

צדק עיוור, זכויות נראות

האנונימיות בבית הדין לעבודה כאמצעי הכרחי לשמירת
זכויות עובדים בעידן הגוגל

יואב שוטן-גושן וזיו לידרור*

מבוא

א' היא מהנדסת מחשבים בחברת סטארט-אפ קטנה. בעל החברה נוהג לעשן גם במרחב העבודה שלה, חרף בקשותיה שיפסיק. נ' הוא קופירייטר במשרד פרסום מוביל. הוא עובד שלוש-עשרה שעות ביום, לעתים אף יותר, חמישה ימים בשבוע. איש אינו אוסר עליו לצאת לביתו מוקדם, אבל כך מצופה ממי שרוצה להבטיח את מקומו במשרד ולהתקדם. ח' הוא עורך דין. ביום שישי האחרון הוא נדרש שוב להגיע למשרד כדי לטפל בעניין דחוף, לאחר שכבר עבר את מכסת השעות הנוספות השבועית. בסוף החודש הוא לא יקבל כל תוספת על כך. נ' היא פסיכולוגית קלינית המועסקת במכון פרטי. לאחר שניסתה לארגן את שאר המטפלים לארגון עובדים, היא זומנה לשיחה עם ההנהלה שבה נאמר לה שאין עוד צורך בשירותיה הטובים. ו' עובד בתור מאבטח בכניסה לקניון. הוא אינו רשאי לצאת להפסקות, ועובד במשך שמונה שעות ברציפות. כולנו מכירים את העובדים הללו. אלה הם הרי א' נ' ח' נ' ו' כולנו, כמעט ללא יוצא מן הכלל.

למותר לציין שמקרים כאלה הם הפרה בוטה של הדין הישראלי,¹ המפרט עלי ספר מגילת זכויות נאורה יחסית של חוקים ופסקי דין מתקדמים, שאינם נאכפים כראוי.² ארגוני העובדים שבעבר יכלו לפעול ביתר שאת לאכיפת הזכויות נחלשו בעשורים האחרונים,³ ולכן היה אפשר לצפות כי עובדים שנפגעו יגישו בעצמם תביעות נגד מעסיקהם, ובכך גם יתקנו את העוול וגם

ייצרו הרתעה עתידית. ובכל זאת, רק מעטים שבמעטים אכן תובעים את מעסיקהם,⁴ ואין לאחרונים כל תמריץ להימנע מרמיסת החוק. הסיבה לכך יכולה להיות קיומם של מחסומי נגישות שונים, כגון חוסר מודעות לזכויות ואי-יכולת כלכלית לנהל הליך משפטי.⁵ אולם גם עובדים משכילים ובעלי הכנסה גבוהה יימנעו במקרים רבים מלתבוע את המעסיק, אפילו כשההפרות בוטות ואינן משתמעות לשתי פנים, ולמרות ההסדרים שנועדו להקל על העובדים.⁶ מדוע? המציאות בשטח מלמדת כי אחד המחסומים המהותיים העומדים לפני העובד כאשר הוא שוקל לתבוע את זכותו בבית הדין נעוץ בעקרון פומביותו של ההליך המשפטי, בייחוד כעת בעידן האינטרנט.⁷ עובד שיגיש תביעה נגד מעסיקו, ייזכר עד מהרה שההליך התפרסם במנועי החיפוש, דבר העלול לפגוע במוניטין שלו בשוק העבודה. עד לדיראון עולם ייזכר העובד כ"עושה צרות", תדמית שתפגע מהותית בסיכוייו למצוא פרנסה בעתיד. מטבע הדברים מעסיקים רבים נעזרים ברשת כדי לאסוף מידע על מועמדים, כמו שגם מראים סקרים ומחקרים בנושא.⁸ כאשר העובד עדיין מועסק במקום העבודה, הבעיה חמורה שבעתיים, שכן אפשר להניח כי עקב הגשת התביעה יתערערו יחסיו עם המעסיק ובתוך זמן קצר הוא אולי אף ימצא את עצמו מחוסר עבודה.⁹

כדי לפתור את הבעיה נבקש להציע מנגנונים שיאפשרו לנהל הליכים בבית הדין לעבודה נגד מעסיקים תוך שמירה על האנונימיות של העובד התובע. תביעות שכאלה יכולות לכונן מחדש את ההרתעה, לשקם את זכויות העובדים הנרמסות חזור והירמס, ובכך להגשים את רצון המחוקק. ביתר פירוט נציע לשנות את ברירת המחדל, כך שסכסוכי עבודה יתנהלו מעתה תחת צו איסור פרסום, אלא אם כן ימצא בית המשפט טעם מיוחד לפרסום ההליך. במהלכם הרגיל של הדברים, תפורסם ההחלטה כך ששמו של העובד וכל פרטיו המזהים יצונזרו¹⁰ בעוד שמו של המעסיק יפורסם במלואו (למעט מקרים שבהם עולה חשש שהדבר יחשוף את זהות העובד התובע). ודוקו, בדומה להנחת המוצא של דיני העבודה, גם כאן אין לדעתנו מקום לסימטריה בין העובדים למעסיקים. אמנם פרסום שמו של המעסיק פוגע בזכותו לשם טוב, אך במקרים שבהם התביעה תתקבל, הפגיעה תהא מוצדקת ואפשר לראות בה סוג של ענישה שמטרתה להילחם ב"מכת המדינה" של הפרת זכויות העובדים, בדומה למנגנונים אחרים כמו פיצויים הרתעתיים. עם זאת, אפשר להציע כי בית הדין ישקול לחסות גם את זהות המעסיק או להשהות

את הפרסום, בשל שיקולים כמו סיכויי תביעה נמוכים ועוצמת הפגיעה כמעסיק.¹¹ במקרים שבהם בית הדין יחליט להשהות את פרסום שם המעסיק, והתביעה תידחה לבסוף, תפורסם ההחלטה כך ששני הצדדים יוותרו אנונימיים.¹² משפטנים המעוניינים ללמוד את התקדימים וההלכות יוכלו כמובן להמשיך ולהתעדכן, שהרי לשם כך ממילא אין חשיבות לזהותו הפרטית של בעל הדין.¹³

בחלק הראשון נסקור את הדיון האקטואלי הנוגע לאנונימיות ולפרטיות בעידן הדיגיטלי, דיון שמתנהל בימים אלה בוועדת אנגלרד, אשר נכון לכתיבת שורות אלה עדיין יושבת על המדוכה וטרם גיבשה את מסקנותיה.¹⁴ אנו כמובן מקווים שהמאמר יסייע לוועדה ושהדבר יוביל לשינוי בדין. אולם ראוי לזכור שאפילו אם יתמכו המסקנות בטענת האנונימיות, איש אינו יכול להבטיח שהמחוקק אכן יאמץ.¹⁵ על כן, בחלק השני נבחן פתרונות מתוך הדין הקיים שיאפשרו לבתי הדין לעבודה לקבוע, בדרך של פרשנות, הלכה שתורה על ניהול ההליכים בדרך אנונימית. בחלק השלישי נבחן את השימוש בתובענות ייצוגיות ככלי לניהול הליכים אנונימיים, הגם שאמצעי זה רלוונטי רק כאשר הפגיעה משותפת לכמות גדולה של עובדים. בחלק הרביעי נבקש להציע שינוי מנהלי שיאפשר לעובדים שעדיין מועסקים לתבוע את מעסיקם הנוכחי מאחורי פרגוד של אנונימיות, פרגוד שימנע את רדיפתם ויאפשר להם לשמור על מקום עבודתם.

א. פרטיות בעידן הדיגיטלי, "הזכות להישכח" וייחוד הדיון בנוגע לתביעות עובדים

בימים אלה ניטש כאמור ויכוח נוקב סביב שמירת הפרטיות בעידן האינטרנט. הטוענים לפגיעה בעידן הגוגל מדברים על ה"זכות להישכח", המוגדרת כרצונו של אינדיבידואל "לקבוע בצורה עצמאית את התפתחות חייו, בלי שיירדף בכל פעם מחדש בגלל סטיגמה שדבקה בו מאז מקרה כלשהו מעברו".¹⁶ הטענה היא שמנועי החיפוש משמשים למעשה ארכיון נגיש ופשוט מדי לשליפת פסקי דין, טוקבקים, כתבות מכפישות, תמונות מביכות וכו'. כך, מידע מביש או מביך מהעבר אינו פוסק מלרדוף את האדם, והלה מובל שוב ושוב בערוותו הגלויה אל כיכר העיר, ואין הוא יכול לפתוח דף חדש בחייו. תיוג שלילי עלול כמובן לפגוע בסיכויים למצוא עבודה, בני זוג

וכדומה. התומכים ב"זכות להישכח" מבקשים אפוא להשתיק פרטיות עבר שאבד עליהן הכלח, וזאת באמצעות מחיקת קישורים ממנועי החיפוש. הבעיה זועקת לשמים ביישום חוק המרשם הפלילי ותקנות השבים, הקובע כי לאחר תקופה מסוימת (בהתאם לחומרת העבירה), יימחק מהרישום שמו של עבריין שהורשע. הרציונל שמאחורי רעיון המחיקה הוא לאפשר לעבריין לנקות את שמו, להשתקם, וכך לנסות למנוע את חזרתו למעגל הפשע.¹⁷ המחוקק הביע אפוא את עמדתו הברורה בנושא, אך הלכה למעשה בעידן הדיגיטלי מטרת החוק מושמת לאל. את פסקי הדין המרשיעים אפשר כיום לאתר הרי בנקל במנועי החיפוש, ועברו הפלילי של אדם גלוי לכול.¹⁸

בהחלטה תקדימית שניתנה לאחרונה על ידי בית המשפט הגבוה של האיחוד האירופי, נקבע כי גולשים יוכלו לדרוש מחברת גוגל ודומותיה להסיר לינקים הפוגעים בפרטיותם, גם כאשר הפרסום המקורי היה חוקי, ובלבד שאין מדובר באנשי ציבור (שכן המידע הנוגע אליהם רלוונטי לציבור, ויש הצדקה להותיר את פרסומם).¹⁹ ההחלטה ניתנה לאחר שעורך דין ספרדי התלונן שחיפוש שמו מוביל לכתבה ישנה המספרת שנאלץ למכור את רכושו הפרטי בשל קשיים כלכליים. יש להדגיש שעורך הדין לא טען שהכתבה שקרית או מוציאה דיבתו, אלא שהיא פשוט אינה רלוונטית עוד. כיום מצבו הכלכלי איתן ויציב, והמידע פוגע בשמו ללא הצדקה.²⁰ מאז פסק הדין פרסמה גוגל טופס פנייה זמני המאפשר לגולשים לפנות בבקשות למחיקת מידע שלדעתם פוגע בפרטיותם או בשמם. עד למועד כתיבת מאמר זה, דווח בתקשורת על מאות אלפי פניות.²¹

בנייר עמדה שהוגש להנהלת בתי המשפט מטעם האגודה לזכויות האזרח, טוען עו"ד אבנר פינצ'וק כי יש למנוע לחלוטין את פרסומם של פסקי דין ברשת, שכן אלה מכילים מידע רגיש ופרטים שעלולים לרדוף את האדם לאורך כל חייו,²² לדוגמה מידע רפואי שמפורט בפסקי הדין, הרשעות בגין שימוש חד-פעמי בסמים, תביעות לשון הרע המלאות ברפש שהצדדים הטיחו זה בזה.²³ פינצ'וק מזכיר כי עקרון פומביות הדין ופרסום פסקי הדין החל לפני שנים רבות, כשהיה מדובר בספרי נייר מודפסים. הסיכוי לאתר בספרים אדם מוכר היה קטן מאוד, וכריית מידע על אדם ספציפי דרשה משאבים עצומים. אלא שהמהפכה הטכנולוגית מאפשרת כיום לאסוף מידע פרטי בדרך פשוטה וזולה. בכך נפגעת לא רק פרטיותם של מי שהיו מעורבים בהליכים משפטיים, אלא גם נוצר תמריץ שלילי מפני פנייה לערכאות. רבים נמנעים אפוא מלפנות לבית המשפט, וחוטאים יוצאים נשכרים.

יוער כי הפסיקה כבר החלה לתת את דעתה על הנושא,²⁴ וייתכן שהמגמה ממשיכה גם אצל המחוקק. ממש לאחרונה למשל, נקבע בחוק כי בתביעות העוסקות בנזקי גוף, ייעתר בית המשפט לבקשת בעל דין שלא לפרסם את פרטי הנפגע, אלא אם כן שוכנע כי יש לנהוג אחרת.²⁵ בהקשר זה יש לציין גם את התובענה הייצוגית שהוגשה נגד אתר "תקדין לייט" על חלקו בפרסום פסקי דין ואיתורם בגוגל לפי השם.²⁶ לסיום, לאחרונה הגביל היועץ המשפטי של הנהלת בתי המשפט את פרסומם של פסקי דין, כך שהם יפורסמו רק במאגרים המקצועיים ולא במנועי החיפוש הפתוחים לקהל הרחב. נגד ההחלטה הוגשה עתירה, והמדינה הסכימה לחזור בה מההחלטה עד להמשך הדיון.²⁷ אם אכן תאושר ההחלטה של הנהלת בתי המשפט, ופסקי דין לא יופיעו במנועי החיפוש, חלק ניכר מהבעיה ייפתר. אולם כך או כך לא יהיה בזאת כדי למנוע כריית מידע באמצעות פנייה לעורך דין או מכר המנויים על המאגרים המקצועיים.

המתנגדים ל"זכות להישכח" נאחזים ב"זכות הציבור לדעת" ומתריעים מפני חוקים שעלולים לפגוע בחופש הביטוי ובחופש המידע. לדידם, אפשר להסתפק בחוק האוסר לפרסם מידע שפוגע בפרטיות או מכיל דיבה, ואין מקום למחוק מידע אחר. את הבקשה למחוק מידע מהעבר הם מפרשים ככוונה פסולה שעיקרה לחמוק מביקורת לגיטימית.²⁸ עוד הם מציינים כי ההחלטה מהו מידע "שאבד עליו הכלח" מסובכת וכרוכה בהוצאות כבדות. עולה החשש שחברות כגון "גוגל" ו"פייסבוק" יחששו להסתבך בהליכים משפטיים ופשוט ייעתרו לכל בקשת מחיקה.²⁹ אם אלה יהיו פני הדברים, מעוולים (למשל תאגידים ופוליטיקאים שסרחו) יוכלו לחמוק מביקורת ציבורית מוצדקת. מהצד האחר, פרסום שמות הצדדים יכול להרתיע מתלונני שווא,³⁰ וצדדים העושים שימוש לרעה בהליכי משפט. טיעון דומה הוא כי עצם פרסומם של ההליכים המשפטיים מרתיע פושעים ומעוולים, ובכך מתמרץ פרטים לשמור על החוק ומפחית את העומס בבתי המשפט.

ניקח לדוגמה מקרה שבו לקוח הזמין צלם לחתונתו, אך הצלם איחר לחופה. סביר למדי שהלקוח ידרוש פיצוי כספי. במצב הנוכחי, לצלם יש תמריץ גדול מאוד לשלם את הפיצויים, או מלכתחילה להימנע מהפרת החוזה, שהרי הלקוח עלול לרווח על הפרשה בפורומים שעוסקים בצלמי חתונות, המלאים בהמלצות ובהשמצות. לחלופין הוא יכול להגיש תביעה (למשל בבית המשפט לתביעות קטנות), וההחלטה המקוונת תופיע לעיני כל

מי שיחפש את שם הצלם. כשמדובר בעוולות של תאגידיים גדולים יותר (למשל חברות סלולאר), הסיפור יכול לעניין גם את כלי התקשורת וייתכן שהדבר ייצור לחץ ציבורי מבורך.

נימוק נוסף נגד האנונימיות של ההליכים המשפטיים הוא חשיבות השקיפות בהליך המשפטי, שקיפות שהיא תנאי הכרחי לביקורת על עבודת השופט, ושמחזקת את אמון הציבור במערכת המשפט. חשוב שהצדק לא רק ייעשה, אלא גם יראה, וזהותם הגלויה של בעלי הדין מאפשרת לבית המשפט להראות שהוא לא הוטה משיקולים פסולים.³¹ אם פסקי הדין יפורסמו עם הכינוי "פלנוני" (להלן: "פלמון"), הדבר יפגע בבקרת האיכות החשובה על עבודת בית המשפט. כך למשל יהיה קשה לבסס ביקורת על הטיות מגזריות ומגדריות או ביקורות מסוג "דין שונה לעשיר ולעניי".³²

אם כן, תרבות חופש המידע מחזקת את כוחו של האזרח הקטן, ולעתים מייטרת את הסיבוך הרב שגלום בהליכים משפטיים. אם אותו צלם יוכל פשוט לבקש למחוק את הפרשה מהרשת, המצב יחזור לקדמותו, ושוב מעוולים יוכלו לומר לנפגע בזלזול וללא פחד, "תתבע אותי". ייתכן אף שעדים וצדדים מקפידים יותר על אמינותם ועל ניהול ההליכים ביושר, בשל החשש מפרסום החלטת שתטיל בהם דופי. זאת ועוד, דומה כי תרבות הגוגל כבר התקבעה בציבור, ורבים חוששים שמחיקת קישורים תצעיד לאחור את הישגי הנגישות למידע שנצברו בעשורים האחרונים.

שאלת "הזכות להישכח" היא אכן שאלה סבוכה. האיזון בינה לבין חופש הביטוי והזכות למידע דורש מציאת קריטריונים ישימים שיקבעו איזה מידע צריך להישכח ומתי. הגם שיש בדברים כדי להשליך על דיונו, במאמר זה נבקש שלא להכריע בדיון הרחב, אלא רק לטעון את הטענה הצרה הנוגעת לחיוניות האנונימיות בתביעות עובדים נגד מעסיקיהם.³³ מסקירת הטענות נגד ה"זכות להישכח", עולה כי אין בהן כדי לפגוע בפתרון המוצע. האנונימיות המוצעת אינה דורשת משאב מיוחד, והעובדים לא ייפגעו כהוא זה. כאמור, החשש מפרסום פסק דין מכפיש, מתמרץ פרטים לכבד את הדין, ובכך גם מפחית את העומס בבתי המשפט – אולם נימוק זה דר בכפיפה אחת עם הצעתנו, המבקשת להסתיר רק את שמו של העובד ולהותיר בפסק הדין המפורסם את שמו של המעסיק המעוול.³⁴ ההצעה היא לנהל הליכים אנונימיים בבתי הדין לעבודה, אך זו תהיה כאמור רק ברירת המחדל, וכאשר יעלה הצורך יוכל בית המשפט להורות על פרסום שם העובד (למשל כאשר

מדובר בדמות ציבורית, או במקרים שבהם פעל צד מסוים בחוסר תום לב (ההליך המשפטי).³⁵ לסיום, פרגוד האנונימיות לא יפגע משמעותית בזכות הציבור לדעת, שכן ברוב המקרים אין לציבור עניין של ממש בזהות התובע.³⁶ איש אינו מתעניין הרי בשאלה אם א' תבע את מעסיקו, למעט כמובן מי שברבות הימים יבחן את קורות החיים של א' וישקול אם "להסתכן" בהעסקתו. אכן צנזור שמות הצדדים עלול לפגוע גם בשקיפות ובמראית פני הצדק של עבודה בית המשפט,³⁷ אך זו פגיעה זניחה,³⁸ והיא נסוגה נוכח מכת המדינה של רמיסת זכויות העובדים, והתמריץ השלילי המהותי לניהול הליכים פומביים – תמריץ שמייצר הטיה מובנית ושיטתית לטובת המעסיקים. כאן המקום להזכיר שהזכות לעבודה והזכות לביטחון סוציאלי הן זכויות אדם חברתיות יסודיות.³⁹ על כן, ראוי ששינוי ברירת המחלל לטובת אנונימיות ההליך, יוסדר בחקיקה ראשית שתחריג את דיני העבודה כמו שנקבע למשל בענייני משפחה,⁴⁰ דבר שיבטא את החשיבות שמייחס המחוקק לזכויות יסוד אלה.⁴¹ אפשר לערוך את השינוי גם בחקיקת משנה, שכן בכל הנוגע לשאלת פרסום פסקי דין, הקנה המחוקק לשר סמכות התקנת תקנות אף ללא צורך באישור ועדת חוקה, חוק ומשפט של הכנסת.⁴² אולם עד אשר יאמר המחוקק את דברו במפורש עלול לחלוף זמן רב. על כן נבקש בפרק הבא להצביע על פתרון המצוי בדין הקיים, ושלאפשר כבר עתה לקבוע כי תביעות נגד מעסיקים יתנהלו באנונימיות, וזאת על דרך של חקיקה שיפוטית באמצעות פרשנות.

ב. פתרונות מתוך הדין הקיים

דבר החקיקה המרכזי הרלוונטי לענייננו הוא חוק בתי המשפט [נוסח משולב], תשמ"ד-1984.⁴³ הגם שסדרי הדין בבתי הדין לעבודה גמישים לעומת הליכים אחרים, הרי בכל הנוגע לסוגיית פומביות הדין וכללי איסור הפרסום – מפנה המחוקק במפורש לחוק זה.⁴⁴ סעיף 68(א) לחוק קובע כי הכלל הוא עריכת דיונים בפומבי⁴⁵ ולאחריו מופיעים החריגים שבהם רשאי בית המשפט לחרוג מן הכלל, באופן חלקי או מלא, למשל בענייני משפחה, כאשר יש חשש שהפרסום יפגע בביטחון, או בהתאם למאפייני המתדיינים (למשל במקרים של קטינים או קורבנות סחר בבני אדם).⁴⁶ סעיף נוסף המתיחס במפורש לאפשרות של איסור פרסום הוא סעיף 70(ד) לחוק, המאפשר לבית המשפט

לאסור פרסום בין היתר אם הוא רואה צורך בכך לשם הגנה על ביטחוננו של בעל דין, עד או אדם אחר ששמו הוזכר בדיון או לשם מניעת פגיעה חמורה בפרטיות של אחד מהם.⁴⁷

נוסף על חוק זה, בכל הנוגע לתביעות בעילת הטרדה מינית או אפליה מחמת נטייה מינית, נקבע בחקיקה מאוחרת יותר כי כאשר המתלונן או התובע מבקשים זאת, ברירת המחדל היא קיום הדיון בדלתיים סגורות.⁴⁸ בעקבות חקיקה זו ניתן למצוא יותר החלטות שיפוטיות הנעדרות לבקשות חסיון פרטים אישיים בענייני הטרדות מיניות.⁴⁹ בתחומים אחרים דבקה הפסיקה במפורש בעליונותו של ערך פומביות הדיון,⁵⁰ אלא שבעת האחרונה אנו עדים להרחבת החיסיון גם בעניינים נוספים.⁵¹ כך למשל, בשתי תובענות שונות לפיצויים על נזקי גוף קבע בית המשפט העליון כי זכותו של התובע לפרטיות ולטודיות רפואית מצדיקה לחסות את שמו.⁵² מקרה אחר שבו קיבל בית המשפט את בקשת החיסיון נוגע ישירות לנימוקים שמציג מאמר זה בתחום דיני העבודה, ועל כן אפשר אולי לראות בו סנונית ראשונה המבשרת על מגמה פסיקתית העולה בקנה אחד עם הפתרון המוצע. במקרה המדובר התקבלה בקשת תובעת שטענה כי הפרסום עלול לפגוע בפרטיותה ובאפשרות פרנסתה העתידית. התובעת ביססה את בקשתה על כך ש"בעשור האחרון חלה מהפכה של ממש בהיקף החשיפה של מידע אישי כתוצאה מהמעבר לפרסום פסקי דין במדיה דיגיטלית."⁵³

דוגמאות אלה מלמדות לכאורה על מנעד רחב של חריגים לכלל פומביות הדיון, אולם המשותף לחריגים הללו הוא שבכולם מדובר בקבוצות מוחלשות. כמו קטינים, קורבנות הטרדה מינית וקורבנות סחר בבני אדם – כך גם העובדים הם קבוצה מוחלשת, מתוקף היחסים האסימטריים שלהם עם מעסיקיהם. מכאן שגם הם ראויים להגנה דומה, ויש מקום להמשיך ולפתח קו פרשני זה שלפיו יפורשו דברי החקיקה הקיימים בדרך שתשנה את ברירת המחדל בתחום חקיקת המגן של דיני עבודה. ביסוס פסיקה זאת על פרשנות דברי החקיקה הקיימים, כשם שנעשה בתחום של תביעות בגין נזקי גוף (שבהמשך הוביל גם לתיקון חקיקה מפורש),⁵⁴ יבטיח שהמגמה תתפתח לא רק במקרים שאליהם התייחס המחוקק במפורש, כגון הטרדה מינית.⁵⁵

קיימים שני סעיפי חוק מרכזיים אשר יכולים לשמש תשתית לפרשנות שכזאת. הראשון הוא סעיף 70(ד) לחוק בתי המשפט, שהוזכר לעיל ומורה כאמור כי בית משפט רשאי לאסור כל פרסום הנוגע ל"דיוני בית המשפט,

במידה שהוא רואה צורך בכך לשם הגנה על ביטחונו של בעל דין, עד או אדם אחר ששמו הוזכר בדיון או לשם מניעת פגיעה חמורה בפרטיות של אחד מהם...⁵⁶ השני הוא סעיף 68(ב)(7) לחוק, שאליו נתייחס בהמשך.

