

חוזרים

מה במבזק

חוזרים

- אי תשלום שכר במקרה של היעדרות לא מאושרת על רקע השביתה, החל מיום 2.9.2024
- מסמך מדיניות בנושא איסוף ושימוש במידע ביומטרי במקום העבודה
- הוראות לעניין בחירת קופת גמל - עדכון תקצירי פסיקה

אי תשלום שכר במקרה של היעדרות לא מאושרת על רקע השביתה, החל מיום 2.9.2024

ביום 1.9.2024 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין תשלום שכר בזמן שביתה. להלן החוזר במלואו:

בהמשך להחלטת יו"ר ההסתדרות העובדים החדשה בדבר שביתה כללית במשק ובכלל זה בשירות המדינה ובמגזר הציבורי, החל ממחר יום שני, ה- 02.09.2024, הרינו להבהיר כי בהתאם לכללי יסוד במשפט העבודה, אין לשלם שכר לעובד אשר ייעדר ממקום עבודתו עקב השתתפותו בשביתה. יודגש כי עובד המשתתף בשביתה, אינו רשאי לדווח חופשה, למעט חופשה אשר אושרה מראש. דיווח יום מחלה יהיה בהתאם להוראות התקשי"ר. דיווח עבודה מרחוק יהיה בכפוף לאישור הממונה.

מסמך מדיניות בנושא איסוף ושימוש במידע ביומטרי במקום העבודה

הרשות להגנת הפרטיות במשרד המשפטים פרסמה מסמך מדיניות בנושא איסוף ושימוש במידע ביומטרי במקום העבודה. להלן המסמך במלואו:

מסמך זה מיועד לארגונים פרטיים וציבוריים ששוקלים להשתמש או משתמשים בטכנולוגיות לזיהוי ביומטרי של עובדים ועובדות. המסמך כולל סקירה של הרקע המשפטי הרלוונטי, ושרות הנחיות והמלצות לארגונים, למעסיקים ולמעסיקות.

השימוש במידע ביומטרי, כמו טביעות אצבע ותווי פנים, כדי לעקוב ולנהל את נוכחות העובדים בעבודה הופך נפוץ יותר. ארגונים רבים משתמשים בטכנולוגיות ביומטריות לניטור נוכחות ושעות עבודה באמצעות מכשירים כמו שעוני נוכחות ביומטריים.

עם זאת, השימוש במידע ביומטרי למעקב אחר נוכחות מעורר חששות שונים בנוגע לפרטיות העובד/ת, למשל בהקשרים של שימוש לא מורשה בנתונים שנאספו, יצירת אווירה של משטור במקום העבודה, גניבה או חשיפה של המידע, בעיות הנוגעות להסכמה ועוד. איזון בין היתרונות של טכנולוגיה ביומטרית להגנה על פרטיות הפרט מצריך שיקול דעת ועמידה בסטנדרטים אתיים ומשפטיים.

במסמך מבהירה הרשות שאיסוף המידע והשימוש בו חייבים להיעשות באופן סביר ומידתי, תוך יידוע העובדים וקבלת הסכמתם לכך, תוך יישום כללי אבטחת המידע, ותוך הקפדה על עיקרון צמידות המטרה.

העקרונות המרכזיים שעל מעסיק/ה לשקול בעת שימוש במערכות ביומטריות לבקרה ולפיקוח נוכחות בעבודה:

- **מידתיות** - הבחירה בשימוש במערכות ביומטריות לבקרת נוכחות עובדים צריכה להיות מוצדקת ולהתחשב, בין היתר, בקיומן של חלופות אפשריות אחרות הפוגעות פחות בפרטיות העובדים. מה למשל?
 - שימוש בכרטיס עובד ללא שימוש במידע ביומטרי;
 - התקנת מצלמות שאינן ביומטריות באזור שעון הנוכחות ובחינת צילומיהן רק שיעלה חשש כי עובד מסוים אינו מדווח בצורה אמינה על שעות עבודתו;
 - שמירת המידע הביומטרי על גבי כרטיסים חכמים בלבד;
 - העמדת המערכות הביומטריות רק לשימושם של עובדים המסכימים לכך תוך העמדת חלופה סבירה לעובדים המסרבים לעשות כן.
 - **יידוע עובדים** - על מעסיקים ליידע את עובדיהם, בשפה ברורה ופשוטה, בדבר איסוף המידע הביומטרי והשימוש בו. במסגרת היידוע חשוב להתייחס להיבטים הבאים: מטרת איסוף המידע הביומטרי, זהות הגורם האחראי על המאגר בו נשמר המידע ומורשי הגישה אליו, אופן אבטחת המידע, הסכנות האפשריות של איסוף ושמירת המידע, וזכויות העובד בדבר העיון ותיקון המידע.

סיכומם של דברים

הרשות להגנת הפרטיות במשרד המשפטים פרסמה מסמך מדיניות בנושא איסוף ושימוש במידע ביומטרי במקום העבודה.

- **הסכמת העובד** - ככל שאין הסמכה חוקית, אסור לחייב עובדים במסירת מידע ביומטרי לצרכי בקרת נוכחות או פיקוח על שעות עבודתם. איסוף ושימוש במידע ביומטרי חייב להיעשות אך ורק בהסכמת העובד. ההסכמה צריכה להיות מפורשת או באופן המשתמע מהתנהגות העובד. בנסיבות בהן השימוש במערכות ביומטריות לבקרת נוכחות נעשה באופן מידתי, רשאי מעסיק לדרוש מעובד כי יסכים לאיסוף המידע הביומטרי, וסירוב העובד עלול להיות בעל השלכות מבחינת יחסי העבודה בין הצדדים. ואולם, אם לא ניתנה הסכמת העובד לשימוש במידע ביומטרי שלו במערכות ביומטריות לדיווח ובקרת נוכחות, על מעסיקו להימנע מלאסוף עליו מידע אישי באמצעות מערכות אלו.
 - **עיקרון צמידות המטרה** - על מעסיקים להימנע מלאסוף מידע ביומטרי של עובדים שאינו נדרש.
 - **צמצום ומחיקת מידע** - נוכח רגישותו של המידע הביומטרי, על מעסיקים לבחון את נחיצות שמירתו של מידע ביומטרי המוחזק על-ידם. במקרים בהם נמצא כי המידע אינו נחוץ עוד למעסיק, עליהם לפעול לצמצום המידע, לרבות באמצעות מחיקתו. כך למשל, מידע שאינו נחוץ עוד לארגון עשוי להיות מידע ביומטרי של עובדים שפרשו, או על עובדים שכבר אינם עושים שימוש במערכת הביומטרית.
- הבהרה:** המסמך אינו מבקש לאסור את השימוש בטכנולוגיות לזיהוי ביומטרי של עובדים למטרות של רישום נוכחות ומעקב אחר שעות עבודה, אלא להבטיח כי הוא ייעשה תוך מתן התייחסות הולמת לפרטיותם של העובדים.

הוראות לעניין בחירת קופת גמל – עדכון

ביום 25.8.2024 פרסמה רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון חוזר בעניין הוראות לעניין בחירת קופת גמל. להלן החוזר במלואו:

בתוקף סמכותי לפי סעיף 20(ג) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן - **חוק קופות גמל**), להלן הוראותיי:

בשנת 2016 נכנס לתוקפו חוזר גופים מוסדיים 8-9-2016 "הוראות לעניין בחירת קופת גמל" (3.7.2016), בעקבותיו נערכו שלושה הליכים לקביעת קרנות נבחרות. ערב כניסת החוזר לתוקפו נשלט שוק קרנות הפנסיה החדשות על ידי חמש קרנות פנסיה גדולות שנתח השוק מהפקדות ונכסים שלהן עמד על כ-95% ו-97%, בהתאמה.

במהלך השנים שחלפו מכניסת החוזר לתוקף כאמור תוקן החוזר מספר פעמים, ואנו עדים למגמה מבורכת בשוק קרנות הפנסיה החדשות, שהביאה לכך שהקרנות הנבחרות שזכו בהגנת ינוקא בשל היותן בעלות נתח שוק מזערי בהפקדות, החלו להיות גורם תחרותי ואטרקטיבי וכתוצאה מכך הגדילו את חלקן בכמות המצטרפים, וכן החלו להגדיל את חלקן בנתח השוק מסך ההפקדות והנכסים, מהלך שטרם מוצה. כמו-כן, בעקבות ההליך האחרון לקביעת קרנות נבחרות הוקמו שתי קרנות פנסיה חדשות שנקבעו כקרנות נבחרות באותו הליך.

לאור השינויים האמורים בשוק ולקראת פרסום ההליך לקביעת קרנות נבחרות, מוצע לקבוע הוראות לעניין המנגנון על פיו יצרף מעסיק לאחת מהקרנות הנבחרות את כל אחד מעובדיו שלא מימשו את זכותם לבחירת קופת גמל לאחר שניתנה להם הזדמנות לעשות כן. כמו-כן, מוצע לקבוע הוראות לעניין האפשרות לבצע המרה של שיעור דמי הניהול של הקרנות הנבחרות מצבירה להפקדה. עוד מוצע לעדכן בחוזר ההוראה לעניין משך תוקפו של ההליך לקביעת הקרנות הנבחרות.

הוראות חוזר זה יחולו על כל המעסיקים במשק והחברות המנהלות של קופות גמל לקצבה ושל קרנות השתלמות. תחילתן של הוראות חוזר זה מיום פרסומו.

החוזרים המלאים נמצא באתר "כל עובד" <http://www.koloved.net/>

סיכום של דברים

ביום 25.8.2024 פרסמה רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון חוזר בעניין הוראות לעניין בחירת קופת גמל.

תקצירי פסיקה חדשה



בחירת ייצוג וסכסוך בין ארגוני עובדים- במקום עבודה לא מאורגן
סב"א (ארצי) 30980-04-24, הסתדרות העובדים הלאומית נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואגד עוטף ירושלים בע"מ. ניתן ביום 16.08.24, בבית הדין הארצי לעבודה -ירושלים, ע"י כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופטת סיגל דוידוב- מוטולה, כבוד השופט רועי פוליאק
 בית הדין הארצי נדרש להכרעה בשאלה מיהו הארגון היציג בחברת בת חדשה: הסתדרות העובדים הכללית החדשה או הסתדרות העובדים הלאומית. ההסתדרות הלאומית במכתב לחברת "אגד- עוטף ירושלים" הודיעה כי היא ארגון העובדים היציג בחברה. החברה דחתה הודעה זו בטענה כי בשלב מוקדם זה, כאשר החברה טרם החלה בפעילותה, אין מקום לעסוק בשאלת היציגות. בית הדין דחה את בקשת ההסתדרות הלאומית להכיר בה כארגון היציג בחברה מאחר שהמכתב ששלחה לאומית לחברה נכתב בנוסח מעורפל ולא ברור, נושא המכתב מנוסח באופן כללי. בית הדין הדגיש כי גם אם ארגון העובדים יכול לשלוח הודעת יציגות נוספת לאחר חלוף זמן במקום עבודה לא מאורגן, ובמיוחד עת אינו ארגון העובדים היחיד המנסה לרכוש מעמד של ארגון יציג במקום העבודה, והוא מבקש להסתמך על הכרזת היציגות המאוחרת יותר, עליו לעשות כן באופן ברור, חד משמעי ושקוף, ולהבהיר כי הוא חוזר בו מהכרזת היציגות הראשונה ומסתמך על הכרזת היציגות השנייה.

מעסיק שזייף את חתימת העובדת בטיפול פוריות על הסכם העסקה זמני קצוב בזמן, חויב לשלם לה פיצוי כספי

סע"ש 66202-11-22, יוכבד ביק נ' צליל ברמה בע"מ. ניתן ביום 23/06/2024, בבית הדין האזורי לעבודה ירושלים, ע"י כבוד השופט עמי רוטמן

בית הדין לעבודה קבע, כי העובדת לא חתמה על הסכם עבודה זמני כפי שהמעסיקה טענה אלא חתמה בשלב מאוחר יותר על חוזה עבודה. במועד בו החתימו את העובדת על חוזה העבודה, העובדת הייתה בטיפול פוריות. הדרך בה החתימו את העובדת על חוזה העבודה תוך כדי שהיא במים עם הילדים בהם מטפלת ביום פעילות חס, מעידה על סיום העסקה לא חוקי במספר מישורים בחוקי העבודה. במישור סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים, פיטורי עובדת בזמן טיפולי פוריות ללא היתר. במישור סעיף 2 לחוק שוויון זכויות בעבודה, פיטורי עובדת בזמן טיפולי פוריות מעידה על הפליה. במישור חוק ההודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב- 2002, העובדת לא קיבלה הודעה על תנאי העסקתה תוך 30 ימים מיום קבלתה לעבודה. במישור סיום מערכת יחסי עובד ומעביד, אי עריכת שימוע.

הוראה בהסכם העבודה המשקפת את עלות השכר הכולל של העובד וקובעת שבמקרה של תביעה יחושבו זכויות העובד על בסיס שכר המינימום אינה תקינה

סע"ש 12699-02-21 Zubas Emiliyus בע"מ נגד בני יהודה תל אביב. ניתן ביום 25.08.2024, בבית הדין תל אביב - יפו, ע"י כבוד השופט כאמל אבו קאעוד

העובד ששימש כשחקן כדורגל הועסק דרך העמותה המנהלת את קבוצת הכדורגל "בני יהודה תל אביב" עתר לתשלום שכר וזכויות סוציאליות עקב תקופת העסקתו וסיומה. בהוראות הסכם העבודה, בין המעסיק לעובד נקבע כי ההסכם משקף את עלות השכר הכולל של המועדון וכי במקרה של תביעה סותרת יחושבו זכויותיו של העובד על בסיס שכר המינימום. ביה"ד לעבודה פסק כי הוראה כזו חותרת תחת תכלית משפט העבודה המגן ואינה תקינה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד פזית לוי-שחר ועו"ד ראובן בבד'נוב

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

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: שרה וייס

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות יעוץ 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.