

10.3.20

לקוחות יקרים,

כללי

1. אנו עדים להתפרצות נגיף SARS-Cov-2 העלול לגרום למחלת Covid-19 הידועה בשם "קורונה", אשר התגלתה לראשונה בסין וכעת מופצת ברחבי העולם, לרבות בישראל.
2. לאור האמור, נבקש לרכז עבורכם במזכר זה מידע והנחיות למעסיקים בנושא נגיף הקורונה, בהתאם לעדכונים ולפרסומים האחרונים שיצאו בעניין זה.
3. ראוי להדגיש כי האמור להלן מתייחס להנחיות הנכונות למועד פרסומו של מזכר זה. בשל ההתפתחויות התכופות בנוגע להתפשטות הנגיף ועדכון ההנחיות בעקבות זאת, עשוי המצב המשפטי להשתנות אף הוא בהתאם, ויש לעקוב כמובן אחר כל עדכון שייצא בנושא.

צו בריאות העם

4. בשל הידבקות של אזרחים ישראלים בנגיף, הוציא משרד הבריאות את צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (הוראות למעסיק של עובד בבידוד בית) (הוראת שעה), התש"ף - 2020 (להלן: "הצו"), הקובע הוראות מגבילות ביחס למי שעלולים להביא להתפשטות נגיף הקורונה, על מנת למנוע הדבקה המונית בישראל.
5. בבסיסו של הצו הקביעה כי מעסיק של עובד השוהה בבידוד, לא ידרוש ולא יאפשר לו כניסה למקום העבודה במהלך הבידוד, אף אם העובד ביקש זאת.

תקופת הבידוד נקבעה בצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התש"ף - 2020 (להלן: "צו הבידוד"), והיא עומדת על 14 ימים ממועד השהייה האחרונה ביעדים הקבועים בצו ובתיקונים לצו. ביממה האחרונה פורסם בתקשורת ובאתר משרד הבריאות כי החובה לבידוד בית תחול על כל השבים מחו"ל (לא באופן רטרואקטיבי), ללא קשר למדינה בה שהו. יצוין כי תקופת הבידוד תחול גם על מי שהיה במגע הדוק עם חולה, או מי שרופא קבע לגביו כי היה במגע הדוק עם חולה כאמור, במהלך 14 הימים האחרונים.

6. תשומת לבכם כי הגדרת "עובד" על פי הצו שונה בתכלית מן ההגדרות המוכרות לנו מדינים אחרים, והיא כוללת מתנדבים, וכן נותני שירותים בחצריו של המעסיק, והכל **בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד ובין אם לאו.**

7. הצו אף קובע כי חל על המעסיק **איסור לפטר** עובד רק בשל היעדרותו מהעבודה בתקופת הבידוד.

8. חובה החלה על העובד מכוח הצו, היא החובה למסור למעסיק **בהקדם האפשרי** הודעה על הצורך בשהייה בבידוד.

חוזר משרד האוצר וחוזר משרד הבריאות

9. ביום 27.2.2020 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר חוזר למעסיקים **במגזר הציבורי**, בכל הנוגע לנגיף הקורונה.

10. החוזר מתייחס להוראותיו של צו הבידוד, לרבות תקופת הבידוד, תחולתו ומשמעותו (הימנעות מוחלטת מיציאה למרחב הציבורי ו/או שהייה במקומות ציבוריים, לתקופה של 14 ימים ממועד השהייה האחרון ביעדים שנקבעו, או מיום המגע האחרון עם חולה), וכן מתייחס **לחוזר משרד הבריאות מיום 4.2.2020 בנושא תעודת מחלה גורפת**, כפי שיפורט להלן.

11. החוזרים קובעים כי תינתן **תעודת מחלה גורפת** לכל עובד הנעדר מעבודתו עקב שהייה בבידוד, בהתאם להוראות הצו. אישור המחלה יעמוד בתוקפו ביחס לעובד **שביקש זאת ממעסיקו**, והגיש הצהרה חתומה בנוסח שצורף לחוזר משרד הבריאות, בה יפורטו הפרטים הבאים: שם, מספר ת"ז, יום השהייה האחרון באחד היעדים (בצירוף הוכחה לכך) או יום המגע האחרון עם חולה בנגיף קורונה.

12. על פי הוראות משרד הבריאות, משך תוקפו של אישור המחלה יהיה תואם לתקופת הבידוד של העובד, בהתאם להוראות הצו.

13. יובהר כי אישור המחלה הגורף כאמור, **בא במקום תעודת מחלה** כהגדרתה בסעיף 2 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז – 1976, ובהתאם – אין לפנות לרופאי המשפחה לקבלת אישור מחלה בגין ההיעדרות. משמע, במקרה בו עובד שהה בבידוד בעקבות הוראות צו הבידוד והצהיר בפני מעסיקו על כך, לא ידרוש המעסיק כל תעודת מחלה נוספת.

14. העובד יהיה זכאי לדמי מחלה בכפוף לחוק דמי מחלה, תשל"ו – 1976. נכון למועד כתיבת מזכר זה, ימי ההיעדרות של העובד השווה בבידוד ינוכו ממכסת ימי המחלה שצבר. עובד אשר ניצל את מלוא ימי המחלה העומדים לרשותו, ייאלץ לנכות משכרו את הימים הנוותרים, אשר ייחשבו כ"חופשה ללא תשלום". נדגיש כי האמור נכון כל עוד לא יצאה הנחיה מחייבת אחרת.

15. אתמול (9.3.2020), פורסם עדכון נוסף לחוזר משרד הבריאות, בו נקבע כי ניתנת תעודת מחלה ביחס לכל תקופת הבידוד החלה על עובד **או על ילדו** השווה בבידוד בית, בהתאם להוראות צו הבידוד. גם כאן, תעודת המחלה תינתן על בסיס הצהרת העובד, ולא תידרש כל תעודה נוספת. מובהר כי תעודת מחלה כאמור תינתן בהתאם להוראותיו של חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ג – 1993, הקובע, בין היתר, כי המדובר בילד שלא מלאו לו 16 שנים.

16. עוד מבהיר חוזר משרד האוצר כי עובד שחזר מאחד היעדים שנקבעו ושהה בבידוד על פי הנחיות משרד הבריאות, יוכל להשתמש באישור המחלה באופן מיידי על מנת להיעדר ממקום העבודה ולשהות בבידוד. ככל שביום ה- 15 לאחר מועד השהייה האחרון ביעד או מועד המגע האחרון עם חולה, לא התפתחו אצל העובד תסמינים (כהגדרתם בצו הבידוד), ניתן להחזיר את העובד לעבודה ולפעילות רגילה.

17. יצוין כי טרם פורסם עדכון לחוזר משרד הבריאות התואם את ההנחיה שפורסמה ביממה האחרונה (ראו סעיף 5 לעיל), ולכן בשלב זה תעודת המחלה הגורפת תינתן למי ששב מהיעדים: סין; הונג-קונג; מקאו; סינגפור; תאילנד; יפן; מצרים; קוריאה הדרומית; איטליה; סן-מרינו; ספרד; אנדורה; שוויץ; צרפת; אוסטרליה או גרמניה; או למי שבא במגע עם חולה, כאמור. אנו מעריכים כי תצא הנחיה תואמת כאמור בהקדם.

18. נכון למועד כתיבת מזכר זה, מאחר ומדובר בימי מחלה, המעסיקים הם שנושאים בעלות הנובעת משהיית העובדים בבידוד, ואולם התאחדות התעשיינים בישראל הודיעה כי היא נמצאת במגעים מול משרדי הממשלה השונים, על מנת להעביר את האחריות הכלכלית לידי המדינה.

חופשה ללא תשלום

19. נוכח הירידה בפעילות העסקית בשל התפרצות נגיף הקורונה, מבקשים מעסיקים שונים להוציא את עובדיהם לחופשה ללא תשלום (חל"ת). בהקשר זה, נרכז בפניכם את הנקודות הבאות:

19.1. מודל "חופשה ללא תשלום" אינו מוסדר כיום בדיני העבודה החלים בישראל, ואולם בהתאם לעקרונות שנקבעו בפסיקה, חופשה ללא תשלום תתאפשר **בהסכמה הדדית של הצדדים**. המשמעות היא שגם בעת משבר כלכלי, לא ניתן לכפות על עובד לצאת לחל"ת בניגוד לרצונו. יצוין כי עובדים במגזר הציבורי עשויים להיות כפופים להוראות התקשי"ר, המחיל הוראות מסוימות לענין חופשה ללא משכורת (ראו סעיף 33.4 לתקשי"ר).

19.2. מעסיק שאין ביכולתו לספק עבודה לעובדיו בשל הירידה בפעילות העסקית, ומעוניין להוציא את עובדיו (או חלק מהם) לחופשה כפויה ללא תשלום, תוך שלא מתקבלת הסכמה הדדית מצד העובדים לחל"ת כאמור, נדרש לסיים את העסקת העובדים על פי הדין. זאת; שכן יש להבדיל בין חופשה ללא תשלום בהסכמת שני הצדדים, ל"חופשה כפויה ללא תשלום". כאשר המעסיק כופה על העובד חופשה ללא תשלום, הדבר נחשב להרעה מוחשית בתנאי העבודה, והעובד זכאי להתפטר תוך זכאות לפיצויי פיטורין.

19.3. ככל שהושגה הסכמה בין המעביד לעובד, ייצא העובד לחל"ת בהתאם לתקופה אשר הוסכמה על הצדדים. בתקופה זו העובד אינו זכאי לשכר וזכויות נלוות (כדוגמת הפרשות לפנסיה), אלא אם סוכם בין הצדדים אחרת. יחד עם זאת, אין בחל"ת כדי לנתק את רצף יחסי העבודה, ואת רצף ההעסקה לענין זכאות העובד לפיצויי פיטורים.

