|  |
| --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע** |
|  |
| מען נ' יהודה רשתות פלדה בע"מ | 2 יול 201735543-11-16 |
|  |
| **השופט** | צבי פרנקל |
|  |
| **המבקש** | ארגון העובדים מעןע"י עו"ד מורן סבוראיעו"ד אמיר בשהעו"ד גלעד זבידה |
|  |
|  | **- נגד -** |  |
|  |
| **המשיבה** | יהודה רשתות פלדה בע"מע"י עו"ד אורלי ג'רביעו"ד גליה קלינמן |

**פסק דין**

|  |
| --- |
|   |

1.ביום 15.1.2017 נתנו פסק דין בהליך שבכותרת במסגרתו קבענו כי לא ניתן לראות במשיבה יחידת מיקוח נפרדת. עוד קבענו כי המשיבה תפצה את המבקש בגין התבטאויותיה במכתב שהופץ לעובדים, ואשר יש לראות בו משום הפרעה להתארגנות, בסך 15,000 ₪.

2.המבקש הגיש ערעור על הקביעה כי אין לראות במשיבה כיחידת מיקוח וכן על גובה הפיצוי שנפסק כאמור ואילו המשיבה הגישה ערעור שכנגד על עצם חיובה בפיצוי האמור. בפסק דינו של בית הדין הארצי עס"ק 58934-01-17 מיום 19.4.17 קבע בית הדין הארצי כי יש לראות במשיבה כיחידת המיקוח הרלבנטית לעניין טענת המבקש ליציגות ארגון העובדים וכי: "בנסיבות המקרה ניתן לראות ביום 15.11.2016 כהכרזת יציגות חדשה ולאור הנטען על ידי הצדדים יש להחזיר עניין זה לבחינתו של בית הדין האזורי שיבדוק אם המערער אכן היה ארגון יציג במשיבה במועד הנ"ל על סמך טפסי ההצטרפות והטענות לביטולם לאור מבחני הפסיקה באשר לכך, תוך הבאה בחשבון של נטלי ההוכחה כפי שנקבעו בפסיקה".

כמו כן קבע בית הדין הארצי בקשר עם הפיצוי שנפסק לטובת המבקש כי: "עיון בכלל חומר התיק מעלה כי שאלת הפיצוי על פי סעיף 33יא' לחוק הסכמים קיבוציים לא ניתן לה מענה הולם בפסק דינו של בית הדין קמא הן בנוגע לגובה הסכום שנפסק בהתחשב בהלכה הפסוקה בקשר לכך והן בנוגע למספר מקרי ההפרעה להתארגנות שהוכרו ככאלה. קודם כל בחינת הפיצוי צריכה להעשות בהתחשב בנפסק לעניין יחידת המיקוח. מעבר לזאת, על פני הדברים, לא רק המכתב מיום 31.10.16 היווה הפרעה להתארגנות אלא גם דבריו של מר אבו כמפורט בפסק הדין, וכן ניכוי שכר השביתה שעל פני הדברים דומה שחורג מניכוי שכר בגין ימי היעדרות של עובד. בנוסף, הפיצוי שנפסק בגין המכתב מיום 31.10.16 נמוך משמעותית משיעורי הפיצוי שנקבעו בפסיקה בגין הפרעה להתארגנות. לאור האמור לעיל, ומשהתיק ממילא מוחזר לבית הדין קמא כמפורט לעיל - על בית הדין האזורי לבחון מחדש את שאלת גובה הפיצוי על פי המפורט לעיל".

3.ביום 14.5.2017 הורינו לצדדים להגיש סיכומיהם בנוגע לעניינים שנותרו במחלוקת בהתאם לאמור בפסק דינו של בית הדין הארצי.

4.להלן נפנה לדיון והכרעה בטענות הצדדים.

**יציגות הארגון במועד הקובע**

5.לטענת המבקש המועד הקובע לבחינת טענת היציגות של הארגון הוא ה-15.11.2016, זאת כפי שנקבע בפסק דינו של בית הדין הארצי. לטענתו טענת המשיבה כי קיים שוני דרמטי בין מספר העובדים באוגוסט 2016 לבין מספרם במועד הגשת בקשת הצד, הועלתה לראשונה במסגרת טיעונים לאחר פסק הדין של בית הדין הארצי ולכן משקלה נמוך. לטענתו על פי הנתונים שנמסרו על ידי המשיבה (לאחר החלטות של בית הדין בעניין) ביום 25.12.2016, ביחס לחודש אוגוסט 2016 מספר העובדים במשיבה עמד על כ-300 עובדים; בהתאם לדיווחים למס הכנסה מספר העובדים נכון לחודש אוגוסט 2016 עמד על 304 עובדים; כך גם דווח למוסד לביטוח לאומי ואילו נכון לסוף חודש אוגוסט 2016 – ולפי דיווחי מס הכנסה אז – דווחו 298 עובדים ולפי דיווח לביטוח לאומי – 297 עובדים.

לטענת הארגון לחברה הוגשו 123 טפסי הצטרפות לארגון – אשר אף הוגשו לבית הדין במועד הקובע – 15.11.2016. אשר לטענה בדבר כשרות הטפסים, טען הארגון כי זו נטענה רק במסגרת הסיכומים ועל כן יש לראותה כהרחבת חזית ולדחותה ומכל מקום לא נמצא פגם המצדיק פסילת הטפסים; כי טענה לפסלות טפסים לא ניתן לטעון בעלמא ויש לציינן בדיוק; כי גם במועד זה לא עומדת טענה לנושא כשרות הטפסים.

הארגון הוסיף וטען באשר למכתבי הביטול שנטענו על ידי המשיבה – 15 במספר - כי לבד מטופס אחד, מדובר בטפסים אחידים, שנשלחו כולם ממשרדי החברה, בשלושה מועדים סמוכים, שניים מהם מתייחסים לאותו אדם וכי מתקבל על הדעת ברמת ודאות גבוהה מאוד כי המדובר בביטולים שאינם תקפים ובכל מקרה מדובר על 14 טפסי ביטול בלבד. לטענת המבקש נסיבות החתימה על גבי הטפסים בעיקר ההחתמה עליהם כפי שעלה מהעדויות והראיות - אלו באו לעולם בחטא על רקע התנגדות המשיבה להתארגנות ותוך שלחברה "תביעות אצבע" משמעותיות על טפסים אלו כשהמשיבה הפעילה לחץ רב על העובדים באמצעות מנהלים של המשיבה, על מנת שיחתמו על טפסי הביטול כאשר מר רפי בוקר הוא הדמות הדומיננטית מטעם החברה בכל הנוגע להפקת מכתבי הביטול. למעשה, טוען הארגון כי למעט טופס אחד יתר העובדים לא שלחו בעצמם את טפסי הביטול והעובדים אפילו לא ידעו לומר מי שלח ומתי שלח. לטענת הארגון גם המועדים בהם נשלחו טפסי הביטול מעלה חשש כי מקורם בהתנהלות המשיבה, שכן הללו נשלחו תוך שעה קלה, האחד אחרי השני מאותו מכשיר פקס.

6.לטענת הארגון האמור לעיל (טפסים הזהים, מועד המשלוח האחיד, משלוח ממכשיר הפקס של החברה, העובדים שלא ידעו מי שלח ומתי, אמירה של עובד החברה כי חתם על טופס לפיו אסור להתאגד)– כל אלו מצביעים על התערבות פעילה ופסולה של המשיבה בהתארגנות העובדים ויש לראותם כהוכחה נוספת לפגיעה בהתארגנות כאשר לטענתו מקום בו נעשה ביטול החברות לאחר הכרזת ארגון העובדים על יציגות חזקה היא כי הביטול נעשה בעקבות לחץ פסול של המעסיק ועליו הנטל להוכיח אחרת ועל כן על בית הדין לשקול מחדש את הכרעתו הנוגעת לטופסי הביטול.

