



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

ניתן ביום 21.3.2016

המערערת

קל אוטו בע"מ

-

1. הסתדרות העובדים הלאומית בישראל

2. ועד העובדים הזמני

3. אביב שושן

המשיבים

לפני: הנשיא יגאל פליטמן, סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, השופטת לאה גליקסמן
נציג ציבור (עובדים) מר אלעזר וייץ, נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה נוימן

בשם המערערת - עו"ד שלמה בכור, עו"ד יעל דולב ועו"ד עידן פפר

בשם המשיבים - עו"ד רן קונפינו ועו"ד טל עזרא

פסק דין

הנשיא יגאל פליטמן

1. בערעור שלפנינו עומדות להכרעתנו שאלת ההכרה במשיבה 1 (להלן – **ההסתדרות הלאומית**) כארגון העובדים היציג במערערת (להלן גם – **החברה**), ושאלת ההתערבות בפסיקתו של בית הדין האזורי (סגנית הנשיא הדס יהלום ונציגי הציבור מר דב גרינברג ומר יעקב ענב; ס"ק 15-06-48762 וס"ק 15-07-19048), שבה חויבה המערערת בתשלום פיצוי לדוגמה בסך 500,000 ₪ בגין פגיעה בהתארגנות עובדיה בהסתדרות הלאומית, נוסף על קנס שהוטל עליה לפי פקודת ביזיון בית המשפט.

מסכת העובדות וקורות ההליך בבית הדין האזורי

2. המערערת היא חברה בע"מ המנהלת עסק להשכרה ולמכירת רכבים, ולה מספר סניפים ברחבי הארץ.
3. במהלך התקופה שקדמה להגשת בקשת הצד, החלו עובדי החברה בהליכי התארגנות במסגרת ההסתדרות הלאומית.
4. ביום 8.6.2015 שלחה ההסתדרות הלאומית מכתב למנכ"ל החברה, שבו הודיעה לו על יציגותה בחברה, לאחר שהצטרפו לשורותיה למעלה משליש מעובדי החברה: 239 עובדים מתוך 530 עובדי החברה.
5. ביום 11.6.2015 הגישו המשיבים בקשת צד בסכסוך קיבוצי לבית הדין האזורי בירושלים, אשר כוונה בעיקרה למניעת פיטורי המשיב 3 (להלן – **מר שושן**), לאחר



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15
עס"ק 62394-12-15

שזומן לשימוע לפני פיטורים ליום 10.6.2015 (ס"ק 15-05-25216). הליך זה הסתיים לאחר שהצדדים הגיעו ביניהם להסכמות הבאות:

"מבלי שהמשיבה מודה בטענות הצד שכנגד יערך למר אביב שושן שימוע נוסף שבו ישקלו מחדש בלב פתוח ובנפש חפצה טענותיו, תוך שתינתן לו אפשרות ראויה להופיע לישיבת השימוע בנוכחות עו"ד מטעם המבקשת. מוסכם כי כל עוד לא התקבלה החלטה אחרת לא תעמוד בתקפה החלטת הפיטורין ומר שושן ישהה בחופשה בתשלום על חשבון המעסיק. ישיבת השימוע תתקיים ביום 21.6.15 בשעה 18:00 במשרדי המשיבה. במעמד זה תמסור המבקשת למשיבה את רשימת העובדים אשר חתמו על כתבי הצטרפות לחברות בה וכן את טפסי ההצטרפות עצמם. העברת טפסי ההצטרפות ורשימת המצטרפים אל המשיבה נעשית תחת ולאור ובכפוף להתחייבותה שלא לפגוע באף אחד מן העובדים עקב הצטרפותו להסתדרות הלאומית. עד ליום 21.6.15 בשעה 12:00 תודיע המשיבה האם היא מכירה ביציגותה של המבקשת."

6. לאחר שההסתדרות הלאומית פעלה בהתאם להסכמה האמורה ומסרה לידי החברה את טופסי ההצטרפות, ביקשה החברה ביום 18.6.2015 כי יומצאו לה "טופסי הצטרפות מקוריים", וכדלקמן:

"... לאחר בדיקה ועיון של מסמכים אלה, נמצא כי רוב המכריע של הטפסים כלל אינם חתומים על ידי מי מבין העובדים אשר שמותיהם נזכרו באותם טפסים. בנסיבות אלו, ועל מנת לגבש עמדה סופית וברורה בעניין פנייתכם, נבקשכם: (א) להעביר לח"מ מידית העתק מטפסי ההצטרפות המקוריים בצירוף אישור בדבר היותה חתימה אלקטרונית מאושרת כהגדרתה בחוק חתימה אלקטרונית, תשס"א-2001; (ב) ככל שאכן מדובר בחתימות אלקטרוניות מאושרות, להעביר התייחסותכם המפורטת והמנומקת בעניין תוקף החתימות והתאמתן לדרישות החוק והפסיקה, תוך הפנייה לאסמכתאות מתאימות;"

7. בתגובה שלחה ההסתדרות הלאומית מכתב לחברה, ביום 21.6.2015, שבו דחתה את טענות החברה והבהירה כיצד בוצעה ההחתמה האלקטרונית של העובדים:

"... לצורך הצטרפות מקוונת להסתדרות הלאומית נדרש העובד להיכנס לדף ההצטרפות שבאתר האינטרנט של ההסתדרות הלאומית, ולמלא את פרטיו האישיים, לרבות פרטי המעסיק ואמצעי התקשורת. לאחר השלמת הפרטים נדרש העובד לשלוח את הטופס באמצעות אתר האינטרנט ולהמתין לקבלת קוד אישי לטלפון הנייד האישי של העובד כאשר רק באמצעותו יוכל להשלים את הליך ההצטרפות. לאחר קבלת הקוד האישי בטלפון הנייד והזנתו לתוך טופס ההצטרפות, יכול העובד להמשיך את הליך ההצטרפות ולמלא את יתר פרטיו האישיים."



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15
עס"ק 62394-12-15

כמו כן, נשלח אל החברה העמוד הרלבנטי בחוקת ההסתדרות הלאומית, סעיף 6(ב), הקובע כזאת:

"בקשה להתקבל כחבר בהסתדרות יכול שתיעשה בכתב, בשיחה טלפונית (אשר הקלטתה או תעודה על ידי נציג מוסמך במערכת המותאמת לכך תשמש כאסמכתא לכך) או בכל אמצעי אלקטרוני אחר שיאושר על ידי הדירקטוריון (כך, למשל, במילוי טופס מקוון, באתר האינטרנט של ההסתדרות, ביישום (אפליקציה) לטלפון הנייד או בכל מדיה דיגיטלית אחרת) והכל על פי ההוראות וההנחיות אשר ייקבעו מעת לעת על ידי הדירקטוריון בעניין זה".

8. בעקבות סירובה של החברה להכיר ביציגותה של ההסתדרות הלאומית, גם לאחר שקיבלה את ההבהרות האמורות, הגישו המשיבים ביום 23.6.2015 בקשת צד דחופה בסכסוך קיבוצי (ס"ק 48762-06-15), שבמסגרתה עתרו להכרה ביציגות ההסתדרות הלאומית בקרב עובדי החברה, וכן ביקשו צו מניעה דחוף למניעת פגיעות שונות בהתארגנות מטעם החברה ופיצוי כספי בגין.
ביום 2.7.2015 הגישו המשיבים בקשה נוספת, שעניינה פיטוריו של מר שושן (ס"ק 19048-07-15) וטענות נוספות לפגיעה בהתארגנות.

פסק דינו החלקי של בית הדין האזורי מיום 16.8.2015

9. בית הדין האזורי התמקד בהחלטתו מיום 16.8.2015, המהווה למעשה פסק דין חלקי (להלן – **פסק הדין החלקי**), בשתי שאלות: שאלת יציגותה של ההסתדרות הלאומית בקרב עובדי החברה, ושאלת פיטוריו של מר שושן.

10. אשר לשאלת היציגות ציין בית הדין האזורי, כי טרם מתן החלטתו ביקש לקבל לידיו עותק מלא של חוקת ההסתדרות הלאומית, אשר הוגש ביום 4.8.2015, וכן כי במצורף לסיכומי המשיבים הוגש פרוטוקול ישיבת הדירקטוריון מספר 01/15 מיום 23.2.2015, שבו מופיעה החלטה לתיקון סעיפים 6(ב) ו-12(ב) לחוקה, באופן המאפשר הצטרפות אלקטרונית.

11. בית הדין הפנה לאמור בתצהירו של מר אהוד מנור, מנהל חטיבת ההתארגנויות בהסתדרות הלאומית, אשר למעשה חוזר על ההסבר ששלחה ההסתדרות הלאומית לחברה בדבר אופן ההצטרפות המקוונת של העובדים לשורותיה, וכן לעדותו שבה הבהיר כי רק עובד אחד יכול להצטרף מהקישורית שנשלחה אליו, וכי לא ניתן להצטרף על פי אותה קישורית, ממספר טלפון אחר. בית הדין קבע כי עדות זו לא נסתרה. בית הדין ציין, כי בעקבות הדיון הראשון בבקשה, הוזמן מנכ"ל החברה



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

להיפגש עם נציגי ההסתדרות הלאומית על מנת לבחון את המערכת שהוצגה בדיון, ולהתרשם האם אכן ניתן לרשום עובד אחד בכל פעם ולא מספר עובדים ביחד, אולם התברר כי פגישה זו לא התקיימה. בית הדין העיר, כי בכך ניתנה לחברה הזדמנות לבחון בעצמה את טענות המשיבים, שהחברה בחרה שלא לנצל.

