

בעניין:

עיריית רהט

ע"י ב"כ עוה"ד דן שוץ ו/או עופר רזניק
ממשרד גדעון פישר ושות', עורכי דין ונוטיון
מרכז עזריאלי, המגדל המשולש, תל אביב
טל': 03-6913999; פקס: 03-6913998

המעוררת

-נגד-

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

ע"י ב"כ עוה"ד אהוד שילוני ו/או יעל שילוני ו/או אברהם
מנקס ו/או שמרי סגל ו/או טליה סביר
שכתובתם להגשת כתבי בי דין בניין הפירמידה
מרח' סוקולוב 40 רמת השרון 4723508
טל': 037600400; פקס: 03-7600401
דוא"ל: office@shilony-law.co.il
וכן ע"י ב"כ עוה"ד חנה שניצר ו/או גלי טיינברג
מרח' ארלוזורוב 93, תל אביב
טל': 03-6921476; פקס: 03-6963214

המשיבה

ובעניין:

המרכז השלטון המקומי בישראל

ע"י ב"כ עו"ד מנחם לפידור
מרח' יגאל אלון 94, מגדל אלון 2 קומה 6, תל אביב
טל': 03-6124567; פקס: 03-6124568

היועץ המשפטי לממשלה

ע"י ב"כ עו"ד מהמחלקה למשפט העבודה, פרקליטות המדינה
מרח' מח"ל 7, ירושלים
טל': 073-3928129; פקס: 02-5419660

מתייצב להליך

עמדה מטעם היועץ המשפטי לממשלה

א. תמצית דבר

1. עניינו של הליך זה בערעור שהגישה עיריית רהט (להלן גם – "המעוררת" או "העירייה") על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (להלן – "בית הדין קמא") בתיק ס"ק (ב"ש) 25294-08-20 **הסתדרות העובדים הכללית נ' עיריית רהט** (נבו 7.12.2020).¹
2. במסגרת בקשת הצד שהניחה ההסתדרות לפני בית הדין קמא, התבקש בית הדין להורות לעירייה למסור לידי ההסתדרות מידע מפורט בנוגע לכלל המועסקים בעירייה, וזאת משעה שלטענתה "מזה תקופה עולות ומתגלות טעויות, טענות ואי תשלום זכויות ותנאים לפי חוקת העבודה בעירייה".² על יסוד אמירות אלו, בעיקרו של דבר, ביקשה ההסתדרות לקבל נתונים כוללניים ומקיפים לגבי כלל המועסקים בעירייה "על מנת לערוך בדיקות פרטניות ורוחביות... הן כאשר עובד מתלונן שאינו מקבל רכיבים מסוימים בשכרו והן כדי לוודא שהרשות משלמת לעובדים את כל שהיא אמורה לשלם גם אם העובדים אינם מתלוננים, בין משום שאינם מכירים את זכויותיהם ובין אם מסיבה אחרת".³

¹ פסק הדין קמא צורף כנספח 1 להודעת הערעור מטעם העירייה.

² ראו סעיף 4 לבקשת הצד שהגישה ההסתדרות מיום 11.8.2020.

³ ראו סעיף 8 לבקשת הצד שהגישה ההסתדרות מיום 11.8.2020.

ואלה הנתונים שהתבקש בית הדין קמא להורות על מסירתם :

- דו"ח נתוני השכר ב-12 החודשים האחרונים מחודש ינואר 2018 עד חודש דצמבר 2019. עבור כל עובד, ובעמודה נפרדת לכל עובד, הכוללים : מס' תעודת זהות ומספר עובד, סמלי התשלום וזקיפות הטבה (שווי), כל סמל שכר בנפרד לרבות תוספות קבועות, החזרי הוצאות, רכיבי עבודה נוספת, מענקים, הפרשות סוציאליות מצד המעסיק, הפרשות ביטוח לאומי, סך עלות מעסיק לעירייה, ערך יום וערך שעה, תשלומים (ברוטו), וסה"כ נתונים מסכמים.
- דו"ח פרטי באקסל של כל העובדים המועסקים בעירייה, כולל הנתונים הבאים : מס' עובד, שם העובד, מס' ת.ז., תאריך לידה, ותק לשכר, ותק לטובת מענק יובל, אחוז משרה, דירוג העובד, מתח הדרגות של העובד, דרגת העובד בפועל, תאריך קבלת דרגה אחרונה, מין, תואר/רמת משרה, מחלקה, סוג שעות עבודה, משמרות/יומי, סוג פנסיה-תקציבית/צוברת ותיקה/צוברת חדשה, ביטוח מנהלים, דור העובד א/ב, חוזה אישי, ימי חופשה צבורה, ימי מחלה צבורה, מכסת ימי חופשה שנתית, מכסת ימי מחלה שנתית, ימי השתלמות צבורים.

(להלן : "המידע המבוקש").

היועץ יקדים את המאוחר ויציין כבר כאן, כי בית הדין קמא הנכבד נעתר לבקשה ככתבה והורה על מסירת המידע כפי שהתבקש.

3. העירייה מצדה התנגדה למסירת המידע המבוקש הן לנוכח היותו כוללני ובלתי סביר בהיקפו ; הן בשל כך שמסירת המידע כרוכה ב"רמיסת פרטיותם של מאות עובדים בעיריית רהט ותוך חשיפתה של העירייה (כמעסיק) לתביעות מצד עובדיה בגין הפרת הזכות לפרטיות כאמור⁴; והן לנוכח זאת "שמדובר על מידע שייקח לעירייה חודשים רבים להפיק, תוך כדי הצורך להקצות משאבים בלתי מבוטלים להפיקם (פתיחה פיסית של למעלה מאלף תיקים אישיים של עובדים)"⁵.

4. בית הדין קמא קיבל את בקשת ההסתדרות למסירת המידע בקובעו, כי חלה על המעסיק חובה למסור מידע לארגון העובדים על מנת שיוכל לבצע את תפקידו לפקח על שמירת חוקת העבודה החלה על העובדים ברשויות המקומיות. עוד קבע בית הדין קמא כי מסירת המידע מתחייבת גם לאור חובת תום הלב המוטלת על הצדדים להסכם הקיבוצי, הן במסגרת ניהול משא ומתן ומקל וחומר גם במהלך קיום החוזה.⁶

5. בית הדין קמא גילה דעתו כי משעה שמתקיימים יחסים קיבוציים בין ארגון העובדים לבין המעסיק, אזי החוזה הוא בין השניים האחרונים, ומשכך, לא נדרשת הסכמת העובדים למסירת המידע. עוד קבע בית הדין קמא כי הגנת הפרטיות אינה מוחלטת, וכי האיזון הראוי בינה לבין עיקרון חופש ההתאגדות, הכולל את חובת הצדדים להסכם הקיבוצי לגלות מידע זה לזה במסגרת פיקוח על ביצוע ההסכם הקיבוצי, מוצא את ביטוי בכך שהמידע המבוקש יועבר

⁴ ראו בסעיף 1 לכתב הערעור של העירייה מיום 13.12.2020.

⁵ ראו בסעיף 15 לכתב הערעור של העירייה מיום 13.12.2020.

⁶ ראו בסעיפים 5 ו-8 לפסק הדין קמא.

בקבצים עם סיסמא לאגף הכלכלה של ההסתדרות וכי מקבל המידע יחתום על התחייבות לגבי שמירת סודיות.⁷

6. היועץ המשפטי לממשלה יקדים אחרית לראשית, ויציין כבר עתה, כי הוא סבור שבהתאם לתמונת המצב כפי שמצטיירת מכתבי בי הדין שהונחו לפני בית הדין קמא הנכבד, ניכר כי נפלו בפסק הדין קמא טעויות שיש טעם של ממש כי ערכאת הערעור תידרש אליהן ותעמיד הלכה על מכונה.

היועץ המשפטי לממשלה יטעים, כי הוראות הדינים הרלוונטיים וההלכה הפסוקה כפי שהשתרשה גם בפסיקתו של בית דין נכבד זה, מתיישבת עם המסקנה המתבקשת והיא, שמעמדו של ארגון העובדים כארגון העובדים היציג במקום העבודה אינו מצמיח מניה וביה הסכמה של העובדים המועסקים במקום העבודה למסירת מידע מהמעסיק לארגון שיש עמה פגיעה בפרטיות העובד. הדברים האמורים נכוחים הן לגבי מי שבחר להיות חבר בארגון, ומקל וחומר גם לגבי מי שלא בחר להיות חבר בארגון העובדים אך משתייך ליחידת המיקוח. למעלה מכך, כפי שיבואר בעמדה שתוצג להלן, דרישת המידע מעם ארגון העובדים היציג מאת המעסיק, חייבת לכתחילה לעמוד במבחן הרלוונטיות, התכלית הראויה, הסבירות והמידתיות. בהמשך לכך וככל שהמידע המבוקש כרוך בפגיעה בפרטיות של העובדים, כמו למשל כאשר המידע כולל פרטים מזהים, נדרש הארגון להציג הסכמה מדעת של כל עובד ועובדת למסירת המידע בהתאם לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 (להלן: "**חוק הגנת הפרטיות**") או ("**החוק**").

הדברים האמורים כאן, אינם בבחינה חידוש אלא עולים מתוך הדין וההלכה הפסוקה.

7. כזאת תהיה דרך הילוכו של הטיעון שיוצג להלן: תחילה, יעמוד היועץ המשפטי לממשלה על מעמדו של ארגון העובדים היציג בזיקה לסוגיית קבלת מידע מהמעסיק במסגרת יחסי העבודה הקיבוציים שמתנהלים במקום העבודה. בהמשך, יעמוד על הזכות לפרטיות בכלל, ובמשפט העבודה בפרט בראי החקיקה והפסיקה. לאחר מכן יערוך סינתזה בין שני הפרקים הקודמים ויבחן את סוגיית מסירת מידע מהמעסיק לארגון העובדים היציג שיש עמה פגיעה בפרטיות העובדים ויעמוד על האופן בו יש לבחון את דרישת הארגון לקבלת מידע כאמור. לבסוף, יפרט היועץ המשפטי לממשלה מהן השגיאות שנפלו בפסק הדין קמא ואשר לעמדתו ראוי שבית דין נכבד זה ידרש אליהן ויתקן, באופן שיעלה בקנה אחד עם הדין וההלכה הפסוקה.

ב. מעמדו של ארגון העובדים היציג וזכותו לקבל מידע במסגרת ניהול יחסי העבודה הקיבוציים

8. לארגון העובדים היציג ניתן מעמד מיוחד הן בחוק והן בפסיקה כמי שאמון על מימוש חופש ההתארגנות של העובדים וככזה מוסמך ומחויב לייצג נאמנה את כל העובדים המשתייכים ליחידת המיקוח, לרבות אלה שאינם חברים בו, בכל הנוגע לתנאי עבודתם וזכויותיהם וחובותיהם במקום העבודה.⁸

⁷ ראו בסעיף 9 לפסק הדין קמא.

