



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

22 נובמבר 2020

לפני:

כב' השופטת אירית הרמל

נציג ציבור (עובדים) גב' אורנה רזניק

נציג ציבור (מעסיקים) מר מאיר שריקי

### המבקשת

הסתדרות העובדים הכללית החדשה  
ע"י ב"כ: עו"ד תהילה בנישו ועו"ד אורן שרם

-

### המשיבה

סאני תקשורת סלולרית בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד נעמה בביש ועו"ד רוני זיס

## פסק דין

1. לפנינו בקשת צד בסכסוך קיבוצי אשר הוגשה על ידי ההסתדרות העובדים הכללית החדשה – איגוד הסלולר, האינטרנט וההייטק (להלן – **המבקשת**) נגד סאני תקשורת בע"מ (להלן – **המשיבה**). במסגרת זו ביקשה המבקשת סעדים שונים, לצורך מניעת פגיעה בזכות ההתארגנות ובזכות השביתה של עובדי המשיבה, ולצורך מניעת פגיעה בחברי ועד העובדים (להלן – **הבקשה**).

### 2. הצדדים:

א. המבקשת היא ארגון העובדים הגדול ביותר במדינת ישראל והיא ארגון העובדים היציג בקרב עובדי המשיבה.

ב. המשיבה היא היבואנית הרשמית של מוצרי התאגיד הקוריאני סמסונג מובייל בישראל. היא מעסיקה כ-250 עובדים בכ-22 סניפים ומרכזים לוגיסטיים וניהוליים שונים בפריסה ארצית. המשיבה מתמחה ביבוא ומכירה של מכשירים סלולריים, טאבלטים, שעונים חכמים, התקני אחסון (SSD) ואביזרים נלווים ללקוחות השוק הפתוח. זאת, באמצעות מכירה לרשתות, מפיצים, חנויות קצה, אתר אינטרנט שלה ואתרי און-ליין אחרים, וכן באמצעות מכירה ישירה ברשת חנויות של המשיבה. בנוסף, המשיבה מספקת שירותי תמיכה טכנית, תיקון ואחזקה לצידוד קצה סלולרי מתוצרת סמסונג וכן חלקי חילוף. מטה משרדי הנהלת המשיבה נמצא בפתח תקוה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

ג. ביום 27.11.2018 הכירה המשיבה במבקשת כארגון העובדים היציג בקרב עובדי המשיבה (נספח א' לתשובת המשיבה לבקשה).

### 3. טענות המבקשת בתמצית:

א. כבר ביום 25.11.2018, בשלב החתמת עובדי המשיבה על טפסי הצטרפות למבקשת, גילתה המשיבה התנגדות להתארגנות העובדים שלה. היא הפעילה לחץ על עובדים שלה לבטל את חתימתם על טפסי ההצטרפות; מנעה או הגבילה תקשורת בין העובדים לבין חברי וועד העובדים והעבירה מסרים במטרה להרתיע עובדים מלהצטרף להתאגדות.

ב. בעקבות כך, נאלצה המבקשת לפנות בבקשת צד דחופה לבית הדין בס"ק 18-12-7997 במסגרתה עתרה למתן סעד הצהרתי, לפיו היא הארגון היציג בקרב עובדי המשיבה, וכן עתרה למתן סעדים זמניים לשם מניעת הפגיעה בהתארגנות עובדי המשיבה במסגרתה (להלן – **בקשת צד ראשונה**). בקשה זו נמחקה על ידי המבקשת משהובהר לה כי המשיבה הכירה בה כיציגת העובדים.

ג. גם לאחר הכרת המשיבה ביציגות המבקשת – המשיכה המשיבה לפעול במטרה לפגוע בהתארגנות העובדים ולסכל אותה. המשיבה פגעה באופן מכוון ביו"ר וועד העובדים, מר טל שטרית (להלן – **מר שטרית**), שהיה הרוח החיה מאחורי ההתארגנות, וזאת על רקע חברותו בוועד העובדים. המשיבה הפלתה את מר שטרית לרעה במתן הטבות; דאגה למידורו מפעילות סגני מנהלי הסניפים; הערימה קשיים על פעילותו בוועד העובדים; יזמה "שיחות נזיפה" ומכתבי אזהרה בתואנות שונות בדבר תפקודו המקצועי ופגעה בשכרו.

ד. המשיבה פגעה באופן מכוון בחברי וועד העובדים על רקע חברותם, והביאה להתפטרותם מהוועד או פיטרה אותם מהעבודה.

ה. המשיבה ניהלה ומנהלת המשא ומתן הקיבוצי בחוסר תום לב ובגרירת רגליים. כך סירבה לנהל משא ומתן על זכויות כלכליות; ביטלה ישיבות באופן סדרתי; התנהלה באופן מבזה ומשפיל כלפי חברי וועד העובדים; הציבה תנאי מוקדם לכניסה למשא ומתן וסירבה לגלות מידע חיוני לניהול משא ומתן כלכלי.

ו. המשיבה נקטה בפעולות כוחניות לסילוק חברי וועד העובדים ממקום העבודה ומנעה מהם גישה לעובדים.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

ז. המשיבה פגעה בזכות ההתארגנות על ידי קביעת כללי משחק בלתי הוגנים. כך משתמשת המשיבה בעובדים "מלמטה", כדי לשמש לה פה נגד חברי וועד העובדים ונגד ההתארגנות, מגבילה את חברי הוועד מלהיפגש ולשוחח עם העובדים. מאידך, המשיבה נותנת עדיפות ברורה לפעילות נגד ההתארגנות. המשיבה מאפשרת גישה חופשית לסניפיה לעובדים המבקשים למחות נגד ההתארגנות, לרבות בשעות העבודה ובעת הימצאות לקוחות בסניף.

ח. המשיבה פגעה במימוש זכות השביתה בדרך של שלילת פרס כספי מעובדים ששובתים ואיום עליהם באי שיבוצם למשמרות.

ט. בהתנהגותה כאמור, פוגעת המשיבה שלא כדין בזכות ההתארגנות של העובדים. משכך, זכאית המבקשת לצווי עשה ולסעדים כספיים ללא הוכחת נזק כמפורט בבקשתה וכפי שיפורט בהמשך.

### 4. טענות המשיבה בתמצית:

א. ביום 27.11.2018 הכירה המשיבה במבקשת כארגון העובדים היציג. ב. למרות זאת, המבקשת פנתה לבית הדין בבקשת צד ראשונה, וזאת בטרם ניסתה המבקשת לוודא עמדת המשיבה בעניין היציגות. בכך יש להעיד כי המבקשת מתנהלת כמי ש"ידה קלה על ההדק".

ג. המשא ומתן הקיבוצי לא הופסק וממשיך להתנהל בחסות הממונה הראשית על יחסי עבודה במשרד העבודה והרווחה בירושלים (להלן – **הממונה**). המשא ומתן עוסק בחלק הכלכלי ומתנהל בשקיפות, תוך שהמשיבה מאפשרת לנציג מאגף הכלכלה של המבקשת להיחשף לנתונים. יודגש כי ישיבות המשא ומתן הקיבוצי התקיימו גם לאחר שהמבקשת הכריזה על סכסוך עבודה, מה שמעיד על מחויבות המשיבה לקיים משא ומתן קיבוצי.

ד. לאורך כל הדרך המבקשת מתנהלת כצד שאינו מעוניין להגיע להסכמות קיבוציות. המבקשת מתכחשת להסכמות ביניים שסוכמו בין הצדדים; מפרה הסכמות מפורשות, לרבות כאלה שסוכמו יחד עם הממונה. המבקשת מנפחת ומגדילה את דרישותיה באופן חסר פרופורציה למשיבה וליכולותיה הכלכליות במטרה ברורה להכשיל את המשא ומתן. העובדה כי המבקשת בחרה להגיש בקשת צד בעיצומו של המשא ומתן הקיבוצי היא דוגמא להתנהלותה הפסולה והנפסדת הזו.

ה. המבקשת נקטה במהלכים פסולים במקביל לניהול המשא ומתן הקיבוצי, אשר מלמדים על כוונתה הברורה לפגוע במשיבה ובפעילותה. כך, המבקשת חילקה ללקוחות המשיבה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

פליירים אשר מנוסחים באמירות בוטות ועולבות בהנהלת החברה; ועד העובדים של חברת סלקום, שהוא שלוח של המבקשת, שלח תלונה למשרד התקשורת ולרשות התחרות נגד המשיבה בדרישה לאסור על שיווק חבילה מוזלת שהשיקה בשיתוף עם חברת הוט מובייל; המבקשת פנתה אל סמסונג העולמית בחודש נובמבר 2019 בטענות נגד המשיבה ומנהליה, שכל תכליתה לפגוע במשיבה וחודש לאחר מכן פנו יו"ר ועד עובדי פרטנר, יו"ר ועד עובדי פלאפון ויו"ר ועד בזק בינלאומי במכתב משותף לסמסונג ישראל בטענות נגד המשיבה ומנהליה.

ו. המבקשת דורשת לקבל זכות בעלים במתקני המשיבה, וזאת בניגוד להוראות הדין. המבקשת לא שעתה לדרישות המשיבה לתיאום ביקוריה מראש, ואף התעלמה מהתראת המשיבה בעניין, גם לאחר שבית הדין הבהיר לה כי מן הראוי שתתאם את ביקוריה מראש.

ז. המשיבה נהגה במר שטרית כדין ואף למעלה מכך; מר שטרית אינו מבצע את עבודתו כמתחייב מחוזה העסקתו, ונראה כי שכח שבנוסף לתפקידו בוועד העובדים, הוא בראש ובראשונה עובד ומנהל במשיבה; טענות המבקשת כאילו המשיבה מתנכלת למר שטרית הועלו רק לאחר שהמשיבה שיקפה למבקשת ולמר שטרית את חוסר שביעות רצונה מתפקודו; למרות שיחת תיאום הציפיות, ובניגוד להתחייבותו של מר שטרית לעבוד כנדרש, הוא לא מבצע את עבודתו כנדרש; עובדה זו באה לידי ביטוי בתגמול שמהווה חלק משכרו; דרישת המבקשת כי המשיבה תשלם לו תגמול מלא גם מקום בו הוא אינו מבצע את מלוא היקף משרתו, היא שערורייתית ובלתי מוסרית; אין ממש בטענות המבקשת בנוגע ל"חופשות" של מר שטרית.

ח. המבקשת לא התנכלה לחברי ועד העובדים. מדובר בהמצאה מופרכת שהועלתה על ידי המבקשת לצרכי המשפט בלבד. הוא הדין ביחס לשאר טענות המבקשת.

ט. מכאן שאין כל בסיס לטענות המבקשת, ולכן אין מקום לפסוק לזכותה הסעדים שביקשה.

י. בנוסף, המבקשת הפרה את חובתה לתום לב ביחסיה עם המשיבה, ונהגה כלפיה שלא כדין. כמו כן, פניית המבקשת לבית הדין בבקשת צד נעשתה בחוסר ניקיון כפיים ותוך שימוש לרעה של הליכי משפט. לחילופין ומתוך זהירות, אפילו אם ימצא בית הדין כי נפל פגם בהתנהגות המשיבה (ולא כך הוא), הרי שנסיבות העניין אינן מצדיקות הטלת פיצוי כספי ברף הנדרש.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

### 5. ההליך:

א. המבקשת הגישה הבקשה ביום 25.2.2020. עוד קודם לכן, ביום 1.1.2020, הגישה המבקשת בקשה דחופה למתן צווים ארעיים וזמניים ובקשה לקיום דיון דחוף. באותו היום התקיים דיון במעמד הצדדים, ובמהלכו הם הגיעו להסכמות על פיהן יקוימו שתי ישיבות תיווך בפני הממונה, והשביתה תופסק. עוד הוסכם באותה עת כי **"ההסתדרות לא נדרשת בשלב זה להגיש תיק עיקרי והמשיבה אינה נדרשת בשלב זה להגיש תגובה"** (עמ' 3 לפרוטוקול).

ב. המבקשת טענה בבקשה, כי חרף ההסכמות שהושגו כאמור, ממשיכה המשיבה לבצע **"מעשים קשים ושיטתיים שמטרתם פגיעה בהתארגנות ובפרט במובילי ההתארגנות"** ולכן הגישה את הבקשה. המשיבה התבקשה להגיב לבקשה ונקבע דיון במעמד הצדדים ליום 26.3.2020 (החלטה מיום 28.2.2020).

ג. נוכח מצב החירום המיוחד ששרר במדינה, נדחה המועד להגשת תגובה מטעם המשיבה, וכן נדחה מועד הדיון ליום 17.5.2020 (החלטות מיום 24.3.2020 ומיום 22.4.2020). המשיבה הגישה ביום 11.5.2020 תשובה לבקשת צד בסכסוך קיבוצי (להלן - **התשובה**).

ד. במהלך הדיון ביום 17.5.2020 הודיעו הצדדים כי התקיימו עד כה 4 ישיבות תיווך בפני הממונה, והסכימו להצעת בית הדין לפיה תתקיים בהקדם האפשרי ישיבה בין כלכלן המבקשת לבין חשבת השכר של המשיבה. הצדדים יבואו בדברים ביניהם בנושא בסיס הנתונים ובתחשיב עלות רלבנטי לקיום משא ומתן כלכלי. לאחר מכן יתקיימו פגישות שבועיות אצל הממונה, ככל הניתן שתי פגישות שבועיות, כאשר אם יתקיים קושי כזה או אחר, יוכלו הצדדים לדווח הן לבית הדין והן לממונה, ובמקביל ייקבע מועד לשמיעת הוכחות. להסכמות הצדדים ניתן תוקף של החלטה (עמ' 8 ו-10 לפרוטוקול).

ה. ביום 18.8.2020 נחקרו המצהירים מטעם המבקשת: מר אלון וינברן, מזכיר איגוד הסלולר, האינטרנט וההייטק במבקשת (להלן - **מר וינברן**) ומר שטרית, וכן המצהירים מטעם המשיבה: גב' מורן ניניו, מנהלת מחלקת משאבי אנוש במשיבה (להלן - **גב' ניניו**) ומר יוסי חלפון, סמנכ"ל תפעול במשיבה (להלן - **מר חלפון**). לאחר מכן הגישו הצדדים סיכומים בכתב לרבות סיכומי תשובה.

ו. ביום 12.10.2020, לאחר הגשת סיכומי הצדדים אך בטרם הגשת סיכומי תשובה מצד המבקשת, הגישה המשיבה בקשה לצירוף מסמכים. בקשה זו נדחתה (החלטה מיום 1.11.2020).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

### 6. דיון והכרעה:

בבקשתה, חילקה המבקשת את טענותיה העובדתיות לשמונה פרקים. להלן נדון בטענותיה על פי חלוקה זו כדלקמן:

### 7. התנגדות המשיבה להתארגנות כבר בימים הראשונים להתארגנות:

א. המבקשת טענה כי במהלך חודש אוקטובר 2018 החלה התארגנות העובדים והוקם וועד פעולה אשר בין חבריו נמנו: מר שטרית; מר אנדרי זיזין, טכנאי בסניף חיפה; מר ויקטור סקוברצוב, מנהל סניף גינדי תל אביב; מר אליהו ישורון, טכנאי במטה המשיבה בפתח תקווה ומר פואד גאנס, טכנאי מעבדה במטה המשיבה בפתח תקווה.

ב. המבקשת טענה כי ביום 25.11.2018 בשעה 09:00, מר שטרית, מר גאנס ומר ישורון, ביחד עם מר אוסטואב מהאגף להתאגדות עובדים במבקשת, החתימו עובדים על טפסי הצטרפות למבקשת וזאת בכניסה למטה המשיבה. שתי עובדות, אשר חתמו על טופס ההצטרפות, ביקשו לבטל את הצטרפותן לאחר שנכנסו לבניין המטה ולטענתן בלחץ המנהלים. לבסוף רק אחת מהן ביטלה את הצטרפותה. השנייה, לאחר שיחה עם מר שטרית, השתכנעה לא לבטל את הצטרפותה (ס' 20.1 לבקשה).

ג. בשעה 10:00 באותו היום (25.11.2018), שעה שברגיל עובדי המחסן יוצאים להפסקה, ביקשו חברי ועד העובדים לשוחח איתם. מר חלפון, שנכח במקום, הורה לסגור את שערי המחסן ולסלק את חברי הוועד, מה שהרתיע את העובדים לצאת מהמחסן ולא איפשר את צירופם להתארגנות (ס' 20.2 לבקשה).

ד. בחקירתו נשאל מר שטרית אם הוא סיפר בזמן אמת למבקשת אודות האירועים האמורים לעיל והוא השיב:

"כמו שאמרתי הרכז נכח באותו יום ואני וחברי הוועד עסקנו בעיקר בהחתמות עובדים ניגשו לאבי אוסטואב בבקשה להחזיר להם טפסים שהם חתמו עליהם. כל טופס שנחתם היה אצל אבי ועובדים ניגשו אליהם. סיפרתי בזמן אמת לאבי והוא היה נוכח בזמן אמת עם עובדים שביקשו לבטל" (עמ' 19 ש' 5-8 לפרוטוקול).

ה. עוד טענה המבקשת כי בשעה 11:00 באותו היום, הגיעה גב' ניניו למטה המשיבה והודיעה למר שטרית, כי עליו לתאם את הכניסה למטה ושאסור לו להפריע לעובדים בזמן העבודה. מר שטרית השיב לה שההתאגדות נעשית בזמן העבודה, ושכל מקרה מדובר בפרק זמן קצר שאינו מפריע למהלך העבודה הרגיל. גב' ניניו נותרה להתבונן במתרחש.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

לאחר מכן הצטרפו אליה מר מיקי סילבר, מנהל באגף העסקי (להלן – **מר סילבר**) וכן מנהלים נוספים במשיבה, וכולם פנו אל חברי הוועד וביקשו מהם, באופן פומבי, לא להחתים עובדים בזמן העבודה, מה שיצר, באופן טבעי, אווירה של פחד ורתיעה בקרב העובדים מלחתום ולהצטרף למבקשת (ס' 20.3 – 20.4 לבקשה).

ו. בשעה 16:00 באותו היום הסתיימו ההחתמות, ונמצא שלמעלה משליש מעובדי המשיבה חתמו והצטרפו להתארגנות. באותו היום העביר מר עמיחי סטינגר, מנכ"ל האגף להתאגדות עובדים במבקשת (להלן – **מר סטינגר**) למנכ"ל המשיבה דאז, מר משה פרי (להלן – **מר פרי**), את טפסי ההצטרפות, הודיע לו על יציגות המבקשת וביקש לתאם פגישה לצורך משא ומתן קיבוצי (נספחים 1 ו-2 לבקשה).

ז. למחרת, 26.11.2018, התקיימה במטה המשיבה בפתח תקווה ישיבה בנוכחות מנהל מכירות ארצי במשיבה, מנהל רשת החנויות במשיבה, גב' ניניו, שתי מנהלות אזור (גב' טלי גולדשטיין וגב' בת אל פניר) וכן נכחו מנהלי הסניפים במשיבה ומר ויקטור סקבורצוב (חבר בוועד הפעולה). בישיבה זו עלה נושא ההתארגנות. מנהלות האזור הוציאו את מנהלי הסניפים מהישיבה לשיחות אישיות, בהן הפעילו עליהם לחצים כבדים לבטל את חברותם במבקשת. כתוצאה מכך ביטלו מספר מנהלי סניפים את חברותם. בנוסף, לאחר אותה ישיבה דיווחו עובדים שונים, לדוגמא בסניף אשדוד ובסניף דיזינגוף בתל-אביב, על כך שמנהלי סניפים שונים הורו להם לבטל את חברותם במבקשת. בנוסף, מר סילבר הציע לחבר ועד העובדים, מר פואד גנאם, להתארגן כוועד עובדים פנימי, ללא קשר למבקשת והסביר שחבל שכספים ילכו למבקשת (ס' 23 – 26 לבקשה).

ח. גב' ניניו אישרה בעדותה כי נכחה בישיבה זו והעידה, כי ביצעה בירור עם שתי מנהלות האזור וכי לבירור שביצעה עם מנהלת מחוז צפון, גב' טלי גולדשטיין, יש תיעוד (עמ' 32 ש' 7 – 20 לפרוטוקול).

ט. מר שטרית נחקר על אירועים אלו והעיד כי לא היה נוכח בהם (עמ' 20 ש' 18 – 24 לפרוטוקול). בחקירתו החוזרת העיד, כי ידוע לו על אירועים אלו משיחות אישיות שניהל עם אותם אנשים שנכחו בהם (עמ' 28 ש' 8 – 10 לפרוטוקול). בנוסף, בחקירתו נשאל מדוע אירועים אלו, מיום 25.11.2018, לא פורטו במכתב מר סטינגר למר פרי (נספח 2 לבקשה) והוא העיד כי **"בהכנה שעשו לנו ההסתדרות הסבירו לנו שאם אנו מרגישים פגיעה בהתארגנות אנו צריכים לתעד ולהשתדל לעשות זאת בצורה מרוכזת"**, ועוד העיד כי **"אני לא זה שריכז את כל המידע ואני לא חלק מהגורמים ששלחו את המכתב"** (עמ' 29 ש' 6 – 15 לפרוטוקול).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

תמיכה לעדות מר שטרית נמצאת במכתב מר סטינגר מיום 27.11.2018 (נספח 3 לבקשה), אשר כנראה נשלח לאחר שרוכז כל המידע אודות הפגיעה בהתארגנות.

י. עוד טענה המבקשת, כי מנהל המכירות הארצי במשיבה פנה למר שטרית ודרש ממנו לא לשוחח עם העובדים על ההתארגנות בשעות העבודה, שכן מדובר בפעולה אסורה. גם גב' חן אסייג, סוכנת מכירות במחלקה העסקית, ניסתה לשכנע את מר שטרית לא להתארגן במסגרת המבקשת, אלא להקים ועד פנימי (ס' 27 לבקשה).

יא. משכך, ביום 27.11.2018 פנה מר סטינגר בכתב שוב למר פרי והבהיר לו, כי הפעלת הלחצים על העובדים לביטול חברותם היא פסולה ועליה להיפסק מיד (נספח 3 לבקשה).

יב. בחקירתה, נשאלה גב' ניניו אם לאור טענות המבקשת במכתבו של מר סטינגר (נספח 3 לבקשה), היא ערכה בירור והיא העידה כך:

ת. כן. דבר ראשון חשוב לציין שהחברה התנסתה לראשונה בהתארגנות והמנהלים בחברה. יש תיעוד במייל שיצא בימים הראשונים לכל מנהלי החברה בנושא. ומשקבלנו את המכתב הזה אני ערכתי שיחות עם מנהלים בחברה שוב כדי לוודא שהם מבינים את המשמעויות.  
ש. יש לך להראות את המייל?  
ת. כן. לא צירפתי אותו לתגובה...  
ש. מנהלים שמפעילים לחצים ומסבירים להם... יש לך טענה של שטרית, דנה וישורון, האם ערכת איזה שהוא בירור בעניין טענה זו?  
ת. שוב, יש פה טענה שאומרת שמנהלים הפעילו לחצים והסבירו לעובדים שזה לא מתאים. פה לא היתה טענה ספציפית כלפי מנהל מסוים בסעיף המדובר. לשאלתך, הטיפול בטענה זה היה טיפול כללי תוך שאני מבהירה שוב למנהלים בחברה איך להתנהל במסגרת ההתארגנות". (עמ' 31 ש' 7 – 14 ועמ' 32 ש' 1 – 6 לפרוטוקול).

יג. גב' ניניו לא פירטה, הן בכתב התשובה והן בעדותה זו, מה בדיוק אמרה והבהירה למנהלים במשיבה וכיצד עליהם להתנהג במסגרת התארגנות העובדים, אך בחקירה חוזרת היא נשאלה והעידה כך:

ש. ציינת בחקירה שהוצאת מייל למנהלים בתחילת נסיון ההתארגנות, מה היה כתוב באימייל הזה?  
ת. לא זוכרת במדויק את הדברים, אבל הסברתי שיש בחברה ניסיון התארגנות שזה זכות שהיא קיימת לעובדים ושאני מבקשת מהמנהלים לכבד את הזכות הזו.  
ש. השיחות שניהלת עם מנהלים, אגב טענות ההסתדרות כלפיהם, מה היתה התגובה של אותם מנהלים בשיחות שקיימת איתם?  
ת. כל המנהלים ששוחחתי איתם, התנצלו והבטיחו שלא יחזרו על זה". (עמ' 38 ש' 8 – 14 לפרוטוקול. הדגשה לא במקור).

יד. עדותה זו של גב' ניניו מחזקת את טענות המבקשת. עוד חיזוק לטענות המבקשת נמצא במכתב תשובה של מר פרי מיום 27.11.2018 (נספח 1 לתשובת המשיבה) למכתבו של מר





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 סטינגר מאותו היום (נספח 3 לבקשה). באותו מכתב הודיעה המשיבה למבקשת כי היא  
2 מכירה ביציגותה (ס' 2 למכתב), היא מכבדת את זכותם של עובדיה להתארגן, ואינה  
3 מתערבת בניסיון העובדים להתארגן "ואף הנחתה מפורשות את מנהליה שלא להתערב  
4 בכל דרך שהיא בניסיון העובדים להתארגן" (ס' 4 למכתב). הנחייה מפורשת זו למנהלים  
5 באה בתגובה לטענות המבקשת במכתב מר סטינגר (נספח 3 לבקשה). משכך, יש בה כדי  
6 להודות בטענות המבקשת. אילו לא היה בהן ממש – לא היה מקום להנחיה מפורשת  
7 למנהלי המשיבה.

8  
9 טו. המבקשת טענה כי בעקבות התנהלותה זו של המשיבה, ומשלא הגיעה עד אז לידיה  
10 הודעה מצידה, המכירה ביציגות המבקשת – נאלצה היא לפנות בבקשת צד ראשונה  
11 (נספח 4 לבקשה). לאחר מכן, פנתה באת כוח המשיבה אל באת כוח המבקשת ביום  
12 4.12.2018, ומשיחה זו התברר כי המשיבה שלחה לכאורה מכתב המכיר ביציגות  
13 המבקשת כבר ביום 27.11.2018 (ס' 31 ונספח 5 לבקשה). בנסיבות אלו, ומתוך תקווה כי  
14 בכך הסתיימו ניסיונות המשיבה לפגוע בהתארגנות, ומתוך אמונה שהיחסים הקיבוציים  
15 יעלו על דרך המלך – ביקשה המבקשת למחוק בקשת צד זו, תוך שמירה על כל טענותיה  
16 וזכויותיה (נספח 6 לבקשה).

17  
18 טז. בסיכומיה טענה המשיבה כי כבר ביום 3.12.2018 שלחה גב' ניניו מייל לגב' רונית כהן  
19 מהמבקשת בנושא תיאום פגישה בין מר פרי לבין מר סטינגר (מש/2), ומכאן ניתן ללמוד  
20 כי למש/2 קדם שיח בין הצדדים, וכי המבקשת ידעה לכל המאוחר ביום 3.12.2018 על  
21 כך שהמשיבה מכירה ביציגותה (ס' 26 לסיכומים). אין בדינו לקבל טענה זו מהסיבות  
22 כדלקמן: מש/2 הוגש במסגרת חקירה נגדית של מר וינברן שאישר כי הוא התקבל, אך  
23 אין לו מושג מתי, וכי המכותבת, גב' כהן, לא מתאמת פגישות לאיגוד הסלולר, האינטרנט  
24 והייטק (עמ' 12 ש' 28 – 31 לפרוטוקול). מש/2 הוצג גם בפני מר שטרית בחקירתו הנגדית  
25 והוא העיד שעד כמה שהוא זוכר הראו לו מכתב זה (עמ' 21 ש' 20 לפרוטוקול). מר סטינגר  
26 במכתבו מיום 5.12.2018 (נספח 5 לבקשה) התייחס לשיחה שהתקיימה ביום 4.12.2018  
27 בלבד. הטענה לפיה התקיימה שיחה בין הצדדים שקדמה למשלוח מש/2 לא נטענה  
28 בתשובה, והמשיבה לא העידה את הצדדים לאותה שיחה.

29  
30 יז. בתשובתה, הכחישה המשיבה טענות אלו של המבקשת וטענה, כי לא הייתה כל פגיעה  
31 בהתארגנות בימיה הראשונים והראיות לכך הן שלוש: האחת, שהמבקשת מחקה את  
32 בקשת צד ראשונה סמוך להגשתה, ואם היה בה ממש, המבקשת הייתה עומדת עליה.  
33 השנייה, שבתוך יומיים הצליחה המבקשת (לטענתה) לצרף לשורותיה למעלה מ-50%  
34 עובדים, והמבקשת לא טוענת כי עובדים ביטלו את חברותם, והשלישית, המשיבה הכירה  
35 ביציגות המבקשת ביום 27.11.2018 (נספח 1 לתשובה). עוד טענה המשיבה כי כבר  
36 בתחילת ההתארגנות, היא הבהירה למבקשת ולחברי הוועד כי הכניסה למתקני המשיבה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

יכול שתיעשה רק בתיאום מראש, ומבלי לפגוע בעבודה הסדירה ובהתחשב בצנעת הפרט (ס' ח.1 לתשובה).

יח. בעס"ק(ארצי) 25476-09-12 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – פלאפון תקשורת בע"מ** (2.1.2013) (להלן – **פס"ד פלאפון**) קבע בית הדין הארצי כי לעובדים עומדת הזכות להתארגן בארגון עובדים במקום העבודה, והחלטתם זו היא מעניינם בלבד ונתונה להכרעתם, לבחינתם ולשיקולם, בינם לבין עצמם. **"בכל הנוגע למימוש זכותם היסודית והחוקתית של העובדים להתארגנות, על המעסיק להרחיק עצמו מהתערבות בהתארגנות העובדים בכל שלב משלביה במהלך יחסי העבודה... תהא אשר תהא עמדתם של העובדים ובחירתם בנוגע להתארגנות, בנדון זה, המעסיק אינו בעל דבר, גם אם לדעתו ייגרם למפעל נזק כלכלי או אחר, כתוצאה מן ההתארגנות"** (ס' 56 לפסק הדין).

יט. עוד קבע בית הדין הארצי כי זכות העובדים להתארגנות ולקיום יחסי עבודה קיבוציים עם המעסיק באמצעות ארגון עובדים, בתקופה הטרם קיבוצית ולאחריה, כמה מכוח חופש הביטוי. באיזון בין חופש הביטוי של העובדים, לבין זה של המעסיק בשלב ההתארגנות הראשונית ובטרם קם ארגון יציג במקום העבודה, קבע בית הדין הארצי כדלקמן –

בתקופת ההתארגנות הראשונית, עד לכינונו של ארגון עובדים יציג, טרם הבשלתו של שיח קיבוצי בין הצדדים, כמה החזקה לפיה הבעת עמדה על ידי המעסיק או מטעמו בנוגע להתארגנות או השלכותיה, לרבות "הטבות" בעטייה של ההתארגנות או שלילתן, מהווה הפעלת לחץ וכפיה והשפעה בלתי הוגנים על העובדים, במימוש זכותם להתארגן או שלא להתארגן. מכוחה של חזקה זו, גבולותיו של חופש ההתבטאות של המעסיק, בהתייחס להתארגנות העובדים והשלכותיה, ייבחנו בצמצום רב ביותר ובשים לב לנסיבות המקרה הנדון.

