

حقوق المرأة العاملة

خلال فترة علاجات الخصوبة،
الحمل والولادة

17 לעובד /
Worker's Hotline
عنوان العامل /

للمزيد من المعلومات وللاستشارة القانونية المجانية: 04 608 222 8
او زوروا موقعنا: kavlaoved.org.il عنوان العامل 

هذه النشرة صدرت بدعم
من الإتحاد الأوروبي



حظر الإقالة خلال علاجات الخصوبة

- يُحظر على المشغلّ إقالة عاملة **تغيّبت** عن العمل بسبب خضوعها لعلاجات الخصوبة أو الإخصاب، خلال فترة تغيّبها، وخلال 150 يوماً بعد انتهاء هذا التغيّب، إلا بتصريح خاص من وزارة الاقتصاد. يسري هذا الحظر شريطة أن تبلغ العاملة المشغلّ حول خضوعها للعلاجات من هذا النوع، وتقدّم تصريحاً طبيياً ملائماً. كما شريطة أن تكون العلاجات لهدف ولادتين وليس أكثر في فترة عملها عند نفس المشغلّ، أو لهدف ولادتين من شريك حياتها الحالي.
 - الحظر أعلاه لا يسري على المشغلّ إذا مرّت سنتين منذ بدأت العاملة بعلاجات الخصوبة.
 - يُحظر على المشغلّ إقالة عاملة تخضع لعلاجات الخصوبة، حتى لو لم تغيّب عن مكان عملها، خلال فترة العلاج وحتى مدّة 150 يوماً من تاريخ بدء الخضوع لعلاجات الخصوبة، إذا ما توفّرت **جميع** الشروط التالية، إلا بتصريح خاص من وزارة الاقتصاد:
1. أن تكون قد عملت لدى نفس المشغلّ، أو في نفس موقع العمل ستة أشهر على الأقل؛
 2. أن تقوم العاملة بإبلاغ المشغلّ حول العلاجات خلال فترة

تعاني الكثير من النساء العاملات من الاجحاف والتمييز والمس في حقوقهن في اماكن العمل، في فترات علاجات الخصوبة، الحمل، الولادة وما بعدها.

في هذا الدليل نأتي بأهم ما ورد في قوانين العمل من حقوق وحماية للمرأة العاملة بهذه الفترات ومن تقييدات تمنع المشغلّ من المس بحقوق وبمكانة المرأة العاملة في مكان العمل.

فترة علاجات الخصوبة والإخصاب

- يسمح للعاملة التي تمر بعلاجات خصوبة أو إخصاب، التغيّب من العمل لأجل تلقي العلاج، اذا صادق الطبيب المعالج خطياً بأن العلاج يتطلب ذلك وشرط أن تبلغ العاملة المشغلّ مسبقاً. تعتبر أيام التغيّب هذه أيام مرضيّة.
 - تكون فترة الغياب المسموحة للعاملة عن كل مرحلة علاجية - شرط أن لا تكون هناك أكثر من 4 مراحل علاجية في السنة- على النحو التالي:
- في مكان عمل يتبع 5 ايام عمل في الأسبوع، يسمح للعاملة التغيّب حتى 16 يوماً.
 - في مكان عمل يتبع 6 ايام عمل في الأسبوع، يسمح للعاملة التغيّب حتى 20 يوماً.

فترة الحمل

منع العمل بساعات إضافية وبورديات ليل

- على العاملة الحامل في الشهر الخامس إخبار مشغلها بالحمل ، وعندها يحظر على المشغل تشغيل العاملة الحامل ساعات عمل إضافية وفي أيام الراحة الأسبوعية، إلا إذا وافقت العاملة على ذلك في رسالة خطية، وأحضرت تقريراً طبياً من طبيب مختص ولادة وأمراض نسائية يجيز لها ذلك .
- كذلك يمنع تشغيل عاملة حامل بورديات ليلية إذا أبلغت العاملة المشغل في رسالة خطية رفضها العمل في ورديات الليل . العمل بوردية الليل هو العمل الذي تقع ساعتان منه على الأقل بين العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً .

فحوصات طبية خلال الحمل

- المرأة التي تعمل أسبوعاً كاملاً، 4 ساعات يومياً على الأقل، يمكنها التغيب حتى 40 ساعة خلال الحمل من أجل الفحوصات المرتبطة بحملها، دون الإضرار بقيمة أجرها .
- المرأة التي تعمل أسبوعاً كاملاً، حتى 4 ساعات يومياً، يمكنها التغيب 20 ساعة خلال الحمل من أجل الفحوصات المرتبطة بحملها، دون الإضرار بقيمة أجرها .

لا تتأخر عن ثلاثة أيام من موعد تسلمها مكتوب الإبلاغ المسبق بالإقالة أو مكتوب الإقالة (في حال لم تستلم إبلاغ مسبق)؛

- 3 . أن تقوم خلال 14 يوماً من الموعد أعلاه، بتقديم تصريحاً طبياً حول علاجات الخصوبة، للمشغل .
- لا يسمح وزير الاقتصاد بإقالة العاملة إذا ما اعتقد بأن هذه الإقالة تمت بصلّةٍ لعلاجات الخصوبة، أو التغيب الذي ينتج عنها .
- عدم تجديد عقد العمل يعتبر أيضاً بمثابة إقالة إذا ما توفّر أحد الشرطين التاليين : (1) كانت الفترة المحددة لعقد العمل مدتها 12 شهراً على الأقل ؛ (2) كانت الفترة المحددة لعقد العمل أقل من 12 شهراً، لكن العقد جاء كتمديد أو تجديد لفترة عمل سابقة .

الإضرار بحجم الوظيفة أو الأجر

- يحظر على المشغل الإضرار بحجم وظيفة أو دخل عاملة تخضع لعلاجات الإخصاب، خلال الفترة التي تحظر إقالتها كما ذكر أعلاه، إلا بتصريح خاص من وزارة الاقتصاد .

مخصصات حماية الحمل

قد يُطلب من العاملة الحصول على تصديق طبي من طبيب تشغيلي .

- فترة حماية الحمل يجب أن تكون 30 يوماً متواصلاً على الأقل . وإذا احتاجت لفترة إضافية، يجب ان تكون 14 يوماً متواصلاً على الأقل، عن كل فترة إضافية .
- الموعد الأخير لتقديم طلب تلقي المخصصات، بإرفاق التصديق الطبي، هو حتى 12 شهراً من بداية فترة حماية الحمل .

كيف تحتسب مخصصات حماية الحمل

- مخصصات حماية الحمل تُحسب وفقاً لمعدل أجر العاملة خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة التي سبقت فترة حماية الحمل، وليس أكثر من المعدل العام للأجور .

حماية حمل جزئية (تقليل ساعات العمل)

- وفقاً لقرار صادر عن محكمة العمل القطرية، يحق للعاملة الحصول على مخصصات حماية حمل حتى لو كانت جزئية، بمعنى أن العاملة استمرت بعملها لكن بعدد ساعات أقل . تسري حماية الحمل الجزئية - كما في حماية الحمل الكاملة - فقط في الحالات التي تعطى فيها لفترة 30 يوماً على الأقل .

- تُدفع مخصصات حماية الحمل بواسطة مؤسسة التأمين الوطني، بهدف تعويض العاملة الحامل عن فقدان أجرها، في إحدى الحالتين:

- للعاملة التي اضطرت للتغيب عن عملها خلال فترة الحمل عقب تهديد صحي لها أو للجنين - بسبب الحمل؛
- للعاملة التي اضطرت للتغيب عن عملها خلال فترة الحمل عقب تهديد صحي لها أو للجنين - بسبب نوع العمل، مكان تنفيذ العمل أو طريقة تنفيذه، في حال لم يجد المشغل للعاملة وظيفة بديلة .

