

דחוף !!

בבית המשפט האזורי לעבודה
בתל אביב

עב' / _____

התובעת:

מעייין דק, ת.ז. 036505816

על ידי ב"כ עו"ד יהונתן י. קלינגר,
מרח' המקצוע 4, תל-אביב
פקס: 153-523436436

וכן על ידי ב"כ עו"ד ר. שפירא ו/או
מ. פרידמן ו/או ג. צבר,
מרחוב ריינס 44, תל אביב
טל': 050-9711059
פקס': 057-7962186
דוא"ל: inf0@sfz-law.co.il

המבקשת

- נגד -

הנתבעת:

צומת ספרים 2002,
ש.מ. 550211577

ממושב ניר צבי
ת.ד. 190
מיקוד 72905

המשיבה

בקשה במעמד צד אחד למתן צו זמני להחזרה לעבודה

המבקשת, גב' מעייין דק, מתכבדת בזאת להגיש לבית המשפט הנכבד בקשה בהתאם לסעיף 3(א)(2) חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז-1997 (להלן: "החוק"), לפיו יתבקש בית המשפט הנכבד ליתן צו המונע ו/או מבטל את הודעת הפיטורין שהעבירה המשיבה, צומת ספרים 2002 – שותפות מוגבלת, לידי המבקשת וליתן צו עשה המורה למשיבה להשיב ללא דיחוי את המבקשת למקום עבודתה בחנות צומת ספרים שבקניון דיזנגוף סנטר בתל אביב.

בנוסף ו/או לחילופין, תטען המבקשת כי פוטרה על רקע מימוש זכותה לכוון התאגדות של עובדים בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים, ועל כן החלטת המשיבה לפטרה בטלה לנוכח היותה נוגדת את הוראות חוק הסכמים קיבוציים.

עניינה של בקשה זו, בזעיר אנפין, הינה פיטוריה שלא כדין של המבקשת, לאחר שזו סירבה למסור את טביעת אצבעה לצורך מערכת שעון נוכחות שהותקנה במקום עבודתה אצל המשיבה.

מאחר והמשיבה לא קיבלה את סירובה של המבקשת למסור את טביעת אצבעה הילכה אימים על המבקשת, איגדה המבקשת מספר מעובדי המשיבה, ואלו פנו להנהלת המשיבה על מנת להביע את מורת רוחם לנוכח התנהלות המשיבה, והמבקשת אף פנתה לכלי תקשורת בעניין זה, כשבמקביל המשיכה המבקשת לאגד עובדים נוספים ולהביע את מחאתה.

ואלה נימוקי הבקשה:

הצדדים

1. המבקשת, גב' מעיין דק, בת 30, תושבת תל אביב בעלת תואר אקדמי בספרות עברית.
2. במהלך חודש נובמבר 2009 התקבלה המבקשת לעבודה אצל המשיבה בתפקיד מוכרת ספרים בסניף המשיבה שברמת החייל בתל אביב, בתמורה לשכר שעתי של כ- 21 ₪ לשעת עבודה.
3. לאחר חודשים ספורים, לנוכח עבודתה המסורה של המבקשת ותפקודה המוערך במסגרת העבודה, הועברה המבקשת לסניף "הספרייה" שבקניון דיזנגוף סנטר בתל אביב, אשר מהווה את סניפה הראשי של המשיבה ומוגדר כ"סניף הדגל" (להלן: "הסניף").
4. המבקשת הצטיינה בעבודתה, ביצעה אותה במסירות ודבקות, ובביקורות סמויות זכתה בציונים גבוהים במיוחד.
5. המשיבה, צומת ספרים 2002 – שותפות מוגבלת, הינה רשת חנויות למכירת ספרים מהרשתות הגדולות בארץ.
6. המשיבה מונה כ- 80 סניפים ומעסיקה מאות עובדים, וכמנכ"ל החברה מכהן מר אבי שומר שהינו גם אחד מבעלי החברה.

השתלשלות האירועים

7. ביום 23 ליוני 2010 עבדה המבקשת במשמרת בוקר בסניף. במהלך המשמרת הגיעו לסניף מר טל אנייס ממחלקת המחשוב של המשיבה וברוך, נציג מחברת עובדיםנט בע"מ, אשר עוסקת בהתקנת שעוני נוכחות עובדים במקומות עבודה.
 8. ה"ה אנייס וברוך ריכזו את עובדי הסניף ובניהם המבקשת ועדכנו את אלו כי **החל מיום 1/7/2010 תפעל בסניף מערכת שעון נוכחות שתזהה את העובדים באופן ביומטרי – קרי, באמצעות טביעת האצבע של העובד, ולצורך הזיהוי נדרשים עובדי הסניף להזין את טביעת האצבע שלהם במערכת הנוכחות באמצעות קורא טביעת אצבע ביומטרי שהותקן בסניף ביום 23/6/2010.**
 9. השיחה האמורה לעיל גררה דין ודברים ממושך בין עובדי הסניף לבין ה"ה אנייס וברוך, כשחלק לא מבוטל משאלות העובדים נסובו סביב אופן אבטחת המידע, לנוכח העובדה שטביעת אצבע מהווה מידע אישי ורגיש לגבי זיהויו של אדם. בין היתר, המבקשת שאלה מה יעשה לעובד שיסרב למסור את טביעת האצבע, ומר אנייס השיב שהוא יבדוק בעניין זה.
 10. מאחר והמבקשת ועובדי המשיבה הנוספים לא קיבלו מענה לשאלה מה יעשה לעובד המסרב למסור את טביעת אצבעו, ולנוכח הימים המועטים שנותרו עד למועד בו עתידה מערכת שעון הנוכחות הביומטרי להיכנס לפעולה, פנתה המבקשת במשותף עם 14 עובדים נוספים אצל המשיבה, אשר עובדים בשלושת סניפי המשיבה המצויים בקניון דיזנגוף סנטר במכתב שהועבר למנכ"ל ובעלי המשיבה, מר אבי שומר; סמנכ"ל המשיבה, מר יוסי גיל; סמנכ"ל תפעולי ומנהל האזור של המשיבה, מר אודי קורנבלום (להלן: "מכתב העובדים").
- העתק מכתב העובדים מצ"ב **כנספח א'** לבקשה זו.
11. על מנת להבהיר את עמדת המבקשת, יובאו להלן עיקרי טענות המבקשת, כפי שאלו באו לידי ביטוי במכתב העובדים המצ"ב כאמור:

"במהלך הימים האחרונים הותקן בסניף "הספרייה" בו אנו עובדים שעון נוכחות ביומטרי. במכתב זה ברצוננו להביע את מחאתנו כנגד צעד זה וכנגד האופן בו בוצע.

ראשית ומעל לכל ברצוננו להדגיש כי לקיחת טביעת אצבע מאדם הינה אקט פולשני אשר חודר לפרטיות הבסיסית לה זכאי כל אדם ובכלל זאת עובדי הרשת.

...

אנו תמהים ומצרים על כך כי רשת צומת ספרים לא לקחה בחשבון את העובדה כי עבור חלק מעובדי הרשת נתינת טביעת אצבע למקום עבודה הינה בלתי מתקבלת על הדעת בשל הפלישה לפרטיות.

אנו מצפים כי רשת צומת ספרים וחברת עובדינט ינסחו התחייבות בכתב אשר תיתן לנו מענה על הנקודות המטרידות הבאות-

1. למי יש נגישות למאגר טביעות האצבע? נבקש רשימה שמית של אנשים בעלי נגישות.
2. באיזו מידה, אם בכלל, המאגר מאובטח? נבקש פירוט מדויק של האמצעים.
3. באם יוקם מאגר ביומטרי ארצי עתידי, האם ימסר המידע לרשויות הממשלתיות הרלוונטיות, גם ללא הסכמת העובד?
4. במידה בה תתבצע ברשת צומת ספרים העברת בעלות מסיבות כלשהן- האם יועברו הנתונים אותם "אוסף" שעון הנוכחות החדש לבעלים החדשים?
...
אנו רוצים להאמין כי הרשת תמצא חלופה הוגנת עבור אותם אנשים אשר יסרבו לתת את טביעת האצבע ותבחר להמשיך להעסיקם.
נודה לכם אם השאלות שלנו יזכו לתשובה לפני ה 1 ביולי, התאריך בו נצטרך להתחיל להשתמש בשעון הנוכחות הביומטרי.
ברצוננו להדגיש, כי אין במכתב זה, וכן בהתנגדותנו לשימוש בשעון הנוכחות הביומטרי כל כוונה לפגוע ברשת 'צומת ספרים'."
12. המכתב האמור לא זכה למענה בכתב, וביום 28/6/2010 הגיעו לסניף המשיבה מר אודי קורנבלום - סמנכ"ל תפעולי ומנהל האזור האחראי על הסניף; מר יוסי גיל - סמנכ"ל המשיבה וגב' ורד ברעם - סמנכ"לית הכספים של המשיבה, אשר ניהלו שיחות אישיות עם מרבית עובדי הסניף.
13. המבקשת נקראה לשיחה עם מר אודי קורנבלום, ובשיחה המבקשת נשאלה לגבי הסיבה שבגללה היא מתנגדת נחרצות למסירת טביעת האצבע שלה, והמבקשת חזרה על הטענות שהוזכרו במכתב העובדים, והעלתה שוב את הדרישות בנוגע למידע על אודות הסדרי האבטחה. בתגובה, טען מר אודי קורנבלום כי בכל מקרה בעולם המודרני כיום כבר אין כלל פרטיות, והמבקשת עמדה על סירובה למסור את טביעת אצבעה.
14. לאחר השיחה האמורה נקראה המבקשת לשיחה נוספת עם מר אודי קורנבלום ועם גב' ורד ברעם, כשבשיחה זו הובהר למבקשת כי לנוכח סירובה למסור טביעת אצבע ביומטרית, **המשיבה רואה בה גורם ממריד**, וכי תתייחס אליה בהתאם.
15. בנוסף, במהלך הפגישה האמורה נאמר למבקשת כי המערכת נכנסת לפעולה החל מיום ה- 1/7/2010, ולפיכך החל מיום זה לא תהיה אפשרות לחשב את שעות העבודה של עובד באמצעות מערכת הנוכחות הישנה.
16. מאחר והמבקשת הבהירה כי אין בכוונתה למסור את טביעת האצבע, נאמר למבקשת כי אין טעם שתגיע לעבודתה ביום 1/7/2010, והיא יכולה להתפטר.
17. ניכר כי באמור יש כדי להוות ניסיון להלך אימים על העובדת לנוכח סירובה למסור את טביעת האצבע, וזאת תוך פגיעה חמורה בזכויותיה של המבקשת ובניגוד לדין.
18. המבקשת הודיעה לנציגי המשיבה כי אין בכוונתה להתפטר ואם המשיבה מעוניינת לפטר את המבקשת, היא מתבקשת למסור למבקשת מכתב פיטורין כדין.
19. לאחר השיחה המתוארת לעיל, פנתה המבקשת ליעוץ משפטי שבעקבותיו שלח בא כוחה של המבקשת ביום 29/6/2010 מכתב תלונה למשיבה בו שטח את טענות המבקשת לפיהן:
"הדרישה לספק טביעת אצבע, כאחרון החשודים הפליליים, אינה עומדת בקנה אחד עם חוק הגנת הפרטיות, מהווה עבירה פלילית על פי סעיפים 1(2) ו-8(א) לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981. כמו כן, הדבר מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה של מרשתי ...
כמו כן, למרשתי לא הועבר כל מידע, בניגוד לחוק הגנת הפרטיות, בנוגע למהות המידע, מי מפקח עליו, מהם נהלי האבטחה, היכן הוא נשמר, למי הוא מועבר ועוד "
העתק המכתב מיום 29/6/2010 מצ"ב כנספח ב' לבקשה זו.

20. מכיוון שעד ליום 30/6/2010 לא נתקבלה בתשובה עמדת המשיבה, ולנוכח העובדה שנאמר למבקשת כי היה והיא אינה מוסרת את טביעת האצבע, אין טעם שתתייצב לעבודה למחרת, פנתה המבקשת לאמצעי תקשורת.

העתק כתבה שפורסמה באתר האינטרנט "נענע10" מצ"ב **כנספח ג'** לבקשה זו.

קישור לכתבה שפורסמה בערוץ הראשון: [מפאת בהילות הגשת תביעה זו לא עלה בידי המבקשת לתמלל את הכתבה, ותמלול הכתבה יומצא בהקדם]

http://www.youtube.com/watch?v=CG_vK65ROwc

21. ביום 1/7/2010 הגיעה המבקשת למשמרת בסניף כהרגלה, ועדכנה את הגעתה למשמרת באמצעות מערכת הנוכחות הסטנדרטית המותקנת בסניף, אשר דורשת הזנה של מספר העובד על מנת שירשם במערכת כי העובד נכנס למשמרת.

22. לאחר שמנהל הסניף נוכח כי המבקשת עדכנה את מערכת הנוכחות דרך מערכת הנוכחות הישנה ולא דרך מערכת הנוכחות הביומטרית, ניגש אל המבקשת מנהל הסניף והודיע למבקשת כי מהיום לא ניתן לחשב את שעות העבודה דרך מערכת הנוכחות הישנה, אלא דרך מערכת הנוכחות הביומטרית החדשה בלבד.

23. לאחר כחצי שעה קיבלה המבקשת טלפון מסמנכ"ל המשיבה, מר יוסי גיל, אשר הודיע למבקשת כי ביום 4/7/2010 היא מוזמנת לשימוע בנוכחות מנכ"ל המשיבה. בו ביום, ובמהלך שהות המבקשת במשמרת, הגיעה תגובת המשיבה למכתב מיום 29/6/2010, המצ"ב כאמור, והמבקשת הגיבה בכתב לטענות המשיבה.

24. ביום 4/7/2010 התקיים למבקשת שימוע בנוכחות מנכ"ל המשיבה, נציג נוסף של המשיבה וב"כ המשיבה.

25. ביום 7/7/2010 במהלך משמרת המבקשת בסניף, הגיע לסניף סמנכ"ל המשיבה ומסר למבקשת מכתב פיטורין אשר נכנסים לתוקף ביום 14/7/2010.

העתק מכתב הפיטורין מצ"ב **כנספח ד'** לבקשה זו.

26. יאמר כי די בעילות הפיטורין שמונה המשיבה במכתב הפיטורין כדי לעמוד על מניעי הפיטורין הפסולים של המבקשת:

26.1. בסעיף 3.1. למכתב הפיטורין טוענת המשיבה כי המבקשת לא מיצתה באופן סביר, מידתי והוגן את הליכי הפניה למשיבה. ניכר כי נימוק זה אינו יכול לעמוד לנוכח דוחק הזמן בו העמידה המשיבה את עובדיה, כאשר הותירה להם שבוע בלבד להתנגד להכנסת שעות הנוכחות הביומטרית.

26.2. בנוסף, תלונת המבקשת למשיבה הייתה יום בלבד לאחר הודעת המשיבה על הכנסת מערכת הנוכחות הביומטרית [כאמור, המשיבה הודיעה על הכנסת המערכת ביומטרית ביום 23/6/2010 וביום 25/6/2010 התלוננה המבקשת במסגרת מכתב העובדים] ופניה זו לא זכתה למענה, ולכן, רק ביום 30/6/2010 פנתה המבקשת לתקשורת – קרי, **יום טרם המועד שנאמר למבקשת כי אין טעם שתגיע לעבודה מכיוון שלא ניתן יהיה לרשום את שעות עבודתה.**

26.3. לפיכך, המבקשת עשתה ככל שביכולתה להביא לפתרון הסכסוך, והיה והמשיבה טוענת כי המשיבה לא מיצתה את הליכי הפניה למשיבה, הרי שאין לה להלין אלא על התמהמהותה במתן מענה למכתב העובדים והעמדת המבקשת עם הגב לקיר.

סיכום השתלשלות העניינים

27. לנוכח המתואר לעיל, ניכר כי המשיבה פיטרה את המבקשת ממניעים פסולים ולא עניינים.

28. פיטוריה של המבקשת נבעו במישרין מכך שהמבקשת סירבה לדרישתה של המשיבה לתת את טביעת אצבעה, וכן כיוון שהמבקשת פעלה על מנת לאגד את שאר עובדי הסניף בו עבדה לצורך הגנה על זכויותיהם. כאמור, דרישת המשיבה ליתן טביעת אצבע אינה נמצאת בסמכותו של מעביד, פוגעת בזכויותיה הבסיסיות של המבקשת ואף חוקיות הדרישה מוטלת בספק, והכל כמפורט להלן.

29. בנוסף, פיטוריה של המבקשת נבעו במישרין מכך שהמבקשת פנתה לאמצעי התקשורת, אף על פי שעשתה זאת בתום לב ולאחר שתלונותיה החוזרות ונשנות זכו רק למענה הלקוני לפיו החל מיום 1/7/2010 לא ניתן יהיה לרשום נוכחות, אלא באמצעות המערכת החדשה, ואם יש לה בעיה עם זה היא מוזמנת להתפטר.

30. לבסוף, המבקשת הייתה בתהליך של איגוד וארגון העובדים, ועל כן פיטוריה היו שלא כדין.

התשתית הנורמטיבית

הדרישה למסור טביעת אצבע מהווה הפרת זכותה של המבקשת לפרטיות

31. חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 קובע בסעיף 1 כי: **"לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו"**, כשסעיף 1(2) לחוק הגנת הפרטיות קובע כי המונח פרטיות כולל **"בילוש או התחקות אחרי אדם, העלולים להטרידו, או הטרדה אחרת"**.

32. מכיוון שטביעת אצבע מהווה מידע רגיש ואישי, אשר מהווה סממן זיהוי ייחודי של כל אדם, ברי כי לקיחת טביעת אצבע של עובד לשם מעקב אחר שעות עבודתו, מהווה פגיעה בפרטיות העובד באופן העולה על הנדרש ובלתי מידתי.

33. זכות הקניין וחופש הקניין, מעוגנים בחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו, ומאפשרים למעסיק לנהל את עסקו כרצונו – כל עוד אינו פוגע בחוק או ב"זכות יסוד" מוגנת אחרת (דב"ע נג-3/223 פלסטין פוסט בע"מ – יחיאל, פד"ע כז, 436).

34. למעביד נתונה הפררוגטיבה לנהל את מפעלו על הצד הטוב והמועיל ביותר לפי הבנתו ושיפוטו. ואולם בצידה של פררוגטיבה זו של המעביד עומדת הגנת הפרטיות של העובד במקום העבודה שאף היא זכות יסוד המעוגנת בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו. וכך קובע סעיף 7 לחוק היסוד:

**"(א) כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו.
(ב) אין נכנסים לרשות היחיד של אדם שלא בהסכמתו"**.

35. לאור האמור, הרי שבמקרה כזה מתעורר קונפליקט חוקתי ויש צורך לאזן בין מימוש זכותו הקניינית של המעביד בבעלותו על מקום העבודה, לבין זכותם החוקתית של עובדיו לפרטיות. בהקשר זה יפים את הדברים הבאים:

"... ליחסי העבודה יש צביון ייחודי, שמעורבים בו נאמנות, מחד גיסא, ותלות, מאידך גיסא. בדרך כלל, אך לא תמיד, מעמדו של העובד או המועמד לעבודה נחות לעומת מעמדו של מעבידו, והוא חושש שמעמדו בעבודה ייפגע, או שלא יתקבל לעבודה, אם יסרב לגלות פרטים אישיים אלה או אחרים. על רקע מאפיינים ייחודיים אלה, יש מקום לתת את הדעת על אופן האיזון הפרטני בין זכות העובד לפרטיות לבין זכויות המעסיק, כמו גם אינטרסים ציבוריים נוספים" (מ' גולדברג "הגנת הפרטיות של העובד וחובות הגילוי שלו כלפי מעבידו" עבודה חברה ומשפט כרך ט' (2002) 85, 89).

ועוד באותו עניין:

"מעמדה של הזכות לפרטיות כזכות יסוד וכן אופייה המיוחד, מחייבים, כי פגיעה בפרטיות העובד תיעשה רק אם קיימת למעביד סמכות מפורשת לנהוג כך, ואין די בהסתמכות על כוחו של המעביד לנהל את המפעל על פי מיטב שיקול דעתו" (ו' וירט-ליבנה "הזכות לפרטיות אל מול האחריות הניהולית במיון מועמדים לעבודה - ההיבט המשפטי" ספר שמגר מאמרים חלק ג' (2003) 775, 805).

ובהמשך:

"... ראוי שכוחו של מעביד - גם מהמגזר הפרטי, לא ישתרע על פעולות שיש בהן פגיעה בפרטיותו של העובד, אלא אם כן הדבר יוסדר בדבר חקיקה ראשית, ובהקשר זה שאלת המניע של המעביד אינה יכולה להיות רלוונטית.

...
בהקשר של הגנה על פרטיות העובדים, ראוי שכל נוהל במקום העבודה שמשמעותו פגיעה בפרטיות העובדים, אם לא הוסדר בחוק, ייעשה רק בהסכמת העובדים או נציגות העובדים. היינו, כוח הניהול של המעביד ייסוג כאשר הקריטריונים שנוקט המעסיק מהווים חדירה לפרטיות...".

36. במקרה הנדון אין בנמצא סמכות מפורשת המתירה למעביד זכות לדרוש מעובד את טביעת אצבעו. כמו כן, הצבת מערכת זיהוי ביומטרית לא נעשתה בתיאום מראש ובהסכמת העובדים, ודי בכך על מנת לקבוע כי המשיבה פעלה בניגוד לחובות המוטלות עליה על פי דין.

37. בנוסף, יאמר כי הצבת מערכת זיהוי ביומטרית שכל ייעודה הינו מעקב נוכחות אינה מידתית, בייחוד לנוכח העובדה כי ניתן לבצע את רישום הנוכחות במגוון דרכים שהפגיעה שלהם בפרטיות פחותה בהרבה, כמו למשל קוד אישי (כפי שנעשה אצל המשיבה עד עתה), כרטיס זיהוי וכיו"צ.

38. בנוסף לאמור, חוק הגנת הפרטיות קובע בסעיף 8(א) כי "לא ינהל אדם ולא יחזיק מאגר מידע החייב ברישום" אלא אם המאגר נרשם בפנקס או הוגשה בקשה לרישום המאגר. יאמר כי מאגר טביעות האצבע שמקימה המשיבה הדורש רישום בהתאם לסעיף 8(ג) לחוק הגנת הפרטיות, מכיוון שהמאגר מכיל מידע רגיש וכולל מידע שנמסר ללא הסכמת המבקשת.

39. על כן, לא רק שלא ניתן להצביע על מקור נורמטיבי לכך שיש למשיבה זכות לדרוש מהמבקשת, כמו גם משאר העובדים, כי ימסרו את טביעת האצבע, אלא שבדרישתה כי העובדים מחויבים למסור את טביעת האצבע, יש כדי להוות הפרה של חובות המשיבה בהתאם לחוק הגנת הפרטיות.

40. המשיבה לא סיפקה למבקשת, בהתאם לזכויותיה על פי סעיף 11 לחוק הגנת הפרטיות מידע אותו היא מחוייבת למסור: סעיף 11 לחוק הגנת הפרטיות קובע כי "פניה לאדם לקבלת מידע לשם החזקתו או שימוש בו במאגר מידע תלווה בהודעה שיצויינו בה – (1) אם חלה על אותו אדם חובה חוקית למסור את המידע, או שמסירת המידע תלויה ברצונו ובהסכמתו; (2) המטרה אשר לשמה מבוקש המידע; (3) למי יימסר המידע ומטרות המסירה".

41. המשיבה לא סיפקה למבקשת, בטרם ביקשה את טביעת האצבע, כל מידע לפי סעיף 11 לחוק. מעבר לכך, כאשר פנתה ודרשה המבקשת לדעת האם חלה על המשיבה חובה חוקית בהתאם לאמור, קיבלה תשובה שתומה ולא רלוונטית הנסמכת על חובת רישום השעות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה.

42. כאמור, די בכך כדי לקבוע כי מעשי המשיבה הינם הן מעוולים, יתכן כי אף מהווים עבירה פלילית, לכאורה – וככאלו, מעשי המשיבה פוגעים בפרטיות המבקשת. על כן, דרישת המשיבה למסור את טביעת האצבע ללא הסכמת העובד נעשתה שלא כדין, פוגעת בזכויות המבקשת, ועל כן אין למשיבה זכות לדרוש מידע זה, ולמבקשת זכות שלא למסור את טביעת האצבע מבלי שסירוב זה יגרום לכך שהמשיבה תהלך עליה אימים.

פיטורי המבקשת מהווים פגיעה בזכות המבקשת להתלונן

43. כמתואר בבקשה זו, המבקשת התלוננה בפני הנהלת המשיבה, לנוכח התנהלות המשיבה המתוארת בבקשה זו. כמו כן, התלוננה המבקשת לאגודה לזכויות האזרח, לארגון העובדים "כוח לעובדים" ולאמצעי התקשורת.

בנוסף וכמתואר לעיל, המשיבה אף ציינה בנימוקי הפיטורים, כפי שאלו מפורטים במכתב הפיטורים, כי תלונתה של המבקשת מהווה את עילת פיטוריה.

על כן, פיטוריה של המבקשת לנוכח תלונתה מהווים הפרה של חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין), התשנ"ז-1997.

44. חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997 קובע הסדרים בהם יאסרו פיטוריו של עובד אשר התלונן על מעבידו, ובמקרים בהם פוטר, יהא זכאי לצו המשיבו לעבודה.

45. לעניין חוק הגנה על עובדים קבעה פסיקת בתי המשפט כי "תכלית חוק הגנה על עובדים ומטרתו באות בגדר האינטרסים העומדים ביסודה של חקיקת המגן. הוראות החוק, כעולה מאופיין, מגשימות את ערכיה של מדינת ישראל כמדינת חוק המתנערת ממעשי שחיתות בפעולתם של הגופים הציבוריים בה ומעסיקים שכמותם; ההגנה על זכויותיו של העובד המתלונן כדין מבטאת מדיניות אזרחית חברתית רחבה, המגנה על הציבור הנדרש לשירותיו של המעביד, ובה במידה מגנה על המעביד במפעלו ועל עובדיו". (עע (ארצי) 259/06 רפי רותם נ' מדינת ישראל – משרד האוצר) (להלן: עניין רותם).

46. תלונתה של המבקשת הן למשיבה עצמה והן לגופים חיצוניים נעשתה לנוכח ההפרות הבוטות של המשיבה הנוגעות לחובת המעסיק בשמירה על פרטיות העובדים, ניהול מאגר מידע ופגיעה בתנאי עבודה, וככזו עולה לכדי תלונה בגין אי סדרים ופגיעה שלא כדין בעובדים במקום העבודה.

47. קשר סיבתי בין התלונה לפיטורין: המבקשת טען כי ישנו קשר סיבתי בין פיטוריה לבין הפיטורין שלא כדין, כנדרש בהלכת רותם; מכתב הפיטורין מציין במפורש כי הבעייתיות והתלונות גרמו לפיטורין, וכך גם הסמיכות הרבה בין סירובה של המבקשת ליתן את טביעת אצבע לבין הפיטורין.

48. לפיכך, מאחר והקשר הסיבתי בין פיטורי המבקשת לבין תלונתה מוזכר באופן שאינו משתמע לשתי פנים בהודעת הפיטורים בו מצויין "פעלת [המבקשת] באופן בוטה וחמור כנגד רשת צומת ספרים בכלי תקשורת ובפורומים שונים", הרי שנטל ההוכחה כי המבקשת לא פוטרה בגין תלונתה מונח על כתפי המשיבה.

49. יאמר כי פסיקת בתי המשפט קבעה אף כי הפניה לתקשורת עשויה להחשב כתלונה מצד העובדת, וככזו חוסה תחת ההגנה בחוק: בע"ע 406/99 גולדפאר – קופת חולים כללית קבע בית הדין הארצי לעבודה כי פנייתה של התובעת-מבקשת למקומון ירושלמי היוותה תלונה, והשיב את הדיון לבית הדין האזורי. בהמשך, קבע בית הדין האזורי כי "החוק מגן על עובד אשר מגיש תלונה לגוף המוסמך לבחון את הטענות. כמובן הוא כי פנייה לעיתונות איננה במסגרת הפניות המוגנות על פי החוק" אך החלטה זו התהפכה בעע 00/1068 זוסלין גולדפאר נ' קופת חולים כללית, אשר קיבלה את טענות המבקשת, וקבעה כי יש להשיבה לעבודה.

50. לאור האמור, אנו רואים לא רק שתלונתה של המבקשת למשיבה היא תלונה המוגנת על פי החוק, אלא גם הפנייה לאמצעי תקשורת הוכרה בפסיקת בתי המשפט כתלונה לעניין חוק הגנה על עובדים, וכאמור, לא רק שהמשיבה אינה מכחישה כי זו עילת פיטוריה של המבקשת, אלא אף מציינת במכתב הפיטורים כי תלונתה מהווה את עילת פיטוריה.

51. טענותיה של המשיבה כי פנייתה של המבקשת לאמצעי התקשורת נעשתה בחוסר תום לב אינה יכולה לעמוד לנוכח קביעת בית המשפט לפיה על העובד "... להשתדל לפתור את הבעיה בתוך הארגון פנימה, טרם הפנייה לגורמים חיצוניים. עליו לפעול בתום לב ובמטרה למנוע מעשים בלתי תקינים" [עע 502/05 אסף גרטי - מדינת ישראל], וכאמור, המבקשת פנתה הן במכתב העובדים ביום 25/6/2010 במסגרת מכתב העובדים והן במכתב שנשלח באמצעות ב"כ ביום 29/6/2010, טרם הפניה לתקשורת, אך פניות אלו לא זכו למענה עד ליום בו נכנסה מערכת הזיהוי הביומטרי לשימוש אצל המשיבה.

52. כמו כן נקבע כי גם כאשר עובד פונה ומתלונן כנגד מעסיקו, עדיין דרך המלך ביחסי העבודה אינה לפטרו, גם אם יש טענות לגבי פגיעה באמון: "גם אנו סבורים כי האפשרות לפטר עובד מטעם של מעילה באמון או בתפקיד יש לייחד למעשים חמורים במיוחד. טעמנו נוגע לכך, כי הכלל ודרך המלך בחוקת העבודה הוא פיטורים לאחר משא ומתן. מבחינה זו, פירוש המצמצם את החריגים לכלל זה ... הוא סביר יותר בעינינו והוא מתיישב היטב עם התוצאות הקשות של פיטורים מעילה זו." (בשא (ת"א) 9044/07 אגם מעין נ' הסתדרות העובדים הלאומית בישראל).

5. לאור האמור לעיל, ניכר כי פיטוריה של המבקשת, אשר נבעו במישרין מתלוננתה הן להנהלת הארגון והן לגורמים חיצוניים, נעשו בניגוד לדין, ועל כן מהווים הפרה חמורה של זכויותיה של המבקשת, ויש בהם כדי להצדיק מתן צו להחזרת המבקשת למקום עבודתה.

פיטורי המבקשת מהווים פגיעה בזכות המבקשת להתאגד

53. ניכר מאופן התנהלות המשיבה ומדבריה שנאמרו למבקשת, הן בשיחה שהתקיימה ביום 28/6/2010 אשר תוארה לעיל והן במסגרת השימוע שנערך למבקשת ביום 4/7/2010, כי המשיבה רואה את המבקשת כאחראית להתארגנות עובדים, הן במסגרת מכתב העובדים לעיל והן במסגרת התארגנות חיצונית שאינה קשורה במישרין לאירועים נשוא בקשה זו בקשר לתהליך התארגנות של עובדי המשיבה במסגרת ארגון העובדים "כוח לעובדים" (להלן: "כוח לעובדים").

54. במהלך השבועות הקודמים לאירועים המתוארים לעיל בבקשה זו, מספר עובדים ובניהם המבקשת החלו בתהליך התארגנות במסגרת ארגון העובדים "כוח לעובדים", לרבות פניה יזומה לארגון, השתתפות במפגשי הסברה, ואף פניה לארגון לייעוץ לנוכח התנהלות המשיבה באירועים נשוא בקשה זו.

במענה לפניית הח"מ לארגון העובדים "כוח לעובדים" בשאלה האם עובדי המשיבה היו בתהליכי התאגדות במסגרת ארגון העובדים "כוח לעובדים", נענה הח"מ כי אכן מספר עובדים, לרבות המבקשת היו במהלך התארגנות במסגרת ארגון העובדים, ואף הנהלת המשיבה ידעה על כך.

המכתב מאת ארגון כוח לעובדים ותצהיר מאת שי כהן, חבר בהנהגת כוח לעובדים, מצ"ב כנספח ה' לבקשה זו.

55. חופש ההתאגדות נמנה על הזכויות החברתיות שזכו להכרה במשפט העבודה הבינלאומי, ואף זכה להכרה כזכות יסוד חוקתית בארץ (ראו: עס"ק 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (לא פורסם, 23/7/2000); בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית-הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(2) 63; בג"ץ 789/78 אופק נ' שר הפנים, פ"ד לג(3) 480; דב"ע 4-10/98 "דלק" - חברת הדלק הישראלית בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף לאיגוד מקצועי, פד"ע לג 337).

56. בנוסף לאמור, סעי' 33(א) לחוק הסכמים קיבוציים קובע כי "מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה: (1) חברותו או פעילותו בארגון עובדים". אף על פי כן, ניכר כי המשיבה פיטרה את המבקשת לנוכח העובדה שראתה בה גורם ממריד העומד בראש התארגנות עובדים, ובעשותה כך הפרה את חובתה האמורה ופעלה בניגוד לדין.

57. בית הדין כבר קבע כי "הרציונל העומד מאחורי סעיף זה, כמו גם מאחורי העקרונות הדומים שנקבעו בפסיקת בית הדין לעבודה הוא שאפליה לרעה של עובד על בסיס חברותו בארגון עובדים, יש בה משום הפרה של עקרון השוויון ופגיעה בחופש ההתאגדות של העובדים. משכך, הן על פי החוק והן על פי הפסיקה, על בית הדין לפרוש הגנתו על עובדים אשר מתעורר

החשש כי מעבידים פוגע בהם במטרה לפגוע בהתארגנות עובדיהם (בשא (ת"א) 6726/07 אלון לי גרין נ' אקסלנט קופי בע"מ, להן: פרשת גרין).

58. כאמור, במכתב מאת ארגון העובדים "כוח לעובדים", המצ"ב כנספח ה' כאמור, המבקשת הייתה במהלך התארגנות מוקדמת לאיגוד העובדים במסגרת ארגון, וניכר כי פיטורי המבקשת נובעים במישרין ממעורבותה של המבקשת בארגון העובדים אשר לא נתקבלה בעין יפה אצל הנהלת המשיבה, אשר ראתה במבקשת כגורם המוביל את ההתנגדות למתן טביעת אצבע, כפי שנאמר למבקשת בפגישה עם מנהלי המשיבה ביום 28/6/2010.

59. בעניין גרין קבע בית הדין כי "אף כשמדובר בגוף פרטי, כמשיבה, מן הראוי להורות על השבה לעבודה של עובד שפוטר מעבודתו בה, כאשר פיטוריו נעשו על רקע ניסיון להקים וועד עובדים, וכאשר הפיטורים הללו פוגעים בחופש ההתאגדות של אותו עובד ושל יתר עובדי המעביד המפטר".

60. לאור האמור, ניתן לקבוע כי פיטורי המבקשת נבעו, בנוסף ומבלי לפגוע באמור בבקשה זו, מכיוון שהעובדת הייתה בתהליך של התארגנות במסגרת ארגון עובדים, ועל כן פיטוריה אינם כדין.

61. לבית דין זה סמכות ליתן צו, על פי סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים ולהשיב את המבקשת לעבודה, אף מהנסיבות המפורטות להלן.

השיקולים למתן צו מניעה זמני

62. השיקולים העיקריים אותם שוקל בית המשפט בהכרעתו אם להיעתר לבקשה למתן סעד זמני הינם: סיכויי ההליך, מאזן הנוחות ושיקולים שביושר ובצדק" (רע"א 10076/07 בנק דיסקונט לישראל בע"מ נ' ICC Industries Lnc).

63. סיכויי התביעה: בהתאם למסכת האירועים המתוארת בבקשה זו, ניכר כי קיימת תשתית עובדתית ומשפטית מוצקה ואיתנה לטענותיה של המבקשת, באופן המקנה לתביעה זו סיכויים טובים להתקבל.

64. מאזן הנוחות: במקרה נשוא בקשה זו עניינינו במקשת שזכויותיה החוקתיות הופרו בבוטות, החל מאילוץ למסור את טביעת אצבעה וכלה בפיטוריה מטעמים של תלונה להנהלת המשיבה וגורמים חיצוניים ולנוכח ניסיונות התאגדות העובדים, בהם הייתה שותפה המבקשת. בנוסף, עבודתה אצל המשיבה היוותה את מקור פרנסתה, ופיטוריה הפתאומיים מהווים פגיעה מכרעת בהכנסתה של המבקשת, שמצבה הכספי דחוק.

65. שימור המצב הקיים: מטרת צו המניעה הזמני הינו לשמר מצב קיים ולאפשר דיון הוגן וממצה בסכסוך בין הצדדים.

כפי שעולה מתוך הפעולות שביצעה המשיבה ניכר כי המשיבה הפרה בבוטות את זכויות המבקשת ופיטרה אותה שלא כדין. כמו כן, מטרת הצו הזמני הינה לקבע את המצב הקיים ולא לשנותו, על מנת להבטיח שמירה על המצב הקיים ביום הגשת התובענה, אשר עתיד להשתנות אם לא יינתן הסעד, באופן שיאפשר מימוש פסק דין לטובת הזוכה הפוטנציאלי. הענקתו של הסעד הזמני נועדה לשמור על המשך קיומה של מערכת הנסיבות השוררת בעת הגשת התובענה, שאם לא כן, עלול הנתבע לנצל לרעה את תקופת הביניים שעד למתן פסק הדין בתובענה" (אורי גורן סוגיות בסדר דין אזרחי 483 (מהדורה שמינית, 2005).

סוף דבר

66. לאור האמור לעיל בבקשה זו, יתבקש בית המשפט הנכבד לתת את הסעד הזמני כמפורט לעיל בבקשה זו, ולהורות למשיבה לבטל את פיטורי המבקשת ולהשיבה למקום העבודה לאלתר וללא דיחוי.

67. כפי שפורט בבקשה זו, המשיבה פועלת בניגוד לכל דין, דרשה מהמבקשת דרישה לא חוקית וכשזו התלוננה – פיטרה אותה המשיבה.

68. כמו כן, לבית משפט הנכבד הסמכות העניינית והמקומית לדון בבקשה זו.

69. כמו כן, מתבקש בית המשפט הנכבד לחייב את המשיבה בהוצאות הכנת בקשה זו, שכר טרחת עורכי דינה של המבקשת ומע"מ כחוק.

70. בקשה זו נתמכת בתצהירה של המבקשת.

71. מן הדין מן הצדק להיעתר לבקשה זו.

רותם שפירא, עו"ד

ב"כ המבקשת

יהונתן י. קלינגר, עו"ד