

ירושלים, ט' בכסלו התשפ"א
25 בנובמבר 2020
חוזר הע - כללי הוראות
2020-1-50

אל: המעסיקים במגזר הציבורי

הנדון: הנחיות בדבר תשלום עבור ימי בידוד לעובדים במגזר הציבורי

1. רקע

ביום 19.11.2020 פורסם ברשומות חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש)(הוראת שעה)(תיקון מס' 3), התשפ"א-2020 (להלן - "חוק הבידוד" או "החוק"). נוסח החוק מצ"ב לצורך הנוחות. חוק הבידוד מסדיר את אופן התשלום לעובד הנעדר מעבודתו משום שחלה עליו חובת בידוד בהתאם להוראות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש)(בידוד בית והוראות שונות), התש"ף - 2020 (להלן - "צו בריאות העם") וכמפורט בחוק הבידוד. כמו כן החוק מסדיר מנגנון פיצוי לחלק מהמעסיקים בעד התשלום ששולם לעובדים בתקופה בה שהו בבידוד (להלן - "תקופת הבידוד").

בהנחיות אלו מפורטים עיקרי החוק, ואין בהן כדי להוות תחליף לעיון בהוראות החוק. מטרת חוזר זה להנגיש את הוראות חוק הבידוד למעסיקים במגזר הציבורי. יובהר שחוזר זה אינו מיועד למעסיקים בסקטור הפרטי.

יובהר כי הוראות בדבר התשלום לעובד וחובות העובד, לגבי התקופה שלפני פרסום החוק ולאחר פרסום החוק מפורטות בסעיפים 12 ו-13 לחוזר זה.

2. הגדרות

"דמי בידוד" – תשלום השווה לדמי מחלה המשולמים ע"י מעסיק לעובד.

"ילד" - של עובד, אשר מתקיים בו אחד מהתנאים הבאים:

- (1) טרם מלאו לו 16 שנים;
- (2) הוא אדם עם מוגבלות הנזקק לסיוע אישי, בהתאם לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג – 1993;

לרבות ילד כאמור השוהה אצל עובד שהוא הורה במשפחת אומנה.

"ימי עבודה בתקופת הבידוד" – ימים בשבוע שהעובד נוהג לעבוד בהם במשרתו הרגילה. אם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - לא יותר מחמישה ימי עבודה בכל שבועה ימים בתקופת הבידוד. אם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן שישה ימים - שישה ימי עבודה בכל שבועה ימים בתקופת הבידוד.

"עובד השוהה בבידוד" – עובד שמתקיימים לגביו כל התנאים הבאים, למעט מי שחלה עליו חובת בידוד בשל הגעתו לישראל ממדינה אחרת:

(1) העובד נעדר מעבודתו משום שחלה עליו חובת בידוד או משום שהוא שוהה

בבידוד בשל חובת בידוד שחלה על ילדו;

(2) העובד מסר דיווח למשרד הבריאות לפי צו בידוד בית והמציא למעסיקו

העתק מהדיווח;

(3) העובד שהה בבידוד לפי צו בידוד בית;

(4) העובד אינו חולה כהגדרתו בצו בריאות העם.

"תקופת בידוד" – תקופה רצופה שתחילתה ביום הראשון שבו נודע לעובד שחלה עליו חובת בידוד וסיומה ביום האחרון שבו חלה על העובד חובת בידוד, אפילו אם השתנתה סיבת הבידוד במהלך התקופה.

3. חובת דיווח למשרד הבריאות ומועד תשלום דמי בידוד

3.1 זכאות העובד לתשלום בהתאם לחוק הבידוד מותנית בדיווח העובד על בידוד למשרד הבריאות לפי צו בריאות העם והמצאת העתק מהדיווח למעסיקו.

3.2 על עובד לדווח למשרד הבריאות עד ל-4 ימים לאחר מועד כניסתו לבידוד, על מנת להיות זכאי לכל התשלום עבור ימי הבידוד. ככל שהעובד דיווח לאחר ארבע ימים או יותר לאחר מועד כניסתו לבידוד – מועד תחילת תשלום דמי בידוד יחל ארבעה ימים לפני המועד שבו דיווח העובד למשרד הבריאות.

