

מאמר

סיכום המצב המשפטי בשנת 2022 – המקרים הבולטים בפסיקה ועדכוני חקיקה עיקריים

עו"ד ג'ולייט אליהו

חקיקה

חוק המידע הפלילי ותקנת השבים, התשע"ט-2019

ביום 16.1.2019 פורסם ברשומות חוק המידע הפלילי ותקנת השבים, התשע"ט-2019. הוא החוק החדש עוסק בהיבטים השונים של המידע הפלילי, שהוא מידע מהמרשם הפלילי ומהמרשם המשטירתי הכולל פרטי הרישום הפלילי. מידע פלילי יהיה חסוי ויימסר רק על פי הוראות הקבועות בחוק. בנוסף, אדם לא ידרוש מידע פלילי מאדם אחר במישרין או בעקיפין וגם לא ידרוש הצהרה, תצהיר או שאלון בכתב בדבר פרט פלילי. כמו כן בהתאם לחוק המידע הפלילי, אדם לא חייב לגלות מידע פלילי על עצמו, היינו פרט רישום שהתיישן או שנמחק, תיק סגור או תיק שעוכבו בו ההליכים למי שאינו זכאי לקבל את המידע. זאת ועוד, **מי שלא זכאי לקבל מידע פלילי מסוים או בכלל ע"פ דין, לא יביאו בחשבון בין שיקוליו בקבלת החלטה על אותו אדם**. הענישה לגבי מי שדרש במישרין או עקיפין מידע פלילי על אדם, דינו מאסר שנה. אם עשה זאת לשם העסקה או לשם קבלת החלטה בעניין האדם שהמידע נוגע לו, דינו מאסר שנתיים. כמו כן, גוף, מעסיק או עוסק שהביא בחשבון מידע פלילי בין שיקוליו בקבלת החלטה שהוא אינו זכאי לקבלו או הביא בחשבון מידע נוסף הנוגע למידע פלילי, דינו מאסר שנה. תחילתו של החוק הנו מיום 16.1.2022.

חוק התוכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2021 ו-2022), התשפ"ב - 2021

במסגרת החוק תוקן חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 וחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995. התיקון העיקרי שבוצע הוא העלאת גיל הפרישה לנשים כך שהחל מיום 1.1.2022, גיל הפרישה לנשים יעלה באופן הדרגתי עד לגיל 65.

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6), התש"ף-2020

ביום 25.8.2020 פורסם ברשומות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6), התש"ף-2020. בהתאם לתיקון לחוק, מעסיק המעסיק למעלה מ-518 עובדים, יהיה מחויב לערוך אחת לשנה, דוח פנימי על בסיס נתונים שאסף ובו יפורט השכר הממוצע של עובדים המועסקים אצלו, בפירוט עובדים תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים במקום העבודה. יצוין כי בהתאם לתיקון לחוק, מעסיק מחויב לערוך דוח פנימי ולפרסם דוח פומבי ראשון לא יאוחר מיום 1.6.2022, לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח.

חוק דמי מחלה (תיקון מס' 6), התשפ"ב - 2022

ביום 11.5.2022 פורסם ברשומות חוק דמי מחלה (תיקון מס' 6), התשפ"ב-2022. ע"פ התיקון לחוק, עובד שחלה במחלה ממארת או מחלה שנדרש לטיפול קבוע בדיאליזה, ונעדר בשל כך מעבודתו לשם טיפול תקופתי או בדיקות תקופתיות, אף לאחר החלמתו, יהיה זכאי לקבל ממעסיקו תשלום דמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרו או מחלקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית ובכפוף לאישור רפואי מתאים.

פסיקה

שימוש באמצעים טכנולוגיים מתקדמים לצורך פיקוח על שעות עבודה ומנוחה של עובדים אינם אמצעים סבירים של פיקוח-

המעסיקה עוסקת בשירותי כוח אדם. העובדים עבדו במסגרת שעות שאינה קבועה, אופי העבודה כלל הגעה למקומות רבים ברחבי הארץ. במהלך יום העבודה העובדים שהו גם במקומות שאינם קשורים לעבודה כך שלא ניתן היה לאבחן בין השעות שהוקדשו לעבודה ובין אלה שהוקדשו לצרכים אחרים. המעסיקה פיטרה את העובדים בשל אי סדרים בהתנהלותם. העובדים הגישו תביעה נגד המעסיקה אשר במסגרתה תבעו ממנה, בין היתר, גמול בעבור עבודה בשעות נוספות. המעסיקה טענה כי תנאי העבודה ונסיבותיה לא אפשרו לה כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה של העובדים ולפיכך אין הם זכאים לגמול בעבור שעות נוספות. בית הדין הארצי קבע כי תנאי העבודה לא אפשרו מעשית לפקח על העובדים ולפיכך חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל עליהם. כך נקבע כי שימוש באמצעים טכנולוגיים מתקדמים אינם אמצעים סבירים של פיקוח (ע"ע-4033-04-21, ד.ק.א. ניקיון ורעיון בע"מ נ' ויטאלי יאקושנקו ואח', מיום 08.02.2022).

מה במבזק

מאמר

- סיכום המצב המשפטי בשנת 2022- המקרים הבולטים בפסיקה ועדכוני חקיקה עיקריים

חוזר

- היבטי פרטיות במעקב אחר עובדים בעבודה מרחוק - טיוטת מסמך להערות הציבור

סיכום של דברים

מאמר זה עבורכם את המקרים הבולטים בפסיקה ועדכוני החקיקה לשנת 2022.

בקשת עובדת לעבודה מהבית אינה זכות קנויה אלא חלק ממדיניות המעסיק

עובדת שהתקבלה לעבודה בחוזה זמני וקצר להחלפת חשבת שכר שהיתה בחופשת לידה, תבעה את המעסיקה על כך שבתקופת הקורונה לא אישרה לה לעבוד מהבית ואף הפחיתה משכרה בגין ימים שנעדרה עקב סגירת מוסדות החינוך ובהיותה אם חד הורית אשר נאלצה לשהות עם בתה בימי פרוץ הקורונה. העובדת טענה כי המעסיקה הפלתה בינה לבין החשבת הוותיקה אותה החליפה ואשר חזרה לעבודה לאחר חופשת הלידה, כך שאפשרה לה לעבוד מהבית ואף גרמה לסיים את החוזה בטרם יסתיים החוזה הקצוב, על כך תבעה פיצוי מכוח חוק שיוון הזדמנויות ע"ס 120,000 ש"ח. המעסיקה טענה כי העובדת לא היתה מקצועית כפי שהציגה עצמה ונעדרה רבות מהעבודה, גם כשהיתה בעבודה לא ביצעה את המטלות ונמצאה מטיילת ממקום למקום בעבודה. בית הדין דחה את תביעת העובדת וקבע כי בהעדר הוכחה להפליה לרעה, הרי שלא נפל פגם בשיקול דעתו של המעסיק שלא אישר לעובדת לעבוד מהבית. האבחנה בינה לבין החשבת הוותיקה נמצאה מוצדקת לאור השוני ביניהן - שביעות רצון של המעסיק מתפקודן. לפיכך, נדחתה תביעת העובדת (סעי' 451290-09-20, מור יצחק נ' צינורות המזרח התיכון - תעשיות 2001 בע"מ, מיום 4.03.2022).

חשש לגניבה ממעסיק מאפשרת חזרה לפרטיות עובד לשעבר ותפיסת תכתובות דוא"ל וכל חומר שבמחשב