⁸ ראו סעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1956 (להלן: "**חוק הסכמים קיבוציים**"). ראו גם סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, שבו נקבע כי מעסיק לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד, בין היתר, "לשם קידום זכות ההתארגנות וקידום עניני עובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט".

9. על מעמדו המיוחד של ארגון העובדים במשפט העבודה הקיבוצי ניתן ללמוד מהוראת סעיף 24(א)(2) לחוק בית הדין לעבודה התשכ"ט-1969 (להלן: "**חוק בית הדין לעבודה**") לפיו לבית הדין האזורי תהא סמכות ייחודית לדון "בתובענה בין מי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי מיוחד כמשמעו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 (להלן: "**חוק הסכמים קיבוציים**")", בעניין קיומו, תחולתו, פירוש, ביצוע, או הפרתו של הסכם קיבוצי, או הסדר קיבוצי אחר או בכל עניין אחר הנובע מהם או בעיין תחולתו, פירוש, ביצוע או הפרתו של כל דין". הנה כי כן, לארגון העובדים יש סמכות להגיש תובענה, וסמכות זו היא סמכות מיוחדת שניתנה למי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי מיוחד.

בהתאם, אף נקבעו סדרי דין מיוחדים לצורך הגשת תובענה שבאה בגדרי סעיף 24(א)(2) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 וזאת במסגרת תקנות בית הדין לעבודה (סדר הדין בסכסוך קיבוצי) השתכ"ט-1969. תקנות אלו נועדו להסדיר את הליך הגשת התובענה על ידי ארגון העובדים היציג בצורה מהירה ואפקטיבית, כדי לאפשר לארגון העובדים לנהל את ענייני העובדים בצורה יעילה ומיטבית.

10. עוד בהקשר מעמדו של ארגון העובדים היציג יפנה היועץ המשפטי לממשלה להוראות החקיקה המקנות לארגון זכות תביעה בשם העובדים והתייצבות בהליכים שונים, וראו למשל סעיפים 30(ב) ו-34 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969; סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים; סעיף 12 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998; סעיף 5 לחוק הזכות לעבודה בישיבה התשס"ז-2007; סעיף 9 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996; סעיף 12 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

11. כהשלמה לדברים האמורים יזכיר היועץ המשפטי לממשלה כי לימים, עת נחקק חוק תובענות ייצוגיות התשס"ו-2006, נמצא שיקוף נוסף למעמדו של ארגון העובדים, וזאת בהוראת פרט 10(3) לתוספת השנייה לחוק, שם נקבע כי ניתן להגיש תביעה בעילה אשר לבית דין אזורי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה "למעט תביעה של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו, והמעסיק של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם הקיבוצי". לכך ישוב ויתייחס היועץ המשפטי לממשלה גם בהמשך הדברים.

12. היועץ המשפטי לממשלה יזכיר כאן, כי את מעמדו כארגון עובדים יציג קונה לעצמו הארגון אצל המעסיק⁹ על בסיס החלטה של למצער 1/3 מבין העובדים שבוחרים לממש את זכות ההתארגנות ולהיות חברים בארגון העובדים.¹⁰

הנה כי כן, לצורך המשך הדיון, חשוב לתת את הדעת לכך שכוחו של הארגון כארגון היציג יכול לקום על בסיס החלטה של מיעוט מבין העובדים. הכרעה זו של המחוקק לגבי היקף העובדים שדי בהם כדי להכיר בארגון עובדים כיציג, משקפת את התפיסה הבאה לקדם את העבודה המאורגנת ככזו, במטרה להבטיח את מימוש הזכות להתארגנות, בין היתר, בהינתן החסמים הניצבים בשלב ההתארגנות הראשונית. ואולם, כרמז מקדים נאמר כבר עתה, כי הרצון לקדם

⁹ מעסיק שאינו ארגון מעסיקים.

¹⁰ ראו בסעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים.

את העבודה המאורגנת ככזו אשר הביא להכרעה האמורה של המחוקק, לא משתרע עד כדי כרסום בזכות לפרטיות של העובד, גם כאשר במקום העבודה קיים ארגון עובדים יציג.

13. אין חולק, כי ארגון העובדים זקוק למידע שיש לו רלוונטיות למילוי תפקידו כארגון העובדים היציג. כך למשל, בעת ניהול משא ומתן קיבוצי, לצורך פתרון בעיות ותלונות של עובדים או לצורך פיקוח ואכיפה של זכויות העובדים הקבועות בהסכמים קיבוציים.

את המידע הדרוש לו יכול ארגון העובדים לקבל הן מן מהעובדים אשר מתדפקים על דלתו בתלונה או בקשה או בהקשר אחר, והן ישירות מן המעסיק.

14. חובת המעסיק להעביר מידע שנדרש לארגון העובדים נובעת הן מעיקרון חופש ההתארגנות של העובדים והן מכוח חובת תום הלב המוטלת על הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים ומעוגנת בפסיקתו של בית דין נכבד זה, מקדמת דנא.

בהתאם נקבע, כי ניהול משא ומתן קיבוצי בתום לב מחייב את המעסיק לא להסתיר מהארגון היציג מידע נחוץ למילוי תפקידו כארגון יציג, ולמסור לו מידע הדרוש לניהול המשא ומתן.¹¹

יפים לעניין זה הדברים הבאים שנקבעו בפרשת דלק:¹²

”החובה המוטלת על המעביד למסור לארגון העובדים מידע נובעת מחופש ההתאגדות של העובדים. ההסתדרות זקוקה למידע מלא על הצמצומים המתוכננים בחברה על מנת לייצג נאמנה את העובדים המאורגנים ולמלא את תפקידה כמייצג על פי חוק הסכמים קיבוציים, תשי”ז-1957 וההסכם הקיבוצי המיוחד. כמו כן, חובת המעסיק למסור מידע לארגון היציג נובעת גם מחובת תום הלב המוטלת על הצדדים להסכם הקיבוצי. משא ומתן בתום לב מחייב את שני הצדדים להסביר ולתת תימוכין לעמדתם. בפסק-דין מנחה הסביר בית-המשפט העליון בארצות-הברית את עקרון תום-הלב במשא ומתן וקבע, כי מעסיק המנהל משא ומתן בתום-לב אינו יכול להסתפק בטענת ”אין לי” אלא עליו למסור לארגון העובדים את המידע התומך בטענתו. במשפט האמריקני ארגון העובדים זכאי לקבל מידע הדרוש לו לצורך ייצוג העובדים בוועדות פריטטיות, בבוררות ולצורך תפקידים אחרים הקשורים לתפקידו בייצוג העובדים...”

ההסתדרות, לצורך גיבוש עמדתה במשא ומתן על תכנית ההנהלה לפיטורי צמצום, צריכה לדעת את פרטי התכנית, אם היא עניינית ומבוססת על שיקולים כלכליים ונטולת שיקולים פסולים או שרירותיים.”

15. בעניין ארגון המורים¹³, נדונה בקשת ארגון המורים למסירת נתונים מהמדינה בדבר התפלגות מספרם ושכרם של המורים והמהנדסים על פי דרגותיהם, ותק ומקומות עבודתם בשירות המדינה וברשויות המקומיות הרלוונטיות. יאמר כבר עתה כי הנתונים שהתבקשו ואשר בית הדין הורה על מסירתם לא כללו פרטים מזהים של עובדים. בהקשר זה קבע בית הדין הנכבד בסעיף 29 לפסק הדין כי –

¹¹ ראו דב”ע לז/4-17 הסתדרות המהנדסים – מדינת ישראל, פ”ד ט’ 323, 300 ו-331.

¹² דב”ע 4-10/98, 4-11 “דלק” – חברת הדלק הישראלית – הסתדרות העובדים הכללית החדשה – אגף לאיגוד מקצועי, עמודים 356-357 (נבו 29.10.1998) (להלן: “פרשת דלק”).

¹³ דב”ע נב/4-30 ארגון המורים נ’ מדינת ישראל ואח’, פד”ע כד 479 (נבו 13.9.1992) (להלן: “עניין ארגון המורים”).

"עיקרון תום הלב, הן בשלב הטרם חוזה, והן בשלב החוזה, מחייב מסירת המידע הרלבנטי והסביר אשר ארגון המורים יבקש מהמדינה ואשר נמצא ברשותה או אשר יש באפשרותה לקבלו ולעבדו. כל זאת בכפוף להוראות כל דין."

16. בעניין זה יזכיר היועץ המשפטי לממשלה כי חובת תום הלב שחלה על המעסיק עת הוא נדרש לבחון בקשה למסירת מידע לארגון העובדים היא חובה דו כיוונית וחלה גם על ארגון העובדים היציג, שמחויב להתנהל בתום לב בכל הנוגע לבקשת מידע שהוא מניח לפתחו של המעסיק. יפים לעניין זה הדברים הבאים שנקבעו בבית הדין האזורי לעבודה בפרשת איגוד עובדי הסלולר:¹⁴

"גם נציגות העובדים חייבת לפעול בתום לב ולבקש אך ורק מידע רלבנטי הנדרש לה לשם גיבוש עמדה מושכלת. על הנציגות להימנע מלבקש מידע שיכול ויסייע לה בעניינים אחרים וזרים, מידע שישנו חשש כי (על אף התחייבות לסודיות) עלול לפגוע בצדדים שלישיים ומידע שעצם מסירתו עלולה לפגוע במעסיק – כל זאת כל עוד אלה אינם בגדר הכרח לשם גיבוש עמדתו לצרכי היועצות (כאמור גם בס"ק (ת"א) 53739-11-18 ארגון העיתונאים בישראל ההסתדרות החדשה נ' ידיעות תקשורת בע"מ [פורסם בנבו] (6.3.2019), פסקה 73 לפסק הדין)".

17. במסגרת חובתו לפעול בתום לב בנוגע לבקשה למסירת מידע, רשאי ארגון העובדים היציג לבקש אך ורק מידע רלוונטי הנחוץ לו לשם הגשמת תפקידו כאמור בהבטחת זכויות העובדים.¹⁵ בהתאם, בבחינת בקשה למסירת מידע מהמעסיק לארגון העובדים נדרש בית הדין לבחון את הרלוונטיות של הפרטים המבוקשים לארגון. יפים לעניין זה דברי כב' השופט סופר (בשבתו כשופט בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע) בעניין מועצה מקומית תל שבע:¹⁶

"השאלה הראשונה שעל בית הדין לבחון, שעה שבאה בפניו דרישה לגילוי פרטים כמו שכר עובדים, היא הרלוונטיות של הפרטים המבוקשים, שהרי אם אינם רלבנטיים אין מקום לבחון אם להיענות לבקשה ואם לאו. (ראה: דב"ע מו/4-29 עמוס פרושן ואח' נ' בתי הזיקוק לנפט בע"מ, פד"ע י"ז 463, 468. דב"ע נ"ב/4 ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים – מדינת ישראל, פד"ע כ"ד 479, 491 – 493. דב"ע 4-19 האיגוד הארצי של עובדי המחקר במערכת הביטחון ואח' – מדינת ישראל, פד"ע כ"ז, 107, 114. מנחם גולדברג, הגנת הפרטיות של העובד וחובות הגילוי שלו כלפי מעבידו, עבודה חברה ומשפט, שנתון האגודה הישראלית למשפט העבודה וביטחון סוציאלי, כרך ט' תשס"ב, 85, 96)".

