

ינואר 2016

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: חופש הביטוי של המעסיק לאחר כינונו של ארגון יציג במקום העבודה

1. כידוע בחודש ינואר 2013 ניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה פסק דין מכונן בפרשת **פלאפון**¹ אשר עסק בהתנגשות שבין זכות ההתארגנות של עובדים במקום העבודה לבין זכותו של המעסיק לחופש ביטוי והיקפה (להלן: "**פסק דין פלאפון**").
2. בקליפת האגוז נזכיר כי בפסק דין פלאפון נקבע על ידי בית הדין הארצי לעבודה איסור מוחלט על המעסיק להביע את עמדתו ביחס להתארגנות בחצרי וזאת בשלב ההתארגנות הראשונית, לפני כינונו של ארגון יציג וטרם היווצרו של שיח קיבוצי בין החברה לבין ארגון העובדים. בית הדין קבע כי לא ישמע קולו של המעסיק בנוגע לזכות ההתארגנות, מימושה והשלכותיה במקום העבודה, בין במישרין ובין בעקיפין, בשלב זה.
3. בית הדין הארצי קבע כי נוכח פערי הכוחות בין המעסיק לעובדיו, בשלב ההתארגנות הראשונית עד לכינונו של ארגון יציג:
"קמה חזקת הלחץ הבלתי הוגן של המעסיק על העובדים, לפיה כל התבטאות של המעסיק בדבר עמדתו בנוגע להתארגנות והשלכותיה משפיעה על ההתארגנות ופוגעת בה"
4. בית הדין הארצי קבע כי הזכות להתארגנות בארגון עובדים היא מעניינם של העובדים ושמורה להם בלבד וכי בתקופת ההתארגנות הראשונית גבולותיו של חופש ההתבטאות של המעסיק ייבחנו בצמצום רב ובשים לב לפערי הכוחות המובנים בין המעסיק לבין עובדיו.
5. חשובה לענייננו הינה הקביעה שניתנה בפסק דין פלאפון, לפיה בשלב הטרם קיבוצי המתקדם, לאחר כינונו של ארגון יציג במקום העבודה, חל שינוי מהותי ביחסי הכוחות בין המעסיק, בעל הקניין במפעלו, לבין עובדיו המאורגנים. למן אותו מועד ואילך, כך נקבע, היקף ההגנה על חופש ההתבטאות של המעסיק רחב יותר.
6. בתקופה שחלפה ממועד מתן פסק דין פלאפון התחבטו בתי הדין האזוריים באופן יישום פסק דין פלאפון. לאחרונה ניתן פסק דין בעניין **קל אוטו**² בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ממנו עולה כי בתי הדין האזוריים נכונים אף להרחיב, בנסיבות מסוימות, את המגבלות שהוטלו על חופש ההתבטאות של המעסיק אף לשלב שלאחר שהוכרה היציגות במפעל.
7. בהקשר זה נציין כי בעניין קל אוטו מדובר בחברה אשר מנהלת עסק להשכרת ומכירת רכבים בסניפים שונים ברחבי הארץ. בחודש יוני 2015 שלחה הסתדרות העובדים הלאומית מכתב למנכ"ל החברה בו הודיעה על יציגותה בחברה. בהודעה שנשלחה נטען כי הצטרפו להתארגנות למעלה משליש מהעובדים בחברה.
8. לאחר שהחברה סירבה להכיר ביציגות וכאשר במקביל פוטר אחד ממובילי ההתארגנות בחברה, פנתה הסתדרות העובדים הלאומית בבקשה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב³ למתן צווים במסגרתם דרשה כי בית הדין יורה לחברה להכיר ביציגות ההסתדרות בחברה וכן ליתן צו כנגד פיטורי העובד.

נחום פינברג *

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון **

אלון נוי

אוהד גלעד

דוד משה

רוני איטח גנט

נטלי קמחי

מאיה גבעון

עדי גבאי

ליאת כהן

אילה פלזנטל דברת

טובה שרון

אסף בקר

שלומית שליט

דניאל כוכבי

שחר פישביין

קרן זאנה

עודד מזרחי

אורלי חרס

נועה כוכבי

עירית באגון

דניאל שחבר

אלה גלילי סחר

אבי (אברהם) ססמה

עדית אייגס

אביתר טף

קארין הדר

מיכל לביא

אור איבשיץ

* נטריון

** חברה גם בלשכת עורכי

הדין של ניו-יורק

¹ עסי"ק 25476-09-12 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' פלאפון** (פורסם בנבו, ניתן ביום 2 בינואר 2013).

