



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

02 מאי 2021

לפני:

כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש

נציג ציבור (עובדים) מר:מרדכי נגר

נציג ציבור (מעסיקים) מר: אבי איילון

המבקשת:

אורי חן
ע"י ב"כ: עו"ד יורם יהודה

המשיבות:

1. עיריית נתניה
2. גב' מרים פיירברג-איכר
ע"י ב"כ: עו"ד גדעון רובין ו/או עו"ד אלון עזרא
ו/או עו"ד אורטל שלו

החלטה

עסקינן בבקשה לסעד זמני למניעת פיטורים או השעיה של גב' חן אורי המשמשת כעובדת סוציאלית בעירייה נתניה.

השאלה העיקרית שבאה לפתחינו בתיק זה נוגעת לסבירות החלטת עיריית נתניה בדבר הוצאתה לחופשה של המבקשת, נוכח סירובה להציג תוצאת בדיקת קורונה שלילית אחת ל-72 שעות.

להלן רקע רלוונטי לבקשה

1. הגב' חן אורי (להלן: גב' חן או המבקשת) מועסקת בעיריית נתניה (להלן: העירייה או המבקשת) החל מיום 23.8.20, כעובדת סוציאלית המבצעת את עבודתה במסגרת מינהל הרווחה והשירותים החברתיים של העירייה.

2. ביום 7.2.21 יצאה הודעה מלשכת המנכ"ל של העירייה לראשי מנהלים ומנהלי אגפים בנוגע להתמודדות עם נגיף הקורונה ושמירה על בריאות עובדי העירייה, בה נכתב: "1. בימים אלו הוחלט בממשלת ישראל להקל על המגבלות שהוטלו בתקופת הקורונה וזאת בעיקר על רקע מבצע חיסונים מחד, ולחץ מצד בעלי עסקים, שעסקיהם היו סגורים ונפגעו קשה מבחינה כלכלית. 2. אנו כעובדי עירייה, לא היינו במצב של העדר פרנסה והמשכורות שולמו בזמן. 3. כרגע נתוני התחלואה הן בעירייה והן בעיר, נמצאים במגמת עלייה, צבע העיר "כתום" ואנו נדרשים מידי יום לסגור אגפים שלמים בעקבות התחלואה העולה וכניסת עובדים לבידוד. 4. בשבועות האחרונים ישנן פניות רבות להנהלת העירייה, לשמור על בריאות העובדים שמגיעים לעבודה וקבלו חיסון, מפני עובדים שהחליטו שלא להתחסן. 5. עובד שמסיבה רפואית אינו יכול



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- 1 להתחסן, יגיש אישור רפואי לראש המינהל שלו אשר ידאג להעבירו בהתאם למשאבי אנוש. 6.
- 2 על מנת שנשמור על בריאות העובדים, שכן מדובר בפיקוח נפש, אנו נשמר דוגמא לציבור הרחב
- 3 בהתחסנות, הנני להודיעכם שעובד שלא התחסן ולא הגיש אישור על פי סעיף 5, לא יורשה
- 4 להתייצב במקום העבודה ויחולו עליו תנאי הסדר... " (ר' נספח ח' לתגובת המשיבה).
- 5 3. כפועל יוצא ממכתב זה, ביום 10.2.21 הוציא יו"ר ועד עובדים בעירייה, מר מנחם מזרחי, הודעה
- 6 למנכ"ל העירייה, מר יורם כהן, כמצוטט: "כידוע לך וועד העובדים מעודד את העובדים להתחסן
- 7 וזה נעשה בהידברות והמלצה ובשום פנים ואופן לא בכפייה. לצערינו, מאז שמכתבך נשלח
- 8 לעובדים אנחנו מקבלים אין ספור של תלונות מהעובדים המלינים על כך שמנהליהם מאיימים
- 9 ואף מאלצים אותם לבצע את החיסון וזאת בניגוד גמור לחוק. להזכירך אדוני המנכ"ל חוק "כבוד
- 10 האדם וחירותו" אינו מאפשר להנהלת העירייה לכפות /או לפגוע בשכר העובדים /או לשלוח
- 11 אותם הביתה בענישה להיות עובדים בהסדר 70% שכר. אשר על כן, אבקשך להנחות ולהורות
- 12 לכל המנהלים לחדול ולא לאיים יותר על אף עובד... " (ר' נספח ט לתגובת המשיבה, וכן תכתובת
- 13 נוספות בנדון בנספחים י-יא לתגובה המשיבה).
- 14 4. ביום 15.2.21 הוציאה העירייה לעובדיה הנחיית חזרה לעבודה עם פקיעת הסגר השלישי:
- 15 "בהמשך להנחיית מתווה התו הסגול, לאחר "פקיעת הסגר" הריני להודיעכם כי הסדרי
- 16 העבודה בעירייה כדלהלן: 1. על כל העובדים לשוב לעבודה סדירה בתנאי מתווה "התו הסגול".
- 17 2. במקומות בהם לא ניתן לבצע העבודה בתנאי זה, תתנהל העבודה בקפסולות /משמרות אחה"צ
- 18 וכדומה. באחריות ראש המינהל/מנהל אגף לוודא ביצוע בהתאם. 3. עובדים שאין להם "סידור"
- 19 לילדים אינם יכולים להשאר "בהסדר" ושעות עבודה החסרות יקוזזו משכרם.... 6. על העובדים
- 20 שטרם התחסנו להציג אישור למנהל כ"א במינהל של בדיקת קורונה שלילית שבוצעה 72 שעות
- 21 טרם הגעה לעבודה, וככל שהעובד טרם התחסן, עליו להציג תוצאה עדכנית מידי 72 שעות.
- 22 מחלימים מקורונה יציג אישור רפואי "אישור מחלים" זאת, למעט נשים בהריון/המציגים
- 23 אישור מהרופא כי אינם יכולים להתחסן. 7. העובדים היחידים שיכולים להיות ב"הסדר" הם
- 24 העובדים שאין באפשרות העירייה לאפשר להם להגיע לעבודה כדוגמת סוכת מציל שהייתה
- 25 אמורה להיפתח ולא נפתחה, עובדי סיוע בבית ספר שהלימודים לא חודשו בו ואינם יכולים
- 26 להיות מועסקים בתפקיד, ולא נמצא להם תפקיד אחר" (ר' נספח יב לתגובת המשיבים).
- 27 5. ביום 16.2.21 הוציא יו"ר ועד עובדים, מר מנחם מזרחי, הודעה לעובדים בה ציין: "... כיוון שלא
- 28 היתה הסכמה לחייב את העובדים לבצע חיסון בכפייה כאמור לעיל, אתמול נשלחה הנחייה
- 29 חדשה לעובדים ובו נכתב עובד שלא ביצע חיסון חייב לעבור בדיקת קורונה כל 72 שעות. עקב
- 30 כך, ביקשתי לקבל חוות דעת ולאחר התייעצות עם האיגוד המקצועי והיועץ המשפטי של
- 31 ההסתדרות הוחלט שדרישת הנהלת העירייה מהעובדים שלא ביצעו חיסון לבדיקת קורונה כל
- 32 72 שעות יש בה איזון ראוי ומידתי בין הרצון לכפות על העובדים לבצע את החיסון בכפייה לבין
- 33 דרישה לבצע בדיקת קורונה כל 72 שעות. אשר על כן, אבקש מכל העובדים שלא התחסנו לבצע
- 34 בדיקת קורונה כנדרש כל 72 שעות... " (ר' נספח יג לתגובת המשיבים).
- 35 6. ביום 18.2.21 הוציאה הגב' חיה שניידר, סמנכ"ל וראש מנהל כללי של עיריית נתניה מכתב
- 36 לעובדים בו נכתב: "על מנת לשמור על בריאות עובדי העירייה ותושבי העיר חשוב מאוד להתחסן
- 37 מפני התפרצות נגיף הקורונה. עובדים שטרם התחסנו מתבקשים להציג למנהל כ"א ולראשי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- 1 המיניהל אישור על בדיקת קורונה שלילית אחת ל- 72 שעות. אנו ממליצים בפניכם להתחסן
 2 למען בריאותכם... עובד שלא מציג בדיקת קורונה שלילית אחת ל-72 שעות אינו יכול להימצא
 3 בעבודה. לפיכך כל עובד שטרם התחסן מתבקש להציג אישור בדיקת קורונה שלילית. ככל שלא,
 4 אינו יכול להימצא בעבודה. היעדרות זאת על חשבוננו. כמ כן אינו יכול לעבוד מהבית....
 5 לנוחיותכם ביום א' במתנ"ס דורה יערכו חיסונים לכלל חברי קופות חולים ללא זימון תור...."
 6 (ר' נספח טו לתגובת המשיבים).
- 7 ביום 18.2.21 שלחה גב' יקנת ברגמן מנהלת כ"א מינהל הרווחה והשירותים החברתיים,
 8 האחראית על המבקשת, מייל לכלל עובדי הרווחה, לרבות המבקשת שם כתבה: "אנא מכס, אם
 9 קבעתם תור לחיסון ראשון- תשלחו לנו העתק מהאפליקציה. אם יש לכם תשובה שלילית-
 10 תשלחו אלינו. הדבר שאני הכי לא רוצה ובוודאי- לא המדריכות או ראשי הצוותים שלכן- הוא
 11 להתעמת או להתווכח איתכן או עם אגף משאבי אנוש..." (ר' נספח ג' לבקשת המבקשת).
- 12 ביום 21.2.21 הוציאה גב' יקנת ברגמן מייל נוסף לכלל עובדי הרווחה לרבות התובעת ובו ציינה
 13 שוב: "... על פי הודעת הגב' חיה שניידר, סמנכ"ל העיריה ומנהלת אגף משאבי אנוש. אני
 14 מבקשת בכל לשון של בקשה, שכל מי שלא התחסן עד כה יציג בפני הבוקר בדיקת קורונה
 15 שלילית. על פי ההוראה, כל עובד שלא יציג תעודה כמבוקש, דהיינו כל 72 שעות, יאלץ לעזוב
 16 את העבודה. מי שממשיך לעבוד ואינו מציג תעודה- ייאלץ לפי ההוראות המנכ"ל, להתייצב
 17 בפני דין משמעתי. בבקשה מכס אל תגרמו לנו להגיע למצב הזה. או תתחסנו – או שתציגו בדיקת
 18 קורונה כל 72 שעות" (ר' נספח ג' לבקשת המבקשת).
- 19 ביום 24.2.21 הוציאה הגב' שניידר למבקשת מכתב: "הנדון: יציאה לחופשה. הואיל ונמנע
 20 מהעירייה לאפשר לך להמשיך בתפקידך הכרוך במגע עם קהל לרבות ילדים בסיכון, שאינם
 21 מחוסנים, הרינו להוציאך לחופשה החל מיום 25.2.21 ועד ל 7.3.21 כולל לפי הפירוט הבא:
 22 25.2.21 – ע"ח העירייה. 26-27.2.21 סופ"ש, 28.2 יום בחירה (פורים), 1.3.21 ועד 7.3.21 (כולל)
 23 ע"ח 5 ימי חופשה צבורים העומדים לרשותך" (ר' נספח יח' לתגובת המשיבה).
- 24 ביום 23.2.21 הגישה המבקשת את הבקשה שבכותרת בגדרה התבקשו סעדים זמניים שונים
 25 במעמד צד אחד, כמצוטט: "צו מניעה זמני המונע את פיטורי התובעת (היינו : אוסר על
 26 המשיבות או מי מהן להשעות ו/או לפטר את התובעת מעבודתה), בעילת "סרבנות" חיסון
 27 ו"סרבנות" ביצוע בדיקות קורונה ואוסר על המשיבות או מי מהן למנוע מהתובעת להגיע באופן
 28 סדיר למקום עבודתה בחצרי נתבעת 1. צו הצהרתי זמני הקובע כי לא ניתן לפטר את התובעת
 29 ו/או להשעות מעבודתה ו/או למנוע מהתובעת המשך עבודה סדירה בחצרי נתבעת 1, בעילת
 30 "סרבנות" חיסון ו"סרבנות" ביצוע בדיקות קורונה".
- 31 ביום 28.2.21 התקיים דיון במעמד הצדדים, במהלכו שמענו את טיעוני הצדדים. בסיום הדיון
 32 ניתנה החלטה לפיה:
 33 "נוכח הסכמת הצדדים ונוכח המחלוקות העקרוניות בתיק זה, תוגש עמדתו של היועץ המשפטי
 34 לממשלה בכל הנוגע להליכי החקיקה מכוח חוק סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף
 35 הקורונה החדש (הוראת השעה) תש"ף-2020. כמו כן תוגש עמדת המרכז לשלטון מקומי
 36 והסתדרות המעו"ף בכל הנוגע לעמדתם לעניין החלופות שהמשיבה הציעה למבקשת, לרבות
 37 משמעות לסירוב לחלופות אלה ותוך התייחסות למשא ומתן להסכם/הסדר קיבוצי.... בהתאם



