

9 אוגוסט 2021

**לכבוד
המנהל/ת הכללי**

ג.א.ג

שלום רב,

הנדון: מתווה חדש לתשלום דמי בידוד לעובדים

נעדכנכם, כי פורסם לאחרונה, בתאריך 5.8.21, מתווה עדכני להסדרת תשלום דמי בידוד לעובדים, במסגרת תיקון לחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה), התש"ף-2020 (להלן: "החוק").

כזכור, החוק הסדיר בהוראת שעה את נושא התשלום לעובדים שנאלצו לשהות בבידוד בהוראת המדינה ונבצר מהם לעבוד בתקופה זו, וכן קבע הוראות בדבר שיפוי למעסיקים בגין סכומים ששילמו וצפויים לשלם עבור ימי בידוד, מחודש אוקטובר 2020 ועד לסוף חודש מרץ 2021. בשל התפזרות הכנסת ה-23, **הוארך ההסדר הקודם עד לתאריך 6 ביולי 2021**, וחל לעניין תקופות בידוד בתקופת הוראת השעה המוארכת כאמור.

התיקון הנוכחי כולל **הארכה של תשלום דמי בידוד לעובדים עד ליום 31.10.2021**, תוך עריכת מספר שינויים בהסדר הקודם, הלוקחים בחשבון, בין השאר, את האפשרות לקצר את תקופת הבידוד באמצעות עריכת שתי בדיקות, וכן את האפשרות להתחסן בימים אלה, אשר לצד התועלת שיש בה לבריאות העובד ולבריאות הציבור, יש בה גם כדי לפטור את העובד מבידוד במקרים מסוימים ולבטל את העלויות המוטלות על צדדים שלישיים בשל שהיית העובד בבידוד.

לאור האמור, בתיקון ישנה, ככלל, הבחנה בין עובד שהתחסן או נבצר ממנו להתחסן, ובין עובד שבחר לא להתחסן.

בנוסף כולל התיקון גם הסדר לתשלום דמי בידוד **באופן רטרואקטיבי**, לעובדים מחלימים או מחוסנים, אשר נדרשו לשהות עם ילדם בבידוד מתאריך 1.1.2021, לצד שיפוי למעסיק.

להלן, לשימושכם, מדריך תשלום דמי בידוד לעובדים ושיפוי למעסיקים, המפרט את עיקרי התיקון לחוק ואת ההסדר החדש לתשלום דמי בידוד.

א. הגדרות לצורך קביעת זכאות לדמי בידוד

להלן ההגדרות החדשות, לפיהן תיקבע זכאות העובד לדמי בידוד:

עובד השוהה בבידוד - מי שמתקיימים לגביו כל התנאים הבאים:

- נעדר מעבודתו בשל חובת בידוד שחלה עליו - למען הסר ספק, עובד שנעדר ממקום העבודה בשל חובת בידוד, אולם המשיך לבצע עבודתו מרחוק/מהבית בתקופת הבידוד, זכאי לתשלום שכר עבודה ולא לדמי בידוד;
- שהה בפועל בבידוד, בהתאם להוראות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש)(בידוד בית הוראות שונות)(הוראת שעה), התש"ף-2020 (להלן: "צו בידוד בית");

3. **דיווח למשרד הבריאות על הבידוד**, והמציא למעסיקו העתק מהדיווח;
4. **הוא לא נדרש לשהות בבידוד עקב נסיעה פרטית/אישית לחו"ל, או חולה לפי הגדרת צו בידוד בית (חולה קורונה)** - עובדים אלה לא יהיו זכאים לתשלום דמי בידוד ממעסיקם. למען הסר ספק, עובדים שחלו בקורונה (להבדיל ממבודדים), זכאים לתשלום דמי מחלה ממעסיקם ככל שצבורה לזכותם מכסת ימי מחלה, ובמקרה בו נדבקו במקום העבודה, עשויים להיות מוכרים כזכאים לתשלום דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, בכפוף להגשת תביעה מתאימה ולקיומם של הקריטריונים לזכאות כפי נקבעו ע"י המוסד.