חברה העוסקת בענף החשמל והאלקטרוניקה, פנתה לבית הדין במעמד צד אחד בבקשה דחופה למתן צו תפיסה מסוג אנטון פילר, כנגד עובד לשעבר, שלטענתה גרם לה נזקים כבדים, ביצע כלפיה עוולות לפי חוק לעוולות מסחריות תשנ"ט-1999 וגנב ממנה לקוחות ע"י שימוש בסודות מסחריים שלה. העובד מנגד, ביקש לבטל את צו התפיסה וטען כי אין למעסיקה סודות מסחריים וכל מטרתה בפעולתה כנגדו היתה בחוסר תום לב ובניסיון לריגול עסקי תחתיו. בית הדין בחן מהו סוד מסחרי והאם היו למעסיקה סודות מסחריים. לאחר שמיעת עדויות ובחינת הראיות של הצדדים נקבע, כי יש להשאיר את צו התפיסה על כנו. העובד התנהל בחוסר תום לב עת פנה לדרך עצמאית וגרם לנזקים כבדים כשהשתמש בסודות מסחריים של המעסיקה ופנה להציע שרותיו ללקוחות שהיו בקשר עם המעסיקה. עוד נקבע כי יש להגביל את עיסוק העובד מלפנות ל-26 מלקוחות המעסיקה במשך חצי שנה וצו התפיסה נשאר בתוקף להמשך ההליך בבית הדין (סעי' 58511-11-21, א.מ.ו.איי חשמל בע"מ נ' אמיר גלבוט, מיום 7.2.2022).

עובדי מחשוב שהיו שייכים לחברת שירותים הוכרו כעובדים של עיריית חולון אשר השתמשה בשירותיהם לאורך שנים

במקרה זה התקבלה תביעת ההסתדרות להכרה בקיומם של יחסי עובד מעסיק בין עובדי מחשוב וותיקים שנקלטו לעבוד בעיריית חולון ע"י חברת שירותים. עם זאת, העובדים לא התקבלו לעבודה באמצעות מכרז פומבי עקב כשל של העירייה, לא עמדו בתנאים הדרושים לצורך קבלה לעבודה כעובדים קבועים, ולכן הוכרו רק כעובדי העירייה ולא עובדים קבועים. הליך הפיטורים שנקט ע"י חברת השירותים- בוטל והמדינה נדרשה להתיר לעירייה לפרסם מכרזים פנימיים באגף המחשוב שלה ולאפשר לעובדי המחשוב להגיש מועמדותם במכרזים אלו חרף העובדה כי העובדים נקלטו בחוזים אישיים בחברת שירותים לפני שנים רבות וזו הציבה את העובדים בעיריית חולון (ס"ק 34257-1-20, הסתדרות כללית החדשה נ' עיריית חולון ואח', מיום 29.4.2022).

אסור להעסיק עובדת בחופשת לידה גם כאשר מתקיימים בין העובדת למעסיק יחסים חבריים

העובדת, עורכת דין במקצועה הועסקה בתפקיד מנהלת לשכת מנכ"ל. במסגרת תפקידה העובדת עסקה גם בנושאים משפטיים. העובדת שהתה בתקופת שמירת היריון וחופשת לידה. עת שהתה העובדת בחופשת הלידה, ביקשה ממנה המעסיקה להגיע למשרד לצורך בדיקת הסכם משפטי ושטרי חוב וכן נדרשה להגיע בתקופת חופשת הלידה מספר פעמים נוספות למשרדי המעסיקה. לאחר שהסתיימו יחסי העבודה, העובדת הגישה תביעה נגד המעסיקה במסגרתה עתרה לתשלום פיצויים בגין פגיעה בזכויותיה השונות ובכלל זה פיצוי בסך של 23,000 ₪ בשל העסקתה במהלך תקופת שמירת היריון וחופשת הלידה. המעסיקה טענה כי לא הופעל לחץ על העובדת לעבוד בתקופת שמירת היריון וחופשת הלידה, אלא נדרשה לתת תשובה טלפונית דחופה. בית הדין קבע כי המעסיקה נהגה בניגוד לדין והעובדת זכאית לפיצוי על סך 10,000 ₪ בגין הפרה של סעיף 6 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (סעי' 18795-02, נעמה יהב ארואסטי נ' טבת אחסנה ולוגיסטיקה בע"מ, מיום 15.04.2022).

