



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

ניתן ביום 26 מרץ 2025

המערערים והמשיבים שכנגד

1. ד"ר מרק פרידמן בע"מ
2. ד"ר מנחם פרידמן

המשיבה והמערערת שכנגד

רויטל אלקנר

מגישי עמדה

הסתדרות העובדים הכללית החדשה
הרשות להגנת הפרטיות
נשיאות המגזר העסקי

לפני: הנשיאה ורדה וירט ליבנה, השופטת לאה גליקסמן, השופטת חני אופק גנדלר
נציג ציבור (עובדים) גב' בל יוסף, נציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק רייף

ב"כ ד"ר מרק פרידמן ואח' - עו"ד אבנר רון
ב"כ רויטל אלקנר - עו"ד דוד בכור
ב"כ ההסתדרות העובדים הכללית החדשה - עו"ד חנה שניצר, עו"ד מאיה צחור
אבירם, עו"ד סיון רדיאן
ב"כ נשיאות המגזר העסקי - עו"ד מוטי עזרן

פסק דין

הנשיאה ורדה וירט-ליבנה

"אלה מי החוף שלי. השיט בהם אסור בתקף חקי הפרטיות".

(מתוך השיר "Garage Sale" של המשורר משה דור ז"ל)

1. לפנינו ערעור וערעור שכנגד על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה תל-אביב (השופט אורן שגב ונציגת הציבור גב' עירית אילון; סעי"ש 29245-04-18) (להלן: "פסק הדין"), שבו התקבלה בחלקה תביעת המערערת והמשיבה שכנגד (להלן: "גב' אלקנר") נגד המערערים והמשיבים שכנגד (להלן יחדיו: "המעסיקה"). במסגרת פסק הדין חויבה המעסיקה בתשלום פיצויי פיטורים לטובת גב' אלקנר בשל הכרה בהתפטרותה של גב' אלקנר בדין מפוטר, וזאת בשל הצבת מצלמות אבטחה בסמוך לעמדת עבודתה ובשל הקביעה כי מדובר ב"הרעה מוחשית בתנאי העבודה" בהתאם להוראות סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים" או "החוק").



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

2. בהליך זה אנו נדרשים לסוגיה אשר בשנים האחרונות מעסיקה את בתי הדין לעבודה ואת המשק בכלל ביתר שאת – היא סוגיית גבולות פרטיות של אדם בכלל ובמקום העבודה בפרט. שינוי העיתים וההתפתחויות הטכנולוגיות אותן אנו חווים בשנים האחרונות מדגישים סוגיה זו ומעלים את השאלה - היכן נחצה גבול הפרטיות של אדם במקום העבודה?

א. העובדות הרלוונטיות לענייננו

3. גב' אלקנר עבדה במעסיקה במשך כ-18 שנים, החל מיום 7.9.1999 ועד ליום 5.9.2017, המועד בו התפטרה בשל טענתה להרעה מוחשית של תנאי העסקתה, בנסיבות כפי שיפורטו בהמשך. גב' אלקנר שימשה בתפקידה האחרון במעסיקה כמנהלת משרד.

4. המערער 2 (להלן: "ד"ר פרידמן") הוא הבעלים של המערערת 1 ושימש כמנהל הישיר של גב' אלקנר משך כל התקופה הרלוונטית להליך. המעסיקה הינה חברה למתן שירותים בתחום הקניין הרוחני, לרבות שירותים משפטיים.

5. נציין, כפי שציין גם בית הדין האזורי בפסק הדין, כי הצדדים התייחסו לד"ר פרידמן ולמערערת 1 ללא כל הבחנה מהותית, ומשך נתייחס למערערים יחדיו כמעסיקה.

6. במהלך תקופת העסקתה של גב' אלקנר חתמו הצדדים על הסכמי העסקה שהתחדשו מעת לעת, כאשר האחרון שבהם והרלוונטי ביותר לענייננו נחתם בחודש אוגוסט 2012 ותוקפו נסתיים ביום 30.4.2016 ולא חודש, בשל נסיבות עליהן חלוקים הצדדים.

7. כאמור, העסקתה של גב' אלקנר הסתיימה ביום 5.9.2017. זאת, בעקבות מכתב שנשלח מטעמה ביום 23.7.2017 במסגרתו ציינה כי בכוונתה לנתק את היחסים בין הצדדים בשל טענותיה ליחס מזלזל כלפיה שהוביל בין השאר לכך שלא חודש הסכם העסקתה; בשל הצבת מצלמות המכוונות לכיוון עמדת העבודה שלה; בשל עלבונות שספגה מצד ד"ר פרידמן; ובשל נסיבות נוספות שבחרה לא לפרט במסגרת המכתב האמור.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

ב. טענות הצדדים בבית הדין האזורי

8. **לטענת גב' אלקנר**, לקראת סיום העסקתה חלה התדרדרות ביחסים בינה לבין ד"ר פרידמן אשר עלתה לטענתה לכדי התעמרות בעבודה ובאה לידי ביטוי בין השאר במחיקת שעות בדו"חות הנוכחות שלה; קיזוז שעות עבודה; צעקות והשפלות אותן חוותה בנוכחות עובדים אחרים ועוד (לפירוט כלל הטענות ראו סעיף 6 לפסק הדין).
9. בין השאר טענה גב' אלקנר כי במסגרת אותה התעמרות הוצבו בסמוך לעמדת עבודתה שתי מצלמות מעקב, האחת מאחורי עמדת העבודה והשנייה מלפניה. כלל אירועים אלו נעשו לטענתה בניסיון להביא אותה להתפטר מעבודתה והתבטאו גם באי הארכת חוזה העסקתה.
10. לאור האמור טענה גב' אלקנר לזכאות לתשלום פיצויי פיטורים, הלנת פיצויי פיטורים, פיצויים בגין התעמרות ופיצוי בגין בונוס שלא שולם לה.
11. **המעסיקה טענה** מצידה, כי בשל אופיה של גב' אלקנר, לא ניתן כלל היה להתעמר בה, וכל טענותיה באשר לצעקות אותן חוותה מצד מי מעובדי המעסיקה מעולם לא אירעו.
12. לטענת המעסיקה הצבת המצלמות במקום העבודה נבעה בשל טענה להטרדה מינית מצד עובדת אשר הייתה כפופה לגב' אלקנר נגד עובד אחר בחברה. לאחר בירור התלונה ומשלא ניתן היה להגיע למסקנות ברורות, הוחלט על הצבת מצלמות אבטחה ברחבי מקום העבודה, 9 מצלמות בסך הכל, אשר נפרסו בכל רחבי המשרד.
13. לאור זאת, פנתה גב' אלקנר לד"ר פרידמן בדרישה להסרת המצלמות, זאת משלטענתה בעצם הצבת המצלמות באופן המצלם את עמדת עבודתה 24 שעות יש כדי להוות הרעת תנאים וחדירה לפרטיות. לאחר דין ודברים בין הצדדים, סירב ד"ר פרידמן להסיר את מצלמות האבטחה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

14. לאחר אירועים אלו גב' אלקנר הפסיקה לבצע עבודתה, כך לטענת המעסיקה, כאשר בתקופה שבין יום 16.7.2017 ועד ליום 23.7.2017 שהתה בתקופת מחלה. עם חזרתה כאמור הודיעה גב' אלקנר על התפטרותה.

ג. פסק הדין של בית הדין האזורי

ג.1. פיצויי פיטורים

15. בית הדין האזורי בפסק דינו קבע כי עצם הצבת המצלמות שלעצמה מהווה הרעה מוחשית בתנאי העסקת עובד, ללא תלות בשאלה האם הצבת המצלמות הייתה לגיטימית ונעשתה משיקולים ענייניים גרידא. למעשה, נקודת המוצא של בית הדין האזורי הייתה כי התנהלותה של המעסיקה בהצבת המצלמות הייתה לגיטימית אולם אין בכך כדי לפגוע בזכאותה של גב' אלקנר להתפטר בדין מפוטר בהתאם להוראת סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים.

16. במסגרת פסק הדין נסקרו ההלכות העיקריות הנוגעות לזכות לפרטיות בכלל ולזכות לפרטיות במקום העבודה בפרט. בית הדין האזורי לאחר שבחן את חומר הראיות בתיק, לרבות הצילומים המתעדים את עמדת עבודתה של גב' אלקנר, מצא כי עצם הצבת המצלמות במקומות בהם הוצבו מהווה פגיעה בפרטיות תוך שהסתמך על הוראות סעיף 2(3) לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 (להלן: "חוק הגנת הפרטיות") ואסמכתאות נוספות בפסיקה ובספרות האקדמית, כמו גם בהוראות שונות של הרשות המבצעת הרלוונטיות לענייננו.

17. לאחר בחינת המצב המשפטי סקר בית הדין האזורי את הראיות בהליך ומצא בין השאר כי טרם הצבת המצלמות לא ניתנה התראה לגב' אלקנר, כמו גם שזו פנתה לד"ר פרידמן בבקשה לתקן את שנעשה, אולם זה לא נענה לבקשתה להסיר את המצלמות. משכך מצא בית הדין האזורי כי התפטרותה של גב' אלקנר הייתה עקב הצבת המצלמות ומשכך יש לראות בהתפטרותה כהתפטרות בדין מפוטר.

18. לאור האמור נקבע כי גב' אלקנר זכאית לפיצויי פיטורים בסך 426,474 ₪ (לפירוט החישוב ראו סעיפים 29-32 לפסק הדין). כפי שעולה מפסק הדין לא עלה בידי הצדדים להוכיח מה גובה הסכומים שהופקדו לטובת גב' אלקנר בקופת הפנסיה שלה ברכיב פיצויי פיטורים כמו גם לא הוכח אם סכומים אלו שוחררו לטובת גב'





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

אלקנר. משכך נפסק כי על המעסיקה לשלם את הסכום כאמור לעיל בניכוי הסכומים שישוחררו לטובתה של גב' אלקנר, וכי הצדדים ישתפו ביניהם פעולה לצורך יישום פסק הדין.

19. כמו כן, ציין בית הדין האזורי כי לא מצא מקום לפסוק פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, וזאת משבין הצדדים הייתה קיימת מחלוקת כנה ואמיתית בנוגע לנסיבות סיום העסקתה של גב' אלקנר.

ג.2. התעמרות

20. במסגרת פסק הדין נקבע כי גב' אלקנר לא עמדה בנטל הראייתי המוטל על כתפיה להוכיח כי האירועים בגינם טענה להתעמרות מצד המעסיקה או מי מעובדיה אירעו. בית הדין קבע שלא הוכח כי אירועי הצעקות להם טענה התרחשו והיא לא תמכה טענתה בראיות כלשהן, כמו גם שטענותיה היו כלליות וללא הפירוט הנדרש לצורך הכרעה בטענה זו.

21. כך גם טענותיה לגבי שינוי שעות בדו"חות הנוכחות או קיזוז שעות אותן ביצעה לא הוכחו. יתרה מכך, נקבע כי גם לו היו מוכחות טענותיה הרי שלא היה די בכך כדי לבסס את טענת ההתעמרות על בסיס הדברים האמורים, שכן אלו לא עולים לכדי התעמרות בהתאם לכללים שנקבעו בפסיקה.

22. אשר ליתר טענותיה, הן ביחס לגיוס עובד אחר במקומה טרם סיום העסקתה והן ביחס למניעת הפסקות ומעקב בנוגע להתנהלותה במסגרת יום העבודה, בית הדין האזורי דחה טענות אלו גם כן משלא הובאו ראיות מספקות לצורך הוכחתן.

23. באשר לסוגיית אי חידוש החוזה בין הצדדים, נקבע כי זה היה על רקע דרישות שכר מצידה של גב' אלקנר שלא נענו על ידי המעסיקה, ומשכך אין לראות באי חידוש החוזה כהתעמרות. על סמך כל אלו רכיב תביעה זה נדחה.

ג.3. תשלום בונוס

24. גב' אלקנר טענה לזכאות לבונוס בסך 25,000 ₪ מכח חוזה העסקתה האחרון שפקע בחודש אפריל 2016. בהתאם לחוזה ההעסקה גב' אלקנר הייתה זכאית



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

לבונוס בגין השלמת 12 חודשי העסקה רצופים הנספרים מחודש מאי בכל שנה. זכאות זו נמשכה גם לאחר פקיעת החוזה כאשר הבונוס שולם לה גם בחודש מאי 2017 עם השלמת שנת עבודה נוספת.

25. בית הדין האזורי דחה את הטענה לרכיב תביעה זה, וזאת לאור הוראות החוזה הקובעות זכאות לבונוס רק בהשלמת 12 חודשי עבודה. כלומר, משגב' אלקנר התפטרה בחודש ספטמבר 2017 ובכך לא השלימה את 12 חודשי העסקתה לאותה שנה, איבדה את זכאותה לבונוס בהתאם להוראות חוזה ההעסקה.

ומכאן הערעורים שלפנינו.

ד. טענות הצדדים בערעורים

ד.1. טענות המעסיקה בערעור

26. בערעורה טענה המעסיקה שתי טענות עיקריות באשר לקביעה כי התפטרותה של גב' אלקנר מהווה התפטרות בדין מפוטר כהגדרתה בחוק: **האחת**, לטענת המעסיקה הוכח כי התפטרותה של גב' אלקנר לא נבעה מהצבת המצלמות; **השנייה**, קביעתו של בית הדין האזורי בפסק הדין, לפיה גם כאשר הצבת המצלמות נעשתה מסיבות לגיטימיות יש בכך כדי להקים זכות להתפטרות בדין מפוטר, הינה קביעה שגויה ורחבה יתר על המידה ובעלת השלכות רוחב על המשק כולו.

27. **באשר לטענה הראשונה**, המעסיקה טענה כי הסיבה האמיתית להתפטרותה של גב' אלקנר נבעה מסירובה של המעסיקה להיענות לדרישותיה להעלאת שכרה מ-23,000 ₪ ל-38,000 ₪. את טענתה מבססת המעסיקה על הסתירה הקיימת בין טענתה של גב' אלקנר כי המצלמות גרמו לה לנזקים נפשיים ופיזיים לבין העובדה כי זו התייצבה לעבודתה משך כל תקופת ההודעה המוקדמת. לגישת המעסיקה, ככל והייתה אמת בדבריה כי הצבת המצלמות גרמה לנזק רב כל כך, הרי שלא הייתה מסוגלת להתייצב לעבודתה משך תקופה של 45 ימי ההודעה המוקדמת להם הייתה מחוייבת מכוח חוזה העסקתה (סעיף 35 להסכם העסקה שצורף כנספח א' לכתב התביעה).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

28. נוסף על כך, ציינה המעסיקה כי התנהלותה של גב' אלקנר לאחר מועד סיום העסקתה אינה מתיישבת עם טענתה שלה כי זו התפטרה בעקבות הצבת המצלמות. המעסיקה סמכה טענתה על כך שלאחר סיום העסקתה פנתה גב' אלקנר למעסיקה, בין אם ישירות ובין אם באמצעות צדדים שלישיים, בניסיון לשוב לעבודתה. המעסיקה טענה כי ככל והצבת המצלמות אכן גרמו לה לעוול כפי שגב' אלקנר טוענת לו, הרי שלא הייתה מוכנה לנסות ולשוב למקום העבודה.

29. **באשר לטענה השנייה**, המעסיקה טענה כי קביעת בית הדין האזורי לפיה הצבת מצלמות, גם אם נעשתה מסיבות לגיטימיות, תחשב בהכרח להרעה מוחשית בתנאיי ההעסקה, הינה קביעה כוללנית בעלת השלכת רוחב על המשק אשר לא עולה בקנה אחד עם החקיקה, הפסיקה וההוראות הרגולטוריות הנוגעות להגנת הפרטיות.

30. בכך טוענת המעסיקה כי ככל ויותר פסק הדין על כנו, משמעות הדבר היא פגיעה ביכולת המעסיקים לקיים את חובתם בדין לשמירה על סביבת עבודה ראויה. המעסיקה טוענת שמשעה שבהצבת המצלמות פעלה בסבירות, מידתיות, תום לב ושקיפות לא היה מקום לקבוע שהתנהלות זו יש בה כדי להביא למסקנה כי מדובר בהרעה מוחשית בתנאי העסקתה של גב' אלקנר באופן המקיים לה את הזכות להתפטר בדין מפוטר.

2.ד. טענות גב' אלקנר בערעור ובערעור שכנגד

31. **באשר לערעור העיקרי**, גב' אלקנר תמכה טענותיה בעיקרן בפסק דינו של בית הדין האזורי. במסגרת סיכומיה חזרה על טענתה כי הצבת המצלמות בכלל, ובנסיבות ובאופן בו הוצבו, לרבות בשל המיקום שבו מוקמו, היוותה הרעה מוחשית בתנאי העסקתה ובדין קבע בית הדין האזורי שמשכך זכאית לפיצויי פיטורים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים.

32. **במסגרת הערעור שכנגד** טענה גב' אלקנר שבדיון שנערך בבית הדין האזורי הוכח כי זו חוותה מסכת התעמרות במהלך תקופת העסקתה אשר כללה צעקות שספגה מצדם של גורמים שונים במעסיקה; השפלות פומביות; מניעת הפסקות וכיו"ב.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

את טענותיה סמכה על מסמכים שהוגשו במסגרת ההליך לרבות תצהירה שהוגש בבית הדין האזורי, ועל פרוטוקול דיון ההוכחות.

33. באשר לרכיב הבונוס טענה גב' אלקנר כי בית הדין האזורי התעלם מאמירתו של ד"ר פרידמן במסגרת דיון ההוכחות, לפיה רכיב הבונוס אשר היה קבוע בחוזה לא היה מותנה בדבר (עמוד 21, שורה 8 לתמליל דיון ההוכחות מיום 21.9.2022). משכך טוענת גב' אלקנר כי משלא שילמה המעסיקה את הבונוס לשנת העסקתה האחרונה, הפרה את תנאי החוזה.

34. כמו כן, ביחס לסעד הנוגע להלנת פיצויי פיטורים, טענה גב' אלקנר בכלליות כי היא זכאית לסעד זה בשל העיכוב בתשלום.

3.ד. טענות המעסיקה בערעור שכנגד

35. עיקר טענות המעסיקה באשר לערעור שכנגד נגע לכך שערעורה שכנגד של גב' אלקנר הינו ערעור על קביעות עובדתיות של בית הדין האזורי. המעסיקה טענה למעשה כי מדובר בקביעות אשר ערכאת ערעור אינה נוטה להתערב בהן אלא בנסיבות קיצוניות אשר לא מתקיימות בענייננו.

ה. עמדות שהוגשו במסגרת ההליך

36. לאור השאלות העקרוניות שהתעוררו במסגרת ההליך, בהחלטתי מיום 23.5.2024 התבקשה עמדת הרשות להגנת הפרטיות. ביום 8.10.2024 הוגשה הודעה מטעם הרשות להגנת הפרטיות לפיה לאור ההלכות המושרשות בבתי הדין לעבודה, ובין השאר בשל המבחנים שנקבעו בע"ע (ארצי) 90/08 איסקוב – מדינת ישראל – הממונה על חוק עבודת נשים (8.2.2011) (להלן: "עניין איסקוב") ופסקי דין נוספים שנתנו לאחריו, לא מתקיימים התנאים להתייצבותה של הרשות.

37. בהמשך, בהתאם להחלטה מיום 18.11.2024, נתבקשו עמדותיהם של הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסתדרות") ונשיאות המגזר העסקי (להלן: "הנשיאות").





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

38. במסגרת ההחלטה התבקשו הצדדים להתמקד בשאלה "באילו מקרים הצבת מצלמות במקום העבודה, מטעמים מוצדקים לכאורה מנקודת מבט המעסיק, יקימו זכאות לפיצויי פיטורים לעובד המתפטר עקב הצבת המצלמות?".

ה.1. עמדת ההסתדרות

39. בעמדתה טענה ההסתדרות כי הצבת מצלמות במקום העבודה באופן אשר מצלם את עמדתו של העובד, פוגעת בזכותו של העובד "להיעזב במנוחה" (The right to be let alone). פגיעה בזכות זו לעמדת ההסתדרות מכניסה את אותו עובד תחת גדרי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, כלומר שהיא מהווה הרעה מוחשית בתנאי העסקתו המאפשרת לו להתפטר בדין מפוטר.

40. במסגרת עמדתה ציינה ההסתדרות כי במהלך השנים העניקו בתי הדין לעבודה פרשנות מרחיבה לסעיף 11(א) לחוק, כאשר קנה המידה לפיו יש לבחון את עצם קיומה של הרעה מוחשית בתנאי העסקה צריך להיות קנה מידה אובייקטיבי. טענת ההסתדרות התבססה על כך שעצם הצבת המצלמות באופן אשר מצלם את העובד באופן קבוע בעת ביצוע העבודה מהווה שינוי עמוק של תנאי העסקתו באופן אשר עונה על הגדרת הסעיף.