² עסי"ק (תי"א) 48762-06-15 **הסתדרות העובדים הלאומית נ' קל אוטו בע"מ** (פורסם בנבו, ניתן ביום 21.12.15).

³ עסי"ק (תי"א) 48762-06-15 **הסתדרות העובדים הלאומית בישראל נ' קל אוטו בע"מ** (פורסם בנבו, ניתן ביום 16 באוגוסט 2015).

9. בחודש אוגוסט 2015 ניתנה החלטת בית הדין האזורי בה נקבע כי הסתדרות העובדים הלאומית הינה ארגון העובדים היציג בחברה וכן כי פיטורי העובד היו קשורים בקשר בל ינותק להליך התארגנות העובדים שבו נטל חלק, ועל כן הורה בית הדין על החזרתו לעבודה.
10. על אף מתן ההחלטה דנו, סירבה החברה להכיר בהסתדרות כארגון היציג בחברה וסירבה לנהל עמה משא ומתן קיבוצי.
11. יתר על כן, אף לאחר מתן ההחלטה שקבעה כי הסתדרות העובדים הלאומית הינה ארגון העובדים היציג בחברה, הפיץ מנכ"ל החברה הודעת דוא"ל לכלל העובדים, בה ציין, בין היתר, כי החברה מנהלת את תקציבה בתבונה ועלולה בשל ההתארגנות להיגרר למצב שישכן את קיום החברה על ידי גורם חיצוני "שכל מטרתו זה גיוס כספי העובדים שישמשו את מטרתיו שהם לשכה מכוניות מפוארות ומשכורות מנופחות".
12. בעקבות כך פנתה הסתדרות העובדים הלאומית לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב במספר בקשות, לרבות בבקשה לפיצוי מכוח סעיף 33א(ב)(1) לחוק הסכמים קיבוצים, תשי"ז-1957, בקשה למניעת התנכלות לחברי ועד, בקשה לביטול הליך פיטורים כנגד עובד נוסף ששימש כיו"ר ועד העובדים הזמני בחברה וכן בקשה נוספת לפי פקודת ביזיון בית המשפט בשל סירובה של החברה לנהל משא ומתן קיבוצי.
13. בפסק הדין שניתן לאחרונה, קבע בית הדין האזורי כי על אף שחלק מן המהלכים שבוצעו על ידי החברה כנגד ההתארגנות, לרבות הודעת הדוא"ל שנשלחה על ידי מנכ"ל החברה, נעשו לאחר ההכרה ביציגות בחברה, הרי שמדובר בניסיונות פסולים לפגוע בהתארגנות.
14. בית הדין קבע כי מדובר בכל מקרה בשלבי התארגנות ראשוניים, טרם שנוהל משא ומתן קיבוצי וכי החברה לא פסקה בכל שלב מניסיונותיה לפגוע בהתארגנות וזאת על אף החלטת בית הדין בעניין.
15. בית הדין קבע כי החברה תשלם קנס בסך 500,000 ₪ וזאת בהתאם להוראות סעיף 33א(ב)(1) לחוק הסכמים קיבוצים וכן קבע כי החברה תשלם פיצוי לפי פקודת ביזיון בית המשפט בסך 2,000 ₪ בגין כל יום שבו החברה תמשיך בסירובה לנהל משא ומתן קיבוצי עם הסתדרות העובדים הלאומית. בנוסף באופן חריג להליך בסכסוך קיבוצי, נקבע כי החברה תישא בהוצאות שכר טרחת עו"ד והוצאות בגובה 12,000 ₪.
16. לעמדתנו מדובר בפסק דין המהווה נדבך נוסף במגמה השלטת בבתי הדין לעבודה לאחר פסק דין פלאפון, לפיה אין לאפשר למעסיק להביע עמדה בכל הנוגע להתארגנות עובדיו. כאמור, בית הדין האזורי הרחיב את האיסור על הבעת עמדה אף בשלב שלאחר ההכרה ביציגות וזאת בנסיבות בהן המעסיק ממשיך ופועל כנגד ההתארגנות. בית הדין מייחס משמעות רבה בהקשר זה להתנהלות הכוללת של המעסיק ולשאלה האם מתנהל משא ומתן קיבוצי בין הצדדים.

אלון חוגי עו"ד
נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון