיקון מס' 28; תחילתו ביום 1.10.2005 ור' סעיף 3 לענין תחולה.

   [ס"ח תשס"ה מס' 2024](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2024.pdf) מיום 10.8.2005 עמ' 913 ([ה"ח הממשלה תשס"ה מס' 175](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/MEMSHALA-175.pdf) עמ' 767) – תיקון מס' 29 בסעיף 64 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005; תחילתו 90 ימים מיום פרסומו.

   [ס"ח תשס"ו מס' 2038](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2038.pdf) מיום 8.12.2005 עמ' 53 ([ה"ח הכנסת תשס"ו מס' 100](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-100.pdf) עמ' 26) – תיקון מס' 30; תחילתו 30 ימים מיום פרסומו.

   [ס"ח תשס"ו מס' 2049](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2049.pdf) מיום 3.1.2006 עמ' 231 ([ה"ח הכנסת תשס"ו מס' 102](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-102.pdf) עמ' 46) – תיקון מס' 31.

   [ס"ח תשס"ז מס' 2073](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2073.pdf) מיום 21.12.2006 עמ' 26 ([ה"ח הכנסת תשס"ה מס' 83](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-83.pdf) עמ' 169) – תיקון מס' 32.

   [ס"ח תשס"ז מס' 2083](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2083.pdf) מיום 15.2.2007 עמ' 124 ([ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 126](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-126.pdf) עמ' 30) – תיקון מס' 33.

   [ס"ח תשס"ז מס' 2086](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2086.pdf) מיום 8.3.2007 עמ' 140 ([ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 128](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-128.pdf) עמ' 38) – תיקון מס' 34; תחילתו תשעים ימים מיום פרסומו והוא יחול על עובדת שמיום זה הייתה בחופשת לידה.

   [ס"ח תשס"ז מס' 2086](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2086.pdf) מיום 8.3.2007 עמ' 140 ([ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 121](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-121.pdf) עמ' 14) – תיקון מס' 35.

   [ס"ח תשס"ז מס' 2089](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2089.pdf) מיום 27.3.2007 עמ' 154 ([ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 129](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-129.pdf) עמ' 44) – תיקון מס' 36.

   [ס"ח תשס"ז מס' 2094](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2094.pdf) מיום 8.5.2007 עמ' 306 ([ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 145](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-145.pdf) עמ' 152) – תיקון מס' 37; תחולתו על עובדת שיצאה לחופשת לידה מיום פרסומו.

   [ס"ח תשס"ז מס' 2099](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2099.pdf) מיום 21.6.2007 עמ' 360 ([ה"ח הממשלה תשס"ז מס' 297](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/MEMSHALA-297.pdf) עמ' 610) – תיקון מס' 38; תחילתו ביום 1.5.2007 ור' סעיף 3 לענין תחולה.

   [ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 436 ([ה"ח הממשלה תשס"ו מס' 226](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-226.pdf) עמ' 200) – תיקון מס' 39; תחילתו 30 ימים מיום פרסומו ור' סעיפים 17, 18 לענין תחולה והוראת מעבר.

   [ס"ח תשס"ז מס' 2108](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2108.pdf) מיום 7.8.2007 עמ' 445 ([ה"ח הכנסת תשס"ו מס' 100](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-100.pdf) עמ' 26) – תיקון מס' 40.

   [ס"ח תשס"ח מס' 2112](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2112.pdf) מיום 15.10.2007 עמ' 4 ([ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 169](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-169.pdf) עמ' 272) – תיקון מס' 41.

   [ס"ח תשס"ח מס' 2131](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2131.pdf) מיום 3.2.2008 עמ' 172 ([ה"ח הכנסת תשס"ח מס' 192](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/KNESSET-192.pdf) עמ' 84) – תיקון מס' 42; תחולתו לגבי עובדת שילדה מיום תחילתו.

   [ס"ח תשס"ח מס' 2134](http://web1.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2134.pdf) מיום 18.2.2008 עמ' 206 ([ה"ח הכנסת תשס"ח מס' 198](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-198.pdf) עמ' 126) – תיקון מס' 43.

   [ס"ח תשס"ח מס' 2142](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2142.pdf) מיום 27.3.2008 עמ' 386 ([ה"ח הכנסת תשס"ח מס' 213](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-213.pdf) עמ' 226) – תיקון מס' 44; ר' סעיף 2 לענין תחולה.

