

קריאת הודעות דוא"ל אישיות של עובד על ידי מעסיק / עו"ד שירה זקן פורת*

עובד פותח את תיבת הדואר האלקטרוני הפרטית שלו במחשב במקום העבודה אבל שוכח להתנתק ממנה. לאחר שהעובד עוזב את מקום העבודה, המעסיק רוצה להעביר את המחשב לעובד אחר ומוצא, במקרה, את תיבת הדואר האלקטרוני הפרטית פתוחה ובה הודעה פתוחה שממנה הוא למד כי העובד הונה אותו במסגרת עבודתו. האם רשאי המעסיק להעתיק את ההודעה ?

בפרשה שנידונה בשנת 2011 (עניין איסקוב) בית הדין הארצי לעבודה הבחין בין תיבת דואר אלקטרוני שסופקה לעובד במסגרת עבודה לבין תיבת דואר אלקטרוני אישית-פרטית של עובד. בית הדין קבע, כי בכל הנוגע לתיבה של מקום העבודה יש למעסיק אפשרות מצומצמת לנטר הודעות המצויות בה בכפוף לעקרון שקיפות ומידתיות, כאשר אם במסגרת התיבה מופיעים גם תכנים אישיים, תותר כניסה לתכנים אלה אך זאת בניסיון יוצאות דופן כגון מעשה אסור מצד העובד ובלבד שהעובד נתן הסכמה מפורשת לניטור תכנים אישיים אלה. יובהר, כי הסכמה כללית למדיניות ניטור במקום עבודה אינה מספיקה כדי להתיר למעסיק להיכנס לתכנים אישיים אלא נדרשת הסכמה ספציפית לניטור תיבת הדואר האלקטרוני המעורבת של העובד, כאמור. למותר לציין, כי למעסיק אין אפשרות לנטר תיבת דואר אלקטרוני מהסוג השני, שהבעלות בה הינה בלעדית לעובד. ללא קשר למשמעויות האחרות של הפרת זכות העובד לפרטיות, אם המעסיק גילה בדרך זו ראיות הן לא יהיו קבילות בבית המשפט.

להבדיל ממעסיק שמבצע מעקב יזום כלפי עובדיו קיים מעסיק שנחשף באופן מקרי להודעות דואר אלקטרוני אישיות פתוחות. מה הדין לגבי הודעות אלה?

בפסק דין שניתן במאי, 2016, בבית המשפט העליון נקבע, כי במקרה של חשיפה מקרית ופאסיבית להודעת דואר אלקטרוני אישית, להבדיל מחשיפה יזומה מבלי לקבל אישור מראש של בית משפט (ובית המשפט לא דן במקרה כזה), אין הצדקה לדרוש מהמעסיק לפנות לבית המשפט כדי לקבל צו שיפוטי והמעסיק רשאי להשתמש בהודעה אליה נחשף כדי להגן על אינטרסים לגיטימיים שלו. הודעות דואר אלקטרוני אישיות אליהן נחשף מעסיק באופן מקרי ומעוררות רק חשד מעורפל לפגיעה בעניין המעסיק עשויות שלא להיות קבילות כראיה בבית המשפט.

לאור פסיקת בית המשפט העליון קיימת חשיבות בהוכחה האם מעסיק אכן נחשף באופן מקרי ופאסיבי להודעות דואר אלקטרוני בתיבת דואר אלקטרוני אישית של עובד או שמא המדובר בחיטוט יזום בהודעות. עוד, קיימת חשיבות האם תוכן ההודעות הינו חד משמעי המתיר למעסיק לעשות שימוש בהודעות לצורך הגשתן כראיות קבילות בבית המשפט לשם הגנה על עניין אישי וכשר שלו. בכל מקרה בו קיים ספק במצבים מסוג זה מומלץ להתייעץ עם עורכי דין המתמחים בתחום.

* עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

Reading Private E-Mail Messages of an Employee by the Employer/Shira Zaken Porat, Adv. *

An employee accesses his private e-mail on a computer at work and neglects to disconnect from it. After the employee leaves the workplace, the employer wants to transfer the computer to another employee and finds, by chance, the open private e-mail box with an open message from which the employer learns that the employee defrauded the employer. Is the employer entitled to copy and use the message?

In the Isakov case heard at the Israeli National Labor Court in 2011 the Court differentiated between an e-mail account provided to the employee as part of the employment and a personal e-mail account. The Court held that in the work e-mail the employer has limited monitoring rights subject to the principles of transparency and proportionality. If the e-mail account also contains personal contents, the employer may monitor it in exceptional circumstances, provided that the employee has given express consent to the monitoring. Note that a general consent for workplace monitoring policy is not sufficient to allow the employer to monitor personal content unless a specific agreement was given by the employee. Needless to say, that an employer cannot monitor private e-mail account which is in the exclusive ownership of the employee. Regardless of the other meanings of the violation of an employee's right to privacy, if the employer discovered evidence as a result of the infringement of the privacy rights of the employee, such evidence may not be admissible in a Court of Law.

As opposed to a proactive monitoring carried out by the employer on the employees, in case of an employer accidentally exposed to an open private e-mail message the rule might differ. In a judgment given in May, 2016, the Israeli Supreme Court determined that in the event of an accidental and passive exposure of a private e-mail message, as opposed to an intentional monitoring without the prior approval of the Court (the Court did not discuss such a case), there is no justification to require the employer to receive a judicial order and the employer may use such an e-mail message to protect the employer's legitimate interests. Accidental exposure to an email message, which can provoke only a vague suspicion of an infringement of a legitimate interest of the employer (as opposed to a message that clearly shows that) is not enough to establish a protection under the law and these messages will not be admissible as evidence in Court.

In light of the Supreme Court ruling it is important to establish that the employer was indeed passively and accidentally exposed to the private e-mail message and that the content of such message clearly invokes the rights of the employer. In any case of a doubt in such situations it is important to consult with an attorney specializing in the field.

*Advocate Shira Porat Zaken is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com) whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com