

## חוזר

### הבהרה למעסיקים בנושא חובת תשלום פיקדון לעובד זר שהינו מסתנן

ביום 7.3.2019 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעת הבהרה למעסיקים בנושא חובת תשלום פיקדון לעובד זר שהינו מסתנן. להלן ההודעה במלואה:

בהמשך לפרסומי הרשות בדבר חובת תשלום פיקדון לעובדים זרים שהם מסתננים, מודיעה רשות האוכלוסין וההגירה כי מעסיק שלא הפקיד פיקדון במועד הקבוע בחוק, מחודש 07/17 ועד לחודש 09/18 בעבור חודשים יוני 2017 ועד לאוגוסט 2018, יוכל לשלם את מלוא הפיקדון בעבור תקופה זו ולהימנע מהטלת קנס או הגשת כתב אישום נגדו.

למעסיקים אשר בעקבות הביקורת נתגלה שלא שילמו פיקדון עבור התקופה הנ"ל או חלק ממנה יישלח מכתב התראה ודרישה לשלם תוך 30 יום את סכומי הפיקדון שלא הופקדו - בטרם נקיטת הליכים משפטיים. מעסיק שישלם את מלוא כספי הפיקדון שלא הופקדו בהתאם לדרישת התשלום, לא יועמד לדין ולא יוטל עליו קנס מנהלי.

מעסיק אשר לא מילא אחר הדרישה, לא יקבל דרישה נוספת, וינקטו נגדו הליכים משפטיים בהתאם למדיניות התביעה שפורסמה באתר.

כנגד מעסיק שלא הפקיד פיקדון במועד הקבוע בחוק מחודש 10/18 יינקטו הליכים משפטיים בהתאם למדיניות התביעה, ולא יישלח לו מכתב התראה טרם נקיטת ההליכים כאמור.

אין באמור בהודעה זו כדי להעניק פטור למעסיק מחובת תשלום פיקדון לעובד זר שהוא מסתנן במועדים ובדרכים הקבועים בחוק בעבור כל תקופת העבודה.

**החוזר במלואו נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

## מאמר

### הזכות לפרטיות במקום העבודה

עידן אוטוסטרואדת המידע הוא גן עדן למעסיקים שרוצים לעקוב אחר העובדים שלהם. האם הזכות שלנו לפרטיות גוברת על האינטרס של המעסיק להבטיח את תפוקת עובדיו? האם מותר לבוס להתקין מצלמה במשרד שלך בלי לעדכן אותך? ומה עם לקרוא את תיבת הדואר האלקטרוני שלך?

**היועץ המשפטי להסתדרות, עו"ד יחיאל שמיר, מסביר על הזכות לפרטיות במקום העבודה**

רצונם של מעסיקים לעקוב ולפקח אחר עובדיהם מוכר מזה עשרות שנים. כבר לפני 200 שנים הציע הפילוסוף ג'רמי בנת'ם מבנה אדריכלי, בו יישב המנהל בקומה מוגבהת במרכז המפעל באופן שיאפשר שליטה, מעקב ופיקוח מלא אחר עובדיו העמלים.

בעידן הטכנולוגיה המודרנית, שבו כמעט כל עובד מצויד במחשב, בתיבת דואר אלקטרוני, בטלפון נייד (המשמש גם הוא כמחשב), במכשירי איתור ו-GPS המאפשרים איכון מדויק של העובד, יכולת המעקב של המעסיק אחר עובדיו גדלה ונעשתה קלה ופשוטה לאין ערוך.

עתה כבר לא נדרש להקים מבנה פיזי מיוחד, כדי לעקוב אחר העובדים. כל מעסיק יכול כיום, מבלי לשאת בהוצאות מיוחדות, 'לראות' את תכתובת הדוא"ל של העובד ולדעת עליו פרטים אישיים, 'להציץ' באתרי אינטרנט בהם העובד גולש, 'לדעת' עם מי העובד נוהג לשוחח בטלפון ולעקוב אחר המקומות אליהם העובד הגיע במהלך היום. מידע נגיש זה, מכיל, במקרים רבים, מידע אישי ופרטי כגון מידע רפואי הנוגע לעובד, מידע אודות עניינים משפחתיים או אודות עניינים אישיים אחרים של העובד שאין כל צורך שהמעביד יהיה מעורב בהם.

חדירה למחשב העובד, עיון בתיבת הדואר האלקטרוני שלו, בדיקת שיחות טלפון שביצע ואיכון מקום הימצאו מהווים, במקרים רבים, חדירה לפרטיות. אין להבחין בין חיטוט באתרי האינטרנט בהם גלש העובד לבין חיטוט בחפצים אישיים של העובד, אף אם אלה נמצאים במגירה במקום העבודה. חמור מכך, בעידן המודרני יכולתו של המעביד לאסוף מידע פרטי על העובד משתרעת גם מחוץ לשעות העבודה לרבות סופי השבוע, חופשות וכד'.

## מה במבזק

### חוזר

■ הבהרה למעסיקים בנושא חובת תשלום פיקדון לעובד זר שהינו מסתנן

### מאמר

■ הזכות לפרטיות במקום העבודה

### סוגיה בדיני עבודה

■ זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים

### תקציר פסיקה

### סיכום של דברים

**ביום 7.3.2019 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעת הבהרה למעסיקים בנושא חובת תשלום פיקדון לעובד זר שהינו מסתנן.**

### סיכום של דברים

**עידן אוטוסטרואדת המידע הוא גן עדן למעסיקים שרוצים לעקוב אחר העובדים שלהם. האם הזכות שלנו לפרטיות גוברת על האינטרס של המעסיק להבטיח את תפוקת עובדיו? האם מותר לבוס להתקין מצלמה במשרד שלך בלי לעדכן אותך? ומה עם לקרוא את תיבת הדואר האלקטרוני שלך?**

על פי התפיסה הרווחת בקרב המעסיקים, היות והציוד שניתן לעובד (מחשב, תיבת הדוא"ל, טלפון נייד) הם רכוש המעסיק, זכותם לעיין בכל הדואר אלקטרוני ולהיכנס למחשבו של ללא הגבלה. אלא שתפיסה זו שגויה ופסולה מעיקרה. זכות קנייני של המעביד על הציוד במפעל אינה משתרעת על העובד. העובד, בשום אופן וצורה, אינו קניינו של המעביד והעבדות (שראתה בעובד קניין של המעביד) פסה מן העולם ואינה חוקית עוד. ברוח זו אסר בית הדין הארצי לעבודה על המעסיק לחזור למחשב העובד ולתכתובות הדוא"ל הפרטיות של העובד ללא הסכמה מפורשת של העובד וקבע כי לכל עובד נשמרת הזכות לפרטיות בעבודה. ברוח זו הכירה הנהגת ההסתדרות החדשה בצורך של עובד לפרטיות ובזכותו לעשות שימוש סביר והוגן במחשב שמספק מקום העבודה גם לצרכים פרטיים.

אין אנו מקלים ראש באינטרס המעביד להבטיח כי עובדיו ינצלו כראוי את זמנם לענייני עבודה וברצונו להעלות את תפוקת העובדים בעבודתם. בנוסף אין לזלזל באינטרס הלגיטימי של המעסיק למנוע העברת סודות מסחריים באמצעות הדוא"ל. הצבת מצלמות במקום העבודה עשויה לעתים להעלאת רמת השירות של העובדים ולמנוע גנבות. אינטרסים אלה חשובים וראויים להגנה. אולם אין בכוחם של אינטרסים אלה לגבור על זכותם של העובדים לפרטיות בעבודה.

הזכות לפרטיות נגזרת מזכות האדם לכבוד ומזכותו ליחס אנושי. הצורך בפרטיות בעבודה נועד לקדם עבודה בתנאים אנושיים. כל עובד בכל מקום עבודה זכאי ליהנות ממרחב אישי מוגן ולדעת שלמרחב פרטי זה ידו של האח הגדול לא תגיע. לא בכדי הוכרה הזכות לפרטיות כזכות יסוד חוקתית על חוקית וגם על ציבור המעסיקים לכבד זכות יסוד זו ולוודא כי זכות בסיסית תישמר גם במסגרת העבודה.

**גיליתי שהבוס שלי התקין במשרדי, בלי ידיעתי, מצלמה. האם זה חוקי?**

מעסיק חייב ליידע את עובדיו על התקנת מצלמה. התקנת מצלמה במקום עבודה עשויה להיחשב כשינוי בחוזה העבודה ולכן על המעסיק לקבל את הסכמת העובד. לעיתים התקנת מצלמות הינה אינטרס לגטימי של המעסיק (למשל התקנת מצלמות אבטחה בבנק). במקרה זה תותר התקנת המצלמה אולם על המעסיק ליידע את עובדיו בדבר התקנתה. אין להתיר התקנת מצלמה למטרת מעקב אחר עובדים אלא במקרים חריגים בהם יש חשש ספיציפי לביצוע עבירה פלילית של העובד כנגד המעסיק וגם זאת לזמן מוגבל ובאזור מוגבל.

**האם המעסיק רשאי להיכנס לתא הדואר האלקטרוני של העובד ולקרוא את התכתובות שבו?**

הזכות לפרטיות העובד ממשיכה לחול גם במקום העבודה. אסור למעסיק לחטט בהודעות הדואר האלקטרוני של העובדים ללא רשותם כשם שאסור לו לחטט בחפציהם האישיים. אמנם מעסיק רשאי לפקח על השימוש בתיבת הדואר האלקטרוני, למשל על ידי בדיקת היקף השימוש בתיבה אולם עליו לעשות כך ללא כניסה לתוכן ההודעות. החריג לכך הוא אם הוגדר והוסכם מראש בין העובד למעסיק כי תיבת הדואר האלקטרוני שמעמיד המעסיק לטובת עובדיו נועדה לשימוש מקצועי בלבד והוסבר לעובדים כי תיבת הדואר עומדת לעיון המעסיק.

