

סוגיות נבחרות בתחום לידה והורות

יולי 2025

הוכן ע"י מדור כ"א ובקרה, אגף משאבי אנוש והלשכה המשפטית
מצגת זו מהווה תמצית של הוראות מרכזיות בנושאי הורות ולידה,
אך אינה מהווה חוות דעת ורק הוראות הדין מחייבות

נושאים

איסור אפליה



טרם הריון



תקופת הריון



הפסקת הריון



תקופת לידה והורות



אימוץ, פונדקאות, אומנה



חזרה לעבודה-זכויות



במדריך זה ריכזנו עבורכן ועבורכם את הדברים החשובים שכדאי לדעת בנושא הזכויות המגיעות לאימהות ואבות בתקופת ההיריון והלידה

- האיסור על אפליה בשל הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית והורות חל מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, להלן סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות תשמ"ח - 1988.
- לפיכך, אין לפטר עובד/ת או לפגוע באופן מהותי בהיקף משרתם ותנאי העסקתם על רקע המקרים המנויים לעיל.
- במקרים שבהם המעסיק מבקש לסיים העסקה או לפגוע פגיעה כאמור, שלא על רקע אחד מהמקרים שלעיל, ניתן לעשות כן, אלא אם כן זכאי העובד/ת להגנה. פירוט של האוכלוסיות הזכאיות להגנה ומהות ההגנה הניתנת, מפורט במצגת זו בפרקים השונים.
- להלן קישור [לחוק עבודת נשים](#)

****** תשומת לב, הקישורים במצגת זו הינם לאתר נבו- המאגר המשפטי.
על מנת לצפות בהם יש לבצע הרשמה למאגר, באמצעות כתובת המייל של המשתמש/ת מהאוניברסיטה.

איסור אפליה

להלן עיקרי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988

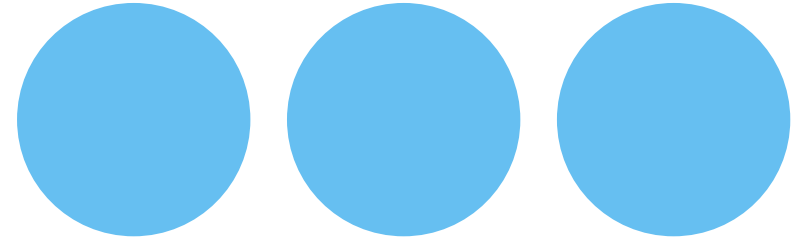
"לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב] התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:" (חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 - מאגר נבו)

- (1) קבלה לעבודה;
- (2) תנאי עבודה;
- (3) קידום בעבודה;
- (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
- (5) פיטורים או פיצויי פיטורים.
- (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

**סעיף 2 לחוק
שוויון
ההזדמנויות
בעבודה**



טרום הריון



טיפול פוריות

הודעה למעסיק על טיפולי פוריות

- עובדות ועובדים העוברים טיפולי פוריות זכאים להיעדר מהעבודה על חשבון ימי מחלה, אם הרופא המטפל אישר בכתב כי הטיפול מחייב זאת, ובלבד שהעובדים הודיעו מראש למעסיק על ההיעדרות מהעבודה.
- עפ"י חוק, היעדרות לטובת טיפולי פוריות או הפריה חוץ גופית עד למכסה המוגדרת בחוק, היא על חשבון ימי המחלה של העובד/ת וימים אלו משולמים כמקובל באוניברסיטה ביחס לסוג ההעסקה של העובד/ת.

הגנה מפיטורין ו/או פגיעה בהיקף משרה או הכנסה

- ההגנה מפני פיטורים ו/או פגיעה בהיקף משרה או הכנסה (להלן ההגנה) ניתנת בגין טיפולי פוריות לקראת 2 לידות במהלך תקופת ההעסקה באותו מקום עבודה, או עד 2 לידות מבן/בת הזוג הנוכחי/ת.
- המגבלה על הפיטורים לא תחול על מעסיק, כשחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרות העובד/ת ממקום העבודה.

