

טיוטת חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 6),

התשפ"א-2021 – הסמכת ועדת השרים לענייני חקיקה

הצעה להחלטה

מחליטים :

- א. לאשר עקרונית טיוטת חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 6), התשפ"א-2021 (להלן – **טיוטת החוק**), שתזכיר החוק שלה פורסם להערות הציבור ביום 24 ביוני 2021, המצורפת בזה.
- ב. להסמיך את ועדת שרים לענייני חקיקה לאשר, על דעת הממשלה, את נוסחה הסופי של הצעת החוק שתוגש לכנסת.
- ג. בהתאם לסעיף 81(ג) בתקנון הכנסת, לבקש מוועדת הכנסת לקצר את תקופת ההנחה ולהקדים את הדיון בהצעת החוק.
- ד. בהתאם לסעיף 88(ב) לתקנון הכנסת, לבקש מוועדת הכנסת להתיר את הקריאה השנייה בהצעת החוק ביום הנחתה על שולחן הכנסת.
- ה. מימון העלות הכרוכה בטיטוט החוק האמורה יהיה מתוך הסכומים שנקבעו בסעיף 3ב(א)(1)(ה)(1)(ג) לחוק יסוד : משק המדינה

דברי הסבר

ביום 27 ביולי 2020 ניתן פסק דינו של בית המשפט העליון בבג"ץ 1633/20 "סל" שירותי סיעוד נ' מדינת ישראל (להלן – **פסק הדין בעניין ימי בידוד**), אשר קבע כי בידוד החל על עובד מכוח צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות), התש"ף-2020 (להלן: **צו בידוד בית**) אינו מחלה כהגדרתה בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, ופסל את ההסדר שחל עד אז, לפיו כל מי שחייב בבידוד לפי צו בידוד בית הוא חולה שנעדר מעבודתו לפי חוק דמי המחלה, התשל"ו-1976 (להלן – **חוק דמי מחלה**), ולכן היעדרותו נזקפה על חשבון ימי המחלה שלו ויקבל בגינה דמי מחלה.

לאור פסילת ההסדר האמור על ידי בג"ץ, ועל מנת לשמר את התכלית של בריאות הציבור ובמטרה למנוע מעובדים להפר את חובת הבידוד על מנת שלא ייפגעו בשכרם, נחקק ביום ג' בכסלו התשפ"א (19 בנובמבר 2020) חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"א-2020 (להלן – **החוק או חוק דמי בידוד**). החוק קבע, בהוראת שעה עד ליום י"ח בניסן התשפ"א (31 במרס 2021), כי עובד שנעדר מעבודתו עקב היותו בבידוד לפי צו בידוד בית רשאי לזקוף את ימי היעדרותו עקב הבידוד על חשבון יתרת המחלה הצבורה שלו, ולקבל בגין היעדרות זו דמי בידוד בדומה לזכאות לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, והכל בסייגים הקבועים בחוק. בהתאמה, קבע החוק כי המדינה תשפה באופן חלקי מעסיקים בשל דמי הבידוד ששילמו לעובד, והכל בהתאם להוראות החוק.

ביום ה' בטבת התשפ"א (20 בדצמבר 2020) החל בישראל מבצע לחיסון האוכלוסייה כנגד המחלה הנגרמת מנגיף הקורונה החדש. בהתאמה, בסמוך לאחר מכן, תוקנו ההוראות הרלוונטיות מטעם משרד הבריאות, כך שמי שהתחסן או החלים יהיה פטור מחובת בידוד. פטור זה יצר קושי עבור הורים מחוסנים או מחלימים שילדיהם חייבים בחובת בידוד. ככלל, ילדים רבים אינם מסוגלים להישאר בבידוד בכוחות עצמם וזקוקים לטיפול והשגחה צמודים. כל עוד הורים לא היו מחוסנים, הורה לילד בבידוד היה חייב בבידוד בעצמו, בהתאם להנחיות משרד הבריאות, ולכן היה זכאי לדמי בידוד בגין היעדרותו מעבודתו. לאחר הפטור האמור, הורה מחוסן או מחלים אינו חייב להיות בבידוד, ועל כן, אינו זכאי לדמי בידוד מכוח החוק. בנוסף, לנוכח הקביעה בפסק הדין בעניין ימי בידוד לפיה בידוד אינו בגדר מחלה, סביר להניח שהפרשנות האמורה תחול גם לגבי המונח "מחלה" לפי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993.

לפיכך, מוצע לתקן את החוק ולקבוע כי גם הורה מחוסן או מחלים, אשר נעדר ממקום עבודתו על מנת לשהות עם ילדו שמצוי בבידוד, יהיה זכאי לדמי בידוד, בדומה לזכאות הקיימת בנוסח החוק כיום עבור מי ששוהה בבידוד. בנוסף, מוצע לקבוע כי זכאות זו תחול רטרואקטיבית, על מנת לתת מענה להורים שנאלצו להישאר עם ילדיהם ששהו בבידוד ולא קיבלו על כך דמי בידוד. מוצע כי זכאות זו תחול עבור עובדים שהם הורים מלווים לילד עד גיל 12, שכן לאחר גיל זה ילד הוא מספיק עצמאי כדי לשהות בבידוד לבד, ובידוד אינו דומה למחלה אשר דורשת טיפול.

עוד מוצע להפחית ל-75% את שיעור דמי הבידוד להם יהיה זכאי עובד המצוי בבידוד, אשר לא התחסן ולא הייתה מניעה רפואית עבורו להתחסן. ככלל, לשהייתו של עובד בבידוד יש עלויות נלוות נרחבות מעבר לאלה של העובד עצמו. כך למשל, מוטלות עלויות על המעסיק, אשר נדרש לשלם דמי בידוד ונפגע בפעילות התקינה של העסק בשל היעדרות העובד; על המדינה, שמשפה חלק מעלויות אלה מכוח החוק; וכדומה. כעת, כאשר החיסון זמין לכל דורש,

בידי העובד מצויה אפשרות נוחה להתחסן, קודם כל למען שמירה על בריאותו ועל בריאות הציבור, וכן לצמצום את העלויות הנלוות האמורות ואחרות על סביבתו, ובפרט על המעסיק ועל המדינה. בהינתן חלופה סבירה לשהייה בבידוד אשר יש בה כדי למנוע העלויות האמורות, מוצע להפחית את הזכאות הקיימת לדמי הבידוד להם יהיה זכאי העובד השוהה בבידוד שבחר שלא להתחסן, שלא מטעמים רפואיים. עם זאת, עובד שלא התחסן אשר שוהה בבידוד עקב שהיית ילדו בבידוד, יהיה זכאי לתשלום דמי בידוד במלואם, בכפוף לסייגים הקבועים בחוק, וזאת מכיוון שממילא נדרש לשהות עם ילדו, בדומה לזכאות החדשה המוצעת להורה מחוסן אשר נשאר להשגיח על ילדו.

עם זאת, לאור התפשטות וריאנט דלתא של נגיף הקורונה וההיתכנות כי גם מחוסן או מחלים יידרש לשהות בבידוד, הרי שמחוסן או מחלים אשר משרד הבריאות קבע כי הוא חייב לשהות בבידוד, יהיה זכאי למלוא דמי הבידוד.

נתונים כלכליים והשפעה על משק המדינה

כמפורט בדברי ההסבר.

תקציב

עלותו המוערכת של התיקון הינה כ-150 מיליון ש"ח. טיוטת חוק זו תמומן מהסכומים הקבועים בסעיף 3ב(א)(1)(ה)(1)(ג) לחוק יסוד: משק המדינה.

השפעת ההצעה על מצבת כח האדם

אין.

עמדת שרים אחרים שההצעה נוגעת לתחום סמכותם

שר הבריאות – מסכים.

שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים – מסכים.

החלטות קודמות של הממשלה בנושא

אין.

עמדת היועץ המשפטי של המשרד יוזם ההצעה

מצורפת חוות דעתו של היועץ המשפטי של משרד האוצר.

סיווגים

סיווג ראשי: 07 חקיקה ממשלתית

סיווג משני: 02 חברה-כלכלה

מוגש על ידי שר האוצר

כ"ט בתמוז התשפ"א
09 ביולי 2021

חוות דעת משפטית הנלווית להצעת החלטה לממשלה ולוועדות השרים

נושא הצעת ההחלטה:

טיוטת תיקון חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 4),
התשפ"א-2020

תמצית ההצעה בהתייחס להיבטי המשפטיים:

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 החל על עובד מכוח צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות), התשפ"ף-2020 (להלן: **צו בידוד בית**), אינו מחלה כהגדרתה בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן – **חוק דמי מחלה**), ופסל את ההסדר שחל עד אז, לפיו יראו בעובד ששהה בבידוד כעובד חולה, ולכן היעדרותו תיזקף על חשבון ימי המחלה שלו ויקבל בגינה דמי מחלה, והכל לפי הזכאות שלו במסגרת יחסי העבודה.

על מנת לשמור על התכלית של בריאות הציבור, וכדי למנוע תמריץ לעובדים להפר את חובת הבידוד על מנת שלא להיפגע בשכרם, נחקק ביום 19 בנובמבר 2020 חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"א-2020 (להלן – **החוק** או **חוק דמי בידוד**). החוק קבע את זכאותו של עובד אשר נעדר מעבודתו עקב שהייתו בבידוד מכוח צו בידוד בית לזקוף את ימי היעדרותו עקב הבידוד על חשבון יתרת המחלה הצבורה שלו, ולקבל בגין היעדרות זו דמי בידוד בדומה לזכאות לפי דמי מחלה, בסייגים הקבועים בחוק. בהתאמה, קבע החוק שיפוי חלקי למעסיקים בשל דמי הבידוד ששילמו לעובד.

ביום 20 בדצמבר 2020 החל בישראל מבצע לחיסון האוכלוסייה כנגד המחלה הנגרמת מנגיף הקורונה החדש. בהתאמה, בסמוך לאחר מכן תוקנו ההוראות הרלוונטיות מטעם משרד הבריאות וקבעו כי מחלים, לרבות מי שהתחסן, יהיה פטור מחובת בידוד.

פטור זה יצר קושי עבור הורים שילדיהם חייב בחובת בידוד. ככלל, ילדים רבים אינם מסוגלים להישאר בבידוד בכוחות עצמם וזקוקים לטיפול והשגחה צמודים. כל עוד הורים לא היו מחוסנים, הורה לילד בבידוד היה חייב בבידוד בעצמו, עקב הסכנה הבריאותית שנשקפה למי שמקיים מגע הדוק עם ילד שחייב בבידוד, הנובע ממגורים באותו הבית. לאחר הפטור האמור מבידוד, הורה מחוסן אינו חייב להיות בבידוד, ועל כן, אינו זכאי לדמי בידוד מכוח החוק, שהרי דמי הבידוד ניתנו רק למי שהיה חייב בחובת בידוד, ולא למי שנדרש ללוות את ילדו השווה בבידוד. מנגד, בשים לב להלכה האמורה, יש להניח כי אותה פרשנות ביחס למונח "מחלה" תינקט גם בקשר לזכאות לפי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993 (להלן – **חוק מחלת ילד**).

מכאן התיקון המוצע, לפיו גם הורה מחוסן אשר נעדר ממקום עבודתו על מנת ללוות את ילדו שמצוי בבידוד, יהיה זכאי לדמי בידוד. מוצע להחיל הסדר זה רטרואקטיבית, לאור העובדה שהורים רבים נאלצו להישאר עם ילדיהם אשר שהו בבידוד ולא קיבלו תגמול בשל כך.

עוד מוצע להפחית ל- 75% את שיעור דמי הבידוד להם יהיה זכאי עובד המצוי בבידוד, אשר לא הייתה מניעה רפואית עבורו להתחסן. ככלל, לשהייתו של עובד בבידוד יש עלויות נלוות נרחבות מעבר לאלה של העובד עצמו. כך למשל, מוטלות עלויות על המעסיק, אשר נדרש לשלם דמי בידוד ונפגע בפעילות התקינה של העסק; על המדינה, שמשפה חלק מעלויות אלה מכוח החוק. כעת, כאשר החיסון זמין לכל דורש, בידי העובד מצויה אפשרות נוחה להתחסן, קודם כל למען שמירה על בריאותו, אך גם כדי לצמצם את הסיכון שבהטלת עלויות נלוות אלה על סביבתו.

עם זאת, ישנן קבוצות של עובדים החייבים בבידוד אך יהיו זכאים למלוא דמי הבידוד, וזאת מכיוון שלא היה ביכולתם למנוע את העלויות השליליות האמורות: ראשית, מדובר בעובדים אשר התחסנו אך עדיין יהיו חייבים בבידוד, בין היתר לאור ההיתכנות לחיוב בבידוד מחוסנים או מחלימים שנחשפו לווריאנט דלתא של נגיף הקורונה; עובדים אשר נטלו את מנת החיסון הראשונה או שלא עבר שבוע מאז קבלת מנת החיסון השנייה, כך שהם ממתנינים עד להשלמת הליך החיסון בעניינם; עובדים אשר רופא קבע לגביהם, לפי הנחיות מנכ"ל משרד הבריאות, כי הם מנועים להתחסן; וכדומה.

קשיים משפטיים, ככל שישנם, ודרכי פתרונם:

הפחתה ל- 75% מהזכאות לדמי הבידוד –

בנוגע להפחתה ל- 75% מהזכאות לדמי הבידוד להם יהיה זכאי עובד השוהה בבידוד שאינו התחסן, אשר אין מניעה רפואית כי יתחסן, עולה החשש שמא יש בתיקון המוצע לחיוב עובד להתחסן על מנת שלא תישלל עבורו הזכות למלוא דמי הבידוד.

מבלי להידרש לשאלה האם ישנה זכות מוקנית לקבלת דמי בידוד, אין חולק כי לא קיימת זכות מוקנית לכך שהמדינה תמשיך ותנקוט באותם הצעדים שנקטה לצורך התמודדות עם משבר הקורונה. לממשלה שיקול דעת רחב לכלכל את צעדיה בנוגע לזכויות שונות שהיא מקנה, קל וחומר בנוגע להארכתן ובנוגע לקביעת תנאים נוספים או שונים במסגרת הארכה כאמור. כל זאת, בשים לב לסדרי העדיפויות שנקבעים על ידה, למצב העובדתי בעת פקיעת הזכות, בענייננו בהיקף התחלואה וההגבלות על המשק וכדומה. בנוגע לדמי הבידוד, הרי שמדובר בזכויות שנוספו אגב ההתמודדות עם משבר הקורונה, וכחלק מהמעטפת שהעניקה המדינה לצורך התמודדות עם המשבר, כאשר רוב הצעדים הסוציאליים כאמור ניתנו עד ליום 30 ביוני 2021. במקביל, הוסרו כמעט כל המגבלות שהוטלו על פעילות המשק לאור הירידה המשמעותית בתחלואה. עם זאת, בעת הזו, לאור הצורך המסוים שנוצר להמשך הבידוד, ובשים לב לשינוי המהותי שחל עם כניסת החיסונים, מוצע להאריך את הזכות לדמי בידוד, תוך קביעת תנאים. כאמור, מדובר בהטבה תוספתית שהוחלט להעניקה אגב התמודדות עם משבר הקורונה, בדומה לצעדים אחרים שנקטו לצורך התמודדות עם המשבר, וזאת בהוראת שעה לפרק זמן מצומצם של חודשים ספורים, החל מיום 19 בנובמבר 2020 ועד ליום 31 במארכס 2020. אמנם בהתאם לסעיף 38 לחוק יסוד: הכנסת, לאור התפזרות הכנסת, מוארך אוטומטית תוקף הוראת השעה עד לשלושה חודשים לאחר כינונה של הכנסת החדשה, אך איך בהארכה זו בכדי לגרוע מארעיותה של הזכות.

שנית, הזכות לדמי בידוד ניתנה בהתחשב בכך שעובד לא יכול היה לנקוט צעד שימנע ממנו את חובת השהייה בבידוד. חובת הבידוד היא חובה שהפרתה היא בעלת משמעות פלילית, וכרוכה בקנסות כספיים כבדים. על כן, עובד שהיה חייב בבידוד היה חייב להיעדר מעבודתו (ככל שלא התאפשר לו

לעבוד מהבית) ומכאן ניתן מענה כך שפרנסתו של אותו עובד לא תיפגע בצורה משמעותית, וכדי למנוע מעובדים את התמריץ הכלכלי להפר בידוד כדי להמשיך ולעבוד, וכך להביא לסכנה בריאותית ממשית.

החל מסוף חודש דצמבר 2020, עם מתן אפשרות חיסון לכלל האוכלוסייה, עובד יכול היה לנקוט צעד אשר יש בו בכדי למנוע את ההכרח לשהות בבידוד, והיא קבלת חיסון, אשר לצד התועלת הבריאותית הרבה שיש בה לעובד, לסביבתו הקרובה ולציבור בכלל, יש בה בכדי לאיין את כלל העלויות הנובעות משהייתה העובד בבידוד לסביבתו כמפורט מעלה. במילים אחרות, לעובד יש בחירה, האם להסתכן לשהות בבידוד או לא – בחירה במסגרתה מרבית העובדים במשק בחרו להתחסן.

בנוגע לשאלת שיעור ההפחתה מדמי הבידוד, אשר תביא לכך שעובד יקבל 75% מדמי הבידוד ליום ביחס לנוסח המקורי, אמות המידה ביחס לשאלות החוקתיות הנובעות מההפחתה נדונו בבג"ץ 7245/10 **עדאלה – המרכז המשפטי לזכויות המיעוט הערבי בישראל נ' משרד הרווחה ואח'** (להלן – **עניין עדאלה**), שם נדונה שאלה דומה במהותה. בעניין זה נתקפה הוראה בחוק לפיה קבלת תוספת של 100 ש"ח לחודש לקצבת הילדים תותנה בעריכת חיסון לאותו הילד, ובלבד שלא ישללו תוספות בגין יותר משלושה ילדים למשפחה (במילים אחרות, לא ישללו יותר מ- 300 ש"ח למשפחה).

ואכן בעניין עדאלה נקבע כי לאור העובדה שההפחתה הכספית שנלווית לאי-החיסון נעה בין 100 ש"ח ל- 300 ש"ח לחודש בלבד, ומכיוון שמדובר במניעת תוספת ולא בהפחתה מהסכום הקיים, הרי שאין מדובר בכפייה שמביאה לפגיעה באוטונומיה במובנה החוקתי.

כפי שנמסר על ידי גורמי המקצוע, משך הבידוד הממוצע נכון להיום עומד על כ- 4 ימים וחצי; בניכוי של מספר הימים שאינם ימי עבודה אשר ממילא לא ניתן בגינם שכר, ובהפחתה של יום אחד שאינו משולם גם לפי נוסח החוק המקורי, עבור שכר ממוצע ליום עבודה של 470 ש"ח, זכאות לדמי בידוד מלאים עומדת על כ- 1010 ש"ח; על כן, מדובר בהפחתה, בממוצע, של כ- 308 ש"ח. מדובר בסכום אשר מתבסס על השכר הממוצע במשק, ולכן עבור מי ששכרו נמוך יותר, ההפחתה תהיה נמוכה יותר בהתאמה, ולהפך. יודגש כי בעניין עדאלה נדונה הפחתה בסכום חודשי קבוע לכל אורך שנות הזכאות. זאת בניגוד לדמי הבידוד אשר משולמים רק עם כניסת עובד או ילדו לבידוד, ואינם ניתנים באופן קבוע מדי חודש.

עם זאת, בשונה מעניין עדאלה, ישנן הבחנות רלוונטיות אשר יצדיקו את הפגיעה הכלכלית בענייננו:

כאמור לעיל, הזכות לדמי בידוד היא זכות ארעית, שניתנה רק לצורך התמודדות עם תקופת הקורונה וניתנה בהוראת שעה לכחמישה חודשים. במילים אחרות, לא מדובר בזכות אוניברסלית, ותיקה ובסיסית כמו קצבת ילדים אשר נדונה בעניין עדאלה.

כמו כן, בעניין עדאלה נקבע כי ניתן להתנות את מתן **התוספת** לזכות בחיסון. בענייננו, מכיוון שכפי שפורט לעיל, אין זכות מוקנית להאריך הטבות כספיות בדיוק באותו אופן שניתנו לראשונה, הרי שלא ניתן לומר שישנה חובה כי דמי הבידוד ימשיכו להינתן באותו אופן בדיוק כפי שניתנו, אם בכלל, ולכן ניתן לראות בהם בכללותם כתוספתיים. משכך, אין מניעה להתנות אותם בקבלת חיסון כאשר המצב הרפואי מאפשר זאת.

בנוסף, ההחצנה השלילית הרלוונטית לענייננו היא הכלכלית, והיא שונה מהסוגיה שנדונה בעניין עדאלה. התפשטות מגפת הקורונה הביאה לעצירה כמעט מלאה של המשק, לתקופה ארוכה, ולהוצאה לחופשה ללא תשלום של עובדים רבים. במישור יחסי העבודה, שהיית עובד בבידוד כוללת בתוכה עלויות שליליות למעסיק, כאשר תפקודו התקין של העסק נפגע כאשר עובד אחד או יותר אינו זמין לעבודה, ועליו למצוא לו מחליף, שייתכן שאינו מיומן דיו, בפרק זמן קצר או לספוג את העלות הנובעת מירידה בהיקף הפעילות של העסק עקב היעדרות העובד; זאת לצד חובת המעסיק לתשלום דמי בידוד לעובד; וכן עלות שלילית עבור המדינה, אשר משפה את המעסיק בשיעור מסוים בעבור דמי הבידוד ששילם לעובד. בעניין עדאלה, לא חלו עלויות שליליות כאמור לצדדים שלישיים, ועדיין נקבע כי ניתן להתנות את תשלום התוספת לזכות בנטילת חיסון. על כן, בענייננו ניתן מקל וחומר להתנות את תשלום דמי הבידוד, לאור העלויות השליליות שחלות על צדדים שלישיים בעקבות בחירת העובד.

עוד נקבע בפסקה 42 לפסק דינה של כב' השופטת ברק ארז בעניין עדאלה, כי כאשר נקבע תנאי הדרוש לצורך מימושה של זכאות, עליו "**לנבוע מתוך אותו מעגל משפטי במסגרתו פועלת הזכות המותנית**". בעניין עדאלה, הזכות הייתה מובטחת לכל, וקבלת התוספת לה הותנתה במילוי תנאים שעניינם בריאות הציבור והפרט.

בענייננו, הקשר אפילו חזק אף יותר. ראשית, הזכות לדמי בידוד אינה זכות המוענקת לכל בהתאם לגילו, אלא רק למי שנדרש לשהות בבידוד עקב חשיפה אקראית לחולה קורונה מאומת. ההתניה אינה זרה לדמי הבידוד, אלא נובעת מהם: מי שלא התחסן, הוא לרוב מי שיהיה חייב בבידוד, בעוד מי שהתחסן יכול היה במעשיו למנוע את חובת הבידוד, על כלל השפעותיה השליליות לו ולסביבה. על כן, בענייננו הקשר בין התנאי לבין הזכות שנשללת חזק יותר מאשר בעניין עדאלה. אף מטעם זה, מקל וחומר, ניתן להתנות את התוספת לזכות בנטילת חיסון.

אשר לפגיעה באוטונומיה – בעניין עדאלה נקבעו שני פרמטרים על מנת להכריע האם פגיעה באוטונומיה היא פגיעה חוקתית: ראשית, מהות הבחירה שעל הפרק, כאשר עניינים של טיפול רפואי מצויים בליבת הזכות; שנית, מידת הכפייה ושלילת הרצון, כאשר בעניין עדאלה נקבע כי אין דומה איסור שבצידו סנקציה פלילית לשלילת הטבה כספית.

בענייננו, שיעור ההפחתה המוצע, אין בו בכדי להביא עובד לפגיעה כספית משמעותית. בנוסף, בשונה מעניין עדאלה, לא ניתן לבחון את הפגיעה האמורה במנותק מהפגיעה הנובעת מהחלטתו של העובד כלפי צדדים שלישיים. במילים אחרות, בחירתו של העובד אינו משליכה אך ורק על האוטונומיה שלו עצמו, אלא גם על פרטים אחרים, ויש בכך בכדי להטות את האיזון ביחס לעניין עדאלה.

