

# שומן ושות' משרד עורכי דין

## פרטיות עובדים במקום העבודה

בשנים האחרונות נפוצה התופעה בה מעסיקים עושים שימוש באמצעים טכנולוגיים שונים על מנת לעקוב אחר צוות עובדיהם. להלן נסקור את אמצעי הניטור והמעקב השכיחים בקרב מעסיקים, לצד התייחסות הדין והפסיקה לגבולות השימוש בהם.

### 1. ניטור תכתובות דואר אלקטרוני של עובדים במקום העבודה

בשנת 2011 התווה בית הדין הארצי לעבודה, בפסק הדין שניתן בעניין איסקוב, את הקווים המנחים בעניין האסור והמותר בנוגע לניטור תכתובות דואר אלקטרוני של עובדים. בהתאם להלכה שנקבעה בפרשת איסקוב, על המעסיק לקבוע מדיניות מאוזנת בכל הנוגע להקצאת מרחב וירטואלי-פרטי לעובד בשימושי המחשב במקום העבודה וכן בעניין מעקב אחר תכתובת דואר אלקטרוני של עובד במחשב האישי שלו בעבודה. במסגרת מדיניות זו על המעסיק לפרט, בין היתר, את אופי המעקב הצפוי להתקיים בתכתובת הדואר האלקטרוני, הטכנולוגיות בהן ייעשה המעקב, הנסיבות בגינן ייעשה בהן שימוש, סוג המידע שייאסף, תדירות המעקב, השימוש שיעשה במידע, וכן וכיצד, איפה ובאיזו תקופת זמן יישמר המידע.

מעבר ליידוע העובדים, המעקב צריך לעמוד במספר תנאים:

- לגיטימיות – הגבלת המעקב והשימוש במידע שהופק כתוצאה ממנו למטרות חיוניות למקום העבודה;
- מידתיות – יש לבחון ולבחור את האמצעי שיפגע במידה הפחותה ביותר בפרטיותו של העובד;
- צמידות המטרה – איסוף המידע מוגבל אך ורק לצורך השגת המטרה המקורית לשמה נאסף.

### 2. שימוש במצלמות אבטחה לצורך מעקב אחר עובדים

במסגרת הנחיית רשם מאגרי מידע "שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה ובמסגרת יחסי העבודה" חידדה הרשות להגנת הפרטיות את הכללים בנוגע להצבת מצלמות מעקב במקום העבודה, שנקבעו עוד קודם בפסיקת בתי הדין לעבודה.

הרשות הבהירה כי בכל הנוגע להתקנת מצלמות המעקב המעסיק כפופה לדרישות סבירות, מידתיות, תום הלב והגינות. מידת הלגיטימיות של מיקום התקנת המצלמה מושפעת מהציפייה הסבירה של העובד לפרטיות באזורים השונים במרחב העבודה. כך, התקנת מצלמות במרחבים פרטיים שנועדו למנוחת העובדים תתאפשר במקרים חריגים בלבד, כאשר התועלת מהתקנת המצלמות גוברת, ללא ספק, על הפגיעה בפרטיות העובד. בכל מקרה הדבר דורש את ידיעתם של העובדים והסכמתם. התקנת מצלמות סתר ללא ידיעת העובדים עלולה להוות עבירה פלילית. על המעסיק אף מוטלת חובה להציב שילוט מתאים בכניסה לכל אזור כיסוי של המצלמות.



## שומן ושות' משרד עורכי דין

על המעסיק לגבש מדיניות ברורה ומפורטת בדבר אופן השימוש במצלמות, היקף ומטרות השימוש. המעסיק נדרש להציג את המדיניות לעובדים, לשוב וליידע אותם בדבר יישומה, ולבחון את הצורך לריענון במטרה להתאימה למגמות המתפתחות בתחום.

### 3. שעון נוכחות ביומטרי

על רקע החובה המוטלת על מעסיק לפקח על שעות העבודה של עובדיו, ועל מנת למנוע דיווחי נוכחות שגואים וכוזבים, נוהגים מעסיקים רבים להתקין במקום העבודה שעון נוכחות ביומטרי. בפסק הדין בעניין עיריית קלנסווה נקבע על ידי בית הדין הארצי לעבודה כי מידע ביומטרי הוא מידע פרטי-אישי. הפגיעה בפרטיות מותרת כאשר ניתנה הסכמתו מדעת ומרצון של העובד, ובכפוף להוכחת עמידתו של המעסיק בתנאי תכלית רצויה, מידתיות וסבירות.

על מעסיק המבקש להציב במקום העבודה שעון נוכחות ביומטרי מוטלת החובה לקבל מעובדיו הסכמה מפורשת מדעת. בהעדר הסכמה שכזו לא ניתן לכפות על העובדים לעשות שימוש בשעון הביומטרי.

### 4. איכון מיקומם של עובדים

בשנים האחרונות מעסיקים החלו לצייד את עובדיהם באמצעים טכנולוגיים, באמצעותם ניתן לפקח אחר מיקום העובדים. לרוב פעולת האיכון מתבצעת באמצעות מכשירים סלולריים, רכב עם אמצעי ניווט וכו'. ברי כי שימוש באמצעים אלה עלול להיות כרוך בפגיעה בפרטיות העובד.

בפרשת פישר תעשיות פרמצבטיות, נעתר בית הדין הארצי לבקשת מעסיק לקבלת דו"ח איכון של טלפון נייד של עובד. נקבע כי בנסיבות מסוימות, מעסיק רשאי לעקוב אחר מיקום עובד בזמן שעות העבודה שלו, אך עליו לעמוד בדרישת המידתיות והסבירות. לאחרונה נקבע בפסק דין בעניין עמותת חברות הסיעוד, כי דרישה מעובדים לדווח על נוכחותם באמצעות אפליקציה בטלפון הנייד אמנם פוגעת בפרטיותם, אולם מדובר בפגיעה מידתית שנועדה למטרה לגיטימית.

מודגש כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו בביצוע או בהימנעות מביצוע פעולה כלשהי. האמור לעיל אינו מתיימר לתת מענה מקיף להוראות הדין או ביטוי לנסיבות הספציפיות של כל מקרה ומקרה ולכן המסתמך עליו ללא ייעוץ פרטני נושא באחריות המלאה לתוצאות. במידה והנך מעוניין לקבל מידע נוסף, אנא צור קשר.

שומן ושות' משרד עורכי דין

בית שייח, הרטום 9, ת.ד. 45392 הר חוצבים, ירושלים

טל: 02-581-3760, פקס: 02-581-5432

<http://www.schumanlaw.co.il>