

בתי הדין לעבודה

סק 1026/06	בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע
סק 1027/06	
20/09/2006	כבוד השופט אילן סופר ורד הלל – נציגת עובדים דב אבדור – נציג עובדים

בעניין:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

ע"י ב"כ עו"ד אהוד שילוני, אבי ניסנקורן, המבקשת
יעל מנשה, אופיר סובול
נגד

תש"ן תשתיות נפט ואנרגיה בע"מ

ע"י ב"כ עוה"ד נחום פינברג ויעקב המשיבה
מלישקביץ

החלטה**מבוא**

1. בפנינו בקשה להורות על ביטול שימוע ליו"ר ועד העובדים של המשיבה וזאת בטרם השעייתו או פיטוריו, בנוסף ולחילופין להורות, כי על השימוע להתקיים שלא בהשתתפות מנכ"ל המשיבה, וכן לקבוע כי על הצדדים לקיים הליך לברור משותף בהתאם להסכם הקיבוצי החל על הצדדים.
2. המבקשת הינה ארגון העובדים היציג של עובדי המשיבה.
3. המשיבה הינה חברה ממשלתית, המתפעלת מתקנים שונים לאחסנת דלק, ומובילה דלק ממתקניה לאתרים שונים בארץ בנמלים, שדות תעופה צבאיים ועוד. המשיבה מפעילה ומתחזקת כ-800 ק"מ של קווי צנרת בהם מוזרמים מוצרי דלק וזאת ממפרץ חיפה ועד דרום הארץ. מתקני החברה פזורים ברחבי הארץ. למשיבה יש חברת בת בשם קו מוצרי דלק בע"מ (קמ"ד) המופעלת ע"י אותה הנהלה.

4. בין הצדדים חל הסכם קיבוצי מיוחד מ- **5.12.76**, שבצידו תקנון משמעת (**צורף כנספח א לבקשה**). ב- 2.1.02 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם עקב פקיעת הזיכיון של המשיבה להובלת נפט בצינורות ואגירתו והמעבר להסכם הפעלה, והרצון להבטיח את זכויות העובדים (**ההסכם צורף כנספח ב' לבקשה**). תוקפו של ההסכם היה עד 31.12.05. תוקפו של הסכם זה הוארך עד ליום 31.12.10 בהתאם להסכם מיום 28.5.06 (**נספח ב' לבקשה**).
5. מר שלומי שטרית עובד במשיבה מזה כ-8 שנים, ומאז 1999 הוא משמש כיו"ר ועד העובדים. תפקידו של מר שטרית במשיבה הוא סייר קווים. סיירי הקווים אחראים על שלמות צנרת הדלק ופעילותה התקינה. הסיירים, מבצעים סיורים לאורך קווי הדלק ומוודאים את תקינותם, שלמותם ובטיחותם, במטרה למנוע נזקים וגניבות דלק וכן שמירה על האמור **בתקנות המים** (מניעת זיהום מים) (קווי דלק) התשס"ו – 2006. חלק מתנאי העבודה של הסיירים הוא תשלום של עד 40 שעות נוספות מדי חודש. (אישור בענין זה ניתן ביום 21.10.98 ע"י מר איתמר לוי, מנהל מחלקת מנהל וארגון ומ"מ מנהל מחלקת משאבי אנוש במשיבה כאמור בנספח ה – 3 לבקשה).
6. בתאריך **28.8.05** הוציא מנכ"ל המשיבה, מר רפי טטרקה, הנחייה אל מר ניסים רז, מנהל קמ"ד, שהינו הממונה הישיר על כל הסיירים, ובו ביקש כי כל סייר יודיע על תחילת יום העבודה וסיומו לתורן קמ"ד חיפה, כל סייר יודיע על כל היעדרות לצרכים פרטיים במהלך העבודה, מנהל קמ"ד יוודא התאמה בין תחילת יום העבודה וסיומו ומילוי טופסי אש"ל ועוד. (**המכתב צורף כנספח כ"ה לתגובת המשיבה**). ביום 5.9.05, הוציא ברוח זו מר עומרי כהן, המשנה למנכ"ל המשיבה, נוהל נוכחות סיירים בענין כללי דיווח נוכחות הסיירים (**נספח כ"ט לתגובת המשיבה**).
7. בעקבות דו"חות שעות של חלק מהסיירים, אשר הוגשו ללא אישור הממונה עליהם, מר רז, נבדקו דיווחי השעות של ארבעה סיירים וביניהם מר שיטרית. המשיבה ערכה השוואה בין הדו"חות שהגישו עובדים אלו בנוגע לתקופה שמ- 21.2.06 עד 20.5.06 לבין דו"חות ה"איתוראן" שהותקן ברכבם. מהשוואה זו עולה כי הסיירים מדווחים על ביצוע סיור לאורך קו או הימצאות במקום פלוני מסוים, בעוד שבפועל לא עשו זאת, או לא שהו בעבודה. כך יצא שלסיירים שולם שכר בגין שעות עבודה שלא עבדו, וכן שולמו להם הוצאות אש"ל שלא הגיעו להם.
8. בתאריך **4.6.06** שלחה המשיבה לשלושה סיירים מתוך הארבעה זימונים לשימוע, ומר שטרית קיבל זימון לבירור (**ההזמנות לארבעת העובדים צורפו כנספחים ל"ב עד ל"ה לבקשה**).
- בתגובה, כתב למנכ"ל המשיבה, מר דוד גלנוס, יו"ר איגוד עובדי האנרגיה, כי עליו לבטל את הזימונים לשימועים ולקבוע פגישה דחופה בין הצדדים (**נספח נ"ד לתגובת המשיבה**). בתגובה, הודיע מנכ"ל המשיבה למר גלנוס, כי אין חובה לזמן נציג איגוד מקצועי לשימוע