לדוגמא: עובד שנדרש לשהות בבידוד במשך חמישה ימים, ודיווח למשרד הבריאות רק ביום החמישי על הבידוד, יקבל דמי בידוד על ארבעה ימים בלבד.

3.3 עובד השוהה בבידוד בשל חובת בידוד שחלה על ילדו מחויב לדווח אף הוא למשרד הבריאות על כניסתו לבידוד לפי צו בריאות העם.

3.4 עובד שמסר למעסיק העתק מהודעת הדיווח למשרד הבריאות פחות מ- 7 ימים לפני המועד שבו המעסיק היה משלם לעובד שכר עבודה אילו עבד, יקבל את דמי הבידוד במועד תשלום משכורת החודש שלאחריו.

4. תשלום דמי בידוד בגוף מתוקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב

4.1 מעסיק ציבורי שהינו גוף מתוקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב (כגון רשות מקומית, חברה ממשלתית או תאגיד סטטוטורי) ישלם לעובד השווה בבידוד תשלום דמי בידוד בעד ימי העבודה שבהם נעדר העובד מעבודתו בתקופת הבידוד, למעט תשלום בעד יום עבודה אחד בתקופת הבידוד (להלן בפרק זה – "יום העבודה האחד").

4.2 על אף האמור בסעיף 4.1, העובד יהיה זכאי לתשלום על יום העבודה האחד בכל אחד מהמקרים הבאים:

- 4.2.1 עובד שלפי דין חל לגביו הסדר דמי מחלה מטיב (כגון עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות), זכאי לתשלום בעד יום העבודה האחד.
- 4.2.2 אם חל על עובד הסדר מחלה מטיב לפי הסכם קיבוצי או חוזה אישי אשר קובע זכאות של עובד לדמי מחלה מהיום הראשון להיעדרות העובד או הסדר דמי בידוד מטיב - אזי העובד יהיה זכאי לתשלום בעד יום העבודה האחד.
- 4.2.3 עובד יהיה זכאי, לפי בחירתו, לקבל תשלום בעד יום העבודה האחד על חשבון יום חופשה שלו.

דוגמאות לאופן יישום הסעיף תובאנה בסעיף 16 לחוזר זה.

5. תשלום דמי בידוד בגוף שאינו מתוקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב לרבות גוף נתמך

5.1 מעסיק ציבורי שאינו גוף מתוקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב לרבות גוף נתמך לפי סעיף 32 לחוק יסודות התקציב, ישלם לעובד השווה בבידוד תשלום דמי בידוד בעד ימי העבודה שבהם נעדר העובד מעבודתו בתקופת הבידוד, למעט תשלום בעד יום עבודה אחד בתקופת הבידוד (להלן בפרק זה – "יום העבודה האחד").

5.2 על אף האמור בסעיף 5.1, העובד יהיה זכאי לתשלום על יום העבודה האחד במקרים הבאים:

- 5.2.1 עובד שלפי דין חל לגביו הסדר דמי מחלה מטיב (כגון עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות), זכאי לתשלום בעד יום העבודה האחד.
- 5.2.2 אם חל על עובד הסדר מחלה מטיב לפי הסכם קיבוצי או חוזה אישי אשר קובע זכאות של עובד לדמי מחלה מהיום הראשון להיעדרות העובד או הסדר דמי בידוד מטיב - אזי העובד יהיה זכאי לתשלום בעד יום העבודה האחד, אלא אם המעסיק, שהינו צד לאותו הסדר דמי מחלה מטיב, הודיע לעובד אחרת.
- 5.2.3 עובד יהיה זכאי, לפי בחירתו, לקבל תשלום בעד יום העבודה האחד על חשבון יום חופשה שלו.

דוגמאות לאופן יישום הסעיף תובאנה בסעיף 17 לחוזר זה.

6. הפחתת ימי מחלה לעובד

- 6.1 מתקופת המחלה הצבורה של עובד השוהה בבידוד, יופחתו ימי מחלה כמספר ימי העבודה שבהם נעדר מעבודתו בשל הבידוד, ובלבד שלא יופחתו יותר מארבעה ימי עבודה בגין כל תקופת בידוד.
- 6.2 עמדו לרשות עובד מספר ימי מחלה צבורים נמוך ממספר הימים שיש להפחית בשל שהייתו בבידוד (כלומר פחות מארבעה ימים) – יופחתו הימים העומדים לרשות העובד, וההפרש שבין ארבעת ימי העבודה שיש להפחית ובין הימים העומדים לרשות העובד ייוקף על חשבון ימי המחלה שהעובד יהיה זכאי להם בעתיד.

7. השבת חובות עובדים

- 7.1 הסתיימו יחסי העבודה והעובד לא צבר מספיק ימי מחלה שיוכלו להתקזז כנגד ימי המחלה שנוצלו על חשבון ימי המחלה העתידיים - יקוזזו ימי המחלה הנותרים, שנוצלו על חשבון ימי מחלה עתידיים, כנגד ימי חופשה שהעובד טרם ניצל.
- 7.2 אם לא נותרה לעובד יתרת ימי חופשה מספקת – לא יהיה לעובד חוב בעד ימי המחלה העתידיים אותם ניצל ולא תהיה לגביו דרישה מהמעסיק להחזיר ימים אלה.

8. עבודה בתקופת בידוד

עובד השוהה בבידוד אשר עבד למעשה אצל מעסיקו בשכר בתקופת הבידוד, לא יהיה זכאי לדמי בידוד מאותו מעסיק ולא יופחתו לו ימי מחלה בעד פרק הזמן בתקופת הבידוד שבו עבד. בגין פרק הזמן בו העובד השוהה בבידוד לא עבד - יחולו על העובד ההוראות המפורטות בחוזר זה לעניין תשלום לעובד ובעניין הפחתת ימי מחלה.

9. זכאות לתשלום דמי בידוד לעובד שנסע למדינה אחרת

- 9.1 עובד שנעדר מעבודתו משום שחלה עליו חובת בידוד בשל הגעתו לישראל ממדינה אחרת לא יהיה זכאי לתשלום דמי בידוד. עובד כאמור רשאי לנצל בתקופת הבידוד ימי חופשה מיתרת ימי החופשה הצבורים שלו.
- 9.2 על אף האמור בסעיף 9.1, עובד השוהה בבידוד, שנעדר מעבודתו משום שחלה עליו חובת בידוד בשל הגעתו לישראל ממדינה אחרת שאליה נסע מטעם מעסיקו, יהיה זכאי



ממעסיקו לתשלום דמי בידוד בעד כל ימי העבודה שבהם נעדר מעבודתו בתקופת הבידוד. לעובד כאמור לא יופחתו ימי מחלה מתקופת המחלה הצבורה.

10. דין דמי בידוד

דין היעדרות עובד בתקופת הבידוד כדין היעדרותו בתקופת מחלה ודין דמי בידוד כדין דמי מחלה, לרבות לעניין איסור פיטורים, ביצוע הפרשות לקופת גמל וצבירת ותק.

11. תקופת הוראות החוק

הוראות חוק הבידוד יחולו החל מיום 29.10.2020 ועד יום 31.03.2021. שר האוצר באישור ועדת העבודה והרווחה רשאי להאריך את תוקף הוראות החוק.

12. הוראות ייחודיות לתקופות שונות

12.1 הנחיות בדבר תקופת בידוד שהסתיימה לפני יום 29.10.2020 (לא כולל) - תשלום לעובד בגין בידוד אשר הסתיים לפני יום 29.10.2020 (לא כולל) יהיה בהתאם לתעודת המחלה הגורפת ועל כן כל ימי הבידוד ייזקפו ממכסת ימי המחלה.

12.2 הנחיות בדבר תקופת בידוד אשר חלה בתקופה שמיום 29.10.2020 (כולל) ועד יום 19.11.2020 (לא כולל) - התשלום לעובד והפחתת ימי המחלה יהיו בהתאם לאמור בחוזר זה. העובד אינו חייב בדיווח למשרד הבריאות על הבידוד או על המצאת העתק של הדיווח למעסיקו. מובהר כי הוראות אלו יחולו על עובד ששהה בבידוד ביום 29.10.2020, גם אם תקופת הבידוד החלה לפני יום 29.10.2020.

13. הוראות להפעלה מיידיית החל מיום פרסום החוק ב- 19.11.2020 (כולל)

החל מיום 19.11.2020 (כולל), התשלום לעובד והפחתת ימי המחלה יהיו בהתאם לאמור בחוזר זה. החל מיום 19.11.2020 העובד חייב בדיווח למשרד הבריאות על שהייתו בבידוד והמצאת העתק של הדיווח למעסיקו.



