

## תוכן עניינים

3	מבוא
4	רקע כללי
6	זכות העובד לפרטיות
7	זכות העובד לפרטיות במשפט המשווה
9	זכות העובד לפרטיות במשפט הישראלי
13	זכות העובד לפרטיות בקשר למידע רפואי
18	דיון ומסקנות
22	סיכום
24	רשימה ביבליוגרפית

## **מבוא**

בעבודה אדון בשאלה האם המעביד רשאי לדרוש מהעובדים הצגת תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית בכניסה למקומות העבודה. שאלה זו החלה להתעורר בחודשים האחרונים, בעקבות הגעת החיסונים והתפתחות התו הירוק, ומאחר ולא נראה כי הקורונה עומדת לעזוב אותנו בתקופה הקרובה, הרי שסביר כי שאלה זו רק תתעצם והיקף המקרים שבהם היא תובא בפני בית הדין לעבודה רק ילך ויגדל. חשוב להדגיש, כי כבר כיום יש תקנות והחלטות ממשלה שמחייבות עובדים במקומות עבודה מסוימים להציג תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית, כמו במוסדות חינוך ובשירותי רווחה. בעבודה אתמקד אם כן ביתר מקומות העבודה, שבהן אין חובה חוקית להצגת תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית, והשאלה היא האם המעביד רשאי להעלות דרישה כזאת מיזמתו.

בעבודה אראה כי למעשה שאלה זו יש לחלק לשניים. השאלה הראשונה היא האם בכלל המעביד רשאי להציג דרישה שכזאת, והאם דרישה שכזאת פוגעת בזכויות של העובד ובראשן הזכות לפרטיות שלו. השאלה השנייה היא מהן ההשלכות של סירוב העובד להצגת תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית גם אם הדרישה לכשעצמה היא לגיטימית. כלומר, גם אם נכריע בשאלה הראשונה כי הדרישה של המעביד היא לגיטימית ואפשרית, עדיין יש לדון בשאלת התוצאות של סירוב העובד למילוי דרישת המעביד. כפי שאראה בעבודה, הגישה בפסיקה ובספרות היא כי יש להבין בין שתי השאלות, ולא בכל מקרה שבו מותר למעביד לפגוע בזכותו של העובד לפרטיות משמעות הדבר בהכרח כי סירוב של העובד לאפשר את הפגיעה יכול לגרור את הסנקציה המחמירה ביותר של פיטורי העובד. שאלה הפגיעה בזכות לפרטיות ושאלת התוצאה של סירוב העובד לפגיעה הן שאלות נפרדות, שצריכות להידון בנפרד. אשר על כן אדון בשתי השאלות הללו בנפרד. לגבי השאלה הראשונה, אבקש לטעון כי ישנה הצדקה לדרישה של המעביד להצגת תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית מכלל העובדים, ומסקנה זו תואמת את המודלים השונים שנדונו בספרות בקשר לאפשרות של המעביד לדרוש מידע רפואי מהעובד. לגבי השאלה השנייה, אבקש לטעון כי מהפסיקה בחודשים האחרונים ניבטת גישה מסוימת, שנמצאת עדיין בראשיתה, שלפיה גם אם הדרישה להצגת תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית היא מוצדקת, אין משמעות הדבר כי בכל מקרה שבו העובד מסרב להציג תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית יוכל המעביד לפטר אותו, ועל המעביד מוטלת חובה לבחון חלופות סבירות המאפשרות את המשך ההעסקה של העובד, כמו העברתו של העובד לתפקיד אחר, העברתו לעבוד מהבית, הוצאתו לחופשה במקום פיטורין, ועוד. אני אבקש לטעון כי גישה זו איננה ראויה, משום שלדעתי היא איננה מאזנת כראוי בין הזכויות והאינטרסים של העובד לבין הזכויות והאינטרסים של המעביד.

בפרק הראשון של העבודה אציג את הרקע הכללי לעבודה, ואת המקומות בהם נקבעה חובת תו ירוק או בדיקת קורונה שלילית בחקיקה. בפרק השני אדון באופן כללי בזכות העובד לפרטיות במקום העבודה, אציג גישות שונות במשפט המשווה, ואראה כי זכות זאת מוכרת היטב במשפט הישראלי. בפרק השלישי אדון באופן ספציפי באפשרות של המעביד לדרוש מידע רפואי מהעובד, ואציג את המודלים השונים שהוצעו בספרות בנושא זה. בפרק הרביעי אדון בשאלות שעיימן פתחתי את העבודה, ואבהיר מדוע לדעתי הגישה המתפתחת כיום בפסיקה, לפיה המעביד מחויב לבחון חלופות סבירות המאפשרות את המשך העסקת העובד, איננה ראויה.

## **רקע כללי**

בחודשים האחרונים מתחולל פולמוס ציבורי עז בקשר לחיסוני הקורונה בכלל, ובקשר להטלת חובת חיסונים על עובדים במקום העבודה בפרט. מצד אחד ישנם המצדדים בהטלת חובה על עובדים להתחסן בטרם הם מגיעים למקום העבודה, ואלו תומכים את עמדתם בכך שעובדים שלא התחסנו מסכנים לא רק את עצמם אלא גם את סביבתם ולפיכך הם יוצרים סיכון ממשי להדבקה במקום העבודה. מצד שני ישנם המתנגדים להטלת חובה על עובדים להתחסן, וסבורים כי לא ראוי להטיל חובה שכזאת, משום שההחלטה האם לקבל חיסון או לא היא החלטה אישית וצריכה להיות לכל אדם אוטונומיה מלאה בקבלת ההחלטה האם להתחסן או לא. לעמדת המתנגדים להטלת חובת חיסונים, חובה שכזאת מנוגדת לדמוקרטיה, מזכירה משטרים אפלים ויוצרת סיכון מפני מדרון חלקלק וחשש מכרסום גורף בזכויות האדם בחסות הקורונה אשר ימשיך גם לאחר שהקורונה תסתיים.

חשוב להדגיש כי חילוקי הדעות בעד ונגד הטלת חובה להתחסן על עובדים במקום העבודה אינם בהכרח קשורים לחילוקי הדעות בעד ונגד החיסונים בכלל. כלומר, לא כל אלו התומכים בחיסונים סבורים בהכרח כי יש להטיל חובה להתחסן על עובדים. הדעות השונות בעד ונגד החיסונים בכלל אינם ברמה המשפטית, אלא ברמה הרפואית, והמתנגדים לחיסונים בכלל סבורים כי חיסוני הקורונה אינם מסייעים במיגור המגיפה, או שנוקיהם עולים על התועלת שבהם. חילוקי הדעות בעד ונגד הטלת חובה להתחסן הם שונים. גם מבין אלו התומכים בחיסונים, וסבורים כי החיסונים חיוניים על מנת למגר את המגיפה ועל מנת לשמור על בריאות הציבור, ישנם הסבורים כי אין זה ראוי להטיל חובה שכזאת על מי שמתנגד להתחסן, וההחלטה האם להתחסן או לא היא החלטה שצריכה להיות מסורה לשיקול דעתו של כל אדם.

ביום 22.08.21 פרסם משרד הבריאות חוות דעת שבה נאמר כי ישנה הצדקה אפידמיולוגית להחיל את ה"תו הירוק" במקומות עבודה מסוימים שמקיימים מאפיינים מסוימים<sup>1</sup>. בחוות הדעת נמנו בהקשר זה חמישה מאפיינים: א. מקומות עבודה שבהם יש ריבוי מגעים, למשל מקומות שבהם יש קבלת קהל. ב. מקומות עבודה שפועלים במתכונת התו הירוק עבור הלקוחות, כלומר מקומות עבודה שבהם נדרשת הצגת תו ירוק מלקוחות. ג. מקומות עבודה שבהם העבודה נעשית בחללים משותפים. ד. מקומות עבודה שבהם יש טיפול באוכלוסייה בסיכון לתחלואה קשה. ה. מקומות שבהם יש חשיפה לכאלו שלא התחסנו, למשל מוסדות חינוך שבהם לומדים ילדים שאינם יכולים להתחסן.

הממשלה החליטה לאמץ חלק מהמלצות משרד הבריאות, וביום 31 לאוגוסט פרסמה הממשלה תקנות מיוחדות שהחילו את חובת התו הירוק על עובדים במקומות עבודה שבהם מתקיימת פעילות חינוך<sup>2</sup>. בהמשך לכך, ביום 09.09.21 התקבלה החלטת הממשלה שמספרה 412, שבה אושרה החלטת ועדת השרים להתמודדות עם משבר הקורונה, שבה נקבע כי מוטל על שר האוצר לנסח ולהביא

<sup>1</sup> ראה: <https://www.tazkirim.gov.il/s/law-item/a093Y00001XOpWAQA1/%D7%AA%D7%96%D7%9B%D7%99%D7%A8-%D7%97%D7%95%D7%A7-%D7%A4%D7%99%D7%A6%D7%95%D7%99%D7%99-%D7%A4%D7%99%D7%98%D7%95%D7%A8%D7%99%D7%9D-%D7%94%D7%95%D7%A8%D7%90%D7%AA-%D7%A9%D7%A2%D7%94-%D7%94%D7%AA%D7%A9%D7%A4%D7%912021?language=iw>

<sup>2</sup> תקנות סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה) (הגבלת פעילות של מוסדות המקיימים פעילות חינוך והוראות נוספות) (תיקון מס' 2), התשפ"א-2021.