

שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה ובמסגרת יחסי עבודה

(פרק המתווסף להנחיה בנושא השימוש במצלמות מעקב¹ ומשלים אותה)

א. מטרה

1. הנחיית הרשם מס' 4/2012 שכותרתה 'שימוש במצלמות אבטחה ומעקב במאגרי התמונות הנקלטות בהן' ("ההנחיה הכללית") מפרטת כיצד מצלמות מעקב משפיעות על כלל האוכלוסייה המנוטרת, וסוקרת את החובות שמטיל הדין על מי שמתקין את המצלמות במרחב הציבורי ומשתמש במידע הנקלט בהן.
2. מטרתו של פרק זה, היא להבהיר את עמדתו של הרשם במקרים בהם השימוש במצלמות נעשה בהקשר של יחסי עבודה בין במרחב הציבורי ובין במקומות עבודה אחרים שאינם "רשות הרבים" במובנה הקלאסי ואינם פתוחים לציבור הרחב. כן מיועד הפרק להבהיר את האופן שבו יש ליישם על הפעלת המצלמות את העקרונות הכלליים של המשפט החוקתי ודיני הפרטיות, המפורטים בהנחיה הכללית, גם באספקלריא של דיני העבודה וחובותיו המוגברות של המעביד כלפי העובדים.
3. אחת מן השאלות המרכזיות העולות בהקשר זה הוא המידה המשתנה של הפגיעה בפרטיות הנגרמת מהתקנת מצלמת מעקב במתחמים השונים במקום העבודה, החל מעמדת העבודה האישית של העובד, דרך אזורי מנוחה, אזורים "ציבוריים" ואזורים הפתוחים לקבלת קהל.

ב. רקע

4. בשוק העבודה בן זמננו, בו מבליים העובדים במקום העבודה חלק ניכר משעות היום – מתעצמת פי כמה מונים ההשלכה של הפעלת מעקב קבוע בידי המעביד². מצלמת וידאו המותקנת במקום העבודה מסוגלת לתעד באופן מקיף ומתמשך את כלל התנהלותו של העובד במהלך יום העבודה, ולא רק את פעילותו המקצועית. הצילומים הנאספים עלולים אפוא לכלול מידע רגיש ומקיף במיוחד, ולפגוע באורח חמור במרחב הפרטי המלווה את העובדים

¹ הנחית רשם מאגרי מידע מס' 4/2012 בנושא "שימוש במצלמות אבטחה ומעקב ובמאגרי התמונות הנקלטות בהן":

<http://www.justice.gov.il/Units/ilita/LawInfo/Hanchayot/HanchayotBetokeyf/Pages/hanchayot.aspx>

² להרחבה על ההשלכות וההיבטים המשפטיים של שימוש בטכנולוגיות מעקב במקום העבודה ראו: מיכאל בירנהק "מעקב בעבודה: טיילור, בנת'האם והזכות לפרטיות" עבודה חברה ומשפט יב 9, 17-18 (2010).



גם במקום העבודה, וזאת מבלי שיש בידיהם יכולת להשפיע באופן משמעותי על מיקום המצלמות או על מתכונת הפעלתן.

5. רישות מקום העבודה במצלמות מקליטות יוצר שינוי מהותי ומשמעותי באופן בו מפקח הארגון על עבודת המועסקים אצלו; לא מדובר רק בתחליף יעיל יותר מאותו סוג, למנהל בשר ודם הבוחן בעיניו את התנהלות העובדים המצויים בקו הראיה הפיזי שלו. במקום בו מופעל מעקב טכנולוגי קבוע, העובד אינו יכול ליהנות ולו מרגע אחד של חסד בו יוכל לחוש נעזב לנפשו בלא מבט חיצוני הבוחן אותו ואת מעשיו. חמור מכך, הקלטת הצילומים ושמירתם, גם מאפשרות למעביד לחזור ולבוחן את כלל ההתנהלות ההיסטורית של העובד, ולדרוש ממנו הסבר על כל מעשה או מחדל, פעוט או ארכאי כשיהיה, מבלי שתעמוד לזכות העובד ההשפעה המרכזית של השכחה האנושית והכוח הממתן של ההקשר והזמן בו נעשו הדברים. בנוסף, מאפשרת שמירת הצילומים בפורמט ממוחשב להצליב אותם עם מידע ממקורות נוספים, לבצע בהם ניתוחי Big Data מתוחכמים, ולהסיק מהם מידע רגיש נוסף על אודות העובד, אותו המנהל לא יוכל להסיק מהתבוננות בעובדים בעיניו.

6. בנוסף, צילומים של עובדים יהיו לעולם מזוהים או לכל הפחות ניתנים לזיהוי. העובדים הם קבוצה מוגדרת ומצומצמת של מצולמים שזהותם, פרטיהם ואף סדר יומם ידועים מראש למעביד. לפיכך, אין ספק שצילומים של עובדים במקום עבודה נכנסים לגדר "מידע", ואוסף הקלטות ממצלמה המופעלת בידי מעביד נכנס לגדר "מאגר מידע" כמשמעות המונחים בסעיף 7 לחוק הגנת הפרטיות, אף אם המצלמה לא כוללת טכנולוגיות מיוחדות כגון זיהוי פנים אוטומטי.³

7. פסק דין מקיף וממצה המסדיר את כל ההיבטים של שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה טרם פורסם, אם כי במהלך השנים לצד הפסיקה הענפה על הזכות לפרטיות ביחסי עבודה באופן כללי, דנו בתי הדין האזוריים לעבודה גם בהיבטים שונים של השימוש במצלמות מעקב, בעיקר בהקשרים הרלבנטיים ליחסי עבודה כגון זכותו של עובד להתפטר "בדין מפורטר" לאחר שהמעסיק התקין אמצעי מעקב.⁴

³ ראו סעיף 2.7 להנחייה הכללית.

⁴ יצוין כי בהתאם לס' 24 לחוק ביה"ד לעבודה, אין לבי"ד לעבודה סמכות לדון בתובענה המבוססת על פיצוי לפי חוק הגנת הפרטיות, שעילתה נזיקית.



8. משמעותי במיוחד פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בפרשת **איסקוב**⁵, הכולל קביעות עקרוניות וחשובות בסוגיית הגנה על הפרטיות ביחסי עבודה ככלל, ובהקשר של השימוש בטכנולוגיות מידע בפרט – תוך דיון מקיף בשאלה הקונקרטית שעמדה בפני בית הדין שם: גבולות האסור והמותר במעקב אחר תכתובת הדואר האלקטרוני של העובדים.
9. קביעה עקרונית אחת של בית הדין בעניין איסקוב, המשליכה על כל סוגי הטכנולוגיה בהם משתמשים המעביד והעובד במקום העבודה ועל כל סוגי המידע הנאסף באמצעותן, הסירה ספק והבהירה **שלעובד יש מרחב של פרטיות המלווה אותו גם במקום העבודה**, בלא קשר לזכות הקניין של המעסיק במקום העבודה ובציוד בו העובד עושה שימוש. בהתאם, העובדה שמחשב הוקצה לעובד לצורך עבודה ושיש למעסיק זכות קניינית עליו, וגם אפשרות טכנית לנטר ולאחזר כל מידע המצוי בו, אינה מפקיעה את זכות העובד לפרטיות על ענייניו האישיים, ובפרט על תכתובותיו האישיות.
10. קביעה עקרונית נוספת של בית הדין בפרשת איסקוב היא שעל המעסיק לקבוע מדיניות מפורשת ומפורטת בנוגע לשימוש העובדים בטכנולוגיות מידע ולהודיע על כך לעובדים. קביעה זו נובעת מדרישת ה"הסכמה מדעת" שבחוק, המציבה רף גבוה של יידוע ושל פירוט ביחס לפגיעה האפשרית בפרטיות. חובת יידוע העובדים מצאה ביטוייה בפסק הדין גם תחת הדיון בעיקרון השקיפות. נקבע, כי המעסיק חייב להביא לידיעת העובדים בפירוט את כללי המדיניות הנוהגת ביחס לשימוש בטכנולוגיות מידע ואת הנסיבות המצדיקות לדידו ניטור כללי או ספציפי של מידע.
11. קביעותיה העקרוניות של הלכת איסקוב בשאלת הזכות לפרטיות ביחסי עבודה באופן כללי, תקפות כמובן גם לעניין השימוש במצלמות מעקב. בנוסף, גם ההסדר הספציפי שנקבע באיסקוב בנושא המעקב אחר הודעות הדוא"ל ושאר סוגי הפעילות הדיגיטאלית של העובדים, צריך ויכול לשמש כמקור השראה למגבלות שיש להטיל על הפעלת מעקב וידאו – בשינויים המחויבים מהיקף ומרגישות המידע הנקלט בכל אחד מסוגי המעקב, ומלגיטימיות אינטרס המעביד בהפעלת כל אחד מסוגי הניטור.

⁵ פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה מיום 08.02.2011 בעניין ע"ע 90/08 איסקוב נ' מדינת ישראל – הממונה על חוק עבודת נשים ובר"ע 285/08 אפיקי מים – אגודה חקלאית שיתופית נ' רז פישר (להלן – פרשת איסקוב).



