



לכבוד

יו"ר איגודים מקצועיים/יו"ר מרחבים  
ראשי ומנהלי חטיבות, מזכירי איגודים מקצועיים  
ראשי ועדים, מחזיקי התיקים ומנהלי המחלקות  
כאן

חוזר מס' 1/2022

שלום רב,

**הנדון: חוזר ריענון בנושא הוראות חוק תשלום דמי בידוד – גל האומיקרון**  
סימוכין: חוזר מס' 4 בעניין הוראות החוק בנושא תשלום דמי בידוד לעובד על ידי מעסיקו

לנוכח התפשטות גל האומיקרון, הימשכות משבר הקורונה וההתרחבות הצפויה של מקרי הבידוד, הריני לחזור ולהביא לידיעתכם את עיקרי החוק בנושא תשלום דמי בידוד לעובד על ידי מעסיקו.

**יש להקפיד ולוודא כי העובדים לא ייפגעו ויזכו למלוא זכויותיהם על פי החוק האמור.**

יוזכר כי ביום 19.11.2020 פורסם חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"א-2020) (ס"ח 2868, ג' בכסלו התשפ"א, 19.11.2020, עמ' 82), המסדיר תשלום דמי בידוד על ידי המעסיק לעובדים השוהים בבידוד וכן מסדיר את השיפוי של המדינה למעסיקים. תוקפה של הוראת השעה הוארך שוב, **עד יום 28.2.2022** (בצו (מס' 2) תשפ"ב-2021: ק"ת תשפ"ב מס' 9863 מיום 30.12.2021 עמ' 1468).

## הקדמה

1. החוק מבחין בין 3 קבוצות של עובדים, בהתייחס לנסיבות הבידוד ולסוגיית ההתחסנות- "עובד בבידוד מזכה", "עובד השוהה בבידוד" ו"עובד שהוא הורה מלווה" (ראו הגדרות בהמשך). הזכאויות הן שונות לגבי כל קבוצה:
  - 1.1. "עובד השוהה בבידוד מזכה" ו"עובד שהוא הורה מלווה" – בשתי קבוצות אלו העובד יהיה זכאי לדמי בידוד בסכום השווה לדמי מחלה לפי סעי' 5 ו-6 לחוק דמי מחלה.
  - 1.2. "עובד השוהה בבידוד" – הכוונה היא לעובד שנעדר מעבודתו משום שחלה עליו חובת בידוד והוא אינו נמנה על אחת הקבוצות בסעיף 1.1. עובד בקבוצה זו יהיה זכאי לדמי בידוד בסכום השווה ל-75% מדמי מחלה לפי סעי' 5 או 6 לחוק דמי מחלה.
2. מיתרת מכסת ימי המחלה ינוכו רק עד 3 ימי מחלה. בני זוג שנעדרו מעבודתם לסרוגין בשל חובת בידוד של ילדם, ינוכו מהם עד 3 ימי מחלה ביחד, כל אחד על-פי מס' ימי היעדרותו היחסי.
3. דמי בידוד ישולמו רק עבור **התקופה המזערית של הבידוד**, שהיא כיום 7 ימים כפוף לשתי בדיקות קורונה שליליות (יובהר כי תקופת הבידוד נשארה 14 ימים ורק אפשרות קיצורה תוקנה). כלומר, אם העובד לא ביצע 2 בדיקות קורונה - הוא לא יהיה זכאי לתשלום עבור יותר מ-7 ימי בידוד. האמור חל על בידוד של העובד או של ילדו.

## להלן עיקרי ההגדרות והתנאים לזכאות עפ"י החוק:

4. "עובד בבידוד מזכה" - הוא עובד השוהה בבידוד שמתקיים לגביו **אחד מן** התנאים הבאים:
  - 4.1. הוא קיבל מנת חיסון ראשונה ובמועד תחילת תקופת הבידוד טרם חלפו מאז קבלתה 30 ימים; או שקיבל 2 מנות חיסון ובמועד תחילת תקופת הבידוד וטרם חלפו 7 ימים ממועד קבלת מנת החיסון השנייה, והוא המציא אישור למעסיקו לפי העניין;
  - 4.2. הוא מחלים והמציא למעסיקו אישור על כך, והוא חייב בבידוד לפי צו בידוד בית;
  - 4.3. רופא קבע כי קיימת לגביו מניעות רפואית להתחסן, או שלא קיימת לגבי הציבור שהוא נמנה עמו המלצה של משרד הבריאות להתחסן והוא המציא למעסיקו אישור על כך מאת רופא;

2/...



- 4.4. הוא קטין; ;  
 4.5. הוא הורה שלא התחסן השוהה בבידוד לפי צו בידוד בית בשל חובת בידוד שחלה על ילדו ומתקיימים בו כל אלה:  
 4.5.1. ילדו אינו חוזר מחו"ל או חולה; ;  
 4.5.2. הוא נעדר מעבודתו משום שהוא שוהה בבידוד לפי צו בידוד בית או משום חובת הבידוד שחלה על ילדו; ;  
 4.5.3. הוא מסר למשרד הבריאות דיווח לגבי הבידוד של ילדו והמציא למעסיקו העתק מהדיווח כאמור; ;  
 4.5.4. הוא מסר למעסיקו הצהרה על פי נוסח שצורף לחוק לפיה אין הורה אחר שזכאי לתשלום דמי בידוד בעד אותם הימים.
5. "עובד השוהה בבידוד" - הוא עובד שאינו מחוסן או מחלים, שאינו חולה, ושאינו חוזר מחו"ל ושמתיקיימים לגביו כל התנאים הבאים:  
 5.1. הוא נעדר מעבודתו משום שחלה עליו חובת בידוד ושהה בבידוד לפי צו בידוד בית; ;  
 5.2. הוא מסר דיווח למשרד הבריאות על הבידוד עם העתק למעסיקו.
6. "עובד שהוא הורה מלווה" - הוא עובד שמתקיימים בו כל התנאים הבאים:  
 6.1. הוא נעדר מעבודתו משום שחלה על ילדו חובת בידוד; ;  
 6.2. עליו עצמו לא חלה חובת בידוד לפי צו בידוד בית והוא המציא למעסיקו אישור על היותו מחלים או מתחסן; ;  
 6.3. ילדו אינו חוזר מחו"ל או חולה.
7. הוא מסר למעסיקו הצהרה על פי נוסח שצורף לחוק ולפיה אין הורה אחר הזכאי לתשלום דמי בידוד בעד אתם הימים. "ילד" של עובד יכול להיות כל אחד מאלה:  
 (1) ילד של עובד שגילו פחות מ-16; ;  
 (2) ילד של עובד שהוא אדם עם מוגבלות הנזקק לסיוע אישי כאמור בסעיף 1ב לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) התשנ"ג-1993; ;  
 (3) ילד כאמור בס"ק (1) (2) לעיל ושוהה אצל עובד שהוא הורה במשפחת אומנה.
8. עובד שחוזר לישראל ממדינה אחרת אליה נסע שלא בשליחות המעסיק לא זכאי לדמי בידוד.
9. מי שמוגדר כחולה קורונה בהתאם לצו בריאות העם (נגיף קורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התש"ף-2020 זכאי לדמי מחלה ולא לדמי בידוד.

## תקופת בידוד

10. תקופה רצופה שתחילתה ביום הראשון שבו נודע לעובד שחלה עליו או על ילדו חובת בידוד לפי צו בידוד בית, וסיומה ביום האחרון שבו חלה חובת בידוד כאמור, אף אם במהלך אותה תקופה השתנתה העילה בשלה חלה חובת הבידוד ובלבד שכל תקופה הנמנית בשל אותה עילת בידוד לא תעלה על התקופה המזערית לבידוד.

## דיווח למשרד הבריאות על שהייה בבידוד

11. יש לדווח על שהייה בבידוד למשרד הבריאות ולמסור העתק של הדיווח למעסיק מייד כשנודע לעובד שהוא נכנס לבידוד, ולכל המאוחר בתוך 4 ימים. לעניין עובד שדיווח למשרד הבריאות 4 ימים או יותר אחרי שנודע לו על חובת השהייה בבידוד, מניין הימים שבעבורם ישולמו דמי בידוד יתחיל 4 ימים לפני המועד שבו דיווח העובד.

## תשלום דמי הבידוד לעובד

12. עובד בבידוד זכאי לדמי בידוד על כל ימי העבודה בתקופת הבידוד המזערית (ר' לעיל), (5 או 6 ימים בשבוע, בהתאם למספר ימי העבודה הנהוג במקום העבודה) למעט יום עבודה אחד שאינו בתשלום, אלא אם ביקש העובד לקבל תשלום ביום זה על חשבון יום חופשה המגיע לו, והמעסיק חייב לפעול בהתאם.



