

חוזרים

הנדון: משבר הקורונה – סוגיית עובדים מחוסנים וסרבני חיסון במקום העבודה

התבקשנו על ידכם לחוות את דעתנו בשאלות הנוגעות למנעד הכלים והפעולות העומדים למעסיקים ביחס להטלת מגבלות על עובדים שאינם מתחסנים נגד נגיף הקורונה. להלן מספר שאלות נפוצות ותשובות שהתעוררו בעת האחרונה מאת מעסיקים רבים במשק בקשר עם מקום העבודה, נגיף הקורונה והחיסונים. הרקע המשפטי שעל בסיסו נערכו התשובות לשאלות הנפוצות מצורף כנספח לחוות הדעת.

1.ש: האם ניתן לשאול עובד האם התחסן או מתכוון להתחסן ומה קורה אם העובד מסרב להשיב?

ת.1.1: כן. התכלית לקבלת המידע האמור הינה מניעת סיכון להדבקת אחרים והיא רלוונטית לתכנון או החלטות ביחס למתכונת העבודה, למשל בנוגע למקום ביצוע העבודה (מהמפעל או מהבית), אופן יישום קפסולות העבודה, אופן ביצוע ישיבות מקצועיות (פרונטליות או מרחוק), קיום הדרכות שלא ניתן לקיימן מרחוק, תכנון הסעות, תכנון עבודה מול לקוחות, מתן מענה לדרישות של חברות עימן המעסיק מצוי בקשר מסחרי ועוד.

התשובה אם עובד מחוסן אם לאו רלוונטית למעסיק גם בהיותו הגורם המשלם בגין בידוד ונוכח העובדה שנכון למתווה הקיים, עובד מחוסן אינו נדרש לבידוד במקרה של שהייה ליד חולה מאומת. מידע בדבר ההתחסנות עשוי להיות רלוונטי במקרה של תביעות נגד מעסיק בכל הקשור להדבקה שנעשתה תוך כדי העבודה.

אמנם דרישה למסירת מידע רפואי מצד מעסיק עלולה להוות פגיעה בפרטיות ובחיסיון המידע הרפואי של העובד בראי חוקי הפרטיות וחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ואולם כבר נקבע כי ככל ששאלות המעסיק רלוונטיות לתפקיד אותו העובד ממלא, הרי עומדת לעובד חובת גילוי מכוח חובת תום הלב המוגברת שביחסי עבודה.

לטעמנו, מסירת מידע אודות התחסנות הרלוונטית לתכנון או לקבלת החלטות למתכונת העבודה ולצרכים שתוארו לעיל, עומדת בדרישות הדין לגילוי אותו מידע.

עמדתנו היא כי האמור לעיל תקף גם כנגד טענה (שעניינה בספק) אם בגילוי מידע בינארי של 'התחסן' או 'לא התחסן' יש משום פגיעה של ממש בחיסיון הרפואי של העובד.

1.2: ככל שהעובד מסרב להשיב הרי ייתכן כי הוא מפר את חובת תום הלב מצדו. ואולם, העצה הפרקטית היא לראות בעובד כאמור כעובד שהשיב על שאלה זו בשלילה.

2.ש: מהו הנוסח המתאים לשאול עובד האם התחסן או הוא מתכוון להתחסן?

להלן נוסח אפשרי לשאלון:

עובד יקר, מתוך מטרה לתכנן את מתכונת העבודה במפעל, בכל הנוגע לאופן יישום קפסולות העבודה, ביצוע ישיבות עבודה מקצועיות, תכנון הסעות לעובדים, תפעול חדר האוכל וכיוצא הזאת, אנחנו עורכים בדיקה בקרב כלל העובדים האם הם מחוסנים או בכוונתם להתחסן. מובן כי המידע יישמר בסודיות והשימוש בו ייעשה אך ורק למטרה הנ"ל.

