

אוניברסיטת תל-אביב – הפקולטה למשפטים
מבחן בקורס "הסדרה ומשטור של התנהגות
עובדים במקום העבודה" - 21.6.2019 (מועד א')
השופט ד"ר טל גולן

הוראות כלליות

1. יש להקפיד על מגבלת המקום לתשובה. חריגה מההוראות תגרור הורדת ניקוד.
2. יש לכתוב בעט על צד אחד של הדף, ולשמור על שוליים סבירים.
3. הבחינה עם חומר פתוח, וכל חומר עזר מותר בשימוש.
4. משך הבחינה: 150 דקות – שעתיים וחצי. לא תינתן הארכה.
5. יש לענות בהתאם לחומר הקריאה, ובהתאם לחומר שנלמד ונידון בכיתה, תוך פיתוח דיון עצמאי וביקורתי, המתייחס לדוקטרינה ולתיאוריה. אין טעם בהעתקה גרידא של קטעים מהמחברת – יש מקום לדיון עצמאי שלכם, המסתמך על החומר שנלמד.
6. אם חסרה הנחה עובדתית בשאלה – מותר להניח אותה (אך יש לרשום זאת בפתרון).

בהצלחה!

שאלה 1 (35 נקודות. הגבלת מקום - עד עמוד וחצי)

יוסי מחפש עובד/ת שיווק חרוצ/ה לחברת ההזנק שהקים לאחרונה, "גיונגל", ולצורך כך פרסם מודעה באינטרנט, שלה נענתה שמרית. לאחר ריאיון קצר, יוסי קיבל את שמרית לעבודה. עם הגעתה של שמרית לעבודה ביקש ממנה יוסי כי תחתום על הסכם העבודה הקצר שהכין, שכלל סעיפים סטנדרטיים בדבר תנאי העבודה. במקביל, ההסכם הכיל גם את הסעיפים הבאים:

"העובדת מתחייבת שלא להתבטא כנגד החברה או לקוחותיה, בעל-פה או בכתב, בשום אמצעי שהוא ובכלל זה באינטרנט וברשתות החברתיות. בנוסף, העובדת מתחייבת שלא להתבטא כאמור ביטוי כלשהו שעשוי לפגוע באינטרסים של החברה, ובכל מקרה שמתעורר ספק בעניין זה על העובדת לקבל אישור להתבטאות מראש ובכתב מאת מנכ"ל החברה."

"העובדת מודעת ומסכימה, כי תיבת הדואר האלקטרוני שהועמדה לשימושה על-ידי החברה הינה רכוש הבלעדי של החברה, ולחברה תהא גישה לתיבה זאת, לפי שיקול דעתה הבלעדי. למען הסר ספק, לעובדת אסור לעשות שימוש פרטי בתיבה זו."

שמרית חתמה על הסכם העבודה.

בערב אותו היום, שמרית רכשה שקית פסטה של חברת "פסטו", ומצאה בשקית שאריות של בוטנים, אף שאלה לא היו אמורים להימצא בשקית. מאחר שהיא אלרגית לבוטנים, הדבר קומם אותה במיוחד והיא החליטה לעשות מעשה. אולם, שמרית ידעה שחברת ג'ונגל מפתחת עבור חברת פסטו תוכנה לספירת מלאי, ומשכך לא רצתה להתלונן בעניין.

למחרת הגיעה שמרית לעבודה כרגיל, ובמהלך הבוקר היא שלחה לחברתה אביב, שהיא גם פעילה חברתית, ובאמצעות תיבת הדוא"ל של החברה, דוא"ל שמגולל את הסיפור עם חברת פסטו, שבו גם שאלה אותה אם יש משהו לעשות. אביב השיבה מיד לשמרית, כי היא תפרסם בשמה שלה (של אביב) סטאטוס חריף

בפייסבוק אודות המקרה. שמרית כתבה בחזרה לאביב, כי היא חוששת שהדבר יסבך אותה, וביקשה לוודא שאביב לא תזכיר את שמה.

בהמשך, אביב פרסמה את התלונה בפייסבוק, מבלי שציינה את שמה של שמרית. התלונה הפכה לויראלית בתוך שעות ספורות.

