|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בחיפה** | | |
|  | | |
| הסתדרות העובדים הלאומית ואח' נ' דן בצפון - חברה להסעת המונים בע"מ | | 23 אוק 2018 50738-08-18 |
|  | | |
| **השופטת** | קרן כהן | |
|  | | |
| **המבקשים** | 1. הסתדרות העובדים הלאומית 2. מיכאל פרלמן 3. יוסף אלבחרי  ע"י בטי מצר לוי ועו"ד רוית קרן-רוזין | |
|  | | |
|  | **- נגד -** |  |
|  | | |
| **המשיבה** | דן בצפון - חברה להסעת המונים בע"מ ע"י מיכאל איילון ועו"ד רוני שרון אבירם | |

**החלטה**

נציג ציבור (עובדים) מר אברהם פרקש

נציג ציבור (מעסיקים) מר יוסף מרקו

1. האם יש קשר בין פיטורי מר מיכאל פרלמן ומר יוסף אלבחרי - נהגי מטרונית במשיבה, לבין ניסיונם להחליף את ארגון העובדים היציג במשיבה (הסתדרות העובדים הכללית החדשה), כטענת המבקשים, או שמא פיטוריהם שנעשו משיקולים ענייניים וללא קשר לניסיון ההתארגנות בארגון העובדים המתחרה (הסתדרות העובדים הלאומית)?זו השאלה העיקרית הנדרשת הכרעה במסגרת החלטה זו. **נדגיש כי מדובר בהליך זמני במסגרת ולכן כל הקביעות במסגרת החלטה זו הן לכאוריות בלבד**. **הצדדים להליך**
2. **המבקשת 1** - ההסתדרות העובדים הלאומית היא ארגון עובדים כללי (להלן: ההסתדרות הלאומית). במהלך חודש יולי 2018 הצטרפו חלק מעובדי המשיבה להסתדרות הלאומית.
3. **המבקשים 2 ו-3** - מר מיכאל פרלמן ומר יוסף אלבחרי - נהגי מטרונית במשיבה, הם חלק מחברי ועד הפעולה מטעם ההסתדרות הלאומית ועומדים בראש ההתארגנות לשורותיה (להלן: מר פרלמן ומר אלבחרי, בהתאמה).
4. **המשיבה** - דן בצפון הפעלת תחבורה בע"מ היא חברה פרטית, שמתפעלת ומתחזקת את מערך המטרונית בחיפה בהתאם לזיכיון ממשלת ישראל. המערך כולל שלושה קווי שירות המופעלים באמצעות מטרוניות (אוטובוסים רבי קיבולת ונמוכי רצפה), ואמצעי כרטוס אוטומטיים בתחנות.
5. **הסתדרות העובדים הכללית החדשה**, שאינה צד להליך, היא ארגון העובדים היציג של עובדי המשיבה מסוף שנת 2016 (להלן: ההסתדרות הכללית או הארגון היציג). **ההליכים המשפטיים*בקשת הצד הראשונה***
6. **ביום 24.8.2018** הגישה ההסתדרות הלאומית בקשה דחופה לסעדים זמניים במסגרת בקשת צד לסכסוך קיבוצי בגין זימונם לשימוע של ה"ה אלבחרי ופרלמן ועובד נוסף בשם מר אלכס אוניס (להלן: מר אוניס), שאף הוא אחד מחברי ועד הפעולה, ובגין הפרעה להתארגנות.במסגרת הבקשה התבקש בית הדין להורות על ביטול מכתבי הזימון לשימוע; להורות למשיבה להימנע מנקיטת כל פעולה שיש בה כדי להשפיע או לפגוע בהליך ההתארגנות של העובדים; להורות למשיבה להימנע מכל פעולה שיש בה משום התנכלות לחברי הוועד או לעובדים שהצטרפו להסתדרות הלאומית (להלן: בקשת הצד הראשונה).
7. **ביום 28.8.2018** הגישה המשיבה תשובה לבקשת הצד הראשונה. נטען כי הבקשה נועדה להגן וליתן חסינות לעובדים בעלי רקע משמעתי קשה שבהתנהגותם הפסולה וחסרת האחריות מסכנים את חיי ציבור הנוסעים. העובדים ביצעו עבירות תנועה המהוות גם עבירות משמעת חמורות בהתאם לתקנון המשמעת ולכן זומנו לשימוע. המשיבה היא מקום עבודה מאורגן שבו נחתמו שני הסכמים קיבוציים עם ההסתדרות הכללית והיא אינה נוקטת עמדה באשר להתארגנות עובדיה. המשיבה קיבלה דיווחים מעובדים שמר פרלמן מאיים ומפעיל עליהם לחץ פסול באמצעות הפחדות והפצת שקרים כדי שיצטרפו להסתדרות הלאומית (להלן: תשובת הצד הראשונה).
8. **ביום 29.8.2018** התקיים דיון בבקשת הצד הראשונה במעמד הצדדים.בדיון הגיעו הצדדים להסכמות שכללו ביצוע שימועים לעובדים, כאשר עד למועדי השימועים ישובצו בשירות לקוחות או בתחנת הדלק; הצהרות הדדיות שבהן דחה כל צד את טענות משנהו; ההסתדרות הלאומית התחייבה לא להפריע למהלך התקין של העבודה; המשיבה התחייבה לא להביע עמדה בנוגע לחברות של העובדים ולא להפריע להתארגנות העובדים בחצריה. ***בקשת הצד השנייה***
9. **ביום 13.9.2018** הגישו המבקשים "בקשה בהולה לצווים ארעיים במעמד צד אחד וצווים קבועים כנגד הפיטורים". בבקשה התבקש בית הדין, בין היתר, ליתן סעד זמני המורה על ביטול פיטוריהם של ה"ה אלבחרי ופרלמן ועל השבתם לעבודתם (להלן: בקשת הצד השנייה).**בקשת הצד השנייה היא מושא ההליך שלפנינו**.
10. **ביום 25.9.2018** הגישו המבקשים חוות דעת מומחה מטעמם, שלפיה העבירות שביצעו ה"ה אלבחרי ופרלמן אינן עבירות תעבורה, אינן נאכפות על ידי משטרת ישראל ואינן מסכנות חיים.
11. **ביום 2.10.2018** הגישה המשיבה תשובה לסעדים הזמניים שהתבקשו במסגרת בקשת הצד השנייה (להלן: תשובת הצד השנייה).
12. **ביום 4.10.2018** התקיים דיון בבקשה לסעד זמני במעמד הצדדים.בתחילת הדיון נעשה ניסיון להגיע לפתרון מוסכם, אולם הדבר לא צלח.ואלה העדים שהעידו בדיון שהתקיים לפנינו:מטעם המבקשים: ה"ה פרלמן ואלבחרי, עו"ד יוסף יעקבי – עורך דין העוסק בתחום התעבורה משנת 1997. כמו כן, מר אחמד ח'ליל – יו"ר ועד ההסתדרות הכללית במשיבה (להלן: מר ח'ליל) זומן למתן עדות על ידי המבקשים.מטעם המשיבה: מר חיים מור חיים – מנכ"ל המשיבה (להלן: המנכ"ל), מר עדי סולומון – מדריך נהגים ומנהל קו, מר אייל דעקה – נהג מטרונית ומר ג'קי לוי – קצין בטיחות בכיר בתעבורה. הצדדים סיכמו טענותיהם בכתב.
13. במסגרת ההחלטה נידרש לבחון אם הובאו ראיות לכאורה לכך שה"ה אלבחרי ופרלמן פוטרו בשל ניסיון ההתארגנות של העובדים בהסתדרות הלאומית והיותם חברי ועד הפעולה ואם נפלו פגמים בהליך השימוע שנערך להם? אם נמצא שיש להשיב על השאלות בחיוב, נבחן את מאזן הנוחות ונקבע מהו הסעד הראוי במקרה זה. **אנו חוזרים ומדגישים כי מדובר בהחלטה בבקשה לסעדים זמניים ולכן כל הקביעות העובדתיות והמסקנות המשפטיות הן לכאוריות בלבד וייתכן שיחול בהן שינוי בדיון בהליך העיקרי**. **עובדות המסגרת הנלמדות ברמה הלכאורית מן הראיות*התשתית העובדתית עד לדיון בבקשת הצד הראשונה***
14. **מר פרלמן** החל לעבוד בתפקיד נהג מטרונית ביום 1.9.2013. דהיינו, לפני למעלה מחמש שנים.מר פרלמן עבר עבירת משמעת אחת כאשר אחר לעבודה ביום 21.5.2018, שבגינה נקנס.
15. **מר אלבחרי** החל לעבוד בתפקיד נהג מטרונית ביום 1.1.2017. דהיינו, לפני כשנה ועשרה חודשים.מר אלבחרי לא הועמד לבירור משמעתי בעבר.
16. **לקראת סוף שנת 2016** הצטרפו למעלה משליש עובדי המשיבה להסתדרות הכללית.**ביום 4.7.2017** נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין המשיבה לבין ההסתדרות הכללית בנוגע לנהגי המטרוניות, הכולל תקנון משמעת. תוקפו של ההסכם הוא עד ליום 3.7.2020 (להלן: ההסכם הקיבוצי ותקנון המשמעת).**ביום 5.7.2018** נחתם הסכם קיבוצי מיוחד נוסף בין המשיבה לבין ההסתדרות שהוחל על יתר העובדים.
17. **בחודש יולי 2018**, פתחו חלק מעובדי המשיבה קבוצה ביישומן ה"וואטסאפ" כדי לנסות ולמצוא פתרונות לבעיות בעבודה ולפגיעה בזכויותיהם. לקבוצה הצטרפו כחמישים עובדים אשר קיבלו החלטה להחליף את ארגון העובדים בארגון אחר.
18. **באותו חודש** (7/2018), כשנה לאחר חתימת ההסכם הקיבוצי, פנו חמישה עובדים (מר פרלמן, מר אלבחרי, מר אוניס, מר תאמר חאלד ומר כרים הנו) לנציגי ההסתדרות הלאומית וקיבלו הסבר באשר לדרך שבה יש להחליף את ארגון העובדים היציג. בהקשר זה יוזכר כי בעניין אל בטוף נקבעה תקופת מניעות של שנה ממועד חתימה על הסכם קיבוצי ועד למועד שבו ארגון עובדים אחר יכול לארגן את העובדים בשורותיו. לפיכך, בחודש יולי 2018 חלפה תקופת המניעות בנוגע לנהגי המטרוניות.
19. **ביום 28.7.2018 בשעה 13:00** נערכה אסיפת עובדים בביתו של מר אלבחרי שמטרתה לשכנע את העובדים לעבור להסתדרות הלאומית. בהקשר זה נציין כי המשיבה טענה שלא הייתה מודעת לאסיפת העובדים שהתקיימה אצל מר אלבחרי. לעניין זה נתייחס בהמשך.
20. **ביום 6.8.2018**, תשעה ימים לאחר אסיפת העובדים, צולם מר אלבחרי במהלך עבודתו על ידי אחד מנוסעי המטרונית כשהוא מחזיק בידו השמאלית כריך ובידו הימנית אוחז בהגה של המטרונית. **יצוין שמצפייה בסרטון שהגישה המשיבה נראה מר אלבחרי מחזיק בידו השמאלית כריך ממנו החל לאכול וכי הצילום נעשה בזמן שהמטרונית נמצאת בעצירה**. עם זאת, מעדותו של מר אלבחרי עולה לכאורה שלא סיים לאכול בזמן העצירה והמשיך לאכול במהלך הנסיעה. בהקשר זה נעיר שתי הערות: האחת, אנו דוחים את ניסיונם של המבקשים לפרש את עדותו של מר אלבחרי כך שכאשר החל בנסיעה לא אכל מהכריך. מעדותו של מר אלבחרי התרשמנו שהוא לא סיים לאכול את הכריך בזמן העצירה והמשיך לאכול אותו במהלך הנסיעה.השנייה, בתשובות הצד נטען שמר אלבחרי צולם במסגרת בקרה שמבצעת המשיבה באמצעות נוסעים סמויים ואילו המנכ"ל העיד שהצילום נשלח בצירוף מכתב תלונה על ידי אחד מנוסעי המטרונית. אנו דוחים את טענת המשיבה שמעדותו של המנכ"ל נשמט ב"היסח הדעת" שמדובר בנוסע סמוי, שכן התרשמנו שהמנכ"ל היה בטוח כשהעיד שאחד הנוסעים התלונן על מר אלבחרי ולא התרשמנו כי השמיט בהיסח הדעת את העובדה שמדובר בביקורת שנעשתה על ידי נוסע סמוי.
