

המותר והאסור
בראיונות עבודה -
בראי תקנה 7 לתקנות
אבטחת מידע

הלית שמחוני, עו"ד

דיני עבודה



**תקנה 7(א) לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע),
תשע"ז-2017 ("תקנות הגנת הפרטיות") -
אבטחת מידע בניהול כוח אדם**

- תקנה 7(א) לתקנות הגנת הפרטיות, קובעת לראשונה חובה פוזיטיבית החלה על מעסיקים לברר פרטים אודות מידת התאמתם של מועמדים לעבודה, לקבלת גישה למידע.
- כיצד עולה חובה זו עם הלכותיו המושרשות של בית הדין לעבודה באשר לאיסורים שחלים על מעסיקים לנבור בפרטים אישיים אודות מועמדים לעבודה או עובדים, ובזכותם של אלו לפרטיות.

תקנה 7 לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע) - אבטחת מידע בניהול כוח אדם

אבטחת מידע בניהול כוח אדם

- 7. (א) לא ייתן בעל מאגר מידע גישה למידע המצוי במאגר ולא ישנה היקף הרשאה שניתנה, אלא אם כן נקט אמצעים סבירים, המקובלים בהליכי מיון עובדים ושיבוצם, כדי לברר שאין חשש כי בעל ההרשאה אינו מתאים לקבלת גישה למידע המצוי במאגר; אמצעים כאמור יינקטו בשים לב לרגישות המידע שבמאגר ולהיקף הרשאות הגישה לתפקיד שמיועד לו הנוגע בדבר, כאמור בתקנה 8.
- (ב) בטרם יקבלו גישה למידע מאגר הידע או לפני שינוי היקף הרשאותיהם, יקיים בעל מאגר מידע הדרכות לבעלי הרשאות בנושא החובות לפי החוק ותקנות אלה, וימסור להם מידע על אודות חובותיהם לפי החוק ונוהל האבטחה.
- (ג) במאגר מידע שחלה עליו רמת האבטחה הבינונית או הגבוהה, יקיים בעל המאגר פעילות הדרכה תקופתית לבעלי הרשאות שלו, בדבר מסמך הגדרות המאגר, נוהל האבטחה והוראות אבטחת המידע לפי החוק ולפי תקנות אלה, בהיקף הנדרש לצורך ביצוע תפקידיהם, ובדבר חובות בעלי ההרשאות לפיהם; הדרכה כאמור תיערך אחת לשנתיים לפחות, ולגבי הסמכה של בעל הרשאה לתפקיד חדש – סמוך ככל האפשר למועד תחילת הסמכתו.

**תקנה 7 לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע) -
אבטחת מידע בניהול כוח אדם**

על פי הדיון שהתנהל בוועדת החוקה, חוק ומשפט (28 בפברואר 2017), בכנסת –

הגורם האנושי במקומות העבודה הוא זה שהמהווה גורם סיכון משמעותי בתחום אבטחת המידע.

ניסיון סחיטה בלאומי קארד: עובדים לשעבר איימו לחשוף פרטיהם של 2 מיליון בעלי כרטיסי אשראי

- 8 עובדים לשעבר נעצרו בחשד שגנבו את מאגר המידע ואיימו למכור אותו אם לא יקבלו מיליוני שקלים ■ בחברה עדיין לא יודעים לומר כיצד הם הצליחו להגיע למאגר המידע, ומה היקף המידע שהוצא מלאומי קארד

ניסיון סחיטה בלאומי קארד: עובדים לשעבר איימו לחשוף פרטיהם של 2 מיליון בעלי כרטיסי אשראי

8 עובדים לשעבר נעצרו בשבת בבוקר בחשד שגנבו את מאגר המידע ואיימו למכור אותו אם לא יקבלו מיליוני שקלים ■ בחברה עדיין לא יודעים לומר כיצד הם הצליחו להגיע למאגר המידע, ומה היקף המידע שהוצא מלאומי קארד



סיון איזסקו, יסמין גואטה, יניב קובוביץ |
23:09 15.11.2014



תקנה 7 לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע)

- על פי הדיון שהתנהל בוועדת החוקה, חוק ומשפט (28 בפברואר 2017), בכנסת –
- **אחת המטרות היא ליצור שינוי מחשבתי אצל המעסיקים והציבור בכללותו לגבי האופן בו מתיחסים למידע - אם עד היום נבדקו כישוריו של המועמד לעבודה לתפקיד, הרי שהיום יש לבחון גם את רמת האמינות של העובד, את אופיו וכו'.**
- **על המעסיקים לתת את הדעת על כך בהליכי המיון.**
- כך למשל נאמר: "כשאתה מתעסק במידע של אחרים, בכסף של אחרים, אז יש רגישויות מיוחדות, לכן תדאג שהעובדים שנוגעים בזה יהיו האנשים שמתאימים לכך"

תקנה 7 לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע) – היקף החובה של המעסיק

- על המעסיק לנקוט באמצעים סבירים.
- היקף הבדיקה יהיה תלוי במידת רגישות המידע אליו ייחשף העובד, ובהתאם להיקף ההרשאות הגישה לתפקיד אליו מיועד העובד.
- **המטרה:**
"לברר שאין חשש כי בעל ההרשאה אינו מתאים לקבלת גישה למידע המצוי במאגר".
- **האמצעי:**
"אמצעים סבירים, המקובלים בהליכי מיון עובדים ושיבוצם...אמצעים כאמור יינקטו בשים לב לרגישות המידע שבמאגר ולהיקף הרשאות הגישה לתפקיד שמיועד לו הנוגע בדבר"

על המותר והאסור לשאול מועמדים בראיונות עבודה או עובדים קיימים, בשים לב להלכות בית הדין לעבודה

- על מועמד לעבודה מוטלת חובת תום לב מוגברת המחייבת גילוי מלוא הפרטים הרלוונטיים להתאמתו למשרה אותה הוא מבקש לאיש.

- ע"ע 1487/02 סופר נ' רשת אורט ישראל (פורסם בנבו, 29.12.2015) :

"כאשר מדובר במשא ומתן לקראת כריתת חוזה עבודה, דרוש תום לב מוגבר ... כשבחווה עבודה עסקינן היחסים אך מתחילים עם קיבול וכריתת החוזה. הצדדים עומדים להתקשר ביניהם, לא בחוזה למכירת טובין, אלא ביחסים מתמשכים, יחסי קרבה ושיתוף.

לכן כל צד שואף לדעת כל דבר רלוונטי על הצד השני, וכדין כך.

חובת תום הלב המוגברת דורשת גילוי מלא"

**על המותר והאסור לשאול מועמדים בראיונות
עבודה או עובדים קיימים, בשים לב להלכות בית
הדין לעבודה**

- מאחר ורוב מועמדים לעבודה אינם מכירים את פסיקותיו של בית הדין לעבודה ואת חובות הגילוי שחלות עליהם – כבר בהליכי המיון יש להציג למועמד את העובדה שבמסגרת התפקיד אליו הוא מתראיין, הוא יקבל הרשאה למידע רגיש, ואת המצופה ממנו בתפקיד כזה.

על המותר והאסור לשאול מועמדים בראיונות עבודה או עובדים קיימים, בשים לב להלכות בית הדין לעבודה

- לצד זאת נקבע בפסיקה, שחובת הגילוי איננה נעדרת גבולות, אלא יש לאזן אותה מול זכותו החוקתית של העובד לפרטיות ולכבוד.
 - המפתח לעריכת האיזון הוא - רלוונטיות המידע לתפקיד.
 - בע"ע 363/07 שרונה ארביב נ' פואמיקס בע"מ (פורסם בנבו, 26.05.2010), נקבע כך:
- "בהתנגשות הזו שבין שני האינטרסים הלגיטימיים מתבקש האיזון הנכון בין חובת הגילוי המוגברת המבוססת על חובת תום הלב של המועמד לעבודה, לבין ההגנה על פרטיותו. ... האיזון הנכון בין חובת הגילוי המוגברת מחד לבין זכותו של המועמד לעבודה מאידך נמצא ברלוונטיות של המידע שבגילוי מדובר. עד כמה אם בכלל הוא רלוונטי לעבודה או למשרה שבה מדובר".**

על המותר והאסור לשאול מועמדים בראיונות עבודה או עובדים קיימים, בשים לב להלכות בית הדין לעבודה

- על פי תקנה 7 לתקנות הגנת הפרטיות, לא די בשאלות הרלוונטיות רק למידת התאמת המועמד לתפקיד, אלא על השאלות להיות רלוונטיות גם לשאלה - האם העובד או המועמד לעבודה רשאי לקבל גישה למידע המצוי במאגר של המעסיק.

- מהן שאלות רלוונטיות לפי תקנה 7 לתקנות אבטחת המידע?

אופיו של מועמד?

אמינותו?

עברו התעסוקתי? עברו הפלילי?

מצב משפחתו?

- הואיל ומדובר בתקנה חדשה, אין עדיין פסיקה בעניין.

האם מותר לדרוש מרשם פלילי או מידע אחר הנוגע לעברו הפלילי של המועמד?

- חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, תשמ"א-1981, מטיל מגבלות על מסירת מידע אודות רישום פלילי של אנשים, הן כדי להגן על פרטיותם והן כדי לאפשר למי שהורשע בפלילים לפתוח דף חדש בחייו.
- החוק בעניין זה ברור: **הדרישה לקבל מרשם פלילי ממועמד לעבודה אסורה!**
- למעט חריגים בחוק (המפורטים בתוספות של החוק), שרובם ככולם מתייחסים לעבודות מסוימות במגזר הציבורי או בכוחות הביטחון, לא ניתן לבקש ממועמד לעבודה שיספק למעסיקו העתק של המרשם הפלילי.
- מעבר על הוראות חוק אלו מסכן את המעסיק בעונש מאסר.

האם מותר לדרוש מרשם פלילי או מידע אחר הנוגע לעברו הפלילי של המועמד?

- אין איסור על המעסיק מלבקש ממועמד להצהיר על עברו הפלילי.
- בע"א 8189/11 רפאל דיין נ' מפעל הפיס, פסי' 36-37 לדברי השופטת דפנה ברק ארז (פורסם בנבו, 21.02.2013) (להלן: "עניין מפעל הפיס") נקבע כך:
"אין לקבוע באופן קטגורי כי כל בקשה למסור מידע באמצעות תצהיר בנוגע לעברו הפלילי של מועמד לעבודה או מתמודד במכרז, ובנוגע לחקירות תלויות ועומדות בעניינו, היא פסולה. אל מול זכותם הפרטיות של עובדים ושל מציעים במכרזים (ולצידה האינטרס הציבורי לתמוך בשיקומם של עבריינים) עומדת זכותם של מעסיקים ושל גורמים המפרסמים מכרזים למנוע חשיפה שלהם ושל אנשים הנזקקים לשירותיהם לסיכונים לא סבירים ... האם חברה המנהלת את כספי ההשקעות של לקוחותיה אינה רשאית לדרוש ממועמד לעבודה כי יפרט בתצהיר האם הורשע בעבירות מרמה וגניבה? האם יזם של פרויקט בנייה למגורים אינו רשאי לדרוש מקבלן איתו הוא מבקש להתקשר כי יפרט בתצהיר האם תלויה ועומדת נגדו חקירה בגין גרימת מוות ברשלנות במסגרת מיזמי בנייה קודמים?
הנה כי כן, עברו הפלילי של מועמד לעבודה או מתמודד במכרז הוא שיקול רלוונטי, וכך גם חקירות

תלויות ועומדות נגדו."

האם מותר לדרוש מרשם פלילי או מידע אחר הנוגע לעברו הפלילי של המועמד?

- יחד עם זאת, בית המשפט העליון קבע - מתי יהיה זה לגיטימי לקבל מידע אודות עברו הפלילי של מועמד לעבודה:

”פשיטא כי אין לדרוש מידע הנוגע להרשעות שהתיישנו או נמחקו....

הבקשה לקבלת מידע צריכה להיות לא רק רלוונטית, אלא להיות מבוססת על תכלית ראויה ולעמוד בדרישת המידתיות. לפיכך, איני סבורה כי ניתן לדרוש מידע הנוגע לכל עבירה, אלא יש לתחום דרישה זו (מראש) אך ורק להרשעות ולחקירות תלויות ועומדות הרלוונטיות למכרז או למשרה הקונקרטית.

....

זאת ועוד, הדעת נותנת שאין דין התמודדות על תפקיד זוטר כדין התמודדות על ניהול פרויקט רחב היקף, בכל הנוגע להיקף הפרטים שגילויים נדרש.”.

האם מותר לדרוש מרשם פלילי או מידע אחר הנוגע לעברו הפלילי של המועמד?

בפסק הדין של מפעל הפיס נקבעו מספר עקרונות מנחים לקבלת מידע אודות עברו הפלילי של מועמד לעבודה:

- רלוונטיות המידע: על המידע להיות רלבנטי לתפקיד שלגביו הגיש מועמדות, או בראי תקנה 7 – למידת התאמתו של המועמד לקבל גישה למידע.
 - תכלית ראויה ומידתית: הרשעות וחקירות תלויות ועומדות הרלוונטיות לתפקיד הקונקרטי. לדוגמה: במקרה של מועמד לתפקיד הכולל מידע לגבי אמצעי תשלום של לקוחות - הצהרה על הרשעות בעבירות גניבה או מירמה – הינה רלוונטית. לא כך לגבי דרישה למסור הצהרה על עבירות מין.
- במקרה של מועמד לעבודה הכוללת טיפול בילדים, יכול להידרש להצהיר על הרשעות בעבירות אלימות או מין, אך לא כן ברגיל אם אותו אדם יידרש להצהיר גם על הרשעה בעבירות מס.
- על בקשת המידע לנקוב באופן ספציפי בעבירות מסוימות.

האם מותר לדרוש מרשם פלילי או מידע אחר הנוגע לעברו הפלילי של המועמד?

- אין לדרוש מידע הנוגע להרשעות שהתיישנו או נמחקו, ויש לציין זאת בפני המועמד.
- סודיות: המידע שימסר ישמש אך ורק לצורך הליך קבלה לעבודה ולא למטרות אחרות.
- דרג: אין דין התמודדות על תפקיד זוטר כדין התמודדות על תפקיד בכיר, בכל הנוגע להיקף הפרטים שגילויים נדרש. דרישה זו עולה בקנה אחד עם מבחן הסבירות שקובעת תקנה 7 לתקנות, לפיה היקף הבדיקה תלוי בהיקף ההרשאה שהעובד ייקבל.
- שיקול נוסף: על המעסיק להבהיר למועמד כי המידע בדבר העבר הפלילי יישקל במסגרת מכלול השיקולים, שאינם קשורים לעברו הפלילי, בבחינת המועמדות לתפקיד.

האם מותר לדרוש מרשם פלילי או מידע אחר הנוגע לעברו הפלילי של המועמד?

סע"ש 47297-05-12 פלוני נ' אלמונית, ניתן ביום 21.2.2018 –

- האם מרצה באוניברסיטה שנחשד בהחזקה והפצת פורנוגרפיית קטינים, צריך היה לגלות לאוניברסיטה בעת קבלתו לעבודה על החשדות התלויים ועומדים נגדו?
 - בית הדין קבע שאין דין משרה הכוללת עבודה עם ילדים דוגמת מורה, כדין איש סגל אקדמי שתחום עיסוקו במדעים, שבמסגרת זו אינו בא במגע עם קטינים. לכן, קבע בית הדין שהמרצה לא היה חייב בחובת הגילוי:
- "משהעבירה בה נחשד התובע איננה רלוונטית לתחום עיסוקו של התובע כאיש סגל אקדמי בעיסוקו, הרי שבאיזון שבין חובת הגילוי המוטלת על התובע לבין זכות התובע לפרטיות ולכבוד, גוברת האחרונה על הראשונה; ומכאן שלא היה התובע החייב בחובת הגילוי על החשד שתלוי נגדו בשלב המשא ומתן לקראת כריתתו של חוזה ההעסקה".

האם ניתן לחייב מועמד לעבודה או עובד - לעבור בדיקת פוליגרף?

מועמד לעבודה

- ניתן להתנות את **הקבלה לעבודה** בבדיקת פוליגרף מצד המועמד.
- השאלות בבדיקת הפוליגרף חייבות להיות רלוונטיות ולשרת את מטרת התקנה.

האם ניתן לחייב מועמד לעבודה או עובד - לעבור בדיקת פוליגרף?

עובד קיים

- על פי הפסיקה, שימוש בפוליגרף מהווה פגיעה קשה בפרטיותו של אדם, בין היתר, בשל המהימנות של הבדיקה.
- על בדיקת הפוליגרף לשרת מטרה ראויה - מניעה או גילוי גניבה ממעסיק; הגנה על מאגר מידע.
- על העובד לתת הסכמה מדעת לבדיקה - אסור להכריח את העובד לבצע בדיקת פוליגרף.
- אם העובד סירב לבצע את בדיקת הפוליגרף - אסור לפטר אותו בשלב סירובו.
- אם העובד הסכים לבדיקת הפוליגרף - אסור לפטר אותו על סמך ממצאי הפוליגרף בלבד, אלא צריך ראיות נוספות הקושרות את העובד לחשדות נגדו.

האם ניתן לחייב מועמד לעבודה או עובד - לעבור בדיקת פוליגרף?

עע (ארצי) 415/06 דני מלכה נ' שופרסל בע"מ -

בית הדין חייב את שופרסל לשלם לעובד פיצוי על פיטורים שלא כדין בסך של 10,000 ₪, לאור הפגם שנמצא בדרישתה של שופרסל מהעובד לעבור בדיקת פוליגרף, ובמשקל שיוחס לסירובו של העובד לדרישה זו, בהחלטת ההשעיה והפיטורים.

החלטה זו ניתנה על אף שבית הדין השתכנע "מעל לכל ספק סביר" שהעובד גנב מהמעסיק.

האם ניתן לדרוש מעובד פרופיל צבאי - והאם הוא רלוונטי לצורך תקנה 7 לתקנות הגנת הפרטיות

- חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אוסר על מעסיק באופן מפורש, לדרוש ממועמד לעבודה את הפרופיל הצבאי שלו.

”איסור דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו (תיקון מס' 2) תשנ"ה-1995 (תיקון מס' 3) תשנ"ה-1995 (תיקון מס' 20) תשע"ד-2014

א2. (א) מעסיק לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו...”

לכן, אסור למעסיק לשאול את המועמד על הפרופיל הצבאי שלו, וכן אסור לשאול באופן עקיף שאלות על השירות הצבאי של המועמד, אלא אם השירות הצבאי רלוונטי לתפקיד (לדוגמא אם החברה תגייס מאבטח).

האם ניתן לדרוש מעובד פרופיל צבאי - והאם הוא רלוונטי לצורך תקנה 7 לתקנות הגנת הפרטיות

- חברת אסם דרשה ממועמדים לתפקיד של מכין משלוחים למלא שאלון, בו נדרשו לציין, בין היתר, את הפרופיל הצבאי שלהם.
- המועמד מילא את השאלון וציין שהפרופיל שלו הוא 64. הוא לא התקבל לעבודה, ופנה בתלונה על הפליה בקבלה לעבודה למשרד התמ"ת, אשר פתח בחקירה שבעקבותיה נדרשה אסם להסיר את שאלת הפרופיל הצבאי מהשאלון.
- בנוסף, הגיש המועמד תביעה לבית הדין על הפליה, ודרש פיצוי בסך 50,000 ₪.
- בית הדין קבע כי דרישת אסם לציין את הפרופיל הצבאי, מהווה הפרה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
- בנוסף, קבע בית הדין שאמנם לאסם היו שיקולים נוספים לגיטימיים, אך השימוש שעשתה אסם בפרופיל הצבאי היווה גורם בעל משקל בהחלטתה, ו"די בכך שבמכלול השיקולים הלגיטימיים שנשקלו על ידי המעסיק היה גם שיקול אחד בלתי לגיטימי - ואפילו לא היה משקלו של שיקול זה מכריע, כדי להכתיים את ההחלטה בכתם ההפליה".

פעולות נוספות לבירור התאמת העובד

להלן פעולות נוספות שהוצעו בישיבת ועדת הכנסת, שאישרה את התקנות:

- מבחני התאמה במכונים מקצועיים / מבחני אמינות;
- המלצות ממעסיקים קודמים;
- התאמת הליך המיון לבדיקת מהימנותו של המועמד;
- הבהרה שהמועמד עתיד להיחשף למידע רגיש במסגרת תפקידו.

לסיכום

- האמצעי שעל המעסיק לנקוט בו צריך להיות סביר, מידתי, רלוונטי, ומתאים לרגישות המידע שבמאגר ולהיקף ההרשאה.
- הגוף שיפקח אם המעסיק מקיים את הוראות הדין, יבחן בראש ובראשונה את תהליך המיון;
- יש לתעד את הליך המיון;
- במסגרת הסכם העבודה - להוסיף הצהרות של העובד באשר למידת התאמתו להיחשף למידע רגיש.
- לקבוע חובות החלות על העובד במסגרת תפקידו בכל הנוגע לאבטחת המידע.
- לפרסם נהלי עבודה ותקנון משמעת

AYR

תודה רבה

helits@ayr.co.il



המצגת היא כללית ואינה תחליף לייעוץ משפטי