

2.1.2013 ניתן ביום

כל המעורבים בסכסוך זה - הצדדים הישירים לו, המתייצבים לדיון ומגישי העמדה, מסכימים כי **חופש ההתארגנות הוא יסוד מוסד בשיטתנו המשפטית וכי אין לפגוע בהתארגנות עובדים. בה במידה מקובל על הכל, כי מהלכי ההתאגדות בארגון עובדים, כפופים לדיון וייעשו במסגרתו בלבד. עם זאת, ובהתייחס למחלוקת מושא הערעור, לפנינו שני נתיבי טיעון עיקריים:**

השיטה האחת, גורסת כי נוכח פער הכוחות המובנה בין המעסיק לעובדיו, הבעת עמדה מצידו של המעסיק בנוגע להתארגנות ראשונית, במישרין או בעקיפין, באופן גלוי או סמוי, מקימה חזקה של לחץ וכפיה של המעסיק על העובד הבודד, במערך יחסי הכוחות הבלתי שוויוני בין הצדדים; וכי על כן, כל עוד לא כונן ארגון יציג במקום העבודה, כל התבטאות של המעסיק בנוגע להתארגנות העובדים מגלמת את התנגדותו למהלכי ההתארגנות הראשונית במפעלו.

לפיכך, בשלב הטרם קיבוצי, בנסיבות של התארגנות ראשונית, עד לכינונו של ארגון יציג במקום העבודה, זכות הביטוי של המעסיק נסוגה מפני הזכות להתארגנות ואין להתירה.

שיטה זו מוסיפה וגורסת, כי שונה המצב לאחר כינונו של ארגון העובדים כארגון היציג במקום העבודה. בשלב זה ארגון העובדים היציג הופך להיות דוברם של העובדים במהלכו ובמגעיו עם המעסיק, ולשני הצדדים עומדות זכויותיהם להתארגנות ולביטוי, בכפוף למגבלות שבדין.

לפי השיטה האחרת, זכותו של המעסיק לחופש הביטוי ולהתבטאות במגעיו עם עובדיו, עומדת לו בכל שלב משלבי ההתארגנות, החל משלביה הראשוניים ואילך, בכפוף למגבלות שבדין.

לפי שיטה זו, זכות הביטוי של המעסיק מותרת ורצויה, וחיונית במימוש זכות ההתארגנות גופה. שכן, רק בדרך זו יהיה בפני העובד הבודד מלוא המידע הנדרש כדי להחליט באופן מושכל אם להתאגד בארגון עובדים, אם לאו, ובאיזה ארגון עובדים יבחר. אשר על כן, יש להתיר למעסיק חופש ביטוי בדומה לחופש הביטוי של העובדים, באמצעות ארגון העובדים, במהלך מימוש זכותם להתארגנות, כל עוד התבטאות המעסיק אינה נושאת עימה מסרים של לחץ, איום וכפיה במקום העבודה.

לאור ראשוניותן של הסוגיות שבדיון, ונוכח השלכותיהן על יחסי הצדדים הישירים לסכסוך, ועל יחסי העבודה בישראל, הובאו לפנינו טיעוניהם של המערערת, הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף להתאגדות עובדים, והמשיבה, פלאפון תקשורת בע"מ.

בהיבטים הנורמטיביים של הסכסוך והשלכותיו, הוספנו ונדרשנו לטיעוני המתנייזבים לדיון: לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים והיועץ המשפטי לממשלה; ולטיעוניהם של מגישי עמדה בערעור: איגוד לשכות המסחר; הסתדרות העובדים הלאומית; וכוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי.

הילוכו של דיון יהיה זה:

1. **בפרק הראשון** נתאר את הרקע לסכסוך. במסגרתו, נפרט את מהלכי ההתארגנות הראשונית בפלאפון; נידרש להחלטותיו של בית הדין האזורי לעבודה מושא הערעור; להחלטותיו של בית דין זה במסגרת הבקשה לרשות ערעור; לתמצית הטיעונים בערעור, בהיבט הנורמטיבי של הסוגיות הנדונות, כפי שהוגשו על ידי הצדדים לסכסוך, המתנייזבים לדיון ומגישי עמדה.

2. **בפרק השני** נפרוש את המצע הנורמטיבי שביסוד הסכסוך. בתוך כך, נדון במהותן של זכויות היסוד מושא דיוננו: חופש הביטוי; חופש ההתארגנות וההתארגנות הראשונית בכלל זה; וחופש הקניין. תחולתן של זכויות אלה במשפט העבודה וביחסי עובד - מעסיק, והאיזון הנדרש להיעשות ביניהן, במהלך ההתארגנות הראשונית במקום העבודה.

3. **בפרק השלישי** נפנה ליישום הדין ולהכרעה בנסיבותיו של הסכסוך הקונקרטי, כפי ביטויין בהחלטותיו של בית הדין האזורי, מושא הערעור, ובטיעוני הצדדים לסכסוך, ההסתדרות ופלאפון.

נפנה, איפוא, לגופו של עניין, דבר דבור על אופניו.

פרק ראשון: הרקע לסכסוך כפי העולה מהחלטות בית הדין האזורי

מהלכי ההתארגנות הראשונית

2. המשיבה להליך זה, פלאפון תקשורת בע"מ (להלן: **פלאפון** או **החברה**) מעסיקה כ - 4,000 עובדים במקום עבודה שאינו מאורגן. פלאפון אינה חברה בלשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

3. משך תקופה ארוכה התקיימו בחשאי מהלכי התארגנות ראשונית בפלאפון. במסגרת זו התארגן מערך של 40 מהעובדים כוועד פעולה אשר עסק בהחתמת

עובדי החברה, במטרה להתאגד בארגון עובדים יציג במסגרת ההסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: **ההסתדרות**), היא המערערת שלפנינו.

היום הראשון להתארגנות 29.8.12 - החתמה על טפסי הצטרפות להסתדרות

4. ביום 29.8.2012 החלו חברי ועד הפעולה, בשיתוף עם נציגי ההסתדרות, במהלכים גלויים של החתמת עובדים בפלאפון על טופסי הצטרפות להסתדרות. בתוך כך, פעלו להחתמת מוקדנים - עובדי המוקד הטלפוני ב"חטיבה הפרטית" ברמת גן.

משנודע למנהלת ה"חטיבה הפרטית", גבי רונית מרקוס, סמנכ"לית בחברה, על פעילות נציגי ההסתדרות במקום, כינסה את המוקדנים שהיו באותה עת במשמרת, והתבטאה בגנות ההסתדרות, תוך שאמרה כי "**ההסתדרות תפגע בחברה ותנהל אותה במקום ההנהלה**", ו"**ההסתדרות תבטל את הבונוסים**". בד בבד, הפיצה החברה מסרונים למוקדנים שלא לחתום על טופס הצטרפות להסתדרות ושלא לצאת לשוחח עם פעילי ההסתדרות ששהו מחוץ לבנין.

היום השני - 30.8.2012 פעילויות החברה וההסתדרות בנוגע להתארגנות

5. למחרת היום בסביבות השעה 16:06 בבוקר, הופץ לעובדי החברה מייל בלתי חתום מטעם החברה, בזה הנוסח:

"שלום,

בעת הזו מופעלים לחצים על עובדים להצטרפות בהולה להסתדרות. לתשומת ליבך, חתימה על טופס הצטרפות מהווה הוראה אוטומטית לניכוי של מאות שקלים משכרך בשנה. הצטרפות להסתדרות תגרום לחברה ולנו העובדים נזק אדיר ולפגיעה ביכולת התחרותית שלנו מול המתחרים. אנא שקול בכובד ראש והימנע מפעולה חפוזה בטרם קיבלת את כל המידע".

6. בו ביום, פעלו צוותים מטעם ההסתדרות במשרדי החברה, הקימו דוכני החתמה ברחבת הכניסה במשרד הראשי של החברה בבניין "ורד" בגבעתיים, והפיצו עלונים לעובדים ובהם מידע על ההתארגנות והיתרון בהתקשרות עם ההסתדרות. הפעילים החתימו עובדים על טופס הצטרפות להסתדרות. מנגד,

אנשי ביטחון בבניין הראשי דרשו מהעובדים למסור את טפסי ההסתדרות שהחזיקו בידם למאבטחים.

7. בצהרי אותו יום, העבירה סמנכ"לית משאבי אנוש בחברה, גב' דלית ברג, תכתובת מייל למנהלים בחברה בצירוף "דף מידע מעודכן" שעניינו "העברת מסרים להחתמת העובדים" על טפסי ביטול חברותם בהסתדרות. וכך נאמר בו:

"בעידן כל כך תחרותי רק ועד חסר לנו. הוא יכביד על הניהול ועל מהירות התגובה. האם זה הזמן להתעסק עכשיו בדרישות ההסתדרות ובמו"מ פנימי במקום להלחם על הבית מול גולן והוט; ... בכל המפעלים שהגיעו לפשיטת רגל וסגירה (פניציה, בגיר וכו') היו ועד והסתדרות; ... ההסתדרות גובה מס כבד - שיכול להגיע למאות שקלים בשנה ואף לכדי 1,500 ש"ח בשנה שמנוכה מהשכר כל חודש. אם הם ישיגו מספיק חתימות, המס יחול על כולם גם על אלו שלא חתמו וכולם יהיו נתונים למרות ההסתדרות; ... ועד העובדים לא מנע ולא ימנע פיטורים, אולי רק של חברי הוועד והמקורבים; ... כשיהיה ועד, הקידום שלך כבר לא יהיה תלוי באיכות עבודתך והישגיך, אלא בקרבתך לוועד; ... הצטרפות להסתדרות היא בלתי הפיכה ומהר מאוד נהפוך לחברה מסורבלת מסואבת ולא תחרותית; ... נהפוך לחברה עם שני ראשים ופיצול אישיות. חברה שלא מסוגלת לקבל החלטות ולנוע מהר; ... אם נהיה לא תחרותיים נאלץ בסוף לפטר יותר עובדים; ... אם לא חתמת נגד, אז אתה בפועל בעד והמיעוט שחתם להסתדרות יקבע גם עבורך ותהיה מחויב להסתדרות."

בנוסף, הונחו המנהלים לסייע בריכוז רשימות עובדים שחתמו על טפסים. בהתאם, מנהלים מדרג הביניים- מנהלי אגפים ומנהלי מחלקות הפעילו לחצים על עובדים בתכתובות מיילים שהפיצו. בתכתובות אלה נדרשו העובדים לחתום על טופס אחיד בו העובד מצהיר כי אינו מעוניין להצטרף כחבר בהסתדרות, וככל שכבר הצטרף, הוא מבקש לבטל חברותו בהסתדרות (להלן: טפסי אי הצטרפות).

8. הסמנכ"לית גב' רונית מרכוס כינסה אף היא את עובדי החברה להרצאה בבניין קונקורד ברמת גן, במסגרתה הביעה את עמדת החברה נגד ההתארגנות תוך שציינה:

"הסרטן הפוליטי הזה שנקרא ההסתדרות... מחר כשיכנסו לפה אנשי הועד וההסתדרות, כל מה שנצטרך לעשות זה רק לדון עם הועד ומהחברה הכי חזקה בתעשייה אנו נהיה החברה הכי חלשה בתעשייה ומה שיקרה אז, read my lips, אנחנו באמת נצטרך לפטר המון עובדים....אל תמכור לעובדים שלי שברגע שיש הסתדרות אין פיטורים, נהפוך הוא. הדבר היחידי שקורה כשיש הסתדרות זה שלא מפטרים את החברים של אנשי הועד שנמצאים בחברה או שלצורך העניין רק אותם מקדמים כי הם חברי הועד, אוקי?... זה מה שקורה כשהסרטן הפוליטי הזה יושב בתוך החברה... זה יהיה אסון לפלאפון אם תקום פה הסתדרות..."

בישיבה שהתקיימה במשרד הראשי של החברה נמסרו לעובדים טפסים של אי הצטרפות להסתדרות; בחטיבה העסקית זומנו עובדים בזה אחר זה למשרד המנהל והוחתמו על טפסי אי הצטרפות; במוקד הטלפוני באשדוד דרשו מנהלי צוותים ואחראי משמרת מהמוקדנים לחתום על טפסי אי הצטרפות.

איגרת המנכ"ל מר גיל שרון

9. במהלך אותו יום, 30.8.2012, הפיץ מנכ"ל החברה, מר גיל שרון, איגרת לעובדי החברה במסגרתה הודיע להם כי הוא וחבריו קיימו פגישות עם מאות עובדים, וכי לחברה אין כל כוונה לפיטורים המוניים, והוסיף:

"אני מאמין שבדרך של הקשבה והידברות ניתן לפתור הרבה מהנושאים שמטרידים אתכם, ולעשות זאת בדרך שתשמור על מערכת יחסי עבודה תקינה ובעיקר תאפשר לנו להמשיך ולהתמקד בתחרות, ובחיזוק החברה מול הסערה התחרותית בשוק.

ההתארגנות בימים האחרונים והקריאות לוועד הינן קריאות לתשומת לב ומהוות עבורנו קריאת השכמה. אני משוכנע כי אף אחד מכם אינו באמת רוצה שייגרם נזק ופגיעה ביכולת התחרותית של החברה.

אני פונה אליכם בבקשה לתת צ'אנס להנהלה ולי לקיים דיאלוג פתוח וכנה ולייצר ביחד, באווירה פתוחה ועניינית, פתרונות שיאפשרו מענה לדברים המטרידים, אך גם ישמרו על הכושר התחרותי והעצמאות העיסקית של

החברה... בשעה זו עלינו להימנע מפעולות רדיקליות ובלתי הפיכות, ולתת הזדמנות להקשבה כנה מבית ולהידברות למען עתיד טוב יותר".

[ההליכים בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב והחלטותיו](#)

בקשת ההסתדרות והדיון בה

10. נוכח פעולות החברה לסיכול מהלכי ההתארגנות הראשונית, לרבות החתמת העובדים על ביטול חברות וטפסי אי הצטרפות, פנתה ההסתדרות ביום 30.8.2012 לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב ב"בקשה בהולה למתן צווים ארעיים, זמניים וקבועים במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי" תוך שעתרה לצווים ארעיים אלה: הפסקה מיידית של הפצת טפסי אי הצטרפות; צו לחברה "להפסיק מיידית לפנות לעובדים, באמצעות מנהליהם הישירים או העקיפים ולהחתימם על הטופס"; צו לחברה "להפסיק מיידית באמצעי התקשורת הפנימיים של החברה הודעות לפיהן מקום עבודתם בסכנה וכי הצטרפות להסתדרות תגרום להם ולחברה נזק ותפגע בתחרותיות של החברה"; "להפסיק מיידית להפעיל לחצים מילוליים ו/או בכתב על העובדים בניסיונות לשכנעם שלא להצטרף להסתדרות או בניסיונות לשכנעם לבטל את הצטרפותם"; ולהורות לחברה "להפיץ מיידית הודעה במייל הפנימי לכלל העובדים לפיה 'ההנהלה מכבדת את זכות ההתארגנות של העובדים ואת זכותם של העובדים להיות חברים בארגון עובדים'".

בנוסף, ביקשה ההסתדרות סעדים זמניים לפיהם על החברה "להימנע מפעולות לסיכול התארגנות עובדיה על דרך של פניות לעובדים בין אם במישרין ובין אם בעקיפין"; ולא לנקוט "בכל פעולה בין במישרין ובין בעקיפין אשר יש בה משום פגיעה בזכות ההתארגנות של העובדים".

11. **בדיון שנועד למחרת היום, 31.8.2012, בבית הדין האזורי, טענה ההסתדרות,** כי "מדובר בשלב של 48 שעות של התארגנות ראשונית. **שלב** שבו העובדים לא מכירים עדיין את זכותם להיות חברים בארגון עובדים, הרבה מן העובדים סבורים וטועים לחשוב שמותר לחברה לפנות אליהם ולשכנע אותם שוב ושוב בלחצים בלתי פוסקים לחדול מלהיות חברים בארגון עובדים"; כי "כאשר בוחנים כמכלול פעולות המשיבה ב- 48 שעות אחרונות עולה תמונה קשה של

פעילות אינטנסיבית קשה ביותר שהחלה ולא פסקה עד אתמול". פעילות זו כללה פניות לעובדים באמצעות מנהלים, החתמתם על טפסים, הפצת מסרים שליליים; וכי כל מעשיה אלה של החברה "מהווים לחצים הן מילוליים והן בכתב, לחצים שאינם לגיטימיים ואינם חוקיים על מנת לגרום לעובדים לבטל את חברותם בארגון העובדים באופן לא חוקי". עוד טענה ההסתדרות כי "מסר כזה שמועבר מהמעסיק לעובדים באמצעים שעברו ובאופן בו נעשה, הינו מסר שמשמש בחוסר האיזון המובנה שקיים במקום העבודה בין עובד למעביד, מסר באמצעותו המעסיק משתמש בכוח העודף וביכולת ההשפעה שיש לו על מקום עבודתו ועתידו של העובד כל זאת כדי לסכל מהעובדים לממש את זכותם החוקית להיות חברים בארגון עובדים ולהקים ועד עובדים".

12. **במעמד הדין הודיעה פלאפון** לבית הדין, כי היא מפסיקה להפיץ את טפסי אי ההצטרפות באמצעות מנהלים ומפסיקה החתמת העובדים על אותם טפסים. בנוסף הודיעה: **"נוציא הודעה לכלל העובדים באמצעות מערכת הדיבור הפנימית שבה ירשם כי החברה מכבדת את זכות העובדים להתארגן או לא להתארגן, מכבדת את זכותם לשנות את דעתם בכל חתימה, בין אם זאת חתימה על הצטרפות או ביטול הצטרפות או כל הודעה בדבר הצטרפות והתארגנות באופן חופשי ולאחר שקילת הדברים"**.

בהתייחס לטיעוני ההסתדרות ולסעדים שביקשה, טענה פלאפון כי "הצטרפות להסתדרות תגרום לעובדים נזק" וכי "אנו קולטים עובדים ופיטרנו פחות מאחרים והתחרותיות תפגע מהעניין". הוסיפה החברה וטענה, כי היא רשאית להגיב ולידע את העובדים, בצורה מכובדת "מהי התייחסותנו לכל אחד מהנושאים שמעלה ההסתדרות על מנת לעודד את העובדים להצטרף לשורותיה".

ההחלטה הראשונה של בית הדין האזורי מיום 31.8.2012

13. בית הדין האזורי בתל אביב (ס"ק 32631-08-12; השופטת אורנית אגסי, גבי נילי מאיר, מר איתן ליברוט) נתן תוקף של החלטה להצהרת החברה, לפיה הסעדים שהתבקשו בסעיפים א' ו- ב' לבקשת ההסתדרות מתקבלים, תוך שהורה כי "תופסק מידית הפצת הטופס נספח ג' וכן תפסיק המשיבה ו/או מי מטעמה באופן מיידי כל פניה של מי ממנהליה לעובדים בדרישה לחתום על טופס נספח ג'".

בנוגע לשאר הסעדים הארעיים והזמניים להם עתרה ההסתדרות, קבע בית הדין האזורי כי תינתן החלטה מנומקת, וכי "עד למתן החלטה כאמור, ניתן בזה צו ארעי לשני הצדדים שלא לפנות בתכתובת ו/או בפרסומים לעובדים בדבר הצטרפות או אי הצטרפות למבקשת וכן לא לבצע כל החתמה על טפסי הצטרפות מחד או על טפסי ביטול מאידך".

החלטתו השנייה של בית הדין האזורי מיום 3.9.2012

14. בהחלטתו המנומקת, ניתנה הכרעתו של בית הדין האזורי בסעדים הזמניים המבוקשים, בהתייחס למסכת האירועים במהלך ההתארגנות הראשונית בפלאפון, כפי שעלו מטיעוני הצדדים, נכון למועד מתן ההחלטה. עיקרי הדברים נפרט להלן.

15. בהתייחס לסעד המבוקש, לאיסור הפצת מכתבים מטעם מנהלי החברה בקרב העובדים לביטול הצטרפותם להסתדרות והחתמתם על טופס הביטול, הטעים בית הדין, כי "חופש ההתארגנות היא זכות יסוד של כל עובד ועובד" וכי על כן, לא בכדי הסכים ב"כ החברה בתחילת הדיון על מתן הסעדים הזמניים שהתבקשו להפסיק מיידית הפצת מכתב הביטול וכל פעולה להחתמת עובדים על אותו מסמך.

הוסיף בית הדין וציין, כי התנהלות החברה באמצעות מנהליה הבכירים ביותר, בימים 29-30.8, משלוח המכתב למנהלים בדרגי הביניים והדרישה להחתמת העובדים על נוסח מכתבי הביטול, כל אלה היו התערבות בלתי הוגנת ואסורה ופגיעה בזכות ההתארגנות, והיוו הפעלת אמצעי לחץ פסול וסיכול ההתארגנות הראשונית. בית הדין הוסיף וציין כי התנהלות זו של החברה היא בלתי ראויה "ויש לגנותה שכן יש בה משום חציית קווים אדומים בהתנהלות מעסיק כלפי עובדיו, תוך שימוש בכוחם של המנהלים בדרגי הביניים והפעלת סמכותם עד כדי הטלת מורא על עובדיהם הכפופים להם".

עוד נקבע, כי המעסיק אינו רשאי לפעול בקרב עובדיו "בפעולות אשר נועדו לגרום לעובד המעוניין להצטרף לארגון, או כבר הצטרף, לחשוש מהצטרפות ולא כל שכן לגרום לו למשוך את חברותו בנוסח אותו הכין המעסיק".

עם זאת, הוסיף בית הדין האזורי וציין, כי קביעותיו אלה הן למרות "...שבפני העובד, בטרם הצטרפותו, לקבל את מלוא המידע על ההתארגנות ומטרתה, והגם שלמשיבה לא ניתנה האפשרות לדבר אף היא עם העובדים בטרם

הצטרפותם"; וכי "גם אם המעסיק רשאי להציג לעובדים את החסרונות הקיימים לדעתו בהצטרפות לארגון עובדים, אין זה לגיטימי כי יעשה זאת בדרך של שידול ושכנוע העובדים לחתום על טופס ביטול הצטרפות אשר נוסח על ידי מי ממנהלי המשיבה".

16. בית הדין האזורי לא ראה כל פסול בכך "שהן המבקשת באמצעות פעיליה בחברה והן המשיבה יפנו ניירות עמדה לעובדים ובמסמכים אלו ישווקו בצורה מתורבתת את עמדותיהם תוך שיווק חיובי של דעות אלו ולא בדרכי הפחדה". בהקשר זה, קבע בית הדין כי "ההודעה שנשלחה לעובדים ביום 30.8.12 בשעה שש בבוקר הייתה בחלקה אינפורמטיבית ועונה על הכללים שהותוו בהחלטה בענין הוט טלקום". הוסיף בית הדין וציין כי ראוי היה שהמסר שהפיצה החברה לעובדיה יהיה מנוסח אחרת, גם אם החברה סברה כי אמת בדברים שהפיצה לעובדים לפיהם "הצטרפות להסתדרות תגרום לחברה ולנו העובדים נזק אדיר ולפגיעה ביכולת התחרותיות שלנו מול מתחרים".

17. בית הדין ייחס חומרה לדף המידע שהפיצה הגב' ברג למנהלים בדרגי הביניים. מן הטעם ש"מסמך זה נוסח עם מסרים שגויים עובדתית, מסרים שנועדו להפחיד ולמנוע את ההתארגנות בכל מחיר והוא מסוג המסמכים שאסור כי מעביד ישלח למנהליו, בודאי שלא לעובדיו". מנגד, ציין בית הדין כי "אגרת מר גיל שרון היא הדוגמא לאגרת בעלת מסרים חיוביים שאין כל פסול כי המשיבה תפיץ בין עובדיה".

18. לאור כל אלה קיבל בית הדין באופן חלקי את בקשת ההסתדרות "למניעת הודעות או אמירות פוגעות או אסורות" תוך שקבע כי החברה "רשאית לשלוח אגרות כלליות המבהירות את עמדתה ללא מסרים שליליים על עצם ההתארגנות".

19. בית הדין גינה את התנהלותה של ההסתדרות בהחתמת העובדים בתחילת מהלכיה של ההתארגנות הראשונית, על שפעלה בהיחבא ומבלי שקיבלה אישור החברה לדרכי גיוס העובדים בהם נקטה. וכך קבע:

" התארגנות המבקשת להחתמת העובדים בהיחבא מחשש כי יבולע לפעילי המבקשת לשם ההתארגנות הראשונית, העברת מסרים שלילים על הנהלת

המשיבה לרבות הפחדה כי בכוונת המשיבה לפטר עובדים רבים, וכן אופן הגעת נציגי המבקשת להחתמה על טופסי הצטרפות, בין בערב ישירות למוקד במהלך עבודת המוקדנים, ללא תאום עם ההנהלה, וכן בעת ירידת העובדים מההסעה, אף הם לטעמנו דרכי גיוס והתארגנות עובדים אשר צריכה לעבור שינוי במסגרת חופש ההתארגנות וחופש הביטוי.

לשיטתו של בית הדין האזורי, יש לאפשר להסתדרות מזה ולחברה מזה להציג עמדותיהן בפני העובדים, כדי שיוכלו לקבלת החלטה מושכלת ושקולה אם להצטרף להתארגנות הראשונית אם לאו. וכך הטעים:

" על ההנהלה לאפשר למבקשת וכן לועד הפעולה מטעמה לארגן כנסי הסברה לעובדים בתחומי אתרי החברה השונים תוך תיאום ומבלי שתיפגע העבודה השוטפת, למשך זמן קצר ובכנסים אלו יציגו נציגי המבקשת את עמדתם בנוסף לעלון שהופץ לעובדים וכן ההפניה לאתר האינטרנט של המבקשת. מאידך יתאפשר למשיבה להציג את עמדתה באשר להתארגנות, כך שבפני העובדים יעמוד כל המידע לשם קבלת החלטה שקולה באם להצטרף להתארגנות הראשונית."

20. **בסיכום** קבע בית הדין האזורי, כי התנהלות החברה "בהפניית המנשרים למנהלים עם המסרים הפסולים" על ההסתדרות, והדרישה להחתים את העובדים על טפסי הביטול – הם "פסולים ונוגדים את חופש ההתארגנות". בד בבד, נקבע כי התנהלותה של ההסתדרות בהתארגנות ראשונית "בהחבא ובהעדר תקשורת עם הנהלת החברה, מחשש כי לא תתאפשר התארגנות, היא מחשבה מוטעית".

בית הדין היפנה את הצדדים "להידברות ולקביעת כללים" באשר להמשך פעילותה של ההסתדרות ונציגיה בפלאפון במסגרת ההתארגנות הראשונית. **בהיבט האופרטיבי** קבע בית הדין האזורי, כי הצווים שניתנו נגד החברה "למניעת כל פעולה להחתמת עובדים על טופסי ביטול יישארו כצווים זמניים עד לפסק הדין בתיק העיקרי". בנוסף, הוציא צו זמני "המורה לחברה להימנע מפעולות לסיכול ההתארגנות בדרך של הוצאת פניות אישיות לעובדים". עם זאת, קבע כי החברה רשאית לפעול להפיץ באמצעי התקשורת שלה "אגרות מתונות אינפורמטיביות ומידתיות", בהתאם לכללי חופש הביטוי תוך שמירה על זכות ההתארגנות; וכי ההסתדרות רשאית להמשיך את פעילותה לארגן את

העובדים "הכל על פי הכללים שהותוו על ידינו לעיל בהחלטה זו ובכלל זה המשך החתמת עובדים שיבקשו להצטרף".

בסיום ציין בית הדין, כי מאחר ויש לסלול את כללי ההתנהגות בפעילות ההתארגנות הראשונית בחברה "ולאור האירועים אשר הביאו אל פתחנו בקשה זו ... נדרשת חסותו של בית הדין להמשך ההתארגנות ולניהולו הנכון של הסכסוך הקיבוצי שבין הצדדים". בהתאם קבע מועד להמשך הדיון בהליך במעמד הצדדים למחרת היום.

בדיון שנועד ביום 4.9.2012 לא צלחו נסיונותיו של בית הדין להתוות כללים מוסכמים לקיום הליך ההתארגנות תחת חסותו ובפיקוחו.

21. נגד שתי החלטותיו של בית הדין האזורי, הוגש ערעור של ההסתדרות (לאחר מתן רשות) מושא דיונו בהליך זה.

הידברות הצדדים בחסות בית הדין הארצי

ההסדר המוסכם בין הצדדים - הכרה בזכות ההתארגנות ואי התערבות המעסיק

22. במסגרת הדיון בבקשת רשות ערעור שהגישה ההסתדרות נגד שתי החלטותיו של בית הדין האזורי, נועדה ישיבת תזכורת לפני נשיאת בית הדין הארצי לעבודה, בערבו של יום 23.9.2012. באותה ישיבה דומה היה כי המחלוקת בין ההסתדרות לבין פלאפון באה על פתרונה בהסדר מוסכם אשר אמור היה להביא ליישוב המחלוקת ביניהן. ההסדר כפי שמצא ביטויו בהחלטתו של בית דין זה היה כלהלן:

1. חברת פלאפון תקשורת בע"מ מודיעה כי היא מכירה בזכות ההתארגנות של עובדיה וכי לא תנקוט בפעולה או בהבעת עמדה בעד או נגד ההתארגנות.

2. ההסתדרות מצהירה כי תמשיך בפעולות ההתארגנות בקרב עובדי חברת פלאפון וכי פעולותיה אלה יהיו על פי דין ובמסגרתו.

3. לאור הסכמות אלה, תגיש ההסתדרות בקשה לבית הדין האזורי בתל אביב למחיקת הליכי הבזיון שהגישה.

4. ההסתדרות וחברת פלאפון מודיעות, כי ההסכמות דלעיל מחליפות את החלטותיו של בית הדין האזורי, מושא בקשת רשות הערעור.

5. הצדדים מבקשים כי בית דין זה ייתן תוקף של החלטה להסדר המוסכם כמפורט לעיל.

בהתאם ניתנה החלטה כלהלן:

1. לבקשת הצדדים ניתן בזה תוקף של החלטה להסדר המוסכם אליו הגיעו כמפורט לעיל.

2. החלטה זו מחליפה את החלטותיו של בית הדין האזורי, מושא בקשת רשות הערעור.

3. בית הדין ממליץ לצדדים כי בהמשך התנהלותם ינהגו ברוח ההסכמות אליהן הגיעו, הלכה ולמעשה.

4. עד ליום 15.10.2012 יגישו הצדדים לבית דין זה דיווח על ההתפתחות המהלכים בבקשת רשות הערעור.

סמוך לאחר ההסדר המוסכם עלו יחסי הצדדים על שרטון

23. בטרם יבשה הדיו מעל ההצהרות בהסדר המוסכם, עלו יחסי הצדדים על שרטון, והבקיעים ביניהם גברו עשרת מונים. לחלקם בלבד, כפי שהובאו לפנינו בטיעוני הצדדים, נתייחס להלן.

24. למחרת החלטת בית הדין, דחתה פלאפון את הודעת ההסתדרות על יציגותה במקום העבודה, שכן, "על פני הדברים, מספר המצטרפים כחברים להסתדרות מבין עובדי פלאפון נמוך בהרבה מן השליש הנדרש לפי החוק". באותו מכתב מיום 24.9.12 הוסיפה פלאפון והתרעמה על כך שפעילי ההסתדרות ואנשי ועד הפעולה מפריעים לעבודה השוטפת בחברה ו"משדלים את העובדים לחתום אלתר – תוך לחץ והפחדה – על טפסי הצטרפות להסתדרות ומתעמתים עם

עובדים שאינם תומכי ההתארגנות והכל בשעות העבודה, תוך כדי העבודה השוטפת ותוך פגיעה קשה בסדרי העבודה".

ההסתדרות מצידה הודיעה לחברה, כי "חברי הוועד פועלים בהתאם לדין ובמסגרתו", ומחתה נגד פעילותה של החברה, על שהיא "ממשיכה לפעול לסיכול ההתארגנות", לרבות, "זימון חברי ועד ופעילים לשימועים, מהרגע להרגע, בתאונות שווא של 'תפקוד לקוי', מתוך כוונה להפחידם ולהתנכל להם, כמו גם להכין תשתית להליכי פיטורים או פגיעות אחרות".