נפנה תחילה לתיבה "ביטחונו של בעל דין" בסעיף 70(ד) לחוק. ההצעה לפרש באופן רחב את הפגיעה ב"ביטחונו של בעל דין", ככוללת בחובה גם פגיעה בביטחון כלכלי או פגיעה בפרנסה נדחתה בפסיקה שהתייחסה לתחומי המשפט הפלילי והאזרחי.⁵⁷ עם זאת, לדידנו יש מקום לאבחן את התחום הייחודי של דיני עבודה, השונה מהותית משאר ענפי המשפט שבהם דנה הפסיקה ושלגביהם ייתכן שבצדק נקבע שעקרון פומביות הדיון גובר על הזכות לשם טוב ולפרנסה. כך למשל בתחום הפלילי, שבו אפשר למצוא את רוב ההתייחסויות לשאלה פרשנית זאת ואשר בהן בדרך כלל מבקש איסור הפרסום הוא הנאשם.⁵⁸ בתחום הפלילי הערך המוגן הניצב אל מול הביטחון התעסוקתי של הנאשם אינו רק פומביות הדיון שהוזכרה לעיל, אלא גם הרתעה – אישית וכללית – מפני פגיעה בנורמות ההתנהגות הבסיסיות ביותר של החברה. חלק מההרתעה מושג באמצעות ביושו של הנאשם בכיצוע עבירה פלילית. לו יוטל איסור פרסום, לפחות לכאורה, יצא חוטא נשכר.⁵⁹ אפשר לטעון שרציונל דומה, אף אם מרוכך יותר, מתקיים כאשר מדובר בהליך משמעותי, המשיק לתחום הפלילי.⁶⁰

בית המשפט העליון הקיש מתחומים אלה גם לתחום האזרחי,⁶¹ ואכן גם כאן, במקרים מסוימים אפשר למצוא הקבלה בכל הנוגע לדופי שדבק במעשי מבקש החיסיון. דוגמה לכך היא מקרה של פושט רגל שביקש לחסות את שמו בטענה לפגיעה בפרנסתו, אך בצדק נקבע כי דווקא ראוי שהציבור ידע על התנהלותו הכלכלית הנפסדת.⁶² גם בתביעות בגין הפרת חוזה, התנהגות רשלנית וכדומה, אפשר לטעון כי ראוי שהמעוול יישא באחריות למעשיו, וששמו הטוב ייפגע. אם לא כך, שוב, יצא חוטא נשכר. לסיים, בתחום האזרחי אין צורך מיוחד לחרוג מעקרון פומביות הדיון כיוון שבתביעות אזרחיות אין קשר ישיר והכרחי בין ההליך לבין פגיעה בפרנסת התובע. מהצפת בתי המשפט בתביעות אזרחיות, אפשר להסיק שאף אם יש פגיעה שכזו, הרי היא זניחה ואינה מרתיעה צדדים מלפתוח בהליכים.

כאמור, המצב בתחום דיני העבודה שונה מהותית מענפי המשפט האחרים. ראשית, מדובר בזכויות יסוד, המצויות כיום במצב של תת-אכיפה.⁶³ המחוקק אמר את דברו באשר לאינטרס הציבורי בהגנה על זכויות אלה עת עיגן אותן

בחוקי מגן, אולם החסמים העומדים בפני העובדים, ובכללם החשש מתיוגם כ"עושי צרות", הופכים את לשון החוק כמעט לאות מתה. החשש האמור נובע במידה רבה מהא-סימטריה המובנית הקיימת בין כוחו של המעסיק לכוחו של העובד,⁶⁴ א-סימטריה שאינה קיימת באופן מובנה בתחום האזרחי. נוסף על כך, בדיני העבודה, בשונה מהדין האזרחי, יש קשר ישיר מובהק בין ההליך לבין הפגיעה בכיטחון התעסוקתי. החוטא (לפחות לכאורה) הוא דווקא המעסיק,⁶⁵ שמנצל את המצב הנוכחי ואת חשש העובד מתיוגו כ"עושה צרות". במילים אחרות, בדיני העבודה יצא החוטא נשכר דווקא אם ההליך יישאר פומבי, שכן העובד יימנע מלתבוע אותו.⁶⁶ הנה כי כן, בדיני העבודה יש כמה וכמה הצדקות לפרשנות מרחיבה יותר של התיבה "כיטחון של בעל דין" כך שתכלול בחובה גם את זכותו של אדם לכיטחון תעסוקתי. הפסיקה לא נתנה את דעתה על שיקולים אלה ועל חריגותם של דיני העבודה, ולכן לא מן הנמנע שבית המשפט יכיר באפשרות לפרש כך את התיבה "כיטחון של בעל דין".

חריג נוסף ל"כלל פומביות הדיון" הוא מקרה של "פגיעה חמורה בפרטיות", המעוגן גם הוא בסעיף 70(ד) לחוק. בית המשפט העליון השתמש בחריג זה בשתי ההחלטות שזכרו לעיל. כך, קבע השופט רובינשטיין כי ראוי לפרש את הדיבור "פגיעה חמורה בפרטיות" באופן רחב, והוסיף כי בפרסום הפרשה עצמה בלא השם המלא די ככלל כדי להבטיח את זכות הציבור לדעת ואת עקרון הפומביות.⁶⁷ תביעות אלה אמנם עסקו במקרה הספציפי של סודיות רפואית, אשר נקבע במפורש שיש לראותה כנובעת מהזכות לפרטיות, והדגישו כי מידע רפואי נמצא בליבתה ומכאן הפגיעה החמורה.⁶⁸ אולם מגמת הפסיקה בשנים האחרונות היא להרחיב את מעמדה של הזכות לפרטיות, בין היתר בשל ההתפתחויות הטכנולוגיות המשפיעות מאוד על נגישות למידע.⁶⁹ אין לשלול אפוא פרשנות הכוללת בתיבה "פרטיות" גם את ההגנה מפני חשיפת מידע בתביעות הנוגעות ליחסי עבודה. זאת בפרט נוכח התייחסויות הפסיקה לכך שלגבי מי שנמצאים בעמדת נחיתות, או בלשונו של השופט רובינשטיין "החוליה החלשה בחברה", יש מקום לבחון פרשנות ליברלית יותר של אותה "פגיעה חמורה בפרטיות".⁷⁰ אמנם אמירתו של השופט התייחסה לקבוצה חלשה אחרת, קבוצת האסירים, ומכאן שהוא לא נדרש להכריע בשאלה בהחלטה המדוברת, אולם נראה כי לא יכול להיות חולק בדבר פער הכוחות האינהרנטי בדיני עבודה, ומכאן שיש מקום לפרשנות

ליברלית גם בתחום זה.⁷¹ פרשנות זו תבטיח הגנה על זכות נוספת שזכתה לפרשנות מהותית ורחבה יותר בשנים האחרונות, הלוא היא זכות הגישה לערכאות. כפי שכבר נקבע בפסיקה, תובע החושש לפרטיותו עלול להירתע מלתבוע.⁷² חשש זה מתחזק בתחום דיני עבודה משום החשש לפגיעה בביטחונו התעסוקתי של התובע, כפי שפורט לעיל.

לצד הזכות לפרטיות, יש לציין שתי זכויות נוספות הכרוכות ומשיקות לזכות זאת – "כבוד האדם" ו"הזכות לשם טוב".⁷³ בית המשפט אמנם קבע בעבר כי הזכות לשם טוב לכדה אינה מצדיקה פגיעה בעקרון פומביות הדיון,⁷⁴ אולם לצד זאת התייחס בפסיקה אחרת במפורש לכך שהגנה על שמו הטוב של אדם יכולה לשרת מטרה חשובה של הסרת המחסום מפנייה לבית המשפט והגנה על זכותו של אדם לפנות לערכאות לשם הגנה על זכויותיו.⁷⁵ זהו כאמור חשש מרכזי המרתיע עובדים מלתבוע את מעסיקיהם. על כן עמדנו היא כי בתחום הצר של דיני עבודה יש להעניק משקל רב יותר לזכות לשם טוב, הנובעת מכבוד האדם וכוללת בחובה גם הגנה מפני פרוסום "העלול לפגוע במשלח ידו של אדם".⁷⁶ זאת כאמור באמצעות פרשנות מרחיבה של המונח "פגיעה חמורה בפרטיות" המוזכר בסעיף 70(ד) לחוק בתי המשפט.

הרתיעה מתביעה היא גם זאת העומדת ביסוד הפרשנות המוצעת לסעיף החוק השני הרלוונטי לעניינו, סעיף 68(ב)(7) לחוק בתי המשפט, שלפיו "בית משפט רשאי לדון בעניין מסוים, כולו או מקצתו, בדלתיים סגורות, במקרה שהדיון הפומבי עלול להרתיע עד מלהעיד עדות חופשית או מלהעיד בכלל".⁷⁷ אמנם דומה שמטרתו של סעיף זה היא להגן על עדים באופן כללי, אולם הגנה זאת יכולה לחול גם במקרים שבהם העד החושש להעיד הוא למעשה התובע שנרתע מלתבוע ומלשמש כעד לעצמו.⁷⁸ בשני המקרים הכוונה היא למצב שבו האמת אינה יוצאת לאור בשל חשש מנקמה (גם אם מדובר ב"נקמת כוחות השוק"). התמודדות עם מציאות דומה של תת-אכיפה בשל חשש הנפגע מהליך התביעה, בשילוב חשיבות הערך המוגן, עמדו גם ביסוד הוספת סעיף החוק שהוזכר לעיל, המחריג מכלל פומביות הדיון מקרה של מתלונן בעבירת סחר בכני אדם.⁷⁹ בעניינו, בהיעדר סעיף ספציפי שכזה, אפשר כאמור לעשות שימוש בנוסח הסעיף הכללי המתייחס להגנה על עדים.

הצעתנו מבקשת לייצר מנגנון מדורג ומאוזן, כמו שכבר הוסבר לעיל.⁸⁰ לשון הסעיפים שהוזכרו בפרק זה מאפשרת לבית המשפט לעשות כן ולהגביל חלקית את פומביות ההליך – הן מבחינת השלב בהליך והן מבחינת היקף

החיסיון (ובכללו רמת צנזור פרטיו המזהים של התובע).⁸¹ נוסף על פתרון פרשני זה, כאשר מדובר במספר רב של נפגעים קיים כלי שמאפשר לעובדים לנהל הליך אנונימי ביתר יעילות – הלוא הוא "התובענה הייצוגית". כפי שנבקש להראות מיד, פתרון זה כבר מעוגן בדין הקיים וכל שנדרש הוא ליישמו.

ג. תובענות ייצוגיות ככלי אנונימי לתיקון פגיעות מרחבות עובדים

בעשור האחרון נעשה שימוש תכוף יותר ויותר בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006, שמאפשר פתיחת הליכים גם בבתי הדין לעבודה.⁸² כמצוין בסעיף 1 לחוק, מטרתו הראשונה היא "מימוש זכות הגישה לבית המשפט, לרבות לסוגי אוכלוסייה המתקשים לפנות לבית המשפט כיחידים". כדי שבית הדין יאשר תביעה כזאת, היא צריכה להגן על אינטרס הפרט, כלומר לרפא מקרים שבהם העובד היחיד אינו טורח להגיש תביעה בעניינו (אך הנזק המצטבר לקבוצה הוא גדול). נוסף על כך, התביעה צריכה לבטא את אינטרס הציבור, היינו הצורך לאכוף הוראות חוק,⁸³ ובענייננו את הוראות דיני העבודה.

התובענה הייצוגית היא אפוא כלי מתאים מאין כמוהו לניהול הליכים נגד מעסיק פוגעני והיא נועדה לאפשר תביעה "בשם כל הנפגעים האנונימיים".⁸⁴ בשל החשש מהתיג השלילי שנובע מהפומביות, העובדים כאמור אכן "מתקשים לפנות לבית המשפט כיחידים", והתובענה מגנה על אינטרס הפרטים שללא מנגנון זה יימנעו מהגשת תביעות. כמו כן התובענה הייצוגית מחזקת את אכיפת דיני העבודה ובכך מבטאת אינטרס ציבורי ברור.⁸⁵

בסעיף 4 לחוק, שכותרתו "מי רשאי להגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית ובשם מי", נקבע כי מגיש התובענה הייצוגית צריך להיות "אדם שיש לו עילה בתביעה או בעניין" – בענייננו עובד שנפגע ממעסיקו. תיקון מספר 4 לחוק הקל בדרישה זאת וקבע כי ניתן להגיש תובענה גם בידי ארגון "שבתחום אחת המטרות הציבוריות שבהן עוסק הארגון... ובלבד שבית המשפט שוכנע כי, בנסיבות העניין, קיים קושי להגיש את הבקשה בידי אדם כאמור..."⁸⁶ מכיוון שאכן קיים קושי לעובד היחיד להגיש את תביעתו בשל היות ההליך פומבי,⁸⁷ אפשר לאשר תובענות שיוגשו בידי ארגון זכויות עובדים,⁸⁸ באופן שישאיר את זהות העובדים חסויה (גם אם אחד מהם הוא שיוזם את ההליך בפנייתו

לארגון הזכויות). לסיום, סעיף 4(א)(2) לחוק מסמיך גם רשות ציבורית להגיש תובענה ייצוגית בעניין "שבתחום אחת המטרות הציבוריות שבהן עוסקת הרשות הציבורית", וזוהי דרך נוספת שמאפשרת לפתוח הליך בלי לחשוף את שמו של העובד. רשות שכזו יכולה להיות למשל מנהל האכיפה וההסדרה או הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה שפועלים במשרד הכלכלה (ראו דיון על תפקיד גופים אלה בפרק הבא).

למיטב ידיעתנו טרם הוגשה תובענה ייצוגית בענייני עבודה על ידי ארגון או רשות שנכנסו לנעלי העובדים ושמרו את זהותם חסויה,⁸⁹ אולם לא מן הנמנע שכך יקרה בקרוב. נראה כי לאט ובזהירות בתי הדין מעודדים תובענות ייצוגיות בנושאי עבודה, שהתקבלו אף כשסכום התביעה היה שונה לגבי כל אחד מחברי הקבוצה,⁹⁰ וגם כאשר מקום העבודה היה מאורגן אך ארגון העובדים לא פעל לאכיפת חוקי המגן.⁹¹

הנה כי כן, חוק תובענות ייצוגיות מאפשר ניהול הליכים אנונימיים בבית הדין לעבודה וכל שיש לעשות הוא לנצל תשתית זאת. מובן שהתובענה הייצוגית היא בכל זאת כלי מוגבל, שכן היא מאפשרת לנהל הליך רק כאשר התובענה נוגעת לבעיות "המשותפות לכלל חברי הקבוצה", וכאשר התובענה הייצוגית היא "הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת".⁹² אפשר לעשות בכך שימוש כאשר מספר עובדים נחשפו לעישון, עבדו שעות נוספות ללא תשלום, לא קיבלו הפסקה כנדרש וכד', אולם אין בתובענה הייצוגית כדי לסייע לעובד היחיד, שנפגע באופן פרטני. קל וחומר שאין בכלי זה כדי לסייע לעובד שעדיין מועסק אצל המעסיק הפוגעני וחושש מסכסוך שיביא לפיטוריו. במקרה כזה דרוש פתרון אחר, ועל כך בפרק הבא.

ד. הליכים נגד המעסיק בעקבות תלונה אנונימית

בחזרה אל ח' ונ', שעובדים יותר משתיים-עשרה שעות ביום, לעתים גם בימי שישי ובחגים – אילו ההליך היה מתנהל באנונימיות, הם כנראה היו שמחים לתבוע את המעסיק. אך רק בעתיד כמובן. כל עוד הם מגיעים מדי בוקר לעבודה, אין זה סביר שיעשו כן. מעסיק שיגלה כי אחד מעובדיו תובע אותו, לא יעבור על כך בשתיקה. במהרה הוא יתנכל לעובד, יחפש דרכים לזנב בו, ומן הסתם ימצא בסופו של דבר אמתלה כלשהי כדי להיפטר ממנו.⁹³ על העובדים שנפגעו נגזר אם כן לכבוש את תביעתם ולהמתין ליום שבו יעבדו

במקום אחר (בתקווה שהתביעה לא תתיישן בינתיים). במילים אחרות, ההליכים בבית הדין לעבודה, אפילו אם יהיו אנונימיים, נועדו בעיקר לעובדים שהעסקתם הסתיימה. עובד שבסך הכול מרוצה ממקום עבודתו, או שחושש שמא לא ימצא מקום חדש, נאלץ להבליג, גם על הפרות גסות מאוד של הדין.⁹⁴ מצב זה מתמרץ כמובן את המעסיק שלא לציית לחוק, ולנצל את עובדיו כמידת יכולתו.

הבעיה תיפתר חלקית אם עובדים יוכלו להגיש תלונות אנונימיות לרשות מנהלית שתכנס לנעלי העובדים מול המעסיק ובמידת הצורך תיזום נגדו הליך בבית הדין. למעשה אין בכך חידוש מהותי, שכן כבר עתה מפעיל משרד הכלכלה את "מנהל ההסדרה והאכיפה של חוקי העבודה" (להלן: "המנהל"),⁹⁵ הפועל מול מעסיקים בעקבות תלונות אנונימיות. פעולת המנהל מוגבלת כרגע למישור הפלילי ולמישור המנהלי (הטלת עיצומים כספיים), והמתלונן אינו מקבל לכיסו את הפיצויים.⁹⁶ אולם נוסף על המנהל, פועלת תחת משרד הכלכלה גם הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה,⁹⁷ (להלן "הנציבות"), אשר מוסמכת לבחון תלונות בענייני אפליה, לבררן מול המעסיק, להורות לו באמצעות צו למסור נתונים, ואף להגיש בשם כל העובדים שנפגעו תביעה בבית הדין נגד המעסיק.⁹⁸ לסיום, וכפי שתואר בפרק הקודם, גופי האכיפה הללו יכולים כבר כיום לנהל תובענות ייצוגיות בשם של העובדים הנפגעים. מוצע אפוא לאחד את הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה עם מנהל ההסדרה והאכיפה, או להרחיב את סמכויותיו של אחד משני הגופים.⁹⁹ כך תוכל המדינה לפעול בעקבות תלונה אנונימית כדי לאכוף את כלל חוקי העבודה הן במישור הפלילי-מנהלי (כפי שנעשה במנהל), והן בהליכים אזרחיים לתביעת פיצויים שיועברו לעובדים (כפי שנעשה בנציבות), אך רק בעניינים הנוגעים לאפליה). לשם הנוחות, נכנה את הגוף המאוחד המוצע בתור "המנהל".¹⁰⁰

פעולה של המנהל בעקבות תלונה אנונימית רלוונטית מן הסתם רק כאשר המתלונן יודע שיש לצדו עובדים נוספים שנפגעו בעילה דומה (למשל כאשר כמה עובדים מוצאים את עצמם עובדים שעות נוספות, אך אינם מקבלים כל תוספת בתלוש השכר), ורק כאשר מדובר בעסק גדול דיו, שאם לא כן, תתגלה זהות המתלונן בהתאם לפרטי התלונה. המנהל יפתח בהליך בשם כל העובדים שזכותם הופרה (בלי לדעת את זהות המתלונן הספציפי), והמעסיק לא ידע מי מהם היה המתלונן שיוסר את הפנייה למנהל, ולא יוכל להתנקם בו.

חשוב להעיר כי לא כל העילות מתאימות להתברר בדרך זאת. כאשר הבירור דורש שמיעת עדים וכמובן במקרים שבהם נדרשת עדות המתלונן עצמו (למשל בטענות בעניין הטרדה מינית), לא יהיה טעם בתלונה אנונימית, שכן ממילא בירור העניין יחשוף את זהות העובד. הכלי המוצע רלוונטי בעיקר במקרים שבהם הדיון הראייתי פשוט ושקוף. כך למשל במקרים של אי-תשלום על שעות נוספות, או בהפרות אחרות הנוגעת לתלוש השכר (תביעות על אי-הפרשות לפנסיה, ניכויים מתלוש השכר שלא כדין וכד'). המנהל יכול לדרוש מסמכים כדי לברר את התלונה (הן מהמתלונן והן מהמעסיק), והוא אף יכול לברר תלונה בלי שהעובד המתלונן הגיש ראיות. תלוש השכר הרי נערך על פי חוק בשקיפות מלאה,¹⁰¹ ואמור לשקף את רישום שעות העבודה (שגם הוא מנוהל בציווי החוק).¹⁰² רישום השעות מתבצע לרוב בשעון נוכחות ממוחשב, כך שאם המעסיק ירצה להתגונן בטענה שהוא מקפיד לשלם על שעות נוספות (לכל עובדיו, לרבות המתלונן האנונימי), הוא יוכל להוכיח זאת על נקלה, בהציגו את המידע הממוחשב שנערך במערכת הנהלת החשבונות. בכך אמנם מועבר נטל הראיה למעסיק הנתבע (שיצטרך להוכיח שתלוש המשכורת נערך כדין), אך בענייני תלוש השכר קובע החוק ממילא כי נטל ההוכחה חל על המעסיק ולא על העובד.¹⁰³

פעולת המנהל עשויה להיות יעילה יותר מהליכים בבית הדין, וזאת בשל פשטותה לעומת הליך משפטי והודות לחזקת האובייקטיביות של גופי המנהל – ייתכן שהמעסיק יסמוך ידיו על הבירור הבלתי-תלוי של המנהל, יבחן בעצמו את הנתונים, ובסופו של דבר יעביר את הפיצויים בלי שיהיה צורך לנהל הליך משפטי ארוך ומסורבל. תמריץ נוסף לסיום הסכסוך מחוץ לכותלי בית המשפט הוא שפסק הדין שיפורסם עלול לפגוע בשמו הטוב של המעסיק (שכן הנחת המוצא היא, כאמור, שרק שמו של העובד יפולמן).

