



תל-אביב, י"ב תשרי תשפ"א  
30 ספטמבר 2020

**לכל חברי ההתאחדות**  
**חוגר מנכ"ל 27 / 2020**

לכבוד  
המנהל/ת הכללי/ת

נכבד/תי

אנו שמחים לעדכן כי מודל השתתפות המדינה והעובדים בהוצאות תשלום השכר בגין ימי הבידוד אושר הבוקר. המודל, המפחית את עלויות המעסיקים באופן משמעותי, אושר פה אחד על ידי ועדת העבודה ונשיאות התאחדות התעשייתיים כמו גם נשיאות המעסיקים. מצב מכתבה של מנכלית האוצר לנשיא ההתאחדות בנושא שבנדון, לצד חוזר מקצועי של אגף עבודה המסביר את פרטי מודל חלוקת התשלום

השינויים בקצרה:

1. היומיים הראשונים של ימי הבידוד יהיו על חשבון העובד, גם במקרים בהם קיימים הסכמים המחייבים תשלום מהיום הראשון (המצב כיום- אם יש הסכמים מיטיבים המעסיק מממן את ימי הבידוד מהיום הראשון).
2. המעסיקים יקבלו החזר של 50% בתשלום ימי הבידוד החל מהיום השלישי לבידוד, לאחר שהעובד נשא בעלות היומיים הראשונים (המצב כיום- המעסיק נושא במלוא עלות תשלום ימי השכר).
3. כל ימי הבידוד יהיו על חשבון מכסת ימי המחלה של העובד וכשזו תסתיים, המדינה לבדה תשפה את העובד (המצב כיום- עם סיום מכסת ימי המחלה - העובד אינו מקבל תשלום בגין הבידוד).
4. עובדים שנוסעים לחול לנסיעה פרטית לא יקבלו תשלום בגין ימי הבידוד (המצב כיום- מקבל תשלום).
5. בשל הצורך בשינוי חקיקה, הסכימה ההתאחדות לדחיה של חודש בכניסת המתווה לתוקף כאשר ההחזר יתבצע רטרואקטיבית מה- 1.10.20. המועד בו קבע בית המשפט כי יש להסדיר את נושא חלוקת נטל התשלום.
6. חלוקה זו בין המדינה, המעסיקים והעובדים, בהנתן מספר ימי הבידוד הממוצעים בישראל (7-8), הנה חלוקה על פיה כל אחד מהצדדים נושא בנטל התשלום במשותף כאשר העובד נושא בנטל היומיים הראשונים וכל ימי הבידוד נרשמים על חשבון ימי המחלה הצבורים, המעסיק והמדינה מממנים במשותף את שכרו של העובד מעבר ליומיים הראשונים וכל הצדדים נושאים באחריות שווה למימון שכרם של עובדינו.
7. במקביל, פועלת ההתאחדות לצמצום מספר ימי הבידוד בתעשייה בזכות הצמדותה למודל העבודה לצד הקורונה - מגן תעשייה וניתן כמוכן להעסיק מבודדים מהבית במידת האפשר.
8. נזכיר כי חדר המצב עומד לרשותכם במקרים של הודעות איכון שגויות ובמטרה לצמצם את מספר ימי הבידוד שלא לצורך והבטחת המשך פעילותה של התעשייה.

מצורפים:

מכתבה של מנכ"לית משרד האוצר, קרן טרנר  
חוזר מקצועי של אגף עבודה בהתאחדות ובו פרטי המתווה  
קביעת נשיאת בית המשפט העליון לפיה לא הוסרה חובת מימון ימי הבידוד מהמעסיקים

בברכה,

רובי גינל  
מנכ"ל

30 ספטמבר 2020

לכבוד  
המנהל/ת הכללי

ג.א.ג.

