



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 48762-06-15

ס"ק 19048-07-15

21 דצמבר 2015

לפני:

כב' השופטת הדס יהלום, סגנית נשיאה

נציג ציבור (עובדים) מר דב גרינברג

נציג ציבור (מעסיקים) מר יעקב ענב

התובעים:

1. הסתדרות העובדים הלאומית בישראל

2. וועד העובדים הזמני

3. אביב שושן

ע"י ב"כ עוה"ד קונפינו ו- עזרא

-

הנתבעת:

קל אוטו בע"מ

ע"י ב"כ עוה"ד בכור ו- בכור

פסק דין

1. ענייננו במספר בקשות שהוגשו במסגרת הליך סכסוך קיבוצי שבין המבקשות למשיבה ועיקרן - פיצוי המבקשות בשל פגיעה בהתארגנות.

2. ההליכים בתיק

א. ביום 23.6.15, הגישו המבקשות בקשה למתן צו להכיר במבקשת 1 כארגון עובדים יציג של עובדי המשיבה, וכן למנוע מהמשיבה לפגוע בהתארגנות העובדים.

ב. ביום 29.6.15 התקיים דיון בבקשה ונשמעו עדויות.

ג. ביום 2.7.15 הוגשה בקשה נוספת לפיצוי על פגיעה בהתארגנות. עוד נטען למניעת פיטורי העובד אביב שושן, ששימש כסגן יו"ר ועד העובדים הזמני.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 48762-06-15

ס"ק 19048-07-15

- 1 ג. ביום 14.7.15 נשמעו עדויות נוספות ולאחריהן הוגשו סיכומים בכתב.
2
- 3 ד. ביום 16.8.15 ניתנה החלטה לפיה יש להכיר בנציגות העובדים כארגון
4 עובדים יציג.
5 עוד נקבע כי פיטורי העובד אביב שושן יבוטלו.
6
- 7 ה. על החלטה זו הגישה המשיבה ערעור לבית הדין הארצי לעבודה.
8
- 9 ו. ביום 2.9.15 הוגשה בקשה נוספת, למניעת התנכלויות לחברי ועד
10 העובדים על ידי המשיבה ופיצוי עבור התנכלות זו.
11 כן התבקש לפסוק כי המשיבה תשלם למבקשת סך של 200,000 ₪ בשל
12 אי ניהול מו"מ קיבוצי עם המבקשת.
13
- 14 ז. ביום 7.9.15 הוגשה בקשה נוספת, לביטול הליך הפיטורים כנגד העובד
15 יאיר אלישע ששימש כיו"ר ועד העובדים הזמני.
16
- 17 ח. ביום ה-16.9.15 הגישה המבקשת בקשה נוספת, לפי פקודת בזיון בית
18 המשפט, בשל אי ניהול מו"מ על ידי המשיבה.
19 בנוסף ביקשה לחייב את המשיבה בקנסות בשל התבטאות מכוונת של
20 מנכ"ל המשיבה הפוגעת בהתארגנות, ולחייב את מנכ"ל המשיבה לפרסם
21 התנצלות על התבטאותו.
22 כמו כן התבקש צו לחיוב המשיבה להימנע מלפנות לעובדים בכל הקשור
23 להתארגנות.
24
- 25 ט. לאחר דיון שהתקיים ביום 16.9.15, הסכימו הצדדים להצעת בית הדין
26 לפיה מנכ"ל המשיבה יתנצל על הודעתו.
27 עוד הוסכם כי המשיבה תימנע, עד לאחר חג הסוכות, מפיתורי העובדים
28 יאיר אלישע ואביב שושן.
29
- 30 י. ביום 17.9.15 הודיעה המבקשת כי בית הדין הארצי לא קיבל את בקשת
31 המשיבה לעיכוב ביצוע ההחלטה מיום 16.8.15.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

1 עוד הודיעה על התנכלות נוספת שאירעה ליו"ר הועד, יאיר אלישע.

2
3 יא. ביום 11.10.15, התקיים דיון ונשמעו עדויותיהם של מר אהוד מנור, מר
4 אביב שושן ומר חי לופטון מטעם המבקשת ומר האני חימל, מר מאור
5 שמעוני, מר יוסי צרפתי, מר אלדד קורן ומר דני שביט מטעם המשיבה.
6 במעמד הדיון הודיעה המבקשת כי יו"ר ועד העובדים, מר יאיר אלישע,
7 פוטר מיד לאחר חג הסוכות וכי הם יגישו בקשה מסודרת בעניין זה.
8 לאור זאת, הוחלט כי הדיון יעסוק בכל הסוגיות פרט לעניינו של מר
9 אלישע.

10
11 יב. לאחר שמיעת העדויות, הוגשו סיכומים בכתב.

12
13 יג. ביום 7/12/15 הגישו המבקשות בקשה נוספת, בעניין העובד יאיר אלישע.
14 הבקשה נפתחה במסגרת תיק 12822-12-15 ונקבע מועד לדיון לחודש
15 מרץ 2016. בקשה זו אינה חלק מההליכים בתיקים כאן.

16 17 הסוגיות שנדונו בהחלטה מיום 16.8.15

18
19 3. ההחלטה שניתנה ביום 16/8/15, בעניין יציגות המבקשת ובעניין העובד אביב
20 שושן, הוכתרה כהחלטה ולא כפסק דין.
21 המבקשת ביקשה, במסגרת ההליכים שהתקיימו, כי תינתן הכרעה סופית
22 בסוגיות שנדונו במסגרת ההחלטה הנ"ל.

23 24 4. לעניין פיטורי מר אביב שושן-

25 נסיבות פיטוריו נדונו בהרחבה בהחלטה מיום 16.8.15, והוחלט על החזרתו
26 לעבודה.
27 לאחר החלטה זו לא הוגשו ראיות חדשות ולא נטענו טיעונים חדשים.
28 לאור זאת, אין שינוי במסקנתנו. ההחלטה בעניין העובד אביב שושן הינה סופית
29 ודינה כפסק דין.
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

- 1 במסגרת סיכומי המשיבה, נטען כי העובד עזב את העבודה והיגר עם משפחתו
2 לקנדה.
3 המבקשת אישרה את הדברים בסיכומי התשובה.
4 נתייחס לכך בהמשך.
5
- 6 לעניין ההכרה ביציגות-
7 בדיון מיום 11.10.15, נשמעו בפנינו עדויותיהם של שני עובדים נוספים הטוענים
8 כי הצטרפותם להסתדרות הלאומית נעשתה שלא מרצון: מר האני חימל ומר
9 מאור שמעוני.
10
- 11 מר האני חימל העיד כי לחץ על הקישור בהודעה שקיבל, מילא את הפרטים
12 בעצמו, והעיד כי הוא יודע לקרוא, אך לא ידע מה הוא ממלא:
13
- 14 ש. בסעיף 3 אתה כותב "לפני מספר שבועות..." (מקריא)
15 ושהופיע קישור. האם מישהו הכריח אותך ללחוץ על הקישור?
16 ת. לא.
17 ש. אחרי שלחצת על הקישור, האם מישהו הכריח אותך, בכח,
18 לכתוב את השם, ת"ז והכתובת?
19 ת. לא. נכון שאני רציתי. נכנסתי כי הבנתי מההודעה שזה קשור
20 לקל אוטו ולתנאים שלנו.
21 ש. אמרת קודם שאתה יודע לקרוא.
22 ת. נכון.
23 ש. כשלוחצים על הקישור נכנסים לאתר של ההסתדרות
24 הלאומית.
25 ת. כן, אבל לא הבנתי שזה אתר של ההסתדרות הלאומית.
26 ש. כשלוחצים על הקישור נכנסים לאתר של ההסתדרות
27 הלאומית.
28 ת. אני לא ידעתי לאן זה נכנס.
29 ..
30 ש. אני מקריא לך מההודעה שקיבלת "אנו עובדי קל אוטו רוצים
31 תנאים, רוצים בונוסים.. רוצים ועד הסתדרות.. ראית את זה?
32 ת. כן.
33
34
- 35 מר מאור שמעוני העיד כי הוא נרשם בטעות על ידי אחד מעובדיו ונודע לו על כך
36 רק לאחר שקיבל כרטיסים מגנטיים לביתו:
37





