



רשומות

הצעות חוק

ה כ נ ס ת

17 בנובמבר 2004

57

ד' בכסלו התשס"ה

עמוד

הצעת חוק איסור כפיית פוליגרף במסגרת יחסי עבודה, התשס"ה-2004 25

מתפרסמת בזה הצעת חוק של חברי הכנסת מטעם ועדת העבודה והרווחה והבריאות של הכנסת:

הצעת חוק איסור כפיית פוליגרף במסגרת יחסי עבודה, התשס"ה-2004*

1. בחוק זה – הגדרות

“מכשיר פוליגרף” – לרבות כל מכשיר אחר המספק ממצאים או הערכות בדבר אמירת אמת או שקר, בהתבסס על תגובות פיזיולוגיות של אדם;

ד ב ר י ה ס ב ר

הנסיבות בהן יוכל המעביד לפנות לעובד ולבקשו להיבדק והן מבחינת התנאים המחמירים המוצעים בהתייחס להליך קבלת הסכמת העובד לבדיקה.

החוק לא יחול על משרתים, עובדים ומועמדים לשירות או לעבודה ברשות ביטחון. כן ימשיך לחול ההסדר הקיים היום בחוק שירות הביטחון הכללי, התשס"ב-2002.

סעיף 1 להגדרה מכשיר פוליגרף (Polygraph): מוצע להגדיר את המונח פוליגרף באופן שיכלול כל מכשיר המספק ממצאים או הערכות בדבר אמירת אמת או שקר בהתבסס על תגובות פיזיולוגיות של האדם הנבדק, ויהא כינויו של המכשיר אשר יהא.

נוכח הפגיעה בזכויות מוגנות הכרוכה בבדיקת הפוליגרף, ובעיקר נוכח הפגיעה בזכות הפרטיות העלולה לעלות עד כדי פגיעה בכבוד האדם, ולאור בעיות אמינות לא קלות של הבדיקה, מוצע להסדיר בחוק את השימוש במכשיר הפוליגרף ביחסי עבודה.

הצעת החוק כוללת שני הסדרים עיקריים:

– לגבי מועמד לעבודה, מוצע לאסור באופן מוחלט על בדיקה במכשיר הפוליגרף.

– לגבי עובד, מוצע לקבוע כי השימוש במכשיר הפוליגרף לבדיקת עובד יהיה מוגבל ביותר, הן מבחינת

* הצעות חוק מס' פ/560, 675: הועברו לוועדה ביום כ"ג בתמוז התשס"ג (23 ביולי 2003).

"מעסיק בפועל" ו"קבלן כוח אדם" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996¹;

"רשות ביטחון" – כל אחד מאלה:

- (1) צבא הגנה לישראל;
- (2) משטרת ישראל;
- (3) שירות בתי הסוהר;
- (4) שירות הביטחון הכללי;
- (5) המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים;
- (6) משמר הכנסת;

"הוועדה" – ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת;

"השר" – שר התעשייה המסחר והתעסוקה.

2. מעביד לא יבקש ולא ידרוש ממועמד לעבודה להיבדק במכשיר פוליוגרף ולא יעשה שימוש במכשיר פוליוגרף לבדיקת מועמד לעבודה.

איסור שימוש בפוליוגרף לגבי מועמד לעבודה

3. (א) מעביד לא יבקש ולא ידרוש מעובדו להיבדק במכשיר פוליוגרף אלא אם כן התקיימו כל אלה, ובכפוף להוראות סעיף קטן (ב) –

איסור כפיית בדיקת פוליוגרף לגבי עובד

(1) המעביד מבצע חקירת משמעת על פי דין או עורך בדיקה בעניין מעשה שנעשה במקום העבודה, במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד או תוך כדי העבודה;

(2) המעשה נושא הבדיקה או החקירה (בסעיף קטן זה – המעשה) גרם או עלול לגרום נזק של ממש;

(3) קיים חשד סביר באשר למעורבותו של אותו עובד במעשה;

(4) אין דרך סבירה אחרת לבדוק את החשד למעורבות העובד במעשה.

(ב) מעביד לא יבקש ולא ידרוש מעובדו להיבדק במכשיר פוליוגרף, אף אם התקיימו הוראות פסקאות (1) עד (4) של סעיף קטן (א), אם המעשה הוא אחד מאלה –

(1) דיווח בתום לב של העובד או עובד אחר על פעולה שלא כדין של המעביד או של עובד אחר;

ד ב ר י ה ס ב ר

המעביד, אף אם הפעילות האמורה אינה נעשית במקום העבודה עצמו (פסקה (1)):

המעשה שלגביו מבקש או דורש המעביד מעובדו להיבדק גרם או עלול לגרום נזק של ממש (פסקה (2)):

קיים חשד סביר באשר למעורבותו של אותו עובד במעשה (פסקה (3)):

אין דרך סבירה אחרת לבדוק את החשד למעורבות העובד במעשה (פסקה (4)).

אף אם מתקיימים כל התנאים האמורים בסעיף קטן (א) מוצע לאסור על מעביד לבקש או לדרוש מעובדו להיבדק בפוליוגרף אם המעשה הוא כמפורט בסעיף קטן (ב)(1) או (2).

סעיף 2 כאמור, מוצע להטיל איסור מוחלט על מעביד לבקש או לדרוש ממועמד לעבודה להיבדק בפוליוגרף או לעשות שימוש בפוליוגרף לבדיקת מועמד לעבודה.

סעיף 3 בסעיף זה מוצע לקבוע את העקרונות להסדרת בקשה או דרישה של מעביד מעובד להיבדק בפוליוגרף: מוצע לקבוע (ברישה של סעיף קטן (א)) את העיקרון כי יש לאסור על מעביד לבקש או לדרוש מעובדו להיבדק בפוליוגרף אלא אם כן מתקיימים כל התנאים שבפסקאות (1) עד (4) של סעיף 3 שהם:

המעביד מבצע חקירת משמעת על פי דין או עורך בדיקה בעניין מעשה שנעשה במקום העבודה, תוך כדי העבודה או במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם

¹ ס"ח התשנ"ו, עמ' 201.

- (2) פעולה של העובד או עובד אחר, בנוגע לפעולה שלא כדיון של המעביד, שהמעביד היה אחראי לה במישרין או היה מודע לה.
- (ג) מעביד לא יעשה שימוש במכשיר פולִיגרף לבדיקת עובד אלא אם כן התקיימו, בנוסף לתנאים המנויים בפסקאות (1) עד (4) של סעיף קטן (א), כל אלה –
- (1) המעביד נתן לעובד מידע מפורט בכתב, בכל הקשור לבדיקה במכשיר פולִיגרף, לרבות לגבי –
- (א) זכויותיו לפי חוק זה לרבות זכותו לסרב להיבדק וכן לעניין שמירת הסודיות והחיסיון;
- (ב) מהות הבדיקה, פרטיה, שלביה, מידת מהימנותה והתוקף המשפטי של תוצאות הבדיקה;
- (ג) מטרת הבדיקה;
- (ד) השימוש העשוי להיעשות בתוצאות הבדיקה, לרבות ההליכים שבהם ניתן יהיה להשתמש בתוצאות הבדיקה;
- מידע כאמור בפסקאות משנה (א), (ב) ו-(ג), יימסר לעובד בנוסף הקבוע בתקנות;
- (2) המעביד נתן לעובד פסק זמן סביר, שלא יפחת מארבעה ימים, על מנת לאפשר לו לשקול האם להסכים לבדיקת פולִיגרף ולקבל ייעוץ משפטי לעניין זה;
- (3) לאחר קבלת מידע לפי פסקה (1) ומתן פסק זמן כאמור בפסקה (2), העובד נתן את הסכמתו בכתב בנוסף שנקבע בתקנות לביצוע הבדיקה במכשיר פולִיגרף, ולא חלפה תקופה של 90 ימים ממועד מתן ההסכמה כאמור; הסכמת העובד תיחתם בפני עורך דין;
- (4) המעביד איפשר לעובד לבחור, בכפוף להסכמת המעביד, את הגוף שיבצע את בדיקת הפולִיגרף;
- (5) נקבעו תקנות לפי סעיף 18(ד)(2), תתבצע הבדיקה במכשיר הפולִיגרף בדרך שנקבעה בתקנות.

4. (א) הגוף שיבצע את בדיקת הפולִיגרף לפי חוק זה, יעביר את תוצאות הבדיקה לעובד בתוך זמן סביר ממועד עריכת הבדיקה.

העברת תוצאות
בדיקת הפולִיגרף
לעובד

ד ב ר י ה ס ב ר

השימוש העשוי להיעשות בתוצאות הבדיקה (פסקה (1)(ד)).

בפסקה (2) מוצע כי לאחר מסירת המידע האמור לעובד, יתן המעביד לעובד פסק זמן סביר שלא יפחת מארבעה ימים, על מנת לאפשר לו לשקול אם הוא מסכים להיבדק בפולִיגרף. הסכמת העובד תינתן בכתב, בפני עורך דין, בטופס שייקבע בתקנות (פסקה (3)). עוד מוצע בפסקה האמורה כי הבדיקה עצמה תיערך בתוך תקופה של 90 ימים מהיום שבו נתן העובד את הסכמתו וכי תינתן לעובד האפשרות לבחור, בהסכמת המעביד, את הגוף שיבצע את הבדיקה.

סעיף 4 מוצע להטיל חובה על הגורם אשר מבצע את בדיקת הפולִיגרף להעביר את תוצאותיה לעובד בתוך זמן סביר ממועד עריכת הבדיקה (סעיף קטן (א)), וכי האיסור החל על מעביד, לפי סעיף 6, לפגוע בעובד או להפלות אותו, יחול מיום עריכת הבדיקה (סעיף קטן (ב)).

בסעיף קטן (ג) מוצע לקבוע שורה ארוכה של פעולות שצריכות להתקיים, לפני שהמעביד יורשה לבקש מעובד להיבדק בפולִיגרף.

בפסקה (1) מוצע להטיל על המעביד ליתן לעובד מידע מפורט בכתב, בנוסף שייקבע בתקנות, בדבר זכויותיו לפי חוק זה, לרבות זכותו לסרב להיבדק, ובדבר ההוראות החלות על מעביד ועורך הבדיקה באשר לחובתם לשמור על סודיות המידע שהגיע לידם בין אם המדובר בתוצאות בדיקה שנערכה, או דברים שנאמרו או אירעו במהלכה ובין אם המדובר בסירוב להיבדק (ר' דברי הסבר לסעיף 7), וההוראות בדבר איסור השימוש והשימוש – בתוצאות בדיקת פולִיגרף שנעשו בניגוד להוראות החוק המוצע, בדברים שנאמרו או אירעו במהלך בדיקה בפולִיגרף, ובסירוב להיבדק – כראיה בהליך משפטי, הכל כמפורט בסעיף 8 (ר' דברי הסבר לסעיף 8) (פסקה (1)(א)); מהות הבדיקה, מטרתה ופרטיה, מידת מהימנותה, התוקף המשפטי של תוצאות הבדיקה ושלביה (פסקה (1)(ג)).

(ב) מעביד לא ינקוט פעולה נגד עובד בעניינים המנויים בסעיף 6(א) כל עוד לא הועברו תוצאות בדיקת הפוליגרף בהתאם לסעיף קטן (א).

(א) מעביד וכל אדם אחר לא יעשו שימוש בתוצאות בדיקת פוליגרף שנעשתה בניגוד להוראות סעיפים 2 ו-3 או בדברים שנאמרו או אירעו במהלך בדיקת פוליגרף כאמור, ולא יעשו שימוש בסירוב של עובד או של מועמד לעבודה להיבדק במכשיר פוליגרף, אלא אם כן הותר הדבר לפי כל דין אחר.

(ב) מעביד לא יעשה שימוש בתוצאות בדיקת פוליגרף שנעשתה בהתאם להוראות סעיף 3 או בדברים שנאמרו או אירעו במהלך בדיקת פוליגרף מתום תקופה של 12 חודשים ממועד עריכת הבדיקה, אלא אם כן תוצאות הבדיקה הוגשו בהליך משפטי או משמעתי כמשמעותם בסעיף 3(ג)(1)(ד) שנפתח במהלך תקופת 12 החודשים האמורים.

(ג) לעניין סעיף זה, "שימוש" – לרבות שימוש בבדיקת פוליגרף החורגת ממטרת הבדיקה שהעובד הסכים לה בהתאם להוראות סעיף 3.

(א) מעביד לא יפגע בעובד או במועמד לעבודה ולא יפלה עובד או מועמד לעבודה בשל סירובו להיבדק במכשיר פוליגרף, או על סמך בדיקת פוליגרף שנעשתה בניגוד להוראות סעיפים 2 ו-3, או על סמך דברים שנאמרו או אירעו במהלך בדיקת פוליגרף בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

(ב) מעסיק בפועל לא יפגע בעובד של קבלן כוח אדם ולא יפלה עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצלו, ולא יפגע במועמד לעבודה אצלו ולא יפלה מועמד לעבודה כאמור שהופנה אליו על ידי קבלן כוח אדם, בכל הקשור לקבלה לעבודה, להפסקת עבודה, לתנאים במקום העבודה, להכשרה ולהשתלמות מקצועית, והכל מחמת סירוב להיבדק במכשיר פוליגרף.

(ג) מעסיק בפועל לא יציע לקבלן כוח אדם, לא יבקש ולא ידרוש ממנו לפגוע בעובד או במועמד לעבודה או להפלות עובד או מועמד לעבודה כאמור בסעיף קטן (א).

ד ב ר י ה ס ב ר

בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים או פיצויי פיטורים והטבות או תשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה (סעיף קטן (א)).

כן מוצע לאסור על מעסיק בפועל לפגוע בעובד של קבלן כוח אדם או להפלות עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצלו, או מועמד לעבודה שהופנה אליו על ידי קבלן כוח אדם, בשל סירוב להיבדק במכשיר הפוליגרף בכל הנוגע לקבלה לעבודה, הפסקת עבודה, תנאים במקום העבודה והכשרה והשתלמות מקצועית (סעיף קטן (ב)). בסעיף קטן (ג) מוצע לאסור על מעסיק בפועל לבקש או לדרוש מקבלן כוח אדם לפגוע בעובד או להפלות עובד בשל סירוב כאמור.

סעיף 5 מוצע לאסור שימוש בתוצאת בדיקת פוליגרף שנעשתה בניגוד להוראות סעיפים 2 ו-3, בסירוב של עובד להיבדק וכן בדברים שנאמרו או אירעו במהלך בדיקת פוליגרף. עוד מוצע שהוראה זו תחול גם על מועמד לעבודה.

סעיף 6 הצעת החוק אוסרת על פגיעה בעובד או במועמד לעבודה או הפליה של עובד או של מועמד לעבודה בשל סירובו להיבדק בפוליגרף או בהסתמך על בדיקה בפוליגרף שנעשתה בניגוד להוראות החוק המוצע, או בהסתמך על דברים שנאמרו או אירעו במהלך בדיקה כאמור, וזאת בנוגע לקבלה לעבודה, תנאי עבודה, קידום

(ד) הוראות סעיפים קטנים (ב) ו-(ג) באים להוסיף על האיסור החל על פי הוראות סעיף קטן (א) על קבלן כוח אדם כמעביד.

7. (א) מעביד ועורך הבדיקה ישמרו בסוד מידע על תוצאות בדיקת פוליגרף של עובד או של מועמד לעבודה, על דברים שנאמרו או אירעו במהלך בדיקת פוליגרף של עובד או של מועמד לעבודה, וכן על סירוב של עובד או של מועמד לעבודה להיבדק במכשיר פוליגרף, ולא יגלו אותם לאחר, אלא אם כן הותר הדבר לפי כל דין או נעשה לצורך מטרה שהעובד הסכים לה בהתאם להוראות סעיף 3(ג), והדבר דרוש בנסיבות העניין לצורך מטרה זו.

(ב) הפרת חובת הסודיות לפי סעיף זה דינה כדין פגיעה בפרטיות לפי חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981.²

8. תוצאות בדיקת פוליגרף של עובד או של מועמד לעבודה שנעשתה בניגוד להוראות חוק זה, דברים שנאמרו או אירעו במהלך בדיקת פוליגרף של עובד או של מועמד לעבודה, וכן סירוב של עובד או של מועמד לעבודה להיבדק במכשיר פוליגרף, לא ישמשו ראיה בהליך משפטי, למעט בהליך פלילי או בהליך משמעתי, אלא אם כן הוגשו בידי העובד, המועמד לעבודה או מי מטעמם; בסעיף זה, "דברים שנאמרו במהלך בדיקת הפוליגרף" – למעט דברים שהם ממטרות הבדיקה ומהותה וכן תוצאות הבדיקה.

9. (א) בתובענה של עובד או של מועמד לעבודה בשל הפרת הוראות סעיף 6, תהא, נטל ההוכחה בכפוף להוראות סעיף קטן (ב), חובת ההוכחה על הנתבע כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיף האמור –

(1) לעניין קבלה לעבודה, תנאי עבודה, קידום בעבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה ותשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, והעובד או המועמד לעבודה, לפי העניין, הוכיחו כי נתקיימו בעובד או במועמד לעבודה התנאים או הכישורים האמורים;

(2) לעניין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד כי לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו של העובד סיבה לפיטוריו.