שלום רב,

**הנדון: תשלום לעובדים בגין ימי בידוד החל מחודש אוקטובר 2020**

1. נעדכנכם, כי גובש הסדר מול משרד האוצר, לתשלום לעובדים שנעדרו מעבודתם או לא התאפשר להם לבצע את עבודתם, בשל שהייה בבידוד.
2. ההסדר המתגבש, אשר בכוונת המדינה לקדם כתיקון חקיקה ייחודי לנסיבות משבר הקורונה, הנו על רקע פסיקת בג"צ בעתירה שהוגשה לו בנושא<sup>1</sup>, במסגרתה קיבל בג"צ את עתירת התאחדות התעשיינים וקבע, כי תעודת המחלה הגורפת לעובדים השוהים בבידוד, אשר פורסמה ע"י משרד הבריאות עם פרוץ המגיפה - אינה חוקית, ניתנה בחוסר סמכות, ולכן אין לחייב באמצעותה את המעסיקים בתשלום ימי בידוד. כזכור, בשל הנסיבות המיוחדות ולצורך הסדרת הגורם הראוי שיישא בנטל, החליט בג"צ לבטל את תעודת המחלה הגורפת החל מיום 30.9.20.
3. **להלן פירוט עיקרי ההסכמות במסגרת ההסדר החדש**, באשר לעובד השוהה בבידוד לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה) התש"ף-2020, לרבות עובד הנעדר בשל הימצאות ילדו בבידוד:
  - א. **עובד שצבורים לזכותו ימי מחלה** - העובד יהא זכאי לזקוף את ימי היעדרותו, בשל הימצאותו בבידוד, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, כמספר ימי היעדרותו כאמור, ויחולו לעניין זכותו לדמי מחלה הוראות סעיף 2 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1996<sup>2</sup>. מעסיק במגזר הפרטי, אשר יחויב בתשלום כאמור, יקבל שיפוי מאוצר המדינה בשיעור 50% מחבותו.
  - ב. **הוראות מיטיבות** - עובד לא יהיה זכאי לתשלום מיטיב בהשוואה להוראות חוק דמי מחלה בגין היעדרות מפאת בידוד, אלא אם יצוין הדבר באופן מפורש לעניין ימי בידוד בהסכם העבודה.
  - ג. **עובד שלא צבורים לזכותו ימי מחלה** - בגין כל יום בידוד לגביו לא עמדו לזכות העובד ימי מחלה צבורים כחוק, יהא העובד זכאי לתשלום דמי מחלה ממעסיקו לפי הוראות סעיף 2 לחוק דמי מחלה, אולם החל מהיום הרביעי יזכה העובד לתשלום בשיעור 70% בלבד ממעסיקו. בגין כלל התשלום לעובד לפי סעיף זה, יקבל המעסיק שיפוי מלא מאוצר המדינה.
  - ד. **עובד הנעדר בשל הימצאות ילדו בבידוד** - יחולו הוראות חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, אולם ללא המגבלה בדבר מספר ימי המחלה שעובד רשאי לנצל בשנה בשל מחלת ילד.

<sup>1</sup> בג"צ 1633/20 התאחדות התעשיינים בישראל ואח' נ' מדינת ישראל ואח' (ניתן ביום 27.7.20).

<sup>2</sup> בסעיף 2 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1996 (להלן: "חוק דמי מחלה"), נקבע, בין השאר, כי בעד הימים השני והשלישי להיעדרות ישולמו מחצית דמי המחלה, והחל מהיום הרביעי להיעדרות ואילך ישולמו דמי מחלה מלאים.

- ה. **עובד המצוי בבידוד בשל שהייתו במדינה אחרת** – עובד שנדרש לשהות בבידוד בשל נסיעה לחו"ל לא יהיה זכאי לכל תשלום לפי הסדר זה, אלא אם נסע בשליחות המעסיק.
- ו. **אפשרות לעבודה מהבית** - כל עוד ניתן לבצע את העבודה מהבית, והמעסיק והעובד מעוניינים בכך, זמן העבודה מהבית לא ייחשב כתקופת בידוד לפי ההסדר האמור, ולא יבוא על חשבון ימי מחלה.
- ז. **תחולת ההסדר – השיפוי יחול למפרע, החל מיום 1.10.2020**. בידוד שהחל טרם יום ה 1.10.20 ונמשך לאחוריו, יחול השיפוי בגין היעדרות בימים שלאחר תחילת ההסדר בלבד.
4. יובהר, כי נכון למועד זה ההסדר האמור עדיין לא עוגן בחקיקה מתאימה. לפיכך, לאור ההסכמות המפורטות בדבר אופן התשלום לעובדים, ועל מנת להשלים את תהליכי החקיקה בכנסת המעגניים את ההסדר, מוגשת ברגעים אלה בקשה מוסכמת לבג"צ, לשם הארכת המועד שנקבע ליישום פסק-הדין ב-28 ימים, ועד ליום 28.10.2020.
5. **תיקון החקיקה הצפוי, בכל הקשור לשיפוי המעסיק, יחול לגבי התקופה מיום 1.10.20 ועד ליום 30.6.21**.
6. למען הסר ספק, ההסדר נוגע לעובדים השוהים בבידוד בלבד. עובדים חולים (בהבדל ממבודדים) ימשיכו להיות זכאים לדמי מחלה לפי דין גם לאחר יום 30.9.2020.
7. לשאלות או הבהרות ניתן לפנות לאגף עבודה - למנהל תחום משפט קיבוצי עו"ד מוטי עזרן בטל' 03-5198824 ובדוא"ל [motia@industry.org.il](mailto:motia@industry.org.il), למנהלת תחום משפט עבודה פרטי עו"ד מוריה ברבי בטל' 03-5198731 ובדוא"ל [moriah@industry.org.il](mailto:moriah@industry.org.il) או לח"מ בטל' 03-5198819 ובדוא"ל [michalh@industry.org.il](mailto:michalh@industry.org.il).