על תקופת ההגנה בגין הטיפולים –הרחבה בשקף הבא

תקופת ההגנה בגין בטיפולים

טיפולי פוריות

- אם העובד/ת **נעדר/ה** בגין הטיפולים, ניתנת הגנה כאמור לעיל, למשך תקופת הטיפולים עד לתקרה הקבועה בחוק ולמשך 150 ימים לאחר מכן.

- אם העובד/ת **לא נעדר/ה** בגין הטיפולים, ניתנת ההגנה כאמור לעיל, למשך תקופת הטיפולים בלבד, **או** במשך 150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות, לפי המועד המאוחר ביניהם.

- הגנה זו ניתנת לעובד/ת המועסק/ת לפחות 6 חודשים.

- לצורך מימוש הגנה זו, יש להודיע למעסיק על הטיפולים וזאת עד לא יאחר מ 3 ימי עבודה החל

ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים. אם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים – תוך 3 ימי

עבודה ממועד הפיטורים. כמו כן יש למסור למעסיק אישור רופא על תקופת הטיפולים, בתוך 14 ימים

ממועד עדכון המעסיק.

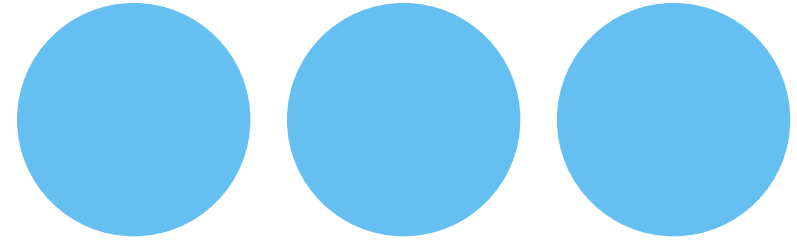
- המעסיק יפנה אל הממונה על חוק עבודת נשים בבקשה לקבלת היתר לפיטורים/פגיעה כאמור והממונה

יהיה רשאי לתת היתר כמבוקש, במקרים בהם ישתכנע כי הפיטורים/פגיעה אינם קשורים לטיפולי

הפוריות.



תקופת הריון



הריון

הודעה למעסיק

- על פי חוק על כל עובדת לעדכן את המעסיק על הריונה עד לא יאחר מהחודש החמישי להריונה

בדיקות הריון

- עובדת זכאית ל 40 שעות בדיקות הריון למשרה **מלאה** נוסף על כל מכסה אחרת הניתנת על פי דין ומוגדרת במערכת כ"ב.הריון".
- כך גם באופן יחסי לעובדות במשרה חלקית/לפי שעות

תקופה מוגנת

- עובדת בהריון אשר עבדה באותו מקום עבודה לפחות 6 חודשים, זכאית להגנה מפני פיטורין או פגיעה מהותית בתנאי ההעסקה. המעסיק יפנה אל הממונה על חוק עבודת נשים בבקשה לקבלת היתר לפיטורים/פגיעה כאמור והממונה יהיה רשאי במקרים בהם ישתכנע כי הפיטורים/פגיעה אינם קשורים להריון, לתת היתר כמבוקש.
- הפחתה זמנית של היקף המשרה ביוזמת העובדת בשל מצבה הרפואי על סמך אישור רפואי, איננה נחשבת כפגיעה בהיקף המשרה.

היעדרות בן/בת הזוג

- עובד/ת זכאי לנצל עד 7 ימי היעדרות בשנה **ממכסת ימי המחלה שלו** בגין הריון של בת הזוג (לליווי, בדיקות וכד').

שמירת הריון

- עובדת הנעדרת מסיבות רפואיות/שמירת הריון זמנית הפחותה מ-30 יום, תדווח מחלה במערכת החילנט וניצול ימי מחלה יהיה על חשבון ימי המחלה הצבורים, בכפוף להצגת אישורים מתאימים. בתקופה זו ישולמו לעובדת דמי מחלה בלבד, בכפוף ליתרת המחלה שעומדת לרשותה.
- עובדת שתקופת היעדרותה מהעבודה עקב שמירת הריון, תעלה על 30 יום, זכאית לגמלה לשמירת הריון מביטוח לאומי על פי תנאיו, החל מהיום הראשון של ההיעדרות ובמקרה שכזה יוזן מעמד שמירת הריון לפי האישור שיינתן ובהתאמה יוחזרו ימי המחלה שנוכו בגין תקופת 30 הימים הראשונים.
- כחלק מהתהליך להכרה בשמירת הריון, יש להעביר טפסים של ביטוח לאומי לחשב/ת השכר הרלוונטי לטובת מילוי הפרטים הנדרשים.
- כל עוד אין אישור שביטוח לאומי מכיר בשמירת ההיריון, יוזן דיווח מחלה "רגיל".
- בתקופה בה העובדת תקבל גמלת שמירת הריון מביטוח לאומי, לא ישולמו לעובדת דמי מחלה, אך האוניברסיטה תמשיך להפריש לקופות את ההפרשות כסדרן.

חוק עבודת נשים קובע רשימה של עבודות אשר אסור להעסיק בהן עובדת בתקופת הריונה וכן רשימה של עבודות אשר מותר להעסיק בהן בזמן ההיריון בכפוף למגבלות שנקבעו בעניין זה.

להלן הקישורים לתקנות הרלוונטיות, בהן מוסדרים הכללים וההגבלות באופי ההעסקה בתקופה זו :

מגבלות בסוגי עבודות בזמן הריון

- עבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות - [עבודות אסורות, מוגבלות ומסוכנות](#)
- תנאים לעבודת לילה - [עבודת לילה](#)
- קרינה מייננת - [עבודה בקרינה מייננת](#)
- האוניברסיטה עושה מצדה מאמצים לאתר את המקרים ולפעול ביחס אליהם בהתאם לדרישות החוק.
- ככל שישנה עובדת אשר בטעות לא החילו לגביה את הכללים האמורים ואלה רלוונטים לגביה, חשוב שתפנה לרפרנט כ"א ביחידה ותעדכן בדבר הריונה ובדבר הצורך ביישום הכללים הנ"ל.



הפסקת הריון חו"ח

הפסקת הריון עד שבוע 22 (הפלה)

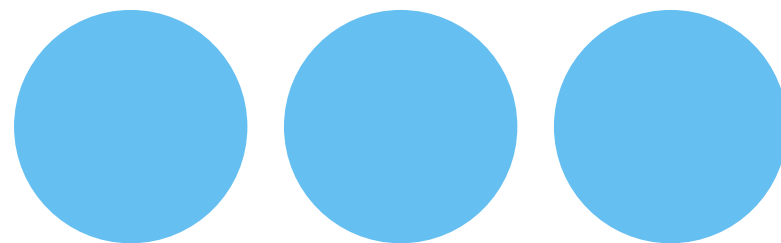
- עובדת שהפילה עד לשבוע ה-22 להריון, רשאית להיעדר מעבודתה שבוע לאחר ההפלה, ואם אישר רופא כי מצב בריאותה מחמת ההפלה מחייב שתיעדר זמן רב יותר – ההיעדרות תהא הזמן שקבע הרופא, אך לא יותר מ-6 שבועות. (ע"ח ימי המחלה של העובדת).

הפסקת הריון לאחר השבוע ה-22 (לידה שקטה)

- במקרה של לידה שקטה (לאחר 22 שבועות של הריון), זכאית היולדת ל"חופשת לידה" כמו בלידה רגילה
- במקרה זה העובדת רשאית לקצר את "חופשת הלידה" בתנאי שהחופשה תכלול לפחות 3 שבועות לאחר הלידה, תוך הצגת אישור רפואי.



**תקופת לידה והורות
מזל טוב :) :**



להלן משך חופשת הלידה בהתאם לוותק אצל המעסיק:

- עובדת שעבדה פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק/באותו מקום עבודה, זכאית לחופשת לידה של 15 שבועות שחלקה או כולה בתשלום בהתאם לתנאי זכאות דמי הלידה שלה ע"פ כללי בטוח לאומי.
- עובדת שעבדה לפחות שנה רצופה אצל מעסיק/באותו מקום עבודה, זכאית לחופשת לידה של 26 שבועות על פי החלוקה הבאה:
 - 15 שבועות ראשונים חופשת לידה בתשלום מביטוח לאומי- בכפוף לכלליו
 - 11 שבועות נוספים של חופשה ללא תשלום
- יש לציין כי כל עובדת רשאית לקחת חופשה ללא תשלום (חל"ת) בתום חופשת הלידה באורך של רבע מתקופת עבודתה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה **עד שנה מיום הלידה**.

חישוב זכאות
תקופת לידה
והורות



יציאה לחופשת לידה והורות

- על היולדת לצאת **15 שבועות חופשת לידה** לפחות, אלא אם כן היא חולקת את חופשת הלידה כאמור בהמשך. חופשת הלידה תתחיל עם הלידה, אולם עובדת רשאית להקדים את תחילת חופשת הלידה עד 7 שבועות לפני יום הלידה המשווער.
- יש להעביר **אישור לידה** לממונים ואלו יעבירו אותו אל אגף משאבי אנוש.
- יחידת השכר תדווח על הלידה לביטוח לאומי לצורך חישוב זכאות לדמי לידה על ידו.
- **עובד שבת זוגו ילדה**, רשאי להיעדר מהעבודה עד 5 ימים קלנדריים לאחר יום הלידה **בנוסף** להיעדרות ביום הלידה, ואלו ינוכו באופן הבא:
 - יום הלידה - על חשבון ימי מחלה
 - 3 ימים ראשונים - על חשבון חופשה שנתית של העובד
 - 2 ימים הבאים - על חשבון ימי מחלה עליהם יש לצרף אישור לידה
- **ככל **שהילוד אושפז** לתקופה העולה על שבועיים, רשאי העובד להיעדר עד 20 ימים נוספים על חשבון יתרה צבורה של ימי המחלה או החופשה שלו.
- כאשר בת הזוג **זכאית** לדמי לידה מביטוח לאומי, **זכאי העובד לחלוק שבוע מחופשת הלידה** יחד ובמקביל לבת זוגו, כל זאת אל מול בטוח לאומי ובכפוף לכללים הנהוגים בו. יש לציין כי בשבוע המשותף רק אחד מבני הזוג מקבל דמי לידה.
- בן הזוג המבקש **להחליף את היולדת בחופשת הלידה**, יוכל לעשות זאת רק לאחר שחלפו 6 שבועות לפחות מיום הלידה, בכפוף לטופס הצהרה רלוונטי. (יש לפנות לרפרנט/ית כ"א ביחידה)

חלוקת תקופת חופשת הלידה וההורות

- לאחר שהשלימה 6 שבועות של חופשת הלידה, רשאית העובדת לחזור לעבודה במידה ובן/בת הזוג יוצא/ת ליתרת חופשת הלידה. במקרה כזה על העובדת למלא **טופס הצהרה רלוונטי**, טרם חזרתה לאוניברסיטה (יש לפנות לרפרנט/ית כ"א ביחידה)

הארכת תקופת חופשת הלידה וההורות או פיצולה

- במקרים בהם היולדת או התינוק צריכים להישאר **ולהתאשפז** בבית החולים למשך 15 יום לפחות בתוך חופשת הלידה, היולדת זכאית להאריך את חופשת הלידה לתקופת האשפוז ולא יותר מ-20 שבועות, ולקבל דמי לידה נוספים.
- במקרים מסוימים כמפורט בחוק ובתקנות, תהא היולדת רשאית **לפצל** את חופשת הלידה, כך שחלקה יהיה עם הלידה וחלקה לאחר השחרור מבית החולים.
- במקרים הנ"ל על העובדת לפנות ל**ביטוח לאומי** לקבלת האישור על הארכת חופשת הלידה ולמסור אותו לאחר מכן ליחידה.
- עובדת שילדה **בלידה אחת יותר מילד אחד**, זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד שילדה החל בילד השני.
- כל עובדת זכאית לקחת **חופשה ללא תשלום** (חל"ת) בתום חופשת הלידה (15/26) בהתאם לזכאות הנ"ל) באורך של עד **רבע** מתקופת העסקתה אצל המעסיק. ובכל מקרה ההיעדרות לא תעלה על שנה מיום הלידה.

חלוקה/הארכת
תקופת חופשת
לידה והורות

להלן מידע בדבר טיפול בתשלומים/ ניכויים בתקופת הלידה וההורות:

תנאים סוציאליים ותשלומים נלווים במהלך 15 שבועות לאחר הלידה:

- **דמי לידה:** ישולמו לך ע"י הביטוח הלאומי. המידע מועבר ישירות דרך יחידת השכר לביטוח הלאומי.
- לצורך עדכון נקודות הזיכוי יש להעביר ליחידת השכר תעודת זהות עם ספח מעודכן הכולל את פרטי הילד/ה.
- בגין תקופה זו תמשיך האוניברסיטה להפריש לקופות את ההפרשות כסדרן והיא תיחשב לעניין ותק כתקופת עבודה.

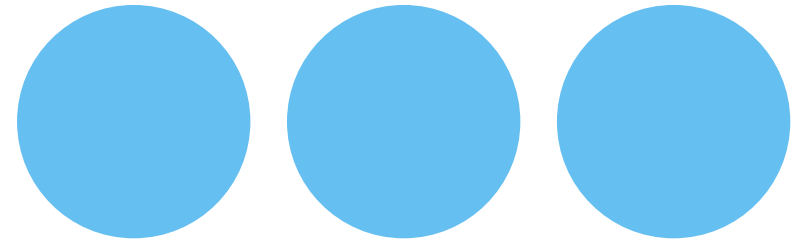
תנאים סוציאליים ותשלומים נלווים שלאחר 15 השבועות הראשונים שלאחר הלידה:

- במשך תקופה זו לא תהיי זכאית לקבל מהאוניברסיטה שכר ו/או כל זכויות שהן, לרבות תנאים סוציאליים ותשלומים נלווים והיא לא תיחשב לעניין ותק כתקופת עבודה.
- **ביטוח לאומי:** האוניברסיטה מעבירה את הניכוי עבור דמי הביטוח הלאומי בגין החל"ת, בחודשיים הראשונים (שלאחר 15 השבועות) ולאחר מכן אם הנך עדיין בחופשה, עלייך להסדיר את התשלום ישירות מול הביטוח הלאומי.
- לתשומת ליבך, מאחר ואין זכאות בתקופה זו **להפרשות לקופות** מטעם האוניברסיטה, מומלץ וחשוב לך להסדיר תשלומים אלו ישירות מול הגופים הפנסיוניים הרלוונטיים אליהם הנך משויכת/ת וזאת כדי להימנע מפגיעה ברצף זכויותיך הפנסיוניות.

תשלומים וניכויים



אימוץ, פונדקאות, אומנה





- הורה המאמץ **ילד/ה שגילו/ה אינו עולה על 10 שנים**, זכאי לחופשת לידה. תקופת הלידה וההורות הינה 26 שבועות אם עבד לפחות שנה, 15 שבועות אם עבד פחות מ 12 חודשים.
- במהלך חופשת הלידה זכאי ההורה לתשלום "**דמי אימוץ**" שישולם על ידי המוסד לביטוח הלאומי.
- העובד/ת זכאי/ת לקצר את חופשת הלידה במידה ובן. בת הזוג שלו/ה חולק אותה, ובלבד שחופשת הלידה לא תפחת מ-15 שבועות.

- אסור לפטר או לפגוע בהכנסה של עובד/ת במהלך חופשת הלידה ובמשך 60 יום לאחריה
- האם שילדה נמסר לאימוץ, זכאית לחופשת לידה לפי הכללים שלביטוח לאומי, יחד עם זאת באפשרותה לקצר את חופשת הלידה ובלבד שזו תכלול 3 שבועות לפחות לאחר הלידה (במקום 6 שבועות)
- **פרטים על תשלומים וניכויים במהלך חופשת הלידה** בקישור
- **פרטים בנוגע לזכויות לאחר חזרה לעבודה** בקישור

אימוץ

אימוץ בין ארצי

- הורה מאמץ רשאי להיעדר מעבודתו לצורך נסיעה לחו"ל למטרות אימוץ בין ארצי עד 45 יום במצטבר
- עובד שמועסק 6 חודשים לפחות אצל אותו מעסיק ונמצא בהליך של אימוץ ילד מחו"ל, זכאי להארכת התקופה שבה אסור לפטרו מהעבודה אם חל עיכוב בהליך שאינו תלוי בו.
- היעדרו של הורה מאמץ מעבודתו לפי פסקה זו דינו כדין חופשה בלא תשלום, וזמן היעדרו לא יבוא במניין לגבי הזכויות התלויות בוותק.

פונדקאות

פונדקאות הוא הליך בין שני צדדים: הורים מיועדים ופונדקאית (אם נושאת), לשני הצדדים יש זכויות בתוך ההליך.

הורים מיועדים הינם -

- בני זוג, המתקשרים עם אם נושאת לשם הולדת ילד (הורים מיועדים שהם בני זוג).
- איש/ה ללא בן/ת זוג, המתקשר/ת עם אם נושאת לשם הולדת ילד (הורה מיועד/ת יחיד/ה).
- **הורה מיועד** זכאי לחופשת לידה (תקופת לידה והורות) בהתאם לוותק שצבר במקום העבודה.
- הזכאות היא רק של אחד מההורים לפי בחירתם, אך אם ההורה שיצא לחופשת הלידה לא ניצל את כל התקופה שהוא זכאי לה, ההורה השני רשאי לצאת לחופשת לידה למשך יתרת הימים שלא נוצלו (ובהתאם לוותק שצבר במקום עבודתו).
- **מועד תחילתה של תקופת הלידה וההורות הוא ביום קבלת הילד למשמורת ההורה המיועד**
- לצורך הזנת חופשת הלידה **במערכות** האוניברסיטה ופרטי הילד/ה, יש להעביר למדור כ"א ובקרה תעודת לידה של הילד/ והסכם נשיאת עוברים/מסירת ילד
- **האם הנושאת, זכאית לחופשת לידה לפי הכללים של ביטוח לאומי**, יחד עם זאת באפשרותה לקצר את חופשת הלידה ובלבד שזו תכלול 3 שבועות לפחות לאחר הלידה (במקום 6 שבועות)

פונדקאות

תקופה מוגנת

- אסור לפטר ו/או לפגוע בהכנסה ו/או בהיקף המשרה של עובד/ת שזכאי/ת להגנה, מרגע שהודיע/ה למעסיק על ההיריון של האם הנושאת ועד לקבלת הילד למשמורת, אלא אם ניתן אישור מהממונה על עבודת נשים.
- איסור זה חל על עובדים שהשלימו לפחות 6 חודשי תעסוקה אצל המעסיק.
- **פרטים על תשלומים וניכויים במהלך חופשת הלידה** בקישור
- **פרטים בנוגע לזכויות לאחר חזרה לעבודה** בקישור

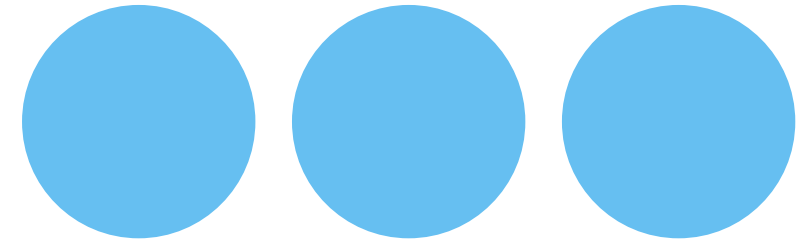
מי שמעוניין לשמש כהורה אומנה לילד, נדרש להגיש בקשה לקבלת רישיון אומנה מטעם משרד הרווחה, לאחר שעמד בתנאים מסוימים.

אומנה

- עובדים שעבדו אצל המעסיק לפחות 6 חודשים והודיעו על כוונתם לקבל ילד למטרת אומנה **מוגנים** מפיטורים ו/או פגיעה בהיקף המשרה ו/או בשכרם אלא אם ניתן אישור מהממונה על עבודת נשים.
- ההגנה תקפה עד לקבלת הילד או עד לתום 9 חודשים מהמועד שבו משרד הרווחה הודיע לעובד כי הוא עתיד לקבל לביתו ילד למטרת אומנה.
- **עובד שמקבל לאומנה ילד עד גיל 10 זכאי**, לפי התנאים, **לחופשה** בשבועות הראשונים מיום קבלת הילד
- **אורך חופשת האומנה** מושפע מגיל הילד וותק העובד/ת בעבודה ובהתאם לכללי ביטוח לאומי המתעדכנים מעת לעת:
 - ילד עד גיל 3 – עובד בוותק של עד שנה- 15 שבועות ובוותק של מעל שנה- 26 שבועות
 - ילד בגיל 3-10- חופשה בת 4 שבועות
- במהלך החופשה ההורה זכאי, לפי התנאים, לתשלום דמי אומנה מביטוח לאומי.
- אסור לפטר עובד במהלך חופשת האומנה ו-60 יום לאחריה.
- הורי אומנה זכאים להיעדר עד 8 ימים בשנה על חשבון ימי המחלה הצבורים שלהם בגין מחלת ילדיהם מתחת לגיל 16 (באוניברסיטה בגין ילדים עד גיל 18).



חזרה לעבודה - זכויות



חזרה לעבודה - זכויות

- על פי החוק, **עובדת המועסקת במשרה מלאה** או לפחות 174 שעות בחודש, זכאית להיעדר מהעבודה שעה אחת ביום ללא ניכוי מהשכר (**שעת הורות**), במשך 4 חודשים מתום החופשת לידה כך גם בהעסקה לפי שעות ככל שהמכסה החודשית מעל 174 שעות.
- מכסת השעות החודשית באוניברסיטה המותאמת לסוגי ההעסקה השונים מפורסמת באתר: מכסת שעות עבודה חודשית
- עובדת שחזרה לעבודתה לאחר חופשת לידה זכאית לחזור לאותה עבודה ובאותם תנאים, אלא אם התקיימו נסיבות מיוחדות
- גם במקרים בהם הפחתת היקף המשרה לאחר חזרה מחל"ד, הינה **ביוזמת** העובדת יש לבקש היתר ממשרד העבודה.
- למעסיק אסור לפטר ו/או לפגוע בהיקף המשרה או בהכנסה של העובדת במשך 60 יום מיום חזרתה מחופשת לידה אלא בהיתר מיוחד של משרד העבודה.
- האיסור על פיטורים חל גם על עובד ששהה בתקופת לידה והורות.

