



1.2.2021

חברות וחברים יקרים,

תשלום לעובדים בשל שהייה בבידוד ושיפוי מעסיקים

בתאריך 19 נובמבר 2020, פורסם תיקון בחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מספר 3), התשפ"א-2020. התיקון מסדיר את נושא התשלום של המעסיקים לעובדים שנאלצו לשהות בבידוד בהוראת המדינה ונאסר עליהם לעבוד בתקופה זו, וכן קובע לראשונה בחקיקה הוראות בדבר שיפוי למעסיקים בגין סכומים ששילמו וצפויים לשלם עבור ימי בידוד, מיום 1 באוקטובר 2020 ועד סוף חודש מרץ 2021.

על פי החוק, המעסיק רשאי להגיש בקשה לשיפוי החל מיום 1.2.2021, כולל לתקופה רטרואקטיבית. המייצג רשאי להגיש את הבקשה לשיפוי במקום המעסיק רק אם הוא רשום כמייצג לביטוח הלאומי. על פי הודעת המוסד לביטוח הלאומי המערכת תפתח בעוד כשבוע. להודעה של המוסד לביטוח לאומי מיום 31.1.2021 לחצו כאן

את הבקשה ניתן להגיש בטופס או בקובץ שהופק ממערכת השכר, במועדים המפורטים באתר הביטוח הלאומי. להוראות באתר הביטוח הלאומי לחצו כאן

למידע מפורט אודות שיפוי למעסיק בשל דמי בידוד באתר המוסד לביטוח לאומי לחצו כאן

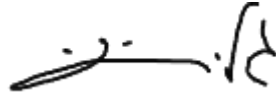
לפרק ו'1 בחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה), תש"ף-2020 בקשר לדמי בידוד לחצו כאן
לחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"א-2020 מיום 19.11.2021 לחצו כאן

מוצגת להלן תמצית קצרה מהחקיקה הקשורה לתשלום בעד ימי הבידוד והשיפוי למעסיק.

המידע להלן נועד לשימוש החברים ואינו מהווה ייעוץ או חוות דעת.

קריאה מועילה.

בברכה,



גלית יחזקאלי, רו"ח
יו"ר מרחב חיפה והצפון ונציגת המרחב בוועד המרכזי

תשלום לעובדים בגין ימי בידוד

עובדים הזכאים לתשלום דמי בידוד - עובד יהיה זכאי לתשלום דמי בידוד ממעסיקו, בתנאי שהתקיימו כל תנאי הסף המצטברים שלהלן:

✓ היעדרות מהעבודה - העובד נעדר מעבודתו בשל חובת בידוד שחלה עליו או 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. 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.

✓ שהות בבידוד - העובד שהה בפועל בבידוד, בהתאם להוראות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), תש"ף-2020.

✓ מסירת דיווח על הבידוד - 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 1 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 (חולה קורונה), הוחרגו מתחולת התיקון ולא יהיו זכאים לתשלום דמי בידוד ממעסיקם.

עובדים שחלו בקורונה (להבדיל ממבודדים) זכאים לתשלום דמי מחלה ממעסיקם ככל שצבורה ליזכותם מכסת ימי מחלה.

במקרה בו נדבקו העובדים במקום העבודה, הם עשויים להיות מוכרים כזכאים לתשלום דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, בכפוף להגשת תביעה מתאימה ולקיומם של הקריטריונים לזכאות כפי נקבעו ע"י המוסד לביטוח לאומי.

לדברי הסבר באתר הביטוח הלאומי [לחצו כאן](#)

התקופה בגינה זכאים העובדים לתשלום

✓ **תקופת הבידוד** - התקופה שמובאת 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. עם זאת, במקרה בו עובד דיווח למשרד הבריאות לאחר ארבעה ימים ומעלה מהמועד בו נודע לו על חובת הבידוד, 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 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 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.

