



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 15271-12-15

המערערים

1. כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי

2. תמיר דהן

-

המשיבה

החברה הכלכלית לפיתוח מיתר בע"מ

לפני: הנשיא יגאל פליטמן, סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, השופט אילן איטח
נציגת ציבור (עובדים) גב' ענת מאור, נציג ציבור (מעסיקים) מר עצמון ליפשיץ

בשם המערערים – עו"ד סלימאן אלזיאדנה ועו"ד איאן יפה
בשם המשיבה – עו"ד ששון יצחק

פסק דין

הנשיא יגאל פליטמן

1. לפנינו ערעור, לאחר מתן רשות ערעור, על החלטתו של בית הדין האזורי בבאר שבע (השופט יוחנן כהן ונציגי הציבור מר משה זיכרמן ומר אלברט שטרית; ס"ק 35372-11-15 וס"ק 59227-11-15) מיום 30.11.2015, שבה נדחתה בקשת המערערים למתן סעד זמני המורה למשיבה לבטל את פיתוריו של המערער 2 (להלן – **תמיר**) ולהחזירו לעבודתו כמאבטח אצל המשיבה.

הרקע לבקשה

2. ביום 16.11.2015 הגישו המערערים בקשה דחופה לבית הדין האזורי למתן צווים זמניים נגד פיתוריו של תמיר, כנטען מחמת מעורבותו בהתארגנות עובדי המשיבה במסגרת המערער 1 (להלן – **כוח לעובדים**). ביום 26.11.2015 הגישו המערערים בקשת צד בסכסוך קיבוצי (ס"ק 59227-11-15) שבה עתרו המערערים לביטול פיתוריו של תמיר, ולתשלום פיצוי בגין פגיעה בהתארגנות.
3. לאחר שהמשיבה הגישה תגובתה לבקשה לסעדים זמניים, ולאחר שהתקיים דיון בבקשה שבמהלכו נחקרו עדי הצדדים על תצהיריהם, ניתנה החלטת בית הדין האזורי ביום 30.11.2015, שבה נדחתה הבקשה.
4. בהחלטת בית הדין נקבעו העובדות הלכאוריות הרלבנטיות לבקשה, וכדלקמן:
 - א. המשיבה היא תאגיד עירוני המצוי בבעלותה של המועצה המקומית מיתר, אשר עיקר עיסוקה בהפעלת מערך השמירה ביישוב מיתר.



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 15271-12-15

- ב. כוח לעובדים הוא ארגון העובדים היציג בקרב עובדי המשיבה החל מיום 30.6.2015.
- ג. תמיר שימש כמאבטח במערך האבטחה של המשיבה, החל מחודש מרץ 2015.
- ד. במהלך השנה האחרונה, היה תמיר פעיל בהתארגנות של עובדי מערך האבטחה במשיבה, והוא חבר בוועד עובדי המשיבה במסגרת כוח לעובדים, החל מחודש יוני 2015.
- ה. ביום 3.9.2015 הודיע כוח לעובדים על עיצומים החל מיום 7.9.2015. ביום 6.9.2015 הודיע כוח לעובדים על צעדים ארגוניים החל מיום 8.9.2015, בטענה של הרעה מוחשית בתנאי עבודתם של העובדים.
- ו. המשיבה פנתה לבית הדין האזורי בבקשה למתן צו נגד כוח לעובדים למניעת השביתה. לאחר דיון שהתקיים בבית הדין ביום 8.9.2015, ביקשה המשיבה למחוק את בקשתה.
- ז. ביום 6.9.2015 הוציאה המשיבה מכתב פיטורים לתמיר, ובו ציינה כי הוא גויס לעבודה כמאבטח בחודש מרץ 2015 לתקופה זמנית, והוחתם על חוזה העסקה למשך שבוע ימים בלבד. לפיכך, ומאחר שאין הסכם העסקה חתום בין הצדדים, הודיעה המשיבה לתמיר על הפסקת עבודתו אצלה החל מיום 20.9.2015.
- ח. המערערים פנו לבית הדין בבקשה למתן סעדים זמניים למניעת פיטוריו של תמיר (ס"ק 15-09-21793). טרם הדיון בבקשה הגיעו הצדדים להסכם פשרה, שקיבל תוקף של החלטה, שלפיו פיטוריו של תמיר בטלים, והצדדים יחתמו על הסכם העסקה החל מתחילת תקופת עבודתו אצל המשיבה.
- ט. ביום 17.9.2015 חתם תמיר על הסכם העסקה, בהתאם להסכמת הצדדים כאמור (להלן – **ההעסקה**). סעיף 4(ט) להסכם ההעסקה קובע כזאת:
"העובד מתחייב לשמור על כללי סודיות בקשר לכל מידע המגיע אליו, תוך כדי מילוי תפקידו במהלך עבודתו בחברה ו/או בקשר אליה, ולא יפרסם בכל דרך שהיא מידע כאמור אלא באישור מנכ"ל החברה מראש ובכתב".
- י. ביום 1.11.2015 זומן תמיר לשימוע לפני פיטורים, ליום 3.11.2015, בעילה של **"פגיעה חמורה בחובת הסודיות ופגיעה קשה בביטחון היישוב"**.



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 15271-12-15

יא. באותו היום (1.11.2015), שלחה רכזת מטה הדרום בארגון כוח לעובדים, גב' לודה גופין, מכתב למנכ"ל המשיבה ובו ביקשה לקבל פירוט ואסמכתאות אודות הטענות בדבר העילות שפורטו במכתב הזימון לשימוע.

יב. ביום 2.11.2015 השיבה המשיבה לפניית גב' גופין, והעבירה לה את מכתב מנהל מחלקת ביטחון ושירותי חרום במועצה המקומית מיתר, מיום 29.10.2015, שבו נטען כי תמיר הפר לכאורה את חובת השמירה על כללי סודיות המופיעה בהסכם ההעסקה. הפרה זו באה לידי ביטוי בכך שתמיר פרסם בקבוצת ווטסאפ שבה חברים עשרות מנויי טלפון נייד, שאינם עובדי המשיבה או עובדי המועצה המקומית מיתר, מידע הקשור להתייצבות ולהצבה של מאבטחים בעמדות השונות ביישוב: כמות מאבטחים במשמרת, מספר מאבטחים בעמדה, באילו עמדות קיים מאבטח ובאילו עמדות לא קיים מאבטח. עוד צוין במכתב, כי חברי הקבוצה לא עברו כל סינון, כך שפרסום מידע בתפוצה כזו, ייתכן שהגיע לגורמים שונים, כולל זליגה לפורומים נוספים, דבר שאף יכול להוות פגיעה בביטחון היישוב. למכתב צורף תדפיס המפרט את המסרונים ששלח תמיר בקבוצת הווטסאפ, וכדלקמן (כפי שצורפו כנספח 18 לבקשה):

- א. "היום בין השעות 19:00-23:00 ביתן השמירה לא יעבוד. כל זאת בעקבות חוסר בכוח אדם. לאור הרעת התנאים והפגיעה בשכר, לא מגיעים ליחידת האבטחה עובדים חדשים".
- ב. "...ישנו מאבטח אחד במשמרת בנוסף למנהל המשמרת, אבל הוא מאבטח את כרמית ולכן לא יכול לעבוד בביתן השמירה".
- ג. "ביתן השמירה אמור להיפתח כל יום ביומו בין השעות 6:35-19:00".
- ד. "החל היום ועד להודעה חדשה לא יאבטחו בני היישוב את מוסדות החינוך במקומנו הגיעו (כבר בבוקר) מאבטחים מחברת אבטחה חיצונית".
- ה. "אתמול, את כל הבתי ספר תפסו גופים זרים שלא קשורים לביטחון חוץ מהסייר הם עלו (לא ראו את כולם) עם חולצה של בטחון מיתר לעמדות השמירה. המשמרת התנהלה בצורה בזויה. מאבטח פסגות לא עוזב את הפלאפון, מצפצף על מה שאומרים לו. מאבטחים לא מקשיבים לדברים בקשר, מאחרים למשמרות ולא יוצאים לסריקות. אתמול לאשכול הגנים לא היה מאבטח במהלך היום, ולכן הגיע מאבטח מיחידת האבטחה בשעות כניסה ויציאה לפתוח את השער. ככה זה היה גם היום. המאבטח מצא את עצמו מתמרן בין שערי בתי הספר תוך כדי שהוא משאיר את השער פתוח בזמן שעדיין יש תנועה של ילדים שיוצאים מהבית ספר".
- ו. "...בנוסף שוב היה מאבטח 1 בבוטקה כל הלילה".
- ז. "היום יהיו 3 מאבטחים. 2 בכרמית ו-1 במיתר".



