

מאמר

הידבקות או חשש מהידבקות בנגיף הקורונה – האם זו "פגיעה בעבודה"?

רו"ח אורנה צח-גלרמ, מר חיים חיטמן, רו"ח (משפטן) ישי חיבה

האם תעודת המחלה האוטומטית שמנפיק משרד הבריאות קובעת גם לעניין חוק הביטוח הלאומי? אנו סוברים כי מי שנחשף לנגיף הקורונה, בין שחלה ובין שרק נחשד כנשא, והוא נמצא בבידוד כפוי על פי צו והפסיד מקור פרנסתו לתקופה מסוימת עקב כך, ראוי וצריך לקבל פיצוי כנפגע בעבודה או בכל דרך אחרת. ככל שמבוטח חלה בנגיף הקורונה תוך כדי ועקב עבודתו, אנו סוברים שיוכר כנפגע בעבודה (ויקבל את כל הזכויות המגיעות לו מהמוסד לביטוח לאומי). בראייה אופטימית נסכם: "נחיה ונראה".

נגיף הקורונה שמקורו בסין מפיל חיתתו על העולם כולו והפיל כבר חללים רבים. עשרות אלפים נדבקו, או שחוששים שנדבקו והם בבדיקות ובהסגר.

כמו רשויות הבריאות בכל העולם, גם משרד הבריאות בישראל פרסם הנחיות וצווים, שהם בגדר הוראות חוק, בדבר בידוד, הימנעות מעבודה ועוד.

להלן נקודות עיקריות מתוך החקיקה והנחיות שהוצאו בעניין:

צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019)(בידוד בית)(הוראת שעה), התש"פ-2020 קובע כי מי שחזר מסין ישהה בבידוד 14 יום, והוא חייב לדווח למשרד הבריאות על מקום מגוריו, מועד חזרתו ותקופת הבידוד. הוראות כאמור הורחבו בהמשך למדינות נוספות* (להלן: "המדינות שברשימה").

צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019)(הוראות למעסיק של עובד בבידוד בית)(הוראת שעה), התש"פ-2020, קובע כי "מעסיק של עובד בבידוד לא ידרוש ממנו ולא יאפשר לו כניסה למקום העבודה במהלך תקופת הבידוד, אף אם העובד ביקש זאת".

משרד הבריאות פרסם באתרו כי היעדרות מעבודה עקב בידוד בתקופת 14 הימים תיחשב היעדרות בשל מחלה כפוף להצגת אישור על מועד עזיבת המדינות שברשימה (לא במסגרת טיסת המשך). תעודת מחלה גורפת נמצאת באתר משרד הבריאות, ואין צורך לפנות לרופא המשפחה לקבלת אישור מחלה בגין היעדרות.

מכל האמור עולה כי:

- החוזרים מהמדינות שברשימה ומי שהיה במגע הדוק עם חולה, מחויבים בחקיקה לשהות בבידוד, ומנועים מלשהות במחיצת הציבור ולעבוד מחוץ לביתם.
- הללו יכולים לראות עצמם כחולים, ועל מעסיקיהם לקבל זאת כך.
- עובד שכיר יקבל ממעסיקו תשלום, כפוף לצבר ימי המחלה העומדים לזכותו, וכפוף להוראות חוק ימי מחלה ו/או הנוהג במקום עבודתו.
- מעסיקים יספגו את מרבית עלות היעדר עובדיהם.
- עצמאים לא יזכו לכל פיצוי.

מה לגבי מי שנסע לחו"ל לצורכי עבודתו, כשכיר או עצמאי, או מי ששהה במחיצת חולים או שוהים בבידוד, כמו למשל בכיר משרד הבריאות שיצא "לחלץ" את מעוכבי "אוניית הקורונה" ביפן, או הרופאים שיצאו לטפל בהם, או הצוות הרפואי האמור לטפל בחולים או בשוהים בבידוד, או מי שנמצא בחו"ל מטעם מעסיקו או מטעם עיסוקו?

