



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

בפני כב' השופטת לימור רייך

אליהו ביידר
ע"י ב"כ עוה"ד דן חי ואח'

התובע

נגד

1. אופטיקה הלפרין בע"מ
2. איהאב אבו חאטום
3. יעקב חיים הלפרין
ע"י ב"כ עוה"ד יגאל כהן

נתבעים

פסק דין

לפניי תביעה כספית שהגיש התובע כנגד הנתבעים בגין פגיעה בפרטיות בסך של חצי מיליון ₪.

א. טענות התובע:

1. התובע הינו רואה חשבון במקצועו אשר הועסק כסמנכ"ל כספים אצל הנתבעת 1 במשך כשנה ומחצה, עת סיים את עבודתו עקב פיטוריו ביום 30.12.10.

2. הנתבעת 1 הינה חברה פרטית הנחשבת לאחת מרשתות האופטיקה הגדולות בארץ.

3. הנתבע 2 משמש כסמנכ"ל תפעול ומשאבי אנוש של החברה, יד ימינו של מנכ"ל החברה – נתבע 3 ובעל השפעה רבה ביותר על ניהול החברה. הנתבע 3 משמש כמנכ"ל החברה ואחד מבעלי מניותיה.

4. ביום 4.6.09, נחתם הסכם עבודה אישי בין התובע והנתבעת 1, במסגרתו התחייב התובע לשמש בתפקיד סמנכ"ל הכספים של החברה בכפיפות לנתבע 3. תפקיד זה לא היה קיים בחברה קודם לקבלתו של התובע לעבודה.

5. לטענת התובע, במהלך עבודתו בחברה נתגלעו בינו לבין הנתבע 2 מחלוקות רבות באשר האחרון ראה בתובע איום על מעמדו. המחלוקות גררו עימותים, אשר הגיעו לכדי איומים על פיטוריו של התובע אם לא ינהג באופן שונה כפי שדרש ממנו הנתבע 3.



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

6. במהלך חודש אוג' 2010, התקשר נתבע 2 אל התובע ובמהלך השיחה התברר לתובע כי נתבע 2 יודע היכן נמצא התובע בדיוק, מידע אשר מצוי בידי התובע בלבד או שניתן לקבלו באמצעות כלי מעקב כזה או אחר.

7. בעקבות כך, פנה התובע ביום 21.9.10 לנתבע 3 על מנת לברר עימו את האפשרות שמתקיים מעקב אחר תנועותיו מאחורי גבו כבר למעלה משנה. בפגישה זו, הכחיש הנתבע 3 לכתחילה את העובדה, כי אכן מתקיים מעקב כזה ורק לאחר שדרש התובע הסברים, התעשת הנתבע 3 והודה, כי הופעל שירות מעקב באמצעות המכשיר הסלולארי, כמו גם ביחס לכל עובדי החברה המחזיקים בטלפון נייד.

8. במסגרת אותה הפגישה, הטיח נתבע 3 בתובע כי חתם על מסמך מכוחו ניתנה הסכמתו למעקב אחר מיקומו באמצעות מכשיר הטלפון הנייד. התובע העמיד את הנתבע 3 מיד על טעותו וציין, כי לא חתם על כל הסכמה כמתואר על ידו. בעקבות הפנייה האמורה, נותק התובע משירות המעקב.

9. התובע מעולם לא חתם על מסמך במסגרתו הסכים להפעיל תוכנת מעקב באמצעות הטלפון הנייד שלו ואף לא הביע הסכמה כלשהי, בשום שלב עד לסיום העסקתו בחברה וממילא, מעולם לא שוחחו עם התובע על אפשרות שכזו.

10. מבירור שערך התובע עם חברת סלקום, הסתבר כי הנוהל אצל האחרונה, כאשר מופעל שירות המעקב, על החברה לחתום על הצהרה לפיה, עובדיה חתמו על מסמך בנוסח אשר הוכתב על ידם, לפיו ניתנה הסכמת העובד להפעלת השירות. במקרה של התובע, הסתבר כי חתימת החברה על תצהיר כאמור ביחס אליו איננה נכונה, שעה שאין מחלוקת שהתובע לא חתם ולא נתן את הסכמתו לכך.

11. ביום 21.9.10 פוטר התובע מהחברה ע"י הנתבע 3. בהתאם לסיכום שהיה בין הצדדים וברוח הסכם ההעסקה, המשיך התובע לעבוד בחברה עד ליום 30.12.10. במועד זה, הגיע התובע למשרדי החברה לשם קבלת מכתב פיטורין רשמי כאשר לתדהמתו גילה שהוכנס תנאי לקבלת מכתבי שחרור ביטוח מנהלים וקרן השתלמות ע"י החברה, לפיו על התובע לחתום על מסמך "העדר תביעות כנגד החברה", לכך סירב התובע בתוקף.

12. לטענת התובע, אין כל שחר לגרסת הנתבעים כפי שבאה לידי ביטוי בכתב ההגנה, לפיה מתוקף תפקידו כסמנכ"ל כספים ידע אודות תוכנת המעקב ואף ראה זאת בחשבוניות החודשיות שנמסרו מחב' סלקום באשר בשום שלב בתקופת העסקת התובע בחברה לא



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

היתה תוכנת המעקב באחריותו, ממילא לא ידע על התקנתה ולא בדק את חשבונות הסלולר של עובדי החברה בכלל ואת חשבונותיו בפרט.

13. לטענת התובע, מספר חודשים לפני סיום העסקתו בחברה, נכח מטעם החברה בשתי פגישות אשר התקיימו מול סלקום לצורך חתימה על הסכם התקשרות חדש ואולם בפגישות אלו לא דובר כלל ועיקר על תוכנת המעקב, אלא נדונו נושאים שונים ובין היתר דמי שירות קבועים, תעריפים וכד'.

14. אשר על כן, עותר התובע לפיצוי מלא הקבוע בדין כפיצוי ללא הוכחת נזק בגין פגיעה שנעשתה בזדון, בנוסף לפיצוי עונשי ומרתיע נוכח החומרה הרבה שיש לייחס למעשי הנתבעים וקלות הדעת בה גרמו לפגיעה בל תתואר בכבודו ובצנעת חייו של התובע.

ב. טענות הנתבעים:

1. לטענת הנתבעים, עסקינן בתביעה בעילה של פגיעה בפרטיות, כאשר הנתבעים ביצעו, לטענת התובע, "מעקבים", כל זאת באמצעות מערכת המכונה "מערכת ניהול עובדים מבוסס מיקום" (להלן: "המערכת"), והכל ללא ידיעתו ולבטח ללא הסכמתו של התובע.

2. לטענת נתבע 3, התביעה הוגשה כרעם ביום בהיר באשר התובע זכה ממנו ליחס מעולה בכל תקופת העסקתו, ממש כבן טיפוחיו על מנת שיהפוך בבוא היום לאחד מעמודי התווך של החברה. פיטוריו של התובע נבעו בשל חוסר תפקודו במקרים רבים, ניתנו לו הזדמנויות לתקן את דרכיו ורק כשכלו כל הקיצין נאלץ הנתבע 3 לפטר את התובע. פיטוריו של התובע, הובילו אותו להגשת תביעה חסרת כל שחר ונטולת כל עיגון במציאות כפי שהיתה בפועל, על מנת לקבל טובת הנאה באמצעות פרסום הדברים בכלי התקשורת השונים כחלק ממסע נקמה כנגד הנתבעים.

3. לטענת הנתבעים, התובע מעלים ומסתיר מעיני ביהמ"ש את העובדה החשובה והמהותית, ידיעתו אודות אותה מערכת המותקנת ומופעלת בכל הטלפונים של המנהלים להם הוצמד רכב מטעם החברה, במיוחד אודות ידיעתו, כי מערכת זו מותקנת ומופעלת גם בטלפון שלו.

