



# זכויות אנשים עם מוגבלות פיזית מוטורית ובני משפחה במלחמת חרבות ברזל

מעודכן:

12 אוקטובר 2023

כ"ז תשרי ה'תשפ"ד

# תוכן העניינים

(לחצו על מנת להגיע לנושא הרלוונטי)

## 1. היעדרות ממקום עבודה בשעת חירום

- 1.1 פיטורים
- 1.2 תשלום עבור היעדרות ממקום העבודה
- 1.3 עובדים במקום עבודה שהוכרז חיוני
- 1.4 עבודה בשעות נוספות
- 1.5 חופשה ללא תשלום (חל"ת)
- 1.6 זכויות מכוח חוק דמי מחלה

## 2. עובדים זרים

## 3. הנגשה פיזית לחירום

## 4. התאמת נהלי פינוי וחילוץ בשעת חירום

## 5. הנגשת אמצעים טכניים בשעת חירום

# אנחנו כאן בשבילכם

## איל"ן בשעת חירום - עוברים את זה ביחד

אנו מפעילים בשבילכם קו שיחות 'צבע ירוק' עם מענה אנושי מותאם לצרכי אנשים עם מוגבלות ובני-משפחה בחירום. הקו מופעל ע"י מערך השירותים הסוציאליים של עמותת איל"ן ומציע קודם כל תמיכה רגשית ושיחה עם איש/ת מקצוע עובד/ת סוציאלית, מידע רלוונטי והפניה למענה רלוונטי בחירום לעניין נגישות, ניידות, מגורים וציוד רפואי. דברו איתנו, **1-800-50-50-55**, הקו פועל משמונה בבוקר ועד שמונה בערב.

## נעזרים בייעוץ משפטי

- אנו מפעילים עברוכם מרכז מיצוי זכויות לאנשים עם מוגבלות פיזית ובני-משפחה בשיתוף הרצוג פוקס נאמן, משרד עו"ד, השירות ניתן 'פרו בונו!' בדוא"ל: [Rights@ilan-israel.co.il](mailto:Rights@ilan-israel.co.il)
- לקבלת אוגדן הזכויות המלא לאנשים עם מוגבלות פיזית ובני משפחתם, שנכתב בשיתוף עם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים והקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות, האוניברסיטה עברית, פנו בדוא"ל: [Rights@ilan-israel.co.il](mailto:Rights@ilan-israel.co.il)

## חשבים מחשבות טובות וצורכים תוכן בטוח

קמפוס איל"ן מגיש 'רצועת ביטחון' - רצועת תוכן יומית עם מגוון מפגשים מקוונים לגילאי 18+! כל הפרטים והקישורים למפגשים המקוונים וגם הנחיות מעודכנות מדסק פיקוד-העורף בערוצי המדיה החברתית שלנו:



# היעדרות ממקום עבודה בשעת חירום

בין היתר, בשל סגירת מערכת החינוך ו/או סגירת מסגרות תעסוקה יומיות של ילדם, מילואים וכדומה

## 1.1 פיטורים

### מהי הזכות?

1. אסור לפטר עובד בשל היעדרותו מעבודה או אי ביצוע עבודה, עקב קיום הנחיות שניתנו בשעת התקפה או בעת מצב מיוחד בעורף, אשר בגינם נמנע מהעובד להתייבב לעבודתו או לבצעה, לרבות בשל מוגבלותו.
2. אסור לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו עד גיל 14 או ילד עם מוגבלות עד גיל 21, הנמצא עימו, עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד הילד, בשעת התקפה או בעת מצב מיוחד בעורף.
3. אסור לפטר עובד אשר זומן למילואים ו/או מבצע שירות מילואים וזאת למשך 30 יום מסיום השירות. לא ניתן להודיע לעובד על פיטוריו במהלך תקופה זו גם אם היא תכנס לפועל לאחר תום התקופה.

### מי זכאי?

1. "אדם עם מוגבלות" – כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, דהיינו אדם עם לקות פיסיית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.
2. הורה לילד עד גיל 21 עם מוגבלות אשר נעדר מעבודתו והתמלא תנאי אחד מבין התנאים הבאים:
  - העובד הוא הורה יחיד
  - בן הזוג של העובד אינו נעדר מעבודתו או שנבצר ממנו להשגיח על הילד.
  - במקום העבודה של העובד או של בן זוגו לא נמצא סידור הולם להשגחה על הילד.

## כיצד ניתן לממש את הזכות?

הזכות הינה אוטומטית. במידה ומקום העבודה אינו מודע לזכות זו יש לפנות לגורם המתאים בארגון להסדרת הזכות.

### חשוב לדעת!

מעסיק אשר מפטר עובד ששהה בשעת חירום עם ילדו (עד גיל 21) עם מוגבלות, עשוי להיות מחויב בקנס פלילי.

## 1.2 תשלום עבור היעדרות ממקום העבודה

1. החוק אינו מסדיר את חובת המעסיק לשלם שכר לעובד הנעדר בנסיבות המצדיקות זאת עקב המצב המיוחד. עם זאת, ניסיון העבר מלמד כי בדיעבד נחתמו הסכמים קיבוציים שהורחבו בצו שחל על מעסיקים שונים, באופן שמסדיר את התמורה לעובדים בגין תקופת היעדרות, כנגד תשלום פיצוי על ידי המדינה והמעסיקים.
2. נכון למועד זה, תשלום שכר לעובדים הנעדרים מעבודתם או הסדרים אחרים כגון: הסדרת עבודה מהבית, תשלום מקדמות, ניצול ימי חופש, נתון לשק"ד המעסיק בכפוף לאופי מקום העבודה, מאפייניו וצרכיו. יחד עם זאת, לנוכח מצב החירום, על המעסיק לנהוג בשקול דעת ובתום לב, ולהתחשב בכל השיקולים הרלוונטיים – כגון המרחק בין מקום המגורים לעבודה, אובדן או קרוב שנעדר, מצב נפשי של העובד וכו'.
3. הוצאת עובדים לחופשה, מותרת ובתנאי שחופשה זו לא תעלה על 7 ימים ולעובד יש יתרת ימי חופשה צבורים הניתנים לניצול.
4. במידה וישנו הסכם קיבוצי תקף במקום העבודה, יש לפעול בהתאם להוראות ההסכם ובהתאם להסכמות עם ארגון העובדים.
5. אם הפעילות במקום העבודה מותרת לפי ההנחיות, והמעסיק החליט שלא לקיימה, העובד זכאי לשכר.

## 1.3 עובדים במקום עבודה שהוכרז חיוני

1. אפשר לחייב עובד במקום עבודה חיוני, להגיע לעבודתו. לצורך זאת, חתם שר העבודה על צו שמאפשר לחייב הגעתם של עובדים במקומות עבודה המספקים שירותים חיוניים, באמצעות צו גיוס לעובדים.
2. ניתן לחייב עובד להתייצב לעבודה במפעל חיוני גם אם מדובר בהורה לילד מתחת לגיל 14 או אם מדובר בילד עם מוגבלות מתחת לגיל 21. כאמור, יש לעשות כן תוך הפעלת שקול דעת והתנהלות בתום לב.
3. עובד אשר נעדר מעבודתו במפעל חיוני, ללא הצדקה, אינו זכאי לתשלום שכר ואף חשוף לסנקציה פלילית.

### חשוב לדעת!

ניתן לבדוק אם מקום העבודה הוכרז כחיוני במנוע החיפוש מפעל חיוני של משרד העבודה:

<https://data.labor.gov.il/SearchFactory.aspx>

## 1.4 עבודה בשעות נוספות

1. ביום 9.10.23 ניתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות, שיעמוד בתוקף למשך 14 ימים מיום פרסומו, או עד לסיום מצב החירום – לפי המוקדם. לפי ההיתר הכללי:
  - ניתן להעסיק עובדים עד 67 שעות עבודה שבועיות (כולל שעות נוספות), ובלבד שמכסת השעות הנוספות החודשיות לא תעלה על 90.
  - אורך יום עבודה יכול להגיע עד 14 שעות (כולל שעות נוספות), ובלבד שהעובד נתן הסכמה לכך, כאשר בין השעות ה-12 ל-14 תינתן לעובד הפסקה בת רבע שעה לפחות (בנוסף לזכות העובדים להפסקות על פי דין).
  - ההיתר ניתן בעקבות ההכרזה על שעת חירום, והשימוש בו צריך להיעשות בהתאם לצרכים הייחודיים של מקום

העבודה, תוך התחשבות בטובת העובדים, בטיחותם וצורכיהם.

- ההיתר בתוקף לגבי מעסיק שמעסיק עד 20 עובדים.
- 2. לגבי מעסיק שמעסיק מעל 20 עובדים, ההיתר חל ככל שמתקיים בו אחד מהתנאים הבאים:
  - א. ביום שבו החל להעסיק עובדים לפי תנאי ההיתר, 20% לפחות ממצבת עובדיו נעדרו ממקום העבודה, וזאת בנסיבות שאינן תלויות במעסיק וכאשר לא ניתן לבצע את העבודה על-ידי עובדים קיימים של המעסיק בתפוקה זהה מבלי לבצע שעות נוספות לפי היתר זה;
  - ב. לגבי עובדי משמרות – לפחות מ-20% מהעובדים במשמרת וזאת בנסיבות שאינן תלויות במעסיק וכאשר לא ניתן לבצע את העבודה על-ידי עובדים קיימים של המעסיק בתפוקה זהה אלא על ידי עובדי אותה משמרת.
- 3. המגבלה האמורה על מעסיקים שאצלם מועסקים מעל 20 עובדים (תנאים א' ו-ב') לא תחול על מעסיקים:
- 4. שיש בידיהם אישור תקף על היותם "מפעל חיוני". ההיתר לא יחול על המעסיקים הבאים:
  - מעסיקים בענף התחבורה הציבורית.
  - מעסיק שעליו חל צו ההרחבה בענף ההובלה, צו ההרחבה בענף ההיסעים וצו ההרחבה בענף הבנייה, התשתיות, ציוד מכני הנדסי, עבודות ציבוריות ושיפוצים.

## 1.5 חופשה ללא תשלום (חל"ת)

נכון להיום, חל הדין הכללי ומעסיק אינו רשאי להוציא עובד לחל"ת ללא הסכמת העובד. אנו נעדכן באם יפורסמו הסדרים אחרים כפי שהיו בתקופת הקורונה (חל"ת בתשלום דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי).

## 1.6 זכויות מכוח חוק דמי מחלה (תקפות גם לא במצב חירום)

### מי זכאי

- הורה או אפוטרופוס לאדם עם מוגבלות קבועה, שנאלץ בשל הנסיבות להעדר ממקום העבודה לצורך השגחה או טיפול בילדו.
- הורים במשפחת אומנה לאדם עם מוגבלות קבועה, בתנאי שההורה הביולוגי או ההורה המאמץ לא מימשו את הזכות.

### חשוב לדעת!

הזכות אינה מתייחסת דווקא רק לילד עם מוגבלות שהוא קטין, אלא למי שהוא ילדו של העובד, בכל גיל, כולל הורה לאדם בגיר עם מוגבלות.

### פירוט הזכויות

1. עובד בעל ותק של שנה לפחות (באותו מקום עבודה או אצל אותו מעסיק), רשאי להיעדר מעבודתו עד 18 ימים בשנה, לצורך סיוע אישי לילדו וזאת על חשבון ימי המחלה של העובד או ימי החופשה שלו, על-פי בחירתו.
2. עובד זכאי לקבל דמי מחלה (או תשלום דמי חופשה) בשיעור 100% משכרו החל מהיום הראשון להיעדרותו.
3. עובד זכאי להיעדר מעבודתו עד 52 שעות בשנה לצורך מתן סיוע אישי לילדו. היעדרות זו היא על חשבון המעסיק, ללא ניכוי ימי מחלה או חופשה של העובד. אם העובד נעדר רק מחלק מיום העבודה, ינוכה ממכסת ימי המחלה שצבר רק אותו חלק מהיום ולא יום שלם. עובד במשרה חלקית זכאי למספר שעות היעדרות שיחושב באופן יחסי להיקף משרתו.



4. העובד יהיה זכאי להיעדר עד 18 ימים נוספים בשנה (סה"כ 36 ימי היעדרות) ע"ח ימי המחלה או החופשה, ועד 52 שעות נוספות (סה"כ 104 שעות בשנה) ללא כל ניכוי מהשכר בכל אחד מהמקרים הבאים:
- בן הזוג של העובד (שכיר או עצמאי) לא נעדר מעבודתו לצורך ליווי והשגחה של האדם עם המוגבלות.
  - העובד הוא הורה עצמאי (הורה יחיד).
  - האדם עם המוגבלות נמצא בחזקתו הבלעדית של העובד.

### חשוב לדעת!

- אין זכאות כאשר המוגבלות אינה קבועה, כלומר צפויה לחלוף בתוך 60 ימים ממועד הופעתה ואינה צפויה לחזור. עם זאת, במקרה כזה תיתכן זכאות להיעדר עקב מחלת הילד (בדומה לכל הורה).
- אסור למעסיק לפטר עובד שנעדר מעבודתו במהלך התקופה שבה זכאי העובד לקבל דמי מחלה. כמו כן, אסור למעסיק לפטר עובד בשל היותו הורה לאדם עם מוגבלות, ופיטורים כאלה מהווים הפליה אסורה.
- זכאות ההורה אינה מותנית במספר ילדיו (לדוגמה, הורה שיש לו שני ילדים עם מוגבלות אינו זכאי להיעדר מספר כפול של ימים או שעות, לעומת הורה שיש לו ילד אחד עם מוגבלות).

