

סוגיית ההיעדרות בגין פיקוח רפואי במהלך טיפולי פוריות

מאת בת שבע גל*

המאמר דן בנושא של היעדרות שגרתית בגין בדיקות תקופתיות קצרות, כולל היעדרות של שעות בזמן טיפולי פוריות, בדומה לבדיקות המקבילות הנערכות במהלך היריון. בהעדר התייחסות של המחוקק והפסיקה לסוגיה זו נראה, שבשל אופיין הדומה של היעדרויות אלה יש להשוות ביניהן את הדין. דהיינו, היעדרות ללא ניכוי משכר העובדת. גישה זו קיבלה לאחרונה חיזוק בתיקון מספר 21 לחוק עבודת נשים, המשווה במישור העקרוני בין הגבלת פיטוריה של עובדת הרה במהלך הריונה ולאחריו ובין הגבלת פיטורי עובדת ועובד העוברים טיפולי פוריות במהלך תקופת הטיפולים ולאחריה. במאמר מוצע גם פתרון חלופי, שסביר להניח שיאומץ בפסיקה, לפיו יש לתרגם את שעות ההיעדרות לימים ולחשב את דמי המחלה בהתאם.

מבוא

חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, עוסק בהגנה על האישה העובדת בשלושה תחומים. הראשון שבהם מתמקד בעבודות אסורות ומוגבלות¹, השני הן בעבודת לילה², והשלישי עוסק בהיריון ובשמירתו ובהגנה על האימהות. למעשה החוק מתמקד בעיקר בנושא האחרון, הגנת האימהות, ומעניק לאישה זכויות שונות במהלך טיפולי הפריה חוץ-גופית, במהלך ההיריון ובתקופה שלאחריו. במסגרת זו נקבעה זכותה של העובדת להעדר מעבודתה בתקופות אלה ונקבעה זכותה לחופשת לידה. כמו-כן הוגבלו פיטוריה הן במהלך תקופת ההיריון והן לאחריו בהתאם לתנאים מפורטים שנקבעו בחוק.³

* המחלקה לכלכלה ולחשבונאות, אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן, ובתי-הספר למשפטים, מינהל עסקים בנקאות ושוק ההון, המכללה האקדמית, נתניה.

1. ראו גם תקנות עבודת נשים (עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות), התשס"א-2001.
2. ראו בעניין זה גם תקנות עבודת נשים (עבודת לילה בשירות המדינה) התשט"ז-1955.
3. ראו לדוגמה: תקנות עבודת נשים (הודעה על הארכת חופשת לידה או פיצולה בשל אשפוז היולדת או ילדה), התשנ"ט-1999; חוק עבודת נשים (תיקון מס' 17, היעדרות מעבודתה בשל היריון), התשנ"ח-1998; תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופרייון), התשנ"א-1990; תקנות עבודת נשים (הודעה על שהייה במקלט לנשים מוכות), התשס"א-1991, ועוד.

דין של שמונה ההיעדרויות המותרות על-פי חוק זה נחלק לשלושה סוגים: היעדרות בדין, מחלה, היעדרות ללא ניכוי מן השכר וחופשה ללא תשלום. במסגרת ההיעדרויות המזכות בדמי מחלה נכללות היעדרויות בגין טיפולי פוריות, הפלה והיעדרות לאחר חופשת לידה. לעומת זאת, היעדרות בגין פיקוח רפואי במהלך היריון והפחתת שעת עבודה ביום שלאחר חופשת הלידה אינן מזכות בדמי מחלה ולפיכך אינן מנוכות משכר העובדת, אלא המעביד הוא הנושא בנטל הכספי.

במסגרת ההיעדרויות שדין כדין חופשה ללא תשלום נכללות התקופה של שמירת היריון, חופשה שלאחר חופשת הלידה ותקופת השהייה במעון לנשים מוכות. שמירת היריון אינה פוגעת בזכויות התלויות בוותק של העובדת. לעומת זאת היעדרות בגין חופשה שלאחר חופשת הלידה איננה נכללת בזכויות התלויות בוותק.

מטרת המאמר היא לברר מה דינה של היעדרות חלקית, של שעות, במהלך יום עבודה בשל מעקב רפואי ובדיקות תקופתיות שגרתיות הנערכים במהלך טיפולי פוריות, במקביל לאלה הנערכים במהלך היריון: האם דינה של היעדרות זו כדין היעדרות בגין פיקוח רפואי שגרתית במהלך היריון, שאינו מנוכה משכר העובדת, שכן מדובר בטיפולים לקראת השגת היריון, או שמה היעדרות זו דינה כמחלה וכמו היעדרויות ממושכות מעל יום עבודה בגין טיפולים וכיצא באלה? אם כן, כיצד יש לחשב אותה בפועל? בחוק אין התייחסות לסוגיה זו באופן ספציפי, מה גם שהחוק אינו מבחין בין שני סוגי ההיעדרויות. בנוסף לכך, גם בפסיקה אין עדיין התייחסות לשאלה זו, כיוון שהיא טרם עלתה לדיון בבית הדין לעבודה. בחלק הבא ייערך דיון בסוגיה זו, לרבות אופיין וטיבן של ההיעדרויות ועלותן הכספית. סיכום המסקנות העיקריות יובא בחלק השלישי והאחרון של המאמר.

דיון

עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ-גופית רשאית להיעדר מעבודתה אם הודיעה על כך למעבידה מראש ובתנאי שהרופא המטפל אישר בכתב שהטיפול אכן מחייב היעדרות זו. משך זמן ההיעדרות תלוי בשבוע העבודה של העובדת כדלקמן: בשבוע עבודה של חמישה ימים ניתן להיעדר עד 16 יום לכל סדרת טיפולים, ושבוע עבודה של שישה ימים ניתן להיעדר עד 20 יום לכל סדרה כזאת. הזכאות להיעדרות זו מוגבלת לארבע סדרות טיפול בשנה. דין היעדרות זו כדין ימי מחלה והתשלום הוא בהתאם למקובל במקום העבודה, אלא אם כן משולם רק המינימום הנקבע בחוק, לפיו עבור היום הראשון להיעדרות העובדת אינה מקבלת כל תשלום, עבור הימים השני והשלישי היא זכאית לקבל מחצית מדמי המחלה (37.5% משכרה היומי הרגיל), והחל מן היום הרביעי ואילך היא זכאית לקבל תשלום מלא של דמי

מחלה (75% משכרה הרגיל).⁴ עובד העובר טיפולי פוריות רשאי להיעדר עד שנים-עשר יום בשנה בלבד.⁵

אולם אין זה מחויב המציאות שכל עובדת או עובד העוברים טיפולי פוריות ייעדרו ימים שלמים מעבודתם. במהלך כל סדרת טיפולים העובדת אמורה להיות במעקב רפואי המחייב בדיקות תקופתיות או יומיות שגרתיות שהן קצרות מיום עבודה, בדומה לבדיקות מקבילות בתקופת ההיריון, כמו בדיקות דם ואולטראסאונד. לאור האמור בחוק נמצא אפוא, שהיעדרות זו דינה כדין היעדרות או איחור המנוכים מן השכר. לפיכך שכרה של עובדת זו עלול להיפגע במידה רבה,⁶ בניגוד להיעדרות מקבילה של רעותה ההרה.

לפי סעיף 7(ה) לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה ללא ניכוי משכר עבודתה לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההיריון ובדיקות תקופתיות שגרתיות הקשורות בו הנעשים בידי רופא נשים,⁷ או בתחנה לבריאות האם והילד, לרבות בדיקות שגרתיות הנערכות מחוץ לתחנה לפי הפניית התחנה. על-פי הוראות החוק זכאות זו נתונה לאישה העובדת שבוע עבודה מלא כנהוג במקום עבודתה. תקופת ההיעדרות מעבודה לצורך שעות בדיקה מוגבלת בהתאם לשעות עבודתה של האישה. החוק מבחין בין אישה העובדת יותר מארבע שעות ליום ובין אישה העובדת פחות מארבע שעות ליום. במקרה הראשון האישה זכאית להיעדר עד 40 שעות במהלך כל ההיריון, ובמקרה השני היא זכאית להיעדר רק עד 20 שעות באותה תקופה. לפיכך עובדת שבמקום עבודתה נהוג שבוע עבודה מלא של 5 או 6 ימים, אך למעשה היא עובדת בפועל מספר ימים נמוך מזה המקובל באותו מקום, אינה זכאית להיעדר על חשבון המעביד.⁸ בנוסף לכך, כיוון שהיריון אינו נחשב מחלה,⁹ האישה אינה זכאית לקבל דמי מחלה. לאור זאת נשאלת השאלה, מה דין ההיעדרות שאנו דנים בה? במקרה של טיפולי פוריות נקבע בחוק במפורש, שמדובר בדמי מחלה, ואילו לגבי היעדרות בגין פיקוח רפואי במהלך היריון מדובר על זכות טבעית להיעדר ללא פגיעה בשכר. לגבי היעדרות במקרה הראשון בחוק מדובר בימים, ואילו ההיעדרות השנייה מוגדרת בשעות. סביר להניח, שבהעדר

4. העובדת זכאית לתשלום בגין ימי ההיעדרות, כתנאי שעדיין צבורים לזכותה ימי מחלה.

5. סעיף 7 (4)(ג) וסעיף 7 (1)(ג) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.

6. לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, סעיפים 9 ו-9א', במהלך היריון חל איסור מפורש לפגוע בשכרה של העובדת (קבועה, זמנית או ארעית) ולהקטינו בדרך של צמצום היקף משרתה בגלל ההיריון (בתחולה מיום 1 במרס 1998). שר העבודה והרווחה לא יתיר פגיעה שכזו אם הוכח להנחת דעתו שזו אכן נעשית בגלל ההיריון. איסור שכזה אינו חל אם הוותק של העובדת אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה אינו עולה על שישה חודשים.

7. תיקון מס' 17 לחוק עבודת נשים (היעדרות מעבודתה בשל היריון), התשנ"ח-1998, מיום 19 במאי 1998. היעדרותה של העובדת תנוכה משכרה, או לחלופין, היא יכולה להיות במעקב רפואי, אם הדבר אפשרי מבחינת הטיפול, בימים שבהם אינה עובדת.

8. גם "שמירת היריון" אינה "מצב בריאות לקוי", כפי שנקבע בפסיקה: דב"ע מח-61-3 נטלי רייזמן נ' תלם מחשבים, פד"ע כ' 41, ולפיכך אי-יכולת לעבוד בגינה אינה מזכה בדמי מחלה מכוח החוק. משום כך, כאשר לא חל על המעביד והעובדת הסכם קיבוצי או אישי הקובע אחרת, המעביד אינו מחויב בתשלום כלשהו בגין היעדרות זו. במקרה שכזה קמה זכאות לגמלה מכוח חוק ביטוח לאומי רק אם המבוטחת זכאית לדמי לידה מכוח חוק ביטוח לאומי ובתנאי שהיתה בשמירת היריון לפחות 30 ימים רצופים.

התייחסות מיוחדת בחוק ובפסיקה כאמור לעיל יש מעסיקים שפתרו את הסוגיה באופן אישי בצורה זו או אחרת עם העובדת בהסכם בעל פה או בכתב. אולם, גם אם קיים הסכם שכזה, הוא אינו מחייב את כלל המעסיקים.

כיוון שטיפולי פוריות נעשים במטרה להשיג היריון, וכיוון שההיעדרות בגין פיקוח רפואי שגרתי שנערך הן במהלך היריון והן במהלך טיפולי הפריה נושאת אופי דומה, נראה שיש מקום להשוות את הדין בין שתיהן, דהיינו לא לנכות עקב היעדרות זו משכרה של העובדת, בדומה לנהוג במקרה של היעדרות במהלך היריון. למיטב ידיעתי, הרעיון להבחין בין היעדרויות שוטפות שגרתיים שהן קצרות מיום עבודה ובין היעדרויות ממושכות, עקב טיפולים, ניתוחים וכיוצא באלה, מוצע כאן לראשונה והוא הגיוני ונראה לכאורה גם מוצדק לפחות מנקודת ראותה של העובדת, מה גם שאינו קשה ליישום ועלותו אינה אמורה להכביד מאוד את הנטל על המעביד. חיזוק לגישה זו ניתן לראשונה בתיקון מס' 21 לחוק עבודת נשים מיום 4 באפריל 2001, המשווה במישור העקרוני את המגבלות החלות על פיטורי עובדת העוברת הפריה חוץ-גופית ועובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות גם בתקופת הטיפולים עצמם וגם תקופת מה לאחריהם, בדומה למגבלה החלה על המעסיקים בגין פיטורי עובדת בתקופת ההיריון ובתקופה שלאחריו.

סעיפים 9 ו-9(א) לחוק עבודת נשים דנים בהגבלת פיטורים במהלך היריון ולאחריו. במהלך היריון חל איסור פיטורים ואיסור מתן הודעת פיטורים לעובדת למועד החל בתקופה זו, אלא אם כן התיר זאת שר העבודה, לאחר שמצא שלא מדובר בפיטורים בגלל היריון. האיסור חל הן לגבי עובדת קבועה, והן לגבי עובדת ארעית או זמנית, ובלבד שעבדה אצל אותו מעביד או קבלן כוח-אדם, או באותו מקום עבודה, לפחות שישה חודשים. כמו-כן חל איסור לפגוע בהיקף המשרה באופן העלול להקטין את הכנסתה של העובדת.¹⁰ הפיטורים ואיסור מתן הודעת פיטורים אסורים גם בתקופת חופשת הלידה ובתקופה של 45 יום מתום חופשת הלידה (תחולת האיסור מיום 1.3.98) לגבי פיטורים החלים בתקופה זו.¹¹ איסור דומה חל גם בתקופה של שישה חודשים מתום חופשת הלידה, בשל מצבה של העובדת עקב הלידה, וגם ב-45 יום מתום היעדרות זו.¹²

לפי תיקון מס' 21 לחוק עבודת נשים, בהתאם לסעיף 9(ה) חל איסור על מעביד לפטר עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ-גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות לקראת ילדם הראשון או השני, בימי היעדרותם מעבודה לפי סעיף 7(ג)4 ו-1(ג)1, או במשך תקופה

10. בתחולה מיום 1 במרס 1998.

11. תיקון מס' 20 מיום 2 באוגוסט 2000 אוסר ביצוע חפיפה בין הודעה מוקדמת לתקופה של 45 יום שבהם אסור לפטר עובדת. כלומר, למעביד אין אפשרות להודיע לעובדת בתקופה של 45 יום על פיטוריה שייכנסו לתוקפם בתום 45 הימים שלאחר חופשת הלידה.

12. בתחולה מיום 1.3.98 מדובר בעובדת שעבדה אצל אותו מעביד, או באותו מקום עבודה, לפחות שנתיים רצופות עד תחילת חופשת הלידה. עובדת כזאת רשאית לצאת לחופשה ללא תשלום אחרי הלידה לפרק זמן של עד רבע מתקופת עבודתה לפני הלידה ועד מקסימום של שנה.

של 150 יום לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור. שר העבודה והרווחה מוסמך להתיר פיטורים בתקופות האמורות על-פי שיקול דעתו. אולם, שר העבודה והרווחה לא יתיר פיטורים, כאמור, אם לדעתו הם קשורים להיעדרות בשל הטיפולים. כמו-כן נקבע, שהגבלת הפיטורים, כאמור, לא תחול על מעביד לגבי עובד או עובדת אם חלפו שנתיים מן היום הראשון להעדרם מעבודתם עקב הטיפולים אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה.

מכאן ניתן להיווכח, שהמחוקק הלך כברת דרך קדימה במטרה להשוות ולו במידת-מה את ההגנה הניתנת לעובדת ההרה מפני פיטורים במהלך הריונה ולאחריו ובין ההגנה הניתנת לעובד או לעובדת העוברים טיפולי פוריות ואף תקופת-מה לאחריהם. בנוסף לכך, הניסוח בתיקון מס' 21 באשר להיותו של שר העבודה והרווחה מוסמך להתיר פיטורים אלה בהתאם לשיקול דעתו או לשלול אותם, אם הוכח להנחת דעתו שהם קשורים להיעדרות בגין הטיפולים, זהה לחלוטין לניסוח המקביל בסעיף 9 לחוק עבודת נשים לגבי נשים בהיריון. לפיכך ניתן להסיק, שהמחוקק מצא לנכון להקיש בין הדין החל על עובדת בהיריון ובין עובדת העוברת הפריה חוץ-גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות.

לאור זאת נראה, שהמחוקק סבור שקיימות סוגיות דומות שבהן יש להשוות בין הדין החל על עובדת בהיריון ובין עובד ועובדת העוברים טיפולי פוריות. איסור פיטורים חל בשני המקרים וההבדל ביניהם מתמקד רק באורך התקופה שבה אסור לפטר את העובדת והעובד. לפיכך, כשם שהושוו הדינים במקרה של פיטורים, יש מקום להשוותם גם במקרה של ההיעדרויות בגין פיקוח רפואי שאופיין דומה.

ניתן לציין הבדל נוסף ומעניין הקיים בין שני המקרים. בתיקון מס' 21 המחוקק לא הגביל את האיסור לפטר עובד ועובדת העוברים טיפולי פוריות בתקופת הוותק שלהם אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה. לכאורה, אין מגבלה שכזו, בניגוד לאישה הרה שאין לפטרה אם הוותק שלה אצל אותו מעביד, או באותו מקום עבודה, הוא של שישה חודשים לפחות. במצב שכזה עלות העסקת העובדת והעובד עלולה להתייקר מאוד. ייתכן שכוונת המחוקק היתה להקיש בין שני הדינים גם בנוגע לוותק של העובדת בשני המקרים. אולם הדבר לא צוין במפורש, ולפיכך, נכון לעכשיו, ההגנה הניתנת לעובדת ולעובד העוברים טיפולי פוריות היא גבוהה יותר מזו הניתנת לעובדת ההרה, וכלל לא ברור שהיא אכן מוצדקת מבחינה כלכלית.

בהנחה שהדין במקרה של ההיעדרויות האמורות אכן ישווה, יש לבדוק מהי העלות הכספית שתוטל על המעביד בשל כך והאם ייתכן שבשל סיבה זו בחר המחוקק מלכתחילה שלא להטיל עליו נטל כפול, תחילה בתקופת הטיפול ולאחריו בתקופת ההיריון שהושג הודות לטיפול. בקרב חוגים שונים רווחת הדעה, שבשל הנגזרות של חוק עבודת נשים, המגבלות הכרוכות בהעסקתה של אישה ובפיטוריה והתנאים הסוציאליים המטיבים עמה, מעסיקים רבים נמנעים ואף נרתעים מלהעסיק נשים צעירות ואימהות לילדים שהיעדרותן מעבודה פוגעת לא רק בעבודה עצמה, אלא היא גם נטל כספי על המעסיק. העלות שהמעסיק נושא בה כתוצאה מכך היא ללא ספק גבוהה גם ללא ההטבה הנגזרת מן ההצעה שהועלתה במאמר זה.

אולם, לדעתי עלות זו לא תגדל במידה רבה אם בכלל לגבי רוב המעסיקים, שכן במקומות עבודה רבים במגזר הפרטי והעסקי, הכולל עסקים קטנים, דמי מחלה משולמים בהתאם למקובל באותו מקום עבודה או בהתאם לחוזים אישיים או להסכמים בכתב או בעל פה, ולא דווקא לפי המינימום הקבוע בחוק. לפיכך סביר להניח, שההפרש בין ההצעה המובאת במאמר זה ובין ההצעה האלטרנטיבית שכנראה תאומץ בפסקה¹³ היא זניחה מבחינת המעסיקים, אך היא חיונית ביותר וחשובה מבחינת העובדים העוברים טיפולי פוריות, טיפולים שהם בהחלט קשים הן מבחינה פיזית והן מבחינה נפשית.

בנקודה זו ראוי לציין, ששיעור ההצלחה של השגת היריון מהפריה חוץ-גופית עומד על 50%-60%. אולם, שיעור ההצלחה של לידת ילדים עומד רק על 20% בערך. לפיכך, לא מדובר בנטל כפול בוודאות של 100% שיוטל על המעביד בשתי תקופות אלה, אלא רק בעלות נוספת שתוטל עליו ב-30%-20% מן המקרים. ייתכן שאחוז זה אף גבוה מדי, שכן כל סדרת טיפולים נמשכת מספר שבועות. יש נשים שהרו לאחור סדרה אחת ואחרות לאחר 12 סדרות, ו-50% מן הנשים בערך לא הרו כלל. לפיכך אי אפשר לחשב במדויק מהי העלות למעביד.

כדי לחשב עלות זו יש לברר מהי תקופת ההיעדרות בשעות שתיקבע בחוק ללא ניכוי מן השכר. סביר להניח, שהעובדת והמעביד ישתתפו בנטל זה, שכן גם היום ימי ההיעדרות ושעות ההיעדרות שנקבעו בחוק אינם מכסים בהכרח את כל תקופת הטיפול והפיקוח הרפואי. לפיכך נראה, שייקבע מספר שעות סביר והגיוני לטובת שני הצדדים.

מכיוון שנקודה זו אינה ידועה נכון למועד כתיבת שורות אלה, אלא נתונה רק היעדרות בימים, שאיננה רלוונטית, נוכל להיעזר בהיעדרות שהותרה בחוק במהלך היריון - 40 שעות ו-20 שעות בהתאמה כמפורט לעיל. לחלופין נבחן לצורך השוואה בלבד גם אפשרות של מספר שעות גבוה יותר. נניח שמדובר באישה העובדת שמונה שעות ביום ונעדרה 40 שעות (או, לדוגמה, 60 שעות בהתאמה) בגין בדיקות תקופתיות הקשורות לטיפול הפוריות במשך שנה אחת במסגרת של עד ארבע סדרות טיפול. סביר להניח, שאם ישווה הדין, יופחת גם מספר הימים המותרים היום בהיעדרות בגין מחלה.

בלוח מס' 1 מובאת השוואה בין העלות הנגזרת מחישוב דמי מחלה שסביר להניח שהפסיקה תאמץ ובין זו הנגזרת מן ההצעה שלא לנכות משכר העובדת (השוואת הדין). לאור ניתוח זה ברור אפוא באופן חד-משמעי, שהתוספת שתוטל על המעביד בגין אי-ניכוי היעדרויות אלה משכר העובדת אינה מהווה עול כבד העלול לשמש גורם עיקרי במניעת

13. שכן, עד שסוגיה זו לא תגיע לבית הדין לעבודה, לא ברור כיצד תסוכמנה שעות ההיעדרות ותתורגמה לימים. האם כל סדרת טיפולים תעמוד בפני עצמה לצורך החישוב (כלומר, בהנחה שמשולם המינימום הקבוע בחוק, עבור כל סדרה, היא לא תקבל תשלום עבור היום הראשון. היא תקבל 50% מדמי מחלה עבור היום השני והשלישי ו-75% החל מן היום הרביעי בכפוף לימי הזכאות שצברה), או שיערך חישוב שנתי מצטבר שיכלול את שעות ההיעדרות מכל הסדרות שנערכו במהלך השנה, עד מקסימום של ארבע סדרות (במקרה כזה לא ישולמו לה דמי מחלה רק עבור יום אחד, הוא היום הראשון להיעדרות במשך השנה. עבור יתר הימים היא תקבל דמי מחלה בהתאם לחוק בכפוף לימי הזכאות שצברה).

השוואת הדין בין שני המקרים. התוספת המשוקללת של עלות זו היא זניחה בהשוואה לחישוב הזכאות לדמי מחלה ובהשוואה לתרומה הניתנת לעובדים העוברים טיפולי פוריות.

לוח מס' 1. השוואה בין עלויות השכר בגין תקופת ההיעדרות

סוג התשלום	דמי מחלה בהתאם למקובל במקום העבודה	ללא ניכוי מן השכר	דמי מחלה בהתאם למקובל במקום העבודה	ללא ניכוי מן השכר
	40 שעות היעדרות	40 שעות היעדרות	60 שעות היעדרות	60 שעות היעדרות
גובה התשלום במונחים של שכר יומי באחוזים	225%-500%	500%	412.5%-750%	750%

הערות ללוח מס' 1:

1. חישוב דמי מחלה נערך בחישוב שנתי, ולא לכל סדרת טיפול בנפרד.
2. בחישוב שעות מגולם לימים העובדת נעדרה 5 ימים (75 ימים בהתאמה). אם במקום עבודתה מקובל לשלם לפי המינימום הנקוב בחוק, הסכום הכולל שתקבל כדמי מחלה הוא 225% (412.5%) משכרה היומי. לעומת זאת, אם במקום עבודתה מקובל לשלם יותר ממינימום זה, אזי הסכום שתקבל גבוה מ-225% (412.5%), אך לא יותר מ-500% (750%) משכרה היומי. אולם, לפי הצעת המאמר שכרה לא יקטן בסכום של 500% (750%) משכרה היומי, הוזהר למעשה לגבול העליון של האופציה שתאומץ כנראה בפסיקה.
3. מכיוון שמדובר בשכר יומי באחוזים, אזי אם שכרה הוא, לדוגמה, 200 ש"ח ברוטו ליום, במקרה של תשלום דמי מחלה היא תקבל לפחות תשלום עבור יומיים ורבע מתוך חמשת ימי ההיעדרות. דהיינו, לפחות 450 ש"ח במקום שכרה העומד על 1,000 ש"ח לחמישה ימי עבודה אלה. יש לציין, שהמעביד נושא בעלות נוספת על השכר ברוטו, הכוללת 4.93% (שהיא היום לפי הרפורמה 5.93% ולא 4.93%) לביטוח לאומי ותוספות סוציאליות בהתאם להסכמי שכר ענפי קיבוצי או אישי. אולם, כאשר מדובר, לדוגמה, במעסיק שהוא מלכ"ר, קיימת עלות נוספת של 4% מס מעסיקים ו-8.5% מס שכר (לפי הרפורמה גם שיעור זה יעלה, ל-9%, ובמוסדות כספיים הוא יעלה מ-17% ל-18% על הברוטו של העובדת).

סיכום

במאמר זה נעשה ניסיון לבחון מה דינן בחוק ובפסיקה של היעדרויות שגרתיות קצרות לבדיקות תקופתיות הנמשכות פחות מיום עבודה בתקופת טיפולי פוריות, בדומה לבדיקות מקבילות הנערכות במהלך היריון. מתברר, שהן החוק והן הפסיקה אינם דנים בסוגיה זו. החוק מתייחס באופן כללי להיעדרות יומית וממושכת בגין טיפולי פוריות ונקבע שדינה כדין מחלה. אולם, בשל אופיין הדומה של ההיעדרויות התקופתיות שהן קצרות מיום עבודה, בשתי התקופות, נראה שיש להשוות את הדין ביניהן. דהיינו, היעדרות ללא ניכוי משכר העובדת גם כשזו נובעת מטיפולי פוריות. תיקון 21 לחוק עבודת נשים, שהשווה במישור

העקרוני בין הגבלת הפיטורים של עובדים בשני המקרים הללו, מחזק גישה זו ביתר שאת. בנוסף לכך, גישה זו אינה מכבידה במידה רבה על המעסיק, בניגוד למשתמע מתיקון מס' 21 לחוק. לפיכך לא זו היתה כנראה כוונת המחוקק כאשר לא טיפל בסוגיה זו מלכתחילה. בהעדר פסיקה בנושא סביר להניח, שהפתרון החלופי שניתן לאמץ הוא המרת שעות ההיעדרות לימים, ורצוי שחישוב הזכאות לדמי מחלה ייעשה בחישוב שנתי, ולא לפי כל סדרת טיפול בנפרד.

דברי חקיקה ופסיקה שהוזכרו במאמר

חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, ספר חוקים תשי"ד, מיום 2.8.54 עמ' 154.
 חוק עבודת נשים, תיקון מס' 17 (היעדרות מעבודתה בשל היריון), התשנ"ח-1998, 19.5.98, עמ' 235.
 חוק עבודת נשים, תיקון מס' 17 (היעדרות מעבודתה בשל היריון), התשנ"ח-1998.
 חוק עבודת נשים, תיקון מס' 21 (איסור פיטורים במהלך טיפולי הפריה), התשס"א-2001.
 תקנות עבודת נשים (עבודות לילה בשירותי המדינה), התשט"ז-1955, קובץ תקנות 556, מיום 13.10.55, עמ' 68, תיקון תשט"ז, קובץ תקנות 592, מיום 5.4.56, תיקון תשי"ז, קובץ תקנות 672, מיום 31.1.57, עמ' 772, תיקון תש"ך, קובץ תקנות 1046, מיום 1.9.60, תיקון תשכ"א, קובץ תקנות 1155, מיום 1.6.61, עמ' 1867.
 תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה והיריון), תשנ"א-1990, קובץ תקנות תשנ"א 5303, מיום 15.11.90, עמ' 150, וקובץ תקנות 5307, מיום 15.11.90, 19.5.98, עמ' 212.
 תקנות עבודת נשים (הודעה על הארכת חופשת לידה או פיצולה בשל אשפוז היולדת או ילדה), התשנ"ט-1999, קובץ תקנות תש"ט 5979, מיום 1.6.99, עמ' 901.
 תקנות עבודת נשים (הודעה על שהייה במקלט לנשים מוכות), התשס"א-2000, קובץ תקנות 6069, מיום 30.11.00, עמ' 165.
 תקנות עבודת נשים (עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות), התשס"א-2001, קובץ תקנות 6095, מיום 21.3.01.
 דב"ע מח 61-3 נטלי רייזמן נ' תלם מחשבים, פד"ע כ 41.

מאגרי מידע

"כל עובד Pro", מאגר מידע בנושאי יחסי עובד-מעביד, חברת חשבים שירותי מידע עסקי.
 "מאגרי" - מאגר של חוקים ומידע נוסף, חברת לירם בע"מ.
 "תקדין" - מאגר מידע של חוקים, תקנות ופסקי דין, התקליטור המשפטי המתקדם.