



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

ניתן ביום 31 ינואר 2016

המערערת

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

המשיבים

1. מנורה מבטחים ביטוח בע"מ
2. הוועד הפנימי בחברת מנורה מבטחים

לפני: סגנית הנשיא ורדה וירט ליבנה, השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולו
נציג ציבור (עובדים) מר איתן כרמון, נציג ציבור (מעסיקים) מר מיכה ינון

בשם המערערת: עוה"ד ארנה לין, מיכל הראל, רוני שרון, ענת גוטמן ואיריס ורדי
בשם המשיבה 1: עוה"ד נחום פינברג, נטלי קמחי ואסף בקר
בשם המשיב 2: עוה"ד אפרת דויטש, שמרית נוי ונחום בן משה

פסק דין

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב (השופטת עידית איצקוביץ ונציגי הציבור מר יוסף לוין ומר משה הרץ; ס"ק 15-05-34304 ו-ס"ק 15-06-55042), במסגרתו התקבלה בקשת המערערת להכריז כי המשיב 2 אינו "ארגון עובדים אותנטי" ובהתאם "אינו ארגון יציג במנורה ואינו בעל סמכות לחתום על הסכם קיבוצי בשלב זה". עם זאת, לא התקבלו שאר הסעדים להם עתרה המערערת, לרבות בקשתה להכריז כי המשיבה 1 התערבה בהתארגנות העובדים במסגרתה וכי המשיב 2 הוא "ועד מתחזה מטעם ההנהלה". על כך הערעור שבפנינו.

2. תמצית התשתית העובדתית, כפי העולה מפסק דינו של בית הדין האזורי ומהמסמכים שהוצגו לעיוננו, היא כדלקמן:



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

א. המשיבה 1 - מנורה מבטחים ביטוח בע"מ (להלן: **החברה**) - היא חברת ביטוח, שביום 30.9.15 הועסקו בה 1,672 עובדים (ובנוסף 55 עובדים חברי פורום ההנהלה הבכירה).

ב. במהלך חודש מרץ 2015 החלה המערערת, הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: **ההסתדרות**), לפעול לצירוף עובדי החברה לשורותיה. ביום 22.3.15 הוצבו בחברה דוכנים מטעם ההסתדרות, חולקו עלונים והחלה החתמת עובדים על טפסי הצטרפות.

ג. במקביל לפעילות ההסתדרות החלה התארגנות של עובדים במסגרת קבוצת "ווטסאפ" שכונתה "מסתדרים בלי ההסתדרות" (ואשר 24 מתוך 99 חבריה הם בעלי תפקיד ניהולי). ביום 24.3.15 נפתח דף פייסבוק בשם "מנורה מבטחים - מסתדרים בלי ההסתדרות" ודף נוסף בשם "מנורה מבטחים - תנו צ'אנס לשיח פנימי". במקביל נפתח דף באתר האינטרנט "עצומה", אשר נשא בשלב ראשון את הלוגו של החברה, וקרא לשיח משותף עם ההנהלה "**ללא מתווכים וללא תשלום לגורם שלישי וחיצוני**" (התארגנות זו תיקרא להלן - **הוועד הפנימי**).

ד. ביום 25.3.15 פיטרה החברה את מר רון פיס, פעיל בהקמת ועד העובדים מטעם ההסתדרות. בעקבות פניית ההסתדרות לבית הדין האזורי, הושב מר פיס לעבודתו במסגרת צו זמני (השופטת אסנת רובוביץ ברכש ונציגי הציבור גב' חנה קפלניקוב ומר גיל אלוני; ס"ק 63768-03-15; החלטה מיום 9.4.15). התיק העיקרי עודנו תלוי ועומד.

ה. ביום 19.4.15 הגיש הוועד הפנימי למנכ"ל החברה הודעה על "**התאגדות עובדי מנורה באמצעות ועד פנימי**", אליה צירף דף אקסל עם שמות החותמים באתר "עצומה", וציין כי למעלה משליש מעובדי החברה הביעו רצון "**להתאגד ביחד ולנהל שיח משותף עם ההנהלה בנושא יחסי העבודה בחברה, ובכלל זה שיפור תנאים**". עוד צוין בהודעה כי "**בימים אלו אנו בודקים האם להתאגד בצורה פורמלית, ובאיזה אופן ומבנה**".



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

- ו. מנכ"ל החברה השיב לנציגי הוועד הפנימי, ביום 20.4.15, כי ישמח להיפגש עמם וביקש "להעביר לידי העתק מתקנון הארגון של התאגדות עובדי מנורה מבטחים ביטוח". בהתאם התקיימה למחרת, יום 21.4.15, פגישה ראשונה בין נציגי הוועד הפנימי למנכ"ל החברה והמנכ"ל ציין במסגרתה, בין היתר, כי "דרישות החוק קובעות כללים להכרה בארגון יציג ולפיכך יש לעמוד בדרישות שונות בדין, כגון אימות חתימות של לפחות שליש מהעובדים וקימום של תקנון התאגדות". במענה לבקשת המנכ"ל נמסר לו במהלך הפגישה תקנון הוועד הפנימי כפי שהוכן בסיוע באת כוחו, בו צוין כי אחת ממטרות ההתארגנות היא "חתימה על הסכמים קיבוציים".
- ז. ביום 26.4.15 – ולאחר בדיקה פנימית שהראתה כי המצטרפים לוועד הפנימי הם אכן למעלה משליש מעובדיה הפעילים של החברה – שלחה החברה הודעה לבורסה לניירות ערך על הכרה בוועד הפנימי כארגון עובדים יציג וכי בכוונתה לנהל עמו משא-ומתן כמתחייב לפי דין. לאחר מכן ביצעה החברה בדיקה נוספת של אמיתות הנתונים (בדיקה מדגמית כי החותמים אכן הצטרפו מרצונם החופשי), באמצעות מכון המחקר "דיאלוג יעוץ ארגוני", והודיעה לכלל העובדים - בהודעה משותפת מטעמה ומטעם הוועד הפנימי מיום 3.5.15 - כי הכירה ביציגות הוועד הפנימי. הנהלת החברה אף ישבה למספר פגישות משא-ומתן עם נציגי הוועד הפנימי.
- ח. ביום 18.5.15 הגישה ההסתדרות בקשת צד בסכסוך קיבוצי לבית הדין האזורי, במסגרתה טענה כי הוועד הפנימי פועל מטעם החברה, בעידודה ובתמיכתה. ההסתדרות עתרה למתן צווים שימנעו הפרעה או התערבות מטעם החברה בהליך ההתארגנות המבוצע על ידה, וכן צווים שיאסרו על הוועד הפנימי לפעול כארגון עובדים ולנהל משא-ומתן עם החברה. לא התבקש פיצוי כספי בגין הפגיעה הנטענת בהתארגנות, וכן לא התבקשה הכרה בהסתדרות כארגון עובדים יציג.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

ט. בהחלטת בית הדין האזורי מיום 7.6.15 נקבע כי הסכסוך במהותו הוא סכסוך בין-ארגוני, ולכן הסמכות לדון בו מוקנית לבית הדין הארצי. ביום 23.6.15 קבע בית דין זה (בר"ע 32697-06-15; סב"א 46741-06-15; סב"א 37516-06-15) כי "מאחר והבקשה מטעם ההסתדרות הוגשה מלכתחילה בבית הדין האזורי, בין היתר, בעילה של התנכלות להתארגנות ראשונית באמצעות הקמת ועד עובדים מטעם ההנהלה... הסדר הנכון הוא שתחילה יתברר ההליך בבית הדין האזורי בנוגע לטענת ההסתדרות כי המשיב 1 הוא ארגון מטעם, לרבות בשאלה אם הוא עונה על דרישות הפסיקה להגדרת ארגון עובדים...".

י. ביום 25.6.15 הוגשה לבית הדין האזורי בקשת צד בסכסוך קיבוצי מטעם הוועד הפנימי, במסגרתה התבקש סעד הצהרתי לפיו "חלה מניעות הלכתית המעניקה לוועד הפנימי חסינות מפני העלאת טענת יציגות נוגדת על ידי ההסתדרות", ובהתאם להורות להסתדרות לחדול מכל פעילות ארגונית מול עובדי החברה. הדיון בבקשה זו אוחד עם בקשת הצד של ההסתדרות, בכל הנוגע לסעדים המצויים בסמכות בית הדין האזורי (החלטה מיום 2.7.15).

יא. בהמשך לאמור לעיל התנהל בפני בית הדין האזורי הליך הוכחות ממושך בבקשות הצד המאוחדות, במהלכו נשמעו ששה עדים (לאורך למעלה מ- 200 עמודי פרוטוקול) והוצגו אלפי מסמכים.

3. להלן תמצית קביעותיו של בית הדין האזורי בבקשות הצד:

א. לא הוכח כי היוזמה להקמת הוועד הפנימי באה מטעם הנהלת החברה.

ב. הוכח כי בין מובילי ההתארגנות בוועד הפנימי היו מנהלים, וכי אחד הדוברים הבולטים בקשר לכך היה מנהל מחלקת פרט מר יוסי סודרי (אשר כפוף ישירות לסמנכ"ל מר מיכאל קלמן, שהנו גם בנו של יו"ר החברה). עם זאת, מנהלים זוטרים הם "עובדים לכל דבר ועניין", וממילא "זכאים להתארגן כמו כל עובד ולהביע את עמדתם". בית הדין הוסיף כי "בוודאי אסור על מנהלים לנסות להשפיע על העובדים הכפופים להם", וכי על



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

המעסיק להבהיר באופן מפורש שאמירותיהם של המנהלים הזוטרים כנגד ההתארגנות אינן על דעתו – אך לא בחן אם דברים אלו התקיימו במקרה שלפנינו.

ג. החברה ניסתה לשמור על ניטרליות, אך "מתקבל רושם מבוסס, על פי הראיות, כי להנהלה במנורה הייתה סימפטיה כלפי הוועד הפנימי, והיא לא הייתה אדישה לגבי תוצאות המאבק". נציגי ההסתדרות פעלו "באגרסיביות מסוימת" כלפי הנהלת החברה, כאשר "נוכח הסימפטיה ששוכנענו בקיומה כלפי הוועד הפנימי, כמו גם ההתנהלות האגרסיבית-משהו של ההסתדרות, ניתן להבין שיתכן שבמעמקי לבה העדיפה ההנהלה הידברות מול ועד פנימי על פני ההסתדרות. זאת חרף ניסיונה האמיתי, על פניו, של החברה שלא להתערב במאבק". עם זאת, "לא שופטים מעסיק לפי רגשות והעדפות... ככל שאלה נותרו בתחום הפנימי ולא מצאו ביטוי בהתנהגויות שיש בהן להראות העדפה של גוף אחד על פני השני", כאשר לא הוכחה "התנהגות מפלה" מטעם החברה.

ד. לאור האמור לעיל; כאשר הוכח כי החברה אפשרה להסתדרות להציב דוכני החתמה ולא מנעה מפעיליה להיכנס למשרדים ולשוחח עם העובדים (במסגרות הזמן שנקבעו לצורך כך); וכאשר ה"בונוס" שחולק לעובדים ביום 30.3.15 שולם לכלל העובדים (מעל ותק מסוים) ו"ללא קשר להתארגנותם" - לא הוכחה פגיעה מטעם החברה בזכות ההתארגנות של עובדיה.

ה. אשר לוועד הפנימי - הוכח כי המטרה שהובילה להקמתו הייתה התנגדות להסתדרות ומניעת התארגנות עובדי החברה במסגרתה. התארגנות הוועד הפנימי החלה ימים ספורים לאחר שהחל השלב הגלוי של ההתארגנות בהסתדרות, ובשלב ראשון כללה מסרים גלויים וברורים כנגד ההסתדרות וכנגד חתימת הסכם קיבוצי. עם זאת, יש להבחין בין "סיבה להקמה" לבין "מטרת הארגון", כאשר "הראשונה אינה חלק מהדרישות שנקבעו בבג"ץ עמית להכרעה בשאלת ההתארגנות האוטנטית". לאור זאת, "עצם העובדה שהסיבה להקמת הוועד הפנימי הייתה לעצור את תהליך ההתארגנות



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

בהסתדרות ולמנוע את הפיכתה לארגון יציג אין בה כדי לפגוע בדרישות הפסיקה ואין בה כדי למנוע לראות באותו גוף ארגון עובדים".

ו. לוועד הפנימי קיים תקנון, כאשר "לא קיימת דרישה שהתקנון יוצג באופן אינדיווידואלי לכל מצטרף ומצטרף, אלא מספיק שהתקנון יעמוד לרשות העובדים שירצו לעיין בו". אשר לדרישה כי הארגון יהא דמוקרטי - הוועד הפנימי הוא גוף בהקמה, ובהתאם יש לאפשר לו פרק זמן להיערכות. בית הדין ציין כי "פורסמו מסרים" מטעם הוועד הפנימי "לפיהם יש כוונה לקיים בחירות דמוקרטיות", ודי בכך בשלב זה. אשר לדרישה לפיה חברות העובדים תהא "חופשית ומרצון" - ההצטרפות באמצעות אתר "עצומה" היא אמנם קלה ואולי קלה מדי, אך אין פסול בהצטרפות שנעשתה באופן מקוון ולכן מתקיים גם תנאי זה.

ז. בהתאם לפסיקה, ארגון עובדים חייב להיות עצמאי וללא תלות, לרבות תלות כלכלית במעסיק. בית הדין קבע כי לא הובאו ראיות בדבר השתתפות החברה במימון הוועד הפנימי, וב"כ הוועד הפנימי הצהירה כי שכר טרחתה אינו משולם על ידי החברה, ולכן "לא ניתן לקבוע שלא מתקיימת הדרישה לצורך הכרת המעמד של ארגון העובדים". עם זאת, בית הדין הוסיף כי "התשובה לשאלה לגבי מקור מימון הפעילות של הוועד הפנימי [בנוגע להוצאות התעמולה למשל] נותרה לדעתנו עמומה", ו"יתכן שבנסיבות בהן מדובר בהתארגנות פנימית יש לדרוש חשיפת מקורות מימון, למען הסר כל ספק בדבר עצמאות ההתארגנות". נוכח מסקנתו להלן - קבע בית הדין כי אין צורך שיכריע בכך.

ח. בהתאם לפסיקה, מטרתו העיקרית של ארגון עובדים חייבת להיות השתתפות במשא-ומתן קיבוצי, לשם קידום האינטרסים של העובדים ובמטרה להגיע להסכם קיבוצי. הגם שעמדת הוועד הפנימי בבית הדין, לאחר קבלת ייעוץ משפטי, הייתה "שמטרת המשא ומתן היא להגיע להסכם קיבוצי" - בית הדין שוכנע, על סמך הראיות שהוצגו בפניו לרבות המסרים שהוצגו לעובדים, כי מטרתו של הוועד הפנימי "מלכתחילה, כפי שהוכח, הייתה להתנגד להסכם קיבוצי" (ההדגשה במקור). עם זאת, בית הדין סבר



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

כי "גם אם בתחילת תהליך הקמת הארגון לא הייתה כוונה לחתום על הסכם קיבוצי ובתוך פרק זמן חל שינוי וגובשה מטרה חדשה בדמות שאיפה לחתימה על הסכם קיבוצי - אין בכך בהכרח פגם, לדעתנו, כל עוד מדובר בשינוי כן ואמיתי". בית הדין הוסיף בקשר לכך כי יחסי עבודה קיבוציים הם יחסים דינאמיים, ולכן "ניתן לחשוב על 'תקופת חסינות' הניתנת לארגון החדש... גם ביחס להגדרת מטרותיו. כלומר, פרק זמן במהלכו תיבדק כנות הצהרותיו של הארגון ככלל, ובפרט בעניין מטרותיו והאם הן כוללות ייצוג עובדים והגנה על זכויותיהם במסגרת משא-ומתן קיבוצי".

ט. בית הדין העלה לדיון את השאלה אם שינוי מטרותיו של הוועד הפנימי במקרה זה היה "כן ואמיתי", אך לא דן בה. בית הדין ציין כי רובם המכריע של המצטרפים לוועד הפנימי הצטרפו על סמך מסרים ברורים של התנגדות להסכם קיבוצי, ומכאן שלא הצטרפו באופן רצוני לארגון שיכול להיות מוגדר כארגון עובדים. בית הדין הוסיף כי "על אף שאנו מקבלים שייתכן שלאחר מכן השתנתה הכוונה ונציגי הוועד הפנימי הבינו שלא יכול להיות ארגון עובדים שאין מטרותו לנהל משא ומתן קיבוצי ולכרות הסכם קיבוצי - אותו שינוי במטרה לא אושר בכל דרך שהיא על ידי המצטרפים". לאור זאת, קבע כי "לא מתקיימים התנאים שבדין - נכון למועד זה - כדי לראות בוועד הפנימי כארגון עובדים".

י. בהתאם, נדחתה בקשת הצד של הוועד הפנימי, והתקבלה בחלקה בקשת הצד של ההסתדרות. נקבע כי הוועד הפנימי "אינו 'ארגון עובדים אותנטי'", וממילא "אינו ארגון יציג במנורה ואינו בעל סמכות לחתום על הסכם קיבוצי בשלב זה". בית הדין הוסיף, מעבר לצורך, כי בעידן הנוכחי של תחרות בין ארגוני עובדים "אין כל מניעה שלצד ארגוני העובדים הארציים הגדולים (ההסתדרות הכללית, ההסתדרות הלאומית, כוח לעובדים) יתקיימו גופים אחרים, קטנים יותר, שמטרותם להגן על זכויות העובדים במפעל מסוים או אצל מעסיק מסוים (בתנאי, כמובן, שמדובר יהיה בהתארגנות אותנטית)".

4. להשלמת התמונה העובדתית יצוין כי פסק דינו של בית הדין האזורי ניתן ביום 29.9.15; ביום 2.10.15 הגישה ההסתדרות לחברה הודעת יציגות; וביום 3.10.15



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

הגיש הוועד הפנימי לחברה הודעת יציגות, לאחר שהחתיים מחדש את חבריו על טופס אשרור הצטרפות באופן המרפא - לשיטתו - את הפגמים שנמצאו על ידי בית הדין האזורי. בהמשך לכך הגישה החברה לבית דין זה, ביום 12.10.15, "בקשת צד בסכסוך קיבוצי (טען ביניים)" (סב"א 20001-10-15), במסגרתה פירטה את שתי הודעות היציגות שקיבלה; טענה כי המאבק הבין-ארגוני מפריע לעבודה השוטפת ולכן מצאה לנכון להגיש את הבקשה על מנת שבית הדין יכריע מי מבין הארגונים הוא ארגון העובדים היציג בחברה, אם בכלל; והוסיפה כי לפי בדיקתה - הוועד הפנימי הוא הארגון היציג. בהתאם להחלטת הנשיא פליטמן מיום 28.10.15 נמחקה "בקשת הצד" האמורה, ונקבע כי תובא כעמדה בערעור הנדון בפנינו.

עוד יצוין כי ביום 1.12.15, לאחר שניתן פסק הדין מושא הערעור ולאחר הגשת הערעור שלפנינו, הגיש הוועד הפנימי בקשת צד נוספת בסכסוך קיבוצי לבית הדין האזורי (ס"ק 2277-12-15), כנגד החברה בלבד, במסגרתה ביקש סעדים הצהרתיים לפיהם הוא ארגון העובדים היציג בחברה; על החברה לנהל מולו משא ומתן קיבוצי; ומוענקת לו חסינות מפני העלאת טענת יציגות נוגדת על ידי כל ארגון עובדים אחר. בקשה זו עודנה תלויה ועומדת.

טענות הצדדים בערעור

5. **ההסתדרות** טוענת כי התנהלות החברה הינה חלק מ"טקטיקה חדשה ומתוחכמת" של מעסיקים, בעקבות הלכת **פלאפון** (עס"ק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - פלאפון תקשורת בע"מ (2.1.13); להלן: **עניין פלאפון**; בג"צ 4179/13 לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים נ' בית הדין הארצי לעבודה (7.7.14); להלן: **בג"צ פלאפון**), לסכל התארגנות במסגרת ארגון עובדים אותנטי שיכול להוות משקל נגד שווה לכוחו של המעסיק. לטענתה, לצורך כך פעלו עשרות מנהלים בדרג ביניים החל מהיום הראשון של ההתארגנות, לצורך הסתת העובדים כנגד ההסתדרות והקמת הוועד הפנימי, שמטרתו היחידה היא התנגדות להסתדרות ולהסכם קיבוצי.

ההסתדרות מדגישה כי קיים קושי אינהרנטי בהצגת "אקדח מעשן" המלמד באופן ישיר על התנכלות המעסיק להתארגנות ועל מעורבותו בהקמת הוועד



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

הפנימי, אך ניתן ללמוד זאת בבירור ממכלול הנסיבות והראיות. לגישתה, בית הדין האזורי לא פירט כלל את הראיות ולא התמודד איתן, באופן שגרם לתשתית העובדתית עליה התבסס להיות חסרה ושגויה.

6. כך, ולמשל, התעלם בית הדין מכינוס ישיבה בהולה של הדרג הניהולי הבכיר של החברה עוד ביום הראשון של ההתארגנות (22.3.15), וישיבה נוספת של מנהלי מחלקות וראשי צוותים באגף ביטוח חיים עוד באותו יום, כאשר מייד לאחר ישיבות אלו החלה פעילות אינטנסיבית של מנהלי מחלקות וראשי צוותים כנגד מהלך ההתארגנות בהסתדרות - באמצעות אסיפות עובדים, החתמת עובדים על טפסי ביטול חברות, הפצת "פליירים" והודעות בדוא"ל ועוד. ההסתדרות טוענת כי גם אם היו עובדים מן השורה שהצטרפו להתארגנות כנגדה - וגם אם מנהל מחלקה אחד (ללא כפיפים ולצרכי שכר בלבד) הוא חלק מוועד הפעולה במסגרתה - השכבה הדומיננטית בהתארגנות הוועד הפנימי הייתה של מנהלי מחלקות וראשי צוותים, כאשר החברה לא התנערה מפעולותיהם בהתאם לחובתה מכוח הלכת פלאפון.

לא בכדי, מיהרה החברה להכיר ב"יציגותו" של הוועד הפנימי ולהודיע על כך בהודעה רשמית לבורסה, על אף שאין מדובר ב"ארגון עובדים" לפי מבחני הפסיקה, ועל אף שהוועד הפנימי עצמו לא כינה את עצמו באותו שלב "ארגון עובדים" והחל כך לראשונה בעקבות בקשת המנכ"ל להמציא לו את "תקנון הארגון". בהמשך, וגם לאחר מתן פסק דינו של בית הדין האזורי, המשיכה החברה לפעול באופן מוטא לטובת הוועד הפנימי, ובמקום להכיר ביציגותה של ההסתדרות הגישה לבית הדין בקשה בסכסוך בין-ארגוני כביכול, תוך נקיטת עמדה ברורה לטובת הוועד הפנימי.

7. ההסתדרות מוסיפה ומפנה לראיות נוספות מהן התעלם בית הדין האזורי, ומוכיחות לגישתה את טענותיה בדבר התנכלות לניסיונות ההתארגנות מטעמה - דוגמת העובדה כי אחד מחברי ועד הפעולה מטעמה פוטר בימים הראשונים של ההתארגנות והוחזר רק באמצעות צו שיפוטי; החברה פגעה בדרכים נוספות בחברי הוועד מטעמה (הטלת עומס עבודה בלתי אפשרי, סירוב לאשר שעות נוספות, ניתוק הטלפון הסלולארי, הזמנת חוקרים פרטיים); החברה עצרה תהליך



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

הערכת עובדים לצורך תוספות שכר בתחילת מהלך ההתארגנות תוך שמנהלי המחלקות תלו את האשם לכך בניסיונות ההתארגנות מטעם ההסתדרות, ובהמשך (יום 30.3.15) שילמה לכלל העובדים בונוסים; החברה מנעה בשלב ראשון מפעילי ההסתדרות להיכנס למשרדי החברה; ובנוסף מנהלי המחלקות - שפעלו בגלוי נגד ההתארגנות - השתמשו בסמכותם ההיררכית על מנת למנוע מהעובדים הכפופים להם שהם חברי ועד הפעולה בהסתדרות לפעול לארגון עובדי החברה, לרבות באמצעות איסור על עיסוק בפעילות ארגונית בשעות העבודה ולרבות באמצעות מעקב והתחקות אחריהם.

עוד מפנה ההסתדרות לראיות המלמדות, לגישה, על שיתוף הפעולה בין החברה לבין הוועד הפנימי, דוגמת העובדה כי סמנכ"ל בכיר ובנו של יו"ר דירקטוריון החברה, מר מיכאל קלמן, תמך בגלוי בפעילות כנגד ההתארגנות בהסתדרות (הצטרף לקבוצת הפייסבוק "מסתדרים בלי הסתדרות"); כפיף ישיר שלו, מר יוסי סודרי, מנהל מחלקת פרט, היה פעיל מאוד נגד ההתארגנות תוך הדגשת תפקידו הניהולי; החברה אפשרה להפיץ מסרים שליליים כנגד ההסתדרות במסגרת פעילות הוועד הפנימי, לרבות ההחתמה באתר "עצומה", תחת הלוגו הרשמי שלה וללא ניסיון לעצור זאת; החברה הגבילה שניים מחברי ועד הפעולה מטעם ההסתדרות בתפוצת הדוא"ל שלהם בעוד שחברי הוועד הפנימי לא הוגבלו באותו אופן; החברה נתנה הנחיות כיצד לנהוג בחברי ועד עובדים במהלך פעילות ארגונית רק לגבי חברי ועד הפעולה מטעם ההסתדרות; הוכחו פעולות בצוותא חדא בין החברה לוועד הפנימי הן בסיכול ההתארגנות מטעם ההסתדרות, הן בביסוס כוחו של הוועד הפנימי והן במהלך ההתדיינות בבית הדין; שיתוף הפעולה המשיך גם לאחר מתן פסק הדין ואף הוביל את החברה להגיש "סכסוך בין ארגוני" לבית דין זה; ובנוסף הוכח בהקלטה - מיום 11.6.15, של אחד מחברי הוועד הפנימי - ששכר טרחתה של ב"כ הוועד הפנימי ישולם על ידי החברה (והדברים אושרו גם בחקירות הנגדיות של עדי הוועד הפנימי, לפיהן שכר הטרחה ישולם בעתיד על ידי החברה).

8. ההסתדרות מוסיפה וטוענת כי החלטת בית הדין האזורי לשנות את סדר השאלות שהוצבו לו על ידי בית דין זה, ולבדוק תחילה אם הוועד הפנימי הנו "ארגון עובדים", שינתה את כובד המשקל של התיק ואת אופן בחינת הראיות על ידו



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

באופן שהשליך גם על התוצאה; כי בית הדין טעה בכל הקשור לנטלי ההוכחה, והתעלם מההלכה הפסוקה לפיה די להצביע על השתלשלות נסיבתית מחשידה בכדי להעביר את נטל ההוכחה; וכן טעה בניתוח המבחנים הפסיקטיים להיותו של הוועד הפנימי "ארגון עובדים", בין היתר תוך הגמשת מבחן המטרה באופן שמאיין אותו לחלוטין.

9. **החברה** תומכת בפסק דינו של בית הדין האזורי, מנימוקיו וכן מנימוקים נוספים. החברה מדגישה כי נקטה מלכתחילה בגישה פסיבית של "שב ואל תעשה", לא התערבה בכל צורה ודרך במאבק בין שני הארגונים, נהגה בשניהם באופן שוויוני ובהתאם לדין, ואף הנחתה בהתאם את מנהליה. החברה סבורה כי ההסתדרות הטיחה בה האשמות שווא בדבר הקמת "ועד מטעם", ללא כל ראשית ראיה ועל בסיס סיסמאות ריקות, ואף עשתה כן בשיהוי של למעלה מחודשיים לאחר תחילת פעילותו של הוועד הפנימי.

לא בכדי, שוכנע בכך גם בית הדין האזורי, בפסק דין מנומק ומפורט, כאשר ערעורה של ההסתדרות הוא ערעור עובדתי מובהק שאין לו כל יסוד והסיבה היחידה להגשתו היא ה"אגינדה" הכללית והגורפת של ההסתדרות כנגד ועדים פנימיים.

10. החברה מסבירה כי ביום הראשון של ההתארגנות אכן כונסה ישיבה של פורום הניהול הבכיר של החברה, וזאת על מנת להתעדכן מפי היועצים המשפטיים בכללי המותר והאסור בכל הקשור להתארגנות עובדים, ותוך שניתנה הנחיה ברורה למנהלים (ברמת מנהל תחום ומעלה) שלא להביע עמדה כלשהי בנושא ההתארגנות. החברה מאשרת כי הוחלט באותה ישיבה על עצירת שיחות ההערכה השנתיות, אך זאת כדי למנוע דו-שיח בין מנהל לכפיף שעלול לגלוש לדיון בדבר התארגנות העובדים; בהמשך הוחלט, וגם זאת באופן ענייני, לשלם לכל אחד מהעובדים מענק מיוחד בסך 3,000 ₪ בגין תוצאותיה העסקיות של החברה בשנה הקודמת. אשר לפגישה הנוספת שהתקיימה ביום 22.3.15 - הוכח, באמצעות עדותה של מנהלת אגף משאבי האנוש של החברה, כי נקבעה מראש ועסקה בנושא אחר שכלל אינו קשור להתארגנות.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

11. החברה ממשיכה וטוענת כי גם שאר הטענות שהעלתה ההסתדרות לא הוכחו כלל, לרבות הטענה הכוזבת בדבר התעמרות כביכול או מעקבים כביכול אחרי חברי ועד הפעולה מטעם ההסתדרות. נהפוך הוא - החברה שמרה על ניטרליות מלאה הן לגבי עצם ההתארגנות והן בנוגע למאבק בין שני הארגונים. במסגרת זו אפשרה לפעילי שני הארגונים להיכנס לחצרי החברה ולפעול לקידום ההתארגנות במהלך העבודה ועל חשבון זמן העבודה, על אף התנהגותם האגרסיבית של פעילי ההסתדרות כנגד החברה ומנהלים בה, כאשר ההרשאה לנציגי ההסתדרות להמשיך ולפעול על חשבון שעות העבודה הופסקה רק לאחר ההכרה ביציגות הוועד הפנימי - תקופה שהוכרה על ידי בתי הדין כתקופת יציבות ארגונית - ונוכח ההפרעה לעבודה השוטפת.

אשר להגבלת השימוש בדוא"ל של שניים מפעילי ההסתדרות - זו נעשתה רק לאחר שעשו שימוש לא נאות בדואר האלקטרוני של החברה והפרו את הוראותיה. אשר לשימוש הוועד הפנימי בלוגו החברה - זה נעשה ללא ידיעתה ולא על דעתה. אשר לתמיכתו הנטענת של מר קלמן בוועד הפנימי - זו הוכחה כביכול באמצעות כניסתו לדף הפייסבוק של הוועד הפנימי ומובן שהדבר אינו מלמד דבר.

אשר לטענה כי החברה לא התנערה מאמירות של מנהלים זוטרים במסגרת קבוצת ה"ווטסאפ" - להנהלה אין ולא היה כל מידע בדבר התכתבויות אלה, המהוות דוגמא לשיח החופשי והדמוקרטי שהתנהל בחברה, ובהנחיות שניתנו על ידה למנהליה - ונמסר עליהן להסתדרות בזמן אמת - הדגישה את העדר התערבותה. לגישה, "הודעות אלו, בזמן אמת, של החברה להסתדרות בדבר העדר התערבותה המוחלט, משמען כי למעשה כל אמירה של עובד או מנהל מחלקה התומך בהתארגנות הוועד הפנימי - אינן על דעת ההנהלה". החברה מדגישה עוד כי מנהלי המחלקות הם עובדים לכל דבר - וככאלה מתאגדים אף הם במסגרת ההסתדרות (בחברה ובחברות אחרות) - ומובן שרשאים להביע את דעתם האישית בעד ונגד ניסיונות ההתארגנות.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

12. החברה מכחישה את טענת ההסתדרות בדבר "נחפזות" מצידה בהכרה ביציגות הוועד הפנימי, ומדגישה כי ככל שהייתה מסרבת להכיר בו היה נטען כלפיה כי פגעה בחופש ההתארגנות. החברה אמנם שלחה הודעה לבורסה ביום 26.4.15 על יציגות הוועד הפנימי בהמשך לפגישה מיום 21.4.15, אך זאת נוכח חובתה לדווח לבורסה על כל אירוע מהותי החורג מעסקי התאגיד הרגילים, ובהתאם הוצאה גם הודעה קודמת ביום 24.3.15 בדבר תחילת הליכי ההתארגנות מטעם ההסתדרות. החברה מדגישה כי ביצעה את כל הבדיקות הנדרשות טרם ההכרה ביציגות, לרבות - מעבר לנדרש - בדיקות חיצוניות באמצעות גורם מקצועי.

אשר להגשת "טען הביניים" לבית דין זה - מסבירה החברה כי אי השקט השורר בחברה מזה מספר חודשים, וביתר שאת לאחר פסק דינו של בית הדין האזורי, מקשה מאוד על העבודה השוטפת ופוגע במרקם היחסים בחברה; לאור זאת נדרשה לפנות לבית הדין על מנת שיכריע בשאלת היציגות, מבלי שנטלה על עצמה לעשות כן בעצמה והדבר אך מלמד על הניטראליות שלה.

13. **הוועד הפנימי** טוען כי קיימת קביעה עובדתית ברורה ומפורשת של בית הדין האזורי, שניתנה לאחר שמיעת ששה עדים שנחקרו ארוכות, לפיה הוועד הפנימי לא הוקם ביוזמת החברה או בעידודה, אלא הוקם מהשטח על ידי קבוצה רחבה של עובדים מן השורה אשר סבורים כי הם מסוגלים לייצג את עובדי החברה לבד וכי בחברה אין מקום להסתדרות. בשלב ראשון בוצעה הפעילות באופן ספונטאני תוך ביטוי תחושותיהם של העובדים, ועם הזמן הסתבר כי מדובר במאות עובדים החושבים באופן דומה ועלה הצורך להתאגד באופן מסודר ולקבל ליווי משפטי. הוועד הפנימי אף נפגש לשיחות משא-ומתן עם הנהלת החברה עוד טרם שהוגשה בקשת הצד של ההסתדרות, והדבר מלמד על האותנטיות שבפעולותיו, לרבות בניהול משא-ומתן קיבוצי.

הוועד הפנימי מדגיש את ההלכות בדבר אי התערבות ערכאת הערעור בממצאיה העובדתיים של הערכאה הדיונית, וסבור כי לא הובאה כל הצדקה להתערבות במקרה זה (מבלי לפגוע בטענתו כי מלכתחילה מטרתו הייתה ניהול משא-ומתן



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

קיבוצי - אם כי באת כוחו אישרה בהגינותה כי נשמעו גם קולות שונים בקשר לכך בתחילת הדרך).

14. הוועד הפנימי טוען עוד כי ההסתדרות מנסה לכפות את עצמה על עובדי החברה, תוך פגיעה בוועד הפנימי שהנו ארגון העובדים היציג בחברה, ותוך פרשנות פוגענית לפיה חופש ההתארגנות משמעו התארגנות אצל ההסתדרות בלבד. לצורך כך משתמשת ההסתדרות באופן מניפולטיבי בעובדה כי חלק מחבריו הם מנהלי מחלקות וראשי צוותים, תוך התעלמות מכך שרוב הפעילים המרכזיים - לרבות אלו שהתחילו את קבוצת הווטסאפ "מסתדרים בלי הסתדרות" - הם דווקא עובדים מן השורה, וכאשר ממילא גם מנהלי מחלקות וראשי צוותים זכאים להתארגן ולהביע דעתם כמו כל עובד. הוועד הפנימי מדגיש כי רוב העובדים בחברה אינם מעוניינים להתאגד באמצעות ההסתדרות אלא באמצעותו, ויש לאפשר להם לפעול בתוך מקום העבודה שלהם למימוש זכויותיהם, כחלק הכרחי מקיומה של חברה דמוקרטית.

