

חבות מעסיקים לעובדים חולים או בבידוד בשל מגפת הקורונה / עו"ד עדי מרכוס*

מגפת הקורונה הובילה למצב חירום לאומי חסר תקדים בעולם, ויצרה חוסר וודאות משמעותי בשוק העבודה. מעסיקים רבים נאלצו להתמודד עם ההשלכות הכלכליות של סגירת מקומות העבודה, הצורך להוציא עובדים לחל"ת וגם עם תפקוד תחת תנאים של היעדרות עובדים בגין מחלת הקורונה או חובות הבידוד בגינה. האם המעביד מחויב לשלם לעובד על תקופות היעדרות כאלה?

בתאריך 04.02.2020 הוציא משרד הבריאות הישראלי תעודת מחלה גורפת לכל עובד השוהה בבידוד, המעניקה לעובד זכות לקבלת דמי מחלה על פי חוק, ומחייבת למעשה את המעסיקים הפרטיים לשלם דמי מחלה לעובדיהם השוהים בבידוד. הוראה זו למעשה הניחה את מלוא הנטל על כתפי המעסיקים, אשר ניוזקו כבר, ללא קשר לכך, באופן משמעותי כתוצאה ממצב החירום. ארגוני המעסיקים פנו לבית המשפט הגבוה לצדק אשר ב-27.07.2020 ביטל את תעודת המחלה הגורפת וקבע כי אנשים השוהים בבידוד מניעת, אינם חולים בשום מחלה השוללת את יכולתם לעבוד. אי כושרם לעבוד נכפה עליהם על ידי צו בידוד שלטוני ומתן תעודת מחלה גורפת לאנשים אלה, תוך חיוב המעסיקים בתשלום בגין ימים אלה, וניכוי ימי המחלה להם העובד זכאי, הינה פעולה גורפת המשנה באופן משמעותי את איזון יחסי הצדדים ליחסי העבודה.

כתוצאה מכך קבע המחוקק הישראלי בחוק, אשר נתקבל בתאריך 18.11.2020, את נושא תשלום דמי הבידוד לעובדים המחויבים בבידוד מחשש לקורונה, ומחלק אותו באופן שוויוני יותר בין העובדים, המעסיקים והמדינה עצמה, כך שכל אחד מהצדדים נושא בחלק מהנטל הכספי. החוק קובע מהם התנאים לקביעת זכאות עובד לתשלום בגין דמי בידוד, מהם החריגים לזכאות כאמור ומי יישא בחובת התשלום בגין ימי הבידוד. כך, באופן כללי נקבע כעת, כי במקרה בו נדרש עובד לבידוד, היום הראשון לבידוד יחול על העובד. לאחר מכן ינוכו עד 4 ימי מחלה מיתרת ימי המחלה של העובד, ובמידה ולעובד אין יתרת ימי מחלה לניצול, הוא רשאי לצבור ימי מחלה בחסר ולקזז בהתאם לצבירה בחודשים העוקבים. בהמשך ימי הבידוד, לאחר ניצול ימי המחלה, המעסיק יישא בתשלום בגין דמי הבידוד אולם המדינה תשפה את המעסיקים בגין ימים אלה בשיעור הקבוע בחוק ובאופן רטרואקטיבי.

נושא הבידוד מצטרף לסוגיה לא ברורה נוספת והיא זכויות עובדים שהוצאו לחל"ת תחת הכללים לתקופת מגיפת הקורונה שאיפשרו לעובדים לקבל קצבת אבטלה מביטוח לאומי בתקופה זו. במצבי שגרה נקבע שבמהלך תקופת החל"ת יחסי העובד מעסיק אינם מתנתקים אלא מושעים בלבד. עם זאת, ברור שההלכות בנושא לאו דווקא רלוונטיות לתקופה זו ולעתים אף סותרות את הנחיות משרדי הממשלה השונים המשתנות ערבים לבקרים, ועל כן יש לנקוט משנה זהירות בעת הוצאת עובדים לחל"ת, החזרתם או פיטוריהם בתקופת החל"ת כיוון שלא ברור כיצד פעולות אלה יעמדו במבחן במקרה והדברים יגיעו לפתחי בתי המשפט לאחר תום תקופת משבר הקורונה.

חשוב להבין כי הוצאת עובדים לחל"ת צריכה להתבצע בהתאם להוראות החוק והתקנות (אשר משתנות בקצב מסחרר) וכי שיפוי מהמדינה בגין תשלום ימי בידוד לעובדים, יוענק רק למעסיקים אשר עמדו בהוראות התיקון לחוק, ורק בשיעורים הקבועים בתיקון, ועל כן חשוב להתייעץ לפני הנקיטה בפעולות אלה עם עורך דין הבקיא בהוראות התקנות והתיקון על מנת להבטיח כי המעסיק לא יישא בעלויות אשר לא יהא בכוחו לקבל בגינן שיפוי מהמדינה או ימצא עצמו עומד בפני תביעת עובדים לאחר תום המשבר.

* עו"ד עדי מרכוס. הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקדת במשפט מסחרי ודיני חברות, זכויות יוצרים ועסקאות בינלאומיות. עו"ד מרכוס בוגרת הפקולטה למשפטים ובעלת תואר שני בתקשורת באוניברסיטת תל אביב ותואר שני במנהל עסקים בינלאומי מאוניברסיטת בר אילן. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני:

afiklaw@afiklaw.com

Employer's obligation due to quarantine orders under Covid-19/ Adi Marcus, Adv.

The Covid-19 Epidemic has led to an unprecedented global state of emergency and created substantial uncertainty in the employment market. Many employers were forced to deal with the economic implication of the mandatory lockdowns, the need to place employees on unpaid vacations and functioning under conditions which include employee absences due to Covid-19 infection or quarantine orders. Leading to the question – is the employer obligated to pay an employee for such absences?

On February 04, 2020, the Israeli Health Ministry issued a blanket illness certificate for every employee who is forced to remain in quarantine, allowing such employees to receive payment for sick-days as prescribed by law, and which, *de-facto* obligated employers to pay sick-days to those employees under quarantine. This governmental order laid the burden solely on the shoulders of the employers, who already suffered massive damage due to the state of emergency. Collective employers' organizations petitioned the Israeli High Court, which, on July 27, 2020, revoked the blanket illness certificate and held that individuals under preventive quarantine orders are not actually sick with any illness making them un-fit for work. Their un-fitness has been forced upon them by a governmental quarantine order, thus making the sweeping illness certificate, while forcing employers to pay for those days and deduct them from the employee's sick-days, an invasive action which substantially changes the balance of power between the parties to the employer-employee relationship.

As a result, the Israeli legislator stipulated by law, which passed on November 18, 2020, the issue of payment to employees under quarantine orders, and divided the responsibility and financial burden more equally between the employees, the employers and the State. The law stipulates the terms under which employees will be deemed eligible for payment due to quarantine, what are the exceptions for such eligibility and who will be responsible for making such payments. Thus, generally, when an employee is required to remain under quarantine, the first day will be borne by the employee. Afterwards, up to 4 additional days will be deducted from the employee's sick-days and paid by the employer. In the event that the employee does not have any unused sick-days, the employee will be entitled to enter an "overdraft" status and such will be deducted from the following months. For additional quarantine days, after the sick days have been deducted, the employer will pay for the quarantine period, but will receive compensation from the State at the amounts set by the law.

The issue of quarantine orders joins another unclear issue which is the rights of employees forced to go on unpaid leave due to the Covid-19 epidemic, allowing such to claim unemployment benefits from the Social Security. In regular times, the law sets that employment relationships are not disconnected during this term, only suspended. However, it is clear that the rules do not necessarily apply, or are relevant, in this time of nation-wide crisis and are even sometimes in conflict with the constantly changing new regulations issued by the government. Therefore, one must take extra caution when placing employees on forced unpaid leave, returning them to work or dismissing them during unpaid leave, as it is still unclear how such actions will be seen once things reach the Courts after the pandemic is over.

It is important to understand that placing employees on paid leave must be done in line with the laws and ever-changing regulations, and that compensation for quarantine days from the government will only be received by employers found eligible under law, and only at the amounts set by law. Therefore, it is vital to consult with an attorney familiar with the law and regulations before taking any of those actions, in order to ensure that the employer will not find itself at the end of the epidemic forced to make payments which are not covered by the government or find itself sued by employees.

Adi Marcus, Adv. is an attorney in the office of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Her practice focuses primarily on the commercial and corporate law, copyrights and international transactions. Advocate Marcus Holds a major in law and an M.A in communication from the Tel Aviv University and an international MBA from the Bar Ilan University. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com