21. **ביום 7.8.2018 בשעה 23:00** הגיע לביתו של מר אלבחרי נציג המשיבה כדי למסור לו מכתב הזמנה לשימוע. מר אלבחרי סירב לקבל את המכתב. למחרת, ביום 8.8.2018, נשלח למר אלבחרי מכתב ההזמנה לשימוע באמצעות יישומון ה"וואטסאפ". במכתב ההזמנה לשימוע נכתב שהשימוע ייערך במשרדי המשיבה ביום 12.8.2018 בשעה 9:00 בפני סמנכ"ל המשיבה ונציג ועד העובדים. כמו כן, נכתבו הדברים הבאים:***"2.הועלה נגדך חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה (כהגדרת מונח זה בהסכם הקיבוצי), אשר פרטיה להלן:תיאור העבירה:סעיף 8.2.2 לנספח א' להסכם הקיבוצי.עבירת משמעת חמורה – 'הפרת האיסור על אכילה ו/או שתייה בזמן הנהיגה'.מועד ביצוע העבירה:יום שני תאריך 06.08.2018 שעה 09:31 לערך.פרטי העבירה:לפי הנטען נגדך, בזמן היותך עובד החברה ובזמן נהיגתך במטרונית במסלול קו עם נוסעים, נצפית אוכל כריך.בהתנהגותך זו פעלת על דעתך בניגוד להוראה מפורשת וכתובה של החברה ובכך היית עלול לגרום לחברה לנזקים כספיים, תפעוליים ותדמיתיים.ראיה שבכוונת החברה להסתמך עליה: 1.דו"ח סידור העבודה לתאריך 06.08.18 (מצ"ב העתקו);2. 'נוהל איסור פעולות בזמן המתנה ברמזור/בזמן נהיגה', חתום בחתימתך (מצ"ב העתקו);3. סרטון בשם: 'אלבחרי – אירוע מתאריך 06.08.2018' (יוצג בפנייך לפי בקשתך בישיבת השימוע).3.הנימוקים שבגינם שוקלת החברה לסיים את העסקתך הנם, כדלקמן:א.החברה רואה בחומרה רבה ביצוע עבירות בטיחותיות / תעבורתיות, ע"י עובדי החברה, ובמיוחד ע"י נהגי מטרונית, ופועלת רבות למגר את ביצוען.ב.פוטנציאל הסכנה והנזק הנלווים לביצוע עבירות מסוג זה הנו גבוה מאד, בין היתר, כמפורט להלן: פגיעה בנפש ובגוף (של נוסעי המטרונית, של הנהג עצמו ושל יתר המשתמשים בדרך), ברכוש (של החברה ושל צדדים שלישיים), בתפעול השוטף, בנזק כלכלי ובנזק תדמיתי לחברה ולעובדיה.ג.העבירה נשוא מכתבנו זה, לבד מהיותה עבירה על חוקי התעבורה, הרי שהנה מוגדרת בהסכם הקיבוצי כ'עבירת משמעת חמורה', על המשמעויות הנלוות למונח זה, שם.ד. בעשותך כן, הפרת את הוראות החוק ואת הוראות הנהלת החברה, ועברת עבירת משמעת חמורה, כמשמעותה בהסכם הקיבוצי.4.התחושה היא כי בהתנהגותך הפסולה כמתואר לעיל, זלזלת בעבודה ולא ביצעת את המוטל עליך והנדרש ממך בניגוד למוסכם עמך בחוזה העבודה אשר נחתם עמך ובניגוד לקבוע בחוק, אינך מקבל את מרות הממונים עליך, אינך מגלה אחריות ופועל בקלות ראש, הנך מפר את נהלי החברה ואת הוראות הנהלת החברה ומגלה חוסר אכפתיות לתוצאות מעשיך, ועקב כך גורם ו/או עלול לגרום לנזקים כספיים ותדמיתיים לחברה............*** *(ההדגשות במקור – ק.כ)****"***. למכתב ההזמנה לשימוע צורפו המסמכים שפורטו בו. וזהו הנוסח של "נוהל איסור פעולות בזמן המתנה ברמזור / בזמן נהיגה", עליו חתם מר אלבחרי:***"חל איסור מוחלט על הנהג, שבזמן המתנה ברמזור, או בעת העצירה בתחנה לצורך העלאת נוסעים או הורדתם, וכמו כן בזמן נהיגה בפועל, לעשות את הדברים הנ"ל:1 - חל איסור מוחלט, קריאת עיתון, ספר....., או על פעולה אחרת שתגרום להסחת דעת.2 - חל איסור מוחלט בזמן נהיגה, לדבר בטלפון הסלולרי, ולא באזניה.3 - חל איסור מוחלט בזמן נהיגה, לאכול, ולשתות.4- חובה להיות מרוכז אך ורק בנהיגה בלבד.אני מצהיר בזאת שקראתי נוהל זה ומתחייב לפעול על פיו"*** (ההדגשה הוספה – ק.כ).
22. **ביום 8.8.2018** התייצב מר אלבחרי לעבודה, אולם לאחר פרק זמן קצר טען שנפגע בגב והפסיק לעבוד. לאחר כשבועיים מילא טפסי ביטוח לאומי לצורך הכרה באירוע כ"תאונת עבודה".
23. לאחר יציאתו של מר אלבחרי לחופשת מחלה התנהלה בינו לבין מר ח'ליל תכתובת באמצעות יישומון ה"וואטסאפ". נפרט להלן חלק מההתכתבות בין הצדדים.מר ח'ליל כתב כך: "העניין שלך מהבונקר (צ.ל. מהבוקר – ק.כ). אתה יודע שהמכתב שלך מוכן. רק שתסיים את המחלה" ובהמשך: "רק ממכתב לבירור משמעתי התחלת לשלשל". כמו כן, לאחר שמר אלבחרי האשים אותו בחתימה על מכתב הפיטורים שלו, השיב מר ח'ליל: "אני לא חתמתי ולא חותם. ולא עניין שלי". בהמשך לאחר שמר אלבחרי כינה אותו "שקרן", השיב מר ח'ליל: "אבל אם יביאו לי אני אחתום בשמיה (צ.ל. בשמחה – ק.כ). כי עובדים כמוך לא צריך אצלנו מיותרים". חילופי דברים אלו ממחישים את המורכבות שקיימת ביחסי העבודה במשיבה ואת החיכוכים בין העובדים בשל ניסיון ההתארגנות בהסתדרות הלאומית.
24. **ביום 15.8.2018** התקשר מר עידן סויסה - סדרן העבודה למר פרלמן וביקש שיגיע לשיחה עם המנכ"ל באופן מיידי. כשמר פרלמן הגיע גילה כי משתתפים בפגישה המנכ"ל, מר רונן עמר – הסמנכ"ל, עו"ד אבי מונטיוק – היועמ"ש של המשיבה (להלן: יועמ"ש המשיבה) ומר ח'ליל. בתחילת השיחה ביקש מר פרלמן לתעד את השיחה, אולם המנכ"ל סירב ואמר לו "אתה לא תתעד את השיחה, תוציא את הטלפון שלך החוצה, אצלי אתה לא תשב פה עם פלאפון".יצוין כי מר פרלמן הקליט את השיחה באמצעות טלפון נייד נוסף שהיה ברשותו. בשל חשיבות השיחה, נפרט להלן קטעים הרלוונטיים לענייננו:***"מנכ"ל חיים:היית חבר ועד, ישבת בדיונים על הסכם קיבוצי, חתמת על ההסכם הקיבוצי, לאחר מכן אמרת לי אתה מייצג את עצמך בנושאים השונים, לא ייצגת נהג אחד פה. פעם אחת מאז שאני זוכר שהיית להיות חבר וועד, כשאני אתן לך לדבר דבר. לא הגעת לכאן לייצג נהג אחד. פעם אחת.מיכאל פרלמן:רגע. סליחה, אני בחקירה? אני לא מבין. אני בחקירה?מנכ"ל חיים:לא. אתה לא בחקירה, אני מדבר איתך. אתה תקשיב למה שאני אומר לך......מיכאל פרלמן:למה הטון דיבור הזה למה? אני בחקירה? אני לא מבין.מנכ"ל חיים:אתה לא בחקירה.מיכאל פרלמן:אז למה לדבר ככה בצורה כזו מאיימת?......מנכ"ל חיים:.... אני מעביר לך מסר, אני לא מאיים עליך. בימים אלה אני שומע שיש כאן קבוצה למרות שיש פה גוף יציג ויש הסכם קיבוצי, יש התחייבות וחתימה, מחתימה פה נהגים ומשקרת, התקשרו עלי נהגים שמאיימים עליהם שאם לא תחתמו נגיד שאתם משתפים של ההנהלה. מי בקבוצה הזאתי? מיכאל פרלמן, תאמר חמיד, קרן ניניו, כל מיני אנשים כאלה ואני מסתכל ולכל אחד פה באיזה שהוא שלב בחיים אני עזרתי פה כולל לך, שהיית צריך להיות מפוטר בכלל. אתה חותר תחת הגב שלנו עושה לי פה מהומות עם, מנסה לעשות פה מהפכות רק רוצה להבין אם זה נכון מה ששמעתי.......מיכאל פרלמן:איזה מהפכה?מנכ"ל חיים: מהפכות? שיש* *כאן גוף יציג שנקרא ההסתדרות החדשה. יש כאן ועד שנבחר בצורה דמוקרטית, יש כאן הסכם קיבוצי שבהסכם אתם מקבלים X, Y תנאים, 3 שנים יש שקט תעשייתי כאן, אתה מפריע לי פה. מאיים על נהגים.מיכאל פרלמן:אני? קודם כל אני לא מאיים.........מנכ"ל חיים:זה נכון שאתה מחתים להסתדרות הלאומית?מיכאל פרלמן:אז תן לי, אז תן לי שנייה להגיב.מנכ"ל חיים:אז תגיב.מיכאל פרלמן:קודם כל,מנכל חיים:לא. אתה לא מאיים על אף אחד, לא יהיה לך הרבה זמן להגיב אצלי. דבר עכשיו.מיכאל פרלמן:לא. קודם כל לא איימתי על אף אחד. זה בוא נתחיל בזה. דבר ראשון. לא איימתי,מנכ"ל חיים:אתה מספר שקרים שזה למען הבחירות ולמען זה?מיכאל פרלמן:לא. מה?.......מנכ"ל חיים:בא הנה, אתה תמים? אתה לא תמים כמו שאתה משחק אותה. ואתה לא משחק לי אותה אהבל, אני לא מתרשם ממך, תקשיב בואנה. אני עזרתי לך, הייתי צריך לפטר אותך מזמן. עזרתי לך יותר מדי. ואתה לא תשרוד פה הרבה זמן. הנה, אני אומר לך, אתה לא תשרוד אצלי הרבה זמן אם אתה תמשיך בהתנהגות הזאת.מיכאל פרלמן:למה, למה?מנכ"ל חיים:אתה לא תכבד אותי ואת החברה, אתה לא תהיה פה, הבנת אותי? אתה לא תהיה פה.......מיכאל פרלמן:תן לי שנייה להגיב.מנכ"ל חיים: אתה לא תגיב........מיכאל פרלמן:למה אני לא יכול להגיב?מנכ"ל חיים:ככה אני החלטתי. אתה פה תשגע את העובדים, אתה פה תעשה מהפכות, לא אצלי.מיכאל פרלמן:אני?מנכ"ל חיים:אתה תחפש לך עבודה, תלך למי שאתה רוצה. תביא כל עורך דין, גם שאבן*** (יו"ר ההסתדרות הכללית הקודם, שהועבר לתפקיד אחר לאחר שביצע עבירת משמעת חמורה – ק.כ) הגיבור שלך, גם הוא לא הצליח לו, אתה תמשיך עם המשחקים האלה אתה לא תהיה כאן, אתה הבנת אותי? אתה לא תהיה כאן, אתה הבנת אותי? אתה לא תהיה כאן, אתה רוצה להיות בוועד, תתמודד בחירות דמוקרטיות. אתה לא תעשה לי פה מהפכות אחרי עובדים.***מיכאל פרלמן:אני לא מאיים על עובדים......מנכ"ל חיים:יוסי אלבחרי חושב שימשוך אותך איתו לקבר יחד.מיכאל פרלמן:אני?