15. הוועד הפנימי ממשיך וטוען כי להסתדרות הייתה גישה להתכתבויות הפנימיות של חברי הוועד הפנימי מלכתחילה (בשל עובד ששימש כ"סוס טרויאני"), וכן היו בידיה עשרות הקלטות של עובדי החברה, ולמרות זאת לא עלה בידה להציג ולו בדל ראיה בדבר העדר אותנטיות בהתארגנות הוועד הפנימי או בדבר קשר כלשהו בינו לבין הנהלת החברה. נהפוך הוא - ההתכתבויות הספונטאניות מעידות בבירור כי הוועד הפנימי הוקם נוכח צורך של עובדים מהשטח, כאשר ההתכתבות הראשונה בקשר לכך החלה כבר ביום 22.3.15 בשעות הבוקר - מספר שעות טרם פגישת הנהלה שהתקיימה בשעות הצהריים. הוועד הפנימי מציין כי בתחילת הדרך נעשה על ידו שימוש בתום לב בלוגו הרשמי של החברה, אך הדבר הופסק תוך זמן קצר והלוגו הוחלף ללוגו של הוועד הפנימי עצמו. עוד נטען כי כל טענות ההסתדרות, שחלקן פורטו לעיל, כלל לא הוכחו ואינן נכונות; נהפוך הוא - נציגי ההסתדרות הם שהטרידו, איימו ואף נהגו בבירונות כלפי הפעילים בוועד הפנימי. ב"כ הוועד הפנימי שבה ומדגישה כי היא מייצגת בתיק זה בהתנדבות, וכי חבר הוועד הפנימי שעל הקלטתו מתבססת ההסתדרות האמין כי לכשייחתם הסכם קיבוצי יוסדר במסגרתו גם מימון ועד העובדים, כמקובל.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

עוד טוען הוועד הפנימי כי בהתאם לפסיקה, ארגון עובדים המבקש כי יכירו בו ככזה אמור להוכיח כי מתקיימים בו התנאים לצורך כך, וככל שארגון עובדים אחר טוען כנגד כך, לרבות בשל קשר נטען מול המעסיק - עליו נטל ההוכחה בקשר לכך (עב' (ארצי) 1/03 עמותת עובדי נותב ניהול ותפעול - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע מ' 277 (2004); להלן: **עניין נותב**). נטל ההוכחה מוטל היה לפיכך על ההסתדרות להוכיח את הקשר בין הוועד הפנימי לחברה, והיא לא עמדה בו כלל ועיקר. זאת ועוד - בעידן של הקלטות וחשיפה מלאה לכל התכתבויות ה"ווטסאפ", אף לא ניתן לומר כי קיים קושי בהוכחה.

דיון והכרעה

16. לאחר שקילת טענות הצדדים ועיון בכל חומר התיק, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל בחלקו. נוכח דחיפות העניין והרצון ההדדי של כל הצדדים להשיב את השקט לחברה בהקדם הניתן - יפורטו טעמינו לכך להלן בתמצית בלבד. לא נכביר לפיכך במילים לגבי מעמדה, היקפה וחשיבותה של זכות ההתארגנות, והצורך להגן על התארגנויות ראשוניות; נושאים אלו כבר לובנו בפסיקה קודמת ואין הכרח לפיכך כי נידרש להם במסגרת מצומצמת זו.

17. בית הדין האזורי נדרש להכריע במסגרת פסק דינו בשתי שאלות עיקריות - **האחת**, האם החברה התערבה בהליך ההתארגנות בו החלה ההסתדרות בחודש מרץ 2015, בין היתר באמצעות ייזום או עידוד של ההתארגנות בוועד הפנימי; **השנייה**, האם הוועד הפנימי עומד בתנאים שנקבעו בפסיקה לצורך הגדרה כ"ארגון עובדים". בית הדין השיב בשלילה לשתי השאלות, אך בהתייחס לשאלה השנייה סייג את קביעתו ל"שלב זה". להלן נתייחס לפיכך לשתי הסוגיות, שאמנם קשורות זו בזו אך עומדות גם כל אחת בפני עצמה.

18. **בכל הנוגע לשאלה הראשונה, האם החברה התערבה בהליך ההתארגנות** - קבע בית הדין האזורי, כפי שפורט לעיל, כי לא הוכחה פגיעה מטעם החברה בזכות ההתארגנות של עובדיה. עם זאת, קביעה עובדתית זו של בית הדין נעשתה ללא פירוט של הראיות הרבות שהוצגו בפניו, ללא פירוט של טענות ההסתדרות בקשר



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

לכך (מלבד חלק קטן מהן), וללא דיון המאפשר להתחקות אחר הלך הרוח שהוביל את בית הדין למסקנתו. מובן כי אין הכרח כי ערכאה שיפוטית תתייחס לכל ראייה ולכל טענה, אך במקרה זה - ככל הנראה נוכח המאמץ שהשקיע בית הדין בסיום ההליך תוך זמן קצר - פסק הדין אמנם מפורט ומנומק מההיבטים המשפטיים אך אינו מביא לידי ביטוי את התמודדותו של בית הדין עם חומר הראיות, באופן המקשה מאוד ליתן גושפנקא של ערכאת הערעור להכרעה עובדתית שהינה כמעט בלתי מנומקת.

19. כך, ולמשל, נותרו שאלות עובדתיות פתוחות שאין להן מענה בפסק הדין על אף חשיבותן - דוגמת מה התרחש בפגישת המנהלים הבכירים ביום 22.3.15, שכונסה נוכח תחילת ההתארגנות מטעם ההסתדרות; מה התרחש בפגישת המנהלים בדרג הביניים מאותו יום, שלפי הנטען לא עסקה כלל בנושא ההתארגנות; והאם הייתה מעורבות כלשהי של הנהלת החברה - לרבות עקיפה או סמויה - במכתבים הרבים של ביטול חברות שנשלחו להסתדרות.

בנוסף, בית הדין לא התמודד בפסק דינו עם פעולות של הנהלת החברה שלכאורה אין מחלוקת עובדתית לגביהן, ויש להכריע האם הן מהוות פגיעה בהתארגנות אם לאו - דוגמת הקפאת תהליך הערכת העובדים לצורך תוספות שכר (הקפאה שהחברה עצמה אישרה כי נעשתה נוכח ההתארגנות, לטענתה על מנת להימנע משיחות בין מנהל לכפיף בקשר אליה); פיטוריו של אחד מחברי ועד הפעולה מטעם ההסתדרות, מר רון פיס, ביום 25.3.15; ניתוק קו הטלפון של חבר נוסף בוועד הפעולה מטעם ההסתדרות, מר ניסים טורקיה, ביום 28.4.15 (ניתוק שהחברה הודתה בו במכתב בא כוחה מיום 4.5.15, תוך מתן הסבר כי מר טורקיה הוציא "פוסט" הכולל פגיעה אישית במנכ"ל החברה); חסימה חלקית של תיבות הדוא"ל של שניים מחברי ועד הפעולה מטעם ההסתדרות ביום 13.5.15 (חסימה שהחברה אישרה בסיכומיה, וטענה כי נעשתה מטעמים ענייניים); והזמנת חוקרים פרטיים כנגד מר טורקיה בשל מסרונים שנשלחו על ידו לעובדי החברה, תוך טענה ואזהרה (במכתב ב"כ החברה מיום 20.5.15) כי הפר את חוק הגנת הפרטיות באמצעות שימוש שלא כדין במאגר מידע.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

20. לאמור לעיל נוסף כי אין התייחסות בפסק הדין גם ביחס למרבית טענות ההסתדרות בנוגע לעידוד ול"חיבוק" שנתנה הנהלת החברה לוועד הפנימי. כך, ולמשל, העובדה שאין לגביה מחלוקת לפיה הוועד הפנימי השתמש בתחילת דרכו בלוגו של החברה, מבלי שהחברה הלינה על כך או עצרה זאת. באותו אופן אין בחינה בפסק הדין של הפגישה מיום 21.4.15 בין מנכ"ל החברה לנציגי הוועד הפנימי, במסגרתה התבקש הוועד להציג "תקנון" על מנת להיות מוכר כ"ארגון עובדים", על אף שהוא עצמו טרם הגדיר עצמו ככזה; משמעות החלטתה של הנהלת החברה להכיר בוועד הפנימי כ"ארגון עובדים" ואף "ארגון עובדים יציג" ביום 26.4.15, לכאורה טרם שהוכיח כי מתקיימים בו התנאים הנדרשים לכך; החלטת הנהלת החברה להעניק לוועד הפנימי תקופת "יציבות ארגונית" מייד לאחר הכרתה בו, תוך מניעה החל מאותו מועד ואילך מחברי ועד הפעולה מטעם ההסתדרות לפעול בנושא ההתארגנות במהלך שעות העבודה; הטענה בדבר תיאום מסרים ושיתוף פעולה בין החברה לוועד הפנימי, לרבות במסגרת ההליך המשפטי; וכן השאלה בדבר מימון הוצאותיו של הוועד הפנימי (מעבר להוצאות באת כוחו שהצהירה כי אינה מקבלת שכ"ט) - שאלה שבית הדין קבע במפורש כי נותרה "עמומה".

ההנמקות העיקריות שנתן בית הדין לקביעתו בדבר העדר הפרעה להתארגנות מצד החברה היו טכניות במהותן - העובדה כי החברה לא מנעה מפעילי ההסתדרות להיכנס למשרדה והעובדה כי תשלום ה"בונוס" נעשה לכל העובדים (מעל ותק מסוים) ללא קשר להתארגנותם. עם זאת, סביר להניח כי מעסיק המתנגד להתארגנות ראשונית במפעלו לא ינסה לסכלה באמצעות הפרה בוטה של החוק (דוגמת סעיף 33 ט' לחוק הסכמים קיבוציים) שניתנת להוכחה בקלות או הפליה ישירה של התומכים בהתארגנות, אלא בדרך מתוחכמת יותר. לפיכך לא די לבחון את פעולות המעסיק כפי שנעשו "על פני השטח". כך, וכדוגמא, ביחס לחלוקתו המפתיעה של ה"בונוס" ביום 30.3.15, סמוך מאוד לאחר תחילת ההתארגנות - ראוי היה לבחון האם אמנם נעשתה נוכח תוצאותיה העסקיות של החברה בשנת 2014 כנטען, והאם היה קשר בין ההחלטה - לרבות המועד בו התקבלה - לבין ההתארגנות. בעת דיון בכך ושקילת הראיות יש לקחת בחשבון את החשש המובנה כי מעסיקים יעשו מאמץ לבלום התארגנות ראשונית; את הקושי האינהרנטי בהוכחתה של הפרעה להתארגנות; ואת רף ההוכחה ונטלי



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

ההוכחה בקשר לכך כפי שנקבעו בפסיקה (וראו למשל בסעיפים 79-82 לעניין פלאפון).

21. נושא חשוב נוסף שלא קיבל מענה מספק בפסק הדין הוא מעורבות המנהלים בדרג הביניים בייזום הקמתו של הוועד הפנימי ופעילותו. בית הדין האזורי נתן לכך תשובות פורמאליות בעיקרן - כי גם מנהלים בדרג ביניים הם עובדים וזכאים להיות חברים בארגון עובדים, וכי גם בוועד הפעולה מטעם ההסתדרות ניתן למצוא מנהל מחלקה - אך לא המשיך לבחון את ההשלכה המהותית של עובדות אלו בנסיבות המקרה. היינו, לא בחן האם אותם מנהלים בדרג ביניים (כאשר דרג מנהלי המחלקות כולל 124 עובדים מתוך 1,672 עובדי החברה) פעלו כנגד ההתארגנות מיוזמה אישית של כל אחד מהם או שמא מכוח "רוח המפקד"; לא בדק האם אותם מנהלים בדרג ביניים עשו שימוש כלשהו (לרבות עקיף או משתמע) בהיררכיה הניהולית ובסמכותם כלפי הכפופים להם על מנת להשפיע עליהם בכל הנוגע להתארגנות (הגם שבית הדין ציין כי השפעה כאמור אסורה, אך לא בחן אם הייתה כזו); לא בחן את משמעות העובדה כי במסגרת מאבק בין שתי קבוצות עובדים בשאלת ההתארגנות - אחת הקבוצות מאופיינת במספר גדול יחסית של מנהלי מחלקות, שיש להם השפעה מעצם תפקידם על העובדים, והאם אין בכך פגיעה באפשרותו של כל עובד לקבל החלטה עצמאית (וראו בקשר לכך את עניין **נותב**); ולא בדק אם החברה הבהירה לעובדיה באופן ברור (להבדיל מאמירות במסגרת מכתביה להסתדרות) שהיא אינה נוקטת עמדה בשאלת ההתארגנות, וכי אמירות ופעולות מנהלי המחלקות וראשי הצוותים בקשר לכך אינן על דעתה.

22. בהקשר זה נציין כי חומר הראיות מעלה סימני שאלה ממשיים בכל הנוגע למעורבות מנהלי דרג הביניים בהתארגנות כנגד ההסתדרות, והאם אינה מגעת לכדי התערבות אסורה של הנהלת החברה. הצדדים לא חלקו כי מספר לא מבוטל של מנהלי מחלקות הביעו בגלוי את עמדתם כנגד ההתארגנות במסגרת ההסתדרות החל מיומה הראשון של ההתארגנות ופעלו בהמשך לכך במסגרת הוועד הפנימי; מר סודרי אף קיים אסיפת עובדים על מנת לשכנע שלא להצטרף להסתדרות, ושלח הודעות דוא"ל בתפוצה רחבה בקשר לכך, דוגמת הודעה מיום



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

25.3.15 אשר שורשרה למנהלים נוספים שהתבקשו להעבירה "לכל העובדים שלכם", תוך שימוש עקיף במרות הניהולית.

כאשר ההסתדרות התרעמה על מעורבותם של מנהלי דרג הביניים השיבה הנהלת החברה, במכתב מיום 26.3.15, כי "היות ואחד ממנהלי המחלקות בחברה, מר ניסים טורקיה, היה בין יוזמי ההתארגנות הראשונית [מטעם ההסתדרות], ברור לכל בר בי רב מדוע מנהלי המחלקות אינם ולא יכולים להיחשב כדרג הנהלה"; כי לאור זאת, רק חברי פורום הניהול הבכיר (55 במספר) מהווים את "הנהלת החברה" ומנועים מלהביע עמדה בנושא ההתארגנות; ובהתאם "כל עובד מדרג מנהלי מחלקות ומטה הוא "עובד" לכל דבר ועניין וכי הוא רשאי ויכול להביע את עמדתו ודעתו על ניסיון ההתארגנות. ברצותו - להצטרף למהלך, וברצותו - להתנגד לו". הנהלת החברה אמנם הדגישה במכתבה כי אינה מתערבת בהתארגנות, אך בפועל מאשרת בעקיפין במסגרת התכתבות זו כי לא ניתנו על ידה הנחיות כלשהן למנהלים בדרג הביניים בנושא ההתארגנות - לרבות הנחיה שלא להשתמש בסמכותם הניהולית, הישירה או המשתמעת, לצורך שכנוע עובדים. מהתכתובת אף עולה כי החברה לא הבהירה לעובדיה כנדרש כי אמירותיהם ופעולותיהם של המנהלים בדרג הביניים אינן מטעמה, וכי אי הסכמה מצד עובד עם מנהלו בסוגיית ההתארגנות לא תפגע בו בכל דרך.

23. זאת ועוד - החברה טרחה והדגישה, החל מימיה הראשונים של ההתארגנות, את היותו של אחד מחברי ועד הפעולה מטעם ההסתדרות מנהל מחלקה, והשתמשה בכך על מנת למתוח את קו הגבול בין מי שייחשב כעובד בכיר שהנו חלק מ"הנהלת החברה" וככזה אסור לו להתערב בהתארגנות, לבין מי שייחשב כ"עובד לכל דבר" (לרבות מנהלי מחלקה) וככזה רשאי לפעול כרצונו כנגד ההתארגנות בשם חירות ההתארגנות וחופש הביטוי. בהתאם, הודיעה הנהלת החברה להסתדרות כבר ביום 24.3.15 כי "כפי שהחברה אינה מתערבת, לטוב או לרע, בהליכים ארגוניים שננקטו על ידי ההסתדרות הכללית, ביוזמת מנהל מחלקה בחברה, כך היא אינה מתערבת בהליכים נוספים שננקטו, אם ננקטו, או ינקטו בעתיד, בין באמצעות עובדים בדרג מנהלי מחלקות ובין באמצעות עובדים אחרים מהשורה".



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

אמירות אלו של הנהלת החברה כבר ביומה השלישי של ההתארגנות, במקביל לפתיחת דף ה"פייסבוק" הראשון כנגד ההתארגנות ותוך ניבוי מסוים של פעילות הוועד הפנימי, מלמדים כי אין מדובר במצב בו ההנהלה למדה בדיעבד כי מספר גדול של מנהלי מחלקות תומכים דרך מקרה בוועד הפנימי, אלא במצב בו ההנהלה הצהירה מלכתחילה כי מנהלי מחלקות רשאים לפעול כרצונם כנגד ההתארגנות ולנקוט מהלכים שונים לצורך כך. מתעורר לפיכך חשד ממשי שמא ההנהלה החליטה להשתמש באופן מגמתי בעובדה כי אחד מחברי ועד הפעולה מטעם ההסתדרות הוא מנהל מחלקה, באופן שיאפשר לה - כביכול - להשתמש במנהלי דרג הביניים לצורך בלימת ההתארגנות (לפעולות של מנהלי דרג ביניים שהוכרו כפוגעות בזכות ההתארגנות ראו למשל בעניין **נותב**; עס"ק (ארצי) -33142-04-13 **אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (10.4.14)**; כן ראו, לעניין חובת המעסיק להסתייג מאמירות של מנהלים לרבות זוטרים, בסעיף 82 לעניין **פלאפון**). להסרת ספק נבהיר כי אין משמעות הדבר שכלל פעיליו של הוועד הפנימי חשודים בפעילות מטעם ההנהלה, ומהראיות עלה כי היו גם עובדים שלקחו חלק בפעילות בתום לב לצורך יצירת התארגנות אלטרנטיבית. עם זאת, ככל שההנהלה החליטה לעודד, לכוון ולהאדיר את ההתארגנות במסגרת הוועד הפנימי – הדבר עלול לפגוע באפשרותו להוות ארגון עובדים (עניין **נותב**; בג"צ 7029/95 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד נא(2) 63 (1997); להלן: **בג"צ עמית**).

24. סימני השאלה לעיל, כמו גם ראיות ועדויות נוספות, לא נדונו בפסק דינו של בית הדין האזורי, ובית הדין לא קבע לגביהם ממצאים עובדתיים. חסר עובדתי זה מקשה על בית דין זה, כערכאת ערעור, לאשר את קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי לפיה לא הייתה התערבות כלשהי של הנהלת החברה בהתארגנות העובדים, לרבות בכל הנוגע להקמת הוועד הפנימי. לאמור לעיל נוסף כי קיימת סתירה מסוימת בקביעות בית הדין האזורי שכן מחד קבע, כממצא עובדתי וכ"רושם מבוסס על פי הראיות", כי "להנהלה במנורה הייתה סימפטיה כלפי הוועד הפנימי, והיא לא הייתה אדישה לתוצאות המאבק", ובמקביל קבע שלא הובאו ראיות להפליה בהתנהלותה של החברה. מקובלת עלינו טענת ההסתדרות כי ככל שבית הדין שוכנע על סמך הראיות שהוצגו בפניו כי החברה לא הייתה "אדישה לתוצאות המאבק" - ממילא ברור כי ה"סימפטיה" מטעמה כלפי הוועד



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

הפנימי לא הייתה "בליבה פנימה" בלבד, אלא באה לידי ביטוי גם במעשים. דוגמא נוספת ל"סימפטיה" האמורה ניתן למצוא בהתנהלות החברה לאחר מתן פסק דינו של בית הדין האזורי, בכך שלמרות שנקבע במסגרתו כי הוועד הפנימי אינו ארגון עובדים - החברה לא בדקה אם ההסתדרות היא ארגון יציג אצלה בהמשך להודעת היציגות שקיבלה ממנה ביום 2.10.15, אלא המשיכה להתנהל כאילו יש אצלה שני ארגונים מתחרים בעלי מעמד שווה, בכך שהגישה את "טען הביניים" לבית דין זה, ורק לאחר הדין הראשון בפנינו "חזרה למסלול" של בדיקת יציגותה של ההסתדרות. התנהלות זו מצטרפת לסממנים הנוספים המעוררים חשד ליחס מוטה של החברה, לטובתו של הוועד הפנימי.

לטעמנו, כאשר קיימות ראיות המלמדות על "סימפטיה" או "חוסר אדישות" מצד מעסיק, ומעלות חשד ליחס מוטה מצדו לטובת התארגנותו של ועד פנימי כאלטרנטיבה לארגון עובדים קיים – אמורות להיות לכך השלכות גם בנוגע לתוצאה המשפטית. זאת, הן בהגברת הנטל המוטל על הוועד הפנימי להוכיח כי הוא "ארגון עובדים אמיתי" (כלשון בית המשפט העליון בבג"צ **עמית**), והן בהעברת הנטל למעסיק להוכיח כי הוועד הפנימי אינו "ארגון מטעם" המשמש בידו ככלי לסיכול ההתארגנות (להעברת נטל במקרים דומים ראו למשל בעניין **פלאפון**; (עס"ק (ארצי) 24/10 **הוט טלקום בע"מ** – **הסתדרות העובדים הלאומית** (16.3.10)).

שקלנו אם ראוי כי נבצע אנו את מלאכתו של בית הדין האזורי ונקבע קביעות עובדתיות על בסיס מכלול הראיות והעדויות שהובאו בפנינו, כמו גם קביעותינו לעיל בדבר העברת הנטל, אך החלטנו שאין לעשות כן. לא בכדי ניתנה מלאכת קביעת העובדות לערכאה הדיונית אשר מתרשמת באופן בלתי אמצעי מהעדים המופיעים בפניה. הדברים נכונים מכוח קל וחומר בנושא רגיש מעין זה של פגיעה בהתארגנות, כאשר אין ראיות ישירות ויש צורך בעריכת איזון עדין בין ראיות נסיבתיות לצורך קביעת הממצאים העובדתיים. התלבטנו אף אם אין להחזיר את התיק לבית הדין האזורי לצורך שיקול נוסף והנמקה נוספת, אך לבסוף שוכנענו כי אין צורך פרקטי בכך נוכח קביעתנו להלן בדבר מעמדו של הוועד הפנימי, וכאשר ממילא לא התבקש במסגרת בקשת הצד סעד כספי כלשהו בגין פגיעה בהתארגנות. כמו כן, במסגרת הליך זה לא עתרה ההסתדרות להכיר בה כארגון



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

עובדים יציג, ולכן אין צורך להכריע גם בטענת ההסתדרות בדבר תוקף ביטולי החברות בהסתדרות, שלטענתה נבעו ממעורבות החברה. איננו קובעים לפיכך באופן מפורש כי הייתה פגיעה בהתארגנות מצד הנהלת החברה, אך גם איננו מאשרים את קביעתו של בית הדין האזורי כי לא הייתה כזו.

25. נעבור אם כך לדון בשאלה השנייה, בהשתלבות עם התשובה לשאלה הראשונה, והיא האם הוועד הפנימי מהווה "ארגון עובדים" כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957 (לעיל ולהלן: **חוק הסכמים קיבוציים**). בהקשר זה אמנם קיבלה ההסתדרות את מבוקשה והוצהר כי הוועד הפנימי אינו "ארגון עובדים" נכון למועד מתן פסק הדין, אך נוכח המחלוקת בדבר משמעותה המעשית של הצהרה זו, ונוכח חשיבות הדברים הן למצב הדברים בחברה עצמה והן להתארגנויות ראשוניות ככלל, מצאנו לנכון להתייחס לכך ולהבהיר את הדברים הבאים:

א. התנאים להכרה בהתארגנות של עובדים כ"ארגון עובדים" נקבעו בהלכה הפסוקה זה מכבר, ואין צורך להרחיב עליהם (בג"צ **עמית**; עב' (ארצי) 9/07 **ארגון גננות חרדיות - הסתדרות המורים של אגודת ישראל** (15.9.08); עס"ק (ארצי) 26445-09-13 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מדינת ישראל** (26.3.14); להלן: **עניין אחדות**). התנאי המרכזי המצוי במחלוקת במקרה שלפנינו הוא התנאי הנוגע למטרות הארגון, הדורש כי המטרה העומדת בבסיס ההתארגנות תהא ניהול משא-ומתן קיבוצי לקראת חתימה על הסכם קיבוצי.

ב. התשתית העובדתית שהובאה בפנינו, וכפי שנקבע אף על ידי בית הדין האזורי, מלמדת כי התארגנות העובדים במסגרת הוועד הפנימי החלה באופן מובהק כתגובת נגד לניסיונות ההתארגנות של ההסתדרות. היינו, לא דובר בהתארגנות של עובדים שביקשו להתאגד יחד כיוון שסברו שהדבר דרוש לצורך ניהול משא-ומתן קיבוצי מול החברה ושיפור תנאי עבודתם באמצעות הסכם קיבוצי, אלא בעובדים שסברו כי מצב הדברים הקיים, בו כל עובד מנהל משא-ומתן נפרד על תנאיו, מתאים יותר לחברה וכי כניסה של ארגון



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

עובדים לחברה תשליט "בינוניות", תפגע ביכולתם לשלוט על תנאי עבודתם ואף תגרור תשלום מיותר של דמי חבר (ראו למשל "פלייר" שהופץ על ידם ביום 24.3.15 ומלמד על כך). זו כמובן עמדה לגיטימית, ואף לגיטימי כי עובדים יתארגנו יחד על מנת להשמיעה. עם זאת, קבוצת עובדים המתנגדת להתארגנות אינה הופכת ל"ארגון עובדים" כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, על כל המשמעויות הכרוכות בכך (והשוו לעניין **אחדות**).

ג. בית הדין האזורי קבע אם כך קביעה עובדתית, התואמת את הראיות המצויות בתיק, לפיה הוועד הפנימי לא עמד בתחילת דרכו בתנאי המהותי של "מטרות הארגון", שכן מטרתו הייתה הותרת מאזן הכוחות הקיים על כנו להבדיל מיצירת יחסי עבודה קיבוציים. בהקשר זה איננו מקבלים את גישת בית הדין האזורי בדבר מתן "תקופת חסינות" להתארגנות עובדים בתחילת דרכה, באופן שיאפשר לה לגבש את עמדותיה ולהוכיח את רצינות כוונותיה הקיבוציות. גם אם חלק מהתנאים שנקבעו בבג"צ **עמית** ניתנים לעיתים להגמשה כאשר מדובר בארגון פורץ - התנאי המתייחס למטרות הארגון הינו תנאי מהותי, שלא ניתן בלעדיו להכיר בהתארגנות עובדים כ"ארגון עובדים", ובהעדרו אין מדובר ב"ארגון עובדים אמיתי" (כלשון בית המשפט העליון בבג"צ **עמית**). ההבחנה שערך בית הדין האזורי, בין "סיבה להקמה" לבין "מטרות הארגון" - אף היא אינה מקובלת עלינו; הסיבה לפרוץ ההתארגנות מלמדת פעמים רבות על מטרתה האמיתית של אותה התארגנות ועל תכלית הקמתה, וממילא לא ניתן לבצע הפרדה מלאכותית בין שני הדברים.

ד. גם אם קיימת אפשרות תיאורטית כי התארגנות שהחלה בדרך מסוימת תשנה את פניה ומטרותיה - השינוי שנדרש להיעשות אינו שינוי טכני או קוסמטי אלא מהותי ועמוק (עס"ק (ארצי) 52823-08-15 **ארגון עובדי אמדוקס - הסתדרות העובדים הכללית החדשה** (2.11.15)), ולכן אינו יכול להיעשות באמצעות החתמה מחודשת וזריזה של עובדים על תקנון כזה או אחר או באמצעות אמירות גרידא. יש לזכור כי במאבק בין קבוצת עובדים השואפת להתארגנות לבין קבוצת עובדים המתנגדת לה אין שוויוניות לפי החוק, שכן לפי הדין בישראל - די בכך ששליש מהעובדים יתאגדו באמצעות ארגון עובדים על מנת להקנות לו מעמד של ארגון יציג ולאפשר לו לנהל משא-



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

ומתן קיבוצי ביחס לכל יחידת המיקוח. לקבוצת העובדים המתנגדת להתארגנות קיים לפיכך אינטרס מובהק להגדיר עצמה כ"ארגון עובדים" גם אם אינה כזו - שכן בדרך זו תוכל להסתפק בתמיכת שליש מהעובדים בלבד, כל עוד מספר תומכיה עולה ולו באחד על מספר התומכים בהתארגנות.

ה. אינטרס מובהק זה מצדיק לטעמנו לבחון באופן זהיר וקפדני כל ועד פנימי שהחל את פעילותו במקביל לניסיונות התארגנות באמצעות ארגון עובדים קיים. קל וחומר כי יש לבחון לגבי ועד פנימי כאמור, שהחל פעילותו כתגובת נגד להסתדרות ולא מתוך רצון אותנטי למשא-ומתן קיבוצי, אם השינוי הנטען במטרותיו אמיתי ומשקף מחויבות לפעילות קיבוצית יציבה, עקבית וברורה לאורך זמן (הן לצורך התנאי של "מטרות הארגון"; הן לצורך התנאי של "ארגון עובדים אמיתי"; והן לצורך העוסק ב"קיום של קבע"). שאם לא כן, אנו עלולים להכיר ב"ארגון עובדים" שיתפרק לאחר זמן קצר (בין במכוון ובין נוכח התמססות טבעית של העניין בו) לאחר השגת מטרתו העיקרית (סיכול ההתארגנות באמצעות ארגון העובדים הקיים), בשלב בו כבר לא ניתן יהיה להשיב את ההתארגנות הקודמת, שכן ניסיון החיים מלמד שקשה מאוד להחזיר את הגלגל אחורנית ולהחיות פעילות של התארגנות שנכשלה. לכן ככל שלא נשתכנע שמדובר בוועד פנימי שמטרותיו הקיבוציות הן יציבות, עקביות, ברורות וקבועות (תישארנה לאורך זמן) - אין לאפשר לו את סיכול ההתארגנות (גם אם בתום לב מבחינתו) בדרך עקיפה.

ו. לאמור נוסף כי אפשרות זו - של סיכול דה פקטו של ההתארגנות באמצעות ועד פנימי שמטרותו אינה קיבוצית לאורך זמן - אף עלולה להוות פתח למעסיקים המעוניינים לסכל התארגנות ראשונית, ומתקשים לעשות זאת במסגרת המגבלות שהטילה עליהם הלכת **פלאפון**. הכרה בוועד פנימי שנולד כתגובת נגד לניסיונות התארגנות עלולה לפיכך לתמרץ מעסיקים לתמוך במישרין או בעקיפין בוועד פנימי כזה, וזהו טעם נוסף המצדיק לבחון את מטרותיו של הוועד, וכן את עמדת המעסיק לגביו, בקפדנות יתרה.

ז. אין באמור לעיל כדי לקבוע כלל גורף כי בכל פעם שיקום ארגון מתחרה הוא יפסל במקרה והחברה תאותת כי היא מעדיפה אותו על פני הארגון השני.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

הדבר תלוי בנסיבות כניסתו של הארגון המתחרה, מהותו, זהותו, יציבותו, העיתוי והטעמים להקמתו. עם זאת וכפי שצוין על ידינו בסעיף 24 לעיל, "סימפטיה" מצד מעסיק לוועד פנימי שקם כתחרות לארגון עובדים קיים די בה כדי להצדיק בדיקה קפדנית וזהירה, לרבות העברת הנטל.

ח. עוד נוסיף כי דרך כלל, כאשר בית דין אזורי דן בשאלה אם ועד פנימי מהווה "ארגון עובדים" כאשר באותו מקום עבודה נמצא גם ארגון עובדים קיים - אין זה רצוי לקבוע קביעה הנכונה ל"מועד זה" או "לשלב זה" בלבד. יש לזכור כי מקום עבודה בו מתרחש מאבק בין שני ארגוני עובדים, או בין שתי קבוצות עובדים, מצוי באי-שקט, וחוסר הוודאות אינו רצוי הן למעסיק והן לשתי קבוצות העובדים המתחרות זו בזו. לפיכך לאחר שמתנהל דיון הוכחות וניתן פסק דין - יש לקבוע במסגרתו אם הוועד הפנימי עומד בתנאים להכרה כ"ארגון עובדים" אם לאו, וזאת לא ל"מועד זה" (באופן המגביר את אי הוודאות ומזמין הליכים משפטיים נוספים) אלא ככלל ובאופן המביא לידי סיום את המחלוקת. מובן כי לא נחסמת הדרך לביצוע שינוי אותנטי בהמשך הדרך והוכחתו - אך זאת כחריג, לאחר שבית הדין יבחן בקפדנות את נסיבות המקרה.

26. במקרה שלפנינו, בית הדין האזורי קבע כי הוועד הפנימי לא עמד - במועד בו החתים את חבריו על טפסי ההצטרפות - בתנאי של "מטרות הארגון" לצורך הכרה בו כארגון עובדים, מבלי שהמשיך לבחון אם השינוי שחל לאחר מכן במטרותיו המוצהרות היה אותנטי ומשקף מחויבות אמיתית ולאורך זמן לדרך הפעולה הקיבוצית. אנו סבורים כי נטל ההוכחה בנוגע לשינוי במטרות הארגון מוטל על הוועד הפנימי, וכי חומר הראיות מלמד כי לא עמד בנטל זה. הדבר עולה בבירור כבר מלוח הזמנים, שהרי ביום 24.3.15 פורסם מטעם הוועד הפנימי "פלייר" היוצא באופן נחרץ כנגד הסכמים קיבוציים; ביום 19.4.15 הודיע הוועד הפנימי למנכ"ל החברה כי ברצונו לקיים עמו "שיח משותף" וכי טרם החליט על האופן והמבנה בו יתאגד; וכבר ביום 21.4.15 הגיש הוועד הפנימי למנכ"ל החברה את תקנונו כ"ארגון עובדים" ובו אזכור לחתימת הסכמים קיבוציים. לוח הזמנים מלמד, לטעמנו, כי לא חל במטרותיו של הוועד הפנימי שינוי אותנטי המשקף מחויבות אמיתית ולאורך זמן לדרך הפעולה הקיבוצית. קל וחומר, כאשר הוועד



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

הפנימי לא הציג ראיות להתרחשויות שאירעו במהלך אותם יומיים – מלבד קבלת ליווי משפטי והבנת היתרונות הגלומים מבחינתו ככל שיפעל כ"ארגון עובדים" – ומלמדות על שינוי מהותי וכנה במטרותיו. לטעמנו, קבוצה שמטרתה העיקרית היא מניעת התארגנות מטעם ההסתדרות, ומעלה על הכתב נימוקים מגובשים ורהוטים כנגד יחסי עבודה קיבוציים והסכמים קיבוציים - אינה יכולה תוך פרק זמן של ימים ספורים לשנות את עורה ולחרוט על דגלה רצון אמיתי לשינוי מערך הכוחות בחברה באמצעות יחסי עבודה קיבוציים. בנוסף, מובן כי קבוצה כזו אינה ממלאת אחר התנאי של "קיום של קבע", שכן אין יסוד מספיק להניח שמאווייה הקיבוציים (גם אם נניח כי קיימים) יישארו יציבים וקבועים לאורך זמן.

אנו קובעים לפיכך כי הוועד הפנימי הנו אמנם התארגנות לגיטימית של עובדים המבקשים להשיג מטרה לגיטימית משותפת ("ארגון של עובדים" בלשון עניין **אחדות**), אך הוא אינו "ארגון עובדים" לצורך חוק הסכמים קיבוציים בהתאם למבחנים שנקבעו לצורך כך בפסיקה.

27. במאמר מוסגר נציין כי ההסתדרות לא ביקשה להעלות לדיון במסגרת הליך זה את השאלה העקרונית, האם ניתן להכיר בוועד מפעלי כ"ארגון עובדים". שאלה זו תושאר לפיכך ב"צריך עיון" למקרים עתידיים, מבלי שנביע דעה לגבי הערת בית הדין האזורי בהקשר זה, שהייתה ממילא בגדר "אוביטר".

עוד נציין כי במסגרת פסק דיננו התמציתי לעיל לא התייחסנו לנושאים נוספים שעלו בפסק דינו של בית הדין האזורי, ואין באי התייחסותנו אליהם כדי להביע דעה לכאן או לכאן.

28. סוף דבר - הערעור מתקבל בחלקו. מבוטלת קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי כי החברה לא התערבה במהלך ההתארגנות מטעם ההסתדרות, אך גם איננו קובעים קביעה פוזיטיבית אחרת. אשר למעמדו של הוועד הפנימי - אנו מאשרים את קביעת בית הדין האזורי כי אינו בגדר "ארגון עובדים" כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים וממילא אינו יכול להוות ארגון עובדים יציג, ומבטלים את קביעתו כי האמור נכון "למועד זה" ובכך מסתיימת המחלוקת בשאלה זו.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 7731-10-15

לסיום מצאנו לנכון להעיר כי צר לנו על מצב הדברים שהתגלה לעינינו בתיק זה, בו שתי קבוצות עובדים נאבקות זו בזו באופן אגרסיבי משך חודשים ארוכים, על אף שלשתיהן - לפי הצהרותיהן - מטרה עיקרית זהה. ראוי היה לטעמנו כי שתי הקבוצות תמצאנה את הדרך לשתף פעולה זו עם זו לצורך השגת המטרה המשותפת, במקום להשקיע משאבים כה רבים בהתגוששות הדדית.

כמקובל בסכסוכים קיבוציים, אין צו להוצאות.

ניתן היום, כ"א שבט תשע"ו (31 ינואר 2016) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

לאה גליקסמן,
שופטת

ורדה וירט-ליבנה,
סגנית נשיא, אב"ד

מר מיכה ינון,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר איתן כרמון,
נציג ציבור (עובדים)