



חדשות דיני עבודה

במזכר זה בחרנו לרכז בפניכם את ההתפתחויות המשפטיות המרכזיות שחלו בתחום דיני העבודה במהלך הרבעון האחרון של שנת 2017.



גיליון ינואר 2018



שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה

ביום 17 באוקטובר 2017 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות במשרד המשפטים ("הרשות") הנחייה בנושא שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה¹, המשקפת את פרשנות הרשות בעת הפעלת סמכותה הקבועה בדיון. יובהר כי הנחיה זו משלימה הנחייה כללית יותר, אשר פורסמה בשנת 2012, בנושא שימוש במצלמות אבטחה ומעקב ובמאגרי התמונות הנקלטות בהן².

ההנחייה מפרטת קריטריונים, אשר צריכים להנחות מעסיקים בבואם להתקין מצלמות מעקב במקום העבודה. ההנחייה מבוססת על תפיסה לפיה לעובד יש מרחב של פרטיות המלווה אותו במקום העבודה, וכי הוא זכאי להגנה על פרטיותו במרחב זה.

להלן תמצית עיקרי ההנחייה:

1. שימוש למטרה לגיטימית – התקנת מצלמות יכולה להתבצע רק למטרה לגיטימית, החיונית למימוש אינטרס המעסיק ואשר מתיישבת עם התכלית העסקית שלו, או נדרשת לשם מילוי חובה חוקית. כך למשל, התקנת מצלמות עשויה להיות לגיטימית לשם הגנה על ביטחון הנוכחים בעסק, הגנה על רכוש, אבטחת מידע או פיקוח על המשמעת. ככלל, שימוש בצילומים לשם מטרה אחרת מזו שהוגדרה מלכתחילה אינו תקין, גם אם המטרה האחרת לגיטימית (כך למשל הקלטות ממצלמה שהותקנה לצורכי ביטחון, לא יוכלו לשמש את המעסיק לצורכי פיקוח על המשמעת).

2. הסכמה ושקיפות – על מעסיק לגבש מדיניות ברורה ומפורטת בדבר אופן והיקף השימוש במצלמות ומטרותיהן, שתקבע ככל הניתן לאחר היוועצות בעובדים או בנציגיהם, ותוצג באופן קבוע לידיעתם. יש להקפיד לרענן באופן תקופתי את המדיניות במטרה להתאימה למגמות המתפתחות בתחום וכן כדי לשמור על מודעות העובדים לתוכן המדיניות. ככלל, אסור להתקין מצלמות סתר או לצלם עובד ללא ידיעתו.

¹הנחיית רשם מאגרי מידע מס' 5/2017: שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה ובמסגרת יחסי עבודה.

²הנחית רשם מאגרי מידע מס' 4/2012: שימוש במצלמות אבטחה ומעקב ובמאגרי התמונות הנקלטות בהן.

3. מידתיות – הלגיטימיות של מיקום התקנת המצלמה מושפעת מהציפייה הסבירה של העובד לפרטיות באזורים השונים במקום העבודה. כך למשל, במקומות כגון חדר שירותים או עמדת עבודה בה מתבצעת פעילות משרדית רגילה רשאי העובד לצפות למרחב פרטי שיהיה חופשי ממעקב. לפיכך, במקומות אלה קשה לרוב להצביע על אינטרס של המעסיק היכול להצדיק הפעלת מצלמות בלי שתהיה בכך פגיעה לא מידתית וסבירה בפרטיות העובדים. לעומת זאת, באזורים ציבוריים (כגון מסדרונות, מבואת כניסה וכיו"ב), בהם הציפייה לפרטיות פחותה יותר, השימוש במצלמות למטרות לגיטימיות הוא סביר יותר, בתנאי שיבוצע במידתיות ותוך ידוע הולם.

כמו כן, בטרם התקנת מצלמות מעקב נדרש המעסיק לבחון האם קיים אמצעי חלופי שפגיעתו פחותה להשגת המטרה המבוקשת. ככל שהוחלט להתקין מצלמות יש לשקול גם בקפידה את שטחי הכיסוי, מספר המצלמות, זמני הצילום, רזולוציית התמונה ואת משך שמירת הצילומים.

לאור רגישות הנושא ומורכבותו, מומלץ לפנות לקבלת ייעוץ משפטי בטרם התקנת מצלמות מעקב במקום העבודה.

מעסיק המפרסם את נסיבות סיום העסקה נדרש לשקול את מילותיו בקפידה

ביום 27 בנובמבר 2017 ניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה פסק דין במסגרת ערעור שהגיש עובד כנגד מעסיקו לשעבר (מרכז רפואי רבין) בעילת לשון הרע, עקב ידיעה שפורסמה סמוך לפיטוריו בשער ירחון היוצא מטעם המעסיק ומופץ לכ- 6,000 עובדי³. בידיעה כאמור, אשר פורסמה במסגרת טור אישי של מנהל המרכז, נכתב: "נאלצנו החודש לפטר עובד ותיק, אשר נתפס במעילה ובגניבת ציוד. הנושא אף הועבר לטיפול משטרת ישראל. ברצוני להדגיש כי נושא טוהר המידות עומד בסדר עדיפות גבוה. כל חריגה תטופל במלוא חומרת הדין".

³ע"ע (ארצי) 16-10-26439 מאיר אברהם שוקרון נ' ערן הלפרן ומרכז רפואי רבין משרותי בריאות כללית.



הרמ

Epstein
Rosenblum
Maoz

השלכות רוחב על עובדים אחרים וכיו"ב).⁷

עדכון שכר המינימום

ביום 1 בדצמבר 2017 עודכן שכר המינימום במשק (במונחי ברוטו) ל-5,300 ₪ לחודש ו-28.49 ₪ לשעה.

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

schneider@erm-law.com
03-6061617

שלמה קפלן, עו"ד

kaplan@erm-law.com
03-6061640

רז מיכלוביץ, עו"ד

mechalovich@erm-law.com
03-6061645

רחבה לכלל העובדים, הנעשה בכתב (להבדיל משיחה ספונטנית).

לאור האמור, קיבל בית הדין הארצי את הערעור וקבע כי העובד זכאי לפיצוי בסך 25,000 ₪ בגין פגיעה בשמו הטוב. יצוין כי בקביעת גובה הפיצוי נתן בית הדין משקל לכך שתכלית הפרסום היתה בבסיסה לגיטימית, וכי מדובר היה במעשה חמור אשר הצדיק פיצויים.

דחיית גיל פרישת חובה לעובד שהוא הורה שילדו נפטר

ביום 14 בדצמבר 2017 פורסם חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), תשע"ח-2017, אשר ייכנס לתוקף ביום 1 בינואר 2018 ויחול במשך ארבע שנים (במהלכן ייבחן יישומו והשפעתו). בהתאם לחוק, מעסיק המעסיק מעל 25 עובדים לא יהיה רשאי לחייב עובד שהגיע לגיל פרישת חובה ושילדו נפטר, לפרוש מעבודתו (בשל גילו) בארבע השנים מיום הגיעו לגיל פרישת חובה⁵, ובלבד שהעובד הועסק במקום עבודתו שבע שנים לפחות בתכופ לפני הגיעו לגיל פרישת חובה⁶.

במקרה של הפרת החוק, לבית הדין לעבודה סמכות לפסוק פיצויים (אף אם לא נגרם נזק של ממון), וכן לתת צו מניעה או צו עשה, ככל שהוא סבור שהענקת פיצויים בלבד תהיה בלתי צודקת.

החוק לא חל על טייסים המועסקים בתפקיד אשר נקבע לגביו בדין גיל מירבי, שוטרים, כבאים, סוהרים וכן עובדים בשירות הביטחון הכללי ובמוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים.

בהקשר זה נזכיר כי סיום העסקתו של עובד עקב הגעתו לגיל פרישה צריך להיעשות בהירות תוך בחינת עמידה בדרישות הדין והפסיקה. באופן כללי, יצוין כי בהתאם לפסיקה, לעובד זכות לבקש ממעסיקו להמשיך ולעבוד גם לאחר הגיעו לגיל פרישת החובה הקבוע בחוק, וכנגד זכות זו מוטלת חובה על המעסיק לבחון את בקשתו של העובד באופן ענייני ועל בסיס אינדיבידואלי תוך שקילת מגוון רחב של שיקולים (ביניהם נסיבותיו האישיות של העובד, שיקולים מערכתיים של מקום העבודה,

יצוין כי בהתאם לפסק הדין, העובד פוטר לאחר 17 שנות עבודה על רקע הוצאת חומר רדיאקטיבי, מבלי לקבל אישור של מנהל המכון, ומסירתו לקבלן חיצוני בבית החולים בו עבד. בפסק בורות אשר ניתן במסגרת הליך שהתקיים בין הצדדים (ובו נדחתה תביעת העובד לביטול פטוריו) נקבע כי מדובר היה במעשה חמור של מעילה באמון שהצדיק פיצויים, אך לא בגניבה.

בית הדין הארצי קיבל את קביעתו של בית הדין האזורי כי הפרסום ביחס לעובד היווה לשון הרע כמשמעותו בחוק⁴, שכן ייחוס עבירה פלילית לאדם מהווה פרסום לשון הרע. בית הדין הדגיש כי למרות שהפרסום לא נוקב בשמו של העובד, הרי שביחסי עבודה הוא ניתן לזיהוי נוכח חריגותו של פרסום מסוג זה ומספיק שהמעגל הקרוב לעובד ידע כי מדובר בו כדי להחליש את הטענה כי מדובר בפרסום אנונימי שאינו מהווה לשון הרע. עם זאת, בית הדין לא קיבל את עמדת בית הדין האזורי ביחס להגנת תום הלב אשר עומדת למעסיק במקרה זה לפי חוק איסור לשון הרע.

בית הדין הארצי אמנם הכיר בהגנה הגלומה בעקרון לפיו מעסיק רשאי להביא לידיעת עובדיו, לרבות באמצעות פרסום ברבים בעלון, את מדיניותו בנוגע להפרות משמעות חמורות, אגב מקרה פרטי המדגים את המדיניות הכללית במקום העבודה, שכן פרסום מסוג זה משרת את האינטרס הניהולי של המעסיק וכן את אינטרס העובדים בידיעת התוצאות העלולות להיות למעשיהם. עם זאת, בית הדין מצוין כי תכלית לגיטימית זו אינה מחסנת את כלל תכני הפרסום. בעת בחינת המקרה דנן, חילק בית הדין את הפרסום לשניים, יצוין כי הוא מוכן להניח כי ביחס לחלקו השני של הפרסום (המתאר את העברת הנושא לטיפול המשטרה והמדיניות המחמירה שנוקט המעסיק ביחס לנושא טוהר המידות) עומדת לנתבעים הגנת תום הלב הקבועה בחוק. עם זאת, בית הדין טען כי חלקו הראשון של הפרסום, המתאר את תפיסתו של העובד במעילה וגניבת ציוד, חרג מתחום הסביר בנסיבות העניין וגלומה בו פוגעניות העולה על הנדרש אשר לא יכולה לחסות תחת הגנה כלשהי. זאת במיוחד משלא הוכח שהעובד גנב או ניסה לגנוב וכן משום שמדובר בפרסום בעל תהודה

⁴סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965.

⁷ע"א (ארצי) 209/10 ליבי וינגר נ' אוניברסיטת בר אילן.

⁵בהתאם לחוק גיל פרישה, תשס"ד - 2004, גיל פרישת חובה הוא גיל 67 לגבר ואישה.
⁶חקיקה זו מצטרפת להסדרים דומים שקיימים בחוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), תשי"ז-1950 וכן חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, תש"ל-1970.