

שוויון זכויות האישה

מן הראוי להתחיל חוברת זו בחוק הבסיסי הקובע את עקרון שוויון הזכויות לאשה
חוק "שווי זכויות האישה" מ-1951 נועד לקבוע עקרונות להבטחת שוויון מלא בין נשים לגברים, ברוח
העקרונות שבהכרזה על הקמת מדינת ישראל, הקובעת את המחוייבות של המדינה ל קיים שוויון זכויות חברתי
ומדיני לכל אזרחיה ללא הבדלי דת, גזע ומין.
לאישה ולגבר זכות שווה לקיום בכבוד אנושי, ובכלל זה אישה זכאית לשוויון בתחומי העבודה, החינוך, ההשכלה,
הבריאות, הדיור, איכות הסביבה והרווחה החברתית.
על כל פעולה בעלת השלכות משפטיות יחול דין זה, ללא קשר למינו של מבצעה. עם זאת, אבחנה בין גבר
לאישה אשר מתחייבת מהשונות שביניהם אינה בהכרח הפליה אסורה.

הגנה על הגוף מפני אלימות וניצול מיני

לכל אישה זכות מלאה על גופה, למעט באשר לאיסורים שנקבעו בדין (למשל, המגבלות שנקבעו לגבי ביצוע
הפלות). לכל אישה זכות להגנה מפני אלימות, הטרדה מינית, ניצול מיני וסחר בגופה.

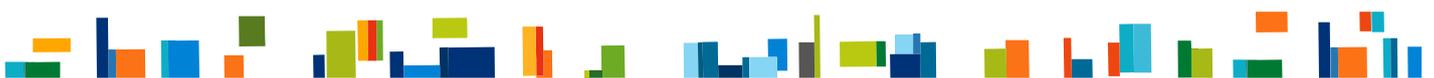
הפליה מתקנת

הוראת חוק המיטיבה עם נשים, במטרה לקדם ולהשוות מצבן לזה של הגברים, לא תחשב כהוראה מפלה אלא
כהוראה שבאה לתקן הפליה קודמת, כמו למשל, שריון מקום לנשים בהנהלה של גוף מסויים שאין בו ייצוג הולם
לנשים.

בגוף ציבורי ובוועדות המכרזים והמינויים של גוף ציבורי יינתן ביטוי הולם לייצוגן של נשים בסוגי המשרות
ובדירוגים השונים בקרב העובדים, ההנהלה, הדירקטוריון והמועצה. באם לצורך מתן ייצוג הולם לנשים יש
להעדיף אישה על פני גבר המתחרה בה על אותה משרה, הרי שתינתן לה עדיפות אך ורק באם הם בעלי
כישורים דומים. הכלל בדבר ייצוג הולם אינו חל כאשר מדובר בכהונה של נבחר ציבור או כאשר נדרש רק נציג
אחד לתפקיד.

קניינה של אישה נשואה

החוק קובע כי מוסד הנישואין אינו יכול לפגוע בזכות האישה להיות בעלת רכוש או לעשות שימוש בו כושה.
הזכות לבצע פעולות ממוניות בנכסיה של אישה נשואה זהו לזו של האישה הפנויה.



אפוטרופסות שווה של ההורים על ילדיהם הקטינים

האם והאב הם האפוטרופסים הטבעיים של ילדיהם עד הגיעם לגיל 18. באם אחד ההורים נפטר, ההורה השני שנשאר בחיים הוא האפוטרופוס הטבעי. כך למשל, באם האב נפטר האם תיוותר כאפוטרופוס יחידה. רק בית משפט יכול לקבוע כי עם מות האב ימונה אפוטרופוס אחר או נוסף לאם, באם טובת הילדים הקטינים מחייבת זאת.

שירות בכוחות הבטחון

לכל אישה המועמדת לשירות בצה"ל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר, וארגוני הבטחון האחרים של המדינה, או המשרתת בהם, זכות שווה לזכותו של הגבר למלא כל תפקיד, אלא אם כן מינויו של גבר מתחייב מאופיו של התפקיד.

שכר שווה לעובדת ולעובד

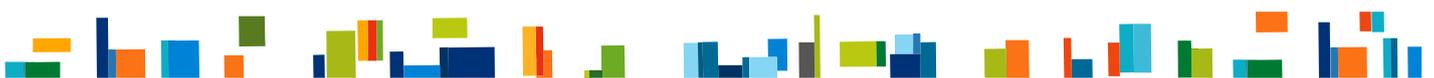
מטרתו של "חוק שכר שווה לעובדת ולעובד" לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה.

עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעביד באותו מקום עבודה זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה או עבודת שוות ערך. הוראה זו חלה על כל סוג של גמול ותוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, החזר הוצאות, תשלומים בגין החזקת רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין.

עבודה תחשב כעבודה שוות ערך לעבודה אחרת אף אם הן אינן זהות במהותן אך בעלות משקל זהה מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהן הן מבוצעות.

הפרש בשכר

עם זאת, ניתן שיהיה הפרש בשכר או בגמול אחר הנובע מאופיה של העבודה או ממהותה ובהתחשב בקריטריונים כגון איכות העבודה, הוותק של העובדת, ההכשרה או ההשכלה או מיקומו הגיאוגרפי של מקום העבודה, כל עוד אין בכך אפליה מטעמי מין.



מסירת מידע

העובדת זכאית לדרוש ממעבידה מידע בדבר רמות שכר של עובדים המועסקים אצלו, לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או דירוגים. המעביד חייב לספק לה את המידע במידה הדרושה לענין חוק זה אך עליו להימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים. כמו כן, המעביד כפוף לחובות הסודיות ולמגבלות הקבועות בדינים אחרים.

באם עובדת סוברת כי הופלתה בשכרה על רקע מינה, היא יכולה להגיש תביעה בבית הדין לעבודה עפ"י חוק זה בגין 24 החודשים שקדמו ליום הגשת התביעה. כמו כן, ניתן להגיש בהתקיים תנאים מסויימים (כגון שגודל הקבוצה מצדיק זאת) תובענה ייצוגית בשם קבוצת עובדים באישור בית הדין לעבודה. במקרה כזה פסק הדין יחול על כל העובדים הנמנים עם הקבוצה ולכן בית המשפט יאשר הגשת תביעה בדרך זו רק אם ישוכנע שהתובע ייצג בדרך הולמת את עניינם של כל הנמנים עם הקבוצה.

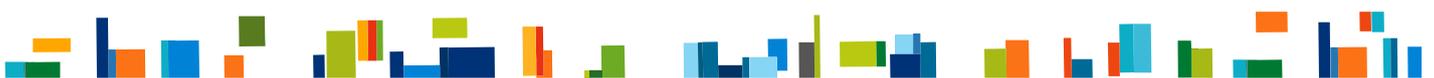
חוק עבודת נשים תשי"ד - 1954

כל עובדת זכאית לדרוש ממעביד ה כי יציג את תמצית החוק במקום בולט לעין בנוסח שפורסם על ידי משרד העבודה והרווחה.

עבודת לילה

"עבודת לילה" מוגדרת כעבודה בין השעות 24.00 לבין 06.00 ובחקלאות עד 05.00 בבוקר. הכלל הוא כי מעביד אינו רשאי לסרב לקבל אישה לעבודה בשל כך שמסיבות משפחתיות היא אינה מסכימה לעבוד בלילה.

לכלל זה יש חריגים. בעבודות המפורטות להלן ניתן לסרב לקבל אשה לעבודה אם היא מסרבת לעבוד בלילה: טיפול בחולים או בנכים, עבודה במוסדות החלמה ובמוסדות לטיפול בזקנים או בילדים, עיתונאות, מסעדנות, מלונאות, בתי עינוג, טיפול בבעלי חיים, תפקיד הנהלה, שירותי תעופה וים, סוכנויות נסיעות ותיירות או כשאין אפשרות לפקח על הזמן שבו מתבצעת העבודה.



כמו כן, העסקה בשירותי המכס, בשירות המטראולוגי, במרכזות טלפון בינעירוניות ובינלאומיות, במשטרת ישראל, בשירות בתי הסוהר, במנהל התעופה האזרחית כאלחוטאית קשר וכפקחית טיסה וכן במשרד התיירות כמארכת וכדיילת.

לעובדת המועסקת בלילה יש לתת מנוחה של 12 שעות בין יום עבודה אחד למשנהו. בהסכמת העובדת בכתב ניתן להעסיקה אף בהפרש קצר יותר אך לא פחות מ-8 שעות לאחר משמרת הלילה.

במקום שעובדים בו במשמרות על המעביד לספק לעובדת בלילה הסעה למקום העבודה ובחזרה ממנו במידה ואין אמצעי תחבורה אחרים. כמו כן על המעביד לספק לעובדת משקה חם בעת ההפסקה ומקום מתאים למנוחה.

כן קובע החוק, כי עובדת במקום עבודה שבו לא עבדו קודם לכן בלילה, שנדרשה לעבוד בלילה, רשאית להודיע תוך שלושה ימים בכתב שהיא מסרבת לעבוד בלילה.

לגבי עובדת בהריון – החל מהחודש החמישי להריון אסור להעבידה בעבודת לילה.

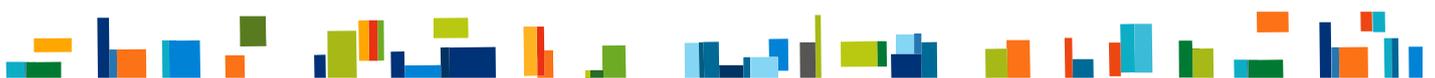
טיפול פוריות והפריה

היעדרות לשם טיפולי הפרייה נחשבת כהיעדרות מפאת מחלה ובתנאי שהעובדת יידעה את המעביד אודות הטיפולים מראש והציגה אישור רפואי.

מעביד אינו רשאי לפטר עובד או עובדת העוברים טיפולי הפריה או פוריות לקראת ילדם הראשון או השני. עם זאת, ניתן לפטרם לאחר שחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מאותו מקום עבודה בשל הטיפולים.

האיסור לפטרם חל הן בימי העדרם מהעבודה לרגל הטיפולים והן במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי היעדרותם. ניתן לפטרם בתקופה זו אך ורק בהיתר מאת שר העבודה והרווחה.

תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופריון), תשנ"א 1990- קובעות הגבלות על תקופת היעדרות של עובדת לרגל טיפולי הפרייה כמפורט להלן:



במקום עבודה שבו נהוג לעבוד חמישה ימים בשבוע תקופת ההיעדרות לא תעלה על שישה עשר ימי היעדרות לכל סידרה טיפולית – עד ארבע סדרות טיפוליות בשנה (לומר שתקופת ההיעדרות מוגבלת לארבע סדרות טיפוליות, סה"כ 64 ימים בשנה).

במקום עבודה שבו נהוג לעבוד שישה ימים בשבוע תקופת ההיעדרות של העובדת לא תעלה על עשרים ימי היעדרות לכל סידרה טיפולית – עד ארבע סדרות טיפוליות בשנה (כלומר שתקופת ההיעדרות מוגבלת לארבע סדרות טיפוליות, סה"כ 80 ימים בשנה9)

תקופת היעדרותו של עובד העובר טיפולי פוריות לא תעלה על שנים עשר ימים בשנה.

הפלה

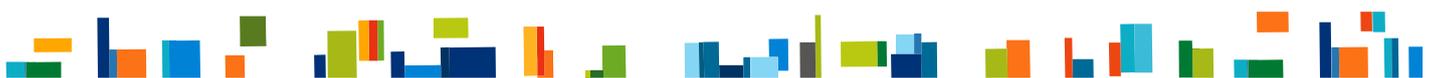
עובדת שהפילה זכאית לחופשת מחלה משך שבוע לאחר הפלה ואם אישר רופא כי מצב בריאותה מצריך שתיעדר תקופה ממושכת יותר היא זכאית להיעדר בהתאם לאישור אך לא יותר משישה שבועות. לידה אחרי עשרים וששה שבועות של הריון **נחשבת כלידה ולא כהפלה** גם אם הולד או העובר מת.

עבודות מסוכנות לאישה בגיל הפוריות

תקנות עבודת נשים (עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות), תשס"א-2001- קובעות כי על מעביד במוסד חינוכי או רפואי ליידע עובדת בגיל הפוריות (עד גיל 45 לפי הגדרת התקנות) כי בשל אופי מקום העבודה קיים סיכוי מוגבר שתחלה באדמת המסכנת את התפתחות העובר. כמו כן, עליו להפנותה לתחנה לבריאות המשפחה (טיפת חלב) על מנת לוודא שהיא מחוסנת נגד אדמת או לקבל חיסון.

אסור להעסיק אישה שטרם מלאו לה 45 שנה במקום עבודה שבו מייצרים ETANITERTE או במקום עבודה שבו האויר מכיל חומר HO מסוגים מסויימים. כמו כן, התקנות מפרטות סוגי חומרים אשר החשיפה אליהם במינונים מסויימים עלולה להזיק להריון ואסור למעביד לחשוף את העובדת אליהם. עובדת הנחשפת לחומרים אלו או המועסקת בקרבת מקור חום העלול להעלות את חום גופה מעל 38.5 מעלות למשך 4 שעות רצופות צריכה להודיע למעבידה על היותה בהריון בתוך 10 ימים מהיום שבו נודע לה על הריונה בצרוף אי שור רפואי בדבר הריונה.

באם לא נמצאה לעובדת בתנאים אלה עבודה חלופית במקום עבודתה היא זכאית לקבל גימלה לשמירת הריון מהביטוח הלאומי.