ד ב ר י ה ס ב ר

במהלך הבדיקה ובסירוב להיבדק, כראיה בהליך משפטי, אולם ניתן יהיה להשתמש בחומר כאמור בהליך פלילי או בהליך משמעתי. כן יהיה הנבדק או מי מטעמו רשאי להגישו בהליך משפטי כלשהו.

סעיף 9 מוצע לקבוע כי בתובענה של עובד או של מועמד לעבודה על פגיעה בו או הפליה שלו בניגוד להוראות סעיף 6, בה הוכיח העובד או המועמד לעבודה כי המעביד ביקש או דרש ממנו להיבדק, תעבור חובת ההוכחה למעביד כי הוא פעל בהתאם להוראות הסעיף, אם קבע המעביד תנאים או כישורים לגבי סעיף קטן (א)(1), (2), (3), (4), (5) (לעניין תשלום פיצויי פיטורים) ו-(6), והעובד או המועמד לעבודה הוכיח כי התקיימו בו התנאים או הכישורים שקבע המעביד. ולעניין פיטורים מהעבודה (כאמור בסעיף 6(א)), תעבור חובת ההוכחה למעביד אם הוכיח העובד כי לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו. תנאי נוסף להעברת נטל ההוכחה למעביד הוא כי לא עברו יותר ממשנה חודשים ממועד ביצוע בדיקת

סעיף 7 מוצע להטיל חובת סודיות על מעביד ועל עורך הבדיקה בנוגע לתוצאות בדיקת פוליגרף, לדברים שנאמרו או אירעו במהלך בדיקה ולסירוב של עובד או של מועמד לעבודה להיבדק. חובת הסודיות לא תחול מקום שהגילוי נדרש על פי דין או בהסכמת הנבדק לצורך מטרה שהעובד הסכים לה שתינתן לפי הוראות סעיף 3(ג) והדבר דרוש בנסיבות העניין (סעיף קטן (א)). בסעיף קטן (ב) מוצע להחיל את סעיפי חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, שעניינם פגיעה בפרטיות, על הפרת חובת הסודיות לפי סעיף זה, כך שיראו בהפרה עוולה אזרחית ואם הדבר נעשה במזיד יהווה המעשה עבירה פלילית.

סעיף 8 מוצע להטיל חיסיון על תוצאות בדיקת פוליגרף של עובד או של מועמד לעבודה שנעשתה בניגוד להוראות החוק המוצע, על דברים שנאמרו או אירעו במהלך בדיקת פוליגרף של נבדק כאמור וכן על סירוב של עובד או של מועמד לעבודה להיבדק. ככלל, לא ניתן יהיה להשתמש בתוצאות הבדיקה, בדברים שנאמרו או אירעו

² ס"ח התשמ"א, עמ' 128.

(ב) הוראות סעיף קטן (א) יחולו בהתקיים כל אלה –

- (1) העובד הוכיח כי המעביד ביקש או דרש ממנו להיבדק במכשיר פוליוגרף;
- (2) לא חלפה תקופה של ששה חודשים מהמועד שבו סירב העובד או המועמד לעבודה להיבדק כאמור בפסקה (1) או מהמועד שבו נערכה בדיקת הפוליוגרף, לפי העניין, ועד למועד שבו לטענת העובד או המועמד לעבודה פגע בו המעביד או הפלה אותו בניגוד להוראות סעיף 6.

10. לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –

סמכות שיפוט ותרופות

- (1) ליתן צו מניעה או צו עשה; הוראת פסקה זו כוחה יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א–1970;³
 - (2) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין.
11. לא יודק בית הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו 12 חודשים מיום שנוצרה העילה.
- לסעיף 12 מוצעות שתי גירסאות:

גרסה א':

12. (א) מעביד או מעסיק בפועל שעשה אחד המעשים המפורטים בפסקאות (1) או (2), דינו – כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז–1977⁴ (להלן – חוק העונשין) –

עונשין

(1) ביקש ממועמד לעבודה להיבדק במכשיר פוליוגרף או עשה שימוש במכשיר פוליוגרף לבדיקת מועמד לעבודה;