נוכח האמור הגיע בית הדין האזורי לכלל מסקנה, כי משההסתדרות הלאומית אימצה את דרך ההצטרפות האינטרנטית בחוקתה, ותיקון החוקה אושר על ידי הדירקטוריון, ומשאנו נמצאים במאה העשרים ואחת, ופעולות רבות, ביניהן פעולות כבדות משקל הכרוכות בכספים רבים, מתבצעות דרך האינטרנט, הרי שאין כל מניעה להצטרף להסתדרות הלאומית על ידי הצטרפות מקוונת. בית הדין העיר, כי החברה בעצמה מתעתדת למכור כלי רכב דרך האינטרנט, ומכאן שהיא מכירה בתוקפם של הליכי רכישה דרך האינטרנט, וכי יש בכך כדי להאיר באור ספקני את טענותיה בנוגע לאופן החתמת העובדים.

12. בית הדין האזורי בחן את טענות החברה בנוגע למספר עובדים אשר טענו טענות שונות ביחס להצטרפותם להסתדרות הלאומית, וקבע כי התצהירים שהובאו, מעידים ברובם על הצטרפות של העובדים להסתדרות הלאומית ועל חרטה של חלק מהם לאחר מכן, בין ביוזמתם האישית ובין בהתערבות מקורב להנהלה. יתרה מזאת, בית הדין השתכנע, כי לפחות חלק מהתצהירים שהוגשו דווקא מחזקים את עמדת ההסתדרות הלאומית, שלפיה ההצטרפות נעשתה באופן מודע ומכוון, תוך שהעובדים ידעו כי הם מצטרפים להסתדרות הלאומית ועשו כן מרצונם.

13. נוכח כלל האמור הגיע בית הדין האזורי לכלל מסקנה, כי ההסתדרות הלאומית הוכיחה כי היא הארגון היציג בקרב עובדי החברה, לאחר שהציגה חתימות מקוונות של 239 עובדים מתוך 530 עובדי החברה, וכי החברה לא סתרה את הצטרפות העובדים, שכן העובדים שהובאו למתן עדות אישרו, רובם ככולם, שהצטרפו להסתדרות הלאומית מרצונם. בית הדין העיר, כי גם אם נמצא פסול בהצטרפות עובד זה או אחר, אין בכך כדי לשלול את המסה של העובדים שהצטרפו להתארגנות, כפי שהציגה ההסתדרות הלאומית.

14. אשר לפיטוריו של מר שושן פירט בית הדין, כי לאחר הדיון בבית הדין האזורי בירושלים, זומן מר שושן לשימוע, שלאחריו פוטר ביום 23.6.2015. בית הדין האזורי קבע, כי עניינו של מר שושן מעלה מספר תהיות אשר לנסיבות פיטוריו, בשים לב



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

לכך שאין מדובר בעובד שהוא "טלית שכולה תכלת": מר שושן זומן לשימוע בעבר, בחודש אוגוסט 2014, ללא כל קשר להתארגנות, והחברה החליטה אז שלא לפטרו אלא לתת לו הזדמנות נוספת. למר שושן נערכו מספר שיחות בעבר, שבהן הועלו כלפיו טענות לגבי טיב עבודתו, גם כן ללא כל קשר להתארגנות. כמו כן היה מקרה שבו איבד מר שושן מסמכי מקור של מכרז. מנגד, קבע בית הדין, מדובר בהתארגנות ראשונית של עובדי החברה, כאשר מר שושן חבר בוועד הפעולה, והחברה מביעה התנגדות להתארגנות, כפי שעולה באופן ברור מחומר הראיות. כמו כן קבע בית הדין, כי סמיכות הזמנים בין ההודעה על היציגות לזימון מר שושן לשימוע, מחייבת לשקול בכובד ראש את שאלת הסיבה האמתית לפיטוריו. לכך יש להוסיף את העובדה שהחברה נהגה בחיפזון, בוודאי בכל הנוגע לשימוע הראשון, ומנעה ממר שושן להיות מיוצג בו על ידי עורך דין, וכי החברה לא אפשרה למר שושן לחזור לעבודה לאחר הדיון בבית הדין בירושלים, עד לפיטוריו.

נוכח כלל האמור מצא בית הדין, כי בנסיבות אלו של התארגנות ראשונית שנתקלת בהתנגדות של המעסיק, מתן היתר לפיטורי מר שושן עלול לשים מכשול בגלגלי ההתארגנות. מדובר בפגיעה בעובד אשר לקח על עצמו להיות בין המרכזים של התארגנות העובדים, ובנוסף מדובר בפגיעה מורלית בכלל העובדים המתארגנים ומכאן גם בהתארגנות עצמה. לפיכך, הנזק שייגרם למשיבים כתוצאה מאי מתן צו, עולה על הנזק שייגרם לחברה כתוצאה ממתן צו בעניין מר שושן. נוכח האמור קבע בית הדין האזורי, כי פיטורי מר שושן היו קשורים בקשר בל יינתק להליך התארגנות העובדים שבו נטל חלק, ועל כן הורה על החזרתו לעבודה.

השתלשלות ההליך לאחר פסק הדין החלקי

15. ביום 2.9.2015 הגישה החברה ערעור על פסק דינו החלקי של בית הדין האזורי (עס"ק 2764-09-15), וכן ביקשה את עיכוב ביצועו. הדיון בערעור נקבע ליום 22.10.2015, וכן נקבע כי הבקשה לעיכוב ביצוע תידון במועד הדיון.
16. בו ביום הגישו המשיבים בקשה נוספת לבית הדין האזורי, למניעת התנכלויות לחברי ועד העובדים על ידי החברה ותשלום פיצוי עבור התנכלות זו. כן ביקשו להטיל על החברה תשלום פיצוי בשל אי ניהול מו"מ קיבוצי עם ההסתדרות הלאומית, בהתאם להוראת פסק הדין החלקי.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

17. ביום 7.9.2015 הגישו המשיבים בקשה נוספת, לביטול הליך פיטוריו של מר יאיר אלישע, ששימש כיו"ר ועד העובדים הזמני (להלן – **מר אלישע**).
18. ביום 16.9.2015 הגישו המשיבים בקשה לפי פקודת בזיון בית המשפט, בשל סירובה של החברה לנהל עימם משא ומתן קיבוצי. בנוסף ביקשו לחייב את החברה בקנסות בשל התבטאות של מנכ"ל החברה הפוגעת בהתארגנות, ולחייב את המנכ"ל לפרסם התנצלות על התבטאותו. כמו כן התבקש צו המחייב את החברה להימנע מלפנות לעובדים בכל הקשור להתארגנות.
19. לאחר דיון שהתקיים בבית הדין האזורי ביום 16.9.2015, הסכימו הצדדים להצעת בית הדין שלפיה מנכ"ל החברה יתנצל על הודעתו, וכי החברה תימנע, עד לאחר חג הסוכות, מפיטורי מר אלישע ומר שושן.
20. ביום 17.9.2015 הודיעו המשיבים לבית הדין האזורי כי בקשת החברה לעיכוב ביצוע פסק הדין החלקי לא התקבלה, וכך הודיעה על התנכלות נוספת כלפי מר אלישע.
21. ביום 11.10.2015 התקיים דיון שבו נשמעו עדויות הצדדים. במעמד הדיון הודיעה ההסתדרות הלאומית כי מר אלישע פוטר מיד לאחר חג הסוכות וכי בעניין זה תוגש בקשה מסודרת. לאור זאת, הוחלט כי הדיון יעסוק בכל הסוגיות פרט לעניינו של מר אלישע.
22. ביום 7.12.2015 הגישו המשיבים בקשה נפרדת בעניין מר אלישע (ס"ק 12822-12-15), שבה נקבע מועד לדיון לחודש מרץ 2016. עניינו של מר אלישע לא נדון במסגרת פסק הדין האזורי.
23. במסגרת סיכומי החברה נטען, כי מר שושן עזב את עבודתו והיגר עם משפחתו לקנדה. ההסתדרות הלאומית אישרה את הדברים בסיכומי התשובה מטעמה.

פסק הדין האזורי מיום 21.12.2015

24. אשר לשאלת היציגות פירט בית הדין, כי במסגרת הדיון מיום 11.10.2015 נשמעו לפניו שתי עדויות נוספות בשאלת ההצטרפות מרצון להסתדרות הלאומית. בית הדין קבע, כי משתי עדויות אלו עולה כי העובדים מיוזמתם העבירו את פרטיהם להסתדרות הלאומית, ללא שהוכרחו לעשות כן, וכי אותם עובדים לא פעלו לביטול חברותם בה, אלא בחרו לפנות לנציגי המעסיקה בעניין. לאור האמור קבע, כי אין בעדויות אלה כדי לשנות את החלטתו לעניין ההכרה בהסתדרות הלאומית כארגון



