

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

ע"י ב"כ מהלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי
עו"ד חנה שניצר ו/או מאיה צחור-אבירם ו/או סיון רדיאן
מרחוב ארלוזורוב 93 תל אביב
טלפון: 03-6921472; פקס: 03-6963214

המבקשת

- נגד -

תנועת הצופים העבריים בישראל (ע"ר)

ע"י ב"כ ממושרד עו"ד גדעון פישר ושות'
עו"ד רם תורן ו/או רפאל יולזרי ו/או אחי
המגדל המשולש עזריאלי, ק. 39-40, תל אביב
טל: 03-6913999; פקס: 03-6913998

וכן ע"י ב"כ עו"ד נעמה בביש
ממושרד עוה"ד עמית פולק מטלון ושות'
מרח' ראול ולנברג 18, רמת החייל, תל אביב 6971915
טל: 03-5689000; פקס: 03-5689001

המשיבה

בקשת צד מתוקנת למתן סעדים קבועים
במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי

עניינו של תיק זה יחיד ומיוחד. מן הצד האחד, הוא אכן דומה, למרבה הצער, למקרים רבים אחרים בהם מעסיקים נקטו בשלל שיטות שונות לפירוק התארגנות עובדיהם ובתוך כך: התבטאויות ישירות ועקיפות חמורות נגד ההתארגנות של העומדים בראש התנועה; יצירת אווירה ומתן רוח גבית (חזקה) לתמיכה בפעולות עובדים נגד ההתארגנות, לרבות סירוב עיקש של בכירי התנועה להסתייג בפומבי ממסרים אלה שכללו גם קריאה לביטול חברות; פגיעה והתנכלות למובילי ההתארגנות; קבלת החלטות מהותיות ומכריעות באופן חד צדדי במהלך תקופת המו"מ, לצורך ריקון מתוכן של המו"מ הכלכלי ותקשורן לכלל העובדים למען יסברו כי ההתארגנות מיותרת, ומנגד הקפאת מתן הטבות מתוכננות מיד בסמוך לתחילת ההתארגנות תוך הבהרה כי הדבר נעשה עקב ההתארגנות שהעבירה גם היא מסר ברור לעובדים וקצרה היריעה.

בתוך כך דאגו ראשי התנועה להבהיר לעובדים חזר והבהר, כי נציגות העובדים מנסה לפגוע במרקם הייחודי לתנועה; מטעה באופן מכוון את העובדים; כי מי שיקח חלק בצעדים הארגוניים פועל נגד ערכי התנועה; כי דרישות ההסתדרות מהוות "גזר דין מוות על התנועה", כי "סכסוך עבודה זה לא דרכה של תנועת הצופים" ועוד. בנוסף, בחרו העומדים בראש התנועה והנהלתה גם לשתף ולתמוך ברשתות חברתיות במניפסטים שונים לוחמניים במיוחד נגד ההתארגנות. בפוסטים אלה נכתב, בין היתר: כי ועד העובדים הוא קיצוני, מטרתו להתסיס וליצר נתק, כי

נציגות העובדים דורשת "דברים לא הגיוניים שאם נאשר אותם אנחנו יכולים לסגור את התנועה וללכת הביתה"; קריאות לעובדים "אל תשבתו", ולבסוף, פוסט ארוך במיוחד שקרא לעובדים לשלוח מייל זהה לחברי הוועד שבו יירשם "אני מבקש לחדול את הקשר עם ההסתדרות – זה לא מייצג אותי" אליו צורף גם טופס ביטול חברות בהסתדרות. פוסט שזכה גם הוא כמובן בסימון "לייק" על ידי הדף הרשמי של "תנועת הצופים"(!).

והנה, מן הצד השני, נחשף לנגד עיננו, במלוא תפארתו, ובאופן שונה ייחודי שטרם נראה בעבר, הניצול הציני, הבוטה והמכוער של מעסיק, את הקביעות שנפסקו בעניין צ.ל.פ. לצורך סיכול התארגנות העובדים בחצרו.

מהתנהלותה של התנועה בתיק זה עולה תמונה עגומה של מעסיק שהשתמש בהלכת צ.ל.פ. כ"ארגז כלים" של ממש לצורך שבירת התארגנות עובדיו. בתוך כך, מילאה התנועה אחר הכללים הקבועים בהלכה, והתקדמה "עקב בצד אגודל" משך תקופה ארוכה, בתכנית סדורה ומתוזמנת היטב (ברמת הימים!), לצורך יצירת מצג שווא לניהול מו"מ תקין ואמיתי. יצירת מצג שיאפשר לה, כך קיוותה התנועה, להעלות מחדש את דרישת הוכחת היציגות ובאמצעות זאת לשבור, באופן סופי ומוחלט, את ההתארגנות.

לצורה של התנועה, היא לא הצליחה להסתיר היטב את שקריה והנהלת התנועה התגלתה במערומיה כאשר תכתובת בין חשב התנועה לבין בא כוח המשיבה - תכתובת לה עדים גורמים בכירים בהנהלת התנועה ובהליך המשא ומתן - הועברה גם אל ההסתדרות וחשפה את אותה תוכנית מגירה שרקמה התנועה לפרטיה: להערים קשיים במו"מ על ידי העלאת מחלוקות מלאכותיות כדי לסכל את המו"מ [ובלשון חשב התנועה: "זה יספיק כדי לפוצץ?"], וככל שלא יהיה בכך די, לדרוש הוכחת יציגות מחודשת במטרה "לפוצץ" את המו"מ ולסכל את ההתארגנות [ובלשונו של ב"כ התנועה: "לדעתי נפוצץ על הנציגות" (כלומר "יציגות" – הח"מ)].

כזכור, בעקבות חשיפת תכנית ה"פיצוץ" פנתה ההסתדרות לבית הדין הנכבד בחודש נובמבר 2018. באותו מועד, בהמלצת בית הדין ומתוך כוונה ואמונה של ההסתדרות כי אולי בכל זאת התנועה תחדל מניסיונותיה לפגוע בהתארגנות, הסכימה ההסתדרות לדחות את ההכרעה בהליך ולהמשיך במו"מ.

אלא שאז, בערמומיות וניצול תום ליבה של ההסתדרות והאיפוק הברור לעין מצד נציגי ההסתדרות לאורך כל הליך המשא ומתן, משכה המשיבה זמן באופן מכוון, באמצעות בקשות חוזרות לדחייה של ישיבות המשא ומתן, לכאורה בתום לב, בתירוצים מתירוצים שונים כמו אירועים הנחגגים בתנועה. וכך, במשך חדשים ארוכים יצרה התנועה מראית עין של ניהול משא ומתן כשבפועל הלכה סחור סחור סביב אותן מחלוקות מועטות, זאת עד חודש יוני 2019. אז, "כשנגמרו התירוצים", הודיעה התנועה כי סוכמו כל המחלוקות, כי ההסכם מאושר מבחינתה, כי ניתן לקבוע מועד לחתימה, שיחול לאחר אישור נוסח ההסכם בועד המנהל. לצורך כך, ביקשה התנועה ארכה נוספת והוסיפה וציינה כי ניתן כבר לקבוע מועד לחתימה.

בנסיבות אלה, שנוסח ההסכם מוסכם על הצדדים ושכל העת מבהירים כלל נציגיה של המשיבה כי בהתאם לנהלים והבירוקרטיה הפנימית בתנועה החתימה על הסכם קיבוצי יכולה להתבצע רק לאחר אישור נוסח ההסכם על ידי הוועד המנהל (ונדגיש כבר כאן כי לועד המנהל לא היתה ולו הערה אחת לגופו של ההסכם!!!), ושהתנועה כבר מציינת ברחל בתך הקטנה כי ניתן לקבוע מועד לחתימת ההסכם מבלי שהיא מעלה ולו ברמז את דרישת הוכחת היציגות המחודשת, הסכימה ההסתדרות בערב יום ה-26.6.2019 להגיש הודעה משותפת לדחיית מועד הדיון הקבוע ליום המחרת.

ואולם הכל, כך מסתבר היום, היה רק חלק ממסך עשן שנועד לעוות את ההסתדרות, העובדים ואת בית הדין הנכבד ולהסוות את כוונותיה האמיתיות של המשיבה - לסכל את ההתארגנות. וכך, ביום ראשון ה-25.8.2019 אושר ההסכם בנוסחו על ידי הוועד המנהל. אלא מאי שאז, "נשלף השפן מן הכובע" וביום ראשון שלאחריו 2.9.2019, הודיעה התנועה להסתדרות כי הועד המנהל אמנם אישר את ההסכם בנוסחו ועל נספחיו, אך זאת בכפוף ובתנאי להוכחת יציגות מחודשת על ידי ההסתדרות.

הנה כי כן, במהלך כל התקופה מלאחר מועד הדיון בחודש נובמבר 2018 בו נחשפה תכנית הפיצוץ של התנועה והיא נאלצה לשים אותה בצד, ועד ליום 2.9.2019, עשתה התנועה דבר אחד בלבד (!):

יצירת מראית עין של ניהול מו"מ שיאפשר לה, כך קיוותה, לייצר קרקע לגיטימית להעלאת דרישת הוכחת היציגות המחודשת (בהתאם לפס"ד צ.ל.פ).

אוי לה לאותה בושה. ואבוי לנו שאלו ערכיה של תנועת נוער בישראל.

ושוב נזכיר כי ל"פתרון" זה של "בעיית ההתארגנות", הגיעה התנועה לאחר שלא פסחה על אף אחת מהטקטיקות המוכרות האחרות לשבירת התארגנויות עובדים. המדובר אך ורק על עוד חוליה (אחרונה) בשרשרת.

במשך כל התקופה הארוכה (שנתיים מיום הכרזת היציגות) ההסתדרות, אשר הבינה היטב את מהלכי התנועה, ניסתה בכל דרך, לרבות פנייה לבית הדין הנכבד, לעצור את הפגיעה בהתארגנות העובדים. במסגרת זו ניסתה ההסתדרות, במאמצים כבירים, להניח בצד את תמרורי האזהרה לטובת פעולות שיפור תנאי העבודה של עובדי התנועה ושמירה על ביטחונם התעסוקתי בדרכי שלום. אלא שככל שחלף הזמן, התנועה ניצלה יותר ויותר את אורח רוחה של ההסתדרות כמו גם האיפוק שהפגינה, ורק הגבירה את מאמציה שלה לסכל את ההתארגנות, חידדה את סכיניה ורקמה תוכניות חלופיות ותוכניות מגירה לפגיעה בהתארגנות העובדים.

נסיבות עניינינו, ולבטח אותה תכתובת מייל מיום 11.11.2018 אשר חשפה שימוש ציני ובזוי בהלכת צ.ל.פ (שהמשיבה מטעמים ברורים ניסתה כזכור למחוק מתיק הראיות) וחמור מכך הוצאת התכנית אל הפועל, שוב (!), ביום 2.9.2019, מוכיחות כי זהו המקרה המובהק ביותר של שימוש לרעה בכללים שנקבעו בפס"ד צ.ל.פ לצורך פגיעה בהתארגנות ובית הדין הנכבד מתבקש לתת את הדעת על כך.

היום זה כבר ברור. בשום שלב תנועת הצופים לא היתה שותפה אמיתית למשא ומתן וליצירת יחסי עבודה קיבוציים כנים בינה לבין ההסתדרות. על אף שעובדי התנועה בחרו להתאגד ולשפר תנאי עבודתם ובטחונם התעסוקתי באמצעות חתימה על הסכם קיבוצי, הנהלת התנועה נהגה בכל אמצעי אשר שרת את מטרתה לסכל את ההתארגנות עד שבסופו של יום השיגה את מטרתה הנעלה ופרקה את ההתארגנות.

ההסתדרות תבקש להדגיש כבר בשלב זה, כי למרבה הצער בעקבות פסק הדין בעניין צ.ל.פ., סכנות אלו מתממשות כיום באופן יומיומי ושיגרת התארגנויות ראשוניות וענייננו אינו אלה דוגמא מובהקת לכך עת המעסיק הגדיל עשות ואף תכנן מבעוד מועד להשתמש בהעלאת הטענה לאבדן היציגות כדי לרסק את ההתארגנות.

כפי שהתריעה ההסתדרות כבר במקרים רבים, הקביעה בפס"ד צ.ל.פ., הפכה, על אף הסייגים בפסה"ד, לכלי שרת לשבירת וסיכול התארגנויות ראשוניות של עובדים. ההסתדרות, כמי שמלווה התארגנויות רבות, רואה זאת באופן הברור ביותר – המעסיקים עטו על אותו פסק דין כמוצאי שלל רב וראו בו למרבה הצער משום גושפנקא חוקית לפעולות אשר אינן אלא פגיעה אסורה בהתאגדות. ההסתדרות צופה כי התנהלות זו תמשך כל עוד לא יפורשו הקביעות בעניין צ.ל.פ. באופן שאינו משאיר פתח למעסיקים לנצלן לרעה.

בית הדין הנכבד מתבקש, לאור הנסיבות החמורות והברורות של תיק זה, להבהיר במסגרת פסק דינו באופן הברור ביותר כי ניסיונות אלה, לא רק שיצילו אלא שמי שינהג כך צפוי לסנקציה מכאיבה ביותר. רק כך תושג ההתרעה הנדרשת ואולי, סוף סוף, יושם קץ לתופעה מכוערת זו.

לעניין זה יצוין, כי רק לאחרונה עמד בית הדין הארצי, בפסה"ד בעניין קפה נואר, על החשיבות שיש ליתן בקביעת גובה הפיצוי הכספי, לכך שמדובר בהפרות שהביאו הלכה למעשה לסיכול ההתארגנות.

בנסיבות אלה, ולבטח נוכח התוצאה המצערת של מהלכי המשיבה - סיכול התארגנות עובדיה, ההסתדרות עומדת על קבלת הסעדים הקבועים המפורטים להלן.

ההסתדרות מתנצלת על האיחור הקל שחל בהגשת הבקשה שנבע מהאירועים הבטחוניים שחלו בשבוע האחרון.

הסעדים המבוקשים

1. הסעדים הקבועים שמתבקשים הם כדלקמן:

1.1. ליתן צו הצהרתי הקובע כי המשיבה במעשיה ו/או במעשי מי מטעמה – לרבות פנייה לעובדים בעניין זכות ההתארגנות וזכות השביתה ובעניין חברותם בהסתדרות הכללית והתארגנותם בשורותיה, לרבות השלכותיה – עברה על הוראות הדין;

1.2. ליתן צו הצהרתי הקובע כי המשיבה תמכה בפומבי בפעולות של עובדים מן המניין נגד ההתארגנות, סירבה להסתייג מהם ולגבי חלקם האחר שתקה מול מעשים אלה נגד ההתארגנות, הכל בניגוד לדין;

1.3. ליתן צו הצהרתי הקובע כי החלטותיה החד צדדיות של המשיבה תחילה בהקפאת מתן הטבות מתוכננות ולאחר מכן ביישום מודל השכר והתגמול החדש לכלל העובדים נועדו לפגוע בהתארגנות כמו גם לעקר מתוכן את המו"מ הקיבוצי הכלכלי;

1.4. ליתן צו הצהרתי הקובע כי המשיבה התנכלה לחברי ועד העובדים ובתוך כך לקבוע שניסיון המשיבה לפטר את חברת הועד הגב' פיירמן לכל הפחות הוכתם בשיקולים זרים ושהתנהלותה המשמעתית של המשיבה כלפי יו"ר הוועד הגב' גירון, נבע מפעילותה הארגונית – הכל בניגוד לדין;

1.5. ליתן צו הצהרתי הקובע כי המשיבה ניהלה מו"מ שלא בתום לב, ובתוך כך, דרישותיה להוכחת יציגות מחודשת מארגון העובדים תוך ניצול מכוון לרעה של הלכת צ.ל.פ, עלו לכדי פגיעה שלא כדין בהתארגנות;

1.6. לחייב את המשיבה בתשלום פיצויים ללא הוכחת נזק ברף העליון בהתאם לסעיף 33א(ב)(1)¹ בגין כל הפרה והפרה המפורטת בסעיף 287 לבקשה זו, ובסך הכל בסכום של ₪ 1,400,000 בצירוף ריבית והצמדה כאמור בחוק.

1.7. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשת בהתאם לשיקול דעתו של בית הדין הנכבד.

ההסתדרות מודיעה שבכוונתה לייעד את הפיצוי שיפסק למטרה שתקדם את ציבור העובדים המתארגן בהתאם לנהליה המוסדרים בעניין זה.

2. ההסתדרות שומרת על זכותם של כל אחד מהעובדים לתבוע סעדים כספיים ופיצוי בגין מעשיה של המשיבה ו/או מי מטעמה.

חלק ראשון: הרקע העובדתי

א. הצדדים

3. המבקשת, הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסתדרות") היא ארגון העובדים הגדול ביותר במדינת ישראל, אליה בחרו להצטרף גם עובדי תנועת הצופים. ביום 19.11.2017 הוכרזה יציגות ההסתדרות בקרב עובדי התנועה לאחר שלמעלה משליש מחבריה הצטרפו כתברים בהסתדרות.

¹ הסכומים הנקובים בסעיף 33א(ב)(1) כשהוא צמוד לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן עד ליום 18.6.2018.

4. המשיבה, עמותת "תנועת הצופים העבריים בישראל" (להלן גם: "תנועת הצופים" ו/או "התנועה"), היא עמותה רשומה אשר נוסדה בשנת 1919 כתנועת הנוער העברית הראשונה שקמה בארץ ישראל. פעילותה של תנועת הצופים מוסדרת ב"פקודת הצופים [נוסח חדש], תשל"ח - 1978". למיטב ידיעתה של ההסתדרות, מצבת העובדים בתנועה עומדת על כ-850 עובדים.

ב. התארגנות העובדים ופעילות ראשי התנועה לסכל את יחסי העבודה הקיבוציים בדרכים "הקלאסיות": פניות ישירות אסורות, תמיכה במסרים נגד ההתארגנות, הכפשת ההסתדרות והתנכלות לחברי וועד

1.ב. רקע אודות התארגנות העובדים

5. בשלהי שנת 2017 פנו אל האגף להתאגדות עובדים בהסתדרות, עובדי התנועה וביקשו לפעול לצירוף עובדי תנועת הצופים כחברים בהסתדרות. הסיבה להתעניינות בהליך התארגנות הייתה בעיקרה תחושת התסכול והייאוש בקרב העובדים אשר חשו כי הם אינם זוכים לשכר ותנאי עבודה אשר הולמים את עבודתם בפועל.

6. מאותה העת התקיימו התדיינויות ופגישות רבות בין נציגי ההסתדרות לבין חברי וועד הפעולה אשר מונו על ידי ההסתדרות, וזאת במטרה להסביר וליידע את עובדי התנועה בדבר הליך ההתארגנות ומשמעויותיו.

7. בהמשך לכך, ביום 14.11.2017, פנה מר עמיחי סטינגר, מנכ"ל האגף להתאגדות עובדים בהסתדרות, אל מר קלי כהן, מזכ"ל התנועה, במכתב בו הודיע על התארגנות עובדי התנועה במסגרת ההסתדרות, וכן פירוט של חברי וועד הפעולה אשר הוכרו על ידי ההסתדרות. חברי וועד הפעולה, כפי שגם נמסר למזכ"ל התנועה בימים ההם, כללו את הגב' נועה רפאלי אשר שימשה כיו"ר הוועד וכן את עופר בן צבי, לילך זיסר, לירן לניאדו, רוני גירון, פז בר שלום, ספיר טול, איתן כץ ואוהד ברנר (להלן: "חברי הוועד").

העתק מכתבו של מנכ"ל האגף להתאגדות אל מזכ"ל התנועה, מיום 14.11.17, מצורף ומסומן 1.

8. עובדי התנועה הצטרפו בהמוניהם ותוך פחות משבוע ימים חתמו מעל לשליש מעובדי התנועה על טפסי הצטרפות. בהתאם, ביום 19.11.2017 פנה מר סטינגר אל מזכ"ל התנועה במכתב נוסף, במסגרתו הודיע מר סטינגר למזכ"ל התנועה אודות יציגותה של ההסתדרות בקרב עובדי התנועה, וכמו כן נתבקשה הנהלת התנועה להודיע במכתב חוזר על מועד ישיבת הידברות ומו"מ קיבוצי, במטרה לחתום על הסכם עבודה קיבוצי שיבטיח את תנאי עבודתם וביטחונם התעסוקתי של העובדים.

העתק מכתבו של מנכ"ל האגף להתאגדות אל מזכ"ל התנועה, מיום 19.11.17, מצורף ומסומן 2.

9. עוד באותו היום פנתה הגב' אור ברנר, מנהלת משאבי האנוש בתנועה, למר סטינגר במכתב תשובה, במסגרתו הודיעה כי תנועת הצופים אינה נוקטת עמדה לגבי פעילות ההסתדרות כל עוד אין בה פגיעה במהלך הפעילות השוטפת של התנועה. **כמו כן טרחה הגב' ברנר להוסיף:**

"להסרת ספק, לא נאפשר כל כניסה לכל מתקן/טיול/חניון/שבט שבו מתבצעת פעילות התנועה והיננו לבקשתכם [כך במקור], להמנע מהפרת בקשה זו"

העתק מכתבה של הגב' ברנר אל מר סטינגר, מיום 19.11.17, **מצורף ומסומן 3.**

10. נוכח העובדה ה**בולטת** שבמכתב זה לא ניתנה כל התייחסות להכרזת היציגות מטעם ההסתדרות או כוונה לתאם פגישה בין הצדדים לכינון יחסי עבודה, פנה מר סטינגר במכתב נוסף אל מזכ"ל התנועה ביום 20.11.2017, בו שב וביקש לתאם פגישה התחלת מו"מ קיבוצי. למכתב זה צירף מר סטינגר 16 טפסי הצטרפות נוספים על אלו שהועברו במועד הכרזת היציגות.

מכתבו של מר סטינגר אל מזכ"ל התנועה, מיום 20.11.17, **מצורף ומסומן 4.**

11. יומיים לאחר מכן, ביום 22.11.2017, פנתה הגב' ברנר במכתב נוסף אל מר סטינגר בו הודיעה כי לאחר בחינת בקשת ההסתדרות מכירה הנהלת התנועה בהסתדרות הכללית כארגון היציג של עובדיה, ו"תיקבע בהקדם פגישת היכרות בין הצדדים", אך זאת מבלי שצורפו מועדים מוצעים מטעם ההנהלה.

העתק מכתבה של הגב' ברנר אל מר סטינגר מיום 22.11.17, בעניין הכרה ביציגות ההסתדרות בקרב עובדי התנועה, **מצורף ומסומן 5.**

12. **כאן המקום כבר לציין, כי כפי שנראה להלן בבחינת התנהלות המשיבה לאחר כשנתיים ממועד הכרזת היציגות ניתן להסיק בנקל כי כבר ממועד זה בו הכירה המשיבה ביציגות ההסתדרות, לא התכוונה היא בכנות לכונן יחסי עבודה קיבוציים, והכרתה ביציגות ההסתדרות הייתה למעשה מן הפה ולחוץ והעניקה לה את הזמן הדרוש והכר הנוח לרקום תכניות רבות ומגוונות למימוש מטרה אחת נכספת - לסכל את ההתארגנות. כך גם באשר למשיכת הזמן וגרירת הרגליים במשך כל תהליך המשא ומתן, החל מראשית הדרך - גם הם היו מכוונים ונועדו למסך ערפל על כוונתה האמיתית של הנהלת התנועה.**

13. מכל מקום, פגישת ההיכרות בין הצדדים נקבעה לבסוף ליום 4.1.2018.

2.ב. חיכוכים ראשוניים מתגלים סמוך לאחר הכרזת היציגות: המשיבה מקפאה מתן הטבות מתוכננות, המשא ומתן הקיבוצי לא "מניע" בקצב סביר והסתדרות נאלצת להכריז על סכסוך עבודה

14. עוד לא יבש הדיו על מכתב ההכרה ביציגות, וכבר נודע להסתדרות כי הנהלת התנועה החלה לפגוע בזכויות העובדים ולהרע את תנאי עבודתם בחוסר תום לב מוחלט, עת הורתה על **הקפאה גורפת במתן מלגות לעובדי התנועה, הניתנות לעובדים בהתאם לנוהל המלגות הקיים בתנועה.**

15. כך, מן הצד האחד התנהלה התנועה לתיאום פגישת היכרות בינה לבין נציגי ההסתדרות (כאילו היא מכבדת את ההתארגנות), אלא שמן הצד האחר ובו זמנית דאגה לאותת לעובדים מסר ברור בדבר עמדתה כמו גם התוצאה המיידית שיש לאותה התארגנות.

16. על כן, ביום 17.12.2017, פנה מר סטינגר אל מזכ"ל התנועה, במכתב דחוף ובו דרישה לחדול מפגיעה בזכויות העובדים והענשתם רק בשל התארגנותם בהסתדרות. מר סטינגר הדגיש כי הוראה גורפת המרעה עם זכויות העובדים ואשר ניתנת בסמיכות להתארגנות העובדים בתנועה מהווה איום על העובדים ופוגעת בהתארגנות הראשונית כשהיא עוד בחיתוליה, בכוח הארגוני של העובדים ובמעמדו של ארגון העובדים.

17. מר סטינגר הוסיף כי בכל מקום עבודה שבו קיימים יחסי עבודה קיבוציים, חייב מעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון העובדים היציג על כל הנושאים המהותיים במקום העבודה, לרבות כאלו שהם בעלי השלכות רוחב על העובדים, ובוודאי לגבי כוונה להרעה רוחבית וחד צדדית. בסיכום מכתבו דרש מר סטינגר ממזכ"ל התנועה להמשיך ולקיים את נוהל מתן המלגות כפי שהיה ערב ההתארגנות.

העתק מכתבו של מר סטינגר אל מזכ"ל התנועה, מיום 17.12.17, **מצורף ומסומן 6.**

18. כשבוע לאחר מכן, ביום 25.12.2017, השיבה הגב' ברנר, מנהלת משאבי האנוש, למכתבו של מר סטינגר מיום 17.12.2017. במכתבה הכחישה כל כוונה לפגוע בהתארגנות העובדים בתנועה וציינה כי עצירת מתן המלגות נעשית באשר לבקשות חדשות שטרם אושרו, נוכח "האתגרים הכספיים" שיעלו במסגרת המשא ומתן להסכם קיבוצי ומכיוון ש"אין הנהלת התנועה יודעת להעריך בעת הזו מה תהיינה העלויות כפי שיקבעו בהסכם קיבוצי".

19. עוד מוסיפה הגב' ברנר ומדגישה:

"אנחנו בוודאי שנרצה להמשיך להעניק מילגות אולם רק לאחר שנדע למול אילו אתגרים כספיים אנו עומדים".

העתק מכתבה של הגב' ברנר אל מר סטינגר, מיום 25.12.17, **מצורף ומסומן 7.**

20. זאת ועוד. אל חברי הוועד הגיעו ידיעות נוספות מעובדי התנועה לפיהן ניתנה הנחיה להקפיא גם את תוספות השכר לעובדים אשר הובטחה להם תוספת זו, בין באופן אישי ובין בהתאם לנהלי התנועה, וזאת עד לחתימת ההסכם הקיבוצי. במקומות ספורים בהם הצליחו חברי הוועד להתערב בנושא טופל נקודתית, אך המסר שהועבר לעובדים היה ברור.

21. וכבר כאן במקום להדגיש: כפי שנראה בהמשך, קיומו של מו"מ קיבוצי לא הפריע לתנועה לאחר מכן, להוציא לפועל וליישם מודל שכר ותגמול חדש לחלוטין לכלל עובדי התנועה(!). זאת גם כן, בתזמון שנבחר בקפידה – בדיוק בטרם היה אמור להתחיל המו"מ על הפרק הכלכלי בהסכם! הכל, כפי שניתן לראות בנקל, חלק מהטקטיקה השקופה בה נקטה התנועה לייצר מסר חד וברור לעובדים לפיו אין כל תועלת בהתארגנות. וכך כשהיה לה נוח הקפיאה התנועה מתן הטבות לעובדים מהטעם (המוצהר בלבד כמובן) שאינה יודעת כמה יעלה לה ההסכם הקיבוצי, וכשהיה לה נוח, הוציאה התנועה לפועל מודל שכר כוללני חדש, למרות שהיתה באותו "חוסר ידיעה", בדיוק בטרם היתה אמורה להתחיל את המו"מ על החלק הכלכלי של ההסכם ובעיצומו של הליך המו"מ. מאחורי שני המהלכים הללו עומדת מטרה אחת אותה שניהם משרתים – פגיעה בהתארגנות.

22. וכך, מיד לאחר התאגדות עובדי התנועה, ועוד בטרם נקבעה פגישת היכרות ראשונה בין הצדדים, החלה מאותתת הנהלת התנועה לעובדיה כי התארגנותם תעלה להם ביוקר, ולא רק שספק אם ישפרו את תנאי עבודתם אלא שזכויותיהם אף תיפגענה ומצבם ירוע.

23. לא זו אף זו. זלזול הנהלת התנועה בעובדיה וברצונם לחתור לחתימה על הסכם קיבוצי המשיכה גם בכל הנוגע להתנהלותה במסגרת המשא ומתן. פגישה ראשונה לשם היכרות בין הצדדים התקיימה כאמור רק ביום 4.1.2018 - חודש וחצי לאחר מועד הכרזת היציגות, ופגישה שנייה לתחילת משא ומתן תואמה, לאחר דחיות רבות מצד הנהלת התנועה, רק ליום 26.2.2018 - חודש וחצי נוספים לאחר הפגישה הראשונה. ובמילים אחרות, כשלושה חודשים לאחר הכרזת יציגות נקבעה פגישת משא ומתן עניינית אחת בלבד (!).

24. על כן, ביום 5.2.2018 פנה עו"ד גיל בר-טל, מ"מ יו"ר הסתדרות המעו"ף (כתוארו דאז), במכתב אל הגב' ברנר, ובו הודיע כי ההסתדרות רואה בתדירות הפגישות ודחיתן משום ניהול משא ומתן בחוסר תום לב. למען הסדר הטוב הציע כבר במועד זה עו"ד בר-טל לתאם ישיבות נוספות בחודשים העוקבים לשם קידום המשא ומתן.

העתק מכתבו של עו"ד בר-טל אל הגב' ברנר, מיום 5.2.2018, מצורף ומסומן 8.

25. ביום 7.2.2018 השיבה הגב' ברנר לעו"ד בר-טל במכתב בו היא דוחה את האמור במכתבו ומנמקת את הדחיות המרובות בקושי לתאם פגישה מרובת משתתפים.

העתק מכתבה של הגב' ברנר אל עו"ד בר-טל, מיום 7.2.18 מצורף ומסומן 9.

26. דא עקא, שגם לאחר אמירה זו של הגב' ברנר וחרף בקשותיה של ההסתדרות לקדם את הליך המשא ומתן, המשיכה המשיבה להתנהל בעצלתיים וללא רצון כן ואמיתי לחתור לחתימה על הסכם קיבוצי, כאשר מחד הנהלת התנועה המשיכה לתאם ישיבות משא ומתן בתדירות נמוכה ומאידך דאגו הנציגים מטעם ההנהלה אשר משתתפים בישיבות המשא ומתן להערים קשיים וסחבת גם בפגישות המועטות שהתקיימו.

27. כשההסתדרות הבינה כי המשיבה לא מתכוונת לקדם באמת את המשא ומתן הקיבוצי, הוציאה ההסתדרות ביום 17.5.2018, חצי שנה לאחר תחילת ההתארגנות, התראה על סכסוך עבודה. או אז ומאותו היום, מועד משלוח ההתראה על סכסוך העבודה, החל מחול שדים שחוללה הנהלת המשיבה במטרה להשפיע השפעה בלתי הוגנת ואסורה על העובדים וזכות ההתארגנות שלהם, מחול שדים שרק הלך והתגבר עד לחיסול סופי של התאגדות העובדים בתנועת הצופים.

העתק מכתב ההתראה בטרם הכרזה על סכסוך עבודה, מצורף ומסומן 10.

3. בכירי התנועה פונים לעובדים בעניין ההתארגנות באופן ישיר ועקיף (ואסור!) במטרה לגרום לעובדים לחזור בהם ממהלך ההתארגנות ולפגוע בהתארגנות

28. כפי שיתואר להלן, באמצעות פניות ישירות, עקיפות ואסורות לעובדים, יו"ר התנועה בכבודו ובעצמו החל להפיץ את דעתו השלילית על ההתארגנות ועל בחירת העובדים להיות חברים בארגון עובדים. בתוך כך, תמך ופרסם גם בסרטים שליליים חמורים שכתבו עובדים שונים בתנועה, נגד הארגון במטרה לפלג בין העובדים, לפגוע בסולידריות שנדרשת לצורך קיום משא ומתן קיבוצי, ובמטרה מוצהרת להשפיע על העובדים לחזור בהם מבחירתם להצטרף לחברים בארגון העובדים. ויפורט.

29. ביום 21.5.2018, מספר ימים לאחר משלוח מכתב ההתראה על סכסוך העבודה, הוציאו יו"ר התנועה, מר אלי בן יוסף ומזכ"ל התנועה, מר קלי כהן, איגרת ארוכה לעובדים אשר הופצה לעובדים באמצעות הודעת SMS המכילה קישור אלקטרוני.

30. בעוד שמכתב ההתראה לפני סכסוך עבודה נשלח להנהלה, בתום לב, ומטעמים צודקים לחלוטין - נוכח התנהלותה המבזה, גרירת הרגליים והמבוי הסתום במשא ומתן, בחרה הנהלת התנועה לנצל את מכתב התראה זה של ההסתדרות על מנת לעוות את תוכן הדברים, לפתוח זירת התגוששות ציבורית ולהסית את העובדים נגד ההסתדרות - אגב פניה אסורה אליהם ובחוסר תום לב קיצוני - על מנת לשכנע ולהשפיע עליהם שההתאגדות לא טובה להם ולתנועה.

31. במסגרת הפנייה השניים מפליגים בתיאורים כנגד התנהלות וועד העובדים וההסתדרות, טוענים למצג שווה "המנסה לפגוע במרקם הייחודי לתנועה", מאשימים בחוסר תום לב וב"הטעייה מכוונת של העובדים" ועוד כהנה וכהנה מסרים נגד נציגות העובדים.

32. וכך, בין היתר, כותבים מנהיגי התנועה והעומדים בראשה באיגרת לעובדים :

"האיום שהונח על שולחנו, בדבר פגיעה במפעלי הקיץ ושיבושם, ממחיש עד כמה החתומים על פניה זו, זרים לעולמנו ואינם מבינים את השפה, הרוח ומאפייני הבית שנקרא תנועת הצופים. אנו פונים בנימה אישית, לכל חבר וחברה במשפחת הצופים, לפעול על פי ערכי תנועת הצופים, ערכים עליהם אנו מחנכים ועומדים לנגד עינינו כל העת".

העתק פנייתם של מזכ"ל ויו"ר התנועה אל עובדי התנועה, מיום 21.5.18, מצורף ומסומן 11.

33. פשוט מקומם. מנהיגי התנועה, בחרו, **בכוונת מכוון**, לכנות את מימוש זכות ההתארגנות **כפעולה נגד ערכי התנועה** ואת ההתראה **בטרם** הכרזה על סכסוך העבודה כ"פגיעת ההסתדרות במפעלי הקיץ" - ה"פרה הקדושה" של התנועה ועובדיה - **כדי להשניא, לא פחות, את ארגון העובדים על העובדים וכדי להציב בפני העובדים כעובדה: מי שתומך בסולידריות הארגונית - פועל נגד ערכי התנועה**. כל זאת ביתר שאת **משבשלב זה** - תחילת חודש מאי, ההסתדרות טרם הכריזה בכלל על סכסוך עבודה קל וחומר על כוונתה להפעילו במועד ספציפי כלשהו ובפרט בחודשים יולי-אוגוסט - המועד בו מתקיימים מפעלי הקיץ.

34. זאת ועוד. מנהיגי התנועה לא שוכחים בפנייתם את "הגזר" ומפיצים בקרב העובדים, אגב אותה פנייה, גם את כוונתם לבצע, באופן חד צדדי, **מדרג תגמול ושכר חדש** (כוונה שהתממשה במלואה כפי שיתואר בהמשך) כך שאם באותו השלב יש עובדים המצדדים בקידום המשא ומתן ובשימוש באמצעים ארגוניים **לגיטימיים** בעולם יחסי העבודה בכדי להשיג הישגים באשר לשכרם ותנאי עבודתם (ככל שלא השתכנעו כי מדובר בפעולה "המנוגדת לערכי התנועה"), הרי שה"סוכריה" בדמות הבטחה למדרג שכר חדש מטרתה ברורה - **לגרום לעובדים לראות בהתארגנות כמיותרת**. באותו האופן בדיוק, שיגרו השניים מסר גם לגבי הפרק הארגוני המתרקם בהסכם שהלא הוא **ממילא משקף את המציאות והנהלים הקיימים כבר כיום בתנועה**. ואם לא צריך, לא את החלקים הארגוניים בהסכם ולא את אלו הכלכליים, **המסקנה היא ברורה - אין כל צורך בהתארגנות**. ולאחר שמסר זה הועבר, נותר רק לומר לעובדים שלא יקחו חלק בצעדים הארגוניים (הממילא מיותרים) **בניגוד לרוח וערכי התנועה**.

35. בעוד שכל דיון על תנועת נוער מעלה קונוטציה חיובית של ערכים, רעות, אחווה ובעיקר הוגנות, באה התנהלותם של ראשי התנועה ומראה כי ההיפך הוא הנכון עת בחרו הם לנקוט בטקטיקה שפלה של שימוש ציני בערכים ומטבעות לשון השגורות בקרב עובדי הצופים במטרה להשפיע עליהם לחזור בהם מבחירתם - "אנחנו" (במובן של מי שנגד ההתארגנות) לעומת "הם" במובן של מי שתומך ביחסי עבודה קיבוציים.

36. הנהלת הצופים דאגה לייצר מציאות אחת בה יש טובים ורעים לכאורה: **ההסתדרות "רעה" לתנועה והמשך התנהלות שלא במסגרת ההתאגדות היא המצב "הנכון והטוב" לתנועה**. וכך, מי

שתומך בהתארגנות ותומך בהישגים במשא ומתן הקיבוצי, הופך להיות בין ליל לאדם "לא ערכי" ו"זר לעולמינו".

37. למרבה הצער התנהלות כזו של ראשי התנועה מוכרת להסתדרות מסכסוכים רבים קודמים וממעסיקים פוגעניים שכל מטרתם היא סיכול כינונם של יחסי עבודה קיבוציים, בין אם בהצהרות מפורשות ובין אם בדרכי עורמה חבויות. זוהי טקטיקה ידועה בקרב מעסיקים להודיע מהר יחסית על הכרה ביחסי עבודה קיבוציים, אך לפעול מייד לאחר מכן לסיכולם. גם ההתנהלות בעניינינו אינה שונה.

38. התנהלות זו של העומדים בראש התנועה הבהירה לנציגות העובדים באופן חד משמעי כי התנועה אינה מעוניינת לקדם את המשא ומתן אלא ההיפך הגמור מכך ומשך הכריזה ההסתדרות ביום 5.6.2018 על סכסוך עבודה. עילות הסכסוך היו מבוי סתום במו"מ, סירוב המעסיק לספק נתונים הרלוונטיים להליך המו"מ תוך גרירת רגליים ויצירת סחבת מכוונת במו"מ, וכן התנהלות מעסיק בחוסר תום לב ובדרך שאינה מקובלת ביחסי עבודה בכלל, וביחסי עבודה קיבוציים בפרט.

הכרזת סכסוך העבודה מיום 5.6.2018, מצורפת ומסומנת 12.

39. ביום ה- 5.6.2018, שעות ספורות לאחר שההסתדרות שלחה להנהלה התנועה את מכתב ההכרזה על סכסוך העבודה, כתבה עובדת בשם טל לוי פוסט ארוך נגד ההתארגנות בתוכנת שיתוף המסרים "פייסבוק", בדף "בוגרי תנועת הצופים" - דף שחברים בו כ- 6,000 איש, רובם עובדים ועובדים לשעבר של תנועת הצופים. דף רשמי של תנועת הצופים, המנוהל על ידי מר דור פוזנר, לא אחר ממזכ"ל "התאחדות הצופים והצופות בישראל". ארגון הגג, הגוף המאחד את כל ארגוני הצופים הפועלים בישראל². התאחדות הצופים והצופות בישראל מונה כ-100,000 בני נוער, נתון ההופך אותה, על פי פרסומיה, להתאחדות תנועת נוער הגדולה בישראל.

40. פוסט זה חשף באופן ברור כי הנהלת התנועה לא הסתפקה באותה פנייה אסורה לעובדים אלא שהיא אף תמכה בגלוי במי שמביע עמדה נגד ארגון העובדים ונתנה להם רוח גבית ואור ירוק (אם לא גם מידע וסיוע) להמשיך את המסרים השליליים נגד ארגון העובדים, במטרה להכפישו ולפגוע בהתארגנות העובדים ובסולידריות הארגונית. כזאת ניתן להסיק בבירור לאור שלוש עובדות חריגות:

40.1. האחת, תוכן הפוסט חשף את המקור למידע שנכלל בו;

כך, בתוכן הפוסט נרשם על ידי הגב' לוי דברים שהיו יכולים להגיע לידיעתה אך ורק מצד ההנהלה שהיא ורק היא ונציגיה ישבו במשא ומתן בין הצדדים. כך למשל כותבת הגב' לוי:

² הארגונים החברים בהתאחדות הצופים והצופות בישראל לפי נתוני הארגון הם: הצופים העבריים (המשיבה); הצופים הדרוזים, הצופים הערבים קתוליים, הצופים הערבים המוסלמים, הצופים הערבים האורתודוקסיים, צופי בית הספר הערביים והדרוזיים, תנועת הצופים הערבים והדרוזים בישראל.

"יכול להיות שקצב התקדמות המשא ומתן הוא הקצב שהועד היה רוצה, אבל מי שקצת חוקר ובודק יכול בקלות לגלות שהרבה מהמידע שהועד מעביר הוא לוחמני, קיצוני, בחלקו אינו מהימן – כמו למשל העובדה שהמשא ומתן התחיל רק לפני שלושה חודשים, מספר הפגישות לחודש נקבע מראש והתנועה עמדה בו, וגם נתון ש – 50% מעובדים התנועה חתומים – גם הוא רחוק מהמציאות, ואלה הדברים שהצלחתי לגלות, מניחה שיש עוד הרבה חצאי אמיתות שמועברות לשטה, שמטרתן להתסיס וליצור נתק".

שיעור המצטרפים, מספר הפגישות (כמו גם הטענה שהנהלה עמדה לכאורה בכל הפגישות שנקבעו) ומועד תחילת המשא ומתן – הם דברים שידועים רק להנהלת המשיבה כך שלא יתכן כי עובדת שאינה חלק מהמשא ומתן נחשפת לנתונים כאלה.

40.2. השנייה, הדף הרשמי של "התאחדות הצופים והצופות בישראל" – הלוא היא ארגון הגג של כל תנועות הצופים בישראל, סימן "לייק" תומך לפוסט וכן סימנה "לייק" תמיכה לפוסט גם מנהלת משאבי האנוש, אור ברנר;

40.3. והשלישית, החמורה ביותר אף היא: יו"ר התנועה, אלי בן יוסף, שיתף את הפוסט הזה בדף שלו (תוך שעתיים מרגע פרסומו) ובכך הביע בגלוי את דעתו השלילית נגד ההתארגנות והצעד הארגוני.

העתק הפוסט של הגב' טל לוי מיום 5.6.2018 בשעה 01:23, מצורף ומסומן 13.

תשומת לב בית הדין מופנית לצד הימני של הנספח בו מופיע רשימת התומכים בתוכן הפוסט (ביניהם הדף הרשמי של תנועת הצופים ומנהלת משאבי האנוש, הגב' אור ברנר)

שיתוף הפוסט על ידי אלי בן יוסף, יו"ר התנועה, ביום 6.6.2018 בשעה 01:01, מצורף ומסומן 14.

41. מספר שעות לאחר שיו"ר התנועה, דף התנועה הרשמי ומנהלת משאבי האנוש של התנועה הביעו את תמיכתם הגלויה בעובדים הפועלים נגד ההתארגנות והצעד הארגוני, הופץ על ידי הנהלת התנועה ביום 6.6.2018 בשעה 08:09 בבוקר מסרון מעין אינפורמטיבי שכותרתו "רק בהידברות נגיע להסכמות" שמטרתו להניא את העובדים מלקחת חלק בסכסוך העבודה ובמילים של בכירי התנועה "שביתות וסכסוכי עבודה הם לא דרכנו".

מסרון המשיבה אל העובדים בעניין סכסוך העבודה, מיום 6.6.2018, מצורף ומסומן 15.

42. מאוחר יותר ביום 6.6.2018 פרסמה גם הגב' אלינור מטלון, אשר שימשה כמרכזת יחידת הגיוס והבוגרים במחלקת משאבי אנוש בתנועה והמגייסת, לדבריה את כלל העובדים בתנועה, פוסט בפייסבוק נגד ההתארגנות וגם הוא שותף על ידי אלי בן יוסף, יו"ר התנועה. כך למשל טענה הגב' מטלון, שהרגישה בנוח להתבטא בשם הנהלת התנועה, כי אם התנועה תענה לדרישות הועד אזי היא תיסגר. עוד טענה הגב' מטלון כי הועד דרש לכאורה דרישות לא הגיוניות.

43. יו"ר התנועה **המשיך ושיתף את הפוסט** הזה כחצי שעה לאחר פרסומו, ביום 7.6.2018 בשעה 00:29 לפנות בוקר. וכך נרשם שם בין היתר:

"בין כל ההודעות הלא נעימות והעברת המסרים הלא נכונות [כך במקור – הח"מ] שקיבלנו היום בהודעות מהועד...חשוב לי להשמיע את דעתי ובטוחה שיש עוד הרבה בדעה שלי!! תנועת הצופים זה המקום שבו גדלתי, זה המקום שבו אני עובדת כבר 3 שנים ומגייסת את כלל העובדים בתנועה.

...
בשלושה חודשים האחרונים ההסתדרות והועד יושבים בשולחן משא ומתן ביחד עם התנועה ודורשים דברים לא הגיוניים שאם נאשר אותם אנחנו יכולים לסגור את התנועה וללכת הביתה. אני לא רוצה ללכת הביתה. ואני בטוחה שגם אתם לא.

תעשו משהו בנדון..כי אנחנו, מחלקת משאבי אנוש עושה!

אני יודעת שהמחלקה שלי עובדת כבר מעל שנה על שיפור תנאי העסקה ושיפור ההרגשה וההתנהלות בתנועה, חלקם יקרו בקרוב וחלקם כבר קרו.

אל תתנו לכמה אנשים להחליט עבורכם. אל תשבתו. תדברו. אנחנו כאן בשביל להשאיר את התנועה שלנו בחיים!"

העתק הפוסט של אלינור מטלון מיום 6.6.2018 בדף "בוגרי תנועת הצופים" ושיתוף הפוסט על ידי אלי בן יוסף, **מצורפים ומסומנים 16.**

העתק מחותמת רשמית המעידה על תפקידה של אלינור מטלון בתנועה מזמן כתיבת הפוסט, **מצורף ומסומן 17.**

44. כידוע על מנהל בארגון, וודאי מי שעומד בראש הארגון, חל איסור מוחלט להתבטא בעניין התארגנות עובדים. מעבר לכך, לשיתוף הפוסטים האלה על ידי יו"ר התנועה יש משמעות ברורה: יו"ר התנועה הביע בגלוי את דעתו השלילית נגד ההתארגנות ואת כוונותיו והביע את **תמיכתו הגלויה** בכל מי שפועל נגד ההתארגנות, במי שאומר לא לשבות, במי שמאיים שהתנועה תסגר ועובדיה ילכו הביתה. זוהי התערבות אסורה והשפעה בלתי הוגנת על זכות ההתארגנות! לדברים הללו חייבת להיות משמעות משפטית.

45. אמנם מאוחר יותר, במהלך הדיון שהתנהל בתיק דנא, הביע יו"ר הארגון דאז חרטה על העניין וציין כי פעולותיו היו מיוזמתו שלו (לא ברורה משמעותה של הבהרה זו שכן הוא הוא התנועה), אך פעולות נציגי המשיבה לאורך הזמן שחלף ממועד זה ועד למועד כתיבת שורות אלו, כפי שיתוארו בהמשך הדברים, מוכיחות דווקא כי חיסול התארגנות העובדים המשיכה להיות משאלתם של כל הגורמים בהנהלת התנועה והם לא בחלו באמצעים להשיגה..

46. ביום 8.6.2018 הופצה איגרת נוספת בקרב עובדי התנועה, שוב בחתימתם של יו"ר התנועה, מר אלי בן יוסף ומזכ"ל התנועה מר קלי כהן, שבה המסרים השליליים נגד ההתארגנות והצעד הארגוני של העובדים קיבלו תפנית קיצונית. ואלו, למשל, חלק מן הדברים החמורים אשר הועלו במכתב זה:

"בימים אלו אנו חווים ימים לא פשוטים בתנועת הצופים. כולנו -דרג שכיר, מתנדב, חניכים ומשפחותיהם שייכים לבית השני שנקרא תנועת הצופים. זהו בית חם, מכיל, מצמיח ודואג שתמיד ידע לתת מקום לכל אחד ואחת. לאחרונה יש אי שקט בתנועה בעיקר בקרב עובדיה ואנו נחויים להחזיר לכולם את תחושת השייכות לבית של כולנו..... ממסמך הדרישות של ההסתדרות אפשר ללמוד שהם דורשים עשרות אחוזים של תוספת בעלות השכר בתנועה והמשמעות היא עשרות מיליוני שקלים. לא ניתן להעמיס סכומים כאלה על הורי החניכים ולצערנו עמידה מיידית בכלל דרישות הוועד הינה גזר דין מוות על התנועה.

..... לצערנו, ועד העובדים וההסתדרות אינם סבלניים דיו ואינם מעוניינים לדון לעומק עד להגעה להסכם קיבוצי טוב שאנו יכולים לעמוד מאחוריו. השבוע הגיעה ההכרזה על סכסוך עבודה ושבתה שתחל ב 24.6.2018, סכסוך עבודה זה לא דרכה של תנועת הצופים!

שביתה בארגון בלתי פורמלי אחראי וחינוכי בסדר גודל כזה הינו צעד מניפולטיבי עם השלכות חמורות על היכולת שלנו לתת פעילות חינוכית ערכית וטובה לכלל חניכינו.

כל עוד איום כזה מוטל עלינו נצטרך לשקול האם ביכולתנו לקיים את מחנות הקיץ או שמא עלינו לנהוג באחריות ולבטל את המחנות.

כולנו תקווה שאיום השביתה יוסר, שרוח השותפות והערבות ההדדית תשוב לשכון אצלנו בתנועה ושמפעלי הקיץ יהיו בטוחים ומוצלחים..."

העתק הפניה השנייה של יו"ר ומזכ"ל התנועה לעובדים מיום 8.6.2018, מצורף ומסומן 18.

47. המשמעות של אמירות נחרצות אלו עליהן חתום יו"ר התנועה בכבודו ובעצמו הן עלבון קשה לעולם יחסי העבודה הקיבוציים ופגיעה דורסנית בזכות ההתארגנות של עובדי התנועה. במקום לייצר שותפות וצמיחה של הארגון דווקא באמצעות שיח אמיתי וכנה עם העובדים, בחרה הנהלת התנועה לנקוט במדיניות של הפרד ומשול וניסתה להחליש את כוחם של חברי הוועד וההתארגנות בכללותה. המסר של יו"ר התנועה במכתבו זה היה ברור - אנחנו משפחה, ההסתדרות מנגד לא טובה לכם, התעקשות על מימוש זכותכם להתארגנות תוביל את התנועה לאבדון.

48. בנסיבות אלו, ומתוך רצון לעצור את ההתנהלות הפוגענית כלפי העובדים ולחתור לשיתוף פעולה בין הצדדים, נפגשו ביום 10.6.2018 יו"ר הוועד הגב' נועה רפאלי וחבר וועד נוסף בשם עופר בן צבי עם הנהלת התנועה, בהסכמת ההסתדרות וללא מעורבות של יועצים משפטיים למי מהצדדים. מטעם ההנהלה נכחו יו"ר התנועה, מר אלי בן יוסף, מזכ"ל התנועה, מר קלי כהן ומנהלת משאבי האנוש הגב' ברנר. מטעם הוועד לא הצטרפו אנשים נוספים מלבד הגב' רפאלי ומר בן צבי.

49. והנה, לתדהמתם הרבה של חברי הוועד, פגישה שנועדה לפשר ולהרגיע את הרוחות לשם הטבת היחסים הקיבוציים בתנועה, הותירה את חברי הוועד המומים נוכח הרמיזות הברורות של נציגי ההנהלה להניא את חברי הוועד לחדול בהם מהתארגנות במסגרת ההסתדרות, לבטל את סכסוך העבודה המוצדק ולמעשה להיכנע לדרך ההתנהלות הפסולה של ההנהלה.

50. כך למשל, הבהיר יו"ר התנועה לחברי הוועד כי ריכוך התנהלותה של הנהלת התנועה כלפי ההתארגנות מותנה בביטול הכלי היחיד שבו ניתן לשמור על זכות העובדים להתארגן ולחתור להסכם קיבוצי, כלי השביתה: "אתם תורידו את סכסוך העבודה ויהיה בסדר, שניכם תלחצו לי ידיים, אני מקווה שהבנתם מה זה אומר כי אתם אנשים חושבים." "כשאני ארגיש שחזרנו לדבר כמו משפחה, אז אתם תהיו מרוצים".

51. לקרוא ולא להאמין. סכסוך העבודה הוכרז כשבעה חודשים לאחר הכרזת היציגות, תקופה שבה הנהלת החברה גררה רגליים באופן מכוון בתירוצים מתירוצים שונים, התערבה באופן פסול ומנוגד לפסיקה ולדין בהתאגדות עובדיה, תוך שאף הרעה את תנאי עבודתם של העובדים כהענשה על התאגדותם. מנגד - שמרו חברי הוועד על איפוק ונועם הליכות הן כלפי הנהלת החברה והן כלפי העובדים כולם, ניסו לשפר את תנאי עבודתם של העובדים ולייצג את העובדים לאחר שלמעלה משליש מעובדי החברה בחרו להתאגד יחד במסגרת ההסתדרות, ובתמורה זכו הם לביקורת קשה ולניסיון לכיפוף ידיים והחלשתם, עת בחרו לפעול בדרך הלגיטימית והמוכרת במקום מאורגן - הגשת סכסוך עבודה ושימוש בכלים המשפטיים שעומדים לרשותם.

52. ובתוך כך, בהמשך אותו היום, 10.6.2018, שיתף יו"ר התנועה אלי בן יוסף (שוב!) פוסט נוסף נגד ההתארגנות שהועלה בדף בוגרי תנועת הצופים" כרבע שעה לאחר פרסומו. פוסט הכולל שקרים בוטים כדוגמת ניכוי קרן שביתה משכר העובדים; שבמידה וייחתם הסכם קיבוצי מי שלא חבר בהסתדרות מחוייב לשבות אחרת יינקטו נגדו סנקציות; קריאה לעובדים לבטל חברותם בהסתדרות ועוד.

53. לא זו אף זו, אלי בן יוסף עצמו, מלבד שיתוף הפוסט, הצטרף גם לתומכים הגלויים בתוכן הפוסט נגד ההתארגנות שפורסם בדף בוגרי התנועה (וסימן לו "לייק" תמיכה, כאמור). וכמובן, גם מפעיל הדף הרשמי של תנועת הצופים אשר סימן גם הוא תמיכה לתוכן הסטטוס באמצעות "לייק".

העתק הפוסט נגד ההתארגנות מיום 10.6.2018 בשעה 43:20 מצורף ומסומן 19. תשומת לב בית הדין לרשימת התומכים שמוצגת מימין לפוסט ובינם: אלי בן יוסף והדף הרשמי של תנועת הצופים.

השיתוף שנעשה על ידי אלי בן יוסף לפוסט הזה מייד לאחר פרסומו - בשעה 04:21, מסומן 20.

54. מעבר למשמעות המיידית שעולה מתמיכת יו"ר התנועה בגלוי במסרים השליליים נגד ההתארגנות, כמו גם תמיכת הדף הרשמי של התנועה, יש לתת תשומת לב מיוחדת לסמיכות הזמנים הקצרה (מאד) בין פרסום הסטטוס נגד ההתארגנות לבין שיתופו על ידי אלי בן יוסף המצביעה על שיתוף פעולה בין יו"ר התנועה למי שמפרסם/מיידע אותו על הסטטוסים הללו.

55. מכל מקום, חרף תוכנה הקשה של הפגישה שנערכה ביום 10.6.2018 והמשך הפעילות של יו"ר התנועה נגד ההתארגנות, כאמור לעיל, בחרה ההסתדרות לטובת קידום המשא ומתן שלא לבטל את

ישיבת המשא ומתן שנקבעה מבעוד מועד, וזו התקיימה במועדה ביום **11.6.2018** בשעה 11:30. התעקשותה זו של ההסתדרות שלא "לשבור את הכלים" על אף האמירות הקשות בפגישה המצומצמת האמורה ופרסומי הפייסבוק שלעיל, הינה דוגמא אחת מיני רבות בהליך ההתאגדות ומשא ומתן בתנועת הצופים משך כשנתיים, בהן שמרה גם שמרה ההסתדרות על איפוק ואחריות מול הנהלת התנועה, ולא מיהרה להשתמש בכלים הלגיטימיים העומדים לרשותה. איפוק שהיה לבסוף ולמעשה בעוכרה שכן נוצל היטב לטובת חיסול ההתארגנות. בפגישת המשא ומתן מיום **11.6.2018** התברר להסתדרות כי ההנהלה מאיימת בביטול מפעלי הקיץ, באם לא יבוטל סכסוך העבודה. ההנהלה הפעילה לחץ כבד על הועד שהיה נוכח בפגישה לבטל את סכסוך העבודה, ודרשה מהוועד התחייבות בכתב לכך.

56. משלא נמסרה התחייבות הועד בכתב לביטול הסכסוך כדרישת ההנהלה, החלה ההנהלה לממש את איומיה ולהפיץ בין העובדים כי מפעלי הקיץ של התנועה מבוטלים.