בנוסף, כאמור לעיל, מדובר בהטבה שניתנה לפרק זמן קצר. כל זאת בשים לב לכך שמדובר בהפחתה בשיעור מסוים משכרו של העובד, כך שככל ששכרו של העובד נמוך יותר, כך גם סכום ההפחתה נמוך יותר. בנסיבות אלה, על אף שמדובר בעניין שנוגע לבחירת העובד על גופו, הרי שלא מדובר בהפחתה שעולה לכדי כפייה, ואין בה בכדי לאיין את יכולת הבחירה של העובד האם להתחסן או לא.

לאור כל האמור לעיל, ובשים לב לעובדה שבמסגרת דמי הבידוד גם המעסיק נושא בעלות בחירתו של העובד שלא להתחסן; לעובדה שלכניסת עובד לבידוד ישנן השפעות כלכליות משמעותיות לצדדים שלישיים, אשר לא חלו בעניין עדאלה; לכך שהזכות לקבלת דמי בידוד היא זכאות ארעית

ובשום שלב לא הייתה חובה להאריכה באותו אופן, אם בכלל; לכך שבעניין עדאלה דובר על הפחתה קבועה, מדי חודש למשך כל שנות קבלת הקצבה, ולא במקרה של אירוע נקודתי של כניסה לבידוד – הרי שמדובר בטעמים כבדי משקל, המונחים כנגד הפחתה המוצעת של דמי הבידוד ל- 75%, ויוצרים פתרון מאוזן.

גילו של הילד המזכה עובד שהוא הורה מלווה להיעדר מעבודתו – כאמור לעיל, מוצע להעניק זכאות חדשה להיעדרות מהעבודה ולקבלת דמי בידוד מלאים, לעובד שהוא הורה מלווה לילדו אשר שוהה בבידוד. זאת בניגוד למצב הקיים כיום, לפיו עובד שפטור מחובת בידוד (עקב היותו מחוסן או מחלים) לא זכאי להיעדר מעבודתו לצורך שהייה עם ילדו, ובהתאמה לא זכאי לדמי בידוד. מוצע כי זכאות זו תחול עבר ילד עד גיל 12. זאת מכיוון שלאחר גיל זה, ילד הוא מספיק עצמאי כדי לשהות בבידוד לבד, ובידוד אינו דומה למחלה אשר דורשת טיפול.

קיצור תקופת הבידוד המזכה בשיפוי –

באשר לקיצור תקופת הבידוד המזכה בשיפוי, לפי צו בידוד בית בנוסחו העדכני, חובת הבידוד היא ל- 14 ימים, או לעשרה ימים במידה והתקבלו שתי בדיקות שליליות במהלך תקופה זו. על כן, מוצע כי תשלום בגין דמי בידוד יינתן אך ורק לתקופה הקצרה יותר, של עשרה ימי בידוד, או עד לקבלת תשובה שלילית לבדיקה המאוחרת, ככל שהעיכוב אינו תלוי בעובד. זאת, כדי למנוע מצב שבו עובד יוכל לקבל דמי בידוד על תקופה שאינה הכרחית לשהייתו בבידוד, ולהטיל את העלות בכך על המעסיק ועל המדינה.

לעניין זה, עשוי לעלות חשש לפיו יהיה קושי לעובדים להגיע למתחמי בדיקות, בעיקר בשים לב לעובדה שחל איסור על מבודד לנוע בתחבורה ציבורית, ולכן לא תהיה להם ברירה אלא לשהות בבידוד המלא, כאשר יקבלו דמי בידוד רק עבור עשרת הימים הראשונים.

מבחינה עובדתית, אין בחשש זה ממש. כפי שנמסר מגורמי המקצוע, מבדיקת נתוני התביעות להגשת שיפוי מכוח החוק בנוסחו הנוכחי, מתוך כ- 105,000 תביעות (כאשר כל תביעה משקפת תקופת בידוד של עובד אחד), משך הבידוד הממוצע עומד על כ- 4.5 ימים, כאשר 82% מתקופות הבידוד אורכות עשרה ימים או פחות. היינו: כבר כיום אין קושי לקצר את תקופות הבידוד, או שממילא אין צורך בכך כי הן קצרות מעשרה ימים. בנוסף, לעמדת משרד הבריאות, הפרישה הקיימת כיום של תחנות הבדיקה מספקת, כאשר כל אחת מקופות החולים מספקת תחנות בדיקה. במקרה שבו תהיה עלייה בתחלואה, ייפתחו ויתוגברו עוד תחנות בדיקה.

מנגד, קביעת תנאי אחר, לפיו עובד יהיה זכאי לתשלום דמי בידוד לתקופה ארוכה יותר מעבר לנדרש מבחינה בריאותית, תעניק תמריץ לעובדים להמשיך ולהיעדר מעבודתם ולקבל על כך דמי בידוד, במימון המעסיק והמדינה. לאור העובדה שרובן המכריע של תקופות הבידוד קצר מעשרה ימים, מצטמצם משמעותית החשש כי עובדים מסוימים ייפגעו מתיחום תקופת הזכאות. לכן, יש לקבוע תנאי זה על מנת שלא ליצור את התמריץ האמור, אשר עלול להביא למצב שעובדים יעדיפו להאריך את תקופות הבידוד מעבר להכרח הבריאותי על חשבון המעסיק והמדינה.

בנוסף, וכאמור לעיל, אין הכרח כי הארכת הזכאות תכלול בתוכה תשלום דמי בידוד עבור מלוא התקופה, ואין מניעה לצמצמו בעבור השתתפות חלקית, עד לעשרה ימים בלבד. ממילא המדינה לא חויבה בשיפוי כל הפסד שנגרם לפרט בעקבות הגבלות הקורונה, בכל מישורי החיים והמשק, קל

וחומר לא כאשר לפרט יש אפשרות בחירה בעניין.

לאור הדחיפות בקידום תיקון החוק, בין היתר בשים לב לכך שהוראת השעה המקורית בחוק פקעה ביום 6 ביולי 2021, כך שכיום אין זכאות לדמי בידוד לעובד שנעדר מעבודתו, מוצע לאשר את קידום החקיקה כבר כעת, כאשר שהסוגיות המשפטיות הנובעות מתחולה רטרואקטיבית של החוק ומשאלת הגיל המירבי של הילד אשר מקנה זכאות להיעדרות מהעבודה ולדמי בידוד לעובד שהוא הורה מלווה, ילובנו בין משרדי הממשלה, בכפוף לאישור מטעם היועץ המשפטי לממשלה, טרם קידום הליכי החקיקה בכנסת, והכל בשים לב לכך שילד עם מחלה קשה עד גיל 18 וילד שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתם בחוק מחלת ילד, יעניקו זכאות לעובד שהוא הורה מלווה, לצד יתר תנאי הזכאות.

עמדת היועצים המשפטיים של משרדים אחרים שהצעת ההחלטה נוגעת להם :

היועץ המשפטי למשרד הבריאות – אין מניעה משפטית.

היועצת המשפטית למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים – אין מניעה משפטית.

עמדת היועץ המשפטי של המשרד שהשר העומד בראשו מגיש את ההצעה :

לאור האמור לעיל, אין מניעה משפטית.



חתימה

היועץ המשפטי למשרד האוצר

תפקיד

אסי מסינג, עו"ד

שם

טיוטת חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 6), התשפ"א-2021

א. שם החוק המוצע

טיוטת חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 6), התשפ"א-2021

ב. מטרת החוק המוצע והצורך בו

כללי

ביום ו' באב התש"ף (27 ביולי 2020), קבע בית המשפט העליון, בבג"ץ 1633/20 "סל" שירותי סיעוד נ' מדינת ישראל (פורסם באר"ש, 27.7.20) (להלן – **פסק הדין בעניין ימי בידוד**), כי בידוד שבו חייב עובד מכוח צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות), התש"ף-2020 (להלן – **צו בידוד בית**), אינו מחלה כהגדרתה בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן – **חוק דמי מחלה**). כן קבע בית המשפט העליון כי ההסדר שחל עד אז, ובמסגרתו פרסמה ראשת שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות תעודת מחלה גורפת שחלה על כל חייבי הבידוד לפי צו בידוד בית, בטל. בהתאם לאותו הסדר, כל מי שחייב בבידוד לפי צו בידוד בית נחשב, על בסיס התעודה האמורה, לחולה שנעדר מעבודתו לפי חוק דמי מחלה, ולכן היעדרותו נזקפה על חשבון ימי המחלה שלו והוא היה זכאי לקבל בשלה דמי מחלה.

עם זאת, בית המשפט העליון השהה את כניסתו של פסק הדין בעניין דמי בידוד לתוקף, וזאת כדי לתת שהות לממשלה להשלים את עיגונו של החוק של ההסדר הכלכלי המאפשר שימוש בימי מחלה לצורך ימי בידוד – הסדר שנועד לתת מענה לחובה החלה על עובדים להיכנס לבידוד כאשר מתקיימים בהם תנאים היוצרים סיכון אפידמיולוגי להדבקה בנגיף הקורונה החדש (להלן – **נגיף הקורונה או הנגיף**), וכך לשמר את התכלית של בריאות הציבור ולמנוע את קיומו של תמריץ לעובדים להפר את חובת הבידוד כדי להימנע מפגיעה בשכרם.

ביום ג' בכסלו התשפ"א (19 בנובמבר 2020), פורסם חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"א-2020 (ס"ח התשפ"א, עמ' 82), ובמסגרתו נוסף לחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה), התש"ף-2020 (להלן – **החוק**), פרק ו'1 לחוק, שבו עוגן הסדר כלכלי כמתואר לעיל לעניין דמי בידוד. במסגרת ההסדר האמור, שנקבע כהוראת שעה שתוקפה עד יום י"ח בניסן התשפ"א (31 במרס 2021), ושחל לגבי תקופות בידוד שחלו בתקופה שמיום תחילת החוק עד המועד האמור (להלן – תקופת הוראת השעה) נקבע כי עובד שנעדר מעבודתו עקב היותו בבידוד לפי צו בידוד בית רשאי לזקוף את ימי היעדרותו עקב הבידוד על חשבון יתרת המחלה הצבורה שלו, ולקבל בגין היעדרות זו דמי בידוד בדומה לזכאות לדמי מחלה לפי חוק דמי מחלה, והכל בסייגים הקבועים בחוק. בהתאמה, נקבע כי המדינה תשפה באופן חלקי מעסיקים בשל דמי הבידוד ששילמו לעובדיהם, והכל בהתאם להוראות פרק ו'1 האמור.

בשל התפזרות הכנסת ה-23, ביום ח' בטבת התשפ"א (23 בדצמבר 2020), הוארכה תקופת הוראת השעה ובהתאם הוארך תוקפו של ההסדר המתואר לעיל, מכוח סעיף 38 לחוק יסוד: הכנסת, כך שהוא עמד בתוקף עד יום כ"ו בתמוז התשפ"א (6 ביולי 2021), וחל לעניין תקופות בידוד שחלו בתקופת הוראת השעה המוארכת כאמור.

ביום ה' בטבת התשפ"א (20 בדצמבר 2020) החל בישראל מבצע לחיסון האוכלוסייה כנגד המחלה

הנגרמת מנגיף הקורונה החדש. בהתאמה, בסמוך לאחר מכן תוקנו ההוראות הרלוונטיות מטעם משרד הבריאות וקבעו כי מחלים, לרבות מי שהתחסן, יהיה פטור מחובת בידוד.

הפטור שנקבע כאמור יצר קושי בעבור הורים מחוסנים או מחלימים שילדיהם חייבים בבידוד לפי צו בידוד בית. ככלל, ילדים רבים אינם מסוגלים להישאר בבידוד בכוחות עצמם וזקוקים לטיפול והשגחה צמודים. כל עוד הורים לילדים בבידוד לא היו מחוסנים, הרי שבהתאם להנחיות משרד הבריאות, כדי לקיים את חובת הבידוד היה עליהם לשהות בבידוד בעצמם, יחד עם ילדיהם. כך, הורים אלה, שבפועל היו מחויבים לשהות בבידוד, היו זכאים לדמי בידוד בשל היעדרותם מעבודתם.

