

תוכן עניינים

1.....	מבוא
2.....	פרק 1 : עבודה מרחוק – סקירה
2.....	1.1 היסטוריית העבודה מרחוק והמצב הנוכחי
.....	1.2 מאפייני העבודה מרחוק שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.
.....	1.3 יתרונות העבודה מרחוק שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.
.....	1.4 חסרונות העבודה מרחוק- פרטיות ופיקוח שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.
.....	פרק 2 : עבודה מרחוק- פרטיות העובד ופיקוח על העובד שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.
.....	פרק 3 : פסיקות בנושאי בעיות פרטיות העובד ופיקוח המעביד ... שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.
.....	סיכום שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.
.....	ביבליוגרפיה שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.

עקב מהפיכת המידע שהתרחשה בעשור האחרון מוצאים את עצמם יותר ויותר עובדים מבצעים את עבודתם במקום שונה מאשר המשרד הראשי ולעיתים קרובות אף מביתם. עקב התופעה המתגברת ישנן שאלות משמעותיות אותן יש לשאול בנוגע לזכויות וחובות משפטיות העולות בעקבות המצב החדש. המידע של המעסיק, אשר נשמר באופן מטבי בשלל היבטיו במשרדו של המעביד ואחריותו הינו לקיים את המגננות הנדרשות עשוי לאבד יכולת מיגון משמעותית כאשר העבודה נעשית במקום אחר מאשר משרדי החברה, ועל אחת כמה וכמה בביתו של העובד. כחלק מכך, אך לא בלבד, נמצא העובד הרחק מעינו הפקוחה של המעביד, ובין אם בנוגע לענייני מידע ובין אם בנוגע לענייני ניצול זמן יכולת הפיקוח של המעביד על העובד נסוגה באופן משמעותי כאשר האחרון מבסס את עבודתו מהבית. אם כך, כיצד יוכל המעביד לפקח על עבודתו של העובד תוך שמירת על זכויות הפרטיות של העובד? שאלה זו הינה שאלת המחקר של עבודה זו ועליה תנסה העבודה לענות תוך לקיחה בחשבון את משמעות העבודה מרחוק, אפיוניה, חוקי המדינה הרלוונטיים והדרך בה הפסיקה רואה את האזנים בין החוקים השונים.

עקב מחסור בפסיקה בנושאי עבודה מהבית נעשה שימוש בעבודה זו בשיטת המשפט הפוזיטיבי מתוך כוונה להסיק מתוך הפסיקה אודות מקרים עתידיים בנושא פרטיות העובד ופיקוח על העובד בעת עבודתו של האחרון מביתו ולא ממשרדו של המעביד.

עבודה זו תחל באפיון נושא העבודה מהבית תוך בחינת היסטוריית העבודה מהבית ומצבה הנוכחי. הסקירה תמשיך בבחינת מאפייני העבודה והעובד מהבית ותסקור אף את יתרונות העבודה מרחוק והשפעתה על ענפים ונושאים שונים ומגוונים כמו גם את חסרונותיה מבחינת אבטחת המידע והפיקוח על העובד. לאחר הסקירה תתמקד העבודה בשתי הזכויות העלולות לעיתים להתנגש - זכות העובד לפרטיותו מול זכות המעביד לשמירה על קניינו. לאחר מכן תסקור העבודה פסיקות שונות מהמשפט הישראלי הנוגעות לשני נושאים עיקריים אלו ולבסוף תנסה לסכם את נושא הפרטיות והפיקוח מרחוק בעת היות העובד מרחוק תוך מענה על שאלת המחקר: כיצד באה לכדי ביטוי חובת שמירת פרטיות העובד מול חופש העיסוק של המעביד בעת היות העובד עובד מביתו.

פרק 1: עבודה מרחוק – סקירה

1.1 היסטוריית העבודה מרחוק והמצב הנוכחי

מאז שנות השבעים של המאה הקודמת מנסים מעסיקים להטמיע סידורי עבודה גמישים ומאמצים לשיפור יעילותם ולהפחתת עלויותיהם. בשנים האחרונות הפך שוק העבודה להיות סוער יותר וחסר בעובדים יעילים ולכן פנו המעסיקים, האיגודים והאוניברסיטאות לחיפוש איזון בין גמישות העובד וגמישות המעסיק. מלבד השימוש הנפוץ בדרכים המסורתיות לגמישות בארגון העבודה, עלתה ציפייה כי חישוב שעות באופן שנתי, שותפות במשרה ועבודה מהבית יהפכו להיות הפתרון העתידי לבעיות העובד והמעביד גם יחד.¹

מחקר שפורסם בשנת 2005 ניסה לראשונה לעשות סדר בתופעה בישראל ובעולם שנקראה "עבודה מהבית". עבודה מהבית מוגדרת כאחת הדרכים לביצוע עבודה מרחוק telecommuting או teleworking) בסיוע אמצעי תקשוב, והינה מחליפה את הימצאותו הפיזית של העובד במקום העבודה. ישנן דרכים שונות להגדרת עבודה מהבית כתלות בהיקף העבודה והמחקר הנוכחי הגדיר כעבודה מהבית אם התמלא התנאי של לפחות יום עבודה מלא אחד בשבוע מהבית. התופעה בה שכירים עובדים מהבית באופן מלא או חלקי התעצמה בשנים האחרונות וזאת, בין השאר, עקב ההתפתחות הטכנולוגית המואצת. לעבודה מהבית יתרונות משמעותיים עבור העובד כגון שעות עבודה גמישות, חלוקה שווה בין בני הזוג של מטלות הבית והמשפחה כולל אפשרות לפיתוח קריירה של שני בני הזוג תוך התגברות חלקית על האפליה המגדרית בשוק העבודה. בנוסף, עבודה מהבית עשויה להעמיס על הניגוד בין תפקוד העובד כאיש משפחה מול תפקידו כעובד בארגון. נושא הנראות העבודה (visibility) עלול לפגום בהתקדמותו המקצועית והתפקודית של העובד עקב חשיבותו המרכזית לקידום ולהערכת עובדים והעבודה מרחוק נתפסת כפוגעת במחויבויותיהם לארגון. מאידך, עצם העבודה מהבית עשויה לשפר את התקשורת בין העובד לבני משפחתו עקב השהות הארוכה יותר במחיצתם והגמישות הרבה יותר אותה מאפשרת העבודה מהבית בשילוב בין העבודה למשפחה.²

נושא האפליה המגדרית כמו גם הצורך לנווט באופן מוצלח בין צרכי המשפחה והפרנסה עמד בראש מעייני הוועדה המיוחדת אשר המליצה³ לפני ראש הממשלה לנקוט בצורה של צעדים מקיפים שיגבירו את מוכנות שוק העבודה לעובדים מביתם ובכך יאפשרו קידום נשים בשוק העבודה מתוך תועלת לפתרון הקונפליקט בית ומשפחה

¹ Erling Rasmussen, and Gareth Corbett. *Why Isn't Teleworking Working?* New ZEALAND JOURNAL OF EMPLOYMENT RELATIONS, 33.2, 20, (2008).

² דורית בן-ברוך ויצחק הרפז "תכנת בפיג'מה" סטטוס- ירחון לחשיבה ניהולית 165, 4-3 (2005)

³ הרשות לקידום מעמד האישה דו"ח הוועדה לבחינת נושא מקום עבודה תומך משפחה משרד ראש הממשלה (2010)