25. חליפת המכתבים דלעיל, הוגשה לבית דין זה, ביום **27.9.2012**, במצורף **לבקשת ההסתדרות "לקביעת תזכורת דחופה"**. בבקשתה זו, טענה ההסתדרות כי למחרת ההחלטה בהסדר המוסכם "המשיכה החברה בפעולותיה לסיכול ההתארגנות כאילו לא היו מעולם הסכמות בין הצדדים"; כי נמשכה פעילות החברה להקמת ועד פנימי מטעם החברה המרוכז על ידי מנהל אגף שימור לקוחות מר אלון קונפינו, מנהל אגף בכיר, ובחסות סמנכ"לית החטיבה הפרטית בחברה, גב' רונית מרקוס; כי "ההחתימה ל'ועד הפנימי' נעשתה בחסות הנהלת החברה, כאשר מנהלים מחייבים עובדיהם להיכנס למפגשים בנוכחותם של אותם מנהלים, במסגרתם מופעל עליהם לחץ לבטל חברותם בהסתדרות ו/או שלא לחתום להסתדרות ו/או לחתום שהינם רוצים 'ועד פנימי'"; כי נמשך ניהול "שולחנות עגולים" בין מנהלים לעובדים כהתנהלות פסולה הלוחצת על העובדים לסיכול ההתארגנות כאשר ישיבות אלה מכונות "פגישות לרווחת העובד"; כי החברה פועלת לזימון "חברי ועד הפעולה בהסתדרות, לשיחות בירור בפני מנהליהם, בנושאים שונים ומשונים, כאשר הזימונים נעשים מהיום להיום (לעתים בתוך שעה) וכשכל מטרתם להלך אימים על חברי ועד הפעולה ולהצר את צעדיהם" וזימונם לשימועים בכדי לניידם לתפקידים אחרים; כי החברה מונעת מחברי ועד הפעולה לפעול להתארגנות העובדים "לרבות מניעה מלהיכנס למרכזי שירות לשם השארת פליירים ו/או המתנה לעובדים עד שיסיימו את עבודתם על מנת לשוחח עימם". לבסוף צוינה הודעת החברה על שאינה מכירה בהסתדרות כארגון יציג.

26. **פלאפון** מצידה הכחישה את טענותיה של ההסתדרות, תוך שהטעימה כי "איש מבין חברי הנהלת פלאפון, על שכבות הניהול שלה, לא פעל בשום דרך מאז ההחלטה, כדי להסיר או להשפיע על מי מעובדי החברה שבחרו להצטרף

להסתדרות, שלא להצטרף אליה או לבטל הצטרפותו. פלאפון מקיימת את ההחלטה בדווקנות ואינה מביעה עמדה בעד או נגד ההתארגנות". עוד טענה, כי "קיימת להסתדרות הזכות שבדין ובהחלטה לפעול למען התארגנות עובדי החברה". אולם, אין המדובר ברשות לבצע בחברה, במתקניה במנהליה וברכושם ובשמם הטוב ככל העולה על רוחה. לטענת החברה "בשלב זה, האמביציה הלגיטימית של ההסתדרות לפעול ולהצליח לארגן את עובדי החברה, מתורגמת בשטח לסדרת מעשים בלתי לגיטימיים ואף חלקם הארי בלתי חוקיים, תוך פגיעה בעבודתה השוטפת של החברה, עובדיה ומנהליה". זאת, תוך שההסתדרות ופעיליה "מפריעים ללא הרף, במכוון, לעבודה השוטפת של עובדי החברה, פורצים ללא רשות לתוך מתקני החברה, בשעות העבודה, מכפישים ומוציאים דיבתם של מנהלים בחברה, ושל החברה עצמה". לבסוף טענה, כי הבקשה לקיום תזכורת נוספת הוגשה מבלי שתיערך פנייה מקדימה לחברה.

27. בישיבת תזכורת שנועדה לפניי ביום 30.9.2012 הוברר כי הצדדים אינם מסוגלים להגיע לפתרון המחלוקות בדרכי שלום. על כן ביקשו פסיקה לדין בבקשה למתן רשות ערעור. משלא נותר מנוס מהכרעה משפטית בסכסוך, ניתנה רשות ערעור ונקבע מועד הדיון בהליך.

הערעור

הילוכו של דיון

28. ערעורה של ההסתדרות מכוון נגד שתי החלטותיו של בית הדין האזורי ומבוקשה הוא כי נורה על ביטולן. דיוננו בערעור יפוצל לשניים, כמפורט להלן:

א. בשלב ראשון, נדון בסוגיות הנורמטיביות הנובעות מהחלטותיו של בית הדין האזורי, ובמיוחד השנייה שבהן, נגדה מכוון עיקרו של הערעור. במסגרת זו נידרש לתמצית הטיעונים בהיבט הנורמטיבי, ולדיון בהתנגשות הזכויות וכללי היסוד הנובעים הימנה.

ב. בשלב השני של דיונונו, נפנה ליישום התשתית הנורמטיבית, ותחולתה בנסיבות המקרה מושא הסכסוך. במסגרת זו יובאו טיעוני הצדדים הישירים לסכסוך - ההסתדרות ופלאפון, בהתייחס לשתי החלטותיו של בית הדין האזורי, ובהתאם תינתן הכרעתנו בסכסוך גופו.

טיעוני הצדדים בהיבט הנורמטיבי

תמצית טיעוני הצדדים בערעור על ההחלטה הראשונה של בית הדין האזורי

29. בסעד הארעי כפי שנקבע בהחלטתו הראשונה של בית הדין נדרשו שני הצדדים "שלא לפנות בתכתובת ו/או פרסומים לעובדים בדבר הצטרפות או אי הצטרפות" להסתדרות ו"לא לבצע החתמה על טפסי הצטרפות או ביטול".

ההסתדרות טוענת, כי צו האוסר על החתמת עובדים על טפסי הצטרפות להסתדרות, הוא סעד קיצוני המפקיע זכות חוקתית של עובדים; כי הפקעת זכות ההתארגנות "במהלך התארגנות ראשונית ובשלביה הראשונים, מהווה פגיעה אנושה ביכולת העובדים להתארגן, בעיקר בשים לב שחשיבותו של מימד הזמן בהתארגנות ראשונית הוא קריטי"; וכי בפועל גרם הצו לנזק בלתי הפיך להתארגנות.

פלאפון מצידה טוענת, כי ההחלטה "מאוזנת וסבירה" מש"ביקשה לעצור את פעילות שני הצדדים ו'להפריד כוחות' עד להכרעה מנומקת" בטענות הצדדים.

תמצית הטיעונים בערעור על ההחלטה השנייה

טיעוני ההסתדרות

30. עיקר ערעורה של ההסתדרות מכוון נגד החלטתו השנייה של בית הדין האזורי בה נקבע, כי למעסיק זכות להביע עמדתו בנוגע להתארגנות ראשונית במקום העבודה. לוז עמדתה של ההסתדרות הוא כי "אין מקום להתיר למעסיק אפשרות להשפיע על עובדיו שלא להתארגן בכל דרך שהיא, במישרין או בעקיפין" וכי "יש לדחות את הטענה כאילו יכול המעסיק להביע עמדה בנוגע לשאלת מימוש זכותו של העובד להתארגן". אי לכך, בנסיבות של התארגנות ראשונית, המעסיק אינו רשאי להתבטא באוזני העובדים נגד ההתאגדות.

לשיטתה, "רק כלל חד - משמעי שאוסר על כל התבטאות בנושא התאגדות ניתן יהיה לאכיפה במידה סבירה, שתמנע סיכול של ההתאגדות". בכך, אין כדי לשלול אפשרויות פעולה אחרות מצד המעסיק, בשלב המשא ומתן הקיבוצי, לאחר שהארגון הפך ליציג, שאז נתון למעסיק חופש פעולה נרחב.

מוסיפה ההסתדרות וטוענת, כי זכות ההתארגנות הינה "זכות אישית של העובד אשר אין ואסור שיהיה למעביד כל מעמד לא כל שכן זכות, בעניין שאלת מימושה". במיוחד כן, בנסיבות בהן "למעסיק אינטרס מובהק, כי עובדיו לא יהיו מאוגדים ויש למנוע ממנו להביע עמדתו בעניין ההתארגנות בפני עובדיו. משנאסר על מעסיק להביע עמדה במצב בו מקום העבודה הינו כבר מקום עבודה מאורגן, בדבר אפשרות החלפת ארגון העובדים, ברור הוא כי במקום עבודה לא מאורגן, כשזכות ההתארגנות טרם מומשה, הפגיעה כתוצאה מהתערבות המעסיק הינה חמורה פי כמה". באשר "לכל פעולות ההסברה מטעם המעסיק על שלל גווניהן תכלית אחת ויחידה – לנסות ולסכל את התארגנות העובדים - תכלית אשר הוכרה לאורך כל השנים ואף על ידי בית הדין קמא כתכלית פסולה ואסורה".

לטענת ההסתדרות, ליחסי המרות בין עובד למעסיק "יש השפעה קרדינאלית על הרצון והבחירה החופשית של האדם העובד, משהעובד תלוי במעביד לפרנסתו". על כן, לא תוכן האינפורמציה של המעסיק בדבר ההתארגנות משפיע על העובד, אלא עצם הסיטואציה בה "מעביד המביע דעה בעניין התארגנות – אפילו כזו שבקונטקסט אחר, כזה שאינו של יחסי עובד ומעביד, יכולה הייתה להיחשב בנסיבות מסוימות כלגיטימית – משפיעה על העובד כדי לא לממש את זכותו הארגונית" ופוגע ביסוד הרצוניות של העובד.

לשיטתה של ההסתדרות הזכות לחופש הביטוי של המעסיק אינה נפרשת על הבעת עמדתו בנוגע להתארגנות ו"אמירות מסוג זה הן אסורות"; וזכות ההתארגנות לא הוכפפה בחקיקה להבעת עמדה על ידי המעסיק, עובר להחלטה על התארגנות.

31. עוד טוענת ההסתדרות, כי האיסור להחתים עובדים בהיחבא, כפי שקבע בית הדין האזורי, אינו כדין. לטענת ההסתדרות "התארגנות איננה קורית באמצעות הזמנת חדר ישיבות במתקני המעסיק, ולא באמצעות כנסי הסברה משותפים לארגון העובדים ולמעביד. התארגנות קורית בסתר ובמהירות, ואם לא כן,

במרביתם ככולם של המקרים אינה קורית כלל, וגם מתוך מקרים אלו מעטות ההתארגנויות אשר שורדות ומסתיימות בכינון יחסים קיבוציים".

לטענת ההסתדרות, טעה בית הדין האזורי בכך שהטיל **מגבלות על דרכי גיוס והתארגנות עובדים**, ובקביעותיו, כי הגעת נציגי ההסתדרות "להחתמה על טופסי הצטרפות ללא תאום עם ההנהלה וכן בעת ירידת עובדים מההסעה, הן דרכי גיוס שצריכות לעבור שינוי במסגרת חופש ההתארגנות וחופש הביטוי"; וכי טעה בקביעתו, כי על ארגון העובדים לפנות להנהלה לצורך ארגון כנסי הסברה למשך זמן קצר בלבד, ומבלי שתיפגע העבודה השוטפת.

בהקשר זה, טוענת ההסתדרות, כי זכות ההתארגנות "לא הוכפפה לאופן החתמה מסוים ואף לא למגבלות על השעה או המיקום בהם על העובד לחתום על טופס הצטרפות, ואין מקום להוסיף תנאים ומגבלות נוספים ומעבר למה שנקבע בחוק" הסכמים קיבוציים. בנוסף, מציינת ההסתדרות, כי "עובד אשר חתם על טופס הצטרפות לארגון עובדים, חזקה שביקש להצטרף לארגון העובדים וקיימת חזקת כשרות על חתימתו", אלא אם הוכחה טעות, הטעיה, כפיה או עושק או סתירה לתקנת הציבור.

זאת ועוד. גיוס עובדים תוך תיאום כנס הסברה עם המעסיק מצמצם את הוראת סעיף 33ט' לחוק הסכמים קיבוציים לפיה נציג ארגון עובדים רשאי להיכנס למקום העבודה לצורך קידום זכות ההתארגנות.

תמצית טיעוני פלאפון

32. נקודת המוצא בטיעוניה של פלאפון היא, כי היא מכבדת את זכותם של עובדיה לבחור, בחירה מושכלת ומדעת, אם להתארגן אם לאו. עם זאת, ובה במידה זכותו החוקתית של המעסיק לחופש ביטוי משתרעת אף היא על הבעת עמדתו ביחס להתארגנות עובדיו, "לרבות - עמדה השוללת התארגנות כזו". לשיטתה של פלאפון, "השמעת קולו של המעסיק והצגת עמדתו - ללא הפעלת לחץ פסול, בכללים שנקבעו - אינם פגיעה בחופש ההתארגנות, אלא חלק ממימוש מלא של חופש הבחירה". עוד היא טוענת, כי איזון בין הזכויות אינו יכול להביא לתוצאה של ביטול גורף ומוחלט של חופש הביטוי של המעסיק להשמיע עמדה ביחס להתארגנות, ויש להתיר למעסיק זכות ביטוי שוות ערך והיקף לזו של ארגון העובדים. שכן, "לעובדים מוקנית זכות שתבוא בפניהם אף עמדתו

העניינית הלגיטימית של המעסיק באשר להתארגנות העובדים והשלכותיה על פעילות החברה ויציבותה" כדי שיהיה בפניהם כל המידע הרלוונטי ותינתן להם הזדמנות להגיע לידי החלטה רצונית ושקולה, אם להתארגן אם לאו. לטענת פלאפון, יש להכיר בזכותם ההדדית של ארגון העובדים מזה ושל המעסיק מזה, להשמיע עמדתם הלגיטימית מבלי שמי מהם יפעיל איומים, כפיה, או הפעלת לחץ פסול על העובדים. אי לכך, **הטלת מגבלות על חופש הביטוי של המעסיק תהא רק ביחס לשימוש פסול בכוחו הייחודי כמעסיק, כגון איום בפיטורים אם עובד יצטרף לארגון עובדים, פגיעה בתנאי העבודה, העדפה של עובדים לפי מידת תמיכתם בהתארגנות, הצעת טובות הנאה וכיוצ"ב.** בד בבד, יש לשלול אמירות פסולות של ארגון העובדים, המאיים כי יבולע לעובד, או כי "יבוא עמו חשבון" אם לא יצטרף לשורותיו אם וכאשר יהפוך לארגון יציג. אמירות, שלטענת החברה "הינן אפקטיביות במיוחד בהשפעתן הפסולה על עובדים מעת שפרסם הארגון כי הוא זה מכבר 'ארגון יציג'".

מוסיפה פלאפון וטוענת, כי "האיסורים הקונקרטיים שקבע המחוקק בחוק על מנת להגן על חופש ההתארגנות, אינם כוללים הגבלה על החופש של המעסיק להביע עמדתו ביחס להתארגנות"; כי המציאות הטכנולוגית ביטלה את פער הנגישות של ארגון עובדים וועד הפעולה, אל עובדי החברה לעומת נגישות המעסיק אל העובדים; וכי להסתדרות אמצעים רבים העומדים לרשותה להבעת עמדתה. זאת, הן מכוח חיקוק והן נוכח משאביה, תוך הסתייעות בחברי ועד הפעולה ופעילים באתרי החברה ברחבי הארץ. בנדון זה, מוסיפה פלאפון ומטעימה, כי ההנחה לפיה התארגנות ראשונית מתרחשת על בסיס משוואת כוחות בלתי שוויונית של המעסיק מזה והעובד מזה, אינה נכונה. לשיטתה, המנוע המוביל את מהלכי ההתארגנות הראשונית, למן שלביה הטרומיים, הוא ארגון העובדים בחתירה למימוש מטרותיו והכרה ביציגותו. לטענתה, משעה שארגון העובדים החליט על מהלכי התארגנות ראשונית במקום העבודה, אין מדובר עוד בחולשתו של העובד הבודד מול המעסיק, כי אם בהעמדת ארגון העובדים בחזית המאבק, כבר שיח שווה כוח, ולעיתים בעל כוח עודף, מול המעסיק. ביטוי מובהק לשיטתה זו, מוצאת פלאפון בהתנהלותה של ההסתדרות בסכסוך הנדון, בעשותה שימוש במשאבים עתירי כוח במטרה להניע את העובדים להתאגד במסגרתה. זאת, תוך נקיטה באמצעים בלתי לגיטימיים לרבות הסתה נגד הנהלת החברה, הפחדה וחדירה לרשות הפרט של העובדים.

טיעוני המתייצבים בהליך

33. בהחלטה מיום 4.10.2012 קבעתי כך:

" במסגרת הדיון בערעור עומדת לדיון שאלת התנהלות המעסיק וגבולותיה בהבעת עמדה, נוכח מהלכי התארגנות ראשונית במקום העבודה. לאור מושא הדיון בערעור, מהותו והשלכותיו על הציבור, ומתוקף הוראתו של סעיף 30(א) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, מוזמנים בזאת היועץ המשפטי לממשלה. לאור מושא הדיון בערעור, מהותו והשלכותיו ומתוקף הוראת תקנה 15(א) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב - 1991 מוזמנת לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים, להגיש כתב עמדה בערעור".

34. היועץ המשפטי לממשלה הודיע על התייצבותו להליך מכוח סמכותו בסעיף 30(א) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט - 1969 ובהתאם הגיש טיעוניו בערעור. לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים (להלן: **לשכת התיאום**) הגישה אף היא כתב עמדה בערעור בהתייחס לסוגיה העקרונית. טיעוניהם של המתייצבים להליך מובאים להלן, בהתייחס למישור העקרוני של החלטת בית הדין האזורי והשלכותיה על מערכת יחסי העבודה בישראל.

תמצית טיעוני לשכת התיאום

35. ליבת טיעוניה של לשכת התיאום היא כי "דרישת ההסתדרות לכך שמעסיקים לא יוכלו, באופן גורף, להשמיע עמדתם בשלב ההתארגנות הראשונית, נעדרת כל בסיס ועיגון משפטי" באשר זכויות היסוד של המעסיק לקניין וחופש ביטוי "חלות גם חלות, בכל שלב ושלב, לרבות בשלב ההתארגנות הראשונית". עם זאת, וככל זכות וחירות יש לאזן בין זכות המעסיק לחופש הביטוי לבין זכויות אחרות. "איזון זה מוליך למסקנה לפיה יש להסיג את חופש הביטוי של המעסיק בשלב ההתארגנות הראשונית רק מקום בו מדובר בניסיון של המעסיק להשפיע לרעה, לאיים ולהביא לכך שעובדים יבטלו את כוונתם להצטרף לארגון העובדים".

לטענת לשכת התיאום, הדין אינו קובע איסור גורף על חופש ביטוי מראש ו"דווקא מתוך הכרה בזכויות היסוד של המעסיק, בחר המחוקק לציין בחוק את המגבלות המוטלות על המעסיק בעת מימוש זכות ההתארגנות (איסור מניעת כניסה; איסור פגיעה בעובדים). ההנחה היא כי כל מה שלא נאסר על המעסיק מותר לו, ולא להיפך. מכאן, שלא על המעסיק להצביע על מקום בו הותר לו לשוחח עם עובדיו. על ארגון העובדים, הטוען אחרת, להצביע על איסור שכזה".

לשכת התיאום טוענת כי "אין שיטת משפט כלשהי בעולם המכיר בזכויות יסוד, השוללת ממעסיק באופן גורף ואפריורי את זכותו להתבטא אגב ניסיון התארגנות בחצריו"; וכי "הדין והפסיקה בשיטות המשפט השונות, מכירים בחופש הביטוי של המעסיק בשלב ההתארגנות, ומאזנים בינו לבין זכות ההתארגנות, באופן בו חופש הביטוי נסוג רק מקום בו הביטוי עולה כדי איום, לחץ או השפעה בלתי הוגנת".

לטענת לשכת התיאום "השאלות העולות בעת התארגנות ראשונית הן עניין למעסיק להשיב להן; בכל מקרה, לא ניתן להותיר את המעסיק, שבידו המידע לגבי עתיד העסק, מחוץ לרב שיח המתנהל ממילא".

עוד היא טוענת, כי "הניסיון בשטח מלמד כי כללי המשחק בהתארגנות ראשונית חייבים לאפשר ביטוי למעסיק, לאור מידע שגוי ולא מדויק, ניסיונות הסתה ואמצעי הסברה אגרסיביים של ארגוני העובדים"; וכי "ארגון עובדים אינו צד נחות בהתארגנות ראשונית. לכל הפחות מדובר בצד שווה כוחות ובמרבית המקרים - בצד החזק, הן מבחינת ההון והן מבחינת הידע והניסיון"; ובמיוחד "בכל מקרה של התארגנות ראשונית הידע מצוי כמעט באופן מוחלט בידי ארגון העובדים. המעסיק נותר בערפל, ובמכוון".

לטענתה, "על מנת להמריץ עובדים להתארגן, משתמשים ארגוני עובדים בהפצת 'מידע' בדבר 'כוונות סמויות' של המעסיק להזיק לעובדים, או לחלופין בהפצת הבטחות לקבלת תגמולים יוצאי דופן בשיעורם עקב ובזכות ההתארגנות" כאשר "במקביל נעשה, לא אחת, ניסיון על ידי ארגון העובדים לבדל בין שכבות הניהול לשאר העובדים, על מנת ליצור או לחדד תחושות אי שוויון". לטענתה, "התשובות לשאלות שעולות בשיח הזה אינן מצויות בידי העובד המקביל, אלא בידי המעסיק. את החששות יכול רק המעסיק להזים והוא גם היחיד המסוגל לתת מענה לגבי התכנון העתידי בכל הנוגע לעסקו. הדרת המעסיק מהשיח פירושה ניהול שיח חסר, חלקי, שלא לומר מטעה".

36. לשיטתה של לשכת התיאום, מן הראוי הוא לעכב את הדיון בשאלות הנורמטיביות העולות בהליך זה ואת ההכרעה בהן ו"לאפשר לצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים במגזר הפרטי במשק – לשכת התיאום וההסתדרות (וככל הנדרש צדדים נוספים) – לגבש הסכמות ביניהם, במשא ומתן קיבוצי". יתירה מזו, גם בתום משא ומתן מוצלח בינה לבין ההסתדרות, ככל שיהיה כזה, "יתידרש תקופת ניסיון, בה ייבחנו ההסכמות, וסביר שיהיה צורך להתאים אותן לצרכי העבודה המשתנים, כפי שיתחייב".

לחלופין, וככל שלא יעוכב ההליך, מציעה לשכת התיאום "כפתרון ביניים", **עקרונות יסוד ליישום בעת התארגנות ראשונית אשר יחולו הדדית על המעסיק ועל העובדים כאחד**, אשר יבטיחו "שיחסי הכפיפות והמרות בין המעסיק לעובדיו לא יביאו למצב בו עובדים יושפעו לרעה ויהיו נתונים לאיומים ולחצים מצד המעסיק, בכל הנוגע לאפשרות הצטרפותם לארגון עובדים" וציבור העובדים יוכל לקבל החלטה מושכלת. **עיקרם של הכללים המוצעים באלה:**

ייקבעו מגבלות המובנות מאליהן, אשר יחולו הדדית על כל מעסיק, ארגון עובדים ועובדי המעסיק, והן: איסור לאיים, להפעיל לחצים או לנסות לכפות דעתם זה על זה בנוגע להתארגנות או אי ההתארגנות; איסור להעניק טובות הנאה לעובד בשל ההתארגנות או אי ההתארגנות.

בנוסף ייקבעו מגבלות ראויות ומידתיות הן באשר לפגיעתן בחופש הביטוי והן באשר לפגיעתן בחופש ההתארגנות. מגבלות אלה יחולו אהדדי ובהתאמה, כלהלן: המעסיק וארגון העובדים מחויבים לפעול בהתאם למסמכי היסוד שלהם, קרי: תקנון החברה, תקנון ארגון העובדים וכיו"ב, בכל הנוגע לחברות והתארגנות עובדים; **זכות הדדית להפצת חומר הסברה ומידע** בנוגע לפעילותם, עמדותיהם ומטרותיהם, בכפוף לדרישה "לשמור על כבודם של האחרים, ללא קשר לעמדתם בנוגע להתארגנות". על כל צד תחול חובה לאמת את המידע הנמסר מטעמו לעובדים, והצדדים יימנעו מהפצת מידע שידוע להם כי הוא מידע כוזב.

המעסיק יימנע מהפצת טפסי ביטול חברות בארגון העובדים; ארגון העובדים יימנע מפגיעה בעסקיו או מקריאה לפגיעה בעסקיו של המעסיק ויימנע מנקיטת צעדים ארגוניים לא חוקיים.

מתן הזדמנות שווה למעסיק ולארגון העובדים בפנייה לעובדים "באותה הדרך ובאותה איכות. לדוגמה: בחר המעסיק לקיים אסיפת עובדים בת מחצית השעה על חשבון זמן העבודה, יאפשר פעילות דומה לארגון העובדים".

ארגון עובדים יוכל להציג את עמדתו בנוגע להתארגנות ונושאים בפני העובדים, בהתאם לסעיף 33ט לחוק הסכמים קיבוציים, ולשם כך יוכל לעשות שימוש סביר בקניין המעסיק, בכפוף לקבלת הסכמת המעסיק מראש ללוח הזמנים לקיום הפעילות.

עקרון שימור ההתנהגות הנורמטיבית במפגשים פנים מול פנים - מעסיק יהא רשאי להמשיך ולקיים מפגשים עם עובדיו בדרכים שהיו מקובלות בתקופה שקדמה להתארגנות. אך, לא יזום פגישות אישיות בינו לבין עובדים בנושא ההתארגנות.

המעסיק יימנע מהקמת ארגון עובדים "מטעם" ויימנע מפעילות "קהל שבוי". קרי, העובדים לא יחויבו לקחת חלק בפעילות הסברה כלשהי, לא מטעם המעסיק ולא מטעם ארגון העובדים, גם אם זו נעשית במהלך העבודה ועל חשבונה; **היעדר דרישה להעברת מידע אישי באופן הדדי:** "המעסיק לא יידרש להעביר מידע לארגון העובדים הכולל פרטיהם האישיים של העובדים (שמות, נתונים תעסוקתיים, כתובות דואר וכתובות דוא"ל) וארגון העובדים לא יידרש, כל עוד לא טען ליציגות, להעביר מידע אישי שהצטבר אצלו."

טיעוני ההסתדרות ופלאפון בהתייחס לכללים המוצעים

37. **ההסתדרות דוחה את מסכת הכללים המוצעת על ידי לשכת התיאום**, ובמיוחד את ההצעה בדבר תחולת חובות הדדיות על המעסיק, עובדים וארגון העובדים כאחד. לשיטתה, בנסיבות של התארגנות ראשונית על המעסיק להימנע מכל פעילות שיש בה כדי לסכל את ההתארגנות, לרבות התבטאות כלשהי של המעסיק, במישרין ובעקיפין בנוגע לעצם הליך ההתארגנות ונגדו. לטענתה, "קבלת עמדת לשכת התיאום תביא לפגיעה קשה בהתארגנויות ראשוניות במדינת ישראל".

לגופו של הסכסוך טוענת ההסתדרות כי "ההתארגנות הראשונית בחברת פלאפון דורשת הכרעה מיידית וכניסה מיידית למשא ומתן קיבוצי בין נציגי ההסתדרות כארגון היציג בחברת פלאפון לבין נציגי הנהלת פלאפון"; וכי

משיחות ומפגשים בין יו"ר לשכת התיאום לבין יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, הוברר כי בסכסוך הנדון ה"מחלוקת בלתי ניתנת לגישור".

38. **פלאפון מצידה טוענת, כי יש להתאים את הצעת לשכת התיאום "למצב הדברים המתרחש בפועל בחצריה, ולמצב הדברים בו כאמור, נגישות המידע של ההסתדרות לעובדים הינה מירבית"**. בנדון זה, הוסיפה וציינה כי "ככלל, יש להתייחס בזהירות גדולה מאד לכל הגבלה המוטלת על מעסיק ביחס למימוש זכותו החוקתית לחופש ביטוי, במיוחד נוכח חופש הביטוי הנרחב שניתן לארגון העובדים ובאופן בו ההסתדרות מנצלת את חופש הביטוי שניתן לה מול פלאפון".

פלאפון תומכת בקיומו של משא ומתן קיבוצי. שכן, אף לשיטתה העניינים בסוגיה מושא הסכסוך דנא, חוצים את גבולותיו של הסכסוך הספציפי בינה לבין ההסתדרות ונוגעים לכלל המעסיקים במשק, "מכאן שאין לפלאפון כל התנגדות לקיומו של מו"מ שכזה, שתוצאותיו יחולו על כלל המעסיקים במשק".

תמצית טיעוני היועץ המשפטי לממשלה

39. עמדת היועץ המשפטי לממשלה מתייחסת לשאלה שבמחלוקת בהליך זה: מהם גבולות התנהלותו של המעסיק, במילים, במעשים ובהתנהגות, בזמן התארגנות ראשונית; ומהי, בהקשר זה, מידת ההגנה שמקנה השיטה המשפטית להבעת עמדה מטעם המעסיק בפני עובדיו, בשלב ההתארגנות הראשונית, בכל הנוגע להתארגנות במפעל.

בנדון זה, עיקר עמדתו באלה הדברים: **בנסיבות של התארגנות ראשונית, גוברת זכות ההתארגנות, באיזון העקרוני בין חופש ההתבטאות של המעסיק לבין הזכות להתארגנות של העובדים. זאת, מכוח ההגנה המוגברת על מרקם יחסי העבודה הקיבוציים בתקופה הטרום קיבוצית.** היועץ המשפטי לממשלה, מטעים כי האיזון המוצע בעמדתו, בין הזכויות והאינטרסים הנוגעים בדבר "עניינו כמובן בשלב ההתארגנות הראשונית. בשלב שבו קם ארגון יציג ראשון והמעסיק מכח החוק חייב לשבת לשולחן המשא ומתן – או אז – האינטרס של המעסיק בכל הנוגע לתוכנם של יחסי העבודה, מהותם, טיבם – זוכה להגנה רחבה יותר, משעה שמולו עומד ארגון עובדים יציג." עם זאת, ולשיטתו, "ההכרעה בסוגיה זו צריכה להיעשות בשים לב לנסיבות הזמן והמקום". זאת,

באופן שיש לעצב את ההסדר המשפטי בראי נסיבות אלה ומתוך מודעות לכך שעם חלוף העתים, לא מן הנמנע כי יהא מקום לבחינה מחודשת של נקודת האיזון המוצעת על ידו.

40. **בהתייחס לשלב ההתארגנות הראשונית** – מציין היועץ המשפטי לממשלה, כי "מטבע הדברים, השיח בעניין ההתארגנות במפעל הוא שיח שבין העובדים לבין עצמם. העובדים כפרטים ביחידת המיקוח הפוטנציאלית, הם שאמורים להחליט אם להתארגן, כאשר החלטה זו מבוססת על בחירה אישית של כל אחד מהם, כשהשאלה אם יהיה ארגון יציג תלויה במספר העובדים שיחליטו בחיוב. יתירה מזו, שיח על 'כינון של יחסים קיבוציים במפעל' – אינו שיח שאמור להתנהל בין מעביד לבין עובדים לא מאורגנים".

על רקע זה, גורס היועץ המשפטי לממשלה כי **"יש מקום לפיתוח חזקה פסיקתית לפיה בהבעת עמדה מטעם המעסיק בפני עובדיו בשלב ההתארגנות הראשונית, טמון סיכון להטיה והשפעה בלתי הוגנים על העובד השוקל אם לממש את זכות ההתארגנות"**. מכוחה של חזקה זו **"יש להגביל באופן נרחב את זכותו של המעסיק להביע עמדה בפני עובדים בסוגית ההתארגנות של העובדים במפעל"**. זאת מן הטעם ש"ככלל פניה של מעביד לעובדיו, בין כיחידים ובין בקבוצות, שתכליתה להציג את עמדתו של המעסיק אשר להתארגנות במפעל והשלכותיה - מקימה חשש של ממש להשפעה לא הוגנת על חופש הבחירה של העובד בכל הנוגע למימוש זכות ההתארגנות הנתונה לו בדיון." לפיכך, **"יש ערך רב במניעה מראש של התבטאות שיש בה סיכון להשפעה בלתי הוגנת על פני הושטת תרופה בדיעבד, שכן התבטאות כזו מעת שיצאה לחלל האוויר משפיעה את השפעותיה המזיקות והשפעות אלה לא ניתן לאיין בדיעבד. קרי, אין זה מעשי להשיב את הגלגל לאחור"**.

41. עמדת היועץ המשפטי לממשלה מבוססת על מהות יחסי העבודה "המתאפיינים בקיומה של מרות, תלות ופערי הכוחות בין המעסיק לעובד". לאור זאת, התבטאות המעסיק בשלב ההתארגנות הראשונית והמכוונת להעביר מסר לעובד שתכליתו להשפיע על מימוש זכות ההתארגנות של העובד "עלולה לפגוע בחופש הבחירה של העובד לממש את זכותו להתארגן. התבטאות המעסיק בנסיבות אלה, עלולה להטות את רצונו של העובד מסיבות שאינן לגיטימיות, אשר בבסיסן החשש האימננטי שיש לעובד מפני נקיטה בפעולה שעומדת בניגוד לעמדתו של המעסיק, בכלל, ונוכח השלכותיה על עתידו, בפרט".

מוסיף היועץ המשפטי לממשלה, ומציין, כי ככלל "למעביד אינטרס, שלא ניתן להפריז בכובד משקלו, בכל הנוגע למערך יחסי הכוחות הקיים אשר מקנה לו כוח סוציו כלכלי עודף יוותר על כנו". בהיותו בעל עניין בהתארגנות, לא מן הנמנע כי "ישנו ניגוד עניינים בין האינטרס של המעסיק לבין האינטרס של העובד – למצער בכל הנוגע לחלוקת הכוח ולפררוגטיבה הניהולית", הגם, שייכתן "ומעביד רואה דווקא יתרונות בהתארגנות עובדים במפעלו". בין כך ובין כך, "פריסת משנתו של מעביד באופן שיפגע בחופש הבחירה של העובד להחליט על מימוש זכותו" יש בה משום שימוש לרעה בסמכות, ככל שהיא מכוונת למנוע התארגנות או לעודד אותה.

