

31 דצמבר, 2023

שלום לכולם,

שנת 2023 תיזכר כאחת השנים הקשות שנעדיף כולנו להותיר מאחור.

באספקט המשפטי, ובתחום דיני העבודה בפרט, הציבה שנה זו אתגרים רבים למעסיקים ועובדים החל מהשפעתה של עליית הריבית וההשפעה על שוק העבודה, בהמשך בהשלכותיה של המהפכה המשפטית בדגש על השיח המותר וההולם במקום העבודה; ולצערנו, בסיומה המר עם פריצתה של מלחמת חרבות ברזל שהציבה שאלות קשות שלא נשאלו כמעט מאז קום המדינה בדבר מעמדם של מפונים מביתם הנעדרים ממקום העבודה ועד השלכות על מצבם של חטופים ונעדרים וסוגיות משפטיות מורכבות נוספות בתחום שכר ועבודה.

לצד כל אלו, המשיכה העשייה המשפטית בפסיקות ענפות של בית הדין לעבודה בתחום הפרטיות והצבת מצלמות במקום העבודה וכן הובאו מספר שינויים מהותיים שיש להם השפעה על מעסיקים הן בהכנסת טופס 161 חדש ואופן הדיווח בו וכן התקנת תקנות חדשות בתחום הגברת האכיפה של דיני העבודה ותמחור רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת העבודה בהתקשרויות בתחומי ניקיון, שמירה ואבטחה.

בסיכום שנה זה נביא בפניכם את עשרת הסוגיות המשפטיות הבולטות ביותר במשפט העבודה לשנה החולפת - פסיקת בתי הדין לעבודה; חקיקה רלבנטית וניירות עמדה של רשויות המדינה, כולל סוגיות משפטיות עיקריות על רקע התמשכותה של מלחמת חרבות ברזל.

אנו תקווה כי השנה הבאה תביא עימה בשורות טובות.

עומדים לרשותכם בכל עניין

שלכם - מחלקת דיני עבודה

וקסלר ברגמן ושות', עורכי דין

## עשרת הסוגיות הבולטות במשפט העבודה לשנת 2023

- ❖ טופס 161 החדש – הודעה על פרישה מעבודה; החל מיום 1.1.24 יוחלף השימוש בטופס 161 הנוכחי (הישן) באופן רשמי, וייכנס לתוקפו נוסחו של טופס 161 החדש של רשות המיסים. הטופס החדש, מחליף הן את השימוש בטופס 161 הנוכחי וכן את טופס ה-161א' - להמשך קריאה לחץ/י כאן;
- ❖ פרסום תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה - רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת עבודה וערך שעת עבודה לעובד קבלן; התקנות שפורסמו בחודש יולי השנה, וייכנסו לתוקף החל מיום 1.1.2024, קובעות מהו ערך השעה אשר מהווה את עלות השכר המינימאלית של עובד קבלן שירות, ובמסגרתן נקבעו ועודכנו מספר הוראות לגבי ההתנהלות בין מזמין שירות לקבלן שירותים במסגרת ההתקשרות בינם המחייבות תיקון הסכמי ההתקשרות בתחומי ניקיון, שמירה ואבטחה והסעדה אצל המזמין - להמשך קריאה לחץ/י כאן;
- ❖ הגבלות על גובה ההפקדות וצירוף חוסכים חדשים לתוכניות ביטוח מנהלים; תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופת גמל)(תיקון) התשפ"ג-2023 ותקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)(העברת כספים בין קופות גמל)(תיקון), התשפ"ג-2023 שנכנסו לתוקף ביום 1.9.2023 קובעות הגבלות בנוגע לגובה ההפקדות והצירוף של חוסכים חדשים לתוכניות ביטוח המנהלים. להמשך קריאה לחץ/י כאן;
- ❖ פרטיות במקום העבודה: עמדה חדשה של הרשות להגנת הפרטיות בנוגע למעקב אחר עובדים בעבודה מרחוק; להמשך קריאה לחץ/י כאן;
- ❖ שימוש במצלמות במרחב הציבורי במקום העבודה – פסיקה חדשה; להמשך קריאה לחץ/י כאן;
- ❖ התעמרות במקום העבודה – לא כל אמירה תחשב כהתעמרות בעבודה התביעה נדחתה במלואה – פסיקה חדשה; להמשך קריאה לחץ/י כאן;
- ❖ שיח פוליטי במקום העבודה; מהם הכללים מבחינת השיחה הפוליטי עליהם על המעסיק והעובד לשמור במקום העבודה? להמשך קריאה ב"כלכליסט" בהשתתפות מחלקת דיני העבודה במשרדנו לחץ/י כאן;
- ❖ התבטאויות מסיתות ברשתות החברתיות; האם ניתן לפטר עובדים בשל פרסום מסית? להמשך קריאה ב"YNET" בהשתתפות מחלקת דיני העבודה במשרדנו לחץ/י כאן;
- ❖ תיקון חוק הגנה על עובדים בשעת חירום; הרחבת ההגנה על איסור פיטורים על קבוצות עובדים נוספות בזמן מלחמת חרבות ברזל להמשך קריאה לחץ/י כאן;
- ❖ זכויות עובדים במילואים – חרבות ברזל, להמשך קריאה ב"גלובס" בהשתתפות מחלקת דיני העבודה במשרדנו לחץ/י כאן;