شروط أحقية الحصول على مخصصات حماية الحمل من التأمين الوطني:

- يجب الإثبات أنه دُفعت عن العاملة رسوم التأمين الوطني في فترة 6 أشهر على الأقل من الـ 14 شهراً التي سبقت خروجها لفترة حماية الحمل .
- يجب إحضار تصديق طبي من طبيب مختص ولادة وأمراض نسائية عن حماية الحمل .
- اذا كانت حماية الحمل بسبب نوع العمل أو بيئة العمل،

في هذه الحالات يدفع التأمين الوطني مخصصات الحماية بنسبة تغيب العاملة عن عملها .

إجازة حماية الحمل أقل من 30 يوماً

○ يحقّ للعاملة التي تغيب لفترة تقل عن 30 يوماً الحصول على بدل المرضية من المشغل عن فترة التغيب، وذلك على حساب أيام المرضية التي تراكمت لصالحها في مكان العمل .

حقوق إجتماعية في فترة حماية الحمل

- لا تمس فترة حماية الحمل بأقدمية العاملة بمكان العمل، وتُشمل في حساب الحقوق الاجتماعية المستحقة وفقاً للأقدمية في مكان العمل، كأيام النقاهاة، تعويضات الإقالة وأيام الإجازة السنوية .
- أيام الإجازة السنوية المستحقة للعاملة في السنة التي تغيب فيها عن العمل بسبب حماية الحمل، تُحدد وفقاً لعدد أيام العمل الفعلية في تلك السنة .
- العاملة المستحقة لتحويلات صندوق التقاعد، والتي عملت لدى المشغل 6 أشهر قبل بداية حملها، تستحق أن يواصل المشغل تحويل الدفعات للصندوق خلال فترة حماية الحمل (المستحقة بمخصصات حماية الحمل من التأمين الوطني)،

شرط أن تحوّل العاملة القسم المترتب عليها من التحويلات .

حظر الإقالة خلال فترة الحمل

- يُحظر على المشغل إقالة أية عاملة حامل، حتى لو كانت بوظيفة مؤقتة أو تعمل من خلال شركة قوى عاملة، عملت لدى المشغل أو في مكان العمل 6 أشهر على الأقل، إلا بتصريح خاص من وزارة الاقتصاد .
- لا يسمح وزير الاقتصاد بإقالة العاملة إذا ما اعتقد بأن هذه الإقالة تمت بصلّة لحمل العاملة .
- عدم تجديد عقد العمل للعاملة الحامل يعتبر بمثابة إقالة إذا ما توفّر أحد الشرطين التاليين : (1) الفترة المحددة لعقد العمل مدتها 12 شهراً على الأقل؛ (2) الفترة المحددة لعقد العمل أقل من 12 شهراً، لكن العقد جاء كتمديد أو تجديد لفترة عمل سابقة .
- إقالة أية عاملة حامل (بما يشمل من عملت أقل من 6 أشهر) بسبب حملها، تُعتبر تمييزاً محظوراً بحسب قانون المساواة في فرص العمل، ويحقّ للعاملة رفع دعوى ضد المشغل، والمطالبة بإعادتها للعمل و/ أو بتعويضات إقالة غير قانونية .

حظر الإضرار بحجم الوظيفة أو الأجر

- يُحظر على المشغل الإضرار بحجم وظيفة أو دخل العاملة

○ خلال فترة الحمل، إلا بتصريح خاص من وزارة الاقتصاد.

فترة إجازة الولادة

منع التشغيل في إجازة الولادة

○ يمنع المشغل من تشغيل عاملة يعلم أنها في إجازة ولادة.

