



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

1 30 אוקטובר 2022
2

לפני:
כב' השופטת מיכל נעים דיבנר
נציג ציבור (מעסיקים) - מר שמואל בר לבב

התובע יוסף (יוסי) פתאל
ע"י ב"כ עו"ד אורית זילוני חדד ו/או שרון לולצי

-

הנתבעות 1. התאחדות משרדי הנסיעות ויועצי התיירות
בישראל
2. חני סובול
ע"י ב"כ עוה"ד אסף ברנזון ו/או בטי אמיר

3

4

פסק דין

5

6

רקע עובדתי

- 7 1. התובע, מר יוסף פתאל, הועסק כמנהל הכללי של הנתבעת 1 (להלן –
8 **ההתאחדות**) החל מיום 1.6.1997 ועד ליום 17.5.2015 (כ-18 שנים). בסמוך
9 לתחילת עבודתו חתם התובע על חוזה העסקה, שהוארך מעת לעת (נספח
10 נת/א1).
- 11 2. כעולה מתכתובות בין הצדדים (נת/2, נת/3), התובע הודיע להתאחדות בחודש
12 11/2014 על כוונתו לעזוב על מנת להתחיל לעבוד כמנכ"ל לשכת מארגני
13 התיירות הנכנסת לישראל (להלן – **לשכת התיירות**). בפועל, התובע סיים את
14 עבודתו ביום 17.5.2015 וביום 30.5.2015 חתם על "כתב קבלה, שחרור ושמירת
15 זכויות" (נספח נת/ב1), לפיו, בין היתר, הצהיר התובע כי אין לו תביעות או
16 טענות או דרישות כנגד ההתאחדות או מי מטעמה.
- 17 3. הנתבעת 2, גב' חני סובול (להלן – **גב' סובול** או **המנכ"לית**), החליפה את התובע
18 בתפקידו בהתאחדות והיא סיימה את תפקידה בחודש 12/2019.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

4. לאחר סיום עבודתו של התובע בהתאחדות, הוא החל אכן לעבוד כמנכ"ל לשכת התיירות. לשכת התיירות הינה חברה ב"פדרציית ארגוני סוכני הנסיעות העולמית" (UFTAA. להלן – **הפדרציה**), שהינה ארגון בינלאומי להתאחדויות סוכני נסיעות ממדינות שונות בעולם ומהווה גוף מוכר ויציג לענייני סוכני הנסיעות מול ארגון חברות התעופה הבינלאומי IATA (להלן – **יאטה**). בנוסף לתפקידו כמנכ"ל לשכת התיירות ומתוקף חברותה של זו בפדרציה, נבחר התובע גם לתפקיד סגן נשיא הפדרציה.
- ההתאחדות היתה חברה בפדרציה, לפחות כל עוד התובע היה מנכ"ל ההתאחדות, אך מאוחר יותר פרשה ממנה (עמ' 13, ש' 13).
5. במהלך תקופת עבודתו של התובע בהתאחדות, הוקצו לו שתי תיבות דואר אלקטרוני הנושאות את שמו, באתר (domain) של ההתאחדות: האחת yossi@ittaa.org.il (להלן – **תיבת הדוא"ל**) והשנייה yossi@ittaa.org. התביעה שבפנינו עוסקת רק בתיבת הדוא"ל והצדדים לא טענו בפנינו דבר ביחס לתיבה השנייה. תיבת הדוא"ל לא נסגרה עם סיום תפקידו של התובע בהתאחדות. מעדותה של המנכ"לית בפנינו עלה כי הוגדר בה כלל לפיו, כל ההודעות שנשלחו לכתובת זו לאחר סיום עבודתו של התובע בהתאחדות, הועברו ישירות אל תיבת הדוא"ל של המנכ"לית (עמ' 19, ש' 11).
- כבר נאמר כי תיבת דוא"ל זו מונחת במרכז המחלוקת שהובאה לפתחנו.
6. ביום 22.6.2015 נשלח אל התובע מכתב מטעם ההתאחדות (נת/2) בו היא הלינה על הפרות שונות, לכאורה, של חוזה עבודתו של התובע, שאינן רלוונטיות לענייננו. ולענייננו - נרשם במכתב, כי הסתבר להתאחדות שתיבות הדוא"ל, בהן השתמש התובע בעבודתו, נותרו ריקות ולא כוללות את קבצי הדואר שאמורים להיות בהן, למרות שמדובר בנכסים של ההתאחדות. ההתאחדות דרשה מהתובע, בין היתר, להחזיר לתיבת הדוא"ל שלה את כל הקבצים שנמחקו או הועברו על ידו. התובע השיב למכתב זה ביום 26.6.2015 (נת/3) תוך שדחה את כל הטענות שהופנו כלפיו. לעניין תיבת הדוא"ל, השיב התובע כי הוא התנהל בתיבת דוא"ל פרטית, על דעת ובידיעת יו"ר ההתאחדות וכל ההתכתבות המקצועית הרלוונטית מצויה בתיקי ההתאחדות בעותקים קשיחים. עוד הוסיף שככל שיו"ר ההתאחדות יפנה אל התובע בעניין זה, הוא ישמח לשתף עמו פעולה. לא הוצגה בפנינו המשך ההדברות בעניין זה, אם כלל הייתה כזו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

- 1 7. לאחר סיום עבודת התובע בהתאחדות, הצטרפה האחרונה כחברה בהתאחדות
2 סוכני הנסיעות האירופית, ECTAA (להלן- **ההתאחדות האירופית**), שהינה
3 קבוצה של סוכני נסיעות ומפעילי טיולים באיחוד האירופי.
- 4 8. כאמור, מתוקף תפקידו כמנכ"ל לשכת התיירות, נבחר התובע לכהן כסגן נשיא
5 בפדרציה. ביום 7.11.2017 שלח התובע הודעה מתיבת דוא"ל פרטית שלו
6 ב Gmail אל יו"ר יאטה, מר כריס גילבי (להלן- **מר גילבי**), אליה צירף טיוטת
7 מכתב שכתב במסגרת תפקידו כסגן נשיא הפדרציה. התובע ביקש ממר גילבי
8 להעיר הערותיו בנוגע לאותו מכתב. לאחר יומיים, ביום 9.11.2017, השיב מר
9 גילבי לתובע במייל חוזר. הודעתו של מר גילבי נשלחה לא רק אל כתובת ה-
10 Gmail של התובע, ממנה נשלחה ההודעה המקורית, אלא גם אל תיבת הדוא"ל
11 עמה עבד התובע בהתאחדות וכך הגיעה ההתכתבות גם לידיעת המנכ"לית.
12 התובע הודה למר גילבי על תשובתו במייל נוסף, אשר אף הוא נשלח לתיבת
13 הדוא"ל בהתאחדות.
- 14 (להלן – **ההתכתבות עם גילבי**, נספח 3 לתצהיר התובע)
- 15 9. לפי עדותה של המנכ"לית, היא הציגה את ההתכתבות עם גילבי בפני היועצת
16 המשפטית של ההתאחדות וועד ההתאחדות (עמ' 19, ש' 21) ובהמשך הביאה
17 אותה לידיעתו של מנכ"ל ההתאחדות האירופית, מר מישל דה בלסט.
- 18 10. מספר חודשים לאחר מכן, ככל הנראה בחודש 5/2018, התקיימה ועידה
19 במשרדי יאטה במדריד, במסגרתה הטיח מנכ"ל ההתאחדות האירופית בתובע
20 כי הוא מקיים קשר בלתי הולם עם מר גילבי ובהמשך חשף בפני התובע כי
21 דברים אלו מבוססים על ההתכתבות עם גילבי, שהגיעה לידי מנכ"ל
22 ההתאחדות האירופית (כאמור – מההתאחדות) (סעיף 12 לתצהיר התובע).
- 23 11. על רקע דברים אלו, ולאחר שהצדדים באו בדברים על מנת להסדיר את
24 המחלוקת ביניהם בהסכמה, אך ללא הצלחה, הוגשה התביעה שבפנינו.
- 25 **עיקרי ההליך שלפנינו**
- 26 12. ביום 11.1.2022 התקיים דיון הוכחות בתיק בו נחקרו עדי התביעה ועדי ההגנה.
27 התובע העיד כעד יחיד מטעם התביעה והנתבעת 2 העידה כעדה יחידה מטעם
28 ההגנה.
- 29 13. הצדדים סיכמו טענותיהם בכתב ונתייחס אל עיקריהן, כאשר נדון להלן בעילות
30 התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

הסעדים המבוקשים

- 1
- 2 14. הסעדים המבוקשים על פי כתב התביעה הינם כדלקמן:
- 3 א. פיצוי בסך 50,000 ₪, בגין הפרת חובות האמון, הנאמנות ועגמת נפש
- 4 מכוח משפט העבודה.
- 5 ב. פיצוי בסך 50,000 ₪, בגין הפרת סעיף 4 לחוק הגנת הפרטיות,
- 6 התשמ"א-1981 (להלן – **חוק הגנת הפרטיות**).
- 7 ג. פיצוי בסך 30,000 ₪ בגין הפרת חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965
- 8 (להלן- **חוק איסור לשון הרע**).
- 9 ד. פיצוי בסך 30,000 ₪ בגין הפרת חוק האזנת סתר, תשל"ט-1979 (להלן
- 10 – **חוק האזנת סתר**).
- 11 ה. צו המצהיר כי הנתבעות הפרו את הוראות חוק הגנת הפרטיות; צו
- 12 המורה לנתבעות לסגור באופן מוחלט את תיבת הדוא"ל ומחיקתה
- 13 באופן סופי כולל תוכנה, כך שכל גורם השולח לכתובת דוא"ל זו מייל
- 14 יקבל מענה אוטומטי שהתיבה אינה זמינה ואינה פעילה.
- 15 ו. צו עשה המורה למומחה שימונה על ידי בית הדין הנכבד לבדוק ולוודא
- 16 שהנתבעות אכן פעלו בהתאם לצו שניתן.

דיון והכרעה

- 17
- 18 15. לאחר שעיינו בכלל טענות הצדדים וחומר הראיות שבפנינו הגענו לכלל מסקנה
- 19 כי למעט הסעד המבוקש ביחס לסגירת תיבת הדוא"ל, אין להיעתר ליתר
- 20 הסעדים שהתבקשו בכתב התביעה.
- 21

הוכח כי תיבת הדוא"ל נותרה פעילה בידיעת התובע ומטעמים לגיטימיים

- 22
- 23 16. אין חולק כי מדובר בתיבת דוא"ל המצויה באתר של ההתאחדות ומשכך,
- 24 מדובר בתיבת דוא"ל בבעלותה המלאה של ההתאחדות. התובע אינו טוען
- 25 אחרת. בסיכומיו הוא מאשר כי מדובר בתיבת דוא"ל "בבעלות המעסיק
- 26 ושלאורך השנים נעשה בה גם שימוש פרטי ע"י התובע" (סעיף 6. ההדגשה אינה
- 27 במקור). מכאן, שאף לפי טענת התובע מדובר בתיבה שהוא קיבל בה זכות
- 28 שימוש בלבד. מאליה עולה המסקנה כי זכות השימוש בתיבת הדוא"ל ניתנה
- 29 לתובע למשך תקופת העסקתו ולא מעבר לה, ואף הוא אינו טוען אחרת.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