❖ **טופס 161 החדש – הודעה על פרישה מעבודה**

בסיום העסקה מכל סיבה שהיא – חלה חובה על מעסיק למסור לידי עובד/ת טופס 161 מעודכן כדין. החל מיום 1.1.24 יוחלף השימוש בטופס 161 הנוכחי (הישן) באופן רשמי, וייכנס לתוקפו נוסחו של טופס 161 החדש של רשות המיסים. הטופס החדש, מחליף הן את השימוש בטופס 161 הנוכחי וכן את טופס ה-161א'.

מטרת חיידושו של הטופס היא להגביר את הבנת העובדים את הטופס (שכן הוא כולל הסברים מפורטים לרבות חלופות המיסוי שחלות על מענקים שונים) והגברת השקיפות על זכויות העובדים הזכאים לקבלתו בסיומי העסקה. במסגרת מהלך זה פרסמה בנוסף הרשות גם מדריך דיגיטלי לפרישה מהעבודה, שמטרתו להנגיש מידע לעובדים בסיום העסקתם (סיום מכל סיבה שהיא).

**הטופס מחולק לשלושה חלקים:**

**חלק א'** – הודעת המעסיק: חלק שחובת מילויו חלה על המעסיק וכולל דיווח של פרטי העובד הפרש;

**חלק ב'** – הודעת העובד/ת: חלק שחובת מילויו חלה על העובד והכולל הסברים מפורטים למילוי, ובמסגרתו מצהירים העובדים הצהרות שונות הנוגעות לפרישתם מהעבודה וכן ממלאים את בקשותיהם ביחס למענקי סיום העסקה, ככל שיש זכות לכאלו;

**חלק ג'** – חישובי זכויות ומתן הנחיות לביצוע לחברת הביטוח שבה מופקדים כספים העובד/ת: חלק שחובת מילויו חלה על המעסיק והדורש את חתימתו, ובמסגרתו נדרש המעסיק להנחות את חברות הביטוח בביצוע פעולות ביחס לכספים המצויים בקופות על שם העובד/ת וכן מתן הנחיות לניכוי מיסים.

להלן קישור למדריך למעסיקים שפרסמה הרשות: [טופס 161 החדש - הודעת רשות המיסים](#);

וכן קישור לטופס 161 המחודש: [פורמט חדש טופס 161 לשימושכם](#);

**❖ פרסום תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה - רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת עבודה וערך שעת עבודה לעובד קבלן**

ביום 30.7.2023 פורסמו ברשומות התקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת עבודה וערך שעת עבודה לעובד קבלן), תשפ"ג-2023 (להלן: "התקנות").

במסגרת התקנות, נקבע מהו אופן עריכת החישוב ואילו רכיבי שכר נלקחים בחשבון בעת חישוב ערך שעת העבודה המינימאלי של עובד של קבלן שירותים בענפי הניקיון, השמירה והאבטחה וההסעדה, ומטרתן היא למנוע מצב של התקשרות ב"מכרז הפסד" ולהבטיח כי התמורה שתשולם במסגרת הסכם לאספקת שירותים בין מזמין שירותים וקבלן שירותים, תכסה את כלל הזכויות להן זכאי העובד מכוח הדין וצווי ההרחבה החלים עליו.

נזכיר, כי בהתאם להוראות סעיף 28 לחוק הגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן – החוק) על מזמין שירותים **תוטל אחריות אזרחית** כלפי עובד קבלן שמועסק בחצרו, **והוא אף חשוף לכך שיוגש כנגדו כתב אישום**, במידה והסכם ההתקשרות שנכרת בינו לבין מזמין השירותים אינו עומד בתנאים שלהלן:

- ❖ כאשר בהסכם ההתקשרות או בהצעה של הקבלן לא פורטו בכתב רכיבי השכר שישלם הקבלן לעובדיו וכן עלות השכר המינימאלית, הצהרת הקבלן על עלויות נוספות כולל רווח, והתחייבות של מזמין השירותים לתשלום בסכום שלא יפחת מעלות השכר המינימאלית והעלויות הנוספות;
- ❖ כאשר עלות השכר המינימאלית בחוזה פחותה מערך שעת עבודה שנקבעה ע"י השר;
- ❖ כאשר מזמין השירותים משלם בפועל לקבלן סכום הנמוך מערך שעת עבודה שנקבע בעבור שעת עבודה לעובד של הקבלן;

כאמור, התקנות שפורסמו בחודש יולי השנה, וייכנסו לתוקף החל מיום 1.1.2024, קובעות מהו ערך השעה אשר מהווה את עלות השכר המינימאלית של עובד קבלן שירותים, ובמסגרתן נקבעו מספר הוראות לגבי ההתנהלות בין מזמין שירותים לקבלן שירותים במסגרת ההתקשרות בינם, ולהלן נסקור את עיקרן:

**1. ערך השעה של עובד קבלן**

התקנות קובעות כי קיימות שתי חלופות לערך השעה, ועל מזמין השירותים והקבלן להסכים מראש ובכתב, לגבי אחת מהן בעת קביעת תנאי ההתקשרות:

- 1.1 **ערך שעת עבודה ללא רכיבים של "אירוע מזכה"** – בו יכללו העלות של שכר היסוד, דמי ההבראה, דמי החופשה, הפרשות פנסיוניות לגמל ולפיצויים, הפרשות לקרן ההשתלמות (בענף השמירה והאבטחה והניקיון בלבד), ודמי הביטוח הלאומי. עלות הרכיבים תתעדכן בהתאם לוותק של העובד, ויתווספו עליה רכיבים של "אירועים מזכים"<sup>(1)</sup> בהתאם לצו ההרחבה שחל על העובד, וגמול בגין עבודה בשעות נוספות ו/או במנוחה השבועית שישולם בהתאם לזכאותו בפועל של העובד לרכיבים כאמור.
- 1.2 **ערך שעת עבודה כולל רכיבים של "אירוע מזכה"** – בו יכללו כל רכיבי השכר שמוזכרים בסעיף לעיל, ובנוסף רכיבים שתלויים בקיומם של "אירועים מזכים" ספציפיים (בהתאם לענף השירותים), כפי שאלו מפורטים בתוספת השנייה לתקנות.

**2. חישוב הגמול בגין עבודה בשעות נוספות ו/או במנוחה השבועית**

- 2.1 במידה ובין מזמין השירותים לקבלן הוסכם מראש כי עובדי הקבלן יועסקו בשעות נוספות ו/או במנוחה השבועית, תשלום הגמול בגין עבודה בשעות נוספות ו/או במנוחה השבועית (להלן ביחד – **גמול ש"נ**) יתווסף לערך השעה, יחד עם עלות הביטוח הלאומי היחסי בגין הגמול בעבודה במנוחה השבועית.
- 2.2 לעובדים **בענף השמירה והאבטחה ובענף הניקיון**, יתווסף גם שיעור ההפרשות הסוציאליות בגין גמול הש"נ וזאת בהתאם לזכאות ע"פ צו ההרחבה הרלבנטי שחל עליהם.
- 2.3 רכיב גמול שעות נוספות או רכיב גמול עבודה במנוחה השבועית, יתווסף לערך השעה הבסיסי בהתאם לחלקיות המשרה של העובד.
- 2.4 ההוראות שלעיל בנוגע לאופן החישוב של הגמול בגין העבודה בשעות נוספות ו/או במנוחה השבועית, יחולו גם במקרים שבהם עובדי הקבלן **ביצעו בפועל** עבודה בשעות נוספות ו/או במנוחה השבועית, מבלי שסוכם בין המזמין לקבלן מראש כי השירותים יסופקו בשעות חורגות כאמור.

### 3. תשלום התמורה בגין "אירועים מזכים"

- 3.1. ככל שבהסכם ההתקשרות בין המזמין והקבלן נקבע כי התשלום יהיה לפי **ערך השעה הבסיסי 1.1) לעיל**, על הקבלן להודיע בכתב למזמין השירות כי התרחש "אירוע מזכה" לגבי העובד שמזכה אותו בקבלת גמול באותו החודש (למשל – העובד היה בחופשת מחלה), ועלות הגמול בגין ה"אירוע המזכה", תיווסף לערך השעה הבסיסי של העובד באותו החודש.
- 3.2. היות ובתקנות נקבעו מספר "אירועים מזכים" שאינם מחושבים כחלק **מעריך השעה הכולל (1.2) לעיל** שנקבע בתקנות (לדוגמא: הפרשות סוציאליות בחל"ד או יום בחירות) במידה והמזמין והקבלן הסכימו על תשלום ערך שעה כולל, לערך השעה יתווסף רק גמול בגין "אירוע מזכה" שלא נכלל בערך השעה הכולל.
- 3.3. במידה ועל פי הדין חלה חובה לבצע הפרשות סוציאליות בגין ה"אירוע המזכה", הערך של הגמול בגין ה"אירוע המזכה", יכלול את ההפרשות החייבות על פי דין.

### 4. התחשבנות בין המזמין לקבלן

- במסגרת התקנות, נקבע כי על מזמין השירות והקבלן, **לערוך ביניהם התחשבנות, לפחות פעם ברבעון**, בנוגע להפרשים בין הסכומים ששולמו בעד כל עובד ובין הסכומים המגיעים לעובד בפועל בעד הרכיבים שלהלן:
- 4.1. עדכון רכיבי השכר שתלויים בוותק של העובד;
- 4.2. רכיבי שכר המושפעים מאורך יום העבודה בפועל של העובד בהתאם לצו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר;
- 4.3. הפרשי שכר בין הסכומים ששולמו לכל עובד ובין הסכומים המגיעים לו בפועל, בעד רכיב גמול עבודה בשעות נוספות או רכיב גמול עבודה במנוחה בהתאם לביצוע בפועל;
- 4.4. רכיב שכר שהוא תלוי "אירוע מזכה";

### 5. תחולה ותחילה של התקנות

- 5.1. כאמור, התקנות ייכנסו לתוקף ביום 1.1.2024 והחל ממועד זה, הן יחולו לגבי התקשרויות שיערכו לראשונה החל ממועד זה.
- 5.2. לגבי התקשרויות שנערכו **לפני** יום 1.1.2024 - התקנות יחולו במועד חידוש ו/או הארכת ההתקשרות בין הצדדים או החל מיום 1.1.2025, **לפי המועד המוקדם מבניהם**.

### 6. נוסחאות לחישוב ערך השעה ופרסום מחשבון באתר משרד העבודה

- 6.1. במסגרת התקנות, פורסמו טבלאות אשר מפרטות את הנוסחאות שלפיהן יש לחשב את ערך השעה הבסיסי, ערך השעה הכולל, ו"אירועים מזכים" נוספים, לגבי כל אחד מענפי השירות.
- 6.2. כמו כן, בתקנות נקבע כי משרד העבודה יפרסם באתר האינטרנט מחשבון לחישוב ערך השעה של עובדי קבלן שירות בהתאם לתקנות, אשר אמור להתעדכן בהתאם לעדכונים של צווי ההרחבה.

