

רמת גן, כ' אב, תשפ"ג
07 באוגוסט 2023

לכבוד

לקוחות ומקורבי המשרד

הנדון: חידושים ועדכונים בדיני עבודה

אנו שמחות להביא לידיעתכם, עדכונים מהעת האחרונה בתחום דיני עבודה בנושאים להלן:

1. עדכון עתידי של תעריף דמי הבראה:

1.1. ביום 9.7.2023 פרסם משרד העבודה הודעה לפיה שר העבודה, מר יואב בן צור, חתם על כוונתו למתן צו בחוק שירחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי הכללי שנחתם בין ההסתדרות הכללית לבין נשיאות המגזר הפרטי, שעניינו עדכון גובה יום הבראה והעלאתו לסך של 418 ש"ח ליום (כיום יום הבראה עומד על 378 ש"ח ליום).

1.2. לפי הפרסומים, הצו צפוי להיחתם בחודש ספטמבר ולחול רטרואקטיבית החל מיום 1.7.2023.

1.3. נזכיר כי גובה תשלום דמי הבראה תלוי בוותק העובד במקום העבודה ובהיקף המשרה של העובד וכי עובד זכאי לדמי הבראה רק לאחר שהשלים שנת עבודה מלאה.

2. תקנות להגברת האכיפה - רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת עבודה לעובדי קבלן:

2.1. סעיף 28 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב - 2011 קובע את התנאים שבין מזמין השירותים לקבלן, נותן השירותים.

2.2. בסעיף הנ"ל נקבע כי השר יתקין תקנות לפיהן ייקבעו רכיבי השכר וערך שעת העבודה, לפי סוג השירות שניתן ובהתאם לנתונים משתנים, לרבות ותק.

2.3. ביום 30.7.23 פרסמו התקנות הקובעות את אופן חישוב עלויות השכר לעובדי נותני השירותים בתחומי - שמירה ואבטחה, ניקיון, הסעדה.

2.4. התקנות יכנסו לתוקף ביום 1.1.2024 והן יחולו על התקשרויות שיחלו החל ממועד זה.

2.5. נוסחאות חישוב עלויות השכר של עובדי קבלן מפורטות בתקנות ובהם נכללים רכיבי שכר בסיס וזכויות קוגנטיות בהתאם לצווי ההרחבה השונים - לרבות דמי הבראה, קרן השתלמות, חופשה, דמי חגים, נסיעות ועוד.

2.6. ההתייחסות בתקנות היא לרכיבי השכר לפי וותק העובדים, היקפי המשרה, וכן רכיבי שכר התלויים באירוע מזכה - כדוגמת בחירות, אבל, ימי חופשה מיוחדים וכדו'.

2.7. בגין כל התקשרות שהחלה לפני יום 1.1.2024, יכנסו התקנות לתוקף החל ממועד חידוש ההתקשרות או הארכתה (אם תחול החל מיום 1.1.2024) או מיום 1.1.2025 - לפי המוקדם.

לאור מורכבות הנוסחאות והפירוט הרב, מוצע להיוועץ בנו במועדי חידוש הסכמים/התקשרויות חדשות, עם קבלני השירותים הנ"ל.

3. ביטוח מנהלים - האם ומתי?

- 3.1. החל מיום 1.9.2023, יכנסו לתוקף תקנות המגבילות את ציבור החוסכים בישראל בביטוחי מנהלים כך שמצטרפים חדשים לביטוח מנהלים יוכלו לבצע הפקדות למוצר זה רק לחלק השכר שמעל פעמיים השכר הממוצע במשק (מעל לשכר של כ- 24,000 ₪ ברוטו), כך שהשכר שעד פעמיים השכר הממוצע במשק יופקד לקופת גמל לקצבה שאינה ביטוח מנהלים.
- 3.2. המשמעות האופרטיבית היא שביטוח מנהלים יהווה מוצר משלים בלבד לקרן הפנסיה, ולא במקומה.
- 3.3. הרציונל מאחורי התיקון הנ"ל הינו לאפשר לציבור החוסכים בישראל מוצר פנסיוני- קרן פנסיה, הכולל הפחתת סיכונים עתידיים.
- 3.4. היבט נוסף משמעותי הוא סוגיית אובדן כושר עבודה - במצב דברים בו העובד יבוטח בקרן פנסיה בה ישנו מרכיב אובדן כושר עבודה מובנה לא יתאפשר לעובדים לוותר על מרכיבי אובדן כושר עבודה, בשונה מביטוחי מנהלים בהם קיימת האפשרות הנ"ל.

