



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

לפני:

כב' השופטת עידית איצקוביץ
נציג ציבור (עובדים) מר יוסף לוי
נציג ציבור (מעסיקים) מר יגאל ליבר

הסתדרות העובדים הלאומית
ע"י ב"כ עו"ד יאיר דוד ועו"ד יורם ברוק

המבקשת

-

אלדן תחבורה בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד טל עינת בן אריה, עו"ד אפרת סיבוני
ועו"ד עדי סלם

המשיבה

1

פסק דין

2

3 1. ביום 26.2.14 הגישה המבקשת – הסתדרות העובדים הלאומית בישראל (להלן: "המבקשת" או

4 "ההסתדרות") כנגד המשיבה – אלדן תחבורה בע"מ (להלן: "המשיבה" או "אלדן") בקשת צד

5 לדיון בסכסוך קיבוצי ובקשה לצו זמני למניעת פגיעה בהליך התארגנות העובדים, לפיה התבקש

6 בית הדין לתת צווים זמניים וקבועים כדלקמן:

7 א. צו מניעה זמני המורה למשיבה להימנע מנקיטת כל פעולה שיש בה כדי להשפיע או לפגוע

8 בהליך התארגנותם של עובדי המשיבה.

9 ב. צו המחייב את המשיבה בתשלום פיצוי כספי בסך 200,000 ₪ (צמוד למדד כקבוע בחוק)

10 עבור כל אחת מהפגיעות בהתארגנות ובסה"כ בסך של 1,600,000 ₪, בהתאם לסעיף 33

11 יא(ב) (1), בגין הפרת סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: "חוק

12 הסכמים קיבוציים").

13 ג. צו המורה למשיבה לאפשר לנציגי המבקשת ומי מטעמה להיכנס למתחמי המשיבה

14 בחופשיות ומבלי להידרש לתיאום מראש.

15 ד. צו המורה למשיבה להימנע מכל פעולה שיש בה הפרעה לפעולות המבקשת ונציגיה, בין

16 במעשה, בין בפרסום באמצעי כלשהו ובין ביצירת אווירת הפחדה ואימים.

17 ה. צו המורה למשיבה להציג למבקשת את מספר העובדים המדויק במשיבה עצמה (לא כולל

18 עובדים בחברות או בגופים מ"קבוצת אלדן") וכן את פילוח העובדים על פי תפקידיהם, תוך

19 צירוף אסמכתאות לעצם היות העובדים המוצהרים עובדי המשיבה בלבד.

20 ו. צו הצהרתי לפיו טפסי ביטול אחידים אשר נשלחו למבקשת אינם מהווים טפסי ביטול

21 המבטלים הצטרפות לחברות במבקשת והם בטלים מעיקרא.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

2. לטענת המבקשת בסביבות חודש יוני 2013 החלה פעילות התארגנות באחת מהחברות של קבוצת אלדן. סמוך להגשת הבקשה הודיעה המבקשת למשיבה על יציגות בקרב עובדי אלדן זאת בהודעה שנמסרה ביום 23.2.14 (שלושה ימים לפני שהוגשה הבקשה לבית הדין).
- לגרסת ההסתדרות זמן קצר לאחר שנודע למשיבה על פעילות ההתארגנות, פוטרו ארבעה ממובילי ההתארגנות - דבר שחיסל, למעשה, את ניסיון ההתארגנות שחודש בחודש אוגוסט 2013. מר הרצל חוגי, מנהל ההתארגנויות הראשוניות במבקשת (להלן: "מר חוגי") פנה למנהלת משאבי אנוש במשיבה, גב' זיוה לב דגן (להלן: "גב' לב דגן") על מנת לקבוע פגישה לתיאום ציפיות ותיאום כנסי הסברה לעובדים במתקני המשיבה, בשעות העבודה. בתשובה של גב' לב דגן הוקצו לכנסים המבוקשים שעות לאחר סיום שעות העבודה.
- ביום 25.11.13 פנה מר חוגי לגב' לב דגן והתריע על הפרעה להתארגנות שנעשתה על ידי מנהל סניף ירושלים, זימון של חבר בהתארגנות ל"שיחת נזיפה" בנוגע לפעילותו בהתארגנות ועל העובדה שמנהלים במשיבה פועלים כנגד ההתארגנות בדף הפייסבוק של המשיבה (המצוי בשליטתה) ומשדלים עובדים לבטל חברותם במבקשת. בעקבות פנייתו של מר חוגי החלה התכתבות בינו לבין גב' לב דגן, שבה היא הכחישה כי הנהלת אלדן מפריעה להליך של התארגנות העובדים.
- בהמשך, ביום 19.12.13, פנתה גב' רותי סופר (להלן: "גב' סופר") מנהלת מכירות עסקים במשיבה, בהודעת דוא"ל הממוענת לעובדים רבים במשיבה המוכתרת "אין ועד - לא דובים ולא יער" והכוללת ביטויים קשים כנגד התארגנות ובגנות מובילי ההתארגנות.
- ב"כ המבקשת פנה לב"כ המשיבה והבהיר כי המשיבה פועלת בדרכים הפוגעות באופן חמור בהתארגנות.
- בין המעשים הנטענים כניסיון לסכל את ההתארגנות אצל המשיבה, הוזכרה גם קבלת טפסי ביטול בנוסח אחיד, שלגרסת המבקשת עומד מאחוריהם גוף שמנהל את המערכת, וכ-70% מהם נשלחו מפקסים השייכים להנהלת המשיבה.
- כמו-כן נטען שגב' חלי בן אמו (להלן: "גב' בן אמו") שהיא אחראית גבייה במשיבה, משמשת למעשה "ידה הארוכה" של הנהלה, והיא מעלה בדף הפייסבוק של המשיבה דברי עידוד לביטול החברות בהסתדרות. כך גם מר אמנון דניאל (להלן: "מר דניאל") מנהל בכיר במחלקת מכירת רכב במשיבה וגם גב' סופר.
- חבר ועד הפעולה של ההסתדרות, מר דוד טולדנו (להלן: "מר טולדנו") מנהל סניף פולג, נקרא לשיחת נזיפה קשה ביותר במהלכה גער בו סמנכ"ל המשיבה, מר צביקה שחר (להלן: "מר שחר") על פעילותו לקידום ההתארגנות.
- כן נטען כי מנהלים במשיבה: מר דניאל ומנהל סניף קינג דייוויד פנו לעובדיהם בהתבטאויות כנגד ההתארגנות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

- 1 עוד הוזכרו בבקשה מקרים אחרים המצביעים – לטעמה של המבקשת – על פגיעה בהתארגנות
2 העובדים של אלדן, ביניהם הענקת בונוס כספי לעובדים.
3
4 לבקשה צורפו תצהירים של מר חוגי ומר טולדנו.
5
6 3. המשיבה טענה בתגובתה כי היא רואה בעובדיה משאבה היקר ביותר וככזה, היא נוקטת לאורך
7 שנים במדיניות "דלת פתוחה" המאפשרת לעובדיה גישה אל מנהליה הבכירים של החברה בכל
8 דבר בו הם זקוקים לסיוע אישי או עסקי. כחברה שומרת חוק, כבר מהשלבים הראשונים בהם
9 נודע לאלדן על ניסיונות התארגנות שהחלו עוד בתחילת שנת 2012, התקבלה החלטה חד -
10 משמעית על ידי מנכ"ל החברה כי יש לאפשר לעובדים בלבד להכריע אם רצונם להצטרף לארגון
11 ויש לכבד את רצונם. בהתאם לכך ניתנה הנחיה ברורה לכל המנהלים הכפופים לו, מיד עם
12 היוודע דבר ניסיונות ההתארגנות ופעמים אין ספור לאחריה, לפיה חל איסור חמור על כל
13 התערבות של מנהלים בפעילות ההתארגנות.
14 ברוח החלטה זו לא נעשתה כל התערבות בהתארגנות ובניסיונות החוזרים והאינטנסיביים
15 לפנות לעובדים ולהחתימם על בקשה להצטרפות להסתדרות, זאת גם לאחר פעולות של עובדים
16 מארגני ההתארגנות ומחדלים בעבודתם שפגעו בעבודה השוטפת. אלדן נהגה באיפוק רב
17 בהתאם להלך רוח ברור וחד-משמעי: לאפשר לעובדים להחליט אם רצונם בארגון יציג, ללא
18 התערבות ההנהלה.
19
20 מיד לאחר קבלת הודעה מטעם המבקשת על היותה ארגון יציג באלדן (בקשה שאינה נושא לדיון
21 כאן) פנתה אלדן למבקשת וביקשה להעביר לידיה רשימה מפורטת של עובדי אלדן אשר חברים
22 בהסתדרות וטפסי הצטרפות חתומים, על מנת לבדוק אם מתקיימים תנאי היציגות. על אף
23 התחייבותו של עו"ד טל עזרא, ב"כ המבקשת, לספק את המבוקש – לא כך נעשה, אלא נשלח
24 מכתב "מתלהם" מההסתדרות והוגשה בקשה זו לבית הדין. המשיבה שואלת מדוע הוגשה
25 הבקשה הנוכחית לאחר שלטענת ההסתדרות היא הפכה לארגון יציג אצל המשיבה, והיא
26 מסרבת להמציא את המסמכים המבוקשים על ידי אלדן, דבר שלדעת המשיבה מעמיד בסימן
27 שאלה גדול את כנות כוונותיה וניקיון כפיה של המבקשת בהגשת הבקשה לבית הדין.
28
29 לגרסת המשיבה אין ולא היה כל צורך בסעדים המבוקשים בבקשה. אלדן מסרה להסתדרות את
30 מספר העובדים המדויק ואת פילוחם, הן בכתב והן בעל פה. אשר לבקשה לביטול טפסי ביטול
31 הצטרפות למבקשת - לדברי אלדן, לעובדים שחתמו יש את הזכות המלאה להישמע לפני קבלת
32 החלטה בנידון.
33 בעניין האסיפות/כינוסים המבוקשים טענה המשיבה שנציגי ההסתדרות נכנסו באופן מתואם
34 פעמים רבות למתקני אלדן, אלדן שיתפה פעולה ומעולם לא מנעה כניסה מתואמת. זאת, על אף



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

1 שניגיגי המבקשת נכנסו לסניפים בשעות העבודה, הפריעו לעבודת העובדים ופגעו בפעילות
2 המקום לפני לקוחות.
3 אשר לטענות בדבר התבטאויות ומעשים של מנהלים כנגד ההתארגנות, נאמר כי לגבי לב דגן
4 הגיעו דיווחים על כך שמר טולדנו (כאמור, מנהל סניף פולג) משרה אווירת טרור בסניף כלפי
5 עובדים שמסרבים להצטרף להסתדרות ויחסו אליהם קשה ולא נעים. עובדים חדשים מוחתמים
6 על ידי מר טולדנו על טפסי הצטרפות להסתדרות כחלק מ"נוהל קליטה", מבלי שהוא מפריד
7 כלל בין תפקידו כמנהל סניף לבין היותו חבר ועד. כן הועלו תלונות כנגד תפקודו המקצועי של
8 מר טולדנו.
9
10 לעניין דף הפייסבוק של עובדי החברה נאמר בתגובה כי "החברה אפשרה שימוש חופשי של ועד
11 הפעולה במשאבי החברה ובקבוצת הפייסבוק שלה, ללא התערבות". קבוצת הפייסבוק של
12 עובדי אלדן שנפתחה על ידי אלדן במקור על מנת לשמש במה ולאפשר קשר חברתי בין העובדים
13 הרבים והמפוזרים, הפכה במהרה על ידי ועד הפעולה לבמה פומבית להפצת חומר פרסום ומידע
14 על אודות ההתארגנות. תגובת העובדים המתנגדים להתארגנות נובעת מהתנהלות חברי הוועד
15 ולא בשל יד מכוונת מצד אלדן.
16 אף מנהל בכיר בחברה לא הביע את דעתו בפייסבוק ולא ניסה לשכנע איש בנוגע להתארגנות, לא
17 בוצעה הפצה של חומר כתוב לעובדים על ידי ההנהלה וכן לא הועברו מסרים מצד ההנהלה
18 ומהמנהלים לעובדים בנוגע להתארגנות. דף הפייסבוק משמש כ"כיכר העיר המודרנית", ושימש
19 לדיונים בין עובדים לבין עצמם בנוגע לכדאיות ההצטרפות לארגון.
20
21 בעקבות הלכת פלאפון (עס"ק 25476-09-12 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - פלאפון**,
22 2.1.13, להלן: "**פס"ד פלאפון**"), עתירה לבג"ץ נדחתה: בג"ץ 4179/13 **לשכת התיאום של**
23 **הארגונים הכלכליים נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח'**, 7.7.14, להלן: "**בג"ץ פלאפון**"),
24 האוסרת על המעסיק להביע את עמדתו בזמן ההתארגנות הראשונית, נמנעה אלדן בכל תוקף
25 מלהביע את עמדתה, הן לחיוב והן לשלילה.
26 התבטאויות העובדים שהוזכרו בבקשה משקפות את דעתם האישית ונעשו ביוזמתם בלבד,
27 בדרך כלל כתשובה להתבטאויות מצד תומכי ההתארגנות.
28 המשיבה מסכמת כי מטבע הדברים בחברה גדולה ומפוזרת כמו אלדן, למרות מסרים ברורים
29 שהעבירה ההנהלה לגבי מה מותר ומה אסור בהתארגנות ראשונית יתבצעו חריגות. במקרה זה
30 מדובר במספר קטן ביותר של חריגות קלות על ידי עובדים מהשורה – ולכל היותר על ידי
31 מנהלים בדרגים שונים ומעולם לא על ידי מנהל בכיר – אשר טופלו מיידית על מנת שלא יישנו.
32
33 אלדן ציינה כי היא לא פיטרה מעולם אף עובד בגלל ההתארגנות ואין היא יודעת על מה מדובר
34 בבקשה בעניין זה. כן נאמר כי במהלך שנים ארוכות דאגה אלדן ונתנה לעובדיה מענקים
35 והטבות שונות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-02-55211

1 לתגובת המשיבה צורף תצהיר של גבי לב דגן ובהמשך צורפו תצהירים משלימים של גבי לב דגן
2 ושל מר שחר.

4. הליכים שהתקיימו בסכסוך

6 בסך הכל התקיימו שישה דיונים בהליך במסגרת הבקשה לצו זמני ובתיק העיקרי. כמו כן הוגשו
7 בקשות שונות במהלך ניהול התיק, כולל בקשות לפי פקודת ביזיון בית המשפט.

9 א. בתום הדיון הראשון שהתקיים בבקשה לצווים זמניים ביום 6.3.14, ולאחר שהמשיבה
10 הצהירה שאין לה כל כוונה לפגוע בהתארגנות על ידי המבקשת או על ידי ארגון אחר, ניתנה
11 החלטה:

(...)

... אנו מורים למשיבה כדלקמן:

- 12 א. להעביר לב"כ המבקשת תוך 7 ימים מהיום אישור דיווח
13 לביטוח לאומי עם מספר העובדים לגבי חודש פברואר 2014.
14 ניתן יהיה לצרף לאותו אישור רשימה של העובדים שלא
15 מדווחים לביטוח הלאומי כגון עובדות בחופשת לידה
16 ועובדים במילואים, באישור רואה-חשבון.
17 ב. על המשיבה להפיץ בין מנהליה ועובדיה מכתב לפיו על כל
18 מנהל מכל דרג שהוא להימנע מכל ביטוי ו/או מעשה כנגד
19 התארגנות העובדים ואם יעשו כן, זה ייחשב כהפרת
20 משמעת חמורה. זאת גם תוך 7 ימים מהיום.

21 3. על הצדדים לתאם ביניהם מועדים של כניסות נציגי הארגון לחצרי
22 המשיבה וגם אסיפות הסברה לעובדים ומפגשים הקשורים
23 להתארגנות יקבעו בתיאום, כאשר על המשיבה להשתדל לאפשר
24 שהמפגשים יהיו במסגרת שעות העבודה, בסיומן או בהתחלתן.

25 4. על נציגי המבקשת להימנע מלהיכנס ולכנס אסיפות עם העובדים
26 ללא תיאום.

27 5. למען הסר ספק וכפי שעולה במפורש מתגובת המשיבה, אין לעשות
28 כל פעולה שיש בה כדי למנוע את ההתארגנות של העובדים ובוודאי
29 לא סנקציות לעובדים בשל מעורבותם בהתארגנות.

30 ב. ביום 8.4.14 התקיים הדיון השני בתיק, לאחר שביום שלפניו הוגשה מטעם המשיבה בקשה
31 לפי פקודת ביזיון בית המשפט. בתום הדיון הוחלט כי על המשיבה להוציא מכתב מתוקן
32 לעובדים ומנהלים (תוך ציטוט מדויק של ההחלטה הקודמת של בית הדין), ולהמציא מסמך
33 לגבי שיוך העובדים למשיבה או לגופים אחרים בקבוצת אלדן. כן ניתנו החלטות בענין
34 הבקשה להמציא דיווחים למוסד לביטוח לאומי בנוגע למספר העובדים, המשך קיום
35 אסיפות וכנסים תוך הסדרת אורכם והתיאום הנדרש. במהלך אותו דיון הבהיר ב"כ
36 המבקשת כי אין היא רואה עצמה בשלב זה כארגון יציג באלדן והיא לא תציג עצמה ככזה
37 לפני העובדים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

- 1 ג. ביום 3.7.14 התקיים דיון שלישי, כאשר גם הפעם הוגשה ביום שלפני הדיון בקשה לפי
2 פקודת ביזיון בית המשפט. בדיון ניתנו הוראות לעניין הגשת טפסי הצטרפות וביטול
3 חברות, לשם בדיקת יציגות המבקשת (שאלה אשר כאמור אינה מושא הדיון בבקשת הצד).
4
5 ד. לאחר שהוגשו תצהירים משלימים מטעם המשיבה, כאמור לעיל, נשמעו חקירות
6 המצהירים בישיבות מיום 24.7.14, 6.8.14 ו-21.9.14. בהמשך הוגשו סיכומים בכתב והעניין
7 הועבר להכרעתנו.
8
9 נציין כי במקביל הוגשו בקשות שונות של הצדדים (בקשה מטעם המבקשת בגין פגיעה נוספת
10 בהתארגנות ובקשה מטעם המשיבה כנגד הכרזה על סכסוך עבודה). במסגרת ערעור בענין
11 ההכרזה על סכסוך עבודה, ניתן פסק דין על ידי בית הדין הארצי לעבודה ביום 23.12.14 (תיק
12 עס"ק 59888-09-14) לפיו "בהעדר סכסוך עבודה, בטלה גם החלטת בית דין קמא לענין סכסוך
13 העבודה שבגינה הוגש הערעור. לפיכך, הערעור נמחק".
14

5. המסגרת הנורמטיבית

- 15
16
17 אין חולק כי מדובר בהתארגנות ראשונית של עובדי המשיבה.
18
19 בפסיקה נקבעה שורה של כללים הנוגעים להתנהגות אסורה של מעסיק העלולה לפגוע במימוש
20 חירות ההתארגנות במסגרת התארגנות ראשונית. על כללים אלה עמד בית הדין, בין היתר,
21 בפסק דין פלאפון.
22
23 הכללים שהותוו בפרשת פלאפון כפי שסוכמו על ידי מותב של בית דין זה (אם בית הדין כבי
24 השופטת נטע רות) בס"ק (ת"א) 15478-05-14 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הוט**
25 **מובייל בע"מ** (23.9.14) הם:
26 • המעסיק לא יתערב במהלכי ההתארגנות במקום העבודה, במעשה או בהתבטאות השוללים
27 את ההתארגנות, במישרין או בעקיפין.
28 • המעסיק לא יטען כי מימוש זכות העובדים להתארגנות בארגון עובדים אסורה ונוגדת את
29 החוק.
30 • המעסיק לא ייתן הבטחות להטבות חריגות לעובדים, בשל היותם מאורגנים או בלתי
31 מאורגנים.
32 • המעסיק לא יפנה לעובדים בתכתובת אישית, לא ייזום ולא יקיים פגישות עם עובדים, בכל
33 הנוגע להתארגנות והשלכותיה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

- 1 המעסיק לא ינצל את כוחו לשם הפעלת לחץ על העובדים בשל התארגנותם, לא ינקוט
2 בהליכי פיטורים כלפי פעילים בהתארגנות הראשונית, לא ינקוט בפעולות של העברה
3 מתפקיד, התנכלות, הליכים משמעותיים או סגירת מפעל, ולא יפלה בין העובדים על רקע
4 התאגדותם בארגון עובדים או פעילותם בו.
 - 5 בבחינת קיומה של השפעה בלתי הוגנת על ידי המעסיק או מי מטעמו, במעשה או
6 בהתבטאות, יינתן משקל לגורמים אלה: תוכן התבטאות המעסיק; עיתוי ההתבטאות
7 והפורום בה הושמעה; מידת ההשפעה של האמצעים בהם נקט המעסיק לצורך הבעת
8 עמדתו לרבות: הפצת חומר כתוב לעובדים באגרת, הפצת מסרונים לטלפון נייד, תכתובת
9 אלקטרונית, שיחות אישיות או חיוב העובדים להשתתף באסיפות כ"קהל שבוי".
 - 10 ככל שהמעסיק טוען שפעולות והתבטאויות של מנהלים בכירים, זוטרים, או עובדים
11 אחרים בקשר להתארגנות נעשו שלא על דעתו ובידיעתו - על המעסיק הנטל להוכיח טענה
12 זו, וכן להוכיח באילו אמצעים נקט נגד מי שפעלו ללא רשותו.
13 חוק הסכמים קיבוציים קובע איסור פגיעה על זכות ההתארגנות, והסנקציות הנובעות
14 מההפרה. סעיף 33 י" קובע:
15
16 (א) מעסיק לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא יימנע מקבלה של
17 אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:
18 (1) חברותו או פעילותו בארגון עובדים;
19 (2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;
20 (3) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון
21 עובדים;
22 (4) חברותו בועד עובדים או פעילותו בועד עובדים הפועל במסגרת
23 ארגון עובדים; לענין זה, יראו ועד עובדים כפועל במסגרת ארגון
24 עובדים אם יושב ראש ארגון העובדים או מי מטעמו נתן הודעה
25 בכתב המאשרת זאת;
26 (5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים.
 - 27 (ב) בסעיף זה, "תנאי עבודה" – לרבות קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות
28 מקצועית, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר
29 לפרישה מעבודה.
- 30 פגיעה בזכות ההתארגנות של עובד מהווה פגיעה בתנאי עבודה כמשמעותה בסעיף 33
31 לחוק הסכמים קיבוציים. כך נאמר בעס"ק 33142-04-13 אלקטרה מוצרי צריכה (1951)
32 בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (10.04.2014, להלן: "פסק דין אלקטרה"):
33 הסעיף האמור אוסר, בין היתר, על פגיעה בתנאי העבודה, כאשר הגדרת
34 תנאי עבודה אינה הגדרה סגורה, אלא מנוסחת כ"לרבות" קידום בעבודה
35 וכו'. על כן, המחוקק השאיר לבית הדין אפשרות לקבוע סוגי פגיעות
36 נוספות כפגיעות בתנאי העבודה. לאור חשיבות ההגנה על הזכות
37 להתארגנות בכלל, ובזמן התארגנות ראשונית בפרט כפי שפירטנו לעיל
38



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-02-55211

בהרחבה, יש לפרש את "תנאי העבודה" לעניין סעיף 33 לחוק באופן רחב.

בנסיבות העניין לפנינו אנו סבורים כי הזכות להתארגנות ראויה להתפרש לעניין סעיף 33 לחוק כזכות אשר כלולה בתנאי העבודה של כל עובד ועובד. לכל עובד נתונה הזכות לפעול באופן חופשי, בהתאם לאוטונומיה הפרטית שלו, להצטרף לארגון עובדים לפי בחירתו, ואף לפעול בקרב עובדים אחרים להקמת ארגון עובדים יציג במקום העבודה. כל זאת באווירה "נקייה", בלי שהוא יהיה נתון ללחצים, לאיומים ולהפחדות מצד המעסיק....

על פי הפסיקה העדכנית של בית הדין הארצי ובג"ץ כפי שהותוותה בפסק דין פלאפון ובג"ץ פלאפון, במהלך התארגנות ראשונית פורצת, הבעת עמדה מצד המעסיק מקימה חזקה להתערבות פסולה בהליך ההתארגנות. על כן בהתאם לראיות שנשמעו נבחן האם הוכח שנעשו פגיעות בהתארגנות דרך הבעת עמדה של המעסיק או בדרך אחרת.

6. האירועים הנטענים כפגיעה בהתארגנות

א. אשר לאירועים הנטענים בבקשה, שניים זנחו לחלוטין במהלך הדיון: הטענה בדבר פיטורי ארבעה עובדים כתוצאה מהליכי התארגנות וכן הענקת בonus לעובדים. לגבי הפיטורים הנטענים לא הובאה כל ראיה. לעניין תשלומי הבonus או הפרמיה לעובדים, נאמר על ידי המשיבה כי מדובר בנוהג הקיים מזה שנים רבות ללא כל קשר להתארגנות. אמירה זו לא נסתרה, ובנוסף ספק אם ניתן לראות בהטבה כספית לכלל העובדים "פגיעה בהתארגנות" (ראו ס"ק (ת"א) 32475-01-11 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ**, 4.4.2013 וכן ס"ק (ת"א) 15391-12-11 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הוט טלקום שותפות מוגבלת**, 24.8.14, להלן: "פסק דין הוט טלקום").

ב. **התבטאויות של "מנהלים" כנגד ההתארגנות בדף הפייסבוק של עובדי אלדן:**
הוכח כי פורסמו בדף הפייסבוק של אלדן פוסטים של עובדים הנושאים תפקידי ניהול. כך למשל פורסם פוסט של גבי סופר:

"זהירות! קשקשת בנושא קופות הפנסיה לעובדי אלדן כפי שהוצג במפגש עם נציגי ההסתדרות במחלקות עסקים נבדקה, ונמצאה לא מהימנה. עוד ניסיון להסית את העובדים נגד הנהלת החברה תמורת דמי חבר יקרים ביותר. מישהו מנסה לעשות עלינו קופה ובכלל זו לא ההסתדרות שאתם חושבים ומכירים. זו ההסתדרות שרוצה "להסתדר בעצמה".

