

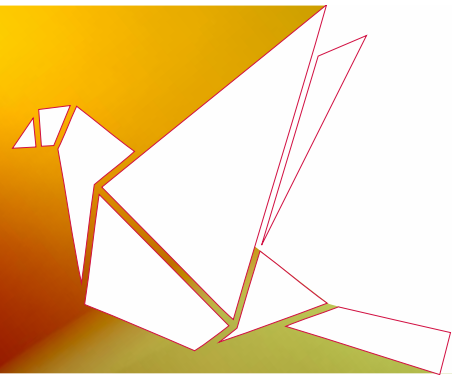
עדכון לקוחות מחלקת דיני עבודה | אוגוסט 2018

לקוחות וחברים יקרים,

עם היציאה לפגרת הקיץ ורגע לפני החגים, אנו מבקשים להביא בפניכם מספר עדכוני חקיקה ופסיקה חשובה מהעת האחרונה, ובכלל זה:

- תיקון חקיקה המאפשר לכלל העובדים לסרב לעבוד ביום המנוחה;
 - כללים והנחיות חדשות לגבי משיכת כספי פיצויים מקופות גמל;
 - עדכונים בתקנון לדוגמה לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
 - הארכת תקופת הלידה והורות לבן זוג של עובדת שילדה יותר מילד אחד;
 - המשך מגמת "טשטוש" חלוקת האחריות בין קבלני השירותים למזמינים ביחס לעובדי הקבלן;
 - הרשעת מעסיק בפלילים בשל דרישת פרופיל צבאי ממועמד לעבודה;
 - פסיקה המחדדת את תקופת ההגנה מפוטורים במהלך טיפולי פוריות;
 - דיני העבודה בעידן הדיגיטלי: פסיקה חדשה ומעניינת במגוון תחומים.
- בנוסף, אנו מבקשים להביא בפניכם שתי תזכורות חשובות שישפיעו על כולם:
- יום 30.10.2018, יום הבחירות לרשויות המקומיות, הוגדר כיום שבתון;
 - בקרב ייבחרו קרנות ברירת מחדל חדשות.

כרגיל, המדובר בסקירה והמלצות כלליות בלבד. ככל שעולות ספקות או שאלות, אנו מציעים להיוועץ עמנו באופן פרטני ולגופו של עניין.



1. תיקון מס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה: סירוב לעבוד ביום המנוחה

ביום 21 ביוני 2018 פורסם תיקון מס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

במסגרת תיקון זה, ביטל המחוקק את האבחנה שהייתה קיימת עד היום בין עובדים שומרי שבת לבין אלו שלא, וקבע כי כל עובד (ללא אבחנה) רשאי לבחור שלא לעבוד ביום המנוחה השבועי.

בנסיבות אלו, ומעתה, עובדים שאינם מעוניינים לעבוד ביום המנוחה השבועי לא נדרשים להמציא תצהיר כלשהו בנוגע לדתם או להצהיר כי הם מקיימים מצוות.

על פי הוראות התיקון, עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד ביום המנוחה השבועי, או שמעסיקו הודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיק, לא יאחר משלושה ימים מיום הדרישה או ההודעה כאמור, שהוא אינו מסכים לעבוד ביום המנוחה.

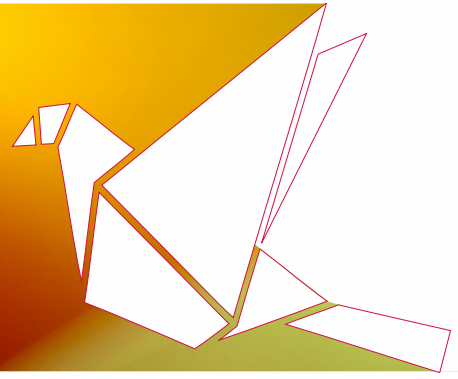
כמו כן, אסור למעסיק הזקוק לעובד לדחות מועמד לעבודה בשל כך בלבד שהמועמד הודיע לו עם קבלתו שהוא אינו מסכים לעבוד ביום המנוחה השבועי ומעסיק אינו יכול לדרוש ממועמד לעבודה להתחייב לעבוד בימי המנוחה השבועיית כתנאי לקבלתו לעבודה.

תשומת לבכם, כי הוראות התיקון לא יחולו על: (1) מקום עבודה המופקד על בטחון הציבור או עבודה הקשורה בביטחון המדינה, במלונאות, ייצור חשמל והזרמתו, קיום אספקה או שירותים חיוניים; (2) מקומות עבודה שקיבלו היתר כללי על ידי ועדת השרים בהתאם לסעיף 12(ב) לחוק.

