

תוכן עניינים

3.....	מבוא
4.....	זכות העובד לפרטיות
5.....	האינטרסים של המעביד
10.....	האיזון בין האינטרסים המנוגדים
15.....	משפט משווה
18.....	דיון ומסקנות
22.....	סיכום
23.....	רשימה ביבליוגרפית

מבוא

זכותו של העובד לפרטיות המקום העבודה מוכרת במשפט הישראלי. הזכות לפרטיות מוקנית לכל אדם, כזכות יסוד הקבועה בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, אולם חשיבותה עולה כאשר מדובר במקום העבודה. זאת לנוכח ההבנה כי העובד מעביר חלק נכבד מיומו במקום העבודה, וכי מקום העבודה איננו מקור לפרנסה בלבד, אלא מקום לקיום קשרים חברתיים, להגשמה עצמית, ועוד.

ככל וזכות יסוד, גם זכות היסוד של ההגנה על הפרטיות איננה זכות מוחלטת. כאשר היא מתנגשת עם זכות יסוד אחרת יש צורך לבצע איזון בין האינטרסים המתנגשים. בנוגע לזכות הפרטיות של העובד במקום העבודה, בצד האינטרס של העובד כי פרטיותו תישמר, עומדים האינטרסים של המעביד. האינטרס של המעביד הוא לקבל את מלוא המידע שהוא יכול לקבל על העובד, על אופן התנהלותו בעבודה, על המאמצים שהוא משקיע בעבודה, ואף על הרקע האישי שלו. האינטרסים של המעביד הוכרו אף הם כמעוגנים בזכויות יסוד, כגון זכות היסוד להגנה על הקניין והפררוגטיבה הניהולית המסורה למעסיק. כאשר עולה טענה אם כן לפגיעה בזכות לפרטיות של העובד הנגרמת על ידי המעביד, יש צורך לאזן בין האינטרס של העובד לבין האינטרס של המעביד.

במסגרת העבודה אבחן את היקפה של הזכות לפרטיות של העובד במקום העבודה, את האינטרסים המנוגדים של המעביד, ואת האיזון שנעשה ביניהם. הזכות לפרטיות במקום העבודה יכולה לבוא לידי ביטוי בשלושה היבטים: א. כאשר המעביד דורש לקבל מידע מהעובד בטרם הקבלה לעבודה. ב. כאשר המעביד אוסף מידע על העובד במהלך יחסי העבודה. ג. כאשר המעביד מבצע מעקב אחר העובד במקום העבודה. כפי שאראה להלן, חלק מן ההיבטים הללו נדונו בפסקי דין מנחים של בית הדין הארצי לעבודה, אשר קבע את אופן האיזון בין האינטרסים המנוגדים – של העובד ושל המעביד.

עם זאת, אבקש להראות כי יש חוסר אחידות לגבי האופן שבו נערך האיזון בין האינטרסים המנוגדים, והאופן שבו נערך האיזון איננו זהה לגבי כל ההיבטים. כך למשל, כאשר דן בית הדין בזכותו של המעביד לחדור לנתוני תקשורת ולתכתובות דוא"ל של העובד, קבע בית הדין הארצי עקרונות מסוימים, ואילו כאשר דן בית הדין הארצי בזכותו של המעביד לדרוש קבלת טביעות אצבע לצורך רישום ביומטרי של נוכחות במקום העבודה, נקבעו על ידי בית הדין הארצי עקרונות אחרים. בסוגיית הזכות לפרטיות במקום העבודה לא קיימת פסיקה ענפה, ואבקש להראות כיצד בפסיקה המועטה הקיימת בנושא מתייחס בית הדין לאיזון המתבקש בנסיבות הספציפיות של המקרה הנדון ונמנע מלקבוע את אופן האיזון בצורה גורפת לגבי כל פגיעה בפרטיותו של העובד. אטען כי מצב שכזה איננו ראוי, והוא יוצר חוסר בוודאות משפטית, המקשה על הצדדים ליחסי העבודה לדעת מראש כיצד עליהם להתנהל במקום העבודה.

בחלק הראשון של העבודה אעמוד על הזכות לפרטיות של העובד במקום העבודה, על המקורות הנורמטיביים שלה, ועל שלושת ההיבטים שלה. לאחר מכן, אעמוד על האינטרסים המנוגדים של המעביד. בחלק השני אסקור את הפסיקה שבה ערך בית הדין איזון בין האינטרסים המנוגדים, לגבי היבטים שונים. לאחר מכן, אציג בקצרה את הזכות לפרטיות בעבודה במשפט המשווה. בחלק השלישי אערוך דיון, שבו אטען כי בהיעדר פיתוח פסיקתי קיים חוסר בוודאות משפטית, ויש לקבוע עקרונות ברורים וגורפים לעניין אופן האיזון שבין האינטרסים המנוגדים.

זכות העובד לפרטיות

המשפט הישראלי הכיר זה מכבר בזכותו של העובד לפרטיות במקום העבודה. ניתן למנות מספר נימוקים להכרה בזכותו של העובד לפרטיות במקום העבודה. הזכות לפרטיות קיימת לכל אדם, והיא מעוגנת כיום בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, אולם כאשר מדובר בעובד במקום עבודתו נודעת חשיבות רבה יותר

לפרטיותו של העובד. חשיבות זאת נודעת בשל הפערים המובנים שבין העובד לבין המעביד, מכך שהעובד מעביר חלק משמעותי מהיום שלו במקום העבודה ומההבנה כי פגיעה בפרטיות של העובד יכולה אף להיחשב כהפליה אסורה. כך נאמר בהקשר זה על ידי בית הדין הארצי לעבודה בפרשת איסקוב:

"הצורך בהגנה על זכות העובד לפרטיות במקום העבודה, לרבות פרטיותו במידע במסגרת שימוש במחשב וטכנולוגיות תקשורת ומידע, נובע בעיקרו מפערי הכוחות האינהרנטיים ביחסים שבין הצדדים ליחסי העבודה; מן ההכרה במציאות לפיה העובד נמצא במקום העבודה חלק ניכר משעות היממה; מעירוב התחומים וטשטוש האבחנה, ההולך ופושט, בין חיי העובד בעבודה ומחוצה לה; ומטיבם של יחסי העבודה המשותפים על אמון הדדי ועל תפקוד העובד במסגרתם. בתוך כך, נדרשת הגנה על פרטיות העובד במקום העבודה, אף כמחסום מפני פגיעה בזכות לשוויון והגנה מפני אפליה מטעמים פסולים"¹.

למרות שבפסיקה יש התייחסות רבה לנושא זכות העובד לפרטיות במקום העבודה, כפי שiorחב להלן, למעשה זכות העובד לפרטיות במקום העבודה איננה מעוגנת בחקיקה ספציפית. בספרות נאמר כי ישנם שני מקורות נורמטיביים המשמשים כבסיס לדיון בזכות העובד לפרטיות במקום העבודה². האחד, הוא חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, כאמור לעיל, הקובע בסעיף 7:

"(א) כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו.

(ב) אין נכנסים לרשות היחיד של אדם שלא בהסכמתו.

(ג) אין עורכים חיפוש ברשות היחיד של אדם, על גופו, בגופו או בכליו.

(ד) אין פוגעים בסוד שיחו של אדם, בכתביו או ברשומותיו."

מזכות היסוד לפרטיות הקבועה בחוק היסוד ניתן לגזור גם את הזכות לפרטיות, הן של העובד והן של המעביד, במקום העבודה³. מקור נורמטיבי נוסף הוא הסכם קיבוצי שנחתם בשנת 2008 העוסק בזכות לפרטיות במסגרת שימוש באינטרנט ובדוא"ל שהמעביד מעמיד לעובד במקום העבודה. הזכות לפרטיות העובד במקום העבודה התפתחה בעיקר בפסיקה, ופסקי הדין של בית המשפט ושל בית הדין לעבודה משמשים כמקורות נורמטיביים לדיון בזכות זאת.

¹ ע"ע (ארצי) 90/08 טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל – הממונה על חוק עבודת נשים ואח', (פורסם בבנו, 08.02.11). (להלן: "פרשת איסקוב"). בעמ' 17-18.

² שלי ולך, "מישהו מתבונן בך: מעקב אחר עובדים במקום העבודה וזכות העובד לפרטיות", בתוך: ספר אליקה ברק-אוסוסקין (2012). 473. 484.

³ ראה: אהרן ברק, מבחר כתבים ג – עיונים חוקתיים, (2017). 515.