

תוכן עניינים

פרק א' – מבוא	3
פרק ב' – השקפת עולם	5
פרק ג' – זכויות וחובות בדיני עבודה	7
פרק ד' – דגשים ודוגמאות ליחסי עובד-מעביד	11
פרק ה' – רצוי ומצוי מול העולם	14
פרק ו' – סיכום	15
ביבליוגרפיה	17

פרק א' – מבוא

"לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו."¹

הבחירה לפתוח בציטוט מן החקיקה בדבר זכויות הפרטיות של האדם היא חשובה מאוד ומהווה נדבך מרכזי בכל הקשור ליחס של נושא הפרטיות אל מול הזכויות הקנייניות של המעסיקים, דבר מתנגש שמוביל למחלוקת מסוימת, אם כי ברור שיש לשאול את עצמנו שאלות רבות עוד קודם לשאלת פתרון נושא זה אם הוא קיים בכלל.

מחובתנו להסיק מסקנות בכל הקשור לשאלת הפרטיות במקומות העבודה ועד כמה הפגיעה בעובד באה על חשבון המעסיק ולהפך. בעבודה זו אדון במספר גורמים שנראים רלוונטיים והכרחיים לעבודה בפער הקיים בפרטיות, זכויות מעסיקים במקרו ובמיקרו ועוד.

כדי לבחון, גם אם על קוצו של יוד, את הנושא הזה עלינו להסתכל במרחב גדול יותר על הזכות לפרטיות למשל. הזכות לפרטיות הוכרה באופן מאוד מובהק כזכות יסוד חוקתית במסגרת חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.³

נוסיף למה שהוזכר לעיל כי האיסור על פגיעה בפרטיות של אדם מעוגנת בחוק להגנת הפרטיות הוא חוק הגנת הפרטיות משנת 1981.⁴

אפשר לומר כי כאשר אנחנו מדברים על הגנת הפרטיות של אדם או עובד, אין זה משנה, במקרה דנן, במקום העבודה, זה אמור להתחלק לכמה קטבים. ראשיתו של דבר, תישאל השאלה מהי הזכות של המעסיק לבחון במה מתעסק העובד שלו במהלך שעות העבודה. אחר-כך נצטרך לשים את פעמינו על שאלת הזכות הטריטוריאלית לפרטיותו של העובד גם במקום העבודה על כלל ההקשרים הנוגעים לדבר.

ברור בפי כל כי ההתנגשות הזאת היא דבר מאוד לא ברור, אם כי גם מרתק לבחון אותו⁵, אך שוב ברור כי לא בטוח כי תמצא תשובה חד משמעית לנושא, אם בכלל, ואולי המטרה היא להקרין את "קרני האור" הרצויות אל פתחו של המחקר.

חוק הגנת הפרטיות קובע כללים מאוד ברורים אשר גורפים הם בכל הקשור לזכויות האלמנטאריות של אדם לחיות תחת מטריית הפרטיות גם אם זה במקום העבודה וגם אם זה בכל מקום אחר, ושוב- כאשר אין מדובר בגורמי אכיפת החוק אשר קיבלו אישור מיוחד לבצע מעקב נדרש מטעמו של בית המשפט.

החוק הוא ברור ומול זכויות הפרט (=זכויות העובד) אנחנו שמים לב גם לזכויותיו של המעסיק, התנגשות מסויימת, להפעיל את העסק כראות עיניו ולפעול למען טובת העסק, אם כי ברור שיש צורך, שוב, לעמוד על היגיון בריא בכל הקשור לפיקוח על העובדים במקום העבודה ופגיעה לא מידתית בפרטיות שלהם תוך כדי רצון להוביל את העסק של פלוני להצלחה ולפיקוח כאחד. המעסיק "דורס" לפעמים את זכויות הפרט של העובד. ההתנגשות הזאת היא השאלה המעניינת ושלגביה נקיים הדיון בפרקים הבאים ונבחן לאן ניתן להוביל אותה הלאה והאם היא פתירה בכלל.

¹ חוק הגנת הפרטיות התשמ"א-1981, ס' 1

² מנחם גולדברג ונחום פינברג, "דיני עבודה", מהדורה 56 מעודכנת, 2014

³ חוק יסוד כבוד האדם וחירותו התשנ"ב – 1992

⁴ חוק הגנת הפרטיות התשמ"א-1981

⁵ מיכאל בירנהק "מעקב בעבודה: טיילור, בנת'האם והזכות לפרטיות" **"בטאון עבודה חברה ומשפט"** 8.

פרק ב' – השקפת עולם

כפי שכבר צוין בפרק המבוא, בפרק זה יש לדון "בפילוסופיה" של נושא זכויות היסוד של הפרט לפרטיות למול הרצון לעקוב אחר אדם ספציפי. יש כמה אלמנטים ברורים שאליהם יש להתייחס עוד טרם שאילת שאלות בכל הקשור ל"לב העבודה".

ניתן לחשוב כי המהות של זכות יסוד לפרטיות והחוק להגנת הפרטיות הם הדבר בין העקרונות החשובים ביותר, במיוחד נוכח ההתפתחויות הטכנולוגיות האחרונות, וניתן להסיק כי כך הדבר. בפנינו נמצאים יסודות ברורים של חירותו של האדם שלא יבלשו אחריו; לא יקראו את מכתביו האישיים; לא יפלו למחשבו הפרטי הן במקום העבודה או בכל מקום אחר. אלא בסיטואציות מאוד ברורות ועל פי קודי התנהגות ראויים. יש להבין כי צריך לשמור על הפרטיות של העובד במימד הזמן של יחסי עבודה ולמול זה גם רצון המעסיק לדעת שהכול מתנהל כשורה במקום העבודה שלו⁶.

כדי להבין את הנושא ניתן להרחיב את ההגדרה זו שמקורה בעימות ה"קלאסי" שבין עובד למעביד, כך שתכלול גם סכסוכים בעלי אופי אחר, שאינם שביתות וכדומה, אלא מעקב אחר העובד בזמן עבודתו.

ניתן ללמוד על השקפת עולמו של בית המשפט מדבריה של השופטת נילי ארד בפס"ד איסקוב⁷ – "בכפוף לעקרון השקיפות ולמסירת הודעת מדיניות כנדרש, רשאי המעסיק לקיים פעולות ניטור ומעקב אחר נתוני התקשורת וחדירה לנתוני תוכן בתיבה המקצועית, לרבות תכתובת האי-מייל המקצועית שבה. עם זאת, וגם אם העובד קיים תכתובת אישית בתיבה המקצועית בניגוד למדיניות מקום העבודה, המעסיק אינו רשאי להיכנס לנתוני תוכן של אותה תכתובת אישית. אלא אם כן מתקיימים התנאים החריגים המצדיקים חדירה לנתוני התוכן כאמור, לאור עקרונות הלגיטימיות, המידתיות והדין החל, וככל שהמעסיק ביקש מראש וקיבל הסכמת העובד לכך, במפורש, מדעת ומרצון חופשי".

עוד הוסיפה השופטת ערד " בשונה מן התיבה המקצועית, המעסיק אינו רשאי לקיים פעולות מעקב אחר התכתובת שמקיים העובד לצרכיו האישיים בתיבה האישית או בתיבה המעורבת, ואסור לו לקיים חדירה לתוכן התכתובת האישית שמקיים העובד בתיבות אלה, למעט בהתקיים נסיבות חריגות המצדיקות זאת מכח עקרון הלגיטימיות; ורק לאחר שהמעביד נקט באמצעים טכנולוגיים חודרניים פחות המעידים על שימוש בלתי ראוי של העובד בטכנולוגיות שהועמדו לרשותו לצרכי עבודה."

נשאלת השאלה מהו הרציונל? האם יש דבר כזה שמאפשר להבחין מה ראוי ומה לא בנושא חדירה לפרטיות? קשה לתת על כך תשובה חד משמעית, לא בטוח שיש תשובה שאחת היא.

כך ראינו בפרק זה, הצגה כללית ותמציתית ההתנגשות בין הכניסה לפרטיות של העובד לבין שאלת זכות המעסיק לבלוש אחרי עובדיו. האם זה עומד בפני החוק? האם זה ריאלי? האם זה קיים? שאלות לא פשוטות. האם אדם יכול פשוט ככה לרגל אחרי אדם אחר?

⁶ מיכאל בירנהק "מעקב בעבודה: טיילור, בנתיאם והזכות לפרטיות" **בטאון עבודה חברה ומשפט** יח 8.

⁷ עע (ארצי) 90/08 טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח'