**בדיקת פוליגרף במקום העבודה:**

**מכונאי שירותי דרך בכיר נחשד על ידי מעבידו בשימוש בכלי עבודה של העבודה ובניידת השירות שהייתה ברשותו, לצורך ביצוע עבודות פרטיות. לאחר שהמעביד דרש שהעובד יעבור בדיקת פוליגרף, בעקבות חשדותיו, והזמינו לשימוע לפני פיטורין, התערב עורך דינו, עופר בן אבי. התוצאה: העובד קודם לתפקיד ניהולי.**

זה נשמע הזוי שדווקא עובד המיועד לפיטורין, מקודם בסופו של הליך לתפקיד ניהולי. עבור עובד באחת החברות באזור אשדוד, זה באמת קרה.

העובד, שבתפקידו בחברה כמכונאי בכיר ומקבל משכורת נאה ועד לאחרונה היה מאוד מוערך, לפתע חש שכל עולמו חרב, ושהוא עלול לאבד את מקום עבודתו,לאחר שבחברה החלו לעלות טענות כלפיו על כך שלכאורה הוא משתמש בציוד של החברה לשם ביצוע עבודות באופן פרטי.

למרות ההאשמות כבדות אלו, לא היה בידי מנהליו שום ראיות להוכחת חשדם כלפי העובד ועל כן, ביקשו ממנו שיעבור בדיקת פוליגרף, כתנאי להמשך עבודתו בחברה.

עו"ד בן אבי, שלח לחברה מכתב נוקב, לפיו על פי החוק והפסיקה, לא מקובל לדרוש מהעובד לבצע בדיקת פוליגרף, ובטח לא כתנאי להמשך עבודה, כיוון שאין שום התייחסות לכך בחוזה העבודה, ועל כן אין שום הסכמה של העובד לביצוע בדיקה כזאת כמו כן, מאחר והבדיקה הזאת הוכחה כלא מהימנה מבחינה מדעית ב 100%, הרי שכישלון בבדיקה שכזאת עלולה לסכן את מקום עבודתו ואת פיצוייו של העובד, ושלא בצדק.

כמו כן, לאור בעיות שהתגלו בעבר, בליבו של העובד, הרי שבדיקה שכזו עלולה לגרום לו להתרגשות ומתח, דבר שעלול להטות את הבדיקה לרעת העובד.

לאור התנגדותו המוסברת של העובד לביצוע של הבדיקה, מנהליו של העובד הציעו לו בסופו של דבר לסיים את יחסי העבודה ביניהם, תוך שהעובד יקבל פיצויים מלאים, אלא שאז התברר לעו"ד בן אבי, כי על העובד לחתום על כתב ויתור דרקוני, המתיר לחברה לפעול בכל ההליכים המשפטיים נגד העובד, באם ימצאו ראיות נגדו לגבי עבירות פליליות, וכמו כן, אם יהיו תביעות נגד החברה בכל הקשור לעבודות שביצע במסגרת עבודתו בחברה.

לאור התנגדות נחרצת לחתימה על סעיף בעייתי זה בכתב הוויתור, לא נותרה לחברה ברירה, אלא להמשיך להעסיק את העובד תוך התחייבות בכתב, באותם תנאי שכר כפי שהיו לו עד אז.

וזאת מבלי שהעובד נכנע לדרישות החברה לבצע את בדיקת הפוליגרף, ולחתום על כתב הויתור, שנוסח על ידי החברה לרעתו, ומבלי שוויתר על מקום עבודתו, ועל קופת הפיצויים שלו.

המסקנה ממקרה זה, לא להיכנע לדרישות המעסיק בכל מקרה ובכל מצב. וכמובן, בכל מקרה ומקרה צריך לבחון את הנסיבות המיוחדות, ולהתייעץ עם עו"ד הבקיא בתחום דיני עבודה, לפני קבלת החלטות במקום העבודה, שעלולות להשפיע על המשך העבודה או על סיום יחסי עובד-מעביד.

ראש הטופס



תחתית הטופס