



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

02 דצמבר 2014

לפני:

כב' הרשמת כרמית פלד

התובעת:

מיטל בלוך
ע"י ב"כ: עו"ד אלי נחום

הנתבעת:

סינאל מלל פייוויי בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד אייל תושיה

החלטה

לפני בקשת הנתבעת (להלן: "המבקשת") להורות על פסילת ראיות, אשר צורפו ע"י התובעת (להלן: "המשיבה") לכתב התביעה, וזאת מטעמים של הגנת הפרטיות (להלן: "הבקשה"). המשיבה מתנגדת לבקשה.

מבוא

1. המשיבה הגישה כנגד המבקשת תביעה במסגרתה נטען, בין היתר, כי פוטרה מעבודתה במבקשת מחמת הורות, תוך אפליה אסורה ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח 1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות") וכי הליך הפיטורים נעשה שלא כדין. בתביעה נתבעים פיצויים בגין פיטורים שלא כדין וכן פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות.
2. המבקשת בכתב הגנתה הכחישה את טענות המשיבה וטענה, בין השאר, כי המשיבה לא פוטרה אלא בחרה מיוזמתה היא לסיים את העסקתה במבקשת, לאחר שנדרשה לשוב למתכונת עבודה והיקף שעות בהם עבדה טרם חופשת הלידה ממנה שבה.
3. לכתב התביעה צירפה המשיבה כנספחים העתקים של ארבעה עמודי התכתבויות דוא"ל (להלן: "התכתבות הדוא"ל" או "הראיות") בין שניים מעובדי המבקשת, מר איתן ויטל, הממונה הישיר על המשיבה (להלן: "הממונה") ומר אייל בוגנים, סמנכ"ל משאבי אנוש במבקשת (להלן: "הסמנכ"ל").



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

4. בתכתובת דוא"ל שנשלחה מהממונה אל הסמנכ"ל, ביום 6/2/14, אשר הינה חלק מהראיות, נכתבו הדברים שלהלן:

"אייל שלום,

התקיימה יום פגישה עם מזכירות השירות – מיטל בלוח [המשיבה –כ.פ.].

מיטל כיום מגיעה לעבודה בשעה 03:70 ומסיימת ב 03:70.

למיטל ילד בן 0 שנה בגן ועליה להוציא אותו עד 00:00. אין לה עזרה פרט לבעלה, עצמאי.

בשיחה איתה הסכימה לעבוד עד לשעה 00:00, אין סידור אחר להשגרת הילד.

עבודתה יעילה, מסודרת ואחראית אני ממליץ להשאירה במתכונת המוצעת 03:70 עד 00:00. סה"כ 5.3 שעות עבודה."

5. בתכתובת דוא"ל נוספת מיום 6/2/14, שגם היא חלק מהראיות, אשר נשלחה מהסמנכ"ל אל הממונה, נכתבו הדברים הבאים:

"איתן שלום,

אני חושב שמיטל [המשיבה –כ.פ.] עובדת טובה אבל המטלה של גידול הילדים נופל עליה במשפחה. מאידך יש לנו את מיכל שיש לה כבר ילדים גדולים ובלי בל"תמים מיותרים שמוכנה לעבוד ללא דופי.

חבל לפספס אותה. עדיף שהיא תהיה לצידך אם היית מרוצה ממנה בתקופה שמיטל היתה בחופשת לידה) גם אנחנו לא יודעים אם צפויים למיטל בקרוב היעדרויות נוספות ארוכות טווח).

חשוב שיהיה מישהו בין 3-5 גם שיכול לתת מענה לנושא של השיבוצים. אם אתה מציין אתה יכול לחיות בלי עובדת משעה 4 ומיכל כן יכולה להישאר.

אני בעד לומר למיטל שזה המשרה 03:00-05:00 אם היא לא יכולה לחזור למשרה מלאה בשעות הללו עם כל הצער שבדבר היא מפרה את ההסכם שלה והיא צריכה לתת הודעת התפטרות."