19.4. תשומת לבכם כי המשרד לביטוח לאומי פרסם הנחיות לקבלת דמי אבטלה לעובדים הנאלצים לצאת לחל"ת בעקבות משבר הקורונה, על פיהן עובדים שהוצאו לחופשה ללא תשלום של 30 ימים או יותר החל מיום 1.3.2020, עשויים להיות זכאים **לדמי אבטלה** (למרות שלא פוטרו), בכפוף לעמידה בתנאים

הרגילים המזכים בדמי אבטלה, המתייחסים לגיל העובד, תקופת אכשרה וכיוצא באלה.

עובד שהוצא לחלי"ת לתקופה הקצרה מ- 30 ימים, רשאי להתפטר ועשוי להיות זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר, תלוי בנסיבות העניין.

סוגיות פתוחות

20. מטבע הדברים, קיימות לא מעט שאלות פתוחות ביחסים שבין המעסיק לעובדיו, אשר טרם הוסדרו בהנחיות האחרונות. להלן מספר סוגיות לדוגמא.

21. נכון למועד כתיבת מזכר זה, לא קיים איסור על **עבודה מהבית** בזמן שהייה בבידוד. שאלה לא פתורה היא **האם ניתן לחייב עובד השהיה בבידוד לעבוד מהבית** (ובמקרה כזה – האם תקופה זו תיחשב כתקופת מחלה, או כימי עבודה לכל דבר ועניין). התשובה לשאלה זו אינה חד משמעית. מחד, העובד חייב לשהות בביתו והמעסיק חייב לדרוש זאת ממנו. כמו-כן, העובד מקבל על תקופת השהייה בבידוד שכר מלא. מאידך, העובד מצוי בתקופת מחלה כל עוד הוא שוהה בבידוד. נראה כי לאור העובדה שמרבית העובדים השהים בחובת בידוד אינם חולים, ניתן לטעון (בזהירות הנדרשת) כי העניין נתון לשיקול דעתו של המעסיק, כל עוד אופי העבודה מאפשר עבודה מהבית.

22. סוגיה נוספת היא כיצד להתייחס לעובד שאינו מחויב בבידוד, אולם מביע חשש להגיע למקום העבודה ומבקש לעבוד מהבית. בשלב זה, בהעדר הנחיות אחרות, אין כל חובה של המעסיק לאפשר לעובד לעבוד מהבית בשל חשש מנגיף הקורונה. יצוין כי במגזר הפרטי בחרו חברות מסוימות, בעיקר בתחום ההיי-טק, לאפשר לעובדים לעבוד מהבית.

23. לאור ההנחיות האחרונות, לפיהן חובת הבידוד תחול על כל השבים מחו"ל, שאלה נוספת היא האם רשאי המעביד לדרוש מהעובד שלא לנסוע לחופשה בחו"ל, אשר משמעותה הינה "הארכה כפויה" של החופשה ב-14 ימים נוספים. גם לסוגיה זו קיימים פנים לכאן ולכאן, ובמסגרת זו אנו מעריכים שיש להתחשב, בין היתר, בשאלה האם מדובר בחופשה שהוזמנה מראש; האם ביטול החופשה כרוך בהוצאה כספית; האם העובד יוכל לעבוד מהבית בתקופת הבידוד שתיכפה עליו לכשישוב; ועוד.

בהקשר זה יצויין כי ביום 4.3.2020 פורסמה הנחיה של נציבות שירות המדינה, לפיה בשל התפשטות נגיף הקורונה, קיים **איסור גורף של נסיעות לחו"ל בתפקיד של עובדי מדינה ויחידות הסמך**, להוציא מקרים חיוניים חריגים ביותר (אנו מעריכים כי הוראה זו תחול גם על גופים ציבוריים שאינם משרדי ממשלה, ככל שעובדיהם כפופים להנחיות נציבות שירות המדינה ו/או הממונה על השכר).

24. כאמור, מדובר בסוגיות לדוגמא בלבד, שאנו מעריכים כי המחוקק ובתי המשפט יידרשו להתמודד עימן, כמו גם עם סוגיות נוספות שתתעוררנה בהמשך.

הנכם מוזמנים לפנות אלינו בבקשה למידע נוסף בנושא, ככל שיידרש.

בברכת בריאות שלמה

**יהודה ריה ושות'
עורכי דין**

כותבי עדכון זה: עו"ד מתן בן שאול ועו"ד עדן עדיקא

מזכר זה הינו מידע כללי בלבד, הוא אינו חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי אין להסתמך עליו ואין בו כדי להחליף ייעוץ משפטי פרטני. כפי שציינו לעיל, חשוב להתעדכן כל הזמן בנוגע להנחיות חדשות שתתפרסמנה, בהתאם להתפתחויות הרפואיות והכלכליות.