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

- העובדים היציג בקרב עובדי החברה, ועל כן קביעתו בפסק הדין החלקי נותרת בעינה ומהווה פסק דין לכל דבר ועניין.
25. אשר לטענות ההסתדרות הלאומית לפגיעה בהתארגנות פירט בית הדין, כי אלו התמקדו בפגיעות הבאות: פיטוריו של מר שושן, סגן יו"ר ועד העובדים; הפעלת לחץ פסול על העובדים להגשת תצהירים שקריים ומתן עדות שקר; אי הכרה בה כארגון יציג של העובדים; שני מקרים של הבעת עמדת ההנהלה כנגד ההתארגנות.
26. החברה טענה, כי אין באירועים אלו משום פגיעה בהתארגנות, שכן מדובר בשלב שלאחר ההכרה ביציגות ולכן לא נגרם להתארגנות כל נזק.
27. בית הדין בחן כל אחת מהטענות, כדלקמן: אשר לפיטוריו של מר שושן קבע, כי לאחר מתן החלטתו הקודמת בעניין זה במסגרת פסק הדין החלקי, שלפיה היה לפיטורים אלו קשר להתארגנות, לא הוצגו כל ראיות חדשות לעניין זה, ועל כן קביעתו הקודמת עומדת בעינה. בנסיבות אלו, קבע בית הדין, הליך הפיטורים כנגד מר שושן, גם אם בוטל בהחלטת בית הדין, מהווה פגיעה חמורה בהתארגנות, פגיעה אשר לא רופאה עם החזרתו לעבודה, שכן עצם הפיטורים היוו הרתעה לכלל העובדים מפני השתתפות בהתארגנות. לפיכך קבע בית הדין, כי מעשה הפיטורים מצדיק חיוב החברה בתשלום פיצוי מכוח חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן – החוק). בית הדין העיר, כי העובדה שמר שושן נסע לחו"ל ועזב את עבודתו, אין בה כדי לשנות מהחלטתו, שכן הטוענת לפגיעה היא ההסתדרות הלאומית, והיא זו שזכאית לפיצוי.
28. אשר לטענות להפעלת לחץ פסול על העובדים להגשת תצהירים שקריים ולהעדת עדות שקר, כפי הנטען בשליחות החברה באמצעות מר מימון, שהתברר במהלך ההליך כי הוא חבר של בעלי החברה, קבע בית הדין, כי כבר בהחלטתו הקודמת עמד על הסתירות שהתגלו בעדויות חלק מהעובדים לעומת קלטות שהושמעו ולעומת תצהיריהם. עם זאת, קבע, לא הוכח קיומו של לחץ שהופעל על העדים במעשה כלשהו מטעם החברה או מי מטעמה. מעבר לזאת, כאשר עד מוסר תצהיר ולאחר מכן, בעדות, סותר את תצהירו, האחריות מוטלת בראש ובראשונה על העד עצמו. לפיכך קבע בית הדין כי אין לחייב את החברה בפיצוי בעניין זה.
29. אשר לטענות המשיבים בדבר הבעת עמדה מטעם ההנהלה – בית הדין פירט כי טענות המשיבים בעניין זה התמקדו בשני מקרים. המקרה הראשון נוגע להתכתבות



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

באמצעות מסרונים בין מנהל תחום המימון בחברה, מר יוסי צרפתי (להלן – מר צרפתי) ובין מר אלון לבשיץ, מנהל סניף של החברה (להלן – מר לבשיץ), ביום 8.6.2015, היינו – יום ההודעה על היציגות, שבמסגרתה נכתב כך:

"מר צרפתי: יש שמועות חזקות שהעובדים שלך עומדים מאחורי היוזמה של ועד העובדים.

מר לבשיץ: ככה אומרים. זה טוב או רע.

מר צרפתי: לא אוהבים את זה בהנהלה.

מר לבשיץ: לא חשבתי שיאהבו."

החברה טענה כי לא מדובר בהתבטאות הפוגעת בהתארגנות משום שאין מדובר בהתבטאות מטעם ההנהלה, שכן מר צרפתי הוא עובד השייך לדרג הביניים. בנוסף הבהירה החברה, כי נזפה במר צרפתי בשל התבטאותו ורשמה הערה בתיקו האישי. בית הדין הגיע לכלל מסקנה, כי גם אם קיימת אי בהירות בנוגע לתפקידים המדויקים שאותם מילא מר צרפתי, אין ספק שמדובר בעובד ותיק, שכיהן בשנים האחרונות בתפקידים ניהוליים מגוונים, ולא ב"עובד מן השורה" כפי שניסתה החברה לטעון. עוד קבע, כי הוצגו לפניו תמונות המעידות על יחסי קרבה בין מר צרפתי לבעלי החברה.

בית הדין קבע, כי אף שהחברה התנערה ממעשהו של מר צרפתי ואף נזפה בו, הרי שלא הוכח כי העובדים ידעו על כך, ולכן אין בכך כדי להפחית מהפגיעה בהתארגנות. לפיכך קבע בית הדין, כי התבטאותו של מר צרפתי, בשים לב לעיתויה, מהווה פגיעה בהתארגנות המזכה את המשיבים בפיצוי.

30. המקרה השני נוגע להודעת מייל ששלח מנכ"ל החברה ביום 11.9.2015 לכל העובדים,

שבה נכתב, בין היתר, כך:

"... חברה שלא מנהלת את התקציב שלה בתבונה עלולה להיגרר למצב שיסכן את קיום החברה על ידי גורם חיצוני שכל מטרתו זה גיוס כספי העובדים שימשו את מטרותיו שהם לשכה מכוניות מפוארות ומשכורות מנופחות..."

כאמור, במסגרת דיון בבקשת המשיבים שהוגשה בעקבות מייל זה, הגיעו הצדדים להסכמה, שלפיה מנכ"ל החברה יחזור בו מהודעתו זו, ויפרסם את ההודעה הבאה:

"בהמשך למכתבי מיום 11.9.15, אבקש להבהיר כי לא היתה כל כוונה במכתב זה לפגוע בהתארגנות העובדים במסגרת ההסתדרות הלאומית. בעניין זה הגישה חברת קל אוטו ערעור לבית הדין הארצי התלוי ועומד. אני חוזר בי מהאמירה לעניין: "לשכה מכוניות מפוארות ומשכורות מנופחות"."

עוד הוסכם, כי אם החברה תהיה מעוניינת בעתיד לפנות לעובדים בעניין ההתארגנות, יהיה עליה לפנות לקבלת אישור לכך מבית הדין.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

בית הדין קבע, כי מעדותו של מנכ"ל החברה עולה באופן ברור ונחרץ כי עמדתה של החברה ביחס להתארגנות העובדים במסגרת ההסתדרות הלאומית, היא שלילית ביותר, וכי דברים דומים עולים גם מעדותו של סמנכ"ל לקוחות עסקיים בחברה. בית הדין קבע, כי מדובר בנסיבות חמורות, שכן המייל ששלח מנכ"ל החברה, נשלח בתפוצה מלאה לכל עובדי החברה, וכי אף שהתבטאותו של המנכ"ל נעשתה לאחר ההכרה בהסתדרות הלאומית כארגון העובדים היציג, עדיין מדובר בהתבטאות שנעשתה בסמוך מאוד להכרה זו, ובשלב שבו טרם החל משא ומתן בין הצדדים, ועל כן הוא לכל הדעות שלב ראשוני בהתארגנות. בית הדין קבע כי אין בהתנצלות המנכ"ל בעקבות הדיון שהתקיים בבית הדין, לאור חומרת הנסיבות, כדי לרפא לחלוטין את הנזק שכבר נגרם, ועל כן אף בעניין זה יש לפסוק פיצוי למשיבים בהתאם להוראות החוק.

31. אשר לאי ההכרה במבקשת כארגון יציג ואי ניהול משא ומתן פירט בית הדין, כי בעניין זה טענה ההסתדרות הלאומית שתי טענות: האחת, כי בעצם אי ניהול משא ומתן עמה גרמה החברה לפגיעה בהתארגנות; והשנייה כי מדובר בביזיון בית הדין בשל אי קיום פסק הדין החלקי.

32. אשר לבקשת הביזיון פירט בית הדין, כי לטענת החברה, לאור בקשת עיכוב הביצוע שהגישה לבית הדין הארצי, אין צורך לקיים את פסק הדין החלקי, ואף אין בכוונתה לקיימו כל עוד שלא ניתנה הכרעה בערעור, ואילו ההסתדרות הלאומית טענה, כי משבית הדין הארצי קבע כי בקשת עיכוב הביצוע תידון במסגרת הדיון בערעור, היה על החברה לנהל עמה משא ומתן.

בית הדין קבע, כי נכון לאותו מועד, וכל עוד שפסק הדין החלקי לא שונה על ידי ערכאת הערעור, הרי שהוא מחייב את הצדדים, גם אם החברה אינה מסכימה עם תוצאתו. לפיכך קבע בית הדין, כי יש בהתנהגות החברה משום ביזיון בית הדין.

33. אשר לטענה כי אי ניהול משא ומתן מהווה פגיעה בהתארגנות קבע בית הדין, כי מדובר בהתארגנות בשלביה הראשונים, וכי אין ספק כי אי ההכרה ביציגות, ובמיוחד לאחר שניתנה החלטה מפורשת בעניין זה, מחלישה את מעמדה של ההתארגנות ומערערת את יציבותה בפני העובדים, וכי מכלל העדויות והראיות שהונחו לפניו במסגרת ההליך התרשם כי מטרתה הברורה של החברה היא לפעול



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

לסיכול ההתארגנות. בנסיבות אלה, אי ניהול משא ומתן עם ההסתדרות הלאומית, אינו אלא דרך נוספת ששימשה בידי החברה לסיכול ההתארגנות. אשר לטענת מנכ"ל החברה, שלפיה הבעיה אינה בעצם ההתארגנות כי אם בהתארגנות בשורות ההסתדרות הלאומית דווקא, הבהיר בית הדין, כי משנקבע כי ההסתדרות הלאומית היא הארגון היציג של עובדי החברה, הרי שהחברה אינה יכולה לבחור את הארגון שייצג את עובדיה ואינה יכולה להכתיב לו כיצד לפעול. מכיוון שהחברה בחרה שלא לכבד את הוראות החוק ואת ההכרעה השיפוטית שניתנה, עליה לשאת בתוצאות התנהלותה. נוכח האמור, קבע בית הדין כי אי ניהול משא ומתן עם ההסתדרות הלאומית מהווה פגיעה בהתארגנות כמשמעותה בדין, ומזכה את המשיבים בפיצוי בהתאם.

