



בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גב' אורה אופנהיים – דוניו (ע)

המבקשת (התובעת)

בעניין: טלי איסקוב ענבר  
ע"י ב"כ עו"ד זיידנברג פנינה

נ ג ד

(משיבה פורמלית)

1. הממונה על חוק עבודת נשים  
ע"י ב"כ עו"ד טשיל

2. פאנאיה בע"מ

3. יוסי כהן

4. אברהם לזר

המשיבים (הנתבעים)

ע"י ב"כ עו"ד ספיר טל

החלטה

פתיח ותשתית עובדתית:

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24

1. בפנינו בקשה לפסילת נספח 15 לתצהירו של הנתבע 4.

2. להלן עובדות הרקע הצריכות לענייננו:

א. התובעת, גב' טלי איסקוב ענבר, הגישה ביום 14.9.06 כתב תביעה כנגד הנתבעים 2-4 (עב' 8556/06), במסגרתו טענה כי פוטרה מחמת הריונה, בניגוד לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") ולחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון ההזדמנויות").

ב. ביום 19.11.06 הגישה התובעת תביעה נוספת, שהוגדרה על ידה "ערעור על החלטת הממונה על חוק עבודת נשים" (עב 10121/06), כנגד החלטת הנתבעת 1 (להלן – "הממונה"), מיום 18.10.06, להתיר את פיטוריה בתוקף מיום מתן ההחלטה.

ג. הנתבעת 2 (להלן גם - "החברה") הגישה ביום 17.1.07 תביעה נפרדת כנגד החלטת הממונה (עב 2493/07), וביקשה כי יינתן היתר רטרואקטיבי לפיטורי התובעת, החל מיום 20.8.06. הדיון בשלוש התביעות אוחד.

ד. מחלוקת מרכזית בתיק היא האם התובעת פוטרה בפועל כבר ביום 25.4.06, טרם שהיתה בהריון. לטענת הנתבעים 2-4, לתובעת נמסר שהיא מפוטרת כבר ממועד זה, והיא הבינה זאת כהודעה סופית ומחייבת; מטעם זה חיפשה לעצמה מחליפה, ואף ניסתה לחפש מקום עבודה חלופי, כבר מתחילת חודש 5/06 ואילך.



בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גבי אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1       ה. במסגרת תצהירי הנתבעים הוגש תצהירו של מר אברהם לזר, הנתבע 4. כנספח  
2       15 לתצהיר צורפו עותקים מהודעות דואר אלקטרוני ששלחה התובעת, במועדים  
3       שונים מתחילת חודש 5/06 ואילך, ממחשב השייך לנתבעת 2 ותוך שימוש בתיבת  
4       הדואר האלקטרוני שניתנה לשימושה על ידי החברה.  
5  
6       ו. לכל הודעות הדואר אלקטרוני (**להלן גם "ההודעות"**) שהן חלק מנספח 15 צורף  
7       קובץ שנקרא "Tali CV.doc" ויש להניח כי הנו קורות החיים של התובעת  
8       (הקובץ עצמו לא צורף). ברוב ההודעות לא נכתב דבר וכל שניתן ללמוד מהן הוא  
9       על עצם משלוח קורות החיים של התובעת במועד מסוים ולנמען מסוים (ברובם –  
10       נמנעים שנחזים כחברות כוח אדם ו/או השמה); לעיתים מצוין גם "נושא"  
11       (דוגמת "במענה להודעתך לגבי מנהלת משרד בחברת X"), המלמד לכאורה כי  
12       קורות החיים נשלחו בתגובה להצעת עבודה ספציפית.  
13  
14       חלק מההודעות (לאחיה של התובעת; לדירקטור בחברה; לעובדים בחברות  
15       השמה העובדות מול החברה; לעובד החברה) כוללות טקסט קצר דוגמת **"רצ"ב**  
16       **קורות החיים בהמשך לשיחתנו, אודה לעזרתך"**.  
17  
18       שלוש הודעות מתייחסות באותו טקסט הן לקורות החיים של התובעת (לכאורה  
19       על מנת למצוא לעצמה מקום עבודה חלופי) והן לדרישות משרתה בחברה  
20       (לכאורה כחלק מפעילות התובעת בשם החברה למצוא לעצמה מחליפה).  
21  
22       3. התובעת הגישה בקשה לפסילת נספח 15 לתצהירו של מר לזר, מהטעמים כדלקמן:  
23       א. על פי הפסיקה העתקת הודעות דואר אלקטרוני, החל ממועד שיגורן ועד להגעתן  
24       אל הנמען, היא "האזנת סתר" המהווה האזנה אסורה כמשמעותה בחוק האזנת  
25       סתר, התשל"ט-1979 (**להלן - "חוק האזנת סתר"**).  
26  
27       ב. כפי העולה מעניין **פילוסוף** (ת"פ (מחוזי) 40206/05 **מדינת ישראל נ. פילוסוף**  
28       **ואח'**, מיום 5.2.07) יש לראות תכתובת דואר אלקטרוני כ"שיחה" כמשמעותה  
29       בחוק האזנת סתר. בהתאם להוראותיו של חוק זה, קיים איסור על המעביד  
30       לצותת לשיחות עובדיו ומכאן כי חל איסור גם באשר לעיון והעתקת הודעות  
31       דואר אלקטרוני של העובד.  
32



בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גבי אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1 במקרה שלפנינו, לא מתקיימים החריגים המנויים בחוק האזנת סתר המאפשרים  
2 קבלת ראייה שהושגה תוך האזנת סתר (סעיף 13 לחוק האזנת סתר).  
3  
4 ד. נספח 15 מהווה ראייה פסולה גם על פי סעיפים 1-2 לחוק הגנת הפרטיות,  
5 התשמ"א-1981 (להלן - "חוק הגנת הפרטיות"), האוסרים פגיעה בפרטיותו של  
6 אדם ללא הסכמתו.  
7  
8 4. הנתבעים 2-4 (להלן: "הנתבעים") התנגדו לבקשה, מהנימוקים כדלקמן:  
9 א. תשדורות הדואר האלקטרוני ששלחה התובעת בחודשים מאי-יוני 2006, נעשו  
10 ממחשב השייך לחברה ותוך שימוש בתיבת דואר אלקטרוני שבבעלות הנתבעת,  
11 אשר אמורה היתה לשמש את התובעת אך ורק לצרכי העבודה.  
12 התשדורות נשמרו על גבי שרת החברה ויש בהן כדי להעיד כי התובעת חיפשה  
13 עבודה חלופית כבר באותה העת, באופן הסותר את טענתה לפיה לא ידעה כי  
14 פוטרה מעבודתה כבר בסוף חודש 4/06. מדובר, אפוא, במסמכים חיוניים לבירור  
15 המחלוקת.  
16  
17 ב. ההודעות אמורות להימצא גם ברשות התובעת ולכן התבקש בית הדין ליתן צו  
18 לגילויין באופן שעשוי לייתר את הדיון בבקשה. התובעת הצהירה בתגובה לכך כי  
19 אין ברשותה עותקים מההודעות הדואר האלקטרוני ששלחה בזמנו.  
20  
21 ג. תשדורות הדואר האלקטרוני אינן חומר 'פרטי' של התובעת, אלא מהוות קניינה  
22 של הנתבעת שכן, כאמור, נשלחו במסגרת עבודתה אצל הנתבעת ותוך שימוש  
23 ברכוש הנתבעת, קרי - תיבת הדואר האלקטרוני של החברה (להבדיל מתיבת  
24 דואר אלקטרוני פרטית), כאשר המידע נשמר על גבי שרת החברה.  
25  
26 לאור זאת, גוברים זכותה הקניינית של הנתבעת והאינטרס הציבורי שבחשיפת  
27 האמת, על פני הזכות לפרטיות של התובעת.  
28  
29 ד. אין ללמוד מעניין פילוסוף גזירה שווה שכן באותו מקרה דובר בצד שלישי  
30 (רשויות החקירה) אשר ביקש לקלוט מידע המאוחסן על גבי שרת שאין לו כל  
31 זיקה אליו וללא הסכמת יוצר המידע, בעוד שבענייננו מי שמבקש לעשות שימוש  
32 במידע הוא מעבידו של יוצר המידע, שהוא גם בעל השרת עליו מאוחסן המידע.  
33



בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גבי אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1 ה. החברה יידעה את עובדיה, לרבות התובעת, כי היא עורכת מעת לעת ניטור של כל  
2 תיבות הדואר האלקטרוני של החברה המאוחסנות על גבי שרת החברה וזאת  
3 לאור סוג החומר המאוחסן במחשביה, חשיבותו ורגישותו, ועל מנת למנוע חדירת  
4 וירוסים מזיקים.  
5  
6 הליך גיבוי שכזה הנו הליך שגרתי בחברות היי-טק וכאשר הוא מתבצע, הוא חל  
7 על כל מחשבי החברה באופן גורף וזאת לצורך הגנה על נכסי החברה. לאור  
8 האמור, יש לראות בכך כידיעה והסכמה של יוצר המידע - העובד, לקליטת  
9 המידע על ידי המעביד.  
10  
11 ראוי לציין כי הנתבע 4 הגיש תצהיר המעיד על האמור לעיל, וכי התובעת -  
12 בתגובה מטעמה - לא סתרה זאת.  
13  
14 5. התובעת השיבה לנימוקי החברה, בין היתר, כי במערכת היחסים שבין עובד למעביד לא  
15 ניתן לומר כי הסכמה - לביצוע פעולה כלשהי שמחייב המעביד - ניתנה מרצונו החופשי של  
16 העובד. לאור זאת, לא ניתן לטעון ל"הסכמה מכללא" של התובעת לפגיעה בפרטיותה.

דיון משפטי והכרעה

- 17  
18  
19  
20 6. זכותו של אדם לפרטיות מעוגנת בסעיף 7 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, הקובע  
21 כדלקמן:

- 22  
23 "א) כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו.  
24 (ב) אין נכנסים לרשות היחיד של אדם שלא בהסכמתו.  
25 (ג) אין עורכים חיפוש ברשות היחיד של אדם, על גופו, בגופו או בכליו.  
26 (ד) אין פוגעים בסוד שיחו של אדם, בכתביו או ברשומותיו."

27  
28 כפי שיפורט בהרחבה להלן, הזכות לפרטיות קיימת גם במקום העבודה, באותם היבטים/  
29 מקומות לגביהם העובד רשאי היה לצפות לפרטיות ולכן מהווים "רשות היחיד" שלו. עם  
30 זאת וכפי שעולה מחוק היסוד, גם בהיבטים/מקומות אלה הזכות לפרטיות נסוגה ככל  
31 שהיתה הסכמה אמיתית מצד העובד לכך.

- 32  
33 7. עוד בטרם חקיקתו של חוק היסוד עוגנה הזכות לפרטיות בחוק הגנת הפרטיות. סעיף 1  
34 לחוק הגנת הפרטיות קובע:

35  
36 "לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו".



בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גבי אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1 בהקשר של מערכת יחסי עבודה, החובה להגן על פרטיות העובד נובעת לא רק מחוק  
2 היסוד ומחוק הגנת הפרטיות אלא גם מתניה מכללא בחוזה העבודה, ומחובת תום הלב  
3 של המעסיק (דב"ע נ/3-293 פלונית – חברה אלמונית בע"מ, עבודה ארצי כרך (2) ל302).
- 4  
5 8. במקרה שלפנינו, מדובר בצד ג' אשר עיין בהודעות דואר אלקטרוני שלא יועדו אליו,  
6 העתיקן ועשה בהם שימוש במסגרת הליך משפטי, כל זאת תוך פגיעה לכאורית  
7 בפרטיותה של התובעת. השאלות בהן עלינו לדון הן לפיכך השאלות הבאות: ראשית, מהו  
8 היקפה של הזכות לפרטיות כאשר עסקינן ביחסי עבודה, והאם אכן מדובר בפגיעה  
9 בפרטיות כאשר הודעות הדואר האלקטרוני נשלחות ממחשבו של המעסיק ותוך כדי זמן  
10 העבודה; שנית, גם אם מדובר לכאורה בפגיעה בפרטיות – האם יש נסיבות בהן  
11 אינטרסים אחרים גוברים, ומאפשרים למעסיק לבצע את העיון; שלישית – ככל שנגיע  
12 למסקנה כי מדובר בפגיעה אסורה בפרטיות – האם משמעות הדבר כי אין להתיר את  
13 הגשת ההודעות כראיה.
- 14  
15 9. במסגרת יחסי עבודה מתעוררות שאלות רבות הנוגעות להתנגשות הפוטנציאלית בין  
16 פרטיותו של עובד לבין רצונותיו של המעסיק והדרך בה בחר לנהל את עסקו ולמקסם את  
17 רווחיו (לחלקן ראו דב"ע 4-98/70 אוניברסיטת תל אביב – ההסתדרות הכללית החדשה,  
18 פד"ע ל 385; להלן – "עניין אוניברסיטת תל אביב"; עס"ק 8/99 ההסתדרות הכללית  
19 החדשה – אוניברסיטת תל אביב, עבודה ארצי כרך לג (67) 44; ו' וירט – ליבנה, הזכות  
20 לפרטיות אל מול האחריות הניהולית במיון מועמדים לעבודה – ההיבט המשפטי, ספר  
21 שמגר חלק ג' 775; מ' גולדברג, הגנת הפרטיות של העובד וחובות הגילוי שלו כלפי  
22 מעבידו, עבודה חברה ומשפט ח' (2002) 85).
- 23  
24 10. החידושים הטכנולוגיים מחדדים את ההתנגשות האמורה שכן העמדת תוכנת דואר  
25 אלקטרוני (כמו גם גישה חופשית לאינטרנט) לשימושו של עובד – הגם שנועדה ליעל את  
26 עבודתו – מאפשרת לו לעשות שימוש בזמן העבודה ובציוד של המעסיק לצורך מגוון רחב  
27 של עניינים פרטיים.
- 28  
29 מחד – למעסיק אינטרס ברור למנוע שימוש חריג בכך (הן מבחינת משך הזמן המוקדש  
30 לכך על חשבון זמן העבודה והן מבחינה תוכנית, כפי שיפורט להלן); מאידך – כיוון  
31 שמדובר בהתכתבויות פרטיות ולעיתים אף אינטימיות – הפגיעה בפרטיותו של העובד  
32 ככל שיתאפשר עיון בהן עשויה להיות חריפה במיוחד. לכך יש להוסיף כי המעקב אחר  
33 הודעות הדואר האלקטרוני הוא בהכרח סמוי, כך שלעובד אין אפשרות לדעת זאת אלא  
34 אם הדברים נאמרים לו במפורש.
- 35



בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גב' אורה אופנהיים – דוניו (ע)

11. האינטרסים המעורבים בסוגיה הם רבים ומגוונים. כך, ולמשל, ניתן להדגיש את זכותו הקניינית של המעסיק על הציוד במקום העבודה (לרבות המחשב הניתן לשימוש העובד, תוכנת הדואר האלקטרוני, השרת בו מאוחסנות הודעות הדואר האלקטרוני בדרכן לנמען, תא הדואר האלקטרוני הניתן לשימוש העובד ותופס שטח וירטואלי), ועל זכותו כנובע מכך להגביל את זכות השימוש המוקנית לעובד לצורכי העבודה בלבד ו/או לפקח על דרך השימוש בציוד השייך לו. עוד ניתן לטעון כי זכות הפרטיות של העובד בהכרח מצטמצמת – בהסכמתו וכחלק אינהרנטי מחוזה העבודה - בפרק הזמן בו הוא נמצא במקום העבודה ומעמיד את עצמו לרשות המעסיק, כאשר לאחרון אינטרס ברור לוודא כי זמן זה אכן מוקדש לענייני העבודה באופן יעיל.
12. אינטרסים נוספים של המעסיק נוגעים לתוכן של הודעות הדואר האלקטרוני, ולחשש המעסיק מפני תביעות פוטנציאליות נגדו (בשל – למשל – הטרדה מינית), מפני דליפה של סודות מסחריים או מפני חדירת וירוסים למערכת.
12. מאידך, הפסיקה כבר קבעה במפורש כי מתחם הפרטיות אינו נקבע על פי דיני הקניין או הנכסים. בלשונו של בית המשפט העליון – "סביב כל אדם יש מרחב שבתוכו הוא זכאי להיות עם עצמו. מרחב זה נע עם האדם עצמו. היקפו של המרחב נגזר מהצורך להגן על האוטונומיה של הפרט. על כן הוא עשוי לחול גם במקום בו אין לפרט כל קניין (כגון בית הוריו, בית חולים, תא טלפון...)" (בג"צ 6650/04 פלונית נ. בית הדין הרבני האזורי בנתניה, מיום 14.5.06). העובד זכאי לפיכך למתחם מסוים של פרטיות גם במקום העבודה, וגם כאשר הוא עושה שימוש ברכושו של המעסיק, וזאת כזכות יסוד שלו. עוד יש לקחת בחשבון בהקשר זה את זכותו לפרטיות של הצד השלישי (אשר מתכתב עם העובד באמצעות הדואר האלקטרוני).
- בנוסף, בהתחשב בהיקף השעות שעובד שוהה במקום העבודה, ובטשטוש המסוים – בחלק מסוגי העיסוקים – בין הבית לעבודה, מצופה – כתניה מכללא בחוזה העבודה - לאפשר לעובד פרקי זמן קצרים לצרכים חברתיים ופרטיים בהיקף סביר. כדוגמא – שיחות טלפון קצרות עם בני משפחתו; בירורים שונים שעליו לבצע בנושאים פרטיים; שיחות בענייני היום עם חבריו לעבודה; וכיו"ב. הדבר נדרש גם כחלק מזכותו לחופש ביטוי ולתנאי עבודה נאותים.
13. ניתן לפיכך להניח כי במרבית חוזה העבודה – כל עוד אין הסכמה ספציפית המתייחסת לכך או נסיבות מיוחדות – קיימת הסכמה מכללא שהעובד יוכל לעשות גם שימוש לצרכים פרטיים בתיבת הדואר האלקטרוני שהועמדה לרשותו, כל עוד הדבר נעשה באופן



## בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גבי אורה אופנהיים – דוניו (ע)

1 סביר מבחינת היקף השימוש ומבחינת משך הזמן המושקע לצורך כך (לאופציה אחרת,  
2 של איסור על כל שימוש בדואר אלקטרוני לצרכים פרטיים למעט במקרי חירום, ראו  
3 למשל –

4  
5 R. Blanpain and M. Van Gestel: **Use and Monitoring of E-mail, Internet**  
6 **and Internet Facilities at Work – Law and Practice**; Kluwer Law  
7 International 2004; as cited in S. Wallach: Who's Info is it Anyway?  
8 Employees' Rights to Privacy and Protection of Personal Data in the  
9 Workplace; **The International Journal of Comparative Labour Law**  
10 – להלן ; **and Industrial Relations**; July 2007, volume 23/2; 195 – 226;  
11 "ולד".

12  
13 14. שאלה נפרדת היא מהי מידת האפשרות שתינתן למעסיק (מבחינה משפטית, שכן מבחינה  
14 טכנולוגית אין ספק שהאפשרות קיימת) לפקח על תכתובות הדואר האלקטרוני של  
15 עובדיו, על מנת לוודא כי לא מופרת ההסכמה מכללא שפורטה לעיל, היינו לוודא כי לא  
16 נעשה שימוש בדואר האלקטרוני באופן שאינו סביר או עלול לסכן את המעסיק. אפשרות  
17 נוספת היא כי המעסיק ייחשף להודעות הדואר האלקטרוני שלא במתכוון אלא במסגרת  
18 – למשל – גיבוי שגרתי, והשאלה היא עד כמה ניתן לעשות שימוש במידע שהושג בדרך זו.

19  
20 15. ההתמודדות עם הסוגיה באירופה ובארצות הברית נעשתה, לפחות באופן חלקי, בחקיקה  
21 (ראוי להדגיש כי הסקירה להלן – הן לגבי החקיקה הזרה והן לגבי הפסיקה הזרה –  
22 עודכנה במידת האפשר למועד כתיבת החלטה זו אך מדובר בתחום דינמי שחלים בו  
23 שינויים). בארצות הברית חוקק ה – Electronic Communication Privacy Act of  
24 1986, ממנו עולה, ככלל, איסור על חדירה להודעות דואר אלקטרוני פרטיות אך בסייגים  
25 (הסכמה קודמת, במפורש או מכללא; מהלך העסקים הרגיל; רשתות פנימיות) אשר  
26 פורשו בהרחבה יחסית (לפירוט ראו – P.E. Hash and C.M. Ibrahim; E-mail,  
27 Electronic Monitoring and Employee Privacy; 37 S. **Tex. L. Rev.** 893 (1996)).

28  
29 צמצום נוסף של ההגנה נבע מהפרשנות שניתנה למונח "ELECTRONIC COMMUNICATION",  
30 באופן ששם דגש על עצם העברתן של ההודעות, כך שמעקב אחר הודעות דואר אלקטרוני  
31 מאוחסנות יצא לכאורה מגדרי החוק (ראו למשל J. J. White, E-Mail@Work.Com:  
32 Employer Monitoring of Employee E-Mail, 48 **Ala.L Rev.** 1079 (1996-1997)  
33 כן ראו בהקשר זה את ע"פ 1497/92 **מדינת ישראל נ. צוברי ואח'**, פ"ד מז (4) 177, להלן –  
34 "עניין צוברי", אשר קבע גם הוא כי נדרשת סימולטאניות בין העברת המידע לבין  
35 ההאזנה על מנת שתתרחש האזנת סתר).



## בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גבי אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1  
2 הצעת חוק שנמצאה בשלבי חקיקה בארצות הברית והתייחסה באופן ספציפי למקום .16  
3 העבודה היא ה- Notice of Electronic Monitoring Act. הצעת החוק מחייבת  
4 מעסיקים להודיע לעובדיהם מראש על כל מעקב/ניטור של תקשורת אלקטרונית או  
5 שימוש במחשב כתנאי לביצוע המעקב/ניטור, כאשר על ההודעה להיות ברורה ולהינתן  
6 אחת לשנה או כל פעם שחל שינוי במדיניות המעסיק. על ההודעה להתייחס לתדירות  
7 המעקב/ניטור, סוגי המידע לגביהם מבוצע מעקב/ניטור, כיצד הדבר יבוצע, כיצד המידע  
8 שיאותר יישמר ואיזה שימוש ייעשה בו.
- 9  
10 חריג לאמור לעיל נקבע לגבי מעסיק שיש לו יסוד סביר לחשוד שעובד מסוים מעורב  
11 בפעילות שפוגעת במעסיק או בעובד אחר באופן משמעותי, והמעקב/ניטור אמור לספק  
12 הוכחה לכך.
- 13  
14 בקהילה האירופית חוקה דירקטיבה 95/46/EC on the Protection of Individuals  
15 with regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of  
16 such Data, המגדירה עקרונות לטיפול ב"PERSONAL DATA" על מנת למנוע פגיעה  
17 בפרטיות. ועדת המומחים שהוקמה במסגרת החוק הדגישה – בהחלטתה 8/2001 – כי  
18 הדירקטיבה והוראותיה מתייחסות גם לניטור ומעקב במסגרת דואר אלקטרוני (לנייר  
19 העבודה של ועדת המומחים בהתייחס למעקב אחר תקשורת אלקטרונית במקום  
20 העבודה, ממאי 2002, ראו - [www.europa.eu.int/comm/privacy](http://www.europa.eu.int/comm/privacy); לדיון נוסף בנושא  
21 M. Jeffery, Information Technology and Workers' Privacy: Introduction; ראו  
22 **(Comparative Labor Law and Policy Journal; winter 2002).**
- 23  
24 דירקטיבה נוספת חוקה בשנת 2002, 2002/58/EC, בהתייחס להעברת מידע פרטי והגנה  
25 על הפרטיות בענף ה- ELECTRONIC COMMUNICATIONS, בהתחשב בחידושים  
26 הטכנולוגיים דווקא בענף זה.
- 27  
28 באנגליה חוקה ה- Regulation of Investigatory Powers Act 2000 אשר קובע איסור .18  
29 על ניטור התכתבויות פרטיות, לרבות הודעות דואר אלקטרוני, ללא הסכמה של השולח  
30 והמקבל.
- 31





תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גב' אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1 עם זאת הוספו לכך הסתייגויות רבות במסגרת ה – Telecommunications (lawful  
2 Business Practice) (Interception of Communications) Regulations 2000  
3 המאפשרות למעסיקים לנטר הודעות ללא הסכמה לצורך אחת המטרות הנקובות  
4 בתקנות, לרבות – למשל – וידוא סטנדרט העבודה של העובד (לפירוט החקיקה באנגליה  
5 וכן במדינות נוספות באירופה ראו – New Technology and Respect for Privacy at  
6 the Workplace, פרסום של ה – European Industrial Relations Observatory שניתן  
7 למצוא ב – [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int)).
- 8  
9 19. להשלמת תיאור החקיקה ראוי לציין גם את ה – Protection of Privacy in Working  
10 Protection of Privacy in Electronic Communications – Life Act 2004 ואת ה –  
11 Act 2004 אשר נחקקו בפינלנד ומתייחסים ספציפית לנושא, תוך מתן הגנה מירבית  
12 לפרטיותו של העובד. בין היתר, נדרש כתנאי מקדמי והכרחי כי איסוף מידע פרטי כלשהו  
13 על העובד - גם בהסכמתו – יתבצע רק אם הדבר נחוץ באופן ישיר במסגרת מערכת יחסי  
14 העבודה או נובע מאופיה המיוחד של העבודה הרלוונטית. האפשרות לפתוח הודעות דואר  
15 אלקטרוני שנשלחו לתיבתו של העובד כפופה, בנוסף, לנהלים ברורים ולמתן אפשרות  
16 לעובד להגן על הדואר הפרטי שלו.
- 17  
18 20. גם הפסיקה באירופה ובארצות הברית דנה בסוגיה לא אחת. המבחנים העיקריים  
19 בפסיקה האמריקאית - באותם מקרים בהם נתקף הנושא דרך הזכות לפרטיות - הם  
20 מבחן ציפייתו הסבירה של העובד לפרטיות בהתחשב בסביבת העבודה, לעומת תוכן  
21 המידע ורמת החדירה לפרטיותו (א' הלם, **דיני הגנת הפרטיות** (פרלשטיין גינוסר 2003),  
22 433 (להלן - "הלם").
- 23  
24 באחד המקרים נקבע כי מעסיק רשאי היה לעיין בהודעות דואר אלקטרוני פרטיות ששלח  
25 עובד ותויקו בתיקיה פרטית שהסיסמה אליה היתה ידועה רק לו, שכן ההודעות בהכרח  
26 עברו דרך הרשת והיו נגישות במהלך המעבר לצדדים שלישיים. לאור זאת, נקבע כי לעובד  
27 לא היתה ציפייה סבירה לפרטיות בהודעות והמעסיק רשאי היה לעיין בהן על מנת  
28 להתמודד עם תלונה בהטרדה מינית שהוגשה נגד אותו עובד ( **Mclaren V. Microsoft**  
29 **Corp.**, Texax Court of Appeals 1999; as cited in  
30 [www.internetlibrary.com/cases/lib.case127.cfm](http://www.internetlibrary.com/cases/lib.case127.cfm)).
- 31  
32 במקרה אחר פוטר עובד בשל תוכן הלא ראוי של הודעות דואר אלקטרוני ששלח לממונה  
33 עליו, על אף שהמעסיק התחייב כי לא יהיה מעקב כלשהו אחרי הודעות דואר אלקטרוני.



## בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גב' אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1 בית המשפט קבע כי בסיטואציה מסוג זה לעובד לא היתה ציפייה סבירה לפרטיות  
2 וממילא לא היתה פגיעה משמעותית בפרטיותו. *Smyth v. Pillsbury Co.*, 914 F. Supp.  
3 (E.D.Pa. 1996).97
- 4  
5 21. בצרפת נקבע כי זכותו של עובד לפרטיות בהתכתבויותיו מתפרסת גם על תכתובות הדואר  
6 האלקטרוני שלו, גם אם נעשו במקום העבודה ובזמן העבודה (עניין NIKON, 2001),  
7 ובאופן דומה פסקו בתי המשפט באוסטריה ובהולנד. מאידך בתי המשפט בספרד  
8 ובאיטליה קבעו כי למעסיק יש זכות לקרוא את כל המידע המאוחסן במחשב שניתן על  
9 ידו לשימוש עובדיו (לפירוט בהרחבה של הפסיקה הזרה ראו את **ולך**, לעיל, עמ' 210 –  
10 218; כן ראו מספר מאמרים שהוקדשו לנושא ב - **23 Comparative Labor Law and**  
11 **Policy Journal**; winter 2002).
- 12  
13 22. אחד המבחנים שהוצע בספרות לצורך התמודדות עם הסוגיה הוא מבחן המידתיות, על  
14 שלושת חלקיו כפי שנקבעו בפסיקת בית המשפט העליון – מבחן הקשר הרציונלי בין  
15 האמצעי למטרה; מבחן האמצעי המינימלי; ומבחן איזון הנזק מול התועלת. בלשונו של  
16 המחבר:
- 17 "המעביד יידרש להראות, ראשית, כי הפגיעה בפרטיות משרתת  
18 תכלית עסקית אמיתית, ולא נועדה להתנכלות או למטרה בלתי  
19 לגיטימית אחרת...; שנית, המעביד יצטרך להראות שהפגיעה  
20 בפרטיות היא מינימלית, כלומר שלא ניתן להשיג את אותה מטרה  
21 (באופן מלא) באמצעים פחות פוגעים. במסגרת זו יהיה מקום להבחין...  
22 בין נסיבות בהן קיים חשד ספציפי מבוסס כנגד העובד, לבין רצון של  
23 המעביד לקיום בדיקות אקראיות ללא חשד; בין בילוש אחר עצם ביצוע  
24 פעילות מסוימת (למשל: ביצוע שיחות פרטיות בטלפון מעבר לסביר)  
25 לבין בילוש אחר תוכן הדברים (למשל: האזנה לתוכן השיחות  
26 הפרטיות); בין בדיקות המעוגנות בנוהל ידוע מראש שהוסכם עם נציגי  
27 העובדים, לבין בדיקות מפתיעות; וכיוצא בזה... לבסוף, המעביד יצטרך  
28 להראות כי התועלת עבורו כתוצאה מהאמצעים שבהם נקט אינה קטנה  
29 – ביחס בלתי ראוי – מהנזק שאמצעים אלה גורמים לעובדים"  
30 (ג' דוידוב, עקרון המידתיות בדיני העבודה, נוסח סופי יפורסם בעיוני  
31 משפט לא (2007); הטיוטה פורסמה באתר האגודה למשפט העבודה  
32 ("להלן – דוידוב").
- 33  
34 23. מכל האמור לעיל נראה לנו כי הכלל המתאים במסגרת יחסי עבודה - אלא אם הוסכם  
35 אחרת בין הצדדים – הוא כי העובד רשאי לבצע שימוש פרטי בהיקף סביר בתא הדואר  
36 האלקטרוני שהועמד לרשותו, וכן זכאי – ככלל – לפרטיות בכל הנוגע לתכתובות אלו.  
37 מאידך למעסיק זכות משלו לפקח על השימוש שנעשה בדואר האלקטרוני לצרכים  
38 פרטיים, על ידי בדיקת היקף השימוש ללא כניסה לתוכן של ההודעות (בדומה להוצאת  
39 פלט שיחות טלפון).



## בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גב' אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1 באשר לעיון בתוכן התכתובות – כלל היסוד הוא כי אין לאפשרו נוכח הפגיעה בזכות  
2 הפרטיות של העובד; עם זאת כיוון שהזכות לפרטיות, ככל זכות יסוד אחרת, אינה  
3 מוחלטת אלא יחסית, יש לאזנה מול האינטרסים של המעסיק, ולאפשר את העיון ככל  
4 שלמעסיק אינטרס ספציפי משמעותי המצדיק זאת לפי שלושת מבחני המידתיות, ובתלות  
5 בנסיבותיו הספציפיות של המקרה.
- 6  
7 24. במסגרת נסיבותיו הספציפיות של המקרה עלינו לברר, כשאלה מרכזית, אם העובד ציפה  
8 לפרטיות בדואר האלקטרוני שלו או שמא ידע, במפורש או מכללא, כי מדובר בתכתובות  
9 שיתכן ותגענה לידיעת הנהלת המעסיק או עובדים אחרים (בדומה - למשל - לכתובת  
10 דברים פרטיים ביומן עבודה הפרוס על שולחן העבודה, ו/או קבלת מסמך אישי באמצעות  
11 מכשיר פקסימיליה כללי של מקום העבודה).
- 12  
13 שאלות משנה רלוונטיות בהקשר זה הן מהי מדיניותו - המוצהרת או המשתמעת - של  
14 המעסיק, האם ניתנה לעובד תיבת דואר המיועדת לשימוש פרטי בלבד, האם נדרשה  
15 סיסמה לצורך כניסה לתיבת הדואר שלו, האם מבוצעת הפרדה בין תיקיות אישיות לבין  
16 מסמכי העבודה, האם עובדים אחרים משתמשים אף הם לעיתים באותה תיבת דואר  
17 אלקטרוני ו/או אותו מחשב, האם העובד נתן הסכמתו לניטור ההודעות, האם ההסכמה  
18 ניתנה באופן מפורש ובכתב, האם קיימים במקום העבודה נהלים ברורים המבהירים  
19 לעובדים אילו ניטורים נערכים ולאילו צרכים, והאם ההסכמה - ככל שניתנה - היא  
20 הסכמה אמיתית בהתחשב בפער המובנה ביחסי הכוחות בין הצדדים.
- 21  
22 25. עוד יש לבחון מהו סוג העיסוק של המעסיק, מהם הסיכונים שהוא מנסה למנוע, מהו  
23 עיסוקו הספציפי של העובד בתוך המעסיק (והאם הוא נחשף - למשל - לסודות  
24 מסחריים), מהו האינטרס בשלו מבצע המעסיק את המעקב/ניטור/עיון (למשל - האם  
25 בשל חשד ספציפי כלפי העובד המסוים), עד כמה סביר כי עיון בדואר האלקטרוני של  
26 העובד ישיג את המטרה המבוקשת, וכיצד שמר המעסיק על ההודעות שניטר. עוד יש  
27 לבחון אם הניטור נעשה במינימום הדרוש; במקרים מסוימים, למשל, יתאפשר עיון  
28 ראשוני בלבד בהודעה, רק על מנת לברר אם זו הודעה פרטית אם לאו (על המבחנים  
29 הרלוונטיים ראו גם דוידוב לעיל; הלם, לעיל בעמ' 443; ולך לעיל בעמ' 217).
- 30  
31 מובן כי ככל שהנושא יוסדר באופן מפורש בהסכם אישי, בנהלים כתובים וברורים, או  
32 בהסכם קיבוצי רלוונטי - יקל הדבר על ביצוע הבדיקה ויקנה ודאות רבה יותר לצדדים.  
33



## בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גב' אורה אופנהיים – דוניו (ע)

26. ומן הכלל – הגיעה העת לדון בפרט. לאחר שקילת כלל השיקולים הרלוונטיים כמפורט לעיל, הגענו למסקנה כי בנסיבותיו המיוחדות של המקרה, יש לראות את התובעת כמי שהסכימה לעיון החברה בהודעות הדואר האלקטרוני שהוגשו כראיה. להלן הנימוקים לכך:
- א. תיבת הדואר האלקטרוני ניתנה לתובעת - ככלל - לצורכי עבודתה, ואין מדובר בתיבה פרטית ו/או עם סיסמה מיוחדת הידועה רק לה אישית.
- ב. החברה הבהירה לעובדים (כפי שטענה בתגובתה מבלי שהתובעת כפרה בכך), לרבות התובעת, כי היא עורכת מעת לעת ניטור של תיבות הדואר האלקטרוני המאוחסנות על גבי שרת החברה, כך שהתובעת ידעה שאין מדובר בתיבת דואר אלקטרוני המיועדת לעניינים אישיים או אינטימיים אלא קיימת אפשרות כי תוכן ההודעות יגיע לצדדים שלישיים (כולל החברה עצמה).
- ג. איננו מקבלות את טענת התובעת כי בהתחשב ביחסי הכוחות שאינם שוויוניים – לא ניתן לייחס לה הסכמה "אמיתית" (עניין **אוניברסיטת תל אביב**). זאת שכן ככל שהתובעת ידעה מראש שאין מדובר במתחם פרטי שמובטח שלא יחדרו אליו – יכולה היתה לתכנן את צעדיה בהתאם, ולא לכלול בהודעות נושאים אישיים שאינה מעוניינת שייחשפו.
- ההסכמה מכללא שנתנה התובעת אינה, לפיכך, לחדירה משמעותית לפרטיותה (לגביה היינו בודקים היטב אם אכן ניתן להסיקה), אלא לעיון בהודעות דואר אשר נכתבו על ידה **בידיעה שהן עלולות להיחשף**, וממילא לא כוללות עניינים פרטיים במיוחד מנקודת ראותה של התובעת.
- ד. האמור לעיל תואם את אופיין של הודעות הדואר האלקטרוני נשוא החלטתנו. עיון בנספח 15 לתצהיר הנתבע 4 מגלה כי חלק מההודעות היו בעלות תכלית כפולה – הן פרטית (חיפוש עבודה עבור התובעת עצמה), והן במסגרת ביצוע תפקידה בחברה (איתור מחליפה, כחלק מתפקידה כמנהלת האדמיניסטרטיבית של החברה). התובעת בעצמה עירבה לפיכך את התחום הפרטי והמקצועי, וממילא ויתרה על זכותה לפרטיות בהודעות שמשלבות את שני התחומים יחד.



## בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גב' אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1 ה. גם שאר ההודעות נשוא החלטתנו אינן כוללות למעשה מלל פרטי או אישי,  
2 אלא מהוות – כפי שכבר פורט לעיל – העברה טכנית של קורות החיים,  
3 במרבית המקרים ללא מלל נלווה, ובחלק מהמקרים לבעלי תפקידים בחברה  
4 עצמה (דירקטור, עובד) או ספקים שעובדים מולה. גם מבחינה מהותית אין  
5 מדובר לפיכך בהודעות בעלות תוכן אישי שאנו חשים חוסר נוחות לעיין בו;  
6 למעשה אין הבדל משמעותי בין עיון בהודעה מסוג זה – הכוללת את שם  
7 הנמען, הנושא ועצם קיומו של מסמך נלווה (ללא המסמך עצמו) – לבין  
8 רשימה טכנית של "פריטים שנשלחו", שהמעסיק יכול היה להוציא בדומה  
9 לפלט שיחות טלפון יוצאות.
- 10
- 11 בהתחשב באמור לעיל – הפגיעה בפרטיות, מלבד כך שנעשתה בהסכמה, היא  
12 מינימלית, ולא חורגת מהדרוש לצורך השגת המטרה.
- 13
- 14 ו. בנוסף לכל האמור לעיל, החברה לא עיינה בתוכן של ההודעות כדבר  
15 שבשגרה או לסיפוק סקרנותה, אלא על מנת להתמודד עם תביעתה של  
16 התובעת כנגדה, נתון שהנו רלוונטי במסגרת איזון האינטרסים ושקילת  
17 התועלת מול הנזק.
- 18
- 19 27. כעת נעבור לבחינת ההוראות החוקיות המתייחסות לנושא - גם אם לא באופן ספציפי  
20 בהקשר של יחסי עבודה - בישראל, ודנות בין היתר גם בקבילותן של הראיות. סעיף 2  
21 לחוק הגנת הפרטיות מפרט מהם אותם מקרים המהווים פגיעה בפרטיות ובין היתר  
22 "האזנה האסורה על פי חוק" (סעיף 2 (2)), תוך הפניה להוראותיו של חוק האזנת סתר.  
23 במאמר מוסגר ראוי להזכיר בהקשר זה גם את סעיף 4 לחוק המחשבים, התשנ"ה – 1995,  
24 אך סביר שלא יפורש כאוסר על מעסיקים כניסה למחשבים הנמצאים בבעלותם (ראו גם  
25 הלם עמ' 439).
- 26
- 27 סעיף רלוונטי נוסף הוא סעיף 2 (5) לחוק הגנת הפרטיות, האוסר על העתקת תוכן של  
28 מכתב או כתב אחר שלא נועד לפרסום, או שימוש בתוכנו, בלי רשות של הנמען או הכותב.  
29 תחילה נדון, להלן, בסעיף 2 (2).
- 30
- 31 28. סעיף 1 לחוק האזנת סתר מגדיר "שיחה" כדלקמן: "בדיבור או בבזק, לרבות בטלפון,  
32 בטלפון אלחוטי, ברדיו טלפון נייד, במכשיר קשר אלחוטי, בפקסימיליה, בטלקס,  
33 בטלפרינטר או בתקשורת בין מחשבים".
- 34



## בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גב' אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1 "האזנה" מוגדרת כ - "האזנה לשיחת הזולת, קליטה או העתקה של שיחת הזולת, והכל  
2 באמצעות מכשיר".
- 3
- 4 "האזנת סתר" היא "האזנה ללא הסכמה של אף אחד מבעלי השיחה" (ההדגשות אינן  
5 במקור).
- 6
- 7 29. התובעת טענה כי העתקת תשדורות הדואר האלקטרוני משרת החברה מהווה "האזנת  
8 סתר", אך לפי עניין פילוסוף – אין הדבר חד משמעי. בעניין צוברי נקבע, כפי שכבר צוין  
9 לעיל, כי על מנת שתתרחש האזנת סתר יש צורך ב"בו זמניות", היינו כי ההאזנה תתבצע  
10 תוך כדי שה"שיחה" – ובענייננו העברת הודעת הדואר האלקטרוני – מתבצעת. עם זאת,  
11 עניין צוברי נפסק טרם הרחבת הגדרת "שיחה" בחוק האזנת סתר במסגרת תיקון תשנ"ה  
12 ככוללת גם "תקשורת בין מחשבים", כך שאין זה ברור עד כמה הוא רלוונטי לענייננו  
13 כיום.
- 14
- 15 בית המשפט המחוזי (כב' השופטת רוטלוי) קבע, לאחר התיקון האמור, כי אין עוד צורך  
16 בסימולטאניות (ת"פ(ת"א) 40250/99 מדינת ישראל נ. בדיר, תק-מח 2000(3) 11286), אך  
17 זאת לא לגבי הודעות דואר אלקטרוני אלא בנוגע לחדירה לתא קולי והאזנה להודעות  
18 שהושארו בו. בעניין פילוסוף נטה כב' השופט כבוב לאותה דעה אך בסופו של דבר הגיע  
19 לתוצאה בדרך שונה, וקבע כי העתקת הודעת דואר אלקטרוני בעודה בשרת ספק  
20 האינטרנט בדרכה אל הנמען ממילא עונה על דרישת הסימולטאניות, שכן זו "אתנחתא"  
21 קלה בדרכה לנמען, טרם שהסתיימה ה"שיחה".
- 22
- 23 30. בענייננו אין מדובר ביירוט או ניטור של הודעות הדואר האלקטרוני במסען הוירטואלי אל  
24 מחשב היעד, אלא בהעתקה של הודעות דואר אלקטרוני שנותרו מאוחסנות - בין על  
25 המחשב הספציפי שעמד לרשות התובעת בעת עבודתה בחברה, ובין על השרת של החברה  
26 - זמן רב לאחר שההודעות הגיעו ליעדן. פעולה זו דומה יותר, לכאורה, לעיון בקלסר  
27 מסמכים אישיים שהשאירה התובעת בטעות בחברה (עליו יחול חוק הגנת הפרטיות)  
28 מאשר ל"האזנה" (עליה יחול גם חוק האזנת סתר). מטעם זה ניתן לקבוע כי מדובר  
29 ב"האזנה" רק ככל שדרישת ה"סימולטאניות", כפי שנקבעה על ידי בית המשפט העליון,  
30 אינה רלוונטית עוד לאחר התיקון לחוק.
- 31
- 32 נוכח מסקנתנו לעיל כי בנסיבותיו המיוחדות של מקרה זה יש לראות בתובעת כמי שנתנה  
33 הסכמתה לעיון החברה בהודעותיה – ממילא אין מדובר, לאור לשון החוק, ב"האזנת  
34 סתר", כך שאין צורך שנכריע בשאלה אם מדובר היה ב"האזנה". להשלמת התמונה נציין  
35 כי ככל שהיינו סוברים כי דובר ב"האזנת סתר" – המשמעות היא כי ההודעות לא יכולות



## בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
נ.צ. גב' אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1 היו להתקבל כראיה, לאור הוראתו המפורשת של סעיף 13 לחוק האזנת סתר (ותוך שהיה  
2 צורך לדון האם משאיר הוא שיקול דעת לבית הדין לעבודה בהתחשב בהוראת סעיף 32  
3 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט - 1969).
- 4  
5 31. על אף מסקנתנו כי אין מדובר בהאזנת סתר – אין משמעות הדבר כי ההודעות יכולות  
6 להתקבל כראיה. זאת, שכן העיון מצד החברה בהודעות הדואר האלקטרוני של התובעת  
7 מהווה לכאורה גם "העתקת תוכן של מכתב או כתב אחר שלא נועד לפרסום, או שימוש  
8 בתוכנו", כלשונו של סעיף 5(2) לחוק הגנת הפרטיות, כאשר לפי סעיף 32 לאותו חוק -  
9 "חומר שהושג תוך פגיעה בפרטיות יהיה פסול לשמש ראיה בבית משפט, ללא הסכמת  
10 הנפגע, זולת אם בית משפט התיר מטעמים שיירשמו להשתמש בחומר, או אם היו  
11 לפוגע, שהיה צד להליך, הגנה או פטור לפי חוק זה".
- 12  
13 32. נוכח מסקנתנו לעיל כי יש לראות בתובעת כמי שנתנה הסכמתה לעיון החברה בהודעות –  
14 אין מדובר, בנסיבותיו הספציפיות של מקרה זה, בפגיעה בפרטיות, שכן סעיף 5(2) מוציא  
15 מגדרו מקרים בהם השימוש או ההעתקה נעשו ברשותו של הנמען או הכותב.
- 16  
17 היה והיינו מגיעות למסקנה כי מדובר בפגיעה בפרטיות – היה עלינו לבחון את ההגנות  
18 הנקובות באותו חוק ורלוונטיות לענייננו, דוגמת סעיף 18(2)(ג) החל על פגיעה בפרטיות  
19 בתום לב לשם הגנה על עניין אישי כשר של הנפגע (בענייננו – לצורך התמודדות עם  
20 תביעתה של התובעת), או סעיף 18(2)(ד) החל על פגיעה בפרטיות בתום לב תוך ביצוע  
21 עיסוקו של הפוגע כדין ובמהלך עבודתו הרגיל. גם אם היינו מגיעות למסקנה כי לא חלה  
22 הגנה כלשהי - היה עלינו לבחון אם אין זה מוצדק להתיר את הגשת הראיה על אף הפגיעה  
23 בפרטיות. את זאת היינו עושות על פי הקריטריונים הנקובים בסעיפים 23 – 25 לעיל.
- 24  
25 33. נוכח האמור לעיל, וכיון שהגענו למסקנה כי אין מדובר בהאזנת סתר ו/או בפגיעה  
26 בפרטיות – ממילא אין הצדקה לפסול את הגשת הראיות מכוח חוקים אלו. במאמר  
27 מוסגר יוער כי יתכן וגם ללא הסתמכות על חוקים אלו – רשאות היינו למנוע את הגשת  
28 ההודעות כראיה לו סברנו שהדבר מוצדק על מנת "להגן על ערכים ואינטרסים חברתיים  
29 מתחרים" (ע"פ 5121/98 יששכרוב נ' התובע הצבאי, מיום 4.5.06 – הגם שניתן  
30 בקונטקסט של המשפט הפלילי), אך בנסיבות הענין, ונוכח כל האמור לעיל, איננו סבורות  
31 כי מקרה זה מצדיק זאת.
- 32  
33  
34



## בתי הדין לעבודה

עב 010121/06

בית דין א. לעבודה ת"א

תאריך: 15/07/2007

בפני: כב' השופטת דוידוב-מוטולה סיגל  
 נ.צ. גב' אורה אופנהיים – דוניו (ע)

- 1 **סוף דבר** – הגענו למסקנה כי התובעת הסכימה – בנסיבותיו הכוללות של המקרה – לעיון  
 2 החברה בהודעות נשוא החלטתנו, ולכן אין למנוע את הגשתן. הבקשה נדחית לפיכך. נספח  
 3 15 לתצהיר הנתבע 4 יוותר כראיה בתיק. **הוצאות בקשה זו תלקחנה בחשבון בסיום**  
 4 **ההליך.**

5

ניתן היום כ"ט בתמוז, תשס"ז (15 ביולי 2007) בהעדר הצדדים

6

7

---

 דוידוב מוטולה סיגל, שופטת

---

 נ.צ. – גב' אורה אופנהיים-דוניו (ע)

– אב"ד

8

ק: נעמי ט. + צביה