

## מאמר

### מה במבזק

#### מאמר

■ מחלת הקורונה והשלכותיה העבודה  
תקצירי פסיקה

## מחלת הקורונה והשלכותיה במקום העבודה

### עו"ד ג'ולייט אליהו

עולמנו כיום הינו כפר גלובאלי קטן לטוב ולרע!

אמירה זו אקטואלית ומתחזקת לאור פריצת מחלת "הקורונה" אשר נודעה לנו באמצעי התקשורת כבר בתחילת השנה החדשה שנת 2020.

חשש הגדול מהידבקות במחלה אשר התגלתה בסין הרחוקה הוביל את המחוקק הישראלי להזדרז ולחוקק חקיקה מסודרת בנושא וכן משרד הבריאות נרתם והוציא הנחיות מסודרות בעניין.

**חקיקה ראשונה - הסדרת נושא הבידוד למי שמגיע לישראל והיה בסין:**

**צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית) (הוראת שעה), התש"פ-2020**

בתוקף סמכותי לפי סעיף 20(א)(2) לפקודת בריאות העם, אני מצווה לאמור:

#### הגדרות

1. בצו זה -

"חוזר" - מי שהגיע לישראל, לרבות דרך מדינה אחרת, לאחר שהיה בסין במהלך 14 הימים האחרונים לפני הגעתו לישראל;

"חולה" - חולה עם ממצא מעבדתי חיובי ל־ CoV; "אדם המצוי בבידוד" - אחד מאלה:

(1) חוזר;

(2) מי שהיה במגע הדוק עם חולה;

(3) מי שרופא קבע לגביו כי היה במגע הדוק עם חולה ב־ 14 הימים האחרונים;

"מגע הדוק" - כל אחד מאלה:

(1) חשיפה במוסד רפואי לחולה, כולל טיפול ישיר בחולה, עבודה יחד עם עובדי בריאות שחלו, ביקור חולה או שהייה בחדר עם חולה;

(2) עבודה בסמוך לחולה או שהייה בכיתה עם חולה;

(3) נסיעה עם חולה בכל אמצעי תחבורה ובמרחק של עד שני מושבים ממוקם מושב החולה;

(4) בני ביתו של חולה.

(5) כל מגע קרוב עם חולה שמעלה חשש להידבקות.

#### חובת בידוד בית ותנאי בידוד

22. (א) אדם המצוי בבידוד ישהה בבידוד בבית מגורים או במקום אחר שניתן לקיים בו את תנאי הבידוד (להלן - מקום הבידוד).

(ב) היה לאדם ספק אם הוא היה במגע הדוק עם חולה, ישהה בבידוד ויפנה למשרד הבריאות לבירור הספק.

(ג) הבידוד יהיה לתקופה של 14 ימים ממועד השהייה האחרונה בסין לגבי חוזר, או 14 ימים מיום המגע האחרון עם חולה (להלן - תקופת הבידוד).

(ד) אדם המצוי בבידוד לא יצא ממקום הבידוד אלא באישור של רופא ובהתאם לתנאי האישור.

(ה) תנאי הבידוד לרבות כללי היגיינה ומגע עם המבודד, יהיו בהתאם להמלצות משרד הבריאות לבידוד בית כפי שיתפרסמו מזמן לזמן.

(ו) מי שאין לו מקום בידוד לשהות בו מנסיבות מיוחדות, ישהה בבידוד במקום כפי שיוסדר בידי המדינה.

(ז) במקרה של מצב חירום רפואי, אדם המצוי בבידוד יפנה לקבלת טיפול רפואי דחוף, תוך עדכון מראש של הצוות הרפואי בדבר היותו בבידוד בשל חשד להידבקות בנגיף הקורונה.

(ח) חובת בידוד לפי צו זה לא תחול לגבי אדם שרופא או גורם מוסמך אחר קבע כי בידודו יבוצע בבית חולים.