   [ס"ח תש"ע מס' 2225](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2225.pdf) מיום 4.2.2010 עמ' 326 ([ה"ח הכנסת תש"ע מס' 290](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-290.pdf) עמ' 46) – תיקון מס' 45; ר' סעיף 3 לענין תחולה.

   [ס"ח תש"ע מס' 2235](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2235.pdf) מיום 22.3.2010 עמ' 440 ([ה"ח הכנסת תש"ע מס' 297](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-297.pdf) עמ' 76) – תיקון מס' 46; ר' סעיף 5 לענין תחולה.

   [ס"ח תשע"א מס' 2264](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2264.pdf) מיום 9.12.2010 עמ' 74 ([ה"ח הממשלה תש"ע מס' 507](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-507.pdf) עמ' 1058) – תיקון מס' 47 בסעיף 2 לחוק להחלפת המונח פקיד סעד (תיקוני חקיקה), תשע"א-2010.

   [ס"ח תשע"א מס' 2303](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2303.pdf) מיום 11.7.2011 עמ' 960 ([ה"ח הכנסת תשס"ח מס' 228](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-228.pdf) עמ' 292, [ה"ח הממשלה תשע"א מס' 559](http://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-559.pdf) עמ' 388) – תיקון מס' 48; תחילתו 30 ימים מיום פרסומו.

   [ס"ח תשע"ב מס' 2338](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2338.PDF) מיום 27.2.2012 עמ' 173 ([ה"ח הכנסת תשע"ב מס' 429](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-429.pdf) עמ' 65) – תיקון מס' 49; ר' סעיף 4 לענין תחולה.

   [ס"ח תשע"ד מס' 2418](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/law-2418.pdf) מיום 9.12.2013 עמ' 71 ([ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 524](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-524.pdf) עמ' 12) – תיקון מס' 50; ר' סעיף 3 לענין תחילה ותחולה.

   3. תחילתו של חוק זה ביום פרסומו (להלן – יום התחילה), והוא יחול על עובדת שהיתה בחופשת לידה ביום התחילה ואילך; ואולם דמי לידה לפי חוק זה ישולמו בתוך שלושה חודשים מיום התחילה, בעד התקופה שמיום התחילה ואילך.

   [ס"ח תשע"ד מס' 2436](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2436.pdf) מיום 5.3.2014 עמ' 330 ([ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 536](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-536.pdf) עמ' 54) – תיקון מס' 51.

   [ס"ח תשע"ד מס' 2459](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2459.pdf) מיום 15.7.2014 עמ' 600 ([ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 535](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-535.pdf) עמ' 44) – תיקון מס' 52 בחוק להחלפת המונח מעביד (תיקוני חקיקה), תשע"ד-2014.

   [ס"ח תשע"ו מס' 2534](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2534.pdf) מיום 6.3.2016 עמ' 610 ([ה"ח הכנסת תשע"ה מס' 586](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-586.pdf) עמ' 38) – תיקון מס' 53 בסעיף 70 לחוק אומנה לילדים, תשע"ו-2016; תחילתו תשעה חודשים מיום פרסומו.

   [ס"ח תשע"ו מס' 2560](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2560.pdf) מיום 5.7.2016 עמ' 950 ([ה"ח הכנסת תשע"ו מס' 630](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-630.pdf) עמ' 88) – תיקון מס' 54.

   [ס"ח תשע"ו מס' 2569](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2569.pdf) מיום 28.7.2016 עמ' 1090 ([ה"ח הכנסת תשע"ו מס' 629](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-629.pdf) עמ' 84) – תיקון מס' 55; ר' סעיף 13 לענין תחילה ותחולה.

   13. (א) תחילתו של חוק זה חודש מיום פרסומו, והוא יחול גם על עובד ועובדת שזכאים לשעת הורות ערב תחילתו, ובלבד שמסרו הצהרה על בחירתם לממש את זכותם לפי הוראות סעיף 7ב לחוק העיקרי, כנוסחו בחוק זה.

   (ב) בתוך שישה חודשים מיום תחילתו של חוק זה יביא שר הכלכלה והתעשייה לאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת תקנות ראשונות לפי סעיף 7ב(ג)(2) לחוק העיקרי, כנוסחו בחוק זה, או צו לשינוי התוספת השנייה לחוק העיקרי לפי סעיף 7ב(ב)(2) לחוק העיקרי, כנוסחו בחוק זה.

   [ס"ח תשע"ז מס' 2620](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2620.pdf) מיום 30.3.2017 עמ' 533 ([ה"ח הכנסת תשע"ז מס' 688](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-688.pdf) עמ' 106) – תיקון מס' 56; ר' סעיף 2 לענין הוראת מעבר.

   2. חוק זה יחול גם על עובדת הזכאית לשעת הורות לפי סעיף 7(ג)(3) לחוק העיקרי, כנוסחו בסעיף 1 לחוק זה, שביום פרסומו של חוק זה טרם חלפו לגביה ארבעה חודשים מתום תקופת הלידה כאמור באותו סעיף.

   [ס"ח תשע"ז מס' 2624](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2624.pdf) מיום 2.4.2017 עמ' 572 ([ה"ח הכנסת תשע"ז מס' 698](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-698.pdf) עמ' 143) – תיקון מס' 57 בסעיף 1 לחוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות (תיקוני חקיקה), תשע"ז-2017; ר' סעיף 5 לענין תחילה, תחולה והוראת מעבר.

   5. (ב) הוראות סעיף 6(ב)(2) ו-(5) ו-(ח)(1א) וסעיף 7(ד)(1) לחוק עבודת נשים, כנוסחם בסעיף 1 לחוק זה, יחולו לגבי אישה שילדה ביום ג' בטבת התשע"ז (1 בינואר 2017) ואילך, ואולם דמי הלידה לפי אותם סעיפים ישולמו החל ביום ז' בסיוון התשע"ז (1 ביוני 2017) ואילך.

   (ג) הוראות סעיף 6(ח)(1ב) לחוק עבודות נשים, כנוסחו בסעיף 1(ב)(4) לחוק זה, יחול על מי שאשתו ילדה ביום פרסומו של חוק זה ואילך, אולם דמי הלידה לפי אותו סעיף ישולמו החל ביום ז' בסיוון התשע"ז (1 ביוני 2017) ואילך.

   (ה) מסרה עובדת הודעה למעסיקה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות לפי סעיף 6(ב)(3) לחוק עבודת נשים ערב פרסומו של חוק זה וביום הפרסום טרם הסתיימה תקופת הלידה וההורות שלה, יראו את ההודעה כאילו נמסרה שבוע לאחר יום מסירתה.

   [ס"ח תשע"ז מס' 2647](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2647.pdf) מיום 3.7.2017 עמ' 1008 ([ה"ח הכנסת תשע"ז מס' 700](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-700.pdf) עמ' 151) – תיקון מס' 58.

   [ס"ח תשע"ח מס' 2683](https://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2683.pdf) מיום 17.1.2018 עמ' 114 ([ה"ח הכנסת תשע"ח מס' 740](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-740.pdf) עמ' 28) – תיקון מס' 59 בסעיף 5 לחוק שירותי הסעד (תיקון מס' 8), תשע"ח-2018.

   [ס"ח תשע"ח מס' 2721](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2721.pdf) מיום 31.5.2018 עמ' 680 ([ה"ח הכנסת תשע"ח מס' 773](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-773.pdf) עמ' 148) – תיקון מס' 60; ר' סעיף 3 לענין תחילה תחולה.

   3. תחילתו של חוק זה ב-1 בחודש שלאחר תום חודשיים מיום פרסומו, והוא יחול על עובדת שילדה ביום תחילתו של חוק זה ואילך ועל בן זוגה של עובדת כאמור.

   [ס"ח תשע"ט מס' 2773](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2773.pdf) מיום 6.1.2019 עמ' 142 ([ה"ח הכנסת תשע"ט מס' 824](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-824.pdf) עמ' 54) – תיקון מס' 61; תחילתו חודש מיום פרסומו.

   [ק"ת תש"ף מס' 8461](https://www.nevo.co.il/law_word/law06/tak-8461.pdf) מיום 6.4.2020 עמ' 1038 – הוראת שעה תש"ף-2020; ר' תקנות 4-2 לענין תחולה והוראת מעבר. בוטלה [ק"ת תש"ף מס' 8493](https://www.nevo.co.il/law_word/law06/tak-8493.pdf) מיום 17.4.2020 עמ' 1140 בתקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים) (ביטול), תש"ף-2020.

