



איגרת לקוחות: מחלקת דיני עבודה עדכוני פסיקה וחקיקה

[על המשרד](#) | [דיני עבודה](#) | [צור קשר](#) | [הרשמה לעדכוני לקוחות](#)

לקוחות וחברים יקרים,

בהמשך לעדכונים שוטפים שאנו מעבירות לידיעתכם בתחום דיני העבודה, להלן חידושי חקיקה ופסיקה שפורסמו לאחרונה.

מחלקת דיני עבודה, ש. פרידמן ושות'

תוכן עניינים

- [תקנות הגנת השכר \(דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר\)](#)
- [חוק גיל פרישה \(תיקון מס' 6\)](#)
- [תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה \(בודק שכר מוסמך\)](#)
- [עדכון חוק שכר מינימום](#)
- [הנחיית רשם מאגרי מידע \(מס' 5/17\) – שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה ובמסגרת יחסי העבודה](#)

- [בית המשפט העליון קבע כי מעסיקיהם של עובדים יוצאי סודאן ואריתריאה המחזיקים ברישיונות שהייה זמניים, חייבים בתשלום היטל העסקת עובד זר.](#)
- [בדומה למעסיקיהם של עובדים זרים חוקיים](#)
- [עובדי קבלן רשאים לשבות במטרה להסדיר את תנאיהם אשר נפגעים כתוצאה מתנאי מכרז שפרסמה המזמינה](#)

הרשמה לעדכוני לקוחות

תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר)

ביום 26.7.17 פרסמה הכנסת תקנות לעניין דרכים בהן ניתן למסור תלוש שכר לעובד.

בהתאם לתקנות, על העובד להסכים, בכתב, בהתאם לטופס הסכמה שבתוספת לתקנות ("טופס ההסכמה"), שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס, אלא באחת מן הדרכים כדלקמן ("הדרכים האלטרנטיביות"):

(1) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק, באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני. "כתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק" לענין זה, היא כתובת דואר אלקטרוני שיוחדה לעובד במערכת הדואר האלקטרוני מטעם המעסיק, ונמצאת בשימוש הבלעדי של העובד. כמו כן, אם מערכת הדואר האלקטרוני אינה מופעלת על ידי המעסיק, ימסור המעסיק לעובד פרטים אודות זהות מפעיל המערכת.

(2) באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמא אישית ראשונית שמסר לו המעסיק, ושבה יוכל לצפות בתלוש השכר; על המעסיק למסור לעובד פרטים על זהות מפעיל אתר האינטרנט המאובטח, אם האתר אינו מופעל על ידו (כפי שמתקיים אצלכם, למיטב הבנתי).

"אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק" לעניין זה, הוא אתר אינטרנט המשמש את המעסיק שמתקיימים בו שני אלה:

(א) הוא מאפשר גישה למידע השמור בו לעובד לאחר שזה זוהה באופן אישי תוך שימוש באמצעי זיהוי המזהים אותו ומאמתים את הרשאתו לגשת למידע, ומתעד גישה כאמור;

(ב) הוא נוקט, באורח סדיר, אמצעי הגנה סבירים מפני חדירה אליו ומפני שיבוש בעבודתו, העלולים להביא לגישה לא מורשית אל המידע, ומתעד אירועים העשויים להצביע על חדירה או שיבוש כאמור.

(3) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני פרטית של העובד (שאינה מטעם המעסיק), שאת פרטיה יעביר העובד למעסיק, על גבי חלק ב' בטופס ההסכמה (למען הסר ספק- עובד כאמור נדרש לחתום גם על ההצהרה בחלק א' לטופס ההסכמה). על העובד להודיע למעסיק, בכתב, בסמוך לאחר קבלת התלוש, ולא יאוחר מ-5 ימים לאחר מכן, על הגעת התלוש לידי. העובד רשאי להודיע למעסיק על החלפתה בכל עת, ובלבד שחתם מחדש על טופס ההסכמה.

