

מסלובטי נאווה ז"ל

בש"א 2827/08 בית הדין האזורי לעבודה

תל אביב החלטה מיום 27.8.08

בתי הדין לעבודה

בשא 002827/08	בית הדין האיזורי לעבודה בתל-אביב – יפו	
בתיק עיקרי: עב 010946/07		
תאריך: 27/08/2008	כב' הרשמת שלי ולך	בפני:

בעניין: ד"ר נאווה מסלובטי

המבקשת

ע"י ב"כ עו"ד פרדס

נגד

המשיבה

אוניברסיטת בר אילן

ע"י ב"כ עו"ד גב' שמואלביץ

להחלטה בעבודה (03-06-2009): בשא 3562/09 ד"ר נאווה מסלובטי נ' אוניברסיטת בר אילן שופטים: יהלום הדס
להחלטה בעבודה (01-11-2009): ברע 558/09 אוניברסיטת בר-אילן נ' ד"ר נאווה מסלובטי ז"ל שופטים: גילי ארד

חקיקה שאוזכרה:

חוק חופש המידע, השנ"ח-1998: סע' 9 (ב) (4)חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותוהחלטה

1

1. זוהי בקשה שהגישה המבקשת – שהינה התובעת בתיק העיקרי – בה עתרה להורות למשיבה ליתן תצהיר גילוי מסמכים ערוך כדין (הומצא גילוי מסמכים כללי במכתב) וכן להורות על גילוי הפרוטוקולים של וועדות המינויים וכל מסמכים נלווים הנוגעים לוועדות אלה, פרוטוקולים של ביה"ס לחינוך הנוגעים להצעות תפקידים שם אשר המבקשת מלאה או אשר הוצעו לה וכן הצעות המחקר שהגישה באמצעות רשות המחקר והתשובות שנתקבלו להצעות אלה.
2. הטעם לבקשה הינו כי השאלה המתעוררת בתיק זה הינה סוגית אי קידומה של המבקשת לדרגת מרצה בכיר אצל המשיבה, לטענתה בדרך של הכשלת מועמדותה לקידום ותוך נקיטת אפליה, פעולה ממטרות ושיקולים זרים ופגיעה בצדק הטבעי. עוד טענה, כי כלל לא ניתן לה הסבר של ממש לאי קידומה, וזאת למרות שעמדה במלוא חובותיה וכי המסמכים חיוניים לצורך חקר האמת ודיון הוגן במחלוקת נשוא תיק זה והפניה לביה"ד נעשתה משכל פניות המבקשת למשיבה בסוגיה זו לא נענו.
3. כן הפנתה המבקשת להלכות שניתנו בבתי הדין במקרים דומים מאוד לענייננו לרבות הלכת צמח קיסר שניתנה בבית הדין הארצי, וטענה, כי אין כל ממש בטענות המשיבה כאילו רק במקרה של פטורין יהיה עליה לחשוף את הפרוטוקולים של ועדות המינויים מאחר ועצם אי העלאתה בדרגה מהווה פגיעה חמורה בה כשלעצמה. על עמדתה זו חזרה גם בתגובתה לתגובת המשיבה שהוגשה בכתב לתיק ביה"ד.
4. המשיבה בתגובתה התנגדה לבקשה וטענה, ראשית דבר, כי אין כל יסוד להאשמותיה וטענותיה של המבקשת לגבי הסיבות והמניעים לאי קידומה. לענין הטענה לגבי הגשת תצהיר גילוי מסמכים, טענה כי די במכתב הגילוי וכי אין חובה בתקנות כי הגילוי יעשה בתצהיר דווקא ומדובר בבקשה קטנונית מצד המבקשת משלגופו של ענין מלאה המשיבה, לטענתה, בפועל אחר גילוי המסמכים. (למעט הנושאים נשוא בקשה זו).

לגבי חשיפת הפרוטוקולים של ועדות המינויים שדנו בקדומה האקדמי של המבקשת טענה, כי סוגיה עקרונית זו טרם הוכרעה סופית והיא תלויה ועומדת בימים אלה בפני בג"צ אשר הוגש על הלכת צמח קיסרשניתנה בבית הדין הארצי לעבודה, ולעמדת המשיבה, על ביה"ד כאן להמתין תחילה לפסק הדין העקרוני שינתן במסגרת הבג"צ. לחלופין, טענה כי גם לאור ההלכה כפי שכבר ניתנה אין מקום להורות על הגילוי המבוקש ויש לאבחן מקרה זה ממקרה צמח קיסר ופסיקות דומות אחרות מאחר ושם דובר בעובדים שעבודתם הופסקה ואילו כאן מדובר בסוגית קידום בלבד.