   2. אין בהוראות תקנות שעת חירום אלה כדי לגרוע מכל זכות או חובה המוטלות על מעסיק או על עובד לפי דין, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת בתקנות שעת חירום אלה.

   3. תקנות שעת חירום אלה יחולו לעניין עובדת או עובד שהוצאו לחופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק, החל מיום י"ט באדר התש"ף (15 במרס 2020) (בתקנות אלה – המועד הקובע) או לאחריו; ניתן לגבי עובדת או עובד כאמור היתר לפי סעיף 9א לחוק עבודת נשים ערב תחילתן של תקנות שעת חירום אלה, יראו את ההיתר כאילו ניתן ביום הוצאת העובדת או העובד לחופשה ללא תשלום או במועד הקובע, לפי המאוחר מביניהם.

   4. מעסיק שהגיש בקשה לקבלת היתר לפי סעיף 9א לחוק עבודת נשים לפני יום תחילתן של תקנות אלה (בסעיף זה – יום התחילה), ובקשתו אינה עומדת בתנאים לקבלת היתר לפי סעיף 9א כנוסחו בתקנה 1 לתקנות שעת חירום אלה, יודיע למשרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים כי בקשתו אינה עומדת בתנאים כאמור וכי הוא מבקש שבקשתו תידון בהתאם להוראות סעיף 9א כנוסחו ערב יום התחילה.

   [ס"ח תשפ"א מס' 2886](http://www.nevo.co.il/Law_word/law14/LAW-2886.pdf) מיום 24.12.2020 עמ' 236 ([ה"ח הכנסת תשפ"א מס' 859](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-859.pdf) עמ' 28) – תיקון מס' 62; ר' סעיף 3 לענין הוראת שעה. תוקן [ס"ח תשפ"א מס' 2910](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2910.pdf) מיום 4.7.2021 עמ' 358 ([ה"ח הממשלה תשפ"א מס' 1420](https://www.nevo.co.il/Law_word/law15/memshala-1420.pdf) עמ' 510) – תיקון מס' 62 (תיקון) בסעיף 4 לחוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 225 והוראת שעה), תשפ"א-2021.

   ~~3. (ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), שונתה התקופה הקובעת כהגדרתה בסעיף 179א לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, תחול הוראת השעה באותו סעיף קטן עד תום התקופה הקובעת.~~

   [ס"ח תשפ"ב מס' 2963](http://www.nevo.co.il/law_word/law14/law-2963.pdf) מיום 14.3.2022 עמ' 758 ([ה"ח הכנסת תשפ"ב מס' 883](http://www.nevo.co.il/Law_word/law16/knesset-883.pdf) עמ' 25) – תיקון מס' 63. [↑](#footnote-ref-1)
2. סמכויות השר הועברו למנהלת מינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשיה המסחר והתעסוקה: [י"פ תשס"ח מס' 5815](http://www.nevo.co.il/Law_word/law10/YALKUT-5815.pdf) מיום 5.6.2008 עמ' 3309. הסמכויות הועברו לשר העבודה: [י"פ תשפ"ג מס' 11103](https://www.nevo.co.il/law_html/law10/yalkut-11103.pdf) מיום 8.2.2023 עמ' 3643. [↑](#footnote-ref-2)
3. סמכויות השר הועברו למנהלת מינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשיה המסחר והתעסוקה: [י"פ תשס"ח מס' 5815](http://www.nevo.co.il/Law_word/law10/YALKUT-5815.pdf) מיום 5.6.2008 עמ' 3309. הסמכויות הועברו לשר העבודה: [י"פ תשפ"ג מס' 11103](https://www.nevo.co.il/law_html/law10/yalkut-11103.pdf) מיום 8.2.2023 עמ' 3643. [↑](#footnote-ref-3)
4. סמכויותיו לפי חוק זה הועברו לשר הרווחה והשירותים החברתיים: [י"פ תשע"ז מס' 7394](http://www.nevo.co.il/Law_word/law10/yalkut-7394.pdf) מיום 7.12.2016 עמ' 1313. הסמכויות הועברו לשר העבודה: [י"פ תשפ"ג מס' 11103](https://www.nevo.co.il/law_html/law10/yalkut-11103.pdf) מיום 8.2.2023 עמ' 3643. [↑](#footnote-ref-4)