יוער כבר עתה כי באותה פרשה קבע כב' השופט סופר כי אף אם היה ניתן להניח כי המידע המבוקש רלוונטי, עדיין לא ניתן היה להיעתר לבקשה מאחר שמסירת המידע אסורה בהתאם לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981.¹⁷

¹⁴ ראו ס"ק (ת"א) 25447-06-21 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – איגוד עובדי הסלולר האינטרנט וההייטק – בזק בינלאומי בע"מ, ס' 90 (נבו) 9.8.2021.

¹⁵ דב"ע מו/4-29 פרושן – מועצת פועלי חיפה ובתי הזיקוק לנפט בע"מ, פד"ע יז 463, 468; עניין ארגון המורים, בעמודים 491-493.

¹⁶ ס"ק (בי"ש) 1027/04 ההסתדרות הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף נ' המועצה המקומית תל שבע (מיום 30.6.2004, ס' 27 (להלן: "עניין מועצה מקומית תל שבע").

¹⁷ ראו בסעיף 40 ואילך. באותו עניין מדובר היה במידע הנוגע להפחתות שכר שהתבצעו אצל עובדי המשיבה בששת החודשים האחרונים בגין שעות נוספות ואחזקת רכב, ולרבות היחס שבין שכר העובדים לבין שיעור ההפחתה, מועד

וראו גם הדברים שנקבעו בפרשת עובדי הסלולר לעיל, שם בסעיף 88 :

"יש לבדוק כל בקשה למידע לגופו של עניין, על מנת לקבוע אם המידע המבוקש נחוץ לארגון היציג לצורך ניהול משא ומתן. יש לבדוק האם המידע רלוונטי בנסיבותיו המיוחדות של המקרה או שמא הוא חורג מ"תכלית מסירת המידע" (בין השאר, כאמור בס"ק (י-ס) 50/04 ההסתדרות הכללית החדשה נ' "טפחות" בנק משכנתאות לישראל בע"מ [פורסם בנבו] (25.11.2004), פסקה 24 לפסק הדין)".

18. הנה כי כן, היקפה של החובה למסירת מידע מהמעסיק לארגון העובדים, נגזרת באופן ישיר מתכליתה של בקשת הארגון לקבלת פרטים ומידע מהמעסיק ומהעמדת הדרישה האמורה במבחן הרלוונטיות של המידע המבוקש למילוי תפקידו של ארגון העובדים. בהקשר זה נקבע, כי תחמת קו הגבול בין מה שיחשב מידע רלוונטי, לבין כזה החורג מתכלית מסירת המידע, ייבחן בכל מקרה לפי נסיבותיו המיוחדות, בהתחשב ברקע הדברים ובזכויות והחובות של הצדדים ליחסי העבודה.¹⁸ עוד נקבע כי **"השכל הישר ובמידה רבה תום הלב של הצדדים הם שצריכים להדריכם מקום שיש מחלוקת ביניהם בנוגע לטיבו של מידע כזה או אחר"**.¹⁹

19. אין צריך לומר כי כדי לענות על מבחן הרלוונטיות של המידע נדרש ארגון העובדים להעמיד תשתית שתבאר מדוע הוא זקוק למידע.²⁰

20. יתר על כן, בבחינת בקשה למסירת מידע מהמעסיק לארגון העובדים, יש לתת את הדעת גם לעלויות הכרוכות בהפקת המידע ומסירתו לארגון העובדים. בהקשר זה ראו למשל **בעניין עיריית באר שבע**,²¹ שם קבע בית הדין האזורי כי היקף גילוי המסמכים המבוקש חורג מכל בקשה סבירה למתן צו גילוי מסמכים ופרטים נוספים, וככזה מהווה הכבדה ללא צידוק על המעסיק, שנדרש להפיק ולמסור את המידע לארגון העובדים. על כן, נקבע בסעיף 12 לפסק הדין כי: **"בנסיבות הללו, אין כל הצדקה לגלגל על קופת המשיבה בפרט כאשר מדובר בקופה ציבורית - את הוצאות גילוי המסמכים ומתן הפרטים נשוא הבקשה ופסק דין זה"**.

21. בצד העוגנים שהונחו בפסיקתם של בתי הדין לעבודה בכלל ובית הדין הארצי בפרט, נחוץ להזכיר כי הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים, לרבות אלה הרלוונטיים גם להליך זה, כבר קבעו לעצמם במסגרת האוטונומיה הנתונה להם, המהווה עיקר מעקרונות היסוד של משפט העבודה הקיבוצי, את המסגרת להעברת מידע ביניהם בכפוף להוראות כל דין, וזאת בהסכמי מסגרת אשר חלים לגבי רוב המגזר הציבורי, שנחתמו עוד בשנת 2011 וכן בשנת 2016.²²

מתן הזכויות המופחתות וכל מידע אחר הרלוונטי למתן הזכות. כב' השופט סופר קבע כי המידע נוגע לשכרם של העובדים ומצוי במחשביה של המועצה שהם בגדר "מאגר מידע" כמשמעותו בסעיף 7 לחוק הגנת הפרטיות, ועל כן, לא ניתן לגלותו לאחר, לרבות לארגון העובדים, ללא הסכמת כל עובד כפרט.

¹⁸ דב"ע נד 19-4 האיגוד הארצי של עובדי המחקר ואח' – ההסתדרות הכללית, פד"ע כז 107).

¹⁹ ס"ק (עבודה ירושלים) 50/04 הסתדרות הכללית החדשה - טפחות בנק משכנתאות לישראל בע"מ, פסקה 24 (נבו) (25.11.2004).

²⁰ ראו למשל בסעיף 32 לעניין מועצה מקומית תל שבע, שם קבע כב' השופט סופר כי ההסתדרות, אשר טענה כי המועצה נהגה איפה ואיפה בעובדיה, בכל הקשור להפחתות שכר, לא הניחה תשתית עובדתית לקיומה של אפליה ועל כן לא הוכיחה את הרלוונטיות של המידע המבוקש לה.

²¹ ס"ק (בי"ש) 1064/04 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' עיריית באר שבע (נבו) (13.9.2005).

²² הסכם קיבוצי (מסגרת) שנחתם ביום 12.1.2011 בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, בשם כל הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה) וכו' לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה; הסכם קיבוצי (מסגרת) שנחתם ביום 18.4.2016 בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, בשם כל הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה) וכו' לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

22. כך, בסעיף 10.2 להסכם משנת 2011 ובסעיף 11.3 להסכם משנת 2016 נקבעה אותה הוראה –

“כל מעסיק יעביר להסתדרות מידע באשר לנתוני שכר הקיימים ברשותו, אשר רלוונטיים לצורך המשא ומתן האמור ואשר יתבקשו על ידה. העברת המידע תיעשה בכפוף להוראות כל דין, לרבות הוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ”א - 1981 (ללא פרטים מזהים).

מובהר כי המידע יועבר להסתדרות כפי שהוא מצוי בידי המעסיק (ללא עיבוד).

היה ותוגש בקשה הכרוכה בעיבוד מידע, אשר לדעת המעסיק ניתן לעשותו בהקצאת משאבים סבירה, תיבחן בקשה זו על ידו בחיוב. הסכים המעסיק להיעתר לבקשה יודיע להסתדרות מהם הסכומים המשוערים של העלות הכרוכה בהפקת המידע. ההסתדרות תודיע בתגובה האם היא מסכימה לשאת בעלות כאמור. הודיעה ההסתדרות כי היא מסכימה לשאת בעלות – המידע יופק ויימסר על ידי המעסיק, כנגד תשלום העלות הכרוכה בכך. לא הודיעה ההסתדרות כי היא מסכימה לשאת בעלות – לא יימשך הטיפול בבקשה”.

23. הנה כי כן, בהסכמי המסגרת לשנים 2011 ו-2016 יש התייחסות מפורשות של הצדדים להסכם כי לצרכי משא ומתן, העברת המידע תיעשה בכפוף להוראות חוק הגנת הפרטיות **ובאופן מפורש נכתב: “ללא פרטים מזהים”**. כמו כן, כוללים הסכמי המסגרת הסדרה של נושא נשיאת העלויות הכרוכות בהפקת המידע המבוקש ועיבודו, ולפיהם ככל שהבקשה כרוכה בעיבוד מידע שניתן לעשותו בהקצאת משאבים סבירה, ההסתדרות תישא בעלויות כאמור ואם לא תסכים, לא יימסר המידע על ידי המעסיק.

24. ההסדר המעוגן בהסכמי המסגרת דלעיל, משקף את האופן שבו הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים ראו את המתחייב לצורך מילוי תפקידו של ארגון העובדים היציג, בכפוף להוראות הדין ובכלל זאת הזכות לפרטיות של העובדים שלא הועם זוהרה גם כאשר מדובר במקום עבודה שנתון תחת משטר של עבודה מאורגנת.

25. לא זו אף זו, בהסכם הקיבוצי שנחתם אך לאחרונה, ביום 3.11.2021, שעניינו במסגרת עלות לפתרון בעיות, במסגרת “עסקת החבילה במשק”, שוב חזרו הצדדים להסכם על הכלל האמור, בסעיף 7 להסכם. לא למותר לציין כי בסעיף 3 להסכם האמור הודיעה ההסתדרות על הסכמתה לכך שהאמור בהסכם יחול גם כלפי כל מעסיק ציבורי כהגדרתו שם, שאינו צד להסכם ולגבי עובדיו.

מצ”ב ההסכם הקיבוצי מיום 3.11.2021 וסימנו נספח א’.

רוצה לומר, כי לפחות למעלה מעשור, ואף ממש לאחרונה, העיקרון לפיו מסירת המידע הדרוש להסתדרות מאת המעסיקים במגזר הציבורי לצרכי משא ומתן, ימסר לה מבלי לפגוע בפרטיות העובדים, ושלא על חשבון המעסיקים, הוא עיקרון שמקובל על ההסתדרות כסטנדרט המשקף את הדין, ואת ההסדרה הראויה והמאוזנת לסוגיה.

26. אין צריך לומר כי כל הכללים שנקבעו בפסיקה אשר למסירת מידע לארגון עובדים מעם המעסיק, ובכלל זאת, חובת תום הלב, ההגינות, הרלוונטיות של המידע וסוגיית העלות, כל אלה חלים לצד ובנוסף על המבחנים שמתווספים כפועל יוצא מכך שבקשת המידע מערבת גם שאלות בדבר הזכות לפרטיות של העובד כפרט, אודותיה נוסף ונרחיב עתה.

נעבור אפוא לעמוד על הזכות לפרטיות כפי שהיא משתקפת בחקיקה ובפסיקה, בראי משפט העבודה.

ג. הזכות לפרטיות בראי החקיקה והפסיקה

27. הזכות לפרטיות היא זכות יסוד חוקתית, המעוגנת בסעיף 7 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

על הטעם להכללתה של הגנת הפרטיות בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו נאמר:

"אם רצה המחוקק להקדיש לפרטיות וצנעת הפרט סעיף מיוחד בחוק היסוד, אין זאת כי רצה להדגיש את חשיבותו המיוחדת של ערך הפרטיות; ואולי רצה גם שתישמע מתוך הדגשה זו דאגתו בגלל נפיצות הפרתה וגינוי הפגיעות בה".²³

28. עוד לפני עיגונה של הזכות לפרטיות כזכות חוקתית בחוק היסוד, קדמה ההגנה על הזכות לפרטיות בחקיקה פרטיקולרית – חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א – 1981 (להלן: "חוק הגנת הפרטיות" או "החוק"), שבסעיף 1 לו נקבע כי: "לא יפגע אדם בפרטיותו של זולתו ללא הסכמתו".

29. מעמדה של הזכות לפרטיות, וכן היחס בין היקף הזכות המוגנת בחוק הגנת הפרטיות לבין היקפה של הזכות החוקתית לפרטיות, מקבלים ביטוי חד וברור בדברי כב' השופט (כתוארו אז) ברק בבג"ץ 6550/04 פלוני נ' בית הדין הרבני האזורי בנתניה (נבו 14.5.2006) כדלקמן:

"הזכות לפרטיות היא מהחשובות שבזכויות האדם בישראל (ראו ע"פ 1302/92 מדינת ישראל נ' נחמיאס, פ"ד מט(3) 309, 353; להלן – פרשת נחמיאס; לוי, "צנעת הפרט וסקרנות הציבור", ספר תמיר 163 (1999)). "היא אחת החירויות המעצבות את אופיו של המשטר בישראל כמשטר דמוקרטי" (השופט ח' אריאל בע"פ 2963/98 גלעם נ' מדינת ישראל (לא פורסם); להלן – פרשת גלעם). שורשיה נעוצים עמוק במורשתנו היהודית... היא מתבקשת, אפוא, מערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית גם יחד. היא מוכרת על ידי המשפט מקובל הישראלי כזכות אדם... ב-1981 נחקק חוק הגנת הפרטיות. הפרטיות הוגדרה בחוק (סעיף 2) באופן שאינו "מכסה" את כל מקרי הפרטיות המקובלים. בכל הנוגע לפגיעה בפרטיות שמעבר להגדרת החוק, ממשיך לחול המשפט המקובל הישראלי. ב-1992 הוכרה הפרטיות כזכות חוקתית בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו (סעיף 7). עם זאת, אין בכך כדי למנוע המשך התפתחותו של המשפט המקובל הישראלי באשר לפרטיות, בעיקר ביחסים בתחום המשפט הפרטי בכלל... ובתחום דיני הנזיקין בפרט.

כפי שראינו, ב-1992 חל שינוי מהותי במעמדה של הזכות לפרטיות... חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו הכיר במפורש בזכות חוקתית לפרטיות... חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו קובע הוראה כללית לפיה "כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו" (ס"ק (א)). בצד הוראה כללית זו נקבעו הוראות מפורטות יותר למספר מצבים טיפוסיים, המגנים על רשות היחיד (ס"ק (ב)), האוסרים חיפוש (ס"ק (ג)) והמגנים על סוד שיחו של אדם (ס"ק (ד)). בכך הוכרה זכות חוקתית לפרטיות בהיקף רחב יותר מהיקפה של הפרטיות בחוק הגנת הפרטיות. אכן, מכוחו של חוק היסוד הפכה הפרטיות לזכות חוקתית-על חוקית (ראו בג"ץ 2481/93 דיין נ' מפקד מחוז ירושלים, פ"ד מח(2) 456, 470; להלן – פרשת דיין). כל רשות

²³ ח' כהן "ערכיה של מדינה יהודית ודמוקרטית: עיונים בחוק היסוד: כבוד האדם וחירותו" הפרקליט, ספר היובל (תשנ"ג) 9, 43.

מרשויות השלטון – וכל בית דין ובית משפט במדינה בכלל זה – חייבת לכבדה” (ההדגשות אינן במקור, הח”מ).

30. בפסיקה נדונה רבות שאלת הגדרתה של הזכות לפרטיות, וכך למשל הגדיר אותה בית המשפט העליון **בעניין נשיונל קונסלטנטס**:²⁴

”במישור העקרוני, בהגדרתה הרחבה ביותר, מגלמת הזכות לפרטיות את אינטרס היחיד שלא להיות מוטריד בצעת חייו על ידי אחרים...מבחינה רעיונית מדובר באינטרס היחיד לשמור לעצמו מידה של אנונימיות ואינטימיות כך שענייניו הפרטיים יהיו חסויים מעין הזולת”.

31. הנה כי כן, שליטתו של אדם במידע שנוגע אליו מהווה את אחד מיסודותיה המרכזיים של הזכות לפרטיות. ראו לעניין זה את עמדתו של המלומד בירנהק, כפי שהזכיר בית המשפט העליון הנכבד **בעניין רשות החברות הממשלתיות**:²⁵

”הקושי בקביעת הגדרתה של הזכות לפרטיות נובע בחלקו, כפי שמסביר בירנהק במאמרו,²⁶ מכך שמדובר בזכות מורכבת הפועלת באופן שונה במעגלים חברתיים, תרבותיים וכלכליים שונים, שעיצובם תלוי הקשר חברתי וטכנולוגי. יחד עם זאת, הציר המשותף למעגלים אלה הוא של שליטת האדם ביחידה האוטונומית שלו”.

32. עוד בעניין הגדרתה של הזכות לפרטיות ראו את פסיקת בית הדין הנכבד **בעניין איסקוב**:²⁷

”מן הערכים החוקתיים-אובייקטיביים לכבוד ולפרטיות, ובמסגרת המרחב הווירטואלי הפרטי במקום העבודה ובמהלכה, נגזרות זכויות של העובד לביטוי האוטונומיה אישית שלו, להגדרה עצמית ולאנונימיות. זאת, באופן המקנה לעובד שליטה על חשיפת המידע אודותיו ומניעת התחקות אחריו (tracing)...”

33. מהזכות החוקתית נשוב לזכות הפרטיות ולרית.

בסעיף 1 לחוק הגנת הפרטיות נקבע כי **”אין פוגעים בפרטיותו של אדם ללא הסכמתו”**. בהתאם לסעיף 3 לחוק, הסכמה לעניין זה הנה **”הסכמה מדעת, במפורש או מכללא”**.

34. בסעיף 2 לחוק נקבע **”מהי פגיעה בפרטיות”** על דרך הפנייה לרשימת פעולות שרואים בהן פגיעה בפרטיות, וביניהן **”שימוש בידעה על ענייניו הפרטיים של אדם או מסירתה לאחר, שלא למטרה שלשמה נמסרה”** (סעיף 2(9) לחוק).²⁸ בכל הנוגע לפרשנות הרחבה שיש ליתן למונח **”עניינים פרטיים של אדם”**, ראו את דברי כב' השופט בך בסעיף 7 לפסק דינו **בעניין ונטורה**:²⁹

”מובנם הטבעי והרגיל של המילים ”עניינים 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...כשלעצמי אינני רואה כל קושי במתן

²⁴ ע”א 1211/96 כהן מפרק אדאקום טכנולוגיות בע”מ נ’ נשיונל קונסלטנטס (נטקונסלט) בע”מ, פ”ד נב(1) 481, 499.

²⁵ עע”מ 9341/05 התנועה לחופש המידע נ’ רשות החברות הממשלתיות (נבו) 19.5.2009 בפסקה 20.

²⁶ מיכאל בירנהק **”הבסיס העיוני של הזכות לפרטיות”** משפט וממשל יא 9 (תשס”ח).

²⁷ ע”ע (ארצי) 90/08 איסקוב ענבר – מדינת ישראל – הממונה על חוק עבודת נשים (נבו) 8.2.2011 (להלן: **”עניין איסקוב”**).

²⁸ וראו באופן דומה את סעיף 8(ב) לחוק, תחת פרק ב': הגנה על הפרטיות במאגרי מידע, לפיו **”לא ישתמש אדם במידע החייב ברישום לפי סעיף זה, אלא למטרה שלשמה הוקם המאגר”**.

²⁹ ע”א 439/88 רשם מאגרי מידע נ’ משה ונטורה, פ”ד מח(3) 808 בעמוד 821. עע”מ 9341/05 התנועה לחופש המידע נ’ רשות החברות הממשלתיות (נבו) 19.5.2009.

פירוש רחב למונח האמור התואם את מובנו הטבעי. אין דבר זה חייב כלל וכלל לגרום לתוצאה בלתי רצויה או אבסורדית".

כמו כן ראו בעמדתה של כב' השופטת שטרסברג כהן בסעיף 4 לפסק דינה באותו עניין :

"...בבואנו להגדיר "ענייניו הפרטיים של אדם" הגדרה שתהפוך כל הפוגע בהם למפר חוק, עלינו להיות זהירים ודוקניים. בחוק הגנת הפרטיות אין המחוקק מגדיר פרטיות מה היא ואין הגדרה לביטוי "ענייניו הפרטיים של אדם" המופיע בו. בסעיף 2 לחוק מוצאים אנו רשימה של פעולות שרואים בהן פגיעה בפרטיות ובענייניו הפרטיים של אדם, בלי להעיר את עניינו בשאלה מה הם אותם עניינים. לפיכך, סבורתני כי נשרת את תכלית החוק אם נמקד את ניתוחנו בעובדות המסוימות של המקרה העומד לדיון ובפרשנות הראויה באותו הקשר. יש שכל פרט ופרט בפני עצמו לא יהווה "עניינו הפרטי" של אדם, ואילו צירוף של מספר פרטים עם האינפורמציה המתקבלת מהם יהווה עניין כזה".

35. בענייני ההליך דנא, העירייה מחזיקה במאגר מידע המכיל מידע על העובדים שמועסקים על ידה, והוא בבחינת מאגר מידע הרשום אצל הרשות להגנה הפרטיות משנת 2002 ומספרו הוא 790732.

36. בסעיף 7 לחוק הגנת הפרטיות מוגדר "מידע" כך : "נתונים על אישיותו של אדם, מעמדו האישי, צנעת אישיותו, מצב בריאותו, מצבו הכלכלי, הכשרתו המקצועית, דעותיו ואמונותו. כמו כן, בהגדרת "מידע רגיש" בחוק נכללו "נתונים על אישיותו של אדם, צנעת אישיותו, מצב בריאותו, מצבו הכלכלי, דעותיו ואמונותיו."

