

משפחות מיוחדות ומצוקת הקורונה- מה עושים עם עבודה?

הגיעו אלינו המון פניות בנושא תעסוקת הורים מיוחדים לעת הקורונה. אנחנו עונים ומסייעים!

מה זה חל"ת?

אם אין לעובד ימי חופשה, או שהוא לא רוצה לנצל אותם ניתן לבקש חופשה ללא תשלום (חל"ת). אם המעסיק מסכים- חוזה העבודה נשמר, אבל בתקופה של החופשה לא משלמים משכורת ולא מפרישים תנאים סוציאליים.

האם המעסיק יכול להוציא עובד לחל"ת?

כאשר אין כל אפשרות למעסיק להמשיך ולשלם משכורת, הוא יכול להציע חופשה ללא תשלום במקום פיטורין. זו אופציה להקפיא את חוזה העבודה עד שיגיעו ימים טובים יותר.

אז למה כולם מדברים היום על חל"ת?

בגלל מצוקת הקורונה, להרבה עסקים אין הכנסות. בשביל למנוע פיטורים בתקופה זו, אפשר לעובדים לא לנצל את ימי החופשה שלהם, בכל זאת לצאת לחל"ת למשך 30 יום ויותר (ללא משכורת), ולהתחיל לקבל אבטלה (לפרטים [לחץ כאן](#)).

ומה לגבי הורים לילדים ובוגרים עם צרכים מיוחדים? מה הזכויות שלכם?

לאחר שנה שנייה למקום העבודה יש להורים לילדים ובוגרים עם מוגבלויות זכויות נוספות (הזכות היא על בסיס משרה מלאה, אם יש משרה חלקית זה באופן יחסי):

1. אפשרות לניצול ימי חופשה ומחלה לטובת הילד/ה:

לכל אחד מבני הזוג אפשרות לנצל מתוך ימי חופשה ומחלה **שצברו** 18 יום לטובת סיוע לילד עם מוגבלות. אם אחד מבני הזוג העובדים לא ניצל את זכותו, ניתן להעביר את הימים לבן/ת הזוג, עד לאפשרות ניצול של 36 ימים.

2. שעות סיוע לטובת הילד/ה:

בנוסף לימי מחלה וחופשה, לכל אחד מבני הזוג זכות להיעדרות של 52 שעות בתשלום לטובת סיוע לילד. אם אחד מבני הזוג העובדים לא ניצל את שעות הסיוע, ניתן להעביר את הימים שלו לבן/ת הזוג, כך שסה"כ כמשפחה ניתן לנצל עד 104 שעות.

3. ימי היעדרות לטובת טיפול בילד עם מחלה קשה:

במקרים של אונקולוגיה ודיאליזה, ניתן לנצל 90 יום מתוך ימי המחלה או החופשה לטובת טיפול בילד. אם בן/ת הזוג לא ניצלו את הימים, ניתן לנצל את הימים במקומם, רק עד 110 ימים כולל.

מה זה אומר במצוקת הקורונה? מה קורה אם רוצים להוציא אתכם לחל"ת?

לפי הנחיות נציבות שוויון זכויות אנשים עם מוגבלויות, אם ילדים עם צרכים מיוחדים בבית בגלל שאין להם מסגרת, מספיק הצהרה שלכם שאתם נעדרים מהעבודה לטובת סיוע ותמיכה לילדים בכדי לקבל את הזכות להיעדרות בתשלום.

אם יש לכם אפשרות לנצל את ימי החופשה/מחלה/שעות סיוע לטובת הילד בתשלום ואתם מעוניינים בכך, תפנו למעסיק ועדכנו אותו.

אם המצב של המעסיק מאפשר המשך תשלום משכורת, זו זכותכם לבחור בין מסלול חל"ת עם תשלום אבטלה, לבין ניצול הימים והשעות שיש לכם בתשלום. זאת למעט עובדי ציבור שמצבם הורע לאחרונה כפי שנמשיך ונפרט:

ומה לגבי עובדי ציבור על פי תקנות החירום וההסכם שנחתם?

על פי הסכם קיבוצי שנחתם ותוקף בתקנות חירום, עובדי הציבור שבהסכם, שאינם מוגדרים "חיוניים" אינם יכולים לנצל ימי מחלה או שעות סיוע, אלא מחויבים בניצול ימי חופשה בלבד. אם אין די בימי החופשה הקיימים, הימים יבואו על חשבון ימי חופשה עתידיים.

אנחנו בארגון קשר פועלים בכדי לנסות ולאפשר גם במסגרת הסכם להורים לילדים עם מוגבלות לנצל את ימי החופשה ושעות הסיוע לטובת הילדים. נודה אם תוכלו לדווח לנו על מקרים כאלה, כדי שנוכל לפעול מול הגורמים השונים בנושא. כמובן שנמשיך ונעדכן בהתפתחויות.

למידע נוסף על זכויות הורים לילדים עם מוגבלות בתעסוקה – [לחצו כאן](#)

לדף הנחיות של המוסד לביטוח לאומי בנושא [קורונה- לחצו כאן](#)

לשאלות ותשובות בנושא אבטלה בזמן קורונה של הביטוח הלאומי- [לחצו כאן](#)

לשאלות ותשובות בנושא הבטחת הכנסה בזמן קורונה של הביטוח הלאומי [לחץ כאן](#)

למידע רשמי מאתר משרד העבודה- [לחץ כאן](#)

למידע נוסף מאתר כל- זכות [לחץ כאן](#)

בימים אלו בקשר יש סיוע מיוחד עבורכם:

✓ [מוזמנים לפנות במייל mgoldin@kesher.org.il](mailto:mgoldin@kesher.org.il)

✓ [לשלוח הודעת ווטסאפ לטלפון 0523328419](tel:0523328419)

✓ [או להשאיר הודעה בטלפון: 1-700-501-601](tel:1-700-501-601)

חשוב! האחריות על שימוש בתוכן דף מידע זה הינה על אחריות הקורא בלבד, והמידע, שמוצג בצורה מתומצתת ומתעדכן מעת לעת, איננו בא להחליף כל ייעוץ או ייצוג מקצועי לרבות משפטי או בירור מלא מול הגורמים הרשמיים העוסקים בנושא. כל הזכויות שמורות לעמותת קשר- הבית של המשפחות המיוחדות.

www.kesher.org.il



contact@kesher.org.il



[1-700-501-601](tel:1-700-501-601)

