

פרטיות עובדים במקום העבודה

פסק הדין בעניין טלי איסאקוב

מרצה: עו"ד נעמי אסיא

www.computer-law.co.il

נעמי אסיא ושות' משרד עורכי דין,
עורכי פטנטים ונוטריון
Naomi Assia & Co. Law Offices
Patent Attorneys and Notary 

משרד עו"ד ועורכי פטנטים נעמי אסיא ושות'
כל הזכויות שמורות

להבדיל מהתפיסה האמריקאית לפיה עובד "מאבד"
חלק מזכותו לפרטיות עם הגעתו למקום העבודה,
נוהגת בישראל התפיסה כי עובד הוא קודם כל אדם
בעל זכויות, המוקנות לו בדין ועל מקום העבודה שלו
לכבד את זכויותיו, לא לפגוע בהן ובמידה והפגיעה
נדרשת, לעשות זאת באופן שמידת הפגיעה בזכויותיו,
תהיה הפחותה ביותר.



משרד עו"ד ועורכי פטנטים נעמי אסיא ושות'
כל הזכויות שמורות

דברי החקיקה

- חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.
- חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א – 1981
- חוק האזנת סתר, התשל"ט – 1979
- חוק המחשבים, התשנ"ה – 1995
- תקנות הגנת הפרטיות (העברת מידע אל מאגרי מידע שמחוץ לגבולות המדינה), תשס"א-2001
- הסכם קיבוצי כללי המסדיר את זכות ואופן שימוש העובד במחשב המעסיק.



פסק הדין של ביה"ד הארצי לעבודה בעניין טלי איסאקוב

n ב-8.2.2011, ניתן פסק הדין הנ"ל אשר עסק בשאלות הנובעות משימוש שעושה העובד במחשב במקום העבודה, בטכנולוגיות המידע ובתכתובות דואר אלקטרוני.

n כב' השופטת ארד ניתחה בפסק הדין לעומקן, את הסוגיות אשר עוסקות במהות היחסים בין העובד למעבידו אשר מעלות שאלות הקשורות להגנת פרטיותו של העובד.



ניתוח פסק הדין בעניין איסאקוב

הזכרה זכותו הקניינית של המעסיק במקום העבודה וכן זכותו לנהל את מקום העבודה כראות עיניו (הפררוגטיבה הניהולית)

הזכרה זכותו של המעסיק להפעיל אמצעים הדרושים להגנה מפני חדירה של גורמים חיצוניים למרחב הווירטואלי של מקום העבודה.

המעסיק רשאי לעשות שימוש בטכנולוגיות לחסימת שימוש בלתי ראוי במחשב על ידי העובדים וכן לקבוע אמצעים למעקב אחר עובדים במקום העבודה.

על המעסיק לקבוע מדיניות ברורה בכל הנוגע לניהול תיבות דוא"ל במקום העבודה וכן כללים ברורים לגבי השימוש במחשב וביישומין על ידי העובד.

על המעסיק לתת ביטוי מפורש למדיניות ולכללים בהסכם העסקה האישי עם העובד וכן בהנחיות הפנימיות של מקום העבודה.



ניתוח פסק הדין בעניין איסאקוב - המשך

- המעסיק רשאי להתיר לעובד לעשות שימוש בתיבות דוא"ל במרחב הוירטואלי במקום העבודה.
- ניהולן הפיזי של תיבות אלו ע"ג המחשב, או השרת, אין בו כדי לשנות מן התנאים וכללים החלים על הצדדים ליחסי העבודה ביחס לשימוש במחשב וטכנולוגית המידע.
- קיימת הבחנה בין שני סוגים עיקריים של תיבות דוא"ל: תיבה בבעלות המעסיק ותיבה בבעלות העובד (תיבה חיצונית, למשל תיבת gmail).
- תיבה בבעלות המעסיק גם היא נחלקת לשני סוגים: תיבה מקצועית לצרכי עבודה בלבד ואסורה בשימוש אישי של העובד, ותיבה "מעורבת" המוקצת לעובד הן לשימוש מקצועי והן לשימוש האישי.