חשיפתה של **עובדת מיניקה** לחומרים המפורטים בתקנות אסורה בתקופת ההנקה. על העובדת החשופה בעבודתה לחומרים המפורטים בתוספת השניה או החמישית לתקנות להודיע למעביד על היותה מיניקה ועל המעביד למצוא לה עבודה חלופית במידת האפשר.

הריון

על העובדת ליידע את המעביד אודות הריונה בחודש החמישי להריון.

מרגע שיידעה העובדת את המעביד אודות ההריון או שנודע לו על ההריון בדרך אחרת, החל מהחודש החמישי אסור לו להעבידה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית, אלא אם כן העובדת נתנה הסכמתה בכתב והציגה אישור רפואי של רופא גניקולוג לפיו אין מניעה להעבידה בשעות נוספות, בכפוף לתנאי האישור.

במהלך הריון רשאית עובדת להעדר מהעבודה עפ"י אישור רפואי מסיבות הקשורות בהריון והיעדרותה לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל המעביד. (כלומר שימי היעדרותה יבואו במניין הוותק).

עובדת המועסקת יותר מארבע שעות ביום, שבוע עבודה מלא, רשאית להיעדר **עד 40 שעות** במשך תקופת ההריון מסיבות הקשורות להריון (למשל, לצורך ביצוע בדיקות). ואם היא עובדת שבוע מלא אך פחות מארבע שעות ביום היא רשאית להיעדר **עד 20 שעות** בתקופת הריונה.

היעדרותה של עובדת לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההריון ובדיקות שגרתיות הקשורות בהריון לא תגרע משכרה.

אסור לפטר עובדת בהריון (קבועה, זמנית או ארעית) אשר טרם יציאתה לחופשת לידה עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה חצי שנה רצופה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה. לעניין זה, אי חידוש חוזה עבודה יחשב אף הוא כפיטורין. כלומר שהמעביד חייב לחדש את חוזה העבודה של עובדת בהריון.

הפסקה זמנית של עבודה על ידי קבלן כח אדם אצלו עבדה העובדת חצי שנה לפחות תחשב אף היא כפיטורין. ולכן אף קבלן כח אדם חייב להמשיך ולהעסיק עובדת בהריון.

אסור לפגוע בהיקף המשרה של עובדת בהריון (קבועה, ארעית או זמנית) אשר עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות, באופן העלול להקטין את הכנסתה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה.

בדיקת מי שפיר

תקנות בריאות העם (בדיקת מי שפיר), תש"ם1980- קובעות כי אישה בהריון שגילה היה 37 שנים לפחות בתחילת ההריון (כלומר שכבר מלאו לה 37 שנה כשנתעברה), או שלדעת רופאה קיימת אפשרות סבירה שולדה עלול לסבול מהפרעות גנטיות, מחלות או מומים מלידה, זכאית לבדיקת מי שפיר בבית חולים. מבוטחת עפ"י חוק הביטוח הלאומי או אשת מבוטח, שבתחילת הריונה מלאו לה 35 שנים וטרם מלאו לה 37 שנים ושאינה זכאית לבדיקה לפי תקנות בריאות העם (בדיקת מי שפיר), אשר עשתה בדיקת מי שפיר בבית חולים, ישלם המוסד לביטוח לאומי את מחיר הבדיקה לבית החולים באמצעות משרד הבריאות.

גימלה לשמירת הריון

חוק הביטוח הלאומי קובע כי מבוטחת ששולמו עבורה דמי ביטוח באמצעות המעביד או ששילמה דמי ביטוח כעובדת עצמאית, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה וכן בעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות ושהם היתה בשמירת הריון, והכל עפ"י אישורים רפואיים. הגימלה, לכל יום, היא בסכום השווה לשכר העבודה הרגיל של המבוטחת ולא יותר מהשכר הממוצע במשק מחולק ב- 30.

חופשת לידה

מעביד חייב לתת לעובדת חופשת לידה והיא אינה רשאית לוותר על חופשתה. אסור למעביד להעביד את העובדת במשך חופשת הלידה ואף אסור לו לפטרה במהלך חופשת הלידה וכן במשך 45 ימים מרגע חזרתה לעבודה.

חופשת הלידה היא שנים עשר שבועות. העובדת רשאית להתחיל את חופשת הלידה עד שישה שבועות לפני יום הלידה המשוער. עובדת שילדה יותר מילד אחד בלידה אחת זכאית להאריך את חופשת הלידה בשבועיים נוספים.

עובדת שאושפזה במהלך חופשת הלידה לתקופה העולה על שבועיים זכאית להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האישפוז אך לא יותר מארבעה שבועות. כן היא רשאית לפצל את חופשת



הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכופ לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה.

עובדת שהילד שילדה חייב להשאר בבית החולים או לחזור לבית החולים ולהתאשפז משך תקופה העולה על שבועיים במהלך חופשת הלידה, **רשאית להאריך את חופשת הלידה** לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא יותר מארבעה שבועות. כן היא רשאית לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכופ לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך האשפוז או עם סיומו.

תקנות עבודת נשים (הודעה על הארכת חופשת הלידה או פיצולה בשל אשפוז היולדת או ילדה) התשנ"ט 1999- קובעות כי עובדת שחלתה ואושפזה מעל שבועיים במהלך חופשת הלידה או שהילד אשר ילדה חייב להשאר בבית החולים או לחזור לאשפוז במהלך חופשת הלידה מעל שבועיים **ובחרה להאריך את חופשת הלידה**, **תמסור על כך הודעה למעבידה ארבעה ימים לפחות לפני המועד שבו היתה אמורה לשוב לעבודה**. ההודעה תהא בכתב בצירוף אישור רפואי על תקופת האשפוז של העובדת או של הילד. אם נבצר מן העובדת למסור הודעה למעבידה במועד, עליה למסור לו את ההודעה במועד המוקדם ביותר האפשרי.

עובדת **שבחרה לפצל** את חופשת הלידה עקב אשפוז או אשפוז הנולד במהלך חופשת הלידה, צריכה אף היא למסור הודעה על כך למעבידה **ארבעה ימים לפחות לפני המועד שבו היא חפצה לשוב לעבודה**. אם עלתה תקופת האשפוז על שלושה שבועות תמסור העובדת את ההודעה שמונה ימים לפחות לפני המועד שבו היא **חפצה לשוב לעבודה**. ההודעה תהא בכתב בצירוף אישור רפואי אודות האשפוז. באם נבצר מן העובדת אשר **האריכה או פיצלה** את חופשת הלידה למסור את ההודעה למעבידה במועד הרי שעליה למסור את ההודעה **במועד המוקדם ביותר האפשרי**.

במהלך חופשת הלידה על המעביד להמשיך ולשלם את התשלומים הקבועים אשר נהג לשלם להבטחת פנסיה או לקרן השתלמות, בתנאי שהעובדת עבדה אצלו כל תקופת ההריון וששה חודשים לפחות בתכופ לפני תחילת ההריון.

כתום שישה שבועות לאחר הלידה זכאית העובדת בהסכמתה הכתובה לחזור לעבודה ולהעביר את יתרת החופשה המגיעה לה לבעלה. במקרה כזה, מעסיקו של הבעל יתן לו חופשת לידה חלקית בתקופה שנותרה.

היעדרות עובד או עובדת מהעבודה לרגל חופשת לידה לא תפגע בזכויות התלויות בוותק.

חופשה לרגל אימוץ או קבלת ילד עפ"י חוק הסכמים לנשיאת עוברים

האמור לעיל לגבי חופשת לידה יחול בשינויים המחוייבים גם על עובדת המקבלת ילד שגילו אינו עולה על 12 שנים לשם אימוץ. בני הזוג המאמצים יכולים לבחור מי מהם יצא לחופשה העיקרית.

עובדת שקיבלה למשמורתה ילד כהורה מיועד לפי חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד) זכאית אף היא לחופשה כאמור.

עפ"י חוק הביטוח הלאומי, מבוטחת או אשת מבוטח שקיבלה לאימוץ ילד עד גיל 10 תהיה זכאית **למענק לידה** מהמוסד לביטוח לאומי ובתנאי שניתנה הודעה לפקיד סעד עפ"י סעיף 6 לחוק האימוץ ושלא מדובר בילדו של בן זוגו של המאמץ. כמו כן, היא תהיה זכאית לדמי לידה בעד פרק הזמן שלרגל האימוץ אין היא עובדת. הגימלה תשולם לאחד מההורים המאמצים לפי בחירתם.

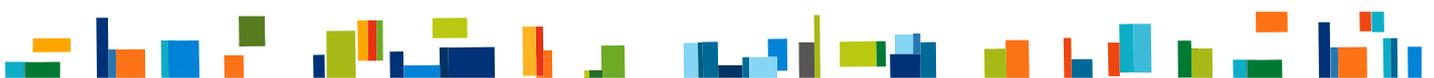
חוק פיצויי פיטורים קובע כי עובדת שהת פטרה תוך תשעה חודשים מיום שקיבלה ילד שטרם מלאו לו שלוש עשרה שנים לאימוץ, על מנת לטפל בו, התפטרותה תחשב כפיטורים ועל כן היא תהא זכאית לקבל פיצויי פיטורים מהמעביד.

עפ"י הוראות חוק הביטוח הלאומי זכאית האם המיועדת עפ"י חוק הסכמים לנשיאת עוברים לכל הזכויות כשל עובדת שילדה, בשינויים המחוייבים. דמי הלידה ישולמו לאם המיועדת החל ביום שבו ניתן לה צו הורות לפי חוק הסכמים לנשיאת עוברים או לאחר תום פרק הזמן שבעדו היא זכאית לדמי לידה, לפי המוקדם.

חופשת לידה כאשר התינוק שנולד אינו בחיים

כאשר העובדת ילדה (ולא מדובר בהפלה) והתינוק מת העובדת זכאית לחופשת לידה בת 12 שבועות. במקרה זה, ניתן לקצר את חופשת הלידה בהסכמת היולדת ובאישור רופא עד למינימום של שלושה שבועות חופשה לאחר הלידה.

לידה אחרי עשרים וששה שבועות של הריון **נחשבת כלידה ולא כהפלה** גם אם הולד או העובר מת.



היעדרות לאחר חופשת הלידה והארכת החופשה

על סמך אישור רפואי רשאית עובדת לצאת לחופשת מחלה עד שישה חודשים מתום חופשת הלידה, אם מצבה עקב הלידה מחייב זאת.

כמו כן, מתום חופשת הלידה משך ארבעה חודשים רשאית העובדת להעדר מהעבודה שעה אחת ביום לצורך הנקה בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה, ואין מורידים שעה זו משכרה.

עובדת שעבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שנתיים רצופות לפני חופשת הלידה רשאית להאריך את חופשתה מראשית השבוע השביעי שאחרי הלידה ברבע ממספר החודשים שבהם עבדה אך סה"כ לא יותר משנה. ההארכה תחשב לה כחופשה ללא תשלום או לם זמן העדרה לא יבוא במניין הוותק. כלומר שלעניין הזכויות הנובעות מוותק במקום העבודה, לא ייספרו ימי הארכת החופשה.

זכות זו של העובדת יכולה בהסכמתה להתחלק בינה לבין בן זוגה או לעבור לבן זוגה. בן זוגה של העובדת אשר עבד באותו מקום עבודה או אצל אותו מעביד לפחות שנתיים רצופות עד להולדת ילדו רשאי להעדר מהעבודה מראשית השבוע השביעי שלאחר הלידה, מספר חודשים כרבע מספר החודשים שבהם עבד, אך סה"כ לא יותר משנה ובתנאי שבת זוגו הועסקה במקום עבודתה משך חצי שנה רצופה לפחות לפני תחילת היעדרותו מהעבודה.

התנאי לפיו בת זוגו הועסקה חצי שנה רצופה לפחות אינו נדרש מהעובד באם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו (כמובן שיש לצרף לבקשה לחופשה אישור רפואי בדבר נכות/מחלה של בת הזוג).

המעביד לא יוכל לפטר את העובד בימי העדרו ולא יוכל לתת לו הודעת פיטורין אף במשך 45 יום לאחר תום היעדרותו.

רק אחד מבני הזוג רשאי לצאת לחופשה ללא תשלום בנסיבות המנויות לעיל אולם אם אחד מבני הזוג מימש את זכותו לתקופה קצרה מזו שהחוק מאפשר לו אז בן זוגו יכול להיעדר מהעבודה ליתרת התקופה.

עובד המבקש להיעדר מהעבודה ימסור למעבידו הצהרה על כך לפחות 15 יום לפני תחילת היעדרותו מהעבודה, חתומה בידו ובידי בת זוגו.

במידה ועל פי ההוראות הנהוגות במקום עבודתה של העובדת קיימת חובת מתן הודעה מוקדמת העולה על 15 יום תחול חובה זו גם על העובד לעניין היעדרותו מהעבודה. אולם, אם בקשתו היא בנסיבות בהן הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו הרי שאין חובה להגיש את הבקשה

15 יום מראש ודי בחתימתו בלבד על ההצהרה . ההצהרה תעשה בנוסח המצוי בתקנות עבודת נשים (חובת מסירת הודעות למעביד), תשמ"ט1988-.

עובדת שביקשה להאריך את חופשתה אך ה תייצבה לעבודה לפני המועד שבו סוכם כי תחזור לעבוד , לא יוכל המעביד לדחות את החזרתה לעבודה יותר מארבעה שבועות מיום שהביעה את רצונה לחזור.

אסור לפטר עובדת במהלך חופשת הלידה או החופשה ללא תשלום . אסור לתת לעובדת הודעת פיטורין אף במשך 45 ימים מיום חזרתה לעבודה אלא באישור שר העבודה והרווחה.

באם העובדת התפטרה תוך תשעה חודשים מיום שילדה על מנת לטפל בילדה , עפ"י חוק פיצויי פיטורים יראו את התפטרותה כפיטורים ועל כן היא תהא זכאית לקבל פיצויי פיטורין.

עובדת השווה במקלט לנשים מוכות

עובדת השווה במקלט לנשים מוכות ואשר עבדה לפחות שישה חודשים רצופים אצל המעביד זכאית להעדר מעבודתה, באישור לשכת הרווחה, עד שישה חודשים מתוך שנה מתחילת שהייתה במקלט . חופשה זו תחשב לה כחופשה ללא תשלום והיעדרותה לא תפגע בזכויות הקשורות בוותק אצל המעביד.
מעביד אינו רשאי לפטר עובדת השווה במקלט לנשים מוכות או לתת לה הודעת פיטורין במהלך 30 יום לאחר תום ימי היעדרותה אלא באישור שר העבודה והרווחה.

חוק פיצויי פיטורים קובע כי עובדת שהתפטרה עקב שהייתה במקלט לנשים מוכות , רואים את התפטרותה כפיטורים והיא תהא זכאית לפיצויי פיטורים, ובלבד שסמוך לפני התפטרותה שהתה במקלט תקופה של שישים ימים לפחות.

חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד

"גיל הפרישה" הוא הגיל שבהגיעם אליו חייבים עובד או עובדת לפרוש מעבודתם בהתאם להוראות הסכם קיבוצי החל עליהם. אולם, באם נקבע בהסכם קיבוצי גיל פרישה לעובדת הנמוך מגיל פרישה שנקבע לעובד, לעובדת הזכות לפרוש מעבודתה בכל גיל שבין גיל הפרישה שלה ובין גיל הפרישה שנקבע לעובד. תקנות גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד (מסירת הודעות) קובעות כי כאשר בכוונת העובדת לפרוש מעבודתה בגיל הפרישה שנקבע לגביה בהסכם הקיבוצי או לאחריו (בהתאם לזכותה כאמור לעיל), עליה למסור על כך למעבידה הודעה בכתב תשעים ימים לפחות לפני מועד פרישתה. ואם לא מסרה הודעה כאמור או שמסרה הודעתה באיחור, רשאי המעביד לדחות את מועד תשלומו של כל סכום המגיע לעובדת כפיצויי פיטורין, לתקופה השווה לתקופת ההודעה או ליתרת תקופת ההודעה.

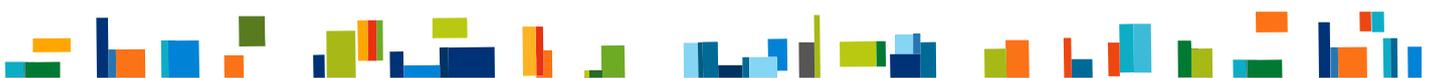
ביטוח לאומי

המוסד לביטוח לאומי (מל"ל) הוא מוסד ממלכתי הפועל על פי חוק מ-1954 ותפקידו העיקרי להבטיח אמצעי מחיה לתושבי ישראל שאינם מסוגלים להתפרנס למחייתם. הוא גובה דמי ביטוח בהתאם להכנסות ומשלם לזכאים גמלאות עפ"י החוק.

מדובר בגמלאות עבור ילדים, לנשים בחופשת לידה, לנכים, לזקנים, לנפגעי תאונות, למוגבלים בניידות, לאלמנות ויתומים, ולמעוטי הכנסה. החל מ-1995 אחראי מל"ל גם על גבייתם ותשלומם של דמי ביטוח בריאות עפ"י חוק ביטוח בריאות ממלכתי.

מלבד תשלום בעין מספק המל"ל גם שרותי שיקום והכשרה מקצועית לנכים ואלמנות ושרותי ייעוץ וסיוע ליקשישים.

להלן פרוט הזכויות עפ"י החוק.



ביטוח אימהות

הגדרת "לידה" עפ"י החוק: לידת וולד חי או לידה אחרי 26 שבועות של הריון (גם אם הולד מת).
המוסד לביטוח לאומי **רשאי** לתת גמלה או מענק לידה אף למי שאינה מבוטחת.

עובדת שכירה או עצמאית אשר מלאו לה 18 ומועסקת בישראל או שמועסקת מחוץ לישראל והיא ומעבידה הם תושבי ישראל וחוזת העבודה נקשר בארץ, מבוטחת עפ"י החוק לדמי לידה. כמו כן, מי שנמצאת בהכשרה מקצועית ומלאו לה 18 שנה מבוטחת אף היא לדמי לידה.
"מבוטחת" היא שכירה או עובדת עצמאית המועסקת בישראל, או אשת שכיר או עובד עצמאי המועסק בישראל, שישה חודשים רצופים לפחות בתכופ לפני הלידה **אף אם אינם תושבי ישראל** (למעט תושבי השטחים שאינם אזרחי ישראל) ובתנאי שהלידה התרחשה בישראל.

מענק אשפוז

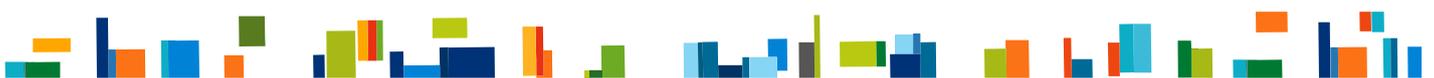
את מענק האשפוז מקבל למעשה בית החולים שבו אושפזה המבוטחת בקשר ללידה. המוסד לביטוח לאומי מכסה את הוצאות האשפוז ומעבירם ישירות למוסד הרפואי.

מענק לידה

בלידת ילד אחד ישלם המוסד לביטוח לאומי למבוטחת מענק לידה בשיעור 20% מהשכר הממוצע. אם למבוטחת ארבעה ילדים נוספים הנמצאים עמה שטרם מלאו להם 18 שנים, היא זכאית למענק לידה בשיעור של 40% מהשכר הממוצע.
בלידת תאומים: שיעור מענק הלידה הוא 100% השכר הממוצע במשק.
בלידה שבה מעל שני ילדים: שיעור מענק הלידה הוא 100% השכר הממוצע במשק וכן, תוספת של 50% מהשכר הממוצע בעד כל ילד החל מהילד השלישי.

קצבת לידה

מי שילדה מעל שני ילדים בלידה אחת זכאית לקיצבת לידה חודשית משך תשעה חודשים. בגין לידת שלישייה – 50% מהשכר הממוצע, בגין לידת רביעייה – 75% מהשכר הממוצע ובגין לידת חמישייה או יותר – 100% מהשכר הממוצע.



דמי לידה

בעד תקופת היעדרות בחופשת לידה אין העובדת זכאית למשכורת ממעבידה, אולם היא זכאית לקבל מן המוסד לביטוח לאומי דמי לידה, בתנאי שנתמלאו לגביה הוראות חוק הביטוח הלאומי. על העובדת להגיש למוסד לביטוח לאומי בקשה בטופס המיועד לכך בצירוף אישור רפואי בדבר יום הלידה המשוער אם העובדת יצאה לחופשת לידה לפני הלידה, אישור מהמעביד בדבר תאריך יציאתה לחופשה וכן פרטים על שכר עבודתה ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה לרגל ההריון.

המוסד לביטוח לאומי ישלם למבוטחת דמי לידה בעד פרק הזמן שלרגל ההריון או הלידה אין היא עובדת בתנאים הבאים:

א. מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת שכירה או ששילמה דמי ביטוח מהכנסתה כעובדת עצמאית תהיה זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 12 שבועות – אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע.

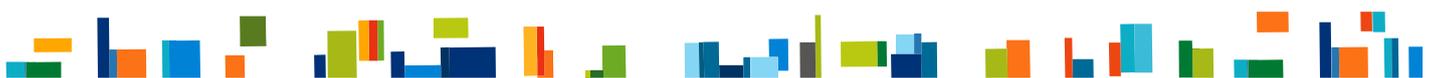
ב. מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת שכירה או ששילמה דמי ביטוח מהכנסתה כעובדת עצמאית תהיה זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של שישה שבועות – אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.

מבוטחת שהאריכה את חופשת הלידה עקב אישפוז או אשפוז התינוק שילדה במהלך חופשת הלידה, לתקופה

העולה על שבועיים, או שהאריכה חופשתה עקב לידה של יותר מילד אחד, זכאית לדמי לידה נוספים בעד תקופת ההארכה, ובלבד שבסך הכל לא ישולמו דמי לידה בעד פרק הזמן העולה על התקופות המנויות להלן:

א. עד 16 שבועות דמי לידה – אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע.

ב. עד 8 שבועות דמי לידה – אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הקובע והעובדת האריכה את חופשת הלידה בשל אישפוז או אישפוז הילד שילדה לתקופה העולה על שבועיים.



ג. עד 7 שבועות דמי לידה – אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע והעובדת האריכה את חופשת הלידה עקב לידה של יותר מילד אחד בלידה אחת.

מבוטחת שפיצלה את חופשת הלידה עקב אישפוז הילד שילדה לתקופה העולה על שבועיים במהלך חופשת הלידה, כך ששלושה שבועות או יותר י היו תכוף לאחר הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה, ובתום שלושה שבועות מיום הלידה היא עדיין זכאית להמשך תשלום דמי לידה, יידחה תשלום יתרת דמי הלידה עד שהילד יעזוב את בית החולים.

מבוטחת שהיא עובדת עצמאית, שהיתה זכאית, אילו היתה שכירה, לחופשת לידה מוארכת או לפיצול חופשת הלידה עקב אשפוז או אישפוז הילד שילדה במהלך חופשת הלידה, לתקופה העולה על שבועיים, או עקב לידה של יותר מילד אחד, תהא זכאית אף היא לדמי לידה נוספים בעד תקופת ההארכה ולדחיית תשלום יתרת דמי הלידה בגין פיצול חופשתה, באותן המגבלות החלות על עובדת שכירה.

שיעור דמי הלידה הם כשכר העבודה הרגיל של המבוטחת עד לגובה הסכום המירבי המתפרסם מעת לעת.

שלילת הזכות לדמי לידה

המוסד לביטוח לאומי רשאי לשלול את הזכות לדמי לידה, כולם או מקצתם, אם בתקופה שבגינה מגיע למבוטחת דמי לידה היא עבדה (פרט לעבודה במשק ביתה) או שהיא עבדה בתוך ששת השבועות שלפני הלידה המשוער למרות שרופא אסר עליה לעבוד בהם, או שהמבוטחת לא מילאה אחר הוראות המוסד לביטוח לאומי בדבר פיקוח רפואי בקשר להריון וללידה.

עובדי מדינה ורשויות מקומיות

לגבי עובדי מדינה הוראות התקשי "ר קובעות כי עוב דת שהועסקה עשרה חודשים רצופים לפחות בשירות המדינה וקיבלה מן המוסד לביטוח לאומי דמי לידה ששיעורם פחות מהסכום השווה למשכורת חודשיים שלמים מיום תחילת חופשת הלידה, ישלם לה המשרד המעסיק את הפרש שבין המשכורת שהיתה משתלמת לה אילו עבדה באותם חודשיים, לבין דמי הלידה שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי.

ביטוח ילדים:

יולדת מגישה תביעה לקצבת ילדים באמצעות בית החולים בו ילדה. עליה להציג את תעודת הזהות שלה ושל בן זוגה ואת מספר חשבון הבנק שלה. הקצבה תוכנס לחשבון האם ב-20 לחודש. נכון ליולי 2001 קצבת ילד אחד היא 171 ש"ח. קצבת ה ילדים משתלמות לאם זולת אם הילד נמצא עם האב בלבד.
קצבת ילדים משולמת עד גיל 18. אשה חד הורית מקבלת, החל מ-1998 גם מענק לימודים עבור הילדים שבין הגילים 6 ו-14.

ביטוח אבטלה וזכויות עובדת עקב פשיטת רגל של המעביד

עפ"י חוק הביטוח הלאומי על הזכאית לדמי אבטלה להיות קודם בגדר "מבוטחת". מבוטחת היא אשה תושבת ישראל בגיל שבין 18 ל-60 (כולל חיילת שלא עברה שנה מיום שחרורה). המונח מובטלת מוגדר "מי שרשום בלשכת העבודה והיא מוכנה ומסוגלת לעבוד במקצועה או בכל עבודה מתאימה אחרת ולשכת העבודה לא הציעה לה עבודה כאמור".
תנאי הזכאות, מלבד היותה עונה לקריטריוני הגיל כאמור, הוא שהיא גם מילאה "תקופת אכשרה", כלומר שהיא או מעבידה שילמו דמי ביטוח לאומי מכסת חודשים מסויימת בתקופת עבודתה (למשל 180 יום מתוך 360 ימים שקדמו לאבטלה). חיילות משוחררות פטורות מתקופת אכשרה.
שעור דמי האבטלה: ב-5 החודשים הראשונים דמי האבטלה יהיו בגובה השכר הממוצע במשק ומהחודש השישי 2/3 מהשכר הממוצע במשק.
מובטלת מבוטחת כאמור שלשכת העבודה שלחה אותה לקורס להכשרה מקצועית תקבל דמי אבטלה גם בתקופת לימודיה.
מי שהפסיקה את עבודתה מרצונה ללא הצדקה, תתחיל לקבל דמי אבטלה רק כעבור 3 חודשים. הוא הדין למי שמסרבת להצעת עבודה מתאימה. ואולם מי שנפסקה עבודתה עקב פשיטת רגל של המעביד או פרוק החברה בה עבדה, תהיה זכאית עפ"י חוק הגנת השכר ופיצויי פיטורין לגמלה מכסימלית שגבהה 10 פעמים השכר הממוצע במשק (נכון ל-2002: 6947 ש"ח). זאת, לאחר שבית משפט הוציא צו הכרזה כפושט רגל נגד המעביד או צו לפירוק התאגיד, ושפרטי התביעה אושרו ע"י הנאמן או המפרק שמונו ע"י ביהמ"ש.

