



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

לפני כב' השופטת יעל אנגלברג שהם

נציג ציבור (עובדים) - מר שרון מיכל

נציגת ציבור (מעסיקים) - גב' איריס ליברובסקי

המבקשת:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י,
ע"י ב"כ עו"ד אהוד שילוני ועו"ד נטלי שוכוביצקי

-

המשיבה:

סודה סטרים תעשיות בע"מ, ח.פ. 511491979
ע"י ב"כ עו"ד דפנה שמואלביץ ועו"ד אייל לוי

פסק דין

בפנינו בקשת המבקשת לסעד קבוע המורה כי המשיבה פגעה בזכות ההתארגנות של המבקשת וזאת בניגוד לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957 (להלן: **חוק הסכמים קיבוציים**), ליתן סעדים אופרטיביים בעניין הימנעות מפגיעה בהתארגנות ובחברי וועד הפעולה ולהורות לצדדים לשוב לשולחן המשא ומתן לכינון הסכם קיבוצי בחברה. עוד עתרה המבקשת לתשלום פיצוי בגין הפגיעה בהתארגנות, בזכות השביתה ובעובדים המתארגנים בסך של 15,000,000 ₪.

"בראש הומויות תקרא" (משלי א, כא) - פתח דבר

1. ההליך שבפנינו אינו הליך שגרתי של סכסוך במסגרת התארגנות ראשונית אלא בהליך קיבוצי "מתגלגל" אשר מרגע שהחל ועד לגמר שמיעת הראיות. חלו בו התפתחויות רבות אשר הביאו ל"שינוי כיוון" של ההליך וממילא לשינוי הסעד שנתבקש והראיות שנדרשו לשם גיבושו.

תחילתו של הליך זה בבקשת המבקשת להורות למשיבה לקיים עימה משא ומתן אינטנסיבי ושוטף לכריתת הסכם קיבוצי. במהלך הדיון בבקשה ובשל אירועים שונים שהתרחשו בחצרי המשיבה, הודיעה המשיבה על הפסקת המשא ומתן, ובהמשך, לאחר שעובדים רבים מסרו מכתבי ביטול, הודיעה המשיבה כי לעמדתה אין למבקשת 'מנין יציגות חוקי' וכי יש לקבוע שהמבקשת אינה הארגון היציג של עובדי המשיבה. בהמשך לעמדה זו הפסיקה המשיבה כליל את ישיבות המשא ומתן לכריתת ההסכם הקיבוצי והדיון בבקשה קיבל



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

תפנית ובקשת הצד תוקנה כפי שיפורט להלן. במסגרתו ובשל השתלשלות האירועים, לצורך בירור האמת, ביקשו הצדדים להביא עוד ראיות מעבר למסגרת הבקשה הראשונית.

2. טענות הצדדים נגעו לשרשרת האירועים, האחראים להם, התוצאה המסתברת העולה מהם ובראשם שתי שאלות עיקריות. האחת - האם פעלה המשיבה לסיכול מהלך ההתארגנות כמדיניות מכוונת תוך שימוש באמצעים פסולים ואסורים. השניה - האם יש לראות ביציגות שהוכרה על ידי המשיבה ביום 30.11.16 כיציגות חיה וקיימת שהמשיבה חייבת לנהל עימה משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי.

3. המחלוקת בין הצדדים מעוררת סוגיות שונות ובהן - גבולות חופש הביטוי וחובת תום הלב של מעסיק בשלב ניהול משא ומתן; גבולות חופש הביטוי וחובת תום הלב של העובדים ונציגיהם במסגרת ההתארגנות; זכותם של עובדים לחזור בהם מהצטרפותם כחברים בארגון; השלכות חזרתם של העובדים מהצטרפותם; זכויותיהם ומעמדם של עובדים שאינם חברים בהתארגנות, ועוד.

נדון בעניינים אלה ככל שיהיו רלוונטים לבירור המחלוקות בין הצדדים.

רקע עובדתי

4. המבקשת, הסתדרות העובדים הכללית החדשה בארץ ישראל (להלן: **המבקשת או ההסתדרות**) היא ארגון עובדים.

5. המשיבה, חברת סודה סטרים תעשיות בע"מ, היא חברה פרטית העוסקת בייצור מכשירים להכנת משקאות מוגזים ומוצרים הנילוויים להם (להלן: **המשיבה או החברה**).

6. לחברה מפעל בפארק התעסוקה "עידן הנגב" בסמוך לצומת רהט-להבים. החל משנת 2015 כולל המתחם שלושה מפעלים (מפעל להזרקות פלסטיק, מפעל מתכת ומפעל הרכבות מכשירים), מפעל נוסף (לייצור סירופ) ממוקם בעיר אשקלון. קודם להעתקת המפעל לפארק התעסוקה עידן הנגב היו המפעלים ממוקמים באזור תעשייה בסמוך למעלה אדומים ובמסגרתה עבדו עובדים פלסטינאים לצד עובדים ישראלים.

במפעלי המשיבה בפארק עידן הנגב, מועסקים כיום עובדים יהודים ("צברים" ועולים חדשים), עובדים מהערים והפזורה הבדואית, עובדים פלסטינאים ועובדים ערבים ישראלים (נוצרים ומוסלמים). במפעל מועסקים למעלה מ-1,100 עובדים.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

7. עובר לחודש **נובמבר 2016** החלה התארגנות עובדים במשיבה. ביום **20.11.16** הכריזה ההסתדרות על יציגות בחברה, מינתה 9 חברי וועד (1/ג ; 14/נ) ומתוכם מינתה את מר רוני ברקוביץ כיו"ר הוועד (להלן : **מר ברקוביץ** או **יו"ר הוועד**).
8. ביום **22.11.16**, הכריזה ההסתדרות על סכסוך עבודה בחברה בגין "**דרישת נציגות העובדים לניהול מו"מ לחתימה על הסכם קיבוצי להסדרת מכלול זכויות העובדים**" (2/ג ; 16/נ). בד בבד הודיעה על כוונה לשבות החל מיום **7.12.16**. בתגובה הודיעה החברה ביום **23.11.16** כי יש ליתן לה שהות לבדוק את טופסי ההצטרפות והביטול (5/ג ; 18/נ) וכן צרפה הודעה על כוונה לנקוט בהשבתת מגן (6/ג ; 19/נ).
9. ביום **30.11.16** לאחר בדיקת הטפסים, הכירה החברה בהסתדרות כארגון יציג בחברה (26/נ), ובין החודשים **דצמבר 2016** עד **מאי 2017** נוהל בין הצדדים משא ומתן קיבוצי (31/נ-34/נ). המשא ומתן התנהל בין היתר גם בנושא היקף תחולת ההסכם והצדדים הגיעו להסכמות חלקיות בנושא.
- ההסתדרות קיימה אסיפת עובדים אחת ביום **20.11.16** (טרם ההכרזה על היציגות) ולאחר מכן קיימה שתי אסיפות עובדים בחברה, ביום **4.1.17** וביום **12.1.17** (עדות מר שדה עמ' 107 ש' 24 – עמ' 108 ש' 4).
10. ביום **6.3.17** הכריזה ההסתדרות על סכסוך עבודה נוסף והודיעה על כוונתה לפתוח בשביתה בגין "**גרירת רגלים והתנהלות בחוסר תום לב במשא ומתן לכינונו של הסכם קיבוצי ראשון בחברה, ובכלל זה הצבת תנאים שלא מן העניין והערמת קשיים על נציגות העובדים; תחלופת עובדים בחוסר סבירות ו/או מידתיות, תוך יצירת סביבת עבודה מאיימת**" (15/ג ; 37/נ), המשיבה הודיעה מנגד על כוונתה לנקוט בהשבתת מגן - (39/נ). בימים **22.3.17-26.3.17** קיימה ההסתדרות שביתה במפעל (להלן : **השביתה**). מרבית העובדים לא נטלו חלק בשביתה והמשיכו בעבודתם. במהלך השביתה הורתה ההסתדרות על חסימת שערי המפעל, ועל מניעת כניסת משאית המזון (להלן : **אירוע חסימת הכניסה או אירוע המזון**).
11. ביום **20.3.17** פתחה ההסתדרות בהליך זה ועתרה להורות למשיבה לחדול מקליטת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם ; להורות לחברה או מי מטעמה או מנהליה להימנע מלהתערב בהתארגנות ולהימנע מהרחקת נציגי וועד הפעולה ולאפשר להם ביחד עם נציגי המבקשת לקיים פעילות ארגונית בחברה ; למסור לנציגי החברה את הדרוש להם לצורך קיום משא ומתן ; ולפצות את ההסתדרות בשיעור של **3,000,000 ₪** בגין פגיעה בהתארגנות.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

12. ביום 21.3.17 ובהתאם להצהרת החברה במכתבה מיום 19.3.17, ניתן צו ארעי שהורה למשיבה כדלקמן :

- א. "תמנע מהתערבות בפעילות ההתארגנות ובתוך כך לא תעסוק ולא תעביר מסרים הנוגעים לזכויות העובדים בעת שביתה. תמנע מפגיעה ולא תאפשר פגיעה בעובדים המזוהים עם ההתארגנות לרבות חברי ועד הפעולה, וכן בנציגי ההסתדרות. תמנע מלהעסיק עובדי כח אדם במקומם של עובדים שובתים וכן תמנע בשלב זה מקליטת עובדי כח אדם כעובדים בהעסקה ישירה.
- ד. לא תמנע מחברי ועד העובדים לשהות בחצר המפעל ולקדם את פעילותם הארגונית שלא על חשבון זמן עבודתם וכן לא תמנע מיו"ר הוועד לפעול לקידום העניין הארגוני גם על חשבון זמן העבודה, על פי המוסכם בין הצדדים."

13. הדיון שהתקיים ביום 26.3.17 בבית הדין לבקשת ההסתדרות, נסוב סביב שאלת דחיפות המשא ומתן והאינטנסיביות שלו ובסופו של הדיון, הוחלט על הפסקת השביתה ועל היקף ומסגרת הזמנים של המשא ומתן.

14. ביום 29.3.17 הוכה מר עלאם הניני (אחד העובדים הפעילים בהתנגדות להתארגנות) עד כמעט אובדן הכרה, על ידי עובד החברה, מר מוחמד אבו זיאד (להלן: **מר אבו זיאד**) (להלן: **אירוע האלימות**). ביום 30.3.17 פנתה החברה לבית משפט השלום בבקשה לקבלת צווים למניעת הטרדה מאיימת נגד מר אבו זיאד, ושני עובדים נוספים (הט 17-03-67194). בחודש **אפריל 2017** ניתנה החלטת בית המשפט המאשרת בהסכמה את הרחקתו של מר אבו זיאד מהמפעל למשך **60 יום** וכן איסור יצירת קשר עם מנהלי המשיבה ומר עלאם הניני וזאת למשך תקופה של כ-5 חודשים (נ/69-70).

15. בסמוך לאחר השביתה (בתקופה שבין חודש **מרץ 2017** עד חודש **מאי 2017**) חתמו מאות עובדים על טפסי ביטול חברות בהסתדרות וכונן לחודש **יולי 2017** עמד מספר החברים במבקשת על **192** עובדים (נ/88-90).

16. ביום 31.3.17 הוגשה **בקשה ראשונה** בעניינו של יו"ר הוועד, מר ברקוביץ בנוגע להליך בירור אליו זומן והשעייתו מהעבודה עד לקיום הבירור. בהחלטה שניתנה ביום 2.4.17 נדחתה הבקשה למתן צו המונע את עריכת הבירור. ביום 6.4.17 התקיים בירור בעניין הטענות המשמעותיות שהועלו כלפי מר ברקוביץ והוא נדרש לחתום על התחייבות להימנע מאלימות פיזית או מילולית לרבות הסתה לאלימות; לצאת להפסקות במועדים הרשמיים; ולקבל אישור בכתב מראש ליציאה לחופשה; וכן להתנצל בפני מנהל האתר (נ/72). מר ברקוביץ מסר למשיבה כתב התחייבות ואולם ללא התנצלות ועל כן סירבה המשיבה להחזירו לעבודתו ובגין כך הוגשה ביום 9.4.17 **בקשה נוספת** לסעד זמני. ביום 20.4.17 במעמד הדיון שהתקיים



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

- בבקשה הסכים מר ברקוביץ, בהמלצת בית הדין, לחתום על התחייבות כמבוקש וכן להתנצל בפני מנהל האתר על פי הנוסח שהוסכם במסגרת הדיון (שתי הבקשות להלן: **הבקשה בענין מר ברקוביץ**).
17. בדיון מיום 20.4.17 הוסכם כי תוגש בקשת צד מתוקנת לסעד עיקרי אשר תכלול גם עניינים שהתרחשו ממועד הגשת הבקשה המקורית. בקשת הצד המתוקנת הוגשה ביום 30.5.17 ואילו התצהירים הוגשו ביום 11.6.17, תגובת המשיבה לבקשת הצד המתוקנת הוגשה ביום 20.7.17 ביום 13.8.17 הוגשה תשובת המבקשת לתגובת המשיבה.
18. בין לבין, ביום 12.5.17 נערך כינוס של עובדים שאורגן על ידי ההסתדרות בגן ציבורי בבאר שבע (להלן: **הכינוס**), לכינוס זומנו כלל העובדים בחברה (נ/81). במסגרת הכינוס נשא מר בביוף, יו"ר ההסתדרות המרחבית, נאום שעיקרו יובאו בהמשך (נ/82 א-ב).
19. ביום 14.5.17 הודיעה החברה להסתדרות על הפסקת המשא ומתן הקיבוצי לאור דבריו של מר בביוף בכינוס (נ/86). בהמשך הגישה החברה תביעה נזיקית נגד מר בביוף לבית המשפט המחוזי בבאר-שבע (תיק מס' ת.א. 63511-05-17).
20. החל מיום 16.5.17 הוגשו להסתדרות טפסי ביטול חברות. ביום 3.7.17 הגישו 341 עובדים (להלן: **העובדים התובעים או העובדים המתנגדים**) תביעה כנגד ההסתדרות למניעת כפיית ייצוגה (סע"ש 5227-07-17; להלן: **התיק המקביל או ההליך המקביל**). לתיק המקביל ביקשו להצטרף תובעים נוספים, לעת סיום שמיעת הראיות שותפים לתביעה יותר מ-568 עובדים ולעת כתיבת פסק הדין אף יותר. העובדים פנו בבקשה לסעד זמני לאפשר להם לקיים אסיפת עובדים (סק 38203-07-17). החברה לא הביעה כל עמדה בעניין ואילו ההסתדרות ביקשה למנוע את קיומה. ביום 17.7.17 קיימו העובדים התובעים שתי אסיפות עובדים במפעל. בהמשך, בהחלטת בית הדין הארצי עוכב הדיון בתביעת העובדים התובעים עד לסיום ההליך דנן.
21. בין לבין פתחו מתנגדי ההתארגנות דף בפייסבוק.
22. ביום 6.8.17 הוגשה בקשה מטעם ההסתדרות לסעדים ארעיים וזמניים למניעת פיטוריה של חברת הוועד הגב' איסלם אבו סיאם. ביום 17.8.17 נדחתה הבקשה (להלן: **הבקשה בענין גב' אבו סיאם**).
23. ביום 11.6.17 הגישה החברה בקשה למתן הוראות בעניינו של אחד מעדי ההסתדרות, מר יוסף רמלאווי (להלן: **הבקשה בענין מר רמלאווי**).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

24. בתאריך 22.2.18, במעמד אחד הדיונים בהליך, הגישה המבקשת בקשה למניעת סיום העסקתם של שני פעילים מטעמה - מר רמי מסוודי ומר יוסף רמלאווי (סק 18-02-52657). ביום 4.3.18 ביקשה ההסתדרות למחוק את הבקשה בעניינו של מר רמלאווי שכן הוא אינו מעוניין לשוב לעבודה בחברה. דיון הוכחות נפרד התקיים בעניינו של מר מסוודי, הצדדים הגישו סיכומיהם וביום 31.12.18 נדחתה הבקשה (להלן: **הבקשה בענין מר מסוודי**).

25. **בבקשת הצד המתוקנת** עתרה המבקשת כדלקמן:

- א. למתן צו המצהיר כי בהתנהגותה פגעה המשיבה בזכות ההתארגנות של עובדי החברה ונהגה איפה ואיפה בין חברי וועד הפעולה ו/או העובדים החברים בהסתדרות ו/או העובדים שהשתתפו בשביתה לבין עובדים אחרים.
- ב. ליתן צו המונע מהמשיבה באמצעות מי מטעמה ו/או מנהליה בכל רמות הניהול השונות להתערב בהתארגנות ובכלל זה לשכנע, ללחוץ, לאיים או להביע עמדה כלשהי הנוגעת למבקשת או לחברי הוועד או להשתתפות של מי מעובדי החברה בצעדים ארגוניים.
- ג. ליתן צו המונע פגיעה בחברי הוועד ובעובדים שהשתתפו בשביתה ולהשיבם לעבודתם לאלתר וכן להשיב את תנאי עבודתם עובר לחזרתם מהשביתה ובכלל זה:
 1. לבטל את פיטוריו של חבר ההסתדרות מר בוריס דרץ' ולהשיבו לעבודה.
 2. להשיב את חבר וועד הפעולה מר סמי אלפיניש לתפקידו ותנאי עבודתו עובר לקיומה של שביתה העובדים במפעל.
 3. להשיב את יו"ר וועד הפעולה מר ברקוביץ לתפקידו ולתנאי עבודתו עובר לקיומה של שביתה העובדים במפעל ולבטל את ההליך המשמעותי בעניינו.
 4. להשיב את חברת הוועד הגב' דיאנה צבטקוב לעמדת העבודה שבה הוצבה עובר לשביתה ולבטל את ההליך המשמעותי בעניינה.
- ד. להורות למשיבה לשוב לשולחן המשא ומתן ולנהל משא ומתן בהגינות ובתום לב לצורך כינונו של הסכם קיבוצי ראשון בחברה.
- ה. למסור לנציגות העובדים את המידע הדרוש לצורך משא ומתן קיבוצי ללא הצבת תנאים.
- ו. להורות על תשלום פיצוי עונשי ללא הוכחת נזק בשיעור של 15,000,000 ₪ בגין הפגיעה בזכות ההתארגנות.

סעדים אלה עיקרם בהחלטה זו.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

26. **מטעם המבקשת** העידו בהליך העיקרי מזכיר איגוד מקצועי מר עוזי שדה (להלן: **מר עוזי שדה**), יו"ר הוועד מר ברקוביץ, חברי הוועד מר אדמונד פוז'טקוב (להלן: **מר פוז'טקוב**), גב' דיאנה צבטקוב (להלן: **גב' צבטקוב**) ומר סמי אלפניש (להלן: **מר אלפניש**). עוד העידו העובדים מר בוריס דרץ' (להלן: **מר דרץ'**), מר אוריאל בן ברוך (להלן: **מר ברוך**), מר מחמוד אבו מדעם (להלן: **מר אבו מדעם**), מר פייסל אבו זעיד (להלן: **מר אבו זעיד**), מר יוסף רמלאוי (להלן: **מר רמלאוי**), מר מוסא אל עביד (להלן: **מר אל עביד**), מר רומן פטרוב (להלן: **מר פטרוב**) ומר נאסר אבו רביע (להלן: **מר אבו רביע**).

המבקשת הגישה תצהירים של **מר חאלד אבו זאיד**, **מר מהנד אבו עדייה**, **מר לואי אל זיידנה**, **גב' סוהא טורי**, **מר אחמד אלסייד**, **מר אדם אלפניש**, **גב' דינה אלטורי**. אלא שעדים אלה סירבו להתייצב לחקירה נגדית על תצהיריהם ואלה נמשכו מהתיק (הודעה מיום 28.1.18 שאליה צורפו טופסי ביטול חברות של מר אדם אלפניש מר חאלד אבו זאיד ומר מהנד אבו עדייה; החלטה מיום 31.1.18; עמ' 546 לפרוטוקול).

27. **מטעם המשיבה** העידו הגב' מיה כהן (להלן: **גב' מיה כהן**), מר דרור כהן (להלן: **מר כהן**), מר יניב אבו חצירא (להלן: **מר אבו חצירא**) מר שי בנישתי (להלן: **מר בנישתי**), מר שמואל כץ (להלן: **מר כץ**), הגב' גלית צוקר (להלן: **גב' צוקר**), מר אבו האני פיראס (להלן: **מר פיראס**), מר צברי משה (להלן: **מר צברי**), מר סרגיי מרשנייה (להלן: **מר מרשנייה**), מר עלא אבו געפר (להלן: **מר אבו געפר**), גב' נורית כהן (להלן: **גב' נורית כהן**), מר בסאם אלקרנאוי (להלן: **מר אלקרנאוי**), גב' אלה מדינה (להלן: **גב' אלה מדינה**), מר אודי ירליפ (להלן: **מר ירליפ**), מר עלאם הניני (להלן: **מר הניני**), ומר סולומון פולטוב (להלן: **מר פולטוב**).

מטעם המשיבה הוגשו גם תצהיריהם של **מר עיסא חגאי**, **מר גאזיה אלקרנאוי**, **מר אבי סיאם שאדי**, **מר עמרי אשווי**, **מר דמיטרי בונצ'וב** וגב' **נטליה ספולפינסקי** ואולם הם לא התייצבו לחקירה על תצהיריהם ומשכך, לא מצאנו ליתן לתצהיריהם כל משקל.

28. בהליך העיקרי התקיימו 10 ישיבות הוכחות ארוכות ובהן נשמעו עדים רבים. בהליכי הביניים התקיימו ישיבות נוספות, וגם במסגרתן נשמעו עדויות הצדדים. סיכומי הצדדים בהליך העיקרי משתרעים על למעלה מ-270 עמודים ובפנינו הוצגו למעלה מ-400 מוצגים הכוללים גם סרטונים והקלטות. להלן נתייחס לעדויות ולמוצגים כמו גם לכל החומר שהובא בפנינו ככל שהם רלוונטים להכרעתנו.

29. **ביום 11.7.17** נעשה נסיון נוסף להביא את הצדדים לידי הסכמות וזאת באמצעות יו"ר ההסתדרות דאז, מר אבי ניסנקורן ומנכ"ל המשיבה מר דניאל בירנבאום. למרבה הצער, ניסיון זה לא צלח.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

30. בהחלטה מיום 16.9.18 לאחר שנשמעו טענות הצדדים בענין זה, הוחלף נציג הציבור מר משה זיכרמן אשר סיים את כהונתו בנציג הציבור מר שרון מיכל.
31. כפי שיעלה בהמשך, המחלוקות בין הצדדים הן רבות ונוגעות למישורים רבים, עובדתיים ומשפטיים. נדון בהן לפרטיותן ככל שידרש כאשר הכרעתנו תינתן על בסיס התמונה הכוללת שיעלה התצפית בפנינו בסופו של יום.

טענות הצדדים

32. **לטענת המבקשת**, בחינת האירועים לפרטיותם ובהיבט התמונה הכוללת מביאה למסקנה כי המשיבה פעלה במסגרת תוכנית פעולה ומדיניות מוכתבת מ'למעלה' לפגיעה בהתארגנות ולסיכולו. כך לטענתה, הפיצה המשיבה מסרים כנגד ההתארגנות תוך שנקטה בקמפיין שלילי כלפיו; שכרה שירותי מודיעין לצורך פגיעה במתארגנים ומעקב אחר חברי הוועד בכלל ויו"ר הוועד בפרט; נתנה גיבוי לעובדים אלימים באצטלה של שמירה על חופש הביטוי כאשר איפשרה מנגד מסע דמוניזציה ליו"ר הוועד, פגיעה בחברי הוועד ובתנאי עבודתם (פיטורים, אכיפה בררנית, הגשת תביעת השתקה כנגד יו"ר הוועד); גייסה עובדי דרג ביניים למאבק נגד ההתארגנות; אישרה קיום ועד עובדים פנימי; פעלה להקליט את יו"ר המרחב באירוע חברתי, ועוד.

כל אלה עולים לטענת המבקשת כדי פגיעה בהתארגנות המחייבת הכרה ביציגותה וחיוב המשיבה בפצויים בשיעור ניכר.

33. **המשיבה מנגד** טוענת כי בסמוך להתארגנות נקטה בצעדים יזומים כדי להנחות את המנהלים בשטח בכללי המותר והאסור בהתארגנות ראשונית, הזהירה את המנהלים מהתערבות והודיעה כי לא תתייחס לטופסי ביטול חברות שנחתמו עד לחודש **דצמבר 2016** (בסמוך לאחר ההודעה על ביטול אירוע התרבות והסטנדים של מר ישראלי ומר כהן). מכאן, לדבריה נקטה משנה זהירות שלא לפגוע בהתארגנות. עוד היא טענה כי לא עשתה כל שימוש במנהלים בדרג הביניים לסיכול ההתארגנות.

לטענת המשיבה, לא פגעה בתנאי העסקתם של עובדיה לרבות פעילי ההתארגנות; לא נתנה כל טובת הנאה למי מהעובדים בגין "שירות" שלכאורה נתנו לסיכול ההתארגנות; שכירת שירותיה של חברת אביר נעשתה כאמצעי בקרה למניעת פעילות פלילית בחצרית; לא זו בלבד שלא רדפה את יו"ר הוועד אלא גילתה יכולת ספיגה והכללה של התנהגויות פסולות חוזרות ונשנות מצידו.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

34. לטענת המשיבה, המבקשת פעלה בניגוד לתקנוניה ובניגוד לכל עקרונות הדמוקרטיה המתחייבים; זנחה את תפקידה בייצוג העובדים; כפתה על החברה ועל העובדים שביתה בריונית שקוממה עליה את העובדים בחסימת השערים ובמניעת אוכל חרגה המבקשת מעבר לזכות השביתה ועלתה כדי ביצוע עבירות פליליות ועוולות נזיקיות; והפרה את הוראות תקנון קרן דמי שביתה וגם בעניין זה התנהלה בחוסר שקיפות.

עוד הוסיפה המשיבה וטענה כי המבקשת הפרה את החובה הבסיסית החלה עליה כארגון עובדים לנהוג בתום לב, נציגיה הוציאו לשון הרע ונקטו בהסתה פרועה ובלתי לגיטימית כנגד הנהלת החברה; נציגי המבקשת פרסמו מידע שקרי לעובדים ונהגו בחוסר תום לב בשימוש בהליכי משפט, תוך התנערות מהעובדים ומטעויותיה.

35. המשיבה טוענת, כי אובדן היציגות של ההסתדרות לא נבע מהתנהלותה של המשיבה אלא מהתנהלות ההסתדרות עצמה וכי המבקשת נוקמת את כישלון ההתארגנות בניסיון פגיעה בחברה ובעובדים, נוהגת בחוסר תום לב בכל הנוגע לחובת דיווח על איבוד מעמדה כארגון יציג ומפנה גב לעובדים המתנגדים לה במקום לנסות לקרבם מחדש. לטענתה, ההסתדרות היא זו שיצרה מחנאות בקרב העובדים הגם שבסופו של דבר בחרו העובדים שלא לתמוך בהסתדרות.

36. לטענת המשיבה, ההסתדרות לא בוחלת בשום אמצעי כדי לנסות ולחזק את טענותיה כאשר הדברים מגיעים עד כדי בידוי ראיות של ממש. לדבריה, זנחה ההסתדרות שורה של טענות שעלו בבקשת הצד שהועלו אך כדי לייצור תפאורה מתאימה לטענותיה לפגיעה בהתארגנות לכאורה. לדבריה, ההסתדרות איבדה את אמון העובדים, זנחה את תפקידה ומשנשטמ מקל היצוג אין לה כל מעמד וייצוג עובדי החברה. עוד היא טוענת כי משאין ארגון יציג, לא ניתן לקיים עמו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי ועל כן יש לדחות את הבקשה על כל רכיביה.

עוד טוענת המשיבה כי יש לקבוע כללים להתנהגות ארגון עובדים והפועלים מטעמו בעת התארגנות ראשונית כהשלמה להלכת פלאפון (עס"ק (ארצי) 25476-09-12 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף להתאגדות עובדים - פלאפון תקשורת בע"מ** (2.1.13); להלן: **פרשת פלאפון**). בסיכומיה מפרטת המשיבה סנקציות שלעמדתה יש להטיל על המבקשת בשל הפרת הכללים.

37. **בתשובתה טענה המבקשת**, כי טענות המשיבה נועדו להסיט את הדיון מהמחלוקת הבסיסית שהיא – שאלת התערבותה של המשיבה בהתארגנות העובדים. לטענתה, האיסור על פגיעה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

בהתארגנות הוא איסור מוחלט ואין בטענות המשיבה כדי לקעקע את יציגותו של ארגון ככל שהוא עומד בדרישות החוק.

מוסיפה וטוענת המבקשת כי ככל שתקבלנה טענותיה (המוכחות) של המשיבה, יהא בכך כדי להשליך לכל היותר על שיעור הפיצוי, ותו לא. המבקשת טוענת כי טענות המשיבה ביחס לעמידה בהוראות החוקה והתקנון אינן נכונות וממילא הן מהוות התערבות בעניינים שאינם נוגעים למשיבה מתוך מטרה לחרב את ההתארגנות.

המבקשת טוענת כי משהוכיחה כי המשיבה התערבה בהתארגנות, עצם קיומם של טופסי הביטול מקים חזקה כי הם אינם תקפים ואין בית הדין נדרש לבירור הסיבה שהביאה כל עובד ועובד לחתימה על טפסים אלה

38. בנוגע לסנקציות שמבקשת המשיבה להפעיל טוענת המבקשת, כי מדובר בעניין אקדמי לחלוטין שעה שהמשיבה לא הגישה כל בקשה ולא ביקשה כל סעד. למעלה מן הצריך, טוענת המבקשת, אין בסיס משפטי לסנקציות המבוקשות בכלל ובענייננו בפרט.

הכרעה

39. עיקר המחלוקת בין הצדדים נוגעת להתרחשותם של אירועים שונים בחצרי החברה ולאופן פרשנותם, וכן האם מדובר באירועים שיש בהם כדי להוות ראיה לכך שהמשיבה נוקטת באמצעים לפגיעה בהתארגנות.

40. סדר הילוכנו בהליך זה יהיה שתחילה נכריע בשאלות העובדתיות לענין האירועים השונים ולאחר מכן, כפועל יוצא מההכרעות העובדתיות בסוגיות שלעיל, תבחן התנהלות הצדדים – הן התנהלות המשיבה כמעסיק והן התנהלות המבקשת כארגון יציג ונקבע – האם יש לראות בהשתלשלות האירועים משום פגיעה בהתארגנות, אם לאו.

בסופו של יום נדרש להכרעה בשתי השאלות העיקריות:

א. האם יש להורות למשיבה לשלם למבקשת פיצוי בגין פגיעה בזכות ההתארגנות ובאיזה שיעור?

ב. האם יציגות העובדים בחברה שרירה וקיימת? ומהן השלכות קביעה זו?

41. הצדדים נחלקו בשורה של התרחשויות המתמקדות בעיקר בנושאים שלהלן:

א. במסגרת הטענות לפגיעה בהתארגנות:



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

1. הפצת מסרים אסורים על ידי ההנהלה ;
2. ועד עובדים פנימי ;
3. שכירת שירותי המודיעין ;
4. האם נקטה החברה בקמפיין שלילי – הפצת טענות בעניין אלימות ההתארגנות ;
5. האם פגעה החברה ביו"ר הועד ובחברי הועד או בתנאי העסקתם ?
6. התנהלות החברה כלפי מזכיר האיגוד המקצועי.

ב. במסגרת הטענות לענין התנהלות ההסתדרות :

1. הוראות החוקה והתקנון ;
2. התנהלות בהתארגנות ;
3. השביתה ;
4. נאומו של מר בביוף.

להלן יבחנו האירועים השנויים במחלוקת בין הצדדים, כל אחד בפני עצמו ובהמשך תבחן משמעותם במסגרת ההתנהלות הכוללת. נדון בסוגיות כסדרן.

התנהלות החברה

המצע המשפטי

42. הוראות חוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957 (להלן: חוק הסכמים קיבוציים או החוק) קובעות את המסגרת הנורמטיבית לזכות ההתארגנות. הוראות סעיף 33 לחוק קובעות:

"לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בוועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם".

רבות נכתב על הזכות להתארגן אך בבסיסו של דבר אין חולק כי הבחירה נתונה אך ורק בידי העובד ומהווה החלטה אישית שלו שאסור שיופעל עליה לחץ לצד זה או אחר. וכך נקבע בפרשת פלאפון: "החלטת העובדים אם להתארגן אם לאו, ובאיזה ארגון עובדים יתארגנו – היא מעניינם של העובדים בלבד, ונתונה להכרעתם, לבחינתם ולשיקולם, בינם לבין עצמם" (ראו סעיף 56 לפרשת פלאפון). מכאן, כי הוראה זו כוללת הן את הזכות להתארגן והן את הזכות שלא להתארגן (ראו בענין זה מאמרם של פרופ' י. זמיר ופרופ' פ. רדאי 'על הזכות שלא להצטרף לארגון עובדים' משפטים כרך ג' (תשל"א-תשל"ב)).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

43. ואילו הוראות סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, אוסרות על המעסיק לפגוע בעובד בקשר לחברות או לפעילותו בארגון עובדים או בוועד עובדים. וכך הן מורות:

"(א) מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא יימנע

מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:

- (1) **חברות או פעילות בארגון עובדים;**
- (2) **פעילות לצורך הקמה של ארגון עובדים;**
- (3) **הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון עובדים;**
- (4) **חברות בוועד עובדים או פעילות בוועד עובדים הפועל במסגרת ארגון עובדים; לענין זה, יראו ועד עובדים כפועל במסגרת ארגון עובדים אם יושב ראש ארגון העובדים או מי מטעמו נתן הודעה בכתב המאשרת זאת;**
- (5) **פעילות לצורך הקמה של ועד עובדים.**
- (ב) **בסעיף זה, "תנאי עבודה" - לרבות קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה" (הדגשות שלי - י.א.ש.).**

כפועל יוצא מהאיסור המוטל על המעסיק, נקבעו גבולות חופש הביטוי של המעסיק בנסיבות של התארגנות ראשונית במפעל. בין היתר נאסר עליו להתערב **"במהלכי ההתארגנות במקום העבודה, במעשה או בהתבטאות השוללים את ההתארגנות, במישרין או בעקיפין"**, וכן חל איסור למעסיק לנצל את כוחו בהפעלת לחץ על העובדים **"בהפחדות או באיומים בפיטורים, או בפיטורים, בגין התארגנותם ... על רקע התאגדותם בארגון עובדים או פעילותם בו"** (פרשת פלאפון, סעיף 82).

44. בענין צ.ל.פ (סק 14-05-27328 כח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי – צ.ל.פ תעשיות בע"מ (30.6.2015), סעיף 45 לפסק הדין האזורי; להלן: **ענין צ.ל.פ**) קבענו כי המעסיק אינו יכול לשמש כפָּה לעובדים הן בשלב העוברי והן בשלב הינקות (השלב לאחר ההכרה ביציגות ובטרם נחתם הסכם קיבוצי) ואנו סבורים כי הדבר נכון כמעט בכל שלב שהוא. אך אין משמע הדבר שקולו של עובד שאינו מאורגן אינו יכול להישמע ולא כל התארגנות פנימית נפרדת מההתארגנות הזוכה לתמיכת ההסתדרות, הופכת במחי יד, לארגון מטעם המעסיק. שאם תאמר כן, לעולם לא יוכל קולו של העובד הלא מאורגן להישמע ובכך אנו באים לכדי פגיעה באוטונומיה ובזכות היסוד של עובד להתארגן או להימנע מההתארגנות.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

45. בבואנו לברר את טענות הצדדים מצאנו כי יש להדרש לאירועים השונים הנטענים על ידם ואשר הובאו בפנינו בהרחבה כאשר מסקנותינו תגזרנה מהתמונה הכוללת העולה מן האירועים ומן התנהלות הצדדים.

א. "ועוף השמיים יוליך את הקול" ? (קוהלת י' כ') - הפצת מסרים אסורים

1.א. טענות המבקשת

46. **לטענת ההסתדרות**, המשיבה באמצעות מנהליה הבכירים, דאגה להעביר לעובדים מסר ברור בגנות ההסתדרות וההתארגנות במטרה להרתיע עובדים מלהצטרף כחברים להסתדרות ולהשתתף בשביתה.

א. כך, לטענת המבקשת ביום 22.11.16 יומיים לאחר הכרזת היציגות ובשל הכרזה זו, כינס מנהל מפעל המתכת מר אילן ישראלי את עובדי המפעל הודיע כי המשיבה ביטלה אירוע הווי שהיה **"בבת עיניהם"** של העובדים וכן הודיע באמצעות מנהלי המפעלים כי התהליך של בדיקת טענות המבקשת ליציגות **"צפוי להמשך זמן רב ויתכן אף שיוביל למשא ומתן ... זמן ארוך אף יותר. משא ומתן כזה עשוי להוביל לשינוי בכל מיני היבטים בעבודות המפעל ולכן התקופה הקרובה מאופיינת בחוסר וודאות. לכן עד להתבררות המצב מצאנו לנכון להשעות פעילויות בלתי שגרתיות ולדחות את האירוע ... שתוכנן ליום רביעי ..."** (3/2 ; הדגשה שלי – י.א.ש).

לטענת ההסתדרות, מר ישראלי הקריא מתוך דף מסרים מובנה של המשיבה ודברים אלה היוו את המסרים שהחברה וחברי "הוועד" הפנימי המשיכו להעביר לציבור העובדים מאותו רגע ואילך. ההסתדרות טוענת כי המסרים היו שלילים ומכוונים ליצירת מחנאות ואווירה מאיימת של **"טובים"** (החברה) כנגד **"רעים"** (ההסתדרות והעובדים המתארגנים) הגורמים לחוסר יציבות בחברה.

ההסתדרות טוענת כי מטרת המשיבה בביטול האירוע הייתה להעביר מסר ברור שלפיה ההתארגנות **"היא לא בבית ספרנו"**, להרתיע את העובדים מפני ההתארגנות ולמנוע אפשרות לאינטרקציה בין חברי הוועד לעובדים וזאת עוד בזמן שעמלו על החתמת טופסי הצטרפות להסתדרות.

המבקשת טוענת, כי עבור קיום הכנסים עצרה המשיבה את פעילות המכוונות במפעל (מעשה שכשלעצמו הוא חריג ביותר) וכי בעקבות המסרים שהועברו התעורר כעס



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

גדול בקרב העובדים שהוביל להחתמת עובדים על טופסי ביטול ופניות עובדים החוששים בדמעות למקום עבודתם.

ב. עוד טענה ההסתדרות כי גם מר דרור כהן מנהל מפעל הפלסטיקה, ערך כנסים דומים שבהם הבטיח לעובדים לשפר את שכרם ורווחתם ואמר לעובדים כי הוא אוהב אותם **"בין יחליטו להתאגד ובין אם לא"** וכי הוא רואה באירועים האחרונים כישלון אישי שלו כמנהל. עוד נטען כי מר כהן ציין ש**"לא תישאר הצדקה בהמשך קיומו של המפעל בארץ כי אפשר לייצר בחו"ל במחירים זולים יותר"**.

ג. מוסיפה וטוענת ההסתדרות, כי דברים אלה שלפיהם החברה עשויה לעבור לסין, שנאמרו בשלבים רגישים של ההתארגנות (בתחילת ההתארגנות ובטרם אפילו הוכרז סכסוך עבודה) תואמים את המסר שהועבר גם על ידי מנהלת מפעל ההרכבות הגב' מיה כהן מספר חודשים מאוחר יותר כאשר היא גם אישרה כי התקיימה ישיבת הנהלה שבה הונחו המנהלים בדבר המסרים שעליהם להעביר.

ד. ההסתדרות טוענת כי ביום **23.11.16**, יום למחרת ההודעה הראשונה על סכסוך עבודה (שניתנה ביום 22.11.16) נתלתה ברחבי המפעל הודעה מטעמו של סמנכ"ל תפעול מר אמיר אייל במסגרתה נאמר **"מדובר בסכסוך מיותר ובהתנהלות חמורה ולא מקובלת, יתרה מזאת, התנהגות זו פוגעת במפעל ואף בעובדים עצמם .."** (3/1). עוד נמסר כי הסכסוך **"הוכרז אך ורק בגלל משחקי כבוד וכוח של וועד העובדים"**, כי דמי השביתה הן בגדר הלוואה ומשולמים רק מהיום השלישי וכי **"צר לנו שגורמים שונים מטעים אתכם בהבטחות שווא"** (4/1 ; 20/3).

ה. ההסתדרות טוענת כי ביום **26.11.16** נשלח קב"ט החברה על מנת לצלם באופן פרטני כל אחד מהעובדים אשר השתתפו במשמרת המחאה מחוץ לחצרי החברה מול ביתו של מנכ"ל החברה.

ו. מוסיפה ההסתדרות וטוענת כי ביום **6.3.17** הכריזה על סכסוך עבודה נוסף כאשר החברה בתגובה הודיעה כי ככל שתתקיים שביתה, בכוונתה להשבית את הפעילות בחברה (ג/15 ; ג/16) ולאחר מכן החלה החברה בהפצת מסרים שכל מטרתם להניא את העובדים מלהשתתף את העובדים בשביתה, כך במסגרת כינוס שבועי שנערך ביום **15.3.17**, במהלך יום העבודה (סטנד) אל מול כ-400 עובדים הנמצאים כ"קהל שבוי" איימה גב' מיה כהן כי **"אם האתר הזה יהפוך להיות לא רווחי בגלל סכסוכים כאלה ואחרים, החברה לא תהסס להעביר את המפעל למקום אחר"**; כי ההסתדרות לא תשלם לעובדים כספים בגין ימי שביתה; כי חבר וועד הפעולה לשעבר מר סולימני



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

התפטר בגלל חילוקי דעות עם חברי וועד הפעולה ועוד הוסיפה כי "כל אחד צריך לחשוב טוב טוב אם המקום הזה חשוב לו, אם הפרנסה הזו חשובה לו ואם כן לחשוב בהיגיון מה הוא צריך לעשות".

ההסתדרות טוענת כי החברה לא נזפה או העירה לגבי כהן על דבריה אלא גיבתה אותה לחלוטין לרבות בעיתונות ומשמדובר באחת מהמנהלים הבכירים בחברה אשר אישרה בעדותה כי הכנס נועד להעביר מסרים וכן כי לפני הכנס נערכה ישיבת הנהלה שבמסגרתה קיבלו כל המנהלים הנחיות כיצד לפעול, מדובר בהתערבות מאורגנת ומתוכננת של החברה בהתארגנות. ההסתדרות מוסיפה וטוענת, כי לדברים שאומרת הגב' מיה כהן שהיא אחת מהמנהלות הבכירות באתר, יש השפעה גדולה מאוד על העובדים אשר סומכים עליה, מאמינים בה ומצויים איתה בקשר טוב.

ז. כנס נוסף נערך לעובדי מפעל המתכת על ידי מר אילן ישראלי וגב' ענבר מדינה ובו הועבר מסר שלפיו לאור התנהגות וועד העובדים, לא יקבלו העובדים בונוס שנתי. לטענת ההסתדרות החברה קשרה בין השביתה לקבלת הבונוס כאשר לאחר סיום השביתה שולם לעובדים לראשונה בתולדות החברה, הבונוס השנתי. לעמדת המבקשת, די בכך כדי לקשור ולהעביר מסר לעובדים לפני השביתה כי בשל השביתה לא יקבלו בונוס ולאחר סיומה ועל מנת ליצור מצג המייתר את ההתארגנות, שולם הבונוס.

ח. עוד טוענת ההסתדרות, כי גם מנהלים בדרג ביניים החלו לפנות לעובדים הכפופים להם ולייצר שמועות מאיימות, כך למשל הודיע מנהל המשק מר פריד אלקרינאוי לעובדים בקבוצת הוואצאפ המשמשת לצורכי עבודה כי "ההסתדרות מאיימת בשביתה כי לא מגיעים להסכמות עם סודה סטרים. בישיבת הנהלה היום הוחלט להוציא הרבה עבודות ייצור לקבלן חיצוני"; מנהל המחלקה במפעל המתכת מר חסן נפה חילק עלונים במפעל; מנהל אחזקה במפעל הרכבות מר פיראס באסטי דרש בקבוצת וואצאפ בתפוצה של אחראי הקווים, לעזור למר עלי מחמוד, אחראי משמרת בחלוקת טופסי הסברה כנגד השביתה: "אחראים תעזרו למחמוד בחלוקת הניירות", "תבינו ממחמוד מה המסרים ותדעו מה לענות לעובדים, סגור?" (מ/7; נספח ג' לתצהיר אלפיניש).

47. לטענת ההסתדרות, המשיבה היא שהנחתה תוך מתן גיבוי מוחלט להתבטאויות המנהלים, לא התנערה מהדברים וטענתה בדיעבד כי מר דרור כהן ננזף על דבריו היא טענה כבושה שלא הוכחה ואינה מתיישבת עם התנהלותה בעניין גב' כהן שהעבירה מסרים דומים. לדבריה, על פי הלכת פלאפון הנטל להוכיח כי פעילות והתבטאויות של מנהלים בכירים, זוטרים או



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

עובדים אחרים בקשר להתארגנות עובדים במקום עבודה נעשו שלא על דעתו וידיעתו, מוטל על כתפי המעסיק הצריך גם להוכיח באילו אמצעים נקט נגד מי שפעלו שלא ברשותו, בשמו או מטעמו.

48. עוד טוענת ההסתדרות כי מר בירנבאום הגיע למפעל יום למחרת סיום השביתה (27.3.17) והקריא שיר בחרוזים בגנות השביתה ובתמיכה בחברה כאשר העובדים הוזמנו לאירוע (ס/10 לראיות המבקשת); עוד היא טוענת כי גב' צוקר פנתה להסתדרות בטענה של אי תשלום דמי שביתה לעובדים כמובטח (נ/44) כאשר עניין זה כלל אינו נוגע למשיבה.

49. המבקשת דוחה את טענת המשיבה שלפיה נאלצה להעביר מסרים מסולפים כיוון שקיבלה פניות ושאלות מצד עובדים מכיוון שחברי הוועד הפיצו דיסאינפורמציה. ראשית, המשיבה לא הציגה ולו פניה אחת של עובדים ואין תשובה לשאלות יכולה להוות במה להשמצת המבקשת; שנית, מזכיר האיגוד המקצועי וחברי הוועד סיפקו לעובדים מידע והיו זמינים לשאלות בכל עת; שלישית, רוב המסרים שהמשיבה טוענת שהועברו לעובדים על ידי ההסתדרות, לא נטענו והם אינם מגובים בכל ראיה שהיא; רביעית, באשר למידע שהועבר על ידי המבקשת, הרי שמדובר במידע מלא ונכון ואין יסוד לטענה כי מדובר בדיסאינפורמציה.

לדבריה, למן הרגע הראשון הודיעה כי תשלום דמי השביתה המלאים ניתן באישור מיוחד מעבר לתשלום הרגיל שמאפשר התקנון (נספח א' לתצהיר נורית כהן; מוצג לז/15) וזאת כמקובל לגבי התארגנות ראשונית של עובדים שמשתכרים שכר קרוב לשכר המינימום ובפועל אף שילמה ללמעלה מ-200 עובדים את מלוא דמי השביתה. המבקשת טוענת כי במידע שהפיצה המשיבה, היא זו שמסרה דיסאינפורמציה ובכך ריפתה את ידי העובדים וגרמה לכך שעובדים שרצו לשבות נמנעו מכך משחשש לאובדן הכנסה (תצהיר בן ברוך סעיף 7; תצהיר מר שדה סעיף 79); המשיבה הודיעה שישנה אפשרות שהמפעל לא יעבוד בימי השביתה אלא שהיא תנקוט בהשבתת מגן; המשיבה הודיעה שישנה אפשרות כי עובדים שאינם חברים בהסתדרות ומשתתפים בשביתה, לא יוכלו לקבל דמי שביתה אלא שבשורה התחתונה כל העובדים ששבתו קיבלו דמי שביתה מלאים.

