

# מיחשוב והתחשבות

ההסכם בין ההסתדרות למעסיקים בנוגע לשימוש פרטי במחשב במקום העבודה מאזן כיאות בין הזכויות החוקתיות של העובדים והמעבידים

< אפרים זילוני

טיות העובד ובתנאי שהכל נעשה בתום לב ובהגיונות.

למרבה הצער, כמה חברי כנסת שאינם בקיאים במשפט העבודה הקיבוצי, התב-ססו על פרסומים בתקשורת ומיהרו לתקוף את ההסתדרות על הפקרת פרטיות העוב-דים, תוך שהם מערבים את עמדתם הפולי-טית. הם לא טרחו לקרוא את ההסכם על כל פרטיו, ולנתח את המסר שהוא מעביר לצי-בור בכלל ולמעסיקים בפרט. אבירי זכויות האזרח התמקדו בכמה מילים מתוכו ולא טרחו להבין את משמעותו.

אין זה הסכם פשרה, אלא הסכמה הגיונית מבוססת על עובדות החיים ומציאות עולם העבודה. תוקפו כחוק, הוא איננו תלוי בהס-כמת גורם חיצוני כלשהו וכפוף רק להחלטות שיפוטיות. אבני הדרך שהונחו בהסכם נועדו להאיר הן למעסיק והן לעובד את הדרך הישרה המשותפת בה ילכו, כאשר כל אחד יודע את המותר והאסור.

שסתומי הביטחון המשפטיים שנק-בעו בהסכם שואבים את תוקפם ממשפט העבודה האירופי, מחוקים ישראליים קיימים, מהפסיקה בתחום ההגנה על זכויות האדם ובמיוחד מההלכות שפותחו בבתי הדין לעבודה. כולם נועדו למטרה אחת: הגבלת כוח המעסיק בעידן הדיגיטלי, תוך איזון עם זכויות העובד כאדם.

## נקודות מרכזיות

חזקת ידיעת החוק חלה על כל העוב-דים והמעסיקים הכפופים להסכם, והם רוב מוחלט של משתמשי המחשב ככלי עבודה במגזר הפרטי. מי שההסכם אינו חל עליו כפוף לשרירות התנהגות המעסיק וזקוק

בנושא שימוש במחשב במקום העבודה הוא תוצר לוואי נוסף של אותו שיתוף פעולה. המעסיקים בישראל הרחיקו לכת בהרבה מעמיתיהם באירופה, הן בהסכמה לני-סוח מפורש של נורמות ההגנה הפרטניות שעד היום לא באו לביטוי בחקיקה אלא בפסיקה, והן בניסוח המגן על כבוד העובד ("חייו הפרטיים של אדם אינם מעניינו של אחר וכבוד האדם ופרטיותו במקום העבודה יישמרו"). במיוחד אמורים הדברים בהעברת ההכרעה בכל מחלוקת לוועדה משותפת עם נציגות העובדים.

## ההסכם לעומת החוק הקיים

חוק יסוד כבוד האדם וחירותו וחוק הגנת הפרטיות מעניקים לכל ישראלי הגנה כללית מפני פגיעה בפרטיותו, אולם אין בהם התייחסות פרטנית למקום העבודה, בו אינ-טרס הצדדים מתנגש באופן תמידי. הדין לפני ההסכם איפשר למעביד, באמצעות קבלת אישור העובד הנעשית כמעט כדבר שבשגרה ביום הראשון לעבודתו, גישה חופשית לכלל פעילויות המחשב, ללא הגנה כלשהי בנושא הפרטיות.

ההסתדרות ביקשה לקבוע מתחם המג-ביל את כוח המעביד לעשות כרצונו ולא לאפשר לו לעקוב בקלות יחסית אחר עוב-דיו ולשוטט במחשבים שבשימושם. מעתה הוא יוכל לעשות זאת בנסיבות מוגדרות בלבד (שימוש בלתי חוקי, שימוש החושף את המעביד לתביעות צד ג', שימוש שיש בו כדי לפגוע בעסק).