3. (א) על אדם המצוי בבידוד לדווח למשרד הבריאות על קיום הוראות צו זה, ובכלל זה מקום מגוריו, מועד הגעתו מסין או מועד המגע האחרון עם חולה, לפי העניין, ותקופת הבידוד.

(ב) חוזר שאין לו מקום מגורים קבוע בישראל, ידווח למשרד הבריאות עם הגעתו לישראל או עם פרסום צו זה, לפי המוקדם מביניהם, על מקום שהייתו בתקופת הבידוד.

(ג) דיווח או פנייה למשרד הבריאות לפי צו זה יהיה באופן שיפרסם המשרד מזמן לזמן.

4. תוקפו של צו זה 30 ימים.

5. צו זה יחול גם על מי שחזר לישראל מסין לפני יום תחילתו.

## הנחיות משרד הבריאות בנוגע למדיניות נוספות נכון ליום 16.2.2020:

משרד הבריאות פרסם הנחיות חדשות לעניין השבים מחו"ל, להלן עיקרי הדברים:

מי שהיה בתאילנד, הונג קונג, סינגפור או מקאו במהלך 14 הימים האחרונים, כל תקופת שהות נחשבת כביקור, נדרש להישאר בבידוד בית עד להשלמת 14 ימים ממועד השהייה בארצות אלו.

### [ראו הנחיות וטופס דיווח עצמי על בידוד בית.](#)

תוקף ההחלטה הוא – לנוחתים בישראל החל מיום 16.2.2020 ואילך.

הבידוד לא חל על מי שהיה במקומות אלה במסגרת טיסת המשך (קונקשן).

### חקיקה שניה- הסדרת נושא הבידוד של העובד והשלכותיו במקום העבודה:

ביום 4.2.2020 פרסם ברשומות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (הוראות למעסיק של עובד בבידוד בית) (הוראת שעה), התש"פ-2020 (להלן: "צו בריאות העם") להלן עיקרי צו בריאות העם:

צו בריאות העם מגדיר עובד כמי שמועסק ומי שנותן שירות בחצריו של מעסיק, בין אם מתקיימים עם המעסיק יחסי עבודה ובין לא, לרבות מתנדב. עובד בבידוד הוא עובד שעליו לשהות בבידוד לפי צו בידוד בית. צו בידוד בית הנו צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית) (הוראת שעה), התש"פ-2020. תקופת הבידוד- כמשמעותה בצו בידוד בית כפי תוקפה בנוגע לעובד בבידוד.

צו בריאות העם קובע כי מעסיק של עובד בבידוד לא ידרוש ממנו ולא יאפשר לו כניסה למקום העבודה במהלך תקופת הבידוד, גם אם העובד ביקש זאת. עוד נקבע בצו בריאות העם, כי עובד בבידוד ימסור למעסיקו בהקדם האפשרי הודעה על כך שעליו לשהות בבידוד ועל משך זמן הבידוד. כמו כן, מעסיקו של עובד בבידוד לא יפטר רק בשל כך שהוא נעדר ממקום העבודה בתקופת הבידוד. תוקפו של צו זה כל עוד צו בידוד בית עומד בתוקפו.

### חוזר משרד הבריאות (\*)

ביום 4.2.2020 פרסם חוזר משרד הבריאות בעניין תעודת מחלה גורפת לעובד השוהה בבידוד לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (בידוד בית) (הוראת שעה), התש"פ-2020, (להלן: "צו בריאות העם" או "הצו") להלן עיקרי החוזר:

1. תעודת מחלה לפי חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 תינתן לכל עובד שנעדר מעבודתו עקב שהיה בבידוד בהתאם להוראות צו בריאות העם.

2. תעודת מחלה זו תעמוד בתוקפה ביחס לעובד שביקש זאת ממעסיקו וזאת בהתאם להצהרת העובד, בה יפורטו שם, ת.ז והתקופה בה לא מסוגל העובד להגיע לעבודה עקב הבידוד (נוסח ההצהרה מצורף כנספח למסמך זה). משך תוקפו של אישור ההיעדרות לרגל המחלה, יהיה תואם את תקופת ההיעדרות המתחייבת ביחס לעובד לפי הוראות הצו.