ניתוח פסק הדין בעניין איסאקוב - המשך

n שני מושגים חשובים שיש להבחין ביניהם:

n **נתוני תקשורת** - זהות השולח או המקבל של הודעות דוא"ל, פורמט הקבצים המצורפים להודעה וגודלם, זמני משלוח וקבלת ההודעות.



n **נתוני תוכן** - התכנים של הודעות הדוא"ל.

משרד עו"ד ועורכי פטנטים נעמי אסיא ושות'
כל הזכויות שמורות

ניתוח פסק הדין בעניין איסאקוב - המשך

בכפוף לכך שהמעסיק הגדיר מראש מדיניות ברורה, הוא רשאי לקיים פעולות ניטור ומעקב אחר נתוני התקשורת ולבצע חדירה לנתוני תוכן בתיבה המקצועית

n חרף האמור לעיל, גם אם העובד קיים תכתובת אישית בתיבה המקצועית בניגוד למדיניות, אין המעסיק רשאי להיכנס לנתוני התוכן של אותה תכתובת אישית, אלא אם מתקיימים תנאים חריגים המצדיקים חדירה לנתוני התוכן או שהמעסיק ביקש מראש וקיבל את הסכמת העובד לכך במפורש, מדעת ומרצון חופשי.



ניתוח פסק הדין בעניין איסאקוב - המשך

המעסיק אינו רשאי לקיים פעולות מעקב אחר תכתובת שמקיים העובד לצרכיו האישיים הן בתיבה האישית והן בתיבה "המעורבת".

המעסיק אינו רשאי לבצע חדירה לתוכן של התכתובת האישית שמקיים העובד בתיבות אלו, למעט בנסיבות חריגות המצדיקות זאת ורק לאחר שהמעביד נקט באמצעים טכנולוגיים חודרניים פחות המעידים על שימוש לא ראוי של העובד בטכנולוגיות שהועמדו לרשותו לצרכי עבודתו.

על המעסיק לבקש ולקבל הסכמתו המפורשת של העובד למדיניות הכללית בדבר חדירת המעסיק לתיבה האישית או התיבה ה"מעורבת" ולנתוני תוכן של התכתובת האישית אשר בוצעה במסגרתן.



ניתוח פסק הדין בעניין איסאקוב - המשך

ככל שמדובר בחדירה לתיבה "מעורבת" נדרשת הסכמה ספציפית ומפורשת של העובד לכל פעולת חדירה לתוכן של התכתובת האישית, להבדיל מחדירה לתוכן של תכתובת מקצועית באותה התיבה.

ככל שמדובר בתיבה אישית, שמלכתחילה נמצאת בבעלותו של העובד, או שהוקצתה לעובד על ידי המעסיק לשימוש האישי, הרי שנדרשת הסכמתו הספציפית והמפורשת של העובד בגין כל פעולת מעקב הכוללת חדירה לתיבה, איסוף נתוני תקשורת ותוכן, לרבות חדירה לנתוני תוכן של התכתובת האישית.

ככל שהעובד מחזיק ברשותו תיבות דוא"ל חיצוניות (כדוגמת gmail) והמעסיק התיר לעובד לעשות בהן שימוש פרטי כאמצעי תקשורת נפוץ, הרי **שלמעסיק אסור לקיים כל פעולת מעקב על תיבות אלו.**

ככל שהמעביד סבור שהתקיימו התנאים המצדיקים חדירה לתיבת הדוא"ל הפרטית, עליו לפנות לבית הדין האזורי לעבודה בבקשה לסעד הולם, כדוגמת צו "אנטון פילר" לחיפוש ותפיסה של חומרים מהתיבה הפרטית.



המסקנות הפרקטיות העולות מספק הדין בעניין איסאקוב

- n זכותו של המעביד לנהל את מקום העבודה על פי דרכו עומדת מול זכויות היסוד של העובד לכבוד ופרטיות.
- n מעקב אחר העובד במקום העבודה, חדירה למחשב ולדואר האלקטרוני שלו במקום העבודה, ואיבוד השליטה על הפרטיות במידע האישי שלו, עלולים לגרום לפגיעה בכבוד האדם של העובד, בפרטיותו ובאוטונומיה שלו.
- n בנסיבות מסוימות, עשוי מקום העבודה וסביבת העבודה של העובד להיחשב כמרחב פרטי, המוגן על ידי הערך החוקתי לפרטיות.
- n כל טענות ההגנה של מעסיק הבאות להצדיק פגיעה בפרטיותו של עובד, יש לפרשן באופן מצמצם ובדווקנות.
- n העובדה כי המעסיק הינו בעליה של התשתית, עליה מופעל המחשב בשימוש העובד או השרת עליו נשמרים חומרי העבודה של העובד, אין בה כדי ללמד שהמעסיק יכול לעשות בתשתיות אלו ככל העולה על רוחו, לרבות ביצוע פעולות הפוגעות בפרטיות או בזכות לכבוד של העובד.



משפט משווה

הדין האמריקאי

ישנה העדפה ברורה לשמירת זכויותיו הקנייניות והפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, לרבות במקרים בהם ננקטו על ידי המעסיק אמצעי חדירה פולשניים לפרטיות העובד.

הדין האמריקאי כמעט ואינו מכיר בציפייה הסבירה לפרטיות של העובד במקום העבודה, בכל הנוגע לנתוני תקשורת ונתוני תוכן ככל שאלו מהווים חלק מרשת המחשבים.



רק לאחרונה, החלו להישמע בגישה האמריקאית קולות הקוראים להכרה בזכות העובד לפרטיות גם במקום העבודה.

משרד עו"ד ועורכי פטנטים נעמי אסיא ושות'
כל הזכויות שמורות

משפט משווה - המשך

הדין האירופי

הזכות לפרטיות הוכרה כזכות יסוד ביחסי העבודה.

Working party on the protection of individuals with regard to the processing of personal data

זהו גוף מייעץ אשר הוקם על ידי האיחוד האירופי לפי דירקטיבה 95/461/EC, אשר חלה גם במקום העבודה. גוף זה פרסם הנחיות ליישום במדינות החברות באיחוד, המתייחסות לזכויות העובד לפרטיות במקום העבודה. לשיטת הגוף המייעץ, אין הבדל בין חדירה לתכתובת דוא"ל האצורה במחשב, לבין תכתובת השמורה על גבי שרתי המחשב של המעסיק. ההגנה מפני חדירה לתכתובת דוא"ל של העובד, כמוה כהגנה על זכויות היסוד שלו, מפני חדירה לפרטיותו בתכתובת נייר רגילה.



משרד עו"ד ועורכי פטנטים נעמי אסיא ושות'
כל הזכויות שמורות

שלוש הנחות מוצא לשימוש העובד במחשב ולפיקוח המעסיק על השימוש

ח הנחה ראשונה – מכח זכות הקניין של המעסיק והפררוגטיבה הניהולית שלו, בידי המעסיק לקבוע האם ובאיזה היקף רשאי העובד לעשות שימוש בטכנולוגיות האינטרנט לצרכיו הפרטיים.

ח הנחה שנייה - לעובד אין זכות קנוייה במחשב ככלי העבודה והשימוש שהוא עושה בטכנולוגיות מידע ובאמצעי התקשורת האלקטרוניים במקום העבודה, נועד למטרות העבודה ולא לצרכיו האישיים.

ח הנחה שלישית - בעלותו הקניינית של המעסיק על המחשב וטכנולוגיות המידע והשימוש בהן במקום העבודה, אינה מאפשרת לו לפגוע בזכות העובד לפרטיות.



משרד עו"ד ועורכי פטנטים נעמי אסיא ושות'
כל הזכויות שמורות

החובות המוטלות על מעסיק המבקש לנטר תכנים של תכתובת דוא"ל של עובדיו.

ח קביעת מדיניות ברורה וקוד התנהגות בנוגע לשימוש במחשב ובטכנולוגיות מידע.

ח תיחום בין המרחב הוירטואלי המוקצה לצרכי עבודה, לבין המרחב הוירטואלי העומד לרשות העובד גם לצרכיו האישיים.

ח יידוע העובדים באופן ברור באמצעים הננקטים על ידי המעביד בנוגע למעקב, לרבות חדירה לנתוני תקשורת לתיבות שהוקצו לעובד ולתוכן המועבר באמצעותן.

ח הפעלת זכות הקניין של המעסיק והפררוגטיבה הניהולית שלו בנוגע לשימוש במחשב, תעשה על פי דין, לרבות חובת תום הלב, הנאמנות וההגינות ביחסי העבודה ולאור עקרונות של שקיפות, מידתיות, לגיטימיות וצמידות למטרה.



עקרון הלגיטימיות

n עקרון זה כולל דרישה להגבלת איסוף המידע למטרות חיוניות למקום העבודה, תוך מעקב אחר העובד וכן הגבלת השימושים אשר ייעשו בהמשך באותו המידע.

n על פי עיקרון זה, בהתקיים נסיבות חריגות ויוצאות דופן, שיש בהן כדי לגרום לפגיעה חמורה באינטרסים של המעסיק או של מקום העבודה, כגון התנהלות פלילית של העובד או התנהלות פוגענית אחרת, יכול ותמצא הצדקה לקיום מעקב וניטור תכתובת אלקטרונית, לרבות מעקב על נתוני תקשורת ותוכן של העובד, בכפוף לתנאים להלן:
יש להימנע מפגיעה בזכויות יסוד של העובד.

n ככל שיש פגיעה כזאת, עליה לעמוד בדרישת המידתיות והסבירות.

n אין לבצע מעקב אחר העובד ממניעים פסולים ובלתי מוגדרים.



עקרון המידתיות

- ח איזון הזכויות החוקתיות והאינטרסים של המעביד ושל העובד.
- ח יש תמיד לבחון שימוש בטכנולוגיות חלופיות למעקב אחר עובדים, הפוגעות במידה הפחותה ביותר בפרטיות העובדים.
- ח יש לבחון את היחס הראוי בין התועלת בהגשמת מטרתה של מדיניות המעקב אחר העובד לבין הנזק והפגיעה בזכויות העובד לפרטיות ולכבוד, לאוטונומיה אישית ואנונימיות.
- ח יש להקפיד על עיקרון זה גם כאשר מתקיימות נסיבות יוצאות דופן שיש בהן להצדיק נקיטת אמצעי מעקב חודרניים כגון חדירה לתכנים של הודעות דוא"ל של העובד.



משרד עו"ד ועורכי פטנטים נעמי אסיא ושות'
כל הזכויות שמורות

עקרון צמידות המטרה

- ח עקרון זה נובע מעקרון הלגיטימיות ונועד להבטיח את השליטה על חדירת המעסיק למידע הפרטי של העובד, באמצעות הגבלת השימושים אשר ניתן לעשות באותו המידע, כך שמטרת איסוף המידע הראשונית, מוצמדת למידע גם בגילגוליו הבאים.
- ח ביטוי לעיקרון זה ניתן למצוא בסעיף 2(9) לחוק הגנת הפרטיות **"שימוש בידיעה על ענייניו האישיים של אדם או מסירתה לאחר שלא למטרה שלשמה נמסרה"**.
- ח אין לראות בהסכמת העובד לניטור אוטומטי מחשש לוירוסים, בתיבה האישית או התיבה המעורבת, הסכמה למעקב ספציפי תוך איסוף נתוני תקשורת ותוכן והסכמה לקריאת תוכן תכתובת הדוא"ל האישית.



משרד עו"ד ועורכי פטנטים נעמי אסיא ושות'
כל הזכויות שמורות

עקרון השקיפות

ח עקרון זה חל מכח חובות תום הלב והגילוי המוגברות ביחסי עבודה. עקרון זה מחייב את המעסיק להביא לידיעת העובדים באופן מפורט וברור, את כללי המדיניות הנוהגת בכל הקשור לשימוש בטכנולוגיות מידע המותקנות על גבי עמדות המחשב בשימוש העובדים ובסביבת העבודה שלהם וכן פירוט הנסיבות המצדיקות ניטור כללי ומעקב ספציפי על העובד, לרבות מה הן אותן טכנולוגיות מעקב אשר המעסיק עלול להפעיל.

