

מגזין מס' 1481, פורסם בתאריך 06.05.2018



בקשת מעסיק לקבל פירוט שיחות מטלפון נייד שהעמיד לרשות עובדו - פסק דין

פישר תעשיות פרמצבטיות בערבון מוגבל נגד אברהם שטטר ואח'

קיצור שבוע העבודה - הסדרים פרטניים - חוזר התאחדות התעשיינים

קיצור שבוע העבודה בשירות המדינה - שכר מינימום לשעה

הסכמי העסקה
יחסי עבודה



סביבת עבודה
שעות ותנאי
עבודה



בקשת מעסיק לקבל פירוט שיחות מטלפון נייד שהעמיד לרשות עובדו - פסק דין

פישר תעשיות פרמצבטיות בערבון מוגבל נגד אברהם שטטר ואח'
(מס' הליך: ע"ע 40711-04/17):

הסכמי העסקה
יחסי עבודה



העובדות

העובד עבד במחלקת המכירות של חברת "פישר" באתרים שונים ברחבי הארץ במשך כשבע עשרה שנים. לצורכי עבודתו נדרש העובד לעבוד בשעות נוספות, ובכלל זה ישיבות צוות, עבודה משרדית מרובה אותה ביצע מביתו בשעות שלאחר סיום הנסיעות, פיזור המוצרים ומתן מענה באמצעות הדואר האלקטרוני בשעות הלילה המאוחרות. לאחר פיטוריו הגיש העובד תביעה נגד המעסיקה לתשלום סכומים שונים ובין היתר תשלום בגין שעות נוספות. המעסיקה טענה, כי העובד ניצל את שעות העבודה ואת הרכב שקיבל לעבודה נוספת פרטית במהלך השעות בהן היה אמור לעבוד אצלה. בעקבות כך זומן העובד לשימוע ולאחר-מכן פוטר מעבודתו.

המעסיקה הגישה בקשה למתן צו לקבלת דו"ח איכון לטלפון הנייד המוחזק בידי העובד למשך חודשיים. לטענתה, דו"ח האיכון יוכל לשפוך אור על מקום הימצאו האמיתי של העובד בזמן העבודה, לרבות בשעות הנוספות בגינן תובע העובד תשלום. בית-הדין האזורי לעבודה דחה את הבקשה וקבע, כי הגם שהמידע נשוא הבקשה רלבנטי לתביעה, הרי מדובר במידע שגילוי יפגע בפרטיות העובד באופן שאינו מידתי ומעבר לנדרש.

המעסיקה הגישה ערעור על ההחלטה הנ"ל לבית-הדין הארצי לעבודה, הנדון כאן.

פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה

הזכות לפרטיות, שעומדת אל מול ערך הגילוי, זכתה באופן מפורש להגנה בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו ובחוק הגנת הפרטיות.

העידן הטכנולוגי מציב אתגרים מיוחדים להגנה על הזכות לפרטיות ובמיוחד בתחום **יחסי העבודה**; זאת, נוכח הטשטוש הגובר של קו הגבול בין חיי העבודה לחיים הפרטיים – מזה, וריבוי אמצעי התקשורת ובהם מחשבים וטלפונים ניידים אשר גורמים לכך שהמעסיק יכול לפקח על העובדים ולנטרם גם כשאינם נמצאים בחצרי המעסיק - מזה. בחלק מהמקרים הטשטוש בין העולם הפרטי והעולם המקצועי ובין רשות הרבים ורשות הפרט מוביל לכך, כי מקום העבודה הפך להיות מרחב נזיל שבו למעסיק יש פוטנציאל פיקוח בכל פעולה בכל נקודת זמן בכל מקום בעבודה ומחוצה לה.

האתגרים האמורים **מועצמים** בהקשר לעובדים אשר עיקר עבודתם מתבצעת **מחוץ לחצרי המעסיק** והיא מאופיינת **בניידות** גבוהה בין אתר לאתר. בשל שילוב זה יתקשה המעסיק לעמוד בחובתו לנהל **יומן נוכחות**, כמשמעו **בחוק הגנת השכר** אלא **באמצעים טכנולוגיים**, העלולים להיות כרוכים **בפגיעה בפרטיות העובד** במידה זו או אחרת. ואכן, מעסיקים מציינים עובדים מסוג זה באמצעים טכנולוגיים שונים שבאמצעותם

בית-הדין
הארצי לעבודה
קבע, כי יש
להוציא צו
לחברת הסלולר
למתן נתוני
תקשורת לגבי
עובד שהמעסיק
העמיד לרשותו
טלפון נייד לצורכי
עבודתו. בית-הדין
קבע, כי נתוני
התקשורת יועברו
במישרין לעובד,
אשר יהא רשאי
להשחיר את
המידע העודף
לשיטתו ולהעביר
לאחר-מכן לידי
המעסיקה את
המידע כולל
ההשחרות

יש בידם **לפקח על מסגרת שעות העבודה**, כגון טלפון נייד, רכב צמוד עם נווטן, מחשב נייד ועוד.

לענין **האיזון** בין האינטרסים השונים: נקודת המוצא היא, כי **הזכות לפרטיות** הינה **יחסית**. משמע, לא ניתן לקבוע מראש מה גובר על מה - האם הזכות לפרטיות או הליכי הגילוי.

הלכת **איסקוב (ר' במגזין מס' 1105)** והלכת **קלנסוואה (ר' במגזין מס' 1423)** רלבנטיות כאשר מבקש המעסיק **מראש** להנהיג **פרקטיקה הכרוכה בפגיעה בפרטיות** (ענין **קלנסוואה**) או **גישה ישירה למחשב העובד ולקבל ממנו מידע מלא**, לרבות כזה הכרוך בפגיעה בפרטיות בצורה בלתי אמצעית (ענין **איסקוב**). המכנה המשותף לשני אלה הוא - **שהפגיעה בפרטיות מובנית בהסדר**, ולכן נדרש המעסיק ליתן ביטוי למדיניותו על-מנת שהעובדים יוכלו לכלכל צעדיהם. הלכות אלה **לא נקבעו בהקשר לגילוי מסמכים**. בהקשר זה יש לשקול באופן פרטני את אינטרס הגילוי במונחי הוגנות, יעילות וקידום חקר האמת מול אינטרס הפרטיות, וגם - וזה העיקר - את היכולת לתור בנסיבותיו המיוחדות של כל מקרה ומקרה אחר מנגנון **מזעור הפגיעה בפרטיות**. מנגד, פרסום מדיניות, כשלעצמה, אינה מצדיקה בהכרח גילוי המידע המבוקש, שכן גם אז יהיה מקום לבחון את **מידתיותה** של הפגיעה בפרטיות.

מבחן הרלבנטיות במונחי הצר מתקיים, במקרה זה, ביחס לשתיים מבין עילות התביעה. **הראשונה**, נוגעת **לעילת הפיטורים**. לטענת המעסיקה - פיטורי העובד נעשו על רקע עבודה פרטית שביצע במהלך שעות עבודתו, כשדו"חות האיכון יוכלו לשפוך אור אם כך היה אם לאו. עילת התביעה **השניה** עוסקת בעבודה **בשעות נוספות** וזאת הן במסגרת נסיעותיו של העובד, הן עת נדרש, עם הגיעו לביתו לבצע משימות ומטלות משרדיות באמצעות המחשב והן עת נדרש להתייצב בכנסי מכירות שנמשכו בין יום לעשרה ימים. גם בהקשרה של עילת תביעה זו מקיים צו האיכון המבוקש את דרישת הרלבנטיות במונחי הצר.

האיזון הנדרש במסגרת **מבחן הרלבנטיות במונחי הרחב** צריך לקחת בחשבון את השיקולים הבאים: **היקף הגילוי** - **ציר הזמן**: המעסיקה צמצמה את בקשתה לחודשיים האחרונים לעבודתו של העובד, לימים א' - ה' לשעות שבין 6:00 - 20:00 וכן ליום שישי לשעות שבין 06:00 - 14:00. יש לציין, כי צו הכולל את כל שעות היממה **חורג** מהאיזון הנדרש ואינו מידתי, שכן הוא חורג מיריעת המחלוקת וככזה אינו תורם לחקר האמת או יעילות הדיון, אלא להיפך - **מסרבלו. הגבלת מספר החודשים** בהם ניתן הצו משכללת את **מידתיותו**.

סוג המידע - **זיקתו לבעל דין**: המידע נושא צו הגילוי מתייחס לבעל דין בהליך, הוא העובד, **ולא לצד שלישי** להליך. ההיגיון המונח ביסוד תפישה זו הוא, כי **בעצם הגשת התביעה יש לראות ויתור מכללא על טענה לפגיעה בפרטיות או בחיסיון**. בבחינת הזיקה לבעל הדין יש לקחת בחשבון כי המידע נאגר באמצעות מכשיר טלפון נייד, שניתן לעובד על-ידי **מעסיקו** וזאת לצורך עבודתו, ולא במכשיר טלפון פרטי השייך לעובד והעובד עושה בו שימוש לצורך עבודתו.

אופן מסירת המידע: נתוני האיכון הנמסרים על-ידי חברת הסלולר עלולים לטמון בחובם גם "מידע עודף", היינו מידע אודות מקום הימצאו של העובד שלא לצורכי עבודתו. על-כן, **נקודת האיזון הראויה** היא בהעברת נתוני האיכון **קודם כל לעובד אשר יהא רשאי להשחיר את המידע העודף**. השמטת מידע עודף מאפשרת גילוי חלקי של מידע מקום בו הגילוי הכולל והרחב פוגע פגיעה שאינה מידתית באינטרסים משפטיים הראויים להגנה לרבות הזכות לפרטיות. בדרך זו רק המידע שהעובד בחר לגלותו יגיע לידי המעסיק. אופן מסירת מידע זו תורמת למזעור הפגיעה בפרטיות, שכן ההנחה היא, כי בשעות העבודה שוהה העובד במקומות לצורך עבודתו ובמסגרת תפקידו שאינם מצויים בליבת הזכות לפרטיות כלפי המעסיק, וזהו המידע שעתידי המעסיק לקבל.

עם זאת יש להבהיר, כי **מסירת דו"חות איכון למעסיק אינה מהווה תחליף לחובותיו בהתאם לסעיף 24 לחוק הגנת השכר וסעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה בכל הקשור לקיום דו"חות נוכחות מסודרים במקום העבודה**. ההחלטה במקרה זה מוגבלת לנסיבותיו של המקרה בו מדובר בעובד אשר עבודתו מתבצעת מחוץ לחצרי המעסיק ומאופיינת בניידות גבוהה מאתר לאתר.

לאור כל האמור - **הערעור של המעסיקה** מתקבל והענין מוחזר לבית-הדין האזורי על-מנת שיוציא צו המופנה לחברת הסלולר למתן נתוני תקשורת ביחס לשני חודשי העבודה האחרונים של העובד, כאמור. נתוני התקשורת יועברו במישרין לעובד, אשר

יהא רשאי להשחיר את המידע העודף לשיטתו ולהעביר לאחר-מכן לידי המעסיקה את המידע כולל ההשחרות.

(פסק הדין ניתן ביום 4.3.2018).

קיצור שבוע העבודה - הסדרים פרטניים - חוזר התאחדות התעשיינים

התאחדות התעשיינים בישראל פרסמה ביום 29.4.2018 חוזר בדבר הסדרים פרטניים לקיצור שבוע העבודה, שיאפשרו חלוקה גמישה של הפחתת שעת העבודה לאורך השבוע במקום הפחתת שעה אחת ביום מוגדר וקבוע.

כזכור, ההסכם הקיבוצי בדבר קיצור שבוע העבודה ל - 42 שעות וצו ההרחבה שהוצא מכוחו קובעים, כי קיצור שבוע העבודה יבוצע על ידי הפחתת שעת עבודה אחת ביום מוגדר וקבוע במהלך שבוע העבודה (ר' במגזין 1475).

