

עבודה מהבית – לא רק בתקופת הקורונה / עו"ד דורון אפיק

לפני זמן מה שמעתי על מתכנת הייטק, ספק גאון אבל בטוח קרימינל, שבמהלך תקופת הקורונה "עבד מהבית" במספר עבודות במשרה מלאה. אף אחד מהמעסיקים לא ידע, כמובן, שבו זמנית אותו עובד עובד "במשרה מלאה" במקום אחר. מתכנת עבודה מרחוק מעלה סוגיות מהותיות מתחום דיני העבודה, אך לא רק, אשר רצוי לשקול בזהירות כאשר מעסיקים עובדים בעבודה מרחוק, לרבות יכולת הפיקוח על עבודת העובד.

יכולת הפיקוח אינה הבעיה היחידה. עובד העובד מהבית חשוף לא רק להפרעות, ככל שאין לו סביבת עבודה "סטריילית", אלא שהעובד והציוד שקיבל מהמעסיק עשויים להיות חשופים גם לסכנות שבסביבת עבודה במשרד אינן קיימות. כדוגמה, באפריל 2021 נדונה בבית הדין לעבודה בתל אביב סוגיה של עצמאית¹ שהסבה חדר צמוד לחדר השינה שלה למשרד קטן ובו ביצעה את עבודתה. כשהיא החליקה על ריצפה רטובה סירב הביטוח הלאומי להכיר באירוע כתאונת עבודה, בין היתר בשל הקושי להראות שהתאונה הייתה קשורה לעבודה ולא לשהות רגילה בבית. באותו מקרה בית הדין קיבל את הגרסה של העובדת שהיא נפלה כשקמה להביא את הטלפון הנייד שלה לצורכי העבודה והכיר באירוע כתאונת עבודה. כשמדובר במעסיק המעסיק עובדים, חשוב לוודא שהביטוח של החברה חל גם על מקרה כזה, ולא רק בכל הקשור לפגיעה של העובד אלא גם בכל הקשור לנושא ביטוח הסייבר (אם העובד מתחבר מרחוק למשרד) וביטוח על ציוד שנמסר לעובד לשם עבודתו.

סוגיה מעניינת נוספת היא מצב בו עובד מסרב להמשיך לעבוד, אלא אם יאפשרו לו עבודה מהבית. סיטואציה כזו קורית לא פעם בכל הנוגע לאימהות עובדות, אשר לאחר לידה מבקשות לבצע עבודה היברידי או עבודה מלאה מהבית. האם סירוב של המעסיק לאפשרות כזו נחשב לפיטורים? בפסק דין מינואר 2022², דובר בעובדת שיצאה לחופשת לידה ובטרם שבה לעבודתה, ביקשה לעבוד מהבית אך בקשתה סורבה. בית הדין סירב להכיר בכך כפיטורים ודחה את תביעת העובדת.

בסוף שנת 2021 הונחה הצעת חוק על שולחן הכנסת³ (בנוסח דומה להצעה שהוגשה שנה קודם לכן ולא קודמה) לפיה מעסיק יחויב בהסכם שונה במקרה של עבודה מרחוק, ועליו יחולו כללים מיוחדים, למשל כדי לוודא שלא תיפגע פרטיות העובד על ידי מעקב פיזי או אלקטרוני על עבודתו. נושא הפיקוח על עבודת העובד הוא נושא מהותי ביותר בעבודה מהבית, שחשוב שיובהר מפורשות בהסכם ההעסקה. בעוד שבית הדין לעבודה הכיר בשנת 2020 בזכות למעקב אחרי עובדים באמצעות אמצעים טכנולוגיים לאיכון מיקום רכב ואופן נהיגה⁴, נקבע גם שאופן האיכון צריך לשמור על זכות העובד לפרטיות, באופן דומה לכך שבתי הדין הכירו בזכות של עובד לפרטיות בתיבת דואר אלקטרוני המשמשת הן לשימושים פרטיים והן לשימוש העבודה⁵.

כך, חשוב ביותר שהסכמי העסקה בכלל, אך בוודאי הסכמי העסקה של עובדים העובדים מרחוק, יוכן על ידי עורכי דין בעלי ניסיון בתחום ואשר יודאו הגנה על זכויות העובד מצד אחד, אולם גם הגנה על זכויות המעסיק באופן שייאכף בסופו של דבר על ידי בתי הדין לעבודה.

¹ עו"ד דורון אפיק הינו נטריון ועורך דין המוסמך בישראל ובניו יורק והוא השותף המנהל של משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) המתמקד בהנפקות באוסטרליה ובניו יורק, דיני חברות, דיני מקרקעין, עסקאות בינלאומיות ופיננסיות, לרבות עסקאות מיזוג ורכישה, מימון ומשפט ימי ואף הרצה בתחומי מומחיותו, לרבות במסגרת תואר מנהל עסקים Executive MBA באוניברסיטה העברית בירושלים. עו"ד אפיק בוגר הכשרה של האיחוד האירופי ביישוב סכסוכים בינלאומיים מחוץ לכותלי בית המשפט (גיטור ובוררות) ומשמש גם כבורר וכמאמן בנאמנויות ישראליות ובינלאומיות. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: afiklaw@afiklaw.com.

