

הסכם קיבוצי כללי

שנועד ונחתם בתל אביב ביום 25 לחודש יוני 2008

בין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

ארגון העובדים היציג שהוא צד לחסכמים קיבוציים ארציים וענפיים בכל המגזרים במשק

להלן: צד א'

לבין

לשכת התאום של הארגונים הכלכליים

ארגון גג המאגד את רוב ארגוני המעסיקים והארגונים הכלכליים בישראל¹

להלן: צד ב'

והואיל והמחשב במקום העבודה הוא בבעלות המעסיק וחלק מזכות הקניין שלו, המעוגנת בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו;

והואיל וזכות הפרטיות היא זכות המעוגנת בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו;

והואיל וזכות הקניין של המעסיק ותזכות לפרטיות של העובד מחייבות איזון מתאים ביניהן;

והואיל ושימוש במחשב המעסיק לצרכי עבודה הינו חלק בלתי נפרד מביצוע העבודה בכל מקום עבודה, בו מחשבים משרתים את צרכי העבודה;

והואיל ועניין העקרונות וכללי ההתנהגות בנושא שימוש במחשב נראה לצדדים כתיאום, חשוב וחדשני, ומצריך הסדרה נורמטיבית מוסכמת;

והואיל והצדדים ניהלו משא ומתן קיבוצי במטרה להגיע לחסכמות בדבר כללי התנהגות, שיסדירו את זכות ואופן שימוש העובד במחשב המעסיק;

למיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. הגדרות

בהסכם קיבוצי זה-

"עובד/ת" - גם משתמש במחשב כמשמע, כולל כל מי שנדרש להשתמש במחשב המעסיק לצורך ביצוע מטלות במסגרת עבודתו אצל המעסיק;

¹ ראה רשימת הארגונים בשםם נחתם הסכם זה, להלן בעמוד 4.

"מעסיקי" – כולל מעסיק בפועל, הנחלת העסק וכן מקום עבודה, בו קיימים מחשבים המשמשים לצורך העבודה;

"מקום עבודה" – כל מקום עבודה, שהמעסיק מעמיד בו מחשבים לשימוש העובדים למטרות העסק;

"מחשב" – מחשב, שמעסיק העמיד לרשות העובדים לצורך עבודתם;

"שימוש במחשב" – יישומי מחשב שונים, ובכלל זה אינטרנט, ויגות דואר, כולל המפורט בחסכם זה לגבי אופני שימוש העובד במחשב;

"כללי השימוש" – הכללים המפורטים בחסכם זה.

עקרונות מוסכמים

2.

העקרונות הבאים יחולו לעניין חובות וזכויות עובד ומעסיק בעת שימוש במחשב:

א. הצדדים מכירים בזכות הקניין של המעסיק בעסקו כולל זכותו לניהול העסק וזכותו לפרטיות וצנעת הפרט של העובד במקום עבודתו, והכל בהתאם להוראות הדין. כל זאת במסגרת סבירה, ראויה ומידתית, בתום לב, תוך זכאות לפרטיות בכל הנוגע למידע אישי של העובד ובהתאם לאמור בחסכם זה.

ב. שימוש עובד במחשב לצרכי העבודה יהיה לצרכי העסק, בהתאם לדין ולחוראות החלות על משתמשי המחשב בעסק, בהגנות ובתום לב.

ג. שימוש עובד במחשב המעסיק יהיה בחנינות, בסבירות ובתום לב, וחל בהתאם לחוראות הדין ולאמור בחסכם זה.

ד. חייז הפרטיים של אדם אינם מעניינו של אחר. כבוד האדם ופרטיותו במקום העבודה ישמרו, והכל בהתאם לחוראות הדין ולאמור בחסכם זה.

ה. הזכות לפרטיות תיבחן יחד עם זכות המעסיק לנהל את עסקו בהתאם למטרותיו ולאינטרסים שלו.

כללי התנהגות

3.

כללי ההתנהגות הבאים יחולו במקום עבודה בו משתמש עובד במחשב המעסיק:

א. בכפוף לעקרונות המוסכמים בסעיף 2 לעיל, למעסיק הזכות לקבוע כללי שימוש או אי שימוש במחשב במקום העבודה, כולל לעניין וטכנולוגיית התואמת את צרכי העסק ושימוש בתוכנות שונות, אימוץ כללי תקינה מוכרים בנושא ביטחון המידע (ISO), מדיניות מסירת תיבות דואר לשימוש העובדים, התחברות או ניתוק לספק שירותי האינטרנט ולאתרים, קיום תוכנת העתקה בו זמנית קבועה, גרדי בטיות המידע ומניעת דליפת מידע, כללי שימוש או אי שימוש בתוכנות, סילוק חומר עסקי או פרטי שנפלט מהמחשב, וכן פעולות ניטור ואחזקה שוטפות המונעות הדירת גורמים זרים כולל הפעלת תוכנות לאיתור וירוסים. כללי השימוש יהיו לצרכי הנשמות מטרות העסק ולתכלית ראויה, יבאו לידיעת העובדים, ויהיו בהתאם לחסכם זה והוראות הדין.

- ב. העובד ישתמש במחשב לצרכי עבודתו, ורשאי- בהתאם להסכם זה, בהיקף מיזמי ובזמן סביר- להשתמש בו גם לצורך פעולות אישיות שלו, שחל עליהן עקרון צנעת הפרט, ושאינן קשורות לעבודתו, ואינן מוגדרות לחוראות הדין ולאמור בהסכם זה.
- ג. המעסיק יעשה את הפעולות המנויות בסעיף קטן א' לעיל בתום לב, בסבירות ובשקיפות, במידה ולמטרה ראויה, בהתאם לצרכי העסק, ולא יעשה במידע אישי שיעלה שימוש הפוגע בכבוד ובצנעת הפרט של העובד.
- ד. בחתקיים נסיבות, שמקימות למעסיק סביר סיבה להניח בתום לב, כי העובד עושה במחשב שימוש בלתי חוקי או שימוש החושף את המעסיק לתביעות צד שלישי או שימוש שיש בו כדי לפגוע בעסק, רשאי המעסיק לבצע פעולות לבדיקת שימוש העובד במחשב, באינטרנט ו/או בדוא"ל, והכל במידה ראויה וסבירה, לפרק זמן סביר ותוך צמידות למטרה. לכל כניסה לתיבת דואר אישית, חנושאת כותבת עם שם העובד בלבד ולקבצים אישיים שכן, נדרשת הסכמה מפורשת מצד העובד, ואם ביקש זאת העובד, יעשה הדבר, בנוכחותו.
- ה. שימוש במידע אישי, שנאסף על ידי מעסיק על פי סעיף זה, יהיה בהתאם לכללים ותוך פגיעה פחותה בפרטיות העובד. מידע שהושג שלא כדין ובניגוד להסכם זה לא יעשה בו שימוש.

- ו. כללים לעניין גרדי השימוש במחשב, ככל האמור בהסכם זה, יובאו לדיעת יחיד הצדדים לגבי הענפים השונים.

4. פעולות צד שלישי

מעסיק לא ישא באחריות לחפרת חובת הפרטיות בגין תוצאות פעולות שנגשו בניגוד להסכם זה, או שנגשו שלא כדין, אם פעולות אלה נעשו בידי צד שלישי, שאינו בשליטת המעסיק, או בידי טכנאי תחזוקת המחשב, שאינו עובד המעסיק. המעסיק לא יעשה כל שימוש במידע האישי.

5. הליכים ליישוב חילוקי דעות

- א. חילוקי דעות בין מעסיק לעובד בנושא, שחשכם זה מתייחס אליו, ידונו במסגרת שנקבעה בהסכם הקיבוצי הענפי או בהסכם קיבוצי מיוחד או בהסדר קיבוצי, החלים במקום העבודה. נשאים, שעניינם תפרת משמעת, ידונו בהתאם להסכם הקיבוצי, החל במקום העבודה.
- ב. לא הגיעו הצדדים במקום העבודה להסכמה תוך 60 יום מיום הגשת בקשה לדיון, יוכל כל צד לפנות לוועדה משותפת עליונה, שתמונה על ידי יו"ר ועדת העבודה של לשכת התאום ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות העובדים הכללית החדשה. בוועדה זו יהיו חברים נציג אחד מארגון המעסיקים הענפי ונציג אחד מארגון העובדים היציג במקום העבודה ו/או בענף. החלטת הוועדה תהיה מנומקת ובכתב. במקום עבודה, בו אין ארגון עובדים יציג, יוכל כל צד לפנות ישירות לוועדה העליונה שתפעל לפי סעיף זה.
- ג. לא הגיעה הוועדה להסכמה בתוך 60 יום, יוכל כל צד לפנות בבקשת סעד לבית הדין לעבודה, ויוכל לצרף לבקשתו מידע אודות עמדות הצדדים, תמצית הדיון שהתקיים שיכלול עמדת כל צד, הסכמות וחילוקי דעות.

7. חילוקי דעות לגבי פרשנות משפטית של מונח או הוראה שבחשכם זה או אי בהירות באשר למשמעות סעיף או יישומו או צורך בקביעת כללים מוסכמים ליישום זהשכם, לרבות חזאמת הכללים הקבועים בחשכם זה ו/או קביעת כללים מיוחדים למקומות עבודה/ענפים שבשל אופי עבודתם מצריכים קביעת כללים ייחודיים, דוגנו בוועדה שחבריה ימונו על ידי הצדדים בהסכמה. לעניין חילוקי דעות שיקבאו בפני הועדה, תמסודר הועדה החלטות, כולל נימוקים משפטיים, בתוך 30 יום, וערר על החלטה ניתן להגיש לבית הדין לעבודה. לא הוגש ערר בתוך 30 יום ממועד קבלת החלטה, תשלח החלטה לרשם החסכמים הקיבוציים, ותהיה תלק בלתי נגרד מהחשכם.

6. רישום החשכם

הסכם זה יירשם אצל רשם החסכמים הקיבוציים כהסכם קיבוצי, והצדדים יפנו לשר התמיית בבקשה להוציא צו הרחבה, המחיל את הוראותיו על כל העובדים והמעבידים בישראל.

7. הצטרפות לחשכם

א. ארגון מעסיקים, שאינו צד להסכם, יוכל להודיע לצדדים על הצטרפות להסכם זה, ועם משלות הודעה על ידי הצדדים לרשם החסכמים הקיבוציים, יחולו על חבריו הוראות הסכם זה.

ב. מעסיק, שהסכם זה אינו חל עליו, והוא צד לחסכם קיבוצי כללי מיוחד או הסדר קיבוצי, יוכל להודיע על הצטרפותו להסכם, ועם קבלת אישור בכתב מהצדדים, יחולו עליו הוראות הסכם זה.

8. כללי

הסכם זה לא בא לפגוע בהוראות כל דין בעניין סודיות מידע והגנה על הפרטיות.

נאנו תיום על החתום, תל אביב, 25 לחודש יוני 2008

 הסתדרות העובדים הכללית החדשה

 לשכת התאגים של הארגונים הכלכליים בישראל

בשם הארגונים חתומים לחין:
 התאחדות התעשייתים בישראל
 לשכת המסדר תיא יפו, בשמה ובשם לשכת המסחר חיפה, באר שבע וירושלים
 התאחדות הקבלנים והבונים בישראל
 התאחדות האיכרים בישראל
 התאחדות המלונות בישראל
 התאחדות תעשיית הנהלתומים בישראל בע"מ
 התאחדות מסאכה התעשייה בישראל
 הארגון הארצי של מפעלי השמירה בישראל
 האגודת הכל ארצי של מפעלי האתזקה והנקיון בישראל
 האיגוד הארצי למסחר בישראל
 התאחדות ענף הקולנוע בישראל
 התאחדות הסותרים בישראל
 לחב- לשכת ארגוני העצמאיים בישראל