



נובמבר 2017



GORNITZKY&CO

## שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה ובמסגרת יחסי עבודה

הרינו להביא לידיעתכם כי ביום 17.10.2017, התפרסמה הנחיה חדשה מטעם הרשות להגנת הפרטיות במשרד המשפטים בנושא שימוש במצלמות אבטחה במקום העבודה. בעידן המודרני ולאור ההתפתחויות הטכנולוגיות, מעסיקים נעזרים בהצבת מצלמות בשטחי "מפעלים" למטרות שונות ומגוונות, לרבות ניטור מהלך העבודה התקין, שמירה על נכסים, מלאי וציוד ועד תיעוד תקריות חמורות שעלולות להתרחש. מול זכותו של המעסיק לשמור על קניינו, עומדת, ולעתים מתנגשת, זכות העובד לפרטיות. יובהר כי טרם הוסדר הנושא של השימוש במצלמות במקום העבודה בחקיקה, וכן טרם זכה להתייחסות מפורטת ומקיפה בפסיקת בית הדין הארצי. לפיכך ההנחיה מבוססת על התכלית בדין הכללי, בחוק להגנת הפרטיות ובפסיקות בתי הדין האזוריים שדנו בכך.

ההנחיה הבהירה (בהתייחס למידע הנאסף בכל סוגי הטכנולוגיה של המעסיק) **כי לעובד יש מרחב של פרטיות המלווה אותו גם במקום העבודה**, בלא קשר לזכות הקניין של המעסיק במקום העבודה ובציוד בו העובד עושה שימוש<sup>1</sup>.

נציין, כי הנחיה זו משקפת את הפרשנות המשפטית שתשמש את רשם מאגרי המידע לצורך הפעלות סמכויותיו (כגון רישום מאגר בפנקס, ביטול או התלייה של רישום קיים והטלת קנס מנהלי בגין הפרה) ומובן שהינה גם כר לפרשנות המשפטית לבתי הדין לעבודה. ואלה הם עיקרי הקביעות:

1. יש להגדיר **מטרה לגיטימית** להתקנת המצלמות במקום העבודה, כך שלשימוש במידע המתועד נדרשת התאמה למטרה ספציפית וחיונית לעסק העולה עם התכלית העסקית של מקום העבודה או ע"פ בקשה מרשות מוסמכת.

2. **הסכמה ושקיפות** – יש לגבש מדיניות ברורה לאופן, היקף ומטרת השימוש, וככל האפשר, לאחר היוועצות עם נציגות העובדים (ככל שקיים). על המעסיק להקפיד לעדכן ולרענן מדיניות זו בהתאם לשינויים בחברה באופן תקופתי. עולה מהאמור, שאין להציב מצלמות נסתרות ולצלם עובד ללא ידיעתו, מאחר ולא ניתן לקבל הסכמה עקרונית של העובד על כך אפילו למטרה לגיטימית.

1. ע"ע 90/08 איסקוב נ' מדינת ישראל – הממונה על חוק עבודת נשים (ניתן ביום 8.2.2011).

3. ניתן להציב מצלמות **במקומות ציבוריים** המוגדרים כרשות הרבים, כגון, מסדרונות/מבואת כניסה, שם הציפייה של העובד לפרטיות היא פחותה אך רק אם המעקב גלוי בפני העובדים. אין להציב מצלמות **במרחבו האישי של העובד**, באזורי מנוחה, שירותים, למעט במקרים חריגים של חשיבות ציבורית (ביטחון העובדים, חשד לעבירות חמורות וכו'), גם אז יוגבל משך ואזור השימוש במצלמות.

4. **איסור שימוש למטרות זרות** - יש להשתמש בצילומים רק לצורך המטרה שלשמה הם נועדו (לדוגמה - אם המעסיק מציב מצלמות לצורך אבטחה, הוא לא יוכל לעשות בהן שימוש על מנת לפקח על שעות העבודה של העובדים).

5. **מידתיות** - הלגיטימיות של מיקום התקנת המצלמה מושפעת מהציפייה הסבירה של העובד לפרטיות. ככלל, ובכל מקום שיש לגביו מחלוקת, יש לבחון האם יש אמצעי חלופי למצלמות שפגיעתו בעובד פחותה. יש לשקול גם את שטח הכיסוי, מספר המצלמות, זמני הצילום, רזולוציית התמונה ומשך שמירת הצילומים.

**נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה ו/או הבהרה נוספת ככל שידרשו בנוגע להשלכות המשפטיות ו/או בנוגע ליישום האמור בחוזר זה.**



עו"ד מיכאל איילון, שותף

Michaela@gornitzky.com 