



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1

לפני:

כב' הנשיאה הדס יהלום

נציג ציבור (עובדים) מר משה כהנא

נציג ציבור (מעסיקים) מר ערן בסטר

המבקשת

הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף

להתאגדות עובדים

ע"י ב"כ: עוה"ד ענת גוטמן, עדי גולן, אלעד מורג

-

המשיבה

סקובר בע"מ

ע"י ב"כ: עוה"ד דפנה שמואלביץ, אסתי נדל

2

3

פסק דין

4

1. עניינו של ההליך שבפנינו בבקשת המבקשת, הסתדרות העובדים הכללית למתן
סעדים קבועים כנגד פגיעה בזכות ההתארגנות של עובדי המבקשת ולתשלום פיצוי
בגין הפגיעה בהתארגנות, בסך כולל של 1,200,000 ₪. כן עתרה המבקשת למתן צו
הצהרתי הקובע כי ההסתדרות היא ארגון העובדים היציג במשיבה החל מיום
23.10.20 ולמתן צו המורה למשיבה לקיים עימה משא ומתן להסדרת תנאי
העסקת העובדים בהסכם קיבוצי.

10

11

2. הרקע העובדתי

12

חברת 10 ביס. קו. איל. בע"מ (להלן - תן ביס) היא חברה ישראלית העוסקת
בהקמה ותפעול של פלטפורמה לשירותי מזון, בדרך של יצירת קשר בין מסעדות
לצרכנים, המבצע הזמנות משלוחי מזון.

15

16

המשיבה, סקובר תל אביב בע"מ, הוקמה בחודש דצמבר 2018 ועוסקת במתן
שירותי שליחויות לבתי עסק המקושרים עם תן ביס בערים תל אביב, חיפה, באר
שבע, ראשון לציון, רחובות, פתח תקווה, ירושלים וערים נוספות.

19



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 המשיבה ותן ביס הן חלק מקבוצת TakeAway הבינלאומית, הנקראת כיום Just
2 Eat Takeaway.com.

3
4 3. במסגרת ההליכים הזמניים הובאה ההיררכיה הניהולית והתפקידים של עובדי
5 החברה, כדלקמן:

6 - בראש החברה עומד מנהל החברה מר אוהד פרי.

7 - דרג הניהולי הראשון (הנהלה מצומצמת) – מנהל פרויקט התרחבות
8 (Team Lead) ומנהלת משאבי אנוש.

9 - דרג הניהולי השני (הנהלה בכירה) – מנהל משגרה, מנהל העיר תל אביב,
10 מנהל תהליכים, מנהל תכנון עסקי ותחזיות, מומחית רכש ומינהל
11 ומנהלת גיוס.

12 - דרג ביניים ניהולי - 7 מנהלי ערים.

13 - תחת כל מנהל עיר פועל מערך השטח הכפוף לו, כדלקמן:

14 **ראשי צוותים** - אחראים על סידורי העבודה, קליטת שליחים חדשים
15 בעיר (מבחינת טפסים), מעקב אחר נוכחות במשמרות, טיפול בצידוד, מתן
16 מענה לפניות שליחים בשעת הצורך וכאשר יש לחץ הזמנות או מחסור
17 בשליחים ראשי הצוותים משתלבים בביצוע שליחויות.

18 **קפטנים** – שליחים וותיקים המתפקדים במשמרות כשליחים ועוסקים
19 גם בחניכה של שליחים חדשים.

20 **אסים** – עובדים במחסן ציוד בתל אביב, בעיקר בעבודות אחזקה
21 ויוצאים לשליחויות לפי הצורך.

22 **שליחים** – מבצעים את השליחויות בפועל, נדרשים להשמע להנחיות
23 השוטפות של ראשי הצוותים והמתפעלים במהלך המשמרת והם כפופים
24 ישירות למנהלי הערים.

25 **מתפעלים** – יושבים מול מסכי מערכת המשלוחים במשרדים בתל אביב
26 ומוודאים שהמשמרת מתנהלת כסדרה בכל הערים. בכלל זה מוודאים
27 שצוות המשלוחים מבוצע נכון, שמצבת השליחים תואמת את עומסי
28 ההזמנות, מנהלים את ההפסקות של השליחים ופותרים בעיות בשטח.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

4. במשיבה נעשו שני ניסיונות התארגנות קודמים כדלקמן:

הראשון, בשנת 2018 בקרב עובדי תן-ביס (מספר חודשים לפני שהוקמה המשיבה).
במסגרת התארגנות זו, הכירה חברת תן ביס בהתארגנות עובדיה במסגרת
הסתדרות העובדים הלאומית ואולם המשא ומתן לא יצא אל הפועל.

השני, ניסיון ההתארגנות שהחל בתחילת שנת 2020 באמצעות הסתדרות הפועל
המזרחי בישראל. ביום 28.2.20 הגישה הסתדרות הפועל המזרחי בקשה למתן צו
מניעה כנגד המשיבה ופיצוי כספי עקב פגיעה בהתארגנות ראשונית (ס"ק 68783-
20-02). ביום 21.10.20 גובשה הסכמה בין הצדדים בדבר מחיקת ההליכים
המתנהלים וביום 22.10.20 הוגשה הודעה משותפת מטעם הסתדרות הפועל
המזרחי והמשיבה לפיה הגיעו להסכמה למחיקת ההליכים במלואם. הודעת
הצדדים קיבלה תוקף של פסק דין.

5. באותו יום, 22.10.20, בשעות הבוקר, פתחה ההסתדרות בצעדים להחתמת עובדי
המשיבה להתארגן בשורותיה. בכלל זה, נשלחו הודעות SMS לעובדים הקוראות
להם להצטרף להסתדרות הכללית, נציגי ההסתדרות יצרו קשר טלפוני עם עובדי
המשיבה על מנת לצרפם להסתדרות והמתינו לעובדים בנקודות מהן יוצאים
לתחילת משמרת לצורך החתמתם על טפסי הצטרפות להסתדרות.

במקביל, בבוקר יום 22.10.20, פרסמה המשיבה הודעה לעובדיה בדבר הרחבת
תכנית התמריצים שחלה בתל אביב, לערים נוספות ובדבר הקמת פורום "מדברים
סקובר" שנועד להידברות בין העובדים להנהלה.

כמו כן, ביום 22.10.20 מסרה החברה ליו"ר הוועד מר אדם שטיינר, זימון לשימוע
לפני פיתורים.

6. בהמשך אותו יום, פנתה ההסתדרות במכתב אל ב"כ המשיבה שכותרתו
"התערבות שלא כדין במהלך התארגנות וזימון לשימוע לפני פיתורים של יו"ר ועד
הפעולה".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

7. ביום 23.10.20 ב"כ המשיבה השיבה במכתב הדוחה את הטענות. במכתב נאמר שהמנהלים הבכירים קיבלו הנחיות ברורות לכבד את חופש הבחירה של העובדים ולהימנע מכל השפעה על קבלת החלטה בעניין ההתארגנות וכי עובדים זוטרים ובכללם "קפטנים", אחראי משמרת, עובדי האב וראשי צוותים, אינם בגדר מנהלים והם רשאים להביע את עמדתם בנושא.

8. ביום 23.10.20 הודיעה ההסתדרות למנהל המשיבה כי החל מיום 22.10.20 מעל שליש מעובדי המשיבה הצטרפו לשורותיה וכי ההסתדרות הכללית היא ארגון העובדים היציג במשיבה.

9. עם פרוץ ההתארגנות, החלה קבוצה של עובדי המשיבה המתנגדים להתארגנות, לפעול כנגד ההתארגנות. העובדים המתנגדים להתארגנות שלחו הודעות בקבוצות הווטסאפ השונות של עובדי החברה, ופעלו להחתמת עובדים על טופסי ביטול חברות בהסתדרות. הדברים יפורטו בהמשך. קבוצת העובדים המתנגדים נכחה באופן פעיל בדיונים שהתקיימו בפנינו.

10. תמצית ההליכים בפנינו

ביום 29.10.20 הגישה ההסתדרות בקשה למתן סעדים זמניים כנגד פגיעה בניסיון התארגנות של עובדי המשיבה (להלן – הבקשה הראשונה). בבקשה הראשונה פורטו אירועים שהתרחשו במשיבה מיום 22.10.20 ועד למועד הגשת הבקשה. נטען כי אירועים אלה מעידים על השפעה בלתי הוגנת בה נקטה המשיבה כנגד ההתארגנות, באמצעות ראשי צוותים וכן בדרכים נוספות.

לאחר שקיימנו דיון בבקשה, ניתנה החלטתנו מיום 11.11.20 בה דחינו את הבקשה תוך שקבענו כי על פי מכלול הראיות שהובאו בפנינו עד לאותה עת, לא הוכחה בפנינו התערבות פסולה של הנהלת המשיבה בהתארגנות העובדים, לרבות מטעם ראשי הצוותים.

11. ביום 15.11.20 הגישה ההסתדרות בקשה דחופה שנייה, בה נטען לקיומן של ראיות חדשות לפגיעת המשיבה בהתארגנות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

לאחר דיון שהתקיים, התקבלה ביום 13.12.20 החלטה, על דעת ראש המותב ונציג ציבור מר משה כהנא המקבלת את הבקשה באופן חלקי, כנגד דעתו החולקת של נציג ציבור מר ערן בסטר שסבר שיש לדחות את הבקשה.

על פי דעת הרוב, נמצא כי קיים קשר בין הפעלת "פורום מדברים סקובר" על ידי המשיבה לבין ניסיון ההתארגנות. בנוסף, נמצאו תימוכין לכך שמנהל בכיר בחברה מביע עניין בפעילות של עובדים למניעת הצטרפות עובדים נוספים להתארגנות ומדברן עובד המתנגד להתארגנות, להמשיך בהתנגדותו.

לפיכך, הורינו למשיבה שלא לכנס את פורום סקובר עד למתן פסק דין בהליך העיקרי ולהימנע מלערב מנהלים שלה במניעת ההתארגנות. כן הורינו למשיבה לחדד את הנחיותיה למנהלים על מנת לוודא כי לא מתבצעת השפעה בלתי הוגנת על העובדים בנוגע להתארגנות באופן ישיר או עקיף.

12. בין לבין, ההסתדרות הגישה את בקשת הצד בהליך העיקרי, שלאחריה הוגשו תשובה ותגובה נוספת מטעם כל אחד מהצדדים.

13. הגשת טופסי ביטול חברות שהושגו על ידי צד שלישי כראייה מטעם המשיבה

המשיבה ציינה בתצהירה כי קיבלה ביום 1.11.20 מכתב מאת עמותת "תחרות – התנועה לחירות בתעסוקה (ע"ר)" (להלן – תחרות).

במכתב (נספח 72 לתגובה) נטען כי קבוצת עובדי המשיבה פנו לתחרות כנציגיהם של עובדים רבים במשיבה, בבקשת סיוע לשמירה על זכותם לחופש מהתאגדות שנכפית עליהם בניגוד לרצונם. על פי המכתב, נטען כי אותה נציגות עובדים המתנגדים להתארגנות, החתימה את עמיתיהם לעבודה על טפסים לפיהם הם מבקשים לבטל את חתימתם בהסתדרות באופן מיידי וכי עד למועד משלוח המכתב נאספו מאות חתימות של שליחים המבקשים לבטל חברות בהסתדרות. במכתב הועלו טענות שונות כנגד כשרות ההצטרפות להסתדרות והתבקש כי טרם הכרה ביציגות תבוצע בדיקה של טופסי ההצטרפות וטופסי הביטול על ידי גורם חיצוני.

בהתאם להחלטות שניתנו, מנכ"ל תחרות, מר אלון תובל הגיש תצהיר עדות ראשית ונחקר בישיבת 20.1.21.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

14. ביום 18.2.21 ניתנה החלטתנו בסוגיית המסמכים שבידי תחרות. על פי דעת רוב חברי המותב וכנגד דעתו החולקת של נציג ציבור המעסיקים מר ערן בסטר, כל עוד טופסי ביטול החברות לא נמסרו להסתדרות, הרי שעל פי חוקת ההסתדרות ביטול החברות לא נכנס לתוקף ולכן אין לבית הדין ולצד שכנגד זכות לעיין בהם. במסגרת ההחלטה, הורינו להסתדרות להגיש הודעה לתיק בית הדין, ככל שטופסי הביטול יגיעו לידיה.

15. ביום 1.3.21 הודיעה ההסתדרות כי התקבלו אצלה טפסים מאת מנכ"ל ארגון תחרות. המשיבה ביקשה גילוי ועיון במסמכים אלה וכן בטפסי ביטול חברות שנמסרו להסתדרות ישירות על ידי עובדי החברה. בהחלטה מיום 9.3.21 הורינו להסתדרות להמציא את טופסי הביטול שבידה לעיון בית הדין והמשיבה. בר"ע שהגישה ההסתדרות על ההחלטה (30076-03-21) נדחתה.

16. המשיבה הגישה את המסמכים הבאים כראיות מטעמה :

א. 285 טופסי ביטול חברות שנמסרו להסתדרות מאת ארגון תחרות והועברו למשיבה על ידי ההסתדרות.

ב. 14 הודעות בכתב בדבר ביטול חברות, שהועברו ישיבות להסתדרות מאת עובדי המשיבה ונמסרו למשיבה על ידי ההסתדרות.

ג. תצהיר מר רוס דביר מיום 13.4.21 המודיע כי נתקבלו בהסתדרות 9 הודעות ביטול טלפוניות.

ד. טבלה מסכמת שהכינה המשיבה, המפרטת את שמות העובדים שלטענת המשיבה ביטלו חברותם בהסתדרות.

17. ביום 29.4.21 ההסתדרות הגישה עמדתה ביחס למסמכים אלה, בצירוף תצהיר מאת רוס דביר. על פי עמדת ההסתדרות, טופסי ביטול ההסתדרות אינם קבילים כראיה והם אינם מעידים על אבדן היציגות במבקשת. טענות ההסתדרות בעניין זה יפורטו בהרחבה בהמשך פסק הדין.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

18. ביום 3.5.21 התקיים דיון הוכחות חמישי במספר בו נשמעו עדויותיהם של גב' שקד
ושל מר דביר ביחס למסמכים שהוגשו.
לאחר מכן הגישו הצדדים סיכומים בכתב.

19. הצדדים הגישו לתיק ראיות רבות ובכלל זה תמלילים, הקלטות, תכתובת עניפה
של מסרונים שנכתבו על ידי עובדי המשיבה בווטסאפ ובטלגרם וכן מאות טפסים
לגביהם נטען על ידי ההסתדרות כי מהווים טופסי הצטרפות המבססים את טענת
היציגות וטפסים שהוגשו כאמור על ידי המשיבה, לגביהם נטען כי מעידים על
היעדר יציגות.

20. מטעם ההסתדרות העידו - יו"ר הוועד מר אדם שטיינר, נציגי ההסתדרות - ורד
גרנסקי, רום דביר, רועי פרלמן וכן עובד המשיבה מר איליה גמיל.

מטעם המשיבה העידו - גב' שקד מנהלת משאבי אנוש, מר אוהד פרי מנהל יחידת
המשלוחים, מר תובל מנכ"ל ארגון תחרות, ראשי צוות במשיבה - מורן יצחק,
אפרים מנחמוב, רועי בכר, השליחים אלכס פרולצ'וב ומור אברהם.

21. הסוגיות המרכזיות העומדת להכרעתנו בהליך, הן אלה:

- א. האם ההסתדרות היא ארגון יציג בקרב עובדי המשיבה?
- ב. האם המשיבה פעלה להשפעה בלתי הוגנת על ההתארגנות? ואם כן, מהו
גובה הפיצוי שיש להשית עליה.

22. המחלוקות העומדות בבסיס שאלת היציגות של ההסתדרות בקרב עובדי המשיבה
הן אלה:

- א. שאלת תוקפה של הצטרפות להסתדרות באמצעות שיחת טלפון מנציג
ההסתדרות לעובד, כאשר הליך ההצטרפות מבוצע בפועל באופן מקוון על ידי
נציג ההסתדרות ולא על ידי העובד בעצמו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

ב. האם ההסתדרות פנתה אל עובדי המשיבה תוך הפרת פרטיותם ותוך שהפרה את חוק הספאם.
ג. האם מתן הטבה שוות כסף לעובדים המצטרפים להסתדרות מהווה השפעה בלתי הוגנת על העובדים ומעמידה בספק את הסכמתם להצטרף להסתדרות?
ד. שאלת תוקפם, מעמדם ונפקותם של טופסי ביטול חברות אשר הושגו בתיווך ארגון תחרות.

23. האם ההסתדרות היא ארגון יציג במשיבה?

המסגרת הנורמטיבית – הזכות להתארגנות אל מול הזכות שלא להתאגד

זכות ההתארגנות הוכרה בדין הישראלי כזכות יסוד חוקתית השומרת על כבוד העובד במקום העבודה.

ביחס לזכות להתארגנות נאמר בפסק הדין בעניין פלאפון :

"...נוסף למעמדה החוקתי של הזכות להתארגנות ובהתאם להכרה במעמדה התת-חוקתי במשפט העבודה, נקבעה בחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז – 1957 הכרה חוקית מפורשת בזכות העובדים להתארגנות בארגון עובדים, ולצידה ההגנה המתחייבת על זכויות העובדים במישור הקיבוצי ובמישור האינדיבידואלי.

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

בהמשך פסק הדין מבהיר בית הדין הארצי כי לזכות להתארגנות יש גם פן שלילי, המבטא את הזכות שלא להתאגד :

"במימד האישי, שני פנים לזכות ההתארגנות: הפן החיובי - המבסס את זכותו של העובד כפרט להצטרף לארגון עובדים קיים, להקים ביחד עם אחרים, ארגון עובדים ולהיות פעיל בו; הפן השלילי, המבטא את זכות העובד שלא להצטרף לארגון עובדים כלשהו."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

עס"ק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף
להתאגדות עובדים נ' פלאפון תקשורת בע"מ, מיום 2.1.13 וההפניות שם.

24. ביחס להתארגנות ראשונית נאמר בעניין פלאפון:

"מטרתה של ההתארגנות הראשונית לאגד את העובדים בארגון יציג במקום העבודה, תוך שהיא נושאת עימה פוטנציאל ממשי לשינוי מבני ביחסי הכוחות בין הצדדים במקום העבודה ... פעילות זו עשויה לפגוע בכוחו של המעסיק "כבעל השליטה היחיד במפעל, תוספת ניכרת לעלות העבודה, וכפועל יוצא, ייקור המוצר שהוא מייצר". מכאן, האינטרס כבד המשקל של המעסיק למנוע את ההתארגנות, ולהותיר על כנו את מערך יחסי הכוחות הקיים במקום העבודה, המקנה לו כוח סוציו-כלכלי עודף".

בהתאם, נקבעו בחקיקה ובפסיקה שורה של איסורים והגבלות החלות על המעסיק לצורך מימושה של זכות ההתארגנות. חובות אלה חלות ביתר שאת בעת התארגנות ראשונית.

בפסק הדין בעניין פלאפון פורטו עקרונות היסוד העומדים בבסיס הכללים החלים על המעסיק, ובראש ובראשונה חובות תום הלב וההגינות המוגברות החלות על כל הצדדים ליחסי עבודה.

25. בפסיקת בית הדין הארצי מהעת האחרונה עמד בית הדין על מעמדו של ארגון עובדים והחובות הנגזרות מכך. נקבע כי חובתו של ארגון העובדים לנהוג בתום לב ובהגינות בשל המעמד הסטטוטורי שהוא קונה מרגע שהופך ליציג – הן כלפי המעסיק המחוייב לנהל עמו משא ומתן והן כלפי כלל עובדי המפעל שיחול עליהם ההסכם הקיבוצי, אף אם רובם לא הצטרפו כחברים בארגון. חובות תום לב וההגינות חלות הן כלפי המעסיק, הן כלפי ארגון עובדים מתחרה והן כלפי העובדים במקום העבודה.

עס"ק (ארצי) 7670-10-20 דור אלון ניהול מתחמים קמעונאיים בע"מ – הסתדרות
העובדים הלאומית בישראל, מיום 12.1.21;

בפסק הדין בעניין ישיבת אש התורה עמד בית הדין הארצי על כך שהאיסור להפעיל השפעה בלתי הוגנת, חל הן על פעולה השוללת הצטרפות לארגון עובדים והן על פעולות התומכות בהצטרפות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

עס"ק (ארצי) 5073-07-20 ישיבת אש התורה - הסתדרות העובדים הכללית
החדשה, מיום 20.8.20.

26. הוכחת יציגות

סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים קובע:

"ארגון יציג של עובדים לענין הסכם קיבוצי מיוחד הוא ארגון העובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם, או שהוא מייצגם לענין אותו הסכם, ובלבד שמספר זה אינו פחות משליש כלל העובדים שעליהם יחול ההסכם."

על פי ההלכה הפסוקה, דרך המלך להוכחת יציגות היא בהצגת טפסי חברות של שליש מעובדי המעסיק בארגון העובדים.

עס"ק (ארצי) 1008/00 הורן את לייבוביץ, מיום 23.7.2000.

עוד נקבע בפסיקה, כי תנאי להצטרפות כשרה של עובדים לארגון עובדים היא כי ההצטרפות תיעשה על פי החלטה של העובד, מרצון ולא בכפייה.

"הלכה היא, כי זכות ההתארגנות היא זכות "משולבת זו מימדית - הכוללת בחובה לא רק את זכותו האישית של הפרט, אלא גם הגנה על ההתארגנות הקיבוצית על מנת לאפשר לה את הגשמת מטרותיה כארגון. ... הפן האיש, עניינו בזכותו של הפרט להצטרף לארגון עובדים לפי בחירתו. הפן הקיבוצי - הקולקטיבי, מכון לקבוצה המאורגנת, ועניינו בזכות הארגונית לפעול במסגרת קיבוצית".

במסגרת המימד האיש של חופש ההתארגנות, נתונה לעובד זכות ההחלטה הוולונטרית: אם להצטרף לארגון עובדים אם לאו, ולאיזה ארגון עובדים יבחר להצטרף כחבר. בה במידה, בידי העובד בלבד ההחלטה על הפסקת חברותו בארגון עובדים כל אימת שירצה בכך, או על הצטרפות לארגון עובדים אחר לרבות במקום העבודה. עיקרים אלה נקבעו מיני כבר בפסיקתו של בית דין זה ולפיהם: "מחוק הסכמים קיבוציים למדים שתנאי לקיומו של 'ארגון עובדים' הוא, כי יהא בנוי על חברות אישית של עובדים, שעליהם יחול הסכם או על ייצוג אישי... 'וולונטרי' לעניינו פירוש, שהחברות באגודה היא פרי רצונו של מי שבו מדובר, רוצה - מצטרף לאגודה, רוצה - עוזב".

סבא (ארצי) 31575-02-13 הסתדרות העובדים הלאומית נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, מיום 9.9.13.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

בעניין הורן את לייבוביץ' נקבע כי ככלל, תיבדק היציגות במועד בו מסר ארגון העובדים למעסיק על היותו הארגון המייצג את רוב העובדים במקום העבודה.

27. סיכום העקרונות שנקבעו בפסיקה מעלה כי נוכח ההשלכה שיש לפעילות ארגון עובדים יציג על כלל העובדים במקום העבודה, במועד ההצטרפות ובעתיד, יש לבחון את שאלת היציגות בהקפדה ובשים לב לשאלה הכמותית מספרית, אך תוך בחינה של עמידתה במבחן אותנטיות ההצטרפות, כשרותה המשפטית ותום לבם של הצדדים.

28. מהלך ההתארגנות של עובדי המשיבה בשורות ההסתדרות הכללית
מהלך ההתארגנות החל בכך שההסתדרות שלחה לעובדים, ביום 22.10.20 בשעה 10:00 בבוקר, מסרון עם קישור לדף שבו מידע על ההתארגנות (פלייר וירטואלי, מב/2) ועל אופן ההצטרפות להסתדרות. כמו כן נשלח קישור שבו נכתב "להצטרפות לחץ כאן" וכן סרטון שבו מצולמים מספר חברים בוועד העובדים. במקביל נשלחה לעובדים הודעה קולית ובה הקלטה בקולו של יו"ר הוועד מר אדם שטיינר, הקורא להם להצטרף להסתדרות באמצעות המסרון שנשלח. פלייר דומה לפלייר הוירטואלי חולק לעובדים על ידי נציגי ההסתדרות, בשטח (מב/3).

29. במהלך אותו יום, התקשרו נציגי ההסתדרות לעובדים וביצעו הליך שההסתדרות מכנה בשם "צירוף טלפוני – מקוון" של עובדים אשר הביעו בתחילת השיחה, נכונות לכך. אופן הפעולה יפורט בהמשך.

בהתאם למכתב ההסתדרות למשיבה מיום 22.10.20, נחתמו ביום זה 557 טפסי הצטרפות. בהתאם למכתב ההסתדרות למשיבה מיום 23.10.20 נחתמו 46 טפסים נוספים ובתאריך 25.10.20 העבירה ההסתדרות למשיבה 30 טפסי הצטרפות נוספים. בימים שלאחר מכן הועברו טפסים בודדים נוספים.

לגרסת המשיבה, הועברו לה בסה"כ 639 טפסי הצטרפות. לגרסת ההסתדרות, העבירה 644 טפסים למשיבה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 אין חולק כי ביום 22.10.20 עבדו במשיבה 1,525 עובדים, כך שעל פי שתי העמדות
2 הנ"ל, מספר הטפסים עלה על שליש מעובדי המשיבה.

3
4 בשעות הערב של יום 22.10.20 הודיעה ההסתדרות למשיבה כי הפכה לארגון
5 עובדים יציג במשיבה במקום הסתדרות הפועל המזרחי (מב/4).

6
7 30. המשיבה טוענת כי אין להביא במניין את טופסי החברות שהופקו כתוצאה
8 מהצירוף "הטלפוני-מקוון". נטען כי בשיטת זו נפלו פגמים בשני מישורים –
9 במישור התקנוני ובמישור העקרוני.

10 ביחס למישור התקנוני, המשיבה טוענת כי הצירוף הטלפוני-מקוון, נעשה בחריגה
11 מחוקת ההסתדרות.

12 במישור העקרוני נטען כי בשיחה טלפונית קצרה שבה העובד אינו ממלא בעצמו
13 את טופס החברות, הוא לא נחשף למלוא תוכנו אלא רק למידע שנציג ההסתדרות
14 בחר להקריא לו, באופן המעמיד בסימן שאלה את וולונטריות ההצטרפות.

15
16 31. במסגרת בקשה לגילוי מסמכים ולמתן פרטים נוספים המשיבה ביקשה לקבל, בין
17 היתר, את רשימת המצטרפים להסתדרות בהצטרפות טלפונית מתוך כלל
18 המצטרפים.