בברכה

מיכל וקסמן-חילי, עו"ד  
מנהלת האגף

המידע שלעיל הינו בבחינת מידע כללי ותמציתי בלבד, ויש להסתמך על הנהלים הרלוונטיים והעדכניים בטרם ביצוע פעולה כלשהי. כמו כן, האמור אינו מהווה חוות דעת או ייעוץ משפטי, ויש לקבל עצה מקצועית נפרדת לכל פעולה משפטית או אחרת בקשר לאמור במסמך זה.



משרד האוצר  
MINISTRY OF FINANCE

DIRECTOR GENERAL

י"ב בתשרי התשפ"א  
30 בספטמבר 2020  
מ.נ. 401-2020

המנהלת הכללית

לכבוד

ד"ר רון תומר

יו"ר נשיאות המעסיקים והעסקים ונשיא התאחדות התעשיינים

**הנדון: עובדים המצויים בבידוד**

בהמשך לישיבה המשותפת שקיימנו ביום 16.9.20, הריני להודיע כדלקמן:

1. לצורך התמודדות המשק עם משבר הקורונה, וכדי למנוע את המשך התפשטות המגפה וכדי לאפשר למשק לפעול בצורה המיטבית האפשרית בנסיבות אלה, בכוונת משרד האוצר לקדם תיקון חקיקה ייחודי לנסיבות משבר הקורונה, אשר במסגרתו יעוגן הסדר לפיו עובד השוהה בבידוד לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה) תש"ף-2020, לרבות עובד השוהה בבידוד בשל הימצאות ילדו בבידוד, שמסר דיווח למשרד הבריאות לפי צו בריאות העם על היותו בבידוד והמציא למעסיקו העתק מהדיווח, זכאי לזקוף את ימי היעדרותו, בשל הימצאותו בבידוד, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, כמספר ימי היעדרותו כאמור, ויחולו לעניין זכותו לדמי מחלה הוראות סעיף 2 לחוק דמי מחלה לפי הסכם קיבוצי או חוזה אישי, למעט אם חל עליו אחד מאלה:  
א. הסדר מיטיב כאמור לפי חוק;  
ב. הסדר מיטיב כאמור המתייחס לעניין תשלום לעובד בגין ימי בידוד.  
המעסיק יסייע לעובד, לבקשתו, בהגשת דיווח למשרד הבריאות על בידוד כאמור והעובד ישתף פעולה עם המעסיק.  
ככל שיידרשו מסמכים נוספים שהם בשליטת העובד ישבו הצדדים ויקיימו דיון בעניין המסמכים ואופן המצאתם.
2. בכפוף לאמור בסעיף 1 לעיל, לעניין עובד השוהה בבידוד בשל הימצאות ילדו בבידוד יחולו הוראות חוק מחלת ילד, למעט ההוראות בדבר מספר הימים אותם רשאי העובד לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו כאמור באותו חוק.
3. מעסיק במגזר הפרטי, אשר יחויב בתשלום לעובד כאמור לעיל, יקבל שיפוי מאוצר המדינה בשיעור של 50% מחבותו (כלומר, כלול עלויות מעסיק), לפי תיקון החקיקה. למען הסר ספק, לא יינתן שיפוי בגין תשלום לעובד שמהווה הסדר המיטיב מעבר למתחייב מכוח תיקון החקיקה, למעט הסדר מיטב כאמור לפי חוק, המפנה לחוק דמי מחלה, והשיפוי מותנה בכך שהמעסיק שילם לעובד בהתאם לתיקון החקיקה.
4. בגין כל יום היעדרות בתקופת הבידוד אשר לגביו לא עמדו לזכות העובד ימי מחלה צבורים, יהיה זכאי העובד לקבל ממעסיקו דמי מחלה לפי הוראות סעיף 2 לחוק דמי מחלה, מבלי שיירשמו לחובתו ימי מחלה. ואולם, בגין כל יום היעדרות שאינו על חשבון ימי המחלה הצבורים, אשר חל ביום הרביעי של תקופת הבידוד או לאחר מכן, יהיה זכאי העובד לתשלום בגובה של 70% מהתשלום לו היה זכאי אילו



עמדו לזכותו ימי מחלה צבורים. עבור כלל התשלומים לפי סעיף זה, לעובד אשר אין לזכותו ימי מחלה צבורים במשך תקופת הבידוד, ישופה המעסיק באופן מלא. למען הסר ספק, ספירת ימי המחלה בכל תקופת בידוד תתחיל בכל מקרה מיום הראשון לבידוד, אף אם במהלך תקופת הבידוד תמו ימי המחלה הצבורים של העובד.