הוראות התיקון ייכנסו לתוקפן ביום 1 בינואר 2019 והן יחולו על כל העובדים. עד ליום הכניסה לתוקף נדרשים המעסיקים להודיע לעובדיהם (כלומר, גם לעובדים הקיימים) על כוונתם כי העובדים יעבדו ביום המנוחה השבועי.

ההוראות המתייחסות לוועדת השרים נכנסו לתוקפן כבר ביום 21 ביוני 2018.

לקראת כניסת התיקון לתוקף ולצורך היערכות ליישומו, אנו מציעים לערוך בחינה של צרכי החברה כדי לשקול את האפשרויות העומדות בעניין זה לכל מעסיק.



2. תזכורת: יום הבחירות לרשויות המקומיות הוגדר כיום שבתון

לקראת יום הבחירות לרשויות המקומיות, שייערך ביום 30 באוקטובר 2018, אנו מבקשים להזכירכם, כי בהתאם לתיקון מס' 44 לחוק הרשויות המקומיות (בחירות), תשכ"ה-1965 (משנת 2014), יום זה ייחשב כיום שבתון.

זאת, הן ביחס לעובדים שמקום עבודתם נמצא בתחום רשות מקומית או מועצה אזורית שנערכות בה בחירות והן ביחס לעובדים הרשומים בפנקס בוחרים של רשויות מקומיות שנערכות בהן הבחירות (אף אם מקום עבודתם אינו נמצא בתחום רשות/מועצה שנערכות בה הבחירות).

בנוגע לאופן התשלום: עובד המועסק אצל מעסיק 14 ימים רצופים לפחות סמוך ליום הבחירות, יהא זכאי לשכר שהיה מקבל אילו לא שבת. בהתאם לעמדה הרווחת ביחס לבחירות הכלליות לכנסת (המעוגנת אף בפסיקת בית הדין האזורי), עובד כאמור שמועסק ביום הבחירות יהיה זכאי לכפל שכר.

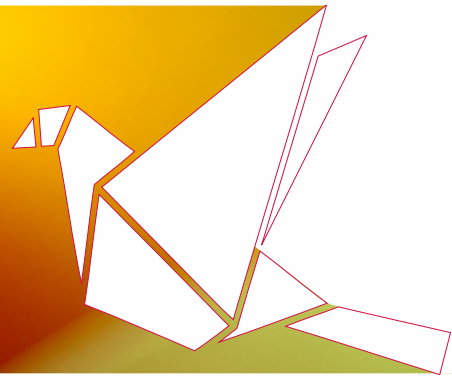
אנו מציעים לבחון מראש את צורכי החברה ביחס ליום הבחירות, וככל שיש צורך, לבחון הפעלת מנגנוני תפעול ותגמול מיוחדים.

3. תיקון מס' 60 לחוק עבודת נשים: הארכת תקופת הלידה והורות לבן זוג של עובדת שילדה יותר מילד אחד

על פי סעיף 6 (ג) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בשלושה שבועות נוספים, בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני.

כזכור, במסגרת תיקון 57 לחוק, אשר פורסם בחודש אפריל 2017, ניתנה לבן הזוג האפשרות לנצל שבוע מתוך תקופת הלידה וההורות, לצד בת זוגו. בהתאם לתיקון מס' 60 לחוק, עובד שבת זוגו ילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, יהיה רשאי לממש, בנוסף לשבוע כאמור, תקופה אחת רצופה של לפחות שבעה ימים ולכל היותר שבועיים - מתוך שלושת השבועות האמורים הניתנים ליולדת בנסיבות אלו.

זכות זו תינתן לעובד בעד כל ילד נוסף שנולד באותה לידה ולצורך טיפול בילדו במקום בת זוגו ובהסכמתה.



בהתאם, תוקן גם סעיף 49 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995, הנוגע לתשלום דמי לידה לילדת ובן זוגה. בכפוף להוראות החוק, במידה והעובד בחר לממש את זכותו לפי התיקון כאמור, הוא יהיה זכאי לתשלום דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה זו.

התיקון נכנס לתוקפו ביום 1 באוגוסט 2018 והוא חל לגבי לידות שהתרחשו מיום זה ואילך. לאור תדירות התיקונים לחוק בהקשר זה ומורכבותם, אנו ממליצים לבדוק באופן פרטני את זכאות בני הזוג לתקופת לידה והורות ודמי לידה, בהתאם לנסיבות כל מקרה.