14. תשלום על תקופת מחלה

14.1 עובד אשר חלה במהלך שהייתו בבידוד (לרבות במחלת הקורונה) יראה כעובד חולה ויחולו עליו כללי התשלום החלים אצל המעסיק לגבי מחלת עובד. לעניין עובד שחלה בקורונה בתקופת שהייתו בבידוד, יימנו לעניין חישוב דמי המחלה המגיעים לו בעד תקופת מחלתו, ימי הבידוד שבעדם הופחתו ימי המחלה כאילו חושבו כחלק מתקופת המחלה.

14.2 יובהר כי חוק הבידוד אינו משנה את כללי התשלום החלים אצל המעסיק לעובד שחלה, ובכלל זה לעניין תשלום או הפחתת ימי מחלה לעובד שחלה.

15. שיפוי למעסיק

חלק מהמעסיקים במשק, לרבות חברות ממשלתיות (וכמפורט בחוק הבידוד), זכאים לשיפוי חלקי בעד תשלום דמי בידוד לעובד השוהה בבידוד. ההוראות בדבר השיפוי מפורטות בסימן ג' לחוק הבידוד.

16. דוגמאות לגבי גוף ציבורי מתוקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב

עובד בגוף מתוקצב, לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב, בו נהוג שבוע עבודה של 5 ימים, אשר שהה בבידוד במשך 8 ימים החל מיום ראשון בשבוע ועד ליום ראשון שלאחריו (כולל), אשר לא עבד כלל במהלך תקופת הבידוד וחל עליו הסדר מחלה מיטיב לפי הסכם קיבוצי או חוזה אישי אשר קובע שכל ימי ההיעדרות (כולל היום הראשון להיעדרות) יהיו בתשלום, יחול בעניינו המפורט להלן:

16.1 אם לרשות העובד עומדים 4 ימי מחלה צבורים או יותר: על 4 ימי הבידוד הראשונים ישולמו לעובד דמי בידוד ויופחתו לעובד 4 ימי מחלה. ביום ה-5 לבידוד יהיה העובד זכאי לדמי בידוד ולא יופחת לו יום מחלה. ביום ה-6 וה-7 לבידוד (שישי ושבת) לא יופחתו לעובד ימי מחלה. ביום ה-8 לבידוד (יום ראשון) יהיה זכאי העובד לדמי בידוד ולא יופחת לעובד יום מחלה.

16.2 אם לרשות העובד עומדים 2 ימי מחלה צבורים: על 2 ימי הבידוד הראשונים ישולמו לעובד דמי בידוד ויופחתו לעובד 2 ימי מחלה. על 2 ימי הבידוד הבאים ישולמו לעובד דמי בידוד ויופחתו לעובד שני ימי מחלה ממכסה עתידית של ימי מחלה. ביום ה-5 לבידוד העובד יהיה זכאי לדמי בידוד ולא יופחת לו יום מחלה. ביום ה-6 וה-7 לבידוד (שישי ושבת) לא יופחתו לעובד ימי מחלה. ביום ה-8 לבידוד (יום ראשון) יהיה זכאי העובד לדמי בידוד ולא יופחת לעובד יום מחלה.

16.3 אם לרשות העובד עומדים 0 ימי מחלה צבורים: על 4 ימי הבידוד הראשונים ישולמו לעובד דמי בידוד ויופחתו לעובד 4 ימי מחלה ממכסה עתידית של ימי מחלה. ביום ה-5



לבידוד העובד יהיה זכאי לדמי בידוד ולא יופחת לו יום מחלה. ביום ה-6 וה-7 לבידוד (שישי ושבת) לא יופחתו לעובד ימי מחלה. ביום ה-8 לבידוד (יום ראשון) יהיה זכאי העובד לדמי בידוד ולא יופחת לעובד יום מחלה.

להמחשה ולהבהרה נוספת – ראו שקפים כנספת לחוזר זה.

17. דוגמאות לגבי גוף שאינו מתוקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב לרבות גוף נתמך

עובד בגוף שאינו מתוקצב לפי סעיף 21 לחוק יסודות התקציב (לרבות גוף נתמך לפי סעיף 32 לחוק יסודות התקציב) בו נהוג שבוע עבודה של 5 ימים, אשר שהה בבידוד במשך 8 ימים החל מיום ראשון בשבוע ועד ליום ראשון שלאחריו (כולל), אשר לא עבד כלל במהלך תקופת הבידוד וחל עליו הסדר מיטיב הסכם קיבוצי או חוזה אישי, אשר קובע שכל ימי ההיעדרות (כולל היום הראשון להיעדרות) יהיו בתשלום, יחול בעניינו המפורט להלן:

17.1 אם לרשות העובד עומדים 4 ימי מחלה צבורים או יותר: על היום הראשון לבידוד יופחת לעובד יום מחלה והמעסיק ייקבע האם העובד יהיה זכאי לתשלום בעד יום זה. העובד יהיה רשאי לבחור לנצל יום חופשה בעד יום זה. על ימי הבידוד 2-4 ישולמו לעובד דמי בידוד ויופחתו 3 ימי מחלה. ביום ה-5 לבידוד העובד יהיה זכאי לדמי בידוד ולא יופחת לו יום מחלה. ביום ה-6 וה-7 לבידוד (שישי ושבת) לא יופחתו לעובד ימי מחלה. ביום ה-8 לבידוד (יום ראשון) יהיה זכאי העובד לדמי בידוד ולא יופחת לעובד יום מחלה.

17.2 אם לרשות העובד עומדים 2 ימי מחלה צבורים: על היום הראשון לבידוד יופחת לעובד יום מחלה והמעסיק ייקבע האם העובד יהיה זכאי לתשלום בעד יום זה. העובד יהיה רשאי לבחור לנצל יום חופשה בעד יום זה. על יום הבידוד השני יהיה זכאי העובד לדמי בידוד ויופחת לו יום מחלה. על ימי הבידוד 3-4 ישולמו לעובד דמי בידוד ויופחתו לעובד 2 ימי מחלה ממכסה עתידית של ימי מחלה. ביום ה-5 לבידוד העובד יהיה זכאי לדמי בידוד ולא יופחת לו יום מחלה. ביום ה-6 וה-7 לבידוד (שישי ושבת) לא יופחתו לעובד ימי מחלה. ביום ה-8 לבידוד (יום ראשון) יהיה זכאי העובד לדמי בידוד ולא יופחת לעובד יום מחלה.

17.3 אם לרשות העובד עומדים 0 ימי מחלה צבורים: על היום הראשון לבידוד יופחת לעובד יום מחלה ממכסה עתידית של ימי מחלה והמעסיק ייקבע האם העובד יהיה זכאי לתשלום בעד יום זה. העובד יהיה רשאי לבחור לנצל יום חופשה בעד יום זה. על ימי הבידוד 2-4 ישולמו לעובד דמי בידוד ויופחתו לעובד 3 ימי מחלה ממכסה עתידית של ימי מחלה. ביום ה-5 לבידוד העובד יהיה זכאי לדמי בידוד ולא יופחת לו יום מחלה. ביום ה-6 וה-7 לבידוד (שישי ושבת) לא יופחתו לעובד ימי מחלה. ביום ה-8 לבידוד (יום ראשון) יהיה זכאי העובד לדמי בידוד ולא יופחת לעובד יום מחלה.



להמתשה ולהבהרה נוספת – ראו שקפים כנספח לחוזר זה.

בברכה,

קובי בר נתן
הממונה על השכר והסכמי עבודה

העתק :

מר ישראל כץ - שר האוצר
מר ערן יעקב- מ"מ מנכ"ל משרד האוצר
מר שלמה דולברג - מנכ"ל המרכז לשלטון מקומי
מר אבי פרץ - סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל, עיריית ת"א, נציג שלוש הערים הגדולות
מר איציק אשכנזי - יו"ר מרכז המועצות האזוריות, ארגון המועצות האזוריות
מר מאיר שפיגלר - מנכ"ל המוסד לביטוח הלאומי
מר רמי גראור - מנכ"ל שירות תעסוקה
מר מיכאל אורן - סמנכ"ל וראש חטיבת משאבי אנוש, שירותי בריאות כללית
פרופ' בועז גולני - יו"ר פורום המנכ"לים של ור"ה, נציג המוסדות להשכלה גבוהה
מר בני אלון – מנכ"ל ועד ראשי המכללות