יוסי, שבחן את פרופיל הפייסבוק של שמרית, מצא כי היא והמתלוננת כנגד פסטו חברות בפייסבוק וששמרית עשתה לייק לפרסום של אביב. בהתאם, הוא שאל את שמרית האם ידוע לה על כך שחברתה פרסמה את התלונה. שמרית אמרה שאינה מודעת לכך, אך לאור העובדה שנלחצה מאד מעצם השאלה, יוסי חשד כי שמרית משקרת.

למחרת היום המתין לשמרית בוחן עם מכונת פוליוגרף במשרדה, ויוסי ביקש כי היא תיבדק במכונה. שמרית נלחצה שוב, ומבלי להוציא הגה מפיה, התיישבה לבדיקה. בתום הבדיקה, הבוחן הכריז כי שמרית דוברת שקר, וכי היא היתה מודעת לתלונה.

בסוף היום, יוסי נכנס דרך השרת המשרדי לתיבת הדואר האלקטרוני של שמרית ומצא את ההתכתבות בינה לבין אביב.

יום לאחר מכן הודיע יוסי לשמרית שהיא הפרה את ההתחייבות כלפיו, ולפיכך הוא החליט לסיים את העסקתה. עוד הוא אמר לה, שהוא שוקל לתבוע אותה.

שמרית פונה אליכם/ לייעוץ משפטי ותוהה איזה טענות תוכל להעלות כנגד יוסי. מה תוכלו לייעץ לשמרית? אלו טענות הגנה יוכל יוסי להעלות, והאם הן תתקבלנה?

חופש ביטוי של עובדים

שמרית תטען כי יש להגן על חופש הביטוי של עובדים, בעיקר כאשר אין הביטוי נוגע ישירות למקום העבודה, ולא ניתן להגביל חופש ביטוי זה. בהקשר זה, הסכמתה להגבלה אינה רלוונטית, משום שאין מדובר בהסכמה חופשית, ובין היתר בשל פערי הכוחות בינה לבין המעסיק. זאת ועוד, אף אם זה לגיטימי שעובד לא יצא כנגד מעסיקו בביקורת ציבורית, הרי שכאן מדובר בביקורת ציבורית על מעשה של לקוח המעסיק, ולא על המעסיק עצמו. ומה גם, שהמדובר בביקורת שניתנה באופן עקיף ולא על-ידי העובד עצמו, ובגין מעשה שיש לו פוטנציאל חמור (בוטנים עלולים להיות מסוכנים למי שאלרגיים אליהם). ביחס לכך, היה מקום להפנות לפסיקה שגלמדה בנושא זה, ובכלל זה לפס"ד שירן ו-ורואשדה (השקפה ולא הסתה כנגד המעסיק, ורק עשתה לייק). אשר לתביעת המעסיק, הרי שזו יכולה להיחשב כתביעת השתקה (SLAPP).

שימוש בתיבת דוא"ל מקצועית - הסכמה חופשית ומדעת

יש להפנות ולהתייחס בהרחבה לפס"ד איסקוב - הממונה על חוק עבודת נשים. שמרית תטען לפגיעה בפרטיות, ולאור הנימוקים המפורטים להלן -

1. ההסכמה של שמרית לא הייתה הסכמה חופשית, משום שהסכמתה היוותה בפועל תנאי לקבלתה לעבודה. ניתן להתייחס גם לסוגיית פערי הכוחות בין עובד למעסיק.

2. הסכמתה של שמרית לא הייתה הסכמה מדעת – הסכם העבודה אינו מהווה מדיניות שימוש במחשבים מפורטת דיו, ולשמרית לא היה מושג באמת על אפשרויות הניטור והעיון שעומדות למעסיק,

והשימוש שייעשה בהן (עקרון השקיפות – כאשר המדיניות של המעסיק ביחס לכך היתה עמומה וכללית).

3. האם בכלל היה זה לגיטימי, על בסיס העובדה שאביב ושמרית חברות בפייסבוק, לעיין בתכתובות הדוא"ל של שמרית? (עקרון הלגיטימיות).

שימוש פרטי בתיבת הדוא"ל המקצועית על-אף האיסור

1. בכל מקרה, גם אם השימוש בתיבת הדוא"ל המקצועית נאסר על-ידי המעסיק, אסור למעסיק לקרוא תכתובת דוא"ל פרטית אלא בהסכמה ספציפית, מפורשת, ומדעת ומרצון לכך מאת שמרית (פס"ד איסקוב - הממונה על חוק עבודת נשים).

