



גילוי דעת:

איסוף נתוני מיקום של עובדים באמצעות אפליקציות ייעודיות ומערכות איכון ברכב

טיוטה להערות הציבור

ברשות להגנת הפרטיות התקבלו פניות שונות בנוגע לשאלת חוקיות המעקב של מעסיקים אחר המיקום הפיזי של עובדיהם, המתבצע באמצעות אפליקציות ייעודיות אותם הם מתבקשים להתקין במכשיר הסלולרי הפרטי שלהם, או במכשיר המסופק להם על ידי מקום העבודה, וכן באמצעות מערכות האוספות נתוני מיקום ברכב השייך למעסיק ובו עושה העובד שימוש. להלן טיוטת גילוי דעת מטעם הרשות להגנת הפרטיות בנושא, המתייחס לכל מקרה של איסוף נתוני מיקום על עובד מטעם המעסיק. הטיוטה מופצת בשלב זה להערות הציבור. עם השלמת עיבוד ההערות יפורסם נוסח סופי של גילוי הדעת.

בשנים האחרונות רווח השימוש של מעסיקים בכלים טכנולוגיים שנועדו לפקח על עובדיהם ולהתחקות אחר טיב ביצוע עבודתם. כך לדוגמה, מערכות איכון המותקנות ברכבים שבעלות החברה מאפשרות למעסיק פיקוח, בקרה ותיעוד אלקטרוני של כלי הרכב שבעלותו, ובו בזמן אוספות נתוני מיקום של העובד העושה שימוש ברכב. כמו כן, אפליקציות שונות מאפשרות מעקב אחר מיקומם של עובדים באמצעות טכנולוגיית GPS. במרבית המקרים, שימוש במערכות ניטור אלה נעשה ביחס לעובדים שיש קושי לעקוב אחר שעות עבודתם ומיקומם בשל טיב תפקידם, כגון נהגים, שליחים, סוכני מכירות ועוד, ובשל העובדה שמקום עבודתם הקבוע אינו בחצרי המעסיק¹. הדיון סביב שימוש בכלים טכנולוגיים שמטרתם לפקח על העובדים מתחדד ביתר שאת בתקופה זו, עם התרחבות הפרקטיקה של עבודה מרחוק.

מפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעניין **איסקוב**², העוסק במעקב אחר תכתובת הדואר האלקטרוני של עובדים על ידי המעסיק, ניתן ללמוד גם על המגבלות בהקשר להפעלת מערכות לניטור מיקומם הפיזי של עובדים. בפסק דין זה נקבע, כי לאור החובות המוגברות החלות על הצדדים ליחסי העבודה, ניתן במשפט העבודה משנה תוקף לערך החוקתי-אובייקטיבי של פרטיות העובד³. באמצעות חובת תום הלב וחובת ההגינות, אשר זכו למעמד של חובות מוגברות ביחסי העבודה, יונק משפט העבודה לתוכו זכויות יסוד מתוך המשפט החוקתי, ומעניק לעובדים הגנה חוקתית ביחסיהם עם המעסיק, מקום בו מתעוררת שאלה של פגיעה בזכויות יסוד חוקתיות של העובדים, ובכלל זה הזכות לפרטיות.

¹ לעיתים, מעקב אחר כלי רכב בבעלות המעסיק, בו נוהג העובד, נעשה לא רק כדי לעקוב אחר מיקומו, אלא גם לצורך פיקוח על השימוש ברכב ועל מאפייני הנהיגה של העובד.

² ע"ע (ארצי) 90/08 **טלי איסקוב ענבר - מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים** (פורסם בנבו, 08.02.2011) (להלן: "עניין איסקוב").

³ עניין איסקוב, לעיל ה"ש 2, פסקה 12.





איסוף ועיבוד נתוני המיקום של אדם פוגעים באופן משמעותי בפרטיותו, גם כאשר הדבר נעשה במהלך עבודתו. לשם השוואה, רגולציית הגנת המידע האישי של האיחוד האירופי (GDPR) רואה בנתוני מיקום מידע פרטי הראוי להגנה. בישראל, נקבע בפסק הדין בעניין **חברות הסיעוד**⁴, כי "פעמים רבות, מיקומו של אדם עלול לחשוף פרטים שהם בליבת הזכות לפרטיות כגון המצב הבריאותי". בעניין **האגודה לזכויות האזרח**⁵ קבע בית המשפט העליון כי נתוני מיקום הוכרו בחקיקה ובפסיקה ככאלה אשר קיימת לגביהם רגישות רבה, הם זוכים להגנה מיוחדת בחקיקה⁶, וניתן ללמוד מהם על קיומם של קשרים אישיים ומפגשים חברתיים. לאחרונה הוסיף וקבע בית המשפט העליון בעניין **פלונית**⁷, אשר עסק בסוגיה של מתן צו שיפוטי לשם קבלת נתוני איכון טלפון סלולרי במסגרת הליך אזרחי, כי "נתוני מיקום עשויים ללמד רבות על אורחות חייו ומאפייניו של מושאם, כך שחשיפתם לזולת עשויה אף להסב לו נזקים של ממש במגוון תחומים". עוד נקבע באותו עניין כי "הפגיעה הטמונה בגילוי נתוני מיקום ללא הסכמתו של מושא האיכון, באה לידי ביטוי, בעיקרו של דבר, בעצם חשיפת תנועותיו של הפרט והיותן מושא לתשומת לבו של אדם אחר. זאת, אף אם אין הפרט מבקש לחסות נתון ספציפי זה או אחר מתוך נתונים אלה".

מנתוני מיקום כשלעצמם, או בשילוב עם אינפורמציה ממקורות נוספים, ניתן אפוא להסיק מידע רגיש ביותר על אישיותו של אדם, צנעת אישיותו, מצבו הכלכלי ועוד פרטי מידע המוגנים לפי חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 (להלן: "חוק הגנת הפרטיות")⁸. כך לדוגמה, הימצאותו של אדם במרפאה, לעיתים אף בשעות העבודה המקובלות, עלולה להעיד על מצב בריאותו, הגם שביקש שלא לשתף את מעסיקו בכך; הימצאותו של אדם בבית תפילה של עדה מסוימת עשויה להעיד על אמונתו הדתית, וכיוצא באלה⁹. כל אלה הם נתונים העשויים ללמד על אחד מרכיבי הגדרת המונח "מידע" בסעיף 7 לחוק הגנת הפרטיות¹⁰.

⁴ עת"מ 28857-06-17 **עמותת חברות הסיעוד נ' משרד הביטחון** (פורסם בנבו, 01.07.2019), פסקה 16.4 (להלן: "עניין עמותת חברות הסיעוד"). על פסק הדין הוגש ערעור מטעם המדינה לבית המשפט העליון, אולם המדינה לא השיגה על קביעות בית המשפט המחוזי בהיבטי הפרטיות, ואלו נותרו על כנן גם לאחר פסק הדין בערעור (ראו ע"מ 6466/19 **משרד הביטחון נ' עמותת חברות הסיעוד** (פורסם בנבו, 11.10.2020), פסקה 8 לפסק הדין).

⁵ בג"ץ 6732/20 **האגודה לזכויות האזרח בישראל נ' הכנסת** (פורסם בנבו, 01.03.2021), פסקה 18 לפסק-דינה של הנשיאה חיות. ראו גם פסקה 5 לפסק-דינה של השופטת ברוך.

⁶ ראו פרט 1(3)ו) בתוספת הראשונה לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע), התשע"ז-2017, המפנה להגדרת "נתוני תקשורת" בחוק סדר הדין הפלילי (סמכויות אכיפה – נתוני תקשורת), תשס"ח-2007, שכוללת בין היתר נתוני מיקום. ראו גם בג"ץ 3809/08 **האגודה לזכויות האזרח בישראל נ' משרתת ישראל** (פורסם בנבו, 28.5.2012), פסקה 7 לפסק-דינה של הנשיאה ביניש.

⁷ רע"א 2404/21 **פלונית נ' פלונית** (פורסם בנבו, 22.07.2021), פסקה 17 לפסק-דינה של השופטת וילנר.

⁸ להרחבה על סוגי הנתונים המוגנים לפי חוק הגנת הפרטיות, ראו טיוטת גילוי הדעת של הרשות להגנת הפרטיות "מהם 'מידע' ו'ידיעה' על ענייניו הפרטיים של אדם" בחוק הגנת הפרטיות". [גילוי הדעת פורסם להערות הציבור](#). [הוא זמין באתר הרשות.](#)

⁹ בשנת 2020 פרסם ה- European Data Protection Board (EDPB) מסמך הנחיות בנושא עיבוד מידע אישי הנאסף במסגרת שימוש במכונות מקושרות. ההנחיות רואות בנתוני מיקום מידע רגיש במיוחד, שכן ניתן ללמוד ממנו על תחומי העניין של העושה שימוש ברכב, ואף להסיק מהמקומות בהם ביקר על אמונתו הדתית ועל נטייתו המינית (ראו עמ' 12 למסמך ההנחיות). [מסמך ההנחיות זמין באתר ה-EDPB.](#)

¹⁰ ראו גם פסקה 2.8 להנחיית רשם מאגרי מידע מס' 4/2012 "שימוש במצלמות אבטחה ומעקב במאגרי התמונות הנקלטים בהן".



הרשות להגנת הפרטיות מבהירה ומדגישה, כי מעסיקים המבקשים לעשות שימוש במערכת האוספת נתוני מיקום של עובדים נדרשים לקיים לגביה את הוראות חוק הגנת הפרטיות, ולעמוד בדרישת המידתיות, כך שהשימוש במערכת ייעשה רק לאחר בחינה מעמיקה של היחס הראוי בין התועלת שתצמח מכך, לבין הנזק והפגיעה בזכותו של העובד לפרטיות במהלך העבודה¹¹. השימוש במערכת זו ייעשה רק בהעדר חלופה אחרת, שאינה אוספת נתוני מיקום, ושכוחה להגשים את תכלית איסוף הנתונים. זאת, נוכח העובדה שאיסוף נתוני מיקום באופן שיטתי הוא בעל אפקט ממשטר, היוצר אצל העובד תחושת מעקב תמידית ופוגע בזכותו לפרטיות, גם כאשר המעקב נעשה אחר פעולותיו במסגרת יום העבודה.

כפועל יוצא, מעסיק יהיה רשאי לעשות שימוש במערכת האוספת נתוני מיקום של עובד רק כאשר מדובר באיסוף נתונים לתכלית לגיטימית וחיונית למקום העבודה, העומדת בדרישת המידתיות. בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין איסקוב¹², קביעת מטרה כוללת וחסרת זיקה לאינטרסים הלגיטימיים של מקום העבודה, לא תוכר כתכלית ראויה למעקב אחר עובד, ולאיסוף ושימוש במידע שהופק מהמעקב. בית הדין אף הבהיר כי אין לבצע מעקב אחר עובד ממניעים פסולים או בלתי מוגדרים.

בנוסף, על המעסיק לבחון תחילה האם סוג העבודה וטיב תפקידו של העובד הם כאלו המצדיקים מעקב אחר נתוני מיקומו¹³. ככלל, יהיה קשה להצביע על אינטרס של המעסיק שבכוחו להצדיק איסוף רציף של נתוני מיקום, ככל שמדובר בעובד שעיקר עבודתו בפעילות משרדית רגילה. ההנחה היא שבמקרה כזה, יש לעובד ציפייה סבירה שהמעסיק לא יעשה שימוש במערכות האוספות נתוני מיקום אודותיו. מובן כי במצב שכזה, איסוף נתוני מיקום באמצעות אפליקציה ייעודית, הוא פוגעני יותר ביחס לאיסופם באמצעות רכב השייך למקום העבודה, שכן עובד בתפקיד משרדי על פי רוב אינו עושה שימוש שוטף ברכב במסגרת תפקידו.

על מנת לצמצם את הפגיעה האפשרית בפרטיות העובדים, ובהתאם לדרישת המידתיות, יש לבחון טרם השימוש במערכת לאיסוף נתוני מיקום האם האמצעי משרת את התכלית המבוקשת. כך למשל, יהיה קשה להצביע על הצדקה לאיסוף נתוני מיקום של רכבי המעסיק המותרים בשימוש פרטי, כאשר האיסוף נעשה מעבר לשעות העבודה¹⁴. כמו כן יש לבחון האם קיימות חלופות אחרות שפגיעתן בפרטיות פחותה:

¹¹ עניין איסקוב, לעיל ה"ש 2, פסקה 22 לפסק הדין.

¹² עניין איסקוב, לעיל ה"ש 2, פסקה 20 לפסק הדין.

¹³ יצוין כי הפסיקה הכירה בצורך של מעסיק, בתפקידים המתאפיינים בניידות גבוהה כגון סוכן נוסע, לפקח אחר שעות העבודה של העובד גם באמצעים טכנולוגיים. ראו למשל ע"ע (ארצי) 40711-04-17 פ"ש תעשיות פרמצבטיות נ' שטר (פורסם בנבו, 4.3.2018).

¹⁴ הרשות ערה לפסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע בס"ק 1026/06 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' תש"ן תשתיות נפט ואנרגיה בע"מ (פורסם בנבו, 18.9.2006), שם נקבע כי שימוש המעסיק בנתונים ממערכת איתוראן ברכבו של העובד ביחס לשעות העבודה, אינו מהווה פגיעה בפרטיות, ולפסיקה שאזכרה פסק דין זה. עם זאת, עמדת הרשות היא שלנוכח ההלכות שנפסקו לאחרונה בבית המשפט העליון בעניין רגישותם של נתוני מיקום (ראו לעיל ה"ש 5 ו-7), יש להציב את נקודת האיזון בהתאם למפורט במסמך זה.





כך לדוגמה, תכנון המערכת באופן שתבחן רק את הימצאות העובד בנקודות ציון גיאוגרפיות ספציפיות הרלבנטיות לביצוע העבודה, שתיקבענה מראש (כגון המקום או האזור המיועד למתן השירות בזמן שעות העבודה הקבועות), מבלי לנטר את מסלול נסיעתו של העובד אל אותן נקודות ציון. דוגמה נוספת היא מתן אפשרות לעובד להודיע מראש על הצורך להגיע למקום פרטי במהלך שעות העבודה (דוגמת מרפאה, בית חולים או פעילות פרטית אחרת) באופן שיביא להפסקת ניטור מיקומו בפרק זמן זה. כמו כן, ניתן לעצב את המערכת כך ששמירת הנתונים תתבצע באופן מוצפן או לא מזוהה. פתיחת ההצפנה או הזיהוי יעשו רק בתנאים מוגדרים שנקבעו והובאו לידיעת העובדים מראש, כגון תלונה על כך שהעובד לא הגיע למקום בו היה עליו לתת שירות.

כמו כן, יש לבחון האם התועלת המופקת ממערכת האיסוף, לאור המאפיינים הספציפיים והייחודיים של מקום העבודה, עולה על הפגיעה בזכות העובד לפרטיות.

ככל שקיימת תכלית לגיטימית וחיונית למקום העבודה, העומדת בדרישת המידתיות, והמעסיק בוחר לעשות שימוש במערכת האוספת נתוני מיקום, עליו לעמוד בתנאים הבאים:

1. בהתאם לעקרונות צמידות המטרה המוגדר בסעיפים 9)2 ו-8)ב לחוק הגנת הפרטיות, המעסיק אינו רשאי לעשות במידע כל שימוש החורג מן המטרה הראשונית לשמה נאסף. על המעסיק לקבוע מראש מהן מטרות השימוש במידע שייאסף, לאחר בחינת עקרונות המידתיות כאמור לעיל. לאחר מכן, על המעסיק לגבש מדיניות ברורה, אשר תוצג בפני העובדים. כאמור, מטרת שימוש כוללנית וחסרת זיקה לאינטרסים הלגיטימיים של מקום העבודה, אינה עומדת באמות המידה שנקבעו בפסק הדין בעניין **איסקוב**.
2. על המעסיק לנהוג בשקיפות מלאה כלפי העובדים ולהביא לידיעתם בפירוט, בבירור ובבהירות, טרם תחילת איסוף המידע והשימוש בו, את כללי המדיניות הנוהגת בנוגע להיקף השימוש בנתוני המיקום שייאספו, לרבות מטרות השימוש שיעשה בהם, טווח השעות בהן מופעלת מערכת האיסוף, משך שמירת המידע, אילו בעלי תפקידים יהיו מורשים לצפות במידע ועוד. דרישה זו עולה גם מהוראת סעיף 11 לחוק הגנת הפרטיות.
3. בשל העובדה שמדובר באמצעי מעקב המלווה את העובד לאורך כל שעות עבודתו, גם מחוץ לחצרי המעסיק, עמדת הרשות להגנת הפרטיות היא כי נדרשת הסכמה ספציפית של העובד לסוגיית איסוף נתוני המיקום¹⁵. יובהר, כי ההסכמה צריכה להיות מותאמת ומוגבלת אך ורק למטרה שלשמה התבקשה. כך למשל, הסכמה להתקנת מכשיר איתור ברכב למניעת גניבות, אינה כוללת במשתמע הסכמה לאיסוף נתוני המיקום של המשתמשים ברכב, על ידי המעסיק¹⁶.

¹⁵ להשוואה ראו פסק הדין בעס"ק (ארצי) 7541-04-14 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב המשולש הדרומי - עיריית קלנסווה** (פורסם בנבו, 15.03.2017), פסקה 149.

¹⁶ ראו גם מיכאל בירנהק "מעקב בעבודה: טיילור, בנת'האם והזכות לפרטיות" **עבודה חברה ומשפט** יב (2010), 64.



4. יש להימנע מאיסוף נתוני מיקום של עובד מחוץ לשעות העבודה בפועל, וקשה לחשוב על מקרה שבו איסוף זה יעמוד בדרישת המידתיות ובמבחן התכלית הלגיטימית. זאת, בין שמדובר באיסוף נתוני מיקום באמצעות אפליקציה ייעודית, ובין שמדובר באיכון רכב שהמעסיק התיר לעובד לעשות בו שימוש מעבר לשעות העבודה. יצוין, כי איסוף נתוני המיקום של הרכב מחוץ לשעות העבודה בפועל או בעת שימוש בו למטרה שאינה קשורה לעבודה, עשוי להביא הלכה למעשה לאיסוף מידע אישי על אודות בני משפחתו של העובד.
5. על המעסיק לעמוד בדרישות אבטחת המידע שנאסף במסגרת השימוש במערכת בהתאם להוראות תקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע), התשע"ז-2017¹⁷ (להלן: "התקנות"). כאמור, הנתונים הנאספים במסגרת שימוש במערכות אלה הם בגדר מידע רגיש ביותר ולכן, על מנת לאבטחו כראוי, יש לוודא כי בהתאם לתקנות, ניהול הרשאות הגישה למידע נעשה בהתאם לדרישות הדין ובהתאם למטרת שהוגדרה מראש לשימוש במידע, תוך הקפדה על זיהוי ואימות של בעלי ההרשאות. כמו כן, על מעסיק המתקשר עם גורם חיצוני לצורך איסוף, עיבוד או אחסון המידע, לוודא כי הוא עומד בהוראות תקנה 15 לתקנות. נזכיר, כי לעובד זכות לעיין במידע שנאסף אודותיו במסגרת השימוש במערכת, בהתאם להוראות סעיף 13 לחוק הגנת הפרטיות.

¹⁷ ראו בפרט תקנה 7 לתקנות הגנת הפרטיות (אבטחת מידע), התשע"ז-2017 (אבטחת מידע בניהול כוח אדם); תקנה 8 (ניהול הרשאות גישה); תקנה 9 (זיהוי ואימות); תקנה 10 (בקרה ותיעוד גישה).