**אני עובד כקופאי והמעסיק חושד בי במעילה. האם הוא רשאי לחייב אותי לעבור בדיקת פוליגרף?**

בדיקת פוליגרף מהווה פגיעה בפרטיות העובד. מעסיק אינו יכול לחייב עובד לעבור בדיקת פוליגרף ללא קבלת הסכמתו המפורשת שניתנה מרצונו החופשי. ככלל, הסכמה שניתנה עקב איום בפיטורים אינה הסכמה מרצון חופשי. גם הסכמה של העובד, בעת קבלתו לעבודה, להיבדק בבדיקת פוליגרף כל אימת שיתבקש לכך לא תיחשב, ככלל, כהסכמה שניתנה מרצון חופשי.

**האם המעסיק רשאי לעקוב אחר עובדיו באמצעות מכשיר איתוראן המותקן ברכב שהעמיד לרשותם?**

בתי הדין לעבודה ערכו הבחנה בין מעקב אחר מקום הימצאם של עובדים (שעבודתם הרגילה אינה מבוצעת במקום אחד) שנעשה במהלך שעות העבודה, לבין מעקב שנעשה לאחר שעות העבודה. בעוד שנקבע כי מעסיק רשאי לבדוק היכן נמצא העובד במהלך שעות העבודה, וזאת למטרות פיקוח ובקרה אחר עבודתו, אין הוא רשאי לעקוב אחריו לאחר שעות העבודה.

**הבוס שלי העמיד עבורי טלפון נייד על חשבוננו והקו בבעלותו. האם משמעות הדבר שהוא רשאי להוציא תדפיס פירוט שיחות?**

עיון בפלט שיחות של העובד הכולל שיחות פרטיות מהווה פגיעה בפרטיותו. כאשר מעסיק מעמיד לטובת עובד טלפון נייד (ועל פי חוקי המס העובד אף משלם מס בגין זקיפת ההטבה) – ידוע לצדדים כי העובד מבצע מטלפון זה הן שיחות בענייני עבודה והן שיחות פרטיות. לפיכך, ככלל, ללא קבלת הסכמת העובד ויידוע מראש כי הטלפון משמש לצרכי עבודה בלבד – הוצאת פלט שיחות תהווה פגיעה אסורה בפרטיות העובד.

**סוגיה דיני עבודה**

**זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים**

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ככלל, חג הפורים אינו נחשב כיום חג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, פורים אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי ההרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה"). חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, פורים מוגדר על פי רוב כיום בחירה.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצויים גם תענית אסתר; פורים; שושן פורים.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.

**הכותבת – עורכת דין ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**סיכום של דברים**

התחפשות ואוזני ההמן כבר בחנויות אך עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה יהיה רשאי לקחת יום חופשה בפורים, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק.

**תקציר פסיקה חדשה**

**ביה"ד הארצי פסק לא כל זמן הפסקה הקצרה מ 30 דקות ייחשב כזמן עבודה בר"ע 48239-01-18, ביפר תקשורת ישראל בע"מ נגד רז צחי. ניתן ביום 6.2.18, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטים: אילן איטח, חני אופק-גנדלר ומיכאל שפיצר**

עובדים שהועסקו בתפקיד נציגי שירות בעבודת משמרות והיו זכאים להפסקות זמניות להחלפת "כוח ואוויר" והפסקות מתוכננות המובנות ביום העבודה מראש שנוו בין 10 ל 20 דק'. העובדים הגישו תביעה ייצוגית כנגד המעסיקה להפחית משעות העבודה שלהם את זמן ההפסקה כיוון שאינן עולות על 30 דק'. ביה"ד האזורי לעבודה קיבל את בקשתם של העובדים וקבע כי במקרה של ספק אם ההפסקה היא לצורך החלפת "כוח ואוויר" יש לפרש את המונח בצורה רחבה לטובת העובד ונימק החלטתו בעובדה כי עבודת המוקד רצופה, ומצופה מהעובדים לספק זמינות מקסימלית וריכוז גבוה וכמו כן יש לסווג את ההפסקות כהפסקות התרענונות להחלפת "כח ואוויר", שהן חלק בלתי נפרד מזמן העבודה. על קביעה זו הגישה המעסיקה ערעור לביה"ד הארצי לעבודה, שפסק כי אין מקום להנחה גורפת כי זמן הפסקה הקצר מ- 30 דקות לעולם אינו זמן הפסקה ממשי ואפקטיבי והתשובה לשאלה זו תלויה בדפוסי העבודה במקום העבודה. שאלת סיווג ההפסקה צריכה להיבחן בראש ובראשונה על פי ניתוח ממשות ההפסקה ורצוניותה. לא ניתן לקבוע כללים או להסיק מסקנות גורפות, אלא יש צורך בעיצוב המסגרת הכללית החולשת על הפסקות אלה באופן שתאפשר התאמת הדין החל עליהן לנסיבות המיוחדות של כל מקרה ומקרה. ביה"ד הארצי לעבודה קיבל את ערעור המעסיקה וביטל את ההחלטה של ביה"ד האזורי לעבודה לנהל את התביעה כתביעה ייצוגית כנגד המעסיקה.



**תקציר פסק הדין מאת: עו"ד ראובן בבדל'נוב**

**נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי**  
**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**