בנסיבות אלה, טוען היועץ המשפטי לממשלה, "יחסי המרות, התלות ופערי הכוחות שבין המעסיק לעובדיו הלא מאורגנים - הופכים את העובדים לקהל שבוי הן בנוגע לעצם החיוב לשמוע את המסרים של המעסיק, והן בכל הנוגע לפוטנציאל ההשפעה הפסולה שיש למסר של המעסיק מעצם מעמדו ככזה, על חופש הבחירה שלהם בכלל. משקלם הסגולי של אלמנטים אלה בכלל, ובנסיבות הזמן והמקום" במערך יחסי העבודה בישראל, "משמעותי וניכר".

42. בנסיבות אלה, מציע היועץ המשפטי לממשלה "גיבושו של הסדר על פיו יופנה המעסיק, במקרים בהם הוא סבור באמת ובתמים כי בדבריו לא טמון החשש להטיה והשפעה בלתי הוגנים כאמור לארגון העובדים הרלוונטי שההתארגנות המתהווה מבקשת לחסות בצילו) ויתן לו הודעה מוקדמת זמן סביר מראש בנוגע לתוכן ההתבטאות, צורתה ותדירותה, אשר תאפשר לארגון העובדים לבחון אם להסכים להתבטאות המסוימת ואם לא לפנות לבית הדין בבקשה לצו מניעה בשל ההשפעה הפסולה שבהתבטאות כפי שמיועדת להימסר." כך למשל, מקום בו ועד הפעולה מציג מצג לפיו המעסיק מתכוון לפטר עשרות עובדים, והמעסיק מבקש להעמיד דברים על מכונם ולהבהיר כי אין בדעתו לפטר עשרות עובדים – אין בהעברת מידע זה כדי להטות או להשפיע באופן לא הוגן על זכות ההתארגנות.

היועץ המשפטי לממשלה, מציין כי הגישה המוצעת בעמדתו היא בבחינת "איזון לשעה" הנובע מנסיבות הזמן והמקום; וכי ער הוא לכך, ש"ההסדר המוצע לעיל גורר את הליך ההתארגנות לבית הדין, דבר אשר יכול כשלעצמו להערים קשיים על ההתארגנות. ואולם, יש לקוות כי פסיקתם של בתי הדין תעשה באופן שיכוון

התנהגות, מזה, ומבלי שתפגע ההתארגנות, מזה, כך שעם הזמן ציוני הדרך יתבהרו, והמהלכים לא ינוצלו לרעה".

בתגובה לעמדת היועץ המשפטי לממשלה

43. ההסתדרות בתגובתה מיום 17.12.2012 תומכת בעמדת היועץ המשפטי לממשלה בכל הנוגע לפיתוח חזקה פסיקתית, לפיה בהבעת עמדה מטעם המעסיק בפני עובדיו בעת התארגנות ראשונית, טמון סיכון להטיה והשפעה בלתי הוגנים על העובד השוקל לממש את זכות ההתארגנות. ההסתדרות מסכימה כי התוצאה המעשית וההלכה המשפטית הנגזרת מהגבלה זו, היא הטלת איסור על המעסיק להביע עמדתו בנוגע להתארגנות בפני עובדיו. לשיטתה של ההסתדרות, בית הדין האזורי לעבודה הוא בלבד הפורום הנכון לבירור בכל הנוגע לטענות המעסיק נגד ההתבטאויות המיוחסות להסתדרות במהלך ההתארגנות, וכי אין להקדים פנייה לארגון העובדים, כפי הצעתו של היועץ המשפטי לממשלה.

פלאפון בטיעוניה מיום 18.12.2012 שוללת את עמדת היועץ המשפטי, מתוך שהיא רואה בה מנותקת ממציאיות החיים ביחסי העבודה וכפי ביטויים במהלכי ההתארגנות הראשונית מושא הערעור. לטענתה של פלאפון, בחזית המאבק בהתארגנות הראשונית ניצב ארגון העובדים, ולא העובד הבודד בחולשתו. ובהתאם, מן הדין הוא להעניק למעסיק זכות ביטוי שוות ערך לזו הניתנת לפעילי ההתארגנות ולארגון העובדים המוביל אותם.

לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים בעמדתה מיום 18.12.2012 מבקשת אף היא לדחות את עמדת היועץ המשפטי, תוך שהיא מציינת כי "כולם מסכימים כי למימד הזמן גורם מכריע בהתארגנות ראשונית". בנסיבות אלה, טוענת לשכת התיאום, כי הפתרון המוצע בעמדת היועץ, בדבר בירור משפטי של אמיתות המידע המופץ לעובדים, אינו תואם את אופיים של סכסוכי התארגנות ראשונית, שהם על פי טיבם דינאמיים, עתירי אירועים, בהם המידע עובר בכל עת באמצעי תקשורת רבים. לשכת התיאום חוזרת על עמדתה לפיה "הדרך הנכונה ליישב את המחלוקות היא במתן הזדמנות לצדדים להגיע להסכמות ביניהם". לפיכך, ולשיטתה "ניהול משא ומתן קיבוצי הוא הפתרון הראוי והצודק ביותר, וכך מתבקש בית הדין הנכבד להורות".

טיעונים מטעם בעלי עניין בהליך

44. בהחלטתי מיום 18.10.2012 התקבלה בקשת **איגוד לשכות המסחר** להגיש "מסמך עמדה" מבלי להצטרף להליך כצד. זאת, לאור מושא הדיון בהליך בהיותו "נוגע לזכויות הבסיסיות של המעסיקים".

בהחלטה מיום 25.11.2012 **התקבלה בקשה** להגשת כתב עמדה בהליך, שהגישו, **כל אחד בנפרד, ארגון כוח לעובדים והסתדרות העובדים הלאומית**, נוכח היותם ארגון עובדים. בהחלטתי הוריתי, כי טיעוני הארגונים כפי שהוצגו בכתב העמדה מטעמם, יונחו בפני המותב, כשהם מוגבלים אך ורק לסוגיה העקרונית מושא הדיון בהליך זה. זאת, מבלי להקנות לארגון כוח לעובדים או להסתדרות הלאומית מעמד של צד להליך, או של מתייצב להליך בסכסוך הנדון.

אקדים ונציין, כי **בהתייחס לטיעוני איגוד לשכות המסחר, הודיעה לשכת התיאום** כי "איגוד לשכות המסחר חבר בלשכת התיאום של הארגונים הכלכליים", וכי "אין עמדת איגוד לשכות המסחר מייצגת את עמדת לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים אלא רק את עמדת איגוד לשכות המסחר".

תמצית טיעוני איגוד לשכות המסחר

45. **איגוד לשכות המסחר גורס** כי "אין מי שכופר בחשיבות זכות ההתארגנות". עם זאת, טוען הוא כי "לא ייתכן שזכות זו תהפוך לזכות על, עליונה על שאר הזכויות, כשמספיק יהיה לומר: 'חופש התארגנות' ומייד שאר זכויות היסוד נסוגות לאחור". באשר "זכותו ואף חובתו של המעסיק להעביר לעובדיו מידע וכמובן שבאופן הדדי יכול ארגון העובדים לנסות להפריך את המידע שהציג המעסיק או להסביר מדוע הוא לא מדויק וכדומה".

לטענת איגוד לשכות המסחר, "התארגנות ראשונית היא נקודת מפנה בחייו של כל עסק"; ו"מניעת זכות הביטוי מהמעסיק גם אם מדובר בשלב הראשוני של התארגנות העובדים, תפגע אנושות במוטיבציה וברצון של כל מעסיק להיכנס למסלול של יחסי עבודה קיבוציים לרבות מעסיקים שגישתם העקרונית היא מלכתחילה חיובית וטולרנטית לעניין" או בעסקים קטנים.

עוד טוען האיגוד, כי "עמדת ההסתדרות היא גם פגיעה אנושה בדמוקרטיה, שכן היא מבקשת שהעובדים יקבלו החלטה על סמך אינפורמציה לא מלאה"; וכי "איסור על המעסיק להביא את עמדתו בשלב ההתארגנות הראשונית, ללא כל

התחשבות כי מדובר בהליך שיש לו השפעה ישירה ומובהקת על עתידו וגורלו של קניינו המהותי ביותר של המעסיק בכל ימי חייו, איננה סבירה ובלתי מתקבלת על הדעת".

לשיטתו, "גם אם נקבל, לצורך הדיון בלבד, את העמדה כי העובד נמצא בעמדת נחיתות בשלב ההתארגנות הראשונית וכי יש לאזן אותה, הרי שהדרך והאמצעי לכך הוא לא בסתימת פיו של המעסיק תוך פגיעה אנושה בזכות הביטוי שלו ובקניינו, אשר לא יוכל בצומת חשוב זה של התפתחות העסק, להביע את דעתו על התארגנותם. ההשוואה בין פוטנציאל הפגיעה בזכויותיהם של המעסיקים שבנו את עסקיהם, בעמל רב ותוך נטילת סיכונים כספיים במידה ולא יתאפשר להם להביא לביטוי את עמדתם בעניין הנוגע לגורל רכושם, לבין פוטנציאל הפגיעה בזכות העובדים להתארגן במידה ותינתן למעסיקים אפשרות להתבטא בעניין, לא מותירה מקום לספק כי יש לדחות את גישת הסתדרות".

תמצית טיעוני הסתדרות העובדים הלאומית

46. הסתדרות העובדים הלאומית טוענת, כי מתן אפשרות למעסיק להביע עמדתו בזמן הליך ההתארגנות גורמת לעיוות חמור ולפגיעה אנושה וחסרת תקדים בזכות ההתארגנות. לשיטתה, "נקודת האיזון אינה יכולה להיות כזו המקנה למעביד חירות מלאה לביצוע פעולות המהוות פגיעה אסורה בהתארגנות, והלכה למעשה, המסכלות אותה". שכן, "מתן היתר חופשי למעביד לתת דרור לחרצובות לשונו, ובתוך כך אף להכפיש את ארגון העובדים, את מניעיו ואת התארגנות העובדים, יפגע אפוא, לא רק בהתארגנות אלא גם בעקרונות היסוד (ובחוקי היסוד) מכוחם קמה זכות ההתארגנות".

הסתדרות העובדים הלאומית עומדת בטיעוניה על כוחו הטבוע של המעסיק הלא מאורגן ויתרונו הרב על פני העובדים, בשליטתו על דרכי ההתקשרות עם העובדים, ובהשפעתו הישירה על תנאי עבודתם ועל פרנסתם של העובדים וכן על סיום העסקתם. "כל אלו הינם חסמים משמעותיים הרובצים לפתחו של העובד בבואו לשקול את האפשרות לממש את זכותו הוולונטרית להצטרף כחבר בארגון עובדים ולהביא לכדי התארגנות במסגרת מקום העבודה".

הסתדרות העובדים הלאומית גורסת, כי "במסגרת האיזון שייערך בין הצדדים למערכת היחסים הקיבוצית, יינתן למעסיק חופש ביטוי מסוים, וזאת אך ורק כנגד הקניית כלים ואמצעים ראויים לארגון העובדים

להתמודד בהצלחה עם נסיונותיו להביא לכדי התארגנות ראשונית במקום העבודה. "לשיטתה, "יש לשקוד על יצירתם של כללי משחק ברורים, אשר יאפשרו את עריכת האיזון בין כוחו הרב של המעסיק, הבא לידי ביטוי, בין היתר, בכך שהמידע המצוי ברשותו יכול על נקלה ("בלחיצת כפתור") להגיע לידיעת כל עובדיו, לבין הקשיים העומדים בפני ארגון העובדים לפנות ולדוור את המסרים מטעמו לידיעת כלל העובדים, על אחת וכמה כאשר מדובר במעביד שעובדיו מפוזרים בכל הארץ"; בהתאם, יש "לקבוע כללים ברורים שיסדירו את היקף העברת המידע הרלוונטי אל ארגון העובדים ואת האמצעים להעברת מידע זה, באופן שיחזק את ארגון העובדים אל מול המעסיק".

הסתדרות העובדים הלאומית מעלה אף היא את הצורך בניהול משא ומתן כללי ונרחב "לצורך גיבוש אמנה מחייבת, אשר תהווה קודקס והסדרה של דרכי ההתנהלות הראויה של הצדדים ליחסי העבודה במסגרת התארגנות במקום העבודה, ובו ישטחו כללי המותר והאסור הן לגבי המעסיקים והן לגבי ארגון העובדים, בהתארגנות ראשונית במקום העבודה".

תמצית טיעוני כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי

47. נקודת המוצא בעמדתו של ארגון כוח לעובדים היא כי "מלכתחילה, יצירת התאגדות עובדים יש מאין, הינה, לרוב, מהלך רווי מכשולים עצומים - אנושיים, רעיוניים, חברתיים ולוגיסטיים, לרבות הצורך של מספר קטן של עובדים, העושים זאת בהתנדבות מלאה, להצליח להגיע לציבור גדול של עובדים, ולשכנע מספר רב של עובדים, לעתים מופרדים, רחוקים ומפוצלים זה מזה, בעלי תפיסות שונות ומגוונות, להתגייס באופן אקטיבי ואף לשלם מכספים מראש, עבור מהלך שוודאותו מוטלת בספק ואשר נתפס בעיני רבים מהם כמכוון כל כולו כנגד מי שאחראי על פרנסתם, מעמדם וקידומם המקצועי. לקשיים עצומים ואינהרנטיים אלו, נוספת ההתמודדות התמידית עם הפעלת לחצים מצד המעסיק".

לשיטתו של ארגון כוח לעובדים, "בוודאי שאין להוסיף ולייצר כעת הרשאה חוקית למעסיק לפעול מול עובדיו כדי 'לשכנעם' שלא לממש את זכותם". בנדון זה מציין כוח לעובדים, כי במסגרת מעורבותו ב"התארגנויות ראשוניות רבות מספור, בסופו של יום מוסמסו ונתפרקו, על רקע התערבותו המרתיעה של

המעסיק"; כי "לניסיונות המניעה מצד המעסיק, לפי הניסיון בכוח לעובדים, ישנה השפעה חזקה מאוד, לשלילה, על עובדים המתאגדים לראשונה"; ו"ביחסי מרות לא עומד לעובדים "החופש מביטוי, כלומר האפשרות שלא לשמוע/לקרוא את הביטוי" של המעסיק.

לטענת כוח לעובדים, דרישתן של לשכת התיאום ושל פלאפון למתן "חופש ביטוי" מול העובדים בעניין החלטתם של העובדים אם להתאגד אם לא, "לא יכולה להתקבל כדרישה כללית ותמימה להעשרת המידע העומד בפני העובדים לקראת החלטתם. שכן הניסיון מוכיח חד-משמעית, כי 'חופש ביטוי' זה אינו אלא החופש שמבקש המעסיק לנסות למנוע ולסכל את התאגדות עובדיו" ו"הלכה למעשה, השאיפה להחזיק בהרשאה חוקית למניעת מהלכי התאגדות עובדים".

לפיכך, "על המעסיק ייאסר להביע כל דעה ו/או לנסות לשכנע בכל צורה את עובדיו, בנוגע להחלטתם אם להתאגד אם לא, ובנוגע להחלטה באיזה ארגון עובדים להתאגד". זאת, למעט "תגובה של המעסיק לפרסומים מטעם ארגון העובדים או העובדים המתאגדים אשר כוללים, לדעת המעסיק, מידע שגוי או מטעה ביחס למעסיק או לפעילותו, וכל עוד תגובת המעסיק נעשית בתום לב, בדרך מקובלת, ולאחר שפנייתו לגורם המפרסם לשם תיקון הפרסום נענתה בשלילה או בתיקון בלתי מספק לדעתו"; או "כאשר הבעת הדעה או ניסיון השכנוע נעשים במסגרת של אסיפת עובדים המתקיימת בשיתוף ארגון העובדים, תוך הקצאת הזדמנות שווה למעסיק ולארגון העובדים, וכל עוד דברי הצדדים אינם כוללים כפייה, איומים או הפעלת לחץ בלתי הוגן". חריג נוסף הוא "כאשר הבעת הדעה או ניסיון השכנוע נעשים במסגרת של ישיבות משא ומתן קיבוצי בין נציגי המעסיק לנציגי העובדים וארגונם, וכל עוד הדברים אינם כוללים כפייה, איומים או הפעלת לחץ בלתי הוגן".

מוסיף כוח לעובדים וטוען, כי "פגישות אישיות בין ממונים לעובדים יכולות להימשך באותה המתכונת שנהגה קודם ליזמת ההתארגנות. אבל אין להעלות בהן את נושא ההתאגדות, ובפרט אל למעסיק להביע דעתו ולנסות להשפיע לכיוון של הימנעות העובד מן המהלך".

לבסוף, מציין ארגון כוח לעובדים, כי בישראל, שלא כמו במדינות קנדה, התופעה של התארגנות ראשונית "חדשה מאוד, בת כארבע-חמש שנים בלבד, ודרוש זמן נוסף כדי לדעת אם היתר משפטי לשכנוע עובדים להימנע

מהתאגדות, לא יפגע פגיעה אנושה בתופעה הטרייה כל-כך של ניסיונות ההתארגנות הראשונית".

המחלוקת - התנגשות זכויות היסוד להתארגנות לביטוי ולקניין והאיזון ביניהן

48. המחלוקת הנשמעת מטיעוני הצדדים ועמדותיהם סבה על ההתנגשות החזיתית בין הזכויות היסודיות, החוקתיות והחוקיות בתחולתן ביחסי עבודה: זכותם של העובדים והמעסיק לחופש הביטוי; זכות העובדים להתארגנות בארגון עובדים בכלל ולהתארגנות ראשונית בפרט; וזכות המעסיק לקניין והפררוגטיבה הניהולית שלו במפעלו. לצורך הכרעתנו בשאלות כבדות משקל אלה, בנסיבות המקרה הנדון ובשים לב להשלכותיהן על המשק בישראל, נקדים ופנה לדיון בתשתית הנורמטיבית שביסוד דיוננו. במסגרת זו ניתן דעתנו למערך הזכויות הללו במשפט העבודה בישראל ובמשפט המשווה.

פרק שני: התשתית הנורמטיבית ביסוד הסכסוך

תחולת זכויות היסוד החוקתיות במשפט הפרטי ובמשפט העבודה

49. זכויות היסוד החוקתיות במערכת המשפט בישראל, משקפות את הערך החוקתי הסובייקטיבי של ההגנה על הפרט כלפי רשויות השלטון והמינהל הציבורי. זכויות היסוד החוקתיות נקלטות לתחומי המשפט הפרטי, ולמשפט העבודה בכלל זה, באמצעות מושגי השסתום של תום לב ותקנת הציבור¹, כשהן "מתורגמות" לזכויות תת-חוקתיות, המבטאות את הערכים החוקתיים האובייקטיביים של הזכויות החוקתיות. לאורן נעשית הפרשנות התכליתית של הוראות חקיקה בענפי המשפט הפרטי,

¹ על החלת זכויות חוקתיות במשפט פרטי באמצעות מושגי שסתום ראו: דנג"ץ 4191/97 **רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה**, נד(5) 330, פס' 35 לפסק דינו של הנשיא ברק; בג"ץ 4948/03 **אלחנתי נ' שר האוצר** (לא פורסם), 15.6.2008, פס' 17 לפסק דינה של השופטת חיות; ע"א 294/91 **חברה קדישא גחש"א "קהילת ירושלים" נ' קסטנבאום**, פ"ד מו(2) 464, 533; דב"ע נז/ 41-27 **ההסתדרות הכללית ואח' - מכתשים מפעלים כימיים בע"מ**, פד"ע ל', עמ' 449, 472. וראו גם: אהרן ברק **"זכויות אדם מוגנות והמשפט הפרטי" ספר קלינגהופר על המשפט הציבורי** 163 (1993); אהרן ברק, **פרשנות במשפט, כרך שלישי - פרשנות חוקתית**, עמ' 680; אהרן ברק, **מידתיות במשפט הפגיעה בזכויות החוקתיות והגבלותיה**, תש"ע-2010, עמ' 342.

השלמת חסר בהן ופיתוחן. מתוך שחיי אדם בחברה אנושית מחייבים הכרה בזכויות נוגדות של פרטים אחרים וכיבוד אינטרסים ציבוריים כלליים, הרי שבדומה לערכי היסוד החוקתיים, אף הערכים התת-חוקתיים במשפט הפרטי אינם מוחלטים כי אם יחסיים, ויש לאזן אותם עם ערכים אחרים ועקרונות יסוד, בהתאמה הנדרשת לעניין הנדון ונסיבותיו.²

הזכויות החוקתיות של העובדים והמעסיקים לחופש ביטוי; זכויות העובדים לחופש התארגנות בארגון עובדים; וזכותו של המעסיק לקניין במפעלו, כל אלה חלות כערכים אובייקטיביים תת-חוקתיים במשפט העבודה, וחלקן כזכויות המעוגנות בחוק. בדיוננו להלן, יכוננו זכויות אלה בהתאמה: חופש הביטוי, חופש ההתארגנות, וחופש הקניין.

לאור עיקרי יסוד אלה נפנה לדיון במהותן של זכויות אלה, כשלעצמן ובאיזון האופקי הנדרש ביניהן, במשפט העבודה וביחסי עובד מעסיק במסגרת העבודה.

חופש הביטוי זכות יסוד חוקתית מוגנת ובאיזון מול זכויות יסוד וערכים אחרים

50. מראשית ימיה של המדינה הוכר חופש הביטוי כזכות-על שאינה כתובה עלי ספר, בהיותה "ציפור נפשה של הדמוקרטיה"³. חופש הביטוי מהווה חלק מן האוטונומיה של האדם, חלק מזכותו להגדרה עצמית וחלק מיכולתו לתת ביטוי לסגולותיו, לפתח ולטפח את אישיותו וכבודו.⁴ חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו,

² ראו בהתאמה: ע"ע 90/08 טלי איסקוב - מדינת ישראל ואח'; ע"ע 312/08 אפיקי מים אגודה חקלאית שיתופית לאספקת מים בבקעת בית שאן בע"מ ואח' - רן פישר, ניתן 8.2.2011 (להלן: עניין איסקוב) ראו סעיף 8 והאסמכתאות שם; ע"ע 1828-10-11 ורד זפרן גני נ' האקדמיה לאמנות ולעיצוב "בצלאל" (לא פורסם), 28.11.2012 (להלן: עניין זפרן); ע"ע 164/99 דן פרומר - רדגארד בע"מ, פד"ע ל"ד 249 (להלן: עניין צ'ק פוינט).

³ ע"פ 255/68 מדינת ישראל נ' בן משה, פ"ד כב(2) 427 (להלן: עניין בן משה), 435; בג"ץ 14/86 לאור נ' המועצה לביקורת סרטים ומחזות, פ"ד מא(1) 421, 433.

⁴ על הזכות לחופש הביטוי ראו: בג"ץ 75/53 חברת "קול העם" בע"מ נ' שר הפנים, פ"ד ז 871, 878 (1953) (להלן: עניין קול העם); דני"א 7325/95 ידיעות אחרונות בע"מ נ' קראוס, פ"ד נב(3) 1, 43; ע"א 751/10 פלוני נ' ד"ר אילנה דיין - אורבך (לא פורסם), 8.2.2012 (להלן: עניין אילנה דיין); וראו: Guy E. Carmi, *Dignity Versus Liberty*: (The Two Western Cultures of Free Speech 26 B.U. Int'l L.J. 277 (2008)). בג"ץ 806/88 Universal City Studios, Inc נ' המועצה לביקורת סרטים ומחזות, פ"ד מג(2) 22, (להלן: עניין יוניברסל), עמ' 33.

העלה את חופש הביטוי למדרגה של זכות יסוד חוקתית⁵. זכות היסוד של חופש הביטוי מגלמת את "החירות לדעת, לקלוט מידע ולקבל מגוון מסרים של מחשבה ושל דעה"⁶ ועידוד שוק החופשי פומבי של הרעיונות **marketplace of ideas**⁷. במעמדו זה, ניצב חופש הביטוי בנדבך העליון של זכויות היסוד כזכות חוקתית חובקת כל, המשתרעת על הביטוי באשר הוא⁸. חופש הביטוי משתרע "על כל ביטוי יהא תוכנו אשר יהא, תהא השפעתו אשר תהא, ויהא אופן הבעתו אשר יהא"⁹. בגדר ה"ביטוי" באה כל פעילות המבקשת להעביר מסר או מובן, לרבות הביטוי הפוליטי, הספרותי או המסחרי, מבלי שנבדוק את תוכנו, את תוצאותיו, אם אמת הוא או שקר.

בעידן האינטרנט, עוברים פניו של חופש הביטוי, שינויים רבי עצמה הרבה מעבר לגבולות המוכרים משכבר הימים. האינטרנט ואמצעי תקשורת אלקטרונית על מגוון סוגיהם, פתחו שעריהם לכל דורש ומשתמש¹⁰. באמצעותם הפך חופש הביטוי לזכות מוחשית ונוכחת בהתנהלותם של יחידים ושל הציבור בכללותו בארץ ובעולם, לרבות ביחסי עבודה.

51. על אף היותו של חופש הביטוי יסוד מוסד בשיטתנו המשפטית, הזכות למימוש, היא יחסית, וככל זכות אחרת, אינה בת הגנה מוחלטת, בהתנגשותה עם זכויות יסוד, ערכים, או אינטרסים אחרים. וכבר נפסק כי "ההכרה בביטוי פלוני כביטוי הנכלל במסגרתו של עקרון חופש הביטוי אין משמעותה, כי הביטוי

⁵ בג"ץ 243/62 אולפני הסרטה בישראל בע"מ נ' גרי, פ"ד טז 2407, 2415; ע"א 105/92 ראם מהנדסים בע"מ נ' עיריית נצרת עילית, פ"ד נו(5) 189, 201; קול העם" בע"מ נ' שר הפנים, בעמ' 878; עניין בן משה, בעמ' 435; בג"צ 4804/94 חברת סטיישן פילם בע"מ נ' המועצה לביקורת סרטים ומחזות, פ"ד נ(5) 661 (להלן: עניין סטיישן פילם), 672.

⁶ עניין אילנה דיין; ע"א 214/89 אבנרי נ' שפירא, פ"ד מג(3) 840, 863.
⁷ רע"א 10520/03 איתמר בן גביר נ' אמנון דנקנר (להלן: עניין איתמר בן גביר) פסקה 13 לפסק דינו של ריבלין; ע"א 8345/08 בן נתן נ' בכרי, פסקה 24 לפסק דינו של השופט דנציגר (לא פורסם), 27.07.2011.

⁸ ע"א 4534/02 רשת שוקן בע"מ נ' הרציקוביץ, פ"ד נח(3) 558, 565; רע"א 4740/00 אמר נ' יוסף, פ"ד נה(5); עע"א 4463/94 אבי חנניה גולן נ' שירות בתי הסוהר, פ"ד נ(4) 136-152510-153.

⁹ עניין סטיישן פילם בעמ' 676; עניין יוניברסל, בעמ' 34; בג"ץ 5432/03 ש.י.ן – לשוויון ייצוג נשים נ' המועצה לשידורי כבלים ולשידורי לוויין, פ"ד נח(3) 65, 81 (להלן: עניין ש.י.ן); בג"ץ 606/93 קידום יזמות ומו"לות (1981) בע"מ נ' רשות השידור, פ"ד מח(2) 1, 11; אהרן ברק, "חופש הביטוי ומגבלותיו", הפרקליט מא 5, תשנ"ד, 16.

¹⁰ רע"א 4447/07 מור נ' ברק אי.טי.סי. [1995] החברה לשרותי בזק בינלאומיים בע"מ, (לא פורסם), 25.03.2010 - פסקה 14 לפסק דינו של המשנה לנשיא רבלין.

הוא מוגן בכל הנסיבות. הטעם לכך הוא, שחופש הביטוי אינו הערך היחיד שחברה דמוקרטית מבקשת לקיים. קיימים ערכים נוספים, אשר הכרה בהם מצדיקה הטלת מגבלות והגבלות על חופש הביטוי ... אכן, הגישה המקובלת בכל שיטות המשפט הינה, כי חופש הביטוי אינו 'מוחלט'. תפיסתנו הינה, כי חופש הביטוי הוא 'יחסי'¹¹. האיזון בין חופש הביטוי לבין הזכויות או האינטרסים המתנגשים בו יושפע תמיד גם ממושא הביטוי, מנושאו ומחשיבות העניין. בה במידה, היקף ההגנה על חופש הביטוי יהא פועל יוצא של ערכים נוספים ומשתנה בהתאם לנסיבות המקרה ולאופיו של הביטוי¹² ומן האיזון בין הזכות לחופש הביטוי לבין זכויות ואינטרסים אחרים.

חופש הביטוי של הצדדים במסגרת יחסי העבודה

52. הזכות החוקתית של חופש הביטוי, עומדת על רגליה היא במשפט העבודה כזכות אובייקטיבית תת-חוקתית, הן ביחסי עובד מעסיק במישור האינדיבידואלי, והן במישור הקיבוצי¹³. חופש הביטוי ביחסי העבודה נגזר מן הזכות לכבוד ולאוטונומיה אישית¹⁴, מחובות תום הלב וההגינות, החלות על הצדדים ליחסי עבודה, במהלכה ולאחר סיומה, ומחווה היחס ביניהם. **במישור יחסי העבודה האינדיבידואליים**, חופש הביטוי של הצדדים כולל את ההסכמה להעסיק ולהיות מועסק בחווה עבודה, במשא ומתן אישי על תנאי העבודה, קידום ומיצוי הזכויות, לרבות הליכי שימוע והחלטה על סיום יחסי העבודה. זכותו של המעסיק לחופש הביטוי כשלעצמה, נובעת אף מזכותו לחופש הקניין, ומן הפררוגטיבה הניהולית שלו במפעלו¹⁵. **זכותם המשותפת וההדדית של המעסיק ועובדיו לחופש הביטוי**, כוללת את החופש לביטוי החזון והמדיניות במקום העבודה, פיתוחו ורווחיותו, החופש להבעת דעה ולקיום שיח כציבור וכיחידים, לרבות בכל הנוגע לתנאי העבודה, קידום, וביקורת על התנהלותם של הצדדים ליחסי העבודה, ככל הנדרש. מכוח חופש הביטוי אף

¹¹ עניין יוניברסל, בעמ' 33-34.

¹² עניין איתמר בן גביר, פסקה 13 שם.

¹³ עניין איסקוב, פסקה 8.

¹⁴ עס"ק 1017/04 שירותי בריאות כללית - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (לא פורסם), 16.5.2005.

¹⁵ דב"ע נז/ 41-27 ההסתדרות הכללית – מכתשים מפעלים כימיים בע"מ, פד"ע ל, 449.

קמה זכות העובדים להתארגנות ולקיום יחסי עבודה קיבוציים עם המעסיק¹⁶ באמצעות ארגון העובדים, בתקופה הטרומ קיבוצית ולאחריה. **במערך יחסי הצדדים לשיח קיבוצי, החל מן השלב שלאחר כינון ארגון עובדים יציג, התבטאויות המעסיק וארגון העובדים, במסירת מידע או בהבעת דעה, בכתב או בעל פה, יכול וייחשבו כבעלות עניין ציבורי – חברתי בר הגנה, ככל שיימצאו להיות רלבנטיות לציבור העובדים, לשם קבלת מידע וגיבוש עמדתם. זאת, נוכח האינטרס המשותף של הצדדים ליחסי עבודה, להפרות ולקדם את מקום העבודה ולתרום לרווחתם בשגרת חיי העבודה.**

כללם של דברים

53. **הזכות לחופש הביטוי היא יסוד מוסד ביחסי עבודה העומדת למעסיק ולעובדיו על מגוון פניהם: בין המעסיק לבין עובדיו במישור האישי; בין העובדים לבין עצמם, ובינם לבין ארגון העובדים בו הם מאורגנים; בין המעסיק לבין ארגון עובדים במישור הקיבוצי; בין המעסיק וההנהלה במפעלו, וביחסיו עם ארגון המעסיקים בו הוא מאורגן.**

על מימוש הזכות לחופש הביטוי חלות חובות מוגברות של הגינות, תום הלב וגילוי, כמו גם חובות הנובעות מן ההתקשרות החוזית ביניהם, לרבות הימנעות מהתנהגות פלילית אסורה, ומנקיטה בכפיה, לחץ והטעיה, איומים, אילוף או לשון הרע של צד כלפי משנהו.

עם זאת, **חופש הביטוי אינו עומד לעצמו כזכות מוחלטת ביחסי עבודה. ככל שמתבררת התנגשות בערכי היסוד של ובאינטרסים הלגיטימיים של הצדדים, יש לקיים את האיזון הנדרש הזכויות המתנגשות, ובהתאם לקבוע את היקף ההגנה על חופש הביטוי בנסיבותיו המיוחדות של המקרה הנדון**¹⁷.