3. אישור כאמור בסעיף 1 לעיל, יבוא במקום צורת תעודת המחלה כהגדרתה בתקנה 2 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976 (להלן: "תקנות דמי מחלה").

4. ביום 2.2.2020 פורסם צו בריאות העם הקובע הוראות מגבילות שיחולו ביחס למי שעלולים להביא להתפשטות המחלה, והכל כדי למנוע הדבקה בנגיף בישראל על ידי קביעת חובת בידוד. להלן קישור לצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (בידוד בית) (הוראת שעה), התש"פ – 2020 :

[https://www.health.gov.il/NewsAndEvents/SpokemanMessages/Documents/02022020\\_5\\_2.pdf](https://www.health.gov.il/NewsAndEvents/SpokemanMessages/Documents/02022020_5_2.pdf)

קישור לדף מידע בנושא נגיף קורונה החדש ובו מופיעות ההנחיות המפורטות שפרסם משרד הבריאות ומתעדכנות מעת לעת.

[/https://govextra.gov.il/ministry-of-health/corona/corona-virus](https://govextra.gov.il/ministry-of-health/corona/corona-virus)

5. בהמשך להוראות הצו, ניתנת תעודת מחלה שתעמוד בתוקפה לעניין הזכות להיעדר מהעבודה מפאת מחלה, וזאת ביחס לכל תקופת הבידוד החלה על העובד, על פי המועדים הקבועים בצו וכפי שפירט בהצהרתו. ככל שמדובר בעובד שהגיע לישראל לרבות דרך מדינה אחרת, לאחר שהיה בסין במהלך 14 הימים האחרונים לפני הגעתו לישראל, תצורף להצהרה הוכחה על כך.

6. מובהר כי עובד ששהה בבידוד בעקבות הוראות צו בריאות העם והצהיר בפני מעסיקו על כך, לא יידרוש ממנו מעסיקו תעודת מחלה נוספת, כאמור בתקנה 2 לתקנות דמי מחלה.

**היעדרות עובד עקב מחלת הקורונה**

היעדרות עקב מחלת הקורונה הינה היעדרות כדין מחלה. סעיף 2(א) לחוק דמי המחלה אינו קובע תשלום לעובד עבור יום ההיעדרות הראשון. עבור הימים השני והשלישי להעדרו, דמי המחלה יהיו בשיעור 50% משכר יום עבודה רגיל. מהיום הרביעי להעדרו ואילך ישולם לעובד תשלום מלוא דמי מחלה, בשיעור 100% משכר יום עבודה רגיל.

יודגש, כי על פי סעיף 218 חוק העונשין, תשל"ז- 1977 אדם העושה בהתרשלות מעשה העלול להפיץ מחלה שיש בה סכנת נפשות, עובר עבירה פלילית ודינו - מאסר שלוש שנים; עשה את המעשה במזיד, דינו - מאסר שבע שנים.

לסיכום, מחלת הקורונה עברה הסדרה משפטית אשר מחייבת בידוד עובד המגיע לישראל מסין. ככל שהימים חולפים והמגיפה עדיין קיימת, מצטרפות מטעם משרד הבריאות מדינות נוספות אשר קיים לגביהן חשש להדבקה והתפרצות הנגיף כגון: תאילנד, הונג קונג, סינגפור או מקאו. לשם הזהירות והעדכונים, יש לעקוב אחרי הנחיות משרד הבריאות.

כמו כן, קיימת התייחסות לתקופת הבידוד והיעדרות מעבודה על פי חוק דמי מחלה, תשל"ז- 1976. יחד עם זאת, דאג המחוקק הישראלי להגנה על העובד ומניעת פיטוריו ע"י מעסיקו עקב היעדרותו ממקום העבודה (בידוד העובד).

