

8 מרץ, 2020

לכבוד מר אריה דרעי שר הפנים במיל sar@moin.gov.il בפקס 077-4448800	לכבוד מר אופיר אקוניס שר העבודה במיל sar@molsa.gov.il בפקס 02-5085555	לכבוד מר משה כחלון שר האוצר במיל sar@mof.gov.il בפקס 02-5695347	לכבוד מר יעקב ליצמן סגן שר הבריאות במיל sar@moh.gov.il בפקס 02-5655993
--	---	---	--

שלום רב,

הנדון: פנייה להסדרת זכויות עובדים ושיפוי מעסיקים במקרים של הוראה על בידוד

הרינו לפנות אליכם בזאת ולבקשכם לפעול בדחיפות לשם הבטחת שכרם ושאר זכויותיהם הנלוות של העובדים הנדרשים על-פי צווי והוראות משרד הבריאות, להימצא בבידוד מחשש להידבקות בוירוס הקורונה, ובכלל זה לנקוט בסעדים שלהלן:

- א. להוציא הוראה הקובעת כי כל מעסיק ישלם לעובדיו, במועד את מלוא שכרם לרבות התנאים הסוציאליים הנלווים, בשל התקופה שבה לא עבדו עקב הימצאותם בבידוד על-פי הנחיות משרד הבריאות;
- ב. להקצות תקציב חירום יעודי – קרן לשיפוי מעסיקים בגין תשלום שכר העובדים עבור ימי הבידוד, כך שימים אלו לא ינוכו ממצבת ימי המחלה שצברו העובדים ולא ישאו בעלותם העובדים ו/או מעסיקיהם;
- ג. לקבוע מנגנון שיפוי מסודר עבור מעסיקים, אפשר דרך המוסד לביטוח לאומי, דרכו יגישו מעסיקים את תביעותיהם לפיצויים בגין השכר ששלמו לעובדיהם עבור תקופת הבידוד;
- ד. להסדיר באופן מקיף את כלל זכויות העובדים המתבקשים לשהות בבידוד, ובכלל זה עובדים שהם הורים לילדים בבידוד; ולהבטיח כי יהיו זכאים לאותן זכויות להן זכאים עובדים השוהים בבידוד;
- ה. להפיץ ולהנגיש את המידע בקרב ציבור העובדים והמעסיקים בדבר זכויות של העובדים בבידוד וחובותיהם של מעסיקים בהקשר זה. את המידע יש להנגיש בשפות ערבית, אמהרית, טיגריניה, רוסית, רומנית, תאית, מנדרינית;
- ו. לחדד הנחיות לאוכלוסיות מיוחדות, וחלשות במיוחד, בתוכן: עובדים פלסטינים בהיתר המועסקים בישראל, אשר תשלום דמי המחלה שלהם ממילא מצוי בסימן שאלה משמעותי; כמו גם מהגרי עבודה אשר מתגוררים יחד בקבוצות גדולות (בניין, חקלאות), או בבית המעסיקים (סיעוד). עוד יש לחדד הנחיות ביחס למי שלא צברו ימי מחלה במספר הולם לתקופת הבידוד; וכן לעובדים אשר מועסקים במתכונת משתנה ושעתית.

וזאת מהטעמים שיפורט להלן:

