



1.4.2020

לכבוד
מר מאיר שפיגלר, מנכ"ל הביטוח הלאומי
עו"ד עמוס רוזנצוויג, יועמ"ש, המוסד לביטוח לאומי
גב' אתי נמרודי, מנהלת תחום אימהות, המוסד לביטוח לאומי
גב' שרית יהודאי, מנהלת תחום – חוק עבודת נשים, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

- דחוף -

מ.ל.ב.

שלום רב,

הנדון: תשלום דמי לידה לעובדות היוצאות לחופשת לידה ישירות מתקופת חל"ת

בשם שדולת הנשים בישראל, האגודה לזכויות האזרח, ויצו ישראל, קו לעובד, הקליניקה לנשים וכלכלה - המרכז לחינוך משפטי קליני - האוניברסיטה העברית והקליניקה לזכויות בעבודה - המרכז הבינתחומי הרצליה, אנו מתכבדות לפנות אליכם בדחיפות, כדלקמן:

1. ביום 24.3.2020, במסגרת שידור לייב בנושא "ביטחון סוציאלי בצל הקורונה - שאלות ותשובות בדיני ביטוח לאומי", בעמוד הפייסבוק של מחוז תל אביב של לשכת עורכי הדין, אמר עו"ד רוזנצוויג, היועמ"ש של המוסד לביטוח לאומי, את הדברים הבאים:

"כל אותם עובדים שמקבלים דמי לידה או מתכננים לקבל דמי לידה, כל העובדות שיוצאות לחופשת לידה, צריך לזכור שהיום כדי לקבל חופשת עבודה [כך במקור- ג.ז.], היא צריכה להפסיק את העבודה כדי לקבל דמי לידה. זאת אומרת, נכון, שאם היא מקבלת קצבת אבטלה גם מכוח חל"ת וגם מתוך דבר אחר, תקופה מסוימת, חזרה לעבודה אפילו ליום אחד ויצאה ללידה, אין בעיה, תוכר לה כל התקופה הזאת של קבלת קצבת האבטלה כתקופת עבודה, בהחלט תוכר ולה והיא תהיה זכאית גם לקצבת לידה. אבל, צריך לזכור שאם לא היה הפסקה ברצף הזה, תעלה שאלה האם באמת חלה הפסקת עבודה לצורך טיפול בילוד, שזה בעצם לא התקיים כי יהיה פה רצף של חופשה".

2. נדהמנו לשמוע את הדברים הללו, המטילים ספק בזכאותן של אלפי עובדות לקבל את דמי הלידה להן הן זכאיות, אם שהן בחל"ת ויצאו ישירות ממנו לחופשת לידה. דברים אלה מנוגדים לחוק ולתכלית אותה הוא בא להגשים, ואם ייושמו, יפגעו פגיעה אנושה באלפי נשים, ואולי אף יותר, המצויות בהיריון בתקופה זו, ושהוצאו לחל"ת עקב משבר הקורונה. מכאן פניה דחופה זו.



3. הזכות לדמי לידה קבועה בסעיף 49(א) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995 (להלן: "החוק"), הקובע כדלקמן:

"המוסד ישלם למבוטחת דמי לידה, לפי סימן זה, בעד פרק הזמן שלרגל ההריון או הלידה אין היא עובדת או עוסקת במשלח ידה".

4. תכליתה של חופשת הלידה כפולה - היא באה הן לאפשר לעובדת מימוש זכותה כהורה והענקת טיפול לרך הנוולד, והן לאפשר לתינוק לקבל לאחר היוולדו את טיפולה של האם, מתוך ראיית טובתו ולמען הבטחת תקינות התפתחותו. תכלית תשלום דמי הלידה היא לאפשר לעובדת שילדה, לטפל בתינוק/ת הזקוק לה, ולשמור על רמת חייה, להתקיים ולפרנס, בזמן שהיא שוהה בביתה בתקופה זו לצורך הטיפול בתינוק.