כדי להבטיח את תקינות ההליך המנהלי, דרוש גם מנגנון פיקוח יעיל. לשם כך אפשר להציע שהמנהל ינפק למתלונן האנונימי מספר פנייה, שיאפשר מעקב אחר הטיפול בתלונה. אפשר להיעזר למשל בתיבת דואר אלקטרוני אלמונית שתאפשר למתלונן לא רק לעקוב אחר הטיפול בתלונתו, אלא גם להעביר ראיות ראשוניות המצדיקות המשך בירור. הטיפול בתלונות אינו חייב להיעשות מיד (שכן הנחת המוצא היא שהעובד ממילא לא ממחר לעזוב את מקום העבודה), ודי שהדבר ייעשה בתוך זמן סביר.¹⁰⁴ במקרה שבו המתלונן ירצה להשיג על אופן טיפול המנהל בתלונתו, הוא יוכל לפנות

לערכאה שיפוטית בהליך שישמור על אלמוניותו.¹⁰⁵ מובן שאותה זכות השגה תעמוד גם למעסיק, אם ירצה להשיג על קביעת המנהל נגדו.

סיכום

נוכח השינויים הטכנולוגיים של העשור האחרון, יש לבחון מחדש את האיזון שניצב לנגד עיני המחוקק עת נקבעה עליונותו של "עקרון פומביות הדיון". השינוי המהותי בגישה למידע, בכמותו, ובקלות שליפתו, פער תהום בין העבר להווה, ודומה שאין עוד מקום להסיק מהאחד לאחר. ההבדל הכמותי יצר הבדל איכותי. פסקי הדין זמינים לכל דורש, ובעל כורחם נאלצים בעלי דין לחשוף בפני כול את ענייניהם. אין כמעט חולק כי יש לבחון מחדש את עקרון פומביות הדיון נוכח תרבות הגוגל, וחומרת הפגיעה שהיא נושאת בחובה. בית המשפט קרא לא פעם לבחינה מחודשת של הדין בעניין,¹⁰⁶ וועדה מטעם המחוקק דנה בקושיה זו ברגעים אלה ממש. בלי לצרד באף אחד מהצדדים בשאלה קשה זאת, ביקשנו במאמר זה להפנות זרקור אל דיני העבודה, המהווים תחום ייחודי השונה מהותית מענפי המשפט האחרים, ושבו ראוי במיוחד ובדחופות לאמץ הסדרים המאפשרים ניהול הליך אנונימי. לצד הרציונלים לאנונימיות המתקיימים גם בתחומים אחרים, דומה שבתחום זה יש נימוקים המכריעים את הכף, וזאת בשל חשיבות זכויות העובדים, בעיית תת-האכיפה של חוקי המגן, והביטחון התעסוקתי שעלול להיפגע אם העובד התובע יתויג כ"עושה צרות". אם יוותר ההליך פומבי, יצא כאמור חוטא נשכר, וזאת בניגוד לתחום הפלילי והאזרחי.

כדי לערוך את השינוי קראנו לשינוי בחקיקה (או למצער בתקנות שבסמכות שר הכלכלה), אך כדי שלא לעכב את חיסוי ההליכים בבית הדין לעבודה עד לשינוי חקיקתי שכזה, ניסינו להציע פרשנות לדין הקיים שמאפשרת כבר עתה לנהל הליך אנונימי. בדומה, ביקשנו להאיר את כלי התובענות הייצוגיות המעוגן בחוק, ומזמין כבר כיום שימוש שכזה. לסיום, הצענו לאחד את סמכויות מנהל האכיפה וההסדרה עם הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה, כך שהללו ימוזגו לכדי רשות אחת שתוכל לפעול בשם מתלוננים אנונימיים לצד אכיפה פלילית ומנהלית. אנו מאמינים שיש בפתרונות ששרטטנו כדי לשנות את המצב הקיים, להחשיך את שמות התובעים, ובכך להאיר את זכויות העובדים.

הערות

- * ברצוננו להודות מקרב לב לפרופ' שרון רבין-מרגליות, ד"ר חני אופק-גנדלר, ד"ר טלי קריצמן-אמיר, מיכל אהרונר, רן לוסטיגמן, דנה פאר, חי בר-אל, אילת גונדר-גושן, ויונתן לרור על הערותיהם המועילות והחכמות. העמדות המובאות במאמר זה מבטאות את עמדת המחברים, והאחריות לטעויות, ככל שיימצאו, היא שלנו בלבד.
1. ההפרות שפורטו בפסקת הפתיחה מנוגדות (לפי הסדר) לחוק למניעת העישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון, התשמ"ג-1983; חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951 (סעיפים 2-3, 10-11); חוק הגנת השכר התשי"ח-1958 (סעיף 5, "איסור שכר כולל"); חוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957 (סעיף 33 (י), "איסור פגיעה בעובד לעניין חברות או פעילות בוועד עובדים או בארגון עובדים"); חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951 (סעיף 20, "הפסקות").
 2. על הפער שבין החקיקה המתקדמת לבין המצב בפועל ראו: ועדת ההיגוי לאכיפת דיני עבודה דו"ח הוועדה 5 (2007). על בעיית האכיפה בדיני עבודה ראו: שם, בעמ' 6; ניר, ט' "תוכנית ממשלתית לצמצום העוני – תחום התעסוקה" (נייר עמדה שהוגש לוועדת אללוף מטעם האגודה לזכויות האזרח) 3 (2014). עוד ראו: טל ספירו, א' "יישום החוק להגברת האכיפה של דיני עבודה, התשע"ב-2011", **מרכז המחקר והמידע של הכנסת** 18.11.2013. www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m03351.pdf; OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Israel 94 (2010) www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-po-licies_20743408 (להלן דו"ח ה-OECD) המתארים גם הם מציאות של תת-אכיפה, אולם מציינים כי חל שיפור בתחום זה לעומת העבר.
 3. על היחלשות העבודה המאורגנת בישראל ראו: Yinon Cohen, Yitchak Haberfeld, Guy Mundlak, Ishak Saporta. Unpacking Union Density: Union Membership and Coverage in the Transformation of the Israeli Industrial Relations System, *Industrial Relations* 692 (2003) 42; אדלר, ס' "התארגנות עובדים בישראל: מגמות, היבטים משפטיים ומדיניות" **ספר אליקה ברק-אוסוסקין** 517, 519 (2012). לדיון בשאלת תרומת הארגונים לאכיפת זכויות העובדים ראו: סבירסקי, א' "לא על המשפט לבדו, לא על ההסתדרות לבדה: קידום התארגנות עובדים ככלי יעיל לאכיפה עצמית של זכויות ולהעצמה חברתית" **מעשי משפט** כ 87, 88 (2009).
 4. דו"ח ה-OECD, לעיל הערה 2. לעניין היעדר התביעות בעילות של אפליה, כדוגמה לכך, ראו: דברי ההסבר לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 10) (נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה), התשס"ו-2005, ה"ח 107.
 5. לסקירה סדורה של מחסומי הנגישות השונים העומדים בפני אוכלוסיות מוחלשות ראו: אלבשן, י' "נגישות האוכלוסיות המוחלשות בישראל למשפט" **עלי משפט** ג 497 (תשס"ד). וכן ראו בהתייחס לדיני העבודה: דוידוב-מוטולה, ס' "דיני עבודה: סקירה והתפתחות" **עיוני משפט** כב' (1) 175, 184 (1999); דו"ח ה-OECD, לעיל הערה 2, המציין בעמ' 97 כי עובדים רבים אינם מודעים לזכויותיהם ו"אינם במעמד להגיש תביעה".

6. כגון היפוך נטל הראיה בתביעות בעילה הנוגעת לתלוש השכר (סעיף 26(ב) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958) וכד'.
7. זאת כאמור לצד המחסומים הנוספים שעומדים בפני מי שמעוניין לפתוח בהליך משפטי, לעיל הערה 5. על חששם של עובדים לפתוח בהליכים בשל פומביות הדיון ותיוגם כ"עושי צרות" למדנו הן מניסיוננו האישי כעורכי דין, והן מקולגות בתחום. לא אחת אף השופטים והמגשרים מציינים שיקול זה בפני התובע, למשל כאשר הם ממליצים לו לסיים את ההליך בפשרה (כך שלא תפורסם החלטת הנושאת את שמו).
8. על פי סקר שנערך על ידי מחלקת המחקר של חברת מיקרוסופט כבר בשנת 2009, 79% מהמעסיקים מחפשים מידע ברשת על מועמדים על עבודה בטרם העסקתם. 70% אף דיווחו כי רחו בעבר מועמדים בשל המידע המקוון שמצאו. ראו: Stephanie Goldberg, "Young job-seekers hiding their Facebook pages", CNN (29.3.2010).
 וראו גם: Alexander Reicher, "The Background of Our Being: Internet Background Checks in the Hiring Process", *Berkeley Technology Law Journal* vol:28:115 (2013). אפשר להניח כי בחמש השנים האחרונות המספרים אף גדלו.
9. הכוונה בעיקר לעובדים המועסקים במגזר הפרטי. במגזר הציבורי או במוסדות גדולים, ייתכן שהעובד יוכל להמשיך בעבודתו, אך גם שם סביר להניח שקידומו ייפגע.
10. כמו שציין השופט רובינשטיין בעניין ע"א 438/14 פלוני נ' המאגר הישראלי לביטוח רכב (הפול) פסקה ז' (פורסם בנבו, 6.2.14), ההעדפה היא להחליף את שמו בשם "פלוני", "אלמוני" וכד', אולם במקרים שבהם יש טעם מיוחד לשינוי נקודת האיוון – אפשר גם לנקוב בראשי התיבות של שמו.
11. למשל פגיעה בבעל עסק זעיר שפרסום שמו עלול למוטטו לעומת פגיעה בתאגיד מצליח, או פגיעה בשמו של מנהל שכיר ששמו אוזכר בהליך לצד המעסיק, והמוניטין שלו כעובד עלול להיפגע (כשיחפש עבודה בעתיד). ראו בהקשר זה: ע"ע (ארצי) 14-01-39314 פלונית נ' אלמוני פסקאות 7, 17 (לא פורסם, 26.11.14). יש לציין שמול שיקולים אלה עומדים שיקולים אחרים התומכים בכרירת המחדל שלפיה שמו של המעסיק יפורסם, כמו התמשכות ההליכים הצפויה (השהיית פרסום שמה של חברה שעתידה להתפרק או להימכר לאחר כמה שנים, רק לאחר שפסק הדין יהפוך חלוט, עלולה לרוקן מתוכן את הערך ההרתעתי שבפרסום שמה). לדוגמה ליישום שיקולים שכאלה ראו: שם, פסקה 10 לפסק הדין.
12. ראו בהקשר זה את ההחלטה שניתנה לאחרונה בע"ע (ארצי) 13-12-13359 חן מענית – עיתונאי נ' אלמונית (פורסם בנבו, 31.7.2014), בעניין של עיתונאי שהגיש בקשה להתיר פרסום שמו של מעסיק נתבע. בית הדין הארצי קבע כי כאשר הדבר עלול לפגוע בשמו של הנתבע, ייתכן שפרסום שמו יושהה. זאת אף כאשר מתנהל ערעור על ההכרעה ובלבד שהערעור נוגע לשאלות העובדתיות. בית המשפט הוסיף שפרסום שמו של הנתבע ייבחן מחדש לאחר שהחלטה תהפוך לחלוטה. הדין בפסק דין זה עוסק אמנם בהטרדה מינית, נושא שממילא ברירת המחדל היא לקיימו בדלתיים סגורות (ראו: סעיף 10 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, וראו למשל: ההחלטה בעניין ע"ע (ארצי) 12-05-29212 פלוני – אלמונית (פורסם

- בדינים ועוד, 20.1.13), אולם בהחלטה שובצו הערות אגב כלליות לגבי נחיצותה של האנונימיות גם בהליכים משפטיים אחרים.
13. או לפחות כך ראוי שיהיה, על פי עקרון "מבחן ברוג'לו". זאת ברומה לנעשה בהליכים בבית המשפט לענייני משפחה ובעניינים של קטינים. ראו: עניין פלוני (438/14), לעיל הערה 10, שבו התייחס השופט רובינשטיין במפורש לשאלה זאת באומרו כי אף אם פרסום תחת "פלוני" יגרום לאי-נוחות באזכור ההלכות, אין אי-נוחות זו שקולה כנגד הפגיעה החמורה בפרטיות ו"הראש המשפטני ימציא פטנטים" לאזכור ראוי של הלכות.
14. הוועדה מונתה על ידי שר המשפטים כדי לבחון מהו ההסדר הראוי לפרסום פרטים מזהים בפסקי דין ובהחלטות של בתי המשפט, והחלה את דיוניה במהלך שנת 2011.
15. אדרבא, יש חשש סביר שכוחות פוליטיים חזקים ימנעו מהמדינה לקדם זכויות עובדים, כמו שאפשר לחזות למשל על פי תוכנית לוקר שהונחה אשתקד על שולחן ראש הממשלה והמליצה על ביטולו או צמצומו של בית הדין לעבודה, ראו: בוסק, מ' "תוכנית נתניהו: הקיצוץ בתקציב – 27 מיליארד שקל; יבוטל פטור ממס על קרנות השתלמות", דה-מארקר 29.1.13. לקריאה נוספת על כשלים פוליטיים אשר מונעים שינוי במצב זכויות העובדים, ראו: גרינברג, ל' "עובדים חלשים, עובדים חזקים: זמנים בכלכלה הפוליטית הישראלית 1967–1994" תיאוריה וביקורת 9, 61 (1996).
16. Mantelero, Alessandro, "The EU Proposal for a General Data Protection Regulation and the roots of the 'right to be forgotten'", *Computer Law & Security Review* 29 (3), 229 (2013).
17. ראו: חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, התשמ"א-1981, וראו: פלר, ש"ז "הרהביליטציה מוסד משפטי מיוחד מחויב המציאות", *משפטים* א' 497 (1968).
18. ראו: ע"א 8189/11 דיין נ' מפעל הפיס (פורסם בנבו, 21.2.13) שבו נכתב: "פרסומם של פסקי דין במאגרים האלקטרוניים הופך חלק מהמידע הקיים במרשם הפלילי לנגיש לכל אדם "בלחיצת כפתור", ולפחות באופן חלקי מאפשרת לעיין במידע הנוגע להרשעות מבלי לבקשו מן הנוגע בדבר, לעתים אף בכל הנוגע להרשעות שהתיישנו". ראו גם: ע"פ 2676/97 אבו חוסיין נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 6.2.2012) – "אות הקלון הדבק בעברייני זמן רב (אפילו לאחר שהרשעתו נתיישנה, או נמחקה מן המרשם הפלילי) – הופך, כמובן, אקוטי עוד יותר בעידן הטכנולוגי בו אנו מצויים, שכן בימינו אלה הקשת שם במנוע חיפוש יכולה לגלות חיש מהר אירועים, או פסקי דין מן העבר, אף כאשר העברייני זנח מזה זמן רב את דרכו הרעה ועלה על דרך המלך".
19. Google Spain, S.L., Google Inc. y Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), Mario Costeja González *ECLI:EU:C:2014:317*.
20. כאשר מדובר בלשון הרע, בפגיעה בפרטיות או בהפרת זכויות יוצרים, המצב פשוט יותר. בתי המשפט אימצו זה מכבר את הנוהל המכונה "הודעה והסרה", אשר נעשה ניסיון לעגנו בחקיקה (שעד כה לא צלח). ראו הצעת חוק של חבר הכנסת מאיר שטרית: סעיפים 9–10 להצעת חוק מסחר אלקטרוני, התשע"א-2011. על פי נוהל

- זה, מפעילי אתרי אינטרנט לא יישאו באחריות לעוולה שבוצעה באתרם, כאשר יסירו בתוך זמן סביר מרגע ההודעה תוכן החשוד כמפר זכות. ראו למשל: ת.א (כ"ס) 7830/00 בורוכוב נ' פורן (פורסם בנבו, 14.7.02).
21. ראו למשל: Matthew Sparker, "Google Removes more Links Under 'Right to Be Forgotten'", *The Telegraph* (15.8.14). נוסף על כך פועלות כיום ברשת חברות המציעות שירותי הסרת קישורים ממנועי החיפוש.
22. ראו: פינצ'ק, א', אינדוקס אתרים משפטיים (מכתב מיום 5.6.14, פורסם באתר האגודה לזכויות האזרח), והאסמכתאות המפורטות שם.
23. ראו למשל: עניין תא"מ (תל-אביב-יפו) 13738-06-13 עו"ד ליטל יעקובוביץ-דראי נ' בן-יעקב (פורסם בנבו, 26.6.13) – בין הצדדים התעוררה מחלוקת סביב תשלום שכר הטרחה, שבעקבותיה העלה הנתבע לבלוג האישי שלו תוכן פוגעני שלפיו עורכת הדין רימתה אותו. התובעת הגישה תביעה בעילת לשון הרע, וביקשה צו זמני למחיקת התוכן הפוגעני ולאיסור פרסום ההליך עצמו. בית המשפט הורה על מחיקת התוכן מהבלוג, אך דחה את הבקשה לאסור על פרסום ההליך עצמו. זאת בהתבסס על עניין ע"א 3788/06 יפת נ' ידיעות אחרונות בע"מ (פורסם בנבו, 19.1.2012), הקובע כי איסור פרסום בענייני לשון הרע יינתן רק כאשר מדובר ב"נסיבות מיוחדות וכבודת משקל... (של פגיעה) חמורה במיוחד". ההליך נותר אפוא גלוי, וכל מי שיחפש את שמה של עורכת הדין המדוברת יגלה במהרה על הפרשה. לא מן הנמנע שיהיו מי שיעדיפו לוותר על שירותיה, ולו מתוך זהירות.
24. ראו: עניין מענית, לעיל הערה 12, שבו נכתב: "אף שאין חולק על מעמדו הרם של עקרון פומביות הדיון, הרי שעל רקע זמינותו של מידע רב במדיה האלקטרונית ויכולות אחזור המידע, הולכים וגוברים הקולות הקוראים לשינוי באופן מימושו, באופן שמחד גיסא יוסיף למלא את תכליתו ככל האפשר, ומאידך גיסא, ימנע פגיעה קשה בזכויות אחרות, ובראשן הזכות... לפרטיות והזכות לשם טוב." יצוין כי החלטת זו ניתנה בהקשר של תביעה נגד חברה בגין חוסר מעש בעניין הטרדה מינית, תחום שכאמור, המחוקק שינה בו את ברירת המחדל.
25. סעיף 70 (ג) לחוק בתי המשפט (נוסח משולב), תשמ"ד-1984.
26. בקשה לאישור תובענה ייצוגית בעניין ת"צ (תא) 34134-01-12 ש.ש. נ' חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ. ראו גם: רוז, ה', "רוצה להגן על שמך הטוב באינטרנט? שלם 49 שקל", דה-מארקר, 23.1.12.
27. ראו: כתב העתירה בבג"ץ 5870/14 חשבים נ' הנהלת בתי המשפט (לא פורסם). הדין בעניין נקבע לחודש מרס 2015.
28. ראו למשל: Walker, Robert K, "The Right to be Forgotten 64", *Hastings Law Journal* 257(2012); Bernal, Paul Alexander, "A Right to Deleted?", *European Journal of Law and Technology* 2 (2011); Rosen, Jeffrey, "The Right to be Forgotten", *Stanford Law Review* 88 (2014).
29. שם.
30. יוער כי בית המשפט כבר קבע כי כאשר מדובר בתלונות שווא הנוגעות לעבירות מין, שמות המתלוננות ייוותרו חסויים, וזאת בשם האינטרס הציבורי של עידוד

- תלונות בתחום זה, ראו: רע"פ 5877/99 יאנוס נ' מדינת ישראל, פ"ד נט (2) 97 (2004). כמו שנטען בהמשך, גם כאשר מדובר בתביעות עובדים יש לתת הגנה דומה ולהימנע מפרסום שמם אף אם התביעה נדחתה.
31. ראו: דבריו של חשין בעניין יאנוס, שם, בעמ' 110-111: "בעשותו במלאכת השיפוט, לעולם יראה עצמו שופט כמו יושב בבית זכוכית או בחלון ראוה הנשקף אל הרחוב; כל עובר-ושב ראשי להתבונן בו, לבחון אותו ולבקר אותו. וגם לשבח'ו ולהשתבח בו. בתרגומם של ערכים אלה לשפת המשפט מדברים אנו גם על חופש הביטוי וגם על חופש התקשורת כנגזר מזכות הציבור לדעת. אכן, התקשורת למיניה אינה אלא שלוחתו של הציבור. מהווה היא מעין מגבר-שמע ומגבר-ראייה לאירועים המתרחשים במקום מסוים ובזמן מסוים... מעשה שיפוט הנעשה בפומבי מבטיח שקיפות מרבית, ושקיפות מבטיחה בקרת-חוק ובקרת-איכות. כך יוכל הציבור לדעת כי הליכי-משפט מתנהלים כראוי ובאורח תקין, וכך יוכל הצדק לא רק להיעשות אלא גם להיראות לאור השמש". ראו גם: בג"ץ 5917/97 האגודה לזכויות האזרח בישראל נ' שר המשפטים (פורסם בנבו, 8.10.2009).
32. ביקורת זו אינה מדויקת. מקריאת גזר דין אפשר הרי לדעת אם מדובר בעבירת צווארון לבן למשל, או בנאשם שגדל בשכונת מצוקה. בדומה, אפשר יהיה לדעת מתי מדובר בעובד מוחלש התובע על שכר מינימום, או עובדת היי טק שתובעת בגין הפרשי פנסיה לא מספקים. מכל מקום, יש פתרונות ביניים, כגון פרסום לתקופת זמן מוגבלת שתאפשר לצדדים להישכח בעתיד, או התרת הפרסום רק לצורכי מחקר אקדמי (שעוסק למשל בענייני מגדר או סטריאוטיפים).
33. ייתכן שגם להליכים משפטיים אחרים יהיו השלכות על מוניטין העובד, שעלול להצטייר כמי שאינו נרתע מלעמוד על זכויותיו, אולם מובן שמעסיקים יירתעו בעיקר ממידע על תביעות נגד מעסיק קודם.
34. זאת למעט מקרים שבהם יש טעם לנהוג אחרת. ראו: פירוט לעניין זה בהערה 11 לעיל.
35. למשל כאשר כל מטרתה של התביעה היא להלך אימים על המעסיק או להוציא דיבתו.
36. ראו: החלטתו המפורטת של השופט שנלר בעניין ע"א 2319/08 (מחוזית"א) פלוני נ' פלונית, פסקה 27 (פורסם בנבו, 1.6.11), וההפניות שם למאמרו של מוסקוביץ, ת' "ההגנה על הפרטיות בפרסומים" משפטים יח (1989).
37. ראו: הערה 31.
38. ראו: הערה 32.
39. ראו למשל: "האמנה הבין-לאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות 1966", כתבי אמנה 1037, כרך 31, 206. ראו גם: רות בן-ישראל, דיני עבודה, כרך א' 213 (2002); רות בן-ישראל, ביטחון סוציאלי כרך א' 463 (2013).
40. ראו: ס' 68 (ה) לחוק בתי המשפט. כן ראו: עניין פלונית (2319/08), לעיל הערה 36, פסקה 25 לפסק דינו של השופט י' שנלר בה מפורטות דוגמאות נוספות. בהקשר זה יש מקום להזכיר את חוק בתי המשפט (תיקון 77), התשע"ד-2014, אשר מתייחס לסוגיית הפרסום בתביעות בגין נזקי גוף, ושעבר במליאת הכנסת אך לאחריה, לעיל הערה 25. אולם דומה כי חקיקה רחבה יותר בנושא זכויות מגן בדיני עבודה

- צפויה להיתקל בהתנגדויות עזות יותר (ראו: הערה 15). עוד יש לציין כי כבר לפני כמה שנים הגיש ח"כ סלומינסקי הצעת חוק פרטית האוסרת על פרסום שמות הצדדים: הצעת חוק בתי המשפט (תיקון – אי-ציון שמות בפסקי דין), התשס"ח-2007. הצעת החוק לא התקבלה.
41. אפשר לחשוב על פתרונות אחרים, למשל קביעה מפורשת בחוק שלפיה לבחירת העובד ההליך יתנהל בכוררות חשאית. אך פתרון שכזה יחטיא את הערך ההרתעתי כלפי המעסיקים הטמון בהליכים המפולמנים המתנהלים בבית הדין.
42. סעיף 43 (ב)(2) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 מקנה את הסמכות לשר המשפטים, לאחר התייעצות עם שר הכלכלה. כן ראו לעניין זה: ס"ק (ג) ממנו נלמד הפטור מחובת אישור הוועדה וסעיף 83(א)(2) לחוק בתי המשפט הקובע הסדר דומה. יצוין כי פרסום המשפטי את שמות הפרטים מתבצע כיום גם ללא חקיקה ראשית בתחומים אחרים, דוגמת הוצאה לפועל, אשר גם עליו חלים סעיפים 68 ו-70 לחוק בתי המשפט. ראו לעניין זה: מכתבו של א' פינצ'וק, לעיל הערה 22, פסקה 38, וכן אתר רשות האכיפה והגבייה שבה מופיעות ההחלטות המפולמנות: www.eca.gov.il/index2.php?id=19&lang=HEB (נצפה לאחרונה ביום 8.9.2014). תקנות לרלוונטיות נוספות הן תקנות בתי המשפט ובתי הדין לעבודה (עיון בתיקים), תשס"ג-2003, אשר אפשר לשנותן בהליך פשוט יחסית, באופן שיעלה בקנה אחד עם הפתרון המוצע. באשר לצמצום זכות העיון, בין היתר על דרך של מנגנון "שאלות" המתייחס לנושא התביעה ולא לזהות הצדדים ניתן ללמוד מתחומים אחרים, כגון תקנות מנהל מקרקעי ישראל (מאגר המידע), תשס"ד-2004. גם לעניין זה ראו: מכתבו של א' פינצ'וק, לעיל הערה 22, פסקאות 36-37.
43. סעיפים 68-70 לחוק בתי המשפט.
44. ראו בהתאמה, סעיפים 33 ו-39 לחוק בית הדין לעבודה.
45. עקרון זה מעוגן גם בסעיף 3 לחוק יסוד: השפיטה.
46. ראו: סעיף 68(ה)(1) לחוק בתי המשפט לעניין שינוי ברירת המחדל בענייני משפחה; סעיף 68(ב)(1) לחוק לעניין פגיעה בביטחון; סעיפים 68(ב)(4) ו-68(ה)(2) לחוק לעניין דיון בענייניו של קטין וסעיף 68(ב)(9) לחוק לעניין דיון בעניינם של קורבנות סחר בבני אדם.
47. סעיף 70(ד) לחוק בתי המשפט.
48. סעיף 10א לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988; עניין מענית, לעיל הערה 12, פסקה 44. ראו והשוו: סעיף 68(ב)(5) לחוק בתי המשפט.
49. ראו למשל: שם (עניין מענית) וההפניות בפסקה 44 לפסק הדין.
50. בש"פ 972/06 זריהן נ' מדינת ישראל, פסקה 6 להחלטת השופט ג'ורבאן (לא פורסמה, 22.2.06); בג"ץ 6005/93 עליאש נ' השופט שמואל צור, פ"ד מט(1) 159, 167 (1995); עניין יפת, לעיל הערה 23, פסקה 14 לפסק דינו של השופט מלצר; ע"א 2763/09 לוי נ' כונס הנכסים הרשמי, פסקה (ב)4 להחלטתו של השופט מלצר (לא פורסמה, 21.2.2013).
51. לעניין שינוי המגמה, ראו: עניין פלוני (ע"א 2319/08), לעיל הערה 36, פסקה 25(ג) לפסק דינו של השופט שנלר.

52. עניין פלוני (ע"א 438/14), לעיל הערה 10, פסקה ז' להחלטת השופט רובינשטיין; רע"א 482/13 אליהו חברה לביטוח נ' רפאל, פסקאות 11–12 להחלטת השופט זילברטל (לא פורסמה, 23.4.13). כך גם בבית הדין לעבודה, ראו למשל: ס"ע 59662-05-12 פלונית נ' אלמונית (לא פורסמה, 31.12.13); ס"ע 59662-05-12 פלונית נ' אלמונית (לא פורסמה, 6.8.14).
53. רויטל חובל, "בתי המשפט מציגים: איסור פרסום לכל דורש, גם לעברייני מין החרד לשמו הטוב", הארץ 24.8.13, www.haaretz.co.il/premium-1.2104334.
54. לעניין הפסיקה בתחום זה ראו: עניין פלוני (ע"א 438/14), לעיל הערה 10, פסקה ז' להחלטת השופט רובינשטיין; עניין אליהו חברה לביטוח, לעיל הערה 52. החלטה זו אף הוזכרה בין נימוקי הצעת החוק שתוקן בנושא. ראו: דברי הסבר להצעת חוק בתי המשפט (תיקון) – פרסום שם נפגע בתביעת נזקי גוף), התשע"ד-2013, ה"ח 554 והתיקון שהתקבל, לעיל הערה 25.
55. בהקשר זה יש מקום להבהיר כי אין לראות בהתייחסות המחוקק לשאלת החיסיון בחוק מאוחר וספציפי, כמו החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 כהסדר שלילי המונע הפעלת שיקול דעת גמיש במקרים אחרים. זאת, כשם שהמחוקק בחר להדגיש באותו סעיף בחוק בתי המשפט לצד הצורך בהגנה על עדים (סעיף 68(ב)(7) לחוק), גם את הצורך הספציפי בהגנה על מתלוננים בעבירת סחר בבני אדם (סעיף 68(ב)(9) לחוק) או בעבירות מין (סעיף 68(ב)(5) לחוק). ראו לעניין זה: דברי ההסבר לסעיף 11 לתיקון 91 לחוק העונשין (איסור סחר בבני אדם), התשס"ו-2006, ה"ח 231, 243 וכן דברי השופט שטרסברג-כהן בדנ"א 3962/93 מינץ נ' פקיד השומה למפעלים גדולים, פ"ד 4(4), 817, 824 (1996), שלפיהם פעמים רבות מטרתו של תיקון חקיקה היא לשפר את הנוסח הקיים או להבהירו.
56. סעיף 70(ד) לחוק בתי המשפט.
57. ראו לעניין זה: עניין אליהו חברה לביטוח, לעיל הערה 52, פסקה 13 להחלטה; עניין לוי, לעיל הערה 50, פסקה (ג)4 להחלטה וההפניות שם.
58. עניין זריהן, לעיל הערה 50, פסקה 8; בש"פ 4814/05 ביטאר נ' מדינת ישראל, פסקה 12 (פורסמה בנבו, 26.7.2005); בש"פ 7367/11 פלוני נ' מדינת ישראל, פסקה 4 (לא פורסמה, 11.10.2011). למקרה שבו מבקש איסור הפרסום היה מתלונן – ראו: ב"ש 822/96 ידיעות תקשורת נ' משטרת ישראל פ"מ תשנ"ו(4) 385 (1996), אולם שם דווקא הותירו את אי-הפרסום על כנו (מנימוק של פגיעה בפרטיות המתלונן וחשש מהרתעת מתלוננים).
59. הפסיקה התייחסה לכך שההצדקה לפרסום שמו של נאשם נעוצה בכך שבהליך פלילי מוגש כתב אישום לאחר חקירה ושיקול דעת שהפעילו המשטרה ורשויות התביעה הכללית, שהם בבחינת גורמים חיצוניים אובייקטיביים. ראו לעניין זה: ע"ע (ארצי) 120/07 אומ"ץ אזרחים למען מנהל תקין וחברתי ומשפטי נ' אלמונית פסקה 25 (פורסם בנבו, 29.10.07).
60. עניין עליאש, לעיל הערה 50.
61. עניין אליהו חברה לביטוח, לעיל הערה 52, פסקה 13; עניין לוי, לעיל הערה 50, פסקה (ג)4.

62. עניין לוי, שם.
63. ראו: הערה 2 וכן הערה 39.
64. לעניין פערי הכוחות המובנים בדיני עבודה, ראו: בן-ישראל, דיני עבודה, לעיל הערה 39, בעמ' 40. כאמור, בעבר ארגוני העובדים צמצמו את האסימטריה, אלא שהם נחלשו, ראו: הערה 3.
65. במקרים רבים אכן מדובר ב"חוטא" במובן הפלילי – רבים מחוקי העבודה כוללים בחובם סנקציה פלילית. ראו למשל: העונשים המפורטים בסעיף 25 לחוק הגנת השכר.
66. כאמור, הפתרון המוצע מותיר לבית הדין שיקול דעת לחסות גם את פרטי המעסיק, כל עוד לא הוכרע האומנם מדובר ב"חוטא" ולפרסמם רק לאחר קבלת התביעה והפיכתה לחלוטה. ראו: הערות 11–12 לעיל.
67. עניין פלוני (ע"א 438/14), לעיל הערה 10, פסקה ז' להחלטת השופט רובינשטיין. ראו גם: עניין אליהו חברה לביטוח, לעיל הערה 52, פסקאות 10–11 להחלטת השופט זילברטל.
68. סעיף 112 (11) לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981; עניין אליהו חברה לביטוח, שם; עניין פלוני (ע"א 438/14), שם.
69. הזכות לפרטיות נובעת מהזכות לכבוד ואף מעוגנת במפורש בסעיף 7 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. ראו לעניין זה גם: סעיף 2(9) לחוק הגנת הפרטיות המתייחס ל"שימוש בדיעה על עניינו הפרטיים של אדם, שלא למטרה שלשמה נמסרה" ואשר אפשר לראותו רלוונטי לענייננו. לצד זאת, יודגש כי אין לראות ברשימה שבחוק הגנת הפרטיות רשימה סגורה וכי באופן כללי אפשר להבחין במגמה המעניקה משקל רב יותר לזכות לפרטיות. ראו לעניין זה: עניין פלוני (ע"א 2319/08), לעיל הערה 36, פסקות 2(ג) ו-29 לפסק דינו של השופט שנלר. באשר לשינוי הגדרת הפרטיות, נוכח השפעת הטכנולוגיה ראו: מיכאל בירנהק, הזכות לפרטיות בין משפט טכנולוגיה פרק א' (2011) וכן התייחסותו של מנהל בתי המשפט, השופט משה גל בפנייתו לשופטים מיום 5.8.2009, שבה ציין במפורש כי החריגים לפומביות הדיון הקבועים בסעיפים 68–71 לחוק בתי המשפט, אינם מותאמים לעת הנוכחית, המתאפיינת בזרימת מידע חופשי ומהיר וכי הדין אינו מספק מענה הולם לבעיה שמתעוררת.
70. עניין יפת, לעיל הערה 23, פסקאות א–ב לפסק דינו של השופט רובינשטיין.
71. בן-ישראל, לעיל הערה 39, בעמ' 40.
72. עניין פלוני (ע"א 2319/08), לעיל הערה 36, פסקה 20 לפסק הדין.
73. ההגנה על הזכות החוקתית לכבוד מעוגנת בסעיף 4 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. הזכות לשם טוב, הכרוכה כמובן בזכות לכבוד, מעוגנת בדיני לשון הרע. ראו לעניין זה: סעיף 1(3) לחוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965 המורה כי לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו.
74. עניין אליהו חברה לביטוח, לעיל הערה 52, פסקה 13 להחלטה.
75. רע"א 3614/97 עו"ד אבי יצחק נ' חברת החדשות הישראלית, פ"ד נג(1) 26, 48 (1998). פסק הדין אמנם התייחס לתחום של תביעת לשון הרע, אולם קביעה זו