37. מסירת מידע מתוך מאגר מידע שאינו למטרה שלשמה הוקם מאגר המידע אסורה, וזאת לפי סעיף 8(ב) לחוק.

38. נוסף על אלה, העירייה היא גוף ציבורי, כהגדרתו בסעיף 23 לחוק הגנת הפרטיות. משכך, חל עליה סעיף 23(א) לחוק, האוסר על מסירת מידע, לרבות ידיעות אודות ענייניו הפרטיים של אדם, מגוף ציבורי, זולת אם המידע פורסם לרבים על פי סמכות כדן, או הועמד לעיון הרבים על פי סמכות כדן, או שהאדם אשר המידע מתייחס אליו נתן הסכמתו למסירה. לצד הוראה זו, מתיר חוק הגנת הפרטיות מסירת מידע מגוף ציבורי לגוף ציבורי אחר לפי התנאים הקבועים בסעיף 23 לחוק. בענייננו, נקבעה ההסתדרות בצו לפי סעיף 23 הנ"ל כגוף ציבורי, אולם זאת רק לעניין פרטי מידע ספורים הקבועים בצו, ושאינם כוללים את המידע המבוקש כהגדרתו לעיל, ובהקשרים אחרים.

משהעמיד דברים אלה, יפנה היועץ המשפטי לממשלה למקד מבטנו אל הזכות לפרטיות במשפט העבודה ולסוגיה מה ייחשב כחוסה תחת הוראות החוק.

39. במאמר מוסגר ולמען שלמות התמונה הנורמטיבית, יזכיר היועץ המשפטי לממשלה כי הזכויות החוקתיות הרלוונטיות ובהן זכות הקניין, חופש העיסוק, הזכות לפרטיות ועוד, מוצאת את דרכן אל תוככי משפט העבודה דרך מושגי שסתום חוזיים החלים במערכת החוזית של יחסי העבודה שבין העובד למעסיק, ובמערכת יחסי העבודה המשולשת שבין העובד, ארגון העובדים והמעסיק, כגון חובת תום הלב, חובת ההגינות או בטלותה של תניה הנוגדת את תקנת הציבור.³⁰

³⁰ בענייננו, חוק יסוד : כבוד האדם וחירותו חל באופן ישיר על העירייה, בהיותה רשות מרשויות השלטון.

כך, ובכל הנוגע לפגיעה בזכות לפרטיות של העובד במסגרת יחסי עבודה של עובד ומעסיק, קבע בית דין נכבד זה **בעניין איסקוב**, בסעיף 8 לפסק הדין כי:

"הזכויות החוקתיות המעוגנות בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו ובחוק יסוד: חופש העיסוק, הן בעלות תחולה ביחסים שבין הפרט לשלטון (ההיבט הסובייקטיבי). זכויות חוקתיות-סובייקטיביות אלה, עליהן נמנות הזכויות לכבוד האדם, פרטיות, קניין וחופש העיסוק, מהוות אף חלק מערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית. ככאלה, מבטאות הזכויות החוקתיות-הסובייקטיביות ערכים אובייקטיביים החלים בכל ענפי המשפט. הערכים החוקתיים-אובייקטיביים ובהם, כבוד האדם, פרטיות, קניין וחופש העיסוק, מחלחלים מתחומי המשפט החוקי, באמצעות מושגי השסתום, כגון תום לב ותקנת הציבור, אל עבר ענפי המשפט השונים ובכלל זה המשפט הפרטי, לרבות משפט העבודה. בכך בא לידי ביטוי מודל התחולה העקיפה של זכויות היסוד במשפט הפרטי ומכאן תחולתן של הזכויות החוקתיות-סובייקטיביות כערכים אובייקטיביים בין הפרטים לבין עצמם" (הדגשים אינם במקור, הח"מ).

40. כאמור לעיל, חוק הגנת הפרטיות חל ככתבו וכלשונו על יחסי העבודה שבין המעסיק לבין עובדו כמו גם במקום עבודה שבו חל משטר של יחסים קיבוציים, ולאור הוראותיו יש לבחון את האפשרי והמותר, כמו גם את האסור, בכל הנוגע למסירת מידע הנוגע לעובדים במקום העבודה מאת המעסיק לידי ארגון העובדים היציג.³¹

41. כאמור לעיל, הנתונים אותם ההסתדרות מבקשת לקבל מהווים ידיעות אודות ענייניו האישיים של אדם ואף "מידע" כהגדרתו בסעיף 7 לחוק הגנת הפרטיות, ועל כן העברתם לאחר, המהווה "שימוש" כהגדרתו בסעיף 3 לחוק, ללא הסכמת העובד, מהווה פגיעה אסורה בפרטיות לפי סעיף 9(2) וסעיף 23ב(א) לחוק הגנת הפרטיות. ודוק, מהנתונים המבוקשים ניתן ללמוד בין היתר על מצבו הכלכלי של אדם, לרבות שיעור ההשתכרות שלו ומידע על הכנסותיו.³² גם מפרטי המידע הנוספים שמבקשת ההסתדרות לקבל ניתן להסיק פרטים על אודות מעמדו האישי של אדם, כגון תוספות שכר שונות מהן ניתן ללמוד למשל האם פלוני הוא הורה לילדים. כך גם מידע על הכשרתו המקצועית של אדם, הנלמד מהשתייכות לדירוג מסוים. לבסוף, גם בהעברת מספר תעודת הזהות, המהווה "מפתח" באמצעותו ניתן לקבל גישה למידע על אודות אדם, גלומה פגיעה בפרטיות.³³

42. פסק הדין המנחה בו נדונה התנגשות שבין מסירת מידע לארגון העובדים מטעם המעסיק לבין הזכות לפרטיות של העובד הינו **פרשת ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י נ' מדינת ישראל**.³⁴

³¹ יובהר כי משעה שעניינו של תיק זה מעלה את השאלה של מסירת מידע לארגון עובדים יציג, עמדה זו לא מתייחסת למסירת מידע לארגון שאינו ארגון עובדים יציג.

³² בע"מ 3542/04 פלוני נ' פלונית (נבו 20.6.2005), פסקה 11, שם נקבע כי "מידע הנוגע להכנסתו ולמצבו הכלכלי של אדם חוסה תחת הגנת הפרטיות, ושימוש בו בלא הסכמתו פוגע בפרטיותו. מכאן, כי הצגת תלושי משכורת ומידע בנקאי לגבי מצב הכנסותיו ורכושו של אדם חוסים תחת הגנת הפרטיות."

³³ בג"ץ 6824/07 מנאע נ' רשות המסים (20.12.2010), פסקה 37.

³⁴ נד/4-12, **הסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל נ' מדינת ישראל**, עבודה ארצי, כרך כז (2), 246 (להלן: "פרשת ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י"). יאמר כבר עתה, כי בית הדין קמא הנכבד בחר להביא מפסק הדין האמור את דעת המיעוט כשהתייחס לדבריו של כב' הנשיא אדלר (שהיה כתוארו אז שופט).

באותה פרשה נדונה בקשת ההסתדרות לחייב את המדינה להמציא לידיה "רשימה מעודכנת של העובדים, כתובותיהם, הדירוג המקצועי בו הם מועסקים, דרגתם באותו דירוג וכן נתונים הקשורים לתנאי העסקתם כמו למשל זכותם להטבה הידועה בשם "רכב שירות".

בית הדין הארצי קבע בלשון מפורשת בסעיף 6 לפסק הדין את מה שמהווה נקודת מוצא לדיון בסוגיה, וכך בלשונו :

"אין כל מקום להבחין, לעניין חובת ההגנה על הפרטיות של העובד בפרט, בין

מסירת מידע לגביו לאחר, או לארגון עובדים, דין אחד לשניהם".³⁵

הנה כי כן, ברי כי נקודת המוצא לכל דיון היא, שאם מבקש הארגון מידע שבא בגדר ענייני הפרטיים של העובד או העובדים – כי אז נדרשת הסכמתו של העובד – הסכמה מדעת ומפורשת כתנאי למסירת המידע.

43. בית הדין הארצי באותה פרשה נתן דעתו לטענה שנשמעה מפי ארגון העובדים כי פירוש דווקני של חוק הגנת הפרטיות ימנע ממנו למלא את תפקידו, וקבע בזו הלשון, בסעיף 5 לפסק הדין :

"עיקר טענתה של המערערת הוא כי פירוש דווקני של חוק הגנת הפרטיות ימנע ממנה למלא את תפקידה, באותם עניינים שהוסכם עליהם בהסכם הקיבוצי. כך למשל, יוכל מעביד לטעון כי הוא מנוע מלמסור לארגון את רשימת העובדים העומדים להיות מפורטים, פרטים על מצבו המשפחתי והסוציאלי של אותו עובד, פרטים על דרגת עובד במו"מ לקידומו, ועוד.

הוראותיו של חוק הגנת הפרטיות ברורות, והכלל נקבע בסעיף 1 לאותו חוק: "לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו". מכאן - הצורך בפרשנות תכליתית, אשר תגן על פרטיותו של אדם, תוך איזון בין זכויות יסוד אחרות. זאת אף זאת. סעיף 7(א) לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו קובע כי "כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו". משקיבלה צנעת הפרט "מעמד על" של הגנה בחוק יסוד - שומה על המערכת המשפטית לתן נפקות מלאה לרצון המחוקק. בית דין זה נזקק לא פעם לנושא זה, ואין מקום לחזור על הנפסק (ראה, לאחרונה דב"ע נג/191-3 הסוכנות היהודית לארץ ישראל - צבי רוטנברג (לא פורסם ואסמכתאות שם)).

44. על רקע זה, דחה בית הדין הארצי את בקשת המידע של ההסתדרות בקובעו כי בקשתה נוגעת "לגמול כספי שהמעביד משלם לעובד" ומידע זה מהווה "מידע" כהגדרתו בחוק הגנת הפרטיות ולכן הוא חוסה תחת הזכות לפרטיות של העובד כלפי צד שלישי, כאשר את ארגון העובדים יש לראות לעניין זה, כצד שלישי.³⁶ עוד נקבע בפסק הדין כי :

"פרטים כגון - מצבו הסוציאלי של אותו עובד הם חסויים, ואין לגלותם, גם לארגון העובדים, ללא הסכמת העובד. סביר כי עובד, שיבקש הגנת ארגונו נגד פיטוריו, או ינסה להשיג תנאי פרישה טובים יותר, לא יתנגד לגילויים של פרטים כגון אלה, אך הברירה תמיד בידיו, ואין מעבידו רשאי למסור פרטים כגון אלה לאחרים ללא הסכמה מפורשת של העובד עצמו".³⁷

³⁵ סעיף 6 לעניין ההסתדרות הכללית החדשה של העובדים בא"י.
³⁶ ראו בסעיף 6 לעניין ההסתדרות הכללית החדשה של העובדים בא"י.
³⁷ שם, בסעיף 5.