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

1 להסכמת הצדדים, עד ליום 7.3.21 המבקשת תקבל את שכרה ללא הורדת ימי חופשה ולאחר
2 מכן, סוגיה זו תישאר להכרעה במסגרת בקשה זו". כפועל יוצא מכך הוגשה עמדת היועמ"ש,
3 המרכז לשלטון המקומי והסתדרות המעו"ף כפי שיפורט בהמשך.
4 12. ביום 7.3.2021 התקיים דיון נוסף במעמד הצדדים ומגישי העמדה. במהלך הדיון נחקרה המבקשת
5 על תצהירה וכן ד"ר רעיה ליבוביץ, אונקולוגית שמסרה חוות דעת מטעם המבקשת, חוות דעת
6 שבית הדין התיר את קבלתה. מטעם המשיבה נחקרה המצהירה מטעמה, גב' חיה שניידר, סמנכ"ל
7 וראש המינהל הכללי בעיריית נתניה וכן גב' רותי גור, ראש מינהל הרווחה והשירותים החברתיים
8 במשיבה. הצדדים הגישו סיכומים. לאחר מכן המבקשת הגישה מספר בקשות להוספת ראיות
9 נוספות וחוות דעת נוספות אולם בית הדין לא קיבל בקשות אלו בשלב זה.

עיקר טענות הצדדים

10
11
12 13. טענתה של המבקשת במסגרת בקשתה היא כי הדרישה שהציבה העירייה, לפיה על המבקשת
13 להתחסן או להציג בדיקת קורונה שלילית כל 72 שעות, היא דרישה שאינה לגיטימית ואינה
14 חוקית. לדבריה יש בה פגיעה בפרנסתה, תוך הפרת חוק יסוד חופש העיסוק וחוק כבוד האדם
15 וחירותו, חוק זכויות החולה והחוק להגנת הפרטיות.
16 14. לטענתה, לא ניתן לחייבה למסור מידע רפואי אישי האם התחסנה אם לאו, או לחייבה לעשות
17 בדיקה פולשנית בגופה לאיתור הנגיף אחת לשבוע, ללא סמכות חוקית העומדת בבסיס דרישות
18 אלו.
19 15. במסגרת סיכומי המבקשת טוענת היא כי חוות דעת של ד"ר רעיה לייבוביץ, מנהלת המכון
20 האונקולוגי, עליה נחקרה, לא נסתרה. לדעת המבקשת הוכח כי פוטנציאל ההדבקה מאדם מחוסן
21 זהה לפוטנציאל הדבקה מאדם בלתי מחוסן ומשכך אדם בלתי מחוסן איננו מסכן את סביבתו
22 ברמה העולה על אדם מחוסן.
23 16. עוד טוענת המבקשת כי במסגרת עבודתה כעו"ס במחלקת הרווחה בעירייה היא איננה נדרשת
24 מקצועית לבוא במגע פרונטלי עם אדם כלשהו לפרק זמן רצוף העולה על 10 דקות. משכך אין כל
25 הצדקה רפואית עניינית לביצוע בדיקות מטוש, שהינה בדיקה שאינה נעימה. עוד טוענת המבקשת
26 כי אין לקבל את עדות עדי המשיבה. עוד נטען כי על העירייה, שהינה רשות שלטונית מוטלת חוב
27 תום לב מוגברת וכי המשיבה אינה מוסמכת להתנות המשך עבודה בויתור על זכויות העובד. עוד
28 נטען על ידי המבקשת כי הוכח ששיקולי המשיבה הינם שיקולים זרים.
29 17. לאחר הדיון, ביקשה המבקשת לטעון טענות חדשות ולהגיש ראיות נוספות אולם בית הדין לא
30 נעתר לבקשות אלו.
31 18. מנגד, לטענת המשיבה המבקשת מטפלת בכ-70 משפחות: נשים חד הוריות, ילדים בסיכון
32 ומצוקות כלכליות וכן בליווי מועדניות "קשת" לילדים בסיכון בגילאי א'-ד'. לטענת המשיבה
33 תפקידה של המבקשת מחייב אותה במפגש מתמיד וקשר שוטף ובלתי אמצעי עם ציבור
34 המטופלים הנזקק לשירותיה ומסתייע בה. מינהל הרווחה והשירותים החברתיים במסגרתו
35 המבקשת עובדת, מטפל בבעיות הנובעות מקשיים פיזיים ונפשיים וחברתיים ליחידים ומשפחות.
36 המיקוד הוא על ילדים ובני נוער בסיכון, אלימות במשפחה, חסרי ישע ומתן סיוע לקשישים, נכים
37 ומוגבלים, נפגעי סמים, דרי רחוב, אסירים ובני משפחותיהם. מטרת המינהל היא לתת שירותים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- 1 חברתיים מיטביים לאוכלוסיות אלה. נוכח החשיבות הרבה של עבודתם של העובדים
2 הסוציאליים בטיפול באוכלוסיות מצוקה, במיוחד בעת המשבר שגרמה התפשטות נגיף הקורונה,
3 הוחרגו העובדים הסוציאליים ממכסת העובדים החיוניים בשלטון המקומי וזאת כדי לתת מענה
4 טוב ביותר לבריאותו של הציבור. העובדים הסוציאליים מתוקף תפקידם, מחוייבים להיחשף
5 ישירות לציבור הרחב. הטיפול הישיר, המתחייב במשפחות קשות היום בהם מטפלת המבקשת
6 חושף את המטופלים לסיכון הידבקות. כמו כן אוכלוסיית הילדים בהם מטפלת המבקשת היא
7 אוכלוסייה שלעמדת שירותי הרווחה צריכים להיחשף באופן מינימלי למשפחותיהם והמועדוניות
8 הטיפוליות הם שלב אחד לפני השלב של הוצאת הילדים מן המשפחות. ככל שילדים אלה יאלצו
9 להיכנס לבידוד כתוצאה מחשיפה לחולה מאומת, הם יאלצו לשהות בבתיהם, על המצוקות
10 הקשות השוררות שם. סירובה של המבקשת עלול לגרום לכך שגם חבריה וחברותיה לעבודה,
11 עובדים סוציאליים אחרים, יידבקו חלילה או יאלצו להיכנס לבידוד. עוד טוענת המשיבה כי
12 במסגרת תפקידה היא אמונה ואחראית על בריאותם של תושבי העיר. ומשכך עושה היא מאמצים
13 רבים להוריד את רמת התחלואה בעיר ולעודד את התושבים לעשות בדיקות קורונה ולהתחסן.
14 19. עוד טוענת המשיבה כי יש לסלק על הסף את הבקשה כנגד המשיבה 2 – ראש עיריית נתניה וכי
15 לבית הדין אין כלל סמכות לדון בתביעה זו הואיל והיא לא המעסיקה של התובעת ולא חל שום
16 פגם בהתנהלותה שנעשתה במסגרת תפקידה.
17 20. לטענת המשיבה, המבקשת לא הציגה ראשית ראייה לטענותיה. כמו כן המבקשת באה בחוסר
18 ניקיון כפיים שעה שהסתירה מבית הדין את תפקידה ומטלותיה ונמנעה לתאר את מהות עבודתה
19 באופן המסתיר את המסוכנות הרבה לצבור הנזקקים לשירותיה. כמו כן הסתירה את העובדה
20 לפיה ההסתדרות וועד העובדים בעירייה, ארגונה היציג של המבקשת, נתן את הסכמתו לכך
21 שעובדי העירייה יחויבו בבדיקת קורנה כל 72 שעות ובכך יש אי ניקיון כפיים בבקשה וחוסר תום
22 לב שמוביל לדחייתה.
23 21. עוד טוענת המשיבה כי חוק יסוד כבוד האדם וחירותו, חוק יסוד חופש העיסוק, חוק זכויות
24 החולה והחוק להגנת הפרטיות ניתנים להגבלה בתנאים מסויימים. וכי הוראתה לעובדים שטרם
25 התחסנו להיבדק בבדיקה כל 72 שעות נעשתה בהתאם למחויבות העירייה לשמור על בריאות
26 הציבור בהתאם להוראת סעיף 249 (29) לפקודת העירייות. עוד טוענת המשיבה כי חלה עליה
27 חובת זהירות מושגית כלפי המבקשת ועובדי עירייה נוספים ובמסגרתה עליה לדאוג לסביבת
28 עבודה בטוחה ובריאה לעובדים, מפני סיכונים הכרוכים בביצוע העבודה ולפקח על נקיטת אמצעי
29 זהירות דרושים. מנגד, המבקשת אינה מצביעה על זכות כלשהי שנפגעה לה בשל הצורך לבצע
30 בדיקת קורנות מעבר לטענת אי נוחות. באיזון בין זכות הציבור בכללותו לשמירה על בריאותו
31 ושלמות חייו בתקופה קשה זו, הרי שזכות המשיבה גוברת.
32 22. המשיבה הוסיפה כי הוצאת המבקשת לחופשה מוגבלת בזמן נעשתה בהתאם לסעיף 9 לחוק
33 חופשה שנתית, שעה שהמבקשת הוצאה לחופשה בת פחות משבעה ימים ולכן לא היה צורך במתן
34 התראה בת 14 ימים מראש. הוצאה לחופשה כפויה אפשרית שעה שלעובד עומדת יתרת ימי
35 חופשה, במיוחד שהמשיבה הוציאה את המבקשת לחופשה חלק על חשבונה וחלק על חשבון
36 המשיבה. עוד ציינה המשיבה כי לאחר תום תקופת החופשה תודיעה העירייה למבקשת על כוונתה
37 כיצד לנהוג בעניינה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