לאחר הפטור האמור, הורה מחוסן או מחלים אינו חייב עוד לשהות בבידוד, גם אם ילדו השוהה עמו חייב בבידוד בשל חשיפה לחולה מאומת, ועל כן, אינו זכאי לדמי בידוד מכוח החוק בעד ימי היעדרותו מעבודתו בתקופת הבידוד של ילדו, שהרי דמי הבידוד ניתנו רק למי שהיה חייב בחובת בידוד, ולא למי שנדרש ללוות את ילדו השוהה בבידוד. בנוסף, בעקבות הקביעה בפסק הדין בעניין ימי בידוד שלפיה בידוד אינו בגדר מחלה, סביר להניח כי אותה פרשנות תינקט ביחס למונח "מחלה" גם לפי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993 (להלן – **חוק דמי מחלת ילד**), בשל היעדרותו כאמור לצורך השגחה על ילדו שבבידוד.

לפיכך, מוצע לתקן את החוק ולקבוע כי גם הורה מחוסן או מחלים, אשר נעדר ממקום עבודתו כדי לשהות עם ילדו שמצוי בבידוד, יהיה זכאי לדמי בידוד בעד ימי היעדרותו כאמור, בדומה לזכאות הקיימת כיום בחוק לגבי עובד השוהה בבידוד כהגדרתו בחוק (להלן – **עובד השוהה בבידוד**). על פי המוצע, זכאות זו תחול באופן רטרואקטיבי על מנת לתת מענה להורים שנאלצו להישאר עם ילדיהם ששהו בבידוד ולא קיבלו על כך דמי בידוד, בתקופה שלאחר התיקון המתואר לעיל בצו בידוד בית. כמו כן, מוצע לאפשר להורים לחלק ביניהם את נטל ההשגחה על הילד שבבידוד, בדומה להסדר הקיים לגבי מחלת ילד בחוק דמי מחלת ילד.

עוד מוצע להפחית ל- 75% את שיעור דמי הבידוד שלהם יהיה זכאי עובד המצוי בבידוד, אשר לא התחסן ואינו מחלים, ולא הייתה לגביו מניעה רפואית להתחסן. ככלל, לשהייתו של עובד בבידוד יש עלויות נלוות נרחבות מעבר לאלה המוטלות על העובד עצמו, אשר חלות על צדדים שלישיים. כך למשל, מוטלות עלויות ישירות הנובעות מכניסתו של העובד לבידוד, על המעסיק אשר נדרש לשלם דמי בידוד ונפגע בפעילות התקינה של העסק בשל היעדרות העובד; ועל המדינה, שמשפה חלק לא מבוטל מעלויות אלה מכוח החוק (ראו סימן ג' בפרק ו' לחוק).

בימים אלה, כאשר החיסון זמין לכל דורש, יש לעובד אפשרות נוחה להתחסן, בראש ובראשונה למען שמירה על בריאותו ועל בריאות הציבור, וכן כדי לצמצם את העלויות הנלוות האמורות ועלויות אחרות המוטלות על סביבתו, ובפרט על המעסיק ועל המדינה. בשל קיומה של אפשרות זו, אשר מונעת את ההכרח לשהות בבידוד ולכן יש בה כדי למנוע את החצנת העלויות האמורות לצדדים שלישיים, מוצע, לצד הארכת תקופת הוראת השעה (והארכת תוקפו של הסדר דמי הבידוד שבפרק ו' לחוק), להפחית את הזכאות לדמי בידוד שלהם יהיה זכאי עובד השוהה בבידוד שבחר לא להתחסן, שלא מטעמים רפואיים. עם זאת, עובד שלא התחסן, אשר שוהה בבידוד עקב שהיית ילדו בבידוד, יהיה זכאי לתשלום דמי בידוד במלואם, בכפוף לסייגים הקבועים בחוק, וזאת מכיוון שהוא נדרש ממילא לשהות עם ילדו בבידוד, בדומה להורה מחוסן אשר נדרש להשגיח על ילדו שבבידוד.

עיקר 1 (סעיף 1 – הגדרת "עובד שהוא הורה מלווה")

מונח זה מתייחס להורים שלא חלה עליהם חובת בידוד לפי צו בידוד בית מאחר שהם מחוסנים או מחלימים. עובדים אלה אינם חייבים כיום בבידוד בעת שהיית ילדם בבידוד, ולכן גם אינם זכאים לדמי בידוד בעד ימי היעדרותם מהעבודה.

לפי החוק הקיים, רק הורה ששהה בבידוד בעצמו יחד עם ילדו זכאי לדמי בידוד, זאת בהתאם להנחיות משרד הבריאות לעניין אופן קיום הבידוד, שלפיהן גם על מי שמצטרף לאדם אחר שבבידוד ושוהה יחד עמו חלה החובה לשהות בבידוד. לכן, הורים מחוסנים ומחלימים שנעדרו מהעבודה כדי להשגיח על ילדיהם שבבידוד ולטפל בהם, אך לא שהו בבידוד בעצמם (שכן, כאמור, ככלל, הם לא נדרשים לכך), לא היו זכאים לדמי בידוד.

מוצע כי עובדים אלה יהיו זכאים לדמי בידוד מלאים בעבור ימי היעדרותם מעבודתם. עם זאת, מוצע להגביל את הזכאות כאמור בכמה מקרים. ראשית, מוצע להגבילה במקרה שחובת הבידוד חלה על הילד בעקבות חזרתו מחוץ לארץ. זאת משום שנסיעה לחוץ לארץ לרוב אינה אירוע הכרחי, והבידוד שבעקבותיה הוא צפוי וידוע (אף אם בעת נסיעת הילד לא חלה לגביו או לגבי החוזרים מהמדינה שאלה נסע, חובת בידוד, וזאת לאור הדינמיות בהתפשטות הנגיף במדינות העולם). שנית, מוצע, בדומה לקבוע בהגדרה "עובד השוהה בבידוד" כמו גם הזכאות לפי חוק מחלת ילד, להגביל את הזכאות כאמור רק לאחד ההורים, מכיוון שכאמור, די בהורה אחד כדי לטפל בילד המצוי בבידוד. זכאות זו תחול עבור עובדים שהם הורים מלווים לילד עד גיל 12, שכן לאחר גיל זה ילד הוא מספיק עצמאי כדי לשהות בבידוד לבד, ובידוד אינו דומה למחלה אשר דורשת טיפול.

עיקר 2 (סעיף 1 – הגדרת "עובד בבידוד מזכה")

לפי התיקון המוצע, עובד השוהה בבידוד יהיה זכאי כעת ל- 75% מדמי הבידוד ששולמו לו עד כה, אך מוצע לקבוע חריגים לכלל זה, שיחולו על עובדים שבשל נסיבות שאינן תלויות בהם, אינם יכולים להימנע מחובת בידוד. מדובר, למשל, בעובדים שהתחסנו במנה ראשונה של חיסון, וכעת עליהם להמתין עד לקבלת המנה השנייה ולאחר מכן להמתין כשבוע נוסף עד להשלמת ההגנה החיסונית. עובדים אלה החלו בתהליך שיש בו כדי למנוע את העלויות השליליות של הבידוד, אשר המשכו אינו תלוי בהם, ועל כן מוצדק שיהיו זכאים למלוא דמי הבידוד.

כמו כן, יהיו זכאים למלוא דמי הבידוד עובדים אשר התחסנו או החלימו, אך נקבע לגביהם כי הם עדיין חייבים בבידוד. זאת למשל, אם בשל התפשטות זן מסוכן של הנגיף, ובמטרה לצמצם את התפשטותו, יורה משרד הבריאות, בנסיבות מסוימות, על שהייה בבידוד גם של מחוסנים או מחלימים, חרף החרגתם מחובת בידוד לפי צו בידוד בית.

בנוסף, עובד השוהה בבידוד שאינו מחוסן יהיה זכאי למלוא דמי הבידוד אם רופא קבע לגביו, בהתאם להוראות המנהל הכללי של משרד הבריאות, כי הוא אינו יכול להתחסן מסיבות רפואיות או שלא קיימת לגבי הציבור שהוא נמנה עליו המלצה של משרד הבריאות להתחסן.

גם עובדים שהם קטינים יהיו זכאים על פי המוצע לדמי בידוד מלאים, זאת מאחר שההחלטה אם להתחסן אינה נתונה בידיהם אלא בידי הוריהם או האפוטרופוסים שלהם.

לבסוף, מוצע לקבוע כי גם הורה שלא התחסן יהיה זכאי לדמי בידוד מלאים, אם נכנס לבידוד עקב שהיית ילדו בבידוד. זאת מכיוון שעובד זה היה צריך ממילא להישאר לטפל בילדו, בין שהתחסן ובין שלא. עם זאת, מוצע לקבוע כי זכאות זו תינתן לאחד ההורים בלבד, מכיוון שדרוש רק הורה אחד לצורך השגחה על ילד השוהה בבידוד. זאת, בדומה לזכאות הניתנת לפי חוק דמי מחלת ילד. אם ההורה השני של הילד

שבבידוד נדרש אף הוא לשהות בבידוד (כי אינו מחוסן), הוא יהיה זכאי ל- 75% מדמי הבידוד (כעובד השהה בבידוד).

עיקר 3 (זכאות לדמי בידוד)

סעיף 26 לחוק קובע את מנגנון הזכאות לדמי בידוד. מוצע לתקן סעיף זה כך שלעובד בבידוד מזכה וכן לעובד שהוא הורה מלווה ישולמו דמי בידוד מלאים, אך לעובד השהה בבידוד – אשר זכאי כיום לדמי בידוד מלאים – ישולמו רק 75% מדמי הבידוד. הפחתה זו מגלמת את העיקרון הנזכר לעיל שלפיו מדובר בעובד שהיה יכול למנוע את העלויות השליליות הנובעות משהייתו בבידוד, אך בחר שלא לעשות זאת, ולכן אין מקום לכך שמלוא העלות בשל היעדרותו תוטל על המעסיק, ובעקבותיו, במידה מסוימת, גם על המדינה. בניגוד לעובד כאמור, עובד שהוא הורה מלווה ועובד בבידוד מזכה יהיו זכאים על פי המוצע לדמי בידוד מלאים, וזאת משום שכאמור, היעדרותם מעבודתם נובעת מבידוד שלא היה בידם למנוע.

מאחר שמתשלום דמי הבידוד לפי ההסדר הקיים בחוק (וכן לפי ההסדר כתיקונו המוצע) מופחתת תשלום בעד יום עבודה מלא אחד, מוצע להבהיר כי במקרה של הורים שנעדרו לסירוגין מעבודתם עקב שהיית ילדם בבידוד, הפחתת התשלום בעד יום העבודה האמור תיעשה רק לגבי אחד מהם, וזאת בדומה למנגנון הקיים באותו הקשר בחוק מחלת ילד.

סעיף קטן (ג) של סעיף 26 לחוק קובע מנגנון להפחתת ימי עבודה שבהם נעדר עובד מעבודתו בשל בידוד, מתקופת המחלה הצבורה שלו. מוצע לתקן סעיף זה בהתאמה להפחתת דמי הבידוד שישולמו לפי התיקון המוצע לעובד השהה בבידוד.

ג. השפעת החוק המוצע על החוק הקיים

תיקון חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 6), התש"ף-2020.

ד. **המשנה ליועץ המשפטי לממשלה (ציבורי-חוקתי) אישר שאין מניעה משפטית להעלאת טיוטת החוק לאישור ועדת השרים לחקיקה**, ובלבד שהסוגיות המשפטיות הנובעות מתחולה רטרואקטיבית של החוק ומשאלת הגיל המירבי של הילד אשר מקנה זכאות להיעדרות מהעבודה ולדמי בידוד לעובד שהוא הורה מלווה, ילובנו בין משרדי הממשלה, בכפוף לאישור מטעם היועץ המשפטי לממשלה, טרם קידום הליכי החקיקה בכנסת, והכל בשים לב לכך שהורים לילד עם מחלה קשה עד גיל 18 ולילד שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתם בחוק מחלת ילד, יעניקו זכאות לעובד שהוא הורה מלווה, לצד יתר תנאי הזכאות.

ה. התייחסות הציבור

עיקר הערות הציבור עסקו בהפחתה של דמי הבידוד, כפי שהוצע בתזכיר החוק, ב- 50%. ממילא במהלך העבודה הפנים-ממשלתית על קידום החוק, הוחלט כי ההפחתה נמוכה יותר, כך שעובד השהה בבידוד יקבל דמי בידוד יומיים בשיעור של 75% ביחס לדמי הבידוד לפני התיקון. מכל מקום, וכמפורט בדברי ההסבר, כאשר החלטתו של העובד גוררת עלויות על המעסיק ועל המדינה, יש מקום להטיל חלק מעלות החלטה זו על העובד עצמו.

בנוסף עלו הסוגיות הבאות:

1) עלתה הטענה לפיה לאור הביקוש הגבוה לעובדים, עובד יהיה בעמדת מיקוח לדרוש תשלום מלא של דמי בידוד, בעוד המעסיק ישופה רק בגין התשלום המופחת לפי דמי בידוד. לעניין זה יצוין כי ההסדר המוצע מבטא פיתרון רוחבי, לכלל המשק, ולא ניתן להתאימו לסוגי עובדים שונים. בנוסף, יש בכך

בכדי להגדיל משמעותית את העלויות הנובעות מההסדר. מעל הכל, יש בכך בידוד לחתור תחת העיקרון הבסיסי בתיקון המוצע, לפיו יש להטיל על העובד חלק מעלות בחירתו שמביאה לשהייה בבידוד.

(2) עלתה טענה לפיה יש בפסקת השיפוי מהמדינה למעסיק בגין תשלום דמי בידוד לעובד שנסע לחו"ל בשליחות המעסיק, בכדי לפגוע בפעילות העסקית ולהקשות על ביצוע נסיעות הכרחיות. לעניין זה יצוין כי יש הבדל בין חשיפה אקראית לחולה מאומת, כחלק ממהלך החיים הטבעי, לאירוע צפוי מראש, עליו מחליט המעסיק כהחלטה עסקית שרווח בצידה, כדוגמת נסיעה לחו"ל. בנוסף, בנסיעה לחו"ל מגולם מלכתחילה סיכוי גבוה יותר לחובת בידוד בעת החזרה, בעיקר בשים לב לעובדה שבמקרים מסוימים ישנה חובת בידוד גם ללא חשיפה לחולה מאומת. בנסיבות אלה, כאשר מדובר באירוע צפוי ולא אקראי, וכן אירוע שיש בו יותר סיכוי לכניסה לבידוד מאשר קיום של מהלך החיים הרגיל, מדובר בהחלטה עסקית אשר המעסיק יכול לשקלל את העלויות לגביה מראש ולכן אין מקום לשיפוי מהמדינה לשם כך.

(3) טענה נוספת שעלתה היא שהגדלת פרק הזמן להגשת תביעות שיפוי, מ- 60 ימים מתום החודש שבו הסתיים הבידוד של העובד ל- 90 ימים, אינה מספקת. לעמדת המדינה מדובר בפרק זמן מספק, בעיקר בשים לב לעובדה שמאז חיקוק החוק המקורי בחודש נובמבר 2020 ניתנה שהות מספקת ללמוד את הוראות החוק לצורך הגשת התביעה.

(4) הגבלת עלויות נלוות למעסיק – בנוסח התיקון מוצע להגביל את שיעור העלויות הנלוות לדמי הבידוד ששילם המעסיק וזכאי בגין לשיפוי ל- 25%, לעומת נוסח החוק המקורי בו לא הופיעה הגבלה בכלל. לעמדת המדינה, מדובר בסכום סביר, אשר עולה בקנה אחד גם עם החלטות דומות של המדינה (למשל, הוצאות המעסיק לפי הוראת ביצוע של רשות המסים בישראל למענק הוצאות קבועות).

(5) העברת מידע על מחוסנים – עלתה טענה לפיה לצורך מימוש החוק, יועברו רשימות של עובדים שלא התחסנו ופרטי ההתקשרות שלהם מקופות החולים למוסד לביטוח לאומי ומשם למעסיקים. עם זאת, לא כך הדבר, ואין בחוק הוראה כאמור. אמנם החוק אכן מעניק זכאות לעובד מחוסן לקבלת דמי בידוד מלאים בהתאם להוראות החוק, ולשם כך על העובד להמציא אישור כי הוא מחוסן או מחלים, אך מדובר במידע הכרחי לצורך מתן זכאות מלאה לפי החוק, ונמצא כי מדובר בהעברת מידע מידתית לצורך הוכחת הזכאות כאמור, לצד יתר העברות המידע הנדרשות לפי חוק זה.

(6) עוד נטען כי מעסיקים אשר שילמו לעובדים שהם הורים שנעדרו מעבודתם עקב היות ילדם בבידוד, לא יהיו זכאים לשיפוי מהמדינה, בעוד מעסיקים שלא שילמו כאמור, ישלמו כעת להורים אלה ויהיו זכאים לשיפוי בשל כך. עם זאת, טענה זו אינה עולה מנוסח התיקון המוצע. הזכאות לדמי בידוד להורה היא זכאות מהותית אשר מתקיימת כאשר ההורה אינו חייב בחובת בידוד אך נעדר מעבודתו עקב שהיית ילדו בבידוד, בכפוף למילוי יתר התנאים בחוק. זכאות זו מוחלת רטרואקטיבית לפי המוצע החל מיום 1 בינואר 2021. לכן, ככל שמעסיק שילם לעובד לפי הזכאות האמורה, הוא יהיה זכאי לשיפוי מהמדינה לפי הוראות החוק המוצע.

טיוטת חוק מטעם משרד האוצר:

טיוטת חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 6), התשפ"א-

2021

1. תיקון סעיף 26א בחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה), התש"ף-12020, (להלן – החוק העיקרי) בסעיף 26א -

(1) לפני ההגדרה "דמי בידוד" יבוא:

"אדם המצוי בבידוד", "חוזר", "חולה" ו"מחלים" – כהגדרתם בצו בידוד בית;";

(2) ההגדרה "דמי בידוד" – תימחק;

(3) אחרי ההגדרה "חוק יסודות התקציב" יבוא:

"חיסון" – חיסון נגד נגיף הקורונה החדש כמשמעותו בחוק ביטוח נפגעי חיסון, התש"ן-1989²;";

(4) אחרי ההגדרה "המוסד" יבוא:

"עובד בבידוד מזכה" – עובד השווה בבידוד, שמתקיים בו אחד מאלה:

(1) הוא קיבל מנת חיסון ראשונה והמציא אישור על כך למעסיקו, ובמועד תחילת תקופת הבידוד טרם חלפו 30 ימים מהמועד שבו קיבל את מנת החיסון האמורה;

(2) הוא מחלים והמציא למעסיקו אישור על כך, והוא חייב בבידוד לפי צו בידוד בית;

(3) רופא קבע כי קיימת לגביו מניעה רפואית להתחסן, או שלא קיימת לגבי הציבור שהוא נמנה עליו המלצה של משרד הבריאות להתחסן, הכול בהתאם להוראות המנהל כהגדרתו בפקודת בריאות העם³, והוא המציא למעסיקו אישור על כך מאת רופא;

(4) הוא קטין;

¹ ס"ח התש"ף, עמ' 298; התשפ"א, עמ' 338.

² ס"ח התש"ן, עמ' 17.

³ ע"ר 1940, תוס' 1, עמ' (ע) 191, (א) 239.

(5) הוא שוהה בבידוד בשל חובת בידוד שחלה על ילדו, ומתקיימים בו כל אלה:

- (א) ילדו אינו חוזר או חולה;
- (ב) טרם חלפה לגבי ילדו התקופה המזערית לבידוד;
- (ג) הוא מסר דיווח לגבי הבידוד של ילדו והמציא למעסיקו העתק מהדיווח כאמור;
- (ד) הוא שהה עם ילדו בבידוד לפי צו בידוד בית;
- (ה) מתקיים בו אחד מאלה, ובלבד שמסר הצהרה על כך למעסיקו לפי הטופס שבתוספת הראשונה:

(1) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או שהוא הוא הורה יחיד של הילד;

(2) ההורה השני של הילד אינו עובד שהוא הורה מלווה ואינו עובד השוהה בבידוד שמתקיים לגביו האמור בפסקה זו, או שההורה השני כאמור הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שלא חדל מעיסוק במשלח ידו בימי היעדרות העובד;"

(5) בהגדרה "עובד השוהה בבידוד" –

(א) ברישה, במקום "בפסקאות (1) עד (3)" יבוא "בפסקאות (1) עד (4)", אחרי "למעט" יבוא "חולה או" והמילים "או שהוא חולה כהגדרתו בצו בידוד בית" – יימחקו;

(ב) בפסקה (1), הסיפה החל במילים "או משום" – תימחק;

(ג) אחרי פסקה (3) יבוא:

"(4) טרם חלפה לגביו התקופה המזערית לבידוד;"

(6) אחרי ההגדרה "עובד השוהה בבידוד" יבוא:

"עובד שהוא הורה מלווה" – עובד שמתקיימים בו כל אלה:

(1) הוא נעדר מעבודתו משום שילדו הוא אדם המצוי בבידוד;

(2) לא חלה עליו חובת בידוד לפי צו בידוד בית;

(3) ילדו אינו חוזר או חולה ;

(4) טרם חלפה לגבי ילדו התקופה המזערית לבידוד ;

(5) מתקיים בו אחד מאלה, ובלבד שמסר הצהרה על כך למעסיקו לפי הטופס שבתוספת הראשונה :

(א) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד ;

(ב) ההורה השני של הילד הוא עובד ולא נעדר מעבודתו בשל כך שילדו הוא אדם המצוי בבידוד בימי היעדרות העובד, או שההורה השני כאמור הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד ;

(6) הוא מסר דיווח לגבי הבידוד של ילדו והמציא למעסיקו העתק מהדיווח כאמור ;

לעניין הגדרה זו, "ילד", של עובד – ובלבד שטרם מלאו לו 12 שנים ;

(7) אחרי ההגדרה "צו בידוד בית" יבוא :

"תקופה מזערית לבידוד" – תקופה שתחילתה ביום שבו נודע לעובד שחלה עליו או על ילדו חובת בידוד לפי צו בידוד בית, בשל עילת בידוד מסוימת, וסיומה במועד המוקדם ביותר שבו יכולה להסתיים לגבי העובד או ילדו, לפי העניין, חובת הבידוד כאמור ;

(8) במקום ההגדרה "תקופת בידוד" יבוא :

"תקופת בידוד" – תקופה רצופה שתחילתה ביום הראשון שבו נודע לעובד שחלה עליו או על ילדו חובת בידוד לפי צו בידוד בית וסיומה ביום האחרון שבו חלה חובת בידוד כאמור, אף אם במהלך אותה תקופה השתנתה העילה שבשלה חלה חובת הבידוד, ובלבד שכל תקופה הנמנית בשל אותה עילת בידוד לא תעלה על התקופה המזערית לבידוד ; לעניין עובד שדיווח למשרד הבריאות לפי צו בידוד בית על חובת בידוד החלה עליו או על ילדו ארבעה ימים או יותר אחרי שנודע לו האמור – יחל מניין התקופה ארבעה ימים לפני המועד שבו דיווח כאמור ;

(1) במקום סעיף קטן (א) יבוא:

"(א) עובד כמפורט בפסקאות (1) ו-(2) זכאי לקבל ממעסיקו תשלום כמפורט באותן פסקאות בעד ימי העבודה שבהם נעדר מעבודתו בתקופת הבידוד, למעט תשלום בעד יום עבודה מלא אחד באותה תקופה, ואולם העובד זכאי לבחור לקבל תשלום גם בעד יום העבודה האמור, על חשבון יום חופשה המגיע לו (להלן – דמי בידוד):

(1) עובד בבידוד מזכה או עובד שהוא הורה מלווה – סכום השווה לדמי מחלה לפי סעיף 5 לחוק דמי מחלה;

(2) עובד השווה בבידוד – 75% האמור בפסקה (1).

(1א) עובדים שהם הורים מלווים, אשר נעדרו מעבודתם לסירוגין במהלך תקופת הבידוד של ילדם, יופחת התשלום בעד יום העבודה האמור בסעיף קטן (א), רק מהתשלום המגיע להורה הראשון מהם שנעדר מעבודתו במהלך אותה תקופת בידוד, ובלבד שבהצהרה שמסר העובד למעסיקו לפי חוק זה הוא הודיע על ימי ההיעדרות של ההורה השני מעבודתו בשל חובת הבידוד שחלה על ילדם, וצירף אליה הצהרה כאמור שהגיש ההורה השני למעסיקו."

(2) בסעיף קטן (ב) –

(א) ברישה, במקום "עובד שלפי דין" יבוא "עובד כאמור בפסקאות (1) ו-(2) של אותו סעיף קטן שלפי דין" ואחרי "לתשלום" יבוא "כמפורט באותן פסקאות";

(ב) בהגדרה "הסדר דמי בידוד מיטיב", במקום "לדמי בידוד" יבוא "לתשלום בעד ימי עבודה שבהם נעדר מעבודתו בתקופת הבידוד" ובסופו יבוא "כאמור";

(3) בסעיף קטן (ג), בפסקה (1), במקום "עובד השווה בבידוד ושולמו" יבוא "עובד ששולמו", במקום "ובלבד שלא" יבוא "ובלבד שלעובד בבידוד מזכה ולעובד שהוא הורה מלווה לא" ובסופה יבוא "ולעובד השווה בבידוד לא יופחתו יותר משני ימי עבודה בתקופת הבידוד".

3. בסעיף 26ג לחוק העיקרי, במקום "פסקאות (1) עד (3)" יבוא "פסקאות (1) עד (4)" והמילים "כהגדרתו בצו בידוד בית" – יימחקו.

4. תיקון סעיף 26ד בסעיף 26 לחוק העיקרי, אחרי "עובד" יבוא "השוהה בבידוד, עובד בבידוד מזכה או עובד שהוא הורה מלווה".
5. תיקון סעיף 26ה בסעיף 26 לחוק העיקרי, במקום "בבידוד ועבד" יבוא "בבידוד, עובד בבידוד מזכה או עובד שהוא הורה מלווה, שעבד".
6. תיקון סעיף 26ו בסעיף 26 לחוק העיקרי, במקום "בבידוד בשל היותו חולה כהגדרתו בצו בידוד בית" יבוא "בבידוד, עובד בבידוד מזכה או עובד שהוא הורה מלווה, בשל היותו או היות ילדו, לפי העניין, חולה" ואחרי "תקופת מחלתו" יבוא "או תקופת מחלת ילדו, לפי העניין".
7. הוספת סעיף 26ז אחרי סעיף 26 לחוק העיקרי יבוא :
- "זכאות עובד שהוא 26ז. הוראות סעיף 1ג לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל הורה במשפחת מחלת ילד), התשנ"ג-1993⁴, יחולו בשינויים אומנה המחויבים, לגבי זכאותו, לפי הוראות סימן זה, של עובד שהוא הורה במשפחת אומנה לדמי בידוד."
8. תיקון סעיף 26ט בסעיף 26 לחוק העיקרי –
- (1) במקום סעיף קטן (ב) יבוא :
- "(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א) –
- (1) מעסיק ששילם לעובד דמי בידוד לפי סעיף 26ג, לא יהיה זכאי לתשלום כאמור בסעיף קטן (א) ;
- (2) מעסיק ששילם לעובד דמי בידוד לפי סעיף 26ב(ב), מכוח הסדר דמי מחלה מיטיב לפי הסכם קיבוצי או חוזה אישי או מכוח הסדר דמי בידוד מיטיב, לא יהיה זכאי לתשלום כאמור בסעיף קטן (א) בעד העלות שבה נשא בשל יום עבודה מלא אחד בתקופת הבידוד."
- (2) בסעיף קטן (ג), אחרי "שהייתו" יבוא "או שהיית ילדו, לפי העניין";
- (3) אחרי סעיף קטן (ג) יבוא :
- "(ד) בסעיף זה, "העלות שבה נשא המעסיק הנובעת מזכאות העובד לדמי בידוד לפי פרק זה" – הסכום המתקבל מצירוף שני אלה :
- (1) דמי הבידוד ששילם המעסיק בפועל לעובד ;

⁴ ס"ח התשנ"ג, עמ' 134.

(2) סכום השווה לעלויות הנלוות ששילם המעסיק בפועל בעד העובד, בשל תשלום דמי הבידוד כאמור בפסקה (1), ובלבד שלא יעלה על 25% מדמי הבידוד כאמור באותה פסקה.

תיקון סעיף 26 י 9. בסעיף 26 לחוק העיקרי, במקום "בבידוד" יבוא "בבידוד, עובד שהוא הורה מלווה או עובד בבידוד מזכה".

10. בסעיף 26א לחוק העיקרי –

(1) בסעיף קטן (ב), במקום המילים "60 ימים" יבוא "90 ימים", ובסופו יבוא "או של ילדו, לפי העניין";

(2) בסעיף קטן (ג) –

(א) בפסקה (2), אחרי "של העובד" יבוא "או של ילדו, לפי העניין" ובמקום "שהייתו בבידוד" יבוא "שהייתו או שהיית ילדו, לפי העניין, בבידוד";

(ב) בפסקה (4), אחרי "של העובד" יבוא "או של ילדו, לפי העניין";

(ג) אחרי פסקה (5) יבוא:

"(6) הצהרת המעסיק כי שילם דמי בידוד בהתאם להוראות חוק זה וכי הומצאו לידי המסמכים הנדרשים לצורך זכאות לדמי בידוד לפי הוראות פרק זה."

11. בסעיף 26ב לחוק העיקרי –

(1) בסעיף קטן (א), בסופו יבוא "ולעניין בקשה לשיפוי המוגשת בשל דמי בידוד ששולמו לעובד שהוא הורה מלווה או עובד כאמור בפסקה (5) להגדרה "עובד בבידוד מזכה" שבסעיף 26א – גם את שם ילדו שבשלו שולמו לו דמי הבידוד, מספרו המזהה, תקופת הבידוד שלו וימי היעדרות העובד בתקופת הבידוד";

(2) בסעיף קטן (ב) –

(א) אחרי "כל עובד" יבוא "או ילד של עובד";

(ב) במקום "שהייה בבידוד" יבוא "שהייתו או שהיית ילדו, לפי העניין, בבידוד";

(ג) במקום "אם היה לחולה כהגדרתו בצו בידוד בית" יבוא "אם העובד או ילדו היה לחולה";

(ד) בסופו יבוא "ואם היה העובד מחלים בתחילת תקופת הבידוד, ולעניין עובד שצוין ברשימה כעובד בבידוד מזכה כאמור בפסקה (1) להגדרה "עובד בבידוד מזכה" – אם מתקיים לגביו האמור באותה פסקה";

(3) בסעיף קטן (ג), אחרי "על שהייתו" יבוא "או שהיית ילדו, לפי העניין".

12. תיקון סעיף 26 יג בסעיף 26 לחוק העיקרי, אחרי "יום בידוד של עובד" יבוא "או של ילדו", אחרי "אותו עובד" יבוא "או של ילדו" ואחרי "יום בידוד של העובד" יבוא "או של ילדו".

13. תיקון סעיף 26 יז בסעיף 26 יז(א) לחוק העיקרי, במקום ההגדרה "תקופת הוראת השעה" יבוא:

"תקופת הוראת השעה" – התקופה שמיום התחילה עד יום כ"ו בתמוז התשפ"א (6 ביולי 2021) והתקופה שמיום תחילתו של חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש)(הוראת שעה)(תיקון מס' 6), התשפ"א-2021 עד יום י"ג בחשוון התשפ"ב (31 באוקטובר 2021).

14. אחרי סעיף 32 לחוק העיקרי יבוא:

"תוספת

(סעיף 26א, ההגדרות "עובד בבידוד מזכה" ו"עובד שהוא הורה מלווה")

הצהרה

לעניין היעדרות מהעבודה לפי פסקה (5)(ה) להגדרה "עובד בבידוד מזכה" או לפי פסקה (5) להגדרה "עובד שהוא הורה מלווה", שבסעיף 26א –

(1) אני הח"מ –

שם פרטי: _____

שם משפחה: _____

מספר תעודת זהות: _____

מען: _____

מודיע בזה, כי נעדרתי מעבודתי עקב היותי עובד בבידוד מזכה או עובד שהוא הורה מלווה, כהגדרתם בפרק ו'1 לחוק, מיום _____ עד יום _____.

(מצורף אישור על היות ילדי אדם המצוי בבידוד כהגדרתו בצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התש"ף-2020).

(2) פרטי הילד :

שם פרטי: _____

שם משפחה: _____

מספר תעודת זהות: _____

תאריך לידה: _____

מען: _____

(הערה): אם הילד נמצא בהחזקתך הבלעדית או אם הנך הורהו היחיד עבור לפסקה (6).

(3) לעניין זה אנו הח"מ מצהירים כדלקמן :

פרטי ההורה השני :

שם פרטי: _____

שם משפחה: _____

מספר תעודת זהות: _____

מען: _____

אם ההורה השני הוא עצמאי :

שם העסק או משלח היד: _____

מען העסק או משלח היד: _____

סוג המסמך או האישור המצורף: _____

פרטי המעסיק של ההורה השני :

שם מלא: _____

שם בית העסק או מקום העבודה: _____

מען: _____

(4) ההורה השני לא נעדר מעבודתו בימי ההיעדרות המפורטים בפסקה (1).

(5) העתק מהצהרה זו נמסר למעסיק של ההורה השני לפי הפרטים בפסקה (3) ביום _____ [ימולא בידי ההורה השני שאינו עובד עצמאי].

אני מצהיר כי הילד שפרטיו רשומים בפסקה (2) נמצא בהחזקתי הבלעדית או שאני הורהו היחיד: _____

תאריך חתימת העובד חתימת ההורה השני

_____ " _____

תחולה והוראת מעבר 15. (א) חוק זה יחול לעניין תקופת בידוד שהחלה ביום פרסומו של חוק זה (בסעיף זה – יום התחילה) או לאחריו.

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א) -

(1) עובד שילדו היה אדם המצוי בבידוד בתקופה שמיום י"ז בטבת התשפ"א (1 בינואר 2021) עד יום כ"ו בתמוז התשפ"א (6 ביולי 2021), זכאי לדמי בידוד לפי הוראות פרק ו' לחוק העיקרי כנוסחו בחוק זה, בשל תקופת הבידוד כאמור של ילדו, ויחולו לגביו הוראות הפרק האמור כאילו היה עובד שהוא הורה מלווה, ובלבד שמתקיימים שני אלה:

(א) במהלך תקופת הבידוד של ילדו, התקיים בעובד האמור בפסקאות (1) עד (3) ובפסקאות משנה (א) או (ב) לפסקה (5) להגדרה "עובד שהוא הורה מלווה" שבסעיף 26א לחוק העיקרי, כנוסחו בסעיף 1 לחוק זה;

(ב) העובד מסר למעסיקו, בתוך 30 ימים מיום התחילה, הצהרה כאמור בפסקה (5) להגדרה האמורה בפסקת משנה (א) והעתק מן הדיווח כאמור בפסקה (6) לאותה הגדרה;

(2) על אף הוראות סעיף 26א(ב) לחוק העיקרי, כנוסחו בסעיף 10 לחוק זה, בקשה לשיפוי לגבי דמי בידוד ששילם מעסיק לעובד כאמור בפסקה (1), תוגש בתוך 90 ימים מיום התחילה.

(ג) בסעיף זה, "אדם המצוי בבידוד", "עובד שהוא הורה מלווה" ו"תקופת בידוד" – כהגדרתם בסעיף 26א לחוק העיקרי, כנוסחו בסעיף 1 לחוק זה.

דברי הסבר

כללי ביום ו' באב התש"ף (27 ביולי 2020), קבע בית המשפט העליון, בבג"ץ 1633/20 "סל" שירותי סיעוד נ' מדינת ישראל (פורסם באר"ש, 27.7.20) (להלן – **פסק הדין בעניין ימי בידוד**), כי בידוד שבו חייב עובד מכוח צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות), התש"ף-2020 (להלן – **צו בידוד בית**), אינו מחלה כהגדרתה בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן – **חוק דמי מחלה**). כן קבע בית המשפט העליון כי ההסדר שחל עד אז, ובמסגרתו פרסמה ראשת שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות תעודת מחלה גורפת שחלה על כל חייבי הבידוד לפי צו בידוד בית, בטל. בהתאם לאותו הסדר, כל מי שחייב בבידוד לפי צו בידוד בית נחשב, על בסיס התעודה האמורה, לחולה שנעדר מעבודתו לפי חוק דמי מחלה, ולכן היעדרותו נזקפה על חשבון ימי המחלה שלו והוא היה זכאי לקבל בשלה דמי מחלה.

עם זאת, בית המשפט העליון השהה את כניסתו של פסק הדין בעניין דמי בידוד לתוקף, וזאת כדי לתת שהות לממשלה להשלים את עיגונו בחוק של ההסדר הכלכלי המאפשר שימוש בימי מחלה לצורך ימי בידוד – הסדר שנועד לתת מענה לחובה החלה על עובדים להיכנס לבידוד כאשר מתקיימים בהם תנאים היוצרים סיכון אפידמיולוגי להדבקה בנגיף הקורונה החדש (להלן – **נגיף הקורונה או הנגיף**), וכך לשמר את התכלית של בריאות הציבור ולמנוע את קיומו של תמריץ לעובדים להפר את חובת הבידוד כדי להימנע מפגיעה בשכרם.

ביום ג' בכסלו התשפ"א (19 בנובמבר 2020), פורסם חוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"א-2020 (ס"ח התשפ"א, עמ' 82), ובמסגרתו נוסף לחוק התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה), התש"ף-2020 (להלן – **החוק**), פרק ו'1 לחוק, שבו עוגן הסדר כלכלי כמתואר לעיל לעניין דמי בידוד. במסגרת ההסדר האמור, שנקבע כהוראת שעה שתוקפה עד יום י"ח בניסן התשפ"א (31 במרס 2021), ושחל לגבי תקופות בידוד שחלו בתקופה שמיום תחילת החוק עד המועד האמור (להלן – תקופת הוראת השעה) נקבע כי עובד שנעדר מעבודתו עקב היותו בבידוד לפי צו בידוד בית רשאי לזקוף את ימי היעדרותו עקב הבידוד על חשבון יתרת המחלה הצבורה שלו, ולקבל בגין היעדרות זו דמי בידוד בדומה לזכאות לדמי מחלה לפי חוק דמי מחלה, והכל בסייגים הקבועים בחוק. בהתאמה, נקבע כי המדינה תשפה באופן חלקי מעסיקים בשל דמי הבידוד ששילמו לעובדיהם, והכל בהתאם להוראות פרק ו'1 האמור.

בשל התפזרות הכנסת ה-23, ביום ח' בטבת התשפ"א (23 בדצמבר 2020), הוארכה תקופת הוראת השעה ובהתאם הוארך תוקפו של ההסדר המתואר לעיל, מכוח סעיף 38 לחוק יסוד: הכנסת, כך שהוא עמד בתוקף עד יום כ"ו בתמוז התשפ"א (6 ביולי 2021), וחל לעניין תקופות בידוד שחלו בתקופת הוראת השעה המוארכת כאמור.

ביום ה' בטבת התשפ"א (20 בדצמבר 2020) החל בישראל מבצע לחיסון האוכלוסייה כנגד המחלה הנגרמת מנגיף הקורונה החדש. בהתאמה, בסמוך לאחר מכן תוקנו ההוראות הרלוונטיות מטעם משרד הבריאות וקבעו כי מחלים, לרבות מי שהתחסן, יהיה פטור מחובת בידוד.

הפטור שנקבע כאמור יצר קושי בעבור הורים מחוסנים או מחלימים שילדיהם חייבים בבידוד לפי צו בידוד בית. ככלל, ילדים רבים אינם מסוגלים להישאר בבידוד בכוחות עצמם וזקוקים לטיפול והשגחה צמודים. כל עוד הורים לילדים בבידוד לא היו מחוסנים, הרי שבהתאם להנחיות משרד הבריאות, כדי

את המשך הפצת הנגיף. הסדר זה נקבע בנסיבות שבהן לא הייתה כל אפשרות למנוע את כניסתו של עובד לבידוד אם נחשף לחולה מאומת. לעומת זאת, בעת הנוכחית, קיימת אפשרות להתחסן, אשר לצד התועלת שיש בה לבריאות העובד ולבריאות הציבור, יש בה גם כדי לפטור את העובד מחובת בידוד. פטור זה יש בו כדי לבטל את העלויות השליליות המוטלות על צדדים שלישיים בשל שהיית העובד בבידוד, ובהן תשלום דמי בידוד שנכפה על המעסיק ושיפוי למעסיק מהמדינה עקב כך, ופגיעה בתפקוד השוטף של העסק בשל היעדרות העובד. עם זאת, כדי להבטיח הסדר מידתי שלא פוגע כלכלית בעובד השוהה בבידוד יתר על המידה, מוצע להפחית את דמי הבידוד שישולמו לעובד כאמור שלא התחסן, כך שזה יהיה זכאי ל- 75% מדמי הבידוד המשולמים מכוח הוראת השעה, ולא לשלול אותם לחלוטין.

לבסוף, על רקע התפשטות וריאנט דלתא של נגיף הקורונה המתאפיין בהדבקה ניכרת גם בקרב מחוסנים ומחלימים, וכן על רקע ההיתכנות לכך שגם מחוסן או מחלים יידרש בנסיבות מיוחדות וקונקרטיות לשהות בבידוד בשל מגע הדוק עם חולה שנדבק בזן מסוכן של הנגיף, מוצע שמחוסן או מחלים אשר משרד הבריאות קבע כי הוא חייב לשהות בבידוד על אף היותו מחוסן ומחלים, יהיה זכאי למלוא דמי הבידוד, הכול כמפורט להלן.

סעיף 1 מוצע להוסיף לחוק הגדרות של כמה מונחים המשמשים בתיקון המוצע, וכן לתקן הגדרות שונות שרלבנטיות להסדר המוצע בתיקון זה, הכול כמפורט להלן.

להגדרה "עובד בבידוד מזכה" אמנם לפי התיקון המוצע, עובד השוהה בבידוד יהיה זכאי כעת ל- 75% מדמי הבידוד ששולמו לו עד כה, אך מוצע לקבוע חריגים לכלל זה, שיחולו על עובדים שבשל נסיבות שאינן תלויות בהם, אינם יכולים להימנע מחובת בידוד. מדובר, למשל, בעובדים שהתחסנו במנה ראשונה של חיסון, וכעת עליהם להמתין עד לקבלת המנה השנייה ולאחר מכן להמתין כשבוע נוסף עד להשלמת ההגנה החיסונית. עובדים אלה החלו בתהליך שיש בו כדי למנוע את העלויות השליליות של הבידוד, אשר המשכו אינו תלוי בהם, ועל כן מוצדק שיהיו זכאים למלוא דמי הבידוד.

כמו כן, יהיו זכאים למלוא דמי הבידוד עובדים אשר התחסנו או החלימו, אך נקבע לגביהם כי הם עדיין חייבים בבידוד. זאת למשל, אם בשל התפשטות זן מסוכן של הנגיף, ובמטרה לצמצם את התפשטותו, יורה משרד הבריאות, בנסיבות מסוימות, על שהייה בבידוד גם של מחוסנים או מחלימים, חרף החרגתם מחובת בידוד לפי צו בידוד בית.

בנוסף, עובד השוהה בבידוד שאינו מחוסן יהיה זכאי למלוא דמי הבידוד אם רופא קבע לגביו, בהתאם להוראות המנהל הכללי של משרד הבריאות, כי הוא אינו יכול להתחסן מסיבות רפואיות או שלא קיימת לגבי הציבור שהוא נמנה עליו המלצה של משרד הבריאות להתחסן.

גם עובדים שהם קטינים יהיו זכאים על פי המוצע לדמי בידוד מלאים, זאת מאחר שההחלטה אם להתחסן אינה נתונה בידיהם אלא בידי הוריהם או האפוטרופוסים שלהם.

לבסוף, מוצע לקבוע כי גם הורה שלא התחסן יהיה זכאי לדמי בידוד מלאים, אם נכנס לבידוד עקב שהיית ילדו בבידוד. זאת מכיוון שעובד זה היה צריך ממילא להישאר לטפל בילדו, בין שהתחסן ובין שלא. עם זאת, מוצע לקבוע כי זכאות זו תינתן לאחד ההורים בלבד, מכיוון שדרוש רק הורה אחד לצורך השגחה על ילד השוהה בבידוד. זאת, בדומה לזכאות הניתנת לפי חוק דמי מחלת ילד. אם ההורה השני של הילד שבבידוד נדרש אף הוא לשהות בבידוד (כי אינו מחוסן), הוא יהיה זכאי ל- 75% מדמי הבידוד (כעובד השוהה בבידוד).

להגדרה "עובד שהוא הורה מלווה" מונח זה מתייחס להורים שלא חלה עליהם חובת בידוד לפי צו בידוד בית מאחר שהם מחוסנים או מחלימים. עובדים אלה אינם חייבים כיום בבידוד בעת שהייתם ילדם בבידוד, ולכן גם אינם זכאים לדמי בידוד בעד ימי היעדרותם מהעבודה.

כאמור, לפי החוק הקיים, רק הורה ששהה בבידוד בעצמו יחד עם ילדו זכאי לדמי בידוד, זאת בהתאם להנחיות משרד הבריאות לעניין אופן קיום הבידוד, שלפיהן גם על מי שמצטרף לאדם אחר שבבידוד ושוהה יחד עמו חלה החובה לשהות בבידוד. לכן, הורים מחוסנים ומחלימים שנעדרו מהעבודה כדי להשגיח על ילדיהם שבבידוד ולטפל בהם, אך לא שהו בבידוד בעצמם (שכן, כאמור, ככלל, הם לא נדרשים לכך), לא היו זכאים לדמי בידוד.

מוצע כי עובדים אלה יהיו זכאים לדמי בידוד מלאים בעבור ימי היעדרותם מעבודתם. עם זאת, מוצע להגביל את הזכאות כאמור בכמה מקרים. ראשית, מוצע להגבילה במקרה שחובת הבידוד חלה על הילד בעקבות חזרתו מחוץ לארץ. זאת משום שנסיעה לחוץ לארץ לרוב אינה אירוע הכרחי, והבידוד שבעקבותיה הוא צפוי וידוע (אף אם בעת נסיעת הילד לא חלה לגביו או לגבי החוזרים מהמדינה שאליה נסע, חובת בידוד, וזאת לאור הדינמיות בהתפשטות הנגיף במדינות העולם). שנית, מוצע, בדומה לקבוע בהגדרה "עובד השוהה בבידוד" כמו גם הזכאות לפי חוק מחלת ילד, להגביל את הזכאות כאמור רק לאחד ההורים, מכיוון שכאמור, די בהורה אחד כדי לטפל בילד המצוי בבידוד. זכאות זו תחול עבור עובדים שהם הורים מלווים לילד עד גיל 12, שכן לאחר גיל זה ילד הוא מספיק עצמאי כדי לשהות בבידוד לבד, ובידוד אינו דומה למחלה אשר דורשת טיפול.

להגדרה "התקופה המזערית לבידוד" בהתאם לצו בידוד בית בנוסחו כיום, חובת הבידוד חלה למשך 14 ימים מיום המגע ההדוק האחרון עם חולה הקורונה, או עד קבלת תשובה שלילית להימצאות נגיף קורונה בשתי בדיקות, כאשר הבדיקה השנייה בוצעה ביום התשיעי מתחילת התקופה שבה חלה חובת בידוד לפי צו בידוד בית, לכל המוקדם (הלכה למעשה, תוצאה זו מגיעה לרוב ביום העשירי לתקופת הבידוד האמורה). במילים אחרות, בידי העובד יש אפשרות למנוע חלק מהעלויות הנובעות משהייתו בבידוד, שהן תשלום דמי בידוד על ידי המעסיק בעבור ימי היעדרותו ושיפוי המדינה את המעסיק לאחר מכן.

לכן, מוצע לקבוע כי הזכאות לדמי הבידוד תינתן לעובד אך ורק לתקופת הבידוד המינימלית האפשרית לפי צו בידוד בית, שהיא התקופה שעד קבלת תוצאות הבדיקה השנייה כאמור. כלומר, תקופה מינימלית זו תהיה התקופה המרבית שניתן לקבל בשלה דמי בידוד לפי התיקון המוצע. זאת מכיוון שבידי העובד אפשרות לקצר את משך הבידוד באמצעות עריכת שתי בדיקות, ובכך לחסוך את העלויות הנובעות משהייתו בבידוד המוטלות כאמור על המעסיק ועל המדינה.

מאחר שלפי צו בידוד בית, הבידוד יסתיים עם קבלת התוצאה השלילית של הבדיקה, הרי שגם אם תוצאת הבדיקה תתעכב מעבר ליום העשירי, מסיבות שאינן תלויות בעובד, העובד לא ייפגע ויהיה זכאי לדמי בידוד עד למועד שבו התקבלה התוצאה בפועל.

להגדרה "תקופת בידוד" מוצע לערוך התאמות בהגדרה "תקופת בידוד" כך שזו תכלול גם תקופת בידוד של ילד שהורה הוא בגדר עובד שהוא הורה מלווה כהגדתו המוצעת בסעיף 1(6) להצעת החוק. כן מוצע להבהיר שתקופת בידוד הנמנית בשל עילת בידוד מסוימת לא תעלה על התקופה המזערית לבידוד.

זאת בין שמדובר בכמה תקופות רצופות, ובין שמדובר בתקופה אחת.

סעיף 2 סעיף 26 לחוק קובע את מנגנון הזכאות לדמי בידוד. מוצע לתקן סעיף זה כך שלעובד בבידוד מזכה וכן לעובד שהוא הורה מלווה ישולמו דמי בידוד מלאים, אך לעובד השווה בבידוד – אשר זכאי כיום לדמי בידוד מלאים – ישולמו רק 75% מדמי הבידוד. הפחתה זו מגלמת את העיקרון הנזכר לעיל שלפיו מדובר בעובד שהיה יכול למנוע את העלויות השליליות הנובעות משהייתו בבידוד, אך בחר שלא לעשות זאת, ולכן אין מקום לכך שמלוא העלות בשל היעדרותו תוטל על המעסיק, ובעקבותיו, במידה מסוימת, גם על המדינה. בניגוד לעובד כאמור, עובד שהוא הורה מלווה ועובד בבידוד מזכה יהיו זכאים על פי המוצע לדמי בידוד מלאים, וזאת משום שכאמור, היעדרותם מעבודתם נובעת מבידוד שלא היה בידם למנוע.

מאחר שמתשלום דמי הבידוד לפי ההסדר הקיים בחוק (וכן לפי ההסדר כתיקונו המוצע) מופחת תשלום בעד יום עבודה מלא אחד, מוצע להבהיר כי במקרה של הורים שנעדרו לסירוגין מעבודתם עקב שהיית ילדם בבידוד, הפחתת התשלום בעד יום העבודה האמור תיעשה רק לגבי אחד מהם, וזאת בדומה למנגנון הקיים באותו הקשר בחוק מחלת ילד.

סעיף קטן (ג) של סעיף 26 לחוק קובע מנגנון להפחתת ימי עבודה שבהם נעדר עובד מעבודתו בשל בידוד, מתקופת המחלה הצבורה שלו. מוצע לתקן סעיף זה בהתאמה להפחתת דמי הבידוד שישולמו לפי התיקון המוצע לעובד השווה בבידוד.

סעיפים 3 עד 6 ו-9 מוצע לתקן הוראות שונות בחוק, ובכללן ההוראות שעניינן הגנה על זכויות עובדים, בהתאמה להוספת קבוצת העובדים שהם הורים מלווים לעובדים הזכאים לדמי בידוד לפי החוק ולהבחנה המוצעת לעניין זכאות לדמי בידוד בין עובדים השווים בבידוד לבין עובדים בבידוד מזכה.

סעיף 7 מוצע לקבוע כי הזכאות של הורה לדמי בידוד מכוח ההסדר שפרק ו'1 לחוק, בין בשל היותו עובד שהוא הורה מלווה שבין בשל היותו עובד בבידוד מזכה שנמצא בבידוד בגלל חובת בידוד שחלה על ילדו (ראו פסקה (5) להגדרה "עובד בבידוד מזכה" כנוסחה המוצע), תהיה נתונה גם להורה במשפחת אומנה, בכפוף לכך שזכאות זו לא נוצלה במקביל בידי ההורה הטבעי או המאמץ של הילד שבבידוד.

סעיף 8 סעיף 26 לחוק קובע מנגנון לשיפוי מעסיקים ששילמו לעובדיהם דמי בידוד לפי החוק, בידי המדינה (באמצעות המוסד לביטוח לאומי). מוצע לקבוע כי מעסיק ששילם דמי בידוד לעובדו אשר נסע לחוץ לארץ בשליחותו, לפי סעיף 26 לחוק (כלומר, בעד כל ימי העבודה שבהם נעדר בתקופת הבידוד), לא יהיה זכאי לשיפוי מהמדינה בעד דמי הבידוד ששילם כאמור. בשונה מחשיפה אקראית של עובד לחולה, המחייבת את כניסתו של העובד לבידוד, הרי שנסיעה לחוץ לארץ היא אירוע שלמעסיק יש שליטה עליו. לפי החוק בנוסחו כיום, תשלום דמי בידוד בנסיבות כאמור מזכה את המעסיק בשיפוי, אך כעת העובד יכול למנוע את כניסתו לבידוד בשבו לארץ באמצעות חיסון, וכמו כן, המעסיק יודע מראש על הבידוד הצפוי של העובד, אם ייצא מהארץ. דברים אלה נכונים גם למקרה שבו עובד מחוסן יהיה חייב בבידוד בעת שבו מחוץ לארץ, וזאת לאור הדינמיות בהתפשטות הנגיף במדינות העולם.

בידוד בעקבות נסיעה לחוץ לארץ הוא אירוע צפוי, או לכל הפחות אירוע שיש סבירות גבוהה יותר שיתרחש מאשר במקרה של הימנעות מנסיעה כאמור. לכן, אין מקום שהמדינה תשפה את המעסיק על החלטתו העסקית לשלוח את העובד לנסיעה לחוץ לארץ על אף הסיכון האמור.

עוד מוצע להבהיר במפורש מה כוללות העלויות הנלוות לתשלום דמי בידוד, שלפיהן מחושב השיפוי למעסיק. ככלל, לצד התשלום הישיר של המעסיק לעובד בשל דמי הבידוד, ישנן עלויות נלוות נוספות שבהן

מחויב המעסיק, דוגמת דמי ביטוח לאומי. לפי סעיף 26ט לחוק, השיפוי מאת המדינה למעסיק חל גם על עלויות אלה. עם זאת, מכיוון שעלויות אלה שונות עבור כל עובד, בהתאם לתנאי העסקתו, מוצע לקבוע כי לצורך השיפוי יובאו בחשבון העלויות ששילם המעסיק בפועל, ולא יותר מ- 25% משווי דמי הבידוד ליום ששולמו לעובד ישירות. עלות זו מבטאת את העלות הממוצעת לעובד.

סעיף 10 מוצע להאריך את התקופה להגשת בקשות לקבלת שיפוי לפי החוק, כך שזו תסתיים בתוך 90 ימים מתום החודש שבו שהה העובד בבידוד ולא בתוך 60 ימים מהמועד האמור, כפי שקבוע כיום בסעיף 26א לחוק. זאת במטרה להקל על המעסיקים ולאפשר להם זמן היערכות נוסף. כן מוצעים תיקונים שונים בהתאמה להוספת הקטגוריה של עובד שהוא הורה מלווה ולהבחנה בין עובד השהה בבידוד לעובד בבידוד מזכה, לעניין הזכאות לדמי בידוד, כמוצע בהצעת חוק זו.

סעיפים 11 ו-12 מוצע לתקן את סעיפים 26יב ו-26יג לחוק, בהתאמה להוספת הקטגוריה הנזכרת לעיל של עובדים שתהיה להם זכאות לדמי בידוד. כן מוצע כי לגבי עובד שנחשב לעובד בבידוד מזכה בשל כך שקיבל מנת חיסון ראשונה, יכלול המידע המועבר למשרד הבריאות לפי הוראות סעיף 26יב לחוק גם את מועד קבלת המנה הראשונה כאמור. שכן על פי המוצע, עובד זה נחשב לעובד בבידוד מזכה (וזכאי לתשלום מלוא דמי הבידוד) רק כל עוד נמשכת התקופה הנדרשת להשלמת תהליך ההתחסנות (עד תום שבוע לאחר קבלת מנת החיסון השנייה).

סעיף 13 פרק ו'1 לחוק בנוסחו הנוכחי, עמד בתוקף עד יום י"ח בניסן התשפ"א (31 במרס 2021) (ראו ההגדרה "תקופת הוראת השעה" שבסעיף 26יז לחוק, כנוסחו לפני תיקונו בהצעת חוק זו). כאמור, מכוח סעיף 38 לחוק יסוד: הכנסת, הוארך תוקפו באופן אוטומטי עד יום כ"ו בתמוז התשפ"א (6 ביולי 2021). על אף הירידה המשמעותית במספר החולים בקורונה, עדיין קיימים מקרים שבהם מוטלת חובת בידוד, בעיקר בקרב ילדים אשר טרם חוסנו, ובשים לב להתפשטות וריאנט דלתא של הנגיף. בהתאם, ההסדר בעניין חובת בידוד לפי צו בידוד בית ממשיך לעמוד בתוקפו ומוארך מעת לעת.

על כן, נדרש גם המשך תחולתו של ההסדר שבפרק האמור, על תיקונו המוצעים בהצעת חוק זו, ומוצע להוסיף לתקופת הוראת השעה תקופה נוספת כך שפרק ו'1 לחוק יעמוד בתוקף גם בתקופה שמיום תחילתו של החוק המוצע עד יום י"ג בחשוון התשפ"א (31 באוקטובר 2021), לגבי תקופות בידוד שחלו באותה תקופה.

סעיף 15 ככלל, מוצע שההסדר כתיקונו בהצעת חוק זו יחול על עובדים לגבי תקופות בידוד שתחילתן ביום פרסומו של החוק או לאחריו. עם זאת, מוצע לקבוע כלל שונה לגבי עובדים שהתקיים בהם, לפני יום התחילה, האמור בהגדרה "עובד שהוא הורה מלווה" (למעט התנאים הנוגעים לדיווח למעסיק ולתקופה המזערית לבידוד). עובד כאמור יוכל להיחשב, באופן רטרואקטיבי, לעובד שהוא הורה מלווה, וזאת גם לגבי תקופת בידוד של ילדו שחלה בתקופה שמיום י"ז בטבת התשפ"א (1 בינואר 2021), בסמוך למועד שבו תוקן צו בידוד בית באופן שפטר מחלימים ומחוסנים מחובת בידוד, ועד יום כ"ו בתמוז התשפ"א (6 ביולי 2021) (להלן – תקופת הביניים).

כמפורט לעיל, התיקון המוצע בהצעת חוק זו נועד, בין השאר, לפתור את הקושי שבו נתקלים הורים מחוסנים אשר נדרשים להישאר בבית עם ילדם שבבידוד בתקופת הביניים, אך אינם זכאים לדמי בידוד, שכן לא חלה עליהם חובת בידוד שמהווה, כיום, תנאי לזכאות לדמי בידוד.

עם זאת, מכיוון שהתנאי המגביל את הזכאות לדמי בידוד לתקופה המזערית לבידוד נוסף לחוק בתיקון

המוצע בהצעת חוק זו, ולא חל בתקופת הביניים, מוצע שלא להחילו לעניין הזכאות לדמי בידוד של מי שרואים אותו כעובד שהוא הורה מלווה לעניין תקופת בידוד של ילדו בתקופת הביניים. כך שעובד כאמור יהיה זכאי לדמי בידוד בעד כל תקופת הבידוד בפועל של ילדו.

על פי המוצע, עובד המבקש לממש את זכאותו ולקבל דמי בידוד מכוח הוראת מעבר זו, יידרש להמציא למעסיקו, בתוך 30 ימים מיום התחילה, את הדיווחים הנדרשים לצורך כך.

בנוסף, על מנת לתת למעסיקים שהות מספקת להיערך לתשלום דמי הבידוד לעובדים אלה, מוצע לאפשר להם להגיש למוסד לביטוח לאומי בקשות לשיפוי בעד הזכאות הרטרואקטיבית האמורה של עובדים שהם הורים מלווים, בתוך 90 ימים מיום התחילה.