מנכ"ל חיים:ואתה תגיע איתי לשם. אתה תגיע איתו לשם. תלך להסתדרות הלאומית, ואתה יכול להגיד להם אני לא אשב לא איתך ולא איתם ולא עם אף אחד. אתה יכול להחתים מי שאתה רוצה פה מהעובדים. אני לא אשב איתך, אתה יכול להחתים פה מי שאתה רוצה מהעובדים אני לא אשב איתך כמו שאת שעבן העפתי גם אצלך יהיה ככה, אתה לא תיכנס לשום ישיבה... שם תרוץ אתם באותו מעמד אצלי. אתה לא תיכנס לשום ישיבה. שום ישיבה.מיכאל פרלמן:איזו ישיבה?מנכ"ל חיים:אתה לא תהיה בוועד ולא, גם אם ההסתדרות הכללית עכשיו ישימו אותך, אתה לא תיכנס לאף ישיבה. אתה אצלי תהיה באגף האיקסים. פרלמן, אני אראה לך על זה שאני עזרתי לך ולא פיטרתי אותך, והלכתי למשטרת ישראל ואני אעביר את הכל את התיק הזה חזרה. אני אפתח אותו חזרה, תיקים לא נסגרים ככה מהר. אני אפתח אותו חזרה. אני אראה לך עם מי אתה תתעסק פה. אתה חושב שאנחנו פראיירים? אתה חושב שיש לך עסק עם מטומטמים? אתה משקרים את כל הנהגים כל בוקר וכל ערב?מיכאל פרלמן:אני לא משקר את הנהגים.מנכ"ל חיים:אתה שקרן וזה יעלה לך ביוקר הדברים האלה. אני מבטיח לך" (****ההדגשות הוספו – ק.כ)*. בהמשך השיחה מורה המנכ"ל למר ח'ליל להוציא הודעה לעובדים בנוגע למר פרלמן ומפרט באוזני מר פרלמן מה עלול לקרות אם ימשיך בניסיונות ההתארגנות, בזו הלשון:***"אחמד יו"ר הוועד. אתה מוציא SMS לכל הנהגים שמיכאל פרלמן שמחתים אותם ומספר להם סיפורים היה חבר ועד, חתם על הסכם קיבוצי, היה שותף לכל הדיונים והיום מוכר לכם סיפורים אחרים. אז שיסביר לכם למה הוא חתם. עכשיו כמו שהוא מספר לי עכשיו קרא את ההסכם פעם נוספת. מה אתה חושב שאתה תשיג עם מה שאתה מדבר? אני לא יושב לא איתם ולא עם מי שתביאו, ואיתך בכלל אני לא אשב. אתה פה תשב פה פעם הבאה שאתה תהיה בשימוע. לא תיכנס יותר למשרד הזה. ואני אפתח לך את התיק חזרה של הסריקה אצל החבלן, נלך חזרה למשטרה עם זה, שאתה לא סרקת, אני מעביר את זה למשרד התחבורה. אני לא אוותר לך. אני לא אוותר לך, הייתי טוב לב איתך ואתה לא תתקע לי סכין בגב........אני הגנתי עליך כחבר ועד כדי לא לזרוק אותך. וזה מה שאתה עושה. מנסה לעשות לי פה הפיכת חצר? תתמודד לוועד"****(ההדגשות הוספו – ק.כ)*. ובהמשך:***תקשיב, אתה יכול ללכת לוועד הזה מי שאתה רוצה. אני אומר לך באופן אישי ואני מצהיר פה, מצהיר אתה אצלי לא תשב בשום משא ומתן. לא עם ההסתדרות הלאומית, גם לא הם. אתה יכול להעביר את המסר ממני להסתדרות הלאומית. אני לא אשב עם אף אחד. יש פה גוף יציג שחתום על הסכם איתך... של 3 שנים בשקט, זה מה שאני אקבל. לא אשב עם אף אחד. אתם יכולים להחתים, לאיים, אם אני שומע שאתה מאיים, אני אומר לך אוטומטית אתה מפוטר על המקום אם אני אשמע מהנהגים שאתה מאיים עליהם. אני אביא שניים, יגידו שאתה איימת עליהם אתה הולך הביתה. אתה מפוטר. אחרי זה נתמודד איתך בבית משפט. אתה יכול לתבוע אותי לעשות מה שאתה רוצה.......כשאני אפטר אותך, כשאני אפטר אותך אני אביא אותם. כשאני אפטר אותך אני אביא אותם. אני לא אפטר אותך, אני אביא אותם. הם יגידו שאתה איימת עליהם אני אפטר אותך. אפטר אותך לאלתר. אפטר אותך לאלתר. אני אשאיר אותך בלי עבודה. אצלי לא תעבוד, ואני מבטיח לך שאף חברה ציבורית פה לא תעבוד באזור"*** (ההדגשות הוספו – ק.כ). ולסיום:***"תקשיב טוב, אני רק אומר לך שתבין, אני עם חינוך באופי רוסי גם, אצלי כוח זה עוד יותר כוח, אני אף אחד לא יכופף אותי, ואם יאיימו על האנשים שלי שמבחינתי הם הכי חשובים לי, שאני עשיתי הכל אני בכלל עשיתי את ההסכם בכלל גם יחד ובלי ההסתדרות עשיתי הסכמים. לא אלה ולא אלה. אני מרגיש צורך לדאוג לעובדים שלי. ואתה תמשיך פה לאיים באופן אישי אני מבטיח לך אתה,.......אם תמשיך ככה תקשיב טוב, אתה בראש השנה מפוטר. מפוטר. ברור?...."*** *(ההדגשות הוספו – ק.כ)*. לשיחת המנכ"ל, למשמעותה ולמטרתה, נתייחס בהמשך.
25. **ביום 19.8.2018** שלחה ההסתדרות הלאומית מכתב התראה למנכ"ל ולמר ח'ליל בגין התנהלותם כלפי הנהגים המבקשים להצטרף לשירותיה.המשיבה טענה שקיבלה את המכתב ביום 20.8.2018, לאחר משלוח ההודעה שתפורט להלן.
26. **ביום 20.8.2018** שלחה המשיבה הודעה לכלל העובדים, בזו הלשון:***"הובאו לפנינו פניות מצד עובדים, אשר מסרו לנו כי גורמים מטעם ההסתדרות הלאומית מפחידים אותם ומאיימים עליהם בניסיון לשכנעם לבטל את חברותם בהסתדרות הכללית ולהירשם כחברים אצלם, בטענה כי הדבר הנו על דעת ו/או מטען הנהלת חברת דן בצפון. בנוסף, נודע לנו כי ההסתדרות הלאומית פנתה ישירות לעובדים והעלתה טענות(שקריות) כנגד החברה.נוכח שרבוב שמה של החברה לפעילות הארגונית האמורה, הרינו להבהיר בזאת, בלשון ברורה ובלתי-משתמעת לשני פנים, כדלקמן:1.כל פנייה לעובדים המתיימרת להציג את החברה ככזו הממליצה לעובדיה לבטל את חברותם בהסתדרות הכללית ולהירשם כחברים בארגון עובדים אחר/מתחרה, הנה שקרית, אין בה כל אמת, היא נעשית מטעמם זרים ואינטרסים חיצוניים ואינה על דעתה של החברה.2.כל טענה כאילו החברה הפעילה לחצים מסוג כלשהו על עובדים שלא להתארגן בארגון כלשהו (בין בהסתדרות הלאומית או בין בארגון אחר) גם היא שקרית ומופרכת (והחברה תפעל מול הגורמים המתאימים בעניין זה).3.החברה אינה צד לסכסוך, ככל שקיים, בין עובדים מסוימים לבין עובדים אחרים ו/או ארגוני עובדים כלשהם, ואינה מתערבת בפעילות ו/או בתחרות שבין ארגוני עובדים שונים ככל שקיימת כזו......5.למען הסר ספק, החברה לא תאפשר פגיעה בעובדים, הפחדות כלפי עובדים ויצירת סביבת עבודה מאיימת ותפעל לשם כך בכל הכלים העומדים לרשותה ובהתאם להוראות הדין"*** *(ההדגשות הוספו – ק.כ)*.
27. **ביום 21.8.2018 בשעה 15:15** קיבל מר פרלמן מסרונים ממספר לא ידוע. במסרונים נכתב שהם מההסתדרות הלאומית וביקשו שישוחח עימם בדחיפות. מר פרלמן השיב למסרונים, בזמן הפסקה בין שתי נסיעות.בהקשר זה נציין כי לא נטען דבר בנוגע להתנהלותו של מר פרלמן באירוע זה.
28. **ביום 22.8.2018** בשעה 22:00 קיבל מר פרלמן מכתב הזמנה לשימוע. במכתב ההזמנה לשימוע נכתב שהשימוע יערך ביום 29.8.2018 בשעה 10:00 בפני סמנכ"ל המשיבה ונציג ועד העובדים.עוד נכתב כי הוא ביצע עבירה בטיחותית ותעבורתית חמורה – הפרת האיסור על שימוש בטלפון נייד או במכשירים אלקטרוניים אחרים. נטען כי ביום 21.8.2018 ביצע את העבירות הבאות: האחת, שוחח פעמיים בזמן הנסיעה בטלפון הנייד באמצעות שעון חכם – Samaung Gear S3 smart watch או מכשיר דומה לו; השנייה, נסע במטרונית כשהוא אוחז בהגה ביד אחת וביד השנייה מסמך כתוב ממנו קרא במהלך הנסיעה. למכתב ההזמנה לשימוע צורפו סרטונים, צילום מסך על מועד ומקום צילום הסרטון, איסור נוהל דיבור בטלפון נייד בזמן נהיגה, טפסי סיכום הדרכת נהגי מטרוניות, דו"ח ליום עבודה ודו"ח שעות עבודה. נציין שמצפייה בארבעת הסרטונים שהוצגו לפנינו עולות העובדות הבאות: האחת, משני סרטונים לא ניתן ללמוד על ניהול שיחה בזמן נהיגה באמצעות שעון חכם. השנייה, מהסרטון השלישי ניתן לראות שכאשר מר פרלמן עצר את המטרונית הוא הצמיד את ידו השמאלית שעליה ענד שעון לאזנו השמאלית, לאחר מכן נראה שהוא קירב את השעון לפיו, שוב הצמיד אותו לאזנו ולאחר מכן הביט בו. בהמשך הסתכל מר פרלמן במראות המטרונית ובדק שכל הנוסעים עלו אליה או ירדו בתחנה וכשהתחיל בנסיעה התעסק שוב בשעון במשך כשתי שניות והפסיק. השלישית, בסרטון הרביעי נראה שמר פרלמן מחזיק בידיו מסמך בזמן נהיגה. בהקשר זה נציין כי אנו דוחים את טענת המבקשים שלפיה בסרטון השלישי מצולם הנהג מאחור ולכן לא בטוח שמדובר במר פרלמן, מן הטעם שמר פרלמן הודה בעדותו שהחזיק את המסמך בידו וטען שמדובר בסידור העבודה. ***התשתית המשפטית לאחר הדיון בבקשת הצד הראשונה***
29. **ביום 29.8.2018**, לאחר הדיון בבקשת הצד הראשונה, העביר מר דעקה לקבוצת "וואטסאפ" בשם "לטובת נהגי המטרוניות" מספר מסרונים שהועברו אליו מגורם עלום. וכך נכתב במסרונים: "אלכס (מר אוניס – ק.כ) כשיחזור ממחלה גם יוזמן לשימוע לפני פיטורים"; "גם אלבחרי עכשיו הוא בתאונת עבודה שיחזור גם כן יוזמן לשימוע לפני פיטורים"; "כולם יפוטרו" (ההדגשה הוספה – ק.כ). יצוין כי מר דעקה לא זכר מי העביר אליו את המסרונים וכשהתבקש לחפש אותם בטלפון הנייד כדי לאתר את הגורם ששלח אותם ונעזר לצורך כך בבא כוח המשיבה, התברר שהם נמחקו.
