

1. עבודות אסורות ועבודות מוגבלות

[תיקון התשע"ד (מס' 3)]

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.

2. תנאים לעבודת לילה

[תיקונים: התשכ"ג, התשל"ג (מס' 2), התשמ"ו, התשע"ד (מס' 3)]

(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.  
(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 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 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 עימוג כמשמעות שמשועים ציבוריים בפקודת השעשועים הציבוריים, 1935;
- (5) בעבודה הקשורה במישרין לטיפול בבעלי-חיים;
- (6) בתפקידי הנהלה, או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, כשאינן העבודה עבודת כפיים;
- (7) כשתנאי העבודה ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיקה כל פיקוח על הזמן שבו נעשית העבודה;
- (8) בשירותי תעופה וים;
- (9) בסוכנויות נסיעות או תיירות שבנמלי תעופה וים או בוועידות בין-לאומיות.

3. סמכות בית הדין לעבודה

[תיקון התשמ"ו (מס' 2)]

(א) לבית דין אזורי לעבודה תהיה סמכות ייחודית לדון בתובענות שעילתן בהוראות סעיף 2(ג).  
(ב) לא יזדקק בית דין אזורי לעבודה לתובענה כאמור בסעיף קטן (א), שהוגשה לאחר שחלפו שלושה חדשים מיום היווצר העילה.

4. סירוב לעבוד בלילה

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.

#### 4. תחולה על הורה עצמאי

##### *(תיקון התשפ"ב)*

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.

5.

(בוטל).

#### 6. תקופת לידה והורות

*[תיקונים: התשל"ג (מס' 2), התשמ"ו, התש"ן, התש"ן (מס' 3), התשנ"ב, התשנ"ז, התשנ"ח (מס' 2), התשנ"ט, התשס"א (מס' 2), התשס"ב, התשס"ד, התשס"ד (מס' 3), התשס"ה (מס' 2), התשס"ז (מס' 3), (מס' 6), (מס' 7), (מס' 8), התש"ע (מס' 2), התשע"ב, התשע"ד, התשע"ד (מס' 3), התשע"ו (מס' 3), התשע"ז (מס' 2), התשע"ח (מס' 2)]*

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

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

(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה והורות 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 והורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני תקופת הלידה והורות, 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 והורות של עובדת כאמור היא חמישה 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 הלידה והורות כאמור בסעיפים קטנים (ב) ו-(ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

(1) להאריך את תקופת הלידה והורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז אך לא יותר מארבעה שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזיה, 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 תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכופ לאחר יום הלידה 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) (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 היותר שבועיים - מתוך שלושת השבועות האמורים בפסקה (1), בעד כל ילד נוסף שנולד באותה לידה, לצורך טיפול בילדו במקום בת זוגו ובהסכמתה.

(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:

(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;

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

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

(1ד) (בוטל).

(2ד) 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.

(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 ואולם לגבי עובדת שהסכימה שילדה יאומץ או לגבי עובדת שהיא אם נושאת, לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה על הסכמתה לקצר את תקופת הלידה וההורות בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים.

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

(ז) (בוטל).

(1ז) (1) עובד שבת זוגו ילדה, ומתקיימים לגביו כל התנאים המפורטים להלן, ייתן לו מעסיקו 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 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 על ידה 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.

(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 התעשייה 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, יתן לו מעסיקו תקופת לידה והורות חלקית, בתקופת הלידה וההורות שנתרה 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 שנתרה 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 שנתרה כאמור, שהיתה מגיעה לה אילו היתה זכאית לתקופת לידה והורות;

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

(א1) 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:

(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.

(ב1) (א) עובד שאשתו ילדה ייתן לו מעסיקו תקופת לידה והורות של שבעה ימים במהלך תקופת הלידה וההורות 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-(א1) ומהוראות סעיף קטן (ז1), סעיף

7(ג3) וחוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.

(2) שר התעשייה המסחר והתעסוקה יקבע כללים לביצוע הוראות פסקה (1), ובין השאר כללים בדבר חובת

מסירת הודעה למעסיק על ידי שני בני הזוג;

(3) שר התעשייה המסחר והתעסוקה יקבע, באישור ועדת העבודה והרווחה 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.

#### 6א. חופשת אימוץ

[תיקונים: התשל"ב, התשנ"ח, התשס"ד, התשס"ז, התשע"א, התשע"א (מס' 2)]  
(בוטל).

#### 6ב. חופשה להורה מיועד

[תיקונים: התשנ"ו, התשס"ד, התשס"ז, התשס"ז (מס' 8), התשע"א (מס' 2)]  
(בוטל).

#### 7. זכות להיעדר מהעבודה

[תיקונים: התשכ"ד, התשל"ו, התשמ"א, התש"ן, התש"ן (מס' 2), התשנ"ח (מס' 3), התש"ס, התשס"ז (מס' 8), התשס"ח (מס' 4), התש"ע (מס' 2), התשע"א (מס' 2), התשע"ד (מס' 3), התשע"ו (מס' 2), (מס' 3), התשע"ז, התשע"ז (מס' 3), התשע"ח, התשע"ט]

(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 משה שבועות.

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

(א1) בחדשי ההריון, אם אישר רופא בכתב <sup>3</sup>, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת בשל היותה בהריון, או את עובריה; 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;

(ב1) בחדשי ההריון, אם אישר רופא בכתב <sup>4</sup>, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי בשל סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה, נבצר מהעובדת לבצע את עבודתה בשל היותה בהריון; 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;

(ג1) 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, התשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודתה; 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;

(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 היעדרות 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, בהתאם

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 היעדרות 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; לעניין פסקה זו -

"אישור" - הפניה מראש או אישור בדיעבד;

"המחלקה לשירותים חברתיים" - כמשמעותה בחוק שירותי הסעד, התשי"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:

(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 והרווחה 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.

(1ג) הוראת סעיף קטן (ג)(4) תחול גם על עובד העובר טיפולי פוריות.

(2ג) (1) עובד רשאי להיעדר מעבודתו בהתקיים האמור בפסקה מפסקאות משנה (א) או (ב), ולתקופה

כמפורט בהן;

(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.

(2) לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיע העובד על מימושה למעסיקו בדרך ובמועד

שקבע שר התעשייה 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.

(3ג) 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 היעדרות הראשונים - כדין חופשה שנתית, ואם אין לעובד ימי חופשה המגיעים לו - כדין חופשה ללא תשלום;

(2) לעניין שני ימי היעדרות הנוותרים - 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 היעדרות לפי פסקת משנה זו יבואו בחשבון במניין ימי היעדרות 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 חדשים 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;

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

(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.

(1ד) 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.

(2ד) נעדר אחד מבני-זוג מן העבודה כאמור בסעיף קטן (ד) או (1ד), 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 (1ד) לפי הענין, רשאי בן זוגו להיעדר מהעבודה על פי הוראות אותם סעיפים קטנים למשך יתרת התקופה האמורה.

(3ד) לענין חישוב תקופת העבודה הרצופה כאמור בסעיף קטן (1ד), יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה.

(4ד) 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.

(ה) (1) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ג)(1), רשאית עובדת להיעדר מעבודתה, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם פיקוח רפואי במשך חדשי 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 לפי **הפקודת הפקודה**, בפיקוחו של רופא בעל התואר האמור.

(2) תקופת היעדרות 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.

(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).

#### 7א. הפרשות לקופת גמל בתקופת לידה והורות ובשמירת הריון

**[תיקונים: התשס"ד, התשס"ה (מס' 3), התשס"ז (מס' 8), התשע"ד (מס' 3), התשע"ו (מס' 3)]**

(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.

(ב) האמור בסעיף קטן (א) יחול על מעסיק שהעובדת או העובד עבדו אצלו שישה חודשים לפחות בתכופ לפני תחילת ההריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי הענין, ולענין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה - אם נוסף על כך התקיימו 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 למעסיק ולעובדת או לעובד.