עיון בפרופיל פייסבוק של עובדים - מעקב אחר עובדים?

שמרית תטען כי המעקב אחר פרופיל הפייסבוק שלה אינו לגיטימי, שכן הדבר פוגע בפרטיותה וגורם למעסיק לקבל החלטות שלא על בסיס התנהלותה בעבודה (פס"ד גורליק). מנגד, ייתכן כי המדובר בפרופיל פומבי, שכל אחד יכול לצפות בו.

בדיקת פוליגרף וסוגיית ההסכמה

1. המעסיק חייב את שמרית לעבור את בדיקת הפוליגרף בכך שהציב אותה בפני עובדה מוגמרת – כאשר בוחן הפוליגרף המתין לה במקום העבודה. אסור למעסיק לחייב עובד להיבדק בפוליגרף (פס"ד בנג'י - שופרסל בע"מ). אין זה לגיטימי להעמיד דרישה לבדיקת פוליגרף (הסתמכות על דעת היחיד של סגנית הנשיא ברק בפס"ד ויטראול ועל פס"ד נסיראת נ' יפאורה תבורי בע"מ).
2. לא היה חשד סביר כנגד שמרית אשר מצדיק בדיקת פוליגרף – אלא בגין חברותה בפייסבוק עם אביב בלבד.
3. שמרית הייתה בלחץ רב, ומשכך הסכמתה לבדיקה לא הייתה חופשית (שוב, היא הועמדה בפני עובדה מוגמרת).
4. הסכמתה של שמרית לא הייתה מדעת – לא ידעה מהן השלכות תוצאות הבדיקה וכן מה טיב הבדיקה ומה יתבצע בה.
5. מהימנות ותקפות בדיקת הפוליגרף מוטלים בספק.

טענות הגנה של יוסי

יוסי יסתמך בטיעוני ההגנה שלו בעיקר על הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק ובהגנה על קניינו כנגזרת מזכות הקניין שלו.

1. שמרית חתמה על הסכם העבודה מרצונה החופשי ולאחר שהתקבלה כבר לעבודה, ולפיכך המגבלות בהסכם חלות עליה.
2. מותר למעסיק להגביל את חופש הביטוי של עובדיו מקום שזה פוגע באינטרסים של המעסיק, במיוחד לאור חובות האמון ביחסי העבודה.

3. שמרית הסכימה לבדיקת הפוליגרף. מעבר לכך, הרי שמדובר בתנאי מכללא בנסיבות העניין – כאשר קיים חשד סביר כנגד שמרית, מחובתה להיבדק בפוליגרף על מנת להפריך החשד (פס"ד עמאר - חברת מלונות יהודה בע"מ; פס"ד צוקרמן נ' משטרת ישראל. ניתן להזכיר גם את פס"ד בדוסה - מצפה תת ימי ים סוף בע"מ ואת פס"ד גונדבי - אליאנס חברה לצמיגים בע"מ). עם זאת, בנסיבות העניין שבנדון, סביר להניח שטענה זאת לא תתקבל.
4. תיבת הדוא"ל המקצועית היא רכוש החברה ונאסר לעשות בה שימוש פרטי, בצירוף ההסכמה של שמרית בהסכם העבודה – מותר היה לחברה לנטר ולקרוא את התכתובות שמועברות בתיבת דוא"ל זו. עם זאת, לאור פס"ד איסקוב, סביר להניח כי טענה זאת לא תתקבל.
5. לגיטימי לעיין בפרופיל הפייסבוק של עובדים. אילו שמרית הייתה רוצה הייתה יכולה למנוע זאת באמצעות הגדרות הפרטיות של חשבון הפייסבוק.

שאלה 2 (35 נקודות. הגבלת מקום - עד עמוד וחצי)

מאחר שיוסי נותר ללא עובד/ת, הוא פרסם בשנית מודעת דרושים, וקיבל פניה מעומר. מאחר שיוסי "נכווה" מהפרשיה עם שמרית, הוא רצה לקיים עם עומר הליך מיון מקיף, ולוודא כי הוא אכן מתאים לתפקיד. יוסי הודיע לעומר כי עליו להתייצב לבדיקות רפואיות במכון מיון ייעודי. עומר הסכים והתייצב למחרת במכון המיון. במכון המיון חתם עומר על טפסי הסכמה, ולאחר מכן עבר הבדיקות רפואיות כלליות, וכן נבדק על-ידי פסיכולוג תעסוקתי.