5. עובד אשר מצוי בבידוד בשל שהייתו במדינה אחרת, אינו זכאי לזקוף את ימי היעדרותו על חשבון ימי המחלה הצבורה שלו, אלא אם נסע בשליחותו של המעסיק.

6. משך תקופת בידוד אחת תהיה לפי הקבוע משך תקופת בידוד אחת תהיה לפי הקבוע בצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), תש"ף-2020.

7. בכפוף לאמור בסעיף 1 לעיל, דין היעדרות בתקופת בידוד יהיה כדין תקופת מחלה.

8. בתיקון החקיקה האמור ייכלל:

א. סעיף שמירת זכויות, לפיו, בכפוף לאמור בסעיף 1 לעיל, החוק בא להוסיף על זכותו של עובד מכוח דין או הסכם ולא לגרוע ממנה.

ב. סעיף לפיו, עובד שהיה זכאי לתשלום בגין אותם ימי בידוד, הן מכוח תיקון החקיקה האמור והן מכוח הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי לעניין ימי בידוד החל לגביו אצל מעסיקו, יחול לגביו ההסדר המיטיב מביניהם.

9. במקרה שהעובד יכול לבצע את עבודתו מהבית, והמעסיק והעובד יהיו מעוניינים בכך, יוכל העובד לעבוד מהבית, וזמן העבודה מהבית לא ייחשב כתקופת בידוד, ולא יבוא על חשבון ימי המחלה.

10. בידוד שהחל טרם תחילת תוקפו של החוק ונמשך לאחר מכן, יחולו הוראות החוק לגבי ימי בידוד שלאחר תחילתו. למען הסר ספק, ספירת ימי המחלה בכל תקופת בידוד תתחיל בכל מקרה מהיום הראשון לבידוד.

11. לעניין השיפוי למעסיק, תיקון החקיקה האמור יחול לגבי התקופה שמיום 1 באוקטובר 2020 ועד ליום 30 ביוני 2021.

12. השיפוי למעסיק ייעשה על ידי המוסד לביטוח לאומי במנגנון פשוט והוא ייכלל במסגרת התיקון לחוק.

13. מעסיק במגזר הציבורי הרחב לא ישופה בעד חבותו בגין ימי בידוד של עובדיו.

14. המדינה תקדם הסדר זה כמקשה אחת על כל חלקיו, אופן התשלום לעובד ואופן השיפוי למעסיק.

15. המדינה מעוניינת לפנות בבקשה משותפת עם התאחדות התעשיינים ועימכם, לבית המשפט העליון בשבתו כבג"ץ, לצורך הארכת המועד אשר נקבע ליישום פסק הדין, בבג"ץ 1622/20 בג"ץ 2070/20 התאחדות התעשיינים בישראל ו"סל" שירותי סיעוד ואח' נ' מדינת ישראל ואח' מיום 27.07.2020, ב- 28 ימים. וזאת על מנת להשלים את תהליכי החקיקה בכנסת המעגנים את ההסדר שגובש. על כן, לאור כלל האמור לעיל, נבקש את הסכמתכם לדחייה המבוקשת.

בכבוד רב,



קרן טרנר-אייל

מנכ"לית משרד האוצר

בהינתן אינטרס ההסתמכות של העובדים, ובשים לב לכך שהזכות לימי מחלה היא זכות המוקנית לעובד, וכל תשלום נעשה בכפוף לצבירת ימי המחלה של כל עובד ועובד ומתוך "הבנק" שלו, אף אני סבור כי יש להורות – בגדר עקרון התוצאה היחסית – כי הצו על תנאי הפוך למוחלט ביום 30.9.2020, על מנת לאפשר לרשויות המוסמכות להעמיד דברים על מכונם.

## ש ו פ ט

### הנשיאה א' חיות:

1. אני מסכימה למסקנה שאליה הגיע חברי השופט א' שטיין בחוות דעתו ולפיה הימצאות בבידוד מכוח צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התש"ף-2020 (להלן: הצו), אינה מהווה "מחלה" כהגדרתה בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: החוק). כמו כן מקובלות עלי הערותיו של חברי, השופט ע' פוגלמן, בכל הנוגע לתשתית הנורמטיבית אשר תומכת במסקנה זו. לצד זאת אבקש להוסיף מספר הערות קצרות.

2. כפי שציין השופט א' שטיין החוק נועד להבטיח את תשלום שכרו של העובד בימי מחלתו, בין אם על ידי המעסיק ובין אם על ידי גורם מבטח (ראו סעיף 8 לחוק). חברי מנתח תכלית זו על פי נורמות ביטוחיות המוכרות בשוק הפרטי. לגישתי התכלית העיקרית שבבסיס החוק היא הקניית ביטחון סוציאלי לעובד ובכך מצטרף החוק לחוקים רבים אחרים הטווים כנורמות סטטוטוריות את רשת הביטחון הסוציאלי בשוק העבודה בישראל. לצד תכלית זו ניתן להצביע על תכלית נוספת שאותה נועד החוק להגשים ועליה עמדו המשיבים בטיעוניהם, שעניינה שמירה על בריאות הציבור. במובן זה נועדו דמי המחלה להבטיח כי עובד שחלה למשל במחלה מדבקת לא יתייצב במקום העבודה ויסכן בכך לא רק את בריאותו שלו אלא גם את בריאות חבריו לעבודה. לשם קידומן של שתי תכליות אלה - הבטחת תשלום שכרו של העובד בימי מחלתו ושמירה על בריאות הציבור - סיפק המחוקק תמריץ כלכלי מסוים לכל מי שחלה להישאר בביתו בימי מחלתו והנטל הכלכלי הכרוך בתשלום דמי המחלה, מחולק בין המעסיק והעובד על פי המנגנון שקבע המחוקק.

3. הסיטואציה החריגה שבה אנו מצויים כיום נוכח התפרצות מגיפת הקורונה והצורך להורות, בין היתר, על בידוד של עובדים בהתאם להוראות הצו, מצדיקה לדעת המשיבים פרשנות מרחיבה של המונח "מחלה" כהגדרתה בחוק, וזאת על מנת להגשים את התכלית הנוגעת לבריאות הציבור. אכן, ייתכן כי מבחינה לשונית ניתן לכלול בגדרי

המונח "מחלה" שבסעיף 1 לחוק גם מקרים שבהם מונפקות תעודות מחלה המזכות את העובד בדמי מחלה מבלי שקיימת אבחנה ודאית של חולי וכן מקרים של היעדרות מעבודה בשל בדיקות רפואיות. אך דומה כי גם על פי עמדה פרשנית מרחיבה זו, פרשנותם של המשיבים המבקשת לכלול בגדר המונח "מחלה" את כל מי שחייבים כבידוד על פי הצו, היא פרשנות גורפת מדי ואין לקבלה. פרשנות כזו מתנגשת חזיתית עם לשון החוק ומותחת את התכלית הנוגעת לשמירה על בריאות הציבור למחוזות החורגים מיחסי עובד-מעביד. היא אף משנה באופן משמעותי את תמונת הסיכונים הכלכליים הנשקפת הן לעובדים והן למעסיקים באשר לדמי המחלה שלהם זכאים העובדים.

שינוי איזון כזה, אשר לו השלכות על זכויותיהם של הצדדים ליחסי העבודה, אינו מצוי בסמכותו של הגורם המבצע במשרד הבריאות – הוא נתון למחוקק.

לפיכך, אני מצטרפת לסעד שהציע חברי ולפיו תבוטל תעודת המחלה הגורפת שהוצאה על ידי הגורם המבצע במשרד הבריאות וכן אני מצטרפת, מן הטעמים שפירוטו חבריי, לעמדה כי סעד זה ראוי לו שיהיה פרוספקטיבי וכי הבטלות תושהה עד ליום 30.9.2020. חזקה על כלל הגורמים הרלבנטיים כי בפרק הזמן שעד כניסת הוראת הבטלות לתוקפה, תיבחן על ידם השאלה מיהו הגורם שראוי שיישא בנטל הכלכלי הכרוך בשמירה על בריאות הציבור בהקשר זה, וכי תיקבענה הוראות מתאימות לטובת העובדים, המעסיקים והציבור בכללותו.

ה נ ש י א ה

הוחלט כאמור בפסק דינו של השופט א' שטיין.

ניתן היום, ו' באב התש"ף (27.7.2020).

ש ו פ ט

ש ו פ ט

ה נ ש י א ה