

נובמבר 2020

לקוחות יקרים,

**מבזק בעניין נגיף הקורונה - תשלום לעובדים המחויבים בבידוד ושיפוי למעסיקים**

כחלק מהעדכונים הנשלחים אליכם מעת לעת, להלן מבזק בעניין נגיף הקורונה.

**יובהר, כי כל האמור בחוזר זה הינו מידע כללי, אשר אינו מהווה תחליף ליעוץ משפטי פרטני.**

**הוסדרה השתתפות המדינה במימון חלקי של דמי הבידוד לעובדים הנדרשים לבידוד בשל מגפת הקורונה**

בהמשך לפרסומים קודמים, בהם עדכנו כי תעודת המחלה הגורפת שהוצאה על ידי גורמים במשרד הבריאות בוטלה בהתאם לפסיקת בג"ץ, ביום 19.11.2020 פורסם תיקון לחוק התכנית לסיוע כלכלי<sup>1</sup>, במסגרתו הוסדרה סוגיית התשלום עבור ימי בידוד לעובדים הנדרשים לשהות בבידוד. להלן עיקרי התיקון לחוק:

**1. תשלום דמי בידוד לעובד:**

- 1.1. עובד השוהה בבידוד<sup>2</sup> זכאי ממעסיקו לתשלום דמי בידוד<sup>3</sup> בעד ימי העבודה שבהם נעדר מעבודתו בתקופת הבידוד, למעט תשלום בעד יום עבודה אחד בתקופת הבידוד, אולם העובד זכאי לבחור לקבל תשלום גם בעד היום האמור על חשבון יום חופשה המגיע לו.
- 1.2. עובד אשר לפי דין, הסכם קיבוצי או חוזה אישי, חל לגביו הסדר דמי מחלה מיטיב<sup>4</sup> או הסדר דמי בידוד מיטיב<sup>5</sup>, זכאי לתשלום גם בעד יום הבידוד הראשון, אולם מעסיק שהוא צד להסדר המיטיב, רשאי להודיע לעובד כי ההסדר המיטיב **אינו חל** בעד יום זה.

<sup>1</sup> חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"א-2020.  
<sup>2</sup> "עובד השוהה בבידוד" – עובד שמתקיימים לגביו כל התנאים בפסקאות (1) עד (3) שלהלן, למעט מי שחלה עליו חובת בידוד בשל הגעתו לישראל ממדינה אחרת או שהוא חולה כהגדרתו בצו בידוד בית: (1) הוא נעדר מעבודתו משום שחלה עליו חובת בידוד או משום שהוא שוהה בבידוד בשל חובת בידוד שחלה על ילדו; (2) הוא מסר דיווח על הבידוד לפי צו בידוד בית והמציא למעסיקו העתק מהדיווח האמור; (3) הוא שהה בבידוד לפי צו בידוד בית; "צו בידוד בית" – צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התשפ"א-2020.  
<sup>3</sup> "דמי בידוד" – תשלום לעובד השוהה לדמי מחלה והוא בגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך בעבודתו.  
<sup>4</sup> "הסדר דמי מחלה מיטיב" – הסדר הקובע זכאות של עובד לדמי מחלה מהיום הראשון להיעדרותו.  
<sup>5</sup> "הסדר דמי בידוד מיטיב" – הסדר הקובע זכאות של עובד לדמי בידוד מהיום הראשון להיעדרותו.

- 1.3 ממכסת המחלה הצבורה של עובד השוהה בבידוד ושולמו לו דמי בידוד, יופחת מספר ימי העבודה שבהם נעדר מעבודתו בשל הבידוד, ובלבד שלא יופחתו יותר מארבעה ימי עבודה בתקופת הבידוד<sup>6</sup>. ככל שלא נצברו לרשות העובד במכסת המחלה הצבורה שלו, מספר הימים שיש להפחיתם כאמור לעיל, יופחתו הימים העומדים לרשותו, אם ישנם, וההפרש ייזקף על חשבון ימי המחלה שהעובד יהיה זכאי להם בעתיד.
- 1.4 אם הסתיימו יחסי העבודה והעובד לא צבר תקופת מחלה שקוזה כנגד ימי המחלה "העתידיים", יקוזזו ימי המחלה הנוותרים שנזקפו עקב הבידוד כנגד ימי חופשה שטרם ניצל, ואם לא נותרה לעובד יתרת ימי חופשה מספקת – לא יהיה לעובד חוב בעד ימי המחלה הנוותרים.
- 1.5 מעסיק ישלם לעובדו דמי בידוד במועד שהיה משלם לו שכר עבודה אילו עבד, ובלבד שהעובד מסר למעסיק את העתק הדיווח<sup>7</sup> לפחות שבעה ימים לפני המועד האמור.
- 1.6 עובד שנעדר מעבודתו משום שחלה עליו חובת בידוד בשל הגעתו לישראל ממדינה אחרת שאליה נסע מטעם המעסיק, יהיה זכאי ממעסיקו לתשלום דמי בידוד בעד כל ימי העבודה שבהם נעדר מעבודתו בתקופת הבידוד.
- 1.7 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.
- 1.8 עובד השוהה בבידוד ועבד 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 כאמור.

<sup>6</sup> "ימי עבודה" - ימים בשבוע שהעובד נוהג לעבוד בהם במשרתו הרגילה, ולא יותר מחמישה ימי עבודה בכל שבעה ימים בתקופת הבידוד, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן שישה ימים - שישה ימי עבודה בכל שבעה ימים בתקופת הבידוד;  
<sup>7</sup> "דיווח" – דיווח למשרד הבריאות על קיום הוראות צו בידוד בית כאמור בסעיף 3 לאותו צו.