1. עשרות אלפי אזרחים, כולל כ-2,300 תלמידים, נמצאים בימים אלה בבידוד ביתי, בהתאם להוראות משרד הבריאות וזאת כחלק ממדיניות החירום בה נוקט המשרד, לשם מניעת ובלמת התפשטות וירוס הקורונה. ההסדרה עליה הכריז משרד הבריאות בנוגע לזכויות העובדים הנמצאים בבידוד, אינה מספקת הגנה ראויה ואף פוגעת בפועל בזכויות העובדים, ומכאן אינה מבטיחה היענות ובפרט מצדם של העובדים המוחלשים. לא זו בלבד, אלא ספק אם ההסדרה שקבע המשרד ביחס לתשלום דמי מחלה לעובדים השוהים בבידוד מתיישבת עם הוראות משפט העבודה בישראל ותעמוד במבחן בתי הדין לעבודה. מפרסומים שונים נראה כי מעסיקים חולקים על החבות לשלם דמי מחלה מלאים לעובדים בבידוד (ובין היתר ראו דברי יו"ר התאחדות התעשיינים בראיון לגל"ץ ביום 5.3.2020; כן ראו הודעה מהיום של רשות שדות התעופה על הוצאה לחופשה ללא תשלום של עובדים זמניים, ועוד). נכון למועד כתיבת שורות אלה, ההסדר שנקבע הינו חלקי מאוד ואינו מתייחס לכלל הסוגיות המתעוררות בהקשר לזכויותיהם של העובדים.

2. להלן נסקור בקצרה את המצב המשפטי הקיים, ונעמוד על הצעדים הנדרשים כדי להבטיח הגנה על העובדים ומעסיקהם, כמו גם על בריאות הציבור.

המצב החוקי הקיים

3. כידוע, ביום 30.1.2020 הכריז ארגון הבריאות העולמי על התפרצות נגיף הקורונה כאירוע חירום. במקביל להכרזה זו נוספה מחלה זו לרשימת המחלות המדבקות שבתוספת השנייה לפקודת בריאות העם – 1940, דבר המקנה לגורמים האמונים על בריאות הציבור סמכות ליתן הוראות ולהשתמש בסמכותם על מנת למנוע התפשטות המחלה.

4. ביום 4.2.2020 נחתם ופורסם צו בריאות העם (נגיף קורונה החדש 2019) (הוראות למעסיק של עובד בבידוד בית) התשי"ף-2020. צו זה קובע כי מעסיק של עובד בבידוד לא ידרוש ולא יאפשר את כניסת העובד בבידוד למקום העבודה וכי מעסיק של עובד בבידוד לא יפטר בשל כך בלבד שהוא נעדר ממקום העבודה בתקופת הבידוד. על העובד למסור למעסיקו בהקדם האפשרי הודעה על כך שעליו לשהות בבידוד ועל תקופת הבידוד.

5. כמו כן, באותו יום, פורסמה תעודת מחלה גורפת לעובד השוהה בבידוד לפי חוק דמי מחלה, תשליו-1976 וזאת לכל עובד שנעדר מעבודתו עקב שהיה בבידוד בהתאם להוראות צו בידוד בית. נקבע כי תעודת המחלה תעמוד בתוקפה ביחס לכל תקופת הבידוד החלה על העובד, על פי המועדים הקבועים בצו וכפי שפירט המבודד בהצהרתו. עוד נקבע כי מעסיק לא ידרוש מעובד שהגיש הצהרה כאמור תעודת מחלה נוספת כאמור בתקנה 2 לתקנות דמי מחלה, תשליו-1976.

6. עוד נציין כי ביום 1.3.2020 פורסמו הנחיות משרד הבריאות להתמודדות עם תחלואה מנגיף הקורונה (חוזר 143316320), וכי מספר המדינות והנסיבות המחויבות בבידוד, עלה משמעותית, ובכלל זה העלייה מיום 4.3.2020 עם הכרזת סגן שר הבריאות, על עוד מדינות (צרפת, גרמניה, שוויץ ואוסטריה) שהישראלים שביקרו בהן בשבועיים האחרונים נדרשים לשהות בבידוד. למרבה הצער, נראה כי מגמת העלייה נמשכת ולא צפויה להיבלם בתקופה הקרובה.

7. יצוין עוד, כי היום, 8.3.2020, פורסם כי ראש הממשלה הודיע על הקמת קרן על סך ארבעה מיליארד ש"ח ל"חברות שנפגעו כלכלית" מהמשבר. במסגרת הודעה זו לא נמסר דבר על הקדשת משאבים או חלקם, לעובדים שנפגעו או שצפויים להיפגע ממשבר זה.

