

חדשות דיני עבודה

במזכר זה בחרנו לרכז בפניכם את ההתפתחויות המשפטיות המרכזיות שחלו בתחום דיני העבודה במהלך הרבעון הראשון של שנת 2017, הן בפסיקה, הן בחקיקה והן במערכת יחסי העבודה הקיבוצית.

מעסיק אינו רשאי לחייב עובדים לעשות שימוש בשעון נוכחות ביומטרי

ב-15 במרס 2017 ניתן פסק דין תקדימי על ידי בית הדין הארצי לעבודה בשאלת חוקיות חיובו של עובד למסור תביעת אצבע לצורך רישום נוכחות באמצעות שעון נוכחות ביומטרי. פסק הדין ניתן במסגרת ערעור שהגישו הסדרות העובדים הכללית החדשה והסתדרות המעו"ף נגד עיריית קלונסווה¹, ובו נקבע כי כפיית העירייה את עובדיה לעשות שימוש בשעון נוכחות ביומטרי, תוך מסירת תביעת אצבע, אינה כדין ויש להפסיקה.

בית הדין קבע כי טביעת אצבע מהווה מידע פרטי-אישי של אדם וכי מסירתה לאחר פוגעת, כבר בעצם המסירה, בזכות הפרטיות ובזכות לאוטונומיה של המוסר. בהמשך נקבע כי שימוש בשעון נוכחות ביומטרי כולל פגיעה כפולה בזכויות האמורות, הן בעצם מסירת תביעת האצבע והן באגירתה. פגיעה בזכויות כאמור ניתן להכשיר רק באמצעות חוק או באמצעות הסכמה כדין. בית הדין מצוין כי אין כיום הוראת חוק המאפשרת למעסיק לדרוש מעובד למסור תביעת אצבע, ולפיכך, בכל מקרה בו מתבקש עובד למסור תביעת אצבע, יש לבחון האם הסכמתו ניתנה מדעת ומרצון חופשי.

לגבי היבט 'ההסכמה מדעת', נקבע כי מעסיק המעוניין לבקש מעובדו לעשות

¹עס"ק (ארצי) 14-04-7541 הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב המשולש הדרומי נ' עיריית קלונסווה.

שימוש בשעון נוכחות ביומטרי נדרש לפני כן להציג בפני העובד מידע מקיף ומפורט, ובכלל זה: הסבר מפורט מה 'ניטל' ממנו, מי הטכנאים שיטלו את תביעות האצבע ומה הכשרתם, האם תביעות האצבע נשמרות במאגר, מי אחראי על המאגר ולמי יש גישה אליו, מהן דרכי האבטחה של אותו מידע וכיו"ב. לעניין שאלת הרצון החופשי, נקבע כי היא נבחנת לגבי כל עובד ועובד בנפרד. בית הדין מצוין כי כפיית ישירה או עקיפה על עובד, למשל על ידי הטלת סנקציה בגין סירובו למסור תביעת אצבע, פוגמת ברצון החופשי.

באופן כללי, בהתאם לפסיקת בית הדין, בעת בחינת כשרותה של פגיעה בפרטיות עקב דרישה לדיווח באמצעות שעון ביומטרי, יש לתת את הדעת, בין היתר, גם לשיקולים הבאים: (א) תכלית הפעלת האמצעי – במסגרת שיקול זה יש לתת את הדעת להקשר התעשייתי ולסוג מקום העבודה; (ב) טיב ומהימנות המערכת – מעסיק המעוניין לעשות שימוש בשעון ביומטרי נדרש להציג חוות דעת של מומחה בלתי תלוי (אין להסתפק בחוות דעת של יצרן הטכנולוגיה); וכן (ג) מידתיות – בית הדין צוין כי שימוש בתביעת אצבע לשם הקפדה על דיווחי נוכחות אמינים, במיוחד כשמדובר במערכת נוכחות מבוססת מאגר, הוא שימוש שאינו עומד בדרישת המידתיות. לפיכך, על המעסיק לבחון שימוש באמצעים חלופיים שפגיעתם בזכות העובד לפרטיות פחותה כדוגמת: התקנת מצלמה המכוונת לשעון הנוכחות, שימוש במערכת נוכחות ביומטרית מבוססת כרטיס וכיו"ב.

לאור האמור, וכפי שצוין בית הדין בפסק דינו, מעסיק המבקש לעשות שימוש

בשעון נוכחות ביומטרי נדרש לעמוד בתנאים קפדניים ביותר. לפיכך, אנו ממליצים למעסיקים הבוחרים בצורת דיווח זו, לפנות לקבלת ייעוץ קונקרטי בנוגע לאופן יישום עקרונות פסק הדין במקום עבודתם.

תשלום גמול שעות נוספות גלובלי חוקי בכפוף לעמידה במספר תנאים

ביום 28 בפברואר 2017 ניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה פסק דין אשר דחה את תביעתו של עובד לתשלום בגין עבודה בשעות נוספות בטענה כי גמול השעות הנוספות הגלובלי ששולם לו היה פיקטיבי². בית הדין מונה בפסיקתו את התנאים המרכזיים הבאים, אשר בכפוף להתקיימותם יוכר גמול שעות נוספות גלובלי ("הגמול הגלובלי") כתשלום לגיטימי³:

1. צורת תשלום זו, ובעיקר ההנחות לגבי ממוצע השעות הנוספות שהיא מהווה תמורה להן, צריכה לבוא לידי ביטוי בהסכמה ברורה ומדעת בין הצדדים. לפיכך, מעבר להתייחסות לרכיב השעות הנוספות הגלובליות בהסכם העסקה, מומלץ גם לכלול בהסכמי העסקה התייחסות לממוצע שעות העבודה הנוספות תמורתן משולם הגמול הגלובלי;

2. על שיעור הגמול הגלובלי לשקף

²ע"ע (ארצי) 15-09-23402 אוריאל ברד נ' קנסטו בע"מ.

³בהעדר עמידה בכללים אלה מעסיקים עלולים להיות חייבים בתשלום נוסף עבור עבודה בשעות נוספות, מעבר לגמול הגלובלי ששילמו.

לפרסום, שבוע העבודה במשק יקוצר בשעה אחת (ל-42 שעות שבועיות במקום 43 שעות שבועיות כפי שקבוע כיום), ללא הפחתה בשכר, כאשר היום המקוצר ייקבע על ידי המעסיקים, בהתחשב בצורכי העובדים. בהתאם, ומעת כניסת השינוי לתוקף, שכר השעה יחושב על בסיס של 182 שעות עבודה לחודש עבודה, במקום 186 שעות כפי שמחושב כיום. כמו כן, ההסכם שנחתם כולל שינויים גם בהסדרי עבודת הלילה ובשעות הנוספות.

יובהר כי ההסכם הקיבוצי טרם פורסם. אנו נעדכן בנוגע למלוא תנאיו לאחר פירסומו.

הארכת חופשת הלידה המזכה בדמי לידה וכן חופשת לידה לאבות

ביום 30 במרס וביום 2 באפריל 2017 נכנסו לתוקף מספר שינויים חשובים ביחס לחופשת לידה (או בשמה החוקי החדש "תקופת לידה והורות"), וביניהם:

- חופשת הלידה המינימאלית לה זכאית עובדת שעבדה לפני יציאתה לחופשת לידה פחות משנה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה הוארכה מ-14 שבועות ל-15 שבועות⁷. במקביל הוארכה בשבוע גם התקופה בה זכאית עובדת לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי⁸.
- עובד שאשתו ילדה זכאי לחופשת לידה של שבעה ימים במקביל לחופשת הלידה של אשתו. חופשה כאמור תינתן בתנאי שאשתו הסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה שהיא זכאית להם בעד השבוע האחרון שנוסף לחופשת הלידה בתשלום⁹. יובהר כי זכאות זו

⁷סעיף 6 (ב) לחוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954. מובהר כי תיקון זה חל ביחס למי שילדה החל מיום 1 בינואר 2017.

⁸סעיף 50 לחוק הביטוח הלאומי, תשנ"ה - 1995. דמי הלידה מכוח סעיף זה ישולמו החל מיום 1 ביוני 2017 ואילך.

⁹סעיף 6(ח)(ב1) לחוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954. זכאות זו חלה על מי שאשתו ילדה ביום 2 לאפריל 2017 ואילך.

כ"מעביד", ומציין כי החובה על כל מנהל להעביר לידיעת הממונה על הטרדה מינית כל מידע שמגיע לאוזניו, בין כתלונה ובין כשמועה, נועדה להגן לא רק על מי שיתכן שהיו קורבנות של הטרדה מינית, אלא גם על עובדים ששמם הטוב נפגע כתוצאה משמועות על היותם מטרידים.

במקרה הנידון הגיע בית הדין למסקנה כי מנהלו הישיר של העובד היה מודע לשמועות על הטרדה מינית במהלך עבודתו, ולמרות זאת החליט שלא להעביר את העניין לבירור, על אף החובה הקבועה בדיון. לפיכך, נפסקו לטובת העובד פיצויים על עגמת נפש בסך 25,000 ש"ח.

פסק הדין מדגיש את החובה המוטלת על כל מעסיק, ובכלל זה על מנהלו הישיר של כל עובד, להעביר לבדיקת הממונה את הטיפול בכל שמועה בדבר הטרדה מינית במקום העבודה, גם בלא שהוגשה תלונה בעניין וכן ללא קשר לנשוא הפגיעה.

למרות שפסק הדין אינו מבטא הלכה חדשה, מדובר לטעמנו בפסיקה חריגה יחסית לאור העובדה שהתובע באותו מקרה היה דווקא העובד אשר הופצו שמועות בעניינו בדבר הטרדה מינית ולא, כפי שרגיל לראות, המתלוננת. לצפייה במזכר שפרסמנו בנוגע לחובות המעסיק למיגור הטרדות מיניות במקום העבודה לחץ [כאן](#).

קיצור שבוע העבודה ל-42 שעות

בהתאם להודעה שפורסמה באתר ההסתדרות, ביום 29 במרץ 2017 נחתם הסכם קיבוצי כללי בין יו"ר ההסתדרות לבין יו"ר נשיאות הארגונים העסקיים לקיצור שבוע העבודה ל-42 שעות. על פי הפרסום, ההסכם צפוי להיכנס לתוקף ביולי 2017 (אלא אם כן יגיעו הצדדים להסכמות בנוגע להסדר חלופי להנהגת סופי שבוע ארוכים). כמו כן, בהתאם

בממוצע תמורה שוות ערך לזו המגיעה לעובד עבור ביצוע עבודה בשעות נוספות מכוח החוק (דהיינו לתמורה לה זכאי העובד לפי חישוב אריתמטי המבוסס על מעקב הדוק אחר שעות נוספות);

3. על המעסיק לבצע בחינה תקופתית של היקף השעות הנוספות שעבד העובד בפועל לעומת הגמול הגלובלי ששולם לו, וזאת כדי לוודא את הוגנות וסבירות הגמול הגלובלי⁴;

4. על תלוש השכר לכלול הפרדה ברורה בין שכר היסוד לבין הגמול הגלובלי; וכן

5. על שכר היסוד והגמול הגלובלי לעמוד באופן עצמאי בדרישות חקיקת המגן.

מעסיק מחויב לקיים בירור במקרה של שמועות על הטרדה מינית

ביום 12 בפברואר 2017 ניתן על ידי בית הדין האזורי לעבודה פסק דין בנוגע לתביעה של עובד אשר גילה, לאחר סיום העסקתו, כי במהלך תקופת עבודתו הופצו אודותיו שמועות לפיהן הטרד מינית נשים במהלך עבודתו בחברה⁵. העובד תבע את מעסיקו, בין היתר, על שלא קיים חקירה בעניין שמועות כאמור, אשר פגעו בשמו הטוב.

בית הדין מפנה לתקנה הקובעת כי במקרה בו "נועד למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות...ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של האחראי"⁶. בית הדין קבע כי מנהלו הישיר של עובד במקום העבודה נחשב לצורך תקנה זו

⁴מובהר כי אין באמור כדי לגרוע מחובתו של המעסיק לבצע רישום של שעות עבודה, בהתאם לסעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951.

⁵סע"ש (ת"א) 42650-06-14 פלוני פלוני נ' תעבורה אחזקות בע"מ.

⁶סעיף 6(ט) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח - 1998.

חוזר זה אינו מכיל פירוט של כל הסוגיות המשפטיות המוצגות בו ואינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי.

נשמח כמובן לעמוד לרשותכם בנוגע לכל שאלה או הבהרה.

מיה שניידר – הכט, שותפה

מחלקת דיני עבודה

schneider@erm-law.com

03-6061617

שלמה קפלן, עו"ד

מחלקת דיני עבודה

kaplan@erm-law.com

03-6061640

מתווספת לזכאותו של עובד להיעדר מהעבודה עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום לידת בת הזוג. לצפייה במזכר שפרסמנו בנושא זכאות כאמור לחץ [כאן](#).

עדכון שכר מינימום, הגדלת מספר ימי החופשה השנתית ועדכון שיעורי ההפקדות הפנסיוניות

בתחילת ינואר 2017 נכנסו לתוקפם חידושי החקיקה הבאים:

- שכר המינימום במשק עודכן ל- 5,000 ₪ (ברוטו) לחודש (ו-26.88 ₪ לשעה);

- נוסף יום חופשה אחד למספר המינימאלי של ימי החופשה השנתית להם זכאים עובדים בעלי ותק של עד 4 שנים, כך שעובדים במקומות עבודה שנהוג לעבוד בהם 6 ימים בשבוע זכאים ל-14 ימי חופשה שנתית, ואילו עובדים במקומות עבודה שנהוג לעבוד בהם 5 ימים בשבוע זכאים ל-12 ימי חופשה שנתית לפחות;

- שיעורי ההפרשות לביטוח פנסיוני הוגדלו כדלהלן: שיעור הפקדות המעסיק לתגמולים הוגדל ל- 6.5% ואילו שיעור הפקדות העובד הוגדל ל- 6.0%. לצפייה במזכר שפרסמנו בנושא זה לחצו [כאן](#).

אפריל 2017