ההשלכה של התקנות, היא שהחל ממועד תחילתן, מזמין שירות שלא יתקשר עם קבלן שירות בענפי השמירה והאבטחה, הניקיון וההסעדה, **בהסכם אשר מבטיח כי השכר שקבלן השירות ישלם לעובדיו שכר שעות מינימאלי שלא יפחת מערך שעת העבודה שנקבע במסגרת התקנות**, ייחשב כמי שהתקשר ב"מכרז הפסד", ולפיכך תוטל עליו אחריות אזרחית כלפיי עובדי הקבלן שיועסקו אצלו והוא אף יהיה חשוף לעונשים פליליים.

**מחלקת דיני העבודה במשרדנו עומדת לרשותכם, ונשמח לסייע לכם בעדכון ההסכמים והתאמתם לתקנות החדשות.**

**❖ הגבלות על גובה ההפקדות וצירוף חוסכים חדשים לתוכניות ביטוח מנהלים**

בחודש יוני השנה, חל חידוש נוסף בתחום דיני העבודה, כאשר ועדת הכספים בכנסת קבעה תיקונים של תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופת גמל)(תיקון) התשפ"ג-2023 ותקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)(העברת כספים בין קופות גמל)(תיקון), התשפ"ג-2023 (להלן - **התקנות**) – **שנכנסו לתוקף ביום 1.9.2023** (להלן – **המועד הקובע**) – במסגרת נקבעו הגבלות בנוגע לגובה ההפקדות והצירוף של חוסכים חדשים לתוכניות ביטוח המנהלים.

כידוע, החל משנת 2008 מעסיקים מחויבים לבצע הפרשות לביטוח פנסיוני בגין עובדיהם, כאשר העובדים היו זכאים לבחור האם ההפרשות בגינם יבוצעו לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים.

היות ועלות דמי הניהול ועלות הכיסויים הביטוחיים בתוכניות ביטוח מנהלים, גבוהות יותר באופן משמעותי מהעלויות של רכיבים אלו בקרנות פנסיה, ועדת הכספים של הכנסת קבעה תיקונים בתקנות כך שהחל מהמועד הקובע, עובדים יוכלו להפקיד לביטוח מנהלים רק את החלק משכרם אשר עולה על כפל השכר הממוצע במשק (השכר הממוצע במשק הוא 11,730 ₪ נכון להיום).

המשמעות היא שבניגוד למצב שהיה לפני המועד הקובע, לפיו עובד יכל לבחור האם להיות מבוטח בקרן פנסיה חדשה או בביטוח מנהלים בלי קשר לגובה השכר שלו, זכות הבחירה נלקחה מהעובד, ועובדים שמשתכרים פחות מכפל השכר הממוצע במשק, יהיו חייבים לבצע את ההפקדות הסוציאליות לקרן פנסיה חדשה.

עובדים שמשתכרים מעל כפל השכר הממוצע במשק (כלומר ששכרם עולה על 23,460 ₪) יהיו מחויבים לבטח את החלק משכרם עד לכפל השכר הממוצע במשק, קרי – את 23,460 ₪ הראשוניים משכרם בקרן פנסיה חדשה, והם רשאים רשאי לבחור האם לבטח את **יתרת** שכרם (החלק שהחל מהשקל ה- 23,461 ₪) בביטוח מנהלים ו/או בקרן פנסיה.

יובהר כי ההגבלות שנקבעו בתקנות, **אינן חלות על פוליסת ביטוח מנהלים שנפתחו לפני 1.9.2023**, ולכן עובד חדש שנקלט לעבודה **שכבר יש לו פוליסת ביטוח מנהלים קיימת**, רשאי לבחור להמשיך להיות מבוטח בביטוח מנהלים.

