

לקהל לקוחותינו שלום רב,

הנדון: חוזר לקוחות בנוגע להפחתת שכר במשק והתקנת מצלמות במקום העבודה

בחודש האחרון פורסמו שני חידושים בתחום של יחסי עבודה: האחד הוא פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעניין התקנת מצלמות במקום העבודה, והשני הוא החוק, אשר קבע, בין היתר, את החובה של מעסיקים במגזר הציבורי, לבצע הפחתת שכר לעובדיהם החל מהשכר המשולם בעד אפריל 2025¹. חידושים אלו יפורטו להלן.

התקנת מצלמות במקום העבודה

1. בטרם נפרט את השיקולים המנחים בעת שנבחנת החלטת המעסיק בדבר התקנת מצלמות במקום העבודה, נקדים ונציג בפניכם את העובדות כפי שנקבעו באותו פסק דין, משום שהכרת העובדות תסייע בהבנת התוצאה שנקבעה. נקדים ונציין כי בשים לב לעקרוניות הטמונה בסוגיה כאמור, צורפו לצדדים ארגוני המעסיקים והעובדים – וגם עמדתם נשמעה בהליך². כן חשוב לציין כבר עתה כי פסק הדין הנ"ל היה פסק דינה האחרון של כבוד הנשיאה, ורדה וירט ליבנה, אשר פרשה מכס השיפוט בסוף חודש מרץ 2025.

2. ואלו הן עובדות המקרה:

- א. מקום העבודה הוא משרד עורכי דין, והעובדת הועסקה בו כמנהלת משרד תקופה ארוכה של כ-18 שנים.
- ב. לטענתה של העובדת, היא חוותה לקראת סיום עבודתה התעמרות מצד ראש המשרד, ובמסגרת אותה התעמרות גם הותקנו מצלמות בסמוך לעמדת עבודתה.
- ג. שטח המשרד עצמו הוא כ-550 מ"ר והותקנו בו 9 מצלמות בכל רחבי המשרד. שתיים מבין המצלמות כוונו לעמדת העבודה של העובדת – האחת צילמה את פניה ואת פלג גופה העליון, והשנייה צילמה את גבה וכן את המחשב שעליו עבדה.
- ד. המעסיק טען כי המצלמות הוצבו ברחבי המשרד בעקבות תלונה שהתקבלה על הטרדה מינית – שלא היה ניתן לקבוע ממצאים לגביה.
- ה. העובדת דרשה מהמעסיק להסיר את המצלמות שכן מבחינתה הן היוו הרעת תנאים וחדירה לפרטיות, והמעסיק דחה את דרישתה זו.
- ו. על רקע זאת התפטרה העובדת מעבודתה אצל המעסיק בטענה להתפטרות בדין מפורט (קרי בזכאות לתשלום פיצויי פיטורים). עמדתה זו של העובדת התקבלה בפסק הדין, ונקבע שהיא אכן זכאית לתשלום פיצויי פיטורים מלאים בנסיבות של הרעת התנאים כאמור (טענת העובדת להתעמרות בעבודה נדחתה).

¹ חוק להשגת יעדי התקציב וליישום המדיניות הכלכלית לשנת התקציב 2025 (תיקוני חקיקה) התשפ"ה-2025, ספר החוקים 3384 פורסם ביום 27.3.2025.

² הרשות להגנת הפרטיות לא מצאה בסוגיה שהתעוררה בפסק הדין משום חידוש שהצדיק את הגשת עמדתה בהליך וזאת בשים לב לכך שכבר פורסמה עמדתה בנושא בשנת 2017 (הנחיית רשם מאגרי מידע 5/17).

חן בכר, ע"ד

נעמה שבתאי בכר, ע"ד

רומן גורליניק, ע"ד

נטלי מוזס לוי, ע"ד

דפנה פיש שליסלברג, ע"ד

אלי פנחס, ע"ד

יובל בלנדר זכריה, ע"ד

עדי אלנקרי, ע"ד

דניאלה שימנוב, ע"ד

Chen Bahar, Adv.

Naama Shabtay Bahar, Adv.

Roman Guralnik, Adv.

Natalie Moses Levy, Adv.

Dafna Fish Schlusberg, Adv.

Eli Pinchas, Adv.

Yuval Blander Zecharia, Adv.

Adi Elankry, Adv.

Daniela Shimonov, Adv.

חן בכר, ע"ד

נעמה שבתאי בכר, ע"ד

רומן גורליניק, ע"ד

נטלי מוזס לוי, ע"ד

דפנה פיש שליסלברג, ע"ד

אלי פנחס, ע"ד

יובל בלנדר זכריה, ע"ד

עדי אלנקרי, ע"ד

דניאלה שימוןוב, ע"ד

Chen Bahar, Adv.

Naama Shabtay Bahar, Adv.

Roman Guralnik, Adv.

Natalie Moses Levy, Adv.

Dafna Fish Schlusberg, Adv.

Eli Pinchas, Adv.

Yuval Blander Zecharia, Adv.

Adi Elankry, Adv.

Daniela Shimonov, Adv.

3. השיקולים שלאורם נבחנת החלטת המעסיק להתקין מצלמות פורטו בפסק הדין, ואלו הם שלושת השלבים שמעסיק נדרש לעבור כדי להוכיח בהליך משפטי שהתקנת המצלמות נעשתה כדין:

א. שלב ראשון: לגיטימיות ותכלית ראויה – האם המטרה לשמה פוגע המעסיק בפרטיותו של העובד הינה חיונית לעבודה? במקרים בהם המצלמות הוצבו מסיבות שאינן לגיטימיות כשלעצמן, די יהיה בכך כדי לקבוע שיש הרעה מוחשית בתנאי העסקתו של עובד, וזאת לצד סעדים נוספים שעובד יוכל לתבוע כגון פיצוי בשל הפרת חובת תום הלב של המעסיק כלפיו.³

ב. שלב שני: מידת הפגיעה (רלוונטיות ומידתיות) – האם האמצעי שנבחר רלוונטי לצורך הגשמת המטרה? האם נבחרה החלופה אשר מביאה לפגיעה מינימלית ככל הניתן בפרטיותו של העובד? שני מבחנים אלו יחדיו מגדירים האם הפגיעה בעובד הייתה נמוכה או גבוהה, וזאת מתוך נקודת הנחה שבכל מקרה כזה יש מידה מסוימת של פגיעה בפרטיותו של העובד, אולם לא כל פגיעה תקים בהכרח זכאות להתפטרות בדין מפוטר. לצורך קביעת מידת הפגיעה נבחן, לדוגמא, את השאלות הבאות (לא רשימה סגורה): האם המצלמה הוצבה בשטח ציבורי או באזור פרטי? האם המצלמה מצלמת רק את העובד או חלקים נוספים במשרד? האם המצלמה כוללת הקלטת שמע או לא? האם הצילומים נגישים למעסיק או לחברת אבטחה? ככל שהצילומים נגישים למעסיק נשאלת גם השאלה מי הגורם במעסיק שיכול לגשת אליהם? יש משמעות גם לוותק העובד במקרה המדובר, כאשר מידת הפגיעה של עובד אשר עובד תקופה ארוכה עשויה להיות גבוהה משל עובד חדש. כמו כן, קיים הבדל בין מקרה שבו נעשה שינוי במהלך תקופת העסקתו של עובד למקרה שבו הצבת מצלמות נעשתה לפני תחילת העסקתו וכיוב' אלמנטים נוספים אשר קשורים הן במקום העבודה והן בנתוניו האישיים של העובד.

ג. שלב שלישי: איזון מול מידת ההסכמה של העובד (הליך נאות, הסכמה ושקיפות) – האם המעסיק נתן לעובד להשמיע את עמדתו בעניין? האם המעסיק יידע את העובד על האפשרות לפגיעה בפרטיותו או האם קיבל את הסכמתו לפגיעה? ככל שהמעסיק קיבל את הסכמתו של העובד, האם ההסכמה מספקת לצורך פגיעה בפרטיותו של העובד? ובמקומות מאורגנים - האם התנהל הליך הידברות עם ארגון העובדים בעניין? האם התקבלה הסכמתו של ארגון העובדים? ככל שהפגיעה בעובד קשה יותר יהיה על המעסיק לקבל את הסכמתו המפורשת של העובד להצבת המצלמות, בעוד שבמקרה בו הפגיעה היא פחותה די יהיה ביידוע של העובד על הצבת המצלמות (אותו כנ"ל גם ביחס למועמדים לעבודה שטרם החלו לעבוד). חשוב להדגיש כי במקרים מסוימים שבהם הפגיעה בפרטיות של העובד היא כה קשה (למשל במקרה של התקנת מצלמה בתוך תא השירותים) – הרי שגם ההסכמה מפורשת מצידו של העובד לא תכשיר את המעשה הפסול. מקבילית הכוחות שהוצגה בהקשר הזה תוארה היטב בתרשים הבא:

³ שימו לב שנכון לעת הזו בתי הדין לעבודה אינם מוסמכים לפסוק את הפיצוי הקבוע בחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 וזאת מאחר שחוק זה אינו מצוי בסמכות בתי הדין לעבודה.



חן בכר, ע"ד

נעמה שבתאי בכר, ע"ד

רומן גורליניק, ע"ד

נטלי מוזס לוי, ע"ד

דפנה פיש שליסלברג, ע"ד

אלי פנחס, ע"ד

יובל בלנדר זכריה, ע"ד

עדי אלנקרי, ע"ד

דניאלה שימנוב, ע"ד

Chen Bahar, Adv.

Naama Shabtay Bahar, Adv.

Roman Guralnik, Adv.

Natalie Moses Levy, Adv.

Dafna Fish Schlusberg, Adv.

Eli Pinchas, Adv.

Yuval Blander Zecharia, Adv.

Adi Elankry, Adv.

Daniela Shimonov, Adv.

4. באשר למקרה הקונקרטי שנדון בפסק הדין – נקבע שהמעסיק צלח את השלב הראשון (התקנת המצלמות הייתה לגיטימית בנסיבות העניין), אך בבחינת השלב השני נקבע כי לא ברורה התעקשות המעסיק שלא להזיז את המצלמות מן הזווית הספציפית שצילמה את העובדת. בפרט נכונים הדברים עת מדובר בעובדת וותיקה שלא דובר איתה מראש על התקנת המצלמה, מה גם שלאחר שפנתה למעסיק – האחרון סירב אפילו לבחון זאת. בנסיבות הללו, כך נקבע, הייתה לעובדת הזכות להתפטר בדין מפוטרת מעבודתה, שכן עצם הצבת המצלמות – באופן שבו הדבר נעשה, מהווה הרעה מוחשית בתנאי עבודתה.
5. נמליץ אפוא להיוועץ עמנו באשר למצלמות המותקנות במקום העבודה וכן ככל שבעתיד תהא כוונה להתקין מצלמות כאמור.

הפחתת שכר לעובדים במגזר הציבורי

6. החוק אשר פורסם ביום 27.3.2025 מסדיר את הפחתת השכר לעובדי המגזר הציבורי באחד משני האופנים הבאים –
- א. עובדים שחל לגביהם הסכם קיבוצי שהסדיר את הפחתת השכר, כאשר הכוונה היא להסכם קיבוצי שנחתם עד ליום 31.3.2025 ואושר על ידי שר האוצר או על ידי הממונה על השכר באוצר.
- ב. עובדים שלא חל עליהם הסכם קיבוצי כפי שפורט בסעיף א.
7. ביחס לאותם עובדים שחל לגביהם הסכם קיבוצי – המעסיק נדרש לבצע את הפחתת שכרם על פי האמור באותו ההסכם.
8. ביחס לעובדים שלא חל לגביהם הסכם קיבוצי, וכן ביחס לבעלי תפקיד ששכרם משולם מקופת המעסיק הגם שאינם נחשבים כ"עובדים" (כגון יו"ר של תאגיד) – המעסיק⁴ נדרש לפעול כפי שיפורט להלן.
- שימת הלב כי הפחתת השכר תיעשה רק לעובדים שחצו את גיל 18 ולא לבני נוער.

