

עדכון לקוחות | מחלקת דיני עבודה

הרצוג פוקס נאמן

לקוחות וחברים יקרים,

"אחרי החגים" כבר כאן, והגיע הזמן לחזור לשגרה. בחוזר זה נביא בפניכם שלושה עדכונים חשובים מהעת האחרונה מתחום דיני העבודה:

עליית שכר המינימום, הנחייה חדשה בנוגע לשימוש במצלמות מעקב במקום העבודה וזכות העובד/ת להעדר מהעבודה לאור שירות מילואים של בן/בת הזוג.

אנחנו, כמוכן, לרשותכם, ככל שעולים ספקות או שאלות בעניינים המפורטים בחוזר זה (או בכל עניין אחר..).

1. החל מיום 1.12.2017: שכר המינימום החדשי עולה ל- 5,300 ש"ח

ביום 7 בנובמבר 2017 פורסם חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה) (תיקון), התשע"ח-2017 ("החוק").

בהתאם להוראות החוק, שכר המינימום החדשי יתעדכן החל מיום 1 בדצמבר 2017 (במשכורת שתושלם בחודש ינואר 2018), כך שהוא יעמוד על סך של 5,300 ש"ח לחודש.

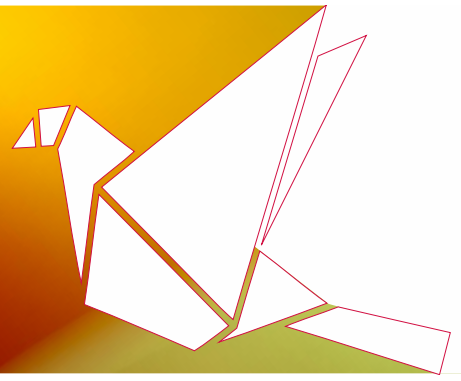
בהתאמה, שכר המינימום לשעה יעודכן מ- 26.9 ש"ח לכ- 28.5 ש"ח לשעה, ושכר המינימום היומי יעודכן מ- 231 ש"ח לכ- 245 ש"ח ליום.

כמובן שלעליית שכר המינימום יש השלכות כספיות רבות, ואנו ממליצים לשוחח עמנו בכל סוגיה שתעלה אגב הנושא.

2. הנחייה חדשה בנוגע לשימוש במצלמות מעקב במקום העבודה

ביום 17 באוקטובר 2017 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות במשרד המשפטים ("הרשות") הנחייה חדשה בדבר "שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה ובמסגרת יחסי העבודה" (הנחית רשם מאגרי המידע מס' 5/17).

במסגרת הנחיה זו (המהווה נדבך משלים להנחיית הרשם מס' 4/2012 שכותרתה "שימוש במצלמות אבטחה ומעקב במאגרי התמונות הנקלטות בהן"), חידדה הרשות את כללי האסור והמותר בכל הקשור להפעלת מצלמות מעקב במקום העבודה, והדגישה כי קביעותיו העקרוניות של בית הדין הארצי לעבודה בפרשת איסקוב לגבי מרחב הפרטיות של העובד במקום העבודה (פרשה שעסקה בעיקרה בגבולות האסור והמותר



במעקב אחר תכתובות הדואר האלקטרוני של העובדים), **תקפות גם לעניין השימוש במצלמות מעקב.**

הרשות הבהירה בהקשר זה, כי בדומה לכללים הידועים בכל הקשור לתכתובות הדואר של העובדים, גם בתחום מצלמות המעקב הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק כפופה לדרישות **הסבירות, המידתיות, תום הלב וההגיונות.**

במסגרת הנחייתה, "שרטטה" הרשות מספר עקרונות וקווים מנחים, אשר על המעסיק לפעול על פיהם בעת התקנת מצלמות מעקב בחצרי החברה. לנוחיותכם, נפרט להלן את שלושת העקרונות החשובים:

(1) **שקיפות ומדיניות ברורה:** על המעסיק לגבש **מדיניות ברורה ומפורטת** בדבר אופן והיקף השימוש במצלמות ומטרותיהן שתקבע, ככל הניתן, לאחר היוועצות בעובדים ותוצג באופן קבוע לידיעת העובדים. במסגרת זו, על המעסיק להציג את המדיניות לעובדים, לשוב ולידע בדבר הפעלתה, ולבחון את הצורך לרעננה מעת לעת. יובהר, כי התקנת מצלמות מעקב במרחביים פרטיים תעשה **במקרים חריגים במיוחד** ובכל מקרה **בידיעתו והסכמתו** של העובד. לגבי השימוש במצלמות נסתרות, הבהירה הרשות כי **קשה מאוד** להעלות על הדעת תכלית שתצדיק צילום שיהיה נסתר כלפי העובדים (בשונה מלקוחות), אפילו באזור ציבורי. ביחס למרחב הפרטי, הכלל גורף יותר וחל **איסור** לצלם עובד ללא ידיעתו או להתקין מצלמות נסתרות, זאת אפילו למטרות לגיטימיות.

