

תוכן עניינים

מבוא	3
פרטיות בעבודה - כללי	4
פרטיות בעבודה בפסיקה	7
מעקב אחר תכתובת דוא"ל	7
מעקב אחר העובדים באמצעות צילום	11
ההסכם הקיבוצי משנת 2008	12
משפט משווה	14
המשפט האמריקאי	14
המשפט האירופי	14
האם הפרטיות במקום העבודה חלה באופן שווה על העובד ועל המעביד	17
דיון ומסקנות	19
סיכום	22
רשימה ביבליוגרפית	23

מבוא

נושא הזכות לפרטיות במקום העבודה הוא נושא שהולך וצובר תאוצה משנה לשנה ועם ההתפתחות הטכנולוגית המתקדמת בקצב מזורז. ההתפתחות הטכנולוגית הפכה מקומות עבודה רבים לזירות דיגיטליות, שבהן נעשה שימוש באמצעים טכנולוגיים כמו מחשב, אינטרנט, דוא"ל, ועוד. אמצעים טכנולוגיים אלה מאפשרים למעביד לבצע מעקב אחר התנהלותם של העובדים במקום העבודה, ובאופן העלול לפגוע באופן קשה בזכות לפרטיות של העובדים.

במסגרת העבודה נבקש לבחון את הזכות לפרטיות במקום העבודה, ואת היקף ההגנה שיש להעניק לפרטיותו של העובד במקום העבודה. הזכות לפרטיות במקום העבודה יכולה לבוא לידי ביטוי בהקשרים שונים ובשלבם שונים של יחסי העבודה, ואף בטרם התגבשות יחסי העבודה, כגון בשעה שהמעביד מבקש לקבל נתונים על עובדים פוטנציאליים, אולם במסגרת העבודה אעמוד על נושא המעקב של המעביד אחד העובדים במקום העבודה. בפסיקה המועטה יחסית הקיימת בנושא, יש התייחסות לסוגיות של מעקב המעביד אחד תכתובות דוא"ל של העובד, מעקב של המעביד אחר העובדים באמצעות מצלמות שהתקין במקום העבודה, וכדומה.

הזכות לפרטיות במקום העבודה לא עוגנה בחקיקה ספציפית. לרוב, נדונה הזכות לפרטיות בהקשר של הזכות החוקתית לפרטיות, ובהקשר של חוק הגנת הפרטיות¹ וחוק האזנת סתר². עם זאת, וחרף היעדר חקיקתי ספציפי, ניתן להצביע על שני עקרונות שהוכרו בפסיקה ובספרות: עיקרון הלגיטימיות ועיקרון המידתיות. על הסדרים אלה ועל אופן יישומם אעמוד להלן.

לאחר שאסקור את הנושא כפי שהוא נדון בפסיקה ובספרות, אבקש להראות כי ישנן גישות המבקשות לזהות את הזכות לפרטיות במקום העבודה עם הרצון להגן על העובד אל מול המעביד ותוך הבחנה של פערי הכוחות שבין הצדדים. גישה זו איננה רואה בעין יפה מקרים בהם הזכות לפרטיות מתפרשת או מיושמת באופן שאיננו מגשים את המטרה המבוקשת – מתן הגנה לעובדים אל מול המעביד. כפי שאראה להלן, גישה זו מבקשת גם לערוך הבחנה בין הזכות לפרטיות של העובד לבין הזכות לפרטיות של המעביד. לטעמי גישה זו מצמצמת מאוד את הזכות החוקתית לפרטיות, ומחילה אותה באופן בלתי שוויוני ובלתי ראוי רק על העובד. אטען, כי גישות אלה מתפתחות בחלל ריק, ובהיעדר חקיקה ופסיקה בנושא והסדרים ברורים ופרטניים לעניין הזכות לפרטיות. אטען כי היעדר חקיקתי יכול להוביל לתוצאות שונות, מנוגדות ובלתי רצויות, ובהיעדר פיתוח פסיקתי הולם, מוטל על המחוקק לקבוע את ההסדרים הראויים בחקיקה ראשית.

בראשית העבודה אעמוד על האינטרסים המנוגדים הבאים לידי ביטוי בנושא – אינטרס העובד לפרטיות אל מול זכות הקניין של המעביד והפרפרוגטיבה הניהולית המסורה לו, ועל העקרונות שהוכרו בקשר למעקב של המעביד אחד העובד – עיקרון הלגיטימיות ועיקרון המידתיות. לאחר מכן אסקור פסיקות שונות בהן נדונה הזכות לפרטיות במקום העבודה בהקשר של מעקב המעביד אחר העובד באמצעות מעקב אחר תכתובות דוא"ל מעקב באמצעות מצלמות במקום העבודה, על מנת לבחון כיצד מיישם בית הדין את העקרונות המנויים. בהמשך לכך אציג את ההסדרים העקרוניים שנקבעו בהסכם הקיבוצי שנחתם בשנת 2008. בהמשך לכך אערוך משפט משווה ואראה אילו עקרונות נקבעו במערכות משפט זרות, תוך התמקדות במשפט האמריקאי ובמשפט האירופי. לאחר מכן אעמוד על הבחנה שהוצעה בספרות בין הזכות לפרטיות של העובד לבין הזכות לפרטיות של המעביד מפני הקלטתו על ידי העובד, על מנת להראות

¹ חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981. (להלן: "חוק הגנת הפרטיות").

² חוק האזנת סתר, תשל"ט-1979. (להלן: "חוק האזנת סתר").

את הגישה המצמצמת את הזכות החוקתית לפרטיות למבחן "צר" הבוחן את יחסי הכוחות במקום העבודה. לבסוף, אערוך דיון בו אבקש לחלוק על הגישות המבקשות לזהות את הזכות לפרטיות במקום העבודה עם הרצון להגן על העובד אל מול המעביד בשל פערי הכוחות ביניהם, ואטען כי ישנו צורך חיוני בהסדרת הסוגיה על ידי המחוקק באופן שיאזן בצורה ראויה בין האינטרסים של העובד לבין האינטרסים של המעביד.

פרטיות בעבודה - כללי

סוגיית הפרטיות בעבודה מקבלת משמעות רבה יותר בשנים האחרונות עם ההתפתחות הטכנולוגית. בעידן של ימינו, חלק גדול ממקומות העבודה הופכים לזירות דיגיטליות, שבהן נעשה שימוש באמצעים טכנולוגיים, במחשב, באינטרנט, ברשתות חברתיות, וכדומה. כל אלה מחזדים את הצורך בקביעת כללים ברורים בקשר לזכות לפרטיות בעבודה – כללים שצריכים להתחשב בזירות הדיגיטליות שבהן ניתן כיום לבצע מעקב אחר עובדים במקום העבודה.

כך נאמר בהקשר זה בספרות:

"חלק ניכר משעות הערות שלנו מוקדש לעבודה. מערכת היחסים המורכבת שבין מעסיקים לעובדים משתנה כל העת לפי שינויים בתוך הארגון או שינויים מחוץ לו, כמו המצב הכלכלי הכללי. גם מקום העבודה הופך לזירה דיגיטלית, שבה המחשב והאינטרנט הם כלי עבודה רגיל. העובדים מייצרים הרבה יותר מידע ביום העבודה. ככל שטכנולוגיית העבודה משתכללת, גם טכנולוגיות של המעקב משתכללות ומחירן יורד, והן נגישות לכל מעסיק. השילוב של כל אלה מביא לעלייה משמעותית בשימוש באמצעי מעקב בתוך מקום העבודה. כמו במקרים אחרים, מאחר שאפשר לעקוב, יש מי שעוקבים, ויש רבים כאלה"³.

עם זאת, חרף חשיבותה של הסוגיה, הנושא איננו מוסדר כיום בחוק ברור. הזכות לפרטיות באופן כללי מוכרת כזכות הנובעת מהמשפט החוקתי ומחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ואיסור כללי על פגיעה בפרטיות קיים גם בחוק הגנת הפרטיות. חוק נוסף שיכול להיות רלבנטי הוא חוק האזנות סתר. אך אין בנמצא חוק ספציפי העוסק בסוגיית הפרטיות במקום העבודה, וזאת למרות החקיקה הענפה שמשפט העבודה נהנה ממנה. הצורך בהסדרת הסוגיה בכללים ברורים נובע מכך שהסדרים שכאלה אמורים ליצור איזון בין אינטרסים מנוגדים – של המעביד ושל העובד.

כך נאמר על כך בספרו של בירנהק:

"מסגרת משפטית קונקרטית שמסדירה את הסוגיה עדיין אין. מה גורלה

³ מיכאל בירנהק, **מרחב פרטי: הזכות לפרטיות בין משפט לטכנולוגיה**, (תשע"א). בעמ' 409.

תקציר זה כפוף לתקנון Grade.co.il ויחולו עליו התנאים הכתובים שם. העושה שימוש במסמך, לרבות קריאתו, מקבל על עצמו ללא סייגים את כל התנאים הקבועים בתקנון. מעבר לכך, אין להעתיק, לשכפל, לשנות, להפיץ, לפרסם, לשדר, להציג בפומבי, להעמיד לרשות הציבור, למסור או למכור לצד שלישי או לעשות שימוש מסחרי כלשהו במסמך זה ו/או כל חלק ממנו.