



תגובת נשיאות המגזר העסקי

לתזכיר החוק בעניין נשיאה בעלות ימי הבידוד של עובד

1. נשיאות המגזר העסקי, המאגדת את מרבית ארגוני המעסיקים במשק והמייצגת את מעסיקהם של למעלה מ-76% מכלל העובדים במגזר הפרטי¹ (להלן: "הנשיאות") מתנגדת באופן נחרץ לתזכיר החוק.

התייחסות הנשיאות באופן פרטני לסעיפי תזכיר החוק מצורפת בזה. להלן פירוט עקרונות התנגדותה:

2. טרם הכנת תזכיר החוק, המדינה לא טרחה לקיים הידברות עם הנשיאות כמחויב ממנה ולגבש מתווה בשיתוף ציבור המעסיקים הנושא בנטל; למעשה, ידוע לנשיאות כי משרד האוצר כבר הגיע למתווה של תזכיר החוק עם ההסתדרות ללא נציגות המעסיקים ומבלי לאפשר למעסיקים ולכלל האזרחים להגיב כראוי למתווה תזכיר החוק, והכל למרות המעסיקים הם שנושאים בנטל הכלכלי;

3. הניסיון לגבש חוק שיקבע מנגנון של ניצול ימי מחלה בתקופה בה עובד מחויב בבידוד, הינו חוק עוקף בג"ץ, בלתי חוקי, אשר נועד לעקוף את קביעת בית המשפט העליון לפיה ימי בידוד אינם ימי מחלה². בית המשפט העליון קבע כי: (1) עובד בבידוד אינו עובד "חולה" (2) אי יכולת העובד לעבוד נכפית עליו מכוח צו שלטוני ולא מכוח אי כשירות (3) תעודת המחלה הגורפת מכוחה נשאו המעסיקים בתשלום ימי הבידוד ב-8 חודשים האחרונים – הוצאה בחוסר סמכות ובטלה! כך קבע בית המשפט העליון בפסק הדין:

¹ התאחדות בוני הארץ בישראל, התאחדות האיכרים והחקלאים בישראל, איגוד הבנקים בישראל, התאחדות חברות לביטוח חיים בע"מ, התאחדות תעשיית ההלומים בישראל, התאחדות המלונות בישראל, הארגון הארצי של חברות האבטחה בישראל, התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל, להב – לשכת ארגוני העצמאים והעסקים בישראל, ארגון חברות לאספקת משאבי אנוש בישראל, התאחדות ענף הקולנוע בישראל, ארגון חברות הניקיון בישראל ואיגוד בתי ההשקעות.

בהתאם לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סה"כ המועסקים במדינת ישראל, נכון לשנת 2020, עומדים על 4,107,000 מועסקים, מתוכם 30% מועסקים במגזר הציבורי ו-70% במגזר הפרטי. מבחינה ארגונית, נשיאות המגזר העסקי מייצגת מעסיקים של למעלה מ-76% עובדים מהמגזר הפרטי (כ- 2,213,000 עובדים).

² בג"ץ 1633/20 "סל" שירותי סיעוד נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 27.07.2020)

התאחדות הקבלנים
בני הארץ

התאחדות המלאכה
והתעשייה בישראל

איגוד חברות הביטוח

להב – לשכת ארגוני
העצמאים בישראל

התאחדות תעשיית
ההלומים בישראל

איגוד הבנקים
בישראל

התאחדות המלונות
בישראל

ארגון חברות האבטחה
בישראל

התאחדות האיכרים
בישראל

התאחדות חברות הניקיון
בישראל

ארגון חברות לאספקת
משאבי אנוש בישראל

התאחדות ענף הקולנוע
בישראל

איגוד בתי ההשקעות

טלפון:
03-5162575

מייל:
office@bizisrael.org

אתר:
bizisrael.org

כתובת:
אריאל שרון 4, גבעתיים
מגדל השחר

"חולים סטטיסטיים" השהים בבידוד מניעתי, בעודם נקיים מתסמיני מחלה ומהנגיף, אינם חולים בשום מחלה אשר שוללת את יכולתם לעבוד; כי אי-כושרם לבצע את עבודתם נכפה עליהם על ידי צו-בידוד שלטוני, ולא על ידי מחלה; וכי תעודת המחלה הגורפת, אשר ניתנה בעניינם .. איננה בגדר "תעודת מחלה" כהגדרתה בתקנות דמי מחלה, שהצגתה מזכה את העובד החולה בדמי מחלה בהתאם לחוק דמי מחלה."

4. **תזכיר החוק פוגע בהגנה של ציבור העובדים שמעניקים ימי המחלה ושנועדו לכיסוי עבור מחלה אמיתית** – קבלת תזכיר החוק יגרום לבזבוז ימי המחלה על ימי הבידוד ויביא לפגיעה קיצונית בעובדים אשר יזקקו לימי המחלה הצבורים לה במקרה של אי כושר בריאותי אמיתי.

יובהר - אין שיפוי ימי מחלה ע"י חברות הביטוח/ביטוח לאומי והתשלום יוצא מכיסו של המעסיק בלבד. בנוסף - עם סיום ימי המחלה הצבורים, שיפוי ע"י המדינה של 70% את העובד, מהווה אפלייה קשה בין זכויות עובד וותיק לעובד חדש יחסית בדבר זכויות השימוש והניצול של ימי המחלה האמיתיים ובין עובד מדינה לעובד במגזר הפרטי (עובד מדינה צובר ללא הגבלה ימי מחלה וזוכה לפדיון ימי מחלה בסיום יחסי העבודה – דבר שאינו קיים במגזר הפרטי בו הצבירה מוגבלת עד ל 90 יום בלבד ואין פדיון בסיום יחסי העבודה).

נראה האינטרס המדינה הינו לצמצם את זכאות עובדי המדינה לפדיון ימי מחלה בתום יחסי העבודה באופן המביא לחיסכון המדינה בתשלום פדיון ימי מחלה ו"לגזירת קופון"

5. **המנגנון שמציע תזכיר החוק פותח פתח למקרים רבים של מקרי הונאה, הן כלפי מוסדות הממשלה והן כלפי המעסיקים - כך למשל:**

5.1. לעובדים יהיה תמריץ לדווח על בידוד "פיקטיבי" במקרה של סיום ימי המחלה הצבורים להם באופן שיביא לשיפוי העובד בגין ימים אלו; הדבר אף יביא לפגיעה במאמץ הלאומי לקבל תמונת מצב עובדתית אמיתית במאבק בנגיף;

5.2. עובד יעדיף לא לעבוד ולדווח על בידוד עצמי מתוך ידיעה כי יקבל תגמול בגין כך;

5.3. תזכיר החוק מעניק הגנה מפוטורים לעובד בבידוד – במקרה כזה עובד המועמד לפוטורים יעדיף לדווח על בידוד פיקטיבי;

5.4. עובד אשר קיבל איכון שגוי על הימצאות בסמוך לחולה מאומת יכול ויעדיף לא לערער על הכנסתו לבידוד מתוך ידיעה כי יקבל תגמול;

6. **תזכיר החוק מטיל חובת תשלום על המעסיקים גם במקרים בהם עובד פעל תוך הפרת חובה חקוקה – מדובר בתוצאה מעוותת ובלתי צודקת של השתתפות עליונות על מעסיק במקרה בו עובד פעל בניגוד לדין (התקהלויות אסורות, בהפגנות, בתפילות, במסיבות, באירועים פרטיים ועוד), ומקבל תגמול על כך. הכל, כאשר מנגד המדינה פועלת להחריג עסקים שהפרו חובה חקוקה בכל הנוגע למתן מענקים.**

7. **התזכיר אף יוצר אפליה בוטה בין עובדים –**

7.1. אפליה בין עובד ותיק שצבר ימי מחלה רבים לעובד צעיר שאין ברשותו ימי מחלה.

7.2. אפליה בין עובד "צעיר" או עובד "בריא" שנזקק פחות לימי מחלה צבורים לבין עובד "מבוגר" או "חולה" שנזקק לימי המחלה הצבורים לו.

8. **המגזר העסקי נשא על כתפיו משך למעלה משמונה חודשים את נטל דמי הבידוד בעלות של למעלה מ-4 מיליארדי שקלים, ללא סיבה ועילה, תוך הטלת נטל כלכלי קיצוני, אשר בעל השלכה הרסנית על עצמאים ועסקים קטנים; אין סיבה להמשיך ולהטיל נטל זה, ולו באופן חלקי, על ציבור המעסיקים.**

9. **אין למעסיקים מקור תקציבי לממן את העלויות עבור דמי הבידוד, אשר עד כה שילמו סכומי עתק ביתר עבור ימי הבידוד בעל כורחם וללא כל מקור חוקי לחבות זו. המדינה לא לקחה בחשבון כאשר חילקה את המענקים בשום צורה, לא מתחילת הדרך, לא במהלכה וגם לא ממועד פסק הדין, כאשר המעסיקים הפרטיים נושאים בעול הכלכלי בגין שהות העובדים בבידוד ללא כל מקור תקציבי כאשר המעסיקים בישראל מצויים במשבר כלכלי חסר תקדים.**

10. מעבר לכך, בנשיאות המגזר העיסקי חברים ארגוני המעסיקים היציגים בתחומי השירותים לרבות ארגון חברות הניקיון, ארגון חברות האבטחה וארגונים נוספים. תחומים אלה כפופים להוראות החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011 במסגרתו נקבעו הוראות קשיחות ומוגדרות בדבר אחריות המזמין, והאיסור לקיים התקשרות גרעונית בין מזמיני השירות לנותני השירות בתחומים שהוגדרו בתוספת לחוק.