7.לסיכום עניין היציגות טוען הארגון כי ביום 15.11.2016 היו בחברה בין 298 ל-304 עובדים לכל היותר (וזהו המספר הגבוה ביותר הכולל גם תפקידי הנהלה בכירה ומשרות אמון אישי שלא פעם מוחרגות מההסכם הקיבוצי); כי לארגון הצטרפו 123 עובדים ומכאן כי הארגון עמד בהחלט בדרישת השליש המתחייבת מן הדין ולפיכך הוכיח את יציגותו במועד הקובע. לחילופין בלבד טוען הארגון כי גם אם יתקבלו טענות המשיבה ומכתבי הביטול ייחשבו כאותנטיים הרי שיש ב-109 טפסי ההצטרפות האחרים להוכחת יציגות הארגון במועד הקבוע.

8.מנגד טענה המשיבה כי בחינה הראיות המצויות בתיק מגלה כי אין למעשה בפני בית הדין כל נתון ברור לגבי מספר העובדים נכון למועד הקובע שכן מועד זה נקבע לראשונה והועלה בקביעתו של בית הדין הארצי. בנסיבות אלו טוענת המשיבה יש להסתמך על הנתון המספרי הקרוב ביותר המצוי בתיק ולפיו נכון לסוף חודש יולי 2016 מספר העובדים במשיבה עמד על 304 עובדים ואילו נכון לסוף חודש אוגוסט דווח לביטוח לאומי על 298 עובדים ואילו לביטוח לאומי על 297 עובדים. לטענת המשיבה בעדותו של מר אלן ברקלי אף צוין מספר גבוה יותר של כ-320 עובדים נכון למועד חקירתו דהיינו דצמבר 2016. לטענת המשיבה יש לבחור במספר הגבוה ביותר או למצער לערוך ביניהם ממוצע.

9.אשר למספר העובדים שהצטרפו לארגון טוענת המשיבה כי הלכה למעשה מספר המצטרפים הוא נמוך בהרבה מהנטען על ידי המבקש וממספר הטפסים שהוגשו, שכן ומלכתחילה מדובר לכל היותר ב-119 מצטרפים בלבד וזאת כדלקמן:

א. מלכתחילה לא היו 123 טפסים כי אם 122 טפסים שכן אחד הטפסים צורף פעמיים (טופס העובד מוסא אל ג'אבור);

ב.יש לגרוע מהרשימה המקדמית 3 טפסים של שלושה עובדים – שניים שעזבו את המשיבה עוד בטרם הגשת בקשת הצד (לטענתה טענה זו לא הועלתה שכן בעת הדיון המועד הקובע עליו דובר לבחינת היציגות הוא מועד ההכרזה על היציגות) ואילו עובד אחד הוא עובד כוח אדם – טענה שהועלתה במכתב המשיבה לארגון וצורף כנספח 10ה לבקשת הצד ועליו לא נחקרו הצדדים ועל כן מדובר בעובדה שהוכחה;

10.יתרה מכך טוענת המשיבה כי מתוך 119 הטפסים הרי שאלו אינם משקפים את המספר האמיתי של העובדים שביקשו כי אכן הארגון יהיה ארגון יציג במשיבה ולא בכדי ביטלו רובם ככולם את הצטרפותם כך שנכון להיום חברים במען 19 עובדים בלבד. לטענתה ועל פי הראיות המונחות בפני בית הדין ניתן לקבוע כי לארגון לא היה שליש ובמידה וישנם ספקות מציעה המשיבה לבחון באמצעות גורם חיצוני את הטפסים על מנת שהתוצאה תהיה נכונה. לטענת המשיבה מספר הטפסים אינו משקף כאמור את מספר העובדים שביקשו להצטרף וזאת מן הנימוקים שלהלן:

א.טפסים שעל פניהם זויפו – לטענת המשיבה לאחר תום ההליכים בבית הדין הארצי פנה אליה עובד שטען כי מעולם לא חתם על טופסי ההצטרפות לארגון העובדים ובעקבות פנייה זו ערכה היא בדיקה מקיפה חוזרת של כלל הטפסים מהם עלה באופן מובהק כי על גבי 6 טפסים לכל הפחות חתימה השונה מהותית מהחתימה על הודעות הביטול ששלחו אותם עובדים (הודעות הביטול שהוגשו במסגרת ההליך בבית דין זה והודעת ביטול מרוכזת עליה חתמו 72 עובדים שהוגשה בבית הדין הארצי, בהסכמת המבקש) כמו גם שונה מחתימותיהם של כל אחד במסמכים המצויים בתיקיהם האישיים – כשמהשוואה אליהם עולה כי החתימה האמיתית היא זו שעל גבי הודעות הביטול (נספחים 1-6 לסיכומי המשיבה). לטענת המשיבה היו מקרים נוספים של אי התאמה ואלו דורשים בירור נוסף מעמיק ומקצועי יותר באמצעות גרפולוג או על ידי גורם חיצוני מול העובדים עצמם.

ב.מספר רב של עובדים אשר הצטרפו שלא מדעת – טוענת המשיבה כי במסגרת ההליך שהתנהל בבית הדין הובאו מספר עדים שהעידו על נושאים שונים ובין היתר על האופן בו הצטרפו לארגון, על מה שנאמר להם או לא נאמר להם עת הצטרפו וכן על האופן בו ביטלו את הצטרפותם והמניע לכך. לטענת המשיבה, בית דין זה בפסק דינו אמנם לא בחן את שאלת הוולונטריות של ההצטרפות וכשרות הטפסים אולם כן נבחנה מהימנותם של העדים אמינותם וצדקת דבריהם, דווקא בהקשר של הביטולים כאשר בית הדין קבע בהתרשמו מהעדויות כי החתימה על ביטול ההצטרפות לא נעשתה בעקבות לחץ של מנהלים במשיבה וכי הללו ביקשו לבטל את הצטרפותם מרצונם. על כן טוענת המשיבה עדותם של אלו צריכה להכריע את הכף ולתת את הטון ובהתאם לאלו יש לקבוע כי אין לראות בארגון כארגון יציג ולכל הפחות יש לבדוק בדיקה קפדנית ומהותית של המצטרפים בטרם הכרעה.

כך, לטענת המשיבה מהעדויות של מר מרשל, מר לזוטקין ומר ג'גניא עולה כי: עובדים כלל לא הבינו שלא לומר לא הסכימו להצטרף לארגון עובדים ובפרט לשורותיו של המבקש ועל כן ההצטרפות היא שלא מדעת מבלי שהוסבר להם על מה הם חותמים ובדיעבד גם בניגוד לרצונם; עובדים לא ידעו והסתייגו מהאג'נדה הפוליטית של הארגון המבקש – עניין שדווקא לגבי הארגון המבקש נפסק על ידי בית הדין האזורי ובבית הדין הארצי באופן חד משמעי כי הוא רלבנטי ואשר יש להציגו לעובדים בטרם הצטרפותם לארגון ובאם לא עשה כן הדבר מעלה ספק בדבר הצטרפותם הרצונית של העובדים לארגון;

כטענה משלימה הוסיפה הנתבעת וטענה כי למעשה רבים מהעובדים כך מסתבר אינם יודעים כלל קרוא וכתוב ו/או קרוא וכתוב בעברית, או רוסית או ערבית. לטענתה מלבד עדותו של מר סבח אין כל הוכחה לכך שהיה נציג מכל עדה שיוכל להסביר לעובדים על מה הם חותמים כפי שנטען, וספק אם בשלבי ההתארגנות הסמויים דאג אכן כל נציג להיפגש אישית עם כל עובד. וכדוגמא טוענת המשיבה כי בעוד שנטען כי נציג העובדים האתיופים היה מר ניר אברמויט, הרי מי שהחתים את העובד קסין, היה דודי צמיר ויוגב סבח תוך אמירה שמדובר בטופס לצורך קבלת תוספת שכר.

לטענת המשיבה לא ניתן לכמת את מספר העובדים אשר חתמו שלא מדעת או בחוסר הבנה אך לכל הפחות ביחס לשניים מהם – מר קסין ומר מור יש לקבוע בבירור שיש לגרוע אותם מסך המצטרפים.

ג.פגמים טכניים שנפלו בטפסים והמעלים חשש כבד בדבר אמיתותם ו/או רצוניות החתימה עליהם – לטענת המשיבה בשים לב לכך שעולה חשש ממשי בדבר מידת האותנטיות של החתימות על הטפסים כמו גם מידת הוולונטריות וההסכמה של עובדי המשיבה, הרי שגם פגמים שהיו נתפסים במקרה אחר כפגמים טכניים יש לראות בעין אחרת וביתר שימת לב. כך לטענתה – 9 טפסים הם בלתי קריאים כך שלא ניתן לזהות את החותם על הטופס ו/או את פרטיו; מספר טפסים לא מבוטל חסר פרטים משמעותיים – 9 נעדרי תאריך חתימה, 16 נפלה טעות בשם פרטי/משפחה של העובד; 4 טפסים נפלה טעות במספר הזהות של העובד – 3 פגמים אלו הם מהותיים. כן ישנם פגמים נוספים שבנסיבות העניין אין לראותם כזניחים או חסרי חשיבות – רוב הטפסים נעדרי כתובת דואר אלקטרוני, 4 טפסים נעדרים פרטים על מצב משפחתי וכיוצא בזאת פרטים שפורטו בסיכומי המשיבה (סעיף 51 לסיכומי המשיבה). לטענת המשיבה טענות אלו הנוגעות לפגמים בטופסי ההצטרפות הועלו כבר בהתכתבויות בין הצדדים וזאת בניגוד לטענות המבקש.

11.לאור כל האמור לעיל טוענת המשיבה כי אין ליתן תוקף לטפסים בהם נפלו פגמים שבהצטברותם עולים הם כדי פגם מהותי שיש בו לפגום באפשרות זיהוי החותם על הטופס והם מעלים חשש של ממש לעניין אותנטיות החתימה ולשאלה האם הסכמתו של העובד היתה מושכלת מדעת ומרצון.

12.כן טוענת המשיבה כי בכל מקרה מכלל טפסי ההצטרפות יש לגרוע את אלו שהודיעו על ביטול הצטרפותם - דהיינו 15 טפסים. לטענתה במסגרת תצהיר מאוחר של מר אדיב, שהוגש לבית הדין נטען כי התקבלו 14 טופסי ביטול שאחד מהם נשלח פעמיים – דהיינו 13 טופסי ביטול אולם בדיון מיום 25.12.2016 הצהירה ב"כ הארגון כי בידיה 15 טפסים כוללים שאחד מהם כפול וכי התקבל אצלה טופס ביטול נוסף. לפיכך טוענת המשיבה אין מחלוקת כי יש 14 טפסי ביטול כשלאלו יש להוסיף את הודעתו של מר גדקר על ביטול הצטרפותו, כשלטענתה מסמך ביטול ההצטרפות נשלח אמנם לאחר המועד הקובע אך הגברת מרום העידה שביטול זה נעשה בעל פה עוד קודם לכן. עוד טוענת המשיבה כי אם טענתה לביטול הצטרפותם של מר קסין ומר מור מהטעמים שפורטו לעיל לא תתקבל יש לבטל הצטרפותם מן הטעם שמר קסין הודיע בעל פה על רצונו לבטל את ההצטרפות לארגון בטרם המועד הקובע (הגם שטופס הביטול נשלח לאחר המועד הקובע) ומר מור חתם על טופס הביטול בטרם המועד הקובע.

13.בניגוד לטענת המבקש טוענת המשיבה כי טפסי הביטול הם אותנטיים, באו מרצונם של העובדים ויש לראותם תקפים. לטענתה העובדה כי הטפסים הם זהים אין בה ולא כלום שכן ומהעדויות עולה כי היה מדובר ביוזמה של העובדים ללא התערבות של המעסיק. כך לטענתה הובא מר לוזוטקין ש"יצר" את טופס ביטול ההצטרפות ומעדותו עלה כי הוא הראשון שביקש ביטול הצטרפותו, ולשם כך ניסח מכתב לשימושו האישי, וכפי שהעיד זה נכתב על ידי עובד אחר בשל כך שכתב ידו שלו אינו קריא. עוד העיד כי לאחר כתיבת המכתב עובדים נוספים ביקשו להשתמש בו.

14.אשר לטענה כי מכתבי הביטול נשלחו מהפקס במשרדי המשיבה טענה המשיבה כי אין בכך לגרוע מחוזק הטענות המוכיחות כי למשיבה לא היה כל קשר למכתבי הביטול כאשר החתימה עליהם הייתה בזמן העבודה ולעובדים אין מכשיר פקס זמין אחר בזמן זה. גם הטענות הנוגעות למר בוקר אין בהן להביא למסקנות אליהן מבקש הארגון לכוון שכן טוענת המשיבה העובדים לאחר שפעלו על דעת עצמם לבטל את הצטרפותם פנו למר בוקר מיוזמתם שיסייע להם בכך, מר בוקר לא הוא זה שניסח את המכתב והעובדים פנו דווקא אליו נוכח עמדתו באשר להתארגנות מלכתחילה. בכל מקרה טוענת המשיבה מר בוקר הוא ראש צוות בלבד ואינו הנהלה כאשר כל חברי וועד הפעולה בעצמם הם ראשי צוות וגם לו עומדת הזכות להוביל זרם נגד ההתארגנות כשם שעומדת למר סבח הזכות להוביל זרם בעד ההתארגנות. לכך טוענת המשיבה יש להוסיף את העובדה כי המבקש הטעה את העובדים לחשוב כי לא ניתן לבטל את הצטרפותם במשך שנה וכי ביטול שכזה יראו אותו ככזה שנעשה בלחץ המעסיק וגם עניין זה מעמיד בסימן שאלה את מידת הוולונטריות של העובדים.

לטענת המשיבה התנהלות המשיבה מחד והתנהלות הארגון מאידך מוכיחים כי לא הייתה כל מעורבות של ההנהלה בביטולי ההצטרפות – כך, לטענתה כל האירועים שנטענו כי הם פגיעות בהתארגנות – הם מאוחרים למכתבי הביטול; ניסיונות המבקש באמצעות מר סבח להשיג ראייה באמצעות הקלטה של עובדים שביטלו הצטרפותם לכאורה בשל לחץ ההנהלה, העלו חרס; מר מרשל חזר בו מהאמירה לפיה לכאורה מנהל מפעל סיגמה הורה לו לחתום על הביטול;

לטענת המשיבה מתוך 122 טפסים שהוצגו יש לגרוע 3 עובדים שאינם עוד עובדים בחברה במועד הקובע, 2 עובדים שהוכח שהצטרפו שלא מדעת, 6 עובדים שחתימתם זויפה וכן 15 טפסי ביטול וכן 9 טפסים שהם בלתי קריאים כך שלמעשה סך הטפסים הכשרים עומד על 87 שאינם מהווים שליש אף לא ממספר העובדים הנמוך שנטען על ידי הארגון.

**הכרעה בשאלת יציגות המבקש במשיבה**

15.כאמור, המועד הקובע לבחינת יציגות מבקש הוא כפי שנקבע בפסק דינו של בית הדין הארצי, דהיינו יום 15.11.2016 וזאת על פי הראיות המצויות בתיק בית הדין – המתייחסות למספר העובדים במשיבה נכון לחודשים יולי ואוגוסט 2016. פסק דינו של בית הדין הארצי הוא חלוט ועל כן פסק דין זה יבחן את שנותר במחלוקת בהתאם לקביעותיו של בית הדין הארצי.