4. החברה החליטה לגייס לשורותיה איש כספים בכיר, אשר יהיה אמון על השינוי והשיפור בכל הקשור לניהול הכספים בחברה, דבר אשר נעשה עד למועד כניסתו של התובע לחברה ע"י הגב' לפיד אשר הינה רואת חשבון במקצועה.



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

5. בטרם קבלתו של התובע לעבודתו בחברה, לאחר שסוכמו כל תנאי עבודתו, ביקש התובע מהנתבע 3 לחתום על טיוטת חוזה עבודה אותה הביא עימו התובע. חרף קיומו של חוזה אחיד בו נוהגת החברה לעשות שימוש בעת קבלת כלל עובדי החברה, שכנע התובע את הנתבע 3 לעשות שימוש דווקא בנוסח שלו תוך חריגה מדרישות החברה והנוהג הקיים בהחתמת העובדים על אותו חוזה אחיד המצוי ברשותה.
6. עוד ביקש התובע, לאפשר לו להמשיך ולהשתמש בטלפון הנייד האישי שלו ולא לשנות את מספרו – גם לבקשה זו נעתר נתבע 3. סוכם בין הצדדים, כי החברה תשלם לתובע את הוצאות הטלפון הנייד, לצורך כך הבעלות בקו כלפי חברת הסלולר תעבור מהתובע לשמה של החברה.
7. לדידו של נתבע 3, לאחר כשנה לערך מעת תחילת עבודתו של התובע בחברה, במהלכה זכה לחופש פעולה מלא בכל הפעולות אותן ביקש לבצע, ניכר כי התפקיד שקיבל התובע, סמנכ"ל כספים בחברה, "גדול" עליו וכי הוא מתקשה לבצע את עבודתו באופן ראוי ללא כל יכולת לבצע את אותן מטרות שהוצבו לו בעת קבלתו לעבודה.
8. בהעדר שיפור ועמידה ביעדים שהוצבו ע"י הנתבע 3 במסגרת קבלת התובע לעבודתו בחברה, זומן התובע לשיחת שימוע ביום 30.6.10, במהלכה שטח נתבע 3 את כל טענותיו בפני התובע בעניין חוסר שביעות רצונו מתפקודו בחברה, כאשר הקש ששבר את גב הגמל היה העדר פיקוח ונקיטת פעולות מתאימות של התובע, לאחר שלא בוצעה כל הפקדה בסניף בנהרייה במשך חודש וחצי, חרף משלוח 16 מיילים המתירים ומתריעים בתובע להתפנות ולבדוק את הנושא אשר הינו חלק מתפקידו.
9. שיחה זו הוקלטה ע"י התובע, בעקבות תביעות שהוגשו ע"י עובדים בחברה לבית הדין לעבודה, בין היתר בטענה כי לא נערכה להם שיחת שימוע כמתחייב בחוק בטרם פוטרו.
10. לדבריו של הנתבע 3, דבר הקלטת אותה שיחה נשתכח ממנו ורק לאחר הגשת התביעה, בעקבות חיפוש מסמכים והקלטות בתיק אחר אותו מנהלים הנתבעים בביהמ"ש, התגלתה אותה הקלטה מהעבר והוגשה כראיה במסגרת התיק והתביעה של התובע.
11. לטענת הנתבעים, עיון בתמלול אותה שיחת שימוע מעלה, כי התובע ניסה לגלגל את האחריות ממנו והלאה, תוך אמירות כלליות לפיהן נתקל כל הזמן בהתנגדויות של נתבעים 2 ו-3, רק לאחר שנשאל התובע כיצד טענותיו אלה מסבירות את העובדה שבמשך חודש



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

1 וחצי לא התבצעה הפקדה באחד מסניפי החברה חרף משלוח עשרות מיילים, הודה התובע
2 בפה מלא כי במקרה הזה נכשל שעה שהיה עסוק בדברים אחרים וטעה בהתנהלותו.

3
4 **12.** בסופה של אותה שיחת סיכום, בעקבות בקשתו של התובע, שלא לפטר אותו תוך התחייבות
5 כי מעתה והלאה ישפר את עבודתו, הסכים הנתבע 3 להשאירו בחברה בתנאי לכך שיראה
6 תוצאות בסוף כל חודש, שאם לא כן, לא תיוותר בידיו הברירה אלא לפטרו.

7
8 **13.** בתום שלושה חודשים נוספים כאשר כל שינוי מצידו של התובע לא קרה, בלית ברירה זומן
9 התובע לשיחה נוספת ביום 21.9.10, על מנת להודיעו על פיטוריו. כל זאת בניגוד לטענתו של
10 התובע, כאילו הוא זימן את אותה פגישה על מנת להביא לידיעת הנתבע 3 את העובדה כי
11 "גילה" את דבר הפעלתה של המערכת בחברה בכלל, והפעלתה על מכשיר הטלפון שלו
12 בפרט.

13
14 **14.** בשיחה זו מיום 21.9.10, חזר נתבע 3 ופרט בפני התובע את הסיבות בעטיין החליט לפטר
15 אותו, אשר ברובן מתייחסות לתפקודו הלקוי וחוסר שביעות הרצון של החברה מאופן
16 עבודתו והתנהלותו של התובע. התובע ביקש 30 יום נוספים מעבר לאותם 60 יום שניתנו
17 בהסכם העסקתו, בקשה אותה כיבד נתבע 3 במטרה לסיים את מערכת היחסים עם התובע
18 בצורה טובה.

19
20 **15.** בסיום השיחה, לאחר שסיכם נתבע 3 עם התובע את דרך ואופן סיום העסקתו, רגע לפני
21 צאתו של התובע מחדרו של נתבע 3, חזר התובע לאחור ואמר, כבדרך אגב, כי הוא יודע
22 שהנתבעים עוקבים אחרי העובדים. תוך שהוא מבהיר כי התכוון לתוכנת ניהול העובדים.
23 נתבע 3 הסביר לתובע, כי אין כל קשר בין פיטוריו למערכת היחסים שלו עם הנתבע 2. עוד
24 ציין נתבע 3, כי אותו "מעקב", מותקן בכל מכשירי הטלפונים הניידים של עובדי החברה,
25 לאחר שחתמו על הסכמתם להתקנת המערכת והפעלתה. כך גם ביחס לתובע, בעת כניסתו
26 לעבודה וחתירתו על הסכם העסקתו.

27
28 **16.** התובע טען, כי מעולם לא נתן את הסכמתו ואינו חתום על שום מסמך כזה או אחר המתיר
29 זאת. בעקבות כך נעשתה בדיקה מקיפה בחברה ואכן הסתבר שהתובע לא חתם על כל
30 מסמך כאמור, כל זאת בעקבות דרישותיו של התובע והסכמת הנתבע 3 לחתום על הסכם
31 העסקה שהתובע הצטייד בו וכך נפל העניין בין הכיסאות.

32
33 **17.** לטענת הנתבע 3, באם היה יודע במועד חתימתו של התובע על הסכם העבודה עמו, כי
34 האחרון מתנגד לחתום על סעיף ביחס לאותה תוכנה לא היה מתקבל התובע לעבודה, שכן



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

- 1 תנאי זה הינו תנאי לקבלתו באשר מדובר בכלי שאמור להביא לשיפור התנהלות החברה
2 ולא לצורכי "מעקב" פסול כפי שטוען התובע כעת בתביעתו.
3
- 4 18. ניסיונו של התובע ליצור קשר בין גילוי דבר המעקב אחריו ובין פיטוריו, נועד לכישלון ולא
5 בא אלא לנסות ולכסות על ידיעתו במקרה הטוב ועל הסכמתו שבשתיקה בכל מהלך עבודתו
6 בחברה במקרה הרע, אודות הפעלתה של אותה תוכנה על כלל עובדי החברה להם הוקצה
7 רכב ע"י החברה, וממילא על ידיעתו הוודאית ביחס להפעלתה של אותה תוכנה לגביו.
8
- 9 19. לטענת החברה, מטרתה של המערכת נועדה לייעל ולשפר תהליכים בחברה, אשר במסגרתה
10 מנהלת 140 סניפים ברחבי הארץ, כאשר המערכת שולחת הודעה למרכז הבקרה באותו
11 אזור שבו נרשם ביקור של אחד ממנהלי החברה, במטרה לאפשר לחברה להפנות מנהל
12 הנוסע ברכבו לסניף מסוים לסניף קרוב אחר, במסגרת ייעול אותם ביקורים של מנהלי
13 החברה בסניפים השונים.
14
- 15 20. לסיכום, טוענים הנתבעים כי התובע ידע גם ידע אודות התקנת אותה מערכת והסכים
16 להפעלתה של אותה מערכת גם ביחס אליו משום ששימש כסמנכ"ל כספים, במסגרת
17 עיסוקו היה אחראי על כל ההתחשבנות הכספית והחשבונאית עם סלקום, שנגעה גם לחיוב
18 החברה בגין הפעלתה של אותה תוכנת מעקב.
19
- 20 21. לטענת הנתבעים, התובע נהג לעדכן את הנתבע 3, במסגרת הדיווחים השוטפים שקיבל
21 ממנו, כי ישב מספר לא מבוטל של פעמים במשך מספר שעות בכל פעם עם נציגה מטעם
22 סלקום ועבר איתה על כל החשבוניות, על המסלולים, על התעריפים, על התוכניות, ועל כל
23 שורה ושורה באותן חשבוניות של עובדי החברה, תוך שהוא מקפיד לבקש לדעת ולהבין כל
24 שורה וכל חיוב בחשבוניות, לרבות אותה שורה המופיעה בחשבוניות והנוגעת לחיוב בגין
25 אותה מערכת.
26
- 27 22. גם התזמון בו העלה התובע לראשונה את האשמותיו בדבר "פגיעה בפרטיותו", לאחר
28 הודעת פיטוריו, כמו גם הניסוח שנבחר על ידו באמירת הדברים, מלמד על כך שהתובע ידע
29 לאורך כל הדרך שהמערכת מותקנת במכשירו ורק לאחר שנודע לו אודות סיום העסקתו,
30 הוציא התובע את אותו "קלף" מכיסו על מנת לעשות "קלף" פסול זה שימוש שלא כדין.
31
32
33

ג. דיון והכרעה:



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

מטעם התביעה העיד התובע בעצמו, מטעם ההגנה העידו הנתבעים 2 ו-3, הגב' חיה גלסטר
הלפרין -סמנכ"ל בחברה ובעלת מניות אשר שימשה, בין היתר, כאשת הקשר הראשית מטעם
החברה אל מול חברת סלקום, הגב' דורין מיכאלי, מנהלת תמהיל ומיתוג בחברה וכן הגב' רינת
גדעוני נציגת סלקום האמונה על מתן שירות לקוחות עסקיים.

פסה"ד ניתן לאחר עיון בחומר הראיות המצוי בתיק, שמיעת העדים, וכן סיכומי באי כח הצדדים
בע"פ בפניי.

רקע כללי :

אין מחלוקת בין הצדדים, ביחס לכך שהתובע אינו חתום על מסמך לפיו ניתנה הסכמתו מראש
לביצוע הליך "המעקב" באמצעות מכשיר הטלפון הסלולארי וכי במסגרת העסקתו, חתמו הצדדים
על הסכם אותו ערך התובע ובין יתר תנאי ההעסקה, הוסכם כי התובע ישאר עם קו הטלפון
הסלולארי שלו וזה יועבר לבעלות הנתבעת שתישא במימון הוצאות השימוש בקו זה.

עוד אין מחלוקת בין הצדדים, לכך שהנתבעים לא יידעו את התובע מראש אודות חיבורו למערכת
אשר מטרתה לעקוב אחר מיקומו, ממילא לא באשר להיקף שעות המעקב ומטרותיו וכן, לא
נתבקשה הסכמתו של התובע, לא מראש ולא בדיעבד לביצוע המעקב אחריו.

מוסכם בזאת על הצדדים, כי בעקבות השיחה שבוצעה בין התובע לנתבע 3 ביום 21/9/10 נותק
התובע משירות המעקב, עד למועד עזיבתו את החברה במהלך חודש 12/10.

אין חולק, כי כל המנהלים בדרג בכיר, כדוגמת התובע, העובדים בחברה חתומים על אותו נספח
הסכמה להתקנת המערכת כלפיהם, כמו גם על הסכם העסקה "אחיד" שנוסח על ידי החברה, למעט
התובע אשר חתום על הסכם העסקה שנוסח על ידי מי מטעמו.
לדברי הנתבע 3, עניין ההחתמה על אותו נספח להסכם נשתכח ממנו בהיסח הדעת ו"נפל בין
הכסאות".

המחלוקת בין הצדדים, נסבה סביב רמת הידיעה של התובע לגבי השימוש של החברה בתוכנה וסוג
ההסכמה הנדרש מהתובע באמצעות הנתבעת 1, אשר מעוניינת לפגוע בפרטיותו של העובד, תוך
ביצוע אבחנה בין הסכמה וידיעה של התובע אודות קיומה של התוכנה בכלל וכלפיו בפרט.

נקודת המוצא הינה כי, למעסיקים יש אינטרס במעקב ורשות מסוימת מכוח זכות הקניין שלהם
וזכות היתר שלהם בהפעלת אמצעים כאלה, בעוד שלעובדים אינטרסים שלא להיות חשופים
למעקב, אינטרסים הנובעים מצרכים שונים אשר הזכות לפרטיות משמשת להם גג משפטי.



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 11-05-28812 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

בעניין זה יפים דבריו של המלומד מיכאל בירנהק, מרחב פרטי- הזכות לפרטיות בין משפט
וטכנולוגיה (תשע"א), בעמוד 453 תחת הכותרת "מעקב אחרי עובדים :

" באופן קונקרטי, נקודת המוצא צריכה להיות שבכלל, מעקב סמוי אחרי עובדים פוגע
בפרטיות גם אם יש למעסיק אינטרס לגיטימי בכך. את הבדיקה יש לפתוח באיתור וזיהוי
הפגיעה בפרטיות. המסגרת הראשונה לבדיקה היא חוק יסוד כבוד האדם וחירותו ולצידו
חוק הגנת הפרטיות.
"כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו".

כך למשל ברוב המקרים, צילום וידאו, מעקב אחרי הרגלי הגלישה, שימוש באמצעי איכון
או נטילת אמצעי זיהוי ביומטריים ללא הסכמה הם בגדר בילוש או התחקות אחרי אדם
כלשון סעיף 2 (1) לחוק. מעקב אחר תוכן הודעות דוא"ל, שיחות אינטרנט תוך כדי שיחה
הם בגדר האזנת סתר- אין לראות לעניין זה במעסיק צד לשיחה. גם איסוף נתוני תקשורת
"בלבד" הגם שאיננו הופך את המעקב להאזנת סתר או להעתקת תוכן של כתב, הרי הם
בגדר "סוד שיחו" של אדם (סעיף 7 (ד) לחוק היסוד), מונח שיש לפרשו בהרחבה..."

כל פרט מידע אחר שנאסף, גם אם בהסכמה, צריך לעבור את מסננת העיקרון של צמידות המטרה
ואת העיקרון של התכלית הראויה. הודעה לבדה איננה מספיקה לצורך הסכמה, יש לוודא כי הינה
הסכמת אמת, יש לוודא כי העובד ידע מהו המעקב שנקט, הבין אותו והסכים לכך מתוך הבנת
משמעויות המעקב בנוגע לעבודתו השוטפת בעבודה היום – יומית ובנוגע להחלטות שעשוי המעסיק
לקבל בעניינו בעתיד על סמך המידע שייאסף- ככל שנאסף.

ככל שמדובר בהגנת עניין אישי כשר של המעסיק ופעולתו ננקטה בתום לב, הרי ההגנות שבחוק
יעמדו לצדו.

יש לבחון את המטרה כשלעצמה עוד לפני איזונה עם זכות העובד לפרטיות. למשל, חשד מבוסס
בדבר עובד שמעל בכספי המעביד הוא טעם שיצדיק מעקב מצולם אחרי אותו עובד (ורק אחריו)
לפרק זמן מוגבל.

" המעסיק אינו יכול להסתפק בהצהרה כי מטרת המעקב שהוא נוקט אחרי עובדיו היא
"לניהול העסק ופיקוח על העובדים" ותחת כותרת זו לאפשר לו כל פעולת מעקב. את
המטרה המוצהרת יש לבחון : האם היא ראויה ? האם היא רלוונטית לסוג העסק ולמודל
העסקי שלו ? האם היא צורך אמיתי או צורך שהומצא בדיעבד בנוגע להליך משפטי ? טיב
העסק, סוג המוצר או השירות שהוא מייצר, גודלו אופן ניהולו רגישות המידע שבארגון
היקף השימוש בטכנולוגיית מידע – כל אלה הם דוגמאות לשיקולים שיש לשקול כדי



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 11-05-28812 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

להעריך את האינטרס של המעסיק ולהעבירו במסגרת של דיני הגנת הפרטיות, עקרון המידתיות ועקרון תום הלב..."
(ראה במאמרו של המלומד בירנהק עמוד 459 תחת הכותרת "תכלית ראויה").

לאחר זיהוי האינטרס של המעסיק ובחינתו במסגרת התכלית הראויה תעלה שאלת המידתיות.

השאלות שביחס אליהן על ביהמ"ש להכריע הינן כדלקמן:
האם ישנה חובה על המעסיק ליידע את העובד אודות כלי הניהול במסגרתו מבוצע מעקב אחר מיקומו של העובד באמצעות מכשיר הטלפון הסלולארי?
האם החובה ליידע הינה מראש אם כן, מהי המשמעות שיש ליתן לידיעה של העובד בדיעבד?
אילו פרטים על המעביד למסור במסגרת אותה חובה לעובד?
האם יש צורך בהסכמה של העובד?
איזה סוג של הסכמה, האם די בהסכמה מכללית לצורך מתן היתר למעסיק להתקין את אותה תוכנת מעקב כנגד העובד, או שמא יש צורך בהסכמה מדעת ברורה מראש?
מהו האיזון הראוי שיש לערוך בין זכותו של העובד לפרטיות (מקור הסמכות), לבין זכותו של המעסיק לבחור כיצד לנהל את עיסקו?
מהי מידת הפגיעה שרשאי המעסיק לפגוע במסגרת זכותו לנהל את עסקו וזכות הקניין שלו כלפי העובד ב"שטח הפרטי" שלו, האם ישנם אמצעים פחות חמורים לצורך השגת המטרה ונקודת האיזון במבחן של הנסיבות הספציפיות של המקרה הנדון?

סוגיית הזכות לפרטיות, במשפט הפרטי וגם במסגרת מקום העבודה, הינה סוגייה חשובה שיש ליתן עליה את הדעת ואשר הפסיקה בעניין זה הינה מועטה ביותר, בעיקר מוצאת ביטוי בבתי הדין לעבודה, אשר יצאו מנקודת מוצא לפיה, למעסיק הפרוגטיבה לבחור, מן הסתם באופן חד צדדי, כיצד לנהל את עיסקו ובלבד שיידע את העובד מראש ביחס לביצוע אותן פעולות "מעקב", אשר יש בהן כדי לפגוע בפרטיות העובד, נוכח המידע שמושג בעקבות הפעלת אותן פעולות.

זכותו של התובע לפרטיות, נגזרת מכוח חוק יסוד כבוד האדם וחירותו כמו גם מחוק הגנת הפרטיות- זכות זו שקולה לכאורה אל מול זכות הקניין של העובד לבחור כיצד לנהל את עסקו בשטח המצוי בבעלותו ובלבד שהדבר נעשה לצורך השגת מטרה לגיטימית של ניהול העסק, באופן מידתי, כך למשל ביחס לשעות המעקב, רצוי וראוי שזה יוגבל לשעות העבודה בלבד, פשיטא שעל התובע לדעת ולהסכים, אודות כל דבר שעלול לפגוע בפרטיותו מראש, גם אם יש ל"חשוד" באמיתות ההסכמה נוכח יחסי הכוחות והרצון של העובד להקלט בשוק העבודה ולא להיפלט.



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

זכותו של המעסיק לנהל את עסקו, איננה שנויה במחלוקת ואולם אין המדובר בחזות הכל וממילא איננה נמצאת בחלל ריק, לצורך כך, על בתי המשפט לבחון כל מקרה לגופו, לברר האם במימוש זכות זו לא נעשתה פגיעה שאיננה מידתית וממילא שלא לצורך הגשמת תכלית ראויה, כלפי העובד.

סוגייה זו מקבלת משנה תוקף באשר למורכבותה, בעידן הטכנולוגי שבו אנו חיים, אשר הולך ומתפתח עם השנים, בין היתר, משפיע על מגוון האפשרויות לבצע מעקב באמצעות המעביד, בשם הצורך בניהול העבודה התקינה. לכך יש להוסיף, את הזמירות של אותם שירותים על גווניהם השונים ואת העלויות אשר מתאימות כמעט לכל כיס, כך שאינן מותרות מקום לשיקול דעת ומחשבה נוספת באשר לכדאיות אל מול התועלת שתצמח למעביד.

באופן עקרוני, מסכימה אני לדעה שיש לבחון את האינטרסים השונים ולאזן בין שתי זכויות יסוד, זכות הקניין של המעסיק והזכות לפרטיות של העובד.

במסגרת האיזון שיש לערוך, יש לדאוג ככל הניתן, שאותן זכויות ידורו בכפיפה אחת, בשלום ומתוך הסכמה מדעת מראש, כל זאת בשם השמירה על האינטרס המשותף לשני הצדדים של המתנס, הן של העובד והן של המעביד והוא, שמירה על סביבת עבודה נעימה, פתוחה, שקופה כזו הדואגת לשמור ככל הניתן על זכויות העובד, מבלי לפגוע בזכותו של המעסיק, לנהל את עסקו כפי ראות עיניו, תוך הכנסת כמה שפחות "עיניים" בוחנות בדמות בשר ודם, במקומות שבהם ניתן למצוא תחליף טכנולוגי מתקדם אחר.

בתי המשפט כמו גם הספרות בנושא אשר בחנה את הכללים הנהוגים במחוזות מעבר לים, הגיעו למסקנה לפיה, יש לבחון את זכות – היתר של המעסיק מול הזכות לפרטיות של העובדים תוך העברת הפעולות שנקט בהם המעסיק במסגרת הסבירות והמידתיות לצורך השגת אותה מטרה לגיטימית, במסגרת של חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א – 1981 (להלן: "חוק הגנת הפרטיות") ותוך דחיית הטענה של המעסיק כי עצם קיומם של יחסי עובד-מעביד, כוללים הסכמה מכללא של העובד לפגיעה בפרטיותו.

יוצא אפוא, כי אמצעי מעקב צריך להיות מותאם למטרה הקונקרטית וזו צריכה להיות מטרה לגיטימית. כל עוד אין הדבר מפריע למימוש המטרה, יש להודיע לעובד על השימוש באמצעי.

בעניינינו, על מנת לבחון האם יש למסור הודעה לעובד באשר לקיומה של המערכת כלפיו, יש לבחון האם מסירת המידע מפריע למימוש המטרה שאם לא כן, יש להודיע אודות המערכת לעובד. לצורך כך יש להגדיר את המערכת, נשוא הפגיעה בפרטיות ולבחון האם יש צורך בכלל ליידע את העובד או שמא ניתן להסתפק בידיעה מכללא בדיעבד.



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 11-05-28812 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

אודות המערכת:

"מערכת ניהול עובדים מבוסס מיקום", מותקנת במכשיר הטלפון הסלולארי של העובדים הבכירים שהוצמד להם כלי רכב של החברה (כחלק מתנאי העסקה) ושולחת הודעה למרכז הבקרה הנמצא פיזית אצל הנתבע 2 בחדרו, כאשר העובד מגיע עם רכבו בסמוך לאחד מסניפי החברה הפרוסים על פני הארץ ודבר ביקורו בסניף נרשם במערכת.

מטרת החברה הינה, לייעל ולשפר תהליכים בחברה ואף במידת הצורך להפנות מנהל הנוסע ברכבו ומתקרב לסניף מסויים, לסניף אחר קרוב כאשר ישנה בעייה הדורשת התערבות.

נציגת סלקום העידה, כי חב' סלקום מספקת את השירות בלבד וכל המערכת עצמה פיזית מותקנת ונמצאת בשליטתה הבלעדית של החברה, אשר יכולה לעשות בה שימוש רק בשעות העבודה של העובד במקום העבודה.

הנתבעים התייחסו בתצהיריהם ובעדותם בפני באשר לטיבה של המערכת, עמדו על "תכונותיה" ומאפייניה, על המטרה בהתקנתה וכד' בעוד שהתובע מצידו שתק ביחס לכך ולמעשה למעט אמירה כללית לפיה, עצם התקנת המערכת במכשיר הטלפון שלו על ידי המעביד, מבלי לקבל את הסכמתו מראש וממילא מבלי ליידע אותו כשלעצמה, מהווה הפרה של חוק הגנת הפרטיות.

הנני קובעת כמצא עובדתי, כי למעשה עסקינן במערכת המוסרת מידע טכני, להבדיל מתוכן, באשר למיקומם של המנהלים באופן של מסירת הודעה למרכז הבקרה הנמצא על גבי לוח / צג בגודל של 42 אינץ' ועל המחשב של הנתבע 2 במסגרת תפקידו כמנהל משאבי אנוש, כאשר הם מתקרבים לאחד מסניפי החברה, הפרוסים ברחבי הארץ ב- 140 סניפים, לצורך ייעול ושיפור השירות, בשעות העבודה בלבד.

האם במערכת מהסוג הנ"ל, שאלו הם מאפייניה, די בהודעה לעובד על התקנת אמצעי המעקב או שמא, נוכח הזכות לפרטיות, יש לשאוף או לוודא כתנאי לכך, הסכמה של העובד, להבדיל מהודעה חד צדדית.

הצורך בהגדרת המערכת נועד על מנת לבחון את מידת הפגיעה בפרטיות שכן לא הרי צילום של העובד והקלטת תוכן שיחותיו או ניטור הודעות טקסט כהרי קבלת מידע טכני באשר למיקומו של העובד בשעות העבודה בלבד וקבלת הודעה מתאימה כאשר הוא מתקרב במרחק מסויים לאחד הסניפים.

בבוא ביהמ"ש לבחון את תום הלב, הסבירות והמידתיות של הפעלת המעקב, עליו לקחת בחשבון את תוכן המידע שבו מדובר (כך למשל ענייניו האישיים של העובד), מקום הפגיעה הנטענת בפרטיות



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

(רשות הרבים או רשות היחיד) מבלי לייחס הסכמה מכללא רק בעצם קיומם של יחסי העבודה.

בראות עיני, במקרה כזה כאשר המטרה הינה לגיטימית עבור המעביד ולצורך הגשמתה, נעשה שימוש במערכת שמוסרת מידע טכני גרידא, שלא נשמר בשום מקום וממילא משולל כל תוכן ענייני, הרי שבהכרח עוצמת הפגיעה בפרטיות, בשים לב לכך שכל מידע/ תוכן לא נחשף, הינה מינורית ודי לצורך כך במסירת מידע לעובד מראש, כחלק מהתנאים לקבלת העובד לעבודה ובאופן חד צדדי, להבדיל מקבלת הסכמה.

כבר נפסק על ידי בתי הדין לעבודה, כך למשל בביה"ד האזורי בבאר שבע 1026/06, **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' תש"ן תשתיות נפט ואנרגיה בע"מ** (פורסם בנבו, 2006) כי :

"איתור מקום הימצאם של העובדים בזמן העבודה, עת מדובר בעבודה שמטיבה הינה ניידת, אינו פוגע בפרטיות והוא בא לסייע בידי המעבידים לפקח על העובדים".

דומה, כי לא יכולה להיות מחלוקת באשר לחובה של המעסיקה להגן על הזכות של העובד לפרטיות אשר נובעת מהמסגרת החוקתית וגם מהעקרונות בדיני העבודה, בבחינת תנאי מכללא בחוזה העבודה וכן מעקרון תום הלב. "זכות העובד" בהכרח מצטמצמת בהסכמתו וכחלק אינהרנטי מחוזה העבודה – בפרק הזמן בו הוא נמצא במקום העבודה ומעמיד עצמו לרשות המעסיק, כאשר לאחרון אינטרס לוודא שבזמן זה הוא ממצא באופן יעיל.

עובד רשאי לעשות שימוש פרטי בהיקף סביר בתא הדוא"ל וזכאי לפרטיות בקשר אליו, אולם למעסיק זכות לפקח על השימוש על ידי בדיקת היקף השימוש, ללא כניסה לתוכן ההודעות.

לעובד יש ציפייה סבירה לפרטיות ולכן יש לו זכות מוגנת לפרטיות במקום העבודה ועל המעסיק לוודא ולספק לו "מרחב מחייה פרטי" ואולם כל פסול אין ברצון המעסיק לוודא ולפקח כי אכן העובד מבצע את עבודתו בהתאם להסכם העסקה לרבות בדרך של הפעלת אמצעים שונים ואין בכך בהכרח כדי להוביל למסקנה לפיה מדובר בפגיעה אסורה בפרטיות ותיתכן פגיעה בפרטיות מותרת.

במקרה שלפני, כאמור הגעתי לכלל מסקנה לפיה הפגיעה הנטענת בפרטיות הינה מינורית בעיקר בשל כך שקיים מדרג של פגיעות בפרטיות, ההבחנה המרכזית היא בין נתוני תקשורת לבין תוכן התקשורת, כאשר הפגיעה שיש בעיון בתוכן חמורה במדרג מהפגיעה בעיון בנתונים חיצוניים. לפיכך, די היה בכך שהמעביד יודיע, באופן חד צדדי לעובד על התקנת המערכת במכשיר הטלפון מראש תוך מתן הסבר מפורט באשר למטרת השימוש במערכת במסגרת שעות העבודה בלבד.



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

במקרה שלפני, אין מחלוקת לפיה, החברה לא הודיעה לתובע מראש על התקנת התוכנה, משכך, יש לבחון את רמת הידיעה של התובע בפועל ומהי המשמעות של העדר מסירת ההודעה מטעם המעביד לעובד מראש והאם ידיעה בדיעבד מרפאה את הפגם או לא.

במקרים שבהם אותרה הפגיעה בפרטיות ולא נמצאה הסכמה מספקת של העובד, יכול המעסיק לבקש חסות בצל אחת ההגנות שבחוק.

העיקרון של התכלית הראויה, עקרון המידתיות בשילוב עם עקרון תום הלב בדיני העבודה, מגבילים לא רק את האמצעים שיכול מעסיק לנקוט אלא גם את המטרה: לא כל מטרה של מעקב לגיטימית. ניכר, כי לא יכולה להיות מחלוקת לפיה, שעה שפעולה של המעסיק עלולה לפגוע בפרטיות של העובד, על האחרון להיות מודע לכך מראש וליתן את הסכמתו המפורשת לכך, להבדיל מהסכמה מכללא עליה מבקשים המעסיקים ללמוד רק בשל קיומה של מערכת יחסי עובד-מעביד, כך למשל כחלק מתנאי ההעסקה של העובד, ללא הצבת תנאים המאיינים את אותה הסכמה.

לצורך כך על בתי המשפט, ליתן את הדעת לפעולות שנקט בהן המעסיק כלפי העובד והאם הן נכללות תחת פגיעה בפרטיות, באשר לא כל פעולה יכולה להיחשב כפגיעה בפרטיות, דבר כלשעצמו מורכב מנתונים שונים, המתייחסים בין היתר לטיבה של העבודה, תפקידו של העובד הספציפי וכד' – נושא אשר בפני עצמו אינו פשוט כלל ועיקר.

מן הכלל אל הפרט :

בעניינינו, התובע התקבל לעבוד אצל הנתבעת 1 על ידי הנתבע 3, בעקבות המלצות שקיבל ולאחר שביקש לבחון את התנהלותה הפיננסית של החברה, באמצעות "הכנסת" תפקיד חדש, סמנכ"ל כספים, שלא היה קודם לכניסתו של התובע לחברה.

לאחר שהתנהל בין הצדדים מו"מ על תנאי העסקתו של התובע בחברה, לרבות ראיון עבודה במסגרתו שוחחו הצדדים על המטרות שעל התובע במסגרת תפקידו להשיג בחברה, חתמו הצדדים שניהם על הסכם עבודה מ"בית היוצר" של התובע דווקא, תוך שהחברה חורגת ממנהגה להחתים את כלל עובדיה על הסכם שנערך על ידי החברה, בבחינת "חוזה אחיד", במסגרתו קיים נספח המתייחס להסכמת העובד להתקנת התוכנה כלפיו (ביחס לאותם עובדים בכירים בלבד).

בהעדר העלאת טענה מטעם הצדדים וממילא פירוט ביחס לניהולו של אותו מו"מ ונסיבות החתימה על ההסכם עם התובע, לכך שהתובע היה ער לתנאי ההסכם האחיד שהיה באמתחתה של החברה, אניח לטובת התובע, כי לא היה מודע לאמור בהסכם האחיד של החברה והנספח לו וכן כי, נודע לו אודות הנספח רק בהמשך הדרך, גם אז רק כלפי עובדים בכירים אחרים בחברה ולאחר שהנתבע 3 הטיח בפני התובע, כי הינו חתום על הנספח, בעוד התובע העמיד את הנתבע 3 על טעותו.



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

1 האם חרף העדר ידיעה וממילא הסכמה מדעת מראש לתנאי הנספח, קיימת פגיעה בפרטיות התובע
2 כעובד ואם כן, האם עומדות לנתבעים ההגנות המצויות בחוק הגנת הפרטיות ?
3

4 בראות עיני, איזון ראוי בין שתי הזכויות, מחייב באופן עקרוני, את המעסיק ליידע ולקבל את
5 הסכמת העובד ביחס לאותה פעולה, אשר עלולה להיחשב בעיני העובד כפגיעה בפרטיות, מראש.
6 במקרה שלפני, ראוי היה להעלות, במסגרת ראיון העבודה ובוודאי בשלב של המו"מ באשר לתנאים
7 המגיעים לתובע, בדרג בכיר כמו שלו בחברה, את נושא המעקב באופן גלוי ופתוח, בהתייחס למטרת
8 המעקב, לשעות שבהן נעשה המעקב, הדרך שבה נעשה המעקב ומהו המידע שניתן להשיג בעקבותיו.
9

10 אינני סבורה, כי התנהלותה של החברה והעומדים בראשה, בנסיבות כפי שתוארו על ידה כלפי
11 התובע הן הדרך הנכונה והראויה, גם אם אניח לטובתה, כי הדבר נעשה בהיסח הדעת ושעה שהנתבע
12 3 סבר בטעות, כי אכן התובע "הוחתם" על אותו נספח, באשר אין די בהחתמת העובדים וביניהם
13 התובע על אותו נספח, יש להבהיר ולפרט בפני העובד מהי מטרת ותכלית הפעולה של המעקב, מהם
14 גבולות הגזרה של המעקב, מהו המידע שמתקבל כתוצאה מאותה פעולה, ככל שאכן מתקבל כזה,
15 בידי מי נמצא אותו מידע וכד' - מידע אשר חיוני לעובד לצורך קבלת ההסכמה מדעת ובחינת הפגיעה
16 בפרטיותו.
17

18 מה שנחשב בעיני עובד אחד כפגיעה בפרטיות, יכול להיחשב בעיני עובד אחר כלגיטימי וככזה שאינו
19 פוגע בפרטיות שלו, קרי, יש לכבד כל עובד בנפרד וממילא לברר עמדתו, רק לאחר מתן הסבר מפורט
20 ביחס לאותה פעולת מעקב.
21

22 אלא שבמקרה הקונקרטי המונח לפני, קבעתי כי הפגיעה בפרטיות של התובע, שעה שלא נמסרה
23 הודעה מראש אודות התקנת המערכת אצל התובע תוך מתן פרטים מדויקים, הינה מינורית במיוחד
24 כאשר לא יכולה להיות מחלוקת לפיה, התובע ידע בסמוך לאחר שהתקבל לעבודה בחברה כי
25 המערכת מותקנת אצלו והסכים לכך בשתיקה עד למועד שבו פוטר על ידי הנתבע 3, ללא כל קשר
26 ל"גילוי" הנתען על ידי התובע באשר להתקנת המערכת, כפי שיפורט בהרחבה.
27

28 נתתי אמון בעדותו של הנתבע 3 ביחס לכך שלא נתן את הדעת, בתום לב מוחלט, למידע שעליו ליתן
29 לתובע, תוך שהוא סבר כי זה חתם על הנספח להסכם, אותה הסכמה להתקנת המערכת שמטרתה
30 לעקוב אחר הימצאם של העובדים הבכירים – המנהלים, בשעות העבודה בלבד, בבחינת כלי ניהולי
31 להבדיל מ"בילוש" אחר התובע בכל רגע נתון וממילא לא סבר, כי יש בכך כדי פגיעה בפרטיות.
32

33 בחינת מכלול העדויות, לרבות עדותו של התובע בעצמו, מעלה כי הנתבע 3 סבר "בזמן אמת", בכל
34 מהלך העסקתו של התובע בחברה במשך תקופה של כשנה וחצי, שהתובע חתם על הנספח ורק לאחר
35 שזה פוטר על ידו, נודע לו באמצעות התובע, לא לפני שערך בדיקות בחברה, כי אכן התובע לא חתם



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

על הנספח – בהתאמה הודיע הנתבע 3 לחברת סלקום להפסיק את השירות כלפיו, עד לסיום העסקתו בחברה.

יוצא אפוא, כי הנתבע 3 סבר (בטעות) שהתובע ידע והסכים לתנאים אלו שעה שחתם על הנספח ושעה שלא הייתה לו כל סיבה אחרת לסבור כי פני הדברים שונים, נוכח התנהלות התובע בחברה כפי שזו תוארה בהרחבה בתצהירי העדות הראשית שהגישו הנתבעים והעדים מטעמם וכפי שהעידה נציגת סלקום בהרחבה במועד הדיון.

התובע אמנם אישר, כי נפגש פעמיים, בתוקף תפקידו בחברה, עם אותה נציגה ואולם הכחיש כי עבר איתה על דפי החשבון של כלל העובדים וממילא על דפי החשבון שלו. לדבריו, מטרת הפגישות הייתה לצורך בחינת האפשרות להוזיל את עלות דמי השירות הקבועים ותעריפי שיחות בלבד. התובע טען, כי לא הבחין בשורה הרלוונטית בחשבון שלו שיצא מטעם סלקום או של כלל העובדים ומשכך, לא יכול היה לדעת על קיומה של תוכנת המעקב כלפיו באמצעות מכשיר הטלפון הסלולארי, אודות המערכת נודע לו, רק בחודש אוגוסט 2010, במהלכה של שיחה עם הנתבע 2, אשר ציין בפניו את מיקומו המדויק.

לדידו של התובע, זו הסיבה שביקש לזמן את אותה שיחה עם הנתבע 3 מיום 21/9/10, לצורך בירור האפשרות שמתקיים מעקב אחר תנועותיו מאחורי גבו.

מנגד, הנתבע 3 גרס במסגרת תצהיר העדות הראשית שהגיש, על עיקרי הדברים חזר במהלך חקירתו בפני, כי התובע בחר להגיש את התביעה כמהלך של נקמה על כך שפוטר על ידי הנתבע 3 מטעמים עניינים של חוסר עמידה ביעדים שהציבו הצדדים שניהם ואף התנהלות העולה כדי רשלנות וגרימת נזקים כספיים לחברה, לא לפני שניתנה לתובע הזדמנות לתקן את דרכיו ולהוכיח את עצמו, במהלך שיחת שימוע, אשר הוקלטה על ידי נתבע 3, שלושה חודשים לפני אותה שיחה, כחלק ממדיניות של החברה, בעקבות הפקת לקחים מפסיקה של בית הדין לעבודה במקרה של פיטורי עובדים שטענו כי לא בוצעה שיחת שימוע כדין.

המצהירים מטעם הנתבעים, חזרו על האמור בתצהיריהם וחיזקו במסגרת עדותם את העובדה כי התובע ידע באופן שאינו משתמע לשני פנים, כי התוכנה של המעקב מופעלת גם ביחס אליו, הדברים לא היו בהיחבא אלא גלויים, הן בשיחות שהתקיימו בין העובדים הבכירים (ראה עדותה של הגב' מיכאלי) והן בשטח, באשר כאמור התוכנה הוקרנה בחדרו של הנתבע 2 (ראה עדותו של הנתבע 2).

אם לא די בכך, עיון בעדותה של מנהלת קשרי לקוחות עסקיים מטעם סלקום בביהמ"ש, מעלה כי זו מחזקת באופן ברור את גרסתם של הנתבעים והעדים מטעמם ועומדת בסתירה גמורה לעדותו וגרסתו של התובע.



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

נראה כי התובע, ניסה בכל דרך, להרחיק את עצמו מהידיעה שיוחסה לו שעה שטען כי לא הבחין בדף החשבון שלו בסלקום ביחס לאותה שורה וכי לא היה ער לכך וממילא לא התמקח עם הנציגה על כל שורה ושורה בחשבוניות- דבר שהסתבר כלא נכון.

הגב' גדעוני העידה, כי במסגרת אותן פגישות שנהגה לשבת עם התובע (מספר לא מבוטל של שיחות וודאי לא שתיים כפי טענת התובע) בחברה, היה התובע מוסמך לקבל החלטות מטעם החברה ולדבריה, הפגישות נחקקו בזכרונה, בין היתר, משום שנוהל מו"מ עם החברה בטרם כניסתו של התובע לתפקידו בחברה, אשר קרם עור וגידים וכל שנותר הוא סיכום סופי, בעוד שכניסתו של התובע החזירה את הגלגל לאחור, התובע ערך בדיקות בחברות מתחרות והאיום על עזיבתה של החברה את סלקום, כלקוח עסקי, עמד שוב על הפרק ביתר שאת שכן התובע הינו אדם יסודי, העומד על קוצו של יוד ומדקדק בכל פרט, קטן כגדול.

עוד העידה הגב' גדעוני, כי במהלך אותן פגישות ארוכות ומייגעות, נהג התובע לעבור עימה על כל שורה ושורה בחשבון ודווקא זכור לה, כי הוא עלה על טעות ביחס לחיובים שונים שנעשו בקשר לשירות של המעקב, בפער בין החיוב שחוייבו בו העובדים כלפיהם הופעל השירות, דבר אשר נמצא כנכון ואף בוצע בעקבות כך החזר לטובת החברה.

אם נוסיף לכך את העובדה שאיננה שנויה במחלוקת לפיה, שרות זה ניתן רק ביחס לכ- 10 עובדים כולל התובע, הרי שעל מנת שהתובע יבחן באופן יסודי את הפערים בחיובם של אותם עובדים היה עליו בהכרח לעבור גם על החיוב שלו עצמו, כפי שאכן עשה בפועל.

מבין שתי הגרסאות, הנני מעדיפה באופן מובהק את גרסתו של הנתבע 3 אשר מקבלת חיזוק בגרסתם של המצהירים מטעמו ובגרסתה של נציגת סלקום אשר נהגה לפקוד את החברה מספר פעמים בחודש במשרדה, הכירה את התובע באופן אישי, את האופן שבו הוא נהג לבדוק את החשבוניות, כחלק מהמו"מ והמיקוח שנעשה על ידו בשם החברה להוזלת עלויות לעומת הדרך שבה ניסה התובע להציג את עצמו, כמי שלא היה ער ככל ועיקר להתקנת המערכת אלא במהלך אותה שיחה שיזם, בעקבותיה פוטר מעבודתו, דבר העומד בסתירה למציאות ששררה בחברה, כפי שהדברים באים לידי ביטוי בכל עדויות העדים מטעם הנתבעים וחומר הראיות שהוצג על ידם.

למעלה מכך, במהלך אותה שיחה מיום 21/9/10, כאשר לדידו של התובע במועד זה ידע במפורש, כי "עוקבים" אחריו, בחר להתמקד במסגרת השיחה בנושא "תפקודו" בחברה והעדר שביעות רצון של הנתבע 3 מהישגיו, בעוד שנושא הפגיעה בפרטיות הועלה על ידו בדרך אגב, בתום אותה שיחה, במסגרתה סוכמו דרכי ואופן סיום העסקתו של התובע בחברה.



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

1 כאמור, נתתי אמון בגרסתו של הנתבע 3, לפיה לא הייתה לו כל סיבה ל"חשוד" שהתובע לא היה ער
2 לקיומה של אותה מערכת "מעקב", כמו גם אמון בכך שלא ניסה להסתיר את המידע בכוונת מכוון,
3 שעה שידע כי הדברים גלויים וידועים לכולם שכן אין המדובר בהטמנת תוכנה "סודית" שבאה לרגל
4 אחר התובע או העובדים בעסק, כי אם בבחינת כלי ניהולי אשר הוכנס לחברה מספר שנים בטרם
5 החל התובע את עבודתו בחברה.

6
7 גם בחינת מכלול העדויות, מוביל בהכרח למסקנה ההפוכה, לפיה התנהלות התובע במהלך תקופת
8 עבודתו בחברה, עלתה בקנה אחד עם הידיעה המפורשת אודות המערכת בכלל, כלפי העובדים
9 הבכירים עליהם נמנה התובע בעצמו וגם ביחס אליו בפרט. טענת ב"כ התובע בסיכומיו לפיה, סבר
10 כי המערכת מותקנת רק כלפי ה"סוכנים" בחברה לא זו בלבד שלא עולה בקנה אחד עם טענותיו
11 בכתבי הטענות אלא גם לא עם עדותו בפני.

12
13 שעה שהתובע היה אמון על ניהול המו"מ שבין החברה לבין סלקום ושעה שהיה ידוע למנהל החברה
14 כי התובע עבר עם הנציגה על כל שורה ושורה בחשבון, הכולל גם את השורה הרלוונטית לשירות
15 המעקב, שעה שהתובע עבד אל מול הנתבע 2 ונכנס לחדרו מספר פעמים ביום, שם הוצב הצג שהראה
16 את מיקומם של מנהלי העבודה הבכירים במהלך שעות העבודה בסניפי החברה השונים, בהכרח
17 מגיעה אני למסקנה המתבקשת לפיה, התובע ידע גם ידע אודות התוכנה ולא מצא לנכון להעלות כל
18 טענה, אלא לאחר שנפגע מפיטוריו על ידי הנתבע 3.

19
20 במהלך עבודתו ידע התובע אודות התוכנה ולא סבר, כי נפל פגם כלשהו בכך שהחברה או מנהליה לא
21 יידעו אותו או ביקשו את הסכמתו מראש להתקנת התוכנה, משום שלא חשב שיש בכך כדי לפגוע
22 בפרטיותו.

23
24 התובע ידע, כי מטרת התוכנה הינה לייעל את דרכי העבודה של החברה וכי עסקין בכלי ניהולי
25 לגיטימי לצורך יצירת קשר בין החברה לבין מנהליה הבכירים אל מול הסניפים, כאשר כל "מידע"
26 כתוב לא מופק באמצעות התוכנה, כי אם מידע אינפורמטיבי ברגע נתון, במסגרת שעות העבודה
27 בלבד.

28
29 בחינת התנהלות הצדדים שניהם, מתחילתה ועד סופה, מובילה דווקא למסקנה לפיה, אין במקרה
30 זה צד חזק וצד חלש, כפי שבדרך כלל, בצדק יש לציין, נדרשת חשדנות מסויימת במערכות כגון דא,
31 על ידי ביהמ"ש, הרי שבמקרה שלפני, עניינו ראות כי התובע הצליח לשכנע את מנהל החברה
32 לחתום על הסכם העסקה שנערך על ידו, תוך שהייתה שם התייחסות והסכמה של התובע מראש
33 לכך שהחברה רשאית לעשות שימוש בדואר האלקטרוני ולא תיטען על ידו כל טענה כנגד הנתבעת 1
34 להאזנת סתר.



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

לתובע היה כוח מיקוח הוגן אל מול המעסיקה, אשר הסכימה לתנאים שהציב לה התובע מראש
בטרם החלה לעבוד בשורותיה, ללמדך כי לא חש מאויים וכי עמד על שלו ואף הצליח.

גם בהמשך הדרך, ניכר כי התובע נקרא על ידי הנתבע 3 לשיחות בקשר להעדר תפקוד בעבודה ואי
עמידה ביעדים שהוצבו, לרבות מתן הזדמנות לתובע לתקן את דרכיו, תוך שהתובע מודה בטעויות
שלו במסגרת עבודתו וחרף ידיעתו באופן מפורש, לדבריו עוד במהלך חודש אוגוסט באותה השנה,
לא טרח במשך תקופה של למעלה מחודש ימים במקרה שתתקבל גרסתו, להטיח בפני מנהלי החברה
השונים, הנתבעים 3 ו-2 או הגב' גלסטר הלפרין, או אפילו לכתוב מייל או מסרון, בעידן הטכנולוגי
שבו אנו מצויים, על מנת לברר / להודיע על "הגילוי" באשר לתוכנה בעיקר יפים הדברים, נוכח
הפגיעה החמורה לטענתו בפרטיותו ואף לדרוש להסירה לאלתר.

רק במהלך חקירתו של התובע, הסתבר כי עוד באותה פגישה מכוונת עם הנתבע 3 מיום 21/9/13,
ביחס אליה הנני קובעת כי הינה פרי יוזמה של הנתבע 3 ולא של התובע, העלה לראשונה את נושא
המעקב באופן אגבי בעת שיצא מהחדר של הנתבע 3, לאחר שסוכמו כל תנאי סיום העסקתו בחברה,
מבלי שהתובע התייחס בתצהירו לפער שבין המועד שבו נודע לו אודות הפגיעה בפרטיות לראשונה
לבין מועד השיחה.

הסבריו השונים של התובע אשר הועלו לראשונה רק במהלך חקירתו בפני אינם עולים בקנה אחד עם
גרסאות העדים הנוספים כולם ועם דרך ההתנהלות שלו אל מול החברה, אשר לא בכדי נתפס כאדם
מחושב אשר בקיא ברזי החוק וממילא בזכויותיו ועומד עליהן בדוקנות עד שמצליח בכך.

בחינת התנהלות הצדדים שניהם, במישור של חובת תום הלב, מעלה כי הנתבע 3 התנהל במערכת
היחסים של עובד/ מעביד באופן ענייני, תוך שמירה על זכויותיו של התובע, בין היתר בקבלת בקשתו
להאריך את תקופת העסקתו עד לפיטוריו, מעבר לקבוע בהסכם, ללא כל משוא פנים וקבלת
החלטות שאינן ממין העניין.

בעוד שדווקא תשובתו של התובע במסגרת חקירתו בפני לפיה לא היה מסכים בשום פנים ואופן,
לעבוד אצל הנתבעת 1 אם היה יודע אודות המערכת, איננה יכולה אלא להדליק נורה אדומה באשר
לכוונתיו, שכן הנתבעים ונציגת סלקום אישרו כי מדובר בתוכנה שבאה להודיע על מיקום המנהלים
רק במסגרת שעות העבודה, להבדיל משעות שלאחר העבודה, המידע איננו נאגר בשום מקום
וממילא משמש למטרה המוצהרת של המעסיק, קרי, עסקינן במידע בנתונים חיצוניים להבדיל מעיון
בתוכן.

כך או כך, במסגרת פסק הדין חרף הגעתי לכלל מסקנה לפיה הפגיעה בפרטיות הינה מינורית ודי
בידיעתו של התובע בדיעבד על מנת לרפא את הפגם, ללא כל צורך בהסכמה מדעת לא מפורשת ולא



בית משפט השלום בהרצליה

ת"א 28812-05-11 ביידר נ' אופטיקה הלפרין בע"מ ואח'

מכללא, שכן הסכמה כזו נדרשת רק שעה שהאוטונומיה של העובד נפגעה בעוד שבמקרה שלפני, התובע לא טרח לפרט איזו אוטונומיה נפגעה בהפעלת המערכת על ידי המעסיק שעה שזו מופעלת לצורך לגיטימי של המעסיק, בשעות העבודה בלבד, שעה שהמידע אינו בעל תוכן והפגיעה, איננה מעבר לנדרש, בחנתי את ההגנות של המעסיקה – הנתבעת 1 בראי הפסיקה והחוק וגם אז הגעתי לאותה המסקנה לפיה, הפגיעה בפרטיות התובע איננה מקימה עילת תביעה מכוח חוק הגנת הפרטיות ודין התביעה להידחות.

סוף דבר, במקרה שלפני, עסקינן במעקב נקודתי מתוחם בזמן והיקף, לצורך השגת מטרה לגיטימית של המעסיק, במקרה שבו מדובר בחברה גדולה המתפרסת על פני 140 סניפים בארץ ואשר התובע, כמנהל בכיר, בין יתר תפקידיו היה אמון על ביקורים, בהתאם לצורך, באותם סניפים לצורך בקרה על דרך התנהלותם הכספית, מבלי שהיה במעקב זה כדי לפגוע בפרטיות התובע באופן שאינו מידתי והפגיעה הינה "נסבלת" לצורך מטרה לגיטימית שאיננה מזכה את התובע בקבלת פיצוי מכוח החוק.

שעה שהתביעה נדחתה, הנני מחייבת את התובע בהוצאות הנתבעים בסכום כולל של 12,000 ₪.

ניתן היום, ל' חשון תשע"ד, 03 נובמבר 2013, בהעדר הצדדים.

לימור רייך, שופטת