בנוסף לכך, על המעסיק לנהוג במיד-תיות, בסבירות, בצמידות למטרת הבדיקה, תוך פגיעה מינימלית ככל האפשר בפר-

ישראל היא המדינה השנייה, אחרי בלגיה, בה ארגון עובדים וארגון מעבידים חותמים על הסכם קיבוצי בנושא שימוש במחשב במקום העבודה. הסכם המסגרת הכלל-אירופי בנושא עבודה מהבית הביא מאז 2002 לחתימה של הסכמים קיבר-ציים בכמה מדינות, בהם שולבו תנאי עבודה ופרטיות העובד. נציבות האיחוד והממשלות השונות בירכו על חדשנות זו, התואמת את מדיניות האיחוד בנושאי תעסוקה והתאמתה לעידן הטכנולוגיה המתפתחת.

מדובר בסוגייה רגישה, העוסקת בקביעת נורמות בנושא תנאי עבודה של עובד, המבלה למעלה משליש מחייו במקום העבודה. היא משלבת סוגיות חוקתיות, כמו הזכות לפר-טיות של העובד לצד זכותו הקניינית של המעביד להגן על המידע העסקי ולפקח על כלי העבודה שבבעלותו.

הפעלת כוח ארגוני עושה הרבה רעש וכותרות בעיתונים, אבל הניסיון מלמד, כי לאורך זמן ההישגים ממנה לעובדים בטלים בשישים. השנים 1960-1995 אופיינו בהת-קדמות הדרגתית והבנות שהושגו בין השו-תפים ליחסי העבודה. 1996-2005 היו שנות נתק, ועתה שבנו ליחסי שיתוף והבנה והפי-רות כבר ניכרים בשטח.

ההסתדרות בהנהגתו של עופר עיני אימצה את אסטרטגיית שיתוף הפעולה וההידברות המתמדת עם המעסיקים, כדי לנסות לבנות עולם עבודה חדש בו מתקד-מים יחדיו בהגיונות ובביטחון.

ההסכם בין ההסתדרות למעסיקים

אפרים זילוני, עורך דין

## יש לעובד זכות לפרטיות בנוגע למידע אישי שלו שנמצא במחשב. יש לו הזכות לעשות שימוש לצרכיו הפרטיים במחשב במקום העבודה בהיקף סביר, במידתיות וכמתחייב מהוראות הדין. ברוב העולם הדמוקרטי יכול מעסיק להפעיל תוכנות פיקוח לפי שיקול דעתו, בעוד שבישראל הוא יכול לפעול רק בכפוף להוראות ההסכם

זכות לפרטיות בנוגע למידע אישי שלו שנמצא במחשב. יש לו הזכות לעשות שימוש לצרכיו הפרטיים במחשב במקום העבודה בהיקף סביר, במידתיות וכמתחייב מהוראות הדין.

ברוב העולם הדמוקרטי יכול מעסיק להפעיל תוכנות פיקוח לפי שיקול דעתו, בעוד שבישראל הוא יכול לפעול רק בכפוף להוראות ההסכם, הכולל במפורש מושגים משפטיים מגבילים.

הן לשכת התיאום של הארגונים הכל-כליים והן ההסתדרות ראויות לברכות על גישתם החדשנית, על גילוי אחריות ועל המאמץ להתוות כיוון המאזן בין הזכויות השונות, בין הזכות לפרטיות לבין זכות הקניין של המעסיק, כדי שמקום העבודה והעוסקים בה יחוו ביטחון ושביעות רצון. יש לקוות, שתיפסק ההתערבות המיותרת של גורמי חוץ בנושאים הנתונים לאחריות נציגות העובדים והמעסיקים, שהצדדים ימשיכו בדרך הידברות גם בנושאים נוספים וישכילו למלא את ההסכם בתוכן של ממש ולתת מענה לבעיות שיתעוררו. אם לא יעשו כן, יעשו זאת ערכאות משפטיות, כך שחששות אבירי זכויות האזרח מפני פגיעה בעובדים הם חסרי יסוד. ●

אני סבור, שעל נציגות העובדים לוודא שכל בדיקה תחייב נוכחות העובד ו/או נציגיו, גם אם העובד לא ביקש להיות נוכח בבדיקה, על מנת להבטיח שהבדיקה תהיה הוגנת.