### כיצד ניתן לממש את הזכות?

1. הזכאות להיעדר ממקום העבודה לצורך סיוע לילד עם מוגבלות אינה מצריכה קבלת אישור מראש מהמעסיק (זאת בניגוד להיעדרות לצורך ימי חופש). אם ניתן להודיע מראש על ההיעדרות לצורך סיוע אישי יש לעשות כן, ואם לא יש להודיע בהקדם האפשרי, כפי שנעשה בכל היעדרות מפאת מחלה.

2. לצורך קבלת הזכויות על העובד לספק למעסיק אישור רופא כי הילד הוא אדם עם מוגבלות הזקוק לסיוע אישי, וכן הצהרה של ההורה בגין כל היעדרות.
3. לצורך מימוש 18 הימים הנוספים ו-52 השעות הנוספות בשנה על העובד לצרף אחת מההצהרות הבאות: הצהרה על היותו הורה עצמאי (הורה יחיד); הצהרה שהאדם עם המוגבלות נמצא בחזקתו הבלעדית; והצהרה שבן הזוג לא מימש
4. את זכאותו להיעדרות לצורך טיפול באדם עם המוגבלות.

## - 2 - עובדים זרים

במידה והנכם מעסיקים עובדים זרים, מינהל עובדים זרים של רשות האוכלוסין וההגירה ממליץ לתווך את המצב לעובדים, להנחות אותם כיצד לפעול במצב חירום, להכיר את המרחב המוגן הקרוב אליהם, לדעת מה זמן הכניסה למרחב המוגן ולהישמע להנחיות ההגנה המופצות על ידי פיקוד העורף.

1. באתר של פיקוד העורף ישנן הנחיות בשפות שונות:

[לחצו כאן למעבר לדף ההנחיות](#)

2. מרכז הפניות של רשות האוכלוסין עבור העובדים הזרים:

1-700-707-889

3. מיזם של רשות האוכלוסין וההגירה למתן מענה רגשי

ראשוני לעובדים זרים בישראל. השירות ניתן על ידי מילוי

טופס: [לחצו על הלינק הזה למילוי הטופס](#) בשפות: טגלוג,

תאית, סינית, נפאלית, גאורגית, רוסית, אנגלית, סנהלה. 3.

## הנגשה פיזית לחירום

### מהי הזכות?

מקלטים חדשים יאושרו רק אם יכללו התאמות לאנשים עם מוגבלות. מקלט במבנה המיועד לאנשים עם מוגבלות ואינו מוסד חינוך או מוסד בריאות יהיה נגיש לפי תקנות המפרטים ונוסף על כך:

- תותקן בו מערכת אוורור וסינון.
- יבוצעו בו התאמות נגישות לפי ההוראות של מורשה נגישות מבנים, תשתיות וסביבה, לאחר שנועץ במורשה לנגישות השירות.

יש לוודא שהכניסה למקלט והדרך אליו יהיו נגישות, על פי הכללים החלים על אותו סוג מקלט. אם חדר המדרגות הוא חלק מנתיב הגישה, יש לוודא שיש בית אחיזה וסימן אזהרה למדרגות על פי התקן. עוד יש לוודא כי יש שירותים כימיים נגישים, אם יש חובה בחוק או בתקנות להתקין שירותים כימיים, ומקלחת נגישה, אם יש מקלחת במקלט.

ראו, בתקנות ההתגוננות האזרחית (מפרטים לבניית מקלטים), תש"ן – 1990 ובתקנות ההתגוננות האזרחית (התאמות נגישות במקלטים), תשע"ו-2016 באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות: [www.bit.ly/hitgonenut](http://www.bit.ly/hitgonenut)

### מידע נוסף

בתקנות ההתגוננות האזרחית (מפרטים לבניית מקלטים), תש"ן – 1990 ובתקנות ההתגוננות האזרחית (התאמות נגישות במקלטים), תשע"ו-2016 באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות: [לחצו כאן לקריאת התקנות](#)

## התאמת נהלי פינוי וחילוץ בשעת חירום

### מהי הזכות?

אדם או גוף שחייבים בביצוע התאמות נגישות לשירות יתאים את נהלי הפינוי והחילוץ בחירום הקיימים במקום שבו ניתן השירות, כדי להבטיח שפינויים וחילוצים של אנשים עם מוגבלות ייעשה במהירות, בנוחות ובבטיחות.

תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (נגישות אירועי פינוי אוכלוסייה וקליטתה במצב חירום), תשפ"ב-2022, קובעות הסדרי נגישות לאנשים עם מוגבלות במצבי חירום המצריכים פינוי של תושבים מביתם וקליטתם במקומות שהייה ולינה ייעודיים. בהקשר זה, נקבעו בתקנות חובות על כלל הגופים המעורבים (כדוגמת צה"ל, מערכת הבריאות, המוסד לביטוח לאומי ועוד) בדבר התאמת נגישות בתהליכי פינוי ובמקומות הקליטה; הנגשת המידע בשגרה וחירום (לשפת הסימנים ולשפה כתובה) הסדרת מספר מקומות הקליטה הנגישים המקומיים ואיסוף מידע על מצב הנגישות במתקני קליטה ארציים.

בהתאם להמלצות נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, בנהלים לפינוי בחירום יש להבחין בין אנשים עם מוגבלות המצויים במקום באופן מזדמן לבין אנשים הנמצאים שם באופן קבוע:

### 1. במקום בו מבקרים אנשים עם מוגבלות באופן מזדמן:

תכנית חילוץ:

- יש להכין מראש תכנית המתארת את אופן הגעתם של אנשים עם מוגבלות אל מחוץ לאזור הסכנה. התוכנית תפרט גם את המעבר מאזור המחסה אל מחוץ לאזור הסכנה.
- יש למנות כונני חילוץ וממונה על פינוי בשעת חירום. יש לסמן דרך נגישה לפינוי בשילוט נגיש ורצוי גם במערכות התרעה כגון: שלטים מדברים, צפירות, הנחיות במגביר

קול (מגפון), אורות מהבהבים ועוד.

## 2. מקום בו מבקרים אנשים עם מוגבלות באופן קבוע

- תכנית חילוץ אישית: יש להכין תוכנית חילוץ אישית ולעדכנה מעת לעת, בהתאם לצרכיו של האדם, לאנשים שמתרגלים עמו את החילוץ ולטכנולוגיות חדשות.
- את העתק התוכנית, וכן את אביזרי העזר הנחוצים, יש לשמור בערכת הציוד לשעת חירום שנמצאת במקום.
- יש לספק לאדם עם מוגבלות הנחיות בכתב ומפת מילוט, לבקשתו.
- יש לספק ליווי קבוע לאדם עם מוגבלות קוגניטיבית, שכלית או נפשית, אם הוא זקוק למלווה, ורצוי מלווה המוכר לו.

### מידע נוסף

ראו, בהמלצות נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות  
באשר לנהלי פינוי בחירום של אנשים עם מוגבלות

[www.bit.ly/pinuy\\_herum](http://www.bit.ly/pinuy_herum)

## הנגשת אמצעים טכניים בשעת חירום

### מהי הזכות?

יש להכין מראש אמצעים טכניים לפינוי אנשים עם מוגבלות בשעת חירום, להנחיות נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות. יש להצטייד באמצעי סביר המאפשר פינוי וחילוץ אדם עם מוגבלות במהירות, בנוחות ובבטיחות.

מי שחייבים בביצוע התאמות ופועלים לפי הנחיות אלו יודאו הימצאות וזמינות של אמצעי פינוי וחילוץ אלו במקום שבו ניתן השירות, לפי תנאי המקום ומאפייני הציבור מקבל השירות.

1. **אלונקה מתקפלת** – אלונקה מבד בעלת רתמות, אשר ניתנת לנשיאה בשעת חילוץ על ידי אדם אחד או יותר.
2. **כיסא חילוץ** – כיסא הנועד לשימוש כאמצעי חילוץ על ידי מלווה בשעת חירום. הכיסא עשוי ממוטות מתכת או פלסטיק, ויש בו מושב מבד, בעל גלגלים ורצועות בד לעיגון האדם המחולץ. אפשר להשתמש בו במדרגות, מעברים צרים ושטחי חוץ.
3. **מושב מחליק** – מושב נייד שנועד לשמש אמצעי חילוץ בידי מלווה בשעת חירום. הושב כולל חגורות בטיחות וידיות מובנות לנשיאת המושב.
4. **כיסא מטפס מדרגות** – כיסא בעל מנגנון המיועד להוריד ולהעלות אדם עם מוגבלות, בין אם ידנית ובין אם באופן ממונע, בין שעצמאית או בין שבעזרת מלווה.

### מידע נוסף

ראו, בהמלצות נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות באשר לנהלי פינוי בחירום של אנשים עם מוגבלות

[www.bit.ly/pinuy45](http://www.bit.ly/pinuy45)