

## סוגיית "סרבני החיסון" והשלכתה על מקומות העבודה

מגפת הקורונה הינה אירוע בריאותי וכלכלי תקדימי, ומשך מעוררת שאלות משפטיות חדשות, בכלל, ובמשפט העבודה, בפרט. תקופה זו הוגדרה על ידי בית המשפט העליון כ"ארץ לא זרועה", במובן זה שההלכות המשפטיות והחקיקה אינן נותנות מענה להתמודדות עם המגפה והשלכותיה.

על אף החשיבות הרבה שמייחסת המדינה למבצע החיסונים, אין, נכון למועד זה, חובה חוקית החלה על אזרחי ותושבי מדינת ישראל להתחסן (בשונה, לדוגמא, מהחובה שנקבעה בתקנות לשעת חירום לעטות מסיכות ולשמור על ריחוק חברתי). כך גם כלל חוקי היסוד, כגון הזכות לשיויון, לפרטיות ולאוטונומיה על הגוף – עודם חלים על כל מקום עבודה, ואולי גם ביתר שאת, וזאת לצד החובה לשמור על מקום עבודה מוגן ועל בריאות העובדים, כמו גם על האינטרסים הכלכליים והמסחריים של המעסיק וזכותו בקניין שלו.

לכן, על המעסיקים לערוך איזון הולם בין כלל הזכויות, החובות והשיקולים השונים בבואם להחליט כיצד לנהוג בעניין זה מול עובדיהם.

לאחרונה התקבלו במשרדנו שאלות רבות ממעסיקים לגבי דרכי ההתנהלות האפשריות כלפי עובדים שאינם רוצים להתחסן. על אף חוות הדעת הפרטניות שניתנו ללקוחות, ועל אף הדיון הרחב שמתנהל בתקשורת בעניין זה, מצאנו לנכון להביא בפניכם את עיקרי חוות דעתנו בעניין. אולם, מאחר שהנושא נתון לשינויים ומאחר שהתשובות משתנות גם בהתאם לאופי ולמקום העבודה, אנו ממליצים להתייעץ איתנו בכל התלבטות, טרם קבלת החלטות בארגון שלכם;

**האם מעסיק רשאי לחייב את עובדיו להתחסן? מעסיק אינו יכול לחייב את עובדיו להתחסן.** חוק זכויות החולה, תשנ"ו-1996 קובע כי לכל עובד אוטונומיה על גופו, ועל כן נדרשת הסכמתו מדעת, לכל טיפול רפואי.

### האם מותר לשאול עובד האם התחסן או האם בכוונתו להתחסן? והאם מותר לשאול עובד האם בידיו תעודת חיסון או אישור עדכני בדבר בדיקת קורונה שלילית?

התשובה לשאלה זו תלויה בטיבו של מקום העבודה.

ככלל, מאחר שמצב רפואי של עובד הינו בגדר מידע פרטי, שאלה זו עשויה להוות פגיעה בפרטיות ועל כן, אסורה מכוח חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א 1981.

יחד עם זאת, ומאחר שהשאלה הינה רלוונטית למעסיק לצורך תכנון מתכונת העבודה נוכח המגיפה, ככל שעובד הסכים מדעת ומרצון חופשי למסור את המידע, הדבר לא ייחשב עוד כפגיעה בפרטיות.

בנוסף, במקומות עבודה בהם יש קבלת קהל, או שקיימת בהם סכנת הדבקה רחבה או כזו העלולה לסכן חיים, כגון מקומות עבודה משרתי ציבור, בתי חולים, בתי אבות, מקומות עבודה מרובי עובדים הבאים במגע זה עם זה וכו' - שאלה זו עשויה להיחשב כמידתית, שכן באיזון הנכון בין הפגיעה בפרטיות של העובד אל מול סכנת הפגיעה בזולת ובציבור בתקופה של מגיפה המונית, נוטה הכף לכיוון התרת השאלה במקומות עבודה אלה.

באשר לניסוח השאלה, בשל נושא הפרטיות וגם מאחר שיש לא מעט אנשים שאינם יכולים להתחסן מסיבות רפואיות שונות, השאלה צריכה להתייחס רק לעצם ההתחסנות, ולא לסיבה שבגינה עובד בחר שלא להתחסן.

**האם מעסיק רשאי לערוך רישום של העובדים המוחסנים ואלה שאינם?** בהמשך לשאלה הקודמת, גם כאן התשובה תלויה במקום העבודה. אנו סבורים כי יצירת מאגר מידע לגבי התחסנות עובדים עשויה להוות פגיעה בפרטיותם, ועל כן ככלל אנחנו לא ממליצים על כך, ואנו סבורים כי ניתן יהיה להסתפק בהצגת תעודת מתחסן. ניתן יהיה להוציא מכלל זה מקומות עבודה מרובי עובדים אשר צריכים להתאים את סידור העבודה ולכן יצטרכו לבצע רישומים לדוגמא לצורך הסעות העובדים, כניסה לחדר האוכל, ישיבות וכו'.

**האם ניתן לדרוש מעובד לא מחוסן לעבוד מהבית או לקבוע הסדרי עבודה שונים?** מאחר שמעסיק מחויב לשמור על בריאות עובדיו במקום העבודה, אנו סבורים כי הוא רשאי לקבוע כי עובדים שלא התחסנו לא יגיעו פיזית לעבודה, אלא יעבדו מהבית, ככל שהדבר אפשרי ואינו פוגע בעבודתם. אנו סבורים שניתן גם למצוא פתרונות חלופיים נוספים, כגון שימוש בהסעות בקפסולות קטנות, קיום ישיבות שאינן פרונטליות, הקצאת חללים פתוחים במקום העבודה שיאפשרו שמירה על כללי הריחוק וכו'.

**האם ניתן להתנות הגעה של עובדים למקום העבודה בביצוע בדיקות קורונה תכופות?** ככל שעובד אינו יכול לעבוד מהבית, בשל טיב עבודתו, וככל שלא ניתן למצוא פתרונות אחרים לעובדים אשר מחויבים להגיע פיזית למקום עבודתם, ובהנחה שמדובר בעובד שעבודתו מחייבת הימצאות בקרבת אנשים אחרים, אנו סבורים כי ניתן יהיה לחייב במקרים הפרטניים הללו ביצוע בדיקות קורונה תכופות. כך הדבר גם במקומות עבודה המחייבים הקפדה יתרה על שמירת בריאות העובדים והציבור, כגון בתי אבות ובתי חולים.

**האם מותר להטיל סנקציות על עובד (פיטורים, חל"ת, פגיעה בתנאי העבודה) עקב סירובו להתחסן שלא מסיבות בריאותיות?** אנו סבורים כי נקיטה בסנקציה עונשית כגון פיטורים לגבי עובדים שאינם רוצים להתחסן עשויה להיחשב כפיטורים בלתי חוקיים, ואף עשויה לעורר טענות בדבר אפליה אסורה, פגיעה בפרטיות העובדים ופגיעה בזכות לאוטונומיה על גופם.

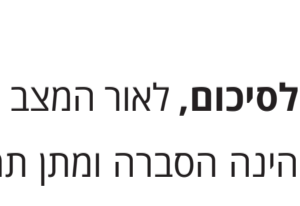
במקרים בהם עובד מסרב להתחסן ומסרב לבצע בדיקות קורונה תכופות, יש להעדיף את הפתרון של עבודה מהבית או פתרון חלופי אחר במקום העבודה. רק אם גם פתרון זה אינו ישים, ומדובר בעובד שעבודתו כרוכה בהימצאות בקרבת עובדים או לקוחות, ועל כן עלולה לסכן ציבור רחב, ניתן יהיה לשקול הוצאה לחופשה או להסכים עם העובד על חופשה ללא תשלום.

**האם ניתן לעודד עובדים להתחסן? בהחלט כן.** מעסיק רשאי לייצר תמריצים חיוביים על מנת לעודד עובדים להתחסן. כך למשל, עובד שיתחסן יזכה ליום חופש, תוספת שכר חד פעמית, מתן שי, הסעות מאורגנות ופרטיות מטעם המעסיק להתחסן, מתן אישור להתחסן על חשבון שעות העבודה, או הטבות אחרות. יחד עם זאת, יש לשים לב שהענקת הטבות כאלו לא תהווה תמריץ לעובד, אשר אינו יכול להתחסן מטעמים בריאותיים, להתחסן בניגוד להמלצות רפואיות. עוד יוער, כי מתן תמריצים עלול לעלות טענה להפליה בין העובד שמתחסן לבין העובד שאינו מתחסן, לכן יש להימנע מהבעת עמדה רפואית או מהפעלת לחץ.

**לסיכום,** לאור המצב המשפטי הקיים, אנו סבורים כי הדרך הטובה ביותר לעודד עובדים להתחסן הינה הסברה ומתן תמריצים חיוביים, ובמקרים המתאימים, ניתן לחייב עובדים לעבוד מהבית או לנקוט בסנקציות אחרות. יחד עם זאת, נקיטה בסנקציות נגד עובדים "סרבני חיסון" עשויה להימצא כבלתי חוקית ולהעמיד את המעסיקים בחשיפה לתביעות משפטיות, ועל כן המלצתנו היא לפנות אלינו לקבלת ייעוץ משפטי פרטני.

האמור במסמך זה הוא מידע כללי בלבד ואינו מהווה חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין לעשות בו כל שימוש אחר

**בברכת בריאות שלמה לכם ולבני משפחותיכם.**



עו"ד הלית שמחוני  
ראש מחלקת דיני עבודה

HelitS@ayr.co.il