

זכויות סוציאליות טיפול פוריות

טון בטבולרם

שיר שרה עו"ס המכון: 051-5606850

היעדרות מהעבודה וימי מחלה בגין טיפולי פוריות

**עובדות ועובדים העוברים טיפולי פוריות זכאים
להיעדר מהעבודה על חשבון ימי מחלה עד
למכסת הימים המפורטת בהמשך.**

- מי שנעדרו ימים שלמים מהעבודה לצורך טיפולי פוריות זכאים לתשלום דמי מחלה בשיעור 50% מהשכר עבור יום ההיעדרות השני והשלישי ו-100% מהשכר עבור היום הרביעי ואילך (אלא אם נקבע בהסכם העבודה שלהם תשלום מיום ההיעדרות הראשון)
- מתוך מכסת ימי ההיעדרות המותרים אפשר להיעדר גם שעות בודדות ולא רק יום עבודה מלא, עד למכסה של 40 שעות היעדרות בשנה (בהתאם לחלקיות המשרה), ובמקרה כזה דמי מחלה ישולמו כבר מהשעה הראשונה להיעדרות.
- בתקופת ההיעדרות בשל הטיפולים ובמשך 150 יום לאחר מכן אסור למעסיקים לפטר את העובדים או לפגוע בשכרם, אלא בהיתר מיוחד.

מספר ימי ההיעדרות המרביים בשל טיפולי פוריות

- המספר המקסימלי של ימים שבהם עובדת רשאית להיעדר בגין טיפולי פוריות הוא:
- למי שעובדת 5 ימים בשבוע - עד 4 סדרות טיפוליות בשנה ובאורך של עד 16 ימים לסדרה, ובסה"כ עד 64 יום בשנה על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותה.

- למי שעובדת 6 ימים בשבוע - עד 4 סדרות טיפוליות בשנה ובאורך של עד 20 ימים לסדרה, ובסה"כ עד 80 יום בשנה על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותה.
- עובד רשאי להיעדר 12 ימים בשנה על חשבון ימי המחלה בגין טיפולי פוריות שהוא עובר.
- **עובדות מדינה:** בהתאם להודעת נציבות שירות המדינה, החל מ-01.08.2018 נוספו לעובדות בשירות המדינה 2 ימי היעדרות לכל סדרה טיפולית:
 - למי שעובדת 5 ימים בשבוע, הזכאות היא עד ל- 18 ימים לסדרה, ובסה"כ עד 72 יום בשנה על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותה.
 - למי שעובדת 6 ימים בשבוע, הזכאות היא עד ל- 22 ימים לסדרה, ובסה"כ עד 88 יום בשנה על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותה.

היעדרות של מספר שעות במהלך יום העבודה

- מתוך מכסת ימי ההיעדרות המותרים בגין טיפולי פוריות, ניתן להיעדר גם מספר שעות בודדות במהלך יום העבודה על חשבון חלק מימי המחלה, ואין חובה לנצל את כל יום העבודה לצורך ההיעדרות. במקרה כזה ינוכה לעובד/ת רק חלק מיום המחלה בהתאם למספר השעות שנעדר/ה, אולם דמי המחלה ישולמו לעובד/ת החל משעת ההיעדרות הראשונה (ועד למכסת השעות המירבית).
- מי שעובד/ת משרה מלאה כנהוג במקום העבודה, זכאי/ת להיעדר מספר שעות במהלך יום העבודה לצורך טיפולי פוריות, עד למקסימום מצטבר של 40 שעות בשנה.
 - מי שעובד/ת משרה חלקית, זכאי/ת להיעדר מספר שעות מתוך עד 40 שעות בשנה, באופן יחסי לחלקיות המשרה.
 - שיעור חלקיות המשרה נקבע בהתאם ליחס שבין מספר שעות העבודה החודשיות של העובד/ת ל-182 (שהוא מספר שעות העבודה הקבוע בחוק לחודש במשרה מלאה).



■ אם במקום העבודה תקן שעות העבודה החודשי למשרה מלאה נמוך מ-182, שיעור חלקיות המשרה ייקבע בהתאם ליחס שבין מספר שעות העבודה החודשיות של העובד/ת, לתקן החודשי הקבוע במקום העבודה.

לדוגמה: עובדת המועסקת 84 שעות בחודש.

בעיקרון עובדת כזו נחשבת כמי שמועסקת בהיקף של 46% משרה, לפי החישוב: 46/182, ולכן לצורך היעדרות רק מחלק מיום העבודה (במקום ימי עבודה מלאים), היא תוכל לנצל עד 18.4 שעות, לפי החישוב: 46 אחוזי משרה X 40 שעות היעדרות למשרה מלאה.