יסודה של חזקה זו בפערי הכוחות המובנים בין המעסיק לעובדיו בהיותם חשופים כיחידים בלתי מאורגנים, מול כוחו העודף של המעסיק, מתוקף קניינו במקום העבודה והפררוגטיבה הניהולית שלו. כאשר מנגד, אין בידי ארגון העובדים לספק להם הגנה קיבוצית, בהיותו נתון בשלבי התהוות והכרה במקום העבודה.

אשר על כן, בנסיבות של התארגנות ראשונית עד לכינונו של ארגון יציג, זכותו של המעסיק לביטוי אינה שוות משקל לזכות העובדים לחופש ההתארגנות בארגון עובדים, וזכות העובדים להתארגנות בארגון עובדים גוברת על זכות המעסיק לחופש הביטוי. עם זאת, ובמסגרת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק ובמהלך הפעלתו השוטפת של מקום העבודה, רשאי המעסיק לנהוג כפי שנהג עובר להתארגנות הראשונית. ובלבד שבהתנהלותו זו של המעסיק אין זיקה להתארגנות ואין השפעה על ההתארגנות והשלכותיה, במעשה או במחדל, במישרין או בעקיפין."(פס"ד פלאפון, ס' 71. הדגשה במקור).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

כ. בעס"ק 61532-12-16 בית בלב בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (6.3.2019)  
(להלן – פס"ד בית בלב) קבע בית הדין הארצי בס' 45 לפסק הדין כי :

"שימוש במנהלים בדרג ביניים ואף דרג זוטרי לצורך העברת מסרים כנגד ההתארגנות וניסיון לסכלה נופל אף הוא בגדר האיסורים שנקבעו בהלכה הפסוקה, ואף צוין בקשר לכך כי "דרך כלל את מדיניות הפעולה של המעסיק קובעת ההנהלה הבכירה, והיא מיישמת אותה באמצעות הממונים הזוטרים, באופן שגורם לעובדים לחוש מאוימים בכל הנוגע להצטרפותם לארגון" (סטיב אדלר ואפרת קוקה, הזכות להתארגן בראי תמורות יחסי העבודה בישראל, ספר סטיב אדלר 281 (2016)...) "

על מנת למנוע זאת, נקבע בהלכת פלאפון כי "ככל שהמעסיק טוען כי פעולות והתבטאויות של מנהלים בכירים, או זוטרים, או עובדים אחרים, בקשר להתארגנות עובדים במקום העבודה נעשו שלא על דעתו ובידיעתו - על המעסיק הנטל להוכיח טענה זו, ובאילו אמצעים נקט נגד מי שפעלו ללא רשותו, בשמו או מטעמו" (כן ראו והשוו בהקשר זה לעניין אלקטרה; עב' (ארצי) 1/03 עמותת עובדי נותב ניהול ותפעול - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע מ' 277 (2004)). בהתאם, הודגש כי לא די לבחון את פעולות המעסיק "על פני השטח" אלא יש לבחון האם מנהלים בדרג ביניים פעלו ביוזמתם האישית או שמא "ברוח המפקד"; האם עשו שימוש (לרבות עקיף או משתמע) בהיררכיה הניהולית ובסמכותם כלפי הכפופים להם על מנת להשפיע עליהם בכל הנוגע להתארגנות; האם ההנהלה הבהירה לעובדיה באופן ברור שהיא אינה נוקטת עמדה בשאלת ההתארגנות, וכי אמירות ופעולות המנהלים הזוטרים בקשר לכך אינן על דעתה; וכיו"ב (עס"ק (ארצי) 7731-10-15 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מנורה מבטחים ביטוח בע"מ (31.1.16)).

כא. בעניינו, משהוכיחה המבקשת טענותיה בפרק זה – קמה חזקה של השפעה אסורה ולחץ בלתי הוגן מצד המשיבה על העובדים במטרה לפגוע בהתארגנות. המשיבה לא טענה, כי התבטאויות מנהליות לא היו על דעתה או בידיעתה. מעדות גב' ניניו וממכתב מר פרי מיום 27.11.2019 עולה, כי המשיבה ידעה אודות התערבות מנהלית בהתארגנות הראשונית וכי לטענתה הנחתה אותם לחדול מכך. יובהר כי בהנחיית המשיבה את מנהלית שלא להתערב בהתארגנות, אין כדי לאיין את התערבות המשיבה, באמצעות מנהלית, מלכתחילה. בנוסף, בהנחיה בלבד אין די כדי לפטור את המשיבה מאחריות להתערבות מנהלית בהתארגנות. המשיבה לא טענה ולא הראתה כי הנחייתה למנהלית היתה אפקטיבית, וכי וידאה שהם מקיימים את הנחיותיה בפועל. בנסיבות אלו המשיבה לא סתרה את החזקה שנקבעה בפסיקה.

כב. ממכתב מר פרי, בו הכירה המשיבה ביציגות המבקשת (נספח 1 לתשובה) עולה, כי הוא נשלח באמצעות פקסימיליה. המשיבה לא טענה ולא הראתה כי וידאה קבלת מכתבה זה על ידי המבקשת. אנו סבורים כי בנסיבות בהן היתה ההתארגנות בחיתוליה, ולאור מערכת היחסים המתוחה והטעונה בין הצדדים, כעולה מגרסת המבקשת, היה על המשיבה לוודא כי המבקשת קיבלה את מכתבה ללא דיחוי ובכך להרגיע את הרוחות. מר שטרית נחקר והעיד כי העובדה שהמשיבה לא וידאה הגעה של מכתבה למבקשת מעיד, כי לא היה לה רצון להכיר בהתארגנות בזמן אמת. "ציפינו שהתשובה תהיה למקום שבו



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

נוכל לקבל את התשובה... בוא נגיד שמי שרוצה להגיע להסתדרות יכול" (עמ' 21 ש' 13 – 14 לפרוטוקול).

כג. דא עקא שהמשיבה לא פעלה כך – מה שהוביל את המבקשת להגיש בקשת צד ראשונה. העובדה כי המבקשת מחקה בקשתה זו מיד כשהובהר לה שהמשיבה הכירה ביציגותה מעידה כי היה על המשיבה לנהוג כפי שסברנו לעיל. ראו לעניין זה מכתב מר סטינגר למנכ"ל המשיבה מיום 5.12.2018 (נספח 5 לבקשה) וכן הודעת המבקשת לבית הדין (נספח 6 לבקשה).

כד. מר שטרית נשאל בחקירתו אם בעקבות מחיקת בקשת צד ראשונה, המבקשת לא חששה שהמשיבה תמשיך להפעיל לחצים על העובדים לא להתארגן והוא השיב: **"חששנו מאוד... לא חשנו רגיעה בנושא זה ובימים הראשונים להתארגנות חשנו מאבק מאוד עיקש בנוגע להתארגנות בניסיון להכשיל אותנו"** (עמ' 19 ש' 19 – 23 לפרוטוקול).

כה. בנסיבות אלו, מחיקת בקשת צד ראשונה לא באה בשל כך שלא היה בה ממש, כטענת המשיבה, אלא כדי לתת סיכוי למשא ומתן לקראת חתימת הסכם קיבוצי, כטענת המבקשת. על כן, מחיקת בקשת צד ראשונה לא יכולה לשמש ראיה לכך כי אין ממש בטענות המבקשת בפרק זה, כנטען על ידי המשיבה.

כו. טענת המשיבה כי עד להכרה ביציגות המבקשת חתמו מספיק עובדים כדי להכיר ביציגותה (מר שטרית העיד כי ביום הראשון החתימו למעלה מ-50 אחוזים מהעובדים. עמ' 19 ש' 25 לפרוטוקול) – אין בה כדי לסתור את טענות המבקשת בדבר הפגיעה בהתארגנות הראשונית. המשיבה אינה יכולה להתגונן בטענה שניסיונה לסכל את ההתארגנות הראשונית לא צלחה. מה עוד, שיתכן כי לולא הפגיעה בהתארגנות, היו חותמים יותר עובדים. לכן גם בטענה זו אין כדי לסתור את החזקה שנקבעה בפסיקה.

כז. גם ההכרה של המשיבה ביציגות המבקשת, אין בה כדי לסתור את טענות המבקשת בדבר הפגיעה בהתארגנות הראשונית – שכן הכרה זו יתכן שבאה לבסוף ממורא הדין.

כח. המשיבה טענה כי כבר בתחילת ההתארגנות, היא הבהירה למבקשת ולחברי הוועד כי הכניסה למתקני המשיבה יכול שתיעשה רק בתיאום מראש (ס' 142 לכתב התשובה). בחקירתה העידה גב' ניניו, כי עקרונית עובד שרוצה להגיע לסניף צריך לתאם את הגעתו. עוד העידה כי **"זה לא קורה ביום יום אלא אם מדובר בתגבור או בכניסה חופשית בשעות הפרטיות שהוא מבקש לקנות משהו"**, ועוד העידה שאין נוהל ברור המנחה את העובדים לתאם ביקור במתקני המשיבה, מן הטעם שהצורך בתיאום לא עלה עד לפעולת ההתארגנות (עמ' 33 ש' 1 – 5 לפרוטוקול). מכאן שההבהרה למבקשת ולחברי הוועד כי הכניסה למתקני המשיבה תיעשה רק בתיאום מראש, היא הבהרה חדשה הקשורה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 להתארגנות. הבהרה זו, כשלעצמה, אין בה פסול. גם המחוקק קבע בסעיף 33ט לחוק  
2 הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 (להלן – **חוק הסכמים קיבוציים**) כי כניסת נציג של  
3 ארגון עובדים למקום העבודה לשם קידום ענייני העובדים, תיעשה בהתחשב בצורכי  
4 העבודה ובצנעת הפרט. אלא שבענייננו, ההנחיה באה לראשונה ביום הראשון, בו הוחתמו  
5 העובדים על טפסי ההצטרפות, שהוא שלב ההתארגנות הראשונית. המבקשת טענה כי  
6 מר שטרית אמר לגב' נינו כי החתמת העובדים תיעשה בפרק זמן קצר שאינו מפריע  
7 למהלך העבודה הרגיל (ס' 20.3 לבקשה), וטענה זו לא נסתרה. מאידך, המשיבה לא  
8 הראתה כי החתמת העובדים על טפסי הצטרפות התארכה והפריעה למהלך העבודה  
9 הרגיל. בנסיבות אלו, גם בטענתה זו של המשיבה אין כדי לסתור את החזקה שנקבעה  
10 בדיון.

11  
12 כט. מכל המפורט בפרק זה עולה, כי המבקשת הוכיחה טענותיה לפגיעה בהתארגנות.  
13 משעסקין בשלב ההתארגנות הראשונית – קמה חזקה על פיה המשיבה פגעה  
14 בהתארגנות העובדים. חזקה זו מעבירה את הנטל לכתפי המשיבה להוכיח אחרת.  
15 המשיבה לא עמדה בנטל ולא סתרה החזקה. לכן אנו קובעים כי בתקופת ההתארגנות  
16 הראשונית פעלה המשיבה שלא כדין ותוך כוונה לפגוע בהתארגנות.

17  
18 ל. המבקשת טענה כי התארגנות העובדים במשיבה מצויה היום בשלב הטרם קיבוצי  
19 ובשלב זה, כמו גם בשלב ההתארגנות הראשונית, קיים פער ביחסי הכוחות בין העובדים  
20 למעסיק, וקיימת הנחה שהאינטרס של המעסיק הוא למנוע את ההתארגנות ולעשות  
21 ולנצל לרעה את כוחו העדיף כדי לפגוע בהתארגנות ולאייתה. כך, למשל, נקבע כי **"יש**  
22 **להיזהר לפיכך שלא לתמרץ מעסיקים להכיר ביציגות כאמצעי טקטי ו"מן השפה לחוץ"**  
23 **על מנת לסיים בהקדם הניתן את שלב "ההתארגנות הראשונית, ומאותו רגע ואילך**  
24 **לפעול ביתר קלות כנגד ההתארגנות"** (עס"ק(ארצי) 51407-07-15 **כוח לעובדים – ארגון**  
25 **עובדים דמוקרטי – צ.ל.פ. תעשיות בע"מ** (7.10.2016) (להלן – **פס"ד צלפ**), ס' 40). שם  
26 נקבע כי ההתארגנות בשלב הטרם קיבוצי היא שברירית וראויה להגנה מיוחדת,  
27 המצדיקה הקפדה והחמרה כלפי מעשיו של המעסיק אשר עלולים להוות השפעה מצדו  
28 כנגד ההתארגנות (ס' 203 – 204 לבקשה). טענה זו של המבקשת מקומה בהמשך הדיון,  
29 אך יש בה כדי להשליך על חומרת התנהלות המשיבה בשלב ההתארגנות הראשונית,  
30 במיוחד לאור כך שניתנה לה הזדמנות "לחשב מסלול מחדש" ולהימנע מפגיעה  
31 בהתארגנות, וזאת לאחר הכרתה ביציגות המבקשת ומחיקת בקשת צד ראשונה.

32  
33 לא. בסיכומיה טענה המשיבה, כי המבקשת מנועה מלהעלות טענות אשר נטענו על ידה  
34 במסגרת בקשת צד ראשונה מהסיבה שהמבקשת הבהירה כי היא חוזרת בה מטענותיה  
35 אלו, ותחת הבנה זו החלו הצדדים במשא ומתן. המשיבה הפנתה לנספח 6 לבקשה ולעדות  
36 מר וינברן והוסיפה, כי אילו ידעה כי בכוונת המבקשת להעלות טענותיה אלה גם עתה –



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 "לא היתה מסכימה החברה לנהוג בנציגות העובדים לפנים משורת הדין ולשלם (אף  
2 שאינה חייבת בכך) שכר לחברי הוועד בגין ישיבות מו"מ (ובתחילה גם בגין פעילויות  
3 וועד)" (סעיפים 276 – 281 לסיכומים). טענה זו חדשה ואין לה זכר בכתב התשובה ולכן  
4 נדחתה. למעלה מן הצורך יצוין, כי בנספח 6 לבקשה צוין מפורשות "ההסתדרות תבהיר  
5 כי אין באמור בהודעה זו משום מיצוי טענותיה וזכויותיה" וכי עסקינן במחיקה של  
6 בקשת צד ראשונה ולא בדחיה אשר יוצרת מעשה בית דין. בנוסף, מר וינברן בחקירתו  
7 נשאל מפורשות אם היה מעורב בבקשת צד ראשונה, והוא השיב "אני לא מעורב בשלב  
8 ההכרה ביציגות מבחינה משפטית" (עמ' 13 ש' 2 לפרוטוקול). משכך, אין ללמוד מעדותו  
9 על המחלוקת נשוא בקשת צד ראשונה דבר אודות מה סוכם בין הצדדים.

10  
11 לב. בעניין זה מצאנו להדגיש ולהבהיר כי אילו המחלוקת בין הצדדים היתה מתמצה בטענות  
12 המבקשת, כפי שבאו לידי ביטוי בבקשת צד ראשונה – היה אולי מקום לא להיזקק  
13 לטענות אלו ולא לפסוק פיצוי בגינן. אלא שלמרבה הצער, המחלוקת בין הצדדים נשוא  
14 תיק זה רחבה הרבה מעבר לטענות אלו, והדברים יובהרו בהמשך.

### 8. פגיעה מכוונת מצד המשיבה ביו"ר וועד העובדים:

15  
16  
17  
18  
19 א. מר שטרית החל לעבוד בשורות המשיבה ביום 11.9.2016 כנציג מכירות בסניף חיפה.  
20 בחודש ספטמבר 2017 מונה לסגן מנהל סניף חיפה.

21  
22 ב. המבקשת טענה כי מינויו לסגן מנהל בא כתוצאה מעבודתו המקצועית ומהישגיו כנציג  
23 מכירות. עם מינויו של מר שטרית לחבר ויו"ר ועד העובדים (בחודש אוקטובר 2018) –  
24 שינתה המשיבה את יחסה כלפיו והחלה להתנכל לו. כך, בחודש נובמבר 2018 מר שטרית  
25 התחתן. המשיבה לא שלחה לו מתנה כנהוג ביחס לכל עובד שמתחתן. רק לאחר שהנושא  
26 הועלה על ידי המבקשת במשא ומתן בין הצדדים ובחלוף מספר חודשים – שלחה  
27 המשיבה מתנת נישואים למר שטרית (ס' 37 לבקשה). המשיבה לא הכחישה טענה זו.

28  
29 ג. המבקשת טענה כי בחודש דצמבר 2018 הזמינה מנהלת אזור, גב' טל גולדשטיין, באופן  
30 אישי את כל מנהלי הסניפים וסגניהם באזור הצפון לערב פעילות למעט מר שטרית (ס'  
31 38 לבקשה). המשיבה לא הכחישה טענה זו. גב' נינו נחקרה על כך והסבירה כי דובר  
32 בתחרות לשישה סגנים באזור הצפון, וכי מנהלת האזור החליטה לפרגן לשלושה סגנים  
33 שהובילו בתחרות (עמ' 37 ש' 17 - 23 לפרוטוקול).

34  
35 ד. המבקשת טענה כי מנהלת סניף חיפה, גב' שירלי וול, סירבה לאשר קיצור משמרות למר  
36 שטרית בשל נוכחותו בפעילות ועד או במשא ומתן, תוך שציינה בפניו "עניין שלך  
37 שהקמת וועד" (ס' 39 לבקשה). המשיבה לא הכחישה טענה זו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

### הפליית מר שטרית בתשלום תמריץ:

ה. בחודש מרץ 2019 סירבה המשיבה לאשר למר שטרית תמריץ כספי בסכום של 2,500 ₪ מאחר שהגיע ליעד מכירה של 69.1% במקום 70% המזכה בקבלת התמריץ. זאת, לטענת המבקשת, בניגוד להתנהלות המשיבה כלפי עובדים אחרים, אשר זכו לקבל התמריץ גם כשהגיעו ליעד מכירה הנמוך באחוז אחד עד שניים מתחת ליעד המכירות שנקבע (ס' 40 – 41 לבקשה). מר שטרית נחקר על כך והעיד כדלקמן:

ש. בעולם שלפני המודל החדש האם זה נכון שכשלא הגעת ליעד האישי הגבוה יותר שנקבע לך לא היה לך זכות אוטומטית לקבל את התמריץ?  
ת. אין פה שחור ולבן. בתום החודש אם לנציג היו סיבות מוצדקות לאי הגעתו ליעד נהוג בדרך שגרה להתחשב בו וגם אם חסרים לו אחוזים בודדים בשל קבלת תמריץ הוא קיבל את התמריץ כאילו הגיע ליעד ועל כך אני יכול להעיד באופן אישי שדאגתי בשני מקרים שונים לנציגים שלא הגיעו ליעד לקבל תמריץ.  
ש. שאתה אומר דאגתי זה במסגרת תפקידך כסגן מנהל הסניף?  
ת. במסגרת תפקידי כסגן מנהל הסניף הסברתי למנהל והוא הסכים אתי ולפנות למקבלי ההחלטות לשם קבלת תגמול מלא לאותם נציגים שלא עמדו ברף המינימום". (עמ' 24 ש' 32 – 33, עמ' 25 ש' 1 – 7 לפרוטוקול).

עדותיו זו של מר שטרית לא נסתרה ואף נתמכה בטענת המשיבה בס' 189 לסיכומיה.

### הפליית מר שטרית בהחלת מודל תגמול משופר:

ו. המבקשת טענה כי המשיבה הפלתה את מר שטרית לרעה ובמשך כ-10 חודשים לא החילה עליו מודל תגמול משופר, אשר הוחל על כל שאר סגני מנהלי הסניפים, לפיו משולמים תמריצים לסגן מנהל הסניף על פי ביצועי הסניף ולא רק על בסיס יעד אישי (ס' 42 לבקשה).

ז. בחקירתו התבקש מר שטרית להסביר מדוע סגני מנהלים צריכים ליהנות מביצועים של עובדי הסניף (עמ' 21 ש' 32 – 33 לפרוטוקול). שאלה זו תמוהה מאחר שהמשיבה טענה, כי מדובר בפילוט המתבצע בהתאם לשיקול דעתה ובשלבם (ראו ס' 4.3 למכתב גבי ניניו מיום 28.5.2019, נספח 19 לתשובה).

ח. מר שטרית העיד כך:

ת. כשם שמנהלי הסניפים נהנים מאותה שיטת תגמול, כלומר מקבלים תמריצים בגין עבודה שביצעו הכפופים להם מטרת העל של החברה שסגנים בסניפים יהיו חלק מכל הסניף ויחתרו לעמידה ביעדים של כל הסניף ולא באופן פרטני כפי שנעשה לפני המודל.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

- ש. ואיך אתה כסגן מביא לכך שעובדים תחתיו עומדים ביעדים?  
ת. אני במהלך המשמרת יכול לתרום מניסיוני, מהידע שלי, לסגור עסקאות שנציגים מתקשים לסגור אותם. בין השאר לפנות אותם להתעסק במכר על ידי כך שאני לוקח שיחות קשות וארוכות מול לקוחות ובכך פוטר מהם את הצורך להתעסק בדברים שהם לא מכר.
- ש. תסכים איתי שהחברה הדגישה את החשיבות שאתה תהיה נוכח ב100 אחוז בעבודה שדיברתם על החלת פיילוט סגנים עליך?  
ת. החברה הבהירה לי כי עליי להיות נוכח ב100 אחוז מהזמן ברצפת המכירה, אציין שמתוקף תפקידי אני נדרש להגיע לישיבות מו"מ ולא יתכן שאני אהיה ב100 אחוז מהזמן ברצפת מכירות.(עמ' 22 ש' 1 – 12 לפרוטוקול).
- ט. ביום 29.4.2019 שלחה המבקשת, באמצעות מר וינברן, מכתב למר פרי ובו התריעה על פגיעה של המשיבה בתפקידו, בשכרו ובתנאי העסקתו של מר שטרית, ובכלל זה הפלייתו לרעה בהטבות, בתמריצים ובהתנהלות פוגענית, וזאת בשל חברותו בוועד העובדים (נספח 8 לבקשה).
- י. באותו היום שלחה המשיבה, באמצעות גב' ניניו, מכתב למר שטרית ובו פירטה את טענותיה כלפיו, ובכלל זה טענה כי אינו מבצע את מלוא היקף משרתו בשעה שהיא מצפה מסגן מנהל חנות לעבוד בהיקף משרה מלא ואף שעות נוספות (נספח 17 לתשובה).
- יא. ביום 1.5.2019 השיבה גב' ניניו על מכתב המבקשת (נספח 8 לבקשה) בכתב ולעניין מודל תגמול משופר טענה, כי מר שטרית עצמו הבהיר למשיבה כי משיקולי זמן ואילוצים אישיים שלו אינו מסוגל להיכנס לפיילוט הסגנים (נספח 9 לבקשה).
- יב. המבקשת טענה כי בעקבות חילופי מכתבים אלו התקיימה פגישה בין הצדדים ביום 1.5.2019, אשר במהלכה הובהר למשיבה כי מר שטרית מעולם לא דחה החלת מודל תגמול משופר עליו. בנוסף, מר שטרית נחקר והעיד כי: **"אני ביקשתי שיפעילו את המודל עליי והייתי מוכן להירתם לצורך המהלך ולעבוד שעות נוספות שיפצו על היעדרות שלי מכוח תפקידי השני כיו"ר וועד עובדי סאני"** (עמ' 22 ש' 17 – 19 לפרוטוקול). בס' 47 לסיכומיה הוסיפה המבקשת וטענה, כי מתלושי השכר של מר שטרית (נספח 19 לבקשה) עולה כי בחודשים ינואר ועד אפריל 2019 עמד שכרו על סך כ-6,000 ₪ ברוטו ואילו החל מחודש מאי 2016, שאז הוחל עליו מודל התגמול המשופר, עמד שכרו על סך כ-10,000 ₪ ברוטו. משכך, לא סביר כי מר שטרית ידחה הגדלת שכר משמעותית, בוודאי שלא, שעה שעל פי המודל המשופר הוא נדרש לעמוד ביעד אישי נמוך משמעותית: 10 אחוזים מיעד הסניף לעומת 25 אחוזים במודל הקודם (ראו עדות מר שטרית בעמ' 24 ש' 23 – 30 לפרוטוקול).
- יג. עוד טענה המבקשת כי באותה פגישה ביום 1.5.2019 הודתה המשיבה כי מודל התגמול המשופר הוחל על כל סגני המנהלים שלה, למעט מר שטרית וסגנית מנהלת סניף קריון וסגנים שרק מונו. המבקשת טענה כי בעוד שאי החלת המודל על סגנית מנהלת סניף





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

קריין נעשה משיקולים ענייניים ובתיאום עם העובדת – אי החלת המודל על מר שטרית נעשה "מעל לראשו", ללא נימוקים ענייניים ומבלי לשתף ולידע אותו, ומתוך כוונה להפלות אותו לרעה. בכך, הוסיפה המבקשת וטענה, נמצא בידי המשיבה תירוץ לדרוש ממר שטרית לעמוד בביצועים ויעדים אשר כבר אינם נדרשים מסגני מנהלי סניפים אחרים. לבסוף, רק החל מחודש מאי 2019 הוחל מודל תגמול משופר על מר שטרית, מודל אשר הוחל עשרה חודשים קודם על כל סגני מנהלי הסניפים (ס' 45 – 47 לבקשה).

יד. המשיבה לא הכחישה את טענותיה אלו של המבקשת, אך הסבירה כי מדובר בפיילוט המתבצע בהתאם לשיקול דעתה ובשלבים; כי הפיילוט תוכנן עוד קודם להתארגנות, וכי מלבד מר שטרית גם סגנית המנהל בסניף קריין לא נכנסה לפיילוט. עם זאת הודיעה המשיבה למר שטרית, כי החליטה להרחיב את הפיילוט גם על הסניף שבו עבד (סניף חיפה) החל מחודש יוני 2019 (מכתב גב' ניניו נספח 19 לתשובה).

### טענות המשיבה נגד עבודתו של מר שטרית:

טו. המשיבה טענה כי מר שטרית נעדר שעות רבות מעבודתו ולא מבצע 100 אחוז ממשרתו, רמת ביצועיו נמוכה וכי התנהלותו כוללת איחורים, חיסורים, נוכחות בלתי מספקת ברצפת המכירה, עבודה שלא לפי נהלי העבודה והיעדר דוגמא אישית (ס' 93 ו-102 לתשובה). מר שטרית נשאל בחקירה חוזרת מה זה אומר שהוא קיבל אישור להיעדרויות שלו מהעבודה והוא השיב כך: **"כאשר אני אמור שבוע מראש לתת אילוצים ומנהלת הסניף בוחרת אם לאשר או לא את האילוצים שלי. בחודש ינואר שלחתי אילוצים ומנהלת הסניף אישרה אותם. חשוב לציין שאת סידור העבודה מאשרת מנהלת האזור לאחר שמנהלת הסניף הזינה"** (עמ' 28 ש' 11 – 15 לפרוטוקול). גב' ניניו נשאלה בחקירתה אם היא יכולה להציג מקרה בו מר שטרית היה משובץ לעבודה ולא הגיע, והיא השיבה שאין לה מקרה כזה והוסיפה: **"יכול להיות שהוא לא הגיע בהודעה מראש והדבר מאושר"** (עמ' 36 ש' 9 – 10 לפרוטוקול). מכאן שטענת המשיבה לפיה מר שטרית נעדר שעות רבות מעבודתו ולא מבצע 100 אחוז ממשרתו לא הוכחה.

טז. המשיבה טענה כי ביום 14.11.2019 לא התייצב מר שטרית לישיבת הצוות של עובדי הסניף, וביום 17.2.2020 התקשר למנהלת סניף חיפה כשעה לפני התחלת המשמרת שלו והודיע לה שלא יוכל להגיע למשמרת (ס' 103 ו-104 לכתב התשובה). המבקשת, בס' 62 לסיכומיה, טענה כי מדו"חות הנוכחות של מר שטרית (נספח 11 לבקשה) עולה כי ביום 14.11.2019 הוא התייצב למשמרת בשעה 09:49 וסיים בשעה 17:29, וכי מדו"ח הנוכחות מר שטרית בחודש פברואר 2020 (נספח 20 לתשובה) עולה כי ביום 17.2.2020, יום שני,



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

הוא התייצב למשמרת בשעה 17:37 וסיים בשעה 21:55. בנסיבות אלו טענות המשיבה בעניין היעדרויות מר שטרית נדחות.

יז. בחקירתו, העיד מר שטרית כי היה מוכן לעבוד שעות נוספות, אשר יפצו על היעדרותו מכוח תפקידו כיו"ר ועד העובדים, והכל כדי לקבל את התמריץ (עמ' 22 ש' 17 – 19 לפרוטוקול). הוא נשאל על ההיעדרויות שלו מהעבודה בסניף חיפה והוא השיב כי טענת המשיבה בעניין היעדרויותיו מתייחסת בעיקר לפעילותו בוועד העובדים ובמילותיו –

... "אני ביקשתי שהשעות הללו וגם שעות הנסיעה יחושבו בתוך שעות העבודה שלי והחברה סירבה ולכן יש חוסרים מכיוון שהיו דין ודברים על מה כן מחושב ומה לא. החברה לא באה בטענה למה אני נעדר לפני הקמת הוועד משעות עבודה אלה היו דברים שבשגרה ושהוקם הוועד היו אילוצים מה שגרם לחוסר שעות" (עמ' 23 ש' 6 – 9 לפרוטוקול).

יח. עוד נשאל מר שטרית בחקירתו כך:

ש. אתה אומר שלמרות שאתה נעדר מהעבודה לצורך פעילות ארגונית עדיין מגיע לך לקבל עמלה מביצועים בסניף?  
ת. הטענה שלי היא שכשם שמנהל סניף יכול להיעדר לצרכי ישיבות, לצרכי מערכת או לצרכי האישיים ולקבל עמלה בגין הביצועים של עובדים אחרים שעבדו בזמן שמנהל הסניף לא היה במשמרת ויש לו תרומה ליכולתם לבצע את העבודה כך יש תרומה למה שסגן מנהל הסניף עושה לביצועים של העובדים גם כאשר הוא אינו נוכח באותה משמרת ספציפית" (עמ' 23 ש' 10 – 15 לפרוטוקול).

ועוד נשאל מר שטרית בחקירתו והעיד כך:

ש. מה שאתה מבקש זה רק בחינה של הגעה ליעד, אתה לא מבקש לבדוק כמה ימים נכחת בסניף?  
ת. היעד הוא כזה שאין בו פרמטר של עמידה בשעות או בימי עבודה. הפרמטר של תמריץ הוא ביעדים אמפיריים, נמדדים בהקשרים של מכר. ז"א צריך למכור X כדי לקבל Y" (עמ' 23 ש' 32 – 33 ועמ' 24 ש' 1 – 2 לפרוטוקול).

יט. אנו סבורים שיש הגיון בטענתו של מר שטרית כפי שעולה מעדותו זו. קרי, בבוא המשיבה להחליט בעניין מתן תגמול משופר למר שטרית, היה עליה לקחת בחשבון, בין שיקוליה, גם את השיקול כי התגמול תלוי בביצועים של העובדים בסניף. דא עקא כי ממכתב גבי ניניו מיום 28.5.2019 (נספח 19 לכתב התשובה) עולה כי מר שטרית נדרש להיות נוכח 100 אחוז בסניף בחיפה וזאת בנוסף לשעות נוספות כנדרש (ס' 1.1 למכתב), וכי שיבוצו בפילוט של התגמול המשופר תלוי בביצוע מלוא דרישות התפקיד שלו (ס' 7 לתפקיד), ולבסוף גם הובהר על ידי המשיבה כי בכל אלה יש כדי להשמיט את הקרקע תחת טענת מר שטרית כי המשיבה מתנכלת לו או פוגעת בזכותו להתארגנות (ס' 3 למכתב).

כ. אנו מתרשמים כי ממכתב זה עולה כוונה מפורשת וברורה של המשיבה לפגוע בזכויותיו של מר שטרית, והכל בשל פעילותו בוועד העובדים. המשיבה לא טענה, וממילא לא



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

הראתה, כי ניתן לקיים נוכחות מלאה ובנוסף שעות נוספות וגם למלא את דרישות התפקיד של יו"ר ועד העובדים בעת ובעונה אחת. אנו סבורים כי בהצבת דרישותיה ממר שטרית היה ברור למשיבה שהוא לא יוכל לעמוד בהן ויצטרך לוותר על פעילותו למען ההתארגנות או על פגיעה בשכרו ובזכויותיו. סירובה של המשיבה להכיר בשעות היעדרותו למען ההתארגנות, כולן או חלקן, מעידה על כוונה מצידה למנוע ממנו למלא תפקיד בהתארגנות. כוונה זו מקבלת משנה תוקף כאשר ברור למשיבה כי לצורך ההתארגנות, נאלץ מר שטרית לנסוע למטה המשיבה בפתח תקווה או לפגישות בפני הממונה בירושלים, מה שכרוך בזמן נסיעה. המשיבה לא הראתה כי לקחה בחשבון שפעילותו של מר שטרית עשויה להיות זמנית. קרי, עד לחתימה על הסכם קיבוצי, ולא הראתה נכונות מצידה לבוא לקראתו בחלק מדרישותיו. במיוחד לאור נכונותו, כפי שעולה מעדותו לעיל, לעבוד שעות נוספות כפיצוי על השעות בהן נעדר מעבודתו למען ההתארגנות. בס' 232 לסיכומיה טענה המשיבה טענה חדשה לפיה בחודשים יוני ואוקטובר 2019 ביצע מר שטרית שעות נוספות מספיקות כדי לכסות על שעות היעדרותו לצורך התמריץ. זאת בניגוד לחודשים דצמבר 2019 וינואר 2020 בהם כמעט ולא עבד שעות נוספות. מטענה זו עולה הסכמה משתמעת מצד המשיבה לפתרון שהציע מר שטרית, ל"כסות" על היעדרותיו לצורך פעילותו הארגונית באמצעות שעות נוספות כדי לקבל התמריץ.

כא. המשיבה לא טענה כי קודם להתארגנות נעדר מר שטרית מעבודתו, כי ביצעו המקצועיים היו נמוכים וכי לא עמד ביעדים. העובדה כי מר שטרית מונה לסגן מנהל סניף מעידה כי עבודתו והישגיו היו לשביעות רצון המשיבה. המשיבה לא הראתה אחרת ודווקא בנסיבות אלו – עמידתה על דרישות נוקשות, בלתי מתפשרות ובלתי אפשריות ממנו עתה, בשלב של ניהול המשא ומתן לקראת חתימה על הסכם קיבוצי – מחזקת את התרשמותנו כי המשיבה מקשה ומתנכלת למר שטרית ופוגעת בזכויותיו לאור פעילותו למען ההתארגנות העובדים.

כב. המשיבה טענה כי הדגישה בפני מר שטרית שוב ושוב, כי הכללתו תחת מודל פיילוט הסגנים, כל שכן שיבוצו תחת מודל זה בקביעות, תחייב אותו בעבודה במשרה מלאה ולעיתים גם שעות נוספות, ומשמר שטרית הסכים לדרישות אלו - אין הוא יכול לבוא בטענות עתה כנגד המשיבה (ס' 113 לתשובה). אין בידינו לקבל טענה זו, לפחות לא כאשר עסקינן במחלוקת שביחסים הקיבוציים. עמידה נוקשה מצד המשיבה על התנאי של נוכחות מלאה ושעות נוספות, בידיעה שמר שטרית לא יוכל לקיימו במקביל לפעילותו בוועד העובדים, משמעה אחת והיא: ניסיון למנוע ממר שטרית פעילות ארגונית. מה עוד שמעדותו של מר שטרית לא עולה הסכמה מצדו לתנאי זה, אלא טענה כי התגמול המשופר מגיע לו גם אם לא נכח נוכחות מלאה בסניף בחיפה, ובלבד שביצעו עומדים ביעד שנקבע על ידי המשיבה. בחקירתו העיד מר שטרית כי במודל החדש, היעד האישי



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

שלו קטן ל-10 אחוזים ועל כן הוא עמד בו במרבית החודשים (עמ' 24 ש' 22, 25 – 30 לפרוטוקול).

### שעות ועד:

כג. המבקשת טענה כי החל מחודש אפריל 2019 שילמה המשיבה שכר בעד 15 שעות לחודש בגין היעדרות מהעבודה לצורך פעילות בוועד (להלן – **שעות וועד**). מכסה זו חולקה בין שלושה חברי הוועד. בחודש אוגוסט 2019 ביטלה המשיבה, באופן חד צדדי, את הסכמתה לשלם שעות ועד כאמור וזאת כצעד עונשי בגין כניסת חברי הוועד והמבקשת למשרדים ולסניפים. בשלב מאוחר יותר, הסכימה המשיבה לשלם שעות ועד לחברי הוועד בגין היעדרויותיהם מהעבודה לצורך ניהול המשא ומתן הקיבוצי – אולם בפועל היא לא שילמה, ובגין שעות אלו מפחיתה משכרו של מר שטרית מידי חודש (ס' 73 ו-74 לבקשה). המשיבה לא הגיבה לטענה זו. בס' 90 לסיכומיה טענה המבקשת כי ביום 15.1.2020 התקיימה ישיבת משא ומתן בפני הממונה (ס' 117 לבקשה וס' 22 לכתב התשובה). מדו"ח הנוכחות של מר שטרית בחודש זה (נספח 25 לכתב התשובה) עולה כי נרשם לו "חוסר זמן" של 8 שעות, ובהתאם לתלוש השכר שלו לאותו חודש (נספח 10 לבקשה) עולה כי לא שולם לו שכר בגין ישיבת משא ומתן זו.

כד. בסיכומיה טענה המשיבה כי מר שטרית אינו זכאי לתגמול בחודש דצמבר 2019 כי שבת בימים 26.12.2019 ועד 1.1.2020 (כולל), וטענתו כי יש לכלול ימי השביתה באחוז משרתו ולקבל התמריץ על חשבון עבודתה של מנהלת הסניף – היא טענה לא ראויה (ס' 228.3 לסיכומים). טענה זו חדשה ולא נטענה בכתב התשובה. בנוסף, חלק מימים אלו, ראו להלן, אושרו למר שטרית מראש כימי חופשה על ידי המשיבה עצמה. משכך, טענה זו נדחית.

כה. בנוסף, בחודש נובמבר 2019 שינתה המשיבה באופן חד צדדי את תנאי התגמול ודרשה ממר שטרית לחתום על הסכם העסקה, בו נקבע תנאי חדש למתן התגמול והוא "**העובד עבד 100% משרה ע"פ התקן החודשי ולא נעדר מעבודתו בפועל בסניף (למעט היעדרות שניתן לה אישור כגון חופשה, מחלה, מילואים וכיו"ב**) (נספח 14 לבקשה ונספח 21 לתשובה).

כו. בחקירתה, אישרה גב' ניניו כי היעדרות של עובד עקב חופשה מאושרת או מחלה, אינה פוגעת בזכותו לקבל תמריץ (עמ' 35 ש' 7 – 10 לפרוטוקול). גב' ניניו נשאלה אם יש הבדל בין חופשה מאושרת לבין ימים לעיסוק בפעילות הוועד והיא הסבירה כך: "**עובד שלוקח חופשה מעדכן אותה במערכות. מדובר בהיעדרות מאושרת ולכן החופשה נספרת לו באחוז המשרה, אין הגבלה מה הוא עושה**". גב' ניניו חזרה על כך שוב: "**אם הוא עדכן**



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 חופשה במערכת החופשה נספרת לו לאחוז המשרה" גב' ניניו נשאלה: "טל עדכן את  
2 המנהלות שלו זה לא חופשה?" גב' ניניו השיבה: "זו חופשה. התמריץ ניתן בתנאי  
3 שהעובד עבד 100% משרה. גם אם העובד לקח חופשה ולא עבד את מלוא משרה שלו,  
4 הוא לא זכאי לתמריץ בכלל. הוא צריך לעבוד 100% משרה שבתוך 100% היעדרות  
5 מאושרת נספרת לו" (עמ' 35 ש' 11 – 23 לפרוטוקול).

6  
7 כז. עדותה זו של גב' ניניו היא מוקשית. מצד אחד, היא העידה כי חופשה מאושרת נכללת  
8 באחוז המשרה, ומצד שני העידה כי "אם העובד לקח חופשה ולא עבד את מלוא משרה  
9 שלו, הוא לא זכאי לתמריץ בכלל". תרתי דסתרי. עדותה זו גם סותרת את האמור בנוסח  
10 הסכם ההעסקה (נספח 14 לבקשה), שם נקבע כי היעדרות בשל חופשה, מחלה ומילואים  
11 נכללת באחוז המשרה, ולכן עובד שנעדר בנסיבות אלו זכאי לתמריץ. אלא מה? שהמשיבה  
12 לא מכירה בהיעדרותו של מר שטרית לצורך פעילות ההתארגנות, ובנסיבות אלו – כל  
13 היעדרות כזו מצדו לא נכללת באחוז המשרה, וככל שהוא יעדר לצורך ההתארגנות – הוא  
14 לא יהיה זכאי לתמריץ. מכאן ברור כי המשיבה פגעה בזכותו של מר שטרית לתמריץ בגלל  
15 פעילותו הארגונית ותו לא.

16  
17 כח. לטענת המבקשת, הגם שתנאי זה הוחל על כל סגני מנהלי הסניפים, בפועל, רק מר שטרית  
18 נדרש להיעדר מעבודתו עקב פעילותו בוועד, ולאחרונה הוא נאלץ להעדר מהעבודה לפחות  
19 יום אחד בחודש בגין השתתפות בישיבת משא ומתן בתיווך הממונה, ודי בכך כדי שמר  
20 שטרית לא יוכל לעמוד בתנאי של 100 אחוז משרה ויישלל ממנו התגמול. מר שטרית תמך  
21 טענה זו בעדותו (עמ' 23 ש' 18 – 22 לפרוטוקול). ואכן, לטענת המבקשת, בחודש דצמבר  
22 2019 ובחודש ינואר 2020 לא שילמה המשיבה למר שטרית תמריצים העומדים על סך  
23 2,500 ₪ בממוצע לחודש (ס' 63 לבקשה). נוסף כאן את טענת המבקשת, שלא נסתרה,  
24 כי החל מחודש אוגוסט 2019 ביטלה המשיבה תשלום שכר בגין שעות ועד. מכאן שאין  
25 היא מכירה בהיעדרות לצרכי התארגנות בדומה להיעדרות עקב מחלה, חופשה, מילואים  
26 וכיו"ב המפורטים בנספח 21, ולכן מר שטרית הוא סגן מנהל סניף היחיד במשיבה שלא  
27 יכול לקבל התמריץ כל עוד הוא גם פעיל בהתארגנות (ראו גם עדותו בעמ' 23 ש' 25 – 27  
28 לפרוטוקול).

29  
30 כט. המשיבה לא הכחישה טענה זו, אלא טענה כי נספח 21 לכתב התשובה מהווה הודעה  
31 לעובד על שינוי בתנאי העסקתו בהתאם לסעיף 5 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה  
32 (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002, ועוד טענה כי העובדה שמר  
33 שטרית המשיך לעבוד בתפקידו תחת תנאים אלה, למרות מחאותיו בעניין מלמדת, כי  
34 המבקשת ומר שטרית מנועים מלהעלות טענותיהם בעניין (ס' 110 לכתב התשובה). אין  
35 בידינו לקבל טענה זו של המשיבה. מתלושי שכר של מר שטרית לחודשים ינואר 2019 ועד  
36 ינואר 2020 (נספחים 10 ו-11 לבקשה) עולה כי בכל החודשים האלו הפחיתה המשיבה ימי



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

היעדרות משכרו. מכאן שבחודשים אלו, מר שטרית לא עבד תחת התנאים של נוכחות מלאה בסניף חיפה.

### שלילת ימי חופשה שאושרו:

ל. עוד טענה המבקשת כי חלק מפעילותו של מר שטרית במסגרת הוועד מתבצע על חשבון ימי חופשה צבורים, אולם המשיבה החליטה, באופן חד צדדי, לשלול ממנו תגמול המגיע לו מאחר שהיא אינה מכירה בימי חופשתו כימים לצורך חישוב אחוזי המשרה, בניגוד מוחלט להסכם העבודה האישי הקובע שהיעדרויות מאושרות כגון חופשה באות בחשבון לצורך חישוב אחוז המשרה (ס' 60 לבקשה)(ראו עדות מר שטרית בעמ' 25 ש' 10 – 15 לפרוטוקול). בחקירתו נשאל מר שטרית על ידינו באשר לחוסר ההתאמה בין טענתו כי אושרו לו ימי חופשה בימים 21, 22, 27 ו-30 בחודש ינואר 2020 ולא שולמו על ידי המשיבה (ס' 72 לבקשה), לבין כרטיס נוכחות שלו בחודש ינואר 2020 (נספח 25 לכתב התשובה) ממנו עולה כי בימים 19 ועד 24 לחודש ינואר היה בחופשת מחלה. מר שטרית השיב כי כנראה נפלה טעות בהזנת התאריכים (עמ' 25 ש' 23 – 25 ועמ' 26 ש' 2 – 9 לפרוטוקול). בס' 84 לסיכומיה פירטה המבקשת את ימי החופשה שאושרו למר שטרית מראש ובוטלו על ידי המשיבה שלא כדין, כדלקמן:

בחודש דצמבר 2019 – 18, 22, 24 ו-25.  
בחודש ינואר 2020 – כפי שניתן להיווכח מתלוש השכר (נספח 10 לבקשה) ודו"ח נוכחות של מר שטרית (נספח 25 לתשובה) וכפי שתוקנה טעות סופר שנפלה בבקשה במסגרת עדות מר שטרית (עמ' 26 ש' 2 – 9 לפרוטוקול): 6, 8, 13, 15 ו-16.  
בחודש פברואר 2020 – כפי שניתן להיווכח מדו"ח נוכחות של מר שטרית (נספח 20 לתשובה): 3, 5, 10, 12 ו-18.

לא. כנגד זאת טענה המשיבה בסיכומיה כי בימים 26.12.2019 ועד ליום 1.1.2020 (כולל), מר שטרית שבת, ועל כן אינו זכאי לשכר או תגמול בגין ימי שביתה אלו (ס' 228.2 לסיכומים). זו טענה חדשה שלא נטענה בתשובה. אין בידינו לקבל טענה זו גם בהיותה הרחבת חזית אסורה, גם נוכח העובדה כי ימי החופשה אושרו מראש למר שטרית על ידי המשיבה (ראו גם ס' 240 לסיכומי המשיבה), וגם בהיותה סותרת את טענות המשיבה עצמה בסעיף 8 לסיכומיה, וכן טענתה כי הכירה בימים 18 ו-22 לחודש דצמבר 2019 כימי היעדרות של מר שטרית באישור, ושילמה לו שכר בגינם במסגרת משכורתו האחרונה (ס' 245 לסיכומים). בנסיבות אלו, טענה זו נדחת. בנוסף, המשיבה טענה בסיכומיה כי לאחר דיון ההוכחות, נבדקו דו"חות הנוכחות של מר שטרית ובעקבות כך הכירה המשיבה במספר ימים בחודשים ינואר ופברואר 2020 כימי חופשה ושילמה לו הפרשי שכר במסגרת משכורת חודש ספטמבר 2020 (ס' 237 ו-239 לסיכומים).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1  
2 לב. מר שטרית העיד כי שלילת ימי החופשה נעשתה על ידי המשיבה כאקט מעניש לפעולותיו  
3 האפקטיביות בהתארגנות (עמ' 26 ש' 12 – 15 לפרוטוקול). גם טענה זו לא הכחישה  
4 המשיבה, אלא טענה כי החליטה שלא להכיר בהמשך היעדרות מר שטרית כהיעדרות  
5 לצורך חופשה משהתברר לה כי מר שטרית מנצל את החופשה שאושרה לו בכדי להפר  
6 שוב את הנחיותיה ולהיכנס ללא תיאום לסניפים, ובמיוחד נוכח העובדה כי התנהלותו  
7 מול נציגי המשיבה היתה מתריסה, מזלזלת ובלתי ראויה או מכבדת, כל שכן מעובד  
8 ניהולי כמוהו (ראו מכתב גב' ניניו למר שטרית מיום 23.12.2019, נספח 18 לבקשה). עוד  
9 טענה המשיבה כי חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 נועד כדי לנוח ולאגור כוחות, ולא  
10 נועד לביצוע מניפולציות. מר שטרית, לטענתה, ניצל לרעה את הסכמתה לחופשה על מנת  
11 להמשיך בפרובוקציות, להפר את הוראות נציגי המשיבה ולדבר אליהם באופן מתריס  
12 ומקומם, ולכן המשיבה זכאית לא להכיר בהיעדרותו לצורך חופשה. משהחליט מר  
13 שטרית, נוכח החלטה זו של המשיבה, להיעדר מהעבודה ללא אישור – אין הוא או  
14 המבקשת יכולים לדרוש תשלום על ימי היעדרות בלתי מאושרים אלה (ס' 117 – 119  
15 לתשובה).

16  
17 לג. אין בידינו לקבל טענה זו של המשיבה. חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 קובע כי כל  
18 עובד זכאי לחופשה שתינתן לפי הוראות חוק זה (סעיף 2 לחוק). חוק זה לא קובע סייגים  
19 לזכות לחופשה הנוצצים בדרך ניצול החופשה על ידי העובד, וסעיף 28(א) לחוק זה קובע  
20 סנקציה עונשית על מעסיק אשר לא נתן לעובד חופשה כאמור. בנסיבות אלו לא מצאנו  
21 אסמכתא חוקית לשלילת זכותו של מר שטרית לחופשה. מאידך, סעיף 33 לחוק  
22 הסכמים קיבוציים אוסר על מעסיק לפגוע בתנאי עבודתו של עובד, לרבות בזכות  
23 לחופשה, ומטענת המשיבה עולה ברורות כי הסיבה לשלילת החופשה נעוצה אך ורק  
24 בפעילותו של מר שטרית בהתארגנות. די בכך כדי לקבוע כי בכך הפרה המשיבה את  
25 הוראות ס' 33 לחוק זה. אנו מסכימים כי פעילותו של עובד בכלל ושל מר שטרית בפרט  
26 בהתארגנות לא יכולה להעניק חסינות מפני התנהגות העלולה לפגוע במעסיק ו/או  
27 בקניינו. במקרה דנן, המשיבה לא הוכיחה כי נגרם לה נזק עקב התנהגות מר שטרית,  
28 ואילו היתה מוכיחה נזק כזה – הסעד אינו שלילת זכויות בגין עבודתו.

29  
30 לד. ביום 19.12.2019 שלח מר יקי חלוצי, יו"ר איגוד עובדי הסלולר, האינטרנט והייטק (להלן  
31 – **מר חלוצי**) מכתב למר פרי ובו התריע על הפגיעה המכוונת בשכרו של מר שטרית (נספח  
32 15 לבקשה).

33  
34 לה. ביום 25.12.2019 פנה מר חלוצי לגב' ניניו בכתב (נספח 19 לבקשה) והתריע, בין היתר, על  
35 הפגיעה בשכרו של מר שטרית בדרך של ביטול בדיעבד של ימי חופשה שאושרו לו.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

לו. ביום 23.12.2019 השיבה גב' ניניו למר חלוצי (נספח 16 לבקשה) וציינה, בין היתר, כי כל תכלית מכתבו היא ליצור יחס מועדף ומטיב ליו"ר הוועד על פני עובדים אחרים, המיוצגים אף הם על ידי המבקשת ומבצעים את אותו התפקיד ממש. טענה זו תמוהה כי היא מתעלמת מכך, שלהבדיל מעובדים אחרים – מר שטרית, כיו"ר ועד העובדים, נדרש לפעול למען ההתארגנות ולהשתתף בישיבות משא ומתן למען שאר העובדים. בנוסף, ציינה גב' ניניו במכתבה זה, כי המשיבה תשלם לחברי הוועד שנעדרו מעבודתם בגין ישיבות המשא ומתן הקיבוצי. כאמור, לטענת המבקשת, המשיבה לא חזרה לשלם לחברי הוועד עבור שעות ועד.

לז. בתמיכה לטענתה לפיה מר שטרית אינו מבצע את עבודתו כמתחייב מחוזה העסקתו, הביאה המשיבה ציטוט דברים שנאמרו על ידי בית הדין האזורי בבאר שבע בס"ק(ב"ש) 35372-11-15 **כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי – החברה הכלכלית לפיתוח מיתר בע"מ** (30.11.2015), אך לא ציינה כי על פסק דין זה הוגשה בקשת רשות ערעור ובמסגרתה הוא בוטל (ראו בר"ע 15271-12-15 **כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי ואח' – החברה הכלכלית לפיתוח מיתר בע"מ** (12.1.2016)). בפסק דין זה דובר בפיטוריו של עובד על רקע של הפרת סודיות. העובד היה דמות מרכזית ומובילה בהתארגנות הראשונית של עובדי המשיבה, ובית הדין הארצי העדיף את ההתארגנות הראשונית של עובדי המשיבה וביטל את החלטת בית הדין קמא, אשר קבע כי הפיטורים נעשו משיקולים ענייניים שאינם קשורים בהתארגנות הראשונית. בנוסף למצוטט על ידי המשיבה ראוי להוסיף כי בית הדין קמא קבע כך:

**"מנגד נפסק כי פעילות בארגון עובדים או בוועד עובדים אינה מקנה לעובד 'חסינות' ואין הוא רשאי לנהוג ככל העולה על רוחו, לזלזל בעבודתו, להפר את נוהלי המעביד, להתבטא באורח בוטה כלפי הממונים עליו או להתעלם מהם וכיוצ"ב. חבר וועד עובדים, הינו בראש ובראשונה עובד, עליו מוטלות כל החובות כפי שכל עובד אחר חב בהן. ככל שנפל רבב בהתנהגותו, העובד חשוף להליכים משמעתיים או כאלו שיביאו לסיום עבודתו ותפקידו כחבר וועד לא ישמש כחליפת מגן מפני כך. על בית הדין לקבוע בכל מקרה לגופו, בנסיבותיו, על יסוד העדויות והראיות בפניו, אם החלטת המעביד התקבלה משיקולים מקצועיים וענייניים או בשל מעורבות העובד בפעילות ההתארגנות [בג"צ 2899/91 מדינת ישראל - בית הדין הארצי לעבודה בירושלים פ"ד מה(1) 335, 339; ע"ע 17671-09-11 עיריית חולון - אליאס קסלר (3.1.2013); עס"ק 11-12-50409 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - פלפון תקשורת בע"מ (7.1.2013) בסעיף 51 לפסק הדין]".** (הדגשות לא במקור א.ה).

ביתר שאת נקבעו הדברים בפס"ד פלאפון, ס' 82 כדלקמן:

**"פעולות המעסיק, במעשה או בהתבטאות, כלפי עובדים פעילים בהתארגנות, בנוגע לסיום יחסי עבודה או המשפיעות על תנאי עבודתם, מקימות חזקה לשיקולים שאינם ענייניים, ומטילות נטל מוגבר על המעסיק לשכנע אחרת".**





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

לח. בענייננו, טענות המבקשת בעניין פגיעה בזכויותיו של מר שטרית לא נסתרו. קרי, המשיבה לא נתנה למר שטרית מתנת נישואין אלא רק לאחר התערבות המבקשת; המשיבה שללה ממר שטרית תמריצים על פי מודל תגמול משופר במשך כ-10 חודשים וצירפה אותו למודל רק בהתערבות המבקשת; המשיבה התנתה את קבלת התמריץ על פי המודל המשופר בנוכחות של 100 אחוז וכן שעות נוספות, תנאי שמר שטרית לא יכול לעמוד בו מבלי לוותר על פעילותו בהתארגנות; המשיבה הפחיתה משכרו של מר שטרית בשל שעות בהן נעדר מעבודתו לצורך פעילותו בוועד; המשיבה התלוננה על עבודתו ותפקודו של מר שטרית לראשונה במכתב גב' נינו מיום 29.4.2019. המשיבה לא טענה לליקויים בתפקודו של מר שטרית קודם לכן; המשיבה הפסיקה על דעתה לשלם למר שטרית שכר עבור שעות ועד; המשיבה ביטלה למר שטרית ימי חופשה שאושרו לו. משכך, נטל השכנוע עובר אל כתפי המשיבה להוכיח כי כל פעולותיה אלה נובעות משיקולים ענייניים, שאינם קשורים לפעילות מר שטרית בהתארגנות.

לט. המשיבה לא עמדה בנטל שכנוע זה. נהפוך הוא: מהראיות עולה כי מאז מונה מר שטרית ליו"ר ועד הפעולה בחודש אוקטובר 2018, לאורך תקופת ההתארגנות הראשונית וגם לאחריה, מגיבה המשיבה בפעולותיה להתנהלות מר שטרית בהתארגנות, מקשה עליו ופוגעת בזכויותיו. המשיבה הודתה בכך משהקשיחה את דרישותיה ממר שטרית כתנאי לקבלתו תמריצים, בשעה שברור לה שהוא לא יוכל לעמוד בהן, אלא אם יוותר על פעילותו כיו"ר ועד העובדים. המשיבה הודתה בכך משהסבירה את שלילת שעות הוועד ואת ביטול בדיעבד של ימי החופשה שאושרו למר שטרית בשל התנהלותו במסגרת ההתארגנות. מר שטרית העיד כי המשיבה שללה ממנו את ימי החופשה כאקט מעניש לאותן פעולות מוצלחות שביצע בהתארגנות (עמ' 26 ש' 13 – 15 לפרוטוקול). עדותו זו לא נסתרה. המשיבה הודתה בכך גם מששילמה למר שטרית שכר בגין ימי חופשה שאושרו לו ובוטלו על ידה כפי שטענה בסיכומיה והובא לעיל. לאור כל האמור, המשיבה הפרה את הוראות סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים.

### 9. פגיעה מכוונת מצד המשיבה בחברי ועד אחרים:

א. המבקשת טענה כי כאמצעי נוסף למנוע את ההתארגנות – התנכלה המשיבה לחברי ועד העובדים רק מפאת חברותם בוועד. בעקבות כך, מר סקבורצוב, מנהל סניף גינדי תל-אביב, הפסיק את חברותו בוועד העובדים מספר חודשים לאחר הקמתו ותחילת ההתארגנות, והסביר זאת בלחצים שהופעלו עליו על ידי הנהלת המשיבה (ס' 77 לבקשה). כנגד זאת, טענה המשיבה כי מר סקבורצוב החליט לסיים את חברותו בוועד מיוזמתו ומשיקוליו (ס' 128 לתשובה).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

- ב. המבקשת טענה כי ביום 3.1.2020 התפטר מר אנדרי זיזין מעבודתו במשיבה, תוך שהמשיבה מעדיפה לוותר על הודעה מוקדמת מצדו ולשלם לו חלף דמי הודעה מוקדמת (ס' 79 לבקשה). המשיבה טענה מנגד כי במכתב התפטרות כתב מר זיזין כי הסיבות להתפטרותו הן: **"אובדן מוטיבציה, הרעה בשכר (בונוסים) וכמובן רצון להתפתח ולהתקדם הלאה לתחום שלמדתי במכללה"** (הדגשה של המשיבה). עוד טענה המשיבה, כי היה זה מר זיזין שביקש לסיים עבודתו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת (ס' 129 לתשובה).
- ג. המבקשת טענה כי ביום 7.1.2020 פיטרה המשיבה את מר אליהו ישורון, חבר נוסף בוועד העובדים, פיטורים מידיים תוך שלילת הודעה מוקדמת וחלף הודעה מוקדמת (ס' 80 לבקשה). מנגד, טענה המשיבה כי מר ישורון פוטר בשל עבירת משמעת חמורה, לאחר שנערך לו שימוע כדין. עניין זה התברר במסגרת תיק ס"ק 20-01-20421 של בית דין זה, בו הגיעו הצדדים להסכמות.
- ד. המבקשת טענה כי ביום 9.1.2020 הודיע מר פואד גאנם על התפטרותו מוועד העובדים. ממכתבו (נספח 21 לבקשה) עולה כי התפטרותו היתה על רקע הסחבת בה נוקטת המשיבה בניהול המשא ומתן הקיבוצי (ס' 81 לבקשה). כנגד זאת, טענה המשיבה כי ממכתבו זה של מר גאנם עולה כי התפטרותו מוועד העובדים באה על רקע התנגדותו לדרך בה נוקטת המבקשת בניהול ההתארגנות (ס' 125 לתשובה). מר שטרית נחקר על כך והעיד כי המשיבה הפעילה לחץ על פואד גאנם במשך שנה מיום הקמת הוועד, מה שהתיש אותו לבסוף וגרם לו להבין שכדאי לו לצאת כנגד פעולות הוועד (עמ' 20 ש' 31 – 33 לפרוטוקול).
- ה. המבקשת טענה כי לאחר פרישת כל חברי הוועד האמורים לעיל נותר רק מר שטרית, והמבקשת נאלצה לפעול למינוי חברי ועד חדשים. כך, ביום 12.1.2020 מונה מר ירדן עמיאל, נציג מכירות בסניף דיזינגוף, לוועד העובדים (נספח 23 לבקשה). עוד טענה המבקשת כי מיד למחרת, ביום 13.1.2020, נקרא מר עמיאל לשיחת אזהרה עם מנהלת סניף דיזינגוף, גב' עינת למברסקי, (ראו סיכום השיחה, נספח 24 לבקשה). כמו כן, מנהלת הסניף הקשיחה את התנאי לקבלת תמריץ בניגוד לאמור בחוזה העבודה של מר עמיאל, וכן ביטלה אישור שניתן לו לצאת ללימודים, הציבה תנאים חדשים לכך ומשהסכים לעמוד בהם – שינתה שוב את התנאים ליציאתו ללימודים. בנסיבות אלו יציאתו ללימודים משמעה סיום עבודתו במשיבה (ס' 88 – 90 לבקשה). המשיבה טענה מנגד, כי מסיכום השיחה עולה שמר עמיאל הסכים עם טענות מנהלת הסניף שלו והתחייב לשפר את תפקודו וכי הדברים אינם קשורים למינוי לוועד העובדים (ס' 132 – 133 לתשובה).
- ו. המבקשת טענה כי גב' יסמין הווארי, עובדת המשיבה מאזור נצרת, היא פעילה מרכזית וחיונית להתארגנות העובדים. היא הוזמנה לשימוע לפני פיטורים ביום 14.1.2020 וזאת



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

על רקע פעילותה בהתארגנות (ס' 86 לבקשה), אשר הסתיים במתן הזדמנות נוספת (ראו החלטת המשיבה נספח 22 לבקשה). המשיבה טענה מנגד כי גב' הווארי הוזמנה לשימוע כבר ביום 22.12.2019 עוד בטרם מינויה לחברת ועד, ולאחר קיום השימוע המשיבה החליטה, בהחלטה מנומקת, לתת לה הזדמנות אחרונה להציג שיפור משמעותי בביצועיה ולא פיטרה אותה (ס' 135 לתשובה).

ז. עוד טענה המבקשת כי ביום 5.2.2020 הגיעה גב' גולדשטיין, מנהלת אזור הצפון, לביקור בסניף נצרת ונזפה בעובד הסניף על כך שהוא פעיל בהתארגנות, ובתוך כך הלכה על ירידה בביצועיו, אך גם רמזה שאם יעזוב את פעילותו בהתארגנות – הוא יקודם (ס' 91 – 92 לבקשה). המשיבה הכחישה טענה זו והוסיפה כי פנתה בעניין לגב' גולדשטיין וזו הכחישה את הנטען נגדה (ס' 136 לתשובה).

ח. מטענות המבקשת ומהראיות שהובאו על ידה עולה, כי מדובר בעובדים פעילים או היו פעילים בהתארגנות העובדים, וכן כי ההתנהלות המיוחסת למשיבה מתמקדת בתקופה שלאחר הקמת ועד הפעולה ואילך. עם זאת, המבקשת לא העידה את העובדים בהם מדובר, ואין בראיות שהובאו כדי להוכיח חד משמעית כי התנהלות המשיבה באה על רקע ההתארגנות ומתוך כוונה לפגוע בה. מאידך, טענות המשיבה בעניין עובדים אלו סבירות, ועל כן שוכנענו כי שיקוליה היו ענייניים. משכך, אנו דוחים טענות המבקשת בפרק זה.

### 10. גרירת רגליים וחוסר תום לב של המשיבה בניהול המשא ומתן הקיבוצי:

א. סעיף 1ח33(א) לחוק הסכמים קיבוציים מטיל חובה על המעסיק לנהל משא ומתן בעניינים המנויים בסעיף 1 לחוק (קרי: בענייני קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי עבודה, יחסי עבודה, זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם או בחלק מעניינים אלה) עם ארגון עובדים יציג לפי סעיף 3, בהתארגנות ראשונית אצלו. חובה זו של ניהול משא ומתן קיבוצי עם ארגון עובדים יציג בשלב ההתארגנות הראשונית נקבעה בפסק דין בעס"ק 64/09 כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי – עמותת סינמטק ירושלים (2.7.2009) (להלן – פס"ד סינמטק), במסגרתו קבע הנשיא (בתוארו דאז) אדלר כך:

"ההכרה בארגון עובדים כארגון יציג במקום העבודה מכניסה את השותפים ליחסי עבודה - המעסיק וארגון העובדים היציג - למרחב 'יחסי העבודה הקיבוציים' והם נדרשים לפעול במסגרתו. הימצאות במרחב יחסי העבודה הקיבוציים, בין שהיא קודמת לחתימת ההסכם הקיבוצי ובין שהיא לאחריה - משמעה, בין היתר, זכות של הארגון היציג לניהול משא ומתן קיבוצי עם המעסיק בכלל הנושאים לגביהם ניתן לכרות הסכם קיבוצי".



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 המחוקק אימץ הלכה זו בסעיף 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים.  
2 "לפי העולה מהוראות החוק, החובה המוטלת על המעסיק לנהל משא ומתן  
3 קיבוצי עם ארגון יציג בהתארגנות ראשונית, הינה בבחינת "ציווי עשה" המקימה  
4 לעובדים זכות פוזיטיבית למימוש זכות ההתארגנות שלהם. בשלב זה של השיח  
5 קיבוצי, לשני הצדדים חופש הביטוי בהצגת משנתם ועמדותיהם בנוגע ליחסי  
6 העבודה ביניהם, ובנוגע לפעילותם לקידום האינטרסים החיוניים מנקודת  
7 ראותם. (פס"ד פלאפון ס' 60).

8  
9 ב. נציגי המבקשת במשא ומתן היו גב' הדר סילוקי ומר אלון וינברן מאיגוד עובדי הסלולר,  
10 האינטרנט וההייטק במבקשת וכן שלושה חברי וועד העובדים: מר פואד גאונס, מר  
11 ויקטור שקורצו ומר טל שטרית. לאחר התפטרות מר שקורצו מהוועד, החליף אותו מר  
12 אנדרי זיזין.

13 נציגי המשיבה במשא ומתן היו: גב' ניניו, מר חלפון, מר גדי לוטן יועץ למשיבה וכן גב'  
14 נופר כהן ממחלקת משאבי אנוש במשיבה.

15  
16 ג. המבקשת טענה כי במשך כל שנת 2019 התנהלה המשיבה בגרירת רגליים מכוונת, מבלי  
17 לנהל משא ומתן אמיתי בתום לב, תוך זלזול במעמד, השפלה וביזוי נציגי העובדים ומתוך  
18 תקווה כי התארגנות העובדים תתפוגג ותיעלם (ס' 96 לבקשה).

19  
20 ד. כך לטענת המבקשת, בכל מהלך שנת 2019 נמנעה המשיבה מלהגיב לדרישותיה  
21 הכלכליות של המבקשת והבהירה: "לא תקבלו שקל עד שלא נסגור את הפרק הארגוני".  
22 מאידך, המשיבה הכשילה הסכמות בתחום הארגוני ונסוגה מעמדותיה באופן שיטתי על  
23 מנת למנוע הגעה להסכמות. כך למשל, המשיבה זלזלה ודחתה דרישת המבקשת  
24 למעורבות נציגי הוועד בהליכי הפיטורים של עובדים במשיבה. למעשה, הנושא היחיד בו  
25 הגיעו הצדדים להסכמה לאחר שנה שלמה של משא ומתן הוא ניוד עובדים.

26  
27 ה. מר וינברן נחקר והעיד כי בשיבה השלישית של המשא ומתן (ביום 31.1.2019. ראו בנספח  
28 20 לבקשה) היתה "הכתבה של הצד של ההנהלה" לדון תחילה בחלק הארגוני של  
29 ההסכם הקיבוצי, והוא הסכים לכך כי זו היתה פגישה שלישית ו"מטרתי היתה להגיע  
30 להסכם קיבוצי כמה שיותר מהר למרות שאני לא נוהג ככה אז זה היה תנאי להמשך  
31 המשא ומתן ואני מצטט: "לא תקבלו שקל עד שלא תסגרו את הפרק הארגוני". עוד  
32 העיד מר וינברן כי המשיבה היא המעסיק היחיד שאינו לא ניתן היה להתחיל לדון בפרק  
33 הכלכלי לפני שמסיימים את הפרק הארגוני של המשא ומתן הקיבוצי. מר וינברן נשאל  
34 מדוע המבקשת לא הכריזה על סכסוך עבודה כבר בשלב הזה כדי לנהל את המשא ומתן  
35 לפי רצונה והוא השיב: "החלטתי שזאת צפרדע שאני מוכן לבלוע. חשבתי שאפשר  
36 להגיע לפרק הארגוני במהירות וזה דבר שנאמר לי במסדרונות המשא ומתן על ידי יועץ  
37 החברה" (עמ' 16 ש' 1 – 15 לפרוטוקול). עדותו זו של מר וינברן לא נסתרה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

- 1  
2 ו. כנגד זאת טענה המשיבה כי כבר בתחילת המשא ומתן סיכמו הצדדים כי ידונו תחילה  
3 בחלק הארגוני של ההסכם הקיבוצי, ורק לאחר שזה יגובש סופית, יעברו לדון בחלק  
4 הכלכלי (ס' 20 לתשובה). עוד טענה המשיבה כי בישיבת התיווך הראשונה שהתקיימה  
5 בפני הממונה ביום 15.1.2020, היא הבינה כי הפערים בחלק הארגוני יוכרעו בהתאם  
6 לעמדתה במשא ומתן, ולכן הסכימה להתחיל לדון בחלק הכלכלי של ההסכם הקיבוצי.  
7  
8 ז. בטענתה זו של המשיבה יש כדי לתמוך בטענת המבקשת. אם רק ביום 15.1.2020  
9 הסכימה המשיבה להתחיל לדון בחלק הכלכלי של ההסכם הקיבוצי – משמע שבכל שנת  
10 2019 היא סירבה לכך.  
11  
12 ח. גב' ניניו נשאלה בחקירתה אם הצדדים הגיעו להסכמה כלשהי במהלך התקופה מתחילת  
13 המשא ומתן ועד היום, והיא השיבה שהיו מספר עניינים בהם הגיעו הצדדים להסכמות,  
14 אך זכרה רק את ההסכמה לדון תחילה בחלק הארגוני ואת ההסכמה בעניין גיוס עובדים  
15 (עמ' 29 ש' 9 – 28 לפרוטוקול). בכך יש להעיד על מה הושג במהלך המשא ומתן בכל שנת  
16 2019.  
17  
18 ט. המבקשת טענה כי כבר בחודש אפריל 2019 ביקשה להאיץ את המשא ומתן, ובעקבות כך  
19 הושגה הסכמה בין הצדדים על קיום ישיבת משא ומתן בת 4 שעות אחת לשבועיים או  
20 ישיבה אחת לשבוע בת 3 שעות. בניגוד להסכמה זו, ביטלה המשיבה 9 ישיבות שנקבעו  
21 ובמרבית המקרים הודיעה המשיבה על ביטול הישיבה בסמוך למועד שנקבע מראש, מבלי  
22 להציע מועדים חלופיים ולעיתים אף ללא כל הסבר מניח את הדעת (ס' 101 – 102  
23 לבקשה)(ראו תמיכה לטענה זו בעדות מר וינברן בעמ' 15 ש' 18 – 28 לפרוטוקול). בתמיכה  
24 לטענתה, צירפה המבקשת רשימה של כל ישיבות המשא ומתן שנקבעו (נספח 20 לבקשה).  
25 המשיבה טענה כי **"בשל אילוצים הדדיים ומסיבות ענייניות נאלצו הצדדים לדחות חלק**  
26 **מהפגישות ולקיימן במועד אחר"** (ס' 15 לתשובה ובהערת שוליים הוסיפה כי הטבלה  
27 בנספח 20 לבקשה מוכחשת וכי מדובר בהצגת דברים מעוותת ומגמתית).  
28  
29 י. גב' ניניו נחקרה על כך והודתה כי רוב הביטולים של ישיבות המשא ומתן נעשו על ידי  
30 המשיבה, וכי מספרם 8 כמפורט בטבלה נספח 20 (עמ' 29 ש' 4 – 8 לפרוטוקול).  
31  
32 יא. עם זאת, המשיבה טענה כי שתי ישיבות משא ומתן התקיימו גם לאחר שהמבקשת  
33 הכריזה על סכסוך עבודה ובמהלך תקופת סכסוך העבודה (ס' 16 לתשובה). טענה זו  
34 נתמכה בעדותם של מר וינברן (עמ' 15 ש' 17 לפרוטוקול) ומר שטרית (עמ' 27 ש' 27 – 28  
35 לפרוטוקול)  
36



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

יב. המבקשת טענה כי במהלך ישיבות המשא ומתן, נציגי המשיבה התייחסו לנציגות העובדים בזלזול ובאופן מבזה ומשפיל, ובמספר פעמים הבהיר יועץ המשיבה, מר גדי לוטן, כי אין בכוונת המשיבה לקיים משא ומתן אמיתי ובתום לב וכדבריו: **"אני יושב אתכם רק כי החוק מחייב"** (ס' 105 לבקשה). המשיבה לא הגיבה לטענה זו.

יג. ביום 6.6.2019 פנה מר חלוצי למר פרי בכתב והתריע בפניו על גרירת הרגליים המתמשכת של נציגי המשיבה במשא ומתן, הקשחת עמדות לצד ביזוי מתמשך של נציגי הוועד, וביקש לקיים עמו פגישה לליבון המחלוקות ויצירת קווים מנחים אשר יסללו את הדרך להסכם (נספח 26 לבקשה). ביום 12.6.2019 השיב מר פרי למכתבו של מר חלוצי (נספח 27 לבקשה) ובמסגרתו בחר מר פרי לציין כך: **"יחד עם זאת, למשא ומתן נדרשים שני צדדים בעלי יכולת וסמכות בקבלת החלטות, ונדרשת גם הבנה כי מדובר בדינאמיקה של תן וקח ולא אחרת. לצערי, התרשמות החברה היא כי נציגי המו"מ מטעם ההסתדרות אינם מעוניינים לנהל משא ומתן, כי אם להכתיב להנהלה את פרטי ההסכם הקיבוצי שכבר נכתב על ידם...ככל שההסתדרות מעוניינת באמת ובתמים להתקדם במשא ומתן הקיבוצי...טוב תעשה אם תיתן בידי צוות המו"מ מטעמה את הכלים והגב לנהל משא ומתן אמיתי, שכולל לעיתים פשרות והתגמשות לקראת הצד השני"**.

יד. ממכתבו זה של מר פרי עולה התרשמותו כי נציגי המבקשת אינם מעוניינים במשא ומתן אלא בהכתבת הסכם. מר פרי לא התייחס במכתבו זה לבקשת מר חלוצי לקיים עמו פגישה. אנו סבורים כי במסגרת פגישה זו יכול היה מר פרי לסייע במומחיותו בניהול משא ומתן כדי לקבוע קווים מנחים לניהולו, כפי שביקש מר חלוצי במכתבו.

טו. בפסיקה הובהרה הזכות של העובדים וחובת המעסיק לניהול משא ומתן קיבוצי כדלקמן:

**"הזכות לניהול משא ומתן קיבוצי המוקנית לארגון העובדים היציג משמשת כלי להגשמת זכות ההתארגנות של העובדים, שפעמים רבות תעמוד ריקה מתוכן בלעדיה. הזכות לניהול משא ומתן קיבוצי נגזרת אף מחובת תום הלב החלה על השותפים ליחסי העבודה הקיבוציים, כפי שהיא חלה על היחסים בין העובד הבודד למעסיקו.**

**וידגש. אין מדובר בהטלת חובה על המעסיק להיענות לדרישותיו של ארגון העובדים היציג בנוגע לתנאי עבודה וליחסי עבודה או לחתום על הסכם קיבוצי המעגן דרישות אלה. הסכמות לגבי תנאי עבודה, ככל שיהיו פירותיה של ההידברות בין הצדדים, יעשו מתוך אוטונומיה מליאה ורצון חופשי של השותפים ליחסי העבודה. דרישותיו של הארגון יעמדו למשא ומתן בין הצדדים, בהעדר הסכמה רשאי הארגון לנקוט בצעדים ארגוניים, ודרישותיו יוכרעו במסגרת "מאזן הכוחות" בין השותפים ליחסי העבודה הקיבוציים.**

**חובת ניהול המשא ומתן המוטלת על המעביד משמעה חובתו לבוא בדברים עם ארגון העובדים היציג בתום לב על עניינים שבתנאי עבודה וליחסי עבודה. אולם, משא ומתן עם ארגון עובדים היציג אינו בגדר דיבורים בעלמא, ותכליתו עיגון ההסכמות שיושגו בין הצדדים בהסכם קיבוצי.** (פס"ד סינמטק. הדגשה לא במקור – א.ה).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

טז. חודשיים לאחר מכן, ביום 12.8.2019, פנתה גב' סילוקי למר פרי בכתב והתריעה בפניו על ביטולי ישיבות המשא ומתן על ידי המשיבה בהתראה קצרה ומבלי לספק מועדים חלופיים, וכן על קיצור ישיבות אלו ואיימה בהכרזה על סכסוך עבודה שעילתו גרירת רגליים במשא ומתן (נספח 28 לבקשה). מר פרי לא השיב למכתב זה. תחת זאת גב' נינו השיבה עליו ביום 14.8.2019 (נספח 29 לבקשה) וטענה כי המבקשת נחושה בדעתה ליצור עימות מכוון וכי טענותיה מופרכות.

יז. המשיבה צירפה לכתב התשובה תכתובת בדואר אלקטרוני (נספח 2), אשר לטענתה ממחישה את הדינמיקה האמיתית במשא ומתן הקיבוצי. מתכתובת זו עולה כי ביום 15.12.2019 הודיעה נציגת המשיבה לנציגי המבקשת כי ישיבת משא ומתן שנקבעה ליום 18.12.2019 תתקיים במשרדי המשיבה והציעה מועדים נוספים לישיבות משא ומתן. ביום 24.12.2019 נקבעה ישיבה נוספת ליום 15.1.2020. אין חולק כי תכתובת זו הינה מאוחרת לתכתובת של מר חלוצי וגב' סילוקי למר פרי המפורטת לעיל, ועל כן אין בה כדי לסתור את טענות המבקשת. ראו גם התראות המבקשת בעניין ביטול ישיבות המשא ומתן על ידי המשיבה ביום 11.9.2019 (נספח 30 לבקשה), ביום 15.9.2019 (נספח 32 לבקשה) וביום 15.12.2019 (נספח 33 לבקשה).

יח. המבקשת טענה כי גם לאחר הדיון שהתקיים ביום 1.1.2020 ואשר במסגרתו הסכימו הצדדים לקיים שתי פגישות תיווך בפני הממונה, המשיכה המשיבה בגרירת המשא ומתן ובהתנהלות חסרת תום לב. בפגישת משא ומתן בפני הממונה ביום 15.1.2020 ביקשה המשיבה לקבל מהמבקשת את דרישותיה הכלכליות. המבקשת עשתה כן ביום למחרת. המשיבה ביטלה הפגישה השנייה שנקבעה ליום 30.1.2020 בנימוק כי היא עדיין בוחנת את הנתונים שנמסרו לה על ידי המבקשת.

יט. ביום 9.2.2020 המציאה המשיבה מכתב כללי בן שני עמודים שאינו כולל פירוט ענייני כלשהו ומבלי שהציגה נתונים כלשהם, ודרשה, כתנאי מוקדם לקיום משא ומתן כלכלי, כי המבקשת תגיש דרישות כלכליות המהוות כ-10% מסך הדרישות שהגישה, ועוד ציינה כי ככל שהמבקשת לא תעשה כן, תיאלץ המשיבה להבין כי המבקשת אינה מעוניינת להתנהל בדיאלוג ובשיח אלא בעימות ובכוח (ס' 119 לבקשה).

כ. ביום 9.2.2020 הביאה גב' נינו לידיעת מר חלוצי כי המשיבה "נדהמה לגלות שסך הדרישות שהעבירה ההסתדרות במסמך ששלחת עומד על כ-20 מיליון ₪ תוספת לשנה", וכי מדובר בדרישות כלכליות בלתי הגיוניות אשר קבלתן תביא לפגיעה ביכולתה של המשיבה. בנוסף, במסגרת הדרישות כלולות דרישות ארגוניות מובהקות במסווה של דרישה כלכלית, שמטרתן ליטול חלק בניהול השוטף של המשיבה. נוכח זאת, הסיקה המשיבה כי ברור שהמבקשת הציגה את רשימת דרישותיה בחוסר תום לב ושלא ניתן לנהל לגביה משא ומתן קיבוצי (נספח 6 לתשובה).





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

כא. הפסיקה הגדירה את זכות ההתאגדות של העובדים כך :

"זכות ההתאגדות במשפט העבודה כוללת בתוכה את הזכות להתארגן, את הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי, ואת חופש השביתה. במהותה זו, על מכלול פניה, משקפת זכות ההתארגנות את האוטונומיה של העובד ואת חופש הביטוי שלו, את השמירה על כבודו בהשוואת פערי הכוחות והמיקוח בין עובדים למעסיקים ובהגשמת האינטרס הציבורי החברתי - כלכלי. "זכות ההתארגנות בארגון עובדים מאפשרת מתן קול למי שקולם מוחלש במסגרת הממוסדת המקובלת; תורמת לקידום ההליך הדמוקרטי, ולהבטחת החופש הכלכלי והחברתי של כל אזרח במדינה. זכות ההתארגנות מאפשרת את הגשמת יעדיו של משפט העבודה הקיבוצי, ובכללם איזון החסר דמוקרטי (democratic deficit)". זכות ההתארגנות מקדמת יתר-שוויון בין העובדים עצמם, ומאפשרת השמעת קולם של העובדים והגדלת השתתפותם, ולו במידת-מה, בניהול המפעל. זכות ההתארגנות ומימושה, תורמת ליתר יעילות במפעל. זאת משעצם היחסים הקיבוציים מרחיבים את שיתוף הפעולה בין העובדים והמעסיק, מצמצמים עלויות של ניהול ומשא ומתן מול קבוצות עובדים שונות, ומאפשרים רציונליזציה של השקעת המשאבים במקום העבודה מתוך חשיבה כלכלית ולטווח רחוק. (פס"ד פלאפון, ס' 54) (הדגשה לא במקור – א.ה.).

לאור הפסיקה, אפוא, דרישה ארגונית שמטרתה לקחת חלק מסוים בניהול המשיבה, ככל שהיתה דרישה כזו מצד המבקשת ו/או ועד העובדים, מבטאת צד אחד של זכות ההתאגדות, ועל כן אין בה פסול.

כב. המבקשת טענה כי ביום 11.2.2020 השיב מר חלוצי למכתבה של גב' ניניו ובמסגרתו חזר על דרישת המבקשת לקבל נתונים מפורטים וכימות הדרישות הכלכליות. ביום 17.2.2020 השיבה גב' ניניו, כי המבקשת צריכה לדעת לכמת את הדרישות של עצמה, וסירבה להמציא מידע דרוש לקיום המשא ומתן הכלכלי. ביום 18.2.2020 התקיימה ישיבת משא ומתן אצל הממונה ובה הציבה המשיבה תנאי מוקדם לכניסה למשא ומתן כלכלי לפיו, המבקשת תחזור עם דרישה כלכלית מתוקנת. המשיבה סירבה לספק למבקשת נתונים הדרושים לה לצורך כימות הדרישות הכלכליות. בלית ברירה, נוכח בקשת הממונה, ועל מנת לעשות כל מאמץ לאפשר כניסה למשא ומתן שטרם החל – הסכימה המבקשת להכין מסמך דרישות מתוקן (ס' 121 – 123 לבקשה).

כג. מר וינברן נשאל בעדותו בכמה כסף הסתכמו הדרישות הכלכליות של המבקשת וועד העובדים והוא העיד כי "אנו נוהגים להציג את הדרישות הכלכליות לפני שאנו מקבלים נתונים כלכליים מהחברה ואז יכולים לתמחר את הדרישות הכלכליות. לאחר הפגישה הראשונה או השנייה שלחתי לגב' ניניו טבלת אקסל וזה היה תלוי בהסכם הסודיות שאני אחתום עליו. עד היום לא קיבלתי את הנתונים הכלכליים ולכן לא ידעתי מהם העלויות של הדרישות הכלכליות". (עמ' 16 ש' 18 – 21 לפרוטוקול).





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

כד. המשיבה לא סתרה טענות אלו של המבקשת והוסיפה, כי המבקשת הגישה רשימה עדכנית מצומצמת המסתכמת ב-17.8 מיליון ₪ בשנה, וכי בשל טענות המבקשת כי עמדתה זו נובעת מכך שלא קיבלה נתוני התחשיב והנחות היסוד שעומדים בבסיס תחשיבי הכימות שערכה המשיבה מדרישותיה – אפשרה המשיבה לנציג מאגף הכלכלה של המבקשת להיחשף לנתונים וזאת תחת התחייבותו לשמירה על סודיות (ס' 32 ו-33 לתשובה).

כה. ביום 17.5.2020 התקיים דיון במעמד הצדדים בפנינו וממנו עלה כי הצדדים קיימו ארבע ישיבות תיווך בפני הממונה ועדיין מצויים ב"מין שיח בין הכלכלנים. גם הדרישות הארגוניות עדין תקועות" (עמ' 5 ש' 3 לפרוטוקול). המשיבה הציעה כי ככל שלנציג מאגף הכלכלה של המבקשת דרושים נתונים נוספים – הוא יתאם פגישות נוספות עם חשבת השכר של המשיבה (עמ' 5 ש' 23 לפרוטוקול). המבקשת ביקשה כי נקצוב מועד להעברת הנתונים מהמשיבה לנציג מאגף הכלכלה ואז ייקבעו פגישות בפני הממונה עם דיווח לבית הדין (עמ' 5 ש' 31 – 32 ועמ' 6 ש' 1 – 3 לפרוטוקול). לבסוף הגיעו הצדדים להסכמות אשר ניתן להן תוקף של החלטה.

כו. בסיכומיה טענה המבקשת כי ביום 11.6.2020 התקיימה ישיבת תיווך אצל הממונה, ובה נעתרה המבקשת להצעת פשרה של הממונה בעניין מסגרת העלות הכלכלית של ההסכם הקיבוצי, וזאת במטרה לקדם את המשא ומתן (ראו עדות מר שטרית בעמ' 27 ש' 29 – 33 ועמ' 28 ש' 1 – 4 לפרוטוקול). המשיבה התחייבה לאשר המסגרת הכלכלית בתוך שבוע ועד היום לא עשתה כן (ס' 129 – 130 לסיכומים).

כז. לאור כל האמור, סיכמה המשיבה וטענה, כי בניגוד לטענות המבקשת הרי שהמשא ומתן הקיבוצי נמשך בין הצדדים גם כיום, כאשר המשיבה, בניגוד למבקשת, מתנהלת בו ברצינות, באחריות ובשקיפות. אין בידנו להסכים עם טענה זו של המשיבה. מטענות הצדדים והראיות עולה, כי המשיבה נקטה בסחבת ובחוסר שקיפות מכוונות. המשיבה, אשר מנכ"לה "המליץ" למר חלוצי לתת בידי הצוות מטעמו כלים לנהל משא ומתן הכוללים לעיתים פשרות והתגמשות (נספח 27 לבקשה), נקטה בגישה נוקשה, לוחמנית ובלתי מתפשרת אשר באה לידי ביטוי גם בתשובות מי מטעמה לטענות המבקשת בדבר גרירת הרגליים בניהול המשא ומתן ובדבר ביטול ישיבות המשא ומתן, אשר באה לביטוי בהתעקשות שלא להמציא נתונים ומידע, הדרושים למבקשת על מנת להרכיב רשימת דרישות, בידיעה כי ללא מידע זה תגיש המבקשת רשימת דרישות כזו שהמשיבה תוכל לדחות בנקל, שכן כל מי שמיומן בניהול משא ומתן יודע שללא נתונים קשה, עד בלתי אפשרי, לערוך רשימת דרישות ריאלית. לא זו אף זו, גם לאחר שהמבקשת הציגה את רשימת דרישותיה הראשונות, דחתה המשיבה את הרשימה מבלי לטרוח כלל להבהיר ולנמק למה, וגם הוסיפה שאם המבקשת לא תחזור עם רשימה מצומצמת באופן משמעותי היא (המשיבה) תיאלץ להבין כי המבקשת אינה מעוניינת להתנהל בדיאלוג



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

ובשיח, וגם לאחר שהמבקשת ניאותה להצעת הממונה ותיקנה הצעתה – ממשיכה המשיבה לגרור את רגליה ולא אישרה ההצעה עד כה. התנהלותה זו של המשיבה מעידה על זלזול בחברי הוועד המייצגים את המבקשת במשא ומתן, ועל זלזול בכל תהליך ניהול המשא ומתן, ומכאן אנו מסיקים כי המשיבה לא קיימה את המוטל עליה על פי החוק ולא ניהלה משא ומתן בתום לב, ובנסיבות אלו הפרה את הוראות סעיף 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים.

כח. משנה חומרה נזקפת להתנהגות המשיבה משזו בחרה להמשיך ולנקוט בה גם לאחר הדיון במעמד הצדדים בפנינו ביום 17.5.2020 וההסכמות שהושגו במסגרתו, וגם לאור ההצגה המגמתית והלא נכונה של הדברים במסגרת אגרת המנכ"ל שנדון בה בהמשך הדברים, ואשר נועדה להטעות את העובדים ולשכנעם כי אין הצדקה להתאגדות. בס' 37 לסיכומיה טענה המשיבה כי בישיבת משא ומתן שהתקיימה בין הצדדים לאחר דיון ההוכחות ועובר להגשת סיכומים מטעם המבקשת "חלה התקדמות בין הצדדים והושגו ביניהם הסכמות בנושאים שנדונו. כך היה בשיחות גם לאחר הגשת סיכומי ההסתדרות, כאשר ישיבת המו"מ הבאה קבועה בין הצדדים ליום 13.10.2020". המשיבה לא פירטה ההסכמות שהושגו.

כט. אנו דוחים גם את ניסיון המשיבה בסיכומיה לחזור ולהציג את המבקשת כמי ש"אינה מעוניינת באמת ובתמים ביצירת יחסי אמון עם החברה, או בניהול מו"מ קיבוצי בתום לב" מפאת כך שהגישה הבקשה בעיצומו של המשא ומתן הקיבוצי המתנהל בפני הממונה (ס' 1 ו-2 לסיכומי המשיבה). אנו מתרשמים כי המשיבה מנסה להסתיר את כוונתה לסכל את הקמת ההתארגנות בדרך של סיכול כל סיכוי להגעה להסכם קיבוצי מיוחד.

### 11. פניות אסורות לעובדים בעניין ההתארגנות:

א. המבקשת טענה כי מלבד גרירת רגליים מכוונת בניהול המשא ומתן ופגיעה במובילי ההתארגנות, המשיכה המשיבה בפניות אסורות לעובדים בניסיון לפגוע בהתארגנות אף בדרך זו.

ב. בטרם נדון בטענות המבקשת בפרק זה – אנו מוצאים לנכון לבחון את התנהלות הצדדים במהלך חלק משנת 2019, אשר קדם להודעת המבקשת על סכסוך עבודה ביום 10.12.2019.

ג. ביום 8.8.2019 שלחה גב' ניניו מכתב למר וינברן ובו ציינה כי "מזה מספר ימים שנציגי ההסתדרות מגיעים לסניפי החברה ונפגשים עם העובדים, כאשר בחלק מהמקרים נעשה הדבר במהלך שעות השיא בסניף, ותוך פגיעה במהלך השוטף והתקין של



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

העבודה" ודרשה כי הביקורים הבאים בסניפי המשיבה ובמטה יתואמו עימה מראש. (נספח 44 לבקשה). גב' ניניו לא פירטה את המקרים בהם נציגי המבקשת פגעו במהלך השוטף והתקין של העבודה. המבקשת לא השיבה למכתב זה, ולכן ביום 11.9.2019 שלחה גב' ניניו מכתב נוסף למר וינברן והתייחסה למקרה שאירע במטה המשיבה ביום 8.9.2019, בו, לטענתה, יו"ר הוועד ונציגת המבקשת הגיעו "ללא תיאום, על מנת לערוך כנס עובדים ולהסיט נגד ההנהלה, תוך העלאת טענות חסרות שחר המנותקות כליל מהמציאות... משכך החליטה החברה לבטל את הסכמתה לשלם לחברי הוועד שנעדרו מעבודתם בשל פעילות וועד, עד 15 שעות בחודש (בסה"כ לכל חברי הוועד). הסכמה שניתנה לפני משורת הדין, ומתוך רצון טוב שנוצל לרעה. לפיכך, החל מחודש זה תשלם החברה כאמור, אך ורק בגין היעדרות מהעבודה לצורך ישיבות המשא ומתן הקיבוצי. בנוסף, נציגים ו/או חברי וועד שיגיעו מבלי שתיאמו מראש את מועדי וזמני הגעתם, לא יורשו להיכנס לסניפי החברה וככל שיידרש הדבר, תערב החברה את המשטרה". (נספח 44 לבקשה. הדגשה במקור).

ד. המשיבה טענה כי ביום 20.8.2019 פורסמה ידיעה ב"דה מרקר" לפיה, באותו היום שיגרה יו"ר ועד עובדי סלקום מכתב אל מנכ"ל משרד התקשורת, ובו הזהירה כי המבצע החדש של הוט מובייל יחד עם המשיבה מהווה סכנה לשוק התקשורת כולו. עוד צוין בכתבה, כי הגם שהמכתב נשלח בשם ועד העובדים – תוכנו משקף גם את עמדת ההנהלה (נספח 7 לכתב התשובה). המשיבה ביקשה לייחס למבקשת אחריות לפרסום זה מתוך ידיעה כי הצלחתו תביא לפגיעה בה (ס' 39 ו-40 לתשובה). המשיבה לא העידה את יו"ר ועד עובדי סלקום ולא הראתה קשר בין כתבה זו לבין המבקשת.

ה. ביום 15.9.2019 כתבה באת כוח המבקשת לבאת כוח המשיבה מכתב, ובו התריעה על איום המשיבה לערב את משטרת ישראל במידה ומי מחברי הוועד יופיע שוב במתקני המשיבה לשוחח עם העובדים; על כך שהמשיבה לא מאפשרת לוועד העובדים לקיים שיחות עם העובדים על זכויותיהם; על ביטול הסכמת המשיבה לשלם לחברי הוועד שעות ועד, ועל ביטול פגישות המשא ומתן ביוזמת המשיבה. על מכתב זה לא באה תשובה מצד המשיבה (נספח 32 לבקשה).

ו. המשיבה טענה כי בחודש נובמבר 2019 פנתה המבקשת אל סמסונג העולמית בטענות כנגד המשיבה (ס' 41 לכתב התשובה). עוד טענה כי כחודש לאחר מכן, קרי, בחודש דצמבר 2019, פנו יו"ר ועד עובדי פרטנר, יו"ר ועד עובדי פלאפון ויו"ר עובדי בזק בינלאומי במכתב משותף לסמסונג ישראל בטענות נגד המשיבה ומנהליה, ותוך איום לגרום לנזקים למותג סמסונג (ס' 42 ונספח 8 לתשובה).

ז. עוד טענה המשיבה כי בעוד הצדדים מנהלים משא ומתן קיבוצי, פרסמה המבקשת לעובדים וללקוחות המשיבה מסרים בלתי ראויים ובלתי מכבדים כנגד הנהלת המשיבה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 (נספח 4 לתשובה). המשיבה לא ציינה מתי בדיוק פרסמה המבקשת מסרים אלו, וגם  
2 מנספח 4 לא עולה ציון תאריך כזה. עם זאת, ביום 16.12.2019 פנתה גב' ניניו בכתב למר  
3 חלוצי (נספח 5 לתשובה) ובמסגרת זו התייחסה לפרסום זה. אנו מניחים שמכתב זה הוצא  
4 מיד לאחר פרסום המסרים על ידי המבקשת. במסגרת מכתבה זה, התייחסה גב' ניניו גם  
5 להכרזת סכסוך העבודה על ידי המבקשת, והכל במענה למכתב מר חלוצי מיום  
6 15.12.2019 (נספח 33 לבקשה).

7  
8 ח. בחקירתה הודתה גב' ניניו כי אין במכתב (נספח 8 לכתב התשובה) ואין בפלייר (נספח 4  
9 לתשובה) דרישה לביטול הזיכיון של המשיבה. עם זאת, הבהירה גב' ניניו כי הפנייה  
10 לסמסונג ישראל והמכתב, נספח 8, מסכנים את המעמד של המשיבה (עמ' 30 ש' 28 – 33  
11 ועמ' 31 ש' 1 – 3 לפרוטוקול). גב' ניניו לא פירטה כיצד היה במכתבים אלה כדי לסכן את  
12 מעמדה של המשיבה. בפרסום נספח 4 לתשובה ומכתב יו"ר שלושת וועדי העובדים (נספח  
13 8 לבקשה) נדון גם בהמשך.

14  
15 ט. במכתבו מיום 15.12.2019 אל מר פרי (נספח 33 לבקשה), ציין מר חלוצי כי התנהלות  
16 המשיבה במשא ומתן מלמדת שהוא למראית עין בלבד ובכוונה לסכל את התארגנות  
17 העובדים. באותו מכתב התייחס מר חלוצי לאיגרת שמר פרי הפיץ לעובדים ביום  
18 11.12.2019, ובמסגרתו האשים את המבקשת בניסיונות לנהל את המשיבה ואיים על  
19 העובדים כי ההתארגנות פוגעת במשיבה ומחזקת את המתחרים. מר פרי לא השיב  
20 למכתב זה, ובמקומו השיבה גב' ניניו את מכתבה האמור (נספח 34 לבקשה).

21  
22 י. עד כאן סקרנו את התנהלות הצדדים במחצית השנייה של שנת 2019 כפי שעולה מהראיות  
23 שבפנינו. נתייחס לסקירה זו בהמשך, תוך דיון בטענות המבקשת בפרק זה.

24  
25 יא. המבקשת טענה כי ביום 21.11.2019 גב' שקד לוי, מנהלת סניף פתח תקווה, פנתה  
26 לעובדים בסניף סגולה והביעה עמדה מפורשת נגד הקמת ועד במשיבה תחת ההסתדרות  
27 (תמלול השיחה צורף כנספח 35 לבקשה). המשיבה טענה, כי זו הפעם הראשונה  
28 שהתוודעה לכך, ולמרות שלא ברור מתמלול השיחה מי הם הדוברים, ונראה כי השיחה  
29 אינה משקפת את כל חילופי הדברים – זימנה גב' ניניו את גב' שקד לוי לשיחה בעניין  
30 והבהירה לה, באופן שאינו משתמע לשני פנים, כי היא נדרשת שלא לשוחח עם העובדים  
31 בנושא ההתארגנות. שיחה דומה נערכה גם עם גב' גולדשטיין (ס' 156 לתשובה), והכוונה  
32 כנראה בהתייחס לטענת המבקשת באשר להתבטאות גב' גולדשטיין נגד ההתארגנות  
33 ביום 28.12.2019 (ס' 29 לבקשה).

34  
35 יב. ביום 10.12.2019 הכריזה המבקשת על סכסוך עבודה (סעיף 5 לחוק יישוב סכסוך עבודה,  
36 תשי"ז-1957), בשל מבוי סתום במשא ומתן הקיבוצי, פגיעה בהתאגדות העובדים וחוסר  
37 תום לב בניהול המשא ומתן על הסדרת תנאי עבודת העובדים של המשיבה. בהתאם,



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

הודיעה המבקשת על כוונתה לנקוט בהליכים ארגוניים החל מיום 26.12.2019 (נספח 37 לבקשה). בהתאם לכך, המבקשת השביתה לסירוגין חלק מהסניפים בימים 27, 29, 30 ו- 31 לחודש דצמבר 2019, כאשר לא כל הסניפים שבתו משך כל שעות המשמרת (ס' 128 ו- 183 לבקשה).

### אגרת מנכ"ל המשיבה:

יג. ביום 11.12.2019 הפיץ מר פרי איגרת לעובדים ובו ציין, בין היתר, כך: "כמנכ"ל בחברה אחראית ומסודרת, מיניתי למשא ומתן צוות מיומן ומוסמך שהשקיע זמן ועבודה בגיבוש הצעות החברה במשא ומתן הקיבוצי... על פי הסכמות הצדדים, המשא ומתן עדיין לא מתנהל על התנאים הכלכליים של העובדים, אלא מתרכז בחלק הארגוני שקובע את מידת המעורבות של נציגי הוועד וההסתדרות בניהול החברה. לצערי, ההסתדרות דחתה את הצעות החברה, העלתה דרישות בלתי ריאליות וכעת גם הכריזה סכסוך עבודה. באמצעות סכסוך העבודה מנסים למעשה נציגי הוועד וההסתדרות לנהל את החברה בפועל... התנהלות נציגי הוועד וההסתדרות, אשר פונה ללקוחות סאני ומנסה לשדל אותם שלא לקנות בחברה פוגעת בחברה ובכם! והמרוויחים העיקריים מהתנהלות בלתי אחראית זו הם המתחרים שלנו והעובדים שלהם. החברה מכבדת את זכות עובדיה להתאגד, אך מצפה מההסתדרות ומכל אחד ואחת מכם להתנהל באחריות כלפי מקום העבודה ועתידינו ולא לתת יד להתנהלות שתפגע בחברה כלכלית, תחזק את המתחרים שלנו ואין לי ספק שגם תשפיע על המרקם האנושי בחברה". (נספח 37 לבקשה ונספח 31 לתשובה. הדגשה במקור – א.ה.).

יד. מתיאור התנהלות הצדדים עד כה עולה הסלמה באינטראקציה ביניהם אשר נובעת ממפגני כוח, ההולכים ומחריפים. הצדדים מצויים בשלב שבו המבקשת כבר הוכרה כארגון עובדים, אך טרם נחתם הסכם קיבוצי, ובפסיקה הוכר שלב זה כשלב שבו מערכת היחסים הקיבוצית עדין טרייה ורגישה, וכמו בשלב ההתארגנות הראשונית, גם בשלב בו מצויים היום הצדדים, מוחזק המעסיק כמי שלא מעוניין בהצלחת ההתארגנות. בפס"ד צלפ, ס' 40, קבע בית הדין הארצי כך:

"בהקשר זה חשוב להדגיש כי גם לאחר שניתנת הכרה לארגון עובדים יציג ומקום העבודה עובר מתקופת "ההתארגנות הראשונית" לשלב ה"טרם קיבוצי המוקדם" ומתנהל מו"מ לקראת חתימת הסכם קיבוצי (כהגדרת השלבים בהלכת פלאפון) - ההתארגנות הראשונית היא עדיין שברירית, גם אם במידה פחותה ("שלב של ינקות", כהגדרתו היפה של בית הדין האזורי). יש להיזהר לפיכך שלא לתמרץ מעסיקים להכיר ביציגות כאמצעי טקטי ו"מן השפה לחוץ" על מנת לסיים בהקדם הניתן את שלב "ההתארגנות הראשונית", ומאותו רגע ואילך לפעול ביתר קלות כנגד ההתארגנות. עוד יש למנוע ממעסיקים "משיכת זמן" בניהול המשא ומתן הקיבוצי תוך פעולה במקביל מאחורי הקלעים להפחתת מספר החברים בארגון, על מנת לטעון לאחר מכן כי אין מדובר עוד בארגון יציג



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

וממילא החובות כלפיו פוקעות. לפיכך כאשר מדובר במקום עבודה שההתארגנות  
בו היא חדשה, ומערכת היחסים הקיבוצית עדיין טרייה ורגישה - יש לצאת  
מנקודת הנחה כי למעסיק עדיין אינטרס למנוע את הצלחת ההתארגנות, כמו גם  
כוח עודף על עובדיו שמערכת היחסים בינם לבין ארגון העובדים מצויה בתהליך  
בנייה". (הדגשה לא במקור – א.ה.).

טו. המבקשת טענה כי הצגת הדברים באגרת המנכ"ל מסולפת ומגמתית, ונועדה להסתר  
מהעובדים כי באשמת המשיבה עדיין לא מתנהל משא ומתן על התנאים הכלכליים,  
ולגרום להם לחשוב שאין להם תועלת מההתארגנות, וכי נציגות העובדים משדלת  
לקוחות של המשיבה שלא לקנות את מוצריה, ומכאן שההתארגנות פוגעת כלכלית  
במשיבה ומחזקת את מתחריה.  
המבקשת טענה כי המשיבה הפיצה את האיגרת באמצעות מנהלי הסניפים, ואלו הפיצו  
אותה ופרסמו הודעות תמיכה פומביות במר פרי ונגד נציגות העובדים וההתארגנות  
בתיבת הדואר האלקטרוני הארגונית ביום 11.12.2019 (נספח 38 לבקשה) ובשיחות עם  
עובדים, תוך שהם משמיעים מסרים אסורים לפיהם ההתארגנות בהכרח תפגע במשיבה  
ולא תועיל לעובדים.

טז. כנגד זאת, טענה המשיבה כי המבקשת הכריזה ביום 10.12.2019 על סכסוך עבודה וזאת  
ללא כל עילה אמיתית (ס' 145 לתשובה). המשיבה מפנה לסעיף 6 להודעה על סכסוך  
עבודה (נספח 30 לתשובה) ובו צוין כי העניינים שבסכסוך הם: "מבוי סתום במשא ומתן;  
פגיעה בהתאגדות עובדים וחוסר תום לב בניהול משא ומתן על הסדרת תנאי עבודתם  
של עובדי החברה". לטענתה, לא נפל כל פסול בהתנהלות המשיבה במשא ומתן הקיבוצי  
והוא נמשך ברצף עד היום. בנוסף, אין ולא היתה כל פגיעה בהתאגדות העובדים. לגבי  
העילה השלישית המפורטת בסעיף 6 להודעה (חוסר תום לב בניהול משא ומתן) – טענה  
המשיבה כי היא נכתבה ללא פירוט וכסיסמא, באופן סתום ומעורפל, שחותר תחת  
התכלית לשמה ניתנת מראש ההודעה על סכסוך עבודה. בתמיכה לטענתה זו, הפנתה  
המבקשת לדברי בית הדין הארצי בעס"ק 15-04-18139 חברת נמל חיפה בע"מ –  
הסתדרות העובדים הכללית החדשה (14.5.2015) (להלן – פס"ד נמל חיפה). שם אכן  
דובר בנוסח כללי, סתום ומעורפל של עילת הסכסוך אשר נוסחה כך: "התנהגות בחוסר  
תום לב ובדרך שאינה מקובלת ביחסי עובדה בכלל וביחסי עבודה קיבוציים – בפרט".  
אנו לא מוצאים כי נוסחה של העילה השלישית בהודעה על סכסוך עבודה בענייננו דומה  
לנוסח בפס"ד נמל חיפה. נוסחה של העילה השלישית ממוקד בתום הלב בניהול המשא  
ומתן הקיבוצי. בנוסף, כמו בעילה אחרת בפס"ד נמל חיפה, לעניין העילה השלישית, כאן  
קדמה תכתובת בין הצדדים אשר מוסיפה לה בהירות. כבר ביום 15.9.2019 העלתה באת  
כוח המבקשת טענותיה במכתב לבאת כוח המשיבה ובו פירטה את הסיבות השונות  
לסכסוך, כמו סירוב המשיבה לאפשר לנציגי העובדים להיכנס למתקניה; איום המשיבה  
לערב את המשטרה; ביטול הסכמת המשיבה לשלם לחברי הוועד עבור שעות ועד כצעד



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

של ענישה וביטול ישיבות המשא ומתן על ידי המשיבה. בכך ניתן פירוט מלא לעילה של חוסר תום לב בניהול משא ומתן קיבוצי.

יז. לעניין שתי העילות הראשונות (קרי, מבוי סתום במשא ומתן הקיבוצי ופגיעה בהתאגדות העובדים) – כבר קבענו לעיל כי התנהלות המשיבה במשא ומתן היתה שלא כדין ובחוסר תום לב, וכי היתה פגיעה בזכויות יו"ר הוועד והתאגדות העובדים בשלב ההתארגנות הראשונית, ועל כן, כל טענות המשיבה לעניין עילות ההכרזה על סכסוך עבודה – נדחות, ואנו קובעים כי המבקשת הכריזה על סכסוך עבודה ביום 10.12.2019 כדין.

יח. המשיבה טענה כי בד בבד עם ההכרזה על סכסוך עבודה, יצאה המבקשת אל התקשורת באיום מפורש על המשיבה כי סמסונג כמותג ייפגע בגלל התייחסות אגרסיבית של הנהלת המשיבה לעובדיה (ס' 147 לתשובה). המשיבה הפנתה לקישור למאמר, אך לא צירפה עותק מודפס ממנו, ולא חקרה בעניין זה את עדי המבקשת. בנסיבות אלו, המשיבה לא הוכיחה טענתה זו.

יט. לטענת המשיבה, בנסיבות אלה, משעה שההסתדרות הציגה תמונה מטעה ובלתי נכונה ביחס למשא ומתן, ונוכח פעולותיה כנגד החברה, לרבות צעדים שתכליתם להניא לקוחות סאני מלקנות בחברה, וניסיון לערער על הקשר הטוב בין החברה לסמסונג, זכאית היתה החברה לצאת בתקשור לעובדים (אגרת המנכ"ל) ולקרוא להם לגלות אחריות כלפי מקום העבודה" (ס' 148 לתשובה). משקבענו כי הכרזת הסכסוך על ידי המבקשת נעשה כדין, אין בידינו לקבל טענה זו של המשיבה. המשיבה לא הוכיחה אף אחת מטענותיה אלה, ונבהיר כי גם אילו הוכיחה אותן, לא היה בידינו לקבל התנהלות לפיה התגובה למעשה של המבקשת, אשר פורש על ידי המשיבה כמעשה שלא כדין, צריכה להיות באמצעות מעשה שלא כדין אחר מטעם המשיבה. התנהלות כזו רק מחריפה את הסכסוך ופוגעת בזכותם של העובדים להתאגד. נבהיר כי בפס"ד פלאפון, בס' 82, נקבעו כללים מנחים למימוש זכות ההתארגנות או הפרתה וביניהם מופיע גם הכלל המנחה הבא:

"בכל הנוגע למהלכי הצדדים במסגרת ההתארגנות במקום העבודה, לרבות טענות בדבר פגיעה בזכויות מוקנות, הפצת מידע שיקרי או בלתי נכון, בידי הצדדים לפנות לבית הדין האזורי לעבודה, לקבלת סעד בהגנה על זכויותיהם והפסקת הפגיעה שלא כדין.

עתירות הצדדים לבית הדין האזורי לעבודה, בנוגע למיצוי זכויותיהם בנוגע למהלכי התארגנות ראשונית במקום העבודה, והפגיעה הנטענת בהן, יבוררו ויוכרעו בבית הדין האזורי בדחיפות המירבית, ללא כל שיהוי".

משמע, היה בידי המשיבה לפנות לבית הדין בעניין טענותיה נגד המבקשת, תחת פרסום אגרת המנכ"ל.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

בנוסף, טענה זו גם מעוררת תמיהה לאור הטענה שבאה אחריה, לפיה אין באגרת המנכ"ל התבטאות כנגד ההתארגנות (ס' 149 לתשובה). אם לשיטת המשיבה אין באגרת המנכ"ל כל התבטאות כנגד ההתארגנות – מדוע היא באה בתגובה להתנהגות המיוחסת למבקשת, כמפורט בטענות שבס' 148 לכתב התשובה? תרתי דסתרי.

כ. גם את הטענה לפיה אין באגרת המנכ"ל התבטאות כנגד ההתארגנות אין בידינו לקבל. מעיון באגרת המנכ"ל עולה האשמת המבקשת בכך, שעדיין לא מתנהל משא ומתן על התנאים הכלכליים של העובדים, בשעה שבכתב תשובתה טענה המשיבה בעצמה כי רק בפגישת התיווך בפני הממונה ביום 15.1.2020, היא הסכימה, **"תחת ההבנה כי הפערים בחלק הארגוני יוכרעו בהתאם לעמדתה במו"מ"**, להתחיל לדון בחלק הכלכלי של ההסכם הקיבוצי (ס' 22 לתשובה). עוד עולה מאגרת המנכ"ל האשמת המבקשת בדחיית הצעות המשיבה והעלאת דרישות בלתי ריאליות, בשעה שבכל כתב התשובה לא מצאנו הצעה אחת של המשיבה, מלבד דרישה כי הצדדים ידונו תחילה בחלק הארגוני של ההסכם הקיבוצי ולבסוף, מאגרת המנכ"ל עולה האשמה חמורה של המבקשת בשידול לקוחות המשיבה במטרה לפגוע בה ולפגוע בעובדים שלה, ועם זאת הוסף כי **"החברה מכבדת את זכות עובדיה להתאגד"**. אנו סבורים כי הקורא הסביר יתקשה להאמין למילים אלו למקרא כל האמור לפניו, ובמובן זה הן משמשות "מס שפתיים" ותו לא.

כא. עוד טענה המשיבה כי אגרת המנכ"ל לא נשלחה בשלב העוברי של ההתארגנות הראשונית, טרם ההכרה ביציגות, ואף לא בשלב מקדמי בו טרם החל המשא ומתן הקיבוצי. לעניין זה ראו הציטוט המובא לעיל מפס"ד צלף והדיון שם.

כב. זאת ועוד, בהתאם להלכה שנקבעה בשלב ההתארגנות הראשונית – כל התבטאות של המעסיק הקשורה להתארגנות מקימה חזקה, כי נאמרה מתוך כוונה לפגוע בהתארגנות, אלא אם יוכיח המעסיק אחרת. בשלב שלאחר הכרת המעסיק ביציגות העובדים – קבע בית הדין הארצי בפס"ד פלאפון, ס' 71, כך:

**"בהתאם, בשלב שלאחר כינון יציגות ארגון עובדים, זכות המעסיק לביטוי בנוגע להתארגנות העובדים במקום העבודה, רחבה יותר. בתוך כך, בידי המעסיק להשמיע בפני העובדים עמדותיו בכל הנוגע להשפעת דרישותיו של ארגון העובדים על האינטרסים של מקום העבודה והשלכותיה, לרבות הבאת נתונים ומידע בקשר לכך, וכל כיוצ"ב. ובלבד שההתבטאויות מבחינת תוכן ואופן הצגתן נעשות בתום לב, בהגינות, בשקיפות ומבלי לפגוע במימוש הזכות להתארגנות עובדים ובעקרונות יסוד וזכויות העובדים במישרין או בעקיפין.**

**ודוק. גם לאחר כינונו של ארגון יציג, במהלכי משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי ולאחריו, נותרת הדרישה להקמת גבולות ומחסום מפני התנהלות המעסיק בקניינו, בהפעלת הפרווגטיבה הניהולית שלו ובחופש ההתבטאות שלו, באופן שלא יהא בה כדי לפגוע בהתארגנות, מימושה או קידומה. על כן, פסולות ואסורות פעולות כגון אלה: הפעלת לחץ וכפייה על עובדים לבטל חברותם בארגון**





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

העובדים; פיטורים של פעילים בהתארגנות וחברי וועד, מחמת פעילותם ומעורבותם בהתארגנות; הרעת תנאי עבודה לרבות העברה לתפקיד נחות יותר; אפליה או פיטורי עובדים בגין היותם חברים בארגון עובדים וכיוצ"ב". (הדגשה לא במקור).

משמע, בשלב שלאחר כינונו של ארגון יציג – לא קמה חזקה, אך עדיין קיימת הגבלה על זכות הביטוי של המעסיק ועל התנהלותו באופן שנאסר עליו לפגוע בהתארגנות, במימושה ובקידומה. מכאן, שאם מצאנו כי באגרת המנכ"ל יש כדי לפגוע בזכות ההתארגנות, במימושה ובקידומה – הרי שהיא אסורה, ואין בעובדה כי פורסמה בשלב שלאחר ההתארגנות הראשונית כדי להפחית מחומרתה.

כג. המבקשת טענה כי המשיבה הפיצה את אגרת המנכ"ל באמצעות מנהלי הסניפים, ואלו בתורם הפיצו את האיגרת ופרסמו הודעות תמיכה פומביות במנכ"ל ונגד נציגות העובדים וההתארגנות וזאת בתיבת הדואר האלקטרוני הארגונית (ס' 130 לבקשה). המשיבה מנגד טענה כי תיבת הדואר האלקטרוני הארגונית שימשה גם את חברי הוועד, והלכה למעשה הוחלפו בו מגוון דעות ולא דעה מסוימת אחת, ולכן אין בסיס לטענת המבקשת לפיה ניצלה המשיבה משאב קיים כדי לפגוע בהתארגנות (ס' 154 לתשובה). אין בידינו לקבל טענה זו מן הטעם, כי הפסיקה אוסרת על התבטאות של המעסיק שיש בה כדי לפגוע בהתארגנות, בין אם ניתן לעובדים להביע דעה נוגדת ובין אם לאו. מנספחים 38 ו-39 לבקשה עולה כי השפעת אגרת המנכ"ל על העובדים היתה משמעותית וגדולה, ובעקבותיה ובעידודה שטפון הודעות הדואר האלקטרוני נגד ההתארגנות עלה לאין שיעור על הודעות הדואר האלקטרוני בעדה. בעצם לא נמצאו הודעות דואר אלקטרוני בעד ההתארגנות למעט אלו של חברי הוועד וגם הם היו מעטים. בנסיבות אלו לא היתה החלפת דעות אמיתית, כטענת המשיבה, וגם סיכוייה להיות כזו היו קלושים מול עינו הפקוחה של המעסיק ואכן, המבקשת טענה כי "נוכח ההכפשות והאמירות הקשות, האישיות, נגד חברי הוועד, השיבו חלק מחברי הוועד לחלק מהמייילים אך משהתברר שמדובר בניסיון לייצר עימות בין עובדים בחרו חברי הוועד שלא להשיב על טענות הכזב שהועלו כנגדם על ידי חלק מהעובדים ובפרט עובדות מהמטה אשר הובילו את התכתובת נגד הוועד" (סעיף 134 לבקשה). המשיבה לא הראתה אחרת ולכן אנו מקבלים טענת המבקשת.

כד. יתרה מכך, המבקשת טענה כי המשיבה סירבה במהלך המשא ומתן לבקשת הוועד לקבל גישה לתיבת הדואר האלקטרוני הארגונית, ובאמצעותה להפיץ הודעות מטעם הוועד לעובדים (ס' 132 לבקשה). טענה זו לא נסתרה על ידי המשיבה, ובכך מתחזקת טענת המבקשת כי המעסיק ניצל משאב קיים כדי לפגוע בהתארגנות.

כה. עוד טענה המשיבה כי ההודעה על סכסוך העבודה ומכלול הצעדים בהם נקטה המבקשת כנגד המשיבה לא התקבלו בעין יפה (בלשון המעטה) בקרב כלל העובדים (ס' 151 לכתב



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 (התשובה). בתמיכה לטענתה זו הביאה המשיבה מדברי מר פואד גאנס (נספח 21 לבקשה)  
2 (ס' 152 לכתב התשובה) וגם הפנתה לדברים שכתב אחד העובדים כי **"צריכים לנהל את**  
3 **המשא ומתן בצורה יותר מכובדת מבלי להפגין מול חנויות, זה רק פוגע בנו כעובדים"**  
4 (ס' 153 לתשובה). המשיבה לא ציינה מתי כתב מר גאנס את דבריו. מהבקשה עולה כי  
5 כתב אותם רק ביום 9.1.2020 (ס' 81 לבקשה), כחודש לאחר אגרת המנכ"ל. בכל מקרה,  
6 אין ספק כי היו חילוקי דעות בין העובדים לבין עצמם וגם בין חברי הוועד, בינם לבין  
7 עצמם ובינם לבין העובדים. זו תופעה לגיטימית וטבעית ואין בה כל פסול. הפסול הוא  
8 בהתבטאותו של המעסיק אשר פוגעת בהתארגנות, ועליה חל איסור.

9  
10 כו. ביום 15.12.2019 פנה מר חלוצי למר פרי בכתב (נספח 33 לבקשה) בעניין איגרת המנכ"ל.  
11 מר פרי לא השיב למכתב זה. אז כנראה פרסמה המבקשת את הפרסום (נספח 4 לכתב  
12 התשובה). המשיבה טענה כי פרסום זה, שנעשה בפליירים, חולק על ידי נציגי המבקשת  
13 ללקוחותיה מחוץ לסניפי המשיבה ונועדו לפגוע בה (ס' 37 לתשובה). ביום 16.12.2019  
14 הגיבה גב' ניניו במכתב למר חלוצי על הפרסום האמור (נספח 34 לבקשה ונספח 5  
15 לתשובה).

16  
17 כז. ביום 18.12.2019 שיגרה באת כוח המבקשת אל באת כוח המשיבה מכתב, במסגרתו  
18 השיבה למכתבה של גב' ניניו מיום 16.12.2019. (נספח 42 לבקשה).

19  
20 כח. ביום 22.12.2019 הגיע מר שטרית בליווי נציגי המבקשת לסניף באר שבע הממוקם  
21 במתחם "ביג" והחל לשוחח עם עובדי הסניף. מר אלון ג'ינת, מנהל המערך הטכני  
22 במשיבה, ניסה להניא את מר שטרית מלשוחח עם העובדים ב"בק אופיס" ובנוכחות  
23 עובדים נוספים הבהיר כי אין תועלת לעובדים מהצטרפות לארגון עובדים (ס' 136  
24 לבקשה).

25  
26 כט. ביום 22.12.2019 השיבה באת כוח המשיבה למכתב לבאת כוח המבקשת מיום  
27 18.12.2019, במסגרתו טענה כי פעולות ההסתדרות מכוונות לפגיעה במשיבה ואיימה  
28 לזמן את חברי הוועד לדין משמעתי (נספח 43 לבקשה).

29 ל. עינינו הרואות כי גם לאחר הודעת המבקשת על סכסוך עבודה ביום 10.12.2019, המשיך  
30 להתנהל מפגן כוח בין הצדדים אשר גרם להתבצרות כל צד בעמדותיו ובעיקר בהצדקת  
31 עמדותיו, ולא תרם דבר ליחסים הקיבוצים שאמורים לקום ביניהם בשלב זה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

### 12. פעולות כוחניות של המשיבה לסילוק חברי הוועד ומניעת גישתם לעובדים:

א. המבקשת טענה כי המשיבה ניסתה למנוע גישה בלתי אמצעית ובלתי מפקחת של נציגי הוועד לעובדים. כך קרה בשלב החתמת העובדים על טפסי הצטרפות למבקשת בשלב ההתארגנות הראשונית, וכך קרה גם בשלב לאחר ההכרה ביציגות, כאשר במספר אירועים ניסתה המשיבה למנוע מנציגי הוועד או המבקשת לגשת לעובדים ולשוחח עמם או לחלק להם מתנות, אפילו כאשר היה מדובר בשיחות ב"בק אופיס" או בהפסקות ללא הפרעה לעבודה, ואף ביטלה את שעות הוועד כסנקציה על ביקור "ללא תיאום", זאת למרות שהמבקשת היתה נכונה להגיע להסכמות (מכתב גב' ניניו, נספח 44 וכן ס' 144 – 145 לבקשה).

ב. המבקשת טענה כי ביום 24.12.2019, לאחר ההכרזה על סכסוך עבודה, הגיעו יו"ר הוועד וכן חבר הוועד, אנדריי זיזין, בליווי נציג המבקשת לביקור בסניף המשיבה בקניון אשדוד. בעת הגיעם נכח בסניף לקוח אחד בלבד. נציגי העובדים נכנסו והמתינו עד ליציאת הלקוח מהסניף ואז שוחחו עם העובד היחידי שנכח במקום ביחד עם מנהלת הסניף. במהלך השיחה מנהלת הסניף דרשה מנציגי העובדים לפנות את המקום ולא, תזמין מאבטחים על מנת לסלקם מהסניף. לבקשת מנהלת הסניף נקראה למקום מאבטחת הקניון שביקשה מנציגי העובדים לצאת. מר שטרית התקשר לקב"ט המשיבה אשר אישר את נוכחותו של מר שטרית במקום (ס' 151 ונספח 45 שהוא סרטון על גבי דיסק און קי, לבקשה).

ג. למחרת, ביום 25.12.2019, שלח מר חלוצי מכתב אל גב' ניניו ובו הלין על הפגיעה המכוונת ביו"ר הוועד ומניעת כניסתו לסניפי המשיבה כפי שמתאפשר לכל עובד אחר ובפרט לעובדים שמתנגדים להתאגדות (נספח 48 לבקשה).

ד. המבקשת טענה כי ביום 25.12.2019 הגיעו חברי הוועד אנדריי זיזין ואליהו ישורון וכן יו"ר הוועד בליווי נציג המבקשת לסניף המשיבה במרכז מסחרי בנצרת. שני חברי הוועד ביקשו לשוחח קצרות עם הטכנאי ב"בק אופיס". לפתע הגיע למקום מאבטח וציין כי הנהלת המשיבה פנתה אליו בדרישה לסלקם מהמקום (ס' 153 ונספח 46, שהוא סרטון על גבי דיסק און קי, לבקשה).

ה. המבקשת טענה כי ביום 26.12.2019 הגיע מר שטרית עם חבר ועד ונציגת המבקשת לשער משרדי המשיבה בפתח תקווה לצורך שיח עם העובדים, לרבות בעניין מימוש זכות השביתה בהתאם לסכסוך העבודה שהוכרז כדין. מר שטרית פנה להיכנס בשער הבניין,



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

כפי שעשה אינספור פעמים בעבר ללא תיאום מראש, לרבות לצורך ניהול המשא ומתן הקיבוצי, ומבלי שהוטלה עליו מגבלה כלשהי, אולם להפתעתו, השער היה נעול ולנציגי הוועד נמסר שלפי החלטת המשיבה השער יישאר סגור וכי "אין יוצא ואין בא". עוד נמסר כי יו"ר הוועד לא רשאי להיכנס כי לא תיארם את הגעתו עם מנהלת משאבי אנוש. לאחר מספר דקות התברר כי לעובדים שאינם פעילים בהתארגנות מתאפשרת כניסה ויציאה מהמקום ולכן מר שטרית חזר ודרש שיכניסו אותו לבניין. לטענת המבקשת, מר שטרית היה מאד נסער וניסה להידחק דרך השער לאחר שנפתח כדי לאפשר כניסתו של מר קובי בן זקר, מנהל מחסן במשיבה ואדם נוסף. שני מאבטחים, קצין הביטחון ומנהל המחסן ניסו להדוף את מר שטרית החוצה. מר שטרית אחז בשער כדי למנוע סגירתו, השתחל פנימה וכתוצאה מהמאבק הופל לרצפה. מר שטרית ישב דקות ארוכות על הרצפה וסירב להתפנות משערי המשיבה. המשיבה ציינה שהיא מזמינה משטרה אך לא המתינה להגעת המשטרה. עוד טענה המבקשת כי ארבעה אנשים: שני מאבטחים, הקב"ט ומנהל המחסן נעמדו מעל ראשו של מר שטרית, אחזו בידיו ובצווארו בכוח רב, בעטו בו והיכו אותו בפניו והכל כפי שתועד בסרטון שצילמו חברי נציגות העובדים נספח 47 לבקשה. בעקבות האירוע הזה הגיש מר שטרית תלונה במשטרה על האלימות שננקטה נגדו.

ו. הסרטון, נספח 47 לבקשה, הוצג בפנינו במהלך הדיון ביום 18.8.2020. כמו כן צפינו בסרטונים, נספחים 10, 11 ו-14 לתשובה. מסרטונים אלו עולה כי מר שטרית אכן ניסה להידחק דרך השער לאחר שנפתח. כניסתו נבלמה בכוח על ידי ארבעה אנשים. כתוצאה מכך מר שטרית התיישב על הרצפה, בפתח השער. בניסיון לפנותו בכוח משכו ארבעת האנשים בידיו ואחד מהם אף בעט בו ברגלו. כל זאת לפני שהגיעה המשטרה.

ז. מר חלפון העיד כי נכח באירוע ביום 26.12.2019, ראה את הסרטון נספח 47 לבקשה והעיד כך: **"תחילת האירוע במקום היא במקום סגור, שער סגור שבו בא אדם מבחוץ, רוצה להיכנס פנימה. עומדים אנשים דקות ארוכות מאוד ולא נותנים לו להיכנס. אפשר לראות בווידאו בבירור שטל מנסה בכח להיכנס פנימה כששלושה האנשים שעומדים בשעה, עומדים דקות ארוכות מאוד ולא נותנים לו להיכנס למתאים (צ.ל. למתחם)".** (עמ' 39 ש' 21 – 24 לפרוטוקול).

ח. ביום 26.12.2019 פנתה באת כוח המבקשת בכתב לבאת כוח המשיבה בעניין האירועים באשדוד, בנצרת ובפתח תקווה והבהירה כי **"מבלי לגרוע מכל צעד שיכול וינקט על ידי ההסתדרות ו/או מר שטרית בכל הנוגע לאלימות שננקטו נגדו ולמניעת הגישה הבלתי אמצעית שלו לעובדים, הריני להבהיר למען הסדר הטוב כי במסגרת סכסוך העבודה ובמהלך השבוע הקרוב בכוונת מר שטרית ו/או מי מטעם וועד העובדים להתייצב**



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 **בסניפי החברה לרבות משרדי החברה וזאת לצורך שיחות עם עובדים ובמסגרת מימוש**  
2 **זכות השביתה". (נספח 49 לבקשה).**

3  
4 ט. ביום 29.12.2019 השיבה באת כוח המשיבה למכתב באת כוח המבקשת, במסגרתו טענה  
5 כי נציגי הוועד פרצו באלימות למתחם המשיבה, והוסיפה כי כניסת נציגי העובדים פוגעת  
6 בעבודה ומפריעה ללקוחות ועל כן לא תותר ללא פנייה לתיאום, ורק לאחר שהמשיבה  
7 תשקול את הבקשה (נספח 50 לבקשה).

8  
9 י. המבקשת טענה כי ביום 29.12.2019 הגיע מר שטרית בליווי שלושה חברי ועד למשרדי  
10 המשיבה בפתח תקווה וכניסתו נחסמה שוב. הוא התקשר לגב' נינו שסירבה לאשר את  
11 כניסתו רק מפאת כך שלא תיאר עמה מבעוד מועד. גב' נינו לא נתנה למר שטרית באותה  
12 עת כל נימוק ענייני הכרוך בצרכי העבודה או כל צורך אחר (העתק תמלול השיחה נספח  
13 51 לבקשה).

14  
15 יא. המבקשת טענה כי ביום 30.12.2019 בשעה 14.15 לערך, הגיעו ארבעה חברי ועד יחד עם  
16 קבוצת עובדים מסניפים אחרים לסניף סגולה, שם נכחו שתי עובדות ממטה המשיבה.  
17 אחת מהן התעמתה עם חברי הוועד וטענה כי הם הורסים את המשיבה. כחלוף מספר  
18 דקות הגיע קב"ט המשיבה, מר רובי יוסף, מנע מיו"ר הוועד לשוחח עם עובד בפרטיות  
19 ב"ב אופיס" וסילק אותו מהמקום (ס' 178 לבקשה).

20  
21 יב. המבקשת טענה כי ביום 1.1.2020, לאחר הדיון שהתקיים במעמד הצדדים בפנינו,  
22 התקשר מר שטרית לגב' נינו וביקש לתאם הגעתו למשרדי המטה למחרת. גב' נינו  
23 סירבה בטענה שזו התראה קצרה מידי וכי עליו לתאם את הגעתו יומיים מראש (העתק  
24 תמלול השיחה נספח 52 לבקשה).

25 לאחר מכן שלחה גב' נינו מייל למר שטרית ובו הציעה שהוא יגיע למטה המשיבה לזמן  
26 מוגבל ביום 6.2.2020 לשוחח עם העובדים בין השעות 10.00 וועד 12.00. המבקשת טענה  
27 כי הצעה זו נועדה להגביל את יו"ר הוועד לשעות מצומצמות על פי בחירת המשיבה, לפי  
28 נוחיותה, ואשר אינן שעות הפסקה בעבודה, להגביל את יו"ר הוועד לפגישה עם העובדים  
29 במתחם הקפיטריה, תחת עינה הפקוחה והמבקרת של המשיבה, וכך מבטאת הצעה זו  
30 את כוונת החברה לשים את פעילות הוועד ללעג ולקלס, ולא לאפשר ליו"ר הוועד לבצע  
31 את תפקידו (ס' 166 לבקשה).

32  
33 יג. המבקשת טענה ביום 10.2.2020 הגיע יו"ר הוועד לסניף ירכא. מנהל הסניף, מר תאמר  
34 מטאנס, צעק עליו בנוכחות מנהלת האזור גב' גולדשטיין וגירש אותו תוך שהוא מאיים



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 כי יזמין את המשטרה (ס' 167 לבקשה). גב' ניניו בחקירתה אישרה טענה זו והעידה כי  
2 ניהלה שיחת נזיפה עם מנהל סניף ירכא (עמ' 37 ש' 24 – 30 לפרוטוקול).

3  
4 יד. המשיבה לא הכחישה קיום האירועים האמורים וטענה כנגדם בכתב תשובתה מספר  
5 טענות, בהן נדון להלן.

6  
7 טו. המשיבה טענה כי המבקשת נקטה במהלכים המלמדים על כוונתה הברורה לפגוע בה  
8 ובפעילותה. כעדות לכך טענה המשיבה, כי נציגי המבקשת עמדו מחוץ לסניפיה וחילקו  
9 ללקוחותיה פליירים המנוסחים באופן המעליב את הנהלת המשיבה (ס' 37 ונספח 4 לכתב  
10 התשובה).

11  
12 טז. מר וינברן נחקר על כך ואישר כי הפרסום (נספח 4 לתשובה) אושר ויצא מאיגוד הסלולר,  
13 האינטרנט והייטק במבקשת, ועוד העיד כך:

14  
15 ש"ש. יש דיון על כל מילה שמוציאים בפלייר גם מה המטרה שלשמה היא כתובה  
16 וגם שאלות הראוי ולא ראוי.

17 ש. ואתה חלק מהצוות שמאשר?

18 ת. כן

19 ש. האם לדעתך לכנות את ההנהלה של סאני חסרי קליטה זה ראוי בעיניך?

20 ת. לא רשום חסרי קליטה.

21 ש. רשום לסמארטפון של סמסונג יש אחלה קליטה לסמארטפון של סאני  
22 פחות... זה נועד להאדיר את ההנהלה של סאני?

23 ת. זה לא נועד להאדיר את ההנהלה של סאני.

24 ש. האם לדעתך לפרסם פלאיר עם סלוגן כזה בנוגע להנהלת החברה לעובדים  
25 וללקוחות זה דרך לצור יחסי אמון עם הנהלת החברה?

26 ת. אני חושב שאחרי שנה אם לא יותר, שנה לפחות או יותר ניסיון מבחינתנו

27 לבנות אמון אמיתי וכנה כדי להגיע להסכם קיבוצי אז הפלייר מבטא

28 תחושת אי אמון שהעובדים קיבלו שנאמר בפלאיר שהנהלה פחות

29 קולטת את הרצון של העובדים ואת הזכות הדמוקרטית שלהם. אני חושב

30 שאם היה צילום שמגדיל את המלל הקטן אז הנספח הזה היה מסביר את  
31 מה שאמרתי עכשיו.

32 ש. שקוראים את הכותרת שזועקת לעין, המסרים שכרגע אמרת שמופיעים  
33 בקטן לא נכללים בכותרת אני מניחה במכוון?

34 ת. ממש לא, להפך, המטרה של הפלאיר הזה פלאיר שהוועד מחלקים  
35 לעובדים בסניפים בשביל לבקש דבר אחד פשוט, להגיע איתם להסכם  
36 קבוצי.

37 ש. אתה רואה בתמונה בנספח 4 ערימה של פלאירים שלא חולקה לאף עובד  
38 ואתה אמרת שהפלאיר הוכן לעובדים אבל בפועל חילקתם אותו ללקוחות?

39 ת. אני שואל שוב איפה צולמה התמונה כי אם זכרוני לא מטעה אותי היא

40 צולמה על ידינו בשביל להפיץ לכלל העובדים בקבוצות הוואטס אפ של

41 הפעילים להתארגנות וזו הייתה מטרתה, כנראה גם ברשתות החברתיות

42 וכנראה זה הגיע אליכם". (עמ' 13 ש' 14 – 32 ועמ' 14 ש' 1 – 11 לפרוטוקול).

43  
44 מר וינברן העיד כי הפלאיר נועד לבטא את תשובת העובדים מול סירוב המשיבה להבין

45 את זכותם ורצונם להתאגד. הוא פורסם לאחר כשנה של משא ומתן קיבוצי שתקוע ולא



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

מתקדם, וכי הפלאייר חולק לעובדים בסניפים. המשיבה לא הוכיחה טענתה כי הפלאייר חולק ללקוחותיה וכי נגרם לה נזק כתוצאה מחלוקתו. אך גם אילו הוכיחה המשיבה טענתה זו – לא היה בכך כדי לסייע בידה. המשיבה לא הבהירה הקשר בין פרסום הפלאייר לבין פעולותיה למניעת כניסת חברי הוועד ונציגי המבקשת למתקניה על מנת לשוחח עם העובדים, ועוד בתקופה של שביתה וסכסוך עבודה, מדוע בכלל צריך להיות קשר כזה ומהי ההצדקה לו.

יז. המשיבה טענה כי משלוח מכתב יו"ר ועד סלקום למשרד התקשורת ולרשות התחרות (נספח 7 לתשובה) נעשה בידיעת המבקשת, כי הצלחתו תביא לפגיעה במשיבה, תוך העדפה של עובדי סלקום על פני עובדי המשיבה (ס' 40 לתשובה). המשיבה לא הוכיחה טענתה זו ולא הוכיחה הקשר בין משלוח מכתב זה לבין פעולותיה למניעת כניסת נציגי העובדים ונציגי המבקשת למתקניה, מדוע צריך להיות קשר כזה וההצדקה לו.

יח. המשיבה טענה כי בחודש נובמבר 2019 המבקשת פנתה לסמסונג העולמית בטענות נגד המשיבה ומנהליה שכל תכליתה לפגוע במשיבה, ובעקבותיו צמצום פעילות והכנסות המשיבה וכתוצאה מכך גם פיטורי עובדים (ס' 41 לתשובה). כמו כן, בחודש דצמבר 2019 פנו יו"ר ועד עובדי פרטנר, פלאפון ובזק בינלאומי במכתב משותף לסמסונג ישראל בטענות כנגד המשיבה ומנהליה, תוך שהם מאיימים לגרום לנזקים למותג (נספח 8 לכתב התשובה). לטענת המשיבה, מהלך זה תואם על ידי המבקשת ונועד לפגוע ולערער את יחסי המשיבה עם חברת סמסונג (ס' 41 ו-41 לתשובה). מר וינברן נחקר על כך והעיד כך:

"ענייני המכתבים שאת מעלה נשלחו אחרי .. בתקופת סכסוך העבודה, אחרי המקרה שבו יו"ר הוועד נכנס להיכנס למשרדי החברה ונתקל באלימות פיזית ויושבי הראש הזדעזעו מאד שבמדינת ישראל 2020 זה קורה. לשאלתך הכרנו את זה שזה דבר שרוצים לעשות וידענו שהם ישלחו את זה".  
מר וינברן נשאל אם נלקחה בחשבון האפשרות שכתוצאה מכך חברת סמסונג תשלול את הזיכיון מהמשיבה והוא השיב כך:

"ת. אנחנו חושבים שחברה שיבואנית ראשית שנהייתה מפורסם בעולם צריכה לתת את החשבון של המעשים שלה גם לחברה הגלובאלית. לא היה לנו סל אופציות איך החברה תגיב. אם בכלל.  
ש. כלומר לא חשבתם על זה?  
ת. שזאת אחת האופציות? לא חשבנו שזאת אחת האופציות".  
(עמ' 14 ש' 14 – 25 לפרוטוקול).

מעדות מר וינברן עולה כי פניית המבקשת אל סמסונג העולמית נעשתה והמכתב נספח 8 לכתב התשובה נשלח בתגובה לאירוע האלים בכניסה למשרדי המטה של המשיבה בפתח תקווה ביום 26.12.2019.

יט. המשיבה לא הבהירה כי פניות אלה לסמסונג העולמית ולסמסונג ישראל נעשו בעקבות ובתגובה לאירוע בו מנעה כניסת יו"ר הוועד באלימות למטה משרדיה בפתח תקווה. כבר





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

הבענו דעתנו לעיל על מפגן הכוח שהתנהל בין הצדדים ושאלו בו כדי להצדיק פעולות ופעולות נגד שבוצעו על ידי הצדדים. בנוסף, המשיבה לא הראתה כי נגרם לה נזק עקב פניות אלו לחברת סמסונג.

כ. המשיבה טענה כי המבקשת מבקשת, שלא כדין, להיכנס למתקני המשיבה ללא הגבלה, בכל עת שתחפוץ, למשך הזמן שהיא תרצה בו ושההכרעה בשאלה אם נוכחותה במתקני המשיבה מפריעה לשגרת העבודה תוכרע על ידה (ס' 45 לכתב התשובה). עוד טענה המשיבה כי אין המדובר במקרה בו המעסיק מסרב לאפשר לנציגי המבקשת להיכנס למתקניו, כי אם במעסיק המאפשר זאת, אך עומד על זכותו שהדבר ייעשה בתיאום עימו (ס' 48 לכתב התשובה). בנוסף, טענה המשיבה כי משיקולים של צורכי העבודה וצנעת הפרט של עובדיה ולקוחותיה היא הודיעה למבקשת כי יש לתאם מראש את כניסת נציגי המבקשת וועד העובדים לסניפים ולמתקני המשיבה השונים (ס' 52 ונספח 9 לתשובה).

כא. מר שטרית העיד כי: **"חשוב להדגיש בתחילה היה לי אישור מהקב"ט להיכנס לסניפים כולל בק אופיס ולאחר שהחברה ראתה שהפעולות שלי אפקטיביות היא פעלה בשתי דרכים. פעם אחת היא שללה את ימי החופש שביקשתי לפדות שאושרי לי מראש כאקט מעניש לאותם פעולות מוצלחות. פעם שניה, אסקלציה של האופן בו אנו מתקבלים במתקני החברה".** בשלב מסוים, ומר שטרית לא זכר מתי, ביקשה המשיבה שהכניסה למתקניה תיעשה בתיאום מראש (עמ' 26 ש' 12 – 24 לפרוטוקול). עוד העיד מר שטרית כי **"הצלחנו לפגוש בהרבה מקרים עובדים בסניפים מכיוון שהסניפים פתוחים לכלל הציבור, כך גם לנו היתה גישה. בשלב מסוים מיד שהגענו לסניפים החלו לקרוא לאבטחה או משטרה על מנת להוציא אותנו".** מר שטרית נשאל: **"למה לא ביקשתם מעובדים שיצאו וידברו אתכם בקניון מחוץ לחנות?"** והוא השיב: **"ביקשנו, המנהלים ביקשו למנוע דו שיח עם עובדים. בכוונה הפרידו אותם, קראו להם למשימות"** (עמ' 27 ש' 1 – 6 לפרוטוקול).

כב. גב' ניניו נשאלה בחקירתה אם קיים נוהל המסדיר הגעה של עובד לסניף, את תיאום הגעתו ועם מי, והיא העידה שאין נוהל כזה כי **"לא קרה לנו מעולם מצב בו עובד מבקש במסגרת יום עבודה להופיע בסעיף (צ.ל. – בסניף) אם זה לא תגבור או רכישה בסניף"** (עמ' 33 ש' 1 – 2 לפרוטוקול). מר חלפון העיד כי **"אין צורך בנוהל כזה, אם אני משובץ בסניף אין סיבה שאני אהיה בסניף אחר"** (עמ' 40 ש' 7 – 8 לפרוטוקול). אנחנו לא מקבלים את עדותו של מר חלפון. אנו סבורים שכאשר מדובר בהתארגנות עובדים יש גם יש מקום לנוכחותו של יו"ר ו/או חבר ועד העובדים בכל מקום בו עובדים העובדים.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

כג. סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים קובע כי "מעביד לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד, לשם קידום הזכות כאמור בסעיף 33 ולשם קידום ענייני עובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט".

סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים קובע כי "לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בוועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם".

כד. בפסיקה נעשתה אבחנה בין מצב בו מתקיימת שביתה מלאה ואין איש עובד, לבין מצב בו מתקיימת שביתה חלקית ונקבע כך -

"במקום בו מתקיימת שביתה מלאה ואין איש עובד, לא תעמוד לנציג הארגון הזכות להיכנס למקום העבודה מהסיבה הפשוטה שאין מקום עבודה "שבו מועסק עובד" כלשון סעיף 33ט'. לעומת זאת, במקום בו מתקיימת שביתה של חלק מהעובדים בעוד שחלק אחר ממשיך בעבודתו, הרי שישנם עובדים מועסקים וכניסתו של נציג הארגון למקום מותרת לשם קידום ההתארגנות, לרבות זכות השביתה וקידום ענייני עובדים. במילים אחרות; עצם קיומה של שביתה, אינה חוסמת דרכו של נציג ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה בו מועסקים עובדים. מקום שאין עובדים מועסקים, דהיינו בעת קיומה של שביתה מלאה, בטל טעמה של ההוראה שבסעיף זה וממילא בטלה הזכות שהוענקה באותו סעיף".

(ראו ס"ק(ת"א) 154/05 ארגון עובדי בנק המזרחי המאוחד בע"מ – בנק המזרחי המאוחד בע"מ (30.4.2006) (להלן – פס"ד מזרחי). ועוד נקבע בפס"ד מזרחי כי -

"ההוראה בסעיף 33 הינה ביטוי מעשי לזכות שנקבעה בסעיף 33 ושיסודה בזכות החוקתית לחופש ההתארגנות של העובדים. הזכות שניתנה לנציג ארגון העובדים נועדה לאפשר מימוש של חופש זה. על מנת לאפשר לארגון העובדים לממש את חופש השביתה – שהינו חלק מחופש ההתארגנות – יש לאפשר לנציגו להיכנס למקום העבודה ולנסות לשכנע בדרכי שלום, עובדים שאינם שובתים, להצטרף לשביתה המאורגנת. המחוקק מצא לנכון לפתוח את דלת מקום העבודה בפני נציג הארגון על מנת לקדם את חופש ההתארגנות. דלת זו אינה אמורה להינעל בפניו בעת שביתה".

דברים אלה חלים מקל וחומר כאשר מדובר בשביתה שעילתה היא התארגנות עובדים. לנציג ארגון העובדים זכות להיכנס למקום העבודה ולנסות לשכנע עובדים שטרם הצטרפו לארגון העובדים להצטרף לארגון. זאת בכפוף למגבלות שבסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, בהתחשב בצרכי העבודה ובצנעת הפרט (ראו דברי השופטת לאה גליקסמן בס"ק(ת"א) 504/09 ארגון כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי – מכון דוידסון לחינוך מדעי, ליד מכון ויצמן למדע (23.9.2009) (להלן – פס"ד דוידסון) ס' 151).

כה. בענייננו, המבקשת הכריזה על סכסוך עבודה ביום 10.12.2019, ובהתאם לכך, השביתה את העבודה בחלק מסניפי המשיבה החל מיום 26.12.2019 למשך מספר שעות (ס' 183 לבקשה). המבקשת טענה כי ביום 26.12.2019 הגיע מר שטרית לשער משרדי המשיבה בפתח תקווה כשהוא מלווה בחבר ועד ונציגת המבקשת לצורך שיח עם העובדים, לרבות



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

בעניין מימוש זכות השביתה בהתאם לסכסוך העבודה שהוכרז כדין (ס' 154 לבקשה).  
טענה זו של המבקשת לא נסתרה. בנסיבות אלו, כניסת יו"ר הוועד צריכה היתה להיות  
מוותרת לשם קידום ההתארגנות.

כו. יתרה מזו, מר שטרית עומת בחקירתו עם הקביעה כי לא תיאם את הגעתו למטה באותו  
היום של השביתה, והוא העיד כך: **"נכון. באותו יום היתה הרמת כוסית שלא ידעתי  
עליה מראש ובאותו יום עדכן אותי מר פואד שכלל עובדי החברה יהיו נוכחים בהרמת  
כוסית ולכן רציתי להיות נוכח"** (עמ' 27 ש' 8 – 9 לפרוטוקול). עוד העיד מר שטרית כי  
יכול היה להיכנס למטה מכל סיבה שהיא. מסיבות אלו לא תיאם את הגעתו למטה באותו  
היום.

כז. המשיבה בחרה להביא מפס"ד מזרחי ציטוט של פרשנות המילים **צורכי העבודה ו-צנעת  
הפרט** המפורטים בסעיף 33ט לחוק הסכמים קיבוציים, אשר מסייגים את זכות נציג  
ארגון העובדים להיכנס למקום העבודה, אלא שהמשיבה לא פירטה ולא הבהירה בכתב  
תשובתה מהם אותם **שיקולי צורכי העבודה וצנעת הפרט** של עובדיה ולקוחותיה אשר  
בגינם סירבה לאשר ליו"ר הוועד להיכנס למטה משרדי המשיבה ביום 26.12.2019, ביום  
29.12.2019 וביום 1.1.2020.

כח. המבקשת טענה כי הסייגים בסעיף 33ט לחוק הסכמים קיבוציים לא התקיימו. במכתב  
באת כוח המבקשת אל באת כוח המשיבה מיום 15.9.2019 (נספח 32 לבקשה) ציינה  
הראשונה כי **"בביקור ביום 8.9.2019 נציגות העובדים שוחחה עם העובדים בהפסקת  
הצהרים שלהם (אין התנגשות עם "צרכי עבודה") ובחדר האוכל של החברה (אין  
התנגשות עם "פרטיות").** המשיבה לא השיבה על כך.

כט. בחקירתה אישרה גב' ניניו כי בשיחתה עם מר שטרית (תמלול השיחה מיום 29.12.2019  
נספח 51 לבקשה) דרשה ממנו לקבל הודעה מראש מתי הוא מתכוון להגיע למשרדי  
המשיבה, והעידה כך -

**"ש. ב- 26.12 הוא ביקש להיכנס ולא אישרתם לו נכון ?**  
**ת. נכון.**  
**ש. כעבור 3 ימים שוב ביקש להיכנס ולא אישרתם ?**  
**ת. המשמעות של תאום מבחינתי זה להתקשר מראש ולשאול אם אפשר**  
**להגיע, האם זה מתאים במסגרת שעות העבודה. שיחת הטלפון שהיתה**  
**ב- 29 לחודש היתה שהוא מבקש להגיע באותו יום.**  
**ש. מאחר ולא קיבלת הודעה כמה ימים מראש לא אישרת לו להיכנס ?**  
**ת. זה לא התאים באותו רגע.**  
**ש. בהכרח תיאום לא יכול להיות באותו רגע ?**  
**ת. לא בהכרח, באותו יום זה לא התאים.**  
**ש. כעבור יומיים ב- 1.1. הוא שוב התקשר ומבקש לבוא למחרת וסירבת ,**  
**תאשרי שסירבת ?**  
**ת. עניתי לו שזה לא מתאים להגיע ביום שהוא רוצה ונתתי לו תאריך לעוד**  
**יומיים.**



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

- ש. זה נכון שהוא ביקש ביום חמישי להגיע ביום ראשון ואת אמרת לו במקום זה תבוא ביום שני בין 10 ל- 12 ?
- ת. כן.
- ש. האם נכון שסירבת גם לבקשות הבאות של טל : לאפשר לו גישה לכל מקום בו אין מגבלה לעובדים להיכנס ולצאת (נספח 13 לתגובה) ?
- ת. הקפיטריה הוקצתה לו לשעתיים, גם ניתנה לו אפשרות להודיע לעובדים שהוא הגיע, מבחינתו זו גישה חופשית של העובדים אליו ולהפך. זה לא היתה בעיה עבורו בפעמים קודמות לפגוש עובדים בקפיטריה, לכן הטענה תמוהה ולא ברורה.
- ש. הוא אמר לך שיש לו בעיה, את מחליטה בשבילו היכן טוב לו לדבר עם עובדים ?
- ת. אני לא מחליטה בשבילו. במסגרת התנהלות החברה שעובד לא משנה איזה עובד יסתובב במשרדים במעבדה, במרכז הלוגיסטי בקומה העליונה של החברה יעבור בין המשרדים ויפריע לעובדים במהלך העבודה וכשאני אומרת יפריע הוא יכול לשוחח עם עובד אחד בזמן שעובד אחר עובד וזה יכול להפריע. לכן להקצות לו את הקפיטריה לשעתיים בזמן שעובדים יכולים לגשת ולדבר איתו מרצונם החופשי שבניגוד לטענת ההסתדרות אין מצלמות בקפיטריה ואני לא רואה עם זה שום בעיה.
- ש. בין 10 ל- 12 יש הפסקה במשרדי המטה ?
- ת. לא.
- ש. אם יש הפסקה של כמה דקות, חבר וועד רוצה לדבר עם עובד אחר זה מפריע לעבודה ?
- ת. לא". (עמ' 33 ש' 9 – 33 ועמ' 34 ש' 1 – 6 לפרוטוקול).
- גם בעדותה גב' ניניו לא פירטה ולא הסבירה מדוע סירבה לבקשות מר שטרית ומדוע הסכימה לאפשר לו להגיע לשיחה עם העובדים רק ביום 5.1.2020 וגם זאת לא בשעת ההפסקה בעבודה. אנו מתרשמים כי בסירובה זה היתה כוונה של המשיבה לטרפד את הצעדים הארגוניים שביקשה המבקשת לבצע, ואשר הודיעה למשיבה על כך מבעוד מועד בהכרזתה על סכסוך בעבודה ביום 10.12.2019.
- ל. ודוק. סעיף 33ט לחוק הסכמים קיבוצים מאזן בין שתי זכויות: זכותו הקניינית של המעסיק לנהל את עסקו כראות עיניו וזכותם של העובדים להתארגנות. לכן, בנסיבות אלו סביר לבקש תיאום הגעה, אך אין המשיבה יוצאת ידי חובתה בסירוב לבקשת יו"ר ועד העובדים לבקר במועד מסוים רק מפאת כך שפנייתו ניתנה בהתראה קצרה מידי לטענתה.
- לא. המשיבה טענה כי כניסה של חברי ועד העובדים ונציגי המבקשת למתקניה ללא תיאום מראש אינה מזמינה, בלשון המעטה, את לקוחותיה לתוך הסניפים ופוגעת בהכנסות המשיבה (ס' 54 לתשובה). המשיבה לא הוכיחה פגיעה בהכנסותיה עקב ניסיון המבקשת להגיע למתקניה ללא תיאום מראש.
- לב. המשיבה טענה כי כניסת נציגי המבקשת למתקניה הביאה לא אחת לפגיעה במהלך העבודה התקין (ס' 55 לתשובה). המשיבה לא הוכיחה טענתה זו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

לג. באשר לכל אותם מקרים בהם טענה המבקשת כי נמנע מחברי ועד ונציגי המבקשת להידבר עם עובדים בסניפים והם סולקו מהמקום על ידי מי מטעם המשיבה ו/או בהוראת המשיבה – המשיבה לא סתרה טענות אלו ולא הוכיחה כי במקרים אלו היה מקום להעדיף את זכותה הקניינית על פני זכות העובדים להתאגדות.

לד. מר וינברן אישר בעדותו כי המשיבה דרשה שכניסת נציגי המבקשת למתקניה תיעשה בתיאום, הן ביחס למטה משרדיה בפתח תקווה והן ביחס לסניפים. עוד העיד כי לא תואמו ביקורים בסניפים מראש מחשש ל-"הכנת הגעת נציגות העובדים" דהיינו, "כשאני אישית הגעתי לסניפי החברה עמדתי כמה שניות מחוץ לסניף הסתכלתי ונכנסתי רק כאשר ראיתי עובד שלא מדבר עם לקוח ולא עובד מול מחשב והגדלתי לעשות וגם לא מנקה את השולחנות ורבות הפעמים שהגעתי לקניון הסניף היה עמוס ולא נכנסתי. שהנהלה ידעה שאני מגיע אז המנהל לא זז מהעובדים ולפעמים הגיע מנהל בכיר מהמטה וזאת בשביל ליצור בעיני איום והפחדה לכל עובד שרוצה לדבר איתי או עם אחד מאנשי ההסתדרות וזה החשש" (עמ' 17 ש' 5 – 21 לפרוטוקול).

לה. המשיבה טענה כי באשר לאירוע האלים שאירע במשרדיה בפתח תקווה ביום 26.12.2019 - על פי משטרת ישראל שהגיעה למקום – התנהלותו של מר שטרית הייתה בניגוד לדין והיוותה עבירה פסולה" (ס' 60 לתשובה). נבהיר כי משטרת ישראל היא חלק מהרשות המבצעת ומוסמכת לאכוף את הדין. במקרה דנן אכפה המשטרה את הסדר החברתי, אך לא קבעה מסמרות בסכסוך בין הצדדים. לצורך כך היא הפנתה את הצדדים לערכאה המוסמכת (ראו ציטוט בס' 60.4 לכתב התשובה) וכך פעלה המבקשת. לכן אין ממש בטענתה זו של המשיבה.

### 13. פגיעה בזכות ההתארגנות על ידי קביעת כללי משחק בלתי הוגנים ומתן העדפה ברורה לפעילות נגד ההתארגנות:

א. המבקשת טענה כי המשיבה כופה כללי משחק בלתי הוגנים, תוך קשירת ידי ארגון העובדים וחיזוק הכוח הרב הקיים בידיה. כך, המשיבה עושה שימוש בעובדים "מלמטה" כדי לשמש לה פה נגד חברי הוועד וכנגד ההתארגנות שלא כדין, וכן מעבירה מסר לעובדים המעודד פעילות נגד ההתארגנות (ס' 168 לבקשה).

ב. המבקשת טענה כי במהלך תקופת סכסוך העבודה, המשיבה מנעה מחברי הוועד וממר שטרית להיכנס למטה החברה, ובה בשעה אפשרה לעובדים שפעלו כנגד ההתארגנות גישה חופשית לחדרי המשרדים במטה, למחסן, למעבדה ובסניפי המשיבה. עובדות המשיבה הסתובבו בחופשיות במתקני המשיבה והצטלמו עם שלטים נגד ההתארגנות ובעד המשיבה באין מפריע (ס' 169 ונספח 53, שהן תמונות של עובדות אלו, לבקשה).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

ג. בחקירתה הוצגו התמונות (נספח 53 לבקשה) בפני גב' ניניו והיא זיהתה בהן את העובדים של המשיבה, את מיקומם (במטה, במעבדה, במחסן) ואף העידה כי "אחרי שראיתי את התמונות האלה שוחחתי עם שלושת העובדות והבהרתי להן שהן לא יכולות לעשות זאת. לא זוכרת את התאריך... לא יודעת אם הן המשיכו להסתובב" כמו כן אישרה שאין תיעוד לשיחה (עמ' 34 ש' 16 – 33 ועמ' 35 ש' 1 – 2 לפרוטוקול).

ד. המבקשת טענה כי העובדות שבתמונות (נספח 53 לבקשה) הגיעו, כביכול, "מטעם עצמן" כדי לדבר עם העובדים נגד ההתארגנות במבקשת. לדברי עובדים שנכחו במפגשים הללו, הציעו עובדות אלו להקים "ועד פנימי" ללא המבקשת, וטענו שההתארגנות במבקשת תגרום נזק כלכלי למשיבה, דבר אשר יפגע בעובדים. עובדות אלו שלחו בהודעות דואר אלקטרוני לכל העובדים את התמונות והודעות בגנות המבקשת ותמיכה בהנהלת המשיבה (ס' 172 ונספח 39 לבקשה).

ה. עוד טענה המבקשת כי עובדות אלו נכנסו לסניפי המשיבה בשעה שלקוחות נכחו בהם, והדבר לא נתפס בעיני המשיבה כ"הפרעה" לא ללקוחות, לא למהלך העבודה ולא לצנעת הפרט.

ו. המבקשת טענה כי נוכח האמור לעיל, האותנטיות של "המחאה" נגד ההתארגנות מוטלת בספק רב, ונוצר רושם ברור שמדובר במחאה מוזמנת על ידי המשיבה (ס' 176 לבקשה).

ז. המבקשת טענה כי ביום 30.12.2019 בעיצומו של יום העבודה, בשעה 14:15 לערך, הגיעו ארבעה חברי ועד לסניף סגולה. לאחר מספר דקות הגיעו שתי עובדות ממטה המשיבה אשר צילמו את האירוע והתעמתו עם חברי הוועד. לאחר מכן, הגיע לסניף קב"ט המשיבה וסילק את חברי הוועד מבלי לאפשר להם לשוחח עם העובדים (ס' 178 לבקשה).

ח. המבקשת טענה כי במהלך ימי השביתה התקשרו שתי עובדות ממטה המשיבה לעובדים ששבתו והפעילו עליהם לחצים כדי שיימנעו מלהצטרף לשביתה, תוך שהן מזהירות אותם כי אם ימשיכו לשבות יפגעו סיכוייהם לקידום במשיבה (ס' 179 לבקשה).

ט. לא מצאנו בכתב התשובה התייחסות המשיבה לטענותיה אלה של המבקשת, ומכאן שהן לא נסתרו, וחלקן אף אושרו בעדות הגב' ניניו. בנסיבות אלו אנו מקבלים אותן.

### 14. פגיעה במימוש זכות השביתה:

א. המבקשת טענה כי לאחר שהכריזה על סכסוך עבודה ביום 10.12.2019 והודיעה כי בכוונתה לנקוט בצעדים ארגוניים החל מיום 26.12.2019, ביום 25.12.2019, יום לפני



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

הנקיטה בצעדים ארגוניים, הודיעה לפתע המשיבה על תחרות מכירות "נס חנוכה" בין העובדים שתתקיים בימים 26 – 31 לחודש דצמבר 2019, וכדי להרתיע עובדים מלשבות, כללה המשיבה בתחרות תנאי לפיו על העובד להיות נוכח בעבודה במשך כל ימי התחרות. תקנון התחרות צורף כנספח 54 לבקשה.

ב. לטענת המבקשת תנאי זה לא נכלל בתחרויות קודמות, ונועד אך ורק כדי לשבור את השביתה (ס' 185 לבקשה).

ג. כנגד זאת טענה המשיבה כי המבקשת הכריזה ביום 10.12.2019 על סכסוך עבודה וזאת ללא כל עילה אמיתית (ס' 145 לתשובה). בעניין זה ראו דיון והכרעה שלנו לעיל. בנוסף, המשיבה לא הבהירה מדוע לשיטתה הדרך להתמודד עם הכרזה על סכסוך עבודה, אשר לשיטתה אינה כדוין, היא באמצעות נקיטה במהלך אשר נועד לשבור את השביתה, תוך הפיכת העובדים כלי בניגוח המבקשת ואף פגיעה בזכותם להתאגד.

ד. עוד טענה המבקשת כי ביום 31.12.2019 פנתה המשיבה לעובדים ששבתו והודיעה להם כך:

**"ביום 30.12.2019 עזבת את מקום העבודה באמצע משמרת והתחלת בשביתה. החברה מכבדת את זכותך לנקוט בצעד זה. יחד עם זאת, נבהיר כי ככל שבכוונתך לנקוט שוב בעיצומים או שביתה במהלך משמרת אליה שובצת, תיאלץ החברה לשקול אם היא מעוניינת לקבל ממך עבודה חלקית או מסרבת לך, בהתאם לזכותה על פי דין. ככל שהחברה תחליט כי היא מסרבת לקבל ממך עבודה חלקית – יבוטל שיבוצך בסידור העבודה ולא תשובץ בסידור העבודה העתידי. לתשומת לבך"** (הדגשה של המבקשת). בהמשך שלחה המשיבה בימים 31.12.2019 ו-1.1.2020 מסרונים לכל העובדים ששבתו על ביטול שיבוצם בסידור העבודה בזו הלשון: **"שלום, מאז יום 30.12.2019 אתה נוקט בשביתה ממושכת. בנסיבות אלה מבוטל שיבוצך בסידור העבודה הנוכחי"**. (נספח 55 לבקשה).

ה. לטענת המבקשת, מדובר בפנייה חסרת תום לב של המשיבה לעובדים ששבתו, זאת לאחר שביתה קצרת מועד, וכאשר חלק מהעובדים שבתו מספר שעות בודדות. עוד טענה המבקשת, כי ההודעה נחזית כסירוב לקבל עבודה חלקית, אך בפועל מהווה סנקציה עונשית כנגד עובדים שובתים. המשיבה הודיעה על ביטול שיבוצם של עובדים למשמרות, למרות שהעובדים לא הודיעו על שביתה למשך כל השבוע, חלקם שבת רק יום אחד ולא כל הסניפים שבתו אלא לסירוגין. בכך העבירה המשיבה מסר ברור כי תפגע במי ששובת אף מעבר לימי השביתה.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

בנוסף, המשיבה הודיעה על ביטול שיבוצם של העובדים ששבתו למשמרות עתידיות למשך זמן לא ידוע, ולכן מדובר בסירוב שלא בתום לב לקבל עבודה חלקית מהעובדים ששבתו, ובתגובה לא מידתית כלפי העובדים ששבתו.

ו. כנגד זאת טענה המשיבה כי המבקשת "שכחה" כי לשביתה יש מחיר כבד, הן למעסיק והן לעובדים השובתים, אשר אינם זכאים לשכר עבודה בגין ימי השביתה (ס' 166 לתשובה). לטענה זו אין מקום מהטעם שהמבקשת לא טענה כי מגיע לעובדים ששבתו שכר בגין ימי או שעות השביתה.

ז. מאידך, המשיבה שללה תגמול כספי מעובד ששבת (ס' 166 סיפא לתשובה). בעניין זה נשאל מר שטרית בחקירתו אם לטענתו מגיע לו תמריץ גם עבור היעדרותו מהעבודה עקב השביתה בחודש דצמבר 2019 והוא השיב והעיד כך: **"אני לא מצפה שבגין ימי השביתה אני אקבל שכר כלשהו אבל במידה והצלחתי להביא את הסניף בעזרת מנהל הסניף לעמידה ביעדים, בין אם עשיתי את זה ב-25 ימי עבודה או 20 ימי עבודה אני זכאי לקבל את התמריץ"** (עמ' 23 ש' 28 – 31 לפרוטוקול). המשיבה לא הגיבה לטענה זו, לא ניתן לדעת עמדת המשיבה בנדון אולם נראה שעמדתה תהיה, כפי שהראינו לעיל, כי כדי לקבל התמריץ, על מר שטרית להיות נוכח בעבודתו 100 אחוז מהזמן, תנאי שאינו יכול להתקיים כל עוד מר שטרית מקיים פעילות ארגונית ו/או שובת.

ח. עוד טענה המשיבה, כי המבקשת מבקשת לפגוע בעובדים שזכו בתגמול ולהעבירו לעובד אחר על פי שיקול דעתה הבלעדית (ס' 168 לתשובה). טענה זו אין לה על מה שתסמוך. לא מצאנו בכל הבקשה טענה כזו מצד המבקשת ולכן היא נדחתה. יובהר כי בטענה זו יש כדי לזרוע סכסוך בין העובדים עצמם, ולא מצאנו כל ממש בטענה זו.

ט. עוד טענה המשיבה, כי זכותה לא לקבל עבודה חלקית מהעובדים ששבתו, וכי העובדה כי שבתו יום אחד או מספר שעות אינה מעלה ואינה מורידה (ס' 172 לתשובה). טענה זו אין בידינו לקבל. המשיבה לא טענה ולא פירטה מהי אותה עבודה חלקית שיכלו העובדים השובתים לספק, ומה הסיבה לכך שאין ברצונה לקבל אותה. המשיבה אינה יכולה לעמוד על זכותה, כמו בעניין התיאום מראש של ביקור במתקניה, כאילו זכותה היא הזכות היחידה הקיימת בנסיבות העניין. על המשיבה לזכור כי זכותה עומדת בדיוק באותו רמה בה עומדת זכות העובדים להתאגד, וכי בשעה שאינה מנמקת את זכותה, היא מוחזקת כמי שפוגעת בזכותם של העובדים להתאגד. לעניין זה יפים דברי בית הדין הארצי בפס"ד פלאפון כדלקמן:

**"בנסיבות של התנגשות חזיתית בין זכויות חוקתיות שוות מעמד, ייעשה האיזון הפנימי ביניהן על פי נוסחת האיזון האופקי במטרה "להפחית, ככל הניתן, את הפגיעה בשתי הזכויות גם יחד". האיזון ייעשה לאור פסקת ההגבלה בסעיף 8 לחוק יסוד: כבוד האדם**



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 וחירותו ה"מקרינה" על האיזון האופקי הראוי בין ערכים וזכויות נוגדים ומשפיעה  
2 עליו. בדומה לאיזון האופקי המתקיים בין הזכויות החוקתיות, ייעשה האיזון בין  
3 הערכים האובייקטיביים כפי ביטויים בזכויות התת-חוקתיות במשפט הפרטי, לרבות  
4 במשפט העבודה.

5 בבחינת האיזון האופקי, ייעשה ויתור הדדי של כל אחת מהזכויות, תוך קביעת תנאים  
6 של מקום, זמן והיקף. זאת, כדי לאפשר קיומן המשותף של הזכויות, וביסוס פשרה של  
7 "חיים בצוותא" ביניהן. באיזון האופקי בין הזכויות, "עלינו לשאוף לאיזון אשר יקדם,  
8 באופן מרבי, את ערך כבוד האדם. נקודת האיזון בין הערכים המתחרים תהא במקום בו  
9 מצויה ההגנה המרבית על כבוד האדם".

10 זכויות העובדים לחופש ההתארגנות, זכותו של המעסיק לקניין במפעלו, וזכותם של  
11 שני הצדדים כאחד לחופש הביטוי, הן שוות מעמד בחשיבותן הנורמטיבית החוקתית,  
12 ובתחולתן במשפט העבודה כזכויות תת-חוקתיות. על כן, בהתנגשות חזיתית בין  
13 הזכויות הללו, חל רציונאל האיזון האופקי. (הדגשה לא במקור – א.ה.).

14  
15 י. בנוסף, זכותו של המעסיק לסרב לקבל עבודה חלקית כפופה לחובת תום הלב, למבחן  
16 המידתיות ולהוראות הדין בדבר האיסור לפגוע בהתארגנות העובדים ובמימושה. בפס"ד  
17 דוידסון ס' 132 קבע בית הדין כדלקמן:

18 "יחד עם זאת, ככל זכות המוקנית לצד ליחסי העבודה, זכותו של המעסיק לסרב  
19 לקבל עבודה חלקית אינה מוחלטת, והיא כפופה לחובתו לנהוג בתום לב. כמו כן,  
20 סבורים אנו כי כשם שמוחל מבחן המידתיות על שביתה אותה נוקטים העובדים  
21 [עס"ק 1013/04 בנק דיסקונט בע"מ – ההסתדרות הכללית החדשה, הסתדרות  
22 המעו"ף חטיבת עובדי הבנקים וחברות הביטוח פד"ע מ 337; סק(ארצי) 20/07  
23 מרכז השלטון המקומי – ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים בסמינרים  
24 ובמכללות מיום 4.12.2007], מבחן זה חל גם על המעביד עת מסרב הוא לקבל  
25 עבודה חלקית. [וראו גם: גיא דוידוב, "עקרון המידתיות בדיני עבודה" עיוני  
26 משפט לא 5 (2008)]. יש לבחון בכל מקרה, על פי מכלול הנסיבות, אם פעולת  
27 המעביד עומדת בקריטריונים של תום לב ומידתיות. זאת, תוך בחינה, בין היתר,  
28 של שיקולים אלה: המועד והשלב בסכסוך בו נתקבלה החלטת המעסיק לסרב  
29 לקבל עבודה חלקית; הנזק שנגרם והנזק הצפוי למעביד כתוצאה מהשביתה  
30 החלקית; התנהלות המעביד, נציגות העובדים והעובדים; האם מאחורי החלטת  
31 המעסיק לסרב לקבל עבודה חלקית עמדו שיקולים אחרים מעבר לשיקול של  
32 התמודדות מול שביתת העובדים והנזקים הנגרמים כתוצאה ממנה".

33  
34 יא. המבקשת טענה, כי השביתה שהוכרזה על ידה היא שביתה שעילתה היא המטרה הסופית  
35 והאחרונה של ההתארגנות הראשונית והפורצת. קרי, הסכם קיבוצי ראשון במשיבה.  
36 הצדדים מצויים עדיין בתחומי זמנה של התארגנות ראשונית שאך קמה, ואינה מצליחה  
37 לממש את מטרותיה (ס' 279 לבקשה). זאת בשונה ממקרה בו מדובר במאבק של ארגון  
38 עובדים במפעל מאורגן להשגת הטבות כלכליות כאלה או אחרות (פס"ד דוידסון, ס' 133).

39  
40 יב. עוד טענה המבקשת, כי סירוב המשיבה לקבל עבודה חלקית לאחר אירוע בודד אחד ומיד  
41 לאחריו (המשיבה פנתה בהודעה במסרון לעובדים השובתים כבר ביום 31.12.2019,  
42 המועד האחרון בו קוימה השביתה) מעיד כי השיקול העיקרי שעמד מאחורי פניית  
43 המשיבה לעובדים השובתים היה הרצון לסכל את התארגנות העובדים ולא התמודדות  
44 עם נזקי השביתה, אם היו כאלה (ס' 284 לבקשה).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

### 15. מסקנות ביניים:

מכל הדיון עד כה עולה כי בתקופת ההתארגנות הראשונית פעלה המשיבה שלא כדין ומתוך כוונה לפגוע בהתארגנות. מאז מונה מר שטרית יו"ר ועד העובדים בחודש אוקטובר 2018, שינתה המשיבה את יחסה כלפיו, החלה להתנכל לו ולפגוע בזכויותיו. המשיבה לא נתנה למר שטרית מתנת נישואין, כנהוג ביחס לכל עובד שמתחתן, אלא בהתערבות המבקשת. מנהלי המשיבה הפלו אותו לרעה והקשו עליו בשל פעילותו הארגונית. המשיבה היפלתה את מר שטרית לרעה ומנעה ממנו קבלת תמריץ. כמו כן, לא החילה עליו מודל תגמול משופר במשך 10 חודשים, ורק לאחר התערבות המבקשת, העלתה טענות לא נכונות בדבר היעדרויותיו מהעבודה, רמת ביצועיו, התנהלותו שלא לפי נהלי העבודה והיעדר דוגמא אישית, שללה ממנו שעות ועד וימי חופשה שאושרו לו מראש, והכל במטרה לאלץ אותו לוותר על פעילותו בוועד העובדים. המשיבה התנהלה בגרירת רגליים ובחוסר תום לב בניהול המשא ומתן הקיבוצי מאז שמר פרי הוזמן על ידי המבקשת לנהל משא ומתן כזה ועד לסוף שנת 2019, והיא ממשיכה להתנהלותה זו גם לאחר שהוגשו הליכים בתיק זה על ידי המבקשת, בדרך של סירוב להמציא נתונים ושליטת הצעות מצד המבקשת, ללא כל נימוק והסבר. המשיבה נהגה בזלזול ובחוסר כבוד כלפי נציגי ועד העובדים ונציגי המבקשת במשא ומתן הקיבוצי. בתוך כך, ובשל כך, הכריזה המבקשת על סכסוך עבודה ובתגובה לכך פרסם מנכ"ל המשיבה אגרת לעובדים אשר פגעה בזכות ההתארגנות, במימושה ובקידומה. במקביל לא אפשרה המשיבה לחברי ועד העובדים להיכנס למטה משרדיה ולסניפיה, וגילתה נוקשות יתרה וחוסר גמישות, גם כאשר המבקשת פנתה אליה במספר התראות בכתב ופנתה לתיאום הביקורים. בנוסף איפשרה המשיבה לעובדים המתנגדים להתארגנות להסתובב בחופשיות במתקניה ולנסות לשכנע את העובדים נגד ההתארגנות, וכך פעלה המשיבה כדי לפגוע בשביתה ובזכויות העובדים השובתים. התנהלותה שלא כדין של המשיבה מצדיקה מתן סעדים למבקשת. להלן נדון בכך.

### 16. סעדים:

א. המבקשת ביקשה סעדים מסוג צווים וסעדים כספיים. נדון תחילה בסעדים מסוג צווים ולאחר מכן בסעדים הכספיים.

ב. המבקשת ביקשה צו קבוע המורה למשיבה להמשיך לנהל משא ומתן קיבוצי ולהורות כי על המשיבה לקיימו בתום לב, תוך גילוי המידע הנדרש לצורך ניהולו ותוך קיום ישיבות סדירות ותכופות עם המבקשת וועד העובדים עד לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד. המשיבה טענה בסיכומיה כי המבקשת זנחה בסיכומיה סעד זה (ס' 30 לסיכומי המשיבה). בעיון בסיכומי המבקשת לא מצאנו תימוכין לכך. המשיבה חזרה על בקשתה לקבלת הצווים בס' 241 לסיכומיה. בנוסף, המבקשת ביקשה צו קבוע המורה למשיבה להמשיך לנהל



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

משא ומתן קיבוצי **בתום לב**. דבר שאינו עולה מהראיות בתיק הגם שהמשא ומתן, כטענת המשיבה, המשיך. בנסיבות אלו ומשקבענו כי המשיבה התנהלה עד היום בגרירת רגליים ושלא כדין בניהול המשא ומתן הקיבוצי, ועל מנת לאפשר לצדדים להגיע לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד – ניתן הצו כמבוקש. לא למותר לציין כי אם המשיבה מאמינה שהיא מנהלת המשא ומתן הקיבוצי בתום לב – מתייתרת התנגדותה למתן הצו.

ג. המבקשת ביקשה צו קבוע האוסר על המשיבה לפגוע בעובדי המשיבה מובילי ההתארגנות, לרבות ובמיוחד ביו"ר ועד העובדים, מר שטרית, בשל חברותם או פעילותם בהסתדרות ובהתארגנות העובדים. אנו סבורים כי אין מקום לתת סעד גורף כזה, חסר תוכן קונקרטי. תחת זאת אנו מורים למשיבה לחדול מכל אמירה שהיא ומכל פנייה לעובדים בכל הנוגע להתארגנות, לרבות מפנייה לדרג הניהולי הבכיר והזוטר, על מנת שיפעיל לחץ על עובדים שכבר הצטרפו להתארגנות לחזור בהם, כמו גם מפניות לעובדים שטרם הצטרפו. המשיבה גם תימנע מכל התנכלות או הפליה של עובדים על רקע התאגדותם בארגון עובדים ופעילותם בו, לרבות כלפי חברי ועד העובדים (ראו ס"ק 49105-08-16 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – המרכז הרפואי השיקומי בית בלב בת ים** (27.11.2016)).

ד. המבקשת ביקשה צו המורה למשיבה להימנע מחסימת הגישה של חברי ועד העובדים בכל מתקני המשיבה, ובכלל זה למטה המשיבה ולסניפי המשיבה במרכזים מסחריים הפתוחים לציבור. משקבענו כי המשיבה מנעה שלא כדין כניסה של חברי ועד העובדים למתקניה, ובמטרה לאפשר התארגנות העובדים בפועל – אנו נותנים צו הקובע כי המשיבה אינה רשאית לאסור על כניסת חברי ועד העובדים לרבות יו"ר הוועד ונציגי המבקשת למתקניה, בכפוף להוראות סעיפים 33 ח ו-33 לחוק הסכמים קיבוציים. מובהר כי גם על המבקשת וחברי ועד העובדים לפעול במסגרת החוק וכניסת חברי וועד העובדים ונציגי המבקשת צריכה להיעשות בהתחשב בצרכי העבודה ובצנעת הפרט (ראו פס"ד דוידסון).

ה. המבקשת ביקשה צו האוסר על המשיבה לסלק את חברי ועד העובדים ממתקני המשיבה, ובכלל זה ממטה המשיבה ומסניפיה במרכזים מסחריים הפתוחים לציבור. אנו סבורים כי זהו צו גורף, אשר תוכנו מהווה צידו האחר של הצו המורה למשיבה להימנע מחסימת הגישה של חברי ועד העובדים למתקניה כמפורט לעיל, והוא נכלל בו, ועל כן אנו לא מוצאים לנכון לתתו. עם זאת, מובהר כי על המשיבה ועובדיה לכבד את זכות העובדים לחופש ההתאגדות, על כל המשתמע מכך.

ו. המבקשת ביקשה צו המורה למשיבה להכיר בשעות שיו"ר הוועד משתתף בישיבות משא ומתן קיבוצי כשעות היעדרות מאושרות, שאין בהן כדי לפגוע בזכויותיו, לרבות לצורך



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

חישוב אחוזי משרה וקבלת תמריצים. אנו מורים למשיבה להכיר בעד 15 שעות בחודש בהן יו"ר הוועד וחברי הוועד משתתפים בישיבות משא ומתן קיבוצי, כפי שהמשיבה הסכימה לעשות כן במכתב גב' ניניו מיום 23.12.2019 (נספח 16 לבקשה) וזאת מיום שלילתם (ביום 11.9.2019 כמפורט במכתב גב' ניניו מאותו היום, נספח 44 לבקשה) ועד לחתימת הצדדים על הסכם קיבוצי מיוחד. כמו כן, אנו מורים למשיבה להכליל שעות היעדרות מאושרות למר שטרית (עד 15 שעות ועד) בחישוב אחוזי המשרה. יובהר כי שעות וועד אלה כוללות השתתפות מר שטרית בישיבות משא ומתן קיבוצי וגם נסיעותיו לישיבות וחזרה מהן, והכל עד לחתימת הצדדים על הסכם קיבוצי מיוחד. נבהיר כי בפסק הדין הובאו ראיות ודנו בעניין מר שטרית לכן הצו מתייחס למר שטרית ויחול בכל זמן כהונתו כיו"ר ועד העובדים.

ז. המבקשת ביקשה צו המורה למשיבה לשלם ליו"ר הוועד ימי חופשה שאושרו לו ובוטלו בדיעבד שלא כדין. בפסק הדין קבענו כי שלילת ימי חופשה שאושרו למר שטרית עקב פעילותו הארגונית אינה כדין. עם זאת ולאור הודעת המשיבה כי הכירה ביחס לימי היעדרות בחודשים אלו כהיעדרות באישור ואף שילמה תמורתם שכר למר שטרית - אנו מורים למשיבה לשלם למר שטרית שכר בגין שני ימי החופשה שאושרו לו: 24 ו-25 בחודש דצמבר 2019 ובוטלו על ידה שלא כדין ואשר טרם שולמו.

ח. המבקשת ביקשה צו האוסר על המשיבה להפעיל לחץ והשפעה בלתי הוגנת על העובדים בגין התארגנותם, במישרין או בעקיפין, במעשה או מחדל. אנו סבורים כי אין מקום לתת סעד גורף כזה, חסר תוכן קונקרטי. עם זאת, מובהר כי על המשיבה ועובדיה לכבד את זכות העובדים לחופש ההתאגדות, על כל המשתמע מכך.

ט. המבקשת ביקשה צו המורה למשיבה לחדול לאלתר מכל פנייה לעובדים בכל הנוגע להתארגנות עובדי המשיבה והשלכותיה, לרבות הפעלת לחצים לביטול חברות בהסתדרות. זאת, בין במישרין ובין בעקיפין, בין באמצעות אחרים ולרבות בתכתובת אישית באמצעים אלקטרוניים או אחרים. אנו סבורים כי אין מקום לתת סעד גורף כזה, חסר תוכן קונקרטי. עם זאת, מובהר כי על המשיבה ועובדיה לכבד את זכות העובדים לחופש ההתאגדות, על כל המשתמע מכך.

י. המבקשת ביקשה צו לפיו המשיבה אינה רשאית לפגוע בעובדים בשל מימוש זכות השביתה. אנו לא רואים לנכון לתת סעד גורף הצופה פני עתיד ללא התייחסות לנסיבות קונקרטיות (ראו פס"ד דוידסון).

יא. המבקשת ביקשה צו הצהרתי לפיו המשיבה הפרה במעשיה ובמחדליה את הוראות סעיפים 1ח33(א), 33ט ו-33 לחוק הסכמים קיבוציים. משדנו בכל טענות הצדדים במסגרת פסק הדין אין מקום ליתן צו הצהרתי נפרד. ההצהרה הרלוונטית כלולה גם כך בהכרעותינו כמפורט בפסק הדין.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

יב. המבקשת ביקשה לחייב את המשיבה בתשלום פיצויים ללא הוכחת נזק בהתאם לסעיף 33א(ב)(1) לחוק הסכמים קיבוציים בסכום כולל של 1,350,000 ₪ בגין ההפרות המפורטות בבקשה. המבקשת טענה כי המשיבה הפרה באופן שיטתי את סעיפים 33טו-33ז לחוק הסכמים קיבוציים. בנוסף, המשיבה פעלה באופן בוטה כדי לפגוע בהתארגנות ולכן מוצדק לחייב אותה בפיצויים לדוגמא, ללא הוכחת נזק בהתאם לסעיף 33א(ב)(1) לחוק הסכמים קיבוציים בגין כל אחת מההפרות אשר פורטו בסעיף 295 לבקשה.

יג. המבקשת טענה כי נוכח חומרת המעשים של המשיבה ומשקלם המצטבר, יש לפסוק פיצויים לדוגמא ברף הגבוה.

יד. המשיבה מאידך טענה כי אין הצדקה להטלת פיצוי כספי וגם אם נפל פגם בהתנהלותה, סוגיית הפיצוי צריכה להיבחן בשים לב לכך כי מהלכי המשיבה לא נועדו לסכל את ההתארגנות, וכן כי המשיבה ממשיכה לנהל משא ומתן קיבוצי; המשיבה לא מעוניינת לפגוע ולהתנכל ליו"ר הוועד אף שאינה שבעת רצון מתפקודו; המשיבה הסכימה, לפני משורת הדין, לשלם לכל חברי הוועד בגין השתתפותם בישיבות המשא ומתן 15 שעות עבודה בחודש כשעות עבודה רגילות, והמשיבה הבהירה לאורך כל הדרך כי תאפשר לנציגי המבקשת ולחברי הוועד להיכנס למתקניה בתיאום מראש, ודרישתה זו עולה בקנה אחד עם הוראות הדין. עוד טענה המשיבה כי "הפגיעות" הנטענות על ידי המבקשת לא הביאו לסיכול ההתארגנות וגם המבקשת לא טוענת כך, ולכן אין מקום לפיצוי ברף הגבוה. בנוסף, בחלק מהמקרים המבקשת דרשה פיצוי כפול בגין מסכת אירועים אחת. כך ביחס למכלול הטענות בעניין מר שטרית וכך ביחס לאמור בסעיפים 295.6 ו-295.7 לבקשה או לסעיפים 295.2 ו-295.3 לבקשה ועוד (סי ט.3 לתשובה).