23. לטענתה, דרך המלך אינה אכיפת יחסי עבודה והמקרה דנן אינו מקרה חריג המצדיק זאת, במיוחד שעה שהמבקשת לא פוטרה מעבודתה בעירייה והיא ממשיכה להיות עובדת העירייה לכל דבר ועניין. מאזן הנוחות נוטה בבירור לטובת אי מתן הסעד המבוקש.
24. לעמדת מרכז השלטון המקומי, ההחלטה אם להמשיך ולהעסיק עובד שהעסקתו עלולה לסכן את בריאותם של אחרים ולפגוע בתפקודן התקין של הרשויות המקומיות היא החלטה המצויה בפררוגטיבה הניהולית של הרשויות המקומיות, אינה מותנית בחקיקה ספציפית והיא החלטה לגיטימית, סבירה, עניינית ומתבקשת בנסיבות העניין. עוד מוסיף מרכז השלטון המקומי וטוען כי האינטרס הציבורי גובר על הזכות לפרטיות וזה האיזון הראוי בעת משבר בריאותי וכלכלי. אין ספק שטוב היה לו הנושא היה מוסדר בחקיקה ראשית, אולם לאור העובדה שמדינת ישראל מצויה ערב בחירות הרי שהמתנה למחוקק היא בגדר "טמינת הראש בחול".
25. לעמדת הסתדרות העובדים הכללית החדשה (הסתדרות המעו"ף), לא ניתן לנקוט צעדים חד צדדיים שמשמעותם פגיעה בעובדים ובכל מקרה הכללים המחייבים במשפט העבודה הקיבוצי, ממשיכים לחול. בעניין זה מפנה ההסתדרות להמלצות שגיבשה בשיתוף עם נשיאות המגזר העסקי וחוזר שפרסם יו"ר ההסתדרות ליושבי ראש הוועדים במקומות העבודה.
26. לאור חשיבות הסוגיה ולצורך בירור מצבם של הליכי חקיקה, ככל שישנם, התבקשה בהליך גם עמדתו של היועץ המשפטי לממשלה. במהלך הדיון ביום 7.3.21 מסרה נציגה היועמ"ש כי:
- "בנוגע להליכי החקיקה – הגורמים הרלוונטיים במשרדי הממשלה השונים שוקדים בימים אלה על בחינת אפשרות לבצע תיקון חקיקתי כשאופי התיקון יהיה כזה לתקן את החוק כך שיסמיך להתקין תקנות שמכוחן אפשר יהיה לקבוע הגבלות נוספות על אלה שקבועות היום בחוק לגבי עובדים בקשר עם התחסנות או הצגת בדיקת קורונה שלילית, ומן הסתם זה נתון שיכול להשליך על הסוגיות בתיק זה. כפי שציינו, אם וכאשר יופץ תזכיר חוק להערות הציבור, אנו נעדכן את ביה"ד".** לא נמסרה הודעת עדכון.
27. ביום 22.3.21 ניתנה החלטה המאפשרת למשיבות לצרף את עמדת היועמ"ש שנמסרה בתיק סע"ש 42405-02-21 **סיגל אבישי - מועצה מקומית כוכב יאיר צור יגאל**, לרבות צירוף חוות דעת של ראש שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות, ד"ר שרון אלרעי-פרייס, הממליצה להגביל כניסה של עובדים שאינם מחוסנים, מחלימים או שלא הציגו בדיקת קורונה שלילית במקומות עבודה בעלי מאפיינים רלבנטיים ובפרט מקומות עבודה הכוללים מגע עם אוכלוסיות בסיכון מוגבר/ילדים שאינם ברי חיסון/ מקומות עבודה המופעלים בתנאי תו ירוק.
- דיון והכרעה**
28. משמדובר בסעד זמני הרי שכל קביעותינו בהחלטה זו הינן לכאוריות בלבד לצורך קבלת הכרעה מהירה במסגרת ההליך הזמני ואין בהן כדי לקבוע מסמרות ביחס להליך העיקרי.
29. כידוע, בבקשה למתן סעד זמני על בית הדין לבחון התקיימותם של שני תנאים מצטברים עיקריים: קיומה של זכות לכאורה שבאה לידי ביטוי בבדיקת סיכויי התביעה העיקרית, וקיומה של הצדקה למתן סעדים עובר לבירור התביעה, קרי בבדיקת "מאזן הנוחות" (ר' תקנה 95 לתקנות סדר הדין האזרחי, תשע"ט – 2018 (להלן: **תקנות סד"א**)), החלה על הליכים זמניים בבית הדין לעבודה מכח תקנה 129 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין) תשנ"ב – 1991).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- 1 כן נקבע כי יש לבחון גם סוגיות הנוגעות להתנהגותם של בעלי הדין, תום ליבם, מועד הפנייה לבית
2 הדין והאם הינו נגוע בשיהוי, דרך הפנייה לבית הדין לרבות ניקיון כפיים, והאם מתן סעד זמני
3 הנו צודק ומידתי בהתחשב בכלל נסיבות העניין (ר' רע"א 6994/00 בנק מרכנתיל דיסקונט בע"מ
4 נ' אמר, ניתן ביום 30.4.01; בר"ע (ארצי) 19-10-24480 ארז כהן - הטכניון מכון טכנולוגי
5 לישראל, ניתן ביום 13.11.19).
- 6 **התשתית המשפטית**
- 7 30. יצויין כי התשתית המשפטית צויינה בהרחבה בהחלטת בית הדין בסע"ש (ת"א) 42405-02-21
8 סיגל אבישי - מועצה מקומית כוכב יאיר צור יגאל, מיום 21.3.21 על ידי מותב בראשות חברתי
9 כב' השופטת קליימן (להלן: "פרשת אבישי"), שהינה חלוטה (ר' החלטת בית הדין הארצי בבר"ע
10 (ארצי) 21-04-3955 אבישי - מועצה כוכב יאיר מיום 10.4.21). ונחזור על הדברים בקצרה, הואיל
11 והם רלוונטים גם לעניינינו.
- 12 31. המסגרת הנורמטיבית הרלוונטית לבחינת הסוגיה מורכבת בין היתר מחוק סמכויות מיוחדות
13 להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה), תש"ף-2020 (להלן: חוק סמכויות קורונה)
14 והתקנות שהותקנו מכוחו. כן רלוונטית פקודת העיריות (להלן: פקודת העיריות). ומנגד כמובן,
15 חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וחוק יסוד: חופש העיסוק, חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981
16 (להלן: חוק הגנת הפרטיות) וחוק זכויות החולה, תשנ"ו-1996 (להלן: חוק זכויות החולה).
- 17 32. אכן למבקשת קיימת זכות שלא להסכים לבצע חיסון או בדיקת קורונה וכי חיוב המבקשת לבצע
18 בדיקה רפואית נגד רצונה פוגעת בזכותה היסודית לאוטונומיה על גופה וזאת נוכח הוראות חוק
19 יסוד כבוד האדם וחירותו שמכוחו לכל אדם יש חירות מפני התערבות בגופו ללא הסכמתו (ר' ע"א
20 2781/93 דעקה נ' בית החולים "כרמל", חיפה, ניתן ביום 29.8.99). גם חיובו של עובד למסור את
21 תוצאות הבדיקה או פרטים אודות התחסנותו למעסיק עלול לפגוע בזכותו לפרטיות, אף היא זכות
22 חוקתית המעוגנת מפורשות בסעיף 7(א) לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. לכך יש להוסיף את
23 זכותה של המבקשת לחופש העיסוק המעוגנת בחוק יסוד: חופש העיסוק. וכן את זכותה של
24 המבקשת להגנה על פרטיותה וכן להגנות המבקשת מכוח הוראות חוק זכויות החולה.
- 25 33. נציין כי הואיל ובסופו של יום המשיבה שינתה את דרישתה מדרישה להתחסן לדרישת לעשות
26 בדיקת קורונה כל 72-שעות, הרי שהדיון יצטמצם רק בנוגע לדרישה לביצוע בדיקות קורונה כל
27 72 שעות.
- 28 34. מנגד, למעסיק קיימת חובה להגן על בריאות כלל עובדיו ועל כלל הציבור שבה במגע עם עובדיו
29 וזאת גם מכוח הוראות חוק כבוד האדם וחירותו.
- 30 35. מעבר לאמור, למשיבה שהינה עירייה יש גם סמכויות נרחבות לשמור על בריאות הציבור מכוח
31 סמכויותיה בהתאם לסעיף 249(29) לפקודת העיריות כמצוטט: "לעשות בדרך כלל, כל מעשה
32 הדרוש לשם שמירה על תחום העירייה, בריאות הציבור והביטחון בו, וכן, ברשותו של הממונה,
33 להקים ולקיים מוסדות לבריאות הציבור ולחינות ולסייע בהם".
- 34 משכך העירייה מחוייבת לשמור על הציבור עימו באה המבקשת במגע במסגרת מתן שירותיה
35 לעירייה כעובדת סוציאלית.
- 36 36. כמו כן המשיבה חבה בחובת זהירות מושגית כלפי עובדיה. במסגרת חובת הזהירות המוטלת על
37 העירייה, עליה לדאוג גם לסביבת עבודה בטוחה ובריאה לעובדיה. יפים לעניינו פסיקת בית



