



מידעון – זכויות עובדים שהינם הורים לילדים ובוגרים עם אוטיזם

[עדכני ליום 18/5/2021]

ביום 10/5/2021 הכריז שר הביטחון על מצב מיוחד בעורף, וביום 12/5/2021 האריך את תוקפו למשך שבועיים. בהכרזה על מצב חירום הוגבלה פעילות במקומות עבודה ותנועתם של תושבים ביישובים במרחק של עד 80 ק"מ מרצועת עזה. ריכזנו עבור הורים לילדים ובוגרים עם אוטיזם את השאלות המרכזיות שיכולות להתעורר בימים אלו.¹

כיצד מצב החירום משפיע על מקום העבודה שלי?

לפי חוק ההתגוננות האזרחית, תשי"א-1951 הכרזה על מצב מיוחד בעורף מחייבת כל אדם, לרבות מעסיקים. לכן, לפי חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006, אין לפטר עובדים אשר ממלאים את הוראות משרד הביטחון ומנועים מהגעה למקום עבודתם בשל הימצאותם במרחבים מוגנים או במקלטים. כמו כן, אין לפטר הורים לילדים עם מוגבלויות אשר נעדרים מהעבודה לצורך טיפול בילדם, ומתקיימים עבורם התנאים הבאים:

- הילד בחזקה הבלעדית של אותו הורה, או שהוא ההורה העצמאי לפי חוק סיוע למשפחות שבראשן הורה עצמאי, התשנ"ב-1992.
- בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי שלא נעדר לצורך השגחה על הילד, או נבצר ממנו מלהשגיח על הילד.
- אין במקום העבודה של הילד או של בן זוגו סידור נאות להשגחה על הילד.

האם יורידו לי ימי חופשה על היעדרויות בתקופה זו של מבצע 'שומר החומות'?

לפי חוק הגנה על עובדים, יש להמשיך לשלם את שכרם של עובדים אשר נעדרים מעבודתם ומועסקים במקום עבודה שחל עליו הסכם קיבוצי, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי, בימים בהם מקום עבודתם או מקום מגוריהם של העובדים היו באזור ההכרזה.

אם אני לא עובד במקום עבודה שחל בו הסכם קיבוצי, האם אני רשאי לנצל את ימי היעדרות להם אני

זכאי לשם סיוע והשגחה על ילדינו בתקופה זו?

אם הנכם עובדים במקום עבודה שבו אין הסכם קיבוצי שמונע ניכוי ימי חופשה בתקופה הזו, אז כדי שלא ינוכה שכרכם, באפשרותכם לנצל את ימי היעדרות על פי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) – תשנ"ג-1993:

1. 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.

¹ המידעון כתוב בלשון זכר אך מיועד לכל המגדרים.



2. **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).

דגשים לניצול ימי או שעות היעדרות:

- כל אחד מן ההורים זכאי למכסה של 18 ימי היעדרות 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 יקוזז 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.

האם הזכאות 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 זכאי/ת 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 ההיעדרות על חשבון המעסיק אינן ניתנות לצבירה, קרי המכסה מתאפסת בכל שנה קלנדרית.

האם כאם יחידנית / אב יחידי 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 יחידני / אשר הילד בחזקתו הבלעדית, טופס העברת סל ימים/שעות מהורה אחד למשנהו, וכיו"ב (לקישור לטפסים [לחצו כאן](#)).

בכל בעיה במימוש זכויותיכם, ניתן לפנות למרכזים למשפחה של אלו"ט

בטלפון <<< 03-6703077

או דרך המייל <<< family-1@alut.org.il