16.כעולה מהמסמכים שצורפו להודעת המשיבה ביום 28.12.2016 ועל פי דיווחי המשיבה למס הכנסה ולביטוח הלאומי, הרי שמספר העובדים במשיבה נע בין 297 עובדים לכל הפחות לבין 304 עובדים לכל היותר. אין בידינו לקבל את טענות המשיבה כי אף היו 320 עובדים לפי עדותו של מר ברקלי שכן נתון זה לא נסמך בשום ראייה כמו גם הועלה לאחר המועד הקובע. כך גם, אין אנו נדרשים לדון בשאלה האם יש לערוך ממוצע כטענת המשיבה שכן וכפי שנבחן להלן, גם אם ניקח את המספר המרבי של העובדים שהועסקו על ידי המשיבה במועד הקובע, דהיינו 304 עובדים, הרי שהמבקש עמד בדרישת השליש לצורך יציגות.

17.אשר למספר הטפסים שהועברו על ידי הארגון למשיבה עד למועד הקובע כפי שצורפו לבקשת המבקש המדובר ב-123 טפסים לכאורה. אולם בחינה של הטפסים כאמור מעלה כי הטופס של העובד אלגיבור מוסה צורף פעמיים – (צורף במסגרת נספח 2 לבקשת הצד ומוספר כטופס מספר 80 וכן טופס מספר 96) ועל כן סך כל הטפסים אותם עלינו לבחון הוא 122 טופסי הצטרפות לארגון. ערים אנו לכך כי הטענה כי הוגש טופס כפול הועלתה רק במסגרת סיכומיה הראשונים של המשיבה. עם זאת המדובר בעובדה ברורה העולה מהטפסים שהגיש הארגון עצמו ואף לא התייחס אליה במסגרת סיכומי התשובה מטעמו. על כן אנו קובעים כי מספר הטפסים אותם הגיש הארגון הוא 122 טפסים ולא 123 טפסים כטענת הארגון.

**טענות הנוגעות לעובדים שעזבו או עובדים של חברת כוח אדם**

18.המשיבה טענה כאמור כי שניים מן העובדים שחתמו על טופס ההצטרפות עזבו עבודתם בטרם המועד הקובע וכי אחד מהם הוא עובד חברת כוח אדם ועל כן אין למנות אותו במספר טופסי ההצטרפות. המבקש בסיכומי התשובה מטעמו טען כי טענה זו נטענה בשלב מאוחר של ההליך, במסגרת סיכומי המשיבה, ואין כל אפשרות לבחון את נכונותה וכי ממילא המדובר בשני עובדים בלבד. אשר לטענה בדבר עובד כוח האדם לא התייחס המבקש בסיכומי התשובה מטעמו לטענה זו.

עיון בתצהירי המשיבה שהוגשו לפנינו ובבקשת הצד מעלה כי טענת המשיבה בדבר עזיבתו של אחד מן העובדים הנטענים, הועלתה כבר בהתכתבויותיה עם המבקש (נספח ו' לתגובת הצד) באופן שהמבקש יכול היה להתמודד עם טענה זו ולהפריכה ועל כן יש לגרוע עובד זה ממניין טופסי ההצטרפות. ואולם באשר לעובד הנוסף אשר נטען לגביו כי אף הוא עזב את עבודתו בטרם המועד הקובע – זה לא נזכר במסגרת התכתבויות הצדדים ו/או בהליך שהתקיים לפנינו ועל כן המדובר בטענה חדשה ואין לקבלה. כך גם, ובאשר לעובד חברת כוח האדם, המשיבה אמנם העלתה טענה זו במסגרת התכתבויותיה עם המבקש, אולם זו הועלתה באופן כללי, מבלי לציין מיהו העובד הספציפי באופן שיאפשר למבקש להתמודד עם טענות אלו ולהפריכן ועל כן אין אנו מקבלים טענותיה של המשיבה בשלב זה של ההליך.

לסיכום פרק זה, יש להפחית ממניין טופסי ההצטרפות את טופס ההצטרפות של עובד אחד שסיים עבודתו אצל המשיבה בטרם המועד הקובע.

**טופסי ביטול ההצטרפות לארגון:**

19.ההלכה הפסוקה הנוגעת לחופש הביטוי של המעסיק בשלבי ההתארגנות ובכלל זה הנוגעת להחתמה על טפסי ביטול קובעת כי המעסיק אינו רשאי להחתים עובדים במהלכי ההתארגנות על מכתב בנוסח אחיד לפיו הם אינם מעוניינים בייצוג של הארגון או על טפסי ביטול. כך גם המעסיק מנוע מלשכנע עובדים לבטל את הצטרפותם לארגון העובדים, כאשר הפצת טופס ביטול חברות שהופק על ידי החברה והחתמת העובדים על גביו על ידי מנהלי החברה מהווה התנהלות פסולה ואסורה.

עוד קובע בית הדין הארצי כי מקום בו ישנה התארגנות ראשונית ועד לכינונו של ארגון עובדים יציג, הרי שקמה חזקה כי הבעת עמדה בנוגע להתארגנות או השלכותיה, במישרין או בעקיפין מהווה לחץ וכפייה בלתי הוגנים (עסק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה האגף להתאגדות עובדים – פלאפון תקשורת בע"מ (ניתן ביום 2.1.2013) (להלן- עניין פלאפון).

20.בענייננו ולאחר ששבנו ובחנו את העדויות והמסמכים שהוצגו לפנינו ושמנו ליבנו לטענות המבקש הן בסיכומיו והן בסיכומי התשובה, לא מצאנו כי יש לשנות ממסקנתנו בנושא טופסי ביטול ההצטרפות אותם יש להפחית ממניין טופסי ההצטרפות שנשלחו על ידי הארגון. בעניין זה המשיבה עמדה בנטל להוכיח כי היוזמה לכתיבת מכתב הביטול שעל נוסחו חתמו עובדים נוספים, היתה של העובד לוזוטקין אשר ביקש לבטל את הצטרפותו לארגון והוא שיצר את מסמך הביטול הראשוני (ראו עדותו של מר לוזוטקין בעמוד 33 שורות 32-33 וכן עמוד 34 שורות 1-5). עוד הוכח בפנינו כי מר בוקר כלל אינו מנהל במשיבה אלא רק אחראי משמרת (ראו עדותו של מר מרשל בעמוד 31 שורות 8-11). כמו כן, התרשמנו מעדויות העובדים הנוספים שהעידו לפנינו כי הללו ביקשו לבטל הצטרפותם למבקש מרצונם (ראו עדותו של מר מור בעמוד 35 שורות 29-30, עדותו של מר ג'גניא בעמוד 30 שורות 1-3). ככל הנראה ערים אנו לטענות המבקש כי מר בוקר היה מעורב בשליחת טפסי הביטול והללו נשלחו ממשרדי המשיבה ממכשיר הפקס שלה. (עם זאת וכפי שקבענו לעיל מר בוקר על אף היותו בתפקיד אחראי משמרת שייתכן שהוא תפקיד בעל השפעה, אין הוא מחברי הנהלת המשיבה והשתכנענו כי העובדים עצמם אכן רצו את ביטול הצטרפותם למבקש והעובדה כי מכתבי הביטול נשלחו ממשרדי המשיבה אין בה לשנות ממסקנתנו זו.

לתצהירו של מר אדיב מיום 8.12.16 צורפו 15 מכתבי ביטול הצטרפות כאשר אחד מהם הוא מכתב כפול של העובד קוקסה. לפיכך, יש לקחת בחשבון 14 מכתבי ביטול בלבד. נציין כי מבין 14 המכתבים האמורים אחד מהם הוא של העובד מר קסין, אשר נשלח ביום 25.11.16 שהוא מועד המאוחר למועד הקבוע. עם זאת השתכנענו כי עובד זה ביקש בכתב, לבטל הצטרפותו עוד קודם למועד הקובע, וזאת במסגרת מכתבו מיום 30.10.16 (תצהירו של מר קסין ומכתבו מיום 30.10.16 שצורף לתצהיר) ולפיכך יש למנות אותו במסגרת סך ביטולי ההצטרפות.