34. אשר לפיצוי לפי סעיף 33(א)(ב)(1) לחוק קבע בית הדין, כי בענייננו, מדובר במספר הפרות שביצעה החברה, מתוך מטרה ברורה לפגוע בהתארגנות ולסכל אותה, בשל התנגדותה הברורה להתארגנות בכלל, ולהתארגנות בהסתדרות הלאומית בפרט. כמו כן, מדובר בפגיעה בהתארגנות בנסיבות חמורות, שכן אין מדובר בהפרה בודדת וגם לא בהפרות בעלות השפעה מועטה, אלא בפגיעות שנעשו הן בתחילת ההתארגנות והן לאחר שההסתדרות הלאומית הוכרה על ידי בית הדין כארגון יציג, פגיעות שהחברה לא חדלה מהן על אף החלטת בית הדין, ומשמדובר בחברה פרטית, המעסיקה מאות עובדים וידועה בתחומה, באופן המקים צורך בהרתעה מול מעסיקים אחרים. כל זה, לדידו של בית הדין, מזכה בפיצוי על הצד הגבוה.

35. לעניין הטלת הקנס במקרה של ביזיון, קבע בית הדין, כי בהתאם לפסיקה, על אף שמטרת הוראות פקודת ביזיון בית משפט היא לוודא ציות להוראות בית הדין בעתיד, עדיין ניתן להטיל קנס "בפועל", בשל אי קיום ההחלטות בעבר.

36. לפיכך, ובהתחשב בכל השיקולים האמורים, חייב בית הדין את החברה לשלם להסתדרות הלאומית פיצוי בהתאם להוראות סעיף 33(א)(ב)(1) לחוק בסך 500,000 ₪, וקנס לפי פקודת ביזיון בית המשפט בסך 2,000 ₪ עבור כל יום שבו החברה תמשיך בסירובה לנהל משא ומתן עם ההסתדרות הלאומית, החל מיום 1.1.2016. כמו כן חייב בית הדין את החברה בהוצאות ושכ"ט עו"ד בסך 12,000 ₪, נוכח אופן התנהלותה, וזאת חרף היותו של ההליך במישור הקיבוצי.

ההליכים בבית דין זה



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

37. במסגרת הדיון לפני המותב שהתקיים ביום 22.10.2015 בערעור הראשון, הציע בית הדין לצדדים הצעה, שבסופו של דבר לא התקבלה על ידי המשיבים. לפיכך, ולאחר ישיבת תזכורת שהתקיימה ביום 12.11.2015 בניסיון להביא את ההליכים לידי סיום, נקבע הערעור לדיון נוסף לפני המותב.
38. ביום 29.12.2015 הגישה החברה ערעור על פסק הדין מיום 21.12.2015 (להלן – **הערעור השני**) וכן בקשה לעיכוב ביצועו. שני הערעורים אוחדו בהחלטה מיום 3.1.2016, ונקבעו לדיון ליום 5.1.2016.
39. במסגרת הדיון בשני הערעורים הודיעו הצדדים כי אינם רואים אפשרות להגיע להסדר מוסכם, ועל כן הוחלט כי המשיבים יגיבו לערעור השני, עם אפשרות תשובה לחברה, וכי לאחר מכן יינתן פסק הדין. בהחלטה שניתנה בסיומו של הדיון נקבע כי עד למתן פסק הדין, יעוכבו כל החיובים שהוטלו על החברה על פי פסק הדין מושא הערעור.

תמצית טענות החברה בערעורים

40. בערעורה הראשון טענה החברה, אשר ליציגות ההסתדרות הלאומית, כי לאורך ההליך בבית הדין האזורי הסתירו המשיבים נתונים רלבנטיים מבית הדין, וכי ההסתדרות הלאומית היא "שור מועד" בנוגע לאופן שבו היא מצרפת חברים לשורותיה. כך, למשל, נמנעה ההסתדרות הלאומית מלהמציא לחברה ולבית הדין את אישור הדירקטוריון הנדרש על פי סעיף 6(ב) לחוקתה כתנאי להצטרפות ב"אמצעי אלקטרוני אחר", אלא רק במהלך ההליך הציגה עותק מושחר ברובו, וכן לא הציגה עותק מלא של חוקתה, אלא רק לאחר הגשת סיכומי הצדדים, באופן שבו נמנע מהחברה מלחקור את המשיבים אודותיה. כמו כן, לא הוצגו הוראות או הנחיות לצירוף באמצעים אלקטרוניים, לא הוצגו קבלות על תשלום דמי חבר, ולא הוצגו ראיות לגבי אופן צירוף עובדי החברה להסתדרות הלאומית, לרבות העתקי הודעות הטקסט שנשלחו, הקלטות השיחות הטלפוניות שנערכו עם העובדים למעט מספר בודד של הקלטות שהוצגו, תצהירים של עובדי ההסתדרות הלאומית שפעלו לצירוף העובדים ועוד. מנגד, הוצגו 11 תצהירים של עובדים שמהם עולה תמונה קשה בדבר אופן ההצטרפות. בנסיבות אלו, טענה החברה, לא הוכיחה ההסתדרות הלאומית כי הצטרפו אליה למעלה משליש מהעובדים. החברה פירטה, כי ביום 6.6.2015, פנתה ההסתדרות הלאומית אל העובדים באמצעות מסרונים, שנעשה



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

בהם שימוש פסול בלוגו החברה בשמה, וכן שבה ופנתה אליהם באותה דרך בימים שלאחר מכן.

כמו כן התנגדה החברה לטענות בדבר פגיעה בהתארגנות, וחזרה הדגישה כי אין לה ולו התנגדות קלה להתארגנות עובדיה, אלא מחלוקת כנה ביחס לאופן ההצטרפות. אשר לפיטורי מר שושן טענה החברה, כי אלו נעשו מטעמים ענייניים, לאחר תקופה ארוכה שבה התרשל בתפקידו וביצע עבירות משמעת חמורות, וללא כל קשר להתארגנות.

41. בערעורה השני טענה החברה, כי בית הדין התעלם מכך שחלק מהפעולות שיוחסו לחברה נעשו לאחר הכרזת ההסתדרות הלאומית על יציגותה בקרב עובדי החברה, וכי בפועל לא נגרם למשיבים כל נזק, משההסתדרות הלאומית הוכרה כארגון היציג בפסק הדין החלקי.

החברה שבה על טענותיה בעניין ההכרה ביציגות, וביקשה שלא ליתן תוקף לטופסי ההצטרפות של העובדים להסתדרות הלאומית, שעה שההסתדרות הלאומית לא פעלה בהתאם להוראותיה ולחוקתה, לא קבעה כללים והנחיות לאופן ההצטרפות האלקטרוני, לא הבהירה לעובדים המצטרפים את משמעות הצטרפותם, לא העבירה לעיונם את תקנונה ואת חוקתה, לא הציגה לעובדים המצטרפים את מחיר הצטרפותם לשורותיה, ואף לא ביצעה את שלב ההתקשרות הטלפונית הנדרשת לאחר מילוי הטופס המקוון לשם השלמת הליך ההצטרפות, כעולה מטופס ההצטרפות המקוון של ההסתדרות הלאומית עצמו.

החברה ביקשה להדגיש, כי נוכח העובדה שמשמעות ההכרה ביציגות ארגון עובדים היא הפיכתו ל"מיעוט מיוחס", שיש בכוחו להשפיע על רוב העובדים מבלי שאלו יצטרפו אליו, והעובדה שכל המידע הרלבנטי להצטרפות מצוי בידי הארגון, בין היתר נוכח הפסיקה האוסרת על המעסיק להתערב בהתארגנות, יש לבדוק ביתר זהירות את תנאי ההצטרפות של למעלה משליש מהעובדים, ולקבוע כי נטל הראייה להוכחת יציגותו של ארגון העובדים צריך להיות מוטל על כתפיו של הארגון.

אשר למר שושן טענה החברה, כי יש ליתן משקל לעובדה שלמרות שהחברה החזירה אותו לעבודתו, בחר מר שושן להתפטר מעבודתו בחברה ולהגר לקנדה, דבר שככל הנראה היה ידוע כבר במועד הגשת הבקשה. אשר למסרונים של מר צרפתי טענה החברה, כי הוא אינו מנהל בכיר אצלה, כי מסרונים אלו נשלחו על דעתו בלבד, כי החברה נזפה בו על כך, וכי הוא אינו מייצג אותה במעשיו. עוד טענה, כי לא הוכח



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

שאותם מסרוניים הופצו לעובדים, וכן כי מר לבשיץ עצמו הוא מנהל סניף, שנמצא בדרגה אף גבוהה יותר מזו של מר צרפתי. אשר למייל של מנכ"ל החברה נטען, כי המנכ"ל התנצל על אותו מייל, וממילא המייל נשלח לאחר הודעת היציגות של ההסתדרות הלאומית, כך שלמעשה לא נגרם בעטיו כל נזק. עוד טענה החברה, כי היה על בית הדין ליתן משקל לגניבת מאגר המידע של העובדים על ידי ההסתדרות הלאומית, לצורך הפצת המסרוניים מטעמה לעובדים. נוכח האמור ביקשה החברה את התערבותו של בית דין זה הן בעניין תשלום הקנס, שלדידה נפסק בסכום מופרז, שאינו עולה בקנה אחד עם מקרים אחרים, שבהם נפסקו סכומים נמוכים יותר ביחס למעשים חמורים יותר מאלו שיוחסו לה; והן בעניין חובת קיום המשא ומתן עם המשיבים והחיוב הכספי היומי שהוטל עליה בגין הפרתה, בשים לב לכך שבקשתה לעיכוב ביצוע לא נדחתה.

