

הסכם קיבוצי כללי

15.09.2008

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 25 לחודש יוני 2008

שולחן עבודה

בין

הסתדרות העובדים הכללית החדשהארגון העובדים היציג שהוא צד להסכמים קיבוציים ארציים וענפיים בכל המגזרים
במשק

להלן: צד א'

לבין

לשכת התאום של הארגונים הכלכלייםארגון 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 והזכות 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 כחיוני, חשוב וחדשני, ומצריך הסדרה נורמטיבית מוסכמת;

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

לפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:**1. הגדרות**

בהסכם קיבוצי זה-

"עובד/ת" – גם משתמש במחשב במשמע, 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.

"מעסיק" – כולל מעסיק בפועל, הנהלת 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, תיבת דואר, כולל המפורט בהסכם זה לגבי אופני שימוש העובד במחשב;

"כללי השימוש" – הכללים המפורטים בהסכם זה.

2. עקרונות מוסכמים

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

- א. הצדדים מכירים בזכות הקניין של המעסיק בעסקו כולל זכות לניהול העסק ובזכות 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 בהסכם זה.
- ב. שימוש עובד במחשב לצרכי העבודה יהיה לצרכי העסק, בהתאם לדין ולהוראות החלות על משתמשי המחשב בעסק, בהגיונות ובתום לב.
- ג. שימוש עובד במחשב המעסיק יהיה בהגיונות, בסבירות ובתום לב, והכל בהתאם להוראות הדין ולאמור בהסכם זה.
- ד. חייו הפרטיים של אדם אינם מעניינו של אחר. כבוד האדם ופרטיותו במקום העבודה ישמרו, והכל בהתאם להוראות הדין ולאמור בהסכם זה.
- ה. הזכות לפרטיות תיבחן יחד עם זכות המעסיק לנהל את עסקו בהתאם למטרותיו ולאינטרסים שלו.

3. כללי התנהגות

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 הטכנולוגיה 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, גדרי בטיחות המידע ומניעת דליפת מידע, כללי שימוש או אי שימוש בתוכנות, סילוק חומר עסקי או פרטי שנפלט מהמחשב, וכן פעולות ניטור ואחזקה שוטפות המונעות חדירת גורמים זרים כולל הפעלת תוכנות לאיתור וירוסים. כללי השימוש יהיו לצרכי הגשמת מטרות העסק ולתכלית ראויה, יובאו לידיעת העובדים, ויהיו בהתאם להסכם זה והוראות הדין.

- ב. העובד ישתמש במחשב לצרכי עבודתו, ורשאי- בהתאם להסכם זה, בהיקף מידתי ובזמן סביר- להשתמש בו גם לצורך פעולות אישיות שלו, שחל עליהן עקרון צנעת הפרט, ושאינן קשורות לעבודתו, ואינן מנוגדות להוראות 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. בהתקיים 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, הנושאת כתובת עם שם העובד בלבד ולקבצים אישיים שלו, 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 גדרי השימוש במחשב, ככל האמור בהסכם זה, יובאו לידיעת יחידי הצדדים לגבי הענפים השונים.

4. פעולות צד שלישי

מעסיק לא ישא באחריות להפרת חובת הפרטיות בגין תוצאות פעולות שנעשו בניגוד להסכם זה, או שנעשו 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, שהסכם זה מתייחס אליו, ידונו במסגרת שנקבעה בהסכם הקיבוצי הענפי או בהסכם קיבוצי מיוחד או בהסדר קיבוצי, החלים במקום העבודה. נושאים, שעניינם הפרת 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.

ד. חילוקי דעות לגבי פרשנות משפטית של מונח או הוראה שבהסכם זה או אי בהירות באשר למשמעות סעיף או יישומו או צורך בקביעת כללים מוסכמים ליישום ההסכם, לרבות התאמת הכללים הקבועים בהסכם זה ו/או קביעת כללים מיוחדים למקומות עבודה/ענפים שבשל אופי עבודתם מצריכים קביעת כללים ייחודיים, ידונו בוועדה שתבריה ימונו על ידי הצדדים בהסכמה. לעניין חילוקי דעות שיובאו בפני הוועדה, תמסור הוועדה החלטתה, כולל נימוקים משפטיים, בתוך 30 יום, וערר על ההחלטה ניתן להגיש לבית הדין לעבודה. לא הוגש ערר בתוך 30 יום ממועד קבלת ההחלטה, תשלח ההחלטה לרשם ההסכמים הקיבוציים, ותהיה חלק בלתי נפרד מההסכם.

6. רישום ההסכם

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

7. הצטרפות להסכם

א. ארגון מעסיקים, שאיננו צד להסכם, יוכל להודיע לצדדים על הצטרפות להסכם זה, ועם משלוח הודעה על ידי הצדדים לרשם ההסכמים הקיבוציים, יחולו על חבריו הוראות הסכם זה.

ב. מעסיק, שהסכם זה אינו חל עליו, והוא צד להסכם 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.

באנו היום על החתום, תל אביב, 25 לחודש יוני 2008

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

לשכת התאום של הארגונים הכלכליים
בישראל

בשם הארגונים המנויים להלן:

התאחדות התעשיינים בישראל
לשכת המסחר ת"א יפו, בשמה ובשם לשכת המסחר חיפה, באר שבע וירושלים
התאחדות הקבלנים והבונים בישראל
התאחדות האיכרים בישראל
התאחדות המלונות בישראל
התאחדות תעשייני היהלומים בישראל בע"מ
התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל
הארגון הארצי של מפעלי השמירה בישראל
האיגוד הכל ארצי של מפעלי האחזקה והניקיון בישראל
האיגוד הארצי למסחר בישראל
התאחדות ענף הקולנוע בישראל
התאחדות הסוחרים בישראל
להב- לשכת ארגוני העצמאיים בישראל