עוד הוסיפה וטענה כי המוסדות להשכלה גבוהה אינם רשות ציבורית ואין להחיל עליהם באופן אוטומטי חובות מתחום המשפט הציבורי. כן העלתה טענות לענין היות דיון של ועדה אקדמית בגדר "דיון פנימי" כמשמעותו בסעיף 9 (ב) (4) לחוק חופש המידע התשנ"ח – 1998 וטענה כי החופש האקדמי והליך המינויים נהנה מהגנה חוקית חוזית והלכתית וכי אין להתעלם ממאפייניה היחודיים של שיטת ההערכה וההכרעה ע"י עמיתים ומטבע האדם ולכן אין מקום לחשוף פרטי קולגה הנותן חו"ד העשויים להכריע גורלו של קולגה אחר האמור להמשיך לעבוד לצידו ויש להקנות חיסיון מובטח במקרים אלה.

עוד הוסיפה והעלתה טענות לענין ההשלכות של החשיפה כפגיעה קשה בהליך האקדמי, בהיות חשיפה, כאמור, אמצעי לא מידתי וכי העלאת טענת אפליה כשלעצמה אין בה טעם מספיק למתן גילוי גורף.

לכל זאת הוסיפה, כי מדובר בהתנגשות אינטרסים בין חובת הגילוי לבין הטלת חיסיון יחסי לפחות על דיוני ועדת המינויים וכי יד החסיון אמורה להיות על העליונה על מנת ל'זמור על האינטרסים של הצבור או אינטרס של צד שלישי.

באשר לגילוי הצעות המחקר שהוגשו ע"י המבקשת אף העלתה טענה של העדר רלבנטיות לגילוי המבוקש זאת משאלו שנתקבלו כלולות ממילא בקורות החיים

של המבקשת ואילו שלא הבשילו לכדי מחקר אין להן משמעות ורלבנטיות לענייננו.

5. לאחר שעיינתי בבקשה ובתגובות לה וביתר מסמכי התיק לרבות ובפרט כתבי הטענות עצמם להלן החלטתי:

השאלה העומדת במרכזה ובלב ליבה של המחלוקת נשוא תיק זה הינה אי קידומה של המבקשת אצל המשיבה שנעשו, לטענתה, בשל שיקולים זרים ופסולים ותוך אפלייתה שלא לצורך אל מול אחרים.

6. אינני מוצאת כל הבדל מהותי וענייני בין מקרה זה של המבקשת לבין הנסיבות שנדונו הן בבית הדין הארצי בבר"ע 1157/04 אוניברסיטת בר אילן נ' ד"ר צמח קיסר פד"ע מ 875-913 (להלן "הלכת צמח קיסר") והן בבש"א (ת"א) 4303/05 עב' 2880/04 אלכסנדר גלמן נ' מדינת ישראל מנהל המחקר החקלאי שפורסם במאגר המשפטי נבו ביום 30.3.05 בהחלטה שנתתי במקרה דומה וכן בתיק נוסף שנסיבותיו דומות מאוד לענייננו בהחלטה שניתנה על ידי אף היא בבש"א 6539/07 עב' 8812/06 ד"ר שאול אליהו ניב נגד HIZ מכון טכנולוגי חולון ביום 26.8.07.

7. בשלושת המקרים הועלו טענות דומות שלא לומר זהות ע"י המשיבות שהתנגדו לגלוי שנתבקש ע"י התובעים שם בטענות של חסיון וחופש אקדמי וכיוב' טענות. אין כל מקום לאבחן בין המקרים ואין זאת אלא שהמשיבים בכל המקרים הללו לרבות במקרה הנוכחי מתקשים להפנים את העקרון היסודי כי לעובד ישנה זכות יסוד לדעת ולעמוד על השיקולים העומדים בבסיס אי קדומו ו/או החלטה לפטרו, שיקולים שיש להם השלכה מיידית ומרחיקת לכת על עתידו המקצועי ואין מקום כי בתי הדין יתנו יד לנוהג הנפסד של הסתרת מידע כזה מהמועמד או העובד תוך הסתתרות מאחורי ועדות אקדמיות וועדות מינויים למיניהם ותוך שימוש בטענת חסיון בשם החופש האקדמי כביכול. למוסדות אקדמיים ישנה חובת גילוי כפועל יוצא מחובת השקיפות כלפי המועמד הספציפי והצבור בכללותו.

