

חוזר

מה במבזק

חוזר

■ איסוף נתוני מיקום של עובדים באמצעות אפליקציות ומערכות איכון ברכב

סוגיה ביני עבודה

■ תעודת מחלה - האם העובד באמת חולה?

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 19.7.23 פרסמה הרשות הפרטיות במשרד המשפטים חוזר בנושא איסוף נתוני מיקום של עובדים באמצעות אפליקציות ומערכות איכון ברכב.

איסוף נתוני מיקום של עובדים באמצעות אפליקציות ומערכות איכון ברכב

ביום 19.7.23 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות במשרד המשפטים חוזר בנושא איסוף נתוני מיקום של עובדים באמצעות אפליקציות ומערכות איכון ברכב. להלן עיקרי החוזר:

ברשות להגנת הפרטיות התקבלו לאורך השנים פניות שונות בנוגע לשאלת חוקיות המעקב של מעסיקים אחר המיקום הפיזי של עובדיהם, המתבצע באמצעות אפליקציות ייעודיות אותן העובדים מתבקשים להתקין במכשיר הסלולרי הפרטי שלהם, או במכשיר המסופק להם על ידי מקום העבודה, וכן באמצעות מערכות האוספות נתוני מיקום ברכב השייך למעסיק ובו עושים העובדים שימוש. להלן גילוי דעת מטעם הרשות להגנת הפרטיות בנושא, המתייחס לכל מקרה של איסוף נתוני מיקום על עובד מטעם המעסיק.

בשנים האחרונות רווח השימוש של מעסיקים בכלים טכנולוגיים שנועדו לפקח על עובדיהם ולהתחקות אחר טיב ביצוע עבודתם. כך לדוגמה, מערכות איכון המותקנות ברכבים שבבעלות החברה מאפשרות למעסיק פיקוח, בקרה ותיעוד אלקטרוני של כלי הרכב שבבעלותו, ובו בזמן אוספות נתוני מיקום של העובד העושה שימוש ברכב. כמו כן, אפליקציות שונות מאפשרות מעקב אחר מיקומם של עובדים באמצעות טכנולוגיית GPS, לרבות אפליקציות שהייעוד המקורי שלהן הוא למטרה אחרת. במרבית המקרים, שימוש במערכות ניטור אלה נעשה ביחס לעובדים שיש קושי לעקוב אחר שעות עבודתם ומיקומם בשל טיב תפקידם, כגון נהגים, שליחים, סוכני מכירות ניידים ועוד, ובשל העובדה שמקום עבודתם הקבוע אינו בחצרי המעסיק. הדיון סביב שימוש בכלים טכנולוגיים שמטרתם לפקח על עובדים התחדד בשנים האחרונות, עם התרחבות הפרקטיקה של עבודה מרחוק. מפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעניין **איסקוב**, העוסק במעקב אחר תכתובת הדואר האלקטרוני של עובדים על ידי המעסיק, ניתן ללמוד גם על המגבלות בהקשר להפעלת מערכות לניטור מיקומם הפיזי של עובדים. בפסק דין זה נקבע, כי לאור החובות המוגברות החלות על הצדדים ליחסי העבודה, ניתן במשפט העבודה משנה תוקף לערך החוקתי-אובייקטיבי של פרטיות העובד. בפסק הדין נקבע כי באמצעות חובת תום הלב וחובת ההגינות, אשר זכו למעמד של חובות מוגברות ביחסי העבודה, יונק משפט העבודה לתוכו זכויות יסוד מתוך המשפט החוקתי, ומעניק לעובדים הגנה חוקתית ביחסיהם עם המעסיק, מקום בו מתעוררת שאלה של פגיעה בזכויות יסוד חוקתיות של העובדים, ובכלל זה הזכות החוקתית לפרטיות. איסוף ועיבוד נתוני המיקום של אדם פוגעים באופן משמעותי בפרטיותו, גם כאשר הדבר נעשה במהלך עבודתו.

לשם השוואה, רגולציית הגנת המידע האישי של האיחוד האירופי (GDPR) רואה בנתוני מיקום מידע פרטי הראוי להגנה. בישראל, נקבע בפסק הדין בעניין **חברות הסייעוד**, כי "פעמים רבות, מיקומו של אדם עלול לחשוף פרטים שהם בליבת הזכות לפרטיות כגון המצב הבריאותי". בעניין **האגודה לזכויות האזרח** קבע בית המשפט העליון כי נתוני מיקום הוכרו בחקיקה ובפסיקה ככאלה אשר קיימת לגביהם רגישות רבה, הם זוכים להגנה מיוחדת בחקיקה, וניתן ללמוד מהם על קיומם של קשרים אישיים ומפגשים חברתיים. בעניין **פלונית**, אשר עסק בסוגיה של מתן צו שיפוטי לשם קבלת נתוני איכון טלפון סלולרי במסגרת הליך אזרחי, קבע בית המשפט העליון כי "נתוני מיקום עשויים ללמד רבות על אורחות חייו ומאפייניו של מושאם, כך שחשיפתם לזולת עשויה אף להסב לו נזקים של ממש במגוון תחומים". עוד נקבע באותו עניין כי " הפגיעה הטמונה בגילוי נתוני מיקום ללא הסכמתו של מושא האיכון, באה לידי ביטוי, בעיקרו של דבר, בעצם חשיפת תנועותיו של הפרט והיותן מושא לתשומת לבו של אדם אחר. זאת, אף אם אין הפרט מבקש לחסות נתון ספציפי זה או אחר מתוך נתונים אלה". מנתוני מיקום כשלעצמם, או בשילוב עם אינפורמציה ממקורות נוספים, ניתן אפוא להסיק מידע רגיש ביותר על אישיותו של אדם, קשריו החברתיים, מצבו הכלכלי ועוד פרטי מידע המוגנים לפי חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 (להלן: "חוק הגנת הפרטיות"). כך לדוגמה, הימצאותו של אדם במרפאה, לעיתים אף בשעות העבודה המקובלות, עלולה להעיד על מצב בריאותו, הגם שביקש שלא לשתף את מעסיקו בכך; הימצאותו של אדם בבית תפילה של עדה מסוימת עשויה להעיד על אמונתו הדתית; ניתן אף לתאר מצב שבו מידע על הימצאותו של אדם במהלך יום העבודה במשרדה של חברה מתחרה, כגון לצורך ראיון עבודה או מפגש דומה, יגיע לידי מעסיקו הנוכחי באמצעות איסוף נתוני המיקום שלו, ועלול לגרום לעובד נזק ממשי במישור היחסים מול מעסיקו. כל אלה הם נתונים העשויים להיכלל בהגדרת "מידע" שבסעיף 7 לחוק הגנת הפרטיות, ומוגנים לפי חוק זה. אכן, למעסיק קיים אינטרס לגיטימי לפקח אחר שעות העבודה בפועל של העובדים, לרבות רישום ודיווח שעות העבודה לשם חישוב שכר ופיקוח על ביצוע העבודה, ולשם כך נתונה לו הפרורוגטיבה הניהולית לקבוע את

מתכונת הפיקוח. הפסיקה אף הכירה בצורך של מעסיק, בתפקידים המתאפיינים בניידות גבוהה כגון סוכן מכירות נייד, לפקח אחר שעות העבודה של העובד גם באמצעים טכנולוגיים. עם זאת, הרשות להגנת הפרטיות מבהירה ומדגישה, כי מעסיקים המבקשים לעשות שימוש במערכת האוספת נתוני מיקום של עובדים נדרשים לקיים לגביה את הוראות חוק הגנת הפרטיות, ולעמוד בדרישת המידתיות, כך שהשימוש במערכת ייעשה רק לאחר בחינה מעמיקה של היחס הראוי בין התועלת שתצמח מכך, לבין הנזק והפגיעה בזכותו של העובד לפרטיות במהלך העבודה. השימוש במערכת זו ייעשה רק בהעדר חלופה אחרת, שאינה אוספת נתוני מיקום, ושכוחה להגשים את תכלית איסוף הנתונים. זאת, נוכח העובדה שאיסוף נתוני מיקום באופן שיטתי הוא בעל אפקט ממשטר, היוצר אצל העובד תחושת מעקב תמידית ופוגע בזכותו לפרטיות, גם כאשר המעקב נעשה אחר פעולותיו במסגרת יום העבודה. כפועל יוצא, מעסיק יהיה רשאי לעשות שימוש במערכת האוספת נתוני מיקום של עובד רק כאשר מדובר באיסוף נתונים לתכלית לגיטימית וחיונית למקום העבודה, העומדת בדרישת המידתיות.

בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין איסקוב, קביעת מטרה כוללת וחסרת זיקה לאינטרסים הלגיטימיים של מקום העבודה, לא תוכר כתכלית ראויה למעקב אחר עובד, ולאיסוף ושימוש במידע שהופק מהמעקב. בית הדין אף הבהיר כי אין לבצע מעקב אחר עובד ממניעים פסולים או בלתי מוגדרים. בנוסף, על המעסיק לבחון תחילה האם סוג העבודה וטיב תפקידו של העובד הם כאלו המצדיקים מעקב אחר נתוני מיקומו. ככלל, יהיה קשה להצביע על אינטרס של המעסיק שבכוחו להצדיק איסוף רציף של נתוני מיקום, ככל שמדובר בעובד שעיקר עבודתו בפעילות משרדית רגילה. נקודת המוצא היא שניטור במקרה כזה אינו בעל זיקה לסוג העבודה המבוצעת ולתפקידו של העובד, וככלל לא יהיה מידתי. מעבר לכך, לעובד בעבודה משרדית ישנה ציפייה סבירה כי המעסיק לא יעשה שימוש במערכות האוספות נתוני מיקום אודותיו.

סוגיה בדין עבודה

תעודת מחלה – האם העובד באמת חולה?

עו"ד מיטל דולב בלט

מעסיקים רבים טוענים כי העובדים מציגים אישורי מחלה "מפוברקים".

האם הם עדיין צריכים לשלם להם דמי מחלה?

עובד הביא אישור מחלה בתקופת ההודעה המוקדמת או אחרי ויכוח סוער עם הממונה עליו. המעסיק בטוח שהאישור פיקטיבי. האם המעסיק יכול שלא לשלם לו דמי מחלה?

על פי תקנות דמי מחלה, תהיה תעודת המחלה לגבי עובד שחבר בקופת חולים מאת קופת חולים או מאושרת מטעמה. ואולם, אם מדובר בתעודת מחלה שאינה מאת קופת חולים והתעורר ספק אצל המעביד לגבי תוכנה, רשאי הוא להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת המעביד ולהיבדק.

בדרך כלל עונים אישורי המחלה שמוציאים עובדים על דרישות התקנות ומוציאים בידי רופא קופת חולים, ואז לכאורה מחויב המעסיק בתשלום דמי מחלה גם אם הוא חושד שאישור המחלה פיקטיבי. במקרה זה המעסיק אינו רשאי להעמיד את העובד לבדיקה מטעמו ועליו לקבל את תוכן האישור ולשלם לעובד דמי מחלה.

בהתייחסו לטענות של מעסיקים באשר לאמינות אישורי מחלה קבע בית הדין בעבר:

"תעודת מחלה מוגשת למעביד על-ידי העובד, במסגרת היחסים החוזיים שביניהם, על מנת להצדיק היעדרות מעבודה ולפי העניין - לשם מימוש זכויות מתוך חוק דמי מחלה או זכויות חוזיות. לא נוכל לקבל את הטענה שבית-משפט 'בתוך עמו יושב' ועל כן עליו להתעלם מתעודות המחלה - כאילו כל הרופאים בישראל נותנים תעודות מחלה תוך עשיית שקר עם עצמם ורק על מנת לרמות את הזולת" (דב"ע (ארצי) מא/4-5 רשות הנמלים בישראל בע"מ נגד הועד הפועל של ההסתדרות ואח', פדי יג (1) 233).

בית הדין ציין כי במקרים שונים שהגיעו לפתחו, לא עשה המעסיק דבר ממה שמצפים ממעסיק שיעשה בעת שמוגשת לו תעודת מחלה שהוא חושד כי יש בה פסול ואין הוא מוכן לפעול לפיה.

בית הדין אינו מבהיר מהו אותו דבר שמצפים מהמעסיק לעשותו כאשר הוא חושד באמינות תעודת המחלה, אך נראה כי רק ראיות מוצקות עשויות לפטור אותו מתשלום דמי מחלה. הנטל להראות כי נפל פגם בתעודת המחלה חל על המעסיק. העובדה שאישור מחלה ניתן באופן רטרואקטיבי אינה מספיקה כדי להוכיח כי אישורי המחלה פיקטיביים, גם אם הדבר מעורר תמיהה.

סיכום של דברים

עובד הביא אישור מחלה בתקופת ההודעה המוקדמת או אחרי ויכוח סוער עם הממונה עליו. המעסיק בטוח שהאישור פיקטיבי. האם המעסיק יכול שלא לשלם לו דמי מחלה?

פעמים רבות יש תחושה כי במערכת יחסי העבודה המעסיק הוא הצד החזק. המקרים שבהם אופן מתן אישור המחלה זועק "פיקטיביות" מעידים על כך שלא תמיד הצד החלש במערכת יחסי העבודה הוא דווקא העובד.

הכותבת – מנהלת "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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה



בג"צ קבע כי מנגנון ניכוי כספי הפיקדון מעובדים זרים אינו חוקתי ונתן לכנסת שהות של 6 חודשים לתיקון ההוראות הרלוונטיות בחוק בטרם יורה על בטלותו
 בג"צ 6942/19, בג"צ 6948/19, מיכאיל צ'באנו, 2. קו לעובד, 3. האגודה לזכויות האזרח ועוד נ' שר הפנים ואח', ניתן ביום 12.7.2023. בבית הדין הגבוה לצדק, ע"י כב' הנשיאה א' חיות, כבוד המשנה לנשיאה ע' פוגלמן, כבוד השופט י' עמית, כבוד השופט נ' סולברג, כבוד השופטת ד' בראר, כבוד השופט ע' ברון, כבוד השופט ע' גרוסקופף

בג"ץ קבע בדעת רוב כי הוראות החוק המאפשרות ניכוי מכספי הפיקדון אשר הופקדו בחשבון הפיקדון לעובד זר, סכום שילך ויגדל ככל שהשיהוי ביציאתו את הארץ יתארך, ובהינתן שיהוי של למעלה משישה חודשים מיציאתו של העובד מישראל ניכוי מלא של כלל כספי הפיקדון פוגע פגיעה מובהקת בזכות לקניין ואינו חוקתי. בית המשפט קבע כי מנגנון הניכוי אינו מידתי מאחר שבמתכונתו הנוכחית אינו מקיים יחס ראוי בין תועלתו לפגיעה שנגרמת כתוצאה מהפעלתו. האפשרות שעובד זר שעבד בישראל יאבד בתוך מספר חודשי שיהוי את כל התשלומים הסוציאליים שהפקיד עבורו המעסיק במשך שנות העסקתו בישראל – מעוררת קושי של ממש. מדובר במנגנון פוגעני ביותר שהתועלת שהוא מצמיח נמוכה באופן ניכר מהפגיעה הקשה לה הוא גורם. בית המשפט פסק סעד של "בטלות מושעית" – בטרם יבוטלו הוראות בחוק עובדים זרים ובתקנות הפיקדון, נתן בית המשפט לכנסת ולשרים הרלוונטיים שהות של ששה חודשים לתקן הוראות אלה, ולגבש הסדר חלופי שייתן מענה לקשיים הקיימים בהסדר הנוכחי. ככל שלא יגובש הסדר חלופי כאמור בתוך ששה חודשים, יבוטלו החלקים העוסקים במנגנון הניכוי בחוק עובדים זרים ובתקנות הפיקדון.

חברה שפיטרה עובד בזמן מחלה תשלם פיצויים בגין פיטורים שלא כדין גם אם העובד הוציא אישור מחלה רטרואקטיבי לאחר שזומן לשימוע

סע"ש 11882-12-19, דוד ירם נ' קבוצת ש. ניר מערכות ביטחון, תחזוקה וניקיון בע"מ. ניתן ביום 30.4.2023, על ידי כבוד השופטת דגית ויסמן, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב

עובד הועסק כחמש שנים כמפקח בחברה העוסקת בשמירה וניקיון, עד שפוטר. העובד הגיש תביעה בגין פיטורים שלא כדין בתקופת מחלתו. העובד אף תבע את הרכיבים הבאים: פיצוי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת ופיטורים שלא כדין, אי מתן הודעה בכתב על תנאי עבודה, ניכויים שלא כדין מהשכר ועוד. בית הדין קיבל את התביעה באופן חלקי וקבע, כי גם אם העובד לא המציא את אישורי המחלה טרם השימוע ובכך גרם לביטול זמן של המעסיקה, אין בכך כדי לשנות את העובדה כי היו בידי אישורי מחלה וכי המעסיקה לא עשתה דבר על מנת להפריך את תוכנם. לפיכך, נקבע כי נפל פגם בפיטורי העובד, מבחינת העיתוי בו בחרה המעסיקה. בית הדין קבע, כי על המעסיקה לשלם לעובד בין היתר פיצויים בגין פיטורים שלא כדין בסך 40,000 ₪.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד אורן פריד ועו"ד מעיין קישלס
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.