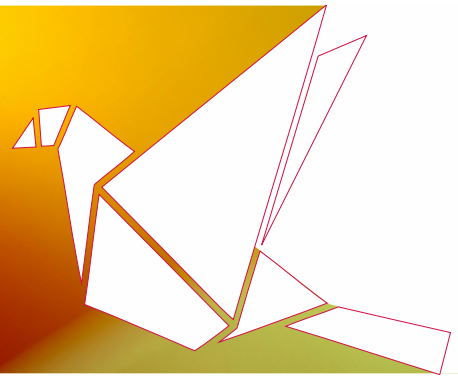
4. תיקון 21 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים: כללים והנחיות חדשות לגבי משיכת כספי פיזויים מקופות גמל על ידי המעסיק

כידוע, האפשרות למשיכת כספי הפיזויים על ידי המעסיק מקופת הגמל הנה מוגבלת ומורכבת.

כך, ובהתאם לקבוע בסעיף 23(3)(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 ("חוק הפיקוח"), מעסיק רשאי למשוך כספים שהופקדו על ידו בקופת גמל אישית לפיזויים או במרכיב הפיזויים בקופת גמל לקצבה של עובד, רק בכפוף להוראות סעיף 26 לחוק פיזויי פיטורים ולהוראות סעיף 14 לאותו חוק. הוראות מהותיות אלו לא השתנו והן ממשיכות לחול גם כיום.

אלא, שבתיקון מס' 21 לחוק הפיקוח, נקבעה פרוצדורה לפיה על המעסיק לפעול בדרכו למשוך את כספי הפיזויים. בהתאם להוראות התיקון, משיכת כספים על ידי מעסיק תיעשה רק אם יחסי העבודה הסתיימו והמעסיק יקיים את אחד מאלה, בתוך ארבעה חודשים ממועד סיום יחסי העבודה:

- המעסיק המציא לקופת הגמל פסק דין הצהרתי המאשר שהעובד חדל לעבוד אצלו בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיזויי פיטורים או בחלקם, ושכספי הפיזויים, בכולם או חלקם, שייכים למעסיק והוא זכאי לקבלם.
- המעסיק המציא לקופת הגמל אסמכתא שנקט הליך משפטי לקבלת פסק דין הצהרתי לפיו הוא זכאי למשוך את כספים או כי העובד אינו זכאי לכספים אלו.
- המעסיק המציא לקופת הגמל: (1) הודעה מטעמו, בצירוף אסמכתא, שכספי הפיזויים ניתנים להחזרה למעסיק על פי דין או הסכם ההעסקה; בנוסף (2) הודעה מטעם



העובד, שנחתמה על ידו לאחר סיום יחסי העבודה, שכספי הפיצויים ניתנים להחזרה למעסיק.

בהתאם לקבוע בתיקון, במקרה שהמעסיק לא יבצע את אחת מהפעולות האמורות, בתוך ארבעה חודשים ממועד סיום יחסי העבודה, לא תהיה למעסיק טענה כלפי קופת הגמל במקרה שהאחרונה תשחרר את כספי הפיצויים לעובד. "ברירת מחדל" זו מעמידה בספק את היותו של התיקון לחוק פרוצדוראלי בלבד, ואנו מניחים כי משמעותו תלך ותתבהר בהמשך.

ככל שהמעסיק ימציא לקופת הגמל פסק דין הצהרתי לאחר ארבעת החודשים האמורים, והעובד לא משך את הכספים עד אותו מועד, יתאפשר למעסיק למשוך את הכספים.

תשומת לבכם כי התיקון פורסם ביום 8 ביולי 2018. לעניין יחסי העבודה שהגיעו לסיומם לפני תחילתו של התיקון, תמנה תקופת ארבעת החודשים ממועד התחילה (קרי, עד ליום 8 בנובמבר 2018).

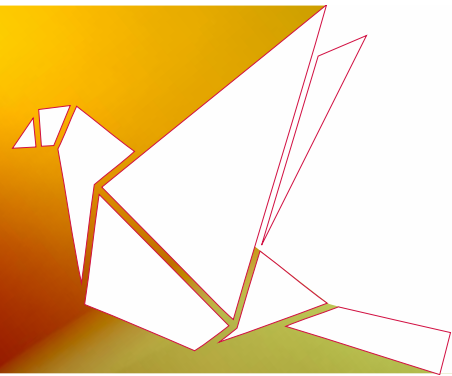
אנו ממליצים להזדרז ולבחון את הצורך בנקיטת פעולות לצורך משיכת כספי פיצויים של עובדים אשר עבודתם הסתיימה מבלי ששוחררו להם פיצויי הפיטורים. אנו נשמח לסייע לכם בבחינת האפשרויות העומדות לרשותכם בהקשר זה לאור התיקון לחוק הפיקוח.

5. תזכורת: קרנות ברירת מחדל - בקרוב ייבחרו קרנות חדשות

כזכור, בחודש אוגוסט 2016 נבחרו על ידי הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון (בהליך תחרותי שקיימה) שתי קרנות פנסיה מקיפות (האחת בניהול חברת מיטב דש גמל פנסיה בע"מ והשניה בניהול חברת הלמן אלדובי קופות גמל ופנסיה בע"מ), כקרנות ברירת מחדל נבחרות ("**קרנות ברירת המחדל הנוכחיות**").

נזכיר כי ככלל, המדובר בקרנות פנסיה שאליהן מעסיק רשאי להפקיד את ההפקדות הפנסיוניות בגין העסקת עובד, כשהעובד לא בוחר הסדר פנסיוני אחר וזאת לאחר שניתנה לעובד הזדמנות לבחור כאמור.

קרנות ברירת המחדל הנוכחיות נבחרו לשמש ככאלו לתקופה בת שנתיים, שתחילתה ביום נובמבר 2016 וסיומה ביום 31 באוקטובר 2018.



אנו מבקשים להסב את תשומת לבכם כי החל מחודש נובמבר 2018, תפעלנה קרנות ברירת מחדל נבחרות חדשות, שזהותן תיקבענה בידי הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון בהליך תחרותי שנערך בתקופה זו. לפיכך, מעסיקים שבחרו באיזו מקרנות ברירת המחדל הנוכחיות לשמש כקופת ברירת המחדל שלהם, יצטרכו לבחור קרן ברירת מחדל מבין הקרנות החדשות שתיבחרנה או לחלופין לערוך הליך תחרותי לבחירת קופת ברירת מחדל (בהתאם לקריטריונים הקבועים בדין).

נבהיר שאין בשינוי האמור כדי לשנות את ההסדר הקיים של עובדים שכבר צורפו או שיצורפו עד לחודש נובמבר 2018 לקרנות ברירת המחדל הנוכחיות ככאלו (כלומר - ההתחייבויות (והתנאים) של אותן קרנות כלפיהם כקרנות ברירת מחדל נבחרות, ימשיכו לחול ביחס אליהם בהתאם להוראות הדין בנושא).

עוד נשוב ונזכיר כי כל עובד רשאי לבחור בכל עת בהסדר הפנסיוני בו הוא חפץ, בכפוף להוראות הדין.

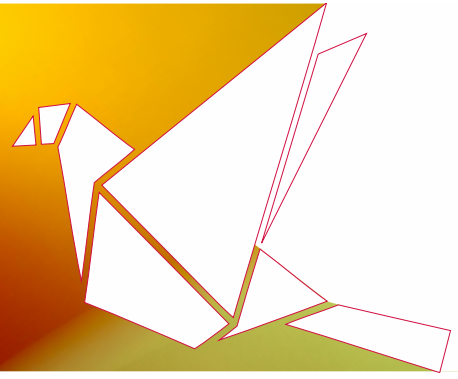
אנו נמשיך לעקוב אחר ההתפתחויות ונעדכנכם כאשר תפורסם זהות קרנות ברירת המחדל הנבחרות החדשות (שכאמור לעיל, צפויות לפעול החל מחודש נובמבר 2018).

6. עדכונים בתקנון לדוגמה לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

בהתאם לקבוע בסעיף 7(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה.

במסגרת זו, המחוקק הטיל על מעסיק (המעסיק יותר מ-25 עובדים) את החובה לקבוע ולפרסם תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן. כתוספת לתקנות למניעת מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998, צורף "תקנון לדוגמה" המרכז את עיקרי הוראות החוק והתקנות.

דא עקא, לאורך השנים, ובזמן שהוכנסו שינויים רבים בהוראות החוק למניעת הטרדה מינית ותקנותיו, מחוקק המשנה לא עדכן את התקנון לדוגמה, דבר שיצר פער גדול בין נוסח הוראות החוק לבין נוסח התקנון לדוגמה.



כפועל יוצא, ביום 26 ביולי 2018 פורסם נוסח מעודכן של התקנון לדוגמה, התואם להוראות החוק ולשינויים הרבים שחלו בו במהלך השנים האחרונות.

אנו סבורים כי פרסום זה מהווה הזדמנות טובה לוודא כי התקנון הקיים אכן מעודכן ובמידת הצורך לרענן את הכתוב בו ולפרסמו מחדש בין העובדים.

7. פסיקה: התקשרות עם קבלני שירותים - בין עצימת עיניים למעורבות מלאה

בפרשת **הפוטה**¹, שנידונה לאחרונה בבית הדין האזורי בחיפה, המשיך בית הדין האזורי במגמת הפסיקה מהשנים האחרונות ולפיה, בנסיבות מסוימות, על המזמין להיות מעורב בתנאי העסקתם (וסיום העסקתם) של נותני השירותים המוצבים בחצרו.

באותו עניין, דובר על נותן שירותים שסיפק למזמין שירותי ניקיון שונים משך כ- 20 שנה. בשל חשד לביצוע הפרות משמעת חמורות ולאחר שערך בירור מקיף בנושא, הודיע המזמין לקבלן השירותים כי הוא מבקש לסיים את הצבתו של נותן השירותים בחצרו.

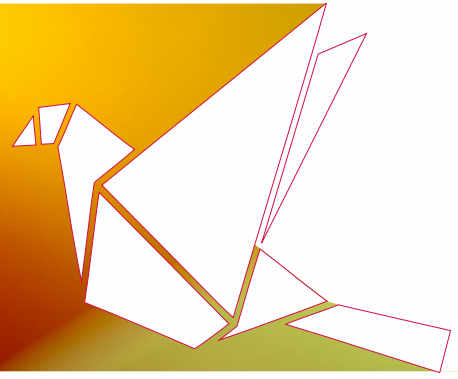
בית הדין האזורי קבע כי בהתחשב במשך תקופת ההצבה (כעשרים שנה), בנסיבות סיום העבודה (שיש בהן כדי להטיל רבב בתובע), ובעובדה שלקבלן השירותים (המעסיק) לא היו פרטים מספיקים על התלונות שהועלו כלפי נותן השירותים, כללי הצדק הטבעי והתכלית של השימוע מחייבים **שימוע משותף** של המעסיק ושל מזמין השירותים.

בית הדין הדגיש כי כדי לערוך לנותן השירותים הליך שימוע כדון, יש לפרוש בפניו את מלוא המידע הרלוונטי שבגינו המזמין שוקל את סיום הצבתו.

כאמור, המדובר בפסיקה של בית הדין האזורי לעבודה ובנסיבות חמורות וספציפיות לאותו מקרה.

עם זאת, אין ספק כי פסיקה זו מהווה נדבך נוסף במגמה "המערבת" את המזמין ביחסי העבודה הקיימים בין קבלן השירותים לעובדיו ואשר אינה מאפשרת למזמין לעצום עיניים ולא להתערב לחלוטין בהליך סיום ההצבה של נותן השירותים. בשים לב לרגישות הדברים והשלכותיהם, אנו ממליצים להיוועץ עמנו בנושא באופן פרטני.

1 פ"ה (אזורי חי') 13533-04-13 סמי הפוטה נ' חברת החשמל לישראל בע"מ (פורסם בנבו, 22.05.2018). תשומת לבכם, כי ביום 20 ביוני 2018 הגיש קבלן השירותים ערעור על פסק הדין המתייחס לחיוב הכספי שהושת עליו בגין השימוע ובגין תשלום שעות נוספות.



8. פסיקה: הרשעה בפלילים בשל דרישת פרופיל צבאי בהליך קבלה לעבודה

כידוע, בהתאם לקבוע בסעיף 2א(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, חל על מעסיק איסור לדרוש ממועמד לעבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו. כמו כן, חל על מעסיק איסור לעשות שימוש בפרופיל הצבאי של המועמד, אם הגיע לידיו, בין היתר, בקבלה לעבודה. בהתאם לסעיף 15א(א) לחוק השוויון, הפרה של סעיף זה מהווה עבירה פלילית.

אנו מבקשים להסב את תשומת לבכם לפסק דין שניתן לאחרונה בבית הדין האזורי לעבודה², במסגרתו הורשע מעסיק בעבירות על סעיף 2א(א) מכוח סעיף 15א(א) לחוק השוויון.

באותו עניין, ובניגוד לחוק, המעסיק דרש לקבל את הפרופיל הצבאי של המועמדים לעבודה. **על אף שהוכח כי מדובר היה בדרישה טכנית שלא היוותה שיקול בשאלת הקבלה של המועמד, משהוכחו היסודות לעבירה, המעסיק הורשע בעבירה פלילית.**

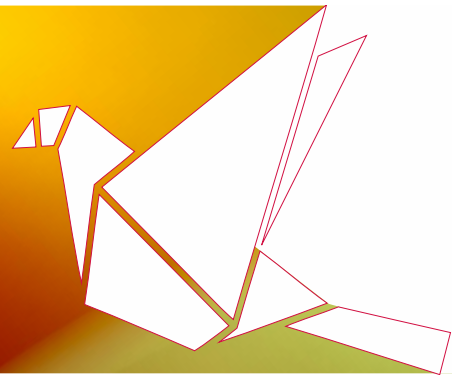
תשומת לבכם, כי כתב האישום הוגש גם כלפי יושב ראש הנהלת המעסיק, אשר ישב בוועדות קבלה, ראה את השאלון והיה מודע לתוכנו. עם זאת, בנסיבות המיוחדות של המקרה, בית הדין קבע כי הוא שוקל להימנע מהרשעת הנאשם ואפשר למדינה (בכובעה כמאשימה) להפנות אותו לשירותי מבחן בטרם יינתן פסק דין משלים ביחס אליו.