לעומת זאת, ובאשר לעובד גדקר אהרון אשר נזכר בסיכומיה של המשיבה, מכתבו של זה הוא ממועד המאוחר למועד הקובע, ואין די בעדותה של הגברת מרום כפי שטענה המשיבה, כדי להוכיח את ביטול הצטרפותו בטרם המועד הקובע. משאין מכתב המעיד על ביטול הצטרפותו של מר גדקר, טרם המועד הקובע, אין למנות אותו במסגרת סך ביטולי ההצטרפות לארגון.

לסיכום פרק זה, סך טופסי/מכתבי הביטול אותם יש לקחת בחשבון הוא 14 בלבד.

**טענות בדבר כשרות הטפסים הנוספים**

**טפסים שעל פניהם מזויפים**

21.כאמור לעיל טענה המשיבה כי חלק מן הטפסים שהוצגו הם טפסים מזויפים. אין בידינו לקבל טענות אלו של המשיבה, אשר הועלו בשלב זה ולאחר הדיון בבית הדין הארצי, מבלי שניתנה למבקש האפשרות להפריך טענות אלו. בעניין זה מקובלות עלינו טענות המבקש בסיכומי התשובה מטעמו לפיהם יכולים להיות הסברים אחרים מלבד זיוף, לשוני בין החתימות של העובדים על טופסי ההצטרפות לארגון לעומת החתימות על גבי מכתבי הביטול ומסמך נוסף מתיקם האישי, ואין אנו מקבלים את טענות המשיבה, אשר ניתן היה להעלותן בוודאי קודם לכן, שכן המסמכים עליהן מבססת היא את טענותיה הם מסמכים שעמדו לפניה בכל שלב בהליך (מכתבי הביטול למול מכתבי ההצטרפות כמו גם מסמכים נוספים מהתיק האישי של העובדים).

**עובדים שחתמו שלא מדעת – עובדים שלא ידעו מהי מטרת החתימה, עובדים המסתייגים מהאג'נדה הפוליטית של הארגון, עובדים שאינם יודעים קרוא וכתוב**

22.הנתבעת הרחיבה בסיכומיה בדבר הטענה כי עובדים רבים חתמו שלא מדעת, כשלטענתה כאמור עובדים לא ידעו בכלל מהי מטרת החתימה, לא הבינו על מה הם חותמים, לא הסכימו להצטרף לארגון עובדים ובפרט לא לשורותיו של המבקש, מסתייגים מהאג'נדה הפוליטית של הארגון וחלקם אינם יודעים קרוא וכתוב. ערים אנו לעדויות אליהן הפנתה המשיבה בסיכומיה לפיהן חלק חשו כי הם חותמים על טופס הצטרפות לוועד עובדים, אחד חשב כי הוא חותם על קבלת תוספת שכר וכי היו כאלו שלא ידעו על האג'נדה הפוליטית של המבקש ואף אלו שאינם יודעים קרוא וכתוב. ואכן, יש בעדויות אלו להעלות ספק באשר להצטרפותם הרצונית של אותם עובדים, אולם אין אנו סבורים כי יש בכך להעיד על תופעה נרחבת ועל כן יש לקבוע לגביהם בלבד כי אין לראות אותם כחברים במבקש ואין להביאם במניין העובדים החברים בארגון. נציין עוד כי חלק מן הטענות נטענות אף לראשונה במסגרת סיכומי המשיבה השניים (כדוגמת הטענה בדבר עובדים שאינם יודעים קרוא וכתוב) ועל כן דינה להידחות. עוד נציין כי ממילא בסופו של דבר המשיבה ביקשה לפסול על סמך טענותיה אלו, טופסיהם של 2 עובדים בלבד, מר קסין ומר מור כאשר בנוגע לעובדים האחרים אלו נלקחו במניין מכתבי הביטול כפי שפורט לעיל. אשר למר מור – זה העיד כי לא הבין לאיזה ארגון הוא הצטרף וכי ביקש לבטל את חברותו אולם הטופס שהעביר נעלם. טופס הביטול של מר מור לא הוגש לפנינו אולם בעדותו העיד מפורשות כי ביקש שלא להשתייך לארגון, לא הבין את מטרותיו של הארגון ולפיכך יש לגרוע אותו ממניין טופסי ההצטרפות. אשר למר קסין וכפי שקבענו ממילא יש למנות את ביטול הצטרפותו של זה במסגרת מכתבי הביטול שהוגשו לעיוננו ועל כן אין אנו נדרשים להכריע בסוגיית החתמתו על טופס הביטול.

**הכרעה בטענות לפגמים טכניים שנפלו בטפסים אשר מעלים חשד כבד בדבר אמיתותם או רצוניות החתימה**

23.כמפורט לעיל המשיבה טענה כי בחלק מהטפסים נפלו פגמים טכניים אשר בצירוף הראיות המעידות על חשש כבד בדבר מידת הוולונטריות וההסכמה של עובדי המשיבה להצטרף לארגון, יש בהם להביא לפסילתם. כך לטענתה מדובר ב-9 טפסים שאינם קריאים כך שקשה לזהות מיהו העובד שחתם על הטופס. בסיכומי התשובה טענה המשיבה כי טענה זו של המשיבה נטענה לראשונה בסיכומיה הראשונים מבלי שהמשיבה פנתה לארגון לנסות ולקבל טופס ברור וקריא יותר והמדובר בעניין טכני בלבד הניתן לתיקון בקלות וכן כי הטענה אף לגופה אינה נכונה כאשר חלק מן הטפסים אליהם הפנתה המשיבה הם קריאים.

אין בידינו לקבל את טענות המשיבה לעניין הטפסים הבלתי קריאים – המדובר בטענה אשר נטענה באופן מפורש וקונקרטי לראשונה בסיכומיה. המדובר בחוסר תום לב מצד המשיבה שכן זו יכולה היתה בנקל לפנות לארגון ולהצביע, כפי שעשתה בסיכומיה, באופן קונקרטי על הטפסים שהם לכאורה בלתי קריאים לטענתה. ייתכן כי המדובר בפגם טכני בלבד (שכן ניתן לראות כי יתר הטפסים הם קריאים) והיה עליה לפנות למבקש, ולציין באופן קונקרטי אילו הם הטפסים שאינם קריאים על מנת ליתן למבקש הזדמנות להעביר אליה את הטפסים המקוריים או העתק קריא יותר. המשיבה לא עשתה כן ומלבד טענות כלליות בדבר טפסים לא קריאים לא פירטה טענותיה. אשר על כן אין בידינו לקבל טענה זו של המשיבה. למעלה מן הצורך נציין כי בניגוד לנטען על ידי המשיבה, הרי שלפחות 5 מתוך הטפסים הם קריאים גם קריאים וניתן לזהות בין אם על פי תעודת זהות ובין אם על פי שם, את העובד אשר חתם על הטופס.

24.אשר לטענותיה הנוספות של המשיבה בדבר פגמים טכניים נוספים כגון העדר תאריך חתימה, טעות בשם משפחה וכיוצא בזאת ראשית נציין כי לא כל פרט הנעדר בטופס ההצטרפות יש בו להביא לפסלות הטופס. כך העדר כתובת דואר אלקטרוני, מספר טלפון נייד או תאריך לידה אין בהם כשלעצמם ללמד על פגמים בטופס. גם יתר הפרטים שהם חשובים ומהותיים, הרי שאם אין בהם כדי לפגום באפשרות זיהוי החותם על הטופס אזי לא ניתן לפסול בגינם את הטפסים.

לאור האמור דין טענות המשיבה להידחות.

25.לסיכום האמור לעיל מתוך 122 טפסים שהוגשו על ידי הארגון יש לגרוע את הטפסים הבאים:

14 טופסי ביטול (כולל את טופס הביטול של מר קסין);

ביטול הצטרפותו של העובד מר מור;

טופס אחד של עובד אשר עזב עבודתו טרם המועד הקובע;

26.מן האמור עולה כי סך טפסי ההצטרפות טרם המועד הקובע עומד על 106 טפסים ועל כן וגם לפי מספר העובדים הגבוה שהיה במשיבה (304 עובדים), השיג הארגון שליש מעובדי המשיבה ועל כן יש לראותו כארגון היציג במועד הקובע.

27.לא נעלמה מעינינו טענת המשיבה כי נכון למועד הגשת הסיכומים ביטלו עובדים נוספים את הצטרפותם לארגון וכי מספר העובדים החברים בארגון עומד על כ-19 עובדים בלבד. עם זאת, בחינתנו היא באשר ליציגותו של הארגון במועד הקובע כפי שנקבע על ידי בית הדין הארצי, וככל שבפי המשיבה טענות כי הארגון איבד מיציגותו (לאחר ההכרה בו כארגון יציג) עליה לפעול בהתאם לדין, אך לא במסגרת הליך זה.

**טענות הצדדים בעניין הפיצוי הראוי בהתאם לסעיף 33יא לחוק הסכמים קיבוציים**

28.בעניין גובה הפיצוי ההולם הפנה הארגון למספר פסקי הדין העוסקים בנושא, להלן פסקי הדין העיקריים בנושא הפיצוי: עס"ק (ארצי) 33142-04-13 אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ניתן ביום 10.4.2014 (להלן- עניין אלקטרה), פסק הדין ס"ק (ת"א) 11241-08-13 כוח לעובדים – הוט מערכות תקשורת בע"מ, ניתן ביום 11.9.2014 וכן הערעור על פסק הדין בעס"ק 11460-10-14 הוט מובייל בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ניתן ביום 26.5.2015 פסק הדין בעניין קל אוטו – עס"ק (ארצי) 2764-09-15 קל אוטו בע"מ – הסתדרות העובדים הלאומית בישראל, ניתן ביום 21.3.2016 פסק הדין בעניין אלבר ס"ק (ב"ש) 32654-06-15 הסתדרות העובדים הכללית – אלבר, ניתן ביום 7.2.16, פסק הדין בעניין החברה הכלכלית לפיתוח מיתר ס"ק (ב"ש) 29633-11-15 כוח לעובדים – החברה הכלכלית לפיתוח מיתר ניתן ביום 9.8.16 וכן לפסק הדין בעניין ביכורי השקמה בס"ק (ב"ש) 14979-12-15 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – ביכורי השקמה בע"מ ואח', ניתן ביום 12.3.17.

29.לטענת הארגון יש להתחשב בקביעת גובה הפיצוי כי המדובר בחברה פרטית, בהתארגנות ראשונית בשלב הינקות שלה ובמספר פגיעות בהתארגנות שניתן להניח שנועדו לפגוע בצורה קשה ואנושה בזכות ההתארגנות עד כדי סיכולה בפועל. עוד טען הארגון כי במקרה המונח לפנינו שלוש פגיעות בהתארגנות בוצעו על ידי המשיבה, וזאת גם לפי פסק דינו של בית הדין הארצי כדלקמן:

א.פניית החברה לעובדים מיום 31.10.16 – לטענת הארגון הפנייה לעובדים נועדה לפגוע בזכות השביתה על דרך של העלאת הטענה להפסד כספי בגין השביתה, כשהחברה למעשה פנתה לעובדים, בתפוצה רחבה שנועדה לוודא כי איש לא יישאר אדיש לפגיעת השביתה. לטענת הארגון הפנייה לעובדים נועדה לפגוע במעמדו של הארגון ולהציגו כבלתי רצוי תוך העדפה של קבוצת עובדים מהחברה בבחינת התארגנות מטעם. חיציו של המכתב טוען הארגון מופנים כלפי וועד הפעולה שהעדיפו לפעול באמצעות הארגון , שהוא חיצוני תחת פנייה ישירה לחברה. אם לא די באמור טוען הארגון כי המכתב מסתיים באמירות קשות ומאיימות כלפי העובדים שיעזו לשבות בדמות תביעת נזיקין. לטענת הארגון בקביעת גובה הפיצוי בגין מקרה זה יש לקחת בחשבון את היותה של ההתארגנות בשלביה הראשונים, את הניסיונות לסכל את ההתארגנות העולים ממנה בהיות זכות השביתה זכות מהותית הכרוכה בטבורה בזכות ההתארגנות – שהמכתב מופנה כנגדה ומבקש לסכלה, את מעמדה הרם של הגב' מימון החתומה על המכתב ואת הפגיעה הגלומה במכתב הכולל בחובו גם איום מרומז כלפי חברי הוועד שהעזו לחבור לארגון עובדים חיצוני כמו גם האיום על פגיעה כספית של העובדים.

ב.דבריו של מר אבו כפי שפורטו במכתב החברה מיום 22.9.2016 – לטענת הארגון מר אבו הוא מנהל מפעל ולבטח חלק מההנהלה הבכירה של החברה שבקרבה 5 מפעלים בלבד. המפעל בראשו עומד מר אבו הוא מהגדולים ביותר ובו למעלה מ-100 עובדים ובו היתה ההתארגנות עזה וחזקה במיוחד שכן מרבית מ-123 העובדים שהצטרפו לארגון היו עובדי המפעל האמור. לטענתם, דבריו של מר אבו נועדו כמעין מגננה בבחינת ההגנה הטובה ביותר היא התקפה – כשהוא פונה לעובד ומנסה לערער את ביטחונו של האחרון בצדקת הצטרפותו לארגון העובדים. בהתאם לתמלול שצורף לבקשת הצד טוען הארגון כי מר אבו הכפיש את ארגון העובדים בטענה כי מדובר בחברה ערבית שלוקחת את כספם של העובדים לטרור; כי מר אבו לא חסך במילים לעניין ראשי הארגון; תיאר בצורה לא מדויקת בלשון המעטה את שיעור דמי החבר/דמי הטיפול לפיהם מנכים 1.5% מהשכר בעוד הדבר אינו נכון בעליל; ציין באוזני העובד כי הוא מעדיף שהעובדים יתארגנו תחת כנפיו של ארגון עובדים אחר. לטענת הארגון בשיחה זו עולה כי המשיבה פעלה בכל דרך להכפיש את ארגון העובדים ולפגוע בכך בהתארגנות כאשר המשיבה לא מצאה לנכון לעדכן את העובדים על שיחת ההבהרה שנערכה למר אבו לכאורה, ולא מצאה לנכון להסתייג מאמירותיו בהבהרה ברורה לעובדים וזאת בניגוד להלכות שנקבעו בפסק הדין בעניין פלאפון, לטענת הארגון וכשיקול לגובה הפיצוי בגין מקרה זה יש ליתן את הדעת לשלבי ההתארגנות הראשוניים, את הניסיונות לסכל את ההתארגנות העולים מהמקרה בבחינת פנייתו האסורה של מנהל בכיר בחברה לעובדי החברה לשכנעם להימנע מהתארגנות ובפרט התארגנות בארגון הספציפי מען, את מעמדו הרם של מר אבו, את ההכפשות ואי הדיוקים שעלו בשיחה כלפי הארגון, את הימנעות החברה מעדכון ארגון העובדים על פעולות והתבטאויות אלה של מר אבו ואת עיתויה של השיחה ביום 22.9.2016 – הוא המועד בו הודיע הארגון על הצטרפותם של 39 עובדים נוספים לשורותיו.

ג.המקרה השלישי בגינו טוען הארגון כי זכאי הוא לפיצוי הוא בגין ניכוי שכר השביתה שלפי קביעת בית הדין הארצי "דומה שחורג מניכוי בגין ימי היעדרות לבד של עובד". לטענת הארגון הניכויים שבוצעו הם למעלה מ-1,000 ₪ עקב היעדרות של יום אחד בחודש אוקטובר 2016 ולמעלה ממחצית שכרם של העובדים עקב היעדרות של 8 ימים בחודש נובמבר 2016. טוען הארגון כי הניכויים האמורים הם מעל ומעבר לחלק היחסי של הימים ו/או השעות שהעובדים שבתו בפועל ביחס לשכרם החודשי הרגיל וכי המדובר בניכוי עונשי שמטרתו היא הרתעתית על מנת לפגוע בשכרם של עובדים קשיי יום; כי הניכוי הוא גורף שנעשה עם הודעה פומבית ומרתיעה- כל זאת על מנת לזרוע ייאוש בקרב העובדים ולגרום להם לסגת מהתאגדותם. לטענת הארגון המשיבה לא פעלה באי אילו מהאמצעים העומדים לה כנגד שביתה שכן הניכויים הם ניכויי שכר אסורים המנוגדים גם להוראותיו של חוק הגנת השכר. כשיקול לגובה הפיצוי חוזר הארגון על השיקולים שהוזכרו לעיל ומוסיף כי יש לקחת בחשבון כי המדובר בפגיעה רוחבית, חמורה ביותר של עובדים קשיי יום כשהחברה לא הוכיחה כל מקור נורמטיבי כתוב לניכויים האמורים ו"הנהלים" שהוצגו אינם מצדיקים ניכויים במקרה של שביתה חוקית.

30.לאור כל האמור לעיל טוען הארגון כי יש לחייב את המשיבה בפיצוי אשר לא יפחת מסך של 300,000 ₪ וכי סכום זה הוא נמוך ביחס לרמת הפגיעות וטיבן. כן טוען הארגון על בית הידן לשים ליבו לעובדה כי המשיבה עודנה עומדת על סירובה להכיר ביציגות ולשבת למשא ומתן, גם לאחר פסק דינו של בית הדין הארצי; למכתבי הביטול שנראה כי ידה של המשיבה הייתה מעורבת בהם; היותה של החברה פרטית; כי עד היום ממשיכה המשיבה בטענות שמטרתן משיכת זמן וסחבת; לניסיונות הבוטים ליצירת ארגון מטעם ולפגיעה הקשה בזכות ההתארגנות.

31.מנגד טענה המשיבה כי הגם שבית הדין הארצי קבע כי מלבד פגיעה אחת התקיימו לכאורה שתיים נוספות, הרי שכלל העובדות הרלבנטיות לפסיקת הפיצוי היו מונחות לפניו אך הוא נמנע מלדון בשאלת גובה הפיצוי והשאירה לפתחו של בית דין זה. לטענת המשיבה בכך גילה בית הדין הארצי את דעתו כי בתיק זה מתקיימות נסיבות מיוחדות ויש צורך שדווקא בית דין זה שמכיר את העובדות והתרשם באופן ישיר מהראיות הוא זה שיפסוק את גובה הפיצוי. לפיכך טוענת המשיבה כי כפי שבית הדין התרשם לא היה כל ניסיון או כוונה לפגוע בהתארגנות וגם אם הפעולות שנעשו אינן עומדות, בהתאם לקביעות בית הדין הארצי, במבחני הפסיקה – שזו הסיבה היחידה שבעטיה הוחזר התיק לבית הדין – יש להתחשב בכך בפסיקת גובה הפיצוי אשר לדידה צריך להיות ברף הנמוך. כך לטענתה לא הפחיתה שכר ולא קנסה את העובדים בגין השתתפותם בשביתה כי אם הפחיתה את הפרמיה לה הם זכאים כאשר אחד ממרכיביה הוא היעדרות, כאשר העובדים מודעים לאופן תשלום הפרמיה והנוסחות יושמו עוד בטרם השביתה; אמירתו של מר אבו היתה דעתו האישית בלבד והוא נגער וננזף על כך ויש להתאים בין הפורום והפלטפורמה בה נאמרו הדברים על ידי מר אבו לבין הפורום והפלטפורמה שיש לחייב את המעסיק לנהוג בו במצב שכזה, כאשר אם תתקבל טענת המבקש שהיה על המשיבה לכנס את כלל העובדים על מנת להסתייג מדבריו של מר אבו הדבר היה גורם נזק רב יותר והמבקש אף היה טוען לוודאי כי מדובר בהתבטאות הפוגעת בהתארגנות; אשר למכתב חזרה המשיבה וטענה כי זה לא נועד להלך אימים ומכל מקום בית דין זה כבר פסק את הפיצוי בגינו בסך 15,000 ₪.

32.לטענת המשיבה בפסיקת גובה הפיצוי על בית הדין לקחת בחשבון את השיקולים הבאים -1. אין המדובר בהפרה שיטתית של הוראות הדין ובכלל זה הוראות הסכמים קיבוציים כי אם לכל היותר התנהלות נקודתית ואזוטרית ללא מטרה או מגמה, בנסיבות פרטניות שהן "בתחום האפור" ולא בכדי בית הדין לא ראה בהן הפרות; אשר למכתב שנשלח לעובדים - זה נשלח מתוך הבנה של ההנהלה כי העובדים לא מודעים לכך שהשביתה תפגע בשכרם; אשר לניכויי השכר – אלו נעשו בהתאם לנהלים הנהוגים בחברה; ואשר לאמירותיו של מר אבו ולכך כי לא ננזף בפומבי – יש לקחת בחשבון כי החברה סברה כי זהו הצעד הנכון והראוי להתנהל בו ובכל מקרה לא ניתן לומר כי פעלה באופן אקטיבי פאסיבי כדי לפגוע בהתארגנות והמדובר במקרה בודד שלא חזר על עצמו; 2.כי יש לשים לב לנסיבות הספציפיות של ההפרות, שאינן דומות לפסקי דין בהם עלו מקרים חמורים של פגיעה בהתארגנות ופעולות כנגד חברי הוועד כמו גם התבטאויות ישירות כנגד ההתארגנות וגם אז נפסקו סכומים נמוכים או דומים למה שמבקש הארגון היום; בענייננו בלטה לטובה התנהלות החברה והנהלת הקבוצה אשר כינסה את כלל המנהלים והבהירה את המותר והאסור; כי אף עובד לא פוטר במהלך ההתארגנות, לא זומן לשימוע ואף לא סבל מהתנכלות כלשהי כשלמעשה טענות המבקש בדבר פגיעה ביו"ר וועד הפעולה נדחו והמבקש לא ערער על החלטה זו; 3. מתקיימות נסיבות מקלות כשיש לפסוק את הפיצוי לפי מדרג כשבענייננו ניתן לטעון לנסיבות מקלות שכן: כל טענות הארגון מתייחסות לתקופה של לפני למעלה מ-7 חודשים ומאז חודש נובמבר 2016 אין כל טענה לפגיעה בהתארגנות; אין המדובר במעשים שיטתיים דבר המהווה שיקול עיקרי; אין כל טענה לפגיעה ישירה בעובדים; האמירה בגינה עותר המבקש לפיצוי היא אמירה בודדת שנאמרה מיד עם תחילת ההתארגנות כשלמשיבה לא היה יד בדבר והעניין טופל באופן מידי; מנגד יש לקחת בחשבון את התנהלותו של הארגון אשר הפעיל לחץ על עובדי המשיבה באופן העולה כדי הטרדה, איום, פרובוקציות, ואף ניצל את תמימותם של העובדים והטעה אותם; כן יש לקחת בחשבון את גודלה של המשיבה, המונה כמה מאות בודדות של עובדים וכן כי הפגיעות בין אם היו ובין אם לאו לא סיכלו הלכה למעשה את ההתארגנות שכן גם בחודש נובמבר 2016 הגיעו טופסי הצטרפות נוספים.

**הכרעה בשאלת גובה הפיצוי שיש לפסוק בהתאם לסעיף 33א לחוק הסכמים קיבוציים**

33.אשר לגובה הפיצוי שיש לפסוק לזכות המבקש בגין הפרעות להתארגנות ובשים לב לקביעות בית הדין הארצי לפיהן גם דבריו של מר אבו וכן ניכויי השכר מהווים הפרעה להתארגנות אין בידינו לקבל את טענות המשיבה לעניין עצם היותן של פעולות אלו פוגעות בחופש ההתארגנות או לאו ועלינו לפנות ולבחון את גובה הפיצוי אשר יש לפסוק בגין פעולות אלו כדלקמן:

34.ההלכה הפסוקה הנוגעת לגובה הפיצוי והשיקולים שיש לקחת בחשבון בעת קביעת גובה הפיצוי נקבעה במספר פסקי דין. כך ובעניין אלקטרה נקבע כי יש לבחון במכלול השיקולים את מהותה של ההפרה (המעשה אותו הוכח כי המעסיק ביצע) ולהעריך את עוצמתה וחומרתה (כאשר פיטורי עובד תיחשב בדרך כלל להפרה חמורה יותר מאשר הפגיעה בתנאי שכרו או קידומו), עיתוי ההפרה, משך הזמן בו היא נמשכה, האמצעים בהם המעסיק השתמש בביצועה וכן את תום לבם של הצדדים ואופן התנהלותם גם במסגרת הליכים שיפוטיים. כך גם יש לבחון את מספר ההפרות והאם בוצעו באופן שיטתי; להתחשב בשלב זו מצויה ההתארגנות תוך מתן חשיבות לשלביה הראשונים של ההתארגנות טרם הוכר ארגון יציג בה ההשלכות של הפגיעה עשויות להיות חמורות יותר מהשלב בו הוכר ארגון יציג ומתנהל משא ומתן או לאחר הסכם קיבוצי; הגורמים המעורבים בהפרת הזכות להתארגנות ובהן הגורם שביצע את ההפרה והעובד שהיה המושא להפרה כך שככל ומדובר בגורם בכיר שביצע את ההפרה יש הצדקה לפסיקת פיצוי גבוה יותר; גודלו ומהותו של המעסיק כמו גם היותו פרטי או ציבורי; השלכות ההפרה – ככל שהן חמורות יותר כגון פגיעה אנושה בזכות ההתארגנות וסיכולה הלכה למעשה כך הפיצוי יהיה גבוה יותר (עניין אלקטרה).

**הכרעה בעניין גובה הפיצוי בגין אמירותיו של מר אבו:**

35.כאמור, קבע בית הדין הארצי כי התבטאויותיו של מר אבו כפי שפורטו בפסק דיננו מהווים הפרעה להתארגנות. בקביעת גובה הפיצוי בעניין זה מחד אין להתעלם כי המדובר בדמות בכירה, מנהל מפעל, אשר מתוך כתליו יצאו מרבית העובדים שהצטרפו להתארגנות וכן כי המדובר בהתארגנות בשלביה הראשונים. עם זאת, לא ניתן להתעלם מכך שהמשיבה התנערה מדבריו של מר אבו עם היוודע לה עליהם, נקטה כנגדו באמצעי בירור ונזיפה והגם כי היה עליה לדידנו להבהיר עמדתה זו בפני ארגון העובדים אנו סבורים שלא ניתן לקבוע כי דבריו של מר אבו נעשו בשם הנהלת המשיבה ולהתעלם מהאמצעים שנקטה בעניין זה. זאת ועוד, המדובר באירוע חד פעמי ובאמירה שנאמרה בפני עובד אחד ולא בפורום רחב. על כן, אנו מוצאים כי יש לפסוק בגין התבטאות זו של מר אבו סך של 30,000 ₪, אשר יש בו לאזן בין השיקולים שהוזכרו לעיל.

**הכרעה בעניין גובה הפיצוי בגין ניכויי השכר**

36.משקבע בית הדין הארצי כי ניכויי השכר על פניו חורגים מניכויים סבירים בגין שביתה וככאלו יש בהם משום פגיעה או הפרעה להתארגנות עלינו לדון אך בשאלת גובה הפיצוי. בעניין זה לא ניתן להתעלם מטענות המשיבה, אשר הוכחו בפנינו כי תשלום הפרמיה מחושב בנוסחה הלוקחת בחשבון את היעדרותו של העובד, ולפיכך יכולה היתה לסבור כי ישנה הצדקה לנכות את הפרמיה האמורה גם בגין היעדרות בשל שביתה. בנסיבות מיוחדות אלו, שאין המדובר בניכוי שכר רגיל בגין ימי שביתה, אלא באי תשלום פרמיה המבוססת על פרמטרים בין היתר של היעדרות, אנו סבורים כי יש לפסוק פיצוי ברף הנמוך דהיינו בסך 20,000 ₪.

**הכרעה בעניין גובה הפיצוי בגין המכתב מיום 31.10.16**

37.כפי שקבענו בפסק דיננו הפצת המכתב מיום 31.10.16 מהווה הפרעה להתארגנות בשים לב לפסק דינו של בית הדין הארצי הנוגעת לגובה הפיצוי, מצאנו כי יש להגדיל את סכום הפיצוי בגין מכתב זה, שהוא לדידנו הצעד הבוטה ביותר שביצעה המשיבה כנגד ההתארגנות, בהתחשב בפעולות הנוספות שנקבעו על ידי בית הדין הארצי כפעולות המהוות הפרעה להתארגנות, ולהעמידו על סך של 50,000 ₪. ערים אנו לטענות המשיבה כי ביקשה להבהיר לעובדים כי אין הם זכאים לשכר בגין ימי השביתה, אולם מלבד הבהרה זו יש במכתב הבעת עמדה הנוגעת להתארגנות כשבמכלול השיקולים שלקחנו בקביעת גובה הפיצוי לעניין זה, שמנו ליבנו לכך מחד גיסא כי המדובר במכתב שהופץ לכלל העובדים, כי לו ביקשה המשיבה להבהיר את ניכויי השכר יכולה היתה להסתפק בהצגת העובדה כי על פי החוק בגין שביתה אין העובדים זכאים לשכר ומבלי להביע עמדה כי "המדובר בהפסד של אלפי שקלים" כי "השביתה פוגעת קודם כל בכם העובדים", "זוהי פגיעה קשה בפרנסתם של העובדים" וכן אמירות והבעת עמדה הנוגעת לארגון עצמו, יציגותו ופעולותיו, ומאידך גיסא כי אין המדובר בעניין שיטתי.

**סוף דבר:**

38.לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי המבקש היווה שליש מעובדי המשיבה במועד הקובע ולפיכך הוא הארגון היציג במשיבה במועד הקובע.

39.המשיבה תשלם למבקש את הסכומים כדלקמן:

א.בגין התבטאויותיו של מר אבו – סך של 30,000 ₪;

ב.בגין ניכוי הפרמיה - סך של 20,000 ₪;

ג.בגין המכתב שנשלח לעובדים – סך של 50,000 ₪;

40.הסכומים האמורים ישולמו למבקש וזאת תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

41.משמדובר בהליך קיבוצי, אין צו להוצאות.

42.זכות ערעור לבית הדין הארצי כדין.

ניתן היום, ח' תמוז תשע"ז, 02 יולי 2017, בהעדר הצדדים.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| תמונה 4 |   | Picture 1 |   | תמונה 5 |
| **נציג ציבור עובדים****מר אפרים ויגדר** |   | **צבי פרנקל, שופט** |   | **נציגת ציבור מעסיקים****גב' ציפי בר נוי**  |