בהתאם לכך, **בענף האבטחה נקבעו קריטריונים ברורים ומוגדרים בדבר עלות ערך שעה**, ועל בסיסם מתקיימות התקשרויות הסכמיות בין מזמיני השירותים במגזר הציבורי והפרטי לחברות האבטחה.

בכל ההסכמים הללו אין כל התייחסות ו/או תמחור של עלות ימי המחלה העודפים, ועל כן קביעת הוראות המטילות עלות כספית נוספת על חברות האבטחה, בניגוד גמור לדין ולקביעת בג"ץ – **הינה הפרה בוטה של הוראות החוק להגברת האכיפה, והתערבות בלתי הוגנת (וחוקית) בהתקשרויות המסחריות בענף האבטחה.**

11. **הפתרון הראוי**, הן לאור פסיקת בג"צ, הן לאור העובדה שהמדינה היא הקובעת חובת בידוד והן לאור העובדה כי המעסיקים נשאו עד למועד זה בנטל כולו, **הינו כי המדינה תישא באופן מלא בתשלום בגין ימים אלו.**

12. **התשלום של המדינה בגין ימים אלו יכול להיות מבוצע על פי המנגנון הבא:**

12.1. הקמת שורה במערכת השכר של יום בידוד עם ציון סיבתו.

12.2. הוצאת דו"ח ימי בידוד על בסיס הדיווח כנגד אסמכתא של כניסה לבידוד ע"י העובד.

12.3. תכנות מערכת הביטוח הלאומי לקליטת דו"ח ימי הבידוד לצד מספר האסמכתא – לאישור אוטומטי של ימי הבידוד כנדרש ותשלום השיפוי למעסיק.

13. על אף האמור לעיל, מצאנו לנכון להתייחס לתזכיר בנוסח שהועבר ולפגמים הרבים שבאופן ניסוחו. מצ"ב התייחסותנו לתזכיר כאמור.



הערות נשיאות המגזר העסקי לתזכיר

תוכן עניינים

6.....	תזכיר חוק
6.....	א. שם החוק המוצע
6.....	ב. מטרת החוק המוצע, הצורך בו, עיקרי הוראותיו והשפעתו על הדין הקיים
9.....	ג. השפעת תזכיר החוק המוצע על החוק הקיים
9.....	ד. השפעת תזכיר החוק המוצע על תקציב המדינה
9.....	ה. השפעת תזכיר החוק המוצע על תקנים במשרדי הממשלה וההיבט המינהלי
9.....	ו. להלן נוסח תזכיר החוק המוצע ודברי הסבר
10.....	1. הגדרות
17.....	2. שיפוי
18.....	3. דין עבודה בבידוד
18.....	4. בקשה לשיפוי
19.....	5. הגשת בקשה
19.....	6. העברת מידע
21.....	7. שווי יום מחלה
21.....	8. שיפוי המוסד
21.....	9. סמכות שיפוט
22.....	10. תחולה
24.....	דברי הסבר

תזכיר חוק

א. שם החוק המוצע

תזכיר חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' __),
התש"א-2020.

תזכיר חוק זה משקף מתווה "עוקף בג"צ" שגובש וסוכם מראש בין ההסתדרות לבין המדינה תוך מידור ציבור המעסיקים! לנשיאות המגזר העסקי ידוע, כי תזכיר זה הועבר לעיון ההסתדרות ועמדתה לפני כבר לפני כשבוע – בעוד לארגון המעסיקים הרלוונטיים – הנשיאות לא הועבר כלום בלוח זמנים ראוי ולא נעשה כל ניסיון לגבש מתווה מוסכם בהידברות עם הגורמים אשר אמורים לממן לשיטת המדינה ועל פי התזכיר את ימי הבידוד באופן מהותי.

נזכיר בעניין זה את אמירתה של ח"כ קרן ברק בוועדת המשנה לעסקים קטנים ובינוניים – שדרשה שתוך 10 ימים האוצר יישב עם נציגי המגזר העסקי והעסקים הקטנים והבינוניים לבחון את התזכיר. זאת לא נעשה!

התזכיר מתעלם מקביעתו של בג"צ שבידוד אינו מחלה ושאינו לקשור בין בידוד לבין זכותו הסוציאלית של העובד לכיסוי בדמות ניצול ימי מחלה במקרה של מחלה אמיתית.

התזכיר יוצר אפליה בוטה בין עובד ותיק שצבר ימי מחלה רבים לעובד צעיר שאין ברשותו ימי מחלה.

התזכיר יוצר אפליה אסורה בין עובד "צעיר" או עובד "בריא" שנזקק פחות לימי מחלה צבורים לבין עובד "מבוגר" או "חולה" שנזקק לימי המחלה הצבורים לו.

בנוסף התזכיר אינו מסדיר מקרה בו מעסיק נדרש להשבית פעילותו עקב ההגבלות ולהוציא את עובדיו לחל"ת (כאשר בחל"ת אין זכאות לניצול ימי מחלה) והתזכיר על פי לשונו מונע ממעסיק לפטר עובד מטעמים ענייניים, כל זאת באופן הפוגע פגיעה קשה בציבור המעסיקים.

ב. מטרת החוק המוצע, הצורך בו, עיקרי הוראותיו והשפעתו על הדין הקיים

על רקע התפשטות המחלה הנגרמת על ידי נגיף SARS-COV-2 (להלן – נגיף הקורונה או הנגיף) בישראל, הכריז שר הבריאות ביום 27 בינואר 2020 על המחלה כמחלה מידבקת מסוכנת. לצורך מניעת התפשטות הנגיף ושמירה על בריאות הציבור, הטילה הממשלה הגבלות משמעותיות, ביניהן חובת בידוד של עד 14 ימים לשבים מחו"ל או למי שנחשף לחולה מאומת בנגיף. בהתאמה, ביום 4 בפברואר 2020, פורסמה תעודת מחלה גורפת מטעם ראש שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות, לפיה כל מי שחייב בבידוד, יראו אותו כחולה לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן - החוק או חוק דמי מחלה). זאת, לאור החשש המשמעותי שיש בהדבקה בקרוב מי שחייב בבידוד, כדי למנוע התקהלות בקופות החולים והעמסה על מערכת הבריאות העמוסה ממילא בתקופה זו, וכדי למנוע תמריץ שלילי ממי שחייב בבידוד להגיע בכל זאת לעבודתו על מנת ששכרו לא ייפגע. ביום 27 ביולי 2020 ניתן פסק דינו של בית המשפט העליון בבג"ץ 1633/20 "סל" שירותי סיעוד נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו) (להלן – פסק הדין בעניין ימי בידוד), אשר קבע כי בידוד אינו מחלה כהגדרתה בחוק, ופסל את ההסדר של תעודת מחלה גורפת. עם זאת, בית המשפט העליון השהה את כניסת פסק הדין בעניין ימי בידוד לתוקף עד ליום 30 בספטמבר 2020, וזאת כדי לתת שהות להיערך לשינוי הנורמטיבי, והכל בשים לב לתכלית הראויה של בידוד אנשים שמתקיים בהם החשש כי נדבקו בנגיף הקורונה וכדי לקטוע את שרשרת ההדבקה ולמנוע את המשך הפצת הנגיף. לאחרונה, חלה התפרצות מחודשת של הנגיף ונקבעו מגבלות נוספות על הציבור ועל המשק. התפרצות זו מעלה את החשש כי יגדל מספר החייבים בבידוד. לבקשת המדינה אישר בית המשפט העליון להשהות בתקופה נוספת את כניסת פסק הדין בעניין ימי בידוד לתוקף, וזאת על מנת לאפשר למדינה שהות להשלים הכנת ההסדר החקיקתי.

לכן, מוצע כעת לקבוע הוראת שעה, לפיה החל מיום פרסום הוראת השעה ועד ליום 30 ביוני 2021, עובד שנעדר מעבודתו עקב היותו בבידוד לפי צו בריאות העם, יהיה זכאי להשתמש בימי המחלה שצבורים לטובתו אצל המעסיק. התשלום בעבור ימי המחלה יהיה בהתאם לקבוע בחוק: 0% מערך יום מחלה על היום הראשון, 50% מערך יום מחלה על היום השני, 50% מערך יום מחלה על היום השלישי ו-100% החל מהיום הרביעי לבידוד. המדינה והמעסיקים יחלקו את עלות הבידוד הנותרת שווה בשווה. עם זאת, נקבעו הוראות פרטניות לעניין תחולה של הסדרים מיטיבים מסוימים.

כמענה לעובדים שאין ברשותם מכסת ימי מחלה, נקבע כי עובדים אלו יקבלו תשלום עבור ימי הבידוד, בהתאם לחלוקה הבאה: 0% מהשכר על היום הראשון, 50% מהשכר על היום השני, 50% מהשכר על היום השלישי, ו-70% החל מהיום הרביעי והלאה. כאשר העלות תמומן במלואה על-ידי המדינה. כך, יימנע התמריץ השלילי בדבר הימנעות מבידוד. כהשלמה למהלך זה, מוצע לקבוע הסדרים לשיפוי חלקי של המעסיקים בגין תשלום דמי בידוד עבור עובד שנעדר מעבודתו.

בהתאמה, מוצע כי מעסיקים יהיו זכאים לשיפוי בגין היעדרם של עובדיהם ששהו בבידוד רטרואקטיבית, החל מיום 1 באוקטובר 2020, וזאת החל מהמועד שבו פסק הדין בעניין ימי בידוד היה אמור להיכנס לתוקף לפני הדחייה הנוספת שביקשה המדינה מבית המשפט העליון לצורך יישום הסדר זה.

עוד מוצע במסגרת תזכיר חוק זה לתקן את חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, כמפורט להלן.

המוסד לביטוח לאומי מקבל דיווחים שונים אודות העובדים, הנחלקים לדיווח חודשי ודיווח חצי שנתי או שנתי.

מן הניסיון המצטבר במוסד עולה כי מרבית המעסיקים במשק עומדים בחובת הדיווח התקופתי המקוון והדבר משפר את המידע הקיים במוסד לביטוח לאומי אודות נתוני העובדים.

ביחס לדיווח החודשי, המוסד מקבל דיווח מן המעסיקים באופן מקוון או באמצעות טפסים ידניים.

המידע המדווח בדיווח החודשי הינו כוללני בלבד, ואינו מאפשר למוסד לדעת "בזמן אמת" אודות ההכנסות והנתונים בדבר עבודת העובדים, דבר שיש לו השפעות משמעותיות הן בנוגע לזכאות לגמלה, והן בנוגע לחישוב דמי הביטוח.

כמו כן, הגשת הדיווחים בטופס ידני גוררת מטבע הדברים שגיאות בדיווחים בשל מילוי נתונים שונים או הקלדה שגויה וכן עיכוב בעדכון חשבונות המעסיקים. כמו כן, הגשת הטופס הידני דורשת מן המעסיק לגשת אל הבנק וזאת חלף הגשת הטופס באופן מקוון.

התיקון המבוקש בא, בין היתר, לאפשר למוסד לדעת מידע נדרש ומפורט ביחס לעובדים, דבר אשר ימצה את זכותם לגמלה וכן ייתן מידע נכון אודות חיוב דמי הביטוח.

בנוסף, התיקון המבוקש בא להתאים את מנגנוני הדיווח אל העולם המודרני כאשר ניתן לבצע פעולות רבות באמצעים אלקטרוניים ללא צורך בטפסים ידניים. מטרת ההצעה היא לשפר השירות למעסיקים ולחסוך במילוי הטפסים ובהקלדתם.

חשוב לזכור שבהעברת החוק לעניין זה – עמדו העסקים הקטנים על כך שאינם מעוניינים לשכור מייצג ואינם משלמים באינטרנט כי אם באמצעות השוברים של

הביטוח הלאומי – סעיף זה משנה מצב קיים בניגוד לרציונאל בעת חיקוק הסעיף הרלוונטי בחוק.

ג. השפעת תזכיר החוק המוצע על החוק הקיים

תיקון חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה), התש"ף-2020.
תיקון חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

ד. השפעת תזכיר החוק המוצע על תקציב המדינה

העלות של תזכיר זה נאמדת ב-500 מיליון שקלים חדשים עלות זו תוצא מהסכום הנכלל בסעיף 3ב(א2)(ג) לחוק יסוד: משק המדינה.

מדובר בהערכה שגויה - עד כה שילמו המעסיקים במגזר הפרטי כ- 4.2 מילארד ש"ח ממרץ עד ספטמבר. מדובר בעלות של כ- 500-600 מיליון ₪ לחודש. הוראה השעה הינה לתקופה של 9 חודשים, באופן המגיע לכדי עלות של 4.5 מיליארד ₪ בחלוקה של 50% - 2.5 מיליארד ש"ח לכל התקופה או 225 מיליון ש"ח לחודש.

ה. השפעת תזכיר החוק המוצע על תקנים במשרדי הממשלה וההיבט המינהלי

אין.

ו. להלן נוסח תזכיר החוק המוצע ודברי הסבר

תזכיר חוק מטעם משרד האוצר:

תזכיר חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה)(תיקון מס' _____), התשפ"א-2020

הוספת פרק ג'1 .1 בחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה), תש"ף-2020, אחרי פרק ג', יבוא :

יש לקבוע סעיף תחולה
רטרטאקטיבי לפיו
השיפוי בגין תשלום ימי
המחלה יבוצע נכון ליום
1.3.2020, וזאת לאור
קביעת בג"צ לפיה
תעודת המחלה הגורפת
מכוחה נשאו המעסיקים
בתשלום ימי הבידוד
הוצאה בחוסר סמכות

"פרק ג' 1 – תשלום דמי בידוד לעובד

הגדרות 3א. בחוק זה –

"בידוד" – כמשמעותו בצו בריאות העם ;

"דמי בידוד" – תשלום לעובד לפי סעיפים 3ב, 3ג
או 3ד לחוק זה ;

"מעסיק" – לעניין סעיפים 3 עד 3יט, למעט אחד

מאלה :

(1) המדינה ;

(2) גוף מתוקצב כהגדרתו בסעיף 21 לחוק
יסודות התקציב, למעט חברה מעורבת
כהגדרתה בחוק החברות הממשלתיות,
התשל"ה-1975 ;

(3) גוף נתמך כהגדרתו בסעיף 32 לחוק
יסודות התקציב שסכום השתתפות הממשלה
בתקציבו, בשנת 2019, היה 25% לפחות
מתקציבו ;

(4) קופת חולים ;

(5) תאגיד בריאות כהגדרתו בסעיף 21 לחוק יסודות התקציב;

(6) מוסד חינוך שהממשלה משתתפת בתקציבו, במישרין או בעקיפין, וסכום השתתפות הממשלה בתקציבו, בשנת 2019, היה 40% לפחות מתקציבו;

(7) מוסד מוכר כמשמעותו בסעיף 9 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, התשי"ח-1958, או מוסד שניתנה לו תעודת היתר מאת המועצה להשכלה גבוהה לפי סעיף 21א לחוק האמור, שהממשלה משתתפת בתקציבו, במישרין או בעקיפין, וסכום השתתפות הממשלה בתקציבו, בשנת 2019, עמד על 40% לפחות מתקציבו;

(8) מעסיק, בעבור העסקה של מסתנן כהגדרתו בחוק למניעת הסתננות (עבירות ושיפוט), התשי"ד-1954;

יש בסעיף זה (6) המחריג מוסד חינוך פרטי כגון מוסדות מוכרים שאינם רשמיים מזכות השיפוי ומטיל עליו מעמסה כלכלית בלתי הוגנת ופוגע בעובדיו.

(8) תזכיר החוק אינו מספק הסדרה ואכיפה על העסקת עובד מסתנן. במצב זה המעסיק ישאר חב בתשלום ימי הבידוד ולא יקבל שיפוי, וזאת באופן שיפגע קשות בענף המלונאות והמסעדנות שם מועסקים עובדים מסתננים רבים. חשוב ביותר - יש נגזרת לעובדי סיעוד שמועסקים שלא כדיון, או ללא תלושים וללא יכולת לדווח לביטוח לאומי וכו' – הנושא אינו מטופל כלל במסגרת תזכיר זה.

"עובד השוהה בבידוד" – עובד שנעדר מעבודתו עקב היותו, או היות ילדו, אדם המצוי בבידוד לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התש"ף-2020 ודיווח על כך לפי סעיף 3(א) לצו בריאות העם, ששהה בבידוד לפי צו בריאות העם, והמציא למעסיקו העתק מהדיווח האמור, ובלבד שמתקיימים לגביו כל אלה:

לעניין הגדרת "עובד השוהה בבידוד" – יש לקבוע כי תנאי לתשלום המעסיק על חשבון ימי המחלה, יהא הצגת אסמכתא מטעם העובד כי הינו מצוי בבידוד בהוראת משרד הבריאות ואסמכתא בדבר דיווח למשרד הבריאות על כניסתו כאמור.