העובד רשאי, בכל עת, לחזור בו, בכתב, מהסכמתו למסירת תלושי השכר באחת מן הדרכים האלטרנטיביות, ועל המעסיק לפעול על פי הודעתו זו- היינו, לחזור למסור לעובד תלושי שכר בדפוס, החל מהחודש העוקב לחודש בו חזר בו העובד מהסכמתו כאמור.

בנוסף, על מסירת תלושי השכר בדרכים האלטרנטיביות יחולו ההוראות כדלקמן:

- (1) שליחת התלוש תיעשה לא יאוחר מהיום הקובע- היינו, היום התשיעי שלאחר תום החודש בגינו משולם השכר (בדומה למסירת תלוש שכר בדרך של דפוס) ("היום הקובע").
- (2) במידה והמעסיק לא קיבל כל אסמכתא בדבר קבלת התלוש על ידי העובד (בעניינו, כאשר מדובר באתר אינטרנט- באמצעות חיווי מאתר האינטרנט או בכתב מטעם העובד) בתוך 5 ימים מהיום הקובע, ימסור המעסיק לעובד את תלוש השכר מודפס בתוך 5 ימים נוספים, ולא יאוחר מ- 10 ימים מהיום הקובע.
- (3) מעסיק שמסר לעובד את תלוש השכר באחת מן הדרכים האלטרנטיביות, יאפשר לעובד קבלת תלוש שכר מודפס לתקופה של שבע שנים מהיום הקובע, ככל שיידרש לכך.
- (4) מעסיק שמסר לעובד את תלוש השכר באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעמו, יאפשר לעובד גישה לתלוש השכר באמצעות אותו אתר, לתקופה שלא תפחת מ- 12 חודשים מהיום הקובע.
- (5) העברת המידע מהמעסיק לעובד באחת מן הדרכים האלטרנטיביות תיעשה תוך שימוש באמצעים סבירים שיבטיחו כי הגישה לתלוש השכר והמידע בו תהיה לעובד בלבד, או בהרשאתו, ולכל הפחות תוך שימוש בהצפנה של המידע ולאחר שיחתום על טופס ההסכמה.
- (6) על המעסיק לנקוט טכנולוגיה שמונעת שינויים בתלוש השכר הנמסר בדרכים האלטרנטיביות.

חוק גיל פרישה (תיקון מס' 6)

תיקון 6 לחוק גיל פרישה, קובע כי גיל הפרישה לנשים יעלה באופן הדרגתי מגיל 62 ל- 64. עם זאת, כניסת התיקון לתוקף הותנתה במתן המלצתה של ועדה ציבורית אשר תוקם לעניין וכן אישור של ועדת הכספים. בעקבות אישור הצעת חוק גיל פרישה בועדת הכספים של הכנסת, אשר קבעה כי גיל פרישת נשים ימשיך לעמוד על 62 ולא יעלה לפני ה-15.8.18 בכפוף להגשת המלצות מטעם שר האוצר ואישור הוועדה, תוקן התקנון האחד של קרנות הפנסיה כך שגיל הפרישה לנשים עומד על 62.

תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (בודק שכר מוסמך)

ביום 31.7.17 פרסמה הכנסת תקנות לעניין זהותו והכשרתו של בודק שכר מוסמך, המורשה לערוך בדיקות תקופתיות אצל מעסיקים, לבחינת קיומם של תנאי עבודה התואמים למשפט העבודה.

מקצוע או תואר אקדמי מתאים:

- מקצוע או תואר אקדמי מתאים לעניין הכרה בבעל מקצוע או בבעל תואר אקדמי כבודק שכר הוא אחד מאלה:
- א. חשב שכר שבידו תעודת גמר קורס חשבי שכר שהעניקו האגף להכשרה או לשכת רואי החשבון בישראל, אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק בחשבות שכר בהיקף עבודה נדרש.
 - ב. רואה חשבון, אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק בראיית חשבון או בחשבות בהיקף עבודה נדרש, או שוכנעה שערב תחילתן של תקנות אלה ערך במסגרת עיסוקו בבדיקות במשך 12 חודשים לפחות.
 - ג. עורך דין, אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק בדיני עבודה במשרה בהיקף הנדרש.
 - ד. מבקר פנימי, כמשמעותו בחוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב 1992 - אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק במסגרת עיסוקו בתחומי שכר עבודה ודיני עבודה בהיקף עבודה נדרש.
 - ה. יועץ מס מייצג, אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק במסגרת עיסוקו בתחומי שכר עבודה ודיני עבודה בהיקף עבודה נדרש.
 - ו. כלכלן או מי ששימש בעבר מפקח עבודה, אם ועדת קבלה שוכנעה כי עסק במסגרת עיסוקו בתחומי שכר עבודה ודיני עבודה בהיקף עבודה נדרש.

