התנגשות אינטרסים בסביבת עבודה עתירת טכנולוגיה
קניין המעביד – חירויות העובד

מרצה: עו"ד עודד ערמוני
ערמוני – קרמר, עורכי דין, 03-6005553

מתוך יום עיון טסטמי 16/3/15
WWW.KARIERA.CO.IL

ערמוני קרמר
משרד עורכי דין • דיני עבודה

חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו

סעיף 7 לחוק:

(א) כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו.

(ב) אין נכנסים לרשות היחיד של אדם שלא בהסכמתו.

(ג) אין עורכים חיפוש ברשות היחיד של אדם, על גופו, בגופו או בכליו.

(ד) אין פוגעים בסוד שיחו של אדם, בכתביו או ברשומותיו.

חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א - 1981

<u>סעיף 1 לחוק</u> - לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו.

<u>סעיף 2 לחוק</u> - פגיעה בפרטיות היא אחת מאלה:

(1) בילוש או התחקות אחרי אדם, העלולים להטרידו, או הטרדה אחרת;

(2) האזנה האסורה על פי חוק;

(3) צילום אדם כשהוא ברשות היחיד;

(4) ...

(4א) ...;

חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א - 1981

<u>סעיף 5 לחוק</u> - הפוגע במזיד בפרטיות זולתו, באחת הדרכים האמורות בסעיף 2(1), (3) עד (7) ו-(9) עד (11), דינו - מאסר 5 שנים.

<u>סעיף 18(2) לחוק</u> - במשפט פלילי או אזרחי בשל פגיעה בפרטיות תהא זו הגנה טובה אם הנתבע או הנאשם עשה את הפגיעה בתום לב באחת הנסיבות האלה:

(א) הוא לא ידע ולא היה עליו לדעת על אפשרות הפגיעה בפרטיות;

(ב) הפגיעה נעשתה בנסיבות שבהן היתה מוטלת על הפוגע חובה חוקית, מוסרית, חברתית או מקצועית לעשותה;

חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א - 1981

<u>סעיף 18(2) לחוק</u> - במשפט פלילי או אזרחי בשל פגיעה בפרטיות תהא זו הגנה טובה אם הנתבע או הנאשם עשה את הפגיעה בתום לב באחת הנסיבות האלה:

(ג) הפגיעה נעשתה לשם הגנה על ענין אישי כשר של הפוגע;

(ד) הפגיעה נעשתה תוך ביצוע עיסוקו של הפוגע כדין ובמהלך עבודתו הרגיל, ובלבד שלא נעשתה דרך פרסום ברבים;

(ה) הפגיעה היתה בדרך של צילום, או בדרך של פרסום תצלום, שנעשה ברשות הרבים ודמות הנפגע מופיעה בו באקראי;

חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א - 1981

<u>סעיף 2 לחוק</u> - פגיעה בפרטיות היא אחת מאלה:

(5) העתקת תוכן של מכתב או כתב אחר שלא נועד לפרסום, או שימוש בתכנו, בלי רשות מאת הנמען או הכותב, והכל אם אין הכתב בעל ערך היסטורי ולא עברו חמש עשרה שנים ממועד כתיבתו; לענין זה, "כתב" – לרבות מסר אלקטרוני כהגדרתו בחוק חתימה אלקטרונית, התשס"א-2001;

....

(11) ..."

<u>סעיף 4 לחוק</u> - פגיעה בפרטיות היא עוולה אזרחית, ...

חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א - 1981

<u>סעיף 32 לחוק</u> - חומר שהושג תוך פגיעה בפרטיות יהיה פסול לשמש ראיה בבית משפט, ללא הסכמת הנפגע, זולת אם בית המשפט התיר מטעמים שיירשמו להשתמש בחומר, או אם היו לפוגע, שהיה צד להליך, הגנה או פטור לפי חוק זה.

"פירות העץ המורעל"

חוק האזנת סתר, תשל"ט - 1979

סעיף 2 לחוק

(א) המאזין האזנת סתר שלא על פי היתר כדין, דינו – מאסר חמש שנים.

(ב) המשתמש ביודעין וללא סמכות כדין בידיעה או בתכנה שנעשתה של שיחה שהושגו על ידי האזנת סתר, בין כדין ובין שנעשתה שלא כדין, או מגלה ידיעה או תוכן שיחה כאמור ביודעין לאדם שאינו מוסמך לקבלה, דינו – מאסר חמש שנים.