נבקשך לסמן את התשובה המתאימה:

- התחסנתי בשתי מנות חיסון וקיבלתי תעודת התחסנות / אני מחזיק בתעודת החלמה (נא לצרף אישור מתאים);
- התחסנתי במנת חיסון אחת ואני עתיד להתחסן במנה השנייה בקרוב;
- בכוונתי להתחסן בזמן הקרוב;
- אינני יכול / אינני מתכוון להתחסן.

מה במבזק

חוזרים

- משבר הקורונה – סוגיית עובדים מחוסנים וסרבני חיסון במקום העבודה
- חובת פרסום פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים
להלן מספר שאלות נפוצות ותשובות שהתעוררו בעת האחרונה מעסיקים רבים במשק בקשר עם מקום העבודה, נגיף הקורונה והחיסונים.

ש.3 : **האם ניתן לקבוע הסדרים שונים בעבודה (למשל - נוכחות בישיבות פרונטליות, שימוש הסעות, כניסה לחדר אוכל וכו') לעובדים מחלימים ומחוסנים לעומת עובדים שאינם מחוסנים?**

ת: כן. ככל שמדובר בהחלטות ענייניות ומידתיות, שמטרתן מניעת סיכון לעובדים אחרים במקום העבודה, ניתן לקבוע כי עובדים מחלימים ומחוסנים ייקחו חלק בישיבות פרונטליות, ייסעו בהסעות מאורגנות, יעבדו במקום העבודה וכדומה, ובלבד שההסדרים החילופיים לעובדים הבלתי מחוסנים יעמדו בכללי מידתיות.

מובן כי גם מתכונת העבודה הנוגעת למחלימים ומחוסנים צריכה לעמוד בדרישות הדין, כמו למשל התו הסגול שעדיין בתוקף.

ש.4 : **האם ניתן להתנות כניסת עובד לחצרי המעסיק בתעודת מתחסן או בבדיקת קורונה עדכנית?**

ת: כן. כפי שפירטנו מעלה בקשר עם קביעת הסדרי עבודה שונים לעובדים מחלימים, מתחסנים וכאלה שאינם משתייכים לאוכלוסיות אלו, הרי שמתוך החובה של המעסיק לשמור על ביטחונם ועל בריאותם של עובדיו במקום העבודה, יוכל המעסיק להתנות את הכניסה לחצרי המפעל בהצגת תעודת מתחסן או בבדיקת קורונה שלילית עדכנית (שהעובד יבצע מחוץ לשעות העבודה, ושלא על חשבון המעסיק). הכל, ככל שמדובר בעובדים שעבודתם מעצם טיבה מחייבת הימצאותם בקרבת עובדים אחרים או קהל.

בהערת אגב נציין כי גם בסעיף 14 (ב) לתקנון העבודה שנחתם בין התאחדות התעשיינים להסתדרות הכללית נקבע כי "ההנהלה ונציגות העובדים רשאים לדרוש מהעובד בכל עת בדיקה רפואית... אם מתעורר חשש שעבודתו עלולה לסכן את בריאותם או בטחונם של עובדים אחרים...".

שוב נדגיש, כאשר לפנינו עובד הממאן להתחסן או להיבדק באופן תכוף וניתן להעסיקו בעבודה מהבית או במקום מבודד במפעל (מבלי לפגוע באופן ממשי במהלך התקין של העבודה), אזי יש להעדיף פתרון זה. רק כאשר אפשרויות אלו אינן ישימות ומדובר בעובד שעבודתו מעצם טיבה מחייבת הימצאותו בקרבת עובדים או לקוחות, ניתן יהיה להרחיקו ממקום העבודה, להוציאו לחופשה או להסכים איתו על חופשה ללא תשלום (חל"ת).

רק אם עובד כזה מסרב לצאת לחופשה או חל"ת, ואין כל פתרון סביר אחר שניתן לאמץ ואשר יאפשר את המשך עבודתו, ניתן יהיה לפתוח בהליך לפיטוריו, הכל בכפוף גם להליכים הקבועים בהסכמים קיבוציים ככל שהסכמים כאלה חלים במקום העבודה.