אם העובדת מועסקת במקום עבודה שבו משרה מלאה היא 168 שעות חודשיות, היא תיחשב כמי שמועסקת בחצי משרה (50%), לפי החישוב 84/168. במקרה כזה אם העובדת רוצה להיעדר רק בחלק מימי העבודה ולא ימי עבודה מלאים, היא תוכל לנצל עד 20 שעות, לפי החישוב: 50 אחוזי משרה X 40 שעות היעדרות למשרה מלאה.

לידה שקטה

ע"פ חוק לידה שקטה מוגדרת אחרי 22 שבועות של היריון, החל משבוע זה היולדת זכאית לזכויות המפורטות להלן:

מענק לידה

- מענק לידה הוא תשלום המוענק ליולדת על-ידי המוסד לביטוח לאומי, גם אם אינה עובדת.

חופשת לידה ליולדת

- במקרה של לידה שקטה (לאחר 22 שבועות של היריון), זכאית היולדת לחופשת לידה כמו בלידה רגילה.
- אם הועסקה העובדת לפחות שנה אצל המעסיק או באותו מקום עבודה, היא זכאית לחופשת לידה (תקופת לידה והורות) של 26 שבועות (שרק חלק ממנה הוא בתשלום דמי לידה).
- אם הועסקה העובדת פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק, היא זכאית לחופשת לידה של 15 שבועות (שחלקה או כולה בתשלום, בהתאם לתנאי הזכאות של דמי לידה).
- הזכאות לתשלום דמי לידה במהלך חופשת הלידה נקבעת בהתאם לתקופה שהעובדת שילמה דמי ביטוח לאומי.
- מעסיק אינו רשאי למנוע מעובדת לצאת לחופשת לידה או לפטר עובדת במהלך החופשה. המעסיק אינו רשאי לפטר את העובדת במשך 60 יום לאחר החופשה אלא אם קיבל היתר ממשרד העבודה.

קיצור חופשת הלידה

- במקרה של לידה שקטה רשאית היולדת לקצר את חופשת הלידה באישור בכתב מרופא, בתנאי שהחופשה תכלול לפחות 3 שבועות אחרי הלידה.

דמי לידה במהלך חופשת הלידה

- במהלך חופשת הלידה העובדת לא זכאית לתשלום שכר, אולם בחלק מהתקופה היא זכאית לתשלום דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי, בהתאם לתקופה ששולמו עבורה דמי ביטוח לאומי:

- מי ששילמה דמי ביטוח לאומי עבור 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליציאתה לחופשת לידה, או 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליציאתה לחופשת לידה, זכאית לדמי לידה במשך 15 שבועות מתוך חופשת הלידה (בלידות שאירעו לפני ה-01.01.2017, הזכאות לדמי לידה הייתה במשך 14 שבועות).

- מי ששילמה דמי ביטוח לאומי עבור 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליציאתה לחופשת לידה זכאית לדמי לידה במשך 8 שבועות מתוך חופשת הלידה (בלידות שאירעו לפני 01.01.2017, הזכאות לדמי לידה הייתה במשך 7 שבועות).

- העובדת אינה זכאית לכל תשלום או דמי לידה עבור השבועות הנותרים של חופשת הלידה, אולם היא ממשיכה לצבור זכויות סוציאליות שמקורן בוותק במקום העבודה במהלך השבועות הללו.

לדוגמה:

- עובדת שעבדה שנה ו-3 חודשים במקום העבודה זכאית לחופשת לידה למשך 26 שבועות.
- העובדת שילמה דמי ביטוח לאומי עבור 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליציאתה לחופשת לידה.
- עבור 15 שבועות מתוך 26 השבועות של חופשת הלידה ישולמו לה דמי לידה. 11 השבועות הנותרים יהיו בלי תשלום.

נסיימ יקריות

בימינו, טיפולי פוריות הפכו לחלק בלתי נפרד מחייהן של זוגות ונשים רבות, אך תהליך זה מציב אתגרים לא מעטים, במיוחד כאשר מדובר בשילוב עם מקום העבודה.

חשוב להבין כי לכל אישה יש זכויות המגנות עליה בעת תהליך זה, והשמירה על זכויות אלו היא קריטית להבטחת תמיכה והבנה מארגוני העבודה.

בעמוד זה, נסקור את הזכויות המגיעות לכן בשעת טיפולי פוריות או חלילה לאחר לידה שקטה. מטרתנו היא להעניק תובנות וכלים לשמירה על זכויותיכן.

נשמח לסייע בכל שאלה: Social@puah.org.il

מכון פוע"ה
פוריות ורפואה על-פי ההלכה

02 - 6515050
puah.org.il