

דף עדכון (3)
יולי 2020

לקוחות קבועים

תעודת מחלה גורפת לעובד השוהה בבידוד

בחודש מרץ 2020, הוגשו לבג"ץ שתי עתירות (האחת על ידי חברת "סל" שירותי סיעוד והשניה על ידי התאחדות התעשיינים התאחדות המלאכה והתעשייה וארגון חברות הנקיין) אשר תקפו את הוצאתה של תעודת המחלה הגורפת לעובד השוהה בבידוד על ידי פרופ' סיגל סדצקי (ראש שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות, "רשב"צ") מן הטעם שמקורות הסמכות עליהם הוצהר בתעודת המחלה הגורפת ובפרט חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 ("חוק דמי מחלה"), אינם מסמיכים את רשב"צ להוציא.

בפסק הדין שניתן ביום 27.7.2020, קיבל בית המשפט את העתירות וקבע כי יש לבטל את תעודת המחלה הגורפת משזו הוצאה בחוסר סמכות. עם זאת נקבע כי הבטלות תושהה עד ליום 30.9.2020 נוכח הצורך בהגנה על אינטרס ההסתמכות של העובדים, התמיכה הכספית לה זוכים מעסיקים שיש להניח כי מחושבת בשים לב גם לחובתם לתשלום דמי מחלה בהתבסס על תעודת המחלה הגורפת ובעיקר על מנת לאפשר לגורמים הרלבנטיים לבחון "מיהו הגורם שראוי שישא בנטל הכלכלי הכרוך בשמירה על בריאות הציבור... וכי תיקבענה הוראות מתאימות לטובת העובדים, המעסיקים והציבור בכללותו".

להלן עיקר נימוקי פסק הדין:

1. בהיבט הלשוני נקבע, כי אדם שנתון בבידוד מטעמי מניעה כשהוא נטול תסמיני קורונה ("חולה סטטיסטי"), אינו בגדר "חולה" כמשמעות המונח בחוק דמי מחלה וממילא שתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976 ("תקנות דמי מחלה") אינן מאפשרות מתן תעודת מחלה לעובד כאמור. עוד נקבע כי התעודה אינה כוללת את הפרטים הנדרשים בתקנות דמי מחלה לענין תעודת מחלה ובנוסף, בפועל היא מבטלת את הדרישה "להיבדקות" בקופת חולים ואגב כך את זכות המעסיקים הקבועה בתקנות דמי מחלה לערער על האמור בה.
2. בהיבט התכליתי נקבע, כי תכלית חוק דמי מחלה היא לתת לכל עובד כיסוי ביטוחי מוגבל שיבטיח את קבלת שכרו בימי מחלתו וזהו הכיסוי הביטוחי אותו חייב המעסיק לספק לעובד. כיסוי ביטוחי זה אינו יכול לכסות "חולה סטטיסטי" שנעדר מעבודתו בשל כך. אמנם לחוק תכלית נוספת שעניינה שמירה על בריאות הציבור אך גם תכלית זו אינה מאפשרת מתן פרשנות המתנגשת חזיתית עם לשון החוק ו"משנה באופן משמעותי את תמונת הסיכונים הכלכליים הנשקפים הן לעובדים והן למעסיקים". שינוי כזה הינו ענין למחוקק.

פסק הדין נעדר איפוא משמעות אופרטיבית בשלב זה, ויש להניח כי הזמן שניתן עד לבטלות התעודה, ינוצל להסדרת הסוגיה ובכלל זה באשר לגורם המממן את הימים בהם נאלץ עובד לשהות בבידוד. אנו כמובן נעדכן בכל התפתחות.

בברכה,

טליה יונתן - דגן, עו"ד