45. לצד זאת קבע בית הדין הארצי, כי מסירת רשימת מועמדים לפיטורים במסגרת משא ומתן על פיטורי צמצום איננה בגדר מצבו הכלכלי של העובד ולכן אין מניעה למוסרה.³⁸

לצד כל אלה, הוסיף וקבע בית הדין הארצי במאמר מוסגר כי – "לו היה הארגון מבקש רשימה, ובה מספר העובדים המקבלים רכב שירות, תוך ציון דרגת רכב השירות, וללא פירוט שמי, לא הייתה כל מניעה למסור פרטים אלה ; יתרה מזאת - יחסי עבודה קיבוציים, תוך קיומם בתום לב, מחייבים מסירת נתון זה"³⁹ (הדגשים אינם במקור, הח"מ).

46. הדברים האמורים בפסק דינו של בית הדין הארצי דלעיל, מצאו את ביטויים גם בפסיקת בית הדין האזורי בעניין המועצה המקומית תל שבע שם נקבע כי :

"פרוט שכרם של העובדים, הפחתת תוספת או החזרתה מתייחס למצבו הכלכלי של העובד, כמשמעות הדיבור בסעיף 7 לחוק, שלא ניתן לגלותו לאחר, לרבות לארגון העובדים, ללא הסכמת כל עובד כפרט".⁴⁰

47. כאמור לעיל, בחוק הגנת הפרטיות נקבע כי אין לפגוע בפרטיות ללא הסכמה, וכי הסכמה יכולה להיות הסכמה מדעת, במפורש או מכללא. הדברים יפים, ככלל, גם לעניין משפט העבודה, וזאת ביחסי עבודה פרטיים וקיבוציים כאחד.

48. בהתאם, בין אם מדובר בדרישה של מעסיק מעובד ובין אם מדובר בדרישה של ארגון עובדים מהמעסיק הנוגעת לעובד, הרי שכל שיש בדרישות מעין אלו משום פגיעה בפרטיות, נדרש המעסיק או ארגון העובדים לקבל הסכמתו של העובד לכך.

יפים לענייננו דברי בית הדין האזורי לעבודה בעניין עיריית באר שבע, שם נקבע בסעיפים 7-8 לפסק הדין כי :

"כידוע, ארגון העובדים איננו נציג של כל עובד ועובד אלא נציג של כלל העובדים כקיבוץ. ראה: דב"ע לד/3-66, אברהם סוקירנסקי נ' הסתדרות מדיצינית הדסה פד"ע ו' 70.

לפיכך, בשעה שארגון העובדים מבקש לאכוף את זכויות העובד כפרט ולצורך כך לקבל מידע הנוגע לעובד - הוא נדרש וחייב לקבל את הסכמתו והסמכתו של אותו עובד.

במקרה שלפנינו, המבקשים מבקשים קבלת מסמכים הנוגעים לכל אחד מהגמלאים כפרט לצורך אכיפת זכויותיו של אותו פרט - מבלי שהתבקשה וניתנה הסכמתו של הפרט למסירת הפרטים. בנסיבות אלה דין הבקשה להידחות מטעם זה".

49. בהקשר אחר, של מערכת היחסים בין מעסיק לעובדיו, קבע בית דין נכבד זה בעניין איסקוב, כי לאור פערי הכוחות המובנים בין המעסיק לעובד, יש לבחון בקפדנות את דרישת ההסכמה מן העובד, ועל כן נדרשים תנאים מוקדמים עוד בטרם יתבקש העובד ליתן הסכמתו לפגיעה בפרטיות, והם כי הפגיעה בפרטיות תיעשה, תוך שקיפות וגילוי מלא, לתכלית ראויה ותוך שמירה על אמות מידה של סבירות ומידתיות. כך מצאו הדברים ביטויים בפסקאות 30 לפסק הדין :

"30. תנאי מוקדם לדרישת הסכמה מן העובד, כאמור, הוא שהדרישה תהא מבוססת על גילוי מוחלט ושקיפות מלאה מצד המעסיק, לאחר שהובאו לידיעת העובד טכנולוגיות

³⁸ שם.

³⁹ שם, בסעיף 7.

⁴⁰ עניין מועצה מקומית תל שבע, בסעיף 45.

איסוף המידע ומהותו, הנסיבות בהן ישתמש המעביד בטכנולוגיות אלה ולאחר שהעובד הבין את השימוש שייעשה במידע שנאגר מהתכתובת האישית שלו. במסגרת זו, וכתנאי לתקפות ה"הסכמה מדעת" שנתן העובד, על המעסיק להסביר לעובד ולפרט בפניו בכתב, בפירוט ובשקיפות מלאה, את אופי המעקב הצפוי להתקיים בתכתובת האי-מייל שלו ומטרותיו, הטכנולוגיות בהן ייעשה המעקב, סוג המידע שייאסף, תדירות המעקב, השימוש שייעשה במידע, כיצד והיכן יישמר המידע, לכמה זמן, וכל כיו"ב. חובות השקיפות והיידוע, הלגיטימיות, הסבירות, המידתיות והצמידות למטרה החלות על המעסיק כתנאי לתקפות הסכמתו מדעת של העובד, שרירות וקיימות גם אם במקום העבודה נהוג ומקובל לבצע מעקב על המחשב שבשימוש העובד לרבות בתכתובת אישית בתיבות דואר המוקצות לעובד במקום העבודה. בנוסף להסכמת העובד במפורש ומדעת על ההסכמה להינתן מרצון חופשי".

ובפסקה 20 לפסק הדין –

"על המעסיק להימנע מפגיעה בזכות יסוד בסיסית של העובד וככל שמתקיימת פגיעה כזו, עליה לענות על דרישת המידתיות והסבירות; אין לבצע מעקב אחר העובד ממניעים פסולים, ובלתי מוגדרים; קביעת מטרה כוללת, חסרת זיקה לאינטרסים הלגיטימיים של מקום העבודה, לא תוכר כ"תכלית ראויה" המצדיקה מעקב אחר תכתובת אי-מייל של העובד, איסוף מידע ושימוש במידע שהפיק המעסיק מאותה תכתובת".

50. אף כי מערכת היחסים שבין המעסיק לבין עובדו שונה מהותית ממערכת היחסים שבין עובד לארגון העובדים, דומה כי בכל הנוגע להעברת מידע שיש עמו פגיעה בפרטיות של העובדים מידיו של המעסיק לארגון העובדים, יש מקום לתת את הדעת למבנה היחסים שבין העובד לבין ארגון העובדים כאשר באים לדון בשאלת ההסכמה הנדרשת.

זאת, בראש ובראשונה מן הטעם שכבר נקבע בפסיקתו של בית דין נכבד זה כי לעובד עומדת הזכות לפרטיות באופן מלא גם מול ארגון העובדים, וכי ארגון העובדים הוא "צד שלישי", לצורך מידע שנוגע ל"מידע" על העובד.

שנית, בזהירות המתבקשת יבקש היועץ המשפטי לממשלה לציין כי לצד זאת שארגון העובדים היציג מייצג את העובדים והוא "ארגון של העובדים", ידוע כי מכח מעמדו היציג הוא נושא בכח לזכות את העובדים בזכויות וגם לחייבם בחובות. לארגון העובדים יש מעמד וכח במסגרת מערכת יחסי העבודה הקיבוציים בהקשרים שיש להם השפעה על חייו המקצועיים של העובד כפרט. כמו למשל, יכול שלארגון תהיה נציגות בועדת מכרזים; השפעה בקביעת רשימות עובדים שיכללו בפיטורי צמצום, התייעצות / הסכמה לפיטורי אי התאמה, ועוד כהנה וכהנה עניינים שיש להם השפעה משמעותית על מעמדו של העובד במקום העבודה.

שלישית, היותו של ארגון עובדים ארגון יציג אצל מעסיק מסוים מבוססת על תנאי ששליש מקרב העובדים בחרו להיות חברים בארגון.⁴¹ מתוך כך, ברי כי יכול שיהיה מימד כופה בקיומו של ארגון עובדים יציג במקום העבודה, למצער כלפי אלה שעובדים במקום העבודה ולא בחרו להיות חברים בארגון. במילים אחרות, עובד יכול לבחור שלא לעבוד אצל מעסיק מסוים, אך

⁴¹ לא למותר להזכיר בהקשר זה כי במקום שיש יחסים קיבוציים בין ארגון עובדים לארגון מעסיקים, באופן תיאורטי די בכך שעובד אחד חבר בארגון העובדים (ככל שאין ארגון עובדים מתחרה) כדי לקיים את התנאי הקבוע בסעיף 44 לפיו: ארגון יציג של עובדים לעניין הסכם קיבוצי כללי הוא ארגון עובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם. הנה כי כן, ברי כי בכל הנוגע למקום עבודה שחל בו הסכם קיבוצי כללי, הדברים מקבלים משנה תוקף.

עובד שרוצה לעבוד אצל מעסיק מסוים שיש אצלו ארגון עובדים יציג לא יכול לבחור באופן עצמאי ובלעדי שלא להיות תחת משטר של יחסים קיבוציים.

51. הנה כי כן, הגם שאין חולק כי ייעודו של ארגון העובדים הוא להשיא את טובתם של העובדים המשתייכים ליחידת המיקוח, ברי כי יש צורך לתת את הדעת לאמות מידה של תכלית ראויה, רלוונטיות, סבירות ומידתיות בעת שמבקש ארגון העובדים את הסכמת העובד למסירת המידע אודותיו. בהקשר זה יצוין כי בפניה של ארגון למעסיק כפועל יוצא מתלונה של עובד בעניין הנוגע אליו, ברור כי הסכמת העובד למסירת הפרטים מקיימת את דרישת ההסכמה לעניין חוק הגנת הפרטיות.

52. יצוין, כי הדברים האמורים נכוחים לטעמו של היועץ המשפטי לממשלה גם לגבי מי שבחר להיות חבר בארגון העובדים. אין בסיס לטענה כי מי שבחר להיות חבר בארגון עובדים נתן מעצם חברותו את הסכמתו למסירת כל "מידע" אודותיו, לידי ארגון העובדים.

למעלה מכך, ארגון העובדים לא ביסס עובדתית טענה ממין זה, ולכן גם אין צורך לדון בשאלה אם קיימת הסכמה מכללא.

