

מאי 2016

נחום פינברג *

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון **

אלון נוי

אוהד גלעדי

דוד משה

רוני איטח גנט

נטלי קמחי

מאיה גבעון

עדי גבאי

ליאת כהן

טובה שרון

אסף בקר

דניאל כוכבי

קרן זאנה

עודד מזרחי

אורלי חרס

נועה כוכבי

עירית באגון

דניאל שחבר

אלה גלילי-סחר

אבי (אברהם) ססמה

עדי א׳׳גס

אביתר טף

קארין הדר

מיכל לביא

אור איבשיץ

* נוטריון

** חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הגבלת השימוש בתכתובת דואר אלקטרוני של עובד כראיה

לפני מספר ימים ניתנה בבית המשפט העליון החלטה בעניין פסילת ראיה בדמות תכתובת דואר אלקטרוני (להלן: **דוא"ל**) של עובד.

במסגרת ההחלטה נדונה בקשה לפסול שימוש כראיה בתכתובות דוא"ל מתיבת הדוא"ל הפרטית-אישית של עובד לשעבר בחברה, במסגרת תביעה שהגישה החברה כנגד העובד לשעבר. זאת, בין היתר, בטענה כי העתקת הודעות מתיבת דוא"ל פרטית-אישית הינה פגיעה קשה בפרטיותו של העובד לשעבר, ובהתאם לא ניתן לעשות שימוש באותן הודעות כראיות בהליך משפטי. לעומת זאת, החברה טענה בבית המשפט, כי היא רשאית להשתמש בהודעות כראיות, מכיוון שהיא נחשפה להודעות בתום לב ובאופן מקרי, כאשר העובד לשעבר הותיר את תיבת הדוא"ל הפרטית-אישית שלו פתוחה במחשבו בחברה כאשר סיים את עבודתו.

בהחלטתו, כבוד השופט סולברג קבע, כי **מי שהותיר את תיבת הדוא"ל שלו פתוחה על גבי מחשב של אחר לא נתן בכך הסכמה לעיין בהודעותיו, וקיימת חזקה, שאין בכך כדי להעניק רשות לעיין או להעתיק דברים המצויים בתיבה. כמו כן, נקבע כי אין בהעברת הודעות דוא"ל מתיבה עסקית לתיבה פרטית-אישית, בכדי לשנות את אופייה של אותה תיבת דוא"ל.**

לעניין אופן המעקב של מעסיק בדוא"ל של עובדיו, חזר כבוד השופט סולברג על פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בפרשת **איסקוב** (ראו חוזרנו מפברואר 2011), במסגרתה נערכה הבחנה בין תיבת דוא"ל מקצועית, שסופקה לעובד במסגרת העבודה, ובין תיבת דוא"ל אישית-פרטית של העובד. בהתאם לפסיקה האמורה, בכל הנוגע לתיבה מקצועית, נקבע כי למעסיק יש אפשרות מסוימת, לנטר ולעקוב אחרי הודעות המצויות בה, וזאת במסגרת איזון בין האינטרס של המעסיק והזכות לפרטיות של העובד, ובכפוף לעקרונות של שקיפות ומידתיות. לעומת זאת, בכל הנוגע לתיבת דוא"ל אישית-פרטית של העובד, המעסיק כלל אינו רשאי לערוך ניטור או מעקב אחרי תיבת העובד, אלא בהסכמת העובד, וראיות שהושגו בדרך זו (בין באמצעות חדירה לתיבת הדוא"ל של עובד, ובין באמצעות השרת שבבעלות המעסיק במקום העבודה, ללא חדירה בפועל לתיבת האי-מייל הפרטית) אינן קבילות כראיה בהליך משפטי.

לצד זאת, קבע כבוד השופט סולברג, כי אדם שנחשף באופן מקרי ופאסיבי להודעת דוא"ל של אחר עשוי להיות רשאי להעתיק ולהשתמש בהן כראיה, אף ללא צורך בצו שיפוטי. זאת, כתלות בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה לגופו, ובין היתר בהתאם למידת הפגיעה שאליה נחשף בתום לב הנפגע ולמידת הדחיפות שיש בהגנתו על ענייניו. בהקשר זה, נקבע כי במקרה בו מדובר בהודעה שיש בה כדי לעורר חשד מעורפל כלשהו לפגיעה בעניין אישי כשר שלו, על אותו אדם לפנות לקבלת צו שיפוטי לתפיסת הראיה. לעומת זאת, כאשר נחשף אדם באופן מקרי להודעת דוא"ל שממנה עולה בבירור כי הנמען גזל ממנו סכום כסף, הרי שאין צורך בצו שיפוטי, ואותו אדם רשאי להגן על האינטרס הלגיטימי שלו באמצעות הגשת ההודעה כראיה.

לאור האמור, **אנו חוזרים על המלצתנו מחוזרנו מפברואר 2011 למעסיקים העומדים בפני דילמה שמא עובד או עובד לשעבר מעל באמון ו/או הוציא נתונים של החברה: במקרה בו המעסיק נחשף באופן מקרי ו/או פאסיבי לתכתובת דוא"ל במסגרתה התגלתה לו פגיעה משמעותית בענייניו, הדורשת הגנה דחופה, המלצתנו הינה לקבל את עזרת בית הדין באופן מיידי באמצעות הגשת בקשה לצו שיפוטי לחיפוש ותפיסת ראיות (אנטון פילר), המסתמך על ראשית הראיה אליה נחשף המעסיק.**

כרגיל חוזרנו זה הוא לידיעה כללית בלבד, וכל מקרה חייב דיון לגופו.

בברכה,

נ. פינברג ושות', עורכי דין ונוטריון