

תאור

זכויות עובדות ועובדים הנעדרים עקב טיפולי פוריות

נו"ד ג'ולייט אליהו

זכאות עובדת להיעדר בתשלום עקב טיפולי פוריות

סעיף 7(ג)(4) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "החוק"/"חוק עבודת נשים") קובע, כי עובדת רשאית להיעדר מהעבודה בתקופה, כאמור בתקנות, שבה היא עוברת טיפולי פוריות לרבות הפריה חוץ גופית.

על פי תקנה 2 לתקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופרייה), התשנ"א-1990 (להלן: "התקנות"/"תקנות עבודת נשים"), תקופת היעדרות של עובדת לעניין סעיף 7(ג)(4) לחוק כאמור, תהא לתקופה שאינה עולה על ארבע סדרות טיפוליות בשנה, כדלקמן:

- (1) במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים - עד שישה עשר ימים לסדרה טיפולית.
 - (2) במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - עד עשרים ימים לסדרה טיפולית.
- עוד קובע סעיף 7(ג)(4) לחוק, כי ההיעדרות האמורה מותרת רק בהתקיים התנאים הבאים:
- אישר הרופא המטפל בכתב, כי הטיפול מחייב זאת ובמידה שאישר.
 - העובדת הודיעה על כך למעבידה מראש.

החוק מוסיף וקובע, כי דין היעדרות, כאמור, כדין היעדרות מפאת מחלה.

כלומר, עובדת הנעדרת עקב טיפולי פוריות תהיה זכאית לתשלום בגין ימי היעדרות, כאמור, רק בתנאי שעדיין צבורים לזכותה ימי מחלה.

כמו כן, עובדת זכאית להביא בחשבון לפי בחירתה, גם חלקי ימים שבהם נעדרה. היעדרות של חלקי ימים לא תעלה על 40 שעות בשנה לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום עבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות בהתאם לחלקיות המשרה. שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות העבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 לפי הנמוך.

שעות ההיעדרות הנן על חשבון ימי המחלה של העובדת והתשלום יהיו החל מהיום הראשון להיעדרות (כלומר יום המחלה הראשון) וגם בעבור חלקי ימי היעדרות. התשלום בעד חלקי ימי היעדרות יחושב לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובדת באותו יום אילולא נעדרה (*).

זכאות עובד להיעדר בתשלום מהעבודה עקב טיפולי פוריות

סעיף 7(ג)(4) לחוק עבודת נשים, כמפורט לעיל קובע, את זכאות העובדת להיעדר בתשלום ממקום העבודה בכפוף לתנאים מפורטים. בנוסף, סעיף 7(ג)(1) לחוק קובע, כי הזכאות החלה על עובדת תחול גם על עובד העובר טיפולי פוריות, כך שעובד רשאי להיעדר מהעבודה בתקופה, שבה הוא עובר טיפולי פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית, בכפוף לאישור רפואי, ובתנאי שהודיע על כך מראש למעביד. כמו כן, סעיף 7(ג)(4) קובע, שדין היעדרות זו כהיעדרות מפאת מחלה.

כמו כן, גם עובד זכאי להביא בחשבון לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר. היעדרות של חלקי ימים לא תעלה על 40 שעות בשנה לעובד המועסק במשרה מלאה כנהוג במקום עבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות בהתאם לחלקיות המשרה. שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובד בחודש ובין מספר שעות העבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 לפי הנמוך.

עוד נקבע כי שעות ההיעדרות יהיו על חשבון ימי המחלה של העובד והתשלום יהיה החל מהיום הראשון להיעדרות (כלומר יום המחלה הראשון) וגם בעבור חלקי ימי היעדרות. התשלום בעד חלקי ימי היעדרות יחושב לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובדת באותו יום אילולא נעדר (*).

בנוסף, תקנה 3 לתקנות עבודת נשים קובעת, שעובד (להבדיל מעובדת) זכאי אף הוא להיעדרות עקב טיפולי הפריה ופרייה, שלא תעלה על 12 ימים בשנה.

מה במבזק

מאמר

■ זכויות עובדות ועובדים הנעדרים עקב טיפולי פוריות

סוגיות בדיני עבודה

■ עבודה במהלך תקופת השירות הלאומי
■ הפקדה לגמל בגין דמי מחלה ודמי חופשה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

סעיף 7(ג)(4) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 קובע, כי עובדת רשאית להיעדר מהעבודה בתקופה, כאמור בתקנות, שבה היא עוברת טיפולי פוריות לרבות הפריה חוץ גופית.

* חוק עבודת נשים (תיקון מס' 61) התשע"ט-2019, החל מיום 6.2.2019
 ** סעיף 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, קובע איסור על מעסיק להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת טיפולי פוריות וטיפולי הפריה חוץ-גופית.
 הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.
 אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סוגיות בדיני עבודה

עבודה במהלך תקופת השירות הלאומי

עו"ד מעיין קישלס

לפי [תקנות הביטוח הלאומי \(בנות בשירות לאומי בהתנדבות\)](#), התשס"ב-2002, (להלן: "התקנות").
 מתנדבים בשירות לאומי לא רשאים לעבוד אלא אם קיבלו אישור עבודה.
 לשם קבלת אישור העבודה על המתנדבים להגיש [בקשה בכתב](#) על גבי [טופס בקשה לאישור עבודה](#).
 יצוין, כי בשנת ההתנדבות הראשונה לא יאושר למתנדב לימודים ועבודה בו זמנית.
 אישור העבודה יינתן ובלבד שמתקיימים כל התנאים שלהלן:
 א. העבודה תעשה מבלי לפגום בתפקודו של המתנדב ולא תמנע ממנו למלא את מכסת ההתנדבות במקום השירות כאמור בתקנה 2(א)(4) לתקנות.
 ב. הזכאות תהא למתנדב אשר מצבו הכלכלי מצדיק קבלת אישור עבודה.
 אישור עבודה עד 12 שעות שבועיות יינתן למתנדבים בשנה הראשונה.
 אישור עבודה עד 20 שעות שבועיות יינתן למתנדבים בשנה השנייה.
 ג. אישור עבודה יינתן בתנאי כי העבודה במקום שראוי למתנדב שירות לאומי לעבוד בו.
 ד. אישור העבודה יינתן בתנאי כי העבודה אינה מתבצעת במקום השירות.
 יודגש כי אישור העבודה יהיה תקף עד לתום שנת השירות, בעת מעבר בין גופים מוכרים או מפעילים יפוג תוקף האישור*.

*** חוברת מידע למתנדבים.**

הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.
 אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

הפקדה לגמל בגין דמי מחלה ודמי חופשה

עו"ד פזית לוי-שחר

על פי סעיף [7 לחוק דמי מחלה](#), התשל"ו-1976, דין דמי מחלה המשתלמים על ידי המעביד כדין שכר עבודה.
 סעיף [17 לחוק חופשה שנתית](#), התשי"א-1951 קובע, כי דין דמי חופשה כדין שכר עבודה.
 מסעיפים אלו עולה, כי דמי מחלה ודמי חופשה המשולמים ע"י המעסיק, נחשבים כשכר לכל דבר, וככאלה, הרי שהם חייבים אף בהפקדות לגמל בשיעורי ההפקדות של המעסיק בגין שכרו של העובד.
 יצוין, כי החובה להפקיד לגמל בתקופת מחלה ובתקופת חופשה שנתית, חלה רק לגבי התקופה בה זכאי העובד לדמי מחלה ולדמי חופשה מהמעסיק. עוד יודגש, כי כאשר עובד נמצא במחלה ואינו זכאי לדמי מחלה מהמעסיק, או כאשר העובד נמצא בחופשה ללא תשלום, בתקופות אלו הרי שלא קיימת חובה על פי חוק להפקיד לגמל.

סיכום של דברים

לפי תקנות הביטוח הלאומי (בנות בשירות לאומי בהתנדבות), התשס"ב-2002. מתנדבים בשירות לאומי לא רשאים לעבוד אלא אם קיבלו אישור עבודה.

סיכום של דברים

דמי מחלה ודמי חופשה המשולמים ע"י המעסיק, נחשבים כשכר לכל דבר, וככאלה, הרי שהם חייבים אף בהפקדות לגמל בשיעורי ההפקדות של המעסיק בגין שכרו של העובד.

עם זאת, יש לבחון האם חל על הצדדים במקום העבודה הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה עבודה אישי או נוהג, הקובע זכויות עודפות על המפורט לעיל, ובמידה וישנם, יש לנהוג בהתאם להוראה המיטיבה עם העובד.

הכותבת – עורכת-דין ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.
אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה

בית הדין הארצי חייב את המדינה לשלם 300 אלף ₪ בגין התעמרות בעבודה ע"ע 21934-02-21, יצחק חכמון נ' מדינת ישראל. ניתן ביום 06.09.2022, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י הנשיאה כבוד השופטת ורדה וירט ליבנה, כבוד השופטת סיגל דוידוב מוטולה וכבוד השופט רועי פוליאק

עובד הועסק בבית החולים משנת 1992 ועד לפרישתו המוקדמת לגמלאות. מרבית התקופה שימש כפקיד קבלת חולים במערך המשולב לקבלת חולים ומרפאות חוץ. העובד נבחר לוועד העובדים של עובדי המנהל והמשק בבית החולים. במסגרת זו ייצג עובדים מול הנהלת בית חולים לרבות העברתן לטיפול נציבות שירות המדינה. העובד הגיש תלונה נגד מנהלו האדמיניסטרטיבי של בית החולים וטען בעיקר לסירוב גורף מצד המנהל להכיר בו כמייצג עובדים מכוח תפקידו ולפגיעה בעובדים. המנהל הגיש נגד העובד תביעה אישית, שנמחקה בהמשך לאחר התנצלות ופרישה של העובד. לאחר מכן הגיש העובד תביעה להתעמרות מצד המנהל עד כדי הפרשתו מעבודה. בית הדין האזורי פסק פיצויי בסך של 60,000 ₪ בגין התעמרות בעובד. לאחר ערעור לביה"ד הארצי נקבע כי יש להוסיף פיצוי בסך של 240,000 ₪ ובכך נפסק לעובד פיצוי סך של 300,000 ₪.

נפסק: עובד הממשיך לעבוד על אף שינוי בתנאי העסקתו וכשהוא מודע לו יחשב כמסכים לתנאים אלו

סע"ש 24701-06-19, ליודמילה סלניקוב נגד ר.ת. דיסקברי טיול עולמי בע"מ. ניתן ביום 10.7.2022, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת מירב קליימן

העובדת, שהועסקה כמנהלת חשבונות אצל המעסיקה במשך כשנתיים עד להתפטרותה, הגישה תביעה לתשלום זכויות סוציאליות, השלמת הפרשות לקופת הפיצויים ל- 8.33% עקב התפטרותה בשל התעמרות בעבודה אי מסירת טופס 161 ואי מסירת הודעה לעובד על תנאי העסקתה. ביה"ד לעבודה פסק כי על עף התחייבותה של המעסיקה להפקיד לעובדת 8.33% לפיצויי הפיטורין בפועל הופקד רק 6% כמתחייב מצו פנסיית חובה, אך העובדת גם לא התנגדה ולא התריעה בפני המעסיק, משמע שהסכימה להפרשות לפי צו פנסיית חובה. ביה"ד חייב את המעסיק בתשלום פיצויי הלנת שכר כיוון שלא פעלה אקטיבית לשחרור כספי הפיצויים שבקופה בסמוך לסיום העסקתה. כמו כן בית הדין פסק לעובדת פיצוי בגין כך שהמעסיקה לא עמדה בנטל הוכחה הנדרש למסירת הודעה לעובד על תנאי העסקה ולא הוכיחה שיטה או נוהג במקום העבודה ביחס למסירת הודעה לעובד על תנאי העסקתו.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד עידו סמולר ועו"ד ראובן בבאזנוב

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.