בית הדין שלל באופן מלא פיצויי פיטורים לסייעת בגן ילדים שפוטרה בשל התנהגות אלימה כלפי ילדי הגן

העובדת העוסקת כסייעת בגן ילדים. המעסיקה פיטרה את העובדת בשל אלימות אשר נהגה העובדת כלפי ילדי הגן, תוך ששללה ממנה פיצויי פיטורים ודמי הודעה המוקדמת. העובדת הגישה תביעה נגד המעסיקה לתשלום פיצויי פיטורים וזכויות נוספות. העובדת טענה כי אין יסוד לטענה על התנהגות אלימה שלה כלפי הילדים בגן. המעסיקה טענה כי בשל מעשיה של העובדת יש לשלול ממנה את פיצויי הפיטורים ודמי הודעה המוקדמת. המעסיקה הגישה תביעה שכנגד בה עתרה לחייב את העובדת בפיצויים בשל נזקים כספיים אשר לטענתה נגרמו לה בשל התנהגותה האלימה של העובדת,

וכן לסעד הצהרתי לפיו כספי פיצויי הפיטורים אשר הופרשו עבור העובדת לקופת הפנסיה יושבו לה. בית הדין דחה את תביעת העובדת וקבע כי מעיון בראיות עולה ללא כל ספק כי העובדת נהגה באלימות כלפי ילדי הגן, ובכך הפרה באופן בוטה את האמון שניתן בה על ידי מעסיקתה ועל ידי הורי הילדים. הפרה זו היא הפרת משמעת חמורה המחייבת הפעלת הסנקציה בדבר שלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת באופן מלא. בית הדין קיבל את התביעה שכנגד באופן חלקי וקבע כי ישללו מהעובדת מלוא פיצויי הפיטורים לרבות אלה שהופקדו ע"י המעסיקה לקופת בגמל שיושבו לידיה (סע"ש (ת"א) 5815-20, אביבית משרקי נ' מנחם פרנקל, מיום 19.05.2022).

התקבל צו על תנאי לדיון במסגרת תביעה ייצוגית בשאלה האם יש לשלם תוספת עמלות בגין שעות נוספות למוכרנים

מוכרן בחברת קסטרו תבעה את מעסיקתו לאחר סיום העסקתו וביקש מביה"ד האזורי לאשר תביעה ייצוגית בגין אי תשלום רכיב עמלות מכירה על שעות נוספות, על עבודה במנוחה שבועית וחגים. בית הדין האזורי אישר את התובענה באופן חלקי ודחה את הטענה לאי תשלום רכיב עמלות ביחס לתשלום חגים. הצדדים ערערו לבית הדין הארצי שם נדחתה בקשת העובד לאישור התובענה כייצוגית והתקבלו טענות המעסיקה לפיהן מדובר בסוגיות משפטיות מורכבות ואין להידרש להן במסגרת תובענה ייצוגית. העובד אשר סרב לקבל את פסיקת בית הדין הארצי, פנה לבית דין גבוה לצדק וביקש צו על תנאי זמני כנגד פסיקת בית הדין ארצי. בג"צ דן במקרה וקבע כי יש לקבל את עתירת העובד ולדחות את טענות המעסיקה למעט הדרישה לתשלום רכיב עמלות על דמי חגים. הצו הזמני יהפוך למוחלט וכן יש חובה לדון בסוגיות המשפטיות המורכבות וזאת על דרך של תובענה ייצוגית שהיא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין (בג"צ 5148/18, אור שחם נ' בית דין ארצי וקסטרו מודל בע"מ, מיום 1.07.22).

הוצאת העובדת מקבוצת הוואטצאפ של מקום העבודה בטרם קיום שימוע מהווה פגם בהליך הפיטורים

עובדת אשר הועסקה בתפקיד מנהלת מרחב דרום, האחראית על 26 סניפים ברשת משקפיים, הגישה תביעה למתן פיצוי מכוח "פיטורים שלא כדין" וכן דרישה להחזר ניכויים מהשכר. בחלוף 10 חודשי עבודה זומנה העובדת לשימוע לפני פיטורים, כאשר יום לפני עריכת השימוע, הוציאה אותה המעסיקה מכל קבוצות הוואטצאפ של העובדים ללא התראה מוקדמת. לטענת העובדת, היא פוטרה שלא כדין בהליך שהתקיים למראית עין בלבד ומאחר ששהתה בימי מחלה. המעסיקה טענה מנגד, שהפיטורים היו בשל חוסר שביעות רצון מהתנהלותה וכן בשל צמצום במספר העובדים ובשעות העבודה בשל מגפת הקורונה. בית הדין לא שוכנע מן הראיות, כי העובדת פוטרה עקב מחלתה, באופן הצובע את פיטוריה כ"פיטורים שלא כדין". לצד זאת, נפל פגם בהליך סיום העסקתה של העובדת פגם אשר בגינו יש לפצותה. הוצאת העובדת מהקבוצות באופן שאינו מכבד ובוודאי שהעיתוי עולה כדי טעם לפגם, בשים לב כי טרם התקיים השימוע הרשמי, וממש בסמוך לאחר שיחת ההבהרה עולה כדי פגם בהליך הפיטורין. בהתאם לאמור, נפסק לעובדת פיצוי בסך של 20,000 ₪. בנוסף, המעסיקה חויבה בהחזר ניכוי שכר בגין חופשה בסך 1,109 ₪ (סע"ש 32970-20, סיוון ברקאי נ' אופטיקה הלפרין בע"מ, מיום 7.9.2022).

פגיעה בזכות לעבודה בישיבה והתעמרות בעבודה, מהווה הרעה מוחשית בתנאי העסקה, המזכה את העובדת המתפטרת בדיון פיטורים בפיצוי פיטורים מלאים.

ביה"ד לעבודה קבע, עובדת שהתפטרה בשל היותה בסביבת עבודה עוינת, אלימה מילולית, מפחידה, ממודרת חברתית, במשך תקופה ארוכה. כשבנוסף, נאלצה לעבוד שעות ללא מימוש זכותה לשבת, על פי חוק לעבודה בישיבה, דינה כמפוטרת המזכה בפיצוי פיטורים מלאים (סע"ש 68109-02, ענווה חכמון נ' טוגו הנעלה והלבשה בע"מ, מיום 8.10.2022).

הכותבת – עו"ד 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.



היבטי פרטיות במעקב אחר עובדים בעבודה מרחוק – טיוטת מסמך להערות הציבור

ביום 25.12.22 הרשות להגנת הפרטיות פרסמה מסמך הסוקר באופן מקיף את נושא המעקב אחר העבודה מרחוק, את הסיכונים המרכזיים לפרטיות במעקב שכזה, וכן את הוראות הדין הרלוונטיות. בטרם תפרסם הרשות את עמדתה המשפטית והמקצועית בנושא, הציבור מוזמן להעביר התייחסויות והערות למסמך. להלן עיקרי המסמך:

בשנים האחרונות עברו ארגונים רבים למתכונת מלאה או חלקית של עבודה מרחוק. כתוצאה מכך חלה עלייה בשימוש ארגונים באמצעים טכנולוגיים למעקב אחר עובדיהם המבצעים את עבודתם מחוץ למקום העבודה.

במובחן ממעקב אחר עובדים במקום העבודה, מעקב במתכונת של עבודה מרחוק מתקיים, על-פי רוב, בביתו של אדם, קרי במרחב הפרטי והאינטימי ביותר שלו. מעקב שכזה "מכניס" את המעסיק לביתו של העובד, ומשכך מציב אתגר ממשי בכל הנוגע להגנה על פרטיותם של העובדים ובני ביתם ומשפחתם, לרבות קטינים.

הסיכונים לפרטיות במסגרת שימוש באמצעים טכנולוגיים למעקב בעבודה מרחוק הם רבים ומגוונים. סיכונים אלו כוללים איסוף מידע ללא הסכמת העובד; משטור ופגיעה בתחושת השליטה של העובד על פרטיותו; איסוף וחשיפה של מידע רגיש ועודף; דלף מידע; ושימוש לרעה במידע אישי.

במסמך זה סוקרת הרשות להגנת הפרטיות לראשונה באופן מקיף את נושא המעקב אחר עובדים בעבודה מרחוק, את הסיכונים המרכזיים לפרטיות במעקב שכזה, וכן את הוראות הדין הרלוונטיות. על יסוד כל האמור מציגה הרשות את עמדתה המשפטית והמקצועית בנושא, ואת הנחיותיה והמלצותיה למעסיקים.

להלן עיקרי עמדת הרשות:

- ככלל, דיני הגנת הפרטיות מאפשרים למעסיקים, תחת מגבלות, להשתמש באמצעים טכנולוגיים למעקב אחר עובדים בעת עבודה מרחוק.
- עם זאת, שימוש כאמור חייב להיעשות באופן סביר ומידתי, לצורך מטרה לגיטימית, וכן להיות בעל זיקה לאינטרסים הלגיטימיים של מקום העבודה. כמו כן, שימוש באמצעי מעקב צריך להיעשות תוך יידוע העובדים וקבלת הסכמתם לכך, ותוך הקפדה על כללי אבטחת המידע ועיקרון צמידות המטרה.
- בכל הנוגע לאמצעי מעקב שפגיעתם בפרטיות עשויה להיות גבוהה במיוחד (המפורטים בסעיף 9 במסמך) - שימוש כזה יכול להיעשות רק במקרים חריגים בהם קיימת תכלית מקצועית ספציפית המצדיקה זאת, ובכפוף לעמידה בדרישת המידתיות. כלל זה נכון ביתר שאת ביחס לשימוש בכל אמצעי לצילום העובד בסביבתו הביתית ולהאזנה לו.
- אמצעי מעקב שנבחר על-ידי מעסיק חייב להיות תואם לתכלית המעקב, וככלל אין לעשות שימוש במידע שנאסף לשם מטרה אחת, לצורכי מטרה אחרת. כמו כן, על מעסיקים לבחור את האמצעי שישומו יפגע בפרטיות העובדים במידה הפחותה ביותר האפשרית, מבין החלופות הרלוונטיות האפשריות.
- על מעסיק השוקל להשתמש באמצעים טכנולוגיים למעקב אחר עובדים בביתם להתחשב במידת הפגיעה בפרטיות העובדים ובני ביתם ומשפחתם. כמו כן, על המעסיק לפעול לכך שמידע אשר נאסף באופן אגבי על אודות בני ביתו של העובד (ואנשים אחרים שאינם רלוונטיים) לא יישמר במאגרי המידע שלו.
- על מעסיקים ליידע את עובדיהם על כך שהם עושים שימוש באמצעים טכנולוגיים למעקב אחר התנהלותם בעת עבודה מרחוק. יידוע זה צריך לכלול גם את המטרה שלשמה נעשה המעקב. בכל הנוגע לאמצעי מעקב שפגיעתם בפרטיות עובדים היא גבוהה במיוחד - מעסיקים אינם יכולים להסתפק ביידוע כללי, ועליהם לפרט בפני העובדים, בכתב ובשקיפות מלאה, על אופן ביצוע המעקב והשימוש במידע.
- הסכמת העובד היא קריטית. לכן, במצב בו לא ניתנה הסכמה של העובד, במפורש או מכללא, לכך שמידע אישי על אודותיו יאסף לצרכי מעקב על עבודתו מרחוק, על מעסיקו להימנע מלאסוף עליו מידע אישי. עם זאת, בנסיבות בהן שימוש באמצעי מעקב מרחוק נעשה בהתאם לדרישות המידתיות והלגיטימיות המפורטות במסמך, רשאי מעסיק לדרוש מעובד כי ייתן הסכמתו לאיסוף המידע על אודותיו, וסירוב העובד לבקשה זו עלול להיות בעל השלכות מבחינת יחסי העבודה בין הצדדים.
- הסכמת העובד אינה יכולה 'להכשיר' שימוש בלתי מידתי באמצעי מעקב, או מעקב הנעשה למטרה שאינה מוגדרת, לגיטימית, ובעלת זיקה לאינטרסים הלגיטימיים של מקום העבודה.

החוזר במלואו נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים
ביום 25.12.22 הרשות
להגנת הפרטיות
פרסמה מסמך הסוקר
באופן מקיף את נושא
המעקב אחר העבודה
מרחוק, את הסיכונים
המרכזיים לפרטיות
במעקב שכזה, וכן את
הוראות הדין
הרלוונטיות.

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט | ביצוע גרפי: אולגה פאי

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.