#### 7ב. התנאים למימוש הזכות לשעת הורות על ידי בן זוג

**[תיקון התשע"ו (מס' 3)]**

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

(1) בת הזוג נתנה את הסכמתה למימוש הזכות לשעת הורות 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 הורות באופן שונה מזה שמסרו עליו בהצהרה.

(ב) שינוי קבוע במימוש הזכות לשעת הורות 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 הורות ששני בני הזוג זכאים לממש לפי הוראות סעיף זה לא תעלה על מכסת שעות הורות 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 הורות בין בני הזוג, ובכלל זה לעניין אופן שינוי החלוקה;
- (2) חלוקת מימוש הזכות לשעת הורות לפי סוגי עובדים וסוגי מקומות עבודה;
- (3) אופן הדיווח ודרך הדיווח למעסיק על ידי בני הזוג.

## 8. איסור העסקה בתקופת לידה והורות

*[תיקונים: התשס"ז (מס' 8), התשע"ד (מס' 3), התשע"ו (מס' 3)]*  
לא יעסיק מעסיק עובדת או עובד בידעו שהם בתקופת לידה והורות.

## 9. הגבלת פיטורים

*[תיקונים: התש"ן, התשנ"ח, התש"ס, התשס"א, התשס"ו, התשס"ז (מס' 2), (מס' 5), (מס' 8), (מס' 9), התשס"ח, התשס"ח (מס' 3), התש"ע, התשע"ד (מס' 2), (מס' 3), התשע"ו (מס' 3), התשפ"א, התשפ"ד]*

(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.

(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, התשנ"ו-1996.

(ב) (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 בתקופת לידה והורות או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2)  
או (2ג), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופת האמורות.  
(א1) 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 התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי  
מתקיימים כל אלה:

(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-1983; לענין  
זה, "חדל לפעול" - כהגדרתו בסעיף 9ב.

(2) לא יפטר מעסיק עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ג)(א1), (ד)(1) או (ד1) או במשך  
תקופה של שישים ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופת  
האמורות, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אם הם  
לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור.

(א2) (א) הוציא מעסיק עובד או עובדת לחופשה ללא תשלום במהלך התקופה הקובעת לתקופה רצופה  
של 14 ימים לפחות, שחלה כולה או חלקה ב-60 הימים כאמור בפסקה (א1) או (2), לא תובא תקופת  
החופשה ללא תשלום במניין 60 הימים; בפסקה זו, "התקופה הקובעת" - כהגדרתה בסעיף 38ג לחוק מס  
רכוש וקרן פיצויים, התשכ"א-1961.

(ב) על אף האמור בפסקה (א1), השר רשאי להיתר פיטורים של עובד או עובדת שהוצא לחופשה ללא  
תשלום כאמור בפסקת משנה (א), אם שוכנע כי הפיטורים אינם בקשר ללידה, לתקופת הלידה וההורות או  
להיעדרות כאמור בפסקה (א1) או (2), ובלבד שחלפו 60 ימים מתום תקופת הלידה וההורות או  
ההיעדרות.

(3) במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא יבואו התקופות האמורות בפסקאות (1), (א1) ו-(2).

(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 בתקופת 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 מעסיק עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי  
פוריות, בימי העדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(4) או (1ג), לפי העניין, 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;

(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;

(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.

(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.

(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.

9.א.

## איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה

6

*[תיקונים: התשס"ז (מס' 8), התשע"ד (מס' 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 התעשייה 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 במעסיק.

## 9.ב. היתר לגבי עובדת בהריון - תחילת תוקף

*[תיקונים: התשס"ד (מס' 2), התשס"ז (מס' 8), התשע"ד (מס' 3)]*

החליט שר התעשייה המסחר והתעסוקה לתת היתר לפי סעיף 9(א) או סעיף 9א לגבי עובדת בהריון, לא ינתן 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) 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) 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 החברות [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.

## 9. תחולת הוראות על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה

*[תיקונים: התשע"א (מס' 2), התשע"ב, התשע"ו (מס' 3)]*

(א) בסעיף זה -

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

"הורה במשפחת אומנה" - כהגדרתו בסעיף 9(א);

"הורה מאמץ" - כהגדרתו בסעיף 9(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 הענין.

(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 לענין 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 הענין, רשאי בן זוגו להיעדר מהעבודה, על פי הוראות אותם סעיפים, למשך יתרת התקופה האמורה.

(2) היה בן זוגו של הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה עובד עצמאי, יחולו הוראות הסעיפים המנויים בסעיף קטן (ב) על 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 הענין.

(א) בסעיף זה -

"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(5) סיפה, מועד תחילתה של תקופת הלידה וההורות הוא ביום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ;

(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 היעדרות מהעבודה לפי פסקת משנה (א) יהיו בהתאם לאמור בכל אחד מהאישורים האמורים באותה פסקת משנה, ובלבד שתקופת היעדרות 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 היעדרות לפי פסקה זו יחולו על שניהם הוראות סעיפים 9(א) עד (ב), 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;

(5) (א) הוראות סעיפים 9(א) עד (ב), 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 28 לחוק אימוץ ילדים כי על פי הנתונים שהובאו לפניו, 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 (2ג)" - לא ייקראו;  
(ב) בפסקה (א1), המילים "או לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור בפסקה (1)", לפי העניין, - לא ייקראו;  
(ג) בפסקה (2), במקום "לפי סעיף 7(ג)(ג1), (ד)(1) או (ד1)" יקראו "לפי סעיף 7(ד)(1)".

## 9ה. שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה מיועד

*[תיקונים: התשע"א (מס' 2), התשע"ד (מס' 3), התשע"ו (מס' 3)]*

(א) בסעיף זה -

"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 9(ג) 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(5) סיפה, מועד תחילתה של תקופת הלידה וההורות הוא ביום קבלת הילד למשמורת ההורה המיועד;

(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 בתקופת לפני תחילת היריונה של האם הנושאת והתקיימו בין ההורה המיועד לבין מעסיקו יחסי עבודה במשך כל תקופת היריונה של האם הנושאת;

(4) הוראות סעיפים 9(א) עד (ב), 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 (2ג) - לא ייקראו;  
(ב) בפסקה (א1), המילים "או לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור בפסקה (1), לפי העניין" - לא ייקראו;  
(ג) בפסקה (2), במקום "לפי סעיף 7(ג)(ג1), (ד)(1) או (ד)1) ייקראו "לפי סעיף 7(ד)(1)".

## 9. שינויים והתאמות בתחולת ההוראות על הורה במשפחת אומנה

[תיקונים: התשע"א (מס' 2), התשע"ד (מס' 3), התשע"ו, התשע"ו (מס' 3)]

(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 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.

(ב) ההוראות לפי הסעיפים המנויים בסעיף 9(ב) יחולו על הורה במשפחת אומנה, בשינויים המחויבים וכן 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:

(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 אומנה;

(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 אומנה;

(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;

(4) הוראות סעיפים 9(א) עד (ב), 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 בהגדרה "הודעה על כוונה לשמש הורה במשפחת אומנה", לפי המוקדם.

## 9. הודעה על הפסקת הליך אימוץ או אומנה או על הפסקת היריון של אם נושאת

[תיקונים: התשע"א (מס' 2), התשע"ד (מס' 3)]

עובדת או עובד יודיעו למעסיקם על כל אחד מאלה, לפי העניין, סמוך למועד התרחשותו:

(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 שלגביה מסרו העובדת או העובד למעסיק הודעה על כוונה לשמש הורה במשפחת אומנה כהגדרתה בסעיף 9ו(א).

## 10. עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית ועבודת לילה

*[תיקונים: התשמ"ו (מס' 2), התשנ"ח, התשס"ז (מס' 8), התשס"ח (מס' 2), התשע"ד (מס' 3), התשע"ו (מס' 3)]*

(א) עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך למעסיקה, ומשעשתה כך, או משנודע על כך למעסיק בדרך אחרת, לא יעסיקה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית מהחודש החמישי להריון ואילך, אף אם היה רשאי או הותר לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; הוא הדין לגבי עבודת לילה, אם העובדת הודיעה למעסיקה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.

(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.

(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).

(ד) בסעיף זה, "עבודת לילה" - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00.

## 11. פנקס העובדות

*[תיקונים: התשע"ד (מס' 3), התשע"ו (מס' 3)]*

(א) 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 הלידה וההורות;

(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.

## 12. פרסום הוראות החוק

*[תיקון התשע"ד (מס' 3)]*

מעסיק שסעיף 11 חל עליו יביא לידיעת הנשים המועסקות אצלו את הוראות חוק זה, כולן או מקצתן, הכל כפי שנקבע

## 13. סמכויות פיקוח

[תיקונים: התשס"ז (מס' 8), התשע"ד (מס' 3)]

- (א) שר התעשייה המסחר והתעסוקה ימנה מפקחים, מבין עובדי משרדו, לשם פיקוח על ביצוע ההוראות לפי חוק זה.
- (ב) לא יתמנה מפקח כאמור בסעיף קטן (א) אלא אם כן קיבל הכשרה מתאימה כפי שהורה שר התעשייה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם השר לביטחון הפנים.
- (ג) לשם מילוי תפקידיו רשאי מפקח שמונה לפי הוראות סעיף קטן (א) (להלן - מפקח) -
- (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.

## 13א. סמכות שיפוט ותרופות

[תיקונים: התשס"ו (מס' 2), התשע"ד (מס' 3)]

- (א) לבית הדין האזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות לפי חוק זה, והוא רשאי -
- (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 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.

**[תיקון התשס"ו (מס' 2)]**

תובענות בשל הפרת הוראות לפי חוק זה יכול שיוגשו בידי -

(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.

**13.ג. זכות התערבות בתובענות**

**[תיקון התשס"ו (מס' 2)]**

בתובענות בשל הפרת הוראות חוק זה רשאי בית הדין לעבודה לתת לארגון כאמור בסעיף 13(ב)2 או (3) להשמיע את

דברו, בדרך שיורה.

**13.ד. ערעור**

**[תיקון התשס"ז (מס' 8)]**

הרואה עצמו נפגע מהחלטת שר התעשייה 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.

**14. עונשין**

**[תיקונים: התשס"ז (מס' 8), (מס' 9), התשס"ח (מס' 2), התש"ע, התשע"א (מס' 2), התשע"ד (מס' 2), התשע"ו (מס' 3),**

**התשפ"א]**

(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):

(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 9 עד 9;

(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 9 עד 9;

(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 9 עד 9;

(א) גרם לפיטורי עובדת של קבלן כוח אדם בהיותה בהיריון, בניגוד להוראות סעיף 9(ב) או גרם לפיטורי

הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה שהוא עובד של קבלן כוח אדם, בניגוד להוראות הסעיף

האמור כפי שהוחלו בסעיפים 9 עד 9;

(7) פיטר עובדת או עובד בתקופת לידה והורות או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (2ג), 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 9 עד 9;

(8) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה והורות או לאחר תום ימי ההיעדרות לפי סעיף 7(ג)(2) או (2ג), בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(א1) או פיטר, בלא היתר, הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה והורות, בניגוד להוראות סעיף 9(ג)(א1) כפי שהוחלו בסעיפים 9 עד 9;

(9) פיטר, בלא היתר, עובדת או עובד בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(ג1), (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 9 עד 9;

(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);

(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 (1ג), 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 9 עד 9;

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

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

(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.

## 15. אחריות נושא משרה

*[תיקון התשס"ז (מס' 8)]*

(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.

(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.

16. **ראיות**

*[תיקון התשע"ד (מס' 3)]*

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

17.

(בוטל).

18. **דין אגודה שיתופית**

*[תיקונים: התשס"ד, התשע"ד (מס' 3)]*

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

19. **המדינה כמעסיק**

*[תיקון התשע"ד (מס' 3)]*

לענין חוק זה דין עובד המדינה כדין כל עובד אחר.

20.

**ביצוע ותקנות**

7

שר העבודה ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו.

21.

**חובת התייעצות**

7

*[תיקון התשמ"ו (מס' 2)]*

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.