57. ואכן, זמן קצר לאחר ישיבת המשא ומתן יצאה הנחייה מפורשת מאת הנהלת התנועה להקפיא כל פעילות הקשורה למפעלי הקיץ. כך למשל החלו להעביר מרכזי הנהגה (בהקבלה - מנהל מחוז גיאוגרפי של התנועה) הודעות למרכזי שבט (בהקבלה - דרג זוטור) ובה נאמר להם שמקפויאים כל פעילות שקשורה למפעלי הקיץ.

הודעת ה-SMS אשר הופצה בקרב עובדים ביום 12.6.2018 בעניין הקפאת כל פעילות הקשורה למפעלי הקיץ מצורפת ומסומנת 21.

58. ויודגש: לא בכדי בחרה הנהלת הצופים להתחיל בעצמה בפעולות העלולות להביא לביטול מפעלי הקיץ, משמעות הקפאת מפעלי הקיץ לעובדים הינה משמעות דרמטית, שכן אלו מהווים את שיאה של שנת הפעילות בתנועה, הן בעיני עובדי התנועה והן בעיני החניכים. עובדי התנועה עומלים שבועות רבים בהכנתם, ומושקעים בהם משאבים רבים, כך שלאיום זה פוטנציאל השפעה גבוה במיוחד.

59. לא למותר לציין כי כאמור, הכרזת התנועה על הקפאת כל פעילות מפעלי הקיץ הגיעה בטרם שהסתדרות הודיעה בכלל אם בכוונתה להפעיל את סכסוך העבודה, באיזה אופן, באיזה מועד, באילו חלקים ובאיזו תדירות.

60. כפי שיפורט בהמשך, המדובר בפעולה הדומה, בוודאי בתכליתה - "להקדים מכה למכה שעומדת לבוא", לנקיטת מעביד ב"השבתה התקפית" או לנקיטה בלתי חוקית בהשבתת מגן (במובן של "השבתת תגמול" או "השבתת הרעה", שמטרתה ללמד את העובדים לקח ולהרתיע אותם מפני נקיטה בצעדים ארגוניים), פעולות שהינן אסורות בדין הישראלי – ובכל מקרה וללא ספק המדובר בעוד פעולה המהווה פגיעה אסורה בהתארגנות.

61. בנסיבות אלה, פנה מר ארנון בר-דוד בתפקידו כיו"ר הסתדרות המעו"ף בעת ההיא, אל מזכ"ל התנועה, מר קלי כהן, ביום 12.6.2018 במכתב חריף בו הסתייגה ההסתדרות מניסיונות התנועה לפגוע בהתארגנות ודרשה מהנהלה לחדול לאלתר מהתנהלות זו.

62. מר בר-דוד הודיע, בין היתר, כי הוא נדהם לגלות שלאחר ישיבת המשא ומתן ביום שלפני, מדברת הנהלת התנועה בשני קולות ובניגוד גמור להבנות שהיו בפגישה; שפרסום הודעות כנגד ההתארגנות אינם צעדים בוני אמון ולבטח שאינם מקדמים את השיח בין הצדדים; שהתנהלות התנועה מגלה כי רצונה לסכל את ההתארגנות; וכי הניסיון להלך אימים ולהודיע כי באם תעמוד ההסתדרות על דרישותיה יבוטלו מפעלי הקיץ אינה מקובלת **והמדובר בפשיטא בהחזקת ההורים והחניכים כבני ערובה.**

מכתבו של מר בר-דוד אל מזכ"ל התנועה, מיום 12.6.18, **מצורף ומסומן 22.**

63. במקביל, בשל הבלבול הרב שנוצר בקרב עובדי וחניכי התנועה נוכח הודעה דרמטית זו מטעם הנהלת התנועה והמכתבים הקודמים שנשלחו מטעם הנהלה, החליטו חברי הוועד לפנות במכתב אל החניכים והוריהם בכדי להציג את המציאות כפי שהיא באמת.

64. וכך למשל נכתב, בין היתר, במכתב העדכון להורי החניכים שהופץ בבוקר יום ה- 12.6.2018:

"...התאגדות עובדי תנועת הצופים קמה מתוך אמונה כי עובדי הצופים צריכים להיות אנשי חינוך מנוסים, מקצועיים, שמבינים את גודל האחריות בכל תפקיד, מפעל או טיול. על מנת שנוכל לדאוג לאנשים הטובים, המקצועיים והאחראיים ביותר למילוי התפקידים החשובים האלו, עלינו לדאוג לתנאי עבודתם: תנאי השכר, תשלום סביר על לילות רבים בשטח, תגמול על הוותק והמקצועיות ועוד.

בקיצ הקרוב, עשרות אלפי הורים יפקידו בידינו, עובדי התנועה, את האחריות ליקר להם מכל - ילדיהם, חניכינו, היוצאים למפעל הקיץ. על כן אנחנו רואים אתכם, ההורים, כשותפים הטבעיים שלנו למהלך הזה, להבנה כי הדבר הנכון לחניכים לחברי השכבה הבוגרת בכל ההנהגות, הוא עובדים טובים, מרוצים ומנוסים, שמבינים את גודל האחריות בעבודתם.

... אנו מצפים מהנהלת התנועה לחדול מדרך האיומים וההפחדה, ולקיים עם עובדי התנועה דיאלוג מכבד, שיהווה שיעור בדמוקרטיה לחניכינו, ומאמינים שתנועת הנוער המובילה והגדולה בישראל, צריכה להוביל ולשמש דוגמה גם ביחסה לעובדים.

בכל שאלה - אנחנו כאן בשבילכם, חברי ועד הפעולה."

העתק מכתב חברי הוועד להורי החניכים מיום 12.6.2018 **מצורף ומסומן 23.**

65. מהלך זה לא מצא חן בעיני הנהלת התנועה שכן לאחריו ניכר היה כי הוגברו המהלכים לסיכול ההתארגנות העובדים ויותר כבר לא נשמעו קולות של פיוס, אף לא לשם מראית העין.

4.ב. המשיבה תומכת במסרי עובדים נגד ההתארגנות והקמת ועד פנימי/התארגנות אחרת

חלף ההתארגנות בהסתדרות

66. שבעה חודשים לאחר ההתארגנות החלו לצוץ לפתע עובדים המתנגדים להסתדרות באופן נחרץ ובראשם עובד וותיק ובעל פרופיל ציבורי גבוה במיוחד בקרב עובדי הצופים בשם נדב קמפר, אשר שימש עד לסיום עבודתו בחודש יולי 2018 כמנהל ניו מדיה בתנועה (ומתוקף תפקידו גם מפעיל את הדף הרשמי של תנועת הצופים), ובעל סמכויות רבות יותר בהעדר דובר לתנועה (ספק המחליף בפועל של דובר התנועה בכל הנוגע לניהול המדיה החברתית). הוא, כמו גם עובדים נוספים החלו לפעול באופן מאסיבי כנגד ההתארגנות, להיאבק מול חברי הוועד ולנסות בכל דרך אפשרית להעביר לעובדים את המסר לפיו ההתארגנות העובדים בהסתדרות לא תועיל להם.

67. מר קמפר היה עובד וותיק מאוד אשר מתוקף מעמדו בתנועה, תפקידו כאחראי ניו מדיה אשר בא במגע עם מספר רב של עובדים בתנועה, והיותו עובד במטה ההנהלה עצמו, נחשב לאדם מאוד מוכר בתנועה שדעתו נשמעת על פי רוב. כפי שיפורט להלן, מכלול הנסיבות מעיד על מעורבותה של הנהלת התנועה בדבר, והיותו של מר קמפר שלוחה של הנהלת התנועה. אלא שבכל מקרה וכאן הדגש: בהתאם לפסיקה הידועה, היה על התנועה להתנער באופן פומבי וברור ממסרינו נגד ההתארגנות. אלא שזאת, לא רק שהתנועה הקפידה לא לעשות אלא שההיפך הוא הנכון כאשר, בין היתר, הביעה תמיכה במסרים אלה בדפיה הרשמיים. ויפורט.

68. תחילה פרסם מר קמפר באותו יום ה- 12.6.2018, בו הוצאה הודעת הוועד כאמור, פוסט ארוך בדף הפייסבוק של "בוגרי תנועת הצופים" (המנוהל כאמור על ידי מזכ"ל "התאחדות הצופים בישראל") המכפיש את התאגדות העובדים בהסתדרות ואת חברי הוועד מטעמה וקורא לביטול ההצטרפות להסתדרות. כמו כן מבקש מר קמפר מעובדי התנועה באותו הפוסט שפרסם שישלחו הודעה רשמית בנוסח זהה לחברי הוועד לפיה "אני מבקש לחדול את הקשר עם ההסתדרות - זה לא מייצג אותי"

69. בשעות הערב של אותו היום, הכין מר קמפר טופס ביטול הצטרפות להסתדרות אותו החל להפיץ בקרב קבוצות הוואטסאפ השונות, באמצעות עובדים נוספים ואותו צרף גם לפוסט שפרסם.

70. עוד יושם לב כי הדף הרשמי של תנועת הצופים סימן תמיכה ("לייק") בפוסט זה הקורא לביטול חברות בהסתדרות באופן שהעביר לעובדים מסר שאינו משתמע לשתי פנים: התנועה תומכת במי שמתנגד להתארגנות וקורא לביטול חברות.

הפוסט אשר פרסם מר קמפר ביום 12.6.18, וטופס ביטול ההצטרפות להסתדרות אשר צורף לפוסט בערב אותו היום מצורפים ומסומנים 24 ו-25 (בהתאמה).

71. פוסט נוסף של נדב קמפר מיום 12.6.18 בשעות הערב המאוחרות, ובצדו רשימת התומכים, בינם דף רשמי נוסף של התנועה ("משלחות תנועת הצופים") מצורף ומסומן 26.

72. בפוסט זה הופיע על גבי מכתב הוועד שאוזכר לעיל תמונה של אגרוף שעל גביה נכתב: "הסתדרות לא תודה!! כי אנחנו יכולים להסתדר לבד".

73. ביום המחרת, יום ה- 13.6.2018, פרסם מר קמפר פוסט נוסף בדף הפייסבוק של בוגרי התנועה, לפיו חברי הוועד הנוכחי אינם משרתים את עובדי התנועה באופן ראוי ואינם קשובים לצרכיהם. לפוסט זה צירף מר קמפר ועובדים נוספים החתומים על העניין סקר לעובדים לבחינת דרישותיהם ובקשותיהם.

74. וכך כותב מר קמפר ועובדים נוספים המזוהים עם עמדותיו:

" זה לא עוד פוסט שמצדד בצד אחד או בצד השני, זה פוסט שמציע דרך פעולה אחרת - להשפיע.

כמה חידודים חשובים, בצורה קצרה ומתומצתת, כדי למקד את הדיון בדברים החשובים - כי חשוב לי שתבינו מה מניע אותנו:

אנחנו בעד התאגדות עובדים/ות בכל מקום עבודה. אנחנו חושבים/ות שזה יכול להועיל להנהלה ולעובדים/ות כאחד כשמטרתם המשותפת היא שיפור וקידום התנאים הסוציאליים של העובדים/ות בדרך של שיתוף פעולה ואמון. אנחנו מצדיעים/ות ל"וועד" הנוכחי על שהצליח לקבל את כוחו לייצג את העובדים/ות במו"מ, זה לא היה קורה בלעדיו. אבל מרגע זה יש להם/ן אחריות לנהל מו"מ אחראי, בוגר, מכבד - כזה אשר יאפשר בסיומו להמשיך לעבוד ולקדם את הארגון קדימה. **לא כל צעד או התקדמות הוא צעד בכיוון הנכון. נכון לכרגע ההפך הוא הנכון. כאשר הצדדים מתנהלים בסמסים, מכתבים, שמועות, חצאי אמיתות וחוסר סדר וארגון - הרוב הדומם יוצא מהמשחק** >> אין לנו שליטה או בקרה על הנעשה והמשחק מתקיים הרחק מעינינו וליבנו. **מה שמגלים לנו הוא רק קצה הקרחון. באחריותנו כעובדים/ות לדאוג ש"הוועד המייצג" יעשה זאת בצורה שאכן מייצגת אותנו.** לשבת על הגדר יגרום לסיטואציה להקצין במקום להתמתן. תדרשו, תבקשו, תשאלו, תאמרו, תכתבו - רק אל תשבו על הגדר.

מלא/י את השאלון בלינק הזה והשפיע/י על מה שקורה עם הסיפור של התאגדות העובדים והעובדות בתנועת הצופים!"

העתק הפוסט שפורסם על ידי מר קמפר, ביום 13.6.2018, מצורף ומסומן 27.

75. ואכן, עולם כמנהגו נוהג וביום 14.6.2018 נפתח דף פייסבוק חדש בשם "עובדים אחרת" הקורא להתארגנות פנימית להטבת זכויות העובדים תלף ההתארגנות במסגרת ההסתדרות ונשא את הלוגו/סמל הרשמי של תנועת הצופים. כך למשל נכתב באחד הפוסטים שפרסם דף זה בעמוד "בוגרי תנועת הצופים":

"אם הצוות מו"מ של הוועד עוזב בעוד חודש את התנועה למה שהם ישבו שם?
ברור שהמהלכים שקורים עכשיו לא יורדים טוב בגרון להרבה מאוד אנשים, לפחות שיתנו למי שנשאר לבשל לעצמו את הדייסה"

דף הפייסבוק "עובדים אחרת" ופוסט לדוג' שפורסם כנגד ההתארגנות, מצורפים ומסומנים 28.

76. העובדה שהעומדים מאחורי הדף "עובדים אחרת" בחרו להישאר אנונימיים מעידה גם היא שמדובר בגורמים המקורבים להנהלת התנועה, או אף ההנהלה עצמה נוכח התנהלותה חסרת הרסן עד כה. תומכת בכך גם העובדה שבמקביל ובד בבד להופעתה המטאורית של תנועה להקמת ועד פנימי – מחק יו"ר התנועה, אלי בן יוסף, את השיתופים שעשה בעבר לסטטוסים נגד ההתארגנות (שיתופים שהובאו בראיות לעיל). ממש מעשה של טשטוש ראיות בדיעבד.

77. זאת ועוד, ניתן לראות כי התומכים בפוסטים שהועלו על ידי דף "עובדים אחרת" היו ברובם עובדי מטה התנועה ושחלקם אף מקורבים במיוחד להנהלה כמו למשל הגב' ליטל שושן אשר שימשה בעת ההיא ובמשך זמן רב כמזכירתו של מזכ"ל התנועה.

78. כך גם העובדה שהגב' שושן, כמו עובדים אחרים נוספים שחושבים כמוה, התבטאה באופן דומה ל"עובדים אחרת" (נגד ההתארגנות בהסתדרות ובעד התארגנות פנימית) פעמים רבות בשיח הציבורי סביב ההתארגנות, חיזקה את ההנחה שאנונימיות העומדים מאחורי דף הפייסבוק "עובדים אחרת" אינה נובעת מחשש ששם יחשף אלא דווקא מהיעדר חוקיות המעשה ומודעות הפועלים לעצם העדר החוקיות.

79. כאמור, חלק מהתומכים בפוסטים כנגד ההסתדרות הם עמודי התנועה הרשמיים עצמם(!). ובכל מקרה יודגש כי התנועה עצמה עמדה מנגד, בחוסר מעש מכוון (עד כדי מחדל) ולא הבהירה עמדתה כי הדברים אינם נאמרים על דעתה ו/או מטעמה, וכי השימוש בדפים הרשמיים של התנועה כמו גם בלוגו שלה, נגד ההתארגנות, אינו על דעתה.

80. ולמרות כל זאת, ההסתדרות (בתמימותה, כפי שהתברר בדיעבד) לא מיהרה למצות את זכויותיה באמצעות פנייה לבית הדין והחליטה בשלב ההוא, להמשיך את המשא ומתן הקיבוצי, ובין הצדדים נקבעה ישיבת משא ומתן ליום 3.7.2018.

81. הנהלת המשיבה מנגד, המשיכה בטקטיקת ניצול תום הלב של ההסתדרות והחריפה עוד יותר את צעדיה נגד ההתארגנות. כך, המשיבה החליטה לפטר חברת ועד שרק מונתה לצוות המשא ומתן הקיבוצי, זמן קצר לאחר מינויה, בהעדר כל עילה וללא שום הצדקה עניינית, למעט הרצון להתנקם בהסתדרות ואולי אף לגלות כוחנות במהלך המשא ומתן.

82. ההסתדרות תציין כבר עתה כי הבחירה לפטר דווקא את חברת הוועד, גב' פירמן, אינה מקרית שכן זוהי הנציגה היחידה של ההסתדרות בקרב עובדי המטה, המהווה כ- 25% מעובדי התנועה, כך שפיטוריה אמורים היו לגרום פגיעה אנושה בהתארגנות וביכולת ההישרדות שלה.

83. ההחלטה על פיטוריה של חברת הוועד הייתה הקש ששבר את גב הגמל והביא את ההסתדרות להגיש בקשת צד בגין פגיעה בהתארגנות- זוהי ראשיתו של ההליך דנא.

5.ב. פיטורי חברת הועד הגב' יעל פיירמן והתנכלות ליו"ר הועד הגב' רוני גירון

84. חברת הועד יעל פיירמן הועסקה במשיבה כחשבת, אחת משלושת החשבות המועסקות במשיבה, והייתה כפופה לסמנכ"ל הכספים דאז, הגב' לימור רובין. הגב' פיירמן עבדה במשיבה כ – 4 שנים נכון למועד הגשת בקשת הצד הראשונה (29.7.2018) ונחשבה לעובדת מוערכת מאד על ידי הממונה הישירה שלה, מקצועית ואחראית.

85. על מנת לסבר את האוזן יאמר כבר עתה כי בין סמנכ"לית הכספים, הגב' רובין, לבין חברת הועד, הגב' פיירמן התפתחה מערכת יחסית שהיא מעבר ליחסי עבודה שגרתיים, במסגרתה נהגה הגב' רובין לשתף את הגב' פיירמן במחשבותיה אודות איכות עבודתן של עובדות המחלקה האחרות וכן התייעצה עמה בעניינים אישיים ומקצועיים רבים. אין ספק כי הגב' רובין העריכה מאד את עבודתה של הגב' פיירמן וראתה בה את יד ימינה, מבחינה מקצועית.

86. עבודתה של הגב' פיירמן הייתה עד כדי כך חיונית למערכת שאפילו במהלך חופשת הלידה שלה, שהחלה בחודש אוקטובר 2017, בחרה הגב' רובין להיעזר בגב' פיירמן בעניינים מקצועיים ולא בשתי החשבות הנותרות האחרות, כגון הכנת דו"ח ביצוע תקופתי למשרד החינוך. מדובר על הכנת דו"ח רב חשיבות שעריכתו גזלה שעות רבות ועוד במהלך חופשת הלידה של הגב' פיירמן.

87. בחודש פברואר 2018 הצטרפה הגב' פיירמן לוועד עובדי תנועת הצופים והחלה לקחת חלק פעיל בארגון עובדי המטה בתנועה והצטרפותם לשורות ההסתדרות.

הודעת ההסתדרות למשיבה על מינויה של הגב' פיירמן כחברת ועד מצורפת ומסומנת 29.

88. בשל תחלופה צפויה של העובדים במשיבה במהלך חודשי הקיץ, לרבות תחלופה צפויה של חלק מחברי ועד שהיו בצוות המשא ומתן, מונתה הגב' פיירמן גם לצוות המשא ומתן הקיבוצי כיומיים לפני מועד ישיבת המשא ומתן שנועדה להתקיים ביום 3.7.2018.

89. בהתאם, יממה לפני מועד ישיבת המשא ומתן עדכנה הגב' פיירמן את הגב' רובין שהיא תאחר יום למחרת באופן בלתי צפוי. הגב' פיירמן לא עדכנה את הגב' רובין כי ההיעדרות הצפויה היא לצורך השתתפות במשא ומתן כי לתחושתה היה עדיף לעדכן את הגב' רובין בנושא זה בשיחה אישית פנים מול פנים, דבר שלא התאפשר אז טכנית בשל עומס עבודה אצל הגב' רובין שלא אפשר נגישות אליה.

90. ביום 3.7.2018 התקיימה, כאמור, ישיבת משא ומתן בין הצדדים. לאחר ישיבת המשא ומתן וכשהגיעה הגב' פיירמן לעבודה, היא נכנסה לחדרה של הגב' רובין ועדכנה אותה שהיא הייתה במשא ומתן קיבוצי. התנהלה ביניהן שיחה במהלכה הסבירה הגב' פיירמן לגב' רובין את הנסיבות סביב השתתפותה במשא ומתן הקיבוצי והדגישה עד כמה היא מעריכה את הגב' רובין מקצועית ואישית.

91. והנה, למרות השיחה שהתנהלה בין השתיים לאחר המשא ומתן הקיבוצי, קיבלה הגב' פיירמן לפתע, ביום 7.7.2018, ארבעה ימים (!) לאחר ישיבת המשא ומתן, מכתב נזיפה בדוא"ל מאת הממונה, הגב' רובין, עם העתק לתיק האישי שלה (להלן: "מכתב הנזיפה").

העתק מכתב הנזיפה מיום 7.7.2018 מצורף ומסומן 30.

92. במכתב זה, שממנו עולה ברורות כי הוא נוסח על ידי עורך דין, נזפה הגב' רובין בחברת הועד על כך שהיא לא פרטה בפניה מראש אודות סיבת האיחור הצפוי ולא קיבלה אישור מראש להשתתף במשא ומתן הקיבוצי (כך, ולא אחרת!). הגב' רובין הוסיפה וטענה שזה נחשב בעיניה "פגיעה באמון".

93. כלומר בהתאם לנוסח המכתב המשפטי, לדידה של המשיבה יש לתאם מראש כל איחור, בין אם הוא לעניינים פרטיים ובין אם הוא לענייני ועד, ובלשון המכתב: "....ברור וידוע לך, שהיעדרות מהעבודה לצורך השתתפות בענייני ועד כשם שכל היעדרות מהעבודה לצורך כל פעילות שאינה קשורה בעבודה, מחייבת אישור ותיאום מראש לכך עם הממונה על העובד." אך בשל כך שהגב' פיירמן לא ביקשה אישור מראש להשתתף במשא ומתן הקיבוצי (ולא לעצם העובדה שהיא תיאמה מראש את האיחור) - היא פגעה לכאורה באמון הממונה עליה. לקרוא ולא להאמין.

94. הגב' פיירמן נהגה כשורה. היא תיאמה מראש את האיחור הצפוי כפי שמקובל במקום העבודה וללא כל הסתייגות בזמן אמת מצידה של הממונה, הגב' רובין. אך משנודע כי האיחור היה בשל פעילות הועד, נולד, יש מאין, מכתב התלונה חסר הבסיס הזה.

95. הלכה ולמעשה המשיבה נזפה משמעית בגב' פיירמן בגין השתתפותה במו"מ - הא ותו לא.

96. כבר כאן יצוין כי בהתאם לדין, עובד, חבר ועד, אינו צריך לקבל אישור מראש מהמעסיק לעצם השתתפותו ופעילותו לקידום התארגנות ראשונית או ארגונית בכלל, וכלפי המעסיק די בהודעה מצידו/תיאום על היעדרות צפויה או איחור כפי שנהוג במקום העבודה. וכך גם נעשה במקרה זה.

97. נוכח האמור לעיל ברי כי מכתב הנזיפה שהוצא על ידי הגב' רובין היה יוצא דופן וחריג מאד במסגרת מערכת היחסים בין הגב' רובין לגב' פיירמן (וודאי לנוכח ההתנצלות וההסבר שכבר ניתן בשיחה ביניהן ביום 3.7.2018!).

98. למרות שאסור ממעסיק לדרוש מעובד לקבל ממנו אישור לביצועפעילות לקידום התארגנות ראשונית, בכל זאת ולאור היחסים יוצאי הדופן בין הגב' רובין לבין הגב' פיירמן ראתה לנכון הגב' פיירמן להסביר שוב לגב' רובין מדוע לא יכלה לעדכן אותה כי ההיעדרות הצפויה היא בשל השתתפות במשא ומתן קיבוצי. על כן, שלחה הגב' פיירמן ביום 8.7.2018 (יום בו אף נעדרה מעבודתה בשל מחלה) מכתב בדוא"ל לגב' רובין שבו הסבירה בשנית את הנסיבות.

העתק מהדוא"ל של הגב' פיירמן לגב' רובין מיום 8.7.2018 מצורף ומסומן 31.

99. והנה, חרף ההתנצלות וההסבר (שכאמור לא היו מחויבים), התברר מספר ימים לאחר מכן, ביום 17.7.2018, כי המשיבה נתלתה באמתלה חסרת בסיס זו כדי להזמין את הגב' פיירמן לשימוע לפני פיטורים במסגרתו הועלו כלפיה לפתע טענות מן האוב על אירועים משנים עברו שאף עוותו לרגל השימוע, הכל כפי שיפורט להלן.

100. ביום 10.7.2018 במהלך שיחה בין רובין לפיירמן בישרה הגב' רובין לגב' פיירמן שהיא עוזבת. היה ברור מהשיחה שהיא מפוטרת, ולא מתפטרת ביוזמתה. למחרת הגב' רובין גם סיפרה את זה לעובדות אחרות במחלקה, אך להן הודיעה הגב' רובין שהיא מתפטרת ביוזמתה, לכאורה.

101. ביום 16.7.2018 נדרשה לפתע הגב' פיירמן להסיר את ההגנה מפני שינויים בקובץ עזר שנערך בתוכנת אקסל, קבצי עזר שהגב' פיירמן יצרה לעצמה לצורך ביצוע עבודתה, וזאת לשם מתן אפשרות לחשבות אחרות להשתמש בפרי יצירתה ולעשות בו שינויים. מדובר על קובץ המכיל רשימת שבטים, מעין אינדקס של רשימת שבטים שאפשר לעשות עליו פעולה באקסל שמקלה על חיפוש. קובץ טכני לחלוטין שנוצר לסיוע לעבודה ולהפיכתה לנוחה יותר.

102. כאן המקום להסביר כי המדובר בקובץ אקסל שנוצר לפני כ- 4 שנים (קרי, בשנת 2014 לערך) על ידי הגב' פיירמן כקובץ עזר שנועד לסייע לה לביצוע העבודה שלה. הקובץ אינו מוגבל צפיה, אך הגב' פיירמן שמה עליו הגנת שינויים על מנת שלא ייווצרו חלילה, בין אם על ידה ובין אם על ידי צופה אקראי אחר, שינויים בקובץ שעלולים היו לפגוע בהם ובעבודה.

103. בהקשר זה יצוין כי גם לפני כשנתיים, בשנת 2016, ביקשה אחת העובדות מהגב' פיירמן להסיר את הגנת השינויים על מנת שהיא תוכל להשתמש בקובץ ולשנותו לצורך עבודתה היא. הגב' פיירמן סרבה אז והסבירה את הנימוקים לסירוב, כל זאת בידיעתה והסכמתה של הגב' רובין, הממונה, אשר לא עמדה אז על הסרת הגנת השינויים בקובץ העזר הפרטי שנוצר על ידי הגב' פיירמן.

104. ולעניינינו, כמו לפני שנתיים גם בדרישה להסרת הגנת השינויים ביום 16.7.2018 סירבה בתחילה הגב' פיירמן להסיר את הגנת השינויים מחשש שיבוצעו שינויים בקובץ שיפגעו בעבודתה, אך מתוך רצון לשפר את מערכת היחסים בינה לבין הגב' רובין שהתערעה לאחר מכתב הנזיפה, נמלכה בדעתה הגב' פיירמן לאחר זמן קצר והסירה הפעם את הגנת השינויים.

105. ולמרות זאת, ביום 17.7.2018 קיבלה כאמור הגב' פיירמן, באופן מפתיע לחלוטין, הזמנה לשימוע לפני פיטורים. השימוע יועד ליום 19.7.2018 בשעות הבוקר אך נדחה ליום א', 22.7.2018.

העתק מכתב הזימון לשימוע לפני פיטורים **מצורף ומסומן 32**.

העתק פנית ההסתדרות למשיבה בעניין הזימון לשימוע **מצורף ומסומן 33**.

106. בטרם שההסתדרות תטען לעניין הפגיעה בהתארגנות שבעצם מעשה זימון חברת הועד לשימוע ובעצם ההחלטה על פיטוריה, תפרט ההסתדרות בקצרה גם מספר עניינים הנוגעים לחוקיות השימוע, ואשר אף הם מלמדים על כך שכל הליך הפיטורין נולד יש מאין.

107. ראשית, כפי שניתן להתרשם בקלות מתוכן מכתב הזימון לשימוע, העילות הכתובות בו נכתבו בכלליות גורפת המצביעה כי אין מאחורי הטענות דבר וחצי דבר. ארבעת הטענות שפורטו במכתב הזימון לשימוע כתובות בצורה כללית, גנרית אפילו מבלי שהמשיבה טרחה להביא ולו דוגמא אחת קונקרטית במכתב השימוע עצמו באופן שיאפשר לגב' פיירמן להזים את ההאשמות המופנות כלפיה. דוגמאות (ספורות על כף יד אחת, וישנות) הובאו רק במהלך השימוע עצמו.

108. מעבר לפגם הברור מעצם זימון עובד לשימוע לפני פיטורים בטענות כלליות ללא דוגמא ספציפית מראש לטענה באופן שיאפשר לו להתגונן, נסיבות הוצאת המכתב הצביעו על כך שאין מאחורי בסיס ענייני, למעט הרצון לפטר את הגב' פיירמן בשל פעילותה הארגונית להקמת ועד העובדים ולקידום צירופם של עובדי המטה להסתדרות.

109. כך לדוגמא, הטענות הלכאוריות שמופנות כלפי הגב' פיירמן הן טענות **ישנות** שאם היה בהן ממש ואם אכן הטרידו את ההנהלה עד כדי פיטוריה של הגב' פיירמן – היו צריכות לעלות זמן ניכר קודם לכן, במועד הרלוונטי להן, ולא **שנים** לאחר מעשה(!). ואלו הטענות שהועלו כלפי הגב' פיירמן:

109.1. טענת המשיבה על "אי יכולת לעבוד בצוות המתבטאת במידור חברות הצוות מחומרים ומידע. שיח מזלזל ומעליב בטונים לא ראויים ולא מקובלים בתנועה ובכלל בין עמיתים לעבודה".³

במהלך ישיבת השימוע ביקש בא כוח הגב' פיירמן, עו"ד בורק מההסתדרות, לקבל דוגמאות לטענה והתשובה שניתנה הייתה כי הגב' פיירמן מסרבת להסיר את הגנת השינויים מקבצי העזר הפרטיים שנוצרו על ידה לצורך עבודתה.

ברור שאין שום ממש בטענה זו!

לא זו בלבד ששנתיים קודם לכן לא הייתה לתנועה שום בעיה עם זה שהגב' פיירמן עובדת עם קבצים פרטיים שלה שהיא יצרה לנוחותה האישית לצורך עבודתה ולא הייתה שום התעקשות על הסרת הגנת השינויים (ויודגש, הקבצים ניתנים לצפייה, אך לא לשינוי), אלא שבפעם הזו, כשנדרשה שוב הגב' פיירמן להסיר את הגנת השינויים – היא אכן עשתה זאת כדי לא להרגיז את הממונה עליה. אם כך ברור שהטענה לא היתה רלוונטית במועד העלאתה ועצם הצמדות עליה נועדה לייצר יש מאין סיבות (חסרות בסיס עובדתי) להצדקת הפיטורים.

³ סעיף 3.1 למכתב הזימון לשימוע, נספח 32.

לא ניתנו בשימוע דוגמאות נוספות לטענה זו.

לעניין "שיח מזלזל בטונים לא ראויים" – מדובר על טענה תמוהה ולא מובנת כי כל עובדות המחלקה נוהגות לשוחח זו עם זו בקולות רמים.

109.2. טענת המשיבה על "יחסי אנוש לקויים, יצירת סביבת עבודה ואווירה לא נעימה, אגרסיבית ותוקפנית במחלקת הכספים. התנהגות זאת מתקיימת בשנים האחרונות עם החמרה משמעותית בחודשים האחרונים".⁴

המשיבה טענה במהלך השימוע כי הגב' פיירמן מתבטאת לכאורה כלפי עמיתותיה בצורה שאינה מכבדת (לדוג' מכנה אותן "מטומטמות"). בהקשר זה יצוין, כפי שכבר נאמר לעיל, כי בין הגב' רובין לגב' פיירמן התקיימה מערכת יחסים מעבר ליחסי העבודה הרגילים, במהלכה התבטאו הגב' רובין והגב' פיירמן בחופשיות בשיחות הפרטיות ביניהן. במסגרת אותן שיחות הלינה פעמים רבות הגב' רובין על איכות עבודתן של החשבות האחרות וכינתה אותן, בפשטות, "מטומטמות". הגב' פיירמן מעולם לא פנתה לאף עובדת ומעולם לא הטיחה באף עובדת דברי עלבון מעין אלו, ואם התבטאה באופן כזה הרי שזה נעשה בשיחות פרטיות בינה לבין הגב' רובין בלבד וכהדהוד חוזר על דבריה של הגב' רובין עצמה.

מכאן שמדובר בטענה חסרת בסיס וחסרת הגינות, מלבד העובדה שהיא פשוט אינה נכונה.

לא בכדי, כאשר הטיחה הגב' פיירמן בפני הגב' רובין במהלך השימוע כי היא זו שמכנה את העובדות במחלקה באופן מזלזל זה, שתקה הגב' רובין ולא השיבה לנאמר.

109.3. טענת המשיבה על "קרע עמוק ביחסי האמון הקיימים והנדרשים בינך לבין הממונה עליך – מנהלת מחלקת הכספים, וכחנות תמידית לגבי כל החלטה ואי יכולת וסירוב לקבל מרות מהממונה המובילים לתקשורת לקוי בינך לבין הממונה עליך".⁵

לעניין "הקרע העמוק" טענה המשיבה בשימוע שהגב' פיירמן מקליטה לכאורה את הגב' רובין, בכל שיחה שמנוהלת ביניהן. מדובר על טענה חדשה שלא הושמעה כלפי הגב' פיירמן מעולם לפני כן. הגב' פיירמן ענתה ברוב הגינותה כי היא מקליטה את הגב' רובין לעיתים נדירות בשל כך שנדרשה בעבר על ידה לעבוד במהלך חופשת הלידה שלה והבטחות שניתנו לה בקשר לשיפור בתנאי העסקתה.

מזרז איך המשיבה מייחסת פעם אחת את "הקרע העמוק" לעניין אי תיאום עצם ההשתתפות במשא ומתן הקיבוצי ופעם אחרת לטענה חדשה של הקלטה. חוסר קוהרנטיות בטענות המשיבה שמצביע על חוסר הרצינות בשימוע ובבסיס ההחלטה עצמה.

⁴ סעיף 3.2 למכתב הזימון לשימוע. נספח 32.
⁵ סעיף 3.3 למכתב הזימון לשימוע. נספח 32.

בקשר לטענה על "סירוב לקבל מרות מהממונה" מדובר בטענה אבסורדית. הגב' פיירמן נחשבה ליד ימינה של הגב' רובין וזו פיתחה עמה מערכת יחסים הרבה מעבר לזו של ממונה וכפיף, עד כדי התייעצויות והתבטאויות חופשיות על איכות העבודה של חשבות אחרות.

ויוזכר, הגב' פיירמן עובדת במשיבה כבר 4 שנים ובכפפות לגב' רובין בכל אותה העת. ופתאום נזכרה המשיבה להעלות את הטענות הכלליות והבלתי מבוססות הללו!?

ומכל מקום, כפי שנאמר לעיל, הגב' רובין פוטר מעבודתה כך שממילא אין כל רלוונטיות לטענות בעניין היחסים שבין הגב' פיירמן לבין הגב' רובין.

109.4. בהקשר לטענת המשיבה "דיבור לא מכבד כלפי המנהלת שלה, בפניה ושלא בפניה, עם עמיתים לתפקיד ועם עובדים נוספים". שוב, מדובר בטענה כללית שאין בה ממש. הגב' פיירמן תמיד נהגה בכבוד עם הגב' רובין דבר המשתקף היטב בדוא"ל שנשלח על ידה לגב' רובין לאחר ישיבת המשא ומתן הקיבוצי ביום 3.7.2018 (נספח 31 לעיל), למרות מכתב נזיפה משפטי שקיבלה ממי שעד לאותו הרגע נחשבה לעמיתה קרובה לעבודה.

110. ביום 23.7.2018, במהלך השהייתה הזמנית של הגב' פיירמן מעבודתה בהחלטת המשיבה בשימוע, פנתה הגב' רובין אל הגב' פיירמן, באמצעות הדוא"ל וביקשה ממנה לקבל את הסיסמא הדרושה לשחרור הגנה על שינויים בקבצי העזר שיצרה הגב' פיירמן. חרף הטענות הקשות וחסרות הבסיס כלפי הגב' פיירמן במהלך השימוע, שנטענו הן על ידי המשיבה והן על ידי הגב' רובין באופן אישי, בחרה הגב' פיירמן להיענות לבקשת הגב' רובין וביום המחרת, יום ה- 24.7.2018, מסרה לה את הסיסמא לקובץ העזר האחרון שנותר חסום לשינויים משלא היה ברשותה של הגב' פיירמן באותה עת. בכך למעשה הוסרו כל החסימות מפני שינויים בכל קבצי העזר שיצרה הגב' פיירמן (שכאמור היו נגישים בכל עת לצפיית העובדים האחרים במחלקה).

111. חרף זאת, באותו היום ממש, ביום 24.7.2018, קיבלה הגב' פיירמן מכתב המודיע לה על פיטוריה.

העתק מכתב הפיטורים וסיכום שימוע (שאינו ממצה את מלוא הדברים שנאמרו בשימוע) מצורפים ומסומנים 34-35.

112. ביום 30.7.2018 התקיים דיון ראשון בבקשת הצד שהגישה ההסתדרות בעניין הפגיעה בהתארגנות. בתום הדיון הגיעו הצדדים להסכמות שאלו עיקריהם: עו"ד מירב הלוי, הממונה האזורית על יחסי העבודה בירושלים, תמונה להיות מגשרת על המחלוקות שנותרו בין הצדדים לקראת חתימה על הסכם קיבוצי; הפיטורים של חברת הוועד פיירמן מבוטלים ויתקיים שיח וסיג אודות הגדרת תפקידה במשיבה; המשיבה "מתחייבת להבהיר בצורה שאינה משתמעת לשתי פנים לכל הנוגעים בדבר שהיא מחוייבת למו"מ הקיבוצי" וזאת בהמשך לטענות ההסתדרות בעניין ההתבטאויות השליליות כלפי מערכת יחסי העבודה הקיבוציים שבהתהוות.

113. לאור אי ההסכמות בעניין הגדרת תפקידה של חברת הוועד פיירמן, ולבקשת ההסתדרות, התקיים ביום 6.8.2018 דיון נוסף בבית הדין הנכבד בעניין הבקשה לסעדים זמניים. בסופו של דיון ארוך, שכלל גם הליך הוכחות, המליץ בית הדין לצדדים לעשות מאמץ נוסף על מנת להגיע להסכמות במהלך הימים הקרובים שייתרו את הצורך בהכרעה שיפוטית, וככל שלא תושג הסכמה בעניין הוחלט כי יוגשו סיכומים מטעם הצדדים באשר לבקשה לצווים הזמניים שהגישה ההסתדרות.

114. ביום 9.8.2018 התקיימה פגישת משא ומתן ראשונה במשרדי מטה המשיבה, בנוכחות המגשרת עו"ד הלוי. מטעם ההסתדרות נכחו עו"ד גיל בר-טל, מ"מ יו"ר ההסתדרות המעו"ף, מר עמיחי סטינגר, מנכ"ל האגף להתאגדות עובדים בהסתדרות, מר עוז גולדברג, מזכיר חטיבה בהסתדרות המעו"ף וחברי וועד התנועה. מצד המשיבה נכחו בישיבה מר גדי לוטן, היועץ האסטרטגי לתנועה בהליך המשא ומתן, עו"ד רם תורן, בא כוח המשיבה, הגב' אור ברנר, מנהלת משאבי האנוש בתנועה, ירון גינדי, חשב בתנועת צופים המלווה את המשא ומתן ומר דניאל עמירה המשמש כמנהל מחוז צפון בתנועה.

115. תחילה נערכה היכרות בין המגשרת עו"ד הלוי לבין הצדדים, ולאחר מכן פנו כל המשתתפים לדיון ענייני והתקדמות במשא ומתן, כאשר בין יתר ההסכמות סוכם כי תפקיד מלווה שבטים גרעוניים (תפקידה של חברת הוועד פיירמן כפי שיתואר בהמשך) יכנס לתוך תחולת ההסכם הקיבוצי. **לבסוף סוכם כי יתאמו הצדדים פגישת המשך לניסוח של ההסכמות שגובשו ביניהם בישיבה זו.**

116. בהמשך לרוח הטובה ומתוך תקווה לבאות, הגישו הצדדים ביום 12.8.2018 הודעה מוסכמת משותפת המתארת את הגדרת תפקידה של הגב' פיירמן במשיבה – אותו תפקיד אשר היא ממלאת גם היום.

117. ובכן, בניגוד לתוכניתיה של המשיבה הגב' פיירמן לא פוטרה לבסוף, אך ברי כי מהלך פיטוריה של הגב' פיירמן היה חסר בסיס, וכל מטרתו היתה להראות כוחנות במערכת יחסי העבודה הקיבוציים הטריה שרק נוצרה ולפגוע בהתארגנות באמצעות פיטורי חברת ועד מרכזית שכאמור הינה הנציגה היחידה של ההסתדרות במטה המשיבה. מסקנה זו מתבקשת ומתבהרת לאור כלל מהלכי המשיבה המתוארים במסגרת בקשה זו.

118. מכל מקום, עוד לא יבשה הדיו על ההסכמות בעניין הגדרת תפקידה של חברת הוועד פיירמן, והמשיבה שבה לסורה והחליטה להפנות משאביה להתנכלות בחברי וועד אחרים - הפעם ביו"ר הוועד, הגב' רוני גירון.

119. כך, ביום 13.8.2018 פנתה מנהלת משאבי האנוש, הגב' ברנר, ליו"ר הוועד גירון בכתב עם העתק לתיק האישי, שעניינו "הפרעה לפעילות השוטפת של התנועה". בכתבה מזהירה הגב' ברנר את יו"ר הוועד גירון כי "אם תגיע בעתיד לפעילות שוטפת של התנועה במסגרת תפקידה כחברת וועד ללא תיאום מולה מראש תהא זאת הפרת משמעת על כל ההשלכות הקשורות בה". הלכה למעשה לטענת הגב' ברנר משעה שהפגישה של חברת הוועד גירון עם מדריכים בתנועה לא תואמה מראש

עם מנהלת משאבי האנוש המדובר בצעד חמור מאוד מצד יו"ר הוועד גירון שמפריע לפעילות השוטפת של התנועה.

העתק מכתבה של מנהלת משאבי האנוש אל ההסתדרות, מיום 13.8.2018, **מצ"ב ומסומן 36**.

120. עוד באותו היום השיבה ההסתדרות למכתבה זה של מנהלת משאבי האנוש במכתב חוזר, בו נטען כי יו"ר הוועד גירון שוחחה ביום 12.8.2018 עם מספר מועט של מדריכים, בהסכמתם, למשך כחצי שעה בלבד, ומבלי שהייתה כל מחאה או תלונה בעניין מצד מי מבין יושבי המקום או המשתתפים בשיחה. בנסיבות אלה, ציינה ההסתדרות במכתבה כי איומה של הגב' ברנר הינו חסר פרופורציות המעלה חשש כבד כי המדובר בניסיון נוסף להתנכל לחברי ועד בתנועה, "לתפור להם תיק" יש מאין, ולהרתיע עובדים אחרים בתנועה מפני השתתפות בשיחה עם חברי ועד או כל פעילות ועד עתידית לכשתרחש כזו.

121. על כן, הובהר לבסוף כי ההסתדרות לא תעמוד מנגד אל מול כל התנהלות שיש בה פגיעה בהתארגנות העובדים בתנועה, וככל שיתווספו עובדות נוספות המאששות חשש זה, לא תהסס ההסתדרות לפנות לבית הדין בהליכים מתאימים.

העתק מכתבה של ב"כ ההסתדרות אל מנהלת משאבי האנוש, מיום 13.8.2018, **מצ"ב ומסומן 37**.

122. תגובתה הנחרצת של ההסתדרות הובילה לסיום ניסיון זה של המשיבה לפגוע בחברי הוועד ובהתארגנות העובדים, והמשיבה החלה מפנה מאמציה ומשאביה לתוכנית מגירה חלופית – ניצול לרעה של הלכת צ.ל.פ..

ג. ניצול לרעה של הקביעות המשפטיות בעניין הלכת צ.ל.פ. : המשיבה המשיכה לגרור רגליים במשא ומתן, הערימה במהלכו קשיים מלאכותיים והעלתה את דרישת הוכחת היציגות המחודשת כדי "לפוצץ" את המו"מ ולפגוע בהתארגנות

123. לאחר שכל מהליכיה לסיכול ההתארגנות לא הועילו לה, החליטה הנהלת התנועה לפגוע בהתארגנות העובדים בדרך ערמומית ובזוויה של ניצול לרעה של הקביעות המשפטיות בעניין צ.ל.פ.. כך, בכוונת מכוון החליטה המשיבה לגרור רגליים בהליך המשא ומתן ולהערים עליו קשיים מלאכותיים במטרה להציג מצג שווא של משא ומתן שלכאורה מנוהל בתום לב, כשבפועל מתברר כי התכוונה באמצעות כך לסכל כליל את החתימה על ההסכם הקיבוצי.

124. ויוזגש: די היה, בפרק זה, בהבאת הודאתה הכתובה והמפורשת של המשיבה, שחור על גבי לבן, כי בכוונתה להעלות את דרישת הוכחת היציגות המחודשת כדי לפוצץ את המו"מ, לסכל את חתימת ההסכם הקיבוצי ולפרק את ההתארגנות.

125. למען שלמות התמונה והסדר הטוב תובא השתלשלות האירועים במלואה.

1.ג. המשיבה ממשיכה לגרור רגליים במשא ומתן ומערימה במהלכו קשיים מלאכותיים תוך ביצוע החלטות חד צדדיות שהיה בהן כדי להשפיע השפעה משמעותית על המשא ומתן

126. ביום 21.8.2018 התקיימה במשרדי בא כוח התנועה ישיבת משא ומתן שנייה, אשר בהתאם להסכמות בישיבה מיום 9.8.2018 יועדה רק לניסוח ההסכמות שגובשו עד לאותו המועד. מסיבה זו הנוכחות בישיבה הייתה מצומצמת וכללה את עו"ד בר-טל ומר גולדברג מטעם ההסתדרות ועו"ד רם תורן מטעם המשיבה. הצדדים הגיעו להסכמות משמעותיות באשר לנוסחו של הפרק הארגוני בהסכם הקיבוצי והייתה הבנה אצל שני הצדדים כי ניתן לחתום על הפרק הארגוני בישיבת משא ומתן הבאה - ישיבה שתהא בפורום נרחב יותר.

127. שלא במפתיע, החל מרגע זה נוצר קושי ממשי בתיאום מועד לישיבת המשא ומתן לחתימה על הפרק הארגוני כאמור, ולפיכך ביום 3.9.2018 פנתה ההסתדרות למשיבה בבקשה חוזרת לתאם מועדים לישיבת משא ומתן נוספת, במהלכה יסוכם הפרק הארגוני ויתחיל משא ומתן אינטנסיבי של הפרק הכלכלי. מר גולדברג הדגיש בפנייתו כי מאז הישיבה מיום 21.8.2018 לא שיתפה פעולה המשיבה ולא העבירה מועדים אשר ניתן לתאם בהם ישיבה.

העתק מפניית ההסתדרות למשיבה, מיום 3.9.2018, מצ"ב ומסומן 38.

128. בו בזמן שהמשיבה מתעלמת מבקשות ההסתדרות לתאם מועדים קרובים לחתימה על הפרק הארגוני, נודע להסתדרות ביום 12.9.2018 כי המשיבה החלה מנחה את מרכזי ההנהגות להיערך כלכלית לתשלום תוספות שכר לעובדים ותוספות מלגות, מבלי שהחל המשא ומתן על הפרק הכלכלי ומבלי שעודכנה ההסתדרות בתכניויה של המשיבה אשר עומדות ברקע ההחלטה להיערך לתשלומים האמורים.

129. על כן, פנה נציג ההסתדרות, מר גולדברג, אל מנהלת משאבי האנוש בתנועה, הגב' ברנר, במכתב עוד באותו יום ה- 12.9.2018, והבהיר לה כי ההסתדרות והמשיבה מצויות בעיצומו של משא ומתן לגיבוש הסכם קיבוצי ראשון, ולפיכך אין לבצע כל שינוי בתנאי העובדים בתנועה, בוודאי שינוי בעל משמעויות כלכליות לתנועה, מבלי לנהל על כך מו"מ עם ארגון העובדים.

העתק ממכתבו של מר גולדברג אל הגב' ברנר, מיום 12.9.2018, מצ"ב ומסומן 39.

130. למכתבו זה לא טרחה הגב' ברנר להשיב, וכעבור זמן מה הואילה המשיבה לתאם עם ההסתדרות ישיבת משא ומתן ליום 2.10.2018.

131. והנה מתברר כי תיאום ישיבת המשא ומתן נועד רק להציג מצג שווא של רצון להתקדם בהליך המשא ומתן, שכן ביום 17.9.2018 פנתה מזכירת מזכ"ל המשיבה בשיחת טלפון להסתדרות וביקשה לדחות את ישיבת המשא ומתן הקבועה ליום 2.10.2018 מבלי שהוצעו כל מועדים חלופיים קרובים.

132. לפיכך, עוד באותו היום פנתה ההסתדרות למשיבה בבקשה לקבל חמישה מועדים אשר נוחים להנהלת המשיבה לתיאום ישיבה חלופית חלף זו שבוטלה מיוזמתם. בקשתה זו של ההסתדרות נבעה בין היתר מכך שהמשיבה נהגה להעביר להסתדרות בכל פעם שני מועדים בלבד לתיאום ישיבה, והטעם לכך ברור.

העתק מפנייתה של ההסתדרות אל המשיבה מיום 17.9.2018, **מצ"ב ומסומן 40**.

133. לבסוף תואמה ישיבת משא ומתן ליום 15.10.2018.

134. והנה, הפלא ופלא, ביום **14.10.2018** - יממה לפני מועד הישיבה הקבועה ליום 15.10.2018 - פנתה המשיבה פעם נוספת בשיחת טלפון להסתדרות בבקשת דחייה שניה של ישיבת המשא ומתן, הפעם בטענה שעו"ד תורן עסוק בצו מניעה ולמר גינדי תואמה פגישה דחופה במשרד האוצר. בניסיון תיאום מועדים נוסף נקבע מועד חלופי לישיבת המשא ומתן, ליום **12.11.2018**.

העתק מתכתובת דוא"ל בין ההסתדרות למשיבה, בעניין ביטול הישיבה הקבועה ליום 15.10.18 וקביעת מועד חדש ליום 12.11.2018, **מצ"ב ומסומן 41**.

135. **הלכה למעשה, דחיות המשיבה החוזרות ונשנות והערמת הקשיים בתיאום מועדים לישיבת משא ומתן הסתכמו בכך שהמשיבה גררה רגליה באופן מכוון כשלושה חודשים (!) ממועד ישיבת המשא ומתן האחרונה מיום 21.8.2018**.

136. בד בבד לדחיות המשיבה את מועדי ישיבות המשא ומתן, פרסמה המשיבה ביום **15.10.2018** - יום לאחר שהודיעה על דחיית ישיבת המשא ומתן - אגרת לעובדי התנועה, חתומה על ידי יו"ר התנועה, מר אלי בן יוסף, ומזכ"ל התנועה, מר קלי כהן, שעניינו פרסום אוגדן השכר.

137. כך, בהתעלמות מוחלטת ובוטה ממכתבו של נציג ההסתדרות מיום 12.9.2018 בדבר הצורך בניהול מו"מ עם הארגון היציג ביחס לכל שינוי בתנאי העבודה של עובדי המשיבה, לרבות שינויים כלכליים, בישרו נציגי ההנהלה הבכירה במשיבה לעובדי המשיבה כי **"לאחרונה התחילה התנועה את תהליך בניית ואישור התקציב ל-2019 ולכן החלטנו ליישם את המלצות השינויים בחודש ינואר הקרוב"** - שינויים אשר אף לדברי המשיבה באותה האגרת הינם **"בעלי חשיבות אסטרטגית ומשמעויות כלכליות"**.

138. אם לא די בכך בכדי ללמד על יחסה המזלזל של המשיבה לבחירת העובדים להתאגד במסגרת ארגון עובדים, ולחובותיה של המשיבה כלפי הארגון היציג אשר מצויה היא עימו במשא ומתן, ציינה המשיבה באותה האגרת גם כי במקביל לעבודתה על אוגדן השכר היא גם בפתחו של **"שינוי ארגוני כלל תנועת"**.

139. ודוק - המשיבה ניסתה לשכנע את העובדים באמצעות התפארות בהישגים לכאורה ובתהליכים נוספים אשר נעשו (באופן חד צדדי), כי הליך ההתארגנות מיותר שכן התנועה לשיטתה מסוגלת לבצע שינויים כלכליים וארגוניים "טובים", "נכונים", "איכותיים" ו"יעילים", ממש לבדה וממש עכשיו.

140. פשוט מקומם! המשיבה התעלמה כליל מקיומו של ארגון עובדים. בד בבד לדחייתה הלוך ושוב את קיומן של ישיבות המשא ומתן במשך שלושה חודשים, המשיכה המשיבה בעזות מצחה גם להתנכל לחברי הוועד במהלך אותם החודשים, וגם לבצע שינויים כלכליים וארגוניים באופן חד צדדי!

141. זאת ועוד. לצד תיאוריה של המשיבה אודות הפעולות העצמאיות שהיא מבצעת לטובת עובדיה לכאורה, דאגה המשיבה לציין באיגרת לעובדים באופן מפורש כי המשא ומתן "טרם הבשיל לכדי מימוש" וזאת ככל הנראה במטרה לאותת לעובדי התנועה שעדיין לא מאוחר ועוד ניתן לוותר על ההתארגנות כמו גם כדי להבהיר כי הטבות שהחליטה לתת לעובדים אינן תוצאה של המו"מ ובמילים אחרות "ההתארגנות מיותרת".

142. כהרגלם של יו"ר התנועה ומזכ"ל התנועה, תיארה גם איגרת זו דפוס פעולה חוזר של הצגת מציאות בה יש "טובים מול רעים" - התנועה היא הטובה והחילונית אשר דואגת לרווחת העובדים ושימורם ונציגיה פעלו משך שנים עד להעלאת שכרם של העובדים במסגרת אוגדן השכר החדש, ואילו ההסתדרות היא ה"רעה" המעכבת את העלאת השכר שהמשיבה מעוניינת להעניק לעובדיה - "לצערינו פרסום ויישום האוגדן התעכב במהלך שנת 2018 שכן אנו מצויים במשא ומתן להסכם קיבוצי למול ההסתדרות אשר טרם הבשיל לכדי מימוש".

העתק מאיגרת יו"ר התנועה ומזכ"ל התנועה לעובדים, מיום 15.10.2018, מצ"ב ומסומן 42.

143. כאן המקום להדגיש כי היה זה כאמור בדיוק המועד בו הצדדים אמורים היו לעבור לנהל את המו"מ הכלכלי, לאחר שהגיעו להסכמות על הפרק הארגוני של ההסכם (על אף שגם עליהן סירבה המשיבה לחתום).

144. נוכח חומרת הדברים, פנתה ההסתדרות ביום 23.10.2018 אל המשיבה במכתב ששלח מר גולדברג אל מנהלת משאבי האנוש בתנועה שעניינו "ניהול מו"מ בחוסר תום לב ונקיטה בפעולות חד צדדיות במהלך מו"מ". כך, תיאר מר גולדברג במכתבו את גרירת הרגליים המכוונת של המשיבה בהליך המשא ומתן לצד התנהלות כוחנית ובריונית כנגד ועד הפעולה.

145. נציג ההסתדרות הוסיף במכתבו כי המשיבה מסרבת לנהל דיאלוג עם העובדים, מנסה להכשיל את המשא ומתן ולגרום לדה לגיטימציה של ארגון העובדים, ומשאירה לעצמה גמישות לשנות את תנאי העבודה ככל העולה על רוחה. בהתנהגות זו ציין נציג ההסתדרות מתנהלת המשיבה בדרך

שאינה הולמת התנהגות המצופה מתנועת נוער שחרטה על דגלה ערכים של ערבות הדדית מעורבות ואחריות קהילתית.

מכתבו של נציג ההסתדרות אל מנהלת משאבי האנוש, מיום 23.10.2018, **מצ"ב ומסומן 43**.

146. יומיים לאחר מכן, ביום **25.10.2018**, השיבה הגב' ברנר במכתב אל מר גולדברג כי המשיבה הופתעה מאוד מתוכן מכתבו של מר גולדברג וכי "לתומה" חשבה המשיבה כי ההסתדרות תברך בריש גלי על מהלך זה, ואף תשמח על יישום החלטה **כה משמעותית** עבור עובדי המשיבה ועבור המשיבה עצמה.

העתק ממכתבה של הגב' ברנר אל מר גולדברג, מיום 25.10.2018, **מצ"ב ומסומן 44**.

147. ובכן, נראה כי לדעת המשיבה הנייר סובל הכל. מעבר לעובדה שברור לכל ובוודאי למשיבה כי שינויים בתנאי העבודה מחייבים משא ומתן עם ארגון העובדים, ההסתדרות פנתה אל הגב' ברנר עוד ביום 12.9.2018 ודרשה ממנה לפעול בשיתוף פעולה עם ההסתדרות ולא לבצע כל שינוי בתנאי העובדים ללא הסכמת ההסתדרות, כך שפליאתה של הגב' ברנר מכך ש"לא ברכה ההסתדרות בריש גלי את המהלך" פשוט מגוחכת (לשון המעטה), וכמוה כל נוסח מכתבה של הגב' ברנר אשר מנסה להציג מצג שווא של תנועה אחראית אשר "דואגת לרווחת עובדיה" ושמה אותם "במרכז מעל כל שיח ומחלוקת", כאשר בפועל ברור שמדובר בפגיעה בהתארגנות העובדים ובזכותם של העובדים להתארגן, לחסל את הליך המשא ומתן ולפעול באופן חד צדדי כראות עיניה מבלי שקולם של העובדים נשמע בכלל.

148. ויוזכר: בתחילה, כשהיה לתנועה אינטרס לעצור את מתן ההטבות לעובדים (הקפאת המלגות) היא הבהירה לעובדים כי היא עוצרת את מתן ההטבות **עקב ההתארגנות**, שכן לטענתה היא איננה יודעת מה יהיו התוצאות הכלכליות של המו"מ. והנה בשלב מאוחר יותר, כשהיה לתנועה אינטרס ליתן את ההטבות הכספיות באופן חד צדדי וזאת אף באופן, **שמרוקן מתוכן את המו"מ הכלכלי**, היא נתנה אותו, תוך שהיא דואגת גם להבהיר לעובדים כי היא עושה זאת על דעת עצמה וכי מתן התוספות **התעכב עקב ההתארגנות** אך כעת הוא בכל זאת מיושם. **ונבהיר, בנקודת זמן זו (כפי שהתנועה בעצמה מציינת), המו"מ הכלכלי טרם התחיל (!)** והתנועה עודנה לא יודעת מה יהיו תוצאותיו. משכך, לאור טענתה (השקרית) הקודמת, היה עליה להמתין לסימומו. אלא שמהלך זה יצר לה רווח כפול: גם להכתיב, הלכה למעשה, את תוצאותיו של המו"מ הכלכלי באופן חד צדדי וגם לשדר מסר ברור לעובדים כי לא תצמח להם כל תועלת טעם כלכלית מההתארגנות.

149. הווה אומר, התנועה בעצמה לא טרחה להיות קוהרנטית בתירוצים שסיפקה למעשיה. מה שכן קוהרנטי הוא הרציונל **האמיתי** שעמד מאחורי פעולותיה.

ג.2. המשיבה מתגלה במערומיה וחושפת את כוונותיה האמיתיות בעניין הליך המשא ומתן -

"לפוצץ" את המשא ומתן, באמצעות יצירת מחלוקות באופן מלאכותי ודרישה להוכחת

יצוגות מחודשת לצורך סיכול החתימה על ההסכם הקיבוצי וחיסול ההתארגנות

150. בהמשך לחוסר תום ליבה של המשיבה בעניין פרסומו של אוגדן השכר והתמהמהותה המכוונת בתיאום ישיבות משא ומתן, הכל כאמור לעיל, פנה נציג ההסתדרות מר גולדברג ביום 25.10.2018, אל בא כוח התנועה וביקש לוודא שהמו"מ על הפרק הארגוני בהסכם הקיבוצי אכן הסתיים ושהישיבה שנקבעה ליום 12.11.2018 הינה ישיבת חתימה על חלק זה בהסכם הקיבוצי - הכל כפי שהוסכם כבר בעבר. וכך, כותב מר גולדברג, אל עו"ד תורן, בא כוח המשיבה:

עו"ד רם תורן שלום רב,
ביום 21.8.2018 סיכמנו במשרדך על נוסח החלק הארגוני שבהסכם הקיבוצי כפי שנתבקשנו על ידי צוות המשא ומתן.
לקראת הישיבה הקרובה בהשתתפות המגשרת, במשרדו של ארנון בר דוד, אנו מבקשים לחתום על החלק הארגוני כאמור.
אנא השב לנו כי העניין סוכם וניתן יהיה לחתום על החלק הארגוני ולהתקדם לחלק הכלכלי בהסכם לנוחיותך מצרף את טיוטת ההסכם".

העתק מפנייתו של מר גולדברג אל עו"ד תורן, מיום 25.10.2018, מצ"ב ומסומן 45.

151. ביום 11.11.2018 - יום בודד אחד לפני מועד הישיבה ושבוועיים לאחר פנייתו של מר גולדברג אליו - הואיל עו"ד תורן להשיב לפנייתו של מר גולדברג וטען לפתע כי דווקא לא סוכמו כל הנושאים בפרק הארגוני. וזו לשון התגובה:

בהמשך לישיבה שקיימנו בחודש אוגוסט במשרדי ולקראת הישיבה מחר, להלן נקודות פתוחות בחלק הארגוני:
פרק ג' סעיף 4 - ההסכם לא יחול על מלווה שבטים גרעוניים;
פרק 5 - לסכם את נושא האפליקציה, הן לגבי עובדי מנהלה והן לגבי מדריכים/מרכזים;
ה' 2 (6) - הסעיף לא מוסכם;
פרק (ו) פיטורים בשל אי התאמה סעיף 3 הארכה של 30 יום נוספים - לא מוסכם;
סעיפים 7,8,9 לא מקובלים;
פיטורים בשל התייעלות: סעיף 5 להוריד ל 10%
פיטורי משמעת סעיף 3 החדש - מבקשים כי במהלך תקופת ההשתייה ישולמו לעובד 50% ברוטו".

העתק ממכתב התגובה של בא כוח המשיבה אל נציג ההסתדרות, מיום 11.11.2018, מצ"ב ומסומן 46.

152. ובכן, התנהלות המשיבה פשוט מחפירה. המשיבה דחתה ככל הניתן את תיאום ישיבת המשא ומתן השנייה בגישורה של עו"ד מירב הלוי בתירוצים של קושי בתיאום המועד; לאחר שהואילה המשיבה לבסוף לתאם מועד לישיבת ההמשך - כמעט שלושה חודשים לאחר הישיבה שקדמה לה - ובמקביל נקטה בצעדים חד צדדיים כאמור בכל הנוגע לפרסום אוגדן השכר, החליטה המשיבה לחזור בה מההסכמות בעניין הפרק הארגוני, ואף "הגדילה" לעשות זאת יממה לפני ישיבת

ההמשך בכדי שלא לאפשר כל הזדמנות להסתדרות לפתור את המחלוקת החדשה שיצרה המשיבה בדרך זו ולחתור תחת החתימה על הפרק הארגוני.

153. בשלב זה ובטרם התגלתה להסתדרות האמת לאשורה כפי שקרה לאחר מכן, ההסתדרות בחרה שלא לשבור את הכלים חרף כך שהיה נראה לה שמדובר בחזרה נוספת ומשמעותית ביותר מהסכמות, רגע לפני חתימה עליהן ולפיכך החליטה שלא לבטל את ישיבת המשא ומתן ולנסות לפתור את המשבר (המדומה) שהציגה המשיבה במסגרת הישיבה.

154. אלא שאז, יצא המרצע מן השק והמשיבה לא הצליחה לעמוד על המשמר ולהסוות את מימוש כוונתה לחסל את ההתארגנות עת העבירה (ככל הנראה שלא במתכוון) לנציג ההסתדרות, מר גולדברג, תכתובת דוא"ל בין נציג התנועה במו"מ, מר ירון גינדי, לבין בא כוח המשיבה, עו"ד רם תורן, אשר מלמדת כי עוד בטרם קיומה של ישיבת המשא ומתן המכרעת ביום 12.11.2018 התכוונה המשיבה "לפוצץ" את המשא ומתן באמצעות חזרה מלאכותית מהסכמות וככל שזה לא יצלח לה לפגוע בהליך המשא ומתן ובהתארגנות כולה בהעלאת טענת שווא בדבר היעדר יציגותה של ההסתדרות בתנועה. ונסביר.

155. ביום 11.11.2018, כ- 3 שעות לאחר תגובתו של בא כוח המשיבה אל נציג ההסתדרות שעניינה חזרה מהסכמות כאמור, פנה מר ירון גינדי, חשב תנועת צופים המייצג אותה במשא ומתן, אל בא כוח המשיבה במייל לו מצורפת תגובת בא כוח המשיבה אל נציג ההסתדרות ושואל את בא כוח המשיבה:

"זה [הדרישות שנשלחו למר גולדברג - הח"מ] יספיק לפוצץ את זה?"

156. מס' דקות לאחר מכן, משיב בא כוח המשיבה למר גינדי:

"לדעתי נפוצץ על נושא הנציגות [צ"ל - היציגות - הח"מ]".

העתק מתכתובת הדוא"ל שבין בא כוח המשיבה לבין מר גינדי מיום 11.11.2018, בכיתוב נציג ההסתדרות וגורמים נוספים מטעם המשיבה, מצ"ב ומסומן 47.

157. לקרוא ולא להאמין. התנהלותה של המשיבה לאורך כל הדרך הינה פשוט הצגה מבוזמת היטב. בחוסר תום לב משווע הציגה המשיבה מצג שווא של מעסיק אשר מנהל משא ומתן על הסכם קיבוצי ראשון, מתאם מועדי ישיבות ומחליף נוסחים משפטיים, כאשר הכל נועד למראית עין בלבד ובחדרי החדרים רוקמת המשיבה תוכנית זדונית ועזת מצח "לפוצץ" את ההתארגנות.

158. פנייתו של מר גינדי אל בא כוח המשיבה מדברת בעד עצמה. היא אינה משקפת היעדר הסכמות אותנטיות. המשיבה (בטעותה) התגלתה במערומיה, וחשפה שלא מרצון את כוונותיה לחסל את ההתארגנות. כוונות שהיו עוד מראשית ההתארגנות כפי שתואר בהרחבה לעיל.

159. חרף חומרת הדברים הברורה, בחרה ההסתדרות - פעם נוספת - להיות הגורם האחראי מבין הצדדים, ולמען טובת העובדים, להיאזר באורך רוח עד לקיומה של הישיבה ביום 12.11.2018.

160. ואכן, ביום 12.11.2018 התקיימה ישיבת משא ומתן במשרדו של יו"ר הסתדרות המעו"ף. בישיבה זו נכחו מטעם ההסתדרות מר ארנון בר דוד, יו"ר הסתדרות המעו"ף דאז, עו"ד גיל בר-טל, בתפקידו הקודם כממלא המקום של יו"ר הסתדרות המעו"ף, מר עוז גולדברג מזכיר חטיבה בהסתדרות המעו"ף, ומר עמיחי סטינגר, מנכ"ל האגף להתאגדות עובדים בהסתדרות. מטעם התנועה נכחו מר ירון גינדי, הגב' אור ברנר, מר גדי לוטן, עו"ד רם תורן, בא כוח המשיבה, מר גיא סיטון, ומר דניאל עמירה, המשמש כאמור כמנהל מחוז צפון בתנועה.

161. והנה, את הפגישה פתחו נציגי התנועה ב"אופן מפתיע" באמירה כללית ולכאורה תמימה כי הם "מוכנים לנהל משא ומתן בכפוף להוכחת יציגות על ידי ההסתדרות".

162. מהתנהלות המשיבה בישיבה זו, שלא רק ניהלה את המו"מ אלא שבמהלכה גם יישובו כל המחלוקות בין הצדדים וסוכם כי יתואם מועד ישיבה לחתימה על הפרק הארגוני, לרגע היה נראה כי המשיבה אינה באמת עומדת על טענתה, אולם כפי שהתברר לאחר מכן לא כך היה.

163. וכך, יום לאחר מכן, ביום ה- 13.11.2018, בתגובה לפניית ההסתדרות כמוסכם בישיבה לתיאום מועד ישיבת החתימה על הפרק הארגוני השיבה מזכירתו של מזכ"ל התנועה בזו הלשון:

"לאחר בדיקה, נכון לעכשיו אין לי אישור לקבוע פגישה לחתימות". כך ותו לא.

העתק מהתכתובת שבין ההסתדרות למשיבה מיום 13.11.2018, מצ"ב ומסומן 48.

164. תשובה זו הבהירה להסתדרות כי המשיבה החליטה להוציא לפועל את השלב השני של "תוכנית הפיצוץ" ולדרוש מההסתדרות הוכחה מחודשת של יציגותה.

165. ביום 14.11.2018 ניסה מר גולדברג נציג ההסתדרות לפנות למנהלת משאבי האנוש מספר פעמים באמצעות שיחות טלפון שונות לבירור העניין, אולם הגב' ברנר נעלמה ולא ענתה לטלפונים.

166. מאוחר יותר הוחלט גם לפנות פעם נוספת למשיבה, הפעם באמצעות דוא"ל חוזר למזכירת מזכ"ל התנועה, ולבקש לדעת באופן סופי את הסיבה לסירוב המשיבה לתאם מועד לחתימה על הפרק הארגוני לאחר שהוסכמו מרבית הנושאים בפרק זה.

העתק פנייתה של ההסתדרות אל מזכירת מזכ"ל המשיבה, מיום 14.11.2018, מצ"ב ומסומן 49.

167. ביום 15.11.2018, הואיל עו"ד תורן לפנות אל מר גולדברג במכתב שכותרתו (התמוהה יש לומר) הינה "הסכם קיבוצי תנועת הצופים". במכתבו טען בא כוח המשיבה כי למרשתו יסוד סביר להניח

כי ארגון העובדים אינו מייצג 33% מהעובדים כנדרש עפ"י הדין, וכי הנהלת התנועה לא תקיים דיונים על הדרישות הכלכליות של ההסתדרות שכן "ספר השכר החדש שנכנס לתוקף ואשר עליו עבדו בתנועה בארבע השנים האחרונות, נותן תמורה כספית גבוהה יותר לעובדים מדרישות ההסתדרות".

מכתבו של בא כוח המשיבה אל נציג ההסתדרות, מיום 15.11.2018, מצ"ב ומסומן 50.

168. הנה, הוציא בא כוח המשיבה לפועל את תוכניתה "לפוצץ" את המשא ומתן על "נציגות" (כלשונו), ובכדי לוודא שאין עוד תוחלת לכאורה להליך המשא ומתן אף מוסיף כי אין צורך במשא ומתן על הפרק הכלכלי לאור אוגדן השכר שפורסם - פרסום שבוצע כאמור באופן חד צדדי.

169. ויובהר: התכתבות הדוא"ל שלעיל בה פורטו המהלכים של "תכנית הפיצוץ" - חזרה מהסכמות ודרישה מחודשת להוכחת יציגות, אינה תכנית זדונית שנרקמה בין בא כוח המשיבה לבין מר ירון גינדי בלבד, שכן לתכתובת ביניהם היו עדים נוספים מלבד נציג ההסתדרות כאמור, והם מר גדי לוטן, היועץ האסטרטגי לתנועה בהליך המשא ומתן, מר גיא סיטון, מנהל אגף תפעול ורכש בתנועה, והגב' אור ברנר, מנהלת משאבי האנוש בתנועה, אשר הם חלק משמעותי ובלתי נפרד מהליך המשא ומתן, ושתיקתם בעניין אומרת הכל.

170. הווה אומר לפיצוץ המו"מ וחסול ההתארגנות באמצעות החזרה מההסכמות והדרישה המחודשת להוכחת היציגות, היו שותפים - בין אם במעשים ובין אם בשתיקה - כלל הגורמים הבכירים ומקבלי החלטות במו"מ ובמשיבה.

171. וגם זאת יש להזכיר: בראשית ההליך שהגישה ההסתדרות תיארה ההסתדרות את התנהלותה של הגב' ברנר כמנהלת משאבי האנוש בתנועה בעניין התארגנות העובדים ומעורבותה הברורה כנגד ההתארגנות ובעד הפגיעה בה. התנהלותה של הגב' ברנר כמנהלת משאבי האנוש זכתה לגינוי מצד כב' בית הדין הנכבד בדיון שנערך ביום 30.7.2018 שלאחריו אף התנצלה הגב' ברנר באופן רשמי על תמיכתה בפוסט נגד ההתארגנות⁶, אך ברי התנצלותה הייתה מן הפה ולחוץ שכן גם הגב' ברנר שהייתה צריכה להיות זהירה אף יותר משאר המכותבים אם התנצלותה הייתה אותנטית, לא טרחה להגיב או להסתייג מאותה תכתובת מייל והיא שותפה לכל דבר לתוכנית לסכל את ההתארגנות.

172. ובכן, לא רק שהמשיבה התנהלה בחוסר תום לב כלפי ההסתדרות לאורך כל הדרך ממועד הכרזת היציגות, אלא שהיא למעשה ניסתה אף להערים על בית הדין הנכבד ביצירת מצג שווא במהלך הדיונים שהתקיימו בבית הדין של מעסיק תמים שההסתדרות מכפישה את שמו בהעלאת טענות כלפיו של פגיעה בהתארגנות, ושהתנהלותם הבזויה של ראשי התנועה "הייתה על דעתם"⁷ ובתמימותם.

⁶ עמוד 2 לפרוטוקול הדיון מיום 30.7.2018; שורות 19-21.

⁷ עמוד 2 לפרוטוקול הדיון מיום 30.7.2018; שורות 16-18.

173. ונחזור לעניינו. עוד באותו מועד מכתבו של עו"ד תורן אל ההסתדרות, ביום ה-15.11.2018, הגישה המשיבה גם הודעת עדכון מטעמה לבית הדין (להלן: "הודעת העדכון") אשר מגוללת שקרים והסתרות כמנהג המשיבה וקובעת לבסוף כי ההסתדרות אינה יציגה במשיבה.

174. כך, למשל, מטעה המשיבה את בית הדין הנכבד בעניין מספר הישיבות שהתקיימו בין הצדדים, ומסתירה (ולא בכדי) את גרירת הרגליים בהליך המשא ומתן שלא התבטאה רק בתיאום הישיבות ודחיותיה של המשיבה את ישיבות המשא ומתן אלא גם בחזרה של המשיבה מהסכמותיה בין ישיבה לישיבה. כך גם הסתירה המשיבה באותה הודעת עדכון כי תפקיד "מלווה שבטים גרעוניים" אשר אותו מבקשת המשיבה להוציא מתחולת ההסכם הוא בדיוק התפקיד שיצרה המשיבה יש מאין לחברת הוועד יעל פיירמן, והיא היחידה אשר נמצאת בתפקיד זה, כך שלמעשה מבקשת המשיבה מההסתדרות להוציא את חברת הוועד פיירמן מתחולת ההסכם הקיבוצי.

175. מעבר לכך שהמשיבה פשוט הסתירה בהודעת העדכון עובדות חשובות ורלוונטיות מבית הדין הנכבד, כפי שיוסבר להלן, המשיבה גם המשיכה להתנהל בדרכיה הבזויות אף בעצם הגשת הודעת עדכון מטעמה.

176. כך, בבוקר יום ה-15.11.2018 פנתה עו"ד בותר, בא כוח המשיבה, אל הח"מ וביקשה לברר אודות הודעת העדכון שברצון ההסתדרות להגיש לבית הדין, ולשאל האם הצדדים מגישים הודעת עדכון מוסכמת. הח"מ השיבה לעו"ד בותר כי אין בכוונת ההסתדרות להגיש הודעה מוסכמת שכן אין הסכמות בין הצדדים ומאחר שהמשיבה מתעלמת מפניות ההסתדרות אליה לתיאום ישיבת חתימה על הפרק הארגוני. במענה לתשובה זו ביקשה עו"ד בותר מהח"מ להמתין "מס' שעות" עם הגשת הודעת העדכון מטעם ההסתדרות בכדי שתוכל לברר את פשר העניין.

177. והנה מתברר כי אצה למשיבה הדרך לבית הדין, וכי בקשתה מהח"מ להמתין מס' שעות עד להגשת עדכון ההסתדרות נועדה למעשה רק לדאוג לכך שהודעת עדכון מטעמה תוגש קודם להודעת העדכון מטעם ההסתדרות, כאילו יש בכך כדי לשנות מן המציאות. מביך.

178. מכל מקום, נוכח הנסיבות החדשות אשר בראשן אותה תכתובת מייל שחשפה את תוכנית המגירה של המשיבה – "לפוצץ על הנציגות", הגישה ההסתדרות לבית הדין ביום 18.11.2018 בקשה לסעדים זמניים דחופים ולהוספת סעדים במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי (להלן: "הבקשה להוספת סעדים").

179. בתגובה שהגישה המשיבה לבקשה להוספת סעדים, וכמו כן בדיון שנערך ביום 22.11.2018, ניסתה המשיבה להוציא ראייה מביכה זו מתיק הראיות (והטעמים לכך ברורים), אך כזאת לא עלה בידה ובית הדין הותירה במסמכי התיק.

180. עם חשיפת התוכנית והקושי התדמיתי שנלווה לה, החליטה המשיבה כפי הנראה (וגם הטעמים לכך ברורים), לסגת אחורה עד יעבור זעם, ובתום דיון ארוך בבית הדין (כולל שמיעת עדויות)

ובהכוונתו ועידודו של בית הדין, הסכימו הצדדים כי צוותי המו"מ יתכנסו לדיון שתכליתו הכנת פגישה בין מזכ"ל הצופים, מר קלי כהן, לבין מר ארנון בר דוד בתפקידו הקודם כיו"ר הסתדרות המעו"ף לצורך מיפוי כל המחלוקות וההסכמות בין הצדדים. כמו כן, בהתחשב בטענותיה של המשיבה לאילוצי זמן הנובעים מפעילות חג החנוכה סוכס בין הצדדים גם במסגרת אותה החלטה כי הפגישה תתקיים במהלך השבועיים האחרונים של חודש דצמבר 2018, כשכל צד שומר על טענותיו.

ג.3. לאחר ההסכמות הדיוניות: מאמצים אחרונים נוספים לסכל את ההתארגנות "בדרכים הקלאסיות" – המשיבה מסרבת להתנער בפומבי ממסרים נגד ההתארגנות; במקביל, גרירת רגליים וסחבת מכוונת במו"מ במטרה לייצר נסיבות ש"יכשירו" את העלאת דרישת הוכחת היציגות המחודשת, או אז בתזמון ה"מושלם" הוצאה שנייה (!) לפועל של תכנית "הפיצוץ" וחסול ההתארגנות

181. ביום 24.11.2018, יומיים בלבד לאחר מועד הדיון בו סיכמו הצדדים לשוב לשולחן המשא ומתן לשם מיפוי המחלוקות הבודדות שותרו בעניין ההסכם הקיבוצי, נדהמה ההסתדרות לגלות כי הופץ מייל אנונימי מטעם "עובדים מודאגים בצופים" בקרב כלל עובדי התנועה שכותרתו "תעוררו גונבים לכם את התנועה".

182. במייל חמור זה קוראים הפונים האנונימיים לכלל עובדי התנועה לשלוח מייל למזכ"ל התנועה ו/או למנהלת משאבי האנוש ובו לציין כי הם אינם מעוניינים בנציגות ההסתדרות. בשל חשיבות הדברים, להלן מובאים עיקרי הפנייה של אותם "עובדים מודאגים בצופים" לכלל העובדים (ההדגשות והשגיאות במקור):

...
הסתדרות העובדים משחקת בעובדי הוועד כבובות על חוט, היא מכניסה להם את המילים לפה, היא זאת שמחליטה מה יקרה והיא זו העומדת על הסכם ולא יושבי שולחן המו"מ.
שלא יעבדו עליכם. אין פה שיתוף ואין פה כלום, הם (אנשי הוועד) חומר בידי היוצר כמו שהתנועה תהיה כאשר יחתם ההסכם.
...
חברים תתעוררו, עושים עלינו ישראל בלוף ואנחנו אוכלים את זה!!!

האנשים מההסתדרות הם לא אנשי טוהר המידות והאמת והם מתקשרים לעובדים, מנסים לשכנע אותם בכל מיני דברים ודרכים, אומרים על ההנהלה שלנו שגדלה איתנו בתנועה דברים שטניים ומוכרים לנו מועדון הטבות, תודה רבה באמת, פשוט חשבנו למכור את התנועה שלנו בשביל סרט ב-10!!!
המטרה שלהם היא להיכנס לתנועה ואז בעזרת הכוח שיהיה להם לשחק בתנועה ולהביא אותה לשליטתם, כל וועד שיהיה פה עדיין יהיה זה שיעבוד בשבילם!!!
מזמינים אתכם לחקור ולקרוא מה עשו וועדים של ההסתדרות בארגונים אחרים ומה נכתב על ההסתדרות והתנהלותה במרוצת השנים, הכל באינטרנט, בהקשה פשוטה בגוגל!

אנחנו מזמינים אתכם אחים ואחיות שלנו לתנועת הצופים, אלו שגדלו פה להגיד לא, לא! מעוניינים בהסכם קיבוצי דרך הסתדרות העובדים, לא! מעוניינים באנשים שהולכים כצאן... כנציגים שלנו בוועד!

מעוניינים בתנועה שלנו בחזרה!
מעוניינים בדיאלוג חברתי מול ההנהלה – אנשים שהם החברים שלנו

אנשים שגדלו איתם וטיילנו איתן חנוכה דרום אנשים שדאגו לנו וקידמו אותנו לאורך שנותנו בתנועה אנשים שבזכותם חזרנו לרכז ובזכותם יש לנו תנועה אנשים שבשטנה מנסים אנשי ההסתדרות ולצערנו גם הוועד להוציא את דיבתם רעה!!
אנשים שהם אנשים – בגובה העיניים!

אז אנחנו מבצירים (השגיאה במקור – הח"מ) בכס, עשו פעולה למען הארגון שלכם, פעלו עכשיו, העבירו מייל זה לכמה שיותר עובדים, כי מותר לכם, מותר לכם להיות אחראים על גורלכם ומותר לכם להביע עמדה, זו מדינה חופשית!

בשביל להציל את התנועה שלנו כל אחד צריך לעשות צעד אחד פשוט והוא לשלוח מייל להנהלת התנועה, למזכ"ל שלנו קלי ואו למנהלת משאבי אנוש שלנו אור.

במייל שלכם אתם לא צריכים לעשות יותר מדי רק להגיד: לא רוצה, הביעו את חוסר רצונכם להתאגדות דרך ההסתדרות ודרך אותם אנשי וועד שלא מייצגים אותנו!!!

אם לא נצא לפעולה ולא תשלחו את המייל, יכולים לחשוב שאנחנו רוצים בזה, אז בבקשה מכם באו נהיה אקטיביים, עשו משהו למען הבית שלכם, שילחו מייל פשוט והשפיעו על עתידכם!!!

המייל של קלי, מזכ"ל התנועה: cali@zofim.org.il
המייל של אור, מנהלת משאבי האנוש של התנועה: orb@zofim.org.il

שלחו מייל ושחררו אותנו להתאגדות עצמית ללא גורם שלישי!
שילחו מייל ושחררו אותנו לשיח אוהב וחברי עם המנהלים שלנו שהם גם החברים שלנו!

שלכם, אוהבים אתכם, צאו לפעולה, תילחמו על הבית!

עובדים מודאגים בצופים"

העתק פניית "העובדים המודאגים בצופים" לכלל עובדי התנועה, מיום 24.11.2018, מצ"ב ומסומן 51.

183. כך, ממש. עוד לא יבשה הדיו על ההסכמות בבית הדין וכבר מופצת לכלל העובדים הודעה חמורה הקוראת לבטל חברות בהסתדרות, כשהכל באותו הניחוח של המסרים שהופצו בעבר ובציור של אותה מציאות שניסתה הנהלת התנועה לצייר לעובדיה בעבר - מציאות אחת בצבעים של שחור או לבן, בה יש או "טובים" או "רעים": מי שתומך בהתארגנות הוא "אדם לא ערכי" ומכאן - "רע" לתנועה, ומי שנגד ההתארגנות הוא בהכרח "טוב" לתנועה וחלק מ"המשפחה". ההסתדרות "רעה" לתנועה והמשך התנהלות שלא במסגרת ההתאגדות היא המצב "הנכון והטוב" לתנועה.

184. בשלב זה ונוכח חומרת הדברים ועיתויים שקלה היטב ההסתדרות פנייה לבית הדין בדרישה לקבלת סעדים, ואולם לשם הרגעת הרוחות וקידומו של המשא ומתן הוחלט גם במקרה זה לנקוט באיפוק ולהסתפק בפנייה ישירה למזכ"ל התנועה.

185. ביום 25.11.2018 פנה עו"ד גיל בר-טל, בתפקידו הקודם כמ"מ יו"ר הסתדרות המעו"ף, במכתב אל מזכ"ל התנועה ובו בקשה להוצאת הבהרה בנוגע לדואר האלקטרוני שנשלח בתפוצת כלל עובדי התנועה ביום שבת 24.11.2018. עו"ד בר-טל ציין כי נדהם לראות את הדוא"ל בעיתוי כה סמוך למועד הדיון, בניגוד גמור להבנות ולרוח הדברים, ותהה כיצד הופץ דוא"ל לכלל עובדי התנועה ממען עלום ככלל, ובפרט לאור אמירותיה של הגב' ברנר כי "לפי חוק הגנת הפרטיות אנחנו לא מעבירים לאף אחד שאין לו אחריות ישירה על העובדים שלנו את הרשימה [רשימת העובדים, הח"מ]".

186. עוד דרש עו"ד בר-טל ממזכ"ל התנועה להנחות את צוות הנהלת הצופים להוציא הודעת הבהרה בתפוצת כלל עובדי התנועה שתבהיר כי הדוא"ל אינו על דעת התנועה או על דעת מזכ"ל התנועה, וכי הוא מסתייג מכל האמור בו; להוציא הנחייה כי אין לשתף פעולה עם האמור בדוא"ל ולהתחייב למו"מ הקיבוצי עם ההסתדרות הכללית.

מכתבו של עו"ד בר-טל אל מזכ"ל התנועה, מיום 25.11.2018, מצ"ב ומסומן 52.

