



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 30235-09-20

ניתן ביום 09 מאי 2021

המערערת והמשיבה שכנגד

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

-

המשיבה והמערערת שכנגד

סודהסטרים תעשיות בע"מ

לפני: הנשיאה ורדה וירט ליבנה, סגן הנשיאה אילן איטח, השופט רועי פוליאק
נציג ציבור (עובדים) מר יוסי רחמים, נציג ציבור (מעסיקים) מר דורון קמפלר

ב"כ הסתדרות העובדים הכללית החדשה - עו"ד ארנה לין, עו"ד חנה שניצר, עו"ד
לי אילן, עו"ד מאיה צחור-אבירם, עו"ד מוריה גליק, עו"ד מיכל הראל
ב"כ סודהסטרים תעשיות בע"מ - עו"ד דפנה שמואלביץ, עו"ד אייל לוי, עו"ד
אסתי נדל, עו"ד רן גפטר חרמש, עו"ד דנה כהן, עו"ד טל הולדשטיין

פסק דין

הנשיאה ורדה וירט-ליבנה

1. לפנינו ערעור וערעור שכנגד על פסק דינו של בית הדין האזורי באר שבע (השופטת
יעל אנגלברג-שהם ונציגי הציבור מר שרון מיכל וגב' איריס ליברובסקי; ס"ק
43286-03-17) (להלן - פסק הדין).

הרקע לערעורים

2. בפסק הדין נדחתה בקשת הצד בסכסוך קיבוצי שהגישה המערערת והמשיבה
שכנגד (להלן - ההסתדרות) לקבוע כי המשיבה והמערערת שכנגד (להלן -
החברה) פגעה בזכות ההתארגנות של ההסתדרות וזאת בניגוד לחוק הסכמים
קיבוציים התשי"ז-1957; ליתן סעדים אופרטיביים בעניין הימנעות מפגיעה
בהתארגנות ובחברי ועד הפעולה ולהורות לצדדים לשוב לשולחן המשא ומתן



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 30235-09-20

- לכינון הסכם קיבוצי בחברה; ולתשלום פיצוי בגין הפגיעה בהתארגנות, בזכות השביתה ובעובדים המתארגנים בסך של 15,000,000 ₪.
3. בפסק הדין נקבע כי החברה לא פעלה לסיכול מהלך ההתארגנות, למעט פגיעה מינורית, וכי התנהלות ההסתדרות היא שהביאה לאובדן יציגותה בחברה. לפיכך נקבע כי ההסתדרות אינה הארגון היציג בחברה, וכפועל יוצא מכך, אין מקום להורות על המצאת נתונים או חזרה לשולחן המשא ומתן והבקשות בעניינים אלה - נדחו.
4. יצוין כי במסגרת פסק הדין פירט בית הדין האזורי רשימת כללים הנוגעים לחובת תום הלב של ארגון העובדים (כלפי העובדים וכלפי המעסיק). בית הדין האזורי הדגיש כי כללים אלה אינם גורעים מהחזקה שנקבעה **בעניין פלאפון** (עס"ק 25476-09-12 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף להתאגדות עובדים - פלאפון תקשורת בע"מ** (2.1.13)) 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. אולם בית הדין האזורי הוסיף כי כללים אלה עשויים לסייע בידי המעסיק להרים את נטל ההוכחה המוטל עליו להוכיח כי לא מעשיו הם שהביאו לתוצאה של חתימת עובדים על טופסי הביטול.
5. בית הדין האזורי הוסיף וקבע בפסק הדין כי לא מצא מקום לחייב את החברה לשלם להסתדרות פיצוי בגין הפגיעה בזכות ההתארגנות, אלא דווקא שמקרה זה מצדיק פסיקת הוצאות בסך של 300,000 ₪ לטובת החברה. זאת נוכח התנהלות ההסתדרות וחוסר תום הלב בהתנהלותה, ולאור ההיקף החריג של התביעה שהעמידה ההסתדרות כנגד החברה (הן בסכום והן בהליכים, לרבות במסגרת בקשות ביניים).
6. כנגד פסק הדין הוגש ערעור על ידי ההסתדרות בו נטען כי שגה בית הדין האזורי בקביעותו הן בשאלת הפגיעה בהתארגנות, הן בשאלת היציגות, הן בקביעת "הכללים" החורגים מההלכות המנחות שנקבעו בפסיקה בעניין זה ואף לא נדרשו להכרעה במסגרת ההליך (אשר פורטו בסעיף 225 לפסק הדין), והן באי פסיקת הפיצוי להסתדרות ומנגד עת השית על ההסתדרות תשלום הוצאות.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 30235-09-20

7. החברה הגישה ערעור שכנגד בו טענה בתמצית כי סכום ההוצאות שנפסק לטובתה נמוך משמעותית מההוצאות הממשיות שנגרמו לה בניהול ההליכים השונים בתיק.

אשר להכרעתנו

8. לאחר שקילת טענות הצדדים ועיון בכל חומר התיק, הגענו לכלל מסקנה כי בעיקרו של דבר דין הערעורים להידחות, בכפוף להבהרה כדלקמן.

9. לעניין הפגיעה הנטענת בהתארגנות - לאור הקביעות העובדתיות של בית הדין, על יסוד התרשמותו הבלתי אמצעית מחומר הראיות, אין מקום להידרש לטענות אודות פגיעות נוספות מצד החברה בהתארגנות, שכן גם אם ייקבע כי הייתה הפרה נוספת זו או אחרת אין מקום להתערב בשיקול דעתו של בית הדין האזורי שלא לפסוק פיצוי בגין הפרות אלה. זאת, נוכח קביעותיו של בית הדין האזורי בכל הנוגע למעשים שנעשו במהלך הסכסוך וראייתו את התמונה הכוללת.

10. לעניין היציגות – נוכח קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי לפיה הוכח על ידי החברה כי לא היא זו שגרמה לביטולי החברות אין מקום להתערב בקביעת בית הדין בדבר סתירת חזקת היציגות.

11. לעניין הכללים שפורטו בסעיף 225 לפסק הדין - לא מצאנו כי בהליך זה היה מקום להידרש לעצם הצורך בקביעת הכללים, תוכנם ובדגש על השלכות הפרתם. לפיכך, אין כל מקום להידרש אליהם במסגרת הערעור.

מכל מקום יובהר כי אין בעצם הפרות של חובות מצד ארגון עובדים כדי לסתור את החזקה שנקבעה בעניין 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..."**.

לצד זאת נדגיש כי אין באמור כדי לגרוע מחובות הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים שנקבעו בדין בכל הנוגע להפעלת כוחם וסמכויותיהם.

12. לעניין פסיקת ההוצאות - ערים אנו לכך כי החיוב בהוצאות במקרה זה הוא בסכום גבוה וחרגי, ובפרט לנוכח זאת שמדובר בהליך קיבוצי, שבו על דרך הכלל לא נפסקות הוצאות, ובייחוד לא בסכומים גבוהים כפי שנפסק בהליך שלפנינו (ראו למשל: דב"ע מד/4-4 **הסתדרות הפקידים, עובדי המינהל והשירותים** -



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 30235-09-20

"דיוור לעולה" בע"מ, טו(1) 240 (1984); דב"ע מו/9-111 מדינת ישראל - הסתדרות עובדי המדינה, יז(1) 153 (1986)). עם זאת, בשקלול כלל נסיבות המקרה החריגות והמיוחדות, לרבות היקף ההליכים בבית הדין האזורי ובמיוחד הקביעות הנוגעות להתנהלות ההסתדרות, מצאנו כי יש להותיר את הסכום הנפסק על כנו.

13. סוף דבר - אשר על כן, לאור האמור לעיל, הערעור והערעור שכנגד נדחים. בהתחשב בהוצאות שנפסקו בבית הדין האזורי ובמדיניות פסיקת הוצאות בסכסוכים קיבוציים – אין צו להוצאות בערעורים.

ניתן היום, כ"ז אייר תשפ"א (09 מאי 2021), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

רועי פוליאק,
שופט

אילן איטח,
סגן נשיאה

ורדה וירט-ליבנה,
נשיאה, אב"ד

מר דורון קמפלר,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר יוסי רחמים,
נציג ציבור (עובדים)