



המוסד לביטוח לאומי – מינהל הגמלאות
אגף משפחה – תחום אמהות

פרטי החוזר:

תאריך: 7.12.2023

שם החוזר: לידה עוקבת במסגרת תקופת הלידה וההורות

נושא: דמי לידה

תת נושא: לידה עוקבת

תאריך תחולה: 6/2023

כותב החוזר: אפרת פורת

תכני החוזר:

- 2 מטרת החוזר
- 2 פתח דבר
- 2 הגדרות
- 2 קריטריונים לזכאות
- 3 תקופת אכשרה
- 3 הוראות לביצוע
- 4 דוגמאות
- 5 חשוב לדעת!
- 5 קישורים רלוונטיים
- 5 נספח
- 6 רשימת תפוצה

תודה לכל מי שסייע בהכנת החוזר והמערכת הממוחשבת ובכלל זה היועצת המשפטית שלנו עו"ד מיכל מזוז, צוות תמ"מ וצוות תחום אמהות.



המוסד לביטוח לאומי – מינהל הגמלאות
אגף משפחה – תחום אמהות

מטרת החוזר

מטרת החוזר לחדד נהלים בנוגע ללידה עוקבת בעקבות פס"ד שהתקבל בבית ד"ר הארצי.

פתח דבר

בהתאם לפסקי דין של בית הדין הארצי, יש לראות בתקופת חופשת לידה, הבאה ברצף לאחר תקופת עבודה, כ"תקופת העסקה", כיוון שמדמי הלידה מנוכים דמי ביטוח והם למעשה "הכנסה". בהתאם לכך, יש לראות במבוטחת שהרתה במהלך חופשת הלידה, ולא שבה לעבודתה, כאילו הפסיקה לעבוד בהיותה בהיריון.

עד היום, היום הקובע נחשב כיום האחרון שבעדו קיבלה היולדת תשלום דמי לידה בלידה הראשונה. לאחרונה התקבל פס"ד בבית ד"ר הארצי ליאנה פזע עב"ל 32446-04-22 ובו הנחיה כי היום הקובע לטובת הלידה הבאה יהיה מועד תום תקופת הלידה וההורות לפי חוק עבודת נשים (26 שבועות) מאחר ובמהלך תקופה זו יחסי עובד-מעסיק אינם מנותקים. בחוזר זה נחדד נהלים בעניין.

הגדרות

תקופת לידה והורות (תיקון מס' 6) תשמ"ו-1985 לפי חוק עבודת נשים
6. (א) עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה בתוך תקופת הלידה וההורות.
(ב) (1) תקופת הלידה וההורות היא עשרים ושישה שבועות;
..... (5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה;

קריטריונים לזכאות

מי זכאית?

1. עובדת שעבדה 12 חודשים לפחות ברציפות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאית לחופשת לידה (תקופת לידה והורות) של 26 שבועות לפי חוק עבודת נשים.



המוסד לביטוח לאומי – מינהל הגמלאות
אגף משפחה – תחום אמהות

או

- עובדת שעבדה **פחות מ-12 חודשים** ברציפות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאית לחופשת לידה (תקופת לידה והורות) **של 15 שבועות** לפי חוק עבודת נשים.
2. נכנסה להיריון במהלך חופשת הלידה וההורות לפי חוק עבודת נשים (במסגרת 26 או 15 שבועות מהלידה שקדמה להיריון האחרון).
3. צברה תקופת אכשרה חלקית או מלאה לפי סעיף 50(א) לחוק.

[לחזרה לתוכן העניינים](#)

תקופת אכשרה

מהי תקופת אכשרה מספיקה?

לפי סעיף 50(א) לחוק – מבטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת או ששילמה דמי ביטוח מהכנסתה כעצמאית, תהיה זכאית לדמי לידה:

- (1) בעד פרק זמן של 15 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע;
- (2) בעד פרק זמן של 8 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.
- (ב) לעניין סעיף קטן (א) יראו תקופה מהמנויות להלן שקדמה ליום הקובע כתקופה שבעדה שולמו דמי ביטוח:
 - (1) דמי פגיעה, דמי לידה, דמי אבטלה וכו'.
 - (3) שני החודשים הראשונים של חופשה ללא תשלום;

כלומר, תקופת האכשרה שתילקח בחשבון היא **גם** תקופה בה קיבלה דמי לידה **וגם** חודשיים בהם שהתה בחל"ת אחרי חל"ד מהמעסיק לפי חוק עבודת נשים.

[לחזרה לתוכן העניינים](#)

הוראות לביצוע

כאשר יולדת מגישה תביעה לדמי לידה על הפקיד המטפל לבדוק האם:

1. היולדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה **12 חודשים לפחות** ונכנסה להיריון בתוך חל"ד 26 שבועות לפי חוק עבודת נשים.

או



המוסד לביטוח לאומי – מינהל הגמלאות
אגף משפחה – תחום אמהות

- היולדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה **פחות מ- 12 חודשים** ונכנסה להיריון בתוך חל"ד 15 שבועות לפי חוק עבודת נשים.
2. לא שבה לעבוד מתום חל"ד קודמת.
3. צברה תקופת אכשרה חלקית או מלאה בלידה הקודמת.
4. נכנסה להיריון במסגרת 26 שבועות חל"ד לפי עבודת נשים או 15 שבועות חל"ד לפי עבודת נשים (לנוחיותכם נוסף מחשבון לתקופות אלה)
5. **לאחר הבדיקה ומכלול התנאים**, הפקיד המטפל מזין יום קובע בתקופת הלידה וההורות. היום הקובע שיזין הפקיד הוא היום האחרון של חופשת הלידה לפי חוק עבודת נשים (26 שבועות או 15 שבועות לפי העניין) את היום הקובע יש להזין כשכירה (סוג 01) עם תיק הניכויים של המעסיק אצלו עבדה לפני הלידה הראשונה.
6. **חודשי הבסיס לחישוב** – הפקיד יבצע צמצום לחודשים ששימשו בסיס לחישוב בלידה הקודמת [לחזרה לתוכן העניינים](#)

דוגמאות

דוגמה 1:

המבוטחת ילדה לידה ראשונה בתאריך 29.6.2022. עבדה 12 חודשים אצל המעסיק שלה וצברה תקופת אכשרה מלאה עבור 105 יום דמי לידה. מאז לא חזרה לעבודה וילדה שוב 23.9.2023. במחשבון חל"ד 26 שבועות נזין יום זכאות ראשון את תאריך הלידה הראשונה (29.6.2022), תום החל"ד לפי חוק עבודת נשים שחושב הוא 27.12.2022. הלידה העוקבת ארעה תוך 10 חודשים מתאריך זה ולכן עומדת בתנאים. היום הקובע שיוזן הוא 27.12.2022. נבצע צמצום לחודשים 3-5/2022.

דוגמה 2:

המבוטחת ילדה לידה ראשונה 23.10.2022 לא עבדה 12 חודשים אצל אותו מעסיק ולכן לפי חוק עבודת נשים זכאית לחופשת לידה לפי החוק של 15 שבועות בלבד. צברה תקופת אכשרה חלקית של 56 יום לכן קיבלה דמי לידה לחצי תקופה. מאז לא חזרה לעבודה וילדה שוב ביום 30.9.2023. במחשבון חל"ד 15 שבועות נזין יום זכאות ראשון את תאריך הלידה הראשונה (23.10.2022), תום חל"ד לפי חוק עבודת נשים שחושב הוא 4.2.2023 (לא משנה אם קיבלה דמי לידה מלאים או חלקיים)



המוסד לביטוח לאומי – מינהל הגמלאות
אגף משפחה – תחום אמהות

הלידה העוקבת ארעה תוך 10 חודשים מיום זה ולכן עומדת בתנאים.

היום הקובע שיוזן הוא 4.2.2023.

נבצע צמצום לחודשים 7-9/2022.

דוגמה 3:

המבוטחת ילדה 17.8.2022 לידה ראשונה, לא עבדה 12 חודשים אצל אותו מעסיק, זכאית לחל"ד של 15 שבועות לפי חוק עבודת נשים ולא לחל"ד של 26 שבועות.

תום חל"ד 15 שבועות הוא 3.11.22.

לידה עוקבת ארעה ביום 4.9.2023, מאחר ועברו 40 שבועות ומעלה מיום 3.11.2022, הנ"ל לא עומדת בתנאים ולא זכאית להגדרת לידה עוקבת.

[לחזרה לתוכן העניינים](#)

חשוב לדעת!

התיקון כולל גם הורים מאמצים, פונדקאות ואומנה לילד עד גיל 3 שעונים על הזכאות להארכת חופשת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, בהם המבוטחת נכנסה להריון בתוך חל"ד קודמת שהייתה בשל אימוץ/פונדקאות/אומנה, ובמהלך חופשת לידה עקב אומנה, אימוץ ופונדקאות כאם מיועדת, המבוטחת נכנסה להריון במהלך החלד לפי חוק עבודת נשים. כנ"ל לגבי מי שהיתה אם נושאת בהליך פונדקאות ונכנסה להריון.

[לחזרה לתוכן העניינים](#)

קישורים רלוונטיים



PDF.132380926

פס"ד ליאנה פזע עב"ל 32446-04-22.

נספח

חוק עבודת נשים

תקופת לידה והורות (תיקון מס' 6) תשמ"ו-1985 (תיקון מס' 52) תשע"ד-2014 (תיקון מס' 55) תשע"ו-2016



המוסד לביטוח לאומי – מינהל הגמלאות
אגף משפחה – תחום אמהות

6. (א) עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה בתוך תקופת הלידה וההורות.

(תיקון מס' 37) תשס"ז-2007 (תיקון מס' 46) תש"ע-2010

(ב) (1) תקופת הלידה וההורות היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;

(תיקון מס' 49) תשע"ב-2012 (תיקון מס' 57) תשע"ז-2017

(2) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מחמישה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג) ו-(ד) (להלן – הארכות);

(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור;

(4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני תקופת הלידה וההורות, ולמעסיק אחר;

(תיקון מס' 57) תשע"ז-2017

(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא חמישה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.

רשימת תפוצה

עובדי מחלקת משפחה בסניפים

מנהלי תחומים בסניפים ומנהלי פרויקטים בסניפים.

בברכה,

אלינה מילקין קזקביץ'

מנהלת אגף משפחה