



אם אינך רואה מייל זה לחץ כאן

MEITAR
MEITAR | LAW OFFICES | מִיְתָר | עוֹרְכֵי דִין

CLIENT UPDATE



נגיף הקורונה - Novel Coronavirus

כיצד על מעסיקים לנהוג במצב בו קיים חשש כי עובדיהם נדבקו בנגיף

12/2/2020

בעקבות הבהלה סביב נגיף הקורונה, הן בארץ והן בעולם כולו, ועל אף שנכון למועד כתיבת מזכר זה, טרם התגלה מקרה בו נדבק אדם בישראל בוירוס, אנחנו מבקשים להביא לידיעתכם את עיקרי ההוראות שיש ליישם אם עובד יודיע כי הוא נדבק בוירוס או מצוי בבידוד בעקבות חשש להדבקה.

ככל הידוע, מדינת ישראל הינה המדינה היחידה בעולם אשר מחייבת את אזרחיה בבידוד לתקופה של 14 יום עם חזרתם מסין (ראו בהמשך התייחסות למדינות אחרות בעולם) ועל כן ההתייחסות לעובדים ולזמן היעדרותם מעבודתם בעקבות הוראה זו, חשובה במיוחד.

בתחילת החודש פרסם משרד הבריאות **צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (הוראות למעסיק של עובד בבידוד בית) (הוראת שעה), התש"ף-2020**, בעקבות הוראת משרד הבריאות לגבי בידודם של החוזרים מסין.

הצו קובע כי:

- אסור למעסיק לדרוש מעובד (ללא תלות ביחסי עבודה; לרבות מתנדב ונותן שירותים בחצרו של מעסיק), הנמצא בבידוד (כתוצאה מהידבקות בנגיף, או לצורך שלילת הידבקות בנגיף הקורונה) להגיע למקום העבודה.
- על המעסיק חלה החובה לאסור על העובד מלהגיע לעבודה במהלך התקופה בה נדרש העובד לשהות בבידוד, גם אם העובד מבקש להיכנס למקום העבודה.
- על העובד למסור למעסיק הודעה המציינת כי עליו לשהות בבידוד וכן את משך תקופת הבידוד.
- בהוראת משרד הבריאות, תקופת השהייה בבידוד תחשב כתקופת מחלה של העובד ואין לדרוש מהעובדים תעודת מחלה נוספת.
- מעסיק אינו רשאי לפטר עובד הנמצא בבידוד.

נכון לשעה זו, אין תשובה חד משמעית, מה קורה במקרה בו לעובד אין מספיק ימי מחלה צבורים לניצול במהלך תקופת הבידוד. עם זאת, ברור כי גם אם לעובד אין מספיק ימי מחלה צבורים לניצול, אין לאפשר לו לשוב לעבודה כל עוד לא הסתיימה תקופת הבידוד ויש לנכות את יתרת ימי המחלה משכרו.

על מנת שלא להשתמש ללא צורך בימי מחלה, ניתן, בהסכמת העובד והמעסיק, לאפשר לעובד השוהה בבידוד (בהיעדר תסמינים למחלה) לבצע את העבודה מביתו.

ומה קורה בעולם?

ארה"ב - מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית בארה"ב (OSHA) הטיל על המעסיק האמריקאי חובות משפטיות להבטחת מקום עבודה בטוח לעובדים, הכוללות בעיקר שמירה על סביבת עבודה נקייה מחיידקים, ככל האפשר, באמצעות מתקני שטיפת ידיים, סבון ומגבות נייר חד פעמיות, וכן לשקול להציב מתקנים עם ג'ל אלכוהול.

להבדיל מישראל, לא נקבע הכרח להימצא בבידוד עם החזרה מסין, אלא רק אם העובד נדבק בוירוס. במקרה כזה הרשויות האמריקאיות דורשות להרחיק את העובד ממשרדי המעסיק וכן מכל אינטראקציה פיזית עם עובדים ו/או שותפים עסקיים של המעסיק.

עוד מתבקשים המעסיקים בארה"ב לעקוב אחר הופעת סימני הוירוס אצל העובדים, ולעודד כל מי שמציג תסמינים, לפנות לקבלת טיפול רפואי, ואף להציג אישור רפואי כתנאי לחזרתו למשרדי המעסיק.

הדין הפדרלי, המדינתי ו/או המקומי בארה"ב עשוי לחייב את המעסיק לספק מספר מסוים של ימי חופשה בתשלום או ללא תשלום לעובד הנמצא במחלה בעקבות הדבקות בוירוס. עובדים זכאים גם לקחת חופשה בתשלום או ללא תשלום כדי לטפל בקרוב משפחה שנדבק בקורונה.

מעסיקים בארה"ב אשר לא יצייתו להנחיות חשופים לעונשים וקנסות כספיים.

אנגליה – גם הרשויות באנגליה לא כפו בידוד במקרים של חזרה מסין, אך אם אחד העובדים מראה סימני הדבקות בוירוס, חובה על המעסיק האנגלי לעדכן את שאר העובדים על מנת שיפנו אל רופאי המשפחה שלהם. כמו כן, במצב בו עובד מגלה תסמינים, אולם על-פי המלצת הרופא שלו הוא כשיר לעבודה, רשאי המעסיק האנגלי להוציא את העובד לחופשה לתקופה קצרה וזאת מטעמי זהירות, ובשכר מלא. המעסיקים באנגליה מחוייבים גם להבטיח מתקני היגיינה ברחבי העסק באמצעות מקומות לשטיפת ידיים תכופה, אספקת ג'לים או מגבונים לחיטוי והצגת שילוט רלוונטי כדי להזכיר את הסיכונים הנוגעים בדבר.

EU – טרם התפרסמו הנחיות מחייבות לגבי מדינות ה-EU וכל מדינה נוהגת כרגע באופן עצמאי.

צרפת – גם בצרפת לא נקבע בידוד חובה לאלו החוזרים מסין, אך הומלץ, בין היתר, על בדיקת חום הגוף פעמיים ביום במהלך 14 הימים שלאחר החזרה, שמירת הגיינה והימנעות ממגע עם אנשים בסיכון. באשר לעובדים אשר חזרו מסין, הומלץ, אך לא נכפה, עבודה מרחוק ואי הגעה למשרדי החברה.

אתם מוזמנים ליצור עמנו קשר במידה ויש לכם שאלות נוספות.

פרטי קשר



הילה זילברשטיין, שותפה

מחלקת דיני עבודה

03-6103183

hilas@meitar.com



רמי לנדא, שותף

מחלקת דיני עבודה

03-6103152

ramil@meitar.com



לילך שחם קנטי, שותפה

מחלקת דיני עבודה

03-6103899

lilachk@meitar.com



חדוות ינקו וולמן, שותפה

מחלקת דיני עבודה

03-6103898

hyanko@meitar.com

למידע נוסף אודות מחלקת מחלקת דיני עבודה במשרדנו, לחץ כאן.

מובהר, כי האמור לעיל הינו מידע כללי, אין בו התייחסות לנסיבות ועובדות ספציפיות ואין לראות בו משום חוות דעת ו/או ייעוץ משפטי לעניין קונקרטי.



להצטרפות לעדכוני לקוחות לחץ כאן

מיתר | עורכי דין
דרך אבא הילל סילבר 16, רמת גן, 5250608, ישראל | 03-6103100

[הסר](#) | [דוח כספאם](#)