



בתי הדין לעבודה

סק' 505/09

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו

28/01/2009

בפני: כב' השופט שמואל טננבוים

בעניין: ארגון עובדי בנק מזרחי טפחות

המבקש

ע"י ב"כ עו"ד חלד

נ ג ד

בנק מזרחי טפחות בע"מ

המשיב

ע"י ב"כ עו"ד פיינברג

החלטה

1. בפנינו בקשת ארגון עובדי בנק המזרחי טפחות (להלן – הארגון) ליתן צווים זמניים המופנים כלפי בנק המזרחי טפחות בע"מ (להלן – הבנק) וזאת על פי סעיף 16 (א) (5) לחוק הבוררות התשכ"ח – 1968 כדלקמן:

- א. ליתן צו הצהרתי זמני הקובע כי בסגירת שרת האינטרנט של ראשי ארגון העובדים, פוגע הבנק בזכות הארגון והעובדים לממש את חופש ההתארגנות.
- ב. ליתן צו זמני המורה לבנק להימנע מלסגור את שרת האינטרנט של ארגון העובדים, וזאת על להכרעה בהליך הבוררות.
- ג. ליתן צו זמני המורה לבנק לפתוח מחדש את שרת האינטרנט של ארגון העובדים, כך שיתאפשר לו לשוב ולעשות שימוש בתיבות הדואר האלקטרוני שלו.
- ד. כל סעד אחר לטובת המבקש כפי שבית הדין ימצא לנכון ולצודק בנסיבות הענין.

הצווים מבוקשים עד לתום הדיון בתביעה העיקרית המתבררת בפני הבורר פרופ' גיא מונדלק.

רקע

2. הארגון הינו ארגון יציג של 3,200 עובדי הבנק והוא צד להסכמים הקיבוציים שנחתמו בינו לבין הבנק.

סכסוך עבודה בין הצדדים הסתיים ביום 11.4.06 בחתימת הסכם קיבוצי חדש.



בתי הדין לעבודה

סק' 505/09

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו

28/01/2009

בפני: כב' השופט שמואל טננבוים

1
2
3. בעבר ניתנה לארגון האפשרות לשלוח הודעות דואר אלקטרוני לכלל העובדים בבנק.
3 הארגון יכול היה להשתמש בקובץ הקרוי "מזרחי כולם" וכיום קרוי "מזרחי טפחות
4 כולם" שהוא קובץ שבאמצעות קישור אליו נשלחו הודעות דואר אלקטרוני לכלל
5 העובדים בבנק.

6
7 בשנת 2002 נחסמה בפני הארגון האפשרות לשלוח הודעות דואר אלקטרוני לעובדים
8 באמצעות השימוש בקובץ "מזרחי כולם" ועל כן, פנתה יו"ר הארגון לבנק בבקשה
9 להסדיר את העניין. תשובת הבנק היתה, כי הבנק מוכן לאפשר את תפוצת כלל העובדים
10 למטרת הפצת מידע לעובדים בנושא פעילויות רווחה בעיר כמו מידע על נופשים בתי מלון
11 וכדומה אולם לא יעשה שימוש מסוג אחר לתפוצת העובדים שאם לא כן, יחסום הבנק
12 בפני הארגון את השימוש בקובץ.

13
14 מאז קיים הארגון את הקשר עם כלל עובדי הבנק באמצעות יצירת רשימות תפוצה
15 עצמאיות של דואר אלקטרוני. רשימות אלו אינן מתעדכנות באופן שוטף כמו רשימות
16 התפוצה של הבנק הואיל והבנק מפטר ומגייס מאות עובדים בשנה ואף מנייד עובדים בין
17 הסניפים. הדבר הקשה על הקשר שבין הארגון לכלל העובדים.

18
19 בנוסף, עובד שקיבל הודעת דואר אלקטרוני מתוך רשימת התפוצה העצמאית, קיבל
20 למעשה הודעה אשר כשלושה עמודים מתוכה, כללו את שמות כל העובדים שנכללו
21 ברשימת התפוצה ועל כן, החל הארגון להשתמש בפונקציה של "עותק נסתר" על מנת
22 להסתיר את שמות עובדי הבנק הנכללים ברשימת התפוצה שיצר ובכך לקצר את אורך
23 הודעת הדואר האלקטרוני.

24
25 ביום 29.6.06 פנה מזכיר הארגון לסמנכ"ל הבנק וטען, כי נחסמה בפניו האפשרות להפיץ
26 הצעות רווחה לעובדים באמצעות הדואר האלקטרוני. מזכיר הארגון חוזר על בקשת
27 הארגון, כי יפתחו למשרדי הארגון את חסימת האופציה של העותק המוסתר. בתשובה
28 לטענה זו, השיב הבנק במכתב מיום 3.7.06, כי הפצה באמצעות העותק הנסתר דינה
29 כהפצה ישירה ועותק נסתר אינו משנה את הרשאת התפוצה. הפרת הרשאות ההפצה



בתי הדין לעבודה

סק' 505/09

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו

28/01/2009

בפני: כב' השופט שמואל טננבוים

1 הינה עבירת משמעת על כל המשתמע מכך. הארגון נדרש להישאר בגבולות ההרשאות ולא
2 לחרוג מהם לרבות לא באמצעות עותק נסתר.

3
4 קודם לכן, בחודש אוגוסט 2005 הופץ נוהל מעודכן של הבנק בענין השימוש במערכת
5 הדואר האלקטרוני של הבנק. (להלן – הנוהל). הנוהל עוסק במגוון נושאים הנוגעים
6 לשימוש בדואר האלקטרוני הפנימי לרבות סמכויות של גורמים שונים בבנק, קביעת
7 הרשאות מגבלות והיתרים הן לענין תוכן ההודעות והן לענין היקפן ותפוצתן. בין השאר
8 כולל הנוהל מגבלות על כמות העתקים בהפצת הדואר האלקטרוני ובמסגרת זו, נקבעה
9 רשימה של הרשאות לגבי בעלי תפקידים בבנק כמפורט בסעיף 8.3 לנוהל.

10
11 יו"ר ועד העובדים, היינו יו"ר הארגון הינו אחד מבעלי התפקידים אשר להם הרשאות
12 למשלוח דואר אלקטרוני. לגבי יו"ר הארגון נקבע, כי הינו רשאי לשלוח דואר אלקטרוני
13 "לנמען אחד בכל יחידה (סניף, מחלקה, אגף/סקטור, מרחב, חטיבה/מערך)".

14
15 בעקבות פרסום הנוהל, פנתה יו"ר הארגון לסמנכ"ל הבנק ביום 25.8.05 בטענה, כי הנוהל
16 מטרתו לשבש את פעילותו של הארגון ולמנוע ממנו את היכולת להביא את דבריו
17 לעובדים המיוצגים על ידו. הבנק נדרש לבטל את החלקים הפוגעניים שבנוהל זה. למכתב
18 זה, נשלחה תגובת הבנק מיום 30.8.05 על פיה, יו"ר הארגון אמורה לפעול כמו כל בעל
19 תפקיד אחר בבנק כך שהתפוצה אליה היא יכולה להוציא את הדואר האלקטרוני
20 מחוייבת מהצרכים ולא מעבר לכך. אין כוונה לפגוע בחופש ההתארגנות ובחופש הביטוי
21 של הארגון ואיש לא מפריע לארגון להפיץ את מסריו בין כל העובדים בדרכים שונות.

22
23 פניה נוספת נעשתה למנכ"ל הבנק ביום 16.8.06 ובמסגרת נושאים שונים נכלל גם נושא
24 התקשורת בין הארגון לבין חבריו באמצעות הדואר האלקטרוני. תגובה למכתב זה
25 נשלחה לארגון ביום 27.8.06 והבנק חזר על עמדתו, כי ההגבלות בשימוש בדואר
26 האלקטרוני חלות גם על הארגון וזאת על מנת למנוע הפרעה לעבודה ועומס על מערכת
27 המחשבים.



בתי הדין לעבודה

סק' 505/09

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו

28/01/2009

בפני: כב' השופט שמואל טננבוים

5. ביום 11.12.08 פנה הארגון לפרופ' גיא מונדלק בבקשה להעביר להכרעתו את חילוקי הדיעות בין הצדדים בדבר תקשורת הארגון עם העובדים באמצעות הדואר האלקטרוני, וזאת בהתאם למנגנון ישוב הסכסוכים המצוי בהסכם הקיבוצי מיום 11.4.06. פרופ' מונדלק הסכים לקיום הבוררות לפניו כשישיבה ראשונה נקבעה ליום 4.2.09. הבנק הסכים הלכה למעשה להעברת הסכסוך לבוררות כשהמועד תואם גם איתו.
 6. ביום 6.1.09 שלחו יו"ר הארגון ומזכיר הארגון הודעת דואר אלקטרוני לכל חברי מועצת העובדים ובנוסף, כיתבו את כל עובדי הבנק על אותה הודעה באמצעות עותק נסתר. בתגובה לכך שלחה המנהלת מערך משאבי אנוש ומינהל בבנק הודעה ביום 7.1.09 ולפיה, רואה הבנק בפעולה זו עבירת משמעת בניגוד לנוהל.
 - במקביל נחסמה הגישה של יו"ר הארגון ומזכיר הארגון לדואר האלקטרוני של הבנק ולמעשה, סגר הבנק את שרת האינטרנט בפניהם. ביום 12.1.09 פנה הארגון לבנק בנושא זה. תשובת הבנק ניתנה ביום 13.1.09 ותגובה נוספת של הארגון נשלחה ביום 14.1.09.
- טענות הצדדים**
7. לטענת הארגון, הנוהל חוסם הלכה למעשה את הגישה לכל עובדי הבנק החברים בארגון הואיל ובמספר סניפים אין נציגים של הארגון ובבנין מטה המשרדים המרכזי של הבנק המונה 13 קומות אין נציג של הארגון בכל יחידה ומחלקה. פרסום על גבי לוח המודעות אינו מאפשר קשר אישי בין הארגון לבין כל אחד מהעובדים.
 - הארגון הציע לבנק דרך אלטרנטיבית באמצעותה יוכל לפנות לכלל העובדים, היינו הקמת אתר אינטרנט של הארגון בתוך מערכת האינטר – נט הפנימית של הבנק אולם הבנק התנה את הסכמתו לכך שיוכל לשלוט באופן מלא על התכנים מתפרסמים באתר. הצעה נוספת לפיה, באמצעות לחיצה על אייקון באתר האינטרנט של הבנק יוכלו העובדים לגלוש לאתר חיצוני שיקים הארגון, נדחתה אף היא.
 - מניעת הבנק מהארגון את אפשרות משלוח את הודעות הדואר האלקטרוני אל כלל עובדי הבנק הינה פגיעה קשה בזכויותיו החוקתיות של הארגון ובמיוחד בזכות ההתארגנות.



בתי הדין לעבודה

סק' 505/09

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו

28/01/2009

בפני: כב' השופט שמואל טננבוים

זכות זו הינה זכות יסוד וכוללת אף את חובת המעסיק להימנע מהתנהגות אשר תיפגע באיגוד המקצועי. כשם שהבנק מחויב לספק לארגון העובדים סביבת עבודה הולמת וסבירה ואמצעים טכניים כך חייב הוא לספק את האפשרות ליצור קשר בלתי אמצעי עם העובדים. בפעולותיו מפר הבנק את סעיף 33 ט' לחוק הסכמים קיבוציים בכך שהוא מונע מנציג של הארגון להכנס למקום עבודה של העובדים. באשר לטענת הבנק, כי מדובר בזכות קנין שלו הרי שנפסק שעקרון השיוויון וחופש ההתארגנות גוברים על זכות הקנין של המעסיק.

הבנק עצמו אינו מיישם את נוהליו לגבי עצמו וגורמים בבנק שולחים באופן תדיר ויום יומי עשרות הודעות דואר אלקטרוני לכלל העובדים בעניינים שונים.

באשר למתן הסעדים הזמניים, טוען הארגון, כי יגרמו לו נזקים כבדים ככל שלא ינתן הצו הואיל וסגירת שרת האינטרנט מונעת מראשי הארגון לשלוח ולקבל דואר אלקטרוני מכל גורם ומנתקת את הארגון מאמצעי תקשורת בסיסי וחיוני עם העובדים. סגירת שרת האינטרנט הביאה לאי נגישותו של הארגון לחומר היסטורי שלו ולארכיב שלו. המשכות המצב תביא למחיקת הארגון מן התודעה הקיבוצית של העובדים ומדובר בנזקים שאינם בני תיקון. מאידך, לא יגרם כל נזק לבנק אם יתאפשר לנציגי הארגון לשוב ולעשות שימוש בתיבות הדואר האלקטרוני שלהם.

קיים ארגון עובדים מתחרה לארגון המכונה "יחידת המנהלים". לרשות אותה התארגנות העמיד הבנק מלכתחילה אתר בתוך אתר האינטר – נט של הבנק המאפשר להם להתקשר עם המנהלים תוך הפלייה של הארגון. הבנק מנסה לייצר תחליף לארגון בדרך של פתיחת מחלקת רווחה ומחלקה זו שולחת הודעות לכלל העובדים תוך הפליית הארגון במטרה לפגוע בחופש ההתארגנות.

אין כל הבדל בין הודעות הדואר האלקטרוני ששלח הארגון בשנתיים האחרונות לבין הודעת הדואר האלקטרונית שנשלחה ביום 6.1.09 שהיוותה, לטענת הבנק, את הטריגר לסגירת הדואר האלקטרוני באופן מיידי. הארוע היחיד שהביא לכך הינו פגישת הבוררות



בתי הדין לעבודה

סק' 505/09

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו

28/01/2009

בפני: כב' השופט שמואל טננבוים

- 1 הראשונה בפני הבורר. הבנק הוא שהחליט לשנות את הסטטוס קוו במהלך הליך
- 2 הבוררות.
- 3
- 4 התנהגות הבנק חורגת מההקשר התעשייתי בבנקים אחרים בהם יו"ר הועד יכול לשלוח
- 5 הודעות דואר אלקטרוני לעובדים ללא כל הפרעה.
- 6
- 7 המשפט המשווה במדינות אירופה הנהורות תומך בעמדת הארגון כך המצב בגרמניה
- 8 באנגליה ובבלגיה.
- 9
- 10 8. הבנק טוען, כי הבקשה הוגשה בחוסר ניקיון כפיים הואיל והארגון עשה דין לעצמו
- 11 בהפרת נהלי הבנק בעוד שההליך תלוי ועומד בפני הבורר. אין מדובר בנוק בלתי הפיך
- 12 לארגון ולמעשה פעילות הבנק אינה גורמת נזק כלשהו לארגון או לציבור העובדים בבנק.
- 13 אחד מחברי הועד עדיין מחובר למערכת הדואר האלקטרוני וכך מזכירת הארגון.
- 14 הנהלים מספקים גישה מלאה וזמינה לכלל ציבור העובדים בכל עת ונציגי הארגון בכל
- 15 יחידה יכולים להעיר על נקלה את ההודעות ליתר העובדים באותם יחידות, ידנית, או
- 16 באמצעות הדבקה על לוח המודעות. אתר האינטרנט של הארגון פעיל וקיים והעובדים
- 17 יכולים להתעדכן באמצעותו בעת שהם מתחברים לרשת האינטרנט. קיים גם דואר
- 18 סניפים וניתן באמצעותו להעביר הודעות לעובדים. לעובדים ניתן להעביר הודעות
- 19 באמצעות מסרונים ובטלפון. אם קיים נזק כלשהו, הרי אין מדובר בנוק בלתי הפיך ולכל
- 20 היותר מדובר בחוסר נוחות גרידא.
- 21
- 22 באשר לתביעה העיקרית, אין לה סיכוי הואיל ואין קשר בין חופש ההתארגנות לבין
- 23 הטענה, כי מגיעה לארגון גישה בלתי מוגבלת במערכת הדואר האלקטרוני הפנימית של
- 24 הבנק.
- 25
- 26 מערכת הדואר האלקטרוני הפנימית של הבנק הינה קניינו של המעביד. המעביד רשאי
- 27 לגדור את השימוש בקניינו על מנת שיהיה סביר מידתי ומאוזן וכך נעשה. ניתן ללמוד על
- 28 הזכות לשימוש בקניינו של המעביד בנושא שעומד לדיון, מהוראות ההסכם הקיבוצי



בתי הדין לעבודה

סק' 505/09

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו

28/01/2009

בפני: כב' השופט שמואל טננבוים

הכללי שנחתם ביום 25.6.08 בין ההסתדרות הכללית ובין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

קיימות חלופות רבות לקיום הקשר בין הארגון לבין העובדים. ככל שהארגון מבקש לעשות שימוש בקניינו של הבנק, הוא אמור לעשות זאת באופן מידתי וסביר וללא פגיעה בעבודה השוטפת. סעיף 33 ט' לחוק הסכמים קיבוציים אינו מקנה זכות מוחלטת לארגון להכנס אל מקום העבודה ומכפיף זכות זו לצורכי העבודה וצנעת הפרט.

באשר למשפט המשווה, הרי שהמצב המשפטי בארצות הברית ובצרפת תומך בעמדת הבנק.

מאזן הנוחות נוטה לאי מתן צווי עשה זמניים וחיבור יו"ר הארגון והמזכיר במערכת הדואר האלקטרוני הפנימי, יביא לחידוש הפרת הנהלים המתמשכות על ידם. הדבר יחשוף את הבנק לסיכונים במסגרת אבטחת המידע ויחדש את ההכבדה על מערכת הדואר האלקטרונית הפנימית של הבנק כמו גם את ההפרעות למהלך העבודה התקין.

דין והכרעה

9. אין ולא יכולה להיות מחלוקת באשר למשמעותה וחשיבותה של הזכות להתארגן במסגרת ארגון עובדים. זכות זו כוללת אף את זכויותיו של הארגון לפעול באופן חופשי ללא התערבות של גוף חיצוני. (עס"ק 1008/00 הורן את ליבוביץ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה פד"ע לה 145. בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית נ' בית הדין הארצי לעבודה פ"ד נא (2) 63). המחוקק מצא לנכון לקבוע הוראה מפורשת על פיה, אסור למעסיק למנוע מנציג של ארגון עובדים להכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד לשם קיום הזכות להתארגן ולשם קידום ענייני העובדים וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצינעת הפרט וזאת תוך פגיעה מסויימת בזכות הקניין של המעסיק (סעיף 33 ט' לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז – 1957).

השאלה הנכבדה בדבר זכותו של הארגון להשתמש בשירותי הדואר האלקטרוני של הבנק באופן שיתאפשר לארגון לפנות ישירות לכל עובד ועובד, אינה מונחת לפתחנו. הצדדים



בתי הדין לעבודה

סק' 505/09

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו

28/01/2009

בפני: כב' השופט שמואל טננבוים

העבירו את ההכרעה במחלוקת העקרונית בניהם בנושא זה להכרעתו של הבורר פרופ' מונדלק. כפי שעולה מהודעות הצדדים נקבעה ישיבה מקדמית בפני הבורר כבר ביום 4.2.09.

ענייננו בטענת הארגון ולפיה, סגירת שרת האינטרנט הינה בגדר פגיעה בארגון תוך הפרה של זכות ההתארגנות באופן שעד להחלטתו של הבורר, יגרם לארגון נזק שאינו בר תיקון.

בהכרעתנו אנו לוקחים בחשבון את מאזן הנוחות ואת הנזק שעלול להיגרם למי מהצדדים ככל שלא ינתנו הצווים הזמניים כמבוקש.

בתגובת הבנק, הועלו מספר חלופות העומדות בפני הארגון ליצירת קשר עם כלל עובדי הבנק. מדובר ביצירת קשר בדרך של דואר פנימי של הבנק הקרוי דואר סניפים באמצעותו מועברת תכתובת שוטפת בין כל מוקד ומוקד בבנק. דרך אחרת הינה באמצעות אתר האינטרנט של הארגון כשהעובדים יכולים להתעדכן באמצעותו עת מתחברים הם לרשת האינטרנט. הארגון אף יכול ליצור קשר טלפוני עם עובדי הבנק ולשלוח מסרונים לכל עובד. ב"כ הבנק ציין בעת הדיון בפנינו, כי הבנק מוכן לפתוח את שרת האינטרנט מחדש ובתנאי שהארגון ישתמש במשלוח הודעות האינטרנט בהתאם למגבלות ולתנאים שבנוהל.

לאחר עיון בטיעוני הצדדים שוכנענו, כי קיימת לארגון דרך למשלוח הודעותיו לכלל עובדי הבנק וזאת במסגרת הוראות הנוהל. על פי הוראות הנוהל, רשאית יו"ר הארגון לשלוח דואר אלקטרוני לנמען אחד בכל יחידה. אותו נציג של הארגון בכל יחידה רשאי להעביר את ההודעה לכל עובדי היחידה בין השאר בדרך של הדבקת ההודעה על לוח המודעות. במהלך הדיון הוסיף ב"כ הבנק וציין, כי במקום שמדובר ביחידה הכוללת מספר קומות, מסכים הבנק, כי הארגון ישלח את הודעת הדואר האלקטרוני לנציג אותה יחידה בכל קומה.

אין ספק, כי שיטה זו של תקשורת בין הארגון לבין כלל העובדים, מסורבלת הרבה יותר מהשיטה לה טוען הארגון, היינו משלוח הודעות באופן ישיר לכל אחד מהעובדים. עם



בתי הדין לעבודה

סק' 505/09

בית הדין האזורי לעבודה תל אביב - יפו

28/01/2009

בפני: כב' השופט שמואל טננבוים

זאת, משמדובר בבקשה לסעד זמני טרם ההכרעה העקרונית בזכויות הצדדים, לרבות בזכותו הקניינית של הבנק, סבורים אנו, כי אין בשיטה זו המוצעת על ידי הבנק משום פגיעה שאינה ניתנת לתיקון בזכותו של הארגון או בזכותם של כלל העובדים בבנק. נחה דעתנו, כי החלופה המוצעת לארגון עונה על צרכי ההתקשרות שבין הארגון ובין כל עובד ועובד.

למניעת ספק, נציין, כי אין בהכרעתנו משום חוות דעת באשר לשאלה העקרונית העומדת להכרעה בפני הבורר.

11. לאור האמור לעיל, הננו מורים כדלקמן:

א. הבנק ימנע מלסגור את שרת האינטרנט של הארגון וזאת עד להכרעה בהליך הבוררות.

ב. עד להכרעה בהליך הבוררות, הארגון יעביר את ההודעות לעובדי הבנק רק על פי הנוהל, היינו לנמען אחד בכל יחידה (סניף, מחלקה, אגף/סקטור, מרחב, חטיבה/מערך). ככל שיחידה מסויימת בבנק ממוקמת במספר קומות, רשאי הארגון להעביר את ההודעות לנמען אחד בכל קומה באותה יחידה.

משמדובר בהליך קיבוצי, אין צו להוצאות.

המזכירות תעביר עותק מהחלטה זו ישירות לב"כ הצדדים באמצעות הפקס.

ניתנה היום ב' בשבט, תשס"ט (27 בינואר 2009) בהעדר הצדדים.

שמואל טננבוים, שופט

נ.צ. מר בן גל (מ)

נ.צ. מר ישראל אסא (ע)

אתני/