22.

**העברת סמכויות**

7

(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).

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

22א.

**פרסום מידע על זכויות לפי חוק זה**

7

*[תיקון התשס"ז (מס' 8)]*

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

(1) פרסום באמצעי התקשורת;

(2) הפצת עלוני מידע;

(3) הפעלת מוקד מידע שבו יינתן מענה טלפוני לפניית הציבור בנושא זכויות לפי חוק זה;

(4) פרסום מידע באתר האינטרנט של משרד התעשייה המסחר והתעסוקה.

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

## 23. שמירת זכויות

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

## 24. הוראות מעבר

### [תיקון התשע"ד (מס' 3)]

(א) לענין סעיף 24(2) שבתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, התשי"ד-1953, רואים גם את מי שטרם מלאו לה 18 שנה כעובדת שפקודת העבדתן של נשים, 1945, חלה עליה.

(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.

## 25. ביטול

פקודת העבדתן של נשים, 1945 - בטלה.

## תוספת ראשונה

(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)

מזהיר/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 7 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 7 לחוק; הצהרתי זו אמת ואני מתחייב/ת לנהוג לפיה.

תאריך	חתימת הורה 1	חתימת הורה 2
-------	--------------	--------------

**תוספת שנייה**

(סעיף 7ב)

1. ענף התעשייה.

2. ענף המלונאות.

משה שרת

גולדה מאירסון

- 
- [1]. [ס"ח 160](#) התשי"ד (12.8.1954), עמ' 154.
- תיקונים: [ס"ח 403](#), התשכ"ג (15.8.1963), עמ' 133;
- [ס"ח 433](#), התשכ"ד (5.8.1964), עמ' 166;
- [ס"ח 661](#), התשל"ג (13.7.1972), עמ' 119;
- [ס"ח 712](#), התשל"ג (3.8.1973), עמ' 260 [התשע"ג (מס' 2)];
- [ק"ת 4045](#), התש"ם (8.11.1979), עמ' 184;
- [ס"ח 1166](#), התשמ"ו (31.12.1985), עמ' 67;
- [ס"ח 1175](#), התשמ"ו (9.4.1986), עמ' 141 [התשמ"ו (מס' 2)];
- [ס"ח 1240](#), התשמ"ח (3.3.1988), עמ' 42;
- [ס"ח 1324](#), התש"ן (26.7.1990), עמ' 173;
- [ס"ח 1325](#), התש"ן (30.7.1990), עמ' 178 [התש"ן (מס' 2)];
- [ס"ח 1328](#), התש"ן (10.8.1990), עמ' 188 [התש"ן (מס' 3)] [ת"ט ס"ח 1333, התשנ"א עמ' 20];
- [ס"ח 1387](#), התשנ"ב (12.3.1992), עמ' 116;
- [ס"ח 1577](#), התשנ"ו (17.3.1996), עמ' 181;
- [ס"ח 1635](#), התשנ"ז (5.8.1997), עמ' 219;
- [ס"ח 1650](#), התשנ"ח (5.2.1998), עמ' 114;
- [ס"ח 1655](#), התשנ"ח (16.2.1998), עמ' 136 [התשנ"ח (מס' 2)];
- [ס"ח 1668](#), התשנ"ח (29.5.1998), עמ' 235 [התשנ"ח (מס' 3)];
- [ס"ח 1701](#), התשנ"ט (7.2.1999), עמ' 79;
- [ס"ח 1748](#), התש"ס (28.7.2000), עמ' 246;
- [ס"ח 1785](#), התשס"א (4.4.2001), עמ' 219;
- [ס"ח 1805](#), התשס"א (7.8.2001), עמ' 516 [התשס"א (מס' 2)];
- [ס"ח 1813](#), התשס"ב (6.12.2001), עמ' 30;
- [ס"ח 1874](#), התשס"ג (20.11.2002), עמ' 63;
- [ס"ח 1934](#), התשס"ד (31.3.2004), עמ' 344 ו-345;
- [ס"ח 1939](#), התשס"ד (17.5.2004), עמ' 380 [התשס"ד (מס' 2)];
- [ס"ח 1946](#), התשס"ד (28.6.2004), עמ' 425 [התשס"ד (מס' 3)];
- [ס"ח 1992](#), התשס"ה (29.3.2005), עמ' 265;



ס"ח 2002, התשס"ה (6.6.2005), עמ' 464 [התשס"ה (מס' 2)];  
ס"ח 2024, התשס"ה (10.8.2005), עמ' 913 [התשס"ה (מס' 3)];  
ס"ח 2038, התשס"ו (8.12.2005), עמ' 53;  
ס"ח 2049, התשס"ו (3.1.2006), עמ' 231 [התשס"ו (מס' 2)];  
ס"ח 2073, התשס"ז (21.12.2006), עמ' 26. הצ"ח - כנסת 83, התשס"ה, עמ' 169;  
ס"ח 2083, התשס"ז (15.2.2007), עמ' 124 [התשס"ז (מס' 2)]. הצ"ח - כנסת 126, התשס"ז, עמ' 30;  
ס"ח 2086, התשס"ז (8.3.2007), עמ' 140 [התשס"ז (מס' 3)]. הצ"ח - כנסת 128, התשס"ז, עמ' 38;  
ס"ח 2086, התשס"ז (8.3.2007), עמ' 140 [התשס"ז (מס' 4)]. הצ"ח - כנסת 121, התשס"ז, עמ' 14;  
ס"ח 2089, התשס"ז (27.3.2007), עמ' 154 [התשס"ז (מס' 5)]. הצ"ח - כנסת 129, התשס"ז, עמ' 44;  
ס"ח 2094, התשס"ז (8.5.2007), עמ' 306 [התשס"ז (מס' 6)]. הצ"ח - כנסת 145, התשס"ז, עמ' 152;  
ס"ח 2099, התשס"ז (21.6.2007), עמ' 360 [התשס"ז (מס' 7)]. הצ"ח - ממשלה 297, התשס"ז, עמ' 610;  
ס"ח 2108, התשס"ז (7.8.2007), עמ' 436 [התשס"ז (מס' 8)]. הצ"ח - ממשלה 226, התשס"ו, עמ' 200;  
ס"ח 2108, התשס"ז (7.8.2007), עמ' 445 [התשס"ז (מס' 9)]. הצ"ח - כנסת 100, התשס"ו, עמ' 26;  
ס"ח 2112, התשס"ח (15.10.2007), עמ' 4. הצ"ח - כנסת 169, התשס"ז, עמ' 272;  
ס"ח 2131, התשס"ח (3.2.2008), עמ' 172 [התשס"ח (מס' 2)]. הצ"ח - כנסת 192, התשס"ח, עמ' 84;  
ס"ח 2134, התשס"ח (18.2.2008), עמ' 206 [התשס"ח (מס' 3)]. הצ"ח - כנסת 198, התשס"ח, עמ' 126;  
ס"ח 2142, התשס"ח (27.3.2008), עמ' 386 [התשס"ח (מס' 4)]. הצ"ח - כנסת 213, התשס"ח, עמ' 226;  
ס"ח 2225, התש"ע (4.2.2010), עמ' 326. הצ"ח - כנסת 290, התש"ע, עמ' 46;  
ס"ח 2235, התש"ע (22.3.2010), עמ' 440 [התש"ע (מס' 2)]. הצ"ח - כנסת 297, התש"ע, עמ' 76;  
ס"ח 2264, התשע"א (9.12.2010), עמ' 74. הצ"ח - ממשלה 507, התש"ע, עמ' 1058;  
ס"ח 2303, התשע"א (11.7.2011), עמ' 960 [התשע"א (מס' 2)]. הצ"ח - כנסת 228, התשס"ח, עמ' 292  
והצ"ח - ממשלה 559, התשע"א, עמ' 388;  
ס"ח 2338, התשע"ב (27.2.2012), עמ' 173. הצ"ח - כנסת 429, התשע"ב, עמ' 65;  
ס"ח 2418, התשע"ד (9.12.2013), עמ' 71. הצ"ח - כנסת 524, התשע"ד, עמ' 12;  
ס"ח 2436, התשע"ד (5.3.2014), עמ' 330 [התשע"ד (מס' 2)]. הצ"ח - כנסת 536, התשע"ד, עמ' 54;  
ס"ח 2459, התשע"ד (15.7.2014), עמ' 600 [התשע"ד (מס' 3)]. הצ"ח - כנסת 535, התשע"ד, עמ' 44 (כולל  
החלפת המונחים "מעביד" ב"מעסיק" ו"יחסי עובד ומעביד" ב"יחסי עבודה" כולל כל ההטיות הדקדוקיות שלהם);  
ס"ח 2534, התשע"ו (6.3.2016), עמ' 610. הצ"ח - כנסת 586, התשע"ה, עמ' 38;  
ס"ח 2560, התשע"ו (5.7.2016), עמ' 950 [התשע"ו (מס' 2)]. הצ"ח - כנסת 630, התשע"ו, עמ' 88;  
ס"ח 2569, התשע"ו (28.7.2016), עמ' 1090 [התשע"ו (מס' 3)]. הצ"ח - כנסת 629, התשע"ו, עמ' 84;  
ס"ח 2620, התשע"ז (30.3.2017), עמ' 533. הצ"ח - כנסת 688, התשע"ז, עמ' 106;  
ס"ח 2624, התשע"ז (2.4.2017), עמ' 572 [התשע"ז (מס' 2)]. הצ"ח - כנסת 698, התשע"ז, עמ' 143;  
ס"ח 2647, התשע"ז (3.7.2017), עמ' 1008 [התשע"ז (מס' 3)]. הצ"ח - כנסת 700, התשע"ז, עמ' 151;  
ס"ח 2683, התשע"ח (17.1.2018), עמ' 114. הצ"ח - כנסת 740, התשע"ח, עמ' 28;  
ס"ח 2721, התשע"ח (31.5.2018), עמ' 680 [התשע"ח (מס' 2)]. הצ"ח - כנסת 773, התשע"ח, עמ' 148;  
ס"ח 2773, התשע"ט (6.1.2019), עמ' 142. הצ"ח - כנסת 824, התשע"ט, עמ' 54;  
ס"ח 2886, התשפ"א (24.12.2020), עמ' 236. הצ"ח - כנסת 859, התשפ"א, עמ' 28;  
ס"ח 2910, התשפ"א (4.7.2021), עמ' 358 [התשפ"א (מס' 2)]. הצ"ח - ממשלה 1420, התשפ"א, עמ' 354;

