



רשומות

הצעות חוק

ה מ מ ש ל ה

1 ביוני 2020

1311

ט' בסיוון התש"ף

עמוד

הצעת חוק מענק לעידוד תעסוקה (הוראת שעה – נגיף הקורונה החדש), התש"ף-2020 168

הצעת חוק מענק לעידוד תעסוקה (הוראת שעה – נגיף הקורונה החדש), התש"ף-2020

הגדרות

1. בחוק זה –

"הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום" – הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק לתקופה רצופה של 30 ימים לפחות;
"חוק הבטחת הכנסה" – חוק הבטחת הכנסה, התשמ"א-1980¹;

ד ב ר י ה ס ב ר

בהדרגה לפעילות סדירה. למרות זאת, עדיין נותר מספר רב של דורשי עבודה רשומים בשירות התעסוקה שלא נקלטו חזרה בשוק העבודה. ככל שהתקופה שבה דורש עבודה נותר מחוץ למעגל העבודה מתארכת, כך קטנים סיכוייו לחזור ולהשתלב שוב בשוק העבודה. בנוסף, הימצאותם של מספר עובדים רב מחוץ לשוק העבודה פוגעת בתוצא, בהכנסות ובצמיחה של מדינת ישראל.

כדי לזרז את חזרתם של דורשי העבודה לשוק העבודה ולצמצם את הפגיעה במשק, מוצע להעניק תמריץ כספי למעסיקים אשר יקלטו או יחזירו לעבודה עובדים אשר הוצאו משוק העבודה בתקופת המשבר או בסמוך לתחילתה ולא השתלבו מחדש בשוק העבודה. מענק זה יפחית את עלויות העסקת עובדים אלה בעבור המעסיקים גם בתקופה שבה אין ודאות בשווקים, ויתמרץ את המעסיקים לקלוט ולהעסיק את העובדים בחודשים הקרובים.

סעיף 1 מוצע להגדיר את המונחים העיקריים המשמשים לקביעת הזכאות למענק לפי הצעת חוק זו.

להגדרה "מעסיק" – הצעת החוק מבקשת כאמור לקבוע זכאות למענק בעבור מעסיקים שיקלטו עובדים חזרה למעגל התעסוקה. עם זאת, מוצע להחריג מזכאות למענק לפי חוק זה את המדינה וכן גופים המזוהים באופן מלא עם המדינה או הנתמכים על ידה, במישרין או בעקיפין, ושסכום ההשתתפות של המדינה בתקציבם עולה על 25%, וכן גופים שלממשלה בעלות מלאה או חלקית בהם. זאת, מתוך תפיסה שגופים אלה נשענים בדרך זו או אחרת על תמיכה מהמדינה ולכן הם אינם מתמודדים בעצמם עם כוחות השוק.

לעניין חברות ממשלתיות, הרי שקיים שוני בין חברות ממשלתיות לחברות עסקיות רגילות בשל בעלות המדינה במניותיהן בשיעורים כאלה והתרומה שיש למעורבות הממשלה על פעילותן. חברה מעורבת הוחרגה מכיוון שאינה ממשלתית ולמדינה אין כוח רב באסיפתה הכללית, כך שהיא מתמודדת בעצמה עם כוחות השוק.

להגדרה "מצבת עובדים" לחודש מסוים – המנגנון המוצע בהצעת החוק לצורך חישוב המענק בוחן את הגידול במצבת העובדים אצל המעסיק בחודשים המזכים למענק.

כללי במהלך חודש דצמבר 2019 החלה התפרצות המחלה COVID-19 הנגרמת מנגיף קורונה SARS-CoV-2 (להלן – נגיף הקורונה). ביום ט"ו באדר התש"ף (11 במרס 2020) הכריז ארגון הבריאות העולמי על המחלה הנגרמת מנגיף הקורונה כעל מגפה עולמית, צעד חריג בעל משמעויות מרחיקות לכת. נגיף הקורונה הוא נגיף חדש, שהאוכלוסייה לא פיתחה חסינות נגדו, ועדיין אין חיסון שבאמצעותו ניתן למנוע את התפשטות המחלה. המחלה עוברת מאדם לאדם על ידי הפרשות מדרכי הנשימה (כגון עיטוש או שיעול), אין לה טיפול רפואי ידוע והיא עלולה לגרום לתחלואה המונית משמעותית וכן לתמותה. בהעדר חיסון או דרכי מניעה אחרות, הדרך לצמצם את סיכויי הדבקה והתפשטות של הנגיף היא על ידי צמצום מגע בין אנשים ("ריחוק חברתי"). בידוד של החולים במחלה ושל מי שנחשד כחולה בה, והימנעות מהתקהלות.

ביום א' בשבט התש"ף (27 בינואר 2020) הכריז שר הבריאות בהתאם לסמכותו לפי סעיף 20(1) לפקודת בריאות העם, 1940, כי המחלה הנגרמת על ידי נגיף הקורונה היא מחלה מידבקת מסוכנת וכי קיימת בעטייה סכנה חמורה לבריאות הציבור ("י"פ התש"ף, עמ' 3378). בהמשך להכרזה זו הוטלו הגבלות משמעותיות, בין השאר, על פתיחת מקומות עבודה מסוימים וכן על התייצבות של עובדים במקומות עבודתם, לצורך צמצום ההדבקה והתפשטות הנגיף, בין השאר בתקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש), התש"ף-2020. הגבלות אלה השפיעו על האפשרות לקיים שגרת עבודה רגילה וכן הביאו לירידה בצריכת מוצרים ואספקת שירותים. בעקבות זאת, מעסיקים רבים הוציאו את עובדיהם לחופשה ללא תשלום או, לחלופין, פיטרו את עובדיהם. מנתוני שירות התעסוקה עולה כי מתחילת חודש מרס נרשמו כמיליון ושבעים אלף דורשי עבודה חדשים. רובם המכריע של דורשי העבודה (כ"88%) הם עובדים שהוצאו לחופשה ללא תשלום לתקופה של 30 ימים או יותר.

החל מיום כ"ה בניסן התש"ף (19 באפריל 2020) הממשלה החלה להסיר את המגבלות שהוטלו על המשק, או לצמצמם באופן משמעותי, ורוב המשק החל לשוב

¹ ס"ח התשמ"א, עמ' 30.