187. ביום 26.11.2018 השיבה הגב' ברנר בשם מזכ"ל התנועה במכתב תשובה לעו"ד בר-טל. והנה מתברר בקריאת מכתבה של הגב' ברנר כי לא רק שלא נענתה המשיבה לדרישות ההסתדרות, אלא שהאירוע החמור הזה מסתכם מבחינתה באמירה התמוהה וחסרת ההיגיון כי "הנהלת התנועה אינה יודעת מי עומד מאחורי מייל זה ולא יזו תפוצה נשלח" וכי "מאז החלה ההתארגנות בתנועה לא הגבילה הנהלה את שימוש העובדים במייל הארגוני לצורך החלפת דעות בעניין. ככל שהדבר יידרש, תבחן מחדש הנהלה החלטתה בעניין זה".

מכתבה של הגב' ברנר אל עו"ד בר-טל, מיום 26.11.2018, מצ"ב ומסומן 53.

188. היתממות המשיבה פשוט מקוממת. לא רק שהתנועה סרבה להביע הסתייגות מהדברים החמורים המצוינים בהודעת המייל של "העובדים המודאגים בצופים" - כפי שהיה מצופה מכל מעסיק אשר טוען כי פניו לשלום, ובפרט נוכח נוסח הפנייה המשלב בתוכו גם אמירה פומבית לגיוסם של מזכ"ל התנועה ומנהלת משאבי האנוש למאבק נגד ההתארגנות, עם קריאה לפנות אליהם בעניין וציון כתובות הדוא"ל שלהם - אלא שאף לא הנידו עפעף נציגיה, כאשר ההסתדרות דרשה מהם לעשות כן.

189. זאת ועוד, המשיבה לא התעלמה רק מדרישות ההסתדרות והפסיקה אלא אף מאמירותיו הקונקרטיות של בית הדין הנכבד כלפיה. שהרי, הסתייגות פומבית מהדוא"ל האמור מתבקשת שבעתיים לאחר שהמשיבה ננזפה כבר בעניין הפניות האסורות שביצעו גורמים בהנהלתה בעניין ההתארגנות וגילויי החיבה הפומביים מצידם ביחס לאמירות נגד ההתארגנות. המשיבה הייתה צריכה לנקוט במשנה זהירות לאחר תוכחת בית הדין את מעשיה, התחייבויותיה הפומביות שלא להתערב בהליך ההתארגנות והתנצלות מנהלת משאבי האנוש בפרוטוקול, והיא בחרה שלא לעשות כן מתוך מחשבה שאולי יצליח מהלך זה ועובדים רבים יבטלו חברותם בהסתדרות. גם בכך יש כדי להעיד על כוונות המשיבה בעניין התארגנות עובדיה בהסתדרות.

190. ההסתדרות שבה ושקלה בשנית את אפשרות הפנייה לבית הדין גם לאחר תשובתה של הגב' ברנר, ואולם הוחלט לבסוף להסתפק בתכתובת שיצאה בעניין לטובת הניסיון, בכל זאת, לקדם את המשא ומתן.

191. כזאת, עד ליום ה- 26.3.2019 - אז הגישה ההסתדרות בקשה לקביעת מועד דיון נוכח התחושה שהתחדדה בקרב גורמים בהסתדרות כי הנהלת התנועה גוררת רגליים במשא ומתן באופן מכוון לצורך הימנעות מחתימה על ההסכם. ההסתדרות סברה בימים ההם כי בהתערבות, עזרה וחסות בית הדין הנכבד ישנו עוד סיכוי לסיום ההליך בהסכמה חלף ההליך המשפטי ומכאן הוגשה הבקשה לקביעת מועד דיון.

192. תגובת המשיבה לבקשה לקביעת מועד דיון הוגשה ביום 2.4.2019, ותשובת ההסתדרות לתגובת המשיבה כאמור הוגשה כעבור 6 ימים – ביום 8.4.2019.

193. באותו היום, 8.4.2019, ניתנה החלטה לפיה חויבו הצדדים לקיים פגישת משא ומתן נוספת ונקבע מועד להגשת הודעת דיווח בעניין התקדמות המו"מ.

194. בהתאם להחלטת בית הדין, נפגשו הצדדים ביום 18.4.2019 לפגישת משא ומתן ואולם פגישה זו לא הובילה לקידום המשא ומתן שכן לא נכחו בה הגורמים המוסמכים לקבל החלטות במשיבה והנציגים אשר נכחו בפגישה מטעם הנהלת המשיבה אף לא קיבלו הסמכה לקבל החלטות בשם אותם גורמים.

195. משכך, ובהתאם להחלטת בית הדין, ביום **29.4.2019** הוגשה הודעת דיווח מטעם ההסתדרות. בהודעה זו עדכנה ההסתדרות את בית הדין הנכבד כי חרף ההתקדמות במשא ומתן והשיח בין הצדדים לא ניתן ליישב את המחלוקות שנותרו גם במהלך ישיבת המו"מ הנוספת בין הצדדים, ועל כן ביקשה ההסתדרות כי בית הדין יקבע מועד דיון בתיק שיחול במועד שיקבע לאחר 14 ימים ממועד הגשת הודעת הדיווח ואליו יזומנו הגורמים המוסמכים לקבלת החלטות. בבקשה נוספת במסגרת אותה הודעת דיווח, ביקשה ההסתדרות כי בית הדין יורה למשיבה בפרק הזמן שיחול עד למועד הדיון שיקבע לנהל משא ומתן עם ההסתדרות בהשתתפות הגורמים המוסמכים לקבלת החלטות במשיבה, הכל במטרה לסיים את ההליך בהסכמה.

196. ההסתדרות סברה כי נוכח המחלוקות המעטות שנותרו והעובדה **שהמשא ומתן נמצא בישורת האחרונה** (כזאת אף לדעת המשיבה אשר ציינה כך ממש בהודעת הדיווח מטעמה שהוגשה לאחר מכן) ניתן יהיה לסיים את ניסוח ההסכם בפרק הזמן הקצר שעד לדיון שיקבע ולחתום על ההסכם הקיבוצי הראשון בתנועה.

197. באותו היום, **29.4.2019**, הגישה המשיבה הודעת דיווח מטעמה, וביום **30.4.2019** נעתר בית הדין הנכבד לבקשת ההסתדרות במלואה ונקבע כי על הצדדים לשוב לשולחן המשא ומתן אליו יצטרפו הגורמים המוסמכים לקבל החלטות אצל המשיבה ובמקביל נקבע מועד דיון ליום **27.6.2019** (בהתאם להחלטה - המועד הקרוב ביותר בהתאם לאילוצי יומנו של בית הדין).

198. **דא עקא, שלחתום על הסכם קיבוצי לא הייתה מטרתה של המשיבה מעולם ולאחר שמהלכיה הקודמים לסכל את התארגנות העובדים לא צלחו, החליטה המשיבה לחזור ולממש את תוכנית המגירה - "לפוצץ על נושא הנציגות" (כלשונה כאמור).**

199. **למעשה, כל צעדיה של המשיבה בדיון מיום 22.11.2018 ובתקופה שלאחריו לרבות ההתנערות כלפי חוץ מאותה תכתובת מייל מיום 11.11.2018, ההסכמה לנהל משא ומתן ו"ניהול" המו"מ עצמו, היו מבוימים היטב. המשיבה העדיפה במצב הדברים המביך שהייתה בו עת נחשפה תוכניתה בפני כל, לייצר מצג שווא של שיתוף פעולה עם ההסתדרות בניסיון להניב לה שתי תוצאות חיוביות - גם לשפר תדמיתה בפני בית הדין וגם למשוך זמן עד אשר ניתן יהיה להוציא לפועל את התוכנית בשנית מבלי לעורר חשדות, כאילו בתום לב.**

200. **בערמומיות מבישה דאגה המשיבה לייצר לאורך כל הדרך את הרושם שהחתימה על ההסכם הקיבוצי עם ההסתדרות ממש "מעבר לפינה" ואף דיברה על קביעת מועד חתימה. אלא שהתנועה משכה ומשכה את החתימה על ההסכם ואת הבאתו לאישור הועד המנהל עוד ועוד עד הרגע בו בדיוק תסתיים תחלופת העובדים ואולי תאבד היציגות, כדי לחזור ולדרוש - כתנאי לחתימת ההסכם - את ההוכחה המחודשת של היציגות. הבטיחה וקיימה. ונפרט.**

201. זמן לא רב לאחר החלטת בית הדין מיום 30.4.19 אשר קראה לצדדים לשוב לשולחן המשא ומתן, החלו לחשוד נציגי ההסתדרות כי המו"מ מתנהל באופן מכוון בעצלתיים. בהתאם, פנה עו"ד עוז

גולדברג, ביום **20.5.2019** אל הגב' אור ברנר, מנהלת משאבי האנוש בתנועה, במכתב שאליו צורף נוסח ההסכם הקיבוצי עליו סיכמו הצדדים, ודרישה "לתאם מועד עוד השבוע לסיכום הסכמות וחתימה על הנוסח המצורף" משעה ש"המו"מ נמשך מעבר לזמן הסביר".

העתק מכתבו של עו"ד גולברג אל הגב' ברנר, מיום 20.5.2019, **מצ"ב ומסומן 54**.

202. במקביל, יום לאחר מכן, ביום **21.5.2019**, פנתה עו"ד בנישו מהלשכה המשפטית באגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות אל באת כוח התנועה, בדוא"ל בו התריאה אף היא כי נראה שהתנועה גוררת רגליים בכל הקשור למו"מ תוך שהיא מציינת "**לא קיבלנו התייחסות למספר נושאים מצומצם שנמצא כבר שבועות ארוכים "בבדיקה" וישיבת משא ומתן נקבעה רק לעוד שבועיים**".

203. כשעתיים לאחר מכן, דחתה באת כוח התנועה את טענות ההסתדרות בדוא"ל חוזר ובו מציינת היא כי תעביר בהתאם לסיכום את טיוטת נוסח ההסכם והשיבה לביקורת בעניין משיכת הזמן מצד התנועה בתשובה שהם "לוקחים את העניין במלוא הרצינות".

העתק מתכתובת הדוא"ל בין ב"כ ההסתדרות לבין ב"כ התנועה, מיום 21.5.2019, **מצ"ב ומסומן 55**.

204. מס' דקות לאחר תשובתה של ב"כ התנועה אל ההסתדרות בדוא"ל, השיבה גם הגב' ברנר למכתבו של עו"ד גולדברג במכתב חוזר, בו ציינה הגב' ברנר כי נקבעה פגישה ליום **11.6.2019** ו"מן הראוי שההסתדרות תאפשר לתנועה להתייחס לדברים במסודר ובמועדים שנקבעו בהסכמה". בנוסף הוסיפה היא לקראת סיום כך: "**כפי שידוע לך היטב ונמסר לכם לא אחת, חתימה על ההסכם הקיבוצי אפשרית רק לאחר שהוועד המנהל יאשר את הנוסח הסופי של הטיוטה. בהתאם, משייסגר בינינו נוסח ההסכם הקיבוצי נזמן את הוועד המנהל לאישור ההסכם כנדרש**".

העתק מכתבה של הגב' ברנר אל עו"ד גולדברג, מיום 21.5.2019, **מצ"ב ומסומן 56**.

205. הנה, גם בתשובות אלו של נציגת המשיבה ושל באת כוחה **אין כל דרישה נוספת ובוודאי שאין כל זכר לדרישה להוכחת יציגות מחודשת**, מלבד אישור נוסח ההסכם וההסתדרות מתבקשת להמתין שבועיים נוספים לשוחח על נוסח זה בפגישה שנקבעה.

206. ביום **11.6.2019** התקיימה ישיבת משא ומתן קריטית, וזאת לאור העובדה שכאמור נותר מספר מצומצם ביותר של מחלוקות לפתור, ושבישיבה זו נכחו הגורמים הבכירים בכל צד המוסמכים לקבלת ההחלטות - מר קלי כהן, מזכ"ל התנועה, מן הצד האחד ומר גיל בר-טל יו"ר הסתדרות המעו"ף מטעם ההסתדרות. **בתום ישיבה זו נפתרו כל המחלוקות בין הצדדים**.

207. כשבוע לאחר מכן, ביום **19.6.2019**, פנה עו"ד גולדברג אל הגב' ברנר במכתב נוסף ובו ציין בפניה כי בפגישה שהתקיימה ביום 11.6.2019 נפתרו המחלוקות ונוסחים מתוקנים של ההסכם בעקבות אותה ישיבה כבר הועברו לאחר מכן אל נציגי התנועה לאישור. על כן, ביקש עו"ד גולדברג לדעת מדוע טרם אושר ההסכם ומתי ניתן לתאם מועד לחתימה.

מכתבו של עו"ד גולדברג אל הגב' ברנר, מיום 19.6.2019, **מצ"ב ומסומן 57**.

208. זמן קצר לאחר מכן, פנתה באת כוח המשיבה אל עו"ד בנישו מההסתדרות ומסרה לה כי **הנוסחים אשר הועברו לתנועה מקובלים עליהם** וביקשה נוסח "נקי" שלהם - ללא שינויי מהדורות וכן הציעה נוסח מעודכן בנוגע לעניין נוסף שמשקף לטעמה את ההסכמות שהושגו.

פנייתה של ב"כ התנועה אל ב"כ ההסתדרות, מיום 19.6.19, **מצ"ב ומסומן 58**.

209. כך גם, בבוקר יום ה- **20.6.2019**, השיבה הגב' ברנר למכתבו של עו"ד גולדברג במכתב בו צוין כי אכן קיבלה את טיוטות הנוסחים שהועברו לתנועה ואף **אושרו נוסחים אלו על ידי התנועה**. הגב' ברנר שבה והודיעה כי חתימה על ההסכם תהיה רק לאחר קבלת אישור הוועד המנהל.

מכתבה של הגב' ברנר אל עו"ד גולדברג, מיום 20.6.2019, **מצ"ב ומסומן 59**.

210. הנה, פעם נוספת שמסבירה הגב' ברנר כי **הסיבה היחידה שההסכם לא נחתם על אף שאושרו הנוסחים על ידי מזכ"ל התנועה ויועציו המשפטיים היא שנדרש אישור נוסח ההסכם גם על ידי הוועד המנהל**.

211. כמו במכתבה הקודם, גם במכתב זה אין כל דרישה או מחלוקת בין הצדדים, **וודאי לא דרישה להוכחה מחודשת של יציגות**. ולא בכדי – המשיבה ידעה שדרישה שכזו לא תועיל לה בהינתן מצבת העובדים בחודש יוני - **טרם** מועד תחלופת העובדים כאמור. זאת ועוד, המשיבה ידעה שזו לא העת להעלות את דרישת הוכחת היציגות גם מן הטעם שביום **27.6.2019** היה קבוע דיון בתיק דנא.

212. ואכן, ביום **23.6.2019**, מסי' ימים לפני מועד הדיון הקבוע, פנתה ב"כ התנועה לב"כ ההסתדרות וביקשה ממנה **"לסיים את שלב הניסוחים עד מחר בערב, וזאת על מנת שנוכל להגיש הודעה משותפת לביטול דיון התזכורת הקבוע ביום המישי הקרוב"**. ב"כ התנועה דחקה בהסתדרות להשיב מייד (בניגוד להתנהלות האיטית של נציגי התנועה עד אותו הרגע) כאשר היא מוסיפה כי **"ככל שלא נסיים עם העניין מחר, נאלץ להבין כי העיכוב מצדכם מכונן ונועד להביא את הצדדים לדיון הקבוע בחמישי, במטרה לסטות מההסכמות שהושגו. במצב דברים זה לא תיוותר בידינו ברירה אלא להתנהל בהתאם ולהמשיך את השיח בינינו בביה"ד"**. [ההדגשות הוספו – הח"מ].

העתק פנייתה של ב"כ התנועה אל ב"כ ההסתדרות, מיום 23.6.2019, **מצ"ב ומסומן 60**.

213. לקרוא ולא להאמין. לאחר חודשים בהם "היה זה לטובתה" למשוך את הזמן לא הגיעה התנועה להסכמות. והנה, מגיע מועד הדיון ופתאום הופכת ההסתדרות להיות זו שמעכבת **לכאורה** את סיום שלב הניסוחים והתנועה דוחקת להגעה להסכמות, אלא שזאת אך ורק לצורך **ביטול הדיון** ועל מנת לייצר מראית עין ש"הכל סגור" **כשלמעשה הקפידה התנועה לא לאשר את ההסכם אצל הוועד המנהל ולא לחתום עליו** ותחת זאת המשיכה למשוך עוד את הזמן, עד לתחלופת העובדים הגדולה

כדי להודיע **אז** ב-**2.9.2019** שבעצם לא תחתום על ההסכם בלי הוכחה מחודשת של היציגות! ויפורט.

214. בהמשך לאמור לעיל, העבירו הצדדים ביניהם טיוטות אחרונות לנוסח ההסכם וביום **26.6.2019** (!) הודיעה באת כוח המשיבה בתכתובת הדוא"ל אל באת כוח ההסתדרות – ובאישור מזכ"ל התנועה המכותב למייל זה – כי הם "יפעלו לכינוס ישיבת וועד בהקדם", ו"אפשר לקבוע מועד לחתימה בתחילת ספטמבר!"

העתק פנייתה של ב"כ התנועה אל ב"כ ההסתדרות, מיום 26.6.2019, **מצ"ב ומסומן 61**.

215. בנסיבות אלה, שנוסח ההסכם הוסכם על כל הצדדים ושכל העת הבהירו כלל נציגיה של המשיבה כי בהתאם לנהלים והבירוקרטיה הפנימית בתנועה החתימה על הסכם קיבוצי תוכל להתבצע רק לאחר אישור נוסח ההסכם על ידי הוועד המנהל, הסכימה ההסתדרות בערב יום ה-26.6.2019 להגיש הודעה משותפת לדחיית מועד הדיון הקבוע ליום המחרת.

216. ונדגיש: התנהלות נציגי המשיבה במשא ומתן (לרבות מזכ"ל התנועה בשיחותיו עם יו"ר הסתדרות המעו"ף, עו"ד בר-טל) הציגה מצג לפיו נדרש אמנם אישור נוסח ההסכם על ידי הוועד המנהל אלא שמהתנהלות התנועה כל העת עלה כי מדובר בהליך פנימי שלאחריו יחתם ההסכם ולראיה התנועה בעצמה ציינה, עוד טרם אישור ההסכם על ידי הוועד המנהל, כי ניתן לקבוע מועד לחתימה. לכך יוסף כי בכל מקרה, כאשר היו לתנועה טענות ודרישות בנוגע להוכחת היציגות ידעה הנהלת התנועה להעלותם בעצמה וגם מטעם זה ברור שמדובר בחוסר תום לב משווע ובפעולה שכל מטרתה ריסוק ההתארגנות. נדגיש עוד כי לוועד המנהל גם לא הייתה שום השגה לגבי ההסכם גופו.

217. אם לא די בכל אלו כדי להסיק אודות מצגי השווא שהציגה המשיבה כלפי ההסתדרות באופן מכוון ומכווער, כאשר התעכבה המשיבה במתן מועד לחתימה כפי שהתחייבה לעשות כן באותה בקשה משותפת לדחיית דיון, ופנו נציגי הוועד וההסתדרות אל הגב' ברנר בשאלה אודות מועד החתימה, השיבה הגב' ברנר בדוא"ל חוזר מיום **14.7.2019** (שבוע מאוחר יותר ממה שהתחייבה) כי "כפי שהתחייבנו תהיה פגישה במהלך אוגוסט ואחריה תיקבע חתימה".

העתק פניות נציגת הוועד ונציג ההסתדרות אל הגב' ברנר מהימים 8-10.7.19 ותשובתה של הגב' ברנר אל נציג ההסתדרות מיום 14.7.19, **מצ"ב ומסומן 62**.

218. שבוע לאחר מכן, ביום **21.7.2019**, עידכנה הגב' ברנר את עו"ד גולדברג כי הישיבה האמורה תתקיים ביום **25.8.2019**, תוך שהיא טורחת לציין שוב, ככל הנראה כחלק ממסך העשן, כי "יום לאחר מכן נעדכן אותכם כמובן על קבלת ההחלטה ונוכל לקבוע תאריך לחתימה" [אותכם – כך במקור, הח"מ]

העתק פנייתה של הגב' ברנר אל נציג ההסתדרות, מיום 21.7.19, **מצ"ב ומסומן 63**.

219. זאת ועוד. כחלק מאותו מסך עשן אשר נועד להרגיע את ההסתדרות אשר במהלך ההליך המשפטי העלתה ספקות רבים בעניין תום ליבה של המשיבה במו"מ, כפי שהוזכר לא אחת לעיל, גם הגדילה הגב' ברנר עשות ועידכנה את עו"ד גולדברג ביום **12.8.2019** אודות שליחת נוסח ההסכם הקיבוצי אל ההנהגה הארצית ביום 11.8.2019. מידע זה הפתיע את נציגי ההסתדרות פעמיים – פעם אחת בשל כך שמידע זה לא היה הכרחי באותו הרגע שכן ההסתדרות כבר עודכנה כי ישיבת הוועד המנהל תתקיים ביום 25.8.2019, ופעם שנייה בכך שגישה זו של המשיבה המעדכנת אודות התקדמות המו"מ הייתה שונה בנוף, ולרוב נציגי ההסתדרות היו אלו שהובילו את המשיבה לקדם את המו"מ. המסקנה המתבקשת הינה שגם פנייה זו הייתה חלק מהתוכנית ונועדה ככל הנראה להרגיע את ספקות ההסתדרות **עד לאותו חודש ספטמבר**.

פניית הגב' ברנר מיום 12.8.2019; **מצ"ב ומסומן 64**.

220. ואכן, ביום **2.9.2019** - מייד לאחר סיום תחלופת העובדים הגדולה בתנועה - פנה מזכ"ל התנועה אל יו"ר ההסתדרות המעו"ף טלפונית והסביר לו שההסכם אושר על ידי הוועד המנהל **אולם** אותו וועד מנהל דרש הוכחת יציגות של ההסתדרות בתנועה בטרם ייחתם ההסכם. לאחר מכן גם העלה את הדברים על הכתב.

מכתבו של מזכ"ל התנועה אל יו"ר ההסתדרות המעו"ף הנושא תאריך 1.9.2019; **מצ"ב ומסומן 65**.

221. לקרוא ולא להאמין.

222. **לאחר שכל מאמציה לסכל את ההתארגנות עלו בחרס שולפת המשיבה את הכלי האחרון בארסנל ובערמומיות מבישה שומרת את המשא ומתן "על אש קטנה" עד מועד תחלופת העובדים שם תוכל לסכל סופית את ההתארגנות. ניסיונה הנלוז של מזכ"ל התנועה לצבוע את הדרישה בצבעים לכאורה לגיטימיים של "תחלופת העובדים"; "חלוף הזמן" ו"הוראות הדין" אינן יכולות לכסות את המניעים הברורים והשקופים לחלוטין שבבסיס דרישה זו.**

223. פעולה זו של המשיבה הינה בפשיטא המשך ישיר לפעולות בהן נקטה המשיבה מתחילת הדרך, ממועד הכרזת היציגות, ואשר תוארו לעיל בהרחבה. לא רק שהמשיבה התנהלה בחוסר תום לב כלפי ההסתדרות מתחילת מערכת היחסים בין הצדדים, אלא שהיא למעשה אף ניסתה להערים על בית הדין הנכבד ביצירת מצג שווא במהלך הדיונים שהתקיימו בבית הדין וכן בכתבי טענותיה של מעסיק תמים שההסתדרות מכפישה את שמו בהעלאת טענות כלפיו של פגיעה בהתארגנות, ושהתנהלותם הבזויה של ראשי התנועה "הייתה על דעתם"⁸ ובתמימותם.

⁸ עמוד 2 לפרוטוקול הדיון מיום 30.7.2018; שורות 16-18.

224. ובכן האמת חייבת להיאמר: המשיבה ניסתה ללא הועיל לגייס לטובתה את התדמית החיובית של תנועות הנוער כדי לעשות ככל העולה על רוחה בכדי לפגוע בהתארגנות עובדיה - כאחרון המעסיקים הפוגעניים.

225. אל מול התנהלותה הבזויה של המשיבה, נהגה ההסתדרות באורח רוח חסר תקדים, ועל אף החשדות בעניין חוסר תום ליבה של התנועה במשא ומתן - וודאי לאחר אותה תכתובת מייל - החליטה ההסתדרות לנהוג באיפוק בכל הקשור להליך המשפטי והאפשרות העומדת לה להשתמש באמצעים הארגוניים הלגיטימיים העומדים לרשותה - פעם אחר פעם - כשהכל לטובת שיפור תנאי העובדים וביטחונם התעסוקתי באמצעות חתימה על הסכם קיבוצי ראשון בתנועה.

226. כך למשל, ההסתדרות מיתנה את דרישותיה כדי להגיע להסכם קיבוצי ראשוני; ההסתדרות הסכימה שלא לנקוט בצעדים ארגוניים בתקופות בהן התנועה נמצאת בפעילות שיא או בפעילות שאינה חלק מהשגרה; ההסתדרות התפשרה על קצב ההתקדמות האיטי במשא ומתן נוכח מצגי השווא מצד המשיבה ובידיעה שהחתימה על ההסכם קרבה מאוד; ואלו אך דוגמאות ספורות להתנהלות האחראית מצד ההסתדרות.

227. אך לא עוד. ההסתדרות הבינה לבסוף שאין פרטנר אמיתי למשא ומתן ולמעשה שמעולם לא היה ושעל אף שעובדי התנועה מעוניינים להתאגד, הנהלת התנועה תמשיך לנהוג בכל אמצעי אשר ישרת את מטרתה לסכל את ההתארגנות. ברי כי בנסיבות אלו החייאת ההתארגנות מחדש אפשרית אך התהליך יהיה מאתגר וארוך עוד יותר וכזאת אף נוכחו נציגי ההסתדרות לדעת עת ניסו להחתים עובדים חדשים בתנועה לאחר תחלופת העובדים הגדולה.

228. אין ולא יכולה להיות מחלוקת כי כבר מתחילת ההתארגנות ולכל אורך ההליך המשפטי עבדה המשיבה לפי תוכנית מפורטת וקבועה מראש - לחסל את התארגנות העובדים. לצורך כך, וכפי שתואר לעיל בהרחבה, לא פסחה המשיבה על כל ה"תרגילים שבספר" ששיאם בהעלאת דרישה בחוסר תום לב משווע להוכחת יציגות מחודשת שכל תכליתה - כך לפי דברי המשיבה עצמה שבכתובים - לסכל את ההתארגנות מעיקרה.

במצב דברים זה עומדת ההסתדרות על דרישתה לקבלת הסעדים הקבועים המבוקשים על ידי ההסתדרות בהתאם לאמור ברישא הבקשה.

חלק שני: הטיעון המשפטי

א. התנועה הפרה את האיסור החקיקתי והפסיקתי החל על מעסיק להתערב בזכות ההתארגנות בהתבטאויות הישירות והעקיפות של העובדים בראש התנועה והנהלתה נגד ההתארגנות

229. "חופש ההתארגנות" ובמסגרתו הזכות לפעילות ולחברות בהתארגנות עובדים עוגנו מפורשות בסעיף 33 ח' לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957 וזכו לא פעם בפסיקה, ובצדק, למעמד של זכות יסוד חוקתית.

230. כך למשל, נזכיר את מושכלות היסוד שנפסקו בעניין האיסור המוחלט על התערבות המעביד בהתארגנות עובדיו כפי שנקבעו בפס"ד פלאפון:

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

בשלב ההתארגנות הראשונית, לפני כינונו של ארגון יציג וטרם היווצרו של שיח קיבוצי בין החברה לארגון העובדים, לא יישמע קולה של החברה בנוגע לזכות ההתארגנות, מימושה והשלכותיה על מקום העבודה, בין במישרין ובין בעקיפין."⁹

...

"נקודת המוצא הינה, שמימוש העובדים את זכות ההתארגנות שלהם אינו מעניינם, אם כי הוא בעל עניין בתוצאות מימוש אותה הזכות. מדובר בשלב בו טרם עומד לעובדים כוחם הארגוני. התערבות המעסיק בשלב זה, בעניינם הפנימי האוטונומי של עובדיו, שאליו הם כפופים ובו הם תלויים אישית, במימוש זכותם זו שיכולה להתממש אך ורק ב"מגרשו"; התערבותו, באותו שלב קריטי בהליך הדמוקרטי שהוא איננו צד לו - יש בה משום פגיעה אסורה של "גוף מתערב זר ומשפיע" בזכות עובדיו להתארגן."¹⁰

231. נראה כי די בדברים ברורים וחד משמעיים אלו אשר נפסקו על ידי בית הדין הארצי הנכבד בעניין פלאפון, על מנת לקבוע כי פעולות בכירי התנועה בהבעת עמדה ברורה נגד התארגנות עובדי החברה בהסתדרות, בין באופן ישיר ובין באופן עקיף (בין היתר באמצעות שיתופי פוסטים נגד ההתארגנות וסימוני "לייקים") מהוות פגיעה חמורה ובוטה בזכות ההתארגנות ונועדו גם להשפיע

⁹ עסק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף להתאגדות עובדים נ' פלאפון תקשורת בע"מ; ניתן ביום 2.1.2013 (פורסם בנבו), להלן: "עניין פלאפון", סעיף 96 לפסק דינה של כב' הנשיאה ארד.

¹⁰ שם, בסעיף 77 לפסק דינו של כב' סגן הנשיאה פליטמן.

השפעה בלתי הוגנת ואסורה על זכותם של העובדים לבחור את ארגון העובדים שלהם ואת דרכי המאבק הארגוני שלהם וגם להניע התנגדות להתארגנות האוטנטית בהסתדרות.

232. כך, גם בעניין **מגדל** בו הופצו על ידי יו"ר דירקטוריון החברה ובעל השליטה בה, מר שלמה אליהו, איגרות בתפוצת כלל העובדים ובהם מסרים נגד ההתארגנות הדומים לאלו שהופצו בענייננו, נפסק כי מדובר בפעולות אסורות "**באופן קטגורי**", כד¹¹:

"אנו רואים לנכון להבהיר הבהר היטב, שברור לנו לחלוטין שפניותיו של מר אליהו אל כלל עובדי החברה אותן הבאנו קודם לכן, כמו גם פניותיו אל ההסתדרות עצמה – שחלקן הובאו לידיעת כלל עובדי החברה – היו הפעלת לחץ ממדרגה ראשונה על עובדי החברה שכבר הצטרפו להסתדרות לבטל חברותם, ולחץ זהה על אותם חלק מהעובדים שטרם הצטרפו, שלא להצטרף. פעולה בדרך זו אסורה באופן קטגורי."

233. והנה, בענייננו (כמו בעניין מגדל) הדברים חמורים ביתר שאת, הן מהטעם משמדובר בהתבטאויות, ישירות ועקיפות, של העומדים "**בראש הפירמידה**" – מזכ"ל התנועה, מנכ"ל התנועה ומנהלת משאבי האנוש בעצמם והן מהטעם שפעולות אלו חזרו על עצמן שוב ושוב חרף אף דברי בית הדין בעניין במסגרת ההליך.

234. והדברים חמורים שבעתיים גם מהטעם של השלב בו היתה מצויה ההתארגנות - השלב העדין בטרם התבססו יחסי העבודה הקיבוציים וטרם נחתם הסכם קיבוצי (שלבסוף אף סוכלו כליל בדיוק בשל מאמצים ומעשים אלה של הנהלת התנועה). להתבטאויות המעסיק נגד ההתארגנות גם בשלב זה יש משמעות רבות. יפים לעניין זה דבריה של כב' השופטת אנגלברד-שוהם בבית הדין האזורי בבאר שבע בעניין **צ.ל.פ.**¹² :

"השלב שלאחר ההכרה ביציגות וטרם חתימת הסכם קיבוצי, אמנם אינו נכלל בגדר "השלב העובדי". אולם, לא ניתן לראות בשלב זה את היציגות כ"חי הנושא את עצמו". בשלב זה, מצויים כל הצדדים כולם – הארגון, העובדים והמעסיק – בשלבי גישוש. הארגון עדיין לומד להכיר את חבריו ואת צרכיהם, העובדים לומדים להכיר את היציגות וכך גם המעסיק. ניתן לראות את השלב הזה כ"שלב של ינקות". ודומה הדבר לסייח צעיר שזה עתה נולד, המנסה לעמוד על רגליו השבריריות ודרושה לו שהות לחזקן. גם בשלב זה, שבו מתנהל משא ומתן בין הארגון לבין המעסיק, אין לראות את יחסי הכוחות כשווים זה לזה וממילא יש לנקוט זהירות דומה לזו שב"שלב העובדי", אם כי אין לומר שברמה מוחלטת כמו בשלב המוקדם."

235. וכך נקבע לעניין זה בבית הדין הארצי לעבודה, במסגרת הערעור על פסק הדין¹³ :

¹¹ סק (ת"א) 13125-12-13 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' מגדל חברה לביטוח בע"מ; החלטה מיום 18.12.13 (פורסם בנבו).

¹² סק (ב"ש) 27328-05-14 כח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי נ' צ.ל.פ. תעשיות בע"מ, ניתן ביום 30.6.2015 (פורסם בנבו)

¹³ עסק (ארצי) 51407-07-15 כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי נ' צ.ל.פ. תעשיות בע"מ, ניתן ביום 7.10.2016 (פורסם בנבו); סעיפים 40-41.

”...חשוב להדגיש כי גם לאחר שניתנת הכרה לארגון עובדים יציג ומקום העבודה עובר מתקופת ”ההתארגנות הראשונית” לשלב ה”טרם קיבוצי המוקדם” ומתנהל מו”מ לקראת חתימת הסכם קיבוצי (כהגדרת השלבים בהלכת פלאפון) – ההתארגנות הראשונית היא עדיין שברירת, גם אם במידה פחותה (”שלב של ינקות”, כהגדרתו היפה של בית הדין האזורי). יש להיזהר לפיכך שלא לתמרץ מעסיקים להכיר ביציגות כאמצעי טקטי ו”מן השפה לחוץ” על מנת לסיים בהקדם הניתן את שלב ”ההתארגנות הראשונית”, ומאותו רגע ואילך לפעול ביתר קלות כנגד ההתארגנות. עוד יש למנוע ממעסיקים ”משיכת זמן” בניהול המשא ומתן הקיבוצי תוך פעולה במקביל מאחורי הקלעים להפחתת מספר החברים בארגון, על מנת לטעון לאחר מכן כי אין מדובר עוד בארגון יציג וממילא החובות כלפיו פוקעות. לפיכך כאשר מדובר במקום עבודה שההתארגנות בו היא חדשה, ומערכת היחסים הקיבוצית עדיין טרייה ורגישה – יש לצאת מנקודת הנחה כי למעסיק עדיין אינטרס למנוע את הצלחת ההתארגנות, כמו גם כוח עודף על עובדיו שמערכת היחסים בינם לבין ארגון העובדים מצויה בתהליך בנייה.

כפי שפורט לעיל, חל איסור על המעסיק – בכל שלב של ההתארגנות ובוודאי בתקופה הרגישה של ניהול משא ומתן לקראת חתימתו של הסכם קיבוצי ראשון – מלהתערב במימוש חופש ההתארגנות על ידי עובדיו, לשלול את הזכות להתארגנות, או להשפיע על ההתארגנות (הלכת פלאפון). הדגש שהושם בהלכת פלאפון על שלב ההתארגנות הראשונית הביא לקביעה כי עד לכינונו של ארגון יציג, כל התבטאות של המעסיק לגבי ההתארגנות והשלכותיה מקימה חזקה של השפעה אסורה ולחץ בלתי הוגן על העובד בנוגע להתארגנות עם זאת הודגש (בהסתמך על הלכה פסוקה רבת שנים) כי גם בשלבים שלאחר מכן חל איסור על המעסיק לבצע פעולות ישירות או עקיפות כנגד ההתארגנות (סעיף 82 להלכת פלאפון והאסמכתאות המוזכרות בו), לרבות הפעלת לחץ על עובדיו כנגד התארגנות בכלל וארגון העובדים שהוכר כיציג בפרט; הפעלת לחץ או כפייה על עובדיו, במישרין או בעקיפין, לבטל את חברותם בארגון העובדים; או מעורבות, במישרין או בעקיפין, בהחתמת עובדים על טפסי ביטול חברות בארגון.

236. לאור האמור, הרציונל שבהגנה על פעילותם הארגונית של עובדים, הנובעת מזכות ההתארגנות, חל ביתר שאת בשלב זה ”וההגנות שבדין על ההתארגנות באשר היא, חלות בעוצמה יתירה בהתארגנות הראשונית, נוכח השבריריות והרגישות המאפיינות התנהלותה”¹⁴.

237. הווה אומר, שבמסגרת זכות ההתארגנות, ניתנת הגנה מיוחדת לזכות ההתארגנות הראשונית במקום העבודה, על מכלול היבטיה, תוך הכרה בכך שנדרשים כללים משפטיים מחמירים יותר, בנסיבות בהן ההתארגנות קורמת עור וגידים, לאור פערי הכוחות הגדולים בין המעסיק לעובדים בשלב זה, ועל רקע מציאות בה מעסיקים נוטים לפעול כנגד ההתארגנות ולסכל אותה כבר בעת שהיא מצויה בשלביה ההתחלתיים.

238. נסיבות ענייננו בהן המשיבה הצליחה לסכל את ההתארגנות כליל בגין פעולותיה בשלב זה מדגישות, למרבה הצער, את חשיבות ההלכה בעניין זה.

¹⁴ פסק דין פלאפון, סעיף 59 לפסה”ד.

239. לאור האמור לעיל, מתבקש בית הדין הנכבד ליתן את הצווים ההצהרתיים המבוקשים בעניין זה.

ב. המשיבה פעלה להעברת "רוח מפקד" נגד ההתארגנות, עליה אוסרת הפסיקה באופן

הברור ביותר

240. כמפורט בהרחבה בפרק העובדתי שלעיל, התנועה לא הסתפקה אך בהתבטאויות הישירות והעקיפות של בכירה, אלא גם פעלה, באופן ישיר ועקיף, ליצירת כר נוח לפעולות של עובדים זוטרים, ששימשו לה "פה חוקי" נגד ההתארגנות. בתוך כך התנועה כאמור, הביעה תמיכה פומבית במסרים קשים שפורסמו על ידי עובדים שונים נגד ההתארגנות, שכללו גם הפצת טפסי ביטול, סירבה להתנער ממסרים אלה חרף דרישת ההסתדרות ובכל מקרה שתקה לנוכח כל הללו באופן שהעביר מסר ברור, כל זאת בניגוד גמור לדין.

241. בעניין **בית בלב** (וכך גם בעניין שלמה ביטוח), עמדו בתי הדין על התנהלות אסורה זו של מעסיקים¹⁵:

"עצם השתיקה של הנהלה בכירה אל מול מנהלים זוטרים המביעים עמדה ברורה נגד ההתארגנות ... אינה עומדת בחובות הבסיסיות החלות על מעסיק סביר, ומהווה לדעתנו כשלעצמה פגיעה בהתארגנות המצדיקה פסיקת פיצויים. ואם כך הדבר במקרה של שתיקה, שבעתים במקרה כמו זה שלפנינו, שבו הוכח לא רק ש"רוח המפקד" (כלשון פסק הדין בעניין מנורה, [עסק 7731-10-15](#) הסתדרות עובדים הכללית נ' מנורה מבטחים ביטוח בע"מ [פורסם בנבו] (31.1.16)) האיצה במנהלים מדרג זוטר לפעול כנגד ההתארגנות, אלא שהנהלה עצמה פעלה באופן אקטיבי ולמעשה הורתה למנהלים הזוטרים לצאת למאבק בהתארגנות."

242. והנה גם בענייננו התנהלה התנועה ברף החמור עת הביעה אינספור תמיכות ברורות ואף שיתופים (המהווים פשוט פרסום ישיר) למסרים החמורים נגד ההתארגנות שפורסמו על ידי עובדים שונים בתנועה (גם זאת בנסיבות מחשידות כאמור). **אלא שלא זו אף זו, התנהלות מנהלת משאבי האנוש בחברה כמו גם מזכ"ל התנועה בסירובם העיקש להתנער ולהסתייג (בין בפומבי ובין בכלל!) מהדוא"ל נגד ההתארגנות שנשלח על ידי "קבוצת עובדים אנונימית" בתפוצת כלל עובדי התנועה והפנה את העובדים לפנות אליהם תוך פרסום כתובות הדוא"ל שלהם לצורך כך, מהווה גם היא, בהתאם לפסיקה, הפרה בוטה ופגיעה חמורה של זכות ההתארגנות. וכך נקבע בדיוק לעניין זה בעניין מגדל¹⁶:**

"כך בכלל, ושבעתים כשהדברים נוגעים לאותו "טופס ביטול" חברות בהסתדרות שהופץ לכלל עובדי מגדל באמצעות מייל, ושבו בין היתר נרשם שאת טופס הביטול יש לשלוח להסתדרות עם "העתק: גב' אלה בביץ', משאבי אנוש מגדל". מגדל טענה בפנינו שמדובר ביוזמה

¹⁵ סק (תי"א) 49105-08-16 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' המרכז הרפואי השיקומי בית בלב בת ים; ניתן ביום 27.11.2016 (פורסם בנבו) [ערעורים הדדיים על פסה"ד נדחו ביום 6.3.2019 בעסק (ארצי) 61532-12-16 בית בלב בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה אשר אישר את פסה"ד האזורי]; ס"ק (תי"א) 52024-03-16 הסתדרות העובדים הכללית החדשה האגף להתאגדות עובדים נ' ש. שלמה חברה לביטוח בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 1.8.2016).

¹⁶ שם, בסעיף 29 להחלטה.

של עובדת זוטרה, שלא נעשתה על דעת החברה, על אף שאין מחלוקת שהיא קיבלה סיוע מעורכת דין במחלקה המשפטית של החברה. אפילו נניח לטובת מגדל שכך, הרי שהיה על מגדל לשגר באופן מיידי מסר המסתייג באופן ברור מהמייל הזה, מבהיר את החומרה שבדבר ואת זאת שלא מדובר בשום פנים ואופן בעמדת החברה.

...
היה גם מקום להבהיר שאין בשום פנים ואופן לשלוח טפסי הצטרפות או ביטול למחלקת משאבי אנוש של מגדל, שכן אסור למגדל על פי דין לעקוב אחר העובדים המצטרפים או המבטלים חברות. בשם לב להקשרם של הדברים, לרבות המסרים הרבים בדיוק בכיוון הזה, נגד ההתארגנות, שהועברו על ידי מר אליהו לעובדי החברה ממש באותם ימים קריטיים, אין לכאורה דרך אחרת לפרש את "שתיקתה" של מגדל בקשר לאותו מייל שנשלח לכלל העובדים, מאשר כהסכמה משתמעת לתוכנו."

243. נראה כי די בדברים אלו כדי לקבוע את חומרת מעשיה של התנועה בענייננו.

ג. המשיבה קיבלה החלטות באופן חד צדדי, חלקן בעלות השלכות מהותיות ביותר על זכויות העובדים ותנאי עבודתם, שתכליתן היתה לפגוע בהתארגנות בניגוד לדין; ובכל מקרה תוך הפרת חובות קיבוציות כלפי ארגון העובדים

244. כפי שפורט לעיל, מיד עם הודעת ההסתדרות על יציגותה, הודיעה התנועה על הקפאה גורפת במתן מלגות לעובדי התנועה, הניתנות לעובדים בהתאם לנוהל המלגות הקיים בתנועה. התנועה נימקה, במכתבה להסתדרות, החלטה זו בכך "אין הנהלת התנועה יודעת להעריך בעת הזו מה תהייה העלויות כפי שיקבעו בהסכם קיבוצי" ולכן היא נאלצת לעשות זאת **ורק לאחר** שתבין את האתגרים הכספיים שייגזרו מההסכם הקיבוצי היא תוכל להמשיך את הענקת המלגות. אלא שהסבר זה התברר **כשקר מוחלט**, משבדיוק כשהגיעה השעה להתחיל את המו"מ הכלכלי, פרסמה התנועה את מודל התגמול והשכר החדשים ואף הגדילה עשות והבהירה להסתדרות כי **הנהלת התנועה לא תקיים דיונים על הדרישות הכלכליות של ההסתדרות**. כאמור לעיל, הרציונל והתכלית שעמדה מאחורי שתי פעולות אלה חד הן – להבהיר לעובדים היטב כי ההתארגנות אינה מיטבה עמם, עלולה אף לפגוע בהם ולכלל הפחות חסרת כל תועלת.

245. ויובהר: אחת ממטרותיה המרכזיות של כל התארגנות עובדים היא להפוך את ציבור העובדים **לשותף** בהחלטות המעסיק ביחס ל"חלוקת העוגה". מטרה זו מתאפשרת באמצעות המו"מ וההסכם הקיבוצי שקובע, בהסכמה, את האופן והעקרונות "לחלוקת העוגה". משכך, החלטה חד צדדית של מעביד, הגם אם היא לכאורה "לטובת העובדים", אך הלכה למעשה **מעקרת מתוכן את המו"מ הקיבוצי וכך פוגעת באחת מהמטרות המרכזיות של ההתארגנות**, עלולה בנסיבות מסויימות, **ובוודאי באלו המובהקות של ענייננו**, להוות פגיעה בהתארגנות. זוהי הרי בדיוק התכלית שבגינה היא בוצעה, להעביר את המסר לעובדים שאין כל טעם בהתארגנות כמו גם להכתיב ולכפות המשך משטר חד צדדי בו המעסיק הוא הקובע הבלעדי.

246. בעניין זה נפנה גם למאמרו של הנשיא **אדלר**¹⁷ (בדימוס) שזיהה מגמה של מעסיקים הנוקטים גישה "מתוחכמת", של מתן הטבות לעובדי המפעל בתקופת ההתארגנות כדי "להוכיח" לעובדים כי תנאי עבודתם טובים, ושהם אינם זקוקים לסיועו של ארגון העובדים. כך :

"האם המעסיק רשאי לתת לעובדיו הטבות בתקופת ההתארגנות הראשונית?
באופן פרדוקסלי אחד הכלים שבאמצעותם מבקשים המעסיקים לפגוע בהליכי ההתארגנות במקום העבודה הוא מתן הטבות כספיות ואחרות לעובדים בתקופת ההתארגנות הראשונית. לעיתים ניתנות ההטבות **לכלל העובדים כדי להוכיח להם שתנאי העבודה במפעל טובים ומהלכי ההתארגנות אינם נחוצים.**"

247. זאת ועוד. טול לעצמך מצב בו במקום עבודה מאורגן, לפני תום תקופת ההסכם הקיבוצי מחליט מעסיק, באופן חד צדדי, על מתן הטבות **בגובה כל תקציב השכר, מחלק אותן כראות עיניו**, וכאשר מגיע ארגון העובדים לנהל את המו"מ אומר לו המעסיק כי אין כבר כל טעם בכך, שכן לא נותר כל תקציב לחלק. האם גם אז היינו אומרים שמכיוון שמדובר **בהטבות** לא ניתן לקבוע כי מדובר בפעולה אסורה? התשובה השלילית לכך ברורה.

248. כך בדיוק פעלה המשיבה בפרסום ספר השכר ("הנהלת התנועה לא תקיים דיונים על הדרישות הכלכליות של ההסתדרות") **והעיתוי המדויק** שבו הפעולה נעשתה מעיד גם הוא על כך באופן ברור.

249. עוד יוסף כי בכל מקרה, החלטה חד צדדית זו של המשיבה, מהווה הפרה של חובותיה הקיבוציות של המשיבה כלפי ארגון העובדים שכן בהתאם לפסיקה הידועה מעסיק ממילא אינו רשאי לקבל החלטות בוודאי לא כאלה בעלות השלכות כה מהותיות כאמור, באופן חד צדדי.

250. לבסוף יוסף לעניין ההחלטה על ההפסקה הגורפת ביישום נוהל מתן המלגות כי כפי שנפסק בעניין פלאפון **שלילת הטבה בעטייה של ההתארגנות** מהווה פגיעה בלתי חוקית של ההתארגנות. בענייננו משה"תירוץ" להפסקת מתן המלגות לא החזיק מים וממילא היה שקרי לחלוטין, אין ספק כי מדובר בשלילת הטבה **שמטרתה** היתה אחת ויחידה – איתות ברור לעובדים מהי התוצאה המיידית של ההתארגנות. משכך המסקנה המתבקשת היא שדובר במהלך המהווה פגיעה אסורה בהתארגנות.

ד. המשיבה נקטה באמצעי של הפחדה והשפעה בלתי ראויה על העובדים בניגוד לדין עת הודיעה על הקפאת כל פעילות מפעלי הקיץ

251. בין הכללים שנקבעו בפסק דין פלאפון נקבע **בסעיף 82** לפסק הדין הכלל הקובע שנקיטה באמצעים של הפחדה, כפייה או השפעה בלתי ראויה ביחסי עבודה קיבוציים, במישרין או בעקיפין, משמעה הפעלת לחץ אסורה. גם על כלל זה עברה התנועה עת תחילה, "אך איימה", כי בשל הכרזת הסכסוך

¹⁷ סטפן אדלר, אפרת קוקה, "הזכות להתארגן בראי תמורות יחסי העבודה בישראל"; ספר סטיב אדלר (עורכים): יצחק אליאסוף, נילי ארד, אלישבע ברק-אוסוסקין, גיא דוידוב, סיגל דוידוב-מוטולה, אשר חלד, גיא מונדלק, הוצאת נבו (2015), עמוד 281, בעמ' 297.

היא תאלץ לבטל את מפעלי הקיץ ולאחר מכן, כשלא הצליחה התנועה לכפות על נציגות העובדים לחזור בה מהכרזת הסכסוך, מימשה התנועה איום זה והודיעה לכלל העובדים על הקפאת כל פעילות מפעלי הקיץ. כפי שפורט לעיל, כל תכליתה של הודעה זו היתה פגיעה בהתארגנות העובדים. זאת לאור העיתוי בו התקבלה ובפרט לאור העובדה כי התנועה השתמשה באיום זה **אך ורק** כדי ליצור תרעומת ובלבול בקרב העובדים, החניכים וההורים **שכן לבסוף התקיימו מפעלי הקיץ כסדרם**.

252. המדובר אך בניסיון להלך אימים על העובדים, להפעיל עליהם לחץ ולהשניא, לא פחות, את נציגות העובדים. כל זאת בניגוד גמור לדין.

253. כמו כן, המדובר בפעולה הדומה, **בוודאי בתכליתה** - "להקדים מכה למכה שעומדת לבוא", לנקיטת מעביד ב"השבתה התקפית" או לנקיטה **בלתי חוקית** בהשבתת מגן (במובן של "השבתת תגמול" או "השבתת הרעה", שמטרתה ללמד את העובדים לקח ולהרתיע אותם מפני נקיטה בצעדים ארגוניים), **פעולות שהינן אסורות בדין הישראלי** – ובכל מקרה כאמור המדובר בעוד פעולה המהווה פגיעה אסורה בהתארגנות.

254. המדובר **בפעולה של מעביד כפעולת תגמול בדרך סנקציה על הרצון להפעיל את הזכות לשבות**, שבהתאם לפסיקה ולדין הברורים היא אסורה¹⁸.

ה. ניסיון המשיבה לפטר חברת ועד והתנכלותה ליו"ר הועד, מהווה פגיעה כפולה בזכות החוקתית להתארגנות - אישית וקיבוצית; ניסיון הפיטורים היה, לכל הפחות, מוכתם בשיקולים זרים

255. כאמור לעיל, התנועה ניסתה לפטר את חברת ועד העובדים, הגב' יעל פיירמן והתנכלה ליו"ר ועד העובדים הגב' גירון. כל זאת, בניגוד מוחלט לאיסור שבדין.

256. פסיקת בתי הדין לעבודה, הבהירה פעם אחר פעם¹⁹ את החשיבות המכרעת שבהענקת הגנה על פעילים מרכזיים בהתארגנות עקב העובדה, כי פגיעת המעסיק באותם פעילים משמעה פגיעה כפולה בזכות ההתארגנות הן במישור האישי של זכות ההתארגנות והן במישור הקיבוצי בדרך של שלילת זכותם של כלל עובדי המפעל להחליט באופן חופשי אם להצטרף לארגון עובדים.

257. חשובים ביותר לענייננו הם הדברים שנקבעו בעניין זה בפסה"ד בעניין הוט²⁰:

¹⁸ דיון שם/35-2 (ארצי) קוזלוביץ ברוך ואח' נ' "אורדן" בע"מ, פד"ע יב 200.
¹⁹ עסק 24/01 (ארצי) הוט טלקום בע"מ – הסתדרות העובדים הלאומית ועד הפעולה של עובדי חברת הוט בע"מ, ניתן ביום 16.3.2010 (פורסם בנבו); סק (ת"א) 17962-10-13 הסתדרות העובדים הכללית החדשה-ארגון העיתונאים בישראל נ' סיטינט בע"מ, ניתן ביום 27.10.13; סק (ת"א) 32893-02-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' ידיעות אינטרנט, ניתן ביום 22.4.12 (פורסם בנבו).
²⁰ עסק 24/01 (ארצי) הוט טלקום בע"מ – הסתדרות העובדים הלאומית ועד הפעולה של עובדי חברת הוט בע"מ, ניתן ביום 16.3.2010 (פורסם בנבו).

"פיטורים ככלי לסיכול התארגנות

אחד מהכלים המרכזיים בהם נוקטים המעסיקים להכשלת התארגנות עובדים בשלביה הראשונים, הוא פיטורי פעיל או פעילים מרכזיים בהליך ההתארגנות. פעולה זו מרתיעה עובדים אחרים מהצטרפות לארגון העובדים, מתמיכה במהלך ההתארגנות או ממעורבות פעילה בו. עובד שנוכח לדעת, כי חברו פוטר בשל מעורבותו בהתארגנות העובדים, יחשוש לקחת חלק באותה התארגנות פן יבולע לו כחברו. במרבית המקרים, מוסווית המטרה האמיתית או המניעים האמיתיים העומדים ביסוד הפיטורים והמעסיק יעלה טענות בדבר צמצומים, שינוי ארגוני, תפקוד כושל, עבירות משמעת וכל כיוצא באלה. משמעות הדברים היא, שפיטורי עובד על רקע מעורבותו באיגוד העובדים, מהווים פגיעה כפולה בזכות ההתארגנות פגיעה אישית בזכותו של אותו עובד להתאגד, ופגיעה קיבוצית בדרך של שליטת זכותם של כלל עובדי המפעל להחליט באופן חופשי אם להצטרף לארגון עובדים". (הדגשות הוספו. הח"מ)

258. בנוסף, בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי בעניין הוט, ששוב רלבנטית במיוחד למקרה דנן, הרי שיש לשקול את השפעת פיטורי העובד, פעיל מרכזי בהתארגנות, על זכות ההתארגנות של העובדים ויש להחיל אמות מידה שונות להתערבות בית הדין בהליך הפיטורים דהיינו, בית הדין ייטה יותר להתערב, בשל כך שמדובר בפעיל מרכזי בהתארגנות. וכך נקבע לעניין זה²¹:

השפעת הפיטורים על עובדי חברת הוט -

אחד מהנימוקים המרכזיים בפסק דינו של בית הדין האזורי היה, כי מאחר ו"מצויים אנו בעיצומו של הליך ניסיון התארגנות מצד חלק מעובדי המשיבה... שונות אמות המידה להתערבותו של בית הדין בהליך הפיטורים של עובד שהינו פעיל מרכזי בהתארגנות עובדים". אין ספק, כי בבואו לדון בתוקף פיטוריו של פעיל מרכזי בהליך של התארגנות עובדים, נדרש בית הדין לשקול גם את השפעת הפיטורים על חופש ההתארגנות של עובדי החברה. לפיכך, היה מקום להביא שיקול זה בכלל חשבון כפי שעשה בית הדין האזורי.

259. במיוחד מאלפת לעניין זה, היא חוות דעתו של כב' הש' (כתוארו דאז) פליטמן בפסה"ד בעניין הוט, לפיה בהליך פיטורים של עובד פעיל מרכזי בהתארגנות חייב המעביד במסגרת שיקוליו לאי פיטורים לקחת את עובדת היותו של העובד פעיל בהתארגנות כשיקול. וכך קבע כב' הש' לעניין זה²²:

העובדה כי המועמד לפיטורים מחמת אופן תפקודו, הינו ראש הוועד הנבחר, שהוא "הרוח החיה" במימוש חופש ההתארגנות של העובדים - אינה צריכה להישקל כעובדה נייטרלית חסרת משקל לגבי המשך עבודתו, כאילו מדובר היה בעובד מן המניין; אלא היא מן הטעמים הענייניים השייכים למסגרת השיקולים לאי פיטורים. בטרם יכריע על הפיטורים, אחר שיקולי הבעד והנגד, על המעביד גם לשקול, האם אין מנוס בלתי אם לפטר את ראש הוועד נוכח תפקודו. במילים אחרות - פיטוריו אינם צריכים להיות

²¹ שם בסעיף 20 לפסה"ד.

²² שם, בסעיף 6-5 לפסק דינו של כב' הש' (כתוארו דאז) פליטמן.

העדפה ראשונה בעיניו, כי אם החלטה המתחייבת רק בהעדר אפשרות סבירה אחרת. הפרודגטיבה הניהולית של המעביד, לפטר עובד הפועל למען התארגנות העובדים במקום העבודה, מוגבלת כאמור מכח החוק והפסיקה, נוכח ההשלכות האפשריות של החלטת הפיטורים על יכולת מימוש העובדים את חופש התארגנותם."

260. ונזכיר את ההלכה בעניין "מודל ההכתמה":

"ההלכה היא כי, בדומה לתביעות קלאסיות שעניינן שוויון הזדמנויות והפליה בעבודה, אף בתביעות שעניינן פיטורים בשל התארגנות, חל "מודל ההכתמה" [ע"ע (ארצי) 11-09-17671 עיריית חולון - קסלר (פורסם בנבו) [03.01.12], בסעיף 29 לפסק הדין].
דהיינו: די בכך שאחד השיקולים שעמדו בבסיס החלטת הפיטורים - אפילו אינו השיקול המרכזי - הינו שיקול פסול, כדי להצדיק קביעה כי ההחלטה כולה פסולה."

261. בענייננו השפעת ניסיון פיטוריה של הגב' פיירמן על ההתארגנות היתה משמעותית ביותר. זאת בין היתר, משהגב' פיירמן היתה הנציגה היחידה של ההסתדרות במטה המשיבה. במסגרת זו הגב' פיירמן פעלה לצירוף קבוצת עובדים ועובדות (עובדי המטה, כאמור) שבמועד זה עדיין לא הצטרפו ברובם להסתדרות (הצטרפו עובדים מקרב אוכלוסיות אחרות). הגב' פיירמן היא זו שפעלה לשכנע עובדי ועובדות מטה להצטרף להסתדרות בשלב זה, לאחר שכבר הוכרזה יציגות על מנת לחזק את ההתארגנות הראשונית. יתרה, הגב' פיירמן היתה גם נציגת עובדי המטה בצוות המשא ומתן.

262. כל זאת ידוע גם ידוע למשיבה שלא ציינה ולו ברמוז במכתב הפיטורין את שקילת מעמדה של הגב' פיירמן כתברת ועד, בטרם החליטה לפטר ממניעים שרירותיים וחסרי בסיס, גם זאת, בניגוד לדין.

46. למותר לציין כי להתנהלות המשיבה כלפי יו"ר הוועד, הגב' גירון, היתה גם השפעה בלתי מבוטלת הן כלפי הגב' גירון באופן אישי והן ביחס להתארגנות בכללותה. כאן גם המקום להדגיש כי אין כל צורך ב"הוכחת" אותה השפעה לצורך הקביעה כי מדובר בהתנהלות פסולה ומנוגדת לדין. לסיום יוסף כי כידוע, נטל ההוכחה שהפגיעה בעובדים נעשתה לא בשל פעילותם הארגונית - מוטלת על כתפי המעסיק.

ו. **המשיבה ניהלה מו"מ בחוסר תום לב וניצלה לרעה, במחשבה תחילה ובזדון, את הקביעות בעניין צ.ל.פ. לצורך סיכול ההתארגנות בניגוד גמור ומוחלט לדין**

263. מנסיבות המקרה דן שפורטו בהרחבה יתרה לעיל, עולה באופן חד וברור כי המעסיק השתמש ביוזעין, במכוון ובמחשבה תחילה, בהלכת צ.ל.פ. בעניין הכללים להעלאת דרישת הוכחת יציגות מחודשת וזאת, לצורך "פיצוץ" המו"מ וסיכול ההתארגנות. המדובר בנסיבות המהוות את המקרה המובהק ביותר של שימוש לרעה בכללים שנקבעו בפס"ד צ.ל.פ. לצורך פגיעה בהתארגנות שכן בענייננו, הודה המעסיק בריש גלי ובכתובים כי **בכוונתו לעשות כן** - אמר ועשה. לא רק שלא חל שום "אירוע" שבגיננו היתה למשיבה סיבה לפקפק ו/או להטיל ספק ביציגותה של ההסתדרות אלא

שהמשיבה היא שיצרה יש מאין את אותו "אירוע" רק כדי לפוצץ את המו"מ - רגע לפני חתימת הפרק הארגוני של ההסכם - כדי להימנע מחתימה ולאחר מכן שוב, כדי לסכל כליל את חתימתו ולחסל את ההתארגנות כולה. משכך, הרי שבהתאם לדין ולפסיקה וכפי שיפורט, יש לקבוע כי התנהלותה זו של המשיבה מהווה פגיעה חמורה ביותר בהתארגנות העובדים.

264. בעניין צ.ל.פ.23 קבע בית הדין הארצי כי **ככלל חל איסור על מעסיק לדרוש מארגון העובדים בחינה מחודשת של יציגותו וזאת, לא רק למשך פרק זמן סביר ממועד ההכרה ולמשך כל תקופת המשא ומתן הקיבוצי, אלא שהאיסור חל כל עוד לא הרים המעסיק את הנטל להוכיח, כי התקיימו נסיבות חריגות ומיוחדות אשר מצדיקות את העלאת הדרישה לבחינה המחודשת; כי פעל בתום לב; כי לא הפר את חובתו שלא להתערב בהתארגנות וכי האירוע שגרם לו לפקפק ביציגות לא נבע מפעולה במישרין או בעקיפין מטעמו כנגד ההתארגנות. עוד נקבע, כי איסור זה נובע הן מכוח חובת תום הלב הכללית בה מחוייב המעסיק והן מהאיסור החל על המעסיק להתערב בזכות ההתארגנות של עובדיו.**

265. וכך נפסק²⁴:

"מכוח שני העקרונות שפורטו לעיל - חובת תום הלב, והאיסור החל על מעסיק מהתערבות במימוש הזכות לחופש ההתארגנות - מעסיק אינו אמור, במהלך הדברים הרגיל, לשוב ולבחון יציגות שהכיר בה (או שהוכרה בדרך אחרת), וזאת למשך פרק זמן סביר וכן למשך כל תקופת המשא ומתן הקיבוצי המתנהל בתום לב בין הצדדים למערכת היחסים הקיבוצית.

היינו, במצב הדברים הרגיל, החל ממועד ההכרה בארגון עובדים כיציג אמור להתנהל משא ומתן שוטף ורצוף בינו לבין המעסיק, תוך מחויבות הדדית ליציבות, מבלי שהמעסיק פונה לקבלת נתונים על מספר החברים בארגון ומבלי שהוא מעלה לדיון בדרך אחרת את שאלת היציגות - וזאת גם אם מתעוררים קשיים ומהמורות במהלך ניהול המו"מ, וגם אם מתבצעים צעדים ארגוניים על ידי ארגון העובדים. בנוסף, גם אם לא החל להתנהל משא ומתן באופן מידי לאחר ההכרה ביציגות וכן לאחר שהמו"מ מוצה ככל שנכשל, המעסיק מנוע - מכוח חובת תום הלב והאיסור על התערבות בהתארגנות כאמור לעיל - מלשוב ולעורר את שאלת היציגות, משך פרק זמן סביר לאחר שזו הוכרה (פרק זמן שמשכו תלוי במכלול הנסיבות, מאפייני מקום העבודה ומאפייני ההתארגנות, וקשה לקבוע לגביו אמות מידה קשיחות).

266. ובנוסף²⁵:

"קיום ארגון עובדים יציג פורץ מחייב את המעסיק לנהל עימו משא ומתן לחתימת הסכם קיבוצי למשך תקופה סבירה. בכל אותה תקופה אין הוא יכול לדרוש בחינה מחודשת של יציגות ארגון העובדים אפילו הוא מילא בתום לב אחר חובתו לניהול משא ומתן"; ... **בכל**

²³ עסק (ארצי) 51407-07-15 כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי נ' צ.ל.פ. תעשיות בע"מ; ניתן ביום .. (פורסם בנבו) (להלן: "עניין צ.ל.פ.").

²⁴ עניין צ.ל.פ., סעיף 36 לפסה"ד.

²⁵ עניין צ.ל.פ., סעיף 36 לפסה"ד.

תקופת המשא ומתן הסביר לחתימה על ההסכם הקיבוצי אין נדרשים לבחינת יציגות ארגון העובדים שפרץ, לא מצד מעסיק ולא מצד ארגון עובדים אחר"

267. ואם מנוע המעסיק מלעורר את שאלת היציגות מכוח האיסור על התערבותו בהתארגנות, הרי ברור שככל שעורר שאלה זו בנסיבות בהן אסור היה לו לעורר, הרי שהתערב שלא כדין בהתארגנות. זאת על אחת כמה וכמה בנסיבות ענייננו בהן המעסיק הודה כי **הסיבה שבגינה בכוונתו לעורר שאלה זו היא בכדי לפגוע בהתארגנות.**

268. בהמשך, עמד בית הדין על נסיבות של התארגנות ראשונית וקבע כי בנסיבות אלה, על מעסיק המבקש להעלות טענה לאובדן יציגות הנטל להוכיח כי פעל בתום לב, כי לא הפר חובתו שלא להתערב בהתארגנות וכי האירוע שגרם לו לפקפק ביציגות לא נבע מפעולה במישרין או בעקיפין מטעמו נגד ההתארגנות, כך²⁶:

"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."

269. בנסיבות ענייננו, אין ולא יכול להיות ספק כי המעסיק פעל שלא בתום לב, מתוך כוונה להתערב בהתארגנות, לאחר שעשה כן כבר אינספור פעמים קודם לכן בשיטות שונות, כשאין ולא היה שום אירוע. משכך לא רק שהמשיבה היתה מנועה מלדרוש הוכחת יציגות מחודשת אלא שבעשותה כן פגעה, שלא כדין, בהתארגנות – כפי שהודיעה מפורשות שהתכוונה לעשות.

270. זאת ועוד. בית הדין הארצי הזהיר מבעוד מועד מפני **הסכנות** הכרוכות בהתרת הדרישה להוכחה מחודשת של היציגות בהתארגנות ראשונית בפרט, וביניהן השתיים שלהן²⁷:

270.1. הסכנה כי מעסיקים יתומצו להכיר ביציגות כאמצעי טקטי ו"מן השפה לחוץ" על מנת לסיים בהקדם הניתן את שלב "ההתארגנות הראשונית", ומאותו רגע ואילך לפעול ביתר קלות כנגד ההתארגנות;

270.2. "משיכת זמן" בניהול המשא ומתן הקיבוצי תוך פעולה במקביל מאחורי הקלעים להפחתת מספר החברים בארגון, על מנת לטעון לאחר מכן כי אין מדובר עוד בארגון יציג וממילא החובות כלפיו פוקעות.

²⁶ עניין צ.ל.פ., סעיף 42 לפסה"ד.

²⁷ עניין צ.ל.פ., סעיף 40 לפסה"ד.

271. ויודגש, למרבה הצער בעקבות פסק הדין בעניין צ.ל.פ, סכנות אלו מתממשות כיום באופן יומיומי ושגרתי בהתארגנויות ראשוניות וענייננו אינו אלה דוגמא מובהקת לכך, עת המעסיק הגדיל עשות ואף תכנון מבעוד מועד את מהלכיו בהתאם לפסיקה ואת האופן והמועד בו יעלה את הטענה לאבדן היציגות כדי לפגוע בהתארגנות.

272. כפי שהתריעה ההסתדרות כבר במקרים רבים, הקביעה בפס"ד צ.ל.פ, הפכה, על אף הסייגים בפסה"ד, לכלי שרת לשבירת וסיכול התארגנויות ראשוניות של עובדים. ההסתדרות, כמי שמלווה התארגנויות רבות, רואה זאת באופן הברור ביותר – המעסיקים עטו על אותו פסק דין כמוצאי שלל רב וראו בו למרבה הצער משום גושפנקא חוקית לפעולות אשר אינן אלא פגיעה אסורה בהתאגדות.

273. למעשה, זהו בדיוק המקום להזכיר את עניין נס אי. טי. בע"מ²⁸, שם קבע בית דין נכבד זה כי הפסקת המשא ומתן הקיבוצי על ידי המעסיקה נעשתה בחוסר תום לב ובניגוד לעקרונות משפט העבודה, ומשכך ניתן צו המונע מהמעסיקה לטעון להיעדר יציגות ההסתדרות בקרב עובדיה למשך שלושה חודשים, וכן צו המורה לה לחזור לשולחן המשא ומתן, ולקיים לשם כך פגישות משא ומתן סדירות. יצוין כי בתום אותם שלושת החודשים שבה המעסיקה לדרוש שלא במפתיע את הוכחת היציגות המחודשת אולם זה לא הועיל לה ובית הדין קבע ביום 8.4.2018 כי ההסתדרות יציגה בקרב עובדי החברה²⁹.

274. גם במקרה נס אי. טי. בע"מ, בדיוק כמו בענייננו, ניצלה המעסיקה לרעה את הלכת צ.ל.פ כשהיא גררה רגליה במשא ומתן, באופן מכוון וחוסר תום לב, תוך ניצול תחלופת העובדים הגבוהה בחברה בהיותה מעסיקה עובדים בצורת העסקה משולשת, ו"שלפה" את דרישת הוכחת היציגות המחודשת בעיתוי מכוון ומתוזמן למימוש מטרתה לחסל את ההתארגנות.

275. וכך גם בענייננו, תנועת הצופים גררה רגליים במו"מ, ניצלה את הזמן הרב שעבר (בגלל אותה גרירת רגליים) מתחילת ההתארגנות ובטרם חתימת ההסכם, לזרוע זרעי התנגדות תוך העברת מסרים לעובדים כי הארגון מיותר (או אף מזיק) משאינו משיג דבר (תוך שהיא בעצמה זו שדואגת שכך יהיה במסמוסה את המו"מ ובקבלת החלטות בעלות משמעות כלכלית מכרעת באופן חד צדדי) ואז, הפלא ופלא, דרשה הוכחת יציגות מחודשת כדי להתחמק, בשלב ראשון, מחתימה על החלק הכלכלי של ההסכם לאחר שהושגו כל ההסכמות ובשלב שני, לאחר מסמוס אינסופי נוסף של המו"מ כדי לחסל את ההתארגנות כליל.

276. זהות הפעולות בעניין נס אי. טי. בע"מ ובענייננו, אינה מקרית כלל וכלל, והיא מלמדת על כך שמעסיקים החלו לנקוט בשיטה חדשה לפגוע בהתארגנות עובדיהם ובית הדין מתבקש להביע עמדה נחרצת נגד מהלכים מעין אלו בנסיבות ענייננו ולפסוק פיצוי הרתעתי משמעותי ואפקטיבי(!) בגין כך. עניין נס אי. טי. בע"מ וענייננו, הינן דוגמאות ספורות בלבד, שהגיעו לפתח

²⁸ ס"ק 17-05-35022 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' נס אי טי בע"מ, ניתן ביום 6.8.2017 (פורסם בנבו).

²⁹ ס"ק 17-11-65735 הסתדרות העובדים הכללית החדש איגוד עובדי הסלולר, האינטרנט וההייטק נ' נס אי. טי. בע"מ, ניתן ביום 8.4.2018 (פורסם בנבו).

בית הדין, מבין אלו הרבות המתרחשות בחיי המעשה של ההתארגנויות, וההסתדרות גם צופה כי ההתנהלות שתוארה לעיל תימשך כל עוד לא יפורשו הקביעות בעניין צ.ל.פ באופן שלא יאפשר למעסיקים לנצלן לרעה ולמעלה מכך - כל עוד לא יהיה מחיר בצידה.

277. ולענייננו, ברור היום כי מטרתה של הנהלת המשיבה לכל אורך הדרך, הייתה למשוך זמן במסגרת המשא ומתן **אותו ניהלה בחוסר תום לב** ובמקביל לכך גם לבצע שלל פעולות לפגיעה בהתארגנות. משאזלו בידי המשיבה הסיבות שלא לחתום על הסכם קיבוצי, שכן הגיעו לפתרון מרבית המחלוקות בין הצדדים, המציאה טענה מלאכותית באשר להיעדר היותה של ההסתדרות הארגון היציג בחברה תוך שימוש פסול כאמור בקביעות שנקבעו בעניין צ.ל.פ.. ברור כי מדובר בהתנהלות מפרה המהווה פגיעה מהסוג החמור ביותר בהתארגנות המצדיקה גם **פיצוי כספי משמעותי ומרתיע.**

278. לאור האמור מתבקש בית הדין לקבוע כי התנהלות זו של המשיבה מהווה פגיעה חמורה ביותר שלא כדין בהתארגנות.

ז. פגיעת המשיבה בהתארגנות מצדיקה מתן סעדים כספיים ללא הוכחת נזק

279. רק לאחרונה עמד שוב בית הדין הארצי הנכבד, בעניין קפה נואר³⁰, על החשיבות **הקרדינלית** שיש לפסיקת פיצויים לדוגמא בהכוונת התנהגות וביצירת הרתעת למעסיקים מפני פגיעה בהתארגנות. כך:

פיצויים לדוגמה בשל פגיעה בהתארגנות

בטרם ניכנס לעובי הקורה בסוגיה זו ובהקשר הרלבנטי לדיונו, נייחד מספר מילים לעקרונות היסוד של פסיקת **פיצויים לדוגמה**. בעוד שבדיני הנזיקין או דיני החוזים תכליתם של הפיצויים היא העיקרון של "השבת המצב לקדמותו", הרי שמוסד הפיצויים לדוגמה בא לשרת מטרת אחרת, שאינן תרופתיות ואינן תלויות בנזק. אלו מכוונים יותר **לרציונל עונשי, ליצירת הרתעה ולהכוונת התנהגות**. בע"ע (ארצי) 10-08-33680 דיזינגוף קלאב בע"מ - יעקב זואילי [פורסם בנבו] (16.11.2011) היטיבה לתאר הנשיאה (בדימוס) נילי ארד אודות כך שבמשפט העבודה, **פיצויים לדוגמה "מהווים כלי עונשי אפקטיבי להטמעת נורמות של זכויות חוקתיות, זכויות מגן וזכויות מוקנות בדין לעובדים, והקפדה על קיומן הלכה למעשה**. בהקשר זה, תכליתו של הפיצוי לדוגמה שני פנים לה: להרתיע את המעבידים מפני הפרת הזכות; ולהגביר בקרב העובדים את המודעות לזכויותיהם הקנויות בחוק ולהמריצם לפעול למימוש אותן זכויות המגנות על רווחתם, בטחונם ובריאותם".

280. דברים אלו חשובים ביתר שאת בענייננו שכן כאמור לעיל, התדירות בשימוש לרעה של מעסיקים בהלכת צ.ל.פ. הולכת וגוברת, ובכל מקרה בנסיבות החמורות של ענייננו מדובר בהתנהלות שבית הדין הנכבד מתבקש להוקיעה באופן חד משמעני ובדיוק בשביל זה נועד כלי הפיצויים לדוגמא.

³⁰ עסק (ארצי) 18-09-20083 קפה נואר בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה הסתדרות הנוער העובד והלומד; ניתן ביום 2.9.2019 (פורסם בנבו).

281. מהפירוט שהובא בהרחבה לעיל בחלק העובדתי, עולה בבירור כי בענייננו, המשיבה התנהלה לאורך כל הדרך בחוסר תום לב מובהק - הנהלת התנועה התערבה באופן פסול בזכות ההתארגנות של עובדי החברה, שיקרה לעובדים בדבר מאמצי צוותי המו"מ ויעילות ההתארגנות בהסתדרות, וניסתה להשפיע על חברי הוועד והעובדים שלא לנקוט בצעדים ארגוניים ואף לבטל את חברותם בהסתדרות, תוך הפעלת לחץ והשפעה בלתי חוקיים. מדובר בהתנהלות אסורה של מעסיק, **בריש גלי**, ובזלזול עמוק בהוראות הדין והתעלמות מוחלטת ממנו.

282. ואם לא היה די בכל אלו, הגיעה התנהלותה חסרת תום הלב והפוגענית של המשיבה **לשיא חדש** עם דרישתה להוכחה המחודשת של היציגות רגע לפני חתימת ההסכם. יודגש, כי במעשה זה לא ניסתה המשיבה לפגוע בעובד כזה או אחר על רקע פעילותו הארגונית, (פעולה שגם היא כמובן חמורה במיוחד), **אלא ניסתה ולאחר מכן גם הצליחה לעקר משורשה ומעיקרה את ההתארגנות כולה במחשבה תחילה ובזדון. משכך ברור מדובר בהתנהלות חמורה במיוחד המצדיקה פיצוי ברף הגבוה ביותר, כפי שנפסק בקפה נואר:**

"דעתנו היא כי ככלל, הפרות שיש לראותן, או את הנסיבות בהן בוצעו, כחמורות במידה כזו המצדיקה את הגדלת שיעור הפיצוי, הן הפרות שיש להן פוטנציאל ממשי ומיידי להביא לסיכול ההתארגנות **או שהביאו הלכה למעשה לסיכול ההתארגנות. האמור נכון בין אם מדובר בהפרה בודדת ובין אם בהצטבר עם יתר הפרות שנקבע שבוצעו.**"

283. אזהרות בית הדין הנכבד והסתיוגיוותיו מהתנהלות המשיבה בדיונים הקודמים בתיק או אף התחייבותה בפני בית הדין **לחדול מלפגוע בהתארגנות**, לא גרמו למשיבה לחדול מהתנהלותה ומניסיונה לפגוע ולסכל את התארגנות העובדים, ומשכך יש לראות בהתנהלותה זו כעת שתוארה בהרחבה לעיל כחמורה **ביתר שאת** גם מהטעם משלא ניתן, בשום צורה או אופן, לטעון כי מדובר ב"אירוע נקודתי חריג או ראשוני" וכיוצ"ב.

284. **משהפרות נעשו לאחר שניתן פסק דין פלאפון האוסר באופן שאינו משתמע לשתי פנים את הפעולות שנעשו על ידי הנהלת התנועה כאמור, ולאור התופעה ההולכת ונרחבת של שימוש לרעה בפס"ד צ.ל.פ. – מתבקש בית הדין הנכבד לפסוק כנגד התנועה פיצויים לדוגמא, אשר כמילותיו של בית דין נכבד זה בעניין אלקטרה³¹, יעבירו מסר ברור ומרתיע לחברה, כמו גם למעסיקים נוספים, שמבהיר שמעשים מסוג אלו הם מעשים שלא יעשו בעולם יחסי העבודה בישראל, ולמען יראו מעבידים אחרים וייראו, כך:**

"בקביעת גובה הפיצויים, על בית הדין לתת דעתו לחשיבות ההרתעה והצורך למגר את התופעה של ההתערבות הפסולה מצד מעסיקים בהתארגנות עובדיהם, במטרה לפגוע בהתארגנות ולסכל אותה. כמו כן, קביעת פיצויים בסכום גבוה עשויה להמריץ עובדים לממש את זכות ההתאגדות ולהפחית את החשש כי המעסיק יתנכל להם בעשותם כן. במסגרת זו יביא בחשבון בית הדין את השיקול הציבורי

³¹ עסק (ארצי) 33142-04-13 אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה; ניתן ביום 10.4.14 (פורסם בנבו).

ההרתעתי ואת הצורך בהטמעת המודעות לזכויות עובדים בהתארגנות ראשונית והחובות המוטלות על מעסיק בנסיבות כאלה.

285. בית דין נכבד זה כבר עמד בעניין אחר על הסכנה שבהשתתפות פיצוי כספי נמוך מדי עבור פגיעה חמורה בהתארגנות, והדברים יפים לענייננו בו מדובר בפגיעה שנעשתה במכוון, לצורך חיסולה כליל של ההתארגנות, כך³²:

"השתתפות פיצוי נמוך מדי עבור פגיעה כה חמורה בהתארגנות כמו זאת שהתגלתה לפנינו עשויה לגרום להרתעת חסר, ובמידה מסוימת ליתן כרטיס חופשי למשיבה ולהנהלות גופים הדומים לה להפר את הדין בריש גלי על מנת לסכל התארגנויות עובדים. זאת, תוך "לקיחת סיכון" סביר שאם יוכח הדבר ייפסקו כנגדה סכום לא גבוה. הדברים נכונים במיוחד במקרה שלפנינו, שבו בניגוד לחלק ניכר מהפרשות שנדונו בשנים האחרונות, טרם הסתיים תהליך ההתארגנות הראשונית."

286. ואכן, בפסק הדין שניתן בעניין אלקטרה³³ שעל עקרונותיו חזר בית הדין גם בעניין קפה נואר כאמור לעיל, התווה בית הדין הארצי את השיקולים בעניין קביעת גובה הפיצוי. בענייננו מתקיימים כל אחד ואחד מן השיקולים עליהם עמדו בתי הדין הנכבד בפסקי הדין שמצדיקים פסיקת פיצויים לדוגמא על המשיבה ברף העליון של הסכומים:

286.1. ראשית, בענייננו מדובר בפגיעה בזכות ההתארגנות בעת מהלך של התארגנות ראשונית של עובדים, להבדיל ממעסיק מאורגן;

286.2. שנית, גם בענייננו, כפי שהיה במקרה אלקטרה, הפגיעה בזכות ההתארגנות היא חמורה וברורה, נעשתה במכוון ובמחשבה תחילה, ונעשתה בהוראה ישירה של הגורמים הבכירים בניהול המו"מ (לעניין הצבת דרישות לצורך פיצוץ המו"מ);

286.3. שלישית, גם בענייננו נעשתה הפגיעה טרם נחתם הסכם קיבוצי (ולצורך הימנעות מחתימתו);

286.4. רביעית, מקרה זה הוא בוודאי מסוג המקרים בהם ראוי להטיל פיצויים לדוגמא ככלי התרעתי מפני פגיעה בהתארגנויות עובדים, כחלק מהמגמה הכללית וההתפתחות הקיימת בפסיקה המכוונת להגברת אכיפת חוקי העבודה וכחלק מהתמודדות עם התופעה ההולכת וגוברת של שימוש לרעה בקביעות פסה"ד בעניין צ.ל.פ.;

286.5. חמישית (כפי שנקבע בפס"ד קפה נואר כאמור לעיל), שרשרת הפעולות נגד ההתארגנות של המשיבה הביאו, בסופו של דבר, לסיכולה כליל.

³² סק (תי"א) 49105-08-16 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' המרכז הרפואי השיקומי בית בלב בת ים; ניתן ביום 27.11.2016 (פורסם בנבו). יצוין כי ערעורים הדדיים על פסק הדין טרם הוכרעו על ידי בית הדין הארצי לעבודה.
³³ שם, בסעיף 35 לפסה"ד.

287. בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים ולהלכה הפסוקה, יש לראות בכל אחת מהפעולות שנעשו על ידי הנהלת התנועה כמעשה עצמאי **ונפרד**³⁴, ובהתאם לכך, לפסוק פיצוי לדוגמא בגין כל הפרה והפרה של החוק, כמפורט להלן:

287.1. **פניות ישירות ואסורות של הנהלה אל כלל העובדים בעניין ההתארגנות** - האיגרות מטעם יו"ר התנועה ומזכ"ל התנועה מיום 21.5.2018 ומיום 8.6.2018, המסרון לעובדים מיום 6.6.2018 (השביתה אינה דרכינו), הניסיון להניא חברי וועד לחדול בהם מההתארגנות במסגרת הפגישה בין הנהלת התנועה לבין שני חברי וועד ביום 10.6.2018.

287.2. **תמיכה גלויה ופומבית של הנהלה בפעולות ופניות העובדים נגד ההתארגנות** - סימוני לייק על ידי הנהלת התנועה (מנהלת משאבי האנוש, העמודים הרשמיים של התנועה ויו"ר התנועה) על פוסטים שונים נגד ההתארגנות ושיתוף של יו"ר התנועה את פוסטים אלו בתאריכים – 5.6.2018, 6.6.2018, ו- 10.6.2018; תמיכה של הדפים הרשמיים בהפצת טופס ביטול ההצטרפות להסתדרות בימים 12-14.6.2018.

287.3. **סירוב מפורש של הנהלת הצופים הבכירה להביע הסתייגות מהדברים החמורים נגד ההתארגנות** אשר נכתבו במייל מטעם "העובדים המודאגים בצופים"; ביום 24.11.2018.

287.4. **גרירת רגליים, הערמת קשיים בהליך המשא ומתן וניהולו בחוסר תום לב** - גרירת רגליים מכוונת במהלך החודשים שבין פברואר 2018 ועד יולי 2018 במטרה לפגוע בהתארגנות ולהחליש כוחה, וגרירת רגליים נוספת במשך חודשים רבים החל מחודש אוגוסט 2018 עד 1.9.2019 כחלק ממהלך מכוון בדבר ניצול לרעה של הקביעות המשפטיות בעניין הלכת צ.ל.פ..

287.5. **רדיפה והתנכלות בחברי וועד** - נזיפה משמעתית ביעל בגין השתתפותה במו"מ, ולבסוף ניסיון לפטר אותה - שניהם בחודש יולי 2018, איום משמעתי כלפי יו"ר הוועד לאחר פעילות התארגנות בחודש אוגוסט 2018.

287.6. **הקפאת הטבות מתוכננות ושינוי ופרסום מודל תגמול ושכר חדש לכלל עובדי התנועה** - הקפאה גורפת של המלגות המתוכננות והנחיה להקפיא את תוספת השכר לעובדים - שניהם בסמוך לתחילת ההתארגנות בחודש דצמבר 2017; ופרסום אוגדן השכר ביום 15.10.2018.

287.7. **הנחייה מפורשת של המשיבה מיום 12.6.2018 להקפיא כל פעילות הקשורה למפעלי הקיץ.**

³⁴ עניין אלקטרה, סעיף 335 לפסה"ד ועניין קפה נואר בסעיף 37 לפסק הדין.

288. על כן, מתבקש בית הדין לחייב את המשיבה בתשלום פיצויים **ברף העליין** ללא הוכחת נזק בהתאם לסעיף 33א(ב)(1)³⁵ בגין כל הפרה והפרה המפורטת בסעיף 287 לעיל, ובסך הכל בסכום של **1,400,000 ₪** בצירוף ריבית והצמדה כאמור בחוק.

כאמור ברשימת הסעדים ברישת הבקשה, ההסתדרות מודיעה שבכוונתה לייעד את הפיצוי שיפסק למטרה שתקדם את ציבור העובדים המתארגן בהתאם לנהליה.

ח. עדי המבקשת³⁶

289. עוז גולדברג, מנהל חטיבת רשויות מקומיות בהסתדרות המעו"ף.

290. חברת הועד, הגב' יעל פיירמן.

291. כל עד נדרש אחר.

תל אביב-יפו, היום, 14.11.2019;



סיון רדיאן, עו"ד



מאיה צחור אבירס, עו"ד

ב"כ ההסתדרות הכללית החדשה

³⁵ הסכומים הנקובים בסעיף 33א(ב)(1) כשהוא צמוד לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן עד ליום 18.6.2018.
³⁶ תצהיר מאומת כדין יוגש בהקדם.