(2) ביקש מעובד להיבדק במכשיר פוליוגרף מבלי שהתקיימו כל התנאים שבסעיף 3(א) או עשה שימוש במכשיר פוליוגרף לבדיקת העובד, מבלי שהתקיימו התנאים האמורים;

(ב) מעביד או מעסיק בפועל שעשה שימוש במכשיר פוליוגרף לבדיקת עובד, מבלי שעשה אחד המעשים המפורטים בפסקאות (1) עד (3), דינו – הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין –

- (1) מסר לעובד את המידע הנדרש על פי הוראות סעיף 3(ג)(1)(א) עד (ג);
- (2) נתן לעובד פסק זמן על פי הוראות סעיף 3(ג)(2);
- (3) קיבל את הסכמתו של העובד על פי הוראות סעיף 3(ג)(3).

ד ב ר י ה ס ב ר

סעיפים 12 ו-13 בגרסה א' מוצע כי ייוסף לחוק סעיף עונשין (סעיף 12) המטיל כפל הקנס הנקוב בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז–1977 (134,600 שקלים חדשים), על מעביד או מעסיק בפועל שפעל בניגוד להוראות סעיפים 2 או 3, וקנס כאמור באותו סעיף (67,300 שקלים חדשים), על מעביד או מעסיק בפועל שלא נתן לעובד מידע או פסק זמן להחלטה בדבר בדיקת פוליוגרף או שלא קיבל את הסכמתו, הכל לפי הוראות סעיף 3, וכן סעיף בדבר אחריות נושא משרה (סעיף 13).

הפוליוגרף או הסירוב להיבדק ועד למועד שבו לטענת העובד פגע בו המעביד או הפלה אותו בניגוד להוראות סעיף 6.

סעיפים 10 ו-19 מוצע להקנות לבית הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות החוק המוצע.

סעיף 11 מוצע לקבוע כי תקופת התיישנות להגשת תביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה תהיה 12 חודשים.

³ ס"ח התשל"א, עמ' 16.
⁴ ס"ח התשל"ז, עמ' 226.

גרסה ב':

מוצע שלא יהיה סעיף עונשין.

13. (א) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי סעיף 12 בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו – מחצית העונש שנקבע לאותה עבירה לפי סעיף 12; בסעיף זה "נושא משרה" – מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ופקיד האחראי מטעם התאגיד על ניהול כוח האדם בתאגיד.
- (ב) נעברה עבירה לפי סעיף 12 בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו, חוקה היא כי נושא המשרה הפר את חובתו לפי סעיף קטן (א), אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.

14. למפקח שמונה לפי סעיף 18 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988⁵ (להלן – חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה), יהיו נתונות הסמכויות לפי הסעיף האמור, גם לעניין הוראות סעיפים 12 ו-13.

15. תובענות בשל הפרת הוראות חוק זה יכול שיוגשו בידי –
(1) עובד;

- (2) בהסכמת העובד – בידי ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור, בידי ארגון העובדים שהעובד חבר בו;
- (3) בהסכמת העובד – בידי ארגון העוסק בזכויות עובדים, לרבות זכויות בקשר לחוק זה.

16. לעניין חוק זה דין המדינה כמעביד כדין כל מעביד אחר, בכפוף להוראות סעיף 17(א) דין המדינה ו-17(ב).

17. (א) חוק זה לא יחול לגבי משרת ביטחון, לגבי עובד המועסק ברשות ביטחון, תחולה ולגבי מועמד לשירות או לעבודה ברשות כאמור.

- (ב) אין בחוק זה כדי לפגוע בסמכויות שירות הביטחון הכללי הקבועות בחוק שירות הביטחון הכללי, התשס"ב-2002⁶.

- (ג) הוראות סעיפים 2, 3, 4, 5, 7 ו-9 לעניין מעביד, עובד ומועמד לעבודה, יחולו, בשינויים המחויבים ולפי העניין, גם על מעסיק בפועל, על אדם המועסק אצלו באמצעות קבלן כוח אדם ועל מועמד לעבודה שהופנה אליו על ידי קבלן כוח אדם.