17. אף שתיבת הדוא"ל הינה בבעלות המעסיק, לעובד יתכנו זכויות קנייניות בחומרים המצויים בה, ודאי כאשר מדובר בתיבה בה הותר לו לבצע שימוש פרטי במקביל לשימוש לצרכי עבודה, כמו במקרה דנן. אלא שכעולה מעדותה של גבי סובול, עם סיום עבודתו בהתאחדות מחק התובע את כל תכולתה של תיבת הדוא"ל. הדברים נטענו בסעיף 9 לתצהירה, שלא נסתר ואף נתמך בהתכתבות בין הצדדים לאחר סיום עבודתו של התובע, כמפורט לעיל. משכך – נכון למועד סיום יחסי עובד ומעסיק תיבת הדוא"ל נותרה ריקה לחלוטין, כך שלא נותר בה דבר אף מענייניו הפרטיים של התובע ככל שהיו בה והתובע אינו טוען אחרת.
18. בנסיבות אלו, ומשהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, תיבת הדוא"ל נותרה בבעלותה המלאה והבלעדית של ההתאחדות, מבלי שלתובע יש זכות לעשות בה שימוש נוסף כעובד ההתאחדות.
19. התובע מייחס חשיבות לעובדה שהתיבה נשאה את שמו הפרטי (Yossi), אך לא טוען כי הדבר מקים לו בעלות או חזקה כלשהי בתיבה. טענתו היחידה היא למעשה, שמכיוון שמדובר בתיבה הנושאת את שמו ומזוהה עמו, ההתאחדות נדרשה לסגור את התיבה לאחר סיום עבודתו ולא לעשות בה שימוש נוסף. השאלה האם מעסיק מחויב לסגור תיבת דוא"ל שהועמדה לשימוש של עובד שסיים עבודתו, היא שאלה מורכבת ורבת היבטים: האם קיימת מניעה כי מעסיק יעביר תיבת דוא"ל שהשם שלה הוא Yossi (כמו במקרה דנן) מעובד אחד בשם יוסי לעובד אחר בשם זה? האם מעסיק מחויב לסגור תיבת דוא"ל לאחר שעובד שהשתמש בה במהלך עבודתו סיים לעבוד אצלו? האם קיימת הבחנה לעניין זה בין תיבה מקצועית לבין תיבה מעורבת (כהגדרתן בע"ע (ארצי) 8/90 טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח', מיום 8.2.2011. להלן – עניין איסקוב)? האם יש להגדיר פרק זמן סביר בו התיבה תיוותר פתוחה, בהתאם לצרכי מי מהצדדים? שאלות אלו ורבות אחרות עולות בהקשר זה, אולם איננו סבורים כי אנו נדרשים להן לצורכי התיק דנן. זאת שכן די לנו בנסיבות העניין הייחודיות שבפנינו, בהן הוכחה ידיעת התובע כי התיבה נותרת פתוחה והוכחו צרכי ההתאחדות בהמשך פעילות התיבה, בכדי לקבוע שלא נפל פגם בהתנהלות ההתאחדות בהקשר זה, הכל כפי שנפרט להלן.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

20. תחילה, חרף טענת התובע כי "נדהם לגלות" שתיבת הדוא"ל לא נסגרה (לדוגמא, סעיף 15 לתצהירו), הוכח בפנינו בבירור, כי התובע ידע שהתיבה ממשיכה להיות פעילה ולפחות עד שנת 2018 לא נקט בכל צעד לסגירתה.
21. כך, כעולה מהראיות, ביום 14.10.2015 העבירה המנכ"לית אל התובע מייל שהתקבל בתיבת הדוא"ל בעניין "תביעת עיריית יהוד-נווה מונוסון" וביררה עמו האם מדובר בנושא של ההתאחדות או בנושא פרטי. עוד הוסיפה כי אם מדובר בנושא פרטי "כדאי שתעדכן את המייל". התובע השיב לה בו ביום, כי מדובר בעניין פרטי והוסיף "תבררי בבקשה עם קובי (יו"ר ההתאחדות, מ.ג.ד.) אם לא הגיע הזמן לסגור את התיבה הזאת כמעט שנה אחרי שהודעתני על סיום" (נת/4). מעדותה של המנכ"לית בפנינו עלה כי היא שוחחה בעניין עם יו"ר ההתאחדות והוחלט להשאיר את תיבת הדוא"ל פתוחה (עמ' 24, ש' 31-26).
- התובע לא טען בפנינו כי פנה פעם נוספת להתאחדות בבקשה לסגירת תיבת הדוא"ל לאחר ההודעה ששלח למנכ"לית ביום 14.10.2015, או כי פעל בכל דרך לבדוק האם נסגרה.
22. העובדה שהתובע ידע, לכל המאוחר ביום 14.10.2015, שהתיבה פתוחה ומנוטרת על ידי ההתאחדות – לאחר סיום יחסי העבודה – ולא נקט בכל פעולה לסגירתה, אף שידע כי לעיתים מתקבל בה דואר פרטי עבורו (סעיף 11 לתצהיר גב' סובול ונספח נת/4), מלמדת על הסכמתו למצב דברים זה ולכל הפחות מקימה כלפיו מניעות מלטעון בדיעבד כנגד הותרת התיבה פתוחה לאחר סיום עבודתו.
- נעיר, כי בסעיף 25 לסיכומיהן הפנו הנתבעות להודעות מייל נוספות של התובע אל גב' סובול, מתאריכים 14.10.2015 ו-29.11.2015, מהן עולה כי היה מודע לכך שגב' סובול מקבלת לעיתים הודעות מייל פרטיות שלו ורק מבקש ממנה לעדכן אותו כשאלה מגיעות. הנתבעות הפנו לנת/4, אך לא מצאנו מיילים אלו במסגרת מוצג נת/1 שנסרק. מנגד, התובע לא הגיש סיכומי תשובה בהם הכחיש זאת. מכל מקום, גם אם הודעות מייל אלו עשויות לתמוך בקביעתנו, היא עומדת בעינה גם בלעדיהן.
23. אשר להתאחדות – היא הסבירה כי החליטה להותיר את התיבה פתוחה ולקבוע בה כלל (Rule), לפיו כל ההודעות שנשלחות אליה מועברות לתיבת הדוא"ל של המנכ"לית המחליפה (עמ' 19, ש' 11), לצרכיה המקצועיים בגין הנסיבות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

- 1 הייחודיות של סיום תפקידו של התובע. גבי סובול הסבירה את הצורך בכך
2 בדברים הבאים :
- 3 **"...הדבר נבע מרצון ליצור המשכיות בשל החפיפה הלקויה של התובע ועל**
4 **מנת לקבל מיילים מאיגודים מקצועיים בעולם ואנשי קשר, שלא בוצעה**
5 **חפיפה והפנייה אליהם בצורה מסודרת. בין היתר, לאור העובדה שהתובע**
6 **רוקן את תיבת הדואר האלקטרוני ולא ניתן היה לאתר אנשי קשר על מנת**
7 **להודיע להם על חילופי הגברי"** (סעיף 10 לתצהירה)
- 8 התובע לא סתר את טענותיה של גבי סובול בהקשר זה והדברים עולים גם .24
9 מההתכתבות בין באי כוח הצדדים מחודש 6/2015, בסמוך לאחר סיום תפקידו
10 של התובע בהתאחדות, כפי שפורט לעיל. התובע לא טען אחרת ולא סתר את
11 טענת ההתאחדות שהוא עזב את תפקידו כמנכ"ל לאחר כ-18 שנות עבודה, ללא
12 שביצע חפיפה מסודרת ומבלי שהעביר את התכנים הרלוונטיים להמשכיות
13 בתפקיד למחליפתו. יתרה מכך, התובע אף לא הכחיש שמחק את כל תוכן של
14 תיבות הדוא"ל עימן עבד, אף שהוא עצמן מגדירן כתיבות מעורבות, היינו
15 כוללות חומרים מקצועיים השייכים למעסיק.
- 16 הדברים מקבלים משנה תוקף לנוכח הוותק הרב של התובע והתפקיד הבכיר .25
17 שמילא בהתאחדות, שילוב אשר ללא ספק גרם ברבות השנים לזיהוי של
18 גורמים חיצוניים בין תיבת הדוא"ל עמה עבד המנכ"ל לבין הכתובת של
19 ההתאחדות. בנסיבות אלו, עדותה של גבי סובול, לפיה גם לאחר סיום תפקידו
20 של התובע המשיכו להגיע לתיבת הדוא"ל דברי דואר מהותיים לעבודת
21 ההתאחדות, הינה סבירה והגיונית וממילא לא נסתרה. אדרבא – התובע עצמו
22 גילה דעתו שהוא מבין את הצורך בהותרת התיבה פתוחה, כאשר לא עמד על
23 סגירתה.
- 24 **אנו קובעים אפוא, כי החלטה של ההתאחדות לשמור על תיבת הדוא"ל פעילה** .26
25 **ולהמשיך לנטר אותה לאחר סיום תפקידו של התובע, על מנת להמשיך ולקבל**
26 **הודעות שנשלחו לאותה תיבת דוא"ל, הינה החלטה סבירה ולגיטימית, לנוכח**
27 **מכלול הנסיבות שהוצג בפנינו. משהתובע היה מודע לכך ולא העלה כל**
28 **התנגדות, אנו קובעים כי הדבר נעשה אף בהסכמתו בזמן אמת וכי הוא מנוע**
29 **מלטעון אחרת בדיעבד.**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

27. לאור מסקנה זו, ולנוכח "כתב קבלה, שחרור ושמידת זכויות" (נספח נת/ב1), לפיו, בין היתר, הצהיר התובע כי אין לו תביעות או טענות או דרישות כנגד ההתאחדות או מי מטעמה, נכון למועד סיום עבודתו, אנו קובעים כי לא הוכחה בפנינו הפרת זכות של התובע לעת סיום יחסי העבודה בין הצדדים.

סמכות בית הדין לעבודה לדון באירועים שאירעו לאחר סיום יחסי עובד ומעסיק

28. סעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 (להלן – חוק בית הדין לעבודה), קובע, בין היתר, כך (ההדגשה אינה במקור):

"24. (א) לבית דין אזורי תהא סמכות ייחודית לדון –
 (1) בתובענות בין עובד או חליפו למעסיק או חליפו שעילתן ביחסי עבודה, לרבות השאלה בדבר עצם קיום יחסי עבודה ולמעט תובענה שעילתה בפקודת הנזיקין [נוסח חדש];
 (א1) בתובענה שעילתה במשא ומתן לקראת כריתתו של חוזה ליצירת יחסי עבודה, בתובענה שעילתה בחוזה כאמור לפני שנוצרו יחסי עבודה או לאחר שנסתיימו יחסים כאמור, או בתובענה שעילתה בקבלת אדם לעבודה או באי-קבלתו;
 "....

29. סעיף 24(א1), מורה אפוא כי בית הדין לעבודה מוסמך לדון בתובענה שעילתה בחוזה עבודה גם לאחר שנסתיימו יחסי העבודה. יחד עם זאת, נדרש כי עילתה של התביעה תהא ביחסי עבודה, היינו על התובע להצביע על עילה בעלת זיקה ליחסי העבודה שהתקיימו בין הצדדים ולא די שיחסים כאמור התקיימו בעבר. בהקשר זה, מפנות הנתבעות בסיכומיהן לטענות התובע בכתב התביעה, לפיהן ההתכתבות עם גילבי הייתה ממוענת אל התובע באופן אישי "ללא כל קשר לתפקידו בעבר בנתבעת" (סעיף 15 לכתב התביעה; סעיף 5 לסיכומי הנתבעות).

30. המקרה שבפנינו הוא גבולי: מחד גיסא, התובע טוען להפרת פרטיותו זמן רב לאחר יחסי העבודה בנסיבות בהן קבענו כי ידע והסכים לניטור תיבת הדוא"ל על ידי ההתאחדות לאחר סיום עבודתו והתובע עצמו טוען כי מדובר בתכתובת פרטית שאינה בעלת זיקה לעבודתו בהתאחדות – צירוף דברים זה יכול להצביע על כך שכל פעולה שנעשתה על ידי ההתאחדות לאחר תקופת העבודה, ודאי בחלוף שנים לאחר סיום עבודתו, גם אם בהקשר לתיבת דוא"ל ששימשה את התובע במהלך תקופת העבודה, אינה בעלת זיקה ליחסי העבודה ששררו בין



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

1 הצדדים בעבר. מאידך גיסא, ניתן לקבוע כי אף אם לעת סיום עבודתו נתן
2 התובע הסכמתו לניטור תיבת הדוא"ל על ידי ההתאחדות, היה זה לצרכיה
3 המקצועיים בלבד ולא הייתה בכך הסכמה לעיון ובוודאי לא לשימוש
4 בתכתובות פרטיות/אישיות של התובע, ולכן יש לבחון האם התנהגות
5 ההתאחדות, בקשר עם ההתכתבות עם גילבי, מהווה הפרה של הסכמות
6 הצדדים נכון למועד סיום יחסי העבודה ביניהם.
7 בשים לב לכך שהתיק התברר בפנינו במלואו, ולא רק בשאלת הסמכות 31.
8 העניינית, לנוכח ההיבטים השונים שיש לשאלת הסמכות כמפורט לעיל, לנוכח
9 הלכה הפסוקה לפיה "פרשנות הוראותיו של חוק בית הדין לעבודה באופן
10 שמונע את פיצול הדיון תהיה בדרך כלל עדיפה, ככל שהיא עולה בקנה אחד עם
11 לשון החוק ותכליתו" (רע"א 2407/14 רוחם נ' אג'נס פרנס פרס (14.10.2015)
12 סעיף 36 והאסמכתאות שם), ומטעמי יעילות דיונית, אנו סבורים כי יש לדון
13 בתביעה לגופה ולפיכך, נפנה לבחון האם ההתאחדות הפרה בהתנהגותה את
14 זכויותיו של התובע.
15

חוק הגנת הפרטיות – סמכות עניינית

16
17 32. בין הצדדים מחלוקת בשאלת סמכותו של בית הדין לעבודה לדון בתביעות
18 שעילתן בחוק הגנת הפרטיות.
19 33. כפי שצוטט לעיל, סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה מחריג מגדר סמכותו
20 של בית דין זה תובענות שעילתן בפקודת הנזיקין [נוסח חדש], כאשר בסעיף 4
21 לחוק הגנת הפרטיות נקבע כי פגיעה בפרטיות היא עוולה אזרחית אשר הוראות
22 פקודת הנזיקין יחולו עליה. בנוסף, חוק בית הדין לעבודה מונה במפורש את
23 הסעיפים מתוך פקודת הנזיקין אשר מצויים בסמכות בית הדין לעבודה (סעיף
24 24(א)(ב1)) וכן מונה במפורש את סמכותו של בית הדין לעבודה לדון בתביעות
25 מכוח חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965 (סעיף 24(א)(ד1)).
26 34. מכלל הן נשמע הלאו, כך שלבית הדין לעבודה לא הוקנתה סמכות עניינית לדון
27 במישרין בתביעות מכוח חוק הגנת הפרטיות.
28 35. התובע טען כי "בית הדין פוסק פיצויים בגין הפרת חוק הגנת הפרטיות" כעניין
29 שבשגרה" (סעיף 50 לסיכומיו) והפנה לפסקי דין שונים בהקשר זה, אך פסקי
30 הדין אליהם הפנה אינם תומכים במובהק בטענתו. נתייחס אליהם להלן:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

1 בעניין איסקוב, אמנם נקבע כי (ההדגשות במקור):

2 **"הערך החוקתי-אובייקטיבי לפרטיות והזכות החוקית לפרטיות**

3 **בחוק הגנת הפרטיות מהווים את זכותו של העובד לפרטיות**

4 **במקום העבודה (להלן: הזכות לפרטיות במקום העבודה או**

5 **הזכות לפרטיות). בה במידה הערך החוקתי-אובייקטיבי לכבוד**

6 **מהווה את זכותו של העובד לכבוד במקום העבודה (להלן: הזכות**

7 **לכבוד)"**

8

9 ובהמשך אף הוסיף וקבע כי:

10 "תחולתן של ... הגנות נוספות מכח חוק הגנת הפרטיות תהא

11 בדווקנות ובצמצום ותוכר בנסיבות חריגות בלבד".

12

13 בהתאם, אף הורה בית הדין הארצי לעבודה על פסילתן של ראיות מסוימות, על

14 יסוד סעיף 32 לחוק הגנת הפרטיות. יחד עם זאת, עולה מפסק הדין כי טענת

15 סמכות עניינית לדון בתביעה מכוח חוק הגנת הפרטיות לא עלתה בפני בית הדין

16 הארצי והוא אף לא דן בה מיוזמתו.

17 פסק דין נוסף שהזכיר התובע בסיכומיו, עוסק אף הוא בחוק הגנת הפרטיות,

18 אך מבלי לדון בשאלת הסמכות העניינית (סע"ש (ת"א) 1018-10-17, מיום

19 23.2.2020, מותב בראשות הש' דאז י. זלמנוביץ-גיסין). בפסק דין אחר שהזכיר

20 התובע (סע"ש (ת"א) 20739-08-16, מיום 16.11.2020, מותב בראשות הש' א.

21 דגן-טוכמכר), נקבע כי "הכלל הוא שעילות תביעה נזיקיות אינן בסמכות בית

22 הדין, למעט אותן העוולות שצוינו במפורש בסעיף 24(1)(ב) (לחוק בית הדין

23 לעבודה, מ.נ.ד.)" ובית הדין אף הפנה לפסיקות אזוריות נוספות, הקובעות כי

24 בית הדין האזורי לעבודה אינו מוסמך ליתן סעד מכוח חוק הגנת הפרטיות (ראו

25 שם, בסעיף 254). לצד זאת, נקבע שם כי: "העדר הסמכות הינה בהיבט מתן

26 הסעד במסגרת תביעה נזיקית בלבד, זאת בהבחנה משאר ההיבטים הקשורים

27 בשמירה והגנה על הפרטיות במערכת יחסי עובד ומעביד".

28 כך, גם התובע ביסס את עילת התביעה, לא רק על חוק הגנת הפרטיות, אלא גם

29 על הפרת סעיף 7 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, הקובע את זכותו של כל

30 אדם לפרטיות (סעיף 26 לכתב התביעה) וטען כי לכל הפחות יש לדון בזכויותיו

31 הנטענות בהתאם לחובות הנאמנות, ההגיונות ותום הלב ביחסי עבודה (סעיף 50

32 לסיכומיו) ובהקשר זה מקובלת עלינו הקביעה ולפיה "אין חולק על כך שבית

33 דין זה מוסמך לפסוק לעובד פיצוי לא ממוני בגין עוגמת נפש שנגרמה לו עקב

34 פגיעה אסורה בפרטיותו מצד המעביד. זאת, בהינתן שהקפדה על פרטיות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

1 העובד הינה תנאי משתמע בכל חוזה עבודה" (סע"ש (ת"א) 29090-05-12
2 גורליק נ' אנבינדר (21.4.2014), מותב בראשות הש' (כתוארו אז) ד. ספיבק,
3 סעיפים 29-30). משעילות אלו מצויות בסמכות בית דין זה, נפנה כעת לדון
4 בתביעה לגופה.
5

6 **הנתבעות לא הפרו את פרטיותו של התובע; או את חובות הנאמנות ותום הלב כלפיו**

7 37. להלן נתייחס לטענות התובע ביחס להפרת חובות תום הלב והנאמנות ולפגיעה
8 בפרטיותו, במיוחד, שכן בסיכומיו איחד התובע את טענותיו בהקשר זה
9 במסגרת פירוט טענותיו לפגיעה בפרטיותו.

10 38. הבהרנו לעיל, כי אין בידינו לקבל את טענת התובע לפיה אי סגירת תיבת
11 הדוא"ל מהווה כשלעצמה פגיעה בפרטיותו של התובע (סעיף ב(1) לסיכומיו).
12 כאמור, התנהלות התובע לאחר סיום עבודתו בהתאחדות, מלמדת על כך שהיה
13 מודע לכך שאל תיבת הדוא"ל, הפתוחה לעיון ההתאחדות, נשלחות גם הודעות
14 בענייניו הפרטיים ואף על פי כן לא התנהג כמי שראה בכך הפרה של פרטיותו
15 ולא פעל בכל דרך אשר יכולה להעיד על כך שהוא רואה בהתנהלות הנתבעות
16 משום פגיעה בפרטיותו.

17 39. למעשה, טענתו העיקרית של התובע – אם לא היחידה, הלכה למעשה – הינה
18 ביחס לשימוש שעשו הנתבעות בהתכתבות עם גילבי, במצב דברים בו ברור היה
19 שמדובר בהתכתבות פרטית ואף על פי כן, לא זו בלבד שהנתבעות עיינו בה, אלא
20 אף השתמשו בה כאשר הציגו אותה למר מישל דה בלאסט, מנכ"ל ההתאחדות
21 האירופית, וזאת ללא רשותו (ראו: סעיף 2(5) לחוק הגנת הפרטיות; סעיף 18
22 לסיכומי התובע). אלא שבהקשר זה, איננו סבורים כי התובע הוכיח בראיות
23 מספקות שאכן ההודעה שנשלחה אליו מאת מר גילבי הינה הודעה פרטית, שלא
24 נועדה להגיע לידיעת התאחדות ונסביר:

25 כפי שפורט לעיל, בפרק העובדתי, הודעת המייל המקורית נשלחה מתיבת ה
26 Gmail הפרטית של התובע אל מר גילבי והוא מצידו, החזיר תשובתו **לשתי**
27 כתובות מייל: זו ממנה קיבל את ההודעה וכן תיבת הדוא"ל נשוא תיק זה.
28 מדוע שלח מר גילבי את תשובתו לשתי תיבות אלו ולא הסתפק במענה לתיבה
29 ממנה קיבל את ההודעה המקורית? חומר הראיות שהוצג בפנינו אינו מספק
30 תשובה לשאלה זו. התובע העיד כי ברור לו שמדובר בטעות, אך מעדותו עולה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

1 כי ייתכן שכלל לא פנה לברר זאת עם מר גילבי (עמ' 12, ש' 28-34). הטענה
2 שמדובר בטעות הינה טענה אפשרית, הן מן הטעם שההודעה לא נשלחה אל
3 כתובת המנכ"לית של ההתאחדות, אלא אל כתובתו הישנה של התובע
4 בהתאחדות והן מן הטעם שמדובר בהתכתבות ביחס לטיוטת מכתב, במענה
5 לפנייה פרטית של התובע אל מר גילבי, כך שהדעת נותנת שאם ביקש מר גילבי
6 לחשוף אותה לגורם שלישי, היה עושה זאת לאחר תיאום עם התובע. אלא
7 שאפשרית גם טענת הנתבעות לפיה "אי אפשר לפסול את זה שגילבי רצה
8 שנראה את המכתב הזה" (עמ' 21, ש' 32). כך, גבי סובול העידה כי ההתאחדות
9 מצאה עניין בתוכן המכתב ולכן חזרה והעידה: "...יכול להיות שזה עבר
10 להתאחדות במכוון" (עמ' 26, ש' 6-7). עדות זו מקבלת תמיכה בעובדה שמר
11 גילבי לא הסתפק בתשובה לשולח, אלא מצא לנכון להוסיף לתשובתו כתובת
12 דוא"ל נוספת, אשר עולה ממנה בבירור כי היא שייכת להתאחדות.
13 משלא נשמעה בפנינו עדותו של מר גילבי בעניין זה ולמעשה אף לא הוצגה בפנינו
14 עמדתו ביחס לכך (בשונה ממכתבו של מר סוניל קומאר, להלן), אין בידינו
15 לקבוע האם שלח את הודעת המייל אל ההתאחדות בטעות או מתוך כוונה.
16 על כך נוסף, כי אף התובע, כאשר קיבל את תשובתו של מר גילבי, יכול היה
17 להיווכח כי זו נשלחה לשתי כתובות ולא מצא לנכון לפעול בעניין זה. יתרה מכך,
18 כפי שציינו לעיל, התובע אף השיב למר גילבי ביום 9.11.2017 ועותק מתשובתו
19 זו הוא שלח גם לתיבת הדוא"ל. התובע לא הסביר מדוע עשה זאת, אך גם אם
20 נניח לטובתו, כי עשה כך מכיוון שהשיב לכל הנמענים של הודעת המייל של מר
21 גילבי (Reply all/השב לכולם), עדיין יכול היה בנקודת זמן זו לפעול ככל שסבר
22 שיש בכך משום פגיעה בפרטיותו. התובע לא מסר בעדותו בפנינו כל הסבר
23 להתנהגותו זו (ראו לראשונה בעדותו בעמ' 11, ש' 7).
24 התובע טען בסיכומיו כי אף מעדותה של גבי סובול עולה המסקנה כי מדובר
25 בטעות, ואף כי ידעה כי מדובר בטעות בזמן אמת, שכן לפי עדותה היא ראתה
26 בהתכתבות קשר בלתי הולם בין התובע לבין מר גילבי וכי העובדה שהתכתבו
27 מתיבות דוא"ל פרטיות מעידה כי ניסו להסתיר את ההתכתבות (עמ' 23, ש' 19-
28 23; סעיף 21.5 לסיכומי התובע; ראו גם סעיף 28 לסיכומי הנתבעות), אלא
29 שבכך מבקש התובע להסתמך על טענות עובדתיות שהוא טוען כנגדן. התובע
30 עצמו העיד בפנינו שנהג להתכתב בשגרה בענייני עבודה מכתובת המייל הפרטית





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

- 1 שלו ואף הבהיר זאת במכתבו אל ההתאחדות (נת/3) והתובע שולל את טענתה
2 של גב' סובול כי מדובר בהתכתבות בלתי לגיטימית. כך שאף שגב' סובול הביעה
3 דעתה בנושאים אלו, איננו יכולים לקבוע קביעה עובדתית על סמך דעה זו, לאור
4 מכלול העדויות. נכון הדבר, שעדותה של גב' סובול מלמדת כי ייתכן שסברה
5 בזמן אמת שמדובר בטעות של מר גילבי ואולם לנוכח העובדה שהיה בידי
6 התובע להעמידה על הטעות, ככל שמצא לנכון לעשות זאת (כאמור לעיל) והוא
7 לא עשה כן, איננו סבורים כי יש להטיל עליה אחריות רבה מזו של התובע.
- 8 לתצהירו צירף התובע מכתב מטעמו של מר סוניל קומאר, נשיא הפדרציה .42
9 (נזכיר – התובע משמש כסגנו, בנוסף לתפקידו כמנכ"ל לשכת התיירות. נספח
10 4 לתצהיר התובע). המכתב הינו מתאריך 10.2.2020 וניכר כי הוא נכתב במטרה
11 להציגו בהליך (מכל מקום לא הוצגה בפנינו סיבה אחרת לכתיבתו). הגשת
12 המידע במכתבו של מר קומאר בדרך של מכתב ולא של תצהיר, אינה מאפשרת
13 לקבלה כראיה לאמיתות תוכנו, בנושאים שבמחלוקת. ממילא שאין במכתב זה
14 כל התייחסות לשאלה מדוע שלח **מר גילבי** את הודעת המייל לכתובת הדוא"ל
15 של ההתאחדות. לפיכך, אין במכתב זה, על ערכו הראייתי המוטל בספק, כדי
16 לתמוך בטענת התובע לפיה המייל של מר גילבי נשלח אל ההתאחדות בטעות.
- 17 בסיכומיו נתפס התובע לכלל טעות, עת הוא טוען כי הנתבעת לא הוכיחה .43
18 שגילבי התכוון לשלוח את ההודעה להתאחדות (סעיפים 19 ואילך). מרגע שמר
19 גילבי שלח את הודעת המייל להתאחדות, בנוסף להודעה ששלח אל התובע, הרי
20 שלכאורה אין מדובר עוד בהודעה **פרטית** ועל התובע להוכיח כי הפצתה על ידי
21 מר גילבי לכתובת מייל בהתאחדות נעשתה בטעות.
- 22 בנסיבות האמורות, אין בידינו לקבל כמוכחת את טענת התובע, לפיה הודעת .44
23 המייל של מר גילבי נשלחה אל ההתאחדות **בטעות** וכפועל יוצא, אין בידינו
24 לקבל את הטענה כי מדובר בהודעה פרטית, או כי השימוש שעשו הנתבעות
25 בהודעת מייל זו מהווה פגיעה בפרטיותו, שכן ככל שהודעת המייל נשלחה אל
26 הנתבעות מתוך כוונה, הן קיבלו אותה כדין ולכן לא הייתה מניעה שיעשו בה
27 שימוש, כפי שעשו.
- 28 מעבר לנדרש נציין, כי אף אם היינו מגיעים למסקנה כי הנתבעות או מי מהן .45
29 פגעו בפרטיות התובע, בין אם בקריאת הודעת המייל הנדונה ובין אם בהעברתה
30 לעיונו של מנכ"ל ההתאחדות האירופית, ספק אם היינו פוסקים לתובע פיצוי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

1 כספי, שכן דווקא ממכתבו של מר קומאר, הראיה היחידה שהציג התובע ביחס
2 להשלכות שהיו לדבר, עולה כי לכל היותר נערך בירור בנושא והסבריו של
3 התובע ביחס להתכתבות עם גילבי התקבלו במלואם, תוך שטענת
4 ההתאחדות/ההתאחדות האירופית בדבר "קשר לא לגיטימי" בין התובע לבין
5 מר גילבי נשללה וסגן הנשיא הבכיר של יאטא היה "מרוצה לחלוטין"
6 מההסברים שקיבל. כך שלמעשה לכל היותר נגרמה לתובע אי נעימות קלה ולא
7 מצאנו אף בתצהירו טענה כי תוצאת הדברים הייתה חמורה מכך (הטענה
8 היחידה שהועלתה בהקשר זה היתה כי התובע היה "המום" וכי נאלץ להסביר
9 לכלל המשתתפים שמדובר בסילוף של הדברים, סעיף 12 לתצהירו). אין באמור
10 כדי ליתן למכתבו של מר קומאר משקל ראייתי מהותי, אלא רק להבהיר שאף
11 אם היה מוכח האמור בו, ספק אם היה בכך ללמד על נסיבות המצדיקות פסיקת
12 פיצוי כספי.

13 46. סיכומם של דברים – אנו דוחים את טענת התובע לפגיעה בפרטיותו על ידי
14 הנתבעות או מי מהן.
15

לא הוכח פרסום לשון הרע

16
17 47. טענה נוספת שמעלה התובע היא כי הנתבעות הוציאו דיבתו רעה, בהתאם
18 לסעיף 1(3) לחוק איסור לשון הרע, הקובע כי "לשון הרע היא דבר שפרסומו
19 עלול - ... לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו,
20 במשלח ידו או במקצועו".

21 48. טענתו של התובע כי בית הדין לעבודה מוסמך לדון בעילת תביעה זו, אף כאשר
22 היא מתרחשת שנים ארוכות לאחר סיום יחסי העבודה מוטלת בספק, אולם לא
23 מצאנו לנכון להתעמק בכך בנסיבות העניין, בהן ממילא טענות התובע בפנינו
24 ביחס לפרסום לשון הרע הינן בבחינת דבר והיפוכו. שכן ממה נפשך - ככל
25 שההתכתבות עם מר גילבי הינה התכתבות לגיטימית ותקינה, כטענת התובע,
26 אזי אין חשש שפרסומה יפגע במשרתו. די לנו בכך לדחות את הטענה כי העברת
27 ההתכתבות עם מר גילבי לידיעתו של מר בלאסט מהווה פרסום לשון הרע.

28 49. מעבר לדרוש נבהיר, שככל שטענת התובע היא שהעברת ההתכתבות נעשתה
29 מתוך כוונה לפגוע במשרתו של התובע, אזי לא זו בלבד שלא הוכחה כוונה
30 כאמור (מסתברת יותר כוונה להגן על האינטרסים של ההתאחדות), אלא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

- 1 שממילא חוק איסור לשון הרע אינו דורש כוונת זדון בפרסום ואינו חל על
2 מקרים בהם פלוני מנסה לפגוע במשרתו של אלמוני, מבלי שהוא מפרסם עליו
3 לשון הרע.
4 50. לבסוף, מרגע שאף התובע עצמו העביר את ההתכתבות בינו לבין מר גילבי
5 להתאחדות, בכוונה או בהיסח הדעת (כאמור – לא נמסר הסבר), הרי שהוא
6 עצמו פרסם את ההתכתבות מעבר לגדרי ההתכתבות הפרטית עם מר גילבי.
7 51. לפיכך, אנו דוחים אף את התביעה לפיצוי מכוח חוק איסור לשון הרע.
8

סעדים נוספים שהתבקשו

- 9
10 52. התובע עתר לפיצוי מכוח חוק האזנת סתר, אך משקבענו כי התובע ידע שתיבת
11 הדוא"ל מנוטרת על ידי ההתאחדות, אין מדובר בהאזנת סתר, כהגדרתה בחוק.
12 לנוכח זאת, איננו נדרשים לדיון בשאלה המשפטית המורכבת אימתי, אם בכלל,
13 חשיפה אקראית להודאת דוא"ל שהיתה מיועדת לאחר עשויה להיחשב להאזנת
14 סתר (ראו: רע"א 2552/16 זינגר נ' חברת יהב חמיאס טכנולוגיות (10.5.2016)
15 סעיף 51).
16 53. אשר לסעדים ההצהרתיים שהתבקשו, הנתבעות הבהירו כי אין להן התנגדות
17 לסגירת תיבת הדוא"ל הנדונה (ראו לדוגמא: עמ' 18, ש' 21, ש' 34). מכל מקום
18 הנתבעות לא הציגו כל הצדקה להמשך הפעילות של תיבת הדוא"ל. לפיכך,
19 ובשים לב לכך שגבי סובול אינה עובדת עוד בהתאחדות, ניתן בזאת צו המורה
20 לנתבעת 1 בלבד לסגור את תיבת הדוא"ל, כהגדרתה לעיל וכן לבטל את הכלל
21 לפיו הודעות מתיבת הדוא"ל מועברות לתיבת דוא"ל אחרת כלשהי, וזאת בתוך
22 30 ימים ממועד פסק הדין. אין באמור למנוע מההתאחדות לנסח כלל של
23 הודעה שתשלח כמענה אוטומטי להודעות שיגיעו לתיבת הדוא"ל. לא מצאנו
24 הצדקה למנות מומחה מטעם בית הדין על מנת לוודא כי הצו מקוים, שכן הדין
25 מקנה לתובע אמצעים לאכיפת פסק הדין. יחד עם זאת, אנו מורים שככל שב"כ
26 התובע תבקש לפעול באופן סביר בשיתוף פעולה עם ב"כ הנתבעות, במטרה
27 לוודא כי הצו קוים, ישתפו הצדדים פעולה לצורך זה על מנת למנוע הליכים
28 נוספים.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 7539-11-19

1 54. בשים לב לדחיית עיקר התביעה כנגד הנתבעת 1 ולדחיית התביעה במלואה כנגד
2 הנתבעת 2, ישא התובע בהוצאות הנתבעות בסך 15,000 ₪ (לשתיהן) אשר
3 ישולמו בתוך 30 ימים מהיום.

4

5

6 ניתן היום, ה' חשוון תשפ"ג, (30 אוקטובר 2022), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

7

מר שמואל בר לבב

נציג ציבור מעסיקים

מיכל נעים דיבנר

שופטת

8

9

10

11

12

13

