

זכויות עובדים/ות שהינם הורים לילדים ולבוגרים עם אוטיזם בזמן מבצע "עם כלביא"

ביום 13.6.2025 הכריז שר הביטחון על מצב מיוחד בעורף. בהכרזה על מצב חירום הוגבלה פעילות במקומות עבודה ותנועתם של תושבים ברחבי הארץ – כמפורט בהנחיות פיקוד העורף.

ריכזנו עבור הורים לילדים ובוגרים עם אוטיזם את השאלות המרכזיות שיכולות להתעורר בימים אלו.

כיצד המצב משפיע על מקום העבודה שלי והאם אני מוגן מפני פיטורים בזמן מצב החירום?

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 במקומות עבודה שלא הוכרו כמפעלים חיוניים, אשר ממלאים את הוראות משרד הביטחון ומנועים מהגעה למקום עבודתם בשל הימצאותם במרחבים מוגנים או במקלטים.**

כמו כן, **אין לפטר הורים שאינם עובדים חיוניים, אשר נעדרים מהעבודה לצורך טיפול בילדם**, כל עוד לילד לא מלאו 14 שנים או 21 שנים – **אם הילד הוא בעל צרכים מיוחדים**, וזאת בשל סגירת המסגרת החינוכית בה לומד ילדו, ובלבד שהתקיים אחד מאלה:

- הילד נצא בהחזקתו הבלעדית של העובד/ת או שהעובד/ת הוא הורה עצמאי.
- בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי שלא נעדר מעבודתו לצורך השגחה על הילד, או נבצר ממנו מלהשגיח על הילד.
- אין במקום העבודה של ההורה או של בן זוגו סידור נאות להשגחה על הילד.

במקרה כזה יש לדווח למעסיק על ההיעדרות בשל סגירת מוסד חינוכי. הורה שלא עומד בתנאים המפורטים לעיל (למשל הורה לילד מעל גיל 21), יוכל, אם הוא זכאי לכך, לדווח על היעדרות לצורך "סיוע אישי" (ראו פירוט בהמשך).

עוד יובהר כי גם חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998, אוסר על מעסיק לפטר **עובד עם מוגבלות** הכשיר לבצע את תפקידו, או **עובד שהוא הורה לילד עם מוגבלות** (בכל גיל), בשל מוגבלות העובד או מוגבלות ילדו. פיטורים כאלה עלולים להוות אפליה וניתן יהיה, במקרה הצורך, לפעול משפטית כנגד המעסיק.

מהן ההנחיות לגבי עובדים חיוניים?

בהתאם להוראות חוק שירות עבודה בשעת-חירום, תשכ"ז-1967, בשעת חירום ניתן לגייס לעבודה במפעלים חיוניים או במפעלים למתן שירותים קיומיים, כל תושב מעל גיל 16 ועד גיל פרישה למעט: חייל, שוטר, אישה בהיריון ואישה אחרי לידה שטרם חלפה שנה מיום הלידה.

בהתאם לחוק יש להתחשב באשה שיש לה ילדים הנתונים לטיפול והקשיים שעשויים להיגרם לה עקב כך. מדובר בחובה עמומה, המתייחסת כאמור לנשים בלבד, ולא ברור מהי התוצאה האופרטיבית של הוראה זו. ייתכן שהתוצאה יכולה להיות למשל חיוב עבודה לזמן קצר יותר, אך לא בהכרח מתן פטור מלא מהתייצבות – ואין תשובה חד משמעית בנושא.

ומה לגבי עובדים חיוניים שהם הורים לילד עם מוגבלות?

אם קיבלתם צו קריאה לשירות, אך ישנו קושי בהתייצבות במקום עבודה חיוני עקב הצורך בטיפול בילדכם, ולא הצלחתם להגיע להסכמות עם המעסיק, באפשרותכם לפנות לאגף כוח אדם לשעת חירום במשרד העבודה כדי להתייעץ עמם מה ניתן לעשות במקרה הפרטני שלכם (באמצעות דוא"ל MOKEDK@LABOR.GOV.IL).

האם עובדים הנעדרים מהעבודה בשל המלחמה יהיו זכאים לפיצוי בגין היעדרותם?

קביעת הפיצוי וגובהו בעתות ואזורי הלחימה נבחן ומוכרע בדיעבד, ובשלב זה טרם נקבעו הסדרים מיוחדים הנוגעים לתשלום שכר לעובדים בזמן המלחמה. במספר מקרים בעבר חלה חובת תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם (למשל במצב "שומר חומות", מצב "עמוד ענן" ועוד), כאשר במקרים אלו חויבו בדיעבד המעסיקים לשלם שכר לעובדים שנעדרו מהעבודה בשל הנחיות כוחות הביטחון שלא להגיע למקום העבודה.

האם עובדים שנעדרו מעבודתם בשל ההכרח להישאר עם ילדיהם בבית בשל סגירת מוסדות

החינוך עקב המצב הביטחוני זכאים לפיצוי?

עובדים שנאלצו להישאר בבית ולשמור על ילדיהם בעקבות הנחיית פיקוד העורף על סגירת מוסדות החינוך קיבלו בעבר פיצוי על כך – אך בשלב זה טרם התקבלה החלטה בעניין.

שימו לב כי מדובר על מוסדות חינוך שנסגרו בהתאם להנחיית פיקוד העורף, וכאשר מדובר ברשויות שהחליטו על דעת עצמן לא לקיים לימודים עקב המצב – ייתכן שלא ישולם פיצוי. בנוסף, יובהר כי בהתאם לאמור בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, מדובר בעובדים שהם הורים לילדים מתחת גיל 14 או הורים לילדים עם מוגבלות עד גיל 21 בלבד, שנותרו בבית עם ילדיהם בשל סגירת מוסדות החינוך – לכן, עובד שלא עונה על תנאים אלו לא יהיה זכאי לפיצוי.

כאמור, ככל שילדכם מתחת לגיל 21 והמוסד החינוכי שלו סגור עקב המצב הביטחוני, יש לדווח למעסיק על היעדרות בשל סגירת מוסד חינוכי.

האם אפשר לנצל את ימי/שעות ההיעדרות לשם סיוע והשגחה על ילדינו בתקופה זו?

חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976, חל כבשגרה, לרבות הזכות להיעדר בשל מחלת ילד בהתאם לתנאים שנקבעו בחוק. לכן, ככל שהתנאים המפורטים לעיל אינם חלים עליכם, באפשרותם לנצל את ימי החופשה הצבורים (באישור המעסיק) או לנצל את ימי/שעות ההיעדרות על פי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ד-1993:

1. היעדרות של 18 יום לצורך השגחה, ליווי וסיוע אישי

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) 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.

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 ההיעדרות:

- 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/ה ועל הורים יחידניים.
- 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, כלומר המכסה מתאפסת בכל שנה קלנדרית.

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

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 ניתן 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](#))).

מידע נוסף בנושא זכויות עובדים בחירום:

משרד העבודה -

מוקד משרד העבודה לזכויות עובדים בשעת חירום - 3080*

באתר המשרד - "[שאלות ותשובות בנושא זכויות עובדים \(מבצע "עם כלביא"\)](#)"

[צ'אט-בוט](#) בנושא יחסי עבודה וזכויות עובדים

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים -

באתר הנציבות - "[שאלות ותשובות - תעסוקה בזמן מלחמה](#)"

בנוסף, ככל שאין הסכמות או הבנות בינכם ובין המעסיק ועולה חשש לפיטורים ממקום העבודה (עקב מוגבלות שלכם או של ילדכם), ניתן לפנות לנציבות להתיעצות:

באמצעות [טופס מקוון](#); דוא"ל - pnioynez@justice.gov.il; טלפון - 6763*