ס"ח 2963, התשפ"ב (14.3.2022), עמ' 758. הצ"ח - כנסת 883, התשפ"ב, עמ' 25;  
ס"ח 3109, התשפ"ד (9.11.2023), עמ' 106. הצ"ח - ממשלה 1670, התשפ"ד, עמ' 82.

[2.] חוק זה לא יחול על עבודתו של מגוייס לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967.

[3.] כל עוד לא נקבעו טפסים לפי תקנות משנה 7(ג)(א1) ו-(ב1) רשאית עובדת להיעדר מעבודתה אם אישר רופא בכתב כי התקיימו התנאים הקבועים בפסקאות האמורות.

[4.] כל עוד לא נקבעו טפסים לפי תקנות משנה 7(ג)(א1) ו-(ב1) רשאית עובדת להיעדר מעבודתה אם אישר רופא בכתב כי התקיימו התנאים הקבועים בפסקאות האמורות.

[5.] השר העביר את סמכויותיו לפי סעיף 9 למנהלת מינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה (י"פ 5815, התשס"ח, עמ' 3309).

[6.] השר העביר את סמכויותיו לפי סעיף 9א למנהלת מינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה (י"פ 5815, התשס"ח, עמ' 3309).

[7.] סמכויות שר הכלכלה והתעשייה (מקודם: שר התעשייה המסחר והתעסוקה שקלט גם את סמכויות שר העבודה) הועברו לשר הרווחה והשירותים החברתיים (י"פ 7394, התשע"ז, עמ' 1312).

//