עובד בבידוד מזכה - עובד השוהה בבידוד (לפי ההגדרה והתנאים שלעיל), אשר בנוסף מתקיים בו **אחד מהתנאים הבאים**:

1. **התחסן בסמוך לתקופת הבידוד** - העובד קיבל מנת חיסון ראשונה ובמועד תחילת תקופת הבידוד טרם חלפו 30 ימים מהמועד האמור, או שקיבל שתי מנות חיסון ובמועד תחילת תקופת הבידוד טרם חלפו שבעה ימים מהמועד שבו קיבל את מנת החיסון השנייה. על העובד להמציא למעסיקו אישור על קבלת מנת חיסון אחת או שתיים, לפי העניין;
2. **הוא בגדר מחלים או מחוסן והוא חייב בבידוד לפי צו בידוד בית** - על העובד להמציא למעסיקו אישור החלמה תקף או תעודת מחוסן תקפה, לפי העניין;
3. **יש לגביו מניעה רפואית להתחסן** - על העובד להמציא למעסיקו אישור רפואי מתאים;
4. **אין המלצה של משרד הבריאות להתחסן, לגבי הציבור שהוא נמנה עמו** - על העובד להמציא למעסיקו אישור רפואי מתאים;
5. **הוא קטין**;
6. **הוא שוהה בבידוד עם ילדו שחלה עליו חובת בידוד** - מי שמתקיימים לגביו כל התנאים הבאים:

- ילדו אינו חוזר מחו"ל או חולה קורונה;
 - העובד נעדר מעבודתו משום שהוא שוהה בבידוד בשל חובת בידוד של ילדו או משום שהוא עובד השוהה בבידוד;
 - **דיווח למשרד הבריאות לגבי הבידוד שלו ושל ילדו** ומסר למעסיקו העתק מהדיווחים;
 - מסר הצהרה למעסיקו לפי **הטופס בתוספת לחוק**, ולפיה אין לילד הורה אחר שבימי ההיעדרות הנו בגדר "עובד בבידוד מזכה", "הורה מלווה" או עובד עצמאי שחדל לעבוד בשל הבידוד של הילד.
- יובהר, כי קטגוריה זו מתייחסת לעובד אשר **חייב** בבידוד בשל חובת הבידוד של ילדו. עובד שאיננו חייב בבידוד אך נדרש ללוות את ילדו שבבידוד, יחשב ל"הורה מלווה", כמפורט להלן.

עובד שהוא הורה מלווה - עובד שלא חלה עליו חובת בידוד ומתקיימים לגביו כל התנאים הבאים:

1. הוא נעדר מעבודתו בשל חובת בידוד שחלה על ילדו;
2. ילדו אינו חוזר מחו"ל או חולה קורונה;
3. **דיווח למשרד הבריאות לגבי הבידוד של ילדו** ומסר למעסיקו העתק מהדיווח;
4. מסר הצהרה למעסיקו לפי **הטופס בתוספת לחוק**, ולפיה אין לילד הורה אחר שבימי ההיעדרות הנו בגדר "עובד בבידוד מזכה" השוהה בבידוד עם ילדו, "הורה מלווה" או עובד עצמאי שחדל לעבוד בשל הבידוד של הילד.
5. המציא למעסיקו אישור החלמה תקף או תעודת מחוסן תקפה.

עובדים שהם הורים מלווים רשאים לחלוק ביניהם את תקופת הבידוד של ילדם ולהיעדר מעבודתם לסירוגין, בצרוף טופס הצהרה מתאים למעסיק.

ב. זכאות לתשלום דמי בידוד וניכוי ימי מחלה

ככלל, העובדים יהיו זכאים לתשלום דמי בידוד בגין ימי היעדרם מהעבודה במהלך תקופת הבידוד, בהתאם לתנאים שבחוק, למעט בעד יום עבודה אחד מלא (בגינו עשוי העובד להיות זכאי לתשלום דמי חופשה/מכוח הסדר מיטיב/עקב נסיעה לחו"ל בשליחות המעסיק, כפי שיפורט בהמשך).

שיעור תשלום דמי הבידוד, יהא כמפורט:

1. **עובד בבידוד מזכה, עובד שהוא הורה מלווה או עובד השווה בבידוד שנשלח לחו"ל בשליחות מעסיקו** - לעובד ישולם סכום השווה לדמי מחלה בהתאם לסעיפים 5 ו-6 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976. בסעיפים אלה נקבע, כי דמי המחלה יהיו בגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל אילו המשיך בעבודתו, וכן הרכיבים אשר יובאו בחשבון השכר המשמש בסיס לחישוב (שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר או פיצוי בעד התייקרות, תוספת משפחה ותוספת מחלקתית/מקצועית).
2. **עובד השווה בבידוד** - לעובד בקטגוריה זו ישולם 75% מהסכום האמור.

ניכוי ימי המחלה לעובד ששולמו לו דמי בידוד – הניכוי לא יעלה בכל מקרה על שלושה ימי עבודה. אצל עובדים שהם הורים מלווים שנעדרו מעבודתם לסירוגין במהלך תקופת הבידוד, לא יופחתו יותר משלושה ימים לשניהם יחד. במקרה בו מכסת המחלה הצבורה לזכות העובד אינה מספיקה לצורך הניכוי הנדרש, תירשם יתרה שלילית לחובת העובד, אשר תקוזז בהתאם לצבירת ימי מחלה בחודשים העוקבים לחודש התשלום. עם זאת, אם הסתיימו יחסי העבודה והעובד לא צבר תקופת מחלה מספקת לצורך הקיזוז, תקוזז היתרה השלילית עקב הבידוד כנגד ימי חופשה הצבורים לזכותו, ואם לא נותרה יתרת חופשה לניכוי, לא יהיה לעובד חוב למעסיקו בעניין זה.

מועד תשלום דמי בידוד - דמי הבידוד ישולמו לעובד במועד בו היה משתלם שכר עבודה אילו עבד, ובלבד שהעובד מסר למעסיקו העתק מהדיווח לפחות שבעה ימים לפני המועד האמור. ככל שלא עשה כן, ישולמו דמי הבידוד במועד הקרוב לתשלום שכר עבודה שלאחר מסירת העתק הדיווח.

שמירת זכויות - עובד אשר זכאי לדמי בידוד מכמה מקורות שונים, יחול לגביו ההסדר המיטיב.

ג. התקופה בגינה קמה זכאות לתשלום דמי בידוד

לתשומת לבכם, בשל האפשרות לצמצם את תקופת הבידוד באמצעות עריכת בדיקות, יילקחו בחשבון פעולות העובד לקיצור תקופת הבידוד, ויהיו להן השלכות לגבי משך זכאותו לדמי בידוד.

תקופת הבידוד - התקופה שתילקח בחשבון תהא החל מהיום הראשון בו נודע לעובד שחלה עליו או על ילדו חובת בידוד ועד ליום האחרון בו חלה חובת בידוד, ובלבד שכל התקופה בשל אותה עילת בידוד **לא תעלה על התקופה המזערית לבידוד**. יחד עם זאת, במקרה בו עובד דיווח למשרד הבריאות לאחר ארבעה ימים ומעלה מהמועד בו נודע לו, תקופת הבידוד הרטרואקטיבית שתבוא בחשבון תהא ארבעה ימים לפני מועד הדיווח.

תקופה מזערית לבידוד - תום תקופת הבידוד (בשל עילת בידוד מסוימת) יהא במועד המוקדם ביותר שבו יכולה להסתיים לגבי העובד או ילדו חובת הבידוד, לפי הוראות צו בידוד בית. מאחר שלפי הצו בנוסחו הנוכחי, בידוד יסתיים עם קבלת התוצאה השלילית של הבדיקה השנייה, אם התוצאות של הבדיקה השנייה יתעכבו מסיבות שאינן תלויות בעובד, העובד לא ייפגע ויהא זכאי לדמי בידוד עד למועד בו התקבלה התוצאה בפועל.

ימי עבודה - התשלום עבור תקופת הבידוד יהא בגין ימי עבודה בלבד, היינו, הימים בהם היה אמור העובד לעבוד במשרתו הרגילה ונעדר מעבודתו בשל שהייה בבידוד. ימי העבודה לא יעלו על חמישה ימים בכל שבעה ימים, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן שישה ימים, אזי שישה ימי עבודה בכל שבעה ימים.