שיעור תשלום בגין תקופת הבידוד

על-פי הוראות החוק, דמי הבידוד שישולמו לעובד שנמצא זכאי לתשלום, יהיו בשיעור השווה לגובה דמי מחלה בהתאם לחוק דמי מחלה בו 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.

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 יתרה 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.

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.

עובדים במספר מקומות עבודה

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

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 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.

✓ שיעור השיפוי - המדינה תשפה מעסיק ששילם דמי בידוד בהתאם להוראות, 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.

✓ הגשת בקשה לשיפוי - בקשה לשיפוי תוגש למוסד לביטוח לאומי ע"י המעסיק באופן מקוון, לא יאוחר מ- 60 ימים מתום החודש שבו הסתיימה תקופת הבידוד של העובד. בשל הצורך בהיערכות מתאימה נקבע, כי בקשה לשיפוי תוגש לא לפני תאריך 1.2.2021.

✓ תוקף התיקון - ההסדר החדש יחול החל מתאריך 1.10.2020 ועד לתאריך 31.3.2021, אולם לשר האוצר נתונה הסמכות להאריכו בתקופות נוספות, במידת הצורך. עם זאת, השיפוי בגין סכומים ששולמו לעובד בשל שהייתו בבידוד, יחול למפרע, החל מיום 1.2.2021

אופן הדיווח בשכר

שימו לב - בכדי שיופק קובץ מתאים מתוכנת השכר יש להקפיד על דיווח הרכיבים כנדרש- מומלץ לבדוק קוד הדיווח בכל מערכת:

- מחלה בידוד יום ראשון.

ברכיב זה יש לדווח על היום הראשון בבידוד ← הגדרת הרכיב: שונות (ללא תשלום וללא ניצול מחלה). (מזכירה כי העובד יכול לבחור ביום זה כיום חופש או אם זכאי להסדר מטיב), ברכיב זה יש לדווח רק כמות 1 כי זה רק בגין היום הראשון.

- מחלה בידוד יום שני.

ברכיב זה יש לדווח על היום השני בבידוד ← הגדרת הרכיב : לתשלום + ניצול מחלה + שיפוי מלא מהמוסד לביטוח לאומי. עליכם להוסיף ולהתאים ברכיב זה את המונים לפנסיה ולקה"ש בהתאם לדרישת הלקוח וכן גם את התעריף לתשלום וגם כאן יש לדווח אך ורק כמות 1.

-מחלה בידוד יום 3-4-5.

רכיב זה נועד לדווח על הימים 3-5 ← הגדרת הרכיב : לתשלום +ניצול מחלה + שיפוי חלקי מב"ל. גם כאן עליכם להוסיף ולהתאים ברכיב זה את המונים לפנסיה ולקה"ש בהתאם לכל לקוח ולקוח, וכן גם את התעריף לתשלום ולדווח את כמות הימים בהתאם לשיפוי החלקי ועד 3 ימים – לא יותר מזה.
מזכירה כי מותר במקסימום לנצל עד 4 ימי מחלה, כך שאם דיווחנו מחלה בידוד יום שני, אזי נשאר לנו אפשרות לנצל לאותו עובד רק עוד 3 ימי מחלה.

- מחלה בידוד יום 6 ואילך.

רכיב זה נועד לדווח על היום השישי ואילך ← הגדרת הרכיב: לתשלום + שיפוי חלקי מב"ל. (שימו לב כי כאן כבר אין ניצול מחלה). לא לשכוח, גם כאן להוסיף ולהתאים ברכיב זה את המונים לפנסיה ולקה"ש בהתאם לכל לקוח ולקוח וכן גם את התעריף לתשלום.
ברכיב זה יש לדווח את יתרת הימים של העובד מסה"כ ימי הבידוד לא כולל שישי שבת. (אלא אם כן אותו מקום עבודה מעסיק עובדים 6 ימים בשבוע ואז יש להתחשב גם ביום השישי)

שימו לב כי לעובדים בשכר חודשי אשר מקבלים שכר מלא ולא לפי שעות יש לדווח במקביל לתשלום ימי הבידוד גם ימי היעדרות.