19 בהחלטה מיום 22.12.20 קבענו כי מדובר בדרישה רלוונטית, לאור טענת החברה
20 בדבר אי תקינות הליך ההצטרפות באופן טלפוני-מקוון והורינו להסתדרות למסור
21 לחברה את רשימת המצטרפים טלפונית.

22
23 32. ההסתדרות טענה בסיכומים כי המשיבה לא הוכיחה כמה מבין העובדים הצטרפו
24 בהצטרפות טלפונית-מקוונת, למרות שנתון זה נמסר לה בהתאם להחלטת בית
25 הדין מיום 22.12.20.

26 בסיכומי המשיבה נטען כי על פי הנתונים שמסרה ההסתדרות למשיבה, 438
27 טופסי הצטרפות מתוך 639 טופסי הצטרפות שנמסרו למשיבה מתחילת
28 ההתארגנות, הינם טפסים שמולאו בתהליך הצטרפות טלפוני-מקוון. רשימת 438
29 העובדים צורפה לסיכומי המשיבה ונטען כי עקב שגגה, לא הוגשה לתיק בית הדין



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

קודם לכן. בסיכומי התשובה לא הועלתה התנגדות לצירוף הרשימה או הסתייגות כלשהי בנוגע לנתון זה.

מאחר שמדובר במסמך שהכינה ההסתדרות ובשל כך שמדובר בנתון רלוונטי ביותר לשאלת היציגות כאמור בהחלטתנו מיום 22.12.20, הרשימה מתקבלת לתיק חרף צירופה בשלב הסיכומים.

33. תקינות הליך ההצטרפות באופן "טלפוני-מקוון"

פרק ג' לחוקת ההסתדרות עוסק בחברות בהסתדרות.

בסעיף 1 לפרק ג', העוסק ב"חברות" נקבע:

"כל עובד/ת אזרח/ית או תושב/ת או מהגר/ת עבודה המועסק/ת כדין בישראל שמלאו לו/לה שמונה עשרה שנה, המתחייב/ת לקבל על עצמו/ה את חוקת ההסתדרות, עקרונותיה והחלטות מוסדותיה המוסמכים, יהיה לחבר/ת ההסתדרות".

בסעיף 8 לפרק ג', נקבע:

"כל עובד/ת אזרח/ית או תושב/ת או מהגר/ת עבודה המועסק/ת כדין בישראל כאמור בסעיף 1 המעוניין/ת להתקבל כחבר/ה בהסתדרות – יגיש/תגיש טופס הצטרפות, וחברות/ה תיכנס לתוקפה מיד עם קבלת טופס ההצטרפות בידי נציגי האגף לאיגוד מקצועי או המנהלת למרשם חברים וגבייה או מזכירות המרחב הרלבנטית. מובהר כי כל עובד/ת אזרח/ית או תושב/ת כאמור רשאי/ת להצטרף באמצעות מילוי טופס הצטרפות מקוון באתר האינטרנט של ההסתדרות, וחברות/ה תחל עם קליטת פרטי המצטרף/ת באגף להתאגדות עובדים או במערכת המנהלת למרשם חברים וגבייה."

34. על פי חוקת ההסתדרות נדרש שהעובד המצטרף, יתחייב לקבל על עצמו את חוקת ההסתדרות" וכן עליו "להגיש טופס הצטרפות".

החוקה מאפשרת להצטרף באמצעות מילוי טופס הצטרפות מקוון.

לא קיימת בחוקה דרישה מפורשת לכך שהטופס המקוון ימולא על ידי העובד בעצמו. על כן, לכאורה, עומדת ההצטרפות הטלפונית-מקוונת בדרישות חוקת ההסתדרות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

35. כעולה מפסק הדין בעניין **קל אוטו**, ההצטרפות המקוונת נועדה להקל וליישר קו עם ההתקדמות הטכנולוגית והיא אושרה כאמצעי לגיטימי להצטרפות לארגון עובדים, אך זאת מבלי לגרוע מן העקרונות המהותיים הנדרשים הן מארגון עובדים המצרף עובדים לשורותיו והן מהעובדים המבקשים להצטרף לארגון. במילים אחרות - לא די בכך שהאמצעים המקוונים הוכרו כלגיטימיים, אלא שכתנאי למתן תוקף להצטרפות באמצעים מקוונים, יש לעמוד גם על אותנטיות ההצטרפות.

36. על פי האמור בתצהירי ההסתדרות, הן ההצטרפות המקוונת והן ההצטרפות הטלפונית-מקוונת, נעשות באמצעות אותה מערכת מקוונת. ביחס למערכת ההצטרפות המקוונת של ההסתדרות, הובהר כי המערכת קיימת מאז שנת 2012 וכל אדם יכול בכל עת להיכנס לאתר ההסתדרות שבו מופיע קישור למערכת ההצטרפות המקוונת.

הצטרפות מקוונת של עובד באמצעות אתר האינטרנט אושרה כתקפה בפסיקה, בהתקיים התנאים שפורטו. כך נאמר לעניין זה:

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

עסק (ארצי) 2764-09-15 קל אוטו בע"מ נ' הסתדרות העובדים הלאומית בישראל, 21.3.16.

37. נעמוד להלן על ההבדלים בין הצטרפות בצורה "מקוונת" לבין הצטרפות "טלפונית-מקוונת".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

בתצהיר ההסתדרות פורט אופן ההצטרפות בכל אחת מהאפשרויות.

להלן תיאור תהליך ההצטרפות המקוון:

- 4.1" כניסה לאתר האינטרנט של ההסתדרות בקישור ... והזנה של מספר הטלפון הנייד של המצטרף; לחיצה על כפתור "אישור ומעבר לשלב הבא";
- 4.2 קבלת קוד אימות (סיסמה חד פעמית) במסרון למספר הטלפון שנמסר על ידי המצטרף;
- 4.3 לאחר הזנת קוד האימות שנשלח למספר הטלפון שנמסר על ידי המצטרף, המערכת מעבירה את המצטרף לשלב הבא של תהליך ההצטרפות – שלב הזנת הפרטים האישיים בטופס;
- 4.4 הזנת פרטים אישיים בטופס המקוון – חלק מהשדות בשלב זה הינם שדות חובה (השדות שיש כוכבים בצידם). יצוין כי הטלפון הנייד שמופיע במערכת המקוונת אינו ניתן לעריכה.
- 4.5 עם סיום מילוי הפרטים ולחיצה על כפתור "שלח פרטים", המערכת שולחת באופן אוטומטי דוא"ל לכתובת שהוזנה המאשר את קבלת הפרטים.
- 4.6 אימות נתונים מול מרשם האוכלוסין (משרד הפנים) בהתאם לצו הגנת הפרטיות (קביעת גופים ציבוריים), התשמ"ו – 1986, וכן מבוצעת בדיקה ידנית וסריקת הטפסים (בקרת הגורם האנושי).

להלן תיאור תהליך ההצטרפות הטלפוני-מקוון:

- 5.1 נציג ההסתדרות מתקשר לעובד ומציע לו להצטרף להסתדרות ולשמוע פרטים נוספים.
- 5.2 במידה והעובד מעוניין להצטרף, נציג ההסתדרות נכנס לאתר האינטרנט של ההסתדרות בקישור ... ומזין את מספר הטלפון הנייד של המצטרף עמו הוא משוחח.
- 5.3 הנציג מודיע למצטרף כי הרגע זה נשלח אליו קוד אימות (סיסמה חד פעמית) במסרון למספר הטלפון שנמסר על ידי המצטרף.
- 5.4 המצטרף מקריא לנציג ההסתדרות את קוד האימות שקיבל.
- 5.5 נציג ההסתדרות מזין את קוד האימות שהקריא לו המצטרף והמערכת מעבירה את נציג ההסתדרות לשלב הבא של תהליך ההצטרפות – שלב הזנת הפרטים האישיים בטופס;
- 5.6 הזנת פרטים אישיים בטופס המקוון – הנציג הטלפוני שואל את המצטרף לפרטיו האישיים בהתאם לשדות שבטופס המקוון והמצטרף נותן לנציג את הפרטים. נציג ההסתדרות מזין את הפרטים האישיים של המצטרף בטופס המקוון. חלק מהשדות בשלב זה הינם שדות חובה (השדות שיש כוכבית בצידם). יצוין כי הטלפון הנייד שמופיע במערכת המקוונת אינו ניתן לעריכה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

5.7 עם סיום מילוי הפרטים ולחיצה על כפתור "שלח פרטים", המערכת שולחת באופן אוטומטי דוא"ל לכתובת שנמסרה על ידי המצטרף המאשר את קבלת הפרטים.

5.8 בהמשך נשלח לכתובת הדוא"ל של המצטרף העתק (בקובץ PDF) של טופס ההצטרפות שלו.

5.9 שיחת ההצטרפות הטלפונית-מקוונת מוקלטת ונשמרת.

5.10 אימות נתונים מול מרשם האוכלוסין (משרד הפנים) בהתאם לצו הגנת הפרטיות (קביעת גופים ציבוריים), התשמ"ו – 1986, וכן מבוצעת בדיקה ידנית וסריקת הטפסים (בקרת הגורם האנושי).

38. על פי התהליך המתואר לעיל, ההבדל המהותי בין הצטרפות "מקוונת" להצטרפות "טלפונית-מקוונת" הוא בכך שעובד אשר צורף להסתדרות באמצעות נציג טלפוני, לא עשה שימוש עצמי במערכת המקוונת, אלא נציג ההסתדרות עשה זאת עבורו, לאחר שקיבל מהעובד את קוד האימות שנשלח אליו.

נוסח טופס ההצטרפות המופק לאחר שיחת הטלפון ונשלח לעובד בקובץ PDF הינו כדלקמן:

"אני מבקש/ת להתקבל כחבר/ה בהסתדרות וחברת העובדים (ח"ע). גילי מעל 18 שנים.

הנני מאשר/ת את נכונותם של הפרטים האישיים. הנני מתחייב/ת למלא אחר הוראות חוקת ההסתדרות וח"ע ותקנותיהן ואחר כל החלטה והוראה של מוסדותיהם המוסמכים, כפי ששיתקבלו מעת לעת.

ידוע לי כי לא חלה עליי חובה חוקית למסור את הפרטים המצויינים לעיל והנני מוסר/ת אותם מרצוני ובהסכמתי. בנוסף, ידוע לי כי ההסתדרות, או מי שיוסמך לכך על ידה, רשאית לקבל עדכון ממאגרי המידע של משרד הפנים אודות הפרטים הכלולים בבקשתי זו, למאגר המידע הרשום שמספרו 84316. הנני מסכים/ה כי פרטים אלה ימסרו להסתדרות וח"ע ו/או למי מטעמן. כמו גם, ישמשו לדיוור ישיר ולשירותי דיוור ישיר בהתאם לצרכי ההסתדרות וח"ע לשם מילוי מטרות ההסתדרות וח"ע, כמופיע בחוקתן ולשם מתן סל שירותים לחבריהן.

הריני מבקש/ת ממעסיקי לנכות משכרי דמי חבר להסתדרות העובדים הכללית החדשה וזאת בהתאם להחלטות מוסדותיה ולהעביר את פרטי תשלום דמי החבר/ה להסתדרות העובדים הכללית החדשה.

☒ ידוע לי כי קיים איסור על חברות כפולה ונוגדת בארגון עובדים אחר ועל כן אני מודיע על הפסקת חברותי ב_____.

הטופס מולא ונשלח ע"י העובד באופן מקוון בתאריך



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

טופס ההצטרפות הנ"ל אינו כולל רק בקשת הצטרפות להסתדרות. הטופס כולל התחייבות למלא אחר הוראות חוקת ההסתדרות והצהרות שונות.

39. מר פרלמן, רכז התאגדות באגף להתאגדות עובדים בהסתדרות העיד כי נציגי ההסתדרות שעורכים את השיחות אמורים להסביר לעובדים את נושא גביית דמי החבר המשולמים לאחר חתימת הסכם קיבוצי וכן כי ההצטרפות הינה בהתאם לתקנון ולחוקת ההסתדרות.
כך העיד:

ש. הנציגים הטלפוניים שהם תחת אחריותך הם פועלים על פי תסריט שיחה כתוב?

ת. כן. יש תסריט כתוב שבחלקו הם צריכים להקריא אותו ובחלקו זה קווים מנחים לניהול השיחה.

ש. כל נציג יושב עם נייר כזה שהוא צריך להקריא?

ת. מחלקים להם אותו בתחילת המשמרת.

ש. הנציג אמור להקריא מהנייר?

ת. עניתי על השאלה. חלק מהדברים כתובים על הנייר וחייבים להקריא וחלק מהדברים זה קווים מנחים.

ש. האם אתה מוודא שהם מקריאים את מה שהם צריכים להקריא?

ת. גם אני וגם אחראים נוספים שמסתובבים שם מקשיבים לחלק מהשיחות ונותנים פידבק לטלפנים ואם צריך, מעירים.

ש. יצא לך או שאתם עושים ביקורות לאחר מכן ומקשיבים לשיחות?

ת. בחלק מהמקרים כן.

ש. אם מצאת שיחות שהדברים לא נעשו, מה תעשו?

ת. קודם כל אנחנו מבקשים מהטלפן להקפיד. אני מכיר שיחה אחת שהאזנו הגענו למסקנה שהיה שם משהו לא תקין והתקשרנו לעובד פעם נוספת ואמרנו לו שהאזנו וביקשנו ממנו לוודא שהוא מבין את כל הפרטים והשלמנו את ההצטרפות פעם נוספת.

ש. כי ההצטרפות הראשונה לא תקפה?

ת. במקרה הזה הרגשנו שהשיחה לא היתה מספיק טובה ולכן צריך לעשות שיחה נוספת.

ש. מה הם צריכים להקריא בצורה מאוד מוכתבת?

ת. בסוף התהליך שבו לוקחים מהעובד את הפרטים, יש פיסקה שצריך להקריא שבה מסבירים לעובד את דמי החבר ואיך מתבצעת הגבייה ושכרגע הוא לא משלם ואחרי הסכם קיבוצי כן. מסבירים שההצטרפות שלו היא בהתאם לתקנון וחוקת ההסתדרות ואנחנו משלימים את ההצטרפות שלו באמצעות הפרטים שהוא נתן. בסיום התהליך ישלח לו טופס ההצטרפות שבמייל שהוא נתן.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

ש. בתוך הפיסקה שצריך להקריא יש הרשאה להיכנס לרשימת הדיוור של
ההסתדרות?
ת. לא.
ש. יש הצהרה שאומרת שאני מקבל את חוקת ההסתדרות ותקנוניה?
ת. לא. מבחינת התוכן כן.
ש. תסביר?
ת. העובד לא נדרש להגיד אני מצהיר שאני ... הטלפן מקריא לו שהוא משלים
את ההצטרפות שלו בהתאם לחוקת ההסתדרות ולתקנון זהו.
ש. הוא לא אומר לו אני מקבל על עצמי להיות כפוף לחוקת ההסתדרות
ולתקנוניה?
ת. במילים האלה לא ..."

עוד העיד כי בעוד שבהצטרפות המקוונת שבה העובד ממלא את טופס ההצטרפות
בעצמו, נשלחת אליו בסיום התהליך הודעה – "בקשתך התקבלה" הרי שבתהליך
ההצטרפות הטלפונית-מקוונת, נשלח לעובד בסיום התהליך, טופס ההצטרפות
שלו – בקובץ PDF.

40. בבואנו להכריע בשאלת אותנטיות ההצטרפות, אנו נדרשים לבחון האם
ההצטרפות נעשתה מרצון חופשי או שמא נפל פגם בכריתה. נדגיש כי איננו נדרשים
לשאלת המניע להצטרפות או הסירוב להצטרף לארגון העובדים.
עסק (ארצי) 9346-04-16 ההסתדרות הרפואית בישראל נ' קופת חולים מאוחדת,
מיום 12.12.17.

41. על פי הפסיקה במקרה שלמעסיק טענות ביחס לכשרות טופסי ההצטרפות, מוטל
עליו נטל ראשוני להוכיח כי נפלו בטפסים פגמים מהותיים.
ביחס לנטלי ההוכחה נקבע בעניין קל אוטו כך:

"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 בפסיקה להיותו ארגון



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 63504-10-20

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."

ראו לעניין זה גם: סטפן אדלר ואפרת קוקה, הזכות להתארגן בראי תמורות יחסי
העבודה בישראל, ספר אדלר, הוצאת נבו (2015), עמוד 281.

42. לטענת המשיבה, צירוף העובדים להסתדרות בשיטה הטלפונית-מקוונת, גרמה
לכך שעובדים לא הבינו ששיחת הגיוס, שנתקבלה אצלם בהפתעה מוחלטת, היא
שיחת צירוף להסתדרות. נטען שהעובדים לא הבינו כי בהקראת קוד האימות
לנציג ההסתדרות, הם הופכים חברים בארגון.
לטענת המשיבה, העובדים שצורפו בדרך זו אינם מודעים להתחייבויות המיוחדות
להם וכי נתנו הסכמתם להצטרפות תוך קבלת הבטחת סרק כי יוכלו לבטל
חברותם בכל עת.

43. בפסק הדין בעניין אל בטוף דן בית הדין בתנאים אותם על טופס הצטרפות לקיים
על מנת שיוכל להוות ראיה לתקפות יציגותו של ארגון העובדים במקום העבודה.
כך נקבע:

"כראיה לטענת יציגותו של ארגון עובדים, ישמשו טפסי הצטרפות של העובדים
כחברים בארגון העובדים, והם העומדים לבחינתו של בית דין זה בנסיבות של
התמודדות בינארגונית ממין זה מושא דיונו (להלן: טופס הצטרפות או הטופס).
על הטופס בכללותו להיות נהיר וברור על פניו, הן לעובד המצטרף כחבר בארגון,
הן לארגון אליו הצטרף ולארגון העובדים אותו עזב, או ארגון עובדים אחר במקום
העבודה, כמו גם למעסיק ולכל גורם רלבנטי אחר. בה במידה נדרשת בהירות
הצהרות העובד והתחייבויותיו בטופס, ככל שתעמודנה לבחינתו של בית דין זה,
בהידרשו לתקפות המסמך וכשרותו.

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. ואלה הדברים:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

- 1 • טופס הצטרפות לארגון עובדים יכלול פרטים מזהים של העובד ושל המעסיק
2 ובהם, השם המלא של העובד, מספר תעודת זהות, כתובת מגורים, שם
3 המעסיק וכתובת מקום העבודה. פרטיו האישיים של העובד והצהרותיו על
4 הצטרפות לארגון העובדים, יאומתו על ידי העובד על פני הטופס, באופן קריא
5 וברור, בציון שמו המלא בחתימת ידו, ובציון התאריך.
- 6 • כלפי ארגון העובדים אליו העובד מצטרף כחבר, נדרשת הצהרת העובד כי
7 הוא בוחר להיות חבר באותו ארגון עובדים, כי הוא מסכים לתנאי התקנון או
8 החוקה של הארגון, וכי אינו חבר בארגון עובדים אחר, או בארגון העובדים
9 היציג, לפי העניין.
- 10 • ככל שהעובד היה חבר בארגון עובדים אחר באותו מקום עבודה, נדרשת
11 הצהרתו המפורשת על הפסקת חברותו בארגון אותו עזב. הצהרת העובד כלפי
12 הארגון אותו עזב, תאומת בחתימת ידו ותכלול אותם פרטים הנדרשים
13 בהודעתו לארגון אליו הוא מצטרף, בהתאמה הנדרשת לעניין. אין להסתפק
14 בהודעה כללית על "הפסקת חברותי בכל ארגון עובדים אחר ככל שהיא
15 קיימת..."

16
17 סבא (ארצי) 31575-02-13 הסתדרות העובדים הלאומית נ' הסתדרות העובדים
18 הכללית החדשה, מיום 9.9.13.

19
20 44. עיון בטופס ההצטרפות (שתוכנו מובא לעיל) ובתצהירו של מר פרלמן ועדותו,
21 מוביל למסקנה שלפיה קיים קושי בצירוף הטלפוני-מקוון שבו טופס ההצטרפות
22 אינו עומד לנגד עיניו של העובד, הוא אינו מוקרא לו במלואו ולעובד ניתנת
23 האפשרות לעיין בטופס (בקובץ PDF שנשלח אליו) רק לאחר שצורף כחבר
24 בהסתדרות.

25
26 45. לטענת ההסתדרות, העובדים קיבלו הסברים מלאים על ההתארגנות ומטרותיה.
27 נטען כי כל המידע הרלוונטי ניתן לעובדים בכל אמצעי התקשורת הקיימים -
28 במסרונים, פליירים, עמוד הפייסבוק וכן בעל פה - מנציגי ההסתדרות שפגשו
29 העובדים בשטח ומהמוקדנים ששוחחו עם העובדים שהצטרפו בצירוף טלפוני -
30 מקוון.

31
32 לעניין המידע שנמסר לעובדים על ידי הטלפנים, גב' ורד גרנסקי - נציגת
33 ההסתדרות שלקחה חלק בגיוס הטלפוני, העידה כך:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

- ש. מציגה לך טופס סטנדרטי שלכם תסכימי שעובד שיושב עם הטופס הזה וממלא אותו באופן ידני או מכוון, הוא רואה את כל ההצהרות ומאשר אותן למטה בחתימתו, הוא צריך לסמן באיקס. את מסכימה?
- ת. אם מישהו ממלא את הטופס והוא חותם עליו?
- ש. האם את מסכימה שמי שממלא את הטופס בין אם זה באופן ידני או מכוון, הוא נחשף לכל ההצהרות האלה ומאשר אותן בחתימתו?
- ת. כן. וגם בטלפון. המון פעמים עובדים צעירים הם לא קוראים את זה ודווקא שמישהו מסביר להם יותר מבינים.
- ש. תסכימי שבהליך של ההצטרפות הטלפונית המכוונת, מי שמאשר פיזית את הטופס זה את?
- ת. אין וי בקוביה. אני לוקחת את הפרטים ואומרת לו את הפסקאות שצריך להקריא ואומרת לו שהדואר האלקטרוני יישלח לו. לי אין קוביה שאני מסמנת בה וי.
- ש. בשביל שהעובד יאשר טלפונית את ההצהרות הוא לכל הפחות צריך לדעת שזה מה שהוא מאשר והדרך לדעת זה שאת תספרי לו, נכון?
- ת. כן, כדי שהוא ידע את זה בשיחה אני אומרת לו את זה ואחר כך הוא יכול לראות את זה בדוא"ל.
- ...
- ש. אני אומרת לך שאין אף שיחה שהעובד קיבל את כל הפרטים הנמצאים בטופס ההצטרפות. האם תסכימי שלמעשה התהליך שאת תיארת מקודם הוא תלוי מגייס.
- ת. גם עם מי שהיה איתי באותו חלל, ראיתי שכן אומרים את זה. וגם פה כתוב תקנון חוקת ההסתדרות. מעבר לכך אני לא יודעת".
- על פי עדותה, הקריאה לעובדים את הפסקאות מתוך טופס ההצטרפות, וכך גם מי שהיה איתה בחדר. מעבר לכך, לא ידעה להעיד האם בכל שיחת צירוף הוקראו לעובדים כל ההצהרות עליהן חתמו.
46. ההסתדרות צירפה מספר תמלילי שיחות גיוס של עובדים (מב/8).
- בחלק מתמלילי השיחות מופיע כי פורטו בפני העובדים חלק מההצהרות וההתחייבויות שבטופס הצטרפות. בחלק מהשיחות לא הוזכרו התחייבויות אלה.
- כך למשל, בשיחה בין נציג ההסתדרות בשם רובי לבין עובד בשם בר, נציג ההסתדרות מקבל את פרטיו של העובד לאחר שווידא עמו שהוא מסכים להצטרף להסתדרות. לאחר קבלת פרטי העובד, נציג ההסתדרות אמר לו כי הוא מסמן שכל פרטיו נכונים, כי מעביר את חתימתו מהפועל מזרחי להסתדרות וכן נאמר לעובד:
- "... בהתאם לתקנון ולחוקת ההסתדרות אני מזכיר שבשלב הזה עד שייחתם הסכם שישפר לשליחים את התנאים, אז אנחנו לא גובים שום דמי חבר אחרי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 שיהיה הסכם עם כל התנאים והוא יהיה חתום, אז יהיה דמי חבר פעם בחודש
2 אתה תראה אותם בתלוש משכורת של 0.9% מהשכר. פחות מאחוז."

3
4 וכן –

5
6 "... תקבל טופס של ההצטרפות שלך במייל בשעות הקרובות, וגם ממחר אתה
7 כבר יכול להכנס בחינם למועדון הטבות של ההסתדרות..."

8
9
10 בשלב השיחה שבמהלכה צורף העובד להסתדרות, הוא אינו רואה את הטופס
11 והטופס לא מוקרא לו במלואו.

12
13 47. בשיחה נוספת, בין עובד ההסתדרות בשם יונתן עם עובד בשם אבירן, הקריא יונתן
14 לאבירן כמעט את הטופס במלואו.

15
16 בשיחה נוספת בין עובד ההסתדרות בשם גל עם עובד בשם איליי, נמסר לעובד כך :
17 "... אני משלים את ההצטרפות שלך עם הפרטים שנתת לי להסתדרות ובהתאם
18 לתקנון של ההסתדרות ולחוקת ההסתדרות, ואני, ואני אגיד שבשלב הזה עד
19 שייחתם הסכם מול תן ביס, שישפר את התנאים שלכם לשליחים, אז
20 ההסתדרות לא גובה מכן דמי חבר. ולאחר שיהיה הסכם עם שיפור תנאי
21 השכר... אז יהיה דמי חבר של 0.9% מתוך מקום העבודה. וזהו. ואתה הולך
22 עכשיו לקבל טופס הצטרפות למייל".

23
24 בשיחה נוספת בין עובד ההסתדרות גל עם עובד בשם איסר, נמסר לעובד כך –

25
26 "... אני משלים עכשיו את ההצטרפות שלך עם הפרטים שנתת לי ולהסתדרות,
27 בהתאם לתקנון ולחוקת ההסתדרות, ואני אגיד שבשלב הזה עד שייחתם הסכם
28 מול החברה שישפר את התנאים של השליחים שלכם, אז ההסתדרות לא גובה
29 דמי חבר... ואני אגיד שאחרי שיהיה הסכם, שזה גם ייקח קצת זמן, אז יהיה
30 דמי חבר בעלות של 0.9% מהשכר".

31
32 בשיחה שנערכה בין נציגת ההסתדרות בשם אורטל לבין עובד המשיבה בשם שקד,
33 לאחר קבלת פרטי העובד נמסר לו על ידי נציגת ההסתדרות כי היא מצרפת אותו
34 להסתדרות וכי בשלב זה הוא לא נדרש לשלם דמי חבר. פרט לכך לא נמסר לעובד
35 מידע כלשהו מתוך פרטים המופיעים בטופס ולא הוקרא לו דבר.

36
37
38 48. עוד הוגש תמלול שיחה בין עובדת ההסתדרות בשם ורד עם עובד בשם אפרים
39 מנחימוב. מהתמלול עולה כי לאחר קבלת פרטי העובד, נציגת ההסתדרות מסרה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 לו כי היא מצרפת אותו להסתדרות ללא עלות, עד להסכם הקיבוצי שאז יידרש
2 לשלם דמי חבר בשיעור 0.9 אחוז.

3
4 העובד מר מנחימוב הגיש תצהיר והעיד הפנינו. בעדותו טען כי בשיחה עם נציגת
5 ההסתדרות ורד, הסביר לה שכבר החל לפעול בנושא ביחד עם שליח בשם תום
6 והנושא מעניין אותו אך הוא מתלבט לגבי כל הנושא של ההסתדרות ולפני
7 שיחליט, הוא מעוניין לשמוע פרטים נוספים ונאמר לו שיוכל להגיע למפגש עם
8 חברי הוועד. לטענתו, זאת היתה הסיבה שמסר לורד את פרטיו האישיים אך כלל
9 לא ידע ולא העלה על דעתו שצורף כחבר בהסתדרות.

10
11 כך העיד:

12 "אני הקשבתי לשיחה כמה פעמים. ונפלתי בפח. אם בן אדם כמוני הצליחו
13 לטמטם ולגייס למטרה אז מה קורה עם אנשים שהעברית שלהם יותר דלילה
14 והבנת הנקרא. יש לנו הרבה בצוות עולים חדשים מבוגרים ומהמגזר הערבי. הם
15 לא מבינים הודעות של ראשי הצוותים. הם לא מבינים את הנושא של הגיוס. אם
16 אני נפלתי בפח אז מה קורה להם. עברתי על זה לפחות 7 פעמים.

17 ...
18 במשך 5 דקות אנחנו מדברים על זה שאני רוצה לקבוע פגיעה ולהבין מי אתם ומה
19 אתם. אני יליד ברית המועצות ואי אפשר להגיד שאני רואה בזה משהו טוב.
20 עבדתי בישראל באבטחה ובמפעל עוגן ובאופן אוטומטי פשוט מצרפים אותך
21 להיות חבר הסתד' ככה זה נהוג. בסופו של דבר אחר 5 דקות במילים נרדפות
22 שהיא אומרת כן יזמינו אותך לפגישה והכל סביב המילה כן, היא אומרת תביא
23 לי פרטים ונצרך אותך כחבר הסת'. אני בשלב הזה מבין שאני לא כל כך מתייחס
24 לזה שאני חבר הסת', אני בתפיסה שכל הנתונים שאני נותן זה כדי להגיע
25 לפגישה...."

26
27 49. עדותו זו אינה מתיישבת עם תמליל השיחה, ממנו עולה כי נאמר לעובד במפורש
28 כי הוא מצורף כחבר בהסתדרות והוא הסכים לכך:

29
30 "ורד: גם התקנון של ההסתדרות אם תרצה זה דבר שאתה יודע, אפשר
31 באינטרנט לכתוב ולמצוא אותו, אתה גם תהיה זכאי למועדון הטבות,
32 וגם של חברי הוועד עצמם שגם את הטלפונים שלהם אני אתן לך אחרי
33 שאצטרף אותך, בוודאי, צריך לבין מה דורשים, הרי זה משא ומתן, וכל
34 דבר צריך להגיע להסכמות, הפרמיות, השבת, הביטוח, הרי יש הרבה
35 מאוד תנאים שצריך לדבר עליהם ולהגיע בהם להסדרה.
36 אפרים: בסדר גמור, אני כן, אני בעד לתת את הפרטים שלי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

ורד: מעולה, אז אני עכשיו מה שאני אעשה זה כאילו אני שולחת לך קוד ואז לוקחת ממך כמה פרטים, ואז הקוד והפרטים שאתה מוסר לי זה שהצטרפת להסתדרות, רגע.

אפרים: עכשיו במידה ואני מגיע ואני רואה שזה לא מתאים,

ורד: כן, אתה לא רוצה להיות חבר וועד נגיד?

אפרים: כן.

ורד: אז א' כל אתה לא חייב להיות חבר וועד, זה לא חובה

...

... מעולה, אז עכשיו אני מצרפת אותך כמו שאמרתי. אין לזה עלות אלא

אם כן כשיהיה הסכם קיבוצי..."

לאור האמור בשיחה, אנו מתקשים לקבל את גרסתו של העד מנחמוב כי לא הבין שצורף להסתדרות.

לא הובאו בפנינו עדויות של עובדים נוספים שטענו כי לא הבינו שצורפו להסתדרות בשיחת הטלפון. מתמליל השיחות שצורפו עולה כי מדובר בעובדים שמסרו את פרטיהם לנציגי ההסתדרות מרצונם החופשי, לצורך צירופם כחברים בהסתדרות.

50. על פי תצהירו של מר פרלמן, שלא נסתר, נערך אימות נתונים מול מרשם האוכלוסין (משרד הפנים) בהתאם לצו הגנת הפרטיות (קביעת גופים ציבוריים), התשמ"ו – 1986, וכן בוצעה בדיקה ידנית של הטפסים על ידי גורם אנושי באופן העונה על דרישות הפסיקה בדבר אותנטיות ההצטרפות של כל עובד ועובד.

51. מצאנו כי בתמלילי השיחות שהובאו, לא הובא לידיעת העובדים כי הוא מסכימים לכך שפרטיהם ישמשו לדיוור ישיר ולא הובא לידיעתם האיסור על חברות כפולה ונוגדת. בטפסים שהוגשו לתיק בית הדין קיים סימון "איקס" ברובריקה המסמנת כי העובד "יודע" על איסור חברות כפולה ונוגדת וברוב הטפסים "מודיע" העובד על הפסקת חברות ב"הפועל מזרחי" או ב"הסתדרות הלאומית".

על פי תמלילי השיחות שהוצגו, לרוב, לא הביאו נציגי ההסתדרות לידיעת העובדים את תוכן טופס ההצטרפות במלואו ואת ההתחייבויות שבו והטופס הובא בפני העובד רק לאחר מכן.

52. סיכום ביניים

מסקנתנו לאחר ששמענו את העדים ועיינו בחומר הרב שהוגש לתיק, היא כי בטפסי ההצטרפות שהוגשו בדרך של הצטרפות "טלפונית" – מקוונת" נפל פגם



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 באופן שהעובדים צורפו כחברי הסתדרות, ללא שנציגי ההסתדרות שצורפו אותם,
2 קראו באזניהם את כל האמור בטופס ההצטרפות ואת כל המידע הנדרש למי
3 שמבקש להצטרף כחבר בארגון עובדים, כנדרש בפסיקה.

4
5 אין מדובר בפגם קל ערך, כפי שטוענת ההסתדרות. צירוף עובד כחבר בהסתדרות
6 ומנייתו במסגרת התארגנות ראשונית, הינו מעשה בעל משמעות משפטית
7 מרחיקת לכת, אשר משפיעה הן על העובד, הן על חבריו לעבודה והן על עובדים
8 שיגיעו למקום העבודה בעתיד. בנסיבות אלה, של הצטרפות "טלפונית-מקוונת"
9 שומה עלינו לבחון את שאלת העמידה של ההסתדרות בתנאים שנקבעו בחוק
10 ובפסיקה, ביתר שאת.

11
12 53. בכך לא תם דיוננו.

13 על פי הפסיקה, כמובא לעיל, יש לבחון את משקלו והשלכותיו של הפגם, בשים לב
14 לנסיבות המקרה הנדון.

15 ולענייננו – יש לתת את הדעת לכך שפעילותה של המשיבה היא פעילות ייחודית
16 ושונה ממקומות עבודה אחרים, במובן זה שבניגוד למקומות עבודה אחרים,
17 לעובדי המשיבה אין "משרד" או מקום עבודה מובחן, שבו יכולים נציגי
18 ההסתדרות לשוחח עמם.

19 עובדי המשיבה הם ברובם הגדול שליחים הנעים ממקום למקום כל הזמן.
20 התשלום לעובדים הוא לפי כמות המשלוחים שהם מבצעים ולכן, מטבע הדברים,
21 העובדים מנסים למקסם את מספר השליחויות ביום עבודה ואינם פנויים לשבת,
22 להאזין באריכות ו"למלא טפסים".

23 בנסיבות המיוחדות העולות בתיק כאן, אופי פעילותה של המשיבה מעמיד קושי
24 בפני ארגון העובדים המבקש להגיע לעובדים, לדבר עימם או להחתימם על טופסי
25 הצטרפות לשורות ההסתדרות.

26
27 על כך יש להוסיף כי בחודש אוקטובר 2020, ימי ההתארגנות הראשונים, שררה
28 בישראל מגיפת הקורונה וגם עובדה זו יצרה קושי לכנס את העובדים ולהיפגש
29 עמם פנים אל פנים.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 המשיבה אישרה כי מדובר בימים מיוחדים ויוצאי דופן, ולראיה, הגישה הודעות
2 לתיק לפיהן בשל מגבלות הקורונה, נאלצו מנהלי ערים להזיז נקודות עלייה
3 למשמרת ממקומם הקבוע, למקום חלופי.

4
5 נסיבות אלה של תקופת קורונה, אופי עבודה שהוא מהיר וזריז מטבעו והעדר
6 נקודת מפגש או משרד מסודר לפגישה עם העובדים, יוצרות קושי ממשי על
7 ההתארגנות בשלביה הראשונים.

8
9 בשל כך ובנסיבות המיוחדות של מקרה זה, אנו סבורים כי יש לייחס משקל מופחת
10 לפגם האמור בטופסי ההצטרפות שהושגו על ידי ההסתדרות בשיטה הטלפונית-
11 מקוונת.

12
13 54. שאלנו את עצמנו האם הייחודיות של מקום העבודה שבו עסקין, אל מול הנסיבות
14 המיוחדות שבהן בוצע נסיון ההתארגנות, מצדיקות – בנסיבות שהובאו בפנינו –
15 סטייה מהוראות החוק, הפסיקה ותקנון ההסתדרות ומאפשרות להכיר בהצטרפות
16 הטלפונית מקוונת, אף שזו אינה עונה "אחד על אחד" לכללים שהותוו.
17 לאחר ששקלנו את מכלול השיקולים הרלבנטיים, אנו קובעים כי הדבר נכון
18 ואפשרי.
19 נפרט טעמינו להלן.

20
21 ראשית – אין מדובר בנסיון התארגנות ראשון של עובדי המשיבה. ניכר מתמלילי
22 השיחות שהובאו בפנינו, כי העובדים יודעים במה מדובר, מכירים את הנושא
23 ומביעים עניין. אין הדבר דומה למקום עבודה שבו מעולם לא נעשה נסיון
24 התארגנות קודם ואשר יש צורך ליידע את העובדים על עצם נושא ההתארגנות.

25
26 שנית - מדובר בהצטרפות של מספר גדול של עובדים. חלק זעום מהם שלח
27 להסתדרות הודעה על ביטול החברות.

28 אמנם נכון שחלק מהעובדים שלחו טפסי ביטול לארגון תחרות, אולם כפי שיפורט
29 בהרחבה בהמשך פסק הדין, לטפסים אלה אין לתת תוקף בשאלת היציגות. משמע
30 – חלק גדול של העובדים רצו להתארגן, מסרו לנציג ההסתדרות את הקוד שהגיע



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

במסרון, ניהלו שיחה עם נציג ההסתדרות, מסרו פרטים אישיים שלהם והביעו הסכמה להצטרף לשורות ההסתדרות.

שלישית – עם סיום ההרשמה, נשלח לעובדים באמצעות הדוא"ל שמסרו, טופס ההצטרפות, בנוסח כפי שהובא לעיל. כל אחד מהעובדים יכול היה להכנס לטופס, לקרוא אותו ולעין בו. יתר על כן, אם משהו מהכתוב בטופס לא היה מקובל עליו, יכול היה לשלוח דוא"ל חוזר כי הוא מבטל את חברותו. לראיה, וכפי שיובא גם בהמשך פסק הדין, בהתאם לראיות שהגישה המשיבה, שישה עובדים הודיעו על ביטול חברותם להסתדרות בדיוק בדרך של "השב" למייל שנשלח אליהם מההסתדרות לאחר ההצטרפות.

55. מתן הטבה – שובר לקפה ומאפה או לפיצה

על פי צילומי המסך שהוגשו לתיק, מש/3, מסרון ראשון נשלח לעובדי המשיבה ביום 22.10.20 בשעה 09:58 בנוסח הבא:

"עובדי תן ביס ממשיכים להתאגד! מגבירים הילוך ועוברים להסתדרות הכללית. מגיע לנו יותר! יותר שכר, יותר בטיחות, יותר רווחה, יותר הכנסה בשבת ועוד. מפסיקים להיות שקופים. רק התחלנו וכבר יש לנו הישגים – סידרנו לכם מתנה מפנקת ומרעננת מועד העובדים. כולם מצטרפים, גם מי שחתם בעבר:"

בשעה 12:12 נשלח לעובדים מסרון נוסף:

"שליח תן ביס בכל מצב – בקורונה, בשמש, בגשם.. מגיעה לך מתנה מפנקת ומרעננת מועד העובדים וההסתדרות – קפה ומאפה, פיצה אישית במגוון נקודות איסוף לבחירתך:"

אל המסרון צורף קישור. עובד שלחץ על הקישור הגיע אל אתר אינטרנט אותו מכנים הצדדים "דף הנחיתה" (נספח 70 לתגובה). בדף הנחיתה נכתב:

**"מצטרפים עוד היום להתאגדות עובדי תן ביס בהסתדרות ונהנים מהטבה מפנקת.
לאחר ההצטרפות ישלח אליך בהמשך היום קישור למימוש ההטבה"**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

בהמשך דף הנחיתה מופיעות מספר אופציות לבחירת קפה ומאפה או פיצה אישית.

56. מר רום דביר המשמש כמנהל מחלקת ההתאגדויות באגף להתאגדות עובדים בהסתדרות, אישר בעדותו שכדי לקבל את ההטבה יש להצטרף להסתדרות :

ש. מפנה לנספח 70 לתגובה (קישור).
ת. זה דף הסבר על ההטבה.
ש. כתוב שלאחר ההצטרפות יישלח קישור לקבלת ההטבה, כלומר כדי לקבל את ההטבה צריך להצטרף?
ת. כן."

57. לגרסת ההסתדרות, שווי ההטבה הינו 17 ₪ + מע"מ.
המשיבה טענה בסיכומים כי על פי בדיקה שנערכה מול בתי העסק, שווי ההטבה עומד על סכום שבין 23 ₪ ל – 28 ₪. לטענת המשיבה, מדובר בהטבה בעלת שווי כספי ממשי המהווה תמריץ או פיתוי להצטרף להסתדרות ואשר פוגמת בוולונטריות ההצטרפות.

58. בפסק הדין בעניין דור אלון נקבע בעניין זה :

"טוב יעשה ארגון עובדים אם יימנע כליל מחלוקת מתנות לעובדים במסגרת הליך ההתארגנות. חלוקת מתנות (כלשהן) עלולה להכתים את תהליך ההתארגנות ומעבירה לכתפי ארגון העובדים את הנטל להוכיח שתכליתן אינה חורגת מהעברת המסר ההתארגנותי. אם לא יורם נטל זה, תקום חזקה לקיומה של השפעה בלתי הוגנת על העובדים, המעבירה לכתפי ארגון העובדים את הנטל להוכיח – ודאי כשההצטרפות אליו אינה מלווה בגבייה מיידית של דמי חבר המקובלים בארגון – כי ההצטרפות לשורותיו נעשתה מרצון חופשי וללא השפעה בלתי הוגנת. אם לא ייעלה בידי ארגון העובדים להרים נטל זה, ייפסלו במישור הקיבוצי (להבדיל מהמישור האישי) טופסי ההצטרפות ולא יילקחו בחשבון במבחן הכמותי."

בית הדין הארצי עמד על כך שלפעולת ההתארגנות, המורכבת מעשרות פעולות בודדות של חתימה על טופס הצטרפות -

"עשויה להיות במישור הקיבוצי השלכה עצומה על העובדים שבחרו להצטרף לארגון העובדים, על המעסיק, על ארגוני עובדים אחרים ועל עובדים במקום עבודה המבקשים שלא להתאגד, שייתכן שהם עולים במספרם על העובדים המתאגדים."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

בשים לב לאמור, פירט בית הדין הארצי אמות מידה לבחינת קיומה של השפעה בלתי הוגנת:

"... כאשר מחולקות מתנות (כלשהן) על ידי ארגון עובדים במסגרת התארגנות ראשונית, יוטל על הארגון הנטל להוכיח אחד משני אלה: האחד, שהתכלית העיקרית של המתנות שחולקו לא חורגת מהעברת המסר ההתארגנותי, וזאת בעיקר בשים לב לשוויון ולמהותן (זיקתן להתארגנות) של המתנות. אם יוכח כך אזי לא תקום החזקה בדבר ההשפעה הבלתי הוגנת הפוגעת ברצון החופשי; האחר - אם התכלית העיקרית של המתנות שחולקו כן חורגת מהעברת המסר ההתארגנותי וקמה חזקה להשפעה בלתי הוגנת - לנסות לסתור חזקה זו על ידי הוכחה שההצטרפות של העובדים לשורות ארגון העובדים היתה שלא כתוצאה מהשפעת המתנה, ומשכך מרצון חופשי. את שני אלה יוכל הארגון לנסות להוכיח תוך התייחסות לשיקולים הבאים, מבלי למצות:

א. אופן החלוקה: האם המתנות חולקו לכלל העובדים במקום העבודה או רק לעובדים שחתמו על טופס הצטרפות? האם חלוקת המתנות הותנתה בחתימה על טופס הצטרפות? ברי כי אם המתנות חולקו רק לעובדים שהצטרפו לארגון ובכפוף לחתימתם, תגבר עד מאד הנטייה לראות בכך משום השפעה בלתי הוגנת הפוגמת ברצונם החופשי, ולהיפך.

ב. התכלית הדומיננטית: האם מבחינת העובד נועדה המתנה בעיקרה לשמש להעברת מסר התארגנותי, או שמא תכליתה העיקרית אחרת? תכלית זאת ניתן להסיק בעיקר ממהות המתנה (האם יש לה זיקה כלשהי להתארגנות עובדים) ומשוויה.

ג. שווי המתנה: האם מדובר במתנה פעוטת ערך או שמא מדובר במתנה ששוויה הכספי או הרגשי רב? כפי שקבענו לעיל, ככל שערכה של המתנה הולך ועולה, כך הולך וגדל כובד הנטל המונח על כתפי ארגון העובדים ויקשה עליו עד מאד להוכיח שהמתנה לא השפיעה על החלטת העובד להצטרף כחבר לארגון ולא פגמה ברצונו החופשי.

ד. מועד גביית דמי החבר, שיעורם בכלל ושיעורם ביחס למתנה בפרט: האם דמי החבר נגבים באופן מיידי? מה שיעורם? מה היחס בין שיעור דמי החבר לשווי המתנה? ככל שלצד קבלת המתנות העובד נדרש לשלם באופן מיידי דמי חבר בשיעור העולה על שווי המתנה, כי אז תפחת הנטייה לראות בחלוקת המתנות כמקימה חזקה להשפעה בלתי הוגנת, ולהיפך.

ה. ההקשר הרחב: התנהלות הארגון ונציגיו בתהליך ההתארגנות בכלל ובאופן חלוקת המתנות בפרט: האם בדרכי נעם או תוך הפעלת לחץ? האם תוך שמירה על כללי משחק הוגן (כלפי המעסיק, ארגון עובדים מתחרה והעובדים) או בדרכים פסולות? האם עובדים שביקשו לבטל את חברותם בארגון נתקלו בקשיים לעשות זאת?

59. מר פרלמן רכז התאגדות באגף להתאגדות עובדים בהסתדרות התייחס בתצהירו לתכלית ההטבה שחולקה לעובדים.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1
2 **"ההטבה הסמלית שהוצעה לעובדים הוצעה להם על מנת ליצור אווירה נעימה**
3 **והרגשה טובה בתחילת הדרך ונועדה לתת תחושה לעובדים שהם הגיעו "לבית"**
4 **חם ודואג".**

5
6 מר פרלמן העיד כי על פי בדיקת ההסתדרות, רק 15% מהמצטרפים נכנסו לקישור
7 לצורך בחירת ההטבה וכי נכון למועד עדותו לא ידוע כמה עובדים מימשו את
8 ההטבה. העד אישר אמנם שההטבה אינה מוגבלת בזמן, אולם על פי הגיונם של
9 דברים, עובד שהחליט להצטרף להסתדרות בגלל ההטבה, היה מנצל אותה בסמוך
10 לאחר קבלתה.

11
12 60. אשר לעמדתנו – כעולה מהראיות, במועד חלוקת ההטבה, עובדי המשיבה לא
13 נדרשו לשלם דמי חבר להסתדרות. עובדה זו מחזקת את הנטייה לראות בחלוקת
14 המתנות כמקימה חזקה להשפעה בלתי הוגנת.
15 בנוסף, מתן ההטבה הותנה בהצטרפות להסתדרות. בהתאם להלכת **דור אלון**,
16 במקרה כזה נקבע כי תגבר מאוד הנטייה לראות בכך משום השפעה בלתי הוגנת
17 הפוגמת ברצונם החופשי של העובדים.

18
19 באשר לשווי המתנה, נקבע כי את ערך המתנה יש לקבוע כפי ערכה בעיני העובד
20 ולא כשיעור עלותה לארגון העובדים. בעניין דור אלון דובר על מטען לטלפון
21 סלולרי ששווי בעיני העובדים היה בין 90 ש"ח ל- 200 ₪. בית הדין הארצי קבע
22 כי לא מדובר בשווי זניח, אך אין מדובר בשווי שעשוי לשבש את שיקול הדעת של
23 העובדים. בעניינו, מדובר בהטבה שערכה נמוך מכך בשיעור ניכר. תעיד על כך
24 העובדה שמרבית העובדים לא מימשו כלל את ההטבה.

25
26 61. על פי הנפסק בעניין דור אלון, חלוקת ההטבה לעובדי המשיבה המצטרפים
27 להתארגנות מקימה חזקה להשפעה בלתי הוגנת עליהם.
28 משלא מדובר בהטבה שתכליתה בהעברת מסר ארגוני, קיים טעם לפגם בהצעתה
29 לעובדים ובמיוחד לאור העובדה שניתנה רק לעובדים שבחרו להצטרף להסתדרות.
30 מנגד, מדובר בהטבה ששוויה נמוך ועל פי העדויות מומשה על ידי אחוז קטן
31 מהעובדים המצטרפים. משמע, הוכח בפנינו כי קבלת ההטבה לא היווה שיקול
32 אצל העובדים בהחלטה אם להצטרף להסתדרות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

על כך נוסף, כי פסק הדין בעניין **דור אלון** ניתן לאחר מועד פריצת ההתארגנות במשיבה ולכן לטעמנו אין לזקוף את ההלכה שנקבעה בו, לחובת המשיבה.

62. אפשרות לביטול החברות

המשיבה טענה כי ההסתדרות לא פרסמה בשום מקום כיצד ניתן לבטל את החברות בהסתדרות ופגעה בכך בזכות העובדים שלא להתארגן. מהראיות עולה תמונה שונה.

בטופס ההצטרפות שנשלח בדוא"ל בקובץ PDF מופיעים פרטי ההתקשרות עם ההסתדרות: כתובת, טלפון ופקס.

המשיבה הפנתה לעדותו של מר אפרים מנחמוב, אשר העיד כי לא הבין שצורך להסתדרות בשיחת הטלפון שהתקיימה עמו. באשר לביטול החברות העיד:

"אני בתפיסה שלי לא רואה שאני חבר הסתדרות. רק לפני שבועיים שהסכמתי להעיד, אסתי עורכת הדין התקשרה אלי ואמרה לי שאני חבר הסת' והייתי נסער ובעצבים. תפסתי את עצמי במחשבה ולמחרת רציתי לבטל את חבר ההסת'. ואני החלטתי לא לעשות את הדבר הזה כדי שלא יחשבו שהיה עלי לחץ ואני עד היום דורש את טופס ביטול ההסת' כי הדרך שבה הם גייסו אותי היתה "גועל נפש".

גם בתצהירו נכתב **"אני מתכוון לבטל את החברות שלי".**

מעדותו של מר מנחמוב לא עולה כי פעל באופן אקטיבי לביטול חברותו או כי ניסה לבטל חברותו בהסתדרות והדבר לא עלה בידו.

63. המשיבה הפנתה גם לעדותו של מר מור אברהם.

לתיק הוגשו תמלילים של שתי שיחות טלפון בין נציגי ההסתדרות בין מר אברהם. בשיחה הראשונה צורף מר אברהם להסתדרות על ידי נציגת ההסתדרות בשם מיכל (תמליל שיחת הגיוס הוגש וסומן מש/8). בשיחה השניה (מש/9) עם נציגה בשם מיכל, ביקשה הנציגה לברר האם מימש את ההטבה שקיבל. להלן יובאו הדברים:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 "מור: לא מימשתי, ואני עשיתי ביטול.
2 מיכל: וואלה? איפה?
3 מור: כן. עשיתי ביטול. מה זה משנה איפה.
4 מיכל: לא מעניין אותי כי זה אצלנו לא רשום, רציתי לדעת איפה ביטלת.
5 מור: קודם כל שלחתי הודעה בפייסבוק ולא ענו כי אני לא יודע איך להשיג,
6 אבל בלי קשר מילאתי טופס כלשהו.
7 מיכל: שמי שלח לך? מול מי זה היה?
8 מור: חבר שלח לי מתן ביס".
9

10 בעדותו אמר ששלח הודעה בפייסבוק "בהתאגדות של עובדי תן ביס. או וועד עובדי
11 תן ביס" ולא היה מענה. כן העיד כי כלל לא פתח את הטופס שנשלח אליו במייל
12 מההסתדרות.
13

14 64. מנגד, הוצגה בפנינו רשימה של 23 עובדים שפנו בבקשה לבטל את חברותם
15 בהסתדרות באמצעות פנייה ישירה להסתדרות (נספחים ב' ו-ג' לבקשת המשיבה
16 להגשת טופסי ביטול כראיה בתיק). מתוכם שש בקשות שנעשו בדרך של משלוח
17 דוא"ל לכתובת ממנה נשלח טופס ההצטרפות.
18 בקשות לביטול חברות נשלחו גם באמצעות האגף להתאגדות ובאמצעות מוקד
19 ההסתדרות.
20 בנוסף, על פי תצהירו של מר דביר שהוגש לתיק ביום 13.4.21, תשעה עובדים פנו
21 טלפונית להסתדרות בבקשות לביטול חברות.
22

23 עולה אם כן כי העובדים שביקשו לבטל חברות, יכולים היו למצוא את הדרך
24 לעשות זאת ואכן עשו זאת בפועל. לאור האמור, לא הוכחה טענת המשיבה כי
25 לעובדים לא ניתנה אפשרות לבטל את חברותם.
26

27 מהראיות עולה כי קבוצת המתנגדים להתארגנות הפיצה בקרב עובדי המשיבה
28 קישור לטופסי ביטול חברות בהסתדרות. העובדה שרבים מבין העובדים שביקשו
29 לבטל חברותם עשו זאת באופן זה, אינה מלמדת בהכרח על כך שההסתדרות
30 הערימה קושי על העובדים שביקשו לבטל חברותם.
31

32 65. טענת המשיבה לפגיעה בפרטיותם של עובדיה על ידי ההסתדרות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 63504-10-20

כאמור בפרק העובדות, ביום 22.10.20 שלחה המשיבה מסרונים לעובדי המשיבה ויצרה עמם קשר טלפוני באמצעות נציגיה. מר שטיינר ראש ועד ההתארגנות, אישר בעדותו כי מסר להסתדרות שמות ומספרי טלפון של עובדי המשיבה. על פי עדותו, הוציא את הרשימה מתוך מערכת ה-TimeTable המשמשת את המשיבה לצרכי ניהול הנוכחות של עובדיה. כך העיד:

ש. באיזה שלב אתה מסרת להסתדרות את הפרטים האישיים של העובדים מתוך מערכת הנוכחות של התובעת?

ת. אני לא מסרתי פרטים אישיים אלא שמות ומספרי טלפון וחלק מספרי טלפון בלי שמות. נכון שהוצאתי אותם ממערכת הנוכחות – טיים טייבל, כי היא היתה נגישה.

ש. מפנה לנספח 100, זה בירור שעשו לך מ- 21/6/20 אחרי שהשתמש במערכת הנוכחות להפיץ דואר אלקטרוני על מזרחי. ומסבירים לך. (מקריאה) האם כשהבאת להסת' הראית להם שיש לך אזהרה בנושא שימוש במאגרי החברה?

ת. אני הוצאתי את מספרי הטלפון. אני עדיין לא חושב שהאזהרה הזאת רלבנטית למספרי הטלפון. אני לא עשיתי שימוש. הדרך היחידה להשיג מספרי טלפון היא מאותה מערכת, יש ... מאותה מערכת שמה שצריך לעשות זה להכנס לאנשי קשר, והם יכולים גם לחסום אותה אם הם לא רוצים שישתמשו בה כמו שחסמו את המיילים אחרי שהשתמשתי בהם. מדובר בסך הכל בשמות ומספרי טלפון.

ש. ווטסאפ?

ת. לקחתי גם משם."

66. לטענת המשיבה, רשימת העובדים ופרטי הקשר שלהם הם בגדר מידע אישי מוגן. נטען כי ההסתדרות השיגה את רשימת העובדים באמצעות מר שטיינר, ללא הרשאה, ועשתה בה שימוש פסול למטרה שלא לשמה נועדה.

המשיבה הפנתה למכתבה אל מר שטיינר מיום 21.6.2020 שכותרתו "מכתב נזיפה בגין הפרת משמעת" (נספח 100 לתשובת הצד). המכתב נמסר למר שטיינר לאחר שהפיץ לכלל עובדי החברה הודעת דוא"ל באמצעות מערכת ה-TimeTable מבלי שניתנה לו הרשאה לבצע פעולה זו. במכתב הובהר למר שטיינר כי מדובר במערכת המשמשת את החברה לצורך דיווח נוכחות בלבד ואין לשלוח באמצעותה הודעות דוא"ל, בוודאי ללא הרשאה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

67. לטענת ההסתדרות, טענות המשיבה הנוגעות לחוק הגנת הפרטיות ולחוק התקשורת אינן בסמכותו של בית הדין לעבודה.

המשיבה טענה בתגובה, כי משמדובר בהפרות חוק, מכח דברי חקיקה מפורשים, יש לבית הדין סמכות לדון בטענות אלה מכח הסמכות לדון בעוולת "הפרת חובה חקוקה". בנוסף טענה המשיבה כי אגב הכרעה בסכסוך קיבוצי, מוסמך בית הדין לדון על פי סמכות שבגררה, בכל טענה להפרת חוק.

68. אשר לדעתנו, מאחר והמשיבה הבהירה כי אינה תובעת כל סעד מההסתדרות הנובע מטענתה לפגיעה בפרטיות, הרי שבית הדין לעבודה מוסמך לדון ולהכריע בשאלה האם הופרו הוראות חוק הגנת הפרטיות, ככל ששאלה זו רלוונטיות לבירור העניין.

בבית הדין לעבודה נדונו סוגיות כבדות משקל הנוגעות לפגיעה בפרטיות ואף נקבעו סעדים (עסק (ארצי) 7541-04-14 הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב המשולש הדרומי נ' עיריית קלנסווה, מיום 15.3.17; ע"ע (ארצי) 90/08 איסקוב – מדינת ישראל-הממונה על חוק עבודת נשים, מיום 8.2.2011).

69. השאלה האם ההסתדרות פגעה בפרטיותם של העובדים במקרה שבפנינו, רלוונטית לסוגיית ההגינות ותום הלב בפעולות ההסתדרות במסגרת ההתארגנות של עובדי המשיבה. נדון להלן בשאלה האם פניות ההסתדרות לעובדי המשיבה נעשו תוך פגיעה בפרטיותם.

70. חוק הגנת הפרטיות

סעיף 1 לחוק הגנת הפרטיות קובע:

"לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו"

בסעיף 3 נקבע:

"לעניין חוק זה –

"הסכמה – הסכמה מדעת, במפורש או מכללא;"



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

71. לטענת המשיבה, רשימת עובדים במקום העבודה היא "מידע פרטי" מוגן. זאת מכיוון שמדובר ב"ענייניו הפרטיים של אדם" כהגדרתם בחוק הגנת הפרטיות והפרשנות שניתנה למונח זה בפסיקה והן מאחר שהרשימה שנמסרה להסתדרות כללה נתונים מתוך מאגר מידע כהגדרתו בחוק הגנת הפרטיות, שאין לעשות בו שימוש אלא למטרה שלשמו נועד ורק על ידי מי שמוסמך לכך.

המשיבה הפנתה לסעיף 7 בפרק ב' לחוק הגנת הפרטיות העוסק ב"הגנה על הפרטיות במאגרי מידע".
בסעיף 7 נקבעו ההגדרות ל"מאגר מידע" ולמידע" כך:

"מאגר מידע" - אוסף נתוני מידע, המוחזק באמצעי מגנטי או אופטי והמיועד לעיבוד ממוחשב, למעט –
(1) אוסף לשימוש אישי שאינו למטרות עסק; או
(2) אוסף הכולל רק שם, מען ודרכי התקשרות, שכשלעצמו אינו יוצר איפיון שיש בו פגיעה בפרטיות לגבי בני האדם ששמותיהם כלולים בו, ובלבד שלבעל האוסף או לתאגיד בשליטתו אין אוסף נוסף;

"מידע" - נתונים על אישיותו של אדם, מעמדו האישי, צנעת אישיותו, מצב בריאותו, מצבו הכלכלי, הכשרתו המקצועית, דעותיו ואמונתו."

72. לטענת המשיבה, ההסתדרות הפרה את סעיף 8 (ב) לחוק הגנת הפרטיות הקובע:

"לא ישתמש אדם במידע שבמאגר מידע החייב ברישום לפי סעיף זה, אלא למטרה שלשמה הוקם המאגר."

ביום 10.2.21 הוגש לתיק בית הדין "אישור על רישום מאגר מידע בפנקס מאגרי מידע". על פי מסמך זה, ביום 21.12.20 רשמה המשיבה בפנקס מאגרי המידע, מאגר מידע בשם "מאגר עובדים".
סוגי המידע במאגר הם –
"אחר רגיש, דמוגרפי, השכלה, נסיון מקצועי, פרטי קשר".

תחת "אחר רגיש" נרשם – "נתוני שכר, תנאי העסקה, מצב אישי, הערכת ביצועים, קורות חיים, הערכת מועמדים לעבודה".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

מהראיות עולה כי עובר לתאריך 21.12.20 למשיבה לא היה מאגר מידע רשום הכולל את אוסף הנתונים שנרשם על ידי המשיבה בתאריך 21.12.20.

73. לטענת המשיבה, שמות העובדים ומספרי הטלפון שלהם עונים להגדרת "מאגר מידע". בעניין זה הפנתה לגילוי דעת של הרשות להגנת הפרטיות מיום 28.11.2018. עיון בגילוי הדעת מעלה שאין בו כדי לסייע לפרשנות המשיבה אלא להיפך – בגילוי הדעת נכתב כי אין להחריג כתובת דוא"ל ממידע הראוי להגנה, מהטעם שניתן להסיק מכתובת דוא"ל של אדם, פרטים נוספים על אודותיו. מכאן שנתונים המהווים נתוני התקשרות בלבד, מוחרגים מהגדרת "מידע".

74. המשיבה הפנתה למספר פסקי דין נוספים בהם לטענתה ניתנת פרשנות מרחיבה למונח "מידע". אולם באף אחד מפסקי הדין אליהם הפנתה, לא נכתב כי מאגר הכולל רשימת שמות ומספרי טלפון הינו "מידע" כהגדרתו בחוק הגנת הפרטיות. הפרשנות המרחיבה ניתנת רק כאשר מהנתונים ניתן להסיק נתונים כלכליים וכיוצא באלה. משכך, נדחות כל טענות המשיבה הנוגעות להפרת הוראות חוק הגנת הפרטיות הנוגעות לשימוש שלא כדין במאגר מידע, לרבות הטענה כי ההסתדרות הפרה את הוראות סעיף 17 לחוק הגנת הפרטיות בדבר אופני הפנייה המותרים על פי חוק ב"דיוור ישיר".

75. המשיבה הפנתה בנוסף לסעיפים 2 (7), (8) ו- (9) לחוק הגנת הפרטיות הקובעים:

" פגיעה בפרטיות היא אחת מאלה:

... (7) הפרה של חובת סודיות שנקבעה בדין לגבי עניניו הפרטיים של אדם;

(8) הפרה של חובת סודיות לגבי עניניו הפרטיים של אדם, שנקבעה בהסכם מפורש או משתמע;

(9) שימוש בידיעה על עניניו הפרטיים של אדם או מסירתה לאחר, שלא למטרה שלשמה נמסרה;"



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

76. בהתאם לפסיקה אליה הפנתה המשיבה, מספר הטלפון הנייד של אדם נכלל בליבת ענייניו הפרטיים וזאת גם לנוכח התעצמות נוכחותו של הטלפון הנייד בחיים והחשש כי חשיפתו תביא גם לאפשרות להתחקות אחר אורחותיו של מחזיק הטלפון.

ראו עא 439/88 רשם מאגרי מידע נ' משה ונטורה, מיום 22.7.1994; עתמ (י-ם) 67403-01-19 עו"ד משה הר שמש נ' הממונה על חוק חופש המידע ברשות המסים, 7.5.19.

אף אם נקבל את טענת המשיבה כי מספרי הטלפון של העובדים הינו בגדר מידע פרטי של העובדים, הרי שלא מצאנו כי בנסיבות העניין שלפנינו, נטילת המידע על ידי מר שטיינר ושימוש בו על ידי ההסתדרות לצורך פנייה לעובדים, מנוגד לחוק הגנת הפרטיות. נבהיר דברינו להלן.

77. משפט העבודה הקיבוצי מחייב עריכת איזון בין זכויות יסוד מתנגשות. פעולת ההסתדרות ופעולתו של מר שטיינר יבחנו על פי מבחני סבירות ומידתיות, לאור התכלית שעמדה בבסיס פעולותיהם וכן לאור מכלול הנסיבות המיוחדות של העניין.

הוכח בפנינו כי מר שטיינר נטל את הרשימה במועד שבו היא היתה נגישה לעובדי המשיבה וכאמור, אין מדובר במאגר מידע. אין חולק כי מר שטיינר נטל את הרשימה לצורך העברתה לנציגי ההסתדרות. לא נטען כי מר שטיינר העביר את פרטי העובדים לכל גורם אחר.

אופי עבודתם של עובדי המשיבה, המפוזרים בשטח, הצדיק פנייה אליהם באמצעות שיחת טלפון ו/או הודעה למכשיר הטלפון הנייד שכן לא קיים "מפעל" אחד שניתן היה לעמוד בשעריו ולהחתים על טופסי הצטרפות.

פעולתו של מר שטיינר בנטילת המידע והשימוש שעשתה בו ההסתדרות, נועדו לתכלית ראויה והיא - מימוש זכותם של העובדים להתארגנות. לא מצאנו כי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 63504-10-20

השימוש במידע חרג מתכלית זו. לעניין זה יוזכר כי הזכות להצטרף לארגון עובדים ובכלל זה הזכות לפעול בקרב עובדים אחרים לצורך הקמת ארגון יציג, הם חלק מתנאי העבודה של כל עובד. כך נאמר בעניין **אלקטרה** :

"הזכות להתארגנות ראויה להתפרש לעניין סעיף 33 לחוק כזכות אשר כלולה בתנאי העבודה של כל עובד ועובד. לכל עובד נתונה הזכות לפעול באופן חופשי, בהתאם לאוטונומיה הפרטית שלו, להצטרף לארגון עובדים לפי בחירתו, ואף לפעול בקרב עובדים אחרים להקמת ארגון עובדים יציג במקום העבודה".

עסק (ארצי) 33142-04-13 אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, 10.4.14.

78. יתכן כי ניתן היה להשיג את מספרי הטלפון של העובדים בדרכים נוספות, כגון נטילתם מתוך קבוצות העובדים השונות בווצאפ או בטלגרם. לא מצאנו כי בנסיבות העניין, נטילתם מתוך מערכת ה-TimeTable שהיתה גלויה לעובדים במועד העברתה להסתדרות, מהווה פעולה פסולה שיש בה משום השפעה פסולה או התנהלות בחוסר תום לב ואשר מכתימה את מהלך ההתארגנות כולו.

79. הפרת חוק הספאם
טענתה הנוספת של המשיבה היא כי פניות ההסתדרות לעובדים נעשו אגב הפרת סעיף 30 לחוק התקשורת (בזק ושידורים), התשמ"ב – 1982 שכותרתו "שיגור דבר פרסומת באמצעות מיתקן בזק".

סעיף 30 א (א) מגדיר מהו "דבר פרסומת". בנוסף נקבע בסעיף :

"הודעה אלקטרונית" – מסר בזק מקודד המועבר ברשת האינטרנט אל נמען או קבוצה של נמענים, וניתן לשמירה ולאחזור בדרך ממוחשבת ;
"הודעת מסר קצר" – מסר בזק הכולל כתב, לרבות אותות או סימנים, או מסר בזק הכולל חוזי או שמע, ומועבר באמצעות רשת בזק ציבורית אל ציוד קצה של נמען או קבוצה של נמענים ;
"מערכת חיוג אוטומטי" – מיתקן בזק המשמש לחיוג או לניתוב אוטומטיים של רצף שיחות לקבוצה של נמענים לשם העברת מסר קולי מוקלט אל אותם נמענים ;

"מפרסם" – מי ששמו או מענו מופיעים בדבר הפרסומת כמען להתקשרות לשם רכישתו של נושא דבר הפרסומת, מי שתוכנו של דבר הפרסומת עשוי לפרסם את



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

עסקיו או לקדם את מטרותיו, ובכלל זה לקדם קבלת תרומות או תעמולה, או מי שמשווק את נושא דבר הפרסומת בעבור אחר; לעניין זה, לא יראו כמפרסם מי שביצע, בעבור אחר, פעולת שיגור של דבר פרסומת כשירות בזק לפי רישיון כללי, רישיון מיוחד או מכוח היתר כללי, שניתנו לפי חוק זה;

סעיף 30א (ב) קובע:

"לא ישגר מפרסם דבר פרסומת באמצעות פקסימיליה, מערכת חיוג אוטומטי, הודעה אלקטרונית או הודעת מסר קצר, בלא קבלת הסכמה מפורשת מראש של הנמען, בכתב, לרבות בהודעה אלקטרונית או בשיחה מוקלטת; חיוג לנמען באמצעות מערכת חיוג אוטומטי בלא הסכמת הנמען כאמור ייחשב הפרה של הוראות סעיף זה, גם אם החיוג הופסק בטרם נענתה השיחה ובחיוג של הנמען למספר שממנו בוצע החיוג מושמע לו דבר פרסומת; פנייה חד-פעמית מטעם מפרסם לנמען שהוא בית עסק או לנמען לשם קבלת תרומה או תעמולה, באחת הדרכים האמורות בסעיף קטן זה, המהווה הצעה להסכים לקבל דברי פרסומת מטעמו, לא תיחשב הפרה של הוראות סעיף זה."

80. לטענת ההסתדרות, המסרונים שנשלחו לעובדים אינם "דבר פרסומת" כהגדרתו בחוק התקשורת כיוון שלא מדובר במסרים שמופצים באופן מסחרי במטרה לעודד רכישת מוצר או שירות. נטען כי ההסתדרות אינה "עוסק" והודעותיה אינן מסחריות אלא נועדו לעדכן את העובדים בדבר הליך ההתארגנות ולתת להם מידע אודותיו בהתאם לזכותה של ההסתדרות לעודד עובדים לממש את זכותם להתארגנות.

ההסתדרות הפנתה לפסיקה הנוגעת להודעות הנשלחות ממוסדות אקדמיים או קופת חולים, לגביהם נקבע שאינן מהוות דבר פרסומת. לטענתה יש להחיל פסיקה זו גם ביחס למסרונים ששלחה לעובדי המשיבה. עוד טוענת ההסתדרות כי כללה אפשרות להסרה מרשימת התפוצה באמצעות לחיצה על קישור "הסר".

81. אשר לדעתנו – על פי משמעותו הלשונית של סעיף 30א לחוק הספאם, המסרונים ששלחה ההסתדרות לעובדי המשיבה אינם בגדר "דבר פרסומת" שכן מטרתם אינה עידוד רכישת מוצר או שירות או עידוד הוצאת כספים בדרך אחרת. מטרת המסרונים אינה עונה גם על המטרות האחרות הנקובות בסעיף 30א (א). מטרתם של המסרונים היה לצורך יידוע העובדים בדבר תהליך ההתארגנות בקרב עובדי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 המשיבה, מסירת מידע על אודות ההתארגנות ועידודם להצטרף לשורות
2 ההסתדרות.

3
4 82. לטענת המשיבה, המסרונים ששלחה ההסתדרות לעובדים היוו הטרדה,
5 המצטרפת ליתר הפגמים בהתנהלותה של ההסתדרות.

6 כאמור לעיל, אופי עבודתם של עובדי המשיבה, לא איפשר "עמידה בשער" לצורך
7 החתמה על טופסי הצטרפות כפי שמקובל במקומות עבודה המרוכזים במקום
8 אחד.

9 על פי הראיות וכמפורט לעיל, ביום 22.10.20 נשלחו לעובדי המשיבה שני מסרונים
10 (בשעה 09:58 ובשעה 12:12). למסרונים צורפו קישורים להסרה.
11 בשעה 18:45 נשלח מסרון נוסף:

12 "עובדי תן ביס מתאגדים בטירוף! מאות כבר הצטרפו אלינו והיענות בשטח
13 מדהימה. יחד נצליח לשפר את התנאים ולהפסיק להיות שקופים. עוד לא
14 הצטרפת? הצטרף עכשיו! כל אחד משפיע. להצטרפות:"

15
16 גם למסרון זה צורף קישור להסרה.
17 מר פרלמן, האחראי על מערך ההחתמות בהסתדרות העיד כי רשימת התפוצה של
18 המסרונים נערכה על פי קובץ אקסל שמר דביר קיבל מוועד העובדים. על פי עדותו,
19 אותה רשימה שימשה את הנציגים לצורך ביצוע שיחות טלפון יזומות.

20
21 83. מהראיות עולה כי ביומיים הראשונים של ההתארגנות, ההסתדרות שלחה
22 לעובדים מספר מסרונים וביצעה יותר משיחת טלפון אחת.
23 אין חולק כי מדובר בפעולה נמרצת ואגרסיבית שנועדה לצרף מספר רב של עובדים
24 להסתדרות הכללית בתוך יום עבודה אחד או שניים לכל היותר.

25
26 המשיבה הפנתה לראיות המצביעות על כך שעובדים התלוננו כי הם חשים
27 מוטרדים וכי מופעל עליהם לחץ רב מצד ההסתדרות:

28
29 עובד בשם זיו כתב בקבוצת פתח תקווה כך:
30 "אני חושב שזה מה שכולם רוצים: לקבל הסבר רציני ואינטליגנטי למה כן,
31 ובטח שלא התקפת ספאם וטלפונים כמו שהיתה הבוקר (ושמבחינתי ממש
32 מוגזמת)".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

ההודעה נכתבה בתגובה להודעה של עובד בשם עומרי :

"תשכנעו אותי למה ולמה לא להצטרף להסתדרות"

עובד בשם ג'ייקוב כתב למר שטיינר, כך :

"אחי לא אכפת לי מה הרסת לי תיום עם השטויות האלה באמא שלי. מה הבעיה לשאול לדבר. למה לחפור לכולנו. זאת כבר הטרדה עם כל השיחות שלכם והמיילים. זה לא צחוק"

עובד בשם שגיא כתב כך :

"... זה מתחיל להיות מעצבן כבר כל העניין של הוועד הזה זה עבר כבר את גבול הטעם הטוב במקום להתעסק בעבודה ומשלוחים כל היום מתעסקים עם הוועד עם השיחות על מיהם ומה הם עושים על שיחות טלפון שמקבלים מרגיל ולאחר מכן מחסום על ההודעות ב SMS על הודעות באיימל מחכים לנו כמו שוטרים צבאיים בכניסות למסעדות ומחכים עם מסמך. נכנסים לנו לפרטיות ולחיים האישיים שלנו. הם מצאו את המספרי טלפון שלנו ואת השמות והתעודות שזהות שאין לי שמץ של מושג איך זה הגיע אליהם"

מר רועי בכר הצהיר :

"כאשר ההסתדרות החלה לפעול לצרף עובדים מסקובר כחברים אצלה, התקשרו גם אלי כמה פעמים (עניתי פעם אחת למיטב זכרוני). השיחה הגיעה ממספר חסום.... הנציגה אמרה לי שהיא מההסתדרות ושיש לה טלפון בלי שם ליד. לא הבנתי מאיפה יש לה את הטלפון שלי, וזה כבר ממש הרגיז אותי שמישהו נתן את המספר האישי שלי בלי שהסכמתי".

המשיבה הפנתה לעדותו של מור אברהם שבה אמר :

"הסכמתי כי פשוט היא חזרה על זה כמה וכמה פעמים, בו תצטרף, בו תצטרף, היא שיגעה אותי ובסוף אמרתי סבבה ואם אפשר לבטל".

84. מנגד, מתמלילי שיחות שצירפה המשיבה עולה כי חלק מהעובדים נענו ברצון להצעה להצטרף להסתדרות, שיתפו פעולה והביעו עניין (ראה תמלילי שיחה עם עובדים בשם בר, אבירן ואילי, מב/8).

על פי תמלילי שיחה אחרים שצירפה ההסתדרות, היו עובדים שהודיעו לנציג שהם אינם מעוניינים לקחת חלק בהתארגנות והשיחה עמם הסתיימה בנקודה זו ללא ניסיון שכנוע (ראו תמליל השיחה עם העובד אופק והעובד אסף, מב/8).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

85. ההסתדרות אף הפנתה להודעות של עובדים שהתלוננו על כך שהודעות הנוגעות להתנגדות להתארגנות, מטרידות אותם.

כך, עובד המכונה Y JS כתב בתגובה ללינק שנשלח ובו טופס התנגדות לוועד ולהסתדרות:

"אולי די כבר לאכול ת'ראס על אדם אהרון הוועד? יש פה הרבה שלא רוצים להיות מעורבים בכל הסיפור הזה 24/7..."

וכן –

"אני מנסה להבין למה המנהלים פשוט לא מוציאים את מי שמדבר על הוועד גם מי שבעד וגם את מי שנגד זה 2 אנשים שמציקים כאן לכל השליחים".

86. מהראיות עולה אם כן תמונה שאינה חד משמעית ביחסם של העובדים לניסיון ההתארגנות במשיבה. התכתובות הרבות בקבוצות השונות, מעלה כי בין העובדים יש מחלוקת אמיתית בעד ונגד ההתארגנות ומה שלאחד נראה כ"התקפת ספאם" נתפס אצל האחר כהצגת מידע לגיטימי. על כך יש להוסיף כי מהראיות עולה כי בתחתית המסרונים שנשלחו לעובדים, ניתנה אפשרות לבצע הסרה מרשימת התפוצה לעובד שמעוניין בכך.

87. סיכומו של נושא זה – לא התרשמנו כי התנהלותה של ההסתדרות חרגה מהתנהלות סבירה, בנסיבות העניין.

ההסתדרות ריכזה את משלוח ההודעות ושיחות הטלפון לשני ימי ההתארגנות הראשונים ולא עולה מהראיות כי המשיכה לשלוח מסרונים לאחר מכן. הוכח בפנינו כי עובדים שלא רצו לקחת חלק בהתארגנות, לא אולצו לעשות כן. לא התרשמנו כי הופעל לחץ בלתי סביר מצד ההסתדרות על העובדים. בנסיבות העניין אין בפעולת משלוח ההודעות משום פעולה בחוסר תום לב שיש בה להכתים את ההתארגנות כולה.

88. המשיבה העלתה טענות נוספות מתחום דיני הצרכנות.

לטענת המשיבה, בנקודת הזמן בו העובד כפרט מממש את זכותו האישית להתארגן או שלא להתארגן, העובד הינו למעשה "צרכן" וכי על ההסתדרות חלות חובות הנובעות מהוראות חוק הגנת הצרכן, תשמ"א – 1981.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504



המשיבה הפנתה לסעיף 2 לחוק הגנת הצרכן העוסקת באיסור הטעיה של הצרכן בקשר לפרטים מהותיים בעסקה, לרבות תנאי ביטול העסקה וכן לסעיף 3 לחוק הגנת הצרכן העוסק באיסור הפעלת השפעה בלתי הוגנת שיש בה לפגוע בחופש הרצון של הצרכן בעת ההתקשרות ובכלל זה:

סעיף 3(ב)(2) - מניעת האפשרות להתייעץ לגבי התקשרות העסקה אן לגבי תנאיה. סעיף 3(ב)(4) – ביצוע פניות חוזרות ונשנות לצרכן או לבני משפחתו כדי לקשור עסקה, אף שהביעו, במפורש או במשתמע, את רצונן כי יחדל מכך. כן הפנתה להוראות העוסקות בהסדרת ביטול העסקה, במיוחד ביחס לביטול עסקה לתקופה קצובה.

לטענת המשיבה, הדיון בתיק זה הוא בשאלה האם ההסתדרות הרימה את הנטל הכבד המוטל עליה להוכיח כי בהתנהלותה בהליך גיוס העובדים לשורותיה במצב שבו חילקה מתנות ודחתה את תשלום דמי החבר, לא פגמה ברצון החופשי של העובד. נטען כי במסגרת זו נדרש בית הדין לבחון האם נמסרו לעובד מלוא פרטי העסקה על פי עקרונות של שקיפות, הגינות ויתר העקרונות המוסדרים בחקיקה הצרכנית ואשר חלים על הארגון מכח חובת תום הלב.

89. בעניין זה מקבלים אנו את טענת ההסתדרות כי יחסיה עם עובדי המשיבה אינם יחסים צרכניים.

ראו בעניין זה את פסק הדין שניתן בתצ (מחוזי י-ם) 15544-05-18 אמיר וייטמן נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, 23.4.19 (פסק הדין אושר בבית המשפט העליון) וההפניות שם.

בעניין דור אלון עמד בית הדין על כך שאין להחיל על ארגון העובדים חובות והגבלות שהמחוקק בחר להטיל במפורש על גופים ציבוריים ואחרים, למרות שהוראות חוק שונות יכולות לשמש אמות מידה לצורך קביעת דרכי התנהלות (סעיף 69 לפסק הדין).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504



90. בעניין שבפנינו, יש לבחון את התנהלותו של ארגון העובדים על פי אמות המידה של סבירות, הוגנות ומידתיות לאור חובות תום הלב וההגינות המוגברת החלים עליו כלפי העובדים וכלפי המעסיק. אין מקום לבחינת התנהלותה של ההסתדרות לאור הוראות החקיקה הצרכנית.

91. סוף דבר לעניין היציגות

בנסיבותיה המיוחדות של ההתארגנות במשיבה, כמפורט לעיל, יש לאשר את שיטת ההצטרפות הטלפונית-מקוונת באופן שבו בוצעה, חרף הפגמים שנפלו בשיטה זו.

טענות המשיבה בדבר פגיעה בפרטיות עובדיה או פנייה אליהם בניגוד לחוק הספאם, נדחות.

לאור המסקנה אליה הגענו, אנו קובעים שיש לתת תוקף לכלל טופסי ההצטרפות שנמסרו למשיבה בימיה הראשונים של ההתארגנות ובכלל זה ל- 438 טופסי ההצטרפות שהושגו באופן טלפוני-מקוון.

במועד הכרזת היציגות נמסרו למשיבה 639 טפסים. אף אם נפחית ממספר זה את 23 הבקשות לביטול חברות שהועברו ישירות להסתדרות, ההסתדרות עמדה בדרישה הכמותית הנדרשת ולפיכך היא ארגון יציג בקרב עובדי המשיבה.

92. טופסי ביטול החברות שנאספו באמצעות "תחרות"

לתיק הוגש תצהיר חתום על ידי מר אלון תובל, מנכ"ל ארגון תחרות. בתצהיר מפורט הרקע להקמת הארגון והפעולות שמבצע הארגון. ביחס לליווי עובדי המשיבה הצהיר מר תובל:

"... הליווי של תחרות את שליחי תן בייס (סקובר) החל לאחר פניה טלפונית של שני עובדים בחברה לקראת סוף חודש אוקטובר 2020. בסמוך לאחר פנייתם התקיימה שיחת היכרות בוידאו בה השתתפו עובדים נוספים שחברו להתנגדות להתאגדות. בשיחה סיפרו העובדים על רצונם שלא להיות מיוצגים על ידי ההסתדרות. כמו כן סיפרו כי כבר החלו ביוזמתם להחתים עובדים על טפסי ביטול חברות בנוסח דומה לזה שהופיע בעמוד המידע באתר תחרות. לטענת העובדים, במועד השיחה כבר היה בידיהם טפסי ביטול של יותר מ- 300 עובדים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 בחברה. כמו כן סיפרו על יוזמה נוספת מצד עובדים הידועה להם להחתמה על
2 טפסי ביטול חברות בהסתדרות".
3

4 בעדותו הבהיר כי שני העובדים שפנו אליו לראשונה, בסוף חודש אוקטובר 2020
5 היו יוסי ברכה ויבגני וכי בשיחת הוידאו שנערכה לאחר מכן הצטרפו שלושה
6 עובדים נוספים.
7

8 93. מעדותו עולה כי לתחרות יש מערכת אינטרנטית באמצעותה יכול אדם למלא אחד
9 משני טפסים מקוונים – האחד, טופס ביטול חברות בהסתדרות והשני, טופס
10 "התנגדות לייצוג כפוי על ידי ההסתדרות" המיועד למי שאינו חבר בהסתדרות.
11 לדבריו, עובד המבקש לבטל חברותו בהסתדרות, ממלא את פרטיו וחותם בחלונית
12 שנועדה לכך באמצעות האצבע (מוצג מב/1 שהוגש בדיון מיום 20.1.21).
13

14 94. בהחלטה מיום 18.2.21 קבענו כי אין למסמכי ביטול חברות שבידי ארגון תחרות כל
15 משמעות, ככל שלא נמסרים להסתדרות. בעקבות זאת, כפי שהודיעו הצדדים,
16 מסר ארגון תחרות להסתדרות מסמכים שיש בידיו.
17 בהתאם להחלטתנו מיום 13.4.21 הגישה ההסתדרות את המסמכים לתיק בית
18 הדין. המסמכים חולקו על ידה על פי החלוקה כדלקמן:
19

20 א. 133 מסמכים שנחתמו על ידי עובדים אשר מלכתחילה לא הצטרפו
21 להסתדרות.

22 ב. 66 מסמכים כפולים.

23 ג. 21 מסמכים שהוגדרו על ידי ארגון תחרות כחשודים או בעייתיים.

24 ד. 232 טפסים שכותרתם "בקשה להסרת חתימה מההסתדרות הכללית".

25 המסמכים נושאים תאריכים בין 25.10.20 ל – 28.10.20.

26 במסמך מופיע שם העובד, מספר תעודת זהות, וכן:

27 "מבקש לבטל את חתימתי לארגונכם באופן מידתי".

28 בתחתית המסמך מופיעה חתימה בכתב יד.

29 ה. 67 טפסים שכותרתם "הודעה על ביטול חברות בהסתדרות".

30 המסמכים נושאים תאריכים בין 8.11.20 ל- 3.2.21

31 וכוללים את הנוסח הבא:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

"לכבוד,

ההסתדרות הכללית (החדשה)

אני, XXXX, מספר ת.ז. XXXXX החתומה/ה מטה, מודיע/ה בזאת על ביטול חברותי בארגון. אין למנות אותי ברשימותיכם כחבר/ה או להציג אותי כחבר/ה בפני גורם כלשהו. אין למנות ממני דמי חבר בכל דרך שהיא. אני מצהיר/ה על נכונות הפרטים שמסרתי וכי אני מבטל/ת את חברותי מרצוני החופשי"

בתחתית ההצהרה מופיעה חתימה בכתב יד וכן מלל נוסף אודות ארגון תחרות.

לאחר הפחתת המסמכים הכפולים והחשודים, סה"כ הוגשו על ידי ההסתדרות 299 טופסי ביטול שהתקבלו מארגון תחרות (232 ועוד 67).

95. נציין כי המשיבה ביצעה מיון של הטפסים שהתקבלו מארגון תחרות, וביום 14.4.21 הודיעה שיש בידה 285 טופסי ביטול חברות מאת ארגון תחרות.

מדובר אם כן בשתי קבוצות של טפסים. קבוצה אחת נחתמה במועדים הסמוכים להודעה על יציגות (232 טפסים) וקבוצה שניה שנחתמה בחודשים מאוחרים יותר (67 טפסים).

96. לטענת ההסתדרות, טופסי ביטול החברות אינם מעידים על אבדן היציגות במשיבה. ההסתדרות פרטה טעמיה:

א. המשיבה תכננה לסכל את ההתארגנות בשלב ראשון על ידי איסוף טופסי הביטול מעובדיה באמצעות הפצת מידע כוזב והפעלת לחצים ובשלב שני, תכננה לטעון כי ריבוי הביטולים מעיד על כך שההסתדרות השפיעה השפעה בלתי הוגנת על העובדים להצטרף להסתדרות.

ב. טפסי ביטול שנחתמים סמוך למועד הכרזת היציגות ולאחריה, חזקה שנחתמו בלחץ המעסיק ואין לתת להם תוקף.

ג. טפסי הביטול נאספו על ידי צד ג' (תחרות) נשמרו לאורך תקופה ארוכה בידי צד ג' ולא נמסרו להסתדרות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504



- ד. הטפסים הוגשו באמצעות עדה (גב' שקד) שאישרה שאינה יכולה להעיד על זהות החותמים ועל רצונם לחתום על הטפסים.
- ה. כ – 140 טפסים נחתמו על ידי עובדים שכלל לא הצטרפו להסתדרות ו - 70 מבין המסמכים הם מסמכים כפולים (עובד חתם פעמיים).
- טפסים אלה מעידים על כך שהעובדים כלל לא ידעו על מה הם חותמים.
- בעניין זה הפנתה ההסתדרות לפסק הדין בס"ק 52024-03-16 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – ש. שלמה חברה לביטוח בע"מ, מיום 1.8.16.
- ו. חלק מהעובדים ששמותיהם מופיעים בטופסי הביטוח, כלל לא ידעו שחתמו על ביטול חברות וחלק טענו כי הופעלו עליהם לחצים מצד דרגי הנהלה לחתום על טופסי הביטוח.
- ז. אופן הזיהוי של החותמים על מסמכי הביטוח - לקוי. קיים חשד לכך שחלק מהחתימות זויפו ולא נחתמו על ידי העובד ששמו מופיע על גבי הטופס.
- ההסתדרות הפנתה לכך שעל חלק מהטפסים מופיע ציור או "קשקוש" במקום חתימה.
97. בהתאם לפסיקה, ככלל, תיבדק היציגות במועד בו מסר ארגון העובדים למעסיק על היותו הארגון המייצג את רוב העובדים במקום העבודה ולא פחות משליש. מועד זה נקבע, בין היתר, על מנת למנוע הפעלת לחץ על העובדים לבטל את חברותם בארגון העובדים בתקופה שבין ההודעה ועד להכרה ביציגות (ראו עניין הורן את לייבוביץ המובא לעיל).
- בעניין האוניברסיטה הפתוחה נקבע כי קיימת חזקה הניתנת לסתירה, לפיה עזיבה של עובדים את הארגון לאחר ההודעה למעסיק, נעוצה בלחץ בלתי הוגן של המעסיק. לפיכך, ככלל, ובהתחשב בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה, אין להביא בחשבון בקביעת היציגות עזיבה של עובדים את הארגון לאחר ההודעה למעסיק.
- סבא (ארצי) 32690-10-10 הסתדרות העובדים הכללית החדשה האגף להתאגדות עובדים נ' כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי, מיום 20.1.11.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

98. בפסק הדין בעניין צ.ל.פ. נקבע כי במקרה של התארגנות ראשונית מוטל על המעסיק הנטל להוכיח כי פעל בתום לב וכי ביטולי חברות שנעשו לאחר הכרזת היציגות לא נבעו מלחץ או השפעה אסורים מטעמו.

"חזקה זו תקפה לטעמנו לא רק לגבי תקופת הזמן שמיידי לאחר הודעת היציגות, אלא גם זמן סביר לאחריה, לרבות משך תקופת ניהולו בתום לב של משא ומתן קיבוצי לקראת חתימתו של הסכם קיבוצי ראשון ... משמעות הדברים היא כי לפחות בסיטואציה של התארגנות חדשה טרם חתימת הסכם קיבוצי ראשון, בה נטען על ידי המעסיק לאובדן יציגות לאחר שזו הוכרה, על המעסיק הנטל להוכיח כי פעל בתום לב; לא הפר את חובתו שלא להתערב בהתארגנות; האירוע שגרם לו לפקפק ביציגות לא נבע מפעולה במישרין או בעקיפין מטעמו כנגד ההתארגנות; וביטולי חברות בארגון, ככל שהיו כאלו, לא נבעו מלחץ או השפעה אסורים מטעמו".

עוד נקבע בעניין צ.ל.פ., כי חובת תום הלב חלה גם על ארגון העובדים והוא מחוייב מכוחה להודיע למעסיק ככל שחל שינוי במעמדו. חובת תום הלב חלה גם על העובדים עצמם מהם מצופה "שלא ישנו את דעתם חדשות לבקרים ללא סיבה של ממש".

עסק (ארצי) 51407-07-15 כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי נ' צ.ל.פ.
תעשיות בע"מ, מיום 7.10.16.

לאור ההלכות המובאות לעיל, יש לבחון את טופסי הביטול ואת שאלת מעורבותה של המשיבה בהשגתם של הטפסים, בקפדנות יתירה.

99. על פי עדותו של מר תובל, פעילות ארגון תחרות נעשתה בשם עובדי המשיבה וללא קשר עם הנהלת המשיבה. כך העיד:

"ש. אני רואה מחומר הראיות שאתה ועורכות הדין של ההנהלה הם מנהלים את עניינכם בכתב. מעבר להתכתבויות היו לכם שיחות?
ת. כן. מתי להגיע לדיון.
ש. האם הפעם הראשונה שדיברת עם עו"ד שמואלביץ היתה בשבוע שעבר?
ת. לא.
ש. אילו שיחות קודמות היו לכם?
ת. נפגשנו לפני שנתיים ומאז פעם בכמה חודשים אנחנו מקיימים שיחה בנושאים מקצועיים, מחקר.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

ש. אני שואל קונקרטי על תן ביס. מתי לאחרונה דיברת איתה חוץ
מהשיחה של שבוע שעבר?
ת. היא עדכנה אותי בנוגע לזה שאני מוזמן לעדות, ומעבר לזה לא דיברנו
בעניין תן ביס.
ש. שוחחת עם מישהו אחר מהנהלת החברה?
ת. לא."

גב' שקד, מנהלת משאבי אנוש במשיבה, העידה כי לא היה לה שום קשר לארגון
תחרות וכי טופסי הביטול שהגיעו לידיה מההסתדרות נחתמו על ידי עובדי
המשיבה.

מר פרולצ'וב, המועסק כשליח במשיבה, העיד כי הוא מתנגד להתארגנות בחברה.
לטענתו, כבר במועד תחילת פעילותה של ההסתדרות במשיבה, יצר "טופס ביטול
חברות" באמצעות Google Forms והפיץ אותו בקבוצת העיר תל אביב. לדבריו,
הדבר נעשה על דעת עצמו בלבד וכי על פי הידוע לו, הטופס הועבר גם בקבוצות
אחרות. על פי עדותו, לאחר זמן מה הצטרף לעובדים שפנו לעמותת תחרות ומסר
לתחרות את הטפסים שאסף.

על פי האמור בתצהירו של מר פרולצ'וב, בתחילת הדרך היו שלושה עובדים בקשר
עם תחרות (יוסי, יבגני ואורן) ולאחר מכן הצטרף אף הוא, ביחד עם עובדים
נוספים המתנגדים להתארגנות. כן הצהיר כי במסגרת פעילות קבוצת המתנגדים
הוקם עמוד פייסבוק ונערכו פעילויות הסברה רבות שהפעילים עורכים בהתנדבות,
על חשבון זמנם הפרטי ועל פי כישוריהם. לדבריו, לעיתים נדרשת השקעה כספית
לא גבוהה (כגון הדפסת פלאיירים, איחסון לינקים בשרת) שעלותם, בסך כ-500 ₪
נכון למועד הגשת תצהירו, התחלקה בינו לבין אורן ויוסי.

100. לטענת ההסתדרות, הנהלת המשיבה היא שהפעילה את קבוצת העובדים
המתנגדים להתארגנות, על מנת לשוות מראה אותנטי להתנגדות עובדיה
להתארגנות.

בין עובדים אלה – יוסי ברכה ואלכס פרולצ'וב.
ההסתדרות הפנתה להודעות שהפיצו העובדים המתנגדים להתארגנות בקבוצות
הווטסאפ של עובדי המשיבה בהן קוראים לעובדי המשיבה לחתום על טופסי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 ביטול חברות בהסתדרות, באמצעות ארגון תחרות (מב/20), וכן לסרטונים
2 והודעות קוליות ששלח יוסי ברכה בקבוצות הוואטסאפ וכן בעמוד הפייסבוק שפתח
3 ובו הפיץ מסרים כנגד ההתארגנות.

4
5 בהחלטה מיום 11.11.20 עמדנו על כך שבהודעות הקוליות של מר ברכה, שתמלילים
6 הוגש, מסביר מר ברכה את התנגדותו לוועד כעניין אישי שמונע מניסיון העבר. על
7 פי קביעתנו בהליך הזמני, מר ברכה המשמש כ"קפטן" אכן מתנגד נחרצות
8 להתארגנות ומעביר מסרים נחרצים הלאה את השליחים, אך מצאנו שהדבר נעשה
9 במסגרת חופש הביטוי הנתון לו כעובד החברה.

10
11 וכך קבענו :

12 **"מהראיות כפי שהובאו בפנינו עד כה עולה כי בין עובדי המשיבה וביניהם גם בין**
13 **ראשי צוותים, יש מספר עובדים אשר מתנגדים להתארגנות במסגרת**
14 **ההסתדרות הכללית. מהעדים שנשמעו בפנינו, מר מורן יצחק ומר יוסי ברכה,**
15 **עולה כי מדובר בהתנגדות נחרצת, איש איש וטעמיו. בין המתנגדים יש שליחים**
16 **(רגב לוי ואלכס פולצוב), קפטנים (יוסי ברכה) וכן ראשי צוותים (מורן יצחק).**
17 **בשלב זה לא מצאנו תימוכין לכך שהנהלת המשיבה עומדת מאחורי ההתנגדות**
18 **או כי הפעילה השפעה בלתי הוגנת על ראשי הצוותים על מנת שיפעלו נגד**
19 **ההתארגנות. מרבית הפעולות שיוחסו לראשי צוותים על ידי ההסתדרות, לא**
20 **הוכחו....**

21 ...
22 **מכל מקום, לא עולה תמונה רחבה ומובהקת של ניסיון לסכל את ההתארגנות**
23 **באמצעו ראשי הצוותים, כטענת ההסתדרות."**
24

25 101. במסגרת ההליך העיקרי הציגה ההסתדרות צילומים של מסיבה שנערכה ביום
26 30.11.20 על ידי העובדים המתנגדים להתארגנות ברחבת ה"האב", במהלכה
27 הושמעה מוסיקה ניתלו שלטים בגנות ההתארגנות ובוצעה החתמה על טופסי
28 הביטול (מב/24, מב/25). נטען, כי משמדובר במסיבה שנערכה בחצרי המעסיק,
29 באין מפריע ובזמן העבודה, יש לקבוע כי קיימת השפעה בלתי הוגנת של המעסיק
30 על העובדים.

31 המשיבה הבהירה כי מדובר ברחבת חניה המשותפת למספר עסקים בסביבה ולא
32 מדובר בשטח פרטי של המשיבה. כן הציגה תצלומים של אותו מקום, עת ששימש
33 את נציגי ההסתדרות במהלך ניסיון ההתארגנות הקודם להקמת דוכן (נספחים
34 102 עד 104) לטענתה, לא התערבה באף אחת מההתרחשויות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

מר פרולצוב העיד כי העובדים המתנגדים ארגנו את המסיבה ומימנו את הדפסת הכרזות.

גב' גב' שקד העידה בעניין זה :

ש. ראית את הסרטון של המסיבה בהב?
ת. כן.
ש. אתם טוענים שהמקום שבו הוקמה עמדת הדי.ג'יי לא בשליטתכם ולא נדרש אישור לעשות שם רעש?
ת. כן.
ש. אז גם אנחנו יכולים לבוא לשם מחר?
ת. זה בדיוק מה שעשיתם, בהפועל המזרחי חילקתם שם נקניקיות.
ש. ראית את הסרטון על הפלקטים שתלויים בהב?
ת. כן.
ש. הם עדיין תלויים שם?
ת. לא יודעת, לא הייתי שם ממרץ.
ש. אני שואל על פלקטים של "נותנים ביס להסתדרות" "שומרים על הבית"
ת. לא הייתי שם ממרץ.
ש. האם בדקת את הטענה שלנו שאתם מאפשרים לתלות שם פלקטים מהסוג הזה?
ת. בדיוק כמו שאנחנו מאפשרים למתנגדים."

מהראיות עולה כי מדובר במסיבה שנערכה ביוזמת עובדי המסיבה ולא הוכחה מעורבות של הנהלת המסיבה בארגון המסיבה או כי בוצע שימוש במשאביה לצורך קיומה.

102. סיכומי של דבר, מכלל העדויות שהובאו בפנינו, לא הוכח כי פעילות העובדים המתנגדים להתארגנות, בין השאר בהחתמת עובדי המסיבה על טופסי הביטול, נעשתה ביוזמת המסיבה או בשיתוף פעולה עמה.
לאור מסקנה זו, נבחן להלן מהו משקלם של טופסי הביטול, אם בכלל, בשאלת היציגות.

103. בהתאם לפרק ג' לחוקת ההסתדרות, ביטול חברות נעשה בדרך של מתן הודעה להסתדרות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

מהראיות עולה כי 232 טפסי ביטול נחתמו בסמוך לאחר הודעת היציגות אך לא הועברו להסתדרות אלא הוחזקו בידי ארגון תחרות. בהחלטה מיום 18.2.21 קבענו בעניין זה:

16." אשר לעמדתנו - הטעמים שהועלו, כמפורט לעיל, אינם מצדיקים סטיה מהכלל שלפיו ביטול חברות יעשה בהודעה להסתדרות.

בהתאם לפסיקה, פרישה מהארגון צריכה להיעשות מתוך רצון חופשי. איננו מוצאים כל פסול בכך שההסתדרות תפנה, אם רצונה בכך, לעובדים שהצטרפו לשורותיה והודיעו לאחר מכן על ביטול הצטרפותם, בין אם לצורך בירור סיבת הביטול ובין אם כדי לוודא שנעשה מרצון.

17. העובדים אשר הצטרפו להסתדרות (בין אם ההצטרפות חוקית ובין אם לאו – בכך נכריע במסגרת פסק הדין) ומבקשים כעת לחזור בהם מההצטרפות, מחוייבים – על פי חוקת ההסתדרות – להודיע על ביטול החברות להסתדרות עצמה. ככל שארגון תחרות מסייע לעובדים בעניין זה, עליו לפעול בהתאם לאמור בחוקת ההסתדרות.

18. הפסיקה הכירה במצב דברים שבו העובד, אשר מבקש להתאגד בארגון עובדים, חושש כי יאבד את מקום עבודתו או יפגעו זכויותיו, היה ומעסיקו יגלה על כך. על יסוד כך נקבע כי במקרים מסויימים, יתאפשר לארגון העובדים להודיע על יציגות, ללא מסירת שמות העובדים למעסיק (בהתאם לפסיקה שצויינה לעיל). אין כל הגיון לגזור גזירה שווה בין חשש של עובד מכך שיפגעו זכויותיו על ידי מעסיקו, לבין חשש של עובד שנציגי ארגון העובדים "יטרידו אותו בטלפון".

יתר על כן - החשש כי שיחה חוזרת מצד ההסתדרות, ככל שתהיה כזו, תגרום לעובדים לחזור בהם מהודעת הביטול, מעמיד בספק את רצונם לפרוש מהארגון מלכתחילה.

19. משלא שוכנענו בקיומו של טעם ענייני המצדיק אי מסירת טופסי הביטול להסתדרות בהתאם לחוקת ההסתדרות, הרי שכל עוד הטפסים לא נמסרו להסתדרות, למעשה לא בוטלה חברותם של אלה שהצטרפו לשורות ההסתדרות.

לא מצאנו לנכון לשנות מקביעתנו זו במסגרת פסק הדין.

כאמור בהחלטתנו מיום 18.2.21 הטעמים אותם פירטו מר תובל ומר פרולצ'וב לאי מסירת המסמכים להסתדרות, אינם המצדיקים סטיה מהכלל שלפיו ביטול חברות יעשה בהודעה להסתדרות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1
2 ככל שעובדים אשר הצטרפו להסתדרות ביקשו לחזור בהם מהצטרפותם, חלה
3 עליהם החובה לנהוג בתום לב ולהודיע על כך להסתדרות מיד עם קבלת החלטה
4 בעניין. הדברים נכונים ביתר שאת שעה שעל 232 טפסים נרשם "מבקש לבטל את
5 חתימתי לארגונכם באופן מידי".
6
7 סיכומו של דבר - כל עוד הטפסים לא נמסרו להסתדרות, לא בוטלה חברותם של
8 אלה שהצטרפו כדין לשורות ההסתדרות.
9
10 104. ההסתדרות הגישה לתיק 11 תמלילים של שיחות עם עובדים ששמו מופיע על
11 טופסי הביטול. מהשיחות עולה כי העובדים טוענים כי לא זכור להם שחתמו על
12 טופסי הביטול או כי הופעל עליהם לחץ לחתום על ידי הממונים עליהם.
13
14 כך, למשל, בשיחה עם עובד החברה לשעבר בשם מור, טען העובד בפני נציג
15 ההסתדרות:
16 "אני חתמתי לכם שאני איתכם, הם הכריחו אותי לחתום על מסמך שלהם".
17
18 בשיחה עם עובד בשם ירון, טען העובד:
19 "אני לא נרשמתי לשם ומעולם לא התנתקתי".
20
21 בשיחה עם עובד לשעבר בשם נביל, טען שראש הצוות שלח לו את טופס הביטול:
22 "אמר שזה שקרנים, רמאים, מרמים אותכם".
23
24 מנגד, המשיבה הגישה בדיון מיום 3.5.21 דוגמאות חתימה של שישה מהעובדים
25 הנ"ל (מש/14) מהן עולה כי החתימות על טופסי הביטול דומות למסמכי העסקה
26 עליהם חתמו. המשיבה טוענת כי עובדה זו מעמידה בספק את גרסתם של העובדים
27 כי לא חתמו על טפסי ביטול החברות.
28



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 63504-10-20

אשר לעמדתנו - מאחר והעובדים הנ"ל לא העידו בפנינו, לא ניתן להכריע בשאלה האם אכן חתמו או לא חתמו על טפסי הביטול שהוגשו, מה היה המניע לחתימתם והאם אכן הופעל עליהם לחץ לא ראוי מצד ההנהלה.

105. לסיכום נושא זה, שאלת היציגות נבחנת במועד בו הודיעה ההסתדרות למשיבה על כך שהשיגה חתימות של שליש מעובדי החברה לפחות. במועד זה או בסמוך אליו, לא היו בידי ההסתדרות טופסי הביטול ולא חלה עליה חובה להודיע שאין בידיה יציגות, קל וחומר לגבי הטפסים שנחתמו בשלב מאוחר יותר. כאמור לעיל, אין מקום לתת משקל לטופסי ביטול ההצטרפות שנאספו בידי ארגון תחרות. משזו קביעתנו, לא מצאנו מקום לדון ביתר טענותיה של ההסתדרות בדבר הפגמים הנוספים שנפלו בטפסים.

106. האם המשיבה התערבה בהתארגנות במסגרת ההליך הזמני וההחלטה שניתנה ביום 13.12.20 קבענו ממצאים ביחס לטענות ההסתדרות כי החברה התערבה בהתארגנות, ע"י הקמת פורום פנימי וע"י כך שאחד ממנהלי העיר נוכח באירוע שבו התרחשה החתמה של עובדים על טופסי ביטול, כך קבענו:

29" סוף דבר - דעת הרוב
מצאנו קושי בהמשך ההתכנסות של פורום סקובר, כמפורט לעיל. מצאנו תימוכין לכך שמנהל בכיר בחברה מביע עניין בפעילות של עובדים למניעת הצטרפות עובדים נוספים להתארגנות ומצאנו כי אותו מנהל בכיר מדרבן את העובד המתנגד להתארגנות, שכלל לא שייך לאזור שלו, להמשיך בהתנגדותו.

30. לאור האמור, בקשת ההסתדרות מתקבלת באופן חלקי כדלקמן:

- א. אנו מורים למשיבה שלא לכנס את פורום סקובר עד למתן פסק דין בהליך העיקרי.
 - ב. אנו מורים למשיבה להמנע מלערב מנהלים שלה במניעת ההתארגנות.
- בכלל זה, המשיבה נדרשת לחדד את הנחיותיה למנהלים על מנת לוודא כי לא מתבצעת השפעה בלתי הוגנת על העובדים בנוגע להתארגנות, באופן ישיר או עקיף."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

לאור קביעות אלה, מוטל על המשיבה נטל מוגבר להוכיח שלא פגעה בהתארגנות העובדים.

ההסתדרות טענה למספר פגיעות המצדיקות פיצוי כספי. נדון בהן להלן.

107. המשיבה פעלה לסיכול ההתארגנות באמצעות ארגון תחרות

לטענת ההסתדרות, ארגון תחרות הוא "ארגון קש" שהפעילה המשיבה ככלי להעברת מסרים לעובדיה, להפצת תעמולה ולאיסוף טופסי ביטול על מנת לעקוף את המגבלות החלות עליה בדין. נטען כי מהראיות עולה זיקה ברורה בין המשיבה לארגון תחרות.

ההסתדרות הפנתה לכך שתחרות העבירה מסרים הנחזים כמוזמנים על ידי החברה. כך, הפנתה למכתב המשיבה להסתדרות מיום 25.10.20 שנכתב במענה להודעת היציגות של ההסתדרות ובו הודיעה המשיבה כי בשל כך שמרבית הטפסים שהועברה אליה מההסתדרות הם מקוונים, בכוונתה לבחון את מערכת ההצטרפות המקוונת. כן הפנתה למכתב של גבי שקד לעובדי החברה (מב/37 לבקשה הראשונה) שבו נכתב:

"..החל מיום חמישי קיבלנו תלונות רבות משליחים על הטרדות בלתי פוסקות בטלפון בנוגע להצטרפות להסתדרות. נשאלנו על ידי שליחים רבים כיצד הגיעו מספרי הטלפון שלהם להסתדרות. ברצוננו להבהיר – החברה שומרת על הפרטים האישיים שלכם בסודיות גמורה. הפרטים מוגנים במערכת ממוחשבת ואפילו המנהלים אינם חשופים לרובם. איננו יודעים כיצד נמסרו מספרי הטלפון שלכם לצד שלישי, ובמסגרת הבירור שאנו עורכים מול ההסתדרות עמדנו על קבלת תשובה גם לשאלה זו.

חשוב לנו לחזור ולהדגיש: איננו רשאים להתערב בבחירתכם אם להצטרף או לא להצטרף לארגון עובדים. בהתאם, הנחינו את המנהלים הבכירים ואת מנהלי הערים לא להתבטא בנושא. לשאר העובדים יש חופש לנהל שיח פנימי (שליחים ושליחות, מתפעלים, קפטנים, אסים וראשי צוותים). לכן, איננו חוסמים את קבוצות העבודה לדיון פתוח, כי אנחנו מבינים היטב שמדובר בעניין שחשוב לכם כעובדים ומשפיע על כל אחד מכם. כפי שהנחנו בעבר – יש לשמור על דיבור מכבד ותרבותי בקבוצות השיח.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 ההמנעות שלנו להביע עמדה לא משחררת אותנו מלדאוג לבטחון האישי ולכבוד
2 האישי של כל אחד מכם. לכן, כל עובד שחש עצמו נפגע או שמופעל עליו לחץ
3 מכל מין וסוג שהוא, על ידי גורם כלשהו בחברה או מחוצה לה, מתבקש לדווח
4 למנהל העיר או לי מיידית, ונדאג לטפל בנושא."

5
6
7 לטענת ההסתדרות, הטענות בדבר הטרדת העובדים והספק שהופנה כלפי
8 ההצטרפות המקוונת, הועלו גם בפניית ארגון תחרות במכתב למשיבה מיום
9 1.11.20 ומכאן שהמשיבה וארגון תחרות היו מתואמים ביניהם בזמן אמת.

10
11 108. בנוסף, ההסתדרות הפנתה לכך שקיימת אי בהירות ביחס לכניסתו של ארגון
12 תחרות לתמונה.

13 מר תובל העיד כי הפנייה הראשונה נעשתה אליו בסוף חודש אוקטובר 2020 אולם
14 מהראיות עולה כי כבר בתקופת ההתאגדות במסגרת הפועל המזרחי, בחודש יולי
15 2020, פרסם העובד מר ברכה בפייסבוק, כי הוא עומד בקשר עם ארגון תחרות וכי
16 קיבל מהם ייעוץ.

17
18 ועוד - ההסתדרות הפנתה לכך שהמשיבה ענתה מיידית לפנייתו הראשונה של
19 ארגון תחרות אליה ביום 1.11.20 ואף נענתה לדרישותיו לקבל את כתבי הטענות
20 בקשר להליך המתנהל.
21 אכן, כבר ביום 1.11.20 השיבה המשיבה, באמצעות באי כוחה לפנייתן של מר
22 תובל. גבי שקד העידה כי הדבר נעשה על פי ייעוץ משפטי.

23
24 109. ממכלול הנסיבות עולה שבקרב עובדי המשיבה כמה קבוצת עובדים המתנגדים
25 להתארגנות באופן רציף ועקבי. על פי עדויות העובדים, פנו לארגון תחרות בסוף
26 חודש אוקטובר. לא ניתן לשלול כי פניית העובדים לארגון תחרות נעשתה בעצת
27 המשיבה או מי מטעמה, אולם לא הובאו בפנינו ראיות חותכות לכך.
28 בכלל זאת, הכחשתו של מר תובל כי היה בקשר כלשהו עם מר ברכה בחודש יולי
29 2020 מעלה אמנם תמיהה, לאור דבריו של מר ברכה בפייסבוק. אולם אין בה כדי
30 להעיד על שיתוף פעולה בין המשיבה לבין ארגון תחרות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

110. לטענת ההסתדרות, המשיבה נוהגת מנהג שונה בין נציגי העובדים התומכים בהתארגנות לבין העובדים המתנגדים להתארגנות. ההסתדרות הביאה מספר דוגמאות:

א. בעוד שהמשיבה מייחסת חומרה לפנייות טלפוניות מצד ההסתדרות לעובדים, הרי שקבוצת העובדים המתנגדים להתארגנות פנתה לעשרות עובדים, טלפונית ובאמצעות הוואטסאפ ולא נשמעה כל הסתייגות לכך מצד המשיבה. אכן, ניכר כי קבוצת העובדים המתנגדת להתארגנות "הפציעה" את קבוצת הוואטסאפ בהודעות נגד ההתארגנות, עד כדי הטרת העובדים, ללא שהמשיבה מחתה בידה.

ב. בעוד שהמשיבה נקטה באמצעים משמעתיים כלפי יו"ר הוועד מר אדם שטיינר, בשל העובדה שהזכיר בראיון את אפשרות החלפת העובדים בעובדי קבלן, המשיבה הגיבה בסלחנות כאשר אמירה דומה נכתבה בדף הפייסבוק של פעילי תחרות והם לא התבקשו להסיר את הפרסום.

ג. בעוד שהמשיבה פקפקה בתוקפם של מאות טופסי הצטרפות להסתדרות, הרי שלא ביקשה לשאול או לחקור את המערכות של תחרות והגישה את המסמכים של תחרות לבית הדין כ"כזה ראה וקדש".

ד. בעוד שנציגי ההסתדרות נדרשו לעזוב כאשר ניסו להחתים עובדים, בנימוק שהדבר פוגע במהלך העבודה, הרי שהמשיבה לא הביעה הסתייגות כאשר במהלך העבודה הוחתמו עובדים על טפסי ביטול. בעניין זה הפנתה ההסתדרות לאירוע בנתניה מיום 4.11.20 שבו ראש צוות בשם רועי בכר ביקש שלא יפריעו לשליחים כי הם בזמן עבודה. ומנגד, לסרטון מיום 5.11.20 שבו צפה מר פיינטוך בהחתמה על ביטול חברות בהסתדרות, בזמן העבודה.

111. ממכלול המסמכים והעדויות שנשמעו בהליך, עולה כי סביבת העבודה אצל המשיבה רעשה וגעשה סביב התארגנות העובדים בשורות ההסתדרות הכללית.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 הדבר ניכר מההתכתבויות הרבות בקבוצות השונות של העובדים וכן מהנוכחות
2 של קבוצת העובדים המתנגדים לכל אורך הדיונים בבית הדין.
3 לאחר ששקלנו את טענות ההסתדרות כמובא לעיל והתרשמנו מהעדויות
4 ומהראיות, אנו קובעים כי אכן נמצא פער בין ההתייחסות של המשיבה לעובדים
5 המתארגנים ולעומדים בראש ההתארגנות, לבין ההתייחסות לקבוצת העובדים
6 המתנגדים להתארגנות ולעובדים הדומיננטיים בקבוצה זו.
7 התנהלות זו מהווה פגיעה בהתארגנות מבחינת המסר שהוא מעביר לעובדים
8 המבקשים להתארגן, בכל הנוגע ליחס של ההנהלה כלפיהם, בהיבטים שונים של
9 חיי העבודה.

10
11 112. טענה כי בימים הראשונים של ההתארגנות ההנהלה ביצעה פעילות ביטול חברות

באמצעות מנהליה

12
13 טענות אלה נדונו בסעדים הזמניים ונדחו ברובן למעט קביעותינו (בדעת רוב) ביחס
14 למנהל העיר זיו פיינטוך. לא הובאו בפנינו במסגרת ההליך העיקרי ראיות אשר יש
15 בהן כדי לשנות מקביעתנו בהליך הזמני.

16
17 113. טענה כי הנהלת המשיבה הפיצה מידע ומסרים כנגד ההתארגנות

18 ההסתדרות הפנתה למכתב ששלחה המשיבה למנהליה ביום 23.10.20 (נספח 20
19 לתגובת המשיבה) ובו הנחיות למנהלים בנוגע להתארגנות.
20 לטענת ההסתדרות, בסעיף 4 למכתב הופיע הסבר על חובותיו של ארגון עובדים
21 בהתארגנות ראשונית וכן שאלות ותשובות על דמי החבר או דמי הטיפול הארגוני
22 שיוטל על העובדים. לטענת ההסתדרות, מדובר בעניינים שבין ארגון העובדים
23 לבין חבריו והם אינם רלוונטים למנהלים.

24
25 בדף המידע מיום 23.10.20 שכותרתו: **"התארגנות עובדים תן ביס סקובר – דף**
26 **מידע לחברי ההנהלה המורחבת"** הודיעה המשיבה למנהלים כי מתקיים ניסיון
27 התארגנות של העובדים בהסתדרות הכללית והובאו בפניהם העקרונות המנחים
28 שנקבעו בפסיקה וכן סדרה של שאלות ותשובות בנוגע להתארגנות עובדים.
29



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

גב' שקד הבהירה בעדותה כי דף המידע שנשלח למנהלים כולל מידע על התארגנות שביקשה להביא לידיעתם, לרבות כללי התנהגות. בדף המידע נכתב כי שאלות בעניין מיסי חבר יש להפנות לארגון העובדים. ובהמשך נכתב:

"לידיעה – כל עובד שחל עליו ההסכם, גם אם לא הצטרף להסתדרות, יהיה חייב לשלם מיסים להסתדרות לאחר שייחתם הסכם קיבוצי".

דף המידע אינו כולל הבעת עמדה ביחס להסתדרות ולא מצאנו כל פסול במסירתו.

לטענת ההסתדרות המסרים בדבר פגמים בהצטרפות הטלפונית, בדבר חוסר שקיפות מצד ההסתדרות ובדבר פגיעה בפרטיות, הודהו בקבוצות הוואטסאפ השונות שבאמצעותן מתנהלת עבודת השליחים. ההסתדרות הפנתה לדוגמאות, בקובץ ההודעות שצירפה המשיבה לתיק. עיון בהודעות מעלה שמדובר בהודעות שנכתבו על ידי עובדי המשיבה ואין כל אינדיקציה לכך שנכתבו בהשפעת ההנהלה.

114. טענה כי ההנהלה פעלה באמצעות דרג הניהול הזוטר כדי להפעיל לחץ על העובדים

לבטל את חברותם

במסגרת הבקשה הראשונה לסעד זמני, ההסתדרות טענה כי ראשי הצוותים הם בגדר דרג ניהולי זוטר אשר עשה שימוש בסמכויותיו על מנת לשכנע עובדים שלא להצטרף להסתדרות. בהחלטה שניתנה בסעד הזמני ביום 11.11.20 קבענו:

"מכלול הראיות שהובא בפנינו עד כה לא העלה התערבות פסולה של הנהלת המשיבה בהתארגנות העובדים.

מצאנו כי לראשי הצוותים אמנם אין יכולת לשכור ולפטר עובדים, אך יש להם שליטה ביכולת ההשתכרות של העובדים, זאת בהיותם מי שאמונים על ביצוע סידורי עבודה לשליחים ומכח יכולתם להוריד שליח ממשמרת, במהלך המשמרת.

מצאנו כי קיימת התנגדות להתארגנות, גם בקרב עובדים וגם בקרב ראשי צוותים. ואולם, לא הוכח כי ההנהלה הפעילה לחץ פסול על ראשי הצוותים על מנת שיתנגדו להתארגנות. הוכח בשלב זה של ההליך כי קיימים ראשי צוותים אשר מתנגדים להתארגנות ומביעים עמדתם בפומבי, אך לא הוכח שהם עושים כן עקב התערבות פסולה של הנהלת המשיבה."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

115. במסגרת ההליך העיקרי, ההסתדרות הפנתה לתמליל שיחה נוסף שהתרחשה ביום 4.11.20 בין ראש הצוות רועי בכר לבין נציגי ההסתדרות (מב/22). מדובר באירוע שהתרחש בעיר נתניה שבו ביקש מר בכר מנציגי ההסתדרות לא להפריע לשליחים בעבודתם ולעזוב את המקום.

מר בכר העיד כי מדובר היה בתחילת משמרת וכי השיחה עם נציגי ההסתדרות שיבשה את העבודה. על פי עדותו, לא היה מתערב אם הנציגים היו מגיעים בסוף משמרת.

עיון בתמליל השיחה מעלה כי אכן מר בכר דרש מהנציגים בשפה לא ראויה, לעזוב את המקום, כיוון שמדובר בזמן עבודה וגם אמר -

"תקבעו פגישה מסודרת. אין לי בעיה. אני לא יכול למנוע מכם לדבר איתם. אבל עכשיו מקבלים כסף."

הגם שמר בכר השתמש בשפה לא ראויה, לא מצאנו כי פעולתו מהווה השפעה פסולה על העובדים, בשם הנהלת המשיבה.

116. במסגרת ההליך העיקרי ההסתדרות צירפה ראיות נוספות לביסוס טענתה כי ראשי הצוות הם מנהלים במשיבה לכל דבר:

תמלול תדריך שהועבר ביום 8.11.20 לעובדים חדשים (מב/29); מצגת לעובדים (מב/30) מודעת דרושים (מב/31).

עיינו בראיות הנוספות שהוגשו ולא מצאנו כי יש בהם לשנות ממסקנתו בהחלטה מיום 11.11.20 ביחס לסמכויותיהם של ראשי הצוותים וביחס לשימוש שעשו בסכויותיהם אלה.

על כן ההחלטה בסעד הזמני בעניין זה, נותרת בעינה.

117. טענה לפגיעה ביו"ר הועד, מר אדם שטיינר

סעיף 33 י' לחוק הסכמים קיבוציים קובע:

"(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



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

במסגרת ארגון עובדים; לענין זה, יראו ועד עובדים כפועל
במסגרת ארגון עובדים אם יושב ראש ארגון העובדים או מי
מטעמו נתן הודעה בכתב המאשרת זאת;
(5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים.
(ב) בסעיף זה, "תנאי עבודה" – לרבות קידום בעבודה, הכשרה
או השתלמות מקצועית, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים
הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה."

118. כעולה מכלל הראיות, מר שטיינר הינו היוזם של ניסיון ההתארגנות הראשון של
עובדי המשיבה במסגרת הסתדרות הפועל המזרחי והוא היוזם של ניסיון
ההתארגנות בשורות ההסתדרות הכללית.
מר שטיינר משמש כ"קפטן" במשיבה. בתפקידו זה הוא עוסק בחניכה של שליחים
חדשים.

ביום 22.10.20, עם פרוץ ההתארגנות במשיבה, זומן מר שטיינר לשימוע לפני
פיטורים, שנקבע ליום 26.10.20.
במכתב פורטו הסיבות לזימון ועיקרן – אי עמידה בחובות ביחס למספר המשמרות
לשבוע (הרשמה לשתי משמרות בלבד לשבוע וביטול המשמרות שנקבעו). כך נכתב
במכתב הזימון לשימוע:

"מזה תקופה של מספר שבועות רצופים, אינך עומד בחובותיך על פי הסכם
העבודה למינימום שעות עבודה של שליח בחברה. על פי החוזה הנך מחוייב לבצע
שתי משמרות לפחות בשבוע, בהיקף שלא יפחת מ – 6 שעות עבודה שבועיות.
בפועל, מדי שבוע הנך נרשם לשתי משמרות בלבד (שהן המינימום ההכרחי) אך
בפועל, מיד עם שיבוץ המשמרות, הנך מודיע בקבוצות השליחים כי הנך מציע
את המשמרות למסירה. חלק מן המשמרות שלך אכן נמסרות לאחרים, וחלק
מבוצעות על ידך אבל באופן חלקי. כתוצאה מכך – אינך עומד בדרישות החוזה
למינימום שעות עבודה שבועיות בחברה.

...
ביום 8.10.20 נערכה לך שיחת התראה על ידי הח"מ בה הוער לך על אי עמידתך
בתנאי החוזה. כמו כן, הוער לך שכקפטן בחברה, מצופה ממך לעבוד בהיקף
משמעותי ולא רק במינימום הנדרש (שגם בו אינך עומד). עבודתך בחברה
מתחרה (כשליח ב – Wolt) אמנם לא נאסרה אך אינה יכולה להוות צידוק לאי
עמידה בדרישות החוזה שלך עם החברה. בפרט בתקופה זו בה כל שליח נדרש
וחיוני עקב הסגר ומגבלות הפעילות של מסעדות ובתי עסק אחרים התלויים
בזמינות שליחים. בשיחה, טענת שאתה מעוניין להמשיך לעבוד בחברה,
והתחייבת לשפר לאלתר את שעות העבודה ולחזור להיקפי משמרת כבעבר.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

למרות האמור לא חל כל שיפור גם בשבועות שחלפו מאז השיחה ביקשת רק שתי משמרות בשבוע, וגם אותן לא ביצעת בפועל."

119. לטענת ההסתדרות, מכתב הזימון לשימוע נמסר למר שטיינר בשעה 09:40 בעוד שהתארגנות העובדים יצאה לדרך בשעה 10:00 בבוקר. נטען כי סמיכות הזמנים מובילה למסקנה שהשימוע קשור בקשר הדוק לנסיונותיו הממושכים של מר שטיינר להקים ועד עובדים בחברה.

בהליך הזמני קבענו שביום 22.10.20 עד לשעה 10:00 המשיבה לא ידעה על יוזמת ההתארגנות במסגרת ההסתדרות הכללית. בהליך העיקרי לא הובאו ראיות הסותרות את האמור ולכן קביעה זו עומדת בעינה. על כן, לא הוכח קשר בין ההתארגנות לבין עצם זימונו של מר שטיינר לשימוע, חרף סמיכות הזמנים.

כעולה מהראיות, בשל בקשתו של מר שטיינר להשלמת נתונים, נדחה מועד השימוע.

ביום 27.10.20 התראיין מר שטיינר בערוץ 13 ואמר דברים הנוגעים להתארגנות העובדים.

למחרת, ביום 28.10.20 שלחה המשיבה להסתדרות מכתב שבו הודיעה כי מר שטיינר יתבקש בשימוע להתייחס לטענות נוספות שעלו מאז נשלח אליו הזימון לשימוע, שעניינן הראיון שמסר לערוץ 13:

"אתמול בשעות הערב שודר ראיון בערוץ 13, עם מר שטיינר, בו האשים מר שטיינר את החברה בהאשמות קשות שעולות כדי פגיעה חמורה בשמה הטוב של החברה. מייד לאחר השידור פנינו אליכם במכתב ובו ביקשנו פרטים על הטענות החמורות שנטענו מפיו של מר שטיינר. טרם קיבלנו מענה לכך. ככל שלמר שטיינר תימוכין להאשמות החמורות, שהשמיע בתקשורת הוא יתבקש להציגם בשימוע. בפרט, יתבקש מר שטיינר להציג תימוכין לטענות הבאות:

מי המנהלים שמאיימים על עובדים בקיצוץ שעות? נבקש לקבל את שמות המנהלים, העובדים שאוימו, מה נאמר להם וכל פרט שיסייע לנו לבדוק את הטענה.

ובפרט – מי המנהל שאיים באלימות פיזית על מר שטיינר, ומי המנהל שהגיע לביתו וסיפר כי שמע את המנהל מאיים כך?"



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

120. ביום 1.11.20 נערך השימוע בהשתתפות מנהל העיר, רכזת מאבי אנוש, באת כח החברה ונציגי ההסתדרות. בשימוע אמר מר שטיינר כי יש בידיו הקלטה של שיחה שלו עם עובד המשיבה שאמר לו שגורם בהנהלה איים לנקוט כליו אלימות פיזית. לבקשת המשיבה הועבר לה עותק מההקלטה וביום 15.11.20 המשיבה שלחה מכתב נוסף ובו נטען כי מהשיחה ומתמלילי שתי שיחות טלפוניות נוספות (נספחים 53 א'-ב' לתגובת הצד) עולה כי מר שטיינר ניסה לסחוט את עובד החברה באיומים והבטיח לו כי ידאג לביטול תלונה שהוגשה כנגדו במשטרה (על איום באלימות כנגד נציגי הסתדרות הפועל מזרחי בחוץ לאולם בית הדין) בתמורה לכך שיספר כי ההנהלה היא ששלחה אותו להתנגד להתארגנות.

עוד נכתב כי מר שטיינר נדרש להתייחס לטענות אלה, העולות כדי עבירה פלילית של סחיטה באיומים בטרם תתקבל החלטה בעניינו וכי החברה שוקלת לסיים את העסקתו עקב הממצאים העולים מן ההקלטות.

121. החלטה בשימוע ניתנה ביום 8.12.20 (נספח 55 לתגובת הצד). בהחלטה פורטו בהרחבה טענות המשיבה וטענותיו של מר שטיינר ונכתב כי ביחס לאמירות בתקשורת נמצא שמר שטיינר דיבר על עובד בשם אליה גמיל, לגביו התברר כי לא נגרמה פגיעה בהיקף עבודתו. ביחס לאמירות בתקשורת לגבי כך שנאמר לו כי גורם בהנהלה מאיים עליו באלימות, הרי שעל פי השיחה המוקלטת, הדברים נאמרו לפני זמן רב, על ידי עובד שכבר לא מועסק במשיבה שאין להסתמך עליו כגורם אמין והוא כלל אינו "מנהל".

אשר לטענה בעניין סחיטה באיומים, נמצא כי הפרשה בנוגע להתנהלותו של מר שטיינר היא חמורה ביותר שכן מר שטיינר ניצל את מצוקתו של חבר לעבודה.

בסיכום נכתב כי מעשיו של מר שטיינר מצדיקים פיטורים לאלתר אולם, בשל כך שמר שטיינר משמש כיו"ר וועד העובדים, המשיבה החליטה על אמצעי ענישה חלופי כדלקמן:

א. עונש של פיטורים על תנאי, שיעמוד בתוקף למשך 9 חודשים ויופעל במקרה של ביצוע עבירת משמעת משמעותית או חמורה נוספת.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 עוד נקבע כי ככל שלא יעמוד מדי שבוע בדרישת המשמרות המתחייבת –
2 יהיה בכך משום עבירת משמעת חמורה בשל הישנותה.

3 ב. לא יועברו להדרכתו שליחים מתלמידים נוספים.

4 ג. עליו לפרסם בתוך 48 שעות התנצלות פומבית וחזרה מהטענות שהעלה כלפי
5 החברה בראיון בערוץ 13.

6
7 122. ההסתדרות טענה כי מכתב זה מהווה ניסיון להשחיר, לייאש והרתיע את מר
8 שטיינר בשל פעילותו להקמת ועד עובדים במשיבה.

9
10 123. לאחר ששמענו את העדויות ועיינו במסמכים, אנו קובעים כי המשיבה נקטה
11 בענישה מחמירה ביחס למר שטיינר והשיתה עליו עונש שאינו מידתי. החלטתה
12 של המשיבה נבעה מכך שמר שטיינר עומד מאחורי התארגנות העובדים השורות
13 ההסתדרות. לכל הפחות, ההחלטה בעניינו "מוכתמת" בשיקולים הקשורים
14 להתארגנות.
15 נפרט טעמינו להלן.

16
17 ראשית, המשיבה לא הציגה בפנינו תקנון משמעת המאפשר לה להשית עונש
18 משולב, מותנה, המאפשר ליטול במסגרתו סמכויות מעובד.

19
20 שנית, עולה מהחלטת המשיבה כי אלמלא היה מר שטיינר משמש כיו"ר וועד
21 העובדים, היה מפוטר לאלתר מסיבות העומדות בקשר ישיר עם ההתארגנות.

22
23 שלישית, לא מצאנו הצדקה לכך שניטלו ממר שטיינר סמכויותיו כקפטן והדבר
24 מעלה חשד כי נועד על מנת הרחיק ממנו שליחים חדשים, בשל פעילותו למען
25 התארגנות העובדים.

26
27 רביעית, המשיבה נתנה משקל יתר בהחלטתה, לארוע שהתרחש במהלך נסיון
28 ההתארגנות הקודם ושאינו רלבנטי להתארגנות הנוכחית.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

124. הצדדים התייחסו ארוכות לכך שמר שטיינר עובד מעט מאוד משמרות ולמעשה החל לעבוד במקום עבודה אחר, מתחרה למשיבה, במקביל לעבודתו במשיבה. ההסתדרות טענה כי המשיבה היא אשר הביאה את מר שטיינר למצב שבו אינו משובץ למספיק משמרות.

המשיבה טענה כי מר שטיינר עצמו לא עמד בחובת הגשת המשמרות כנדרש.

מר שטיינר נחקר על כך בישיבת 20/1/21 ואישר כי הופיע למעט מאוד משמרות בחודש ינואר. לטענתו, יש סיבות רפואיות לכך ואם ידרש – ימסור אותן. ואולם מר שטיינר לא הציג למעסיקו את הסיבות אשר לטענתו מונעות ממנו מלהשתבץ למשמרות. אם כך – הסיבה לאי שיבוצו למשמרות אינה נעוצה במשיבה כי אם במר שטיינר עצמו.

על אף האמור, אין בכך כדי להצדיק את העונש החמור שהושת עליו.

ראשית, המשיבה צירפה לתגובת הצד דוגמאות לשלושה זימונים לשימוע של עובדים שלא עמדו בדרישת מינימום המשמרות. ההחלטות ביחס לעובדים אלה, לא הובאו בפנינו. לא ניתן לדעת מה הסנקציה שננקטה נגדם, אם בכלל.

שנית, על פי עדותו של מר יוני גאלי, ראש צוות בעיר ירושלים, המשיבה אינה נוהגת לזמן לשימוע במקרה שעובד לא עומד בדרישת המשמרות. כך העיד:

ש. מי קיים את השיחות עם העובד שכתובות בסעיף 77?
ת. אני.
ש. כתוב שם שהוא נדרש או לתת משמרות או להודיע על התפטרות.
ת. זה נכון.
ש. ככה מקובל בתן ביס?
ת. כן.
ש. מה קורה למי שלא מעלה את מספר המשמרות אבל לא מודיע על זה.
ת. שום דבר. היום אנחנו 93 שליחים ועד היום לא פיטרנו אף אחד גם מי שלא עמד בתנאים.
ש. מי שלא עומד במספר המשמרות מפטרים אותו?
ת. זה לא שחור לבן. זה שיקול שלנו.
ש. זה נתון להחלטה של תן ביס.
ת. זה נתון להחלטה של מנהל העיר עם ראשי הצוות ואיך שהשליח מתנהל בעבודה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1
2 לאור האמור, מצאנו כי המשיבה נהגה בחומרה יתירה בעניינו של מר שטיינר,
3 באופן בלתי סביר ובלתי פרופורציונלי. כפי שעולה מהאמור, מסקנות השימוע
4 מוכתמות בהיותו של מר שטיינר יו"ר ועד הפעולה בהתארגנות העובדים.
5 התנהלותה של המשיבה בעניינו של מר שטיינר מהווה פגיעה בזכות ההתארגנות
6 בניגוד לחוק הסכמים קיבוציים, והיא מקימה זכות לפיצוי.

125. הקמת "פורום מדברים סקובר"

7
8
9 בהחלטות בבקשות לסעדים זמניים קבענו ממצאים עובדתיים ביחס להודעת
10 המשיבה לעובדים מיום 22.10.20 בדבר הקמת "פורום מדברים סקובר".
11 בהודעת המשיבה נכתב כך:

12 "אנו בסקובר מאמינים שכוחנו ועוצמתנו היא בשליחים שלנו ושואפים לשמוע
13 מכם את הצרכים, הרצונות, הקשיים וגם הפידבקים החיוביים. לצורך כך, עסקנו
14 בימים האחרונים בהקמת פורום "מדברים סקובר" שישמש פורום הידברות
15 ישיר לעובדים ולהנהלה.
16 הפורום, שיכלול שני נציגים שיבחרו מכל עיר על ידי שליחי העיר, יושק היום
17 ותקבלו הודעות על כך מהמנהלים."

18
19 בהחלטה מיום 13.12.20 קבענו, על בסיס הראיות שהובאו בפנינו כי קיים קשר בין
20 ניסיון ההתארגנות בשורות ההסתדרות לבין הרחבת פעילותו של הפורום והורינו
21 על הקפאת פעילותו. כך נקבע בהחלטה:

22
23
24 15. בהתאם לפסיקה עניפה, בית הדין מכיר בחשיבותה וביתרונותיה של
25 תקשורת ישירה בין העובדים להנהלה באמצעות מפגשים כגון אלה
26 שהתקיימו בפורום.

27
28 יחד עם זאת, כאמור לעיל, פעילות הפורום התרחבה בסמוך
29 להתארגנות, הן מבחינת היקף העובדים המשתתפים בו והן מבחינת
30 תדירות המפגשים.
31 סמיכות הזמנים בין ההודעה על היציגות לבין הרחבת הפעילות של
32 הפורום, מצביעה על קשר בין השניים, באופן אשר יש בו יותר מחשד
33 לנסיון לייתר את הצורך בהתארגנות העובדים במסגרת ההסתדרות
34 הכללית.

35
36 16. אף אם מצאנו כי חידוש הפעילות של הפורום, בהודעת החברה מיום
37 22.10.20, נעשה ללא ידיעה על התארגנות העובדים במסגרת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 ההסתדרות הכללית, הרי שהמשך הפעילות של הפורום ותדירות
2 המפגשים, קשורים לטעמנו לנסיון ההתארגנות של העובדים.

3
4 זכותה של החברה להיות קשובה לעובדיה ולפעול להדברות עם
5 העובדים. יחד עם זאת, עת הדברים נעשים במקביל לנסיון התארגנות
6 ראשוני, הדברים מחייבים משנה זהירות של החברה וריסון עצמי שלה,
7 עד שתתברר סוגיית היציגות.

8
9 זאת ועוד. הנושאים שהועלו בפורום, הם נושאים כלכליים טהורים
10 (שכר עבודה בשבת, מרחקי נסיעה, תגמולים ועוד). נושאים אלה
11 יכולים לשמש כר למשא ומתן במסגרת התארגנות עובדים.

12
13 17. המשיבה טענה (סעיף 30 לסיכומים) כי ככל שתתבקש, תהא מוכנה
14 לדחות את כינוסו של הפורום בחודש נוסף, עד לאחר תום ההוכחות
15 בהליך העיקרי ועד להתבהרות השאלות הנוגעות לסוגיית יציגותה של
16 ההסתדרות במשיבה.

17
18 בשל סמיכות הזמנים שבין ההתארגנות הראשונית לבין כינוס
19 המפגשים האמורים, הגדלת התדירות שלהם והרחבת העובדים
20 המשתתפים, ובשל הצורך לנטרל כל חשש להפרעה להתארגנות, אנו
21 מורים למשיבה להפסיק ולכנס את פורום סקובר, לכל הפחות עד
22 להכרעה בשאלת היציגות.

23
24
25 126. בעקבות החלטתנו בהליך הזמני, הופסקה פעילות הפורום וכפי שהובהר במהלך
26 הדיונים, הפורום אינו מתכנס.

27
28 לאור ההכרה ביציגות ההסתדרות, החלטתנו בעניין הפסקת כינוס הפורום הפנימי
29 בעינה עומדת, שכן המשך כינוס הפורום עשוי לפגוע במשא ומתן שתקיים המשיבה
30 עם ההסתדרות.

127. הסעדים

31
32 בבקשת הצד עתרה ההסתדרות לחייב את המשיבה בתשלום פיצויים לדוגמא בסך
33 כולל של 1,200,000 ₪ בשל ההפרות הנטענות.

34
35
36 על פי הפסיקה, קיימת קשת רחבה של שיקולים שיש לשקול בעת פסיקת פיצויים
37 בגין פגיעה בהתארגנות: מהותה של ההפרה ומידת חומרתה, עיתוי ההפרה ומשך
38 הזמן בו התבצעה, סוג האמצעים בהם השתמש המעסיק כדי לנסות ולפגוע



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

בהתארגנות, זהות הגורמים המעורבים בביצוע ההפרה, מספר העובדים כלפיהם
בוצעה הפרה, מספר ההפרות שבוצעו על ידי המעסיק והאם מדובר ב"שיטה נוהגת
אצל אותו מעסיק", ההשלכות שהיו לביצוע ההפרה, תיקון דרכיו של המעסיק
מאז ההפרה, מידת תום לבם של הצדדים ואופן התנהגותם במסגרת ההליכים
השיפוטיים וכן גודל המעסיק ואפיוניו.

עסק (ארצי) 30866-04-19 נטו מלינדה סחר בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית
החדשה, מיום 9.9.19 וההפניות שם.

עוד נקבע בעניין נטו מלינדה, על בסיס הלכות קודמות, כי טרם פסיקת סכום
הפיצוי הכולל, יש להבהיר מהו מספר ההפרות שהוכח, ובהתאם מה היא מסגרתו
המקסימאלית של הפיצוי בהתאם להוראות חוק הסכמים קיבוציים.

128. במקרה שבפנינו מדובר בשלוש הפרות.

ביחס ליו"ר וועד העובדים, מר אדם שטיינר, שקלנו את העובדה שמר שטיינר לא
פוטר בסופו של דבר ומצאנו כי מר שטיינר אכן החל לצמצם את עבודתו בשורות
המשיבה עד לכדי מינימום משמרות בחודש, זאת ללא שמסר סיבה מספקת לכך.
יחד עם זאת, המשיבה התנהלה שלא כדין בכך שנטלה ממנו סמכויות בין השאר
בשל תפקידו בהתארגנות העובדים.

החלטה זו עשויה להתפרש אצל עובדי המשיבה כמסר שלילי בגנות ההתארגנות.

עוד קבענו כי הוכח יחס שונה של הנהלת המשיבה לעובדים התומכים בהתארגנות
אל מול היחס לעובדים המתנגדים להתארגנות. לטעמנו יש בכך משום תמיכה ולו
עקיפה, בעובדים שמתנגדים להתארגנות.

ביחס לפורום "מדברים סקובר" קבענו שלא היה מקום לכנסו בסמיכות
להתארגנות הראשונית. מכיוון שהמשיבה הביעה נכונות לדחות את כינוסו אף
בטרם ניתנה החלטתו, הרי שיש לפסוק פיצוי ברף הנמוך.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

נציין כי לטעמנו אין מדובר בהפרות המצדיקות פיצוי ברף המקסימלי הגבוה.
עוד נתנו משקל לגודל החברה, המעסיקה כ – 1,500 עובדים ולאופי עבודתם
הייחודי של השליחים אשר הקשה על ההתארגנות.

129. לאור מכלול הנסיבות ולאור הקריטריונים שנקבעו בפסיקה, אנו מעמידים את
הפיצוי בגין פגיעה בהתארגנות על סך 80,000 ₪.

130. עמדת נציג ציבור עובדים מר משה כהנא

אני מצטרף לפסיקתה של כב' הנשיאה השופטת הדס יהלום.
לענין סעיף 54 לפסק הדין אבקש להוסיף:
חוק בתי הדין לעבודה נחקק בשנת 1969, לאחר שנסיון קודם לחוקקו בהמלצת
ועדה בראשות השופט העליון צבי ברנזון לא צלח עקב התנגדותו של שר המשפטים
דאז, דב יוסף, וכן מרבית הממסד המשפטי. החוק נחקק למרות התנגדויות רבות,
ובדיון לקריאה השנייה ושלישית הובאו הסתייגויות רבות להצעת החוק. בדברי
תשובתו להסתייגויות של יו"ר הוועדה המשותפת של ועדת החוקה חוק ומשפט,
ושל ועדת העבודה, ח"כ משה ברעם, בפרוטוקול הכנסת מיום 18/3/1969 הבהיר
היו"ר כדלהלן:

"משה ברעם (יו"ר הוועדה המשותפת):

אחד מיסודות החוק הוא כי השופטים, שיכהנו בבתי הדין לעבודה, יתמנו
במיוחד להיות שופטי בית הדין לעבודה. תפיסה זו היא חלק אינטגרלי של הרעיון
הכללי המונח ביסודו של החוק על הקמת מערכת משפטית נפרדת לענייני עבודה,
שהשופטים המתמנים אליה יהיו אנשים בעלי כשירויות הולמות מיוחדות ובעלי
גישה נאותה לענייני עבודה, אשר יתמחו במיוחד בתחום זה. שופטים אלה יעמדו
בקשר הדוק עם נציגי ציבור ויצטרכו לגשת לפתרון סכסוכי העבודה, שיובאו
לפניהם, בדרך של הבנה מיוחדת לבעיות שיתעוררו, ולא תמיר בדרך משפטית
פורמלית גרידא. (ההדגשה לא במקור).

בהליך שבפנינו, נחשף בפני בית הדין דפוס העסקה אשר משקף את התאמת
התנהלות המשק בימים מאתגרים אותם מייצרת מגפת הקורונה, וכן את
ההתקדמות הטכנולוגית המואצת בכל הקשור לתחום התקשורת. תופעות אלו
מוציאות במידה מסוימת את ההתנהלות הכללית מהמסגרות הקבועות
והמוסדרות בחקיקה, וכתוצאה מכך מצריכות גישות חדשניות וגמישות בפעילות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

המשק, בחקיקה ובפסיקה. ואכן חידושים אלו באים לידי ביטוי בהתנהלות המשק
על כל רבדיו.
לעניות דעתי תשובתו של יו"ר הועדה למסתייגים להצעת חוק בתי הדין לעבודה
הייתה נכונה ומדויקת בימים בהם חוקק החוק, ונכון שבעתיים בימינו אלה על כל
האתגרים המלווים אותנו.

131. דעת מיעוט - נציג ציבור מעסיקים מר ערן בסטר

1. בהתמודדות בין העובדים התומכים לעובדים המתנגדים, בעת התארגנות
ראשונית, תנאי הפתיחה נוטים לטובת התומכים. הן משום שדי בהצטרפותם
של שליש מהעובדים בכדי לכפות את רצונם על הכלל והן משום שלצד
התומכים עומדת ההסתדרות, ארגון גדול ורב ניסיון במצבים כאלה. מצב זה
מחייב אותנו להקפדה בכל הקשור לאופן ההצטרפות לארגון העובדים שכן
**מתן הקלות נוספות והתחשבות מיוחדת בהכרח יבוא על חשבון, ויפגע
בזכויות, העובדים המתנגדים.**

2. העובדים התומכים בהתארגנות יוצגו בדיון על ידי באי כוחה של ההסתדרות.
יש להם גם מעמד וגם ייצוג, קולם נשמע ויש מי שדואג לאינטרס שלהם. מאידך
העובדים המתנגדים לא היו חלק מההליך, לא היה להם ייצוג משפטי ולא היה
מי ששמר עליהם. כל העובדים כולם יושפעו מההליך המשפטי אבל מרביתם
כלל לא היו חלק ממנו. לכן, בדומה למצב בתובענות ייצוגיות, **אנו מחויבים
במשנה זהירות בכל הקשור לזכויותיהם.**

3. מעיון בתקנון ההסתדרות עולה:
(א) אין בו "הצטרפות טלפונית" וגם לא "הצטרפות טלפונית מקוונת" ואין
זה עניין של מה בכך. במידה וההסתדרות מבקשת להוסיף ערוץ
הצטרפות חדש עליה לעשות זאת בדרך הנאותה - קרי רק לאחר בחינה
ומתן תוקף טכני ומשפטי מראש ולא באמצעות פניה לבית הדין לקבלת
הכשר בדיעבד. אין זה עניין פנימי שכן יש לכך השפעה על כלל העובדים.
(ב) אין הגדרה לגבי "טופס הצטרפות" אך מעיון באתר ההסתדרות עולה כי
העובד נדרש בעת מילוי טופס הצטרפות לארבעה דברים:

(1) מילוי הטופס

(2) אישור התנאים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

- 1 חתימה (3)
- 2 תשלום באמצעות כרטיס אשראי, הוראת קבע או הוראה למעסיק (4)
- 3 לנכות מהשכר .
4. ההסתדרות הציגה בפנינו מספר תמלילי שיחות "הצטרפות טלפונית" שלא
5 ברור כיצד נבחרו ולפיכך אינן מייצגות. אך די אפילו בתמלילים שהוצגו כדי
6 ללמד כי העובד, במהלך ההצטרפות הטלפונית, אינו מקיים אף לא אחת
7 מהדרישות. הוא אינו ממלא בעצמו את הטופס, אינו מאשר את התנאים,
8 חותם וגם לא משלם. יש להדגיש כי בהצטרפות מקוונת העובד ממלא את כל
9 הדרישות במלואן.
- 10 5. תמלילי השיחות מאפשרים לנו, אולי בפעם הראשונה, ללמוד על תהליך
11 המכירה. בעת התארגנות ראשונית, עובד הבוחן את האפשרות להצטרף שוקל
12 שיקולי כדאיות, עלות מול תועלת. רבים יצטרפו ורבים יבחרו שלא להצטרף,
13 איש איש והערכת העלות מול תועלת הפרטית שלו. היה והוכרזה יציגות,
14 העובד, כמו גם עמיתיו שבחרו להצטרף לארגון העובדים וכמו גם אלה שבחרו
15 שלא להצטרף, כולם כאחד הופכים למעין "לקוחות שבויים" שיכולים אמנם
16 להתנתק מ"הספק" אך אינם יכולים בפועל להתנתק מ"השרות". הם ימשיכו
17 להיות מחויבים, בכל מקרה, בחלק הארי של העלות לתקופה שיכולה להיות
18 ארוכה מאוד. לפיכך המחויבות והסיכון שהעובד נוטל בהצטרפות גדולים. מה
19 שבולט לעין מתמלילי השיחות הוא דווקא מה שאין בהן: אין כל התייחסות
20 לנושא זה. להיפך. הנציגים אומרים: "אין פה שום מחויבות" ו"זה דבר מאוד
21 וולונטרי".
- 22 6. יש לספק לעובדים כל מידע מהותי, אשר בלעדיו הם עלולים לקבל החלטה
23 שגויה ולהימנע מהטעייה. הטעייה נוצרת כאשר קיים פער בין הדברים
24 הנאמרים (או מוסתרים) לבין המציאות.
- 25 7. מכיוון שהחברות בארגון עובדים כרוכה בתשלום, חובה להציג בפני העובד
26 במהלך המכירה את מלוא התמונה, כולל המידע המלא בנוגע לביטול ולעלות
27 הכוללת. חובה זו אף מתגברת מכיוון שהמעסיק מנוע מלדבר. מי שקבל
28 "מונופול" על השיח יש עליו חובה מוגברת להקפיד להציג את מלוא התמונה,
29 כולל הצדדים הפחות אטרקטיביים. העובדה שההסתדרות חרטה על דגלה
30 דאגה לטובת העובדים אינה פוטרת אותה מחובת ההגינות ותום הלב.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

8. עיון בתמליל השיחות מעלה גם כי אין בהן כמעט התייחסות לנושא שלכאורה אמור היה להיות מסר המכירה המרכזי: "חשיבות ויתרונות העבודה המאורגנת". מוכרים עבודה מאורגנת מבלי לדבר על עבודה מאורגנת. ההסתדרות טוענת אומנם שהעובדים קבלו מידע נוסף שהופץ בדרכים אחרות, אך אין ודאות שהעובד נחשף לו, במיוחד בלוחות הזמנים הצפופים שבמקרה זה.
9. הדגש בכל השיחות הוא דווקא על צד העלות:
- א) הסיסמה היא "פחות מאחוז", שיוצרת רושם של מחיר פעוט. כמובן, שבדומה לתכנית חיסכון, גם אם הסכום החודשי נמוך, על פני שנים זה מצטבר לכסף גדול. אך כאמור "פחות מאחוז" נתפס על ידי השומע כזניח.
- ב) אין גם צורך לשלם מיד עכשיו, אלא רק לכשייחתם ההסכם הקיבוצי. מה שמשאיר סימני שאלה לגבי האם ומתי.
- ג) חרף האמור בסעיף ב' העובד יכול באופן מידי ליהנות ממועדון ההטבות. גם נהנה וגם אינו משלם. זו כמובן תועלת, אך תועלת עקיפה שכן אנו עוסקים, כדאי לזכור, בהצטרפות לארגון עובדים ולא בהצטרפות למועדון הטבות.
10. אם כך, המסר העיקרי המועבר בשיחות המכירה הוא: למה לא? "עולה מעט", "אין מחויבות", לא משלמים עכשיו ולא ברור מתי ואם בכלל. מאידך מקבלים מועדון הטבות ויש גם מתנות. **אז האם הייתה זו הפיצה שהטתה את הכף והביאה את העובד להצטרף? קשה לדעת. אבל כאשר בוחנים את המכלול ניתן להניח בביטחון שאילו המסר היה יותר מפורש ומדויק, המחויבות ברורה, מועד תחילת התשלום קרוב ומוגדר, ולא היו הטבות ומתנות – הייתה לכך השפעה על התוצאה. ובהקשר זה יש לבחון גם את ה"הצטרפות הטלפונית".**
11. מכירה טלפונית קיימת ורווחת כבר עשרות שנים עוד מן התקופה בה "תפסת" אדם בביתו באמצעות טלפון קווי. ההסתדרות לא אפשרה עד עתה הצטרפות טלפונית וזה אומר דרשני.
12. הופיע בפנינו העד מר מנחימוב, שמתמליל שיחת המכירה שנערכה עמו התרשמתי שהוא ביקש לקבוע פגישה לצורך קבלת הסבר ואלו נציגת ההסתדרות, ללא ידיעתו, צרפה אותו להסתדרות. להסתדרות ולנציגיה יש עניין בצרוף של כמה שיותר אנשים במהלך ההתארגנות הראשונית, אך גם אם





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

- 1 נניח שהנציגה פעלה בתום לב, יש בכך כדי להצביע על הבעייתיות שבהצטרפות
2 טלפונית: צד א' אומר דבר אחד וצד ב' מבין אחרת. וכשעובד עונה "סבבה" -
3 האם זה אומר שהחליט? מה הוא החליט?
- 4 13. מקרה זה מדגיש גם את המובן מאליו: כיוון שלא העובד בעצמו ממלא את
5 הטופס, הקלטת השיחה היא הבסיס לטופס ומהווה חלק אינטגרלי מהטופס.
6 **ללא ההקלטות – אין קיום לטפסים. בהעדר כל ההקלטות כולן לא ניתן לדעת**
7 **האם הטפסים שהוגשו אכן מייצגים נאמנה את שנאמר בין הצדדים לשיחה.**
8 לא הוצגו בפנינו תמלילי כל השיחות ונציג ההסתדרות בעדותו העיד שאינו יודע
9 באם כל השיחות אכן מוקלטות ואם כן לכמה זמן הן נשמרות. בהעדר הקלטות
10 איננו יכולים לקבוע מה העובדים רצו. איננו יודעים מה הוצג בפניהם והאם
11 אכן הביעו הסכמה להצטרפות. הטענה שמתוך שלא בטלו סימן שרצו - שגויה.
12 ברירת המחדל אינה צרוף אוטומטי ואז מי שאינו מעוניין שיבטל. ההיפך, רק
13 מי שהגיש טופס כשר ייחשב כמצטרף..
- 14 14. בנוסף לכך, שיחת המכירה הטלפונית לא נוצרה ביוזמת העובד אלא "נופלת"
15 עליו בהפתעה, כשהוא טרוד בענייניו ואין וודאות שהוא פנוי להקשיב, לשקול
16 ולהחליט. החלטת הקניה הסופית מתקבלת רק כאשר אדם "שולף את ארנקו".
17 זה נכון תמיד, אך ביתר שאת כשהעובד אפילו לא הראה כוונה בכך שיזם את
18 הפניה. כשהעובד אינו נדרש בהליך לחתום ו/או לשלם – לא ניתן לקבוע שהוא
19 אכן גמר אמר להצטרף. ההסתדרות הציגה מספר דוגמאות לעסקות אחרות
20 שנערכות באמצעות הטלפון, אלא שבכל אותן דוגמאות הלקוח מחזיר טופס
21 חתום ו/או נותן פרטי אשראי.
- 22 15. השוואת טופס ההצטרפות (הידני והמקוון) לתמלילי שיחות ההצטרפות
23 הטלפונית מעלה בעיות נוספות שמעידות שההליך ה"הצטרפות הטלפונית" לא
24 נבחן ותוקף כנדרש:
- 25 א) בנגוד להצטרפות הידנית והמקוונת - בשיחת הטלפון, העובד אינו נדרש
26 לאשר את נכונותם של הפרטים האישיים שמסר. הוא גם אינו מאשר
27 להסתדרות לפנות למאגרי המידע של משרד הפנים, ואינו מאשר למשרד
28 הפנים למסור פרטי מידע שלו להסתדרות. איך מבטיחים את הזיהוי?
29 במיוחד כשאין פרטי אשראי והפניה אל העובד נעשתה באמצעות רשימת
30 מספרי טלפון שאמינותה לא ברורה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

- 1 ב) בשיחת הטלפון נציג ההסתדרות נוקב בעלות 0.9% מהשכר ואילו
2 בטפסים: "הריני מבקש ממעסיקי לנכות משכרי דמי חבר להסתדרות
3 העובדים החדשה וזאת בהתאם להחלטות מוסדותיה". מה קורה היה
4 והמחיר יעלה? יעלה רק לאלה שלא הצטרפו טלפונית? כיצד מיישבים את
5 הפער בין הנאמר לעובד בשיחת המכירה לבין הכתוב בטופס שנטען שמגיע
6 במועד מאוחר יותר? לעובד הוצג טלפונית שהעלות קבועה והיא 0.9%
7 משכרו. בטופס שלכאורה היה צריך לסכם את ההסכמות כתוב שהעלות
8 משתנה לפי החלטה בלעדית של ההסתדרות - משמע עלולה להיות פי כמה
9 יותר. העובד אינו חותם על הטופס – מה אם כן הוסכם בין הצדדים אם
10 בכלל? האם העובדה שהעובד לא פנה ומחה מעידה על כך שהסכים לשינוי?
11 ג) על טופס שהוצג כנשלח לעובד כתוב "הטופס מולא ונשלח ע"י העובד באופן
12 מקוון בתאריך " אבל זה לא מה שקרה באמת.
- 13 ד) בהצטרפות מקוונת אדם נכנס לאתר האינטרנט וממלא פרטיו ואז
14 המערכת שולחת קוד לטלפון שלו ובכך מצליבה שהטלפון שהוא מזין אכן
15 בידו. בהצטרפות הטלפונית ההסתדרות מראש התקשרה לטלפון ולכן
16 לקוד אין שום משמעות.
- 17 הצטרפות "טלפונית מקוונת" אינה אלא שם שהומצא לצורך ההליך המשפטי.
18 זהו אלתור שאינו באמת קיים. לא בתקנון ההסתדרות, לא על פי נוהל העבודה
19 וגם לא נעשה בו שימוש זולת במקרה זה.
- 20 16. הוויתור על חתימה ושליחה חזרה יכול שמעיד על חשש שהטרח עלולה למנוע
21 מהעובד להצטרף. אם כך הדבר וטרח מנימלית כזו אכן הייתה מונעת את
22 הצטרפותו הרי יש לכך שתי השלכות:
23 א) הטרח תמנע מהעובד גם לבטל.
24 ב) זו עדות לכך שהעובד שווה נפש בנוגע להצטרפות. במצב כזה יש לתת
25 משקל רב יותר למתנה ולא ניתן לשלול שהיא כן היוותה שיקול משמעותי
26 בהחלטה. חשוב להדגיש שאין צורך שמתנה "תעבוד" על כלל
27 המצטרפים, די שתשכנע את מקצתם, את אלה שהם יותר "חובבי
28 מבצעים ומתנות", בכדי להקפיץ את כל הקבוצה כולה אל מעבר לרף
29 היציגות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

17. יש להפריד בין "עסקי הליבה" לבין שאר השירותים שההסתדרות נותנת לחבריה שכן ההסתדרות זוכה למעמד המיוחד מכוח היותה ארגון עובדים ולא כמועדון הטבות (כשם כולל לכלל השירותים הנלווים). לכן ההצטרפות צריכה להיות "נטו" לארגון עובדים ועדיף לאסור כליל מיני הטבות, מתנות ושאר גימיקים עד לאחר קביעת היציגות. ולו רק למען מראית עין של בחירה נקיה והוגנות כלפי כלל העובדים.
18. ביטול ההצטרפות חייב שיהיה באותה רמת קושי כמו ההרשמה. עיון באתר ההסתדרות מעלה כי אין לשונית: "ביטול הרשמה". נציג ההסתדרות בחקירתו הסביר שלצורך ביטול יש לפנות באתר באמצעות "צור קשר" או באמצעות מספר הטלפון של ההסתדרות שמופיע על שלטי החוצות באיילון. לא תקין שכן זה מחייב את המבטל ליוזמה, לטרח ולמעקב שעומדים בניגוד לקלות ופשטות ההצטרפות. בדעת הרוב נאמר "עובדי המשיבה הם ברובם הגדול שליחים הנעים ממקום למקום כל הזמן. התשלום לעובדים הוא לפי כמות המשלוחים שהם מבצעים ולכן, מטבע הדברים, העובדים מנסים למקסם את מספר השליחויות ביום עבודה ואינם פנויים לשבת, להאזין באריכות ו"למלא טפסים". אם כך אין לדרוש מהם לפעולה יוזמה ולטרח רבה דווקא בנושא הביטול. מי שמוכן לוותר על דרישת משלוח טופס הצטרפות חתום לא יכול לדרוש משלוח של בקשת ביטול. רצוי גם לתקן את חוקת ההסתדרות כך שרק מי שיש לו פנאי "למלא טפסים" יחויב בטופס. המסקנה העולה מכך שהעובדים אינם פנויים לשבת להאזין ולמלא טפסים היא שהנושא ההצטרפות להסתדרות אינו חשוב להם. בכדי לקבל משכנתא הם היו מתפנים. ושם, להבדיל, אין מדובר בטופס קצרצר ובחתימה אחת.
19. באשר לטענה שהעובד מקבל מייל עם פרטי ההרשמה. לא הוכח שהעובד אכן מקבל מייל כזה או שבמידה וקבל אכן ראה אותו. אולי הגיע לתיקיית זבל, אולי הוא אבד בין כל הפניות והפרסומות מארגונים וחברות. (ע"ע חוק הספאס). יתרה מכך, הטופס המופיע בסעיף 44 לפסק הדין אינו נראה כטופס אישור להרשמה אלא נחזה כטופס הרשמה רגיל. כבקשה להירשם. בנוסף, על הטופס מופיע משפט שאינו אמת: "הטופס מולא ונשלח ע"י העובד באופן מקוון בתאריך " העובד יודע שלא מילא ולא שלח. לתנאים בטופס העובד נחשף בפעם הראשונה. כיצד ניתן לקבוע כי העובד מבין שזאת הודעה המאשרת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

שכבר נרשם ולא טופס שאם ייחתם וישלח יהווה רישום? **כל שנדרש היה הוא לבקש מהעובד לחתום על הטופס ולהחזירו לשולח.** בהצטרפות מקוונת העובד מקבל טופס במייל חרף העובדה שהוא מילא את הטופס במו ידיו, אישר את התנאים, שילם וחתם. ראיה לכך שהטופס במייל אינו מחליף או מייתר חתימה.

20. בנוסף:

א) כשאדם מבקש הלוואה הוא נדרש לחתום על חוברת עבת כרס של מסמכים שברור שאינו מסוגל לקוראם במקום. לכן הוא יכול לקחת את חוברת המסמכים בכדי לעיין ולהתייעץ. איש אינו טוען שאם לא חזר ואמר איני מסכים הרי שדינו כמי שהסכים וחתם.

ב) תפיסתית, בעיני האנשים: לא חתמתי – לא התחייבתי.

ג) על אחת כמה וכמה כאשר קיימות סתירות בין הנאמר בשיחה לבין הטופס הלא חתום. על מה הסכימו? ואולי המשמעות הפער היא שאין הסכמה.

ד) הטופס כלל אינו נראה כאישור אלא כטופס הרשמה.

ה) ויתור על חתימה והחזרת טופס ההצטרפות נובעים מחשש שהנושא אינו מספיק חשוב לעובד והטרחה תמנע את ההצטרפות. אותה נימוק תקף גם לגבי הביטול. בשיחה מבטיחים לעובד מחיר אחד ואילו בטופס מופיע מחיר אחר. היינו מצפים למבול של טלפונים מתקוממים. זה לא קורה. ככל הנראה הנושא לא מעניין אותם. אי אפשר להסיק דבר ממה שלא נעשה.

ו) כל זה בהנחה, שלא הוכחה, שיש הקלטות. ללא הקלטות – אין טפסים. נניח לצורך הדיון שאיש הסתדרות אמר לעובד: אני עושה לך מבצע מיוחד. תתחיל להיות מחויב רק בחלוף שנתיים מההסכם הקיבוצי. חלפו כבר עשרה חודשים מאותה שיחה ואין הסכם קיבוצי באופק ומכיוון שהעובד מתרוצץ כל היום הוא לא בודק כל תלוש – ולכן הוא יגלה שמחייבים אותו רק שנתיים לאחר אותה שיחה. ההקלטות, במידה וקיימות, לכמה זמן הן נשמרות?



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

21. קיים כיום מגוון פתרונות: ניתן להתקשר לעובד טלפונית ואם הוא מביע רצון לשלוח אליו "לינק" לטופס מקוון. לחילופין הוא יכול להדפיס את הטופס, לחתום, לסרוק ולהחזירו חתום, או לצלם ולשלוח בווטסאפ, או בפקס, או לחתום על המסך. ואכן במהלך הדיונים התברר שההסתדרות כבר עושה שימוש בהצטרפות באמצעות שיחת טלפון שבעקבותיה נשלח לינק ומשם העובד מצטרף באופן מקוון. **בהינתן שהאפשרות הטכנית קיימת, זמינה ובשימוש לא נותר אלא לתהות מדוע במקרה זה בחרה ההסתדרות שלא להשתמש באופציה זו.** ולמותר לציין שפתרון זה נותן מענה גם לאופיו המיוחד של מקום העבודה שבו עסקינן, לתקופת הקורונה ולכל סיבה "מיוחדת" אחרת.
22. ה"הצטרפות הטלפונית" היא שלב נוסף בתהליך שבו מפעם לפעם מבוטל/מוצנע מה שיכול להיות חסם להצטרפות (עלות גבוהה, תשלום מידי, מחויבות, טרחה) ומנגד מצורפים פיתויים חיצוניים שאינם קשורים בהסתדרות כארגון עובדים. התוצאה: בדיון הוצג מקרה של הצטרפות להתארגנות ביום האחרון לעבודה בחברה. האם הצטרפו למען הפיצה? כבדיחה? מגמה זו של פיחות זוחל ויצירת הליך הצטרפות "לייט" יכולה להביא לעיוות ולייצוג שגוי של הרצון האמתי של העובדים. לו עובד היה נדרש, למשל, לשלם דמי הרשמה – ההצטרפות ביום העזיבה, שיש בה פגיעה בעובדים המתנגדים, הייתה נמנעת. דרישת דמי הרשמה מקובלת כהוכחת רצינות.
23. ניתן להניח שכאשר ההסתדרות מוותרת על חתימה, מוותרת על תשלום ונותנת מתנות והטבות – כל זה נעשה מתוך הערכה שזה יביא לה מצטרפים נוספים, שאלמלא עשתה כך, לא היו מצטרפים. יש בכך כמובן פגיעה בזכויות העובדים המתנגדים. יתרה מכך, אני הייתי מצפה כי תהליך שכנועם של מאות עובדים להצטרף להסתדרות יהיה כרוך במספר ימים של שיחות שכנוע ארוכות ולרוב גם צורך בשיחות חוזרות. בפועל אנו עדים לשיחות קצרות של דקות ספורות במהלכו של יום אחד בודד. תמוה בעיני. בכל מקרה, התוצאה של מדיניות זו היא שמצטרפים נוספים אלה, שהחלטתם התקבלה "על רגל אחת" ויתכן מאוד שבהשפעת הפיצה, רבים מהם גם יבטלו את הצטרפותם באותה קלות. זו הסיבה להצטרפות ביטולים רבים בארגון תחרות וזו הסיבה שיש לאפשר פרק זמן ארוך יותר למחשבה שניה ולביטולים. זו איננה תחרות ריצה. יש לנו עניין



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

- 1 רב לדעת אם שבועיים אחר כך הנרשמים עדיין מעוניינים. גם חוקי הצרכנות
2 מאפשרים תקופת זמן ארוכה יותר לחרטה ולביטול ותקופה ארוכה עוד יותר
3 במקרה של עסקאות טלפוניות.
- 4 24. בקשת ארגון תחרות לבדיקת טפסי הביטול על ידי גורם אובייקטיבי ולא על
5 ידי ההסתדרות הגיונית ובמקום. כאשר בעת בחירות אותו הגורם עצמו הוא
6 גם אחד המתמודדים וגם מנהל את הקלפי – החששות מוצדקים. למען שהצדק
7 יעשה וגם יראה יש להעביר את בדיקת הטפסים לגורם אובייקטיבי. אינני
8 רואה כיצד ניתן לקבל גישה מתחשבת ומקלה בנושא ההצטרפות הטלפונית
9 ובאותה עת גישה נוקשה ובלתי מתחשבת בנושא טופסי הביטול שבארגון
10 תחרות. אם טופסי הביטול הם אותנטיים הרי שהם מייצגים את רצון העובדים
11 ואסור לבטלם בגין פרוצדורה, על אחת כמה וכמה כשמכשירים את ההצטרפות
12 הטלפונית שעל דעת כולם פגומה באופן מהותי.
- 13 25. סיכומי של דבר, בהליך ההצטרפות להסתדרות נפלו פגמים רבים הכוללים בין
14 השאר, כפי שפורט לעיל, מתן מידע חלקי ומטעה ביחס לעלות הכוללת
15 ולאפשרות הביטול, חוסר בהירות לגבי מועד התשלום והימנעות מגביית דמי
16 הרשמה כאינדיקציה לרצינות. לדעתי די בפגמים אלה בכדי לפסול את ההליך.
17 ה"הצטרפות הטלפונית" היא נדבך נוסף של פגמים כמפורט בהרחבה לעיל
18 ובהינתן שמצוי בשימוש ההסתדרות פתרון טכנולוגי הולם של משלוח לינק
19 לרישום מקוון בעקבות שיחת הטלפון, אך ההסתדרות נמנעה מלעשות בו
20 שימוש ולא ניתן לכך הסבר – טופסי ההצטרפות הטלפונית פסולים ודי בכך
21 בכדי לקבוע שההסתדרות אינה הארגון היציג.
- 22 26. אינני מקבל את הקביעה של דעת הרוב, כי יש בעובדי החברה, באופי עבודתם
23 או ב"מצב" יחוד כלשהו המצדיק סטייה מן התוצאה אליה הגענו, ובוודאי
24 שלא את הפיכתה. דעת הרוב נסמכת על הקביעה: "נסיבות אלה של תקופת
25 קורונה, אופי עבודה שהוא מהיר וזריז מטבעו והעדר נקודת מפגש או משרד
26 מסודר לפגישה עם העובדים, יוצרות קושי ממשי על ההתארגנות בשלביה
27 הראשוניים." נבחן זאת אחת לאחת:
28 א) גם נהגי משאיות, נהגי אוטובוס, סוכני מכירות, טכנאי מזגנים, אנשי
29 אבטחה ועוד רבים אחרים עובדים בשטח, ניידים, מפזרים בארץ.
30 ההסתדרות ידעה, וצריכה לדעת, להתמודד.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

1 (ב) גם בתקופת הקורונה מנהלי הצוותים נפגשו באופן שוטף עם השליחים.
2 אירוע "פיינטווד" התרחש בנקודת מפגש כזו. היו נקודות מפגש, גם אם
3 מיקומן שונה עקב הקורונה, וההסתדרות הגיעה לנקודות מפגש אלה.
4 ההסתדרות העלתה טענות כנגד "מסיבה" שערכו המתנגדים ומנגד
5 ההסתדרות אפילו ארגנה טורניר כדורגל לעובדים – והכל בצל הקורונה. אך
6 מעבר לכל אלה, במאה העשרים ואחת יש דרכי קשר נוספות זולת קשר פנים
7 אל פנים. ההוכחה הניצחת לכך שלהסתדרות לא הייתה בעיה להגיע אל
8 האנשים גם בתקופת הקורונה היא כמות טפסי ההצטרפות. אין הגיון
9 בלפצות את ההסתדרות בגין קושי להגיע לעובדים כאשר לא היה קושי כזה
10 וגם לא נטען שהיה קושי כזה. לו ההסתדרות הייתה מגיעה לכמעט שליש
11 אזי היה אולי מקום להתחשבות אך פסילת ההצטרפות הטלפונית איננה
12 קשורה לא קורונה ולא לאופי העבודה. **הימנעות ההסתדרות ממשלוח לינק**
13 **להצטרפות מקוונת בהמשך לשיחת הטלפון אינה נובעת מהקורונה או**
14 **מאופי העבודה.** אם יש משהו שנובע מאופיו של מקום העבודה הרי זה שלכל
15 השליחים יש טלפון חכם לצורך האפליקציה, הם חיים באינטרנט ומילוי
16 טופס מקוון עבורם הוא שיגרה.

17 (ג) בזמן כתיבת פסק הדין הקורונה עדיין אתנו במלוא עוזה ואין יודע לכמה
18 זמן. האם משמעות הדבר שניתן להסתדרות פטור גורף מעמידה בדרישות
19 החוק והפסיקה עד אחרי הקורונה? במיוחד כאשר, כאמור, קיימים
20 פתרונות טכניים רבים לבעיית המפגש הפיזי. פתרונות שההסתדרות עושה
21 בחלקם שימוש קבוע, אלא שכאן מטעמיה שלה, בחרה שלא להשתמש
22 בהם.

23
24 **הפגמים בהתקשרות הטלפונית הם בסיסיים ומהותיים ולא מתקיימים תנאים**
25 **מיוחדים שמצדיקים את היפוך התוצאה. אינני מוכן לקבל גישה סלחנית,**
26 **גמישה ומעגלת פינות בנושא כה קרדינלי שכן זו אפליה הפוגעת בעובדים**
27 **המתנגדים.**

28 27. בנוסף על האמור, אינני מקבל את הקביעה שההנהלה נהגה מנהג שונה בין
29 קבוצות העובדים. אתייחס לטענות ההסתדרות:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

- (א) העדר פקפוק ההנהלה בטופסי הביטול. פקפוק ההנהלה בטפסי ההרשמה נעשה בדיעבד במסגרת ההליך המשפטי - שם הפוזיציה שלה מוגדרת. אני מפנה גם לעדותו של נציג ההסתדרות שאמר בדיון שאין זה מתפקידו לנהל את קמפיין הביטולים. הוא צודק, ולפי אותו הגיון גם אין זה תפקידה של ההנהלה, ואין לצפות זאת ממנה, לעשות את עבודת ההסתדרות ולפשפש בטפסי הביטול.
- (ב) העדר מחאה כנגד פעילות המתנגדים. ההנהלה מחתה בגין פניות טלפוניות של ההסתדרות לעובדים וזאת במסגרת הדיון המשפטי בו, כאמור, מקומה מוגדר. אילו ההנהלה הייתה מתייחסת לפעילות העובדים בשטח, תומכים או מתנגדים, היא הייתה מואשמת בהתערבות אסורה בהתארגנות.
- (ג) הראיון של מר שטיינר. אין דין עמוד פייסבוק, שעל פי העדויות ההנהלה כלל לא הייתה ערה לתוכנו, כדין ראיון פומבי בכלי תקשורת. אין דין פגיעה במוניטין החברה כדין יחסים בין עובדים לבין עצמם. המקרים אינם דומים וגם תגובות אינן יכולות או צריכות להיות זהות.
- (ד) אירוע "פיינטוד". באירוע "פיינטוד" נמצאו עובדים מתנגדים ליד דוכן החתמה שלצדו עמדו נציגות ההסתדרות ולא הייתה התייחסות שונה לאלה ולא לה. השליחים נדרשו לצאת בזמן. גם מר בכר אינו מאפשר פעילות ביטול ומונע באותה עת פעילות החתמה. בכל מקרה, מדובר גם בשני אנשים שונים במקומות שונים ובנסיבות שונות. האחד אינו יודע כיצד האחר הגיב. מעבר לכך, לניסיון לברור ולדלות שני מקרים בודדים מתוך סדרת אירועים, שהתרחשו בזמנים שונים, במקומות שונים, עם אנשים שונים ובנסיבות שונות ומתוך כך להסיק אפליה – אין רגליים. לעולם, בחברה פעילה עם אלפי עובדים ועשרות מנהלים ולאורך זמן ניתן יהיה למצוא הבדלים. כי כל אדם שונה, כי האירוע שונה, כי הנסיבות שונות. מה גם שסנונית אחת אינה מבשרת את האביב ואירוע בודד יכול להיות מקרי.
- (ה) העובדה שהרשימה שבאי כוח ההסתדרות הצליחו ללקט כל כך דלה ומצומצמת – יש בה דווקא משום אות כבוד לחברה ולהתנהלותה. עובדה זו מצטרפת לכך שמרבית טענות ההסתדרות בפסק הדין נדחו, בקשת הצו



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

- 1 הראשונה של ההסתדרות נדחתה במלואה ומרבית טענות ההסתדרות
2 בבקשת הצו השנייה נדחו גם כן. הטקטיקה של ירי לכל הכיוונים בתקווה
3 לפגוע במשהו מעידה על העדר ראיות של ממש ומחסור בטענות כבדות
4 משקל, שאילו היו בנמצא לא היינו דנים בזוטי זוטות.
- 5 28. כאמור אינני רואה פער בהתייחסות ההנהלה לקבוצות העובדים ואני דוחה
6 טענה זו מכל וכל. אבל גם הטענה המופיעה בדעת הרוב, כאילו פער נטען זה
7 (שכאמור אינו קיים) מהווה "פגיעה בהתארגנות מבחינת המסר" שגויה:
8 א) מקופלת בטענה זו הנחה שהעובדים יודעים שביום מסוים ברעננה מר
9 פיינטוך אמר דבר אחד וביום אחר בירושלים מר בכר אמר דבר אחר. שכן
10 אם הם אינם יודעים – אין מסר. והדבר נכון גם לשאר הטענות.
- 11 ב) אבל אפילו וידעו, למה העובדים נזקקים לפתרון כתב חידה מסובך
12 כשהתשובה מרוחה באותיות קידוש לבנה על הקיר לפניהם. לפי אותו
13 הגיון, בעצם העובדה שהנהלה לא הסכימה להכיר ביציגות ומתנהל
14 חודשים ארוכים הליך משפטי יש משום העברת מסר. מסר חזק וברור
15 הרבה יותר מהדוגמאות דלעיל.
- 16 ג) הדרישה מהמעסיק היא שלא יתערב והוא אכן, ואני קובע זאת באופן חד
17 משמעי, לא התערב. לא במעשה ולא באמירה, לא במישרין ולא בקריצה,
18 וגם לא בהעברת מסר חבוי או נרמז.
- 19
- 20 29. אני חולק על הקביעה שנהגו במר שטיינר באופן חריג או לא מידתי. לטעמי
21 ההנהלה נהגה בו דווקא בכפפות של משי:
- 22 א) ההליכים נגד מר שטיינר החלו עוד טרם ההתארגנות החלה ולכן אינן
23 בגינה.
- 24 ב) לא סביר בעיני שראש ועד העובדים של החברה יעבוד באותה עת,
25 במקביל, גם בחברה מתחרה. יש בכך ניגוד אינטרסים מובנה שיכול
26 להביא, בצדק, לעמדה תקיפה ביותר כנגדו. את מי הוא מייצג? בשם מי
27 הוא פועל? מר שטיינר לא עמד במכסת המשמרות המינימלית הנדרשת
28 חרף ההזהרות שניתנו לו, ובאותה עת הוא עשה משמרות בחברה
29 מתחרה. חברות בוועד אינה מקנה חסינות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

- 1 למנהל סניף ירושלים יכולה להיות גישה ניהולית משלו וגם צרכים
2 המיוחדים לסניפו והוא רשאי לפעול על פיהם ולפי שיקול דעתו. אין בכך
3 כדי לחייב שאחרים בחברה ינהגו בדיוק באותו אופן. שוב, הניסיון
4 להשוות פעולות בודדות של אנשים שונים במקומות שונים ובזמנים
5 שונים ובמנותק מההקשר מוטעה ומוביל למסקנות שגויות. מה גם
6 שהטענות כלפי מר שטיינר לא הסתכמו באי עמידה במכסת המשמרות.
- 7 (ד) החברה דווקא נזהרה מאוד בכבודו של מר שטיינר. הליך ההזמנה
8 לשימוע, למרות שהחל עוד טרם ההתארגנות, נדחה מספר פעמים וזאת
9 חרף המשך התנהגותו המתריסה ואי עמידתו בדרישת מינימום
10 המשמרות. התנהגות המעוררת תהיה אם מר שטיינר לא עשה זאת כדי
11 שינקטו כנגדו צעדים על מנת שיוכל לזעוק "פגיעה בהתארגנות". קשה
12 גם להצביע על פגיעה אמתית ובעלת משמעות בו. העונש שהושת עליו
13 הוא מינימלי וסביר בנסיבות.
- 14 30. סיכום.
- 15 (א) כאמור ל"הצטרפות הטלפונית" פגמים רבים, ובהינתן שמצוי בשימוש
16 ההסתדרות פתרון טכנולוגי הולם של משלוח לינק לרישום מקוון
17 בעקבות שיחת הטלפון, אך ההסתדרות נמנעה מלעשות בו שימוש ולא
18 ניתן לכך הסבר – אין לקבל את טפסי ההצטרפות הטלפונית ולפיכך
19 ההסתדרות אינה הארגון היציג. הפגמים בהתקשרות הטלפונית הם
20 בסיסיים ומהותיים ולא מתקיימים תנאים מיוחדים שמצדיקים את
21 היפוך התוצאה
- 22 (ב) בשים לב לאמור לעיל ולכך שלריבוי ההליכים אחראים שני הצדדים
23 (ההסתדרות הגישה בקשות צו שניה בתוך ארבעה ימים מהפסיקה
24 בבקשה הראשונה) וגם לכך שמרבית טענות ההסתדרות נדחו בפסק הדין
25 ואלה שהתקבלו התקבלו רק בגין "נסיבות מיוחדות" - לו דעתי הייתה
26 נשמעת, לא היו נפסקים לא פיצוי ולא הוצאות.
- 27
28
29



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 20-10-63504

132. סוף דבר – דעת הרוב

סיכומו של דבר, לאור נסיבותיו המיוחדות של מקום העבודה שבו עסקינן, אנו מאשרים את שיטת ההצטרפות באופן "מקוון טלפוני".
לאור זאת אנו קובעים כי ההסתדרות הכללית היא הארגון היציג במשיבה וכי עליה לנהל משא ומתן עם ההסתדרות הכללית, בהתאם להוראות חוק הסכמים קיבוציים.

עוד אנו קובעים כי על המשיבה לפצות את ההסתדרות בשל פגיעה בהתארגנות, בסך 80,000 ₪.

133. בשים לב להליכים הרבים שהתקיימו בפנינו ולתוצאות ההליך, אנו סבורים כי מתקיימים התנאים החריגים המצדיקים חיוב בהוצאות משפט בהליך סכסוך קיבוצי. המשיבה תשלם להסתדרות הוצאות משפט בסך 15,000 ₪.

ניתן היום, ח' אלול תשפ"א, בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

יין דאלס פ מ

נציג ציבור מעסיקים
מר ערן בסטר

הדס יהלום, נשיאה

נציג ציבור עובדים
מר משה כהנא