53. דרך נוספת להשקיף על הסוגיה ניתן למצוא גם בדברים הבאים. הצורך בהחלת מבחני הרלוונטיות, הסבירות והמידתיות על דרישת ארגון העובדים היציג למסירת מידע מהמעסיק שיש עמה פגיעה בפרטיות העובדים, נובע גם מחובת תום הלב של הארגון כלפי העובדים המשתייכים ליחידת המיקוח, וגם מחובת הנאמנות שחלה על הארגון כלפי העובדים, שנדרש לייצג נאמנה את כלל העובדים המאוגדים ולהגן על האינטרסים שלהם. מחובות אלו ניתן להסיק, בין היתר, כי את המידע המבקש ארגון העובדים לקבל מהמעסיק יש למסגר כך שלא יחרוג מעבר למידע הדרוש לארגון ובצורה שתפגע במידה הפחותה ביותר בזכותם של העובדים להגנה על הפרטיות ושתממש בעת ובעונה אחת את התכלית לשמה נדרשת מסירת המידע כאמור.

ד. פסק הדין קמא

54. כפי שבואר לעיל, לעמדת היועץ המשפטי לממשלה, דומה כי נפלו בפסק הדין קמא מספר טעויות שיש טעם שערכאת הערעור תידרש אליהן ותעמיד הלכה על מכוונה.

55. כזכור, המידע שביקשה ההסתדרות למסור ושבית הדין נעתר להורות על מסירתו הוא מידע כוללני וגורף אשר נוגע לכלל העובדים המועסקים בעירייה וכולל פרטים אישיים ומזהים לגבי כל אחד ואחת מהם כמפורט :

- דו"ח נתוני השכר ב-12 החודשים האחרונים מחודש ינואר 2018 עד חודש דצמבר 2019. עבור כל עובד, ובעמודה נפרדת לכל עובד, הכוללים : מס' תעודת זהות ומספר עובד, סמל התשלום וזקיפות הטבה (שווי), כל סמל שכר בנפרד לרבות תוספות קבועות, החזרי הוצאות, רכיבי עבודה נוספת, מענקים, הפרשות סוציאליות מצד המעסיק, הפרשות ביטוח לאומי, סך עלות מעסיק לעירייה, ערך יום וערך שעה, תשלומים (ברוטו), וסה"כ נתונים מסכמים.

- דו"ח פרטני באקסל של כל העובדים המועסקים בעירייה, כולל הנתונים הבאים: מס' עובד, שם העובד, מס' ת.ז., תאריך לידה, ותק לשכר, ותק לטובת מענק יובל, אחוז משרה, דירוג העובד, מתח הדרגות של העובד, דרגת העובד בפועל, תאריך קבלת דרגה אחרונה, מין, תואר/רמת משרה, מחלקה, סוג שעות עבודה, משמרות/יומי, סוג פנסיה-תקציבית/צוברת ותיקה/צוברת חדשה, ביטוח מנהלים, דור העובד א/ב, חוזה אישי, ימי חופשה צבורה, ימי מחלה צבורה, מכסת ימי חופשה שנתית, מכסת ימי מחלה שנתית, ימי השתלמות צבורים.

יאמר כבר עתה כי ככזו, הדרישה האמורה איננה עולה בקנה אחד עם ההסדר שנקבע בהסכמי המסגרת לשנת 2011 ולשנת 2016, ולאחרונה בהסכם מיום 3.11.2021, אשר קבעו כי מידע שיעבור יועבר בכפוף לכל דין, ללא פגיעה בפרטיות ולא יכלול פרטים מזהים.

56. ראש וראשון דומה, כי נפלה שגגה כבר בנקודת המוצא שממנה יצא בית הדין קמא להכרעה בסוגיה שהונחה לפניו עת קבע כי כלל לא נדרשת הסכמתם של העובדים למסירת המידע הכוללני והגורף שביקשה ההסתדרות, ובלשונו בסעיף 8 לפסק הדין קמא:

"החוזה הוא בין ארגון העובדים ובין המעסיק ולא כפי שטענה העירייה שהעובדים הם צד לחוזה ולכן נדרשת הסכמתם".

57. הנה כי כן, בית הדין קמא הנכבד טעה עת הורה על מסירת המידע שיש עמו פגיעה בפרטיות העובדים, מבלי שהתנה את מסירת המידע בכך שההסתדרות תציג הסכמה של כל עובד ועובדת למסירת המידע. לעניין זה, אין אלא לשוב ולהדגיש כי הן לגבי מסירת מידע מהעובד למעסיק, והן לגבי מסירת מידע מהמעסיק לארגון העובדים, ככל שיש במסירת המידע לגבי העובד משום פגיעה בפרטיות, נדרש לקבל הסכמתו למסירת המידע.⁴²

58. שגגה נוספת אשר נפלה בפסק הדין קמא הנה, כי על יסוד נקודת המוצא האמורה בדבר היעדר הצורך בקבלת הסכמת העובדים למסירת המידע מהמעסיק לידי ארגון העובדים, ממילא נעדר מפסק הדין קמא הדיון המתחייב עליו עמד היועץ המשפטי לממשלה בפרקים הקודמים עת מבקש ארגון עובדים יציג מידע שיש עמו פגיעה בפרטיות העובד/ת.

בכלל זאת, לא נבחנה בפסק הדין קמא שאלת רלוונטיות המידע המבוקש; האם התכלית למסירת המידע כפי שהוצגה מבססת את דרישת המידע והאם לא ניתן להגשימה בדרך שאינה פוגעת בפרטיות; סבירות הבקשה; האם דרישת הארגון עומדת במבחן המידתיות; מהו הנטל שמוטל על המעסיק בהפקת המידע והאם הוא מוצדק; וכלה בדרישה, כאמור לעיל, שהעובד יסכים למסירת המידע כתנאי למסירתו.

כזכור, מבחני התכלית, הסבירות, רלוונטיות המידע, המידתיות וכיוצא בזאת לבחינת דרישת ארגון העובדים לקבלת מידע מהמעסיק הנוגע לעובד, הם מבחנים שיש לעמוד בהם עוד טרם מגיעים למשוכה של קבלת הסכמת העובד למסירת המידע. זאת, הן מכוח מערכת היחסים שבין המעסיק לארגון העובדים עליהם עמדנו לעיל בפרק ב', והן מכוח כך שמסירת המידע נעשית בנסיבות שיש עמן פגיעה בפרטיות העובדים כאמור בפרק ג' לעיל.

⁴² ראו בסעיף 6 לעניין ההסתדרות הכללית החדשה בא"י.

59. בכל הנוגע למבחן רלוונטיות המידע, הרי שכאמור בדברי השופט סופר בסעיף 27 לפסק הדין בעניין מועצה מקומית תל שבע –

”השאלה הראשונה שעל בית הדין לבחון, שעה שבאה בפניו דרישה לגילוי פרטים כמו שכר עובדים, היא הרלוונטיות של הפרטים המבוקשים, שהרי אם אינם רלבנטיים אין מקום לבחון אם להיענות לבקשה ואם לאו”.

60. בבחינת הרלוונטיות של המידע המבוקש להסתדרות יאמר כבר עתה כי אין הלימה בין הטענות הכלליות שמעלה ההסתדרות בבקשתה כטעם לצורך בקבלת המידע, לבין המידע המבוקש על ידה בהיקף הגורף והכוללני כפי שהתבקש.

61. ההסתדרות מדגימה שני מקרים שבעניינם התנהלו הליכים שבהם התגלו כשלים, ועל בסיס אלה מבקשת את המידע הכולל. דומה כי אמירות אלו אינן מקימות תשתית עובדתית רלוונטית הנדרשת כדי לבסס בקשת מידע שיש עמה פגיעה מקיפה וכוללת בפרטיות של כל עובד ועובדת בעירייה אשר נתוני שכרו/ה, נתוני/יה האישיים והסוציאליים, וכל פרטיו/יה המזהים יימסרו לידיו של ארגון העובדים. לעניין זה נזכיר כי העירייה העלתה טענות לגבי הנטל הכרוך בהפקת המידע, וככל שטענות אלה נכונות לא נראה כי בית הדין קמא הנכבד שקל אותן.

בגזירה שווה, יפים לעניין זה דבריו של כב' השופט סופר בעניין מועצה מקומית תל שבע, בסעיף 32 :

”אין בבקשת המבקשים ולו ראשית ראייה לכך, כי המשיבה נהגה איפה ואיפה בעובדיה, בכל הקשור להפחתת שכר בגין שעות נוספות ואחזקת רכב. אין גם כל ראשית ראייה לכך, כי העובדים פוחדים או שיש פגיעה בחברי הועד ולכן לא ניתן לקבל מידע כפי שנטען על ידי המבקשים. אם כך הוא הדבר, לא ברורה מהי התשתית העובדתית לקיומה של אפליה. בחשש או בשמועה אין די”.

62. לעמדת היועץ המשפטי לממשלה, אין במסמכים או בבקשה שהוגשה לבית הדין קמא הסבר משכנע מדוע זקוקה ההסתדרות למידע בהיקף כה נרחב על כלל עובדי העירייה, החוסה תחת חוק הגנת הפרטיות, ובכלל זה רשימה שמית של כלל עובדי העירייה, ומדוע אין די בהעברת המידע ללא פרטים מזהים של העובדים, או בהעברת מידע באופן מדגמי.

63. בכל הנוגע לבחינת תכלית הבקשה למסירת מידע, טוענת ההסתדרות כי - “תכלית הבקשה היא הנגשת זכויות לעובדים ואכיפת זכויות לעובדים מכוח הדין ומכוח הוראות הסכמים שהמשיבה היא צד להם” וכן כי “הרקע לבקשת המידע, כפי שהוגשה נבעה מחשש והצטברות ראיות בדבר הפרות שונות של הוראות ההסכמים הקיבוציים החלים על הצדדים”.⁴³

אין חולק כי תכלית של הנגשת זכויות לעובדים ואכיפת זכויות עובדים היא תכלית ראויה, ככלל. ואולם, הנגשת זכויות עובדים ואכיפת זכויות עובדים, יכולה להיעשות בדרכים אחרות, מידתיות יותר, שאין עמן פגיעה בפרטיות העובדים.

כך למשל, אין כל מניעה שההסתדרות, שיש לה נציגות במקום העבודה, תפרסם בקרב העובדים שהיא מבקשת לסייע להם בבחינת תלושי השכר שלהם כדי לבדוק עמידה בתנאי ההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים, ותזמין כל עובד שרוצה בכך להציג את נתוניו כדי שאלה ייבדקו על

⁴³ שם, בסעיפים 2-3.

ידה. כך יכולה הייתה ההסתדרות לבחון האם ישנה בעיה רוחבית של הפרת זכויות, וככל שכן הדבר יכולה הייתה לפנות למעסיק באותו עניין ולבקש נתונים רלוונטיים. בדרך זו תגשים ההסתדרות את תכלית הבקשה מבלי לפגוע באופן לא מידתי בזכות לפרטיות של כל העובדים.

64. לעניין זה אין כל רבותא בהצעת ההסתדרות בסיכומיה כי תסכים להעברת רשימת העובדים בנפרד מתנאי שכרם, וכן רשימה מקבילה של שמות, כך שכשתרצה ההסתדרות תוכל לזהות את העובד.⁴⁴ שהרי, אין זאת כי אם אותה פגיעה בפרטיות, אלא שזו דורשת להשוות בין רשימות.

65. הנה כי כן, בקשתה של ההסתדרות, כפי שנעתר לה בית הדין קמא, איננה עומדת בדרישת המידתיות לפי כל שלושת המבחנים המוכרים, הן משום שהיקף המידע המבוקש להסתדרות אינו תואם את תכליתה של הבקשה; הן משום שלא נראה כי היקף המידע המבוקש ואופן העברתו הוא האמצעי הפחות פוגע מבין מגוון האמצעים האפשריים למימוש תכלית של פיקוח ואכיפה של זכויות העובדים וכלל לא ברור מדוע התכלית לא ניתנת להגשמה ללא העברת מידע הפוגע בפרטיות; הן משום שלא מתקיים יחס סביר בין המטרה לשמה נדרש להסתדרות המידע לבין הפגיעה בפרטיותם של כל עובד ועובדת בעירייה הנגרמת במסירת המידע; והן משום שאין בה התייחסות לעניין היקף העלויות הנדרשות בכלל ולעניין הנשיאה בעלויות אלה בפרט.

66. עוד יוסיף היועץ המשפטי לממשלה כי ההסתדרות טוענת כי פנו אליה עובדי עיריה (יותר מפנייה אחת), וכי פניות אלו מצדיקות את הבקשה לגילוי מידע.⁴⁵ ואולם, אם אכן נערכו פניות כאמור, הרי שיש בידה של ההסתדרות את הפניות ואין מניעה לקבל את המידע הנוגע לתלושי השכר של העובדים מהעובדים שפנו, או למצער להציג את הסכמתם למסירת מידע ככל שמדובר במידע שלא מצוי בידם, או לבקש מידע מסוים רלוונטי יותר ולא מזוהה. על כן, לא נראה כי ההסתדרות הוכיחה כי עשתה מאמץ סביר להשיג את המבוקש לה באופן שאינו פוגע בפרטיות עובדי העירייה.

67. בהקשר זה יטעים היועץ המשפטי לממשלה כי קושי של ארגון העובדים לקבל את המידע המבוקש לו מהעובדים עצמם, פועל נגדו, שכן כפי שפסק בית דין נכבד זה בעניין **הסתדרות העובדים החדשה בא"י - "אם עובד כפרט לא יהיה מוכן לגלות לארגונו אם הוא מקבל רכב שירות, ובאיזה שיעור, על אחת כמה וכמה שמן הדין שהמעביד לא יגלה נתון זה"**.

68. באופן דומה, קבע בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בעניין ס"ק 42427-01-14 **ההסתדרות הרפואית בישראל ואח' כנגד המדינה ואח'** (מיום 29.1.2014) כי:⁴⁶

"דרישת המבקשים לקבלת נתונים אישיים של כל הרופאים המועסקים על ידי המשיבות, גם היא, אין מקומה בסעד זמני דחוף והמבקשים אף לא הצביעו על טעם המצדיק קבלת בקשתם במסגרת סעד זמני דווקא. המדובר בפרטיותם האישיים של רופאים אשר עולה חשש לפגיעה בפרטיותם ונדרשת הסכמתם האישית לחשיפתם. מה גם שככל ומדובר ברופאים החברים במבקשת, הרי שקודם להגשת הבקשה לבית הדין, עליה לפנות ישירות לרופאים אלה ולבקש לקבל את הפרטים הנדרשים" (הדגשים אינם במקור, הח"מ).

⁴⁴ סעיפים 6 ו-13 לסיכומי ההסתדרות.

⁴⁵ סעיף 37 לסיכומי ההסתדרות.

⁴⁶ ביום 25.2.2014 ניתנה החלטה על ידי כב' הנשיא פליטמן (בר"ע 4488-02-14) במסגרתו נדחתה בקשת רשות ערעור על ההחלטה.

69. קושי נוסף בפסק הדין קמא שהיועץ המשפטי לממשלה מוצא להידרש אליו נוגע לכך שבית הדין קמא הנכבד מבקש למצוא תנא דמסייע להכרעתו בפסקי דין שונים בהם נדונה העברת מידע מהמעסיק לארגון העובדים אגב ניהול משא ומתן קיבוצי. משם בית הדין גוזר לעניין שלפניו וקובע כי יש למסור את המידע. אולם, כפי שיבואר מיד, אין הנדון בפסקי הדין שם, דומה לראיה.

70. כך, **בעניין דלק** נדונה שאלת מסירת שמות עובדים שהמעסיק התכוון לפטר בתכנית צמצומים. כזכור, לגבי מידע מסוג זה כבר נפסק כי: **"במסגרת ההוראות של חוק הגנת הפרטיות, אין כל מניעה למסור לארגון העובדים פרטים על רשימת המועמדים לפיטורים: עניין זה אינו נופל בגדר "מצבו הכלכלי" של העובד"**.⁴⁷

71. הוא הדין לעניין **פרשת ארגון המורים**. באותו עניין כזכור התבקש מידע סטטיסטי ללא פרטים מזהים ולכן לא היה צורך כלל לדון בשאלת הפגיעה בפרטיות של העובדים, אלא רק בשאלות שאודותיהן עמדנו בפרק ב' לעיל – ובהן: רלוונטיות המידע, סבירות, הנטל על המעסיק וכיוצא בזה.

72. עוד יאמר כי טעה בית הדין קמא הנכבד עת קבע כי המנגנון שנקבע להעברת המידע, כך שזה יועבר לגורם אחד באגף הכלכלה בהסתדרות וזה יחתום על טופס התחייבות לשמירת סודיות, מגלם איזון ראוי בין הגנת הפרטיות לבין חופש ההתאגדות.

עוד הוסיף בית הדין וקבע בזו הלשון, בסעיף 10 לפסק הדין קמא כי: "עד כה לא נתקלנו במקרים בהם ארגון עובדים פגע בפרטיות של עובדים במסגרת המידע שהמעסיק מסר אודות נתוני שכר של עובדים".

בהקשר זה יאמר כי פרטיותם של העובדים נפגעת מעצם מסירת המידע לצד שלישי – הוא כאמור לעיל, ארגון העובדים – ולעניין זה אין נפקא מינא כלל ועיקר לשאלה האם "הארגון פגע בפרטיות של העובדים" עת עשה שימוש חלילה במידע.

ראו לעניין זה את דבריה של כב' השופטת ברק-ארז בבג"ץ 6732/20 **האגודה לזכויות האזרח נ' הכנסת**:

"ראוי להדגיש כי הזכות לפרטיות כוללת בחובה לא רק הגנה מפני "גילוי" מידע הנוגע לאדם לצדדים שלישיים. ההגנה על זכות זו חייבת להתייחס גם לפעולות הקודמות לגילוי במישור הזמן – איסוף המידע (ראו: מיכאל בירנהק "שליטה והסכמה: הבסיס העיוני של הזכות לפרטיות" משפט וממשל יא, 9 43 (2007) (להלן: בירנהק). הטלת הגבלות על איסוף מידע הנוגע לאדם ועל אגירתו באופן אלקטרוני היא חלק אינטגרלי מהזכות לפרטיות אף כאשר הוא אצור במאגר המידע ואינו נחשף בפני כול. מטעם זה, חוק הגנת הפרטיות כולל פרק מיוחד שעניינו פיקוח על מאגרי מידע (פרק ב' לחוק זה)".⁴⁸

ראו לעניין זה גם את פרשת איגוד עובדי הסלולר, שם נקבע כי:

"גם נציגות העובדים, חייבת לפעול בתום לב ולבקש אך ורק מידע רלוונטי הנדרש לה לשם גיבוש עמדה מושכלת. על הנציגות להימנע מלבקש מידע שיכול ויסייע לה בעניינים אחרים וזרים, מידע שישנו חשש כי (על אף התחייבות לסודיות) עלול לפגוע בצדדים שלישיים

⁴⁷ עניין ההסתדרות החדשה בא"י, פסקה 5.

⁴⁸ בבג"ץ 6732/20 **האגודה לזכויות האזרח נ' הכנסת** (נבו 1.3.2021), פסקה 12 לפסק דינה של כב' השופטת ברק-ארז.

ומידע שעצם מסירתו עלולה לפגוע במעסיק – כל זאת כל עוד אלה אינם בגדר הכרח לשם גיבוש עמדתו לצרכי היועצות (כאמור גם בס"ק (ת"א) 53739-11-18 ארגון העיתונאים בישראל הסתדרות החדשה נ' ידיעות תקשורת בע"מ [פורסם בנבו] (6.3.2019) פסקה 73 לפסק הדין" (הדגשים אינם במקור, הח"מ).

73. מהאמור לעיל עולה אפוא כי העברת המידע בקבצים עם סיסמא לאדם אחד באגף הכלכלה שיחתום על התחייבות לגבי שמירת סודיות, לא מייתרת את הצורך בקבלת הסכמת העובד לפגיעה בפרטיותו הכרוכה במסירת המידע.

74. בשולי הדברים יוער, כי פרט 10(3) לחוק תובענות ייצוגיות שקבע כי לא תוגש תובענה ייצוגית במקום עבודה שבו תנאי עבודתו של עובד מוסדרים בהסכם קיבוצי, לא יכול להיתפס כמקור לאיון חוק הגנת הפרטיות. ההסדר הקבוע בפרט 10(3) נועד להגן על העבודה המאורגנת והוא משקף את ההבנה המתחייבת מכך שארגון העובדים היציג – הוא המייצג האולטימטיבי של קבוצת העובדים ולכן אין מקום וטעם להכניס תחתיו תובע מייצג, ועל כך אין עוררין. ואולם, מכאן, לא ניתן להסיק כי ארגון עובדים רשאי לקבל מידע שלא עומד באמות מידה של רלוונטיות, תכלית, סבירות ומידתיות, ובוודאי שלא ניתן להסיק מכך שארגון עובדים רשאי לקבל מידע שיש עמו פגיעה בפרטיות של כל העובדות והעובדים, מבלי שיציג את הסכמת העובדים.

75. בהקשר זה יש לציין, כי העובדה שהמחוקק נתן מעמד לארגון העובדים להגיש תביעה בנושא כלשהו בשם או לטובת העובדים, אינה גוזרת שבאותו עניין אין לפרטים זכות לפרטיות למולו.

76. על יסוד מכלול הדברים האמורים, סבור היועץ המשפטי לממשלה כפי שנאמר, כי יש מקום להתערב בפסק הדין של בית הדין קמא, ולהעמיד הלכה על מכונה.

היום: 7 בדצמבר, 2021

מיכל לייסר, עו"ד

ענבר בלש, עו"ד

**סגנית מנהלת המחלקה תחום משפט העבודה
פרקליטות המדינה**

**עוזרת-סגן בכיר במחלקה למשפט העבודה
פרקליטות המדינה**