"חוק הביטוח הלאומי" – חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995²;

"חוק יסודות התקציב" – חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985³;

"חוק העונשין" – חוק העונשין, התשל"ז-1977⁴;

"מוסד חינוך" – כל אחד מאלה:

- (1) מוסד חינוך כהגדרתו בחוק לימוד חובה, התש"ט-1949⁵;
- (2) בית ספר שחל עליו חוק פיקוח על בתי ספר, התשכ"ט-1969⁶, המספק חינוך על-תיכוני, שבמסגרתו הוא מכשיר את תלמידיו לקראת בחינות ממשלתיות או לקראת השכלה המוכרת על ידי משרד ממשלתי;
- "המנהל" – מנהל שירות התעסוקה כמשמעותו בסעיף 15 לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959⁷;
- "מעסיק" – למעט אחד מאלה:
 - (1) המדינה;
 - (2) גוף מתוקצב כהגדרתו בסעיף 21 לחוק יסודות התקציב, למעט חברה מעורבת כהגדרתה בחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975⁸;
 - (3) גוף נתמך כהגדרתו בסעיף 32 לחוק יסודות התקציב שהממשלה משתתפת בתקציבו, במישרין או בעקיפין, ושסכום השתתפות הממשלה בתקציבו, בשנת 2019, עמד על 25% לפחות;
 - (4) קופת חולים;
 - (5) תאגיד בריאות כהגדרתו בסעיף 21 לחוק יסודות התקציב;

ד ב ר י ה ס ב ר

משכרו של העובד, ככל שהניכוי מתחייב. לבסוף, נדרש ששכרו של העובד לא יפחת מהסכום המזערי (ראו להלן הגדרת שכר מזערי).

עוד מוצע לקבוע במסגרת הגדרה זו את קבוצות העובדים שיוכו את המעסיק במענק בעבור קליטתם, ואלה הם:

1. מי שנרשם כדורש עבודה בלשכת שירות התעסוקה והתייצב בלשכה בתקופה שבין יום 1 בינואר 2020 לבין יום 29 בפברואר 2020 ולא עבד החל במועד רישומו כאמור עד יום 30 באפריל 2020. האמור יחול רק לגבי מי שבין גיל 18 לבין גיל פרישת חובה מעבודה. המשותף לחברי קבוצה זו הוא ההנחה שגם לפני משבר הקורונה הם היו דורשי עבודה, ועם פרוץ המשבר לא התאפשרה חזרתם לעבודה. על כן, מוצע לכלול בקבוצת העובדים המזכים למענק את אלה שנרשמו כדורשי עבודה החל מיום 1 בינואר 2020 ולא מצאו עבודה, כדי לעודד

לכן, מוצע לקבוע כי מצבת העובדים אשר תילקח בחשבון לצורך חישוב המענק בחודש מסוים תכלול את מספר העובדים אצל מעסיק, בניכוי העובדים שפוטרו או שהיו בחופשה ללא תשלום באותו חודש, בין אם הועסקו כל החודש או רק בחלקו. ניכוי קבוצת עובדים זו נדרשת כדי לקבל תמונת מצב מדויקת של מצבת העובדים של המעסיק בתקופה שבה נבחנת זכאותו למענק.

להגדרה "עובד מזכה" – מתוך מטרה לעודד תעסוקה ולהפחית את שיעור האבטלה, מוצע לקבוע כי המענק יינתן בעד עובד שהוא תושב ישראל בלבד. מטעם זה מוצע להחריג, בין השאר, עובדים זרים, כהגדרתם בחוק עובדים זרים, וכן מכיוון ששהותו של עובד זר בישראל תלויה בקיומה של עבודה עבורו מלכתחילה.

בנוסף, מוצע לקבוע שההכנסה שמקבל העובד ממעסיקו היא כזו הנכללת בגדר ההכנסות המתחייבות במס לפי סעיף (2) לפקודת מס הכנסה וכי אכן נוכח מס

² ס"ח התשנ"ה, עמ' 210.

³ ס"ח התשמ"ה, עמ' 60.

⁴ ס"ח התשל"ז, עמ' 226.

⁵ ס"ח התש"ט, עמ' 287.

⁶ ס"ח התשכ"ט, עמ' 180.

⁷ ס"ח התשי"ט, עמ' 32.

⁸ ס"ח התשל"ה, עמ' 132.

(6) מוסד חינוך שהממשלה משתתפת בתקציבו, במישרין או בעקיפין, ושכסום השתתפות הממשלה בתקציבו, בשנת 2019, עמד על 25% לפחות;

(7) מוסד מוכר כמשמעותו בסעיף 9 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, התשי"ח-1958⁹, או מוסד שניתנה לו תעודת היתר מאת המועצה להשכלה גבוהה לפי סעיף 21 לחוק האמור, שהממשלה משתתפת בתקציבו, במישרין או בעקיפין, ושכסום השתתפות הממשלה בתקציבו, בשנת 2019, עמד על 25% לפחות;

"מצבת עובדים", לחודש מסוים – מספר העובדים שהועסקו אצל אותו מעסיק באותו חודש, כולו או חלקו; לעניין זה לא יובאו בחשבון עובדים שפוטרו או שהיו בחופשה ללא תשלום, באותו חודש, כולו או חלקו, שאינם עובדים מזכים; "עובד מזכה" – עובד שמתקיימים לגביו כל אלה:

- (1) הוא תושב ישראל, לרבות תושב ישראל באזור כהגדרתו בסעיף 378 לחוק הביטוח הלאומי, העובד אצל מעסיק, בישראל או באזור;
- (2) שכרו אצל המעסיק בעד כל חודש שבשלו מתבקש מענק לפי חוק זה, הוא בגובה השכר המזערי לפחות;
- (3) הכנסתו מהמעסיק מתחייבת במס לפי סעיף 2(2) לפקודה, והמעסיק ניכח מס משכרו בהתאם להוראות סעיפים 164 ו-166 לפקודה, אם ניכח כאמור מתחייב לפי אותם סעיפים;
- (4) מתקיים לגביו אחד מאלה:

(א) מלאו לו 18 שנים והוא טרם הגיע לגיל פרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004¹⁰, ומתקיים לגביו אחד מאלה:

- (1) הוא נרשם כדורש עבודה והתייצב בלשכת שירות התעסוקה בתקופה שמיום ד' בטבת התש"ף (1 בינואר 2020) עד יום ג' באדר התש"ף (28 בפברואר 2020), ולא עבד החל במועד רישומו כאמור עד יום ו' באייר התש"ף (30 באפריל 2020); לעניין זה, "התייצב בלשכת שירות התעסוקה" – אלא אם כן התייצבותו כאמור לא נדרשה לצורך הכרה כדורש עבודה, בהתאם להוראות המנהל לפי חוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959¹¹;

ד ב ר י ה ס ב ר

ועד גיל פרישת חובה וכן עבד אצל אותו מעסיק שפיטר אותו או הוציא אותו לחופשה ללא תשלום בחודש פברואר 2020 לפחות. זוהי הקבוצה העיקרית של דורשי העבודה החדשים בעקבות משבר הקורונה (כ"88% מדורשי העבודה הרשומים). ועל כן זוהי הקבוצה העיקרית והמשמעותית אשר רלוונטית לקבלת המענק, ואשר חלקה גם מקבל קצבאות או תשלומים כאמור בפסקה (3) שלהלן. לעניין קבוצת עובדים זו מוצע לקבוע שני מסלולים להוכחת היותם עובדים מזכים:

(א) עובדים שנרשמו במהלך התקופה המנויה בסעיף בלשכת שירות התעסוקה והצהירו כי אכן פוטרו או הוצאו לחופשה ללא תשלום – יראו

חזרה למעגל התעסוקה גם של עובדים אלה. המדובר באוכלוסייה שדרשה עבודה באופן אקטיבי, כפי שניתן ללמוד מהתייצבותה בשירות התעסוקה, לפני משבר הקורונה ואשר ניתן לזהותה. עם זאת, מוצע לקבוע כי לעניין דרישת ההתייצבות בלשכת התעסוקה יראו את מי שהתייצבותו לא נדרשה לצורך הכרה כדורש עבודה בהתאם להוראות מנהל שירות התעסוקה (להלן – המנהל). למשל, בעקבות סגירת הסניפים בעקבות משבר הקורונה, גם כדורש עבודה אקטיבי.

2. מי שפוטר או הוצא לחופשה ללא תשלום לתקופה של 30 ימים או יותר, בתקופה שבין יום 1 במרס 2020 לבין יום 30 באפריל 2020, ובלבד שהוא בן 18 ומעלה

⁹ ס"ח התשי"ח, עמ' 191.

¹⁰ ס"ח התשס"ד, עמ' 46.

¹¹ ס"ח התשי"ט, עמ' 32.

(2) הוא פוטר או הוצא לחופשה ללא תשלום בתקופה שמיום ה' באדר התש"ף (1 במרס 2020) עד יום ו' באייר התש"ף (30 באפריל 2020), ועבד אצל אותו מעסיק שפוטר אותו או שהוציאו לחופשה ללא תשלום בחודש פברואר 2020; לעניין פסקת משנה זו –

(1) יראו עובד שנרשם בלשכת שירות התעסוקה עד יום ו' באייר התש"ף (30 באפריל 2020), והצהיר שפוטר או הוצא לחופשה ללא תשלום, כמי שפוטר או הוצא לחופשה ללא תשלום, לפי העניין, אלא אם כן הוכח אחרת;

(2) יראו עובד שלא נרשם בלשכת שירות התעסוקה עד המועד האמור בפסקה (1), כמי שפוטר או הוצא לחופשה ללא תשלום, לפי העניין, אם שוכנע המנהל כי העובד אכן פוטר או הוצא לחופשה ללא תשלום עד המועד האמור;

(ב) הוא זכאי למענק הסתגלות לפי תקנות מענק הסתגלות מיוחד, בעד חודש מאי 2020;

(ג) הוא זכאי לגמלת הבטחת הכנסה לפי חוק הבטחת הכנסה, בעד חודש מאי 2020;

(ד) הוא זכאי לדמי אבטלה בעד חודש מאי 2020 לפי הוראות פרק ז' לחוק הביטוח הלאומי, לרבות בשל כך שהוארכה לגביו תקופת התשלום המרבית לדמי אבטלה לפי הוראות הפרק האמור;

ד ב ר י ה ס ב ר

ועל כן מותנית, בין השאר, בקיומו של מבחן תעסוקה, אשר מבטיח כי אכן מקבל הגמלה אינו עובד באותו חודש שבו קיבל גמלה כאמור. לכן, מוצע לעודד את העסקתה של אוכלוסייה זו, גם כדי לענות על התכלית הקיימת בבסיס גמלת הכנסה, וגם בשל התכליות החיוביות הקיימות בשילוב במעגל העבודה על פני קבלת גמלה חודשית. יודגש כי קבוצה זו ממילא חייבת ברישום דורשי עבודה בשירות התעסוקה.

(ג) דמי אבטלה בעד חודש מאי 2020. מי שפוטר בתקופת הקורונה והשלים תקופת אכשרה, או היה זכאי לדמי אבטלה בעת תקופת משבר הקורונה וזכאותו פקעה, יהיה זכאי לתשלום בעד חודש מאי 2020.

עוד מוצע לקבוע כי הזכאות למענק לא תינתן בעד העסקת קרובי משפחה וכן בעד קליטתו של בעל העסק כעובד, וזאת לנוכח קשיי הבדיקה שאכן מדובר בהעסקה "אותנטית"; בעד העסקה של חבר אגודה שיתופית העובד באגודה או מחליפו באגודה השיתופית, וזאת מכיוון שלא מתקיימים באגודה שיתופית יחסי עובד-מעביד רגילים; או בעד עובד שכבר שולמו בעדו למעסיק כספים מהמדינה לצורך עידוד תעסוקה או הכשרה מקצועית, וזאת כדי למנוע תשלום כפול לעידוד העסקה של אותו עובד.

אותם כמי שפוטרו או הוצאו לחופשה כאמור בתקופה האמורה אלא אם כן הוכח אחרת;

(ב) עובדים שלא נרשמו בלשכת שירות התעסוקה – יידרשו להניח את דעתו של מנהל שירות התעסוקה כי הם פוטרו או הוצאו לחופשה ללא תשלום בתקופה האמורה והמנהל יכריע בבקשתם.

3. מי שזכאי לקבל את אחד מהתשלומים המפורטים להלן:

(א) מענק הסתגלות לפי תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (מענק הסתגלות מיוחד לבני 67 ומעלה), התש"ף-2020, בעד חודש מאי 2020. תקנות אלה קבעו מתן מענק למי שמלאו לו 67 שנים, עבד בתקופה רצופה של 3 חודשים ומעלה, ועבודתו הופסקה או שהוצא לחופשה ללא תשלום בין יום 1 במרס 2020 עד יום 31 במאי 2020. המדובר בעובדים בגילאי 67 ומעלה אשר עבודתם הופסקה בעקבות משבר הקורונה. אם עובדים אלה זכאים למענק בשל חודש מאי, משמעות הדבר היא שטרם חזרו לעבודה, ועל כן התכלית של עידוד העסקה מתקיימת גם לגביהם.

(ב) גמלת הבטחת הכנסה בעד חודש מאי 2020, גמלת הבטחת הכנסה היא חלק הכנסה מעבודה,

(5) לא מתקיים לגביו אחד מאלה:

(א) הוא המעסיק או קרובו של המעסיק, ולעניין תאגיד – הוא בעל השליטה בתאגיד או קרובו של מנהל התאגיד או של בעל השליטה בו; לעניין זה –

”קרוב” – בן זוג, הורה, הורה הורה, בן או בת ובני זוגם, אח או אחות וילדיהם, גיס, גיסה, דוד או דודה וילדיהם, חם, חמות, נכד או נכדה, לרבות קרוב כאמור שהוא שלוב; “שליטה” – כהגדרתה בחוק ניירות ערך התשכ”ח–1968¹²;

(ב) הוא חבר באגודה שיתופית כמשמעותה בפקודת האגודות השיתופיות¹³ ועובד באגודה, או שהוא מחליף חבר באגודה שיתופית בעבודתו באגודה;

(ג) הוא עובד זר כהגדרתו בחוק עובדים זרים, התשנ”א–1991¹⁴;

(ד) שולמו בעדו למעסיק מהמדינה, כספים לצורך עידוד תעסוקה או הכשרה מקצועית בעד החודש שבשלו מתבקש המענק; “הפקודה” – פקודת מס הכנסה¹⁵;

”שכר” – רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב שכר מינימום כאמור בסעיף 3 לחוק שכר מינימום, התשמ”ז–1987¹⁶;

”השכר המזערי” – 3,300 שקלים חדשים, ולעניין עובד שמשכר שכר מינימום מותאם – 1,875 שקלים חדשים, ובלבד שהמעסיק או העובד הציגו אישור המעיד על החלטה למתן שכר מינימום מותאם לאותו עובד בהתאם לסעיף 4 לתקנות שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות;

”שכר מינימום מותאם” – כמשמעותו בתקנה 4 לתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס”ב–2002¹⁷ (בחוק זה – תקנות שכר מותאם לעובד עם מוגבלות);

”תחילת עבודה”, של עובד – אחד מאלה, לפי העניין –

(1) היום הראשון לעבודת העובד אצל המעסיק;

(2) היום הראשון שבו חזר העובד שהוצא לחופשה ללא תשלום, לעבודה אצל המעסיק;

ד ב ר י ה ס ב ר

המענק לפעימה חודשית, שהוא 1,875 שקלים חדשים, וזאת כדי למנוע מצב שבו מעסיק יקבל מענק גבוה יותר מעלות ההעסקה של העובד, ובכך לא יהיה תמריץ אמיתי להעסקה, אלא רווח למעסיק בלבד.

להגדרה “תחילת עבודה”, של עובד – מוצע לקבוע את מועד תחילת העבודה של העובד בחודש שבו מבוקש בעדו מענק, ביום הראשון שבו השתלב העובד המזכה בעבודה,

להגדרות “השכר מזערי” ו”שכר מינימום מותאם” – מוצע לקבוע כי מענק יינתן רק אם העובד ישתכר לפחות 3,300 שקלים חדשים בכל חודש שבשלו מבוקש המענק, וזאת כדי לכלול גם עובדים במשרה חלקית לתוך מעגל התעסוקה. עוד מוצע לקבוע כי בעד עובדים אשר נקבע להם שכר מינימום מותאם כהגדרתו בתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס”ב–2002, יעמוד השכר המזערי על סכום

¹² ס”ח התשכ”ח, עמ’ 234.

¹³ חוקי א”י, כרך א’, עמ’ (ע) 336.

¹⁴ ס”ח התשנ”א, עמ’ 112.

¹⁵ דיני מדינת ישראל, נוסח חדש 6, עמ’ 120.

¹⁶ ס”ח התשמ”ז, עמ’ 68.

¹⁷ ק”ת התשס”ב, עמ’ 460.

"תקנות מענק הסתגלות מיוחד" – תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (מענק הסתגלות מיוחד לבני 67 ומעלה), התש"ף-2020.¹⁸

2. מעסיק יהיה זכאי למענק כאמור בסעיף 3, אם מתקיימים לגביו כל אלה (בחוץ זה – זכאות למענק – הוראת שעה מעסיק זכאי):

(1) הוא דיווח לרשות המסים בישראל על פתיחת עסקו עד יום ד' באדר התש"ף (29 בפברואר 2020) ולא דיווח לרשות המסים בישראל על סגירת עסקו עד יום ח' בסיוון התש"ף (31 במאי 2020);

(2) לענין מעסיק שהיה חייב בנייהול פנקסים לפי סעיף 130 לפקודה, לשנת המס 2019 – הוא ניהלם.

3. למעסיק זכאי ישולם מענק חודשי בשל כל אחד מהחודשים יוני עד ספטמבר 2020, בעד כל עובד מזכה שהועסק אצלו כמפורט בפסקאות שלהלן, בסכום האמור בהן, לפי העניין: (1) בעד כל עובד מזכה שמתקיימים לגביו כל אלה – 875 שקלים חדשים:

(א) הוא הועסק אצל המעסיק באותו חודש מעבר למצבת העובדים לחודש אפריל 2020;

(ב) מועד תחילת עבודתו אצל המעסיק היה בחודש מאי 2020;

(2) בעד כל עובד מזכה שמתקיימים לגביו כל אלה – 1,875 שקלים חדשים:

(א) הוא הועסק אצל המעסיק באותו חודש מעבר למצבת העובדים לחודש מאי 2020; במניין מצבת העובדים לחודש מאי 2020 יובאו בחשבון גם כל העובדים המזכים כאמור בפסקה (1);

(ב) מועד תחילת עבודתו אצל המעסיק היה בחודש יוני 2020, בחודש יולי 2020, בחודש אוגוסט 2020 או בחודש ספטמבר 2020;

ד ב ר י ה ס ב ר

כל חודשי העסקתו ממועד זה, וזאת מאחר שבמקרה זה המענק רק מסייע למעסיק לשמור על רציפות ההעסקה של עובד שהועסק לפני כניסת החוק המוצע לתוקף.

לסעיף 2(3) מוצע לקבוע כי מעסיק שקלט עובד בחודש יוני 2020 ואילך, יהיה זכאי למענק החודשי הנקוב בסעיף, וזאת כדי לתמוך אותו לקלוט עובדים חדשים ועל מנת לסייע לו לשמור על רציפות העסקתם. עוד מוצע לקבוע כי עובד יזכה את המעסיק במענק, אם העובד התקבל לעבודה או שב מחופשה ללא תשלום לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, בחודש העבודה הראשון לעבודתו, ועד ברצף עד תום אותו החודש, לפחות. עוד מוצע לקבוע, כי לגבי פסקה זו, הישוב מצבת העובדים אצל המעסיק יביא בחשבון גם את העובדים המזכים שנקלטו בחודש מאי 2020.

הטעם להבחנה בגובה המענק המשולם בין עובד שנקלט בחודש מאי 2020 לבין עובד שנקלט במהלך חודש יוני 2020, הוא עוצמת התמריץ הכלכלי הנדרש למעסיק. במהלך החודשים אפריל ומאי היסרו רוב המגבלות על פעילות המשק ומעסיקים שהחזירו את עובדיהם עשו זאת כיוון שפעילותם חזרה והשתלם להם להעסיק את עובדיהם. לאותם מעסיקים המענק ניתן כדי להבטיח את

אז ביום הראשון שבו חזר העובד לעבוד אצל המעסיק לאחר שהוצא לחופשה ללא תשלום.

סעיף 2 מוצע לקבוע את תנאי הזכאות למעסיק שיבקש לקבל את המענק לפי החוק. התנאים מבטיחים, בין השאר, שמדובר במעסיק שעסקו פעיל במשך חודשיים לפחות טרם המועד האפשרי הראשון לקבלת מענק, וזאת כדי שיהיה ניתן לוודא קיומה של פעילות כלכלית של העסק, וכן כי המעסיק ניהל פנקסים לפי סעיף 130 לפקודה אם חלה עליו חובה לעשות כן.

סעיף 3 כדי לוודא רציפות העסקה של העובד ולשמר את תעסוקתו, מוצע לחלק את סכום המענק לארבע פעימות בעבור כל אחד מחודשי העסקתו של העובד בתקופה שבין יוני 2020 עד ספטמבר 2020. עוד מוצע לקבוע כי המענק יינתן רק בעד עובדים שנוספו למצבת העובדים של המעסיק, כדי להבטיח שמעגל דורשי העבודה יצטמצם וכדי למנוע פיטורי עובדים לצורך קליטת עובדים אחרים המזכים במענק.

