



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31869-03-19

1 14 יולי 2020

2

לפני:

3

כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

4

התובע:

הילטון ליכט
ע"י ב"כ: עו"ד רון ברנטוין

-

הנתבעת:

ג'ונס לאנג לאסאל ישראל בע"מ
ע"י ב"כ: עוה"ד יוסי גליס וצפנת נורדמן

5

החלטה

6

7 הנתבעת הגישה בקשה זו שבפני להוצאת מסמך/מוצג שהגיש התובע לתיק בית הדין.

8

9

הבקשה, התגובה והתשובה

10

11 1. במסגרת תצהיר גילוי המסמכים צרף התובע מסמך שסומן כ"מוצג מס' 12"
12 שהוא, למעשה, טבלה המציגה את משכורות 113 עובדי הנתבעת וכוללת, מלבד גובה
13 שכרם, את שמם, מספר תעודת הזהות שלהם וותקם.

14

15 2. לטענת הנתבעת, התובע "ריכז את כל ענינה הכלכליים של הנתבעת בישראל
16 ובמסגרת תפקידו נחשף לכל המשכורות בחברה". התברר, כך על פי הבקשה, כי התובע
17 שמר בידיו "מסמכים רגישים שהגיעו אליו במסגרת עבודתו, וזאת תוך הפרת חוזה
18 ההעסקה בינו לבין הנתבעת".

19

20 3. הנתבעת טענה שחשיפת הפרטים הכלולים במוצג 12 מהווה פגיעה חמורה
21 בפרטיותם של 113 העובדים (למעט התובע) שפרטיהם מפורטים בנספח.

22

23 4. התובע השיב לבקשה וטען, כי הנתבעת מבקשת להוציא מתיק בית הדין מוצג
24 עוד בטרם הוגשו תצהירי העדות הראשית מטעמו ותיק המוצגים (נכון למועד מתן
25 ההחלטה תצהירי העדות הראשית מטעמו של התובע הוגשו ומוצג 12 צורף כמוצג
26 מטעמו – י.ז.ג.).

27



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31869-03-19

- 1 5. בנוסף טען התובע, כי לא ברור לו כיצד טוענת הנתבעת "בשם של אנשים (עובדי
2 חברה) שלא הסמיכו אותה לפעול מטעמם וללא ששיתפה אותם במעשיה; כי לא ברור
3 לו כיצד נפגעה פרטיותם של העובדים וכיצד "יוכל להתמודד עם הטחת טענות שקר
4 כנגדו ללא שיוכל לערוך לטוען דברי ההבל חקירה נגדית בכדי להפריך את הדברים".
5
- 6 6. במבחן הרלוונטיות טוען התובע, קיימת זיקה ממשית, כלשונו, בין המסמך את
7 הוצאתו מבקשת הנתבעת, להוכחת טענתו כי העסקתו על ידה לא היתה במשרה של
8 אמן אישי. "התובע שימש כפקיד, לא היה חלק מצוות ההנהלה בארץ או בחו"ל, שימש
9 בפועל כמנהל חשבונות, לא היו לו סמכויות, הוא לא קבע ולא היה שותף בקביעת
10 מדיניות החברה...הנתונים המוצגים במוצג 12 ממחישים שגם שכרו לא היה גבוה
11 יחסית, בשונה מהמנהלים להם היה כפוף". מוצג 12 מהווה, אם כן, לדידו של התובע
12 ראייה לכך שלא הועסק במשרת אמן אישי.
13
- 14 7. עוד ציין התובע בתגובתו, שהנתבעת לא הציגה כל ראייה לכך שחשיפת המסמך
15 פגע בפרטיותו של מאן דהוא או בזכויות הקנין של הנתבעת.
16
- 17 8. באשר לטענת הנתבעת כי הפר את חובת הסודיות נטען על ידו, כי מוצג 12 "היה
18 חלק מעבודתו אצל הנתבעת והצגתו אינה בחזקת הפרת סודיות", כי אין מדובר בהצגת
19 המסמך בפני צדדים שלישיים אלא בהליך משפטי ומשכך עולה החשיפה בקנה אחד עם
20 **הלכת איסקוב**.
21
- 22 9. מאחר ובמעמד סיום עבודתו לא ביקשה הנתבעת כי התובע ישיב את מחשב
23 החברה הנמצא ברשותו ו"לא הגדירה את גבולות השימוש הפיזי והוירטואלי שיעשה"
24 במחשב הנתבעת הרי שהשימוש שעשה במידע שנשמר במחשב שלו הוא "לגיטימי,
25 לתכלית ראויה, באופן סביר".
26
- 27 10. הנתבעת בתשובתה ציינה, כי "בתי הדין לעבודה קבעו, לא אחת, כי "מידע
28 הקשור בשכרו של אדם הוא מידע פרטי" ומשהמידע נלקח מהנתבעת חובתה להגן על
29 113 העובדים את פרטיהם חשף ועל זכויותיה שלה. ומכאן, כי הנתבעת כמעסיקה היא
30 בעל הדין ממנו מצופה להעלות טענות אלה.
31



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31869-03-19

11. עוד נטען בתשובת הנתבעת, כי התובע לא ביסס את טענתו לפיה מתקיים במסמך מבחן הרלוונטיות "בוודאי לא באופן הגובר על הזכות לפרטיות", שהיא זכות בעלת מעמד חוקתי, והגשת המסמך "פוגעת פגיעה קשה בזכויות עובדים רבים של הנתבעת ובזכויותיה שלה".

דיון והכרעה

12. סעיף 2 לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 (להלן – "חוק הגנת הפרטיות") קובע, כי פגיעה בפרטיות היא אחת מאלה:

"(9) שימוש בידיעה על עניניו הפרטיים של אדם או מסירתה לאחר, שלא למטרה שלשמה נמסרה;

(10) פרסומו או מסירתו של דבר שהושג בדרך פגיעה בפרטיות לפי פסקאות (1) עד (7) או (9)".

13. נשאל את עצמנו מהם עניניו הפרטיים של אדם? האם פרטים אודות השתכרותו, שמו ומספר תעודת הזהות שלו נכללים תחת הכותרת "עניניו הפרטיים של אדם"? בית המשפט העליון השיב על שאלה זו בחיוב. וכך נקבע בעא 439/88 **רשם מאגרי מידע נ' משה ונטורה** (פ"ד מח(3) 808, 821):

"מובנם הטבעי והרגיל של המילים "ענינים פרטיים" של אדם הינו כל מידע הקשור לחייו הפרטיים של אותו אדם, לרבות שמו, כתובתו, מספר הטלפון שלו, מקום עבודתו, זהות חבריו, יחסיו עם אשתו ויתר חברי משפחתו וכדומה. אולם השופט קמא ציין כאמור בפסק-דינו שפירוש כזה יביא לתוצאה אבסורדית ויהפוך את החוק למכשלה לפני הציבור כולו. יש לפרש את המונח "ענינים פרטיים" בהתאם למטרה התחקיתית של החוק, ועל-כן יש לדעתו לצמצם את תחולתו של מונח זה לאותם ענינים הנוגעים לאדם ואשר על-פי מוסכמה חברתית יש להשאירם בגדר צנעת הפרט. וביישמו פרשנות מצמצמת זו על הנושא שלפנינו הגיע השופט למסקנה, כי המידע המתבקש בעבור מאגר המידע הנדון לא נכלל במסגרת "עניניהם הפרטיים" של מושכי ההמחאות הנוגעים בדבר".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31869-03-19

14. לא יכולה להיות מחלוקת, שעובדי הנתבעת שפרטיהם האישיים ובכלל זה שכרם, שמותיהם ומספרי הזהות שלהם, נחשפו במסגרת מוצג 12, לא נתנו הסכמתם למסור את המידע לנתבעת או לתובע על מנת שזה האחרון יעשה בו שימוש לצורך ההליך המשפטי המנוהל על ידו.