(ג) המציב או המתקין מכשיר למטרת האזנת סתר שלא כדין או כדי לאפשר שימוש בו למטרה האמורה, דינו – מאסר חמש שנים.

חוק האזנת סתר, תשל"ט - 1979

"האזנת סתר" – האזנה ללא הסכמה של אף אחד מבעלי השיחה;

"האזנה" – האזנה לשיחת הזולת, קליטה או העתקה של שיחת הזולת, והכל באמצעות מכשיר;

"בעל שיחה" – כל אחד מאלה:

(1) המדבר;

(2) מי שהשיחה מיועדת אליו;

(3) המשדר בבזק;

(4) מי שהמסר המועבר בבזק מיועד להיקלט אצלו;

למעט הנותן שירות של העברת מסר בבזק, למען זולתו או מטעם זולתו;

חוק האזנת סתר, תשל"ט - 1979

"שיחה" – בדיבור או בבזק, לרבות בטלפון, בטלפון אלחוטי, ברדיו טלפון נייד, במכשיר קשר אלחוטי, בפקסימיליה, בטלקס, בטלפרינטר או בתקשורת בין מחשבים;

"בזק" – סימנים, אותות, כתב, צורות חזותיות, קולות או מידע, המועברים באמצעות תיל, אלחוט, מערכת אופטית או מערכת אלקטרומגנטית אחרת;

חוק המחשבים, תשנ"ה - 1995

<u>סעיף 4 לחוק</u> - החודר שלא כדין לחומר מחשב הנמצא במחשב, דינו - מאסר שלוש שנים; לענין זה, "חדירה לחומר מחשב" - חדירה באמצעות התקשרות או התחברות עם מחשב, או על ידי הפעלתו, אך למעט חדירה לחומר מחשב שהיא האזנה לפי חוק האזנת סתר, תשל"ט-1979.

חיפוש ותפיסה.

צילומים והקלטות

דמ (ת"א) 2734/00 אייזנר אוסנת נ' ריצמונד מפעלי סריגה בע"מ, ניתן ביום 30.7.01.

זבנית בחנות למוצרי טקסטיל גילתה באקראי מצלמות וידאו סמויות מן העין, עקרה את המצלמות ממקומן, אגב גרימת נזק לציוד הצילום.

נפסק:

התקנת מצלמות בחנות כצעד מניעתי היא כלי ניהולי לגיטימי בתנאי שהיקף הצילומים ומשכם קשור להתנהלות העסק, והעובד יודע מראש שהוא חשוף לצילום במקום עבודתו.

צילומים והקלטות

אם מדובר ב"מצלמה נסתרת", ייתכן ויש בכך משום חדירה לפרטיות של העובד, שכן הגם שמקום העבודה הוא קניינו של המעביד, הרי העובד אינו חלק מקניין זה.

בכל מקרה, התקנת "מצלמה נסתרת", הינה מעשה של שינוי מהותי בתנאי העבודה, מן הסוג אשר מזכה את העובד ב"התפטרות בדין מפוטר" ובקבלת פיצויי פיטורים.

צילומים והקלטות

עב' (ח'י) 2887/03 סרגי ריבן נ גרינקו מקסים, ניתן ביום 2.11.06.

עובד שנחשד בגניבה צולם בסתר על ידי מעסיקו. העובד ביקש לפסול את הצגת הצילומים כראיה.

נפסק:

כאשר מעביד מצלם את עובדיו לצורך ביסוס חשדותיו בדבר גניבה, יש לראותו כמי שמגן על אינטרס אישי כשר שלו – העסק – ולפיכך זכאי הוא להגנת סעיף 18 לחוק הגנת הפרטיות, בכפוף לבחינת סבירות ומידתיות הפגיעה.

בית הדין אף הביע את הדעה, כי יתכן וניתן אף לומר שיש בכך סוג של חובה מוסרית וחברתית לעניין סעיף 18 (2) (ב) לחוק, דהיינו שיש לציבור אינטרס בכך שמי שגונב ממעבידו ייתפס ויועמד לדין.

צילומים והקלטות

עב' (ח'י) 2673/04 מוחי אולגה נ' משען, ניתן ביום 10.6.08.

התקנת מצלמות סמויות במטבח ובאזור שטיפת הכלים בו עבדו העובדות אינה מהווה פגיעה בפרטיות.

פגיעה בפרטיות יכול שתהיה צילום אדם כשהוא ברשות היחיד. אזורי עבודתן של אותן עובדות היו פתוחים לכל ואינם בגדר סביבת עבודה פרטית.

המצלמות הוצבו באזור ציבורי בו המעסיקה לא אמורה הייתה לצפות, כי העובדות משתמשות בו, כטענתן להחלפת בגדים.

לא נראה כי בנסיבות אלה נקיטת אמצעים אחרים לבדיקת החשדות כגון: חיפוש בתיקי העובדות, הייתה משום פגיעה פחותה בפרטיות לעומת ביצוע הצילומים כפי שנעשו.

צילומים והקלטות

דמ"ר 39840-04-10 לודמילה לשצינר נ' פאר מרכז החלמה רפואי בע"מ, ניתן ביום 25.1.2011.

התקנת והפעלת מצלמת אבטחה בחדר בו עובדת רופאה, בניגוד להסכמתה וחרף התנגדותה המפורשת, עולה כדי הרעה מוחשית בתנאי עבודתה.

כאשר הוקצה לרופאת בית האבות חדר ושולחן, הרי שבמובחן משטחים אחרים של בית האבות בהם מבצעת הרופאה את תפקידה - המדובר ברשות היחיד שלה כל עוד היא עובדת באותו חדר.

הפעלת המצלמות בזמן שהתובעת נמצאת ו/או עובדת בחדר שהוקצה לה, מהווה פגיעה לא מידתית ולא סבירה בפרטיותה של התובעת.

צילומים והקלטות

סע (נצ') 30929-12-10 אסכנדר סלמאן, רו"ח נ' איהאב עליימי, רו"ח, ניתן ביום 20.6.2012

התובע טען, כי הוא התפטר מעבודתו אצל הנתבע לאחר שגילה, כי הנתבע התקין בחדר בו עבד הנתבעת מצלמה נסתרת.

נפסק:

מעקב, אף במקום שאינו רק לשימושו של העובד (גם אם נועדה למנוע גניבה) הוא כלי לגיטימי בתנאי שהעובד מודע לכך. צילום סמוי פוגע בפרטיות העובד.

אין כל ספק כי צילום של עובד במשך כל השעות שבהן הוא שוהה במשרדו, מבלי להודיע לו על כך, מהווה "נסיבה שביחסי עבודה שבה אין לדרוש ממנו להמשיך בעבודתו". זאת, אף בנסיבות כמו במקרה של התובע, שעבד במשרד משותף עם עוד עובד או שניים. אין בכך כדי להפוך את מקום העבודה של העובד ל"רשות רבים".

צילומים והקלטות

ס"ע 15540-09-09 זהבית מלול נ' רוני עמר, ניתן ביום 3.2.2013.

עובדת במשרד רואי חשבון טענה – *"אחת מהמצלמות הותקנה מעל ארון התיקים האישיים אליו אני ניגשת כל היום. בכל פעם שאני מתכופפת אני מרגישה שמצלמים את אבריי האינטימיים. אותה מצלמה הותקנה כך שהיא מצלמת גם ישירות את כל צידו השמאלי של חדרי בדיוק איפה שהשולחן שלי היה. כל סוף השבוע הרגשתי רע מאוד. המצלמות הלחיצו אותי עד כדי כך שהקאתי כל סוף השבוע. הרגשתי רע מאוד. המצלמות ממש עשו אותי חולה..."*

בית הדין לא התרגש. המעביד הצביע על סיבות לגיטימיות להתקנת המצלמות – חששות המעביד על רקע סכסוך עם גורמים חיצוניים. וכן ובעיקר המצלמות הותקנו בידיעת העובדים ובאזורים שאינם סביבת עבודה פרטית. תביעת העובדת על בסיס טענות אלו נדחתה.

איכון רכב (איתוראן)

סק (ב"ש) 1026/06 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' תש"ן תשתיות נפט ואנרגיה בע"מ, ניתן ביום 18.9.2006.

הדו"חות של איתוראן המלמדים היכן היו העובדים, מתייחסים לשעות העבודה של העובדים ולא מעבר לכך.

איתור מקום הימצאם של העובדים בזמן העבודה עת מדובר בעבודה שמטיבה הינה ניידת, אינו פוגע בפרטיות, והוא בא לסייע בידי המעבידים לפקח על העובדים.