⁴ מעסיק הוא מי שנמנה על אחת ההגדרות הבאות: המדינה, גוף מתוקצב, גוף נתמך, תאגיד בריאות, מוסד חינוך שהממשלה משתתפת בתקציבו במישרין או בעקיפין וסכום ההשתתפות בתקציבו בשנת 2024 היה לפחות 40% מהתקציב.

9. שיעור ההפחתה:

א. בעד התקופה שמתחילה ביום 1.4.2025 ועד 31.12.2025 – 3.307% מן הבסיס הקובע.

ב. בעד התקופה שמתחילה ביום 1.1.2026 ועד 31.12.2026 – 1.2% מן הבסיס הקובע.

שימת ליבכם כי אין לפגוע בזכות של עובד לתשלום שכר מינימום, ולכן אין לבצע את הפחתת השכר אם העובד משתכר שכר מינימום בלבד (אפשר לבצע את ההפחתה רק מתוספות מוחרגות ככל שישנן במקום העבודה).

10. הבסיס הקובע להפחתה כולל את המשכורת של העובד כולל רכיבי עבודה נוספת, מענק יובל ורכיבים הנגזרים מהשכר המובא בחשבון לחישוב ערך שעת עבודה. לעומת זאת, הבסיס הקובע להפחתה לא יכלול את הרכיבים הבאים: תשלומים שאינם משולמים על בסיס חודשי, שבועי או יומי ואינם מחושבים על בסיס רכיבי שכר אחרים; דמי הבראה וקצובת ביגוד או תשלומים אחרים הדומים להם במהות גם אם הכינוי שלהם שונה; החזרי הוצאות; רכיבי גילום המשולמים בידי המעסיק.

הבסיס הקובע יופחת גם לצורך הפקדות וניכויים לקרן השתלמות, אך לא יופחת לצורך הפקדות וניכויים לביטוח פנסיוני, תשלומי פנסיה תקציבית ותשלום חד פעמי המשולם לעובד עקב סיום עבודה או תפקיד (כגון מענק פרישה).

11. לא יבוצע כפל הפחתה: החוק קובע מספר עקרונות שנועדו למנוע כפל הפחתה בשכרו של העובד:

א. נושא משרה ששכרו הוקפא לפי חוק ההקפאה לנושאי משרה⁵ – שכרו לא יופחת בהתאם לחוק החדש.

ב. עובד שמקבל את משכורתו לפי המשכורת של עובד אחר – יש לחשב את הפחתת שכרו לפי השכר ששולם לו לפני ההפחתה של העובד האחר, וכך להימנע מביצוע כפל הפחתה בשכרו.

12. הסכומים שהופחתו משכרם של העובדים יחושבו על ידי המעסיק כ"סכום חיסכון" וסכום זה יועבר לאוצר המדינה. המעסיקים הרלוונטיים נדרשים לעקוב אחר הנחיית משרד האוצר בכל הנוגע לחישוב סכום החיסכון והעברתו לקופת המדינה.

כדרכם של חוזרי לקוחות, הרי שהאמור בהם איננו מהווה תחליף לייעוץ משפטי קונקרטי שיינתן בכל מקרה על פי נסיבותיו.

נשמח לסייע בכל שאלה שתתעורר / הבהרה שתידרש.

בברכת אביב שמח,

נעמה שבתאי בכר, עו"ד

חן בכר, עו"ד
נעמה שבתאי בכר, עו"ד
רומן גורלניק, עו"ד
נטלי מוזס לוי, עו"ד
דפנה פיש שליסלברג, עו"ד
אלי פנחס, עו"ד
יובל בלנדר זכריה, עו"ד
עדי אלנקרי, עו"ד
דניאלה שיימנוב, עו"ד

Chen Bahar, Adv.
Naama Shabtay Bahar, Adv.
Roman Guralnik, Adv.
Natalie Moses Levy, Adv.
Dafna Fish Schlusberg, Adv.
Eli Pinchas, Adv.
Yuval Blander Zecharia, Adv.
Adi Elankry, Adv.
Daniela Shimonov, Adv.

⁵ חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב לשנת התקציב 2025) (הקפאת שכר נושאי משרה ברשויות השלטון וברשויות מקומיות בשנת 2025) התשפ"ה-2024.