

הזכויות הנצברות לעובדת בתקופת היעדרותה מעבודה בשל חופשת לידה:

פיצויי פיטורים

סעיף 2(5) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, קובע כי יראו רציפות בעבודה לענין הזכות לפיצויי פיטורים, אפילו חלה בה הפסקה מחמת חופשה או פגרה שלא בשכר, שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעביד. תקופת חופשת הלידה היא בגדר פגרה שלא בשכר שניתנה לעובדת עפ"י חוק, ולפיכך יציאת עובדת לחופשת לידה אינה מנתקת את הרציפות בעבודה לענין הזכאות לפיצויי פיטורים.

לענין קביעת סכום הפיצויים, צוברת התקופה שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה באופן מלא [תקנה 10(3) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964].

הפרשות לקרן פנסיה / קרן השתלמות / ביטוח מנהלים לקיצבה

ביום 31.3.2004 פורסם חוק עבודת נשים (תיקון מס' 24), התשס"ד-2004, לפיו -

1. עובדת הזכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995, או הזכאית לגמלת שמירת הריון לפי החוק האמור, והיא ומעבידה או המעביד בלבד, נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשך המעביד לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת ההריון, לפי הענין, ובלבד שהעובדת שילמה בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליה, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפה העובדת לעבוד בתקופה האמורה. קופת גמל = כהגדרתה בסעיף 47 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], התשכ"א-1961.
2. הא מור לעיל יחול על מעביד שהעובדת עבדה אצלו שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון, ולענין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה - אם בנוסף על כך התקיימו יחסי עובד ומעביד ביניהם בכל תקופת ההריון.
3. בהמשך יקבעו מועדים וכללים לתשלום הסכומים האמורים בתקנות.
4. החל מיום 5.9.07 הוחל סעיף 7א (שהוראותיו מפורטות בסעיפים 1 ו-2 הנ"ל) גם על עובד הזכאי לדמי לידה.
5. יש לשים לב כי תחילת התיקון ביום 1.4.2004, והוא יחול לגבי תשלומים שלא הוסדרו בסעיף 6(ז) לחוק עבודת נשים, התש"ד-1954, שבוטל (הדן בחובת מעביד בתשלומים להבטחת פנסיה או לקרן השתלמות בתקופה שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה), ב-1 בחודש שלאחר פרסום התקנות.

עד ליום זה, לא פורסמו התקנות האמורות ועל כן, תיקון החוק טרם נכנס לתוקפו. אשר על כן, עד לכניסת תוקפן של התקנות, בתקופה בה עובדת נמצאת בחופשת לידה, חל סעיף 6(ז) לחוק עבודת נשים, התש"ד-1954, הקובע כי עובדת הזכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי והיא ומעבידה או המעביד בלבד נהגו לשלם תשלומים להבטחת פנסיה או לקרן השתלמות, ימשך המעביד לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה ובלבד שהעובדת שילמה בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליה, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה, כאילו הוסיפה העובדת לעבוד בתקופה האמורה.

האמור יחול על המעביד שבינו לבין העובדת התקיימו יחסי עובד ומעביד כל תקופת ההריון והעובדת עבדה אצלו שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון.

עפ"י הסעיף הנ"ל, חובת המשך התשלומים עפ"י החוק היא רק להבטחת פנסיה או לקרן השתלמות. לפיכך, כל עוד לא נכנסו התקנות האמורות לתוקף, אין חובה על מעביד להפריש כספים לקופת גמל של עובדת בתקופה בה היא נמצאת בחופשת לידה, אלא אם מדובר בקופת גמל הכוללת אפשרות לקצבה (שאו ניתן לטעון שמדובר בתשלומים "להבטחת פנסיה"), או אם הוסכם אחרת בין העובדת לבין המעביד בחוזה עבודה אישי, או באם ישנו הסכם / הסדר קיבוצי החל על הצדדים וקובע אחרת, או קיים נוהג אחר במקום העבודה.

קו לעובד הגנה על זכויות עובדים

תל אביב נחלת בנימין 75, ת.ד. 2319 תל-אביב - יפו 61022 **טל': 03-6883766 פקס: 03-6883537**
אתר: www.kavlaoved.org.il | **דוא"ל:** ident@kavlaoved.org.il

שימו ♥ - עפ"י תיקון מס' 39 לחוק עבודת נשים (שחל החל מיום 5.9.07), עובדת רשאית להיעדר מעבודתה בחודשי ההריון, אם אישר רופא בכתב כי מצבה הרפואי לרגל ההריון מחייב זאת. דין היעדרות זו כדין היעדרות מפאת מחלה, אלא אם כן העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון לפי חוק הביטוח הלאומי בעבור תקופה זו או שהיא זכאית לתשלום בשל היעדרות מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה. במקרה שהעובדת אכן זכאית לקבלת דמי מחלה ממעבידה, על המעביד להמשיך להפריש עבורה הפרשות סוציאליות.

דמי מחלה

סעיף 4 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, קובע כי כל חודש עבודה מלא שעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה צובר לו 1.5 ימי מחלה (עד למקסימום של 90 יום). תקנה 4 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז-1976, קובעת מספר הפסקות בעבודה כחריגים לנ"ל שיובאו בחשבון בחישוב תקופת הזכאות לדמי מחלה, וביניהן חופשת לידה עפ"י חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.

דמי הבראה

סעיף 6(ה) לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, קובע מפורשות כי "לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת הלידה עפ"י החוק". על כן, על תקופת חופשת הלידה להימנות באופן מלא לצורך קביעת הזכאות לדמי הבראה, וכן לצורך חישובם.

חופשה שנתית

אורך החופשה השנתית המגיעה לעובדת, נקבע על פי מספר ימי העבודה בפועל במשך שנת העבודה. לכן לא ייספרו ימי היעדרות של העובדת מעבודתה עקב חופשת הלידה, לצורך קביעת הזכאות לחופשה שנתית.

שימו ♥ - יש לציין כי אם העובדת עבדה באותה שנת עבודה בה יצאה לחופשת לידה 200 ימים לפחות, העובדת זכאית למכסה המלאה של ימי החופשה המגיעה לה עפ"י הוותק שלה במקום העבודה (סעיף 3(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951).