גמלה להבטחת הכנסה

לגמלת הבטחת הכנסה זכאית תושבת ישראל שאין לאל ידה להבטיח לעצמה הכנסה כדי מחייתה והיא איננה זכאית לתשלום עפ"י חוק אחר (כגון חוק נפגעי תאונות או חוק פיצויי פיטורין). תנאי הזכאות לגמלה: על התובעת להיות בת 20 ומעלה, ותושבת ישראל לפחות שנתיים (עולה חדשה – שנה אחת) שבדיקת הזכאות במל"ל העלתה כי היא עונה לקריטריונים של מבחן הכנסות (כלומר שהיא אינה מרוויחה מעל לתקרת סכום שנקבע ע"י המל"ל).

מי שאינו זכאי לגמלה הם:

1. תלמיד בישיבה או במוסד תורני, במוסד להשכלה גבוהה או לימודים על תיכונים.
2. מי שהינה בעלת רכב (לא כולל אופנוע) אלא אם הרכב נחוץ לשימוש של בן משפחה לצרכים רפואיים.
3. מי שנמצאת במוסד על חשבון המדינה.
4. המשרתת שרות סדיר בצה"ל.
5. חברת קיבוץ או מושב.

גובה הגמלה משתנה לפי נסיבותיה ומצבה של התובעת: שיעור רגיל, שיעור מוגבל ושיעור מיוחד, והוא יכול לכלול גם השלמת הכנסה.

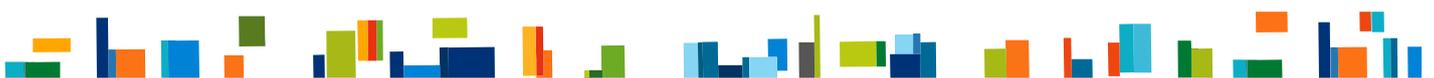
ביטוח נפגעי עבודה ונפגעי תאונות

עובדת שכירה או עצמאית (כולל אסירה עובדת ותושבת חוץ המועסקת אצל ישראלי וכן תושבת ישראלית בחו"ל), מבוטחים עפ"י חוק הביטוח הלאומי בביטוח נפגעי עבודה אם ארעה להם תאונת עבודה או לקו ב"מחלת מקצוע". הזכאות כוללת גם "תלויים" כלומר, בני משפחה של אדם שנפטר עקב תאונה או מחלה שכזו. מחלות מקצוע מפורטות בחוק ותאונות עבודה כוללות תאונה בדרך לעבודה או ממנה. אולם מי שלא שילמה או לא שולמו עבורה דמי בטל"א – לא תהיה זכאית לגמלה.

הגמלה כוללת דמי ריפוי, החלמה ושיקום – באמצעות קופות החולים ועבור העדרות של עד 6 חודשים. בעד תשעת הימים הראשונים ישולמו דמי הפגיעה לעובדים שכירים בלבד. גובה התשלום – 75% מהשכר שהנפגעת קיבלה לפני הפגיעה.

בכדי להיות זכאית לדמי תאונה יש לעבור בדיקה רפואית בתוך 10 ימים מקרות התאונה.

אם נגרמת נכות כתוצאה מתאונה או מחלה, תשולם קצבה חודשית שגבהה נקבע עפ"י אחוזי הנכות שנקבעה



ע"י ועדה רפואית במל"ל. ערעור על החלטת הועדה ניתן להגיש לבית הדין לעבודה, תוך 6 חודשים מתאריך קבלת החלטת המל"ל.

נפגע/ת המקבל/ת קצבת נכות בדרגה גבוהה יהיו זכאים לשיקום מקצועי, מענקים שונים (עבור תלויים, לרגל נישואין, בר מצוה ומענק פטירה) וכן תוספת ניידות במקרים מתאימים.

ביטוח נכות

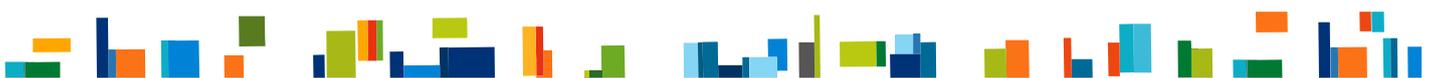
ומה אם הנכות נגרמת שלא עקב עבודה או תאונה (כגון מלידה או עקב משבר או מחלה שאינה קשורה בעבודה)? קובע חוק הביטוח הלאומי שהנפגע/ת יהיו זכאים לקצבת נכות בתנאים המפורטים להלן:

היות התובע/ת תושב/ת ישראל בן/ת 18 עד 60 (גבר עד 65) שעקב ליקוי גופני, שכלי או נפשי אין להם הכושר להשתכר יותר מ- 25% מהשכר הממוצע במשק או שעקב הליקוי הצטמצם שכרם ביותר מ- 50%. עקרת בית נכה היא אשה שבעלה מבוטח והיא נשואה, אינה עובדת, ועקב ליקוי כמפורט לעיל אין לה הכושר לתפקד במשק הבית, בין אם הליקוי הוא מלידה או נגרם מתאונה או החמיר בהדרגה. מוסד לבטל"א יבדוק את אי כשרה להשתכר בשנתיים האחרונות לפני הגשת התביעה, ואם נדחתה הבקשה או נקבע אי כושר נמוך, ניתן להגיש בקשה חדשה כעבור זמן, או ערעור לבית הדין לעבודה. אם נקבעה לתובע/ת קצבת נכות של 75% ניתן פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי גם אם יש הכנסה נוספת נכון ל- 2003 גובה ק"נ ליחיד הוא 1886 ש"ח; תוספת לבן זוג: 943 ש"ח ותוספת לילד 754 ש"ח. תוספת לקצבת הנכות עבור שרותים מיוחדים תינתן למי שתלוי/ה בעזרת הזולת לפעולות בסיסיות של היומיום ואולם אם הנכה מאושפז/ת במוסד יפסק הסיוע לשרותים מיוחדים.

נכים שועדה רפואית קבעה כי הם מוגבלים בניידות עקב ליקויים ברגליים יהיו זכאים לקצבה חדשית בנוסף לקצבת הנכות הנקראת "גמלת ניידות" עבור כיסוי הוצאות נסיעה או הוצאות רכב או הלוואה עומדת להחלפת הרכב. כמו כן יהיו זכאים להלוואה או לקצבה הורים לילד נכה הנזקק לכסא גלגלים. עפ"י הסכם הנכים החדש מ- 2002 מי שסובל/ת מנכות רפואית תקבל תוספת של 215 ש"ח לקצבה.

שיקום מקצועי

אלמנה של נפגע בעבודה שנפטר עקב פגיעתו זכאית לשיקום מקצועי אם היא מחוסרת עבודה או אינה משתכרת די לפרנסתה ופרנסת הילדים. לשיקום מקצועי זכאית גם אלמנתו של נפגע שנהרג בפעולת איבה. סוג העבודה במסגרת השיקום ייקבע ע"י פקיד שיקום של המוסד לבטל"א, ביחד עם האלמנה ובהתייעצות עם אנשי מקצוע בתחום שייבחר.



עפ"י חוק התגמולים לנפגעי איבה ניתן לקבל מהמל"ל תגמול נכות חדשי או תגמול תלויים, מכשירים רפואיים, שיקום וכד' עפ"י קריטריונים המנויים בחוק.

ביטוח זיקנה

אשה תושבת ישראל המגיעה לגיל 60 ואינה עובדת או היא בעלת הכנסה נמוכה ביותר, אשר השלימה "תקופת אכשרה" כלומר, 60 חדשי ביטוח בתוך 10 השנים האחרונות או 144 חודשי ביטוח בסך כל שנות עבודתה, תהיה זכאית לקצבת זיקנה. פטורות ממגבלה זו של תקופת אכשרה: 1. עקרת בית שבעלה מבוטח בבטל"א והיא אינה עובדת מחוץ לבית, עם הגיעה לגיל 65 ואם היתה תושבת ישראל לפחות 5 שנים לפני כן. 2. גרושה, אלמנה, עגונה, ומי שקיבלה קצבת נכות בשנה שקדמה להגיעה לגיל 60. אשה הנשואה לאדם המקבל קצבת זיקנה לפחות שנה אחת או ילדה לו ילד, זכאית לתוספת של 535 ש"ח על קצבת הזיקנה שמקבל בעלה (נכון ל- 2003 יקבלו ביחד – 2996 ש"ח).

אם קצבת זיקנה היא מקור הפרנסה היחיד ניתן לקבל תוספת "השלמת הכנסה". גבהה תלוי בצרכיהם ובמצבם של הזכאים.

גמלת סיעוד

ומה קורה כשאשה (או גבר) בגיל קצבת זיקנה, הגרה בבית וזקוקה לעזרת אדם אחר בפעולות היומיום (להתלבש, לאכול, להתרחץ) או להשגחה בבית מטעמי בטיחות? בכדי לאפשר לקשישים להשאר לגור בביתם עד כמה שאפשר חברו משרד העבודה והרווחה ומשרד הבריאות ביחד עם קופות החולים אל המוסד לביטוח לאומי להפעלת מה שקרוי חוק הסיעוד. לא מדובר בחוק נפרד, אלא פרק בחוק הביטוח הלאומי, המתייחס לגימלה זו. סוג העזרה הוא לא ניקוי הבית אלא עזרה ברחיצה, אכילה, הליכה של הקשיש/ה. מי שקובע אם התובע/ת עונים לקריטריון של זכאות לגמלת סיעוד הם ועדות המורכבות מנציגי משרד הבריאות, קופות החולים ושרותי הרווחה לאחר ביקור בית שנערך ע"י אחות שרותי הבריאות הממלכתיים. גובה הגמלה נקבע עפ"י חומרת מצבם מצד אחד ומצבם הכלכלי מאידך. ניתן לאשר גימלה זמנית או לתקופה בלתי מוגבלת.

קצבת שאירים



היה אדם מבוטח בביטוח לאומי, כלומר, ששולמו על ידו או עבורו דמי ביטוח לאומי "תקופת אכשרה", שהיא 12 חודשים לפני פטירתו, או 24 חודשים ב-5 השנים האחרונות לפני פטירתו, יהיו אלמנתו וילדיו הקטינים זכאים לגמלת שאירים. אותו דין חל אם היה הבעל (או אשתו של מי שהתאלמן) מבוטח 60 חודש במהלך 10 השנים האחרונות או 144 חודשים בכל שנות עבודתו. ואולם אלמנתו של עולה חדש תהיה זכאית לקצבת שאירים גם אם הוא נפטר בתוך השנה הראשונה לעלייתו. ואם היתה נשואה למי שעלה ארצה אחרי גיל 60, יהיו אלמנתו (וילדיו הקטינים) זכאים לגמלת שאירים גם אם טרם חלפה שנה לעלייתו.

גובה הקצבה לאלמנה עם ילד אחד, נכון לאוגוסט 2003 היא 1636 ש"ח ואם היא זכאית גם לקצבת זיקנה – תקבל מחצית מקצבת השאירים בנוסף לכך.

אלמנה שלא מלאו לה 40 שנה ואין לה ילדים תהיה זכאית למענק חד פעמי בסכום של 36 קצבאות ואם נישאה אלמנה שיש לה ילדים ומקבלת קצבת שאירים היא תקבל מענק חד פעמי בגובה 36 קצבאות ותחדל לקבל קצבאות חודשיות.

אם התאלמנה בגיל עבודה היא זכאית גם לשיקום מקצועי ע"י וע"ח המל"ל. אם היה הבעל מבוטח ברציפות יותר מעשר שנים, היא תקבל "תוספת ותק" 2% מהקצבה על כל שנת עבודה.

מבוטחת שנפטרה בתוך שנה מיום שהתגרשה או התאלמנה, או הניחה אחריה ילד, או שקבלה קצבת נכות, יקבלו שאיריה גם הם גמלת שאירים. ועפ"י תיקון שהוכנס לחוק לאחרונה יקבלו ילדיה הקטינים של עקרת בית שלא עבדה מחוץ לבית קצבת שאירים גם אם לא היתה מבוטחת.

ביטוח מתנדבים

נושא אחרון שנזכר בהקשר זה ואשר יש בו ענין רב למאות הגימלאיות הפעילות (למשל ביחידת המתנדבים של מינהל השרותים החברתיים בעירייה) למטרות שיש בהן תועלת לאומית או ציבורית כולל הושטת עזרה לחולים, למוגבלים, קטינים וכו'. מתנדבים שנפגעו תוך כדי פעילותם, יהיו זכאים לתשלום דמי פגיעה באמצעות המוסד לביטוח לאומי, ואם הם לא השתכרו לפני שנפגעו, (כגון שיצאו לגמלאות לפני שהחלו בעבודת ההתנדבות) יהיו זכאים לקצבה שגבהה מחציתה שכר הממוצע במשק.

חוק משפחות חד הוריות

מי נחשבת כאם חד הורית

כ"הורה יחיד" עפ"י החוק תיחשב תושבת ישראל אשר בהחזקתה ילד הנמצא עימה ואשר נתקיים בה אחד מאלה:

היא אינה נשואה ואין ידוע בציבור כבן זוגה (כלומר שגרובה, אלמנה או רווקה המגדלת ילד /ה לבדה היא "אם חד הורית").

היא נשואה החיה בנפרד מבן זוגה, אין לה ידוע בציבור, ופתחה בהליך להשתחרר מנישואיה ופעלה במסגרת הליך זה שנתיים לפחות.

היא "עגונה" ואין לה ידוע בציבור.

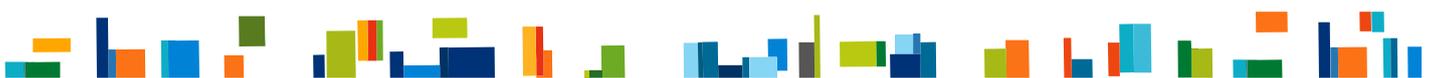
היא חיה בנפרד מבן זוגה, אין לה ידוע בציבור, שהתה במקלט לנשים מוכות 90 יום לפחות מתוך תקופה של שנים עשר חודשים במקלט, פתחה בהליכים בכדי להשתחרר מנישואיה ופעלה במסגרת הליך זה במשך שישה חודשים לפחות. עם זאת, התנאי לפיו האישה פתחה בהליכי גירושין אינו הכרחי באם לשכת הרווחה אישרה כי יש בכך לסכן את חייה או את חיי ילדה.

היא עולה חדשה הנמצאת בארץ בין שנה לשנתיים ובן זוגה לא עלה לארץ ואף אינו שוהה בה, ואין לה בן זוג אחר.

זכויותיה של אם חד הורית

קדימות בהכשרה מקצועית.

קדימות בקבלת ילדיה למעון יום. כמו כן דמי אחזקת ילד במעון ייקבעו על פי טבלה שמפרסם משרד העבודה והרווחה אחת לשנה הנקבעת לפי היחס שבין הכנסותיה למנין הנפשות במשפחה. תקנות משפחות חד הוריות (התחשבות בהכנסת הורה יחיד בחישוב דמי אחזקת ילד במעון יום) קובעות כי בחישוב דמי



אחזקת ילד למשפחה חד הורית , לענין הכנסת ההורים , תובא בחשבון רק מחצית סכום ההכנסה של ההורה היחיד. ולענין מנין הנפשות במשפחה – יראו את המשפחה החד הורית ככוללת ילד נוסף.

זכאית להלוואה מוגדלת מאת המדינה לצרכי דיור . שיעור ההלוואה ניתנת על ידי המדינה וההטבות למשפחות חד הוריות מפורטים בתקנות הלו ואות לדיור (גובה הלוואה לדיור הריבית עליה ותקופה להחזר) , תשנ"ב1992- המתעדכנות מעת לעת.

כל האמור לעיל חל גם על הוריה יחיד שהוא גבר.

מענק לימודים

חוק הביטוח הלאומי קובע כי בתחילת כל שנת לימודים ישלם המוסד לביטוח לאומי מענק לימודים להורה יחיד (כמשמעותו בחוק משפחות חד הוריות) בעד כל אחד מילדיו . מענק הלימודים יהיה בשיעור 18% מהשכר הממוצע בעד ילד שלפני יום ט ' בטבת באותה שנת לימוד מלאו לו 6 שנים וטרם מלאו לו 11 שנים ו- 10% מהשכר הממוצע בעד ילד שמלאו לו 11 שנים וטרם מלאו לו 14 שנים.

סחר בנשים וזנות

זנות וסרסרות לזנות

הזנות כשלעצמה אינה מהווה עבירה, להבדיל מסרסרות. עפ"י חוק העונשין המביא אדם לידי מעשה זנות עם אדם אחר דינו חמש שנות מאסר, ולידי עיסוק בזנות – דינו מאסר שבע שנים. ואם עשה זאת תוך ניצל יחסי מרות, תלות, חינוך או השגחה או תוך ניצול מצוקה כלכלית או נפשית של האדם שהובא לידי מעשה זנות או לידי עיסוק בזנות – דינו מאסר 10 שנים. ואם עשה זאת תוך שימוש בכח או הפעלת אמצעי לחץ אחרים או תוך ניצול היותו חולה נפש או לקוי בשכלו או בהסכמה שהושגה במרמה – דינו מאסר שש עשרה שנים.

יתר על כן, החוק קובע כי מי שמתפרנס מרווחי אדם העוסק בזנות או שמקבל ביודעין תמורה או חלק מהתמורה שניתנה עד מעשה זנות – דינו מאסר חמש שנים. ואם מעשה הזנות היה של בן זוגו, ילדו, ילדו החורג או תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או השגחה דינו מאסר שבע שנים.

סחר בנשים

חוק העונשין קובע כי המוכר או הקונה אדם תמורת כסף, שווה כסף, שירות או טובת הנאה אחרת, למטרת העסקתו בזנות, או המתווך למכירה או לקניה כאמור, דינו מאסר שש עשרה שנים. וכן, הגורם לאדם לעזוב את המדינה שבה הוא מתגורר כדי שיעסוק בזנות דינו מאסר עשר שנים.

חוק שיווי זכויות האישה קובע כי לכל אישה זכות מלאה על גופה וכי לכל אישה זכות להגנה מפני אלימות, הטרדה מינית, ניצול מיני וסחר בגופה. זהו חוק אזרחי ועל כן אינו קובע סנקציה פלילית כנגד העובר עליו אלא סעדים מתחום המשפט האזרחי.

דיני מזונות

החוק לתיקון דיני המשפחה (מזונות), תשכ"ט-1959 - קובע שאדם חייב במזונות לפי הוראות הדין האישי החל עליו. אצל היהודים דנים, איפוא, עפ"י ההלכה, ולגבי מוסלמים, עפ"י דיני השריעה. בענייני מזונות מוסמכים לדון הן בתי המשפט לענייני משפחה והן בתי הדין הרבניים (או שרעיים).

המושג "מזונות", כולל מלבד מזון, גם לבוש, קורת גג, צרכי בריאות, חינוך, וסידור מוסדי.

גובה המזונות נקבע בהסכם בין הצדדים, או בהעדר הסכם, ע"י בית המשפט, כשהקריטריון הקובע הוא מידת מחסורם של הזכאים ומידת יכולתו של החייב.

חובת המזונות של הורים כלפי ילדיהם היא אבסולוטית בין אם יש להם אמצעים בין אם אין הזכות אינה ניתנת להעברה, לשעבוד, או לעיקול, אלא לזכותו של מי שסיפק לזכאי (אשה, ילדים, הורים) אמצעי מחיה בצורת שרותים או מצרכים.

הזכות למזונות פוקעת עם פקיעת הנישואין כך שאשה גרושה אינה יכולה לתבוע מזונות לעצמה אלא עבור ילדיהם המשותפים בלבד. בית המשפט לענייני משפחה יעניק מזונות לילד עד גיל 21 אם הינו משרת בצבא (20 לגבי בנות), ואילו בבית הדין הרבני יחוייב הזוכה מכח ההלכה, והוראות הרבנות, עד גיל 18 ולא יותר.

האם חובת המזונות בין בני זוג היא שווה והדדית? התשובה היא: כן. אם יש לאשה הכנסות או רכוש והבעל חסר כל ניתן לחייב אותה לשאת במזונות ילדיה ובמקרים מסויימים, מכח חוק החוזים, גם במזונות בעלה.

האם חלה חובת המזונות רק בין בני זוג ושל הורים כלפי ילדיהם? התשובה היא לא. החוק קובע שניתן לחייב אדם במזונות בני משפחה אחרים, כגון הורים (כולל הורי בן הזוג), בנים בגירים אם הם נכים וסמוכים אל שולחן ההורה, וכן סבים ואחים. אולם זאת בהתקיים 2 תנאים:

1. שלבן המשפחה הנזקק אין אמצעי קיום מספיקים (כולל רכוש שניתן לממש) ולנתבעת יש אמצעים כלכליים מעבר לסיפוק הצרכים הבסיסיים שלו ושל בני משפחתו (בנות זוג וילדים קטינים).

2. שאין לנזקק קרוב משפחה יותר קרוב, עפ"י הסדר הנקבע כדלהלן:
1. בן הזוג, 2. בנים בגירים, 3. נכדים, 4. סבים, 5. אחים.

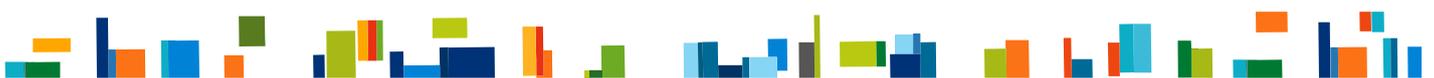
הבדל נוסף בין מזונות לקטין לבין מזונות להורה הוא שאת המזונות לקטין יש לתת בעין, ואילו עבור צרכי ההורה יש לספק מימון כדי לרכוש את הדרוש לצרכיו. מי שקובע את "צרכיו" של ההורה הם בני המשפחה בהסכמה, או בית המשפט, אם לא מגיעים לעמק השווה.

ומה קורה אם קיבלה אשה פס"ד למזונות אולם היא חוששת, או אינה מצליחה, לממשו? במקרה כזה תוכל האשה לפנות למוסד לביטוח לאומי (להלן-מל"ל) אשר ישלם לה את המזונות שנפסקו (עד לסכום מסויים) והוא יגבה את הסכום מהחייב. אם מצליח המל"ל לגבות את מלוא סכום המזונות שהינו גבוה מהתקרה אשר שולמה לזכאית, יעביר אליה המוסד את היתרה. הזכאות למזונות מותנית בכך שהאשה היא תושבת ישראל ובחזקתה לפחות ילד אחד, או אם היא אינה מסוגלת לכלכל את עצמה גם אם אין לה ילד, או שהיא בת 60 שנה ומעלה. המל"ל עורך בדיקת זכאות של הכנסותיה ורכושה של האשה ולפי זה קובע את תקרת הסכום שישלם לה עפ"י פסה"ד למזונות. נכון ל-2003, אשה בת 60 ומעלה או שאינה מסוגלת לכלכל את עצמה מקבלת 1741 ש"ח; ואשה שיש עמה ילד אחד מקבלת 2333 ש"ח אם היא פחות מגיל 55 וסך 2789 אם היא מעל. ואם יש לה שני ילדים או יותר – 3,485 ש"ח אם היא מעל גיל 55, או 2716 ש"ח אם היא פחות מגיל 55.

אם הולך בן הזוג לעולמו והמוריש כתב צוואה לפיה הוא אינו מותיר לבת זוגו די למחייתה זכאית אלמנתו למזונות מן העזבון. דין זה חל גם אם מדובר בבני זוג שאינם נשואים זה לזה. זכותה של ידועה בצבור למזונות מהעזבון מוכרת בחוק הירושה בשני תנאים: האחד, אם חיו יחד תחת קורת גג אחת וניהלו משק בית משותף לפחות 3 שנים, והשני, שאף אחד מהם לא היה נשוי בעת פטירת המוריש לבן זוג אחר.

ומה קורה אם בני זוג יהודים ותושבי ישראל נישאו בנישואין אזרחיים? כאשר טוען הבעל שלא ניתן לחייבו במזונות היות ולפי ההלכה לא מוכר הליך נישואין אזרחיים ולפיכך אין תוקף לנישואיהם יכול בית המשפט לחייב את הבעל מכח התחייבות חוזית והעדר תום לב. בענין זה יש לשמוע ראיות. האשה תהא זכאית למזונות זמניים, עד לביטול ההוכחות בדבר המחוייבויות החוזיות שהצדדים לקחו על עצמם בעת הנישואין האזרחיים.

פס"ד מענין מתייחס לתביעת מזונות שהגיש אפוטרופס על חסויה פסולת דין נגד דודה אשר אביה הותיר לו רכוש תוך בקשה לדאוג לתובעת. נטען שדודים לא נמצאים ברשימת קרובי משפחה שניתן לתבוע מהם מזונות עפ"י החוק. בית המשפט קבע שלמרות זאת, ומכיוון שעפ"י ההלכה ניתן לתבוע דודים, מוטלת עליו חובת מזונות כלפי אחייניתו מכח דין צדקה.



מן הראוי להזכיר בהקשר זה את חוק יחסי ממון בין בני זוג, המסדיר את עניני הכספים והרכוש ביניהם לקראת נישואין, לקראת גרושין, ובמקרה של פטירת אחד מהם. אם לא נעשה הסכם בכתב בין בני הזוג בנושאים אלה יחולו עקרונות החוק הנ"ל הקובעים לאמור: כל אחד מבני הזוג זכאי למחצית שווים של כלל נכסיהם, כל אחד מבני הזוג זכאי למחצית שווים של כלל נכסיהם, למעט: 1. נכסים שהיו להם ערב נישואיהם או שקיבלו במתנה או בירושה בתקופת הנישואין; 2. גמלה של המוסד לביטוח לאומי או פיצויים עקב נזקי גוף או מוות. 3. נכסים שבני הזוג הסכימו ביניהם בכתב ששוים לא יאוזן ביניהם בנושאים אלה, כאמור, אין איזון משאבים. בחלקו את הרכוש מתחשב בית המשפט (או בית הדין) במצבו הכלכלי של כל אחד מבני הזוג ובאופן שימנע ככל האפשר גרימת אבדן מקור פרנסה עקב החלוקה.

חשיבותו המיוחדת של חוק יחסי ממון בין בני זוג היא בכך שהאשה מאבדת את זכותה למזונות מבעלה עם גרושיה. החוק הקובע את איזון המשאבים מהווה לכך פיצוי.



דיני ירושה

בניגוד לדיני מזונות, נדונים דיני הירושה עפ"י החוק האזרחי ולא הדתי. החוק קובע מה כלול בעזבון, מי הם היורשים עפ"י דין, מי פסול לרשת וכיצד עורכים צוואות אם לא הותיר אדם צוואה, יחולק העזבון עפ"י הקריטריונים המנויים בחוק.

בעקרון כל מי שהיה בחיים במות המוריש כשר לרשת אותו, ולגבי ילדים (כולל עובר וילד מאומץ) לא משנה אם ההורים היו נשואים זה לזו או לאו. ואם נעשתה צוואה כשר גם תאגיד לרשת.

בקשות לצו ירושה או צו קיום מגשים לאפוטרופוס הכללי במשרד המשפטים, ולא כפי שהיה נהוג לפני שנים, לבית משפט. רק אם מתברר שיש עימותים בין היורשים בשאלת אישור צוואה או בשאלת זהות היורשים או חלוקת העיזבון, יעביר האפוטרופוס הכללי את הענין לבית המשפט לענייני משפחה. אולם, אם כל הנוגעים בדבר מעוניינים בכך, הם יכולים לפנות גם לבתי הדין הדתיים. הסייג הוא שסמכות לדון נתונה לבתי הדין הדתיים רק אם כל הצדדים מסכימים לכך.

החוק קובע שתי דרכים להעביר רכוש לאחר המוות:

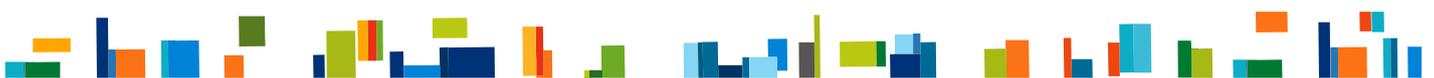
על פי צוואה על פי דין

הירושה תחולק עפ"י דין, כלומר עפ"י הכללים המפורטים בחוק הירושה, אם אין צוואה, או שהיא נפסלה ע"י בית המשפט.

יש ארבע דרכים לערוך צוואה:

צוואה בכתב יד: על המוריש לכתוב את כולה בכתב ידו, לחתום עליה ולרשום את תאריך כתיבת הצוואה. במקרה כזה אין צורך בעדים.

צוואה בעדים: צוואה שנכתבה בידי אחר, למשל אצל עורך דין, והמוריש חותם עליה בפני שני עדים המעידים שבנוכחותם עשה את הצוואה בדעה צלולה וברצון חפשי והבין את משמעות הכתוב בה. אסור שאחד העדים יהיה גם בין הנהנים מן הצוואה, אחרת הצוואה או אותו חלק הנוגע לעד הנהנה - בטל.



צוואה בפני רשות ציבורית: שופט, רשם, דיין או נוטריון.

צוואת שכיב מרע: היא צוואה בעל פה שנאמרת בפני שני עדים בהיות המצווה חושש לחייו, (למשל אם הוא חולה אנוש, או לאחר תאונה קשה). על העדים לרשום את הדברים מפיו, כולל התאריך, לחתום ולהפקיד את הצוואה בבית המשפט. אם חלף חודש והמצווה נשאר בחיים, הצוואה בטלה. מאידך בסוג זה של צוואה אין בית המשפט מקפיד בזהות העדים שיכולים להיות גם הנהנים בצוואה

התחייבות של אדם לעשות בעתיד צוואה לטובת מישהו – אינה תקפה. כמו כן אין אדם יכול לכתוב בצוואה שהוא מתחייב לא לשנות אותה בעתיד; מגבלה זו אינה תופסת.

מתי צוואה בטלה:

אם מתברר שלאחר עריכתה כתב המוריש צוואה מאוחרת יותר, הכלל הוא שהאחרונה היא התופסת – אם נעשתה כדין.

אם מתברר שהמוריש כתב את הצוואה תחת לחץ, כפייה, אימים או השפעה בלתי הוגנת.

אם נכתבה הצוואה ע"י קטין (שלא מלאו לו 18).

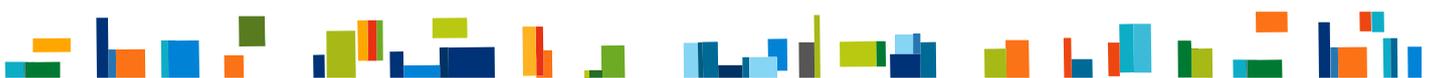
אם נכתבה בידי אדם שהוכרז ע"י בית המשפט כפסול דין (יש לזכור שלא כל אדם שמונה לו אפוטרופוס הוא פסול דין. רק אם מצבו השכלי או הנפשי מאוד גרוע, יכול בית המשפט להכריז על החסוי כפסול דין).

מי שטוען שהמצווה לא עשה את הצוואה מרצונו החופשי, או שלא היה במצב שכלי או נפשי תקין, עליו חובת ההוכחה.

אם היו פגמים בעשיית הצוואה רשאי בית המשפט לאשרה אם שוכנע בכוונתו האמיתית של המצווה

מי פסול לרשת: מי שהורשע בהריגת המוריש, או מי שהוכח שסחט, איים או השפיע השפעה בלתי הוגנת על המוריש.

ואולם יש זכויות שאין המוריש יכול לשנותם בצוואה, ואלו הן:



1. זכויות שאירים ותלויים על פי חוק הביטוח הלאומי:
2. זכויות שאירים ותלויים על פי חוק שרות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב) – פנסיה תקציבית.
3. זכויות למגורים או עסק על פי חוק הגנת הדייר.
4. זכויות לפיצויי פיטורין על פי חוק פיצויי פיטורין
5. חוק יחסי ממון בין בני זוג (כלומר אין אדם יכול להורות בצוואה לגבי החלק שעפ"י חוק זה מגיע לבן/בת הזוג).

כאשר אין צוואה, מתחלקת הירושה על פי דין, כלומר לפי חלוקה המפורטת בחוק הירושה. לדוגמא: אם המוריש הותיר בת זוג וילדים, תקבל בת הזוג מחצית הרכוש והילדים יתחלקו ביניהם במחצית השניה. אם המוריש הותיר רק בת זוג ללא ילדים, ויש לו הורים – היא תירש מחצית והוריו יירשו מחצית. אם אין ילדים או הורים, יירשו האחים שלישי ובת הזוג שני שלישים אם אין בת זוג ויש ילדים – הם יקבלו הכל. ואם אחד הילדים אינו בחיים אך יש לו עצמו ילדים, יירשו הם את חלקו.

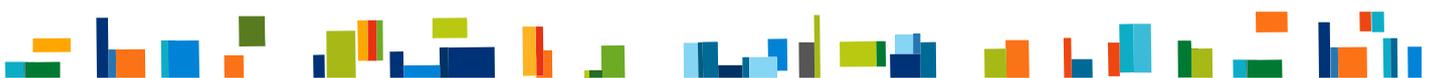
אם אין ילדים או הורים תהיה דירת המגורים לבת הזוג, בתנאי שהיתה נשואה למוריש לפחות 3 שנים ושניהם גרו בה יחד. אם לא התקיימו שני התנאים, יחד עם בת הזוג יש עוד יורשים (כגון אחים או סבים) תחולק הדירה, כמו יתר העזבון, ואולם מכונית ומטלטלין עוברים אליה בכל מקרה.

ומה אם המנוח היה נשוי ליותר מאשה אחת? (כגון שקיבל היתר נישואין מביה"ד הרבני או שהוא מוסלמי) כי אז יורשות הנשים שווה בשווה.

ומה בדבר ידועה בציבור? היא נחשבת יורשת עפ"י דין ותהיה זכאית לאותו חלק כאילו היתה נשואה לו, וזאת בתנאי שהיא והמוריש ניהלו משק בית משותף לא פחות מ-3 שנים ואף אחד מהם לא היה נשוי בעת פטירת המוריש למישהו אחר.

אם הותיר המנוח אשה נשואה וגם ידועה בציבור, הידועה בצבור לא תירש, משום שכאמור התנאי להכיר בה כיורשת הוא שלא המנוח ולא היא היו נשואים לאחר בעת מותו של המוריש.

במקרים שחלוקת העזבון מסובכת, ניתן לבקש מינוי מנהל עזבון. הוא מופקד על חלוקת העיזבון ויהיה זכאי ל-3% מערך העיזבון כשכר טרחה, אלא אם בית המשפט קבע אחרת.



ומה קורה כאשר כתב אדם צוואה לפיה הוא מוריש את עזבונו למי שאיננו יורש עפ"י דין והאלמנה והיתומים נשארים ללא אמצעי קיום? במקרה כזה תוכל האלמנה בשמה ובשם הילדים, להגיש תביעת מזונות מהעזבון (בין תשלום חד פעמי או תשלום חדשי), ובדרך זו אפילו לרוקן אותו כך שלא יישאר לזוכה. וזאת כיוון שחובת המזונות לבת זוג וילדים קטינים היא חובה ראשונה במעלה וקודמת לחלוקת רכוש עפ"י צוואה. האלמנה תאבד את זכותה למזונות אם תינשא שנית.

מה קורה אם נפטר אדם שחברתו גרה עמו, בין בדירה בבעלות או בשכירות? האם עליה לפנות את הדירה מיד? אומר המחוקק שהיא רשאית להמשיך לגור בה 3 חודשים. ואם כלכלתה היתה עליו – היא זכאית לדמי כלכלה לחודש. בת הזוג, הורים וילדים שגרו עם המוריש ערב פטירתו יוכלו להמשיך לגור בדירה כשוכרי היורשים שבחלקם נפלה הדירה. תנאי השכירות ייקבעו בהסכמים או ע"י בית המשפט. ואם הותיר המנוח חובות, האם על אלמנתו ויתר היורשים להפריש מירושתם לסילוקם? התשובה היא – כן.

ידועה בציבור

ידועים בציבור הם גבר או אשה החיים עם בני זוג שאינם נשואים להם, תחת קורת גג אחת, ומנהלים משק בית משותף לא פחות מתקופה הנקובה בחוק.

יש להבדיל בין דיני ההלכה לבין החוק האזרחי. ההלכה אינה מכירה בידועים בציבור ולכן בחוקים הנדונים עפ"י ההלכה כמו, למשל, דיני מזונות, לא תוכר ידועה בציבור כזכאית. לעומת זאת בחוקים האזרחיים ההכרה החברתית במעמד הידועים בצבור מצאה ביטוי בחוקים השונים שיפורט להלן, עם חיזוקים מיוחדים מכח חוק כבוד האדם וחירותו.

חוק שרות הקבע בצה"ל מקנה זכות לגמלת שאירים של חייל שנפטר למי שהיתה ידועתו בציבור.

חוק משפחות חיילים שנספו במערכה מכיר בידועה בציבור כ"בת משפחה" של חייל שנספה לצורך הזכאויות המנויות בו, כל עוד לא נישאה לאחר.

ידועתו בציבור של חייל או שוטר נפגעי מלחמה תהיה זכאית לפטור מארנונה.

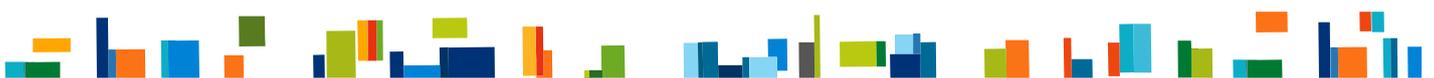
חוק הירושה מקנה לידועה בצבור אותן זכויות בירושה, כמו לבת-זוג נשואה, בתנאי שלא היא ולא המוריש היו בעת מותו של המוריש נשואים למישהו אחר.

יש להדגיש שאם כי ידועה בצבור אינה זכאית למזונות כאמור לעיל, הרי עפ"י חוק הירושה, (שנדון עפ"י הדין האזרחי ולא הדתי), תהיה ידועה בצבור זכאית למזונות מעזבון המנוח.

ידועה בצבור שיש לה ילד משותף עם בעל זכות למשכנתא, תהיה זכאית לסיוע במשכנתא בגובה סיוע למשפחה ולא רק ליחיד.

עפ"י חוק שרות המדינה הזכות לגמלאות שמורה גם לידועה בצבור של עובד מדינה שנפטר.

המוסד לביטוח לאומי מכיר בידועה בצבור לצורך קצבת שאירים בעקבות מות המבוטח בתנאי שחיו יחד לא פחות משנה ויש להם ילד משותף (או אם היא מעל גיל 55 – אם חיתה עמו לפחות חצי שנה).



מינהל מקרקעי ישראל אינו מחייב בתשלום דמי הסכמה להעברת קרקע בירושה לידועה בצבור.

יחד עם זאת יש להזכיר מספר נושאים שבהם טרם הוכרו זכויות של ידועים בצבור, כגון רישום במשרד הפנים כבני זוג: ילדיהם לא יירשמו בשם האב אלא אם הציג צו של בימ"ש המצהיר על אבהותו; ביטוח לאומי אינו מכיר בידועה בצבור אם חיתה עם המבוטח וניהלה עמו משק בית משותף פחות משנה, ומס הכנסה אינו מכיר בה לצורך נקודות זיכוי.

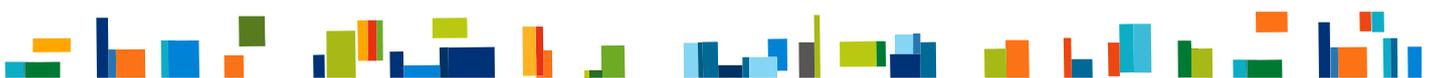
הנטיה המתחזקת היא להכיר בידועה בצבור גם בחוקים בהם אין אזכור מפורש בנדון כגון זכותה לפיצויים על מות הידוע בצבור שלה בתאונת עבודה, באה לביטוי, למשל, במשפט שהוגש נגד מעביד: אומר בית המשפט: "פרשנות חוק מושפעת משינוי נסיבות ומהתפתחויות חברתיות כאשר כמעט כל החקיקה הדנה ביחסי משפחה מאמצת גישה המרחיבה את המונח "בן זוג" הרי ששלילת הזכויות לפי פק' הנזיקין מן הידועה בצבור, כשהפרשנות מאפשרת נקיטת גישה אחרת, הופכת לקיפוח מהותי של סוג זה של נשים שנפגעו בשל האסון שארע להן – לעומת נשים שבני זוגם נספו, למשל, בפעולת איבה. הפרשנות המרחיבה תואמת את חוק כבוד האדם וחירותו ומונעת פגיעה בכבודה ובקניינה של הידועה בצבור". פס"ד זה, שניתן ברוב קולות, בביהמ"ש המחוזי, עוד לא נדון בעליון.

זכויות זוגות חד מיניים

החוק הישראלי אינו מכיר בזוגיות של בני אותו מין, שביטויה בניהול משק בית משותף, מגורים תחת קורת גג אחת וקימו של קשר רגשי ומיני.

אמנם בשנות התשעים של המאה העשרים חלו שינויים משמעותיים במעמדה של הקהילה ההומו לסבית בישראל, שהושפעו מהתפתחויות בחקיקה ובפרט ביטול האיסור הפלילי על יחסי מין שלא כדרך הטבע 'בשנת 1988 וכן התיקון לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בהוספת איסור הפליה על רקע של נטיה מינית בשנת 1992.

גם הפסיקה נתנה פתח לעיסוק בסוגיית השוויון לזוגות הומוסלסבים ובפרט פסק הדין שניתן בשנת 1994, בבג"צ שהיווה פריצת דרך משמעותית נגד אפליית זוגות חד מיניים והכיר בזכותו של דייל הומוסקסואל לקבל חנימ מחברת אל-על בה הועסק, כרטיסי טיסה לבן זוגו, כפי שניתנים בחברה לבני זוג נשואים או לגבר ואשה שהינם ידועים בציבור.



אך עם זאת פס"ד זה הכיר באופן ישיר רק בזוגיות חד מינית במקום העבודה, המקנה בפועל קבלת זכויות כבני/בנות זוג בהסכמי עבודה ואולם למעשה הותיר את סוגיית ההכרה בזוגות חד מיניים פתוחה ומחייבת מאבק לשוויון בהיבטים שונים של החיים, כמפורט להלן:

- א. מס הכנסה אינו מכיר בזוגות בני אותו מין. וכן:
- ב. ביטוח לאומי.
- ג. משרד השיכון לצורכי משכנתא.
- ד. משרד הפנים אינו רושם זוגות חד מיניים.

לענין משרד הפנים הכיר בית המשפט בשנת 2000 ברישום אימוץ שנעשה בחו"ל לגבי זוג נשים. זכות זו הוכרה בפסק דין בו קבע בג"צ את חובתו של משרד הפנים להתחשב ברישום של שתי נשים כאמהות לילד משותף, שנעשה בארצות הברית מכח צו אימוץ ולרשום גם בארץ את הילד כבן של שתי הנשים.

בשנים האחרונות גובר בקרב הומואים ולסביות הרצון לממש את הזכות להורות, הגם שעדיין בהיותם קורבן לדעות קדומות, עלולים לאבד משמורת על ילדים, להיות מוגבלים בביקורים ואסורים לשמש כהורים מאמצים עבור ילד שאינו ילדו הביולוגי של אחד מהם, שכן על פי חוק האימוץ, ' אין אימוץ אלא על ידי איש ואשתו יחד. להבדיל מזוגות הומוסקסואלים, הרי שלסביות נהנות מיתרון הביולוגי להרות שלא בהתערבות גבר (כגון: מהפריה מלאכותית) ואולם עיקר מאבקן כיום נסוב סביב ההכרה בבנות זוגן, כאמהות שוות זכויות עבור ילדים שנולדו במסגרת חייהן המשותפים, הגם שאינן אמהות ביולוגיות.

בפסק דין שניתן בשנת 1999, הכירו לראשונה בזכותן של זוג לסביות, המגדלות יחד את ילדיהן הביולוגיים של כל אחת מהן, לפנות לבית המשפט בבקשה להכריז על האם הלא ביולוגית כאפוטרופא על ילדי בת זוגה.

צעד משמעותי בהכרה בחיים משותפים של שתי נשים, במסגרת ההגדרה המשפטית של "בנות זוג" ושל "משפחה", נעשה בימים אלו, עם עריכתה, לראשונה בישראל, של חתונה בין שתי נשים, לאחר שבית משפט לעניני משפחה אישר במסגרת פסק דין תקדימי את מיסוד יחסיהן והכיר בהסכם הזוגי שערכו ביניהן כולל זכויות לגידול ילד משותף, כתובה ודמי מזונות.

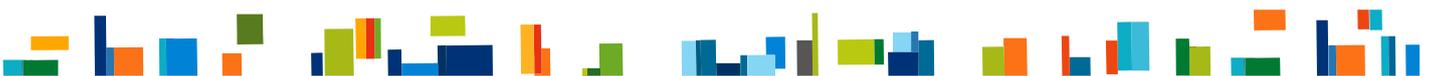
חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד)

"הסכם לנשיאת עוברים" הוא הסכם בין איש ואישה שהם בני זוג (הורים מיועדים) לבין אישה הנושאת הריון עבורם, באמצעות השתלת ביצית מופרית ("אם נושאת"), לשם הולדת ילדם. אין לבצע הפרייה חוץ גופית והשתלת ביצית מופרית אלא במחלקה מוכרת ועל יסוד הסכם לנשיאת עוברים שאושר על ידי ועדת האישורים הפועלת מכח החוק.

תנאים הכרחיים להתקשרות בין ההורים המיועדים לבין האם הנושאת:

- א. נערך ביניהם הסכם בכתב אשר אושר על ידי ועדת האישורים. ועדת האישורים מורכבת משלושה רופאים (שני גניקולוגים ורופא פנימי), פסיכולוג, עובד סוציאלי, משפטן ואיש דת לפי דתם של הצדדים (להסכם).
- ב. הצדדים להסכם הם בגירים תושבי ישראל.
- ג. האם הנושאת אינה נשואה. עם זאת, ועדת האישורים רשאית לאשר התקשרות עם אם נושאת שהיא נשואה אם הוכח לה שההורים המיועדים עשו מאמצים בכדי להתקשר עם אישה שאינה נשואה אך לא הצליחו.
- ד. האם הנושאת היא אינה קרובת משפחה של אחד מן ההורים המיועדים (קרובת משפחה לענין חוק זה היא: אם, בת, נכדה, אחות, דודה, בת דוד, בת דודה, למעט קרובת משפחה מכח אימוץ).
- ה. הזרע המשמש להפריה חוץ גופית הוא של האב המיועד והביצית אינה של האם הנושאת. כלומר שהביצית יכולה להיות של גורם חיצוני שאינו האם המיועדת אולם הזרע חייב להיות של האב המיועד.
- ו. האם הנושאת היא בת דתה של האם המיועדת. עם זאת, באם כל הצדדים להסכם אינם יהודים ועדת האישורים רשאית לאשר את ההתקשרות אף אם האם הנושאת אינה בת דתה של האם המיועדת, בהתאם לחוות דעתו של איש הדת היושב כנציג בועדה.

הגשת בקשה לאישור הסכם לועדת האישורים



יש להגיש את הבקשה לוועדת האישורים בצירוף המסמכים הבאים:

- א. נוסח מוצע של הסכם בין הצדדים.
- ב. חוות דעת רפואית ממנה עולה כי האם המיועדת אינה מסוגלת להיכנס להריון או לשאת את ההריון או כי הריון עלול לסכן באופן משמעותי את בריאותה.
- ג. חוות דעת רפואית המאשרת כי כל אחד מהצדדים להסכם מתאים לעבור את התהליך.
- ד. הערכה פסיכולוגית בדבר מידת התאמה של כל אחד מהצדדים לתהליך.
- ה. אישור של פסיכולוג או עובד סוציאלי לפיו ההורים המיועדים קיבלו ייעוץ מקצועי מתאים וכן הסבר בדבר אפשרויות אחרות להורות, למשל אודות האפשרות לאמץ.
- ו. במידה וההורים המיועדים התקשרו עם מתווך אשר תיווך בינם לבין האם הנושאת תמורת שכר, יש לצרף גם את הסכם התיווך וכן את פרטי המתווך.

אישור ההסכם

ועדת האישורים רשאית לבקש מסמכים נוספים ולזמן לוועדה כל אדם שתוצאה על מנת לשמעו. כמו כן עליה לשמוע את כל הצדדים להסכם. לאחר שקילת מכלול הנתונים הועדה רשאית לאשר את ההסכם בתנאי שהתמלאו התנאים הבאים:

- א. הצדדים מבינים את מהות ההסכם וחפצים בו.
 - ב. אין חשש לפגיעה באם הנושאת או בשלום הילד שיוולד.
 - ג. ההסכם אינו מכיל תנאים הפוגעים בזכויות אחד הצדדים או בילד שיוולד.
- לאחר שאישרה הועדה את ההסכם, כל שינוי בו טעון אישור מחדש של הועדה. כמו כן, כל עוד לא הושגה הביצית המופרית באם הנושאת רשאית הועדה לשוב ולדון באישור שנתנה אם חל שינוי בנסיבות

ניתן להכליל בהסכם לנשיאת עוברים תנאים בדבר תשלומים חודשיים לאם הנושאת לכיסוי הוצאותיה הקשורות בהסכם וכן החזר הוצאות כגון: הוצאות ייעוץ משפטי, דמי ביטוח, פיצוי בגין ביטול זמן, סבל, אובדן הכנסה או כל פיצוי סביר אחר.



מעמד ילד שנולד כתוצאה מהסכם לנשיאת עוברים

בסוף החודש החמישי להריון ההורים המיועדים והאם הנושאת צריכים ליידע פקיד סעד על מקום הלידה ומועד הלידה המשוער. תוך 24 שעות ממועד הלידה יש ליידע את פקיד הסעד אודות הולדת הילד.

בסמוך לאחר הלידה מועבר הילד למשמורת ההורים המיועדים בנוכחות פקיד הסעד וחלים עליהם כל האחריות והחובות של הורה כלפי ילדו. עם זאת, עד למתן צו הורות על ידי בית המשפט פקיד הסעד משמש כאפוטרופוס הבלעדי של הילד. במקרה הרגיל ההורים הביולוגיים הם האפוטרופסים הטבעיים של הילד עד הגיעו לגיל 18. יש פעולות שהקטין אינו רשאי לבצע אלא באישור האפוטרופוס, כגון התערבות רפואית כירורגית, יציאה לחו"ל וכיו"ב. במקרה זה, כל עוד לא ניתן צו הורות פקיד הסעד יאשר את הפעולות מתוקף מינויו כאפוטרופוס (למרות שהאחריות לשלום הקטין חלה על ההורים המיועדים כאמור עם קבלת המשמורת עליו).

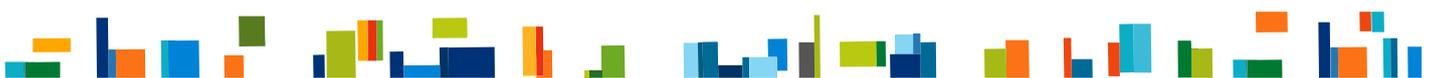
צו הורות

תוך 7 ימים מיום הלידה על ההורים המיועדים להגיש בקשה לבית המשפט לענייני משפחה למתן צו הורות מרגע שניתן צו ההורות הופכים ההורים המיועדים להיות האפוטרופסים הבלעדיים על הילד והוא הופך להיות ילדם לכל דבר ועניין.

האם הנושאת אינה רשאית לחזור בה מההסכם ועליה להעביר את הילד למשמורת ההורים המיועדים. עם זאת, במידה וטרם ניתן צו הורות והאם הנושאת חזרה בה מן ההסכם עקב שינוי בנסיבות שיש בו לדעת פקיד הסעד להצדיק השארת הילד אצלה, הרי שבית המשפט יכול לאשר זאת, אם אין בכך כדי לפגוע בטובת הילד.

החוק למניעת אלימות במשפחה

המודעות הציבורית הגדלה והולכת להגן על נפגעים בתוך המשפחה ובעיקר נשים מוכות, הביאה לחקיקת החוק למניעת אלימות במשפחה בשנת 1991. עד אז היו רוב הנפגעים מוצאים מקלט אצל בני משפחה או במעונות ואילו הפוגע היה נשאר בבית. בהליך משפטי להוצאתו של הפוגע מהבית היתה הנפגעת נזקקת לעורך דין וקדמו לו תלונות רבות במשטרה אשר לפעמים הניבו תיק פלילי בבית המשפט ולפעמים לא. לעיתים קרובות גרמו התלונות במשטרה להסלמת האלימות כלפיה.



חידושו הגדול של החוק בכך שהוא מאפשר לנפגעת בעצמה או באמצעות בן משפחה, לפנות ישירות לבית משפט השלום או בית המשפט לענייני משפחה, בלי עזרת עורך דין או המשטרה, למלא טופס המצוי במזכירות בית המשפט ופקידים במזכירות יסייעו במילוי. בו ביום תוכל הנפגעת לקבל החלטת שופט בענין הרחקת הפוגע מהבית (אם הצטיידה בתעוד או הוכחות מניחות את הדעת).
 הבקשה מוגשת בלוויית תצהיר המאמת את הדברים הכתובים בבקשה ובכתב ערבות להבטיח שלא תוגשנה בקשות סרק קנטרניות.

בית המשפט מוסמך לתת מגוון צוים במסגרת צו הגנה:

1. הרחקת הפוגע מהדירה?
2. הרחקתו מתחום מרחק מסויים מהבית.
3. איסור הטרדת הנפגעת בכל דרך ובכל מקום (כולל טלפון).
4. איסור לשאת או להחזיק נשק.
5. איסור לפעול בכל דרך המונעת או מקשה על שימוש בנכס שבו נמצאת הנפגעת אפילו אם המורחק הוא הבעלים החוקי של אותו נכס (הכוונה להפסקת תשלומי קבע בגין השימוש כמו חשמל, מים, שכ"ד).
6. מתן ערובה כספית להבטחת שלומה ובטחונה של בת הזוג הנפגעת.

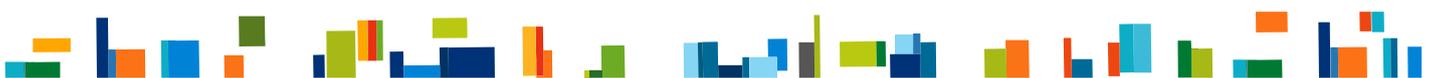
אם מדובר באלכוהוליסט או נרקומן רשאי בית השופט להורות לו להתחייב לעבור טיפול גמילה (בתנאי שפקיד סעד בדק ומצא שהוא מתאים לעבור טיפול ושיש מצדו נכונות להכנס לטיפול כזה).

מי מוסמך להגיש בקשה לצו הגנה:

כפי שאמרנו מעלתו הגדולה של החוק היא בכך שהנפגעת יכולה בעצמה לפנות לבית המשפט ולקבל בו ביום החלטת שופט, בעוד שלפני חקיקת החוק עבר זמן יקר עד שהנפגעת קיבלה את עזרת המשטרה או עורך דין לייצגה בבית המשפט.

מי שעוד מוסמך להגיש בקשה הוא בן משפחה של הנפגעת או פקיד סעד לחוק הנוער (אם מדובר בילד שנפגע ע"י קרוב משפחתו, או ע"י מטפל במסגרת מוגנת בו הוא נמצא); או תובע משטרתי במהלך בקשה להארכת מעצרו של הפוגע. פקיד הסעד המטפל בפונים בגירים אינו מוסמך על פי החוק, כפי שהוא קיים היום, להגיש בקשה לצו הגנה במקום הנפגעת.

מה הם סוגי האלימות שבית המשפט יתן הגנה בגינם:



א. אם פגע בבן משפחתו פגיעה פיזית או נפשית ע"י תקיפה, עבירת מין, כליאה או התעללות.

ב. התנהגותו נותנת בסיס סביר להניח שהוא מהווה סכנה גופנית ממשית לבן משפחתו או שהוא עלול לבצע בו עבירת מין.

ג. הפוגע התנהג באופן שאינו מאפשר לבן המשפחה הנפגע ניהול סביר ותקין של חייו.

ניתן צו הגנה והפוגע הפר את הצו, תעצור המשטרה את הפוגע והוא יועמד לדין.

המחוקק מרחיב מאוד את הגדרת בני משפחה שעליהם ומפניהם מגונן המחוקק על הנפגעת והם כוללים מלבד ני זוג, הורה, אח, סב ונכד, גם גיס, דוד, אחיין וכן מי שאחראי לצרכי מחייתו, בריאותו או שלומו של חסר ישע (כגון מטפל, או אפוטרופוס).

בית המשפט מוסמך לתת את הצו במעמד צד אחד, ואם ניתן צו כזה, על השופט לקבוע דיון במעמד שני הצדדים בתוך שבוע ימים. מסירת הצו לפוגע וההזמנה לדיון, ייעשו ע"י בית המשפט.

מה משך תקפו של צו הגנה: בית המשפט מוסמך להרחיק את הפוגע, ולתת את יתר ההגנות המנויות לעיל, לתקופה של עד 3 חודשים, ואחר כך להאריך את תקפו של הצו מפעם לפעם עד לתקופה כוללת של שנה אחת. חוק זה בא "לכבות שריפה", לאפשר לנפגעת להרחיק מעליה את הפוגע באופן מידי, אך הוא לא בא לפתור את הבעיות במשפחה לעמקן. אם יש צורך להרחיק בן משפחה לתקופה יותר ארוכה, יש לנקוט בהליך של צו מניעה.

חובת היידוע: ב- 30.12.01 פורסם תיקון לחוק המחייב אנשים שבמסגרת עיסוקם או תפקידם היה להם יסוד סביר להניח שזה מקרוב נעברה עבירה באדם המטופל על ידם, בידי בן זוגה או בן זוגה לשעבר, ליידע את המטופלת על כך שבאפשרותה לפנות לתחנת המשטרה למחלקה לשירותים חברתיים או למרכזי טיפול למניעת אלימות במשפחה על מנת לקבל עזרה.

על מטפל לצייד את המטופלת בכתובת ומספר טלפון של המקומות האמורים הקרובים למקום מגוריה של המטופלת.

המחוקק מפרט על מי חלה חובת היידוע: רופא, אחות, עובד חינוך, עובד סוציאלי, שוטר, פסיכולוג, קרימינולוג קליני, עוסק במקצוע פרה רפואי, עורך דין, איש דת או טוען רבני. סוגי העבירות בהן מדובר, כוללים פציעה, חבלה חמורה, תקיפה, עבירות מין, כליאה, והתיימרות כבעל סמכות.



הטרדה מינית

החוק למניעת הטרדה מינית שנחקק בשנת 1998, נועד, כמפורט בסעיף המטרה, לאסור הטרדה מינית, לצורך הגנה על כבודו של אדם, חירותו, פרטיותו וזכותו לשוויון בין המינים

מהי הטרדה מינית

הטרדה מינית יכולה להעשות על ידי גבר/אשה כלפי גבר/אישה והינה כל אחד מהמעשים הבאים:

סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמא: מעביד המאיים לפטר עובדת במידה ותסרב לקיים עמו יחסי מין.

מעשה מגונה.

לדוגמא: נגיעה בעובדת לשם גירוי מיני או היחשפות בפניה, בלא הסכמתה.

הצעות חוזרות בעלות אופי מיני המופנות לאדם אשר מראה שאינו מעונין בהן.

במקרים הבאים אין צורך להראות חוסר הסכמה מצד המוטרד:

ניצול יחסי מרות בעבודה.

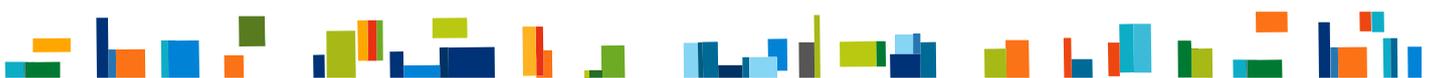
ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.

התייחסויות חוזרות כלפי אדם, המתמקדות במיניותו, למרות שהנפגע מראה שאינו מעונין בהן.

לדוגמא: התייחסות חוזרת למראהו של אדם, הגם שמבהיר שהדבר מפריע לו.

התייחסויות חוזרות המיוחסות למיניותו של אדם ואינן מילוליות עשויות להחשב אף הן כהטרדה מינית ואולם בירור התלונה לגביהן מורכב יותר.

התייחסות מבזה או משפילה כלפי אדם ביחס למינו או לנטייתו המינית, באם הנפגע הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.



העדר הסכמה תראה במילים או בהתנהגות שלא מוטל ספק סביר לגבי משמעותה.

מהי התנכלות

התנכלות הינה פגיעה מכל סוג של מעביד או ממונה מטעמו בעובד או בדורש עבודה, שמקורה בכל אחד מהבאים:

בהטרדה מינית

באשר להטרדה מינית שהינה הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתיחסויות חוזרות למיניותו של אדם, דרושה הצעה אחת בלבד או התיחסות אחת בלבד, לביסוס מקור הפגיעה.
לדוגמא: מעביד מסכל קידומה של עובדת, עקב סירובה להצעתו החד פעמית למגע מיני.

בתלונה על התנכלות או על הטרדה מינית.

בתביעה משפטית שהוגשה על התנכלות או על הטרדה מינית.
לדוגמא: הרעת תנאי עבודתו של עובד מאחר ומסר עדות לטובת עובדת שהתלוננה על הטרדה מינית.

מסגרת יחסי עבודה

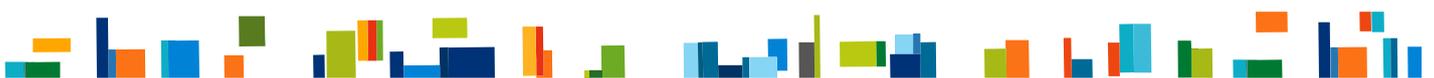
הטרדה מינית או התנכלות "במסגרת יחסי עבודה", נעשית:

במקום העבודה

בכל מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד

לדוגמא: מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד, מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

תוך כדי עבודה



לדוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, לשם קיומה של ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא
לדוגמא: במכוניתו של מעביד, ברחוב.

סעדים

הטרדה מינית והתנכלות הינן מעשה בלתי חוקי המהווה:

עבירה פלילית שהעונש בגינה הצפוי למטריד או למתנכל, הינו מאסר או הטלת קנס.

עוולה אזרחית הכפופה להוראות פקודת הנזיקין ובגינה ניתן להגיש תביעה משפטית לפיצוי כספי ולסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל ובמקרים מסויימים – ממעבידם.

עבירת משמעת

אפשרויות הפעולה של המוטרדת

החוק מונה שלוש אפשרויות פעולה מצד הנפגעת מהטרדה מינית או מהתנכלות – כדלהלן:

הגשת תלונה למעביד

לעובדת עומדת זכות להתלונן בפני האחראי על ההטרדה או ההתנכלות ולדרוש ממנו לקיים בירור יעיל והוגן של העובדות, תוך הגנה מירבית של כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, או להעמיד את הנילון לדין משמעת. האחראי מצידו מחוייב, ללא דיחוי, לקיים בירור התלונה ולהגן על המתלוננת, במהלך הבירור, מפני התנכלות כתוצאה מהגשת התלונה ולהרחיק את המטריד מן המתלוננת.

אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. בתום בירור התלונה, יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה, בליווי המלצותיו לגבי המשך הטיפול. עם קבלת המלצותיו של האחראי, יחליט המעביד ללא דיחוי, בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימים, על הפעלת סמכויותיו.

במידה ונמצא כי המתלוננת אכן הוטרדה, על המעביד לנקוט באמצעים סבירים להפסקת ההטרדה ולהגנה על המתלוננת.

מעביד שלא נקט באמצעים דלעיל, הינו אחראי להטרדה מינית או להתנכלויות מצד עובד או ממונה מטעמו וחשוף בפני תביעה אזרחית.

הליך פלילי

הנפגעת יכולה להגיש תלונה במשטרה.

הליך אזרחי

הנפגעת יכולה בתוך שלוש שנים מהתרחשות האירוע, להגיש תביעה ישירות כנגד המטריד/המתנכל ולטענתם גם נגד המעביד.
בפסיקה שניתנה לאחרונה בבית הדין הארצי לעבודה, נקבע כי לשם הוכחת הטרדה מינית, דרושה מידת הוכחה הנחוצה בהליך אזרחי רגיל, ולא רמת הוכחה הדרושה כדוגמת במשפט פלילי.
יודגש כי הנפגעת יכולה לנקוט באחד ההליכים המפורטים או למצות את כל החלופות.

צעדי מנע מצד המעביד

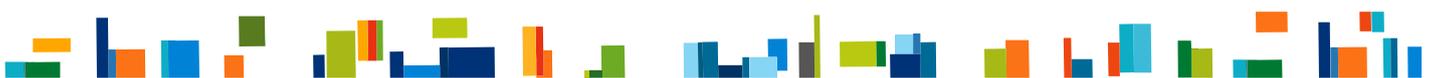
בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח 1998-, נמנים אמצעי המנע הצפויים ממעביד למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה -כדלהלן:

על המעביד להביא לידיעת כל ממונה ועובד שלו את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות.

על המעביד להבהיר לכל ממונה ועובד את חובותיו כמעביד מתוקף החוק והתקנות.

על המעביד לדרוש מכל ממונה ומכל עובד להמנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ולנקוט בכל אמצעי למניעת מעשים כאמור.

מעביד המעסיק עד 25 עובדים, המוסר עותק של התקנון לדוגמא (המפרט את הוראות החוק ודרכי הגשת התלונות) לעובדיו ולממונים מטעמו, או מפרסם אותו במקום בולט לעין שבשליטתו, יוצא ידי חובת מילוי הוראות סעיפים א – ג דלעיל.



מעביד המעסיק מעל 25 עובדים, מחוייב לצורך מילוי הוראות סעיפים א-ג דלעיל, לפרסם את התקנון במקום בולט לעין שבשליטתו.

על המעביד לאפשר לעובדיו, במהלך שעות העבודה וכל עוד אין בכך כדי לפגוע במהלכה התקין של העבודה, להשתתף בפעולות הדרכה והסברה שענינן מניעת הטרדה מינית, המאורגנות, בתכיפות סבירה, על ידי ארגון עובדים יציג, או ארגוני נשים.

עובד של קבלן כח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

המעסיק בפועל חב באחריות עבור הטרדה מינית והתנכלות מצד עובד של קבלן כח אדם המועסק אצלו.

רות סלפטר, עו"ד

128\191\1