

חוזרים

שר האוצר העביר לוועדת הכספים את התקנות לתשלום פיצויים לעסקים בדרום שנפגעו במבצע 'מגן וחץ'

ביום 12.6.23 פרסמה רשות המיסים הודעה לפיה שר האוצר העביר לוועדת הכספים של הכנסת את התקנות, המסדירות את תשלום הפיצויים לעסקים בדרום, עד 40 ק"מ מהרצועה, שנפגעו כלכלית מההסלמה במצב הביטחוני במהלך מבצע 'מגן וחץ'. להלן ההודעה במלואה:

על פי התקנות שהועברו תקופת הזכאות לפיצויים היא החל מ-9.5.2023 ועד 13.5.2023 לעסקים מ-7 עד 40 ק"מ מהרצועה, ועד 15.5.2023 לעסקים עד 7 ק"מ מהרצועה. עוד לפי התקנות, הפיצויים ישולמו באמצעות 3 מסלולים ירוקים חלופיים: מסלול שכר, מסלול מחזוריים ומסלול חקלאים. כמוכך, עסקים עד 7 ק"מ יוכלו לבחור לתבוע פיצויים באמצעות המסלול האדום שבתקנות הקבועות, משמע ללא הגבלת סכום לפיצויים. תנאי הכרחי לתשלום פיצויים לעסקים הוא תשלום שכר עבודה לעובדים שלהם. עיקרי המסלולים הירוקים:

- מסלול שכר עבודה – בגין אובדן שכר עבודה המשולם לעובדים המתגוררים עד 40 ק"מ מהרצועה מוצע לקבוע סכום קצוב של 500 ₪ ליום עבודה לכל עובד. מסלול זה רלוונטי בשל היעדרות עובדים המועסקים במוסדות חינוך שנסגרו לפי הנחיות פיקוד העורף, הורים שנעדרו מעבודתם כדי להשיג על ילדיו וכן עובדים עם מוגבלות ועובדים המתגוררים עד 7 ק"מ מהרצועה.
- מסלול מחזוריים – בגין אובדן הרווחים של העסק לפי הירידה במחזור העסקות, בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד, ועד תקרת פיצויים של 400,000 ש"ח לעוסק. עסקים מענף המסחר והשירותים מ-7 עד 40 ק"מ מהרצועה לא יוכלו להגיש תביעה במסלול זה, כי לא הייתה להם הפסקת פעילות של יותר מ-7 ימים.
- מסלול חקלאים – פיצויים לפי מספר עובדים בשטח החקלאי וקרבתו לגדר המערכת. לאחר אישור התקנות בוועדת הכספים, פרסומן ברשומות תפתח הרשות את האפשרות להגשת תביעות.

משרד העבודה מגן על זכויות עובדי רשתות המזון הקמעונאיות

ביום 14.6.23 פרסם משרד העבודה הודעה בעניין זכויות עובדי רשתות המזון הקמעונאיות. להלן עיקרי ההודעה:

בעקבות ריבוי תלונות על ניכוי משכר העובדים בניגוד לחוק, המתבטא בעיקר בניכוי חוסרים משכר קופאים בניגוד לחוק, יצא היום מינהל הסדרה ואכיפה במשרד העבודה לפעילות אכיפה יזומה ברשתות מזון קמעונאיות בכל רחבי הארץ. במסגרת המבצע נבדקו זכויות עובדים ע"פ חוקי עבודה, בדגש על ניכויים אסורים משכר עבודה.

עשרות מפקחי משרד העבודה ערכו ביקורות בלמעלה מ-70 חנויות של 27 רשתות מזון, בכל רחבי הארץ, בין היתר בחיפה, ירושלים, באר שבע, בני ברק, אשקלון, עכו, ראשלי"צ, נתניה, תל אביב, קרית גת, פרדיס ובורגתא. לאחר שנגבו עדויות מכ-200 עובדים וכן ממנהלי הסניפים והרשתות שבשטח, בלפחות 60% מהרשתות שנבדקו עלה חשד להפרות לכאורה של ניכויים שלא כדין בשל חוסרים מהקופה- בניגוד לחוק הגנת השכר, וכמו כן להפרות נוספות דוגמת העסקה אסורה במנוחה שבועית, אי תשלום גמול שעות נוספות ואי תשלום הפרשות לפנסיה. כנגד מעסיקים שיימצאו אצלם ממצאים המעידים על חשד להפרות יתנהלו הליכים בהתאם לסמכויות המינהל; לאחר סיום ההליכים ניתן יהיה לבחון האם להמציא התראות, להטיל עיצומים כספיים או במקרים המתאימים, להגיש כתבי אישום פליליים.

ברשת נוספת לא נתנו למפקחים ולחוקרים להיכנס ונאלצו להזמין משטרה. השוטר נאלץ להסביר שלמפקחי משרד העבודה יש את כל הסמכויות להיכנס לחנויות ושם לא ינקטו נגד העסק צעדים מחמירים.

ברשת אחרת, הקופאית לא שמה לב שמורידים לה כסף על חוסרים אלא רק כאשר חוקר משרד העבודה הראה לה שבחודש ינואר האחרון, ניכו לה חוסר קופה 90 ש"ח בתלוש המשכורת. וברשת באיזור ירושלים אחד ממנהלי הסניף סיפר כי סגרו איתו על שכר ברוטו של כ-12,000 ₪ אולם בפועל כ-8,000 ש"ח מתוכם מהווים את השכר בסיס ושאר המשכורת משולמת לו באמצעות שעות נוספות כאשר הוא כמעט ולא עושה שעות נוספות. זאת בכדי שלא יהיה צורך להפריש לו בכ-4,000 ש"ח הנוספים פנסיה והפרשות נוספות.

מה במבזק

חוזרים

- שר האוצר העביר לוועדת הכספים את התקנות לתשלום פיצויים לעסקים בדרום שנפגעו במבצע 'מגן וחץ'
- משרד העבודה מגן על זכויות עובדי רשתות המזון הקמעונאיות
- היבטי פרטיות במעקב אחר עובדים בעבודה מרחוק

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 12.6.23 פרסמה רשות המיסים הודעה לפיה שר האוצר העביר לוועדת הכספים של הכנסת את התקנות, המסדירות את תשלום הפיצויים לעסקים בדרום, עד 40 ק"מ מהרצועה, שנפגעו כלכלית.

סיכום של דברים

ביום 14.6.23 פרסם משרד העבודה הודעה בעניין זכויות עובדי רשתות המזון הקמעונאיות.

בשנים 2021-2022 ניתנו התראות על ניכוי סכומים משכרו של עובד בניגוד לחוק הגנת השכר, וכן הוטלו עיצומים כספיים בסכום של כ- 1 מיליון ₪. משרד העבודה מבצע כל העת פעולות אכיפה דומות, וימשיך לפעול כנגד מעסיקים נצלנים. אנו קוראים לעובדות ועובדים שנפגעו לא לשתוק, ולפנות אלינו להתלונן בחשד להפרות חוקי עבודה.

לפניות ותלונות בחשד להפרות חוקי עבודה ניתן לפנות למינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה במשרד העבודה:

report.achifa@labor.gov.il;

טלפון: *2570 או בטופס מקוון באתר המשרד

היבטי פרטיות במעקב אחר עובדים בעבודה מרחוק

ביום 17.5.23 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות חוזר העוסק בהיבטי הפרטיות במעקב אחר עובדים בעבודה מרחוק. להלן עיקרי החוזר:

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 למסמך) - שימוש באמצעים אלו עלול להביא לפגיעה חמורה בפרטיות, ועל כן הוא 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.
- לאור החשש לזליגת המעקב למרחב הפרטי-אנושי של העובד מחוץ לשעות העבודה, על מעסיק להימנע מלהשתמש באמצעי מעקב מעבר לשעות בהן מעמיד עצמו העובד לרשות המעסיק.

סיכום של דברים

ביום 17.5.23 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות חוזר העוסק בהיבטי הפרטיות במעקב אחר עובדים בעבודה מרחוק.

- 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 ייאסף 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.
 - על פי עיקרון צמצום המידע העודף, על מעסיקים להימנע, ככל הניתן, מאיסוף ושמירה של מידע על אודות עובדים שאינו הכרחי למטרת המעקב, או למטרת המאגר בו מידע זה נשמר. מעסיקים מחויבים לבחון, לפחות אחת לשנה, האם קיים צורך בהמשך שמירת מידע שכזה.
 - מעסיקים רשאים לשמור מידע אישי על אודות עובדיהם הנאסף במסגרת מעקב אחריהם, אך ורק לתקופה התואמת את מטרת איסוף המידע ומטרת המאגר בו שמור המידע.
- החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net**

תקציר בסיקה חדשה

עמלות מכירה נקבעו כחלק משכרו הרגיל של העובד

סע"ש 17960-05-20, רפאל חורש- אייטק מערכות בע"מ. ניתן ביום 01.03.23, בבית האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופט הבכיר כמאל אבו קאעוד

העובד הועסק במשך כ- 15 שנים בחברת אייטק מערכות בע"מ. העובד תבע תשלום זכויות בגין תקופת עבודתו וסיומה אצל המעסיקה בסך 1,420,130 ₪. העובד טען כי שכרו הקובע מורכב משכר בסיס הכולל שעות נוספות גלובליות, רכיב העמלות, ותשלום פיקטיבי ששולם לו בגין החזר הוצאות נסיעה ויש להכיר ברכיבים אלו כשכר. המעסיקה טענה כי העמלות ששולמו לעובד אינן חלק משכרו הרגיל. שכן אין מדובר בעמלות מכירה בגין מכירות שביצע העובד בעצמו, אלא בתשלומים התלויים בהכנסות החברה ובתפוקה של אנשי המכירות הכפופים לעובד, על כן הוא אינו זכאי להפרשים כלשהם. בית הדין פסק לעניין השכר הקובע כי רכיב השכר ייקבע על פי טיבו ומהותו ולא על פי שמו. המבחן הבסיסי הוא "מבחן התנאי" אם תשלומו של מרכיב שכר מותנה בקיומו של תנאי והתנאי מתקיים במי שמקבל את התשלום, כי אז מדובר ב"תוספת" ולא בחלק מן השכר הרגיל. בית הדין קבע כי יש לראות בעמלות המכירה האישיות כחלק מהשכר היסוד של העובד לחישוב זכויותיו הסוציאליות השונות. בנוסף קבע כי יש לראות גם בעמלות ששולמו לעובד בגין מכירות שביצעו אנשי המכירות הכפופים לו, פרי עמלו, ולפיכך כחלק משכרו הרגיל.



תקציר פסק הדין מאת: עו"ד רן בינות

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.