בשים לב לחומרת הדברים, אנו ממליצים לשוב ולרענן את ההנחיות בנוגע לראיונות עבודה ולאיסורים החלים בהקשר זה. כמו כן, אנו ממליצים לשוב ולבחון את הטפסים השונים אשר ניתנים למועמדים לעבודה.

9. פסיקה: הגנה מפיטורים במהלך טיפולי פוריות: חידוד והבהרה לגבי תקופת השנתיים

בחודש מאי האחרון ניתן בבית הדין האזורי לעבודה פסק דין **פלונית**³, אשר ביאר מעט את התמונה בכל הקשור לתקופת ההגנה מפני פיטורים במהלך טיפולי פוריות.

2 תפ (ת"א) 65156-01-15 מדינת ישראל נ' המועצה הציבורית למניעת רעש זיהום אויר בישראל – מלרו (פורסם בנבו, 26.4.2018). נציין, כי טרם התקבלה החלטה סופית בעניינו של יו"ר הנהלת המעסיק. כמו כן, לאחר קבלת החלטה בעניינו, יקבע מועד להשמעת טיעונים לעונש בעניין המעסיק.
3 על"ח (ת"א) 43324-09-17 פלונית נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 9.5.2018).



כידוע, בסעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, נקבע, בין היתר, כי מעסיק לא יפטר עובד/ת העוברים טיפולי פוריות בימי העדרם מהעבודה או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות. עם זאת, המחוקק קבע כי הגנה זו לא תחול כאשר חלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם של העובד/ת מעבודה אצל המעסיק או באותו מקום עבודה.

בפרשת פלונית הנ"ל, קבע בית הדין האזורי כי "תהליך של בדיקות" בין הטיפולים אינו מהווה הפסקה של תקופת טיפולי הפוריות ומשכך אינו מתחיל מחדש את "ספירת השנתיים" שלאחריה ניתן לסיים את העסקתה של העובדת. בית הדין חזר בהקשר זה על הקביעה בפס"ד **טלפארמה**⁴, כי לידה מתחילה מחדש את מניין השנתיים. בית הדין האזורי הזכיר גם את פרשת **ברמן**⁵, שם נקבע כי ההגנה בפני פיטורים בגין טיפולי פוריות מתחילה כבר בשלב היעוץ והבדיקות. בנסיבות אלו נקבע, כי כשם שהליך של יעוץ ובדיקות מהווה תחילת הטיפול, לצורך ההגנה שבחוק, אין שום הצדקה שלא לראות בו ככזה, לצורך "הפסקת הטיפול".

כידוע, חוק עבודת נשים מקנה הגנה רחבה לעובד/ת ולבני/ות זוגם אגב לידה והורות. זכויות אלו עשויות להשתנות ממקרה למקרה ולכן אנו ממליצים להיוועץ בנו בכל מקרה פרטני המעלה סוגיות בתחום זה.

10. דיני העבודה בעידן הדיגיטלי – חידושים ועדכונים

פסיקה: שליחת דוא"ל לעובדים בחברה בנוגע לפיטורי עובדת עשויה להוות לשון הרע

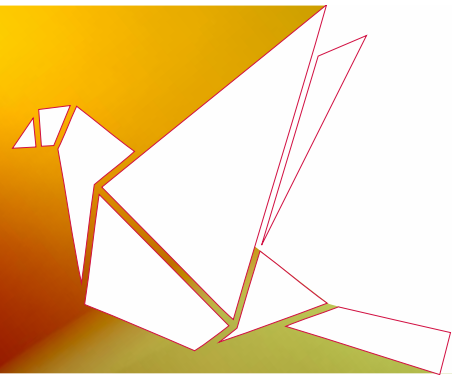
רבים מלקוחותינו מבקשים להודיע לעובדים על פיטורים או פעולות משמעתיות שננקטו בארגון. לעיתים כצעד התרעתי ולעיתים לצורך עדכון העובדים בלבד.

בפסק דין שניתן לאחרונה על ידי בית הדין הארצי⁶, נקבע כי הודעת מייל ששלח מעסיק לעובדיו אודות פיטורי עובדת מהווה לשון הרע. באותו עניין, המעסיק שלח הודעת דוא"ל למספר עובדים בחברה בעקבות פיטוריה של עובדת, במסגרתה צוין שמה של העובדת ותוארו עבירות המשמעת שבעקבותיהן הסתיימה עבודתה.

4 על"ח (ת"א) 23589-08-17 לוי נ' מדינת ישראל ואח' (פורסם בנבו, 16.8.2017).

5 על"ח (ת"א) 9985-04-17 י. את א. ברמן בע"מ נ' מדינת ישראל משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (פורסם בנבו, 14.2.2018).

6 ע"ע (ארצי) 36064-09-16 ישראיר תעופה ותיירות בע"מ נ' סיגל שמעון (פורסם בנבו, 03.06.2018)



בית הדין קבע כי הודעה זו היא בגדר לשון הרע, הן לנוכח אופייה הפרסונלי, הן מכיוון שהיא נוסחה בהגזמה ובחוסר דיוק והן לנוכח פוטנציאל התפוצה של ההודעה. בנסיבות אלו, חייב בית הדין את המעסיק בפיצוי כספי בסך של 27,000 ש"ח בגין הפרת חוק איסור לשון הרע.

בהתאם לקביעתו של בית הדין הארצי, גם אם תוכן ההודעה היה מדויק, הודעת הדוא"ל הייתה מהווה לשון הרע שכן יש בה כדי לבזות את העובדת. בית הדין הארצי הבהיר כי אין עניין ציבורי בפרסום הדברים ולכן לא מתקיימת ביחס להודעה ההגנה הקבועה בחוק איסור לשון הרע.

כפי שהודגש בפסק דינו של בית הדין הארצי, על אף רצון המעסיק להרתיע את עובדיו ולגנות פעילות שאינה ראויה, בעידן הדיגיטלי, אשר בו כל הודעה כתובה עלולה להגיע לתפוצה רחבה, על המעסיק לנקוט משנה זהירות בכל מקרה של העברת מסרים כתובים בדואר אלקטרוני וביישומים אחרים המייחסים לעובדים עבירות משמעותיות או פליליות.

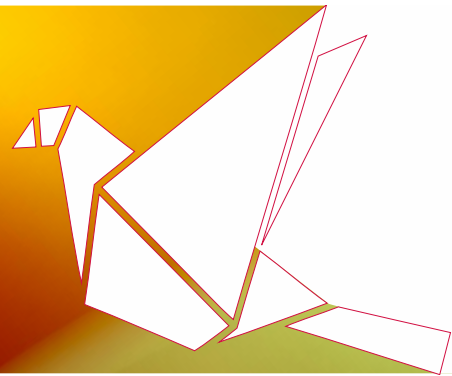
פסיקה: איכון טלפונים סלולאריים: אבחנה בין תקופת יחסי העבודה לבין ניהול הליכים משפטיים

הכללים שהותוו על ידי בית הדין הארצי בפרשת איסקוב, בכל הנוגע לשמירה על פרטיות העובדים במקום העבודה, הפכו זה מכבר להלכה מנחה בנושא ואף חודדו על ידי בית הדין הארצי בפסיקה מאוחרת ובהיבטים שונים של יחסי העבודה.

בפרשת **פישר תעשיות פרמצבטיות**⁷ שהגיעה לאחרונה לפתחו של בית הדין הארצי, דן בית הדין בבקשת מעסיק לקבלת דו"חות איכון של מכשיר הטלפון הנייד שהוחזק על ידי עובד ואשר ניתן לו לצורכי עבודתו על ידי המעסיק. בקשה זו הוגשה כחלק מהליך גילוי מסמכים במסגרת תביעה שהגיש העובד כנגד החברה לזכויות סוציאליות שונות, ובהן שעות נוספות.

בית הדין הארצי קיבל את בקשת המעסיק לקבלת דו"ח האיכון וביצע אבחנה בין הלכת איסקוב (עליה הושתתה במידה רבה החלטת בית הדין האזורי אשר דחתה את בקשת המעסיק) למקרה דנן. בהתאם לקביעתו של בית הדין, הלכת איסקוב רלבנטית כאשר המעסיק מבקש להנהיג מראש פרקטיקה הכרוכה בפגיעה בפרטיות. עם זאת, כאשר מדובר בהליך גילוי מסמכים יש לשקול באופן פרטני את אינטרס הגילוי של המעסיק מול אינטרס הפרטיות של העובד.

7 ע"ע (ארצי) 40711-04-17 **פישר תעשיות פרמצבטיות בערבונו מוגבל נ' אברהם שטר** (פורסם בנבו, 04.03.2018).



כפועל יוצא, ולצורך האיזון, קבע בית הדין כי נתוני האיכון יועברו ראשית לעובד, אשר יוכל להשחיר מידע עודף (קרי - מידע אודות מקום המצאו שלא לצורכי העבודה). לאחר מכן, וכאשר המידע האישי יושחר, הנתונים יועברו למעסיק.

סוגיית הפרטיות היא סוגיה רגישה וסבוכה המתפרשת על תחומים שונים ביחסי העבודה. משכך, ובשים לב לרגישות הדברים, אנו ממליצים להיוועץ עמנו מיד כשעולה שאלה הקשורה בפרטיות, כדי שנוכל לבחון יחד את דרכי הפעולה האפשריות בכל מקרה, תחת ההגבלות הקיימות.