2.א. טענות המשיבה

50. המשיבה טענה כי אין כל יסוד לטענות המבקשת בדבר הפצת מסר כנגד ההתארגנות. לדבריה, כבר בימים הראשונים של ההתארגנות עשתה ככל שביכולתה להנחות את מנהליה שלא להתערב בהתארגנות ולכבד את רצון העובדים להתארגן, אם לאו. לטענתה, הפיצה למנהלים דף ההנחיות ביום 15.11.16 (נ/10) וכן העבירה מצגת למנהלים ביום 21.11.16 (נ/12) שבה הנחתה את מנהליה שלא להתערב בהתארגנות.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

אשר להתכנסויות השונות, טענה המשיבה, כי ביום 22.11.16 נערכו שתי התכנסויות. אחת, על ידי מנהל מפעל המתכת מר אילן ישראלי אשר הודיע לעובדים על דחיית האירוע החברתי והשני על ידי מר דרור כהן שלטענת המבקשת הודיע לעובדים שאם לא תהא הצדקה להמשיך לייצר בישראל תועבר הפעילות לחו"ל. לטענת המשיבה, מדובר היה בתקופה מאוד סוערת כאשר על רקע ההתארגנות היו מריבות וויכוחים על חשבון זמן עבודה, עלייה חדה בבעיות משמעת וציות (2/), מופעים של שנאה בין קבוצות עובדים, הסתה נגד ההנהלה וחשש ממשי שתהליכי עבודה עלולים לצאת משליטה. לגרסתה, על רקע זה הביע מר כהן חשש שאם מערכת יחסי העבודה תתקלקל ללא תקנה לא תהא הצדקה לקיומו של המפעל בישראל ואין מדובר בניסיון לפגיעה בהתארגנות. המשיבה טוענת בעניין זה, כי להתכנסויות אלה אין כל קשר לאובדן היציגות חודשים רבים לאחר מכן שכן היא עצמה הודיעה מיוזמתה שבבדיקת טענת היציגות, לא תתייחס לטופסי ביטול שנחתמו בין המועדים 20.11.16-1.12.16 וכאשר אין חולק שביום 30.11.16 הכירה המשיבה ביציגות המבקשת, אין לומר כי לשיחות שהתקיימו עם העובדים ביום 22.11.16 הייתה כל השפעה על ההתארגנות.

עוד טענה המשיבה, כי מר דרור כהן ננזף על דבריו וכי ביטול האירוע נעשה בשל האווירה במפעל והחשש שהדבר יתפתח לכדי אלימות.

51. **אשר לשיחת הסטנד שערכה גב' מיה כהן ביום 15.3.17**, טענה המשיבה, כי השיחה בוצעה לאחר ההכרה ביציגות ולאחר שהמבקשת הכריזה על שביתה מבלי לכנס את העובדים בכלל, מבלי לענות על שאלות ומבלי לקיים הצבעה כאשר היא הותירה את המשיבה להתמודד עם כל השאלות שעלו עקב הכרזת השביתה. על כן ועל רקע דיסאינפורמציה חמורה שהפיצה המבקשת בין העובדים על כך שבתקופת השביתה ההסתדרות תשלם רק לחבריה שכר מלא ואילו עובדים שלא הצטרפו לשביתה מרצונם, ממילא לא יוכלו לעבוד, לא יקבלו שכר ולא יקבלו פיצוי מקרן השביתה, טוענת המשיבה כי בשיחה הבהירה הגב' כהן לעובדים את זכותם לבחור האם לשבות או לא, הסבירה את מהות השביתה, מהי שביתה איטלקית, מהי תקופת צינון, מה קורה עם תשלום שכר בשעת שביתה והבהירה כי המפעל יפעל גם בתקופת השביתה למי שירצה לעבוד. המשיבה טוענת, כי דברי הגב' כהן לעניין יכולת החברה לייצר גם בסין נאמרו בתשובה לשאלה של עובדת שהופנתה אליה ועל בסיס העובדה שהמפעל אכן ייצר בסין בשנת 2015. המשיבה טוענת, כי גם בעקבות שיחה זו לא נחתמו טופסי ביטול הצטרפות להסתדרות.

52. **אשר לטענה בדבר מנהלי ביניים ששימשו כ"וועד פנימי" בגיבויה של המשיבה**, טענה המשיבה, כי אין לכך כל יסוד. לדבריה, **נורית כהן** היא עובדת זוטרה שאינה מנהלת עובדים אשר הצטרפה להסתדרות והתחרטה על הצטרפותה ללא כל מעורבות של ההנהלה; **אלה**



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

מדינה שהייתה בין מובילות ההתנגדות להסתדרות היא מהנדסת שאינה ממונה על עובדים ואינה בכירה; **אודי ירליף, משה צברי ובאסם אלקרנאוי** עובדים בתפקיד של "**קדם ייצור**" שהוא תפקיד טכני מקצועי פשוט והם אינם ממונים על עובדים; **עלאם הניני** משמש כראש צוות בקרת איכות במפעל ההרכבות שהוא תפקיד ניהולי זוטר מהדרג הניהולי הנמוך ביותר המקביל לתפקיד אחראי משמרת שאינו בעל סמכות להחליט בענייני שכר, עובדים, לערוך שימוע או אפילו בירור משמעותי והוא ראוי להיכלל בהתארגנות ומקבילים לו אף צורפו כחברים בהתארגנות. המשיבה טוענת, כי במסגרת המשא ומתן לא הסכימה המבקשת להחריג מההסכם הקיבוצי עובדים במעמד זה וכשם שהם ראויים להיכלל בהתארגנות הם ראויים לפעול נגדה. עוד טענה המשיבה, כי עובדים שביטלו את חברותם בהסתדרות עשו זאת מרצונם החופשי ללא כל לחצים מצד ההנהלה.

53. **אשר לתשלום דמי השביתה** טענה המשיבה כי חודש לאחר השביתה שילמה המבקשת דמי שביתה רק לחלק מהעובדים ששבתו וכי העובדים פנו לגב' צוקר בתלונה על כך. עוד טענו כי חלק מהשובתים קיבלו דמי שביתה בשיעורים הגבוהים משכרם ומהתשלומים שניתנו לאחרים. לדברי המשיבה גב' צוקר פנתה בעניין זה למר בביוף, הציגה להם את תלונות העובדים וביקשה שההסתדרות תפרסם לעובדים את תקנון טרם שביתה ואת ההסדרים לזכאות לתשלום אך פנייתה נענתה בשפה לא ראויה (נ/44-45/נ).

54. עיקר טענתה של המשיבה בעניין זה, היא כי לא זו בלבד שלא הוכח שהמנהלים פעלו שלא כדין אלא גם אלה שהוגדרו על ידי המבקשת כמנהלי ביניים אינם למעשה בכל תפקיד ניהולי או בעל השפעה על עובדים. מכל מקום, טוענת המשיבה, ביטולי החברות בהסתדרות נחתמו רובם ככולם **אחרי אירוע השביתה** שהביאו להבעת אי אמון גלוי ומופגן של העובדים בהסתדרות ואין להתנהלות כל שהיא של הנהלת המשיבה השפעה על החלטות הביטול של העובדים.

3.א. הכרעה

55. אין חולק כי התערבות מעסיק בהתארגנות, היא פסולה. התערבות הוגדרה ככוללת הבעת דעה (הן לחיוב והן לשלילה), מתן גמול או מניעתו עקב החלטת עובד להתארגן ולמעשה כל דבר אשר יכול להחשב כניסיון להטות החלטת עובד האם להתארגן, אם לאו, יהווה מעשה פסול. וכך קבע בית הדין הארצי **בפרשת פלאפון**:

"...המעסיק לא יתערב במהלכי ההתארגנות במקום העבודה, במעשה או בהתבטאות השוללים את ההתארגנות, במישרין או בעקיפין... המעסיק לא ינצל כוחו בהפעלת לחץ על העובדים, בכפייה, בהפחדות או באיומים בפיטורים, או בפיטורים, בגין התארגנותם.... לא ינקוט בפעולות העברה מתפקיד, בהתנכלות, בהליכים משמעתיים או



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

בסגירת מפעל, ולא יפלה בין העובדים על רקע התאגדותם בארגון עובדים או פעילותם בו

....

בבחינת קיומה של חזקת לחץ והשפעה בלתי הוגנת על ידי המעסיק או מי מטעמו, במעשה או בהתבטאות, בנסיבות המקרה הנדון, תינתן הדעת לתסמינים אלה: תוכן ההתבטאות של המעסיק; עיתוי ההתבטאות והפורום בה הושמעה; מידת ההשפעה של האמצעים בהם נקט המעסיק לצורך הבעת עמדתו לרבות: הפצת חומר כתוב לעובדים באגרת, בתכתובת מסרונים בטלפון נייד, בתכתובת אלקטרונית, בשיחות אישיות בטלפון, או פנים מול פנים, או בחיוב העובדים להשתתפות באסיפות כ'קהל שבוי'" (סעיף 82 לפרשת פלאפון).

56. התערבות מעסיק יכולה להעשות הן ישירות באמצעות מנהליה הבכירים והן באמצעות מנהלים בדרג ביניים. עם זאת, לעובדים (שאינם מנהלים) קיימת זכות משלהם לחופש ביטוי ולחופש התארגנות. במסגרת הכרעתנו נדרש הן להתבטאויות השונות והן להגדרת מיהו מנהל.

א.3.א. האם התערבו מנהלים בכירים בהתארגנות?

57. אשר לכנסים שנערכו ובהם נאמרו התבטאויות שלטענת המבקשת ניתן לראותם כנסיון לפגיעה בהתארגנות:

- לגבי דבריו של מר **דרור כהן** שנאמרו בכנס שהתקיים ביום **22.11.16** ושלפיהם ישנה סכנה שהייצור יועבר לחו"ל על רקע השיבושים בעבודה הנובעים ממריבות בין עובדים, העדר משמעת וחשש שתהליכי עבודה ייצאו משליטה – המשיבה לא הכחישה כי **מדובר באמירות שיש בהן משום התערבות פסולה בהתארגנות**. עם זאת, טענת המשיבה כי מר דרור כהן ננזף על דבריו אלה שנאמרו בכנס שהתקיים בסמוך לאחר הודעת המבקשת על היציגות, לא נסתרה. יתרה מכך טענת המשיבה עולה בקנה אחד עם ההנחיות שאותם העבירה וחידדה המשיבה למנהליה באותו המועד. ויצוין כי עיון בדף ההנחיות (נ/10) ובמצגת (נ/12) מעלה כי ההנחיות שאותן העבירה המשיבה למנהליה תואמות במידה רבה את הוראות בית הדין הארצי כפי שנקבעו בפרשת פלאפון.

עוד יש לציין כי על פי הודעת המשיבה למבקשת מיד בסמוך לאחר מכן, אין היא מכירה בהודעות הביטול שניתנו בסמוך לכנסים ומיד לאחר מכן הכירה ביציגות המבקשת. התנהלות זו מצביעה כאלף עדים על **התנערות המשיבה** מהתנהלות המנהל בכנס זה.

- גם באשר להודעת מר **ישראל** כי אירוע ההווי יבוטל על רקע המצב, לא מצאנו כי יש בכך פגם. לא מצאנו לקבל את טענת המבקשת שלפיה המטרה הייתה להרתיע את העובדים מפני



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

ההתארגנות ולמנוע אינטרקציה בין חברי הוועד לעובדים. מר ישראלי כינס את העובדים והקריא להם מדבריו של מר אמיר אייל, וכך אמר:

"... אני רוצה לקרוא מהכתב. אני אומר אז בואו תתקדמו טיפה. היום באופן חריג אני אקריא מהכתב. אה, זה יהיה קצר מאוד. נעביר לכם את המסר שחלקכם כבר יודעים, מכירים, שומעים, אבל מספיק עם השמועות, מספיק עם דברים, נגיד את הדברים כהויתם, בסדר? ואחר כך כל אחד יחזור לעבודתו. עובדי התפעול היקרים, כפי שכבר בוודאי ידוע לכם, העלטה בפנינו ההסתדרות עוד בתחילת השבוע טענה לפיה היא מהווה את ארגון העובדים שמייצג את כלל עובדי המפעל, ארגון יציג. היא דורשת לנהל בשמכם משא ומתן על הסכם קיבוצי שיקבע את תנאי העסקתכם בעתיד. אנחנו בוחנים בימים אלה את טענת ההסתדרות ואת תוקפה החוקי. תהליך זה צפוי להימשך זמן רב ויתכן אף שיוביל למשא ומתן ... זמן ארוך אף יותר. משא ומתן כזה עשוי להוביל לשינוי בכל מיני היבטים בעבודת המפעל ולכן התקופה הקרובה מאופיינת בחוסר ודאות. לכן עד להתבררות המצב מצאנו לנכון להשעות פעילויות בלתי שגרתיות ולדחות את אירוע ... שתוכנן ליום רביעי 23.11. אנחנו מקווים שנוכל לקיים את האירוע במועד מתאים יותר" (3/2; ההדגשות שלי – י.א.ש).

כעולה מההודעה, במפעל התרוצצו שמועות שונות והמשיבה אשר החליטה לבטל את האירוע, החליטה המצויה במסגרת הפררוגטיבה שלה, הייתה צריכה להודיע על כך לעובדיה באופן מסודר. לטענת המשיבה, ביטול האירוע נעשה בשל האווירה במפעל והחשש שהדבר יתפתח לכדי אלימות. דברים אלה אומנם לא הובאו בפני העובדים בצורה מפורשת ואולם משמראה החברה כי חייבת בהסבר לעובדים כאשר לדבריה האירוע בוטל בשל חוסר השקט במפעל וביטחונם של העובדים מצוי באחריותה, לא מצאנו כי נאמרו על ידי מר ישראלי דברים החורגים ממדת עובדתי תוך הסבר קצר וזאת כתוצאה משמועות שונות שהסתובבו במפעל. שלא כנטען על ידי המבקשת, לא נאמר על ידי מר ישראלי דבר לעניין האחריות של המבקשת לביטול האירוע.

יש לזכור כי ה"חיים במפעל ממשיכים" והצדדים צריכים להמשיך ולהתנהל כאשר מניעת מידע יש בו כדי לגרום לחשש ולתסיסה וממילא לפגיעה בעבודה השוטפת, דבר שיש למנוע אותו וכך עשתה המשיבה.

- **אשר לגב' מיה כהן - ביום 16.3.17 (ערב השביתה) במסגרת סטנד שערך הגב' כהן, אמרה את הדברים הבאים:**

"אני עוד הפעם אומרת הזכות – קיים אצל כל אחד כל אחד יכול להחליט שהוא עובד או שובת זה החוק בסדר? אנחנו המפעל האתר לוגיסטיקה – נעבוד התחנות יעבדו, הקווים יעבדו בסדר כל מה שעובד בדרך כלל יעבוד גם באותו יום אסור מבחינה חוקית לחסום את השערים או לחסום אותם מלהיכנס בסדר? יחסמו לא יחסמו יעשו דבר נגד החוק או לא כל עובד שירצה להיכנס למפעל ולעבוד יכנס ולא



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

באלימות בדרכי נועם בסדר כל עובד שירצה לעבוד, יעבוד אני הרבה אני הרבה אנשים באים אומרים לי יחסמו לא יחסמו חברים להגיע לעבודה רגיל ההסעות יהיו רגיל, האוכל יהיה רגיל הכל יהיה רגיל וגם העבודה תהיה רגיל באותו יום תהיה רגילה באותו יום אז זה דבר שחשוב לדעת, כוח אדם גם פנו אליי ושאלו אותי כוח אדם ממשיך כרגיל הוא בכלל לא נושא הסכסוך הזה בסדר אז כוח אדם עובד כרגיל עכשיו יש שאלות לגבי מה שאמרתי עד לפה? כי הרבה פעמים אומרים לי שלא מצליחים להבין עד הסוף יש שאלות? כן,

אני אומרת את זה פה אין תשלום עבור יום שביתה או שביתה איטלקית מה זה שביתה איטלקית אני אסביר עוד פעם בחור עומד – לבוא לפה להתעניין אבל באמת לעבוד אלא לשבת בתחנה ולא לעשות שום דבר או לעבוד בחצי כוח מה שנקרא ולא בגלל סיבה בריאותית או משהו כזה אז זה גם נקרא שביתה אוקי? וגם פה השכר שלהם מתקזז, אין תשלום עבור שביתה יכולים – יכולים לעבוד ארבעה - לא מתכוונת גם במחיר – גם אם יש סיכון ממשי לכל האתר הזה סודה לא תשלם עבור יום שביתה או יומיים או שבוע או לא משנה מה, תבררו טוב מאוד מי מחליט לשבות מי משלם לו אני אומרת את זה עוד הפעם, אני נכנסתי לאתר גוגל להסתדרות וקראתי שם כל מיני דברים, תקראו אל תאמינו – וגם לא לי בסדר תקרא תיכנסו לגוגל תיקראו – שיבין את הזכויות שלו.

זה עסק פרטי יש פה הרבה עובדים שמתבלבלים ומתחילים לשאול אותי זה ציבורי, זה לא הסתדרות המורים זה לא, חברים זה עסק פרטי של בעלים פרטי הוא מייצר היום בלהבים בעוד חמש שנים בסין אם יהיו פה בעיות כן אתם צריכים להבין את זה, זה עסק פרטי אם יהיו בעיות ולא נעמוד בלקוחות שלנו אוקי – יחליטו להשאיר – או לא אנחנו רוצים שזה יישאר בלהבים אוקי זה מטרה שלנו זה פרנסה שלנו של כל אחד ואחד מכם, אתם צריכים להבין שאם תהיה סכנה אם האתר הזה יהפוך להיות לא רווחי בגלל סכסוכים כאלה ואחרים בגלל שעתיים או חמש שעות זה יעניין אף אחד – אתם צריכים להבין את זה.

אז מה שאלת אם ההסתדרות משלמת או לא? תבררו מדובר פה על מאות עובדים חברים אלפים, אלף חמש מאות שבעים ושתיים עובדים באתר, איך? – אלף חמש מאות שבעים ושתיים עובדים באתר – אני לא יודעת אם יש ארגון אחר או לא שיכול לעמוד בכאלה תשלומים אז לכן אני אומרת מי שחושב שמישהו אחר משלם כסף עבור שביתה שיברר טוב מאוד אם הוא משלם או לא משלם שיכנס ויבין את החוקים- תראו את הדברים כתוב בסדר ובנוסף אה לחברי הוועד היו מספר מסוים של חברי וועד אני רק רוצה לעדכן אתכם שחבר וועד אחד בשם – מי שמכיר או לא מכיר ממפעל הפלסטיק בעצם התפטר אוקי הוא עזב את העבודה כנראה בגלל שהוא לא הסכים עם הדעות שלהם כנראה אני לא ממש יודעת במאה אחוז אני רק שמעתי ולא מעבר אבל כנראה בגלל שלא הסכים עם הדעות – יש פה יותר מדי דברים בגלל זה אני באה ואומרת המון שמועות המון דברים בסופו של דבר כל אחד צריך לחשוב טוב, טוב עם עצמו אם המקום הזה חשוב לו, אם הפרנסה הזאת חשובה לו ואם כן לחשוב בהיגיון מה הוא צריך לעשות בסדר עוד שאלות? לא." (הדגשות שלי – י.א.ש.).

קריאת הדברים במלואם, מעלה כי לא נאמרו דברים שיש לראותם כפגיעה בהתארגנות. יובהר, כי מדובר במפעל גדול אשר מתרצצות בו שמועות רבות ונעשות פניות לדרג הניהולי



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

לקבלת הבהרות. אכן, במצב אופטימאלי היה מן הראוי שכל שאלה תענה בתשובה כי יש לפנות להסתדרות. ואולם, כעולה מהעדויות שהובאו בפנינו, העובדים חשו כי לא קיבלו הסברים הולמים ובאמירה כי המפעל ממשיך לעבוד וכי החברה תשלם שכר לעובדים שיעבדו בפועל ולא תשלם שכר לעובדים שלא יעבדו וכאשר אלה מופנים לבירור זכויותיהם במקום אחר, אין לראות בה משום התערבות בהתארגנות.

עוד עולה, כי דברי גב' מיה כהן בהתייחס לעובדה שמדובר במפעל פרטי ולא ציבורי והשלכות לעניין זה נאמרו בתשובה לשאלה שהופנתה אליה וראוי היה כי גב' כהן תימנע ממתן פרשנות וכן תימנע ממתן העדכון בדבר חבר הוועד שהתפטר מהעבודה תוך מתן פרשנות לסיבת עזיבתו. אמירות אלה, עולות כדי התערבות קלה בענייני הארגון ואולם לא ניתן לומר כי הם עולים בגדר פגיעה בהתארגנות. נזכיר כי בשלב זה אנו מצויים לאחר שהסתדרות הוכרה כארגון היציג והגם שאיסור ההתערבות של מעסיק שריר וקיים, יש לבחון את האמירות בהקשר הכולל וליתן להם את המשקל המתאים.

- שונה הדבר ביחס לדברים שהובאו על ידי מר אמיר אייל ומר אבוחצירא.

ביום 23.11.17 פרסם מר אמיר אייל, סמנכ"ל בחברה הודעה הנושאת כותרת "הבהרה בנושא סכסוך העבודה והשביתה" (3/ו) ובה ציין כדלקמן:

"מדובר בסכסוך מיותר ובהתנהלות חמורה ולא מקובלת. יתרה מזו, התנהגות זו פוגעת במפעל ואף בעובדים עצמם" (3/ו).

המשיבה לא ציינה דבר לעניין אמירה זו ולא יכול להיות חולק כי מדובר באמירה העולה כדי התערבות פוגעת בהתארגנות.

ואילו מר אבוחצירא פרסם באמצעות הוואטסאפ הודעה בזו הלשון (42/נ):

"כידוע לכם, וועד העובדים וההסתדרות הכריזו על שביתה וסכסוך עבודה במפעל. מדובר בסכסוך מיותר ומזיק שהוכרז אך ורק בגלל משחקי כבוד וכוח של וועד העובדים. הסכסוך עלול להוביל להשביתה של המפעל על ידי הוועד ולסיכון מקור הפרנסה של כולנו. בימים אלו מסתובבות שמועות שקריות רבות וברצוני להבהיר את הדברים באופן מדויק ולהזמין אותך לפנות אלי בכל שאלה ועניין:

1. **המפעל ימשיך לעבוד כרגיל במהלך השביתה. החברה לא תסגור מיוזמתה את המפעל וכל אחד ואחת מכם יכול להמשיך לעבוד ולהרוויח כרגיל, אלא אם ניסיון ההשביתה על ידי הוועד ייצור סכנה בטיחותית או אם יתרחשו מעשי אלימות שעשויים לפגוע בכם העובדים בר מה הפיסית.**



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

2. ההחלטה האם הצטרף לשביתה היא החלטה אישית של כל אחת ואחד מכם. נדגיש, כי על פי החוק, במקרה שוועד העובדים ישבית את המפעל, אין שום חובה להשתתף בשביתה או בעיצומים.
3. כל עובד שיעבוד בזמן השביתה יקבל שכר מלא מהחברה. השמועה כאילו עובד שלא יצטרף לשביתה יישב בבית ולא יקבל שכר היא שקרית.
4. כל עובד שיחליט לשבות, לא יקבל שכר מהחברה, על פי החוק במדינה.
5. עובד שיחליט לשבות לא יקבל שכר מהחברה אך ייתכן ויקבל הלוואה מההסתדרות החל מהיום השלישי לשביתה. נציג ההסתדרות אמר בכנס עובדים בינואר כי ההסתדרות תשלם שכר במקרה של שביתה. לתשומת ליבכם, לפי תקנון ההסתדרות תשלום על ימי שביתה משולם החל מהיום השלישי וניתן כהלוואה בלבד כמו כן, לא משולם מלוא השכר אלא רק שכר בסיס. החברה אינה אחראית על הצהרות ההסתדרות ועל השמועות שמפיצים חברי הוועד וצר לנו שגורמים שונים מטעים אתכם בהבטחות שווא.
אני מקווה שזה עושה סדר בשמועות המתרוצצות ברחבי המפעל" (4/ו; הדגשות במקור – י.א.ש.).

ועוד פרסם בסמוך לאחר סיום השביתה (ביום 26.3.17):

"עובדים יקרים, סודה סטרימרים יקרים בית הדין לצדנו! ההסתדרות הבינה כי שאין מקום לדרכי כוח ובריונות והם יצליחו לשבור את רוחנו. וכך, באופן מיידי הסתיימה השביתה המיותרת. העבודה חוזרת לסדרה. מאהלי המחאה יקופלו והשערים יפתחו. הפעם הזו גם ההסתדרות התחייבה, בתוקף משפטי, לקבל את עצמה ההתחייבות לכבד את החופש האישי של כל עובד ולבחור לעצמו נתיב התנהלות. לא לאיומים, לא להפחדות, לא לבריונות. אתם ההוכחה הגדולה ביותר לרוח הצוות. החברות והאחוה שבזכותה סודה סטרימרים היא חברת המים המוגזים הגדולה והמובילה בעולם!! גם מעט העובדים שבחרו לשבות הם חברים שלנו! נקבל אותם בחזרה לעבודה כדרכנו בחברות ובחיוך. גאה בכם – כתמיד. יניב" (5/ו; הדגשות שלי – י.א.ש.).

בפרסומים אלה, חרג מר אבוחצירא ממסגרת הדברים שאותם רשאי היה לומר לעובדים. ככל שהדברים נוגעים להמשך העבודה הרגילה ולכוונת המפעל לשלם לעובדים את שכרם הרגיל, לא הייתה מניעה לומר את הדברים. אלא שבאמירות "מדובר בסכסוך מיותר ומזיק שהוכרז אך ורק בגלל משחקי כבוד וכוח של וועד העובדים. הסכסוך עלול להוביל להשבתה של המפעל על ידי הוועד ולסיכון מקור הפרנסה של כולנו". גם באמירות הנוגעות להעדר חובת השתתפות בשביתה ואופן התשלום לעובדים על ידי ההסתדרות בגין השביתה (כהלוואה או כתשלום חלקי), וכן בהודעתו לאחר השביתה בהתייחסותו לדרכה של ההסתדרות - חרג מר אבוחצירא מגבולות הדברים שאותם רשאי מעסיק לומר במסגרת התארגנות ראשונית. אמירות אלה, מהוות התערבות פסולה בהתארגנות.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

• **אשר לביטול הבונוס**, טענת החברה בתגובתה כי התשלום הוקפא לבקשת מר שדה, הוכחשה בתוקף על ידי מר שדה (סעיף 48 לתצהירו). בתצהירי התשובה לא ציינה המשיבה דבר וגם בעדויות לא נטען בפנינו דבר בעניין זה. מכאן, כי המשיבה לא הוכיחה את טענתה שלפיה תשלום הבונוס נדחה לבקשת מר שדה. דא-עקא, לא ברור כיצד ניתן ללמוד מהעובדה שהבונוס שולם לאחר השביתה (ולמעשה במסגרת השכר מיד לאחר השביתה), כי יש בכך כדי ליצור מצג המייתר את ההתארגנות. דומה כי דווקא להיפך, וכי ניתן לכאורה להבין שהשביתה היא זו "שהזיזה דברים" והבהירה לחברה שאין מקום לפגיעה בתנאי השכר של העובדים. יצוין, כי בתקופה זו, עדיין התנהל משא ומתן בין הצדדים לכריתת הסכם קיבוצי בחברה ואין יסוד לטענת המבקשת בעניין זה כי התשלום נועד להשחיר את פניה.

• **אשר להשתתפותו של מר בירנבאום** במפגש יום למחרת השביתה. כעולה מצפיה בסרטון (ס/10 לראיות המבקשת) אין מדובר במפגש מאורגן וממוסד ולא מן הנמנע כי הוא נעשה באופן ספונטני עם העובדים. אכן מר בירנבאום הקריא שיר מתוך הטלפון ואולם לא התרשמנו כי הוא נועד להקראה בפני העובדים דווקא. דא עקא, גם אם אין מדובר באירוע מתוכנן, לא היה מקום להקריא את הדברים בפני העובדים. בדברים שנאמרו יש הבעת דעה ו"לקיחת צד" של ממש. בכך ניתן לראות משום **התערבות פסולה בהתארגנות**.

• **אשר לפנייתו של גב' צוקר להסתדרות בעניין דמי השביתה** – לטעמנו לא היה מקום שגב' צוקר תידרש לעניין זה כלל. אולם, בסיטואציה שבה העובדים פנו אליה וביקשו את עזרתה ניתן להבין את ההקשר של הפניה. טענת המבקשת כי המשיבה לא ציינה מי הם העובדים שפנו לגב' צוקר אינה רלבנטית ובעיקר לאור העובדה כי מר בביוף מאשר שדמי השביתה לא שולמו לכל העובדים בשל תקלה ולדבריו עניין זה יתוקן (נ/44; נ/45א'-נ/45ב'). בכך **לא מצאנו התערבות פסולה** מצד המשיבה ובוודאי שלא התערבות שיש בה כדי פגיעה בהתארגנות.

א.3.ב. "ושמת עליהם שרי אלפים, שרי מאות, שרי חמישים ושרי עשרות" (שמות יח, כא) - המבנה הארגוני במשיבה

58. בטרם תבחן השאלה האם הביעו המנהלים הזוטרים עמדות כלשהן כנגד ההתארגנות, יש להדרש תחילה לשאלה – **מיהו מנהל?** היינו, המחלוקת בין הצדדים נגעה בשני מישורים. **האחד** - מהו מעמדם של אותם עובדים שהביעו דעתם, האם יש לראותם כמנהלים שאז התערבותם אסורה או שמא מדובר בעובדים מן המניין ועמדתם ראויה להישמע? **והשני** - האם נעשו פעולות אלה בשם ההנהלה או מטעמה?

59. בפרשת **בית בלב** קבע בית הדין הארצי:



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

"שימוש במנהלים בדרג ביניים ואף דרג זוטור 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); להלן: אדלר וקוקה))."

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' ... 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) 15-10-7731 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מנורה מבטחים ביטוח בע"מ (31.1.16))" (עס"ק (ארצי) 16-12-61532 בית בלב בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (6.3.19); הדגשה שלי - א.ש.).

60. במסגרת הבקשה הציגה המבקשת מבנה ארגוני שממנו עולה הטענה למעורבות נרחבת של מנהלים שהביעו דעתם בהתארגנות. לדבריה, קיימת במבקשת שדרה ניהולית רחבה במיוחד ברמות הביניים, אשר ההנהלה הבכירה יותר נותנת בידיה סמכויות רחבות ביחס לעובדים בתפקיד הייצור. לטענתה, בראש ההנהלה מצוי בעל השליטה ומנכ"ל החברה מר דניאל בירנבאום, אחריו סמנכ"ל תפעול (לשעבר) מר אייל אמיר, מנהל האתר מר יניב אבוהצירא, סמנכ"לית משאבי אנוש גב' גלית צוקר, מנהלת משאבי אנוש באתר גב' יעל דניאל, מנהל מפעל ההרכבות (ומ"מ מנהל האתר) גב' מיה כהן שאליה כפופים מר אוסאמה שאנן (מנהל מחלקה במפעל ההרכבות), מר עלאם הניני (מנהל מחלקת בקרת איכות), מר עלאם רמוס (מנהל מחלקת מכלולים במפעל ההרכבות), מנהל מפעל המתכת מר אילן ישראלי, מנהלת ייצור במפעל המתכת גב' ענבר מדינה, מר אודי ירליף קדם ייצור במפעל המתכת, מנהלת בקרת איכות במפעל גב' יעל גבאי, מנהלת מחסן חומרים במפעל גב' ענת וענונו, מנהל אחזקה במפעל ההרכבות מר פיראס באסטי, מנהל מחלקה תוצ"ג מר סאדי שוקרון, מנהל המשק מר פאריד אלקרנאוי, מר דוד לוי מנהל ההסעות, מנהלת במפעל הפלסטיקה (מתאמת) גב' נורית כהן, חוקר פרטי מר שמוליק כץ. כן נמנים על עובדי דרג ניהולי לטענת המבקשת, אחמ"שים במפעל המתכת גב' אסתי אמינוב, מר דוד בן משה ומר עומרי מנסור ובמפעל ההרכבות מר עלאם אבו ג'אפר ומנהלי הקווים במפעלים.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

61. **לטענת המשיבה**, הציגה המבקשת עובדים זוטרים כאילו היו בכירים; הוסיפה תוארי ניהול לבעלי תפקידים שאינם מנהלים; ייחסה למנהלים זוטרים סמכויות שאין להם וניסתה לבדלם מעובדים אחרים על אף שביקשה לכללם בהסכם הקיבוצי. המשיבה טענה, כי בהנהלה הבכירה של הקבוצה מרבית עובדי המטה מבצעים את עבודתם ממשרדי החברה בקריית שדה התעופה ליד העיר לוד שם נמצאים מנכ"ל החברה **מר דניאל בירנבאום** וסמנכ"לים שהם מנהלים מדרג שני וכן מחלקות המטה, כספים, משפטים שיווק ועוד.

לעמדתה, תחת חברי ההנהלה הבכירה מחזיקה המשיבה באתר בלהבים שלושה מפעלים ומפעל נוסף באשקלון שעליהם ממונה מנהל התפעול, **מר יניב אבוחצירא** (מנהל בדרג שלישי) תחתיו יש מנהלים של שרשרת אספקה, לוגיסטיקה, בקרת איכות, הנדסת תפעול ומשאבי אנוש ולכל מפעל יש מנהל משלו (**מיה כהן**) מנהלת מפעל הרכבות; **אילן ישראלי** מנהל מפעל מתכת; **דרור כהן** מנהל מפעל הפלסטיק; **דורון טל** מנהל מפעל הטעמים (מנהלים מדרג רביעי). מתחת לכל מנהל יש את מנהלי המחלקות השונות של המפעל (מנהלים מדרג חמישי) תחתם ישנם אחראי משמרת או ראשי צוותים (מנהלים מדרג שישי) שהם מנהלים זוטרים ובעלי סמכויות מצומצמות ולעיתים תחת אחראי המשמרת ישנו גם אחראי קווים כשמדובר בפועל ייצור שהם מעט יותר מיומנים ויכולים לסייע בתקלות על קו ייצור ספציפי.

62. **אשר למנהלים בדרג של אחמ"ש או ראש צוות**, טענה המשיבה כי אלה אינם מוסמכים לקבל החלטות על העלאות שכר, פרמיות ופיטורי עובדים, אינם מוסמכים להוציא מכתבי התראה ולכלל היותר יכולים להמליץ על קידום עובד, אך מבלי שהחלטה תתקבל על ידם.

לגבי תפקיד קדם ייצור, טענה המשיבה כי הוא אינו תפקיד ניהולי ואף לא תפקיד בכיר אלא תפקיד מקצועי בלבד של ביצוע בקרה על כניסת חומרי גלם למפעל המתכת ויציאת המוצרים באופן מתואם כאשר אין לו עובדים כפיפים.

63. עוד טענה המשיבה, כי **גב' ענבר מדינה** אינה משנה למנהל מפעל המתכת אלא מנהלת מחלקת צילנדרים במפעל המתכת (1 מתוך 6 מנהלי מחלקות במפעל זה) ואילו **גב' נורית כהן** משמשת בתפקיד פקידותי זוטרי, אינה מנהלת אנשים ותפקידה כולל תיאום שיבוצי העובדים למשמרות השונות על פי רשימות שמועברות אליה על ידי המנהלים הרלוונטיים. לטענתה, הדרג הניהולי הנמוך ביותר שיש לו שיקול דעת מוגבל בהחלטת הקידום ומתן תוספת לשכר הוא דרג של מנהל מחלקה יחד עם מנהל מפעל וזאת בהיקף מוגבל ביותר שניתן ליישום על פי מדיניות של טווחי שכר, קריטריונים ומועדי העלאות שכר כאשר הקריטריונים נקבעים על ידי דרגי הניהול הבכירים של החברה ולא ברמת מנהל המחלקה כאשר מנהל מחלקה אינו רשאי לקבל החלטה על קבלת עובד לעבודה או על סיום עבודתו ללא אישור דרגים בכירים ממנו.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

המשיבה מציינת, כי במהלך המשא ומתן הקיבוצי ביקשה להחריג בעלי תפקידים מסוימים מתחולת ההסכם אלא שההסתדרות התנגדה לחלק מהדרישות, הסכימה לאחרות והותירה לדיון דרישות אחרות (נ/3).

64. **לא מצאנו כי המבקשת הוכיחה את טענתה בדבר המבנה הניהולי של המשיבה.** ברשימות שהוחלפו בין הצדדים במסגרת המשא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי ציינה המשיבה את העובדים שהיא מבקשת להחריג מההסכם וההסתדרות סימנה את העובדים שהיא מתעקשת להכליל בהסכם. עיון במסמך זה שבו צוינו העובדים המוחרגים (נספח 3 לתגובה) עולה כי הצדדים הסכימו להחרגת דרג הניהול החמישי, היינו, עד לרמת מנהלי מחלקות וכי דרג של ראשי צוותים ואחראי משמרת כלל אינם נמנים על העובדים שהוסכם להחריגם והחרגתם אף לא נתבקשה. מכאן, בכל הנוגע למנהלי הקווים ואחמ"שים (גב' **אסתי אמינוב, מר דוד בן משה, מר עומרי מנסור ומר עלאא אבו ג'אפר**) אין לראותם כלל כבעלי דרג ניהולי.

65. יתרה מזו, לא הוכח כי **לגב' נורית כהן** כל מעמד ניהולי. טענת המשיבה כי היא מועסקת בתפקיד פקידותי זוט (מתאמת) שאין בו כל ניהול עובדים וכי היא עוסקת בשיבוצים על פי הוראות המנהלים, לא נסתרה. כך גם לא נסתרה טענת המשיבה כי תפקיד של קדם ייצור (כדוגמת תפקידו של **מר אודי ירליף, משה צברי ובאסם אלקרנאוי**) אינו תפקיד ניהולי אלא תפקיד ביצועי. גם עובדים נוספים מצאנו כי אין להכללם בדרג ניהולי ונתייחס אליהם במפורט בהמשך.

א.3.ג. האם התערבו המנהלים הזוטרים בהתארגנות?

66. **לטענת המבקשת, השתמשה המשיבה במנהלים בדרג הביניים ואיפשרה להם להתבטא ולפעול כנגד ההתארגנות וחברי וועד העובדים תוך שימוש בסמכויותיהם הניהוליות.** לדבריה, הנהלת החברה הבכירה גייסה את כל שורת ההנהלה במשיבה החל ממנכ"ל החברה וסמנכ"לית משאבי אנוש וכאלה במנהלי מפעלים ומנהלי משמרות, אחראי משמרות, מנהלי קווים לפעול כנגד ההתארגנות והגם ששמותיהם שבים וחוזרים בבקשת הצד ובתצהירים, רובם לא הובאו להעיד (טענה זו של המבקשת נגעה למר פריד אלקרנאוי המשמש כאחראי משק ואשר לדבריה מקורב מאוד להנהלה; דוד לוי המשמש כאחראי הסעות, אך הוא דמות דומיננטית מאוד באתר ומקורב להנהלה וגם היה שותף לניסיון להקים וועד בעבר; מר אוסאמה שאגן מנהל במחלקה במפעל ההרכבות; גב' ענבר מדינה מנהלת מחלקת צילנדרים במפעל המתכת; הגב' יעל גבאי מנהלת בקרת איכות במפעל הפלסטיקה; גב' ענת וענונו מנהלת מחלקה במפעל ההרכבות, מר פיראס באסטי מנהל אחזקה במפעל ההרכבות; מר סאדי שוקרון מנהל מחלקת תוצרת גמורה; גב' אסתי אמינוב אחמשיית במפעל המתכת, מר דוד



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

בן משה אחמ"ש במפעל המתכת; מר עומרי מנסור אחמ"ש במפעל המתכת, מר עלאא אבו ג'אפר אחמ"ש במפעל ההרכבות). עוד טענה המבקשת, כי בין העובדים שזומנו להעיד נמנים פעילים בולטים נגד ההתארגנות ונמצא כי הם נושאים בתפקידים ניהוליים ו/או תפקידי תמך ומטה ו/או תפקידים אחרים בעלי השפעה על העובדים בקווי הייצור או כפופים למנהלים בכירים ישירות כאשר המשותף לכולם הוא שהם רשאים להסתובב באופן חופשי ברחבי המפעל או הם נושאים בתפקידים במספר מפעלים ועומד לרשותם גם משרד.

67. המבקשת טוענת, כי בלטו במיוחד פעולותיו של מר הניני שבתחילה לא היה מעורב כלל, אך בשלב מסוים, בסמוך לחזרתה של גב' כהן מנהלת מפעל ההרכבות מחופשת לידה, החל להיות פעיל בולט המוביל בהתנגדות להתארגנות כאשר בינו לבין גב' כהן נרקם קשר קרוב והם נראו משוחחים פעמים רבות; כל אימת שליוותה גב' כהן את חברי הוועד בסיוור במפעלים בזמן השביתה, החל מר הניני לצעוק ולהמריד את העובדים כנגד חברי הוועד וזאת בתיאום עם ההנהלה. המבקשת טוענת, כי אין לקבל את עמדת המשיבה המצמצמת את בכירותו של מר הניני וממילא אין חולק כי הוא דמות דומיננטית במפעל אליו כפופים עובדים רבים כאשר אין חולק על מעמדו כמנהל.

68. המבקשת טענה כי בניגוד לחובותיה על פי דין לא התנערה המשיבה ממעשיהם של מנהלי הביניים אלא הנחתה, עודדה ונתנה גיבוי מוחלט לפעילותם ובכך פגעה הלכה למעשה בהתארגנות העובדים. המבקשת טוענת, כי אין לקבל את הטענה שאין מדובר במנהלים בכירים ועל כן פעולותיהם הם בגדר מימוש זכותם הלגיטימית לחופש הביטוי. המבקשת טוענת, כי המשיבה מתייחסת למושג הנהלה רק לסגל הבכיר ביותר בחברה (30 מנהלים בלבד ברמה הגלובאלית) ורק על פי תיאור התפקיד הרשמי אלא שפעמים רבות התואר שונה ממהות התפקיד בפועל ומה שמשנה זה מהות התפקיד כפי שהעובדים חשופים אליה, היינו, מידת השפעת של אותם עובדים בעלי תפקידים ניהוליים על עובדים כפופים להם. עוד טוענת המבקשת, כי חלק מהמנהלים שהמשיבה טוענת שאינם נמנים על הנהלת החברה והתבטאו ופעלו נגד ההתארגנות הם עובדים שהנהלה דרשה שלא יחול עליהם ההסכם הקיבוצי וכבר בשלב מוקדם הסכימה המבקשת לגבי חלקם להחריג אותם מההסכם לאור אופי תפקידם או אופיו הניהולי (3/נ). המבקשת טוענת כי יש לבחון את השלכה המהותית של מעמד המנהלים על נסיבות המקרה האם פעלו מכוח 'רוח מפקד'; האם עשו שימוש בההרכיה הניהולית או בסמכותם כלפי הכפופים להם; האם במסגרת מאבק בין שתי קבוצות עובדים כוללת קבוצה אחת מספר גדול יחסית של מנהלי מחלקות והאם יש בכך פגיעה באפשרות כל עובד לקבל החלטה עצמאית. עוד טוענת המבקשת, כי ההתנהגות הנדרשת למשיבה היא להבהיר כי עמדות המנהלים בדרג הביניים אינם על דעתה.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

69. **המשיבה מבקשת** לדחות את טענת המבקשת שלפיה כל עובד שהתנגד למבקשת הוא מנהל או עובד שנקנה "בשקל וחצי". לטענתה, המציאות מלמדת כי מרבית העובדים שהמבקשת מכנה "מנהלים" הם עובדים שההסתדרות לא הסכימה להחריגם מההסכם הקיבוצי בעת ניהול המשא ומתן הקיבוצי; המבקשת גייסה לשורותיה עובדים בדרג של אחראי משמרת ובדרגת אחראי קו ואף ניסתה לגייס את מרבית העדים המובילים מבין המתנגדים לה. לדבריה, פירטה את המבנה ההיררכי של החברה וממנו ניתן ללמוד כי מדובר בעובדים בדרגות זוטורות שאינם בעלי סמכות לקבל החלטות בעלות אופי ניהולי גם אם יש להם עובדים כפיפים.

70. עיון בהודעות שפורסמו באתר הפייסבוק של ההתארגנות, מצביע על שיח ער של עובדים התומכים בהתארגנות ועובדים המתנגדים לה (נ/46-48). במסגרת שיח זה (נספחי ל'), מצאנו כי גם מר עלאם הניני, מר סאדי שוקרון, מר נזיה אלקרנאוי, מר סמי אלפניש, הגב' ענת וענונו היו מעורבים בשיח אשר הלך והתלהט כאשר בשלב מסוים, לאחר אירוע המזון הביעה גם הגב' ענבר מדינה מחאתה (נספח ל/5).

71. כאמור, טענה המבקשת כי מדובר בהתערבות מכוונת של מנהלים על פי הנחייה של החברה. לטענה זו, לא מצאנו כל יסוד. **ראשית**, כפי שפורט לעיל, מרבית המגיבים כלל אינם בדרג של מנהלים, אין להם סמכויות ניהול משמעותיות, הם אינם רשאים לפטר עובדים או לקבוע דבר בעניין תנאי עבודתם. לחלקם של הנמנים לעיל כלל אין עובדים הכפופים להם ולא מצאנו כי הם אינם רשאים להביע את דעתם. וכך ציינו ב**פרשת אקוסול**:

"יש לזכור כי כשם שלעובדים יש זכות להתאגד, יש להם גם זכות שלא להתאגד והעובדים ביניהם רשאים לפעול להטיית לב עובדים אחרים אחר עמדתם, הגם שאין היא עולה בקנה אחד עם שאיפת ארגון העובדים. מדובר בשיח לגיטימי בין עובדים וכשם שלהנהלה אסור להתערב בו, גם לארגון אין זכות לדכא את דעתם של אלה הסבורים אחרת ממנה" (ס"ק 17-04-8907 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י – אקוסול, פתרונות אקולוגיים ישראל בע"מ (2.8.2018); ערעור שהוגש לבית הדין הארצי נמחק עס"ק 18-08-38000; ראו גם עמדת השופט זמיר בבג"ץ עמית (ר' בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' ביה"ד הארצי לעבודה, פ"ד נ"א 63(2), 107 (27.2.1997): "הזכות להצטרף לארגון עובדים מתוך רצון חופשי, ולא בכפייה, כמו גם הזכות לפרוש מארגון העובדים, היא פועל יוצא של חופש ההתאגדות..."; ראו גם סק(ת"א) 17-11-58359 הסתדרות העובדים הכללית החדשה, אגף להתאגדות עובדים - מוסדות נשי אגודת ישראל, תל אביב, 23.1.18; וכן ענין צ.ל.פ. 30.6.15; וראו גם עמדת ההסתדרות בפרשת אש התורה לענין כשירותו של בעל תפקיד ניהולי זוטור ברמת השטח שאינו בעל סמכות לפטר עובדים, לקבלם לעבודה או לקבוע את שכרם, להיות חבר בהתארגנות ואף לשמש כחבר מוביל בה (עס"ק 20-07-5073 ישיבת אש התורה - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (20.8.20), סעיף 14 הערה ראשונה; להלן: **פרשת אש התורה)).**



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

שנית ועיקר, לא התרשמנו כי מדובר ביד מכוונת.

72. כעולה מההוראות שנקבעו בפרשת **פלאפון**: "**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**". המשיבה הציגה ראיות שלפיהן עם תחילת ההתארגנות בחודש **נובמבר 2016** העבירה למנהלים במפעל הוראות מפורטות כיצד עליהם לנהוג במסגרת ההתארגנות ובראשן להימנע מכל התערבות שהיא. כך, מסרה המשיבה למנהלים בדף מידע (נ/10) ואף העבירה מצגת מפורטת (נ/12).

- בהינתן הוראות ההנהלה, לא היתה רשאית גם **גב' ענבר מדינה** המועסקת כמנהלת מחלקה להביע את דעותיה ולא הוצגה בפנינו כל תגובה מטעם המשיבה לדברים שנאמרו על ידה במסגרת ההתכתבות בפייסבוק (ל/5). עם זאת, משמדובר במנהלת בדרג זוטרה וכאשר הוכח כי המשיבה הנחתה את המנהלים שלא להתערב, לא מצאנו כי יש בדברי **גב' ענבר מדינה** כדי לקבוע שמדובר באמירות מכוונות מטעם ההנהלה. יודגש, כי מדובר במקום עבודה המעסיק למעלה מ-1,000 עובדים כאשר מצופה מהמעסיק שלא להתערב ולא ניתן לדרוש ממנו לעקוב אחר כל התבטאות שהיא של מי ממנהליה הזוטרים ברשתות החברתיות.

נוסיף ונדגיש, כי באותה העת, כעולה מהשיח ברשת החברתית, הרוחות במפעל סערו ורגשו וכל אירוע גרם לפרץ של תגובות. כפי שנבהיר בהמשך, **אירוע המזון** שבקבותיו הגיבה **גב' ענבר מדינה** היה טראומטי לחלק ניכר מהעובדים וגרם לסערת רוחות, מצאנו כי המשיבה נהגה כיאות עת הנחתה את המנהלים באשר לדרך התגובה, נזפה במנהל בכיר (דרור כהן) על דברים שנאמרו על ידו והגם שהשיח הסוער הביא לחוסר שקט במפעל, ככלל מנעה מעצמה להתערב בשיח. לא ניתן להפיל על כתפי החברה כל אמירה שהיא ומשמדובר במנהלת בדרג הזוטרה ביותר אשר ההסתדרות עצמה ביקשה בתחילה כי תיכלל במסגרת העובדים שעליהם יחול ההסכם הקיבוצי, ובהתחשב במערך הכולל שהוצג בפנינו, אין מקום לקבוע כי דבריה של **גב' ענבר מדינה** עולים כדי פגיעה בהתארגנות. זאת ועוד, ככל שהיינו מוצאים כי בדברים אלה התערבה **גב' ענבר מדינה** בהתארגנות התערבות אסורה מבלי ניתנה כל תגובה מטעם החברה להתערבות זו, היה מקום לראות זאת כפגיעה על הדרג הנמוך.

- אשר **למר דקאק** - המבקשת טענה, כי מר דקאק שהועסק כאחראי קו (כמנהל לעמדת המבקשת) החתים עובדים כנגד ההתארגנות. **ראשית**, כאחראי קו אין מר דקאק נמנה עם דרג מנהלים אשר ההתבטאות אסורה עליהם. **שנית**, מהעדויות עלה כי **בתחילה** היה מר דקאק **חבר וועד הפעולה** ובמסגרת זו החתים עובדים **להצטרפות** להסתדרות (נ/14; עמ' 100



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

לפרוטוקול) ורק כאשר עזב את הוועד והחל להחתים נגד ההסתדרות טענה המבקשת שהוא אינו רשאי לעשות כן. מר שדה נשאל בעניין זה והשיב:

ת: איך זה שהוא טוב להחתים והוא לא טוב לא להחתים. לכל אדם שמורה זכותו להביע את עמדתו, אבל אם את כמנהלת באה לאנשים ואומרת להם: "מי שלא יחתום להסתדרות אני אפגע בו", זה פסול.
ש: ואתה יודע שהוא לא החתים ככה?
ת: זה פסול, ואף אחד לא עשה את זה.
ש: אלו לא הטענות שמעלים, (מדברים ביחד)
ת: אבל, סליחה, אני לא סיימתי. אבל אם הוא מנצל את כוחו כמנהל ביניים ובא לעובדים ואומר להם: "אם לא תחתמו אתם תיפגעו", נגד ההסתדרות, "אם לא תחתמו נגד ההסתדרות", זאת פגיעה בהתאגדות.
ש: אתה היית שם,
ת: מישוהו שלח אותו והסמיק אותו לאיים על העובדים האלה.
ש: אתה עמדת ליד מר דקאק כשהוא החתים את העובדים להצטרף להסתדרות? היית שם לידו?
ת: לא תמיד.
ש: לא. אתה לא היית (לא ברור) בתוך המפעל. לו היית שם,
ת: היו כמה קטעים שהייתי, והחתמנו המון אנשים.
ש: עם מוסא דקאק בעצמו?
ת: באסיפות העובדים החתמנו.
ש: עם מוסא דקאק? אני שואלת אם אתה יודע מה הוא אמר, (מדברים ביחד)
ת: לא, לא חושב שאיתו. לא חושב שאיתו.
ש: לא חושב. אז בסדר, אז כל היתר זה (לא ברור).
ת: אני לא הייתי איתו. (עמ' 101 ש' 21-30 לפרוטוקול; הדגשה שלי – י.א.ש).

כשם שמר דקאק היה זכאי להצטרף להתארגנות ולשכנע עובדים להצטרף, כך הוא רשאי לפרוש ממנה ולהביע דעתו. טענת המבקשת שלפיה השתמש מר דקאק בכוחו כמנהל על מנת להניא עובדים מלהצטרף להתארגנות התבררה כטענה בעלמא. מעדותו של מר שדה עולה כי הוא לא יודע מה אמר מר דקאק כאשר הוא החתים עובדים להצטרפות להסתדרות או כאשר פעל כנגדה וממילא אין הוא נכלל בגדר אלה שמנועים מלהתבטא בענין ההתארגנות.

- **אשר למר פיראס באסטי** (מנהל אחזקה במפעל ההרכבות), טענה המבקשת כי הוא הביע דעתו במסגרת שיח בפייסבוק. המשיבה טענה כי בסמוך לאחר שנודע על כך למשיבה, זומן מר באסטי לבירור בפני הגב' דניאל, שלה הוא הסביר כי הוא נפגע מדברים שנכתבו עליו וכי הוא בקשר מצוין עם העובדים שלו וכי על אף הדברים, לא נמנעו עובדיו מלצאת ולהשתתף בשביתה. בסיכום הבירור ניתנה למר באסטי התראה על כך שהוא נדרש להקפיד להימנע מאמירות שיכולות להתפרש כניסיון להשפיע על עובדים הכפופים לו, להימנע מלממש את



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

זכותם להתארגן ואם יש לו ספק עליו לפנות למשאבי אנוש לבירור האסור והמותר שכן אחרת ינקטו כנגדו צעדים משמעותיים חמורים יותר (נ/92/ב).

- **אשר לגבי אלה מדינה**, הרי שהיא משמשת כמהנדסת, אין כל עובדים כפופים לה ואין לה כל סמכויות ניהול. אכן, כעולה מעדותה היא יושבת במשרד משלה והיא מסתובבת ברחבי המתחם בכל שלושת המפעלים (עמ' 937 לפרוטוקול) ואולם לא הוכח כי יש לה כל יכולת השפעה על העסקתו של עובד אחר והיא נכללת באותם עובדים אשר התארגנות מבקשת לצרפם לשורותיה.
- **אשר למר פיראס אבו האני**, גם הוא שימש בתחילה **כחבר ועד הפעולה** ומשכשר הוא להימנות על עובדי התארגנות, כשר הוא גם להתנגד לה.
- **אשר למר דוד לוי** המשמש כאחראי הסעות במפעל **ומר פאריד אלקרנאוי**, שלגביו נטען כי אחראי המשק - מהראיות בכלל ומעדותו של מר שדה בפרט עולה כי מר לוי ניסה להקים ועד עובדים עוד בשנת **2015** (נ/13) אלא שניסיון זה לא צלח והמשיבה לא הכירה בו כוועד יציג (נ/13). טענת המבקשת כי מדובר באנשים שהם בדרג של מנהל לא נתמכה בכל ראיה שהיא ולא מצאנו לה כל יסוד. ויובהר, העובדה שישנם עובדים שמתוקף תפקידם יכולים לנוע ברחבי מתחם המפעל ללא הגבלה, אינה הופכת אותם למנהלים או למקורבים להנהלה. כאמור, לעובדים אלה אין עובדים כפופים ולא הייתה כל מניעה שיהיו חלק מההתארגנות לו היו רוצים בכך. העובדה שבחרו שלא להצטרף אליה, אינה הופכת אותם למנהלים.
- **מר עלאם הניני** - כעולה מטענות המשיבה אשר לא נסתרו, ומעדותו של מר אבו ג'עפר (עמ' 901 לפרוטוקול) מר עלאם הניני הוא ראש צוות בקרת איכות במפעל ההרכבות וככזה אינו מנהל ואינו נמנה על העובדים שאותם ביקשה המבקשת להחריג מההסכם (נ/3). מכאן, כי לא הייתה מניעה שיביע את דעותיו בענין ההתארגנות. יתרה מכך, טענת המבקשת כי מר הניני פעל על פי הוראותיה של החברה, לא נתמכו בכל ראיה שהיא. אכן, לא מן הנמנע כי מר עלאם נצפה כשהוא יוצא מהחדרה של גבי' כהן אלא שאין חולק כי עבודתו נעשית במגע ישיר עם גבי' כהן בענייני עבודה שוטפים ואין בכך כדי להצביע כי גבי' כהן התערבה והביעה דעותיה בפני מר הניני. כעולה מעדותה של גבי' מיה כהן, מר הניני היה ממונה על **17** עובדים (עמ' 618 ש' 23), מספר זה נמוך באופן ניכר ממספר העובדים שעליהם היה ממונה חבר הוועד מר דקאק ששימש כאחראי קו ותחתיו עבדו כ-**45** עובדים. יתרה מזו, בשיח שהתקיים בקבוצת הווטסטסאפ של מחלקת אחזקה, לא נמנעו העובדים להשיב למר הניני ולומר **"תם זמן העבודות החדשה, גם שזה יגיע לדניאל שיבדוק את הענין בעצמו? היה הרבה טייח מתחת לשטיח והגיע הזמן לנקות"**.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

• מנהלת בקרת איכות במפעל גב' **יעל גבאי**, מנהלת מחסן חומרים במפעל – כעולה מרישום התפקידים המוכרחים. ביקשה החברה להחריג את גב' גבאי והמבקשת נעתרה לכך. עוד עולה מהעדויות כי גב' גבאי נמנית עם מנהלים מהדרג החמישי. לטעמנו, הגם שמעמדה של גב' גבאי הוא גבולי, התרשמנו כי היא נתפסת על ידי העובדים כבעלת מעמד בעל השפעה עליהם וככזו היה עליה להימנע מלהביע דעתה בעניין ההתארגנות. כך גם בנוגע לגב' **ענת וענונו**, מנהל מחלקה תוצ"ג **מר סאדי שוקרון**, **מר אוסאמה שאנן** מנהל מחלקה במפעל ההרכבות, ו**מר עלאא רמוס** מנהל מחלקת מכלולים במפעל ההרכבות. כל אלה מצויים בדרג ניהולי זוטרי ובשל מעמדם הגבולי, ייתכן שראוי היה שהמשיבה תנחה אותם להימנע מהבעת דיעה בעניין ההתארגנות.

עם זאת, באסיפת העובדים שבה הסביר מר שדה לעובדים את משמעותו של הסכם קיבוצי הוא הוסיף וציין כי מטרת ההתארגנות היא להגיע להסכם קיבוצי שיכיל את כל העובדים "**עד לרמת המנהל ייצור** (שהוא הדרג של מנהלי המחלקות, אם לא למעלה מכך – י.א.ש) **אבל שכל כולם יהיו תחת שרביט ההנהגה של ועד העובדים**" (נספח ס/19). מכאן כי גם ההסתדרות עצמה ראתה את הדרג הניהולי הזוטרי כחלק לגיטימי מההתארגנות (ראו עמדת ההסתדרות בפרשת **אש התורה**). יתרה מזו, בדף הדרישות שהעבירה המבקשת למשיבה במסגרת המשא ומתן, דרשה המבקשת תוספת שכר "קידום ניהולי" בשיעור של 15% לכל מי שמתמנה לתפקיד ניהולי (סעיף 24-182/נ). מכאן, כי המבקשת ראתה עצמה כמייצגת גם דרג ניהולי ובוודאי דרג ניהולי זוטרי.

73. **בנסיבות אלה**, מצאנו לקבוע כי הגם שגב' **יעל גבאי**, גב' **ענת וענונו**, **מר סאדי שוקרון**, **מר אוסאמה שאנן** ו**מר עלאא רמוס** משתייכים לדרג ניהולי זוטרי וחובה היה על המשיבה להורות להם להימנע מלהביע עמדתם בעניין ההתארגנות, טענת המשיבה כי הנחתה את מנהליה שלא להתערב (נ/10, נ/12), לא נסתרה. כך גם לא נסתרה טענת המשיבה שלפיה, עובדים שבחרו להתבטא בענין ההתארגנות בקבוצות הוואטסאפ של העבודה, ננזפו או הוצאו מהקבוצות לזמן מה (נ/93).

יתר על כן, מדובר בעיקר בשיח ברשתות החברתיות שלא במסגרת העבודה (פייסבוק). כפי שצינו לעיל לא ניתן לצפות ממעסיק לעקוב 'און ליין' אחר הרשתות החברתיות וככל שביקש מאן דהוא להביא בפני המשיבה טענותיו בעניין התערבות המנהלים בדרג הזוטרי, היה עליו לפנות ולהתריע על כך. משלא הובאה בפנינו כל ראיה על פנייה שכזו למשיבה, לא ניתן לבוא בטרוניה כנגד המשיבה על פעולה או אי פעולה בעניין זה. עוד יצוין כי על פי הדברים שהובאו בפנינו, פניות שהובאו בפני המשיבה טופלו על ידה והעובדים (גם מנהלים בכירים יותר כדוגמת מר כהן) ננזפו בהתאם.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

אשר לטענת המבקשת כי יש לבחון את ההשלכה של מעמד המנהלים, האם פעלו מכוח 'רוח מפקד', כאמור, התרשמנו כי ככל שהובא בפני ההנהלה אירוע שבו חרג מנהל מהמותר, למעט מר בירנבוים ומר אבוחצירא, נקטו צעדים כנגד אותו מנהל. מכאן כי לא הוכח אותו 'רוח מפקד' כנטען על ידי המבקשת.

74. **סיכום נקודה זו** - בתקופה בסמוך להכרזה על ההתארגנות (נובמבר 2016) יש לראות בהתבטאויותיו של מר אמיר אייל וכן בשתי התבטאויות שונות של מר אבוחצירא, משום אמירות פסולות העולות כדי פגיעה בהתארגנות. עם זאת, משהכירה החברה בייציגות המבקשת בסמוך לאחר אמירות אלה, יש בכך כדי להקהות את עוקץ הפגיעה ובהתאם לכך יש ליתן את המשקל הראוי. בכל הנוגע לדברים שאמר מר דרור כהן, משהוכח כי הוא ננזף על דבריו, הרי שאין להטיל על המשיבה אחריות לדברים אלה. שונה הדבר בכל הנוגע לדברים של מר אבוחצירא ומר בירנבוים שנאמרו לאחר השביתה בחודש **מרץ 2017** אשר כפי שקבענו עולים כדי פגיעה פסולה בהתארגנות.

אשר למנהלים הזוטרים - ראשית, לא הוכח כי כל העובדים שנטען לגביהם, הם אכן מנהלים. שנית, באשר למנהלים שהוכח כי פעלו בניגוד להוראות החברה, הרי שהם ננזפו או שהתרשמנו כי פעולתם לא נעשתה על דעת החברה.

ב. וועד פנימי – האם קיים?

1.ב. טענות המבקשת

75. המבקשת הוסיפה וטענה כי כבר בשלבים מוקדמים מאוד בסמוך להתארגנות התגבשה ברשות המשיבה קבוצה של עובדים שבמהלך הזמן החלו לכוון עצמם בשם "**פועלים יחד** – **עובדי סודה סטרים מאוחדים**" המהווים הלכה למעשה ועד פנימי בחסות המשיבה. המבקשת טוענת, כי רבים מהעובדים הבולטים בפעילותם כנגד המבקשת וההתארגנות נושאים בתפקידים ניהוליים או בתפקידים אחרים בעלי השפעה ישירה על העובדים בקווי הייצור או כפופים ישירות למנהלים הבכירים כאשר מתוקף תפקידם הם רשאים להסתובב באופן חופשי ברחבי המפעל או עומד לרשותם משרד, נסיבות שניצלו לפעול בזמן העבודה ועל חשבונה לצורך פעילותם הארגונית (גב' נורית כהן, גב' אלה מדינה, מר אבו האני). המבקשת מוסיפה וטוענת כי חברי הוועד הפנימי התארגנו כקבוצה, החלו לחלק עלונים במפעל והפריעו לאסיפות העובדים שערכה ההסתדרות באורח מאורגן, מכוון ובוטה כבר משלבים מוקדמים של הקמת ההתארגנות עוד בטרם ההכרזה על יציגות וסמוך לאחריה. לדברי המבקשת, בעוד שלגביה הגבילה המשיבה את האפשרות לערוך אסיפות עובדים והיא נאלצה לפנות לבית הדין על מנת שיתאפשר לה לערוך כנסים בחצר המפעל, איפשרה המשיבה מנגד לחברי הוועד



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

הפנימי לערוך כנסים במספר הזדמנויות ואף אישרה את הפסקת הייצור בזמן האסיפה (דבר שלא איפשרה למבקשים להשתתף באסיפות המבקשת).

76. המבקשת טענה, כי במסגרת הכנסים מסרו נציגיה אינפורמציה מפורטת ועניינית ביחס למשמעות היציגות ולדרישות העובדים להסכם קיבוצי; הוסבר כי דמי החבר יגבו רק לאחר חתימה על הסכם קיבוצי והוסברו הנחיות המבקשת ביחס לתשלום מלוא דמי השביתה עוד בטרם תשלום דמי חבר וכן הוסבר כי לאחר החתימה על הסכם קיבוצי יתקיימו בחירות אלא שבזמן האסיפות פנו העובדים – המנהלים למזכיר האיגוד המקצועי בגסות, בצעקות ותוך הטחת האשמות ועלבונות כאשר מר שדה הפציר בהם לבוא ולשאול שאלות בצורה מכובדת ומסודרת. מכאן, מבקשת המבקשת ללמוד כי הקיבוץ, התיאום והארגון של קבוצת המנהלים בדרגה ביניים במטרה לפגוע ולהפריע להתארגנות החל בשלבים מוקדמים מאוד, בסמוך להכרזה על יציגות והרבה לפני השביתה ואירועים אחרים. המבקשת מוסיפה ומציינת כי בנוסף להפרעה באסיפות העובדים (הפרעות במערכת ההגברה וצילום הנוכחים על ידי עובדת ממחלקת משאבי אנוש) מסרה המשיבה לעובדים דיסאינפורמציה הן ביחס לחבות לתשלום דמי חבר והן ביחס לחשש שההסתדרות תפגע בפרנסתם של העובדים והמפעל יקרוס ויעבור לחו"ל.

77. **המבקשת** הוסיפה וטענה כי חברי הוועד הפנימי פעלו להסתייע באחראי המשמרת ואחראי הקווים, מנהלי דרג ביניים בעלי סמכויות ניהוליות הנמצאים בקשר יום יומי ורציף עם עובדי הייצור והמצויים במקום השלישי מבחינת ההרכיה בתוך האתר. המבקשת טענה כי עובדים אלה הם ה"פנים" של הנהלת החברה בעיני העובדים.

עוד טענה המבקשת כי בעוד שהמשיבה פעלה בכל אמצעי להצר את צעדיהם של חברי וועד העובדים, זימנה אותם להליכי משמעת בגין פעילותם ואף איימה בהליכי פיטורים – פעילות הוועד הפנימי ה"צהוב" התקיימה בזמן בעבודה על גבי קווי הייצור על חשבונה של המשיבה ולעיני ההנהלה הבכירה ללא מפריע.

המבקשת טענה כי החתמת אלף העובדים על טופסי הביטול נעשתה באורח מסיבי וגלוי באתר החברה במפעלים השונים תוך מעבר מעובד לעובד בזמן העבודה. לטענתה, גם אם נעשו פעולות אלה באופן עצמאי על ידי העובדים ולא באמצעות ובהנחיית המשיבה, עצם העובדה שהחליטה המשיבה לנקוט בפעילות של "שב ואל תעשה", היא בבחינת עצימת עיניים ותמיכה תקיפה בעמדת העובדים הפועלים לסיכול ההתארגנות.

עוד טוענת המבקשת, כי חברי הוועד הפנימי ארגנו בתיאום עם הנהלת המשיבה אוטובוסים להגעת העובדים לדיון שנערך במהלך השביתה ולהפגנה מול בניין ההסתדרות תוך שנמסר



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

לעובדים כי במהלך הדיון העבודה על קווי הייצור תעצר. המבקשת טוענת, כי העובדים לא נדרשו להחתים כרטיס יציאה משמע ששולם להם שכר בגין שעות אלה. המבקשת מוסיפה וטוענת כי פעולות הוועד הפנימי נערכו תוך הפרת נהלי העבודה ותוך שימוש בסמכויותיהם הניהוליות של חבריו לעיני ההנהלה הבכירה מבלי שזו העירה על כך, כך איפשרה המשיבה לחברי הוועד הפנימי להשתמש בקבוצת הוואטסאפ המיועדות לעבודה לצורך העברת מסרים כנגד ההתארגנות (מוצגי מ' ו-ת/9); איפשרה לערוך כנסים בהשתתפות עורכת דין בטי מצר לוי בזמן עבודה תוך עצירת קווי הייצור שהעובדים הונחו להשתתף באסיפות; איפשרה לתלות עלונים ברחבי המפעל גם שלא על לוחות המודעות והן נותרו תלויות במשך ימים מבלי שהוסרו וכן פורסמו עלונים של הוועד הפנימי עם הסבר על החלטת בית הדין הארצי.

78. המבקשת מטילה על המשיבה את האחריות להגשת בקשת הצד על ידי עורכת הדין בטי מצר לוי אשר הגישה בקשה דחופה לסעדים זמניים בשמם של מאות עובדים במטרה לעכב את ההכרעה בהליך דן ולאפשר למשיבה להמשיך במעלליה כאשר הסעד העיקרי המבוקש בה הוא העדר יציגות, היינו, לקבוע כי המבקשת אינה ארגון העובדים היציג במשיבה על מנת למנוע אפשרות לקיום משא ומתן קיבוצי. המבקשת טוענת כי לא הייתה כל דחיפות להגשת הבקשה והיא נועדה לאפשר למשיבה לקנות זמן להמשיך לייצר ראיות יש מאין עבור ההליך דן. המבקשת טוענת כי תביעת הוועד הפנימי וההיערכות בהליך המקביל כמו גם הכנת התצהירים והעדים לעדות בהליך זה נעשה בתיאום מוחלט עם המשיבה במשרדה, בזמן העבודה ועל חשבונה כאשר לעורכת הדין מצר לוי ניתנה גישה מוחלטת לשטחי האתר ולעובדים אשר הקדישו לה את זמנם ומרצם. המבקשת מוסיפה וטוענת כי המשיבה סירבה לבקשתה להעביר לידיה את רשימת התובעים בהליך המקביל לצד תפקידם בטענה של חשש שיתנכלו להם אך במקביל העבירה לחברי הוועד פנימי ה"צהוב" את רשימת החברים בהסתדרות ואף איפשרה להם עוד קודם לכן להשתמש ברשימות העובדים אליהם הם חשופים במסגרת תפקידם הניהולי ובעוד שהמשיבה ביטלה חד צדדית את המשא ומתן עם המבקשת, היא נפגשה עם נציגי הוועד הפנימי, שמעה את דרישותיהם ופרסמה בקרב עובדי החברה כי אלה הובילו אותה לשפר את תנאי העבודה בחברה.

79. המבקשת מדגישה כי קבוצת המנהלים המתנגדים לפעילות המבקשת מהווים על פי כל מבחני הפסיקה ועד פנימי 'צהוב' והתנהלותה של המשיבה בהקשר זה עולה כדי פגיעה חמורה בהתארגנות המנוגדת להלכה הפסוקה. לטענת המבקשת, לא רק שהמשיבה לא הפגינה אדישות לתוצאות המאבק אלא שהיא הפגינה פעולה אקטיבית של עידוד ותמיכה אשר מצאו ביטוי גלוי ומפורש הן בהליך דן והן בהליך המקביל. המבקשת מוסיפה כי המשיבה נהגה איפה ואיפה עת הצרה את צעדיהם של חברי הוועד באמצעות מעקבים, הליכי משמעת ואכיפה בדרנית ומאידך, איפשרה לחברי הוועד הפנימי לפעול ללא מפריע על חשבון העבודה תוך שימוש בסמכויותיהם הניהוליות של חבריו.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

2.ב. טענות המשיבה

80. **לטענת המשיבה**, אין יסוד לחיבור שעושה ההסתדרות בין ועד פנימי שקם בחברה בשנת 2015 בהנהגת העובד דוד לוי לבין מתנגדי ההסתדרות שהתאגדו יחד לראשונה בשנת 2017 בהנהגת עובדים אחרים לחלוטין ומדובר בניסיון הטעיה בלתי ראוי. מוסיפה וטוענת המשיבה, כי לא הוכח שהחברה פעלה להקים ועד פנימי מטעמה. להיפך, הוועד הפנימי הוקם למעלה משנה לפני שהמבקשת החלה בפעולותיה לאיגוד העובדים, בשנת 2015, והוא קרס עת הודיעה החברה כי אינה מכירה בו כוועד יציג.

המשיבה גורסת כי גם אם הוקם "ועד פנימי" הרי שבינו לבין "ועד פנימי מטעם..." – יש הבדל משמעותי. לטענתה, לא הוכחה כל מעורבות של החברה בפעילות מתנגדי ההסתדרות והמציאות מלמדת אחרת. הפעילים הבולטים המתנגדים למבקשת תיארו את הכעס שיש להם כלפי החברה שלא סייעה בידיהם ולא מנעה את הנזקים שנגרמו להם, שחייבה אותם לפנות לבית הדין ואפילו סירבה לדון איתם כחברי קבוצה מייצגת.

81. עוד היא טוענת כי קיימת הבחנה מהותית באופן הפעולה של חברי הוועד מטעם ההסתדרות לבין פעילי המתנגדים כאשר המתנגדים ביצעו את פעילותם מבלי שהפריעו למהלך השוטף של העבודה בשונה מהתנהלות של חברי ועד הפעולה; המתנגדים ביצעו את פעילותם על חשבון זמנם הפרטי ובמימון עצמי וכאשר התייצבו לדיונים העבירו כרטיסי נוכחות ביציאה מהעבודה בניגוד לחברי ועד העובדים שהתייצבו לדיונים כשהם חולים, מבלי לבקש אישור או בהודעה של הרגע האחרון על נטילת חופשה וזאת ללא אישור; כאשר המתנגדים למבקשת סטו והפרו את כללי החברה הם נזופו ומיד תיקנו את דרכם בעוד שפעילי ועד הפעולה קיבלו עשרות התראות והזהרות והמשיכו בעבירות המשמעת; כל עוד העובדים – אלה ואלה – לא ביצעו פעילות "על הקווים" ובמהלך העבודה – החברה לא התערבה. שעה שהוכח אחרת החברה נקטה באופן דומה כלפי שני הצדדים.

82. לטענת המשיבה, חרף ניסיון המבקשת, לא עלה בידיה להראות כי מתנגדי ההסתדרות זכו לטובות הנאה כאלה ואחרות ואילו החברה הוכיחה את ההיפך; בעניין ההשוואה שמנסה המבקשת לערוך בין פעיליה למתנגדיה – בעניין המשרדים, הווסטים והניידות – אין לה כל יסוד. המבקשת פעלה וגייסה את פעיליה ויכלה לגייס עובדים אשר נדרשים במסגרת עבודתם להתנייד בכל שטחי המפעל. בדומה, מתנגדי המבקשת גייסו לשורותיהם את מי שמצאו לנכון; מרבית העובדים שהתנגדו באופן פעיל למבקשת הם עובדים שהיו נכללים ביחידת המיקוח לו נחתם הסכם קיבוצי ועובדים בדרגה זהה הצטרפו לשורות המבקשת; אין יסוד לטענה כי החברה צידה את מתנגדי המבקשת ברשימת עובדים הכוללת את זהות החברים



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

במבקשת ומועדי הצטרפותם שכן רשימה זו לא הייתה בידיה עד לחודש אוגוסט 2017 עת העבירה המבקשת את הרשימה על פי צו בית הדין והמתנגדים פעלו על סמך דו"ח מצבת כוח אדם שהיה ברשותם; החברה מדגישה כי נהגה בשיוויון כלפי שני הצדדים וסירבה לאשר ציוד הגברה וכיסאות גם לאסיפת העובדים שביקשה לקיים ב"כ העובדים המתנגדים.

3.ב. הכרעה

83. ערים אנחנו לטענת המבקשת שלפיה גם אם יוכח כי פעולות אלה נעשו באופן עצמאי על ידי העובדים ולא באמצעות המשיבה, היעדר ההתערבות ועצם ההחלטה לנקוט במדיניות של "שב ואל תעשה" היא בבחינת עצימת עיניים ותמיכה עקיפה בעמדת העובדים הפועלים לסיכול ההתארגנות כעולה מפרשת פאלאס (סק) (באר שבע) 37371-0110 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – פאלאס תעשיות (פי.איי) בע"מ**; 5.9.10). **דעתנו בעניין זה שונה.** התערבות של מעסיק בין שתי קבוצות עובדים ומניעת פעילותה של קבוצה אחת, היא זו המהווה התערבות פסולה במהלך ההתארגנות והיא נוגדת את הכללים שהוטבעו בפרשת **פלאפון.**

84. כפי שפרטנו לעיל, העובדים המעורבים בפעילות כנגד ההתארגנות אינם מהווים שדרה ניהולית בחברה ולמעשה עובדים מקבילים להם ואשר חברים בהתארגנות משמשים בתפקידים שבהם הם ממונים על לא מעט עובדים (כך מר דרך, מר אלפניש וגם מר בן ברוך משמשים כאחראי קו ובמסגרת זו ממונים על 45 עובדים לערך (עמ' 300 ש' 31-30)).

יתירה מזו, חלקם של העובדים המתנגדים הצטרפו להתארגנות ולא נטען כלפיהם כי הם אינם רשאים להצטרף בשל מעמדם הניהולי.

85. אשר לטענה כי המשיבה נהגה באופן שונה עם כל אחת מקבוצות העובדים, הרי שבכל הנוגע לקיומן של אסיפות אין הדבר כך, שכן גם קבוצת העובדים המתנגדים נאלצה לפנות לבית הדין בדרישה לקיומה של אסיפת עובדים. בעניין זה העידה גב' נורית כהן בתצהירה:

"ההנהלה לא עשתה לנו שום הנחות והתנהגה אלינו בקשיחות. לצערי, בקשיחות כזו עד שלא הייתה ברירה אלא להתנהל מול ההנהלה עם עורכת הדין שלנו. אציין כי באחד מהדיונים בבית הדין לעבודה, התברר שלא יכולתי לעשות שימוש במצבת כוח האדם שאני מטפלת פה במחלקת הפלסטיק ולעשות שימוש ברשימות העובדים. בעקבות כך התקיימה לי שיחת אזהרה אצל הגב' יעל דניאל..." (סעיף 66 לתצהיר).

גב' נורית כהן לא נחקרה על כך וגרסתה בעניין זה לא נסתרה. גם הגב' אלה מדינה ציינה בעדותה:



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

"המפעל בכלל לא היה נדיב. אנחנו ביקשנו כמה פעמים להיפגש עם בטי כדי שבטי תבוא ותסביר לעובדים מה זה הכפייה הזאת, איך מתנהלים? מה זה אומר ההסתדרות? היו המון שאלות מבחינת העובדים. היא פנתה להנהלה והם סרבו. היא פנתה פעם אחר פעם והם סרבו ולא נתנו לה להיפגש ולהיכנס למפעל. אז דרך בית משפט, תודה רבה באמת, שאיפשרו לנו להיפגש עם עורכת הדין שמייצגת אותנו" (עמ' 934 ש' 19-23).

בניגוד לנטען על ידי המבקשת, כעולה מהתיק המקביל נאלצו גם העובדים המתנגדים לפנות לבית הדין בבקשה לקיים אסיפות עובדים במבקשת. יתר על כן, כעולה מעדותה של הגב' נורית כהן, בגין השימוש שעשתה ברשימת מצבת כוח העובדים (שהיתה זמינה לה במסגרת עבודתה), היא ננזפה על ידי מנהלת משאבי אנוש (עמ' 1061 ש' 5-1). כך גם לא נסתרה טענת המשיבה כי לרוב ביצעו המתנגדים פעולתם מבלי שהפריעו למהלך השוטף של העבודה וכאשר חרגו מכך (כגון בעת שהחתימו עובדים על הקווים) זומנו המתנגדים למבקשת לבירור, ננזפו (נ/א-92/נ/92) ותיקנו את דרכם ולא המשיכו בפריקת העול. מנגד, חברי הוועד ביצעו הפרות משמעת פעם אחר פעם, זומנו לבירורים אך חלקם לא שינו מדרכם.

86. טענות המבקשת שלפיהן פניות העובדים המתנגדים למזכיר האיגוד המקצועי נעשו בגסות, בצעקות ותוך הטחת האשמות ועלבונות, אכן נתמכות בסרטים שהוצגו בפני בית הדין, וכך גם עולה כי הייתה תקלה במערכת ההגברה בזמן האסיפה אך לא מצאנו כי יש להטיל זאת לפיתחה של המשיבה. כך גם לא מצאנו לקבל את הטענה כי כאשר יצאו העובדים המתנגדים ביום 26.3.17 להפגין כנגד ההתארגנות בעת הדיון בבית הדין, הם לא הדפיסו כרטיסי יציאה והחברה נשאה בתשלום שכרם בגין שעות אלה. המשיבה צירפה דו"ח נוכחות מרוכז של קבוצת עובדים וממנו עולה כי הם יצאו מהמפעל בשעה מוקדמת (13:30 או 15:00) וחלקם שבו לעבודה בשעה 16:30 (נ/58). בניגוד לכך, נציגי המבקשת, חברי הוועד הגיעו לדיון בבית הדין הגם שמסרו בגין יום זה אישור מחלה. כך גם לא מצאנו לקבל את טענת המבקשת אשר לא הוכחה, שלפיה קיבלו העובדים המתנגדים תוספת שכר לשכרם. מדובר בטענה בעלמא שלא נמצא לה כל בסיס.

עוד נצין כי כעולה מעדותה של גב' אלה מדינה, ובניגוד לטענות המבקשת, היוזמה ליציאת עובדים לדיון שהתקיים בבית הדין היתה שלה, היא פרסמה את דבר הדיון, הכינה שלטים ואירגנה הסעות בעזרתו של חבר ממקום עבודתה הקודם ואף נשאה בעלות ההסעות יחד עם נורית כהן ומורד אלתעיקה בסך כולל של 1,300 ₪ (סעיפים 43-37 לתצהירה; עמ' 987 ש' 12-13).

87. נחזור ונציין כי מדובר במפעל הכולל למעלה מ-1,000 עובדים אשר כל אחד מהם זכאי לעמדה משלו וכשם שלמעסיק אסור להתערב ולהביע דעה בעניינים הנוגעים להצטרפות להתארגנות



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

כך אין הוא רשאי לומר דבר בעניין מהלכים של עובדים אשר מתנגדים להתארגנות. חזית המחלוקת הייתה ונותרת בין קבוצות העובדים והמעסיק רשאי להתערב רק מקום שבו המחלוקת גורמת לשיבוש העבודה במפעל וגם זאת רק במסגרת העניינים הנוגעים לעבודה ולבטיחות העובדים בלבד (ראו עמדתנו ב-ס"ק (ב"ש) 29252-04-18 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - נטו מלינדה סחר בע"מ** (6.8.18); להלן: **ענין נטו מלינדה**); הערעור על פסק הדין נדחה; עס"ק 30866-04-19 **נטו מלינדה סחר בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה**, (9.9.19) להלן: **פרשת נטו מלינדה**).

88. עוד נוסף, כי שנתיים קודם לכן נעשה נסיון של התארגנות במבקשת אשר לא צלח וחלק מהעובדים המתנגדים להתארגנות באמצעות ההסתדרות היו אלה שניסו להקים את ההתארגנות לפני כשנתיים (ראו לענין צורות חלופיות של התארגנויות במאמרה של פרופ' פרנסיס רדאי '**אנטומיה של התאגדות מקצועית**' משפטים כ"ו(תשנ"ה – תשנ"ו) 585). מכאן, כי מדובר בעובדים שמעוניינים בהתארגנות אך עובדה היא כי העובדים הללו לא פנו באותו המועד לסיוע ההסתדרות וגם כאשר הגיעה ההסתדרות למפעל בשלהי שנת 2016 לא מצאו אותם עובדים מקום לחבור להסתדרות. יתרה מזו, חלק מהעובדים אשר הצטרפו באופן פעיל למתנגדים להתארגנות היו עובדים שחתמו בתחילה על הצטרפות להסתדרות ובחרו לבטל את חברותם. כפי שנפרט בהמשך, עובדים אלה הסבירו את המניעים להחלטתם ולא שוכנעו שאין לתת אמון בדבריהם. כעולה מהעדויות ה'רוח המניע' את קבוצת העובדים המתנגדים להתארגנות הם גב' נורית כהן, גב' אלה מדינה ומר אודי ירליף. איש מהם אינו משמש כמנהל ואינו בעל סמכויות ניהוליות. כך גם לא הוכח כי פעילותם נעשית בעידוד והנחיית ההנהלה.

89. **המבקשת טענה** כי כעולה מעדותו של מר בן ברוך בתצהירו, פנתה גב' נורית כהן למר בן ברוך והזמינה אותו לחתום על טופס ביטול כאשר הוא עשה שימוש ברשימות שאליהן הייתה לו גישה "כמנהל" בזמן העבודה ותוך שימוש בסמכויותיו הניהוליות הוא החתים את כפיפו על טופסי ביטול. לטענת מר בן ברוך, מנהל המפעל מר דרור כהן הבחין במעשיו, טפח על שכמו ואמר לו כל הכבוד וגם מנהל המשמרת, מר אייל אליהו אמר לו שאם לא יחתום על ביטול חברותו, עלול הדבר להשפיע על הקידום שלו. המבקשת טענה כי מר בן ברוך הוא עד אמין ונטול כל אינטרס כשפנה מיוזמתו למבקשת והשקיע שעות מזמנו החופשי בגביית תצהירים והכנה לעדות, לאחר שזומן לשימוע וגם לאחר שפוטר וזאת בשל החשיבות של חשיפת האמת. **המשיבה טענה מנגד** כי אין ליתן אמון לעדותו של מר בן ברוך שכן מחקירתו הנגדית עלה כי הוא לא הקפיד לדייק בדבריו וכי כל טענותיו נסתרו.

90. בחקירתו הנגדית עומת מר בן ברוך עם הטענה כי מר דרור כהן טוען שטענותיו בתצהיר אינן נכונות והשיב: "**אני מכיר את דרור בתור מה שאני מכיר אותו, בתור מה שאני מכיר אותו, הוא בן אדם... באמת... רואים עליו, הוא אדם ישר הוא בן אדם טוב אבל מעבר לזה, מה**



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

שקרה, ומה שקרה במפעל ואיך שהדברים הסתבכו... כל בן אדם עושה את ההחלטות שלו בחיים (עמ' 246 ש' 10-12). עיינו היטב בעדותו של מר בן ברוך ומצאנו כי הצדק עם המשיבה בטענתה כי מר בן ברוך חזר בו מטענות רבות שטען. כך בנוגע לשכר עבודתו שעמד על שיעור גבוה משכר המינימום (עמ' 246 ש' 34); כך הודה כי הוא אחראי קו ולא מנהל משמרת (עמ' 247 ש' 31); הודה כי טענתו שלפיה מר דוד לוי קיבל "שכר השתקה" ידועה לו משמועות בלבד.

91. מר בן ברוך סיפר בעדותו כי נורית פנתה אליו שיחתום על טופס ביטול הצטרפות וביקשה ממנו לחתום גם עובדים אחרים. לדבריו התייעץ עם אייל האחמ"ש וזה אמר לו **"אני מנוע מלדבר על זה. אני לא מורשה לדבר על זה ואני גם לא מורשה לחתום. אני לא מביע את דעתי בנושא"** (סעיף 34 לתצהירו) אלא שהוא בהמשך אומר כי פנה אליו לא כאחמ"ש אלא כחבר ואז עונה לו אייל: **"אם אני הייתי עובד יצור הייתי חותם. אין להם מה להפסיד. למה שלא יחתמו? אבל במצב שלך... אני לא יודע מה יהיה אם אתה תחתום. לא יודע אם זה ישפיע על האפשרות שלך לקבל את הקידום"**. לדבריו בתצהיר, דברים אלה שכנעו אותו להתגייס לעזור להחתים את העובדים (סעיף 34 לתצהיר) והוא החתימם תוך יום אחד (סעיף 34 לתצהיר). אלא שבעדותו מספר מר בן ברוך כי לאחר ששוחח עם אייל החתים את העובדים במהלך כל השבוע (בניגוד לטענתו בתצהיר כי החתים אותם ביום אחד) ועוד אמר **"היו עובדים שלא חתמו, שהגיעו אלי, רצו לחתום"** (עמ' 261 ש' 8-10).

כאמור, מר בן ברוך טען כי מייד לאחר האסיפה עם דרור כהן (שהתקיימה בחודש נובמבר 2016) שוחח עם גב' נורית כהן וחתם על טופס ביטול אלא משהוצג בפניו טופס ביטול מיום 23.3.17, השיב **"יכול להיות שבאותה תקופה שנורית אמרה לי לחתום, אני אמרתי לה בסדר, שתביא את הטפסים ואני לא חתמתי באותו רגע אבל אני חתמתי. אני חתמתי על הביטול אבל לא באותו רגע"** (עמ' 263 ש' 7-55 לפרוטוקול) לאחר שעומת עם הטענה כי גם העובדים האחרים חתמו לאחר השביתה, השיב כי יתכן והוא חתם פעמיים (עמ' 264 ש' 10 לפרוטוקול).

92. עדותו של מר בן ברוך עשתה רושם בלתי מהימן. יתרה מזו, טענתו כי גב' נורית כהן שכנעה אותו לחתום על טופס ביטול לאחר האסיפה בחודש נובמבר 2016 אינה עולה בקנה אחד עם טופס הביטול הנושא תאריך בחודש מרץ 2017. מכאן, כי טענתו שלפיה חתם על טופס הביטול בשל השפעת דבריו של מר דרור כהן, אינה יכולה להתקבל. יתרה מזו, הוא עצמו העיד כי עובדים פנו אליו ורצו לחתום על טופסי ביטול. דברים אלה אינם עולים בקנה אחד עם הטענה כי העובדים שוכנעו על ידו (כמנהל בכיר, דבר שכשלעצמו לא הוכח), לבטל את הצטרפותם.

93. העולה מפרק זה – הוא כי לא הוכח כל קשר בין "ועד פנימי" לבין הנהלת החברה, ולא הוכח כי המשיבה השתמשה בעובדים כלשהם לעידוד פעילות כנגד ההתארגנות.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

ג. "הנה אנשים באו הנה ... לחפור את הארץ" (יהושע ב, ג) - שכירת שירותי מודיעין

1.ג טענות הצדדים

94. **לטענת המבקשת**, לאחר הקמת ההתארגנות המשיבה שכרה חברת מודיעין במטרה אחת ויחידה לעקוב אחר חברי וועד העובדים והיא אכן הוציאה דו"ח ספציפי בעניינו של יו"ר הוועד. המבקשת טוענת כי במעשיה אלה פעלה המשיבה בניגוד להלכה הפסוקה שלפיה על מעביד להמנע מלהתחקות אחר העובדים במטרה לסכל את ההתארגנות.

המבקשת טוענת, כי חברת המודיעין השתמשה בעובדי החברה ובמסגרת זו פנתה למר רמלאווי בניסיון לברר עניינים הנוגעים לחברי הוועד, לעקוב אחריהם ואף לקשור את שמם לשימוש בסמים וזאת תוך הבטחה לסיוע בביטוח לאומי ושיפור השכר. המבקשת טוענת כי מר כץ שלח גם עובדים מצוידים במכשירי הקלטה להקליט אירוע חברתי שארגנה ההסתדרות מחוץ לחצרי המשיבה.

95. המבקשת דוחה את טענת המשיבה שלפיה ההתקשרות עם חברת המודיעין נועדה למניעת עבירות פליליות עקב התגברות אירועים אלימים וכי היא לא הורתה לעקוב אחר וועד העובדים וטוענת, כי לא הוצגה כל ראיה לתמיכה בטענה זו של המשיבה; עיתוי ההתקשרות עם חברת המודיעין מדבר בעד עצמו; הדוח הראשון שהוציא נועד כולו ליו"ר וועד העובדים; לא הוכחו אירועים חריגים בעוצמתן ובתכיפותם עובר להתקשרות עם חברת המודיעין. המבקשת טוענת, כי חברת המודיעין עוסקת בעיקר בחיפוש מידע על אנשים, מידע הקשור לפלילי, לחקירות כלכליות, מעקבים והקלטות. המבקשת עומדת על טענתה שההתקשרות עם חברת המודיעין נועדה לחפש ולמצוא חומרים נגד פעילי ההתארגנות היכולים לשמש לסיכול ההתארגנות.

96. לטענת המבקשת, המשיבה נמנעה מלהביא דיווחים/ראיות נוספות הנוגעות לפעילותו של מר כץ באתר ועל כן לא נסתרה גרסתה כי כל פעילות מר כץ נועדה להביא חומרים לסיכול ההתארגנות. המבקשת גם מציינת כי המשיבה עשתה מאמצים רבים להניע את מר רמלאווי מלהעיד בבית הדין, כך הובטח לו שיעשה ניסיון לייתן לו העלאה בשכרו אם לא ישתף פעולה עם עורכי הדין של ההסתדרות ומר כץ הגיע לירושלים להיפגש עמו ולקבוע פגישה עם אבוהצירא כדי "לסגור עניינים". לטענת המבקשת, שניים מתוך חמשת הדוחות שערכה חברת המודיעין מוקדשים לחברי הוועד ושניים נוספים הוכנו לאחר הגשת בקשת הצד המתוקנת; עדותו של מר רמלאווי והעדויות שמסר מעידים כי עקב אחר פעילות חברי הוועד; הדוחות המודיעיניים נשלחו לסמנכ"ל פיתוח עסקי שליווה את ההליך בשלביו הראשונים; הדוחות נוטפים מהבעת עמדה מגמתית על חברי הוועד והתארגנות העובדים בכללה.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

המבקשת טענה, כי המשיבה ביצעה מעקבים אחר חברי הוועד עד כי יו"ר הוועד מצא עצמו מוקף במעקב צמוד של מר אבוחצירא, גב' מיה כהן והגב' אסתר אמינוב בכל צעד שלו ואשר הם פנו אליו בכל הפוגה לרבות יציאה לשירותים או סיגריה. לטענת המבקשת, הדבר נעשה על פי הנחיות מפורשות מגב' מיה כהן וגב' מדינה לדעת היכן הוא נמצא כל רגע נתון. עוד טוענת המבקשת, כי בימים הראשונים שלאחר תחילת ההתארגנות קיבלו מספר חברי ועד הפעולה שיחת טלפון מאדם שהזדהה כעובד המוסד לביטוח לאומי אשר טען כי מגיעים לעובד כספים עודפים והוא ביקש פרטים מזהים לרבות כתובת דוא"ל אישית כאשר לפחות אחד מחברי הוועד, מר פטרוב קיבל מספר שיחות טלפון שבמסגרתם נשאל על חברי ועד נוספים ועל מר רמלאווי. עוד נטען כי קב"ט החברה צילם באופן פרטני כל אחד מהעובדים שהשתתפו במשמרת המחאה מול ביתו של מנכ"ל החברה.

97. **לטענת המשיבה**, התקשרה עם חברת המודיעין "אביר" אשר הציבה בחצריה את מר כץ שהיה רכז מודיעין במשטרה והתמחה בסיכול הברחות סמים. לטענתה, עצם הבחירה בחוקר מסוג זה שהתמחותו בסמים מדברת בעד עצמה. לדברי המשיבה, בדומה למפעלים אחרים בדרום ובפרט לאור העובדה שההסתדרות הציבה בראש הוועד עבריין מורשע בעבירות סמים קשים, נדרשה החברה להתמודד עם גל גואה של סמים ואלימות ועל כן הפעילה מודיעין פנימי תוך שנעזרה בחברה שמספקת שירותים מסוג זה גם למעסיקים נוספים באזור. המשיבה עומדת על כך כי לשכירת שירותי חברת אביר לא היה כל קשר להתארגנות.

98. המשיבה טענה כי הייתה הצדקה מלאה לשכור את שירותיה של חברת אביר. לדבריה, טענת המבקשת מבוססת על כך כי אין כל אלימות בחצרי החברה. המשיבה טוענת, כי הן קצין הביטחון של החברה, מר בנישתי והן סמנכ"ל משאבי אנוש הגב' צוקר העידו על הגידול שחל בהיקף עבירות האלימות כאשר לדברי מר בנישתי הצליח למנוע את כניסתם של סוחרים סמים למפעל והביא להוצאתם מקווי הייצור. המבקשת מפנה לדוחות של אירועים שהעביר מר בנישתי ואשר פורטו בתצהירו (סעיף 12 לתצהיר), ולדברי גב' צוקר לעניין בירורים שבוצעו בעניין אירועי האלימות בשנת 2016 ובשנת 2017. עוד מפנה המשיבה לעדותו של מר רמלאווי שהעיד על כך שהעביר מידע בעניין שימוש בסחר בסמים וגניבות רכוש.

המשיבה טוענת כי היה חשש אמיתי לאלימות ועבריינות פלילית, כאשר לדבריה, משעומד בראש ועד העובדים עבריין שהורשע פעמיים בעבירות סמים קשים, ברור כי החשש לעבירות סמים במפעל אינו תיאורטי אלא ממשי ועל כן הייתה הצדקה מלאה להתקשר עם חברת אביר כבר בחודש **פברואר 2017** לקבלת שירות למניעת "**פעילות שלילית**". מוסיפה וטוענת המשיבה, כי דוחות חברת אביר לא עסקו בחברי הוועד אלא בפעילות פלילית, לרבות פעילות יו"ר הוועד בשל עברו הפלילי.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

99. **אשר לטענה בדבר עיתוי ההתקשרות**, המשיבה מציינת כי הקב"ט סבר שקיימת הצדקה להתקשרות עם חברת כדוגמת חברת אביר עוד שנה קודם לכן אלא שלנוכח הגידול המשמעותי בהיקף האירועים החריגים, בקשתו אושרה וזו נעשתה כבר בחודש **פברואר 2017** עת הוצב במקום אדם אחר שהוחלף במר כץ בחודש **מרץ 2017**. המשיבה טוענת, כי חלק נכבד מפעילות חברת אביר בחברה עסקה במניעת שימוש וסחר בסמים ובאלימות ומשמר ברקוביץ נושא הרשעה בדבר החזקת סמים וכפי שעלה מעדויות עובדים מחולל אלימות בסביבתו, ברור כי הדוח העוסק בבעיית סמים ואלימות מתייחס גם אליו. מכל מקום, הדוח לא שימש את החברה ולא היווה בסיס לכל פעולה שננקטה בעניינו של מר ברקוביץ.

100. **אשר לשיטת העבודה של מר כץ**, טוענת המשיבה, כי מר כץ העיד ששיטת העבודה שלו אינה כוללת העברת דיווח או תיעוד וכי הוא נסמך על זיכרונו וגם אם היה נוהג לערוך תרשומות או להקליט אין בכך כדי לעלות או להוריד. **אשר לעדותו של מר רמלאווי**, טוענת המשיבה, כי לא ניתן לסמוך על עדותו שכן הוא פנה וביקש העלאת שכר ומשסורבה בקשתו פנה להסתדרות והציעה לה להעיד מטעמה, לאחר מכן חזר בו והודיע למנהלת המפעל שהוא מוכן לחזור בו מהעדות אם תינתן לו העלאת השכר המבוקשת ויתאפשר לו לחזור בו מהתפטרותו. המשיבה מציינת כי בבית הדין לא זיהה מר רמלאווי את חתימתו על התצהיר שנתן, בין לבין הספיק להסתבך בקטטה ביתית; לאיים על עובד אחר עם תמונה של אקדח ולעשות שימוש בהסעות המשיבה גם שלא עבד. עוד היא טוענת, כי העד ביקש התחשבות מיוחדת בשיבוץ למשמרות בוקר בשל הצורך לטפל בילדיו אלא שבעדותו התברר כי במקום לנסוע בערב לירושלים לטפל בילדים הוא מבלה בבאר שבע בביתה של ידועתו בציבור. המשיבה טוענת, כי מר רמלאווי שיקר בעדותו באופן עקבי ולא ניתן לתת בה כל אמון.

2.ג. הכרעה

101. אין חולק כי בחודש **פברואר 2017** שכרה המשיבה את שירותיה של "חברת אביר שירותי ביטחון אזרחי בע"מ" וזו הציבה בהמשך בחצרי המשיבה את **מר כץ** כאיש מודיעין במשרה מלאה אשר אף הוקצה לו משרד (עמ' 797 ש' 21 לפרוטוקול).

102. **אשר לעיתוי ההתקשרות** – גב' מיה כהן העידה "יש לנו חוקרים עוד לפני ועד היום" (עמ' 686 ש' 24 לפרוטוקול) אלא שלא הוצגה בפנינו כל התקשרות שקדמה להתקשרות עם חברת אביר ואין מחלוקת כי ההתקשרות עם חברת המודיעין נעשתה בחודש **פברואר 2017**. אין גם חולק כי ההתארגנות החלה בחודש **נובמבר 2016**.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

מר בנישתי טען בעדותו כי הוא זה שפנה וביקש מהסמנכ"ל לפיתוח עסקי, מר אייל שוחט להתקשר עם חברת מודיעין כדי לסייע לו בהתמודדות עם אירועי אלימות קשים המאפיינים את העבודה באזור (עמ' 772 ש' 21 לפרוטוקול) וציין כי בקשות דומות הופנו לאותו סמנכ"ל כשנה לפני ההתארגנות אלא רק לאחר ההתארגנות "**הצליח לשכנע**" ובקשתו אושרה (עמ' 774 ש' 17-18 לפרוטוקול), מכאן, כי ההתקשרות עם חברת אביר נעשתה לאחר תחילת ההתארגנות.

103. לדברי מר בנישתי, באותה העת הצליח לשכנע "**בגלל העלייה המטורפת וכמות האירועים החריגים שקרו**" (עמ' 775 ש' 14-17 לפרוטוקול). לטענת המבקשת, אין לקבל את גרסתו שכן גב' צוקר העידה כי בשנת **2016** היו רק שלושה אירועי אלימות בלבד (עמ' 1189 ש' 28 לפרוטוקול) ואיש לא ידע לפרט מעבר לכך ואילו בחודש **ינואר 2017** היו 3 אירועים (מתוכם 2 עקב שתיית אלכוהול) ושניים בחודש **פברואר 2017**. מכאן לעמדתה, המשיבה לא הרימה את הנטל להוכיח כי התקשרותה עם חברת אביר היא תוצאה של פניות חוזרות ונשנות של מר בנישתי לסמנכ"ל מר שוחט במהלך שנה שלמה.

לא מצאנו לקבל הסתייגות זו שכן, משנשאל על כך מר בנישתי הוא הפנה לפירוט בסעיף 12 לתצהירו אשר הצביעו על עלייה הולכת וגוברת של אירועים פליליים בחודשים **ינואר – יולי 2017** (8 אירועי איומים, 8 אירועי אלימות פיזית; אירועי גניבה; אירועי הטרדה מינית שבעקבותיהם התפטרו מספר עובדות; 5 אירועים של שימוש באלכוהול; 4 אירועי סמים). גם מעדותה של גב' מיה כהן עולה כי היא קיבלה ממר כץ דוחות על אירועים שונים פעמיים – שלוש בשבוע.

יצוין כי האירועים שצוינו בחודש **ינואר 2017** נגעו לשתיית אלכוהול ואילו בחודש **פברואר 2017** מדובר היה בשימוש בסמים. עדותו של מר בנישתי שלפיה הוא ביקש זה מכבר סיוע בענין מודיעין בטחוני במפעל היתה מהימנה עלינו והאירועים שאירעו בחודשים **ינואר-פברואר 2017**, הצדיקו את ההתקשרות עם חברת אביר. יש לזכור כי האחריות לשמור על הבטחון במפעל מוטל על כתפי המשיבה וככזו היא רשאית לנקוט באמצעים לשמירה על כך.

104. עם זאת, בשל העיתוי עדיין על המשיבה להוכיח כי פעילותו של מר כץ מטעם חברת אביר, לא התמקדה בחברי הוועד דווקא.

אשר לדוחות שמסר מר כץ – מעדותו של מר כץ עולה כי התבקש להכין דוחות "**בנושאים שהוגדרו לי**" (עמ' 798 ש' 25 לפרוטוקול). מר כץ לא פירט מה הם אותם נושאים, אך אישר כי הדוחות שהוגשו לבית הדין, הם אלה שהוכנו על ידו (5 דוחות; עמ' 806 ש' 27-32 לפרוטוקול). עיון בדוחות שהוצגו מעלה כי הם עסקו במספר סוגים של אירועים:



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

- הדוח מיום 30.3.17 עסק בתלונות על התנהלות יו"ר ועד העובדים, מר ברקוביץ ועל אווירה מאיימת כלפי עובדים ומנהלים מטעם חברי ועד או עובדים המעורבים בהתארגנות (נ/144);
- הדוח מיום 9.5.17 עסק באירועי פריצה ללוקרים ובפעילות שנעשתה לתפישת הפורץ (נ/140). דוח זה אינו קשור כלל להתארגנות ולפועלים מטעמה;
- הדוח מיום 30.5.17 עסק בתלונה ספציפית של האזנת סתר שנעשה על פי החשד על ידי הגב' צבטקוב (נ/142; מוצג 2). אכן, הגב' צבטקוב היא חברת ועד אך דוח זה אינו קשור כלל להתארגנות ולפועלים מטעמה אלא לעבירה פלילית/משמעית שביצעה.
- הדוח מיום 4.7.17 עסק באירועי סמים וגניבת חומרי גלם במפעל (נ/141). דוח זה אינו קשור כלל להתארגנות ולפועלים מטעמה;
- הדוח מיום 16.7.17 עסק באירועי תפיסת סמים במפעל (נ/143). בדוח צוין כי נתקבל מידע על כוונה לבצע סחר בסמים במפעל, החברה יצרה קשר עם משטרת רהט אשר ביצעה חיפוש ותפיסה אצל העובד בעת שהגיע למפעל. גם דוח זה אינו קשור כלל להתארגנות ולפועלים מטעמה.

כאמור, עיון בדוחות מעלה כי שניים מתוך חמשת הדוחות מתייחסים ליו"ר הוועד (נ/144) וחברת הוועד הגב' צבטקוב (נ/113) ואילו שניים נוספים נערכו בחודש יולי 2017 (נ/141, נ/143) ועסקו בגניבת שסתומים ושימוש בסמים. לטענת המבקשת, דוחות אלה נערכו לאחר הגשת בקשת הצד המתוקנת לצורך תשובת הצד שהוגשה בסמוך לאחר מכן.

105. טענת המבקשת כי המשיבה אירגנה את הדוחות הנוספים רק על מנת להוכיח כי לא התקשרה עם חברת אביר על רקע ההתארגנות ובמטרה לפגוע בה – דינה להידחות. ההתקשרות עם חברת אביר אמנם נעשתה לאחר ההכרה ביציגות ואמנם חלק מהדוחות נערכו לאחר שהליך המשא ומתן "התפוצץ", אלא שהתרשמנו כי האווירה במפעל הלכה והסלימה וכפי שהעידו בפנינו לא מעט עובדים, אירעו במקום אירועי אלימות שגרמו לחוסר ביטחון אישי לעובדים רבים במפעל. זאת ועוד, הדוח השני עסק בפריצה ללוקרים על רקע טענות עובדים לגניבות. דוח זה נסוב סביב אירועים בחודש אפריל כאשר בין הצדדים עדיין התנהל משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי והוא כלל לא קשור להתארגנות או לחברי הוועד.

אמנם צודקת המבקשת בטענתה כי כעולה מעדותו של מר כץ הדוחות נמסרו למר שוחט שהוא סמנכ"ל לפיתוח עסקי ולא למר בנישתי האחראי על תחום הביטחון בחברה (עמ' 781 ש' 5 לפרוטוקול). אלא שמר בנישתי העיד כי גם הוא קיבל דיווח שוטף בעל פה (עמ' 776 ש' 25 – עמ' 777 ש' 5).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

106. **אשר לפעילות שביצע מר כץ** – המבקשת טענה, כי לא הוצגה כל ראיה שמר כץ ביצע פעילות אחרת מלבד מעקב אחר חברי הוועד. כעולה מעדותה של גב' מיה כהן ציינה זו כי היא קיבלה ממר כץ דיווח אחת ליומיים-שלושה הן בעל פה והן בכתב וכי מדובר בעבודה רציפה ושוטפת (עמ' 687 לפרוטוקול) מר כץ טען בתצהירו, כי עקב אחר יו"ר הוועד וחברי וועד נוספים כאשר לדבריו הדבר נעשה שלא על פי הנחיית החברה אלא במקרים שעלה חשש לפעילות עבריינית (סעיפים 7 ו-28 לתצהיר כץ). המבקשת טענה בעניין זה, כי מעדויות המשיבה עצמה עולה כי במפעל מתרחשים מקרים רבים של סמים (עדות הגב' מיה כהן עמ' 687 ש' 33-26 לפרוטוקול) וכי האוכלוסייה מורכבת מעובדים רבים עם עבר פלילי (עמ' 559 ש' 15-12 לפרוטוקול) ולא היה מקום להתמקד במר ברקוביץ. אכן, מהדוחות שהופקו על ידי חברת מודיעין לא עלה כי חברי הוועד עוסקים בפעילות עבריינית או בפעילות הקשורות לסמים ואלכוהול וכי לטענת המשיבה עצמה ישנם עובדים לא מעטים בעלי עבר פלילי. אלא שמהעדויות עולה כי פעילותו של מר כץ לא התמקדה בחברי הוועד בלבד וכי המעקב שבוצע נעשה על בסיס מידע מודיעיני שקיבל ועל בסיס תלונות בדבר אלימות ולראיה, רק דו"ח אחד מתייחס להתנהלותו של יו"ר הוועד. (ראו שיחה שקיים מר כץ עם מר רמלאווי שבהם דווח על עבירות סמים (ס' 4/ למוצג המשיבה ומידע שמסר עובד לגב' ענבר מדינה בענין סחר של עובדים בסמים – ס' 5/ למוצג המשיבה).

יתר על כן, כאמור, גב' מיה כהן העידה כי קיבלה דוחות שוטפים ממר כץ פעמים – שלוש בשבוע והגם שלא הוצג בפנינו דוח מפורט בכל אירוע ואירוע, ניתן ללמוד מעדותו של מר בנישתי (סעיף 12 לתצהירו) כי מדובר באירועים שונים ומגוונים שחלקם אולי קשורים להתארגנות אך חלקם בוודאי שאינו קשור.

107. **לסיכום פרק זה** - כפי שציין בצדק רב ב"כ המבקשת, ההכרעה בתיק שבפנינו צריכה להיעשות על רקע התמונה המתקבלת ממכלול האירועים, וגם אם אולי בענין זה או אחר, ניתן לבקר את התנהלות החברה, יש לזכור כי מדובר במקום עבודה המעסיק מאות עובדים ושעליו מוטלת האחריות לשמור על בטחונם של העובדים ולנקוט בהליכים לשמירה על הסדר הציבורי. במכלול שהוצג בפנינו, על רקע מעשי האלימות שאירעו באתר החברה והשיח האלים ברשתות החברתיות של עובדי המשיבה (בין היתר נ/78א', נ/80א', נ/122, מ/2, ת/8), לא מצאנו כי המשיבה חרגה בענין זה מסמכויותיה ולא ניתן לומר כי בהפעלת חברת המודיעין פעלה החברה בדרך של פגיעה בהתארגנות.

ד. קמפיין שלילי של המשיבה – הפצת טענות בעניין אלימות ההתארגנות

1.ד. טענות הצדדים



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

108. **לטענת המבקשת**, הפיצה המשיבה מסר כללי כוזב ביודעין ולפיו הקמת ההתארגנות הובילה לעלייה במספר מקרי האלימות וזאת במטרה להוכיח כי ההסתדרות פועלת באורח אלים, בריוני, כוחני ועברייני. המבקשת כופרת בטענה כי התרבו האירועים החריגים ואף כופרת בטענה כי אירועי האלימות כמו גם טענות לאירועים הנוגעים להטרדות מיניות קשורים להתארגנות, להסתדרות או ליו"ר הוועד. לעמדת המבקשת, התגברות אירועי האלימות במפעל ארעה עוד קודם שהחלה ההתארגנות העובדים במשיבה. **המשיבה הכחישה** את טענת המבקשת בעניין זה וטענה כי מקרי האלימות הלכו וגדלו ממועד ההכרזה על ההתארגנות ואילך.

21. אירועי האלימות במפעל

109. **אשר לאירועי האלימות** – ראשית, כפי שכבר ציינו, לא נסתרה טענת המשיבה כי היתה עלייה ברמת האלימות (ראו עדותה של הגב' צוקר עמ' 1170 ש' 16-12 לפרוטוקול). יתר על כן, מכלל הראיות שהובאו בפנינו עולה כי עצם ההתארגנות הביאה למחלוקת בין קבוצות של עובדים. בפנינו הוצגו סרטונים והתכתבויות ברשתות חברתיות שמהם עולה כי השיח עבר לפסים אלימים וכי חלק ניכר ממנו היה קשור למחלוקת על עצם ההתארגנות (נספחים ל' ; ס' 22). כך למשל העלה מר רמלאווי בפייסבוק ביום **20.1.18** תמונת אקדח וכתב בערבית **"מי שלא משתף אני אירה בו"** (בתרגום לעברית) (נספח 205). מר רמלאווי נחקר בעניין זה ולא הכחיש את העובדה שהעלה את התמונה. לדבריו, לא הזמין משהו ספציפי לקבוצת הפייסבוק ואולם טען כי מדובר בקבוצה שבה חברים אלפי אנשים (עמ' 514 לפרוטוקול).

110. לא היה חולק כי ביום **29.3.17** אירע מקרה שבו מר אבו זיאד היכה את מר הניני עד כי נזקק לטיפול רפואי כאשר מר אבו זיאד טען כי הדבר נעשה על רקע העובדה שמר הניני **"ליכלך על בנות מהמשפחה שלו"**. המשיבה טענה כי תיגרה זו מקורה בהסתה של מר ברקוביץ את מר אבו זיאד להכות במר הניני על רקע התנגדותו להסתדרות. **החברה העמידה** את גרסתה זו על בסיס צירוף נסיבות ובהן העובדה שדקות ספורות לפני האירוע נצפה מר ברקוביץ משוחח עם מר אבו זיאד והעובדה כי מר ברקוביץ טרפד את הסולחה הראשונה שגובשה בתיווך מכובדים. **המבקשת טענה** מנגד, כי מדובר בטענה בעלמא ללא כל יסוד וכי הייתה קיימת מתיחות בין מר אבו זיאד למר הניני עוד כמה ימים לפני האירוע כאשר מר אבו זיאד פנה למר הניני וביקש לפגוש אותו עוד בערב לפני האירוע וגם באותו הבוקר זמן רב לפני ששוחח עם יו"ר הוועד.

111. אין חולק, כי אירוע האלימות לא צולם או הוסרט, אך אין מחלוקת לגבי עצם קיומו של האירוע עצמו. המחלוקת היחידה נוגעת לשאלת מעורבותו של מר ברקוביץ ותרומתו **"להסתה"** של מר אבו זיאד. מר ברקוביץ נשאל בעניין זה במסגרת בירור משמעותי שנערך לו



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

ביום 17.3.4 (כ-4 ימים לאחר האירוע; נ/72) וטען, כי כ-20 דקות לפני האירוע קיים שיחה עם 4-5 עובדים בפירת העישון, אך הוא אינו זוכר את הסיטואציה, עם מי דיבר ומה היה תוכן השיחה. דא-עקא, טענת המשיבה כי מר אבו זיאד נכח באותה שיחה, לא נסתרה. יתרה מזו, בעת שעשתה המשיבה ניסיון לערוך סולחה בין אבו זיאד למר הניני מסר מר אבו זיאד מספר טלפון של גורם שהוא הציג כבא כוחו כאשר מספר הטלפון שייך למר ברקוביץ (עמ' 625 לפרוטוקול). עוד נוסף, כי מר ברקוביץ התייצב לדיונים שנערכו בבית המשפט השלום בעניין צו ההרחקה שניתן כנגד אבו זיאד ואף התערב בהן (נ/69).

112. מר ברקוביץ נשאל בענין זה וטען כי מר אבו זיאד אינו מוכר לו. וכך העיד:

"ש: ... אחרי האירוע שהיה בין אבו זיאד לעלאם רניני, החברה מנסה לעשות סולחה בין אבו זיאד לבין עלאם רניני. מתקשרים לדוד ואבא של אבו זיאד, כבר משיגים הסכמה לסולחה, החבר'ה פה היו בטוחים שהם נוסעים לרהט לשחוט כבש, ואז הם מקבלים טלפון מהדוד, שיש מישהו ששכנע את אבו זיאד לא להסכים לסולחה. שואלים את הדוד, מי זה? הוא מקריא את מספר הטלפון, מספר הטלפון שלך. תאשר לי בבקשה שאתה היית מעורב מאוד בסיפור הזה, ואתה זה שדיברת עם אבו זיאד, ואמרת לו: "אתה אל תסכים לסולחה".
עו"ד שילוני: אל תענה. אני רוצה רק להגיד משהו אחד.

... העד, מר ברקוביץ: אני את הבחור הזה, מוחמד אבו זיאד, לא הכרתי, לא נפגשתי איתו מעולם,

ש: אני מדברת על הסולחה, תענה לי על הסולחה.
ת: רגע, רגע, אז אני אסביר לך את הרקע, כדי שתביני כמה זה רחוק מזה. לא הכרתי מעולם, לא היה לי שום דיאלוג איתו, עכשיו, אמרתי שיכול להיות, מכל העובדים שהייתי פוגש ביום יום, יכול להיות שיצא גם מצב שאמרתי לו באמת שלום, אבל לא יכולתי, זאת אומרת, לא הייתי,

ש: זה עוד לא עונה לי על השאלה.

ת: רק רגע,

ש: כן.

ת: לא הייתי במצב של לזהות מוחמד אבו זיאד לפרצוף ויזואלי של מישהו. אותו הכרתי אך ורק בערב גיבוש שאנחנו עשינו. אחרי האירוע שהיה לו עם עלאם אניני. בקשר לשיחה הזאת שהייתה לי איתו, זה הוא התקשר אליי, ואמר לי שבכירים מ"סודה סטרים" היו אצלו בבית אחרי שאתם ביקשתם צו הרחקה בשבילם, בכירים מ"סודה סטרים" נסעו אליו הביתה ורצו לייצר איזו שהיא שיחה עם הדוד שלו, או משהו, הוא אפילו לא ידע על מה. זה הכול. זו כל השיחה הייתה בינינו.

ש: הבנתי.

ת: לא שכנעתי אותו, כן לסגור, או לא לסגור" (הדגשה שלי – י.א.ש.),

אך בהמשך עדותו, משנשאל לענין ההליך בבית משפט השלום, השיב:

"ש: מר ברקוביץ, אני הייתי בשלושה דיונים בבית משפט שלום,

ת: נכון.

ש: לכל אחד משלושת הדיונים האלו אתה הופעת, ראינו אותך שם,



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

ת: כן, אוקי.

ש: כל פעם שהשופט הציע שמר אבו זייד יסכים לצו הרחקה של 6 שנים, אתה קפצת והתנגדת,

ת: אוקי. נכון. ... שאלת אותי שאלה, תני לי לענות. שאל אותי: "מה אתה, מי אתה?" אמרתי שאני יושב ראש וועד העובדים, וההסתדרות, אני לא יכול להתחייב בשמה, אבל יש מצב שההסתדרות תדרוש להחזיר אותו לעבודה, זה הכול" (עמ' 216-217 לפרוטוקול).

עדותו של מר ברקוביץ המנסה להרחיק עצמו ממר אבו זייד, אינה מהימנה עלינו. והעובדה אשר לא נסתרה ושעל פיה, הוא טירפד את ה"סולחה" שניסתה החברה לערוך בין מר אבו זייד למר הניני אך מחזקת את טענת המשיבה שלפיה, מר ברקוביץ ביקש להסלים את האווירה האלימה בחברה. כעולה מעדותו של מר אבו ג'עפר מר אבו זייד הוא אדם נוח להשפעה וממנו הוא הבין כי הוא הוסת על ידי ההסתדרות. מר אבו זייד לא הגיע להעיד בפנינו וגרסת מר אבו ג'עפר לכאורה לא נסתרה ואולם לא ניתן היה לקבוע על פיה דבר חד משמעי. אלא שתמיכה לטענת המשיבה מצאנו דווקא בעדותו והתנהלותו של מר ברקוביץ, כפי שפירטנו לעיל.

113. התנהלות זו מצטרפת לשיח האלים העולה מהרשתות החברתיות כאשר במסגרת הפייסבוק מתנהל שיח ער ותוקפני בין העובדים ושם כמו גם תכתובת בקבוצת הוואטסאפ, במקום להרגיע את האווירה, כותב מר ברקוביץ **"גם אני עובד ... שובר להם את העצמות ..."** בתשובה לאמירה של מאן דהוא כי **"אז אני יבאי האגדה ונעמוד ביחד ... זה טוב נכון"** (כך במקור – י.א.ש) משיב מר ברקוביץ: **"הכי טוב ... חחח"** (הדגשה שלי- י.א.ש; מוצג 3 לבקשת הצד, עמ' 1332-1333 לנספחי המשיבה; נ/57).

114. **אשר לאירועים הנוגעים להטרדות מיניות** – הגב' מיה כהן העידה (ביום 14.8.20) כי היו אירועים רבים של הטרדה מינית במפעל כאשר המשיבה קשרה אותם עם ההתארגנות וטענה כי למעט מקרה אחד, כל העובדות שהוטרדו אינן נמנות עם העובדים המאורגנים. לא מצאתי כי יש בכך כדי להוכיח שההתארגנות אחראית לאירועי הטרדה ואולם אין ספק שהאווירה האלימה במפעל היוותה כר פורה לאירועים שכאלה וטענת המשיבה כי קבוצה של עובדות בחרה לעזוב את העבודה בשל כך, לא נסתרה (ס/3 למוצגי המשיבה המתאר ארוע של אלימות בחצר המפעל).

115. **כעולה מהדברים שהובאו בפנינו, במפעל התקיים שיח אלים אשר הביא לחשש של עובדים רבים.** טענת המבקשת שלפיה המשיבה היא שקשרה בין האווירה האלימה לבין ההתארגנות לא נתמכה בכל ראיה שהיא. מהעדויות עולות התנהלויות בעיתיות של ראש הוועד וההתארגנות אך לא מצאנו כל ראיה לכך שידה של המשיבה היתה מעורבת בכך.

2.ד. השביתה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

116. **לטענת המבקשת**, המשיבה העבירה מסר שלפיו השביתה התבצעה באופן אליים וכוחני, אך לא ידעה לתמוך זאת בכל פירוט או ראיה; טענותיה הן בגדר שמועות כלליות ומהוות עדות למסר הכוזב שהעבירה המשיבה ביחס לאירועי השביתה. כך גם טוענת המבקשת, כי השמועה שהפיצה המשיבה לפיה העובדים השובתים שפכו עגלת מזון היא פרובוקציה של המשיבה אשר הזמינה מראש את המשטרה ושלחה נשים להכניס את עגלות המזון ולאחר מכן דאגה להפיץ שמועה שקרית שלפיה ההסתדרות היא ש"שפכה את העגלה".

לטענת המבקשת, סמנ"כלית משאבי אנוש הפיצה שמועה (לא נכונה) לפיה המבקשת לא שילמה דמי שביתה לכל העובדים וכי שילמה לאחדים יותר מאחרים. המבקשת טוענת כי המשיבה לא צרפה כל ראיה של פניות עובדים אליה ואף לא בדקה את המידע מול יו"ר הוועד, חברי הוועד או בכל דרך אחרת וטענות אלה אינן נכונות שכן המבקשת קיבלה אישור מיוחד לשלם לעובדים השובתים דמי שביתה מעבר לאלה שמאפשר תקנון קרן שביתה ולמעט עובדים בודדים ימי השביתה שולמו במלואם. לטענת המבקשת מדובר במסרים שהמשיבה העבירה למנהלים בדרג הביניים שדאגו להפיצם בין כלל עובדי החברה (פייסבוק של דוד בן משה, עמרי מנסור, סדי שוקרון).

117. **המשיבה מכחישה** את טענות המבקשת וטוענת כי המבקשת הטעתה את העובדים הן בפירוט העילות לשביתה תוך שהיא מטילה את האשמה לאי התקדמות במשא ומתן על כתפי המשיבה, הן בטענתה כי המשיבה מנסה ל"שבור את השביתה" תוך הענקת סכומי כסף לעובדים. לטענתה, העובדים פנו לגב' צוקר בתלונה על כך שלא קיבלו תשלום בגין השביתה ועל כן נאלצה גב' צוקר לפנות בענין זה למבקשת.

118. כעולה מהראיות והעדויות שהובאו בפנינו, בעת שקיימה המבקשת את השביתה, בחרה לחסום את הכניסה לשערי המפעל והושיבה בכניסה קבוצת נשים בנות המגזר הבדואי. כאשר הגיעו עובדים למקום, התייצבו עובדים נוספים, חסמו את הכניסה ולא איפשרו גישה. גב' צוקר העידה בענין זה:

"אני באופן אישי ראיתי את נחמיה פרידמן, עובד בן 74 שמנסה להיכנס בשער עם תיק קטן של תרופות וסנדוויץ' לבוא לעבוד איתו כי אנחנו מעסיקים עובדים בני 74 וכל מי שבחוץ ששבת לא נותן לו להיכנס מרביץ לו ופוגע בו ואחרי זה אני הייתי צריכה לטפל בו כמעט בהתקף לב שהוא הופנה לעזרה ראשונה ואח"כ הגיש תלונה במשטרה. על זה הם צריכים להתבייש..." (עמ' 1170 ש' 34-30 לפרוטוקול). (יצוין כי בגין אירוע זה הוגשה תלונה במשטרה אך היא נסגרה). (ראו גם ס/8 חסימת עובד בכניסה למפעל).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

העובדים השובתים מנעו את כניסת משאית המזון למתחם המפעל (ס/12 למוצגי המשיבה) וכן את הכנסת האוכל באופן ידני על ידי העובדים (ס/13 למוצגי המשיבה) עד כי העובדים האחרים נאלצו להעביר את האוכל בעזרת שופל מעבר לגדר וחלק מקופסאות המזון הושלכו מעל הגדר. בנוסף, הביאה המשיבה חלק מהאוכל באמצעות מסוק תוך שהנחיתה אותו בחצר המפעל (ס/9-11 למוצגי המשיבה). אירוע זה התקבל על ידי העובדים שלא שבתו בכעס רב (כפי שיפורט בהמשך). יצויין כי טענת המשיבה שלפיה העובדים השובתים הם שהפכו את העגלה ושפכו את האוכל, לא נתמכה בכל ראיה שהיא ולא הוכחה.

עם זאת, טענת המשיבה שלפיה, בעת השביתה, נכנסו נציגי הוועד למפעל וצילמו את העובדים שלא שבתו (ס/8 לראיות המשיבה) – לא נסתרה. וכך גם העובדה שיו"ר הוועד מבצע "תנועה מגונה" כלפי מאן דהוא, הוכחה בבירור (ס/17).

119. **מכאן**, כי טענת המבקשת כי המשיבה הפיצה טענות כוזבות לענין התנהלות אלימה, אינה מדויקת. אכן, חלק מהטענות כגון הפיכת עגלת האוכל, לא הוכחה אך התנהלותה הכוחנית של המבקשת, לא נסתרה והידיעות בענין זה התפשטו ברחבי המפעל עקב האווירה הסוערת והשיח הגועש שהתנהל באותה העת על ידי עובדים אחרים ולא ניתן לקשור את הדברים להנהלה דווקא.

120. **אשר לתשלומם של דמי השביתה** – אכן צודקת המבקשת בשניים. **האחד**, עניינו של תשלום דמי השביתה ושיעורו, אינה מעניינה של המשיבה כלל וכלל. **השני**, הגם שהמשיבה צדקה בענין הוראות התקנון, הרי שלא צדקה בענין התשלומים שהובטח לעובדים כי יקבלו ואשר ככל הנראה קיבלו בפועל. מכל מקום, ראוי היה שהמשיבה תמנע מלהתערב בענין זה. דא עקא, לא יכול להיות חולק (כפי שכבר ציינו לעיל) כי גב' צוקר נדרשה להתערבות על ידי העובדים שפנו אליה וביקשו לברר מדוע הם אינם מקבלים את שלהם. ויודגש, כי טענת המבקשת כי לא היתה פנייה של עובדים אינה הגיונית שכן לגב' צוקר אין כל יכולת לדעת מי מהעובדים קיבל תשלום ובאיזה שיעור. העובדה שהעובדים מצאו לפנות לגב' צוקר בתלונה על אי קבלת התשלום ולא ישירות למבקשת מצביעה על אחת משנים – או שהעובדים לא קיבלו מספיק מידע למי עליהם לפנות בענין זה, או שהעובדים פנו ולא קיבלו תגובה הולמת. כך או כך, המבקשת אינה יכולה להלין על פניית הגב' צוקר בשם העובדים כאשר אין חולק כי היא לא עמדה בהתחייבותה לעובדים במועד.

המבקשת הלינה על כך שמכתבה של גב' צוקר הועבר למר הניני אשר דאג לפרסמו ברשת ובכך השחירה המשיבה את שמה של המבקשת. **ראשית**, הגב' צוקר נשאלה האם העבירה את המכתב למר הניני והשיבה על כך בשלילה (עמ' 119 ש' 17 לפרוטוקול) ואף השיבה כי העובדה שהמכתב הגיע לידי מר הניני, מטרידה אותה ואולם הודתה כי לא ערכה כל בירור בענין זה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

(עמ' 1199 ש' 15-22 לפרוטוקול). מר הניני מנגד, טען, כי המכתב הועבר אליו על ידי "מישהו מההסתדרות" (עמ' 1033 ש' 2-12 לפרוטוקול). **שנית**, משפנו העובדים לגבי צוקר לפעול בשמם, מן הסתם ציפו לראות מה נעשה. ושוב, משלא עמדה המבקשת באותה העת בהתחייבותה, אין לה להליך אלא על עצמה בענין זה.

ה. פגיעה ביו"ר הוועד, חברי הוועד ופעילי ההתארגנות

121. **לטענת המבקשת** פגעה המשיבה הן ביו"ר הוועד והן בחברי הוועד וזאת כחלק מפגיעה מכוונת שנועדה לפגוע בהתארגנות. עוד נטען, כי המשיבה נקטה ביחס שלילי כלפי מזכיר האיגוד המקצועי ולחילופין נתנה גיבוי לעובדים אשר נקטו באלימות כלפי מר שדה.

אשר לפעולות כנגד חברי הוועד נקבע במפורש **בפרשת פלאפון** כי :

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

ה.1 הפגיעה ביו"ר הוועד

ה.1.א טענות המבקשת

122. **לטענת המבקשת**, ערכה המשיבה **מסע דמוניזציה ליו"ר הוועד** במסגרתו הפיצה עלונים עם דמותו של יו"ר הוועד בקלסטרון, הצמידה אחריו מעקב צמוד, הוציאה דוח חקירה מיוחד על מנת שישמש אותה כבסיס להעמדתו להליכי משמעת, העבירה אותו לעמדות עבודה קשות במיוחד כל זאת מחלק מנסיון התשה וטקטיקה מכוונת וסדורה להחלשת ההתארגנות.

המבקשת טענה, כי מר ברקוביץ החל את עבודתו בחברה ביום **23.6.17** כעובד ייצור במחלקת בדיקות לחץ ונחשב לעובד טוב ומסור. לטענתה, מר ברקוביץ יזם את הקמת ההתארגנות ותוך שבועות ספורים הצליח לגייס מאות רבות של עובדים להצטרפות מהלך ההתארגנות ולגבש קבוצה של חברי וועד פעילים הנחווים להמשיך במהלך ההתארגנות. המבקשת מפרטת מקרים שהיא רואה בהם משום פגיעה אישית ורדיפה את יו"ר הוועד ובהם :

א. באחד מימיה הראשונים של ההתארגנות ישב מר ברקוביץ בפינת העישון תוך שהבחין כי מתקיימת ישיבת הנהלה באזור הקרוואנים באתר. כשפנה חזרה למפעל הלכו אחריו מר יניב אבו חצירא ואדם נוסף וכאשר התקרבו אליו אמר מר אבו חצירא בקול על מנת שגם יו"ר הוועד יוכל לשמוע **"לכל אדם יש היסטוריה וההיסטוריה**



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

תשפוט אותנו". למחרת, ביום 27.11.16 עובדים שהגיעו למשמרת בוקר נתקלו ב"שטיח" של מאות מודעות צבעוניות עם דמותו של יו"ר הוועד בסגנון של קלסטרון של 'מבוקש' (מוצג כ/3) אשר נתלו במהלך שעות הלילה או הבוקר המוקדמות. המודעות נתלו על גדר האתר, בשביל הכניסה ובתוך המפעלים כאשר על גבי השלטים נכתבו פרטים אישיים בדבר עברו הפלילי לכאורה של יו"ר וועד הפעולה ואיום כי ההסתדרות "משתפת פעולה עם גורמים פליליים השתלטות על עובדי סודה סטרים". המבקשת טוענת, כי על אף שמדובר בהפרה בוטה של נוהלי המשיבה האוסרת תליית שלטים במקומות שאינם מיועדים לכך, נותר העלון המשפיל תלוי ברחבי האתר במשך יומיים ויותר. איש לא מנע את תלייתם והמשיבה לא דאגה להסירם או לברר מי אחראי על תלייתם. המבקשת טוענת, כי האתר מרושת במצלמות אבטחה ובנקל היה ניתן לברר מי הפיץ זאת. עוד טוענת המבקשת, כי העלון הופץ כתמונה על ידי מנהלי דרג ביניים לעובדים הכפופים להם בהודעות ווצאפ המשמשות לעבודה. המבקשת מוסיפה ומציינת, כי גם בתגובתה פגעה המשיבה יו"ר הוועד תוך שפירסמה כי מדובר "באדם פושט רגל שהורשע בפלילים בשל סחר בחומרים מסוכנים" (4/נ).

ב. המבקשת טענה, כי המשיבה מצמידה ליו"ר הוועד מעקב צמוד כבר מתחילת ההתארגנות ועוד בטרם הוכרה המבקשת כארגון עובדים יציג. לדבריה, מנהלים בכירים הגבירו נוכחותם בקרבתו והעירו לו על כל צעד ושאל, לרבות מנהל המפעל שהחל להגיע באופן תדיר למפעל המתכת לעקוב אחר התנהלות יו"ר הוועד גם שישב בפינת העישון. לדברי המבקשת, לאחר חזרה משביתה ביום 28.3.17, מצא עצמו יו"ר הוועד מוקף במעקב צמוד של מר אבוחצירא, גב' מיה כהן ואחראית המשמרת גב' אסתר אמינוב כאשר בהמשך זומן לחדרה של הגב' כהן מנהלת מפעל המתכת והודע לו כי ליציאה לכל הפוגה בעבודה ולו לעישון סיגריה יידרש אישור מראש. עוד נמסר לו באותה פגישה העתק מכתב שבו נדרש ליו"ר המרחב "לקרוא את יו"ר וועד הפעולה לסדר" על רקע היעדרותו ביום 27.5.17 על אף שהודיע עליה מראש כאשר הוא נדרש להודיע 3 ימים מראש ובכתב וזאת בניגוד למקובל שעובדים ומנהלים פונים זה לזה במסרונים. עימות נוסף בדבר המעקב הצמוד ארע ביום 29.3.17 כאשר הייתה שמועה במפעל על קיומה של תיגרה וכאשר פנו עובדים ליו"ר הוועד לברר פרטים הוא קיים שיחת טלפון קצרה תוך שדאג שעובד אחר יעמוד על המכונה, באותו הזמן הגיע למקום מר אבוחצירא שגער ביו"ר הוועד וטען בפניו שהוא אינו עובד. יו"ר הוועד שביקש לברר את פשר המעקב הבלתי נפסק עם מר אבוחצירא, נענה באופן ווכחני וקולני דבר שגרר את שניהם לוויכוח בטונים ולהרמת קול. בעקבות אירוע זה זומן יו"ר הוועד לבירור שהתקיים חמישה ימים לאחר מכן ונדרש לעזוב את המקום ולא לשוב לעבודה עד לאחר קיום הבירור. לטענת המבקשת, נעשה הדבר על מנת להרחיק את יו"ר הוועד מהמפעל.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

ג. המבקשת טענה, כי המשיבה הפיצה שמועה שקרית כי יו"ר הוועד הסית את מר אבו זיאד להרביץ למר הניני על רקע התנגדותו להתארגנות העובדים. עוד טענה המבקשת, כי המשיבה לא בדקה "חשד זה" בטרם הפיצה בחוסר אחריות של ממש שמועה זדונית שאין בה כל אמת וסילקה את יו"ר הוועד. המבקשת מציינת כי הגם שהנסיבות והראיות מצביעות על כך שליו"ר הוועד אין כל קשר לאירועים הקשורים לתיגרה שבין מר אבו זיאד למר הניני וכי המחלוקת ביניהם נגעה בעניינים על רקע כבוד המשפחה, לא הפריע דבר זה למשיבה לקבוע על בסיס דעות קדומות ומתוך רצון להכפיש את שמו ולפגוע במעמדו של יו"ר הוועד, כי הוא "יוצר סביבת עבודה עויינת ואלימה".

ד. המשיבה ערכה ליו"ר הוועד בירור על בסיס טענות שלא פורטו בזימון לבירור ושמקורן בדוח שערך איש המודיעין תוך סילוף ראיות, ביסוס טענת על שמועות והסתרת עדויות רלוונטיות. המבקשת טוענת כי טרם הבירור לא נמסר ליו"ר הוועד זימון מפורט מעבר למכתב שנמסר לו בעת סילוקו מהמפעל (ד/3 ; נ/63), אך במהלך הבירור נדרש להתייחס לשלל טענות שגובשו רק לאחר מכן על בסיס דוח חברת המודיעין מיום 30.3.17 (נ/144) שתוכן במיוחד לצורך מהלך זה. עם זאת, טענה המבקשת כי במהלך הבירור התייחסו מזכיר האיגוד המקצועי ויו"ר הוועד לכלל טענות המשיבה. עוד טוענת המבקשת, כי על אף שבזימון לבירור נכתב שזה יתקיים במשרדי המפעל, כ-5 שעות לפני הבירור הודיעה המשיבה ליו"ר הוועד על העברת הבירור למקום אחר מחוץ לאתר החברה (ד/4) כאשר בדיעבד התברר שבאותה שעה התקיימה במפעל הרמת כוסית לכבוד חג הפסח בנוכחות כל העובדים ושינוי המיקום נועד למנוע את נוכחות יו"ר הוועד במעמד זה ובכך לסמן לעובדים את מעמד ההתארגנות ומעמד העומד בראשה. המבקשת טוענת, כי עיון בהחלטת הבירור מעלה תמונה מטרידה במיוחד שלפיה המשיבה עוקבת ובודקת כל צעד של יו"ר הוועד, אוכפת עליו את נהליה הנטענים באופן בררני, מסלפת ראיות וממציאה טענות וחשדות אשר במקרה הטוב מבוססות על שמועות. המבקשת טענה, כי רק ביום 6.4.17 הועבר למר ברקוביץ סיכום הבירור המשמעותי כאשר במסגרת הסיכום נדרש יו"ר הוועד כתנאי לחזרה לעבודה לחתום על כתב התחייבות, כפי שאכן עשה וכאשר בין לבין ניצלה המשיבה את היעדרותו משטח המפעל כדי להגביר ולפעול ביתר שאת להחתמת עובדים על טופסי ביטול הצטרפות (ח/3-4/ח).

ה. המבקשת טענה, כי לאחר שובו של יו"ר הוועד לעבודה הועבר מתחנת העבודה שבה עבד מתחילת העסקתו בחברה (בדיקות לחץ) לעבודה במכונת הקיטור כאשר עם העברתו כוונה מצלמה לעמדת העבודה שלו ומר רמלאווי החל להעמיס עליו את העבודה הרבה וזאת על פי הוראות מפורשות שקיבל מהגב' אמינוב ותוך שהוא מדווח לה בזמן אמת בעל פה על כל מעשיו של מר ברקוביץ. עוד טענה המבקשת, כי העברתו לעמדת הקיטור לא הייתה מקרית שכן המכונה נמצאת בחלל מבודד במחלקה נפרדת



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

הרחק מכולם בעוד שעמדת הבדיקה שבה עבד קודם ניצבה באמצע המפעל ואיפשרה גישה לעובדים רבים; בעוד בדיקת הצילנדרים נחשבת עבודה פשוטה יחסית, הנעשית על ידי שני עובדים, ללא מאמץ פיזי רב ומאפשרת הפוגה בין מנה למנה, העבודה בקיטור נעשית על ידי עובד אחד, עובדה המחייבת אותו להישאר צמוד למכונה ונחשבת עבודה קשה יותר בתנאי חום ודרישה לשעות רבות של עמידה.

ו. המבקשת טוענת כי ביום 15.5.17, יום לאחר שהמשיבה מודיעה על ביטול המשא ומתן ויום לפני מסירת טופסי הביטול, קיבל מר ברקוביץ מכתב שנשא כותרת "הפרות משמעת והפרת צו שיפוטי – אזהרה אחרונה לפני פיטורים" (ד/9) ובמסגרת מכתב זה הודיעה המשיבה כי כל הפרת משמעת מצידו של יו"ר הוועד תביא לפיטוריו מראש וללא קיום הליך שימוע וזאת על רקע טענה לחיסורים בעבודתו, ואשר לדברי מר ברקוביץ נעשו היות שלא חש בטוב ובאישור אחראי המשמרת.

ה.1.ב טענות המשיבה

123. **לטענת המשיבה**, לא זו בלבד שהיא לא רדפה את יו"ר הוועד אלא שגילתה יכולת ספיגה והכלה של צבר התנהגויות פסול, חוזר ונשנה מצד יו"ר הוועד שהצדיקו את פיטוריו מזמן וכי היא נקטה כלפיו פעם אחר פעם במדיניות מקלה.

המשיבה טוענת, כי למרות שמר ברקוביץ מונה לכהן כיו"ר הוועד אין הוא זכאי להגנה ארגונית שכן מינויו לתפקיד זה היה פסול מלכתחילה עת הורשע בפלילים בעבירות קלון ועל כן על פי חוקת ההסתדרות, הוא אינו כשיר לכהן כחבר וועד. לטענת המשיבה, אף על פי כן, נהגה בו במתינות מעל ומעבר לנדרש.

המשיבה הוסיפה וטענה כי במסגרת ההליכים השונים שהתנהלו בפני בית הדין הובאו ראיות למכביר על התנהלותו הפסולה והבריונית של מר ברקוביץ: שפתו הגסה; זלזולו במנהלים; התעלמותו מנהלי העבודה; היעדרויותיו הרבות מהעבודה; הילוכו האימתני כלפי העובדים ועוד. לדבריה, מר ברקוביץ איים על עובדי החברה ועל מנהליה, דיבר באורח בוטה ועשה דין לעצמו. במסגרת ניהול ההליך כינה מר ברקוביץ את מנהליו "פישר", "בן זונה", "ליצנית", דברים עליהם אף התנצל במסגרת הליך ביניים (ראו מכתב ההתחייבות שכתב מר ברקוביץ בהתאם להחלטת בית הדין – נ/73).

עוד היא טוענת כי התנהגותו המאיימת נלמדה אף מהתנהלותו בבית הדין שבגינו הוצא מהאולם מספר פעמים במהלך הדיונים וגם מתכתובות הוואצפ (מוצג 3 לתשובה).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

124. טענת המשיבה, לא הייתה מחלוקת בדבר היעדרויותיו של מר ברקוביץ מהעבודה ללא אישור וללא דיווח, יציאותיו המוקדמות, נטילת הפסקות על פי רצונו והתחצפויותיו למנהליו הזוטרים. לטענתה, כל אחת מהתנהגויות אלה כשלעצמה, הצדיקה את סיום העסקתו של מר ברקוביץ ובוודאי סדר הדברים הצדיק זאת אלא שנמנעה פעם אחר פעם מלממש את סמכותה לפטרו והשתמשה בארגז כלים מגוון כדי לטפל בעבירות המשמעת וביחסו הבלתי ראוי, פניות להסתדרות; אזהרות; עונשים על תנאי ועוד ואף ייצרה כלים חדשים כגון החתמה על התחייבות לציות לכללים, אך ללא הועיל ומר ברקוביץ המשיך להתנהג "כשריף בעיירה" תוך שהוא מפרש את המדיניות המפליגה כלפיו היתר לעשות ככל העולה על רוחו. המשיבה טוענת, כי על רקע כל אלה, טענות מר ברקוביץ כאילו ניסו למרר את חייו ולגרום לו להישבר מנותקות מהראיות כי לו הייתה מעוניינת לסיים את העסקתו הייתה עושה כך ועומדת אחר החלטתה בדיוק כפי שנהגה בעניינים של חברי וועד ועובדים אחרים.

125. המשיבה מוסיפה וטוענת, כי לטענה שהיא אחראית על הפצת מידע על עברו הפלילי, אין כל בסיס ואין כל ראיה. להיפך, לדבריה, מעדותו של מר בן ברוך שהעיד מטעם המבקשת עולה כי מדובר בניסיון לנפח את המקרה שכן הוא עצמו לא ראה את העלוניים המדוברים (שעל פי הטענה היו מפוזרים ותלויים בכל מתחם החברה במשך יומיים-שלושה). יתר על כן, טוענת המשיבה, כי מר ברקוביץ מעיד כי לא הסתיר את עברו וממילא אין מדובר במידע סודי אלא במידע המצוי בהקשת שמו המלא של מר ברקוביץ בגוגל. למעלה מכך טוענת המשיבה שההסתדרות הייתה אמורה להימנע ממינויו לתפקיד יו"ר לאור עברו הפלילי ובוודאי שהיה עליה לגלות מידע זה מיוזמתה לעובדים שאותם הוא אמור לייצג.

126. **אשר לתליית המודעות** – טוענת המשיבה, כי הטענה שפעלה להפיץ מידע בגנות ההתארגנות, היא טענה שגורה בפי ההסתדרות כאשר כבר נקבע שהיא אינה רשאית להתערב הן בתליית והן בהסרת המודעות; **אשר לטענה כי יו"ר הוועד מצא עצמו מוקף במנהלים שהשגיו על צעדיו והקפידו עמו קלה כבחמורה** – טענה המשיבה, כי מדובר בטענה מקוממת שכן כל עובד רגיל שהיה עושה עשירית מהדברים שהרשה לעצמו מר ברקוביץ היה מפוטר מהחברה מזמן. יתר על כן, טוענת המשיבה "המעקב" אחר מר ברקוביץ לא היה קשור בפעולותיו הארגוניות אלא בעברו הפלילי; **אשר לטענה שלפיה הואשם מר ברקוביץ על ידי החברה כי נטל חלק פעיל בעידודו של מר אבו זאיד להכות את מר הניני**, המשיבה טוענת, כי אכן אין לה תמליל שיחה התומך באמור, אך ניתן ללמוד זה בצירוף הנסיבות הרבות התנהגותו של מר ברקוביץ עצמו המחזקים את עמדתה ושומטים את הקרקע תחת גרסתו להיעדר כל קשר בינו לבין התוקף – אין מחלוקת כי מר הניני הותקף ונזקק לטיפול רפואי (נ/65-64); העדויות מלמדות כי מר אבו זאיד הוסת הגם שסירב לשתף בזהות הגורם המסית; מר ברקוביץ הסתודד עם מר אבו זאיד מספר דקות לפני אירוע התקיפה; מר ברקוביץ התייצב לכל דיון בבית משפט השלום בעניין צו ההרחקה שניתן כנגד מר אבו זאיד ולחש על אוזנו, שכנע אותו שלא להסכים



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

לצו למניעת הטרדה המאיימת והיה מעורב בהליך כאילו מדובר בו עצמו ; מר ברקוביץ טרפד את הסולחה (הראשונה) שגובשה בתיווך מכובדים.

127. עוד טוענת המשיבה, כי הטענה כאילו הנוהל המחייב לבקש חופשה שלושה ימים מראש עודכנה לכבודו של יו"ר הוועד היא מגוחכת וכוזבת וכי נוהל זה היה קיים והוא מוצג לעובדים עם כניסתם לעבודה (נ/62). לדבריה, גם אם נכונה הייתה הטענה כי מדובר בנוהל חדש, אין מחלוקת כי חרף התחייבותם לציית להוראות הממונים עליהם בחרו חברי הוועד "לצפצף" על הנוהל פעם אחר פעם. המשיבה מכחישה את הטענה שלפיה התבקש כביכול מר רמלאווי "לקרוע את רוני" בעבודה וטענה כי אין בכך כל היגיון שכן מר רמלאווי לא מחלק עבודה והיו מספיק סיבות לפטר את מר ברקוביץ בהליך יזום ולא צריך היה לחכות שיחליט ללכת מעצמו. לדבריה, סיפקה הסבר מתאים מדוע ניד מר ברקוביץ ועצם הניוד והימנעות מפיטורים מלמדים על הסובלנות היוצאת דופן שגילתה כלפיו.

המשיבה טוענת כי יש לדחות את הסעד בעניינו של מר ברקוביץ להשיבו לעבודה על המכונה עליה עבד ערב השביתה שכן התקן הרלוונטי בוטל והוא נאלץ לעבור לעבודה אחרת ומכל מקום אין אפשרות לבטל את הליך המשמעת שנקט כלפיו.

ה.1.ג. הכרעה

128. כעולה מהראיות שהובאו בפנינו, התנהל מר ברקוביץ כרצונו מבלי שסבר כי עליו ליתן דין וחשבון לאיש. כך עולה מדוח הנוכחות כי מר ברקוביץ נעדר מעבודתו פעמים רבות (נ/167); כך בוחר מר ברקוביץ את זמני הפסקותיו כרצונו וכאשר מורה לו מנהל המפעל מר אבוחצירא לשוב לעבודה בעת שיצא להפסקה ללא אישור, מסרב מר ברקוביץ להוראותיו, משיב בחוצפה ולמעשה "מצפצף" עליו בעזות מצח (ס/2 למוצגי המשיבה); כך נוקט מר ברקוביץ כלפי מנהליו, חבריו לעבודה ואנשים במפעל בלשון בוטה, בקללות ובאמירות העולות כדי איומים.

129. טענת המשיבה כי מר ברקוביץ כינה את מר אבוחצירא "פישר קטן" נתמכה בעדויותיהם של מר אבוחצירא (עמ' 41 ש' 29-32, עמ' 732 ש' 1) ומר שלומי סעדון (עמ' 43 ש' 30); לגבי מיה כהן מנהלת המפעל הוא כותב "מי את בכלל?" (נ/156) מהעדויות עולה כי מר ברקוביץ התבטא בשפה אלימה גם בעת שאמר למר ירליף - "מי שלא יעבוד כמו שצריך אני אישית אבעט לו בראש" וגם באולם בית הדין בפנינו לא נמנע מר ברקוביץ מנקיטת שפה לא ראויה. עוד עלה מהעדויות כי כל אימת שמר ברקוביץ שהה בפינת העישון, היו ויכוחים, צעקות ואנשים חשו מאוד שלא בנוח ולעיתים אף מאויימים. אכן, המשיבה דרשה ממר ברקוביץ כי ימלא אחר ההוראות ויקפיד בכל ענייני המשמעת (נ/110-111; נ/184) ובענין זה פנתה גם למר שדה (מכתבים מיום 9.1.17, נ/30, נ/30ג; ומיום 15.1.17, נ/103; נ/105-109). אלא שדומה היה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

כי מר ברקוביץ כלל לא שם ליבו לפניות אלה. התנהלותו זו של מר ברקוביץ נדונה בפנינו כבר במסגרת הליך דן, ולא מצאנו כי נפל פגם בבירורים המשמעותיים השונים שאליהם זומן מר ברקוביץ בגין התנהלותו, הן בסגנון דיבורו ופניותיו לאחראים עליו והן בכל הנוגע לעזיבתו את תחנת עבודתו ללא רשות (נ/60-63/נ; נ/72-75/נ).

130. בענין זה כבר קבענו כי היותו של עובד חבר בהתארגנות אינה משמשת חסינות אוטומטית והרשאה להתנהגויות לא הולמות (סק (ב"ש) 43453-11-13 כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי נ' ת.א. טלקום בע"מ (31.12.13); ראו גם ע"ק (ארצי) 24/10 הוט טלקום בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית, 16.3.2010). כך נקבע בפרשת פלאפון:

"פעילות בארגון עובדים או בוועד עובדים אינה מקנה לעובד 'חסינות', ואין הוא רשאי לנהוג כעולה על רוחו, לזלזל בעבודתו, להפר את נהלי המעביד, להתבטא באורח בוטה כלפי הממונים עליו או להתעלם מהם וכיוצ"ב".

וכך גם קבענו בענינו של מר מסוודי:

"כאמור, חברות של עובד בוועד פעולה או בוועד עובדים אינה מקימה לו חסינות להתנהגות פסולה שאינה עולה בקנה אחד עם חובותיו כעובד. יתרה מזו, דעתנו היא כי תפקידו של עובד המבקש להיות נציגם של עובדים אחרים, מעמידה בפניו חובה לשמש דוגמה ומופת להתנהלות נאותה במסגרת העבודה המכבדת את העובדים והמעסיק כאחד. בענייננו, לא מצאנו כי ניתן לומר שהעובד התנהל באופן הזה בין אם מדובר בחבר ועד הפעיל בהתארגנות ובין אם מדובר בעובד מן המניין" (ס"ק (ב"ש) 52657-02-18 ההסתדרות העובדים הכללית החדשה – סודה סטרים תעשיות בע"מ (31.12.18)

מכאן, לאור התנהגותו של מר ברקוביץ, אין לקבל את טענת המבקשת כי לא היה מקום לבחון את התנהלותו. אכן, אין מקום למעקב צמוד אחר עובד בכלל ועובד פעיל בהתארגנות בפרט אך זאת כאשר התנהגותו של אותו עובד אינה מחייבת זאת. טענות המשיבה כי התנהלות מר ברקוביץ גרמה לתסיסה ואנרכיה במפעל לא נסתרה ומהתרשמותנו, יש יסוד לטענתה זו.

131. לטענת המבקשת, כאשר הועבר מר ברקוביץ לעבודה במכונת הקיטור פנתה הגב' אמינוב למר רמלאווי ואמרה לו לגבי העובדים המאורגנים בהסתדרות ששבתו **"תקרע אותם בעבודה. בעיקר את רוני"**. **"רוני באחריות שלך. תייאש אותו שיעזוב את העבודה"**. ומששאל אותה מר רמלאווי **"את רוצה להיפטר ממנו שיתייאש"** השיבה בחיוב וכשהציע להעביר אותו לקיטור ענתה **"אתה צודק. שם הוא יתייאש"** והוסיפה **"תדחוף לו עבודה"**. המבקשת טענה כי משגב' אמינוב לא זומנה להעיד ומר רמלאווי לא נשאל על כך בחקירתו, לא נסתרה טענתה כי הבחירה להעביר את יו"ר הוועד לעמדת הקיטור, לא הייתה מקרית. המשיבה טענה בענין



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

זה כי מר ברקוביץ הועבר למכונה אחרת כי התקן במכונה שבה עבד השתנה וכי לו היתה מבקשת להביא לסיום עבודתו היתה מפטרת אותו ולא מבקשת להקשות עליו.

עיינו בתצהירה של הגב' כהן שבמסגרתו היא מסבירה כי התקן במכונה שעליה עבד מר ברקוביץ בוטל. הגב' כהן לא נחקרה בעניין זה וגרסתה לא נסתרה. כך גם לא מצאנו כי הצבתו של מר ברקוביץ במכונת הקיטור אינה מהווה חלק מתקן תפקידו כעובד ייצור בקו אחורי (סעיפים 170-173 לתצהיר גב' כהן מיום 20.7.17).

132. **אשר למודעות שניתלו** - בענין זה הצדק עם המשיבה. כעולה מהראיות שהובאו בפנינו בתוככי המפעל התקיים שיח ער בין שתי קבוצות עובדים כאשר הוא גלש גם לפסים תוקפניים. המבקשת לא הוכיחה מי תלה את המודעות ומעדותו של בן ברוך אף לא ברור מה היקף המודעות שנתלו כאשר המבקשת גורסת שאלה הופצו בכל רחבי המפעל לרבות הגדרות ואילו מר בן ברוך העיד כי כלל לא ראה את העלון המדובר (עמ' 266 ש' 9-10). אנו סבורים כי בנסיבות התוכן המופיע בעלוני, היה על המשיבה להסיר את המודעות (הגם שלדברי מר ברקוביץ הוא סיפר על עברו הפלילי לעובדים במפעל עוד לפני הפצת המודעות – עמ' 196 ש' 9 לפרוטוקול) הן משום שאלה ניתלו בניגוד לנהליה והן משום חורגים משיח לגיטימי במסגרת ההתארגנות. ואולם, לו הייתה פועלת המשיבה להסרת המודעות יתכן וניתן היה לטעון כנגדה כי היא מתערבת ומביעה דעה בענייני העובדים (ראו גם סעיף 33 לענין **נטו מלינדה**). מכל מקום, לא מצאנו כי יש להטיל על המבקשת את האחריות לתליית המודעות.

2.ה. הפגיעה בחברי הוועד

133. בנוסף לטענה בדבר פגיעה ביו"ר הוועד טענה המבקשת, כי המשיבה פגעה בחברי וועד מרכזיים נוספים במטרה למוסס ולמוטט את ההתארגנות. נפרט.

134. **המבקשת טוענת** כי תכיפותם ועיתויים של החלטות המשיבה לעומת האופן שבו נהגה ביחס לעובדים אחרים המתנגדים להתארגנות, כמו גם העובדה כי תועדו באופן אובססיבי, מעידים כי הצעדים שבהם נקטה כלפי פעילי ההתארגנות ננקטו על רקע פעילותם הארגונית ובמטרה להכפיש את שמם לצורכי הליך זה. המבקשת טוענת כי התנהלות המשיבה מהווה הפרה של הוראות סעיף 33 י' לחוק הסכמים קיבוציים וכי די בחשד שמדובר בפגיעה בהתארגנות על מנת להעביר את נטל ההוכחה לפתחו של המעסיק להוכיח כי הפעולות שנקטו נעשו כדי ומשיקולים ענייניים ודי בכך שאחד השיקולים שקדמו לפגיעה בעובד היה שיקול זר, כדי להביא לפסלות ההחלטה.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

המבקשת מוסיפה וטוענת כי הנסיבות מדברות בעד עצמן – כמעט כל אחד מחברי הוועד או הפעילים המרכזיים בהתארגנות זומן להליכים משמעותיים ו/או פוטר ו/או אולץ לסיים את העסקתו בדרך זו או אחרת; עיתוי ההחלטה בדבר נידום של מר ברקוביץ, מר אלפיניש וגב' צבקטוב מתפקידם כמו גם פיטוריו של מר דרץ' נערכו כולם מיד עם שובם מהשביטה; המשיבה עקבה באובססיביות אחר העדרויות חברי הוועד והלינה בגינם גם כשאלה נערכו באישור ומנגד איפשרה לחברי הוועד הפנימי הצהוב לפעול בזמן עבודתם בפעילות כנגד ההתארגנות (החתמה על טופסי ביטול, הערכות לתביעה שהגישו, דיונים בהליך זה); המשיבה נהגה לתעד כל בירור במכתבים ולייצר ראיות רק ביחס לחברי הוועד; המשיבה לא הוכיחה כי נהגה באורח שוויוני ביחס לעובדים אחרים ולהיפך, הוכח כי כשמדובר בפעילות נגד ההתארגנות היא התנערה מנהליה והתנהלה בסלחנות ובהבלגה על עבירות משמעת (כך למשל בעניין תקיפת יו"ר הוועד מר שדה, חלוקת ותליית עלונים במקומות אסורים, שימוש במידע ורשימות פנימיות של המשיבה, העדרות מהעבודה ונטישת קווי יצור לצורכי פעילות נגד ההתארגנות, שימוש במשאבי החברה, החתמת עובדים על טופסי ביטול על פסי הייצור).

135. **לטענת המשיבה**, חרף נסיונות המבקשת לא הוכחה פגיעה באף אחד מן העובדים האמורים בשל מעורבותם בשירות המבקשת. להיפך, לטענת המשיבה חרף עבירות המשמעת הרבות המבוצעות על ידי פעילי ההתארגנות הם זוכים ליחס מכיל, מרביתם נהנו מתשלום בונוסים, חלקם קודמו בתפקיד ובשכר וכאשר נענשו, הייתה לכך הצדקה. המשיבה טוענת כי חלק מהעובדים שנטען כי זכויותיהם נפגעו כלל לא התייצבו להעיד בבית הדין ותצהיריהם נמשכו ומהעדויות שהובאו בפני בית הדין עלה כי אלה הסתירו במכוון את היחס המועדף שבו זכו.

ה.2. מר אדוארד פוז'יטקוב

136. **לטענת המבקשת**, חבר הוועד מר אדוארד פוז'יטקוב (להלן: **מר פוז'יטקוב**) סולק מעבודתו וזומן לשימוע לפני פיטורים בטענה כי נעדר מעמדת העבודה שלו שעה שעסק בפעילות ארגונית. לטענתה, ביום 11.11.16 החלו חברי הוועד לפנות לעובדים להחתימם על טופסי הצטרפות להסתדרות ולמסור עלוני מידע וכבר למחרת, ביום 12.11.16 זימנה גב' מדינה את מר פוז'יטקוב לשימוע לפני פיטורים והורתה לו שלא להגיע לעבודה עד לקיום הבירור. בדיעבד, לאחר שפנתה המבקשת לבית הדין, הסירה המשיבה את איום הפיטורים, אך רשמה לו אזהרה מבלי שהתקיים שימוע (ד/1).

137. **לטענת המשיבה**, מר פוז'יטקוב זומן לשימוע לאחר שנעדר מעמדתו יומיים בלבד לאחר שנערך עימו בירור והוא קיבל אזהרה על עבירה דומה. מר פוז'יטקוב לא ציין כי הוא חבר בוועד העובדים והחברה למדה זאת מן התקשורת ומיד עם גילוי הדבר פנתה אליו מיוזמתה והודיעה לו כי השימוע מבוטל. בהמשך, מר פוז'יטקוב סירב להישמע להוראות הממונים עליו



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

וזמן לבירור וכן הוזמן לבירור נוסף בשל שורה של הפרות משמעת. חרף האזהרות בתיקו, גם בחודש **נובמבר 2017** התווכח מר פוז'יטקוב עם אחראי המשמרת, נטש את העבודה והתעמת עם המאבטחים, אך בסופו של דבר, זכה בהוקרה וקודם לתפקיד אחראי קו, עובדה אשר הוסתרה מבית הדין.

138. מר פוז'יטקוב, טען כי זומן לשימוע עקב פעילותו להחתמת העובדים אלא שבחקירתו שבפנינו הודה מר פוז'יטקוב כי הגם שעל הפלייר התנוססו שמות של 6 חברי וועד, רק הוא זומן לשימוע. עוד הודה, כי בעת שהתקיים השימוע, לא סיפר לגבי ענבר מדינה כי הוא חבר וועד וכעולה מהודעה ששלחה גבי ענבר מדינה למר פוז'יטקוב, בזמן אמת לא ידעה המשיבה כי הוא מעורב בהתארגנות וחבר ועד הפעולה וכאשר נודע לה הדבר, ביטלה את השימוע והסתפקה באזהרתו (ד/1).

בעדותו הודה מר פוז'יטקוב כי התנהלותו באירוע בחודש **נובמבר 2016** שבו סירב להוראות אחראי המשמרת ונטש את העבודה במהלך המשמרת על דעת עצמו ללא קבלת אישור, הייתה מוטעית (נ/170; עמ' 351 ש' 34-18 לפרוטוקול) עוד עולה מעדותו, כי הגם שפנתה ההסתדרות בבקשה להעיר לחברי הוועד שעליהם לנהוג כשורה, הרי שמזכיר האיגוד המקצועי, לא אמר לו דבר בעניין זה (עמ' 350 ש' 20-9 לפרוטוקול; נ/124-125) וכי כאשר התייצב לאחד הדיונים בבית הדין מסר למשיבה אישור כאילו שהה ביום מחלה (עמ' 353 ש' 14-9 לפרוטוקול).

נוסף לאמור, עולה מעדותו, כי קיבל במהלך התקופה שתי אותות הוקרה ששובר מענק בצידן, **האחד**, ניתן לו בחודש **מאי 2017** (טרם חתימת תצהיר עדותו הראשית) **והשני** מספר חודשים לאחר מכן ובנוסף קודם לתפקיד אחראי קו (עמ' 252 ש' 31 לפרוטוקול).

139. על יסוד הדברים שהובאו בפנינו התקשנו לקבל את הטענה כי המשיבה התנכלה לחבר הוועד פוז'יטקוב על רקע פעילותו בוועד ושוכנענו כי המשיבה נהגה עימו באופן ענייני, נזפה בו על הפרות המשמעת ואף נהגה עמו באופן סלחני בחודש **נובמבר 2016** דווקא אולי בשל מעמדו. יתר על כן, כאשר מצאה כי הוא ראוי להוקרה או לקידום פעלה לעשות כן, על אף מעמדו כחבר וועד.

ה.2.ב. מר סמי אלפיניש

140. לטענת המבקשת, חבר הוועד **מר סמי אלפיניש** נידן מתפקידו והושב אליו לאחר מכן, וכן זומן להליך בירור משמעותי והורחק מעבודתו בטענה כי איים על עובד. המבקשת טענה, כי



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

בחודש 8/15 קודם מר אלפיניש שנחשב לעובד מוערך, מתפקיד פועל ייצור לתפקיד אחראי מחסן אלא שמיד לאחר השביתה הועבר מתפקידו כאחראי מחסן לקו הייצור תוך שהוחלף על ידי עובד אחר בשם פאדי וכאשר בין לבין זומן לשורה של בירורי משמעת בטענות שונות ובין היתר בטענה כי "איים על עובד אחר" אלא שלדבריה לאחר הבירור התוודה אותו עובד בפני מר אלפיניש כי מר עלאא אילץ אותו לומר שמר אלפיניש איים עליו. המבקשת טענה, כי מר אלפיניש פנה מספר פעמים בבקשה להשיבו לתפקידו כאחראי קו, אך רק בחודש יוני בסמוך לתחילת הדיונים בהליך זה, פנתה ההנהלה והציעה למר אלפיניש לשמש כאחראי קו, אך התברר כי הדבר נעשה רק על מנת להכשילו שכן הציבה אותו לעבודה ללא חפיפה מסודרת בקו שבו עובדים התמרדו על עזיבת המנהלת הקודמת.

141. **לטענת המשיבה**, מר אלפיניש קודם לשמש אחראי על 45 עובדים, בתמיכת ההנהלה אלא שהוא נכשל כשלוך חרוץ בתפקידו תוך שהוא מכנה את כפיפו "מפגרים ומוגבלים". המשיבה טענה כי מר אלפיניש זכה בשכר גבוה לתפקיד שבו שימש בפועל וכי התפקיד שהוצע לו כאחראי קו הממונה על 45 עובדים הוצע לאחר שמונה כחבר ועד והגב' כהן שוחחה עם העובדים על מנת שיקבלו אותו כאחראי עליהם וסייעה לו להתמודד עם הקשיים בתפקיד. המשיבה טענה כי מר אלפיניש הסתיר מבית הדין כי זכה לתוספת שכר ולבונוס וכי הוכח כי תנאי עבודתו רק שופרו ממועד תחילת עבודתו בחברה ובוודאי שלא הורעו לאחר השביתה. עוד ציינה המשיבה כי בינתיים נוייד מר אלפיניש לתפקיד אחר בהסכמה. המשיבה הוסיפה כי מר אלפיניש זומן לבירורים שונים אלא שבניגוד לטענתו כאילו זומן בשל איחור לקו, הזימון נעשה בשל איומים שהשמיע כלפי מספר עובדים.

142. מעדותו של מר אלפיניש עולה, כי בחודש **מרץ 2017** קיבל העלאת שכר (עמ' 313 ש' 10-11 לפרוטוקול), כי הצטרף כחבר לוועד רק בחודש **מאי 2017** (עמ' 288 לפרוטוקול) וכי בחודש **ספטמבר 2017**, הוצע לו תפקיד של אחראי קו הממונה על 45 עובדים (עמ' 303 לפרוטוקול). בתצהירו טען כי המשיבה התנכלה לו כאשר כבר הועבר מתפקיד של אחראי קו לתפקיד אחראי מחסן, אך לאחר השביתה הוחזר לקו הייצור. לדבריו, בחודש **יוני 2017** הוצע לו לעבוד שבוע כאחראי קו ושבוע כאחראי מתקנים והוא סירב להצעה והוא עמד על רצונו לחזור לתפקיד אחראי קו באופן מלא ובהמשך, משהתעקש על כך הוחזר להיות אחראי קו.

בעדותו הודה, כי בניגוד לטענתו שלפיה פנה וביקש להחזירו לקו, היוזמה להחזרתו הייתה של מנהלת המחלקה הגב' ענת וענונו (עמ' 301 ש' 27-28 לפרוטוקול) אלא שטען כי התפקיד הוצע לו רק לצורך ההליך דן על מנת להציג תמונה יפה בפני בית הדין. לא מצאנו לקבל טענה שכן כעולה מהמשך עדותו בשל קשיים שנתקל בהם בניהול הקו, הועבר לתפקיד אחר ולו מטרת החברה הייתה להציג תמונה של קידום בפני בית הדין, סביר היה להניח שהייתה ממתינה עד לאחר מתן עדותו של העד בבית הדין בחודש **ינואר 2018**.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

יתרה מזו, בעדותו טען מר אלפניש כי החברה "משחקת בו" וכדבריו "כך זה אצלנו. זה למשוך ולשחרר, למשוך ולשחרר. הם יודעים איך לשחק בעניינים האלה..." (עמ' 303 ש' 10-11 לפרוטוקול) וכי הצבתו בקו במקום האחראית בת-אל נעשתה במכוון על מנת להכשילו שכן העובדים הללו ארגנו "מרד" ולא הסכימו להצבה של אף אחד במקומה (סעיף 25 לתצהירו מחודש 1 פברואר 2017). אלא שבהמשך עדותו הודה כי הגב' מיה כהן שוחחה עם העובדים וביקשה שיתנו לו הזדמנות (עמ' 305 ש' 13-16 לפרוטוקול) ובשלב זה שינה את טענתו והלין על כך שלא קיבל הכשרה מתאימה לתפקיד. גם לעניין הבונוס (נ/187) טען מר אלפניש כי זה שולם לו כמו כל הטבה אחרת שקיבל, כ"מזימה" של המשיבה לכסות על עקבות מעשי הפגיעה בהתארגנות.

143. כעולה מהדברים שהובאו בפנינו, הגם שמר אלפניש היה שותף פעיל בהתארגנות והגם שלדבריו היה הדבר ידוע לחברה (עמ' 313 ש' 24-27 לפרוטוקול), נהגה עמו המשיבה באופן ענייני וללא כל קשר להתארגנות, כך נתנה בידיו העלאת שכר (נ/187) והוקרה בחודש מרץ 2017 (נספח ב' לתצהיר מר אלפניש), קידמה אותו לתפקיד אחראי קו בחודש ספטמבר 2017 ואף סייעה בידיו אל מול כ-40 עובדים שהתנגדו לקבלו כממונה עליהם וכל טענותיו בפנינו התבררו כחסרות בסיס. עוד נציין כי בחודש אפריל 2017 זומן מר אלפניש לבירור בגין איום על עובד אחר (ד/7; נ/121). לא מצאנו כל קשר בין עניין זה להיותו חבר ועד, מה גם שמינויו כחבר ועד נעשה רק בחודש מאי 2017.

ה.2.ג. גב' דיאנה צבטקוב

144. לטענת המבקשת, חברת הוועד גב' דיאנה צבטקוב הועברה לאחר השביתה ממקום עבודתה הקבוע לחדר קטן במעבדת ה-IV המרוחק מעובדים אחרים החברים בהסתדרות בעמדה החדשה שהיא קטנה מזו שקדמה לה, אין לגב' צבטקוב שולחן ומחשב משלה ולא הוקצה לה מקום אחסון. עוד טענה המבקשת, כי גב' צבטקוב זומנה באמצע יום עבודה לחדרה של מנהלת משאבי אנוש הגב' יעל דניאל ומשנכנסה לחדר מצאה עצמה במשך שעותייס נחקרת בחקירה פלילית על ידי מר כץ ואדם נוסף בטענה כי ביצעה הקלטת סתר תוך שהשאירה את תיקה האישי בחדרו של מר הניני כאשר בטלפון הנייד שהיה בתיק הייתה תוכנת הקלטה דולקת. המבקשת טענה, כי המשיבה סירבה לקבל את טענותיה של גב' צבטקוב, הרחיקה אותה מהעבודה, העמידה אותה לשימוע לפני פיטורים ובסופו של דבר קבעה כי היא מפוטרת על תנאי.

145. לטענת המשיבה, גב' צבטקוב נמצאה כמי שערכה האזנת סתר אסורה וחרף העובדה כי הודתה שסרבה למלא אחר הנחיות הממונים עליה לסייע בתקופת הרמאדן וחרף העובדה כי



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

לא ניתן לתת אמון בגרסתה, הרי שבשל מעמדה כחברת ועד הוחלט שלא לסיים את העסקתה. עוד התברר לטענת המשיבה, כי גב' צבטקוב נהנתה מיחס מועדף וכי שיבוצה בחדר שעליו הלינה היה למשך חודשיים בלבד ועל כן הסעד שנתבקש בעניינה (להשיבה לעמדת העבודה שבה הוצבה עובר לשביתה, ולבטל את ההליך המשמעתי בעניינה), הפכו תיאורטיים.

146. בעדותה הודתה הגב' צבטקוב כי הוחזרה למקום עבודתה הקודם לאותה עמדת מחשב (עמ' 334 ש' 11-22 לפרוטוקול). כן הודתה כי סירבה להנחיה לעבוד שבועיים בחודש הרמזדן במקום עובדים אחרים (עמ' 341 ש' 26-35 לפרוטוקול). עוד עולה מהעדויות כי העדה פנתה בבקשה למשיבה לסיוע בעניינים אישיים ובתגובה נענתה כי ייעשה בירור במה ניתן לסייע בידיה (עמ' 336-337 לפרוטוקול). ועיקר, טענת המשיבה שלפיה נמצאה הגב' צבטקוב עוברת על האזנת סתר לא נסתרה ומעדותה של גב' צבטקוב עלה כי נערך עמה בירור משמעתי בענין זה שבו נכח גם מר שדה (נ/113-נ/115) ואף על פי כן בחרה המשיבה שלא לפטרה דווקא בשל היותה חברת וועד וכל שעשתה הוא להטיל עליה פיטורים על תנאי למשך שנה ולשלול את הבונוס של המלצת ממונה לחודש יוני 2017 (נ/116). בהתנהלות זו לא רק שלא מצאנו פגם אלא שמצאנו כי המשיבה נקטה משנה זהירות דווקא בשל היות גב' צבטקוב חברת ועד.

ה.2.ד. מר רומן פטרוב

147. לטענת המבקשת, חבר הוועד מר רומן פטרוב זומן לשימוע לפני פיטורים בטענה להיעדרויות רבות. לטענת המבקשת התברר שכל היעדרויותיו היו באישור וכי המשיבה ניסתה לאלץ אותו לעבוד במוצאי כיפור אף שלא חש בטוב ועל אף שהציג אישור מחלה והתייחס בשימוע לכל הטענות שהופנו כלפיו, החליטה החברה לפטרו על תנאי.

148. לטענת המשיבה, עבירותיו של מר פטרוב ובעיקר שיעור נוכחותו הדל תועדו בתצהירה של גב' כהן. לטענתה סירב למלא אחר התחייבותו להתייצב לעבודה במוצאי יום הכיפורים ובניגוד לטענתו השיקרית כאילו נכפה עליו לעבוד בשבת הוכח כי ניתנה לו אפשרות שלא לעבוד בחגים ובשבתות אלא שהוא בחר באפשרות המתגמלת יותר והתכחש לבחירתו בדיעבד תוך הפרת חוזה העבודה.

149. המשיבה הציגה בפני מר פטרוב טענה כי מתוך 106 ימי עבודה בשנת 2017 עבד מר פטרוב עד לסוף חודש יוני 2017 רק 65 ימי מתוכם 12 ימים נעדר ללא אישור (ועוד 4 ימי שביתה; נ/160). משנשאל מר פטרוב האם שוחח עמו מר שדה בעניין זה, השיב כי מר שדה שוחח עמו על כך 3 או 4 פעמים ואמר לו שהוא לא צריך להיעדר פעמים רבות כל כך. אלא שלדבריו טען כי הדבר נעשה באישור או בשל מחלה.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

עיקר המחלוקת נגע בעניין השיבוץ בעבודה בחגים. לטענת המשיבה, הוצגו בפני העד שתי מתכונות של עבודה. **אחת**, מתכונת של 4 משמרות לילה, 2 חופשים, 4 משמרות בוקר (4.2.4) כאשר במתכונת זו עובדים בחגים. **השנייה** מתכונת של 5 ימים בשבוע יומיים חופשה, 5 ימים בשבוע (5.2.5) כאשר במתכונת זו לא עובדים בשבתות ובחגים. לא הייתה מחלוקת כי מר פטרוב בחר לעבוד במתכונת 4.2.4. בעדותו טען מר פטרוב, כי לא ידע שמתכונת זו כוללת עבודה בחגים, אך אישר כי עבד בחג הפסח כאשר לדבריו **"עבדתי בפסח כי לא הייתה לי ברירה. הייתי זקוק לכסף כי היו לי חובות ועבדתי"** (עמ' 419 ש' 29-28 לפרוטוקול). מר פטרוב אישר כי משסירב להתייצב לעבודה בראש השנה ובמוצאי יום כיפור (כאשר לראש השנה בחר שלא להתייצב למרות שבקשת החופשה שהגיש לא אושרה) וטען כי מדובר בעבודה הנוגדת את הוראות הדין, זומן לשימוע שהתקיים ביום **18.10.17** (נ/162). במסגרת השימוע ולאור טענת מר פטרוב כי לא הבין שמתכונת בעבודה כוללת עבודה בחגים, איפשרה לו המשיבה להמציא הבהרות נוספות לעניין בחירתו ולעניין היעדרויותיו. בהמשך לכך הגיש מר שדה בשם מר פטרוב את תשובתו שבמסגרתה הוא טען כי מדובר בשימוע למראית עין לצורך סלילת הדרך לפיטוריו (נ/163) ובהמשך התאפשר לו לבחור בשנית את מתכונת העבודה (נ/165) בתגובה השיב מר שדה בשמו של מר פטרוב כי העובד בוחר לעבוד באותה המתכונת שבה עבד קודם לכן, היינו, במתכונת הכוללת עבודה בחגים (נ/166). בעדותו נשאל מר פטרוב מדוע בחר לעבוד במתכונת הכוללת חגים והשיב שעשה כן היות שהוא זקוק לכסף (עמ' 421-420 לפרוטוקול). העד אישר כי לא מסר למשיבה כל הסבר על היעדרויותיו.

על רקע דברים אלה, לא מצאנו כי בכל הנוגע למר פטרוב הוכח כי המשיבה התנכלה לו על רקע היותו חבר וועד. ההיפך, המשיבה בחרה שלא למצות עמו את הדין דווקא בשל היותו חבר וועד.

ה.2.ה. גב' סוהא טורי

150. **לטענת המבקשת**, סירבה המשיבה לקבל את הגב' טורי חזרה לעבודה בטענה שהתפטרה וגם לאחר שזו התחננה לחזור, גב' כהן הקליטה אותה תוך הונאתה, פגיעה בפרטיותה וסירבה לקבלה לעבודה. המבקשת טוענת, כי גב' כהן משכה את גב' טורי בלשונה, שכנעה אותה לצאת לחופשה על מנת לטעון מאוחר יותר כי התפטרה ולא לאפשר לה לשוב לעבודה. המבקשת מציינת כי ביום **18.10.17** הודיעה הגב' טורי לגב' כהן כי היא מעוניינת לעזוב את עבודתה כאשר קודם לכן הודיעה לחברי הוועד שהיא עוזבת ממניעים משפחתיים-אישיים, אך בסמוך לכך משהבינה גב' כהן כי גב' טורי חוזרת בה מהודעתה ומעוניינת להישאר בעבודה, זימנה אותה למשרדה ובמשך דקות ארוכות ניסתה למשוך אותה בלשונה כדי להוציא ממנה טענות כנגד חברי הוועד תוך שהיא אומרת לה שהשיחה אינה מוקלטת וזאת כאשר השיחה הוקלטה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

על ידי הגב' כהן. עוד טענה המבקשת כי בניגוד למצג שהציגה גב' כהן בפני גב' טורי כי תוכל לשוב לעבודה, סירבה גב' כהן לכל פנייה שהופנתה אליה לאפשר לגב' טורי לחזור לעבודה.

151. **לטענת המשיבה**, גב' טורי פתחה את צפונות ליבה בפני הגב' כהן כאשר מתמליל השיחה (נ/155) עולה כי היא פנתה לגב' כהן בבקשה שתסייע לה לסיים את העסקתה שכן מופעל כלפיה לחץ בלתי אפשרי מצד מר ברקוביץ אשר התייצב בביתה, ושלח הודעות מהמכשיר הנייד שלה להוסיף ולעבוד בחברה, באופן אשר מפחיד אותה ופוגע בבריאותה הנפשית. לטענת המשיבה, מהתמליל עולה עוד כי מזה חודשים שהיא מפרה הוראות וכללים בניסיון להביא לסיום העסקתה. הגב' כהן העידה כי היא הקליטה את השיחה ואולם העדיפה שלא לומר זאת לגב' טורי מתוך רצון להגן עליה. יחד עם זאת, אלמלא ההקלטה, לא הייתה האמת יוצאת לאור והגם שהיא הייתה נמנעת מצירוף תמליל השיחה עם גב' טורי, הרי שהיא נאלצה להתגונן בפני טענה שקרית כאילו הגב' כהן הונתה את גב' טורי וכאילו זו לא רצתה להתפטר כלל. עוד ציינה המשיבה כי קיים תמליל נוסף שפרסומו היה גורם נזק רב למבקשת ולמטרתיה אלא שתמליל זה היה גורם נזק לגב' טורי ועל כן הוחלט שלא לצרפו. המשיבה טוענת, כי דווקא בשל העובדה שגב' טורי לא ידעה שהיא מוקלטת יש להתמקד בתוכן השיחה עצמו וכן יש ללמוד מחשיפת פרשת הגב' טורי בדבר האופן הפסול והבריוני שבו נוהגת ההסתדרות לא רק בעובדים אלא גם בפעיליה שלה כאשר הם מעוניינים לעזוב את שירותיה.

המשיבה טוענת, כי גב' טורי נתנה אומנם תצהיר, אך לא התייצבה לחקירה נגדית ועובדה זו תומכת בטענתה כי הגב' טורי לא מסוגלת לעמוד בלחצים שמפעילה עליה ההסתדרות ומכל מקום משנמחק התצהיר, לא נסתרה גרסת המשיבה. עוד הוסיפה המשיבה, כי היא עומדת מאחורי הבטחתה של גב' כהן שככל שתבקש גב' טורי לשוב לעבודה יתאפשר לה לעשות כן.

152. הגב' טורי לא התייצבה לחקירה על תצהירה הגם שניתנו מספר הזדמנויות להתייצבותה. בנוסף לגב' טורי לא התייצבו גם 6 עובדים אחרים להחקר על תצהיר שנתנו מטעם המבקשת (מתוכם שניים נוספים שבמועד הדיון כבר אינם עובדים עוד במשיבה). המבקשת טענה כי העדרותם נובעת מלחץ שהפעילה עליהם המשיבה ומהפחד שהם חשים כלפיה. אלא שבעולה מתצהירה של גב' טורי, היא אינה עובדת עוד במבקשת על פי בחירתה (סעיף 15 לתצהירה מיום 24.12.17) ועל כן המנעותה להתייצב לעדות אינה נובעת מפחד מהמשיבה. אמנם גב' טורי תירצה את אי התייצבותה בטעמים רפואיים ובהתנגדות בעלה על רקע זה, אך לא הוצגו בפנינו כל אישורים רפואיים לתמיכה בטענה של העדרות מטעם רפואי. כך גם לא הוצגה בפנינו כל סיבה מדוע לא מתייצבים שני העובדים האחרים שאינם עובדים עוד, ואולם ברור הוא כי משהם אינם עובדים אצל המשיבה, אין הם יראים ממנה עוד ודין טענה זו להידחות.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

153. גם בנוגע ליתר העדים שלא התייצבו, טענת המבקשת כי המשיבה הפעילה עליהם לחץ לא נתמכה בכל ראיה שהיא. מנגד, הגישו 3 מתוך עדים אלה (אשר ממשיכים לעבוד במשיבה) הודעה לבית הדין באמצעות עוה"ד מצר-לוי כי הם מבקשים שלא להתייצב למתן עדות וכי מופעל עליהם לחץ בלתי פוסק על ידי מר אלפניש להתייצב לחקירה בבית הדין, עד כי הם חשים מאויימים וכי נאמר להם שאם לא יתייצבו יוטלו עליהם הוצאות ההליך (הודעה מיום 28.1.28). העדים צירפו להודעה טופס ביטול חברות והודיעו כי הם חוזרים בהם מתצהיריהם. הגם שב"כ המבקשת שקל לבקש זימונם באמצעות צווי הבאה, חזר בו מכוונתו זו ומשכך, נמשכו תצהיריהם ואין הצדדים יכולים להיבנות מהם.

ה.2.ו. מר בוריס דרץ'

154. **לטענת המבקשת**, מר דרץ' שימש כאחראי משמרת והוא האחמ"ש היחיד שהצטרף להסתדרות והשתתף בשביתה. לדבריה, ביום 16.3.18 התנהל וויכוח בין מר דרץ' לעובד אחר שסירב ללבוש חולצה של סודה סטרים בעמדת העבודה בהתאם לנהלי החברה על רקע סירוב זה התכוון מר דרץ' להתקשר למנהלו וזאת על פי ההנחיות שקיבל על מנת להודיע לו כי הוא מתכוון לשלוח את העובד הביתה אלא שתוך כדי הוצאת הטלפון חש מכה בידו כאשר העובד היכה אותו והעיף לו את הטלפון מהיד. המבקשת טוענת, כי מר דרץ' לא היכה את העובד אלא ניסה להגן על עצמו ומתוך אינסטינקט הדף את העובד כשלאחר מכן נטל העובד גליל ניילון נצמד תעשייתי וכיוון אותו לעבר מר דרץ'. לטענת המבקשת, לאחר האירוע ביום 19.3.17 זומן מר דרץ' לבירור מול מר אילן ישראלי שלאחריו שב לעבודה כרגיל. בימים 21-26.3.17 התקיימה השביתה במשיבה שבה לקח חלק מר דרץ' ובחלוף כיום וחצי מתום השביתה ושבוע וחצי מיום האירוע, זימנה המשיבה את מר דרץ' לשימוע לפני פיטורים. ביום 4.2.17 התקיים השימוע שבו נכח גם מר שדה וביום 6.4.17 הודיעה המשיבה למר דרץ' על פיטוריו כאשר בנוסף לכך נודע לו שהמשיבה לא שילמה לו את הבונוס המגיע לו בגין התקופה שקדמה לאירועים אלה ועל אף שביצע את עבודתו כנדרש. המבקשת טוענת כי פיטוריו של מר דרץ' נגועים באפליה פסולה כאשר הוא אחראי המשמרת היחיד שהצטרף להסתדרות, הוא פוטר ללא כל התראה, כאשר חצי שנה לפני האירוע התרחש אירוע אלימות נוסף בינו לבין אותו עובד, חמור הרבה יותר, אך יחד עם זאת, איש מהמעורבים באירוע הקודם לא פוטר מהעבודה בעוד שלאחר השביתה ובסמוך לפיטוריו של מר דרץ' פוטר עוד שני עובדים מהצוות שלו (אחד מהם הוא אותו עובד שהיה מעורב בתקרית) ואשר לקחו חלק בשביתה. המבקשת מוסיפה וטוענת, כי המשיבה ידעה באותו שלב כי מר דרץ' הוא חבר בהסתדרות וכי פיטוריו נעשו על רקע זה.

155. **לטענת המשיבה**, בעניינו של מר דרץ', הוכח שגילויי אלימות אמיתית בעבודה זוכים למדיניות נוקשה מצד החברה כך במקרה של עובד שהטיל סכין לעבר מנהלו; כך במקרה של



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

העובד לואי זיאדנה; כך במקרה של התוקף אבו זאיד; במקרה של אילן למלו; וכך גם במקרה של מר דרץ' ובעוד שורה של מקרים. המשיבה טענה כי עניינו של מר דרץ' אינו שונה והוכח כי מתקיימות בו נסיבות חמורות יותר. מר דרץ' היה מעורב באירוע אלימות פיזית עם עובד כפוף אליו; לא דיווח על התקרית ולא קרא לביטחון כמצופה מאחראי משמרת; העובד עימו התכתש מר דרץ' הוא צנום וקטן ממר דרץ' באופן ניכר; מר דרץ' לא קרא למשטרה; מר דרץ' הודה בבירור כי הוא דחף את העובד השני. המשיבה מוסיפה ומציינת כי במהלך חקירתו העיד מר דרץ' כי הוא לא היה חבר בוועד העובדים ולא היה מעורב בהחתמת עובדים או בפרסום פוסטים לטובת ההתארגנות וכל פעילותו הסתכמה בהשתתפותו בשביתה. לדברי המשיבה אין חולק כי משתתפים אחרים בשביתה לא פוטרו משום שלא נהגו באלימות. יתר על כן, כאשר ערך מר דרץ' את תצהירו ידע כי העובד השני המעורב באירוע פוטר ועל אף פי כן לא מצא לנכון לציין זאת. המשיבה מציינת כי בנסיבות הללו אין לתמוה על כך שמר דרץ' פוטר ועל כך שלא קיבל תשלום בonus. אשר לתזמון, טענה המשיבה כי הוכח שהשימוע נערך בהזדמנות הראשונה שבה ניתן היה לערוך את השימוע לאור העדרותו של מר למלו והשביתה לאחריה. בנסיבות אלה טוענת המשיבה כי אין לקבל את הסעד שהתבקש בעניינו ואין להורות על השבתו לעבודה.

156. מהעדות עולה כי מעורבותו של מר דרץ' בהתארגנות הייתה מינורית, היינו, הוא תמך בהתארגנות והשתתף בשביתה כמו גם עוד עשרות עובדים נוספים. הוא לא היה מעורב בהחתמת עובדים על טופסי הצטרפות ולא היה חבר בוועד. לדברי מר דרץ' הוא לא גם העלה פוסטים בפייסבוק (עמ' 279 ש' 18-3 לפרוטוקול). עוד עולה מהעדות כי לאחר שהצטרף כחבר להסתדרות מונה ביום 1.1.17 לתפקיד אחראי משמרת וקיבל תוספת לשכרו. מנגד, אישר מר דרץ' את מעורבותו באירוע שבו נקט באלימות כנגד עובד כפיף לו (הגם של פי גרסתו מדובר בהגנה עצמית). מר דרץ' הודה כי העובד השני הוא זה שהזמין משטרה ובעקבות כך ניתנה לו הוראה על ידי השוטר שלא לעבוד באותה מחלקה עם העובד הנוסף. מהבירור שנערך לעובד הנוסף ניתנה הוראה של מחלקת משאבי אנוש להעביר את העובד הנוסף למחלקה אחרת.

מעדויות עולה כי על אף העובדה שהעובד הנוסף אינו חבר במבקשת, הועבר אותו עובד למחלקה אחרת ומר דרץ' נותר במקומו. בהמשך זומנו שניהם לשימוע בגין האירוע ופוטרו (עמ' 284 ש' 17-14 לפרוטוקול; 76/נ; 100/נ-101/נ; 186/נ). על יסוד כל האמור, לא מצאנו כל בסיס לטענת המבקשת כי פיטוריו של מר דרץ' נובעים מחברותו במבקשת.

ה.2.ז. מר רמלאווי

157. **לטענת המבקשת**, כל עוד שיתף מר רמלאווי פעולה עם הנהלת החברה וחברת "אביר", זכה ליחס אוהד ולרוח גבית כאשר המשיבה אף איפשרה לו לעסוק בעניינים הנוגעים לפעילותיו



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

כנגד ההתארגנות בזמן העבודה אלא שייחסה כלפיו השתנה ב-180 מעלות כאשר החל לתמוך בהתארגנות בעת שנתן תצהיר מטעם המבקשת בהליך דן. לטענת המבקשת, בשלב זה, זומן מר רמלאווי על ידי גב' כהן לשיחה תוך שייחסה לו כוונה להתפטר ובמקביל פנתה לבית הדין בבקשה למתן הוראות בעניינו והשעתה אותו העבודה עד לקבלת החלטה במהלך שנועד "לאותת" לעובדים כי מקום עבודתו בסכנה.

המבקשת טענה כי גם לאחר חזרתו לעבודה המשיכה המשיבה להתנכל למר רמלאווי - הוא הועבר ממחלקת צילינדרים למחלקת מכבשים הכרוכה בעבודה עם מים וחומרים כימיים וזאת חרף בעיות רפואיות שמהן הוא סובל ורק בשל התערבות מזכיר האיגוד המקצועי הושב לעבודתו הקודמת; המשיבה הציבה עובד אחר לעקוב אחריו (נ/204); המשיבה החלה לזמנו לבירורים על עניינים פעוטים בנסיון לטפול עליו האשמות שווא שיובילו לסיום עבודתו; הקלות שקיבל בעבודתו, בוטלו; נוהלי עבודה שבהם הורגל שונו לרעה ושיגרת יומו נפגעה, כך שהוא נדרש להציג אישורי מחלה להעדרויותיו ונדרש לקבלת אישור מראש לכל הפסקה שביקש בעבודתו; החלו להצטבר כנגדו תלונות על שימוש חריג בטלפון (שהוא החזיק בשל מצב בריאות ילדיו), הוא זומן לשימוע בטענה כי קילל עובד אחר (מר דקאק) בעוד שלמעשה מר דקאק גנב לו ציוד אישי שלו, קילל אותו ואיים עליו והמשיבה "בחרה צד" כנגד מר רמלאווי וזאת על רקע עדותו כנגדה.

158. **לטענת המשיבה**, הניסיון להציג את מר רמלאווי כקורבן שביצע עבירות פעוטות וכמי שצולם ונרדף אחרי עובד אחר הוא חסר תוחלת שעה שבמציאות החברה באה לקראתו פעם אחר פעם, שיבצה אותו לעבודה בבקרים, העבירה אותו למשמרות עם גב' אמינוב על פי בקשתו, הבליגה על חיסוריו, הסכימה לקבלו חזרה לעבודה לאחר שהבהיר כי הוא מתפטר. לטענתה, אמורים הדברים בפרט כאשר התגלה השימוש הכוזב שעשה במחלות ילדיו לעבודה בבקרים בלבד בעוד שבפועל נסע בערבים לידועה בציבור ולא לטפל בילדיו (וזאת תוך שימוש בהסעות החברה כהסעות פרטיות) וכאשר הבקשה שהוגשה בשמו נמשכה מבלי שנדונה כלל.