ועדת קבלה יכולה לבחון את התקיימות התנאים הללו על בסיס מסמכים בכתב או לבצע ריאיון למועמד.

תכנית הכשרה

מנהל האגף להשכרה מקצועית במשרד העבודה והרווחה, יורה על תכנית לימודים להכשרת בודק שכר מוסמך, בהיקף שלא יעלה על 150 שעות, שתכלול הכשרה עיונית ומעשית בתחומי הוראות לפי חוקי העבודה, הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה, מערכות שכר, חשבונאות כללית וחשבות שכר מתקדמת, תפקידי בודק שכר מוסמך, לרבות ביצוע בדיקות תקופתיות, וכן תשאול, חקירה, פיקוח וביקורת בחשבות שכר וכללי אתיקה.

מוסד לימודים מוכר

המנהל, בהתייעצות עם ועדת המקצוע, רשאי להכיר במוסד לימודים לביצוע תכנית הכשרה, וכן יערוך בחינה עיונית ובחינה מעשית למי שסיים בהצלחה את תכנית ההכשרה במוסד לימודים מוכר.

בהתאם לתקנות יראו ברואה חשבון כמי שעומד בדרישות תקנות בודק שכר עד תום 9 חודשים מיום פרסומן של התקנות, קרי 30.4.2018.

עדכון חוק שכר מינימום

מליאת הכנסת אישרה בקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה) (תיקון), התשע"ח-2017.

החל מיום 1.12.2017 שכר המינימום לחודש יעלה מסכום של 5,000 ₪ לסכום של 5,300 ₪ לחודש (ברוטו). שכר המינימום לשעה יעלה מ-26.9 ₪ ל-28.5 ₪, ושכר המינימום היומי יעלה מ-231 ₪ ל-245 ₪, זאת בעקבות הסכמות בין ההסתדרות לארגוני המעסיקים ובאישור משרד האוצר.

הנחיית רשם מאגרי מידע (מס' 5/17) – שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה ובמסגרת יחסי העבודה

ביום 17.10.2017 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות הנחיה שעניינה שימוש במצלמות אבטחה ומעקב אחר העובדים במקום העבודה ובמסגרת יחסי עבודה.

בהתאם להנחיה, הנסמכת, בין היתר, על פסיקה עקרונית של בתי הדין לעבודה בנושא הגנת הפרטיות במקום העבודה, כל מעסיק כפוף לחובות הסבירות, המידתיות, לעקרון תום הלב ולחובת ההגיונות, גם כאשר התקנת מצלמות במקום העבודה מחויבת מכוח הוראות חיקוק או דרישת רשות מוסמכת. בהתאם, על המעסיק לפעול בהתאם לעקרונות הבאים:

התקנת המצלמות כפופה ל"עקרון הלגיטימיות" כלומר תתבצע רק למטרה לגיטימית, החיונית למימוש האינטרס של המעסיק ומתיישבת עם התכלית העסקית שלו, או נדרשת למילוי חובה חוקית. שימוש במצלמות למטרה אחרת מזו שהוגדרה מלכתחילה, ככלל, אינו תקין, אף כאשר המטרה האחרת לגיטימית וקיים איסור להשתמש בהקלטות של צילומי מערכת המעקב למטרות החורגות מן התכלית שנקבעה מראש להתקנת המצלמה.

שימוש מוגזם ולא מידתי בטכנולוגיות מעקב, עלול להעמיד את המעסיק בסיכון לנקיטת סנקציות מנהליות ופליליות, ובחשיפה לתביעות אזרחיות בשל הפרת חוק הגנת הפרטיות. הפרה זו, עשויה להוות, בין היתר, "נסיבה שביחסי עבודה שבה אין לדרוש מהעובד להמשיך בעבודתו", ומקנה לעובד את הזכות לקבל פיצויים גם עקב התפטרות ביוזמתו.

המעסיק צריך לפעול גם עפ"י "עקרון המידתיות", קרי, טרם התקנת המצלמות יש לבחון טכנולוגיות חלופיות שיפגעו בפרטיות פחות. ככלל, אין להתקין מצלמות סתר או לצלם עובד ללא ידיעתו, ואין לקבל מהעובדים "הסכמה עקרונית" לבצע צילומי סתר במשרדיהם וללא ידיעה ספציפית של העובד על כל מתחם בו מופעלת מצלמה במרחב הפרטי שלו, הסכמה שתוקפה אינה בעלת משקל רב לאור פערי הכוחות המובנים ביחסי עבודה.

עמדת הרשם שמה דגש גם על "עקרון השקיפות" - טרם התקנת המצלמות יש לגבש מדיניות ברורה ומפורטת בדבר אופן והיקף השימוש במצלמות ומטרותיהן ולהציגה לעובדים. בנוסף, יש לשוב ולידע את העובדים בדבר הפעלתה על מנת לשמור על מודעות העובדים, ולבחון הצורך לרעננה מעת לעת בהתאם למגמות המתפתחות בתחום. השקיפות כלפי העובדים לעניין התקנת המצלמות מהווה תנאי הכרחי ומהותי טרם השימוש באמצעי המעקב.

לעניין זה ההנחיה מבחינה בין אזורים פרטיים – הנחשבים לאזורים בהם צפיית העובד לפרטיות הינה גבוהה יותר (דוגמת מטבחון, שירותים או חדר/עמדת עבודה שאינם פתוחים לכניסה חופשית של הציבור), לבין אזורים ציבוריים, דוגמת מסדרונות המשרד או מבואת הכניסה, בהם השימוש במצלמות למטרות לגיטימיות הוא סביר יותר, בתנאי שיבוצע במידתיות ותוך יידוע הולם.

בית המשפט העליון קבע כי מעסיקיהם של עובדים יוצאי סודאן ואריתריאה המחזיקים ברישיונות שהייה זמניים, חייבים בתשלום היטל העסקת עובד זר, בדומה למעסיקיהם של עובדים זרים חוקיים

בית המשפט העליון התבקש להכריע בעשרה ערעורים שונים של מעסיקים אשר כולם עניינם בשאלת מדיניות המיסוי הראויה ביחס להעסקת עובדים שנכנסו לישראל בניגוד לדין ומחזיקים ברישיונות שהייה זמניים.

לטענת המערערים, אין לדרוש תשלום היטל מס עבור העסקת עובדים זרים במידה ומדובר במבקשי מקלט ופליטים, וזאת כיוון שאינם עומדים בהגדרת "עובדים זרים" בהתאם להגדרת חוק התכנית להבראת כלכלת ישראל. עוד טענו המעסיקים, כי עובדים שהם פליטים ומבקשי מקלט זכאים לנקודות זיכוי במס, שכן מדובר בתושבי ישראל, או לכל הפחות - "תושבי חוץ זכאים", כהגדרתם בכללי מס הכנסה.

בית המשפט העליון דחה את הערעורים וקבע לעניין היטל המס כי אין להבחין בין מעסיק של עובד זר על פי היתר, לבין מעסיק של עובדים יוצאי אריתריאה וסודן, המחזיקים ברישיונות שהייה זמניים. בית המשפט נימק החלטתו על דרך השלילה - כיוון ואין התייחסות מפורשת בחוק התכנית להבראת כלכלת ישראל ליוצאי סודן ואריתריאה, משתמע כי הם נמנים על קבוצת העובדים הזרים אשר מי שמעסיקם חייב בתשלום היטל העסקת עובד זר. עוד הוסיף כי מתן פטור מתשלום היטל במצב דברים זה אינו עומד בקנה אחד עם תכליתו של חוק הבראת הכלכלה – הקטנת סך העובדים הזרים (בלא הבחנה מפורשת בין עובד אחד למשנהו) המועסקים במקום עובדים ישראלים.