4. פרטיות:

4.1. הגנת הפרטיות - איסוף ושימוש במידע ביומטרי לבקרת נוכחות עובדים במקום העבודה

- 4.1.1. ביום 17.7.2023 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות מסמך להערות הציבור (עד ליום 18.8.2023) בעניין איסוף ושימוש במידע ביומטרי לבקרת נוכחות עובדים במקום העבודה.
 - 4.1.2. המסמך נועד להרחיב ולעדכן את עמדת הרשות להגנת הפרטיות בעניין הנ"ל, כפי שזו באה לידי ביטוי במסמך "שימוש בבקרת נוכחות ביומטרית במקום העבודה", שפרסמה בשנת 2012.
 - 4.1.3. מידע ביומטרי הוא מידע שאדם "נושא" עמו באופן תמידי, ואשר למעשה מהווה חלק ממנו- למשל, טביעת אצבע, קול, תווי פנים.
 - 4.1.4. מטרת המסמך היא הבטחת פרטיות העובדים בשימוש במידע ביומטרי, כאשר מידע זה נשמר אצל המעסיק. הרשות חזרה על ההלכות הידועות שניתנו זה מכבר בבית הדין הארצי לעבודה בעניינים הרלוונטים לפרטיות ובעיקר הלכת איסקוב שדנה במעקב אחרי הדואר האלקטרוני, וכן על עמדת היועץ המשפטי לממשלה בשאלה של הצבת מצלמות במקום העבודה.
 - 4.1.5. הרשות חוזרת ומתווה את הדרך ואת העקרונות על פי מעסיקים צריכים לפעול - פעולה של פגיעה בפרטיות צריכה להתבצע מתוך **אינטרסים לגיטימים** של צרכי העבודה. מעסיק נדרש לפעול **במידתיות ובתכלית ראויה**. הפעולה צריכה להיות **חיונית**, כשעל מעסיק לבחון האם ישנן **חלופות** לפגיעה בפרטיות.
 - 4.1.6. עיקרון נוסף- **שקיפות**. חובה על מעסיק לשקף בפני עובדיו ולהביא לידיעתם את האפשרות לפגיעה בפרטיותם ואת מדיניות הפעולות בהן ינקוט ואופן יישומן בפועל **ולהיצמד למטרה** שלשמה נאסף המידע. אין לעשות שימוש במידע שנאסף שלא למטרה שהוגדרה. כמו כן, מעסיק נדרש ומחויב לעמוד בדרישות של **אבטחת מידע**.
- מעסיק נדרש להודיע לעובדים על משך הזמן בו ישמר המידע הביומטרי וכן לאפשר גישה למידע, ולקבל את הסכמת העובדים באופן מפורש מדעת ומתוך רצון חופשי תוך שמירה על העקרונות לעיל.

4.1.7. בהתאם לכל דין, עובד אינו חייב לבצע רישום נוכחות ביומטרי שעה שישנם אמצעים אחרים פחות פוגעניים היכולים להגשים את אותה תכלית של רישום נוכחות.

4.2. גילוי דעת: איסוף נתוני מיקום של עובדים באמצעות אפליקציות ומערכות איכון ברכב

4.2.1. ביום 19.7.2023 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות גילוי דעת בנושא איסוף נתוני מיקום של עובדים באמצעות אפליקציות ומערכות איכון ברכב. במסמך זה הרשות מציינת כי "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 הפררוגטיבה הניהולית לקבוע את מתכונת הפיקוח".

4.2.2. הרשות מבהירה גם במסמך זה כי יש לפעול בהתאם למתווה העקרונות שפורט לעיל – מידתיות, תכלית ראויה, שקיפות, הסכמה, היצמדות למטרה ועוד.

4.2.3. על מעסיק לבחון את טיב התפקיד של העובד והאם מחייב מעקב ואיכון ומשמש לתכלית ראויה ולוודא כי השימוש במערכת איכון יעשה לאחר בחינה מעמיקה של התכלית אל מול הפגיעה בזכותו של העובד לפרטיות.

למשל, עשוי להיות הבדל משמעותי בדרישה לפרטיות ולאיכון בין עובד המועסק בעבודה משרדית אל מול סוכן שטח.

4.2.4. כאשר פונים לקבלת הסכמת העובד לביצוע איכון וניטור של רכב, יש להבהיר לעובד את מטרות האיכון. כך לדוגמא מבהירה הרשות כי הסכמה של עובד להתקנת מכשיר איתור ברכב למניעת גניבות, אינה כוללת במשתמע הסכמה לאיסוף נתוני המיקום של המשתמשים ברכב.

מעסיקים המלווים באופן שוטף על ידנו ואשר עדכנו הסכמי העסקתם לאחרונה, מודעים זה מכבר לסוגיות הפרטיות שפורטו לעיל ואלו מקבלות ביטוי בהתנהלותם השוטפת ובהסכמי העסקתם.

אנו זמינות עבורכם. לכל שאלה ו/או הבהרה.

בכבוד רב,

עינת כרמי-ברק עו"ד

סלומון ליפשיץ ושות', עו"ד