למחרת הועברו תוצאות הבדיקות ישירות ליוסי, ובהן נקבע כי ייתכן שעומר סובל מדיכאון קל. יוסי, שחשש כי הדבר יפגע ביכולתו למלא את תפקידו, החליט להתנות את קבלתו לעבודה בכך שינוהל אחריו מעקב במשך תקופת ניסיון של 3 חודשים, וככל שהוא יוכיח את עצמו באותה התקופה, יופסק המעקב והוא יהפוך לעובד מן המניין.

עומר הסכים, ובהתאם לכך הותקנה מצלמה במשרדו, וכן מכשיר GPS ברכבו הפרטי בטלפון הנייד שסופק לו מהמעסיק.

כשבוע לאחר מכן פנה יוסי לעומר והבהיר לו כי אינו מעוניין להמשיך להעסיקו, משום שמצא בנתוני ה-GPS כי הוא פוקד באופן קבוע מועדוני לילה בתל-אביב, והוא סבור שאורח חיים זה אינו תואם את דרישות התפקיד, משום שהוא לבטח צורך אלכוהול, ומה גם שהוא נמצא בדיכאון קל, על-פי בדיקת הפסיכולוג. עומר פונה אליכם ליעוץ משפטי ותוהה איזה טענות הוא יוכל להעלות כנגד יוסי. מה תוכלו ליעוץ לעומר? אלו טענות הגנה יוכל יוסי להעלות, והאם הן תתקבלנה?

בדיקות רפואיות

טפסי הסכמה לבדיקות רפואיות

ספק אם ניתן לראות בהסכמתה של עומר כהסכמה חופשית, שכן הדבר היווה תנאי קבלה לעבודה וכוח המיקוח של עומר חלש ביחס לזה של המעסיק (פס"ד לקסמן - המועצה האזורית גדרות). בנוסף, ייתכן שהבדיקות הרפואיות אינן לגיטימיות בנסיבות העניין, משום שאינן רלוונטיות לתפקיד בחברת היי-טק.

פסיקה נוספת - ע"ע (ארצי) 363/07 ארביב - פואמיקס בע"מ - מועמדת לעבודה אינה צריכה לספר על היריונה. קביעה זו נסמכת על כך שהדין אינו מחייב עובדת, וגם לא ממועמדת לעבודה, לדווח למעסיק על השלבים הראשונים של ההיריון. על המעסיק נאסר גם לשאול בהקשר זה. כמו כן, ראו עב' (אזורי ת"א) 9931/04 בן יעקב - אסם תעשיות מזון בע"מ - בית הדין קבע כי מעסיק אינו רשאי לשאול מועמד לעבודה על הפרופיל הצבאי שלו. בהיקש לכך, ניתן לטעון שגם הפרטים הרפואיים שעומר התבקשה לחשוף, הם פרטים חסויים תחת צנעת הפרט, ולא היתה חובה לגלות אותם

בדיקה על-ידי פסיכולוג תעסוקתי

הבדיקה על-ידי פסיכולוג נוגעת גם לעניינים פרטיים (למשל תוצאתה כי עומר סובלת מדיכאון קל), ולכן אינה לגיטימית.

המעקב אחר עומר

סוגיית ההסכמה – תנאי קבלה לעבודה

ספק אם ניתן לראות בהסכמתה של עומר למעקב (כלשהו) כהסכמה חופשית, שכן הדבר היווה תנאי קבלה לעבודה.

לגיטימיות המעקב

אין הסבר לגיטימי (סיבה מספקת), שכן הרצון לעקוב אחר עומר נבע מתוצאות בדיקת הפסיכולוג (ואף קיים ספק לגבי לגיטימיות בדיקה זו), והיותה של עומר סובלת מדיכאון קל, ולא מתוך רצון לפקח על עבודתה של עומר, או משום חשדות לגניבה או לביצוע של עבירות משמעת מצידה (פס"ד עדאקי - מרכז משען בע"מ; פס"ד מלולת - רוני עמר שרותי הנהלת חשבונות בע"מ). המעקב פגע באופן חמור בפרטיות ולכן יש לפצות את עומר (פס"ד צוקרמן - צים חברת השיט הישראלית בע"מ).

מצלמה בחדר

ניתן לטעון כי הפגיעה בפרטיות היא חמורה, שכן המצלמה אינה מותקנת בשטח הציבורי, כי אם בחדרה של עומר ("רשות היחיד"). בנוסף, הפגיעה אינה הפגיעה המזערית (מידתיות) (בניגוד להנחיית משרד המשפטים וארגון העבודה הבינלאומי) – היקף ומשך הצילומים משמעותי (בלתי מוגבל). פסיקה נוספת - עמר"מ (מחוזי מרכז) 13028-04/09 אליהו - עיריית טבריה – זיכוי עובד מכל האישומים המשמעותיים שהועלו כנגדו, תוך שמצוין כי העתקת תיבת הדואר האלקטרוני האישית של העובד, מהווה חדירה אל פרטיותו, והיא שקולה לחיטוט בחפציו האינטימיים, או לחיפוש במגירה הנמצאת בלשכה בה מונחים חפציו האישיים. מכאן ניתן להסיק, כי צילום עובד בחדרו "הפרטי" במקום העבודה, מהווה פעולה אסורה.

יש גם להפנות להנחיית רמו"ט לגבי מצלמות מעקב.

מכשיר GPS ברכב הפרטי

מעקב באמצעות מכשיר GPS אינו לגיטימי, שכן מדובר ברכב הפרטי של עומר וכן משום שהמעקב בוצע מחוץ לשעות העבודה ועל פעולותיה הפרטיות של עומר (פס"ד רובין - חברת תשתיות נפט ואנרגיה; פס"ד הסתדרות העובדים הכללית החדשה - תש"ן תשתיות נפט ואנרגיה בע"מ).

מכשיר GPS בטלפון הנייד

ניתן לטעון שגם במקרה זה המדובר באמצעי פסול. מצד שני – ראו פסיקות הפוכות בפסקי הדין בעניין קדוש ו-ביידר. כמו כן, אם עומר תתבע את המעסיק, ייתכן שיתירו במסגרת ההליך המשפטי הצגה של דו"חות איכון מהטלפון הנייד (פס"ד פישר).

פיטוריה של עומר

פיטוריה של עומר אינם לגיטימיים – היא פוטרה משום סיבות שאינן רלוונטיות לעבודה (כגון: היכן היא מבלה ומהי מידת צריכת האלכוהול מחוץ לשעות העבודה) – תטען לפיצוי בשל פיטורים שאינם כדין. המדובר גם באי-הכרה של המעסיק במרכיבי האישיות של עומר (ראו מאמרה של פרופ' תירוש).

טענות הגנה של יוסי

יוסי יסתמך בהגנתו בעיקר על הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק ובהגנה על קניינו כנגזרת מזכות הקניין שלו.

1. למעסיק יש זכות לחשוף ולדרוש כל מידע לגבי העובד, וכדי לנהל כראוי את מקום העבודה, ובמיוחד על מנת לקבל עובדים המתאימים לעבודה (מאמרה של כב' הנשיאה ורדה וירט-לבנה). לפיכך, מותר היה לשלוח את עומר לבדיקות רפואיות ופסיכולוג תעסוקתי, וכן לנהל אחריה מעקב. זכות זו נובעת מסמכותו של המעסיק לנהל את כוח-האדם בתחומו (פס"ד אוניברסיטת תל-אביב).

בנוסף, עומר הסכימה לבדיקות אלה ואף חתמה על טופס המאשר זאת. למעלה מן הצורך, השאלה שצריכה להישאל היא לא אם עומר הסכימה אם לאו, כי אם האם הבדיקות שנערכו תקפות ומהימנות (פס"ד לקסמן - המועצה האזורית גדרות).

פסיקה נוספת - דב"ע (ארצי) נא/0-144 שפירא - המוסד לביטוח לאומי - יש תועלת רבה הצומחת מן השיפור בשמירת בריאותו של העובד, הן לעבודה והן להנהלה.

אולם, לאור זאת שנראה כי הבדיקות הרפואיות אינן רלוונטיות לתפקיד, הסיכוי שטענותיו של יוסי תתקבלנה אינו גבוה.

1. בדומה למבחני אישיות, הבדיקה על-ידי פסיכולוג תעסוקתי לגיטימית לחלוטין ועומר הסכימה לביצועה (פס"ד אלפריח - המוסד לביטוח לאומי). בהחלט ייתכן שטענה זו תתקבל, ככל שהבדיקה תקפה ומהימנה.

2. לגבי המעקב – הצילום מבוצע במקום העבודה ואין מדובר ב"רשות היחיד"; עומר הסכימה למעקב ולצילום; המעקב מידתי שכן לא אמור להימשך זמן רב (3 חודשים בלבד). פסיקה – פס"ד ריבן ומוחי.

מצד שני – זה לא חשד לגניבה, או אקט פלילי אחר במהותו

טענות המעסיק ביחס למעקב באמצעות המצלמה ומכשיר ה-GPS, סביר כי לא תתקבלנה.

שאלה 3 (30 נקודות). הגבלת מקום - עד עמוד)

זה עתה מוניתם לתפקיד מנכ"ל/ית חברת "שיווק מוצרי אלומיניום בע"מ", חברה תעשייתית המייצרת מוצרי אלומיניום במפעל הנמצא במרכז הארץ, ומשווקת אותו לסניפים ברחבי העולם. החברה מעסיקה מגוון רחב של עובדים – עובדי ייצור, מהנדסי ייצור ומערכת, עובדי שיווק וחלוקה, ועוד.

בזמן החפיפה ולאחר שיחות שנערכו עם וועד העובדים בחברה, אגף משאבי אנוש ועוד, למדתם שמבין הבעיות העיקריות שאיתן מתמודדת החברה, ניתן לציין שתי בעיות: האחת, טענה של מנהל הייצור כי עובדי הייצור נעדרים רבות בשל ימי מחלה; השניה, תלונות חוזרות ונשנות של מחלקת ההנדסה על עומס רב ושחיקה בעבודה, שמובילים בין היתר לכך שהם אינם יכולים לנצל ימי חופשה, ואלה נמחקים להם מדי שנה. כמו כן, ישנו שיעור גבוה של עזיבה מקרב מהנדסי החברה.

כיצד תוכלו להתמודד עם בעיות אלה, ואלה צעדים תנקטו?

- היה מקום לדון בכך שהרגולציה הפרטית של מקומות העבודה, ובניגוד לכזאת המוכוונת על ידי המחוקק והרשות המינהלית, דווקא היא זו שהולכת וגוברת. ראו ביחס לכך המחקר של פרופ' אנדרסון. כמו כן, יש לציין שלא ברור האם יש מעורבות של העובדים במהלך המתואר בשאלה, דרך הוועד.
- זאת ועוד, היה מקום לעמוד על כך שהנתונים המצוינים בשאלה, ממחישים את המימד הבירוקרטי, ואת האופן שבו מידע רב נצבר על העובד/ים.
- אשר לניצול ימי מחלה באגף הייצור – היה מקום לדון בפסיקה הכוללת שנלמדה בהקשר זה, שם נקבע, בין היתר, כי המעסיק אינו גורם מוסמך לבחון את אישור המחלה של רויטל (פס"ד דיגיטל וריפיקיישן). מנגד – יש להפנות לפס"ד פרשץ ו-חמסי, וכן למחקר של שפר ובר נץ, שטענו ביחס לניצול לרעה של ימי מחלה. עם זאת, סקרים הראו שניצול ימי מחלה הוא נמוך בישראל יחסית לעולם המערבי.
- בכל מקרה, יש לציין כי למעסיק אסור להתעלם מתעודות המחלה – פס"ד סבג, גיגי ועוד, אלא עליו לפעול ב'זמן-אמת' כדי לעדכן את העובד/ים בדבר חשדותיו.
- היה ניתן להפנות גם למאמריהם של כשר ו-מירוני. בין היתר, האם ניתן להתמודד עם התופעה המתוארת בשאלה באמצעות קוד אתי, שהוא יותר בבחינת "רקמה פתוחה", ולא כצעד ענישתי?
- אשר לניצול ימי חופשה באגף ההנדסה – ראוי לציין כי על פניו, המדובר בעובדים חזקים, שממשטרים את עצמם (ראו הדוגמא של IBM שהוזכרה בקורס). אותם עובדים חשופים לעתים ביתר שאת לתופעות כגון שחיקה תעסוקתית, שגם בה דנו בקורס, והיה מקום להעלותה בשלב זה.
- כפיתרון, ניתן להמליץ על צעדים כגון הורדת שרת האי-מייל אחרי שעות העבודה ובסופ"שים ועוד, ניתן היה להפנות לצעדים נוספים שנלמדו בקורס בהקשר זה.