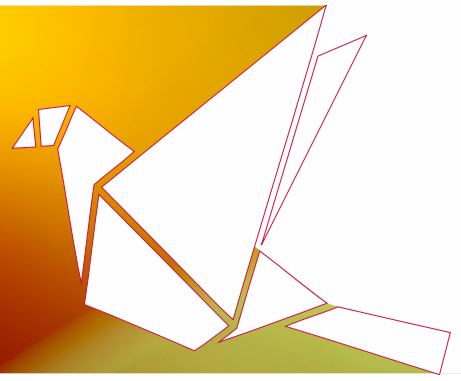
(2) **"עקרון הלגיטימיות":** התקנת מצלמות יכולה להתבצע רק **למטרה לגיטימית, החיונית למימוש האינטרס של המעסיק ומתיישבת עם התכלית העסקית** שלו, או נדרשת למילוי **חובה חוקית**. בהתאם להנחיות הרשות, שימוש בצילומים למטרה אחרת מזו שהוגדרה מלכתחילה, ככלל, אינו תקין, אף כאשר המטרה האחרת לגיטימית. כך, למשל, וככלל, הקלטות ממצלמה שהותקנה עבור בקרת כניסה (ולא הוגדרה כמצלמה שנועדה לצורכי משמעת) אינן יכולות לשמש את המעסיק לצורכי משמעת.

(3) **"עקרון המידתיות":** הלגיטימיות של מיקום התקנת המצלמה מושפעת **ממידתיות** הפעולה **והציפייה הסבירה** של העובד לפרטיות באזורים השונים במקום העבודה. כך, ככל שהמצלמות יותקנו במקומות בהם קיימת ציפייה סבירה של העובד לפרטיות (למשל: חדר או עמדת עבודה) התקנת המצלמות תחשב כפוגענית יותר ומדתית פחות. מעבר לכך, יש לבחון האם קיים **אמצעי חלופי שפגיעתו פחותה להשגת המטרה המבוקשת**, ולשקול בקפידה גם את **שטח הכיסוי, את מספר המצלמות, את זמני הצילום, את הרזולוציה של התמונה ואת משך שמירת הצילומים.**

נוכח חשיבות הדברים, אנו ממליצים - כרגיל - לקיים עמנו היוועצות פרטנית בנושא, על מנת לבחון את אופן יישום ההנחיות.

3. היעדרות מהעבודה לאור שירות מילואים של בן/בת הזוג

לאחרונה עבר בכנסת תיקון (מס' 58) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 ("החוק"), הנוגע להיעדרות עובד/ת מהעבודה לאור שירות מילואים של בן/בת הזוג.



בהתאם לתיקון, עובד/ת רשאית להעדר מהעבודה ללא ניכוי מהשכר – **שעה אחת ביום** – בתקופה שבה בן/ת הזוג שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008, וזאת החל מיום המילואים הראשון.

תשומת לבכם, כי הזכות להעדר מהעבודה תחול רק בהתקיים כל התנאים המפורטים להלן:

(א) תקופת המילואים של בן/ת הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים; (ב) לעובד/ת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמו/ה; (ג) העובד/ת מועסק/ת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום העבודה; (ד) העובד/ת הודיע/ה למעסיק על מימוש הזכות והציג/ה אישור המעיד על שירות המילואים של בן/ת הזוג.

עוד נקבע במסגרת התיקון, כי העובד/ת אינו זכאי/ת להעדר מהעבודה לפי תיקון זה בימים בהם הוא/היא נעדר/ת מהעבודה בשל מימוש הזכות לשעת הורות לפי הוראות החוק או לפי הנהוג במקום העבודה. במקרה בו העובד/ת זכאי להעדר מהעבודה פחות משעה אחת ביום, יהיה העובד/ת זכאי/ת להיעדר מהעבודה (לפי תיקון זה) רק ביתרת הזמן.

נשמח להמשיך ולעמוד לשירותכם בכל שאלה.

בברכה,
מחלקת דיני עבודה
הרצוג פוקס נאמן