



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 22614-09-19

27 אפריל 2020

לפני:

כב' הרשמת רעות שמר בגס

התובעת (הנתבעת שכנגד): ש. אנגל מהנדסים בע"מ

הנתבעת (התובעת שכנגד): אירינה בונגרט

### החלטה

לפניי מספר בקשות מקדמיות שהגישו הצדדים עד כה במסגרת ההליכים המקדמיים בתיק זה, ולמען יעילות הדיון אדון בהן במאוחד.

### הרקע לתביעה והתביעה שכנגד

1. ביום 10.9.19 הוגשה תביעת התובעת, חברת ש. אנגל מהנדסים בע"מ (להלן - **החברה**) במסגרתה עתרה לצו הצהרתי ולתשלום סכומים המגיעים לה לטענתה עקב פיטוריה של הנתבעת, הגב' אירינה בונגרט (להלן - **העובדת**).
2. החברה טוענת כי פיטורי העובדת נעשו בנסיבות מחמירות, לאחר שהתברר כי עבדה עבור מתחריה של החברה ועבור לקוחות נוספים, במשך תקופה ארוכה ובמהלך עבודתה בחברה, תוך ניגוד עניינים, שימוש בסודותיה המסחריים, משאביה וקניינה הרוחני של החברה.
3. ביום 18.11.19 הגישה העובדת כתב הגנה וכן כתב תביעה שכנגד, בין היתר, בגין פגיעה בפרטיותה על ידי החברה, פיצויי פיטורים ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין. עוד טענה העובדת כי הממונה עליה ידע היטב כי עבדה בעבודה נוספת כשרטטת לגורמים נוספים וכי הדבר מעולם לא נאסר על ידי החברה.

### בקשות הצדדים

4. החברה הגישה בקשה להתיר לה לעיין במחשב החברה שהיה בשימוש העובדת וזאת לצורך הוכחת טענותיה כי העובדת ביצעה עבודות פרטיות (להלן – **בקשה לעיון בקבצים**).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 22614-09-19

1 5. העובדת הגישה בקשה למתן פרטים נוספים, במסגרתה ביקשה לדעת, בין היתר, מהם  
2 הסודות המסחריים והקניין הרוחני בהם נטען כי עשתה שימוש (להלן – **בקשה לפרטים**  
3 **נוספים**) ובנוסף ביקשה כי החברה תחזיר את ציוד אישי שהיה במגירה שבשימושה.  
4

### דיון והכרעה

5  
6  
7 6. לאחר שעיינתי בכתבי הטענות, בבקשות בתגובות ובתשובות וכן ביתר המסמכים שבתיק  
8 הריני מורה כדלקמן:  
9

### בקשה לעיון בקבצים

10  
11  
12 7. החברה טענה כי יש להתיר לה להוריד קבצים המצויים על המחשב שבבעלות החברה ואשר  
13 שימש את העובדת בתקופת עבודתה, מהם עולה חשד כי אינם קשורים לעבודתה בחברה כי  
14 אם לעבודתה עבור גורמים אחרים, המתחרים בה. לטענת החברה המסמכים דרושים לצורך  
15 הוכחת טענותיה כי העובדת עבדה עבור גורמים מתחרים במהלך עבודתה בחברה והיא  
16 מבקשת להדפיסם ולהגישם לבית הדין.

17 8. העובדת טענה כי אינה זוכרת את שמות הקבצים וכי הבקשה אינו עומדת בתנאים שנקבעו  
18 בפסיקה לצורך חדירת המעסיק לתיבה חיצונית-פרטית של עובד, שכן מעסיק יוכל לעשות כן  
19 רק בכפוף למתן צו מסוג אנטון פילר. לטענתה החברה מבקשת הלכה למעשה צו אנטון פילר,  
20 והיא אינה עומדת בתנאים הקבועים לשם מתן צו זה.

21 9. ראשית אציין כי לא שוכנעתי כי מדובר בבקשה למתן צו מסוג אנטון פילר, אלא למתן צו  
22 לגילוי מסמכים ספציפי, שכן מדובר במסמכים המצויים במחשב השייך לחברה, ומשכך,  
23 התקנה הרלבנטית לענייננו הינה תקנה 46 (א) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב  
24 –1991 (להלן: **התקנות**) הקובעת כדלקמן:  
25

26 "בית הדין או הרשם רשאי ליתן צו למסירת פרטים נוספים, ולבקשת בעל דין אף לגילוי  
27 ו/או לעיון במסמכים אם היה סבור שיש צורך בכך, כדי לאפשר דיון יעיל או כדי לחסוך  
28 בהוצאות".  
29