**תשומת ליבכם, כי נוכח השינויים שנקבעו במסגרת התיקונים לתקנות, נדרש לבצע עדכון בהסכמי העבודה של עובדים חדשים. מחלקת דיני העבודה במשרדנו עומדת לרשותכם ותשמח לסייע בעריכת העדכונים כאמור.**

## ❖ היבטי פרטיות במעקב אחר עבודה מרחוק

מאז משבר הקורונה, העבודה מרחוק (מהבית וממיקומים שונים בעולם) הפכה לחלק משגרת העבודה של הרבה עובדים ומעסיקים. עם זאת, עבודה זאת מאתגרת מעסיקים במובנים רבים, לרבות במעקב אחר ביצוע העבודה, הספק העבודה, שעות העבודה, איכות העבודה ועוד – והכול מרחוק. זכותו של המעסיק לפקח על העבודה, על ביצועה ועל טיבה, לעתים מתנגשת עם מודל העבודה מהבית (או מודל העבודה ההיברידי המאופיין בעבודה בחלק מהשבוע מהבית ובחלק מהשבוע ממשרדי המעסיק), ולעתים מתנגשת גם עם זכותם של עובדים לפרטיות.

כך, אנו עדים לעלייה בשימוש של ארגונים באמצעים טכנולוגיים שונים שמטרתם ביצוע מעקב אחר עובדים בביצוע עבודתם מחוץ למקום עבודתם. מעקב שכזה למעשה "מכניס" את המעסיק אל ביתו של העובד ומאתגר את פרטיות העובד כמו גם את בני ביתו.

בעקבות האמור, פרסמה השנה הרשות להגנת הפרטיות מסמך הכולל היבטים בפרטיות עובדים במעקב בעבודה מרחוק. המסמך סוקר באופן מקיף את נושא המעקב אחר העבודה מרחוק, את הסיכונים המרכזיים לפרטיות העובדים בביצוע מעקב שכזה, וכן את הוראות החוק הרלוונטיות. המסמך בין היתר, משרטט קווים למעסיקים בנוגע למימוש זכותם לפיקוח אחר העבודה מרחוק של עובדיהם, תוך הקפדה על זכותם של העובדים לפרטיות, ומהווה עמדה משפטית ומקצועית של הרשות לנושא, כמו גם המלצותיה הרשמיות של הרשות למעסיקים בנושא.

### במסמך, מזהה הרשות מספר גורמים מרכזיים המסכנים מעסיק ואת פרטיות עובדיו בעת ביצוע עבודתם מהבית, לרבות:

1. איסוף מידע או ביצוע מעקב ללא הסכמת ויידוע העובדים;
2. משטור ופגיעה בתחושת השליטה של העובדים על פרטיותם;
3. איסוף וחשיפה של מידע רגיש ועודף תוך שימוש באמצעים חודרניים, סיכון לדליפת המידע ושימוש רעב במידע אישי שנאסף.

### הרשות משרטטת את עיקרי עמדתה לביצוע מעקב נכון אחר עובדים:

1. **לגיטימיות.** ככלל, מעסיק יכול לבצע מעקב אחר עובדים בעבודה מרחוק, כל זמן שאלו כפופים למגבלות מכוח דיני הגנת הפרטיות, וכן כל זמן שאלו מבוצעים באופן סביר ומידתי, לצרכים לגיטימיים ועם זיקה לאינטרסים הלגיטימיים של מקום העבודה ותוך הקפדה על כללי אבטחת מידע.
2. **צמידות למטרה.** על אמצעי המעקב להיות תואמים לתכלית המעקב, וככלל יש להיצמד למטרה שלשמה נאסף המידע – ולא לעשות שימוש במידע לצורכי מטרה אחרת.
3. **אלטרנטיבה ראויה.** כך עוד, מעסיקים נדרשים לבחור באמצעי שישומו מהווה פגיעה מינימלית ככל הניתן בפרטיות העובדים, מבין האלטרנטיבות. כך למשל, שימוש באמצעים כגון ניטור אחר פעולות מקלדת או עכבר, שימוש אחר ניטור דפדפן, איסוף נתוני מיקום ועוד – ייעשו רק במקרי קצה, כאשר אין אלטרנטיבה אחרת אשר תצמצם את האפשרות לפגיעה בפרטיות העובד.
4. **עובדים בלבד.** על מעסיק להתחשב בעובדה כי במעקב אחר עובדים מרחוק, עלול להיאסף מידע גם על בני משפחתם של העובדים. במצב דברים זה יש לוודא שהמידע על שאר בני המשפחה לא יישמר במאגרי המידע של המעסיק.
5. **חובת יידוע.** יש לספק לעובדים מידע לגבי איסוף המידע והמעקב אחריהם וליידע אותם בדבר: לעדכן במידע שייאסף, באופן איסופו, היכן המידע הולך להיאגר ומה מטרת איסוף המידע. יש לתת את הדעת לאופן היידוע כך שהמידע על איסוף המידע יוגש אל העובדים בשפתם וברמה המובנת להם.
6. **הסכמה.** יש לקבל את הסכמת העובדים לאיסוף המידע והמעקב על עבודתם מרחוק. באי מתן הסכמת העובד יש להימנע מביצוע מעקב או איסוף מידע על עובד. עם זאת, סירוב העובד יכול להוות עילה לשימוע כשמדובר במעקב/איסוף מידע לגיטימיים. נדגיש כי אישור העובד אינה מתירה למעסיק שימוש בכל אמצעי, גם אלו שאינם מידתיים, סבירים או לגיטימיים ועדיין קיימת חובה לבצע התאמה של האמצעי לסיטואציה הנדרשת.
7. **אבטחת מידע.** יש להקפיד על כללי אבטחת המידע בהתאם לתקנות להגנת הפרטיות.

