

פברואר 2021

האם מותר לפטר עובד שמסרב להתחסן? ומה לגבי עובד שאינו רשאי להתחסן?

השלכות מגפת הקורונה על החברה הישראלית, מעוררות שאלות רבות בתחומים משפטיים רבים. שאלה חשובה שהתעוררה אך לאחרונה בתחום דיני עבודה, עוסקת באפשרויות העומדות לרשות המעסיק בהתמודדות עם עובדים המסרבים להתחסן בחיסון נגד קורונה. מעסיקים רבים פנו אלינו ושאלו מה ניתן לעשות במקרה בו עובד/ת מסרב/ת להתחסן? האם מותר לפטרם או להוציאם לחל"ת?

ברקע שאלה זו עומד דיון תאורטי שלם העוסק בהתנגשות של שתי זכויות יסוד – האחת של הפרט אל מול אלו של הכלל. מצד אחד, לפרט עומדת הזכות לאוטונומיה על גופו ובכלל זה זכותו לבחור אם ואיזה טיפול רפואי יקבל (או לא יקבל) אליה נוספת זכותו החוקתית לעבודה ופרנסה. מנגד, עומדת זכותו של הציבור לחיים בביטחון ובהגנה, בין היתר, מפני מחלות ומגפות. זכות זו מקבלת משנה תוקף בעת האחרונה, עת החל בישראל מבצע חיסונים חסר תקדים המאפשר את חיסונם של כלל ציבור האוכלוסייה הרלוונטית.

מנקודת מבטו של המעסיק, הנגזרת של שאלת התנגשות זכויות היסוד, באה לידי ביטוי באופן בו על המעסיק להתנהל אל מול עובד המסרב להתחסן. ברור כי עובד המסרב להתחסן, מאיים על בריאות ציבור שאר העובדים – וכפועל יוצא מהווה איום על המשך פעילות החברה ופרנסת שאר העובדים. לפיכך, האם מותר לפטר עובד בעילה שסירב להתחסן?

נכון להיום, סוגיה זו טרם הונחה על שולחנם של בתי הדין לעבודה או המחוקק. מה ניתן בכל זאת לעשות? אנו סבורים כי עובד המסרב להתחסן, מעמיד את המעסיק ושאר ציבור העובדים בסכנה, הן בריאותית והן כלכלית. לפיכך, סירוב שכזה מהווה הלכה למעשה, סיכול של הסכם העבודה (הכתוב או הלא כתוב) שבין העובד לבין המעסיק. משכך, אנו סבורים כי לא ניתן לכפות על המעסיק להכניס למקום העבודה עובד המסרב להתחסן. על המעסיק לבחון חלופות שיאפשרו את המשך העסקת העובד אך לא בחצרי המעסיק. אולם, ככל שתפקידו של העובד אינו מאפשר המשך העסקה מהבית (או שלא בחצרי המעסיק), אנו סבורים כי בידי המעסיק קיימת הפררוגטיבה להרחיקו ממקום העבודה עד שיתחסן או עד שתתקבל הוראת חוק בעניין.

מהן האפשרויות ל"הרחקת" עובד ממקום העבודה? – למעסיק קיימת האפשרות הידועה של הוצאת העובד לחופשה ללא תשלום (חל"ת). במקרה שהעובד מסרב לצאת לחל"ת, המעסיק יוכל לראות בו כמי שהתפטר בדין מפוטר לכל דבר ועניין.

לבסוף, מתעוררת שאלה מורכבת וקשה עוד יותר. מה עושים במקרה בו העובד מעוניין להתחסן אך סיבות אובייקטיביות (אלרגיה, למשל) שוללות ממנו אפשרות זו?¹ האם יש לקבוע לו גזירה שווה כמו עובד המסרב להתחסן? – אנו סבורים, כי הגם שנכונות העובד להתחסן תעמוד לזכותו, עדיין התוצאה חשובה מהנסיבות. כלומר, עובד שלא התחסן, ולא משנה באילו נסיבות – עדיין יהווה משום איום על בריאות שאר ציבור העובדים. לכן, ככל שהעובד אינו מחוסן, מכל סיבה שהיא, אנו סבורים שהמעסיק עדיין רשאי להרחיקו ממקום העבודה (ולבחון חלופות להמשיך העסקתו שלא בחצרי המעסיק).

ממילא, נדמה כי ציבור העובדים שאינם רשאים (אך רוצים) להתחסן קטן באופן משמעותי מאלו שרשאים אך לא רוצים להתחסן. לכן, קיימת סבירות נמוכה שהמעסיק ייתקל דווקא במקרים שכאלו.

אנו מזמינים אותך לפנות אלינו בכל עת בכל שאלה או הבהרה.

*הבהרה: האמור במאמר זה מהווה משום מידע כללי בלבד ואינו מהווה ייעוץ משפטי מחייב או מחליף ייעוץ משפטי.

¹אנו יוצאים מנקודת הנחה שעובדים שלא חוסנו לאחר שנדבקו בנגיף, יש לראות בהם כעובדים שחוסנו ולכן אינם משתייכים לקבוצת העובדים שמסרבים או לא יכולים להתחסן.