חופש ההתארגנות של העובדים

זכות ההתארגנות במשפט העבודה כזכות יסוד חוקתית וחוקית

¹⁶ השוו: עס"ק 1029/00 ארגון הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטת בר-אילן – אוניברסיטת בר-אילן, פד"ע לז' 769

¹⁷ ראו והשוו: דב"ע לז' 4-4 ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל ואח' נ' "אלקו" חרושת אלקטרו-מכנית ישראלית בע"מ, פד"ע ח, 57.

54. הזכות להתארגן בארגון עובדים מוכרת במשפטנו כ"עיקרון על"¹⁸ הנמנה על "חירויות האדם"¹⁹ ומעמדה הוכר כזכות יסוד חוקתית²⁰ ה"שומרת על כבוד העובד במקום העבודה"²¹ והנגזרת מן הזכות החוקתית לכבוד האדם ה"כולל בחובו את זכותם של עובדים ומעבידים 'להתארגן', כלומר להקים ארגון עובדים ומעבידים"²². בנוסף למעמדה החוקתי של הזכות להתארגנות ובהתאם להכרה במעמדה התת-חוקתי במשפט העבודה, נקבעה **בחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז - 1957 הכרה חוקית מפורשת בזכות העובדים להתארגנות בארגון עובדים**, ולצידה ההגנה המתחייבת על זכויות העובדים במישור הקיבוצי ובמישור האינדיבידואלי.

זכות ההתאגדות במשפט העבודה כוללת בתוכה את הזכות להתארגן, את הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי, ואת חופש השביתה²³. במהותה זו, על מכלול פניה, משקפת זכות ההתארגנות את האוטונומיה של העובד ואת חופש הביטוי שלו, את השמירה על כבודו בהשוואת פערי הכוחות והמיקוח בין עובדים למעסיקים ובהגשמת האינטרס הציבורי החברתי - כלכלי. "זכות ההתארגנות בארגון עובדים מאפשרת מתן קול למי שקולם מוחלש במסגרת הממוסדת

¹⁸ סב"א (ארצי) 32690-10-10 הסתדרות העובדים הכללית החדשה האגף להתאגדות עובדים - כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי, ניתן ביום 20.1.2011 – פסק דינו של השופט פליטמן.

¹⁹ בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית-הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(2), עמ' 63 (להלן: עניין עמית), בעמ' 95-96;

²⁰ סב"א 9685-07-12 ועד עובדי רכבת ישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (לא פורסם), 15.7.2012 (להלן: פרשת ועד עובדי הרכבת); בר"ע 25924-10-11 הסתדרות הכללית החדשה - הסתדרות העובדים במדעי החברה והרוח – רשות שדות התעופה בישראל (לא פורסם), 14.11.2011; וראו: ע"ע 56/10, בש"א 634/09 יעקב (קובי) חביב נ' ק.א.ל. – קווי אוויר למטען בע"מ (לא פורסם), 24.3.2010. (להלן: עניין ק.א.ל.); עס"ק 23/10 אקרשטיין תעשיות בע"מ נ' כח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי 24.3.2010; עס"ק 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לה 145 (להלן: עניין הורן את ליבוביץ), עמ' 156; דב"ע מד-/2-5 זרח שקט ואח' – ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, פד"ע יז 140, 149-150 (1985); עניין מרקוביץ, לעיל, בעמ' 206; דב"ע נג/1-5 ההסתדרות הרפואית בישראל – ההסתדרות הכללית, פד"ע כה 516 בעמוד 522.

²¹ דב"ע 4-10/98 "דלק"-חברת דלק הישראלית – הסתדרות העובדים הכללית החדשה – אגף לאיגוד מקצועי, פד"ע לג, 337 (להלן: עניין דלק), 361;

²² אהרן ברק, פרשנות במשפט: פרשנות חוקתית 431 (1994).

²³ עס"ק 57/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מדינת ישראל, משרד התחבורה, (לא פורסם), 3.3.2005 (להלן: עניין מטרודן), פסקאות 10-11; וראו גם: בג"ץ 1181/03 אוניברסיטת בר-אילן נ' בית הדין הארצי לעבודה, ניתן ביום 28.4.2011, סעיף 40 לפסק הדין; רות בן-ישראל, "השביתה בראי המשפט הציבורי: השביתה, השביתה הפוליטית וזכויות האדם" ספר ברנזון כרך שלישי, 2007, 111, 112.

המקובלת; תורמת לקידום ההליך הדמוקרטי, ולהבטחת החופש הכלכלי והחברתי של כל אזרח במדינה. זכות ההתארגנות מאפשרת את הגשמת יעדיו של משפט העבודה הקיבוצי, בכללם איזון הסדר דמוקרטי (**democratic deficit**)²⁴. זכות ההתארגנות מקדמת יתר-שוויון בין העובדים עצמם, ומאפשרת השמעת קולם של העובדים והגדלת השתתפותם, ולו במידת-מה, בניהול המפעל.

זכות ההתארגנות ומימושה, תורמת ליתר יעילות במפעל. זאת משעצם היחסים הקיבוציים מרחיבים את שיתוף הפעולה מצד העובדים, מצמצמים עלויות של ניהול ומשא ומתן מול קבוצות עובדים שונות, ומאפשרים רציונאליזציה של השקעת המשאבים במקום העבודה מתוך חשיבה כלכלית ולטווח רחוק.²⁵

חוק הסכמים קיבוציים מעניק הגנה לשני הפנים של חופש ההתארגנות בארגון עובדים²⁶: הפן האישי, עניינו בזכותו של הפרט להצטרף לאיגוד מקצועי לפי בחירתו. הפן הקיבוצי - הקולקטיבי, מכוון לקבוצה המאורגנת, ועניינו בזכות הארגונית לפעול במסגרת קיבוצית. בד בבד, הוכרה בפסיקה²⁷ הזכות לחופש התארגנות "כזכות משולבת דו מימדית - הכוללת בחובה לא רק את זכותו האישית של הפרט, אלא גם הגנה על ההתארגנות הקיבוצית על מנת לאפשר לה את הגשמת מטרותיה כארגון".

55. **במימד האישי, שני פנים לזכות ההתארגנות**: הפן החיובי - מבסס את זכותו של העובד כפרט להצטרף לארגון עובדים קיים, להקים ביחד עם אחרים, ארגון עובדים ולהיות פעיל בו; הפן השלילי, המבטא את זכות העובד שלא להצטרף לארגון עובדים כלשהו²⁸. בנדון זה, הטעים בית זה בפסיקתו²⁹, כי **במסגרת**

²⁴ **סטיב אדלר, התארגנות עובדים בישראל: מגמות, היבטים משפטיים ומדיניות, ספר אליקה ברק-אוסוסקין, 517 (להלן: מאמר אדלר).**

²⁵ **מאמר אדלר**; וראו: "Guy Davidov "Collective Bargaining Laws: Purpose and Scope" *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 20 (2004) 81, 82-93

²⁶ בג"ץ עמית, עמ' 157.

²⁷ סב"א 50718-07-10 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' הסתדרות העובדים הלאומית בישראל ואח' - ספרינט מוטורס בע"מ**, 17.11.2010 (להלן: פרשת ספרינט מוטורס), סעיף 20 לפסק הדין; וראו פרשת ועד עובדי הרכבת.

²⁸ דב"ע נב/4-12 **האיגוד הארצי של קציני הים - צים - חברת השיט הישראלית בע"מ**, פד"ע כו 3, 21; ע"א 11771/04 **לשכת עורכי הדין בישראל נ' הארגון הבינלאומי של עורכי דין ומשפטנים**, ניתן ביום 22.1.2007, פסקה 25; בג"ץ 1715/97 **לשכת מנהלי ההשקעות בישראל נ' שר האוצר**, פ"ד נא(4) 367, 394-395.

מימוש המימד האישי של זכות ההתארגנות, רשאי העובד להצטרף לארגון עובדים שאינו ארגון העובדים היציג הפועל במימד הקיבוצי במקום העבודה וכי ממועד הצטרפותו יכול העובד לקבל שירותים מאותו ארגון עובדים. זאת, ללא כל מגבלה, או תקופת צינון, ואף להיות מיוצג בפני המעסיק ובסכסוכים משפטיים אינדיבידואליים, על ידי ארגון העובדים בו בחר, ללא קשר ליציגותו של אותו ארגון במקום העבודה.

המחוקק ביסס אף הוא את ההגנה על זכותו של העובד לפי בחירתו, להצטרף או שלא להצטרף לארגון מקצועי, בהוראת **סעיף 33ח** לחוק הסכמים קיבוציים הקובעת, כי "לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם".

בסעיף 33 לחוק מעניק המחוקק הגנה נוספת לעובד מפני פיטורים ומפני הרעה בתנאי העבודה, מחמת פעילותו בהקמת ארגון עובדים וועד עובדים; או מפאת חברותו ופעילותו בארגון עובדים ובוועד עובדים הפועל במסגרת הארגון ומטעמו; או בגין "הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון עובדים".

המימד הקיבוצי של חופש ההתארגנות, מעניק את התוכן והמהות החיוניים להגשמת תכלית ההתארגנות, ובא לידי ביטוי בזכות לנהל משא ומתן קיבוצי ובזכות לנהל מאבק ארגוני עד כדי שביתה. במסגרת זו, מכיר המחוקק בזכות העובדים להתארגן בהתארגנות ראשונית, לנהל משא ומתן קיבוצי עם המעסיק דרך כלל, ובמיוחד בהתארגנות ראשונית לאחר כינון ארגון יציג;³⁰ ולנהל מאבק ארגוני עד כדי שביתה³¹. במסגרת המימד הקיבוצי יש להוסיף את זכותם של נציגי ארגון עובדים להיכנס לחצרי המעסיק לקידום זכות ההתארגנות³².

התארגנות הראשונית

פתח דבר

56. נקודת המוצא לדיוננו, שני אדנים לה: לעובדים עומדת הזכות להתארגן בארגון עובדים במקום העבודה; והחלטת העובדים אם להתארגן אם לאו, ובאיזה

²⁹ פרשת ספרינט מוטורס, בסעיף 39.

³⁰ סעיף 1ח33 לח לחוק הסכמים קיבוציים.

³¹ פרשת ספרינט מוטורס, סעיף 20 לפסק הדין.

³² סעיף 33ט לחוק הסכמים קיבוציים.

ארגון עובדים יתארגנו - היא מעניינים של העובדים בלבד, ונתונה להכרעתם, לבחינתם ולשיקולם, בינם לבין עצמם. בכל הנוגע למימוש זכותם היסודית והחוקתית של העובדים להתארגנות, על המעסיק להרחיק עצמו מהתערבות בהתארגנות העובדים בכל שלב משלביה במהלך יחסי העבודה. העובדים בלבד הם שיחליטו אם ברצונם לקיים עם המעסיק יחסי עבודה לפי המודל האישי או לפי המודל הקיבוצי, ובאיזה ארגון עובדים יבחרו כארגון היציג במקום העבודה. תהא אשר תהא עמדתם של העובדים ובחירתם בנוגע להתארגנות, בנדון זה, המעסיק אינו בעל דבר, גם אם לדעתו ייגרם למפעל נזק כלכלי או אחר, כתוצאה מן ההתארגנות.

57. **מקום העבודה ייחשב מאורגן** החל מכינונו של ארגון יציג במקום העבודה בשלב הטרם קיבוצי, במהלך החתימה על הסכם קיבוצי, בתקופת תוקפו של ההסכם הקיבוצי או ההסדר הקיבוצי, ולאחר סיומו.

בשגרת יחסי העבודה במקום עבודה מאורגן, זכויותיהם ההדדיות של המעסיק, של העובדים ושל ארגון העובדים, לחופש הביטוי, לקניין ולחופש ההתארגנות דרות בכפיפה אחת, ובצוותא חדא עם החובות המוגברות של תום הלב, ההגינות, הגילוי והכבוד, כמו גם עם הזכויות הנובעות מן ההתקשרות החוזית בין הצדדים והכרוכות בה.

ככל שמתעוררים חילוקי דעות בין המעסיק לבין ארגון העובדים בנוגע למימוש הזכויות במסגרת יחסי העבודה, יכול ומחלוקות אלה יגיעו עד כדי התנגשות חזיתית בנסיבות מעין אלה: מהלכי התארגנות ראשונית; יריבות בין ארגוני העובדים על יציגות במקום העבודה; מהלכי היוועצות ומשא ומתן לקראת חתימה על הסכם קיבוצי, יישומו, או עשיית שינוי בו; נקיטת אמצעים ארגוניים לרבות שביתה. פתרוןם של סכסוכים אלה ושכמותם, ייעשה תוך איזון הזכויות המתנגשות, ככל הניתן בדרכי שלום והסכמה בין הצדדים, ובלית ברירה בהכרעה לדין.

ההתנגשות החזיתית בין זכויות הצדדים ליחסי העבודה, ניכרת במלוא עצמתה בנסיבות של התארגנות ראשונית במקום העבודה, טרם כינון יחסי עבודה קיבוציים בין ארגון העובדים לבין המעסיק. בהתנגשות זו, ניצבת זכות העובדים לחופש ביטוי ולמימוש זכותם לחופש ההתארגנות בארגון עובדים ולכינון ארגון עובדים יציג; כנגדה עומדת זכות המעסיק לחופש ביטוי ולקניין

במפעלו. התנגשות מובהקת זו היא מושא הסכסוך שלפנינו, ולפיכך ניחד את הדברים שלהלן לנסיבות המיוחדות של התארגנות ראשונית.

פערי הכוחות המובנים בין המעסיק לעובדים בהתארגנות הראשונית

58. יחסי עבודה מתאפיינים בפערי כוחות אינהרנטיים בין המעסיק לעובד, נוכח המרות והתלות הכלכלית והתעסוקתית להם נתון העובד. פערים אלה מתחדדים בשלב העוברי של ההתארגנות הראשונית הסמויה, כמו גם בשלב הגלוי של ההתארגנות הראשונית. בתקופה זו של ההתארגנות הראשונית, עד לכינונו של ארגון יציג במקום העבודה, וכל עוד אין מתקיים שיח קיבוצי בין הצדדים, כוחו של המעסיק גדול בהרבה מכוחם של העובדים הנתונים למרותו שבטחונם התעסוקתי בידיהם. פער כוחות זה עומד בעינו במהלך פעילותו של ארגון העובדים בייזום ההתארגנות ומימושה.

לשיטתן של פלאפון ולשכת התיאום, במציאות חיי העבודה, העובד הבודד חסר ההגנה, יוצא למעשה ממשוואת הכוחות המתמודדים, וארגון העובדים, רב עוצמה ומשאבים, הוא המוביל את מהלכי ההתארגנות והתנהלותה במאבק מול המעסיק. טענה זו אין לקבל.

במציאות חיי העבודה נמצא, לא אחת, כי ניסיונות התארגנות ראשונית לכינונו של ארגון יציג במקום העבודה, שנעשו ביוזמת ארגון עובדים, לא צלחו. אף אין להתעלם מן העובדה לפיה כוחו של ארגון העובדים מותנה, במקרים רבים, במספר חבריו, מידת האמון והנאמנות השוררת בינו לביניהם ומצבו הכספי³³. במיוחד כן במהלכי התארגנות ראשונית, במסגרתם ארגון העובדים מתמודד על ההכרה בו כיציג בקרב העובדים, אם בכלל יבחרו להתארגן ואם יבחרו להצטרף לשורותיו, או להתארגן במסגרת ארגון אחר.

ולמעלה מכל אלה, זכותו של ארגון העובדים להניע את מהלכי ההתארגנות ולפעול להגשמתה, נובעת מן הזכות החוקתית והחוקית להתארגנות, ומוגנת בדין, במיוחד בהתארגנות הראשונית. זכותו להיות מעורב בהתארגנות ולממש זכות התארגנות של עובדים נגזרת גם מתפקידו החברתי של ארגון העובדים לייצג זכויות עובדים בשיח קיבוצי ולדאוג לרווחתם³⁴.

³³ בג"ץ עמית, עמ' 163; י' זמיר ופ' רדאי "על הזכות שלא להצטרף לארגון עובדים" משפטים ג (תשל"א-תשל"ב) 275, 291-292.

³⁴ עניין מגה שביתה בגין העסקת עובדי קבלן ומיקור חוץ.

הנה כי כן, במשאבים העומדים לרשות ארגון העובדים, אין כדי להפחית מחולשתו המובנית של העובד הבודד במערך היחסים האישי בינו לבין המעסיק. כל עוד לא התבסס מעמדו של ארגון העובדים כארגון היציג במקום העבודה, ובהיעדר הגנה קיבוצית, לא השתנה מאזן הכוחות והעובד נותר חשוף לכוחו העודף של המעסיק, להשפעתו ולמהלכיו בכלל ובנוגע להתארגנות בפרט. ואכן, בהיותו מודע לנחיתות כוחם של העובדים אל מול כוחו של המעסיק ולמערכת היחסים הבלתי שוויונית ביניהם, התערב **המחוקק** ביחסים החוזיים שבין הצדדים, ובשורה של חוקי מגן וצווי הרחבה נקבעה המטרה המוצהרת של הגנה על זכויותיהם של העובדים³⁵, הגנה שאינה ניתנת לוותר. "רשת בטחון" נוספת העמיד המחוקק לעובדים במערך היחסים הקיבוציים, אשר מעצם מהותו מעצים את כוחו של העובד. לא עוד העובד העומד לעצמו ביחסיו עם המעסיק, כי אם העובד חבר בקבוצה המיוצגת על ידי ארגון העובדים, שהוא בעל "תפקיד חברתי חשוב בשמירה על זכויות העובדים ויציבות משק העבודה"³⁶.

ההתארגנות הראשונית כמחוללת שינוי באיזון הכוחות במקום העבודה

59. מטרתה של ההתארגנות הראשונית לאגד את העובדים בארגון יציג במקום העבודה, תוך שהיא נושאת עימה פוטנציאל ממשי לשינוי מבני ביחסי הכוחות בין הצדדים במקום העבודה. ונבאר. בהתארגנות ראשונית, קמה דרישת העובדים לכינון יחסים קיבוציים באמצעות ארגון העובדים היציג, ל"שותפות" ביחסים הקיבוציים במקום העבודה, ולהשפעה על התנהלות יחסי העבודה, בקביעת זכויותיהם ומעמדם. כפי שציין

³⁵ על זכויות המגן ראו: דב"ע 7-3/98 מנשה מועדים – משרד הביטחון-מדינת ישראל, פד"ע לג, 441; עניין איסקוב והאסמכתאות שם; עס"ק 81/05 מדינת ישראל - ההסתדרות הרפואית בישראל (לא פורסם), 6.5.2007; דב"ע נה/ 3-145 מדינת ישראל-משרד השיכון - יעקב בוכריס, פד"ע לו 1; עע 712/07 מנשרוף שמשון - חיים גלנצר (לא פורסם), 13.5.2009; בג"ץ 6845/00 ניב נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נו(6) 663; וראו: פרנסיס רדאי גיל עד נעם, זכויות עובדים בעת חילופי מעבידים בעקבות בג"ץ הסתדרות העובדים החדשה נ' בתעשייה האורית לישראל בע"מ, המשפט יא, 597, 612.

³⁶ סק"כ 8375-11-11 לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה (לא פורסם), ניתן ביום 10.1.2012. (להלן: עניין מגה שביתה בגין העסקת עובדי קבלן ומיקור חוץ).

המלומד מרדכי (מוטי) מירוני באלה הדברים³⁷: ההתארגנות הראשונית הינה "שלב שבו קבוצת עובדים מתארגנת כדי לעבור מן המודל האישי של יחסי עבודה למודל הקיבוצי. מעבר זה מתבטא בהחלפת מערכת יחסי עובד - מעביד המתנהלת באופן אישי וישיר, במערכת המתנהלת באופן קיבוצי ובאמצעות נציגות. כלומר מערכת שבה מרבית הזכויות והחובות ביחסי העבודה מעוצבות, מתעדכנות, מנוהלות ונאכפות על יסוד קיבוצי ובאמצעות נציגות מוסדית, העומדת בין המעסיק לבין כל אחד מן העובדים".

ההתארגנות הראשונית מחוללת "פריצה" במשטר העבודה הקיים, בחתירתה לשינוי מהותי במאזן הכוחות במקום העבודה ולהשגת "איזון כוחני בין הארגון לבין המעסיק במועד המשא ומתן על תנאי העבודה"³⁸. פעילות זו עשויה לפגוע בכוחו של המעסיק "כבעל השליטה היחיד במפעל, תוספת ניכרת לעלות העבודה, וכפועל יוצא, ייקור המוצר שהוא מייצר"³⁹. מכאן, האינטרס כבד המשקל של המעסיק למנוע את ההתארגנות, ולהותיר על כנו את מערך יחסי הכוחות הקיים במקום העבודה, המקנה לו כוח סוציו-כלכלי עודף. על מניעו המובהקים של מעסיק שלא לקיים התארגנות עובדים במפעלו וטעמיהם, עמד הנשיא (בדימוס) סטיב אדלר במאמרו⁴⁰. יפים הדברים ונכוחים ביתר שאת, במהלך ההתארגנות הראשונית:

" ישנם כמה הסברים אפשריים לרצונם של המעסיקים לפעול למניעת התארגנות עובדים או לניתוק הקשר הקיבוצי: [א] מנקודת מבטו של המעסיק הלא מאורגן, ניסיונות של עובדיו להתארגן מהווים, על פי רוב, איום על פרוגטיב הניהול שלו ועל עצמאותו במפעלו. [ב] מעסיקים רבים רואים בהתארגנות עובדים מעין "הפרת נאמנות" למפעל, ומסר של חוסר אמון או חוסר הערכה להנהלת המפעל ולפועלה במשך השנים למען העובדים. [ג] הנהלת המפעל חוששת כי הישגיו של ארגון העובדים ייקרו את

³⁷ מרדכי (מוטי) מירוני, יחידת המיקוח - הגדרתה, עיצובה והתאמתה למצבים משתנים ביחסי עבודה, ספר אליקה ברק-אוסוסקין, תשע"ב - 2012, 563, 569.

³⁸ רות בן ישראל, עמ' 894.

³⁹ הורן את ליבוביץ, עמ' 167;

וראו: P. Weiler *Governing the Workplace: The Future of Labor and Employment Law* (Harvard, 1990), p. 111; R. Freeman, J. Medoff *What Do Unions Do?* (1984), p. 242-243.

⁴⁰ מאמר אדלר, עמ' 527.

עלות כח האדם במפעל [ד] ישנם מקרים בהם נציגי ארגון העובדים או ועד העובדים נתפסים כלוחמניים או כבלתי מתפשרים בעיני הנהלת המפעל.⁴¹
לא אחת נפסק כי "במרבית המקרים, נתקלה התארגנות העובדים בהתנגדות פעילה מצד המעסיקים, שהייתה לעיתים אף התנגדות אלימה. כך, במקרים מסוימים נשכרו 'חברות שמירה' שתקפו את העובדים, ננקטו צעדי פיטורים, נסגרו מקומות עבודה והופעל כוח פוליטי"⁴¹. לא אחת, ננקטו אמצעים פסולים למניעת התארגנות ראשונית ובהם, הקמת ארגוני עובדים מטעם המעסיק על מנת שיהוו תחליף לארגון עובדים אותנטי⁴², פיטורי עובדים המעורבים בהתארגנות, ביטול ההסכם הקיבוצי החל על המפעל או פרישה מארגון מעבידים. עוד נמצא, כי הקשיים הרבים בהם נתקלים העובדים בתקופת ההתארגנות הראשונית "יש בהם כדי לאיין – לעתים – את אפשרות ההתארגנות עצמה"⁴³. על רקע זה, ניכרת חולשתם של העובדים בהגשמת מהלכי ההתארגנות הראשונית, כפי שהיטיבה לתאר באת-כוח ההסתדרות בטיעונה לפנינו: "התארגנות ראשונית לעולם עוסקת במאבק. לא מדובר בריקוד דיפלומטי אלגנטי בסלון של מעביד וארגון עובדים, אלא פחד וחשש של המארגנים במשך כל תקופת ההתארגנות".

בהתאם, ההגנות שבדין על ההתארגנות באשר היא, חלות בעוצמה יתירה בהתארגנות הראשונית, נוכח השבריריות והרגישות המאפיינות התנהלותה. בהכירו בצורך בהגנה על התארגנות עובדים, חזר בית דין זה וקבע: "לאור חשיבותה של הזכות לחופש ההתארגנות, נודעת חשיבות להגנה על עובדים במקרים של ניסיונות לפגוע בזכות על ידי מעסיקים" לרבות בשלב הטרם קיבוצי, ובהתארגנות ראשונית בפרט⁴⁴.

כינון ארגון עובדים יציג בהתארגנות ראשונית

⁴¹ עס"ק 24/10 הוט טלקום בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית, פסקה 13, 16.3.2010 (להלן: עניין הוט טלקום).

⁴² ע"ב 1/03 עמותת עובדי נותב ניהול ותפעול - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע מ, 277. (להלן: "עניין נותב").

⁴³ עניין הסינמטק, פסקה 8.

⁴⁴ ראו בהתאמה: עניין ק.א.ל., פסקאות 25-26; עס"ק 64/09 כוח לעובדים - עמותת סינמטק ירושלים, פסקה 6[ה], 27.2009 (להלן: עניין הסינמטק).

60. מטרתה של ההתארגנות הראשונית לארגון "מסה קריטית" של עובדים, ולא פחות משליש מכלל העובדים, לשם הקמת ארגון יציג במקום העבודה⁴⁵, אשר יהיה מוסמך לייצג את כלל העובדים במהלכי משא ומתן עם המעסיק, ובמגמה להגיע לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד.

נוכח החשש המובנה של העובדים מפני התנגדותו האינהרנטית של המעסיק למהלכי ההתארגנות, לא מן הנמנע הוא, כי בשלביה הראשונים של ההתארגנות, עובר לפריצתה הגלויה, יפעלו העובדים בסתר, בינם לבין עצמם ובינם לבין חבריהם לעבודה. שלב חסוי וכמוס זה של ההתארגנות יכונה להלן "השלב העוברי" של ההתארגנות. לאחר שהתבסס מערך גרעיני פעיל מקרב העובדים, ובהתאם לנדרש, פורצת פעילותה הגלויה של ההתארגנות הראשונית אל פני השטח במקום העבודה.

לאחר כינונו של ארגון עובדים יציג במקום העבודה, נוצר מאזן חדש בהתארגנות הראשונית של "כוח מול כוח". לא עוד התמודדות העובד היחיד מול המעסיק, כי אם ייצוג האינטרסים של כלל העובדים על ידי ארגון עובדים היציג. **בשלב זה, הוא השלב הטרום קיבוצי המתקדם**, נכנסים הצדדים למרחב יחסי העבודה הקיבוציים, במסגרתם קמה חובתו של המעסיק לניהול משא ומתן קיבוצי עם הארגון היציג שזה עתה כונן⁴⁶ במטרה לחתום על הסכם קיבוצי מיוחד.

חובת ניהול משא ומתן קיבוצי עם ארגון עובדים יציג, בשלב ההתארגנות הראשונית, נקבעה **בפסק הדין בעניין הסינמטק**, במסגרתו הטעים הנשיא (בדימוס) אדלר⁴⁷:

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

⁴⁵ סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים.

⁴⁶ רות בן ישראל, דיני עבודה, כרך ג', עמ' 1100-1099.

⁴⁷ עס"ק 64/09 כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי – עמותת סינמטק ירושלים, 2.7.2009 (להלן: עניין הסינמטק).

המחוקק אימץ את הלכת הסינמטק, מתוך שהיה מודע לקשיים הכרוכים בהתנהלות המעסיק כלפי ארגון יציג הפורץ בעקבות התארגנות ראשונית, והחיל חובת משא ומתן של מעסיק עם ארגון עובדים יציג במסגרת התארגנות ראשונית. בהתאם נקבע בהוראת סעיף 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים:

(א) מעביד חייב לנהל משא ומתן בעניינים המנויים בסעיף 1, עם ארגון עובדים יציג לפי סעיף 3, בהתארגנות ראשונית אצלו; אין באמור בהוראות סעיף זה כדי לחייב מעביד לחתום על הסכם קיבוצי עם ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית.

(ב) בסעיף זה, "התארגנות ראשונית" - התארגנות של ארגון עובדים שהפך ליציג לפי סעיף 3, אצל המעסיק.

לפי העולה מהוראות החוק, החובה המוטלת על המעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון יציג בהתארגנות ראשונית, הינה בבחינת "ציווי עשה" המקימה לעובדים זכות פוזיטיבית למימוש זכות ההתארגנות שלהם. בשלב זה של השיח קיבוצי, לשני הצדדים חופש הביטוי בהצגת משנתם ועמדותיהם בנוגע ליחסי העבודה ביניהם, ובנוגע לפעילותם לקידום האינטרסים החיוניים מנקודת ראותם.

חירויות היסוד "הנלוות" להבטחת חופש ההתארגנות בכלל וההתארגנות הראשונית בפרט

61. הגשמתה של זכות ההתארגנות נעשית באמצעות חירויות היסוד האזרחיות⁴⁸ (Civil Liberties) "המשלימות" את מימושה ובהן: הזכות לביטחון ולחרות של האדם; חופש הדעה והביטוי, חופש האסיפה, והזכות למשפט הוגן על ידי גוף אובייקטיבי. על הקשר ההדוק בין הבטחת הזכות לחופש ההתארגנות לבין כיבוד חירויות היסוד האזרחיות הנלוות להתארגנות, עמדה המלומדת רות בן ישראל בספרה⁴⁹ תוך שציינה כך:

" ההכרה בזכות לחופש ההתארגנות כשלעצמה אין בה כדי להבטיח את השלמת תכליתה. כשמדובר בהתארגנות עובדים נדרש גם להבטיח שארגון העובדים יוכל לפעול בלא כל הגבלות להגשמת מטרות ההתארגנות. כך,

⁴⁸ ILO, Freedom of Association in Practice: Lessons Learned, Global Report under the Follow – up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at work, Report of the Director – General, ix, (ILC 97th session, 2008), p. 9-10.

⁴⁹ רות בן ישראל, כרך ג', עמ' 844-845.

למשל, צריך לאפשר לארגון העובדים לקיים אסיפות; צריך לאפשר לו לפרסם את דבר קיומו כדי שעובדים נוספים יוכלו להצטרף אליו אם יבחרו לעשות זאת; צריך להבטיח שהוא יוכל להפגין נגד מדיניות הפוגעת בחבריו; יש להגן על רכושו כדי שיהיו בידי האמצעים הנדרשים למימון פעילותו; חייבים לדאוג לשמירת חירותם של מנהיגיו ולהגן עליהם מפני תקיפה, מעצר שרירותי, הגליה וכדומה. בלי הבטחת חירויות היסוד האזרחיות האלה לארגון העובדים ולמנהיגיו לא יוכל ארגון העובדים לארגן את הפעילות הנדרשת להגשמת תכליתו.

מכאן אנו למדים, שיש קשר הדוק בין הבטחת הזכות לחופש ההתארגנות לבין כיבוד חירויות היסוד האזרחיות של ההתארגנות. ...ההכרה המשפטית בכשירותו של גוף מופשט, כדוגמת ארגון עובדים, לפעול להגשמת מטרותיו מחייבת להגן באותה מידה גם על החירויות האזרחיות של הארגון".

במסגרת חירויות היסוד המבטיחות את חופש ההתארגנות של העובדים בארגון עובדים בכלל ובהתארגנות ראשונית בפרט, באה הזכות לחופש תנועה של נציגי ארגון העובדים בחצרי מפעלו של המעסיק (the right to access), במיוחד במהלך התהוותה של התארגנות ראשונית, עובר להכרה בארגון עובדים יציג. בנדון זה נקבע בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים:

"מעביד לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד, לשם קידום הזכות כאמור בסעיף 33 ולשם קידום עניני עובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט."

בהוראה זו, ניתנת הגנת המחוקק להגשמת זכות ההתארגנות ולמימושה בפעולה למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, לרבות ב"מרחב הווירטואלי בהתאמות הנדרשות"⁵⁰, תוך הטלת חובה פוזיטיבית על המעסיק, האוסרת עליו מניעת כניסתם של נציגי ארגון עובדים למפעלו.

[האיזון בין זכות העובדים להתארגנות לבין הזכות לחופש ביטוי של המעסיק](#)

⁵⁰ פסק בוררות ארגון עובדי בנק המזרחי טפחות נ' בנק מזרחי טפחות, 9.7.2009, ניתן על ידי פרופ' גיא מונדלק.

האיזון האופקי בהתנגשות זכויות היסוד והזכויות התת-חוקתיות במשפט העבודה

62. בנסיבות של התנגשות חזיתית בין זכויות חוקתיות שוות מעמד, ייעשה האיזון הפנימי ביניהן על פי נוסחת האיזון האופקי במטרה "להפחית, ככל הניתן, את הפגיעה בשתי הזכויות גם יחד"⁵¹. האיזון ייעשה לאור פסקת ההגבלה בסעיף 8 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ה"מקרינה" על האיזון האופקי הראוי בין ערכים וזכויות נוגדים ומשפיעה עליו⁵². בדומה לאיזון האופקי המתקיים בין הזכויות החוקתיות, ייעשה האיזון בין הערכים האובייקטיביים כפי ביטויים בזכויות התת-חוקתיות במשפט הפרטי, לרבות במשפט העבודה.

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

זכויות העובדים לחופש ההתארגנות, זכותו של המעסיק לקניין במפעלו, וזכותם של שני הצדדים כאחד לחופש הביטוי, הן שוות מעמד בחשיבותן הנורמטיבית החוקתית, ובתחולתן במשפט העבודה כזכויות תת-חוקתיות. על כן, בהתנגשות חזיתית בין הזכויות הללו, חל רציונאל האיזון האופקי.

ודוק. במקום עבודה שאינו מאורגן, בנסיבות של התארגנות ראשונית אין מדובר בוואקום חוקתי בזכויותיהם של הצדדים ליחסי עבודה. זכויות המעסיק לקניין ולחופש ביטוי בנוגע לנעשה בחצריו, וזכויות העובדים לחופש הביטוי ולהתארגנות בארגון עובדים, קיימות כל העת. עם זאת, הוויתור ההדדי הנדרש בין הזכויות הללו, מידת ההגנה עליהן, בחינת משקלן והאיזון האופקי ביניהן, כל אלה ייעשו לאור עצמת ההתנגשות המוגברת ביניהן בשלב ההתארגנות הראשונית עד לכינון ארגון יציג במקום העבודה. לאחר כינונו של הארגון היציג

⁵¹ בג"ץ 1514/01 גור אריה נ' הרשות השנייה לטלוויזיה ולרדיו פ"ד נה(4) 267, עמ' 284; עניין ש.י.ן עמ' 88; עניין סער, פסקאות 8 ו-21; וראו גם: גדעון ספיר, ישן מול חדש – על איזון אנכי ומידתיות, מחקרי משפט כ"ב 471 (2006);

⁵² על איזון אופקי ראו בהתאמה: עניין בן גביר, פסקה 15-16; בג"ץ 2481/93 יוסף דיין נ' ניצב יהודה וילק, מפקד מחוז ירושלים, פ"ד מח(2) 456, 475-476 (להלן: עניין דיין); עע"ם 10845/06 שידורי קשת בע"מ נ' הרשות השנייה לטלוויזיה ורדיו (לא פורסם), 11.11.08, פסקה 73; בג"ץ 2911/05 משה אלחנתי נ' שר האוצר - מר בנימין נתניהו, פ"ד סב(4) 406, פסקה 12 לפסק דינה של השופטת פרוקצ'יה; אהרן ברק, פרשנות חוקתית, עמ' 216.

ובכניסת הצדדים לשלב המשא ומתן הקיבוצי, נתון מערך האיזונים בין זכויותיהם של הצדדים לשינוי.

איסור השפעה של המעסיק על מימוש זכות ההתארגנות בכלל והראשונית בפרט

63. כפי שהטעמנו לעיל, נקודת המוצא לדיוננו, כפי ביטויה בהלכה הפסוקה ובהוראות החוק היא, כי יש למנוע השפעה כלשהי של המעסיק על מימוש זכות ההתארגנות של העובד. זאת, בין אם מדובר ברצון העובד להצטרף או שלא להצטרף לארגון עובדים; בין אם מדובר בהתארגנות ראשונית, או בהתארגנות קיימת; ובין אם מדובר בפעילותו של ארגון עובדים ליציגות במקום העבודה, ובהתמודדות בינו לבין ארגון עובדים אחר בהקשר זה. עמד על כך הנשיא (בדימוס) אדלר בעניין נותב⁵³:

"הזכות החוקתית לחופש ההתאגדות, הכוללת את חופש ההתארגנות, מעניקה לעובד זכות להצטרף או שלא להצטרף לארגון עובדים, כאשר החלטתו צריכה להיות מרצונו החופשי, ללא כל השפעה של מעסיקו";

... אשר למידת השפעת המעסיק על התארגנות ארגון עובדים, די בכך שהתנהגות המעסיק מנעה מעובדי המפעל חופש בחירה בשאלה אם רוצים הם להצטרף לארגון עובדים, ואם כן לאיזה ארגון".

האיסורים על המעסיק להימנע מ"השפעה" על ההתארגנות בכלל, ובשלבי התארגנות ראשונית על אחת כמה וכמה, חלים על פעולות המכוונות במיוחד למניעת כינונו של ארגון עובדים יציג במקום העבודה, ושיש בהן מסר מידי נגד ההתארגנות, לרבות: לחץ או כפייה על העובדים, לרבות בפגישות אישיות או קבוצתיות של עובדים, לחץ על עובדים לבטל חברותם בארגון העובדים, או להצהיר על אי רצון להתארגן בארגון עובדים, ומעקב אחר עובדים על רקע התארגנות; איומים; פיטורים של חברי ועד ופעילים בהתארגנות⁵⁴ או פיטורים

⁵³ ע"ב 1/03 עמותת עובדי נותב ניהול ותפעול - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע מ, 277. (להלן: "עניין נותב"); וראו: עס"ק 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לה 145, 158; עניין דלק, עמ' 359.

⁵⁴ עס"ק 1013/02 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מתנ"ס קרית מלאכי, פד"ע לט 295; עסק 24/01 הוט טלקום בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית ועד הפעולה של עובדי חברת הוט בע"מ, מר יוני מנדל, ניתן 16.3.201; עניין ק.א.ל.

של עובדים מאורגנים⁵⁵; הרעה בתנאי עבודה של חברי ועד או של פעילים בהתארגנות ראשונית, או הפלייתם לרעה על רקע הפעילות הארגונית⁵⁶; התבטאות נגד ההתארגנות במישרין או בעקיפין; הקמת "ארגון מטעם", או "ועד מטעם" המעסיק⁵⁷; איסור כניסה של נציג ארגון עובדים למפעל; וכיוצ"ב. בפעולות אלה ושכמותן, מתקיימת התנגשות חזיתית בין זכות העובדים למימוש חופש ההתארגנות בארגון עובדים במקום העבודה, לבין זכויות המעסיק לחופש ביטוי ולקניין במפעלו והפררוגטיבה הניהולית מכוחה.

התנגשות זו מחריפה במיוחד בתקופת ההתארגנות הראשונית עובר לכינון ארגון יציג, במהלכה מתחיל להתחולל שינוי במערך הכוחות במקום העבודה לקראת העמדתו על אדנים קיבוציים. במצב דברים זה, וכל עוד אין על המעסיק חובות קיבוציות מכח הדין לניהול משא ומתן קיבוצי עם ארגון העובדים, נדרש המעסיק שלא לנקוט עמדה כלפי ההתארגנות, במעשה או בהתבטאות, בצורה מופגנת או סמויה. עקרון זה מעוגן בהלכה הדנה בפיטורי עובדים המכוונים לסכל התארגנות.

כך, **בעניין מפעלי תחנות**⁵⁸ פוטר שני חברי ועד שפעלו לארגון העובדים בהסתדרות הכללית. משנמצא כי פיטוריהם של השניים היו קשורים בפעילותם בוועד העובדים, הורו בית הדין האזורי והארצי בפסיקתם על ביטול הפיטורים ועל החזרת העובדים לעבודתם בחברה כמקודם. באותה פרשה, העדיף בית דין זה הגנה על הזכות לחופש ההתארגנות על פני זכות הקניין של המעסיק, תוך שקבע כך:

"...מתן אפשרות למעביד למנוע את התארגנות עובדיו בארגון מקצועי על-ידי פיטורי אלה מהעובדים הפועלים להתארגנות, אף אם ישולם להם פיצוי כספי גבוה בגין פיטוריהם שלא כדין, ישים לאל כל אפשרות להתארגן במקום שמעביד לא יחפוץ באותה התארגנות. בהיות חופש ההתארגנות מחירויות היסוד של שיטתנו המשפטית, על בתי-הדין לעבודה לסכל כל ניסיון לפגוע ברצונם של עובדים להתארגן באיגוד מקצועי שיגן על זכויותיהם".

55 עס"ק 1003/01 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - אי. סי. איי. טלקום בע"מ, פד"ע לו 298; עס"ק 28/07 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - ידיעות אחרונות בע"מ, ניתן ביום 13.1.2008;

56 מאמר אדלר.

57 עניין נותב.

58 דב"ע נו/209-3 מפעלי תחנות בע"מ - יניב ואח', פד"ע לג 289.

בפסק הדין בעניין דלק⁵⁹ מדובר היה בפיטורי צמצום כשמרבית המפוטרים נמנו על העובדים המאורגנים, ונמצא כי פיטורי העובדים נעשו תוך פגיעה בזכות ההתארגנות ובשוויון בין עובדים מאורגנים לעובדים שאינם מאורגנים. בית דין זה פסק כי באיזון הזכויות המתנגשות, ונוכח הפגיעה החמורה בהתארגנות או חיסולה, גוברות זכות השוויון וחופש ההתארגנות של העובדים על זכות הקניין של המעסיק; וכי "הנהלת החברה אינה רשאית לממש את זכויותיה הקנייניות כאשר התוצאה תהיה פגיעה חמורה בהתארגנות עובדי המפעל או חיסולה". אי לכך, הורה בית דין זה על ביטול הודעות הפיטורים ועל השבת העובדים לעבודה.

64. על דרך ההרמוניה הנורמטיבית, אומץ בהלכותיו של בית דין זה ובחוק הסכמים קיבוציים, האיזון האופקי הקיים בין הזכויות החוקתיות, אף באיזון בין הזכויות התת חוקתיות במשפט העבודה. בתוך כך, ניתן ביטוי מובהק להעדפת מימוש זכותם של העובדים להתארגנות בכלל, ולהתארגנות ראשונית בפרט, בנסיבות של התנגשות זכויות העובדים והמעסיק. ודוק. האיזון האופקי בין הזכויות המתנגשות עוגן בחוק הסכמים קיבוציים, אשר העניק הבכורה לזכות ההתארגנות של העובדים וקבע "גבולות" לחופש הביטוי והקניין של המעסיק. זאת, תוך ששלל מעשה או התבטאות של המעסיק, שיש בהם כדי להשפיע על זכות ההתארגנות ולהפר האיסורים החלים עליו שלא להפריע להתארגנות העובדים ושלא למנוע מימושה⁶⁰. בהתאם, נקבע בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, כי "לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בוועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם"; ובסעיף 33' לחוק נאסר על המעסיק, בין היתר, לפטר עובד או להרע תנאי עבודתו בנסיבות של פעילות או חברות בארגון עובדים, או בוועד עובדים, או לצורך הקמת ארגון עובדים וועד עובדים, או הימנעות מפעילויות אלה. לפי העולה מלשונם של סעיף 33 וסעיף 33' לחוק, ותכליתם זכות ההתארגנות של העובדים גוברת על זכות המעסיק לחופש הביטוי והקניין, בכל הנוגע לפעולות המנוגדות למימוש זכות העובדים להתארגנות.

⁵⁹ דב"ע 10-4/98 "דלק", חברת הדלק הישראלית בע"מ - ההסתדרות הכללית, פד"ע לג 337 (להלן: עניין דלק).

⁶⁰ ראו והשוו עניין בן גביר פסקאות 16 ו-34 לחוות דעתה של השופטת פרוקצ'יה.

יישום איזון האופקי בעיגון החקיקתי בין הזכויות בהוראות אלה, מצא ביטוי בפסיקתו של בית דין זה **בעניין הוט טלקום**. באותה פרשה פוטר עובד שהיה "הרוח החיה" בניסיונות לארגון ראשוני של עובדי החברה בהסתדרות הלאומית. בית דין זה דחה את טענת החברה לפיה הפיטורים נעשו מטעמים ענייניים של חוסר יעילות ותפקוד לקוי; נקבע כי קיימת זיקה בין פיטוריו של העובד לבין מעורבותו הפעילה לארגון עובדי הוט בארגון עובדים; וכי מדובר בפיטורים פסולים בניגוד **לסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים**. **הוסיף המחוקק ובהוראת סעיף 33 לחוק** אסר המחוקק על המעסיק למנוע כניסתם של נציגי ההתארגנות למקום העבודה, תוך שנקבעה חירות התנועה של נציגי ההתארגנות במקום העבודה לשם קידום זכות ההתארגנות "ולשם קידום ענייני העובדים ... בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט". אף בהוראה זו, המעגנת איזון אופקי בין זכויות תת חוקתיות בהתארגנות בכלל ובהתארגנות ראשונית בפרט, נסוגה זכות הקניין של המעסיק במקום העבודה, מפני זכות ההתארגנות ומימושה באמצעות זכות התנועה בחצרי המעסיק.

במשוואת איזון הזכויות, מתחייב צמצום היקף ההגנה על חופש הביטוי של המעסיק בהתארגנות ראשונית, לאור חזקת ההשפעה הבלתי הוגנת בהתבטאות המעסיק בנוגע להתארגנות והשלכותיה.

65. בשגרת העובדה השוטפת והרגילה, בין אם מקום העבודה מאורגן ובין שאינו מאורגן, התבטאויות המעסיק מוגנות מכוח חופש הביטוי, חופש הקניין והפררוגטיבה הניהולית שלו. במסגרת זו, לא מן הנמנע כי המעסיק יציג בפני העובדים נתונים ומידע אודות המצב התפעולי והכלכלי של מקום העבודה, צפי תחזיות רווח והפסד, תכניות עבודה והתייעלות, הערכת עובדים, פעילויות גיבוש, ימי עיון, וכל כיוצ"ב. פעילויות ממין אלה, במפגשים אישיים או קבוצתיים עם העובדים, באות במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, ביחסיו עם העובדים, או עם ארגון העובדים, ככל שמדובר במקום עבודה מאורגן. **בתקופת ההתארגנות הראשונית, ממשיכות לעמוד בעינין זכויות**

המעסיק לחופש ביטוי ולקניין. אולם, עד לכינונו של ארגון יציג, משתנה משקלן של זכויות הצדדים וההגנה עליהן, בהתאם לאיזון הנדרש להיעשות ביניהן. ונבאר.

66. בנסיבות של התארגנות ראשונית, כל עוד אין במקום העבודה ארגון יציג אין מתקיים איזון כוחות בין הצדדים. נוכח פערי הכוחות בין המעסיק לעובדיו ותלותם האינהרנטית בו, התנהלות המעסיק והתבטאותו בקשר להתארגנות, הופכת להיות בעלת משקל עודף בעלת כוח כבידה פוגעני במיוחד, וחזקה עליה שיש בה השפעה אסורה ולחץ בלתי הוגן על העובד מפני התארגנות. חזקה זו חלה על כל התבטאות של המעסיק בנוגע להתארגנות והשלכותיה, משעצם ההתבטאות יש בה כשלעצמה כדי להשפיע על זכות ההתארגנות. ודוק. שלא כטענת פלאפון, אין מדובר בהגבלת התבטאותו של המעסיק בגבולות התקיימותו של מבחן הוודאות הקרובה של השפעת ההתבטאות על העובד והרתעתו מפני התארגנות. אף אין מדובר בהגבלת התבטאות המעסיק אך ככל שיש בה הפעלת לחץ ממשי על העובדים, כפייה, או הפחדה בלבד, כטיעוני לשכת התיאום וארגון כח לעובדים.

הדברים נכונים גם אם נגישותו של ארגון העובדים לעובדים אינה פחותה מזו של המעסיק, בשימוש הנעשה על ידי שניהם באמצעים הטכנולוגיים העומדים לרשות העובדים, וגם אם משאביו של ארגון העובדים אינם פחותים מאלה של המעסיק. זאת מן הטעם, שכל עוד לא הוכרה יציגות הארגון, תלותם האישית הפרטנית של העובדים במעסיק ומרותו עליהם ממשיכה להתקיים במלוא עצמתה. בתוך כך, התבטאות המעסיק בנוגע להתארגנות או השלכותיה, במישרין או בעקיפין, במסר גלוי או סמוי, הופכת את ציבור העובדים, שלא בטובתו, ל"קהל שבוי" ועלולה להטות רצונו של העובד למימוש זכות ההתארגנות.

כך, לשם הדוגמא, בעניין **נותב** ניסה המעסיק למנוע את ההתארגנות בארגון עובדים אותנטי בדרך של הקמת "ארגון מטעם" ולתכלית זו כונסה אסיפה שתכליתה היה לעודד את העובדים להתארגן ב"ארגון מטעם". באותו מקרה נפסק, כי עצם נוכחותם של גורמי ההנהלה אף מבלי שהשמיעו לעובדים דברם באותו מעמד, נתפסה כהשפעה פסולה על זכות ההתארגנות ובכלל זה על חופש הבחירה של העובד.

ובעניין ק.א.ל. הורה בית הדין הארצי על השבתו לעבודה של טייס שפעל לארגון טייסי החברה בהסתדרות הכללית. בית הדין שוכנע בקשר בין פיטוריו של הטייס לבין פעילותו לארגון עובדי החברה, ועמד על ניסיונותיה העיקשים של החברה לסכל את מהלך ההתארגנות, בין היתר, על ידי הקמת "צוות משא ומתן" חלופי שהיה למעשה מעין "ארגון מטעם" החברה. באותה פרשה הוברר, כי חברת חביב-ק.א.ל דרשה מטייסייה לחתום במסגרת חוזה עבודתם האישי על התחייבות שלא להיות מיוצגים על ידי ארגון עובדים או ועד עובדים. בפסק הדין נקבע, כי הוראה זו בחוזה העבודה היא בלתי חוקית, פוגעת בזכות ההתארגנות של העובדים, ובית הדין הורה על ביטולה.

67. שיקול נוסף המצדיק הגבלה ניכרת של חופש ההתבטאות של המעסיק בשלבי ההתארגנות הראשונית, עד לכינונו של ארגון עובדים יציג, נמצא במטרתה של הזכות לחופש הביטוי ובתקנת הציבור. כך, בנסיבות של התארגנות ראשונית, אמת המידה למידת ההגנה על התבטאויותיו של המעסיק לעובדיו בנוגע לזכויותיהם ולתנאי עבודתם, תהא חשיבותן הציבורית-חברתית⁶¹ של התבטאויות ממין אלה. ככל שהתבטאויותיו של המעסיק מכוונות לסכל התארגנות עובדים או לעכב בעדה, או לשלול את זכות הבחירה החופשית של העובדים, היא מנוגדת לזכויות יסוד חוקתיות, לתקנת הציבור, ופוגעת בעובדים. על כן, ניטלת מהן חשיבותן הציבורית. ודוק. ניצול כוחו של המעסיק לשם השפעה בלתי הוגנת על העובדים התלויים בו כלכלית, ולמניעת מימוש ההתארגנות הראשונית, עומד בניגוד גמור לזכויות העובדים למימוש זכות ההתארגנות שלהם, לזכותם לבחירה מושכלת, להגשמה עצמית כבני אדם, לכבוד, ולקידום ההליך הדמוקרטי במקום העבודה. משנמצא כי התבטאויות הפוגעות בהתארגנות, אינן הולמות את התכלית שביסוד חופש ההתבטאות של המעסיק ומנוגדות לה, יצומצם כמעט כליל היקף ההגנה על חופש הביטוי של המעסיק בשלב הראשוני של התארגנות העובדים במקום העבודה עד לכינון ארגון עובדים יציג.

האיזון האופקי בין הזכויות הינו לתכלית ראוייה ומידתית

⁶¹ על התבטאות בעלת חשיבות ציבורית ראו: עניין אילנה דייין; עניין בן גביר.

68. האיזון האופקי בין הזכויות, לרבות החזקה הנגזרת מכוחו, המעניק את כובד המשקל לזכות התארגנות העובדים בשלב ההתארגנות ראשונית, עונה על שיקולי המידתיות לפי פסקת ההגבלה. זאת, מן הטעם שהפגיעה בהיקף ההגנה על חופש הביטוי של המעסיק הינה לתכלית ראויה, בהיותה "מטרה חברתית הרגישה לזכויות האדם"⁶², מימוש זכות ההתארגנות של העובדים. ולאור עמידת האיזון והחזקה מכוחו במבחן הצורך באמצעי שמידת פגיעתו פחותה. זאת, משנמצא כי האיזון בין זכות העובדים להתארגנות לבין זכות הביטוי של המעסיק, בשלביה השונים של ההתארגנות הראשונית, לפני ואחרי כינון ארגון עובדים יציג, הינה הסדר מעשי וסביר⁶³ המבטיח "עד כמה שאפשר מימוש מהותי – גם אם אינו מלא – של כל אחד מהשיקולים המתנגשים, תוך שמירה על העיקר וויתור על הטפל" בהתחשב במהות הזכויות המתנגשות. זאת, כאשר כל אחד מהשיקולים "מוותר" באופן חלקי ויחסי על מלוא התפרסותו, בלא שיוותר על עצם קיומו⁶⁴. יפים הדברים לענייננו, כאשר היקף ההגנה על זכויותיו של המעסיק לחופש הביטוי ולקניין, נסוג מפני מימושה של זכות ההתארגנות הראשונית, ומצטמצם בהתאם.

תוצאת האיזון האופקי, כאמור, עומדת אף במבחן המידתיות במובן הצר⁶⁵, לאורו נבחן היחס הראוי בין התועלת בהגשמת הגבלת חופש הביטוי של המעסיק, לבין הנזק בגין הפגיעה באותה זכות. זאת, נוכח פער הכוחות במקום עבודה שאינו מאורגן, ומעמדו העדיף של המעסיק על פני עובדיו כיחידים; ובשים לב לכך שצמצום ההגנה על חופש הביטוי של המעסיק מוגבל לתקופה מוגבלת ומוגדרת, טרם כינונו של ארגון יציג, וכל עוד ההתארגנות אינה חוסה תחת כנפיו של השיח הקיבוצי במרחב הקיבוצי.

בהיבט הציבורי חברתי, הגנה על ציבור העובדים בהתארגנות עובדים ראשונית מהווה "כלי מהותי" העולה בקנה אחד עם תקנת הציבור, והמגשים את תכלית ההתארגנות הראשונית, תוך הגנה על זכות העובדים לבחירה מושכלת ואמיתית אם להתארגן אם לאו. מנגד, איזון הזכויות על דרך הענקת הבכורה לזכות

⁶² בג"ץ 6126/94 סנש נ' רשות השידור פ"ד נג(3) 817, 838

⁶³ בג"ץ קלנר.

⁶⁴ עניין פורז, עמ' 337-336; וראו גם: עניין קלנר.

⁶⁵ על מבחן המידתיות במובן הצר ראו: אהרן ברק, מידתיות במשפט, הפגיעה בזכות החוקתית והגבלותיה, תש"ע - 2010, עמ' 102-101, 419; ע"ע 472/09 זוהר גולן - או.אר.אס. משאבי אנוש בע"מ (לא פורסם) 12.9.2010.

ההתארגנות, אינו גורם ל"תוספת נזק" לאינטרסים של המעסיק ולחופש ההתבטאות שלו. שכן, בשלב הראשוני של ההתארגנות אין עדיין יציגות עובדים מוכרת, לא מתקיים שיח קיבוצי עם המעסיק, וההתארגנות אינה חוסה תחת כנפיו של המרחב הקיבוצי.

מסקנת הדברים עד כה

69. מסקנת הדברים היא, איפוא, כי במסגרת האיזון האופקי בין זכות הקניין וחופש ההתבטאות של המעסיק, לבין זכות העובדים לחופש ההתארגנות, מתחייבת נוסחת איזון לפיה היקף ההגנה על זכות התבטאות של המעסיק בנוגע להתארגנות בהתארגנות ראשונית מצומצם ביותר. זאת, במטרה למנוע איום על העובדים או השפעה בלתי הוגנת עליהם בשלב ההתארגנות הראשונית, עד לכינונו ארגון עובדים יציג. הרציונאל שביסוד נוסחת האיזון מבוסס על שלושה אדנים אלה: פערי הכוחות בין הצדדים ליחסי עבודה ו"חזקת חוסר השוויון הבסיסי שבין כוחו של העובד לכוחו של המעסיק"⁶⁶; תלותם הכלכלית והתעסוקתית של העובדים במעסיק; וחווה היחס הממושך ביניהם. בהתאם, נאסרה התבטאות המעסיק התומכת בהתארגנות עובדים בארגון מסוים, בנסיבות של יריבות בין שני ארגוני עובדים על יציגות במקום עבודה⁶⁷. מקל וחומר אסורה הבעת עמדה מצד המעסיק שיש בה התנגדות או תמיכה בעצם ההתארגנות הראשונית. מסר סמוי בהתבטאות המעסיק יכול שיהווה אף הוא השפעה בלתי הוגנת על זכות העובדים להתארגנות, גם אם ההתבטאות כשלעצמה משקפת את המצב לאמיתו. במסגרת זו באה אף התבטאות המעסיק בדבר השלכותיה של ההתארגנות על מצבו הכלכלי של המפעל, או יכולתו להתמודד מול מתחרים. התבטאות מעין זו מהווה מסר סמוי לעובדים לפיו נשקפת סכנה למקום העבודה ולביטחון התעסוקתי שלהם, כתוצאה מן ההתארגנות הראשונית.

70. יוטעם, כי בתקופת ההתארגנות הראשונית, עד לכינונו של ארגון יציג במקום העבודה, השינוי באיזון האופקי במשוואת הזכויות, אינו שולל כליל את חופש

⁶⁶ ע"ע 164/99 דן פרומר וצ'ק פוינט - רדגארד בע"מ, פד"ע לד 264, בעמ' 312 (להלן: פרשת צ'ק פוינט); ע"א 6601/96 AES System Inc. נ' סער, פ"ד נד(3) 850, 864 (להלן: עניין סער).

⁶⁷ עניין האוניברסיטה הפתוחה, עניין עובדי הרכבת.

הביטוי והקניין של המעסיק. במסגרת ניהול מקום העבודה והתנהלותו, רשאי המעסיק להמשיך בפעילותו בהתאם לצרכי העבודה, כפי שנהג עובר לתקופת ההתארגנות הראשונית. בתוך כך רשאי המעסיק לקיים מפגשים, או שיחות עם העובדים, כנסים, אירועים, וכיוצ"ב. ובלבד שבהתנהלותו זו של המעסיק אין זיקה להתארגנות ואין השפעה על התארגנות והשלכותיה, במישרין או בעקיפין.

היקף ההגנה על חופש ההתבטאות של המעסיק רחב יותר, ממועד כינון יחסים קיבוציים, במשא ומתן ובהסכם או הסדר קיבוצי

71. היקף ההגנה על חופש ההתבטאות של המעסיק רחב יותר בשלב המתקדם של ההתארגנות הראשונית, לאחר ההכרה בארגון העובדים כיציג במקום העבודה. עם הבשלת התנאים לשיח קיבוצי, יוצאת ההתארגנות הראשונית ממעמדה השברירי ונעמדת על רגליים איתנות של בר שיח מוגן במגעיו עם המעסיק בשלב הטרם קיבוצי. עם כינונו של ארגון העובדים היציג, פוחת משקל ההשפעה של התבטאות המעסיק, על מימוש זכות העובדים להתארגנות. למן אותו מועד ואילך, ההתמודדות בין המעסיק לבין עובדיו עוברת ממישור היחסים האישיים, למישור הארגוני הקיבוצי. או אז, משתנה האיזון בין הזכויות המתנגשות ומשוואת הכוחות בשיח הקיבוצי במקום העבודה מוגנת ומאוזנת יותר, ואין מתקיימת עוד החזקה לפיה כל התבטאות של המעסיק בדבר עמדתו בנוגע להתארגנות משפיעה על ההתארגנות ופוגעת בה.

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

ודוק. גם לאחר כינונו של ארגון יציג, במהלכי משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי ולאחריו, נותרת הדרישה להקמת גבולות ומחסום מפני התנהלות המעסיק בקניינו, בהפעלת הפררוגטיבה הניהולית שלו ובחופש ההתבטאות שלו, באופן שלא יהא בה כדי לפגוע בהתארגנות, מימושה או קידומה. על כן, פסולות

ואסורות פעולות כגון אלה: הפעלת לחץ וכפייה על עובדים לבטל חברותם בארגון העובדים; פיטורים של פעילים בהתארגנות וחברי ועד, מחמת פעילותם ומעורבותם בהתארגנות; הרעת תנאי עבודה לרבות העברה לתפקיד נחות יותר; אפליה או פיטורי עובדים בגין היותם חברים בארגון עובדים⁶⁸ וכיוצ"ב.

האיזון בין הזכויות במשפט המשווה

עקרונות מנחים בינלאומיים של ILO וועדת ה-CFA

72. המשפט ההשוואתי הוא לנו "חבר בעל ניסיון" בהדרכתו של הפרשן באשר לפוטנציאל הנורמטיבי הטמון בשיטת המשפט ובהרחבת האופק ושדה הראיה הפרשני⁶⁹. המשפט ההשוואתי מפרה במיוחד "אם בוחנים תחום נרחב, על רקע הנחות היסוד המשותפות."⁷⁰ בשים לב לראשוניות הסוגיות שבמחלוקת בהליך זה, נפנה לעקרונות הכלליים שנקבעו על ידי המוסדות המוסמכים של ארגון העבודה הבינלאומי INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (להלן: ILO) המקובלים על שיטות המשפט המודרניות, בהקשר לנדון לפנינו.

73. חופש ההתאגדות הוכר כזכות אדם אוניברסאלית אשר אומצה בהכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות האדם;⁷¹ וכזכות אדם אזרחית וחברתית ב"אמנה הבין-לאומית בדבר זכויות האדם האזרחיות והפוליטיות" וב"אמנה בין-לאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות". ה-ILO הכיר בזכות להתארגנות כזכות יסוד חוקתית המפתחת את העבודה, ואת המערכות הכלכליות והחברתיות⁷². על ההכרה בזכות ההתארגנות כזכות חוקתית וכ"אבן בוחן" של ה-ILO עמדה המלומדת פאינה מילמן סיוון⁷³ בציינה:

⁶⁸ ראו והשוו פסק הדין בעניין הורן לייבוביץ.

⁶⁹ עניין איסקוב, פסקה 17; בג"ץ 4218/02 אדם טבע ודין - אגודה ישראלית להגנת הסביבה נ' ראש ממשלת ישראל, נח(3) 503, 515; וראו: רע"פ 8472/01 מהרשק נ' מדינת ישראל, פ"ד נט(1) 442, 474; בג"ץ 7052/03 עדאלה המרכז המשפטי לזכויות המיעוט הערבי - שר הפנים, פסקה 72; בג"ץ 1715/97 לשכת מנהלי ההשקעות בישראל נ' שר האוצר, פ"ד נא(4), 367, 403.

⁷⁰ בג"ץ 1715/97 לשכת מנהלי ההשקעות בישראל נ' שר האוצר, פ"ד נא(4) 367, 403 (1997).

⁷¹ רות בן ישראל, דיני עבודה, כרך ג, (תשס"ב) (להלן: רות בן ישראל) בעמ' 860.
⁷² ILO, Freedom of Association in Practice: Lessons Learned, Global Report under the Follow - up to the ILO Declaration on Fundamental

"Freedom of association, in particular, operates as an organizational 'meta-norm', appreciated both as an independent value and as touchstone of the International Labour Organization's (ILO) institutional design."

הזכות להתארגנות מעוגנת בשלושה מסמכים מכוננים של ה-ILO: "אמנת ארגון העבודה הבינלאומי בדבר חופש ההתאגדות והגנת הזכות להתארגן (אמנה מספר 87)" משנת 1948; "אמנת ארגון העבודה הבינלאומי בדבר הזכות להתארגן ולנהל משא ומתן קיבוצי (אמנה מס' 98) משנת 1949⁷⁴; ובהצהרה בדבר עקרונות היסוד והזכויות בעבודה שקיבל ארגון העבודה הבינלאומי בוועידה שהתקיימה בשנת 1998⁷⁵.

לאור חשיבותה העולה של הזכות להתארגנות כאבן בוחן יסודית ביחסי העבודה, הוקמה על ידי ה-ILO הוועדה לחופש ההתארגנות - **The Committee on Freedom of Association** (להלן: **ועדת CFA**). ועדה זו היא טריבונל שיפוטי ומוסמכת לדון בתלונות שעניינן הפרת הזכות לחופש ההתארגנות המוגשות נגד מדינות החברות בארגון, והחלטותיה המנחות מאוגדות בקובץ **Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO** (להלן: **Digest**); בנוסף, מפרסמת ועדת **CFA** דו"חות הדנים במקרים עקרוניים במדינות שונות שהגיעו לפתחה של הוועדה **Reports of the Committee on Freedom of Association**.

Principles and Rights at work, Report of the Director – General, ix, (ILC 97th session, 2008)

⁷³ **Faina Milman - Sivan, Freedom of Association as a Core Labor Right and the ILO: Toward a Normative Framework, Law & Ethics of Human Rights, The Academic Center of Law & Business, Israel, 2009 vol.3, p.109**

⁷⁴ אמנה מס' 87 משנת 1948 בדבר חופש ההתאגדות והגנה על הזכות להתארגן; אמנה מס' 98 משנת 1949 בדבר הפעלת עקרונות הזכות להתארגנות ולמיקוח קולקטיבי.