תמצית טענות המשיבים בערעורים

42. לגבי הערעור הראשון ביקשו המשיבים להדגיש, כי חרף העובדה שבקשת החברה לעיכוב ביצוע פסק הדין החלקי לא התקבלה, היא ממשיכה להחזיק בסירובה לנהל עימם משא ומתן קיבוצי, ומנכ"ל החברה אף הצהיר בבית הדין האזורי כי לא ינוהל משא ומתן עד למיצוי ההליך השיפוטי. כמו כן מחו המשיבים על התיאור השקרי לטענתם של הדברים במסגרת ערעור החברה, לגבי הראיות שהוגשו והראיות שלטענת החברה לא הוגשו מטעם המשיבים, והפנו לעניין זה לקביעות בית הדין קמא בקשר לעדויות השקר של העובדים שהעידו מטעם החברה.
- לגופו של עניין תמכו המשיבים בקביעותיו ובמסקנותיו של בית הדין קמא בהחלטתו, הן לגבי ההצטרפות המקוונת ויציגותה של ההסתדרות הלאומית בקרב עובדי החברה, והן בקשר לפיטוריו של מר שושן, והדגישו כי מדובר בקביעות עובדתיות שאין דרכה של ערכאת הערעור להתערב בהן. המשיבים ביקשו כי בית הדין יטיל על החברה הוצאות לדוגמה אשר יבטאו את סלידתו מאופן התנהלותה.
43. בתשובתם לערעור השני שבו וקבלו המשיבים על כך שגם בחלוף למעלה מארבעה חודשים ממתן פסק הדין החלקי, עומדת החברה בסירובה לנהל עמם משא ומתן, וזאת חרף העובדה שבקשתה לעיכוב ביצוע לא התקבלה, וחרף הצעת בית הדין במהלך הדיון בערעור שלפיה החברה תכיר ביציגות.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

44. אשר להצטרפות המקוונת הבהירו המשיבים, כי בית הדין קמא קבע כי זו מותרת בהתאם לחוקת ההסתדרות הלאומית ובהתאם להחלטת הדירקטוריון שאישר דרך הצטרפות זו. אשר להשחרתה של החלטת הדירקטוריון הבהירו המשיבים כי חרף ההשחרה ברור מאותו מסמך כי ההחלטה מאושרת, וכי "הפוסל במומו פוסל", נוכח ההעתק המושחר ברובו של סיכום ישיבת ההנהלה שהגישה החברה, שבו נרשמה לכאורה הוראה של מנכ"ל החברה שלא להתערב בהתארגנות העובדים.

עוד טענו המשיבים, כי החברה מערבת בין הצטרפות טלפונית ובין הצטרפות מקוונת, שלאחריה אין כל דרישה לאימות טלפוני, שכן כל הפרטים ממולאים על ידי העובד באופן מקוון, ושבה והסבירה את אופן ההצטרפות המקוון, המבטיח כי החתימה המקוונת היא רצונית ואישית, כך שהיא אינה נופלת בתוקפה מחתימה ידנית, אם לא עולה עליה. המשיבים הדגישו, כי בהתאם לפסיקה, נטל ההוכחה בדבר כשרות טפסי ההצטרפות הועבר לכתפי המעסיק הטוען לפגמים. אשר לטענות החברה בדבר תשלום דמי חבר הפנו המשיבים לפסיקת בית דין זה שלפיה מדובר בעניין פנימי של ארגון העובדים שהמעסיק לא יתערב בו. המשיבים טענו עוד, כי מעדותם של העדים שהעידו מטעם החברה עולה כי הצטרפו להסתדרות הלאומית מרצונם החופשי ובאופן מודע.

אשר לגובה הפיצוי שנפסק טענו המשיבים כי אין מקום להתערב בו, נוכח התנהלותה הנפסדת של החברה ונוכח קביעתו הברורה של בית הדין קמא כי החברה מתנגדת להתארגנות, חרף טענותיה החוזרות ונשנות כי היא אינה מתנגדת לה. המשיבים טענו, כי השלב הראשוני של ההתארגנות, שבו על פי הפסיקה אסור למעסיק להביע עמדתו לגביה, הוא עד לקיומו של משא ומתן קיבוצי, ואין בסיס לטענת החברה כי לאחר ההכרה ביציגות הגבלות אלו נעלמות. כמו כן הפנו המשיבים לעובדה שמר שושן פוטר בשל מעורבותו בהתארגנות, וגם יו"ר הוועד מר אלישע פוטר בשל תפקידו בוועד. אשר למסרונים ששלח מר צרפתי טענו המשיבים, כי במסגרת ההליך בבית הדין קמא הוכח כי הוא משמש כמנהל בכיר בחברה וכי הוא מקורב לבעלים. עוד טענו, כי מר לבשיץ שאליו נשלחו המסרונים ואשר חשף אותם פוטר מיד לאחר מכן, בעוד שבניגוד לטענת החברה כי מר צרפתי ננזף על מעשיו, הוא קודם מיד לאחר המקרה כך שכיום הוא מנהל את כל מערך הליסינג בחברה. נוכח כל האמור, ביקשו המשיבים שלא להתערב בפסק הדין קמא.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

דיון והכרעה

45. לאחר שעיינו בחומר התיק בשני הערעורים, ובטיעוני הצדדים לפנינו בכתב ובעל פה, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור הראשון להידחות, וכי דין הערעור השני להתקבל בחלקו. על טעמינו לאמור נעמוד להלן.
46. ראשית לכל יובהר, כי אין בדעתנו להתערב בקביעותיו העובדתיות של בית הדין קמא, אשר ניתנו לאחר התרשמותו הישירה מחומר הראיות ומעדויות הצדדים. כך, לא מצאנו מקום להתערב בקביעותיו של בית הדין האזורי בכל הנוגע לכשרות ההצטרפות המקוונת לשורות ההסתדרות הלאומית, וכפועל יוצא מכך – בהכרתו בהסתדרות הלאומית כארגון העובדים היציג בקרב עובדי החברה. כמו כן, לא מצאנו מקום להתערב בקביעותו של בית הדין ביחס לפיטוריו של מר שושן ולקשר שלהם להתארגנות, ולקביעותיו ביחס לעדויות העובדים שנשמעו מטעם החברה, וביחס למסרוניים ששלח מר צרפתי ולהודעת המייל ששלח מנכ"ל החברה.
47. עם זאת, דעתנו שונה בכל הנוגע לסירובה של החברה לנהל משא ומתן עם ההסתדרות הלאומית לאחר שהוכרה כארגון היציג בחברה בפסק הדין החלקי, וכן לא מצאנו כי הפגיעות שפגעה החברה בהתארגנות עובדיה, כפי שנקבעו על ידי בית הדין האזורי, הצדיקו פסיקת פיצוי בסכום כה גבוה. כמו כן מצאנו, כי יש לבטל את הקנס שהוטל על החברה בגין ביזיון בית הדין.
48. אשר להצטרפות המקוונת ייאמר כך. כפי שפסק גם בית הדין האזורי, מצויים אנו במאה ה-21, שבה השימוש במחשבים הפך לחלק בל יינתק מחיי היום יום. במסגרת זו מבוצעות, למשל, עסקאות רכישה בהיקפים עצומים באמצעות אתרים מקוונים. לא ניתן להעלות על הדעת כי במציאות כזו, לא ניתן יהיה לאפשר הצטרפות לארגון עובדים באמצעים מקוונים. אמנם, צודקת המערערת כי יש לעמוד על האותנטיות של ההצטרפות לארגון העובדים גם באמצעים מקוונים, וכי יש לוודא כי אכן אותו עובד שביקש להצטרף לארגון העובדים הצטרף אליו בעצמו, ולא צורף על ידי אדם אחר ללא ידיעתו או הסכמתו. לכך מצטרפים הכללים שנקבעו בפסיקה בדבר הצורך בוולונטריות ובאותנטיות ההצטרפות, באופן שניתן יהיה לזהות כראוי את המצטרף



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15
עס"ק 62394-12-15

ולעמוד על אופן הצטרפותו. אולם לא יכול להיות ספק, כי הצטרפות מקוונת לארגון עובדים - ככל שהיא עומדת בדרישות שלעיל – כשרה.

49. בפסק הדין בעניין ארגון העיתונאים (סב"א 22825-08-13 ארגון העיתונאים - אגודת העיתונאים, ניתן ביום 12.3.2014), שבו בין היתר הועלתה טענה בדבר אי כשרותם של טפסי הצטרפות שנחתמו באופן אלקטרוני, יחד עם טענות נוספות בדבר כשרות הטפסים, נפסק כך:

"אשר לשאלת כשרותם של טפסי ההצטרפות שהוגשו מטעם ארגון העיתונאים, נוכח טענות הפסלות שהעלו המשיבות – בהלכת אל בטוף נקבעו תנאים ברורים שעל טפסי ההצטרפות לעמוד בהם. עם זאת ייאמר, כי יש לבחון את התקיימותם של אותם תנאים מתוך ראיית תכליתם, והיא עמידה על מידת הוולונטריות שבהצטרפות לארגון העובדים הנדון. וכך נפסק:

"... להלן נעמוד על עיקר התנאים הנדרשים לבוא לידי ביטוי בטופס ההצטרפות לארגון העובדים, אשר יש בהם כדי להצביע על חברות רצונית אישית של העובד והסכמתו המושכלת מדעת ומרצון להצטרפות לארגון עובדים אחד והסרת חברותו בארגון עובדים אחר באותו מקום עבודה. ככל שלא התמלאו התנאים, כולם או בחלקם, יבחן בית דין זה מהות הפגמים, משקלם והשלכותיהם, כשלעצמם ובשים לב לנסיבות המקרה הנדון".