יש לאפשר למעסיק לערער על הכנסת עובד לבידוד במקרים בהם חלה טעות.

יש להחריג עובדים אשר מצויים בבידוד בנסיבות של הפרת חובה חקוקה – השתתפות באירועים, מסיבות, תפילות הפגנות וכו', בניגוד להנחיות ומגבלות הדין.

(1) הוא אינו מצוי בבידוד בשל שהייתו במדינה אחרת, אלא אם נסע בשליחות מטעם המעסיק.

(2) הוא אינו "חולה" כהגדרתו בצו בריאות העם;

"עובד" – לרבות אחד מאלה:

(1) עובד זר כהגדרתו בחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991, למעט אם הוא חוזר כהגדרתו בצו בריאות העם לצורך תחילת העסקתו בישראל;

(2) עובד כהגדרתו בפרק ד'2 בחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991;

"חוק דמי מחלה" – חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976;

"הסכם קיבוצי" – כהגדרתו בחוק דמי מחלה;

"המוסד" – המוסד לביטוח לאומי;

"צו בריאות העם" – צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התש"ף-2020;

"חוק מחלת ילד" – חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1963;

"תקופת הבידוד" – תקופה רצופה שתחילתה ביום הראשון שבו נדרש העובד לשהות בבידוד לפי צו בריאות העם, וסיומה ביום האחרון לתקופת הבידוד, אף אם הבידוד נבע מכמה עילות.

זקיפת ימי מחלה על חשבון ימי בידוד מנוגדת לקביעת בג"צ ופוגעת בזכותו העתידית של העובד לניצול ימי המחלה הצבורים לזכותו לטובת ניצום במקרים של מחלה אמיתית. הדבר אף פותח פתח למקרים של הונאה של המדינה והמעסיק, ומהווה אפליה קשה בין עובד שצבר המון ימי מחלה לאלו שלא (עובד בעל ותק נמוך צבר פחות ימי מחלה מעובד בותק רב). תזכיר חוק גורם למצב בו המדינה מרוויחה שכן ניצול ימי מחלה בעת בידוד – מוריד את חובתה של המדינה לתשלום פדיון ימי מחלה לעובדי המדינה בעת סיום העסקה.

סעיף זה מנוסח באופן בלתי ברור וניתן לפרש אותו כסעיף שאינו מזכה בשיפוי מעסיקים שעליהם חלים צווי הרחבה והסכמים קיבוציים כלליים המחייבים אותם לשלם דמי מחלה מהיום הראשון למחלה. יש להבהיר כי בכל מקרה יינתן שיפוי אולם לא מעבר לזכאות על פי חוק דמי המחלה.

זכאות לדמי בידוד 33.ב.

עובד השוהה בבידוד זכאי לזקוף את ימי היעדרותו, בשל הימצאותו בתקופת הבידוד, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו כמספר ימי היעדרותו כאמור, ויחולו לעניין זכותו לדמי מחלה הוראות סעיף 2 לחוק דמי מחלה, וזאת אף אם הוא עובד שחל עליו הסדר מיטיב על הוראות סעיף 2 לחוק דמי מחלה לפי הסכם קיבוצי או חוזה אישי, למעט אם חל עליו אחד מאלה:

(א) הסדר מיטיב כאמור לפי חוק;

(ב) הסדר מיטיב כאמור המתייחס לעניין תשלום לעובד בגין ימי בידוד.

זכאות לדמי בידוד 33.ג.
במקרים מיוחדים

(א) לעניין עובד השוהה בבידוד בשל הימצאותו ילדו בבידוד יחולו הוראות חוק מחלת ילד, למעט ההוראות בדבר מגבלת מספר הימים אותם רשאי העובד לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו כאמור באותו חוק.

(ב) עובד השוהה בבידוד בשל שהייתו במדינה אחרת, אשר אליה נסע בשליחות מטעם המעסיק, יהיה זכאי לדמי מחלה בשיעור 100% לכל יום, החל מהיום הראשון להיעדרותו כאמור.

(א) בעד כל יום היעדרות בתקופת הבידוד אשר לגביו לא עמדו לזכות העובד ימי מחלה צבורים, יהיה זכאי העובד לקבל ממעסיקו דמי מחלה לפי הוראות סעיף 2 לחוק דמי מחלה, מבלי שיירשמו לחובתו ימי מחלה.

(ב) בגין כל יום היעדרות שאינו על חשבון ימי המחלה הצבורים, אשר חל ביום הרביעי של תקופת הבידוד או לאחר מכן, יהיה זכאי העובד לתשלום בגובה של 70% מהתשלום לו היה זכאי אילו עמדו לזכותו ימי מחלה צבורים.

זכאות לימי בידוד
בהיעדר ימי מחלה
צבורים
3.ד.

3ה. בכפוף להוראות סעיפים 3א עד 3ד לחוק זה, דין היעדרות בתקופת הבידוד כדין היעדרות בתקופת מחלה, ודין דמי בידוד כדין דמי מחלה.

דין היעדרות

סעיף זה סותר את קביעת בג"צ לפיה ימי בידוד אינם כדין ימי מחלה.

סעיף זה יכול להתפרש כסעיף המונע הוצאת עובד לחל"ת בתקופת בידוד גם במקרים בהם מעסיק סוגר את עסקו ומוציא לחל"ת כל כלל עובדיו על מנת להגן על העסק. לפיכך יש לקבוע החרגה שמאפשרת למעסיק להוציא עובד בבידוד לחל"ת.

בנוסף, יש להוסיף סעיף המחריג את תחולת סעיף 4א' לחוק דמי מחלה ולקבוע כי הימצאות עובד בבידוד אינה מונעת קיומם של הליכי פיטורים מטעמים שאינם קשורים לבידוד.

13ו. עובד שבתקופת היותו עובד השווה בבידוד עבד למעשה אצל מעסיקו בשכר, לא יהיה זכאי לדמי בידוד מאותו מעסיק בעד פרק הזמן בו עבד.

דין עבודה בבידוד

הגדרה רחבה מדי – לא ניתן לקבוע שדינו של עובד שביצע עבודה מסויימת וקצובת זמן בשעה ששהה בבידוד לבין עובד המועסק מהבית באופן מלא בתקופת הבידוד.

יש לקבוע שלמעסיק תהיה הזכות להורות לעובד לעבוד מהבית ובמקרה זה לא יהיה זכאי לתגמול בגין יום מחלה.

13ז. עובד שתקופת הבידוד שלו הסתיימה בשל היותו חולה כהגדרתו בצו בריאות העם, תיחשב תקופת מחלתו ברצף עם תקופת הבידוד, ובלבד שעל תקופת הבידוד יחולו הוראות חוק זה.

רציפות תקופות

<p>בכפוף לסעיף 3(ב) לפרק זה, פרק זה בא להוסיף על זכותו של עובד מכוח דין או הסכם ולא לגרוע ממנה.</p>	<p>3ח. שמירת זכויות</p>	<p>יש להבהיר שאין בסעיף זה בשביל להשית עלות נוספת על המעסיקים הקיימת להם במקרה של תשלום ימי מחלה כנגד תעודת מחלה ולהגביל את הזכאות לזכאות לפי חוק דמי מחלה בלבד.</p>
<p>עובד אשר זכאי לתשלום בגין אותם ימי בידוד הן מכוח חוק זה והן מכוח הסכם קיבוצי לעניין ימי בידוד או הסדר קיבוצי לעניין ימי בידוד החל לגביו אצל מעסיקו, יחול לגביו ההסדר המטיב מביניהם.</p>	<p>3ט. הסדר מיטיב</p>	<p>ראה הערות לסעיף קודם</p>
<p>3י. (א) שילם מעסיק בגין זכאות עובד לדמי בידוד לפי סעיפים 3ב, 3ב(ב) או 3ג, יעביר המוסד למעסיק תשלום בסך 50% מהעלות הנובעת מהזכאות לפי סעיף 2 לחוק דמי מחלה.</p>	<p>שיפוי</p>	<p>סעיף הסותר את עמדת התזכיר בעניין תשלום בגין בידוד ילד ללא הגבלה.</p>
<p>(ב) שילם מעסיק בגין זכאות עובד לדמי בידוד לפי סעיף 3ב(א), יעביר המוסד למעסיק תשלום בסך ההפרש בין עלות דמי הבידוד ששילם מעסיק בגין עובדיו לפי העלות הנובעת מסעיף 3ב(א) לבין עלות דמי הבידוד ששילם בגין עובדיו לפי העלות הנובעת מסעיף 3(א), וזאת בנוסף לתשלום לפי סעיף 3(א).</p>		
<p>(ג) שילם מעסיק בגין זכאות עובד לדמי בידוד לפי סעיף 3ד, יעביר המוסד למעסיק תשלום בסך מלוא הסכום ששילם המעסיק בגין העובד לפי העלות הנובעת מהזכאות לפי סעיף 3ד.</p>		

כמפורט לעיל, יש לקבוע כי תנאי לתשלום מטעם המעסיק הינו אסמכתא של העובד על דיווח על הימצאות בבידוד למשרד הבריאות ואישור משרד הבריאות, כל זאת על מנת למנוע מצב בו מעסיק ישלם ביתר סכומים שלא יקבל בגינם שיפוי. בכל מקרה, יש לקבוע כי תשלומים אלו לעובד ייחשבו כמקדמה בלבד עד לקבלת השיפוי המלא וכי ניכוי משכרו של העובד בגין תשלום ביתר של ימי בידוד הינו ניכוי מותר על פי חוק הגנת השכר.

(ד) תשלום כאמור בסעיף זה יבוצע רק בגין ימים שבהם הודיע משרד הבריאות למוסד כי העובד דיווח בגינם על הימצאותו או הימצאות ילדו בבידוד, בהתאם להוראות סעיף 3ד.

דין עבודה בבידוד 3יא. עובד שבתקופת היותו עובד השוהה בבידוד עבד למעשה אצל מעסיקו בשכר, לא יהיה זכאי המעסיק לתשלום מהמוסד בגין שכר ששילם אותו מעסיק בעד פרק הזמן בו עבד העובד.

בקשה לשיפוי 3יב. מעסיק יעביר למוסד, באמצעי מקוון, באופן שיורה עליו המוסד בהודעה באתר האינטרנט של המוסד, בקשה לתשלום בגין דמי הבידוד ששילם, בבקשה שתכלול את פרטי המידע הבאים:

(א) שם המעסיק, כתובתו, מספר הטלפון שלו, מספר חשבון הבנק שלו, ומספר תיק הניכויים;

יש לקבוע כי השיפוי יינתן בגין עלות מעסיק ולא שכר ברוטו

ניתן לקבוע מנגנון הדומה למנגנון תשלום בגין ימי מילואים החוסך את הצהרות

המעסיק והבדיקות
השונות.

בכל מקרה, לקבוע
מנגנון קצוב בזמנים
שיימנע מצב של
תשלומים ביתר לעובד
ויצירת חובות של
עובדים כלפי
מעסיקיהם, כל זאת
בגין הנתק בין חובת
התשלום לעובד לבין
מועד קבלת השיפוי.

(ב) שם, שם משפחה ומספר תעודת הזהות
של העובד ששהה בבידוד;

(ג) מועד תחילת הבידוד, מועד סיום הבידוד,
ומספר הימים בהם שהה בבידוד שזכאי בגינם
לדמי בידוד לפי סעיפים 3ב, 3ג או 3ד;

(ד) גובה דמי המחלה של העובד לפי סעיף 5
לחוק דמי מחלה העובד ושכר ממוצע של העובד
ברבעון האחרון לפיו חושב ערך יום מחלה;

(ה) תצהיר על תשלום דמי בידוד ועל הסכום
ששילם לעובד בגינו מבוקש השיפוי.

מעסיק יעביר למוסד בקשה לתשלום לפי חוק
זה, לא יאוחר מתום 60 ימים מתום החודש שבו
הסתיימה תקופת הבידוד של העובד.

הגשת בקשה

3.יג.

יש לקבוע כי למעסיק תהיה גישה לקבל נתונים מהמידע השמור לפי חוק זה.

בנוסף, לא ברור עד כמה מעודכנים מערכות המידע של מערכת הבריאות ביחס לעובדים ומעסיקים, שכן הדבר יכול לגרום לעיכוב משמעותי בשיפוי.

העברת מידע

3.יד.

(א) מנהל המוסד, או מי שהוא הסמיכו לעניין זה מבין עובדי המוסד (בסעיף זה – המנהל), יעביר למשרד הבריאות את רשימת העובדים שמבוקש בגינם תשלום לפי חוק זה ואת המועדים בגינם מבוקש התשלום האמור; משרד הבריאות יודיע למנהל האם העובד דיווח על הימצאותו בבידוד לפי סעיף 3(א) לצו בריאות העם בימים בגינם מבוקש תשלום. המוסד יודיע למעסיק על ימים שבהם העובד לא היה רשום בבידוד במשרד הבריאות, ועל כן אינו זכאי לתשלום בגינם.

(ב) המוסד ישמור מידע שיתקבל לפי סעיף זה בהתאם להוראות אלה:

- (1) המידע יישמר במחשבי המוסד בנפרד מכל מידע אחר, ולא יועבר או יחובר לכל מאגר מידע אחר;
- (2) המידע יישמר לפרק הזמן המזערי הדרוש, ולכל היותר לתקופה שלא תעלה על 18 חודשים, ובתום התקופה – ימחק המוסד את המידע, אלא אם כן המידע דרוש לשם ניהול הליך משפטי הקשור לביצוע חוק זה או הנובע ממנו;
- (3) המוסד יעשה שימוש במידע שהתקבל לפי סעיף זה לשם ביצוע חוק זה ובמידה שנדרשת, בלבד;
- (4) לא יתאפשרו עיבוד, שימוש או צפייה בפרטי המידע שהתקבלו לפי סעיף זה אלא בידי בעלי תפקידים במוסד שהמנהל נתן להם אישור פרטני ושחתמו על התחייבות לשמירה על סודיות המידע;

(5) לבעלי התפקידים במוסד כאמור בפסקה (4), ולהם בלבד, תהיה גישה לפרטי המידע הדרושים;

(6) על אף הוראות כל דין למעט פקודת הסטטיסטיקה [נוסח חדש], התשל"ב-1972, המוסד לא יעביר כל מידע שהתקבל או שנוצר לפי סעיף זה, אלא לשם ביצוע חוק זה ובמידה שנדרש.

(7) אדם שהגיע אליו מידע לפי חוק זה ישמור אותו בסוד, לא יגלה אותו לאחר ולא יעשה בו כל שימוש פרט לתכלית האמורה בסעיף קטן 3.

שווי יום מחלה 3טו. לעניין תשלום מהמוסד למעסיק לפי פרק זה, יראו שווי יום מחלה כשווי יום המחלה של העובד ביום הראשון של תקופת הבידוד, אף אם השתנה שוויו במועד מאוחר יותר.

יש להבהיר כי מדובר בשיפוי בגין עלות מעסיק ולא תשלום ברוטו, ללא סוציאליות.

תחולת הוראות חוק 3טז. הוראות סעיפים 281 ופרק י"ד לחוק הביטוח הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, למעט סעיף 296, יחולו לעניין תשלום לפי פרק זה, בשינויים המחויבים.

שיפוי המוסד 3יז. אוצר המדינה ישפה את המוסד בגין כל הוצאה שהוציא לצורך ביצוע חוק זה.

סמכות שיפוט 3יח. לבית דין אזורי לעבודה כמשמעותו בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, תהיה סמכות ייחודית לדון בכל תביעה לתשלום לפי חוק זה.

אם הבג"ץ אמר שתעודת המחלה הגורפת לא היתה חוקית וראויה והמדינה מכירה לפחות בתזכיר כי עליה להשתתף בשיפוי המעסיק – יש מקום שתחולת החוק תהיה החל מ 1/3/20 להחזר חלק מהסכומים ששולמו ע"י המעסיקים בעודף לעובדים (לרבות בגין חופשה בחו"ל)

תחילה ותחולה 3.יט. (א) פרק זה יעמוד בתוקפו החל ממועד פרסומו ועד ליום כ"א בסיוון התשפ"א (30 ביוני 2021).

(ב) על אף האמור, הוראות סעיף 3(א) למעט לעניין שיפוי לפי סעיף 3(ג), הוראות סעיף 3(ב), הוראות סעיף 3(ד), וכן הוראות סעיפים 3(א) עד 3(ז) יחולו על מעסיק החל מיום י"ג בתשרי התשפ"א (1 באוקטובר 2020) עד ליום כ"א בסיוון התשפ"א (30 ביוני 2021), ויראו את עובדיו כמי שמתקיים לגביהם האמור בסעיפים 3(ב) ו-3(ג) (א) כמזכים בשיפוי למעסיק לפי סעיף 3(ג).
(ג) שר האוצר רשאי, בצו, להאריך את תקופת התחולה, ובלבד שצו בריאות העם יעמוד בתוקפו בתקופה המוארכת."

הוספת סעיף 30א .2. אחרי סעיף 30 לחוק, יבוא:
"תיקון עקיף 30א. בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 –

(1) בסעיף 355 לחוק –

(א) אחרי סעיף קטן (א1) יבוא –
"2(א) נוסף על האמור בסעיף קטן (א1), יגיש מעסיק או משלם הפנסיה כאמור בסעיף קטן (א1):

(1) דיווח חודשי מקוון,
כפי שיורה המוסד, בהתאם
למועד התשלום כאמור
בסעיף 353, בדבר:

(א) כלל שכר העבודה או
הפנסיה המוקדמת ששילם
לכלל עובדיו;

(ב) שכר העבודה, רכיבי
השכר, היקף המשרה
ועיסוק העובד ביחס לכל
אחד מעובדיו או הפנסיה
המוקדמת ששילם לכל אחד
ממקבלי הפנסיה
המוקדמת.

(2) דיווח מקוון,
בהתאם לדרישת המוסד,
בעד עובד או בעד מי
שמשלמת לו פנסיה
מוקדמת, הכולל את כלל
המידע הנדרש למוסד
לצורך בירור תביעה לגמלה
או בכל עניין הנוגע לדמי
ביטוח כפי שיורה המוסד,
ולגבי פרק הזמן שהורה.

(3) הוראות סעיפים
355(א1), (2), (3) ו-ו(4)
יחולו גם על דיווחים לפי
סעיף זה.

(ב) בסעיף קטן (ב) במקום
המילים " או (א1)" יבוא " (א1) או
(א2)"

(2) בסעיף 357, במקום "(א)(2) או (1א)" יבוא
"“(א)(2), (1א) או (2א)”

(3) בסעיף 358, במקום המילים "לפי
התקנות", יבוא "לפי החוק או התקנות".

(4) בסעיף 398(ד1), אחרי המילים "בסעיף
355(1א)" יבוא "או (2א)(1) ו – (2א)(2)".

תיקון חוק הביטוח הלאומי – תחילה ותחולה
3. תחילתם של התיקונים לסעיפים 355, 357, 358, ו-398, כנוסחם בסעיף 2 לחוק זה, ביום י"ז בטבת התשפ"א (1 בינואר 2021) והוא יחול על דין וחשבון שהוגש בעד שנת הכספים 2021 ואילך.

ד ב ר י ה ס ב ר

לסעיף 1

כללי על רקע התפשטות המחלה הנגרמת על ידי נגיף SARS-COV-2 (להלן – **נגיף הקורונה** או **הנגיף**) בישראל, הכריז שר הבריאות ביום 27 בינואר 2020 על המחלה כמחלה מידבקת מסוכנת. לצורך מניעת התפשטות הנגיף ושמירה על בריאות הציבור, הטילה הממשלה הגבלות משמעותיות, ביניהן חובת בידוד של עד 14 ימים לשבים מחו"ל או למי שנחשף לחולה מאומת בנגיף. בהתאמה, ביום 4 בפברואר 2020, פורסמה תעודת מחלה גורפת מטעם ראש שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות, לפיה כל מי שחייב בבידוד, יראו אותו כחולה לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן – **החוק** או **חוק דמי מחלה**). זאת, לאור החשש המשמעותי שיש בהדבקה בקרוב מי שחייב בבידוד, כדי למנוע התקהלות בקופות החולים והעמסה על מערכת הבריאות העמוסה ממילא בתקופה זו, וכדי למנוע תמריץ שלילי ממי שחייב בבידוד להגיע בכל זאת לעבודתו על מנת ששכרו לא ייפגע. ביום 27 ביולי 2020 ניתן פסק דינו של בית המשפט העליון בבג"ץ 1633/20 "**סל" שירותי סיעוד נ' מדינת ישראל** (פורסם בנבו) (להלן – **פסק הדין בעניין ימי בידוד**), אשר קבע כי בידוד אינו מחלה כהגדרתה בחוק, ופסל את ההסדר של תעודת מחלה גורפת. עם זאת, בית המשפט העליון השהה את כניסת פסק הדין בעניין ימי בידוד לתוקף עד ליום 30 בספטמבר 2020, וזאת כדי לתת שהות להיערך לשינוי הנורמטיבי, והכל בשים לב לתכלית הראויה של בידוד אנשים שמתקיים בהם החשש כי נדבקו בנגיף הקורונה וכדי לקטוע את שרשרת ההדבקה ולמנוע את המשך הפצת הנגיף. לאחרונה, חלה התפרצות מחודשת של הנגיף ונקבעו מגבלות נוספות על הציבור ועל המשק. התפרצות זו מעלה את החשש כי יגדל מספר

החייבים בבידוד. לבקשת המדינה אישר בית המשפט העליון להשהות בתקופה נוספת את כניסת פסק הדין בעניין ימי בידוד לתוקף, וזאת על מנת לאפשר למדינה שהות להשלים הכנת ההסדר החקיקתי.

לכן, מוצע כעת לקבוע הוראת שעה, לפיה החל מיום פרסום הוראת השעה ועד ליום 30 ביוני 2021, עובד שנעדר מעבודתו עקב היותו בבידוד לפי צו בריאות העם, יהיה זכאי להשתמש בימי המחלה שצבורים לטובתו אצל המעסיק. התשלום בעבור ימי המחלה יהיה בהתאם לקבוע בחוק: 0% מערך יום מחלה על היום הראשון, 50% מערך יום מחלה על היום השני, 50% מערך יום מחלה על היום השלישי ו-100% החל מהיום הרביעי לבידוד. המדינה והמעסיקים יחלקו את עלות הבידוד הנותרת שווה בשווה. עם זאת, נקבעו הוראות פרטניות לעניין תחולה של הסדרים מיטיבים מסוימים.

כמענה לעובדים שאין ברשותם מכסת ימי מחלה, נקבע כי עובדים אלו יקבלו תשלום עבור ימי הבידוד, בהתאם לחלוקה הבאה: 0% מהשכר על היום הראשון, 50% מהשכר על היום השני, 50% מהשכר על היום השלישי, ו-70% החל מהיום הרביעי והלאה. כאשר העלות תמומן במלואה על-ידי המדינה. כך, יימנע התמריץ השלילי בדבר הימנעות מבידוד. כהשלמה למהלך זה, מוצע לקבוע הסדרים לשיפוי חלקי של המעסיקים בגין תשלום דמי בידוד עבור עובד שנעדר מעבודתו.

בהתאמה, מוצע כי מעסיקים יהיו זכאים לשיפוי בגין היעדרם של עובדיהם ששהו בבידוד רטרואקטיבית, החל מיום 1 באוקטובר 2020, וזאת החל מהמועד שבו פסק הדין בעניין ימי בידוד היה אמור להיכנס לתוקף לפני הדחייה הנוספת שביקשה המדינה מבית המשפט העליון לצורך יישום הסדר זה.

לסעיף 3א מוצע לקבוע הגדרות שונות הדרושות לצורך יישום חוק זה.

להגדת "מעסיק" מוצע להחריג, אך ורק מהגדרת מעסיק לעניין הסעיפים העוסקים בשיפוי מעסיקים, גופים מסוימים, לרבות גופים המזוהים באופן מלא עם המדינה או הנתמכים על ידה במישרין או בעקיפין וכן גופים שלממשלה בעלות מלאה או חלקית בהם. גופים אלה הוחרגו מתוך תפיסה שהם נשענים בדרך זו אחרת על המדינה ואינם מתמודדים בעצמם עם כוחות השוק, ולכן, בין היתר, זכאים לתשלומים שונים מהמדינה, גם אם לא ישירות עבור שיפוי תשלום דמי בידוד לעובדיהם. בנוסף, מוצע להחריג מעסיק בעבור העסקה של מסתנן כהגדרתו בחוק למניעת הסתננות (עבירות ושיפוט), התשי"ד-1954, מכיוון שהעסקה כאמור היא בניגוד לדין, ואין מקום לשפות מעסיק בעבור העסקה שלא כדין.

להגדרת "עובד השהה בבידוד" מוצע לקבוע את תחולת החוק לגבי עובדים אשר נעדרו מעבודתם עקב היותם בבידוד לפי הוראות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש)

(בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה). עם זאת, עובד לא יהיה זכאי לדמי בידוד לפי חוק זה אם חלה בקורונה במהלך תקופתו בבידוד, מכיוון שאז יהיה חולה לכל דבר ועניין ויחולו לעניינו הדינים הרגילים של היעדרות בעקבות מחלה. בנוסף, החוק לא יחול על עובד שמצוי בבידוד עקב חזרתו ממדינה אחרת, למעט אם נסע בשליחות המעסיק. זאת מכיוון שידוע מראש לעובד שיטוס לחו"ל שיהיה חייב בבידוד בעת חזרתו, או שיש צפיות לחובה כאמור. מדובר בניהול סיכונים של העובד עצמו, ואין סיבה שהמעסיק והמדינה ישפו את העובד על סיכון שנטל על עצמו, בשונה לחשיפה אקראית שתחייב עובד בבידוד במהלך החיים הרגיל.

להגדרת "עובד" – מוצע להחריג מתחולת החוק עובדים זרים המצויים בבידוד בעת הגעתם הראשונה לארץ לצורך תחילת עבודתם. זאת מכיוון שמעסיקם יודע על חובת הבידוד מראש, והדבר משוקלל במסגרת כלל עלויות ההעסקה אותן בוחן המעסיק מראש, לצד הוצאות רבות אחרות. גם כאן, לא מדובר בבידוד שנובע עקב חשיפה אקראית במהלך החיים הרגיל.

להגדרת "תקופת הבידוד" – מוצע לקבוע כי יראו בבידוד כתקופה רצופה אחת, אף אם במהלכה העובד היה חייב בבידוד מכמה עילות שונות.

לסעיף 3ב מוצע לקבוע כי עובד נעדר השוהה בבידוד יהיה זכאי לזקוף את ימי היעדרותו על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו. בנוסף, מוצע לקבוע כי הזכאות תהיה לפי הקבוע בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, אף אם לעובד יש הסדר מיטיב, שקדם למועד חיקוק חוק זה, אשר מאפשר זקיפת ימי מחלה באופן מיטיב יותר מהקבוע בחוק. עם זאת, ככל שעל העובד חל הסדר מיטיב לפי חוק, או הסדר מיטיב שהתייחס לסוגיה של ימי בידוד, יהיה זכאי לממש את ימי המחלה בהתאם להסדר המיטיב הרלוונטי.

לסעיף 3ג מוצע לקבוע כי עובד יהיה זכאי לזקוף גם את הימים שבהם ילדו היה חייב בבידוד על חשבון ימי המחלה של העובד, בהתאם לתנאים הקובעים חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1963 (להלן – **חוק מחלת ילד**), למעט המגבלה על מספר הימים הקבועה בחוק האמור. זאת, כדי לתת מענה להורים אשר צריכים לשהות ביחד עם ילדם המצוי בבידוד אשר אינו יכול לעמוד בזכות עצמו. בנוסף, ועל מנת להגשים תכלית זו, מוצע לקבוע כי לא תחול מגבלת ימים לזקוף על חשבון ימי המחלה של העובד במקרה של בידוד ילד, לאור העובדה שמשכי הבידוד לרוב ארוכים יותר מפרקי הזמן הקבועים בחוק מחלת ילד.

בנוסף, מוצע לקבוע כי עובד השוהה בבידוד מכיוון שנסע לחו"ל בשליחות המעסיק, יהיה זכאי לתשלום דמי בידוד החל מהיום הראשון לחזרתו ארצה. זאת מכיוון שהנסיעה היא

חלק מתפקידו של העובד.

לסעיף 3ד מוצע לקבוע כי גם אם לא עומדת לזכות העובד יתרת ימי מחלה צבורה, יהיה זכאי העובד לתשלום בגין היעדרותו, כאילו עמדו לרשותו ימי מחלה בתנאים הקבועים בסעיף 2 לחוק דמי מחלה, ואולם החל מהיום הרביעי להיעדרותו, יהיה זכאי ל- 70% מהתשלום עבור יום מחלה לפי החוק. זאת, כדי למנוע חשש לפיו עובד אשר חייב בבידוד ימנע משהות בבידוד ויגיע למקום עבודתו על מנת לא להיפגע בשכרו, והכל כדי לשמור על האינטרס של בריאות הציבור.

לסעיף 3ה מוצע לקבוע כי בכפוף להוראות סעיפים 1 עד 4, כי דין היעדרות בתקופת הבידוד כדין היעדרות בתקופת מחלה, ודין דמי בידוד כדין דמי מחלה. זאת על מנת לשמור לעובד את הזכויות שנשמרות עבורו בזמן היעדרותו עקב מחלה, לרבות צבירת ותק, הגנה בפני פיטורים, והפרשות פנסיוניות שונות.

לסעיף 3ו מוצע לקבוע כי עובד אשר בעת היותו בבידוד עבד אצל מעסיק, לא יהיה זכאי לדמי בידוד באותו פרק הזמן בו עבד. לאור ההבחנה הקיימת בין בידוד לבין מחלה, הרי שישנה אפשרות סבירה שעובד המצוי בבידוד יוכל לעבוד. במקרה שהעובד יכול לבצע את עבודתו מהבית, והמעסיק והעובד יהיו מעוניינים בכך, יוכל העובד לעבוד מהבית, וזמן העבודה מהבית לא ייחשב כתקופת בידוד, ולא יבוא על חשבון ימי המחלה.

לסעיף 3ז מוצע לקבוע כי עובד, אשר במהלך תקופת הבידוד שלו נמצא שהוא חולה בקורונה – יספרו את תקופת המחלה כמתחילה מיום תחילת תקופת הבידוד. כך עובד יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה באופן מיטיב יותר, ולא באופן שבו תיספר מחדש תקופת המחלה, אשר ככלל מקנה זכאות בשיעור נמוך יותר בתחילתה.

לסעיף 3ח מוצע לקבוע כי בכפוף לסעיף 2 לחוק זה, חוק זה בא להוסיף על זכותו של עובד מכוח דין או הסכם ולא לגרוע ממנה, בדומה לסעיפים דומים בחוקי עבודה אחרים.

לסעיף 3ט מוצע לקבוע כי במידה ועובד זכאי לתשלום בגין ימי בידוד, הן מכוח חוק זה והן מכוח הסכם קיבוצי או הסדר פרטני אחר, יהיה זכאי לבחור את ההסדר המועדף עליו מכוחו יקבל תשלום.

לסעיף 3י מוצע לקבוע הוראות שונות שישדירו את השיפוי שיקבלו המעסיקים בגין תשלום דמי בידוד לעובדיהם.

לסעיף 3יא ככלל, מוצע לקבוע שיעור השתתפות של המדינה בתשלום דמי בידוד לעובד של 50% מהזכאות הנובעת בחוק דמי מחלה. כלל זה יחול עבור עובדים שחל עליהם ההסדר

הרגיל לפי חוק דמי מחלה; עובדים שחל עליהם הסדר לעניין תשלום דמי בידוד – מכיוון שאין סיבה שהמדינה תעביר שיפוי מיטיב לפי הסדר וולנטרי בין מעסיק לעובדיו; עובד אשר מצוי בבידוד עקב היותו בבידוד, אשר זכאי לזכאות לפי חוק מחלת ילד; ועובד המצוי בבידוד לאחר ששב מחו"ל בשליחות המעסיק, מכיוון שאין סיבה שהמדינה תשתתף בשיפוי מעבר לזכאות הרגילה של דמי מחלה עבור עובד שנסע לצורך עסקי של מעסיקו.

לסעיף 3(ב) ככל שחל על העובד הסדר מיטיב לפי חוק, למעסיק אין ברירה אלא לשלם לו תשלום לפי ההסדר המיטיב האמור. לכן, מוצע לקבוע כי המדינה תשפה את המעסיק, בנוסף על השיפוי לפי הזכאות מכוח חוק דמי מחלה, גם בהפרש אותו נדרש המעסיק לשאת, מעבר להשתתפות הרגילה של המעסיק.

לסעיף 3(ג) עבור עובדים שלא נותרו להם ימי מחלה צבורים, מוצע לקבוע כי המדינה תשפה את המעסיק עבור מלוא הסכום ששילם המעסיק בגין העובד, וזאת מכיוון שהזכאות אינה מימי מחלה, אשר ברגיל המעסיק נושא בה.

לסעיף 3(ד) על מנת לוודא שמעסיק לא יקבל שיפוי בעבור ימים שבהם העובד לא שהה בבידוד, מוצע לקבוע כי משרד הבריאות יעביר למוסד לביטוח לאומי חיווי בדבר הימצאות העובד בבידוד בתאריכים המבוקשים לשיפוי, ולקבוע כי לא יינתן שיפוי עבור ימים שאין בהם רישום על הימצאות בבידוד כאמור.

לסעיף 3יא כשם שנקבע בסעיף 13 לעיל כי עובד שעבד בעת היותו בבידוד לא יהיה זכאי לתשלום דמי בידוד מהמעסיק אצלו עבד, כך מוצע לקבוע כי מעסיק שהעסיק את עובדו בעת ששהה בבידוד, לא יהיה זכאי לשיפוי מהמדינה בעבור דמי בידוד.

לסעיפים 3יב ו- 3יג מוצע לקבוע את אופן הגשת בקשת השיפוי מהמעסיק למוסד לביטוח לאומי, את הפרטים הכלולים בה, ואת המועדים להגשתה.

לסעיף 3יד מוצע לקבוע הוראות שונות לעניין העברת מידע והגנה על פרטיות.

לסעיף 3טו מוצע לקבוע כי שווי יום המחלה של העובד בגינו מבוקש השיפוי יהיה כשווי יום המחלה הראשון בתקופת הבידוד בעת הגשת הבקשה, אף אם ישתנה בשלב מאוחר יותר. זאת כדי להבטיח את סופיות התשלום ולמנוע חוסר ודאות עתידי בדבר סכומי הזכאות, וכדי לאפשר מנגנון פשוט ויעיל להעברת שיפוי בלוחות זמנים קצרים.

לסעיף 3טז מכיוון שמנגנון השיפוי מתופעל על ידי המוסד לביטוח לאומי, מוצע להחיל הוראות שונות מחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], אשר רלוונטיות גם למנגנון השיפוי בחוק זה, בשינויים המחויבים.

לסעיף 312 מוצע לקבוע כי אוצר המדינה ישפה את המוסד לביטוח לאומי בגין כל הוצאה שהוציא לצורך ביצוע חוק זה.

לסעיף 313 מוצע לקבוע סמכות עניינית לבית הדין האזורי לעבודה לדון בכל תביעה לתשלום לפי חוק זה.

לסעיף 314 מוצע לקבוע כי החוק יחול, בהוראת שעה, החל מיום פרסומו עד ליום כ"א בסיוון התשפ"א (30 ביוני 2021). זאת מכיוון שמדובר בהסדר חריג להסדר הקבוע בחוק דמי מחלה, אשר נדרש לאור התפשטות המגפה, ומתוך תקווה שמדובר בהסדר זמני. עם זאת, מוצע לקבוע תחולה רטרואקטיבית של סעיפי השיפוי למעסיקים, החל מיום י"ג בתשרי התשפ"א (1 באוקטובר 2020). כאמור לעיל, בג"ץ קבע בהחלטתו כי פסיקתו תיכנס לתוקף לאחר יום 30 בספטמבר 2020. בהתאמה, וכדי שהמעסיקים לא ייפגעו מהדחייה הנוספת שניתנה מבג"ץ לצורך השלמת הליכי החקיקה, מוצע לקבוע כי המעסיקים יקבלו שיפוי רטרואקטיבי בהתאם לתנאי הזכאות הקבועים בחוק זה, עבור הזכאות שהייתה קיימת טרם כניסתו של חוק זה לתוקף. בנוסף, לאפשר לשר האוצר להאריך בצו את מועד תחולת החוק, למקרה שעדיין יהיה צורך בבידוד לצורך מניעת התפשטות המגפה גם לאחר מועד תחולת החוק.

לסעיף 2

המוסד לביטוח לאומי מקבל דיווח ממעסיקים בדבר השכר המשתלם לעובדיהם וזאת מכוח ההוראות הקבועות בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן – חוק הביטוח הלאומי) ובתקנות שהותקנו מכוחו.

עד לשנת 2016, קיבל המוסד בפועל את מרבית הדיווחים אודות העובדים באמצעות רשות המסים. במסגרת חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב לשנות התקציב 2015 ו-2016), התשע"ו-2015 (להלן – חוק ההסדרים לשנת 2015) תוקן חוק הביטוח הלאומי ובמסגרת התיקון חויבו המעסיקים ומשלמי הפנסיה המוקדמת לדווח למוסד לביטוח לאומי **באופן מקוון במועדים שנקבעו** (סעיף 355 (א1) לחוק הביטוח הלאומי).

המוסד מקבל דיווחים שונים אודות העובדים, הנחלקים לדיווח חודשי הכולל את פרטים נדרשים לעניין דמי הביטוח כגון מספר העובדים, השכר ששולם לעובדים ודמי הביטוח המחושבים לתשלום. דיווח זה הינו כוללני ולא פרטני ["טופס 102"]. בנוסף, מקבל המוסד לביטוח לאומי דיווח תקופתי – ["טופס 126"] (בדומה למועבר לרשות המסים על פי סעיף

166(ב) לפקודת מס הכנסה) במועדים הקבועים בסעיף 355(א1), דיווח זה הינו פרטני אודות כל עובד ועובד אולם דיווח זה הינו חצי שנתי או שנתי ולא בגין כל חודש וחודש.

מן הניסיון המצטבר במוסד עולה כי מרבית המעסיקים במשק עומדים בחובת הדיווח התקופתי המקוון והדבר משפר את המידע הקיים במוסד לביטוח לאומי אודות נתוני העובדים.

ביחס לדיווח החודשי, המוסד מקבל דיווח מן המעסיקים באופן מקוון או באמצעות טפסים ידניים, וזאת בהתבסס על הוראות תקנה 8 לתקנות הביטוח הלאומי (גביית דמי ביטוח) התשי"ד-1954, המחייבות הגשת דיווח חודשי.

המידע המדווח בדיווח החודשי (טופס 102) הינו כאמור כוללני בלבד, ואינו מאפשר למוסד לדעת "בזמן אמת" אודות ההכנסות והנתונים בדבר עבודת העובדים, דבר שיש לו השפעות משמעותיות הן בנוגע לזכאות לגמלה, והן בנוגע לחישוב דמי הביטוח.

כמו כן, הגשת הדיווחים בטופס ידני גוררת מטבע הדברים שגיאות בדיווחים בשל מילוי נתונים שונים או הקלדה שגויה וכן עיכוב בעדכון חשבונות המעסיקים. כמו כן, הגשת הטופס הידני דורשת מן המעסיק לגשת אל הבנק וזאת חלף הגשת הטופס באופן מקוון.

התיקון המבוקש בא, בין היתר, לאפשר כאמור למוסד לדעת מידע נדרש ומפורט ביחס לעובדים, דבר אשר ימצה את זכותם לגמלה וכן ייתן מידע נכון אודות חיוב דמי הביטוח.

בנוסף, התיקון המבוקש בא להתאים את מנגנוני הדיווח אל העולם המודרני כאשר ניתן לבצע פעולות רבות באמצעים אלקטרוניים ללא צורך בטפסים ידניים. מטרת ההצעה היא לשפר השירות למעסיקים ולחסוך במילוי הטפסים ובהקלדתם. כמו כן דיווח מקוון ישירות למוסד מתוכנת השכר, יבטיח כי הנתונים יהיו תואמים לתלושי השכר שהופקו ולדיווח בטופס 126.

לצורך הדיווח המקוון העמיד המוסד מספר אמצעים לרבות הזנת דו"ח באתר התשלומים של המוסד למי שאינו מחובר לבית תוכנה או לשכת שירות. כמו כן, במקרים בהם למעסיק אין אפשרות דיווח באתר הביטוח הלאומי, הוא יוכל להיעזר בשירותי הסניף אליו הוא שייך.

כל יתר התנאים שהוחלו על דיווח מכוח הוראות סעיף 355(א1), יחולו אף על הדיווח האמור. התיקון לא יחול על המעסיק עובד שלא לצורך עסקו או משלח ידו (כגון עובדי משק בית) ולא לה תינתן האפשרות לדווח גם באופן שאינו מקוון. כמו כן מוצע כי תינתן הסמכות לשר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים לקבוע סוגי מעסיקים אשר לא יידרשו להגיש דיווח מקוון.

בנוסף לדיווח החודשי המקוון, מבקש התיקון לקבוע את חובתו של מעסיק או משלם פנסיה, להעביר אל המוסד דיווח, ובו מידע פרטני על עובד, על פי דרישת המוסד. זאת במקרים בהם נדרש למוסד לביטוח לאומי מידע פרטני לפי תקופות כגון במקרים בהם מבוטח מגיש תביעה או בקשה למוסד לביטוח לאומי לקבלת גמלה או להחזר דמי ביטוח לאומי ששילם, שאז נדרש המוסד לביטוח לאומי לקבלת תלושי השכר החודשיים של המבוטח וזאת לפרקי זמן שונים בהתאם לתנאים ביחס לכל גמלה וגמלה ותקופת החזר דמי הביטוח המבוקשת.

תיקון זה יש בו כדי לפשט את אופן הגשת התביעות והבקשות למוסד לביטוח לאומי ולאפשר למוסד לקבל באופן מרוכז ומקוון את כל המידע הנדרש לצורך ברור תביעת המבוטחים ולייתר במידת האפשר הגשת תלושים ידניים וכן לצורך קבלת שינויים בשכר או במקומות עבודה או בדיווחי מעסיק על פיטורין, חל"ת וכל כיוצא בזה.

כל יתר התנאים אשר הוחלו על דיווח מכוח הוראות סעיף 355(א1), יחולו אף הם על הדיווח האמור, למעט הקנס הקבוע בסעיף 398 לחוק הביטוח הלאומי.

משכך מוצע כי, ככלל, הדיווח החודשי של המעסיקים ומשלמי הפנסיה למוסד ייעשו באמצעות דיווח מקוון ולא באמצעות טופס ידני. כמו כן מוצע כי הדיווח החודשי יהיה באופן פרטני ביחס לנתונים הנדרשים מידי חודש. בנוסף, מוצע לעגן בחקיקה את חובת הדיווח הפרטני במקרה של הגשת תביעה לגמלה מצד העובד או במקרה של בקשה לתיאום דמי ביטוח [טופס 100], שהופעל בהצלחה רבה בתקופת משבר הקורונה, וזאת בהתאם לדרישת המוסד.