5. בתקופה בה עובדת שהיתה בהריון טרם יציאתה לחופשת לידה, שוהה בחופשת לידה, אין היא עובדת לרגל הלידה (או ההריון, אם יצאה לחופשת הלידה קודם ללידה). בנסיבות אלה, קמה לה זכאות לדמי לידה. הזכאות לדמי לידה איננה קשורה להיותה או לאי היותה של העובדת בחל"ת. זכאות זו קמה לה, בנסיבות כאמור לעיל בין אם שהתה קודם לכן בחל"ת, בין אם לאו, בין אם חזרה לעבודה מהחל"ת לפני יציאתה לחופשת לידה ובין אם יצאה לחופשת הלידה ישירות מהחל"ת.

6. במלים אחרות: אף שבתקופה בה שוהה העובדת בחל"ת, אין היא עובדת בשל החל"ת (ולא בשל ההריון והלידה), הרי מרגע שהעובדת יצאה לחופשת לידה, אין היא עובדת בשל הלידה והצורך שלה ושל התינוק שתטפל בו במהלך תקופה זו (ולא בשל החל"ת).

7. זאת ועוד: כידוע, חופשת הלידה היא חופשה כפויה. בהתאם לסעיפים 6 ו-8 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, העבודה בתקופת חופשת הלידה אסורה. עובדת איננה יכולה לעבוד במהלך תקופת חופשת הלידה, ולמעסיק אסור להעסיקה. גם מטעם זה, ברי כי במהלך שהייתה בחופשת לידה, עבודתה של העובדת מופסקת לרגל הלידה (או ההריון, לפי הענין), בלא קשר לחל"ת בו שהתה (או לא שהתה) קודם לכן.

8. חשוב להדגיש: כידוע, עובדת שיחסי העבודה בינה ובין המעסיק שלה הסתיימו במהלך ההריון, בין מכוח התפטרות ובין מכוח פיטורים, זכאית אף היא לדמי לידה. זאת, על אף שאין מחלוקת כי עבודתה בפועל הופסקה, לפני יציאתה לחופשת לידה, וללא קשר אליה. בנסיבות אלה, הדעת אינה סובלת מצב שבו עובדת ששפר עליה מזלה, ולא פוטרה עקב המשבר, אלא "רק" הוצאה לחל"ת, תיאלץ להיות מפוטר על מנת להיות זכאית לדמי לידה. בכל הכבוד, ברי כי לא לכך כיוון המחוקק.

9. אין ספק כי נוכח תכליתן של הזכות לדמי לידה ושל חופשת הלידה, הרי שההפסקה הזמנית של העבודה במסגרת חל"ת כתוצאה ממשבר הקורונה, לא יכולה לפגוע בזכות אותה צברה העובדת במשך כל תקופת עבודתה. דברים אלה נכונים במיוחד, נוכח העובדה שיציאתה לחל"ת של העובדת נכפתה עליה נוכח המשבר במשק שנוצר נוכח מגיפת הקורונה, ובאה חלף פיטורין. בהקשר זה, ובכל הכבוד, אין כל הבדל בין עובדת ששהתה בחל"ת, חזרה ממנו ליום אחד, וממנו יצאה לחופשת



הלידה, לבין עובדת שיצאה לחופשת הלידה ישירות מהחל"ת. על פי הדין, התכלית והשכל הישר, זו וגם זו, שתיהן, זכאיות לדמי לידה.

10. יובהר: אין המדובר בפניה תיאורטית. בשבועות האחרונים, מאז פרוץ מגפת הקורונה בישראל ועקב המשבר החמור שיצרו הגבלות הממשלה על שוק העבודה, פנו לקו הפתוח של שדולת הנשים ולארגונים הפונים במסגרת מכתב זה, עשרות עובדות בהריון שמוצאות לחל"ת עקב משבר הקורונה. חלקן נמצאות בשלהי תקופת ההריון, ומכאן החשיבות להבהיר מיידית שזכותן לדמי לידה לא תיפגע עקב הוצאתן לחל"ת בשל המשבר.

