



28 יוני 2017

A:\Y-1412018\006\מידע\מדינת הורט\*

חידושי פסיקה |



## זכות הפרטיות של עובד מול זכות המעסיק להגנה הולמת במשפט – מי עדיפה?

ע"ע 40711-04-17, פישר תעשיות פרמבצטיות נגד אברהם שטטר, 4 במרץ 2018

מאת עו"ד רונית הופרט\*

מתי ועד כמה תורשה פגיעה בזכות פרטיות של עובד, על מנת לאפשר למעסיק להוכיח את הגנתו נגד תביעת העובד, או להוכיח תביעה שכנגד?

### העובדות

שטטר, שנכנה מעתה העובד, הגיש תביעה נגד מעסיקתו, חברת פישר תעשיות, בעילות שונות. בין היתר, תבע גם שכר עבור שעות נוספות, הפרשי פיצויי פיטורים, פיצויים בגין פיטורים שלא כדיון ועוד. העובד ציין שעבד באתרי המעסיקה ברחבי הארץ, ובמיוחד בצפון, הגיע לשיבות במשרדיה במרכז הארץ וכן עבד רבות מביתו בשעות הלילה המאוחרות.

עוד טען העובד, כי הוזמן לשימוע, שבו נאמר לו כי הוחלט לפטרו, אלא אם כן יסכים לבדיקת פוליוגרף בנוגע לטענות שמבחינתו הן שקריות. משסרב, פוטר ללא סיבה.

המעסיקה טענה בכתב ההגנה, שהעובד ניצל את זמנו ואת הרכב שקיבל ממנה כדי לעבוד עבור מעסיקים אחרים. בשימוע נטען נגדו כי עבד בעבודה נוספת ללא אישור, אך לא הובאו בפניו הוכחות.

על מנת להוכיח את טענותיה, בקשה המעסיקה מבית הדין שייתן צו לקבלת דו"ח איכון לטלפון הנייד, שהוחזק בידי העובד למשך חודשיים ולכל שעות היממה – 24/7, וזאת, על מנת לשפוך אור על מקום הימצאו של העובד בזמן העבודה.

### פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

בית הדין האזורי דחה את הבקשה, מן הטעם, שצו כאמור יפגע בזכות הפרטיות של עובד מעל ומעבר לנדרש. בית הדין השליך על המקרה את הלכות איסקוב וקאלאנסווה, שקובעות כללים באשר למעקב המעסיק אחרי עובדיו באמצעות הטלפון הנייד. הלכות אלה מחייבות את המעסיק לפעול בתום לב, במידתיות, ולהודיע לעובד מראש על המעקב. במקרה שלפנינו התבקש העובד לחשוף את מקום הימצאו בכל רגע נתון, גם מעבר לשעות העבודה בתקופת זמן ארוכה, בלי שידע מראש כי יידרש לעשות כן, ובית הדין סבר כי צו כזה חורג מדרישת הסבירות.





לשכת המסחר והתעשייה  
חיפה והצפון

# מידע עבודה



## פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה

המעסיקה ערערה לבית הדין הארצי לעבודה, אשר קיבל את הערעור, ופסק כך:

1. טעה בית הדין האזורי כשהחיל על המקרה הנוכחי את הלכות איסקוב וקאלאנסווה. הלכות אלה רלוונטיות כאשר מדובר במעסיק, שמבקש להנהיג פרקטיקה של מעקב אחרי עובדים, הכרוכה בפגיעה בפרטיות. או אז עליו להודיע עליה לעובדים מראש. אולם, פרסום פרקטיקת המעקב מראש אינו רלוונטי כשמדובר בבקשה למתן צו לגילוי מסמכים במהלך משפט.
2. כאשר מדובר בבקשה להוצאת צו גילוי מסמכים במהלך התדיינות בין הצדדים, יש לבדוק שתי נקודות חשובות: האחת - עד כמה הוא רלוונטי לעילות התביעה? והשנייה - איך ניתן לאזן בין זכות העובד לפרטיות ואינטרס המעסיק להקמת תשתית ראיות להוכחת גרסתו.
3. האיזון יכול להתבצע במספר אופנים, ובראשם הגבלת ציר הזמן, שלגביו יתבקש הצו. לדעת בית הדין, צו איכון טלפון למשך חודשיים 24/7 הוא מוגזם ואינו רלוונטי. עוד ניתן לקבוע כי הצו יינתן רק כלפי בעל הדין עצמו ולא כלפי אדם שלישי, או רק לגבי מכשיר טלפון שניתן לעובד מהמעסיק ולא מכשיר פרטי.

כן נקבע, כי יש לאפשר לעובד לקבל מראש את דו"ח האיכון ולאפשר לו להשחיר נתונים שאינם רלוונטיים לתביעה או לעבודה, כדי לשמור על פרטיותו. [מובן, שלהשחרה כזאת יהיה משקל ראיתי, כי משמעותה הודאה בכך שהעובד לא היה במקום הקשור לעבודה].

לאור האמור לעיל, בית הדין קיבל את הערעור והתיר לתת צו בהתאם להנחיותיו.

הערה: הכותבת לא ייצגה בתיק.

\*ער"ד רונית הופרט היא יועצת הלשכה בדיני עבודה

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,  
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