15. "קיימת זיקה בין התכלית שבבסיס הבקשה לקבלת מידע לבין הנכונות של בית המשפט להגן על הפרטיות. ככל שהתכלית היא שקיפות לשם הפעלת ביקורת ובקרה ציבורית על פעילות הרשות, עשוי האינטרס של גילוי המידע לגבור על האינטרס של הפרטיות, למרות הפגיעה הקשה לכאורה בפרטיות. כך, לדוגמה, במקרה שנדון [בע"מ 9341/05](#) התנועה לחופש המידע נ' רשות החברות הממשלתיות (פורסם בנבו), [19.5.2009] (להלן: עניין התנועה לחופש המידע הראשון), הורה בית המשפט על גילוי שמות מי שנפסלה מועמדותם למשרת דירקטור בחברה ממשלתית והנימוקים לפסילת המועמדות. ובעניין התנועה לחופש המידע השני, הורה בית המשפט על חשיפת שמותיהם של מי שהגיעו להסדרי כופר עם רשויות המס. מנגד, ככל שעוצמת האינטרס הציבורי בקבלת המידע קטנה, כמו מידע שנתבקש לצורך כלכלי-מסחרי, כך תגבר הנטייה של בית המשפט להגן על האינטרס של הפרטיות".

(הדגשה שלי - י.ז.ג.)

(ר' עעמ 7744/10 המוסד לביטוח לאומי נ' עו"ד יפית מנגל (2012)).

16. אין כל אינטרס ציבורי או בעל ערך בחשיפת שמותיהם של עובדי הנתבעת ופרטיהם האישיים. האינטרס היחיד שעומד מאחורי חשיפת הפרטים הוא, כפי שציין התובע בכנות, האינטרס האישי והאנוכי של התובע שמבקש להוכיח שאינו בעל שכר גבוה ועל כן, בהנתן שלל עובדות נוספות (לכאורה), אינו עובד במשרת אימון אישי כפי טענת הנתבעת.

17. זאת ועוד. **בפרשת ונטורה** נכתבו דברים אלה היפים אף לעניננו :

"העובדה שאדם מוסר שיק שהינו מסמך סחיר הניתן להסבה והיוצא משליטת המושך עם מסירתו, אינה הופכת את הפרטים האישיים שעל השיק לעניין שאינו פרטי, ואינה מהווה הסכמה מצדו למסירת הפרטים המצויים על השיק לכל מאן





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31869-03-19

1 דהוא. כפי שכבר הסברתי, הפרטים המופיעים על השיק או הנמסרים על-ידי הבנק
2 לאוחז, נמסרים כדי לאפשר גביית סכום השיק במקרה שזה לא נפרע, אולם אין בכך
3 להוות הסכמה מכללא מצד המושך לפירסום פרטים אלו לציבור הרחב. גם אם נראה
4 במסירת הפרטים על השיק משום
5 אין ליתן פירוש מצמצם לדיבור "ענינים פרטיים של אדם" בסעיף 2(9) לחוק הגנת
6 הפרטיות. דיבור זה מתייחס לכל מידע הקשור לחייו הפרטיים של אותו אדם, לרבות
7 שמו, כתובתו, מספר הטלפון שלו, מקום עבודתו, זהות חבריו, יחסיו עם אשתו ועם
8 יתר חברי משפחתו וכדומה מקום שאדם נתן, במפורש או מכללא, הסכמה לשימוש
9 במידע הנוגע לעניניו הפרטיים, להפצתו ולפירסומו, אזי אין בכך משום פגיעה
10 אסורה בפרטיות. כך, למשל, הדין לגבי כתובת ומספר הטלפון של אדם שאותם הוא
11 מתיר לפרסום בספר הטלפונים, או בשיק שלו שעליו מודפסים שמו, כתובתו, תעודת
12 הזהות שלו ומספר חשבונו בבנק וכן פרטים אחרים, שניסיון החיים מלמד שאדם
13 רגיל מהיישוב אינו מתנגד לפירסומם ברבים".

14
15 (שם, בעמ' 824)

16
17 18. התובע לא הציג כל ראיה לכך שמי מעובדי הנתבעת שפרטיהם נחשפו במסגרת
18 מוצג 12 נתן הסכמתו לחשיפת פרטיו האישיים ובכלל זה פרטי השתכרותו. בפראפרזה
19 על אדם המוסר שיק סחיר שפרטיו האישיים מתנוססים עליו אומר, שהעובדה שהתובע
20 נחשף, במסגרת תפקידו, לפרטיהם האישיים של עובדי הנתבעת, אינה מקנה לו זכות
21 או רשות לעשות שימוש במידע זה בלא הסכמתם של העובדים.

22
23 19. לדידי, עובדי המעסיק נותנים הסכמה מכללא כי פרטיהם האישיים יומצאו על
24 ידי מעסיקם לעובד/ת החברה שמתפקידו לנתח את נתוני שכרם ולהנפיק את תלושי
25 השכר שלהם או למשרד הנהלת חשבונות/ראיית חשבון חיצוני - בעלי תפקידים
26 המהווים את ידו הארוכה של המעסיק - לצורך ניתוח נתוני ההשתכרות, הכנת תלושי
27 שכר ותו לא. ודאי שלא ניתן לומר כי עובדי הנתבעת נתנו הסכמתם כי יעשה שימוש
28 בפרטיהם האישיים בתביעתו של התובע על מנת שיקל עליו להוכיח את סעדי כתב
29 התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31869-03-19

20. לא בכדי מחויבים מעסיקים, מכח הוראות חוק הגנת הפרטיות, להקים מאגר מידע לשמירת המידע אודות שכרם של עובדיהם המוגדר כ"מידע רגיש", כלומר: "נתונים על אישיותו של אדם, צנעת אישיותו, מצב בריאותו, מצבו הכלכלי, דעותיו ואמונתו" (ר' סעיפים 7-8 לחוק הגנת הפרטיות); ר' גם, מכח קל וחומר, גילוי דעת של הרשות להגנת הפרטיות מחודש נובמבר 2018 בהתאם לה כתובות דוא"ל מהוות אף הן "מידע רגיש" ועל כן חלות על המחזיק רשימת כתובות הדוא"ל חובות כשל בעל מאגר מידע לרבות הצורך ברישומו: https://www.gov.il/BlobFolder/reports/database_mail_and_name/he/database%20-%20mail%20and%20name.pdf

21. בית הדין הארצי לעבודה התייחס לאפשרות חשיפת פרטי השתכרותם ותנאי פרישתם של עובדים בענין **פלצ'י**:

"בעניין רויך (1989), צומצמה האפשרות לחשיפת פרטי השתכרות של צדדים שלישיים, תוך שצוין, כאמור לעיל, כי עניינים הנוגעים לתנאי עבודתו של הפרט ופרישתו הם חסויים והגנת הפרטיות מכסה עליהם. משכך נקבע, חיפש בית הדין ומצא נוסחת איזון שעיקרה היה גילוי הפרטים שנדרשו להוכחת הנוהג, תוך הסתרת פרטים מזהים. בעניין רוטנברג (1994), הדגיש בית דין זה את משמעות כינונו של חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו על ההלכה הנוגעת לענייננו. ולפיכך, ומשום שתנאי השתכרות ופרישה הם עניין המוגן על ידי הגנת הפרטיות, התקבל ערעור המעסיקה, ונקבע כי אין לחשוף פרטים אודות תנאי שכרם ופרישתם של עובדים אחרים באופן שמי, וכי הלכה כאמור חלה הן לעניין מעסיקים ציבוריים והן לעניין מעסיקים פרטיים".

(הדגשה שלי – י.ז.ג.)

מע (ארצי) 28222-05-10 **מכתשים**

מפעלים כימיים בע"מ - יהודה פלצ'י

((2010))



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31869-03-19

ובהמשך נכתב :

1
2
3 "בכל הנוגע לזכות לפרטיות של צדדים שלישיים, יש ליתן משקל משמעותי לזכות
4 לפרטיות, כאשר במשפט העבודה זו גלומה – בין היתר – בזכות לצנעת הפרט בכל
5 הנוגע לתנאי העסקה, שכר עבודה ולתנאי פרישה;
6 אם וככל שהמדובר בבקשה לעיון וגילוי מסמכים הפוגעים בפרטיותם של צדדים
7 שלישיים, על בית הדין למצות את השיקול בדבר חלופות אחרות כפי שפורטו בפסקה
8 23 דלעיל;"

9
10 22. ככל שסבור היה התובע כי המידע הגלום במוצג 12 הכרחי להוכחת טענותיו,
11 היה עליו לנקוט בחלופות אחרות על מנת למנוע את הפגיעה בפרטיותם של עובדי
12 הנתבעת שאינם חלק מהתובענה דנן. לא מצאתי כי התובע הוכיח כי הרלוונטיות
13 בחשיפת המידע שקולה או גוברת על זכותם של הצדדים השלישיים לפרטיות. נהפוך
14 הוא.

15
16 23. התובע הוא בעל השכר הרביעי בגובהו בחברה ובעל הותק הגבוה ביותר בחברה.
17 לא שוכנעתי כי על מנת לסתור את טענת הנתבעת אשר ראתה בו עובד במשרת אימון
18 אישי אשר הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 אינן חלות עליו, היה צורך
19 בגילוי וחשיפת מוצג 12.

20
21 24. למעלה מן הדרוש אציין, כי בהלכת איסקוב שנזכרה על ידי התובע בתגובתו
22 נקבעו, בין היתר, דברים אלה:

23
24 "זכות הקניין של המעסיק במקום העבודה והפררוגטיבה הניהולית שלו, מקימות לו
25 זכות להגן על רכושו הפיזי והווירטואלי האצור ברשת. אי לכך, רשאי המעסיק לנקוט
26 באמצעים מוגברים של אבטחת המידע שנצבר ברשת, הנקלט בה והיוצא ממנה.
27 במסגרת זו, רשאי המעסיק לפקח על פעילותם של העובדים כדי לוודא שלא יעשו
28 שימוש בלתי מורשה, או בלתי חוקי בכלי העבודה הווירטואלי והמידע המופקד
29 בידם.

30
31 (ע"ע (ארצי) 90/08 טלי איסקוב ענבר – מדינת ישראל –

32 הממונה על חוק עבודת נשים ואח' (2011))



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31869-03-19

1 ובהסכם הקיבוצי הכללי שנחתם ביום 25.6.2008 בין ההסתדרות הכללית ולשכת
2 התיאום של הארגונים הכלכליים הנזכר אף הוא בענין **איסקוב**, נקבע, בין היתר (כך,
3 בלשון פסק הדין):

4
5 "לפי שנקבע בהסכם, העובד אינו רשאי לעשות שימוש במחשב בלא רשותו,
6 המפורשת או המשתמעת של המעסיק; "שימוש העובד במחשב לצרכי העבודה יהיה
7 לצרכי העסק, בהתאם לדין ולהוראות החלות על משתמשי המחשב בעסק, בהגינות
8 ובתום לב".


9
10 25. מן הדברים דלעיל עולה, איפוא, כי לא זו בלבד שהשימוש שעושה העובד במחשב
11 שניתן לו על ידי המעסיק, במהלך תקופת העבודה, כפוף לחובת תום הלב ולפרורגטיבה
12 של המעסיק, לאחר ניתוק יחסי עובד ומעסיק כלל לא מצופה מן העובד לעשות שימוש
13 כלשהו בקנינו של המעסיק, בין אם מדובר בקנין מוחשי (מחשב) או וירטואלי, אלא אם
14 כן ניתנה הסכמת המעסיק לשימוש ובמידה שניתנה. כל שימוש כאמור, לאחר ניתוק
15 יחסי עובד ומעסיק עלול להתפרש כפגיעה בקנינו של המעסיק.

16
17 26. לאור האמור לעיל אני מורה על הוצאת מוצג 12 מתיק המוצגים של התובע.
18 התובע יגיש, איפוא, בתוך 14 ימים מהיום תיק מוצגים חדש ללא מוצג זה.

19
20 **המזכירות תחסה את מוצג 12 שנכלל בתצהיר גילוי המסמכים שהגיש התובע**
21 **לתיק בית הדין ביום 29.1.2020**

22
23 28. התובע ישא בהוצאות הנתבעת בגין בקשה זו בסך של 3,000 ש"ח אשר תשולמנה
24 בתוך 30 ימים מהיום.

25
26 **ניתנה היום, כ"ב תמוז תש"פ, (14 יולי 2020), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.**

27
28 
29 יפית זלמנוביץ גיסיין, שופטת
30



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 31869-03-19

- 1
- 2
- 3

