

התפתחויות בסוגיית "סרבני החיסון" והשלכתה על מקומות העבודה

מניפת הקורונה ממשיכה לאתגר את עולם העבודה ולהציב שאלות חדשות למעסיקים ולבתי הדין לעבודה. עוד לא יבשה הדיו מחוות דעתנו במזכר מיום 17.2.2021, בעניין סוגיית עובדים "סרבני החיסון", ובית הדין כבר נדרש לסוגייה זו.

בהחלטה שניתנה אתמול, על ידי בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, קבע בית הדין, בדומה לאמור בחוות דעתנו, כי נכון לעת הזו ובשים לב לכך שלא ניתן למצוא חלופות או הסדרי עבודה אחרים לעובד, **מעסיק רשאי למנוע את התייצבותו לעבודה של עובד הוראה שלא התחסן נגד נגיף הקורונה ומסרב להציג בדיקת קורונה שלילית בתדירות קבועה.**

באותו מקרה, המבקשת, המועסקת כסייעת במערך החינוך המיוחד בבית הספר, הורחקה לטענתה, מעבודתה בשל סירובה להציג בדיקת קורונה שלילית.

בשל כך פנתה לבית הדין לעבודה בבקשה לסעדים זמניים שונים, ובכלל זאת לביטול ההחלטה לפיה רק עובדים מחוסנים או עובדים שהציגו בדיקה שלילית יוכלו להגיע למקום עבודתם; מתן צו המורה לבטל את השעייתה ולהשיבה לעבודה; לקבוע כי המעסיקה אינה יכולה לחייב את המבקשת בחשיפת מידע אישי רגיש.

בית הדין לעבודה דחה את בקשתה של העובדת לשוב לעבודה וקבע כי נכון לעת הזו, שבה עדיין משתוללת המגפה והמשק הישראלי מנסה לחזור לשגרת עבודה, הרי שכנגד זכותה של העובדת לאוטונומיה על גופה ולפרטיות, ניצבת זכותם לחיים ובריאות של התלמידים, ויתר צוות העובדים בבית הספר, כמו גם זכותם של הורי התלמידים לחיים ולעיסוק, ועל כן דחה את בקשתה של העובדת לשוב לעבודה.

יחד עם זאת, יש לציין את המאפיינים הייחודיים של המקרה אשר הובא לפתחו של בית הדין: המדובר בחשיפה לתלמידי החינוך המיוחד, שאינם ברי חיסון, ולאור אופיים וגילם מתקשים לשמור על ריחוק חברתי ועל עטית מסכה. מכאן גם הנזק שעשוי להיגרם להם ולבני משפחותיהם, לו יתברר כי העובדת חולה בקורונה ותחול עליהם חובת בידוד.

כמו כן מדובר בהחלטה בבקשה לסעדים זמניים, בקשה שההכרעה בה היא לכאורית בלבד. אין בהחלטה זו כדי לקבוע מסמרות באשר להליך העיקרי ולגבי תביעת העובדת ותוצאותיה, כמו גם האפשרות למתן פיצוי כספי.

לאור החלטה זו אשר נותנת תוקף לחוות דעתנו, ולאור התנהגות המשק, נכון לעת הזו, אנו סבורים כי במקומות עבודה מרובי עובדים בהם קיימת סכנת הדבקה או כזו העלולה לסכן חיים, על המעסיק לשאול את העובד האם הוא התחסן. עובד אשר לא התחסן ואינו יכול לעבוד מהבית או בריחוק מעובדים אחרים, יוכל המעסיק לחייבו בהצגת בדיקת קורונה שלילית בתדירות קבועה.

במקרים בהם עובד מסרב להתחסן ומסרב לבצע בדיקות קורונה תקופות, 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, השעיה או להסכים עם העובד על חופשה ללא תשלום.

שאלת זכאותו של עובד לשכר עבודה במקרים אלה עשויה להישאר פתוחה. בפסק הדין בעניין הסייעת קבע בית הדין לעבודה כי עניין תשלום שכרה של המבקשת יוכרע בהליך העיקרי.

לסיכום, על פי המצב המשפטי כיום, אנו סבורים כי עומדת למעסיק זכות היתר שלו לניהול וארגון עסקו נוכח השלכות מניפת הקורונה על העסק, אלא שעליו להפעילה, תוך עריכת איזון ראוי לנסיבות המקרה, בין הפגיעה בחופש העיסוק ובפרטיות העובד, לבין הזכות לחיים ובריאות של הבאים עימו במגע במהלך עבודתו.

היות שאין חקיקה, ומאחר שנסיבות כל עניין עשויות להשפיע על חוקיות החלטת המעסיק, המלצתנו היא לפנות אלינו לקבלת ייעוץ משפטי פרטני.

בברכת בריאות שלמה וחג שמח,



עו"ד הלית שמחוני
ראש מחלקת דיני עבודה
HelitS@ayr.co.il