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 48762-06-15

ס"ק 19048-07-15

- 1 ת. .. היינו בהפסקת צהרים 10-12 אנשים, אחד העובדים לקח
2 את הטלפון וזה בסדר, אני מרשה, והוא ביקש את מס' ת"ז שלי.
3 זה הדבר היחיד שהוא לא ידע.
4 ש. עובד של קל אוטו שאתה לא יודע את שמו, ביקש את הטלפון
5 שלך ומספר ת"ז שלך ונתת לו. זו הסיטואציה?
6 ת. הוא ביקש את מכשיר הטלפון שלי, אחר כך הוא ביקש מס'
7 ת"ז ונתתי לו. היינו הרבה אנשים בהפסקת צהרים, אני לא זוכר
8 מי זה היה. הרבה פעמים כשמבקשים את הטלפון, יש משחקים
9 שמעבירים חיים מאחד לשני וחשבת שזה מה שהוא רוצה. למה
10 ביקש ת"ז אני לא זוכר.
11
12 9. בתצהירו ציין מאור שמעוני כי הוא שאל את העובד בשביל מה יש צורך בת"ז
13 והעובד ענה כי זה למטרה טובה ולכן נתן את ת"ז שלו:
14
15 "אמרת לי את מס' ת"ז שלי ואז אמר לי כי הוא רשם אותי
16 למשהו טוב"
17
18 10. לשאלת ב"כ המבקשת, האם ביטל את חברותו, השיב בשלילה:
19
20 ש. פנית להסתדרות הלאומית בבקשה לבטל?
21 ת. לא.
22 ש. למה?
23 ת. כי אני לא מכיר אותם.
24 ש. לאחר שנרשמת לכאורה בטעות, למה לא התקשרת?
25 ת. התפקיד שלי הוא לא כזה מורכב אבל יש אנשים שמטפלים
26 בזה, יש מנהלים אני פנית והתרעת.
27
28 11. מר האני חימל אישר כי הוא יודע לקרוא ולמרות ההודעות הברורות כי מדובר
29 באתר של המבקשת, הוא סבר שמדובר בהודעה מטעם המשיבה.
30 גם אם נקבל שמדובר בטעות של העד, הרי שמדובר בטעות שאינה סבירה ואין
31 בה ללמד על יתר העובדים שנרשמו כחברים אצל המבקשת.
32
33 12. בדומה לכך גם הנסיבות שתוארו על ידי מר שמעוני, הינן נסיבות מיוחדות שאין
34 בהן ללמד על השאר. מדובר במי שנתן מיוזמתו את מס' ת"ז שלו ללא שטרח
35 לברר עבור מה. אין מדובר בהתנהגות שכיחה.
36
37 13. עוד עולה משתי עדויות אלו כי העובדים מיוזמתם העבירו את פרטיהם, ללא
38 שהוכרחו לעשות כן.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

- 1 בנוסף – העובדים לא פעלו לביטול חברותם אצל המבקשת, אלא בחרו לפנות
2 לנציגי המעסיקה בעניין.
3
4 14. לאור האמור, אין בעדויות אלה כדי לשנות את החלטתנו לעניין הכרה במבקשת
5 כארגון עובדים יציג של עובדי המשיבה.
6 קביעתנו כאמור בהחלטה מיום 16.8.15 נותרה בעינה ומהווה פסק דין לכל דבר
7 ועניין.
8

טענות המבקשת לפגיעה בהתארגנות

- 9
10
11 15. לטענת המבקשת, המשיבה גרמה לפגיעה בהתארגנות במספר אירועים:
12 א. פיטורי מר אביב שושן, סגן יו"ר ועד העובדים;
13 ב. הפעלת לחץ פסול על העובדים להגשת תצהירים שקריים ומתן עדות
14 שקר;
15 ג. אי הכרה במבקשת כארגון יציג של העובדים;
16 ד. שני מקרים של הבעת עמדת ההנהלה כנגד ההתארגנות.
17
18 16. לטענת המבקשת, בהתאם לסעיף 33א(ב)(1) לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-
19 1957, ובהתאם לפסיקה, יש לחייב את המשיבה לשלם סך של 200,000 ₪, בעבור
20 כל אירוע.
21
22 17. לטענת המשיבה אין באירועים אלו משום פגיעה בהתארגנות, שכן מדובר
23 בטענות בשלב שלאחר ההכרה ביציגות ולכן לא נגרם להתארגנות כל נזק. עוד
24 טוענת המשיבה כי בהגשת בקשות שונות וזניחת הטענות לאחר מכן, במסגרת
25 ההליכים בתיק, התנהלו המבקשות בחוסר תום לב ולכן יש לדחות את הבקשות
26 לסעדים כספיים.
27
28 המסגרת הנורמטיבית
29 18. סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957 קובע:
30 (א) מעסיק לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא
31 יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 48762-06-15

ס"ק 19048-07-15

- 1 (1) חברות או פעילותו בארגון עובדים;
- 2 (2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;
- 3 (3) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו
- 4 בארגון עובדים;
- 5 (4) חברותו בוועד עובדים או פעילותו בוועד עובדים הפועל
- 6 במסגרת ארגון עובדים; לענין זה, יראו ועד עובדים כפועל
- 7 במסגרת ארגון עובדים אם יושב ראש ארגון העובדים או מי
- 8 מטעמו נתן הודעה בכתב המאשרת זאת;
- 9 (5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים.
- 10 (ב) בסעיף זה, "תנאי עבודה" – לרבות קידום בעבודה,
- 11 הכשרה או השתלמות מקצועית, פיצויי פיטורים, הטבות
- 12 ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.
- 13

14 בפס"ד בעניין עסק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה .19

15 - האגף להתאגדות עובדים נ' פלאפון תקשורת בע"מ (2.1.13) (להלן: "פס"ד

16 פלאפון") נקבע:

17 "האיסורים על המעסיק להימנע מ"השפעה" על ההתארגנות

18 בכלל, ובשלבי התארגנות ראשונית על אחת כמה וכמה, חלים על

19 פעולות המכוונות במיוחד למניעת כינונו של ארגון עובדים יציג

20 במקום העבודה, ושיש בהן מסר מיידי נגד ההתארגנות, לרבות:

21 לחץ או כפייה על העובדים, לרבות בפגישות אישיות או

22 קבוצתיות של עובדים, לחץ על עובדים לבטל חברותם בארגון

23 העובדים, או להצהיר על אי רצון להתארגן בארגון עובדים,

24 ומעקב אחר עובדים על רקע התארגנות; איומים; פיטורים של

25 חברי ועד ופעילים בהתארגנות או פיטורים של עובדים

26 מאורגנים; הרעה בתנאי עבודה של חברי ועד או של פעילים

27 בהתארגנות ראשונית, או הפלייתם לרעה על רקע הפעילות

28 הארגונית; התבטאות נגד ההתארגנות במישרין או בעקיפין;

29 הקמת "ארגון מטעם", או "ועד מטעם" המעסיק; איסור כניסה

30 של נציג ארגון עובדים למפעל; וכיוצ"ב. בפעולות אלה ושכמותן,

31 מתקיימת התנגשות חזיתית בין זכות העובדים למימוש חופש

32 ההתארגנות בארגון עובדים במקום העבודה, לבין זכויות

33 המעסיק לחופש ביטוי ולקניין במפעלו והפרווגטיבה הניהולית

34 מכוחה.

35 התנגשות זו מחריפה במיוחד בתקופת ההתארגנות הראשונית

36 עובר לכינון ארגון יציג, במהלכה מתחיל להתחולל שינוי במערך

37 הכוחות במקום העבודה לקראת העמדתו על אדנים קיבוציים.

38 במצב דברים זה, וכל עוד אין על המעסיק חובות קיבוציות מכח

39 הדין לניהול משא ומתן קיבוצי עם ארגון העובדים, נדרש

40 המעסיק שלא לנקוט עמדה כלפי ההתארגנות, במעשה או

41 בהתבטאות, בצורה מופגנת או סמויה. עקרון זה מעוגן בהלכה

42 הדנה בפיטורי עובדים המכוונים לסכל התארגנות."

43





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

- 1 ועוד נקבע בפס"ד בעניין עסק (ארצי) 33142-04-13 אלקטרה מוצרי צריכה .20
2 (1951) בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "פס"ד
3 אלקטרה"), בהתייחס לסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים:
4

5 " כאן המקום להדגיש, כי אין סתירה בין הפסיקה בעניין
6 פלאפון לבין נוסח סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים. הסעיף
7 האמור אוסר, בין היתר, על פגיעה בתנאי העבודה, כאשר הגדרת
8 תנאי עבודה אינה הגדרה סגורה, אלא מנוסחת כ"לרבות" קידום
9 בעבודה וכו'. על כן, המחוקק השאיר לבית הדין אפשרות לקבוע
10 סוגי פגיעות נוספות כפגיעות בתנאי העבודה. לאור חשיבות
11 ההגנה על הזכות להתארגנות בכלל, ובזמן התארגנות ראשונית
12 בפרט כפי שפירטנו לעיל בהרחבה, יש לפרש את"תנאי
13 העבודה" לעניין סעיף 33 לחוק באופן רחב."
14

פיטורי מר אביב שושן

- 15
16 .21 בהחלטתנו מיום 16/8/15 נקבע:

17 "אנו קובעים כי פיטורי העובד מר שושן היו קשורים בקשר בל
18 ינתק להליך התארגנות העובדים שבו נטל חלק ועל כן אנו מורים
19 על החזרתו לעבודה"
20

- 21 .22 לטענת המבקשת, בהליך פיטוריו של מר שושן נגרמה פגיעה בהתארגנות שכן
22 כתוצאה מכך, כל עובד אחר ישקול אם לקחת חלק בהתארגנות בשל החשש
23 שיפוטר ואכן, מאז ועד היום כמעט אין עובדים שמוכנים להצטרף להתארגנות.
24

- 25 .23 לטענת המשיבה, מר אביב שושן זומן לשימוע מבלי שידעו שהוא מונה לסגן יו"ר
26 ועד העובדים. נטען כי לאור הקביעות העובדתיות בהחלטה מיום 16.8.15,
27 המסקנה המשפטית הנשענת רק על מרכזיותו של שושן בהתארגנות, מוטעית.
28 עוד נטען כי לא נגרם נזק עם פיטוריו וכי הנזק בא על תיקונו לאחר שהוחזר
29 לעבודה.
30

- 31 .24 המשיבה הוסיפה וטענה כי מר אביב שושן התפטר מהעבודה ונמצא בחו"ל עם
32 משפחתו. טענתה זו לא הוכחה.
33





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

25. על הליך פיטורים כאמצעי לפגיעה בהתארגנות, ראו את דברי הנשיא אדלר
בעסק (ארצי) 24/10 הוט טלקום בע"מ נ' הסתדרות העובדים הלאומית
(16.3.2010):

"אחד מהכלים המרכזיים בהם נוקטים המעסיקים להכשלת
התארגנות עובדים בשלביה הראשונים, הוא פיטורי פעיל או
פעילים מרכזיים בהליך ההתארגנות. פעולה זו מרתיעה עובדים
אחרים מהצטרפות לארגון העובדים, מתמיכה במהלך
ההתארגנות או ממעורבות פעילה בו. עובד שנוכח לדעת, כי חברו
פוטר בשל מעורבותו בהתארגנות העובדים, יחשוש לקחת חלק
באותה התארגנות פן יבולע לו כחברו. במרבית המקרים,
מוסווית המטרה האמיתית או המניעים האמיתיים העומדים
ביסוד הפיטורים והמעסיק יעלה טענות בדבר צמצומים, שינוי
ארגוני, תפקוד כושל, עבירות משמעת וכל כיוצא באלה.
משמעות הדברים היא, שפיטורי עובד על רקע מעורבותו באיגוד
העובדים, מהווים פגיעה כפולה בזכות ההתארגנות: פגיעה
אישית בזכותו של אותו עובד להתאגד, ופגיעה קיבוצית בדרך
של שלילת זכותם של כלל עובדי המפעל להחליט באופן חופשי
אם להצטרף לארגון עובדים."

26. במסגרת ההליך שהתקיים ביום 11/10/15, לא הוצגו כל ראיות חדשות בעניין
הפיטורים.

קביעתנו כי פיטוריו של מר שושן קשורים באופן ישיר לתפקידו בהתארגנות,
נותרה בעינה.

בנסיבות אלה אנו קובעים כי הליך הפיטורים כנגד מר אביב שושן, גם אם בוטל
בהחלטת בית הדין, מהווה פגיעה חמורה בהתארגנות.

פגיעה זו לא רופאה עם החזרתו של העובד לעבודה.

עצם הפיטורים היוו הרתעה לכלל העובדים מפני התערבות בענייני ההתארגנות.

אף שהעובד הוחזר לעבודה מכח צו של בית הדין, הנזק להתארגנות נותר בעינו

ומצדיק חיוב המשיבה בתשלום פיצוי מכח הוראות החוק.

העובדה שהעובד נסע לחו"ל ועזב את העבודה, אינה משנה מהחלטתנו, זאת מן

הטעם שהטוענת לפגיעה היא ההסתדרות הלאומית. התנהלות המשיבה בעניינו

של העובד, שכיהן כסגן יו"ר הוועד הזמני, גרמה לפגיעה בהסתדרות הלאומית

והיא זו שזכאית לפיצוי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

- 1 הפעלת לחץ פסול על העובדים להגשת תצהירים שקריים והעדת עדות שקר
- 2
- 3 27. לטענת המבקשות, המשיבה הפעילה לחץ על העובדים שהעידו בדיון ביום
- 4 29.6.15, וכתוצאה מכך הם העידו עדות שקר בשליחות המשיבה באמצעות מר
- 5 מתן מימון. נטען כי העדים העידו בניגוד לאמור בתצהיריהם, כפי שנקבע
- 6 בהחלטת בית הדין מיום 16.8.15.
- 7 עוד נטען כי כל העדים העידו כי מר מימון סייע להם מטוב לבו ללא קשר
- 8 למשיבה אך קשר זה התברר בחקירתו של מר שביט שהודה כי מר מימון הינו
- 9 חבר של הבעלים.
- 10
- 11 28. ביום 29.6.15 העידו מטעם המשיבה העובדים מר איתי אטיאס, מר מאור בן
- 12 סימון, גב' זיוה גלית שטרית וגב' ספיר שריקי על תצהיריהם.
- 13 בחלק מהעדויות נתגלו סתירות אל מול הקלטות שהושמעו ואל מול תצהיריהם.
- 14 הדברים פורטו בהרחבה בהחלטה מיום 16.8.15.
- 15
- 16 29. עם זאת, לא הוכח קיומו של לחץ שהופעל על העדים במעשה כלשהו שנעשה על
- 17 ידי המשיבה או מי מטעמה.
- 18 לא נטען ולא הוכח כי נוהלו שיחות עם העובדים או כי השפיעו עליהם בצורה
- 19 כזו או אחרת לחתום על התצהירים ו/או להעיד עדות שאינה אמת.
- 20 לא הוכח בפנינו כי בעניין זה ביצעה המשיבה פעולות במטרה להביא את
- 21 העובדים להצהיר ולהעיד עדות שאינה אמת.
- 22
- 23 30. בנוסף, כאשר עד מוסר תצהיר ולאחר מכן, בעדות, סותר את עדותו, האחריות
- 24 מוטלת בראש ובראשונה על העד עצמו.
- 25
- 26 31. לאור האמור, משלא הוכח באופן פוזיטיבי כי בעדותם של העובדים מיום
- 27 29.6.15, יש משום הפעלת לחץ פסול מצד המשיבה, אין לחייב את המשיבה
- 28 בפיצוי בעניין זה.
- 29
- 30
- 31





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

הבעת עמדה מטעם ההנהלה

- 1
2
32. לטענת המבקשת, בשני מקרים הביעה ההנהלה עמדה כנגד ההתארגנות. נטען
4 כי הבעת עמדה כזו הינה אסורה ופסולה, מנוגדת לחוק ולפסיקה וכי יש לחייב
5 את המשיבה עבור כל מקרה בנפרד.
- 6
- 7 המקרה הראשון – מר צרפתי 33.
- 8 מהראיות עולה כי מנהל תחום המימון אצל המשיבה, מר יוסי צרפתי, התכתב
9 ביום 8.6.15, זמן קצר לאחר תחילת ההתארגנות, באמצעות מסרונים עם מר
10 אלון ליבשיץ, מנהל סניף "עד הלום" של המשיבה.
11 כך נכתב:
- 12 **מר צרפתי: יש שמועות חזקות שהעובדים שלך עומדים מאחורי**
13 **היוזמה של ועד העובדים.**
14 **מר אלון ליבשיץ: ככה אומרים. זה טוב או רע.**
15 **מר צרפתי: לא אוהבים את זה בהנהלה.**
16 **מר אלון ליבשיץ: לא חשבתי שיאהבו.**
- 17
- 18 34. לטענת המשיבה, אין מדובר בהתבטאות הפוגעת בהתארגנות משום שאין מדובר
19 בהתבטאות מטעם ההנהלה. נטען כי מר צרפתי הינו עובד השייך לדרג הביניים.
20 בנוסף, המשיבה ציינה כי היא נזפה במר צרפתי בשל התבטאותו והערה נרשמה
21 בתיקו האישי.
- 22
- 23 35. אין מחלוקת בין הצדדים כי מדובר בהתבטאות שאינה ראויה ושנעשתה בעיתוי
24 סמוך מיד לאחר תחילת הליך ההתארגנות.
25 לראיה, מר צרפתי ננזף על כך.
26 המחלוקת היא האם מר צרפתי הינו חלק מהנהלת המשיבה, או שמא מדובר
27 בעובד "מן השורה".
28
- 29 36. לפי עדותו של מר יוסי צרפתי, הוא עובד אצל המשיבה כ-13 שנה בתפקידים
30 ניהוליים שונים:
- 31 **ש. האם זה נכון שאתה גם מנהל מוקד מכירות?**
32 **ת. ב-4 חודשים האחרונים אני מנהל את מוקד ההזמנות של קל**
33 **אוטו. זה היה תפקיד זמני עד שמנהלת נקלטה ומאז שהיא**
34 **נקלטה ואחרי חפיפה אני כבר לא עושה את זה.**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44

..
ש. מה היה התפקיד שלך ב-5/15?
ת. מנהל המימון של הרכב וביוני גם החלפתי את מנהלת מוקד
ההזמנות. זה היה בסוף מאי תחילת יוני

..
ש. מציג לך צילום מסך של מייל שכתוב בו "יוסי צרפתי מנהל
מכירות ארצי תחום השכרת רכב". האם זה התפקיד שעשית?
ת. זה תפקיד שעשיתי לפני שנתיים פלוס. הייתי אחראי על
המכירות של השכרת רכב

..
ש. האם זה נכון שבעשור האחרון ביצעת סדרה של תפקידים
ניהוליים בקל אוטו החל ממנהל סניף ואילך?
ת. עברתי מס' תפקידים ביניים גם ניהוליים.
ש. האם זה נכון שהיית מנהל סניף?
ת. נכון הייתי מנהל כמה סניפים, לא במקביל. בשנת 2006
חיפה, אח"כ נס ציונה, אח"כ ב"ש להחלפת מנהל.
ש. באיזו שנה היית מנהל סניף בפעם האחרונה?
ת. בסניף ב"ש הייתי ב-2013. בסניף השכרת רכב יש כ-5
עובדים ואני הייתי אחראי רק עליהם. יש מנהל סניף למכירת
רכב. הייתי מנהל מכירות של השכרת רכב ובמקביל נשלחתי
לנהל גם את סניף ב"ש. ב-2013 לאחר שסיימתי להיות מנהל
מכירות ארצי התבקשתי לנהל את סניף ב"ש, לאחר מכן הקמתי
את הנושא של מימון כלי רכב שאני עושה עד היום.

..
ש. מציג את האלפון, יוסי צרפתי מנהל ליסינג פרטי. האם היית
בתפקיד הזה?
ת. ליסינג פרטי זה הגדרה של המימון של הרכב וזה מה
שעשיתי כמו שהצהרתי.
ש. אז אתה מנהל ליסינג פרטי?
ת. אני מנהל את הפעילות של הליסינג הפרטי. לשאלת בית הדין
מי המנהל של הליסינג הפרטי אני משיב שאין מנהל אני מנהל
את הפעילות הזאת.

37. בהמשך עדותו הסביר למי הוא כפוף:

ש. תאר לבית הדין את הכפיפויות שלך, מי מעליך ומי אתה
מעליו?
ת. אני כפוף למנהלת המכירות הארצית של מח' מכירות רכב,
מעליה יש את המשנה למנכ"ל אבי מוטולה, מעל המשנה
למנכ"ל יש את המנכ"ל ואח"כ את הבעלים.

38. בניגוד לעדותו של מר צרפתי, מנכ"ל המשיבה מר קורן העיד כי מר צרפתי לא
כיהן כמנהל מכירות ארצי:

ש. כמה שנים אתה עובד בחברה?
ת. 14. אני מכיר את יוסי הרבה שנים.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

- 1 ש. נכון שהוא היה מנהל מכירות ארצי?
2 ת. לא.
3 ש. אם הוא אמר את זה הוא שיקר?
4 ת. לא יודע אם הוא שיקר אבל הוא לא היה מנהל מכירות ארצי
5 אלא במילוי מקום.
6
- 7 גם אם קיימת אי בהירות בנוגע לתפקידים המדויקים אותם מילא מר צרפתי,
8 אין ספק שמדובר בעובד ותיק, שכיהן בשנים האחרונות בתפקידים ניהוליים
9 מגוונים. התפקידים שמסר העד בעדותו, אינם תפקידים זוטרים. אין מדובר
10 ב"עובד מן השורה" כפי שניסתה המשיבה לטעון.
11
- 12 בנוסף, הוצגו בפנינו תמונות המעידות על יחסי קרבה בין בעלי המשיבה, מר
13 קליין לבין מר צרפתי.
14
- 15 מר צרפתי העיד לגבי יחסיו עם הבעלים:
16 "ש. תתאר לנו את היחסים שלך עם בעלי החברה מר קליין.
17 ת. מעצם היותי עובד 13 שנה אני מכיר אותו טוב. יחסינו הם
18 יחסי עובד ומעביד לכל דבר ועניין. אני מניח שהוא מחבב אותי
19 מהיותי עובד ותיק אבל אין לנו שום יחסים אישיים."
20
- 21 לטעמנו, התמונות אינן מותירות ספק בדבר יחסי הקרבה בין מר צרפתי לבין
22 הבעלים והן סותרות את טענתו של מר צרפתי כי אין ביניהם יחסים אישיים.
23
- 24 לאור האמור, אנו קובעים כי אין מדובר בעובד זוטר כי אם בעובד המועסק
25 בחברה שנים רבות, בתפקידים בכירים, ביניהם תפקידים ניהוליים, והמקורב
26 לבעלי החברה.
27
- 28 בפסק דין פלאפון נקבע: 42.
29 ככל שהמעסיק טוען כי פעולות והתבטאויות של מנהלים
30 בכירים, או זוטרים, או עובדים אחרים, בקשר להתארגנות
31 עובדים במקום העבודה נעשו שלא על דעתו ובידיעתו - על
32 המעסיק הנטל להוכיח טענה זו, ובאילו אמצעים נקט נגד מי
33 שפעלו ללא רשותו, בשמו או מטעמו".
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

