

תוכן עניינים

2	מבוא
3	האמצעים העומדים כיום לניטור ופיקוח אחרי העובדים והיקף השימוש בהם בקרב המעסיקים
3	רקע כללי
4	האמצעים הנפוצים ביותר העומדים לרשות המעסיק הם:
7	המצב החוקי כיום בישראל - הגנת הפרטיות בעבודה
7	חוק יסוד כבוד האדם וחירותו
7	חוק האזנות סתר
8	חוק הגנת הפרטיות
9	חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
9	הגנה על הפרטיות בהסכם קיבוצי
11	האינטרסים של המעסיק
11	ניהול יעיל
13	ניהול סיכונים
14	האינטרסים של העובד
16	נוסחת האיזון - התמודדות הפסיקה בהתנגשות האינטרסים
16	איזונים בפסיקה
19	מעסיק כבעל של פרוגטיבה ניהולית מול מעמדו של העובד
19	(1) פס"ד טלי איסקוב ענבר נגד מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח'
19	(2) פס"ד אפיקי מים אגודה חקלאית שיתופית ואח' נגד רן פישר
20	פסיקת בית הדין הארצי
20	תיבה מקצועית
21	תיבה אישית
21	עקרונות הסף לצורך מעקב וחדירה לתיבת הדוא"ל של העובד
21	הסכמת העובד במפורש
22	סיכום פסק הדין
22	משפט משווה
22	הגישה האמריקאית
23	הדין האירופי
24	סיכום
25	בביליוגרפיה

העידן הטכנולוגי בו אנו חיים, שינה אספקטים רבים בכלל תחומי החיים של כלל האזרחים, בישראל בפרט ובעולם בכלל. המושג 'כפר גלובלי' קיבל משמעות יוצאת דופן עם התפתחותן חסרת התקדים של שלל האמצעים הטכנולוגיים העומדים לרשותנו.

מטרת העבודה היא לבחון מהו האיזון הראוי בין זכות העובד לפרטיות במקום העבודה לבין זכות המעסיק לניטור ומעקב אחר עובדיו.

לשם כך אבחן את זכויות העובד במקום העבודה כאשר הוא נתון לסביבה מפוקחת ומנוטרת ע"י אמצעים שונים (ובהם אמצעים טכנולוגיים רבים), כלומר את הזכות שלו לפרטיות במקום העבודה. בנוסף עבודה זו תבחן את זכויותיו של המעסיק להשתמש בכל אותם אמצעים בכדי לקדם ולשמר את האינטרסים הפרטיים שלו.

בשלב הראשון של העבודה אסקור את שלל האמצעים העומדים לרשותו של המעסיק ואת מצב החקיקה בישראל בכל הנוגע לזכויות העובד לפרטיות וזכויות המעסיק לעקוב אחר עובדיו.

בשלב השני, המהותי בעבודה, אסקור את האינטרסים הקיימים לכל צד: המעסיק פועל מתוך אינטרס קנייני מובהק ומתוך זכות היתר הקיימת לו כבעלים של העסק ("הפרוגטיבה הניהולית של העסק). מצד שני, ניצב העובד. בעבר, זכויותיו של העובד היו נדרסים במחי יד ע"י המעביד אולם בשנים האחרונות עם התגברות החקיקה בנידון זכויות עובדים והתעצמות ארגוני העובדים ומעמדם בשוק העבודה, אנו עדים לתמורות משמעותיות אשר מבססות את זכויות של העובד בכלל דיני העבודה ובפרט הזכות לפרטיות.

יש לציין כי הפסיקה בנוגע לזכות הפרטיות במקום העבודה אינה ענפה וכי מעטים פסקי הדין המשמעותיים אולם אנתח בהרחבה את פס"ד טלי איסקוב אשר התווה למעשה את ההלכה בקביעתו נוסחת איזון בין האינטרס של המעסיק לבין זה של העובד.

בשלב האחרון של עבודתי אבחן את הזכות לפרטיות במקום העבודה כפי שהיא נתפסת בדין האמריקאי ובדין האירופי ואבחן את השוני בין הדינים ומהו הדין הקרוב לדין הקבוע בישראל.

וממנו ניתן "לגשת" אל המידע האגור בכל אחד מן המחשבים ברשת. בד"כ המעסיק הוא בעל הגישה הבלעדית למחשב השרת.

האמצעים הנפוצים ביותר העומדים לרשות המעסיק הם:

1. **מכוני בדיקה** - עוד בטרם התקבל העבודה למשרה בה הוא חפץ, מתחם הפרטיות של העובד עומד בפרץ וזאת מפני השיטה השלטת כיום בשוק העבודה והיא השימוש במכוני בדיקה אשר תפקידם לאבחן ולסנן עובדים עבור המעסיק. במסגרת הבדיקה שעובר העובד במכון הבדיקה, הוא נשאל לעיתים רבות שאלות על תחומי חייו האישיים ביותר (בין היתר שאלות לגבי נטייה מינית, חיי משפחה, טיפולים רפואיים ופסיכולוגיים וכו'). נבחן אשר יסרב לשתף פעולה ויסרב לחשוף מהמידע הפנימי הרגיש, לרוב גם לא יתקבל למשרה בה הוא חפץ כל כך. עובדה זו מותירה את הנבחן תחת חוסר ברירה אלא לשתף פעולה, מה גם שהדבר אינו מבטיח לו את איוש המשרה למרות החשיפה הגדולה.

2. **מבחני התאמה** - לעיתים המעסיק משתמש במכוני בדיקה לשם כך אך ישנם מעסיקים אשר מבצעים מבחני התאמה שונים ומגוונים עבור אלו המתעתדים להפוך להיות עובדים בעסק. מבחנים אלו מגוונים כאמור וכוללים בתוכם את מבחני הפוליגרף, מבחנים פסיכוטכניים, מבחנים פסיכולוגיים וכדומה. בית הדין הארצי לעבודה קבע לגבי מבחנים אלו כי מבחני ההתאמה יערכו באופן מותאם לתפקיד העתידי, היקפו ומהימנותו.² בכדי להצדיק את הפגיעה בזכות הפרטיות של העובד הנתון תחת החקירה, נדרש כי המעסיק יקפיד לבחור שאלות בהיקף צר לתחום העבודה ולא שאלות בעלות תחום רחב היקף. דגש נוסף של בית הדין הארצי הוא שהנבדק חייב להסכים באופן ממשי להליך הבחינה אך עצם ההסכמה אינה מתירה למעסיק לחרוג ממידת הדיוק הנדרשת ממנו בעת ביצוע מבחנים אלו. לגבי שימוש בפוליגרף בית המשפט קבע כי על מבחני פוליגרף יש להחיל את מבחן המידתיות מתוך מבחני פסקת ההגבלה הקבועים בסעיף 8 "לחוק יסוד כבוד האדם וחירותו"³: המעסיק יידרש להוכיח כי לבדיקת הפוליגרף יש קשר להשגת המטרה שלשמה היא מיועדת, האם לא ניתן להשיג את המטרה באמצעי שפגיעתו פחותה ומידתיות במובן הצר.⁴

• **שאלה** שנידונה בפני בית הדין הארצי לעבודה היא האם מבחן גרפולוגי (פענוח כתב יד) של העובד מהווה חדירה לפרטיות ומעבר לדרוש⁵. הנשיא דאז גולדברג סבר כי אין פסול בכך שמועמד יגיש את קורות חייו בכתב יד וחזקה עליו כי אם עשה כן, הסכים לביצוע בחינה גרפולוגית של כתב ידו. אך כאמור שאלה זו הושארה בצריך עיון ולא נקבעה הלכה בעניין.

3. **התקנת מצלמות בסביבת העבודה** - כיום, ישנה שיטה אשר נפוצה בקרב המעסיקים והיא התקנת מצלמות ברחבי סביבת העבודה אשר מטרתם היא לאפשר למעסיק לפקח בכל עת על הנעשה במשרד ועל פעילותם של העובדים. ישנם "מצלמות אווירה" אשר מתעדות בכל רגע נתון את הנעשה במרחב העבודה וישנם "מצלמות מסך" אשר מתעדות כל את הנעשה במסך המחשב של העובד כל הזמן. התייעוד המצולם והחזוטי נשמר במאגר אשר משמש את המעסיק למעקב אחר פעולותיהם של עובדיו. בנוסף, המצלמות

² דב"ע 4-70/97 אוני' תל אביב נ' ההסתדרות הכללית החדשה, פד"ע ל(1) 385 (1998)

³ חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, התשנ"ח 1992

⁴ ע"ע 300228/95 - שלמה ויטראול נ' אבא מרגלית יצור ושיווק דברי מאפה בע"מ, תק-אר 2006(4), 202

⁵ דב"ע נ/129-3 פלוטקין נ' אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג(1) 481 (1997)