6. בתכתובת דוא"ל מיום 16/2/14, אשר נשלחה מהממונה אל הסמנכ"ל, ושאל היא חלק מהראיות, נכתבו, בין היתר, הדברים הבאים:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

"בוקר טוב,

קיימתי שיחה לפני מס דקות עם מזכירת השירות מיטל בלוח [המשיבה –כ.פ.].

הודעתי לה כי חופשת ההנקה הסתיימה בסוף חודש ינואר, עקב כך ביקשתי ממנה לחזור לפעילות של 9 שעות עבודה. מיטל איננה מעוניינת לחזור לעבוד במתכונת מלאה, אי לכך הודעתי לה על פיטוריה וביקשתי כי תישאר להעברת חפיפה והעברת תפקיד מסודרת.

היא עזבה את המשרד וביקשה לקבל מכתב פיטורים מייד.

הוסבר לה כי זה מצב חריג ואני מודיע על כך לכל המנהלים.

הוסבר כי במידה ותעזוב לא לפי החוק שכרה ייפגע ויהיו לכך השלכות נוספות.

בתגובה עזבה את המשרד"

7. הצדדים הגישו תצהירים בתמיכה לבקשה ובתמיכה לתגובה וביום 19/10/14 התקיים דיון בבקשה במסגרתו נחקרו נציגי המבקשת, הסמנכ"ל והממונה וכן נחקרה גם המשיבה. לאחר הדיון הוגשו סיכומי הצדדים לתיק בית הדין.

טענות הצדדים

8. טיעוני המבקשת בתמצית הינם, כדלקמן:

א. הראיות הינן תכתובת פנימית חסויה של מנהלי המבקשת והשימוש בהן מנוגד לסעיף 32 לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א 1981 (להלן: "החוק"). בנוסף מנוגדת הפגיעה בפרטיות גם לחוק יסוד כבוד האדם וחירותו.

ב. למשיבה לא ניתנה הסכמה ספציפית לחדור למחשבם האישי של הממונה והסמנכ"ל בכלל והסכמה לחדירה למחשבם לצורך שליפת הראיות ושימוש בהן בפרט. החדירה למחשבי עובדי המבקשת, לצורך השגת הראיה, לא נעשה תוך ביצוע עיסוקה של המשיבה ו/או במהלך עבודתה הרגילה.

ג. עדות המשיבה חיזקה את טענות המבקשת בדבר היעדר הרשאה, שכן מחקירתה עלה ש"ההרשאות" ניתנו למשיבה, אם בכלל, ע"י המזכירה הקודמת ולא ע"י הממונה. עוד הוכח כי "ההרשאה" היתה מוגבלת, לכל היותר, לכך שכאשר הממונה לא היה נוכח במשרדו הוא היה מנחה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

את המבקשת להיכנס ממחשבו האישי לתיבת הדוא"ל שלו לצרכים
ספציפיים.

ד. המשיבה טענה כי לעובדים אחרים במבקשת יש אפשרות להיכנס
לתיבת הדוא"ל של המנהל, אך לא זימנה לעדות עובדים נוספים אשר
יתמכו בטענתה האמורה. עובדה זו פועלת לחובתה, בהתאם לכלל של
הימנעות מהבאת ראיה רלבנטית.

ה. הוכח בחקירה הנגדית של המשיבה כי היא נכנסה לתיבת הדוא"ל של
הממונה באמצעות המחשב בביתה, לאחר מועד סיום העבודה בין
הצדדים, וזאת על מנת למחוק התכתבויות במחשבו הפרטי של
הממונה. ברור מכך כי הכניסה למחשב לא בוצעה במסגרת עבודתה
השוטפת של המשיבה וכי מדובר בהתנהלות המהווה פגיעה בוטה
בפרטיות.

ו. לא רק לעובד קמה הזכות שהמעביד לא יפגע בפרטיותו. גם למעביד או
למי מעובדיו קמה זכות שכזו. עקרונות היסוד שנקבעו בע"ע (ארצי)
90/08 **אסקוב נגד מדינת ישראל**, פורסם במאגרים (8/2/11) ביחס
לעובדים, יפים גם ביחס למעסיקים, כפי שניתן ללמוד גם מע"א (ת"א)
2723/09 **ג'ובאני נגד שיא סיורים (1986) בע"מ**, פורסם במאגרים
(20/3/13) (להלן: "**פרשת שיא סיורים**").

ז. בענייננו בוצעה החדירה למחשבו של הממונה שהינו עובד המבקשת.
תכתובת דוא"ל של עובדי המבקשת, גם אם מדובר בתיבת דוא"ל
שהועמדה ע"י המבקשת לצרכי עבודה, מוגנת במסגרת החוק, שכן יש
בהם דברים אישיים ו/או כאלה שבכוונת הצדדים כי יישארו אישיים
מבלי שיהיו חשופים לצד ג' ללא הסכמתם.

9. טענות המשיבה הינן בתמצית, כדלקמן:

א. הראיות הגיעו כדין לידי המשיבה. המשיבה היתה מוסמכת עפ"י
הרשאה מפורשת להיכנס לתיבת הדוא"ל של הממונה, מנהלה הישיר,
לצורך ביצוע עבודתה השוטפת וכחלק מעבודתה הרגילה כמזכירת
השירות.

ב. בית הדין אינו כפוף לדיני הראיות והוא רשאי לנהוג בדרך הנראית לו
לצורך עשיית צדק. דחיית הבקשה תשרת את מטרת עשיית הצדק
והוצאת האמת לאור.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

- ג. אפילו אם יצא בית הדין מנקודת הנחה כי הראיות הושגו תוך פגיעה
בפרטיות, הרי שיש מקום להתיר הצגתן שכן מדובר בראיות רלבנטיות
ביותר, מהותיות ומכריעות.
- ד. הזכות לפרטיות היא זכות יחסית ולא מוחלטת. יש לאזנה מול זכויות
אחרות העומדות כנגדה. בענייננו לא נבחנת זכותם לפרטיות של מנהלי
המבקשת אל מול זכותה של המשיבה להוכיח את תביעתה, אלא זכותה
של המבקשת, שהינה תאגיד.
- ה. למשיבה עומדות מספר הגנות מכוח החוק, ובין השאר, ההגנה הקבועה
בסעיף 18(2)(ג) לחוק (הגנה על ענין אישי כשר של הפוגע) וההגנה
הקבועה בסעיף 18(2)(ד) לחוק (תוך ביצוע עיסוקו של הפוגע כדן
ובמהלך עבודתו הרגיל).
- ו. הראיות הינן ראיות רלבנטיות בעלות משקל מכריע ולא קיימות ראיות
נוספות עליהן יכולה התובעת להתבסס. במקרים בהם בתי הדין לא
התירו הצגת ראיות מפאת פגיעה בפרטיות ניתן היה לבסס את ההגנה
על ראיות נוספות שלא הושגו תוך פגיעה בפרטיות.
- ז. אף אם ייעתר בית הדין לבקשה, הרי שניתן יהיה במסגרת הליך גילוי
מסמכים ספציפי לדרוש ממנהלי המשיבה להמציא את הראיות.
10. לאחר שעיינתי במלוא המסמכים שהוגשו לתיק בית הדין ושמעתי את עדויות
הצדדים בדיון שנערך בפני ביום 19/10/14 מצאתי כי יש מקום לדחות את
הבקשה וזאת ממספר טעמים שונים וקל וחומר צירופם. להלן אפרט טעמי.
- דיון והכרעה**
- ערכן הראייתי של הראיות והיעדר חלופה ראייתית**
11. אקדים ואציין כי מצאתי שהראיות הינן, לכאורה, בעלות רלבנטיות ממשית
לתביעה, שכן הן עשויות לשפוך אור על המחלוקת ולסייע לחקר האמת
ולעשיית הצדק.
12. ראיות אלה עשויות לסייע למשיבה להוכחת טענותיה ולמצער עשויות לסייע
לה להפוך את נטל ההוכחה, באופן שיעביר את הנטל אל המבקשת, בהתאם
לקבוע בסעיף 9(2) לחוק שוויון הזדמנויות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

13. יש ליתן משקל ממשי לטענת המשיבה לפיה לא קיימות ראיות נוספות
היכולות לשפוך אור על המחלוקת. העובדה שלא קיימות ראיות משמעותיות
חילופיות עשויה להצביע על ערכן הראייתי הרב, לכאורה, של הראיות.
14. יפים לענין זה, בשינויים המחוייבים, דברי בית הדין הארצי בבר"ע (ארצי)
210/08 פלונית נגד פלונית, פורסם במאגרים (22/5/08) עת דן בבקשה למתן צו
אנטון פילר לתפיסת חומר מחשב, שהינו מהסעדים הדרסטיים המוענקים
בנסיבות מיוחדות וחריגות:

**"ככלל, קיים קושי ראייתי מובנה בתביעה שעילתה הפליה בעבודה, קל וחומר
בתביעה שעילתה בקבלה לעבודה. הקושי הראייתי מוצא ביטוי בהעדרן של ראיות
ישירות להוכחת האפליה, ובהיעדר נכונות מצד המעסיק לחשוף את מכלול
השיקולים האמיתיים אשר עמדו ביסוד ההחלטה שלא לקבל עובד לעבודה
ובמיוחד בהתקיים שיקולים מעורבים – פסולים בחלקם".**

15. כלומר, נקודת המוצא הינה שמדובר במסמכים חיוניים ורלבנטיים היכולים,
לכאורה, לסייע לבירור המחלוקת נשוא התביעה.

16. בנוסף, הצדק עם המשיבה בטענתה כי משמדובר במסמכים רלבנטיים, הרי
שממילא מוטלת על המבקשת החובה לחשפם במסגרת הליך גילוי מסמכים.
יוזכר כי הכלל המקובל הוא ניהול ההליך ב"קלפים פתוחים" ונקודת המוצא
היא אכן גילוי מירבי ורחב, של כל מסמך שיש בו כדי לסייע לצד להליך לקדם
את עניינו ואת טענותיו (ע"ע 22749-09-10 טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ נ'
עוזבון המנוחה טלי אורן בלזר ז"ל, פורסם במאגרים (27.01.2011); ע"ע
482/05 שלומי משיח נגד בנק לאומי לישראל בע"מ, פורסם במאגרים
(22.12.2005)). אכן, יש להורות על גילוי כפוף לעריכת איזון בין זכויות
מתנגשות, אלא שמצאתי, כפי שיפורט להלן, כי זכותה של המשיבה בהקשר זה
גוברת על זכותה של המבקשת.

17. משזוהי נקודת המוצא יש לבחון האם הראיות הושגו תוך פגיעה בפרטיות וככל
שכן, האם הפגיעה בפרטיות הינה קיצונית או שמא מדובר בפגיעה מידתית,
המאזנת באופן הולם בין הזכות לפרטיות מחד גיסא לזכותה של המשיבה
להוכחת תביעתה מאידך.

הזכות לפרטיות – זכותה של המבקשת, הנתבעת, ולא של עובדיה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

