



## נציבות שירות המדינה

### הודעות

הודעה שע/5

י"ח בחשוון התש"ע (5.11.2009)

#### הודעה מס' שע/5

#### **תיקון חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - היעדרות הורה של אדם עם מוגבלות**

1. סעיף 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993 (להלן - "החוק"), קובע זכות להורה לזקוף 8 ימי היעדרות על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, לשם טיפול בילדו החולה שטרם מלאו לו 16 שנים. לפי סעיף 1א לחוק, עובד שעבד שנה לפחות אצל מעבידו, יהיה זכאי לזקוף עד 90 ימי היעדרות לשם טיפול בילדו החולה במחלה ממארת שטרם מלאו לו 18 שנים, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, כמו גם ימי חופשתו.
2. בנוסף לכך, ההסדרים הקיימים מאפשרים הגדלה של מנין ימי ההיעדרות הניתנים לזקיפה כאמור, בהתחשב בהיותו של ההורה הורה יחיד או מי שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, ולעניין מחלה ממארת - גם אם בן הזוג של ההורה הוא עובד או עובד עצמאי שלא נעדר מעבודתו או מעסקו.
3. התיקון האחרון לחוק הנ"ל (תיקון מס' 7) מבקש להוסיף על ההסדרים האמורים, זכות לזקיפה היעדרות על חשבון ימי מחלה צבורים או חופשה צבורה, לעובד שילדו - קטין או בגיר - הוא אדם עם מוגבלות שנוקק להשגחה או לליווי מיוחדים. במניין ימים אלה יבואו גם הימים הנזקפים לעניין מחלת ילד לפי ההסדר הקיים בסעיף 1 לחוק. כיום, עם התקנת תקנות חדשות לפי החוק הנ"ל, נקבעה פרוצדורה למימוש זכות זו, כמפורט בתיקוני התקשייר המצורפים להודעה זו.
4. לעיתים קרובות נזקק אדם עם מוגבלות להשגחה ולליווי בשל מוגבלותו, הנפשית או הפיזית. זאת, בין אם ההשגחה והליווי הוא לשם טיפולים או שירותים מיוחדים הנדרשים לנוכח מוגבלותו, כגון: טיפולים פארה-רפואיים או שירותים תומכים אחרים, ובין אם אלה שירותים שגרתיים, כגון פנייה אל רופא המשפחה. משום כך, הורה של אדם עם מוגבלות נאלץ להיעדר מעבודתו מספר רב של ימים, ואילו זה אינו מסתיים בהגיע ילדו לבגרות. הרציונל אשר עומד בבסיסם של ההסדרים הקיימים בחוק, קרי היעדרות לצורך ההשגחה, הנדרשת על ילד, תקף גם במקרה של עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, לשם היעדרות בשל השגחה וליווי מיוחדים.
5. כדי לאזן בין זכויות ההורה העובד לבין צורכי המעביד ומקום העבודה, נקבע כי הזכות לזקיפת ימי ההיעדרות כאמור, כמו הזכות לזקיפת ימי היעדרות בשל מחלה ממארת של ילדו של עובד, תחול רק על עובד שעבד לפחות שנה אצל מעבידו. בהתחשב במספר הרב של הימים הניתנים לזקיפה, מוצע כי לצורך כך יוכל העובד לנצל, לפי בחירתו, את ימי המחלה הצבורים או את חופשתו הצבורה.

6. כמו כן, הארכת התקופה תתאפשר אם העובד הוא הורה יחיד, או מי שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או אם בן הזוג של העובד הוא עובד או עובד עצמאי שלא נעדר מעבודתו או מעסקו, וזאת כדי לאפשר את חלוקת הנטל בהתחשב בצורכי התא המשפחתי.

7. נוסף על כך, יש מצבים שבהם האחראי המיידני על אדם עם המוגבלות אינו הורהו הביולוגי, ולפיכך הוחלט להרחיב את ההסדר גם להורה במשפחת אומנה וגם לאפוטרופוס, ואולם כדי למנוע כפילות בניצול הזכות, מותנית האפשרות של הורה לזקוף את ימי ההיעדרות בכך שאין הורה אחר שמימש את זכאותו לזקיפת ימי היעדרות. כל זאת, בלי לגרוע מהאפשרות של שני בני זוג עובדים לזקוף במצטבר שלושים ימים לצורך כך, לפי סעיף 1ב(א) לחוק.

8. החוק מתייחס להורים של אנשים עם מוגבלות, בין אם הם קטינים ובין אם לא. לתיקון זה של החוק יש השפעה על זכויותיהם של ילדים עם מוגבלות, המתבטא בשיפור האפשרות שעומדת להוריהם להיעדר מעבודה, לשם השגחה וליווי מיוחדים, גם שלא בימי מחלתם של הילדים.

9. תחולתו של תיקון חוק זה ביום כ"ח בתשרי התשס"ט (17.9.2009).

10. התיקון לתקשי"ר בהתאם לני"ל ותיקונים אחרים נוספים מצורפים להודעה זו.

שמואל הולנדר  
נציב שירות המדינה

### תיקונים בהחלפת דפים

אסמכתא	להוציא את הדפים שכותרותיהם	להכניס את הדפים שכותרותיהם
הבהרה (פסקה 31.152(ב))	31.124 - 31.141 (דף אחד)	31.124 - 31.141 (דף אחד)
שע/5 (פסקה 33.253)	33.253 (דף אחד)	33.253 (דף אחד)
עריכה	33.255 - 33.256 (דף אחד)	33.255 - 33.255 (דף אחד)
עריכה	33.256 (דף אחד)	33.256 - 33.262 (דף אחד)

#### 31.124

ביחידות שפקודת הבטיחות בעבודה הנוסח חדש, התש"ל-1970, חלה עליהן, כולה או חלקה, תוצג תמצית חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, בנוסח שפורסם בירחון משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה "עבודה וביטוח לאומי"; עותקים ממנו אפשר לקבל בסניפי משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.  
(התקנות הנ"ל, ת' 1)

#### 31.13 - שעות עבודה של עובד למטה מגיל 18

##### 31.131

עובד שגילו למטה מגיל 18 שנה לא יועסק יותר משמונה שעות ביום, ולא יותר משבע שעות ביום בערב יום מנוחה שבועי או ערב יום מועד מהמנויים בפרק משנה 32.1. מספר שעות העבודה בשבוע של עובד שגילו למטה מגיל 18 שנה לא יעלה על 40.

##### 31.132

עובד שגילו למטה מגיל 18, הלומד בשיעורי ערב חינוכיים, ישוחרר מהעבודה בשעה 16:00 לכל המאוחר בימים שבהם הוא משתתף בשיעורים אלה.  
(החוק הנ"ל, ס' 23(a))

##### 31.133

(א) בכל יום, בו מועסק עובד למטה מגיל 18 שנה, שש שעות או יותר, תופסק עבודתו ל-3/4 שעה לפחות (בערב יום מנוחה שבועי או ערב יום מועד - לחצי שעה לפחות), חצי שעה לפחות מתוך הפסקה זו יינתן בהמשך אחד. שום הפסקה לא תהיה ארוכה יותר משלוש שעות;  
(ב) בעת כל הפסקה הנמשכת חצי שעה או יותר, רשאי עובד לצאת ממקום עבודתו, אלא אם דרושה נוכחותו לתהליך העבודה או להפעלת הציוד או השימוש בו, והממונה על העובד דרש ממנו להישאר במקום; במקרה זה ייחשב גם זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה. על מנהלי היחידות להקפיד על כך, שהעובד יעוכב במקום העבודה בשעות הפסקות אלו, רק במקרים יוצאים מן הכלל.  
(החוק הנ"ל, ס' 22)

##### 31.134

לשם ביצוע הוראות סעיף זה רשאים מנהלי היחידות לשנות - לעובד שגילו למטה מגיל 18 - את מועד הפסקת הצהריים או את משכה או להקדים את מועד סיום העבודה או לאחר את מועד התחלת העבודה או להעסיקו רק חמישה ימים בשבוע, או לנקוט ביותר מאחד האמצעים הללו.

#### 31.14 - שעות עבודה של טלפונאי

##### 31.141

(א) שבוע העבודה של הטלפונאים בשירות המדינה המועסקים במשרה מלאה יהיה של 42 ½ שעות בשבוע;  
(ב) טלפונאים המועסקים במשרה חלקית תהיה חלקיות משרתם באופן יחסי למשרה של 42 ½ שעות בשבוע;  
(ג) שעות העבודה של הטלפונאים בכל יום יהיו כלהלן:  
1. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של חמישה ימים:  
בימים ראשון עד חמישי משעה 07:30 עד שעה 16:00;  
במשך יום העבודה תינתן הפסקת מנוחה של שעה אחת, בשני משכים של חצי שעה כל אחת; שתי ההפסקות תהיינה בתוך שעות העבודה אולם רשאי האחראי או מי שהוסמך על ידו, על-פי צורכי העבודה לאשר כי הפסקה אחת של חצי שעה תהיה בסוף יום העבודה. במקרה זה יהיו שעות הנוכחות של הטלפונאי שמונה שעות ביום, במקום שמונה וחצי שעות;  
2. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של שישה ימים:  
בימים ראשון עד חמישי משעה 07:30 עד שעה 15:00;  
ביום שישי משעה 07:30 עד שעה 12:30;  
בימים ראשון עד חמישי תינתן במשך יום העבודה הפסקת מנוחה של שעה אחת בשני משכים של חצי שעה כל אחת;  
שתי ההפסקות תהיינה בתוך שעות העבודה אולם, רשאי האחראי או מי שהוסמך על ידו על-פי צורכי העבודה לאשר כי הפסקה אחת של חצי שעה תהיה בסוף יום העבודה.

במקרה זה יהיו שעות הנוכחות של הטלפונאי בימים אלה שבע שעות ביום, במקום שבע וחצי. ביום שישי לא תהיה הפסקת מנוחה.

3.

- (א) טלפונאי המועסק במשרה חלקית אך לא פחות מחצי משרה תהיה משך הפסקת המנוחה שלו במשך היום יחסית לחלקיות משרתו;  
(ב) טלפונאי המועסק בפחות מחצי משרה אינו זכאי להפסקת מנוחה.  
(סב/20)

### 31.142

שעות העבודה של טלפונאית אם עובדת

- (א) ההוראות האמורות בסעיף 31.15 לגבי שעות עבודה של אם עובדת יחולו גם על טלפונאיות;  
(ב) לגבי טלפונאית העובדת במשרה מלאה רשאי האחראי או מי שהוסמך על ידו, לקבוע כי הפסקה אחת של חצי שעה תהיה בסוף יום העבודה.  
(סב/20)

### 31.143

- (א) ההסדר לגבי שעות העבודה, בפסקאות 31.141, ו-31.142, יחול על הטלפונאים הקבועים שהתקבלו לאחר 1.4.1990. כן יחול על הטלפונאים העובדים כארעיים ועל המועסקים על-פי חוזה מיוחד גם אם נתקבלו לפני 1.4.1990;  
(ב) טלפונאים אשר עובדים במרכזת שהוגדרה בעבר כמרכזת סוג א (3 עד 6 קווי חוץ) שעות העבודה שלהם יהיו כאמור בפסקאות 31.141 ו-31.142;  
(ג) הטלפונאים הקבועים אשר היו בשירות המדינה לפני 1.4.1990 ועבדו במרכזת מסוג ב (7 קווי חוץ ומעלה), יהיו שעות עבודתם כדלקמן:  
1. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של חמישה ימים יתווספו שעות העבודה אשר נהגו לעבוד בימי שישי באופן שווה לימים ראשון עד חמישי;  
בימים ראשון עד חמישי יעבדו שבע וחצי שעות ביום והפסקה של שעה אחת במשך אחד או בשני משכים לפי צרכי העבודה, שתינתן אך ורק בתוך שעות העבודה ולא ניתן לצרף אותה או חלק ממנה לסוף יום העבודה לשם קיצורו;  
2. במשרדים אשר עובדים שבוע עבודה של שישה ימים בימים ראשון עד חמישי יעבדו על-פי המתכונת הקודמת של שש וחצי שעות ליום והפסקה של שעה אחת ביום במשך אחד או שני משכים לפי צרכי העבודה, שתינתן אך ורק בתוך שעות העבודה ולא ניתן לצרף אותה או חלק לסוף יום העבודה לשם קיצורו;  
ביום שישי יעבדו משעה 07:30 עד שעה 12:30 ללא הפסקת מנוחה.  
(נב/6)

## 31.15 - שעות עבודה של אם עובדת

### 31.151

- (א) בפרק משנה זה:  
1. "אם לילד" - לרבות אם מאמצת או מי שקיבלה לביתה ילד מאומץ שלא מלאו לו עשר שנים או מי שיש לה חובה אחרת מן הדין לספק צרכיו של ילד;  
2. "אם לילד יחיד" - אם במשפחה שבה ילד אחד בלבד.  
(ב) כל הזכויות בפרק משנה זה מוענקות גם לעובד הזכאי לזכות בקשר להורות כמפורט בפרק משנה 35.1, בכפוף לתנאים המפורטים שם, וכן לעובד שהוא אלמן, גרוש או ראש משפחה חד-הורית.

### 31.152

- (א) עובדת אם לילד זכאית להיעדר מעבודתה, עד חלוף שנה אחת מיום הלידה או מיום האימוץ, שעה אחת בכל יום בו היא מועסקת שש שעות רצופות לפחות (לרבות שעת היעדר לפי האמור לעיל), בין אם היא מועסקת במשרה מלאה ובין אם היא מועסקת במשרה חלקית (שעת ההיעדרות יכולה להיות בהמשך אחד או בשני המשכים). אין לחייב את חשבון חופשתה של העובדת או משכורתה עקב היעדרויות אלו;  
(טז/25)  
(ב) ביום עבודה מקוצר כמפורט בסעיפים 32.51 ו-32.53 שהוא בן שש שעות לפחות, זכאית עובדת כאמור בנסמן (א) לעיל לקיצור נוסף של שעה.  
(שע/5)

33.253

(א) לעניין פסקה זו -  
"עובד" -

לרבות אם או אב מאמצים או מי שקיבלו לביתם ילד מאומץ או עובד שהוא הורה במשפחת אומנה או מי שיש לו חובה אחרת מן הדין לספק צרכיו של הילד ;

"משפחת אומנה" - משפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך ;

"אדם עם מוגבלות" - כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 ;

"סיוע אישי" - סיוע שהאדם עם המוגבלות נזקק לו בשל מוגבלותו, לרבות השגחה, לווי וטיפול ;

"היעדרות בפועל" - היעדרות ימי עבודה ולא ימי לוח כהגדרתה בפסקה 33.207 ;

"הורה יחיד" - עובד שבהחזקתו ילד הנמצא עמו ואשר נתקיים בו אחד מאלה :

1. הוא אינו נשוי ואין אדם הידוע בציבור כבן זוגו ;

2. הוא נשוי ומתקיים בו האמור באחת מנסמנים (א), (ב) או (ג) להלן ובתנאי שאין אדם אחר הידוע בציבור כבן זוגו :

(א) הוא חי בנפרד מבן זוגו תקופה של שנתיים לפחות ופתח בהליך על-פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעל במסגרת הליך זה שנתיים לפחות ;

(ב) היא עגונה, כמשמעותה בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 ;

(ג) היא חיה בנפרד מבן זוגה, שהתה במקלט לנשים מוכות 90 ימים לפחות, מתוך תקופה של שנים עשר חודשים שתחילתה ביום הראשון לשהותה במקלט כאמור, פתחה בהליך על-פי דין להשתחרר מקשר הנישואין ופעלה במסגרת הליך זה במשך שישה חודשים לפחות ; ואולם אישה תהא פטורה מפתיחת הליך כאמור אם לשכת הסעד אישרה כי יש בכך כדי לסכן את חייה או את חיי ילדה.

3. הוא עולה חדש שנמצא בארץ למעלה משנה ופחות משנתיים ובן זוגו לא עלה לארץ ואף אינו שוהה בה ובתנאי שאין לו בן זוג אחר.  
(חוק משפחות חד-הוריות, התשנ"ב-1992)

(ב) עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנה, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות בפועל במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה :

1. בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שבן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה ;

2. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד - עד 16 ימים בשנה.

(חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ס' 1)  
(סח/23)

(ג)

1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 18 שנה ועבד שנה לפחות בשירות, זכאי לזקוף עד 90 ימים בשנה של היעדרות בפועל בשל המחלה הממארת של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד ; היה בן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור או שהעובד הוא הורה יחיד או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף עד 110 ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל המחלה הממארת של ילדו, כאמור ;

2. בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי נסמן זה, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי נסמן (ב).

(חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ס' 1א)  
(סט/26)

(ד)

1. עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, ועבד שנה לפחות בשירות, זכאי לזקוף עד 15 ימים בשנה של היעדרות בפועל על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות כאמור, לאדם עם המוגבלות ; ואם התקיים בו אחד מאלה, זכאי העובד לזקוף בשנה עד 15 ימים

- נוספים של היעדרות בפועל כאמור, ובלבד שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת ימים נוספים לצורך מתן סיוע אישי לאותו אדם עם מוגבלות;
- (א) בן זוגו הוא עובד, ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור;
- (ב) בן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שלא חדל מעיסוק במשלוח ידו לצורך מתן סיוע אישי;
- (ג) הוא הורה יחיד;
- (ד) האדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית.
2. הוראות נסמן (ד) יחולו, בשינויים המחויבים, לגבי עובד שהוא אפטרופוס של אדם עם מוגבלות, ובלבד שאין אדם אחר המטפל באדם עם המוגבלות, ואין אפטרופוס אחר שניצל את זכותו לפי נסמן זה;
3. בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי נסמן (ד), יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי נסמן (ב) או נסמן (ג) לעיל, בקשר עם מחלת ילדו שהוא אדם עם מוגבלות. (חוק דמי מחלה היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ס' 11(ב)
- (ה) הוראות נסמנים (ב)-(ד) יחולו בשינויים המחויבים, לגבי עובד שהוא הורה במשפחת אומנה, ואולם ימי היעדרות של הורה במשפחת אומנה ייזקפו רק אם הורהו הטבעי או הורו המאמץ של הילד או של האדם עם המוגבלות, לפי העניין, לא מימש באותם ימים את זכאותו לזקיפה מכוח אותה זכות;
- (ו) עובד שנעדר מעבודתו לפי נסמנים (ב), (ג) או (ה) לפסקה זו, ימסור לממונה על משאבי אנוש במשרד/יחידה הצהרה לפי טופס הצהרה שבתוספת הראשונה לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ד-1993 חתומה בידו וביד בן זוגו, ואם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית - הצהרה חתומה בידו בלבד;
- (ז) עובד שנעדר מעבודתו לפי נסמן (ד) או (ה), לצורך מתן סיוע אישי, ימסור לממונה על משאבי אנוש במשרד/יחידה הצהרה חתומה בידו וביד בן זוגו, ואם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית בידו בלבד, לפי טופס הצהרה שבתוספת השנייה לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ד-1993;
- (ח) בן זוגו של עובד יוכיח כי הוא עובד עצמאי באמצעות אחד מאלה:
1. מסמך המעיד על היותו רשום במוסד לביטוח לאומי כעובד עצמאי;
  2. מסמך המוגש לפקיד שומה או הניתן על ידי, המעיד כי לבן הזוג הכנסה מעסק או משלח יד באותה שנת מס;
  3. אישור על היותו עוסק לפי חוק מס ערך מוסף, התשל"ו-1976.
- (ט) צורך מסמכים:
1. להודעה לפי נסמנים (ב) ו-(ג) יצרף העובד אישור רפואי בדבר מחלת ילדו;
  2. הודעה לפי נסמן (ד) יצרף העובד אישור של רופא המעיד שהאדם בגינו נדרשת ההיעדרות הוא אדם עם מוגבלות הנזקק לסיוע אישי בשל מוגבלותו, ואם הסיוע האישי נדרש לצורכי ליווי, סיוע או השגחה בטיפול רפואי או פארה רפואי, גם אישור של הגורם המטפל המעיד על יום ותחום השעות שבהם ניתן הטיפול;
  3. לגבי עובד שבן זוגו עצמאי, יצרף מסמך או אישור כאמור בנסמן (ח) לעיל;
  4. לגבי עובד שהוא אפטרופוס של אדם עם מוגבלות, יצרף צו מינוי אפטרופוס לפי חוק הכשרות המשפטית והאפטרופוסות, התשכ"ב-1962;
  5. לגבי הורה שהוא במשפחת אומנה, יש לצרף אישור כי העובד הינו הורה במשפחת אומנה, שניתן על-ידי המפקח הארצי על אומנה במשרד הרווחה והשירותים החברתיים, או מי שהוא הסמך לכך או אישור כאמור של גוף מפעיל שמשדר הרווחה והשירותים החברתיים התקשר עימו לשמש כגוף מפעיל לאומנה.
- (י) על אף האמור בסעיף לעיל, רשאי עובד למסור למעבידו את המסמכים או האישורים הבאים במועדים ובתקופות המפורטות להלן, ובלבד שיודיע למעבידו, תוך זמן סביר אם חדל לחול תנאי שעליו מעידים האישורים או המסמכים האמורים, או אם פקע תוקפם או בוטל:

1. אישור של רופא כאמור ברישא לפי נסמן (ט)2 לגבי מוגבלות קבועה - פעם אחת בלבד; ואם המוגבלות אינה קבועה - פעם אחת בתוך תקופה של שנים עשר חודשים;
  2. אישור או מסמך כאמור לפי נסמן (ט)3, פעם אחת בתוך תקופה של שישה חודשים;
  3. צו מינוי אפוטרופסות כאמור לפי נסמן (ט)4, פעם אחת בלבד אם ניתן צו אפוטרופסות קבוע, או פעם אחת תוך תקופת אפוטרופסות קצובה, אם ניתן צו אפוטרופסות זמני.
- (יא) כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בנסמנים (ו)1 ו-(ט)2, לא יראו בהיעדרותו כהיעדרות המותרת מהעבודה לפי פסקה זו.
- (חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993; תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993 (שע/5))

#### 33.254

עובד או עובדת שהם אב או אם לילד בגיל 16, הנמצא בביתם, לרבות עובד אלמן או גרוש עם ילד כנ"ל, אשר זכותם לחופשת מחלה מבוטחת בקרן ביטוח אשר עבדו בשירות שלושה חודשים ללא הפסקה והנעדרים מעבודה לרגל מחלת ילד - זכאים לקבל ממשרדם תשלום בעד ימי היעדרותם, בהתאם להוראות פסקה 33.253(ב). בדבר מחלת ילד החולה במחלה ממארת ראה פסקה 33.253(ג).

#### 33.255

##### היעדרות מהעבודה בשל מחלת הורה

עובד שלו הורה שמלאו לו 65 שנה זכאי לזקוף עד שישה ימים בשנה של היעדרות בפועל בשל מחלת הורה על חשבון ימי המחלה הצבורים שלו בהתקיים התנאים הבאים:

(א) עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו ימסור למנהל משאבי אנוש הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתוספת לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1994;

(ב) עובד, שאחד מאחיו נעדר מעבודתו בשל מחלת הורה ומימש זכאותו לפי החוק אינו זכאי להיעדר מעבודתו שלו, באותו עניין, באותו פרק זמן; לעניין זה, "אח" - בן או בת נוספים של ההורה שבשל טיפול בו מתבקשת זקיפת ההיעדרות לתקופת המחלה הצבורה, לרבות בן או בת מאומצים;

(ג) להודעה כאמור יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בהורה בדבר היות ההורה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת, לביצוע פעולות יום-יום; לעניין זה - "פעולות יום - יום" - לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, נידות עצמית בבית; "רופא" - גם רופא מחליף; "חולה" - הורה שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום-יום.

(ד) עובד שהורהו נמצא במוסד סיעודי (המוגדר כמוסד סיעודי או מחלקה סיעודית שבהם מוחזקים ומטופלים אנשים הזקוקים לסיעוד, תשושי נפש או תשושים) אינו זכאי לזקוף בתקופת המחלה הצבורה, היעדרות לשם טיפול בהורה;

(ה) כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים לעיל לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה כדין;

(ו) אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הנהוגות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעביד על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221.

(חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993; תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1994 (סא/10))

**(א) היעדרות מהעבודה בשל מחלת בן זוג**

1. עובד זכאי לזקוף עד שישה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל מחלת בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו;  
(א) עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, ימסור למנהל משאבי אנוש, הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתוספת 1 לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ט-1999;  
(ב) להודעה כאמור יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בבן הזוג בדבר היות בן הזוג תלוי לחלוטין בעזרת הזולת, לביצוע פעילות יום-יום; לעניין זה - "פעולות יום-יום" - לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית; "הרופא המטפל" - לרבות רופא מחליף;  
(ג) כל עוד לא מסר העובד את המסמכים כמפורט בפסקה זו לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה כדין;  
(ד) אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הנהוגות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעביד על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221;  
(חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998); (תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ט-1999)  
(סא/10)
2. עובד שעבד שנה לפחות בשירות, זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה ממארת של בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד;  
3. בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי פסקה זו, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי נסמן 1 לעיל.  
(חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998, ס' 1, א1(א))  
(סט/26)

**(ב) היעדרות מהעבודה עקב הריון ולידה של בת זוג**

- עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון בת זוגו, או בשל לידה של בת זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.
1. עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, ימסור למנהל משאבי אנוש, הצהרה חתומה בידו לפי הטופס שבתוספת (תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג), התשס"א-2000);  
2. להודעה כאמור יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בבת הזוג בדבר טיפולים או בדיקות של בת הזוג הקשורים להריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של בת הזוג ומועדה, לפי העניין, והכל בהתאם לנסמן 4 לעניין זה, "הרופא המטפל" לרבות רופא מחליף;  
3. כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בנסמנים 1 ו-2 לעיל לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לחוק;  
4. היעדרות עובד מן העבודה יראו כהיעדרות מזכה בחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה:  
(א) ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות בקשר להריון, שכרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, ובמקרה של הפלה - גם במשך לא יותר מ-24 שעות מתום ביצועה;  
(ב) ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות כאמור בנסמן א) לעיל אף כשלא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, בנסיבות שבהן תלויה בת-הזוג בעזרת הזולת בביצוע הבדיקות או הטיפולים כאמור;  
(ג) נוכחות בלידה; לעניין זה, "לידה" - מתחילת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה.  
5. אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הקבועות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעביד על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221.  
(חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000) (תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג), התשס"א-2000) (חוק הסכם לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ז-1996)  
(סא/10)(סב/13)



- (ג) היעדרות מהעבודה של אם מיועדת עקב היריון ולידה של אם פונדקאית מכוח חוק הסכם לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996 (להלן - "אם פונדקאית"). עובדת שהיא אם מיועדת כאמור, זכאית לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות בפועל, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להיריון או לידה של האם הפונדקאית, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה.
1. עובדת המבקשת לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלה ימי היעדרות מעבודתה, תמסור למנהל משאבי אנוש, הצהרה חתומה בידה כמפורט בנסמן (ב) 1 לעיל;
  2. להודעה כאמור תצרף העובדת אישור מאת הרופא המטפל באם הפונדקאית בדבר טיפולים או בדיקות שלה הקשורים להיריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של האם הפונדקאית ומועדה, לפי העניין, והכל בהתאם לנסמן 4. לעניין זה, "הרופא המטפל" לרבות רופא מחליף;
  3. כל עוד לא מסרה העובדת את המסמכים האמורים בנסמנים 1 ו-2 לעיל לא יראו בהיעדרותה היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לפי החוק;
  4. היעדרות עובדת שהיא אם מיועדת מן העבודה יראו כהיעדרות מזכה בחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה:
    - (א) ליווי האם הפונדקאית לטיפולים או בדיקות בקשר להיריון, שכרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, ובמקרה של הפלה - גם במשך לא יותר מ-24 שעות מתום ביצועה;
    - (ב) ליווי האם הפונדקאית לטיפולים או בדיקות כאמור בנסמן (א) לעיל אף כשלא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, בנסיבות שבהן תלויה האם הפונדקאית בעזרת הזולת בביצוע הבדיקות או הטיפולים כאמור;
    - (ג) נוכחות בלידה; לעניין זה, "לידה" - מתחילת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה.
  5. אין בהוראה זאת כדי לגרוע מההוראות הקבועות בתקשי"ר בדבר חובת הודעה למעביד על היעדרות מהעבודה בשל מחלה כאמור בפסקה 33.221.  
(סח/13)

## 33.26 - מחלה בחוץ-לארץ

### 33.261

עובד, אשר מקום עבודתו הקבוע הוא בארץ ואשר חלה בעת שהותו בחוץ-לארץ לרגל תפקיד או חופשה, יצטייד בתעודה רפואית מרופא מקומי במקום הימצאו בחוץ-לארץ. בתעודה זו חייבת להופיע אבחנת מחלתו של העובד, ללא אבחנה של המחלה לא תוכר התעודה על-ידי ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה כאמור בפסקה 33.262. הימים בהם חלה העובד ייחשבו כימי חופשת מחלה.  
(נא/31)

### 33.262

עם חזרתו ארצה ימציא העובד את התעודה הרפואית כאמור בפסקה 33.261 ליחידתו, אשר תעביר אותה לאישור היחידה הרפואית לעובדי המדינה במשרד הבריאות. ראש היחידה הרפואית לעובדי המדינה רשאי לבקש מהעובד שהגיש את התעודה, להמציא תרגום מאושר על-ידי נוטריון.

**33.27 - א. פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה - פסקה 33.270 ב. החזרת דמי חופשת מחלה עקב פגיעת צד שלישי - פסקה 33.276**

33.270

**א. פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה**

- (א) הוראות פסקאות 33.271 עד 33.275 חלות על עובדים אשר שירותם נושא זכות לגמלאות בהתאם לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן - "חוק הגמלאות");
- (ב) תקופת שירות הנושאת זכות לחישוב מכסת ימי המחלה ולפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה (להלן - "זכויות בגין חופשת מחלה"), כוללת רק תקופת שירות אשר הזכויות בגין חופשת מחלה הניתנות בעדה ניתנו במישרין על-ידי המשרד, ולא באמצעות קרנות ביטוח או גופים אחרים (ראה פרק משנה 02.3);
- (ג) תקופת שירות ארעית או בחוזה מיוחד, שבה בוטח העובד בקרן ביטוח כלשהו, אליה הפרישה המדינה כספים בגין ביטוח ימי מחלה, אינה נחשבת כתקופת שירות הנושאת זכויות בגין חופשת מחלה, אף אם העובד רכש אותה לצורך גמלה;
- (ד) תקופת שירות של עובדים המבוטחים בקרן ביטוח, אשר במשך שירותם לא שולמו בעדם דמי ביטוח לקרן, קיבלו תשלום מקופת המדינה בעד ימי מחלה, וקיים לגביהם רישום מדויק על ניצול ימי חופשת מחלה כמוגדר בפסקה 33.212, נחשבת לצורך האמור בסעיף זה;

(ה)

1. ימי חופשת מחלה אשר נצברו בשירות הקבע בצה"ל, ו/או במשטרת ישראל ושירות בתי הסוהר בתקופה שקדמה לעבודה בשירות המדינה, יובאו בחשבון לצורך פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, רק אם התקופה שבה שירת העובד באחד הגופים הנ"ל הוכרה כתקופה שחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 חל עליה.

(א) עובד אשר השתחרר מאחד הגופים הנ"ל וקיבל מענק שחרור, יהיה זכאי לפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה בהתאם לאמור בסעיף 33.27, אם החזיר את המענק והתקופה האמורה הוכרה לצורך תשלום גמלאות;

(ב) עובד אשר השתחרר מאחד הגופים הנ"ל ולא קיבל מענק שחרור, והתקופה שבה שירת באחד הגופים הנ"ל הוכרה לצורך לתשלום גמלאות, יהיה זכאי לפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה.

2. ערך יום מחלה יחושב לפי ערכו בעת הפרישה וסיכום חשבון ימי המחלה;

3. עובד אשר יבקש ליישם לגביו את ההסדר האמור לעיל יידרש להמציא אישור מצה"ל או ממשטרת ישראל, לפי העניין, על יתרת ימי המחלה העומדים לזכותו; עובד אשר המציא אישור כנדרש לעיל, ובו נקבע שבתקופת שירותו לא נוהל בגוף האמור רישום היעדרויות, יזוכה חשבונו, לצורך פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה באותה תקופה, במכסת ימי המחלה המקובלת, אולם ממכסה זו יוחסרו שלושה ימי מחלה בגין כל שנת שירות באותו הגוף;

4. ההסדר הנ"ל יחול בשינויים המתחייבים על עובדים העוברים משירות המדינה לצה"ל או למשטרת ישראל.

(ו) בדבר זכאות עובדים שנפסלו לשירות על-ידי ועדה רפואית, ראו האמור בפסקה 33.209.  
(13/סז)