כל אלה הם בגדר "נפגעים": חולים או חשודים כמי שנדבקו, והכול במסגרת עבודתם, ומגיעה להם לדעתנו התייחסות מיוחדת.

פגיעה בעבודה

סעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי (להלן: החוק) מגדיר:

"תאונת עבודה – תאונה שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי – תוך כדי עיסוקו במשלח ידו ועקב עיסוקו במשלח ידו".

"מחלת מקצוע – מחלה שנקבעה כמחלת מקצוע בתקנות לפי סעיף 85 והוא חלה בה, בהיותה קבועה כמחלת מקצוע, עקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי – עקב עיסוקו במשלח ידו".

נוסף על האמור בחוק, הוכרה בבתי הדין לעבודה לעניין פגיעה בעבודה גם פיקציה משפטית הקרויה: "מיקרוטראומה". עיקרון משפטי זה קובע כי לא רק נזק שנגרם כתוצאה מתאונה אחת ייחשב לתאונה, אלא גם נזק שנגרם כתוצאה מתאונות זעירות רבות חוזרות ונשנות, שכל אחת מהן גרמה נזק זעיר משלה, עד שהצטברותן יחד הביאה בסופו של דבר לנזק רבתי. כלומר, על פי האמור לעיל, כדי שמבוטח יוכר כנפגע בעבודה צריכה להתקיים תאונה או מחלה, ולמבוטח להיגרם נזק בריאותי.

מה במבזק

מאמר

■ הידבקות או חשש מהידבקות בנגיף הקורונה – האם זו "פגיעה בעבודה"?

סוגיה דיני עבודה

■ השלכות הוצאה לחופשה ללא תשלום ללא הסכמת העובד

חוזר

■ הנחיות לקבלת דמי אבטלה לעובדים הנאלצים לצאת לחופשה ללא תשלום בעקבות הקורונה

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ככל שמבוטח חלה בנגיף הקורונה תוך כדי ועקב עבודתו, אנו סוברים שיוכר כנפגע בעבודה (ויקבל את כל הזכויות המגיעות לו מהמוסד לביטוח לאומי). בראייה אופטימית נסכם: "נחיה ונראה".

סעיף 92 לחוק קובע כי המוסד לביטוח לאומי (להלן: המל"ל) ישלם דמי פגיעה למבוטח שאינו מסוגל לעבודתו בשל פגיעה בעבודה, עד מקסימום 13 שבועות (91 ימים).

סעיף 93 לחוק קובע כי:

בעד יום הפגיעה – המעסיק ישלם לעובד שכיר שכר עבודה.

בעד שני הימים הבאים – לא ישולמו דמי פגיעה אם המבוטח לא היה מסוגל לעבודתו, ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, אלא אם איבד כושר עבודתו למשך **שניים עשר ימים לפחות** מלבד יום התאונה.

סעיף 94 לחוק מחייב את המעסיק להחזיר למל"ל את סכום דמי הפגיעה שהמל"ל שילם לעובד בעד 12 ימי הפגיעה ראשונים. העצמאי לא יקבל דמי פגיעה בעבוד 12 ימים ראשונים אלה.

(נזכיר כי הכרה בתקופת הבידוד כפגיעה בעבודה למבוטח בריא, תעביר את הנטל של 12 הימים הראשונים בבידוד מהעובד למעסיק. העובד יקבל תשלום מהמוסד לביטוח לאומי והמעסיק יחזיר למוסד לביטוח לאומי את דמי הפגיעה. מאידך גיסא, עובד שכיר שסיים את מכסת ימי המחלה, נשאר למשך תקופה של 14 ימים ללא פרנסה.

עצמאי יקבל מהמוסד לביטוח לאומי יומיים בלבד.

מובן כי ככל שיתברר כי תקופת הבידוד מתארכת או אם תימצא הידבקות או תהיה תקופת מחלה, הדברים ישתנו).