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- 1 המשפט בע"א 371/90 חמוד סובחי נ' רכבת ישראל, מ"ז (3) 345 שם נקבע: "הלכה קבועה ונטועה
2 היא, שמעביד חב חובת זהירות לעובדיו- שמא ייפגעו במהלך עבודתם- וחובה כל כוללת זו
3 נחלקת לחובות משנה, ובהן החובה להנהיג " שיטת עבודה אשר תשמור עליהם... מפני סיכונים
4 ותקלות אשר אדם סביר עשוי וחייב לצפותם מראש... כך אף באשר למניעת סכנות מן העובד,
5 ולהעמדתו של עובד על קיומן של סכנות קיימות... המעביד חייב לנקוט צעדים סבירים כי למנוע
6 מן העובד סכנות מיותרות ולהזהירו מפני סכנות קיימות. במיוחד חייב המעביד לנקוט צעדים
7 סבירים כדי להרחיק אותן סכנות להם ניתן לצפות מראש בשל אופי העבודה ואופי המקום בו
8 מתבצעת העבודה..."
- 9 37. מהפסיקה אף עולה כי מעסיק נושא באחריות ליצירת סביבת עבודה בטוחה כפי שפורט בע"א
10 8133/03 עודד יצחקי נ' לוטם שיווק בע"מ, נט (3) 66: "העובד הבא להוציא לחמו במקום העבודה,
11 זכאי למקום עבודה בטוח והוא נותן אמונו במעביד, בעל השליטה על מקום העבודה, שיספק לו
12 תנאי בטיחות והדרכה סבירים הנדרשים לביצוע העבודה. המעביד, והאחראי במקום העבודה
13 מטעמו, חייב להבטיח כי מקום העבודה יהא כזה שיבטיח את שלומם של העובדים על מנת
14 שעובד שהגיע למקום העבודה בבקרו של יום כשגופו שלם, ייצא את מקום העבודה בערבו של
15 היום במצב זהה. לפיכך על המעביד לנקוט אמצעי זהירות סבירים שיימנעו את הסכנות שהעובד
16 חשוף אליהן..."
- 17 38. עוד נציין כי ביום 13.4.21 פורסמו כללי שירות המדינה (מינויים)(מסירת ידיעות ותעודות רפואיות
18 במצב חירום נגיף הקורונה), התשפ"א-2021, שצויין בהם כי מטרותיהם של כללים אלה הן מניעת
19 הדבקה והפצה של נגיף הקורונה במקום העבודה ובמסגרת העבודה, הפחתת הסיכון הבריאותי
20 לעובדי משרד ממשלתי ויחידותיו ולמי שבאים עימם במגע במסגרת עבודתם, ושמירה על התפקוד
21 התקיין והרציף של משרדי הממשלה ויחידותיהם, לרבות הבטחת השירותים החיוניים שהם
22 מספקים באופן סביר והולם ולפי דרישות הדין, בתקופת החירום בשל נגיף הקורונה.
23 כמו כן צויין בכללים אלו כי: "אחראי רשאי לבקש מעובד להציג אישור תו ירוק או תוצאה
24 שלילית בבדיקת קורונה עדכנית, אם קיימים ברשות העובד, אם מצא כי הדבר דרוש לצורך
25 קביעת סדרי העבודה ביחידה או במשרד לשם השגת המטרות שבסעיף 2. (ב) אחראי רשאי
26 לבקש מעובד לעדכן אותו על כל שינוי במצבו כפי שהוצג לפי סעיף קטן (א).
27 (ג) לעניין סעיף זה, "סדרי העבודה" – הגבלה, שינוי או התאמה לעניין אופן ביצוע העבודה
28 ביחידה או במשרד בתקופת החירום בשל נגיף הקורונה הדרושים לפי צורכי היחידה או המשרד
29 באותה עת להגשמת המטרות שבסעיף 2, ובכלל זה –
30 (1) צמצום או מניעה של שהייה של עובדים לא מחוסנים עם ציבור שמנוע מלהתחסן או בעבודה
31 בסיכון מוגבר או עבודה בעלת מאפיינים מגבירי סיכון;
32 (2) צמצום ריבוי מגעים במקום העבודה בין עובדים ובין מי שבא עימם במגע;
33 (3) צמצום או מניעה של שהייה ממושכת משותפת;
34 (4) קביעת היקף והרכב השהייה המותרת במקום העבודה".
35 ערים אנו כי כללים אלו חלים על עובדים בשירות המדינה, אולם ניתן לטעמנו, להקיש מהן אף
36 לענייננו, בכל הנוגע למהות הדברים, קרי במצב שבו העבודה נעשית עם אוכלוסייה בסיכון, לרבות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- 1 כאשר העבודה נעשית אל מול ילדים שאינם ברי חיסון, הרי שיש למעסיק האפשרות לדרוש
2 מעובדים שנכנסים להגדרות אלו במהלך עיסוקם להציג בדיקת קורונה .
- 3 39. לאחר ששקלנו את כלל טענות הצדדים שנטענו בהקשר זה ואת השיקולים השונים בכובד ראש,
4 הגענו לכלל מסקנה כי בשלב זה מאזן הנוחות נוטה באופן מובהק לכיוונה של המשיבה ונבהיר
5 טעמינו :
- 6 40. **ראשית**, אל מול זכויות המבקשת, עלינו לבחון ולהעמיד נגד עניינו בראש ובראשונה את זכותם
7 לחיים ולבריאות של המטופלים, המשפחות, לרבות הילדים וילדי המועדוניות עליהם אחראית
8 המבקשת גם במסגרת עבודתה, שאף להם זכויות ראשונות במעלה. כן עלינו לקחת בחשבון גם
9 את החובה של המשיבה לדאוג לביטחון שאר העובדים במקום העבודה ומי שמגיע לחצרי מקום
10 העבודה וזאת מכוח "חובת הזהירות המוגברת המוטלת על מעסיק כלפי עובדיו (ר' ע"א 7895-08
11 **קלינה אליעזר ובניו הנדסה תכנון וביצוע נ' מוחמד יאסין**, ניתן ביום 31.8.11) והן מעקרון-העל
12 של תום הלב המהווה מקור לחובה החוזית של המעסיק לדאוג לתנאי בטיחות במקום העבודה
13 (ר' ע"ע (ארצי) 33680-08-10 **דיזינגוף קלאב בע"מ נ' יעקב זואילי**, ניתן ביום 16.11.11 וכן ר' סע"ש
14 42405-02-21 סיגל אבישי נ' מועצה מקומית כוכב יאיר- להלן פרשת אבישי).
- 15 41. ערים אנו לכך כי למבקשת יש זכויות מכוח חוקי יסוד, וערים אנו לכך כי בסעיף 4 ו8 לחוקי יסוד
16 אלו נקבע: **"אין פוגעים בזכויות שלפי חוק יסוד זה אלא בחוק ההולם את ערכיה של מדינת
17 ישראל, שנועד לתכלית ראויה ובמידה שאינה עולה על הנדרש, או לפי חוק כאמור מכוח הסמכה
18 מפורשת"**, ולכן היה אופטימלי להסדיר את נושא ההגבלות על עובדים בדבר חקיקה מפורש – בין
19 אם בדרך של חקיקה ראשית, חקיקת משנה או באמצעות הגעה להסכמות בהסכם קיבוצי (ר'
20 עס"ק (ארצי) 7541-04-14 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב המשולש הדרומי -
21 עיריית קלנסווה**, ניתן ביום 15.03.17). עם זאת, שוכנענו כי גם למשיבה קיים מקור חוקי המסדיר
22 את חובתה כעירייה לדאוג לאינטרסים של כלל העובדים וכלל המטופלים להם ניתן שירות על ידי
23 המבקשת וזאת מכוח הוראות החוק שהפננו. משכך לא שוכנענו כי יש לקבל את טענת המבקשת
24 לפיה ההגבלה מהמבקשת להתייצב לעבודה ללא בדיקת קורונה שלילית כל 72 שעות, כל עוד והיא
25 אינה מחוסנת נעשית ללא מקור חוקי.
- 26 42. **שנית**, זכויות יסוד בישראל הינן יחסיות ואינן מוחלטות ואנו שותפים לעמדת חברתי השופטת
27 קליימן בפרשת אבישי שקבעה קביעות שמתאימות גם לענייננו, בשינויים המחייבים הנוגעים
28 למטופלים, ילדים ומשפחות בהם מטפלת המבקשת, כמצוטט:
29 **"מלבד זאת, סברנו כי לעת הזו אף אין חולק כי ב'שיח הזכויות החוקתיות' לא ניתן לדבר על
30 זכותה של המבקשת לכבוד ולפרטיות – שאכן קיימת ואין להקל בה ראש – כזכות העומדת
31 וניצבת לה לבדה בתוך חלל ריק, כאשר כפי שעמדנו לעיל - מנגד ניצבות זכויות יסוד באותה
32 רמה נורמטיבית - חוקתית של התלמידים, ההורים ושאר צוות בית הספר, בין היתר זכותם
33 לחיים שהינה זכות יסוד רמת מעלה - זכות היסוד היסודית ביותר, עליה מונחות הזכויות כולן.
34 לכל אלה יש להוסיף את זכותו הקניינית של המעסיק במקום העבודה המעוגנת אף היא בסעיף
35 3 לחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו. ..."**
- 36 43. זה המקום לציין כפי שציינה חברתי כב' השופטת קליימן בהחלטתה, כי חיוב עובד בבדיקה
37 רפואית לפי רצון המעסיק אינה דרישה חדשה שהתעוררה רק בימי הקורונה הנוכחיים. דברי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- 1 חקיקה שונים מחייבים מעסיקים לערוך בדיקות רפואיות לעובדים בין בתחילת העבודה ובין
2 במהלכה (ר' לדוגמה פקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], תש"ל-1970 והתקנות מכוחה). גם
3 הפסיקה הכירה בחיוב עובד בבדיקה רפואית לפי רצון המעסיק. בעניין נוני (דב"ע מח/169-3
4 (ארצי) הסתדרות עובדי המדינה נ' מדינת ישראל, מיום 2.8.89; להלן: עניין נוני) קבע בית הדין
5 הארצי כי אין מדובר בדרישה בלתי חוקית או בלתי מוסרית הנוגדת את תקנת הציבור: "כל
6 מעביד, והמדינה בכלל זה רשאי לצפות שעובדיו יבצעו את עבודתם במיומנות, ביעילות
7 ובמסירות. גם בתנאי העבודה בזמננו יש צידוק שלא לכפות על בעל המפעל להחזיק בו עובד
8 שלדעתו אינו משתלב בו, ושנוכחותו עלולה לשבש סדרי עבודה. כפיה זו יכולה, בסופו של דבר,
9 לגרוע מרווחיות המפעל ולהסב נזק למשק" (בג"צ 254/73[21], בע' 385). עוד הודגש בעניין נוני
10 כי לב העניין אינו בכפיית הבדיקה אלא במשמעות הנובעת מסירובו של עובד לבצעה. נקבע שאין
11 לכפות על העובד לבצע את הבדיקה בניגוד לרצונו, אלא שלסירוב שכזה ייתכנו השלכות. עתירה
12 לבג"ץ על פסק הדין בעניין נוני נדחתה ע"י הנשיא (כתוארו אז) שמגר (ר' בג"ץ 826/89 ההסתדרות
13 הכללית של העובדים בארץ ישראל נ' בית הדין הארצי לעבודה, ניתן ביום 28.12.89) שקבע כי –
14 "אינטרס חיוני של הציבור הרחב הוא, כי עניין בריאותו של עובד, ככל שהוא נוגע למילוי
15 תפקידו, יהיה במסגרת הנושאים עליהם נותן המעסיק את דעתו. אך מובן, שאם העובד נמנע
16 מקיום ההוראה בדבר בדיקה רפואית, לא יבצעה בו על-כורחו, אך המעסיק חופשי לנקוט את
17 הצעדים העומדים לרשותו..."
- 18 44. שלישית, שוכנענו כפי שיפורט כי המשיבה הרימה את הנטל הנדרש להוכיח כי תפקידה של
19 המבקשת הינו תפקיד בו יש לה מגע יומיומי עם אוכלוסיית סיכון לרבות ילדים לא מחוסנים
20 ומשכך הסיכון לנזקים לקבוצה זו הינו משמעותי ורב יותר. מעבר לכך מחומר הראיות שהובא
21 לפנינו עולה כי המבקשת עובדת עם אוכלוסיית ילדים המוגדרת קשה, שבמידה ויהא עליהם
22 להיכנס לבידוד הרי שלא מן הנמנע כי הדבר יביא להוצאתם מהמסגרות המגנות עליהם וחשיפתם
23 לסיכונים ופגיעה במסגרת הטיפוליים עליה אמונה העירייה לתת. באופן שמטה את מאזן הנוחות
24 לטובה המשיבה, כמפורט.
- 25 45. עיון בתצהירה הראשון של המבקשת שנתמך בבקשה לסעדים זמניים מעלה כי המבקשת כלל לא
26 ציינה מה כולל תפקידה בעירייה וכל מה שהצהירה בתצהירה היה כי היא משמשת "כעובדת
27 סוציאלית (הן עו"ס משפחה, הן עו"ס מועדונית)" וזאת ללא כל פירוט מעבר.
- 28 46. עיון בפרוטוקול הדיון הראשון התובעת התייחסה לתפקידה נוכח שאלת בית הדין באופן לקוני
29 כמצוטט:
- 30 "אני עובדת סוציאלית במקצועי, מבחינת משפחות – יש כ- 50 משפחות שאני אחראית
31 עליהן. יש טווח גילאים של המטופלים, הגדרה של קשיש היא 62. אני עו"ס משפחה וטווח
32 הגילאים יכול להיות גם ילדים, נוער, או נשים שמתחת ל-62 או גברים מתחת ל-67. יש ימים
33 שבכלל אני לא פוגשת – הרוב דרך טלפונים ויש לפעמים גם פגישות עם המטופלים."
- 34 47. מנגד עיון בתצהירה של גב' חיה שניידר, סמנכ"ל וראש המנהל הכללי שניתן בתמיכה לתגובת
35 המשיבה, מעלה כי פרטה בנוגע לתפקידה של התובעת כמצוטט: "... במסגרת תפקידה מטפלת
36 המבקשת בכ- 70 משפחות, נשים חד הוריות, ילדים בסיכון ומצוקות כלכליות וכן בליווי
37 מועדוניות "קשת" לילדים בסיכון בגילאי א'-ד'. תפקידה של המבקשת מחייב אותה במפגש