הבעייתיות בהסדר שנקבע וסוגיות המחייבות הסדרה

8. לטעמנו, המגמה המסתמנת של התרחבות קבוצת האנשים הנדרשים לשהות בבידוד, כמו גם ההתרחבות למקרים שבהם ילדים נדרשים או יידרשו לשהות בבידוד, מחייבת היערכות ואסדרה מיידית ומקיפה לזכויותיהם של העובדים בבידוד וזאת על מנת להבטיח כי הם לא ייפגעו כלכלית כתוצאה מהנחיות משרד הבריאות, דבר שעלול להביאם, ובפרט קבוצת המוחלשים מביניהם, לכדי הפרה להוראות המשרד בדבר חובת הבידוד.

9. האסדרה החלקית שקבע משרד הבריאות בצווים שנסקרו לעיל, אינה מספקת הגנה ראויה לזכויות העובדים בבידוד, ולעניות דעתנו גם אינה מתיישבת עם הוראות משפט העבודה בישראל ותכליתם.

10. כידוע, השוהים בבידוד אינם חולים, אלא חלק מקבוצה "החשודה" כחולה בנגיף הקורונה בשל תנאים שקבע משרד הבריאות. מכאן, קביעת המשרד ולפיה "ימי הבידוד" הם כ"ימי המחלה" סותרת את תכלית חוק דמי מחלה, תש"ל"ו-1976. הזכות לדמי מחלה היא זכות קוגנטית שנועדה לפצות את העובד על אובדן השכר בגין הימים בהם נאלץ להיעדר מעבודתו בשל מחלה שגרמה לו לאובדן כושר העבודה. זכות זו נועדה לשמור על בריאותו של העובד, שלא יאלץ לעבוד גם כאשר אינו בקו הבריאות, וזאת בשל כורח כלכלי ועל מנת שיכלכל את עצמו ואת משפחתו. תנאים אלו אינם מתקיימים במקרה עסקינן. האזרחים בבידוד לא איבדו את כושר העבודה שלהם, והיעדרותם מהעבודה היא בשל ציווי של משרד הבריאות שנועד לשמור על בריאותם של אחרים ולא של אלו הנמצאים בבידוד.

11. גם הנטל הכלכלי שהסדר זה מטיל על העובדים בבידוד ועל מעסיקיהם הוא כבד ובלתי סביר, בשים לב למספר הימים המינימאלי שנקבע עבור תקופת הבידוד – 14 ימים. ניצול של 14 ימים מתוך ימי המחלה שעובד צבר, שווה לכמחצית ממשכורתו החודשית ולמירב תקופת הצבירה בשנה שלמה. העובד מאבד ימים אלו, אותם הוא עלול להצטרך בעתיד הקרוב, בזמן מחלה באמת. ככל שהוותק של העובד במקום העבודה נמוך – דבר האופייני לעובדים חלשים אשר אינם נהנים על פי רוב מיציבות תעסוקתית – כך עלולה תקופת בידוד כפויה להותירו בלא כל ימי מחלה צבורים. נעיר כי במקרים בהם לאחר שהעובד ישהה בבידוד יידרש גם בן משפחתו הקרובה לבידוד, צפויה המכסה להיעלם כליל.

12. תמור מכך הוא שההסדר שנקבע לא נתן את הדעת למקרים בהם אין לעובדים בבידוד ימי מחלה צבורים, אם מאחר שניצלו אותם לצורך מחלתם או מחלת קרוביהם; אם מאחר שלא השלימו תשעה חודשי עבודה (אשר שווי ערך ל-14 ימי בידוד). עובדים אלו יאבדו בפועל ולכל הפחות כמחצית משכרם החודשי בשל שהייה בבידוד של 14 ימים. מדובר בנטל כלכלי משמעותי וכבד אשר עלול להוביל עובדים, בפרט מוחלשים, לכדי הפרה להוראות משרד הבריאות בעניין הבידוד ובכך לסיכון בריאותו של הציבור בכלל.