לסעיף 3(1) מוצע לקבוע כי מעסיק שקלט עובד מזכה בחודש מאי 2020, יהיה זכאי למענק חודשי נמוך יותר בשל

¹⁸ ק"ת התש"ף, עמ' 938.

- (ג) בחודש הראשון לעבודתו הוא החל לעבוד לא יאוחר מהיום ה-15 באותו חודש ועבד אצל המעסיק ברציפות עד תום אותו חודש לפחות.
- מענק בעד עובד מזכה המועסק אצל יותר ממעסיק אחד, ישולם למעסיק זכאי המשלם לעובד המזכה את השכר הגבוה ביותר, בהתאם להצהרת העובד לפי סעיף 5(ג) (בסעיף זה – המעסיק העיקרי).
4. מענק בעד עובד מזכה המועסק אצל יותר ממעסיק אחד
- (א) מעסיק זכאי יגיש למנהל בקשה לקבלת מענק בהתאם להוראות סעיף קטן (ב) (בסעיף זה – בקשה למענק), לגבי כל אחד מהחודשים כאמור בסעיף 3 שלגביהם מתבקש המענק, לא יאוחר מ-60 ימים מתום אותו חודש.
- (ב) בקשה למענק תכלול הצהרה של המעסיק על כל אלה:
- (1) לענין מעסיק שהוא חברה – מספר החברה (ח"פ) ותיק הניכויים של החברה, ולענין מעסיק שאינו חברה – תיק הניכויים של המעסיק;
 - (2) קיומם של תנאי הזכאות למענק כאמור בסעיף 2;
 - (3) מספר העובדים אצלו שפוטרו או שהוצאו לחופשה ללא תשלום בחודש שלגביו מתבקש המענק;
 - (4) שם העובד המזכה שבעדו מתבקש המענק (בסעיף קטן זה – העובד);
 - (5) מספר הזהות של העובד;
 - (6) מועד תחילת העבודה של העובד אצל המעסיק;
 - (7) כי שכרו החודשי של העובד הוא בגובה השכר המזערי לפחות, ואם משולם לו שכר מינימום מותאם – יצרך גם אישור המעיד על החלטה למתן שכר מינימום מותאם לאותו עובד בהתאם לסעיף 4 לתקנות שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות;
 - (8) אם העובד מועסק במשרה מלאה או חלקית;
 - (9) כי לא מתקיים לגבי העובד האמור בפסקה (5) להגדרה "עובד מזכה";

ד ב ר י ה ס ב ר

אלה. עוד מוצע לקבוע כי המענק ישולם על ידי רשות המסים בישראל, אל חשבון הבנק של המעסיק שאת פרטיו אישר בעת הגשת הבקשה.

הפרטים שאותם ימלא המעסיק בבקשתו הם אלה שיעידו על עמידת המעסיק ועמידת העובד בתנאים הקבועים בחוק המוצע לקבלת המענק, כמו מספר העובדים, מועד תחילת העבודה, האם השכר החודשי עולה על השכר המזערי, וכדומה.

מוצע לקבוע כי תנאי להגשת הבקשה לקבלת מענק על ידי המעסיק הוא הגשת הצהרה על ידי העובד שבעדו מבוקש המענק, הכוללת פרטים אישיים של העובד ופרטים הנוגעים להעסקתו הרלוונטיים לבחינת הזכאות למענק.

עוד מוצע להסמיך את המנהל לדרוש מסירת פרטים נוספים מהמעסיק או מהעובד, ככל שאלה נדרשים לצורך הוכחת התקיימות התנאים לקבלת המענק.

רציפות העסקתם בתקופה הקרובה שבה עדיין יש חוסר ודאות בשווקים. לעומת זאת, עובדים אשר כיום עדיין לא חזרו למעגל העבודה נדרשים לתמריץ גדול יותר כדי לעודד את המעסיקים לקלוט אותם בתקופה זו בשל חוסר הוודאות בפעילות המשק וכדי להקדים את חזרתם, ככל האפשר, נוסף על שמירה על רציפות העסקתם.

סעיף 4 מוצע לקבוע כי מענק בעד עובד מזכה שהועסק אצל שני מעסיקים או יותר, יינתן למעסיק המשלם שכר גבוה יותר לאותו עובד, בהתאם להצהרת העובד, זאת, כדי לסייע למעסיק העיקרי ולמנוע מצב שבו העובד ייאלץ לקבוע מי ממעסיקיו יהיה זכאי למענק.

סעיף 5 מוצע לקבוע את אופן הגשת התביעה לקבלת המענק ואת הפרטים הדרושים לצורך בחינתה, והמועדים להגשתה. הבקשה תוגש על ידי המעסיק ביחס לכל אחד מהחודשים שבשלהם מבוקש המענק ותכלול פרטים שונים והצהרה של המעסיק ביחס לנכונות פרטים

(10) כי הוא מאשר שפרטי חשבון הבנק שאליו ישולם המענק הם הפרטים המעודכנים ברשות המסים בישראל, ואם לא היו פרטי חשבון הבנק מעודכנים ברשות המסים בישראל – כי הוא מתחייב לפנות לרשות המסים בישראל ולעדכן את הפרטים כאמור.

(ג) תנאי להגשת בקשה למענק בידי מעסיק הוא כי העובד המזכה שבעדו מתבקש המענק, הגיש הצהרה באמצעות אתר האינטרנט של שירות התעסוקה, על הפרטים המפורטים להלן לגביו ולגבי מעסיקו, לפי העניין, ואם הוא מועסק אצל יותר ממעסיק אחד – לגבי המעסיק העיקרי:

(1) שם העובד המזכה (בסעיף קטן זה – העובד);

(2) מספר תעודת הזהות של העובד;

(3) מועד תחילת העבודה של העובד אצל המעסיק;

(4) כי שכרו החודשי של העובד הוא בגובה השכר המזערי לפחות, ואם משולם לו שכר מינימום מותאם – יצרף גם אישור המעיד על החלטה למתן שכר מינימום מותאם לאותו עובד בהתאם לסעיף 4 לתקנות שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות;

(5) האם הוא מועסק במשרה מלאה או חלקית;

(6) כי לא מתקיים לגביו האמור בפסקה (5) להגדרה "עובד מזכה";

(7) אם מתקיים לגביו האמור בפסקה (4)(ב) להגדרה "עובד מזכה" – יצרף לבקשה מסמכים המעידים על פיטוריו או הוצאתו לחופשה ללא תשלום בתקופה האמורה באותה פסקה;

(8) אם הוא מועסק במקום עבודה נוסף – שם המעסיק הנוסף וציון המעסיק המשלם לעובד שכר גבוה יותר;

(9) לעניין מעסיק שהוא חברה – מספר החברה (ח"פ) ותיק הניכויים של החברה, ולעניין מעסיק שאינו חברה – תיק הניכויים של המעסיק.

(ד) המנהל רשאי לקבוע פרטים נוספים שאותם יידרש מעסיק או עובד לכלול בבקשה או בהצהרה לפי סעיפים קטנים (ב) או (ג), ובלבד שהם נדרשים לצורך הוכחת התקיימות התנאים לקבלת מענק לפי חוק זה.