ח במסגרת יישום עיקרון זה, יש לכלול בהתקשרות החוזית עם העובד את מדיניות המעסיק בנוגע לשימוש בטכנולוגיות המידע. מן הראוי שמדיניות זו תעוגן בתקנון החל במקום העבודה ובהסכמה עם ארגון העובדים או נציגי העובדים.



דרישת ההסכמה לפגיעה בפרטיות העובד - מדעת ומרצון

ח סעיף 1 לחוק הגנת הפרטיות "לא יפגע אדם בפרטיותו של זולתו ללא הסכמתו". הסכמה (ס' 3 לחוק): "הסכמה מדעת, במפורש או מכללא".

ח במסגרת יחסי העבודה, נחתם הסכם בין מתקשרים שאינם שווים במעמדם. העובד נמצא בעמדת חולשה מובנית אל מול המעסיק, בעל הכוח.

ח נוכח פערי המיקוח של הצדדים, יש לתת תוקף מצומצם ודווקני לכתב ויתור על זכויות שנותן העובד בידיו של המעסיק, בכפוף להסכמת העובד מדעת, במפורש ובכתב, בהתייחס לזכויות עליהן הוא מוותר.

ח מן הראוי שכאשר המעסיק מתכוון לקיים מעקב על פעילויות העובד אשר עלולות לפגוע בפרטיותו, יש לעגן את דרישת ההסכמה הן בחוזה האישי, בנהלים המפורטים ובהנחיות הפנימיות בארגון.



דרישת ההסכמה לפגיעה בפרטיות העובד

n מעסיק רשאי לדרוש מהעובד קבלת הסכמה כללית למדיניות מעקב והסכמה ספציפית למעקב וחדירה לתכתובות אישיות.

n נוכח פערי הכוחות ולשם הגנה על זכויות העובד, נדרש רף גבוה במיוחד לקבלת הסכמה מרצון ומדעת.

n שני תנאים מצטברים לקבלת הסכמה למעקב אחר העובד:

n מתקיימות נסיבות חריגות ויוצאות דופן המקנות לגיטימציה לחדירת המעסיק לתכתובת אישית של עובד.

n המעסיק ממלא אחר תנאי הסף המצטברים של עקרון הלגיטימיות, מידתיות, שקיפות, סבירות, צמידות המטרה ותום הלב.



שימוש העובד בתיבת דוא"ל חיצונית - פרטית

- n ישנו שימוש גובר והולך של תיבות דוא"ל חיצוניות, מבוססות WEB דוגמת תיבת GMAIL, YAHOO, WALLA וכד'.
תיבות כגון אלו, הן רכוש הפרטי של העובד.
- n למעסיק אסור לקיים מעקב אח השימוש שעושה בה העובד וחל איסור חמור לבצע חדירה לתיבות מסוג זה, הן חדירה לנתוני תקשורת והן חדירה לנתוני תוכן.
- n מעצם ההרשאה של המעביד לתת גישה לעובד לתיבת דוא"ל חיצונית, אין ללמוד כי למעסיק יש זכות לבצע חדירה לנתוני תקשורת ותוכן בתיבה זו.
- n כל חדירה של המעביד לתיבה החיצונית של העובד, מהווה פגיעה חמורה בפרטיותו של העובד, גם אם התוותה מדיניות ברורה בנושא.
- n בכל הנוגע להליכי מעקב וחדירה לתיבה החיצונית, מן הראוי לנקוט בדרך של יישום צו אנטון פילר.



משרד עו"ד ועורכי פטנטים נעמי אסיא ושות'
כל הזכויות שמורות

פרטיות עובדים במקום העבודה

תאוצה פרה

נעמי אסיא ושות' משרד עורכי דין,
עורכי פטנטים ונוטריון
Naomi Assia & Co. Law Offices
Patent Attorneys and Notary



משרד עו"ד ועורכי פטנטים נעמי אסיא ושות'
כל הזכויות שמורות