ככל שאתם נתקלים בסוגיות הנוגעות למעקב אחר עובדים ו/או איסוף והחזקת מידע על עובדים, מחלקות דיני העבודה ודיני הפרטיות של משרדנו עומדות לרשותכם וישמחו ליעץ ולסייע בכל סוגיה.

❖ שימוש במצלמות במרחב הציבורי במקום העבודה – פסיקה חדשה

בבג"ץ חדש שניתן ביום 19.9.2023 דחה בית המשפט העליון על הסף את עתירתה של עותרת, עובדת שפוטר מהחברת אל-על בעקבות הליך משמעותי שבבסיסו טענות להגשה שיטתית של דיווחי נוכחות כוזבים.

טענות אלה שנדונו בהליך המשמעות שנערך לעותרת נשענו בין היתר על צילומים ממצלמות שהוצבו בחצרי המשיבה וברחבי כבישי הגישה לנתב"ג. העותרת הגישה תביעה לביה"ד האזורי לעבודה בה טענה להתנכלות, לאי-תשלום שכר ותנאים סוציאליים, לפיטורים שלא כדין ולפגיעה בפרטיותה. בתוך כך כפרה בהאשמות שהופנו כלפיה וטענה כי אלה מבוססות על מסד ראייתי פסול. ביה"ד האזורי הורה על קבלת עמדת היועמ"ש. היועמ"ש סבר כי במסגרת הפרווגטיבה הניהולית הנתונה לו, רשאי מעסיק להתקין מצלמות במרחבים הציבוריים במקום העבודה. עם זאת הבהיר, כי ככל שהשימוש במצלמות במרחב הציבורי פוגע בפרטיות העובדים, נדרשת הסכמתם לפגיעה ולמצער הסכמה מכללא, המתקיימת כל אימת שהמעסיק יידע את עובדיו כי המצלמות שהותקנו משמשות גם לצרכי פיקוח, ובכפוף לכך שהשימוש במצלמות נעשה בתום לב ובמידתיות. בפסק דין רחב היקף דחה ביה"ד האזורי את תביעת העותרת. ערעור העותרת לביה"ד הארצי נדחה מטעמי ביה"ד האזורי, בהתאם לתקנה 108(ב) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין).

בית המשפט העליון בשבתו כבג"ץ דחה את העתירה על הסף וקבע, כי בג"ץ אינו משמש כערכאת ערעור על החלטות ופסקי הדין של בתי הדין לעבודה. לפיכך, התערבותו בפסיקת בתי הדין לעבודה שמורה לאותם מקרים חריגים בהם נפלה טעות משפטית מהותית וכאשר שיקולי צדק מחייבים את תיקונה. נקודת המוצא לבחינה האמורה היא, כי במערכת יחסי הגומלין שבין בג"ץ לביה"ד הארצי לעבודה, יש לראות בביה"ד הארצי כערכאה השיפוטית בעלת המומחיות בתחום משפט העבודה, שעליה הטיל המחוקק את התפקיד של גיבוש ההלכה בענף משפט זה. בהתאם לאמות המידה האמורות, המקרה דנן אינו בא בגדרם של אותם מקרים חריגים המצדיקים התערבות.

