

בעקבות משבר הקורונה זכויות הורים לילדים ובוגרים עם מוגבלות שכלית

להלן מידע בדבר זכויות בתחום התעסוקה להורים לאנשים עם מוגבלות שכלית בתחום התעסוקה, מידע זה יעודכן ככל שיהיו שינויים בהנחיות של המשרדים הרלוונטיים.

א. הורים שנאלצים להעדר מהעבודה בשל סגירת מערכת החינוך וסגירת מסגרות תעסוקה יומיות בעקבות משבר הקורונה – זכויות לפי חוק דמי מחלה

מי זכאי?

עובד (שעובד לפחות שנה במקום העבודה), שהוא הורה או אפוטרופוס של אדם עם מוגבלות שכלית או משפחת אומנה, שנאלץ להעדר ממקום עבודתו לצורך השגחה, ליווי או טיפול בילדו.

מהי הזכאות?

1. עובד שנעדר ממקום עבודתו לצורך סיוע באדם עם מוגבלות – זכאי לנצל עד 18 ימי היעדרות על חשבון ימי המחלה הצבורה שלו או ימי החופשה, לפי בחירת העובד.
2. כמו כן, אם יתקיים אחד מהתנאים הבאים, העובד יהיה זכאי ל – 18 ימים נוספים שאותם יוכל לנצל:
 - א. בן זוגו עובד, אך לא ניצל את הזכאות הזו.
 - ב. בן זוגו הוא עצמאי שלא נעדר מהעסק שלו לצורך מתן הסיוע האישי.
 - ג. העובד הוא הורה יחיד.
 - ד. האדם עם המוגבלות נמצא בחזקתו הבלעדית.
3. העובד יקבל תשלום מלא על כל יום היעדרות שנעדר לצורך טיפול בילדו, החל מהיום הראשון.
4. עובד שהוא אפוטרופוס של אדם עם מוגבלות שכלית, זכאי לניצול ימי ההיעדרות, בתנאי שאין אדם אחר המטפל באותו אדם עם מוגבלות שכלית, ואין אפוטרופוס אחר שהשתמש בזכאותו לניצול ימי ההיעדרות.
5. בנוסף העובד יהיה זכאי להיעדר מעבודתו לתוספת של עד 52 שעות (6 ימים) ובמקרים מסוימים עד 104 שעות בשנה (12 ימים) לצורך מתן סיוע אישי לילדו, בהתאם להיקף המשרה. אם לא השתמש בימי היעדרות אלו, הם לא ייצברו לו.
6. העובד יוכל להיעדר חלקי ימים – כך שהיעדרותו לצורך הטיפול בילדו תחושב לפי שעות היעדרות ולא ימים (כך יוכל לפרוס את שעות ההיעדרות על יותר ימים).

חשוב לדעת!

- הזכאות אינה מותנית בגילו של הילד, כלומר היא חלה גם כשגילו של האדם עם המוגבלות הינו מעל גיל 18.
- אסור למעסיק לפטר עובד שנעדר מעבודתו לצורך סיוע אישי במהלך התקופה שבה זכאי העובד לקבל דמי מחלה.

- אם מדובר בילד עם מוגבלות מתחת לגיל 16, או אם יש לעובד ילדים נוספים ללא מוגבלות שגילם פחות מ-16, יכללו במניין הימים גם ימי המחלה שהעובד זכאי לקחת בגין מחלת ילד. כלומר – הזכאות אינה כפולה.
- על מנת לממש את הזכאות, חייב העובד לחתום על הצהרה אצל המעביד.

ב. הורים שהוצאו על ידי המעסיק לחופשה ללא תשלום (חל"ת) בעקבות משבר הקורונה

להלן הנחיות לעובד שהמעסיק שלו החליט בשל נגיף הקורונה להוציא אותו לחופשה ללא תשלום :

1. עובדים שהוצאו לחופשה ללא תשלום של 30 יום או יותר החל מה-01.03.2020 במקום עבודתם עקב התפשטות הקורונה, **עשויים להיות זכאים לדמי אבטלה**, למרות שלא פוטרו, בכפוף לעמידה בשאר תנאי הזכאות לדמי אבטלה.
2. לצורך קבלת דמי אבטלה יש להירשם באתר האינטרנט של לשכת התעסוקה להלן הקישור - **רישום לאתר לשכת התעסוקה**.
3. **שימו לב – לשכות התעסוקה סגורות לקבלת קהל החל מה-13.3 ועד להודעה חדשה.**
4. **במקביל לרישום בלשכה יש להגיש תביעה מקוונת לדמי אבטלה** באתר של המוסד לביטוח לאומי. להלן הקישור - **רישום באתר של המוסד לביטוח לאומי**.
5. במהלך תקופת החל"ת ועד לחזרה לעבודה או עד למציאת מקום עבודה חלופי, חשוב לוודא כי הזכויות הפנסיוניות שצבר העובד במהלך העבודה לא ייפגעו בשל הפסקת ההפרשות עם הפסקת העבודה.

ג. זכויות להורים שנמצאים בבידוד

1. חל איסור לפטר עובד בבידוד.
2. עובד אשר הוא או ילדו נמצאים בבידוד, זכאי לקבל דמי מחלה בשיעורים הקבועים בחוק וכל עוד נזקפת לזכותו יתרת ימי מחלה.
3. עובד אשר לא נזקפת לזכותו יתרת ימי מחלה, רשאי לנצל ימי חופשה. בהיעדר יתרת ימי מחלה ו/או ימי חופשה, ההיעדרות תהיה על חשבונו של העובד (חל"ת).

לשאלות בנושא זכויות של אנשים עם מוגבלות שכלית בתחום זה או בנושאים אחרים הנכם מוזמנים לפנות לקו הסיוע, תמיכה ומידע 'הורים למען הורים' 1800-399-333