

השלכות וירוס הקורונה על מקום העבודה ויחסי העבודה

מרץ 2020

חובת השהיה בבידוד

לאחרונה פורסמו על-ידי משרד הבריאות הנחיות שונות הנוגעות להתמודדות עם התפשטות הנגיף Novel Corona Virus 2019 (nCoV), ובשמו הידוע יותר - נגיף ה"קורונה". בכלל זאת, פורסמו על-ידי משרד הבריאות במסגרת צו מיוחד - צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית) (הוראת שעה), התש"ף-2020 ("הצו") - הנחיות לעניין חובת הימצאות בבידוד בנסיבות שונות, שפורטו בצו.

על פי הצו (בנוסחו כיום), החובה לשהות בבידוד חלה על כל מי ששהה, במהלך פרק זמן של 14 ימים הקודמים להגעתו לישראל, באחת המדינות הבאות: אוסטרליה, איטליה, גרמניה, הונג קונג, יפן, מקאו, סין, סינגפור, ספרד, צרפת, קוריאה הדרומית, שווייץ ותאילנד.

החובה להימצא בבידוד אינה חלה במקרה שבו אדם המגיע לישראל שהה רק בשדה התעופה באחת מן המדינות האמורות כתחנת ביניים, למעט אם שהה בשדה תעופה בסין, דרום קוריאה ואיטליה, שאז חלה חובת הימצאות בבידוד עם ההגעה ארצה.

בנוסף, על-פי הצו חייבים להימצא בבידוד מי שהיו במגע הדוק עם מי שאובחן כחולה בוירוס הקורונה ("חולה"). מגע הדוק לעניין זה כולל, בין היתר, עבודה בסמוך לחולה או שהיה עמו בכיתה, נסיעה עם חולה בכל אמצעי תחבורה במרחק של עד שני מושבים ממקום מושב החולה, שהיה של למעלה מ-15 דקות במרחק של פחות מ-2 מטרים מחולה וכן את בני ביתו של חולה.

משך זמן הבידוד הינו 14 ימים למן המועד האחרון שבו אדם שהה באחת המדינות האמורות או היה במגע עם חולה, כמפורט לעיל.

על-פי הצו על אדם השוהה בבידוד [לדווח על כך למשרד הבריאות. ניתן לעשות כן באמצעות טופס דיווח מיוחד. שפורסם באתר האינטרנט של משרד הבריאות.](#)

יובהר, כי אין אבחנה לעניין חובת הימצאות בבידוד בין אזרחים ישראלים לבין מי שאינם אזרחים ישראלים.

נוסף על חובת הבידוד, קיימות הגבלות על קיום והשתתפות באירועים המוניים ובכנסים בינלאומיים בארץ ומשרד הבריאות ממליץ להקפיד הקפדה יתירה על היגיינה ואף להימנע מלחיצת ידיים.

השלכות חובת ההימצאות בבידוד על מישור יחסי העבודה

באופן טבעי, להתמודדות עם התפשטות נגיף "הקורונה" ולחובת ההימצאות בבידוד השלכות גם על מישור יחסי העבודה.

לעניין זה פורסם צו נוסף - צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (הוראות למעסיק של עובד בבידוד בית) (הוראת שעה), התש"ף-2020 ("צו ההוראות למעסיק"), הקובע כי על עובד הנמצא בבידוד לדווח על כך למעסיקו, בהקדם האפשרי, ובכלל זאת לדווח למעסיק על תקופת הבידוד.

צו ההוראות למעסיק קובע, כי מעסיק אינו רשאי לדרוש מעובד השוהה בבידוד להיכנס למקום העבודה במהלך תקופת הבידוד, ואינו רשאי לאפשר לעובד השוהה בבידוד להיכנס למקום העבודה, גם אם העובד מבקש לעשות כן.

כמו כן, נאסר על מעסיק לפטר עובד בשל כך שהעובד נדרש לשהות בבידוד.

עובד השוהה בבידוד נחשב כעובד המצוי בחופשת מחלה, והיעדרותו תיזקף על חשבון מכסת ימי המחלה העומדת לזכותו. בהתאם לכך, ככל שלא חל הסדר אחר במקום העבודה (המטיב עם העובד), יום היעדרות הראשון של העובד מעבודתו יהיה ללא תשלום, הימים השני והשלישי יהיו בתשלום של 50% מהשכר ומהיום הרביעי ואילך התשלום הינו בשיעור של 100% מהשכר. עובד אשר מכסת ימי המחלה העומדת לזכותו אינה מספיקה לכיסוי כל תקופת הבידוד, ימשיך לשהות בבידוד והיעדרותו מהעבודה תחשב כחופשה ללא תשלום.

אין צורך לפנות לרופא/ת המשפחה לשם קבלת אישור מחלה בקשר להיעדרות בתקופת הבידוד, שכן משרד הבריאות פרסם לעניין זה תעודת מחלה גורפת. די במסירת הצהרה של העובד למעסיקו בדבר התקופה שבה הוא לא יהיה מסוגל להגיע לעבודה עקב הבידוד. כמוכן, שמשך תוקפו של אישור ההיעדרות הכללי שפורסם תואם את תקופת ההיעדרות המתחייבת ביחס לעובד לפי הוראות הצו.

נוכח ידיעות שפורסמו בתקשורת, לפיהן קיימת כוונה להעניק בצו (נוסף), 14 ימי מחלה נוספים לכל העובדים אשר ישהו בבידוד, יובהר כי נכון למועד כתיבת שורות אלה צו שכזה טרם פורסם.

יובהר, כי הסקירה שלעיל אינה ממצה את הנחיות משרד הבריאות, שאף מתעדכנות בתדירות גבוהה. לכן, ככל הנדרש, רצוי לקבל חוות דעת ספציפית ועדכנית למקרה מסוים.

בכל שאלה הנוגעת להשלכות הנושא על מקום העבודה ויחסי העבודה, משרדנו ישמח לעמוד לרשותכם.

למידע נוסף ויצירת קשר:

אופיר פוזנר, שותף

מחלקת דיני עבודה

טל: 03-5670750

דוא"ל: ofirp@s-horowitz.com