בגץ 5332/23 גליה כהן נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים (פורסם בנו, 19.9.2023);



❖ **התעמרות במקום העבודה – פסיקה חדשה**

**בית הדין האזורי לעבודה תל אביב, קיבל לאחרונה החלטה לדחות תביעה** שהוגשה על ידי עובדת ניקיון בבית חולים אסף הרופא. במסגרת התביעה, תבעה העובדת פיצוי כספי בגין התעמרות, לכאורה, במקום העבודה ופירטה שני מקרים בהם לטענתה אירעה הטרדה על רקע התנהלות פוגענית כלפיה. הראשון, טענה העובדת, כי במהלך תקופת הבחירות לועד העובדים הממונה עליה גילתה כלפיה התנהגות בלתי הולמת. היא טענה שהממונה עליה איימה עליה "שתיזהר ממנה" וכינתה אותה "אוזבקית". המדינה (בית החולים) טענה כי דברים אלו לא מקובלים גם עליה כמעסיק וכי טופלו במישור המשמעותי מול הממונה על העובדת. עוד טענה המדינה כי אירועים אלו אינם מהווים התנהגות בלתי הולמת המצדיקה פיצוי.

סגנית נשיאת בית הדין לעבודה, השופטת ריית צדיק, צידדה בעמדת המדינה וקבעה כי אמנם אמירותיה של הממונה על העובדת אינן ראויות אולם בחינת התמונה בשלמותה אינה חושפת מערכת יחסים מתעמרת כלפי העובדת. נקבע כי, אמירות הממונה על אף שאין להן כל מקום בסביבת עבודה בכלל, ובשירות הציבורי בפרט, **אינה עולה כדי דפוס עבודה פוגעני בתובעת**. מדובר באמירות שהופנו כלפיה בשני אירועים בודדים ואין בהם כדי להוות אירוע מתמשך של התעמרות כלפי התובעת. מכל מקום, נקבע כי העובדת תרמה לחיכוכים שהתרחשו בינה לבין הממונה. כך גם, האמירות הבודדות אין בהן כדי לענות על **דרישת החזרה המאפיינת התעמרות** או כדי להצביע על **דפוס התנהגות חוזרת ונשנית**. **מכאן, כי טענות העובדת לא הוכחו ותביעתה נדחתה במלואה**.

יודגש, כי על פסק הדין הוגש ערעור לבית הדין הארצי, אולם טרם ניתנה החלטה.

סע"ש (ת"א) 35212-08-20 אולגה יאן - מדינת ישראל- בית החולים אסף הרופא (פורסם בנבו, 12.9.2023);

❖ תיקון חוק הגנה על עובדים בשעת חירום

החל מיום 28.11.2023 נקבעה הוראת שעה במסגרת חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד-2023 ("הוראת השעה") לפיה הורחבו ההגנות מפני פיטורים אשר חלו עד למועד זה על עובדים שנעדרו עקב מצב חירום ממקום עבודתם עקב השגחה על ילד עד גיל 14, הנמצא עמו עקב סגירת מוסד החינוך בו לומד, או ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21.

**הוראת השעה הרחיבה את היקף ההגנה מפני פיטורים על קבוצות עובדים נוספות והם:**

- ❖ עובד שנעדר מעבודתו עקב איסור פיקוד העורף על הגעת עובדים למקום העבודה;
- ❖ עובד שהוא אדם עם מוגבלות וההגעה לעבודה מונעת ממנו לקיים את הנחיות פיקוד העורף בשל מוגבלותו (למשל: העובד אינו יכול להגיע למרחב מוגן בזמן סביר עקב מוגבלותו)~
- ❖ עובד שנעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו עקב סגירת מוסד החינוך שבו הוא לומד בהוראת פיקוד העורף או הרשות המקומית;
- ❖ אם מקום מגוריו של העובד נמצא באחד הישובים שהתפנו ועקב כך נעדר מהעבודה או לא ביצע אותה. האיסור על הפיטורים במקרה זה חל בין התאריכים 07.10.2023 - 07.01.2024;
- ❖ עובד הוא חטוף או נעדר או בן משפחה מקרבה ראשונה של חטוף או של נעדר;