18. סעיף 32 לחוק קובע, כדלקמן :
- 1
2 **"חומר שהושג תוך פגיעה בפרטיות יהיה פסול לשמש ראיה בבית משפט, ללא הסכמת**
3 **הנפגע, זולת אם בית המשפט התיר מטעמים שיירשמו להשתמש בחומר, או אם היו**
4 **לפוגע, שהיה צד להליך, הגנה או פטור לפי חוק זה".**
19. כאמור, הזכות לפרטיות הינה זכות יסוד ראשונה במעלה. כשאר הזכויות אין
היא בבחינת זכות מוחלטת, כי אם זכות יחסית שיש לאזנה כנגד זכויות
אחרות הניצבות על המאזניים, בהתחשב בנסיבותיו הקונקרטיות של המקרה.
(ר' בג"צ 6650/04 פלונית נגד בית הדין הרבני האיזורי בנתניה, פורסם
במאגרים, (14/5/06), על אמות המידה הקבועות בו לצורך עריכת האיזונים ;
עוד ר' עב' (חי) 2887/03 סרגיי ריבן – מתפרת סרגיי נגד גרינקו, פורסם
במאגרים (19/11/06)).
20. אין ספק שלמעסיק קיימת זכות לפרטיות, שהינה בבחינת זכות יסוד
משמעותית וראויה להגנה מפני פגיעה בלתי מידתית מצד עובדיו.
21. בעב' 7002/04 (ת"א) יניב טכנולוגיות נגד חברת דטהפול, פורסם במאגרים
25/4/07, נפסק כי הפגיעה בפרטיות עליה נועד החוק להגן הוגבלה לפגיעה
בפרטיות של אדם, למעט תאגיד. סבורה אני כי גם לתאגיד כמעסיק קיימת
זכות לפרטיות, אלא שככל שהמעסיק הינו תאגיד, מצטמצמת הגדרת הפגיעה
בפרטיות, כעולה מסעיף 3 לחוק, הקובע ביחס למרבית סעיפי החוק כי הגדרת
"אדם" אינה כוללת את המונח "תאגיד".
22. בענייננו הזכות לפרטיות אשר עומדת למבחן הינה זכותה של המעסיקה –
הנתבעת, להבדיל מפרטיותם של עובדיה, הסמנכ"ל והממונה.
23. התכתובות נשוא הראיות נוגעת למשיבה ועוסקות בענייני עבודה מובהקים.
אין בהם כל ענין אישי של עובדי המבקשת.
24. בנוסף, שוכנעתי כי תיבת הדוא"ל של הממונה, ממנה נלקחו הראיות, איננה
תיבת דוא"ל פרטית-אישית, אלא תיבת דוא"ל מקצועית גרידא. מסקנה זו
מבוססת, בין היתר, על הקביעה, שתפורט להלן, כי למשיבה ניתנה הרשאה
להיכנס לתיבת הדוא"ל של הממונה וכי הממונה היה מודע לכך. בנוסף,
מצאתי כמהימנה את עדות המשיבה לפיה גם לעובדים אחרים ניתנה הרשאה
כזאת. יתרה מזאת, הממונה לא טען (ובוודאי שלא הוכיח) כי תיבת הדוא"ל
שלו היתה תיבה לשימוש פרטי-אישי, החורג מצרכי העבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

25. אכן, הסמנכ"ל העיד כי למרות שמבחינה משפטית המחלוקת הינה בין החברה
המבקשת לבין המשיבה, הרי שבפועל מי שמייצג את החברה הם עובדיה,
ובדוא"ל של העובדים קיימים דברים אישיים, דוגמת תכתובת של עובד הפונה
בבעיה אישית למנהלו. ראשית, בהקשר זה אין דומה החומר שאמור להימצא
במחשבו של סמנכ"ל משאבי אנוש לחומר שאמור להימצא במחשבו של
הממונה, נוכח השוני בין התפקידים ומהותם. שנית, מדובר באמירה לקונית
ובלתי מפורטת ולא מצאתי שהיא מעלה או מורידה ממסקנתי האמורה לפיה
מדובר בתיבת דוא"ל מקצועית. שלישית, ככל שאכן היה בתיבת הדוא"ל של
הממונה חומר הנוגע לפרטיותם של עובדים אחרים בחברה (דבר שלא הוכח),
הרי שממילא המשיבה היתה חשופה לחומר זה במסגרת עבודתה השוטפת
וענין זה הובא בוודאי בחשבון ע"י הממונה, עת ניתנו למשיבה הרשאות
להיכנס לתיבת הדוא"ל שלו.

26. מכל אלה עולה כי ככל שנפגעה הפרטיות הרי שעסקינן בפרטיותה של
המבקשת, שהינה תאגיד. כאמור, הגדרת הפגיעה בפרטיות מצטמצמת שעה
שהיא נבחנת ביחס לתאגיד והיקף ההגנה המוענקת מכוח החוק צר יותר.