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- מתמיד וקשר שוטף ובלתי אמצעי עם ציבור המטופלים הנזקק לשירותיה ומסתייע בה. כך, במסגרת הוראות משרד הרווחה שעניינן "מועדוניות טיפוליות" הוגדרה אוכלוסיית היעד, בין היתר: א. ילדים מגיל 6 ומעלה, בעלי חסכים ניכרים בתהליך החברות אולם בלא בעיות התנהגות קשות. ג. ילדים להורים שבגלל אישיותם או בגלל קשיים הנובעים ממצבם, מתקשים לגדל את ילדיהם ולספק את צורכיהם הרגשיים, החינוכיים וההתפתחותיים...".
48. עיון בחקירתה הנגדית של גב' שניידר מעלה כי תצהירה לא נסתר ובעדותה הבהירה גם כי: "המבקשת התקבלה לתפקיד עו"ס משפחה כאשר בחודש נובמבר הגדילו את משרתה והוסיפו לה את הטיפול בילדי מועדוניות והיא אכן התבקשה לטפל במועדוניות. ש. שאלתי על הורי ילדי מועדוניות. ת. טיפול במועדוניות כולל גם טיפול בהוריהם. ש. אני חוזר על השאלה. ת. המבקשת מתוקף תפקידה כעו"ס צריכה לטפל גם בילדי מועדוניות וגם בהוריהם. ש. בכך או לא – תאשרי לי שהגב' דרורי הורתה למבקשת עוד בחודש נובמבר שלא לטפל בהורי ילדי המועדוניות? ת. מאחר והמבקשת סירבה להתחסן וגם סירבה לעשות בדיקות קורונה, כדי לשמור על בריאות הן המטופלים הן הילדים והן הוריהם ביקשה ממנה גב' דרורי לא להתקרב אליהם" (ר' עמ' 24 שורות 24-33).
49. רק לאחר שגב' שניידר הגישה תצהיר מפורט מצאה לנכון המבקשת למסור תצהיר משלים, בו לראשונה הצהירה, כמצוטט: "13. יודגש כי עבודתי יכול בהחלט שתכלול שהיה בחברת בני אדם לפרק זמן מירבי של 10 דקות, לכל היותר, בלבד, היינו: זמן שאין בו די לצורך הידבקות...".
50. כפועל יוצא מכך ניתן תצהיר משלים של גב' רותי גור, המשמשת כראש מינהל הרווחה והשירותים החברתיים במשיבה, שהבהירה כי: "אכן צוות מרכז דרום של מינהל הרווחה נימצא כיום במצוקת כוח אדם קשה ומאז מרץ 2020, במהלך המשבר החמור בעקבות נגיף הקורונה, קיימת עליה גדולה באחוז הנזקקים הפונים לשירותי הרווחה. זו סיבה המצדיקה כשלעצמה התחסנות בחיסון נגד הקורונה או לחלופין ביצוע בדיקות כל 72 שעות על מנת שלא לסכן את הנזקקים הרבים הזקוקים לשירותינו ועל מנת שלא להדביק את חברינו לעבודה 7. ... אין זה נכון, כי עבודתה של גב' חן יכול שתהיה לפרק זמן מירבי של 10 דקות. שירותי הרווחה הוגדרו כשירותים חיוניים, כפי שהובהר והודגם בתשובה העירייה לבקשה. לקוחות שירותי הרווחה נזקקים לסיוע לצורך קבלת טיפול סוציאלי שהינו הכרח במציאות חייהם וללא הסיוע עלול להיגרם להם נזק ממשי. רבים מהלקוחות אמורים להגיע למפגש עם העובד הסוציאלי מכוח צו שיפוטי ולא עומדת להם האפשרות שלא להגיע או לבחור עובד סוציאלי אחר. השירותים הניתנים על ידי העובדים הסוציאליים במינהל הרווחה אינם מסתכמים בעשר דקות ופעמים רבות אמורים להימשך מעל שעה. המצוקות אינן יכולות להיענות בפרק זמן קצר שכן ההקשבה וההכלה למתן המענה אורכים זמן... 8. אין זה נכון כי לא מתקיימים מפגשים פרונטליים של העובדים הסוציאליים עם ההורים. במסגרת תפקידה נדרשה ונדרשת גב' חן להגיע למועדנית, להיפגש עם ההורים ולעדכןם בדבר מצב ילדיהם, לשמוע מצוקתם ולקדם את התפקוד ההורי שלהם. מבירור שערכתי עם הגב' גאולה דרורי עולה כי הנחתה את גב' חן שלא להיפגש עם הורים בגלל החשש שבמצבה המיוחד תדבק ותדביק, ומובן שמקצועית ההימנעות מהמפגשים פוגעת בשירות לו נזקקים הילדים והוריהם... הגודל המקסימלי של כל מועדוניות הינו של 15 ילדים, לעיתים מכסת הילדים אינה מלאה...גב'".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- 1 חן אמנם לא מטפלת במסגרת המחלקה לאזרחים ותיקים אולם עשויות לטפל בלקוחות בקבוצות
2 סיכון (נשים וגברים מעל גיל 50)... על פי הנתונים במחשב היא מטפלת ב-50 תיקים ועוד כ-10
3 נוספים להליכי בדיקה. מכסת התיקים הממוצעת לעובד סוציאלי הינה 70 ויש להניח שיועברו
4 לטיפול עוד תיקים נוספים ואף מורכבים ממה שהחלה לטפל בתחילת דרכה המקצועית. מכל
5 מקום, גם סיכונה של קבוצה בת 38 אנשים כטענתה מצדיקה קיום בדיקות קורונה אחת ל – 72
6 שעות או חיסון...".
- 7 51. עיון בחקירתה הנגדית של גבי גור מעלה כי תצהירה לא נסתר ממנה עולה כי המבקשת מטפלת
8 במעודניות גם בילדים וגם בהורים ורק בשל העדר הסכמתה לבצע בדיקות קורונה או להתחסן,
9 ביקשו ממנה לא לגשת למועדוניות כדי לא לסכן את הילדים וההורים:
- 10 "גאולה דרורי היא הממונה על נושא המועדוניות. היא דיברה עם המבקשת במהלך תקופת
11 שירותה עשרות פעמים, לא פעם אחת ולא פעמיים. ללא ספק המבקשת הייתה צריכה לטפל
12 בהורי המועדוניות מתחילת העסקתה, גם בשבוע האחרון הייתה מטופלת בשם ל' שלא אנקוב
13 בשמה, היא פגשה את ההורים. אז אם היא פגשה אותם למה היא אומרת שהיא לא אמורה
14 לפגוש אותם? בשלב זה המבקשת גם נערכה לפגישות הערכה עם ההורים ועם מדריכות
15 המועדוניות, לא יתכן שמועדוניות לילדים עם הורים שמסכנים, זה גם נמצא בתע"ס (תקנות
16 העובדים הסוציאליים), לא יבצעו בהן פגישות עם ההורים. באף שלב זה לא נאמר שהיא לא
17 תפגוש את ההורים. כן נאמר לה, לא לפגוש את ילדי המועדוניות, אני לא זוכרת את התאריך
18 המדויק, לא לגשת למועדוניות כדי לא לסכן את הילדים, וזה רק לאחרונה. ש. מה זה לאחרונה?
19 ת. שבועיים – שלושה. ש. מהיום? ת. לא. ש. ממת? ת. אני לא יכולה לדייק. זה שבועיים
20 שלושה מ... זה היה פחות או יותר אחרי הנחיית המנכ"ל ש... זה היה בערך בשבוע או בשבועיים
21 שהייתה הנחיית מנכ"ל או סמנכ"לית. ש. על ההנחיה האחרונה את מדברת? ת. כן" (ר' עמ' 28
22 שורות 33-35 ועד 28 שורות 1-16).
- 23 ובהמשך:
- 24 "חוזר על השאלה ת. לא, כפי הידוע לי. הוא לא הועבר למחלקת קשישים. אולם זה לא רלוונטי,
25 כיוון שיש מקרים רבים של משפחות או בגילאי סיכון של 50 פלוס או במצבי סיכון בריאותי
26 שהמבקשת אמורה לטפל בהם באופן ישיר, פרונטלי ובטח לא 10 דקות. ש. אני אומר לך
27 שהמבקשת לא נפגשה עם אותו קשיש. מה תגובתך? ת. הוא לא קשיש. בן 62. היא הייתה
28 אמורה לפגוש אותו כי הוא היה מחוסר דיור והיה צריך להשתחרר ממוסד רפואי והוא היה ללא
29 דיור ואני לא יודעת אם היא נפגשה או לא נפגשה, היא הייתה אמורה לפגוש אותו כדי לארגן
30 עבורו את הסדר הדיור. ש. ראש מינהל רווחה שנותנת תצהיר לביה"ד לעבודה ומדברת על אדם
31 ספציפי צריכה לבדוק את העובדות. ת. אני אומרת שהעובדה היא שהיא הייתה אמורה לפגוש
32 אותו. ש. רשמית על זה דוח או תיעודת את מה שאת אומרת באיזשהו מקום? ת. אני לא אמורה
33 לרשום דוח. אני עברתי על כל התיקים של המבקשת, על 50 המשפחות שהיא מטפלת בהן
34 וקיבלתי חוות דעת מראש הצוות שלה" (ר' עמ' 29 שורות 2-15).
- 35 52. כמו כן גבי גור ציינה בעדותה את העובדה כי המטופלים שבהם המבקשת מטפלת במסגרת
36 עבודתה כעובדת סוציאלית הם בקבוצת סיכון ולכן יש משמעות שלא לסכן אותם:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- 1 "מעבר לזה, בעמדה המקצועית שלי ובתפיסה המקצועית שלי, לא הכרחתי אף אחד להתחסן
2 וגם לא אכריח אף אחד להתחסן. אבל אני רוצה לשמור על הלקוחות שלנו שהם נמצאים בסיכון
3 גבוה והם לא בוחרים אם לבוא לרווחה או לא, זה לא חדר כושר. אם הם לא יבואו, הם יהיו
4 בסיכון חיים או בסיכון נפשי. נראה לי מתוקף הסיטואציה שיש אחריות מקצועית, להבדק ולא
5 לסכן את שלומם" (ר' עמ' 31 שורות 4-8).
- 6 53. עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מעלה כי היא מאשרת את הצהרתה של גב' גור בסעיף 7 ככונה
7 וזאת בשונה מהצהרתה בסעיף 13 לתצהירה המשלים:
8 ".... אני מאשרת שהדברים הם אכן כפי שאמרה גב' גור בתצהירה בסעיף 7" (ר' עמ' 14 שורות
9 9-12).
- 10 54. מנגד, עיון בתצהירה המשלים של המבקשת מעלה כי אכן היא מודה כי: "החל מחודש של שנת
11 2020, גדל באחוז משמעותי וניכר, אחוז הנזקקים לשירותי הרווחה אותן מעניק צוות מרכז דרום,
12 אשר אני מהווה חלק מנדבכיו....".
- 13 55. כמו כן המבקשת מודה כי היא מטפלת בקבוצות בגודל של 14 מטופלים (ר' סעיף 19 לתצהירה
14 המשלים) וכן מודה כי בעבר טיפלה גם במטופלת בגיל 62 וכן כי כעו"ס משפחות היא מטפלת ב-
15 29 בני אדם מעל גיל 16 ועם 9 בני אדם שאינם ברי חיסון (מתחת לגיל 16) וכן נפגשת עם 15 ילדים
16 מתחת לגיל 12 (ר' סעיפים 20-23 לתצהיר התובעת).
- 17 56. בכל הנוגע לגודל הקבוצה של המטופלים, גם גב' גור התייחסה לכך שיכול והקבוצות יהיו קצת
18 פחות מ-15 מטופלים והבהירה את הדברים (ר' עמ' 31 שורות 11-27).
- 19 57. מעבר לאמור, עיון בנספחים לתגובת המשיבה מעלה כי אכן נוכח החשיבות הרבה של עבודתם של
20 העובדים הסוציאליים בטיפול באוכלוסיות במצוקה ובמיוחד בעת משבר הקורונה, הוחרגו
21 העובדים הסוציאליים ממכסת העובדים החיוניים בשלטון המקומי וזאת כדי לתת מענה טוב יותר
22 לבריאות הציבור. עיון בנספח ב' לתגובת המשיבה מעלה כי כבר ביום 21.4.20 הודיע משרד הפנים
23 למנכ"ל הרשויות המקומיות כי החל מיום 22.3.20 הוחרגו העובדים הסוציאליים מן המכסות
24 המגבילות המותרות להעסקה של עובדים וניתן להעסיקם ללא הגבלה וזאת בהתאם ומכוח
25 תקנות שעת חירום (הגבלת העובדים במקום העבודה בשל התפרצות נגיף הקורונה החדש),
26 התש"ף, 2020. בהודעה זו צויין כי: "מטרת ההחרגה הינה להבטיח כי הרשויות המקומיות
27 ימשיכו ויתנו את מלוא שירותי הרווחה והשירותים החברתיים והסוציאליים בפרט בתקופה
28 מורכבת זו, ועל הרשויות לפעול בהתאם לכך".
- 29 58. גם עיון בנספח ג' לתגובת המשיבה מעלה כי ביום 17.9.20 שלח משרד הפנים למנכ"ל הרשויות
30 המקומיות "הנחיות בדבר הערכות השלטון המקומי לסגר" וגם במסמך זה הוגדרו העובדים
31 הסוציאליים כ"שירותים חיוניים" של הרשות המקומית והובהר לגביהם: "מבלי לגרוע מהאמור
32 לעיל, ועל מנת להבטיח את השמירה על הרציפות התפקודית, ביטחונם האישי ובריאותם של
33 התושבים ברשויות המקומיות, על הרשות המקומית לוודא כי כלל עובדי היחידות אותן הגדיר
34 משרד הפנים, בשיתוף עם נציגי הרשויות המקומיות... כחיוניות ברשימת " השירותים
35 החיוניים מקרב עובדי הרשות המקומית... ממשיכים בעבודתם".
- 36 59. נוכח האמור ומשהמבקשת לא מסרה בתצהיר שנלווה לבקשה גרסה כלשהי למהות תפקידה
37 ומאחר וכאשר פרטה בתצהירה, שהוגש רק כתגובה לתצהירה של גב' גור, הרי האמור שם נסתר



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- 1 בנקודה מהותית בכל הנוגע לסעיף 13 לתצהירה. משכך בשלב זה, אנו מבכרים לקבל את עדויות
2 המשיבה כפי שפרטנו לעיל, בכל הנוגע לאופי תפקידה של המבקשת. במיוחד כאשר בסופו של יום
3 הודתה המבקשת כי במסגרת תפקידה היא נחשפת לקבוצות בסיכון במהלך עבודתה, לרבות
4 לילדים שאינם ברי חיסון.
- 5 60. מחומר הראיות כפי שפורט עולה כי המבקשת במסגרת תפקידה נותנת מענה למטופלים רבים,
6 חשופה לאוכלוסיה של ילדים שאינה מחוסנים ולאוכלוסיות בסיכון ושוכנענו כי מדובר במגע
7 הדוק וממושך שנעשה על בסיס יומיומי במשך מספר שעות.
- 8 61. כמו כן שוכנענו כי מעבר לחשיפת המבקשת עם אוכלוסיית ילדים היא חשופה גם למשפחות של
9 ילדים אלו שיש להם קשיים והמשמעות של החשש של הכנסת ילדים אלו לבידוד וכפועל יוצא
10 מכך הוצאתם מהמועדוניות, המשמשות להם כבית, מהווה חשש לפגיעה משמעותית בהם ובבני
11 משפחותיהם.
- 12 62. מחומר הראיות שהוצג לפנינו עד כה עולה כי אכן מדובר על סוג עבודה חיוני בו המבקשת עוסקת
13 בטיפול ישיר באוכלוסייה רחבה של מספר רב של משפחות עם קשיים, וחשיפה משמעותית
14 לילדים שנמצאים במועדוניות טיפוליות, שהחשש להכניסם לבידוד או להדבקה, יכול לגרום להם
15 לנזקים משמעותיים נוכח סוג העבודה בה המבקשת עובדת.
- 16 63. ערים אנו לכך שהמבקשת הגישה חוות דעת של ד"ר רעיה ליבוביץ. עם זאת עיון בחוות דעתה
17 מעלה כי עוסקת היא רק בנוגע לנטילת החיסון ולא מתייחסת כלל לבדיקת הקורונה ותוך שהיא
18 מציינת כי: **"נכון ל-7.3.21 לא הוכח כי נטילת החיסון כנגד קוביד של פייזר. מונעת העברת נגיף**
19 **קוביד 19... מהאדם המחוסן לאדם אחר..... נכון ל-7.3.21 לא הוכח כי החיסון תורם להתפתחות**
20 **"חסינות עדר", קרי שנטילתו על ידי פרט אחד אוכלוסייה תורמת להגנה של פרט אחר מפני**
21 **הנגיף".** אולם שעה שתיק זה אינו עוסק בדרישת המשיבה להתחסן אלא בדרישת המשיבה לעבור
22 בדיקת קורונה, נראה כי החוות דעת אינה רלוונטית למחלוקות נשוא תיק זה. מעבר לאמור,
23 מדובר על מומחית בתחום האונקולוגיה ולא בתחום בריאות הציבור, כפי שציינה במסגרת עדותה
24 (ר' עמ' 16 שורות 24-21). משכך המשקל שמצאנו לתת לחוות דעת זו הינו נמוך. זה המקום לציין
25 כי ד"ר ליבוביץ במהלך עדותה אישרה כי אכן ניתנה הנחיה של מנכ"ל משרד הבריאות לכלל
26 הרופאים שמטפלים באוכלוסייה עם כשל חיסוני, להתחסן (ר' עמ' 16 שורות 27-25).
- 27 מעבר לאמור, עיון בחקירתה הנגדית של ד"ר ליבוביץ מעלה כי אישרה כי עברה בדיקת קורונה
28 וכן כי היא גורמת אי נוחות קלה בלבד: **"ש: כרופאה את סבורה כי בדיקת קורונה גורמת נזק**
29 **כלשהו? ת: היא גורמת אי נוחות קלה"** (ר' עמ' 16 שורות 34 ועמ' 17 שורות 2-1). ערים אנו לכך
30 כי בהמשך עדותה התייחסה לכך שקיימת אי נוחות רבה יותר כאשר מדובר על בדיקות
31 שמתבצעות במהלך תקופה של שנה. אולם נתון זה אינו רלוונטי לעובדות נשוא תיק זה שעה
32 שהמבקשת לא התבקשה לבצע את הבדיקות לתקופה של שנה ושעה שכלל לא העלתה טענה זו
33 כחשש.
- 34 64. **רביעית**, ערים אנו לטענת המבקשת כי העיריה ומנכ"ל העיריה קיבלו את החלטתם משיקולים
35 זרים ובלתי עניינים אולם לא שוכנענו כי יש לקבל טענה זו. מחומר הראיות עולה כי החלטת
36 העיריה באה לעולם נוכח המצב ומתוך דאגה לבריאות עובדיה, תושבי העיר ומי שבאים לקבל
37 שירות מעובדיה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

- 1 65. **חמישית**, מחומר הראיות עולה כי העיריה קיבלה גם את עמדת ההסתדרות ויו"ר ועד העובדים
2 ושינתה את דרישתה הראשונית לבקש כי כל עובדיה יחוסנו והמירה דרישה זו בדרישה חלופית
3 של ביצוע בדיקת קורונה כל 72 שעות. הוכח כי גם ועד העובדים במשיבה הבהירו לכלל עובדי
4 המשיבה כי דרישת המשיבה לבצע בדיקה כל 72 שעות הינה דרישה לגיטימית סבירה ומידתית.
5 האמור עולה גם מעמדת המרכז לשלטון המקומי. משכך גם נוכח הסכמה זו של הצדדים ליחסים
6 קיבוציים תומך במסקנה כי אין להתערב בהחלטת המשיבה בנדון שקיבלה את אישור ועד
7 העובדים וההסתדרות.
- 8 66. משכך, לא שוכנענו כי מדובר בדרישה שאינה מידתית. זאת במיוחד, נוכח אופי עיסוקה של
9 המבקשת ולאחר שבחנו את הזכויות המתנגשות שוכנענו כי חשש המשיבה ונזקיה גובים על אלו
10 של המבקשת, במיוחד נוכח הסיכון להדבקת ילדים בסיכון ומשפחות רבות עימם באה המבקשת
11 במגע ובמיוחד שמדובר באוכלוסייה הנזקקת להגנה מרבית ונוכח החשש שכניסת ילדים לבידוד
12 במצב של בעיות משפחתיות קשות יוביל לפגיעה קשה. שוכנענו לכאורה כי בנסיבות אלו, זכות
13 המשיבה גוברת על זכות המבקשת בשלב זה של הדיון. זכויות הילדים והאוכלוסייה עמם עובדת
14 המבקשת להגנה על בריאותם אינה פחותה מזכויות המבקשת, מדובר על זכויות של פרטים רבים
15 שלא ניתן להתעלם מהם וממחויבות המשיבה לדאוג לשלומם ולבריאותם של ציבור זה, לרבות
16 כלל עובדיה.
- 17 67. **שישית**, מעבר לאמור, במסגרת סעד זמני על בית הדין לשקול, בין היתר, את התנהגותם של בעלי
18 הדין, תום ליבם והאם מתן סעד זמני הנו צודק ומידתי בהתחשב בכלל נסיבות העניין. בענייננו,
19 המבקשת לא מסרה במסגרת בקשתה נתונים כלשהם בנוגע לאופי עבודתה וחומר מכך הודתה
20 בעדותה כי האמור בתצהירה לפיה כל מפגש עם מטופלים אורך לא יותר מ-10 דקות, אינו נכון.
21 כמו כן עיון בעדותה מעלה כי אישרה כי קיבלה את המייל של יו"ר הוועד-נספח יג' לתגובת
22 המשיבה (ר' עמ' 13 – 14 לעדותה). עיון בנספח י"ג מעלה כי יו"ר ועד העובדים הבהיר במייל מיום
23 16.2.21 לכלל עובדי המשיבה כי: **"... עקב כך, ביקשתי לקבל את חוות דעת ולאחר התייעצות עם**
24 **האיגוד המקצועי והיועץ המשפטי של ההסתדרות הוחלט שדרישה הנהלת העירייה מהעובדים**
25 **של (צ"ל שלא א.ר.ב) ביצעו חיסון לביצוע בדיקת קורונה כל 72 שעות יש בה איזון ראוי ומידתי**
26 **בין הרצון לכפות על העובדים לבצע את החיסון בכפיה לבין הדרישה לביצוע בדיקת קורונה כל**
27 **72 שעות. אשר על כן, אבקש מכול העובדים שלא התחסנו לבצע בדיקת קורונה כנדרש כל 72**
28 **שעות".** חרף האמור, המבקשת לא מסרה נתון זה ולא צרפה מייל זה ויש בכך כדי להשליך על
29 תום לבה וניקיון כפיה.
- 30 68. **שביעית**, ערים אנו לכך שהמשיבה הוציאה את המבקשת לחופשה מהרגע להרגע.
31 אולם עיון בסעיף 9 לחוק חופשה שנתית מעלה כי מעסיק רשאי לקבוע את ימי החופשה לעובדיו
32 גם ללא הודעה מראש של 14 ימים במידה ומדובר בחופשה הפחותה מ-7 ימים: **"(א) תאריך תחילת**
33 **החופשה ייקבע לפחות ארבעה עשר יום מראש, ומשנקבע התאריך, ירשום אותו המעסיק**
34 **בפנקס... (ב) סעיף זה אינו חל על חלקי חופשה של פחות משבעה ימים".** במקרה דנן החופשה
35 הייתה של 5 ימים בלבד ולכן לא נדרשה הודעה מראש.
- 36 69. מעבר לאמור שוכנענו כי הוצאתה של המבקשת לחופשה לא נעשתה כפעולת עונשין אלא בשל
37 החשש כי נוכח תפקידה כעובדת סוציאלית וחשיפתה לאוכלוסיות בסיכון, הרי שללא הצגת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

1 בדיקה קורונה שלילית כל 72 שעות, יש בכך משום סכנה לציבור המטופלים הנוזק לשירותיה
2 ומול העובדים הנוספים בעירייה שבאים עמה במגע.
3 70. משכך שוכנענו כי החלטת העירייה להוציא את המבקשת לחופשה בנסיבות העניין ולא לאפשר
4 לה לשוב למקום העבודה ללא הצגת בדיקת קורונה כל 72 שעות, הינה סבירה וכי נזקי המשיבה
5 עולים על נזקי המבקשת .
6

תביעה כנגד ראש העירייה

7
8 71. עיון בכתב התביעה והבקשה של המבקשת מעלה כי אין כל פירוט עילה כנגד המשיבה 2 . יתר על
9 כן עיון בסעדים הנתבעים בתביעה ובבקשה מעלים כי אין כל סעד אל מול המשיבה 2.
10 72. אכן מכוח תפקידה של המשיבה 2 כראש העירייה הינה "עובדת רשות ציבורית", כמשמעותה
11 בסעיף 7 לפקודת הניזקין [נוסח חדש]. לעובד ציבור חסינות מפני תובענה כנגדו על מעשה שעשה
12 תוך מילוי תפקידו השלטני.
13 73. עיון ברע"א 9227/12 עו"ד שי גרנות, כונס הנכסים נ' שפיזור רות, מיום 27.8.13, מעלה כי נקבע
14 שם כי החסינות לא תקום מקום בו העובד ביצע את המעשה מתוך כוונה לפגוע בניזוק והכל
15 במטרה לצמצם את תחולתו של החריג לחסינות. מכאן נקודת המוצא, כי הטלת אחריות אישית
16 על בעל תפקיד הוא צעד חריג המחייב נקיטת זהירות רבה בטרם הפעלתה. השימוש בסייג שבסעיף
17 7 א לפקודה, קרי אי מתן חסינות על מעשה "שנעשה ביודעין מתוך כוונה לגרום נזק או בשוויון
18 נפש לאפשרות גרימתו", צריך להתפרש בצמצום.
19 74. שעה שהמבקשת כלל לא טענה כי המשיבה 2 פעלה ביודעין תוך כוונה לגרום נזק, ושעה שלא טענה
20 ובוודאי לא הרימה את הנטל הנדרש להוכיח כי המשיבה 2 ביצעה מעשה כלשהו כנגד המבקשת
21 ביודעין כדי לגרום לה נזק ומשלא הונחה כל תשתית ראייתית בנדון, שוכנענו כי יש לסלק את
22 התביעה כנגד המשיבה 2, כבר בשלב זה.
23

סוף דבר

24
25 75. כפי שציננה חברתי השופטת קליימן אכן "משתוללת בחוץ מגיפה אשר איש לא צפה או שיער כי
26 תפקוד אותנו ולתקופה כה ארוכה. עם זאת, כדברי כבוד השופט סולברג בבג"ץ 1308/17 עיריית
27 סלואד נ' הכנסת, ניתן ביום 9.6.20 - "התמודדות עם מציאות חריגה, מחייבת נקיטה בצעדים
28 חריגים, גם על חשבונן של זכויות חוקתיות... נסיבות חריגות, לא יכולות להיבחן במשקפי הדין
29 ה'רגיל'. ההתמודדות עמן, כאשר השעה צריכה לכך, מחייבת סטייה מן המתוקן והמקובל; אכן,
30 זה לא נחמד ונעים: לא בדרך המלך נלך...".
31 76. וכפי שהבהרנו אכן הדרישה של המשיבה לבצע בדיקה כל 72 שעות מהווה חדירה מסוימת
32 לחרויות הפרט, שכן מדובר בבדיקה פולשנית. עם זאת לאחר ששקלנו את הדברים ובבואנו לשים
33 על כפות המאזניים מחד את זכותה של המבקשת לפרטיות, לכבוד וכן את חופש העיסוק בו היא
34 אוחזת ומנגד את זכות כלל עובדי העירייה וזכויות המטופלים בהם מטפלת המבקשת, לרבות
35 הילדים, משפחות הילדים לחיים במיוחד שעה שכל פגיעה באוכלוסיות קשות אלו יכולה להיות
36 פגיעה של ממש, הרי ששוכנענו כי זכות זו של המשיבה גוברת בהתחשב בעובדה שהמבקשת
37 עובדת מול אוכלוסייה בסיכון, באופן תדיר ויומיומי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 50749-02-21

77. בשים לב לכך כי לעת הזו איננו סבורים כי הזכויות של המבקשת גוברות על זכותה וחובתה של המשיבה לדאוג לרווחתם של עובדיה ומי שמקבל מעובדיה שירות, לרבות ילדי המועדוניות ומשפחותיהם וכאשר מאזן הנוחות נוטה לטעמנו, לעת הזו, לצידה של המשיבה אשר אמונה על שלומם של כל הבאים בשעריה – עובדים ושאינם עובדים – ילדים ומבוגרים - סבורים אנו כי יש להורות על דחיית הבקשה.

78. עם זאת, שעה שהמשיבה הבהירה בתגובתה כי לעת זו לא הורתה על הפסקת העסקת של המבקשת ושעה שימי החופשה של המבקשת מוצו ומשעומדת האפשרות של המבקשת לבצע את הבדיקות ולחזור לעבודתה, הרי ששוכנענו כי האיזון הנדרש הינו כי עד למועד מתן החלטה זו המשיבה תישא בתשלום שכרה של התובעת. עניין תשלום שכרה של המבקשת החל ממועד החלטה זו ועד למתן פסק דין יוכרע בהליך העיקרי, ובשים לב לנסיבות שיווצרו החל ממועד קבלת החלטה זו. אנו סבורים כי בכך יש משום האיזון הראוי בנסיבות העניין, כך שעד למועד זה הפגיעה בחופש העיסוק של המבקשת הינה על הצד הנמוך, לאור שמירת שכרה ב'תקופת ביניים' זו, שעה שטרם התקבלה החלטה של המשיבה בנוגע להמשך העסקת המבקשת או בחינת פתרונות חלופיים אחרים שיכולים להיות מוסכמים בין הצדדים.

79. משדחינו את הבקשה ושעה שלא מדובר בפסיקה ראשונית בנדון שוכנענו כי יש לחייב את המבקשת בהוצאות הבקשה בסך של 8,000 ₪ שישולמו בתוך 30 ימים.

נציג ציבור מעסיקים, מר
אבי איילון

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

נציג ציבור עובדים, מר
מרדכי נגר

ניתנה היום כ' אייר תשפ"א, (02 מאי 2021), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.