של עובד המועסק בחוזה אישי, כאשר למי שמועסק על-פי ההסכם הקיבוצי אין כל מניעה שיהיה נוכח בשימוע נציג ועד העובדים (**נספח מ"ה לתגובת המשיבה**).

9. בתאריך **31.7.06** הגיש מנכ"ל המשיבה תלונה למשטרת ישראל בעניין חשד לעבירות פליליות שבוצעו ע"י עובדי החברה. בין השאר נטען לגבי מר שטרית, כי ממצאי הבדיקה מצביעים על חריגות מהותיות בדיווח על שעות עבודה, ביצוע העבודה עליה דווח ודרישה להחזר הוצאות אש"ל (**נספח מ"ו לתגובת המשיבה**).

10. בתאריך **8.8.06** הודיע מנכ"ל המשיבה למר שטרית כי הוא שוקל להפסיק את עבודתו לאלתר בגין מעשיו המעוררים חשד סביר למעשים פליליים ועבירות משמעת חמורות בגינן נחקר במשטרה ביום 8.8.06. מר שטרית הוזמן לשימוע ליום **9.8.06 שעה 18:00**. (**המכתב צורף בנספח י"ט לבקשה**).

11. בשל מחלתו של מר שטרית, נדחה השימוע ליום **6.9.06** וזאת בהתאם למכתבו של ב"כ המשיבה מיום 14.8.06 (**נספח כ"ב לבקשה**). למכתב צורף חומר הראיות ובו ריכוז דוגמאות לחריגות, דיווחי העובד, ודו"חות איתוראן במקביל.

12. הבקשה נשוא תיק זה הוגשה ביום **3.9.06**, הדיון בבקשה נקבע ליום **6.9.06**; מועד זה נדחה לבקשת הצדדים, ובהתאם נדחה השימוע ליום **17.9.06**. בדיון שהתקיים ביום **13.9.06**, נרשמה הודעת ב"כ המשיבה לפיה השימוע יעוכב עד למתן החלטה בבקשה.

טענות המבקשת

13. לטענת המבקשת, המשיבה פועלת מתוך שיקולים פסולים ואסורים, לרבות שיקולים אישיים, תוך פגיעה בחרות ההתארגנות של עובדיה ובעקרון הייצוג בדירקטוריון ובארגון העובדים.

המבקשת טוענת, כי מנכ"ל המשיבה, מר טטרקה, הסתייג מנציג העובדים בדירקטוריון מר עודד רובין, והוא פועל להדחתו, לאחר שמועמד בו תמך לא נבחר. מר רובין, שגם הוא כמו, מר שטרית עובד כסייר, הוזמן לשימוע, וההליכים בעניינו מעוכבים לאחר שהעניין נמצא בבירור במשרד מבקר המדינה. מר טטרקה ניסה לרתום את מר שטרית לניסיון להדיח את מר רובין, ומשלא נענה, פתח חזית גם כנגד מר שטרית.

14. עבודתו של מר שטרית כוללת, פיקוח על קווים שאורכם עשרות ק"מ; עבודה זו נמשכת כשלוש שעות ביום, אך כאשר יש תקלות או מפגעים, הטיפול עלול להימשך שעות. עבודתו של מר שטרית כוללת שעות חריגות אם בגין פיקוח על קבלן, ואם בגין קריאות, ואם בשל

עבודתו בוועד העובדים. שעות שהן מעבר לשעות העבודה הרשמיות ובכלל זה השעות הנוספות המותרות.

למרות זאת שמר מר שטרית על המסגרת המוסכמת, לפיה ועל פי הנוהל בו אושר לסיירים תשלום 40 שעות נוספות גלובליות, הם דיווחו על יום עבודה רגיל בצירוף שעותיים נוספות. על כך זכה מר שטרית להערכה מאת הממונה עליו ב- 1/06 (נספח ו') לבקשה).

15. מכאן, יוצא, כי פעולות המשיבה כנגד יו"ר הוועד מר שטרית, שמניען הוא הדחתו של מר רובין מהדירקטוריון אסורות ופסולות.

16. עוד טוענת המבקשת, כי השימוש במכשיר האיתוראן ובדו"חות איתוראן, הוא שימוש מנוגד לדין, ושלא למטרה לשמה נועד המכשיר, שהיא שמירה על ביטחון העובדים.

17. על-פי ההסכמים הקיבוציים החלים על הצדדים, מחוייבת המשיבה לבצע הליך הדדי ומשותף ומנועה מביצוע הליך חד צדדי.

18. מנכ"ל המשיבה, מר טרקה פסול מלשבת בשימוע מאחר ויש לו דעה קדומה על מר שטרית, בהתחשב בתלונות שהגיש למשטרה, ובתלונות שהגישו מר שטרית ומר רובין למבקר המדינה והיועץ המשפטי לממשלה.

19. למבקשת נחוצים מסמכים הקשורים למבנה ההעסקה במחלקת הסיירים, הנתונים הגולמיים של דו"חות איתוראן, התלונה למשטרה ונספחיה ופלטי שיחות נכנסות לטלפון הנייד של מר שטרית.

טענות המשיבה

20. המשיבה התייחסה בתגובתה בין השאר לבחירתו של מר רובין. כך נטען, כי מאז שמר רובין נבחר לתפקיד נציג העובדים בדירקטוריון החלה התנהגותו להתדרדר. יחסו הפך להיות בוטה כלפי עובדים אחרים וכלפי המנכ"ל, והדיווחים על הימצאותו בעבודה התבררו ככוזבים. (דו"חות השעות של מר רובין בהשוואה לדו"חות איתוראן צורפו בנספחים ס"ג עד ע').

לטענת המשיבה, מר שטרית מעולם לא נדרש לשתף פעולה עם מר טרקה בהדחתו של מר רובין.

21. המשיבה טוענת, כי המבקשת אינה מזכירה כל פעולה כלשהי של מר שטרית בקשר עם פעילותו בוועד העובדים, אשר בגינה מתנכל לו מר טרקה. מדובר בתהליך של חקירה

- כלפי קבוצת עובדים אשר יו"ר הוועד הינו רק אחד מהם. חלק מהעובדים הינם עובדים המועסקים בחוזה אישי, ביניהם מר רובין.
22. המשיבה מעולם לא ידעה כי מר שטרית מדווה דיווחים פיקטיביים: הסיירים לא מקבלים גמול גלובלי עבור שעות נוספות, אלא אך ורק על פי דיווח. כפי שניתן לראות מהדיווחים של מר שטרית המשווים לדו"חות איתוראן, כי בשעה שדיווח על סיורים בקו מסוים, הוא לא נכח שם אלא שהה בביתו או במקום אחר.
23. המשיבה טוענת, כי העובדים יודעים כי ברשות המשיבה מצוי המידע המלא על הימצאם של כלי הרכב התפעוליים. במשרדי קמ"ד קיימת עמדת מחשב של איתוראן, והסיירים מוודאים מדי יום תקשורת עם המערכת באמצעות לחצן מצוקה. המידע הנמצא במסוף הבקרה של איתוראן אינו מאגר מידע כמשמעו לפי [חוק הגנת הפרטיות](#), תשמ"א – 1981, וגם אם היה כן, לא מדובר במידע לגביו לעובד יש זכות לפרטיות כלפי המעביד.
24. לטענת המשיבה, מר טטרקה הוא הגורם שבפניו צריך וראוי שיתקיים השימוע, שכן אין בסיס לטענות בדבר מטרות אישיות ודעה קדומה של המנכ"ל.
25. למבקשת נמסרו כל דו"חות השעות של מר שטרית בתקופה שנבדקה, וכן דו"חות איתוראן לתקופה הנ"ל. באשר למסמכים האחרים, לא הובהר מדוע הם רלבנטיים לשימוע.
26. המבקשת טוענת, כי לאחר שיתקיים שימוע יוחלט אם יפתחו הליכים לפי ההסכם הקיבוצי אם לאו.

הכרעה

27. התשתית ההסכמית הקיימת בין הצדדים תשמש בידינו מצפן באמצעותו נגיע לתוצאה. בהסכם הקיבוצי האחרון שנחתם בין הצדדים ביום **28.5.06** (**נספח ג' לבקשה**) נקבע בסעיף 4 כדלקמן:
- "4. ניתנה בזאת רשת ביטחון לעובדים לתקופת ההסכם. החברה רשאית לדרוש פיטורי עובדים בגין עבירות משמעת ו/או אי התאמה בלבד ולא מכל עילה אחרת. במקרה בו תתנגד נציגות העובדים לפיטורים, יתבררו חילוקי הדעות על פי פרק ישוב חילוקי דעות המופיע בהסכם הקיבוצי".**

סעיף 40 להסכם הקיבוצי מיום 5.12.76 עוסק בישוב חילוקי דעות (ראה סעיף 52.1 לבקשה):

"יישוב חילוקי דעות

40. בכל מקרה שיתגלעו חילוקי דעות בין החברה ובין ועד העובדים בקשר להוראות הסכם זה, יובאו חילוקי דעות אלו לדיון בהסתדרות. לא עלה בידי ההסתדרות ליישב את חילוקי הדעות להנחת דעת החברה וועד העובדים, יהיה כל צד רשאי להביא את חילוקי הדעות לבוררות זבל"א וזבל"א. על הבוררות לפי סעיף זה יחולו הוראות **חוק הבוררות תשי"ז**. בתקופת קיום הבוררות ימשיכו הצדדים במילוי כל התחייבויותיהם על פי הסכם זה, לרבות ההתחייבויות נשוא חילוקי הדעות בין הצדדים".