12. בכל המקורות הללו נקודת המוצא היא שהזכות לפרטיות באה להגן על פרטיותו של האדם ולא על פרטיות המקום,⁶ ולכן "רשות היחיד" בה מוקנית הגנה מוגברת לפרטיותו של אדם⁷ – איננה נקבעת רק לפי בעלות קניינית או זכות חזקה של נושא הזכות במקום מסוים. "מרחב פרטי" מלווה את האדם גם במקום עבודתו, בהיקף המשתנה לפי הציפייה הלגיטימית של העובד לפרטיות באזורים השונים של מתחם העבודה. קריטריון הציפייה הוא דינמי ומטבע הדברים נבחן לא רק מנקודת המבט הסובייקטיבית של העובד אלא גם באמת מידה אובייקטיבית.⁸

ג. הנחיה

לאור האמור לעיל, עמדת רשם מאגרי המידע לעניין השימוש הראוי במצלמות אבטחה ומעקב במקום העבודה, בהתאם להוראות הדין, הינה כמפורט להלן.

13. הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק להחליט על שימוש בטכנולוגיות מעקב במקום העבודה כפופה לדרישות הסבירות, המידתיות, תום הלב וההגיונות.⁹

14. גם כאשר התקנת מצלמות מחויבת מכוח הוראת חיקוק או דרישת רשות מוסמכת – על המעביד להשתמש בהן באופן מידתי המכבד את זכות העובד לפרטיות, כל עוד אין בכך סתירה מפורשת לחובה החוקית.

המטרות הלגיטימיות לשימוש במצלמות מעקב במקום העבודה

15. "עקרון הלגיטימיות" מגביל את המעביד לאסוף מידע אישי על עובדיו ולהשתמש בו רק למטרות הספציפיות החיוניות למקום העבודה והעולות בקנה אחד עם התכלית העסקית של המעביד, או נובעות מהוראת חיקוק או דרישת רשות מוסמכת כגון דרישת גורמי פיקוח מסוגים שונים לאסוף את המידע.¹⁰

⁶ ע"א (מחוזי ב"ש) 29624-01-12 וייץ - יפרח (פורסם בנבו, 30.7.2012).

⁷ למשל בסעיף 7(ב) לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו; ובסעיפים 2(3), 18(2) (ה) לחוק הגנת הפרטיות.

⁸ ס"ע (אזורי חי') 15540-09-09 מלול - רוני עמר שרותי הנהלת חשבונות בע"מ; ס"ע (אזורי חי') 41111-02-12 בלקירסקי - אופטיקה הלפרין בע"מ.

⁹ עניין איסקוב, בעמ' 12-13, 27. הצדקות לתחולתו של עקרון המידתיות על יחסי עובד מעביד במאמרו של גיא דוידוב "עקרון המידתיות בעבודה" עיוני משפט לא 5 (2008).

¹⁰ איסקוב, עמודים עמ' 28-30.

16. התקנת מצלמות עשויה להיות לגיטימית לשם הגנה על בטחון הנוכחים בעסק, לשם שמירה על תכולתו והרכוש המצוי בו, מטעמים של אבטחת מידע אישי רגיש ומערכות המשמשות לניהולו, ואף ככלי ניהולי לפיקוח על משמעת העובדים ואיכות השירות שהם מספקים ללקוחות. אולם לסיבה בעטיה הותקנה המצלמה תהיה השפעה מכרעת על מתכונת השימוש בה ועל עמידתה במבחני נוסחת המידתיות¹¹.

17. שימוש מוגזם בטכנולוגיות מעקב, הפוגע באופן לא מידתי בזכות העובדים לפרטיות מעמיד את המעביד בסיכון לסנקציות מינהליות ופליליות¹², ובחשיפה לתביעות אזרחיות (לרבות לפיצוי ללא הוכחת נזק¹³) בשל הפרת חוק הגנת הפרטיות, ואף עלול להוות "נסיבה שביחסי עבודה שבה אין לדרוש ממנו להמשיך בעבודתו" אשר בהתאם לסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג – 1963 מקנה לעובד את הזכות לקבל פיצויים גם עקב התפטרות ביוזמתו.^{14 15}

הסכמה, שקיפות ואיסור צילום סתר

18. תובנה מקובלת בדיני העבודה בישראל,¹⁶ בהתאם למקובל גם בדיני העבודה בעולם, היא שהסכמה של עובד או מועמד לעבודה, אינה משקפת בהכרח בחירה חופשית לגבי מהות התנאים הקשורים במשא ומתן על תנאי העבודה. זאת בשל פערי הכוחות המובנים בין המעביד לעובד.

19. מכאן שתוקפה של הסכמה של עובד לפגיעה בזכותו החוקתית לפרטיות, לרבות לאיסוף או לשימוש במידע בידי מעביד, אינה בעלת משקל רב. לפי פסיקת בתי המשפט גם נקבע שיש

¹¹ כך למשל אינטרס בטחוני, שמירה על שלום העובדים והציבור, אבטחת מידע סודי ורגיש או מניעת עבירות – עשויים להצדיק שימוש מאסיבי יותר בטכנולוגיות מעקב, בהשוואה לרצונו של המעסיק לייעל את תפוקת העובדים.

¹² ראו ת"פ (שלום ב"ש) 55604-08-10 **מדינת ישראל נ' יפרח** בו ראש מועצה איזורית שהתקין מצלמה נסתרת בחדר עובדת, הורשע במסגרת עסקת טיעון בעבירות של פגיעה בפרטיות וקשירת קשר ונדון למאסר על תנאי, לקנס ולפיצוי המתלוננת.

¹³ סעיף 29א לחוק הגנת הפרטיות.

¹⁴ ראו למשל ס"ע (אזורי נצ') 30929-12-10 **אסכנדר נ' עליימי**; וכן דמ"ר 39840-04-10 **לודמילה לשצינר נ' פאר מרכז החלמה רפואי בע"מ**

¹⁵ ומאידך, ריסון בשימוש בטכנולוגיות מעקב משרת גם את האינטרס הכלכלי – ארגוני הפנימי של המעסיק. כך למשל, מחקרים מלמדים ששימוש יתר במצלמות מעקב פוגע משמעותית בשביעות הרצון של העובדים ויוצר אצלם חוסר נחת ממשי עד כדי תחושות חרדה ודכאון, נטילת יתר של ימי מחלה ואף התפטרות.

¹⁶ ראו דב"ע 4-70/97 **אוניברסיטת תל-אביב נ' ההסתדרות הכללית**, פד"ע ל 385, פסקה 22.

לבחון את נסיבות השימוש במידע, בהתאם לעקרונות-העל של ההגנה החוקתית על מידע, שמקורם כיום בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו תוך איזון בין האינטרסים הלגיטימיים של המעביד והעובד, ובמרכזם דרישת המידתיות.

20. הסכמה של עובד למעקב הפוגע בפרטיותו – ראוי שתינתן במפורש ולא מכללא.¹⁷ הסכמה של עובד איננה תנאי **מספיק** להכשיר פגיעה בפרטיותו, אולם פערי הכוחות ודרישת ההגנות המוגברת המוטלת על המעביד, הופכים את השקיפות כלפי העובדים לתנאי **הכרחי** ומהותי בטרם השימוש באמצעי מעקב. לפיכך לשם יצירת התשתית לגיבוש הסכמה מדעת של העובדים¹⁸ ולצורך קיום הוראת סעיף 11 לחוק הגנת הפרטיות, נדרש המעביד לגבש מדיניות ברורה ומפורטת¹⁹ בדבר אופן והיקף השימוש במצלמות מעקב ומטרותיהן, שתיקבע לאחר היוועצות בעובדים או בנציגיהם²⁰, ותוצג באופן קבוע לידיעתם.²¹

21. על המעביד להקפיד לרענן באופן תקופתי את המדיניות במטרה להתאימה מעת לעת למגמות המתפתחות בתחום וכן לשמור על מודעות העובדים לתוכן מדיניות המעקב של המעביד.

22. באזורים בהם קיימת לעובד הזכות למרחב פרטי, **אסור לצלם אותו ללא ידיעתו ואין להתקין מצלמות נסתרות**, אפילו למטרה לגיטימית²². התקנת מצלמת סתר ללא ידיעת העובד, מגיעה כדי עבירה פלילית²³. צילום סתר גורם לפגיעה לא פרופורציונאלית וחמורה במיוחד בפרטיות העובד, מפני שגשלת ממנו האפשרות לכלכל את צעדיו כדי לצמצם את החשיפה ומשום

¹⁷ איסקוב, בעמוד 42.

¹⁸ כנדרש בסעיפים 1 ו-3 לחוק הגנת הפרטיות.

¹⁹ והשוו לחובת המעביד לקבוע מדיניות בעניין ניטור ומעקב אחר פעילות העובד במערכות המידע: איסקוב, בעמ' 34. על המדיניות לכלול, בשינויים המחוייבים, את העניינים המפורטים בנספח ב' לחלק הכללי להנחייה.

²⁰ ראו סעיף 3.1.1.2.4 ונספח א' לחלק הכללי להנחייה.

²¹ כאשר המעביד מעוניין לשלב במקום העבודה טכנולוגיית פיקוח ומעקב חדשה – עליו גם לבחון האם בשים לב לנוהג ולהסכמי העבודה הרלבנטיים, מאפשרת לו הפרוגטיבה הניהולית לשנות את תנאי העבודה בעניין זה באורח חד צדדי ולהסתפק **בידוע** העובדים, או שמא נדרשת **הסכמה** פוזיטיבית שלהם. בין כך ובין כך, השימוש במצלמות כפוף כמובן גם לעקרון הלגיטימיות ולדרישת המידתיות.

²² ראו: ע"א וייץ נ' יפרח, ה"ש 6 לעיל, בעמ' 20: "אכן בסעיף 18 לחוק הגנת הפרטיות, נמנו שורה של הגנות, אולם דווקא מכך יש לדייק ולומר, כי לא די בחשש בעלמא או בחרושת שמועות כדי להצדיק פגיעה בפרטיות ובכל מקרה, מצווה המעביד ליידע את עובדיו בדבר הכוונה להתקין אמצעים חזותיים, במטרה לשרש התופעה הנחקרת (כגון גניבות וכיו"א).

²³ ראו ת"פ (שלום ב"ש) 55604-08-10 מדינת ישראל נ' יפרח, ה"ש 11 לעיל.



שהצילום הנסתר מפקיע מן העובד כל שמץ של יכולת לשלוט בזהות האנשים שיחשפו לענייניו האישיים ובשימוש שיעשו במידע. צילום נסתר פוגע בפרטיות העובד במידה העולה על הנדרש, גם מפני שהוא איננו אמצעי יעיל להשגת מטרת המעביד; שהרי עובד שאינו יודע שהוא נתון למעקב, לא ישנה את התנהגותו בדרך הרצויה למעביד.²⁴ לאמור לעיל יש להוסיף ששימוש במצלמה נסותרת אשר גם מאפשרת הקלטת קול, עלול לסתור גם את הוראות חוק האזנת סתר, התשל"ט – 1979 שהפרת הוראותיו היא עבירה פלילית חמורה.

23. להסיר ספק, המעביד איננו יכול לקבל מן העובדים "הסכמה עקרונית" לבצע צילומי סתר במשרדי העובדים לפי שיקול דעתו ובלא ידיעתו הספציפית של העובד על כל מצלמה ומצלמה המותקנת במרחב הפרטי שלו.

24. באזורים הציבוריים של מקום העבודה ניתן להצביע על סיבות לגיטימיות להתקנה ולשימוש במצלמות נסותרות, אשר המיקום ואיזור הכיסוי המדוייק שלהן אינם ידועים לקהל הרחב המזדמן למקום. כך למשל לשם מניעת גניבות, עשוי (וגם נדרש) בית עסק להודיע ללקוחותיו כי בחנות מותקנות מצלמות במקומות שונים שאינם ידועים ללקוחות. אולם במקרה כגון זה, בו התקנת המצלמה והסלקת מיקומה מיועדת להכווין התנהגות הלקוחות – אין הצדקה שלא לחשוף את המיקום בפני העובדים, שאחרת תיפגע זכות העובדים לפרטיות באורח משמעותי ובלתי מידתי.

25. קשה מאוד להעלות על הדעת תכלית שתצדיק צילום שיהיה נסתר גם כלפי העובדים, אפילו באיזור הציבורי של העסק. כך לדוגמא, ככלי לניהול העובדים ולאכיפת משמעת ארגונית – יהיה הצילום באיזור הציבורי לגיטימי ומידתי רק אם המעקב ידוע וגלוי בפני העובדים. הפגיעה החמורה במיוחד בפרטיות העובדים שתיגרם מצילום הסתר, מאפילה על כל תועלת ארגונית העשויה לנבוע משימוש זה למעביד, ולכן איננה עומדת בדרישת המידתיות במובנה הצר (מבחן המידתיות השלישי). לנוכח חומרת הפגיעה בזכויות העובדים, הנטל יהיה אפוא על המעביד להצביע על חיוניות התכלית המצדיקה צילום סתר של העובדים ולהציג את הניתוח המידתי שערך, לאחר שיידע את העובדים על כוונתו לבצע צילום סתר באיזור הציבורי, ושקל את עמדתם בסוגיה.

²⁴ אסכנדר, ה"ש 13 לעיל.

איסור שימוש בצילומים למטרות זרות

26. כמפורש בגוף ההנחיה הכללית,²⁵ אסור להשתמש בהקלטות של צילומי מערכת המעקב למטרות החורגות מן התכלית שנקבעה מראש להתקנת המצלמה. צמידות המטרה והשימוש, שהיא עקרון יסודי בדיני הפרטיות באופן כללי, מקבלת משנה תוקף בהקשר של יחסי העבודה.

27. הדרישה המוגברת המוטלת על המעביד להגנות, מידתיות ושקיפות ביחס לאיסוף ועיבוד מידע אישי על העובדים, מחייבת אותו להקפיד הקפדה יתרה להשתמש בצילומים אך ורק למטרה הלגיטימית הברורה והספציפית אותה הביא במפורש לידיעת העובדים. זאת מפני שהמידתיות והלגיטימיות של היקף המעקב, סוג מערכת הצילום המותקנת ומידת החודרנות שלה – נקבעות לפי חיוניות המטרה וחשיבות האינטרס עליו המצלמה מיועדת להגן.

28. לפיכך שימוש בצילומים למטרה שונה, גם בידי המעביד עצמו ואף אילו הייתה לגיטימית כשלעצמה אילו נקבעה והוכרזה במפורש מלכתחילה, איננה עומדת במבחן המידתיות ואיננה מקיימת את דרישת השקיפות, שהם תנאי סף לפגיעה בפרטיות העובדים.

לכן למשל, הקלטות ממצלמה שהתקין המעביד לבקרת כניסה למפעל, למטרות ביטחוניות או לשמירה על שלום העובדים, אינן יכולות לשמש אותו למטרת ניהול ומשמעת כגון בחינת ההספק של העובד, או תיעוד משך ההפסקות שהוא נוטל. שימוש חורג כזה בצילומים מפר את הוראות סעיפים 2(9), 8(ב) ו- 11 לחוק הגנת הפרטיות, וממצאים שהושגו באמצעותו גם צפויים להיפסל כראיה בבתי משפט, בהתאם לסעיף 32 לחוק.

מידתיות בשימוש בטכנולוגיות מעקב במקום העבודה

מידתיות - מיקום התקנת המצלמות

29. הלגיטימיות של מיקום התקנת המצלמה מושפעת מהציפייה הסבירה של העובד לפרטיות באזורים השונים במקום העבודה:

²⁵ ראו למשל סעיפים 3.1.1.2.1 ו- 3.1.7 להנחיה הכללית.

29.1 מאליו מובן שצילום **בחדר השירותים** או **במלתחות** יוצר פגיעה חמורה שקשה להעלות על הדעת אינטרס ארגוני שיוכל להצדיק אותה.

29.2 גם **משרדו של העובד**, או כל מתחם או עמדת עבודה בהם הוא שוהה לשם ביצוע עבודתו, ואשר איננו פתוח לכניסה חופשית של הציבור²⁶ – מהווה "רשות היחיד" בה רשאי העובד לצפות למרחב פרטי שיהיה חופשי ממעקב קבוע²⁷. הפעלת מצלמות בחדרי העובדים מהווה פגיעה לא מידתית ולא סבירה בפרטיותם²⁸. גם משרד משותף אותו חולק עובד עם אחרים אינו מבטל את ציפיותו הסבירה של העובד לפרטיות ואיננו הופך אותו ל"רשות הרבים"²⁹, וכך אף כאשר העובד חולק בשולחן ובעמדת מחשב ומשתמש בהם לסירוגין עם אחרים³⁰. ניתן יהיה להצדיק התקנת מעקב קבוע במשרדו של העובד או בעמדת העבודה שלו רק לשם השגת תכלית בעלת חשיבות ציבורית עליונה ממשית³¹, או שהתועלת ממנה למעביד תעלה עולה משמעותית על הפגיעה החמורה בפרטיות העובד, ובכל מקרה בידיעתו ובהסכמתו של העובד³².

כך לדוגמא, צילום וידאו קבוע של עמדת המחשב בה מבצע עובד משרדי את עבודתו, לשם אכיפת כללי משמעת פנימיים כגון משך ההפסקות המותרות או איסור על שיחה בטלה עם עמיתיו – פוגע בפרטיותו במידה בלתי מוצדקת העולה על הנדרש, הן מפני שהמעקב איננו בהכרח האמצעי היעיל להגברת הספק העבודה שמבצע העובד במחשבו והן מפני שקיימים אמצעים אחרים להשגת אותה מטרה, שפגיעתם בפרטיות העובד פחותה; לעומת זאת, התקנת מצלמה לפיקוח על ביצוע העבודה בפס יצור, עשויה להיות סבירה ומוצדקת יותר אם היא חיונית לשם שמירת שלומם של הפועלים המועסקים בו, או לשם בקרת איכותו של מוצר רגיש

²⁶ בשינויים המחויבים רלבנטי גם להפעלת מעקב על עמדות עבודה המרוחקות מהקמפוס הארגוני של המעביד, כגון מעקב אחר נהג ברכב המפעל, או צילום של מועסק המבצע עבודתו מביתו (שאז ישנם כמובן שיקולים כבדי משקל נוספים המטים את הכף להגברת ההגנה על הפרטיות).

²⁷ **לשצינר**, הי"ש 14 לעיל.

²⁸ **מלול**, הי"ש 8 לעיל.

²⁹ **אסכנדר**, הי"ש 14 לעיל.

³⁰ **לשצינר** לעיל.

³¹ לדוגמא חדר השרתים של מאגר מידע אישי רגיש במיוחד כגון המאגר כמשמעותו בחוק הכללת אמצעי זיהוי ביומטריים ונתוני זיהוי ביומטריים במסמכי זיהוי ובמאגר מידע, התש"ע – 2009; או של מערכת מחשוב רגישה במיוחד, כגון זו המשמשת לפעילותו של גורם מאשר לפי חוק חתימה אלקטרונית, התשס"א – 2001.

³² **אסכנדר**, שם.

או בעל פוטנציאל נזק המיוצר בו – והכל אם הצילום הוא האמצעי היעיל להבטחת הגהות והבטיחות ואיכות המוצר, ואם אין אמצעי פוגעני פחות להשגת מטרות אלה.

29.3 **איזור מנוחה**, כגון מטבחון, חדר אוכל, או כל מתחם אחר שאינו זירת ביצוע העבודה, אינו פתוח לקהל הלקוחות ומשמש את העובדים לצורך הפסקה משגרת העבודה, בין אם הוגדר כך במפורש ובין שמשמש לכך בפועל – גם הוא איזור בו ציפיית העובד לפרטיות היא גבוהה, ובמבחן המידתיות ניתן יהיה להצדיק צילום בו רק למטרה חיונית ביותר, ובמתכונת מצומצמת.

29.4 לעומת זאת, **אזורים ציבוריים** כדוגמת המסדרונות, מבואת הכניסה למשרד ובמיוחד מתחמים בעסק הפתוחים ללקוחות ולציבור הרחב, אינם צריכים להיחשב לרשות יחיד בה סביר לייחס לעובדים ציפייה להגנה מוגברת על פרטיותם. באזורים ציבוריים אלה השימוש במצלמות למטרות לגיטימיות הוא סביר יותר, בתנאי שיבוצע במידתיות ותוך ידוע הולם.³³

קריטריונים נוספים למידתיות השימוש במערכת מצלמות

30. בנוסף למשמעות המכרעת של המיקום הספציפי בו מותקנת המצלמה, יש חשיבות גם לשאר הקריטריונים לבחינת מידתיות מערכת הצילום המפורטים בהרחבה בסעיפים 3.1.1 - 3.1.2 לחלק הכללי של ההנחיה.

31. ראשית יש אפוא לבחון האם קיים אמצעי חלופי שפגיעתו פחותה להשגת המטרה המבוקשת, ולאחר מכן במהלך תכנון מערכת המצלמות והשימוש בה, יש לשקול בקפידה גם את שטח הכיסוי, את מספר המצלמות, את זמני הצילום, את הרזולוציה של התמונה, ואת משך שמירת הצילומים כמפורט בסעיף 3.1.4 לחלק הכללי של ההנחיה.

³³ **בלקירסקי**, הי"ש 8 לעיל.



נספח

קווים מנחים לשימוש במצלמות במקום העבודה

בנספח זה, מרוכזים כללים עיקריים שסייעו ביישום הוראות הדין, המפורטות ומוסברות בהנחיה.

1. כל מעביד כפוף לחובות:

- סבירות;

- מידתיות;

- תום לב;

- הגינות;

זאת, גם כאשר התקנת מצלמות מחויבת מכוח הוראת חיקוק או דרישת רשות מוסמכת.

2. התקנת מצלמות יכולה להתבצע רק למטרה לגיטימית, החיונית לשימוש האינטרס של המעביד ומתיישבת עם התכלית העסקית שלו, או נדרשת למילוי חובה חוקית.

3. שימוש בצילומים למטרה אחרת מזו שהוגדרה מלכתחילה, אינו תקין, אף כאשר המטרה האחרת לגיטימית; לכן, הקלטות ממצלמה שהותקנה למשל לבקרת כניסה, אינן יכולות לשמש את המעביד לצרכי משמעת כגון תיעוד משך ההפסקות של העובד.

4. טרם התקנת מצלמה –

- יש לגבש מדיניות ברורה ומפורטת בדבר אופן והיקף השימוש במצלמות ומטרותיהן;

- יש להציג את המדיניות לעובדים ולרעננה מעת לעת.



5. אסור להתקין מצלמות סתר או לצלם עובד ללא ידיעתו, ואין לקבל מהעובדים "הסכמה עקרונית" לבצע צילומי סתר במשרדיהם.

6. דוגמאות למידת הציפיה לפרטיות במתחמים השונים במקום העבודה -

8.1 חדרי שירותים / מלתחות – צילום במתחמים אלה מהווה פגיעה חמורה שקשה להעלות על הדעת אינטרס ארגוני שמצדיק אותה;

8.2 משרד / עמדת עבודה אישיים - התקנת מצלמת מעקב במשרדו של העובד או בעמדת העבודה שלו תהיה מוצדקת רק לשם השגת תכלית בעלת חשיבות ציבורית עליונה ממשית ובכל מקרה בידיעתו ובהסכמתו של העובד;

8.3 משרדים משותפים / עמדות עבודה מתחלפות – מקנים גם הם לעובד ציפייה מוגברת לפרטיות;

8.4 איזורי מנוחה (מטבחון / חדר אוכל) - כמו גם בכל מתחם אחר שאינו זירת ביצוע העבודה ואינו פתוח לקהל הלקוחות, הציפייה של העובד לפרטיות גבוהה והצדקת צילום בו תהא רק למטרה חיונית ביותר, ובמתכונת מצומצמת;

8.5 מסדרונות, מבואות כניסה ואזורים ציבוריים - השימוש במצלמות למטרות לגיטימיות הוא סביר יותר, בתנאי שיבוצע במידתיות ותוך ידוע הולם של העובדים.

7. מיקום המצלמה - למיקום הספציפי בו מותקנת המצלמה חשיבות מכרעת, כמו גם לשאר הקריטריונים המפורטים בהרחבה, בחלק הכללי של ההנחיה, בין היתר, בעניין שטח הכיסוי, מספר המצלמות, זמני הצילום, הרזולוציה של התמונה, ומשך זמן שמירת הצילומים.

הנספח הינו בגדר תמצית בלבד, לקבלת המידע השלם יש לעיין בהנחיה המלאה.



מידע לגבי ההנחיה

1. מס' ההנחיה: [REDACTED]
2. נושא ההנחיה: שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה ובמסגרת יחסי עבודה
3. תאריך פרסום: [REDACTED]
4. בתוקף מתאריך: [REDACTED]
5. חקיקה שאוזכרה:
 - א. חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג – 1963
 - ב. חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו
 - ג. חוק האזנת סתר, התשל"ט – 1979
 - ד. חוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969
 - ה. חוק חתימה אלקטרונית, התשס"א – 2001
 - ו. חוק הכללת אמצעי זיהוי ביומטריים ונתוני זיהוי ביומטריים במסמכי זיהוי ובמאגר מידע, התש"ע – 2009
6. פסקי דין שאוזכרו:
 - א. ע"ע 90/08 טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל – הממונה על חוק עבודת נשים ואח'
 - ב. בר"ע 285/08 אפיקי מים – אגודה חקלאית שיתופית לאספקת מים נ' פישר רן
 - ג. ע"א (מחוזי ב"ש) 29624-01-12 דלית וייץ נ' מאיר יפרח (פורסם בנבו, 30.7.2012)
 - ד. ס"ע (אזורי חי') 15540-09-09 זהבית מלול נ' רוני עמר שרותי הנהלת חשבונות בע"מ
 - ה. ס"ע (אזורי חי') 41111-02-12 אירנה בלקירסקי נ' אופטיקה הלפרין בע"מ
 - ו. ת"פ (שלום ב"ש) 55604-08-10 מדינת ישראל פמ"ד נ' מאיר יפרח
 - ז. ס"ע (אזורי נצ') 30929-12-10 אסכנדר סלמאן נ' איהאב עליימי
 - ח. דמ"ר 39840-04-10 לודמילה לשצינר נ' פאר מרכז החלמה רפואי בע"מ
 - ט. דב"ע 4-70/97 אוניברסיטת תל-אביב נ' ההסתדרות הכללית החדשה- האגף לאיגוד מקצועי



<p>7. מאמרים שאוזכרו:</p> <p>א. מיכאל בירנהק "מעקב בעבודה: טיילור, בנתי'האם והזכות לפרטיות", עבודה חברה ומשפט יב 9, 17-18 (2010).</p> <p>ב. גיא דוידוב "עקרון המידתיות בעבודה", עיוני משפט לא 5 (2008).</p> <p>8. הנחיות היועץ המשפטי לממשלה שאוזכרו: אין.</p> <p>9. הנחיות רשם מאגרי המידע שאוזכרו:</p> <p>א. הנחית רשם מאגרי מידע מס' 4/2012 בנושא "שימוש במצלמות אבטחה ומעקב ובמאגרי התמונות הנקלטות בהן".</p> <p>10. מילות מפתח: מצלמות אבטחה ומעקב, מעקב בעבודה, חוק הגנת הפרטיות, פרטיות ביחסי עבודה, מידתיות, סבירות, הסכמה מדעת.</p> <p>11. עדכונים</p>		
תאריך	פרטים	גרסה