13. עם זאת, במקרים הבאים יקבל עובד תשלום עבור כל ימי העבודה ללא הפחתת יום עבודה:
- 13.1. עובד שנסע לחו"ל בשליחות מעסיקו וחייב בבידוד בחזרתו;
  - 13.2. עובד שהוא הורה לילד עם מוגבלות כמשמעותו בחוק דמי מחלה (מחלת ילד);
  - 13.3. עובד שחל לגביו הסדר דמי בידוד מיטיב (בהסכם קיבוצי או בחוזה אישי), שקובע שהעובד זכאי לדמי בידוד מן היום הראשון להיעדרותו;
  - 13.4. עובד שחל לגביו הסדר דמי מחלה מיטיב (בהסכם קיבוצי או בחוזה אישי) הקובע תשלום דמי מחלה עבור יום המחלה הראשון, אלא אם כן הוא עובד של מעסיק שאיננו המדינה או גוף מתוקצב - תאגיד, רשות מקומית, מועצה דתית, בנק ישראל, חברה ממשלתית וחברה עירונית - שהודיע שההסדר המיטיב בעניין תשלום דמי מחלה עבור היום הראשון לא יחול על תקופת בידוד;
- מובהר כי עובד שהוא עובד מדינה או עובד של גוף מתוקצב - תאגיד, רשות מקומית, מועצה דתית, בנק ישראל, חברה ממשלתית וחברה עירונית - שחל עליו הסדר דמי מחלה מיטיב הקובע תשלום דמי מחלה עבור יום המחלה הראשון, יהיה זכאי לתשלום דמי בידוד עבור כל ימי העבודה בתקופת הבידוד.
14. עובד יהיה זכאי לדמי בידוד גם אם אין לו יתרת ימי מחלה מספקת. ימי המחלה החסרים ינוכו מהצבירה העתידית של ימי מחלה. אם בסיום יחסי העבודה, לעובד לא תהיה יתרת ימי מחלה מספקת כדי לנכות את ימי המחלה החסרים, ינוכו הימים החסרים מיתרת החופשה, אך אם אין לעובד יתרת ימי חופשה מספקת לא ינוכה משכרו החוב בגין ימי המחלה החסרים.
15. עובד שחלה בקורונה תוך כדי תקופת הבידוד - יהיה זכאי לדמי מחלה על תקופת מחלתו, ולא לדמי בידוד, אבל תקופת המחלה תחושב ברצף לתקופת הבידוד.
16. עובד שבתקופת הבידוד עובד בשכר מן הבית - לא יהיה זכאי לדמי בידוד ולא יופחתו לו ימי מחלה בעד פרק הזמן שעבד.
17. עובד שמסר למעסיק העתק מהודעת הדיווח למשרד הבריאות פחות מ- 7 ימים לפני המועד הרגיל לתשלום שכר, יקבל את דמי הבידוד במשכורת הבאה.

**הוראות שונות**

18. דין היעדרות בתקופת בידוד כדין היעדרות בתקופה מחלה, ודין דמי בידוד כדין דמי מחלה, ובתקופת בידוד חל איסור פיטורים כמו בתקופת מחלה, וכן חלה חובת הפרשות לקופות גמל ונמשכת צבירת הותק.
19. הוראות החוק באות להוסיף על זכותו של עובד מכוח דין או הסכם ולא לגרוע ממנה (זאת בכפוף להוראות בעניין ניכוי ימי המחלה כאמור לעיל).

בכבוד רב,

ארנון בר דוד  
יו"ר ההסתדרות

**העתקים:**

עו"ד אופיר אלקלעי - מנכ"ל ההסתדרות  
 מר אבי יחזקאל - יו"ר אגף ארגון ומרחבים  
 מר אלי בן גרא - סגן יו"ר האגף לאיגוד מקצועי  
 מר רפי מסט - סגן יו"ר האגף לאיגוד מקצועי  
 מר אמיר ירון - סגן יו"ר האגף לאיגוד מקצועי  
 עו"ד מיה פרי אלטרמן - ראש אגף הפנסיה וסגן יו"ר האגף לאיגוד מקצועי  
 עו"ד חנה שניצר - ראש הלשכה המשפטית ויועמ"ש האגף לאיגוד מקצועי  
 עו"ד ויוי (ורד) ויץ- מנהלת תחום חקיקה, הלשכה המשפטית לאג"מ  
 גברת חסיה בכר - מנהלת מוקד מידע ושירות