⁷⁵ דיון מד/5-2 זרח שקט ואח' ההסתדרות הכללית ואח', פד"ע יז 140, 150 (1985); דיון נה/4-30 "עמית", הסתדרות עובדים מכבי – ההסתדרות הכללית החדשה, פד"ע כ"ט 61, 78-80 (1995) (להלן: עניין עמית); בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(2) 63 (1997) (להלן: בג"ץ עמית).

העקרונות שביסוד ה-Digest וההחלטות בדו"חות ועדת CFA הולמים את הדין בישראל, בכל הנוגע להכרה בזכות החוקתית להתארגנות ובזכות התת-חוקתית והחוקית במשפט העבודה לחופש התארגנות במקום העבודה; בחירויות יסוד נלוות לזכות ההתארגנות, לרבות זכות הכניסה של נציגי ארגון עובדים לחצרו של המעסיק וזכות הגישה של נציגי הארגון לעובדים המועסקים במפעל כדי לשכנע אותם להתארגן⁷⁶ והכרה בזכות החוקתית של חופש הביטוי של המעסיק ושל ארגון העובדים. מקורות נורמטיביים אלה יהיו אף לנו כלי פרשנות ויישום בסוגיות מושא דיוננו בהליך זה⁷⁷.

74. במסגרת הכללים ב-Digest ובהחלטות שבדו"חות ועדת CFA נקבע כי מעסיק לא ינצל את הפרוגטיבה הניהולית שלו ואת האמצעים העומדים לרשותו לרבות חופש הביטוי, כדי למנוע התארגנות העובדים או לפגוע בה, או כדי לפגוע בעובדים המעורבים בהתארגנות. כמו כן, נאסר על מעסיק למנוע הפרעה לזרימת מידע לעובדים מארגוני עובדים, או להקים ארגון "בובה" או ארגון "מטעם". בנוסף נקבע כי במהלך מימוש זכות ההתארגנות של העובדים, מעסיק לא יבטא דעות שיש בהן כדי למנוע התארגנות, באמצעות איומים על העובדים, או טענות לפיהן ההתארגנות היא בלתי חוקית, או בשכנוע העובדים לביטול חברותם בארגון, וכיוצ"ב. ובלשון הכתוב⁷⁸:

"employers do not express opinions which would intimidate workers in exercise of their organizational rights, such as claiming that the establishment of an association is unlawful, or

⁷⁶ GB.307/7 Reports of the Committee on Freedom of Association, 356th Report of the Committee on Freedom of Association, Geneva, march 2010, para. 80; see also: GB 313/ INS/9 Reports of the Committee on Freedom of Association, 363rd Report of the Committee on Freedom of Association, Geneva, 15-30 march 2012, para. 172

⁷⁷ International labour law and Domestic Law, A training manual for judges, lawyers and legal educators, International Training Center of the ILO, 2010, p.58.

⁷⁸ GB.307/7 Reports of the Committee on Freedom of Association, 356th Report of the Committee on Freedom of Association, Geneva, march 2010, para. 80; see also: GB 313/ INS/9 Reports of the Committee on Freedom of Association, 363rd Report of the Committee on Freedom of Association, Geneva, 15-30 march 2012, para. 172.

וראו: Digest, Para. 858, 859,863,864

warning against application with a higher level organization, or encouraging workers to withdraw their membership;"

איזון הזכויות המתנגשות בשיטות המשפט השונות

75. בהתנגשות בין זכות ההתארגנות של עובדים בארגון עובדים, לבין חופש הביטוי של המעסיק, מכירות שיטות משפט שונות בבכירותה של זכות ההתארגנות, לרבות בעת התארגנות ראשונית. כנגדה, זכות המעסיק להביע עמדה בעת מימוש זכות העובדים להתארגנות, מוכרת כזכות מוגבלת אשר השימוש בה ייעשה בזהירות. זאת, כדי שלא להפריע לזכות ההתארגנות של העובדים ושלא לפגוע במימוש זכותם של נציגי ארגוני עובדים להיכנס לחצריו של המעסיק, לתת מידע לעובדים בנוגע לזכויותיהם ולזכותם להתארגן. יצוין, כי אף בשיטות המשפט בהן נודעת "רגישות" וזהירות יתר בפגיעה בזכות המעסיק לחופש ביטוי בחצרי מפעלו, לא תותר הבעת דעה או הצהרה, או הודעה מטעם המעסיק, במישרין או בעקיפין, באמצעי תקשורת שונים העומדים לרשותו בשטחי המפעל או מחוצה לו, ככל שיש בהם פגיעה במימוש זכות התארגנות העובדים, במיוחד בנסיבות של התארגנות ראשונית. על עיקרי הדברים נעמוד להלן.

ארצות הברית

76. החוק האמריקאי **National Labor Relations Act** מרחיק לכת בהגנה על התבטאות המעסיק וקובע כי ביטוי בכל צורה שהיא לא ייחשב התנהלות בלתי הולמת ביחסי עבודה, אם ביטוי כזה אינו כולל איום לתגמול או הפעלת כוח או הבטחה או הטבה. ובלשון הכתוב בסעיף 8(c):

"The expressing of any views, argument, or opinion, or the dissemination thereof, whether in written, printed, graphic, or visual form, shall not constitute or be evidence of an unfair labor practice under any of the provisions of this Act, if such expression contains no threat of reprisal or force or promise of benefit".

National Labor Relations Board אשר שימשה חברה ב- **Wilma B. Liebman** המלומדת **Relations Board** מתייחסת במאמרה⁷⁹ למצב הנוהג בארה"ב לפיו מימוש זכות העובדים להתארגנות מתנהל למעשה כ"שוק חופשי של רעיונות" **market place of ideas** במסגרתו ניתן למעסיק חופש ביטוי בכל הנוגע להתארגנות העובדים, השפעתה על מקום העבודה והשלכותיה, וכל כיוצ"ב. לדעתה של המלומדת לייבמן, הקניית חופש ביטוי נרחב למעסיק פוגעת בזכות ההתארגנות של העובדים. זאת, הן משום שאינה לוקחת בחשבון את מטרת החוק המכוונת להעצמת העובדים לפעילות קולקטיבית באיזון כוחם אל מול כוחו של המעסיק, והן בשל ההתעלמות מן המציאות של העדר שוויון באיזון הכוחות בין העובדים למעסיק, נוכח תלותם הכלכלית בו.

"By effectively giving employers greater freedom to determine whether their workers will have union representation, the current Board's approach threatens the basic, and unique, aim of federal labor law: empowering employees to act collectively and so to counterbalance the power of employers over their work lives. Moreover, the Board's focus on employee free choice is flawed. Unless employees are first truly free to exercise their primary Section 7 rights, the notion of employee free choice is arguably little more than a fiction, for reasons explained by the Supreme Court in examining the limits of employer free speech under the NLRA. Any balancing of employer and employee rights, the Court observed, must take into account the economic dependence of the employees on their employers. . . ."

קנדה

⁷⁹ **Wilma B. Liebman, "Labor Law Inside Out", Working USA the Journal of Labor and Society, volume 11, March 2008, pp. 9-22.**

77. המלומד **David J. Doorey** עמד בספרו⁸⁰ על ההכרה בחופש הדיבור של המעסיק וגבולותיה, בנסיבות של התארגנות עובדים, כפי ביטויין בחוקות השונות הנוהגות בפרובינציות של קנדה. עיקרי הדברים נביא להלן, נוכח היותם רלבנטיים לסוגיות מושא דיונו.

בהתייחס **לתוכן הביטוי של המעסיק** מציין המחבר תחולתם של שני עיקרים: הכלל עליו אין עוררין והוא האיסורים על המעסיק מפני התערבות או הפרעות בהקמה של התארגנות עובדים, בבחירת ההתארגנות ובניהולה **Interference prohibitions**.

והיוצא מן הכלל, המוכר על ידי מרבית החוקות, הוא חופש הביטוי של מעסיק **Free Speech Provision** להבעת דעות או השקפות **"views" or "opinions"** בהתייחס לעמדת העובדים אם לתמוך בהתארגנות אם לאו. במסגרת זו, חופש הביטוי של המעסיק אינו מוגן באופן מלא, והוטלו עליו הגבלות ואיסורים, שיסודם בפער הכוחות המובנה ביחסי עבודה בין המעסיק לעובדיו. ההגנה על חופש הביטוי של המעסיק הינה על תוכן הביטוי בלבד, במובן זה, שהשקפה יכולה לכלול דעות, ומחשבות, אולם אינה כוללת פעולה לקידום דעותיו של המעסיק בשיטות תקשורת. וכך נאמר שם:

A "view" does not include acts taken in furtherance of those views." In other words, a "view" is the expression of an opinion, thought, or belief, and it does not include methods of communication. ... The point is that the Free Speech provisions in Canadian labor legislation protect only the content of employer speech, not the methods of communication.

אשר להגבלה על תוכן ההתבטאות של המעסיק. מרבית שיטות המשפט בפרובינציות של קנדה אינן מכירות בהגנה על התבטאויות המעסיק המגיעות לכלל איוס, כפיה, או הבטחות, שיש בהן כדי להשפיע על בחירתו של העובד במהלכי ההתארגנות. בנדון זה, ה- **labor boards** בקנדה, הפעילו בחינה מוקפדת על תוכן הביטוי המוגן של המעסיק ובדיקה אם הוא מפר איסורים אלה. זאת, לאור ההכרה ברגישותם הקיצונית של העובדים להתבטאויות

⁸⁰ David J. Doorey, **The Medium and the "untl - union" Message: "Forced Listening" and Captive Audience Meeting in Canadian Labour Law**

המעסיק במהלך התארגנות, כאשר נוכח פגיעותם הכלכלית, העובדים ערים לכוחו של המעסיק להוציא מן הכוח אל הפועל את האיומים וההבטחות בהתבטאויותיו כלפיהם במהלך ההתארגנות.

בנוסף, מרבית השיטות אוסרות התבטאות המעסיק שיש בה השפעה בלתי הוגנת undue influence המכוונת לנצל את רגישותם המיוחדת של העובדים במהלך הבחירות. כך, התבטאויות המעסיק בהתייחס להבטחות לשיפור תנאי העבודה, או קיום נרחב של מפגשים פרטניים עם העובדים במהלכי בחירות, נמצאו להיות הפעלת השפעה בלתי הוגנת אסורה. שכן, הפגנת כוח מעין זו בהתבטאות המעסיק, מסכלת את תכלית החקיקה, המכוונת להציב את העובד על בסיס שווה לצד המעסיק.

גרמניה

78. במקרים של התנגשות בין זכויות חוקתיות, ובמסגרת האיזון האופקי ביניהן, גוברת הזכות לחופש ההתארגנות, בהיותה זכות יסוד חוקתית בגרמניה. בהתאם, נקבע, כי כל פעולה שינקוט בה המעסיק, או אחר, הפוגעת בחופש ההתארגנות של העובדים בטלה מעיקרא ועלולה לגרור לסנקציות נגדה. כפי שציין המלומד **מנפרד וייס**⁸¹:

Any measure by an employer or by anybody else violating the employees' freedom of association would be null and void and might lead to sanctions

המלומד **Christoph Gyo**⁸² מציין אף הוא, כי אמצעים הננקטים נגד הזכות לחופש ההתארגנות הם בלתי חוקיים. יתירה מזו, המעסיק חייב לאפשר לעובדים גישה לחברי הארגון, לשם קידום יתרונות החברות בארגון עובדים, ולמעשה אין מקום לתעמולה מצד המעסיק נגד ההתארגנות. מוסיף הוא

⁸¹ Weiss, Manfred, The Interface between Constitution and Labor Law in Germany, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 26, Issue 2 (Winter 2005), pp. 181-198, 186]

⁸² Christoph Gyo, Legitimacy of Captive Audiences in Germany, Comp. Labor Law & Pol'y JOURNAL, VOL 29, P.119

ומטעים, כי חופש הביטוי אינו מעניק זכות כלשהיא למעסיק לכפות דעתו על אחרים ואף אינו רשאי לכפות על עובדיו התבטאויות נגד התארגנות.

**"... the employer has to grant access to union members in order for them to promote the advantages of union membership on bulletin boards in the establishment. This leaves little to no room to the employers' propaganda against unionization...
... the freedom of expression ... gives the employer no right to force his opinion on others.
...Therefore, in the author's opinion, the employer is not entitled by section 106 GewO to force speeches against unionization on his employees."**

כללם של דברים בפרק השני

האיזון בין זכות העובדים להתארגנות בארגון עובדים אל מול זכות המעסיק לחופש ביטוי והכללים למימושם, בנסיבות של התארגנות ראשונית במקום העבודה

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

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

אשר על כן, בנסיבות של התארגנות ראשונית עד לכינונו של ארגון יציג, זכותו של המעסיק לביטוי אינה שוות משקל לזכות העובדים לחופש ההתארגנות בארגון עובדים, וזכות העובדים להתארגנות בארגון עובדים גוברת על זכות המעסיק לחופש הביטוי. עם זאת, ובמסגרת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק ובמהלך הפעלתו השוטפת של מקום העבודה, רשאי המעסיק לנהוג

כפי שנהג עובר להתארגנות הראשונית. ובלבד שבהתנהלותו זו של המעסיק אין זיקה להתארגנות ואין השפעה על התארגנות והשלכותיה, במישרין או בעקיפין.

80. שונים פני הדברים בשלב הטרם קיבוצי המתקדם, לאחר כינונו של ארגון יציג במקום העבודה. או אז, חל שינוי מהותי ביחסי הכוחות בין המעסיק, בעל הקניין במפעלו, לבין העובדים המיוצגים על ידי ארגון העובדים. למן אותו מועד ואילך, המאבק הארגוני וההדברות במהלכו ובעקבותיו, מתקיימים בין המעסיק לבין ארגון העובדים היציג. במשוואת כוחות זו, יחסי העבודה הקיבוציים מעצימים את מעמדו של העובד וזכויותיו, ובד בבד יש בהם כדי לתרום לקידום האינטרסים של המעסיק בכל הנוגע ליציבות מקום העבודה והתנהלותו. בהתאם, חופש ההתבטאות של המעסיק רחב יותר, במסגרתו רשאי הוא להתבטא אף בהתייחס להשלכות ההתארגנות במקום העבודה. ואולם, הרחבת זכות ההתבטאות של המעסיק, כפופה לכלל היסוד, החל בכל שלבי ההתארגנות, האוסר על שלילת הזכות להתארגנות. בה במידה עומד בעינו איסור ההשפעה על התארגנות, בהתבטאות או במעשה, לרבות איסור על נקיטת סנקציות נגד המעורבים בהתארגנות, קידומה וביסוסה במקום העבודה. לאור האמור, ניתן לקבוע כללים מנחים בנוגע לפעולות המעסיק בהתבטאותו, במישרין או בעקיפין, בקשר להתארגנות העובדים במפעלו. כללים מנחים אלה מבוססים על זכויות היסוד החוקתיות במשפטנו ותחולתן במשפט העבודה, על תחולתן של חובות תום הלב, ההגינות הגילוי וכבוד האדם ביחסי העבודה, על הוראות הדין החל לרבות ההלכה הפסוקה, ובשים לב לעקרונות המשפט המשווה. 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.

עיקרי יסוד וכללים מנחים בנוגע להתנהלות הצדדים במהלכי התארגנות ובמיוחד במהלכי התארגנות ראשונית:

83. בבסיס מימוש זכות ההתארגנות של העובדים בארגון עובדים במקום העבודה, דרך כלל, ובהתארגנות ראשונית בפרט, ובאיזון הזכויות מול זכות ההתבטאות של המעסיק, עיקרי יסוד אלה:

א. במהלך יחסי העבודה, לרבות בעת התארגנות ראשונית, כפופים המעסיק, העובדים, וארגוני העובדים, לחובות תום לב והגינות מוגברות, לרבות איסור הטעייה וכפייה⁸³ וחלות עליהם הוראות חוק לשון הרע.

ב. זכות ההתארגנות, כזכות חוקתית, כזכות תת-חוקתית במשפט העבודה, וכזכות חוקית קוגנטית, אינה ניתנת למשא ומתן ועומדת לעובדים בכפוף להתנהלות בתום לב והגינות. זכות ההתארגנות ואופן יישומה במהלכי משא ומתן קיבוצי, אינה ניתנת לויתור בין בהיבט האישי בין בהיבט הקיבוצי.

ג. זכות העובדים להתארגנות קנויה ועומדת להם בכל שלב משלבי ההתארגנות, החל מהשלב העוברי של ההתארגנות הראשונית, בשלב הגלוי של ההתארגנות הראשונית, לאחר כינון ארגון יציג, ובעת קיומם של הסכמים קיבוציים ומסורת של יחסי עבודה קיבוציים במקום העבודה.

ד. ההגנה על זכות ההתארגנות של העובדים חלה על כל שלבי ההתארגנות, לרבות התנהלותם של חברי ועד הפעולה, בין בחשאי ובהסתר, ובין בגלוי לאור יום.

ה. ההחלטה אם להתארגן בארגון עובדים אם לאו, ובאיזה ארגון עובדים יתארגנו, היא מעניינם של העובדים בינם לבין עצמם ושמורה להם בלבד.

ה. בתקופת ההתארגנות הראשונית עד לכינונו של ארגון עובדים יציג, קמה חזקה לפיה הבעת עמדה על ידי המעסיק או מטעמו בנוגע להתארגנות או השלכותיה, במישרין או בעקיפין, מהווה הפעלת לחץ וכפייה והשפעה בלתי הוגנים על העובדים, במימוש זכותם להתארגן או שלא להתארגן. מכוחה של חזקה זו, היקף ההגנה על התבטאות המעסיק בהתייחס להתארגנות עובדים והשלכותיה, יהא מצומצם ביותר, בשים לב לנסיבות המקרה הנדון.

⁸³ על חובת תום הלב של מעסיק, עובדים, ארגון עובדים, ארגון עובדים מתחרה במהלכי התארגנות ראו בג"ץ 6076/12 כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי ואח' נ' ההסתדרות הכללית החדשה (לא פורסם), 13.12.2012.

ו. בכפוף לחזקה האמורה, ובמסגרת האיזון האופקי בין זכויותיהם הקנויות של הצדדים ליחסי עבודה, רשאי המעסיק להמשיך ביישום הפררוגטיבה הניהולית שלו במקום העבודה, בדרך שנהג בה עד לפרוץ ההתארגנות הראשונית. בתוך כך, המעסיק רשאי להמשיך ולקיים מפגשים או שיחות עם העובדים, להביא לידיעתם דיווחים ומידע בעניינים הנוגעים לעבודה השוטפת במקום העבודה, וכיוצ"ב. ובלבד שבהתנהלותו זו לא יהיה כדי לפגוע, במעשה או במחדל, במישרין או בעקיפין, בהתארגנות הראשונית או במהלכה.

84. על בסיס עיקרים אלה, מפורטים להלן כללים מנחים כאמת מידה לבחינת מימוש זכות ההתארגנות או הפרתה. יישום הכללים ייעשה בהתאם לשלבי ההתארגנות והאיזונים הנדרשים בדין, ובשים לב לנסיבות המקרה הנדון.

א. מכח חובתם של העובדים וארגון העובדים, לנהוג כלפי המעסיק בתום לב, הגינות וסבירות, ומתוקף הוראת סעיף 33ט לחוק הסכמים קיבוציים, פעילות העובדים והארגון בקידום ההתארגנות הראשונית תיעשה על פי דין "בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט" מבלי להפריע לעבודה השוטפת ובמידת האפשר בתיאום עם המעסיק.

ב. המעסיק לא יתערב במהלכי ההתארגנות במקום העבודה, במעשה או במחדל, בהתבטאות השוללים את ההתארגנות, במישרין או בעקיפין.⁸⁴

ג. המעסיק לא יטען כי מימוש זכות העובדים להתארגנות בארגון עובדים אסורה ונוגדת את החוק. המעסיק לא יקבע בחוזה עבודה אישי של העובד, או בהתקשרות אחרת עמו, כי העובד אינו רשאי להיות מיוצג על ידי ארגון עובדים.⁸⁵

ד. המעסיק לא יקבע בחוזה עבודה, או אחרת, ולא ייתן הטבות או הבטחות להטבות חריגות לעובדים, בשל היותם מאורגנים או בלתי מאורגנים.⁸⁶

84 עניין נותב, עניין הורן את ליבוביץ, עניין דלק.

85 עניין ק.א.ל., פסקה 26.

86 מאמר סטיב אדלר.

- ה. המעסיק לא יקים "ארגון מטעם" ולא יביע עמדה ביריבות בין ארגונים על יציגות במקום העבודה, ולא יתערב או יביע תמיכה באיזה מהם או בכלל.⁸⁷
- ו. בכל הנוגע להתארגנות והשלכותיה ולמימוש הזכות להתארגנות, המעסיק לא יפנה לעובדים בתכתובת אישית באמצעים אלקטרוניים או אחרת, לא יזום ולא יקיים פגישות עם עובדים בקבוצות או בשיחות אישיות one-on-one discussions.⁸⁸
- ז. במהלך ההתארגנות, המעסיק לא יחתים עובדים על מכתב בנוסח אחיד לפיו אינם מעוניינים בייצוג של ארגון עובדים⁸⁹ ולא ישכנע עובדים לבטל טפסי החברות שלהם בארגון עובדים.⁹⁰
- ח. המעסיק לא יתחקה אחר העובדים, לשם סיכול מהלכי התארגנות, ולא ינהל רשימות מעקב מי מהם הצטרף לארגון העובדים או פעיל במסגרתו לקידום ההתארגנות.
- ט. המעסיק לא ינצל כוחו בהפעלת לחץ על העובדים, בכפיה, בהפחדות או באיומים בפיטורים, או בפיטורים, בגין התארגנותם, לא ינקוט בהליכי פיטורים כלפי חברי ועד וכלפי פעילים בהתארגנות הראשונית⁹¹, לא ינקוט פעולות העברה מתפקיד, בהתנכלות, בהליכים משמעתיים או בסגירת מפעל⁹², ולא יפלה בין העובדים על רקע התאגדותם בארגון עובדים או פעילותם בו.
- י. נקיטת המעסיק באמצעים של הפחדה, כפיה או השפעה בלתי ראויה ביחסי עבודה קיבוציים, במישרין או בעקיפין, משמעותה הפעלת לחץ מצד המעסיק לשם השפעה על החלטת העובד אם להתארגן אם לאו, ובאיזה ארגון עובדים.

87 עניין האוניברסיטה הפתוחה; עניין הרכבת.

88 מאמר Doorey.

89 עניין הורן את ליבוביץ.

90 CFA ; CFA-Digest ; מאמר Doorey.

91 עניין הורן את ליבוביץ.

92 מאמר אדלר, CFA ; מאמר Doorey.

יא. פעולות המעסיק במעשה או במחדל, לרבות 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.

יב. בבחינת קיומה של חזקת לחץ והשפעה בלתי הוגנת על ידי המעסיק או מי מטעמו, במעשה במחדל 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 לטלפון נייד, בתכתובת אלקטרונית, בשיחות אישיות בטלפון, או פנים מול פנים, או בחיוב העובדים להשתתפות באסיפות כ"קהל שבוי".

יג. ככל המעסיק 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.

יד. נודע למעסיק על פעולות או התבטאויות בנוגע להתארגנות, שלא ברשותו ושלא מטעמו, ימסור על כך הודעה מוסמכת לארגון העובדים המעורב במהלכי ההתארגנות במקום העבודה.

יישוב חילוקי דעות

טו. ככל שמי מהצדדים טוען להתנהלות פגומה במהלכי ההתארגנות ופגיעה בזכויות מוקנות, במעשה או במחדל, לרבות התבטאות ובפרסומים, הפצת מידע שיקרי או בלתי נכון וכיוצ"ב, בידם לפנות לבית הדין האזורי בבקשת צד בהליך קיבוצי למתן סעדים דחופים בהגנה על זכויותיהם והפסקת הפגיעה שלא כדין.

טז. הוגשה לבית הדין האזורי לעבודה בקשת צד בהליך קיבוצי למתן סעד, בנוגע למהלכי ההתארגנות ראשונית במקום העבודה, תבורר הבקשה ותוכרע בבית הדין האזורי בדחיפות המירבית, ללא כל שיהוי.

פרק שלישי - מן הכלל אל הפרט

פתח דבר

85. ראשית דבר נציין כי במהלך הדיון בערעור ולאחריו, ועד עצם הימים האלה ממשיכות ההסתדרות ופלאפון להגיש שלל טענות, זו כנגד זו, שעניינן הפרת זכויות הצדדים ופגיעה בהן. ההסתדרות מייחסת לפלאפון פגיעות חוזרות נשנות בזכות ההתארגנות, לרבות התנכלות לעובדים ולפעילים בוועד הפעולה. פלאפון חוזרת ומכחישה הפרות המיוחסות לה, ולחלופין טוענת, כי ככל שהיו, לא נעשו על ידה, בידיעתה או על דעתה. מנגד, טוענת פלאפון כי ההסתדרות מנצלת את עצמתה ומשאביה הכלכליים באלימות ובהסתה כלפי ההנהלה ואצל ספקים ולקוחות. הצדדים מוסיפים ומייחסים האחד למשנהו פרסומים בתקשורת, שמטרתם פגיעה בחופש ההתארגנות מזה ופגיעה במוניטין של החברה, מזה. נטעים את שחזרנו והודענו לצדדים הניצים, כי דינן של טענות אלה על מגוון פניהן, להתברר לגופן בבית הדין האזורי, בהליך המתאים במסגרתו ייקבעו העובדות ומהימנותן, והמסקנות המשפטיות הצריכות לעניין הנדון. לא למותר לציין כי בית הדין האזורי ערוך לקיום דיון מהיר וענייני ללא שיהוי מיותר, ככל שלא ייגרם על ידי הצדדים ומטעמים. בהתאם נבהיר, כי הכרעתנו לגופו של הסכסוך במקרה מושא ערעור זה, הינה בהתייחס לעובדות ולמסקנות המשפטיות כפי שנקבעו בחזית המחלוקת בשתי החלטותיו של בית הדין האזורי, מושא הערעור.

הילוכו של דיון בפרק זה יהיה כלהלן:

86. **ההסתדרות בערעורה עותרת למתן צו חד משמעי המבטל את שתי החלטותיו של בית הדין האזורי בכל הנוגע להתארגנות ראשונית של העובדים בפלאפון, בנסיבות כפי שהובררו לפניו.** ראשית דבר, נפנה לדיון בטענת פלאפון לפיה הערעור על החלטתו הראשונה של בית הדין האזורי הוא אקדמי ואין להידרש לו. בהמשך, נפנה לטיעוני הצדדים בסכסוך גופו ולהכרעה בהן.

הערעור על החלטה הראשונה של בית הדין האזורי ונפקותה

תמצית טיעוני ההסתדרות

87. ערעורה של ההסתדרות מכוון נגד הסעד הארעי כפי שנקבע בהחלטתו הראשונה של בית הדין במסגרתה נדרשו שני הצדדים כאחד "שלא לפנות בתכתובת ו/או פרסומים לעובדים בדבר הצטרפות או אי הצטרפות" להסתדרות ו"לא לבצע החתמה על טפסי הצטרפות או ביטול".

לטענת ההסתדרות, דינה של החלטה זו להתבטל, גם אם פג תוקפו של הסעד הארעי. זאת, מן הטעם שהצו ניתן ללא תשתית עובדתית ומשפטית, או הנמקה; ובשל כך שהסעד שניתן כלל לא התבקש וממילא לא ניתנה להסתדרות הזדמנות לטעון לגביו.

בהיבט המהותי, טוענת ההסתדרות, כי צו האוסר על החתמת עובדים על טפסי הצטרפות להסתדרות, הוא סעד קיצוני המפקיע זכות חוקתית של עובדים; כי הפקעת זכות ההתארגנות למשך 72 שעות "במהלך התארגנות ראשונית ובשלביה הראשונים, מהווה פגיעה אנושה ביכולת העובדים להתארגן, בעיקר בשים לב לחשיבותו של מימד הזמן בהתארגנות ראשונית שהוא קריטי"; וכי בפועל גרם הצו לנזק בלתי הפיך להתארגנות משהסעד שנקבע בהחלטת בית הדין האזורי "העמיד את ההתארגנות בפני מצב בו הפניה לעובדים להצטרפות להסתדרות נעשתה לאחר שהאיומים כבר נעשו, ולאחר הפקעת הזכות בחלק הקריטי ביותר על ציר זמן ההתארגנות. למרבה הצער, את הנעשה אין להשיב".

אי לכך, מטעימה ההסתדרות, "החשיבות שבאי השארת החלטה זו על כנה היא קרדינאלית. הסעד הקיצוני וחסר התקדים של מניעת זכות ההתארגנות מעובד ומניעת היכולת של הארגון לפעול למימושה, אינו יכול להישאר על כנו כסעד אשר בתי הדין מוסמכים לתת בוודאי בהיעדר כל תשתית משפטית ועובדתית התומכת במתן סעד מסוג זה".

על כן, ולמרות שהחלטה זו כבר אינה בתוקף, הרי שהמקרה הנדון נמנה על המקרים היוצאים מן הכלל בהם מוצדק לסטות מן הכלל בדבר אי הכרעה בנושאים תיאורטיים ולהיכנס לעובי הקורה. זאת, הן לאור חשיבות השאלה הנדונה והן מן הטעם שלהפקעת זכות היסוד של התארגנות העובדים, ולו לזמן קצר, אין תרופה בדיעבד.

88. **פלאפון** מצידה טוענת, כי מדובר בהחלטה לשעה ומשפג תוקפו של הסעד שניתן בה, הפך הערעור להיות תיאורטי ודינו להידחות. לטענת פלאפון, הלכה היא כי בית המשפט אינו דן בעניינים תיאורטיים, ואין הוא נזקק לבירור סוגיה שהיא בבחינת "תורה לשמה" אלא במקרים חריגים בלבד. על כן, משהפך העניין הקונקרטי מושא ההתדיינות לעניין אקדמי, לא ידרש לו בית הדין. לגופו של עניין טוענת פלאפון, כי ההחלטה אינה בבחינת תקדים אלא נטועה בנסיבותיו הספציפיות של ההליך הנדון מש"ביקשה לעצור את פעילות שני הצדדים ו'להפריד כוחות' עד להכרעה מנומקת" בטענות הצדדים; וכי "מתן צו ארעי מיידי כנגד פלאפון בלבד, האוסר עליה מימוש חופש הביטוי, כאשר המבקשת ממשיכה ב'בליץ' ההתארגנות הבהולה (תוך הטעיית העובדים ושימוש בהפחדות והסתרת מידע), היה פוגע פגיעה קשה ומהותית, ולמעשה מרוקן מתוכן את זכות המעסיק, כך שעד שהיתה ניתנת ההחלטה בצווים הזמניים, היא היתה הופכת בעיקרה לעניין תיאורטי". לשיטתה, בנסיבות אלה, החלטתו של בית הדין להורות על "הקפאה הדדית" כצו לשעה, למשך סוף השבוע, של פעולות ההחתמה הבהולה מחד, ושל פניות החברה מאידך - היא החלטה מאוזנת וסבירה בנסיבות העניין.

העתירה לביטול הסעד שניתן בהחלטה הראשונה אינה תיאורטית

89. **מאפייניו של הסעד המתבקש בערעור על החלטה הראשונה נגזר מן המחלוקת העקרונית בין הצדדים, ומזיקתו של סעד זה לאותה מחלוקת.** עיון במהות המחלוקת העקרונית כמו גם במחלוקת הקונקרטית בין הצדדים ובחינת מהות הסעד וזיקתו למחלוקת, מעלה כי **הסעד שביסוד הערעור לבטלות הצו לשעה שורה עליו בית הדין האזורי אינו תיאורטי.** ונבאר.

לבית דין זה המידע הדרוש להכרעה בשני פניו של ערעור זה, במישור העקרוני והקונקרטי הנגזר הימנו, כפי שנקבע בהחלטת בית הדין האזורי וכפי שהובא על-ידי הצדדים. עניינה של המחלוקת העקרונית מושא הערעור, בהתנגשות הזכויות בהתארגנות ראשונית. במחלוקת זו נדרשים אנו לבירור, להכרעה

ולהנחיה בסוגיות חוקתיות ועקרוניות בעלות השלכה על הציבור בכללותו.⁹³ כפועל יוצא מן ההכרעה העקרונית בין זכויות חוקתיות מתנגשות, נוסף ונידרש להכרעה ב"עניין הממשי" שיש לצדדים בסכסוך הקונקרטי.⁹⁴

אכן, ככלל כאשר סכסוך "נפתר מעצמו" לא יידרש בית הדין לעבודה למתן סעד תיאורטי, גם אם מדובר בעניין אקטואלי, אלא במקרים יוצאים מן הכלל המצדיקים זאת.⁹⁵

בענייננו, הסעד ניתן למשך 72 שעות בלבד ופקע עם החלטתו השנייה של בית הדין האזורי. אולם בחינת ההחלטה לגופה מעלה כי הסעד השולל מהלכי התארגנות ראשונית, וכנגזרת מכך אף הבקשה למתן סעד לביטולו, הינם הצהרתיים במהותם. שכן, עניינם "בקידום יחסי עבודה תקינים, בהבטחת זכויות הצדדים ליחסי עבודה ובכשרות ההליכים שננקטו על ידם".⁹⁶ זאת, בכל הנוגע לזכויותיהם של צדדים ביחסי העבודה להתארגנות וחופש ביטוי של המעסיק, היקפו, האיזון ביניהן וההגנה עליהן בהתארגנות ראשונית עובר לכינונו של ארגון יציג במקום העבודה. על כך מתווסף האינטרס הלגיטימי של הצדדים לסכסוך והעניין הממשי שלהם בפתרון המחלוקת העקרונית והקונקרטי. בנסיבות אלה, אף שהסעד הארעי בהחלטה הראשונה פקע בסמוך לאחר שניתן, אין הוא סעד תיאורטי, ומתקיימים הטעמים המיוחדים המצדיקים דיון בערעור גופו.

נוכח מסקנתנו זו, הערעור על הסעד הארעי כפי שניתן בהחלטה הראשונה, היקפו ומידתיותו ידון להלן, במסגרת הכרעתנו בכלל נסיבותיו של הסכסוך הקונקרטי, תוך איזון הזכויות ונפקותן.

⁹³ עניין איסקוב; עע 205/08 שירותי בריאות כללית - אילן טיירו (לא פורסם) 9.11.2009; ע"ע 151/05 חיים טולדנו - עיריית נצרת עילית (לא פורסם), 26.2.07; בג"צ 6055/95 שגיא צמח נ' שר הביטחון, פ"ד נג(5), 241, 250 (להלן: עניין שגיא צמח); בג"ץ 2406/05 עיריית באר-שבע נ' בית-הדין הארצי לעבודה (לא פורסם), 27.7.05; בג"ץ 2655/06 עו"ד לאור נועם נ' היועץ המשפטי לממשלה (לא פורסם), 27.3.06; בג"ץ 4380/07 ההסתדרות הרפואית בישראל - משרד הבריאות (לא פורסם), 30.8.09; וראו והשוו: עסק 1015/01 פויכטונגר תעשיות אשדוד (1994) בע"מ - ההסתדרות הכללית החדשה, מרחב אשדוד, פד"ע לו 193.

⁹⁴ ע"א 6291/95 בן יקר גת חברה להנדסה ובנין בע"מ נ' ועדה מיוחדת לתכנון ובניה מודיעין, פ"ד נא(2), 825.

⁹⁵ עניין שגיא צמח; עס"ק 1015/01 פויכטונגר תעשיות אשדוד (1994) בע"מ - ההסתדרות הכללית החדשה, מרחב אשדוד, פד"ע לו 193; עס"ק 19/99 מקורות חברת מים בע"מ - שח"מ שירותים חשמליים מכניים בע"מ, פד"ע לו 560; עע 23/03 משרד הפנים - הו יונג זן, 7.5.05.

⁹⁶ עניין טולדנו.

הדיון בערעור גופו

טיעוני ההסתדרות

90. ראש לכל טוענת ההסתדרות, כי היא ארגון העובדים היציג של עובדי חברת פלאפון; כי "נכון למועד הגשת בקשה זו מעל שליש הנדרש על פי חוק, מן העובדים הצטרפו להסתדרות" שכן כ- 1570 מעובדי החברה חתמו על טפסי הצטרפות להסתדרות.

לטענת ההסתדרות, למן המועד בו החל שלב ההתארגנות הגלויה ביום 29.8.2012, פועלת פלאפון נגד ההתארגנות, בדרכים שונות ומשונות המהוות השפעה אסורה במובהק על העובדים במימוש זכותם להתארגן. כך, ובין היתר, טוענת ההסתדרות, עובדי פלאפון חשופים למסכת בלתי פוסקת של איומים, הפעלת לחצים, שידולים, שימועים, בירורים, מעקבים, תיעוד וכיוצ"ב; "העובדים 'מותקפים' בכל דרך אפשרית הנתונה למעסיקם, על בסיס יומי במטרה לסכל את ההתארגנות ולמנוע הלכה למעשה מן העובדים לממש את זכותם, להצטרף או להימנע מלהצטרף לארגון עובדים, על בסיס רצונם החופשי ושיקול דעתם שלהם".

ההסתדרות טוענת כי פלאפון "חזרה פעם אחר פעם על עמדתה לפיה התארגנות עובדים בחברה תגרום להכבדה עליה, תקשה על סיכוייה להתמודד בשוק וצפויה להוביל לפגיעה ביציבות החברה ובעובדיה"; כי בהתאם "חברת פלאפון, נקטה בכל האמצעים כדי לפגוע בהתארגנות עובדים, ובהם החתמת עובדים על טפסי ביטול של טפסי הצטרפות, הקמת ועד מטעם ההנהלה, איום בפיטורים הן כלפי כלל העובדים ככל שההתארגנות תקרום עור וגידים והן כלפי חברי ועד העובדים בפלאפון, שיחות קהל שבוי בכל הרכב אפשרי לרבות ובעיקר שיחות אישיות (גם בדרג מנכ"ל וסמנכ"לים)", "העברת מסרים פסולים, שקריים" בכתב ובעל פה, שהועברו לעובדים באמצעות מסרונים, במפגשים אישיים וקבוצתיים, על ידי מנהליה הבכירים ומנהלים בדרגי הביניים, "המהווים איום והשפעה בלתי הוגנת על העובדים עד כדי כינוי ההסתדרות 'סרטן פוליטי' על ידי סמנכ"לית בחברה".

מוסיפה ההסתדרות וטוענת, כי מספר העובדים שחתמו על טפסי הצטרפות לארגון עולה על השליש הנדרש בחוק הסכמים קיבוציים; כי שלא כדין דחתה פלאפון הודעתה על יציגות, בתואנות שווא; כי למרות פעולות הסיכול של פלאפון, נמשכים כל העת מהלכי ההתארגנות בקרב עובדי פלאפון, ומספר

העובדים המצטרפים לשורותיה הולך וגדל, למרות פעולות ההתנכלות מצד החברה.

עוד טוענת ההסתדרות, כי בידה הבחירה באיזה שלב להעמיד טענת היציגות לבחינת בית הדין לעבודה ולהכרעתו; כי תבחר את המועד להמשך פעולה כארגון היציג בחברה, לרבות בנקיטת סנקציות; וכי לעת הזו אינה פונה לקבלת סעד בבית הדין האזורי נגד פעולותיה של פלאפון והתבטאויותיהם של הפועלים בשמה ומטעמה, אשר יש בהן הפרה חוזרת ונשנית של זכות ההתארגנות של העובדים. זאת, מפאת החשש שהחברה תגרום להתמשכות ההליכים המשפטיים ולסיכולם.

טיעוני פלאפון

91. פלאפון טוענת כי **בהחלטותיו של בית הדין האזורי נקבעו אמצעים מאזנים לדו-שיח דמוקרטי** במסגרתם ניתנה אפשרות למעסיק ולארגון להפנות ניירות עמדה לעובדים אשר "ישווקו בצורה מתורבתת את עמדותיהם" וללא הפחדה. במסגרת זו, הנהלת החברה תאפשר להסתדרות ולוועד הפעולה לארגן כנסי הסברה לזמן קצר באתרי החברה, תוך תיאום עם החברה ומבלי שתיפגע העבודה השוטפת. זאת, להצגת עמדת ההסתדרות וגם לחברה תתאפשר הצגת עמדתה. לטענתה, "עד עתה לא פנתה ההסתדרות או ועד הפעולה מטעמה אל הנהלת פלאפון בבקשה לתאם כנסי הסברה". מנגד, ההסתדרות התנגדה לניסיונות ההידברות בין הצדדים, ואף לא פנתה לבית הדין האזורי לשם קביעת יציגותה.

לשיטתה של פלאפון, זכותה להביא בפני העובדים עמדתה לפיה "במצב הנוכחי של שוק הסלולר כל הכבדה על מפעיל סלולארי, ובכלל זה התארגנות עובדים, מקשה על סיכוייה להתמודד בשוק האגרסיבי וכפועל יוצא צפויה להוביל לפגיעה ביציבות החברה ובעובדיה".

בהתייחס לפעולות הארגון של ההסתדרות, טוענת פלאפון, כי ארגון העובדים אינו פועל כנאמן של העובדים לקידום חופש הבחירה שלהם. לטענתה, ההסתדרות מתנהלת בצורה פרועה ובלתי לגיטימית הכוללת ניהול קמפיין מאסיבי בכל אמצעי התקשורת העומדים לרשותה והפעלת לחצים ומניפולציות מצד ארגון העובדים ובכלל זה: דיסאינפורמציה חמורה ופרסומים מטעים

לעובדים בדבר יציגותה; מידע מטעה והפחדה אודות גלי פיטורים מאסיביים לאחר החגים.

בהתייחס לפעולות הארגון הפסולות, לשיטתה של פלאפון, טוענת החברה כי ההסתדרות מקיימת "מתקפת טלפונים אישיים, לטלפון הנייד של כל עובד ועובד, מספר שיחות טלפון (לעתים רבות, בשעות לילה), בלחץ ישיר על העובד, בשיחה של 'אחד על אחד' לשכנעו להצטרף לארגון עובדים"; כי נעשית החתמה בהולה על טפסים באישון לילה או בזמן הירידה מההסעות תוך הפעלת לחץ על העובדים. זאת, תוך הבטחה למתן הטבות כלכליות למצטרפים לארגון והבטחות סרק לבונוסים ומענקים אם יתמכו בהתארגנות; וכי ההסתדרות נוקטת בהכפשות המנהלים בחברה ובאיומים עליהם, עד כדי השחתת כלי רכב שלהם.

פלאפון כופרת בטענות ההסתדרות המייחסות לה פעולות של סיכול מהלכי ההתארגנות הראשונית. לטענתה, "אין אפילו טענה לאיומים מצד החברה כלפי עובדים לפיטורים או איום בפגיעה אחרת בתנאי עבודה של עובד (לרבות, בכל ההליכים המשפטיים הרבים שיזמו). מאידך – קיימות גם קיימות טענות לאיומים על עובדים מצד פעילים בחברה שיבולע להם אם לא יצטרפו להסתדרות". לטענתה, התנהלות ההסתדרות במפעל יוצרת אי שקט בחברה וגורמת לאי סדרים הפוגעים ביעילות העבודה השוטפת, וכי תשקול פנייה יזומה לבית הדין האזורי.

בנוסף, טוענת פלאפון, כי היא נכונה להתמודד עם טענות ההסתדרות כלפיה בבית הדין האזורי, ככל שההסתדרות תנקוט בהליכים המשפטיים הנדרשים לשם כך.

92. הדיון וההכרעה בטענות הצדדים, ייעשו לאור העיקרים והכללים כפי שנקבעו במצע הנורמטיבי דלעיל, בנסיבות המקרה כפי שבאו לידי ביטוי בהחלטותיו של בית הדין האזורי, מושא הערעור.

סעדים נגד החברה האוסרים על סיכול התארגנות במעשה או בהתבטאות

93. צדק בית הדין האזורי בהוציאו צווי מניעה ארעיים וזמניים להפסקה מיידי של פעילות החברה נגד ההתארגנות בכל הנוגע להפצת טפסי ביטול חברות בארגון עובדים ולהפסקה מיידי של כל פנייה לעובדים באמצעות המנהלים

בדרישה לחתום על טפסי ביטול. בכך נתן תוקף של החלטה להודעת פלאפון על הפסקה מיידיית של מהלכיה בנדון זה.

צווי המניעה שהוציא בית הדין, כאמור, הולמים את הכללים המנחים, לפיהם המעסיק אינו רשאי להחתים עובדים במהלכי התארגנות על מכתב בנוסח אחיד לפיו העובדים אינם מעוניינים בייצוג של ארגון העובדים היציג⁹⁷ או על טפסי ביטול; ולא ישכנע עובדים לבטל טפסי החברות שלהם בארגון עובדים.

ניסוח טופס אחיד על ידי המעסיק לביטול הצטרפות להסתדרות, שידול העובדים והפעלת לחץ עליהם באמצעות מנהלי החברה לחתום על טופסי ביטול - פעולות אלה הן התנהגות אסורה שיש בה השפעה לא הוגנת, הפעלת לחץ, הפחדה וכפייה ופגיעה ממשית ואסורה בזכות ההתארגנות של העובדים, ומניעת העובדים מ"חופש בחירה בשאלה אם רוצים הם להצטרף לארגון עובדים, ואם כן לאיזה ארגון"⁹⁸.

ברוח זו, מקובלת עלינו קביעתו של בית הדין האזורי לפיה הפצת טופס ביטול חברות בהסתדרות שהופק על ידי החברה והחתמת עובדים על טפסי ביטול חברות על ידי מנהלי החברה הן פעולות פסולות ואסורות המהוות "חציית קווים אדומים" של המעסיק כלפי זכויות עובדיו.

94. צו ארעי שהפך לצו זמני המורה לחברה "להימנע מפעולות לסיכול ההתארגנות בדרך של פניות אישיות לעובדים" לרבות פניה כללית או אישית לעובדים "בתכתובת ו/או בפרסומים". סעדים אלה, כדין ניתנו בהחלטותיו של בית הדין האזורי ואף מצאנו כי יש להרחיבם, כמבואר להלן.

לפי העולה מהחלטותיו של בית הדין האזורי, קיימה פלאפון באתרי עבודה שונים "שולחנות עגולים" ופגישות בקבוצות קטנות או אישיות, בין מנכ"ל החברה ומנהלים בכירים לעובדים⁹⁹, במסגרתן זומנו העובדים, בזה אחר זה, למשרד המנהל בחטיבה העסקית, והוחתמו על טפסי אי הצטרפות. במפגשים אלה העבירו המנהלים לעובדים מסרים גלויים וסמויים נגד ההתארגנות, לרבות חוסר ביטחון תעסוקתי, סיכון מקום העבודה ופגיעה כלכלית בעובדים.

⁹⁷ עניין הורן את ליבוביץ.

⁹⁸ עניין נותב.

⁹⁹ פרוטוקול דיון בבית הדין האזורי מיום 4.9.2012, עמוד 11, שורות 17-19; איגרת המנכ"ל לעובדים מיום 30.8.2012.

בהעברת מסרים בוטים לעובדיה, בכתב ובמפגשים אישיים וקבוצתיים על-פה נגד ההתארגנות; ובהפצת מסרונים "למוקדנים שלא לחתום על טופס ההצטרפות להסתדרות ולא לצאת לשוחח עם פעילים של ההסתדרות ששהו מחוץ לבניין" הפעילה פלאפון, כמעסיקה, לחץ בלתי הוגן על העובדים בנוגע למימוש החלטתם אם להתארגן אם לא, והפכה את עובדיה, שלא בטובתם, ל"קהל שבוי" בכפיה ובאילוץ לשמוע עמדות נגד ההתארגנות מפי המנהלים. התנהלות אסורה ופסולה זו נוגדת את הנקבע בכללים, לפיו חל איסור על המעסיק לקיים שיחות אישיות עם העובדים **one on one discussions** או שיח בקבוצות קטנות, בנוגע למימוש הזכות להתארגנות. ואכן, בדיון לפנינו, הסכים בא-כוח פלאפון לעקרון זה תוך שהטעים:¹⁰⁰

" כמי שטוען לחופש הביטוי אני מסכים שפנייה של מנהל לעובד במפגש פנים מול פנים בה הוא מפציר שלא להתאגד, זה לא תקין גם לפי החוק... יש פסול בדיבור ישיר בנושא של מנהל עם העובד".

95. אשר על כן, הסעד הזמני שהוציא בית הדין האזורי בו הורה לפלאפון "להימנע מפעולות לסיכול ההתארגנות בדרך של פניות אישיות לעובדים" לרבות פניה כללית או אישית לעובדים "בתכתובת ו/או בפרסומים", יורחב. זאת, באופן שבנוסף לנקבע בו, הרינו מורים כי חברת פלאפון תימנע מליזום פגישה אישית עם עובדים, עם קבוצות עובדים, בנוגע למימוש זכות ההתארגנות; וכי החברה לא תעשה שימוש באמצעי התקשורת שברשותה ונגישותה לעובדים, בהפצת מסרים נגד ההתארגנות, באמצעות מסרונים למכשירי הטלפון הנייד או בהפצת אגרות לעובדים בדאר אלקטרוני.

96. איסור על ניהול מעקב אחר העובדים במימוש זכותם להתארגן. בהחלטתו השנייה, במסגרת המסכת העובדתית הלכאורית ציין בית הדין האזורי כך: "בתחילת הדיון, צורף מסמך של סמנכ"לית משאבי אנוש, הגב ברג, בו התבקשו המנהלים בשעת הצהרים ביום 30.8.2012 לסייע בריכוז רשימות עובדים שחתמו על טפסים". התנהלות זו של החברה נזכרה בהחלטת בית הדין האזורי מיום 15.9.2012 בבקשה שהגישה ההסתדרות לפי סעיף 6 לפקודת בזיון בית המשפט.

¹⁰⁰ פרוטוקול הדיון בערעור, עמ' 32.

באותה החלטה קבע בית הדין האזורי, כי למעשה הייתה זו רשימת מעקב אחר העובדים.

יוטעם, המעסיק מנוע מלקיים פעולות מעקב אחר עובדים במהלך ההתארגנות, לרבות ניהול רשימות בנוגע לשמות העובדים שחתמו על טפסי הצטרפות לארגון העובדים. פעולות אלה ושכמותן מצד המעסיק הן פסולות ואסורות, בהיותן בעלות השפעה בלתי הוגנת, על העובדים, לחץ והפחדה, ופגיעה בכבודם של העובדים, באוטונומיה האישית שלהם ובפרטיותם.

המעסיק וארגון העובדים אינם שווי מעמד בהתבטאותם בנוגע להתארגנות

97. בשתי החלטותיו קבע בית הדין האזורי כי האינטרסים של התארגנות העובדים ושל המעסיק הם שווי ערך במהותם, בכל הנוגע לשכנוע העובדים אם להתארגן אם לאו, ובכך שגה.

לשיטתו של בית הדין האזורי, "זכות ההתארגנות על פי מהותה ותכליתה, אין משמעה כי רק קולו של ארגון העובדים המגייס עובדים, ישמע, אלא גם ישמע קולו של המעסיק". אי לכך, לפני שהעובד יחליט אם לממש את זכות ההתארגנות שלו אם לאו, רשאי הוא לקבל מארגון העובדים מלוא המידע על ההתארגנות ומטרתה. ובה במידה "המעסיק רשאי להציג לעובדים את החסרונות הקיימים לדעתו בהצטרפות לארגון עובדים". זאת, בתנאי שהתבטאות המעסיק בנדון זה תובא לפני העובדים "ללא מסרים שליליים על עצם ההתארגנות"; ולא "בדרך של שידול ושכנוע העובדים לחתום על טופס ביטול הצטרפות אשר נוסח על ידי מי ממנהלי המשיבה".

בית הדין האזורי לא מצא כל פסול בכך "שהן המבקשת באמצעות פעיליה בחברה והן המשיבה יפנו ניירות עמדה לעובדים ובמסמכים אלו ישווקו בצורה מתורבתת את עמדותיהם תוך שיווק חיובי של דעות אלו ולא בדרכי הפחדה". והוסיף וקבע כי החברה רשאית לפעול להפיץ באמצעי התקשורת שלה אגרות מתונות אינפורמטיביות ומידתיות, בהתאם לכללי חופש הביטוי תוך שמירה על זכות ההתארגנות; וכי בכנסי הסברה לעובדים שתארגן ההסתדרות בתחומי אתרי החברה, יתאפשר לחברה "להציג את עמדתה באשר להתארגנות, כך שבפני העובדים יעמוד כל המידע לשם קבלת החלטה שקולה באם להצטרף להתארגנות ראשונית".

98. נגד קביעותיו אלה של בית הדין האזורי והסעד ההצהרתי שניתן מכוחן, מכוון ערעורה של ההסתדרות, ובדין יסודו, ועל כן דינן להתבטל. טעמינו לכך נפרט להלן.

ראשית לכל, הזכות להתארגנות בארגון עובדים היא מעניינם של העובדים ושמורה להם בלבד. השיח שמקיימים העובדים בינם לבין עצמם, אם יתארגנו אם לאו, והשיח שהעובדים מקיימים עם ארגון העובדים אם להתארגן במסגרתו אם לאו, נמצא מחוץ לתחומיו של המעסיק. המעסיק אינו שווה ערך במעמדו לארגון העובדים במהלכי ההתארגנות ומימושה, ואין הוא רשאי להביע דעה נגד ההתארגנות, גם אם לדעתו תוצאותיה יזיקו להמשך פעילותו של מקום העבודה.

על רקע זה, ונוכח פערי הכוחות בין המעסיק לעובדיו, בשלב ההתארגנות הראשונית עד לכינונו של ארגון יציג, קמה חזקת הלחץ הבלתי הוגן של המעסיק על העובדים, לפיה כל התבטאות של המעסיק בדבר עמדתו בנוגע להתארגנות והשלכותיה משפיעה על ההתארגנות ופוגעת בה. מכוחה של חזקה זו, היקף ההגנה על זכות המעסיק במסגרת חופש הביטוי להביע עמדה בפני עובדים, בין במעשה ובין בהתבטאות, בנוגע לזכות ההתארגנות ומימושה, יצומצם כמעט כליל. בשלב ההתארגנות הראשונית, לפני כינונו של ארגון יציג וטרם היווצרו של שיח קיבוצי בין החברה לארגון העובדים, לא יישמע קולה של החברה בנוגע לזכות ההתארגנות, מימושה והשלכותיה על מקום העבודה, בין במישרין ובין בעקיפין. ביטוי לחזקה זו ויישומה מוצאים אנו אף בהסדר המוסכם מיום 23.9.2012 במסגרתו הצהירה החברה כך:

" חברת פלאפון תקשורת בע"מ מודיעה כי היא מכירה בזכות

ההתארגנות של עובדיה וכי לא תנקוט בפעולה או בהבעת

עמדה בעד או נגד ההתארגנות."

99. מן הטעמים האלה, כשלעצמם ובהצטברותם, אין בידינו לקבל את קביעותיו של בית הדין האזורי בנדון זה, אף לא את הנטען בעמדתן של פלאפון, לשכת התיאום, ולשכת המסחר, לפיהן החברה רשאית להפיץ עמדתה בצורה מכובדת בכנסי הסברה ובהפצת אגרות כלליות לעובדים. כפי שצוין לעיל, נוכח "חזקת הלחץ הבלתי הוגן של המעסיק על העובדים" בהתנגדותו להתארגנות העובדים,

אף התבטאות מכבדת ו"נייטראלית" לכאורה באגרות שהופצו לעובדים יוצרת חשש ממשי לפגיעה בחופש הבחירה של העובדים והופכת לפסולה ואסורה.

איסור התבטאות החברה בדבר נזקי ההתארגנות גם אם האמור מבטא מצב לאמיתו.

100. בית הדין האזורי קבע כי מסר שהופץ לעובדי החברה בתפוצה רחבה במייל באופן לא חתום ולא מזוהה בו נאמר כי "הצטרפות להסתדרות תגרום לחברה ולנו העובדים נזק אדיר ולפגיעה ביכולת התחרותיות שלנו מול המתחרים" מן הראוי שיהיה מנוסח אחרת "אף אם ההנהלה סבורה כי אמת בדבריה".

נגד קביעה זו מכון ערעורה של ההסתדרות ובדין יסודו.

התבטאות החברה בנוגע לממדי הנזק העלולים להיגרם כתוצאה מן ההתארגנות ופגיעה ביכולת התחרות שלה מול גופים מתחרים, פסולה ואסורה. גם אם אמת בדברים אלה, הרי שבכל דרך שתנוסח על ידי החברה, במישרין או בעקיפין, מובהרת לעובדים עמדת החברה לפיה ההתארגנות תפגע בביטחון התעסוקתי והכלכלי של העובדים. המסר הסמוי הגלום בהתבטאות זו, אף הוא ברור מאליו. לפיו נוכח הנזק הצפוי למקום העבודה ולעובדים, מוטב שלא יממשו זכותם להתארגנות בפלאפון דווקא. התבטאות זו, מהווה השפעה בלתי הוגנת על מימוש זכות ההתארגנות, במפורש ובמשתמע, ועל כן פסולה היא מעיקרה בכל דרך שתבוא לידי ביטוי.

101. בדומה, אין בידנו לקבל את קביעתו של בית הדין האזורי, אשר לא מצא פסול

באיגרת המנכ"ל מר גיל שרון מיום 30.8.2012, מתוך שראה בה "דוגמא לאגרת בעלת מסרים חיוביים שאין כל פסול כי המשיבה תפיץ בין עובדיה".

באותה איגרת הודיע המנכ"ל לעובדים כי "נסיון ההתארגנות משקף מתח, שבא ממקום מובן - מקום של חרדה או חשש. זו היתה קריאת השכמה עבורי ועבור החברה, ואני פועל במלוא עוצמתי לתיקון המצב. ...פלאפון חשובה לכולנו, היא מקום עבודה טוב ומספק, ועכשיו - מול גזירות הרגולטור והתחרות שיש לנו מול פרטנר, סלקום, הוט מובייל ואחרים - כולנו נתאחד וננצח...אני משוכנע כי אף אחד מכם אינו באמת רוצה שייגרם נזק ופגיעה ביכולת התחרותית של החברה".

עוצמתה של האיגרת בכך שנשלחה על ידי מנכ"ל החברה, והמסרים הגלויים והסמויים שבה, מבטאים אמצעי לחץ והפחדה מפני פגיעה כלכלית בעובדים ובביטחונם התעסוקתי, אם וככל שיתארגנו.

אשר על כן, אנו קובעים כי תוכנה של איגרת המנכ"ל, גם אם אמת בה, מהווה הבעת עמדה פסולה ואסורה על המעסיק, בנוגע למימוש זכות ההתארגנות של העובדים והשלכותיה ומהווה השפעה לא הוגנת עליהם.

102. **חל איסור על החברה לנצל מרותה ואת הפררוגטיבה הניהולית שלה ולהפיץ**

"דף מידע אשר ישמש מידע למנהלים להעברת מסרים לעובדים". בהתנהלות זו יש השפעה לא הוגנת של המעסיק על חופש ההתארגנות. הדברים נכונים ביתר שאת לאור תוכן המסמך שכלל מסרים אלה: "בעידן כל כך תחרותי רק ועד חסר לנו"; "בכל המפעלים שהגיעו לפשיטת רגל וסגירה (פניציה, בגיר וכו') היו ועד והסתדרות"; "הצטרפות להסתדרות היא בלתי הפיכה ומהר מאוד נהפוך לחברה מסורבלת מסואבת ולא תחרותית... אם נהיה לא תחרותיים נאלץ בסוף לפטר יותר עובדים"; "ועד העובדים לא מנע ולא ימנע פיטורים, אולי רק של חברי הוועד והמקורבים" ו"כשיהיה ועד, הקידום שלך כבר לא יהיה תלוי באיכות עבודתך והישגיך, אלא בקרבתך לוועד".

בנדון זה, צדק בית הדין האזורי בקביעתו לפיה "מסמך זה נוסח עם מסרים שגויים עובדתית, מסרים שנועדו להפחיד ולמנוע את ההתארגנות בכל מחיר והוא מסוג המסמכים שאסור כי מעביד ישלח למנהליו, בוודאי שלא לעובדיו". על כן, נכונה מסקנתו לפיה הפניית המנשרים למנהלים עם המסרים הפסולים על ההסתדרות נוגדת את חופש ההתארגנות. יש להותיר קביעה זו על כנה ולאסור מכל וכל התנהלות פסולה זו.

103. **אשר על כן, אנו נעתרים לערעורה של ההסתדרות ומורים על סעד זמני כללי**

לפיו פלאפון תימנע מפעולות לסיכול ההתארגנות ולהשפעה על עובדיה ולא תנקוט בכל פעולה, בין בהתבטאות ובין במעשה, העלולה לפגוע במימוש זכות העובדים להתארגנות, לרבות אמצעי משמעת, השעיה פיטורים וכיוצ"ב, על רקע מימוש זכות ההתארגנות של העובדים. בתוך כך:

החברה לא תקיים מעקב אחר העובדים שהתארגנו, או אחר עובדים שבחרו שלא להתארגן, בדרך של ניהול רשימות או אחרת;

החברה תימנע מהצגת עמדתה באשר להתארגנות, בכנסי הסברה לעובדים שמארגנת ההסתדרות באתרי החברה.
החברה תימנע מלהציג לעובדים את החסרונות הקיימים לדעתה בהצטרפות לארגון עובדים והשלכות ההתארגנות על פעילותה הכלכלית או האחרת של החברה, לרבות הפניית ניירות עמדה לעובדים ושיווק דעותיה בנוגע להתארגנות.

ערעור ההסתדרות נגד הקביעות בדבר התנהלותה בהתארגנות והסעדים נגדה

אין לשלול התארגנות סמויה בשלב העוברי של ההתארגנות הראשונית

104. ראשיתה של התארגנות העובדים בפלאפון "נעשתה בהסתר תקופה ארוכה", עד ליציאתה של ההתארגנות לאור ובגלוי ביום 29.8.2012, בהחתמת עובדים על טפסי הצטרפות להסתדרות באתרים שונים בחברה. בהחלטתו השנייה הביע בית הדין האזורי מורת רוח ממהלכי התארגנות שנעשו בהיחבא, תוך שציין "כי התנהלות המבקשת בהתארגנות ראשונית בהחבא ובהעדר תקשורת עם הנהלת החברה, מחשש כי לא תתאפשר התארגנות, היא מחשבה מוטעית".
אף נגד קביעתו זו של בית הדין האזורי מכון ערעורה של ההסתדרות, ובדין יסודו. ונבאר.

105. מטבעה של התארגנות עובדים ראשונית ומעצם מהותה, שתחילתה בהסתר ובחשאי. במצבה העוברי של ההתארגנות ואף בשלב הגלוי של ההתארגנות עד לכינון ארגון יציג, מועצמים פערי הכוחות בין חברי ועד הפעולה העומדים לעצמם, לבין המעסיק וחברי ההנהלה מטעמו. נוכח הסיכונים העומדים בפניהם, בוחנים חברי ועד הפעולה את עצם היתכנותה של ההתארגנות, כשלעצמה ובסיוע ארגון העובדים עימו הם מקיימים שיח ראשוני. פעילות זו נושאת עמה חשש מפני התנכלות מצד המתנגדים להתארגנות ובראשם המעסיק, ועשויה להיקטע באיבה עוד בטרם באה לאוויר העולם. ואכן, במקרה שלפנינו, חששותיהם של העובדים מפני תגובתה של פלאפון להתארגנות הראשונית בחברה, התאמתו למן פריצתה הגלויה בחצרים ומחוצה להם.
כפי העולה מהחלטותיו של בית הדין האזורי, ביום בו החלו מהלכיה הגלויים של ההתארגנות, פתחה החברה במאבק איתנים נגד פעילות הוועד, תוך "חציית

קווים אדומים" בהפעלת לחץ, כפייה והשפעה לא הוגנת על עובדים למנוע התארגנותם.

אשר על כן, אין בידינו לקבל את קביעתו של בית הדין האזורי השוללת מהלכי התארגנות בהסתר ובהיחבא.

מהלכי ההתארגנות הם עניין לעובדים ולארגון העובדים לענות בו

106. מוסיפה ההסתדרות ומכוונת ערעורה נגד קביעותיו של בית הדין האזורי בנוגע

למהלכי ההחתמה על טפסי ההצטרפות לארגון. ערעורה זה בדין יסודו.

בית הדין האזורי קבע כי "אופן הגעת נציגי המבקשת להחתמה על טופסי הצטרפות, בין בערב ישירות למוקד במהלך עבודת המוקדנים, ללא תאום עם ההנהלה, וכן בעת ירידת העובדים מההסעה, אף הם לטעמנו דרכי גיוס והתארגנות עובדים אשר צריכה לעבור שינוי במסגרת חופש ההתארגנות וחופש הביטוי". כפי שנוכחנו לדעת התארגנות העובדים הראשונית נעשית תחת אילוצים ופעילות לעומתית של החברה. במצב דברים זה, בין בשלב העוברי החסוי של ההתארגנות ובין בשלב הגלוי שלה, אין למצוא פסול בדרכי התקשרות של ועד הפעולה עם העובדים בבתיאם, מחוץ לשעות העבודה, או בירידתם מן ההסעה טרם תחילת העבודה. אף אין פסול בנסיונות התארגנות של ועד פעולה במקום העבודה. זאת, בכפוף לחובות תום לב והגינות והתחשבות בצרכי העבודה השוטפת.

כפי שצוין לעיל, ההתארגנות היא עניין לעובדים לענות בו, בינם לבין עצמם ובינם לבין ארגון העובדים בו הם בוחרים להתארגן, ולרבות בחירתם כיצד ינהלו פעילותם ומהלכיהם. אי לכך, אין בידינו לקבל קביעותיו של בית הדין האזורי, השוללות התארגנות בהסתר, ופעילות החתמה בבתי העובדים או בירידתם מן ההסעה ואף באתרי החברה, אשר משמעותן פגיעה ניכרת ביכולת הארגון להתארגן בשלב העוברי והגלוי של ההתארגנות הראשונית.

אשר על כן, אנו קובעים כי ההגנה על זכות ההתארגנות של העובדים חלה על כל שלבי ההתארגנות, לרבות התנהלותם של חברי ועד הפעולה, בין בחשאי ובהסתר, ובין בגלוי לאור יום. הכל, כמובן, בכפוף לחובות תום הלב וההגינות הנדרשים ביחסי עבודה.

הערעור על צו ארעי האוסר על החתמת עובדים על מכתב הצטרפות להסתדרות

107. בהחלטתו הראשונה הוציא בית הדין האזורי "צו ארעי לשני הצדדים שלא לפנות בתכתובת ו/או בפרסומים לעובדים בדבר הצטרפות או אי הצטרפות למבקשת [היא ההסתדרות – נ.א.] וכן לא לבצע כל החתמה על טפסי הצטרפות מחד או על טפסי ביטול מאידך".

ההסתדרות מערערת על מהותו של צו זה, למרות היותו ארעי, בטענה כי תוצאתו היא **סעד קיצוני של הקפאת ההתארגנות הראשונית ומניעת המשך ההתארגנות לאחר שהפכה לגלויה.**

אף ערעור זה בדין יסודו. שכן, צו ארעי המקפא את פעולות ההתארגנות הראשונית הגלויה עד לכינונו של ארגון יציג, הגם שתוקפו ל-72 שעות בלבד, אינו מידתי ואינו סביר ויש להורות על בטלותו. ונבאר.

כפי שמלמדת המציאות, "ניסיונות ההתארגנות שאנו עדים להם בתקופה האחרונה מלמדים כי ככל שתקופת ההתארגנות מתארכת כך נחלשת עצמתה ופוחתים הסיכויים לחתום על הסכם קיבוצי עם המעסיק"¹⁰¹. אלמנט הזמן בהתארגנות ראשונית הוא "פרמטר חשוב במאמצים לכינון עבודה מאורגנת", במיוחד בשלב הגלוי של ההתארגנות הראשונית, עד לכינונו של ארגון עובדים יציג. ודוק. הסעד של הקפאת פעילות ההתארגנות, ולו כסעד ארעי קצר מועד, אף מנוגד למדיניות השיפוטית הראויה של עידוד ההתארגנות והשיח קיבוצי בין צדדים ליחסי עבודה¹⁰². נכונים הדברים ונכוחים אף במקרה שלפנינו, בו אסר בית הדין האזורי על צירוף חברים להתארגנות בשלב ה"קריטי" לכינונה.

לפיכך **אנו מורים על בטלותו של הצו לשעה שהורה על הקפאת ההתארגנות הגלויה ולו למשך 72 שעות.** צו זה אינו מידתי ואינו סביר, משיש בו כדי לסכל ההתארגנות הראשונית בעודה באיבה.

מהלכי ההתארגנות כפופים לחובות תום הלב וההגינות ובהתחשב בצרכי העבודה

108. בית הדין האזורי עמד בהחלטתו על הצורך בתיאום פעילות ההתארגנות עם המעסיק, באופן שלא תיפגע העבודה השוטפת, תוך שקבע כי "על ההנהלה לאפשר למבקשת וכן לועד הפעולה מטעמה לארגן כנסי הסברה לעובדים בתחומי אתרי החברה השונים תוך תיאום ומבלי שתיפגע העבודה השוטפת, למשך זמן קצר ובכנסים אלו יציגו נציגי המבקשת את עמדתם...". לעניין זה

¹⁰¹ מאמר אדלר, עמ' 542; וראו: בר"ע 34531-03-11 אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ניתן ביום 23.3.2011.

¹⁰² עניין האוניברסיטה הפתוחה – דעתו של השופט (כתוארו אז) פליטמן.

נציין אף אנו, זאת, מכח חובתם של העובדים וארגון העובדים, לנהוג כלפי המעסיק בתום לב, הגינות וסבירות, ומתוקף הוראת סעיף 33ט לחוק הסכמים קיבוציים פעילות העובדים והארגון בקידום ההתארגנות הראשונית תיעשה כנדרש "בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט" וככל הניתן בתיאום עם המעסיק.

109. בית הדין האזורי ציין כי "העברת מסרים שלילים על הנהלת המשיבה לרבות הפחדה כי בכוונת המשיבה לפטר עובדים רבים.... אף הם לטעמנו דרכי גיוס והתארגנות עובדים אשר צריכה לעבור שינוי במסגרת חופש ההתארגנות וחופש הביטוי". בכל הנוגע להעברת מסרים בנוגע להתארגנות, חלות על ארגון העובדים והעובדים, כמו גם על המעסיק והפועלים בשמו ומטעמו, חובות תום הלב וההגינות. על שני הצדדים כאחד להימנע מהפצת מידע לעובדים בקשר להתארגנות שאינה אמת והינה "מידע שיקרי" כטענתה של פלאפון, בענייננו. ככל שמי מהצדדים טוען להתנהלות פגומה מעין זו, בידי לפנות לבית הדין האזורי בבקשה לסעד דחוף, ובית הדין ידון ויכריע בבקשה בכל ההקדם.

סיכומם של דברים

110. הזכות להתארגנות בארגון עובדים היא מעניינם של העובדים ושמורה להם בלבד. השיח שמקיימים העובדים בינם לבין עצמם, אם יתארגנו אם לאו, והשיח שהעובדים מקיימים עם ארגון העובדים אם להתארגן במסגרתו אם לאו, נמצא מחוץ לתחומי של המעסיק. **בכל הנוגע למימוש זכותם היסודית והחוקתית של העובדים להתארגנות, על המעסיק להרחיק עצמו מהתערבות בהתארגנות העובדים בכל שלב משלביה במהלך יחסי העבודה.** העובדים בלבד הם שיחליטו אם ברצונם לקיים עם המעסיק יחסי עבודה לפי המודל האישי או לפי המודל הקיבוצי, ובאיזה ארגון עובדים יבחרו כארגון היציג במקום העבודה. תהא אשר תהא עמדתם של העובדים ובחירתם בנוגע להתארגנות, בנדון זה, המעסיק אינו בעל דבר, גם אם לדעתו ייגרם למפעל נזק כלכלי או אחר, כתוצאה מן ההתארגנות.

נוכח פערי הכוחות המובנים בין המעסיק לבין עובדיו, בנסיבות של התארגנות ראשונית עד לכינונו של ארגון יציג, זכותו של המעסיק לביטוי אינה שוות משקל

לזכות העובדים לחופש ההתארגנות בארגון עובדים, וזכות העובדים להתארגנות בארגון עובדים גוברת על זכות המעסיק לחופש הביטוי.

ככל שהמעסיק מתנגד להתארגנות הראשונית ואינו מסכים לה, קמה החזקה לפיה הבעת עמדה על ידי המעסיק או מטעמו, בנוגע להתארגנות במקום העבודה, להשלכותיה על מקום העבודה, ל"הטבות" בעטיה או שלילתן, נושאת עמה הפעלת לחץ, איום וכפיה והשפעה בלתי הוגנים על העובדים, במימוש זכותם להתארגן או שלא להתארגן. מכוחה של חזקה זו, בתקופת ההתארגנות הראשונית עד לכינונו של ארגון יציג, גבולותיו של חופש ההתבטאות של המעסיק, בהתייחס להתארגנות העובדים והשלכותיה, ייבחנו בצמצום רב ובשים לב לנסיבות המקרה הנדון.

בשלב הטרומי קיבוצי המתקדם, לאחר כינונו של ארגון יציג במקום העבודה, חל שינוי מהותי ביחסי הכוחות בין המעסיק, בעל הקניין במפעלו, לבין עובדיו המאורגנים. למן אותו מועד ואילך, המאבק הארגוני וההדברות במהלכו או בעקבותיו, מתקיימים בין המעסיק לבין ארגון העובדים היציג. וממועד זה, היקף ההגנה על חופש ההתבטאות של המעסיק רחב יותר.

במשוואת כוחות זו יחסי העבודה הקיבוציים מעצימים את מעמדו של העובד וזכויותיו, ובד בבד יש בהם כדי לתרום לקידום האינטרסים של המעסיק בכל הנוגע ליציבות מקום העבודה, התנהלותו וקידומו.

בהתאם, קבענו בסעיף 83 - 84 לעיל כללים מנחים אשר יהוו אמת מידה לבחינת מימוש זכות ההתארגנות או הפרתה. וזאת, בהתאם לשלבי ההתארגנות והאיזונים הנדרשים בדין. כפי שציינו, כללים אלה אינם רשימה סגורה. יש להניח כי ברבות הימים ייעשו בהם שינויים בהתאם למציאות הדינמית ביחסי העבודה בישראל, לרבות במערך היחסים הקיבוציים בין ארגוני העובדים לארגוני המעסיקים, ככל שיימצא לנכון.

כללים של דברים

111. בנסיבות המקרה הנדון, כפי ביטוי בשתי החלטותיו של בית הדין האזורי מושא הערעור, מתקבל ערעורה של ההסתדרות. הסעדים הניתנים בהתאם, מפורטים בסוף דבר, בפרק המסכם של פסק דין זה.

סגן הנשיאה, יגאל פליטמן

חוות דעתה המעמיקה ורחבת היריעה של חברתי הנשיאה המקובלת עלי. מעבר לכך, מצאתי מקום להוסיף את נקודת מבטי לסוגיות שמעלה המקרה שלפנינו.

1. פתח דבר

במקרה שלפנינו עומדת זכות ההתארגנות של העובדים במקום עבודתם אל מול זכות הקניין ו"חופש הביטוי" של מעביד. לפיכך נדרשים אנו לקבוע אמות מידה לגזירת כללי התנהגות של מותר ואסור, עובדים ומעביד, ביחס לזכויותיהם אלה בתקופת מימוש העובדים במקום העבודה את זכותם להתארגן, בטרם הוכרו כאירגון יציג.

2. הזכויות המעומתות במקרה שלפנינו מעוגנות כולן בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו (להלן - **חוק היסוד**).

3. זכות העובד להתארגן

א. זכות היסוד החברתית של העובד להתארגן במקום העבודה, נכללת בזכות היסוד החברתית של חופש ההתארגנות לפרט, המעוגנת במסגרת חירות הפרט וכבודו על פי חוק יסוד כבוד האדם. לפיכך, לעובדים במקום עבודתם החופש לבוא בדברים עם ארגון עובדים ובינם לבין עצמם, מתוך ניסיון להתארגן במסגרת ארגון העובדים. לכל העובדים חופש הבחירה להצטרף לארגון העובדים ולחפצים בכך מביניהם הזכות להיות חברים בארגון העובדים.

ב. מימוש זכות ההתארגנות כאמור ובחירת העובדים את נציגיהם, הינם הליכים דמוקרטיים הראויים בשל כך לעידוד כשלעצמם לאור עקרונות מדינת ישראל כמדינה דמוקרטית.

ג. ככל שניסיון ההתארגנות צולח והעובדים מאורגנים במסגרת ארגון עובדים וארגונם הוא ארגון יציג כלפי המעסיק; על המעסיק חובת קיום משא ומתן עם ארגונם לחתימה על הסכם קיבוצי. בהסכם קיבוצי ניתן לשמור ולשפר תנאי עבודת כלל עובדי מקום העבודה לרבות גימלאיו ולהבטיח קיומם בכבוד מעמל כפיהם. האמור מעוגן בעקרון כבוד האדם על פי חוק היסוד.

ד. מעבר לזאת, התארגנות עובדים בארגון עובדים במקום העבודה מחזקת את הסולידריות הפנימית ביניהם. לקבוצת עובדים חזקה בארגון העובדים היציג הכוח לדאוג שלא תקופח קבוצת עובדים חלשה יותר בארגון לרבות גימלאיו. ביד הארגון גם הכוח למנוע שרירות לב מעביד ביחס לעובד מסוים בהעמידו למולו את כוחו האירגוני.

בכך ניתן להשיג יתר שוויוניות בתנאי עבודת העובדים ולהביא לצימצום פערי השכר ביניהם במקום העבודה. בכך מקודם ערך הצדק החברתי במקום העבודה המגולם בעקרון כבוד האדם על פי חוק היסוד.

ה. לאור האמור מגמת הפסיקה צריכה להיות של עידוד והרחבת זכות ההתארגנות של העובדים במקום העבודה; ובייחוד כשהיא נתמכת בהוראות חוק כפי שיפורט בהמשך הדברים.

4. מגמת העידוד וההרחבה של זכות העובדים להתארגן מצאה ביטויה בארבעה תיקוני החקיקה לחוק הסכמים קיבוציים, לאמור:

"סעיף 33 ח. הזכות לפעילות או לחברות בועד עובדים או בארגון עובדים

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

סעיף 33 ח.1. התארגנות ראשונית - חובת ניהול משא ומתן עם ארגון עובדים יציג

(א) מעביד חייב לנהל משא ומתן בעניינים המנויים בסעיף 1, עם ארגון עובדים יציג לפי סעיף 3, בהתארגנות ראשונית אצלו; אין באמור בהוראות סעיף זה כדי לחייב מעביד לחתום על הסכם קיבוצי עם ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית.

(ב) בסעיף זה, "התארגנות ראשונית" - התארגנות של ארגון עובדים שהפך ליציג לפי סעיף 3, אצל המעסיק.

סעיף 33 ט. איסור מניעת כניסה

מעביד לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד, לשם קידום הזכות כאמור בסעיף 33 ח ולשם קידום עניני עובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט.

סעיף 33 י. איסור פגיעה בעובד לענין חברות או פעילות בועד עובדים או בארגון עובדים

(א) מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:

- (1) חברותו או פעילותו בארגון עובדים;
- (2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;
- (3) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון עובדים;
- (4) חברותו בועד עובדים או פעילותו בועד 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) פעילותו 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.

5. זכות הקניין "חופש הביטוי" של המעסיק

א. המפעל בהיבטו הרכושי שייך למעביד. הוא בעל אמצעי היצור והזכויות הרכושיות בו. זכות הקניין שלו בעסקו מוגנת במפורש בסעיף 3 לחוק יסוד כבוד האדם לפיו: "אין פוגעים בקניינו של האדם".

ב. כפועל יוצא מזכותו הקניינית; למעביד זכות לניהול מפעלו, זוהי פרורגטיבת הניהול שלו. מעצם הזכות לניהול מפעלו, למעביד כמעביד "חופש הביטוי" לומר דברו לעובדיו בכל הקשור לעבודתם אצלו.

6. בחינת היחס בין זכות ההתארגנות לזכות הקניין ו"חופש הביטוי"

כיוון שזכות העובד להתארגן, וזכות הקניין ו"חופש הביטוי" של המעסיק כאמור, מעוגנים בחוק יסוד כבוד האדם, כאמור; אזי, ככל שיש בהוראת חוק פגיעה בזכות ההתארגנות של העובדים או בזכות הקניין ו"חופש הביטוי" של המעסיק - אותה הפגיעה ראוי לה להתברר על פי הבחינה החוקתית המקובלת ועמידה בתנאי פיסקת ההגבלה בסעיף 8 לחוק היסוד. במילים אחרות, בשלב ראשון נבחנת שאלת הפגיעה והאם החוק פוגע בזכות המעוגנת בחוקי היסוד. ככל שהתשובה לכך בחיוב, נבחנת חוקתיות הפגיעה לאור דרישות פיסקת ההגבלה. דהיינו, האם הפגיעה נעשתה לתכלית ראויה, האם קיים קשר רציונלי

בין התכלית לפגיעה, האם הפגיעה היא מידתית, והאם היא נכללת במסגרת האמצעים שפגיעתם בזכות היסוד פחותה. לגבי הזכויות המעומתות, מעבר לבחינת חוקתיות הוראות החוק הקימות כפי המצב בעניינינו, מן ההכרח שבית הדין יאזן ביניהן. אותו איזון ראוי לו שיעשה, כללית, על פי ערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית דמוקרטית בהתאם לחוקי היסוד; ובעניינינו תחום משפט העבודה, על פי עקרונות משפט העבודה המנחים אותנו כיום.

7. על מנת לערוך את "האיזון הערכי" הראוי במצב של ההתארגנות ראשונית של עובדים במקום עבודתם, יש לעמוד קודם כל על היחס בין הזכויות המעומתות.

א. באשר לזכות ההתארגנות של העובדים המעוגנת כיום בסעיף 33 ח' לחוק הסכמים קיבוציים והנסמכת על חוק הסוד כמצוין לעיל; אזי, לבל תישאר זכות תאורטית בלתי ניתנת למימוש, יש מקום לחזרה על דברים ידועים ביחס לאפשרות התממשותה והשגת תכליותיה.

ב. יחסי עובד מעביד הם תמיד יחסי כפיפות ותלות מעצם טיבו של אותו היחס. כפיפות מנהלית של העובד במעבידו, בעל הכוח לקבוע לשנות תנאי עבודה ולפטרו מעבודתו; ותלות בו לקיום משכרו המשולם לו על ידו. בהעדר יחסי כפיפות ותלות שכאלה - אין יחסי עובד מעביד.

ג. ככל שמדובר במקום עבודה לא מאורגן עומד העובד לבדו אל מול המעסיק אליו הוא כפוף ובו הוא תלוי, ואפילו הוא מבקש להצטרף לארגון עובדים שכשלעצמו הוא רב כוח; שכן בשלב זה טרם עומד לו כוחו הארגוני של ארגון העובדים במקום העבודה. אולם, ככל שמדובר במקום עבודה מאורגן, אזי אל מול המעסיק עומד כוח עבודתם של כלל עובדיו, שמבלעדיו אין קיום למפעל. המפעל החי הוא תמיד פרי שיתוף בין בעל הזכות הקניינית המעסיק; לכוח עבודתם של עובדיו. בכך מושג יתר איזון במערך הכוחות שבין המעסיק לעובדיו. ההסכם הקיבוצי הנחתם בין המעסיק לארגון העובדים היציג הינו פרי של אותו איזון כוחות.

ד. בהתחשב באמור; אזי, באשר ליחס בין הפגיעה החוקית בזכות הקניין, פרורגטיבת הניהול והחופש החוזי של המעסיק, על פי סעיפים 33ח', 33ח(1), 38ט', 33"י - לחוק הסכמים קיבוציים - אותה פגיעה היא מידתית והכרחית לקיום ומימוש זכות ההתארגנות של העובדים על תכליותיה, כך שאותן הוראות בחוק הסכמים קיבוציים עומדות במבחן החוקתיות.

ה. באשר ל"חופש הביטוי" של המעסיק כמעביד לומר לעובדיו דברו, ורק כך הוא ראוי להיבחן לענייננו; נקודת המוצא הינה, שמימוש העובדים את זכות ההתארגנות שלהם אינו מעניינו, אם כי הוא בעל עניין בתוצאות מימוש אותה הזכות. מדובר בשלב בו טרם עומד לעובדים כוחם הארגוני. התערבות המעסיק בשלב זה, בעניינם הפנימי האוטונומי של עובדיו, שאליו הם כפופים ובו הם תלויים אישית, במימוש זכותם זו שיכולה להתמש אך ורק ב"מגרשו"; התערבותו, באותו שלב קריטי בהליך הדמוקרטי שהוא איננו צד לו - יש בה משום פגיעה אסורה של "גוף מתערב זר ומשפיע" בזכות עובדיו להתארגן.

התערבותו דומה להתערבות אסורה של מדינה אחת בהליך בחירות דמוקרטי במדינה אחרת; או בתחומנו, להתערבות אסורה של מעביד, בבחירות לוועד העובדים בשלב מאוחר יותר אחרי שהוקם כבר ארגון העובדים יציג.

ו. נוכח האמור, על המעסיק להיות צד פסיבי למהלך ההתארגנות עובדיו במקום עבודתם. המעסיק הוא בעל עניין בתוצאות הליך פנימי במפעלו שעד שיוכרע ויוקם אירגון יציג - אינו מעניינו. לאחר שיוקם ארגון יציג תקום לו חובת ניהול משא ומתן עימו לחתימה להסכם קיבוצי. מסקנת האמור הינה, שאין למעביד זכות תגובה לניסיון עובדיו לממש זכותם להתארגנות ראשונית.

8. משזוהי מסקנת האיזון בין זכות ההתארגנות של העובדים לחופש הביטוי של המעסיק, נובעים מכך העקרונות הבאים לגבי המותר והאסור, בתקופת ההתארגנות הראשונית:

א. פעולות העובדים למימוש זכותם להתארגן חייבות להיות לשם מימוש אותה זכות ולא להשגת תכלית אחרת.

ב. על המעסיק מצידו ליקח בחשבון, שמימושה של זכות ההתארגנות תפגע בזכות הקניין שלו ובצורכי העבודה; אלא שפגיעה זו בזכותו מצד העובדים חייבת להיות מידתית, באופן שצורכי העבודה יפגעו במידה פחותה מבין אפשרויות הפגיעה בהם

ג. ככלל, אין למעביד את "חופש הביטוי", כלומר את זכות התגובה להליך מימוש העובדים את זכותם להתארגן. התערבותו באותו הליך משמעה פגיעה לא מידתית בהליך דמוקרטי פנימי של עובדיו שאין הוא צד לו. לא בכדי התארגנות ראשונית של עובדים במקום העבודה מתרחשת בעיקר בסתר, ויוצאת לאור רק לאחר שמספר חברי הארגון מאפשר הכרה בו כארגון יציג.

ד. "חופש הביטוי" של המעסיק כלפי עובדיו מוגבל בשלב התארגנות העובדים לאורח ניהול מקום העבודה על ידו עוד טרם נודע לו דבר ההתארגנות, ולאשר נהג לעשות קודם להתארגנות, בהנחה שאין התארגנות עובדים במפעלו, וככל שבפעילותו אין פגיעה בזכות ההתארגנות של עובדיו.

ה. הבעת עמדה מצד מעביד בנוגע להתארגנות ראשונית של עובדיו אסורה עליו ומלכתחילה וללא כל קשר למידת השפעתה בדיעבד על עובדיו.

ו. גם לאחר הקמת ארגון עובדים יציג אין למעביד את "חופש הביטוי", לפעול כנגד עצם התארגנות עובדיו.

ז. מהאמור ברור איסור המעסיק לאיים, להתנכל וללחוץ לפגוע ולהשפיע על עובדיו לסיכול ההתארגנות. חל עליו איסור זימון לשולחן עגול ושיחות אישיות והבטחת תוספות שכר לעובדים מסוימים שיוזמת ההתארגנות של העובדים היא הורתן וכך הוא מגיב עליה.

ח. איסור זכות התגובה של המעסיק, כולל איסור הבעת דעה והעברת מידע לעובדים שיש לו השלכה על רצונם החופשי להתארגן, מפאת רצונם

להתארגן. אסור לו למשל לומר לעובדיו, כי מקום עבודתם ייפגע במקרה של התארגנות מצידם. אין קשר בין השניים.

לארגון העובדים לעומת זאת מותר למנות בפני העובדים את יתרונות ההתארגנות, לרבות בשל שימור ושיפור תנאי העבודה והגדלת ביטחונם התעסוקתי.

ככל שהמעסיק סובר, שהמידע שנמסר על ידי נציגי העובדים או ארגונם ונוגע אליו, מוטעה בעליל, עליו להסב שימת לב נציגות העובדים לכך; או עליו לפנות בעניין זה לבית הדין לביור עובדתי, בטענה של פגיעה ב"חופש הביטוי" שלו בשל מימוש פוגעני ולא מידתי של העובדים בזכותם להתארגן.

ט. משזכות ההתארגנות של העובדים במקום עבודתם הינה זכות פנימית אוטונומית שלהם בלבד; ממילא הם רשאים שלא לקיים לגביה משא ומתן עם ארגון המעסיקים לקביעה משותפת של כללי התנהגות בתקופת מימוש זכותם הבלעדית להתארגן.

9. משאלה הם הדברים; לא היה מקום למתן "צו ארעי" על ידי בית דין קמא; והחלטתו בעניין הצו הזמני המושתת על הנחת שוויון יחס בין זכות ההתארגנות ו"חופש הביטוי" של המעסיק - ראויה להיבטל. עם זאת, אין טעם בנסיבות המקרה להחזיר לבית הדין קמא את התיק לבחינת אופן התנהגות הצדדים בעבר על פי כלל התנהגותם כפי שנקבעו על ידנו כיום. אולם צריך להיות ברור, שעל הצדדים בערעור שבפנינו לנהוג על פי אמות המידה וכללי ההתנהגות כפי שנקבעו על-ידנו, וככל שמי מהם יסבור שישנה חריגה מכללי מותר ואסור שטווינו רשאי הוא להגיש בקשר לכך בקשת צד לסכסוך קיבוצי לבית הדין האזורי.

השופט עמירם רבינוביץ

1. אני מסכים עם פסק דינה הרחב, המקיף והמעמיק של חברתי, הנשיאה, נילי ארד ושל חברי סגן הנשיאה יגאל פליטמן.

2. הדברים שנאמרו מדגישים את מושכלות היסוד של חופש ההתארגנות והמגבלות המוטלות על המעסיק בהתערבות בחירות האוטונומית של העובדים להתארגן.

3. בהקשר זה אני מוצא מקום להביא מקצת דברים מאוצרנו הישן, כפי שמובאים בספרו של ד"ר שילם ורהפטיג, "דיני עבודה במשפט העברי", כרך ב', עמוד 952 ואילך:

"מתוך דאגה למעמד הפועלים, לא הסתפק משפט העבודה העברי בהתקנת תקנות להגנתם ולתועלתם של אלו, אלא שהוא גם העניק לפועלים, בין שכירים ובין קבלנים, את הזכות להתאגד ולהתקין תקנות משלהם על מנת להגן על עצמם בכל הנוגע לענייניהם ולהטיל סנקציות על העובר על תקנותיהם.

זכות זו היא אחת מיסודות החופש של מעמד הפועלים במשפט העברי. המקור לזכות זו להתאגד ולהתקין תקנות הוא בברייתא זו, המובאת בשתי נוסחאות: אחת - בבבא בתרא, והשנייה - בתוספתא בבא מציעא. (ומן הראוי להביא כאן את דבריו של הר' בן ציון מאיר חי עוזיאל (משפטי עוזיאל, ח"ג, חו"מ, סימן מב): "רז"ל הכירו בתקנות אירגון בעלי אומניות או הסתדרות של פועלים ופקידים בהסתדרות כללית אחת או הסתדרויות פרופסיונאליות מקצועיות... כדי להגן על עצמו נתן לו [= לפועל] המשפט זכות חוקית להתארגן, ולתקן תקנות מועילות לחברתו").

וכך אמנם מסיק הר' משה פיינשטיין (אגרות משה, ח"ב, החו"מ, סימן נח): 'הנה בדבר עצם אגודת הפועלים שקורין יוניאנס (TRADE UNIONS) שעושין ביניהן תקנות ... מדברים שהוא לתועלתם, איני רואה בזה שום חשש איסור, דהא אדרבה יותר מזה חזינן, שרשאין גם להתנות שיקנסו אף שהוא נגד הדין... ובמקום אחר הוא כותב: (שם, סימן נט) 'ולכן אלו היוניאנס שבמדינתנו [ארצות הברית] יש להם מקור מדינא....'.

וכך כתב הרב קוק בעניין דידן (נתיבה מיום י"א ניסן תרצ"ג):

"באירגון הפועל לשם שמירה והגנה על תנאי העבודה, יש משום צדק ויושר ותיקון העולם, אירגון הפועלים יכול בתור בא כוח הפועלים לתבוע לדין גם את נותן העבודה וגם את הפועל, הגורם לזה, שעל ידי עבודה בלתי מאורגנת מביאים נזק ומפסידים ממון לפועלים, כי הפועל הבלתי מאורגן

עובד בתנאים יותר גרועים הן במחירי העבודה והן בשעות העבודה וזה עלול לקלקל את תנאי העבודה בכלל ויש כאן דררא דממונא, והפסד בזה יוצא על פי דין תורה"....

4. עינינו הרואות שזכות יסוד - ההתארגנות - שיש בה "משום צדק ויושר ותיקון העולם" ברור שמן הדין ומן הצדק שלא תופרע על ידי המעסיק, או גורם אחר. עמדה זו של המשפט העברי תומכת בעמדת חבריי.

נציג ציבור מר יצחק שילון

נציג ציבור מר יורם בליזובסקי

מקובלת

סוף דבר

1. מתקבל ערעורה של ההסתדרות כמפורט להלן.
2. בסיבות המקרה הנדון, כפי ביטויין בשתי החלטותיו של בית הדין האזורי מושא הערעור, לא היה מקום למתן "צו ארעי" על ידי בית הדין האזורי ואנו מורים על בטלותו של הצו לשעה שהורה על הקפאת ההתארגנות הגלויה ולו למשך 72 שעות. צו זה אינו מידתי ואינו סביר, משיש בו השפעה לא הוגנת וחסול ההתארגנות באיבה.
3. מבוטלת החלטתו בעניין הצו הזמני המושתת על הנחת שוויון יחס בין זכות ההתארגנות ו"חופש הביטוי" של המעסיק.
4. ניתן בזה סעד זמני כללי לפיו פלאפון תימנע מפעולות לסיכול ההתארגנות ומהשפעה על עובדיה ולא תנקוט בכל פעולה, בהתבטאות, במעשה או במחדל, העלולים לפגוע במימוש זכות העובדים להתארגנות, לרבות אמצעי משמעת, השעיה פיטורים וכיוצ"ב, על רקע מימוש זכות ההתארגנות של העובדים.
בתוך כך:

- א. החברה לא תקיים מעקב אחר העובדים שהתארגנו, או אחר עובדים שבחרו שלא להתארגן, בדרך של ניהול רשימות או אחרת;
- ב. החברה תימנע מהצגת עמדתה באשר להתארגנות, בכנסי הסברה לעובדים שמארגנת ההסתדרות באתרי החברה.
- ג. החברה תימנע מלהציג לעובדים את החסרונות הקיימים לדעתה בהצטרפות לארגון עובדים והשלכות ההתארגנות על פעילותה הכלכלית או האחרת של החברה, לרבות הפניית ניירות עמדה לעובדים ושיווק דעותיה בנוגע להתארגנות.
- ד. החברה לא תנהל מעקב אחר העובדים במימוש זכותם להתארגן, לרבות ניהול רשימות בנוגע לשמות העובדים שחתמו על טפסי הצטרפות לארגון העובדים.
- ה. התבטאות החברה בנוגע לממדי הנזק העלולים להיגרם כתוצאה מן ההתארגנות ופגיעה ביכולת התחרות שלה מול גופים מתחרים, לרבות תוכנה של איגרת המנכ"ל, גם אם אמת בה, מהווה הבעת עמדה פסולה ואסורה.
5. מורחב הסעד הזמני שהוציא בית הדין האזורי בו הורה לפלאפון "להימנע מפעולות לסיכול ההתארגנות בדרך של פניות אישיות לעובדים" לרבות פניה כללית או אישית לעובדים "בתכתובת ו/או בפרסומים".
- בהתאם, ובנוסף לנקבע בו, הרינו מורים כך:
- א. חברת פלאפון תימנע מליזום פגישה אישית עם עובדים, או עם קבוצות עובדים, בנוגע למימוש זכות ההתארגנות;
- ב. החברה לא תעשה שימוש באמצעי התקשורת שברשותה ונגישותה לעובדים, בהפצת מסרים נגד ההתארגנות, באמצעות מסרונים למכשירי הטלפון הנייד או בהפצת אגרות לעובדים בדאר אלקטרוני.
6. מקובלת עלינו קביעתו של בית הדין האזורי לפיה הפצת טופס ביטול חברות בהסתדרות שהופק על ידי החברה והחתמת עובדים על טפסי ביטול חברות על ידי מנהלי החברה הן פעולות פסולות ואסורות המהוות "חציית קווים אדומים" של המעסיק כלפי זכויות עובדיו.
7. בנסיבות המקרה אין עוד טעם להחזיר לבית הדין האזורי את התובענה לשם בחינת אופן התנהגות הצדדים בעבר, על פי כלל התנהגותם כפי שנקבעו על ידנו כיום.

8. ככל שמי מהצדדים טוען להתנהלות פגומה במהלכי ההתארגנות, לרבות בהתבטאות ובפרסומים, רשאי הוא לפנות לבית הדין האזורי בבקשת צד קיבוצי למתן סעדים דחופים.

9. בית הדין האזורי לעבודה ידון ויכריע בבקשת הצד, כאמור, בכל ההקדם, בשים לב לכללים המנחים שנקבעו בפסק דין זה ויישומם בנסיבות המקרה הנדון.

משהמדובר בסכסוך קיבוצי אין צו להוצאות כל צד ישא בהוצאותיו בערעור.

ניתן, היום..... בהיעדר הצדדים ותישלח אליהם.

הנשיאה נילי ארד סגן הנשיאה יגאל פליטמן השופט עמירם רבינוביץ

נציג ציבור (עובדים) מר יצחק שילון נציג ציבור (מעבידים) מר יורם בליזובסקי