



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 24954-07-12

28 אוגוסט 2013

לפני:

כב' השופט אייל אברהמי, סגן הנשיאה

התובעת:

נעמי טולדנו קנדל

ע"י ב"כ: עו"ד עינת שקד

הנתבעת:

דה אסוסיאטיד פרס

ע"י ב"כ: עו"ד אמיר זהר

החלטה

1. בפניי בקשת התובעת לגילוי מסמכים (ולמתן צו בקשר לחלקם), תגובת הנתבעת ותשובת התובעת.

2. המסמכים שביקשה התובעת גילויים הם אלו:

א. פלט שיחות הטלפון.

ב. תכתובת הדואר האלקטרוני בתיבת הדוא"ל של התובעת בנתבעת, ntoledano@ap.org.

ג. תכתובת בתיבות הדואר האלקטרוני של שישה עובדים בנתבעת ששימשו כמנהליה של התובעת, המיועדת אל התובעת או שנכתבה בעניינה ועליה.

ד. פרוטוקול וסיכום ראיון שנערך לתובעת.

ה. פנקס שכר ומצבת עובדים לפי ותק, מין ושכר - מאושר ע"י ר"ח לשנים 2004 - 2011.

3. נציין כבר מעתה כי מדובר בבקשה רחבה ביותר לגילוי מסמכים, שנראה כי מן הראוי היה לצמצמה ולמקדה. נעיר כי כבר בבקשה המקורית שהופנתה ישירות לנתבעת, נתבקשו כ-30 מסמכים או סוגי מסמכים. על בקשתה קיבלה התובעת תשובה מהנתבעת בתצהיר וכן הובאו לה חלק מהמסמכים. על יתרתם הוגשה הבקשה שבפנינו.

4. ככלל הנטייה היא לאפשר גילוי מסמכים רחב ומלא ככל הניתן של המסמכים הקשורים להליך ולקיימו ב"קלפים פתוחים" (רע"א (עליון) 290/13 עיריית קלנסווה נ' חברת ביצורית (ניתן ביום 26.5.13)). זאת על מנת שההליך ינוהל כשכל המידע הרלוונטי מצוי בידי הצדדים ובית הדין, במטרה להביא לייעולו ולעשיית דין צדק. תפיסה זו מעוגנת במסגרת תקנה 46(א) לתקנות בית הדין לעבודה, התשנ"ב – 1991, לפיה:

"בית הדין או הרשם רשאי ליתן צו למסירת פרטים נוספים, ולבקשת בעל דין אף לגילוי או לעיון במסמכים, אם היה סבור שיש צורך בכך כדי לאפשר דיון יעיל או כדי לחסוך בהוצאות."



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 24954-07-12

5. הפסיקה קבעה כי עת מוגשת בקשה לגילוי מסמכים נבחנת בשלב הראשון שאלת הרלוונטיות, על ההיבט הצר והרחב שלה (ראו ע"ע (ארצי) 494/06 מדינת ישראל - נציבות המים – קלרק אבנצ'יק (ניתן ביום 28.3.07); ע"ע (ארצי) 129/06 טמבור – אברהם אלון (ניתן ביום 7.5.06); בר"ע (ארצי) 54124-06-12, בר"ע (ארצי) 46816-07-12 הורסיו דיונסקי - HSBC Private Bank, אלמליח (ניתן ביום 7.3.13) (להלן: "עניין הורסיו"). כמו כן בוחן בית הדין קיומם של זכויות ואינטרסים לגיטימיים נגדיים המוכרים בהלכה כשוללים גילוי ועורך איזון ראוי ומידתי בינם לבין זכות הגילוי (ע"ע 28222-05-10 מכתשים מפעלים כימיים – יהודה פלצי (21.9.2010) להלן: "ענין מכתשים"; ע"ע (ארצי) 22749-09-10 טבע תעשיות פרמצבטיות נגד עיזבון המנוח טלי אורן בלור (ניתן ביום 27.1.11), להלן: "עניין טבע").

להלן נדון במסמכים שביקשה התובעת גילויים כסדרם.

א. פלט שיחות הטלפון

6. באשר לבקשה למסירת פירוט שיחות טלפון, אין המדובר בבקשה לגילוי מסמכים אלא בבקשה למתן צו שיפוטי כנגד חברת הסלולר. אכן, המכשיר הנייד הינו בבעלות התובעת, אולם פלט שיחות הטלפון אינו מצוי אצלה, ואף הפקתו אינה באפשרותה, אלא בפניה לחברת הסלולר ובכפוף לתשלום גבוה. בהתאם להלכה, אין לחייב צד להמציא מסמכים שאינם ברשותו בפועל, ובפרט כשמדובר בהפקה באמצעות צד ג' ובעלות גבוהה. ממילא לא ברור מדוע סבורה התובעת כי על התובעת לעמוד בעלות הפקת פלט השיחות, אשר אינו מצוי ברשותה.
7. לנוכח בקשת התובעת לקבלת פלט השיחות, שלטענתה ניתן ללמוד ממנו על שעות עבודתה, והעדר התנגדות מטעם התובעת לעצם הפקתו, יינתן צו כמבוקש. עם זאת, מובהר בזה כי התובעת היא זו שתישא בעלויות הפקת הפלט. התובעת רשאית לצמצם התקופה לגביה ביקשה גילוי הצו, בהתאם לשיקוליה, ותיעשה זאת ישירות מול חברת הסלולר. התובעת תמציא הצו ישירות לחברת הסלולר. הצדדים לא נקבו בשם חברת הסלולר הרלוונטית. בהתאם לקידומת המספר מדובר לכאורה בחברת הוט מובייל, אם כי לנוכח ניידות המספרים ייתכן שהמדובר בחברת אחרת. הצו יינתן אפוא כנגד חברת הוט מובייל, וככל שתוגש בקשה מתאימה לתיקונו יתוקן בהתאם. הצו יינתן בהחלטה נפרדת.

ב. תכתובת הדואר האלקטרוני בתיבת הדוא"ל של התובעת בנתבעת, ntoledano@ap.org

8. התובעת דרשה פירוט של כלל תכתובות הדואר האלקטרוני שלה בתיבת הדוא"ל שלה בנתבעת, לצרכי הוכחת שעות נוספות בעבודתה, וכן הוכחת טענות אחרות בתביעתה, על יסוד תכתובות שלה עם מנהליה בעניין תנאי השכר וכדומה, בהן מפורטות טענותיה ומנגד תגובות מנהליה בעניין. הנתבעת צירפה לתגובתה תצהיר של גב' גיין מועלם, בו הצהירה את האמור באישור המנהלת הבכירה בקואופרטיב ממחלקת HR, לפיו יש בארגון נוהל מחיקת תיבות דואר אלקטרוני של עובדים לאחר סיום עבודתם. הנתבעת צירפה אפוא הן תצהיר מפורט והן אישור, לפיהם תיבת הדואר האלקטרוני נמחקה ולא ניתן לשחזר את החומר שנמצא בה. בנסיבות אלו לא ברור מה יועיל תצהיר נוסף המתייחס ספציפית לאפשרות של בחינת קיומו של גיבוי, כאשר מצהירה מטעם הנתבעת הבהירה כי אין אפשרות של שחזור. אין מקום לחייב הנתבעת להגיש התצהיר דווקא



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 24954-07-12

באמצעות איש המחשבים שלה, כפי שביקשה התובעת, אלא עומדת לה הזכות להגישו באמצעות מי מעובדיה שתבחר והינו רלוונטי לעניין, כאשר עליו כמובן להתייעץ ולברר הנושא בפן המקצועי שלו עם הגורמים הרלוונטיים בנתבעת. בנסיבות העניין נראה אפוא כי די בתצהירה של גב' גיין מועלם שצורף לתגובה. מבלי להתייחס בשלב זה לטענת החיסיון מטעם הנתבעת, הרי ברי שבהעדר אפשרות טכנית לשחזור תיבת הדואר האלקטרוני שנמחקה, לא ניתן לחייב הנתבעת להמציא תכתובות הדואר האלקטרוני שבה. הבקשה נדחית אפוא ביחס למסמך זה.

ג. תכתובת בתיבת הדואר האלקטרוני של שישה עובדים שנשלחה אל התובעת ועליה

9. בבקשתה ביקשה התובעת לגלות כל תכתובות הדואר האלקטרוני שבהם הוזכרה, של עובדים במשיבה, לרבות שישה עובדים שהם מנהליה הישירים והעקיפים. בתשובתה צמצמה התובעת בקשתה רק לששת העובדים בנתבעת, שהיו מנהליה: מר כריס סלייני, גב' גיין מועלם, מר ציון עילם, גב' קרן סיטון, מר דייב מודרובסקי וגב' סוזי בלאן (להלן: "העובדים"). התובעת ביקשה גילוי החומר המשקף לטענתה את מסגרת עבודתה, את תלונותיה, ואת ההתייחסות אליהן על ידי מנהליה. לטענת התובעת מדובר בחיפוש פשוט יחסית של שמה בנושא ובשורת הנמען, אשר ניתן לקיימו על ידי איש מחשבים מטעמה או מטעם הנתבעת, ככל שיש בכך צורך. לטענת התובעת בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי אין ממילא לעובדים ציפייה סבירה לפרטיות בתיבת הדואר האלקטרוני המקצועי שלהם. מנגד הנתבעת התנגדה בתוקף ל"חיתוט" המוגזם, הרחב ביותר ולא ממוקד (אפילו לעניין זהות העובדים) אותו מבקשת התובעת, באופן שיכביד על הנתבעת ביותר, יפגע בחיסיון העומד לנתבעת בנוגע לחומר המצוי בתיבת הדואר האלקטרוני של עובדיה וכן יפגע בפרטיות העובדים בניגוד להלכה שקבע בית הדין הארצי בסוגיה. הנתבעת טענה הן לעניין חיסיון שעומד לה לנוכח החומרים המצויים בדואר האלקטרוני, ביניהם מידע רגיש וחסיי שחלקו לא התפרסם, בעלות על החומר החדשות, פגיעה בתחרותיות וקיומו של חיסיון עיתונאי על המקורות ועוד, והן לעניין פגיעה בפרטיות העובדים.

10. ראשית יובהר, כי אכן אנו סבורים שאין מקום לאפשר גילוי מלוא התכתובות בעניינה של התובעת, שהוחלפו בין מנהליה לבין עצמם או בינם לבין מנהליהם. מדובר בחדירה מוגזמת לכל הדעות לפרטיותם של המנהלים, ואין מקום לאפשר אותה, בפרט לא בחסות בית הדין. אין מדובר בנתונים שנרשמו בתיקה האישי של התובעת, ומצויים בחזקת הנתבעת, אלא בתכתובות דואר אלקטרוני שנכתבות מטבע הדברים באופן חופשי יותר בין קולגות לעבודה. חדירה כזו למיילים של עובדי הנתבעת הינה ללא ספק בניגוד לפסיקת בית הדין הארצי בסוגיה בע"ע (ארצי) 90/08, 312/08 טלי איסקוב - אפיקי מים (ניתן ביום 8.2.11) להלן: "עניין איסקוב". די להביא דברים שנאמרו בהקשר זה בעניין איסקוב, המבהירים מעל לכל ספק כי לעובד זכות וציפייה לפרטיות גם בתיבת הדואר האלקטרוני המקצועית שלו:

"פְּעֻלָּתוֹ הַקְנִייתָהּ שֶׁל הַמַּעֲסִיק עַל הַמַּחֲשֵׁב וְטֶכְנֹלֹגִיּוֹת הַמִּידָע וְהַשִּׁימוֹשׁ בָּהֶם בַּמָּקוֹם הָעֲבוּדָה, אֵינָה מֵאִפְשֶׁרֶת לוֹ לַפְּגוֹעַ בְּזִכּוֹת הָעוֹבֵד לְפֶרְטִיּוֹת. מֵעַקֵּב אַחֵר תִּכְתּוּבַת אִי-מִייל הָאִישִׁית שֶׁל הָעוֹבֵד בַּמַּחֲשֵׁב וּבִשְׁיִמוּשׁוֹ הוּוִירְטוּאָלִי בְּכֻלּוֹ, וְחִדְרָה לְאוֹתָהּ תִּכְתּוּבַת בַּמַּסְגֶּרֶת הָעֲבוּדָה בְּפֶרֶט, מֵהוּוֶה פְּגִיעָה חֲמוּרָה בְּפֶרְטִיּוֹת הָעוֹבֵד. אִי לִכְךָ, מֵעַקֵּב שֶׁמִּקְיָם הַמַּעֲסִיק וְחִדְרָתוֹ לְתִכְתּוּבַת הָאִי-מִייל הָאִישִׁית שֶׁל הָעוֹבֵד, כְּפֻפִים לְהוֹרָאוֹת הַדִּין וְאִינֶם מוֹתָרִים, אֵלָּא בַּהֲתַקִּיִּים נִסִּיבוֹת מוֹגְבִּלוֹת וְיוֹצְאוֹת דּוֹפֵן בְּלִבָּד,



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 24954-07-12

בהתקיים חשש רציני לפעילות בלתי חוקית או פלילית מצד העובד. הנחת מוצא זו מוצאת אף היא ביטוייה בעקרונות ההסכם הקיבוצי ובתכליתו, כמו גם בכללי התנהגות שנקבעו בו בנוגע לחדירה לתכתובת אי מייל אישית בתיבה המוקצית לעובד מטעם המעסיק. " (ההדגשה שלי, א.א.).

11. לפיכך, מובהר בזאת כי הבקשה לעניין תכתובת שלא נחשפה בזמן אמת לעיני התובעת, דהיינו תכתובת המדברת עליה, או מזכירה אותה, ונשלחה בין העובדים לבין עצמם, נדחית מכל וכל.

12. הבקשה טרם נדחית – אך גם טרם מתקבלת – בנוגע לתכתובת שהתובעת היא הנמען בהם או השולחת שלהן (כדרך לשחזור חלק מתכתובות הדואר האלקטרוני שנתבקשו במסמך ב' ובהתאם להצהרת הנתבעת נמחקו), ואלו בלבד.

13. לעניין החיסיון בשל **מהות** החומרים החדשותיים, נציין כי לנוכח הבהרה זו והצמצום שלעיל, מדובר כמובן בחומרים שהובאו בפני התובעת והיא עבדה בהם ממילא, כיוון שהיא השולחת של המייל או זו שקיבלה אותו. עדיין רשאית הנתבעת לציין קיומו של חיסיון ככל שישנו, ולבקש השחרת החומר, וכן לבקש כי בית הדין יאסור על התובעת להמציא חומרים אלו, ככל שיועברו אליה במסגרת גילוי המסמכים, לידי מי שאינו צד לתיק, אך לא נטען לטעון חיסיון עיתונאי באופן כללי ומופשט על כלל תכתובות הדואר האלקטרוני שהוחלפו בין התובעת לבין מנהליה.

לעניין הפגיעה בפרטיות העובדים, טענה הנתבעת כי היה על התובעת לצרפם כצדדי ג' לבקשה. לטענת התובעת חובה זו היתה מוטלת על הנתבעת.

אכן, מצאנו לנכון לבקש תגובת ששת העובדים שנתבקש החיפוש בתיבות הדואר האלקטרוני שלהם, בטרם מתן החלטה כפי שיפורט להלן.

ששת העובדים שנמנו בבקשת התובעת, מנהליה והממונים עליה, יודיעו תוך 30 יום, באמצעות הנתבעת, עמדתם לעניין גילוי תכתובות הדואר האלקטרוני שלהם שנשלחו מהם אל התובעת או מהתובעת אליהם. דהיינו, רק הדואר האלקטרוני בו מופיעה התובעת כנמען או כשולח. חיפוש כאמור, אם יבוצע, יהיה ממוקד במילת חיפוש של כתובת הדואר האלקטרוני של התובעת, רק כשולחת או כנמענת, ולא בשמה של התובעת בנושא ההודעה או בגוף הטקסט. חיפוש כזה ייערך על ידי איש מחשבים של הנתבעת, בתיבות הדואר האלקטרוני של העובדים, בנוכחותם (בכפוף לרצונם), ותוך מתן אפשרות לעובדים לעבור קודם כל על התכתובות ולהודיע אם הם מבקשים להשחיר קטעים שלגישתם פוגעים בפרטיותם, בשים לב לכך שאלו תכתובות שכבר היו ידועות לתובעת. מובהר בזאת כי ככל שיש לנתבעת טענה ספציפית על קטעים בתכתובות הדוא"ל האמורות שהיא מבקשת להשחיר, לעניין פרטיות העובדים או מחמת חיסיון אחר כדן, תגיש בקשה מתאימה ומנומקת לבית הדין בצירוף התכתובת, הן בנוסח המקורי והן כשהיא מושחרת בהתאם לבקשה.

למען הסר ספק, אין הכוונה לתכתובות הדואר האלקטרוני שנשלחו בין העובדים לבין עצמם או לעובדים אחרים, בעניינה של התובעת. מדובר בדואר האלקטרוני שקיים בפועל, ככל שנשמר, ומכל מקום לעת הזו לא ימחקו העובדים את הדואר הישן שנכלל בהגדרה שלעיל. כל אחד ימסור תגובתו באופן מפורש בנפרד. הנתבעת תדאג להמציא החלטה זו לעובדים אלו וכן להעביר תגובותיהם לבית הדין עד המועד האמור.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 24954-07-12

14. התובעת לא הגבילה תקופת זמן לחיפוש. נראה כי מן הנכון למקד את התקופה לכל היותר לשנה או לשנתיים האחרונות לעבודת התובעת, ולא למלוא ארכה. הצדדים יתייחסו לעניין התקופה **תוך 14 יום** מהיום.

ד. פרוטוקול וסיכום ראיון שנערך לתובעת

15. התובעת מבקשת להמציא לה סיכום ראיון שנערך לה לטענתה. לטענת התובעת לא נערך ראיון רשמי ועל כן אין לו סיכום. התובעת מבקשת לחייב את התובעת בהגשת תצהיר בדבר נהלי התובעת על קיום רישום ותיעוד וסיכום ראיונות, וכן הבהרה אם נעשה מאמץ לחפש את תיעוד הראיון הספציפי, ככל שנעשה לו סיכום. נראה כי התצהיר הנדרש מתייחס לנוכח תצהירה של גבי גיין מועלם שצורף לתגובת התובעת, ובו מבואר כי לא נעשה סיכום כזה לשלב המיון בו נבדקה מועמדות התובעת. משהובהר והוצהר כי לא קיים סיכום כזה בפועל, לא ברורה התועלת שבהצהרה על קיומם או העדרם של נהלים בנדון, לעניין גילוי מסמכים.

ה. פנקס שכר ומצבת עובדים לפי ותק, מין ושכר - מאושר ע"י רו"ח לשנים 2004 - 2011

16. התובעת ביקשה גילוי כלל נתוני השכר של כלל עובדי התובעת לשנים 2004 - 2011, תוך פירוט נתוני וותק, שכר ומין. התובעת טענה כי הדבר נחוץ לשם הוכחת טענתה בתביעתה כי הופלתה ביחס ל"בעלי וותק דומה בנתבעת שהינם ממין זכר", בפער של כ- 1000 \$. הנתבעת טענה כי מדובר בבקשה כוללת מוגזמת ורחבה מדי. בנתבעת כ-40 עובדים, שלרובם אין כל נגיעה לתובעת ומדובר בפגיעה חמורה ביותר בפרטיותם, כיוון שהנתונים שנתבקשו יאפשרו לגלות את זהותם. חשיפה כזו תפגע בתחרותיות הנתבעת מול חברות אחרות ובסודיות עליה היא מקפידה, בין היתר לנוכח העסקת עובדיה בחוזים אישיים. נתוני השכר לא יועילו כיוון שחלק מהעובדים מבצעים שעות נוספות. לא ברור מה יועיל לתובעת פנקס השכר לשם הוכחת תביעתה, שכן התובעת לא הצביעה על מקור לטענותיה ולא תבעה לפי חוק שכר שווה לעובד ולעובדת.

17. לאחר עיון בטענות הצדדים, אנו סבורים כי אכן חסר מידע מספיק לעניין קבוצת הדמיון הנטענת בטענת ההפליה. בשלב מקדמי זה לא ניתן להכריע בטענת ההפליה, ועל כן יש צורך לכאורה בגילוי נתונים, ולו חלקם, גם אם לא בנוגע לקבוצה כה רחבה. כמו כן, ייתכן שצמצום הקבוצה והגדרתה באופן שונה יובילו לפגיעה חמורה פחות בפרטיות ובנוגע לקבוצה קטנה יותר של עובדים. למעלה מן הצורך נבהיר באשר לטענה כי מדובר בחוזים אישיים וכן לטענה כי לא הוגשה תביעה לפי חוק שכר שווה לעובד ולעובדת, כי אין בכך כדי למנוע טענת הפליה כללית שנטענה בתביעה, בכפוף לצורך בהוכחתה כמובן.

18. התובעת תודיע תוך 14 יום מהי הקבוצה המוגדרת (ותק, סוג תפקיד וכו') שאת נתונה (שכר, ותק ומין) היא מבקשת לקבל לצורך הוכחת טענת ההפליה. כמו כן תבהיר מהי התקופה הממוקדת לגביה טוענת היא להפליה זו, והאם לטענתה נמשכה כל תקופת העסקתה (12/2004 עד 01/2011) או בתקופה מצומצמת יותר.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 24954-07-12

- 1
2 19. הנתבעת תודיע תוך 14 יום מיום קבלת הודעת התובעת, כמה עובדים מסוגה של התובעת – תפקיד
3 דומה וותק דומה – ישנם בנתבעת, ומה עמדתה בנוגע להמצאת נתוני פנקס השכר ביחס לעובדים
4 אלו, לשנים 12/2004 עד 01/2011 או לתקופה ממוקדת יותר שתודיע התובעת.
5
6 20. שני הצדדים יתייחסו לאפשרות של הצגת נתוני בסיס – כלומר, שכר יסוד (ללא שעות נוספות), ותק
7 כנתון של מס' שנות עבודה (ולא כתאריך תחילת עבודה) – על מנת לאפשר פילוח מדויק יותר של
8 הנתונים ומזעור הפגיעה בפרטיות העובדים.
9

סוף דבר

- 10 21. הבקשה לגילוי מסמכים מתקבלת בחלקה כמפורט:
11 1. באשר למסמך א', אין מדובר בבקשה לגילוי מסמכים אלא למתן צו. יינתן צו מתאים כמבוקש.
12 2. באשר למסמך ב', הבקשה נדחתה.
13 3. באשר למסמך ג', הבקשה נדחתה בנוגע לתכתובות דוא"ל בנוגע לתובעת. הבקשה בנוגע
14 לתכתובות שנשלחו אל התובעת וממנה לשישה עובדים, הועברה לתגובת העובדים הרלוונטיים,
15 באמצעות הנתבעת. תגובה כאמור תוגש תוך 30 יום. הצדדים נדרשו למסור התייחסות לעניין
16 משך התקופה לגביה מבוקש החיפוש, תוך 14 יום מהיום.
17 4. באשר למסמך ד' – הבקשה נדחתה.
18 5. באשר למסמך ה' – התובעת תמסור הבהרה תוך 14 יום, והנתבעת תמסור תגובה תוך 14 יום
19 מיום קבלת ההבהרה.
20 22. הצדדים ימסרו הודעותיהם כפי שנדרשו.
21 23. שאלת ההוצאות תידון בהמשך ההליך.
22
23
24 ניתנה היום, כ"ב אלול תשע"ג, (22 אוגוסט 2013), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.
25

א"ל אברהמי, סגן נשיאה

- 26
27
28