30 10. הליך הגילוי והעיון נועד לאפשר דיון יעיל. בהתייחס למידת הרלוונטיות של המסמך המבוקש  
31 לצורך ההכרעה בשאלות שבמחלוקת, נקודת המוצא של הליך גילוי מסמכים ועיון בהם היא  
32 של גילוי מירבי ורחב ככל האפשר של המידע הרלוונטי למחלוקת, שכן ביסוד ההליך השיפוטי  
33 עומדת חשיפת האמת. על כן כל מסמך שיש בו לסייע לקו החקירה וכל מסמך הכולל מידע  
34 המאפשר לצד לקדם את ענייני רלוונטי הוא (בג"ץ 844/06 **אוניברסיטת חיפה נ' פרופ'**  
35 **אברהם עוז** (14.05.2008); ע"ע 482/05 **שלומי משיח נ' בנק לאומי לישראל בע"מ**  
36 (22.12.2005); ע"ע 1185/04 **אוניברסיטת בר אילן נ' ד"ר צמח קיסר** (24.3.2005); ע"ע  
37 28222-05-10 **מכתשים מפעלים כימיים בע"מ נ' יהודה פלצ'י** (21.9.2010).





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 22614-09-19

11. אשר למבחן הרלבנטיות נפסק על ידי בית הדין הארצי בעניין ע"ע 494/06 מדינת ישראל-  
נציבות המיס נ' אבנצ'יק, (28.3.07) כדלקמן: "שני תנאים להתקיימותו של מבחן  
הרלבנטיות: תנאי הסף, בו נדרשת הוכחת קיומה של זיקה ברורה בין גילוי החומר המבוקש  
לבין טענותיו של המבקש בהליך העיקרי. זהו ההיבט הצר של מבחן הרלבנטיות, שקיומו  
הוא תנאי הכרחי, לקיומו של "דיון יעיל" כנדרש בתקנה 46 לתקנות. אולם אין זה תנאי  
מספיק. התקיים תנאי הסף, יוסיף בית הדין ויידרש להיבט הרחב של מבחן הרלבנטיות.  
במסגרת זו תיבחן הבקשה לגילוי מסמכים, על רקע נסיבותיו של המקרה הנדון; בשים לב  
לאמות המידה הקיימות ומשקלן מנקודת מבטו של מבקש גילוי המידע; ההשלכות על  
ההליך העיקרי ועל האינטרסים של הצדדים; ומידת תרומתם של כל אלה לקיומו של 'דיון  
יעיל' בהליך העיקרי".
12. כן נפסק, כי נוכח הסמכות הרחבה שהוענקה לבתי הדין בסוגית גילוי ועיון במסמכים, יש  
מקום להשתמש בסמכות זו בזהירות, תוך עריכת איזון בין האינטרסים השונים העומדים על  
הפרק, ובעיקר בהתחשב בנזק שייגרם לכל אחד מהצדדים, ולצדדים שלישיים מגילוי או אי  
גילוי המסמך. כמו כן, אין להורות על גילוי מסמכים גורף ורחב (ר' דב"ע נב/118-3 עזבון  
המנוח יצחק וייס נ' הוצאת מודיעין בע"מ, פד"ע כה 429; דב"ע נד/16-4 בנק איגוד לישראל  
בע"מ נ' ההסתדרות הכללית, פדע כז 225).
13. בענייננו, מבקשת החברה לעיין במסמכים ששמרה העובדת בתיקיות במחשב החברה במהלך  
תקופת העסקתה זאת על מנת לבחון האם הם מכילים עבודה שביצעה העובדת עבור גורמים  
אחרים ואת היקפה.
14. כמובא לעיל, העובדת התנגדה לעיון במסמכים השמורים על המחשב בנימוק שככל והם  
מכילים חומרים פרטיים שלה, ולא של החברה, פוגע הדבר בפרטיותה.
15. בעניין איסקוב (ע"ע (ארצי) 90/08 טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל - הממונה על חוק  
עבודת נשים ואח, (8.2.2011) התווה בית הדין הארצי לעבודה כללים בנוגע לאופן עריכת  
האיזון בין זכות העובד לפרטיות במקום העבודה לבין זכות הקניין של המעסיק בכל הנוגע  
לשימושי מחשב בכלל ולתכתובות דואר אלקטרוני בפרט. בעניין זה נפסק כי יש להבחין בין  
תיבה מקצועית בבעלות המעסיק, המשמשת לצרכי עבודה ועל העובד נאסר לעשות בה שימוש  
לצרכיו הפרטיים; תיבה מעורבת בבעלות המעסיק, המשמשת הן לצרכי עבודה והן לצרכיו  
הפרטיים של העובד ותיבת דואר חיצונית פרטית בבעלות העובד המשמשת לצרכיו הפרטיים.  
16. בענייננו, אין מדובר בתיבת דואר פרטית או מעורבת, אלא עיון במסמכים השמורים על גבי  
מחשב החברה, אשר הינה בבעלותה, ואשר נועד לשמש את העובדת לצרכי עבודה. זאת ועוד,  
החברה הציגה בבקשתה מסמך ממנו עולה לכאורה איסור לעבוד בעבודות פרטיות, זאת החל  
משנת 2004 (ר' נספח ג' לבקשה) ומכאן שלכל היותר ניתן לראות בקבצים מעין "תיבה  
מעורבת" שבבעלות המעסיק, ואשר העובדת רשאית הייתה לעשות בה גם שימושים אישיים,  
כל עוד אלו לא נאסרו.
17. לפיכך, ולאחר ששקלתי את הבקשה, התגובה והתשובה, שוכנעתי כי דין הבקשה להתקבל  
בחלקה, שכן מסמכים אלו דרושים ורלוונטיים לבירור השאלות שהן בלב המחלוקת.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 22614-09-19