האם הראיות הושגו תוך פגיעה בפרטיות

למשיבה ניתנה הרשאה להיכנס למחשבו של הממונה

27. השאלה הראשונה העומדת למבחן הינה האם הראיות הושגו תוך פגיעה
בפרטיות. לאחר ששמעתי את עדויות הצדדים בענין זה לא שוכנעתי כי
הראיות הושגו תוך פגיעה בפרטיות המבקשת. אפרט.

28. מצאתי לקבל את טענת המשיבה כי במסגרת תפקידה ניתנה לה הרשאה
להיכנס לתיבת הדוא"ל של הממונה וליומן שלו, אשר התנהל אצלה על
המחשב. המשיבה העידה, ועדותה מהימנה עלי, כי במסגרת הרשאה זו יכולה
היתה לראות כל דוא"ל שנכנס לתיבת הדוא"ל של הממונה.

29. העובדה שהמשיבה העידה כי כל הסיסמאות הרלבנטיות ניתנו לה במועד
ביצוע החפיפה לתפקיד ע"י המזכירה הקודמת ובאישור הממונה, איננה מעידה
לטעמי על כך שההרשאה ניתנה לה שלא כדין. מעדותה של המשיבה, אותה
מצאתי לקבל, עלה כי הממונה ידע שלמשיבה ההרשאה והאפשרות להיכנס,
מעת לעת, למחשבו ולעיין בדוא"ל, על מנת לבצע את עבודתה השוטפת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

30. המשיבה שימשה כמזכירתו של הממונה. הממונה אישר בחקירתו כי חלק
ממטלות התפקיד היו גם ניהול הפגישות ביומנו. עוד אישר הממונה כי כאשר
נכנסים ליומן ניתן גם להיכנס לדוא"ל שלו.
31. המשיבה ציינה בתצהירה וענין זה לא נסתר, כי כל הסיסמאות וההרשאות
לצורך כניסה למחשבו של הממונה אף היו רשומות על פתקית שהייתה תלויה
באופן שגרתי וגלוי על מסך המחשב שלה.
32. המשיבה העידה כי לעובדים נוספים, דוגמת ראש צוות תמיכה טלפונית
והמנהל הטכני בשטח, היתה אפשרות להיכנס לדוא"ל של הממונה על דרך
השגרה. בנסיבות הענין לא מצאתי כי יש לזקוף לחובתה של המשיבה את
העובדה שאנשים אלה לא הובאו לעדות. ראשית, מדובר בדיון בבקשת ביניים
ולא בדיון הוכחות בתיק העיקרי ולכן אין ציפיה כי המשיבה תזמן את כל
העדים הרלבנטיים. שנית, וחשוב יותר - המשיבה העידה על ענין זה בתשובה
לשאלה שנשאלה במהלך חקירתה הנגדית וממילא ענין זה לא עלה ביוזמתה.
תשובה ספונטנית זו דווקא תומכת בעמדת המשיבה ולא ראוי לפרש זאת
לחובתה. שלישית - אין מדובר בסוגיה מכריעה, כי אם בנקודה התומכת
בגרסת המשיבה בלבד. רביעית - במענה לשאלה בחקירתה הנגדית השיבה
המשיבה כי המבקשת יכולה לפנות בענין זה למחלקת המחשוב שלה, לצורך
בירור הסוגיה.
33. העובדה שהמשיבה העידה שככלל היתה נכנסת לתיבת הדוא"ל של הממונה על
פי הנחיותיו, קרי בעת שהיה מבקש ממנה לבדוק דוא"ל, אינה מעידה לטעמי
על כך שלא ניתנה לה הרשאה, אלא מלמדת על כך שבדיקת הדוא"ל של
הממונה היתה רק חלק ממטלותיה, כך שמטלה זו, מני מטלות רבות, היתה
מבוצעת בעת שהממונה היה מבקש מהמשיבה לעשות כן. יפים הם פני הדברים
במיוחד בהתחשב בכך שהמשיבה הסבירה בחקירתה כי נהגה לעשות את
המטלה האמורה מהמחשב של הממונה עצמו, על מנת שלא "לשתק" את
מחשבה שלה בעת שביצעה דרכו מטלות אחרות. לכן, סביר כי היתה מבצעת
את מטלת העיון בדוא"ל של הממונה לבקשתו, עת מחשבו היה פנוי והוא לא
נזקק לו.
34. מכל אלה נחה דעתי כי ניתנו למשיבה הרשאות להיכנס למחשבו של הממונה
והיא ביצעה את בדיקות הדוא"ל במחשבו על דרך השגרה וכחלק ממטלות
עבודתה השוטפות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

1

2

האם יש בעיתוי השגת הראיות כדי לבטל את ההרשאה

3

35. כעת אפנה לבדוק האם העיתוי שבו בוצעה הכניסה למחשבו של הממונה

4

מלמדת על ביטול ההרשאה או שיש בו באופן אחר כלשהו בבחינת חדירה

5

לפרטיות שלא כדין.

6

36. מחקירתה של המשיבה עלה כי בעת השגת הראיות היא נכנסה למחשבו של

7

הממונה מביתה בשעות אחר הצהריים ביום 16/2/13, לאחר שבבוקר יום זה

8

נערכה עימה שיחה, אשר להבנתה היתה שיחת פיטורים.

9

37. עדותה של המשיבה היתה מהימנה עלי והתרשמתי כי היא אכן משקפת את

10

הדברים כהווייתם. המשיבה סיפקה הסבר משכנע, כן ומהימן לפיו לאחר

11

השיחה הגיעה לביתה והתחברה מרחוק למחשב של העבודה, לצורך התכתבות

12

עם הממונה בנושא מכתב הפיטורים. לאחר שהבינה שסיימה את דרכה בחברה

13

פעלה למחוק קבצים אישיים שלה אשר היו במחשבה וכן בתיבת הדוא"ל של

14

הממונה – שם הייתה תיקיה אישית שלה (תיקיה נפרדת על שמה) ובה מסמכי

15

וורד שונים. לצורך כניסה למחשב הממונה היא השתמשה בסיסמאות

16

ובהרשאות שניתנו לה ואשר באמצעותם ביצעה את עבודתה באופן שגרתי.

17

במהלך פעילות זו נתקלה באקראי בראיות, אשר נפתחו באופן אוטומטי על

18

המסך, שכן הראיות היו הדוא"ל הראשון בתיבה (קרי, הדוא"ל האחרון

19

מבחינה כרונולוגית). בעת שנפתח הדוא"ל אוטומטית על גבי מסך המחשב,

20

נפרשו בפניה הראיות.

21

38. שוכנעתי כי המשיבה פעלה בתום לב וכי נתקלה בראיות באקראי ולא תוך

22

חיפוש מכוון בתיבת הדוא"ל של הממונה.

23

39. התנהלות זו, גם אם עשויה להיחשב כהתנהלות בלתי תקינה, אינה עולה כדי

24

התנהלות קיצונית וחסרת תום לב אשר בהכרח יש בה כדי לבטל את ההרשאה

25

שניתנה למשיבה.

26

עוצמת הפגיעה בפרטיות ומידתיות הפגיעה

27

40. גם אם אצא מנקודת הנחה כי עיתוי השגת הראיה מפקיע את ההרשאה

28

שניתנה למשיבה באופן שהכניסה למחשב הממונה מהווה פגיעה בפרטיות,

29

אזכיר כי תורת "פרי העץ המורעל", שהינה דוקטרינה מתחום המשפט הפלילי

30

לא אומצה במחוזותינו, כך שיש לבצע אבחנה בין הדרך שבה הושגה הראיה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

לבין כשרותה לגופה (ר' בש"א (חי) 758/02 **ארדו ספנות נגד עופר וייס**, פורסם במאגריס, (13/8/02) והאסמכתאות הנזכרות בו).

41. זאת ועוד. בנוגע לאופן שבו הושגו הראיות והאם יש בו כדי להביא לפגיעה בפרטיות, ראוי להביא במסגרת כלל השיקולים את העובדה שהפגיעה בפרטיות, ככל שהיתה, הינה פגיעה בפרטיות המבקשת כתאגיד ולא בפרטיות עובדיה, כמפורט לעיל.

42. בנוסף, יש מקום להביא במסגרת השיקולים את העובדה שהפגיעה בפרטיות, אם וככל שארעה, נעשתה בדרך של גילוי המסמכים באקראי, ולא באופן מכוון וזדוני של איתור חומר עליו היתה למשיבה ידיעה מראש. כאמור, עדות המשיבה בהקשר זה מהימנה עלי וסבורה אני כי מעדותה לא מצטיירת תמונה של התנהלות בחוסר תום לב מובהק.

43. בהתחשב בכל אלה מצאתי שככל שאכן הופרה הפרטיות של המבקשת, הרי שמדובר בהפרה מידתית, שעוצמתה אינה רבה. לא הוכח שנגרמה למבקשת פגיעה ממשית מהתנהלותה המתוארת של המשיבה ומכל מקום לא הוכח כי הפגיעה בפרטיות הינה במידה בלתי סבירה ובלתי מאוזנת, ביחס לזכותה של המשיבה להוכחת תביעתה.

ההגנות הקבועות בחוק

44. המשיבה טוענת כי עניינה חוסה תחת מספר הגנות הקבועות בחוק.

45. בהתחשב בעיתוי הוצאת הראיות לא מצאתי כי המשיבה חוסה תחת הגנת סעיף 18 (2)(ד) לחוק **ליתוך ביצוע עיסוקו של הפוגע כדין ובמהלך עבודתו הרגיל..**

46. ביחס להגנת סעיף 18 (2)(ג) לחוק **לשם הגנה על ענין אישי כשר של הפוגע**, מדובר בטענה ראויה הדורשת בחינה משפטית. לא מצאתי מקום להיכנס לעובי קורת טענה זו משקיימים טעמים שונים נוספים המצדיקים את דחיית הבקשה.

סיכום

47. כאמור, סעיף 32 לחוק אינו קובע איסור מוחלט על הגשת ראיות שהושגו תוך פגיעה בפרטיות, אלא שהוא מותיר לבית הדין שיקול דעת בענין זה, וזאת מטעמים מיוחדים שיירשמו. מצאתי כי בענייננו מתקיימות מספר נסיבות אשר כל אחת מהן, לכשעצמה (וקל וחומר צירופן) מקימה טעם מיוחד להתרת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4394-05-14

השימוש בראיות, אפילו בהנחה שאלה הושגו תוך פגיעה בפרטיות – הנחה
שלא הוכחה בענייננו.

48. אזכיר, להשלמת התמונה כי בהתאם לסעיף 32 לחוק בית הדין לעבודה,
תשכ"ט 1969, אין בית הדין כפוף לדיני הראיות. אכן, בית הדין קשור
בעקרונות שבדיני הראיות ולכן סבורה אני שאין בענין זה כשלעצמו כדי לדחות
את הבקשה. יחד עם זאת, יש מקום להפעיל, בנסיבות הענין, את המדיניות
המקלה שאימצו בתי הדין בכל הנוגע להתרת הצגת ראיות, בעת נבחנת
הבקשה במשקפי סעיף 32 לחוק הגנת הפרטיות.

49. המבקשת בסיכומיה תולה יתרה בפרשת שיא סיורים, אלא שנסיבות המקרה
דגן שונות בתכלית מהנסיבות בפסק הדין האמור. בפרשת שיא סיורים מצא
בית הדין כי הראיות הושגו בחוסר תום לב בולט, תוך פגיעה אנושה ומכוונת
בזכות לפרטיות של אדם. אין נסיבות קיצוניות אלה שעמדו בבסיס החלטת
בית הדין בפרשת שיא סיורים דומות, ולו במקצת, לנסיבות ענייננו. על כן, אין
הנדון דומה לראיה וסבורה אני שלא ניתן להקיש ממקרה זה.

50. סוף דבר – הבקשה נדחית.

51. הוצאות הבקשה תישקלנה בסיום ההליך.

ניתנה יום, י' כסלו תשע"ה, (02 דצמבר 2014), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

כרמית פלד, רשמת