11. גם על פי המידע הניתן באתר האינטרנט של הביטוח הלאומי, לא ייפגעו דמי הלידה להם זכאית עובדת היוצאת לחל"ת כתוצאה ממשבר הקורונה (ואין כל דרישה כי היא תחזור לעבודה לפני יציאתה לחופשת הלידה, על מנת להיות זכאית לדמי לידה). כך, בחלק של "שאלות ותשובות" בנושא הקורונה, בנוגע להריון ולידה, מופיעים הדברים הבאים¹:

"שאלה: אני בהריון, הוציאו אותי לחופשה ללא תשלום ועכשיו אני מקבלת דמי אבטלה, האם זה ייפגע בדמי הלידה שלי? תשובה: לא. אם הפסקת לעבוד בזמן ההריון, קבלת דמי אבטלה לא פוגעת בסכום דמי הלידה שתקבלי. אנחנו מחשבים את דמי הלידה לפי החודשים שקדמו למועד שבו הפסקת לעבוד".

"שאלה: אני בהריון והוצאתי לחל"ת למשך 30 יום. האם מגיעה לי קצבה עד הלידה? תשובה: בתקופת החל"ת תהיי זכאית לדמי אבטלה, בהתאם לעמידתך בתנאי הזכאות. לקבלת דמי אבטלה עלייך להירשם באתר שירות התעסוקה ובמקביל למלא לנו תביעה לדמי אבטלה באופן מקוון באתר. כשתלדי, תהיה זכאית לדמי לידה, שיחושבו לפי בסיס השכר לדמי האבטלה".

12. בנוגע לדמי הלידה עצמם - כידוע, משך הזכאות לדמי לידה וחישוב דמי הלידה, נגזרים ממשך התקופה בה שילמה העובדת דמי ביטוח לפני היום הקובע, ומהשכר שקיבלה בתקופה שקדמה ליום הקובע. "היום הקובע" מוגדר בסעיף 48 לחוק, כך: "היום שבו הפסיקה המבוטחת לעבוד בהיותה בהריון שנסתיים בלידה שלגביה מוגשת התביעה לדמי לידה". לצורך חישוב דמי הלידה, ועל מנת שעובדות ששהו בחל"ת לפני שיצאו לחופשת הלידה, לא ייפגעו בדמי הלידה, ברי כי יש לחשב את דמי הלידה לפי המשכורת הקובעת של העובדת טרם יציאתה לחל"ת. בהקשר הזה, מועד היציאה לחופשת הלידה חד הוא, והמועד הקובע לחישוב דמי הלידה יהיה כזה אשר העובדת לא תיפגע מהתקופה בה שהתה בחל"ת ולא עבדה, בהתאם לדין ובכלל זה בהתאם לתקנות הביטוח הלאומי (אימהות), תשי"ד-1954.

¹ <https://www.btl.gov.il/About/faq/Corona/DmeyLeda/Pages/default.aspx>



13. כידוע, המוסד לביטוח לאומי ערך בשבועות האחרונים התאמות שונות והעניק קצבאות ומענקים לפלחים שונים באוכלוסיה, שלא היו זכאים להם קודם למשבר, לאור התחשבות במצבם הייחודי והחמור, כתוצאה מהמשבר אליו נקלע המשק. קל וחומר, שאין לפגוע בזכויות המוקנות לאוכלוסיות מסוימות, ובכלל זה זכאותן לדמי לידה של נשים בהיריון היוצאות לחופשת לידה, ויש לפרש את החוק פרשנות תכליתית על מנת להגן על זכויותיהן.

14. לאור כל האמור לעיל, ונוכח הפגיעה האנושה שתיגרם לאלפי עובדות אם יישללו מהן דמי לידה בנסיבות המתוארות לעיל, הנכם נדרשים להבהיר, באופן מיידי, כי עובדת שתצא לחופשת לידה, לאחר ששהתה בחל"ת עקב משבר הקורונה, תהיה זכאית למלוא דמי הלידה, וזאת בין אם חזרה לעבודה לאחר החל"ת, ובין אם יצאה לחופשת הלידה ישירות מהחל"ת, ללא שחזרה לעבודה קודם לכן. ויפה שעת אחת קודם.

15. נוכח דחיפות העניין, נודה על התייחסותכם לאלתר לאמור במכתב זה.

בכבוד רב,

עמית קובו-רוס, עו"ד
מנהלת הקו הפתוח לזכויות נשים
בעבודה ומערך האכיפה
שדולת הנשים בישראל

גלי זינגר, עו"ד
מנהלת המחלקה המשפטית
שדולת הנשים בישראל