## 2. שיפוי למעסיק<sup>8</sup>:

2.1. לאחר ששילם המעסיק לעובד דמי בידוד, יעביר המוסד לביטוח לאומי למעסיק, תשלום בשיעורים כלהלן מהעלות שבה נשא המעסיק, הנובעת מזכאות העובד לדמי בידוד:

2.1.1. בעד יום עבודה אחד בתקופת הבידוד שהמעסיק שילם בעדו דמי בידוד לעובדו – 100%<sup>9</sup>.

2.1.2. בעד שאר ימי העבודה בתקופת הבידוד שהמעסיק שילם בעדו דמי בידוד לעובדו:

2.1.2.1. למי שביום 1 באוגוסט 2020 העסיק לכל היותר עשרים עובדים – 75%.

2.1.2.2. למי שביום 1 באוגוסט 2020 העסיק יותר מעשרים עובדים – 50%.

2.2. שיפוי כאמור יבוצע רק בעד ימים בתקופת הבידוד שלגביהם משרד הבריאות הודיע למנהל המוסד, כי העובד דיווח לגביהם על שהייתו בבידוד, ובעד לא יותר מחמישה ימים בכל שבעה ימים בתקופת בידוד, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן שישה ימים – שישה ימים בכל שבעה ימים בתקופת הבידוד.

2.3. בקשה לשיפוי תוגש למוסד לביטוח לאומי באופן מקוון כפי שיורה המוסד בהודעה שיפרסם באתר האינטרנט שלו, לא יאוחר מ-60 ימים מתום החודש שבו הסתיימה תקופת הבידוד של העובד. **בקשה לשיפוי תוגש החל מיום 01.02.2021.**

2.4. הבקשה תכלול הצהרה של המעסיק על תשלום דמי הבידוד לעובד ואת פרטי המידע שלהלן: שם המעסיק ומספר מזהה; מספר טלפון; כתובת דואר אלקטרוני; מספר חשבון בנק ומספר תיק ניכויים של המעסיק; בנוסף, שמו ושם משפחתו של העובד; מספר זהותו; מספר דרכונו או מספר מזהה אחר שניתן על ידי רשות שלטונית שבאמצעותו דיווח העובד

<sup>8</sup> "מעסיק" - למעט אחד מאלה: המדינה; גוף מתוקצב כהגדרתו בסעיף 21 לחוק יסודות התקציב, למעט חברה ממשלתית כהגדרתה באותו סעיף; גוף נתמך כהגדרתו בסעיף 32 לחוק יסודות התקציב שסכום השתתפות הממשלה בתקציבו בשנת 2019 היה 25% לפחות מתקציבו; קופת חולים; תאגיד בריאות כהגדרתו בסעיף 21 לחוק יסודות התקציב; מוסד חינוך שהממשלה משתתפת בתקציבו, במישרין או בעקיפין, וסכום השתתפות הממשלה בתקציבו בשנת 2019 היה 40% לפחות מתקציבו; מוסד מוכר כמשמעותו בסעיף 9 לחוק המועצה להשכלה, או מוסד שניתנה לו תעודת היתר גבוהה, התשי"ח-1958 מאת המועצה להשכלה גבוהה לפי סעיף 21א לחוק האמור, שהממשלה משתתפת בתקציבו, במישרין או בעקיפין, וסכום השתתפות הממשלה בתקציבו בשנת 2019 היה 40% לפחות מתקציבו; מעסיק של מסתנן, לעניין העסקה של מסתנן כהגדרתו בחוק למניעת הסתננות (עבירות ושיפוט) התשי"ד-1954; המוסד לביטוח לאומי אינו משפה מעסיק ששילם בהתאם להסדר מיטיב כאמור בסעיף 1.2 לעיל.

למשרד הבריאות על שהייתו בבידוד ; מספר טלפון של העובד ; וכן כתובת דואר אלקטרוני שלו ; עוד יצהיר המעסיק על היקף המשרה שבה הועסק העובד אצלו בשלושת החודשים שקדמו לתקופת הבידוד ; מועד תחילה וסיום תקופת הבידוד של העובד ; גובה דמי הבידוד לפי שווים ביום העבודה הראשון לתקופת הבידוד של העובד ; השכר הממוצע של העובד ברבעון האחרון שלפיו חושב שווי דמי הבידוד ; והעלות שבה נשא המעסיק הנובעת מזכאות העובד לדמי בידוד לפי פרק זה ;

2.5. לעניין שיפוי מהמוסד למעסיק כאמור לעיל, יראו שווי דמי בידוד בעד יום בידוד של עובד, לעניין כל תקופת הבידוד של אותו עובד, כפי שחושבו ביום הראשון של התקופה האמורה וכפי שצוין בבקשה לשיפוי שהגיש המעסיק, גם אם שווי דמי הבידוד בעד יום בידוד של העובד השתנה לאחר מועד הגשת הבקשה.

3. תיקון זה יעמוד בתוקפו מיום 29.10.2020 עד ליום 31.03.2021 והוא יחול לעניין תקופת בידוד שחלה בתקופה זו. הוראות אלו יחולו גם על עובד ששהה בבידוד ביום 29.10.2020, אף אם תקופת הבידוד החלה לפני מועד זה.

אנו נמשיך לעמוד לרשותכם בתקופה דינמית זו, בה מתרחשים שינויים ומתקבלות הנחיות חדשות, ונוסיף לעדכנכם על שינויים והנחיות רלוונטיות לשוק העבודה.

משרדנו ממשיך לעמוד לרשותכם לשאלות או הבהרות נוספות, בעניין זה או בכלל.

בברכה,

אשר חלד ושות', משרד עורכי דין