זאת במיוחד כאשר העובד מוסר מידע בדו"חות הנוכחות היכן הוא נמצא והבדיקה של המעביד נעשית בדיעבד.

איכון רכב (איתוראן)

בשא (ת"א) 5298/09 עודד רובין נ' חברת תשתיות נפט ואנרגיה, ניתן ביום 9.8.2009.

התביעה עסקה בדרישה כי העובד ישיב למעסיקה כספים שקיבל במשך השנים, משהתגלו אי התאמות בין דוחות האיתוראן של הרכב ששימש אותו, לבין שעות הנוכחות עליהן דיווח ובגינן קיבל שכר.

בית הדין הדין החליט, כי הנכון הוא להפעיל את כלל "העיפרון הכחול" באופן שדיווחי האיתוראן שמעבר לשעות העבודה יוסתרו ואילו שעות העבודה יוותרו גלויים.

עקרון "העיפרון הכחול" מקובל כעיקרון הפרדה והבדלה בין חלקו הפסול של החוק או החוזה לבין חלקו האחר.

סמארטפון

עובד שכח את הנייד אצלנו – מותר לגעת בו?

תעא (ת"א) 2723/09 סע (ת"א) 22105-11-11 שמואל ג`ובני נ' שיא סיורים (1986) בע"מ (בפירוק), ניתן ביום 20.3.2013.

אחד העובדים התובעים ביקש ממנהל לעשות שימוש במכשיר הטלפון הנייד שלו, מאחר שלטענתו שכח את המכשיר שלו בבית. העובד לקח את הטלפון הנייד של המנהל ומעולם לא החזיר לו אותו. תחת זו, נכנס לנבכי הטלפון הנייד, והחל להתחקות אחר קבצי הקלטות שהניח שהיו שמורים בו.

סמארטפון

נפסק:

לפנינו מקרה קל ומובהק שבו התמלילים שבהם מדובר פסולים מלשמש כראיות בבית דין זה. נדחתה הטענה, כי העובד היה רשאי לחפש ראיות שיוכלו לסייע לו בתביעתו.

"כידוע, הטלפונים הניידים של רבים מאיתנו הולכים והופכים בשנים האחרונות למחשבים ניידים של ממש, שמבצעים פונקציות דומות, לעיתים זהות ממש, לאלה שאותם ביצעו עבורנו המחשבים האישיים לפני שנים בודדות. מכאן, שעצם העובדה שאדם מסוים מוסר טלפון נייד שלו לשימושו של אחר, אינה נותנת לאותו אחר רשות, ולו משתמעת, לחפש ולחטט בתוך אותו הטלפון"

סמארטפון

סע (ת"א) 29090-05-12 אנה גורליק נ' איליה אנבינדר (ניתן ב-21.4.14)

תפיסת טלפון נייד של עובד על ידי מעביד, ללא רשות אסורה!

כך גם כשהמעבדים חושד **"בכך שהעובד אגר בטלפון שלו סודות מסחריים או קניין רוחני אחר של המעסיק"**. יש לפנות לבית המשפט.

דואר אלקטרוני

ע"ע 90/08 **טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל ואח'**, וע"ע 312/08 **אפיקי מים אגודה חקלאית שיתופית לאספקת מים בבקעת בית שאן בע"מ נ' רן פישר**, ניתנו ביום 8.2.2011.

טלי איסקוב - המעביד לעשות שימוש בתכתובות ששלחה העובדת מתיבת דוא"ל שסופקה לה על ידי מקום העבודה (מסמכי קורות חיים), לצורך הוכחת טענתו שהעובדת התפטרה מעבודתה, וסיום העבודה לא נעשה בשל הריונה.

אפיקי מים - המעביד להציג כראיה תדפיסים מתכתובות דוא"ל ששלח עובד מתיבת דוא"ל אשר הועמדה לרשותו וכן מתיבת דוא"ל חיצונית-פרטית של העובד, אשר הופקו מהשרת האלקטרוני של החברות, לשם ביסוס טענות בדבר פעילותו הפוגענית של העובד.

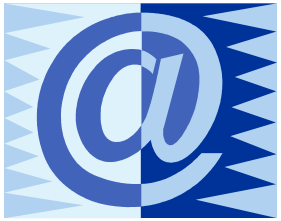
דואר אלקטרוני

עקרונות מנחים

למעסיק הפררוגטיבה לקבוע אם העובדים מורשים לעשות שימוש בטכנולוגית המידע ובאמצעי התקשורת האלקטרוניים.

מעסיק המבקש לממש את זכויותיו הקנייניות במרחב הוירטואלי של מקום העבודה נדרש לקבוע כללי אסור ומותר מידתיים בשימוש במחשב וביישומיו, לרבות איסור מפני שימוש באתרים מזיקים או אתרים "מסיחי דעת" מן העבודה וצרכיה (לרבות פייסבוק!).

המעביד רשאי להשתמש בטכנולוגיות שמטרתן לחסום מלכתחילה שימוש בלתי ראוי שעושים העובדים במחשב תחת מעקב ולקבוע את סוגי הטכנולוגיות שישמשו במקום העבודה למעקב אחר שימוש של העובדים במחשב.



דואר אלקטרוני

עקרונות מנחים

על המעביד לקבוע מדיניות בכל הנוגע לניהול תיבות דואר אלקטרוני במרחב הווירטואלי בעבודה, ולהביא לידיעת העובדים, באופן מוסמך ובבירור, את כללי המדיניות שהתוותה.

על המעסיק לכלול מדיניות זו במפורש בהסכם העבודה של העובד, כמו גם בהנחיות פנימיות, בהסדר קיבוצי או בהסכם הקיבוצי, לפי המקרה.

בית הדין הבחין בין ארבע סוגים של תיבות דוא"ל...

דואר אלקטרוני

תיבת דוא"ל מקצועית

בבעלות המעביד, מיועדת לצרכי עבודה בלבד ולעובד אסור לעשות בה שימוש לצרכים אישיים.

המעביד רשאי לקיים פעולות ניטור ומעקב בתיבה.

המעביד ראש להיכנס לתכתובת מקצועית שבתיבה.

על המעביד למסור לעובדים מראש הודעה מפורטת על המדיניות הנוהגת במקום בכל הנוגע להתנהלות בתיבת הדואר המקצועית, לרבות הניטור והבדיקה שלה. ויש לקבל הסכמה מדעת של העובד למדיניות זו.

דואר אלקטרוני

תיבת דוא"ל מקצועית

אם קיימת בתיבה זו תכתובת אישית של העובד בניגוד למותר (עליה ניתן ללמוד מנתוני תקשורת כדוגמת זהות הנמענים, כותרת הנושא של התכתובת, סוג פורמט הקובץ המצורף לתכתובת, וכיוב'), אין המעסיק רשאי להיכנס לנתוני התוכן של התכתובת האישית של העובד ולהפר בכך את פרטיותו של העובד.

כניסה לתוכן התכתובת האישית:

- רק במקרים חריגים (כגון חשש לפלילים / נזקים);
- רק לאחר שמוצו אמצעי מעקב חלופיים ופוגעניים פחות;
- ורק לאחר קבלת הסכמה מראש ומדעת של העובד. שימו לב נדרשת ***"...הסכמה ספציפית מפורשת מדעת ומרצון, לכל פעולה ופעולה של חדירה לתוכן התכתובת האמורה"***

דואר אלקטרוני

תיבת דוא"ל אישית או תיבת דוא"ל מעורבת

בבעלות המעביד.

העובד רשאי לעשות בהן שימוש לצרכים אישיים.

בתיבה האישית אסור כל מעקב או ניטור ללא הסכמת העובד.

בתיבה המעורבת המעסיק אינו רשאי לקיים פעולות מעקב או ניטור אחר תכתובת אישית שמקיים העובד.

בשתי התיבות, למעביד אסור לחדור לתוכן התכתובת האישית שמקיים העובד בתיבות אלה, למעט בנסיבות חריגות (כגון חשש רציני, או ביסוס סביר לפעילות פלילית או פוגענית מצד העובד).

חדירה לתוכן התיבות אינה אפשרית ללא הסכמתו ספציפית מדעת של העובד. ללא הסכמה על המעביד לפנות לערכאות.

דואר אלקטרוני

תיבת פרטית

מדובר בתיבה פרטית ברשת חיצונית (כגון Hotmail, Gmail, Walla וכד').

התיבה היא של העובד.

למעסיק אסור לקיים מעקב של נתוני תקשורת או תוכן על השימוש שעושה העובד בתיבה הפרטית ואסור לו לחדור לתיבה הפרטית ולתוכן תכתובת בדוא"ל.

הסכמה של העובד לכניסה תחשב תמיד להסכמה שאינה מדעת.

ככל שמעסיק סבור כי התקיימו התנאים המצדיקים פעולות אלה, עליו לפנות לבית הדין לעבודה לסעד הולם לחיפוש ולתפיסה בתיבה הפרטית

שעון ביומטרי

תיבת פרטית

בסק (ת"א) 49718-11-12 **עיריית קלנסווה נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה** (ניתן ביום 23.2.14)

"נראה כי, ... נטילת טביעות אצבעותיו של אדם, שלא בהסכמתו, מהווה פגיעה בזכותו של אדם לפרטיות ובזכויותיו המוגנות על פי חוק היסוד"

מנגד ניצבת **"זכותו של המעסיק לקבוע את התנאים והכללים על פיהם יתנהל מפעלו - ... זכות זו משתרעת אף על האופן שבו יתנהלו רישומי הנוכחות במקום העבודה"**

שעון ביומטרי

"מהראיות שהוצגו בפנינו ולא נסתרו, עולה כי לא מדובר בנטילת טביעות אצבע במובן הרגיל, אלא בנטילת טביעות אצבע באופן אלקטרוני שאינו יוצר העתק מדויק המשמר את צורת הטביעה על כל מאפייניה ואשר אינו יכול לשמש הוכחה להימצאותו במקום מסוים בהקשרים אחרים"

"אין אלא להצר על כך כי העובדים חשים באופן סובייקטיבי כי הדבר משפיל או מבזה אותם ... בשוק הציבורי והפרטי כאחד חותמים מדי בוקר וערב באמצעות טביעת אצבע וברי כי רובם ככולם אינם חשים כי הדבר דומה להליך גביית ראיות במשטרה".

רשתות חברתיות

סעש (נצ') 26396-08-14 ע' נ' מור מאר בע"מ (ניתן ביום 26.8.2014)

כשהיא נסערת נוכח תמונות של פלסטינים הרוגים אשר התפרסמו בתקשורת הערבית בעיקר, ביצעה ע', עובדת במכון רנטגן מצפון הארץ, פעולה של שיתוף (share) בחשבון הפייסבוק שלה, המפנה לקישור (link) בו תמונות של יהודים בתקופת השואה לצד תמונות של פלסטינים.

מעסיקיה פיטרו אותה.

רשתות חברתיות

בית הדין ביטל את הפיטורים.

פעולה של שיתוף הינה של הפצה לקבוצת החברים של בעל החשבון בפייסבוק אשר חזקה, כי יודעים על מקום עבודתו. אם אחד החברים מבצע בעצמו שיתוף של אותו קישור, הרי שלא יופיעו עוד פרטי בעל החשבון. מכאן שהפצת קישור או תמונה או כל מידע אחר, אמנם יכולה להיעשות במהירות ולהגיע להיקף נרחב, אולם חלקו של כל אדם אינו מתפרש מעבר לקבוצת החברים שלו.

בית הדין השווה את השיתוף בפייסבוק לדברים שאומר אדם לחבריו במפגש בסלון ביתו. בית הדין לא קיבל אם כן את טענת המעבידה, כי פעולתה של העובדת הפרה חובות שלה כלפי המעביד.

המלצות וחומר למחשבה....

גיבוש מדיניות מקיפה לארגון, תוך התייחסות לנושאים הבאים:

שימוש בדואר אלקטרוני ארגוני – המותר והאסור.

שמירת סודיות (העתקה, העברה, דיסק און-קי).

אבטחת מידע (וירוסים, תוכנות זדוניות).

קניין רוחני (מהיכן התמונה היפה במצגת לדירקטוריון?).

שימוש באינטרנט (הסחת דעת, אתרים עם תוכן פוגעני).

טלפונים מוקלטים.

מצלמות.

ביומטריה.

המלצות וחומר למחשבה....

שימוש בפתרונות טכנולוגיים:

הגבלת זמני גלישה.

חסימה של אתרים בעלי תכנים מסוימים.

עמדות אינטרנט.

הגבלת גישה לאזורים חשובים במערכות מחשב <> הקצאת שטח מחשוב לשימוש אישי.

ניטור מתקדם.

תודה על השתתפותכם

עודד ערמוני, עו"ד