مدة إجازة الولادة

- تستحق العاملة التي عملت مدة سنة على الأقل في نفس مكان العمل أو لدى نفس المشغل، إجازة ولادة من 26 اسبوعاً، منها 14 أسبوعاً مدفوعة الأجر (رسوم الولادة) من قبل التأمين الوطني و12 أسبوعاً إضافياً غير مدفوعة الأجر.
- تستحق العاملة التي عملت مدة أقل من سنة في نفس مكان العمل أو لدى نفس المشغل، إجازة ولادة من 14 أسبوعاً مدفوعة الأجر (رسوم الولادة) من قبل التأمين الوطني.
- بإمكان العاملة تقصير إجازة الولادة شرط أن لا تكون أقل من 14 أسبوعاً. أبلغت العاملة المشغل حول نيتها تقصير إجازة الولادة، يمنع المشغل من تأجيل عودتها لفترة تزيد عن 3 أسابيع من يوم إبلاغ العاملة له بذلك.
- بالإمكان بدء إجازة الولادة قبل تاريخ الولادة المتوقع بـ 7 أسابيع على الأكثر.

- العاملة التي أنجبت أكثر من طفل في نفس الولادة تستحق إطالة فترة الإجازة بثلاثة أسابيع إضافية عن كل مولود إضافي.
- في حالة خضوع الأم لتلقي العلاج في المستشفى لفترة أطول من أسبوعين، خلال إجازة الولادة، يمكن للعاملة إطالة الإجازة لفترة مساوية للفترة التي أمضتها في تلقي العلاج- شرط ألا تزيد فترة الإطالة عن 4 أسابيع.
- في حالة خضوع الطفل (المولود) لتلقي العلاج في المستشفى لفترة أطول من أسبوعين، خلال إجازة الولادة، يمكن للعاملة إطالة الإجازة لفترة مساوية للفترة التي أمضاها الطفل في المستشفى لتلقي العلاج- شرط ألا تزيد فترة الإطالة عن 20 أسبوعاً.

رسوم الولادة من مؤسسة التأمين الوطني

- تدفع رسوم الولادة من قبل مؤسسة التأمين الوطني للمرأة العاملة التي خرجت لإجازة الولادة، بهدف تعويضها عن فقدان دخلها في الفترة التي لا تعمل فيها بسبب الولادة.
- تدفع رسوم الولادة لمدة 14 أسبوعاً للعاملة التي دُفعت عنها رسوم التأمين الوطني في الـ 10 أشهر من بين الـ 14 شهراً التي سبقت الولادة، أو في الـ 15 شهراً من الـ 22 شهراً التي سبقت الولادة.

- تدفع رسوم الولادة لمدة 7 أسابيع للعاملة التي دُفعت عنها رسوم التأمين الوطني في الـ 6 أشهر من بين الـ 14 شهراً التي سبقت الولادة.

(المكونة من 14 أسبوعاً أو المستحقة برسوم الولادة من التأمين الوطني)، شرط أن تحوّل العاملة القسم المترتب عليها من التحويلات .

كيف تحتسب رسوم الولادة

- تُحسب رسوم الولادة وفقاً لمعدّل أجر العاملة خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة التي سبقت الولادة، حتى سقف **1,432.33** شيكل لليوم (إعتباراً من 1.1.2014).

إجازة غير مدفوعة للعاملة

- يحق للعاملة تمديد إجازة الولادة والتغيّب عن العمل بعد إنتهاء إجازة الولادة لمدة شهر واحد عن كل 4 أشهر أقدمية لها في مكان العمل أو لدى المشغّل، لكن ليس أكثر من سنة بعد الولادة. ولكن من عدد الأشهر التي تستحقها العاملة هنا، نتقصص عدد الأسابيع التي تجاوزت فيها إجازة الولادة الـ 14 أسبوع.
- تمديد إجازة الولادة في هذه الحالة يعتبر إجازة غير مدفوعة، تحفظ خلالها علاقات العمل، لكن العاملة لا تراكم خلالها أية حقوق متعلّقة بالأقدمية.
- بإمكان العاملة تقصير الإجازة غير المدفوعة. ويمنع المشغّل من تأجيل عودتها لفترة تزيد عن 4 أسابيع من يوم إبلاغ العاملة له بذلك.

حقوق إجتماعية خلال إجازة الولادة

- لا تُحسب فترة إجازة الولادة بأقدمية العاملة بمكان العمل، وتُشمل في حساب الحقوق الاجتماعية المستحقة وفقاً للأقدمية في مكان العمل، كأيام النفاهة، أيام المرضية، أيام الإجازة السنوية وتعويضات الإقالة.
- أيام الإجازة السنوية المستحقة للعاملة في السنة التي تغيّبت فيها عن العمل بسبب إجازة الولادة، تحدد وفقاً لعدد أيام العمل الفعلية في تلك السنة.
- العاملة المستحقة لتحويلات صندوق التقاعد، والتي عملت لدى المشغّل 6 أشهر قبل بداية حملها، تستحق أن يواصل المشغّل تحويل الدفعات للصندوق خلال فترة إجازة الولادة

ساعة تغيّب مدفوعة

- تستحق العاملة التي تشتغل بوظيفة كاملة التغيّب عن العمل

- عدم تجديد عقد العمل يعتبر أيضاً بمثابة إقالة إذا ما توفّر أحد الشرطين التاليين : (1) كانت الفترة المحددة لعقد العمل مدتها 12 شهراً على الأقل ؛ (2) كانت الفترة المحددة لعقد العمل أقل من 12 شهراً، لكن العقد جاء كتمديد أو تجديد لفترة عمل سابقة .

حظر الإضرار بحجم الوظيفة أو الأجر

- يمنع الإضرار بحجم وظيفة أو دخل العاملة بعد إجازة الولادة ولمدة 60 يوماً بعد عودتها من إجازة الولادة، إلا بتصريح خاص من وزارة الاقتصاد .

استقالة عاملة من أجل العناية بالطفل مستحقة تعويضات إقالة

- العاملة ذات أقدمية سنة فما فوق في مكان العمل، التي تستقيل من أجل العناية بطفلها خلال تسعة أشهر من يوم ولادته، مستحقة لتعويضات الإقالة كاملة كما لو تمت إقالتها .
- بتعريف "العناية بالطفل" مشمول أيضاً تغيير مكان العمل لتقليل حجم الوظيفة أو مسافة السفر، التي تسهل على العاملة العناية بطفلها .

ساعة واحدة في اليوم أو تقصير يوم عملها بساعة واحدة، على مدار الأشهر الـ4 التي تلي إجازة الولادة، دون الإضرار بأجرها . يمنع المشغل خصم التغيب المذكور من أجر العاملة .

منع العمل بورديات ليل وبأيام الراحة الاسبوعية

- يحظر على المشغل تشغيل العاملة الأم بورديات ليل وبأيام الراحة الاسبوعية، خلال 4 أشهر من انتهاء إجازة الولادة، إلا إذا وافقت العاملة على ذلك في رسالة خطية .

حظر الإقالة خلال إجازة الولادة وبعدها

- يمنع إقالة عاملة خلال إجازة الولادة وكذلك لمدة 60 يوماً بعد عودتها من إجازة الولادة أو الإجازة غير المدفوعة، إلا بتصريح خاص من وزارة الاقتصاد .
- لا يسمح وزير الاقتصاد بإقالة العاملة إلا إذا اقتنع (1) بأن الإقالة لا تمت بصله للولادة أو لإجازة الولادة؛ (2) وأن مصلحة المشغل التجارية توقفت عن العمل، أو أن المشغل قد أعلن كمفلس . (الشرطان مترაკمان) .
- في حالة الإقالة بعد إجازة الولادة، مُلزم المشغل بمنح العاملة إبلاغاً مسبقاً وفقاً للقانون . فترة الإبلاغ المسبق تبدأ من اليوم الـ61 بعد عودتها إلى العمل من إجازة الولادة .