30. **ביום 31.8.2018**, יום לאחר הדיון, שוחח מר אילן שוטינג – חבר ועד מטעם ההסתדרות הכללית עם מר פרלמן. נביא להלן קטעים מהשיחה הרלוונטיים לענייננו:***"אילן:אתה מחכה לשימוע?מיכאל:כן.אילן:ומה, מה אתה חושב שיהיה מיכאל?מיכאל:לא יודע. אילן:כמה הסברתי לך, כמה אמרתי לך........אילן:כואב לי שאתה הולך, סתם הולך.מיכאל:זו הכוונה שלי שזה לא יעבור הלאה.אילן:עוד פעם אתה, אתה הולך בדרך של שעבן, אתה הולך בדרך של שעבן, אתה עף החוצה מיכאל. אתה עף החוצה. לא יעזור לך שום דבר, אני אומר לך וחבל, זה מה שחבל לי אתה מבין, אם לא, לא הייתי מתקשר... אני דוגרי הייתי כל החיים, וכל החיים אהיה, זה חבל לי, חבל כאילו, מה לא חבל, אתה תשב יום אחד עם עצמך, רגע תן לי לדבר, אתה תשב יום אחד ייגמר עם הכל וזה ואתה תגיד וואלה אילן הזה באמת צדק, ראית מה עשו איתי בקו 2, אתה היית נוכח-,מיכאל:תגיד לי זה בסדר? זה בסדר שככה, ככה מתנהגים? זו התנהגות?אילן:מיכאל, זה לא בסדר, כולם יודעים שזה לא בסדר, אבל אנחנו לא יכולים ללכת עם הראש בקיר, יש לך את אלון חסן, את כל זה, אתה יודע באיזו עמדה הוא היה, אתה יודע על מה אתה מדבר בכלל, זה בן אדם החזיק את כל נמל אשדוד.......אילן:אתה מבין, אתה לא יכול ללכת נגד ההנהלה, כמה פעמים אני ניסיתי להסביר לך את זה מיכאל, תהיה עם שכל, אתה לא טיפש, זה משגע אותי, שאתה נכנס למקומות האלה, כאילו בטיפשות, למה, למה להיכנס למקומות האלה, יאללה זה משגע אותי אתה מבין, למה, למה אתה נכנס למקומות האלה בכלל. אתה מבין זה משגע אותי כאילו, אתה לא מבין, לא קורא את המפה?......."*** (ההדגשות אינן במקור – ק.כ). בהקשר זה נציין כי המשיבה התייחסה במכתב הפסקת העבודה לטענות המבקשים שלפיהם משיחה זו עולה שההחלטה על פיטורי מר פרלמן התקבלה מראש, ודחתה אותה. נטען כי מר שוטינג הכחיש שאמר למר פרלמן שיש החלטה על פיטוריו וכן הוסף שאף אם הדברים נאמרו, אין להם נפקות מכיוון שאינם נכונים ואינם מחייבים אותה.
31. **ביום 4.9.2018** התקיימה ישיבת שימוע למר פרלמן ולאחריה גם למר אלבחרי.בכל ישיבה נכח העובד הרלוונטי והגורמים הבאים:מטעם המבקשים: ב"כ המבקשים, עו"ד תומר גונן – בעל 10 שנות ניסיון במשטרה, בין היתר, כראש לשכת תביעות תעבורה, עו"ד ערן בראור – בעל ניסיון של 11 שנה בתחום המשפט התעבורתי והפלילי ומר חי לופטון – נציג ההסתדרות הלאומית.מטעם המשיבה: ב"כ המשיבה, יועמ"ש המשיבה, הסמנכ"ל, קצין הבטיחות ומנהלת השכר.מטעם ההסתדרות הכללית: מר ח'ליל ומר מקסים זורבסקי - נציג ההסתדרות הכללית. השימועים הוקלטו והתמלילים הוגשו לבית הדין.
32. **ביום 12.9.2018** קיבלו ה"ה אלבחרי ופרלמן הודעה מהמשיבה על סיום עבודתם לאלתר.יצוין שבשימועים נטענו הן טענות כלליות המשותפות לשני העובדים והן טענות ספציפיות. נפרט להלן את עיקרי מכתבי הפסקת העבודה, תוך התייחסות לטענות הכלליות ולטענות הספציפיות.
    1. *בנוגע לטענות בדבר אי חוקיות הליך השימוע, אי תקינותו ואי התאמת הטריבונל להוראות ההסכם הקיבוצי* נטען שמדובר בהליך חוקי ותקין בהתאם לדין ולהסכם הקיבוצי.*בעניינו של מר פרלמן* הוסיפה המשיבה כי הטענה אינה ברורה מכיוון שהוא היה שותף לניסוח ההסכם הקיבוצי ולכן "אתה יודע כי האופן שבו נוהל הליך הפיטורים שלך זהה לאופן שבו נוהלו הליכי הפיטורים של עובדים אחרים אותם אתה ייצגת ומעולם, אף לא פעם אחת, בזמן שייצגת עובדים בחברה, לא ערערת על נפקותו של הליך זה ו/או על תקינותו".
    2. *לעניין הטענה בדבר פגיעה בזכויות העובדים מעצם נוכחותו של מר ח'ליל ונציג ההסתדרות הכללית בשימועים* נטען שהטענה נדחית מכיוון שאם הם לא היו נוכחים בשימוע היה נטען שלא היה פורום מלא ולא נכח נציג ארגון העובדים בהתאם להוראות תקנון המשמעת.
    3. המשיבה דחתה את הטענה שהשימוע היה למראית עין.
    4. *לעניין הטענה לפגיעה או הפרעה להתארגנות תחת ההסתדרות הלאומית ולכך שהליך הפיטורים קשור או נובע מחברותו ופעילותו באותה התארגנות* נטען שאין בה ממש. המשיבה הוסיפה שהיא חוזרת על הטענות שפורטו בהרחבה בתגובת הצד הראשונה.
    5. *לעניין טענות על אמירות או הצהרות של עובדים* נטען כי מכיוון שה"ה אלבחרי ופרלמן לא נקבו בשמותיהם לא ניתן היה לברר את הטענות. המשיבה הוסיפה כי "יחד עם זאת, טענות שטענת בדבר אמירות מצידם של מר אחמד ח'ליל ומר אילן שוטינג (שבשמם כן נקבת) נבדקו מולם. מבדיקה עם מר ח'ליל עולה כי בניגוד לנטען על ידך, כאילו מר ח'ליל הודיע לעובד יוסף אלבחרי ***שמכתב הפיטורים מחכה לו עם שובו מהיעדרותו מהעבודה, הרי שהוא הודיע לו שמכתב אחר מחכה לו – הוא מכתב הזימון לשימוע. בבדיקה עם מר שוטינג מסר כי בניגוד לנטען על ידך הוא לא הודיע לך שכבר נפלה החלטה בדבר פיטוריך ופיטורי עובדים אחרים מן החברה. בעניין זה יודגש כי גם אם היה אומר לך זאת (ולא כך היא!), הרי שלא הייתה ואין על נפקות לאמירה מסוג זה, אותה החברה פוסלת ומגנה בתוקף וממילא אינה נכונה ואינה מחייבת אותה (וכאמור, גם לא נאמרה באופן שהוצג על ידך). מיותר לציין בהקשר זה כי לא הזמנת עובדים אלה ולא טענת שניסית לזמנם"***.
    6. *לעניין הטענה שלפיה המשיבה מנהלת הליכי פיטורים בשל עבירה שבגינה לא פיטרה עובדים* נטען שהטענה לא מבוססת ושגויה מן היסוד. המשיבה הוסיפה שתוכל להוכיח שנקטה בעבר באמצעי משמעת חמורים לרבות פיטורים של עובדים שעברו עבירות זהות לעבירות נשוא הליכי הפיטורים של ה"ה אלבחרי ופרלמן.
    7. *לעניין האירועים מושא הליך הזימון של* ***מר פרלמן*** נטען שקשר את עצמו לאירועים ולא הכחיש את מעורבותו בהם. המשיבה הסבירה שהטענה בנוגע לאחיזת מסמך בזמן הנהיגה היא שהוא לא החזיק ההגה בשתי ידיו. עוד נטען כי טענתו שלפיה לא ענד שעון חכם במהלך האירועים "חרף הראיות הברורות", כלשונה, מעידה על מידת האמון שיש לתת לדבריו. המשיבה הוסיפה ש"אינה מאמינה לדבריך ורואה בך כמי שדבריו אינם אמת, ואשר הובאו מתוך ניסיון למלט את עצמו, בכל דרך, מבירור האמת בעניינו וממיצוי הדין עימו". כמו כן המשיבה דחתה את טענותיהם של עורכי הדין בתחום דיני התעבורה. המשיבה טענה ששימוש בשעון חכם היא עבירת משמעת חמורה בהתאם לתקנון המשמעת. לפיכך נטען שבחינת העבירות לפי תקנות התעבורה אינה רלוונטית. למעלה מן הצורך דחתה המשיבה לגופן את הטענות הנוגעות לתקנות התעבורה ולאי אכיפת העבירות על ידי משטרת ישראל. המשיבה הדגישה כי "ענייננו אינו בתחום דיני התעבורה ופרשנות הוראות תקנה 28(ב), כי אם בביצוע עבירת משמעת חמורה, בעניינה הוסכם על כל הצדדים להסכם הקיבוצי (ובכלל זה עליך) כי יש להחמיר בעניינו של העובר עליה, ומשכך פרשנותם (השגויה לטעמנו) של באי-כוחך, אינה רלבנטית כלל ועקר".המשיבה טענה שהעבירה של החזקת מסמך במהלך נסיעה היא עבירת משמעת בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי. המשיבה הוסיפה שמדובר בעבירה חמורה בעלת פוטנציאל לנזק ולסכנה, ושהצדדים לא העלו על דעתם שמישהו יבצע אותה, ולכן עבירה זו לא נכללה במפורש בהסכם הקיבוצי. המשיבה דחתה את הטענות שלא מדובר בעבירה. המשיבה הוסיפה את הדברים הבאים: "בעשותך כן, הבעת את דעתך כי אין המדובר בעבירה, אין בצד מעשיך הפסולים משום המסוכנות ופוטנציאל הנזק לנוסעי המטרונית אשר על שלומם ובטיחותם אתה אמון, ליתר משתמשי הדרך ולך עצמך, ואף ראית בהם זוטי דבריו. רוצה לומר, לא הפנמת את חומרת העבירות, לא הבעת כל חרטה על ביצוען על ידך, לא הסתייגת מביצוען, אינך מבין את פוטנציאל הסכנה והנזק הטמונים בהן, לא התחייבת שלא תחזור לבצען, ומשכך נראה כי גם לא תחדול מביצוען בעתיד – חמוש בחוו"ד משפטית מצד יועציך המשפטיים כי הדבר מותר לך, והכול תוך הפרתו של ההסכם הקיבוצי החל עליך וגרימת סיכון לחייהם ולבטיחותם של נוסעי המטרונית ושל כל יתר משתמשי הדרך". המשיבה הוסיפה שלאחר ישיבת השימוע פנתה למומחה חיצוני ועצמאי - קצין בטיחות בכיר בתעבורה, הציגה לפניו את מלוא הטענות וחומר הראיות שהיווה בסיס לכוונה לפטר את מר פרלמן וכי הוא קבע באופן חד משמעי שמר פרלמן ביצע את העבירות המיוחסות לו ודחה את הטענה שלא מדובר בעבירה או שאין בה מסוכנות או שמדובר בזוטי דברים.
    8. *לעניין האירועים מושא הליך הזימון של* ***מר אלבחרי*** נטען כי העבירה היא עבירת משמעת חמורה הקבועה בהסכם הקיבוצי. עוד נטען כי הניסיון להקביל את העבירה לעבירות אחרות מתחום דיני התעבורה אינו רלוונטי לענייננו. המשיבה דחתה את הטענות באומרה כי "המדובר בעבירת משמעת חמורה, עבירה שפוטנציאל הנזק והסכנה הנלווים אליה חמור, והעובדה שאתה לא מבין זאת חמורה שבעתיים. טענת באי-כוחך ולפיהן אכילה בעת נהיגת המטרונית, במצב בו אינה בתנועה, אינה בגדר עבירה ואין בכך מסוכנות, הנן טענות אשר אינן מתקבלות על הדעת, והחברה דוחה אותן מכל וכל".
    9. לסיכום, הודיעה המשיבה שהחליטה לפטר את ה"ה אלבחרי ופרלמן "נוכח חומרת העבירות והמסוכנות שבצידן ***לבטחונם ולבטיחותם של נוסעי המטרונית, של יתר המשתמשים בדרך ושלך עצמך, נוכח כל האמור במכתבנו זה ונוכח העובדה שידועה לך עמדת החברה באשר לקיום עבירות אלה ולהקפדתה על מניעת התנהגות כאמור, ולאחר שמצאה כי לא סיפקת הסברים משכנעים להתנהגותך הפסולה, הרינו מתכבדים להודיעך כי הוחלט על סיום עבודתך בחברה"*** *(ההדגשות במקור – ק.כ)*.
33. **ביום 17.9.2018** כתב מר פרלמן בקבוצת ה"וואטסאפ" ששמה "לטובת נהגי המטרונית", כך:***"בוקר טוב לנהגים היתה שיחה עם ההסתדרות הלאומית... אנחנו כל השלושה נחזור לעבודה בגדול, בדן בצפון יקבלו קנסות של מאות אלפי שקלים ובראשם המנכ"ל שלנו. זה למען תדעו כמה שההסתדרות הלאומית כמה הם חזקים בעוצמה שלהם וכמה שהם תומכים, הם לא נטשו לרגע אחד...."***.מר פרלמן צירף הקלטה של שיחה עם מר לופטון.לתוכנה של השיחה נתייחס בהמשך. **טענות הצדדים בתמצית**
34. **המבקשים** טענו שה"ה אלבחרי ופרלמן פוטרו אך ורק בשל חברותם בהסתדרות הלאומית וניסיונם לארגן את העובדים בשורותיה, כפי שעולה מהשיחה עם המנכ"ל, מזימון שלושה מחברי ועד הפעולה לשימוע, מפיטורי ה"כ אלבחרי ופרלמן ומהשימוש ביו"ר ועד העובדים לצורך העברת מסרים של המשיבה. כמו כן, המשיבה ידעה על ההתארגנות בהסתדרות הלאומית במועד שיחת המנכ"ל ובמועד הזימון לשימוע. למבקשים אין רקע משמעתי או תעבורתי, פרט לעבירה משמעתית אחת של מר פרלמן מכיוון שאיחר לעבודה ביום 24.5.2018. ההחלטה על הפיטורים התקבלה לפני השימוע כפי שעולה מאמירות המנכ"ל ("עד החגים אתה לא תעבוד במשיבה" ו"מר אלחרי חושב שימשוך אותך איתו לקבר") ומהמסרונים של ה"ה ח'ליל ודעקה. המשיבה הפרה את הוראות ההסכם הקיבוצי מכיוון שלא ערכה בירור משמעתי לפני השימוע. המשיבה הפכה את הליך השימוע ל"יצור כלאיים" ויצרה הרכב דיוני מורחב שבו נכחו נציגים רבים של הצדדים מבלי שההסכם הקיבוצי מתיר זאת. לא הובאו כל ראיות בדבר איומים על העובדים על מנת שיצטרפו להסתדרות הלאומית ויש לדחות את טענות המשיבה בעניין. כמו כן, לא הוכח שה"ה אלבחרי ופרלמן ביצעו את העבירות המיוחסות להם, אין בעבירות מסוכנות ולפי דיני התעבורה לא מדובר בעבירות. המשיבה הפעילה מעקב פסול על המבקשים. במהלך השנים ביצעו עובדים במשיבה עבירות משמעת חמורות ולא פוטרו. מכאן, שהנקיטה בסנקציה של פיטורים כלפי ה"ה אלבחרי ופרלמן מצביעה על כך שפוטרו בשל חברותם. לא עלה בידי המשיבה להוכיח שהנסיבות של העובדים שפוטרו בגין ביצוע עבירות, דומות לנסיבות של המבקשים. עוד נטען כי ההחלטה על הפיטורים חורגת ממתחם הסבירות ואינה מידתית. לסיום נטען כי מאזן הנוחות נוטה לטובת המבקשים. אי מתן הצווים יגרום נזק בלתי הפיך לחברי ועד הפעולה ולהתארגנות העובדים תחת ההסתדרות הלאומית, מכיוון שהמבקשים מזוהים עם הליך ההתארגנות. פיטורי המבקשים יתפרש כאיום על העובדים שהתאגדו בהסתדרות הלאומית ועל אלה המעוניינים להתאגד בשורותיה. הסעד הראוי הוא ביטול הפיטורים והחזרתם לעבודה.
35. מנגד טענה המשיבה שיש לדחות את הבקשה מכיוון שההחלטה היא סבירה, עניינית, והתקבלה בתום לב וללא שיקולים זרים. המבקשים פוטרו בגין ביצוע עבירות משמעת חמורות, כהגדרתן בהסכם הקיבוצי, וללא קשר לניסיון ההתארגנות בהסתדרות הלאומית. אין קשר בין השיחה של המנכ"ל עם מר פרלמן לבין ההחלטה על פיטורי המבקשים. מר פרלמן זומן לשיחה על רקע טענות שהגיעו להנהלת המשיבה מצד עובדים, שלפיהן גורמים מטעם ההסתדרות, ובפרט מר פרלמן, פועלים באופן פסול ומהלכים אימים על עובדים, כדי שיבטלו את חברותם בהסתדרות הכללית ואף טוענים שהדבר הוא על דעתה. העובדים סיפרו שמפיצים לגביהם שמועות שהם "מלשינים", שמזהירים עובדים לבל ידברו איתם, שמטיחים בהם שאין להם זכות דיבור מכיוון שהם בצד של ההנהלה ושמבודדים ומחרימים אותם ללא סיבה. נציגי המשיבה הבהירו בשיחה שהיא לא נוקטת עמדה ביחס לשאלה אם והיכן יתארגנו העובדים ואינה מתערבת בחופש ההתארגנות, אולם לא תשלים עם פגיעה בעובדים או עם ניסיון להלך עליהם אימים ולכן ביקשה לחדול מכל פעולה כאמור. עוד נטען כי במהלך השיחה לא היה ברור שמדובר בהתארגנות אותנטית במסגרת ארגון עובדים מכיוון שלא קיבלה הודעה רשמית על כך.המשיבה מקפידה שלא להתערב בהתארגנות העובדים ושומרת על הניטרליות המתבקשת. הגנה על חופש ההתארגנות אינה יכולה להצדיק התנהלות פרועה ופוגענית של עובדים מסוימים כלפי אחרים והיא לא תאפשר מצב שבו עובדיה יהיו חשופים לאיומים, הפחדות או לסביבת עבודה עוינת ובלתי נעימה. לה"ה אלבחרי ופרלמן נערכו שימועים כדין ובהליך תקין. טענות המבקשים נשמעו בלב פתוח ובנפש חפצה ולאחר ששקלה את הטענות החליטה לפטר את המבקשים מהנימוקים שפורטו במכתבי הפסקת העבודה. ההחלטה אינה חורגת ממתחם הסבירות. גם במקרים קודמים של עבירות זהות או דומות פוטרו במרבית המקרים הנהגים שביצעו את העבירות ושבמקרים שבהם הוחלט שלא לפטר את העובד, הדבר נעשה מנימוקים ענייניים ולגיטימיים. מבדיקתה, ב-11 מקרים מתוך 13 המקרים שבהם נתפסו עובדים משתמשים בטלפון נייד הם פוטרו לאחר שימוע ובשלושת המקרים שבהם נתפסו עובדים אוכלים בזמן נהיגה הם פוטרו כתוצאה מכך. אין משמעות לחוות דעת המומחה מטעם המבקשים. העבירות לא בוצעו רק כשהמטרונית הייתה בעצירה אלא גם במהלך נסיעתה. העבירות הן עבירות מסוכנות העלולות לגרום לתוצאות חמורות והן מוגדרות כעבירות משמעת חמורות בתקנון המשמעת. לכן ההחלטה התקבלה כדין. לא נוהל מעקב אחר ה"ה אלבחרי ופרלמן, והם נתפסו במהלך ביקורות שוטפות שמבצעת המשיבה. הבקשה הוגשה בחוסר תום לב וחוסר ניקיון כפיים, תוך העלמת עובדות רלוונטיות חיוניות ומהותיות מבית הדין ותוך הצגת הצגה מסולפת וחלקית של העובדות. התבקשו סרטוני האבטחה אולם ידוע למבקשים שהסרטונים נשמרים רק עד 48 שעות במצלמת האבטחה; הוצגה תמונה מסולפת שלפיה עובדים אחרים שנאשמו בעבירות דומות לא פוטרו.ישנה זהות בין הסעד הזמני והעיקרי המבוקש, ולכן יש לדחותאת הבקשה. לסיום נטען כי מאזן הנוחות נוטה לטובת המשיבה. ייגרם נזק כבד אם ייכפה עליה להמשיך ולהעסיק עובדים שביצעו עבירות חמורות, שעלולות לעלות כדי סיכון ציבור הנוסעים במטרוניות, במיוחד לאחר השיחה עם מר לופטון שעודד אותם להמשיך בהתנהלותם. ייגרם נזק בגין המסר שיישלח לעובדיה שהם רשאים לנהוג ככל העולה על רוחם ולא יצטרכו ליתן דין וחשבון על מעשיהם, אם יתכסו באצטלה של 'פעילים בהתארגנות'. נזק זה גדול לאין שיעור מהנזק שייגרם למבקשים אם לא יינתן הסעד המבוקש. מדובר בבקשה לחסינות ולהגנה חסרת פרופורציה בהיעדר כל צידוק או צורך. מדובר בבקשה למתן צו עשה מכיוון שהמבקשים פוטרו.
36. בסיכומי התשובה שבה ההסתדרות על הטענות שנטענו בבקשה והוסיפה שהשיחה עם מר לופטון הייתה שיחת עידוד לאחר שה"ה אלבחרי ופרלמן הביעו את חששם מפני פיטוריהם.
37. בבקשת המשיבה למתן תגובה שהוגשה ביום 22.10.2018 נטען כי היא מבצעת בשגרה ביקורות סמויות וגלויות וכי לא ניהלה מעקב אחר המבקשים. עוד נטען כי למנכ"ל אין אינטרס אישי בייצוג העובדים על ידי ההסתדרות הכללית דווקא וכל פעולותיו נעשות לטובת המשיבה.
38. בטרם נפנה להכריע בשאלות השנויות במחלוקת נציין כי במסגרת הסיכומים נטענו טענות רבות ומפורטות. מטבע הדברים משמדובר בהחלטה בסעד זמני נתייחס רק לטענות הרלוונטיות לצורך ההכרעה בהליך הזמני וליתר הטענות תהיה התייחסות במסגרת פסק הדין בהליך העיקרי. **דיון הכרעה**
39. כאמור, השאלות המהותיות הדרושות הכרעה במסגרת הדיון בבקשה לסעדים זמניים היא אם הובאו ראיות לכאורה לכך שיש קשר בין פיטורי ה"ה אלבחרי ופרלמן לבין ביותם פעילים מרכזיים בהתארגנות עובדי המשיבה בהסתדרות הלאומית ואם נפל פגם בהליך פיטוריהם. תחילה נפרט את המסגרת המשפטית הן בנוגע לזכות ההתארגנות והן בנוגע לזכות הטיעון ולאחר מכן נפרט את הכרעתנו. **המסגרת המשפטית*זכות ההתארגנות וההגנה על זכות זו***
40. אין צורך להכביר מילים בדבר החשיבות של זכות העובדים להתארגן במקום העבודה. כידוע, זכות זו הוכרה כזכות יסוד הן בפסיקת בית המשפט העליון והן בפסיקת בית הדין הארצי.בעניין ק.א.ל - קווי אוויר למטען בע"מ נפסק כי:***"יסודותיה של הזכות לחופש ההתארגנות היא הזכות לחירות אישית שהתארגנות קבוצתית משמשת בסיס למימושה, על דרך של הגשמת יעדים משותפים. חופש ההתארגנות בארגון עובדים מאפשר מתן קול לאלה שקולם מוחלש במסגרת הממוסדת המקובלת; לקידום ההליך הדמוקרטי; ולהבטחת החופש הכלכלי והחברתי של כל אזרח במדינה. הזכות לחופש ההתארגנות מאפשרת הגשמת יעדיו של משפט העבודה הקיבוצי ובכללם איזון החסר דמוקרטי (democratic deficit); השמעת קולם של העובדים והגדלת השתתפותם, ולו במידת-מה, בניהול המפעל; יתר-שוויון בין העובדים עצמם; ויתר יעילות של המפעל, כשעצם היחסים הקיבוציים מרחיבים את שיתוף הפעולה מצד העובדים, מצמצמים עלויות של ניהול ומשא ומתן מול עובדים שונים, ומאפשרים רציונאליזציה של השקעת המשאבים במקום העבודה תוך חשיבה כללית ולטווח רחוק"***.
41. בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: החוק) עיגן המחוקק את העקרונות שנקבעו בפסיקה והרחיב את ההגנה על זכות ההתארגנות, זאת מתוך מטרה לבצר את הזכות ולאפשר את יישומה הלכה למעשה. בסעיפים 33ח – 33טז לחוק נקבעה זכות העובד לפעול למען ההתארגנות במסגרת ועד עובדים וארגון עובדים ולהיות חבר בהם. בנוסף, נקבעו הגנות על עובדים הפועלים למען התארגנות במקום העבודה ובין היתר ניתנה לבית הדין סמכות ליתן צו מניעה או צו עשה ולפסוק פיצויים לדוגמא בסכום שלא יעלה על 200,000 ₪, בהתחשב בחומרת ההפרה ובנסיבותיה. כמו כן, הוסף סעיף 33 ח1 לחוק הקובע את חובת המעסיק לנהל משא ומתן בעניינים המנויים בסעיף 1 לחוק עם ארגון עובדים יציג במקום העבודה בהתארגנות ראשונית.
42. הצורך בהגנה על זכות ההתארגנות התעורר עקב הקשיים הרבים העומדים בפני עובדים המבקשים לממש את זכותם היסודית להתארגן. לעיתים הם נתקלים בהתנגדות פעילה מצד המעסיק לפעילותם הארגונית, בפיטורים של עובדים מרכזיים בהתארגנות ובהתנכלות כלפיהם מצד המעסיק, בהצרת צעדי העובדים המאורגנים ובהפעלת לחץ מצד המעסיק, בניכור מצד המעסיק ובשיפור תנאים של עובדים שאינם פעילים בהתארגנות ולעיתים אף בהקמת ארגוני עובדים מתחרים לא אותנטיים. קשיים אלה ואחרים עלולים במקרים רבים לאיין את האפשרות להתארגן במקום העבודה או את האפשרות להחליף את הארגון היציג במקום העבודה.
43. הסעיף הרלוונטי לעניינו הוא סעיף 33י' לחוק הסכמים קיבוציים האוסר על פגיעה בעובד בגין חברותו או פעילותו בוועד עובדים או בארגון עובדים. וזהו לשון הסעיף:***"(א)מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:(1)חברותו או פעילותו בארגון עובדים;(2)פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;(3)הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון עובדים;(4)חברותו בועד עובדים או פעילותו בועד עובדים הפועל במסגרת ארגון עובדים; לענין זה, יראו ועד עובדים כפועל במסגרת ארגון עובדים אם יושב ראש ארגון העובדים או מי מטעמו נתן הודעה בכתב המאשרת זאת;(5)פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים.(ב)בסעיף זה, 'תנאי עבודה' - לרבות קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה"***. הרציונל העומד בבסיס חקיקת סעיף 33י' לחוק הסכמים קיבוציים הוא שאפליית עובד בשל חברותו או פעילותו בארגון עובדים או בוועד עובדים מהווה הפרה של עיקרון השוויון בין עובדים מאורגנים לעובדים שאינם מאורגנים ופגיעה בחופש ההתאגדות.
44. נציין כי במהלך השנים הובאו לפתחם של בתי הדין לעבודה מקרים רבים שבהם התעוררו סוגיות משפטיות בנוגע לזכות העובדים להתארגן במקום העבודה. בשורה ארוכה של פסקי דין ביצרו בתי הדין את מעמדה של זכות ההתארגנות ופיתחו את ההגנות עליה בכלל ובשלב ההתארגנות הראשונית בפרט. בתי הדין הגנו על עובדים מפני פיטורים במקרים שבהם נקבע שהם נבעו מניסיונות המעסיק לפגוע בזכות ההתארגנות; קבעו סעדים במקרים שבהם נפסק שהתערבות המעסיק בהתארגנות הייתה לא מידתית; התירו לארגון עובדים יציג לנקוט בצעדים ארגוניים במסגרת התארגנות ראשונית במטרה להגיע לחתימה על הסכם קיבוצי ראשון במקום העבודה; קבעו גבולות להתנהלות המעסיק והגבילו את חופש הביטוי שלו בזמן התארגנות ראשונית.
45. **בעניין עמותת סינמטק** הודגשה חשיבות ההגנה על חופש ההתארגנות בשלב הטרום קיבוצי, ומניעת התנכלות לעובדים הפעילים בהתארגנות ראשונית. ובעניין חביב הסביר בית הדין הארצי ש"מניעת פיטוריהם של עובדים אינה נוגעת רק למערכת יחסים קיבוצית שכוננה בפועל, אלא עניינה גם בחינת המניעים לכוונה לפטר בשלב הטרום קיבוצי. הצורך מכך נובע, בין היתר, מירידת מעמדה של העבודה המאורגנת בישראל ומהקשיים בהם נתקלים העובדים טרם ההתארגנות שיש בהם כדי לאיין – לעיתים – את אפשרות ההתארגנות עצמה".
46. **בעניין** הוט טלקום נפסק שפיטורי פעילים מרכזיים בהליך ההתארגנות הוא כלי לסיכול ההתארגנות בשלביה הראשונים, מכיוון שצעד זה מרתיע עובדים אחרים מהצטרפות לארגון העובדים, מתמיכה בניסיונות ההתארגנות או ממעורבות פעילה בהם. ובלשונו של בית הדין הארצי: "...פיטורי עובד על רקע מעורבותו באיגוד העובדים, מהווים פגיעה כפולה בזכות ההתארגנות: פגיעה אישית בזכותו של אותו עובד להתאגד, ופגיעה קיבוצית בדרך של שלילת זכותם של כלל עובדי המפעל להחליט באופן חופשי אם להצטרף לארגון עובדים".עוד נפסק שבמרבית המקרים מוסווים המניעים האמיתיים והמטרה העיקרית שביסוד הפיטורים והמעסיק יעלה כנגד העובדים טענות שונות, לרבות ביצוע עבירות משמעת ותפקוד כושל. יצוין כי הפסיקה בעניין חביב ובעניין הוט טלקום רלוונטית גם למקרה של ניסיון להחליף את ארגון העובדים היציג במקום העבודה מאורגן, לאחר שתמה תקופת המניעות שנקבעה בעניין אל בטוף, כמו המקרה שלפנינו.
47. הלכה נוספת הרלוונטית לענייננו היא שכאשר מועלית טענה לפיטורים על רקע התארגנות מוטל על המעסיק נטל שכנוע מוגבר נוכח מעמדה של זכות ההתארגנות, כפי שמצאה ביטויה בחוק.
48. עם זאת יצוין כי ההגנה הניתנת לעובדים הפעילים בהתארגנות אינה מהווה "חסינות" מפני פיטורים מטעמים ענייניים אם המעסיק יוכיח שהפיטורים אינם קשורים לפעילות העובד בוועד העובדים. אולם הכלל הוא כי "די בחשד שנימוקי הפיטורים אינם ענייניים על מנת להעביר את נטל ההוכחה אל המעביד להראות כי הליך הפיטורים נעשה כדין ומשיקולים ענייניים".
49. מכאן, שנוכח החשיבות של זכות ההתארגנות המגמה בפסיקת בתי הדין היא להגן על זכות ההתארגנות במקום העבודה בכלל ועל העובדים הפעילים בהתארגנות העובדים בפרט. ***זכות הטיעון***
50. פרק ו(3) להסכם הקיבוצי קובע שפיטורים בשל עבירות משמעת יבוצעו לפי תקנון המשמעת.
