



אם אינך רואה מייל זה לחץ כאן



## CLIENT UPDATE



### מעקב אחר עובדים מרחוק

30 במאי, 2023

תקופת הקורונה היא כבר זיכרון עמום, אבל דבר משמעותי שנשאר הוא העבודה מהבית או "מודל היברידי" כמו שהוא מוכר היום.

מאחר ומעסיקים נדרשים לנהל מעקב אחר שעות העבודה והתוצרים של העובד גם כאשר הוא עובד מרחוק, הם נעזרים במגוון כלים לסיוע בענין. ישנו מנעד רחב של אמצעים, החל מכאלה סטנדרטיים כמו דיווח שעות מרחוק באמצעות תוכנות או אפליקציות ועד לאמצעים דרקוניים יותר כמו ניטור התכנים בהם העובד צופה או שימוש במצלמות וחיישני המחשב של העובד.

בימים האחרונים פרסמה הרשות להגנת הפרטיות מסמך בשם "היבטי פרטיות במעקב אחר עובדים בעבודה מרחוק". המסמך נועד לתת כלים והנחיות למעסיקים הרוצים לממש את זכותם (הלגיטימית) לפקח על עבודת העובדים מרחוק, תוך עמידה בהוראות חוק הגנת הפרטיות.

הרשות זיהתה שלושה סיכונים מרכזיים בעת השימוש במעקב אחר עובדים המבצעים את עבודתם מביתם:

1. מעקב ללא יידוע העובדים, ללא קבלת הסכמתם ואי מתן הסבר הולם.
2. מעקב שלא לצורך אחר בני ביתו של העובד או לאחר שעות העבודה.
3. מעקב באמצעים חודרניים וסיכון לדליפת מידע או שימוש לרעה בו.

#### מה ניתן לעשות?

סבירות, מידתיות ולצורך מטרה לגיטימית, יידוע העובדים וקבלת הסכמתם, והקפדה על כללי אבטחת המידע, תוך הדגשים והצעדים הבאים:

1. לוודא שהשימוש נעשה באופן מידתי (לדוגמא, בחירה באמצעי שפגיעתו פחותה כמו חסימת גישה לאתרים לא רלוונטיים במקום ניטור השימוש באתרים), לצורך מטרה לגיטימית (לדוגמא, ניטור שעות העבודה) ושמירה על עיקרון צמידות המטרה (שימוש במידע רק לצורך המטרה שלשמה הוא נאסף).
2. ליידע את העובדים, לרבות אודות השימוש בכלים ספציפיים, סוג המידע שייאסף, מתי המעסיק אוסף את המידע, היכן המידע נשמר ועוד. אופן היידוע צריך להיעשות בשים לב לרמתם של העובדים, כלומר אם מדובר בעובדים "מוחלשים" לא נשלח להם מסמך משפטי ארוך ומסובך.
3. לקבל את הסכמת העובד – במפורש או מכללא – אך נדרשת הסכמה. ללא הסכמה, לא ניתן לאסוף מידע או לעקוב אחר העובד. עם זאת, כאשר המעקב הוא לגיטימי ומידתי, ניתן לדרוש הסכמה כאשר סירוב העובד יכול להוות עילה לזימון לשימוע. שימו לב: לא ניתן להסתמך על הסכמה לשם חריגה מעקרונות המידתיות וצמידות המטרה.
4. מינימיזציה של מידע – על המעסיק לוודא שהוא שומר רק מידע הכרחי ולעשות מאמץ למעט בשמירת המידע. עיקרון זה מקבל משנה חשיבות כאשר קיימת סכנה לאיסוף מידע אגבי בלתי מכוון על צדדים שלישיים כמו בני ביתו של העובד.
5. יש להקפיד הקפדה יתרה על כללי אבטחת מידע בהתאם לרמת הרגישות של המידע האישי ובהתאם לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע).
6. יש לבצע שימוש בכלים חריגים (כגון ניטור הדפדפן, שימוש במצלמות או מיקרופון, אמצעים לניטור השימוש בעכבר, מעקב אחר תנועת העיניים ואיסוף נתוני מיקום) אך ורק במקרים חריגים בהם קיימת תכלית מקצועית ספציפית ולא קיימת אלטרנטיבה אחרת, אשר תפחית את הפגיעה בפרטיות העובד.

**אנו ממליצים להתייעץ עם צוות הפרטיות וצוות דיני העבודה במשרד מיתר, כדי שנוכל להגדיר את הפתרון המתאים ביותר עבורכם.**

### פרטי קשר



**הילה זילברשטיין,**  
**שותפה**  
**דיני עבודה**  
 03-6103157  
[hilas@meitar.com](mailto:hilas@meitar.com)



**טלי יבין-סורסקי,**  
**שותפה**  
**דיני פרטיות והגנת מידע**  
 03-6103998  
[taliy@meitar.com](mailto:taliy@meitar.com)



**אלון בכר,**  
**שותף**  
**דיני פרטיות והגנת מידע**  
 03-6103157  
[alonb@meitar.com](mailto:alonb@meitar.com)



**שמשון מורפורגו, עו"ד**  
דיני פרטיות והגנת מידע  
03-6103125  
[samsonm@meitar.com](mailto:samsonm@meitar.com)



**עדן אברהם, עו"ד**  
דיני פרטיות והגנת מידע  
03-6144857  
[edena@meitar.com](mailto:edena@meitar.com)



**מתן שרף, עו"ד**  
דיני פרטיות והגנת מידע  
03-6142642  
[matans@meitar.com](mailto:matans@meitar.com)

---

## למידע נוסף אודות מחלקת דיני פרטיות והגנת מידע במשרדנו, לחץ כאן.

---

מובהר, כי האמור לעיל הינו מידע כללי, אין בו התייחסות לנסיבות ועובדות ספציפיות ואין לראות בו משום חוות דעת ו/או ייעוץ משפטי לעניין קונקרטי.

---



להצטרפות לעדכוני לקוחות לחץ כאן

מיתר | עורכי דין  
דרך אבא הילל סילבר 16, רמת גן, 5250608, ישראל | 03-6103100

[הסר](#) | [דוח כספאם](#)