² בל (ת"א) 18-4530-01 נילי ארנובני נ' המוסד לביטוח לאומי, 25.04.2021, בית הדין האזורי לעבודה תל-אביב, כבי השופטת אירית הרמל - <https://he.afiklaw.com/caselaw/13249>
³ 2 ע"ש (אזורי יום) 19-13090-05 הילה לוי - א. בוטון עבודות עפר, 05.01.2022, בית הדין האזורי לעבודה ירושלים, כבי השופטת שרה שדיאור, נציג ציבור (עובדים) מר אלי קדוש - <https://he.afiklaw.com/caselaw/13248>

⁴ הצעת חוק חוזה העבודה (הסדרי עבודה מרחוק), התשפ"א-2021, הצעת חוק פרטית [2055/24/פ] לכנסת ה-24 של חברת הכנסת גיידא ריטאווי-זועבי.
⁵ סק (ת"א) 19-2994-06 הסתדרות העובדים הכללית הסתדרות עובדי המדינה - מדינת ישראל, 08.10.2020, בית הדין האזורי לעבודה תל אביב, כבי השופטת תומר סילורה, נציג ציבור (עובדים) מר מרדכי נגר, נציג ציבור (מעסיקים) מר אברהם גלאי - <https://he.afiklaw.com/caselaw/13272>

⁵ עע (ארצי) 8/90 טלי איסקוב עברני נ' מדינת ישראל - הממנה על חוק עבודת נשים ואח, 08.02.2011, בית הדין הארצי לעבודה, כ שיא סטיב אדלר, השופטת נילי ארד, השופטת רונית רוזנפלד, נציג עובדים, מר שלום הבושש נציג מעסיקים, מר דוד בן אבו - <https://he.afiklaw.com/caselaw/2575>

Working from home - not just at Covid-19 times / Doron Afik, Esq.*

Some time ago I heard about a high-tech programmer, maybe a genius but surely a criminal, who during the CoVid-19 period "worked from home" in a number of full-time jobs. None of the employers knew, of course, that at the same time the same employee was working "full time" elsewhere. This work format raises significant issues from the field of labor law, but not only, which should be carefully considered when hiring remote workers, including the ability to supervise.

Supervision is not the only problem. An employee working from home is exposed not only to disruptions, insofar as the employee does not have a "sterile" work environment, but the employee and the equipment received from the employer may also be exposed to dangers that do not exist in the office work environment. As an example, in April 2021, a case was discussed in the Tel Aviv Labor Court of a self-employed person who converted a room next to her bedroom into a small office where she performed her work. When she slipped on a wet floor, The National Social Security Agency refused to recognize the incident as a work accident, in part because of the difficulty of showing that the accident was work-related and not a normal home accident. In that case, the court accepted the employee's version that she fell when she got up to bring her cell phone for work purposes and recognized the incident as a work accident. When employing employees, it is important to make sure that the business insurance also covers such a case, not only in relation to the employee's injury but also in relation to cyber insurance (if the employee connects remotely to the office) and insurance on equipment provided to the employee.

Another interesting issue is a situation where an employee refuses to continue working unless allowed to work from home. Such a situation often happens when it comes to working mothers, who after giving birth wish to do hybrid work or full-time work from home. Is the employer's refusal of such an option considered dismissal? In a verdict of January, 2022, an employee who went on maternity leave demanded, before returning to work, to work from home but her demand was denied. The Court refused to recognize this as dismissal and dismissed the employee's claim.

At the end of 2021, a bill was placed on the Knesset table (similar to a proposal submitted a year earlier and was not promoted) according to which an employer would be bound by a different agreement in the case of "long-distance work", and special rules would apply, for example to ensure non-invasion of privacy by physical or electronic surveillance. The issue of supervision of the employee's work is a very essential issue in work from home, which is important to be explicitly clarified in the employment agreement. While the Labor Court recognized in 2020 the right to track employees through technological means of locating a vehicle location and driving style, it was also determined that the surveillance method should honor the employee's right to privacy, similarly to the fact that the court recognized an employee's privacy right in an e-mail box used for both private and use the job.

Thus, it is extremely important that the employment agreements in general, but certainly the employment agreements of employees working remotely, be prepared by lawyers with experience in the field who will ensure protection of the employee's rights on the one hand, but also protection of the employer's rights.

***Doron Afik, Esq.** is a notary public and an attorney admitted to practice in Israel and New York and is the managing partner of Afik & Co., Attorneys and Notaries (www.afiklaw.com). Doron served an adjunct professor at Hebrew University Doron teaches Mergers and Acquisitions as part of the EMBA program. Doron's practice focuses primarily on Australian and New York IPO's, international transactions, including mergers and acquisitions, dispute resolution and issues of public law. He is a graduate of a European Union alternative disputes resolution course and the ICC Master Class for arbitrators and also serves as arbitrator. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com