



חיסונים נגד נגיף הקורונה – שאלות ותשובות בעולם יחסי העבודה

בימים אלה, אנו מצויים באירוע משברי ותקדימי שטרם ידענו כמותו בתחום יחסי העבודה בישראל. המציאות מאתגרת, דינמית וההסדרים נקבעים ומשתנים תדירות. לאחרונה, החלה המדינה במבצע חיסונים נרחב במטרה לבלום את התפשטות הנגיף. בתוך כך, אנו נתקלים בשאלות רבות ממעסיקים לגבי דרכי ההתנהלות האפשריות כלפי עובדים המסרבים להתחסן, ולגבי האופן בו ניתן לתמרץ עובדים מתחסנים.

מיגור נגיף הקורונה וניסיון לחזרה לשגרת חיים תקינה הם, כמובן, יעדים בעלי חשיבות עליונה. עם זאת, גם בתקופה זו, אנו סבורים כי מעסיקים אינם יכולים להתעלם מזכויות היסוד החוקתיות של עובדיהם, כגון הזכות לשוויון, לפרטיות ולאוטונומיה, וכן מעקרון איסור ההפליה המושרש בדיני העבודה הישראליים. לטעמנו, התנהלות המעסיקים צריכה לשקף איזון הולם בין זכותם לקניין וניהול מקום העבודה בהתאם לפררוגטיבה הניהולית שלהם, אינטרס בריאות הציבור וזכויות היסוד של העובדים.

ריכזנו להלן שאלות שונות שקיבלנו ממעסיקים ואת תשובותינו להן. יובהר – הנושא אינו מוסדר בחקיקה ולא נדון עד כה בפסיקה. על כן, תשובותינו הן למיטב הבנתנו ופרשנותנו את הדין הקיים. אין זה מן הנמנע, כי הנושא יוסדר בהמשך בחקיקה או בהנחיות שונות, כאשר כבר הוזכרו בכלי התקשורת מספר יוזמות חקיקה, וכן יובא לשולחנו של בית הדין לעבודה. אנו נמשיך לעדכן בהתפתחויות.

אנו ממליצים להתייעץ עם הצוות המקצועי במחלקה בכל התלבטות ושאלה משפטית שמתעוררת בעניין. אנו ערוכים למתן מענה מהיר, יעיל ומקצועי על כל שאלה ונשמח לעמוד לרשותכם בכל עת.

▪ **האם מעסיק רשאי לחייב את עובדיו להתחסן? לא.** סעיף 13 לחוק זכויות החולה, תשנ"ו-1996, קובע כי כחלק מזכותו של האדם לכבוד ולפרטיות נדרשת הסכמתו מדעת לקבלת טיפול רפואי ולכן אין למעסיק זכות לחייב עובדים להתחסן.

▪ **האם ניתן לפטר או להוציא לחל"ת או לפגוע בתנאי העבודה של עובד המסרב להתחסן? לא.** למעסיקים אסור לנקוט במדיניות של ענישה כלפי עובדים שיבחרו שלא להתחסן או לפגוע בכל דרך אחרת בתנאי העסקתם. מדיניות מפלה כלפי העובדים שאינם מחוסנים עשויה להקים עילת תביעה מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 ולטעמנו, כל עוד הנושא לא יוסדר בחקיקה, לא תעמוד במבחן בית הדין לעבודה.

חריג לאמור, עשוי להתקיים במקומות עבודה בהם סכנת ההדבקה עלולה לסכן חיים כגון מעונות, פנימיות, בתי חולים או בתי אבות. במקומות אלה, בנסיבות מסוימות, האיזון עשוי להיות לטובת שמירה על בריאות הציבור, באופן המאפשר נקיטת סנקציות מסוימות כנגד עובדים שלא מתחסנים.

- **האם ניתן להתנות הגעה של עובדים למקום העבודה בביצוע בדיקות קורונה שוטפות?** ככלל לא. עם זאת, במקומות עבודה המחייבים הקפדה יתרה על שמירת בריאות העובדים והציבור כגון בתי אבות ובתי חולים, דרישת קיום בדיקות קורונה על בסיס שוטף עשויה להיות סבירה ומידתית.
- **האם ניתן לדרוש מעובד לא מחוסן לעבוד מהבית?** ככל שאופי העבודה מאפשר עבודה מהבית ניתן לדרוש מהעובד שיבצע את העבודה מביתו לזמן מוגבל ללא פגיעה בתנאי העבודה שלו. עם זאת, הרחקה ממושכת ממקום העבודה עלולה להיות בעייתית ולהוות פגיעה בתנאי העבודה.
- **האם ניתן לתת תמריץ חיובי בכדי לעודד עובדים להתחסן?** כן. אנו סבורים כי מתן תמריצים כגון תשלום מענק כספי או הטבה אחרת לעובדים שיקבלו את החיסון הם צעד סביר ולגיטימי. תיתכן טענה כי גם במתן התמריץ למתחסנים יש מדיניות מפלה והפעלת לחץ פסול על עובדים להתחסן, אולם אנו סבורים כי צעד מסוג זה מבטא איזון הולם בין זכויות המעסיק והעובדים. עם זאת, ייתכן מצב בו יהיו עובדים שלא מתחסנים מטעמים בריאותיים, או בשל הריון או טיפולי פוריות ויש לוודא שאינם מקופחים בשל מצב זה.
- **האם ניתן לשאול מועמד לעבודה האם התחסן או לא לקבל למקום העבודה עובד שאינו מחוסן?** ככלל, לא, מכיוון שהעקרונות שבחוק שוויון הזדמנויות בעבודה רלוונטיים גם בכל הנוגע להליך קבלת העובדים למקום העבודה. עם זאת, במקומות עבודה "רגישים" בהם קיימת סכנת הדבקה משמעותית, בדיקה האם מועמדים לעבודה התחסנו עשויה להיות סבירה ולגיטימית.
- **האם מעסיק רשאי לחייב את העובדים לדווח על קבלת חיסון נגד קורונה?** כרגע אנו ממליצים להימנע מדרישות דיווח אודות קבלת החיסונים. סעיף 2(11) לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 קובע כי פרסומו של ענין הנוגע לצנעת חייו האישיים של אדם או למצב בריאותו עולים כדי פגיעה בפרטיות. שאלה זו מחייבת לבחון אם התועלת שבקבלת המידע אודות העובדים עולה על הפגיעה בפרטיותו של העובד. לעניין זה, ככל שיתברר בהמשך כי קבלת החיסונים מפחיתה באופן משמעותי את פוטנציאל ההדבקה מקורונה, אזי האינטרס של המעסיק לקבל את המידע עשוי להיות מידתי.
- **האם המעסיק רשאי לערוך רישום של העובדים המחוסנים ואלה שאינם?** אנו סבורים כי יצירת מאגר מידע לגבי התחסנות עובדים עולה לכדי פגיעה בפרטיותם, דבר העלול להוביל לסנקציות נגד המעסיק בהתאם לחוק הגנת הפרטיות. ככל שהמעסיק מתנה הגעה לעבודה בהתחסנות (דבר שכשלעצמו יהיה מותר לטעמנו רק במקרים חריגים – ראו לעיל), ניתן להסתפק בהצגת תעודת מתחסן על ידי העובדים ולא ליצור מאגר מידע.
- **האם ניתן להביא ניידת חיסונים למקום העבודה?** כן. אנו סבורים שעצם הבאת ניידת חיסונים למקום העבודה היא בגדר עידוד לגיטימי של עובדים להתחסן. עם זאת, יש להימנע מכל אלמנט של כפייה או סנקציה כלפי המסרבים להתחסן.
- **לסיכום, לאור המצב המשפטי הקיים, הדרכים הפתוחות בפני מעסיקים לעודד התחסנות עובדיהם הן בעיקר הסברה ועידוד על ידי מתן תמריצים. בשלב זה, נקיטת סנקציות נגד עובדים לא מתחסנים, ימצאו לטעמנו ברוב המקרים כבלתי חוקיות ועלולות להעמיד את המעסיקים בחשיפה לתביעות משפטיות.**

אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע בכל הנדרש.

למידע נוסף ניתן לפנות אל:

steken@fbclawyers.com

עו"ד שי תקן

mfriedman@fbclawyers.com

עו"ד מורן פרידמן

hsachs@fbclawyers.com

עו"ד הילה זקס

abechler@fbclawyers.com

עו"ד עמית בכלר

sbarak@fbclawyers.com

עו"ד שי ברק

ובטלפון 03-6069656