

COVID-19

תשלום "דמי בידוד" וחיוב עובדים בהצגת תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית

— י ק י ק י ק י ק י ק —

על רקע העלייה בתחלואה בנגיף הקורונה, הרינו להביא לידיעתכם עדכון ביחס לשינוי ההסדר בנוגע לתשלום דמי בידוד לעובדים וזכאותם של מעסיקים לקבלת שיפוי בגין דמי בידוד, וכן, ביחס לאפשרות לדרוש מעובדים להציג תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית, כתנאי לכניסתם למקום העבודה.

עדכון ההנחיות ביחס לדמי הבידוד

ביום 5.8.2021 עודכן ההסדר¹ ביחס לזכאותם של עובדים לתשלום על תקופת היעדרות מהעבודה בגין בידוד ("דמי בידוד") וכן, השיפוי שהמעסיקים יהיו זכאים לו בגין תשלום כאמור.

בהתאם להסדר המעודכן, לצורך תשלום דמי בידוד, מבחינים בין עובד ב"בידוד מזכה" לבין עובד ב"בידוד שאינו מזכה".

מיהו עובד בבידוד מזכה?

עובד מחוסן (אשר קיבל את מנת החיסון הראשונה בלבד ובמועד תחילת תקופת הבידוד טרם חלפו 30 ימים מקבלתה או שקיבל את מנת החיסון השנייה ובמועד תחילת תקופת הבידוד טרם חלפו 7 ימים מקבלת המנה השנייה); עובד שהחלים מקורונה; עובד שרופא קבע שיש לגביו מניעה רפואית להתחסן או שמשרד הבריאות אינו ממליץ לחסן את הציבור שהעובד נמנה עמו; קטין; עובד השוהה בבידוד עם ילדו, אשר חלה עליו חובת בידוד וטרם מלאו לו 16 שנים.² העובדים נדרשים להציג למעסיק אישורים מתאימים.

היקף הזכאות

עובד בבידוד מזכה, זכאי לתשלום מלא על כל תקופת הבידוד, למעט יום היעדרות מלא אחד. בגין יום היעדרות שאינו מזכה בדמי בידוד, העובד רשאי לקבל תשלום כיום חופשה (על חשבון יתרת החופשה הצבורה).

עובד בבידוד שאינו מזכה, זכאי לתשלום של 75% בלבד מדמי הבידוד.

תקופת הזכאות לדמי בידוד היא תקופת הבידוד המינימלית, אשר לאחריה ניתן לצאת מבידוד בכפוף לביצוע בדיקת קורונה (בהתאם להנחיות ולעדכונים מטעם רשויות המדינה).

הפחתת ימי מחלה

כנגד תשלום דמי הבידוד, יופחתו לעובד עד 3 ימי מחלה³ מתוך היתרה הצבורה:⁴ מספר ימי המחלה שיופחתו לעובד עבור הימים בהם שהה בבידוד יעמוד על 3 ימי מחלה בלבד.

בנוגע לעובדים השוהים לסירוגין עם ילדם המחויב בבידוד, קיימים הסדרים פרטניים ביחס לחלוקת הזכויות והחובות בין ההורים.

שיפוי מעסיקים בגין דמי בידוד

מעסיק ששילם דמי בידוד, יהא זכאי לשיפוי מלא בגין דמי הבידוד ובתוספת סכום העלויות הנלוות ששולמו בעד העובד;⁵ אשר לא יעלו על סכום של 30% מדמי הבידוד ששולמו לעובד בפועל. את בקשות השיפוי יש להגיש למוסד לביטוח לאומי תוך 90 ימים מתום החודש בו הסתיימה תקופת הבידוד.

חיוב עובדים בהצגת תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית

לאור העלייה בתחלואה, שבה ועולה השאלה, האם מעסיק רשאי לחייב עובדים להציג תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית עדכנית מעת לעת והדבר גם זוכה לסקירה נרחבת בתקשורת.

ראוי להדגיש כי בניגוד לפרסומים שונים, טרם ניתן פסק דין מכריע בעניין. כמו כן, מדובר בסוגיה עדינה המצריכה איזונים בין אינטרסים שונים ועשויה להיות תלויה בניסיונות המקרה הנבחן.

עם זאת, במהלך החודשים האחרונים הצטברו מספר החלטות של בתי הדין לעבודה (שאמנם אינן פסקי דין), מהן עולה כי במקרים המתאימים, ניתן לבסס הצדקה למעסיק לדרוש מעובדיו הצגת תו ירוק או אישור על בדיקת קורונה שלילית עדכנית, מעת לעת, כתנאי לכניסתו למקום העבודה.

הדברים נתמכים גם בהודעה משותפת שפרסמו "ההסתדרות החדשה" ו"נשיאות המגזר העסקי בישראל", אשר המליצו לדרוש הצגת בדיקת קורונה שלילית מדי 72 שעות, מעובדים המקבלים קהל או באים במגע עם אוכלוסיות בסיכון באופן קבוע (ובמקרים מתאימים אף לעתים תכופות יותר).⁶

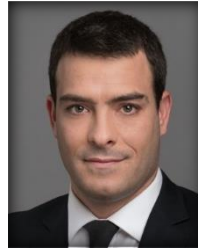
עמדה דומה נכללה בהודעה שהגיש היועץ המשפטי לממשלה במסגרת הליך שהתנהל בבית הדין לעבודה, אליה צורפה חוות דעתה של ראש שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות, ד"ר שרון אלרעי-פרייס.⁷

G – Labor Law מערכת G



מאיה לוי
עורכת דין

mayal@gornitzky.com



שגיא פדוראנו
עורך דין בכיר

sagip@gornitzky.com



מיכאל איילון
שותף, מוביל תחום דיני עבודה

michaela@gornitzky.com

¹ [חוק התכנית לסייע כלכלי \(נגיף הקורונה החדש\) \(הוראת שעה\) \(תיקון מס' 6\), התשפ"א – 2021](#)

² ביחס לעובד השווה בבידוד עם ילדו - כדי שהעובד יחשב כמי שנמצא ב"בידוד מזכה", צריכים להתקיים כל התנאים הבאים: העובד נעדר מעבודתו עקב הבידוד של ילדו; ילדו אינו מצוי בבידוד בשל חזרה מחו"ל ואינו חולה (במקרה שילדו של העובד חולה, העובד זכאי לדמי מחלה בהתאם לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ג-1993).

³ לעומת 4 ימי מחלה בהסדר הקודם.

⁴ ככל שלא עומדת לרשות העובד יתרה מספקת, ימי המחלה יזקפו על חשבון ימי מחלה להם יהיה זכאי העובד בעתיד. ככל שסיים את עבודתו בטרם יצבור את ימי המחלה שמומשו על חשבון העתיד, יהא המעסיק זכאי לקזזם כנגד יתרת ימי החופשה, ככל שישנה.

⁵ המונחים "עלויות נלוות" ו-"בעד העובד" לא הוגדרו.

⁶ [הודעה משותפת של ההסתדרות ונשיאות המגזר העסקי בישראל מיום 23.2.2021](#).

⁷ [הודעה אשר הוגשה מטעם היועץ המשפטי לממשלה בסע"ש 42405-02-21, אליה צורפה חוות דעתה של ראש שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות, ד"ר שרון אלרעי-פרייס, "חוות דעת אפידמיולוגית הגבלת כניסה של עובד למקום עבודה אם אינו מחוסן, מחלים או הציג תוצאת בדיקת קורונה שלילית" \(15.3.2021\).](#)