(\* ) <https://cdn-media.web-view.net/i/xtjtsh8h/>

[4.pdf](https://cdn-media.web-view.net/i/xtjtsh8h/)

**הכותבת – עו"ד "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.**

**תקצירי פסיקה חדשה**

**חובת מעסיק לבצע בירור ממצה ומעמיק לאחר תלונת עובדת על התנכלות מצד עמיתה לעבודה**

סע"ש 54262-06-18, שרה לגסה נ' קבוצת העתקות (2015) בע"מ. ניתן ביום 25.10.19, בבית הדין האזורי לעבודה חיפה, ניתן על ידי כבוד השופט דניאל דרורי

העובדת הועסקה בחברה בתפקיד פקידת גביה במשך כחודש וחצי. העובדת טענה כי נתקלה ביחס גזעני או משפיל על רקע מוצאה והשתייכותה לעדה האתיופית. העובדת חוותה מספר אירועים בהם לטענתה התנכלו לה עובדי החברה והתלוננה על כך למעסיקה ולטענתה הובטח לה כי הנושא יבורר. המעסיקה החליטה לזמן את העובדת לשימוע לפני פיטורים עקב ליקויים מקצועיים והתנהגות אגרסיבית מצד העובדת. על כך עתרה העובדת לבית הדין. בית הדין קבע כי שעה שמופנית למנהליה של חברה תלונה על התנכלות מצד עובדיה כנגד עובד אחר, עליה לערוך בירור ממצה של התלונה ולהביא בפני העובד המתלונן את ממצאי הבדיקה, חובה זו נובעת מחובה החוזית לקיים חוזה בתום לב, ולהבטיח לעובד סביבת עבודה בטוחה. כחלק מהחובה לנהוג בתום לב במסגרת יחסי העבודה, בית הדין פסק פיצוי בסך 10,000 ש"ח כנגד החברה על הפרת חובה זו.

**בית הדין פסק כי עקרון השוויון בין המינים מחייב שכר שווה לאשה ולגבר**  
סע"ש 44269-11-15, אלינה וינוקור נ' ציון עמר ומאיר עמר. ניתן ביום 03.06.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט יוחנן כהן

עובדת עבדה כשלוש וחצי שנים אצל המעסיקים ופוטררה בטענה לחוסר שביעות רצון וחוסר אמון. העובדת תבעה את המעסיקים בגין הפלייתם לרעה על רקע היותה אישה, ובגין כך ששולם לה שכר הנופל מזה ששולם לרוקח גבר באותו תפקיד, כל זאת בניגוד לחוק שכר שווה לעובד ועובדת, תשנ"ו-1996. בנוסף תבעה העובדת גם מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ו-1998. בית הדין פסק כי משנקבע שעבודתה של העובדת היא שוות ערך לעבודתו של הרוקח, על המעסיקים מוטל הנטל להוכיח כי הפערים הינם עניינים. במקרה דנן, לא הוכיח המעסיק טעמים עניינים לפערי השכר המצדיקים את חוסר השוויון בשכר. באשר לתביעה בגין חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, סבר בית הדין, כי לא ניתן לקבל את תביעתה של העובדת, וכי לא די בהוכחתה של התשתית העובדתית לעניין חוק שכר שווה על מנת לבסס בהכרח גם סעדים הקבועים בחוק שוויון הזדמנויות. מאחר והעובדת לא הוכיחה כי קביעת תנאי השכר הייתה קשורה למגדר של ממלאי התפקיד, ומנגד המעסיקים טענו כי לא הייתה מדיניות של אפליה במקום העבודה לא מצא בית הדין לחייב את המעסיקים בגין פגיעה בשוויון. לאור האמור לעיל, פסק בית הדין כי העובדת זכאית לפיצוי על פי סעיף 4 לחוק שכר שווה, בסך של 10,000 ₪. עוד זיכה בית הדין את העובדת ברכיבי תביעה נוספים.

**תקצירי פסק הדין מאת:**

**עו"ד רן בינות ועו"ד עידו סמולר**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**



**ביצוע גרפי: עידו דבס**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**

**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.**