

מניעת פגיעה ב"זכות הגישה לערכאות",

באמצעות הטלת חיסיון על שם עובד שתובע את מעסיקו

1. הצגת הבעיה:

- א. מחקרים מוכיחים כי מרבית המעסיקים, מחפשים מידע בגוגל על כל מועמד לעבודה.
- ב. כמו כן, רוב מוחלט של המעסיקים יעדיפו להימנע מהעסקת עובד שתבע בעבר בגין הפרת זכויות חוקיות שלו.
- ג. מכאן שבמצב הנוכחי בו חיפוש שם בגוגל מניב את כל פסקי הדין שבעל השם היה צד להם, כל מעסיק פוטנציאלי שיבדוק לפי שם מחפש העבודה, ייחשף מיד לכל תביעה שהלה הגיש בעבר נגד מעסיקו.
- ד. כפועל יוצא, עובדים רבים שזכויות חוקיות שלהן נפגעו נמנעים מלתבוע את המעסיק. זאת מחשש שיתקשו במציאת עבודה בעתיד, עקב תיוגם כ"עושי צרות" כאמור.
בכך נפגעת בצורה משמעותית "זכות הגישה שלהם לערכאות". זכות שהוכרה במשפט הישראלי כ"זכות מעין חוקתית"!

2. פתרונות בחקיקה

קיימים שני מודלים אפשריים:

- א. חקיקה חדשה לפיה, בהתקיים תנאים מסוימים, יוטל חיסיון על שם עובד שתובע את מעבידו (בדומה לחיסיון על שמות נפגעי עבירת מין).
- ב. תיקון החקיקה הקיימת;
(א) סעיף 70(ד) לחוק בתי המשפט [נוסח משולב] תשמ"ד-1984, מונה רשימת חריגים בהם רשאי בית המשפט להטיל חיסיון על שמות הצדדים, אחד החריגים הוא "פגיעה בביטחון". ניתן לתקן את החוק, ולקבוע כי גם פגיעה בביטחון התעסוקתי/כלכלי תחשב "פגיעה בביטחון" לעניין זה.
(ב) סעיף 68(ב)(7) שם, מסמיך את בית המשפט להטיל חיסיון על פרטים אשר פרסומם "עלול להרתיע עד מלהעיד עדות חופשית או מלהעיד בכלל". גם כאן ניתן לתקן את החוק, ולהרחיב את סמכות ביהמ"ש להטיל חיסיון על פרטים אשר פרסומם עלול להרתיע את בעל הדין מפניה לבית המשפט.

3. איזונים

בבואנו להגן על "זכות הגישה לערכאות" של עובדים שזכויותיהם נפגעו, חשוב לזכור מנגד את הערך ב"חופש המידע" בכלל, וב"פומביות הדיון המשפטי" בפרט. בנוסף, יתכן ולמעסיק יש אינטרס לגיטימי לדעת האם המועמד לעבודה הינו "תובע סידרתי".

על כן, חיוני לקבוע נוסחה מאוזנת אשר מחד תעניק לעובדים "זכות גישה לערכאות", ומאידך תצמצם למינימום ההכרחי את הפגיעה באינטרסים הנזכרים לעיל. [בעניין זה יש לתת את הדעת לתביעה שהסתיימה בפשרה, לגביה קשה עד בלתי אפשרי לדעת בוודאות האם העובד-התובע פעל ביושר וזכאי להגנה].