

זכות העובד לפרטיות וירטואלית

חלקו של המרחב הוירטואלי בחיינו הולך וגדל בשנים האחרונות. חלקים נכבדים מאישיותנו מוצאים את ביטויים (ואף מתעצבים) במרחב הוירטואלי, ומידע רב אודותינו מאוחסן במחשבים וקיים, ברמות שונות של נגישות, גם במרחב הוירטואלי. הדבר נכון גם בסביבת העבודה. כפועל יוצא מכך, גדל גם הצורך בהקפדה מפני חדירת גורמים זרים אל מערכת המידע במקום העבודה וכן מפני שימוש לא ראוי בטכנולוגיות המידע. על כן, נפסק כי המעסיק רשאי לנקוט באמצעים מוגברים לאבטחת מידע ולפיקוח על העובדים, למניעת שימוש בלתי מורשה או בלתי חוקי בכלי העבודה הוירטואליים ובמידע הנגיש להם. מותר למעסיק גם לנקוט באמצעים על מנת לוודא שעובדיו מקדישים את זמנם לעבודה ולא גולשים באתרי אינטרנט לצרכים פרטיים.

אל מול אלו ניצבת זכות העובד לפרטיות. מסתבר, כי התשובה לשאלה האם יש לעובד זכות לפרטיות במקום העבודה אינה מובנת מאליה בעולם. בעוד שבאירופה מוכרת זכותו של העובד לפרטיות ובכלל זאת גם זכות למרחב וירטואלי פרטי במקום העבודה, בארצות-הברית זכות זו כמעט שאינה

האם רשאי מעביד לעקוב אחר תכתובות הדואר האלקטרוני של עובדיו? בשאלה זו עסק לאחרונה בית הדין הארצי לעבודה (90/08 איסקוב נ' מדינת ישראל ואח'). בפסק דין מפורט ויסודי נסקרים האינטרסים המתנגשים בשאלה זו ומשורטט המתווה להגנה על זכויות העובד מפני עריצות אפשרית של המעסיק. להלן תמצית מפורשט של פסק הדין החשוב והתקדימי.

המשפט הישראלי, ובכלל זאת משפט העבודה, הכיר זה מכבר בזכות הקניין של המעסיק לרכוש שבבעלותו במקום העבודה. מזכות זו נגזרת גם זכותו של המעסיק לנהל את מקום העבודה ולשלוט בסביבת העבודה (מה שמכונה - "הפרוגטיבה הניהולית"). כמו כן, זכותו של המעסיק לחופש עיסוק פורשה כבר בפסיקה ככוללת גם את הזכות להנות מחופש בעיצוב של חווי ההעסקה. שתי זכויות אלו חולשות גם על הסוגיה בה אנו עוסקים: השימוש שעושה העובד במחשב במקום העבודה כפונקציה של שליטת המעסיק ברכושו (המחשב, השרת, הדומיין וכיוצ"ב) וזכותו לעצב את מדיניות שימוש העובד במחשב כחלק מתנאי ההעסקה (האם לגלוש? לאן לגלוש? כמה לגלוש? וכיוצ"ב).

האם רשאי מעסיק לעקוב אחרי הדוא"ל של עובדיו? על אף סמכויותיו הנרחבות של המעסיק במקום העבודה, תכתובות אישיות של העובד נחשבות פרטיות ברוב הנסיבות

ענת חולתא

בית המשפט החליט כי מותר למעסיק לנקוט באמצעים שונים על מנת לוודא שעובדיו מקדישים את זמנם לעבודה ולא גולשים באתרי אינטרנט לצרכים הפרטיים שלהם



צילום: mirsasha/Flickr

לתוכנה, אלא אם כן מתקיים חשש סביר לפעילות פלילית או פסולה, ורק לאחר שמוצו אמצעי מעקב חלופיים ופוגעניים פחות. למשל: יש להעדיף חסימה מראש (blocking) על פני מעקב; יש להעדיף ניטור אוטומטי על פני קריאה בעין אנושית. קריאת התכתובת האישית של העובד מותנית גם בכך שהעובד הסכים לכך במפורש, מדעת ומרצון חופשי. כשמדובר בתכתובת בתיבה האישית שהועמדה לרשות העובד - נדרשת הסכמת העובד אף לעצם ביצוע פעולת הניטור או המעקב.

במקרה של תיבת דואר פרטית של העובד, נפסק, כי יש להתייחס אליה כאל קניינו הגמור של העובד, ונדרש צו שיפוטי על מנת לאפשר למעסיק לגשת אליה. בעניין זה קבע בית הדין, כי חזקה על עובד שלא יסכים להחזירה שכזו לפרטיותו, ועל כן כל היתר שנתן עובד למעסיק בנושא זה, חזקה עליו כי הוא פסול ועל המעסיק הטוען אחרת תחול חובת הוכחה מוגברת. לעתים קרובות אנו מוצאים, כי המשפט מפגר אחר המציאות, בעיקר בתחום הטכנולוגי, אך גם בתחומים אחרים. פסק דין חשוב זה מהווה ניסיון להחיל על מציאות חיים משתנה, את עולם הערכים עליו מבוסס משפט העבודה הישראלי. עד כמה יצליח המשפט גם להשפיע על המציאות בתחום זה - דומה שעדיין מוקדם לומר. ///

עו"ד ענת חולתא היא עורכת דין בשירות הציבורי ///
anathulata@gmail.com

קריאת התכתובת האישית של העובד מותנית בהסכמה מפורשת, מדעת ומרצון חופשי. כשמדובר בתכתובת בתיבה האישית שהועמדה לרשות העובד - נדרשת הסכמתו אף לעצם ביצוע פעולת המעקב

מוכרת עד כה. בית הדין הישראלי אימץ ביודעין ובמפורש את גישת המשפט האירופאי בתחום זה.

בילוי חלק נכבד מהיממה במקום העבודה הוא מציאות החיים של עובדים רבים. גם כשהעובד נמצא מחוץ לעבודה, קיימת נטייה גוברת והולכת לעירוב התחומין בין חיי העובד הפרטיים וחיי העבודה. במצב דברים זה, קיים צורך מוגבר לאפשר לעובד מרחב מוגן של פרטיות - ממשי כמו גם וירטואלי - במקום העבודה. תפקידו של בית הדין לעבודה הוא, בין היתר, לגשר על פערי הכוחות האינהרנטיים הקיימים בין העובד ומעסיקו בכל הנוגע לקביעת המדיניות בתחום זה, לביצועה ומימושה.

לרשות המעסיקים עומדים אמצעים טכנולוגיים המאפשרים מעקב אלקטרוני נרחב אחר השימוש שנעשה במחשבים, עד כדי אפשרות לחשיפה מלאה של עולמו הוירטואלי של העובד בפני המעביד. אך בעלותו של המעסיק במחשב ובטכנולוגיות המידע אינה מתירה לו לפגוע בפרטיות העובד בפעולות המבוצעות במחשב.

באיזון שבין הערכים והאינטרסים הנוגדים פסק בית הדין, כי מותר למעסיק להגדיר מדיניות של אסור