- התנייחה במפורש לרציונלים הכלליים במסגרת הליך שיפוטי ורק בהמשך פנה בית המשפט לסכנה המוגברת בהקשר זה בדיני לשון הרע.
76. סעיף 1(3) לחוק איסור לשון הרע. יוער כי סעיף 13(5) לחוק מבהיר כי פרסומים במסגרת הליכים שיפוטיים לא ייחשבו כלשון הרע, אולם מטרתה של החגרה זו היא לחסום עילת תביעה נגד גופי השיפוט, והפגיעה עדיין עומדת בעינה. הציטוט מחוק לשון הרע נועד רק כדי לתמוך בפרשנות הרחבה המוצעת לתיבה "פגיעה חמורה בפרטיות" בסעיף 70(ד) לחוק בתי המשפט.
77. הסעיף מדבר על דלתיים סגורות, אמצעי שעשוי לפגוע בפומביות הדיון אף יותר מאיסור הפרסום שמאפשר סעיף 70 לחוק. לענייננו אפשר להסתפק באיסור פרסום שם התובע בלבד (לפי סעיף 70(א) לחוק, גם כשהדיון מתקיים בדלתיים סגורות בית המשפט רשאי להתיר פרסום, ומכך אפשר ללמוד שהוא עשוי להתיר פרסום חלקי כמו שנעשה לא אחת בפסקי דין בענייני משפחה).
78. במילים אחרות, אין מקום לראות בסעיף הקיים משום הסדר שלילי, המתניח רק לעד שאינו התובע. ראו לעניין זה: דברי השופט ברק בעל"ע 663/90 פלוני נ' הוועד המחוזי של לשכת עורכי הדין תל-אביב-יפו, מז(3) 397, 404 (1993), ולפיהם הסדר שלילי קיים רק מקום בו שתיקת המחוקק היא מרעת, קרי שהגשמת תכלית החוק מחייבת הכרה בהסדר שלילי. לדידנו, תכלית החקיקה בענייננו מחייבת לראות בתובע כנכנס לגדרי הסעיף המתניח על עדים. הטענה כי תובע זכות נדרש לכוח עמידה רב יותר מעד ה"נקלע" להליך ולכן לא מצדיק הקלה שכזו אינה ראויה לדידנו, מקום שבו מדובר בתביעת זכויות יסוד עבודה, הסובל כאמור מתת-אכיפה.
79. ה"ח איסור סחר בכני אדם, לעיל הערה 55. כן ראו: עניין פלוני (ע"א 438/14), לעיל הערה 10, פסקה י' להחלטת השופט רובינשטיין, שעסקה כאמור בתביעה בגין נזקי גוף ובה רמז השופט ללחץ המופעל על תובעים שאינם רוצים בפרסום שמם ואשר עלול להובילם להתפטר. דומה כי שיקול זה מקבל משנה תוקף כאשר מדובר בעובדים שיירתו מלכתחילה מלהגיש תביעתם בשל החשש כי יתויגו כ"עושי צרות".
80. ראו: פסקה שלישית למבוא, בעמ' 72.
81. סעיף 70(ד) לחוק נוקט בלשון "רשאי" וכך גם סעיף 68(ב): "בית המשפט רשאי לדרו בעניין מסוים, כולו או מקצתו, בדלתיים סגורות, אם ראה צורך". הגמישות שניתנה לבית המשפט מאפשרת איזון בין הזכויות הנפגעות. ראו לעניין זה את הפרמטרים השונים שמונה השופט זילברטל בעניין אליהו חברה לביטוח, לעיל הערה 52, פסקה 9 להחלטה. על הרגישות הנדרשת משופטים בחשיפת פרטי הצדדים ראו: פנייתו של מנהל בתי המשפט, לעיל הערה 69, שבה נכתב: "נבקש את שימת לבכם בעת כתיבת החלטות לעניין איזכור פרטים אישיים שאין חובה בהם ואשר פרסומם עלול לגרום לפגיעה בפרטיותם של המתדיינים." מובן שלעומת פלמון שמות הצדדים, צנזור הפרטים המזהים אינו פשוט כלל ועיקר ודורש משאבים והפעלת שיקול דעת שיפוטי באשר לאיזון בין פומביות הדיון לבין הערכים שהוזכרו לעיל. על הקושי שבקביעת קו הגבול בשאלה אילו פרטים צריך לחסות, ראו: עניין פלוני (ע"א 2319/08), לעיל הערה 36, פסקה 35 לפסק הדין.

82. ראו: סעיף 10 לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006.
83. ראו: דברי הנשיא ברק ברע"א 4556/94 **טצת נ' זילברשץ, פ"ד מט(5) 774, 784** (1996).
84. תע"א (חיפה) 924/07 **בוסקילה נ' סער ביטחון בע"מ**, פסקה 24 (פורסם בנבו, 17.9.13).
85. לדיון בתובענה הייצוגית בתחום דיני העבודה לאחר קבלת החוק ולקריאה להרחבת השימוש בכלי זה כדי לייעל את אכיפת זכויות עובדים ראו: קלמנט, א' ורבין-מרגליות, ש' "תובענות ייצוגיות בדיני עבודה – האם השתנו כללי המשחק?" **עיוני משפט** לא 369 (2009). לדיון נוסף ראו: פינק, א' "תובענות ייצוגיות ככלי לשינוי חברתי" **מעשי משפט** (ו), 157 (2014).
86. חוק תובענות ייצוגיות (תיקון מס' 4) התשס"ח-2008.
87. הפסיקה פירשה בהרחבה את התיבה "קיים קושי". ראו: תצ (ת"א) 12-09-2484 **הצלחה התנועה הצרכנית לקידום חברה כלכלית הוגנת נ' דוד כהן**, בפרט פסקה 72 (פורסם בנבו, 18.2.14). בפסק דין זה הביע השופט כבוב את דעתו, שלפיה על הארגון התובע להוכיח כי ניסה למצוא תובע בעל עילה אישית. בענייננו, יידרש הארגון להראות שלא צלח ניסיונו לאתר עובר שיסכים להקריב את שמו למען התובענה הייצוגית. במקרה אחר, שעסק בתובענה נגד אי-השמעת נשים בשידורי תחנת רדיו, נקבע כי קושי יוכר במקרים שבהם רוב הנפגעות נרתעות מלפעול משפטית נגד הפוגע, ראו: ת"צ 12-08-23955 **קולך – פורום נשים דתיות נ' רדיו קול ברמה**, פסקה 48 (פורסם בנבו, 9.9.14).
88. למשל ארגון "קו לעובד", קליניקה לזכויות עובדים וכד', ובלבד שמדובר בארגון ראוי, כפי שדורש המחוקק בסעיף 4. בשנת 2013 הוסיפה שרת המשפטים את ארגון "קו לעובד" לרשימת הארגונים המנויים בחוק והרשאים להגיש תובענות ייצוגיות כמתואר, אולם גם ארגונים שלא נמנו בחוק רשאים לעשות כן (פרסום ההודעה באתר קו לעובד). באופן כללי, דרישת עילת התביעה האישית של יוזם ההליך הולכת ונחלשת. ראו: החלטת השופט גרוניס (כתוארו דאז) בעניין רע"א 2022/07 **הבנק הלאומי הראשון לישראל בע"מ נ' אר און השקעות בע"מ** פסקאות 5-6 להחלטה (פורסם בנבו, 13.8.2007) – "קיימת מבחינה עקרונית אפשרות כי אף אם יתברר שלא עומדת לתובע המייצג עילת תביעה אישית, תאושר התובענה הייצוגית... נראה שכיום קיים משקל מופחת, אם בכלל, לטעון כי ראוי לדון בטענות המכוונות נגד העילה האישית עוד טרם הדיון בבקשה לאישור התובענה הייצוגית".
89. ראו: פינק, לעיל הערה 85, בעמ' 166-168.
90. ראו למשל: תביעה לפיצויים על אי-תשלום תוספת ותק, כשהתוספת שונה מעובד לעובד – ע.ב. (חי') 750/07 **סבצ'קוב ודים נ' ביטחון לאומי בע"מ** (פורסם בנבו, 23.12.07). להקלות דומות בתחום האזרחי ראו: ת.א. (ת"א) 2695/04 **נהור רונן נ' הכשרת הישוב חברה לביטוח בע"מ** (פורסם בנבו, 21.11.07).
91. ראו: עע (ארצי) 629/07 **וירון נ' תבל אבטחה ניקיון ושירותים בע"מ** (פורסם בנבו, 3.1.2011). לדיון נוסף בנושא, ראו: גולן, ע' ופליטמן, י' (2014), "תובענות ייצוגיות ומשפט העבודה הקיבוצי – הטוב הרע והמכוער" **מעשי משפט** (ו), 177.

92. ס' 8 (א) לחוק תובענות ייצוגיות.
93. חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין), התשנ"ז-1997 מגן אמנם על עובדים שמבקשים להתלונן ומאפשר לבית הדין למנוע מהמעסיק לפגוע בהם או לפטרם. אולם מעבר למחסומים המונעים מלכתחילה מעובד לממש את זכויותיו ובכללן גם הזכות המוגנת בחוק זה, אין בחוק כדי למנוע את חשיפת שמו של העובד. נוסף על כך, אף אם יקבל העובד את הגנתו של בית הדין, סביר להניח שהאווירה העכורה תוביל את העובד במוקדם או במאוחר אל מחוץ למקום העבודה.
94. החוק כאמור מורה כי אין לפטר עובד שכזה, ובית הדין מוסמך לצוות על ביטול פיטורים ולפסוק לעובד פיצויים, אולם מן הסתם המעסיק ימצא בסופו של דבר דרך "להיפטר" מהעובד, יהפוך את שגרת עבודתו לבלתי-נסבלת, ויתנכל בדרכים שונות למי שייפסס כאויב. מה גם שהחוק הנ"ל דורש כי העובד יוכיח לפחות לכאורה כי פוטר או כי תנאיו הורעו בשל כך שהתלונן נגד מעסיקו, וכי לא נפל כל דופי אחר בתפקידו. מעטים האנשים שירצו לנהל הליך פומבי להוכחת איכותם כעובדים ולהסתכן בהטלת הרפש באשר לתפקודם מצד המעסיק המתגונן.
95. המדובר בסמכויות שהוקנו לשר והועברו על ידו למנהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, ראו: הודעות שר התעשייה, המסחר והתעסוקה בדבר העברת סמכויות, י"פ התשס"ח 3309.
96. יצוין כי בדו"ח ועדת ההיגוי לאכיפת דיני עבודה, לעיל הערה 2, בעמ' 12-13 הובהר כי בהגברת סמכויות אלה לא יהיה כדי לפגוע בזכות העובד לתבוע. אולם מלבד הצעה להקמת מרכז סיוע ואיסוף מידע על עובדים שזכויותיהם הופרו (המצוינת בעמ' 18 לדו"ח), שלא ברור ממנה אם ובאיזה אופן יסייע המרכז פרטנית לעובדים לתבוע את זכויותיהם, לא ניתן מענה ישיר לחסמים המונעים ממנו לעשות כן.
97. ראו: סעיף 18א לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.
98. שם, סעיף 18ג.
99. מובן כי לעומת פתרונות הקודמים ששורטטו, פתרון זה דורש הקצאת משאבים.
100. לסקירת מנגנונים דומים בשיטות משפט זרות ראו: צדוק, ד' "אמצעים להגברת האכיפה של חוקי העבודה – סקירה משווה", מרכז המחקר והמידע של הכנסת 14.10.07 www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02062.pdf.
101. ראו: סעיפים 24-26 לחוק הגנת השכר.
102. שם.
103. שם, סעיף 26 (ב): "בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית, שבה שנויות במחלוקת שעות העבודה שבעדן נתבע השכר, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעסיק לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב לנהלו" (ההדרגשות אינן במקור).
104. כפי שהנציבות לשוויון בעבודה מתחייבת כבר עתה, באתר האינטרנט שהיא מפעילה – ראו:
- www.moital.gov.il/NR/exeres/34352A0B-B26A-4ECC-93C5-A6D5F467F285.htm

105. אפשרות נוספת היא שבשלב הראשון יוגש ערר למחלקת דיני העבודה בפרקליטות האזרחית, ורק לאחר מכן יוכל לפנות המתלונן לערכאה השיפוטית, כמו שנעשה בתלונות למשטרה. ראו: סעיף 64 חוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982.
106. ראו: דברי הנשיאה בייניש בכג"ץ 5917/97 האגודה לזכויות האזרח בישראל נ' שר המשפטים, פסקאות 17-18 (פורסם בנבו, 8.10.09).