לעניין מתן נקודות זיכוי במס, קבע בית המשפט כי אותם עובדים פליטים ומבקשי מקלט הינם בגדר

"מסתננים מנועי הרחקה", במהלך הדיון הודיעה המדינה על החלטתה לזכות את המערערים לפני משורת הדין, ובית המשפט לא נדרש ליתן מענה או לקבוע מסמרות בנושא זה.

ע"א 4946/16 שלמה סעד נ' פקיד שומה אשקלון (פורסם בנבו, 12.09.2017)

עובדי קבלן רשאים לשבות במטרה להסדיר את תנאיהם אשר נפגעים כתוצאה מתנאי מכרז שפרסמה המזמינה

סכסוך עבודה אשר הוגש על ידי הסתדרות העובדים הכללית בו נדרשה הכרעת בית הדין בשאלה – האם עובדי קבלן, המוצבים לעבודה במסגרת תפקידים רק בפרויקטים של מזמינת השירותים, רשאים לשבות במטרה להסדיר את תנאי עבודתם, זכויותיהם וביטחונם התעסוקתי, אשר נפגעים כתוצאה מתנאי מכרז שפרסמה מזמינת השירותים?

פקחי תנועה המועסקים כעובדי קבלן והוצבו בפרויקטים של חברת נתיבי ישראל, הכריזו על סכסוך קיבוצי בטענה כי מזמינת השירותים פרסמה מכרז אשר אינו כולל תנאי העסקה עליהם הוסכם בהסכם קיבוצי מיוחד בין מזמינת השירותים וחברות הקבלן, אשר נחתם במסגרת העסקת הפקחים תחת מכרז קודם. למעשה, תנאי המכרז החדש ביטלו את הישגי הפקחים בהסכמים הקיבוציים המיוחדים.

מזמינת השירותים השיבה כי מדובר בשביתה פוליטית אסורה, אשר מטרתה להפעיל לחץ פסול על מנת שתשנה את תנאי המכרז החדש. לטענה, ההסתדרות אינה יכולה להכריז על סכסוך עבודה כאשר אין סכסוך בין שני צדדים ליחסים קיבוציים וכאשר אין מטרתו חתימה על הסכם קיבוצי. משהוכרז סכסוך שאינו חוקי, מדובר בשביתה "פוליטית" או "מעין פוליטית".

בית הדין האזורי בתל אביב דחה את טענות מזמינת השירותים וקבע כי נקיטת צעדים ארגוניים על ידי הפקחים, היא חוקית. משמדובר בשביתה המכוונת כלפי המעסיק וגם כלפי מזמין השירותים, יש להגדירה כשביתה מעורבת, שההיבטים הכלכליים שבה הם אלה הדומיננטיים ולא כשביתה כלכלית במשמעותה הרגילה והמסורתית, קרי – שביתה נגד המעסיק בנוגע לתנאי עבודה. עילת השביתה הנוגעת לחשש ממשי מפני פיטורים של פקחים בשל עלויות העסקתם הגבוהות מאלה שפורטו בתנאי המכרז החדש ובשל שינוי שיטת אספקת השירותים, היא עילת מעורבת שמטרתה למנוע את פיטורי העובדים. מכאן, שההיבט הכלכלי בעילת שביתה זו הוא דומיננטי.

בשל כך, ומשניסיונות ההדברות מוצו, הכלי היחיד שנותר בידי הפקחים על מנת לנסות ולהשפיע על תנאי העסקתם ולמנוע את פיטוריהם הוא השביתה; נקבע כי מאזן הנוחות נוטה לטובת הפקחים ויש לאפשר להם לשבות.

ס"ק (אזורי ת"א) 53402-05-17 מיקוד ישראל אבטחה שירותים וכוח אדם בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה האיגוד הארצי של עובדי השמירה (פורסם בנבו, 01.08.2017)

על הנ"ל הוגש ערעור וניתן פסק דין, ואלו עיקריו:

מועד סגירת המכרז למתן השירותים נדחה, כדי לאפשר למזמינת השירותים להפיץ למציעים את הסכם הקבלן המיטיב ואת הסכם הקבלן שנחתם ללא התנאים המיטיבים וזו תשאיר לשיקול דעתו של כל מציע את ההחלטה אם לשכלל את תנאי איזה מן ההסכמים בהצעה שתוגש על ידו במכרז החדש.

התיק יוחזר לבית הדין האזורי על מנת שיפקח על האמור וזאת במסגרת ההליך העיקרי התלוי ועומד לפניו גם אם במסגרת ההליך יצורפו חברות אחרות שיזכו במכרז החדש ואין צד להליך הנוכחי. **עד להכרזה על הזוכה במכרז החדש תימנע נציגות העובדים מלנקוט צעד ארגוני כלשהו.**

ככל שהקבלן המיטיב יזכה במכרז החדש – תימנע נציגות העובדים מלנקוט צעד ארגוני כלשהו גם לאחר הודעת הזכייה, ועד לתום תקופת תוקפו של הסכם קבלן זה.

ככל שהקבלן המיטיב לא יזכה במכרז החדש ו/או יהיו זוכים נוספים או אחרים – תיקבע על ידי בית הדין האזורי הנכבד תקופת ביניים שבה תבחן נציגות העובדים אל מול המציע שזכה את כוונותיו בדבר זכויות העובדים. בתום תקופת ביניים זו, ובהתאם לתוצאותיה, תהא רשאית נציגות העובדים לנקוט צעדים ארגוניים כנגד הזוכים שאינם הקבלן המיטיב, ככל שהדבר יידרש ובכפוף לכל דין. וכל זה יהא במסגרת פיקוחו של בית הדין האזורי.

בר"ע (ארצי) 6296-08-17 מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ נ' נתיבי ישראל
החברה הלאומית לתשתיות תחבורה בע"מ (פורסם בנבו, 10.08.2017)

המידע הכלול באגרת זו הינו כללי בלבד המוגש כשירות ללקוחותינו ואינו בגדר ייעוץ משפטי.
אין לפעול לפי המידע המוצג ללא ייעוץ מקצועי מתאים ולאחר בדיקה של המצב הספציפי.

מחלקת דיני עבודה במשרד ש. פרידמן ושות', מעניקה למגוון לקוחותיה ייעוץ משפטי מידי, שוטף ומהימן מזה שנים רבות. המחלקה מייצגת תאגידים וגופים שונים ובכלל זה מעבידים הכפופים להסכמים קיבוציים ומעבידים שעובדיהם מועסקים מכוח הסכמים אישיים, לרבות חברות הזנק. בנוסף, המחלקה מעניקה ייעוץ משפטי במשא ומתן לקראת חתימת הסכם קיבוצי ועריכתו, משא ומתן מול ארגון העובדים היציג, ניהול הליכים משפטיים בקשר עם סכסוכים קיבוציים, צווי הרחבה, אופן יישומם וכיוצא באלה. המחלקה אף מייצגת ללקוחותיה בעניין העסקת עובדים זרים בישראל. כמו כן, המחלקה פועלת משני סניפיו של המשרד: תל אביב וחיפה, ובכך מעניקה ללקוחותיה ייעוץ משפטי זמין.

עו"ד טל עינת בן אריה,
שותפה, ראש מחלקת דיני
עבודה

ליצירת קשר:
tale@friedman.co.il
04-8546666

עו"ד אפרת סיבוני, שותפה

ליצירת קשר:
efrats@friedman.co.il
03-6931931

הרשמה לעדכוני לקוחות



ש. פרידמן ושות' עו"ד | אנדר"י סחרוב 9 חיפה | ויצמן 2, תל אביב | Israel
להסרה מרשימת התפוצה | דווח כספאם
נשלח באמצעות תוכנת אקטיב טרייל

נשלח באמצעות תוכנת ActiveTrail