בסעיף 16 (ג) לתקנון המשמעת (נספח א לבקשה) נקבעו ההליכים הנדרשים לצורך הפסקת עבודה במקרה של חשד לעבירה פלילית או אי ציות לממונים:

- 1" החברה רשאית להפסיק ללא הודעה מוקדמת את עבודתו של עובד במקרה של חשד סביר במעשה פלילי על ידו או במקרה של אי ציות להוראות הממונה עליו.
2. הודעה על הפסקת העבודה תנתן בכתב ע"י החברה לעובד ולועד העובדים.
3. הפסקת העבודה תהיה זמנית עד לבירור עם ועד העובדים.
4. לא יגיעו הצדדים בברור לכלל הסכמה ביניהם יובא העניין לדיון כאמור בס' 40 להסכם.
5. בתקופת הפסקת העבודה יקבל העובד מחצית ממשכורתו החדשית – בתנאי שלא יעבד בתקופה זו במקום אחר.
6. במקרה שהכנסותיו של העובד שעבודתו הופסקה, ממחצית שכרו מהחברה ומעבודה בין כעובד ובין כעצמאי, שהוא עובד בה.
7. תוכח אשמת העובד, רשאית החברה לפטרו, בתוקף למפרע מיום הפסקת עבודתו של העובד, ללא תשלום פיצויי פיטורין.
8. זוכה העובד מן האשמה בפס"ד חלוט או הופסקו סופית הליכי החקירה כנגדו, ישולם לו שכר לתקופת הפסקת העבודה, בניכוי

הכנסותיו מעבודה בין מעובד ובין כעצמאי בתקופת הפסקת העבודה והעובד יוחזר לעבודתו הקודמת ולמעמדו בה".

28. כפי שניתן לראות, פיטורי עובדים בגין עבירות משמעת או אי התאמה יתקיימו לפי סדר השלבים הבא:

- 28.1 **דרישה לפטר עובדים** (הרישא של סעיף 4 להסכם מיום 28.5.06).
- 28.2 **החלטת החברה על פיטורי העובדים** (הסיפא של סעיף 4 הנ"ל).
- 28.3 **נציגות העובדים תביע את עמדתה על פיטורי העובד**. ככל שתסכים לפיטורים יסיים העובד את עבודתו.
- אם נציגות העובדים מתנגדת לפיטורים** – עוברים **לדיון בהסתדרות**. (סעיף 4 הנ"ל, וסעיף 40 להסכם מיום 5.12.76).
- 28.4 אם ההסתדרות אינה מצליחה ליישב את חילוקי הדעות, יהיה רשאי כל צד **לפנות לבורות זבל"א וזבל"א** (סעיף 40 הנ"ל).
29. אם המשיבה מחליטה להפסיק את עבודתו של התובע בשל חשד סביר למעשה פלילי, אי ציות להוראות הממונה – הפסקת העבודה תהיה זמנית עד לבירור עם ועד העובדים (סעיף 16 (ג) (3) לתקנון המשמעת). דעתנו היא כי המינוח "**הפסקת העבודה**" לפי תקנון המשמעת פרושה השעיה כפי העולה מהסעיפים העוקבים בתקנון המשמעת, אשר עוסקים בשכרו של העובד בתקופת הפסקת העבודה.
30. סיכומן של ההוראות ההסכמיות מביאות למסקנה הבאה:
- אם הברור בעקבות ההשעיה או בעקבות החלטות המשיבה לפטר העובדים לא יסתיים באופן מוסכם יפנו הצדדים להסתדרות ובהעדר הסכמה לבורות זבל"א וזבל"א.**
31. כידוע, תפקידו של יו"ר ועד עובדים אינו מקנה למחזיק בו חסינות מפני הליכים משמעתיים או אחרים.

ראה: [בג"ץ 2899/91 מדינת ישראל נ' אליהו ימיני ואח', פ"ד מה \(5\) 335](#).
[עש"מ 1/86, יחזקאל קוקה נ' יו"ר רשות השידור, פ"ד מ \(2\) 406](#).

עם זאת, קבלת החלטה בעניינו של עובד וקל וחומר בעניינו של יו"ר ועד עובדים, אינה יכולה להתקבל ללא הליך מסודר ובראשו שימוע. בהקשר זה, שימוע הוא שלב מקדמי לקבלת החלטה. מכאן, שכל עוד לא באה החלטה פוזיטיבית לא יכולה לבוא ביקורת של בית הדין על החלטה שטרם התקבלה.

