

# ניהול



## האם הבוס יוכל להמשיך להאזין לעובדיו ?

הצעת חוק חדשה אוסרת האזנה לטלפונים סלולריים, ללא הסכמה מפורשת ובכתב של העובד

| עו"ד עופר דקל ועו"ד מירב אוהבי |

לעובד ואיתורו באמצעות הטלפון הסלולרי - הופכים להיות מותרים וחוקיים, והמעביד "מכוסה" מבחינה משפטית

בסוגיית ההאזנה לטלפונים סלולריים של עובדים - קיים מתח, ויש לאזן בין מספר זכויות של הצדדים: מצד, זכותו הקניינית של המעביד במכשיר הסלולרי, השייך לו ושהוא מממן אותו; ומאידך, הזכות של העובד לפרטיות, לחופש הביטוי ולכבוד האדם שלו.

לאחרונה, ביום 2.7.2007, הונחה על שולחן הכנסת הצעת חוק הגנת הפרטיות (תיקון - מסירת נתוני תקשורת), התשס"ז-2007 [להלן - "הצעת חוק"].

הצעת החוק כוללת שני חידושים עיקריים:

**ראשית**, הצעת החוק קובעת במפורש, כי האזנה למכשיר טלפון סלולרי כלשהו, כולל מכשיר ששייך למעביד והוא מממן אותו, וניתן לשימוש של עובד - **הנה אסורה** לעניין זה, הצעת החוק מבקשת להוסיף לסעיף 2 לחוק הגנת הפרטיות, המגדיר מהי "פגיעה בפרטיות", את סעיף קטן 12, הקובע שפגיעה בפרטיות היא גם: "שימוש במידע שנתקבל או נאסף במהלך מתן שירותי בזק על ידי רדיו טלפון נייד, לרבות מסירת מידע כאמור למעביד בקשר למכשיר רדיו טלפון נייד המוחזק על ידי עובד".

הצעת החוק מגדירה "מידע", כמשמעותו בתיקון המוצע לחוק - גם כ"נתוני חיוג, כמות ומשכן של שיחות וכן מיקום המשתמש בדשת בזק".

לאחרונה אנו מתבשרים, חדשות לבקרים, כי עשרות מעבידים בישראל מסיבים טלפונים סלולריים למכשירי צינת, מעניקים טלפונים סלולריים כאלה לעובדיהם, ובאמצעות המכשירים הללו - מאזינים לעובדים, ואף עוקבים אחרי מקום הימצאם.

ברוב המקרים מדובר בטלפון חברה שניתן לעובד, והמעביד משלם את החשבונות עבורו. אם המעביד רוצה, הוא יכול להאזין בלחיצת כפתור, לכל אורך השיחה, שמקיים העובד שלו; לראות במקביל כל מיסרון (SMS), שהעובד שלו מקבל ושולח, ואף לדעת היכן נמצא העובד, ולבלוש אחריו באין מפריע.

האזנה לטלפונים סלולריים של עובדים ואיתורם באופן זה הווים, לכאורה, הפרה של חוקים שונים, ובכללם חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 [להלן - "חוק הגנת הפרטיות"], וחוק האזנת סתר, התשל"ט-1979. אולם, שני החוקים הללו קובעים, כי בהינתן הסכמה - ההפרה של הפרטיות ושל האזנת הסתר נהיית חוקית ומותרת.

לכן, מאחר שמדובר במכשיר סלולרי של המעביד, הוא יכול להחתים את העובד על מסמך, שבמסגרתו העובד מאשר, כי הוא יודע שיש מעקב אחרי הטלפון הסלולרי, שנתן לו המעביד, והעובד מסכים לכך.

לנוכח קבלת הסכמתו של העובד, אשר במקרים רבים ניתנת "כלאחר יד", בתחילת יחסי העבודה, כאשר העובד מוכן "לחתום על כל דבר", כדי לזכות במשורה הנכספת - ההאזנה

הכותבים - עו"ד עפר דקל הנו שותף וראש הצוות לדיני עבודה; ועו"ד מירב אוהבי שייכת לצוות זה במשרד גרוס, קלינהנדלר, חודק, ברקמן ושות', עורכי דין

**שנית**, יש לסייג ולהדגיש, כי גם כיום, ההסכמה שנתן העובד להאזנה לשיחותיו הסלולריות - שייכת אך ורק לשיחותיו, הנעשות לצורכי העבודה. האזנה לשיחות פרטיות של העובד הנה פגיעה בוטה ולא-חוקית בפרטיותו - אלא אם העובד הסכים במפורש גם לכך; ויש להניח, כי גם כיום, ולפני הצעת החוק, אף מעביד אינו דרוש מעובדו להסכים להאזנה לשיחותיו הפרטיות, ואף עובד גם לא יסכים לכך.

לעניין זה יש לקוות, כי טופס ההסכמה, שיתקין שו המשפטים באישור הוועדה, כאמור, יבהיר באופן חד-משמעי, כי הסכמת העובד להאזנה ניתנת רק על שיחותיו, הנעשות לצורכי העבודה - ולא על שיחותיו הפרטיות.

**ושלישית**, נוסחה הנוכחית של הצעת החוק מעורר בעיה נוספת: כאמור לעיל, הצעת החוק מגדירה "מידע", אשר המעביד חייב לקבל את הסכמת העובד כדי לקבלו, גם כ"נתוני חיוג".

כידוע, כל מעביד, המשלם את חשבון הטלפון הסלולרי של עובדיו, מקבל, מטבע הדברים, פירוט של "נתוני החיוג". כלומר, לאילו מספרי טלפון התקשר העובד, וכמה זמן ארכה כל שיחה.

על רקע זה, לפי הצעת החוק, לכאורה, כל מעביד, המעניק לעובדיו טלפון סלולרי, ייאלץ לבקש מעובדיו "טופס הסכמה להאזנה"; אחרת, ברגע שהמעביד יקבל פירוט של "נתוני החיוג", ללא הסכמת העובד בכתב, המעביד יימצא מפר את החוק.

מצב בעייתי זה עלול לגרום לכך, שהחתמת העובדים על מסמך ההסכמה תהפוך, בהכרח, להיות פרקטיקה נפוצה, שאי אפשר להימנע ממנה, וייתכן שאף "תדרבן" מעבידים, שעד כה לא העלו בדעתם לעשות זאת, להאזין לעובדיהם ולעקוב אחריהם; יש לתת על כך את הדעת.

לסיכום, ימים יגידו, אם הצעת החוק החדשה אכן תהפוך להיות מכשיר יעיל להסדרת הסוגיה של האזנת המעביד לטלפונים הסלולריים של עובדיו, תוך הקפדה על כך שהסכמת העובד להאזנה, ואף לאיתור מיקומו באמצעות הטלפון הסלולרי (אם תינתן), אכן תהיה הסכמה מודעת, אותנטית ומרצון חופשי; או שגם בעתיד, ולמרות הצעת החוק, מעבידים יוכלו להמשיך להאזין ולאתר את עובדיהם באין מפריע.

**שנית**, הצעת החוק מבקשת להוסיף על הגדרת המונח "הסכמה" שבחוק וקובעת, כי הסכמת העובד להאזנה לסלולרי שלו חייבת להיעשות בכתב ובאופן, שיקבע שו המשפטים, ובאישור ועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת.

הצעת חוק זו באה להגן על פרטיותם של משתמשי הטלפונים הסלולריים וקובעת, כי האזנה לטלפון סלולרי שתיעשה, ללא קבלת הסכמתו של העובד בכתב, ובמסגרת טופס שיערוך שר המשפטים באישור הוועדה, כאמור - תהיה בגדר פגיעה בפרטיות, המהווה עבירה פלילית ועוולה אזרחית.

החשיבות של הצעת החוק החדשה נעוצה, הן בכך שהיא מבהירה, לראשונה ובאופן מפורש (למי שהדבר לא היה ברור לו עד כה), כי האזנה לטלפון סלולרי של עובד - הנה אסורה, וזאת, אפילו אם מדובר במכשיר השייך למעביד שמממן אותו, ושניתן לעובד לצורכי עבודתו; והן בכך, שהצעת החוק מחייבת "למסד" את הסכמת העובד להאזנה ולהבטיח, כי הסכמה זו לא תינתן "כלאחר יד".

ואכן, לעניין זה יש לחכות ולראות את הנוסח של טופס ההסכמה, שיתקין שר המשפטים באישור ועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת, כאמור - כדי להיווכח: האם אכן יהיה בנוסח זה, כדי להעמיד את העובד על זכותו שלא להסכים, מלכתחילה, להאזנת המעביד לסלולרי שלו ולהבטיח, כי הסכמת העובד להאזנה זו (אם תינתן) תהיה הסכמה מודעת ואותנטית, הנעשית מרצונו החופשי של העובד.

עם זאת, יש לשים לב למספר נקודות המהוות בעיה חמורה, שיישארו רלוונטיות גם לאחר שהצעת החוק החדשה תתקבל כדלקמן:

**ראשית**, יש לזכור, כי מערכת יחסי עובד-ומעביד מניחה מראש, שקיים חוסר איזון בין המעביד "החזק" לבין העובד "החלש". לכן, קיים תמיד החשש, כי הסכמת העובד ניתנה עקב אילוץ, כלכלי או אחר, כדי לשמור על מקום העבודה שלו, כדי שלא להצטייד כ"עקשן", או כ"בעייתי", וכו'.

על רקע זה, אם יוכח, כי הסכמת העובד להאזנה לא ניתנה מרצונו החופשי, ייתכן שהדבר ייחשב כהיעדר הסכמה בכלל, ובנסיבות כאלה - ההאזנה תיחשב כפגיעה בפרטיות וכהאזנת סתר אסורה.