### פתרונות בלי משפטיזציה

מציאת פתרונות במסגרת הוועדה המשותפת תסייע לסיום מהיר של המחלוקת הספציפית, לצמצום המשפטיזציה ועיינוי הדין למתדיינים ותאפשר אכיפה עצמית יעילה ומהירה יחסית מצד המעסיקים, ללא הזדקקות למוסדות האכיפה המדינתיים.

עצם נכונות המעסיקים, בכל המשק הפרטי המאורגן, להתדיין במסגרת ההסכם הקיבוצי, מאפשרת לעובדים להעלות את טענותיהם באמצעות נציגיהם בוועדה המשותפת, מבלי לחשוש שיבולע להם במקום העבודה.

ההתפתחויות הטכנולוגיות רבות ודי-נמיות, כך שסביר להניח שהוועדה המשותפת של נציגי העובדים והמעסיקים תתבקש למלא את החסר ולאזן את הכוחות הבלתי שווים בין העובד למעביד והחלטותיה יהיו להוראות מחייבות כחלק מההסכם.

עוד קובע ההסכם במפורש, כי יש לעובד

לסעד מערכאות שיפוטיות – וידוע שסיוע כזה יהיה מאוחר מדי עבורו. זהו מצבם של משתמשי מחשב חסרי הגנה במגזר הפרטי ועובדי הציבור.

על מי שאינו כפוף להסכם, כולל עובדי המגזר הציבורי, חלות הוראות החוק, שאינו עוסק במציאות היומיומית השוררת במקום העבודה. הם אינם מוגנים בחומת נציגות העובדים, וגם אם יקבעו בעתיד ערכאות שיפוטיות הלכות לגביהם – כוחן הנורמטיבי ייגזר מהנסיבות והעובדות בכל מקרה ויעילותן המשפטית תהיה פחותה ממכניזם האכיפה הטבוע בהסכם הקיבוצי.

אם עובד מערב מידע עסקי ואישי בתבית הדואר שבעלות המעסיק – ניתן להפעיל תוכנת פיקוח רק בתנאים מיוחדים שנקבעו, ואשר מקובלים בחקיקה ובפסיקה במתקנות שבדמוקרטיה.

אם העובד פתח, על חשבון המעסיק ובהסכמתו, תיבת דואר בעלת כתובת אישית בלבד, על רשת המעסיק וללא אזכור שם המעסיק, אין אפשרות לחדור אליה אלא בהסכמתו המפורשת. אם יסרב, ייחנה העובד מהגנת נציגות העובדים והוועדה המשותפת. בכל מקרה, אסור למעסיק לעשות שימוש כלשהו במידע שבגדר צינעת הפרט או הפוגע בכבודו של העובד.

במקרה של נסיבות ממשיות המעלות חשד לשימוש במחשב בידי העובד בניגוד לחוק, המעסיק יהיה רשאי לערוך בדיקה פרטנית באופן מידתי וסביר וצמודת מטה, אך ורק בהסכמתו המפורשת של העובד ובנוכחותו, אם ביקש זאת.

לא הסכים העובד – אין שום אפשרות לבקרה אלא בהסכמת נציגות העובדים או הוועדות המשותפות המפורשות בהסכם.

**כמה חברי כנסת שאינם בקיאים במשפט העבודה הקיבוצי, התבססו על פרסומים בתקשורת ומיהרו לתקוף את ההסתדרות על הפקרת פרטיות העובדים, תוך שהם מערבים את עמדתם הפוליטית. הם לא טרחו לקרוא את ההסכם על כל פרטיו, ולנתח את המסר שהוא מעביר**