כלומר, לא כל פגם שהטופס לוקה בו, יהיה בו כדי לפסול את כשרותו, ועל בית הדין לבחון את משקלו של הפגם הנטען בנסיבות המקרה שלפניו. לפיכך, יש להבחין בין טענות לליקויים פורמליים שנפלו בטפסים, ובין טענות לליקויים מהותיים. באמרנו ליקויים פורמליים כוונתנו, ככלל, היא לליקויים טכניים שנפלו בטפסים, אשר אין בהם כדי לפגום במידת הרצונית והאותנטיות של ההצטרפות לארגון. בין ליקויים פורמליים אלו, ניתן למנות את הליקויים הבאים: מספר תעודת זהות חסר או שגוי, שם לא ברור או בלתי קריא – זאת בתנאי שאין מדובר בליקויים מצטברים, או בליקויים שיפגמו באפשרות זיהוי החותם על הטופס; פגם בכתובת המעסיק או אי ציון שמו (כאשר ברור כי מדובר בעובד שאכן מועסק בידיעות אחרונות), חתימה מקוונת על הטופס ולא חתימה ידנית (האפשרות בהתאם לחוקת ההסתדרות כאמור), טפסים שצורפו פעמיים, כאשר ברשימת השמות מופיע שמו של העובד פעם אחת, ועוד. לטעמנו, ליקויים פורמליים טכניים אלו, שרובם אף תוקנו על ידי הארגון במהלך הליך זה, אין בכוחם לפסול אותם טפסי הצטרפות לארגון העיתונאים. " (ההדגשה הוספה – י.פ.).

50. כזכור, במסגרת תצהירו של מר אהוד מנור, מנהל חטיבת ההתארגנויות בהסתדרות הלאומית, פורט אופן ההצטרפות המקוונת להסתדרות הלאומית, כזאת:

"... לצורך הצטרפות מקוונת להסתדרות הלאומית נדרש העובד להיכנס לדף ההצטרפות שבאתר האינטרנט של ההסתדרות הלאומית, ולמלא את פרטיו האישיים, לרבות פרטי המעסיק ואמצעי התקשורת. לאחר השלמת הפרטים נדרש העובד לשלוח את הטופס באמצעות אתר האינטרנט ולהמתין לקבלת קוד אישי לטלפון הנייד האישי של העובד כאשר רק באמצעותו יוכל להשלים את הליך ההצטרפות. לאחר קבלת הקוד האישי בטלפון הנייד והזנתו לתוך טופס



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

ההצטרפות, יכול העובד להמשיך את הליך ההצטרפות ולמלא את יתר פרטיו האישיים."

כמו כן הבהיר מר מנור בעדותו, כי רק עובד אחד יכול להצטרף מהקישורית שנשלחה אליו, וכי לא ניתן להצטרף על פי אותה קישורית ממספר טלפון אחר. בית הדין קבע כי עדותו זו של מר מנור לא נסתרה. לפיכך, ומשההסתדרות הלאומית אימצה את דרך ההצטרפות האינטרנטית בחוקתה, ואישרה את תיקון החוקה על ידי הדירקטוריון, לא מצא בית הדין כל פגם בהצטרפות לשורותיה של ההסתדרות הלאומית באמצעות הצטרפות מקוונת.

51. אף אנו מצטרפים לקביעתו זו של בית הדין האזורי, ולא מצאנו כל פסול באופן הצירוף המקוון, אשר ייתכן שאף עולה באמינותו על הצטרפות ידנית. אשר לטענות החברה בעניין זה ייאמר, כי ניכר שהחברה מנסה לערב מין בשאינו מינו, מבלי להבחין בין הצטרפות מקוונת ובין הצטרפות טלפונית. לא מצאנו זכר לדרישה לשיחה טלפונית מטעם ההסתדרות הלאומית לאחר מילוי הטופס המקוון לשם אימות והשלמת פרטים, ואף אין בדרישה כזו כל היגיון, שהרי יש בה כדי לאיין את עצם התועלת שבמילוי הטופס האלקטרוני.

52. יתרה מזאת, בית הדין האזורי בחן היטב את העדויות שנשמעו מטעם החברה, של אותם עובדים שטענו טענות שונות נגד אופן צירופם להסתדרות הלאומית, ומצא כי לפחות בחלקן, היה באותן עדויות דווקא כדי לחזק את המסקנה, כי העובדים שהצטרפו באופן מקוון להסתדרות הלאומית עשו כן באופן רצוני ומודע.

53. אשר לשאלת נטל ההוכחה – אין לסיים פרק זה מבלי להתייחס במספר מילים לטענותיה של החברה בעניין העברת נטל ההוכחה. וכך ייאמר: כאשר ארגון עובדים מכריז על יציגותו בקרב עובדיו של מפעל מסוים, ומודיע על כך למעסיק, בצירוף טופסי ההצטרפות החתומים על ידי לפחות שליש מהעובדים, והמעסיק כופר ביציגותו של ארגון העובדים – הרי שבעיקרון נטל ההוכחה כי למעשה ארגון העובדים לא השיג יציגות בקרב העובדים מועבר לכתפי המעסיק, והכל תלוי כמובן בנסיבות המקרה ובסוג הטענות המועלות. במקרה שלמעסיק בהקשר זה ישנן למשל טענות בדבר כשרות הטפסים, הרי שעליו נטל הראיה להראות כי אכן נפלו בטפסים פגמים מהותיים, שיש בהם כדי לפגום בוולונטריות ובאותנטיות ההצטרפות של לפחות שליש מעובדיו לאותו ארגון עובדים. במקרה שהמעסיק מעלה טענה כללית מבוססת, כגון למשל טענה שארגון העובדים אינו מקיים את התנאים שנקבעו



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

בפסיקה להיותו ארגון עובדים, או למשל טענה לגבי דרך ההצטרפות (דוגמת הטענה לגבי ההצטרפות המקוונת במקרה שלפנינו) – חוזר הנטל לארגון העובדים להראות כי הוא בגדר ארגון עובדים על פי המבחנים שנקבעו בפסיקה, או כי מדובר בדרך הצטרפות התואמת את תקונו, וכן כי בוצע הדרוש מבחינה טכנולוגית על מנת לוודא את האותנטיות והוולונטריות של ההצטרפות. ככל שארגון העובדים עומד בכך (כפי שאירע במקרה שלפנינו) – שב וחוזר הנטל למעסיק להוכיח פגמים שנפלו בטפסים קונקרטיים, אם הוא עדיין סבור שהיו כאלה.

54. במקרה שלפנינו, ההסתדרות הלאומית הכריזה על יציגותה בחברה, והבהירה כי הצטרפו לשורותיה הרבה מעבר לשליש מעובדי החברה, וכמעט מחציתם (239 עובדים מתוך 530). אמנם ההסתדרות הלאומית לא הציגה לחברה במועד זה את טופסי ההצטרפות, בהתאם להלכה הפסוקה, ככל הנראה מתוך חשש לפגיעה בעובדים המצטרפים. אולם לאחר שחשש זה הוסר, בעקבות התחייבותה של החברה שניתנה במסגרת ההליך הראשון שהתקיים בבית הדין האזורי בעניינו של מר שושן, שלא לפגוע באף אחד מן העובדים עקב הצטרפותו להסתדרות הלאומית, הציגה ההסתדרות הלאומית לחברה את הטפסים. החברה כפרה ביציגות ההסתדרות הלאומית, בעיקר בטענות לגבי כשרות ההצטרפות המקוונת. בנסיבות אלו, ההנחה היא שכאשר פנתה ההסתדרות הלאומית לעובדי החברה, וכל עובד שביקש להצטרף לשורותיה נכנס לאתר האינטרנט כאמור של ההסתדרות הלאומית, מילא את פרטיו, קיבל בחוזר קוד אישי לטלפון הנייד שלו שרק לאחר שליחתו באמצעות האתר יכול היה להשלים את הליך ההצטרפות – בנסיבות אלו ההנחה היא כי אותו עובד הצטרף להסתדרות הלאומית. ככל שהחברה מעוניינת הייתה להפריך הנחה זו – הרי שנטל הראיה היה מוטל עליה, נטל שבמקרה זה לא עלה בידיה להרימו, כפי שפסק בית הדין האזורי.

55. נוכח כלל האמור, ומשלמעשה הטענות נגד ההצטרפות המקוונת היו הטענות היחידות לסתירת יציגותה של ההסתדרות הלאומית, ולאחר שכאמור טענות אלו נדחו, הרי שיש לאשר את קביעתו של בית הדין האזורי שלפיה ההסתדרות הלאומית היא ארגון העובדים היציג במערכת. ויובהר למעלה מכל ספק, כי הקביעה שההסתדרות הלאומית היא ארגון העובדים היציג כאמור, משמעה הטלת חובה מיידית על פי הדין על החברה לנהל עמה משא ומתן קיבוצי בתום לב.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

56. אשר לערעורה השני של החברה בכל הנוגע לגובה הפיצוי שהושת עליה, יובהר ראשית, כי נוכח קביעותיו של בית הדין קמא, ומשנמצא כי אכן החברה התנגדה להתארגנות עובדיה ונתנה ביטוי מעשי להתנגדותה זו, אין חולק כי היה מקום להשית עליה פיצויים לדוגמה לטובת ההסתדרות הלאומית, בגין הפגיעה בהתארגנות.

57. כמפורט לעיל, בית הדין האזורי קבע כי החברה פגעה בהתארגנות עובדיה במקרים הבאים: פיטוריו של מר שושן, שבית הדין קבע כי נעשו בקשר להתארגנות ולתפקידו של מר שושן כחבר ועד העובדים; אי הכרה בהסתדרות הלאומית כארגון יציג של העובדים, חרף קביעתו המפורשת של בית הדין האזורי בפסק הדין החלקי, ואי ניהול משא ומתן עמה; שני מקרים של הבעת עמדת ההנהלה כנגד ההתארגנות: האחד, המקרה של ההתכתבות באמצעות מסרונים בין מנהל תחום המימון בחברה, מר צרפתי, ובין מר לבשיץ, מנהל סניף של החברה, והשני, הודעת המייל ששלח מנכ"ל החברה ביום 11.9.2015 לכל עובדי החברה.

58. כאמור לעיל, אין בדעתנו להתערב בקביעותיו של בית הדין קמא, שלפיהן החברה פגעה בהתארגנות עובדיה בפיטוריו של מר שושן ובשני המקרים של הבעת עמדת ההנהלה כנגד ההתארגנות. עם זאת, דעתנו לגבי קביעתו של בית הדין קמא שלפיה סירובה של החברה לנהל משא ומתן עם ההסתדרות הלאומית לאחר מתן פסק הדין החלקי מהווה פגיעה בהתארגנות וביזיון בית הדין – שונה. כמו כן לא מצאנו כי מדובר במעשים על הצד החמור של מעשי פגיעה בהתארגנות, וכתוצאה מכך אנו סבורים כי יש להפחית את גובה הפיצוי שנפסק בגין הפגיעה בהתארגנות, שנגזר מהחומרה שייחס בית הדין קמא לאותם מעשים, כפי שיוסבר להלן.

59. בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957, נקבע האיסור על פגיעה בהתארגנות עובדים, לאמור:

"(א) מעסיק 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



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15
עס"ק 62394-12-15

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."

וסעיף 33 י"א קובע את סמכותו של בית הדין ליתן תרופות בגין אותה פגיעת מעסיק בהתארגנות עובדיו, כזאת:

"(א) לבית דין אזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות סעיפים 33ט ו-33 והוא רשאי –

(1) ליתן צו מניעה או צו עשה; הוראת פסקה זו כוחה יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970;
(2) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין.

(ב) (1) מצא בית דין אזורי לעבודה כי מעסיק הפר את הוראות סעיפים 33ט או 33, רשאי הוא לחייב את המפר בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק (בסעיף זה – פיצויים לדוגמה), בסכום שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים; ואולם רשאי בית הדין לפסוק, בשל הפרה כאמור, פיצויים לדוגמה בסכום העולה על 50,000 שקלים חדשים ובלבד שלא יעלה על 200,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת הפרה או נסיבותיה;"

60. בתביעה לתשלום פיצויים מאת המעסיק בגין פגיעה בהתארגנות עובדיו, שניים

יכולים לתבוע פיצוי בגין הפגיעה בזכויותיהם: העובד שנפגע וארגון העובדים.

סעיף 33 י"ב לחוק הסכמים קיבוציים קובע לעניין זה כך:

"33יב. תובענות בשל הפרת הוראות סעיפים 33ט ו-33 יכול שיוגשו בידי –
(1) העובד או דורש העבודה;
(2) ארגון עובדים."

הכלל הוא, כי כל תובע צריך להיות מפוצה על הפגיעה בזכויותיו שלו. כלומר, כאשר העובד הוא התובע, הוא יכול לתבוע פיצוי על הפגיעה בו, ואין מניעה שארגון העובדים ייצג את העובד בתביעתו ויתבע בשמו פיצוי לעובד; אולם כאשר התביעה מוגשת מטעם ארגון העובדים, הארגון אינו יכול לתבוע פיצוי בגין העובד התובע, אלא רק פיצוי בגין הפגיעה בזכות ההתארגנות של ארגון העובדים, שלעתים קשורה לפגיעה בעובד על רקע ההתארגנות במקום העבודה.

61. אשר לתביעה בגין פגיעה בתנאי העבודה, כבר פסקה חברתי, סגנית הנשיא וירט-

ליבנה, בפסק הדין בעניין אלקטרה (עס"ק 33142-04-13 אלקטרה מוצרי צריכה בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית, ניתן ביום 10.4.2014), כי במסגרת השיקולים



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

לקביעת גובה הפיצוי בגין פגיעה בתנאי העבודה בהתאם לסעיף 33א(ב)(1) לחוק

הסכמים קיבוציים, יש להתחשב, בין היתר, בדברים הבאים:

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

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

ב. בלב העניין של פסיקת הפיצוי, יש לתת את הדעת למהותה של ההפרה (המעשה אותו הוכח כי המעסיק ביצע) ולהעריך את עוצמתה וחומרתה. כך למשל, פיטורי עובד תיחשב בדרך כלל להפרה חמורה יותר מאשר פגיעה בתנאי שכרו או בקידומו. במסגרת זו יש לתת את הדעת לעיתוי ההפרה, למשך הזמן בו היא נמשכה, ולאמצעים בהם המעסיק השתמש בביצועה. כן יש להביא בחשבון את תום לבם של הצדדים ואופן התנהלותם גם במסגרת הליכים שיפוטיים בעניין זה.

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

ד. על בית הדין להתייחס לשלב בו מצויה ההתארגנות. כאשר ההתארגנות מצויה בשלב הראשוני, טרם הוכר ארגון עובדים יציג, לפגיעה בזכות ההתארגנות עלולות להיות השלכות חמורות יותר, מאשר בשלב בו הוכר ארגון עובדים יציג ומתנהל משא ומתן קיבוצי, או בשלב לאחר שנחתם הסכם קיבוצי במקום העבודה. כאשר מעסיק מבקש לפגוע בהתארגנות בשלב הראשוני, הוא עלול בכך לסכל את ההתארגנות לחלוטין ולמנוע כינון יחסי עבודה קיבוציים, ולכן נסיבות כאלה מצדיקות קביעת פיצוי בסכום גבוה יותר.

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

ו. ניתן לתת משקל גם לגודל החברה ולמהותו של המעסיק: ככל שמדובר בחברה גדולה יותר, כגון קונצרן שחולש על פני מספר חברות ורשתות ומעסיק מאות



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

או אלפי עובדים, כך הצורך בהרתעה גדול יותר, והפרת זכות ההתארגנות מצד מעסיק מהסוג הזה תיבחן בחומרה יתרה. זאת משום שלמעשה הפרה מצד מעסיק כזה יש השפעה רחבה יותר, על מספר עובדים גדול יותר.

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

ח. באשר למהות המעסיק – חברה פרטית או גוף ציבורי: אם מדובר בחברה פרטית, יש להניח כי קביעת פיצוי כספי בסכום גבוה תרתיע יותר מחזרה על ההפרה בעתיד, מאשר קביעת סכום פיצוי כזה לגוף ציבורי. זאת כאשר לפגיעה כספית יש משמעות גדולה יותר כאשר היא מכוונת נגד מעסיק פרטי. (ההדגשות במקור – י.פ.)

62. ואכן, בית הדין האזורי שקל את השיקולים המפורטים בעניין אלקטרה בבואו לחשב את גובה הפיצוי שהטיל על החברה.

63. כאשר מדובר בפגיעה בהתארגנות שחוזרת על עצמה אצל אותו מעסיק, בבחינת שיטה, אפשר לפסוק את הפיצוי לדוגמה בגין כל מקרה של הפרה, ואפשר במסגרת זו אף להעלות את רף הפיצוי העליון שנקבע בחוק.

64. עם זאת, יש תמיד להתאים את גובה הפיצוי לעוצמת הפגיעה, ובכלל זאת, כאמור בעניין אלקטרה לעיל, יש ליתן את הדעת לשאלה האם באמת גרמו מעשיו של המעסיק לפירוק ההתארגנות ולסיכולה הלכה למעשה, וזאת מתוך התחשבות בפגיעה בכלל העובדים אצל אותו מעסיק, מעבר לפגיעה הקונקרטיה בעובד המסוים.

65. במקרה שלפנינו, הרושם שעולה מכלל חומר הראיות שנפרש לפנינו במסגרת הערעורים, הוא כי החברה מתנגדת להתארגנות עובדיה בכלל, ולהתארגנותם במסגרת ההסתדרות הלאומית בפרט, וכי החברה אף נתנה ביטוי במעשיה להתנגדותה זו להתארגנות, ופעלה לסיכולה. עם זאת, לא מצאנו כי מדובר בפגיעה בהתארגנות בנסיבות חמורות ביותר, כפי שקבע בית הדין האזורי, בשים לב לתוצאת הדברים ולכך שלמעשה ההסתדרות הלאומית הוכרה כארגון יציג בחברה בהתאם לפסק הדין האזורי, כך שהלכה למעשה לא צלחה ההתנגדות להתארגנות, וההתארגנות לא סוכלה. כמו כן לא מצאנו כי מדובר במעשי פגיעה בהתארגנות חוזרים ונשנים, במיוחד ביחס להתבטאויות של מר צרפתי ושל מנכ"ל החברה,



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

- שנעשו כל אחת פעם אחת, ולאחריהן ננוף מר צרפתי לטענת החברה, ומנכ"ל החברה פרסם הודעת התנצלות על המייל ששלח לעובדיו.
66. אשר למר שושן ייאמר, כי כפי שפסק בית הדין האזורי, אין מדובר בעובד שהיה בבחינת "טלית שכולה תכלת", אלא מדובר בעובד שכבר הועלו לגביו טענות בדבר טיב עבודתו מספר פעמים בעבר, וממילא לאחר שהוחזר לעבודתו, הוא בחר לעזוב את החברה מיוזמתו ולהגר לקנדה. עם זאת, כאמור לעיל, אין בדעתנו להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי בדבר הקשר שבין פיטוריו של מר שושן, בעיתוי שבו נעשו, ובין ההתארגנות, ויש לייחס חומרה יתרה לניסיון של מעסיק לפטר חבר ועד.
67. אשר למר אלישע, יו"ר הוועד, ייאמר כי ההליך בעניין פיטוריו טרם התברר, ולא היה חלק מההליכים שלפנינו.
68. אשר לסירובה המתמשך של החברה להכיר בהסתדרות הלאומית כארגון היציג של עובדיה, וכפועל יוצא מכך לנהל עמה משא ומתן קיבוצי ייאמר, כי אפשר שאי ניהול משא ומתן ייחשב לפגיעה בתנאי העבודה באופן הפוגע בהתארגנות העובדים, כך שתקום לארגון העובדים הזכות לתבוע פיצוי על פי סעיף 33"א לחוק.
69. במקרה שלפנינו, היה על החברה להכיר בהסתדרות הלאומית כארגון היציג בקרב עובדיה, בהתאם להודעת היציגות, לאחר שזו הודיעה על הצטרפותם של קרוב למחצית עובדי החברה לשורותיה, ומשלמעשה, הטענה העיקרית שנטענה כנגד כשרות הצטרפות העובדים להסתדרות הלאומית, הייתה בעניין כשרות ההצטרפות המקוונת, טענה אשר כבר הועלתה בפסיקה בעבר ונדחתה (ראו עניין ארגון העיתונאים). עם זאת, כמפורט לעיל, בשאלת יציגותה של ההסתדרות הלאומית התנהל הליך בבית הדין האזורי, שבמסגרתו הוכרה ההסתדרות הלאומית כארגון העובדים היציג בקרב עובדי החברה. החברה ערערה על קביעה זו, אשר למעשה עומדת בבסיסם של ההליכים שהתנהלו בין הצדדים, והגישה בקשה לעיכוב ביצועה. הבקשה לעיכוב ביצוע לא התקבלה או נדחתה בהחלטה חלוטה, אלא ההכרעה בה נדחתה למועד הדיון הקרוב לפני המותב, וגם לאחר מועד הדיון לפני המותב לא הוכרעה, נוכח הצעת הפשרה שנדונה באותו דיון. בנסיבות אלו, לטעמנו לא היה מקום לחייב את החברה בתשלום פיצוי בגין סירובה להתחיל בניהול משא ומתן קיבוצי עם ההסתדרות הלאומית בשלב הערעור, שכן משמעות הדבר הייתה ייתור הליכי הערעור.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

70. ראוי גם לשקול במסגרת השיקולים לקביעת שיעור הפיצוי שיוטל על מעסיק בגין פגיעה בהתארגנות עובדיו, את הפיצוי שהוטל על מעסיקים אחרים בגין פגיעה בהתארגנות בנסיבות דומות. בהקשר זה, הרי שבחינת הפסיקה בעניין מעלה, כי במקרים חמורים יותר של פגיעה בהתארגנות, כאשר מדובר במעסיק שהתבטא באופן חמור יותר כלפי עובדיו ופעל באופן חמור יותר לסיכול ההתארגנות בחצריו, נפסקו סכומים נמוכים מן הסכום שנפסק במקרה זה (ראו למשל עניין אלקטרה, וכן: עס"ק 11460-10-14 הוט מובייל - ההסתדרות הכללית, ניתן ביום 26.5.2015; עס"ק 11508-09-14 ההסתדרות הכללית - הוט טלקום, ניתן ביום 26.5.2015; עס"ק 15315-10-15 ההסתדרות הכללית - דין שיווק וקליה, ניתן ביום 23.12.2015).

71. מנגד יוער, כי לא מצאנו בסיס לטענות החברה, כי משהמעשים שמיוחסים לחברה כפגיעות בהתארגנות נעשו לאחר הכרזת היציגות מטעם ההסתדרות הלאומית, הרי שאין להחיל על נסיבות המקרה את ההלכות הנוגעות לפגיעה בהתארגנות ראשונית פורצת. השלב הראשוני והפגיע ביותר של ההתארגנות הראשונית אצל מעסיק, נמשך כל עוד שהמעסיק אינו מכיר ביציגות ארגון העובדים. מעבר לזאת, האיסור המוטל על פי הדין על המעסיק לפגוע בהתארגנות עובדיו, חל גם לאחר השלב הראשוני של ההתארגנות, וזאת אף שהיקף ההגנה על חופש הביטוי של המעסיק בשלב שלאחר ההכרה בארגון עובדים יציג, רחב יותר. וכבר נפסק בעניין זה, למשל, בפסק הדין בעניין פלאפון (עס"ק 25476-09-12 ההסתדרות הכללית החדשה - פלאפון תקשורת בע"מ, ניתן ביום 2.1.2013), כזאת:

"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."

מכל מקום וכפי שפורט לעיל, החברה סירבה להכיר ביציגותה של ההסתדרות הלאומית אצלה, גם לאחר מתן פסק דינו החלקי של בית הדין האזורי ואף במסגרת הליכי הערעור. כך שלא ניתן כעת לטעון, כי הליך ההתארגנות הראשוני כבר תם בעת שפגעה החברה בהתארגנות עובדיה.

72. נוכח כלל האמור לעיל, מצאנו מחד, כי אכן יש מקום לחייב את החברה בתשלום פיצוי בגין הפגיעה בהתארגנות עובדיה בהתאם לסעיף 33"א לחוק, וזאת בסכום



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

משמעותי; ומנגד, בהתחשב בכלל השיקולים המפורטים לעיל, כי מן הראוי להפחית את שיעור הפיצוי שהוטל על החברה בגין הפגיעה בהתארגנות עובדיה, ולהעמידו על סך 200,000 ₪, אשר ישולמו להסתדרות הלאומית ב-4 תשלומים חודשיים שווים, כאשר הראשון בהם ישולם תוך 30 יום מהיום.

73. אשר לקנס שהוטל על החברה בגין ביזיון בית הדין – בית הדין האזורי הטיל על החברה לשלם להסתדרות הלאומית פיצויים לדוגמה בגין הפגיעה בהתארגנות, כאמור, בין היתר, בשל סירובה של החברה לנהל משא ומתן קיבוצי עם ההסתדרות הלאומית. בגין אותו מעשה עצמו, הטיל בית הדין האזורי גם קנס על החברה, מכוח פקודת ביזיון בית המשפט, עבור כל יום שבו היא ממשיכה בסירובה לנהל עם ההסתדרות הלאומית משא ומתן קיבוצי.

החלטתו זו של בית הדין האזורי, להטיל קנס על החברה בגין ביזיון בית הדין, ניתנה בחוסר סמכות. לפי סעיף 38 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט - 1969, הסמכות לדון בבקשה לפי פקודת ביזיון בית המשפט נתונה לשופט לבדו, ללא נציגי ציבור. בהתאם להלכת בית דין זה "פעולה זו תוצאתה דיון ופסיקה ללא סמכות המהווה פגם מהותי היורד לשורשו של עניין שצריך להוביל למסקנה שהפסיקה בטלה." (ע"ע 44773-08-11 עיריית רמת השרון - איילת שושני ג'ינו, ניתן ביום 7.8.2014). אם כן, תוצאתו של מתן החלטה זו בחוסר סמכות עניינית במותב תלתא, היא – בטלות ההחלטה.

מעבר לאמור יש מקום להבהיר, כי קיים שוני מהותי בין חיוב בתשלום פיצוי לארגון העובדים ובין קנס לפי פקודת ביזיון בית המשפט: קנס לפי פקודת ביזיון בית המשפט אינו משולם לנפגע מהפרת הצו, אלא מדובר למעשה בקנס פלילי, המשולם לקופת המדינה, שכן לפי הפקודה אפשר להטיל גם מאסר. כמו כן, הקנס לפי פקודת ביזיון בית המשפט לא נועד לפצות על נזק שנגרם, אלא הוא צופה פני עתיד, ותכליתו לאכוף על מי שמפר החלטה של בית הדין לקיים אותה. לכן, לא ניתן היה לדון בכריכה אחת בבקשת ההסתדרות הלאומית לפי פקודת ביזיון בית המשפט יחד עם בקשות הצד מושא הערעורים שלפנינו, וכפועל יוצא מכך לא היה מקום להטיל על החברה קנס לפי פקודת ביזיון בתי המשפט, לתשלום לטובת ההסתדרות הלאומית. נוכח האמור, הקנס שהוטל על החברה בגין ביזיון בית הדין – בטל.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 2764-09-15

עס"ק 62394-12-15

74. **סוף דבר** - הערעור הראשון נדחה, וההסתדרות הלאומית מוכרת בזה כארגון העובדים היציג בקרב עובדי חברת קל אוטו. משכך, על החברה לנהל עמה משא ומתן קיבוצי בתום לב, לאלתר. הערעור השני מתקבל בחלקו, כך שגובה הפיצוי שהושת על החברה בגין הפגיעה בהתארגנות עובדיה, יופחת לסך 200,000 ₪, אשר ישולמו להסתדרות הלאומית ב-4 תשלומים חודשיים שווים, כאשר הראשון בהם ישולם תוך 30 יום מהיום. הקנס שהוטל על החברה בגין ביזיון בית הדין – בטל. **אשר להוצאות** – נוכח חיובה של החברה בהוצאות בבית הדין האזורי, בשים לב לתוצאת הדברים ולהיותו של ההליך במישור הקיבוצי - לא מצאנו מקום לעשות צו להוצאות בגין הליכי הערעור.

ניתן היום, י"א אדר ב' התשע"ו (21 מרץ 2016), בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.

לאה גליקסמן,
שופטת

ורדה וירט-ליבנה,
סגנית נשיא

יגאל פליטמן,
נשיא, אב"ד

מר שלמה נוימן,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר אלעזר וייץ,
נציג ציבור (עובדים)