בהתאם לסעיף 5.2 להסכם הקיבוצי (ר' במגזין 1425) מוסמך צוות ההיגוי שהוקם מכוח ההסכם לאשר במקומות עבודה מסויימים הסדרים פרטניים, השונים מההסדרים שנקבעו בהסכם לענין קיצור שבוע העבודה, תוך שמירת הנורמה של עד 42 שעות עבודה שבועיות. קרי - חלוקה גמישה של שעת ההפחתה על פני השבוע. לדוגמא: הפחתת 12 דקות בכל יום עבודה בשבוע עבודה בן חמישה ימים.

בהתאם לחוזר הנ"ל, מפעלים המעוניינים באפשרות למימוש קיצור שעת העבודה בהסדר פרטני כאמור מוזמנים לפנות לוועדת ההיגוי בבקשה להיתר להסדר פרטני.

לבקשה להסדר הפרטני יש לצרף:

א. פרטי החברה, מספר העובדים בחברה, האם עובדי החברה בגינם נדרש ההסדר מאוגדים והיכן.

ב. תיאור ההסדר הפרטני הנדרש, תיאור אופי וסדרי העבודה במפעל, הנימוקים בגינם מתבקש ההסדר הפרטני, ההשלכות, ככל שישנן, באי קבלת הסדר פרטני.

ג. פרטי איש הקשר בנוגע לבקשה.

יש להדגיש, כי יוצאים מן הכלל הם מקומות עבודה בהם עובדים בעבודה במשמרות. במקומות אלה יקבע המעסיק את שעות העבודה של כל משמרת ואת סדרי העבודה בהתאם לצרכי העבודה, כתוצאה מקיצור שבוע העבודה. קרי, למעסיק במשמרות הזכות לחלק את שעת הקיצור בדרך גמישה בהתאם לצרכי עבודתו, וזאת ללא צורך בפנייה להסדר פרטני.

יש להבהיר כי החוזר הנ"ל מתייחס רק למעסיקים החברים בהתאחדות התעשיינים.

החוזר במלואו מקושר כאן.

סביבת עבודה
שעות ותנאי
עבודה



קיצור שבוע העבודה בשירות המדינה - שכר מינימום לשעה

הממונה על השכר במשרד האוצר פרסם ביום 26.4.2018 הנחיה משלימה ובה הבהרה לענין ערך שכר מינימום לשעה, בעקבות החלטת צוות ההיגוי שהוקם מכוח ההסכם הקיבוצי לקיצור שבוע העבודה במשק (ר' במגזין מס' 1480: "קיצור שבוע העבודה ל - 42 שעות - ערך השעה למשתכרים שכר מינימום" וכן: "צו הרחבה לקיצור שבוע העבודה ל - 42 שעות - במגזר הציבורי").

בהתאם להנחיה:

החל מיום 1.4.2018, שכר מינימום לשעה יעלה מ- 28.49 ש"ח לשעה ל- 29.12 ש"ח לשעה (5,300 ש"ח חלקי 182 שעות).

סביבת עבודה
שעות ותנאי
עבודה
שכר ותגמול
אחר



מובהר על-כן, כי ערך השעה של עובד במשכורת חודשית כמו גם השכר לשעה של עובד שעתו, **לא יפחת** מהאמור לעיל (29.12 ש"ח).

יצוין כי הנחיה זו עולה בקנה אחד עם הסכמת משרד האוצר לתמוך בקידום תיקון **חוק שכר מינימום**.

הנחיות משלימות נוספות בדבר קיצור שבוע העבודה **בשירות המדינה** יופצו בתקופה הקרובה.

עורכת: מיכל שמיר, עו"ד - מנהלת המחלקה המקצועית. הכתוב מובא כמידע בלבד ואינו מהווה חוות דעת או ייעוץ משפטי כלשהו. המחבר/ת ו/או החברה אינם נושאים באחריות כלשהי כלפי הקוראים ו/או המשתמשים במידע המתפרסם במגזין. ניתן ליצור קשר עם המחלקה המקצועית בטלפון 03-5383233 או [במייל](#). כל הזכויות שמורות לקבוצת [אוטוריטה - מידע וכלים למנהלים](#). ©