גבי סופר אף פנתה למספר עובדים במייל שבכותרת: "אין חדש תחת השמש, אין ועד ולא כלום, אין חתימות מספיקות, זהו אמצעי לחץ נוסף זה הכל" אשר מתחיל במילים:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

1 "מה זה החארטה הזה? תתרמו לאגודה לילדים בסיכון, לנשים בסיכון,
2 להצלת חיים, לפליטים מדראפור..." ומסתיים ב: "אם הייתי בהנהלת
3 החברה הייתי קוראת לכם לשימוע ומסיימת את המשחק שלכם. רדו
4 מעלינו... אתם מפריעים לנו לעבוד".

5
6 גב' סופר גם שלחה דוא"ל למר טולדנו - תחת כותרת "אין ועד - לא זובים ולא יער"
7 שנוסחו:

8 "חבל שאין לך סיפוקים במקומות אחרים, תנסה אולי את ועד הבית שלך
9 או באיגוד לזכויות האדם או החיות משהו אמיתי. אתה לא תצליח. תמיד
10 נזכור את התקופה הזאת לרעה. אני לא מנסה לשכנע, המקרה שלך אבוד
11 זה ברור לי האגו שלך מוטרף".

12
13 מר דניאל פרסס הודעה בדף (לא ברור לנו אם זה פוסט או תגובה) המעודד ביטול טפסי
14 הצטרפות לארגון. כך הוא כתב:

15
16 "חברים, אני פונה לכל מי שחתם על הטפסים תמשכו אותם חזרה!!! הנזק
17 יהיה גדול ובסופו של דבר יפגע בנו ולא נוכל להחזיר את הגלגל לאחור,
18 עובדים שחתמו וכבר רוצים לבטל ולמשוך את הטפסים כבר ברגע זה
19 עומדים חסרי אונים וללא מענה כי פתאום לא מתייחסים לבקשתם וזאת
20 לאחר שרדפו אחריהם רק כדי לקבל את חתימתם".

21
22 גב' בן אמו פרסמה פוסט:

23 "חברים יקרים שלי אהובים... אלה שאני כל כך דואגת להם בדיוק כמו
24 שאני דואגת לעצמי: זה הזמן למשלוח מסיבי של הודעות ביטול למי
25 שחתם ורוצה להסיר חתימתו אך טרם שלח... זה הזמן לפני שיהיה
26 מאוחר... תראו מה קורה פה כשקשה להם לא מהססים לפנות
27 לעיתונות ולהכפיש את אלדן בשטויות ושקרים... מפחיד אותי מה יכול
28 להיות בהמשך במידה וחס וחלילה ושלום יקום ועד... אלה האנשים
29 שאנחנו רוצים לשים אל ראשנו בידם???. הספקתם להכיר אותי כבר ואתם
30 יודעים שהאמת היא אבן לרגלי... שולחת לכם חיבוק חם ואוהב".

31
32 גב' בן אמו העלתה טופס ביטול הצטרפות להורדה.

33
34 גב' סופר היא מנהלת מחלקת עסקים, כ-25 עובדים כפופים אליה (ראו עדות מר טולדנו, ע'
35 24 לפרוטוקול הדיון). גב' בן אמו היא אחראית גבייה בתפעול בדרגה נמוכה מזו של מר
36 טולדנו כמנהל סניף, ומר דניאל הוא מנהל "ברמה של מנהל סניף" (ראו ע' 54, ש' 22-23).

37
38 אין חולק שהמעשים המתוארים מהווים הבעת דעה ברורה כנגד ההתארגנות אצל המבקשת
39 ואף קריאה ועידוד ביטול הצטרפות של העובדים שהתארגנו. מעשים אלה נעשו על ידי
40 מנהלים זוטרים שהם לא חלק מההנהלה הבכירה של אלדן, הכוללת 13 אנשים חברי אלדן
41 (ראו עדותה של גב' לב דגן, ע' 47, ש' 20 לפרוטוקול הדיון).

42
43 גב' לב דגן נשאלה בעדותה על התנהלות החברה בתקופה של ההתארגנות הראשונית,
44 והסבירה כי בישיבת הנהלה נוהלה שיחה לגבי "מה מותר לעשות ומה אסור לעשות. שוחחנו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-02-55211

1 עם חברי הנהלה והסברנו להם מה קורה, מה אסור, פס"ד פלאפון" (ע' 47, ש' 12-13
2 לפרוטוקול הדיון).

3 לא הייתה הנחיה למנהלים הזוטרים בענין הכללים של "מותר ואסור". לפי דברי גבי לב
4 דגן:

5 "כל עוד הוא לא נשלח על ידי החברה, מביע את דעתו באופן עצמאי, עד אז
6 חשבתי שמנהל, כל עוד לא נשלח על ידי החברה וברור לעובדים שהוא
7 מייצג את עצמו, זכותו עומדת לו. היום בעקבות הבג"צ, אני חושבת אחרת,
8 הדברים דינאמיים בדיני עבודה" (ע' 50 ש' 16-18).

9
10 אותם מנהלים זוטרים לא קיבלו נזיפה או סנקציה כלשהי על התבטאויותיהם. לדברי גבי
11 דגן "הערנו וזה הופסק". לא ננקטו הליכים (ראו ע' 52, ש' 12-20 וע' 53, ש' 6-7).

12 השיחות היו טלפוניות ולא הוגש על כך כל תיעוד. אותן הערות לא מוקדו בזמן, ולכן נראה
13 לנו סביר כי מדובר בפעולה שנעשתה לאחר שהתקיים הדיון הראשון בבקשה לצווים
14 זמניים. זאת מאחר שכפי שהסבירה גבי לב דגן, עד אז סברה כי זכותו של המנהל, כמו כל
15 עובד, להביע את דעתו האישית (היא שינתה את דעתה בעקבות בג"ץ פלאפון, שניתן בחודש
16 אפריל 2014, אחרי הדיון הראשון בתיק שהתקיים בחודש פברואר 2014).

17
18 גם לפי דברי מר טולדנו לאחר הדיון שבו ניתן צו להודיע למנהלים שאסור להם להתבטא
19 נגד ההתארגנות, לא היו יותר התבטאויות מסוג זה בפייסבוק, כי "הם נזהרו, קיבלו את
20 האזהרה של בית המשפט" (ע' 27, ש' 5 לפרוטוקול הדיון).

21
22 אשר לדף הפייסבוק שבניהול חברת אלדן (שלכאורה נפתח ביוזמתה ולא ביוזמת העובדים),
23 נאמר על ידי גבי לב דגן "אנו מאשרים פוסטים. ברגע שיש תגובות, התגובה לפוסט
24 הראשוני אנחנו מאשרים, כל אחד כותב תגובה לבד...". והוסיפה כאשר נשאלה על
25 האפשרות להוריד את הדברים שפורסמו באתר: "כיוון שזאת פינת הקפה המודרנית, כל
26 הפוסטים שאישרתי כולל טפסי הצטרפות להסתדרות הייתי מעלה אותם, דברים שעזרו
27 להתארגנות הראשונית, העלינו ואישרנו אותם" (ראו ע' 53 לפרוטוקול הדיון).

28
29 אנו מתקשים לקבל את תשובתה של גבי לב דגן לפיה למרות שהיא "מאשרת פוסטים" לא
30 ידעה פרטים על טפסי ביטול הצטרפות באתר.

31
32 ג. אירוע "התנפלות" של מר שחר על מר טולדנו:

33 מר טולדנו תיאר בתצהירו האירוע שבו מר שחר "גער בו וצרח עליו":

34 "17. בשלב מסוים בהתארגנות, ביום 19.11.13, נודע לי כי מנהל סניף
35 קינג דייוויד במשיבה, הפעיל לחץ על עובדי הסניף אשר חתמו
36 על טפסי הצטרפות למבקשת, במטרה שיבטלו חתימותיהם.
37 אני יודע זאת כי שוחחתי עם אחת מעובדות בסניף קינג דייוויד
38 בירושלים, שהסבירה לי כי המנהל שלה לוחץ על כל העובדים
39 לבטל את הצטרפותם, והיא חוששת מהתנכלות של הנהלה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

- 1 באותו היום, פניתי מיד למנהל סניף קינג דיוויד, בענין זה.
2 מנהל הסניף לא הכחיש כלל וכלל שאכן פנה אל עובדיו, בענין
3 זה, כאמור.
4 אך בכך לא די. בהמשך לפנייתי האמורה, נקראתי לשיחת נזיפה
5 אצל מנהלי במשיבה, סמנכ"ל המשיבה מר צביקה שחר, זאת
6 ביום 20.11.13.
7 סמנכ"ל המשיבה גער בי וצרח עלי, ממש כך! וזאת מאחר
8 ויצרתי קשר עם מנהל סניף קינג דיוויד כאמור לעיל, ואסר עלי
9 לפנות למנהלים בנושא ההתארגנות.
10 אבהיר, כי עד כדי כך הגיעו הדברים, שסמנכ"ל המשיבה
11 התקרב אלי פיזית, תוך שהוא צועק עלי וגוער בי, פשוטו
12 כמשמעו, בצורה מאיימת ובריונית".
13
14
15 כתגובה לטענות אלה הוגש תצהיר מטעם מר שחר, שתפקידו סמנכ"ל עסקים ותפעול ואין
16 לגביו מחלוקת שהוא "מנהל בכיר" של המשיבה – כפוף ישירות למנכ"ל.
17 בתצהיר נאמר:
18 "6. במסגרת שיחתי עם טולדנו, אשר נערכה בארבע עיניים, הבהרתי
19 לטולדנו כי אין בכוונתי לאפשר מצב בו מנהל אחד יאויים על ידי
20 מנהל אחר או יחשוש מפניו וכי אלדן לא תסכים בשום פנים ואופן
21 כי טולדנו ייקח לעצמו חירות לצעוק ולאיים על מנהל אחר, בכל
22 נושא שהוא והוספתי דוגמאות לכוונתי.
23 ...
24
25 10. הדברים המיוחסים לי על ידי טולדנו – כי גערתי וצרחתי עליו, כי
26 נהגתי כלפיו בצורה מאיימת ובריונית, הינם שקר וכזב. גם לא
27 אסרתי על טולדנו לפנות למנהלים אחרים בנושא ההתארגנות
28 אלא דרשתי ממנו שלא להתנהג כלפי מנהלים אחרים או בכלל
29 באופן בו התנהג".
30
31
32 לפי דברי מר שחר השיחה עם מר טולדנו הייתה בעקבות תלונה שהוא קיבל ממר שוראקי -
33 מנהל סניף קינג דיוויד, על כך שמר טולדנו צעק עליו ואיים עליו לאחר שהגיע אליו מידע כי
34 שוראקי, לכאורה, ניסה להשפיע על עובדיו בקשר להליך ההתארגנות.
35
36 מר טולדנו העיד בדיון שהוא אכן התקשר למר שוראקי, וזאת לאחר שהגיע אליו מידע
37 שהוא מפעיל לחץ על עובדיו לבטל חברותם בהסתדרות. מר טולדנו הסביר לו שהוא עובר על
38 החוק.
39
40 מר שחר נחקר ארוכות לגבי האירוע המתואר, אף הגיש "פרוטוקול" שנערך על ידו מספר
41 ימים לאחר השיחה. מר שחר הסכים כי הרישום לא נעשה במועד השיחה או סמוך לאחר
42 מכן, והוא לא דאג לרשום תגובתו של מר טולדנו. לכן, ספק אם יש לאותו מסמך משקל
43 ראייתי כלשהו.
44 לפי עדותו של מר שחר הוא קיבל שיחה ממר שוראקי, לפיה מר טולדנו איים עליו ועל
45 משפחתו. הוא לא ערך כל עימות ביניהם (בין טולדנו לבין שוראקי) אלא קיבל את הגרסה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

1 לדבריו מר טולדנו לא הכחיש את השיחה עם מר שוראקי אלא אימת אותה. אולם בהמשך
2 ענה לשאלה האם הוא אישר שאיים:
3 "לא זוכר. יכול להיות שכן, ויכול להיות שלא".

4
5 לגישתו של מר שחר לא הייתה כלל שיחה על ההתארגנות, אלא על הסגנון ועל האיום. הוא
6 הוסיף:

7
8 "גערתי עליו וגם צעקתי. לא נאמרה ולו חצי מילה בנושא ההתארגנות.
9 דובר על כבוד האדם, איך מדברים אל אנשים, האם צריך לאיים אחד על
10 השני ואם יש בעיה פונים למנהלים..." (ראו ע' 37 לפרוטוקול הדיון).

11
12 ובהמשך:

13
14 "אמרתי קודם שאם גערתי זה נכון, כעסתי. אני עושה את זה לא רק
15 לטולדנו. זו חברה שצריכה לכבד את עובדיה" (ע' 38, ש' 29-31).

16
17 כשנשאל מר שחר מה היה האיום שסיפר עליו מר שוראקי, השיב:
18 "שהוא יכול להיתבע באופן אישי על כסף". (ע' 39 ש' 14 – 13).

19
20 מהתרשמותו מן העדויות אנו סבורים כי לפי צורת הדיבור ושפת הגוף של מר שחר, הוא
21 הביע את הסתייגותו מדבריו של מר טולדנו באופן קולני מאוד, בכעס, תוך התנהגות
22 שיכולה להתפרש כאלימה.

23 מנגד, קשה לנו לראות "איום" ממשי באמירה של מר טולדנו למר שוראקי. אם הוא אמר לו
24 שהוא עלול להיתבע בבית המשפט על כך שהוא מעודד עובדים לבטל את חברותם בארגון,
25 זה לגמרי לא איום אלא הזהרה (נכונה, יש לומר) לגבי תוצאות התנהגותו. שנית – ואף
26 ייתכן ראשית – מר שחר לא טרח כלל לברר מה קרה באותה שיחה ולא שמע את גרסתו של
27 מר טולדנו, אלא כפי שהוא עצמו מודה "צעק וגער עליו".

28 קשה לנטרל את התגובה מהמניע – השיחה שהייתה בין מר טולדנו למנהל אחר ברמתו,
29 שנעשתה בפונקציה של מר טולדנו כמוביל בהתארגנות וכהגנה על זכות העובדים להתאגד.
30 אותה התעלמות דווקא מביאה אותנו למסקנה שמאוד ייתכן שקיים קשר בין הכעס שביטא
31 מר שחר לבין תפקידו של מר טולדנו, שהוא גם מנהל סניף הכפוף למר שחר, בהובלת הליך
32 ההתארגנות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-02-55211

7. האם דברי מנהלים זוטרים מהווים פגיעה בהתארגנות הראשונית על פי הלכת פלאפון

בדיון עלתה שאלה האם ניתן לראות במעשיהם של "מנהלים זוטרים" – שדרגתם זהה ואף נמוכה מזו של מר טולדנו, המוביל התארגנות מטעם המשיבה – כפגיעה בהתארגנות מטעם המעסיק.

בפסיקה נדונה השאלה איזהו ה"מנהל" אשר יכול להיות חבר בארגון העובדים. נקבע כי לא תתאפשר חברות של "מנהל" בוועד העובדים כאשר קיימת אפשרות ממשית לניגוד עניינים מובנה (ראו ע"ע 248/07 מדינת ישראל נציבות שרות המדינה - תמי עדרבי, 25.11.07).

אולם, על אף שמדובר בשתי פנים של המטבע (הזכות להשתתף בארגון לעומת החובה להימנע מלפגוע בהתארגנות או להביע עמדה שלילית בנושא) אין אנו בטוחים כי התשובה חייבת להיות זהה.

בעב 1/03 עמותת עובדי נותב ניהול ותפעול - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (פד"ע מ' עמ' 277) נקבע:

בכל מקרה, לצורך ההכרעה במקרה דנן די לקבוע כי ההנהלה הבכירה של המפעל, ובעיקר מנהלת משאבי האנוש, אינה רשאית להשפיע על התארגנות עובדי המפעל. על בית הדין לקבוע בכל מקרה ומקרה, על פי מכלול נסיבותיו, מי הם המנהלים המנועים מהשתתף במאבק בין שני ארגונים. אין לקבוע כלל גורף לגבי כל מקומות העבודה, אלא יש לקבוע הנחיות שיבטיחו לעובדים חופש בחירה בהחלטתם אם להצטרף לארגון עובדים אם לאו. עלינו להתחשב לצורך כך בהקשר התעשייתי ובמקובל באותו מקום עבודה ובאותו ענף. ההדגשה לא במקור.

אנו מסכימים עם ההלכה שלעיל לפיה אין להגדיר "מנהל" לצורך ההתארגנות - הן כמשתתף והן כ"נציג ההנהלה" - באופן נוקשה, אלא ההגדרה תיקבע בהתאם לנסיבות המקרה.

סוגיה דומה לזו שלפנינו - מעשים של עובד שאינו חלק מהנהלה הבכירה של המעסיק - נידונה בס"ק (ת"א) 32475-01-11 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ (4.4.2013) שנידון לפני מותב בראשות השופט דורי ספיבק. שם היה מדובר בהפעלת לחץ ואיומים לצד הבטחות להטבות על ידי ממונה על עובד פעיל מרכזי בהתארגנות, במטרה לסכל את ניסיונם של עובדי הרשת להתארגן. נקבע שם כי הנהלת המעסיק לא רק שלא גינתה את הממונה (הגם שנזפה "בחצי פה") אלא בפועל אף גיבתה אותו בעקבות פרסום שיחות האיום. מהרגע שנודע לה על המעשים היא בחרה בחירה מודעת לשבת בחיבוק ידיים ולהמשיך לגנות דווקא את הפעיל בהתארגנות על ה"פרובוקציות" שלו. על כן, נקבע כי ההנהלה נושאת באחריות מלאה לפגיעה הקשה בחופש ההתארגנות של עובדיה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

1 קביעה זו אושרה על ידי בית הדין הארצי לעבודה בפסק דין אלקטרה, אשר שם דגש על כך
2 שהחברה בהתנהלותה נתנה גיבוי למר לוי (הממונה) ולא התנערה בלשון ברורה ונחרצת מדבריו
3 הבוטים.

4
5 לדעתנו המבחן העיקרי הוא האם יש במעשי ההנהלה הבכירה כדי להראות כוונה להשפיע על
6 מהלך ההתארגנות (או אי התארגנות) של עובדיה; האם נוצרת כתוצאה מכך אווירה ממנה ניתן
7 להבין כי להשתתפות בהקמת הארגון, חברות או אי חברות בו, תהיה השפעה על תנאי העבודה
8 או המשך העבודה במעסיק. זאת, תוך בחינת התנהלותם של המנהלים הזוטרים והתגובה
9 למעשיהם על ידי ההנהלה הבכירה.

10 יש להיזהר מהמצב (האפשרי) כי ההנהלה הבכירה תשתמש במנהלים זוטרים ככלי להפרעה
11 בהתארגנות באופן שאותה פגיעה תקבל "חסינות" – אפשרות זו היא ממשית וקיימת ויש למנוע
12 אותה.

13 מנגד, אי אפשר להתעלם מהעובדה שיוזם ההתארגנות ויו"ר ועד הפעולה הוא מנהל סניף בעצמו,
14 האחראי על ניהול יותר מ-20 עובדים. ברור לנו כי אותו מנהל (מר טולדנו) אינו יכול להשתמש
15 בסמכויותיו על עובדיו כדי להשפיע על הצטרפותם לארגון. עם זאת, מעשים כגון אלה לא הוכחו.

16
17 יש לציין כי פערי הכוחות בין הצדדים, בעיקר בשלב ההתארגנות הראשונית, הם שמצדיקים
18 הקפדה והחמרה כלפי מעשיו של המעסיק אשר עלולים להוות השפעה מצדו כנגד ההתארגנות
19 והטלת סנקציות בהתאם.

8. אחריות ההנהלה הבכירה בפגיעה בהתארגנות ראשונית

20
21
22
23 כאמור, ההתבטאויות נגד ההתארגנות במבקשת והניסיון לשכנע עובדים שלא להצטרף לארגון
24 או לבטל את הצטרפותם בדף הפייסבוק של עובדי המשיבה לא הוכחו. ביטויים אלה (שחלקם
25 צוטטו לעיל) בדף הפייסבוק ובדוא"ל של גב' סופר, בן אמו ומר דניאל - הוכחו. השאלה היא מה
26 עשתה עם אלה המשיבה, לעומת ההתנהגות הנדרשת ממנה כמעסיק ותוך יישום ההלכות
27 שנקבעו בפס"ד ובג"ץ פלאפון.

28
29 לפי עדותה של גב' לב דגן קיים פיקוח של המשיבה על דף הפייסבוק וישנה אפשרות למחוק
30 פוסט. גב' לב דגן העידה כי "אם משהו שאני חושבת שלא ראוי או לא מתאים כפוסט לא
31 כתגובה, אני מתייעצת עם היועצים המשפטיים שלנו ואני מתייחסת בהתאם לחוק, אני לא
32 יכולה למחוק תגובה, אני יכולה למחוק פוסט" (ע' 58, ש' 14-12 לפרוטוקול הדיון).

33
34 אנו בספק אם ניתן לדרוש מן ההנהלה הבכירה של המשיבה לצנזר את דף הפייסבוק, כדי להגן
35 על התארגנות – כי אז עלולה להיווצר פגיעה אחרת בחופש הביטוי, לא של המעסיק אלא של



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-02-55211

- 1 עובדיו. אולם, ההתנהגות הנדרשת ממעסיק סביר היא להבהיר באותו אמצעי תקשורת את
2 מעמדו בעניין, שאינה כדעתם של אותם עובדים - מנהלים. דבר זה לא נעשה.
3
- 4 השאלה היא כאמור האם המעסיק מעודד את הפגיעה בהתארגנות על ידי המנהלים הזוטרים או
5 שהוא מעביר מסר ברור כי אין הוא תומך בעמדתם.
6
- 7 על אף שלפי עדותה של גב' לב דגן העובדים הללו קיבלו הערות, לא הוצג על כך כל רישום בתיק
8 האישי שלהם, או בדרך אחרת, ואנו מאמינים כי הדבר נעשה רק לאחר ההחלטה שניתנה בדיון
9 הראשון שהתקיים בתיק. כפי שעלה מעדותה של מר לב דגן, מר דניאל אף קודם בתפקידו לאחר
10 האירועים המתוארים כאן.
11
- 12 מעדותה של גב' לב דגן עולה בבירור שהיא סברה כי התנהלותם של אותם מנהלים לגיטימית.
13 כאשר נשאלה האם מנהל יכול להביע את דעתו בקשר להתארגנות, השיבה:
- 14 "כל עוד הוא לא נשלח על ידי החברה, מביע את דעתו באופן עצמאי, עד אז חשבת
15 שמנהל, כל עוד לא נשלח על ידי החברה וברור לעובדים שהוא מייצג את עצמו,
16 זכותו עומדת לו. היום בעקבות הבג"צ אני חושבת אחרת, דברים דינאמיים בדיני
17 עבודה".
18 (ע' 50, ש' 16-18 לפרוטוקול הדיון).
19
- 20 אולם בג"צ פלאפון אישר את הפסיקה של בית הדין הארצי לעבודה ו"הלכת פלאפון" הייתה כבר
21 הלכה מחייבת עת התרחשו האירועים מושא הבקשה (פסק דין פלאפון ניתן ביום 2.1.13).
22
- 23 ההנהלה הבכירה של המשיבה וגב' לב דגן בתוכה, הייתה צריכה לדעת כבר בעת התרחשות
24 העובדות שבבסיס דיון זה מה מותר ומה אסור בכל הנוגע להתבטאויות מנהלים במהלך
25 התארגנות ראשונית במקום העבודה.
26
- 27 אשר לשיחה שנוהלה בין מר שחר – שהוא אכן מנהל בכיר אצל המשיבה – לבין מר טולדנו,
28 שנערכה כתוצאה מהפניה של מר טולדנו אל מר שוראקי, התרשמנו כך:
- 29 - מר טולדנו פנה אל מר שוראקי כתוצאה מניסיון האחרון לשכנע את עובדי הסניף אותו הוא
30 מנהל לבטל את חברותם במבקשת – מעשה שמהווה ללא ספק פגיעה בחופש ההתארגנות
31 של העובדים.
32 - מר טולדנו לא "איים" על מר שוראקי איום שאינו לגיטימי, אלא הזהיר אותו לגבי תוצאות
33 מעשיו: שהוא עלול להיתבע באופן אישי.
34 - מר שוראקי סיפר על כך למר שחר – מנהל בכיר, שהוא מעל שני מנהלי הסניפים בסולם
35 היררכי במשיבה.
36 - מר שחר לא בירר את נסיבות השיחה עם מר טולדנו, לא שמע את גרסתו, אלא "כעס, צעק



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

וגער עליו".

- גם אם המושגים של "התארגנות", "ארגון", "ועד" וכאלה לא עלו בשיחה, אין לנו ספק שאלה היו ברקע, ואי אפשר להתעלם מכך שמר טולדנו הוא אחד ממובילי ההתארגנות אצל המשיבה והשיחה שהביאה להתערבותו של מר שחר הייתה בקשר לפגיעה הנטענת בה.

לנוכח כל אלה אנו מאמינים שאכן הייתה פגיעה בהתארגנות בשיחה המדוברת.

9. הפרעה בקיום אסיפות

המבקשת טענה כי המשיבה פעלה למניעת קיום כנסי העובדים, בשעות המבוקשות, ובפתיחתם. מר חוגי הצהיר על כך בתצהירו והעיד בדיון כי היה כנס שבו הגיעו מנהלים, ביניהם מנהל שהתחזה לאב בית ומנע מן העובדים להגיע, שאלו שאלות אינספור והפריעו במהלך הכנס. בכנס אחר אליו הגיע מר חוגי, הוא תיאר כי לא פורסמה כל הודעה על לוחות המודעות לקיום הכנס, ונאלצו "לפגוש עובד עובד במקום עבודתו כדי לשוחח עמו" (ראו ע' 31-32 לפרוטוקול הדיון).

מר חוגי תיאר כי עד למועד מתן עדותו (שנמסרה ביום 6.8.14) התקיימו 15 כנסים, ברובם השתתף (ע' 31, ש' 9-10).

בקשר לכנס שלא התקיים הודה מר חוגי כי הייתה באותה עת פנייה של גבי לב דגן (שלגרסתה ניסתה לברר את הנסיבות ולפתור את הבעיה או חוסר הבנה שנוצרו) וזה סירב לשוחח איתה ולא השיב למסרון ששלחה.

לא הובאו ראיות (למעט עדותו של מר חוגי, לראשונה בדיון) בענין "התחזות" מנהל סניף במהלך כנס העובדים.

מהעדויות שנשמעו בתיק עולה בבירור כי התקיימו כנסים ואסיפות עובדים בענין ההתארגנות. אכן התגלעו חילוקי דעות בין נציגי המבקשת לבין המשיבה בנוגע לשעות קיום הכנסים, אך לאחר הדיונים שהתקיימו במסגרת הבקשה לצווים זמנים העניין הוסדר והכנסים התנהלו באופן סדיר.

אנו סבורים שאם היו שיבושים כלשהם בתיאום או קיום כינוסי העובדים, העניין הוסדר בהמשך, ואינו מצדיק נקיטת סנקציה כנגד המעסיק או מתן סעד אחר בהתאם להוראות חוק הסכמים הקיבוציים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

10. מסירת טפסי ביטול "מטעם" המשיבה

1
2
3 המבקשת טענה כי נשלחו "טפסי ביטול אחידים", אשר נשלחו מפקס הנמצא במשרדי ההנהלה
4 של המשיבה, כאשר מר שחר אישר בעדותו כי מספר הפקס 03-5654553 הוא הפקס של קומת
5 התפעול של המשיבה, קומה בה הוא יושב (ראו ע' 40 לפרוטוקול הדיון).

6
7 לבקשה צורפו כ-17 טפסי "הסרת חתימה להתארגנות בוועד עובדים" בנוסח זהה או דומה מאוד
8 מהם נמחקו פרטי זיהוי השולחים ושנשלחו (לכאורה) משני מכשירי פקס שמספרם: 03-5654553
9 וכן 03-5654505.

10
11 לפי עדותו של מר שחר, הפקס שמספרו 03-5654553 אינו שלו, אלא של כל האגף וכל עובד יכול
12 להשתמש בו. זהו הפקס היחיד שקיים באותה קומה.

13
14 המבקשת אף טענה כי קיבלה פניות לביטול חברות מטעם עובדים שכלל לא חתמו על טפסי
15 ההצטרפות למבקשת, גם אלה בטופס אחיד בדומה לטפסי ביטול אחרים.

16
17 במהלך ההידיונות בתיק העבירה ההסתדרות למשיבה את רשימת המצטרפים לצורך בדיקת
18 יציגות, אשר כאמור אינה נושא לדיון בתיק.

19
20 הוכח כי גב' בן אמו פרסמה בדף הפייסבוק של המשיבה טופס ביטול להורדה, מבלי שהמשיבה
21 נקטה כל פעולה כתוצאה מכך. יובהר שוב כי אין אנו מאמינים שעל המשיבה היה "למחוק" את
22 דבריה של גב' בן אמו, אך כן היה עליה להבהיר לעובדים כי אין היא מעודדת ביטול חברות
23 ושאסור למנהלים – כולל מנהלים זוטרים – לעשות זאת. אף לא הוכח כי הערה כזו נאמרה
24 מפורשות לגב' בן אמו עצמה.

25 קשה לנו להאמין כי גב' לב דגן, המאשרת פוסטים בדף הפייסבוק של המשיבה, לא ידעה שבדף
26 מופיע טופס ביטול למעוניינים.

27 התנהגות זו – ושתיקתה של ההנהלה הבכירה – מהווה פגיעה בהתארגנות, כפי שדנו לעיל.

28
29 ההסתדרות ביקשה מבית הדין "צו הצהרתי לפיו טפסי ביטול אחדים, אשר נשלחו למבקשת,
30 אינם מהווים טפסי ביטול המבטלים הצטרפות לחברות במבקשת והינם בטלים מעיקרא".
31 מאחר שענייננו אינו הבקשה להכיר במבקשת כארגון יציג אצל המשיבה, לא נעסוק ב"ספירת
32 חברים".

33 אולם, נוכח הספק שמתעורר בעקבות פרסום טופס הביטול בדף הפייסבוק של אלדן, הנוסח
34 הכמעט אחיד שבו נכתבו טפסי הביטול ושליחתם מפקסים (לפחות אחד מהם) שנמצאים
35 במשרדי המשיבה – אנו מתירים למשיבה לפנות לאלה שהגישו את בקשתם בטופס אחיד שנשלח



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-02-55211

1 ממספר הפקס ששייך למשיבה (ואלה בלבד) על מנת שיבהירו עמדתם בנוגע לביטול חברות. זאת
2 תוך 5 ימים מקבלת הפנייה, כאשר העדר תגובה יכול להתפרש כהעדר כוונה לבטל. הפנייה
3 תישלח באופן פרטני לכל עובד שהגיש טופס ביטול בדואר רשום או בדואר אלקטרוני, תוך ציון
4 כתובת (כולל כתובת דוא"ל) לתגובה.

11. מסירת מספר העובדים של המשיבה ופילוחם

9 המבקשת ביקשה מבית הדין לתת צו המורה למשיבה להציג את מספר העובדים המקורי
10 במשיבה עצמה (לא כולל עובדים בחברות או בגופים אחרים ב"קבוצת אלדן") וכן את פילוח
11 העובדים על פי תפקידיהם, וזאת תוך צירף אסמכתאות לעצם היות העובדים המוצהרים עובדי
12 המשיבה בלבד.

14 בדיון הראשון שהתקיים בתיק ניתנה החלטה לפיה על המשיבה:

15 "להעביר לב"כ המבקשת תוך 7 ימים מהיום אישור דיווח לביטוח לאומי
16 עם מספר העובדים לגבי חודש פברואר 2014. ניתן יהיה לצרף לאותו אישור
17 רשימה של העובדים שלא מדווחים לביטוח הלאומי כגון עובדות בחופשת
18 לידה ועובדים במילואים, באישור רואה-חשבון".

20 לאחר מכן, בהחלטה מיום 8.4.14, נקבע כי על המשיבה להמציא (עד ליום 25.4.14) "מסמך בדבר
21 שיוכם של העובדים למשיבה או לגופים אחרים בקבוצת אלדן, תוך ציון מספר העובדים, ללא
22 שמות, נכון לחודש 2.2014".

24 לטענת המבקשת המשיבה לא מסרה מספר תקין המפרט את מספר עובדי המשיבה, לרבות
25 שיוכם למשיבה או לגופים אחרים בקבוצה.

26 המבקשת טענה כי הנתונים שנמסרו אינם אמיתיים, והתבססה על הנתונים שהוצגו במצגת על
27 ידי מר שחר למנהלי סניפים (נ/2). לדברי ב"כ המבקשת בסיכומיו "המשיבה עושה כל שבידה כדי
28 לטשטש את מספר העובדים ושיוכם הארגוני במסגרת הקבוצה".

30 המשיבה העבירה למבקשת מסמך כפי שהתבקש בדיון הראשון, ממנו עולה כי מספר עובדי
31 החברה המשיבה הוא 758 (נכון למועד הקובע). בהמשך, ביום 25.4.14, המציאה המשיבה מסמך
32 לגבי העובדים בקבוצה בצירוף מסמך המתאר את חברות "הקבוצה". המשיבה מתנגדת להעברת
33 נתונים בנוגע לחברות שאלדן לא מנהלת אותן אלא מחזיקה בהן בצורה חלקית כהשקעה
34 פיננסית בלבד.

36 לאחר הכרזת היציגות בפעם השנייה, ביום 26.6.14, בדקה המשיבה שוב את הנתונים והודיעה כי
37 נכון לאותו מועד מספר העובדים היה 801.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

1 בסיכומי התשובה טען ב"כ המבקשת כי לאחר ההחלטה מיום 8.4.14 הציגה המשיבה מסמך
2 חלקי בלבד, תוך מתן "הסברים", כאשר המסמך הנדרש לא הוצג ואף לא הוצגה המצגת
3 הנדרשת.

4
5 עלינו להזכיר שוב כי הבקשה דגן עוסקת בהפרעות הנטענות להתארגנות הראשונית ואין בקשה
6 לבחון אם הכרזת היציגות של המבקשת – או הסירוב להכיר בכך מטעם המשיבה – היו כדין.
7

8 בתביעה להכרה ביציגות (ס"ק (ת"א) 11241-08-13 כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי נ'
9 הוט מערכות תקשורת בע"מ, 11.9.14, להלן: "עניין הוט") נקבע:

10 "כעקרון, על המבקש – כעל כל מגיש תובענה, הוטל נטל השכנוע להראות
11 שמתקיימים התנאים העובדתיים הנדרשים לקבלת הסעד המבוקש.
12 בהתאם, עליו הוטל הנטל הראייתי להוכחת העובדות הנדרשות להכרעה.
13 בענייננו העובדות הדורשות הוכחה הן מספר העובדים הכלולים ביחידת
14 המיקוח הנטענת וקיום דרישות היציגות (במקרה שלנו, שליש מן
15 העובדים). כך אף נאמר מפורשות בפסק דין ארגון העיתונאים:

16
17 "כדי לענות על דרישת היציגות בהתאם לסעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים,
18 על ארגון העיתונאים הנטל להוכיח כי עד למועד הקובע, צורפו לשורותיו
19 לפחות 162 עיתונאים, המהווים שליש מהעובדים ש"עליהם יחול ההסכם
20 או שהוא מייצגם לעניין אותו הסכם".
21 אין ספק כי בידי הארגון האפשרות להוכיח ללא קושי את העובדים
22 שהצטרפו לשורותיו. אולם, לגבי הוכחת מספר העובדים המועסקים במועד
23 מסוים, עומד בפני הארגון קושי רב ולכן יש לנהוג כלפיו בגמישות מסוימת.
24 עם זאת, הגמישות הנדרשת צריכה – לטעמנו – להתבטא בהיבט
25 הפרוצדוראלי ולא בהיבט המהותי. כלומר, ישנן דרכים בהן ניתן להשיג את
26 הנתונים החיוניים לארגון להוכחת היציגות ואין לחסוך אותן מהמעסיק,
27 בעיקר אם מתעורר ספק - כפי שאכן קיים בענייננו - של אי גילוי "נאות"
28 של הנתונים האמיתיים".
29

30 כלומר, יש להקל על ארגון העובדים הטוען ליציגות להשיג את הנתונים החיוניים כגון מספר
31 העובדים של יחידת המיקוח הרלוונטית, כדי לאפשר לו להרים את הנטל הראייתי שהוטל עליו.
32

33 הבקשה הנוכחית הוגשה כנגד המשיבה – אלדן תחבורה בע"מ – בשל הליך ההתארגנות
34 המתרחש במסגרתה. במהלך ההידיינות ניסתה המבקשת להרחיב את היריעה לחברות אחרות
35 השייכות לקבוצת אלדן.
36

37 גב' לב דגן נשאלה על כך בחקירתה בדיון, לדוגמא על חברה בשם "אלדן מלונאות", והשיבה כי
38 היא לא מנהלת משאבי אנוש של אותה חברה, רק תומכת "אם צריכים עזרה בדיני עבודה".

39 מן התשובות שנתנו בהתאם לצווים וגם מתשובותיה של גב' לב דגן בדיון לא עלה חשש כי נמסרו
40 נתונים לא אמיתיים לגבי מספר העובדים הקיימים ביחידת המיקוח הנטענת. ככל שתהיה שאלה
41 בעניין היציגות, ניתן יהיה לבחון זאת בדרך אחרת (לדוגמא, בעניין הוט מונה רואה חשבון מטעם
42 בית הדין על מנת להכריע בסוגיה).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

12. האם יש להטיל על המשיבה סנקציה בהתאם לסעיף 33 יא לחוק הסכמים קיבוציים

סעיף 33יא(ב)(1) לחוק הסכמים קיבוציים קובע:

"מצא בית דין אזורי לעבודה כי מעסיק הפר את הוראות סעיפים 33 ט או 33, רשאי הוא לחייב את המפר בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק (בסעיף זה – פיצויים לדוגמה), בסכום שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים; ואולם רשאי בית הדין לפסוק, בשל הפרה כאמור, פיצויים לדוגמה בסכום העולה על 50,000 שקלים חדשים ובלבד שלא יעלה על 200,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת ההפרה או נסיבותיה".

כפי שקבענו לעיל, מעשיה ומחדליה של המשיבה מהווים פגיעה בהתארגנות, בהתאם להוראות סעיף 33 י' לאותו חוק – פגיעה בתנאי העבודה של העובדים. על כן אנו סבורים כי יש לחייב את המשיבה בפיצוי כספי בהתאם לסעיף 33יא' שהוזכר לעיל.

אשר לדרך חישוב הפיצוי – ענין זה נקבע בפסק דין הוט טלקום, תוך הפנייה לפסק דין אלקטרה שבית הדין הארצי התייחס לשאלה כיצד יש לקצוב את שיעור הפיצויים לדוגמא מכח סעיף 33יא לחוק הסכמים קיבוציים. בית הדין הארצי הציג רשימה לא סגורה של שיקולים ונסיבות שעל בית הדין לבחון לצורך קביעת שיעור הפיצוי, כדלקמן:

- א. בראש ובראשונה, אל מול עיני בית הדין צריכים לעמוד השיקולים החוקתיים שעומדים בבסיסה של תכלית החוק וחשיבותה של הזכות החוקתית להתארגנות והשמירה עליה, ובמיוחד כאשר מדובר בנסיבות של התארגנות ראשונית במקום העבודה... במסגרת זו יביא בחשבון בית הדין את השיקול הציבורי ההרתעתי ואת הצורך בהטמעת המודעות לזכויות עובדים בהתארגנות ראשונית והחובות המוטלות על מעסיק בנסיבות כאלה.
- ב. בלב העניין של פסיקת הפיצוי, יש לתת את הדעת למהותה של ההפרה (המעשה אותו הוכח כי המעסיק ביצע) ולהעריך את עוצמתה וחומרתה...
- ג. יש לבחון את מספר הפרות אותן ביצע המעסיק והאם מדובר בהפרה כשיטה נוהגת אצל אותו מעסיק, כאשר בית הדין מוסמך לפסוק פיצוי בנפרד בגין כל הפרה והפרה.
- ד. על בית הדין להתייחס לשלב בו מצויה ההתארגנות. כאשר ההתארגנות מצויה בשלב הראשוני, טרם הוכר ארגון עובדים יציג, לפגיעה בזכות ההתארגנות עלולות להיות השלכות חמורות יותר...
- ה. יש להתייחס לנסיבות הקשורות לגורמים המעורבים בהפרת הזכות להתארגנות, וביניהן זהות הגורם שביצע את ההפרה וזהות העובד שהיה המושא להפרה...
- ו. ניתן לתת משקל גם לגודל החברה ולמהותו של המעסיק: ככל שמדובר בחברה גדולה יותר... כך הצורך בהרתעה גדול יותר, והפרת זכות ההתארגנות מצד מעסיק מהסוג הזה תיבחן בחומרה יתרה...
- ז. השלכות ההפרה עשויות להיות שיקול בהגדלת סכום הפיצוי...
- ח. באשר למהות המעסיק – חברה פרטית או גוף ציבורי ...

בענייננו מדובר במעשים של מנהל בכיר אחד ושלושה מנהלים זוטרים של המשיבה, תוך "שתיקה" של ההנהלה הבכירה במשיבה. על אף שמדובר ביותר ממקרה אחד, לא ניתן לדבר על "שיטה". נוסף לכך המשיבה יכולה היתה לטעון לספק בענין דרך הפעולה הנכונה, עת מדובר היה במדיה ההמונית שנועדה להתבטאויות העובדים – דף הפייסבוק של עובדי המשיבה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 55211-02-14

1 כמו-כן, יש להביא בחשבון כי לאחר שהתקיים הדיון הראשון בתיק וניתנו הוראות למשיבה,
2 ההפרות פסקו כליל.

13. לסיכום

3
4
5
6 לטעמנו, במקרה הנדון כאן אין מקום לפסוק פיצוי נפרד בגין כל אחת מההפרות להן טוענת
7 ההסתדרות, שבחלקן מהוות למעשה חלק ממסכת עובדתית אחת.

8
9 בהתחשב בעובדות ובקריטריונים שנקבעו בפסיקה, אנו רואים לנכון לחייב את המשיבה בתשלום
10 **פיצוי בסך 50,000 ₪** שישולם תוך 30 ימים מקבלת פסק דין זה.

11
12 בעניין טפסי ביטול חברות, יש לפעול בהתאם לאמור בסעיף 8 לעיל.

13
14 מאחר שמדובר בסכסוך קיבוצי, אין צו להוצאות.

15
16
17 14. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 14 יום מקבלתו.

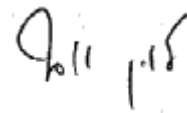
18
19 ניתן היום, 06 ינואר 2015, ט"ו טבת תשע"ה, בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.

20


מר יגאל ליבר
נציג ציבור (מעסיקים)



עידית איצקוביץ
שופטת



מר יוסף לירן
נציג ציבור (עובדים)

21
22
23
24
25
26