

## זכויות עובדים/ות שהם הורים לילדים ולבוגרים עם אוטיזם בזמן מבצע "שאגת הארי"

ביום 28.2.2026 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, התשס"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 נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד/ת או שהעובד/ת הוא הורה עצמאי.
- בן זוגו של העובד הוא עובד או 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.

בהתאם לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 6 והוראת שעה), שהתקבל ביום 24.3.2026, **אסור לפטר עובד שנעדר או לא יכול לבצע את עבודתו לצורך השגחה על ילד, עקב עבודה של בן/בת הזוג (או ההורה האחר של הילד) בתור עובד חיוני, או עובד כוחות הביטחון וההצלה.**

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

שימו לב – ההגנה חלה במקרה בו המוסד החינוכי של הילד **סגור**, בהתאם להנחיות פיקוד העורף, או בהתאם להחלטת הרשות המקומית או המוסד החינוכי (בהתאם להוראת השעה מיום 24.3.2026).

אם המסגרת החינוכית חזרה לפעול, גם בהיקף מצומצם, על פניו נדרש מההורה לחזור לעבוד. לצד זאת, יובהר כי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"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.

## האם ניתן לעבוד מהבית? האם המעסיק יכול לחייב אותי לעבוד מרחוק?

המעסיק רשאי לפי שיקול דעתו לאשר את ביצוע העבודה מהבית, מיוזמתו או לבקשתכם. אם אתם מעוניינים בכך, מומלץ לשוחח עם המעסיק, להסביר את הקשיים ולבקש התאמות שיאפשרו לכם להמשיך לעבוד מרחוק. זאת גם אם מקום העבודה פתוח לפי הנחיות פיקוד העורף, אך המוסדות החינוכיים עדיין סגורים. ככל שאין הסכמות מול המעסיק, ובפרט אם עולה חשש לפיטורים מהעבודה, נציע לפנות לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, בפרטי הקשר המופיעים מטה.

אם מקום העבודה והמוסד החינוכי סגורים בהתאם להנחיות פיקוד העורף, ואין באפשרות העובד לבצע את העבודה מרחוק בשל השגחה על ילד עד גיל 14 או ילד עם מוגבלות עד גיל 21, יש ליידע את המעסיק על כך, והוא לא יוכל לחייב אתכם בעבודה מהבית. כאמור, החוק מגן מפני פיטורים על הורים שהם עובדים הזכאים להיעדר במצב החירום, כולל בגין אי ביצוע עבודה מרחוק.

## 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 באישה 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.

שימו לב כי בהתאם להוראת השעה מיום 24.3.2026, אם אחד מבני הזוג הוא עובד חיוני חל איסור לפטר את בן זוגו שנאלץ להיעדר מהעבודה לצורך השגחה על הילד.

אם מדובר במקרה אחר וקיבלתם 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](mailto:MOKEDK@LABOR.GOV.IL)).

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

קביעת הפיצוי וגובהו לעובדים שלא עבדו בשעת המלחמה טרם נקבעה באופן סופי. משרד האוצר גיבש מתווה שמאפשר זכות לדמי אבטלה לעובדים שהוצאו לחל"ת, אך הוא טרם אושר.

כחודש לאחר מבצע "עם כלביא", נקבעו בדיעבד מתווי חל"ת ופיצויים לעובדים ולעסקים. הפיצוי שולם באמצעות הביטוח הלאומי או דרך המעסיק (לעובדי המגזר הציבורי או בהתאם להסכמים קיבוציים). יש לעקוב במהלך השבועות הבאים על פרסומים בנושא, או לברר מול המעסיק או ארגון העובדים במקום עבודתכם.

## 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. כאמור יש לעקוב אחר הפרסומים בנושא, ולברר מול המעסיק או ארגון העובדים במקום העבודה. שימו לב כי מדובר על מוסדות חינוך שנסגרו בהתאם להנחיית פיקוד העורף, או בהתאם להחלטת הרשות המקומית או המוסד החינוכי. 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.

### 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.

#### 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 יקוּוּו 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 וליוי 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 הנד 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 ההיעדרות על חשבון המעסיק אינן ניתנות לצבירה, כלומר המכסה מתאפסת בכל שנה קלנדרית.

## האם המעסיק רשאי לשאול אותי על מגבלתו של ילדי? האם אני מחויבת/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 יחידי / אשר הילד בחזקתו הבלעדית, טופס העברת סל ימים/שעות מהורה אחד למשנהו, וכיו"ב (לקישור לטפסים [לחצו כאן](#)).

### מידע נוסף בנושא זכויות עובדים:

#### משרד העבודה -

באתר המשרד - "[שאלות ותשובות בנושא זכויות עובדים בעקבות מצב החירום שהוכרז בעורף](#)"

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

מוקד חירום בנושא זכויות עובדים בטלפון 3080 \* (פעיל בימים ראשון-חמישי בין השעות 08:00-16:00)

לשאלות בנושא [מפעלים חיוניים וצווי קריאה לשירות עבודה](#) ניתן לפנות לדוא"ל [MOKEDK@LABOR.GOV.IL](mailto:MOKEDK@LABOR.GOV.IL)

[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 להתייעצות:

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