אשר לטענה כי המשיבה נקטה כלפי מר רמלאווי אמצעים משמעתיים חמורים יותר מאלה שנקטה כנגד מר דקאק וזאת על רקע העובדה כי מר דקאק נמנה עם קבוצת המנהלים והוא התנגד במופגן להתארגנות, טענה המשיבה, כי מר דקאק בטרם פוטר מעבודתו בחלוף מספר חודשים בגין האירוע עם מר רמלאווי, קיבל נזיפה חמורה לאחר השימוע שנערך לו, עונש על פיטורים על תנאי למשך שנה וניוד למשך חצי שנה מתפקיד של אחראי קו לתפקיד של עובד מן המניין. לטענתה במסגרת השיקול שלא לסיים את העסקתו נכללה העובדה כי בשונה ממר רמלאווי, הוא לקח אחריות, עברו המשמעת היה נקי והוא היה קורבן לאיומים מצידו של מר רמלאווי.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

אשר למועד מסירת ההודעה בדבר סיום העסקתו של מר רמלאווי, טענה המשיבה, כי פעלה על פי הוראות בית הדין שאותם ביקשה בשל המציאות הלא פשוטה שעמדה בפניה שלפיה אם לא הייתה מודיעה בפתח הדיון כי קיימת החלטה בדבר פיטורי מר רמלאווי, היה נטען כלפיה כי החלטתה הושפעה מתוכן העדות. לדבריה, פעלה כך על מנת למנוע טענה כי קנתה עדותו של עד.

159. מר רמלאווי שהעיד בפנינו הוא עד מרכזי שעליו מבססת ההסתדרות את טענותיה. המשיבה טענה כי מר רמלאווי ביקש העלאת שכר ומשבקשתו סורבה פנה להסתדרות והציע לה להעיד מטעמה. לאחר מכן הודיע למנהלת המפעל כי הוא מוכן לחזור בו מעדות אם יקבל את העלאת השכר המבוקשת ויחזור בו מהתפטרותו.

160. מעדותו של מר רמלאווי עולה כי עבד תקופה ראשונה כאשר המפעל היה ממוקם במישור אדומים ועזב את העבודה כ-9-8 חודשים לפני שהמפעל עבר לרהט וזאת מבלי שנתן כל הודעה מראש. העד אומנם הכחיש כי עזב ללא הודעה לאיש אלא שמעדותו עולה כי הוא עזב משום שאמרו לעובדים שמי שלא רוצה לעבור רשאי לעזוב. אלא שגרסה זו אינה עולה בקנה אחד עם העובדה שעזב כ-9 חודשים לפני המעבר בזמן שעוד טרם היה מדובר על סיום העבודה. אין חולק כי כשנה לאחר התפטרותו מעבודה במישור אדומים, חזר מר רמלאווי לעבוד אצל הנתבעת ברהט.

161. מר רמלאווי הגיש 3 תצהירים במהלך ההליך (ביום 18.5.17, 28.5.17 ו-15.6.17). בתצהירו כתב מר רמלאווי כי בעבודה אצל המשיבה התנאים קשים, אנשים מתנכלים לעובדים ומזלזלים בהם. בתצהירו מציין מר רמלאווי כי הוא נחשב "עובד עצמאי", ובשל אופי תפקידו הוא רשאי להסתובב יותר בזמן העבודה. לטענתו, זמן קצר לאחר שחתם על הצטרפות כחבר בהסתדרות, הוחתם על ידי עובד ממחלקת משק על טופס ביטול ההצטרפות מבלי שהיה מודע למהות הטופס. לדבריו, משביקש חזרה את הטופס נענה כי לא ניתן לאתר את הטופס מבין כל הטפסים. מר רמלאווי סיפר כי מר כץ פנה אליו וביקש ממנו לדווח ולצלם דברים המתרחשים במפעל תוך שהוא מבטיח כי הוא יסייע לו בעניינים הנוגעים לילדיו אל מול הרשויות. מר רמלאווי טען כי בעקבות השיחה הזו העביר למר כץ הקלטות של שיחות עם עובדים, תמונות ודיווח לו באופן שוטף.

162. שמענו את עדותו של מר רמלאווי וממנה עולה כי היא רצופה אי דיוקים וזו בלשון המעטה. ראשית, משהוצגו בפניו במסגרת חקירתו הנגדית התצהירים שהגיש, הכחיש תחילה מר רמלאווי את חתימותיו על חלק מהתצהירים ולאחר מכן ורק משהתברר לו כי אלה הוגשו על ידי המבקשת, אישר כי חתם עליהם ואחר כך שוב חזר בו (עמ' 453-455 לפרוטוקול); שנית, בתצהירו כתב כי עבד במישור אדומים במשך 4 שנים, עזב מרצונו לאור המעבר של החברה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

לרהט ולאחר שנה חזר למפעל לאותו תפקיד (סעיף 2 לתצהיר מיום 18.5.17) ואולם בעדותו הודה כי עבד במישור אדומים רק במשך **שנה וחצי** וכי עזב את עבודתו כ-9 חודשים לפני המעבר של החברה לרהט וללא קשר למעבר (עמ' 457 לפרוטוקול); **שלישית**, הגם שטען בפניו כי היוזמה לחזרתו הייתה של המשיבה אשר פנתה אליו בבקשה לחזור לעבודה, הודה בעדותו כי הוא זה שפנה באמצעות עובדים אחרים וביקש לחזור לעבודה והמשיבה נענתה לבקשתו (עמ' 461 ש' 28-30 לפרוטוקול); **רביעית**, בתצהירו העלה טענה כי המשיבה באמצעות מנהלי המפעל מר אילן ישראלי והגב' ענבר מדינה מנהלת משאבי אנוש סירבו לבקשתו לעבוד משמרות בוקר בלבד בשל מצבם הבריאותי של ילדיו הגם שהוא נדרש לשהות עימם בביתו בערבים. ואולם, בעדותו אישר כי מיד לאחר שהביא אישורים רפואיים בדבר מצבם של ילדיו, נעתרה המשיבה לבקשתו (נ/196) אלא שהוא עצמו לאחר כחודש ימים ביקש לעבור חזרה לעבודת משמרות (עמ' 470 לפרוטוקול). יצוין בהקשר זה כי כעולה מהראיות, גם בתקופה שבה עבד במשמרות בוקר בחר מר רמלאווי שלא לנסוע לביתו בירושלים אלא לשהות אצל ידועתו בציבור בבאר שבע.

עוד עולה מעדותו כי בעת שהוזעק לנסוע לביתו לצורך טיפול באחד מילדיו החולים, זימנה לו המשיבה מונית ספיישל שהסיע אותו לביתו מבלי שנדרש לשלם על כך דבר. מר רמלאווי טען כי הסיוע ניתן לו רק כאשר היה עובד מאוגד (עמ' 462 לפרוטוקול) אלא שטענה זו עומדת בניגוד לטענותיו האחרות שלפיהן רק כאשר הסכים לפעול כנגד ההתאגדות, סייעה בידיו המשיבה בעניינים שונים.

163. עדותו של מר רמלאווי הייתה הפכפכה "ומזגזגת" ולא ניתן ללמוד ממנה דבר. כך, גם טענתו שלפיה היה לו תפקיד ניהולי (עמ' 464 לפרוטוקול וסעיף 5 לתצהירו) התבררה כלא נכונה. יתרה מזו, נראה שהוא אינו בקיא במצב ההיררכיה במפעל (בלשון המעטה) שכן בתצהירו טען כי הגב' מדינה היא מנהלת המפעל (סעיף 8 לתצהיר) ואילו בעדותו הודה שהיא אינה מנהלת. בהינתן האמור, קשה לסמוך על טענות כלשהן שנטענו על ידו ודברים שהובאו במסגרת תצהיריו. ומכאן כי אין לקבל את טענתו כי המשיבה התנכלה אליו. עם זאת משהציג מר רמלאווי בפניו תכתובת ווטסאפ שלפיה הוא מדווח למר כץ באופן שוטף על אירועי אלימות ועל עניינים הקשורים לשביתה, אנו מקבלים את גרסתו שלפיה שימש כ"אוזניו" של מר כץ במפעל.

ה.2. מר נאסר אבו רביע

164. מר אבו רביע טען כי עובדים שחתמו כחברים בהסתדרות, מצאו עצמם מחוץ למשיבה. בחקירתו הנגדית סירב מר אבורביע לנקוב בשמות אותם עובדים (עמ' 436 לפרוטוקול) בעדותו אישר מר אבורביע כי אף על פי שהוא חבר ועד, הוא קיבל תוספת שכר. לדבריו, תוספת זו



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

ניתנה לו על מנת להשתיק אותו "לא לדבר על קידום" (עמ' 442 ש' 4 לפרוטוקול). מעד זה לא ניתן ללמוד על פגיעה בשכר או בתנאי עבודה על רקע חברותו בהתארגנות.

165. לסיכום פרק זה – לא מצאנו כי המבקשת הוכיחה כי המשיבה פגעה במי מחברי הועד או העובדים המאורגנים על רקע חברותם בהסתדרות ודין טענה זו להידחות.

ה.3. הפגיעה במזכיר האיגוד המקצועי

166. לטענת המבקשת, משבלמה המשיבה כל נסיון לפנות לעובדים לפעול לטובת ההתארגנות נאלצה לבקש את סיועו של בית הדין ובעקבות כך ערכה ההסתדרות כנסים בחצר המפעל בהשתתפות מזכיר האיגוד המקצועי. לטענתה, הפריעו חברי הוועד הפנימי באופן בוטה וגס לאסיפות העובדים כך שבסמוך לאחר תחילת האסיפה החלה קבוצה של עובדים לעמוד עם שלטים ומשרוקיות, לצעוק ולהפריע תוך הטחת קריאות ועלבונות בדוברים; כאשר הגיע מר שדה לאתר החברה התלווה אליו מר דוד לוי אשר עקב אחריו באורח צמוד משך כל שהותו באתר; העובדים המתנגדים גרמו לתקלות במערכת ההגברה לאספקת החשמל לאסיפה ועובדת נוספת צילמה את הנוכחים. המבקשת מוסיפה וטוענת כי ביום 19.3.17 בעת שיצא מר שדה מהשימוע שבו נכח סבבו אותו חלק מהעובדים והחלו לנקוט כלפיו באלימות, צעקו עליו, קיללו אותו, דרכו עליו ופגעו במכשיר הסלולרי שלו תוך שהם דוחפים אותו לעבר היציאה מהאתר. בנוסף פגעו העובדים האלימים ברכבו. המבקשת טענה כי איש לא זומן לבירור לעניין זה והמשיבה לא טרחה לבחון מצלמות ולחקור עובדים.

167. לטענת המשיבה, טענת מר שדה כאילו הנהלת המפעל שלחה עובדים להכותו הוכחה בתוקף, לא הוכחה, ומדובר בהוצאת דיבה של ממש. לטענתה, חלק מהאירוע תועד בסרטונים, נערך בירור עם העובדים המעורבים ומלבד מחאה קולנית לא הייתה עדות למעשה אלימות ובוודאי שלא הייתה עדות שהעובדים נשלחו על ידי החברה מטעמה.

168. כעולה מהסרטונים שהוצגו בפנינו מזכיר האיגוד המקצועי נתקל בתגובה מילולית תוקפנית הן במסגרת אסיפת העובדים שערך בחודש **ינואר 2017** (ס/ו) והן במסגרת ביקורו במפעל ביום 19.3.17 (ס/2-3/ס) למוצגי המבקשת). טענות המבקשת כי התגובה לוותה גם באלימות פיזית לא עלתה מחומר הראיות שהוצג בפנינו כך גם הטענה העולה מסיכומי המבקשת שהאחריות לשיח התוקפני מצד העובדים מקורה "בהוראות מלמעלה", לא נתמכה בכל ראיה שהיא. מנגד, טענת המשיבה כי נערך בירור עם העובדים המעורבים אף היא לא הוכחה בפנינו (למעט עובד אחד – נ/49ג'). עם זאת באותו היום היו פניות תוקפניות של עובדים למר ברקוביץ בעת הפסקה בפינת העישון ובגין פניות אלה הוזמנו העובדים לבירור וננזפו (נ/49א'-נ/49ג'). אומנם



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

המעסיק אינו רשאי להביע דעה או להתערב בהתארגנות הן לטובת העובדים המתארגנים והן לטובת העובדים המתנגדים ואולם רשאי הוא להורות לעובדים כי עליהם לשמור על איפוק.

סיכום ביניים

169. בבואנו לבחון את שאלת התערבות המשיבה בהתארגנות והאם היא עולה כדי התערבות פסולה, אנו מוצאים כי, ככלל המשיבה הנחתה את מנהליה לבל יתערבו בהתארגנות, שלא יביעו דעתם ושלא יפעלו כנגדה ולגבי חלק מההתערבויות אף ננזפו המעורבים והכללים חודדו. עם זאת, מדבריהם של מר דרור כהן, מר איל אמיר, מר אבוחצירא, מצאנו כי הם התערבו והביעו דעתם באופן אסור כאשר מצאנו כי התערבות זו נעשתה על הרף הנמוך. עוד מצאנו כי מדובר באמירות נקודתיות שלא חזרו על עצמן וכי על אף התקופה הסוערת במפעל, הקפידה המשיבה על המסרים שיצאו ממנה. חריג לענין זה מצאנו בדברי מר אבוחצירא לאחר השביתה ובשירו של מר בירנבאום שהגם שייתכן שמדובר באירוע ספונטני, אסור היה לו להביא את הדברים בפני העובדים ויתר חומרה יש לייחס לענין בשל מעמדו הבכיר של מר בירנבאום כמנכ"ל המשיבה. עם זאת, לקחנו בחשבון כי מדובר בתקופה שלאחר השביתה כאשר, כפי שנפרט להלן, סברנו כי למבקשת תרומה כמעט מוחלטת לאי שביעות רצון העובדים מההתארגנות ועל כן לא מצאנו כי לדבריו של מר בירנבאום היתה השפעה ניכרת, אם בכלל.

התנהלות ההסתדרות

170. **לטענת המשיבה**, בהתנהלות המבקשת בחוסר תום לב, אופן ניהולה את ההתארגנות תוך התעלמות מהוראות התקנונים שלה עצמה, ההתנהלות הכוחנית ועידוד האלימות השביתה וההסתה לאלימות, הם שהביאו לאובדן יציגותה את העובדים עת איבדו אלה את האמון בהסתדרות ובחרו בהמוניהם לבטל את חברותם במבקשת.

המבקשת טוענת מנגד, כי טענות אלה הן בבחינת "ההגנה הטובה ביותר היא התקפה" כאשר המשיבה מנסה להסיט בכל מחיר את הדיון מעיקרו שהוא התנהלותה הדורסנית ומאמציה להחרבת התארגנות העובדים. המבקשת טוענת כי על המעסיק חל איסור מוחלט להתערב בהתארגנות העובדים וכי טענות המשיבה לענין תקנוני המבקשת הן ניסיון נפסד להתערב בעניינים לא לה, ומכל מקום לא נפל כל פגם בהתנהלות המבקשת.

171. טענות המשיבה לענין התנהלות המבקשת נוגעות בעיקר בשלושה עניינים; **האחד**, התנהלות המבקשת במסגרת התקנונים החלים עליה; **השני**, ניהול כוחני של ההתארגנות; **השלישי**, הוא אירוע המסיבה ונאומו של מר בביוף.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

א. טענות הצדדים

172. **לטענת המשיבה**, המבקשת פעלה בניגוד לתקנוניה ובניגוד לכל עקרונות הדמוקרטיה המתחייבים - נציגי המבקשת בשטח לא מכירים את הוראות החוקה והתקנונים; המבקשת מינתה וועד עובדים בהליך לא דמוקרטי בניגוד לחוקת ההסתדרות ותקנון וועדי עובדים; המבקשת מינתה יו"ר וועד מורשע בפלילים בניגוד להוראות תקנון וועדי עובדים; המבקשת דבקה בטעותה והמשיכה לגבות את יו"ר הוועד שמונה בניגוד לתקנון גם לאחר שהיה ברור שבפועל הוא כושל בהתנהגותו ועברו הפלילי משתקף בהתנהגותו כעברין משמעת סידרתי; כל חברי הוועד מונו על ידי המבקשת בהליך לא ראוי שתוצאותיו ניכרו בהתפרקות הוועד.

לעמדת המשיבה, המבקשת זנחה את תפקידה בייצוג העובדים - התפרקות הוועד הוכחה בזניחת תפקידו ובפעולות בניגוד לתקנון ובחוסר שקיפות; המבקשת הפרה את הוראות התקנון ודרישת הדמוקרטיה גם בהכרזת השביתה הכוחנית. לגרסתה, המבקשת כפתה על החברה ועל העובדים שביתה בריונית שקוממה עליה את העובדים בחסימת השערים ובמניעת אוכל חרגה המבקשת מעבר לזכות השביתה ועלתה כדי ביצוע עבירות פליליות ועוולות נזיקיות; המבקשת הפרה את הוראות תקנון קרן דמי שביתה וגם בעניין זה התנהלה בחוסר שקיפות.

173. המשיבה טוענת כי המבקשת הפרה את החובה הבסיסית החלה עליה כארגון עובדים לנהוג בתום לב – נציגי המבקשת הוציאו לשון הרע והחלו בהסתה פרועה ובלתי לגיטימית כנגד הנהלת החברה; נציגי המבקשת הטעו במכוון ופרסמו מידע שקרי לעובדים כשהחתימו אותם לחברות בהסתדרות וכשיצאו לשביתה וכן נהגו בחוסר תום לב בשימוש בהליכי משפט. ההסתדרות וויתרה על העובדים ונוקמת את כישלון ההתארגנות בניסיון פגיעה בחברה ובעובדים; המבקשת נוהגת בחוסר תום לב בכל הנוגע לחובת דיווח על איבוד מעמדה כארגון יציג; המבקשת מפנה גב לעובדים המתנגדים לה הפונים אליה ומבקשים להיפגש עמה סמוך לאחר הגשת טפסי הביטול במקום לנסות לקרבם אליה מחדש - ההסתדרות כשלה בייצוג העובדים בחברה ובמקום לערוך בדק בית רציני וללמוד מכשליה, היא מנסה להתנער מהם ולהחצין את טעויותיה על החברה ועובדיה.

174. **לטענת המבקשת**, אין כל יסוד לטענות המשיבה בכל הנוגע להפרת חוקת ההסתדרות ותקנון וועדי עובדים ומדובר בניסיון להסית את הדיון מהעיקר – והוא שאלת התערבותה של המשיבה בהתארגנות העובדים. לעמדת המבקשת, התנהלות המשיבה עלתה כדי התערבות בהתארגנות תוך הבעת עמדה שלילית כלפיה וזאת בניגוד להלכת **פלאפון** כאשר טענותיה מצאו את מקומן ולא במקרה גם בפי חלק מהעובדים ובכתבי הטענות שהגישו מובילי הוועד



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

הפנימי וזו כשלעצמה מהווה התערבות פסולה העולה כדי פגיעה בזכות ההתארגנות וניסיון נפסד להשפיע על עמדתם של העובדים.

המבקשת דוחה את טענת המשיבה בדבר אי קיומה של "חזקת תקינות הארגון" וטוענת כי מדובר בהמצאה משפטית ללא כל בסיס או היגיון ובגישה שיש בה משום כרסום חמור בהוראות החוק, בהלכה הקיימת ובזכות ההתארגנות.

175. המבקשת טוענת, כי האיסור על הפגיעה ההתארגנות הקבוע בחוק ובהלכה הפסוקה הוא איסור מוחלט ואינו תלוי בדבר ותפקידו להגן על זכות ההתארגנות שהיא זכות חוקתית. כעולה מכך, טוענת המבקשת, מובן כי הפרה נטענת כזו או אחרת אינה מפקיעה מארגון העובדים את יציגותו - מעמד שהוא בבחינת סטטוס וקשור אך ורק במספר העובדים החברים בארגון. לעמדת המבקשת, מעבר לכך שטענות המשיבה אינן נכונות והן לא הוכחו, הרי שניסיונותיה לצייר את המבקשת כעבריינית או כמי שהפרה את כללי התקנון שלה עצמה, אינם משפיעים על שאלת היציגות ואינם מורידים מחומרת מעשיה של המשיבה שהם מהות המחלוקת בהליך זה.

המבקשת מוסיפה וטוענת, כי גם בפסקי הדין שאליהם מפנה המשיבה, שבהם נקבע כי ארגון העובדים לא נהג בזהירות המתבקשת נשקלו נסיבות אלה רק לעניין פסיקת שיעור הפיצוי ולא לעניין עצם ההפרה או העברת הנטל.

176. המבקשת טוענת, כי טענות המשיבה ביחס להוראות חוקת ההסתדרות ותקנון וועדי עובדים הוא ניסיון נפסד של המשיבה להתערב בעניינים לא לה, לא מתוך ניסיון לאכוף את הוראות התקנון אלא מתוך ניסיון לחרב את ההתארגנות כולה. לטענת המבקשת, טענות המשיבה נוגעות לעניינים פנימיים ארגוניים הנוגעים במישור היחסים שבין הארגון לאורגניו או בין הארגון לעובדים ולא בין המעסיק לארגון. המבקשת מציינת, כי גם העובדים אשר פנו במסגרת התיק המקביל אינם מבקשים לאכוף את הוראות התקנון, אינם מבקשים לקיים בחירות או להתמנות ליו"ר הוועד במקומו של מר ברקוביץ או לקיים אסיפת עובדים אלא מבקשים, בזהות אינטרסים מוחלטת ובלתי מקרית עם החברה, לקבוע העדר יציגות מוחלט ולהביא לכך לחיסול ההתארגנות. המבקשת טוענת, כי טענות הנוגעות לתקנון וועדי עובדים (כמו כל חוזה) יש לפרש בהתאם לתכליתו ולאור נסיבותיו הספציפיות של כל מקרה ומקרה כאשר במקרים שבהם המעסיק נמצא במאבק כוח תמידי אל מול ארגון העובדים (כבענייננו) ישנו קושי ממשי בקיום הוראות התקנון כלשונן וקיומו כלשונו לא ישיג את מטרתו ועל כן ככל שיש לבחון את טענות המשיבה בהקשר זה (כאשר לשיטת המבקשת אין לעשות זאת כלל וכלל), הרי שיש לבחון אותם על רקע התנהלות המשיבה לאורך ההליך והעובדה שהיא זו שמנעה קיומה של מערכת יחסי עבודה קיבוציים נורמטיבית בחברה.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

המבקשת טוענת, כי פעלה על פי הוראות חוקת העבודה והתקנון אשר קובעים כי עד לעריכת בחירות לראשונה ימנה המרחב או האיגוד המקצועי נציגים מקרב העובדים וכי ההסתדרות נוהגת לערוך בחירות לוועד עובדים לאחר חתימה על הסכם קיבוצי ראשון, כך היה וכך גם יהיה בעתיד ובקל וחומר בענייננו שעה שלאור התנהלות המשיבה התארגנות העובדים לעולם לא הגיעה למצב יציב ולא התקיימו תנאים המאפשרים קיומם של בחירות.

177. עוד טוענת המבקשת, כי לא נפל פגם של ממש במינויו של מר ברקוביץ ליו"ר וועד העובדים וכל טענותיה של המשיבה בעניין זה, הן חלק מהתערבותה הפסולה בהתארגנות. לדבריה, מר ברקוביץ הוא יוזם ההתארגנות אשר עמד איתן מול מאמצי המשיבה לחיסול ההתארגנות, לרבות אמצעים שהופנו כלפיו אישית בניסיון להתישו כגון זימונו התכוף לבירורים משמעותיים; פגיעה בפרטיותו והוצאת דיבתו; הפקרתו אל מול אלימות של עובדים אחרים; שינוי תנאי עבודתו והצבתו בעמדה מבודדת ועוד. מר ברקוביץ שיזם את הקמת ההתארגנות והוביל אותה מתחילתה מונה לתפקיד יו"ר וועד זמני כמקובל בהתארגנויות ראשונות ובמסגרת תפקידו זה הגיע להישגים מרשימים ויוצאי דופן ועל אף מאמצי החברה הצליח לצרף תוך זמן קצר מאות חברים לחברות בהסתדרות ולהכריז על יציגות.

המבקשת טוענת, כי במסגרת הרשעתו שהתקבלה במסגרת הסדר טיעון, לא נקבע כי מוטל עליו קלון. לעמדת המבקשת, הליך הטבעת הקלון אינו הליך אוטומטי אלא נעשה באחת משתי דרכים. א: מכוח הסדר חקיקתי המאפשר פנייה לבית משפט לשם הכרעה בשאלת הקלון; או ב: במסגרת הכרעת הדין או קביעה של מי שהוסמך לכך. לעמדת המבקשת, סיווג העבירה כעבירת קלון אינה נגזרת מכותרת העבירה או מחומרתה ואין מדובר ברשימה סגורה של עבירות שכן מושג הקלון שאוב מתחום המוסר וההכרעה אם יש בעבירה קלון, אם לאו, נגזרת מנסיבות כל מקרה ומקרה לגופו ואין מדובר בעניין של מה בכך. לעמדתה, לא קבע בית המשפט כי הוטל על מר ברקוביץ קלון ולא נעשתה פנייה בניסיון לערר על כך ומשכך אין בית הדין יכול לקבוע בנסיבות אלה כי העבירה שבה הורשע מר ברקוביץ מהווה קלון ויש לדחות את טענת המשיבה כי מינויו ליו"ר הוועד נעשה בניגוד לתקנון. יתר על כן, טוענת המבקשת, עברו הפלילי של מר ברקוביץ נודע לה רק לאחר מינויו כאשר המשיבה דאגה להפיץ ידיעה זו לכל עבר תוך פגיעה בפרטיותו של מר ברקוביץ ועל כן בשלב זה, השאלה שעמדה בפניה לא הייתה האם יש למנותו כיו"ר הוועד אלא אם יש הצדקה להדחתו מהתפקיד וזאת בשלבים רגישים של התארגנות ראשונית כשאיש מעובדים אחרים לא העמיד עצמו כמועמד לתפקיד.

לעמדת המבקשת, עצם העלאת הטענה בדבר עברו הפלילי של מר ברקוביץ מוכיחה כי המשיבה פועלת בחוסר תום לב במסגרת ההליך כולו בניסיון לצייר את המבקשת כ"איש הרע" ובכך להסיט את הדיון מהתנהלותה הקלוקלת. לדבריה, גם ביחס לאי קיומה של



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

אסיפת עובדים שנתית, אין לקבל את טענת המשיבה וממילא היא עולה כדי אבסורד שעה שהיא עצמה דאגה לחרב כל ניסיון לארגונה של אסיפת עובדים ואף הפקירה את מזכיר איגוד המקצועי, יו"ר הוועד ומר פטרוב לאלימות. המבקשת מציינת, כי מאז הקמת ההתארגנות במשך כשנתיים התקיימו מספר אסיפות עובדים כלליות וועד העובדים ערך עדכונים שוטפים והיה זמין לפניית העובדים כל עת. יתרה מזו, במהלך אסיפת העובדים הראשונה הפריעו חברי הוועד הפנימי למהלך האסיפה וככל הנראה אף גרמו חבלה לאספקת החשמל וגם בפעם נוספת שבה נכח מר שדה במפעל הוא נתקל באלימות פיזית מצד עובדים שדחפו אותו ופגעו ברכבו כאשר המשיבה לא עשתה בעניין זה דבר.

ב. הכרעה

1. ב. הפרות חוקת ההסתדרות ותקנון וועדי עובדים

178. **המשיבה הלינה** רבות על כך שהתנהלות ההסתדרות נעשתה בניגוד לחוקת ההסתדרות ולתקנון ועדי עובדים הן במינויו של מר ברקוביץ לתפקיד יו"ר הוועד והן בדרך קבלת ההחלטות וניהול התקשורת עם העובדים עובר לקיומה של השביתה וקבלת החלטות נוספות.

המשיבה טענה כי משפעלה המבקשת בניגוד מפורש לחוקתה ולתקנוניה, אין היא רשאית ליהנות מחזקת התקינות של הארגון וכפועל יוצא מכך יש להעביר לפתחה את נטלי ההוכחה בכל הנוגע לכשלון ההתארגנות.

179. **המבקשת טענה** בענין זה כי טענות אלה הן בבחינת "המצאה משפטית" שאינה עולה בקנה אחד עם הוראות החוק וההלכה הפסוקה הקובעת כי על המעסיק איסור מוחלט להתערב בהתארגנות העובדים. לטענתה מדובר בסוגיות "פנים ארגוניות" הנוגעות למישור היחסי שבין הארגון לאורגניו/או לעובדים/או לחברי הארגון.

180. שאלה היא האם יש למעסיק מעמד בכל הנוגע לביקורת על דרך התנהלות ההסתדרות בבואה לבצע התארגנות ראשונית במפעל. ככל שטענת המשיבה היא לכך שהעומדים מולה (הארגון) אינם יכולים לייצג את העובדים, יתכן ויש לה מקום. אולם, לאור תוצאות החלטתנו איננו נדרשים להכריע בשאלה זאת במקרה דנן. עם זאת, טענות המשיבה רלוונטיות מאוד להוכחת הלך הרוח במפעל ולהכרעה בשאלה האם היתה למעסיק השפעה על החלטות העובדים. ובמה הדברים אמורים?

181. על פי הוראות סעיף 9 לחוק העמותות התש"ס-1980 **"לכל עמותה יהא תקנון כמפורט בפרק זה; דין התקנון כדין חוזה בין העמותה לבין חבריה וביניהם לבין עצמם"**. למבקשת יש חוקה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

ותקנונים (נספחים 27 א' - 27 ב') המהווים מסמכי יסוד המבססים את זהותה של ההסתדרות כלפי צד שלישי שעמו היא באה במגע, הן כלפי מעסיקים, הן כלפי ארגוני עובדים מתחרים. חוקת ההסתדרות ותקנוניה מהווים הסכם בינה לבין חבריה.

המשיבה טענה, כי המבקשת זילזלה במסמכי היסוד שלה ורוקנה אותם מתוכן כאשר מזכיר האיגוד המקצועי, הגורם הבכיר מטעם המבקשת הודה שהוא אינו מכיר את חוקת ההסתדרות וממילא לא הסביר לחברי הוועד את הוראות החוקה והתקנון שהם מחויבים לעמוד בהם כמפורט בטופס ההצטרפות להסתדרות (עמ' 106 ש' 20-27; עמ' 142 ש' 1 לפרוטוקול).

182. פרק ו' לחוקת ההסתדרות בחלק ה' (נ/27א) מפרט את שיטת מינוי של ועד עובדים במקום העבודה וכך הוא מורה:

"וועד עובדים מקומי
א. כלל העובדים בכל מקום עבודה בוחרים בוועד עובדים
ב. נוהלי בחירתו ודרכי פעילותו של וועד עובדים קבועים בתקנון וועדי עובדים ו/או בתקנון הבחירות של וועדי עובדים".

ואילו תקנון וועדי עובדים (נ/27ב) קובע:

"העובדים במקום העבודה בוחרים בוועד עובדים כללי, שהינו הנציגות המוסמכת של כלל העובדים במקום העבודה". (פרק 1 סימן א' סעיף 2).

עם זאת, ברור כי בשלב של התארגנות ראשונית בטרם נבחר וועד עובדים מתמנה וועד פעולה ראשוני לתקופה מוגבלת ובעניין זה פעלה המבקשת על פי סמכותה. וכך מורות הוראות סעיף 6(ב) לתקנון:

"עד לעריכת הבחירות כאמור ימנו המרחב או האיגוד המקצועי או האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, נציגים מקרב העובדים במקום העבודה, אשר ייצגו את ענייני העובדים כלפי המעסיק בשיתוף עם המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין".

183. המשיבה טענה, כי לא זו בלבד שלא התקיימו כלל בחירות לוועד העובדים ולא התקיים שום הליך דמוקרטי בעניין זה אלא שוועד הפעולה שמונה עם תחילת הליך ההתארגנות נשאר בתפקידו זה גם לאחר שהמשיבה הכירה במבקשת כארגון עובדים יציג והחלה לנהל משא ומתן קיבוצי.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

184. **המבקשת טוענת מנגד** כי הוראות תקנון וועדי עובדים רלוונטיות מקום שבו המעסיק מכיר בארגון היציג ומשתף איתו פעולה באופן הדוק מתוך רצון כן ואמיתי להסדיר את זכויות עובדיו בהסכם קיבוצי וכי עורכי התקנון יצאו מתוך נקודת הנחה שהתקנון ישמש במקום שבו מתקיימת מערכת יחסי עבודה קיבוצית תקינה על מנת שהוועד הנבחר יוכל למלא את תפקידיו כהלכה. לטענת המבקשת, במקום שבו המעסיק מצוי במאבק כוח תמידי אל מול ארגון העובדים, ישנו קושי ממשי בקיום הוראות התקנון כלשונן ויש לבחון את טענות המשיבה על רקע התנהלותה לאורך ההליך והעובדה שהיא זו שמנעה קיומה של מערכת עבודה קיבוצית נורמטיבית בחברה.

185. קשה לקבל טענה זו של המבקשת שכן כעולה מהעובדות שהוצגו בפנינו, המשיבה הכירה במעמדה היציג של המבקשת עוד ביום 30.11.16 ובמשך מספר חודשים התנהל משא ומתן בין הצדדים לצורך חתימה על הסכם קיבוצי. לא ברור, מדוע לא פעלה המבקשת לקיום בחירות לוועד העובדים מיד בסמוך לאחר ההכרה ביציגות. בעניין זה יפים הדברים שנקבעו בפרשת **קווים תחבורה ציבורית** לעניין חשיבות קיום בחירות לוועד העובדים באופן אשר מאפשר לכלל העובדים להביע עמדתם בהתארגנות וכך נקבע שם:

"מדובר בבחירות ראשונות בחברה לאחר התארגנות ראשונית. מבלי לגרוע מזכות הארגון היציג לנהל מו"מ, יש חשיבות מיוחדת למתן הזכות לכלל העובדים להשתתף בבחירת נציגיהם לוועד כדי לעצב את פני הייצוג כלפי המעסיק בשלב קריטי זה באופן שיתן ביטוי לכלל עובדיו ויחזק את ההתארגנות. במאזן אינטרסים זה - טובת כל עובד עדיפה על פני מעמד הארגון אשר כבר הוכר כארגון יציג ויש לו הכח ובפועל מממש אותו לניהול המו"מ הקיבוצי, ותהיה לו לאחר חתימת ההסכם הזכות לדמי טיפול ארגוני ממילא. הנה כי כן במתן הזכות לכל עובד לבחור, לא נפגעת יכולתו של הארגון היציג כח לעובדים אולם נשמרת זכות יסוד של כל עובד" (סע"ש (ירושלים) 25624-11-14 אמיר כוכבי ואח' – כוח לעובדים וחברת קווים תחבורה ציבורית (25.1.15)).

185. מזכיר האיגוד המקצועי טען בתצהירו כי ככלל ההסתדרות עורכת בחירות לוועד העובדים לאחר החתימה על הסכם קיבוצי ראשון (וכך גם טען בפני העובדים במענה לשאלותיהם באסיפת העובדים) והמבקשת טענה כי איש מעובדי המשיבה לא פנה ולא ביקש לערוך בחירות, דבר אשר מתבקש כשמדובר בעובדים המעוניינים בשיח דמוקרטי וכאשר יש להם ביקורת על אופן התנהלות המבקשת או וועד העובדים הממונה. טענה זו היא תמוהה על רקע העובדה כי בין הצדדים התנהל שיח בעניין בקשת המבקשת לקיים בחירות וזאת עוד במהלך תקופת המשא ומתן וגם העובדים ביקשו עוד באסיפת העובדים שהתקיימה בחודש ינואר 2017 כי יתקיימו בחירות (סרטון מספר 3 של האסיפה מיום 4.1.17) וכך גם עולה גם מדברים שאמר מר בביוף לעובדים במסגרת השיחה באירוע מיום 12.5.17 (נספח 82ב'). יתרה מזו, העובדים המתנגדים פנו להסתדרות בבקשה להיפגש בניסיון לקדם דברים, אלא



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

שההסתדרות בחרה להתעלם מפנייה זו. משנשאל על כך מר שדה השיב, כי ראה בפנייה זו **"חתיכת נייר טואלט"** (עמ' 115, ש' 4).

יתר על כן, האחרייות לניהול תקין של הליך ההתארגנות מוטלת על כתפי ההסתדרות. ציבור העובדים אינו בקיא בהליכים השונים והוא אמור לשים יתרון על ההסתדרות ומנגד ההסתדרות צריכה לפעול על פי הכללים האלה העומדים בבסיס קיומה.

186. תמיהה זו מתחדדת במקום שבו הועלו טענות כנגד זהותו של יו"ר הוועד אשר לדברי המשיבה אינו עומד בתנאי הסף הנדרשים על מנת להיבחר כחבר וועד העובדים וזאת לאור עברו הפלילי. לדבריה, לאור נסיבות הרשעתו, יש לראותו כמי שהורשע בעבירה שיש עימה קלון וככזה הוא אינו יכול לשמש כחבר וועד עובדים.

כאמור, טענה המבקשת כי לא נפל פגם של ממש במינויו של מר ברקוביץ ליו"ר וועד העובדים וטענת המשיבה בעניין זה מהווה התערבות פסולה בהתארגנות. המבקשת הוסיפה וטענה כי מר ברקוביץ הוא יוזם ההתארגנות אשר עמד איתן מול מאמציה האדירים של המשיבה לחסל את ההתארגנות ומשיזם והוביל את ההתארגנות מתחילתה מונה כמקובל בהתארגנות ראשונית לתפקיד יו"ר הוועד הזמני. עוד טענה המבקשת שאף שאין חולק שלמר ברקוביץ עבר פלילי, לא נקבע במסגרת הרשעתו כי מדובר בעבירה שמוטל עליה קלון. זאת ועוד, טוענת המבקשת, כי עברו הפלילי של מר ברקוביץ נודע לה רק לאחר מינויו כאשר דאגה המשיבה להפיץ את הידיעה בציבור תוך פגיעה בפרטיותו של מר ברקוביץ.

187. הוראות סעיף 8 לתקנון וועדי עובדים קובעות מי **לא** יהא רשאי להיבחר לוועד עובדים וכך נקבע:

"מי שהורשע בפליליים בעבירה שיש עמה קלון, וכן מי שהורשע בעבירה על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 כל עוד לא חלפו מיום סיום ריצוי גזר הדין שתי קדנציות ולא פחות משש שנים".

אין מחלוקת כי למר ברקוביץ עבר פלילי כאשר הורשע בעבירה של החזקת סם מסוכן שלא לצריכה עצמית ונהיגה ללא רישיון וזאת בנוסף לשתי הרשעות של מרמה ועבירה על חוק מע"מ (נ/28-29/נ לתשובה). עם זאת, הגם שההרשעה נושאת בחובה כתם מוסרי, הצדק עם המבקשת בטענתה כי להרשעתו של מר ברקוביץ לא נלוותה הקביעה כי מדובר בעבירה הנושאת עמה קלון. צודקת המבקשת בטענתה הנוספת שלפיה קביעת עבירה שיש עמה קלון מחייבת הכרעה ספציפית במסגרת הכרעה כדן או במסגרת הליך שבו נדון עניין זה במפורש ולא בדרך אגבית כדוגמת הליך זה (ראו לענין שאלת קביעת הקלון מאמרה של פרופ' רות גביון **עבירה שיש עמה קלון כפסול לכהונה ציבורית** משפטים כרך א (תשכ"ח-תשכ"ט)).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

188. משלא הוכח כי נקבע שהעבירה שבה הורשע מר ברקוביץ היא עבירה הנושאת עמה קלון, אין מקום לקביעה כי מר ברקוביץ היה פסול מלכהן בתפקידו מכוח הוראות סעיף 8 לתקנון וועדי העובדים. דא-עקא, עיון בהוראות התקנון מעלה כי מר ברקוביץ אשר החל בעבודתו כ-5 חודשים טרם מונה לתפקיד יו"ר הוועד, אינו עומד בהוראות סעיף 4 לתקנון המורות כי הזכות להיבחר במקום שיש בו מנגנון של מעמד של קביעות, נתונה רק לעובד המצוי במעמד של עובד קבוע או לעובד שאינו בעל מעמד קבוע כאשר הוא בעל וותק של מעל 5 שנות עבודה. עוד נקבע כי: **"בהעדר מעמד קביעות במקום העבודה, הזכות להיבחר תהיה לעובד שהשלים שתי שנות עבודה עד למועד הקובע..."**. לא יכולה להיות מחלוקת שלו היו מתקיימות בחירות כנדרש על פי התקנון, מר ברקוביץ לא היה יכול היה להיבחר כלל לוועד. לטעמנו, משאינו כשיר להיבחר לוועד, הרי שמדין קל וחומר, **לא ניתן גם למנותו** לוועד בהתארגנות ראשונית קל וחומר שאינו רשאי להיבחר כיו"ר הוועד. במינוי אדם שאינו כשיר להיבחר לוועד, חותרת המבקשת תחת תקנוניה שלה עצמה, מערערת את יציבות הוראות התקנון המהוות הסכם שבינה לבין חברה ופוגעת בעובדים שאותם היא אמורה לייצג.

בכך נפל פגם בהתנהלות המבקשת. נציין כי לעובדה זו הייתה גם השפעה על עובדים. כך למשל אמר מר מרשנייה כי לדעתו חברי הוועד צריכים להיות אנשים שהעובדים מכירים, ואשר בעלי וותק בעבודה (עמ' 1138, ש' 15-3).

189. שאלה היא האם להפרת הוראות התקנון (של קיום בחירות דמוקרטיות) ולעובדה שלמר ברקוביץ עבר פלילי לא דל (על רקע מספר הרשעות ועל רקע העובדה שריצה בגין עונשי מאסר) כמו גם העובדה שאינו עומד בתנאי התקנון, יש השפעה על שאלת היציגות?

190. הוראות סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים קובעות כי :

"ארגון יציג של עובדים לעניין הסכם קיבוצי כללי הוא ארגון עובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם, או שהוא מייצגם לעניין אותו הסכם, ובלבד שמספר זה אינו פחות משליש כלל העובדים שעליהם יחול ההסכם".

מכאן, ככל שהמבקשת עומדת בדרישת ה"שליש", אין בהפרת הוראות התקנון, ככל שהופרו, כדי לאיין את יציגות הארגון. אכן, ישנה חשיבות לתקנון גם כלפי חוץ במישור היחסים שבין הארגון לבין המעסיק והמעסיק זכאי לוודא כי הארגון בארגון שעמו הוא נדרש לנהל משא ומתן קיבוצי מוסמך להתקשר עמו (ראו רות בן ישראל דיני עבודה כרך ג' עמ' 1007) ואולם הצדק עם המבקשת בטענתה כי חוקת ההסתדרות מהווה הסכם בינה לבין העובדים המצטרפים אליה והמקים לצדדים אלה חובות לצד זכויות שהמעסיק אינו צד להן, והוא אינו יכול לטעון בגין הפרתן ככל שמדובר במסגרת היחסים שבין העובד לארגון. משאין חולק



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

שוועד העובדים אינו אישיות משפטית במסגרת חתימה על הסכם קיבוצי, ככל שנפל פגם במינויו של מר ברקוביץ, אין הדבר פוגם באפשרותם של הצדדים (הארגון היציג והחברה) לחתום על הסכם קיבוצי.

2. הברב לח יריב עימדי? (איוב כג, ה) - התנהלות כוחנית?

191. אלא מאי? מהעובדות שהובאו בפנינו, עולה כי התנהלות המבקשת גרמה לדחייה מצד עובדים רבים. העובדה שהמבקשת בחרה להעמיד בראש הוועד מורשע בפלילים והתעקשה על הותרתו בתפקיד זה על אף הסערה כמה סביב עניין זה ועל רקע תפקודו הכללי של מר ברקוביץ כלפי העובדים, גרמה למורת רוח מצד העובדים ומעדויות שהובאו בפני בית הדין עלה בבירור שעובדים ביטלו את חברותם בהסתדרות מרצונם החופשי כתוצאה מהתנהגות נציגיהם.

192. בפנינו העידו עשרה עובדים אשר שותפים להליך המקביל שבמסגרתו הם עותרים שלא להכיר בייצוגה של המבקשת בחברה. שבעה מתוך העדים הללו הם עובדים שהצטרפו להתארגנות ובחרו לבטל את חברותם ושלושה מתוכם כלל לא הצטרפו להתארגנות. וכך סיפרו בעדויותיהם:

• בתצהירו העיד מר משה צברי :

"ביום 15.11.2016, הצטרפתי להסתדרות. חתמתי בפינת עישון. החתים אותי הניה, היום הוא לא עובד במפעל. הציג לי שצריך שינויים. אני באמת מאמין שצריך דאגה לעובדים ולכן חתמתי. באותו יום שחתמתי ראיתי דיבור וחברי וועד שמחתימים עובדים ומשקרים להם, ומבטיחים אשליות..." (סעיפים 4-5 לתצהיר).

"ביום 3.4.17 ביטלתי חברות. כי אני לא רוצה שום קשר לארגון הזה שמתנהג כמו ארגון פשע. הרגשתי שיש את ה'בוס' ויש את השליחים שפועלים לפי מה שההסתדרות אומרת בלי לחשוב. הפריע לי שהם נתנו הרגשה בשביתה שהם נגד העובדים. ראיתי את הסרטונים על זריקת האוכל. הם גידפו את העובדים בשביתה והעליבו אותם שמעתי אותם אומרים לעובדים: 'אתם בוגדים...' 'אתם פוגעים בחברים שלכם'. אני זוכר שהיו תקיפות של עובדים בשביתה וההסתדרות לא עצרה את זה אלא התקיפות המילוליות נמשכו. כל בן אדם שנכנס למפעל ויוצא ממנו היה צריך לעבור מסכת השפלות. שמעתי את מר



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

עוזי שדה קורא לחברים הכי טובים שלי 'ג'וקים' אנחנו נמנעך אתכם, זה הסעיר אותי. עוזי אמר להם 'אתם זבובים שמזמזמים לי באוזן' ההתבטאויות האלו היו באסיפות עובדים שהיתה לפני השביתה אחרי שהם הצהירו שהם מייצגים את העובדים". (סעיפים 9-11 לתצהיר).

ואילו בחקירתו הוסיף ואמר :

"... וכשהבנתי את התנהלות המלאה של ההסתדרות ... שתהיה לי ערובה שאני לא חלק מההסתדרות" (עמ' 858 ש' 3-1 לפרוטוקול). "מה שהיה בולט לי זה שקראו לחברים שלי זבובים ונמנעך אותם כמו זבובים? או. קיי. זה הפריע לי מאוד במיוחד שאדם רוצה לבוא ולייצג אותי, לא כך אני רוצה שיראה האדם שייצג אותי ומגיב לי" (עמ' 866 ש' 25 – 867 ש' 2 לפרוטוקול).

• סרגיי מרשנייה העיד בתצהירו :

"אני חתמתי על טופס הצטרפות על ידי "הניה... יצאתי בבוקר לעשן בפינת עישון והוא הגיע עם הטפסים. לא הסביר לי שזה טפסים של ההסתדרות אמר שרוצים לבנות ועד ולעזור לעובדים... שמעתי את רוני אומר לעובדים שהם יקבלו שכר של 10,500 ₪ מינימום לחודש. אני לא הגבתי באותו יום אבל זה היה נשמע לי מוגזם ולא הגיוני שמשקרים ככה לעובדים... ביקשתי מהנייה להביא את הטופס בחזרה בגלל התנהגות של רוני האלימה וגם מאחר ולא ראיתי אף נציג אחד נורמאלי בקרב חברי הוועדה או ההסתדרות" (סעיף 18 לתצהיר).

ובעדותו אמר כי סבר שהוא חותם על הצטרפות לוועד הפנימי. וכאשר התברר לו שלא, ביקש חזרה את הטופס. עוד עמד על טענתו כי שמע שמר ברקוביץ הבטיח לעובדים כי הם יקבלו שכר של 10,500 ₪.

• מר פולטוב סולומון העיד בתצהירו :

"שהייתה שביתה והפגינו אל מול השער ולא נתנו לעובדים להיכנס זה הפריע לי מאוד. קודם כל זה פרנסה שלי. אני הצלחתי להיכנס לעבודה. נפגעת מזה שהאוכל לעובדים לא נכנס למפעל, אני לא יכול לסלוח להם שהאוכל של העובדים נשפך על הרצפה. ראיתי את זה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

בסרטונים. חתמתי ביום 23.3.17 על ביטול חברות. אני חושב שזה בזבוז כסף וראיתי איך אנשים אחרים לא מקבלים תנאים למרות שהם משלמים" (סעיפים 5-6 לתצהיר; ההדגשות שלי – י.א.ש).

בעדותו הודה מר פולטוב כי דבריו שלפיהם ההסתדרות אינה נותנת כל תמורה מבוססים על שמועות שאין להם כל יסוד. יתרה מזו, מר פולטוב סירב לענות לחלק ניכר מהשאלות שהוצגו בפניו. בהמשך עדותו העיד העד כי לא חש בנוח בנוכחות הרבה אנשים בקהל (עמ' 891 ש' 17-25 לפרוטוקול) ומשהוצאו האנשים מאולם בית הדין, אמר העד:

"אני בעצמי פשוט, ההסתדרות איך שהיא באה והחלה לייצג אותנו, כן? רצתה לייצג והתייחסה בביריונות שפעלה, שהייתה השביתה, את האמת, הרגשתי לא טוב ... מבחינת שחסמו את האוכל בשערים שרצו להכניס ואדון עוזי שחסם בעצמו את האוכל ולא נתן ושפך. מבחינתי זה לא יפה אני חושב" (עמ' 890 ש' 18-23 לפרוטוקול).

