

חובותיהן המשפטיות של חברות אמריקאיות לאור התפרצות מגפת הקורונה

עו"ד מאירה פרייגר

ארגון הבריאות העולמי ("WHO") הגדיר את ההתפשטות העולמית המהירה של וירוס הקורונה הקטלני, -2019-nCoV, (להלן: "נגיף קורונה") כמצב **חירום בריאותי עולמי**. הווירוס, העלול לגרום לתסמינים נשימתיים כגון שיעול, קוצר נשימה וקשיי נשימה, החל בעיר ווהאן שבסין, ועלול להוות סכנת חיים. במקביל, ארצות הברית **הכריזה** לאחרונה על מצב חירום לבריאות הציבור, ועל חברות המעסיקות עובדים בארה"ב להיות מודעות לחובות משפטיות חדשות שהוטלו בעקבות מגפת הקורונה.

1. מקום העבודה

מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית בארה"ב (להלן: "OSHA") מטיל על חברות חובות משפטיות **להבטיח מקום עבודה בטוח** לכל העובדים. לאור התפרצות מגפת הקורונה, OSHA פרסם **הנחיות** שעל המעסיקים ליישם במקום העבודה, אם יש להם סיבה להאמין שעובדיהם חשופים לסכנת הדבקה. בהתבסס על **אמצעי הגנה** שפורסמו על ידי ארגון הבריאות העולמי, וכן **תקנות** שפרסמו המרכזים לבקרת מחלות ומניעתן (להלן: "CDC"), ההנחיות של OSHA מתמקדות בעיקר בשמירה על סביבת עבודה נקייה מחיידקים ככל האפשר. לאור ההנחיות הנוכחיות של OSHA, אם יש למעסיקים סיבה להאמין שהעובדים חשופים לסכנת הדבקה, עליהם לנקוט צעדים כדי לוודא שבכל חדרי השירותים וליד המתקנים לשטיפת ידיים יהיו סבון ומגבות נייר חד-פעמיות (לשימוש אישי), ועליהם לשקול להציב מתקנים עם ג'ל אלכוהול במיקומים שונים במשרד, ולהחזיק מלאי מספק של ממחטות נייר. יש לעקוב אחר הופעת סימני מחלה אצל העובדים, ולעודד כל מי שמציג תסמינים נשימתיים, חום, שיעול, קוצר נשימה או קשיי נשימה, לפנות לקבלת טיפול רפואי, והוא עשוי להידרש להציג אישור רפואי כתנאי לחזרתו לאתרי החברה.

על החברות לעקוב באופן שוטף אחר עדכונים להנחיות OSHA, לתקנות של ארגון הבריאות העולמי ושל ה-CDC, העשויים להשפיע על חובת המעסיק לקיים מקום עבודה בטוח לעובדים. מעסיקים שלא יצייתו להנחיות OSHA יהיו חשופים **לעונשים** וקנסות כספיים.

2. עובדים שנדבקו בנגיף ו/או נחשפו אליו

לאור אחריותו של המעסיק לפי OSHA לדאוג למקום עבודה בטוח, כמו גם תקנות CDC העדכניות, יש **להרחיק עובדים שנדבקו באופן פעיל בקורונה** מכל אתרי העבודה וכן מכל אינטראקציה פיזית עם עובדים ו/או שותפים עסקיים של החברה. עובדים המסרבים לעבוד בנוכחות אדם שנדבק בנגיף מוגנים בחוק, ואין זה חוקי לפעול נגד אותם עובדים בכל דרך שהיא.

יש לסקור את מדיניות חופשות המחלה והחופשות האחרות בתשלום של החברה כדי להעניק לעובד שנדבק בנגיף חופשה בתשלום ארוכה ככל הניתן. בתלות במצב העובד ובנסיבותיו, הדין הפדרלי, המדינתי ו/או המקומי עשוי לחייב את החברה לספק מספר מסוים של ימי חופשה בתשלום או ללא תשלום, ו/או להבטיח לעובד את משרתו למשך פרק זמן מסוים. יתרה מזאת, עובדים מסוימים עשויים להיות זכאים גם לקחת חופשה בתשלום או ללא תשלום כדי לטפל בקרוב משפחה שנדבק בקורונה. עובד שחל שינוי ביכולתו לעבוד כתוצאה מהשפעות נגיף הקורונה עשוי להיות זכאי להתאמות סבירות מצד המעסיק עם חלוף החשש להדבקה מצד העובד וכשיהיה מוכן לחזור לעבודה.

קצת פחות ברור כיצד לטפל **בעובד שנחשף** לנגיף הקורונה, אך אין אצלו ביטוי פעיל של תסמינים של הווירוס. ה-CDC פרסם **הנחיות** מקיפות לצורך הערכת הסיכון הנשקף מאדם כזה, לרבות צעדים מומלצים לבידודו,

בהתאם לנסיבות. על החברות להתעדכן ולציית לכל ההנחיות של ה-CDC כאמור ככל שתתפתחנה בעניין זה, מכיוון שאין כרגע הסכמה גורפת לגבי נקודת הזמן שבה למעשה האדם שנחשף לנגיף הקורונה הופך להיות מדבק. באופן כללי, ניתן לדרוש מעובדים שנחשבים בסיכון לפתח את הקורונה לעבוד מהבית (אם זה עולה בקנה אחד עם דרישות תפקידו ועבודתו של העובד), וחברות צריכות לשקול לשנות את מדיניות העבודה מהבית שלהן עד חלוף המגפה.

בין שעובד אובחן כחולה בנגיף הקורונה, ובין שהוא נחשב בסיכון להידבק בנגיף, על המעסיקים לנהוג בזהירות לגבי מידת שיתוף מידע כאמור ו/או הודעה לצדדים שלישיים. אף שמעסיקים מחויבים באופן רשמי לדווח ל-OSHA על קיומו של אדם שנדבק במחלה, מידע בנוגע למצב בריאותו של עובד עשוי להיות כפוף לתקנות פדרליות ו/או מדינתיות המסדירות מידע בריאותי מוגן, ועל כן חברות צריכות לנהוג בזהירות ביחס להפצת מידע כאמור. יתר על כן, שיתוף בחשדות שעובד נדבק בנגיף הקורונה, כאשר העובד למעשה לא נדבק, עלול לחשוף את המעסיק לתביעות דיבה ו/או לשון הרע.

3. נסיעות של עובדים

בנוסף לנקיטת צעדים להבטחת מקום עבודה פיזי בטוח לעובד, על המעסיקים לוודא שהם מציינים ופועלים לפי המלצות המסע של ה-CDC, העשויות להשפיע על נסיעות של עובדים לאזורים גיאוגרפיים מסוימים. ב-2 בפברואר 2020, ארה"ב פרסמה **אזהרת** מסע חמורה שחלה על כל הנסיעות לסיין. בנוסף, מוטלות **מגבלות** קפדניות על אנשים הנכנסים לארה"ב מאזורים שנחשבים בסיכון גבוה לנוכחות נגיף הקורונה, ואנשים אלה עשויים להיות מוכנסים לבידוד והסגר רפואי.

בכל תקופה של מגבלות מסע, יש לעודד עובדים להשתמש בשיחות ועידה בווידיאו, סקייפ ובכלים טכנולוגיים אחרים העומדים לרשותם כתחליף למפגשים של "פנים אל פנים".

4. כיסוי ביטוחי

על חברות לסקור את פוליסות ביטוח תאונות העבודה של עובדיהן ("workers compensation insurance"), כדי לוודא שבמקרה שעובד אכן יידבק בנגיף הקורונה במסגרת העבודה, למשל דרך עובד אחר או שותף עסקי שנדבק בווירוס, או בעקבות נסיעה עסקית לאזור בסיכון גבוה, ביטוח כזה יכסה (או לפחות יפצה חלקית) את השכר שהעובד הפסיד בעקבות חופשה שלקח מהעבודה, הוצאות רפואיות נלוות והמשך טיפול שיקומי. מרבית פוליסות הפיצויים של העובדים נועדו לטפל בתרחישים בהם עובד נופל ונפגע במקום העבודה, ולא בעובד שנדבק במחלה מידבקת. ייתכן שראוי לרכוש כיסוי משלים, בתלות בנסיבות. באופן כללי, כל פוליסה המכסה עובד שנדבק בנגיף הקורונה תדרוש מסמכים רפואיים ברורים המעידים כי ההידבקות בנגיף הייתה בנסיבות הקשורות לעבודה. יש לציין כי עובד שנשלח לנסיעת עסקים לאזור שנקבע על ידי ה-CDC כאזור סגור עשוי שלא להיות מכוסה על ידי פוליסת הביטוח של החברה, והחברה עשויה להיות חשופה לתביעות משפטיות נפרדות מצד העובד עקב הרשלנות ו/או הפזיזות של החברה בשליחת העובד לאזור כזה.

עובד שנדבק בנגיף הקורונה בנסיבות שאינן קשורות לעבודה יכול להיות מכוסה בביטוח משלים המוענק על ידי המדינה (בחלק ממדינות ארה"ב, אך לא בכלן) ו/או ביטוח פרטי של החברה. ניתן לסקור פוליסות אלה גם לצורך קביעת זכאות של העובד לכיסוי ביטוחי.

על חברות עם עובדים בארה"ב להיות מודעות לחובותיהן בעקבות התפרצות מגפת הקורונה, ועליהן להיות קשובות לכל העדכונים של OSHA, ארגון הבריאות העולמי ו-CDC העשויים להקים חובות חדשות ו/או מוגברות מצד המעסיקים.

למידע נוסף על חובות משפטיות ביחס לעובדים בארה"ב, אנא צרו קשר עם עו"ד מאירה פרזיגר ב-ferziger@gtlaw.com. מאמר זה אינו מיועד לספק ייעוץ משפטי בעניין מסוים, ואף אינו מהווה שידול לשירותים משפטיים.

Albany. Amsterdam. Atlanta. Austin. Boca Raton. Boston. Chicago. Dallas. Delaware. Denver. Fort Lauderdale. Germany.⁻ Houston. Las Vegas. London.^{*} Los Angeles. Mexico City.⁺ Miami. Milan.[»] Minneapolis. Nashville. New Jersey. New York. Northern Virginia. Orange County. Orlando. Philadelphia. Phoenix. Sacramento. San Francisco. Seoul.[∞] Shanghai. Silicon Valley. Tallahassee. Tampa. Tel Aviv.[^] Tokyo.[»] Warsaw.[~] Washington, D.C.. West Palm Beach. Westchester County.

*This Greenberg Traurig communication is issued for informational purposes only and is not intended to be construed or used as general legal advice nor as a solicitation of any type. Please contact the author(s) or your Greenberg Traurig contact if you have questions regarding the currency of this information. The hiring of a lawyer is an important decision. Before you decide, ask for written information about the lawyer's legal qualifications and experience. Greenberg Traurig is a service mark and trade name of Greenberg Traurig, LLP and Greenberg Traurig, P.A. –Greenberg Traurig's Berlin office is operated by Greenberg Traurig Germany, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. *Operates as a separate UK registered legal entity. +Greenberg Traurig's Mexico City office is operated by Greenberg Traurig, S.C., an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. »Greenberg Traurig's Milan office is operated by Greenberg Traurig Santa Maria, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. ∞Operates as Greenberg Traurig LLP Foreign Legal Consultant Office. ^Greenberg Traurig's Tel Aviv office is a branch of Greenberg Traurig, P.A., Florida, USA. »Greenberg Traurig Tokyo Law Offices are operated by GT Tokyo Horitsu Jimusho, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. ~Greenberg Traurig's Warsaw office is operated by Greenberg Traurig Grzesiak sp.k., an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. Certain partners in Greenberg Traurig Grzesiak sp.k. are also shareholders in Greenberg Traurig, P.A. Images in this advertisement do not depict Greenberg Traurig attorneys, clients, staff or facilities. No aspect of this advertisement has been approved by the Supreme Court of New Jersey. ©2020 Greenberg Traurig, LLP. All rights reserved.*