



מאמר

חופשת לידה לאבא

חופשת לידה כבר אינה שמורה לאמא בלבד והיא יכולה לחלוק אותה עם בן זוגה. בדרך זו, שני בני הזוג יכולים לנצל את הזכאות ולטפל יחד בתינוק בשבועות הראשונים ללידה.

למרות שחופשת לידה לאבות, פחות נפוצה אצלנו בישראל, יותר ויותר אבות מחליטים

לחלוק עם בת זוגם את הטיפול בתינוק ולנצל את זכאותם לחופשת לידה. אב טרי רשאי לחלוק עם בת זוגו את חופשת הלידה, לאחר שניצלה בעצמה 6 שבועות של חופשה.

באילו תנאים ניתן ליישם חופשה זו?

- שולמו בעד האם דמי ביטוח כשכירה או עצמאית בעד 10 חודשים מתוך 14 חודשים או 15 חודשים מתוך 22 החודשים, שקדמו ליום הפסקת עבודתה בזמן ההיריון.
- שולמו בעד האב דמי ביטוח כשכיר או כעצמאי בעד התקופה האמורה, שקדמה ליום הפסקת עבודתה של האם.
- האם יכולה להעביר לבן זוגה את יתרת החופשה שלא נוצלה על ידה, החל מהשבוע השביעי שלאחר הלידה, בתנאי שבחירה לקצר את חופשת הלידה שלה ולחזור לעבודה (או במקרה שהיא עובדת עצמאית הזכאית לדמי לידה, ובתנאי שהסכימה בכתב לחזור לעסוק במשלח ידה בתקופה שנותרה אילו היתה זכאית לחופשת לידה).
- בכל מקרה, משך חופשת הלידה הכולל של היולדת ובן זוגה לא יעלה על משך חופשת הלידה שהיולדת עצמה היתה זכאית לה, אילו רק היא היתה מנצלת אותה.
- אם היולדת זכאית ל-15 שבועות חופשת לידה, בן הזוג יהיה זכאי למקסימום 9 שבועות חופשת לידה (כאשר סך החופשה המצטברת של היולדת ובן זוגה יחד לא יעלה על 15 שבועות).
- אם היולדת זכאית ל-26 שבועות חופשת לידה, ובן הזוג עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה 12 חודשים או יותר עד יציאתו לחופשת לידה, הוא יהיה זכאי למקסימום 20 שבועות חופשת לידה (כאשר סך החופשה המצטברת של היולדת ובן זוגה יחד לא יעלה על 26 שבועות).
- אם היולדת זכאית ל-26 שבועות חופשת לידה, ובן הזוג עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה פחות מ-12 חודשים עד יציאתו לחופשת לידה, בן הזוג יהיה זכאי למקסימום 15 שבועות חופשת לידה (כאשר סך החופשה המצטברת של היולדת ובן זוגה יחד לא יעלה על 26 שבועות).

גובה דמי הלידה ישולמו על בסיס הכנסת האב (החייבת בדמי ביטוח) בשלושת החודשים שקדמו ל 1 בחודש, שבו הפסיק את עבודתו עקב היציאה לחופשת לידה, אך לא יותר מפעמיים השכר הממוצע במשק.

איך מגישים את התביעה לתשלום דמי לידה לאב?

ניתן להגיש ע"ג טופס בל360/ בתוך 12 החודשים מיום הזכאות הראשון. לטופס הגשת

התביעה לחצו כאן
האם ניתן לקחת חופשת לידה במקביל?
כן! זה אפשרי, אבל יש כמה תנאים:
1. שבוע בלבד

בלידות שאירעו מיום 02.04.2017 ואילך, בן/בת הזוג של היולדת רשאי/ת לקחת שבוע חופשת לידה והורות (לא יותר משבוע ולא פחות משבוע) במהלך חופשת הלידה של בת זוגו ובמקביל אליה.

2. ויתור על זכאות
זכאות זו מותנית בכך שהיולדת הסכימה לוותר בכתב על השבוע האחרון של דמי הלידה שהיתה זכאית להם לפי החוק.

3. שולמו עבור האב דמי ביטוח לאומי
במקרה זה יהיה בן הזוג זכאי לדמי לידה, אם שולמו עבורו דמי ביטוח לאומי עבור 10 חודשים מתוך 14 חודשים או 15 חודשים מתוך 22 חודשים שקדמו ליום שיצא לחופשת לידה.

חופשת אבהות: היעדרות מהעבודה עקב לידה של בת הזוג

ללא קשר לחופשת הלידה, לאבות מגיעים ימי חופשה לאחר לידת בת זוגם. ימים אלו יחשבו כימי חופשה וימי מחלה לפי התנאים האלו:

עובד שבת זוגו ילדה רשאי להיעדר מהעבודה מבלי לקבל את הסכמת המעסיק, עד 5 ימים קלנדריים (כולל ימים בסוף שבוע) לאחר יום הלידה, בנוסף להיעדרות העובד ביום הלידה עצמו.

3 ימי ההיעדרות הראשונים מהעבודה ייחשבו כחופשה שנתית. ימים אלה ינוכו ממכסת ימי החופשה השנתית, והעובד יהיה זכאי לתשלום דמי חופשה (שכר מלא) עבורם. אם אין לעובד מספיק ימי חופשה צבורים, תיחשב ההיעדרות כחופשה ללא תשלום.

מה קורה ביומיים הבאים? היעדרות מהעבודה בכל אחד מהימים הרביעי והחמישי, תיחשב כהיעדרות על חשבון ימי מחלה. יומיים אלה ייחשבו כיום השני והיום השלישי של המחלה, שעל פי החוק העובד זכאי בכל אחד מהם לדמי מחלה בשיעור של 50% משכרו. אם במקום עבודתו של האבא מקובל לשלם את מלוא השכר גם על ימי המחלה הראשונים, יקבל העובד שכר מלא על ימים אלה. שני ימי היעדרות אלו ינוכו ממכסת ימי המחלה שצבר האבא והיו חלק מ-7 ימי ההיעדרות עקב הריון או לידה של בת הזוג שהוא זכאי לזקוף על חשבון ימי המחלה שלו.

ההיעדרות ביום הלידה עצמו (מתחילת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה)

תיחשב כהיעדרות על חשבון יום מחלה ראשון, שעליו לא מקבל האב דמי מחלה (אלא אם כן במקום עבודתו מקובל לשלם גם עבור יום המחלה הראשון), אך הוא מנוכה ממכסת ימי המחלה הצבורים. יום זה אף הוא נחשב לאחד מ-7 הימים שעובד רשאי לנצל כימי מחלה עקב הריון או לידת בת הזוג.

שעת הורות (שעת הנקה)

כן, אפשר גם לחלוק את שעת ההורות. החל מה-28.08.2016 ניתן לחלוק, בתנאים מסוימים, את הזכות לשעת הורות בין בני הזוג, כך שכל אחד מהם ינצל את הזכאות בימים אחרים או שרק אחד מהם ינצל אותה, וזאת בתנאי שהאם נתנה את הסכמתה לכך. בן/בת זוג של עובדת שילדה רשאי/ת לממש את הזכאות לשעת הורות לבדו/ה או לסירוגין עם היולדת, בתנאי ששניהם מועסקים במשרה מלאה (כנהוג במקום העבודה) או לפחות 174 שעות בחודש, והיולדת נתנה את הסכמתה לכך (במקרה כזה יכול/ה בן/בת הזוג לנצל את כל ההטבה במקום היולדת או לחלוק איתה את ההטבה).