6. (א) הגיש מעסיק בקשה למענק, יקבע המנהל או מי שהוא הסמיכו לכך (בסעיף זה – המנהל) את זכאותו של המעסיק למענק ואת מספר העובדים המזכים במענק וסכום המענק בעד כל חודש שלגביו מתבקש המענק.

(ב) המנהל רשאי, ביוזמתו או לפי בקשת המעסיק, לתקן את קביעתו כאמור בסעיף זה, אם התגלו עובדות חדשות או אם מצא כי נפלה טעות בקביעה זו.

(ג) החלטות המנהל לפי סעיף זה יינתנו בכתב, לרבות באופן מקוון, ויהיו מנומקות.

ד ב ר י ה ס ב ר

מקוון, ויהיו מנומקות. מוצע לקבוע שלאחר אישור המענק, תשלומו יבוצע על ידי רשות המסים והיא תזכה את חשבונו של המעסיק, לפי הפרטים המצויים בידה ולאחר שהמעסיק אישר את נכונותם.

סעיפים מוצע לקבוע את המנגנון לאישור בקשת 6 ו-7 מעסיק לקבלת מענק בידי מנהל שירות התעסוקה ואופן תשלום המענק. מוצע לאפשר למנהל לתקן את החלטתו בכפוף לעובדות חדשות או בשל טעות שהתגלתה וכי החלטותיו יינתנו בכתב, לרבות באופן

7. אופן תשלום המענק (א) נקבעה זכאותו של מעסיק למענק, ישולם המענק למעסיק באמצעות רשות המסים בישראל, או באמצעות משרד ממשלתי אחר אם ניתנה לכך הסכמה מאת שר האוצר והשר הממונה על המשרד הממשלתי.
- (ב) תשלום המענק יבוצע בדרך של זיכוי חשבון הבנק של המעסיק שפרטיו היו בידי רשות המסים בישראל או בידי המשרד הממשלתי, לפי העניין, ונכונות הפרטים אושרה על ידי המעסיק.
8. תשלום ביתר (א) מצא המנהל כי שולם למעסיק מענק בסכום העולה על סכום המענק שהוא זכאי לו לפי חוק זה, יחזיר המעסיק את ההפרש שבין סכומים אלה (בסעיף זה – סכום היתר), באמצעות רשות המסים בישראל או משרד ממשלתי אחר כאמור בסעיף 6(א), בתוך 90 ימים מהיום שבו הומצאה לו דרישה מנומקת להחזר.
- (ב) מעסיק רשאי לפנות למנהל בבקשה לעיון חוזר בדרישה כאמור בסעיף קטן (א).
- (ג) סכום היתר יוחזר בתוספת הפרשי הצמדה וריבית, מהיום ששולם ועד ליום ההחזר.
- (ד) על סכום היתר ועל הפרשי הצמדה וריבית כאמור בסעיפים קטנים (א) ו-(ב) יחולו הוראות פקודת המסים (גבייה)¹⁹, הוראות חוק המסים (קנס פיגורים), התשמ"א-1980²⁰, והוראות חוק קיזוז מסים, התש"ם-1980²¹, כאילו היו חוב מס.
- (ה) סכום היתר יקוזז מכל סכום המגיע למעסיק לפי הוראות חוק זה.
- (ו) בסעיף זה, "הפרשי הצמדה וריבית" – כהגדרתם בסעיף 159א לפקודה.
9. דין מענק על אף הוראות כל דין, מענק לפי חוק זה לא ייחשב כחלק ממחיר עסקאותיו של עוסק לפי סעיף 12 לחוק מס ערך מוסף, התשל"ו-1975²².
10. ערר על החלטת המנהל לפי סעיפים 6 או 8 ניתן לערר לפני ועדת ערר כאמור בסעיף 11, ובלבד שלעניין ערר על החלטה לפי סעיף 6 – המעסיק פנה למנהל לגבי אותה החלטה לפי הוראות סעיף 6(ב) והמנהל נתן את החלטתו בעניין הפנייה כאמור, ולעניין ערר על החלטה לפי סעיף 8 – המעסיק פנה למנהל בבקשה לעיון חוזר לפי הוראות סעיף 8(ב) והמנהל נתן את החלטתו בעניין הפנייה כאמור.

ד ב ר י ה ס ב ר

דין מינהליים, התשנ"ב-1992, בשינויים המחויבים, לצד שינויים בסמכויות מסוימות אשר אינן מתאימות לערר מסוג זה, אשר ייקבעו על ידי שר המשפטים בתקנות. עם זאת, תנאי להגשת ערר לוועדת הערר יהיה פנייה מקדימה למנהל לתיקון קביעתו לעניין הזכאות או לעיון חוזר בדרישה להחזר תשלום יתר, לפי העניין.

על החלטת ועדת הערר יהיה ניתן לערער לפני בית משפט לעניינים מינהליים, ועל כן מוצע גם לתקן בתיקון עקיף את התוספת השנייה לחוק בתי משפט לעניינים מינהליים, התש"ס-2000, כדי להקנות לו סמכות לדון בערעור האמור.

כמו כן מוצע לתקן בתיקון עקיף את חוק בתי דין מינהליים ולקבוע בו את ועדת הערר המוקמת לפי סעיף 10 המוצע כבית דין מינהלי לעניין אותו חוק.

סעיף 8 מוצע לקבוע כי אם שולם למעסיק מענק בסכום העולה על סכום המענק שהוא זכאי לו, יהיה עליו להחזירו, בתוספת הפרשי הצמדה וריבית ממועד התשלום. עוד מוצע לקבוע כי יראו בסכום היתר ששולם כחוב מס, כדי לאפשר גבייה יעילה וקיזוזו שלו מתשלומי מס אחרים שלהם זכאי המעסיק. עוד מוצע לקבוע כי יהיה ניתן לפעול לגביית תשלום היתר באמצעות הכלים בפקודת המסים (גבייה) וכי איחור במועד החזר תשלום היתר יביא לצבירת קנסות פיגורים. כמו כן מוצע כי מעסיק יהיה רשאי לפנות למנהל בבקשה לעיון חוזר בדרישת החזר תשלום היתר.

סעיף 9 מוצע לקבוע כי סכום המענק לא יהיה חייב במס ערך מוסף.

סעיפים מוצע לקבוע כי על החלטתו הכתובה של 10, 11, מנהל שירות התעסוקה בבקשה לקבלת מענק, 17 ו-18 יהיה ניתן להגיש ערר לוועדת ערר של דן יחיד, אשר תדון בערר בהתאם להוראות חוק בתי

¹⁹ חוקי א"י, כרך ב', עמ' 1374.

²⁰ ס"ח התשמ"א, עמ' 38.

²¹ ס"ח התש"ם, עמ' 50.

²² ס"ח התשל"ו, עמ' 52.

11. (א) שר המשפטים יקים ועדת ערר של דן יחיד שתפקידה לדון בעררים על החלטות ועדת ערר לפי סעיפים 6 ו-8 (בחוק זה – ועדת ערר).

(ב) כשיר להתמנות לוועדת ערר שופט בדימוס או מי שכשיר להתמנות לשופט בית משפט השלום.

(ג) ההוראות לפי חוק בתי דין מינהליים, התשנ"ב-1992²⁵, למעט סעיפים 37 ו-45 לחוק האמור, יחולו על ערר ועל ועדת ערר לפי חוק זה, בשינויים המחויבים ובשינויים אלה:

(1) הסמכויות הנתונות לבית משפט מחוזי לפי סעיף 28(ד) ו-(ה) לחוק האמור, יהיו נתונות לבית משפט לעניינים מינהליים;

(2) החלטה סופית של ועדת הערר ניתנת לערעור לפני בית משפט לעניינים מינהליים;

(3) (א) על אף האמור בסעיף 26(ג) לחוק האמור, ועדת הערר רשאית לדון ולהחליט בערר על פי טענות וראיות שהוגשו בכתב בלבד, אם מצאה שאין בכך כדי לפגוע בעשיית צדק בעניינו של העורר.

(ב) החליטה ועדת הערר לקיים דיון בהשתתפות הצדדים, רשאית היא לקיים את הדיון באמצעים טכנולוגיים אם קבע שר המשפטים לפי סעיף קטן (ד) סדרי דין לעניין קיום דיון כאמור; לעניין זה, "אמצעים טכנולוגיים" – דיון באמצעים המאפשרים העברת תמונה וקול בזמן אמת, שבהם ניתן לשמוע ולראות את המשתתפים בדיון וכן להישמע במהלכו.

(ד) שר המשפטים רשאי להתקין תקנות לעניין סדרי דין ודיני הראיות ולעניין סדרי המינהל בוועדת ערר.

12. (א) בלי לגרוע מהוראות פרק ד' לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981²⁴ (בסעיף קבלת מידע זה – חוק הגנת הפרטיות), המנהל או מי שהוא הסמיכו לעניין זה מבין עובדי שירות התעסוקה, יקבל מהמוסד לביטוח לאומי, בדרך של שאילתה שבה יציגו מספרי תעודת הזהות או מספר החברה (ח"פ), לפי העניין, של מי שהגיש בקשה למענק, את המידע המפורט להלן לגבי למי שהגיש בקשה כאמור:

ד ב ר י ה ס ב ר

הגישה אליו, וזאת במטרה לצמצם את הפגיעה בפרטיות ואת החשש לסיכוני אבטחת מידע.

לבסוף, מוצע לקבוע כי שר האוצר, בהסכמת שר המשפטים, רשאי לקבוע מידע נוסף שיועבר מהגופים האמורים אל שירות התעסוקה, וזאת רק אם הוא נדרש, ובמידה שנדרש, לצורך קביעת הזכאות למענק לפי סעיף זה.

סעיף 235 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] קובע כי הוראה בדין המחייבת למסור ידיעות על רכוש או הכנסתו של אדם אחר, לא תחול על מי שממלא תפקיד רשמי בביצוע הפקודה. לכן, כדי לאפשר העברת מידע הנאסף במסגרת הפקודה לצורך בירור זכאות למענק וביצוע בקורות מתחייבות לפי החוק המוצע, מוצע לתקן בתיקון עקיף את סעיף 235 לפקודה כך שתתאפשר העברת מידע כאמור.

סעיפים מכיוון שהפרטים הדרושים לצורך בירור 12 ו-16 הזכאות למענק ועריכת בקורות מצויים בידי רשות המסים בישראל, המוסד לביטוח לאומי, וכן חלק קטן מהמידע הדרוש מצוי בידי משרד הכלכלה והתעשייה ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, מוצע לקבוע את פרטי המידע אשר יעבירו גופים אלה אל שירות התעסוקה, וכן את המידע שיעביר שירות התעסוקה אל רשות המסים לצורך בחינת הזכאות לתשלום המענק ותשלומו. כל זאת, באמצעות קביעת מנגנון שיצמצם את המידע המועבר למינימום הדרוש, תוך צמצום הפגיעה בזכות הפרטיות. מוצע להבהיר כי הוראות אלה אינן גורעות מהוראות פרק ד' לחוק הגנת הפרטיות. עוד מוצע לקבוע הוראות הנוגעות, בין השאר, להגבלת השימוש במידע, שמירתו, מחיקתו, העברתו וקביעת מורשי

²⁵ ס"ח התשנ"ב, עמ' 90.

²⁴ ס"ח התשמ"א, עמ' 128.

- (1) האם העובד שבעדו מבוקש המענק זכאי לגמלת הבטחת הכנסה לפי חוק הבטחת הכנסה, בעד חודש מאי 2020;
- (2) האם העובד שבעדו מבוקש המענק זכאי למענק הסתגלות מיוחד לפי תקנות מענק הסתגלות מיוחד, בעד חודש מאי 2020;
- (3) האם העובד שבעדו מבוקש המענק זכאי לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי, בעד חודש מאי 2020;
- (4) רשימת החברות הפעילות, לפי מספר חברה (ח"פ) ותיק ניכויים, בעד חודשים אפריל 2020 עד אוקטובר 2020;
- (5) מספר העובדים בכל חברה לפי מספר חברה (ח"פ) ומספר תיק ניכויים בעד חודשים אפריל 2020 עד אוקטובר 2020;
- (6) אם חברה סיימה את פעילותה – תאריך סיום פעילות, של כל חברה שביקשה מענק לפי מספר חברה (ח"פ) ותיק ניכויים בעד החודשים אפריל 2020 עד אוקטובר 2020;
- (7) תאריכי התחלת עבודה של עובדים שבעדם מבוקש מענק ומספר חברה (ח"פ) או מספר תיק ניכויים של המעסיק שאצלו התחילו לעבוד במהלך החודשים שלגבים מבוקש המענק;
- (8) מספר חברה (ח"פ) ותיק ניכויים של המעסיק האחרון של עובדים שהתבקש בעדם מענק.
- (ב) בלי לגרוע מהוראות פרק ד' לחוק הגנת הפרטיות, המנהל או מי שהוא הסמיכו לעניין זה מבין עובדי שירות התעסוקה, יקבל מאת רשות המסים בישראל, בדרך של שאילתה שבה יצוינו מספרי תעודת הזהות או מספר החברה (ח"פ), לפי העניין, של מי שהגיש בקשה לקבלת מענק, את המידע שלהלן לגבי למי שהגיש בקשה כאמור:
- (1) טופס 126 כמשמעותו בסעיף 166 לפקודה, הכולל את נתוני השכר השנתיים ומספר החודשים שבהם עבד עובד שבעדו מבוקש מענק;
- (2) מידע בדבר חברות לא פעילות או חברות שמתקיים בהן האמור בסעיף 2, מתוך רשימת חברות מבקשות מענק שיעביר שירות התעסוקה;
- (3) טופס 102 של כל חברה מבקשת מענק, הכולל את מספר העובדים בחברה, ענף החברה וסטטוס הפעילות שלה.
- (ג) בלי לגרוע מהוראות פרק ד' לחוק הגנת הפרטיות, המנהל או מי שהוא הסמיכו לעניין זה מבין עובדי שירות התעסוקה, יקבל מאת משרד הכלכלה והתעשייה או מאת משרד הרווחה, העבודה והשירותים החברתיים, את מספרי תעודות הזהות של עובדים אשר מתקיים בהם האמור בפסקה (5)(ד) להגדרה "עובד מזכה".
- (ד) מנהל רשות המסים בישראל או מי שהוא הסמיכו לעניין זה מבין עובדי רשות המסים בישראל, רשאי לקבל מאת שירות התעסוקה את רשימת החברות אשר נמצאו זכאיות למענק בכל אחד מחודשי המענק, לפי מספר חברה (ח"פ) ותיק ניכויים, מספר העובדים המזכים במענק בכל חברה, וסכום המענק.
- (ה) שירות התעסוקה ישמור מידע שהתקבל לפי סעיפים קטנים (א) עד (ג) בהתאם להוראות אלה:
- (1) המידע יישמר במחשבי שירות התעסוקה בנפרד מכל מידע אחר, ולא יועבר או יחובר לכל מאגר מידע אחר;

(2) שירות התעסוקה ישמור את המידע שהתקבל בהתאם לסעיף זה לתקופה שלא תעלה על שנתיים, ובתום התקופה – ימחק את המידע;

(3) שירות התעסוקה יעשה שימוש במידע שהתקבל לפי סעיף זה לתכלית בחינת בקשה למענק כאמור בסעיף 5, בלבד;

(4) לא יתאפשרו עיבוד, שימוש או צפייה בפרטי המידע שהתקבלו לפי סעיף זה אלא בידי בעלי תפקידים בשירות התעסוקה שניתן להם אישור פרטני לכך על ידי המנהל או מי שהמנהל הסמיכו לכך, ואשר חתמו על התחייבות לשמירה על סודיות המידע;

(5) לבעלי התפקידים בשירות התעסוקה כאמור בסעיף קטן (ח), ולהם בלבד, תהיה גישה לפרטי המידע הדרושים;

(6) פרטי המידע יישמרו בדרך שתבטיח את אבטחת המידע ואת סודיותו;

(7) על אף הוראות פרק ד' לחוק הגנת הפרטיות והוראות כל דין אחר, שירות התעסוקה לא יעביר כל מידע שהתקבל או נוצר לפי סעיף זה, למעט העברת פרטי המידע הדרושים לרשות המסים בהתאם להוראות סעיף קטן (ד).

(ו) פרטי המידע המועברים במסגרת השאילתה למוסד לביטוח לאומי ולרשות המסים, לפי סעיפים קטנים (א) ו-(ב), יימחקו מיד לאחר השימוש בהם לצורך העברת המידע לשירות התעסוקה לפי סעיף זה.

(ז) שר האוצר, בהסכמת שר המשפטים, רשאי לקבוע מידע נוסף שיקבל המנהל או מי שהוא הסמיכו לכך מבין עובדי שירות התעסוקה, מאת המוסד לביטוח לאומי, רשות המסים, משרד הכלכלה והתעשייה או משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, לפי העניין; מידע שנקבע לפי הוראות סעיף קטן זה, יימסר רק אם הוא נדרש ובמידה שנדרש, לצורך קביעת הזכאות למענק.

13. (א) מעסיק שהגיש בקשה למענק לפי סעיף 5(ב) ומסר בהצהרה שמצורפת לבקשה פרטים לא נכונים לגבי תנאי הזכאות לקבלת המענק, דינו – מאסר שנה או קנס לפי סעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, ואם נעברה העבירה בידי תאגיד, דינו – כפל הקנס החל על יחיד כאמור.

(ב) עובד שמסר פרטים לא נכונים בהצהרה שהגיש לפי סעיף 5(ג), לעניין האמור בפסקאות (3), (4), (7) או (8) של הסעיף האמור, דינו – שישה חודשי מאסר או קנס לפי סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין.

14. שר האוצר ממונה על ביצוע חוק זה.

ביצוע

ד ב ר י ה ס ב ר

סעיף 13 מוצע לקבוע כי מסירת הצהרה כוזבת על ידי מעסיק או על ידי העובד בבקשה לקבלת מענק או בהצהרה הנלווית לה היא עבירה פלילית, שדינה ביחס למעסיק היא עד שנת מאסר או קנס כמפורט בסעיף, וביחס לעובד עד שישה חודשי מאסר או קנס כמפורט בסעיף.

סעיף 14 מוצע לקבוע כי שר האוצר יהיה ממונה על ביצוע חוק זה ורשאי להתקין תקנות מכוחו, ככל שנדרש.

- תחילתו של חוק זה ביום כניסתו לתוקף של תיקון לחוק יסוד: משק המדינה (תיקון מס' 10 והוראת שעה לשנת 2020)²⁵, לעניין הגדלת ההוצאה הממשלתית נוסף על האמור בסעיף 3ב(א1)(א)(2) ו-(ב) המובא בו, בסכום של 5.5 מיליארד שקלים חדשים נוספים, לפחות.
15. תחילה
16. בפקודת מס הכנסה²⁶, בסעיף 235, אחרי סעיף קטן (ג) יבוא:
- "(ג) על אף האמור בסעיף קטן (א), מותר להעביר לשירות התעסוקה מידע לפי סעיף 12(ד) לחוק מענק לעידוד תעסוקה (הוראת שעה – נגיף הקורונה החדש), התש"ף–2020."
17. תיקון חוק בתי דין מינהליים
- בחוק בתי דין מינהליים, התשנ"ב–1992²⁷, בתוספת, אחרי פרט 28 יבוא:
- "29. ועדת ערר לפי סעיף 11 לחוק מענק לעידוד תעסוקה (הוראת שעה – נגיף הקורונה החדש), התש"ף–2020."
18. תיקון חוק בתי משפט לעניינים מינהליים
- בחוק בתי משפט לעניינים מינהליים, התש"ס–2000²⁸, בתוספת השנייה, אחרי פרט (26) יבוא:
- "(27) ערעור לפי סעיף 11(ג)(2) לחוק מענק לעידוד תעסוקה (הוראת שעה – נגיף הקורונה החדש), התש"ף–2020."

ד ב ר י ה ס ב ר

- סעיף 15 כדי לוודא כי יש מקור תקציבי ליישום הוראות החוק המוצע, מוצע לקבוע כי תחילתו של חוק זה ביום כניסתו לתוקף של תיקון לחוק יסוד: משק המדינה (תיקון מס' 10 והוראת שעה לשנת 2020), לעניין הגדלת
- ההוצאה הממשלתית נוסף על האמור בסעיף 3ב(א1) (2)(א) ו-(ב) המובא בו, בסכום של 5.5 מיליארד שקלים חדשים נוספים, לפחות.

²⁵ ס"ח התש"ף, עמ' 16, והצ"ח הממשלה 1307 מיום ב' בסיוון התש"ף (25 במאי 2020), עמ' 110.

²⁶ דיני מדינת ישראל, נוסח חדש 6, עמ' 120; ס"ח התשע"ט, עמ' 293.

²⁷ ס"ח התשנ"ב, עמ' 90; התשע"ט, עמ' 251.

²⁸ ס"ח התש"ס, עמ' 190; התשע"ט, עמ' 252.