41. במסגרת עמדתה הפנתה ההסתדרות לתיקון חוק התקנת מצלמות לשם הגנה על פעוטות במעונות יום לפעוטות, תשע"ט-2018. במסגרת ההצעה לתיקון החוק אשר נגעה למתן אפשרות לצפייה מקוונת להורים של גן הילדים, בדיון בוועדת החינוך, התרבות והספורט מיום 24.6.2024, נטען על ידי נציגת משרד העבודה, גבי לילך נפתלי, כי במקרה בו יוחלט על פתיחת מצלמות הגן להורים יש לראות בהתפטרות עובד בנסיבות אלו כהתפטרות בהתאם לסעיף 11(א) לחוק.

42. לטענת ההסתדרות, על אף דרישת משרד העבודה להכניס סעיף מפורש המתייחס לכך, סעיף זה לא מצא מקומו בתיקון לחוק, לכאורה בשל הסכמת חברי הוועדה כי תוספת זו מיותרת, לאור העובדה כי הדברים מובנים מאליהם.

43. במסגרת הדיון שהתקיים בערעור ביום 24.12.2024 ציינה ההסתדרות באופן כללי כי יש לאבחן בין מקרים בהם מוצבות מצלמות כאשר עובד כבר מועסק ועל כן



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

המצלמות הן בבחינת שינוי תנאי העסקתו, לבין מקרים בהם המצלמות הוצבו טרם תחילת העסקתו. אולם במסגרת הדיון לא הרחיבה ההסתדרות כיצד יש להתייחס לכל אחד מהמקרים ועיקר טיעוניה נגעו לעובדים שכבר עבדו אצל המעסיק בשעת הצבת המצלמות (פרוטוקול הדיון מיום 24.12.2024, עמוד 14, שורות 21-23).

ה.2. עמדת הנשיאות

44. במסגרת עמדתה טענה הנשיאות כי במקרים לגיטימיים של הצבת מצלמות במקום העבודה, כאשר זו מתבצעת על פי דין, אין מקום להכיר בהתפטרותו של עובד עקב הצבת המצלמות כהתפטרות בדין מפוטר. כמו כן, הנשיאות הוסיפה וטענה כי הנטל להוכיח כי הצבת המצלמות נעשתה בניגוד לדין מוטלת על כתפי העובד הטוען לכך.

45. את עמדתה ביססה הנשיאות בעיקרה על פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין **איסקוב** ועל הנחיות רשם מאגרי המידע 4/2012 ו-5/17. לטענתה כאשר קוראים את הדברים המובאים שם ניתן לראות כי נקבע שסנקציות יוטלו על מעסיק רק כאשר פעולותיו חורגות באופן לא מידתי מחובותיו להגן על פרטיות העובד במקום העבודה.

דיון והכרעה

46. נקדים ונאמר כי לאחר שנתנו דעתנו לטענות הצדדים בכתב ובעל פה הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור והערעור שכנגד להידחות, זאת כפי שיפורט להלן.

ו. רקע נורמטיבי

ו.1. הזכות לפרטיות

47. הזכות לפרטיות הוכרה במשפט הישראלי כזכות אדם חוקתית. סעיף 7 לחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו שכותרתו "פרטיות וצנעת הפרט" קובע בזו הלשון:

"(א) כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו."





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

48. למעלה מעשור קודם לחקיקתו של חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו, קבע המחוקק הישראלי הסדר סטטוטורי מקיף להגנה על הזכות לפרטיות במסגרת חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 (להלן: "חוק הגנת הפרטיות"), שם נקבע כי "פגיעה בפרטיות" כהגדרתה בסעיף 2 לחוק הגנת הפרטיות – מהווה עוולה אזרחית ומשכך יחולו עליה הוראות פקודת הנזיקין.

49. זה מכבר עמד בית המשפט העליון על חשיבותה של הזכות לפרטיות, וזו כונתה בפסיקתו רבות כזכות ראשונה במעלה. כך למשל, בהליך ע"פ 5026/97 גלעם נ' מדינת ישראל (13.6.1999) (להלן: "עניין גלעם") עמד בית המשפט העליון על חשיבותה וחיוניותה של הזכות באומרו כי הזכות לפרטיות "היא אחת החירויות המעצבות את אופיו של המשטר בישראל כמשטר דמוקרטי והיא אחת מזכויות העל המבססות את הכבוד והחירות להן זכאי אדם כאדם, כערך בפני עצמו". זאת ועוד, עמד הנשיא (בדימוס) אהרן ברק על חשיבותה של הזכות באומרו כי זו "מהחשובות שבזכויות האדם בישראל" [ראו: ע"פ 1302/92 מדינת ישראל נ' נחמיאס, פ"ד מט(3) 309 (1995); בג"ץ 6650/04 פלונית נ' בית הדין הרבני האזורי בנתניה (14.5.2006). להרחבה ראו: עניין גלעם; בג"ץ 884/06 אוניברסיטת חיפה נ' פרופ' אברהם עוז, פ"ד סב(4) 167 (2008); ע"א 8825/03 שירותי בריאות כללית נ' משרד הביטחון (11.4.2007)].

50. נוסף ונציין, כי הזכות לפרטיות מופיעה בדברי חקיקה שונים ונוספים ואין היא חוסה רק תחת דברי החקיקה עליהם עמדנו לעיל. לעניין זה, יפים ונכונים דבריו של השופט (כתוארו אז) עוזי פוגלמן באמרו:

"על רקע אופיה זה, זכתה הזכות לפרטיות להגדרות שונות בספרות, החל מהגדרתם המוקדמת של Brandeis ו-Warren את הפרטיות כזכותו של אדם להיעזב לנפשו (Samuel Warren & Louis D. Brandeis "The Right to Privacy" 4 Harv. L. Rev. 193 (1980)); המשך בגישתו של פרופ' Westin, אשר הגדיר את הזכות כביטוי של שליטה של אדם בהיקף זרימת המידע לעברו (Alan F. Westin Privacy and Freedom, 7 (1967) ספרו של בירנהק, בעמ' 89-108); ועד לעמדתה של פרופ' גביזון, שראתה בזכות ביטוי





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

להגבלת הגישה של האחרים לתחומו של הפרט (רות גביזון "הזכות לפרטיות ולכבוד" קובץ מאמרים לזכרו של ח' שלח (1988)). לאורך השנים, נוצק בפסיקה תוכנה המשפטי של הזכות" [ראו: פסקה 34 לחוות דעתו ב-בג"ץ 6824/07 ד"ר עאדל מנאע נ' רשות המיסים, פ"ד סד(2) 479 (2010)].

51. על היקפה של הזכות עמד הנשיא (בדימוס) אהרן ברק באומרו:

"היקפה של הזכות החוקתית לפרטיות ייקבע על פי פירושה של הוראת סעיף 7 בחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו. לזכות היבטים שונים, ותחומי פריסה רחבים [...] אכן, "הזכות לפרטיות היא זכות מורכבת שאת גבולותיה לא קל לקבוע" [...] אין לנו צורך, לעניין העתירה שלפנינו, להרחיב בעניין זה. די אם נציין כי הזכות לפרטיות – כמו הזכות לכבוד האדם אליה היא קשורה בקשר הדוק – מבוססת על האוטונומיה של הפרט [...] "הכרה בפרטיות היא ההכרה באדם כפרט אוטונומי הזכאי לייחוד אל מול האחרים. ייחוד זה הוא המאפשר לאדם להתבצר באישיותו כבעלת משמעות הראויה לכיבוד" [...] "עניינה של הזכות הפרטיות הוא... באינטרס האישי של האדם בפיתוח האוטונומיה שלו, במנוחת נפשו, בזכות להיות עם עצמו ובזכותו לכבוד ולחירות" [...] הפרטיות נועדה לאפשר לפרט "תחום מחייה" שבו הוא הקובע את דרכי התנהלותו, בלא מעורבותה של החברה. בתחום זה האדם הוא עם עצמו. זו "הזכות להעזב לנפשו" ("the right to be left alone")" [ראו: פסקה 10 לחוות דעתו ב-בג"ץ 6650/04 פלונית נ' בית הדין הרבני האזורי בנתניה (14.5.2006) והאסמכתאות שבמקור].

52. במאמרי לספר הנשיא שמגר עמדתי על ייחודיותה של הזכות לפרטיות:

"מעצם טיבה, הפרטיות, כמושג, מקיפה מגוון רחב מאוד של אינטרסים, נושאים ומצבים. פרטיות כוללת, בין השאר, את הנושאים הבאים: זכות לאדם להחליט מה ייעשה בגופו, מה ייעשה בחייו, איזה מידע ימסור לגבי עצמו ולמי. לפיכך, קשה למצוא





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

הגדרה אחת הממצה את מהותה של הזכות לפרטיות" [ורדה וירט-ליבנה "הזכות לפרטיות אל מול האחריות הניהולית במיון מועמדים לעבודה – ההיבט המשפטי", ספר שמגר חלק ג' 775, 778 (2003)].

2.1. פרטיות במקום העבודה

53. חוק הגנת הפרטיות מורה אותנו כך בסעיף 1:

"לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו".

בהקשר זה נציין, כי סעיף 18 לחוק הגנת הפרטיות, מונה טעמים שונים באמצעותם יכול הפוגע להתגונן במשפט, ככל ויעלה בידו להוכיח טעם זה או אחר, כלומר אין מדובר בזכות מוחלטת.

54. זכותו של עובד לפרטיות במקום עבודתו תוארה בעניין איסקוב בחוות דעתה המקיפה של השופטת (כתוארה אז) נילי ארד כך:

"לאור החובות המוגברות החלות על הצדדים ליחסי העבודה, ניתן במשפט העבודה משנה תוקף לערך החוקתי-אובייקטיבי של פרטיות העובד. הצורך בהגנה על זכות העובד לפרטיות במקום העבודה, לרבות פרטיותו במידע במסגרת שימוש במחשב וטכנולוגיות תקשורת ומידע, נובע בעיקרו מפערי הכוחות האינהרנטיים ביחסים שבין הצדדים ליחסי העבודה; מן ההכרה במציאות לפיה העובד נמצא במקום העבודה חלק ניכר משעות היום, ולעיתים אף משעות היממה; מעירוב התחומים וטשטוש האבחנה, ההולך ופושט, בין חיי העובד בעבודה ומחוצה לה; ומטיבם של יחסי העבודה המושתתים על אמון הדדי ועל תיפקוד העובד במסגרתם (ראו: The Employment Practices Code, June 2005, part 3 monitoring at work, p.54). בתוך כך, נדרשת הגנה על פרטיות העובד במקום העבודה, אף כמחסום מפני פגיעה בזכות לשוויון והגנה מפני אפליה מטעמים פסולים [...] בנסיבות מסוימות ובכפוף לצרכי המעביד, עשויים מקום העבודה וסביבת העבודה של העובד להיחשב כמרחב הפרטי שלו, המוגן על



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

ידי הערך החוקתי-אובייקטיבי לפרטיות" (פסקה 12 לחוות דעתה בעניין איסקוב) והאסמכתאות שם; ההדגשות במקור – ו.ו.ל).

55. בית דין זה חזר לא אחת על העקרונות המושרשים במשפט העבודה, אשר עניינם באופן הפעלת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק. יובהר, הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק כפופה לדרישות הסבירות, המידתיות, ההגינות ותום הלב. נוסף על כך נקבע, כי זכותו של העובד לפרטיות במקום עבודתו מקנה לו **"שליטה על חשיפת המידע אודותיו ומניעת התחקות אחריו (tracing). שכן, מעקב אחר העובד במקום העבודה [...]** עלולים לגרום לפגיעה בכבוד האדם של העובד, בפרטיותו ובאוטונומיה שלו" (ראו: פסקה 11 בעניין איסקוב).

56. מושכלות היסוד של משפט העבודה מכירות בצורך החיוני שבהגנה על זכותו של העובד לפרטיות במקום עבודתו ובכלל. על עיקרה של הזכות בעניין זה נפסק:

"מפערי הכוחות האינהרנטיים ביחסים שבין הצדדים ליחסי העבודה; מן ההכרה במציאות לפיה העובד נמצא במקום העבודה חלק ניכר משעות היום, ולעיתים אף משעות היממה; מעירוב התחומים וטשטוש האבחנה, ההולך ופושט, בין חיי העובד בעבודה ומחוצה לה; ומטיבם של יחסי העבודה המושתתים על אמון הדדי ועל תיפקוד העובד במסגרתם. בתוך כך, נדרשת הגנה על פרטיות העובד במקום העבודה, אף כמחסום מפני פגיעה בזכות לשוויון והגנה מפני אפליה מטעמים פסולים" (ראו: פסקה 12 בעניין איסקוב).

57. הזכות לפרטיות כאמור אינה זכות מוחלטת וכך גם ביחס לזכותו של העובד לפרטיות במקום העבודה. על בית הדין לאזנה מול זכותו הקניינית של המעסיק, וכן הפררוגטיבה הניהולית שלו. האיזון בין הזכויות נקבע בהתאם לאופי העבודה, דרישות התפקיד וסביבת העבודה. חברי, השופט (כתוארו אז) אילן איטה, עמד על מלאכת האיזון בהרחבה:

"בית הדין עמד על כך שזכותו של עובד לפרטיות במקום העבודה אינה מוחלטת ויש לאזנה מול זכות הקניין של המעסיק וזכות היתר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

הניהולית שלו במקום העבודה, הכוללות דרישות "למידע מקיף על העובד בכל תחומי חייו, כתנאי לקבלתו לעבודה, במהלך ביצוע העבודה ולצרכיה". את האיזון יש לערוך "בשים לב לאופי העבודה וטיבה, דרישות התפקיד ומהותו, סביבת העבודה, המדיניות הכללית במקום העבודה, והצורך בהגנה מפני עבירות ונזקים מצידו של העובד". (פסקה 111 לחוות דעתו ב-עס"ק (ארצי) 7541-04-14 הסתדרות העובדים הכללית החדשה-מרחב המשולש הדרומי – עיריית קלנסווה (15.3.2017) (להלן: "עניין קלנסווה") והאסמכתאות שם; ההדגשות במקור – ו.ו.ל).

58. סגנית הנשיא אלישבע ברק-אוסוסקין ז"ל ציינה באשר לפגיעה בפרטיותו של העובד כך:

"חובת הגילוי ביחסי עבודה מוגברת. אין היא מוחלטת, לא במשא ומתן בין פרטים לקבלה לעבודה ואף לא במשא ומתן בדרך של מכרז. חובת הגילוי פוגעת בפרטיותו של העובד הפוטנציאלי, של המועמד לעבודה ובפרטיותו של המעביד. עומדים זה מול זה שני אינטרסים נוגדים. האינטרס של העובד והמעביד הפוטנציאליים הוא שלא להידרש לענות על שאלות הפוגעות בפרטיותם ושאינן רלוונטיות לעבודה המוצעת, ומנגד - האינטרס של הצדדים ליצור מקום עבודה אופטימלי ולעבוד בתנאים אופטימליים הן מבחינת היעילות והן מבחינת האווירה ויחסי העבודה. על כן עלינו לאזן בין הצורך לגלות את המרב הרלוונטי לבין ההגנה על פרטיותם של העובד והמעביד. האיזון הנכון יעשה בכך שנאפשר אך שאלות הרלוונטיות למהות היחסים שעומדים להיווצר. על קנה המידה לבחינת האיזון בין דרישת הגילוי לזכות לפרטיות להיות קנה מידה אובייקטיבי. אבחן את סוגי הגילויים השונים בפניהם עומד מועמד לעבודה" [אלישבע ברק-אוסוסקין "עקרון תום הלב במשפט העבודה" ספר ברנזון כרך ב' 499, 510 (תש"ס)].



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

ו.2.א. על פרשת איסקוב והמבחנים שנקבעו בה

59. בקצירת האומר נבקש להקדים ולציין באשר לעניין איסקוב, המהווה לטעמנו אבן דרך באיזון שבין זכות העובד לפרטיות לבין זכויותיו של המעסיק לקניין וניהול עסקיו, כי זו דנה בשאלת חוקיות חדירת מעסיקים לתיבות דואר אלקטרוני של עובדיהם והשימוש במידע שהושג כתוצאה מכך. בית דין זה הכריע, בנסיבותיה הספציפיות של הפרשה, כי חדירה לתוכן אישי של עובד, הנמצא בתיבת הדואר האלקטרוני שלו, דורשת הסכמה מפורשת, מודעת ורצונית, וכי הסכמה מכללא אינה מספקת. נקבע, כי על המעסיק חלה החובה ליידע את עובדיו באופן ברור ושקוף על מדיניות הפיקוח, וכן, להפעיל אמצעים מידתיים הפוגעים בפרטיותו של העובד באופן מינימלי.

60. להלן נבאר בתמצית, ובחלק הרלוונטי לענייננו, את המבחנים והעקרונות שנקבעו בעניין איסקוב:

60.1. החובה לקבוע מדיניות ברורה וקוד התנהגות: על המעסיק לקבוע מדיניות מפורשת בנוגע לשימוש במחשב ובמערכות הארגון, לרבות הגדרת המותר והאסור לעובדים. מדיניות זו צריכה לכלול קווים מנחים ברורים לגבי שימוש אישי, אופן הפיקוח על פעילות העובדים במערכות המידע וההשלכות על חריגה מהמדיניות אותה מתווה המעסיק במקום העבודה. על המעסיק לוודא כי כל עובד נחשף לכללים אלה ומבין את משמעותם.

60.2. עיקרון הלגיטימיות: עניינו של עיקרון זה בהגבלת המעקב והשימוש מצד המעסיק למטרות חיוניות הקשורות לעבודה. לשון אחר ומעט יותר בהרחבה, נאמר כי הפיקוח על פעילות העובדים חייב להיות מוגבל למטרות חיוניות הקשורות במישרין לתפקודו התקין של מקום העבודה. איסוף מידע ומעקב אחר עובדים מותרים רק מקום בו קיימת הצדקה עניינית הקשורה לצרכים תפעוליים, אבטחת מידע או לחילופין מניעת פגיעה במקום העבודה.

60.3. עיקרון המידתיות: הפיקוח על השימוש במחשב חייב להתבצע תוך איזון בין צרכי המעסיק לבין זכות העובד לפרטיות. על המעסיק לבחור באמצעים פחות





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

פולשניים ("Encroacher") שבכוחם לאפשר למעסיק להשיג את מטרותיו, ובכך להימנע משיטות פיקוח גורפות או שאינן לצורך.

60.4. עיקרון צמידות המטרה באיסוף מידע והגבלת השימוש בו: על המעסיק מוטלת החובה לאסוף מידע אך ורק למטרה אשר לשמה הותר לו לעשות זאת, ואין הוא רשאי לבצע שימוש במידע שנאסף למטרות אחרות או שאינן קשורות למטרה. כך לדוגמה, ולמען בהירות הדברים, אם המעסיק ביצע מעקב שמטרתו אבטחת מידע ("Information Security"), אל לו לבצע שימוש בנתונים העולים מן המעקב לצורך הערכת תפקודו של העובד או לכל מטרה אחרת מלבד זו שהוגדרה, וללא הצדקה חוקית ומוסרית.

60.5. עיקרון השקיפות: עניינו של עיקרון זה בהבאת מדיניות מקום העבודה לידיעת העובדים. קרי, על המעסיק מוטלת החובה לוודא כי כללי השימוש והפיקוח במידע אחריו מבקש המעסיק לעקוב, מובאים לידיעת העובדים באופן ברור ושקוף. על המעסיק ליידע את עובדיו באשר לאופן המעקב, מטרותיו, סוגי המידע הנאספים במהלכו, והשימוש שייעשה בו ככל שיוחלט כי ייעשה בו שימוש. על המעסיק החובה להדגיש כי המדיניות נועדה לשמור על איזון הוגן בין צרכי הארגון (קניינו של המעסיק והפרווגטיבה הניהולית שבידו) לבין זכויות הפרט של העובדים (הזכות לפרטיות).

ו.2. הצבת מצלמות במקום העבודה

61. בספרות עלתה השאלה מה מידת ההגבלה על המעסיק בהצבת מצלמות במקום העבודה. בספרם של השופט ד"ר יוסי רחמים ועורך הדין תמיר קדמי, נכתב בהרחבה וביישום של הפסיקה על הנושא הרלוונטי לענייננו, באשר לשיקולים השונים העומדים בסוגיה זו:

"סעיף 2 לחוק הגנת הפרטיות קובע כי בצילום אדם כשהוא ברשות היחיד יש משום פגיעה בפרטיותו. בכל הקשור לזכות לפרטיות של העובד במקום העבודה מתחדדת שאלת היקפו ומשמעותו של הביטוי "רשות היחיד".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

בסוגיה זו מתנגשות זכות הקניין של המעסיק מצד אחד, שממנה נגזרת פררוגטיבת הניהול שלו, והזכות לפרטיות של העובד מהצד השני. כדי לאזן בין זכויות חוקתיות אלה וכדי לבחון אם בהצבת מצלמות במקום העבודה על ידי המעסיק יש משום חדירה לפרטיות העובד, בתי הדין לעבודה נעזרים, בין היתר, במבחני תום לב, סבירות ומידתיות ובמבחני עזר שעוצבו על פי עקרונות אלו" (ראו: יוסי רחמים ותמיר קדמי דיני עבודה הלכה למעשה כרך א' 612-613 (2023) (להלן: "דיני עבודה הלכה למעשה") והאסמכתאות שם; ההדגשות במקור – ו.ו.ל).

62. בהמשך הדברים עומדים הכותבים בספרם **דיני עבודה הלכה למעשה** על העקרונות **שבעניין איסקוב ובעניין קלנסווה**. אלו הם העקרונות הנגזרים: האם הצבת המצלמות במקום העבודה נעשתה למטרה ראויה; האם הפגיעה בעובד היא מידתית ומינימלית; מה מיקומן של המצלמות במקום העבודה; והאם המעסיק יידע את עובדיו על הצבת המצלמות. הכותבים אף מפנים בספרם ומפרטים, בין היתר, על הנחיותיה של הרשות להגנת הפרטיות שבמשרד המשפטים (להלן: "הרשות") אשר פרסמה בשנת 2017 נספח הנחיות באשר להצבת מצלמות במקום העבודה על ידי המעסיק (להלן: "הנחיית הרשות להגנת הפרטיות"). זאת, בהמשך להנחייה הכללית אותה פרסמה הרשות למשפט, טכנולוגיה ומידע במשרד המשפטים בשנת 2012 העוסקת בשימוש במצלמות אבטחה ומעקב כמו גם במאגרי התמונות הנקלטות בהן.

63. במסגרת ההנחיה משנת 2012 פרסמה הרשות הנחייה המפרטת את השפעת הצבת מצלמות מעקב על כלל האוכלוסייה, כמו גם את החובות המוטלות על מתקיני המצלמות במרחב הציבורי לפי דין (הנחיית רשם מאגרי מידע 4/2012 "שימוש במצלמות אבטחה ומעקב ובמאגרי התמונות הנקלטות בהן" (מיום 21.10.2012). אחר הדברים האלה, בשנת 2017 פרסמה הרשות מסמך נוסף המבהיר את עמדתו של רשם מאגרי המידע בכל הנוגע להצבת מצלמות במקום העבודה (ראו: הנחיית רשם מאגרי מידע 5/17 "שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה ובמסגרת יחסי עבודה" (מיום 17.10.2017) (להלן: "ההנחיה").



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

64. הנחית הרשות מבוססת רבות על פסק הדין בעניין איסקוב, והיא מגדירה כי קביעותיו החשובות "לגבי מרחב הפרטיות המלווה את העובד, חובת המעסיק לפעול בכפוף לעקרון המידתיות ולבחון טכנולוגיות חלופיות שפגיעתן בפרטיות פחותה, וכן הקביעות בעניין חובת השקיפות של המעביד כלפי העובד ובשאלת משמעותה ותנאיה של הסכמת העובד לפגיעה בפרטיותו במסגרת יחסי עבודה, תקפות כמובן גם לעניין השימוש במצלמות מעקב" (ראו: סעיף 11 להנחיה).

בהתאם לעקרונות אלה, ההנחיות מדגישות כי גם קיומם של חובה או היתר מכוח חוק מסוים להתקנת המצלמות, אין בהם כדי לגרוע מחובתו של המעסיק לכבד את זכותו של העובד לפרטיות, ולנהל את המעקב בכפוף לעקרונות הסבירות, המידתיות, תום הלב וחובת ההגינות.

יתר על כן, מדגישה ההנחיה כי שימוש שאינו מידתי במצלמות במקום העבודה, מהווה הפרה של חוק הגנת הפרטיות. להפרה מסוג זה השלכות במישור המינהלי, הפלילי והאזרחי. בתחום דיני העבודה הפרה זו מקבלת ביטוי מיוחד מקום בו שימוש שאינו מידתי במצלמות יכול להוות נסיבה שביחסי עבודה שבה אין לדרוש מן העובד להמשיך בעבודתו "אשר בהתאם לסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963 מקנה לעובד את הזכות לקבל פיצויים גם עקב התפטרות ביוזמתו".

65. התפישה המקובלת בדיני עבודה ולפיה הסכמתו של עובד לפגיעה בזכויותיו אינה בהכרח משקפת את רצונו ובחירתו החופשית קיבלה ביטוי אף בהנחית הרשות. משכך, לא כל הסכמה של העובד לוותר על זכותו לפרטיות אכן משקפת את רצונו החופשי והאמיתי. בהתאם, וכדי לאפשר את גיבושה של הסכמת העובד, ההנחיות מטילות על המעסיק חובת שקיפות הכוללת פרסום מדיניות מפורטת וברורה בנוגע לשימוש במצלמות, כזו אשר תיקבע ככל הניתן תוך התייעצות עם העובדים במקום העבודה או נציגיהם. יובהר, למען הסר הספק, כי כאשר מדובר בהצבת מצלמות נסתרות באזורים בהם מוכרת זכותו של העובד לפרטיות, חל על המעסיק איסור כמעט מוחלט להתקין מצלמות למעט נסיבות חריגות, עד כדי קיצוניות וייחודיות אשר יש בהן להצדיק שימוש מעין זה. בהקשר זה הודגש, כי גם כאשר ניתנה הסכמתו העקרונית של העובד לשימוש במצלמות במקומות אלו, אין הדבר הופך את התיעוד למותר או לגיטימי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

66. נציין כי ככל ההנחיות המינהליות, ההנחיה שבענייננו נועדה להנחות את דרך הפעלת שיקול דעתה של הרשות בעת ההכרעה במקרה הפרטני הבא לפניו. הגם שמעמדה של הנחיה זו אינו מעמד של דין מחייב (ראו בנוסף: יואב דותן הנחיות מינהליות 28-39 (1996)), נכון לראות בהנחיות כמקור נוסף להבנת גבולותיה של הזכות לפרטיות במקום העבודה בענייננו.

3.1. פרטיות במקום העבודה – המצב בעולם

67. התפתחותם המהירה של אמצעי הטכנולוגיה המאפשרים מעקב אחר עובדים, בצד התפתחותו של שוק העבודה בכלל, מביאות את סוגיית המעקב אחר עובדים לפתחם של בתי המשפט ברחבי העולם באופן תדיר.

3.1.א. התפתחות מעמד זכות לפרטיות

68. במשפט האמריקאי, המגמה בפסיקה נמנעת מהכרה בזכות לפרטיות כזכות יסוד. ככל זכויות האדם, היא נמדדת לפי חירותו האדם להגן על קניינו מפני התערבות של השלטון ומשכך היא מתפרשת לרוב כנגזרת של התיקון הרביעי לחוקה, המגן על אזרחים מפני חיפושים בלתי חוקיים על ידי השלטון.

69. בשנת 1890, טבעו וורן וברנדייס במאמרם המכונן (Samuel D. Warren & Louis D. Brandeis, The Right to Privacy, 4 Harv. L. Rev. 193 (1890)). את מושג "הזכות להיעזב במנוחה". לפי מאמר זה, הזכות לפרטיות נובעת מזכותו של אדם לחיות את חייו ללא התערבות מיותרת.

70. בשנת 1928 בכובעו כשופט, בדעת מיעוט (Olmstead v. United States, 277 U.S. 370 (1928)) המשיך ברנדייס להניח יסודות לתפיסה המודרנית של הזכות לפרטיות, לפיה החוקה האמריקאית נועדה להגן על האזרחים מפני פגיעה של השלטון בזכותם להיעזב במנוחה. מתוך חוסר הבהירות הזו, בחלוף הזמן, החלו לצוץ עוד ועוד ניצנים בפסיקה האמריקאית אשר מכירים בזכות לפרטיות כזכות חוקתית "מרומזת" (Griswold v. Connecticut, 381 U.S. 479 (1965)). כיום, עקרון המפתח לבחינת פגיעה בפרטיות הנו מבחן הציפייה הסבירה לפרטיות שפותח בעניין **Katz v. United States**, 389 U.S. 361 (1967).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

71. בשונה מארצות הברית, באירופה הזכות לפרטיות היא זכות מנויה באמנה להגנת זכויות אדם וחירויות יסוד (Convention for the Protection of European Human Rights and Fundamental Freedoms, להלן: "ECHR" או "האמנה האירופאית"). סעיף 8 לאמנה קובע בלשונו כד:

"Right to respect for private and family life

Everyone has the right to respect for his private and family life, his home and his correspondence.

There shall be no interference by a public authority with the exercise of this right except such as is in accordance with the law and is necessary in a democratic society in the interests of national security, public safety or the economic well-being of the country, for the prevention of disorder or crime, for the protection of health or morals, or for the protection of the rights and freedoms of others".

72. ההכרה בזכות לפרטיות המשיכה להתפתח ובשנת 1995 אימץ האיחוד את הדירקטיבה להגנת המידע ("EC/95/46", "Data Protection Directive" להלן: "הדירקטיבה"), שמטרתה היתה הסדרת ההגנה על הזכות לפרטיות ואבטחת מידע אישי באופן אחיד במדינות האיחוד. ואכן במדינות רבות החלה הזכות לפרטיות לקבל מסגרת רגולטורית ברורה, כמו למשל החוק הפדרלי הגרמני להגנת נתונים (Loi Protection Act Data Federal). חוק הגנת המידע הצרפתי (Loi Informatique et Libertés) והחוק הבריטי (Data Protection Act(1998)). ההטמעה הובילה ליצירת רשויות לאומיות להגנת מידע בכל מדינה (Data Protection Authorities - DPAs).

73. אשר לפרטיות במקום העבודה, בשנת 1992 הכיר בית הדין האירופי לזכויות אדם בכך שסעיף 8 לאמנה מצמיח חובה על המעסיק להגן על זכותו של העובד לפרטיות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

App. No. 13710/88, 16 Eur. H.R. Rep. 97, **Niemietz v. Germany** :((1992)

"The Court considers that it would be too restrictive to limit the notion of 'private life' under Article 8 to an 'inner circle' ... It is clear that a person's professional or business activities may also fall within the scope of 'private life' in certain circumstance"

74. בשנת 2003 בית הדין האירופאי לצדק (**Österreichischer .v Rechnungshof** ,ECLI:EU:C:2003:294 ,C-465/00 Case ,**Others and Rundfunk** .I.04989 .E.C.R. הדגיש את עקרונות הנחיצות והפרופורציונליות בעיבוד נתונים אישיים של עובדים. בשנת 2007, פסק דין שעסק במעקב אחרי דוא"ל ושיחות טלפון של עובדת (**Kingdom United .v Copland** ,H.R. Eur 45 ,62617/00 .No. App ,Rep. 37 (2007), הבהיר כי מעקב וניטור מידע של עובד ללא ידיעתו מהווה הפרה של סעיף 8 ל-ECHR.

75. לעניין מצלמות אבטחה, בית הדין האירופי לצדק קבע בשנת 2014 (**František Ryneš v. Úřad pro ochranu osobních údajů** , Case C-212/13, ECLI:EU:C:2014:2428, 2014 E.C.R. I-0000.) כי ניטור באמצעות מצלמות אבטחה נחשב לעיבוד מידע אישי ומשכך הוא כפוף לדירקטיבה.

ו.3.ב. הצבת מצלמות במקום העבודה, בין הגישה בארה"ב לאירופה:

76. כאמור, במשפט האמריקאי הכרה בפגיעה בפרטיות של עובדים תלויה בציפייה הסבירה שלהם לפרטיות, ולכן הנטייה בפסיקה מתבססת על שני נדבכים עיקריים: אופי המקום המנוטר, וידיעת העובד. בהתאם, ככל שהמעסיק יידע את העובדים אודות קיומן של מצלמות, הפסיקה תיטה לדחות את טענת העובד (ראו למשל: **Hernandez v. Hillsides, Inc.**, 47 Cal. 4th 272, 211 P.3d 1063, (2009) 97 Cal. Rptr. 3d 274) "While employees generally have a reasonable expectation of privacy in nonpublic areas of the



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

workplace, the employer's use of surveillance was narrowly tailored and justified by legitimate business concerns. החרוג היחיד המובהק לכך הנו הצבת מצלמות במקומות פרטיים באופן מובהק, כמו מלתחות, שירותים או חדרי מנוחה, ואין מקום לציפייה סבירה לפרטיות במקומות ציבוריים (ראו **Vega-Rodriguez v. Puerto Rico Telephone Co.**, 110 F.3d 174 (1st Cir. 1997)).

77. לעומתם, בית הדין האירופאי לזכויות אדם מכיר בצורך הלגיטימי של המעסיק להציב מצלמות כדי לפקח על עובדיו, אך ההכרה בפררוגטיבה זו אין פירושה בהכרח שהצבת המצלמות תהא חוקית בכל מצב:

"The Court would begin by noting that the employment courts identified the various interests at stake, referring expressly to the applicants' right to respect for their private life and the balance to be struck between that right and the employer's interest in ensuring the smooth running of the company by exercising its management powers. It will thus ascertain how those courts took into account the factors listed above when they weighed up these interests.) "Lopez Ribalda v. Spain, App. Nos. 1874/13 & 8567/13, ¶ 122, 2019 Eur. Ct. H.R. 752 (Grand Chamber).
(להלן: "Lopez").

78. בשנת 2017 הבהיר בית הדין האירופאי (**v. and Mirković Antović**, 2017, **Montenegro**, App. No. 70838/13, Eur. Ct. H.R.) כי הצבת מצלמות יכולה להיחשב כפגיעה בפרטיות גם באזורים במקום העבודה שבמובהק אינם פרטיים, אך העובדים מייצרים בהן אינטרקציות בין אישיות אשר קשורות לבניית זהותם המקצועית של העובדים ולליבת תעסוקתם, ולעובדים יש זכות שלא להיות מתועדים בהם בניגוד לרצונם.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

79. פסק הדין המשמעותי ביותר של ערכאה זו לענייננו הוא פסק הדין בעניין Lopez משנת 2018 בית הדין האירופי הגדיר קווים מנחים לבחינת האיזון בין הפגיעה בפרטיות של העובדים לבין האינטרס של המעסיק:

79.1. על המעסיק למסור לעובד הודעה מוקדמת אודות הצבת המצלמות בטרם יוצבו, ההודעה יכולה להימסר לעובד במגוון דרכים, ובלבד שתימסר באופן ברור ובשקיפות לגבי אופן הצבת המצלמות ומטרתן. גם לאחר שהמעסיק יידע את עובדיו על הצבת המצלמות, יש לבחון את מידת הפגיעה בפרטיות הנובעת מאותה פעולה. כאן, שם בית הדין דגש על המקום בו הוצבו המצלמות, היקף התיעוד מבחינת זמן ומקום, ומספר האנשים שניתנת להם גישה לחומר המתועד.

79.2. למרות ההכרה הכללית בזכותו של המעסיק להציב מצלמות במקום העבודה, ככל שימצא כי התיעוד היה פולשני יותר, על המעסיק מוטלת החובה לספק הצדקות מתאימות לפגיעה שכזו בפרטיות של עובדיו. גם לאחר שסופקו הצדקות מתקבלות על הדעת, יש לבחון את קיומו של אמצעי שפגיעתו פחותה, האם ניתן היה לבחור בתיעוד פחות פולשני, שחודר פחות לפרטיותו של העובד המתועד, באופן ששיג את המטרה באופן דומה.

79.3. בחינת הפגיעה בפרטיות אינה מסתכמת רק בציפיית העובד לפרטיות ובאופי התיעוד עצמו, אלא גם בפגיעה הפוטנציאלית בעובד כתוצאה מהתיעוד. לשם כך מבקש בית הדין להקפיד ולבחון גם את הלגיטימיות של השימוש בתיעוד העובדים לאחר מכן, והאם נעשה בו שימוש רק למטרה לשמה הוא נועד. לבסוף, מבקש בית הדין לבחון גם את ההגנות שסופקו לעובד מפני הפגיעה בפרטיותו. החל בהודעה המוקדמת לעובד, וכלה במתן האפשרות לעובד להביע הסתייגויות מהתיעוד, או להגיש תלונה על כך במידת הצורך.

80. בשנת 2018 הוחלפה הדירקטיבה ברגולציה להגנת מידע, General Data Protection Regulation (להלן: "GDPR"), תקנה כלל-אירופאית שנכנסה לתוקף בשנת 2018. התקנה מגבילה את האפשרות של מעסיקים לאסוף ולעבד מידע אישי של עובדים ללא הסכמה או בסיס חוקי. התקנה דורשת שמעסיקים יספקו לעובדים מידע על איסוף נתונים, ישמרו על שקיפות בתהליכים ויבצעו





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

הערכות סיכון במקרים של מעקב. נציין שעל אף שפסק הדין בעניין Lopez ניתן טרם כניסת ה-GDPR לתוקף, במסגרת פסק הדין מתייחס בית הדין לרגולציה שכן זו יצאה מספר חודשים בודדים לאחר מתן פסק הדין, כאשר היה ידוע על הכוונה לפרסם את הרגולציה.

4.1. העקרונות לבחינת פגיעה בפרטיות

81. כפי שניתן לראות, בחקיקה ובפסיקה בארץ ובעולם קיים עיסוק רב בשאלת גבולות הפרטיות בכלל ובמקום העבודה בפרט, אך ניתן לראות כי קיימים מספר עקרונות אשר עוברים כחוט השני בין כלל המקורות הנורמטיביים המוזכרים לעיל:

81.1. לגיטימיות – האם המטרה לשמה פוגע המעסיק בפרטיותו של העובד הינה חיונית לעבודה?

81.2. רלוונטיות – האם האמצעי שנבחר רלוונטי לצורך הגשמת המטרה?

81.3. מידתיות – האם נבחרה החלופה אשר מביאה לפגיעה מינימלית ככל הניתן בפרטיותו של העובד?

81.4. הליך נאות – האם המעסיק נתן לעובד להשמיע את עמדתו בעניין? לחילופין, במקומות מאורגנים, האם התנהל הליך הידברות עם ארגון העובדים בעניין?

81.5. הסכמה ושקיפות – האם המעסיק יידע את העובד על האפשרות לפגיעה בפרטיותו או האם קיבל את הסכמתו לפגיעה? ככל שהמעסיק קיבל את הסכמתו של העובד, האם ההסכמה מספקת לצורך פגיעה בפרטיותו של העובד?

82. כפי שניתן לראות מהסקירה המשפטית, כלל עקרונות אלו מצויים בליבם של כל המקרים העוסקים בפגיעה בפרטיות, אולם השוני בין יישום אותם עקרונות משתנה בין מקרה למקרה בהתאם לנסיבות אותו מקרה והשאלה המשפטית הנגזרת מכך. כעת עלינו לבחון כיצד יש ליישם עקרונות אלו במקרה דוגמת המקרה העומד לפתחנו - הוא המקרה של הצבת מצלמות במקום העבודה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

ז. מן הכלל אל הפרט

83. בפתח הדברים נבקש למקד את השאלה העומדת לפתחנו כפי שהוגדרה בהחלטה על קבלת עמדות מגישי העמדה בהליך זה והיא כאמור "באילו מקרים הצבת מצלמות במקום העבודה, מטעמים מוצדקים לכאורה מנקודת מבט המעסיק, יקימו זכאות לפיצויי פיטורים לעובד המתפטר עקב הצבת המצלמות?".

84. קביעתו של בית הדין האזורי בפסק הדין גורמת לכך שבכל מקרה שבו מעסיק יציב מצלמות במקום העבודה, כאשר המצלמות סמוכות לעמדת עבודה של עובד פלוני, יהיה בכך כדי להקים לעובד זכות להתפטר בדין מפוטר. לטעמינו תוצאה זו הינה תוצאה קיצונית שכן היא מייצרת אפקט מצנן למעסיק להגן על האינטרסים שלו ולעיתים אף של עובדיו.

85. הצבת מצלמות במקום העבודה, כמו אמצעי מעקב אחרים, עשויה במקרים מסוימים לשמש למטרות ראויות. כך, בין השאר המצלמות עשויות לשרת מטרות לגיטימיות של המעסיק, דוגמת מניעת אירועי גניבה, פריצה למקום העסק וכיו"ב. כמו כן המצלמות עשויות להגן גם על העובדים שכן לא רק שהן עשויות לתעד אירועי אלימות, הטרדה מינית וכדומה, אלא שיש בהן גם אלמנט מרתיע ובכך עשויות למנוע אירועים כאלו.

86. בתוך כך עלינו לאזן בין זכותו של המעסיק לקניינו לבין זכות העובד לפרטיות במקום העבודה. יש לציין כי יצירת אפקט מצנן להצבת מצלמות במקום העבודה אף עשויה לפגוע בחובתו של המעסיק לשמירה על סביבת עבודה ראויה, תקינה ונקייה מאירועים אשר עשויים לפגוע ברווחת העובד. משכך אנו סבורים כי נכון לקבוע מבחנים שבהתקיימם כאשר מעסיק מציב מצלמות במקום העבודה יראו בכך כהרעה מוחשית בתנאי ההעסקה או כנסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מהעובד להמשיך בעבודתו באופן המזכה את העובד להתפטר בדין מפוטר.

87. נציין לעניין זה כי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים מקים שתי חלופות באשר לזכאותו של עובד להתפטר בדין מפוטר, האחת במקרה של הרעה מוחשית בתנאי העסקתו של העובד והשנייה במקרה של נסיבות אשר בגינן אין לדרוש מהעובד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

להמשיך בעבודתו. על אף שהקביעות שיובאו לעיל מתייחסות לחלופה הראשונה, זאת משגב' אלקנר טענה לחלופה זו, אין בכך בכדי לחסום את דרכו של עובד לטעון טענות דומות ביחס לחלופה שנייה.

1.ז. הצבת מצלמות וזכותו של העובד להתפטרות בדין מפוטר

88. בבואנו לבדוק מהם המבחנים הנכונים לצורך דיון בשאלה זו מצאנו לנכון לשים לנגד עינינו את **עניין איסקוב**. המבחנים אשר נקבעו בפסק דין זה מציבים נקודת מוצא נכונה לטעמנו לצורך בחינת גבולות פרטיות של עובד במקום העבודה. אולם, עלינו לשים לב כי **בעניין איסקוב** בית הדין דן כאמור באופן בו ניתן להשתמש בחומרים אשר נאספו אגב מעקב אחר העובד, בעוד בענייננו עלינו לבחון את גבולות הפרטיות לעצם הצבת המצלמות כאשר בשלב זה המעסיק לא עשה כל שימוש באותם חומרים.

89. בשלב ראשון אנו נדרשים לבחינת הסיבה בגינה הוצבו המצלמות ובחינת השאלה - האם הצבת המצלמות נעשתה מסיבות לגיטימיות ולתכלית ראויה? במקרים בהם המצלמות הוצבו מסיבות שאינן לגיטימיות כשלעצמן, די יהיה בכך כדי לקבוע שיש הרעה מוחשית בתנאי העסקתו של עובד ואין צורך בבחינת נסיבות נוספות, דוגמת מידת הסכמתו או ידיעתו של העובד, כדי להגיע למסקנה זו.

90. נציין כי ככל שהצבת המצלמות נעשתה מסיבות שאינן לגיטימיות הרי ייתכן שהעובד יהיה זכאי לסעדים נוספים מכוח חובת תום הלב ביחסי עבודה ומכוח חובות נוספות אשר הוכרו בפסיקה. מצאנו לנכון לציין בהקשר זה כי נכון למועד פרסום פסק הדין תביעות על יסוד חוק הגנת הפרטיות אינן בסמכות בית הדין לעבודה ומשכך בית הדין אינו מוסמך למתן סעד בשל הפגיעה בפרטיות מכוח חוק זה. אנו סבורים, כי טוב יעשה המחוקק לו יתקן מצב זה אשר מגביל את יכולתם של בתי הדין להעניק לעובדים סעדים מכוח החוק במקרים אלו ובכך נוצר פיצול דיוני אשר מסרבל הליכים מסוג זה.

91. ככל שחצינו משוכה זו, ובהתאם לסקירה המשפטית המפורטת בהרחבה לעיל, אנו סבורים כי תחילה עלינו לבחון את מידתיות השימוש באמצעי בו בחר המעסיק ואת הרלוונטיות לצורך הגשמת המטרה אותה הוא ניסה להשיג. כלומר, אם ניקח



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

לדוגמה את סוגיית הצבת המצלמות, עלינו לבחון האם הצבת המצלמות נעשתה בצורה מידתית או האם הייתה אפשרות לבצע את אותה פעולה באופן אשר יצמצם את מידת הפגיעה בעובד, ובמקביל לבחון האם האמצעי אותו בחר המעסיק רלוונטי למטרה אותה ניסה להגשים.

92. מבחנים אלו נועדו לבחון מהי מידת הפגיעה שנגרמה לעובד. שני מבחנים אלו יחדיו מגדירים האם הפגיעה הייתה נמוכה או גבוהה, זאת מתוך נקודת הנחה שבכל מקרה כזה יש מידה מסויימת של פגיעה בפרטיותו של העובד, אולם פגיעה זו לא תקים בהכרח זכאות להתפטרות בדין מפוטר.

93. חשוב לציין כי מבחנים אלו נעים על ספקטרום והתוצאה של מבחנים אלו אינה בינארית במובן זה שייתכן ובבחינת המקרה המגיע לפתחו של בית הדין יהיו מספר אפשרויות אלטרנטיביות כאשר כל אחת היא מידתית יותר או מידתית פחות ובאותו אופן רלוונטית יותר או רלוונטית פחות. בבואו לבחון את ההליך הניצב לפניו, על בית הדין לבחון היכן אנו מצויים על אותו ספקטרום.

94. על קביעת מידת הפגיעה בעובד יכולים להשליך אלמנטים שונים שיטו את המאזניים לכאן או לכאן. כך לדוגמה (ואין מדובר ברשימה סגורה): האם המצלמה הוצבה בשטח ציבורי או באזור פרטי? האם המצלמה מצלמת רק את העובד או חלקים נוספים במשרד? האם המצלמה כוללת הקלטת שמע או לא? האם הצילומים נגישים למעסיק או לחברת אבטחה? אם הצילומים נגישים למעסיק נשאלת גם השאלה מי במעסיק יכול לגשת אליהם? **לצד כל זאת חשוב לציין כי עצם הצבת מצלמות שלעצמה, בין אם התשובות לשאלות שלהלן חיוביות או לא, מהווה פגיעה קשה בפרטיותו של העובד.**

95. בנוסף נציין כי פרט לשאלות האמורות ייתכן שנתוניו האישיים של העובד ישפיעו גם כן על מידת הפגיעה. כך לדוגמה יש משמעות גם לותק העובד במקרה המדובר, כאשר ברי כי מידת הפגיעה של עובד אשר עובד תקופה ארוכה עשויה להיות גבוהה משל עובד חדש. כמו כן, קיים הבדל בין מקרה שבו נעשה שינוי במהלך תקופת העסקתו של עובד למקרה שבו הצבת מצלמות נעשתה עובר לתחילת העסקתו. ודוק, מדובר בשיקול שהוא בעל משקל במסגרת מכלול רחב של שיקולים רלבנטיים.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

96. השפעה נוספת על מידת הפגיעה עשויה להיות גם להתנהלותו של המעסיק בסמוך למועד שבו הוצבו המצלמות. התנהלות בניקיון כפיים ובתום לב של המעסיק, תוך שיתוף העובד, שקיפות וכיו"ב היא בעלת משקל שכן היא מבטיחה כי ההצבה נעשתה בהליך נאות. הליך נאות מגשים את ערך כבוד האדם ובנוסף מהווה ערובה לצמצום הסיכון לשגגה בהחלטה. משכך, יש לקחת גם עניין זה בחשבון עת בודקים את מידת הפגיעה בעובד.

97. בהתאם לתוצאות אליהן מגיע בית הדין בבחינת מידת הפגיעה בפעולותיו של המעסיק, יש לבחון את מידת ההסכמה הנדרשת מצידו של העובד להצבת המצלמות, כך שככל שהפגיעה בעובד קשה יותר יהיה על המעסיק לקבל את הסכמתו המפורשת של העובד להצבת המצלמות, בעוד שבמקרה בו הפגיעה היא פחותה די יהיה ביידוע של העובד על הצבת המצלמות.

98. לקביעה זו ניתן למצוא עיגון בין השאר, בדרך של היקש, בהוראות חוק הגנת הפרטיות. סעיף 3 לחוק מגדיר הסכמה כ"הסכמה מדעת, במפורש או מכללא", קרי שהסכמת האדם שפרטיותו נפגעה נעה על אותו מנעד אליו התייחסנו, בין הסכמה מפורשת לבין יידוע, כשטיבה של ההסכמה הנדרשת תלויה בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה. אמנם, כאמור אין זה בסמכותם של בתי הדין לעבודה לדון בתביעות מכוח חוק הגנת הפרטיות, אולם נכון לטעמנו לפנות לחוק לצורכי פרשנות. זאת, מתוך הכלל לפיו "פרשנות חוק תיעשה בהתאם למארג החקיקה הקיים באותו הנושא" [ראו: דנ"א 5783/14 עו"ד ליאור צמח נ' אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ (12.9.2017) וההפניות שם].

99. ודוק, לא תמיד הסכמה מפורשת תספיק, והדבר תלוי בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה. כפי שציינו לעיל מידת ההסכמה של העובד צריכה להיבחן גם בשים לב לפערי הכוחות המובנים הקיימים ביחסי עובד-מעסיק ובשים לב לקושי שקיים לעובד בסירוב להצבת המצלמות, וזאת מתוך חשש שסירוב יעלה לו באובדן מקום עבודתו או באי קבלה לעבודה [ע"ע (ארצי) 23901-07-23 ציר הסעות ותיור בע"מ - טובה דהרי ו-6 אח' (30.10.2024)]. יובהר כי בקצהו של אותו ספקטרום של מידת הפגיעה ייתכנו מקרים בהם הפגיעה בפרטיותו של העובד תהיה כה קשה עד שגם הסכמה מפורשת של העובד לא תוכל לרפא את הפגיעה, כך לדוגמה במקרה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

של הצבת מצלמות בתא שירותים, שכן לא יעלה על הדעת פגיעה כה קשה בפרטיות גם כאשר העובד לכאורה "הסכים" לפגיעה כזו.

100. דברים אלו נכונים גם עת מדובר על מועמד למקום העבודה ולחובתו של המעסיק להביא לידיעת המועמד את עובדת קיומן של מצלמות במקום העבודה. גם במקרה של קבלה לעבודה נדרש מהמעסיק ליידע את העובד על קיומן של מצלמות ככל שהפגיעה מצויה ברף הנמוך של הפגיעה בפרטיותו של העובד, כאשר ככל שהפגיעה מצויה ברף הגבוה יותר נדרשת ידיעה ברורה של העובד על קיומן של מצלמות, בין אם באמצעות נספח לחוזה ההעסקה או בכל אמצעי אחר אשר יראה כי לעובד ברור לאיזו סביבת עבודה הוא נכנס.

2.ז. סיכום ביניים

101. לסיכומו של חלק זה, להלן השלבים לבחינת השאלה "האם הצבת מצלמות מהווה פגיעה בפרטיותו של העובד":

101.1. שלב ראשון – לגיטימיות ותכלית ראויה – בשלב זה על בית הדין לבחון האם הסיבה להצבת המצלמות היא לגיטימית כשלעצמה, כאשר ככל שהתשובה לכך שלילית הרי שממילא יהיה העובד זכאי להתפטר בדין מפוטר ואף ייתכן שיהיה זכאי לסעדים נוספים כאמור לעיל. ככל שהתשובה לכך חיובית, נעבור לשלב השני.

101.2. שלב שני – מידת הפגיעה – בשלב זה עלינו לבחון מהי מידת הפגיעה בפרטיותו של העובד, כאשר לצורך כך על בית הדין לבחון את הצבת המצלמות למול מבחנים של מידתיות ורלוונטיות ביחס לסיבת הצבת המצלמות. בבחינת מידת הפגיעה כאמור יש לקחת בחשבון את נתוניו האישיים של העובד כמו גם את התנהלותו של המעסיק בעת הצבת המצלמות.

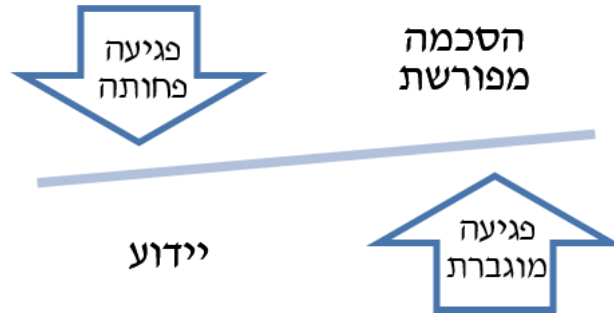
101.3. שלב שלישי – איזון מול מידת ההסכמה של העובד – בהתאם לתוצאה אליה הגיע בית הדין ביחס למידת הפגיעה בפרטיותו של העובד, עליו לבחון מהי מידת ההסכמה הנדרשת באותו מקרה, כאשר פגיעה משמעותית יותר תביא לדרישה של הסכמה מפורשת יותר.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

102. לצורך המחשת האיזון בין השלב השני לשלישי, ראו תרשים אשר נועד להמחיש את מקבילית הכוחות ביישום המבחנים.



3. ז. יישום המבחנים על ענייננו

103. בית הדין האזורי בפסק דינו בחן את הדברים מנקודת מוצא כי הוא מקבל את גרסת המעסיקה באשר לסיבה בגינה הוצבו המצלמות. מקובלת עלינו נקודת המוצא אותה קבע בית הדין האזורי לצורך הדיון ולפיה המעסיקה הציבה את מצלמות האבטחה מסיבות לגיטימיות - ניסיונות המעסיקה למנוע אירועי הטרדה מינית או לחילופין לתעד אירועים כאלו ככל שיקרו. נקודת מוצא זו הינה קביעה עובדתית אשר לא מצאנו מקום להתערב בה. על כן, עלינו לבחון את ההליך בראי מצב זה.

104. לטענת המעסיקה בכתב הגנתה שהוגש בבית הדין האזורי, הצבת המצלמות נעשתה לאחר אירוע של תלונה על הטרדה מינית ובמטרה לתעד ולמגר אירועים מסוג זה. לצורך כך, כך לדברי המעסיקה, הוצבו בשטח משרדי המעסיקה המתפרסים על שטח של 550 מ"ר, 9 מצלמות (סעיפים 11-15 לכתב ההגנה).

105. בבחינת הרלוונטיות של הצבת המצלמות לאור המטרה בגינן הוצבו (מניעת הטרדות מיניות) אכן נראה כי יש רלוונטיות, אולם כאמור בבחינת מידת הפגיעה הרלוונטיות מהווה מבחן אחד ובבחינת המארג הכולל של מידת הפגיעה כפי שהגדרנו לעיל, אין בכך כדי להוריד ממידת הפגיעה בפרטיותה של גב' אלקנר, כפי שנפרט כעת.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

106. כאמור, שתיים מתוך אותן 9 מצלמות הוצבו במבואה למשרדי המעסיקה, שם ניצבה עמדת עבודתה של גב' אלקנר. מעיון בנספחים לכתב ההגנה ניתן לראות כי אותן שתי מצלמות כוונו כך שאחת מהמצלמות מצלמת את חלקה הקדמי של עמדת העבודה והשנייה את חלקה האחורי (נספח ב' לכתב ההגנה). לטענת המעסיקה, כמו שניתן גם להתרשם מהתמונות, עמדתה של גב' אלקנר מצולמת כחלק מהשטח הציבורי כאשר עמדת העבודה נראית בצורה ברורה כמו גם גב' אלקנר עצמה.

107. כפי שציינו, גב' אלקנר לא עודכנה בהצבת המצלמות טרם התקנתן, וזו גילתה על כך לראשונה עם הגעת המתקינים. לאחר מכן פנתה גב' אלקנר למעסיקה וביקשה להסיר את המצלמות וזו סורבה. בנקודה זו נבקש לעצור, שכן בבחינת התנהלות המעסיקה וביחס לבחינת עוצמת הפגיעה, לא ברורה התעקשותה של המעסיקה שלא לבחון לכל הפחות את האפשרות להסיר דווקא שתי מצלמות אלו, או לחילופין להציב בצורה שעמדת עבודתה של גב' אלקנר תראה בצורה פחות ברורה בצילומים.

108. ייתכן שככל שהמעסיקה הייתה מיידעת את גב' אלקנר בדבר הצבת המצלמות עובר להצבתן, היה בכך כדי לייתר את הדיון ואף ייתכן שהיה ניתן למנוע את הגעת הצדדים למצב בו אנו מצויים כיום. אולם, בסירובה של המעסיקה להזיז את המצלמות הללו או לכל הפחות לבחון זאת, פעלה המעסיקה באופן בלתי מידתי באופן הצבת המצלמות. כאמור, התנהלותו של המעסיק מהווה נדבך נוסף בבחינת מידת הפגיעה, ובענייננו התנהלותה של המעסיקה הביאה בצורה ברורה לפגיעה בגב' אלקנר.

109. נוסף על הדברים האמורים, כאמור מצאנו לנכון לתת משקל למשך העסקתה של גב' אלקנר במעסיקה, שכן אין ספק בליבנו כי הצבת מצלמות בהן מצולמת עמדת העבודה של עובדת המועסקת פרק זמן כה ארוך מהווה פגיעה משמעותית בתנאיי העסקתה, ולכל הפחות מהווה שינוי נסיבות אשר בגינן לא ניתן היה לצפות ממנה להמשיך במקום העבודה.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

110. מכל האמור הגענו למסקנה כי מידת הפגיעה בפרטיותה של גב' אלקנר הייתה גבוהה. לאור מסקנה זו מצאנו כי במקרה זה נדרשה הסכמתה המפורשת של גב' אלקנר להצבת המצלמות.

111. כאמור, גב' אלקנר לא נתנה הסכמתה להצבת המצלמות ואף התנגדה לכך באופן מפורש. מכאן שאנו סבורים כי אכן יש לראות בעצם הצבת המצלמות כהרעה מוחשית בתנאיי העסקתה. נציין כי מקובלת עלינו קביעותיו של בית הדין ביחס לקשר בין הצבת המצלמות להתפטרותה של גב' אלקנר. משכך, ולאור קביעותיו הנוספות של בית הדין האזורי בעניין מצאנו כי התנאים הקבועים בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים מתקיימים.

112. משכך מצאנו כי דין ערעורה של המעסיקה לעניין זה להידחות.

ח. הערעור שכנגד

113. כפי שצינו בתחילת דברינו, מצאנו כי דין הערעור שכנגד להידחות.

114. ראשית, נציין כי מעיון בטענותיה של גב' אלקנר עולה כי מרבית טענותיה הינן טענות נגד קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי. כידוע, כלל הוא כי אין ערכאת הערעור נוטה להתערב בקביעות עובדתיות אלא בנסיבות קיצוניות אשר לא מתקיימות בענייננו [ע"א 7426/14 פלונית נ' עו"ד אורי דניאל (14.3.2016)]; ע"ע (ארצי) 424/06 מטבחי שרת בע"מ - ילנה גרוחולסקי (2.8.2007)].

115. מעיון בפסק הדין עולה כי בית הדין האזורי ערך ניתוח מקיף של הראיות בהליך תוך התייחסות לטענות הצדדים. בית הדין האזורי קבע כי לא נמצא תימוכין לטענותיה של גב' אלקנר להתעמרות מצד המעסיקה. יתרה מכך, מקובלת עלינו קביעתו של בית הדין האזורי כי עצם הצבת המצלמות במקרה זה לא עלתה לכדי התעמרות באופן המזכה בפיצוי כלשהו בגין רכיב זה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

116. גם טענתה של גב' אלקנר לזכאות לבונוס השנתי כקבוע בחוזה העסקתה דינה להידחות. הזכאות לבונוס הינה זכות חוזית, כאשר בניגוד לטענתה של גב' אלקנר לפיה בונוס זה לא היה מותנה בדבר, הרי שלמקרא הסעיף הנוגע בעניין זה בחוזה העסקתה ניתן לראות כי הזכאות מתממשת רק לאחר השלמת 12 חודשי העסקה רצופים, החל מיום 1 לאפריל של השנה הרלוונטית. משגב' אלקנר לא השלימה 12 חודשי העסקה כאמור, על אף שהתפטרותה מזכה בפיצויי פיטורים, אין בכך כדי להקים לה זכאות לבונוס משהסעיף מציין מפורשות את התנאים לזכאות, ואלו כאמור לא התקיימו.

117. אמירתו של ד"ר פרידמן במסגרת דיון ההוכחות לפיה תשלום הבונוס לא היה מותנה, אין בה להעלות או להוריד מהאמור משלשון הסעיף ברורה ואינה דורשת פרשנות כלשהי. יתרה מכך, מעיון בפרוטוקול הדיון עולה כי תשובתו של ד"ר פרידמן ניתנה בנוגע לשאלה האם גובה הבונוס נגזר מרווחי החברה. אכן עולה כי גובה הבונוס היה קבוע, אולם אין בכך כדי לשנות מהעובדה כי עצם הזכאות לבונוס הייתה מותנית בהשלמת התקופה הרלוונטית.

118. אשר לטענתה של גב' אלקנר בנוגע להלנת פיצויי פיטורים, מצאנו לקבל את קביעתו של בית הדין האזורי אשר דחה רכיב תביעה זה מהטעם שבין הצדדים הייתה קיימת מחלוקת אוטנטית ומשכך אין לזקוף לחובתה של המעסיקה את אי תשלום פיצויי הפיטורים.

119. לאור האמור – דין הערעור שכנגד להידחות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 41179-01-24

ט. סוף דבר

120. הערעור והערעור שכנגד נדחים.

121. המערערים והמשיבים שכנגד ישלמו ביחד ולחוד לגב' אלקנר סך של 10,000 ₪ בגין הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בגין הליך זה.

ניתן היום, כ"ו אדר תשפ"ה (26 מרץ 2025), במעמד הצדדים.

חני אופק גנדלר,
שופטת

לאה גליקסמן,
שופטת

ורדה וירט-ליבנה,
נשיאה, אב"ד

מר יצחק רייף,
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת בל יוסף,
נציגת ציבור (עובדים)