



## זכויות עובדים שהינם הורים לילדים ובוגרים עם אוטיזם בצל מגפת הקורונה

מהו סל ימי ההיעדרות לו אנו עשויים להיות זכאים לשם סיוע והשגחה על ילדינו על רקע משבר הקורונה?

**היעדרות של 18 יום לצורך השגחה, ליווי וסיוע אישי** - חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) – תשנ"ג-1993 מעניק לכל עובד (בתנאי שצבר ותק של שנה במקום העבודה) שהינו הורה לילד או בוגר עם אוטיזם זכאות לסל ימי היעדרות מוגדל בהיקף 18 יום המיועד לסיוע אישי לילדו (על חשבון ימי מחלה או ימי החופשה שנצברו לו – לפי בחירתו).  
התשלום עבור ימי המחלה יהיה בשיעור של 100% למן היום הראשון.

**בנוסף, כל עובד שהינו הורה לאדם עם אוטיזם זכאי ל- 52 שעות היעדרות בשנה על חשבון המעסיק** – לצורך סיוע אישי לילד, בתנאי שאותו סיוע או טיפול נובע ממגבלתו ולא ממצב בריאותי אחר (לדוגמה, ניתן לממש שעות אלו עבור טיפול בילד באפיזודה של התקפי אפילפסיה הקשורה במגבלתו, אך לא לצורך טיפול בשפעת או צינון).

- כל אחד מן ההורים זכאי למכסה של 18 ימי העדרות ו-52 שעות היעדרות בשנה על חשבון המעסיק.
- אחד ההורים רשאי להשתמש בימים או השעות הזקופים להורה השני, ולנצל עד כפל השעות והימים (104 שעות או 36 ימים), בתנאי שההורה השני לא נעדר מעבודתו/מהעסק שלו בימים ושעות אלו בגין אותה הסיבה (לצורך סיוע וטיפול בילד בשל מגבלתו), והסכים להעברת השעות.  
הסדר זה חל גם על הורים גרושים, בהסכמת הגרוש.
- ניתן להיעדר לשעות בודדות או חלקי ימים ולקבל עליהם את התשלום היחסי. לדוגמה, ניתן להישאר עם הילד בבית למשך 4 השעות הראשונות של היום, ולאחר מכן להתייצב לעבודה – עבור יום זה יקוּזו חצי יום מחלה (או חופש) בלבד, ומשולם שכר רגיל עבור יתר השעות בהן התייצב ההורה לעבודה.
- אין צורך בהצגת אישור מחלה ספציפי לימי ההיעדרות בפני המעסיק אלא אך ורק אישור רפואי המפרט כי לילד **מגבלה קבועה המצריכה סיוע טיפול וליווי אישי**, פעם אחת בלבד לאורך תקופת ההעסקה.

**איך נדע אם אנו זכאים לנצל זכויות אלה בימי משבר הקורונה כאשר ילדנו נשארים בבית ללא כל מסגרת וזקוקים להשגחה, טיפול או סיוע אישי ?**  
קיימת הבחנה בין שני מצבים :

- אם אינך עובד חיוני והוצאת לחל"ת או לחופשה כפויה על חשבונך מכוח ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הסתדרות העובדים לבין המדינה (ראו פירוט בהמשך) - אינך זכאי/ת לנצל את ימי המחלה/שעות הסיוע לשם "סיוע אישי". במצב של חופשה כפויה, ניתן לדווח אך ורק על ימי חופשה שנצברו לך או ימי חופשה עתידיים. במצב של חל"ת - לא ניתן לנצל ימי חופשה ו/או ימי מחלה.



- אם הנך עובד חיוני וחל עליך ההסכם הקיבוצי או שהינך עובד שלא חל עליך ההסכם הקיבוצי (ואינך בחופשה כפויה או חל"ת), תוכלי להמשיך ולנצל את ימי המחלה/שעות הסיוע לשם "סיוע אישי".

### מה קובע ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הסתדרות העובדים הכללית לבין המדינה?

בתאריך 18.3.2020 נחתם הסכם קיבוצי בין המדינה, הרשויות המקומיות, האוניברסיטאות ועוד מעסיקים מהמגזר הציבורי מצד אחד והסתדרות הכללית מצד שני. בהתאם להסכם שנחתם, עובדים שאינם חיוניים במגזר הציבורי הוצאו לחופשה החל מה- 19.3.2020 ועד ל-16.4.2020 על חשבון מספר ימי החופשה שהם צברו או על חשבון ימי החופשה שהם אמורים לצבור בעתיד.

### האם הזכאות לימי מחלה/שעות סיוע קיימת גם לעובדים במשרה חלקית?

הזכאות ל-18 ימים על חשבון ימי מחלה או חופש, נשארת זהה גם במקרים בהם מועסקים במשרה חלקית, בתנאי שההורה אכן צבר מספיק ימי מחלה או חופש. הזכאות ל-52 שעות על חשבון המעסיק כן תלויה בהיקף המשרה. כך לדוגמה, אם הנך עובד/ת בחצי משרה, תהיה זכאית ל-26 שעות היעדרות בלבד.

### האם ניתן לצבור זכאות משנה לשנה?

הזכאות ל-18 ימי חופש או מחלה ניתנת לצבירה – כלומר, הורה יכול לממש עד 18 יום בשנה על חשבון ימי מחלה וחופש שצבר לאורך תקופת העסקתו ומשנה לשנה, וכן לממש 18 יום נוספים מתוך מכסת ההורה האחר על חשבון אותם ימי מחלה/חופש צבורים. הזכאות ל-52 שעות היעדרות על חשבון המעסיק אינן ניתנות לצבירה, קרי המכסה מתאפסת בכל שנה קלנדרית.

### האם כאם יחידנית / אב יחידני יש לי סל זכויות מיוחד?

כן. לאמהות חד הוריות / הורים יחידנים לילדים ובוגרים עם אוטיזם קיימת זכאות אוטומטית לכפל השעות והימים הקבועים בחוק – 104 שעות היעדרות על חשבון המעסיק ו-36 ימי היעדרות על חשבון ימי מחלה או חופש אשר נצברו. הורה שהילד נמצא בחזקתו הבלעדית יכול לקבל את כפל השעות בכפוף להצגת פס"ד של בית המשפט לענייני משפחה הקובע כי לו החזקה הבלעדית על ילדו ולא מתקיימים הסדרי ראייה עם ההורה הנוסף.

### האם המעסיק רשאי לשאול אותי על מגבלתו של ילדי? האם אני מחויב/ת למסור לו מידע בנושא?

לא. המעסיק רשאי לדרוש פרטים מזהים של הילד בלבד – שם מלא, מס' ת.ז, ותאריך לידה.

### האם מעסיק רשאי לפטר אותי במהלך ניצול ימי המחלה/חופש אלו?

לא. לא ניתן לפטר עובד במהלך ניצול סל הימים השעות הנ"ל.

### כיצד באפשרותי לממש את הזכות למול המעסיק?



יש להיעזר בטפסי ההצהרה של הנציבות לשוויון אנשים עם מוגבלויות (אישור רופא עבור ילד עם מגבלה, הצהרת הורה יחידי / אשר הילד בחזקתו הבלעדית, טופס העברת סל ימים/שעות מהורה אחד למשנהו, וכיו"ב (ראו קישור לטפסים למטה).

### **האם המעסיק רשאי לדרוש ממני לעבוד שעות נוספות בשל משבר הקורונה ?**

כן, בשל משבר הקורונה ניתן [היתר זמני ומיוחד](#) להעסיק עובדים 14 שעות עבודה כולל שעות נוספות אך לא יותר משמונה פעמים בחודש. בשאר הימים מותר להעסיק עובד לכל היום 12 שעות (כולל השעות הנוספות). אסור להעסיק עובד מעל 67 שעות (כולל שעות נוספות בשבוע) או מעל 90 שעות נוספות בחודש. ישנן הוראות מיוחדות נוספות לעבודת לילה.

### **האם אני זכאי לקבל דמי אבטלה לאחר שהמעסיק הוציא אותי לחל"ת כפוי ?**

בהתאם להקלות שהוכרוזו על ידי שר האוצר, עובד שעבד 6 חודשים מתוך 18 החודשים האחרונים יהיה זכאי לדמי אבטלה. מי שלא עבד 6 חודשי עבודה, אינו זכאי לדמי אבטלה.

עם זאת, אם לא עבדת מספיק חודשים בשביל להיות זכאי לדמי אבטלה, ישנם חודשים נוספים שאינם חודשי עבודה שיכולים להיכלל בתקופת האכשרה.

ככלל, בהתאם להקלות שניתנו בכל הנוגע לקבלת דמי אבטלה על רקע משבר הקורונה, עובדים שהוצאו לחל"ת לתקופה של 30 יום לפחות בתאריכים מיום 1 במרץ ועד ליום 1 ביוני, יוכלו לקבל דמי אבטלה כבר מהיום הראשון, גם מבלי שניצלו את יתרת ימי החופשה הצבורים להם. הזכאות לדמי אבטלה מותנית בכך שהעובד עומד בתנאים הנדרשים, כגון גיל ותקופת אכשרה.

למידע נוסף ניתן להסתייע בעמוד [התשובות לשאלות נפוצות](#) באתר הביטוח הלאומי, וכן בעמוד המרכז את [כל הנחיות הביטוח הלאומי בעקבות הקורונה](#).

### **שימו לב! אם נתקלתם בבעיה או בקושי במימוש זכויותיכם המפורטות בזכותן זה - אנא פנו למרכזים**

**למשפחה של אלו"ט לקבלת ייעוץ והדרכה:**

מרכז < b\_lauren@alut.org.il 03-6703077  
ירושלים < family-j@alut.org.il 02-5665294  
צפון < family-n@alut.org.il 04-9885590  
דרום < family-s@alut.org.il 08-6431528  
החברה הערבית < family-a@alut.org.il 052-4237535

### **למידע נוסף:**

[דף מידע בנושא היעדרות מן העבודה לצורך סיוע אישי לילד במצב החירום – לרבות הטפסים שיש למלא למימוש](#)

[הזכויות - נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות](#)

[מדריך לעובדים בתקופת משבר הקורונה – אתר "קול זכות"](#)



מסמך שאלות ותשובות בענייני עבודה בעקבות משבר הקורונה – משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

**\*המידע המוצג בזכותן זה נכון ליום 25.3.2020. אנחנו ממליצים להמשיך ולהתעדכן בהנחיות חדשות**

**באמצעות מרכזי המשפחה שלנו.**