האם תעודת המחלה האוטומטית שמנפיק משרד הבריאות קובעת גם לעניין חוק הביטוח הלאומי? אנו סוברים כי מי שנחשף לנגיף הקורונה, בין שחלה ובין שרק נחשד כנשא, והוא נמצא בבידוד כפוי על פי צו והפסיד מקור פרנסתו לתקופה מסוימת עקב כך, ראוי וצריך לקבל פיצוי כנפגע בעבודה או בכל דרך אחרת.

ככל שמבוטח חלה בנגיף הקורונה תוך כדי ועקב עבודתו, אנו סבורים שיוכר כנפגע בעבודה (ויקבל את כל הזכויות המגיעות לו מהמוסד לביטוח לאומי).

בראייה אופטימית נסכם: "נחיה ונראה".

לפרטים נוספים ניתן לפנות לרו"ח אורנה צח-גלרט, מר חיים חיטמן ורו"ח (משפטן) ישי חיבה.

***הערת המערכת:**

יודגש כי המאמר נכתב לפני התיקונים לצו בריאות העם שלעיל.

התיקון לצו בריאות העם מיום 17.2.2020 מרחיב את חובת הבידוד לכל מי ששב גם מאחד היעדים הבאים: סינגפור, מקאו, תאילנד והונג קונג.

ביום 23.02.2020 פורסם ברשומות תיקון מס' 2 לצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (בידוד בית) (הוראת שעה), התש"פ-2020, לפיו חובת הבידוד תורחב גם למי ששב ממדינות דרום קוריאה ויפן.

ביום 26.2.2020 פרסמה דוברות משרד הבריאות עדכון שבו נאמר כי בכוונת משרד הבריאות להנחות כי החל מיום א', 1 במארס 2020, נדרש כל מי שחזר מאיטליה ב-14 הימים האחרונים להיות בבידוד בית עד להשלמת 14 יום ממועד חזרתו. ההנחיה טרם פורסמה ברשומות.

הכותבים - אורנה צח-גלרט, רואת חשבון, יועצת ומרצה לענייני הביטוח הלאומי ornazachcpa@gmail.com

רו"ח (משפטן) ישי חיבה - שותף במשרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ www.ahec-tax.co.il

חיים חיטמן - ממשרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ

סוגיה בדיני עבודה

השלכות הוצאה לחופשה ללא תשלום ללא הסכמת העובד

עו"ד מורן טימן-גוגול

כאשר עובד ומעסיק מסכימים ביניהם על יציאת העובד לחופשה ללא תשלום, הרי שאין בכך כל פגם ואין מניעה לעשות כן.

אולם, שונה המצב כאשר מעסיק מחליט באופן חד צדדי וללא הסכמת העובד, כי עובד יצא לחופשה ללא תשלום. הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום באופן חד צדדי וללא הסכמת העובד, מהווה הפרה של חוזה העבודה ביניהם, ועלולה להיחשב להרעה מוחשית בתנאי העבודה, או לנסיבות שבהן אין לדרוש מהעובד, כי ימשיך בעבודתו. עובד המתפטר בשל כך, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים, אם יחליט להתפטר (ע"ע 10/03 גליה פיליפוביץ נ. סי.פי.אס מחשבים והנדסה בע"מ, פדי מ (1) 471).

סיכומם של דברים
 כאשר עובד ומעסיק מסכימים ביניהם על יציאת העובד לחופשה ללא תשלום, הרי שאין בכך כל פגם ואין מניעה לעשות כן. אולם, שונה המצב כאשר מעסיק מחליט באופן חד צדדי וללא הסכמת העובד, כי עובד יצא לחופשה ללא תשלום.

כמו כן, בסיטואציה זו עשוי העובד להיות זכאי לפיצויי פיטורים, על פי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים - התשכ"ג 1963, אם יתפטר כתוצאה ממהלך זה של המעביד.

יחד עם זאת יש להדגיש, כי על העובד חלה חובה להעמיד את המעביד על כוונתו להתפטר עקב ההרעה בתנאי העבודה, ולאפשר לו לחזור בו מכוונתו להוציאו לחופשה ללא תשלום כפויה (עדמ 00021/03, חברת השמירה בע"מ נ' גל מילר, מיום 3.3.2004).

עוד יצוין, כי בפסיקה נקבע, כי הוצאה לחופשה ללא תשלום לפרק זמן בלתי מוגדר, אשר ברור מראש כי אינו קצר, דינה כפיטורים (דב"ע נב/215-3 שוכרי סאלס יעקב עאצי ואח' נ. ליר תעשיות לבידים בע"מ, פד"י כה(1) 358).

יודגש, כי כאשר עובד מוצא לחופשה ללא תשלום מאולצת הוא יהא זכאי בתנאים מסוימים לקבל דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. בית הדין הארצי התייחס לחוזר של הביטוח הלאומי, לעניין הזכות לקבל דמי אבטלה בחופשה ללא תשלום, בו נקבעו התנאים הבאים: החל"ת היה מאונס; ואם היה מרצון תשלל הזכאות לדמי אבטלה ל-90 יום, תקופת החל"ת עולה על 30 יום, העובד ניצל את כל יתרת ימי החופשה שעמדו לרשותו, העובד לא קיבל תחליף שכר לתקופה זו. עוד נקבע, כי המבחנים המפורטים להלן אינם רשימה סגורה ויש לשקול אותם בין יתר השיקולים (דב"ע נד 02-211, המוסד לביטוח לאומי נ' עזיזה פניאן, מיכאל עקיבא ואח', מיום 30.1.1995).

הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

חוזר

הנחיות לקבלת דמי אבטלה לעובדים הנאלצים לצאת לחופשה ללא תשלום בעקבות הקורונה

המוסד לביטוח לאומי (להלן: "המוסד") פרסם הנחיות לקבלת דמי אבטלה לעובדים הנאלצים לצאת לחופשה ללא תשלום בעקבות הקורונה. להלן הנחיות המוסד:

הזכאות לדמי אבטלה היא למי שיצא לחופשה ללא תשלום למשך 30 יום ומעלה, ומותנית בעמידה בתנאי הזכאות לדמי אבטלה.

יש לשים לב, מי שהוצא לחל"ת בעקבות הקורונה, יוכל להתחיל לקבל דמי אבטלה גם אם הוא לא ניצל את כל ימי החופש שלו.

התניינות בשירות התעסוקה

כדי לקבל דמי אבטלה על העובד להתייבב בשירות התעסוקה מיד עם הפסקת העבודה. ניתן להתייבב ובמקביל להגיש לביטוח הלאומי תביעה לדמי אבטלה. יש אפשרות להתחיל להתייבב און-ליין באתר שירות התעסוקה.

מרגע שהעובד נרשם באתר יש לו שבועיים להגיע פיזית לשכת שירות התעסוקה - מי שלא יתייבב בלשכה תוך שבועיים (14 יום) ימחקו הימים שנרשמו לו בהתייבבות האינטרנטית, והוא לא יוכל לקבל עבורם דמי אבטלה.

במקרים שבהם לא ניתן להתייבב בגלל בידוד ביתי, יש לפעול לפי ההנחיות של שירות התעסוקה.

הגשת תביעה לדמי אבטלה לביטוח לאומי

ניתן להגיש תביעה מקוונת לדמי אבטלה באתר המוסד לביטוח לאומי. אין צורך להגיע פיזית לסניפי הביטוח הלאומי.

אישור המעסיק על תקופת העסקה ושכר (בל/1514)

המעסיק צריך לציין ביוזמת מי היציאה לחופשה ללא תשלום, תאריך היציאה לחופשה ללא תשלום, תקופת החופשה ללא תשלום.

החוזר במלואו נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים

המוסד לביטוח לאומי פרסם הנחיות לקבלת דמי אבטלה לעובדים הנאלצים לחופשה ללא תשלום בעקבות הקורונה היא למי שיצא לחופשה ללא תשלום למשך 30 יום ומעלה, ומותנית בעמידה בתנאי הזכאות לדמי אבטלה. יש לשים לב, מי שהוצא לחל"ת בעקבות הקורונה, יוכל להתחיל לקבל דמי אבטלה גם אם הוא לא ניצל את כל ימי החופש שלו.

