



הכנסת

מחלקת מידע ומחקר

**הגבלות על פיטורי נשים הרות
ונשים בחופשת לידה
- סקירה משווה -**

מוגשת לוועדה לקידום מעמד האשה

הכנסת, מחלקת מידע ומחקר

קריית בן-גוריון, ירושלים 91950

טל': 02 - 6408240/1

פקס: 02 - 6496103

www.knesset.gov.il/mmm

כתיבה: אורלי לוטן

אישור: הודיה קין, ראש צוות

עריכה לשונית: מערכת "דברי הכנסת"

כ"ו בטבת תשס"ז

16 בינואר 2007

מבוא

מסמך זה נכתב לוועדה לקידום מעמד האשה, והוא עוסק בהגבלות על פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה בישראל ובכמה מדינות: אוסטריה, איטליה, בלגיה, דנמרק, הולנד, נורבגיה, פינלנד, קנדה ושבדיה.¹

במסמך עולות כמה נקודות עיקריות:

- בכל המדינות שנבדקו יש הגבלות בחקיקה על פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה. במרבית המדינות החקיקה אוסרת פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה **מסיבות הקשורות בהיריון או בחופשת הלידה**. בשתי מדינות (אוסטריה ואיטליה) אסור לפטר נשים הרות ונשים בחופשת לידה **אלא בנסיבות הקבועות בחוק**.
 - **באף אחת מהמדינות לא נמצא איסור מוחלט לפטר נשים הרות**. יצוין כי המדינות החברות באיחוד האירופי פועלות לפי דירקטיבה של האיחוד משנת 1996 אשר אוסרת פיטורים מסיבות הקשורות להיריון או ללידה, אולם אינה מחייבת לאסור פיטורים לחלוטין.²
 - בישראל ובעוד שלוש מדינות **תקופת ההגנה מפיטורים** נמשכת גם לאחר חופשת הלידה. משך ההגנה לאחר חופשת הלידה נע בין ארבעה שבועות (אוסטריה) לשלושה חודשים (איטליה). בשתי מדינות (דנמרק וקנדה) אין בחוק ציון מפורש של תקופת ההגנה.
 - **במרבית המדינות שנבדקו ההגנה חלה כל ההיריון**. בשלוש מדינות (ישראל, בלגיה ובריטניה) ההגנה מותנית בהודעה למעביד על ההיריון. בשום מדינה חוץ מישראל ההגנה אינה מותנית בוותק מינימלי במקום העבודה.
 - **במרבית המדינות שנבדקו אין מנגנון לקבלת היתר מראש לפיטורי נשים הרות**. במדינות אלו, אם האשה סבורה כי הפיטורים נעשו שלא כדיון, היא יכולה להגיש תביעה לבית-המשפט או להגיש תלונה לגוף אחר הממונה על הטיפול בנושא. בישראל ובעוד שתי מדינות (אוסטריה והולנד) יש לקבל היתר מראש לפיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה.
- במסמך זה ישמש המונח "תקופת הגנה" לציון התקופה שבה חלות הגבלות על פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה.

1. ישראל

איסור פיטורי נשים הרות ונשים (וגברים) בחופשת לידה מעוגן **בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954** (להלן: חוק עבודת נשים).

חוק עבודת נשים אוסר פיטורי נשים הרות **מסיבות הקשורות בהיריון**. איסור זה חל רק על נשים אשר עבדו אצל אותו מעביד לפחות שישה חודשים. כל פיטורים של אשה הרה מצריכים קבלת היתר מהממונה

¹ להרחבה בנושא חופשות הלידה במדינות בעולם ראו סקירה משווה של מרכז המחקר והמידע של הכנסת, חופשת לידה והסדרים ליוולדת, כתיבה: אורלי לוטן, 14 באוגוסט 2006.

² 96/34/EC

על עבודת נשים במשרד התמ"ת. ההגנה על העובדת מפני פיטורים תקפה רק אם העובדת הודיעה למעבידה על ההיריון והמציאה אישורים רפואיים מתאימים.

החוק גם אוסר פיטורי עובדת (או עובד) במהלך חופשת הלידה ובמשך 45 יום לאחר תום חופשת הלידה. אם העובדת מפוטרת במהלך תקופה זו, או אם פוטר קודם לכן והפיטורים אמורים לצאת אל הפועל במהלך תקופה זו, לא תיחשב התקופה (חופשת הלידה ו-45 הימים שאחריה) במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים.