גם ההחלטה, כפי שהראינו אינה מחייבת פנייה לערכאות על מנת שתיבחן צדקתה. כאן נפתח אותו הליך של "בירור משותף" כפי שהמשיבה טענה לו, שתחילתו בהידברות עם ועד העובדים, המשכו בהסתדרות וסופו בבוררות זבל"א וזבל"א. **כל עוד לא יסתיימו הליכים אלו לא תצא לפועל ההחלטה בדבר הפיטורים.**

32. למבקשת יש טענות נגד מר טטרקה אשר יקיים את השימוע למר שטרית. קראנו את הטענות ובשלב זה של הדיון, אנו סבורים, כי לא ניתן לקבלן. ההלכה האוסרת ניגוד עניינים היא בלשונו של כב' השופט חשין "מושרשת עמוק בשיטת המשפט בישראל והיא מכללי הצדק הטבעי שלא נוכל בלעדיהם. ההלכה הוכרזה כעקרון יסודי "המצוי בהיכלם של עקרונות היסוד של השיטה". (בג"ץ 595/89 שמעון נ' הממונה על מחוז הדרום במשרד הפנים פ"ד מד (1) 409, 413), וכהלכה שהיא "מן הראשונות במלכות בתורת המינהל הציבורי בישראל" (בג"ץ 6499/99 המפד"ל נ' הרבה שלמה בן עזרא, פ"ד נג (5) 606, 618). נטעה במשפטנו השופט ברק בבג"ץ 531/79, סיעת "הליכוד" בעיריית פתח תקוה נ' מועצת עיריית פתח תקוה, פ"ד לד (2) 566, ומאז אין חיינו חיים בלעדיה. דומה שאין צורך כי נאריך בפרטי ההלכה והרי כל קטן נושא אותה עימו בציקלון שעל שכס. עיקר בהלכה הוא, כידוע, שאסור הוא איש הציבור המחזיק בשררה ובשלטון להיקלע למצב של ניגוד עניינים: ניגוד עניינים בין עניין ציבורי שהופקד בידו לבין עניין אחר: עניין אישי או עניין שיש לו בתוקף תפקיד ציבורי אחר שהוא מחזיק בו.

ראה: בג"ץ 971/99, התנועה למען איכות השלטון בישראל נ' ועדת הכנסת, פ"ד נו (6) 117 פסקה 46 לפסק הדין.

33. עם זאת, פשטני יהיה לומר כי כל הימצאות בסיטואציה של ניגוד עניינים, שאיננו אינטרס אישי – הוא פסול. דרכו של עולם, שמסיבות לגיטימיות יכול להיווצר מצב של הימצאות במצב של ניגוד עניינים, מצב שאין להימנע ממנו.

ראה: בג"ץ 595/89, משה שמעון ואח' נ' שלום דנינו, הממונה על המחוז, משרד הפנים מחוז הדרום ואח', פ"ד מד (1) 409.

לכן גם ההתייחסות למצב של ניגוד עניינים ומניעת נזיקה של תופעה זו מחייב פתרון מיוחד לכל מצב בו מתעוררת הסוגיה של איסור ניגוד העניינים; ואין דין אחד נכון לכל.

34. מר טטרקה הוא הנציג הבכיר של הנהלת המשיבה. לפי גישת המבקשת כל מי שהוא נציג של ההנהלה, יחשב עושה דברו של מר טטרקה, ולפי זה לא יהיה מי שכשיר לערוך את השימוע.

מר טטרקה לא היה מעורב בגיבוש החומר העובדתי, הוא לא גבה עדויות, חקר, אלא לכל היותר קיבל חומר והסיק ממנו את המסקנות. היכרותו המוקדמת של המנכ"ל אינה פוסלת אותו מלשבת בשימוע. זאת מאחר וכל הליך משמעותי מתקיים בסופו של דבר בפני נציג ההנהלה שאם תאמר אחרת אין לך הליך משמעותי. יתרה מכך – אין הדעת סובלת ואין עקרון השוויון יכול להסכים למצב בו יקבע ההליך לביורר טענת משמעת על פי מעמד העובד. אשר על כן, מקום שדינו של יו"ר ועד עובדים במקום העבודה כדין כל עובד אחר לעניין משמעת, אין ליצור דין שונה לביורר תלונות משמעת המופנות נגד יו"ר ועד עובדים.

על כן, מנכ"ל המשיבה אינו פסול מלשבת בשימוע.

ראה: [תב"ע נז/80-4](#) (ת"א), **אי.די.אי. טכנולוגיות בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח'** (לא פורסם).

35. לא מצאנו ממש בטענות המבקשת לפיהן השימוש שעשתה המשיבה בדו"חות איתוראן מהווה פגיעה בפרטיות. מדובר בעובדי המשיבה, הנוהגים לצורך עבודתם בכלי רכב השייכים למשיבה. בכלי הרכב מותקנים מכשירי איתוראן. הדו"חות של איתוראן המלמדים היכן היו העובדים, מתייחסים לשעות העבודה של העובדים ולא מעבר לכך. איתור מקום הימצאם של העובדים בזמן העבודה עת מדובר בעבודה שמטיבה הינה ניידת, אינו פוגע בפרטיות, והוא בא לסייע בידי המעבידים לפקח על העובדים. זאת במיוחד כאשר העובד מוסר מידע בדו"חות הנוכחות היכן הוא נמצא והבדיקה של המעביד נעשית בדיעבד.

מעבר לכך ובשלב זה של הדיון איננו סבורים כי יש צורך כי נקבע מסמרות, האם המידע שנמצא במסוף הבקרה של איתוראן אצל המשיבה הוא בגדר "**מאגר מידע**" כמשמעותו ב**חוק הגנת הפרטיות**, התשמ"א – 1981.

יחד עם זאת, הגדרת "**מידע**" בסעיף 7 לחוק הינה "**נתונים על אישיותו של אדם, מעמדו האישי, צנעת אישיותו, מצב בריאותו, מצבו הכלכלי, הכשרתו המקצועית, דעותיו ואמונתו**". לכאורה ומבלי להתעמק בכך, מקום הימצאם של כלי הרכב של העובדים בזמן העבודה אינו מהווה מידע כהגדרתו ב**חוק הגנת הפרטיות**.

36. אשר למסמכים הרלבנטיים לצורך השימוע. בהתחשב במסמכים שצורפו לתגובה, כמו התלונה למשטרה ואלו שכבר ניתנו למבקשת, ברור לנו כי די בחומר הזה כדי להספיק

לצורך השימוע. המבקשת לא הציגה כל טעם מדוע יש צורך בנתונים בקשר למבנה העסקה של מחלקת הסיירים, או מהם הנתונים הנדרשים בקשר לעובדים שהוזמנו לשימוע. כך גם עולה כי לא הוסבר מדוע יש צורך בנתונים הגולמיים מחברת איתוראן כמו גם פלטי השיחות, הנכנסות לטלפון הנייד של מר שטרית – וזאת בהתחשב בטענות המועלות כלפיו.

סוף דבר

37. הבקשה נדחית.

לאחר השימוע, וההחלטה שתקבל בעקבותיו, ובמידת הצורך לפי התוצאה, יפעלו הצדדים לפי הוראות ההסכמים הקיבוציים החלים עליהם.

כמקובל בסכסוכים קיבוציים – אין צו להוצאות.

המבקשת תודיע בתוך 7 ימים מהיום האם יש צורך בהמשך ההליכים בתיק זה. העדר הודעה ייחשב הסכמה למחיקת ההליך.

ניתנה היום כ"ה באלול, תשס"ו (18 בספטמבר 2006) בהעדר הצדדים.

אילן סופר 1026/06-54678313

אילן סופר - ש ו פ ט

דב אבדור - נציג מעבידים

ורד הלל-נציג עובדים

001026/06 סק 734 ויקי גוטפלייש
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה