



CLIENT UPDATE



כללי התנהלות מעסיקים - חיסונים ובדיקות קורונה

30 במרץ, 2021

להלן שורה של כללים, שגובשו, בהתבסס על המצב המשפטי הידוע, בנוגע למדיניות חיסונים ובדיקות קורונה. תשומת ליבכם, כי הנושא טרם הוסדר חוקית ואף אין תקדים משפטי מחייב, כך שיש להפעיל את הכללים להלן בצורה הזהירה ביותר האפשרית, וזאת על מנת לצמצם, ככל הניתן, חשיפה עתידית.

האם מותר לשאול עובדים האם התחסנו?

בענין אבישי נגד המועצה המקומית כוכב יאיר¹ ("ענין אבישי") קבע בית הדין לעבודה כי המידע בדבר עצם התחסנותם של עובדים הוא מידע הרלוונטי למעסיק וזאת על מנת שיוכל לכלכל את צעדיו ולארגן את אופן העבודה כפי שהוא מוצא לנכון, והכל לשם שמירה על ביטחון ובריאות כל העובדים והקהל הבא בשערי מקום העבודה. אף מההודעה המשותפת של נשיאות המגזר העסקי והסתדרות העובדים הכללית החדשה מיום 23/2/2021 ("ההודעה המשותפת"), עולה כי למעסיק זכות לדעת אודות התחסנות עובדיו.

האם יש חובה לקיים מאגר מידע רשום לשם שמירת המידע שנאסף על התחסנות העובדים?

זוהי שאלה שבוכה המשתנה ממעסיק למעסיק ומסיטואציה לסיטואציה, ומחייבת בדיקה פרטנית על ידי מומחה בתחום הגנת הפרטיות.

האם מותר למנוע כניסה למקום העבודה של מי שאינו עומד בכללי התו הירוק (תעודת התחסנות או תעודת מחלים)?

למעסיק יש חובה לשמור על בריאות עובדיו ולספק להם סביבת עבודה בטוחה. על אף שאין חוק שמחייב עובדים להתחסן, המעסיק רשאי למנוע כניסה למקום העבודה של מי שאינו עומד בכללי התו הירוק, וזאת לאחר שבחן נקיטת אמצעים חלופיים ופוגעניים פחות – דרישה להציג בדיקת קורונה בתדירות סבירה קבועה, או לאפשר לעובד לעבוד מהבית (לזמן מה ובמידה ותפקידו מאפשר זאת), או להוציא את העובד לחופשה ללא תשלום, וכדומה.

האם מותר לדרוש בדיקת קורונה שגרתי, כתחליף לכללי התו הירוק ובאיו תדירות?

בענין אבישי קבע בית הדין לעבודה כי בהיעדר אפשרות או רצון להתחסן, ניתן לחייב עובד להציג בדיקת קורונה שלילית בתדירות קבועה. ואולם, גם את חיובו של עובד להציג בדיקה שלילית יש לעשות במידתיות ובתדירות – מצד אחד שלא להכביד על העובד מעבר לנדרש, אך מצד שני שתהיה למעסיק ודאות מסוימת באשר למצב העובד. ויודגש, ניתן לעשות כן לאחר שנבחנו חלופות העסקה אחרות ועל חשבון זמנו הפרטי של העובד.

האמור עולה אף מההודעה המשותפת, הנזכרת לעיל, לפיה בכל הנוגע לעובדים שאינם מחוסנים, שמקבלים קהל באופן קבוע או עובדים שבמסגרת תפקידם באים במגע באופן קבוע עם אוכלוסיות בסיכון ולא ניתן לשלבם בעבודתם הרגילה, ניתן יהיה לדרוש מהם להציג בדיקת קורונה מעודכנת מדי 72 שעות, ובמקרים מסוימים בתכיפות גבוהה יותר.

באותה הודעה אף הוצע, אם לא ניתן להציג בדיקות כאמור, להעביר את העובד למקום מרוחק מעובדים וגורמים אחרים, או לעבודה מהבית, או לנייד את העובד לתפקיד אחר אותו ניתן לבצע במרוחק מעובדים וגורמים אחרים.

האם קיימת חובה לאפשר לעובד שאינו מחוסן להמשיך את עבודתו מביתו, ככל שהדבר אפשרי, ואם כן לכמה זמן?

כפי שנקבע בענין אבישי, ככל שהדבר אפשרי מבחינת מקום העבודה, על המעסיק להמשיך לאפשר לעובד, להמשיך את עבודתו מביתו.

האם ניתן לחייב עובד שאינו מחוסן לצאת לחופשה בתשלום?

ככלל, למעסיק יש את הזכות לקבוע את מועדי החופשה של עובדיו, אך יש להפעיל זכות זו בתום לב. הוצאה חד צדדית לחופשה יכולה להיעשות באופן מידי לתקופה של עד 7 ימים ובהודעה של 14 ימים מראש לתקופה ארוכה יותר, והכל בכפוף לכמות ימי החופשה הצבורים של העובד. הסדר ליציאה לחופשה מוסכמת, לגבי עובדים שמסרבים להתחסן ולעבור בדיקות, יכול להוות במקרים רבים פתרון זמני מוסכם מתאים. עם זאת, כמות ימי החופשה הצבורים מוגבלת בהיקפה, ולאור העובדה שהקורונה לא תיעלם מחיינו בקרוב, נראה כי אין מדובר בפתרון פרקטי לאורך זמן.

האם ניתן לחייב את עובד שאינו מחוסן לצאת לחופשה ללא תשלום?

חופשה ללא תשלום היא עניין הסכמי התלוי הן בהסכמת המעסיק והן בהסכמת העובד. לפיכך, לא ניתן לכפות על עובד חופשה ללא תשלום. ככל שהדבר אפשרי מבחינת מקום העבודה, ניתן להסכים עם העובד על חופשה ללא תשלום, כצעד זמני ופוגעני פחות מפיטורים.

האם ניתן לפטר עובד שאינו מחוסן ומסרב לעבור בדיקת קורונה באופן שיגרתי?

ככל שכל האופציות לעיל מוצו (עבודה מהבית, עבודה ללא מגע עם עובדים אחרים או קהל, חופשה בתשלום או ללא תשלום), ניתן לדעתנו להתחיל בהליכי פיטוריו של עובד שמסרב להתחסן, מסרב לעבור בדיקות ומסרב לכל פיתרון סביר אחר (או שפיתרון כאמור בלתי אפשרי) ולאחר שנדונו עימו האפשרויות השונות והובאה לידיעתו הכוונה לשקול את סיום העסקתו על רקע זה. מדובר בצעד דראסטי וקשה ויש להפעילו בהירות רבה וכמוצא אחרון של ממש.

תשומת ליבכם כי האמור לא עוגן בחקיקה או בפסיקה תקדימית מחייבת. לפיכך התנהלות סבירה ומידתית מצידם של מעסיקים, תצמצם (אך לא תמנע) חשיפה עתידית. על כל מקרה, סביר להניח שבחלוף הזמן המצב המשפטי בסוגיות אלה יתבהר.

¹ סע"ש 42405-02-21 סיגל אבישי נ' מועצה מקומית כוכב יאיר – צור יגאל (21/3/2021).

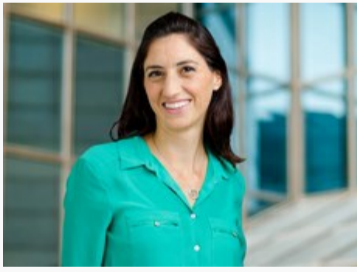
פרטי קשר



הילה זילברשטיין, שותפה
דיני עבודה
03-6103183
hilas@meitar.com



רמיל לנדא, שותף
דיני עבודה
03-6103152
ramil@meitar.com



לילך שחם קנטי, שותפה
דיני עבודה
03-6103899
lilachk@meitar.com



חידות ינקו וולמן, שותפה
דיני עבודה
03-6103899
hyanko@meitar.com



דוד אפלדורף, עו"ד
דיני עבודה
03-6103622
davida@meitar.com

למידע נוסף אודות מחלקת דיני עבודה במשרדנו, לחץ כאן.

מובהר, כי האמור לעיל הינו מידע כללי, אין בו התייחסות לנסיבות ועובדות ספציפיות ואין לראות בו משום חוות דעת ו/או ייעוץ משפטי לעניין קונקרטי.



להצטרפות לעדכוני לקוחות לחץ כאן