

| תגובות

עו"ד שירה להט

בלי סודות

זכות הבחירה לחשיפת השכר צריכה להיות של העובד [צילום: פלאש 90]

מידע פרטי

על-פי חוק הגנת הפרטיות, שכרו של עובד יחשב בדרך כלל למידע פרטי, וככזה זכאי להגנה מפני חשיפה. כאשר העובד הוא החושף את שכרו, הוא מוותר כל זכותו לפרטיות, והוא רשאי לעשות כן

רשימות קודמות

- האם יהפכו בקרוב הרופאים המתמחים למובטלים?
- מזג אוויר סוער - לא נגיע לעבודה?

שמירת השכר בסוד שוללת מהעובדים את האפשרות לדעת היכן הם ממוצבים, במקום העבודה בכלל, וביחס לעמיתיהם בתפקידים דומים או מקבילים בפרט. אם העובד אינו יודע שהוא מופלה לרעה זה עלול למנוע ממנו לדרוש את זכויותיו על-פי דין

. . .

תגיות: כבוד האדם וחירותו בלי סודות

משתתפי גל המחאה בקיץ ניסו לעורר את אהדת הציבור ולהראות שהם כמו כולם ואף יותר מזה, ובמסגרת זו חשפו את סיפוריהם האישיים. אנשים רבים פותחים את הדלת לביתם, למשפחתם ולחשבון הבנק שלהם. במסגרת זו, הם גם מספרים לציבור כמה הם מרוויחים. לא בטוח שמי שעושים זאת ערים למשמעויות ולאדיאולוגיות שעומדות מאחורי הנושא, האקט של חשיפת המשכורת הוא ממש לא מובן מאליו.

ככלל, שכרו של עובד הוא ענין פרטי, שבינו לבין מעבידו. עובדים רבים אף נדרשים במפורש על-ידי מעסיקיהם לשמור את שכרם ואת תנאי עבודתם בסוד, ולא לגלותם לאחרים, ובמיוחד לא לעמיתיהם לעבודה. המעביד מסכם עם כל עובד את שכרו האישי, בהתאם לתפקידו ולכישוריו של העובד, ולא פחות חשוב, בהתאם לכושר המיקוח של העובד.

תגמול אמיתי מול מניעת זכויות

חיסיון השכר מאפשר למעביד לתגמל אמיתית את העובדים הטובים יותר, מבלי שהוא נדרש לומר במפורש לעובדים האחרים שהם נחשבים בעיניו לעובדים מוערכים פחות. החיסיון גם מאפשר למעביד להיות יצירתי ולקבוע צורות תגמול שונות לעובדים שונים, בהתאם לצרכיהם הפרטניים. הבעיה בחשיפה או בהשוואת שכר היא שעובדים רבים אינם מסוגלים לכמת ולהשוות תנאי עבודה כאלה לאחרים. אסור לשכוח שהשכר הינו רק מרכיב אחד בכלל תנאי העבודה של העובד, וליתר התנאים, הגם שהם אינם משתקפים תמיד בחשבון הבנק הפרטי של העובד בסוף החודש, יש ערך, ולפעמים ערך רב (כדוגמת קופות גמל, אופציות, ימי חופש).

מצד שני, שמירת השכר בסוד שוללת מהעובדים את האפשרות לדעת היכן הם ממוצבים, במקום העבודה בכלל, וביחס לעמיתיהם בתפקידים דומים או מקבילים בפרט. אם העובד אינו יודע שהוא מופלה לרעה או אינו יודע שיש גם אפשרות אחרת (כלומר, שיש עובדים שהמעביד משלם להם יותר או מעניק להם תנאי עבודתה טובים יותר), זה עלול למנוע ממנו לדרוש את זכויותיו על-פי דין.

לפני מספר חודשים נחקקה באנגליה הוראת חוק הקובעת כי סעיפים בהסכמי עבודה הדורשים מעובדים להתחייב לשמור בסוד את שכרם ותנאי עבודתם לא יהיו תקפים. מעניין לשים לב כי הוראת החוק נחקקה במסגרת קודיפיקציה של חוק שוויון הזדמנויות באנגליה. היינו, יש קשר ישיר בין נושא חשיפת או סודיות השכר הפרטני לבין שוויון הזדמנויות והגנה על זכויות העובדים. בישראל אין חוק האוסר על מעביד לדרוש מעובדיו לשמור את שכרו בסוד, אולם אין זה אומר בהכרח כי תניה כזו תהא תקפה או כי מעביד יוכל לפטר עובד בגלל שהפר תניה כזו.

חשיפת השכר מעוררת גם שאלות כבדות של הזכות לפרטיות וההגנה עליה. הזכות לפרטיות מוכרת בישראל כזכות יסוד ומעוגנת כיום גם בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו. על-פי חוק הגנת הפרטיות, שכרו של עובד יחשב בדרך כלל למידע פרטי, וככזה זכאי להגנה מפני חשיפה.

כאשר העובד הוא החושף את שכרו, הוא מוותר כל זכותו לפרטיות, והוא רשאי לעשות כן. אך בדרך כלל, המעביד הוא העומד בפני דרישתם של צדדים שלישיים לגלות להם את שכרו של עובד פלוני. דרישה כזו יכולה לעלות למשל בתביעה של עובד הטוען כי הופלה בשכרו על-רקע קריטריון אסור; בתביעה של ארגון עובדים יציג המבקש לדעת מה תנאי ההעסקה של העובדים; או למשל בתביעה של מי שמתקשר עם המעביד בהסכם לפי עלות.

כמו כל סוגיה ביחסי עבודה, הכל שאלה של איזון. נראה שנכון לקבוע שזכות הבחירה אם לחשוף את השכר הפרטני צריכה להיות של העובד עצמו, במובן זה שלא ניתן לאסור עליו לגלותו. באותו האופן, כל עוד לא הסכים העובד אחרת, זכותו גם שהמעביד לא יחשוף את שכרו בפני אחרים, כך שאם וכאשר נדרש המעביד למסור מידע על שכרם של העובדים יעשה הדבר באופן אנונימי.

▪ הכותבת היא מומחית לדיני עבודה ממשרד יגאל ארנון ושות'

נוצר: 11/12/2011 | עודכן: 12/12/2011