טו. סעיף 33א(א)(1) לחוק הסכמים קיבוציים קובע הסמכות לפסוק פיצויים בשל הפרת הוראות סעיפים 33טו-33ז לחוק, אף אם לא נגרם נזק של ממון. סעיף 33א(ב)(1) לחוק זה קובע את גבולות הפיצויים לדוגמא וכי הסכומים הנקובים בו יעודכנו ב-1 לחודש ינואר בכל שנה בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן (סעיף 33א(ב)(5) לחוק).

טז. סעיף 33א(ב) על סעיפיו הקטנים חוקק לאחר שכבר היה קיים סעיף 33א(א)(2) שהסמך את בית הדין "לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין" ובהתאם לפסיקה, בכך ביקש המחוקק להדגיש שבמקרה של פגיעה בזכות ההתארגנות יש לפסוק פיצויים לדוגמא שהם עונשיים במהותם, דהיינו פיצויים שתכליתם אינה רק לפצות בגין הנזק שנגרם, אלא בעיקר להרתיע את המעסיק הספציפי, כמו גם את ציבור המעסיקים בכללותו, מפני פגיעה בזכות ההתארגנות ובלשונה של כב' הנשיאה (כתוארה דאז) נילי ארד:



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

"הפיצויים לדוגמה על מכלול פניהם, כמבואר לעיל [תוך אזכור גם של סעיף 33 י"א לחוק הסכמים קיבוציים], מהווים כלי עונשי אפקטיבי להטמעת נורמות של זכויות חוקתיות, זכויות מגן וזכויות מוקנות בדין לעובדים, והקפדה על קיומן הלכה למעשה. בהקשר זה, תכליתו של הפיצוי לדוגמה שני פנים לה: להרתיע את המעבידים מפני הפרת הזכות; ולהגביר בקרב העובדים את המודעות לזכויותיהם הקנויות בחוק ולהמריצם לפעול למימוש אותן זכויות המגנות על רווחתם, בטחונם ובריאותם" (ע"ע(ארצי) - 33680-08-10 דיזינגוף קלאב בע"מ – יעקב זואילי (16.11.2011)). (ראו פס"ד בית בלב, ס' 37).

יז. תקרת הפיצוי הוגבלה על ידי המחוקק לסך של 50,000 ₪ למקרה הרגיל ולסך של 200,000 ₪ למקרה המצדיק זאת בהתחשב בחומרת ההפרה ונסיבותיה, אך תקרה זו (שעולה עם עליית המדד) נחקקה בהתייחס לכל "הפרה" באופן המאפשר את העלאת סכום הפיצוי ככל שמוכחת יותר מהפרה אחת, "כאשר מדובר בפגיעה בהתארגנות שחוזרת על עצמה אצל אותו מעסיק, בבחינת שיטה, אפשר לפסוק את הפיצוי לדוגמה בגין כל מקרה של הפרה, ואפשר במסגרת זו אף להעלות את רף הפיצוי העליון שנקבע בחוק" (ראו עס"ק(ארצי) - 34526-09-14 מסיעי שדירות כהן ובניו בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (13.5.2018) ס' 48 (להלן – פס"ד מסיעי שדירות) ; עס"ק(ארצי) - 2764-09-15 קל אוטו בע"מ – הסתדרות העובדים הלאומית בישראל (21.3.2016) (להלן – פס"ד קל אוטו) ופס"ד בית בלב).

יח. בעס"ק(ארצי) - 20363-09-18 קפה נואר בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות הנוער והלומד ואח' (2.9.2019) (להלן – פס"ד קפה נואר) הבהיר בית הדין הארצי מתי יש מקום לפסוק פיצוי בסכום של עד 50,000 ₪ ומתי בסכום העולה עליו, כדלקמן:

"לפיכך וכאמור לעיל, במקרה הרגיל, הפיצוי שיש לפסוק לחובת מעסיק לגבי הוכח שפעל במטרה להכשיל את ההתארגנות, הוא 50,000 ₪ בגין כל הפרה (בצמוד למדד). ככל שהוכח שנעשו פעולות שיש בהן פוטנציאל ממשי ומיידי להביא לסיכול ההתארגנות, או שהוכח שפעולות מעין אלו הביאו הלכה למעשה לסיכול ההתארגנות, ניתן בנסיבות העניין לסטות מנקודת המוצא האמורה ולפסוק פיצוי לדוגמה בסכום גבוה יותר (עד תקרה של 200,000 ₪ כמובן, ובצמוד למדד)".

יט. בהלכה הפסוקה נקבעה שורה של שיקולים אותם יש לקחת בחשבון בעת קביעת גובה הפיצוי. בפס"ד בית בלב נקבע כך –

"בהקשר זה הודגש, מפי סגנית הנשיא (כתוארה אז) ורדה וירט-ליבנה, כי "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. בקביעת גובה הפיצויים, על בית הדין לתת דעתו לחשיבות ההרתעה והצורך למגר את התופעה של ההתערבות הפסולה מצד מעסיקים בהתארגנות





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

עובדיהם, במטרה לפגוע בהתארגנות ולסכל אותה. כמו כן, קביעת פיצויים בסכום גבוה עשויה להמריץ עובדים לממש את זכות ההתאגדות ולהפחית את החשש כי המעסיק יתנכל להם בעשותם כן. במסגרת זו יביא בחשבון בית הדין את השיקול הציבורי ההרתעתי ואת הצורך בהטמעת המודעות לזכויות עובדים בהתארגנות ראשונית והחובות המוטלות על מעסיק בנסיבות כאלה" (עניין אלקטרה; ההדגשה במקור).

מתוך ראיית האינטרס המוגן כאמור ותכלית החקיקה, השיקולים שפורטו בפסיקה הם מהותה של ההפרה ומידת חומרתה (כאשר פיטורי עובד ייחשבו בדרך כלל להפרה חמורה יותר מאשר פגיעה בתנאי שכרו או בקידומו); עיתוי ההפרה ומשך הזמן בו התבצעה (כאשר ככל שההתארגנות מצויה בשלב רגיש ושבירי יותר, דוגמת השלב ה"עוברי"-ראשוני, תיחשב פגיעה בה חמורה יותר); סוג האמצעים בהם השתמש המעסיק כדי לנסות ולפגוע בהתארגנות; זהות הגורמים המעורבים בביצוע ההפרה מצד המעסיק; מספר העובדים כלפיהם בוצעה הפרה וזהותם (כאשר ככל שההפרה כוונה כלפי העובד או העובדים אשר עומדים בראש ההתארגנות וקיומה של ההתארגנות תלוי בהם, יצדיק הדבר החמרה); מספר ההפרות שבוצעו על ידי המעסיק והאם מדובר ב"שיטה נוהגת אצל אותו מעסיק"; ההשלכות שהיו לביצוע ההפרה (עד כמה פגעה בפועל בזכות ההתארגנות, עד כדי סיכולה של ההתארגנות); האם ההפרה החלה או נמשכה למרות התראות/אזהרות מצד העובד, ארגון העובדים או אחרים; תיקון דרכיו של המעסיק מאז ההפרה, דוגמת ניהול משא ומתן קיבוצי שהוביל לעריכת הסכם קיבוצי; וכן מידת תום לבם של הצדדים ואופן התנהגותם במסגרת ההליכים השיפוטיים (עניין אלקטרה; עניין קל אוטו; עניין מסיעי שדרות).

עוד נקבע כי יש ליתן משקל לגודל המעסיק ואפיוניו (לרבות היותו חברה פרטית או גוף ציבורי), כאשר ככל שמדובר במעסיק גדול יותר ובעל עוצמה כלכלית גדולה יותר, כך יגדל ככלל הצורך בהרתעה - הן בהתחשב במספר העובדים שעלולים להיות מושפעים מההפרה; הן בהתחשב בקושי האפשרי לאגד עובדים רבים מפוזרים גיאוגרפית או שאין ביניהם היכרות קרובה; והן על מנת למנוע הפרה "יעילה" למעסיק שעשוי להעדיף לשלם פיצוי בסכום "סביר" ככל שידע שבכך ימנע את ההתארגנות (עניין מסיעי שדרות). ואכן, גם בספרות הודגש הצורך לפסוק פיצויים אפקטיביים נוכח החשש שמעסיקים יגיעו למסקנה כי "המאזן הכלכלי" מצדיק את סיכול מהלך ההתארגנות גם במחיר של הפרת הדין ותשלום קנסות, כדי למנוע כינונם של יחסי עבודה קיבוציים (אדלר וקוקה, לעיל).

בהקשר זה אף הובהר כי "סיכול ההתארגנות בקרב מעסיק גדול יחסית או מעסיק משמעותי בענף מסוים - עשוי לפגוע באופן עקיף במימוש זכות ההתארגנות של עובדים אצל מעסיקים אחרים או מתחרים בענף אשר עשויים לאמץ דרכי התנהלות דומות ואף קשוחות יותר כדי "לשרוד" לצד מתחריהם הגדולים "שהשכילו" לדכא את ההתארגנות..." (עניין מסיעי שדרות). בנוסף, פסיקת פיצוי על הצד הגבוה תבטא גם "הרתעה והסתייגות חברתית מההתנהגות המפרה לצד קידום ההפנמה של נורמות ראויות", כאשר גובה הפיצוי עשוי להוביל לתהודה ציבורית ולפגיעה תדמיתית אשר בה "טמון אולי עיקר ההרתעה ביחס למעסיק מעין זה" (שם).

מצדו השני של המטבע, ככל שהמעסיק משתייך "לאוכלוסיות מעסיקים פגיעות יחסית ובכלל אלה עסקים המצויים בקשיים כלכליים או עסקים קטנים או בינוניים החשופים לאתגרים כלכליים ייחודיים", וככל שגובה הפיצוי עלול לערער את המשך קיומו של המעסיק או לגרום לו לנזק משמעותי או בלתי הפיך - יש לקחת נסיבות אלה בחשבון כ"נסיבות מקלות" המצדיקות את הפחתת הפיצוי. עם זאת נקבע כי מעסיק המבקש כי יינתן משקל לשיקולים אלה בעת קביעת גובה הפיצוי - הנטל עליו לטעון אותם ולהציג ראיות לתמיכת טענותיו,



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 "ולא להסתפק בהעלאת טענות בעלמא" (עניין מסיעי שדרות). בנוסף נקבע, כי  
2 אין להתעלם מהשלכות הפיצוי שייקבע על כלל העובדים באותו מקום עבודה  
3 (עניין קל אוטו).  
4

5 מעבר לאמור לעיל יש לשקול גם את סכומי הפיצוי שנפסקו במקרים אחרים,  
6 ככל שמדובר בנסיבות דומות (עניין קל אוטו; עניין מסיעי שדרות), אם כי מובן  
7 שכל מקרה ייבחן לפי מכלול נסיבותיו הייחודיות ובהתאם לכלל השיקולים  
8 שפורטו לעיל". (הדגשה במקור – א.ה.).  
9

10 ראו גם עס"ק(ארצי) 30866-04-19 נט מלינדה סחר בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית  
11 החדשה (9.9.2019)(להלן – פס"ד נטו מלינדה) ופס"ד קפה נואר.  
12

13 כ. בפסיקה נקבע כי בקביעת שיעור הפיצוי, טרם פסיקת סכום הפיצוי הכולל, ראוי  
14 "להבהיר מה מספר ההפרות שהוכח, ובהתאם מה היא מסגרתו המקסימאלית של  
15 הפיצוי בהתאם להוראות החוק" (פס"ד בית בלב, סי' 55 וכן פס"ד קפה נואר, סי' 57).  
16 קביעת שיעור הפיצוי נתון לשיקול דעתו של בית הדין וניתן לקבוע ככלי עזר תהליך תלת  
17 שלבי:  
18

19 "שלב ראשון – קביעת מספר האירועים בגינם מגיע פיצוי, על יסוד התשתית  
20 העובדתית שנקבעה על ידי בית הדין. בהקשר זה עשויה להתעורר שאלה  
21 משפטית אימתי מספר פעולות מהוות אירוע אחד ומאימתי מהוות הן מספר  
22 אירועים נפרדים.  
23

24 שלב שני - כיוון שהחוק נוקט בשתי תקרות לפיצויים לדוגמה, האחת 50,000  
25 והשנייה 200,000 (טרם עדכון על ידי המדד), יש לקבוע ביחס לכל אירוע לאור  
26 נסיבותיו וחומרתו אם התקרה המירבית לפיצוי בגין אותו אירוע היא הרף הנמוך  
27 או הרף הגבוה שנקבע בחוק. בתום שלב זה מוגדרת התקרה המירבית של סכום  
28 הפיצוי שניתן לפסוק בהליך.  
29

30 שלב שלישי – קביעת שיעור הפיצוי הכולל הקונקרטי, בגדרה של התקרה  
31 המירבית, שנקבעה בשלב השני, בהתחשב במכלול נסיבות העניין והשיקולים  
32 שנקבעו בפסיקה, כמפורט בסעיף 5 לעיל.  
33

34 יודגש כי יישומו של מבחן זה אינו עניין טכני ומצריך הפעלת שיקול דעת שיפוטי  
35 בכל אחד משלבי תוך התייחסות לתמונה בשלמותה ומכלול הנסיבות. כך למשל,  
36 שאלת הגדרתה של השתלשלות עניינים המורכבת ממספר פעולות כאירוע אחד  
37 או מספר אירועים, עשויה להצריך פיתוחם של מבחנים פסיקטיים מתאימים.  
38 זאת, על מנת להימנע מריבוי מלאכותי של אירועים בודדים מזה, ולהימנע  
39 מסיווג המלאכותי של מספר אירועים כאירוע אחד מזה" (פס"ד נטו מלינדה).  
40

41 כא. המבקשת פירטה בבקשתה שמונה אירועים בהם התקיימו מעשיה ומחדליה של המשיבה  
42 בכוונה לפגוע בהתארגנות. אנו קבענו כי שבעה מהם הוכחו והם: ניסיון המשיבה לסכל  
43 ההתארגנות בשלב ההתארגנות הראשונית; פגיעה מכוונת ביו"ר הוועד על רקע חברותו  
44 בוועד העובדים; גרירת רגליים וחוסר תום לב מצד המשיבה בניהול המשא ומתן  
הקיבוצי; פניות אסורות לעובדים בענין ההתארגנות; פעולות כוחניות של המשיבה  
לסילוק חברי הוועד ומניעת גישתם לעובדים; פגיעה בזכות ההתארגנות על ידי קביעת  
כללי משחק בלתי הוגנים ומתן העדפה לפעילות נגד ההתארגנות, ולבסוף, פגיעה במימוש



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

זכות השביתה. שבעה אירועים אלו מעידים כי מדובר בפגיעה בהתארגנות החוזרת על עצמה אצל המשיבה בבחינת שיטה, ולכן נבדוק טענות המבקשת לפסיקת פיצוי בגין כל מקרה של הפרה (פס"ד מסיעי שדירות ופס"ד קל אוטו).

כב. המבקשת תבעה פיצוי כספי בסך 100,000 ₪ בגין התנגדות המשיבה להתארגנות בימים הראשונים להתארגנות עובדיה, תוך הכוונה מלמעלה ובניסיון לסכל אותה (ס' 295.1 לבקשה). בפסיקה נקבע כך:

**"סמכות בית הדין לפסוק פיצוי על פגיעה בזכות ההתארגנות כאשר אין מדובר בפגיעה שפורטה בהוראות סעיפים 33 ו-33 לחוק הסכמים קיבוציים. בענין זה נפסק כי ניתן לפסוק פיצוי לדוגמא מכוח סעיף 33א(ב) לחוק גם בנסיבות שאינן מוזכרות במפורש בסעיף 33 לחוק אך שבהן הפר המעסיק את האיסורים שנקבעו בפסיקה לרבות בהלכת פלאפון ואשר נועדו להגן על זכות ההתארגנות (עס"ק(ארצי) 13-04-33142 אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (10.4.2014); עס"ק(ארצי) 14-09-34526 מסיעי שדירות כהן ובניו בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (13.5.2018); עס"ק(ארצי) 16-12-61532 בית בלב בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (6.3.2019)".**

**"ההנמקה שניתנה לכך היא כי הפרה של כללי הלכת פלאפון מהווה למעשה פגיעה אסורה ב"תנאי העבודה" וככזו כלולה בסעיף 33 לחוק, "שכן 'תנאים' אלה כוללים בחובם גם את הזכות המוקנית לכל עובד להתארגן במסגרת ארגון עובדים על פי בחירתו: זכות שמולה עומדת החובה של המעסיק להימנע מביצוע פעולות הפוגעות בה, ככל שנקבע לגביהן כי הן אינן לגיטימיות בשלב ההתארגנות הראשונית" (עניין מסיעי שדירות) (פס"ד בית בלב, ס' 39).**

פגיעה בהתארגנות בשלב הראשוני, העוברי, שלה היא פגיעה שהפסיקה רואה בחומרה. בנסיבות דנן הפגיעה בשלב זה מקבלת משנה חומרה, הן בשל הפגיעות שבאו אחריה, והן מפאת כך שניתנה למשיבה הזדמנות להיזהר בצעדיה ולפעול כדין משנמחקה נגדה בקשת צד ראשונה. בנסיבות אלו אנו פוסקים למבקשת פיצוי בסך 50,000 ₪ בגין פגיעה בהתארגנות בשלב זה.

כג. המבקשת תבעה פיצוי כספי בסך 350,000 ₪ בגין פגיעה מכוונת ביו"ר הוועד, מר שטרית, בכבודו, בשכרו ובמעמדו על רקע חברותו ופעילותו בוועד העובדים, תוך פירוט שבעה תתי פגיעות (ס' 295.2 לבקשה). משקבענו כי המשיבה הפרה הוראות סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, ומשמצאנו כי מר שטרית נפגע בשל פעילותו בהתארגנות וכי בהתאם לפסיקה **"ככל שההפרה כוונה כלפי העובד או העובדים אשר עומדים בראש ההתארגנות וקיומה של ההתארגנות תלוי בהם, יצדיק הדבר החמרה"** (פס"ד בית בלב), אנו סבורים כי יש הצדקה לפסוק פיצוי בגין פגיעות אלו. אך בהתחשב בכך שהדברים לא הגיעו לכדי פיטורים בפועל, בהתחשב בתשלום ימי החופשה שאושרו למר שטרית לאחר שמיעת ההוכחות, ובהתחשב בצווים שניתנו לעיל בעניינו – אנו פוסקים למבקשת פיצוי בסך



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

100,000 ₪ בגין כל תתי הפגיעה בסעיף 295.2 לבקשה.

כד. המבקשת תבעה פיצוי כספי בסך 200,000 ₪ בגין גרירת רגליים וחוסר תום ליבה של המשיבה בניהול המשא ומתן הקיבוצי במטרה לפגוע בהתארגנות (ס' 295.4 לבקשה). משפסקנו כי המשיבה הפרה הוראות סעיף 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים, ומצאנו כי נהגה שלא כדין ובחוסר תום לב בניהול המשא ומתן הקיבוצי עד הדיון בפנינו ביום 1.1.2020 וגם לאחריו - אנו סבורים שיש מקום לפסוק פיצוי בגין אירוע זה. עם זאת ולאור העובדה כי המשא ומתן נמשך (כטענת המשיבה בס' 198.1 לכתב התשובה), נוכח הצו שניתן לעיל המחייב את המשיבה לנהל המשא ומתן הקיבוצי בתום לב, וכדי לעודד צדדים לנהלו כדין ולהגיע כבר להסכם קיבוצי מיוחד – אנו פוסקים למבקשת פיצוי בסך 50,000 ₪ בגין פגיעה זו.

כה. המבקשת תבעה פיצוי כספי בסך 100,000 ₪ בגין פעולות כוחניות לסילוק חברי הוועד ומניעת גישתם לעובדים (ס' 295.6 לבקשה), וכן פיצוי כספי בסך 200,000 ₪ בגין אירוע סילוק יו"ר הוועד משער החברה תוך אלימות פיזית (ס' 295.7 לבקשה). הואיל ובשתי הפגיעות מדובר בהפרה של ס' 33 לחוק הסכמים קיבוציים אנו מוצאים לפסוק פיצוי אחד ביחס לשתייהן.

בפסיקה נקבע כי פעולות אלימות שנקטו מצד המעסיק במטרה לסלק יו"ר ועד העובדים ממתקניו, מצדיקות היזקקות לרף הפיצוי הגבוה. ראו פס"ד **נט מלינדה**. שם קבע בית הדין כדלקמן: **"לטעמנו, יש לראות בחומרה התנכלות לעובד בשל מעורבותו בהתארגנות עובדים, ועל אחת כמה וכמה שימוש באלימות, וזאת נוכח האפקט המצנן שיש לכך על התארגנות עובדים"** (ראו גם עס"ק(ארצי) 24/10 **הוט טלקום בע"מ – הסתדרות העובדים הלאומית** (16.3.2010); ע"ע(ארצי) 56/10 **יעקב (קובי) חביב – ק.א.ל. – קווי אוויר למטען בע"מ** (24.3.2010). עם זאת ציין בית הדין הארצי בפס"ד נט מלינדה (ס' 10) את טענת המעסיק לפיה, היה על ההסתדרות חובה להודיע ולתאם מראש את הגעתה לחצריו לצורך פעולת ההתארגנות, אך לא דן בה בהעדר תשתית מספקת. כאן אין חולק כי כבר בשלב החתמת העובדים על טפסי הצטרפות נדרש מר שטרית על ידי המשיבה לתאם את ביקוריו במתקניה. המחלוקת בין הצדדים היתה אם דרישה זו היתה כדין. בנסיבות אלו, ומשקבענו שאין פסול בדרישה כשלעצמה (אלא בדחיית בקשת נציגי העובדים ללא נימוק כלל ואף ללא נימוק סביר) – אנו מוצאים כי ניתן היה למנוע את האירוע האלים במטה המשיבה ביום 26.12.2019 וגם אירועים דומים בסניפי המשיבה באמצעות תיאום מראש של הגעת יו"ר וחברי ועד העובדים ונציגי המבקשת למתקני המשיבה, או בהגשת בקשה מתאימה לבית הדין. מאידך, משקבענו כי המשיבה נהגה שלא כדין במהלך התיאום וכאשר סילקה את נציגי העובדים מסניפיה, הגם שלא הראתה פגיעה בעבודה ובצנעת הפרט, ובהתחשב בכך שפעולותיה אלו לא הביאו בסופו של יום



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

לסיכול ההתארגנות והמשא ומתן הקיבוצי עדיין נמשך, לכן בנסיבות אלה אנו פוסקים למבקשת פיצוי בסך 50,000 ₪.

כו. המבקשת תבעה פיצוי כספי בסך 100,000 ₪ בגין פניות לעובדים מטעם ההנהלה ואי הסתייגותה מהתבטאויות נגד ההתארגנות (ס' 295.5 לבקשה), וכן פיצוי בסך 100,000 ₪ בגין קביעת כללי משחק בלתי הוגנים ומתן העדפה ברורה לפעילות כנגד ההתארגנות (ס' 295.8 לבקשה), וכן פיצוי בסך 100,000 ₪ בגין פגיעה במימוש זכות השביתה (ס' 295.9 לבקשה). כל הפגיעות הללו הן פגיעות בתנאי העבודה של העובדים על רקע הצטרפותם להתארגנות ולכן מהוות הפרה של סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים (ראו פס"ד בית בלב). בשל כך, אנו מוצאים לנכון לפסוק פיצוי אחד ביחס לשלוש פגיעות אלה. בענין הפגיעה בגין פניות לעובדים, אנו סבורים כי הפרסום נספח 4 לכתב התשובה וכן הפניות לסמסונג (נספח 8 לתשובה) תרמו להסלמה ביחסים שבין הצדדים, ולכן בהתחשב בכך, ובהתחשב בצו המחייב את המשיבה להכיר בשעות הוועד כבשעות עבודה לכל דבר ואשר ניתנו לעיל – אנו פוסקים בגין שלוש פגיעות אלה ביחד פיצוי בסך 50,000 ₪.

כז. בקביעת סכומי הפיצויים כאמור, אשר מסתכמים בסך 300,000 ₪, לקחנו בחשבון כי מטרת הפיצוי היא גם לפצות העובדים שנפגעו מפגיעתה של המשיבה בזכותם להתארגנות. המבקשת הדגישה בבקשתה כי בכוונתה לייעד את הפיצוי שייפסק למטרה שתקדם את ציבור העובדים המתארגן בהתאם לנהליה (ס' 296 לבקשה). אנו מצפים ממנה כי תפעל בהתאם להודעתה לבית הדין הארצי בפס"ד בית בלב כדלקמן:

"במהלך הדיון נשאלה ב"כ ההסתדרות אם הפיצוי אמור להיות משולם להסתדרות עצמה או שמא לעובדים שנפגעו, והשיבה כי בהתאם להלכה הפסוקה יש לפסוק את הפיצוי להסתדרות שהיא הצד להליך, ועם זאת בכוונת ההסתדרות, כפי שנהגה גם במקרים אחרים, לחלק את הפיצוי במלואו לקבוצת העובדים שנפגעה, כאשר במקרים אחרים חולק הפיצוי לכל מאות העובדים שהצטרפו להתארגנות. עוד הדגישה כי מדובר בסכסוך קיבוצי שעוסק בפגיעה בזכות ההתארגנות, כאשר גם אם העובדים שמובילים את ההתארגנות "סופגים יותר פגיעות" - אין בכך כדי להפוך את ההליך לתיק פרט. לפיכך ככל שהעובדים שנפגעו יגישו גם תביעות אישיות - עליהן להתברר בנפרד, תוך לקיחה בחשבון לפי שיקול דעת בית הדין את הפיצוי שנפסק בהליך הקיבוצי" (פס"ד בית בלב, ס' 30).

עוד יצוין כי מטרת הפיצוי היא להרתיע את המעסיק מפגיעה בהתארגנות, במיוחד בנסיבות בהן חלפו מאז ההכרה ביציגות המבקשת וועד היום כשנתיים ואין עוד הסכם קיבוצי מיוחד הנראה באופק, במיוחד נוכח העובדה כי המשיבה, הגם שמספר העובדים בה הוא כ-250 בלבד, היא בעלת עוצמה כלכלית גדולה בכלל ובשוק הסלולר בפרט. המשיבה טענה כי משבר הקורונה והצורך לסגור סניפיה וסניפי לקוחותיה לתקופות של סגר השפיעו דרמטית על פעילותה והכנסותיה (ס' 366 לסיכומיה), אלא שהמשיבה לא



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

הציגה כל ראייה לתמוך בטענתה זו. כמו כן התייחסנו לכך שקיים קושי לאגד את העובדים של המשיבה אשר פזורים גיאוגרפית, בסניפיה הפרוסים בכל הארץ ואפשר שההיכרות ביניהם אינה קרובה ואת העובדה כי המשיבה מיוצגת בכל שלבי ההתארגנות, ואף על פי כן לא הפנימה את זכות העובדים להתארגנות ואת ההגנות עליה בדין. עוד לקחנו בחשבון את הפיצויים שנפסקו בפסיקה (ראו פס"ד בית בלב, ס' 54 ; פס"ד נטו מלינדה ופס"ד קפה נואר).

### 17. לפני סגירה:

א. ביום 5.11.2020, לאחר הגשת סיכומי תשובה מטעם המבקשת, הגישה המשיבה הודעה ובה התייחסה לפרסום ראיון של יו"ר ועד העובדים, מר שטרית, באחד העיתונים הכלכליים. המשיבה לא צירפה העתק הפרסום וממילא לא ביססה טענותיה על דבר אך לבד מאלה, המשיבה לא הבהירה זכותה או הרשות שהיא זכאית לה להגיש הודעתה זו בשלב זה.

ב. ביום 9.11.2020 הגישה המבקשת, מבלי שנתבקשה, תגובה להודעת המשיבה.

ג. בנסיבות אלה אנו דוחים הודעת המשיבה מכל וכל, לרבות לאור האמור בסעיף 2 סיפא לתגובת המבקשת.

### 18. סוף דבר:

א. ניתן צו קבוע המורה למשיבה להמשיך לנהל משא ומתן קיבוצי בתום לב, תוך גילוי המידע הנדרש לצורך ניהולו ותוך קיום ישיבות סדירות ותכופות עם המבקשת וועד העובדים עד לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד.

ב. ניתן צו קבוע המורה למשיבה לחדול מכל אמירה שהיא ומכל פנייה לעובדים בכל הנוגע להתארגנות, לרבות מפנייה לדרג הניהולי הבכיר והזוטר על מנת שיפעיל לחץ על עובדים שכבר הצטרפו להתארגנות לחזור בהם, כמו גם מפניות לעובדים שטרם הצטרפו. המשיבה גם תימנע מכל התנכלות או הפליה של עובדים על רקע התאגדותם בארגון עובדים ופעילותם בו, לרבות כלפי חברי וועד העובדים.

ג. ניתן צו הקובע כי המשיבה אינה רשאית לאסור על כניסת חברי ועד העובדים, לרבות יו"ר הוועד ונציגי המבקשת למתקניה, בכפוף להוראות סעיפים 33 ח ו-33ט לחוק הסכמים קיבוציים. מובהר כי על המבקשת וחברי ועד העובדים לפעול במסגרת החוק



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

1 וכניסת חברי ועד העובדים ונציגי המבקשת צריכה להיעשות בהתחשב בצרכי העבודה  
2 ובצנעת הפרט.

3  
4 ד. מובהר כי על המשיבה ועובדיה לכבד את זכות העובדים לחופש ההתאגדות, על כל  
5 המשתמע מכך.

6  
7 ה. אנו מורים למשיבה להכיר בעד 15 שעות בחודש בהן יו"ר הוועד וחברי הוועד משתתפים  
8 בישיבות משא ומתן קיבוצי (כפי שהמשיבה הסכימה לעשות כן) וזאת מיום שלילתם  
9 (11.9.2019) ועד לחתימת הצדדים על הסכם קיבוצי מיוחד. כמו כן, אנו מורים למשיבה  
10 להכליל שעות היעדרות מאושרות למר שטרית (עד 15 שעות ועד בחודש) בחישוב אחוזי  
11 המשרה. יובהר כי שעות ועד אלה כוללות השתתפות מר שטרית בישיבות משא ומתן  
12 קיבוצי וגם נסיעותיו לישיבות וחזרה מהן והכל עד לחתימת הצדדים על הסכם קיבוצי  
13 מיוחד.

14  
15 ו. אנו מורים למשיבה לשלם למר שטרית שכר בגין שני ימי החופשה שאושרו לו: 24 ו-25  
16 בחודש דצמבר 2019 ובוטלו על ידה שלא כדין ואשר טרם שולמו.

17  
18 ז. המשיבה תשלם למבקשת הפיצוי הכולל בסך 300,000 ₪ בתוך 30 יום. לאחר מכן יתווספו  
19 לסכום זה הפרשי הצמדה וריבית כחוק.

20  
21 ח. משמדובר בסכסוך קיבוצי אין צו להוצאות.

22  
23 ט. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לפי תקנה 20 לתקנות בית הדין לעבודה (סדר הדין  
24 בסכסוך קיבוצי), תשכ"ט-1969.

25  
26 **ניתן היום, ו' כסלו תשפ"א, (22 נובמבר 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

27  
28 אירית הרמל  
29 שופטת  
30

אירית הרמל





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-01-234

---

נ.צ. (מ) מר שריקי

---

אירית הרמל, שופטת

---

נ.צ. (ע)גב' רזניק

1  
2  
3