

מרץ 2021

לקוחות יקרים,

מבזק פסיקה בתחום יחסי העבודה

כחלק מהעדכונים הנשלחים אליכם מעת לעת, להלן מבזק פסיקה חשובה מהעת האחרונה.
יובהר, כי כל האמור בחוזר זה הינו מידע כללי, אשר אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי פרטני.

מועצה מקומית רשאית למנוע את התייצבותה לעבודה של סייעת בבית ספר שטרם התחסנה מפני נגיף הקורונה ומסרבת להציג תוצאת בדיקת קורונה שלילית בתדירות קבועה

1. בית הדין לעבודה קבע במסגרת הליך זמני כי מעסיק רשאי למנוע התייצבות לעבודה של עובד שאינו מחוסן בחיסון כנגד נגיף הקורונה ואשר מסרב להציג תוצאות בדיקת קורונה שלילית.
2. המקרה שנדון בהחלטה¹ עסק בבקשתה של סיגל אבישי המועסקת כסייעת ומשלבת ילדים בבית ספר (להלן: **המבקשת**) המופעל על ידי המועצה המקומית כוכב יאיר – צור יגאל (להלן: **המשיבה**), לקבוע כי המשיבה אינה יכולה לחייב את המבקשת בחשיפת מידע רפואי רגיש ואישי בנוגע לסטטוס ההתחסנות נגד נגיף הקורונה או הצגת בדיקת קורונה שלילית.
3. טענתה העיקרית של המבקשת היא כי הדרישה שהציבה המועצה, היא דרישה שאינה לגיטימית ואינה חוקית. לדבריה, לא ניתן לחייבה למסור מידע רפואי אישי האם התחסנה אם לאו, או לחייבה לעשות בדיקה פולשנית בגופה לאיתור הנגיף אחת לשבוע, ללא סמכות חוקית העומדת בבסיס דרישות אלו.
4. בית הדין האזורי לעבודה, מפי השופטת מירב קליימן, דחה את הבקשה ופסק כי:
5. אין חולק כי חיוב עובד לבצע בדיקה רפואית נגד רצונו פוגעת בזכותו היסודית לאוטונומיה על גופו. אל מול זכויות המבקשת, עלינו להציב לנגד עינינו בראש ובראשונה את זכותם לחיים ולבריאות של התלמידים, הוריהם ויתר צוות העובדים בבית הספר, שאף הן זכויות ראשונות במעלה, שאין עוררין על עליונותן וחשיבותן.

¹ סע"ש (אזורי ת"א) 42405-02-21 סיגל אבישי - מועצה מקומית כוכב יאיר צור יגאל (נבו 21.03.2021).

6. בית הדין קבע כי בכל הנוגע לחיוב העובד בגילוי מידע האם התחסן, ניצבת זכותו הקניינית של המעסיק אל מול זכותו של העובד לפרטיות, שמקורה בכבוד האדם שלו. האיזון בין שני אינטרסים מתנגשים אלה נמצא ברלוונטיות של המידע שבגילוי מדובר.
7. ביה"ד סבור כי בנקודת הזמן הנוכחית, בה המשק הישראלי מנסה לחזור לשגרה ובכלל זה מערכת החינוך, כאשר עובדים רבים נדרשים לשוב אל מקומות העבודה - המידע באשר לעצם התחסנותם של עובדים הוא מידע הרלוונטי למעסיק על מנת שיוכל לכלכל את צעדיו ולארגן את אופן העבודה כפי שהוא רואה לנכון, לרבות קביעת "קפסולות" עבודה, סידורי ישיבה וכיוצא בזה. כל זאת, כמובן, לשם שמירה על ביטחון ובריאות העובדים כולם (ובהם המבקשת עצמה) והקהל הבא בשעריו – בענייננו התלמידים והוריהם.
8. בכל הנוגע לחיוב המבקשת להגיש תוצאות בדיקת קורונה עדכניות, קבע בית הדין כי ההכרעה תתקבל על יסוד השאלה בנקודת זמן זו, מי יפגע יותר לו לא יינתן הסעד המבוקש – המבקשת או המשיבה, ובכלל זה הציבור עליו היא אמונה.
9. נקבע כי למול זכותה של המבקשת להמשיך להתייצב במקום עבודתה, עומדת זכותם של התלמידים לחיים, חינוך ובריאות, זכותם של יתר עובדי בית הספר לחיים ולסביבת עבודה בריאה ומאפשרת וכן זכותם של הורי התלמידים לחיים ולעיסוק.
10. נקבע כי בעוד שפוטנציאל הפגיעה בזכות לחיים, הנובע מעובד שלא התחסן או לא הציג בדיקה שלילית הוא ברור ומיידי, הרי שהפגיעה בפרטיות של העובד כתוצאה ממסירת מידע על חיסון היא פגיעה ברף הנמוך. בית הדין קבע כי מסירת מידע בעל אופי בינארי (התחסן/לא התחסן) ללא פירוט הסיבות לאי ההתחסנות - בין אם היעדר רצון או היעדר אפשרות רפואית לעשות כן, אינה פוגעת בליבת הזכות לפרטיות. כך גם בכל הנוגע לתוצאת הבדיקה - שלילית או חיובית.
11. בהינתן החיסונים שנכנסו למערכה, התרחש שינוי נסיבות המעלה את רף פוטנציאל ההגנה על החיים, כאשר בהיעדר אפשרות או רצון להתחסן, יש להציב מולה את האפשרות הטובה הבאה, בדמות הצגת בדיקת קורונה שלילית, חלף הסתפקות בהצהרת העובד על היעדר תסמינים, הצהרה הכרוכה גם היא במובנים מסוימים במסירת מידע רפואי.

12. בית הדין הדגיש כי חיוב מסוג זה צריך להיעשות במידתיות ובתדירות שאין בה להכביד על העובד מעבר לנדרש, אך היא מעניקה ודאות מסוימת באשר למצב העובד, זאת כמובן לאחר שנבחנו חלופות העסקה אחרות.

13. בעניין שבנדון קבע בית הדין כי לא ניתן היה לנקוט באמצעי פוגעני פחות, נוכח אופי העבודה הצמוד עם ילדים בחינוך המיוחד, המחייב מגע ישיר עם הילדים. מדובר בחשיפה לאוכלוסייה שאינה ברת חיסון בשלב זה ושלאור אופייה וגילה, וודאי מתקשה לשמור על ריחוק חברתי ועטית מסיכה באופן מלא.

14. לאור האמור קבע בית הדין כי יש לדחות את הבקשה. עוד קבע בית הדין כי המשיבה תישא בתשלום מלוא שכר המבקשת עד למועד ההחלטה, וכי מומלץ לצדדים לבוא בדברים ביניהם באשר להסכמה בדבר תשלום שכר המבקשת עד למועד החלטה אחרת או שינוי בנסיבות.

נבהיר כי ההחלטה, כאמור לעיל, ניתנה במסגרת הליך זמני ובנסיבות שפורטו לעיל. יש לבחון כל מקרה לגופו.

נשמח לעמוד לרשותכם לשאלות או הבהרות נוספות בעניין או בכלל.

בברכה,

אשר חלד ושות', משרד עורכי דין