18. עם זאת, על מנת לאזן בין זכות זו של החברה לבין זכותה של העובדת שלא יוגשו במסגרת הליך זה מסמכים שהם פרטיים ואישיים מטיבם, תעביר החברה את המסמכים שתדפיס לידי העובדת במעטפה סגורה על מנת שתעיין בהם וזאת בתוך 30 יום.
19. ככל שתסבור העובדת כי יש בין המסמכים שהודפסו מסמך אישי או מסמך שהשימוש בו במסגרת הליך זה פוגע בזכות לפרטיות ושהיא מתנגדת לפיכך להגשתו, תהיה העובדת רשאית להגיש לבית הדין בקשה בתוך 14 יום לאחר מכן, במסגרתה תפרט את הטעמים לכך.
20. מובהר כי עסקינן במסמכים השמורים במחשב ב-7 שנים שקדמו להגשת התביעה ולא מעבר לכך, וכן מובהר כי החברה תצרף למסמכים אלה התחייבות בתצהיר ערוך כדין כי לא תעשה כל שימוש במסמכים אלה שלא למטרת ניהול הליך זה.
21. ערה אני לטענותיה של הנתבעת באשר לפגיעה בפרטיותה, אשר התרחשה עובר להגשת הבקשה שכן צורפו לה מסמכים אותם ערכה ושנתפסו על ידי החברה ללא קבלת אישור, אולם העובדת הגישה תביעה נפרדת, התביעה שכנגד, על עילה זו ועל כן אין בכך כדי לדחות את הבקשה.

### הבקשה לפרטים נוספים ולקבלת ציוד אישי

22. **הבקשה לפרטים נוספים** – במסגרת הבקשה לפרטים נוספים ביקשה העובדת כי החברה תשיב לשורה של שאלות והבהרות ומשכך בקשה זו במהותה היא בקשה כי החברה תשיב לשאלון. בבית הדין לעבודה קיימת דרישה לייטעמים מיוחדים שיירשמו" בכל הנוגע למתן צו למסירת שאלון בבית הדין לעבודה המפורשת כבאה לצמצם את שיקול הדעת השיפוטי בדבר מתן צו למסירת שאלון (דב"ע 97/398-3 גי.טי.אי.בי. תקשורת (1991) בע"מ נ' צבי קרוליאק, פד"ע לא 269). בהתאם להלכה הפסוקה, צו להמצאת שאלון בבתי הדין לעבודה ניתן רק במקרים חריגים ונדירים ונדרשים טעמים מיוחדים לכך (בר"ע (ארצי) 59112-05-15 גליל מיקרוגלים ישראל (2003) בע"מ נ' אורית מיארה-קטן (6.10.2015). מעיון בבקשה לא עולה כל טעם מיוחד המצדיק זאת. משכך, ואף בשים לב למהות המחלוקת המצריכה ליבון עובדתי, בידי העובדת יהיה לחקור את החברה ועדיה לעתיד בחקירה נגדית ועל כן הבקשה נדחית.
23. **הבקשה לקבלת ציוד אישי** - העובדת ביקשה כי בית הדין יורה לחברה להחזיר לה את הציוד שהיה במגירה בחברה, שכן לא הוחזר לה במלואו, בעוד שהחברה טענה כי העובדת כבר לקחה את כל החומר המצוי במגרה כשהיא מלווית על ידי מנהלת המשרד הגבי לימור ששון. עם זאת, העובדת טענה בתשובתה כי לא עלה בידה לאסוף את כל הציוד וישנם חפצים שעודם נמצאים בחברה בארגז ואשר התקשתה לקחתם. על כן ככל שנותר ציוד במגירת העובדת על החברה לדאוג להעברת יתר הציוד לידיה וזאת תוך 30 ימים.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 22614-09-19

### סוף דבר

24. על הצדדים להשלים את הליכי הגילוי והעיון וכן הגשת בקשות מקדמיות, ככל שנתרו, במסגרת המועדים שצוינו בהודעה ובקשה מיום 31.3.20 וכן בהתאם למועדים הנקובים בהחלטה זו.  
25. ההוצאות ישקלו בתום ההליך.

התיק יועלה לעיוני ביום 30.6.20

ניתנה היום, ג' אייר תש"פ, (27 אפריל 2020), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

רעות שמר בגס, רשמת