13. אין ספק שהמציאות שמתהווה עם התפשטות נגיף הקורונה, מחייבת התייחסות והתמודדות מצד הרשויות כמו במצב חירום, וכי נדרשים מצדן הסדרים ייחודיים ולא ניצול והפניה להסדרים קיימים בחקיקת העבודה שאינם מותאמים למצב החירום החדש שנוצר. כנגזרת מכך, נדרשת הקצאת תקציב ייעודי לשם הבטחת שכרם של העובדים השוהים בבידוד ושיפוי מעסיקיהם. תמיכה תקציבית/כלכלית זו היא נדבך מרכזי לשם הצלחת מדיניות משרד הבריאות לבלימת התפשטות הנגיף וגדיעתו.

14. בנוסף, ההסדר שנקבע אינו מתייחס ואינו מסדיר את זכויותיהם של הורים לקטינים שנדרשו לשהות בבידוד. הואיל ואין זה סביר לצפות מהורים להיות מנותקים מילדיהם הקטינים שבבידוד והיות שאין מנגנון המבטיח שלא יהיה מגע בין הילד המבודד לבין הוריו וכך שלא תהיה הדבקה בוורוס, על המדינה לנקוט בצעדים שיבטיחו את שלום הציבור תוך שמירה על זכויותיהם של ההורים לרבות זכותם לטפל בקטין המבודד, כך שבמקרה בו קטין נכנס לבידוד על פי הנחיות משרד הבריאות יש להעניק להוריו מיד זכויות זהות למבודד ולאפשר להם שהיה במחיצת הקטין תוך הבטחת תשלום שכרם במשך כל תקופת הבידוד.

15. כמו כן, ועל מנת לפעול למימוש שוויוני לזכויותיהם של העובדים, יש להנגיש את המידע לעובדים ולמעסיקים במספר שפות כמבוקש לעיל. הנגשתו של המידע ביחס לזכויותיהם של העובדים והמעסיקים מעגנת את החובה המוטלת עליכם להבטחת קבלת הזכות ועל כן דרישה זו נדרשת ומחייבת.

16. נוסף ונחדד, כי אוכלוסיות מהגרי העבודה השוהות בישראל, כמו גם אוכלוסיית העובדים הפלסטינים בהיתר, מחייבת חידוד ממוקד והתייחסות מיוחדת לחבות המעסיקים ולזכויות העובדים. העובדים הפלסטינים בישראל נמצאים במצב בעייתי ביחס לאפשרות ניצול וצבירת ימי מחלה, כאשר עקב התנערות ישראל ממחויבותה לתשלום דמי מחלה לעובדים אלה החל מ-1.1.2019, העובדים הללו אינם מחזיקים במספיק ימי מחלה צבורים מאת מעסיקיהם. ככל שיוכרז סגר על השטחים, צפויים עובדים אלה להיפגע במיוחד, שכן ההוראות אודות תעודת המחלה הגורפת ממילא לא יחולו עליהם. ביחס למהגרי העבודה בהיתר, קשה להבין אילו אפשרויות נתונות לאוכלוסייה זו ביחס לבידוד, כאשר מגוריהם הם בקבוצות במגורים צפופים, או בבתי מעסיקיהם הקשישים והנכים הנמצאים ממילא בקבוצות סיכון ואף זקוקים להשגחה מתמדת. מבחינה פרקטית, ככל שמעוניינים להמשיך במדיניות הקיימת – יש להיערך מראש לפתרונות לאנשים אלה.

17. נודה על קבלת תשובתכם.

בברכה,

אלעד כהנא, עו"ד

מיכל תגיה, עו"ד

ג' / ג'דיר ניקולא, עו"ד