ד ב ר י ה ס ב ר

- בגרסה ב' מוצע כי לא יהיה סעיף עונשין ולא תוטל אחריות על נושא משרה.
- סעיף 14 מוצע שמפקח שמונה לפי סעיף 18 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, יהיה מוסמך גם לעניין חוק זה.
- סעיף 15 מוצע לקבוע כי תובענות לעניין החוק המוצע יוכלו להגיש העובד הנפגע עצמו, ובהסכמתו, גם ארגון העובדים היציג במקום העבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור, ארגון העובדים שבו חבר העובד, וגם ארגון העוסק בזכויות עובדים.
- סעיפים 16 ו-17(א) ו-17(ב) מוצע כי החוק יחול גם על המדינה כמעביד (סעיף 16) למעט רשויות הביטחון וללא פגיעה בסמכויות שירות הביטחון הכללי לפי חוק שירות הביטחון הכללי, התשס"ב-2002 (סעיפים 17(א) ו-17(ב)).
- סעיף 17(ג) מוצע לקבוע כי כל הוראות החוק הדנות במעביד ועובד או מועמד לעבודה, ואין בהן התייחסות מפורשת להעסקה על ידי קבלן כוח אדם, יחולו, בשינויים המחויבים, גם על מעסיק בפועל, על אדם המועסק אצלו באמצעות קבלן כוח אדם ועל מועמד לעבודה שהופנה אליו על ידי קבלן כוח אדם.

⁵ ס"ח התשמ"ח, עמ' 38.

⁶ ס"ח התשס"ב, עמ' 179.

- ביצוע ותקנות 18. (א) השר ממונה על ביצוע חוק זה.
- (ב) השר, בהסכמת שר המשפטים ובאישור הוועדה, יקבע בתקנות –
- (1) הוראות בכל עניין הנוגע לביצוע חובות המעביד על פי הוראות סעיף 3(ג)(1) עד 3(3);
- (2) נוסח המידע שעל המעביד למסור לעובד על פי הוראות סעיף 3(ג)(1)(א) ו-3(ב);
- (3) נוסח טופס הסכמה של העובד כמשמעותו בסעיף 3(ג)(3).
- (ג) תקנות כאמור בסעיף קטן (ב) יוגשו לראשונה לאישור הוועדה, בתוך ארבעה חודשים מיום פרסומו של חוק זה.
- (ד) השר בהסכמת שר המשפטים רשאי להתקין תקנות בכל עניין הנוגע לביצועו של חוק זה, לרבות לעניין –
- (1) קביעת המקרים שבהם נגרם או שעלול להיגרם נזק של ממש, כאמור בסעיף 3(א)(2);
- (2) דרך ביצוע בדיקת הפוליגרף כאמור בסעיף 3(ג)(5).
19. בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט–1969, בתוספת השניה, בסופה יבוא:
"חוק איסור כפיית פוליגרף במסגרת יחסי עבודה, התשס"ה–2004".
20. בסעיף 2(א)(1) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, במקום "ולתנאים במקום העבודה" יבוא "לתנאים במקום העבודה, להכשרה ולהשתלמות מקצועית".
21. (א) תחילתו של חוק זה ב-1 לחודש ביום תחילתן של תקנות ראשונות שיותקנו לפי סעיף 18(ב) (להלן – יום התחילה).
- (ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), חוק זה לא יחול על בדיקת פוליגרף שנעשתה לפני יום התחילה.

ד ב ר י ה ס ב ר

סעיף 20 מוצע לתקן את חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח–1988, בהתאם לסעיף 6(ב) לחוק המוצע ולאסור הפליה בידי מעסיק בפועל, לגבי עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצלו או לגבי מועמד לעבודה אצלו שהופנה אליו על ידי קבלן כוח אדם, גם לעניין הכשרה והשתלמות מקצועית.

סעיפים 18 ו-21 מוצע כי התקנות לעניין סעיף 3(ג)(1) עד 3(3) המתייחסות לביצוע חובות המעביד, ובהן נוסח המידע שיימסר לעובד על ידי מעביד (סעיף 3(ג)(1)(א) ו-3(ב)) ונוסח טופס ההסכמה של העובד לבדיקת פוליגרף (סעיף 3(ג)(3)), יוגשו לאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת בתוך ארבעה חודשים מפרסום החוק המוצע (סעיף 18(ג)), וכי תחילת החוק תהא לאחר כניסתן לתוקף של התקנות שיותקנו כאמור.

חברי הכנסת: **זהבה גלאון, יחיאל חזן**

⁷ ס"ח התשכ"ט, עמ' 70.