ש.5 : **ומה לגבי עובדים המשתייכים לאוכלוסיות שאינן יכולות להתחסן בשל נסיבות בריאותיות (מנועי חיסון)?**

ת: ככל שעבודה מן הבית או במקום מבודד במפעל אינה אפשרית ניתן לדרוש גם ממנועי חיסון הצגת בדיקת קורונה מעודכנת.

ככל שעובד כזה יסרב להציג בדיקת קורונה עדכנית, ואין כל פתרון סביר אחר שניתן לאמץ ואשר יאפשר את המשך עבודתו, ניתן יהיה לפתוח בהליך לפיטוריו, הכל בכפוף גם להליכים הקבועים בהסכמים קיבוציים ככל שהסכמים כאלה חלים במקום העבודה.

עם זאת, ביחס למנועי החיסון, אנו סבורים כי הנטל המוטל על המעסיק למצוא פתרון אשר יאפשר בכל זאת את המשך עבודתו של העובד, כמו למשל תפקיד חילופי או ביצוע התאמות נרחבות יותר בתפקיד הקיים כך שהעובד יוכל לבצעו מביתו- הוא כבד ורחב יותר מהנטל הקיים כלפי מי שמסרב להתחסן למרות שרפואית יכול.

מובן כי המעסיק יוכל לבקש מהעובד אישור רפואי על כך שמסיבות רפואיות לא ניתן לחסנו.

ש.6 : **האם מותר לעודד עובדים להתחסן באמצעות חבילת שי או מתן יום חופש?**

ת: כן. מתוך הרצון להגדיל את מספר העובדים המחוסנים במקום העבודה על מנת לשמור על בריאות העובדים וכן בכדי להשיב את מקום העבודה לתפקודו התקין והרגיל, להפחית את מספר העובדים שעלולים להידבק בנגיף או להיכנס לבידוד (שכן עובד מחלים ומחוסן אינו חייב בבידוד) ובכך להפחית את הפגיעה בעבודה, ניתן לתמך עובדים להתחסן באמצעות מתן תמריצים שונים כדוגמת מתן חבילת שי למתחסנים או יום חופש ביום החיסון.

בכל מקרה, יש להקפיד כי אין במתן הטבות כאמור, כדי להביע עמדה רפואית כלשהי כלפי העובדים, או כדי לעודד את מי שמוגדר כמנוע חיסון להתחסן בניגוד להמלצות הרפואיות.

ש.7 : **האם מותר לקיים שיחות הסברה עם עובדים מתוך מטרה לעלות את המודעות לחיסונים?**

ת: כן. מגזרים שונים בחברה הישראלית מתחסנים בשיעורים פחותים מאשר מהמגזר הכללי בשל חוסר מידע מספק בקשר לחיסון נגד נגיף הקורונה.

מטעם זה, לא קיימת מניעה מצד המעסיק לקיים שיחות הסברה, באמצעות גורמים מקצועיים, במסגרתן תובהר לעובדים התועלת הבריאותית החיונית שבמתן החיסון ויוסרו החששות בקשר עם סיכונים קיימים לחיסון. איננו רואים גם מניעה לשלב בשיחות אלה פנייה של מובילי דעת קהל כגון ראשי עיר או ראשי קהילה מגזרית כלשהי הקוראים להתחסן.

יחד עם זאת, יש להקפיד כי בשיחות הסברה אלה לא יופעלו לחצים על מי שמוגדר כמנוע חיסון להתחסן בניגוד להמלצות הרפואיות.

8.ש: **האם מותר לקיים אירועי התחסנות במקום העבודה או לספק הסעה מאורגנת לתחנת התחסנות?**

ת: כן. בהתאם לכללים שפורטו לעיל, אין מקום למנוע מהמעסיק לעודד את עובדיו להתחסן, גם באמצעות קיום 'אירוע התחסנות' או סיוע בהסעת עובדיו לתחנת התחסנות וניתן כמובן ליידע על כך מראש את העובדים.

כמפורט לעיל, יש להקפיד כי במסגרת אירועי התחסנות או סיוע בהסעת העובדים כאמור, לא יופעלו לחצים על מי שמוגדר כמנוע חיסון להתחסן בניגוד להמלצות הרפואיות.

9.ש: **מה דינם של עובדים זרים, מבקשי מקלט ועובדים פלשתינאים שאין באפשרותם להתחסן?**

ת: לטעמנו, סוגיית מעמדם של עובדים שונים המנועים מקבלת חיסון בשל סיבות הקשורות למעמדם, דומה במהותה לסוגייה שעניינה עובדים המנועים לקבל חיסון בשל טעמים בריאותיים, כמפורט מעלה.

לגבי מבקשי מקלט ומהגרים, יצוין כי בהתאם לפרסומי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, החל מיום 9.2.2021, זכאים מבקשי מקלט ומהגרים (מעל גיל 16) להתחסן כנגד נגיף הקורונה, ועל כן יש לנהוג באוכלוסיית עובדים זו, בדומה לעובדים אחרים הזכאים להשתתף במבצע החיסונים.

סיכום

10. אנו מצויים במצב חריג וקיצוני, 'ארץ לא זרועה' שמשפט העבודה לא נדרש לה בעבר, המחייב את המעסיקים לפעול בתנאי חוסר וודאות משפטיים מסוימים על מנת לקיים את שגרת עבודתם באופן המיטיבי.

11. בשלב זה, המחוקק טרם התייחס לסוגיות הנוגעות לעובדים מתחסנים, לרבות לנושא איסוף המידע, לסוגיית ההגבלות על מי שלא התחסן ולנושא של מתן הטבות למתחסנים וכיוצא בזאת, ואין לדעת אם וכיצד המחוקק יתייחס לסוגיות אלו בהמשך, ואלו השלכות תהיינה לכך על ציבור המעסיקים.

12. במצב דברים זה, מסקנתנו היא כי חובת המעסיק לשמור על ביטחונם ועל בריאותם של עובדים, כמו גם האינטרס הלגיטימי של המעסיק לחזור לשגרת עבודה, מאפשרות נקיטה באמצעים שפורטו בחוות דעת זו.

13. לא ניתן לסיים חוות דעת זו מבלי להתייחס לחוות דעתנו של עו"ד רז נזרי, המשנה ליועץ המשפטי לממשלה מיום 11.2.2021 (שפורסמה בכל אמצעי התקשורת), הנוגעת להטלת מגבלות על עובדי הוראה, ולפיה הדרך המשפטית להגבלת כניסתם של עובדים אלה שלא התחסנו - למקום עבודתם, היא באמצעות עיגון הכללים בחקיקה מתאימה.

אין ספק כי דרך המלך בהתוויית המדיניות הנוגעת לסוגיות שפורטו לעיל, היא בחקיקה. עם זאת בהעדר חקיקה וכל עוד המחוקק משתהה בפעולותיו, אנו סבורים כי אין מניעה שמעסיק יפעיל כלים מידתיים להגנה על עובדיו כמפורט בחוות דעתנו.

הננו עומדים לרשותכם לשם מתן הבהרות או סיוע נוסף, ככל הנדרש.

נחום פינברג, עו"ד, אורלי אבירם, עו"ד, אדר מוסל, עו"ד משרד נ. פינברג ושות'
חוות הדעת במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net

חובת פרסום פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים

ביום 16.2.2020 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה בעניין חובת פרסום פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים. להלן ההודעה במלואה:

כידוע, ביום 25.08.2020, התקבל תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996, הקובע בין היתר כי מעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים, יאסוף נתונים ויערוך אחת לשנה דין וחשבון פנימי, בו יפורט השכר הממוצע של עובדות ועובדים, תוך פירוט פערי השכר הממוצע הקיימים בין גברים לנשים בכל פילוח עובדים במקום העבודה ודין וחשבון פומבי, אשר יכלול נתונים בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצלו בחלוקה לפי קבוצות, תוך התייחסות לפי מין.

המעסיקים נדרשים למלא אחר הוראות התיקון לחוק לא יאוחר מיום ב' בסיוון, התשפ"ב, 1 ביוני 2022, לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח.

בכדי להקל על המעסיקים בקיום חובת הדיווח ולהנגיש למעסיקים את הוראות התיקון לחוק, כינסה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה שולחן עגול בהשתתפות נציגים ממשרדים ממשלתיים, ארגוני נשים, אקדמיה, ארגוני מעסיקים וארגוני עובדים, על מנת לדון באי בהירויות העולות מהתיקון לחוק ולגבש הנחיות מפורטות למעסיקים ודוחות לדוגמא.

בחודש מרץ 2021, עתידות להתפרסם ההנחיות וכן דוחות לדוגמא (פנימי ופומבי).

לכל שאלה בעניין ניתן לפנות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במייל Shivion@labor.gov.il או בטלפון 074-7696562.

סיכום של דברים
ביום 16.2.2020 פרסם
משרד העבודה
והרווחה הודעה בעניין
חובת פרסום פירוט
פערי השכר הממוצע
בין גברים לנשים.

תקציר כטיקה חדשה

עיריית רעננה תשלם פיצויים בסך 80,000 ₪ למנהל מחלקת גבייה שפוטר מטעמים אישיים ולא משיקולי התייעלות

סע"ש 43007-07-16, אייל אדלין ל' עיריית רעננה. ניתן ביום 21.03.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

העובד הועסק כמנהל מחלקת גבייה בעיריית רעננה עד שפוטר מתפקידו. נאמר לעובד על ידי הממונה עליו, כי יש כוונה חד צדדית והחלטה בדרג גבוה לפצל את מחלקת הגבייה לשתי יחידות כאשר משמעות החלטה היא שתפקידו של העובד כמנהל מחלקה יבוטל והוא יהפוך להיות מנהל יחידה. העובד עמד על כך שלא יבוצע כל שינוי ארגוני במעסיקה נכון למועד פיטוריו וכי פיצול המחלקה לא נועד כדי לחסוך בעלויות, אלא כדי לדחוק את העובד החוצה. מנגד המעסיקה טענה כי בעקבות שינויים ארגוניים של התייעלות וחסכון קיימה סגנית הגזבר והממונה שיחה עם העובד לפיה היא שוקלת לפצל את המחלקה שהעובד ניהל לשתי יחידות, תוך כדי שיתיתר תפקיד מנהל המחלקה. בית הדין שוכנע כי מה שעמד מאחורי פיטורי העובד לא היה שיקול כלכלי של צמצום או התייעלות, אלא רצון "להפטר" ממנו. טענות המעסיקה כי העובד פוטר במסגרת הפררוגטיבה של המעסיקה, מטעמי יעילות והתייעלות, היו ריקות מתוכן ולמעשה בית הדין שוכנע כי חוסר הכימיה בין העובד לממונה עליו הביא אותה להחליט על פיטוריו אותם "עטפה" בעטיפה של התייעלות, תוך אחיזת עיני המתבונן מבחוץ. המעסיקה פיטרה את העובד באמתלא של הבראה והתייעלות, אף שלא היה כל קשר בין טענת ההתייעלות שלא הוכחה ואף הוכח כי הטעמים לפיטוריו היו אישיים. לאור האמור המעסיקה תשלם לעובד סך של 80,000 ₪ כפיצוי בגין פיטורים שלא כדין.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד מורן טימן גוגול

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.