



מעקב דיגיטלי כהפרת פרטיות העובד

סע"ש, 60161-06-16, קלי בלאקאר נ' גרשון בלקין, 27 באוגוסט 2019

מדובר על תיק מאוחד, שבו שלוש תביעות. התביעה הראשונה הוגשה על ידי העובדת נגד המעסיק בטענה להפרת זכויות כספיות המגיעות לה בהתאם לדיני העבודה. התביעה השנייה הוגשה על ידי המעסיק נגד העובדת להשבת שכר ולפיצויים בשל הוצאות, שנאלץ להוציא ועגמת נפש בעקבות התנהלותה. התביעה השלישית הוגשה על ידי העובדת בטענה להפרת זכותה לפרטיות במקום העבודה.

העובדות

העובדת קלי בלאקאר עבדה כמתמחה בעריכת דין אצל המעסיק, עורך דין. במשך כשלוש שנים, עד להתפטרותה. לטענתה, התפטרות בדין פיטורים, כיוון שהמעסיק לא שילם לה זכויות שונות בהתאם לדיני העבודה.

המעסיק טען מנגד, שהעובדת ניצלה את אמונו, נעדרה ואיחרה, התעסקה בדברים שאינם קשורים לעבודתה בזמן העבודה, השתמשה במשרדו לצורכי פעילות פוליטית ולטובת עבודה פרטית, עשתה שימוש פרטי בחומרי המשרד, העתיקה וגנבה חומרים מהמשרד. הדרך, שבה נודע למעסיק על התנהלותה של העובדת הייתה ע"י שימוש במערכת מעקב וניטור שהותקנה במחשבי המשרד. על רקע זה הוא הגיש נגדה תביעה להשבת שכר ולפיצויים בשל הוצאות שהוא נאלץ להוציא בעקבות התנהלותה ועגמת נפש. בתגובה להודעתו של המעסיק על כך שהוא השתמש במערכת מעקב דיגיטלית, הגישה נגדו העובדת תביעה שכנגד, על הפרת פרטיותה כעובדת.

פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

פיטורים בדין התפטרות

העובדת טענה כי היא התפטרה על רקע אי תשלום זכויותיה בדין ולאחר שהיא העלתה את טענותיה בפני המעסיק עוד במהלך העסקתה ואף התרחה בו על כוונתה להתפטר. בית הדין קבע, שלעובדת אכן היה יסוד סביר ומוצדק להתפטר בנסיבות המפורטות בחוק פיצויי פיטורים, על פיהן במקרה בו התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים. בית הדין קבע כי קיים קשר סיבתי בין הנסיבות הללו לבין התפטרותה של העובדת. לכן קבע, שהעובדת התפטרה מעבודתה בנסיבות, שבהן יש לראות בהתפטרותה כבדין פיטורים, בהתאם לעיקרון שנקבע בפסיקה, כי ככל שהפגיעה בזכויותיו של העובד חמורה יותר, ונפרשת על פני תקופה ארוכה יותר, כך תגבר ותתחזק ההנחה שבחוק כי אין לדרוש ממנו להמשיך להיות מועסק באותם התנאים. לפיכך נקבע כי העובדת זכאית לפיצויי פיטורים.



פרטיות בעבודה

בעקבות הודעתו של המעסיק על כך שהוא השתמש במערכת מעקב, הגישה נגדו העובדת תביעה שכנגד על הפרת פרטיותה כעובדת. לטענתה, המעסיק מעולם לא קבע כללים לעניין השימושים המותרים במחשבי המשרד, לא נאסר על העובדים לעשות שימוש פרטי במחשבי המשרד, והמעסיק אף היה מודע לכך שהעובדים עושים שימוש מידתי וסביר במחשבי המשרד לצרכים פרטיים כעניין שבשגרה. המעסיק הודה כי הוא לא קיבל את הסכמתה של העובדת לעקוב ולפקח אחר פעילותה, ואף לא הודיע לה על אמצעי הפיקוח, שהוא התקין במחשבי המשרד.

בית הדין קבע, שההלכה באופן המעקב והעיון של מעסיק בדוא"ל של עובדיו, איננה משתמעת לשתי פנים. ההלכה, שנקבעה על ידי בית הדין הארצי לעבודה, עורכת הבחנה בין תיבת דוא"ל, שסופקה לעובד במסגרת העבודה, לבין תיבת דוא"ל אישית-פרטית שלו. בכל הנוגע לתיבה העסקית, נקבע כי למעסיק יש אפשרות מסוימת, מצומצמת, לנטר ולעקוב אחרי הודעות המצויות בה, וזאת במסגרת איזון בין האינטרס של המעסיק והזכות לפרטיות של העובד ובכפוף לעקרונות של שקיפות ומידתיות. לעומת זאת, המעסיק כלל אינו רשאי לערוך ניטור או מעקב אחרי תיבת הדוא"ל החיצונית-פרטית של העובד ואסור לו לחדור לתיבה הפרטית ולתוכן תכתובת האי-מייל של העובד במסגרתה. ככל שהמעסיק סבור כי התקיימו התנאים המצדיקים פעולות כאלה ושכמותן, עליו לפנות לבית הדין האזורי לעבודה בבקשה לצו לחיפוש ולתפישה בתיבה הפרטית של העובד. בית הדין ציין כי ככלל ונוכח הפוגענות הטמונה בצו מעין זה, יינתן הצו במקרים נדירים ויוצאי דופן בלבד.

חשבון ה-google, שבו השתמשה העובדת לצורך העברת הודעות דוא"ל וקבצים שונים היה חשבון פרטי. כך גם תנועותיה של העובדת באינטרנט, האתרים שאליהם גלשה, והתכנים שהיא נחשפה אליהם הם ענייניה האישיים. מוגנים במרחבה הפרטי.

אסור להשתמש בהם ואף לא לראותם, בלי לקבל את הסכמתה המפורשת לכך. מערכת המעקב ניטרה את פעילותה של העובדת בכל אורחותיה הדיגיטליות תוך רמיסת זכותה לפרטיות. גם אם ייתכן כי העובדת עירבה במרחבה הפרטי שימושים, שנגעו לעסקי משרד, הדבר אינו פוגע בזכויותיה. אין מדובר בחשבון, שסופק ע"י המעסיק ומשוך למשרדו. שימושה באינטרנט אינם הופכים לנחלתו של מעסיקה.

אף לו היינו מסווגים את חשבון ה-google של העובדת כחשבון עסקי, הרי שעל פי ההלכה שנקבעה על ידי בית הדין הארצי לעבודה, אסור למעביד לנטר אחר פעילותו של העובד, אלא אם קיים חשש ממשי לפעילות אסורה מצידו, ואף זאת לאחר קבלת הסכמתו המפורשת. פעולותיו הלגיטימיות של המעסיק במהלך ניטור ומעקב אחר נתוני תקשורת בתיבה המקצועית עשויות להעלות ממצאים של תכתובת אישית, שמקיים העובד בתיבה המקצועית, שלא לצרכי עבודה. ממצאים אלה ייתכן שיתבררו מנתוני תקשורת הכוללים את זהות הנמענים, כותרת הנושא של התכתובת, סוג פורמט הקובץ המצורף לתכתובת וכו'. במקרה כזה, גם אם השימוש שעושה העובד בתיבה המקצועית חורג מן הרשאה שקיבל, וגם אם התכתובת האישית נעשתה בניגוד לאיסור על קיומה בתיבה המקצועית, אין המעסיק רשאי להיכנס לנתוני התוכן של התכתובת האישית של העובד ולהפר בכך את פרטיותו.

בנסיבות אלו, קבע בית הדין האזורי לעבודה כי המעסיק הפר את זכותה של העובדת לפרטיות ופסק לזכותה פיצויים בגובה 50,000 ₪.

תביעת המעסיק להשבת שכר ולפיצויים

מכיוון שבית הדין האזורי לעבודה קבע כי המעסיק לא היה רשאי לעקוב אחר פעילותה של העובדת במחשב בלי לקבל את הסכמתה לכך. לכן, הראיות שהושגו מכך אינן קבילות בהליך משפטי. משנפסלו הראיות שעמדו בבסיס טענותיו של המעסיק, נדחתה תביעתו נגד העובדת.



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

מידע עבודה



הפרשי שכר

העובדת סבלה מהפרות של זכויות קוגנטיות שונות מתחילת העסקתה כמתמחה, ושנים לאחר מכן כעורכת דין. לפיכך היא זכאית לפיצויי פיטורים. פיצויים עבור הלנת שכרה. פיצויים בגין אי מתן הודעה על תנאי עבודה, פיצויים בגין אי מתן תלושי שכר. תשלום בגין דמי נסיעות, תשלום דמי הבראה, תשלום בגין אי ביצוע הפרשות לביטוח לאומי ותשלום הפרשות פנסיוניות, הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד.

בכתב התביעה ביקשה העובדת בנוסף צו עשה להחרמת החומרים שאסף לגביה המעסיק. בית הדין קיבל את בקשתה והורה למעסיק להעביר לידיה של העובדת את כל החומרים, שאסף לגביה באמצעות מערכת המעקב, ולהשמיד כל עותק שקיים בידו של חומרים אלו.

לחץ כאן לפסק הדין

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



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