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 15271-12-15

- ח. "מאבטח 1 במיתר ו-2 בכרמית".
 ט. "אין מאבטחים בשכונת הכלניות. אין מאבטחים שישתובבו בשכונת רבין. ישנו סייר שמסייר ברכב ותופס את כל הישוב".
 יג. לאחר השימוע שהתקיים ביום 5.11.2015 לפני מנכ"ל המשיבה, קב"ט המועצה המקומית מיתר ומנהל יחידת האבטחה, החליטה המשיבה לפטר את תמיר, בהחלטת המנכ"ל מיום 12.11.2015.
5. במסגרת הדיון בבקשה בבית הדין האזורי טענו המערערים, כי תמיר פוטר שלא כדין מחמת היותו פעיל מרכזי בהתארגנות של עובדי מערך האבטחה של המשיבה. מנכ"ל המשיבה רצה בפיטוריו של תמיר, על רקע החשש שמא תמיר צבר כוח כתוצאה מפעילותו בארגון. עוד טענו המערערים, כי השימוע שנערך לתמיר היה פגום ונעשה למראית עין בלבד. אשר לטענות המשיבה להפרת סודיות ולפגיעה בביטחון היישוב טענו המערערים, כי המסמך שמפרט לכאורה מקרי הפרת הסודיות מצד תמיר, אינו מייחס לו כל עבירה שעניינה פגיעה בביטחון התושבים, ונהפוך הוא, הדברים המיוחסים לתמיר יש בהם משום גילוי אכפתיות יתרה ביחס לרמת הביטחון של תושבי היישוב, שתמיר נמנה עמם, והם אינם חורגים מגדרה של זכותו כתושב מיתר לחופש הביטוי. המערערים הוסיפו וטענו, כי המשיבה עצמה פרסמה, הן באתר האינטרנט של המועצה המקומית והן בעמוד הפייסבוק שלה, מידע רב ומפורט יותר מזה שמיוחס לתמיר, אודות סידורי הביטחון ביישוב, מידע החשוף לכל אדם. לבסוף טענו, כי מאזן הנוחות נוטה לטובתם, נוכח המשקל שיש ליתן לפגיעה בזכות ההתארגנות ונוכח הנזק הממשי שייגרם לתמיר כתוצאה מאיבוד פרנסתו.
6. המשיבה טענה, כי תמיר פוטר מטעמים ענייניים שאינם נוגעים להתארגנות, אלא בשל התנהלותו החמורה בהפרת חובת הסודיות המוטלת עליו, בין היתר, בהסכם ההעסקה, וזאת במיוחד על רקע אופי פעילותה של המשיבה ומהות תפקידו. לטענת המשיבה, הן בשימוע שנערך לו והן בעדותו בבית הדין, תמיר לא הכחיש את פרסום המידע האמור, אלא טען כי המשיבה פרסמה בעצמה מידע שלא היה מקום לפרסמו. אלא, שהפרסום שפרסמה המשיבה, נעשה לאחר קבלת אישור מנכ"ל המשיבה, ומדובר בפרסום מצומצם ביותר שנועד לשמש כהרתעה מחד, ולטעת תחושת ביטחון אצל התושבים מאידך. מטרת פרסומיו של תמיר, לעומת זאת, הייתה לטעת אנדרלמוסיה בלבד. עוד טענה המשיבה, כי הליך פיטוריו של תמיר נעשה כדין ולא נפלו בו פגמים, וכן טענה כי מדובר למעשה בבקשה לצו עשה



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 15271-12-15

זמני הניתן רק בנסיבות חריגות שאינן מתקיימות במקרה זה. לסיום הדגישה המשיבה, כי לדידה מהווה התנהגותו החמורה של תמיר פגיעה חמורה בביטחון היישוב, ולנוכח חוסר שיקול הדעת שהפגין, קיים חשש כבד שהחזרתו לעבודה תגרום לנזקים רבים וחמורים ופגיעה חוזרת בביטחון היישוב. לפיכך, ונוכח העדר יחסי האמון בין הצדדים, הבא לידי ביטוי בין היתר בעובדה שתמיר מקליט בסתר כל שיחה בינו לממונים עליו, החזרתו לעבודה תגרום לנזקים רבים.

החלטת בית הדין האזורי

7. בית הדין האזורי הבהיר כי קביעותיו הן לכאוריות בלבד, והעיר, כי אמנם פיטוריו של תמיר נכנסו לתוקף כבר ביום 12.11.2015, בעוד שהבקשה הוגשה ביום 16.11.2015, אולם בנסיבות הבקשה והסעדים המבוקשים אין משמעות להבחנה בין צו מניעה זמני לצו עשה זמני, אלא השאלה הרלבנטית היא האם יש מקום לשמר את המצב הקיים במובן של החזרת תמיר לעבודה עד לביורר התביעה העיקרית.
8. בית הדין בחן האם פיטוריו של תמיר נעשו על רקע התארגנות עובדי המשיבה, והגיע לכלל מסקנה, כי תמיר פוטר מטעמים ענייניים שאינם קשורים לפעילותו בהתארגנות העובדים. בית הדין קבע, כי ממכלול הראיות שהובאו לפניו במסגרת ההליך הזמני התרשם שתמיר הפר באופן בוטה את חובת הסודיות המוטלת עליו, בין היתר, בהסכם ההעסקה, וזאת במיוחד על רקע אופי פעילותה של המשיבה ותפקידו כמאבטח, וכי מעשיו נעשו בחוסר תום לב, תוך הפרת חובת האמון וההגינות ותוך הפרת התחייבותו לשמירת סודיות כאמור.
9. בית הדין פירט, כי במהלך עדותו הבהיר תמיר כי המקור למידע שפרסם הוא מקום עבודתו, והסביר שלקח את המידע שפרסם מקבוצת הוואטסאפ של עובדי האבטחה שבה חברים עובדי האבטחה בלבד, ופרסם את המידע הזה בקבוצת וואטסאפ שאינה משתייכת למקום העבודה. תמיר אף אישר בעדותו כי לא פנה לאף אחד מהגורמים במשיבה על מנת לקבל אישור לאותם פרסומים.
10. בית הדין דחה את טענתו של תמיר כי פרסם את המידע האמור מתוך גילוי אכפתיות לגבי רמת הביטחון של תושבי היישוב מיתר, מקום מגוריו, והתרשם כי תמיר ביקש לבקר מחדלי אבטחה ביישוב באופן החורג מתפקידו, החותר תחת סמכויות מנכ"ל המשיבה ותוך הפרת התחייבותו לסודיות. כך, בעדותו, טען תמיר



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 15271-12-15

כי "מִן הָרְאוּי שֶׁהַתּוֹשָׁבִים יִדְעוּ כִּדִּי לְהִיעָרֵךְ בְּהִתְאֵם וּלְהַפִּיץ הַלֵּאָה לְגוֹרְמֵי
 הָאֲחֵרִים וּלְדְרוֹשׁ לְמַגֵּר אֶת הַתּוֹפְעָה הַזֹּאת. יַחַד עִם זֹאת אֲנִי רּוֹצֵה לְצִיֵּן, אֲנִי בֶן
 הַיִּשׁוּב מִיִּתֵר...". נֹכַח הָאֲמוּר קִבַּע בֵּית הַדִּין, כִּי לֹא מִצֵּא כָל קֶשֶׁר בֵּין הַתְּנַהּלוֹת
 שֶׁל תַּמִּיר כִּמְתוּאָר לְעִיל וּבֵין הַהִתְאָרְגָנוֹת, אוֹ לְפַעִילוֹת הַקְּשׁוּרָה לְקִידוּם תְּנֵאֵי
 הָעֵבֹדָה שֶׁל עוֹבְדֵי מַעֲרָךְ הָאֲבִטָחָה בְּמִשִּׁיבָה. עוֹד קִבַּע, כִּי הִטְעָנָה שֶׁתַּמִּיר הוּא תּוֹשֵׁב
 הַיִּישׁוּב מִיִּתֵר וְהַדְּבָרִים פּוֹרְסֵמוֹ מֵתוֹךְ גִּילוֹי אֲכַפְתִּיּוֹת בִּיחַס לְרֵמֵת הַבֵּיטָחוֹן שֶׁל
 תּוֹשְׁבֵי הַיִּישׁוּב, אֵינָה מִפְחִיתָה אֶת חוֹמֵרֵת הַדְּבָרִים שֶׁפּוֹרְסֵמוֹ עַל יָדוֹ וְאֵינָה
 מִפְחִיתָה מְעוֹצְמֵת הַפְּגִיעָה בְּמִשִּׁיבָה, מִשְׁעָה שִׁדּוּעַ שֶׁהַמְּבַקֵּשׁ מִשְׁמַשׁ כְּמֵאֲבִטָח
 בְּמַעֲרָךְ הָאֲבִטָחָה שֶׁל הַמְּשִׁיבָה וְדַבְּרֵיוֹ נוֹגְעִים לְמִידַע פְּנִימִי שֶׁנִּגְלָה לוֹ מֵתוֹקֵף
 תְּפִקִּידוֹ בְּמִשִּׁיבָה, וְאִשֹּׁר אֵינּוֹ נַחֲלֵת הַכֹּלֵל. בֵּית הַדִּין קִבַּע, כִּי גַם אִם תַּמִּיר סָבַר
 שִׁישׁ צוֹרֵךְ שֶׁהַמִּידַע יִפּוֹרְסֵם בְּרַבִּים, הִרִי שֶׁבְּרֵאֵשׁ וּבְרֵאֵשׁוֹנָה הִיָּה עֲלָיו לְפַעוֹל
 בְּהִתְאֵם לְהַתְחַיִּיבוֹתוֹ בְּהַסְכֵּם הָהֵעֵסְקָה וּלְבַקֵּשׁ אִישׁוּר הַפְּרִסוּם מִמִּנְכ"ל הַמְּשִׁיבָה
 מֵרֵאֵשׁ וּבִכְתָב, אִישׁוּר שֶׁתַּמִּיר לֹא בִּיקֵשׁ וְלֹא קִיבַל. נֹכַח הָאֲמוּר מִצֵּא בֵּית הַדִּין, כִּי
 "הַהִגְבָּלוֹת הַמְּפּוֹרְטוֹת לְעִיל בְּהַתְחַיִּיבוֹת הַמְּבַקֵּשׁ לְשִׁמִּירָה עַל סוּדִיּוֹת הוֹפְרוּ עַל
 יָדוֹ בְּאוֹפֵן גָּס". בֵּית הַדִּין הֵעִיר עוֹד, כִּי חוֹבֵת תּוֹם הֵלֵב שְׁבָה מִחוּיֵב עוֹבֵד כְּלָפִי
 מְעַסִּיקוֹ, אֵינָה תְלוּיֵת הַתְּחַיִּיבוֹת מִיּוֹחַדָּת, אֲלֵא נוֹבַעַת מִחוּזָה הָעֵבֹדָה בֵּין הַצַּדְדִּים.
 זֹאת, עַל אַחַת כְּמָה וְכְמָה כֹּאשֶׁר מְדוּבָר בְּמֵאֲבִטָח בְּתַקוּפָה שְׁבָה קִיִּים מִצֵּב בֵּיטָחוֹנִי
 רְגִישׁ בְּמִדִּינָה, וּבְפִרְט בִּישׁוּב מִיִּתֵר שֶׁמִּמוּקָם בְּסִמִּיכוֹת לְגַדֵּר הַבֵּיטָחוֹן. בֵּית הַדִּין
 קִבַּע, כִּי תַמִּיר פִּעַל בִּיּוֹדְעֵין וּמֵתוֹךְ כּוֹוֵנָה תְּחִילָה לְגְרוּם נֹזֵק לְמִשִּׁיבָה.
 11. אִשֶׁר לְטַעֲנָתוֹ שֶׁל תַּמִּיר כִּי הַמְּשִׁיבָה פְּרַסְמָה בְּעֵצְמָה מִידַע דּוּמָה וְאִף רַחֵב יוֹתֵר
 בְּאִתֵּר הָאֵינְטֵרנֵט וּבְאִתֵּר הַפִּיִּסְבוֹק שֶׁל הַמוֹעֵצָה קִבַּע בֵּית הַדִּין, כִּי אֵין לְהַשׁוֹת
 מִידַע זֶה לְדַבְּרִים שֶׁפְּרַסְמָה תַּמִּיר, וְקִיבַל אֶת טַעֲנוֹת הַמְּשִׁיבָה לְעִנְיֵין זֶה.
 12. בֵּית הַדִּין הִתִּיחַס בְּשׁוּלֵי דַבְּרֵיוֹ לְטַעֲנוֹת הַמְּעַרְעָרִים בְּדַבֵּר אֲמִירוֹת שׁוֹנוֹת
 הַמִּיּוֹחַסוֹת לְמִנְכ"ל הַמְּשִׁיבָה, וְקִבַּע כִּי לֹא הִתְרַשֵּׁם כִּי יֵשׁ בְּאֲמִירוֹת הַלָּלוּ כִּדִּי לְהַעִיד
 עַל כֶּךָ שֶׁפִּיטוֹרֵיוֹ שֶׁל תַּמִּיר נַעֲשׂוּ עַל רִקְעַת הַהִתְאָרְגָנוֹת.
 13. עוֹד הִתִּיחַס בֵּית הַדִּין לְעוֹלָה מִן הַבְּקֵשָׁה, כִּי תַמִּיר מְקַלֵּט כָּל שִׁיחָה עִם הַמְּמוֹנִים
 עֲלָיו וְעִם מִנְכ"ל הַמְּשִׁיבָה, וְקִבַּע כִּי הַתְּנַהּלוֹת זֶה מְחַזְקֵת אֶת טַעֲנַת הַמְּשִׁיבָה,
 וּמֵרֵאֵה עַד כְּמָה יַחֲסִי הָאֲמוֹן בֵּין הַצַּדְדִּים רְעוּעִים.



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 15271-12-15

14. לאור האמור קבע בית הדין, כי המשיבה הרימה את נטל השכנוע כי הייתה הצדקה עניינית לפיטוריו של תמיר וכי פיטוריו לא נועדו לפגוע בהתארגנות של עובדי המשיבה.
15. אשר למאזן הנוחות קבע בית הדין, כי זה נוטה לצד המשיבה, שכן כאמור תמיר לא הוכיח קיומה של זכות לכאורה להחזרתו לעבודה, ומנגד, בהתחשב במשבר האמון שנוצר בינו ובין המשיבה, וההלכה שלפיה דרך המלך בתביעה להחזרה לעבודה אינה באכיפת יחסי העבודה אלא בסעד של פיצוי כספי, למעט במקרים חריגים שלא הוכחו במקרה זה, הרי שאין הצדקה להיעתר לבקשה.
16. יצוין, כי ביום 1.12.2015 נקבעה בקשת הצד לדיון מוקדם ליום 12.7.2016.

בקשת רשות הערעור

17. המערערים הגישו בקשה למתן רשות הערעור על החלטת בית הדין האזורי, שבה פירטו את הרקע לבקשה למתן סעדים זמניים, לדידם. המערערים טענו, כי המשיבה אינה בוחלת באמצעים בניסיונה למגר את התארגנות עובדיה, ובמסגרת זו זהו לה ניסיונה השני לפטר את תמיר, שהוא מוביל מרכזי של ההתארגנות, בטענה מופרכת של פגיעה בביטחון התושבים. בהקשר זה טענו המערערים, כי בית הדין קמא התעלם מאמירות מפורשות של מנכ"ל המשיבה נגד ההתארגנות, התעלם מהעובדה שמדובר בניסיון שני לפטר את תמיר תוך חודשיים, ומסמיכות הזמנים בין העיתוי של פיטוריו של תמיר ובין ההתארגנות הראשונית של עובדי המשיבה באמצעות כוח לעובדים. עוד הדגישו המערערים, כי הודעת הפיטורים באה כשעתיים בלבד לאחר שנמסרה למשיבה תביעה שהגישו נגדה המערערים ובה עתרו לפיצויים בגין פגיעה בחופש ההתארגנות של עובדיה. המערערים הדגישו כי נוכח האמור, לא ניתן לנתק את אירוע הפיטורים דן ממסכת העובדות שקדמה לו, המעידה על קשר בין הפיטורים להתארגנות. המערערים ציינו, כי כבר ביום 26.10.2015 התקיימה לתמיר שיחת בירור אצל מנכ"ל המשיבה, שבה הביע הלה את מורת רוחו על הכוח שצבר תמיר בקרב העובדים. כמו כן, בפתח השימוע ציינה המשיבה כי "הפעם אנחנו עושים שימוע", כך שלא ניתן לנתק בין אירוע הפיטורים הנוכחי לזה שקדם לו.
18. המערערים הדגישו, כי לו היה תום לב בהחלטת המשיבה ולולא היו לפיטוריו של תמיר קשר להתארגנות ולעובדת היותו דמות מרכזית בה, יכולה הייתה המשיבה



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 15271-12-15

- לבחור בסנקציה שפגיעתה בתמיר פחותה, דוגמת נזיפה או אזהרה, תחת צעד קיצוני כמו פיטורים ופגיעה קשה במהלך ההתארגנות. עוד הדגישו המערערים בבקשתם את ההשפעה הקשה של פיטוריו של תמיר על התארגנות הראשונית בקרב עובדי המשיבה, שהם ברובם צעירים.
19. עוד טענו המערערים, כי המשיבה לא הוכיחה כי פרסומיו של תמיר גרמו לפגיעה כלשהי בביטחון תושבי מיתר, וכי טענה זו נטענה בעלמה וללא כל ביסוס, וכך טענו כי שגה בית הדין האזורי כאשר קבע כי מדובר במידע שהגיע לתמיר מתוקף תפקידו, שכן המשיבה עצמה פרסמה באינטרנט מידע מפורט בהרבה.
20. המערערים הוסיפו וטענו כי קביעתו של בית הדין האזורי כי דרך המלך במקרה של משבר אמון בין הצדדים אינה בהשבה לעבודה אלא בפיצוי כספי יכולה הייתה להיות נכונה, אלמלא מדובר היה בבקשה למניעת פיטורים שנעשו על מנת לפגוע בהתארגנות ראשונית.
21. לסיום טענו, כי העובדה שבית הדין קבע את בירור ההליך העיקרי לחודש יולי 2016 מאיינת את סיכוייו של תמיר להיות מוחזר לעבודתו בסיום ההליך.
22. בהחלטה מיום 21.12.2015 הוצעה לצדדים ההצעה הבאה:
- "המבקש יוחזר לעבודתו אצל המשיבה, בכפוף למתן התחייבות כתובה מטעמו שלפיה יימנע מלעשות שימוש כלשהו במידע המגיע אליו מכוח עבודתו אצלה, עד למתן פסק הדין בהליך העיקרי בבית הדין האזורי, ובכפוף לתוצאתו. במקביל יפעלו הצדדים להקדמת הדיון המוקדם שנקבע בבית הדין האזורי בתביעה העיקרית ליום 12.7.2016, ולזירוז ההליך העיקרי."**
- כמו כן התבקשו הצדדים להתייחס לאפשרות של מתן פסק דין בבקשת רשות הערעור, על יסוד תקנה 82 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב - 1991.
23. המערערים הודיעו לבית הדין כי הם מסכימים להצעתו, וכי הם מסכימים למתן פסק דין בבקשה בהתאם לתקנה 82.
24. המשיבה הודיעה לבית הדין כי היא מסכימה למתן פסק דין בבקשה בהתאם לתקנה 82, אולם היא אינה מסכימה להצעת בית הדין.
25. נוכח האמור ניתנה למשיבה האפשרות להגיב לבקשת רשות הערעור לגופה. המשיבה טענה בתגובתה, כי חומרת המעשים שביצע תמיר גרמו לה לאבד בו אמון באופן מוחלט, ובהיותו ראוי להמשיך עבודתו אצלה. פיטוריו נעשו על רקע מעילתו באמון שניתן בו במסגרת עבודתו, בפרסומו ברבים מידע שהגיע אליו מתוקף עבודתו אצלה, ואינם קשורים כלל להתארגנות עובדיה. הן בשימוע והן בעדותו



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 15271-12-15

בבית הדין לא הכחיש תמיר כלל את הפרסומים, עובדה שכשלעצמה מעידה על פגם בשיקול דעתו, ויש בה כדי להעיד כי הוא כלל אינו מפנים את חומרת מעשיו. המשיבה הבהירה, כי הליך פיטוריו של תמיר החל כבר ביום 1.11.2015, ועל כן אין לו כל קשר לתביעה שהוגשה נגדה. אשר לטענות המערערים בדבר האמירות המיוחסות למנכ"ל המשיבה טענה המשיבה, כי אלו הוצאו מהקשרן, ואינן קשורות לפיטוריו הנוכחיים של תמיר או להתארגנות העובדים אצלה. המשיבה טענה, כי החזרת תמיר לעבודתו תהווה הגנת יתר לעובד שביצע מעשים חמורים רק בשל העובדה שהוא חבר בוועד העובדים, הגנה שלא הייתה ניתנת לאף עובד אחר של המשיבה שהיה מבצע מעשים חמורים דומים. מעבר לאמור, תמכה המשיבה בהחלטת בית הדין קמא מנימוקה, והזכירה כי ככלל, ערכאת הערעור לא תתערב בהחלטות הערכאה הדיונית בעניין סעדים זמניים.

26. נוכח הסכמת הצדדים למתן פסק דין בבקשת רשות הערעור בהתאם לתקנה 82 כאמור, מצאנו לנכון לראות בבקשת רשות הערעור שהוגשה כערעור, וליתן בו את פסק הדין.

הכרעה

27. לאחר שעיינו בבקשה, בתגובות הצדדים ובחומר התיק, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל בחלקו, כפי שיפורט להלן.

28. אמנם, אין דרכה של ערכאת הערעור להתערב בהחלטות הערכאה הדיונית בעניין סעדים זמניים, אולם במקרה זה על נסיבותיו המיוחדות, לא יכולנו להתעלם, לכאורה ובשלב זה, מסמיכות הזמנים שבין ההתארגנות הראשונית בחצרי המשיבה, ובין פיטוריו הראשונים של תמיר ובין פיטוריו הנוכחיים. נוכח האמור מצאנו, כי במסגרת האיזון בין טענות המערערים לפגיעה בהתארגנות הראשונית ובהיותו של תמיר דמות מרכזית ומובילה בה, ובין טענות המשיבה בדבר חומרת מעשיו של תמיר, בשלב מקדמי זה, הרי שפיטוריו של תמיר בשלב זה, וטרם בירור ההליך העיקרי, ימנעו כל סיכויי החזרתו לעבודה לאחר סיום ההליך העיקרי, ככל שיימצא כי אכן נעשו הפיטורים מתוך פגיעה בהתארגנות.

משכך הם הדברים, מן הראוי כי בשלב זה יפעלו הצדדים בהתאם להצעתנו מיום 21.12.2015, באופן שבו יוחזר תמיר לעבודתו אצל המשיבה, בכפוף למתן התחייבות כתובה מטעמו שלפיה יימנע מלעשות שימוש כלשהו במידע המגיע אליו



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 15271-12-15

מכוח עבודתו אצלה, עד למתן פסק הדין בהליך העיקרי בבית הדין האזורי, ובכפוף לתוצאתו.

בית הדין האזורי יעשה מאמץ להקדים משמעותית את מועדו של הדיון המוקדם שנקבע בבקשת הצד ליום 12.7.2016, ולזירוז ההליך.

29. משמדובר בהליך במישור הקיבוצי – אין צו להוצאות.

ניתן היום, ב' שבט התשע"ו (12 ינואר 2016), בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אילן איטה,
שופט

ורדה וירט-ליבנה,
סגנית נשיא

יגאל פליטמן,
נשיא, אב"ד

מר עצמון ליפשיץ,
נציג ציבור (מעסיקים)

גב' ענת מאור,
נציגת ציבור (עובדים)