

- [אודות](#)
- [אינדקס הבלוגים המשפטיים](#)
- [האותיות הקטנות \(תנאי שימוש\)](#)
- [חדר הציטוטים](#)

## הטרקלין

### ~ מחשבות על משפט

שלח

חיפוש Search...



### מעקב פיזי אחר עובדים – מדמיון למציאות מטרידה

15 יום חמישי מרץ 2012

Posted by [כותבים אורחים](#) in [דיני עבודה](#)

~ 2 תגובות

תגים

[US v. Jones](#), [GPS](#), [איסקוב](#), [מעקב אחר עובדים](#)

#### מעקב פיזי אחר עובדים – מדמיון למציאות מטרידה

מאת עו"ד עמי פרנקל ועו"ד דנה מכניאן

לאחרונה (23.1.12) קבע בית המשפט העליון בארה"ב **בהרכב של תשעה שופטים פה אחד** בפרשת [United states v. Jones](#), כי מעקב באמצעות מכשיר GPS הנו פולשני באופן מרחיק לכת, ומנוגד לחוקה האמריקאית ("הארץ", 24.1.12). זאת, למעט במקרים, שבהם בית המשפט משתכנע, כי קיימת עילה סבירה לחשש לביצוע פעילות פלילית של ממש, המצדיקה מעקב שכזה, ומאשר אותו מראש.

סוגיית המעקב הלווייני רלוונטית ליחסי עבודה בישראל והשאלה היא היכן עובר הגבול בין זכותו של המעסיק להתחקות אחר מעשי העובד בעבודה, לבין זכותו של העובד לפרטיות?

הזכות לפרטיות הנה זכות יסוד חשובה, אולם ספק אם הופנמה כראוי. ניתן עדיין לשמוע אמירות כלפי מי שעומד על זכותו זו בסגנון: "לי אין מה להסתיר", כאילו מי שעומד על זכותו לפרטיות הוא עברין בפוטנציה. ואולם, מדובר בזכות בסיסית ביותר, הכוללת במובנה הרחב את הזכות לנהל את חיינו בצורה אוטונומית ולשלט בהם, ללא התערבות של גורמים חיצוניים, או בניסוח הידוע של השופט ברנדייס במאמרו: The right to be left alone. זוהי הזכות, המונעת מאתנו להיות חשופים למעקב תמידי נוסח "האח הגדול" בספרו המפורסם של אורוול.

העידן המודרני, על שלל הפיתוחים הטכנולוגיים שהביא עמו, המספקים את האמצעים לעקוב אחרינו 24 ביממה, מציב אתגרים וסכנות רבות לפרטיותנו כבני אדם וכעובדים. הסכנה אינה אורבת רק מצד המדינה בכובעה כשלטון, אלא עלולה להגיע גם מצד המעסיק הפרטי במקום העבודה, והיא חמורה ככל כפליים, כשהמעסיק הוא המדינה, החובשת שני כובעים גם יחד.

בשנת 2011 הוציא בית הדין הארצי לעבודה תחת ידיו פסק דין חשוב ורחב יריעה באשר למותר ולאסור על מעסיק בניטור מחשבו של עובד והדואר האלקטרוני שלו (פרשת [איסקוב](#)). על המעסיקים הוטלה שורת מגבלות בחדירה לפרטיותם של העובדים, גם אם המחשב ותיבת הדוא"ל הועמדו מלכתחילה לרשות העובדים לצורכי עבודה. בית הדין עמד על הקריטיות, שבקבלת הסכמת העובד במפורש, מדעת ומרצון חופשי לחיפוש במחשבו, כנדרש בחוק הגנת הפרטיות, ובהעדרה, נדרש המעסיק לפנות לבית הדין לקבלת היתר מתאים.

רבים מהמעסיקים מעמידים לרשות עובדיהם כלי רכב, המשמשים אותם לצורך ביצוע תפקידם ולצרכיהם האישיים גם יחד. לאחרונה, החלו מעסיקים להתקין בכלי הרכב הצמודים של העובדים מכשירי GPS, אשר מלבד לכוון את העובדים בדרכם, משמשים את המעסיק גם ככלי מעקב, אשר יכול לדעת בכל רגע נתון את מיקומו המדויק של העובד ואפילו את מהירות נסיעתו.

שופטי בית המשפט העליון בארה"ב הצביעו בהקשר זה בפס"ד Jones על "יעדים" שעצם המידע, כי העובד נסע אליהם, עלול לחשוף לגביו פרטים אישיים עד מאוד ומוצנעים, ולפגוע בחירותו: כך נסיעה לקליניקה של המנתח הפלסטי או הפסיכולוג, נסיעה למרפאת ההפלות או למרכז לטיפול באידס, נסיעה למועדונים או אפילו לפגישה עם המאהב/ת. בנוסף לכול אלו, יוכל המעסיק לעקוב באמצעות ה-GPS אחר נסיעה של העובד לפגישות עם עורך דינו או עם אנשי ארגון העובדים או מפלגה פוליטית. וגם אם מדובר בסתם נסיעה לקולנוע – **האם זה בכלל מעניינו של המעסיק? האם מותר לו "להיכנס לוורידים" של עובדיו רק כי הטכנולוגיה מאפשרת לו זאת?**

באחד מסרטי ג'ימס בונד האחרונים, קזינו רויאל, מכריחים הממונים את סוכן הוד מלכותה האגדי להסכים להחדרת שבב אלקטרוני זעיר לתוך ידו. שבב זה משגר דרך קבע, בדיוק כמו ה-G.P.S, אותות המאפשרים לדרגי הפיקוד לאכן את מיקומו באופן תדיר, בלא שהעובד יוכל להפסיק את ניטורו ולו לרגע.

והנה, במציאות של עולם העבודה המודרני הופך, למרבית האבסורד, רעיון בדיוני שכזה למציאות כאובה, שטרם הושם לה רסן. המסוכנות הפוטנציאלית, הגלומה בשימוש במעקב באמצעות GPS, וטשטוש הגבולות בין שעות ה"פנאי" לשעות העבודה, מחייבים, כי השימוש בטכנולוגיה זו לצורך מעקב אחר עובדים ייאסר במקרים מסוימים ויוגבל באחרים, בין על פי החלטה שיפוטית קונקרטית ובין באמצעות הסדרת הנושא בחוק או בהסכם קיבוצי בין ארגון עובדים לארגון מעסיקים, שלו יוצא צו הרחבה.

**[עו"ד פרנקל עוסק בדיני עבודה והוא שותף במשרד עו"ד בני כהן ושות'. עו"ד מכניאן היא עורכת דין במשרד.](#)**

דוא"ל

להדפיס

0

פייסבוק

טוויטר

Share this

אהבתי

היה הראשון שאוהב את post.

Like this

## ניווט ברשומות