

## בין פרטיות לזכויות המעביד

פרטיותו של עובד בדואר האלקטרוני במקום העבודה: הפסיקה

הסותרת וההסכם הקיבוצי / עו"ד עופר רביד

על כל עובד העושה שימוש בדואר האלקטרוני במחשב המעביד לצאת מתוך הנחה, כי בנסיבות מסוימות יהיה רשאי המעביד לעיין בתכתובות אלה. על המעבידים לצאת מתוך הנחה, כי לעובדים אכן חותר לעשות שימוש פרטי גם במחשב המועמד לרשותם, וכי תכתובות פרטיות אלה הן מוגנות, למעט בהתקיים נסיבות מסוימות

**ה**עבידים רבים מספקים לעובדיהם מחשב לצורך ביצוע עבודתם, ואילו עובדים רבים עושים שימוש פרטי במחשבי המעביד, תוך התעלמות מהשאלה האם המעביד יכול ורשאי לעיין (או לחטט) בתכתובות הפרטיות שלהם המבוצעות באמצעות הדואר האלקטרוני.

במאמר שהתפרסם עוד בשנת 2002, התייחס לכך מי שכיהן כנשיא בית הדין הארצי לעבודה, השופט מנחם גולדברג ז"ל. לדבריו, שאלות כדוגמת השאלה האם מעביד רשאי לעיין קוב אחר אתרי האינטרנט שהעובד צופה בהם, והשאלה האם המעביד רשאי לבדוק את הדואר האלקטרוני שהעובד שולח או מקבל, טרם יידונו בפסיקת בתי הדין לעבודה והן ממוינות לשעתן.

לאחרונה, שש שנים לאחר פרסום המאמר, נדרש בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב להחליט האם המטרה מצדיקה את האמצעים והאם מעביד רשאי להציג במסגרת הליך משפטי פטי בו תבע אותו העובד, תכתובת פרטית של העובד אשר בוצעה בדואר האלקטרוני.

### המקרה של אייל שגב ופיתוח העסק המתחרה

באותו מקרה, דנה הרשמת מוניקה מרגלית בהתנגדותו של אייל שגב, אשר תבע את מעבידתו לשעבר, חברת וויזמג'יק בע"מ, להצגת תכתובות פרטיות שלו, אותן הוציאה החברה מתיבת הדואר האלקטרוני שלו.

שגב היה איש מחשבים, אשר כעובדים רבים אחרים מסוגו, קיבל מהחברה מחשב נייד לביצוע עבודתו. הוא חשב, כי החברה אינה רשאית לעיין בהודעות הדואר האלקטרוני שלו ללא הסכמתו המפורשת לכך מראש.

אלא ששגב טעה. למרות שהוא מעולם לא נתן הסכמתו למנהלי החברה לעיין בתיבת הדואר האלקטרוני שלו, בדקה החברה את המיילים אותם שלח ובמסגרת זאת גילתה, לטענתה, כי הוא עסק בפיתוח עסק עצמאי משלו, תוך תחרות במעבידתו ושימוש במידע שלה ללא אישור.

במסגרת הליך משפטי שהתנהל בין החברה לבין שגב, ביקשה החברה להציג את המסמכים אותם מצאה בתיבת הדואר של שגב, והלה התנגד לכך. השאלה המשפטית אשר עמדה בפניו של בית הדין היתה, האם החומר בו מדובר קביל כראיה אם לאו.

בית הדין לעבודה דחה את בקשתו של שגב לפסול את הצגת המסמכים האמורים. הוא קבע, כי בנסיבות המקרה, אפילו אם שגב לא ויתר על זכותו לפרטיות, הרי שהזכות לפרטיות אינה מוחלטת אלא יחסית, ויש לאזן בינה לבין אינטרס המעביד המצדיק פגיעה בפרטיותו של העובד.

בית הדין הוסיף בנושא שגב, כי ייתכנו מקרים בהם תתאפשר הגשת ראיות שהושגו תוך פגיעה בפרטיות, וזאת לאחר בחינתם ושיקול-לם של האינטרסים השונים הקשורים בכך, לפי מבחני המידתיות ונסיבותיהם הספציפיות של המקרה.

### המקרים של טלי איסקוב ורני פישר

החלטתו של בית הדין לא ניתנה בחלל ריק, וקדמו לה שתי החלטות סותרות בסוגייה זאת. בתביעתה של טלי איסקוב עבר כנגד פא"נאיה בע"מ ואח', טענה העובדת, כי פוטרה מעבודתה מחמת הריונה. לטענת החברה, הודעת הפיטורים נמסרה לעובדת לפני היותה בהריון, ולפיכך היא כבר החלה לחפש מקום עבודה חלופי.

להוכחת טענתה ביקשה החברה להציג תוכנית תובת אשר הוצאו מתיבת הדואר האלקטרוני של העובדת, ואשר אמורות היו להצביע על כך שהעובדת שלחה קורות חיים וחפשה עבודה חלופית עד לפני היותה בהריון. העובדת התנגדה להצגת התכתובות, בהתבססה על חוק האזנת סתר ועל חוק הגנת הפרטיות.

בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב (השופטת סיגל דוידוב-מוטולה) דחה את התנגדותה של העובדת ופסק, כי לעובד העושה שימוש פרטי במחשב השייך למעבידו – אין ציפייה סבירה לפרטיות והוא בעצם מסכים לעיון המעביד בחומר המצוי במחשב.

תשעה חודשים מאוחר יותר, נתן בית הדין האיזורי לעבודה בנצרת החלטה בסוגייה דומה. בסכסוך בין רני פישר לבין האגודה השיתופית אפיקי מים, העדיף השופט חיים ארמון את אינטרס הפרטיות של העובד על פני האינטרס של המעביד. לגישתו של השופט ארמון, לכל משתמש ברשת ציפייה סבירה לפרטיות ולמניעת

הגעה לתוכן התכתובות האלקטרונית, כל עוד הוא לא ויתר על כך באופן מפורש. על שתי החלטות הוגשו בקשות רשות ערעור והנושא נדון כיום בפני בית הדין הארצי לעבודה, אליו גם הוגשו עמדת היועץ המשפטי לממשלה ועמדת האגודה לזכויות האזרח.

### ההסכם הקיבוצי: איזון בין האינטרסים השונים

במקביל להליכים המשפטיים, נחתם ביוני 2008 הסכם קיבוצי כללי בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המסדיר את הסוגייה במגזר הפרטי. ההסכם הקיבוצי מנסה לאזן בין האינטרסים השונים.

מצד אחד קובע ההסכם הקיבוצי, כי לעובד יש זכות להשתמש במחשב המעביד, במידתיות ובסבירות, גם לצורך פעולות אישיות שלו שחל עליהן עקרון צנעת הפרט ושאינן קשורות לעבודתו. מצד שני הוא קובע, כי למעביד יש את הזכות לקבוע כללי שימוש או אי שימוש במחשב במקום העבודה, לרבות מדיניות חסימה וניטור, תוך הבאת כללי השימוש לידיעת העובדים.

ההסכם הקיבוצי מאפשר למעביד, בנסיבות המקימות למעסיק סביר סיבה להניח בתום לב, כי העובד עושה במחשב שימוש בלתי חוקי, או שימוש החושף את המעביד לתביעות צד שלישי או שימוש שיש בו כדי לפגוע בעסק – לבצע פעולות לבדיקת שימוש העובד במחשב, באינטרנט או בדואר האלקטרוני והכל במידתיות ובסבירות.

רות, לפרק זמן סביר ותוך צמידות למטרה. ואולם, המעביד אינו רשאי להיכנס לתיבת דואר אישית אשר אינה קשורה לעבודה, הנרשאת כתובת עם שם העובד בלבד, ולקבצים אישיים של העובד, אלא אם ניתנה לכך הסכמת המפורשת של העובד, ולעשות זאת בנוכחותו של העובד אם הלה ביקש זאת.

אמנם, בשלב זה הוראות ההסכם הקיבוצי חלות אך ורק על מעבידים החברים בארגון ני המעבידים שהם צד להסכם ועל עובדיהם. ואולם ההסכם קובע, כי הצדדים יפנו לשר התמ"ת בבקשה להוציא צו הרחבה, המחיל את הוראותיו על כל העובדים והמעבידים בישראל. אם וכאשר יוצא צו הרחבה כאמור (וכיום כלל לא ברור אם אכן תהיה פנייה כזאת), יחולו הוראותיו של ההסכם על כלל המעבידים והעובדים במשק.

לאור האמור נראה, כי למרות שהנושא טרם הוכרע בבית הדין הארצי לעבודה, המדיניות הסבירה היא מדיניות של איזון בין האינטרסים השונים. לפיכך, על כל עובד העושה שימוש בדואר האלקטרוני במחשב המעביד לצאת מתוך הנחה, כי בנסיבות מסוימות יהיה רשאי המעביד לעיין בתכתובות אלה.

מצד שני, על המעבידים לצאת מתוך הנחה, כי לעובדים אכן מותר לעשות שימוש פרטי גם במחשב המועמד לרשותם, וכי תכתובות פרטיות אלה הן מוגנות, למעט בהתקיים נסיבות מסוימות. כפועל יוצא מומלץ, כי מעבידים יש קלו לגבש נהלים וכללים בנושא השימוש במחשבים במקומות העבודה. ///