

מעקב אחר עובדים ופרטיות בעבודה

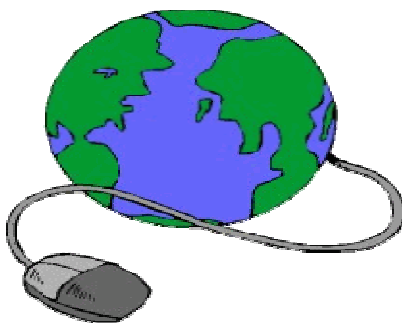


משרד עוה"ד נ. פינברג ושות'
ההרצאה הוכנה בשיתוף עו"ד נטלי נחמן

מהו מעמד הסכמת העובד (המפורשת/המשתמעת) ליתור על פרטיותו במקום העבודה?

השאלה המשפטית המנחה - באיזו מידה נשמר האיזון האופקי שבין זכות העובד לפרטיות לבין האינטרס הקנייני של המעביד לנהל את בית העסק שלו כאוות נפשו ובכלל זה להתיר התקנת אמצעי פיקוח ומעקב במקום העבודה.

מתוך שאלה זו נגזרות שאלות ספציפיות באשר לסיווג התחומים שמוגדרים כ"פרטיים" במקום העבודה, באשר לחוקיות הניטור וכן באשר למעמד הסכמת העובדים לוותר על זכותם החוקתית לפרטיות במקום העבודה.



ניתוח סוגיית ההסכמה בפסקי הדין האזוריים

פ"ד איסקוב ענבר -

- האם העובד נתן את הסכמתו לניטור של הודעותיו?
- האם ההסכמה ניתנה במפורש ובכתב?
- האם קיימים נהלים ברורים המבהירים לעובדים אילו ניטורים נערכים ולאילו צרכים?
- האם הסכמת העובד לניטור, היא הסכמה אמיתית, בהתחשב בפער הכוחות שבינו לבין המעביד?

יש לראות את העובדת כמי שהסכימה לעיון החברה בהודעות הדואר אלקטרוני שהוגשו כראיה, וזאת משלושה טעמים:

- ראשית, תיבת הדואר האלקטרוני ניתנה לתובעת לצורכי עבודתה, ואין המדובר בתיבה פרטית;
- שנית, החברה הבהירה לעובדים כי היא עורכת מעת לעת ניטור של תיבות הדואר האלקטרוני;
- ושלישית, העובדת בעצמה עירבה בחלק מהודעותיה את התחום הפרטי והמקצועי, ובכך ממילא ויתרה, על זכותה לפרטיות בהודעות שמשלבות את שני התחומים יחד.

■ פ"ד איסקוב ענבר -

"איננו מקבלות את טענת התובעת כי בהתחשב ביחסי הכוחות שאינם שוויוניים – לא ניתן לייחס לה הסכמה "אמיתית". זאת שכן ככל שהתובעת ידעה מראש שאין מדובר במתחם פרטי שמובטח שלא יחדרו אליו – יכולה היתה לתכנן את צעדיה בהתאם, ולא לכלול בהודעות נושאים אישיים שאינה מעוניינת שייחשפו. ההסכמה מכללא שנתנה התובעת אינה, לפיכך, לחדירה משמעותית לפרטיות (לגביה היינו בודקים היטב אם אכן ניתן להסיקה), אלא לעיון בהודעות דואר אשר נכתבו על ידה בידיעה שהן עלולות להיחשף, וממילא לא כוללות עניינים פרטיים במיוחד מנקודת ראותה של התובעת"

■ פ"ד אפיקי מים - מעביד אינו רשאי לחדור לדואר אלקטרוני ללא הסכמה מפורשת מצד העובד ואין די בהסכמה מכללא המשתמעת מהנסיבות.



מטבע הדברים הגיעו שתי הפסיקות הסותרות אל פתחו של בית הדין הארצי לעבודה והן נידונות יחדיו במסגרת הליך ערעור מאוחד.



עמדת היועמ"ש

מעביד אינו רשאי לחדור לדואר האלקטרוני של עובד, אלא אם העובד נתן הסכמה מרצון חופשי לכך והסכמתו היתה 'מדעת', במובן זה שלעובד היה המידע הדרוש לו באורח סביר כדי לגבש הסכמה תקפה לפגיעה בפרטיותו.

ניתן לייחס לעובד הסכמה חופשית רק אם הפגיעה נעשתה על ידי המעביד לתכלית ראויה, בהתחשב בנסיבות נתונות, ואם זו עומדת במבחני המידתיות, במובן זה שננקט האמצעי הפוגע באופן הפחות ביותר בפרטיות העובד לצורך הגשמת אותה תכלית, ומתקיים יחס נאות בין התועלת למעביד לבין הפגיעה בפרטיות העובד.

אין הכרח לקבל הסכמה מפורשת מצד העובד לעיון בדואר האלקטרוני שלו. כל עוד עומדים בתנאים האמורים וב"רמה גבוהה של יידוע" כלפי העובדים לגבי מדיניות הניטור במקום העבודה, ניתן יהיה ללמוד על הסכמה משתמעת מצד העובד.



ההסכם הקיבוצי הכללי

סעיף 3 ד' להסכם:

"בהתקיים נסיבות, שמקימות למעסיק סביר סיבה להניח בתום לב, כי העובד עושה במחשב שימוש בלתי חוקי או שימוש החושף את המעסיק לתביעות צד שלישי או שימוש שיש בו כדי לפגוע בעסק, רשאי המעסיק לבצע פעולות לבדיקת שימוש העובד במחשב, באינטרנט ו/או בדוא"ל, והכל במידה ראויה וסבירה, לפרק זמן סביר ותוך צמידות למטרה. לכל כניסה לתיבת דואר אישית, הנושאת כתובת עם שם העובד בלבד ולקבצים אישיים שלו, נדרשת הסכמה מפורשת מצד העובד, ואם ביקש זאת העובד יעשה הדבר בנוכחותו."



ההוראות הנורמטיביות

דיני הגנת הפרטיות בישראל מושתתים על משטר של הסכמה:

ס' 7 לחו"י כבוד האדם וחירותו - "אין נכנסים לרשות היחיד של אדם שלא בהסכמתו"

ס' 1 לחוק הגנת הפרטיות - "לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו"

סעיף 2(5) לחוק הגנת הפרטיות - "פגיעה בפרטיות היא אחת מאלה:
(5) העתקת תוכן של **מכתב או כתב** אחר שלא נועד לפרסום, או שימוש בתכנו, **בלי רשות** מאת הנמען או הכותב..."

ס' 1 לחוק האזנת סתר - "האזנת סתר" - "האזנה ללא הסכמה של אף אחד מבעלי השיחה"

הסכמה מדעת

ס' 3 לחוק הגנת הפרטיות - מגדיר "הסכמה" - "מדעת, במפורש או מכללא" (תיקון מס' 9 לחוק).

"הסכמה מדעת" = הסכמה מרצון חופשי, בלי אונס או כפייה על בסיס מידע מלא וברור.

"הסכמה, אשר לשם קבלתה נמסר המידע הדרוש באורח סביר על מנת להחליט האם להסכים לפגיעה בפרטיות או לא, והוא נמסר באופן המאפשר לאדם סביר להבינו" (סעיף 2(3) לתזכיר חוק הגנת הפרטיות (תיקון - פרטיות של נפטר, הסכמה מדעת ופיצוי ללא הוכחת נזק).

הבסיס הרעיוני העומד במרכזו של מודל ההסכמה "מדעת" הוא העברת נטל האחריות למסירת המידע לבעל הכוח - למעביד.

חזרה מהסכמה - עילות ההטעיה, הטעות ותום הלב.



סעיף 18

חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981

■ "במשפט פלילי או אזרחי בשל פגיעה בפרטיות תהא זו הגנה טובה אם נתקיימה אחת מאלה:

...

■ (2) הנתבע או הנאשם עשה את הפגיעה בתום לב באחת הנסיבות האלה:

...

■ (ב) הפגיעה נעשתה בנסיבות שבהן הייתה מוטלת על הפוגע חובה חוקית, מוסרית, חברתית או מקצועית לעשותה;

■ (ג) הפגיעה נעשתה לשם הגנה על עניין אישי כשר של הפוגע;

הרצאה זו נערכה בשתוף עו"ד נטלי נחמן
נ. פינברג ושות' – משרד עורכי דין

... ■



סעיף 20

חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981

■ (א) הוכיח הנאשם או הנתבע שעשה את הפגיעה בפרטיות באחת הנסיבות האמורות בסעיף 18(2) ושהפגיעה לא חרגה מתחום הסביר באותן נסיבות, חזקה עליו שעשה את הפגיעה בתום לב.

■ (ב) חזקה על הנאשם או הנתבע שעשה את הפגיעה בפרטיות שלא בתום לב אם הוא פגע ביודעין במידה גדולה משהייתה נחוצה באופן סביר לצורך העניינים שניתנה להם הגנה בסעיף 18(2).

דוגמאות להוראות הדין הזר להסדרת סוגיית ההסכמה

עקב המסגרת המצומצמת אני עושה רק "נגיעה" -

■ ארה"ב - The Electronic Communication Privacy Act of 1986



■ אנגליה -

- The Privacy and Electronic Communications Regulations 2003

- Regulation of Investigatory Power Act 2000 (RIPA)

- The Telecommunication (Lawful Business Practice) Interception of Communication) Regulations 2000



■ גרמניה - Utilization of Teleservices Act § 5 (TDG)

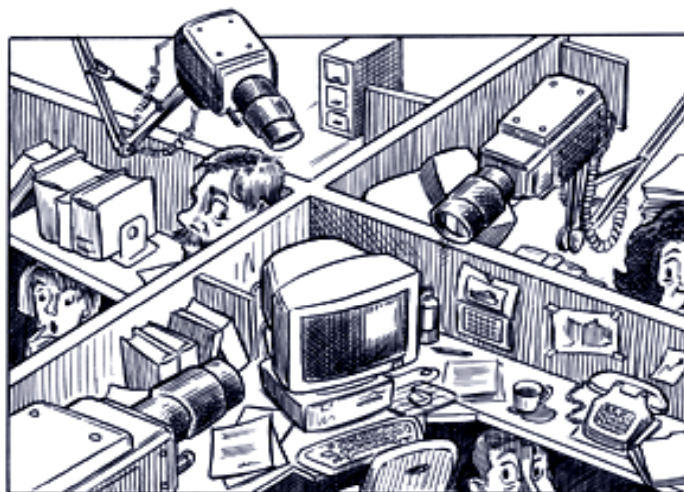
הפרדה בין כתובת דוא"ל "פרטית" לכתובת דוא"ל "ציבורית"

מבט צופה עתיד

- תאגידיים בנקאיים ומוסדות פיננסיים

לא הצטרפו להסכם הקיבוצי. קיימת הבנה עם ההסתדרות להוסיף להסכם הערות "מקלות" למעבידים בעלי "רגישות" כספית.

- פ"ד עיריית טבריה נ' בנימין אליהו (בית הדין האזורי למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות)



הרצאה זו נערכה בשתוף עו"ד נטלי נחמן
נ. פינברג ושות' – משרד עורכי דין

תודה על ההקשבה!!! שאלות ????



משרד עוה"ד נ. פינברג ושות'
ההרצאה הוכנה בשיתוף עו"ד נטלי נחמן