עובדות בעלות ותק של 24 חודשים לפחות במקום העבודה זכאיות לצאת לחופשת לידה נוספת ללא תשלום, שאורכה כרבע מהוותק שצברו בעבודה ועד שנה. בתקופה זו ועד 45 יום לאחר תום ההיעדרות אסור למעביד לפטר אותן או לתת להן הודעת פיטורים ללא היתר מהממונה על חוק עבודת נשים (כמו בתקופת ההיריון).

איסור פיטורי נשים הרות מעוגן גם בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אוסר הפליה בין עובדים או דורשי עבודה על רקע מין, היריון או הורות. לפי חוק זה נשים הרות מוגנות מפיטורים מיומן הראשון בעבודה, ללא דרישת ותק מינימלי (ששת החודשים בחוק עבודת נשים האמור).

2. אוסטריה³

באוסטריה החוק מגביל פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה. אמנם החקיקה האוסטרית אינה אוסרת פיטורים לחלוטין, אולם יש צורך בהיתר של בית-משפט כדי לפטר אשה הרה או אשה בחופשת לידה, והתנאים למתן ההיתר מוגדרים בחוק (ויבאו להלן).

תקופת ההגנה מתחילה עם תחילת ההיריון. ההגנה אינה תלויה בתנאים נוספים כמו משך התעסוקה או חובה להודיע למעביד על ההיריון. כך, גם עובדת אשר התקבלה לעבודה בהיותה הרה מוגנת מפיטורים. יתר על כן, עובדת שפוטר לפני שידעה שהיא הרה, מגלה שהיא הרה ומודיעה למעבידה על הריונה בתוך חמישה ימים ממועד הודעת הפיטורים – פיטוריה בטלים.

החקיקה באוסטריה מאפשרת ליולדות לבחור את הסדר חופשת הלידה שלהן מתוך כמה אפשרויות. מועד הסיום של תקופת ההגנה תלוי בהסדר שהיולדת בוחרת:

- כאשר היולדת אינה יוצאת לחופשת לידה ואינה מנצלת את זכותה לעבוד במשרה חלקית, ההגנה מפני פיטורים **תקפה עד ארבעה חודשים לאחר הלידה**.
- כאשר היולדת יוצאת לחופשת לידה, ההגנה מפני **פיטורים תקפה כל עוד חופשת הלידה נמשכת**. יצוין כי באוסטריה חופשת הלידה נמשכת עד שנתיים – 16 שבועות בתשלום והשאר ללא תשלום.

³ Edda Stech-ו-Freundlichen Grüßen, משרד הכלכלה והעבודה הפדרלי של אוסטריה, מכתב בדואר אלקטרוני, 5 ביולי 2006.

- כאשר היולדת בוחרת לשלב חופשת לידה ומשרה חלקית או בוחרת במשרה חלקית בלבד, תקופת ההגנה נמשכת **ארבע שנים** (משך הזמן המרבי שבו אמהות זכאיות לעבוד במשרה חלקית).

בשני המקרים האחרונים אפשר למסור את הודעת הפיטורים ארבעה שבועות לאחר סיום החופשה או הסדר המשרה החלקית.

הסיבות שבגינן מעביד רשאי לקבל היתר של בית-המשפט לפיטורים תלויות בשלב של חופשת הלידה:

מתחילת תקופת ההגנה ועד ארבעה חודשים לאחר הלידה אפשר לקבל היתר לפיטורים רק על רקע בעיות בתפקוד העובדת: חוסר נאמנות למקום העבודה, גנבה ממקום העבודה או העברת מידע על מקום העבודה לגורמים חיצוניים בלי רשות.

מארבעה חודשים לאחר הלידה עד שנתיים לאחריה אפשר לקבל היתר לפיטורים גם מסיבות הנוגעות למקום העבודה, כמו צמצומים ושינויים מבניים.

נוסף על כך, מהשנה השנייה של חופשת הלידה המעביד יכול לקבל היתר לפטר את העובדת אם הוא מוכיח כי יש צורך להחליפה. במקרה זה העובדת צריכה לבחור בין חזרה לעבודה לבין פיטורים. עם זאת, אם הילד או האם סובלים מבעיות בריאות המחייבות את המשך חופשת הלידה, לא ייתן בית-המשפט היתר לפיטורים.

יודגש כי בכל מקרה ובכל שלבי תקופת ההגנה בית-המשפט צריך לקבוע כי התנאים הנדרשים התקיימו כדי לאשר את הפיטורים.

ככלל, ההגנה מפני פיטורים בהיריון אינה חלה על עובדות המועסקות בחוזה מוגבל בזמן, ומעביד רשאי לסיים את העסקתן במועד שנקבע בחוזה גם אם העובדת הרה באותו הזמן. עם זאת, לנשים הרות המפוטרות במסגרת זו יוארך חוזה העבודה עד למועד חופשת לידה, והיא תחל שמונה שבועות לפני הלידה (אלא אם כן תנאים אובייקטיביים מונעים את המשך העסקתה של העובדת). מתן אפשרות זו לפיטורי נשים המועסקות בחוזה זמני נועדה למנוע מצב שבו מעביד יחויב להמשיך להעסיק עובדות זמניות בעבודה בגלל הריון.

3. איטליה

החקיקה באיטליה אוסרת פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה **אלא בנסיבות הקבועות בחוק:** עבירת משמעת חמורה, סגירת העסק או ביטול המשרה שבה הועסקה העובדת.

תקופת ההגנה נמשכת מתחילת ההיריון ועד שנה לאחר הלידה. חופשת הלידה באיטליה נמשכת 11 חודשים,⁴ והעובדת צריכה לנצל חודש או חודשיים מהם לפני הלידה. מכאן שההגבלות על פיטורים נמשכות חודשיים עד שלושה חודשים לאחר תום חופשת הלידה. פיטורים בתקופת ההגנה בטלים על-פי חוק.

⁴ חמשת החודשים הראשונים של החופשה (שהם חופשת אמהות) הם בתשלום של 80% מהשכר, וששת החודשים האחרונים (שהם חופשת הורות) – בתשלום של 30% מהשכר.

יצוין כי הגבלות דומות על פיטורים חלות על גם נשים שנישאות, ממועד ההודעה על החתונה ועד שנה לאחר החתונה.

4. בלגיה⁵

החקיקה בבלגיה אוסרת פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה **מסיבות הקשורות להיריון או לחופשת הלידה**.

תקופת ההגנה נמשכת ממועד ההודעה למעביד על ההיריון ועד חודש לאחר חופשת הלידה. יצוין כי אורכה של חופשת הלידה בבלגיה 15 שבועות – עד 14 שבועות מהם לאחר הלידה.

כשמעביד מבקש לפטר עובדת בתקופת ההגנה, חובת ההוכחה שהפיטורים לא נעשו מסיבות הקשורות להיריון או לחופשת הלידה חלה על המעביד. גם כאשר הפיטורים נעשים כחוק (למשל בשל סגירת עסק או ארגון מחדש), תקופת חופשת הלידה אינה נספרת במניין ימי ההודעה המוקדמת לצורך הפיטורים, גם אם ההודעה על הפיטורים נמסרה לפני חופשת הלידה. רק כאשר לפי החוק מותר לפטר ללא הודעה מוקדמת אפשר לסיים את ההעסקה גם בזמן חופשת הלידה.

מכל מקום, עובדת מפוטרת זכאית לקבל מהמעביד את הסיבות לפיטורים בכתב.

5. בריטניה⁶

הגבלות על פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה מעוגנות **בחוק למניעת אפליה מינית 1975** ובחוק **זכויות ההעסקה 1996**.

החקיקה אוסרת פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה **מסיבות הקשורות להיריון או לחופשת הלידה**. החוק קובע מהם המקרים שבהם מותר למעביד לפטר אשה הרה או בחופשת לידה: המעביד לא ידע כי האשה הרה, ועל כן ההיריון אינו יכול להיות הסיבה לפיטורים; התנהלות העובדת היתה לא תקינה או היא לא עשתה את עבודתה כראוי; משרתה קוצצה עקב צורך אמיתי של העסק.

תקופת ההגנה נמשכת מהמועד שבו האשה הודיעה למעבידה על ההיריון ועד סוף חופשת הלידה – רגילה או נוספת (ראו להלן).

יצוין כי חופשת הלידה בבריטניה נמשכת בין 26 ל-52 שבועות בתשלום, לפי הוותק של האשה במקום העבודה. חופשת הלידה מורכבת מחופשת לידה רגילה, שאורכה עד 26 שבועות וזכאיות לה כל הנשים המועסקות, ומחופשת לידה נוספת, שאורכה 26 שבועות נוספים וזכאיות לה נשים שהחלו לעבוד לפני שנכנסו להיריון (אף ימים אחדים לפניו).

יש הבדל בין הגנה על נשים בחופשת לידה רגילה לבין הגנה על נשים בחופשת לידה נוספת בכל הנוגע לשמירת משרתן: לאחר חופשת לידה רגילה על המעביד להחזיר את האשה למשרה שבה עבדה קודם

⁵ אתר האגף ליחסי עבודה, המשרד הפדרלי לענייני עבודה, תעסוקה ושירות חברתי של בלגיה, <http://www.meta.fgov.be/pdf/pd/nldc19.pdf>, תאריך כניסה: 15 בינואר 2007.

⁶ אתר האינטרנט של נציבות שוויון הזדמנויות של בריטניה, www.eoc-law.org.uk, תאריך כניסה: 15 בינואר 2007; אתר מחלקת המסחר והתעשייה של בריטניה, www.dti.gov.uk, תאריך כניסה: 15 בינואר 2007.



לכן, ואילו לאחר חופשת לידה נוספת עליו להחזירה לאותה משרה, ואם הדבר אינו מתאפשר – למשרה אחרת, שבה יינתנו לה תנאים שהם לכל הפחות כמו במשרתה המקורית.

אם עובדת הרה או בחופשת לידה פוטר עקב צמצומים במקום העבודה, על המעביד לתת לה עדיפות בקבלת משרה אחרת במקום העבודה, אם יש כזאת.

עובדת שפוטר בנסיבות הקשורות להיריון או ללידה או עובדת שמעבידה סירב לתת לה הצהרה המפרטת את הסיבות לפיטוריה רשאית לעתור לבית-הדין לעבודה בעניין. אם בית-הדין לעבודה קבע כי הפיטורים היו לא חוקיים, הוא יכול להורות למעביד להחזיר את האשה למשרתה הקודמת או לתפקיד דומה. אם דבר אינו אפשרי או שהאשה אינה מעוניינת לעבוד אצל אותו מעביד, יחויב המעביד לשלם לאשה פיצוי כספי.

6. דנמרק⁷

הגבלות על פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה מעוגנות בחוק לשוויון בין המינים בעבודה. על-פי החוק, אסור לפטר נשים הרות ונשים בחופשת לידה בשל היעדרות או בקשה להיעדרות על רקע היריון או לידה, או מכל סיבה אחרת הקשורה להיריון או ללידה.

תקופת ההגנה אינה קבועה בחוק. ההגנה מפני פיטורים חלה על כל העובדות, ללא תנאים מגבילים כלשהם.

חופשת הלידה בדנמרק יכולה להימשך עד 54 שבועות: 14 שבועות יש לקחת לאחר הלידה, ואת היתרה אפשר לקחת עד שלילד מלאו תשע שנים.

כאשר מפוטרת אשה הרה או אשה בחופשת לידה, המעביד מחויב לספק לה מסמך המציג את הסיבה לפיטוריה. אם האשה סבורה כי הפיטורים היו קשורים להיריון או ללידה, היא רשאית להגיש תלונה למועצה לשוויון בין המינים, הכפופה לשר לשוויון בין המינים, וחברים בה שופט ושני משפטנים. לחלופין, היא יכולה להגיש תביעה לבית-דין. אם מוגשת תלונה על מעביד, חובת ההוכחה שלא היה קשר בין ההיריון או בין הלידה לפיטורים מוטלת עליו. אם הוחלט כי הפיטורים היו קשורים להיריון או ללידה הם יבוטלו, והאשה תוחזר לעבודתה, אלא אם כן הוחלט כי החזרתה לעבודה אינה סבירה. אם הפיטורים אינם מבוטלים, על המעביד לשלם למפוטרת פיצויים בסכום מרבי של משכורת של 78 שבועות.

7. הולנד⁸

הקוד האזרחי ההולנדי מגביל פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה. פיטורי נשים כאמור, כמו כל פיטורי עובדים (למעט עובדים זמניים), טעונים היתר של **הארגון המרכזי לעבודה ושכר** או של **בית-המשפט המחוזי**, אלא אם כן נעברו עבירות משמעת חמורות.

⁷ Torben A. Lorentzen, משרד התעסוקה של דנמרק, מכתב בדואר אלקטרוני, 18 ביולי 2006.

⁸ Alexandra Heron, *Pregnant and Productive – Investigating the Treatment of Pregnant Women at Work*, “Pregnancy Discrimination: Some International Comparisons”, European Union, Equal Opportunities Commission, June 2004.

ההגנה על נשים הרות ועל נשים בחופשת לידה מפני פיטורים תלויה בגורם שהוגשה לו הבקשה לפיטורים. **הגנה מפורשת ניתנת רק כאשר הבקשה לפיטורים הוגשה לארגון המרכזי לעבודה ולשכר.** יצוין כי הבקשות להיתרים מתחלקות כמעט שווה בשווה בין שני הגופים.

ההגנה אינה מוחלטת ואפשר לפטר עובדת במהלך תקופת ההגנה אם הארגון המרכזי מוצא כי יש סיבה מוצדקת לפיטורים. היריון או לידה אינם יכולים להיחשב לסיבות מוצדקות לפיטורים.

תקופת ההגנה: ההגנה מפני פיטורים תקפה במהלך ההיריון, חופשת הלידה כולה ושישה שבועות לאחר החזרה לעבודה, גם אם חופשת הלידה מתארכת בשל בעיות בריאות של האם הנובעות מההיריון או מהלידה. ההגנה אינה חלה על עובדות בתקופת מבחן.

יצוין כי חופשת הלידה בהולנד נמשכת 16 שבועות של חופשה בתשלום ואחריה 13 שבועות של חופשה ללא תשלום (שזכאים לה עובדים בעלי ותק מסוים). אפשר לנצל את החופשה עד שימלאו לילד שמונה שנים. על-פי רוב הדבר נעשה במתכונת המשלבת חופשת לידה ללא תשלום ועבודה במשרה חלקית. ההגנה ניתנת הן בזמן החופשה בתשלום והן בזמן החופשה ללא תשלום, אולם היא אינה זהה בכל שלבי החופשה: בחופשת הלידה בתשלום (כמו בהיריון) החוק אוסר פיטורים מסיבות לא מוצדקות. בחופשת לידה ללא תשלום (ששני ההורים רשאים לנצל) החוק אוסר פיטורים מסיבות הקשורות ליציאה לחופשה. נוסף על כך, לאחר חופשת הלידה בתשלום חובה להחזיר את העובדת לאותה משרה, בעוד לאחר חופשת הלידה ללא תשלום אין חובה כזאת.

כשהמעביד פונה אל בית-המשפט לצורך קבלת היתר לפיטורים המגבלות שצוינו לעיל אינן תקפות. עם זאת, על השופט הדין בבקשה לוודא כי הבקשה לפיטורים אינה קשורה להיריון או לחופשת הלידה, ולהתיר את הפיטורים רק אם המעביד מציג עילה מספקת.

אפשר להחזיר עובדת שפוטרה שלא כדין לעבודתה, אולם על-פי רוב הדבר לא נעשה אלא מוטל קנס כספי על המעביד.

8. נורבגיה⁹

הגבלות על פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה מעוגנות בחוק **סביבת העבודה**.

תקופת ההגנה נמשכת במהלך ההיריון וחופשת הלידה כולה, כפי שיפורט להלן.

פיטורי נשים הרות: החקיקה אינה אוסרת לחלוטין פיטורי נשים הרות, אלא רק פיטורים הקשורים בהיריון. הגנה זו חלה גם על נשים בתקופת מבחן בעבודה. נטל ההוכחה שהפיטורים אינם נובעים מההיריון מוטל על המעביד.

פיטורי נשים בחופשת לידה: חופשת הלידה בנורבגיה מורכבת מחופשה בסיסית, שהיא חופשה בתשלום שאורכה 40-52 שבועות, ומהסדר של חופשת לידה נוספת – חופשה ללא תשלום שיכול לנצל כל אחד מההורים למשך שנה, או הסדר משולב של חופשת לידה ושל עבודה במשרה חלקית שאפשר לנצל עד שימלאו לילד שנתיים.

⁹ אתר המשרד לענייני ילדים ומשפחה של נורבגיה, <http://odin.dep.no>, תאריך כניסה: 22 במאי 2006; Act of June 17 2005 no. 62 relating to working environment, working hours and employment protection est. (Working environment Act), מתוך אתר האינטרנט של הרשות הנורבגית לפיקוח על עבודה, <http://www.arbeidstilsynet.no>, תאריך כניסה: 15 בינואר 2007.

במהלך כל חופשת הלידה החוק אוסר פיטורים מסיבות הקשורות לחופשה, אולם היקף ההגנה תלוי בסוג החופשה: בפיטורים במהלך חופשת הלידה הבסיסית תקופת החופשה אינה נספרת במניין תקופת ההודעה המוקדמת, והפיטורים נכנסים לתוקף רק עם תום חופשת הלידה. גם אם העובדת קיבלה הודעת פיטורים לפני יציאתה לחופשת לידה, חופשת הלידה לא תיספר במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים. הוראה זו לא חלה על פיטורים במהלך חופשת הלידה הנוספת.

9. קנדה¹⁰

הגבלות על פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה מעוגנות בקנדה הן בחקיקה פדרלית והן בחקיקה של המחוזות. בחוקי העבודה הפדרליים נקבע כי אסור למעביד לפטר עובדת, להשעותה, לצמצם את היקף משרתה, להורידה בדרגה או להענישה בגין היותה בהיריון או בחופשת לידה. תקופת ההגנה אינה קבועה בחוק, ולא קבועים סייגים לזכאות לה. יצוין כי על-פי חקיקה פדרלית, חופשת לידה בתשלום נמשכת עד 50 שבועות.

ההגנה הקבועה בחקיקת המחוזות על-פי רוב דומה לזו הקבועה בחוק הפדרלי. רק במחוז אחד (מניטובה) נדרש ותק מינימלי של שבעה חודשים במקום העבודה לצורך זכאות להגנה. במחוז אחר (אלברטה) אסור לפטר עובדת (או עובד) בחופשת לידה, אלא אם כן העסק או המחלקה שבו הועסקה העובדת הפסיקו לפעול, ולא חזרו לפעול תקופה של 52 שבועות לפחות מתום חופשת הלידה.

בשמונה מחוזות מעבידים שהפסיקו העסקה של עובדת בחופשת לידה עקב הפסקת פעילות של מקום העבודה מחויבים להחזיר את העובדת לעבודה אם המקום חזר לפעול. במחוז אחד (מניטובה) חובה זו מוגבלת ל-12 חודשים מתום חופשת הלידה.

10. שבדיה¹¹

הגבלות על פיטורי נשים הרות מעוגנות בשבדיה בחוק לשוויון בין המינים, והגבלות על פיטורי נשים בחופשת לידה מעוגנות בחוק חופשת הלידה.

איסור פיטורי נשים הרות ונשים בחופשת לידה אינו איסור מוחלט. החוק אוסר פיטורי נשים הרות או נשים בחופשת לידה מסיבות הקשורות להיריון או לחופשת הלידה, גם אם ההיריון או חופשת הלידה היו סיבה משנית לפיטורים, לצד סיבות עיקריות אחרות (כלומר, אסור לפטר אם יש קשר כלשהו, גם אם עקיף, בין הפיטורים לבין ההיריון או הלידה). נטל ההוכחה שהפיטורים אינם קשורים בהיריון או בחופשת הלידה מוטל על המעביד. ההגנה חלה על כל הנשים, ללא מגבלות ותנאים.

תקופת ההגנה נמשכת מתחילת ההיריון ועד סוף חופשת הלידה. יצוין כי חופשת הלידה עשויה להימשך עד 18 חודשים, וכמעט כל החופשה היא בתשלום.¹²

¹⁰ Human Resources Development Canada, *Family-Related and Other Leaves*, http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/cli/eslc/family_e.pdf, entered: January 16th, 2007.

¹¹ Carina Lindström, המחלקה לחוקי עבודה וסביבת עבודה, משרד התעשייה, התעסוקה והתקשורת של שבדיה, מכתב בדואר אלקטרוני, 10 ביולי 2006.

¹² הורים זכאים לתשלום עבור חופשת לידה של 480 יום לשניהם יחד. אם רק אחד ההורים מנצל את זכותו לחופשת לידה, התשלום יהיה עבור 360 ימים.

אם העובדת מפורטת במהלך חופשת הלידה עקב ירידה בהיקף העבודה, חופשת הלידה לא באה במניין ימי ההודעה המוקדמת והם מתחילים להימנות רק עם מועד סיום חופשת הלידה והחזרה לעבודה.

אם העובדת סבורה כי הפיטורים נגרמו מסיבות לא אובייקטיביות, היא רשאית לערער עליהם בבית-הדין לעבודה.

