

-אבא בהריון !? -

ישראל מתקדמת בכל הנוגע לזכויות נשים בהריון ובלידה -ויש אומרים מדי-, ובשנים האחרונות מתחילה התקדמות בכל הנוגע לזכויות גברים, קיים ניסיון להתאים את הדין לשינויים חברתיים, שוויון זכויות וחובות מלא בין שני ההורים שכן, הורות היא זכות וחובה משותפת של שני ההורים ואינה רק המשימה של אמא.

החידוש החקיקתי האחרון הינו הצעת חוק עבודת נשים (חופשת אבהות), התשע"ג-2013, המציע שאבות יהיו זכאים לחופשה בת 8 ימים מיד לאחר הולדת התינוק או התינוקת.

היעדרות לצורך טיפולי פוריות וההגנה מפני פיטורים-

חוק עבודת נשים ותקנות עבודת נשים מעניקים זכויות מיוחדות לגברים ונשים במהלך טיפולי פוריות לקראת לידת ילדם הראשון או השני. החוק חל גם על מי שיש להם שני ילדים או יותר אך זהו ילדם הראשון או השני מבין זוגם הנוכחי. עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות במטרה להרות יעדרו על חשבון חופשת המחלה שלהם (כלומר, היעדרות נוספת על ימי המחלה שצברו תהיה ללא תשלום). זכאותם להיעדרות בתשלום, על חשבון ימי המחלה שלהם, כפופה להצגת אישור רפואי המוכיח שהטיפול מחייב זאת. כמו כן יש להודיע למעסיק מראש על היעדרות הצפויה.

גבר ואישה בטיפולי פוריות זכאים למספר שונה של ימי היעדרות. עובד בטיפולי פוריות זכאי לעד 12 ימי היעדרות בתשלום בשנה. עובדת בטיפולי פוריות ששבוע עבודתה בן חמישה ימים, זכאית לעד ארבע סדרות טיפוליות בשנה (אורך כל סדרה טיפולית עד 16 ימים) ובסך הכל עד 64 ימי היעדרות בתשלום בשנה (ככל שצברה כמות מספקת של ימי מחלה).

בן זוגה של העוברת טיפולי פוריות זכאי להיעדר עד 6 ימים בשנה ממקום עבודתו לצורך ליווי בת זוגו לטיפולים, על חשבון ימי המחלה שלו, בהתאם לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג). כמו כן, עובדים שעבדו שישה חודשים ויותר אצל מעסיקם ועוברים טיפולי פוריות לקראת ילדם הראשון או השני, בין אם נעדרו מעבודתם ובין אם לא, יהיו זכאים להגנה מפני פיטורים במהלך ימי ההיעדרות וב-150 הימים לאחר מכן. לא ניתן יהיה לפטרם אלא בהיתר של הממונה על עבודת נשים.

היעדרות הכרוכה בהריון ולידה-

בהתאם לחוק דמי מחלה, עובד שבת זוגו הרה זכאי להיעדר עד 7 ימים בשנה על חשבון מכסת ימי המחלה שלו כדי ללוות את בת זוגו לבדיקות וטיפולים הקשורים בהריון, כאשר בטיפולים אלה כרוך סיכון לחיי האישה או העובר או בנסיבות שבהן בת הזוג תלויה בעזרת הזולת לשם ביצוע הבדיקות. כמו כן רשאי האב להיעדר מעבודתו בעת הלידה, כלומר מתחילת הצירים ועד ל-24 שעות מתום הלידה. לתשומת לבכם- שבעת הימים הם במסגרת תקופת ההריון עד לרגע הלידה, כולל 24 השעות לאחר הלידה בלבד!

זכויות האב לחופשת לידה-

החל משנת 2004, עובד שאשתו ילדה יכול לקבל ממעסיקו חופשת לידה חלקית במקרה בו אשתו ניצלה את ששת השבועות הראשונים של חופשת הלידה, והיא מוותרת בכתב על שארית חופשת הלידה שנמשכת עוד שמונה שבועות נוספים, ובסך הכל ארבע עשרה שבועות.

מצב זה התחיל את התהליך המאפשר גם לאבות להיות שותפים לגידול ילדיהם בניגוד למצב שהיה קיים לפני כן, שאפשר אך ורק לאישה להשתמש בחופשת הלידה.

עובד גם רשאי לקחת חופשה ללא תשלום שאורכה רבע מתקופת עבודתו אצל אותו מעסיק, אך לא יותר משנה מיום הלידה ובלבד שאשתו לא לקחה חופשה שכזו, התנאי לכך הינם שהאם הועסקה כעובדת לפחות חצי שנה לפני תחילת החופשה של האב, או שהילד נמצא בטיפולו הבלעדי מחמת מחלה או נכות של האם.

בנוסף, ביום 27.10.2013 ועדת השרים לענייני חקיקה החליטה לתמוך בהצעת חוק עבודת נשים (חופשת אבהות), התשע"ג-2013 (להלן: "הצעת החוק") הקובעת חופשת לידה בת 8 ימים גם לאבות, מיד לאחר הלידה, כאשר חופשת הלידה תורכב משלושה ימי חופשה בתשלום וחמישה ימי מחלה על חשבון המעסיק. הצעת החוק מהווה נדבך נוסף בזכויות האבות בישראל, מביאה למצב בו אבות יוכלו לסייע לנשותיהם ברגעים הראשונים של הקמת או הרחבת התא המשפחתי ומקדמת את האפשרות להורות שוויונית. בדברי ההסבר להצעה נכתב, בין היתר, כי "מחקרים רבים עמדו על מעורבותם של אבות בטיפול בילדים ומצאו קשר ברור בין מעורבות בגידול ובחינוך הילד ללקיחת חופשת אבהות. ישראל אינה מזכה כיום גברים בחופשת אבהות, זאת למרות שישראל היא המדינה עם שיעור הילודה הגבוה ביותר בעולם המערבי, מה שהופך כל יום חופש ליקר ערך למשפחות. בכל העולם המערבי ישנה התקדמות לעבר מודל של הורות שוויונית והצעת חוק זו באה לעגן בחקיקה זמן משותף של זוג הורים בעת הולדת התינוק או התינוקת."

איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובד הנמצא בחופשת לידה ולאחריה-

בהתאם לחוק למעביד אסור לפגוע בהיקף משרתו או בהכנסתו של עובד הנמצא במהלך חופשת לידה או במהלך ימי ההיעדרות המוכרים ע"פ חוק וכן במשך שישים יום משו בו מחופשת הלידה או מימי היעדרות, אלא באישור משרד התעשייה והמסחר (הכלכלה).

פיצויי פיטורין-

בעבר חוק פיצויי פיטורין העניק רק לאם אפשרות להתפטר ממקום העבודה בכדי לטפל ברח הנולד וזאת במהלך תשעת החודשים שלאחר הלידה תוך קבלת פיצויי פיטורין מלאים בגובה של חודש משכורת על כל שנת עבודה, וזאת כאשר תנאים אלו מוענקים בדרך כלל במקרה של פיטורין בלבד ע"י המעביד. בשנת 1988 תוקן חוק פיצויי פיטורין בכדי לאפשר גם לאב לנצל אפשרות זאת, ונקבע כי במקרה בו האישה עובדת במקום עבודה מעל לשישה חודשים רצופים לפני יום ההתפטרות שלו, הרי שהוא רשאי לנצל את זכות ההתפטרות, במקום האישה, בכדי לטפל בילד תוך כדי קבלת פיצויי פיטורין. בשנת 1995 הורחבה זכות זו כך שגם גבר שאשתו היא עצמאית בתקופה של למעלה משנה בסמוך ליום הלידה, וכי היא לא הפסיקה את עיסוקה לצורך טיפול בילד, רשאי להתפטר ולקבל פיצויי פיטורין.

היעדרות עקב מחלת ילד-

עובד זכאי לזקוף עד 8 ימי היעדרות, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, בשל מחלת ילדו, הנמצא מתחת לגיל 16, ובתנאי שבן זוגו לא נעדר מעבודתו מכוח זכאות זו. עובד שהינו הורה יחיד או שילדו נמצא בהחזקתו הבלעדית- רשאי להיעדר עד 16 ימים בשנה.

עובד זכאי לזקוף עד 90 ימי היעדרות בשנה בשל מחלה ממארת של ילדו (מתחת לגיל 18), על חשבון ימי המחלה או ימי החופשה שלו, לפי בחירתו. עובד שבן זוגו לא נעדר מעבודתו מכוח זכאות זו או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הינו הורה יחיד- יהיה זכאי לזקוף עד מאה ועשרה ימים (במניין ימים אלו יכללו ימי המחלה הרגילים). התשלום על ימי היעדרות אלו יהיה זהה לתשלום עבור דמי מחלה עבור ההורה עצמו.

עובד שהוא הורה או אפטרופוס לילד עם מוגבלות, זכאי להיעדר מעבודתו 15 יום בשנה לצורך מתן סיוע אישי לילד, אם סיוע זה מחייב את היעדרות העובד. עובד שבן זוגו לא נעדר מעבודתו מכוח זכאות זו או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הינו הורה יחיד- יהיה זכאי לזקוף חמשה עשר ימים נוספים (במניין ימים אלו יכללו ימי המחלה הרגילים של הילד).

לסיכום, נראה כי ישראל צועדת בצעדי ענק לעבר המודל של הורות שוויונית ומעניקה לאבות את האפשרות להיות שותפים בגידול ילדיהם ובטיפול בהם מיום היוולדם ועד להיותם בגירים, מה שיעזור למעורבות של שני ההורים בגידול, בטיפול ובחינוך ילדיהם.

לפרטים נוספים, הבהרות, הרחבות וכן בכל שאלה נשמח לעמוד לרשותכם בטלפון 03-6042323 או בדוא"ל kg@kg-law.co.il.
קורן גרודברג משרד עו"ד

האמור במאמר זה, אינו אלא סקירה כללית בלבד של הנושא, אינו חו"ד מקיפה של הוראות החוקים והמצבים הנסקרים לעיל, והוא אינו ממצה את מכלול ההיבטים בנושא. אין לראות בתוכן המאמר או במה שאינו מופיע בו כיעוץ משפטי, ותוכנו או אי תוכנו אינו מהווה תחליף ליעוץ משפטי.