

## תוכן עניינים

3	מבוא
3	רקע כללי
4	הזכות לפרטיות בעבודה
8	הזכות לפרטיות בעבודה מהבית
10	סיכום, מסקנות ודעה אישית
11	רשימה ביבליוגרפית

## **מבוא**

משבר הקורונה הביא למעבר של עובדים רבים לעבוד מהבית. המעבר לעבודה מהבית כרוך בשאלות משפטיות רבות הנוגעות לזכויות של העובדים מהבית, ואחת השאלות המרכזיות שבהן, שבה אעסוק בעבודה, נוגעת לזכות לפרטיות של עובדים מהבית. החשיבות של הדיון בזכות לפרטיות של עובדים מהבית היא משום שבמקרים רבים המעבר לעבודה מהבית תלוי בשאלת היכולת של המעביד לפקח אחר העובדים מהבית. במשבר הקורונה, היו תקופות בהן המעבר לעבודה מהבית נכפה על הצדדים כולם, בשל הגבלת תנועה וסגרים שהוטלו, אולם היתרונות של העבודה מהבית עשויים להביא לכך שגם לאחר סיום המשבר מעסיקים רבים יאפשרו עבודה מהבית, שיש בה יתרונות רבים גם מבחינת העובדים וגם מבחינת המעביד, וההחלטה של מעסיקים רבים האם לאפשר עבודה מהבית יכולה להיות תלויה בקיומה של אפשרות לבצע מעקב ופיקוח אחר העובדים מהבית. לכן יש חשיבות להבנת היכולת של המעביד לפקח אחר העובד מהבית, שהיא שאלה שקשורה לדיון העקרוני בקשר לזכות לפרטיות שיש לעובד במקום העבודה ולזכויות ואינטרסים נוספים כמו זכות הקניין של המעביד והפרטיות הניהולית המסורה לו. המסקנה שלי מהדיון בעבודה היא, כי לגבי עובדים מהבית הזכות לפרטיות היא מצומצמת ביותר מהזכות לפרטיות העומדת לעובדים במקום העבודה. מסקנה זו מתבססת על שני טעמים: האחד, בשל הצרכים המשתנים של המעביד בקשר לעובדים מהבית, והצורך שלו, שהוא חלק מהפרטיות הניהולית שלו, לפקח אחר העובד מהבית. השני, בשל העובדה שבמקרים רבים המעבר לעבודה מהבית איננו כפוי, אלא נעשה לבקשת העובד או מתוך רצון טוב של המעביד להקל על העובד, ובמקרים שכאלה יש לתת משקל להסכמה העקרונית של העובד למעקב של המעביד אחריו, משום שהעובד יודע שהמעבר לעבודה מהבית כרוך בצורך של המעביד לפקח אחריו.

בפרק הראשון אציג את הרקע הכללי לעבודה, ואת המעבר לעבודה מהבית במשבר הקורונה. בפרק השני אדון באופן כללי בזכות לפרטיות של העובד במקום העבודה, ובאינטרסים המתנגשים בסוגיה זו. בפרק השלישי אדון באופן ספציפי בזכות לפרטיות של עובדים מהבית, ואטען כי לגבי עובדים אלו יש לצמצם את ההגנה שמעניקה הזכות לפרטיות. בפרק הרביעי אציג בקצרה את המסקנות ועמדותי האישיות.

## **רקע כללי**

במהלך משבר הקורונה עברו יותר ויותר עובדים לעבוד מהבית. התופעה של עבודה מהבית התרחבה בעקבות סגרים שהוטלו מעת לעת, והגבלות על תנועה והתקהלות. העבודה מהבית איננה כרוכה במגע עם אנשים אחרים ועם יציאה מהבית בכלל, ובעקבות ההגבלות שהוטלו במשבר הקורונה הפכה העבודה מהבית לתופעה שהיא חיונית להמשך הפעילות במשק<sup>1</sup>.

התופעה של המעבר לעבודה מהבית בעקבות משבר הקורונה איננה תופעה ייחודית לישראל, והיא מוכרת גם בעולם. בדוח שפורסם ביוני 2020 על ידי ארגון העבודה ה-OECD נכתב כי התופעה של עבודה מרחוק עשויה להימשך גם לאחר שיסתיים משבר הקורונה, ולכן יש לשפר ולהתאים את המדיניות בשוק העבודה לתרבות הארגונית שתפיק את התועלת ותמצה את הפוטנציאל של העבודה מהבית<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ראה:

<sup>2</sup> ראה: **עבודה מהבית במגזר הציבורי והפרטי נוכח משבר הקורונה: תמונת מצב בישראל ומבט משווה**, מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 25 ביוני 2020. בקישור [https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/Obadb26d-329b-ea11-8105-00155d0aee38/2\\_Obadb26d-329b-ea11-8105-00155d0aee38\\_11\\_16205.pdf](https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/Obadb26d-329b-ea11-8105-00155d0aee38/2_Obadb26d-329b-ea11-8105-00155d0aee38_11_16205.pdf)

העבודה מהבית לא החלה בתקופת הקורונה, והיא מוכרת עוד הרבה קודם לכן. אולם משבר הקורונה הביא להתרחבות התופעה, ובעקבותיו פורסמו מחקרים המצביעים על היתרונות הרבים של העבודה מהבית. בין היתרונות הללו נמנה היתרון של היסכון בזמן ובעלויות הכרוכים בנסיעה לעבודה, היתרון של צמצום מקום העבודה מבחינת המעביד, היתרון של הגברת הנגישות לעבודה לאוכלוסיות שמתקשות בכך, ועוד.

בצד היתרונות, לעבודה מהבית יש גם חסרונות. אחד החסרונות המרכזיים מבחינתו של המעביד הוא בהיעדר יכולת לפקח בצורה אפקטיבית אחר הפעילות של העובדים מהבית. כאשר מדובר בעובדים שהעבודה שלהם באה לידי ביטוי בתפוקה שניתן למדוד אותה, הקושי מצטמצם, משום שבסופו של דבר גם אם המעביד לא יודע מה עשה העובד בכל רגע נתון בביתו, הוא יכול למדוד את התוצאות של עבודתו. הקושי קיים בעיקר לגבי עובדים שלא ניתן למדוד את התפוקה של העבודה שלהם, או שהעבודה שלהם לא באה לידי ביטוי בתפוקה ממשית שניתן בכלל למדוד אותה. למשל, עובדי שירות לקוחות, שמעניקים שירות טלפוני ללקוחות המתקשרים, קשה מאוד לעקוב אחר העבודה שלהם כאשר היא מבוצעת מהבית, וקשה לדעת האם הם אכן היו זמינים לעבודה במשך כל שעות העבודה. ישנם גם חסרונות נוספים בעבודה מהבית, כמו הקושי להפריד בין שעות העבודה לבין שעות הפנאי, וכמו הבדידות שממנה סובלים חלק מהעובדים מהבית שצריכים את האינטראקציה החברתית במקום העבודה. בעבודה לא אתמקד בחסרונות הנוספים הללו, אלא בנושא המעקב אחר העובדים המבצעים את העבודה מהבית.

החשיבות של נושא הפיקוח אחר עובדים המבצעים את העבודה מהבית ניכרת במסגרת הדיונים אודות עבודה מהבית. במסמך שחובר על ידי מחלקת המחקר והמידע של הכנסת נכתב: "מדיניות של העסקה מרחוק היא בהכרח סלקטיבית, ומתאפשרת רק במקצועות שבהם לא נדרש נוכחות העובד באופן פיזי במקום העבודה כדי לבצע את עבודתו, ורק במקרים שבהם יש אפשרות לפקח על כך שאכן נעשית פעילות הקשורה לעבודה בשעות העבודה מהבית"<sup>3</sup>. ברור אם כן כי נושא הפיקוח אחר העובדים המבצעים עבודה מהבית הוא נושא חשוב, וחיוני לשם המשך התופעה ואף הרחבתה. ככל שהמעביד יוכל לפקח אחר העובדים המבצעים עבודה מהבית, כך הוא ייטה לאפשר לעובדים רבים יותר לבצע את העבודה מהבית, על כל היתרונות הכרוכים בכך. מנגד, כאשר המעביד לא יוכל לפקח אחר העובדים המבצעים את העבודה מהבית, סביר להניח כי הוא ייטה שלא לאשר לעובדים לעבוד מהבית, וידרוש מהם להגיע למקום העבודה. כמובן שנושא הפיקוח אחר העבודה מהבית איננו השיקול היחיד של המעביד, וישנם שיקולים רבים נוספים, אולם נושא הפיקוח אחר עובדים מהבית הוא אחד העיקריים שבהם. שאלת הפיקוח אחר עובדים המבצעים עבודה מהבית היא שאלה הכרוכה בזכות לפרטיות של העובדים במקום העבודה.

### **הזכות לפרטיות בעבודה**

הזכות של עובדים לפרטיות במקום העבודה נדונה רבות בפסיקה ובספרות. הזכות לפרטיות כזכות ערטילאית היא זכות המושרשת היטב במשפט הישראלי, והיא אף נקבעה כזכות יסוד מפורשת בסעיף 7 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. בקשר לפרטיות של עובדים במקום העבודה, נדונה הזכות לפרטיות בהקשרים שונים שבהם יכולה הזכות לפרטיות להיפגע.

<sup>3</sup> שם.