תקצירי פסיקה חדשה

התעמרות ממונה כלפי עובדו מאפשר התפטרות העובד בדין מפוטר
סע"ש 56525-12-17, אדיר לחמני נ' ניטן תאי. ניתן ביום 30.01.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת אריאלה גילצר-כץ

טבח שעבד מעל שנה במסעדה התפטר לאחר שהממונה הישיר עליו השתלח בו, פגע ואיים עליו באלו האמירות: "יתן לאחותך לאכול את זה..." "אני אהיה איתך כמו היטלר", "קח את הדברים ולך הביתה", "אתה עובד במוצ"ש". העובד הגיע במוצ"ש ואז פנה הממונה הישיר ושאל את העובד מדוע הוא רוצה להתפטר, אולם באותה נשימה השפיל ורמס את כבודו. לעובד לא נותרה ברירה אלא להתפטר. מכתב ההתפטרות נתלה על לוח המודעות. העובד תבע את המעסיקה בגין פיצוי הפיטורים מכוח סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, פיצוי בגין עוגמת נפש על ביזיון ופגיעה בשמו הטוב של העובד וכן זכויות סוציאליות נוספות. לטענת המעסיקה, העובד התפטר באופן פתאומי וללא כל סיבה. העובד הותיר את המעסיקה בפני שוקת שבורה ולכן לא היה זכאי לפיצויי פיטורים. עוד נטען כי העובד לא היה "קורבן לכאורה להתעמרות". השאלה המשפטית אליה נדרש בית הדין היתה האם יש בהתנהלות המעסיקה משום יחס פוגעני כלפי העובד. תביעת העובד התקבלה בגין הרכיבים השונים וכן נקבע כי העובד זכאי לתשלום פיצויי פיטורים מלאים. במקרה דנן, הוכחה התעמרות בעבודה ונפסק לעובד פיצוי בסך 20,000 ש"ח בגין עוגמת נפש אשר נבעה ממסכת ההתנהלות כלפי העובד ופגיעה בשמו הטוב בפני עובדים אחרים במקום העבודה.

סבתא שהתפטרה מעבודתה כדי לטפל בנכדה הפעוט החולה בסכרת זכאית לפיצויי פיטורים מלאים

ס"ע 62474-11-18, י'ג' נ' דניה קוסמטיקס בע"מ. ניתן ביום 21.01.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד הרשמת סימה קרמר

העובדת עבדה בחברה העוסקת בייצור ושיווק של מוצרי קוסמטיקה. לעובדת נולד נכד ובגיל 11 חודשים התגלה כי הוא סובל מסכרת מסוג 1, מצב המחייב השגחה צמודה 24 שעות ביממה, חיבורו למשאבת אינסולין והקפדה על דיאטה ייחודית. יצוין כי הנכד אינו סמוך על שולחנה של העובדת ואינו גר עמה. העובדת מסרה מכתב התפטרות ובו הודיעה על הפסקת עבודה בשל מחלתו של נכדה הפעוט ולצורך הטיפול בו ביקשה כי עם סיום עבודתה ישולמו לה זכויותיה כדין מפוטרת, לרבות זכותה לפיצויי פיטורים מלאים. העובדת הוכיחה, כי נאלצה לעזוב את עבודתה בשל מחלת הנכד וכי המניע להתפטרותה הייתה מחלת הנכד, הרצון והצורך לטפל בו בסמוך לאחר שאובחן במחלת הסכרת. העובדת הציגה אישורים רפואיים על חומרת מצבו של הנכד, הן בזמן אמת והן ובדיעבד. בית הדין שוכנע כי המעסיקה יצרה מצג כלפי העובדת, כי היא תקבל פיצויי פיטורים וכי החזרה מהמצג נעשה בחוסר תום לב, מעט לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת. על כן התביעה התקבלה והמעסיקה תשלם לעובדת 23,838 ₪ עבור פיצויי פיטורים ושכר טרחת העובדת בסך 3,500 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד מורן טימן גוגול
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.