8. כפי שנאמר בהלכת קיסר ע"י כב' השופטת ארד תוך סקירה וניתוח של הפסיקה בנושא חובת הגילוי המוטלת על רשות צבורית ותוך התייחסות לטענות האוניברסיטה שם לענין חוק חופש המידע והחופש האקדמי וציינה כי החלטת האוניברסיטה בדבר הטלת סודיות גמורה ותסיון מוחלט על דיוניהן של ועדות המינויים אינה ממלאת אחר איזון האינטרסים המתחייב מן הסבירות והמידתיות החלות עליה בפעולתה כגוף דו מהותי וכמעסיקה.

כן נאמר שם כי אכן החופש האקדמי הוא מאבני הראשה של המחקר האקדמי ומוסדותיו, כמוהו כעקרונות היסוד של שיטתנו המשפטית, חופש הדעת והמצפון וחופש הדבור והבטוי, אף עם זאת "החופש האקדמי" אינו מילת קסם הדוחה מלפניה את הגשמתם של עיקרי הצדק הטבעי ומימוש זכויות שבדין כשם ש"בטחון המדינה" ו"הסדר הצבורי" אינם שוללים תחולתם של ערכי יסוד.

9. שם, לאחר ציטוט מפס"ד גוטרמן (ע"ע 10271/01 ד"ר יוסי גוטרמן נגד המכללה האקדמית עמק יזרעאל פד"ע לח' 448) נאמרו הדברים הבאים:

"החופש האקדמי מעצם מהותו אינו יכול לשמש עוגן להוראת תקנון המטילה איפול גמור על מידע מבעל הענין הלגיטימי מפורשת ככל שתהיה אין בהוראה ממין זו כדי להשיג כליל אף לא להפקיע את זכות העיון הפרטית".

10. עוד נאמרו שם הדברים הבאים:

"ככל שמדובר בקידומו של מועמד בדרגה או במינוי ועדה מקצועית לדיון במעמדו, אין לראות בדיוניה של ועדת המינויים "דיון פנימי" כמשמעותו בחוק חופש המידע, באשר אין מדובר בחוות דעת פנימית, או בתחקירים החיוניים לגיבוש מדיניות, או בקבלת החלטות לשם מילוי תפקודיה של האוניברסיטה כמעסיקה. על דיונים פנימיים כגון אלה נאמר בהצעת חוק חופש המידע: "הערכה מקובלת היא, כי לא ניתן לקיים דיונים כנים במסגרת פעולתה של הרשות, אלא אם יובטח מעטה מסוים של חסיון לתהליך גיבוש שיקול הדעת של הרשות ולתהליך הבקורת הפנימית של הרשות" ודוק, אין הצעת החוק מדברת בחסיון גורף וכולל כי אם במעטה של חסיון.

11. אכן, לא מן הנמנע שדיון שמקיימת ועדת המינויים בנוגע למדיניות האוניברסיטה במינוי חברי הסגל או בקידומם "תשבב בנסיבות המתאימות" דיון פנימי" ממין זה בו מדבר חוק חופש המידע, אולם, שונה המצב כאשר ועדת המינויים נדרשת לדיון פרטני במעמדו של חבר סגל, שהוא "חיצוני" לוועדה, וכאשר החלטת הוועדה בפנינו משליכה ישירות על המשך העסקתו במוסד. במקרה כזה, פשיטא, שאין המדובר בעניינה הפנימיים של האוניברסיטה במדיניותה או התנהלותה כלפי גורמי חוץ".
12. יתר על כן, בפסק הדין בענין גולדשמיד [ע"ע 6869/03 ד"ר דן גולדשמיד נגד הטכניון מכון טכנולוגי לישראל (טרם פורסם)]. עמד השופט שמואל צור על ההבחנה שיש לעשות בין הצורך לאפשר לגוף ציבורי לקיים דיונים פנימיים תוך מתן אפשרות להחלפת דעות באופן חופשי בפרט בענין אקדמי, וכאשר מדובר בדיון בעניינו של מי שאינו חבר הגוף שאז לאותו אדם אינטרס לגיטימי לדעת מה היו השקולים שהביאו לקבלת ההחלטה בעניינו.
13. וכך כותב השופט צור :
 "בתחרות זו גובר ענינו של הפרט לדעת מה אירע בעניינו, הגם שמדובר בהחלטה של גוף אקדמי הנוגעת לענין אקדמי הגע בדעתך, האם החופש הקיים לגוף אקדמי יכול להעניק היתר לקבלת החלטות לא ענייניות או החלטות הנוגעות בשקולים זרים? הצורך של ערכאת השיפוט לבחון טענות כלפי גוף המקבל החלטה בעניינו של אדם, מחייב לחשוף את הליך קבלת ההחלטה ולעמוד על טיבה. הצורך להגיע לחקר האמת הוא העיקר והוא גובר על שקולים אחרים".
14. יצוין, כי לנושא הספציפי של סוגיית חשיפת מסמכים וחוות דעת של מעריכים במהלך דיוניה של ועדת מינויים נדחתה בבית המשפט העליון של ארה"ב טענת חסיון שהועלתה ע"י האוניברסיטה ולענין החשש מפני חשיפת דיוניה של הוועדה מחמת רתיעתם של המעריכים נאמר שם :
 בענין : University of pennsylvania

Although it is possible that some evaluators may become less candid as the possibility of disclosure increases, others may simply ground their evaluations in specific examples and illustrations in order to deflect potential claims of bias and unfairness. Not all academics will hesitate to stand up and be counted when they evaluate their peers.

(university of Pennsylvania v e e o c, 493 4.5 182 , 200 - 201

[1990])

15. במקרה הנוכחי אין כל ספק כי ישנה חשיבות למבקשת ולבית הדין עצמו לברר מה היו הנתונים שעמדו בפני המשיבה ולדעת כיצד הגיעה להחלטה בעניינה, ויש חשיבות רבה לגילוי המידע, בין אם יש בו כדי לתמוך בטענות המבקש כי לא היתה כל סיבה של ממש שלא לקדמו, ובין אם יש בכך כדי לבסס טענות המשיבה דוקא כי אכן הגיעה להחלטה בעניינה מתוך שיקולים ענייניים.

16. "לנושא הדיון בסוגית חוק חופש המידע ועמדתי שלי והגישה לענין זה באירופה כבר נזקקתי בהחלטתי בענין ד"ר רוני קנטי נגד המרכז הרפואי ע"ש סוראסקי (בש"א 6849/04 3581/04 שנתנה ביום 25.1.04) ומשדעתי לא השתנתה אחזור על מה שאמרתי שם :

"זאת ועוד, גם מתוך היקש לחוק הגנת הפרטיות וחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו ניתן לומר כי יש מקום להגביל ככל הניתן את אותם מקרים שבהם לא יתאפשר לאדם לעיין במידע הנוגע לו ישירות, ואשר נאסף ע"י גוף ציבורי אודותיו, ובפרט, באשר למידע הנאסף השלכה ישירה הנוגעת להחלטה או החלטות המתקבלות על ידי אותו גוף בעניינו כגון, המשך העסקתו או אופן העסקתו.

בגילוי המידע, כאשר אותו אדם מבקש לדעת מה היו השיקולים שעמדו בבסיס ההחלטה שניתנה בעניינו, לא זו בלבד שיש לאדם או העובד ענין ישיר וזכות לדעת ולהתמודד עם האמור בו, אלא שמנגד ניתן לומר, כי מתן יד להסתרת מידע כזה והפיכתו למידע סודי וחסוי, שהגם שיש לו השלכה לגבי אותו עובד לעולם לא תנתן לו הזדמנות לעיין בו, עשויה להביא לפגיעה קשה בכבודו ובעסקו כאדם וכעובד.

17. טול מצב, היפותאטי, ואיני אומרת כמובן שזהו המצב שאירע במקרה הנוכחי, לפיו במסגרת התחקיר הפנימי נאסף מידע שגוי, לא מבוסס או גרוע מכך: מוטה ע"י גורם או אנשים שמטעמים השמורים להם מבקשים להזיק לנשוא התחקיר הנ"ל או להכשילו, לעצור קדומו וכיו"ב, הכיצד יוכל אי פעם אותו עובד להתמודד עם דברים אלה אם לעולם לא יהא באפשרותו להיות מודע להם ולהעמיד את הדברים או את אוספי המידע על טעותם לגביו? התוצאה של מתן גבוי להסתרת המידע מקום שאין בכך כל הצדקה של ממש לעשות כן ע"י הרשות הצבורית, עשויה להיות קשה, ואין זה ראוי ורצוי בימינו אלה, כאשר עקרון השקיפות וחופש המידע אמור להיות נר לרגלי חברה מתוקנת, ליצור נהלים המאפשרים אסוף מידע חסוי כנגד אזרחים, מקום שאין לכך הצדקה, כמובן, לצורך מניעת נזק גדול יותר כגון בטחון המדינה וכיו"ב, וגישה כזו בודאי שאינה עולה בקנה אחד עם שמירת זכויותיהם וכבודם של עובדים.

18. בארצות אחרות קיימים הסדרים וכללים המסדירים נושא זה מפאת חשיבותו הרבה. למשל, הסדרים מיוחדים קיימים בחוק הגרמני המאפשרים להגן על מידע שכזה כאשר במשפט העבודה קיימים הסדרים המתייחסים לתפקיד ה-WORKS COUNCIL בהקשר זה, ולרבות מינויו של נציב מיוחד אשר נועדו להבטיח שלעובד תהיה גישה למידע אישי הנאסף עליו ע"י המעביד ושלא ייעשה שמוש לרעה במידע שכזה.

(לדיון יותר מקיף בגישת החוק הגרמני להגנת פרטיותו של עובד ראה בספרו של המלומד הגרמני M. WEISS בספרו: LABOUR LAW AND

INDUSTRIAL RELATIONS IN GERMANY, Third revised ed. 2000,
 Kluwer Law International
 בעיקר בפסקאות 142 ו-155 שם).

ואגב, בהקשר לעניינינו, עפ"י הדין הגרמני ישנה חובת גילוי של חוות דעת כאלו שגילויין מבוקש כאן ככל שאילו מהוות חלק מתוך תיקו האישי של העובד ומצויות בתיקו.

19. החשיבות החוקתית של ההגנה על מידע מחד, וגילוי לנוגע בדבר מאידך מצאה את ביטויה גם ב: EU CHARTER OF FUNDANENTAL RIGHTS אשר יחוה חלק מהחוקה האירופית: בפרק II שכותרתו FREEDOMS בסעיף 8 שעניינו הגנה על מידע אישי אשר זו לשונו:

ARTICLE 8: PROTECTION OF PERSONAL DATA

1. Everyone has the rght to the protection of personal data concerning him or her.
2. Such data must be processed fairly for specified purposes and on the basis of the consent of the person concerned or some other legitimate basis laid down by law. **Everyone has the right of access to data which has been collected concerning him or her, and the right to have it rectified.** (הדגשה שלי – ש.ו.)
3. Compliance with these rules shall be subject to control
 by an independent authority

20. אין כמעט ספק, כי לו היה קיים כיום חוק יסוד: זכויות חברתיות היה נושא גילוי ואסוף מידע הנוגע לעובד, שלו השלכה על החלטות הנוגעות לאופי העסקתו, מוצא ביטויו בחוק כזה שהרי מדובר בזכות חוקתית במהותה. בהעדר חוק כזה, על בתי המשפט ובתי הדין להשלים בינתיים את החסר ע"י פרשנות מצרה ודווקנית של הגבלת האפשרות שלא לגלות מידע כזה לעובד ע"י גופים צבוריים ככל הניתן".

21. כפי שכתבתי בהחלטתי ב"הלכת גלמן" כן גם כאן, משנשוא התיק כאן היא שאלת קידומו של המבקש, ומשהמידע לענין זה מצוי אך ורק בחזקתה של המשיבה, הרי שבנסיבות הענין התמלאו הן הטעמים המיוחדים להורות על משלוח שאלון והן צו למתן גילוי מסמכים ספציפיים; שהרי לולא קבלת המידע לא יידע המבקש לעולם את הנתונים והשיקולים שעמדו בפני המשיבה. אין לקבל מצב שבו רשות ציבורית, ארגון או מוסד אקדמי יכולים להגיע להחלטה שרירותית בנושא כה מהותי כקידומו של אדם כאשר לאותו אדם אף אין כל אפשרות והזדמנות לדעת מה היו הנתונים שהיו בפני מקבל ההחלטה בענינו דבר הפותח, ולו לכאורה, את האפשרות להגיע להחלטה שכזו אך ורק מתוך צרות עין, קנאה, רצון לחסום קידומו משיקולים לא ענייניים וכיו"ב. בודאי שאין להרחיב וליצור חסיון מדומה בענין זה כלפי גופים מקום שאין חסיון כזה בחוק (בשונה, למשל, מהחסיון לעתונאי מפני גילוי מקורותיו או חסיון דיוניה של הועדה לבחירת שופטים – דוגמאות שהובאו בפס"ד אוניברסיטת בר אילן ע"י השופטת ארד, ויצוין, כי אף לגבי חסיונות אלה נמתחה לא פעם בקורת ציבורית).

22. הכלל כי שקיפות הדיון היא תנאי לאמון הציבור ולהרתעת כל רשות מפני פעולה במחשכים ומאחרי דלתות סגורות ובשיטת "שיחות המסדרון" נוסח בצורה הטובה ביותר עוד ע"י שופט בית המשפט העליון בארה"ב השופט Brandeis :

Sunlight is said to be the best disinfectant, electric light the best policeman

23. את עמדתי בנושא זכויותיו של עובד לחשיפת וגלוי הנתונים שעמדו בבסיס החלטות שיש להן השלכה ישירה על קבלתו לעבודה, קידומו והפסקת עבודתו הבעתי במאמר שכתבתי לאחרונה

S. WALLACH : Who's Info is it Anyway? Employee's Rights to Privacy and Personal Data in the Workplace.

אשר פורסם ב-

The International Journal of Comparative Labour Law and industrial Relations, Volume 23/2, 195-226, 2007.
Kluwer Law International BV. The Netherlands.

וראה בפרט עמ' 223 – 224 :

"8.2 Employee's Access to Personal Data Concerning him

The importance of ensuring the employee's access to such personal data cannot be overstated , as it can affect his future in the workplace. Allowing an employer to withhold such information from him would make it impossible for him to know what information was gathered about him and whether this information is accurate, it is inconceivable that in a democratic society people might be allowed to gather information about other people that directly affects them, without them being aware of the fact and/or being able to check that information, and it certainly does not correspond to fair and good work practices promoted by the ILO Conventions. It is an employee's fundamental social right to be made privy to such information otherwise his dignity as a person and a worker could be harmed.

Such personal data might contain inaccurate information, included either by mistake or on purpose. It is impossible for an employee to correct such errors if he does not know what the files contain and is denied access to them. Practices of this kind bring back memories of regimes that denied rights and justice, and have no place in a modern society. Therefore, legislators and the Courts should not allow such practices or encourage them either actively or by remaining silent when made aware of them.

Such principles have adopted not only in the EU but also in the US, at least in some states, To give an example: Massachusetts law ensures employees the right of access to their personal records when a request is made in writing to the employer, who can also ask for information he disagrees with to be removed or corrected".

24. גם בנסיבות תיק זה, כמו במקרים האחרים אין כל מקום לקבל את נסיונות המשיבה להסתתר מאחרי טענה חיסיון כביכול, ואף אין כל מקום לקבל את עמדת המשיבה לפיה כל עוד תלוי ועומד הבג"צ שהוגש על הלכת צמח קיסר בבית המשפט העליון הרי שטרם קיימת הכרעה עקרונית בסוגיה זו ולכן אין מקום למתן החלטה בהתאם להלכה שנקבעה שם.

נחפוץ הוא, כל עוד לא שונתה הלכת צמח קיסר ע"י בג"צ ואין כלל כל בטחון כי הלכה זו אכן תשתנה, הרי שכיום קיימת כבר הלכה מחייבת בבית הדין כפי שניתנה בבית הדין הארצי אשר כל עוד לא שונתה היא שרירה וקיימת.

אף אינני מוצאת כל מקום לאבחנה בין הנסיבות במקרה קיסר ומקרים אחרים אליהם הפנתה המשיבה, והאבחנה בין המקרים שעבודת העובד/המבקש הופסקה למקרה שבו עדין מוסיפים להתקיים יחסי עובד ומעביד הינה בנסיבות הענין בעיני אבחנה מלאכותית, שהרי גם אי קידומו של עובד הינה פגיעה מהותית ומשמעותית בו, אם אכן נעשתה שלא כדין ומשקולים פסולים, ואין צורך כי על מנת שינתן צו גילוי לגבי השיקולים שעמדו בבסיס החלטותיו ושיקוליו של המעביד צריך גם להתקיים מצב שבו אותו עובד אף פוטר.

יתר על כן, אם אכן לא עמדו כל שיקולים פסולים בבסיס ההחלטות והועדות שישבו בעניינה של המבקשת הרי, שלכאורה, בגילוי המבוקש יש כדי לחזק ולתמוך בטענותיה לענין זה ומדוע, אם כן, להשאיר את המבקשת ואת בית הדין מגששים כסומים באפלה ולהותיר את הרושם, המוטעה לשיטתה, כי אכן יש לה משהו להסתיר.

25. טענותיה והנחתה של המשיבה כי העדר שקיפות ומתן חסיון מוחלט לועדות אקדמיות וועדות מינויים בכלל לפעול בחדרי חדרים ולהסתיר כל מידע המגיע לידיהן מבלי שיתאפשר לבעל הענין ובעל הדבר עצמו לעמוד על מידע זה משרת עקרון נשגב כשלעצמו של החופש האקדמי תמוהה ובודאי שלא ברור הכיצד הוא אמור לשרת את עקרון טובת הצבור האמור להיות בודאי מעונין כי המועמדים הטובים והראויים ביותר יעמדו בראש ויעבדו במסגרת הגופים האקדמאים האמורים. מדוע אם כן הדבר אמור להיות לטובת ותועלת הצבור להסתיר מידע זה – למשיבה פתרונים.

26. בנסיבות הענין שוכנעתי מעבר לכל ספק כי הנתונים אותם מבקשת המבקשת והתובעת בתיק זה לקבלם רלבנטיים לצורך ברור וירידה לחקר האמת והבהרת השאלות השנויות במחלוקת המתעוררות במסגרת תיק זה ואין כל מקום לאפשר למשיבה להסתיר נתונים אלה מפניה. הוא הדין לגבי הצעות המחקר שהוגשו על ידה וזאת על מנת לאשר לבית הדין להתרשם ממלוא שיקולי המשיבה בעניינה של המבקשת על פי הנתונים שהיו ברשותה.

אשר על כן, ומכל הטעמים שלעיל אני נעתרת לבקשה כמבוקש וניתן בזאת צו לגילוי ועיון לגבי כל המבוקש בבקשה אשר יבוצע בתצהיר גילוי מסמכים ערוך כחוק תוך 30 יום.

כן מתקבלת בקשת המבקשת כי ינתן גילוי בתצהיר מסמכים ערוך כדי לגבי הגילוי שכבר נערך במכתב גילוי ויאמר כי לא ברור כלל מדוע סוגיה זו צריכה היתה להפוך בכלל סלע מחלוקת בין צדדים ומודע מתנגדת המשיבה לבקשה

זו מששני הצדדים מיוצגים לרבות מהשיבה ובכל התיקים בהם צד מיוצג ברור ומוכן כי הגילוי יעשה על דרך של הגשת תצהיר גילוי מסמכים ערוך כחוק. הגשת גילוי על דרך של מכתב הינה חריג שביה"ד מאפשר אותו לצד בלתי מיוצג ודל אמצעים על מנת שלא לחייבו להיזקק לשרותי עורך דין שיתכן וידו אינה משגת לממנו. התצהיר יוגש איפוא תוך אותו פרק זמן של 30 יום.

הבקשה, איפוא, מתקבלת. המשיבה תשלם למבקש הוצאות הבקשה בסך 2,000 ₪ + מע"מ.

ההחלטה תשלח לצדדים.

ניתנה היום כ"ו באב, תשס"ח (27 באוגוסט 2008) בהעדר הצדדים.

שלי ולך – רשמת

שלי ולך 54678313-2827/08

קלדנית: שלי

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן