19 נובמבר 2020

לכבוד
<u>המנהל/ת הכללי</u>

ג.א.נ

שלום רב,

הנדון: **<u>מתווה חדש לתשלום דמי בידוד לעובדים ולשיפוי מעסיקים</u>**

נעדכנכם, כי בעקבות החלטת בג"ץ בעתירה שהגישה התאחדות התעשיינים[1] אודותיה פרטנו בחוזרנו אליכם מיום 28.7.20 אושר אתמול, 18 נובמבר 2020, תיקון חקיקה בכנסת בדבר תשלום לעובדים בשל שהייה בבידוד ושיפוי מעסיקים. זאת במסגרת תיקון לחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3) התשפ"א-2020.

התיקון החדש מסדיר את נושא התשלום לעובדים שנאלצו לשהות בבידוד בהוראת המדינה ונבצר מהם לעבוד בתקופה זו, וכן **קובע לראשונה בחקיקה הוראות בדבר שיפוי למעסיקים בגין סכומים ששילמו וצפויים לשלם עבור ימי בידוד**, מחודש אוקטובר 2020 ועד סוף חודש מרץ 2021.

להלן, לשימושכם, מדריך תמציתי, ובו פירוט עיקרי התיקון.

<u>תשלום לעובדים בגין ימי בידוד</u>

א. עובדים הזכאים לתשלום דמי בידוד

בהתאם לתיקון, עובד יהיה זכאי לתשלום דמי בידוד ממעסיקו, בתנאי שהתקיימו כל תנאי הסף המצטברים שלהלן:

- <u>היעדרות מהעבודה</u> - העובד נעדר מעבודתו בשל חובת בידוד שחלה עליו **<u>או</u>** משום שהוא שוהה בבידוד בשל חובת בידוד שחלה על ילדו. "ילד" של עובד, לצורך העניין, הוא מי שטרם מלאו לו 16 שנים, או שהוא אדם עם מוגבלות הנזקק לסיוע אישי כאמור בסעיף 1ב לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993. כמו כן, ובתנאי שהתקיים אחד משני התנאים הללו, ההגדרה תחול גם על מי ששוהה אצל עובד שהוא הורה במשפחת אומנה.
יובהר, כי עובד שנעדר ממקום העבודה בשל חובת בידוד, אולם המשיך לבצע עבודתו בתקופת הבידוד, זכאי לתשלום שכר עבודה ולא לדמי בידוד.
- <u>שהות בבידוד</u> - העובד שהה בפועל בבידוד, בהתאם להוראות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש)(בידוד בית והוראות שונות)(הוראת שעה), התש"ף-2020 (להלן: "**צו בידוד בית**").
- <u>מסירת דיווח על הבידוד</u> - העובד מסר דיווח למשרד הבריאות על קיום הוראות צו בידוד בית, והמציא למעסיקו העתק מהדיווח. הדיווח למשרד הבריאות יכלול, בין השאר, את מועד ההגעה לישראל או מועד המגע האחרון עם חולה, לפי העניין. אשר לעובד שחייב בבידוד מיום 29 באוקטובר 2020 ועד למועד פרסום החוק, יראו את התקופה ששהה בבידוד כאילו היא תקופת בידוד מזכה, אף אם לא בוצע דיווח.

עובדים שאינם זכאים לתשלום דמי בידוד – עובדים שנדרשו לשהות בבידוד עקב נסיעה פרטית/אישית לחו"ל, וחולים לפי הגדרת צו בידוד בית (חולה קורונה), הוחרגו מתחולת התיקון ולא 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.

ב. התקופה בגינה זכאים העובדים לתשלום

תקופת הבידוד - התקופה שתילקח בחשבון תהא החל מהיום הראשון בו נודע לעובד שחלה עליו חובת בידוד **או** שהוא נדרש לשהות בבידוד בשל חובת בידוד של ילדו, ועד ליום האחרון בו חלה עליו חובת בידוד או דרישת בידוד. יחד עם זאת, במקרה בו עובד דיווח למשרד הבריאות לאחר ארבעה ימים ומעלה מהמועד בו נודע לו, תקופת הבידוד שתבוא בחשבון תהא ארבעה ימים בלבד, לפני מועד הדיווח.

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 אחד 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, חלה עליו חובת בידוד והוא עונה על התנאים המצטברים המזכים בתשלום דמי בידוד, יהיה זכאי לתשלום דמי בידוד ממעסיקו בעד כל ימי העבודה שבהם נעדר מעבודתו בתקופת הבידוד.

ג. שיעור תשלום בגין תקופת הבידוד

על-פי הוראות התיקון החדש, דמי הבידוד שישולמו לעובד שנמצא זכאי לתשלום, יהיו בשיעור השווה לגובה דמי מחלה בהתאם לסעיפים 5 ו-6 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: "**חוק דמי מחלה**"). 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).

ד. ניכוי ימי מחלה בגין שהות בבידוד

עובד שצבורים לזכותו ימי מחלה - ממכסת המחלה הצבורה לזכות העובד, אשר שולמו לו דמי בידוד, ינוכו עד ארבעה ימי מחלה, בגין ימים בהם נעדר העובד מעבודתו בשל שהייתו בבידוד.

עובד שלא צבורים לזכותו מספיק ימי מחלה - 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.

ה. 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.

ו. דין היעדרות בתקופת הבידוד

בהתאם לתיקון, 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.

ז. שמירת זכויות

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

שיפוי מעסיקים בגין דמי בידוד ששולמו לעובדיהם

א. זכאות לשיפוי

- השיפוי יבוצע רק בעד ימים בתקופת הבידוד שלגביהם הודיע משרד הבריאות למוסד לביטוח לאומי, כי העובד דיווח לגביהם על שהייתו בבידוד.
- 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 או 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.

ב. שיעור השיפוי

המדינה תשפה מעסיק ששילם דמי בידוד בהתאם להוראות התיקון, בגין העלות שבא נשא המעסיק, כמפורט להלן:

- בעד יום עבודה אחד בתקופת הבידוד - 100%;

- בעד שאר ימי העבודה בתקופת הבידוד - שיפוי בשיעור 50% למי שבתאריך 1.8.20 העסיק יותר מ-20 עובדים, ובשיעור 75% למי שבמועד זה העסיק עד 20 עובדים.

ג. הגשת בקשה לשיפוי

- בקשה לשיפוי תוגש למוסד לביטוח לאומי ע"י המעסיק באופן מקוון, כפי שיורה המוסד בהודעה שיפרסם באתר האינטרנט שלו, לא יאוחר מ-60 ימים מתום החודש שבו הסתיימה תקופת הבידוד של העובד.
- יחד עם זאת, בשל הצורך בהיערכות מתאימה נקבע, כי בקשה לשיפוי תוגש לא לפני תאריך 1.2.2021.

<u>תוקף התיקון החדש</u>

א. ההסדר החדש יחול החל מתאריך 29.10.2020 ועד לתאריך 31.3.2021, אולם לשר האוצר נתונה הסמכות להאריכו בתקופות נוספות, במידת הצורך.
ב. עם זאת, השיפוי בגין סכומים ששולמו לעובד בשל שהייתו בבידוד, <u>יחול למפרע, החל מיום 1.10.2020</u>.

נציין, כי בחוזר זה סקרנו רק את עיקרי התיקון הנוגע לשהיית עובדים בבידוד. במסגרת התיקון, תוקן גם חוק המוסד לביטוח לאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, והתווספו הוראות חדשות בדבר חובת דיווח של מעסיקים למוסד לביטוח לאומי.

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

בברכה

מיכל וקסמן-חילי, עו"ד
מנהלת 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.