



בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 24067-09-16

לפני

כב' השופט ד"ר טל גולן

התובע:

אברהם שטטר, ת.ז. XXXXXXXXX
ע"י ב"כ: עו"ד ארנית זונברג

-

הנתבעת:

פישר תעשיות פרמצבטיות בע"מ
ח.פ. 510452501
ע"י ב"כ: עו"ד דוד קורצווייל

ה ח ל ט ה

1. בפני בקשה שהוגשה מטעם הנתבעת בהליך (להלן: "הנתבעת"), לקבלת דו"ח איכון לחודשים 11-12/2014 למכשיר טלפון נייד שהוחזק ברשות התובע, שהינו המשיב לבקשה (להלן: "התובע"), ואשר ניתן לו לצורכי עבודתו על ידי הנתבעת. בפתח הדברים יצוין, כי התביעה הוגשה על ידי התובע, שהינו עובד לשעבר של הנתבעת, וכאשר מערכת היחסים בין הצדדים הסתיימה בחודש 1/2015. התביעה הוגשה בגין עילות שונות במשפט העבודה, ובכלל זה בגין פיטוריו של התובע מהנתבעת.
2. בבקשה הנוכחית טוענת הנתבעת, כי בתקופה שקדמה לפיטוריו, התובע לא היה עסוק בתפקידו כסוכן מכירות אצלה, אלא עסק בעיסוקים אחרים לחלוטין ועל חשבון עבודתו אצל הנתבעת ותוך כדי הזנחת עבודתו. הנתבעת טוענת כי הלכה למעשה, התובע עבד באותה העת ביזמות נדל"ן, וכי דו"ח האיכון יוכל לשפוך אור על שאלת מקום הימצאותו האמיתי של התובע בעת הרלוונטית, ובכך ליתן מענה אובייקטיבי לפלוגתאות נשוא ההליך.



בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 24067-09-16

3. התובע התנגד מכל וכל לבקשה, וטען כי המדובר בבקשה חריגה, לא מידתית, שהינה פוגעת בפרטיותו וללא שהוא היה מודע במהלך העבודה לאפשרות לאיכון מקום הימצאותו בכל שלב. התובע ציין עוד, כי הצו אף מתייחס לאיכון בשעות שאינן שעות העבודה, וכי לא ניתנה הסכמתו להיות במעקב באופן של קבלת צו האיכון. התובע טוען עוד, כי הסכמתו היתה צריכה להינתן מדעת, בכתב ומראש – ולא כפי שמבקשת הנתבעת לעשות כעת, בדיעבד. כמו כן, המדובר בבקשה סתמית ובהיותה "מסע דיג", ומה גם שאין קשר בין התובענה לבין הטענה שהתובע הזניח את העבודה בנתבעת – שכן לו סברה הנתבעת כי יש בידה עילה טובה לפיטורי התובע, הרי שהראיות היו אמורות להיות ברשותה זה מכבר.

4. **התשתית הנורמטיבית** – תקנה 46(א) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"א-1991 קובעת כדלקמן: "**(א) 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**". תקנה זו מטילה חובה על שני הצדדים להליך המשפטי לגלות את המסמכים המצויים בידיהם, כדי "**להגשים את התכליות של גילוי האמת, עשיית צדק בהליך השיפוטי וייעול הדיון מעצם ניהולו 'בקלפים גלויים'**" (ע"ע (ארצי) 22749-09-10 **טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ – בלזר**, ניתן ביום 27.1.2011). כלומר, על פי הפסיקה, בית הדין ייעתר לבקשה לגילוי מסמכים כאשר המסמכים המבוקשים הינם רלוונטיים לפלוגתאות המתעוררות בהליך.

5. בית הדין הארצי לעבודה חזר על עיקרי ההלכה הפסוקה בבר"ע (ארצי) 54124-06-12 **דיווינסקי – HSBC Private Bank Swiss SA**, ניתן ביום 7.3.2013, בפוסקו כדלקמן – השאלה הראשונה שאותה יש לבחון בהכרעה בבקשה לגילוי מסמכים היא שאלת **הרלבנטיות**. בעניין זה אף קבע בית הדין הארצי בע"ע (ארצי) 494/06 **מדינת ישראל – אבנצ'יק**, ניתן ביום 28.3.2007, כי למבחן הרלבנטיות שני היבטים: ההיבט הצר (או תנאי הסף) וההיבט הרחב. לגבי ההיבט הצר (או תנאי הסף) – במסגרתו בוחן בית הדין אם קיימת זיקה ממשית בפועל בין הטענות שבבסיס הבקשה לגילוי מסמכים לבין טענותיו של



בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 24067-09-16

המבקש בהליך העיקרי. במסגרת זו על בית הדין לבחון האם מתקיימת זיקה בין המידע המבוקש במסמכים שגילויים מתבקש לבין עילת התביעה; האם קיימת תשתית עובדתית לכאורית לביסוס הטענה שגילוי המידע במסמכים המבוקשים דרוש להוכחת עילת התביעה; מהות הזיקה, לאמור חשיבות גילוי המסמכים להוכחת העילה המשפטית או הפרכתה בהליך העיקרי, ותרומתה לעניינות הדיון המשפטי וקידומו; חשיבות הראיות שגילויין מתבקש, לאור טענות הצדדים כפי שנטענו במסגרת ההליך העיקרי; השלב בו מצוי בירור ההליך העיקרי בעת הגשת הבקשה לגילוי מסמכים.

6. לגבי ההיבט הרחב – במסגרתו על בית הדין להידרש לאינטרס הגילוי ומשקלו וכן להשלכותיו של גילוי המידע המבוקש או חיסויו, גם על הציבור ועל צדדים שלישיים. בהקשר זה יבחן בית הדין אם למבקש עניין ישיר, ממש, ולגיטימי בקבלת חומר המידע; עוצמת האינטרס הממשי של המבקש והחשש מפגיעה בזכויותיו המהותיות; מהות הסעד בהליך המשפטי. ככל שמתקיים מבחן הרלבנטיות, על שני היבטיו, על בית הדין להידרש לאיזון הראוי בין זכות הגילוי לבין זכויות ואינטרסים לגיטימיים המוכרים בהלכה כשוללים גילוי, כגון חסיון סטטוטורי, חסיון מכוח המשפט המקובל, וחסיון מכוח ההלכה הפסוקה. במסגרת זו, על בית הדין לשקול האם קיימת דרך חלופית למיצוי זכויותיו של המבקש, שלא על דרך הגילוי. זאת, תוך בחינת נסיבותיו של כל מקרה לגופו (ראו עניין **אבנצ'יק**, וכן ע"ע (ארצי) 28222-05-10 **מכתשים מפעלים כימיים בע"מ – פלצ'י**, ניתן ביום 21.9.2010).

7. **מן הכלל אל הפרט** – לאחר עיון בעמדות הצדדים, מצאתי לנכון **לדחות** את הבקשה, מן הטעמים שיפורטו להלן. תחילה אציין, כי המידע המצוין בבקשה אכן רלוונטי לתביעה. ביחס לכך אזכיר, כי התביעה הוגשה בין היתר בגין טענה לשימוע שבוצע לתובע על ידי הנתבעת, ואשר לשיטתו לא היה תקין. כן טוען התובע, כי במסגרת זו, הנתבעת הפרה כלפיו את חובת תום הלב, וכי נגרמה לו עוגמת נפש והפסד השתכרות. בגין כלל אלה, התובע טוען כי הוא זכאי לפיצוי בסך של 50,000 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 24067-09-16

8. מנגד, הנתבעת טענה בכתב הגנתה, כי התובע פוטר בשל ביצועיו הירודים בתקופה הסמוכה למועד הפיטורים, וכן בשל העובדה שהוא לא הקדיש את זמן העבודה לנתבעת, אלא ביצע דברים אחרים – נושא שעלה גם בשימוע שנערך לתובע ביום 2.12.2014 (נספח 4 לכתב ההגנה, וכן ראו סעיף ג', עמ' 2 לכתב ההגנה. כן ראו הנספח שצורף לבקשה מיום 15.3.2017). לאור האמור ובהיבט זה, אכן מתקיימת זיקה בין המידע המבוקש לבין העילה הספציפית שבנדון, המפורטת בכתב התביעה, היות שנושא ההזנחה הנטענת של התובע את מקום העבודה, הועלה על ידי הנתבעת עוד בעת פיטוריו.
9. עם זאת, בהיבט הרחב, המדובר לשיטתי במידע שגילוי יפגע בפרטיותו של התובע באופן שאינו מידתי ומעבר לנדרש. לעניין זה יש לציין מספר הערות, הן מהפן הנורמטיבי, והן מהפן העובדתי. תחילה, לגבי **הפן הנורמטיבי**, שוכנעתי כי המדובר בבקשה שאינה עולה בקנה אחד עם פסיקת בית הדין הארצי לעבודה. בהקשר זה, לא שוכנעתי מטענת הנתבעת (ראו סעיף 2 לתגובת הנתבעת מיום 29.3.2017 לתשובת התובע לבקשה), כי הלכת **איסקוב** (ע"ע (ארצי) 90/08 **איסקוב** – **מדינת ישראל**, ניתן ביום 8.2.2011) איננה רלוונטית לענייננו.
10. נזכיר, כי בעניין **איסקוב** קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי כדי לפגוע בפרטיותו של עובד וביחס לסוגיה שנידונה באותו מקרה (עיון בדוא"ל של העובד), על המעסיק לקבוע מדיניות ברורה וקוד התנהגות בנוגע לשימוש במחשב, ליידע את העובדים באשר למדיניותו (עקרון השקיפות), לעגן את העקרונות במפורש בחוזה העבודה ובתקנון הנוהג במקום העבודה (עקרון השיתוף) וכן לשמור על עקרון המידתיות. כן נקבע, כי פעולות המעסיק צריכות להיות מוגדרות בגבולותיהן, חוקיות ובתום לב.
11. בענייננו, הנתבעת לא הוכיחה דבר מהאמור לעיל. כך למשל, לא הוכח כי נקבעה על ידי הנתבעת מדיניות ברורה בעת תקופת העסקתו של התובע אצלה, ביחס לאופן השימוש בטלפון הנייד שסופק לתובע על ידה. בנוסף, גם לא הוכח כי הנתבעת יידעה את התובע בדרך כלשהי, כי קיימת אפשרות שבמועד כזה או



בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 24067-09-16

אחר, הנתבעת תנטר את מיקומו באמצעות הטלפון שבנדון. ראו ביחס לכך טענתו של התובע (סעיף 3 לתגובתו מיום 23.3.2017), ולפיה הוא לא היה מודע במהלך תקופת עבודתו לאפשרות כי הנתבעת תאכן את מקום הימצאותו בכל שלב. על כן, לשיטתי גילוי המידע המבוקש אכן יוביל לפגיעה בפרטיותו של התובע, מעבר לנדרש ובאופן שאינו מידתי.

12. ביחס לכך, הנתבעת גם טוענת כי "דו"ח איכון המצביע רק על מקום הימצאות בלבד אינו דומה כלל לצילומים או לקריאת מיילים פרטיים". אולם, טענה זו יש לדחות מכל וכל, שכן ברי כי מקום הימצאותו של פלוני בכל רגע נתון, הינו מידע פרטי, וגילוי של מידע שכזה, עשוי לעלות כדי פגיעה בפרטיותו. ביחס לכך אפנה להוראות החקיקה, ובין היתר לסעיף 1 לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, הקובע כי "לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו", וכן סעיף 7 לחוק יסוד כבוד האדם, הקובע כי "כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו".

13. למותר להוסיף עוד, כי ביום 15.3.2017 ניתן פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעס"ק (ארצי) 7541-04-14 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – עיריית קלנסווה**, הרלוונטי לענייננו. באותו מקרה נקבע כי ההלכות שהותוו בעניין **איסקוב** יפות בשינויים המחויבים אף ביחס לאפשרויות העומדות למעסיק באשר למעקב אחר שעות העבודה של העובדים, רישומן ומניעת דיווחים כוזבים. בכלל זה, נקבע על ידי כב' השופט איטח, כי מעסיק אינו רשאי לבצע רישום נוכחות של עובדים באמצעות שעון נוכחות ביומטרי, שכן גלומה בכך פגיעה בזכותם של העובדים לפרטיות ובזכותם לאוטונומיה על גופם.

14. לעמדתי, קו ישיר ורציף נמתח בין מעקב מעסיק אחרי עובדיו באמצעות הטלפון הנייד (וגם כאשר מתבקש צו שיפוטי לאחר סיום תקופת ההעסקה), לבין רישום נוכחות של עובדים באמצעות שעון נוכחות ביומטרי. גם כאן וגם כאן, מעסיק אכן יכול לבצע שתי פעולות אלה ובהתאם לפררוגטיבה הניהולית המוקנית לו, אולם לשם כך עליו לעמוד בהנחיות הלכת **איסקוב** והלכת **עיריית**



בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 24067-09-16

קלנסווה. במקרה שלפנינו – לא כך הוא הדבר. לא בכדי ציין בהקשר זה כב' השופט איטח בהלכת **עיריית קלנסווה**, כי הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק אכן מקנה זו זכות לדרוש הפעלת אמצעי נוכחות (ובעניינו – הפעלת אמצעי מעקב אחרי העובד), אולם זו לעולם תהא כפופה לחובת תום הלב, לסבירות ולמידתיות, ונקודת המוצא בהפעלתה היא במישור זכויות האדם.

15. **מהפן העובדתי** – לשיטתי, ובזיקה לדברים שנאמרו עד כה בפן הנורמטיבי, אין המדובר בבקשה סבירה ומידתית, וכפי שאסביר להלן. **ראשית**, אין בעובדה שהנתבעת צמצמה את הבקשה לתקופה של חודשיים "בלבד" (ראו סעיף 6 לתגובת הנתבעת מיום 29.3.2017 לתשובת התובע לבקשה), כדי לשכנע כי המדובר בבקשה מידתית. המדובר בפרק זמן ארוך דיו, שבו התובע נדרש לחשוף את מקום הימצאותו כמעט בכל רגע נתון. שהרי, ניתן לצאת מנקודת הנחה, כי התובע הסתובב ברוב יומו בצמידות לטלפון הנייד, בדומה לנהוג בימינו אצל רוב גדול מהאוכלוסיה.

16. **שנית**, ובהקשר זה, לא נסתרה טענת התובע כי הצו המבוקש מתייחס למעשה גם לשעות שלאחר שעות העבודה (סעיף 11 לתגובת התובע מיום 23.3.2017). במובן זה, אין ולא הובא כל טיעון או נימוק מצד הנתבעת, מדוע יש לחשוף את מקום הימצאותו של התובע גם בשעות שהינן לאחר שעות העבודה שלו.

17. **שלישית**, שוכנעתי כי הנתבעת תוכל לנסות ולהוכיח את טענת "העבודה הפרטית" של התובע באמצעים אחרים, ובאופן שלא יפגע בפרטיותו של התובע באופן בלתי מידתי. לעניין זה – ראו והשוו קביעת כב' השופט איטח בהלכת **עיריית קלנסווה** שהוזכרה דלעיל, ולפיה ישנם אמצעים אחרים להשגת המטרה של הקפדה על דיווחי נוכחות אמינים, שפוגעים בזכותם של העובדים לפרטיות במידה פחותה יותר, כגון התקנת מצלמה מעל עמדת שער הנוכחות ומכוונת אליה בלבד, ומצלמת את העובדים המחתימים את כרטיס הנוכחות.

18. בענייננו, הטענה בדבר "העבודה הפרטית" הועלתה על ידי הנתבעת כנגד התובע, טרם סיום עבודתו של התובע אצלה, וגם בישיבת השימוע. בשלב זה,



בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 24067-09-16

המידע בדבר איכון הטלפון הנייד של התובע לא היה קיים בחזקת הנתבעת (ומטבע הדברים – גם לא היום). חרף האמור לעיל, שוכנעה הנתבעת, על בסיס "ממצאים" ש"זרמו" אליה בדבר עבודתו האחרת של התובע (סעיף ג', עמ' 2 לכתב ההגנה, וכן סעיף ד', עמ' 3, וגם סעיף 37' לכתב ההגנה), וגם לאור סירובו של התובע בישיבת השימוע לעבור בדיקת פוליגרף, כי יש לפטר אותו מעבודתו. הנה כי כן, ברי כי הנתבעת תוכל להציג ממצאים אלה במהלך ההליך הנוכחי. בנוסף, ראו גם הנספח שצורף לבקשת הנתבעת מיום 15.3.2017 – דוא"ל שהתובע שלח לכאורה למר "פאול", בקשר לעבודות בניה שנעשו בקרית ביאליק. גם כאן, הנתבעת יכולה להזמין עדים ו/או לנסות להשיג מידע ביחס לאותו פרויקט נטען, שלא על דרך איכון הימצאותו של התובע.

19. טרם סיום, יש לציין כי ההחלטות בבתי הדין לעבודה שאליהן הפנה בא-כוח הנתבעת בבקשתו, אינן רלוונטיות לענייננו, שכן באותם מקרים התובע/העובד הוא זה שביקש בעצמו את דו"ח האיכון אודותיו. כלומר, הגורם שפרטיותו הופרה בעצם מתן הצו, הוא הגורם שביקש אותו מלכתחילה. ראו בעניין זה סעיף 2 לסע"ש (חי') 54556-11-15 פומרנצ'ב – ביטחון הקריות בע"מ, החלטה מיום 13.7.2016, וכן סעיף 1 לסע"ש (ב"ש) 44470-07-16 גרזה – חי שי גד, החלטה מיום 30.11.2016.

20. לעניין זה, ראו והשוו גם החלטתי מיום 27.6.2016 בסע"ש (נצ') 44543-01-16 Mingchao – תותי ואורי בע"מ, שם הסברתי בסעיף 12 להחלטה, כדלקמן: "... המבקש הינו בעל דין בהליך זה, אשר בעצם הגשת תביעתו חשף עצמו לאפשרות שמסמכים מסוימים הנוגעים לפרטיותו יגולו, והמבקש עצמו ביקש את מסירת דו"ח האיכון כפי שהוא. בכל הקשור למקרה שבו בעל דין מבקש לחשוף ראיה הנוגעת לזכות לפרטיות שלו עצמו, הרי שיש להעדיף ככלל את הערך של קיומו של הליך שיפוטי הנערך ב"קלפים פתוחים", וכאשר הערך של הגנת הפרטיות אומנם נפגע – אולם הדבר נעשה בהסכמת אותו בעל דין" (ראו בדומה החלטת כב' השופטת פלד בסעיף 17 בס"ע (ת"א) OGOS 41069-03-15 – עוף והודו ברקת-חנות המפעל בע"מ, החלטה מיום 8.7.2016, אשר אימצה דברים אלה)



בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 24067-09-16

21. לסיכום כלל האמור לעיל – דין הבקשה להידחות.

22. הוצאות – בנסיבות העניין, תישא הנתבעת בהוצאות בא-כוח התובע בסך של 2,000 ₪, אשר ישולמו בתוך 30 ימים מיום מתן ההחלטה, וללא כל קשר לתוצאה הסופית בהליך.

ניתנה היום, י' ניסן תשע"ז (06 אפריל 2017), בהיעדר הצדדים ותישלח אליהם.

ד"ר טל גולן
שופט