



תשלום דמי בידוד לעובדים - מה, כמה, למה ומתי?

לקוחות יקרים,

החל מיום 5.8.2021 ועד ליום 31.10.2021 יחול הסדר חדש בעניין תשלום דמי בידוד. ככלל, ההסדר מבחין בין עובדים מחוסננים/מחלימים הזכאים לדמי בידוד, לבין עובדים שאינם מחוסננים/מחלימים אשר זכאים לדמי בידוד מופחתים.

א. קטגוריה ראשונה: עובדים הזכאים לדמי בידוד בהתאם להסדר הקיים ואף באופן מיטיב עליו

לקטגוריה זו משתייכים עובדים אשר עונים על ההגדרות הבאות: "עובד בבידוד מזכה" ו- "עובד שהוא הורה מלווה"

"עובד בבידוד מזכה" - עובד העונה על אחד מהתנאים (1) עד (4) או עובד שמתקיימים בו התנאים שבפסקה (5):

1. קיבל מנת חיסון ראשונה ובמועד תחילת הבידוד טרם חלפו 30 ימים מהמועד שבו קיבל את המנה. או שקיבל שתי מנות חיסון ובמועד תחילת הבידוד טרם חלפו שבעה ימים מהמועד שבו קיבל את המנה;

2. מחלים וחייב בבידוד לפי צו בידוד בית;

3. רופא קבע כי מתקיים אחד מאלה והמציא למעסיקו אישור על כך: (א) יש מניעה רפואית להתחסן; (ב) אין המלצה לקבוצה אליה הוא נמנה להתחסן;

4. קטין;

5. הוא שוהה בבידוד לפי צו בידוד בית עם ילדו שחלה עליו חובת בידוד, ומתקיימים בו תנאים מסוימים.

"עובד שהוא הורה מלווה" הורים מחוסננים או מחלימים (שאינם חייבים בבידוד), העונים על התנאים הבאים:

1. הוא נעדר מהעבודה משום שחלה על ילדו חובת בידוד;

2. לא חלה עליו חובת בידוד לפי צו בידוד בית;

3. ילדו אינו חוזר מחו"ל או חולה;

4. אין לילד הורה אחר שבימי ההיעדרות של העובד מתקיימים אחד מאלה: ההורה האחר הוא עובד בבידוד מזכה; ההורה האחר הוא עובד הוא הורה מלווה; ההורה האחר הוא עובד עצמאי וחדל מלעסוק לעסקו;

5. מסר דיווח לגבי הבידוד של ילדו למעסיק.

ב. קטגוריה שניה: עובדים הזכאים לדמי בידוד מופחתים לעומת ההסדר הקיים

"עובד השוהה בבידוד": עובד, שאינו מחוסן, ושמתיימרים לגביו כל התנאים בפסקאות (1) עד (3) שלהלן:

1. הוא נעדר מעבודתו משום שחלה עליו חובת בידוד;
2. הוא מסר דיווח על הבידוד למעסיק;
3. הוא שהה בבידוד לפי צו בידוד בית.

ג. זכאות לדמי בידוד

1. "עובד בבידוד מזכה" / "עובד שהוא הורה מלווה" / עובד שטס לחו"ל במסגרת עבודתו - זכאים לדמי בידוד בשיעור דמי מחלה.
2. "עובד השוהה בבידוד" (כלומר, עובד שאינו מחוסן) - זכאים ל- 75% דמי בידוד.
3. עובדים חולים בקורונה - זכאים לדמי מחלה ולא לדמי בידוד.
4. עובדים השוהים בבידוד עקב נסיעה פרטית לחו"ל - אינם זכאים לדמי בידוד.

ד. חישוב דמי הבידוד

1. הזכאות לדמי בידוד מוגבלת לשבעה ימים.
2. יום עבודה אחד יהיה על חשבון העובד. אולם, העובד רשאי להודיע למעסיק כי הוא מבקש לקבל תשלום בעד יום עבודה על חשבון ימי החופשה המגיעים לו.
3. עובדים הזכאים לתשלום עבור ימי מחלה החל מיום המחלה הראשון (בהתאם לנהוג במקום העבודה), זכאים לתשלום בעד כל ימי הבידוד. אולם, המעסיק, רשאי להודיע לעובדיו כי ההסדר המיטיב לא יחול בכל הנוגע לתשלום עבור ימי בידוד.
4. עובד שעבד אצל מעסיקו בשכר בתקופת הבידוד, לא יהיה זכאי לדמי בידוד ולא יופחתו לו ימי מחלה.
5. מתקופת המחלה הצבורה של העובד לא יופחתו יותר משלושה ימי עבודה.
6. עובדים שהם "הורים מלווים" הנעדרים מעבודתם לסירוגין: לא ינוכו יותר משלושה ימים עבור שניהם יחד.
7. ככל שאין לעובד מכסת ימי מחלה מספיקה, ניתן לצבור לעובד מכסת ימי מחלה שלילית.
8. ככל שיחסי העבודה בין הצדדים הסתיימו ומכסת ימי המחלה של העובד נותרה מכסה שלילית, המעביד רשאי לקזז את ימי המחלה הנותרים ממכסת ימי החופשה של העובד. ככל שלא עומדת לעובד מכסת ימי חופשה לקיזוז, העובד לא יחויב בימי המחלה שנותרו.

ה. שיפוי המעסיקים

1. בעד יום עבודה מלא אחד בתקופת הבידוד - 100%.
2. בגין יתרת ימי הבידוד - מעסיק שהעסיק ביום 1.8.2020 עד 20 עובדים, יהיה זכאי לשיפוי בסך של 75% ואילו מעסיק שהעסיק יותר מ- 20 עובדים, יהיה זכאי לשיפוי בסך של 50%.
3. מעסיק ששילם לעובדיו עבור ימי בידוד אך העסיק אותם בשכר במהלך הבידוד לא יהיה זכאי לשיפוי.
4. בקשה לשיפוי תוגש עד 90 ימים מתום החודש שבו הסתיימה תקופת הבידוד.
5. במידה ומדובר בעובד שיצא לחו"ל מטעם המעסיק, והמעסיק שילם לו דמי בידוד, המעסיק יהיה זכאי לשיפוי בגין תשלום זה, אולם זה לא יהיה זכאי בעד העלות שבה נשא עבור יום **עבודה מלא אחד**.

**מחלקת יחסי עבודה
פישר (FBC & Co.)**

למידע נוסף אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע ככל הנדרש.

עו"ד מורן פרידמן, שותפה במחלקת יחסי עבודה

מייל mfriedman@fbclawyers.com

ובטלפון 03-6944162

.....
הכלול באגרת מידע זו הוא מידע כללי בלבד, הוא אינו חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו. כל הזכויות שמורות לפישר (FBC & Co.).
להירשם למייל זה או להסרה מרשימת התפוצה: news@fbclawyers.com