• מר עלא אבו געפר העיד בתצהירו:

"התחיל הפרויקט של ההסתדרות הרגשתי כמו כנופיה ומאפייה. כל אחד עובד לאינטרס שלו. איומים – אני ראיתי בעיניים, הרביצו למנהל שלי מול העיניים שלי. הרביץ לו מוחמד אבו זייד הוא היה מטעם ההסתדרות. האיש היה נראה לי שקט. כנראה שההסתדרות השפיעה עליו. הייתי ליד המשרד ראיתי שהוא מרביץ לעלאם ואני הלכתי והרמתי אותו. התחיל באיומים אני ארביץ לך אתה לא ראית מה עוד נעשה לך, אתה הסתבכת איתנו, אנחנו עוד נראה לך, כל אחד לקח את זה אישי..."

הפריעה לי השביתה. מניעת האוכל מהעובדים. היה בחור בשם סמי אלפיניש, שקרא לי בציניות – בתקופת השביתה, לעג לי שאני נכנס למפעל בתקופת השביתה זה מאוד הפריע לי והרגשתי מושפל מאוד מההתנהגות של סמי אלפיניש. הפריעה לי התקהלות בשביתה... אחרי האירוע האלים עם עלאם חתמתי על טופס ביטול להסתדרות... אני חייב להוסיף ולציין שמספיק איך שרוני מסתכל על עובדים כדי לאיים עליהם ולהלחץ אותם. יש לו מבט מאיים ועובדים רבים מפוחדים ממנו. גם אני למען האמת חששתי ממנו ומהמבטים שלו. עד היום שרוני מגיע או נמצא בפינת עישון אני דואג ללכת ולא להיות שם



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

כי הוא מביא איתו התקהלות סביבו, אני מרגיש מאוים ומשמדברים עליו" (סעיפים 5, 10, 13 ו-16; ההדגשות שלי – י.א.ש).

וגם בחקירתו אמר:

"אמרתי קודם כל החתמתי ביטול. אחרי מה שקרה פה אני חתמתי ביטול. על מה שקרה פה ומה שראיתי, שמתנהלים כמו כנופיה ואני רואה את זה. ולמה אתה אומר גם אתה אין לי שום פעילות נגד ההסתדרות" (עמ' 911 ש' 3-1).

מעדותו עלתה תהייה שכן טופס הביטול נשא תאריך 23.03.17, בעוד שהאירוע שבו הוכה מר הניני, אירע ביום 29.03.17, מכאן היא הטענה כי ביטל את חברותו על רקע האירוע האלים, אינה נכונה. עם זאת, לא נסתרה הטענה בדבר הפגיעה שגרמה לו השביתה והסביבה המאיימת במפעל סביב נושא ההתארגנות.

• נורית כהן העידה בתצהירה:

"חתמתי על טופס הצטרפות להסתדרות בתחילת ההתארגנות... ראיתי שכולם חותמים ואז חתמתי חשבתי שטוב להקים ועד עובדים... בערב הגעתי הביתה סיפרתי לבעלי שהצטרפתי להסתדרות. בעלי אמר לי שעשיתי טעות. הוא הזכיר לי שכאשר עבדתי בשופרסל שהיו את הפיטורים הגדולים בשופרסל, לא קיבלתי סיוע מטעם ההסתדרות... בעלי אמר לי שאני עושה טעות וזאת למרות שהוא חבר בהסתדרות... למחרת היום, דיברתי עם אינאה סולימני וביקשתי ממנו לקבל את הטופס בחזרה. לשאלתו מדוע – עניתי לו שזה לאחר שיחה עם בעלי וסיפרתי לו חוויות על שופרסל ושחתמתי חתמתי באופן חברתי... אינאה סולימני הבטיח לי שיביא לי את הטופס אולם זה לא קרה עד היום. משך שבועיים רדפתי אחריו לקבל את הטופס אבל זה לא עזר... משחלפו הימים וראיתי את ההתנהלות של הכללית למשל בפינת העישון ראיתי ושמעתי מספר פעמים את רוני ברקוביץ – יו"ר ועד העובדים, מספר שקרים לעובדים למשל: היה יום אחד ויכוח שאינאה סולימני ישב כאשר רוני ברקוביץ – יו"ר ועד העובדים ישב וסיפר



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

לעובדים שירוויחו משכורת של 10,000 ₪... (סעיפים 5 ו 10-7; ההדגשות שלי – י.א.ש).

עוד סיפרה גברת כהן בתצהירה כי היא הייתה הרוח החיה מאחורי העובדים המתנגדים וזאת מכיוון ששמעה כי מר ברקוביץ' מבטיח לעובדים מענקים בגין חתימה והיא שארגנה את המחאה כנגד ההתארגנות. גרסתה זו נתמכה בעדותו של מר בן ברוך (שהעיד מטעם המבקשת) שציין כי גב' נורית כהן היא זו שהייתה הכוח המניע והמארגן את החתמת העובדים על טופסי הביטול. מר בן ברוך אישר כי מעמדה של הגב' כהן שווה למעמדו כאשר לדבריו הם נחשבים לדרג ניהולי זוטא ביותר (כלשונו דרג ניהולי בדרגה עשירית) (במאמר מוסגר יוזכר כי כפי שקבענו לעיל לנורית כהן אין כל מעמד ניהולי ושכרה עומד על שכר מהנמוכים ביותר במפעל).

עוד טענה גברת כהן כי במהלך האסיפה עת ניסו העובדים המתנגדים לשאול שאלות, סירב מר שדה לענות לשאלותיהם וענה להם בגסות **"אתם מזלזלים בנו כמו יתושים"** ובאופן אישי נאמר לה **"את תהיי הראשונה שתלכי הביתה, קיבלת שקל וחצי את עם ההנהלה"**. לדבריה, גם לעובד נוסף ששאל שאלות על ההתארגנות, ענה מר שדה **"אתה טיפש, אתה לא מבין כלום"**. לדבריה, חשה זלזול רב שגרם לה לתחושה קשה.

גב' נורית כהן סיפרה עוד בתצהירה, כי לאחר האסיפה, הייתה דיסאינפורמציה, העובדים לא ידעו מה משמעות השביתה, מתי היא צפויה ולמה הם זכאים.

בעדותה חזרה גברת כהן על האמור בתצהירה (עמ' 1064, ש' 32 עד עמ' 1065 ש' 7). ועמדה על טענתה שלפיה מר ברקוביץ' היה מגיע לפינת העישון על מנת להתסיס את העובדים וכל פעם שיצאו להפסקה היו צעקות, קללות, וויכוחים וזאת במשך כארבעה חודשים (עמ' 1072).

- **מר עלאם הניני** - סיפר כי בעבר עבד במלון בירושלים שם היה חבר הסתדרות במשך כשלוש שנים, אך במסגרת עבודתו במשיבה בחר שלא להצטרף כחבר, וזאת לאור התנהלות האנשים שהובילו את ההתארגנות. העד סיפר כי שמע את מר ברקוביץ' בפינת העישון מבטיח לעובדים העלאות שכר תוך שהוא מציין כי מדובר בהנהלה גזענית, וכל מי שלא הסכים עמו הוא היה תוקף אותו. לדבריו, החל להיות פעיל בפייסבוק ובתגובה זכה לקללות ולאימים, האחד מפי עובד שעזב והוא בהמשך קיבל צו הרחקה ממנו (נ/67א'-נ/67ב'); השני לאחר שנתן עדות על התנהלות ההסתדרות מעובד שאמר באולם בית הדין **"מסכן הוא לא יודע מה הולך לקרות לו"** והשלישי בעת שהותקף בפועל מספר ימים לאחר השביתה. העד ציין עוד כי במהלך ימי השביתה חברי הוועד קראו לעובדים שנכנסו **"בוגד"**, **"אוכלי צלחת"** וקללות נוספות, וכן בדקו את התיקים של מי שנכנס למפעל.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

מעדותו עולה כי האווירה במפעל הייתה קשה, העובדים חשו מאוימים ואף נוצרה טרוריה כנגד ההנהלה אשר לעמדתם לא דאגה מספיק לביטחונם של העובדים.

- מר אבו האני פיראס, רשם בתצהירו:

"לפני שחתמתי להסתדרות סמי אלפיניש הציע לי להיות חבר בוועד עובדים. הסביר לי שההנהלה מתנהגת לא יפה עם עובדים וסיפר לי שהיה מנהל מפעל מתכת שהרביץ לעובד. בבירור שעשיתי עם עובדים במתכת הסתבר לי שזה היה שקר. אחרי שחתמתי על טופס רוני יו"ר העובדים פנה אליי ואמר לי עוד 4 ימים יש מו"מ להסכם קיבוצי ובוא תהיה חבר ועד. תסביר לעובדים, תחתים עובדים. עניתי לו שאני מוכן להצטרף לוועד עובדים, אבל אני לא מחתים עובדים. אני הבנתי שהכוונה של רוני להחתים עובדים בכוח ולזה לא הייתי מוכן. אציין שפעם שישבתי עם כפיר (המנהל שלי) בפנית עישון פנה אליי ואמר אליי רוני "פיראס בוא בוא בוא – בלשון מזלזלת". אמר לי 'אתה חבר ועד לא?' למה אתה לא מחתים אנשים. עניתי לו אני לא מחתים אנשים זה תפקיד שלך – 1 – 5 דק' אחרי זה בצורה לא מכובדת הדית אותי מהוועד והוציא אותי מהקבוצה של ועד העובדים. כשניסיתי לדבר על כך עם עוזי שדה – מההסתדרות הכללית הוא לא נתן לי תשובה והפנה אותי לרוני. הרגשתי שרוני מתנהג אליי בכוחניות וזה היה כל הזמן". (סעיפים 5-9 לתצהיר; ההדגשות שלי – י.א.ש).

עוד סיפר מר אבו האני כי בעת שהיה חבר בוועד, התברר לו כי מסתובבים סיפורים שאינם נכונים, על מכות שמנהל נתן לעובד, על אישה בהריון שהאחראי שלה לא נתן לה לצאת לשירותים, על התנהלותו של מר אבו חצירה, עד כי חש הוא עובר "שטיפת מוח" נגד ההנהלה. מר אבו האני סיפר כי היה שותף לשביתה, ויחד עם יתר חברי הוועד עצרו את מכונית המזון.

- **מר בסאם אלקרנאוי** - העיד כי לא חתם על הצטרפות להסתדרות, אך סיפר כי היה עד לכך שבמהלך השביתה הייתה אלימות קשה של מר רוני ברקוביץ' ומר סמי אלפיניש ועובדים נוספים שהם חברי ההסתדרות, שחיטטו בתיקים של עובדים אחרים, בדקו מה הביאו, וכל זאת על מנת למנוע עבודה. העד סיפר כי ברשתות החברתיות כל מי שהיה נגד ההסתדרות הוכפש, וכי השיח המפלג גרם לתסיסה גם בין שבטים שונים ברהט ולאלימות בין השבטים. עוד סיפר כי נרשמו בפייסבוק דברים קשים ועלבונות לקרובת משפחתו שעובדת במקום ואשר סירבה להצטרף להסתדרות, ובהמשך לכך הרבה עובדות מהמגזר עזבו את העבודה במפעל.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

• **מר אודי ירליב** - העיד כי לא חתם על הצטרפות להסתדרות. לדבריו בתצהירו טרם החל לעבוד במשיבה עבד בחברת קמהדע, שם החלה התארגנות עובדים והוא נחשף להתנהלות כוחנית והשפלת עובדים שלא תמכו בהסתדרות. לדבריו, כאשר החלה התארגנות במשיבה, בחר שלא להצטרף. ומשאמר למר ברקוביץ' כי מאז ההחתמות ישנה תחושה שעובדים מרשים לעצמם לא לעבוד, השיב מר ברקוביץ' – **"מי שלא יעבוד כמו שצריך אני אישית אבעט לו בראש"**. לדבריו, הופתע מהתשובה האגרסיבית.

עוד ציין כי פגש לא מעט עובדים מבולבלים שלא הבינו מה מתרחש. העד סיפר כי בעת השביתה עמדו נציגי ההסתדרות בשער הכניסה וחסמו באופן פיזי את הכניסה למפעל, וכאשר נכנסו עובדים, כונו על ידי נציגי ההסתדרות בשמות גנאי – **"בוגד, זה עוד יחזור אליך"**. מר ירליב ציין כי ראה נציג של ההסתדרות מחפש אוכל בשקית של עובד המפעל ומסרב לאפשר לו להכניס את האוכל, וכי האווירה במפעל לאחר השביתה הייתה קשה מאוד. העובדים היו כעוסים והיה מתח רב. על כן, לדבריו פנה יחד עם גברת אלה מדינה כדי להחתים עובדים על ביטול ההצטרפות להסתדרות.

עדותו של עד זה לא נסתרה.

מדבריו עולה כי היוזמה להחתמת העובדים על טפסי ביטול הייתה שלו, של אלה מדינה ושל נורית כהן, וכי למשיבה לא היה כל יד בכך.

• **גב' אלה מדינה** - לא חתמה על הצטרפות להסתדרות, לדבריה מסיבות אידיאולוגיות ומתוך היכרות מסיפורים של מכרים שההסתדרות לא סייעה להם. לדבריה, תוך כדי ההחתמות שמעה עובדים שאמרו שהם אינם מקבלים שכר על פי חוק, שמגיע להם שכר מינימום של **10,000** ₪ ומעלה, קרן השתלמות ותנאים נוספים. עוד סיפרה, כי מר ברקוביץ' הבטיח לה **"ביטחון תעסוקתי ל-10 שנים"**. העדה סיפרה כי הייתה נוכחת בעת שמר ברקוביץ' צעק על נורית כהן כי היא שליחה של ההנהלה וכי **"קנו אותך בשקל וחצי"** והוא השפיל אותה בפני כל הנוכחים. באותה סיטואציה היא גילתה שאחד העובדים מצלם אותה ומשביקשה שהוא יפסיק לצלם, התקרב אליה מר ברקוביץ' למרחק של 2 סנטימטר מפניה ואמר לה **"הוא ימשיך לצלם למה מה תעשי לו?"**. לגרסתה, חשה באירוע זה מאוימת ומושפלת והבינה כי מר ברקוביץ' מתנהג כבריון וכי טובת העובדים אינה לנגד עיניו, סברה כי הוא אינו ראוי לייצג את העובדים בחברה. לדבריה, בשלב זה החל משבר האמון הגדול בין העובדים לבין ההסתדרות. עוד סיפרה כי מר שדה כינה את גברת כהן באסיפה בשמות גנאי כגון **"את יתוש"**. גברת מדינה הוסיפה וסיפרה כי מדי יום היו סיפורים של עובדים שטענו שהושפלו, חוו צעקות, איומים, אנשים היו מבולבלים, לא הבינו מה זה הסתדרות והייתה אווירה מפולגת במפעל.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

לטענתה, בתחילה בחרה שלא להיות מעורבת, אך לאחר שהגיעה בבוקר יום השביתה למפעל ושמעה שההסתדרות אינה מאפשרת למשאית האוכל לעבור, כאשר בין היתר נציגי ההסתדרות אינם מאפשרים לעובדים להכניס אוכל (גם אוכל שרכשו בכספם האישי), הבינה כי היא אינה יכולה להישאר אדישה, והחליטה להיות מעורבת. עוד טענה כי לאחר שגילתה את עברו הפלילי של מר ברקוביץ ולאחר שנכחה לראות איך הוא מתבטא ומתפרץ בגסות ובבוטות באולם בית הדין, סברה כי הוא אינו ראוי לייצג את העובדים. עוד ציינה כי האווירה במפעל הייתה אווירה קשה של אלימות, פילוג ושל כאוס אמיתי. גב' מדינה הוסיפה והעידה שמרבית העובדים פנו אליה באופן יזום לאחר שידעו שהיא מרכזת טופסי ביטול וביקשו לבטל את הצטרפותם להסתדרות.

193. המבקשת טענה, כי הוכיחה מעל לכל ספק כי המשיבה התערבה ופגעה בהתארגנות העובדים ומנסיבות אלה קמה חזקה כי טופסי הביטול אינם תקפים. לטענתה, בית הדין אינו נדרש (ואין בכוחו) לבחון "לב וכליות" של כל עובד ועובד ביחס לסיבה שהובילה לחתימתו בכלל ובפרט על סמך עדותם של קומץ עובדים מגויסים. המבקשת טוענת עוד, כי השאלה העומדת לפתחו של בית הדין אינה מדוע חתמו העובדים על טופסי ביטול אלא כיצד פעלה המשיבה בתקופת ההתארגנות. לדבריה, לאור פערי הכוחות הטבעיים הקיימים בין עובד למעסיק, האיסור על הפגיעה בהתארגנות הוא איסור מוחלט ולצורך קביעת קיומה של פגיעה והפרה בית הדין אינו נדרש לשאלה מה הן תוצאות התנהגותו של מעסיק והשלכתה על כל עובד ועובד ודי בכך שמעסיק ניסה להשפיע בדרכים לא לגיטימיות על עמדותיהם של העובדים כדי לקבוע כי הוא הפר את חובותיו.

194. טענת המבקשת כי אין זה מתפקידו ובכוחו של בית הדין לבחון "כליות ולב" ולהיכנס למוחו של כל עובד ועובד בחיפוש אחר כוונתו מקובלת עלינו. עוד מקובל עלינו כי תהליך של קבלת החלטות הוא תהליך אישי המשתנה מאדם לאדם שכלל יש קושי להתחקות אחר הסיבות שהניעו את אותו אדם לקבל את ההחלטה שאותה הוא קיבל כאשר כחלק מהליך קבלת ההחלטות מתחשב האדם בנסיבות פנימיות-אישיות וכן בנסיבות חיצוניות-חברתיות. המבקשת טוענת, כי נסיבות אלה ככל שתהיינה, הן תוצאה של לחץ, השפעה בלתי הוגנת, ריבוי דעות, מעשים אקטיביים של המעסיק וכו'. לא מצאנו לקבל טענה זו.

אכן, כאשר מדובר בהליך של פגיעה בהתארגנות קיים קושי אינהרנטי להוכיח כי עובד כזה או אחר ביטל את חברותו לאור התערבות המעסיק ועל רקע זה נקבעה בפסיקה חזקה שלפיה די בכך שהועלה חשד של התערבות של מעסיק וכי המעסיק לא הוכיח כי לא עשה את המיוחס לו, כדי לקבוע שאין מקום לערוך בחינה מחודשת של שאלת היציגות. אלא שאין זה המקרה שבפנינו.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

195. המבקשת טוענת, כי בענייננו כמעט ואין חולק על התנהלות המשיבה אלא רק על תוצאותיה. עוד היא טוענת, כי הקושי להוכיח את התערבות המעסיק נובע מכך שעובד שהיה חשוף להתערבות וזו הובילה לשינוי עמדתו לא יגיע להעיד לטובת הארגון ובמקביל, בשל אותן נסיבות ממש, יש להטיל ספק כאשר אותם עובדים שהיו חשופים לאותה התערבות של המעסיק, מעידים כי שינוי את עמדתם ללא התערבותו שעה שאלה מצויים תחת השפעתו ומעידים עברו תחת עיניו הפקוחות.

ראשית, אין יסוד לטענת המבקשת שלפיה אין מחלוקת על התנהלות המשיבה. **שנית**, בדברים אלה ממש, מצביעה המבקשת על כשל בטענת החזקה הפסיקתית שכן לדבריה אין למעסיק כל דרך להוכיח בכלל ובאמצעות עדים בפרט כי לא היה מעורב בשינוי בהחלטות עובדים לבטל את הצטרפותם להתארגנות שכן לו לא יבואו העובדים להעיד ממילא לא יצליחו להוכיח את טענתם, ולו יבואו העובדים להעיד אין ליתן אמון בעדותם ואין ליתן לה כל משקל. ומנגד, הנטל להוכיח כי לא עשה דבר פסול, עדיין מוטל על כתפי המעסיק. לטעמנו, ייתכן ודווקא בשל טענה זו יש מקום לחזור ולשקול את גבולות החזקה הפסיקתית.

196. המבקשת מוסיפה וטוענת כי גם מעדותם של העובדים שהעידו לא ניתן ללמוד כי ביטלו חברותם בשל התנהלות המבקשת. כך העיד מר באסם אלקרינאוי כי לא הצטרף להסתדרות כי לא הרגיש שהוא צריך את זה (סעיף 3 לתצהירו); גב' אלה מדינה טענה כי היא מתנגדת אידיאולוגית להסתדרות ומעולם לא חתמה על טופס הצטרפות (סעיף 6 לתצהירה); מר אודי ירליף טען כי מעולם לא חתם ולא הצטרף כחבר (סעיף 6 לתצהירו); גב' נורית כהן חתמה על טופס הצטרפות להסתדרות בתחילת ההתארגנות, אך ביטלה את חברותה (סעיף 5 לתצהירה); מר אבו גיאפר עלא העיד כי חתם על טופס ביטול לאחר האירוע האלים עם עלאם (סעיף 13 לתצהירו). המבקשת טענה, כי האירוע כלל לא נוגע לה והמשיבה היא שקשרה בין האירוע לבין יו"ר הוועד וההתארגנות בכוונה להכפיש את שמו ולגרום לשינוי בעמדת העובדים; מר פולטוב סולומון חתם על טופס ביטול ביום 23.3.17 משום שחשב שמדובר בבזבוז כסף היות שראה שאנשים אחרים במקומות עבודה אחרים לא מקבלים תנאים למרות שהם משלמים (סעיף 6 לתצהירו). המבקשת טענה כי אף לא אחד מהנימוקים הללו קשור אליה. לא מצאנו לקבל טענה זו.

197. **כעולה מהעדויות**, העובדים חשו כי הדרך שבה מנהלת ההסתדרות את ההתארגנות משדרת מסר אלים שפוגע בהם ובמקום עבודתם. העובדים טענו כי סיבות אלה והעובדה שהם נוכחו שההבטחות אינן אמת, וכי בראשם עומד מייצג שהם אינם יכולים להזדהות עם אישיותו ועם מה שהוא מייצג, הביאו אותם לפעול לביטול הצטרפותם ולמניעת כניסת ההסתדרות כנציגתם למפעל. **ההסתדרות מנגד**, לא הציגה כל ראיה לכך שמי מהעובדים ביטל את חברותו



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

כתוצאה משכנוע, אילוץ או כפייה מצד החברה ולא התרשמנו כי ההפרות שמנינו במסגרת פסק הדין מצביעות כי לאיזו מהן היתה השפעה על החלטת העובדים.

198. עוד נוסיף כי כעולה מהעדויות, דומה שמדובר היה כמעט ב"הצגת יחיד". כך העיד **מר אבו האני** כי מעולם לא השתתף בישיבת וועד או בישיבת משא ומתן וכי לא קיבל עדכון או הסבר מה עומד לקרות; **גב' צבטקוב** העידה כי לא היתה שותפה למשא ומתן וכי לדבריה העילה לשביתה היתה משום שההנהלה לא ירשה למשא ומתן; **מר נאסר אבו רביעה** אישר כי היה שותף למשא ומתן אומנם רק לאחר השביתה ואולם אישר עוד כי לא הוצג בפניו תקנון, הוא לא ידע מה שיעור דמי השביתה ולמעשה, למעט מר ברקוביץ לא ידע העד **מר אבו רביעה** לומר מי הם חברי הוועד הנוספים (מתוך 11 חברי ועד) (עמ' 439 ש' 5).

199. על רקע ההתנגדות הקשה של העובדים למינויו של מר ברקוביץ כיו"ר הוועד, נשאל מר שדה בחקירתו הנגדית מדוע לא שקל להחליף את מר ברקוביץ, אך הוא סירב ליתן תשובה עניינית לשאלה זו והשיב **"יש פה שאלות חסרות משמעות לתיק"** (עמ' 98 ש' 35 – עמ' 99 ש' 3 לפרוטוקול).

200. כעולה משורה של פסקי דין, ארגון עובדים יציג הוא בעל מעמד מיוחד ביחסי העבודה כאשר על פי החוק הוא מייצג ציבור של עובדים שרובם לא בחרו בו. בנסיבות שכאלה, מוטלת על ארגון העובדים אחריות גדולה כלפי **כל העובדים שאותם הוא אמור לייצג** ואחריות זו כוללת בחובה חובה מוגברת של תום לב ונאמנות לעובדים. נדבך בסיסי בחובה זו, היא החובה לפעול בהתאם לכללים העומדים בבסיס ההתארגנות המהווה כאמור לעיל הסכם בינה לבין העובדים שהצטרפו אליה **תוך התחשבות בכלל העובדים במפעל** שאותם היא מבקשת לייצג. חובה זו, כוללת את החובה לפעול על פי התקנון וגם את החובה לגילוי מרבי לכלל העובדים על כל המהלכים וההתנהלויות לרבות שיתופם בטרם ננקטים צעדים שיש להם השלכה ממשית על כל אחד מהעובדים כגון הכרזה על שביתה ובעיקר שיתופם בבחירת נציגיהם. כעולה מעדויות העובדים, המבקשת בהתנהלותה וברוח שהשרתה במפעל, לא מצאה מסילות אל ליבם.

3.ב. השביתה ותוצאותיה

201. במסגרת השביתה נתנה ההסתדרות הוראה לחסום את שערי המפעל ולמנוע כניסת עובדים, חומרי גלם ואף את כניסת האוכל שהוזמן לעובדים. המבקשת טוענת כי המשיבה הפיצה שמועה שלפיה העובדים השובתים שפכו עגלת מזון ופעלו באלימות קשה אלא שבטענה זו אין כל ממש. לא מצאנו לקבל טענה זו. בפנינו הוצג סרטון שממנו עולה כי העובדים השובתים לא איפשרו להכניס את האוכל שהגיע אל תוך מתחם המפעל תוך שהם חוסמים את העגלה בגופם



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

וזאת על אף הפצרות הגב' מיה כהן ועל אף שחלק מחברי הוועד (מוסא אלעביד העיד בפנינו כי הוא סבר שדרכה הכוחנית של ההסתדרות אינה נכונה וכי שוחח על כך עם מר ברקוביץ, (עמ' 430 ש' 25-20) סברו כי יש לאפשר את כניסת האוכל (ס/21 למוצגי המשיבה). לא ברור מי הפיל את העגלה אך לא יכול להיות חולק כי העובדים השובתים הם שמנעו את כניסת המזון.

202. מהעדויות עולה כי אירוע זה היווה נקודת שבר באמון העובדים בהסתדרות. נדגיש, כי מדובר במפעל שבו עובדים מאות עובדים בעבודה פיזית וכחלק מתנאי עבודתם הם מקבלים ארוחות. פעילות ההסתדרות אשר גרמה במכוון ובמודע לכך שהעובדים לא יכלו לקבל את ארוחותיהם (ואשר לדברי גב' אלה מדינה לגבי חלקם זו ארוחתם היחידה ביום-סעיף 24 לתצהירה), פגעה בעובדים וגרמה להם לחוש כי רווחתם אינה בראש מעייניה של ההסתדרות. יש להבחין בין חסימה שנועדה לפגוע במעסיק (שלגביה לעובדים אין אינטרס כלשהוא ואיננו מכריעים בעניין חוקיותה) לבין פגיעה ישירה בעובדים אשר עשויה להצביע על כך שהם רק כלי בדרך למטרה. כעולה מהעדויות, מניעת כניסת המזון גרמה לעובדים רבים לשקול את חברותם ולבחון את דרך התנהלותה של המבקשת (נ/66). במעשה זה, איבדה המבקשת למעשה את אמון העובדים. התנהלות זו מצטרפת לעובדה שבמשך תקופה ארוכה היתה האווירה במפעל סוערת, היו ויכוחים רבים בין העובדים בהפסקות וברשתות החברתיות והשיח הלך והקצין.

203. בסמוך לאחר סיום השביתה החלו העובדים לחתום על טפסי ביטול.

המבקשת טוענת כי טענת המשיבה ביחס לעיתוי החתימה על טפסי הביטול בניסיון לגזור מכך מסקנה חותכת ביחס לסיבה שהובילה לחתימת העובדים, היא טענה שבשלה מראש ומבוססת על רצף שגוי של הסקת מסקנות ונותנים מטעים. המבקשת טוענת, כי טענות המשיבה מבוססות על נתונים חלקיים, מוטעים ומטעים המתעלמים מן העובדות, הנסיבות והראיות בהליך דנן. לדבריה, המשיבה מסתמכת לעניין עיתוי החתימה על טפסים חלקיים המצויים בידיה ותאריך הנקוב בהם כאשר אין ערבות לנכונותו של נתון זה; לטענתה, משהחלטה מבוססת על שינויים חיצוניים ופנימיים כאחד ולעיתים הליך קבלת ההחלטה אורכת זמן, לא ניתן לקבוע ממועד החתימה מה מניע את העובדים לחתום על טפסי הביטול במועד שבו הם חתמו ועל כן אין לקבוע שיש קשר בין השביתה לבין מועד החתימה על הטפסים; ועיקר – לא ניתן ללמוד דבר ממועד החתימה שכן המשיבה הייתה מעורבת והיא ששלטה על עיתוי ההחתימה על טפסי הביטול כמו גם על מועד הגשתם להסתדרות במהלך שתוכן מראש.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

המבקשת טענה, כי הגב' מדינה העידה כי החתמת טופסי ביטול נערכה כבר בחודש **נובמבר 2016**, אך כאשר ראתה כי קיים טופס ביטול אחר באתר האינטרנט של ההסתדרות, החליטו היא וחבריה להחתיים את העובדים מהתחלה. המבקשת טוענת, כי אין באתר ההסתדרות כל טופס לביטול חברות וכי ההחלטה המחודשת נעשתה לאור העובדה כי המשיבה העומדת מאחורי ההחלטה הייתה מעוניינת כי המושג "וועד פנימי" שהופיע על הטפסים הראשונים, לא יופיע על הטפסים החדשים.

204. המבקשת הוסיפה וטענה, כי לא התנהלות המבקשת אלא התנהלות המשיבה והלחצים הפסולים שהפעילה על העובדים הם שהובילו את העובדים לחתום על טופסי הביטול. לדבריה, לבית הדין אין אפשרות של ממש להתחקות אחר הסיבה שהובילה לחתימה על טופסי הביטול ולאור החזקה, האווירה והתבטאויותיה הקיצוניות של המשיבה כנגד ההתארגנות בית הדין גם לא נדרש לכך. יחד עם זאת, סקירת האירועים המפורטים כמו גם יתר העדויות והראיות בתיק מצביעים כי ברוב המקרים הדבר ארע כתוצאה מהתנהלות המשיבה ולא כתוצאה מהתנהלות כזו או אחרת נטענת של המבקשת. המבקשת טוענת, כי חברי הוועד הפנימי נקטו בצעדים מתוכננים כנגד ההתארגנות כבר בחודש **נובמבר 2016** (תצהירו של אוריאל בן ברוך) במסגרת אסיפות העובדים הראשונות ובמסע ההחתמות שנערך אחריו וזאת עוד טרם הכריזה המבקשת על יציגותה; על כך נוספות פעולות המשיבה – זימונו של מר פוזיטקוב לשימוע; סילוקם של חברי הוועד מחצר החברה וניהול מעקבים אחריהם; אסיפות עובדים שקיימו מר ישראלי ומר כהן; הודעתו של מר אייל מיום **23.11.17** שלפיה התנהלות המבקשת פוגעת במפעל ובעובדים עצמם.

205. לא מצאנו לקבל את טענות המבקשת. כעולה מהראיות, ככל שהדבר נוגע לטופסי ביטול שנחתמו בחודש **נובמבר 2016**, אלה כלל לא נלקחו בחשבון ולאחריהם, המשיבה הכירה ביציגות המבקשת. אלא שמאותו המועד "מים רבים עברו בנהר" ובמשך כארבע חודשים התקיימו יחסים קיבוציים בחברה כאשר כפי שהובא בפנינו, התנהלות המבקשת, ושלה בלבד, היא שהביאה לחתימה על טופסי הביטול.

מעדויות שהובאו בפנינו התרשמנו כי עובדים שחתמו על טופס הצטרפות להסתדרות, חזרו בהם לאחר שחוו את השיח האלים בקבוצות הפייסבוק, את השיח האלים שסבב את אירוע השביתה ואת התחושה שהם לא מקבלים הסברים ומענה לשאלותיהם (המבקשת הציגה בפנינו את חומר ההסברה שחילקה לעובדים עם תחילת ההתארגנות (ה/1) החל מיום 11.11.16 (בשפה העברית, ערבית ורוסית), הודעת עדכון מחודש נובמבר 2016 (ה/2) וחומר הסברה על דמי שביתה (ה/3). מעבר לזה, לא הוצגו בפנינו מסמכים נוספים שבהם נמסרו פרטים לעובדים על ההתארגנות והמהלכים השונים). כעולה מהעדויות, אסיפת העובדים האחרונה במפעל התקיימה בחודש **ינואר 2017** כאשר לאחריה התנהלו מספר ישיבות משא



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

ומתן אך איש לא טרח לעדכן את העובדים. עוד עולה מהעדויות כי חברי הוועד עצמם לא הכירו אחד את השני והם עצמם לא התכנסו לעיתים קרובות לצורך עדכונים ופעולה (ראו למשל עדות נאסר אבו רביעה עמ' 439 לפרוטוקול).

כפועל יוצא מדברים אלה, חתמו עובדים רבים על טופסי ביטול ההצטרפות להסתדרות כך שבמועד אירוע המסיבה (12.5.17), נשמע מר בביוף אומר כי מספר העובדים המאורגנים עומד על 230 איש בלבד (נ/82).

206. **בפרשת צ.ל.פ. (עסק) (ארצי) 51407-07-15 כח לעובדים, ארגון עובדים - צ.ל.פ. תעשיות בע"מ** (7.10.16); להלן: **פרשת צ.ל.פ.**, דן בית הדין הארצי בתקופת היציבות של היציגות וקבע כי מבלי לקבוע מסמרות, במצב דברים רגיל החל ממועד ההכרה בארגון עובדים כיציג אין מקום לחזור ולבקש נתונים על מספר החברים:

"וזאת גם אם מתעוררים קשיים ומהמורות במהלך ניהול המו"מ, וגם אם מתבצעים צעדים ארגוניים על ידי ארגון העובדים. בנוסף, גם אם לא החל להתנהל משא-ומתן באופן מיידי לאחר ההכרה ביציגות וכן לאחר שהמו"מ מוצה ככל שנכשל, המעסיק מנוע - מכוח חובות תום הלב והאיסור על התערבות בהתארגנות כאמור לעיל - מלשוב ולעורר את שאלת היציגות, משך פרק זמן סביר לאחר שזו הוכרה (פרק זמן שמשכו תלוי במכלול הנסיבות, מאפייני מקום העבודה ומאפייני ההתארגנות, וקשה לקבוע לגביו אמות מידה קשיחות)" (סעיף 36 לפסק הדין).

אולם הוסיף וקבע בית הדין כי אין מדובר במניעות מוחלטת וכאשר:

"מסתבר למעסיק בתום לב בשל אירוע כלשהו, שלא נבע מפעילות במישרין או בעקיפין של המעסיק כנגד ההתארגנות, כי קיים חשש ממשי שארגון העובדים מולו מתנהלת מערכת היחסים הקיבוצית אינו עוד ארגון יציג - אנו סבורים כי אין להטיל על המעסיק לעצום את עיניו, ולהמשיך ולנהל משא ומתן מלאכותי עם ארגון שברור כי אינו עומד בקריטריון היציגות" (סעיף 37 לפסק הדין).

יתר על כן:

"ככל שזהו מצב הדברים, אין טעם מעשי בניהול מו"מ קיבוצי (נוכח העדר כוח ארגוני ממשי לארגון כמו גם העדר כוח משפטי לחתום על הסכם קיבוצי); אין הצדקה לחייב את המעסיק לקיים מולו מערכת יחסים קיבוצית על כל המשתמע מכך; ואף אין הצדקה כי ייכפה על העובדים מצב שרירותי בו ארגון שהם אינם רוצים בו מייצגם מול המעסיק" (סעיף 37 לפסק הדין)



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

207. כאמור, משלאחר השביתה, שלא נשאה חן בעיני ציבור העובדים, משבחרו העובדים לבטל את חברותם, והדבר היה ידוע לשני הצדדים, חובת תום הלב מטילה על ההסתדרות לעדכן את המעסיק על קבלת טופסי הביטול, גם אם הוא חולק על תקפותם וזאת על מנת שכלל הנתונים יהיו בפני הצדדים ויתאפשר לבדוק את המצב העובדתי לאשורו. וכך נקבע בפרשת צ.ל.פ.:

"חובת תום הלב חלה גם על ארגון העובדים, ומכוחה הוא מחויב להודיע למעסיק ככל שחל שינוי במעמדו ובהסמכתו לפעול בשם העובדים במקום העבודה. לכן, ככל שמסתבר לארגון העובדים כי חל שינוי מהותי במספר חבריו באופן הפוגע במעמדו כארגון יציג במקום העבודה - ככלל עליו למסור הודעה בקשר לכך לעובדים ולמעסיק, ולא להמשיך ולנהל משא ומתן "על הנייר" מבלי שיש לו זכות אמיתית לייצג את העובדים באותו מקום עבודה. ככל שהארגון סבור כי הפגיעה הלכאורית ביציגותו היא פרי התערבות אסורה של המעסיק, עליו להבהיר זאת למעסיק וכל צד יפעל בהתאם לאמצעים העומדים לרשותו לפי חוק. ... הזכות לחופש ההתארגנות כוללת בחובה כחלק מהמימד האישי שלה גם את הזכות שלא להיות חבר בארגון עובדים כלשהו, וככל שאין שליש לפחות מעובדי מקום העבודה המעוניינים במערכת יחסים קיבוצית - לא קמה זכות למשא ומתן קיבוצי שממשיכה להתקיים באופן עצמאי במנותק מהעובדים של אותו מקום עבודה" (סעיף 38 לפסק הדין).

המבקשת התעלמה מחובתה זו ולא טרחה לעדכן את המשיבה עד שניתנה החלטת בית הדין שהורתה לה לעשות כן. דא עקא, עוד ביום 12.5.17 במהלך המפגש עם מר בביוף, עדכן מר בביוף את הנוכחים במפגש כי מספר העובדים החברים במבקשת עומד על 230 איש (ס/16ב). מכאן, כי כבר במועד זה, לא החזיקה המבקשת ב'שליש' הנדרש. בעקבות החלטת בית הדין מיום 29.6.17 עדכנה המבקשת כי נכון לחודש יולי 2017 עמד מספר החברים במבקשת על 192 עובדים (נ/88-90).

208. נדגיש, כי אנו סבורים כי התארגנות עובדים היא חשובה לעובדים ולא פחות מכך למעסיק. התארגנות טובה מסייעת למעסיק "לעשות סדר" במפעל ומייעלת את סדרי העבודה והמשמעת. דא עקא, לא ניתן לפעול לייצוג העובדים כאשר המצג המובא בפניהם הוא כי רק העובדים המאורגנים הם חשובים. להיפך, על המבקשים להתארגן להוכיח לחבריהם כי כולם חשובים להם (הן המאורגנים ולא פחות מכך, העובדים שאינם רוצים להתארגן). יוזכר כי לשם התארגנות די בהסכמת שליש מהעובדים בלבד. מנגנון זה נותן כח גדול בידי קבוצה קטנה יחסית וכח זה יש להפעיל בשום שכל וברוח טובה. יפים בענין זה הדברים שנקבעו בפרשת הבי:

"עצם כוחו ומעמדו של בעל השליטה מטיל עליו את האחריות לכלכל את מעשיו בהתאם. בהשאלה לדבריו הידועים של הדוד בן לאחיינו פיטר פארקר (הידוע יותר בכינויו כ"ספיידרמן"):
'With great power comes great responsibility'. ולהבדיל, בלשונו הזהב של הרמב"ם: 'ובעניין זה אמר שלמה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

"שמח בחור בילדותך... ודע, כי על כל אלה יביאך האלוהים במשפט" (קוהלת יא, ט) – כלומר דע שיש בידך כוח לעשות, ועתיד אתה ליתן את הדין" (ר' משה בן מימון, משנה תורה, הלכות תשובה, ה, ט). (עפ 3506113 דוד הבי – מדינת ישראל (12.1.16)).

המבקשת לא השכילה לעשות כך בענייננו והעובדים "הצביעו על כך ברגליים" עת בחרו בהמוניהם לפרוש מחברותם בהסתדרות או לחתום על טופסי ביטול גם אם לא היו חברים בהסתדרות). עוד נוסף, כי לא מצאנו כל בסיס לטענה שלפיה ידה של ההנהלה הייתה במכתבי הביטול. ראשית, כפי שהובא בפנינו, העובדים (ובהם גם עובדים שנמנו עם חברי הוועד) מאסו בהתארגנות; שנית, מספר טופסי הביטול עמד על שיעור גבוה יותר באופן ניכר ממספר המצטרפים להתארגנות ומכאן, טענת המבקשת כי המשיבה העבירה לעובדים המתנגדים את רשימת החברים בהתארגנות וכי זו פעלה על פיה, נסתרה. עוד הוכח בפנינו כי העובדים המתנגדים נטלו (ללא היתר ואף נזפו על כך) רשימת מצבת כוח אדם והחתימו עובדים מבלי שידעו מי מהם יצטרף להתארגנות ומי לא. שלישית, מעדותה של גב' אלה מדינה עלה כי היא אירגנה את טופסי הביטול וצילמה אלף עותקים שלהם אצל חבר מחוץ למפעל (סעיף 48 לתצהירה). עדותה זו לא נסתרה.

על בסיס האמור, מסקנתנו היא כי העובדים החליטו שהם אינם מעוניינים ביצוג ההסתדרות, ומשלא הוכח כי המשיבה הייתה מעורבת בחתימה על טופסי הביטול, אין מקום לקבוע כי המבקשת נותרה הארגון היציג של עובדי המשיבה.

4.ב. נאומו של מר בביוף

209. אחד האירועים שלטענת המשיבה הביאו לפריצת המשבר בין הצדדים היא התנהלות המבקשת עצמה, ובראשה התנהלותו של יו"ר המרחב, מר בביוף. ביום 12.5.17 לאחר שהכירה החברה ביציגות העובדים, ותוך כדי ניהול המשא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי בין הצדדים, ערכה המבקשת מסיבה לעובדי החברה. למסיבה הזמנו כל עובדי החברה ובמהלכה נשא מר בביוף נאום. בין יתר הדברים שאמר מר בביוף, נאמרו הדברים הבאים:

"ערב טוב, איך אומרים? בשבילי לראות, לראות אתכם פה חוגגים, אוכלים שותים, מצב רוח טוב, חבר'ה צעירים, נשים צעירות ואמיצות ולוחמות, כל הכבוד לנשים, כל הכבוד לנשים של סודה סטרים. אני אומר לכם זאת חוויה. אני אומר לכם, את האמת אתם לא יודעים מה שאתם עושים, אני מדבר בעיקר אל אחיי הבדואים, אתם עושים היסטוריה, פשוט עושים היסטוריה. אתם לא יודעים עד כמה אתם מלחצים את כל ההנהלה של סודה סטרים. אתם לא יודעים כמה טלאל אלקרנאוי ראש העיר שלכם משגע אותי, כל יום 2 טלפונים בחיאת מאיר בחיאת מאיר, תיזהר תיזהר שלא יהיה אלימות שלא יהיה אלימות. אמרתי לו, תשמע טלאל, אני חושב שהחבר'ה של סודה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

סטריס חבר'ה חכמים, ואף אחד לא אלים, ואם תהיה אלימות אז זה באשמת ההנהלה, ולהנהלה בזאת אולי קצת מגיע קצת אלימות. לא הרבה. קצת.

אני אומר לכם חברים, אתם בתחילת מאבק עוד לא סיימתם, צריך להגיד תודה גדולה לכל מי שהשתתף במאבק הזה, לכל מי שהשתתף בשביתה, לכל מי ש, לכל מי שמשתתף כרגע באירועים האלה, כי לצערי הרב אני לא בטוח שאנחנו סיימנו את השביתה, לא בטוח. אמנם המשא ומתן מתנהל, אמנם רוני וחבריו ביחד עם עוזי והיועץ המשפטי שלנו עורך דין גיא בלס, יושבים איתכם, אבל אף אחד לא מבטיח לנו שהנהלת סודה חותמת. וכל עוד הנהלת סודה לא תחתום הפוטנציאל של המאבק קיים, אם לא תהיה ברירה. נחזיר את האוהל נחזיר גם את החסימה" (נספח 82 א, מיום 14.5.17; הדגשה שלי - י.א.ש).

עם שמיעת דברי מר בביוף הזדעקה הנהלת המשיבה. לטענתה, משעולים הדברים כדי הסתה לאלימות, בנסיבות שכאלה, אין לצפות ממנה כי תמשיך לקיים משא ומתן על המבקשת. על כן הודיעה החברה למבקשת כי היא מפסיקה לאלתר את המשא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי.

210. **המבקשת טענה** מנגד כי הדברים נאמרו בשיחה פרטית וכי הוצאו מהקשרם. עוד טענה המבקשת כי המשיבה היא זו שהקליטה ופירסמה את הדברים ובכך הלהיטה את הרוחות בין העובדים. עוד טוענת המבקשת כי המשיבה "הכניסה" עובד כחבר לוועד העובדים תוך שהוא משמש "כגייס חמישי" ומדווח לה באופן שוטף על המתרחש בוועד. עוד הוסיפה המבקשת כי בפועל נכחו באירוע עשרות בודדות של עובדים וככל הנראה פחות מ-20 עובדים. המבקשת טענה כי אין מדובר ב"הסתה לאלימות" או "קריאה לפגוע בחברה" אלא שיחה שבה מברך מר בביוף את העובדים על המאבק הנחוש ואומר "כי העובדים חכמים ולא אלימים ולא ינקטו באלימות" וברור כי האמירה "אולי מגיע להנהלה קצת אלימות. קצת. לא הרבה קצת" נאמרה באופן אירוני ובבדיחות הדעת, לא ניתן לפרש אותה אחרת ובוודאי לא כקריאה לפעולה. גם דברים נוספים שנאמרו על ידי מר בביוף, כפי שיפורטו בהמשך, טוענת המבקשת כי הם נאמרו כביטוי לתסכולו על הימשכות המשא ומתן והפגיעה בהתארגנות. המבקשת טוענת כי בהזדמנות הראשונה לאחר האירוע הפיצה המשיבה לכל העובדים ולעתונות ידיעה על דברי מר בביוף, הגישה תלונה במשטרה כנגד יו"ר המרחב והגישה תביעת השתקה כנגד יו"ר המרחב בבית המשפט המחוזי בבאר שבע על סך של 7,624,000 ₪ וזו תגובה קיצונית החורגת לחלוטין מהתנהלות סבירה של מי שסבור באמת ובתמים כי הפצת דברים עלולה לגרום נזק לחברה והיא מצביעה על כך שכל המטרה הייתה להשחיר את שמה של המבקשת ויו"ר המרחב. המבקשת טוענת כי המשיבה השתמשה בהקלטת הדברים של יו"ר המרחב כאמתלה לסיומו החד צדדי של המשא ומתן. המבקשת טוענת כי התנהלות המשיבה נוגדת את חובת תום הלב החלה עליה מכוח סעיף 1'ח33 לחוק הסכמים קיבוציים ומהווה פגיעה בהתארגנות.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

211. שמענו את טענות הצדדים ואיננו יכולים לקבל את עמדת המבקשת. כעולה מההלכות הנוגעות לפריצת ההתארגנות, בשלב זה, אין למעסיק רשות לומר דבר בכל הנוגע להתארגנות, נסיבותיה ולמעשה כל דבר הכרוך בה (ראו בהרחבה **פרשת פלאפון**). אלא שהאיסור המוטל על המעסיק אינו מהווה מנגד היתר לעובדים ונציגיהם להיות משולחי כל רסן. להיפך, דווקא בשל העדרו של המעסיק באותה העת מהשיח, חובה על המבקשת בהיותה נציגתם של העובדים, לרסן את העובדים ולהובילם בדרך נכונה ומבוקרת לביסוס ההתארגנות. המרצת העובדים בדרך שיש בה מקום לביטויי אלימות ואפילו רק **"קצת אלימות"**, היא דרך פסולה מעיקרה ושומטת את הבסיס לגיטימיות של יציגות העובדים במקום העבודה.

הרשות לארגן ולהתארגן אינה רשות לחולל אנרכיה במקום העבודה ואינה רשות להסית ולו ברמיזה או בעקיפין לפעילות אלימה. דווקא במפעלים גדולים ובענייננו, מפעל המאגד קבוצות עובדים בני מגזרים שונים כאשר הקשר בין המבקשת לכלל העובדים אינו תמיד ישיר ובלתי אמצעי אלא נעשה באמצעות נציגים ועובדים נבחרים, וכאשר הפוטנציאל להתלקחות בין הקבוצות השונות הוא גדול, מוטלת חובה כבדה ואחריות רבה יותר על נציגי המבקשת להוביל את העובדים בחוכמה וברגישות תוך שמירה על מסגרת פעילות ברורה. במקרה דנן, כשלה המבקשת בכך.

212. גם אם היינו סבורים כי מר בביוף כשל בלשונו וכי דבריו הוצאו מהקשרם, הרי שבאים דברים נוספים שנאמרו על ידו באותה התכנסות, אמנם לא בנאום בפני כל העובדים אלא לקבוצה קטנה יותר (לטענת המבקשת בשיחה עם שניים שלושה עובדים שנערכה ליד פינת האוכל כחלק מ'סמול טוק' בין עמיתים לעבודה, להתרשמותנו (מהאזנה להקלטה מדובר במספר גדול יותר), אך יש בהם כדי להבהיר את רוח דבריו. וכך אמר:

"מאיר (מר בביוף - י.א.ש.): כן ואנחנו רוצים שאתם תהיו חזקים ושתזכו לתנאים נורמליים שיהיה לכם הסכם קיבוצי, שתהיו מפעל נורמלי כמו כל המפעלים, בינתיים הנהלה שלכם היא חרא של הנהלה. אני מתבייש להגיד את זה. שלום מה שלומך? חרא של הנהלה, ממש, אנשים מתנהגים בצורה מכוערת. דוברת: קומבינה קומבינה. מאיר: לא, הם מתנהגים לא יפה. דובר: אבל הוא צודק, אתה צודק כן. מאיר: הם טיפשים גם כלפינו הם מתנהגים לא יפה, הם לא מבינים שאיתנו הם צריכים להיות עוד הרבה שנים. גם איתי הם מתנהגים לא יפה. אני כתבתי להם, כתבתי להם מכתב כיסחתי להם את הצורה, נמאס לי כבר מכל המשחקים שלהם. דוברת: דניאל (מר בירנביום, מנכ"ל המשיבה - י.א.ש.)? דוברת (ערבית). מאיר: כן. הוא חושב שזה מפעל פרטי שלו. דובר: כן. שזה מפעל פרטי שלו, בגלל זה התנהגות שלו הוא קצת שונה מהבן אדם שכיר."



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

מאיר: ברור, ברור. הוא בעל הבית. מה שגרוע אתה יודע, שלסודה סטרים אין גרעין שליטה. זאת חברה ענקית בינלאומית שאין בה בעל הבית אחד, אין בוס, אז הוא בעצם הופך להיות הבוס. הוא צריך בעצם להיות זה שמקבל הוראות מהדירקטוריון, אבל הוא הדירקטוריון, הוא הופך להיות הבעל בית.

דובר: בסדר. בגלל ה-10 אחוז, 10 אחוז הוא יכול להשפיע על כל הקלפיות בתוך הדירקטוריון.

מאיר: זה ממש גרוע, זה ממש גרוע, אבל אתה יודע מה? אנחנו נדאג להפיל לו את המניה לרמה כזאת שהוא יפסיד הרבה כסף. זה בסוף אנחנו נעשה אם לא תהיה ברירה, אז הוא יצטרך להגיע לשביתה שנייה, השביתה השנייה לא תהיה 5 ימים, השביתה השנייה תהיה חודש. כן.

דובר: הייתה 5 ימים וגרם להם הרבה, איך זה חודש כן כן.

דובר: איזה נזק. 30 אלף טפסי מניות, 30 אלף לא אחד" (נספח 82ב הדגשה שלי - י.א.ש).

מר בביוף התראיין לתכנית רדיו בענין הדברים שאמר והסביר :

"מאיר בביוף: כן, תשמעי, אילה, בואי, אנחנו צריכים להבין את הקונספט של הדברים נאמרו. אנחנו היינו במפגש חברתי של כארבעים-חמישים עובדים מסודה סטרים בערב שבת בגן ציבורי בבאר שבע, עושים על האש, מדברים, צוחקים, מחליפים דאחקות. ואני כדרכי בקודש תמיד רואה חובה לעודד את העובדים במאבק. אילה חסון: אז איך אתה מעודד אותם? מאיים שתפילו את המניה של סודה סטרים?

מאיר בביוף: אז אני אסביר לך. מאחר וההנהלה מתנהגת בצורה נוראית כלפי עובדיה, מאחר וההנהלה רודפת את ועד העובדים, מאחר וההנהלה עושה הכל כדי להפיל את ההתאגדות ולמוטט אותה. מאחר וההנהלה מפעילה את כל רשת המנהלים שלה בכל הדרגים על מנת להחתיים עובדים באופן בלתי חוקי, באופן פלילי בניגוד לחוק על טופסי חזרה מחברותם בהסתדרות מאחר וההנהלה היא זו שמעודדת בהתנגדות שלה את השנאה להסתדרות..." (נ/84, עמ' 875-874).

ראשית יש לציין, כי כפי שהוכח, לא היה מדובר במפגש חברתי סתמי אלא במחווה שעשתה ההסתדרות לעובדי המשיבה בהמשך לשביתה ושאליה הוזמנו כל העובדים במשיבה (ראו הזמנה באמצעות הפייסבוק מיום 9.5.17; נספח 81 לבקשה; עדות מר שדה עמ' 169 ש' 23-33 לפרוטוקול) אם כי לדברי מר בביוף הגיעו עשרות בודדות בלבד ואילו לדברי מר שדה הגיעו כ-160 עובדים (עמ' 170 ש' 8 לפרוטוקול).

שנית ועיקר, האיום המפורש של מר בביוף שלפיו יפעל לפגיעה כספית במר בירנבאום, תוך פגיעה במניות המשיבה, ממשיכה את אותו הקו של נקיטה באלימות לפגיעה במעסיק ובבעלי המניות. דומה כי נשכחו מנציגי המבקשת מושכלות יסוד ובהן העובדה כי בבסיסו, המפעל הוא קניינו של המעסיק. מעבר לעובדה שפגיעה במפעל עשויה להביא בהמשך לפגיעה בעובדים, יש לזכור כי המעסיק הוא הנושא בעול המשקיע את הכספים ואף נושא בסיכונים



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

ובעלויות השונות. איום בפגיעה בערך המניות של בעלי המשיבה, היא שוות ערך לאיום בפגיעה פיזית ברכוש ומהווה אף היא חציית קו אדום.

213. יתרה מזו, דברים אלה אף עומדים בניגוד מפורש לדברים שמסר מר בביוף בפני בית הדין במסגרת הדיון מיום 26.3.17 ובהם הצהיר:

"אני אומר שככל שהעניין נתון בידי אני אדאג שההתנהלות שלנו תהא מכובדת וראויה. זה תפקידי וסמכותי ולכן אני אומר לרדת מהעצים הגדולים שטיפסנו ונמצא מכנה משותף, לחדש משא ומתן ונעשה בצורה סבירה והגיונית ולהבין שזה יסתיים בהסכם קיבוצי ולכן למה לגרום נזקים".

214. המשיבה טענה כי כאשר התוודעה לדבריו של מר בביוף, הודיעה כי היא אינה רואה בהסתדרות שותף ליחסי עבודה קיבוציים ולמו"מ קיבוצי בעת הזאת, והודיעה על הפסקת המשא ומתן הקיבוצי (נ/86).

לעמדתנו, הצדק עם המשיבה. אף אנו מוצאים בדבריו של מר בביוף את קו פרשת המים שממנו רשאית היתה המשיבה להפסיק את ניהול המשא ומתן. דבר אחד הוא לחגוג את הצלחת ההתארגנות ודבר אחר הוא להסית ולהסיט את ההתארגנות לפסים אלימים.

יש לזכור כי מדובר במערכת יחסים הניזונה זה מזה. היינו, המעסיק הוא שנותן לעובדים את המצע והבסיס לפרנסתם ואילו העובדים הם שמתפעלים את עסקו של המעסיק ומביאים לרווחיו. בא לומר - הן המעסיק והן העובדים אין להם קיום אחד בלעדי חברו, עליהם לחיות בכפיפה אחת תוך כבוד הדדי, מסירות ותום לב. על רקע האמור, דבריו של מר בביוף המשמש כיו"ר המרחב, הם יותר מסתם הסתה, הם בבחינת כריתת מטה לחמם של העובדים עצמם שכן מושכלות יסוד הן כי הפסדים של החברה ממילא מביאים לצמצום ולפיטורים ונמצאו כולם יוצאים שכרם בהפסדם.

215. אכן, פסיקת בתי הדין נתנה מקום של כבוד לזכות ההתארגנות וכך ראוי שייעשה ואולם התארגנות שכזו אינה פועלת בחלל ריק. וכבר נקבע בפרשת צ.ל.פ כי:

"משפט העבודה הקיבוצי מציב בפנינו בשנים האחרונות אתגרים רבים ומחייב איזון עדין בין זכויות יסוד מתנגשות, וביניהן חופש החוזים, הזכות לקניין, האוטונומיה האישית, חופש הביטוי, וכמובן הזכות החוקתית לחופש התארגנות על היבטיה השונים - אישים וקיבוציים - שלעיתים מתחרים אלו באלו ... חלק מהאיזונים נקבעו בחוק וחלקם בהלכה הפסוקה, תוך הבהרה כי נקודות האיזון עשויות להשתנות בהתאם לנסיבות וכן להשתנות בעתיד נוכח שינויי העיתים" (סעיף 23 לפסק הדין).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

לנקודות איזון אלה יש מספר היבטים שאין להתעלם מהם. **היבט אחד** הוא המעסיק שממנו נדרש לשמור על שתיקה בכל הנוגע להתארגנות **היבט שני** הוא העובדים האחרים במפעל אשר נחלקים לשלוש קבוצות. **הקבוצה האחת** היא העובדים המתארגנים, **הקבוצה השנייה** היא העובדים המתנגדים להתארגנות ואילו **הקבוצה השלישית** היא העובדים ה"שותקים" מחשש כי יבולע להם מאחת הקבוצות, זו של העובדים המתארגנים או זו של העובדים המתנגדים להתארגנות. איננו מתעלמים מהקשיים המוצבים בפני העובדים המתארגנים ואולם יש קו אדום שאותו אין לחצות. לעיתים הקו הוא ברור ובוהק (כגון אלימות פיזית) ולעיתים ניתן לראותו רק במבט רטרואקטיבי או בהסתכלות על התמונה הכוללת (ויובהר כי במקומותינו, ולא רק אצלנו, יש בהתארגנויות לעיתים גם היבט אליים).

216. **בבגץ פלאפון** (בג"ץ 4179/13 **לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים – בית הדין הארצי לעבודה** (7.7.14)) הכיר בית המשפט העליון בשבתו כבג"ץ ב"עליונותה" של זכות ההתאגדות אך סייג דבריו תוך שקבע כי קביעה זו נכונה לשעתה אך היא אינה מוחלטת ויכול ונקודות האיזון ישתנו עם השנים, עת תתבצר זכות ההתארגנות מחד ועת תדרש הטיה של נקודת האיזון מאידך, **כמאמר הרמב"ם:**

"שתי קצוות הרחוקות זו מזו שבכל דעה ודעה אינן דרך טובה ואין ראוי לו לאדם ללכת בהן לא ללמדן לעצמו, ואם מצא טבעו נוטה לאחת מהן או מוכן לאחת מהן או שכבר למד אחת מהן ונהג בה יחזיר עצמו למוטב וילך בדרך הטובים והיא הדרך הישרה. הדרך הישרה היא מדה בינונית שבכל דעה ודעה מכל הדעות שיש לו לאדם, והיא הדעה שהיא רחוקה משתי הקצוות ריחוק שווה ואינה קרובה לא לזו ולא לזו ... ודרך זו היא דרך החכמים, כל אדם שדעותיו דעות בינוניות ממוצעות נקרא חכם" (הלכות דעות פרק א הלכה ג-ד).

217. קביעת בית הדין **בפרשת פלאפון** הציבה את סטנדרט ההתנהגות ההולמת במסגרת התארגנות ראשונית תוך הבנה של הקשיים העומדים בפני העובדים המבקשים להתארגן לראשונה במפעל. ומסכימים אנו כי המעסיק אינו רשאי להביע עמדה, בין במעשה ובין במחדל בכל הקשור להתארגנות. אלא בהתחשב בזכות הקנין הנתונה למעסיק שגם היא זכות יסוד הנטועה בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו ובחובת תום הלב המוטלת על כל אחד ובוודאי על צד ליחסים קיבוציים, ובהינתן כי הצלחתה של התארגנות אינה מצדיקה הפקרות ואנרכיה, הרי שכאשר מבקשים העובדים המתארגנים או מי מטעמם **'להבעיר את הבית'**, איננו סבורים כי שומא על המעסיק לשתוק ולספוג את הפגיעה (בגין דברים אלה הגישה המשיבה תלונה פלילית (נ/86; ת/14) ונקטה בתביעה נזיקית כנגד מר בביוף).

כאמור, הסתה לאלימות ואיום בריש גלי כי יפעלו להתמוטטות המניה ולפגיעה כלכלית בחברה, לא זו בלבד שהיא מהווה חציית קו אדום אלא שהיא שומטת את הבסיס לגליטימיות ההתארגנות מה גם שהיא פוגעת בסופו של יום בעובדים עצמם אשר במקום לחוש כשותפים



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

במקום העבודה, ניצבים ומייחלים לפגיעה בה. אין זו הדרך לביסוסם של יחסי עבודה תקינים ומכבדים. נדגיש כי דברי מר בביוף אינם עומדים בפני עצמם אלא כפי שהובא בפנינו, מהווים המשך להתנהלות הכוחנית שבה נקטה המבקשת בהתארגנות זו.

218. על אף כל האמור והגם שאנו סבורים שדבריו של מר בביוף חמורים הם, מצאנו לציין כי גם למשיבה תרומה בפרסומה של "ההסתה לאלימות". כעולה מן הראיות במקום נכחו עשרות בודדות של עובדים וצודקת המבקשת בטענתה כי לו לא הייתה המשיבה מפיצה את הדברים שהגיעו לידיה, היו אלה ככל הנראה נמוגים אל תהום הנשיה. אין בכך כדי לגרוע מאחריות המבקשת ואולם למשיבה תרומה מסוימת בהפיכת האירוע לאירוע משמעותי שיש בו כדי להעצים את הקיטוב והאלימות במפעל.

219. תמיכה לאווירה הקשה אנו מוצאים בפנייתם של שלושת ראשי הרשויות באזור שתושביהם נמנים עם העובדים במפעל. במכתבם מיום 16.5.17 כתבו ראשי הרשויות של עיריית רהט (מר טלאל אלקרינאוי), מועצת להבים (מר אלי לוי) ומועצת בני שמעון (גב' סיגל מורן) למר בביוף:

"...חברת סודה סטרים עשתה צעד אמיץ ומרגש כאשר בחרה להקים את מפעלה בפארק ובכך יצרה כ-1,600 מקומות תעסוקה חדשים לקהילה בנגב ובפרט לאוכלוסייה הבדואית. קיומו של המפעל הוא תוצאה של עבודה מאומצת במרקם עדין, המחייב נחישות ורגישות רבה. לצערנו, בתקופה האחרונה אנחנו עדים להתנגחות בוטה מטעמך כלפי המפעל, הסתת העובדים נגד ההנהלה, השתלחות ציבורית בראש העיר רהט, מול עובדי המפעל ואפילו עידוד מקרי אלימות וונדליזם. התנהלות זו פוגעת אנושות בציבור העובדים, שברובו הגדול מתנגד לתופעות אלו ומבקש להתפרנס בכבוד, ואין לנו כל כוונה לעמוד מנגד כאשר נעשים ניסיונות גסים לפלג ולערער את יציבות מקור פרנסתם.

...
התאגדות עובדים ומחאה על תנאי עבודה היא לגיטימית ואף יותר מכך – חשובה וקריטית לדמוקרטיה הישראלית. אך הדרך בה נעשים הדברים תחת הנהגתך ובהפעלת חלק מוועד העובדים, שאינו מייצג את הכלל, ואף חלקו מגיע מרקע אלים מוכר באזור, היא קיצונית, מתסיסה, אלימה ונוגדת את כל הערכים עליהם הוקם פארק התעסוקה "עידן הנגב".

...
אנחנו חיים את חיינו בנגב מתוך אהבת הארץ ועשייה מאומצת למען כלל תושביו, ולא ניתן לאף אחד להפר את השקט לעצור את תהליך השגשוג והצמיחה הייחודי המתקיים באזור. אנו דורשים לחדול מידית מדרך ההתנהלות של נציגי ההסתדרות ומה שנראה כהמרדת העובדים לנקיטת צעדים אלימים, שיכולים להגיע למצב של פגיעה ממשית בתפקוד המפעל, ומודיעים בזאת כי אנו מתכוונים לעשות כל הנדרש על מנת לוודא שכך יהיה" (8/ו ; 83/נ ; הדגשות שלי – י.א.ש.).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

חובת תום הלב – האם יש מקום לשינוי הכללים?

220. כאמור, כלל יסוד הוא ביחסי עבודה בכלל וביחסי עבודה קיבוציים בפרט, החובה להתנהל בתום לב. כך נקבע בפרשת פלאפון שבו גובשו כללי היסוד של ההתארגנות הראשונית:

"בבסיס המימוש זכות ההתארגנות של העובדים בארגון בעובדים במקום העבודה, בדרך כלל, ובהתארגנות ראשונית בפרט, ובאיזון הזכויות מול זכות הקניין וההתבטאות של המעסיק, עיקרי יסוד אלה: א. במהלך יחסי העבודה, לרבות בעת התארגנות ראשונית, כפופים המעסיק, העובדים, לחובות תום לב והגינות מוגברות, לרבות איסור הטעייה וכפיה וחלות עליהם הוראות חוק לשון הרע" (הדגשה שלי-י.א.ש).

וכך גם בפרשת צ.ל.פ. נקבע:

"לגבי עיקרון תום הלב הודגש כי מערכת היחסים הקיבוצים מחייבת תום לב והגינות מצד כל המעורבים בה, באופן שאינו דקלרטיבי גרידא אלא שיש בו כדי להצמיח חובות משפטיות שאינן נקובות במפורש בחקיקה. ... חובות תום הלב יוצרות סטנדרט התנהגותי שלעיתים קשה לפרוס אותו לכללים נוקשים ולעיתים קיים קושי לזהותו (בג"צ הרכבת), אך לא תמיד ניתן להחליפו בכללים אחידים" (סעיף 34 לפסק הדין; הדגשות שלי – י.א.ש.; וראו גם סב"א (ארצי) 58922-12-18 הסתדרות העובדים הלאומית - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (19.6.19)).

כאמור, חובה תום הלב קיימת גם בכל הנוגע להתנהלות צדדים בהתארגנות ראשונית ועל בסיס חובה זו, אף הוטלו על המעסיק מגבלות כבדות משקל ובהן האיסור החד משמעי להתערבות מסוג כלשהו הן במעשה והן במחדל, בהתארגנות העולה ומתגבשת. איסור זה, מותיר בידי העובדים והארגון מרחב פעולה ניכר ואולם הוא אינו גורע גם מחובתם שלהם להתנהל בתום לב. חובת תום הלב, קיימת הן כלפי פנים במערכת היחסים שבין הארגון לעובדים והן כלפי חוץ במסגרת מערכת היחסים שבין הארגון לבין המעסיק. חובה זו מתעצמת כאמור במקום שבו על אף שמדובר בקניינו של המעסיק ובכניסתו של ארגון העובדים למפעלו של המעסיק, ניתנת לארגון האפשרות לקדם את ענייניו, כאשר יש לזכור שהמטרה היא בראש ובראשונה קידום ענייני העובדים. **זו נקודת המוצא** לכל פעילות המבקשת ועל בסיס זה יש לערוך את האיזונים המתאימים בין זכויות העובדים לבין זכויות המעסיק. לעניין זה יש להדגיש כי הזכות להיכנס למפעלו של המעסיק אינה כוללת את הזכות להביא לידי אנרכיה ואינה כוללת זכות לגרום לו נזק.

221. הצדדים נחלקו בשאלת אופן התנהלות ארגון העובדים והמעסיק במסגרת התארגנות ראשונית בשביל שתחילתו נסלל בפרשת פלאפון. **לטענת המשיבה**, פסק דין פלאפון קבע כללי יסוד להתנהלות בהתארגנות ראשונית, אך למעשה לא נקבעו כללים פרטניים להתנהלותו של



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

ארגון העובדים והעובדים מטעמו כלפי מקום העבודה והעובדים. **המבקשת מנגד** טענה כי לאור פערי הכוחות הטבועים הקיימים בין עובד למעסיק והפוטנציאל והסיכון הכרוכים בה, האיסור על פגיעה בהתארגנות הוא איסור מוחלט; די בכך, שמעסיק ניסה להשפיע בדרכים לא לגיטימיות על עמדותיהם של העובדים, כדי לקבוע כי המעסיק הפר את חובותיו; כי העלאת טענה לקביעת כללים להתנהגות ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית כאשר המשיבה הפרה כל אחד ואחד מהכללים הקבועים בפרשת פלאפון, היא בבחינת לעג לרש. עוד היא טוענת, כי מדובר בסוגיה תאורטית שאינה נדרשת להליך דנן.

הצדק עם המשיבה בעניין זה. אכן, פסק דין פלאפון היה פסק דין פורץ דרך עת קבע **"עיקרי יסוד וכללים מנחים בנוגע להתנהלות הצדדים במהלכי התארגנות ובמיוחד במהלכי התארגנות ראשונית"** (סעיף 81 לפסק הדין) אלא שעיון בכללים מעלה כי הכללים מפרטים מגבלות שהוטלו על מעסיק בעת התארגנות ראשונית מבלי שהוטלו מגבלות כלשהן על ארגון העובדים והעובדים למעט החובה הכללית להתנהלות בתום לב (סעיף 81א לפרשת פלאפון) ולאיסור לספק לעובדים מידע מטעה (סעיף 106 לפרשת פלאפון).

222. המשיבה טוענת, כי פרשת פלאפון הביאה למעשה לתוצאה שבה נותרה הבמה כולה בעת התארגנות ראשונית לארגון העובדים בלבד כאשר נאסר על המעסיק כל ביטוי שהוא. בית המשפט העליון בשבתו כבג"צ על **פרשת פלאפון** היה ער לאמור וקבע:

"הבנה זו למצב הדברים – והיא מעוגנת במציאות חברתית שתיארנו – הביאה את בית הדין הארצי לעבודה בפסק הדין נשוא העתירה ליצירתה של חזקה פסיקתית, הקובעת כי הבעת עמדה על ידי המעסיק או מטעמו בנוגע להתארגנות או להשלכותיה, מהווה הפעלת לחץ והשפעה בלתי הוגנים על העובדים, שהרי 'זכותו של כל עובד להחליט אם להצטרף לארגון עובדים אם לאו היא מרכיב מרכזי של זכות ההתארגנות'... כפי שהטעים בית הדין הארצי, אין בחזקה כדי לשלול את חופש הביטוי והקניין של המעסיק בהתנהלותו השוטפת במקום העבודה. במסגרת ניהול מקום העבודה, רשאי המעסיק להמשיך בפעילותו בהתאם לצרכי העבודה, כפי שנהג קודם לכן. כך למשל, בידי המעסיק לקיים מפגשים או שיחות עם העובדים, ובלבד שבהתנהלותו אין זיקה להתארגנות ואין השפעה עליה. יתר על כן, בית הדין הבחין כאמור בין תקופת ההתארגנות הראשונית, לתקופה שבה התארגנות העובדים ניצבת על רגליה, ומאז הכוחות משתנה.
לחזקה הפסיקתית, המעוגנת בנסיון החיים ובשכל הישר, יש מקום; אך אין היא כמובן עניין אבסולוטי של חזות הכל, וניתנת היא לליבון לעידון ולכוונון תוך פיתוח פסיקתי. נזכור, כי התמורות המפליגות בדרכי ההתקשרות, הדואר האלקטרוני, הרשתות החברתיות והוירטואליה בכלל, משנות גם סדרי בראשית באופן משמעותי בכגון ענייננו.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

ואכן, נוכח טבעה של המאטריה שבה עסקינן, אך ורק המציאות בשטח, והיא לבדה, תוכל ללמד על היקף פרישתה של חזקה זו. מטבע הדברים הסדר שיפוטי ראשוני, המבקש לחדש ולהעמיד מצב על מכוננו החדש, עשוי להיות "מהודק", כדי לקבוע מסגרת, וזו תתמלא תוכן ברבות הימים. גם בנידון דידן לפנינו מוטלת, שאם נרצה, קרובה היא תחילה יותר לקצה האחד של קשת האפשרויות, ואך עם חלוף הזמן עשויה לנוע אל המרכז, ויימצא איזון "מדויק" יותר בהתאם למציאות המשתנה, באופן שיתן מקום מותאם לנסיבות הקונקרטיות של כל מקרה ומקרה, יאפשר את בחינתן, ואת סתירתה של החזקה במקרים המתאימים, לרבות בגדרי שקיפות ומידתיות. נזכיר בעניין זה את דברי הרמב"ם בהקדמתו למסכת אבות (שמונה פרקים) פרק ד' המלמדנו, כי כדי להגיע למיצוע הנכון ש"אליו צריך לאדם שיכוון וישקול פעולותיו כולם תמיד עד שיתמצעו", יש לעתים – מקום שנוצרה הפרזה לכיוון אחד – להטות במודע לכיוון האחר, עד שתסור מן הנפש התכונה שמבקשים לשרשה. דומה, כי גם בית הדין ראה בחזקה שקבע ובכללים היוצרים אותה 'נקודת איזון לשעה', ונוכח המציאות והתמורות בה עשויה היא לשנות את מקומה בדרכים שונות,

וכך ציין: 'ודוק. הכללים המנחים יפים לשעה זו ואין הם בבחינת רשימה סגורה. הדעת נותנת כי ברבות הימים ייעשו שינויים בכללים, בהתאם למציאות הדינמית ביחסי העבודה בישראל, לרבות במערך היחסים הקיבוציים בין ארגוני העובדים לארגוני המעסיקים, ככל שיימצא לנכון' (פסקה 80 לפסק הדין). הנחתנו היא, כי בית הדין הארצי לעבודה יבחן בחלוף הזמן (חלפה עד כה שנה ומחצה מאז ניתן פסק הדין ונקבעה החזקה) האם אין מקום להתאמות על פי ניסיון וצרכים... " (ההדגשות שלי – י.א.ש).

נראה כי הנסיבות שהוצגו בפנינו מחייבות את בחינתה של נקודת האיזון כדברי בג"ץ. איננו סבורים כי משמעות הדבר היא להתיר התערבות של המעסיק בהתארגנות ולמעשה אף המשיבה אינה מערערת על כללי היסוד שנקבעו בעניין זה בפרשת פלאפון. ענייננו נוגע בחובות ובמגבלות המוטלות על ארגון העובדים במסגרת התארגנות ראשונית, היינו, כיצד יש לפרש את אותה חובה כללית של תום לב המוטלת על ארגון העובדים הן במסגרת היחסים שבין הארגון למעסיק והן במסגרת היחסים שבין הארגון לעובדים ומהן השלכותיה של הפרת אותה חובה. יש לקחת בחשבון כי במסגרת ההליך דנן ובשונה מההליך המקביל, העובדים אינם צד להליך ולמעשה קולם כמעט ולא נשמע באופן עצמאי. כפי שכבר קבענו בענין צ.ל.פ. (פסה"ד האזורי), העובדה שהעובדים המתנגדים להתארגנות אינם חלק מההליך, אין משמעה שהם אינם קיימים ועל המעסיק כמו גם על הארגון לנהוג בהם באופן שווה כפי שהוא נוהג בעובדים המתארגנים.

יש לזכור, כי על פי הוראות חוק הסכמים קיבוציים די בהסכמתם של שליש מהעובדים להחיל על יתר שני שליש מהעובדים המהווים למעשה את רוב רובם של העובדים, את הוראות הארגון אשר יכול להגיע להסכמות הנוגעות אליהם באופן ישיר כאשר הם אינם יכולים לעשות בגין כך דבר. בעניין זה הצדק עם המשיבה בטענתה כי הלכת פלאפון יצאה מנקודת



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

הנחה שקיימת זהות אינטרסים מוחלטת בין ארגון העובדים לבין ציבור העובדים שאותו הוא מייצג. המציאות בשטח מוכיחה כי לא תמיד קיימת זהות שכזו.

223. **המשיבה טענה**, כי יש לקבוע כללים להתנהגות ארגון עובדים והפועלים מטעמו ובסיכומיה היא מפרטת רשימה של כללים מוצעים המבוססים לעמדתה על פסיקה קיימת ועל עקרונות יסוד הקיימים בשיטת המשפט בכלל ובמשפט העבודה בלבד כאשר לדבריה יש להשתמש בכללים אלה עת בא בית הדין לדון בשאלת אובדן היציגות על ידי ההסתדרות בתיק זה ובעת הדיון בשאלת הפיצוי הכספי הנתבע על ידה. כפועל יוצא מטענתה זו, פירטה המשיבה בסיכומיה סנקציות שלעמדתה יש להטיל על המבקשת בשל הפרת הכללים שכן לטענתה, ללא מנגנון הרתעתי לא יהיו כללים אלה אפקטיביים.

224. **המבקשת טענה** כי אין מקום במסגרת הליך זה לקביעת כללים אלה, שכן המשיבה היא שהפרה כל אחד ואחד מהכללים הקבועים בפסק דין **פלאפון**. המבקשת מציינת כי מדובר בסוגיות מעניינות וחלקן אף אינן במחלוקת בינה לבין המבקשת ברמה העקרונית אלא שבית הדין אינו נדרש לסוגיות תיאורטיות אלה בתיק דגן כאשר התיק מוגדר ותחום בהתאם לטענות הצדדים והסעדים שהתבקשו.

225. כפי שצינו, מסכימים אנו כי יש לצקת תוכן לחובת תום הלב המוטלת על ארגון העובדים גם במסגרת התארגנות ראשונית (הגם שסברנו כי די בעצם החובה של תום הלב כדי לחייב את הארגון בהתנהלות שכזו אלא שבא המקרה שבפנינו והורה כי אין הדבר כך וכי הבהרה היא צריכה). עם זאת, סבורים אנו כי יש להיזהר בקביעת מסמרות **והכללים שאנו מבקשים לקבוע בשלב זה מהווים למעשה פיתוח של חובת תום הלב המוטלת על צד ליחסים קיבוציים** שאין מחלוקת לגביה שהיא עקרון על במשפט הישראלי. לחובות המוטלות על הארגון שני פנים. הפן האחד הוא כלפי העובדים והפן האחר הוא כלפי המעסיק ועל בסיס זה אנו סבורים כי הכללים הבאים עשויים להוות כללים מנחים לבחינת תום הלב תוך עריכת האיזונים המתבקשים ובהתאם לנסיבות הענין.

אשר לעובדים - חובת תום הלב כוללת בחובה את הכללים הבאים:

- א. ההצטרפות לארגון העובדים תעשה בשפה שבה העובד שולט ברמת שפת אם לפחות;
- ב. על ארגון העובדים להימנע ממתן מידע מוטעה (קל וחומר מידע כוזב) הן למעסיק והן לעובדים (**פרשת פלאפון**);
- ג. על ארגון העובדים להמציא לעובדים בשקיפות מידע הנוגע לצעדים הארגוניים ולפעילויות הנעשות בשמם. יובהר כי אין מדובר במתן מידע "און ליין" אך יש לאפשר



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

- לעובדים גישה לקבלת המידע. כך על הארגון לקבוע דרך שבה יוכלו העובדים להתקשר עם גורם מוסמך אשר יוכל ליתן להם מענה לשאלותיהם ;
- ד. ארגון העובדים יבהיר לעובדים כי פעילות התארגנות ראשונית אינה משום מתן רשות להפר את הוראות המשמעת, הנהלים והבטיחות במקום העבודה ;
- ה. על ארגון העובדים לפעול על פי מסמכי היסוד שלו תוך שמירה על זכויות כל העובדים ;
- ו. ארגון העובדים או מי מטעמו, יימנע מהפעלת לחץ על עובד בדרך של איום או הפחדה, כפייה או השפעה בלתי הוגנת (ראו **פרשת אש התורה** (20.8.20) ;
- ז. בפעילות לכריתת הסכם קיבוצי ראשון יפעל ארגון העובדים לטובת **כל העובדים** בדרך של ייצוג הולם, בין אם העובד חתם על טופס הצטרפות ובין אם לאו.

ואילו **אל מול המעסיק** :

- א. ארגון העובדים יפעל אל מול המעסיק בשקיפות ובהגינות ;
- ב. על ארגון העובדים מוטלת חובת גילוי מידע ושקיפות בנוגע למעמד היציגות החל מרגע ההכרה ביציגות (**פרשת צ.ל.פ.**) ;
- ג. ארגון העובדים יימנע מפעולה העשויה להביא לפגיעה פיזית בנכסי המעסיק או בקניינו. אין באמור כדי לגרוע מזכות השביתה ועקרון זה ייושם בזירות. אך מנגד, פגיעה פיזית או קריאה לחתירה תחת אושיות המעסיק, אינה יכולה להתקבל כפעולה בתום לב.

כללים אלה (שאינם רשימה סגורה) אינם גורעים מהחזקה שנקבעה ב**פרשת פלאפון** שלפיה "**הבעת עמדה על ידי מעסיק או מטעמו בנוגע להתארגנות או השלכותיה מצד המעסיק, במישרין או בעקיפין מהווה הפעלת לחץ וכפייה והשפעה בלתי הוגנים על העובדים...**" ואולם הם עשויים לסייע בידי המעסיק להרים את נטל ההוכחה המוטל עליו להוכיח כי לא מעשיו הם שהביאו לתוצאה של חתימת עובדים על טופסי הביטול.

226. המבקשת טענה כי די בכך שהוכחה התערבות פסולה כדי לחייב את המעסיק בפיצוי ועוד טענה כי בכל מקרה שבו הוכחה התערבות פסולה בהליך ההתארגנות, אין מקום לפתוח מחדש את שאלת היציגות.

לא מצאנו לקבל טענות אלה. **ראשית**, טענה זו אינה עולה בקנה אחד עם חירות הבחירה ועם פסיקת בית הדין הארצי ב**פרשת צ.ל.פ.** שעל פיה, זכאי עובד (בכל עת) לחזור ולבחור מחדש האם הוא מעוניין ביציגות, אם לאו. וככל שמוכיח המעסיק כי ישנן סיבות אחרות (מלבד חזקת הלחץ הפסול) לביטול ההצטרפות, הרי שאלה מכרסמות ב"חזקת הלחץ הפסול" וממילא



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

מאפשרות בחינה מחדש של שאלת ההצטרפות. יוזכר כי בסופו של יום, המטרה היא לפעול על פי רצונם של העובדים ואם הוכח כי רצון העובדים אינו בהתארגנות, אין כל הצדקה "להקפיא" מצב ארכאי ולכבול את העובדים אליו. **שנית**, עמדת המבקשת המסירה מעליה כל אחריות להתנהלות במסגרת ההתארגנות, אינה צודקת וכפי שראינו במסגרת הליך זה, גורמת יותר נזק מתועלת. הטלת חובות על שני צידי המתרחס כאשר לחובות אלה השלכות מעשיות, היא שתביא בסופו של דבר ל"משחק הוגן" ולמיצוי אמיתי של רצון העובדים שהיא אחת מתכליות ההתאגדות.

במסגרת הליך זה איננו נדרשים לקבוע האם אי מילוי הכללים על ידי הארגון מקימים חזקה נוגדת שכן בענייננו בהציבנו את ההפרות המועטות של המעסיק (כפי שנקבעו על ידנו ופורטו בסעיף 57 לעיל) אל מול התנהלות המבקשת מנגד, שוכנענו מעל לכל ספק כי המשיבה הרימה את הנטל לסתור את החזקה כי התנהלותה היוותה לחץ פסול שהביא לפרישת העובדים בהמוניהם מהצטרפותם להסתדרות והוכיחה כי לא היה יד בחתימת מכתבי הביטול.

הסעדים

227. המבקשת טענה כי אין לקבוע שארגון העובדים או הפועלים מטעמו אינם זכאים לסעד כלשהו לרבות פיצוי כספי או סעד חלקי, שכן האיסור על הפגיעה בהתארגנות הוא איסור מוחלט ובמקום שבו נמצאה הפרה לא קיים שיקול דעת האם להעניק את הסעד המתבקש, אם לאו.

228. בבואנו לבחון את הסעדים המבוקשים, הרי שכאמור בכל הנוגע **לשאלת היציגות**, כפי שפרטנו בסעיפים 206-208 לעיל, כבר בחודש **מאי 2017** עמד מספר העובדים החברים במבקשת על שיעור נמוך מהשליש הנדרש. משכך, יש לקבוע כי **המבקשת אינה הארגון היציג במשיבה**. כפועל יוצא מכך, אין מקום להורות על המצאת נתונים או חזרה לשולחן המשא ומתן והבקשות בעניינים אלה - **נדחות**.

229. אשר לטענה בענין הפגיעות בחברי הוועד – לאור קביעותינו בסעיפים 136-165 לפסק הדין – דין הבקשה בעניינים אלה – להידחות.

230. **אשר לשאלת הפיצוי** - סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים קובע:

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



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

יעלה על 200,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת ההפרה או נסיבותיה".

בפרשת **אלקטרה**, פירט בית הדין הארצי את השיקולים לקביעת שיעור הפיצויים לפי סעיף 33א(ב)(1) לחוק הסכמים קיבוציים. בית הדין הארצי קבע כי ביסוד הדברים צריכים לעמוד בפני בית הדין תכלית החוק וחשיבותה של הזכות החוקתית להתארגנות (במיוחד כאשר מדובר בהתארגנות ראשונית), חשיבות הרתעת המעסיק מחד והמרצת העובדים למימוש זכות ההתארגנות מאידך. לגופו של קביעת הפיצוי נקבע כי על בית הדין לקחת בחשבון את השיקולים הבאים:

- **מהות ההפרה (המעשה אותו הוכח כי המעסיק ביצע), עוצמתה וחומרתה;**
- **מספר ההפרות אותן ביצע המעסיק והאם מדובר בהפרה כשיטה נוהגת אצל אותו מעסיק;**
- **השלב שבו מצויה ההתארגנות.** כאשר ההתארגנות מצויה בשלב הראשוני, טרם הוכר ארגון עובדים יציג, לפגיעה בזכות ההתארגנות עלולות להיות השלכות חמורות יותר, מאשר בשלב בו הוכר ארגון עובדים יציג ומתנהל משא ומתן קיבוצי, או בשלב לאחר שנחתם הסכם קיבוצי במקום העבודה. כאשר מעסיק מבקש לפגוע בהתארגנות בשלב הראשוני, הוא עלול בכך לסכל את ההתארגנות לחלוטין ולמנוע כינון יחסי עבודה קיבוציים, ולכן נסיבות כאלה מצדיקות קביעת פיצוי בסכום גבוה יותר.
- **עוד נקבע כי יש ליתן משקל למהות המעסיק - חברה פרטית או גוף ציבורי, ולגודלו;**
- **לנסיבות הקשורות לגורמים המעורבים בהפרת הזכות להתארגנות;**
- **ועוד נקבע כי להשלכות ההפרה על מימוש זכות ההתארגנות עשויות להיות שיקול בהגדלת סכום הפיצוי;**

(ראו לעניין קביעת שיעור הפיצוי גם עס"ק (ארצי) 14-09-34526 **מסיעי שדרות 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); עס"ק (ארצי) 18-09-20083 **קפה נואר בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות הנוער העובד והלומד** (2.9.19)).

בפרשת נטו מלינדה (9.9.19) קבע בית הדין הארצי מבחן תלת שלבי לקביעת שיעור הפיצוי:

- **שלב ראשון - קביעת מספר האירועים בגינם מגיע פיצוי;**
- **שלב שני - יש לקבוע ביחס לכל אירוע לאור נסיבותיו וחומרתו אם התקרה המירבית לפיצוי בגין אותו אירוע היא הרף הנמוך או הרף**



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

הגבוה שנקבע בחוק. בתום שלב זה מוגדרת התקרה המירבית של סכום הפיצוי שניתן לפסוק בהליך;

- **שלב שלישי – קביעת שיעור הפיצוי הכולל הקונקרטי, בגדרה של התקרה המירבית, שנקבעה בשלב השני, בהתחשב במכלול נסיבות העניין והשיקולים.**

231. **בשקלול הדברים שהובאו בפנינו** – הגם שמצאנו כי התנהלות נקודתית של חלק ממנהלי החברה עלתה כדי פגיעה בהתארגנות, מצאנו מנגד כי המשיבה פעלה למניעת נזק הן בכך שבחלק מהמקרים נזפה במפרים את ההוראות והן בכך שעיקר ההפרות היו עובר להכרזה על ההתארגנות וכי על אף המסר שהועבר, הכירה המשיבה בהתארגנות ובכך למעשה העבירה מסר נגדי שלפיו היא מאמצת את ההתארגנות ומוכנה לשתף עימו פעולה. בנסיבות שכאלה מצאנו כי אין מקום לקבוע בגין ההפרות מעבר לפיצוי ברף המינימאלי.

ביישום מבחן זה בענייננו מצאנו כי יש לקבוע שהמשיבה פגעה בזכות ההתארגנות בשני מקרים. יודגש שבעניינינו של מר דרור כהן, נזפה החברה במר כהן ואילו בכל הנוגע לדברי מר אייל ומר אבוחצירא בחודש **נובמבר 2016** (שיש לראותם כארוע אחד) הודיעה כי טופסי ביטול שנחתמו בסמוך להם לא ילקחו בחשבון, ומיד לאחר מכן הכירה ביציגות (סעיף 57 לפסק הדין). שונה הדבר ביחס לדברים שאמרו מר אבוחצירא ומר בירנבאום בחודש **מרץ 2017**, **לאחר השביתה.**

232. בבואנו לבחון את המקרים הללו מצאנו כי מדובר במקרים המצויים ברף הפיצוי הנמוך העומד על סך של **55,000 ₪** על יסוד זה ובהתחשב במהות ההפרות והשפעתן מחד ובגודלה ומעמדה של החברה מאידך, מצאנו כי לכל היותר היה על הפיצוי לעמוד על סך כולל של **110,000 ₪**. עוד מצאנו כי ככלל המשיבה נהגה בכבוד ובזהירות עם ההתארגנות, התייחסה אליו בכובד ראש ונתנה לו מקום. בנסיבות שכאלה איננו סבורים כי היה מקום לראות כל אירוע כאירוע נפרד והפיצוי צריך היה להיות כסכום אחד כולל. נציין בעניין זה כי כשלעצמנו אנו סבורים כי נקיטת 'תג מחיר' לכל פעולה ופעולה עשויה להביא לידי "ניפוח" מספר האירועים תוך הוצאתם מפרופורציה ומההקשר שבו אירעו. דומה שכך נקטה גם המבקשת כאן.

עם זאת, בענייננו מצאנו כי מי שביקש להנמיך להבות ולהקטין את האלימות הייתה דווקא המשיבה וכי המבקשת פעלה לכל הפחות בעצימת עיניים בעניין זה. עוד התרשמנו כי המבקשת ביקשה לקיים את ההתארגנות כמעט בכל מחיר כאשר "**המטרה מקדשת את האמצעים**", תוך ויתור על ישום הוראות התקנון החל עליה, תוך שיח אלים ותוקפני ותוך שיוויון נפש כלפי זכויות העובדים שאינם מבקשים להיות חברים בהסתדרות ושהיא מאידך



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

מבקשת לשמש כנציגתם. שיוויון נפש זה הוא שהביא בסופו של יום את העובדים "להצביע ברגליים". בנסיבות הליך זה, לאחר ששקלנו את כל הדברים שהובאו בפנינו וקצבנו את הפיצוי שהיה ניתן לקבוע בגין הפרות, מצאנו כי על רקע הדברים שהובאו בפנינו ופורטו בפסק הדין, התנהלות המבקשת מאיינת את זכותה לקבלת פיצוי כלשהוא ואנו קובעים כי אין מקום למתן פיצוי בגין הפרות המשיבה.

233. **המשיבה עתרה** להורות למבקשת לשאת בגין התנהלותה בפיצוי כספי לעובדים שנפגעו ממנה וכן לחברה. המשיבה טוענת, כי הטלת הסנקציות מתחייבת גם מכוח דיני התאגידים וגם מכוח דיני החוזים, דיני השליחות והאפוטרופסות וחובת תום הלב.

בעניין זה, **השיבה המבקשת** כי לא פעלה כלל בניגוד להוראות הדין ולמעלה מכך, טענות המשיבה בעניין דיני התאגידים אינן רלוונטיות לענייננו ומכל מקום מדובר באכיפת הוראות ספציפיות שהתקבלו בניגוד למנגנון הקבוע במסמכים התאגידיים ואין בהן עיגון להטלת סנקציות מרחיקות לכת. עוד טענה המבקשת, כי וועד העובדים אינו תאגיד ואין לו כל אישיות משפטית כזו או אחרת ועל כן לא ניתן להקיש לגביו מדיני התאגידים. **אשר להשלכת דיני החוזים, דיני השליחות ועקרונות תום לב**, טענה המבקשת. כי התקנון הוא מעין חוזה בין הארגון לבין העובדים בוודאי שאינו מקים כל עילת תביעה או סעד למעסיק שאינו צד לו **ואשר לדיני השליחות**, כבר נקבע כי ארגון עובדים אינו שלוחו של החבר ואינו פועל בשמו אלא נציג של כל העובדים. **עוד טענה המבקשת** כי אין מקום לפסיקת סעד כספי לטובת עובדים שכן הם אינם צד להליך וממילא לא ניתן לקבוע להם פיצויים שלא התבקשו; אין מקום להענקת סעד כספי למעסיק ככל שנפגע מפעילות לא כשרה של הארגון שכן לא זו בלבד שהמשיבה לא עתרה לסעד האמור אלא שמדובר בהמצאה משפטית.

234. לא מצאנו להידרש לטענות הצדדים בעניינים אלה שכן לא מצאנו כי יש מקום לפסוק פיצוי למשיבה בגין אופן התנהלות המבקשת ולו רק בשל העובדה שתביעה שכזו לא הוגשה בפנינו ומן המפורסמות הוא כי אין לפסוק סעד שלא נתבע. **משכך, טענות המשיבה בעניין זה - נדחות.**

235. אולם בבואנו לשקול את פסיקת ההוצאות והגם שהלכה היא שבמסגרת הליך קיבוצי אין פוסקים הוצאות. מצאנו כי המקרה שבפנינו חריג הוא. כפי שצינו בתחילת הדברים, בסופו של יום, התמונה מורכבת מפרטים רבים אך מהתצרף עולה כי המבקשת טענה כנגד המשיבה טענות רבות שלא היה להן בסיס כאשר היא עותרת לחייבת בתשלום פיצוי עונשי ללא הוכחת נזק בשיעור של **15,000,000 ₪** בגין הפגיעה בזכות ההתארגנות.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ס"ק 17-03-43286

03 ספטמבר 2020

בבחינת התנהלות המבקשת בהליך זה ובהתארגנות בכלל, כאשר המבקשת הודיעה על יציגותה ביום 20.11.16 ויומיים לאחר מכן כבר הודיעה על סכסוך עבודה תוך איום בשביתה וזאת מבלי ליתן למשיבה כל אפשרות לבדוק את הנתונים, היא בחרה להעלות את יחסי הצדדים על פסי המחלוקת, וכאשר השיח התוקפני המשיך לאורך כל ההליכים תוך שהוא יוצר כאוס ברחבי המפעל, כאשר מנגד, המשיבה הכירה ביציגות בסמוך לאחר הכרזה, וככלל מצאנו כי התנהלותה היתה מכבדת ומאופקת, סברנו כי זה המקרה החריג שבגינו על אף שמדובר בהליך קיבוצי, יש לחייב את המבקשת בתשלום הוצאות המשיבה.

236. עת באים אנו לשום את שיעור ההוצאות ולאור היקף התביעה החריג שהעמידה המבקשת כנגד המשיבה (הן בסכום והן בהליכים לרבות במסגרת בקשות ביניים) ועל רקע כל האמור בפסק דין זה לענין התנהלות המבקשת וחוסר תום הלב בהתנהלותה, אנו קובעים כי על המבקשת לשאת בהוצאות המשיבה בסך של 300,000 ₪ אשר ישולמו תוך 30 יום.

"עד שיפוח היום ונסו הצללים" (שיר השירים, ד', ו') - אחרית דבר

237. בקשת הצד - נדחית.

238. המבקשת תשלם למשיבה הוצאות משפט בסך של 300,000 ₪ וזאת בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין. לא ישולם הסכום במועד האמור, יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום בפועל.

זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום.

ניתן היום, י"ד אלול תש"פ, (03 ספטמבר 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

גב' איריס ליברובסקי
נציגת ציבור (מעסיקים)

יעל אנגלברג שהם
שופטת

מר שרון מיכל
נציג ציבור (עובדים)