פסיקה: דף הפייסבוק של החברה - לא תמיד בבעלותה

רבות מהחברות מפעילות כיום דף פייסבוק פעיל. בדרך כלל, דף זה מנוהל על ידי עובדי החברה ובמקרים מסוימים על ידי עובד אחד בלבד. כאשר ניתנת לעובד עצמאות מלאה וכאשר הדברים אינם מוסדרים בהסכם ברור, עלולה להתעורר שאלה משפטית סביב זהות הבעלות על דף הפייסבוק. קרי - האם הוא שייך למעסיק או שמא לעובד?

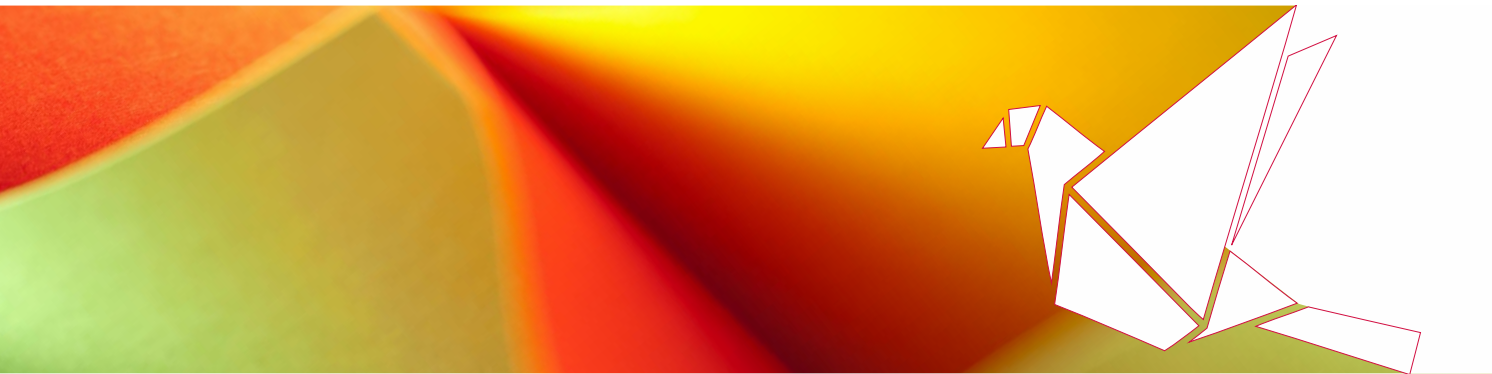
במסגרת הפרשה המתקשרת של גיא לרר ו"הצינור"⁸, הגיעה לפתחו של בית הדין האזורי בתל אביב השאלה האמורה. לצורך קביעת שאלת הבעלות, קבע בית הדין מספר שאלות מנחות לבחינה, כדלקמן:

מי יזם את פתיחת החשבון ולאילו מטרה הוא נפתח; מה מידת המתאם (קורלציה) בין החשבון לבין מקום העבודה; מי נשא בהוצאות ניהול החשבון; מי היה שותף בניהול החשבון בפועל; האם ניהול ותפעול החשבון בוצעו לפי הוראות המעסיק ותחת פיקוחו; האם קיימות בהסכם העבודה הוראות ביחס לחשבון; האם קיים במקום העבודה נוהל עבודה ביחס לזכות השימוש בחשבונות ברשתות חברתיות.

עוד קובע בית הדין, כי אף אחד מהמבחנים לעיל אינו עומד לבדו, ותוצאתו של אחד אינה בהכרח מחייבת את תוצאת הדברים בכללותם, אלא רק שקלול התמונה העולה מכלל המבחנים.

לאחר בחינת השיקולים לעיל אל מול נסיבות המקרה, הגיע בית הדין האזורי למסקנה כי על דף הפייסבוק האמור להישאר תחת ניהולו של גיא לרר.

8 סע"ש (אזורי ת"א) 46976-09-17 ערוץ 10 החדש בע"מ נ' גיא לרר (פורסם בנוב, 22.04.2018).



בדומה לסוגיות אחרות הנוגעות לפעילותם של עובדים ברשתות חברתיות, הן במסגרת העבודה והן מחוצה לה, אנו ממליצים לאמץ מדיניות ברורה בנושא אשר תובא לידיעת העובדים. בפרט, מומלץ להסדיר את נושא השימוש בחשבונות ברשתות החברתיות המשמשות את העובדים לצרכיהם ולצרכי העבודה גם יחד, וזאת על מנת למנוע מחלוקת בשלב מאוחר יותר.

נשמח להמשיך ולעמוד לשירותכם בכל שאלה.

בברכה,
מחלקת דיני עבודה
הרצוג פוקס נאמן