- 1 אמנם המשיבה התנערה ממעשהו של מר צרפתי ואף נזפה בו, אך מדובר במעשה
2 שאין בו כדי להפחית מהפגיעה שארעה.
- 3 מר צרפתי אמנם ננזף ונרשמה הערה בתיקו האישי, אך לא הוכח שהעובדים
4 ידעו על כך ומכל מקום, לא היה בכך כדי להשיב את שנגרם.
- 5
- 6 43. ההתבטאות של מר צרפתי, שנאמרה בשלב הראשוני של התארגנות, טרם
7 ההכרה במבקשת כארגון עובדים יציג, מהווה פגיעה בהתארגנות המזכה את
8 המבקשות בפיצוי.
- 9
- 10 44. המקרה השני – הודעת מייל ממנכ"ל החברה
- 11
- 12 ביום 11.9.15 שלח מנכ"ל החברה מר שביט, הודעת מייל לכל העובדים בה נכתב,
13 בין היתר:
- 14 **"... חברה שלא מנהלת את התקציב שלה בתבונה עלולה להיגרר**
15 **למצב שיסכן את קיום החברה על ידי גורם חיצוני שכל מטרתו**
16 **זה גיוס כספי העובדים שישמשו את מטרותיו שהם לשכה**
17 **מכוניות מפוארות ומשכורות מנופחות..."**
- 18
- 19
- 20 45. בעקבות בקשה שהגישה המבקשת לאחר משלוח המייל, התקיים דיון ביום
21 6.9.15, במהלכו הגיעו הצדדים להסכמה כי מר שביט יחזור בו מהודעתו
22 לעובדים ויפרסם את ההודעה הבאה:
- 23
- 24 **בהמשך למכתבי מיום 11.9.15, אבקש להבהיר כי לא היתה כל**
25 **כוונה במכתב זה לפגוע בהתארגנות העובדים במסגרת**
26 **ההסתדרות הלאומית. בעניין זה הגישה חברת קל אוטו ערעור**
27 **לבית הדין הארצי התלוי ועומד. אני חוזר בי מהאמירה לעניין:**
28 **"לשכה מכוניות מפוארות ומשכורות מנופחות."**
- 29
- 30 46. עוד הוסכם כי בכל פניה נוספת לעובדים בנושא ההתארגנות, יתקבל קודם לכן
31 אישור מבית הדין לגבי נוסח הפניה.
- 32
- 33 47. לטענת המשיבה, היא אינה מתנגדת להתארגנות ובישיבת הנהלה מיום 8.6.15
34 אף הנחתה שלא להתערב בהתארגנות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 48762-06-15

ס"ק 19048-07-15

1 נטען כי המייל הנ"ל נשלח באופן ספונטני, לאחר חודשים של לחצים ופעילות
2 שנועדה להשחיר את המשיבה והעומד בראשה.
3 עוד נטען כי משחזר בו המנכ"ל מהודעתו, אין כל פגיעה בהתארגנות.

4
5 מעדותו של מר שביט עולה באופן ברור ונחרץ כי עמדתה של המשיבה ביחס .48
6 להתארגנות העובדים במסגרת ההסתדרות הלאומית, היא שלילית ביותר.
7 כך אמר:

8
9 ש. בדיון הקודם הצגנו את ההודעה הזו ובית הדין הורה לך
10 להתנצל. אתה זוכר את הודעת ההתנצלות שנדרשת לפרסם?
11 ת. כן. טענתי לכאורה טענה לא נכונה שהסתבר שהיא היתה
12 נכונה וההתנצלות שלנו לא היתה צריכה להיות בכלל
13 ...

14
15 ש. "שכל מטרתו.. "אתה עדיין חושב ככה שההסת' רוצה לקחת
16 את הכסף ללשכות מפוארות?
17 ת. בצורה שאתם עובדים מולנו אני חושב שכן.

18
19 ש. אתה כמנכ"ל החברה מפרסם מייל לכלל העובדים אחרי
20 שאמרת לא להתערב ושם אתה משמיץ את ההסת' הלאומית
21 ומאשים אותה בגזל. זה לדעתך איפוק ואי התערבות
22 בהתארגנות?

23 ת. צריך להבין בעקבות מה המייל יצא. יומיים, שלושה, לפני
24 זה, אני מחובר לארגון עד אחרון העובדים. בניגוד להתארגנויות
25 אחרות שיש התארגנות מתוך הארגון שיש גוף שמנסה לארגן את
26 העובדים נגד גוף שמתעמר בהם או הנהלה שתוקפת אותם
27 ופוגעת בהם. פה הסיטואציה הפוכה... פה נוצר מצב שגורם
28 חיצוני מנסה להתסיס את העובדים ולהביא אותם למצב של
29 השבתה ועיצומים ולא מצליח וכתוצאה מכך הוא מרעיל את
30 העובדים ואת הנהלה ונוצר מצב אי שוויוני שבו מרעילים את
31 הארגון פנימה ואנשים נמצאים במצב של בלבול ולכן ראיתי
32 לעצמי חובה להוציא את הידיעה.
33 ...

34
35 ש. אתה חושב שהפעילות של ההסת' הלאומית בהתארגנות זה
36 לפגוע בעובדים וההתארגנות תפגע בהם?
37 ת. אני רואה את טובת העובדים ואני עושה זאת הלכה למעשה.
38 אני לא חושב שמישהו אחר יכול לטפל העובדים יותר טוב
39 מאיתנו. אבל מול זה הצהרתי, אנחנו לא מביעים התנגדות
40 ואנחנו בעד התארגנות מתוך הארגון אבל לא הרעלה של גוף
41 חיצוני.
42



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 48762-06-15

ס"ק 19048-07-15

1 מדברים אלה עולה תמונה ברורה ולפיה הנהלת המשיבה מתנגדת באופן מוחלט
2 להתארגנות העובדים במסגרת ההסתדרות הלאומית.

3
4 49. לכך יש להוסיף את דברי מר אלדר קורן, סמנכ"ל לקוחות עסקיים אצל
5 המשיבה:

6 ש. אתה נגד ההצלחה של התארגנות העובדים?
7 ת. ממש לא. אני בעד לגמרי. באופן כללי אני בעד הזכות
8 להתארגן. אנו נגד דרך הפעולה שאתם נוהגים. גם באופן אישי
9 וגם קיבלנו הנחיה ממנכ"ל החברה במסגרת ישיבת הנהלה שלא
10 להתערב.
11

12 50. לעניין הפגיעה בהתארגנות באמצעות התבטאויות מצד המעסיק, נקבע
13 בפסיקה:

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

23 יסודה של חזקה זו בפערי הכוחות המובנים בין המעסיק לעובדיו
24 בהיותם חשופים כיחידים בלתי מאורגנים, מול כוחו העודף של
25 המעסיק, מתוקף קניינו במקום העבודה והפררוגטיבה
26 הניהולית שלו. כאשר מנגד, אין בידי ארגון העובדים לספק להם
27 הגנה קיבוצית, בהיותו נתון בשלבי התהוות והכרה במקום
28 העבודה" (פס"ד פלאפון)

29
30 "על פי הפסיקה העדכנית של בית הדין הארצי ובג"ץ כפי
31 שהותוותה בפסק דין פלאפון ובג"ץ פלאפון, במהלך התארגנות
32 ראשונית פורצת, הבעת עמדה מצד המעסיק מקימה חזקה
33 להתערבות פסולה בהליך ההתארגנות". (פס"ד אלקטרה)

34
35
36 51. עוד נקבע בפס"ד פלאפון כי יש לבחון את נסיבות ההתבטאות:

37
38 בבחינת קיומה של חזקת לחץ והשפעה בלתי הוגנת על ידי
39 המעסיק או מי מטעמו, במעשה או בהתבטאות, בנסיבות
40 המקרה הנדון, תינתן הדעת לתסמינים אלה: תוכן ההתבטאות
41 של המעסיק; עיתוי ההתבטאות והפורום בה הושמעה; מידת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

1 ההשפעה של האמצעים בהם נקט המעסיק לצורך הבעת עמדתו
2 לרבות: הפצת חומר כתוב לעובדים באגרות, בתכתובת מסרוניס
3 לטלפון נייד, בתכתובת אלקטרונית, בשיחות אישיות בטלפון, או
4 פנים מול פנים, או בחיוב העובדים להשתתפות באסיפות
5 כ"קהל שבוי".
6

7 52. בענייננו, אין ספק שמדובר בנסיבות חמורות.

8 המייל ממר שביט, שהוא המנהל הבכיר ביותר אצל המשיבה, נשלח בתפוצה
9 מלאה לכל העובדים בחברה.
10

11 על אף שהתבטאותו של מר שביט נעשתה לאחר ההכרה במבקשת כארגון
12 עובדים יציג, עדיין מדובר בהתבטאות שנעשתה בסמוך מאוד להכרה זו, ובשלב
13 בו טרם החל משא ומתן בין הצדדים.
14 השלב שבו נשלח המייל הוא לכל הדעות שלב ראשוני בהתארגנות.
15

16 לגבי ההתנצלות של מר שביט בעקבות הדיון שהתקיים בבית הדין, לאור חומרת
17 הנסיבות, בהיותו מנכ"ל המשיבה, בהודעה שנשלחה בתפוצה רחבה ובטרם נוהל
18 מו"מ קיבוצי, לטעמנו אין בה כדי לרפא לחלוטין את הנזק שכבר נגרם.
19 אף בעניין זה יש לפסוק פיצוי למבקשות בהתאם להוראות החוק.
20

21 אי הכרה במבקשת כארגון יציג ואי ניהול מו"מ

22
23 53. בעניין זה טענה המבקשת שתי טענות, האחת, כי באי ניהול מו"מ עימה גרמה
24 המשיבה לפגיעה בהתארגנות, והשניה כי מדובר בביזיון בית הדין בשל אי קיום
25 ההחלטה מיום 16.8.15.
26

27 בקשת הביזיון- 54

28 בדיון מיום 16.9.15 טענה המשיבה כי לאור בקשת עיכוב ביצוע שהגישה לבית
29 הדין הארצי, אין צורך לקיים את פסק הדין.
30 ביום 17.9.15 הודיעה המבקשת כי בית הדין הארצי לא נתן החלטה בעניין
31 בקשת עיכוב ביצוע שהגישה המשיבה, וקבע כי היא תידון במסגרת הדיון
32 בערעור, ולמרות זאת מסרבת המשיבה לנהל מו"מ. לטענת המבקשת,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

- 1 התנהגותה של המשיבה מבזה את בית הדין. נטען כי המשיבה בחרה להחזיר
2 את מר אביב שושן לעבודה, אך מנגד בוחרת שלא להכיר במבקשת כארגון
3 עובדים יציג שיש לנהל עמה מו"מ.
4
- 5 .55 לטענת המשיבה, משמעותו של ניהול מו"מ עם המבקשת הוא לעקוף את
6 סמכותו של בית הדין הארצי ולכן מדובר בהתנהלות בחוסר תום לב מצידה של
7 המבקשת.
8 עוד טוענת המשיבה כי בדיון בלשכתו של כב' הנשיא פליטמן מיום 12.11.15,
9 מחוץ לפרוטוקול, קיבל הנשיא את עמדת המשיבה כי יש להורות על עיכוב
10 ביצוע. המבקשת מכחישה טענה זו.
11
- 12 .56 נציין כי לא הובאה בפנינו החלטה של בית הדין הארצי בדבר עיכוב ביצוע
13 ההחלטה. טענות המשיבה ל"אמירות בעל פה" כאלה או אחרות, לא הוכחו.
14 לפיכך, נכון להיום וכל עוד ההחלטה לא שונתה על ידי ערכאת הערעור, ההחלטה
15 מחייבת את הצדדים.
16
- 17 .57 מעדותו של מר שביט עולה כי עמדת המשיבה היא שכל עוד לא תינתן הכרעה
18 בערעור, אין בכוונתם לקיים את ההחלטה ולנהל מו"מ עם המבקשת:
19
- 20 **"ש. ב-16/8 בית המשפט נתן החלטה ברורה שהסת' הלאומית**
21 **היא הארגון היציג ושצריך לנהל איתה מו"מ. למה אתם**
22 **מסרבים?**
23 **ת. היות ולהערכתנו אין התארגנות בתוך הארגון אלא היא יוזמה**
24 **של ההסת' הלאומית שתפסה מס' אנשים שמנסים לייצר את**
25 **המהלך, אנו חושבים שזה יהיה לא נכון ולכן לא השתהנו והגשנו**
26 **ערעור ועיכוב ביצוע כי אנחנו חושבים שההחלטה התקבלה על**
27 **בסיס לא מספיק נתונים. לכן המתנו להכרעה משפטית כדי**
28 **להתחיל את התהליך. אם נתחיל את התהליך המשמעות היא**
29 **שהתנענו מהלך שאין ממנו דרך חזרה.**
30 **ש. זאת אומרת שלא משנה מה ההרכב יחליט אתה תעשה מה**
31 **שאתה רוצה?**
32 **ת. לא. אנחנו ממתנינים למיצוי ההליך המשפטי.**
33
- 34 .58 אין לקבל עמדה זו של המשיבה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 48762-06-15

ס"ק 19048-07-15

1 גם אם בטוחה המשיבה בצדקת טענותיה, היא מחויבת לקיים את ההחלטה
2 שניתנה בעניינה. דבר זה ברור ומובן מאליו.
3 ראו את דברי השופט אדלר בעניין מט/ 44-48 מסעז ממנ נ' מדינת ישראל
4 (4.12.89), בו נטענה טענה כנגד פס"ד שניתן באופן מוטעה:

5
6 **"הלכה פסוקה היא כי פסק דין אף אם מוטעה הוא, חייבים**
7 **בעלי הדין לציית לו לפעול על פיו, כל עוד לא שונה באחת**
8 **הדרכים הקבועות לכך בחוק.. טענת הסרק של בא כוח חברי**
9 **הוועד על פיה אין חובה לציית לפסק דין שניתן שלא כדין, דינה**
10 **להידחות על הסף, כפי שאמר מ"מ הנשיא אלון בבשג"צ**
11 **488/88"**
12

13 59. לאור העובדה שאינה שנויה במחלוקת, כי המשיבה לא קיימה את ההחלטה
14 מיום 16.8.15, ואף אין בכוונתה לעשות כן, הרי שיש בהתנהגותה משום בזיון
15 בית הדין ועליה לפצות את המבקשת בגין כל יום שבו תתמיד בהפרה.

16
17 60. אי ניהול משא ומתן כפגיעה בהתארגנות

18
19 מדובר בהתארגנות בשלביה הראשונים.
20 אין ספק כי אי ההכרה של המשיבה ביציגות, ובמיוחד לאחר שניתנה החלטה
21 מפורשת בעניין זה, מחלישה את מעמדה של ההתארגנות ומערערת את יציבותה
22 בפני העובדים.
23 כפי שנקבע בפס"ד אלקטרה וצוטט לעיל, פגיעה בהתארגנות יכולה להיעשות
24 בדרכים שונות ואין מדובר ברשימה סגורה.

25
26 61. בנוסף, מכלול הראיות שהוצגו בפנינו, התבטאויות מנכ"ל המשיבה ובכירים
27 אחרים, עדויות עובדים מן השורה "שנקראו לדגל" על ידי חבר של בעלי
28 המשיבה, כולם מעידים באופן ברור על כך שלמשיבה יש מטרה הברורה והיא -
29 לפעול לסיכול ההתארגנות.
30 בנסיבות אלה, אי ניהול מו"מ עם ההסתדרות הלאומית, אינה אלא דרך נוספת
31 ששימשה בידה להשגת מטרה זו ולהערמת קשיים על ההתארגנות המתגבשת.
32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

62.

1 מנכ"ל המשיבה מבקש להצדיק את עמדת המשיבה, בכך שהפסול שמוצאת
2 המשיבה אינו בעצם ההתארגנות כי אם בהתארגנות בשורות המבקשת ובאופן
3 שבו היא מתנהלת.
4 כך אמר בעדותו:

5 ת. .. בניגוד להתארגנויות אחרות שיש התארגנות מתוך הארגון
6 שיש גוף שמנסה לארגן את העובדים נגד גוף שמתעמר בהם או
7 הנהלה שתוקפת אותם ופוגעת בהם. פה הסיטואציה הפוכה...
8 פה נוצר מצב שגורם חיצוני מנסה להתסיס את העובדים ולהביא
9 אותם למצב של השבתה ועיצומים ולא מצליח וכתוצאה מכך הוא
10 מרעיל את העובדים ואת ההנהלה ונוצר מצב אי שוויוני שבו
11 מרעילים את הארגון פנימה ואנשים נמצאים במצב של בלבול
12 ולכן ראיתי לעצמי חובה להוציא את הידיעה.

...

13 ש. אתה חושב שהפעילות של ההסת' הלאומית בהתארגנות זה
14 לפגוע בעובדים וההתארגנות תפגע בהם?
15 ת. אני רואה את טובת העובדים ואני עושה זאת הלכה למעשה.
16 אני לא חושב שמישהו אחר יכול לטפל העובדים יותר טוב
17 מאיתנו. אבל מול זה הצהרתי, אנחנו לא מביעים התנגדות
18 ואנחנו בעד התארגנות מתוך הארגון אבל לא הרעלה של גוף
19 חיצוני.
20
21

63.

22
23 בעניין זה נבהיר כי קבענו בהחלטה מיום 16.8.15 שמדובר בארגון יציג של עובדי
24 המשיבה. המשיבה אינה יכולה לבחור את הארגון היציג שייצג את עובדיה ואינה
25 יכולה להכתיב לארגון היציג כיצד לפעול, באופן שיתאם את האופן שבו המשיבה
26 רואה את פני הדברים.
27 עסקינן בארגון עובדים מוכר וידוע, אשר אירגן את עובדי המשיבה והוכר על ידי
28 בית הדין כארגון יציג. על המשיבה לכבד את הוראות החוק ולכבד החלטה
29 שיפוטית שניתנה. המשיבה בחרה שלא לעשות כן ועליה לשאת בתוצאות
30 התנהלותה.
31

32 לאור האמור, אנו קובעים כי אי ניהול מו"מ עם המבקשת, מהווה פגיעה
33 בהתארגנות כמשמעותה בחוק ובפסיקה ומזכה את המבקשות בפיצוי בהתאם
34 להוראות החוק.
35
36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 48762-06-15

ס"ק 19048-07-15

הסעדים המבוקשים

64. לטענת המבקשת יש להטיל על המשיבה סנקציה עונשית בסך 200,000 ₪ בגין כל אירוע שגרם לפגיעה בהתארגנות.

65. סעיף 33א(ב)(1) לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957 קובע:

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

66. בפס"ד אלקטרה, נקבע מהם השיקולים בפסיקת הפיצויים בהתאם לסעיף

33א(ב)(1) לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957:

בקביעת גובה הפיצויים לדוגמה, המחוקק מורה לבית הדין לבחון את "חומרת ההפרה ונסיבותיה". להלן נפרט את השיקולים שעל בית הדין לבחון בקביעת גובה הפיצוי, כאשר יודגש כי אין מדובר ברשימה סגורה של שיקולים ונסיבות אשר עשויים להיות רלוונטיים:

א. בראש ובראשונה, אל מול עיני בית הדין צריכים לעמוד השיקולים החוקתיים שעומדים בבסיסה של תכלית החוק ונסיבותה של הזכות החוקתית להתארגנות והשמירה עליה, ובמיוחד כאשר מדובר בנסיבות של התארגנות ראשונית במקום העבודה. בקביעת גובה הפיצויים, על בית הדין לתת דעתו לחשיבות ההרתעה והצורך למגר את התופעה של ההתערבות הפסולה מצד מעסיקים בהתארגנות עובדיהם, במטרה לפגוע בהתארגנות ולסכל אותה. כמו כן, קביעת פיצויים בסכום גבוה עשויה להמריץ עובדים לממש את זכות ההתאגדות ולהפחית את החשש כי המעסיק יתנכל להם בעשותם כן. במסגרת זו יביא בחשבון בית הדין את השיקול הציבורי ההרתעתי ואת הצורך בהטמעת המודעות לזכויות עובדים בהתארגנות ראשונית והחובות המוטלות על מעסיק בנסיבות כאלה.

ב. בלב העניין של פסיקת הפיצוי, יש לתת את הדעת למהותה של ההפרה (המעשה אותו הוכח כי המעסיק ביצע) ולהעריך את עוצמתה וחומרתה. כך למשל, פיטורי עובד תיחשב בדרך כלל להפרה חמורה יותר מאשר פגיעה בתנאי שכרו או בקידומו. במסגרת זו יש לתת את הדעת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

לעיתוי ההפרה, למשך הזמן בו היא נמשכה, ולאמצעים בהם המעסיק השתמש בביצועה. כן יש להביא בחשבון את תום לבם של הצדדים ואופן התנהלותם גם במסגרת הליכים שיפוטיים בעניין זה.

ג. יש לבחון את מספר ההפרות אותן ביצע המעסיק והאם מדובר בהפרה כשיטה נוהגת אצל אותו מעסיק, כאשר בית הדין מוסמך לפסוק פיצוי בנפרד בגין כל הפרה והפרה.

ד. על בית הדין להתייחס לשלב בו מצויה ההתארגנות. כאשר ההתארגנות מצויה בשלב הראשוני, טרם הוכר ארגון עובדים יציג, לפגיעה בזכות ההתארגנות עלולות להיות השלכות חמורות יותר, 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.

ה. יש להתייחס לנסיבות הקשורות לגורמים המעורבים בהפרת הזכות להתארגנות, וביניהן זהות הגורם שביצע את ההפרה וזהות העובד שהיה המושא להפרה. ככל שמדובר באדם שביצע את ההפרה אשר מכהן בתפקיד בכיר יותר אצל המעסיק, כך יש הצדקה לפסוק פיצוי בסכום גבוה יותר. כמו כן, כאשר ההפרה הייתה מכוונת כלפי העובד או העובדים אשר עומדים בראש ההתארגנות, וקיומה של ההתארגנות תלוי בהם, כך יהווה הדבר נסיבות לחומרה בקביעת שיעור הפיצוי.

ו. ניתן לתת משקל גם לגודל החברה ולמהותו של המעסיק: ככל שמדובר בחברה גדולה יותר, כגון קונצרן שחולש על פני מספר חברות ורשתות ומעסיק מאות או אלפי עובדים, כך הצורך בהרתעה גדול יותר, והפרת זכות ההתארגנות מצד מעסיק מהסוג הזה תיבחן בחומרה יתרה. זאת משום שלמעשה הפרה מצד מעסיק כזה יש השפעה רחבה יותר, על מספר עובדים גדול יותר.

ז. השלכות ההפרה עשויות להיות שיקול בהגדלת סכום הפיצוי. ככל שהשלכות היו חמורות יותר, כגון פגיעה אנושה בזכות ההתארגנות וסיכולה הלכה למעשה, כך תהיה הצדקה לפסיקת פיצויים בסכום גבוה יותר. כך גם יש לתת את הדעת לנסיבות הסובבות את ההפרה והשפעותיה, ככל שקיימות, גם מעבר למתרחש בין כתלי מקום העבודה הספציפי.

ח. באשר למהות המעסיק – חברה פרטית או גוף ציבורי: אם מדובר בחברה פרטית, יש להניח כי קביעת פיצוי כספי בסכום גבוה תרתיע יותר מחזרה על ההפרה בעתיד, מאשר קביעת סכום פיצוי כזה לגוף ציבורי. זאת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 48762-06-15

ס"ק 19048-07-15

- 1 **כאשר לפגיעה כספית יש משמעות גדולה יותר כאשר**
2 **היא מכוונת נגד מעסיק פרטי.**
3
- 4 67. בענייננו, מדובר במספר הפרות שבוצעו על ידי המשיבה, אשר נעשו מתוך מטרה
5 ברורה לפגוע בהתארגנות ולסכל אותה, זאת בשל התנגדותה הברורה של
6 המשיבה להתארגנות בכלל, ובפרט להתארגנות בשורות המבקשת.
7
- 8 68. כמו כן, מדובר בפגיעה בהתארגנות בנסיבות חמורות. אין מדובר בהפרה בודדת
9 וגם לא בהפרות בעלות השפעה מועטה.
10 התבטאויות המנכ"ל, בכתב ובעל פה, נגד ההתארגנות בשורות המבקשת,
11 פיטורי העובד אביב שושן ששימש כסגן יו"ר ועד העובדים הזמני, אי ניהול משא
12 ומתן על אף החלטה מפורשת של בית הדין, כל אלה מהוות הפרות חמורות
13 המזכות בפיצוי על הצד הגבוה.
14
- 15 69. הפגיעות נעשו בשלבים שונים של ההתארגנות, גם בתחילתה (התבטאות של מר
16 צרפתי, פיטורי העובד מר שושן) וגם לאחר שהמבקשת הוכרה כארגון יציג על
17 ידי בית הדין (הודעת המייל של מר שביט וסירוב המשיבה לנהל מו"מ).
18 המשיבה לא פסקה בכל שלב מניסיונותיה לפגוע בהתארגנות, וזאת על אף
19 החלטות בית הדין בעניין.
20
- 21 70. המשיבה טוענת כי האירועים שהתרחשו לאחר ההכרה ביציגות, היינו, לאחר
22 ההחלטה מיום 16.8.15, אין בהם כדי לפגוע בהתארגנות שכבר קיימת.
23 אין לקבל טענה זו משני טעמים.
24 האחד- עדיין מדובר בשלבי התארגנות ראשוניים, טרם שנוהל מו"מ.
25 השני- פעילות הפוגעת בהתארגנות לאחר החלטה שהכירה ביציגות, חמורה לא
26 פחות, שכן היא מעידה שהמשיבה דבקה במטרתה לסיכול ההתארגנות ואינה
27 מקבלת עליה את הכרעת הדין.
28
- 29 71. בעניין זה ראו את דברי השופטת ארד בפס"ד פלאפון :
30 **נקודת המוצא לדיוננו, כפי ביטויה בהלכה הפסוקה ובהוראות**
31 **החוק היא, כי יש למנוע השפעה כלשהי של המעסיק על מימוש**
32 **זכות ההתארגנות של העובד. זאת, בין אם מדובר ברצון העובד**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 15-06-48762

ס"ק 15-07-19048

- 1 להצטרף או שלא להצטרף לארגון עובדים; בין אם מדובר
 2 בהתארגנות ראשונית, או בהתארגנות קיימת; ובין אם מדובר
 3 בפעילותו של ארגון עובדים ליציגות במקום העבודה,
 4 ובהתמודדות בינו לבין ארגון עובדים אחר בהקשר זה.
 5
- 6 72. עוד נזכיר כי המשיבה הינה חברה פרטית, המעסיקה מאות עובדים וידועה
 7 בתחומה. בנסיבות אלו קיים צורך גדול בהרתעה אל מול מעסיקים אחרים
 8 במשק.
 9
- 10 73. כמו כן, איננו מקבלים את טענות המשיבה בדבר התנהלות לא ראויה מצד
 11 המבקשת. לא מצאנו בהתנהגותה המבקשת פגם כלשהו, ודאי לא כזה המצדיק
 12 להפחית מסכום הפיצוי שבו יש לחייב את המשיבה בגין פגיעתה בהתארגנות.
- 13 74. לעניין הטלת הקנס במקרה של בזיון, נקבע בפסיקה כי על אף שמטרת הוראות
 14 פקודת בזיון בית משפט הינה לוודא ציות להוראות בית הדין בעתיד, עדיין ניתן
 15 להטיל קנס "בפועל", בשל אי קיום ההחלטות בעבר ולא רק "על תנאי בעתיד":
- 16 "לשיטתי, אין מניעה, במקרים המתאימים, להטיל קנס על אתר
 17 לאור התנהגות המפר עד להטלת הקנס, ולבד שמטרתו אינה
 18 ענישה על התנהגות בעבר, אלא הרתעה כנגד הפרה בעתיד... גם
 19 אם רשאי בית המשפט להטיל סנקציה מיידיית אין זאת אומרת
 20 שתמיד ראוי להטיל אותה. הסנקציה המוטלת מכוחה של
 21 פקודת בזיון בית המשפט הינה סנקציה שתכליתה לכפות ציות
 22 להוראות בית המשפט. סנקציה חריפה מדי עשויה להפוך
 23 לסנקציה עונשית במהותה, ועל כן היא עלולה להחטיא את
 24 תכליתו של סעיף 6 לפקודת בזיון בית המשפט..."
- 25 ע"פ 5177/03 שמואל מור נ' דנציגר – משק פרחים "דן", (4.4.2004).
- 26
- 27 75. בהתחשב בכל השיקולים הנ"ל, ובפסיקת בית הדין הארצי, אנו מחייבים את
 28 המשיבה לשלם למבקשת 1 כדלקמן:
 29
- 30 א. קנס בהתאם להוראות סעיף 33א(ב)(1) לחוק הסכמים קיבוציים, בסך
 31 500,000 ₪. התשלום ישולם תוך 45 יום מקבלת פסק הדין.
 32





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 48762-06-15

ס"ק 19048-07-15

- 1 ב. פיצוי לפי פקודת בזיון בית המשפט, בסך 2,000 ₪ על כל יום שבו
- 2 המשיבה תמשיך בסירובה לנהל משא ומתן עם המבקשת, זאת החל
- 3 מיום 1/1/16.
- 4
- 5 76. דרך המלך בהליך סכסוך קיבוצי היא שאין מחייבים בהוצאות משפט.
- 6 יחד עם זאת, נוכח התנהלות המשיבה כפי שפורטה בהרחבה לעיל, וההליכים
- 7 שהתקיימו בתיק, אנו קובעים שהמשיבה תישא בהוצאות שכ"ט עו"ד בסך
- 8 12,000 ₪.

10 ניתנה היום, 21/12/15, בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

נציג מעסיקים מר ענב

הדס יהלום, סגנית נשיאה

נציג עובדים מר גרינברג

12
13
14