

מרץ 2010

נחום פינברג *

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון **

אורית כוזם

אלון נוי

איריס רש

נעמה שבתאי בכר

אסף ארזי

אורי כצמן

דוד משה

יניב שני

ענבל אלטמן

רוני איטה-גנט

נטלי קמחי

גלי גלזר

אדוה לב

נדב צימרמן

מאיה גבעון

רעות אייד ביזי

מיטל אלקלעי קרון

* נטרין

** חברה גם בלשכת עורכי
הדין ועל וויזורה

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: חוזר לקוחות - הארכת חופשת לידה

1. ביום 22.3.2010 פורסם ברשומות¹ תיקון מס' 46 לחוק עבודת נשים, התשי"ע 2010 (להלן: **התיקון לחוק ו- החוק בהתאמה**).
להלן נפרט את עיקרי התיקון לחוק.
 2. **הארכת חופשת הלידה לעובדת** (רלוונטי רק לעובדת שעבדה לפני צאתה לחופשת לידה לפחות 12 חודשים אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה):
 - א. על פי התיקון לחוק, חופשת הלידה לעובדת תוארך ותעמוד על **26 שבועות** (במקום 14 כפי שהיה עד לתיקון לחוק), מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער, והשאר אחרי יום הלידה.
חשוב להדגיש, כי הזכאות לדמי לידה מן המוסד לביטוח לאומי **נותרה בעינה**, ומוגבלת לתקופה של **14 שבועות בלבד!**²
 - ב. העובדת רשאית לקצר את חופשת הלידה בת 26 השבועות, ובלבד שחופשת הלידה לא תפחת מארבעה עשר שבועות.
 - ג. עובדת שזכאית להאריך את חופשת הלידה מאחד הטעמים הקבועים בחוק (אשפוז היולדת תוך כדי חופשת הלידה, לידה מרובת עוברים, אשפוז היילוד תוך כדי חופשת הלידה, להלן: **חופשת לידה מיוחדת**), תתווסף ההארכה על 26 השבועות³.
- עובדת כאמור, המבקשת לקצר את חופשת הלידה, תהא רשאית לעשות כן, ובלבד שחופשת הלידה לא תפחת מארבעה עשר שבועות בצירוף ההארכה מן הטעמים הנ"ל.

1 ספר חוקים 2235, בעמ' 440.

2 סעיף 50 לחוק המוסד לביטוח לאומי (נוסח משולב) תשנ"ה 1995.

3 נציין כי בעד תקופת ההארכה, העובדת כן זכאית לדמי לידה מן המוסד לביטוח לאומי, בהתאם לתנאים הקבועים בחוק.

ד. על פי התיקון לחוק, שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור חופשת הלידה. טרם נקבעו הוראות כאמור.

ה. הארכת חופשת הלידה ל-26 שבועות כאמור לא תחול על עובדת שעבדה לפני צאתה לחופשת לידה פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה.

חופשת הלידה לעובדת שלא השלימה שנת עבודה כאמור בטרם יצאה לחופשת לידה, תמשך להיות 14 שבועות בלבד, מהם שבעה שבועות או פחות, כרצון העובדות לפני היום הלידה המשוער, והשאר אחרי יום הלידה.

3. הארכת חופשת הלידה לעובד - חופשת לידה מלאה:

א. בתנאים המצטברים המנויים להלן, עובד זכאי לחופשת לידה מלאה:

(1) הילד נמצא עמו ובהחזקתו.

(2) הילד נמצא בטיפולו הבלעדי של העובד מחמת נכות או מחלה של בת הזוג, ורופא אישר בכתב כי בשל הנכות או המחלה כאמור, בת הזוג אינה מסוגלת לטפל בילד.

ב. כפועל יוצא מהארכת חופשת הלידה לעובדת, כאמור, הוארכה גם חופשת הלידה המלאה לעובד, והיא עומדת כיום על 26 שבועות.

ג. היה והתנאים המפורטים בס"ק א' לעיל יתממשו במהלך חופשת הלידה של בת הזוג, תחל חופשת הלידה לעובד ביום שבו החלו להתקיים לגבי שני התנאים המפורטים בס"ק א' לעיל, והיא תימשך ביתרת חופשת הלידה של בת הזוג שלא נוצלה עד ידה.

4. הארכת חופשת הלידה לעובד - חופשת לידה חלקית:

א. החוק קובע את זכותו של עובד לשהות בחופשת לידה חלקית, בתקופה שנותרה לבת זוגו מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, ובלבד שהתקיימו שני התנאים הבאים במצטבר:

(1) אשתו זכאית לחופשת לידה והיא הסכימה בכתב לוותר על חלק מחופשת הלידה המגיעה לה בתקופה שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה.

(2) אשתו עבדה בתקופה שבה הוא שהה בחופשת לידה.

ב. עולה אפוא כי עם הארכת חופשת הלידה ל-26 שבועות:

עובד שאשתו זכאית לחופשת לידה בת 14 שבועות -יהא זכאי לחופשת לידה חלקית בת 8 שבועות לכל היותר, לאחר שאשתו ניצלה 6 שבועות מחופשת הלידה (בתוספת הארכות במקרה של חופשת לידה מיוחדת).

עובד שאשתו זכאית לחופשת לידה בת 26 שבועות -יהא זכאי לחופשת לידה חלקית בת 20 שבועות לכל היותר, לאחר שאשתו ניצלה 6 שבועות מחופשת הלידה (בתוספת הארכות במקרה של חופשת לידה מיוחדת).

ג. למרות האמור לעיל נקבע בתיקון לחוק, כי בתנאים המצטברים המנויים להלן, העובד יהיה זכאי לחופשת לידה בת 14 שבועות בלבד, ולא בת 20 שבועות (גם אם אשתו זכאית לחופשת לידה בת 26 שבועות):

(1) העובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה פחות משנים עשר חודשים עד יציאתו לחופשת לידה.

(2) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לחופשת לידה.

5. חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה:

א. עד התיקון לחוק, הזכאות של עובדת לשהות בחופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה היתה מותנית בכך שהעובדת עבדה עד תחילת חופשת הלידה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות 12 חודשים רצופים.

התיקון לחוק ביטל תנאי זה וקבע תחתיו הסדר אחר.

ב. על פי התיקון לחוק, כל עובדת זכאית לשהות בחופשה ללא תשלום לאחר חופשת הלידה (14 או 26 שבועות), ללא תלות בוותק שלה במקום העבודה ו/או אצל המעביד, אך אורך החופשה יהיה לפי הכללים המצטברים כדלקמן:

(1) החופשה ללא תשלום תוגבל לרבע ממספר החודשים שבהם עבדה העובדת אצל המעביד או באותו מקום עבודה, פחות מספר השבועות שבהם עלתה חופשת הלידה על 14 (או על 14 שבועות בצירוף הארכות בחופשת לידה מיוחדת).

(2) בכל מקרה, החופשה ללא תשלום תסתיים בחלוף 12 חודשים מיום הלידה.

ג. השינוי הנייל חל בהתאמה גם לגבי עובד המבקש לשהות בחופשה ללא תשלום לאחר חופשת הלידה, ובכלד שמתקיימים לגביו התנאים הקבועים בחוק.

6. הפרשות לקופת גמל בחופשת לידה:

- א. כידוע, על פי החוק בתקופה שבה עובד/ת זכאים **לדמי לידה**, המעביד מחויב להמשיך ולבצע עבורם הפרשות לקופת גמל (במקביל לתשלומי העובד בגין חלקו).
- ב. נכון להיום, הזכאות לדמי לידה היא רק בעד 14 שבועות של חופשת הלידה, או במקרה של חופשת לידה מיוחדת גם בעד תקופת ההארכות.
- בהתאם לזאת, ולאור האמור בסעיף א' לעיל, הרי שהמעביד מחויב להמשיך ולבצע הפרשות לעובד/ת רק בתקופה של 14 שבועות מתוך חופשת הלידה, או במקרה של חופשת לידה מיוחדת גם בעד תקופת ההארכות.
- ג. התקופה בה הוארכה חופשת הלידה (12 שבועות שהם ההפרש בין 26 שבועות ל-14 שבועות-תקופת חופשת לידה כפי שהיה עד התיקון לחוק) אינה מזכה את העובדת בדמי לידה, ולפיכך אין חובה לבצע הפרשות לקופת גמל בעד תקופה זו.
- לטעמנו, על המעביד ליידע את העובד/ת בעובדה זו, על מנת שיחליטו כיצד לנהוג בתקופה בעדה לא מבוצעים לזכותם הפרשות לקופת הגמל.

7. הארכת חופשת הלידה - השלכות:

הארכת חופשת הלידה כאמור משליכה על מספר זכויות והגנות הקיימות כיום בחוק, ובכללן:

- א. האיסור להעסיק עובד/ת בחופשת לידה.
- ב. הגנה מפני פיטורים לעובד/ת השוהה בחופשת לידה (נוכיר, כי לא ניתן לקבל היתר מאת הממונה על חוק עבודת נשים לפיטורי עובד/ת השוהה בחופשת לידה).
- ג. צבירת וותק במהלך חופשת הלידה.
- ד. הזכאות להיעדר מתום חופשת הלידה במקרים המנויים בחוק (שעה אחת ביום לעובדת במשרה מלאה, מצב רפואי, עקב הנקה וכיוב').

8. התיקון לחוק חל רק לגבי עובדות שילדו מיום 22.3.2010 ואילך.

בברכת חג שמח,

אורלי אבירם, עו"ד

נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון