

## מבוא: מהי הזכות לפרטיות

חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו קובע, כי כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו, צריך הסכמתו של אדם על מנת להיכנס לנכסיו ועוד<sup>1</sup>.

חוק הגנת הפרטיות קובע: "לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו"<sup>2</sup>.

הן חוק יסוד כבוד האדם וחירותו והן חוק הגנת הפרטיות מגדירים מהי הזכות לפרטיות, אולם לא נותנים מענה ספציפי להגדרת הזכות לפרטיות במקום העבודה, ולכן, מי שבעיקר נותן מענה לשאלה זו, הם בתי המשפט אשר עושים זאת באמצעות הפסיקה שלהם.

יצוין כי ישנם חוקים ספציפיים אשר מונעים מהמעסיק חדירה לפרטיותו של עובד, כדוגמת חוק המרשם הפלילי, עליו אפרט גם כן בהמשך עבודתי.

כפי שצינתי, הזכות לפרטיות היא זכות יסוד חוקתית והיא משקפת את תכלית מדינת ישראל כמדינה יהודית דמוקרטית. עצם העובדה כי הזכות לפרטיות הוכרה ברמה של זכות חוקתית, יש לכך השפעה ישירה על הזכות לפרטיות של אדם-עובד, במקום עבודתו. על אף ההכרה בה כזכות חוקתית, אין הדבר אומר כי לזכות לפרטיות קיימת הגנה מוחלטת, אלא הגנה יחסית, ולכן הדבר גורם לכך שיש לשמור על איזונים כאלה ואחרים גם מצדו של המעסיק ולא רק לשמור על האינטרסים של העובד<sup>3</sup>. כך למשל, כאשר באים להגן על הזכות לפרטיותו של עובד, יש לאזן בין זכותו לפרטיות לבין זכותו הקניינית של המעסיק לנהל את מקום עבודתו כראות עיניו.

הזכות לפרטיות במקום העבודה יכולה להתפרס על מגוון רחב של נושאים, גם לפני קבלת עובד לעבודה וגם בעת תקופת העסקתו של העובד: הפניית עובדים למבחני התאמה, בדיקות רפואיות, בדיקות סמים, בדיקת פוליגרף, רישום פלילי, מעקב אחר עובד בין אם באמצעות מצלמות ובין אם אחר תיבות דואר אלקטרוני פרטיות ו/או מקצועיות ועוד<sup>4</sup>.

הפיתוח הטכנולוגי הרחב בעת החדשה הוא זה שבעצם העלה את הפגיעה בזכות לפרטיות מדרגה, באמצעות מאגרי המידע הזמינים ברשת האינטרנט, שיטות חיפוש שונות באינטרנט ועוד. באותה הנשימה יובהר, כי אותו פיתוח טכנולוגי גם יכול לשמור על הפגיעה בפרטיות באמצעות הצפנת שיחות טלפון למשל ועוד.

על בסיס חוק יסוד כבוד האדם וחירותו ועל בסיס חוק הגנת הפרטיות, הרי שלכל עובד קיימת הזכות לפרטיות. הזכות לפרטיות הוכרה על ידי בתי המשפט עוד הרבה לפני שחוקקה בצורה מפורשת, ולכן יש קושי להגדיר אותה בצורה חד משמעית. הפסיקה והספרות ניסו להגדיר ולתחם את הזכות לפרטיות, כאשר המסקנה הייתה כי זכותו של אדם לפרטיות מסתכמת באם אותו אדם יכול לקבוע בעצמו איזה מידע ישתף עם הסביבה ואיזה מידע ישאיר אך ורק לידיעתו שלו. משמע,

<sup>1</sup> חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, סעיף 7 לחוק.

<sup>2</sup> חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981, סעיף 1 לחוק.

<sup>3</sup> מיכאל בירנהק, מרחב פרטי – הזכות לפרטיות בין משפט לטכנולוגיה, פרק א: פרטיות וחברה, פרטיות וטכנולוגיה, אוניברסיטת בר אילן ונבו, 2101, עמ' 86.

<sup>4</sup> מיכאל בירנהק, מעקב בעבודה: טיילור, בנתהאם והזכות לפרטיות, עבודה חברה ומשפט, כרך יב, עמ' 11-13.

סוגיית השימוש באינטרנט לטובת דואר אלקטרוני, הן מצד העובד והן מצד המעסיק, דואר אלקטרוני פרטי של העובד, של מקום העבודה או משולב, הועלתה בהרחבה במסגרת פרשת **טלי איסקוב** אשר הפכה להלכה בעניין. על אף שהתבקשתי לסקור סקירה שניתנה החל משנת 2014, בסוגייה בפרק זה, ישנה חשיבות להבאת ההלכה שתפורט בהמשך ונקבעה בפסק דין טלי איסקוב. שם, טענה טלי כי פוטרה בהיותה בהיריון. לעומת זאת, טענה המעסיקה, כי לא הייתה בהיריון כלל בעת פוטרה אלא נכנסה להיריון רק במועד ההודעה המוקדמת לפיטוריה, וכי בזמן הזה טלי עסקה בחיפוש עבודה חלופית, כאשר על מנת להוכיח טענתה, צירפה תצהיר המפרט 48 תכתובות אי-מייל ששלחה טלי מתיבת הדואר וירטואלית שסופקה לה במקום העבודה. עובד העושה שימוש במרחב הווירטואלי הפרטי שלו, עושה בעצם שימוש במרחב הפיזי האישי שלו, ולכן, שימוש במחשב הוא כמו עשיית שימוש של אדם בחצריו, בביתו. לכן, מחשב מהווה "מגירה אישית של בעליו", בה נמצא מידע אישי ופרטי של אדם וחדירה לאותו מחשב ללא אישור מהווה פלישה לטריטוריה שלו ופגיעה בזכותו לפרטיות. למעסיק קיימת הן זכות קניינית והן זכות ניהולית להגן על רכושו הקיים ברשת ולכן הוא יכול לנקוט באמצעי הגנה כאלה ואחרים: לוודא כי עובדים לא יעשו שימוש לא מורשה, לקבוע מדיניות שימוש, למנוע כניסה לאתרי אינטרנט מסוימים, לאסור על הכנסת ציוד חיצוני כמו דיסק נייד וכו'. בית המשפט עושה הפרדה בין תיבת דואר אלקטרונית פרטית לבין תיבת דואר אלקטרונית בבעלותו של העובד. אם תיבתה דואר בבעלות המעסיק, במקום העבודה, נעשית חלוקה נוספת: תיבה המיועדת לצרכי עבודה בלבד ולעובד אסור לעשות בה שימוש אישי ותיבה מעורבת הן לעיסוק אישי והן לעיסוקי העבודה. המעסיק יכול לתת לעובד תיבת דואר מקצועית בלבד ולאסור עליו לעשות בה שימוש לצרכיו האישיים, בהתאם לכך, המעסיק רשאי לעקוב אחרי נותני התקשורת, אולם, אם במקרה העובד שלח ממנה התכתבות אישית, למעסיק אסור להיכנס לתוכן ההודעה, למרות שמדובר בתיבה מקצועית בלבד שחל איסור על העובד לעשות בה שימוש אישי. רק במצב חריג ובהסכמה חופשית של העובד, יוכל המעסיק להיכנס להתכתבות הני"ל. מעסיק יכול לתת לעובד תיבה לשימוש אישי בלבד או לחילופין לתת לו תיבה מעורבת הן לשימוש אישי והן לשימוש העבודה. במצב זה, המעסיק אינו יכול לעקוב אחרי התיבה בשום דרך ואסור לו לחדור אל התיבה האישית ו/או המעורבת, שוב, למעט מקרים חריגים מאוד ולאחר שהמעסיק נקט בכל דרך אפשרית אחרת כדי למנוע חדירה לתיבה. גם במקרה זה, על המעסיק לקבל הסכמתו החופשית של העובד. אם מדובר בתיבה אישית בלבד, נדרשת הסכמתו המוחלטת של העובד לכל פעולה מצד המעסיק. כמו-כן, המעסיק יכול להרשות לעובד לעשות שימוש בתיבה אישית חיצונית שלו במקום העבודה, ולמעסיק אסור לחדור אליה בשום מצב. על מנת שמעסיק יוכל לחדור לתיבה מסוג זה, עליו לפנות לבית הדין לבקשת צו, אשר יינתן במקרים חריגים בלבד גם כן<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> ע"ע (ארצי) 90/08 **טלי איסקוב ענבר נ' הממונה על חוק עבודת נשים ואח'**, פורסם בנבו.