הפחתת יום עבודה אחד - ככלל, העובד לא יהיה זכאי לתשלום בעד יום עבודה מלא בתקופת הבידוד, אלא באחד המקרים שלהלן:

- ניצול חופשה - העובד בחר לקבל תשלום גם בעד יום זה על חשבון יום חופשה המגיע לו;
- קיום הסדר מיטיב - עובד שלפי דין, הסכם קיבוצי או חוזה אישי, חל לגביו הסדר דמי מחלה מיטיב או הסדר דמי בידוד מיטיב, אשר קובע זכאות לתשלום דמי מחלה/דמי בידוד החל מהיום הראשון, זכאי לתשלום גם בעד היום האמור. חשוב לציין, כי המחוקק אפשר למעסיק, שהוא צד להסדר דמי מחלה מיטיב לפי הסכם קיבוצי או חוזה אישי, להודיע לעובד כי ההסדר המיטיב לא יחול עליו בהקשר זה;
- נסיעת עובד לחו"ל בשליחות המעסיק - עובד שנסע למדינה אחרת מטעם מעסיקו, והוא עונה על התנאים המצטברים בהגדרת "עובד השהה בבידוד", יהיה זכאי לתשלום דמי בידוד ממעסיקו בעד כל ימי העבודה שבהם נעדר מעבודתו בתקופת הבידוד.

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

ד. שיפוי מעסיקים בגין דמי בידוד ששולמו לעובדיהם

זכאות לשיפוי

- השיפוי יבוצע רק בעד ימים בתקופת הבידוד שלגביהם הודיע משרד הבריאות למוסד לביטוח לאומי, כי העובד דיווח לגביהם על שהייתו או שהיית ילדו בבידוד, לפי העניין.
- מעסיקי מסתננים ששילמו דמי בידוד לעובדיהם, אינם זכאים לשיפוי מהמדינה בגין דמי הבידוד ששילמו.
- מעסיק שעובדו נדרש לבידוד עקב נסיעת עבודה לחו"ל מטעם המעסיק אך מעסיק ששילם לעובד דמי בידוד בגין היום הראשון מכוח הסדר דמי מחלה מיטיב לפי הסכם קיבוצי או חוזה אישי או הסדר דמי בידוד מיטיב - לא זכאי לשיפוי בעד העלות בגין יום אחד בתקופת הבידוד.

שיעור השיפוי

המדינה תשפה מעסיק ששילם דמי בידוד בהתאם להוראות החוק, כמפורט להלן:

- בעד יום עבודה אחד בתקופת הבידוד - 100% מהסכום ששולם;
- בעד שאר ימי העבודה בתקופת הבידוד - שיפוי בשיעור 50% מהסכום ששולם, למי שבתאריך 1.8.20 העסיק יותר מ-20 עובדים, ובשיעור 75% מהסכום ששולם למי שבמועד זה העסיק עד 20 עובדים;
- בעד עלויות נלוות בהן נשא המעסיק הנובעות מתשלום דמי בידוד - שיפוי בסכום השווה לעלויות הנלוות בפועל, ולא יותר מ-30% מדמי הבידוד ששולמו לעובד.

הגשת בקשה לשיפוי

- בקשה לשיפוי תוגש למוסד לביטוח לאומי ע"י המעסיק באופן מקוון, לא יאוחר מ-90 ימים מתום החודש שבו הסתיימה תקופת הבידוד של העובד או ילדו.
- ניתן יהיה להגיש בקשה לשיפוי לפי ההסדר החדש מתאריך 15.10.2021 ואילך.

תוקף התיקון החדש

- כאמור, ההסדר החדש יחול לגבי תקופות בידוד של העובדים עד לתאריך 31.10.2021.
- בנוסף, מי שילדו שהה בבידוד מתאריך 1.1.2021 ועד ליום 5.8.2021, יהא זכאי לתשלום דמי בידוד רטרואקטיבית, ככל שהוא עונה לתנאים שבהגדרת "הורה מלווה" שלעיל, ואת טופס ההצהרה המתאים והעתק דיווח למשרד הבריאות על הבידוד של ילדו, מסר למעסיקו עד 30 ימים מתאריך התחילה של התיקון (5.8.2021). בקשה לשיפוי לפי סעיף זה ניתן להגיש מתאריך 15.10.2021 ועד תאריך 15.12.2021 בלבד.

לשאלות או הבהרות ניתן לפנות לאגף עבודה - למנהלת תחום משפט עבודה פרטי עו"ד מוריה ברבי בטל' 03-5198731 ובדוא"ל moriah@industry.org.il, למנהל תחום משפט קיבוצי עו"ד מוטי עזרן בטל' 03-5198824 ובדוא"ל motia@industry.org.il, או לח"מ בטל' 03-5198819 ובדוא"ל michalh@industry.org.il.

בברכה

מיכל וקסמן-חילי, עו"ד
ראש האגף

המידע שלעיל הינו בבחינת מידע כללי ותמציתי בלבד, ויש להסתמך על ההוראות הרלוונטיות והעדכניות 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.