51. תקנון המשמעת מפרט, בין היתר, מהי עבירת משמעת חמורה, את האופן שבו יתבצע הליך בירור משמעתי ואת הענישה, בזו הלשון:***"ג.עבירת משמעת חמורה8.עבירת משמעת חמורה תיחשב אחת מאלה:8.1......8.2ביצוע עבירה בטיחותית / תעבורתית חמורה כדלקמן:8.2.1הפרת האיסור המוחלט על שימוש בטלפון נייד ו/או במכשירים אלקטרוניים אחרים (אייפד, משחקים דיגיטליים וכו') בזמן הנהיגה לרבות שימוש באמצעות רמקול, דיבורית ניידת או אוזנייה.8.2.2הפרת האיסור על אכילה ו/או שתייה בזמן הנהיגה............ד.הליך הבירור המשמעתי9.הליך בירור משמעתי יתקיים כמפורט להלן (להלן: 'הליך בירור משמעתי') -9.1במקרה שהתעורר חשד לביצוע עבירת משמעת החברה תהיה רשאית, לפי שיקול דעתה, לזמן את העובד לבירור, שיתקיים בתוך לא יאוחר מ-7 ימים ממועד ההזמנה לבירור.העתק הזימון לשימוע יועבר לעובד ולוועד העובדים, ויכלול את כל המידע הדרוש, לרבות תיאור העבירה, מועדי העבירה לכאורה ופרטיה, מסמכים, נתונים ו/או כל ראיה נוספת שבכוונת החברה להסתמך עליהם.9.2הבירור יתקיים בנוכחות של העובד, בפני הרכב פריטטי הכולל את נציג החברה ונציג ועד העובדים.9.3לא הגיעו נציגי ההנהלה והוועד להסכמה בשאלת ביצוע העבירה או אמצעי המשמעת המתאים, הנהלת החברה תכנס בתוך 7 ימים, וועדת משמעת פריטטית שחבריה יהיו שני נציגי הנהלת החברה (לרבות מנכ"ל ככל שהחברה תבחר בכך), נציג ועד העובדים ונציג הסתדרות במרחב (לרבות יו"ר המרחב ככל שהמרחב יבחר בכך) (להלן: 'ועדת המשמעת').ועדת המשמעת תסיים את עבודתה ביום כינוסה, אלא במקרים חריגים, אם וככל שהוסכם אחרת על דעת רוב חבריה.9.4לא הגיעה ועדת המשמעת להסכמה בשאלת ביצוע העבירה ו/או אמצעי המשמעת תועבר ההכרעה למנכ"ל החברה והחלטתו תועבר לידיעת ועד העובדים וההסתדרות במקביל להעברתה לעובד.9.5לנציגות העובדים שמורה הזכות לבקש קיום דיון על החלטת המנכ"ל בתוך 5 ימים מקבלת הודעת מנכ"ל החברה.דיון נוסף יתקיים בהשתתפות מנכ"ל החברה ויו"ר איגוד עובדי התחבורה בהסתדרות בתוך 7 ימים ממועד הודעת נציגות העובדים כי היא מעוניינת לקיימו.9.6ככל שלא הוגשה הסכמה בדיון הנוסף, תועבר המחלוקת להכרעה בהליך בוררות מוסכם בפני הממונה האזורי על יחסי העבודה במשרד הכלכלה ו/או כל בורר מוסכם אחר, שיוסכם בין הצדדים. הליך הבוררות יתקיים בלוחות הזמנים הקצרים ביותר האפשריים ובמידת האפשר יסתיים בתוך 30 ימים.9.7מובהר בזאת כי בעבירת משמעת חמורה לפי סעיפים 8.2.1 – 8.2.4 הדיון לפי סעיפים 9.5 ו-9.6 יהיה אך ורק לעניין עצם ביצוע העבירה. ככל שתהיה הסכמה לעניין ביצוע העבירה הענישה תהיה בסמכות מנכ"ל החברה.ה.ענישה10.בטבלה שלהלן מפורטות עבירות משמעת ולצידן אמצעי משמעת מקסימאליים מוסכמים שניתן יהיה להטיל כל העובד בכל אחד משלבי הליך הבירור המשמעתי...........13.בעבירת משמעת שאינה מפורטת בטבלה שלעיל אמצעי המשמעת שניתן יהיה להטיל על העובד בכל אחד משלבי הליך הבירור המשמעתי המפורט בפרק ד' שלעיל הם:13.1התראה.13.2נזיפה.13.3השעיה שלא תעלה על 3 ימי העבודה.13.4קנס כספי שלא יעלה על 10 שעות עבודה.13.5שילוב של אמצעי המשמעת שלעיל.....15.בעבירת משמעת חמורה, אמצעי המשמעת שניתן יהיה להטיל על העובד בכל אחד משלבי הליך הבירור המשמעתי המפורט בפרק ד' שלעיל הם:15.1השעיה שלא תעלה על 7 ימי עבודה.15.2קנס כספי שלא יעלה על 25 שעות עבודה.15.3פיטורים"***.
52. כידוע, זכות השימוע היא חלק מחובת המעסיק לפעול בתום לב ובדרך מקובלת בעת פיטורי עובד. לכן מוטלת על המעסיק החובה לשמוע את העובד טרם פיטוריו, וזאת כדי ליתן לעובד הזדמנות נאותה להעלות את טענותיו ולנסות לשכנע את המעסיק לחזור בו מההחלטה לפטרו. החובה לערוך שימוע בלב פתוח ובנפש חפצה מוטלת על כל מעסיק, בין אם מדובר במגזר הפרטי ובין אם מדובר במגזר הציבורי. עם זאת, היקף חובת השימוע במגזר הפרטי אינו כהיקף חובת השימוע במגזר הציבורי. על חשיבותה של זכות הטיעון כבר נפסק כי:***"הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר עת נשקלת האפשרות לסיום עבודתו של עובד...ודוק. זכות השימוע איננה מטבע לשון, אין לראות בה 'טקס' גרידא שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנקודת ראותו, ולנסות ולשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו"***.
53. לאחר שפירטנו את התשתית המשפטית הרלוונטית נפנה להכריע בשאלות השנויות במחלוקת. **הכרעה**
54. **נקדים את המאוחר ונציין כי לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו, בהתחשב באמות המידה שנקבעו בפסיקה בנושא פיטורים בשל התארגנות במקום העבודה ובנטלי ההוכחה מצאנו שיש להיעתר לבקשה ולהורות על השבת ה"ה אלבחרי ופרלמן לעבודתם במשיבה**, כפי שיפורט להלן. ***העברת נטל השכנוע אל המשיבה***
55. **מהעדויות והראיות שהוצגו לפנינו מצאנו כי יש להעביר אל המשיבה את הנטל לשכנע שלא היה קשר בין ההחלטה על פיטורי ה"ה אלבחרי ופרלמן לבין ניסיונם לארגן את העובדים בהסתדרות הלאומית וכי החלטתה סבירה ומידתית בנסיבות העניין**, ונסביר. *ידיעת המשיבה על התארגנות ועל זהות העובדים הפעילים*
56. **ראשית**, משיחת המנכ"ל עם מר פרלמן עולה לכאורה שהמשיבה ידעה על ניסיונות ההתארגנות בהסתדרות הלאומית ועל זהות הפעילים באותה התארגנות. במסגרת השיחה דרשה המשיבה שאותם עובדים יפסיקו את פעילותם או שיפוטרו, כפי שיפורט להלן.
    1. במהלך השיחה נקב המנכ"ל בשמות העובדים הפעילים בהתארגנות, לרבות בשמו של מר פרלמן, ומדבריו עולה שידע שגם מר אלבחרי הוא אחד הפעילים בהתארגנות. וכך אמר המנכ"ל: "יוסי אלבחרי חושב שימשוך אותך איתו לקבר יחד... ואתה תגיע איתו לשם. אתה תגיע איתו לשם". ובהמשך: "אתה ואלבחרי אצל מי הייתם? תגיד את האמת איפה הייתם אתמול? אתה ואלבחרי, אל תתבייש. אני יודע הכל. הכל מגיע אלי.... אתה היית אתמול בהסתדרות הלאומית יחד עם יוסף אלבחרי" (ההדגשה הוספה – ק.כ).כלומר, מדברי המנכ"ל עולה לכאורה שהמשיבה ידעה שה"ה אלבחרי ופרלמן פעילים בהתארגנות העובדים בהסתדרות הלאומית.
    2. כמו כן, המנכ"ל ביטא בשיחה את התנגדותה הנחרצת של המשיבה להחלפת הארגון היציג לאחר שנחתם הסכם קיבוצי הכולל סעיף של שקט תעשייתי וציין שניסיונות אלה מהווים "מהפכה", 'חתירה תחת הגב' והבעה של "חוסר כבוד" כלפיה, כלשונו.
    3. זאת ועוד. המנכ"ל איים לכאורה על מר פרלמן שהוא יפוטר אם ימשיך בפעולותיו ורמז גם לפיטורי מר אלבחרי. וכך אמר המנכ"ל: "אתה לא תשרוד פה הרבה זמן... אתה לא תשרוד אצלי הרבה זמן אם אתה תמשיך בהתנהגות הזאת... אתה תמשיך עם המשחקים האלה אתה לא תהיה כאן, אתה הבנת אותי? אתה לא תהיה כאן, אתה הבנת אותי? אתה לא תהיה כאן, אתה רוצה להיות בוועד, תתמודד בבחירות דמוקרטיות. אתה לא תעשה לי פה מהפכות אחרי עובדים".בנוגע למר אלבחרי אמר המנכ"ל: "עכשיו השלב השלישי מסר לחבר שלך, לחבר הטוב שלך שיושב בבית ומתחבא אחרי תאונת עבודה פיקטיבית שאני יודע אותה. אתם יודעים שהכל בא אלי בסוף מגיע עלינו זה מצולם גם. הכל כבר מצולם. ההסתדרות הלאומית שאתה זה. אני לא אשב לא איתך, לא איתם, לא עם אף אחד, תעשו מה שאתם רוצים והוכחתי לך כשאני רוצה אף אחד לא כופף אותי כולל בתי משפט. כי אני הולך עם היושר והצדק" (ההדגשה הוספה – ק.כ).
    4. לא זו בלבד. הובאו ראיות לכאורה לכך שהמנכ"ל ידע על אסיפת העובדים שנערכה בביתו של מר אלבחרי לפני שזומן לשימוע, כך שהעובדה שהשיחה עם מר פרלמן התקיימה במועד מאוחר יותר אינה רלוונטית, ונפרטן: האחת, מר אלבחרי העיד שחלק מהעובדים לא הגיעו לאסיפה עקב שיחות טלפון שקיבלו מהמשיבה ומחברי ועד ההסתדרות הכללית. עדותו זו עשתה עלינו רושם מהימן. השנייה וזו העיקרית, מדברי המנכ"ל בשיחה עם מר פרלמן עולה שהמשיבה ידעה על מהלכי ההתארגנות בחצריה, לרבות על פעולותיו של מר אלבחרי לאגד את העובדים ("אני יודע הכל. הכל מגיע אליי", "אתם יודעים שהכל בא אלי בסוף מגיע אלינו זה מצולם גם. הכל כבר מצולם").
    5. נציין כי לא נעלמו מעינינו ניסיונותיה של המשיבה ל"מזער" את דברי המנכ"ל, בטענה שלא ידעה שמדובר בהתארגנות אותנטית ושמטרת השיחה הייתה להבין מדוע ישנו אי שקט בין העובדים, אלא שלא מצאנו ברמה הלכאורית שיש ממש בטענות אלה, ונבאר.מדברי המנכ"ל עולה שהמשיבה ידעה על ניסיונות ההתארגנות בהסתדרות הלאומית, שהיא ארגון עובדים ידוע ומוכר, ועל אחד המועדים שבו נפגשו הפעילים עם נציגיה. מכאן, שהטענה שהמשיבה לא ידעה שמדובר בניסיון התארגנות אותנטית, תמוהה.כמו כן, בשיחה נכח גם מר ח'ליל שיידע את המנכ"ל על ניסיונות ההתארגנות בארגון העובדים המתחרה ועל ביטולי החברות בהסתדרות הכללית. כך שהמשיבה ידעה שמדובר בניסיון התארגנות אותנטי.לא זו בלבד. טענת המשיבה שהשיחה נועדה לברר עם מר פרלמן מדוע יש אי שקט ומדוע עובדים טוענים שמאיימים עליהם, אינה עולה בקנה אחד עם תוכן השיחה ועם העובדה שהמנכ"ל האשים את מר פרלמן ואת יתר הפעילים באיומים על עובדים, בביצוע ניסיון הפיכה ובחוסר כבוד כלפי מקום העבודה. אמנם במהלך השיחה ביקש המנכ"ל גם שלא יאיימו על עובדים, אולם ממכלול השיחה עולה שלא זו הייתה מטרתה. מתוכן השיחה ומהטון שבו נאמרו הדברים עולה לכאורה, שמטרתה הייתה לסכל את ניסיון ההתארגנות בהסתדרות הלאומית ולהרתיע את הפעילים מפני המשך ההתארגנות פן יבולע להם.
    6. בנסיבות אלה, הובאו ראיות לכאורה לכך שהמשיבה ידעה על ניסיונות העובדים להתארגן בהסתדרות הלאומית ועל זהות הפעילים בהתארגנות עוד קודם לזימונם של ה"ה אלבחרי ופרלמן לשימועים. *סמיכות זמנים*
57. **שנית**, קיימת סמיכות זמנים בין כינוס אסיפת העובדים בביתו של מר אלבחרי לבין זימונו לשימוע וכן סמיכות הזמנים בין שיחת המנכ"ל עם מר פרלמן לבין זימונו לשימוע, ונפרט.
    1. *לעניין מר אלבחרי*: **ביום 28.7.2018** נערכה אסיפה בביתו של מר אלבחרי במטרה לשכנע עובדים לבטל את חברותם בהסתדרות הכללית ולהצטרף להסתדרות הלאומית. לאחר תשעה ימים, ביום 6.8.2018, צולם מר אלבחרי אוחז בידיו כריך בזמן עבודתו כנהג מטרונית על ידי אחד הנוסעים.למחרת, **ביום 7.8.2018 בשעה 23:00**,זומן מר אלבחרי לשימוע. כלומר מר אלבחרי זומן לשימוע עשרה ימים בלבד לאחר אסיפת העובדים, אסיפה עליה ידעה המשיבה, כפי שעולה מהראיות הלכאוריות שהוצגו לפנינו.
    2. *לעניין מר פרלמן*: ביום 15.8.2018 זומן מר פרלמן לשיחה עם המנכ"ל ממנה עולה לכאורה שהמשיבה ידעה על ניסיונות ההתארגנות בהסתדרות הלאומית ועל זהות הפעילים בהתארגנות.לאחר שישה ימים, ביום 21.8.2018, נצפה מר פרלמן מתעסק בשעון שענד על ידו השמאלית בזמן עצירת המטרונית ובתחילת נסיעתה וכן אוחז בידו הימנית מסמך במהלך נסיעה.למחרת, ביום 22.8.2018 בשעה 22:00, קיבל מר פרלמן הזמנה לשימוע.כלומר, מר פרלמן זומן לשימוע שבעה ימים בלבד לאחר השיחה עם המנכ"ל.
    3. מכאן, שקיימת סמיכות זמנים בין המועד שבו נודע למשיבה על הניסיונות להחליף את ארגון העובדים היציג ועל זהות הפעילים בהתארגנות העובדים בהסתדרות הלאומית לבין זימונם לשימוע של ה"ה אלבחרי ופרלמן ופיטוריהם בגין עבירות משמעת. *זימון שלושה עובדים הפעילים בהתארגנות לשימוע לפני פיטורים*
58. **שלישית**, העובדה ששלושה (מר פרלמן, מר אלבחרי ומר אוניס) מתוך חמשת העובדים הפעילים בהתארגנות בהסתדרות הלאומית קיבלו זימון לשימוע סמוך למועד שבו נודע למשיבה על ניסיונות ההתארגנות, מחזקת אף היא את הטענה בדבר הקשר בין ההתארגנות לבין הזימונים לשימועים ולהחלטות על הפיטורים.
59. לסיכום עד כאן, השיחה של המנכ"ל עם מר פרלמן בנוגע להתארגנות בהסתדרות הלאומית והחומרה שהמשיבה מייחסת להתארגנות זו, סמיכות הזמנים בין אסיפת העובדים בביתו של מר אלבחרי והשיחה עם המנכ"ל לזימונם של ה"ה אלבחרי ופרלמן לשימועים וכן העובדה ששלושה מתוך חמשת הפעילים בהתארגנות זומנו לשימועים בתקופה קצרה, מצביעים לכאורה על קיומו של קשר בין ניסיון ההתארגנות לבין פיטורי ה"ה אלבחרי ופרלמן. לפיכך, יש להעביר את הנטל אל כתפי המשיבה על מנת שתשכנע כי הפיטורים נעשו כדין ומשיקולים ענייניים. ***אי עמידת המשיבה בנטל השכנוע המוגבר***
60. **לאחר ששקלנו את עדויות הצדדים ואת הראיות שהוצגו לפנינו, אנו סבורים ברמה הלכאורית שהמשיבה לא עמדה בנטל המוגבר המוטל עליה לשכנע שההחלטה על הפיטורים לא הייתה קשורה להתארגנות ושמדובר בהחלטה סבירה ומידתית בנסיבות העניין**, כפי שיפורט להלן.
61. **ראשית**, מהעדויות והראיות שהוצגו לפנינו, לא שוכנענו שזימונם של ה"ה אלבחרי ופרלמן לשימוע וכן ההחלטה על פיטוריהם התקבלה משיקולים עניינים ובאותו האופן שבו פעלה המשיבה במקרים דומים, ונסביר.*לעניין מר אלבחרי*
    1. המשיבה טענה שמר אלבחרי אכל בזמן נהיגה במטרונית עמוסת נוסעים, עבירה המוגדרת "עבירת משמעת חמורה" בסעיף 8.2.2 לתקנון המשמעת.כאמור, מצפייה בסרטון עולה שמר אלבחרי צולם בזמן עצירה של המטרונית, כאשר הוא אוחז בידו השמאלית כריך ממנו כבר החל לאכול. עם זאת, מר אלבחרי הודה כי לא סיים לאכול את הכריך בזמן העצירה. מכאן, שלכאורה מר אלבחרי אכל במהלך עבודתו, בניגוד לתקנון המשמעת ולנוהל "איסור פעולות בזמן המתנה ברמזור/ובזמן נהיגה" עליו חתם, שבו נכתב כי "חל איסור מוחלט בזמן נהיגה, לאכול ולשתות". בהקשר זה נציין כי המבקשים ניסו באמצעות חוות דעת לשכנע שהעבירה אינה עבירת תעבורה ואינה מסכנת חיי אדם וכי היא לא נאכפת על ידי משטרת ישראל. אולם, אין רלוונטיות לאמור בחוות הדעת משום שעל יחסי הצדדים חל ההסכם הקיבוצי המגדיר מהן עבירות משמעת חמורות במשיבה ועבירה זו היא אחת מהן.
    2. עם זאת, ומבלי להקל ראש בעבירה שבוצעה, המשיבה לא הסבירה מדוע בחרה לזמן את מר אלבחרי לשימוע לפני פיטורים דווקא ולא הסתפקה בבירור משמעתי. כמו כן, המשיבה אף לא הסבירה מדוע שלחה את הזימון לשימוע, יום לאחר ביצוע העבירה בשעה 23:00, ולא המתינה עד למועד המשמרת הבאה שלו. טענת המשיבה שמטעמים ניהוליים נשלחים זימונים לעובדים בשעות הערב, לא שכנעה, שכן השעה 23:00 אינה שעת ערב אלא שעת לילה מאוחרת. החלטת המשיבה לזמן את מר אלבחרי לשימוע לפני פיטורים והמהירות שבה פעלה כדי למסור לידיו את הזימון מצביעים לכאורה על מניעים נוספים להתנהלותה, שאינם קשורים לחומרת העבירה דווקא.
    3. לכך יש להוסיף שהמשיבה טענה שמר אלבחרי הוא עובד בעל רקע משמעתי ותעבורתי בעייתי ונחשב לאחד מעשרת הנהגים האגרסיביים ואף צירפה מסמכים המתעדים לכאורה אירועי משמעת ועבירות תנועה שביצע בתקופת עבודתו וכן דו"ח של נהגים אגרסיביים לשנת 2018.עם זאת, מהראיות שהוצגו עולה לכאורה שמר אלבחרי מעולם לא זומן לבירור משמעתי. הפעם הראשונה שהוא זומן לבירור כלשהו הייתה לאחר שנודע למשיבה על פעילותו הארגונית במסגרת ההסתדרות הלאומית ולאחר שתועד אוכל בזמן עבודתו. עובדה זו מצביעה לכאורה על קיומו של קשר הדוק בין פעילותו הארגונית של מר אלבחרי לבין פיטוריו.
    4. זאת ועוד. לא עלה בידי המשיבה לשכנע כי עובדים נוספים שביצעו עבירת משמעת זהה לעבירת המשמעת שלכאורה ביצע מר אלבחרי – פוטרו בנסיבות דומות, ונסביר.
       * המשיבה הגישה מסמך שכותרתו "זימון לשימוע לפני פיטורים – אכילה בזמן נהיגה"(להלן: המסמך). במסמך זה פורטו שני מקרים של עובדים שפוטרו לאחר שימוע בנוסף למר אלבחרי, אולם אין במקרים אלה כדי לסייע לה, ונבאר.עובד מספר 3 זומן לשימוע ביום 2.5.2016 בגין שתי עבירות: שימוש בטלפון נייד ואכילה בשעת נהיגה. מכאן, שלא מדובר בזימון לשימוע בגין עבירה יחידה של אכילה בזמן נהיגה, כמקרה דנן. כמו כן, לא הובאו נתונים בנוגע לתקופת עבודתו של העובד ובנוגע לרקע המשמעתי שלו, ככל שישנו. מכאן, שלא הובאו ראיות לכאורה לכך שהעובד פוטר בנסיבות דומות לאלה של מר אלבחרי.עובד מספר 1 זומן לשימוע ביום 26.8.2018 ופוטר ביום 1.9.2018. כלומר, העובד זומן לשימוע לאחר שמר אלבחרי זומן לשימוע. לפיכך, לא ניתן ללמוד מהתנהלות המשיבה בעניינו של אותו עובד על מדיניותה והתנהלותה במקרים דומים לפני זימונו של מר אלבחרי לשימוע. מכאן, שמסמך זה לכאורה אינו יכול להצביע על כך שעובדים שאכלו במהלך עבודה פוטרו מהמשיבה, גם אם לא צברו עבר משמעתי שבגינו נענשו או זומנו לבירור כמו מר אלבחרי.
       * אישורו של מר ח'ליל במהלך עדותו שהעובדים המפורטים במסמך פוטרו בגין אכילת כריך במהלך עבודתם אינה יכולה לסייע למשיבה, מכיוון שהוא הודה שאינו יכול לדעת אם עובדים אלה ביצעו עבירות משמעת נוספות שלא פורטו באותו מסמך.
       * כלומר, לא עלה בידי המשיבה לשכנע שבכל המקרים שבהם נתפס עובד אוכל בזמן נהיגה, מבלי שנערך לו בירור משמעתי בגין עבירות קודמות, נהגה באותו האופן שבו נהגה בעניינו של מר אלבחרי. דהיינו, זימון לשימוע (ולא לבירור משמעתי) ונקיטה באמצעי המשמעת החמור ביותר - פיטורים.
    5. בנסיבות אלה, לא עלה בידי המשיבה לשכנע שההחלטה לזמן את מר אלבחרי לשימוע בגין אכילה בזמן נהיגה ולפטרו היא החלטה שהתקבלה גם במקרים דומים ומהראיות עולה לכאורה שההחלטה קשורה לפעילותו הארגונית מטעם הסתדרות הלאומית. *לעניין מר פרלמן*
    6. המשיבה טענה שמר פרלמן שוחח פעמיים במהלך נסיעה בטלפון הנייד באמצעות שעון חכם ושהחזיק מסמך בידו הימנית בזמן נסיעה. יצוין כי העבירה של שימוש בטלפון נייד או במכשירים אלקטרוניים אחרים מהווה עבירה המוגדרת "עבירת משמעת חמורה" בסעיף 8.2.1 לתקנון המשמעת. העבירה של אחזקת מסמך ביד אחת לא מוגדרת בתקנון המשמעת, אולם נטען שמדובר בעבירת משמעת בגין אי אחזקת ההגה בשתי ידיים. אף בהקשר זה נציין שהמבקשים ניסו באמצעות חוות דעת לשכנע שגם אם העבירות בוצעו הן אינן עבירות תעבורה ואינן מסכנת חיי אדם וכי הן לא נאכפת על ידי משטרת ישראל. אולם, כאמור, אין רלוונטיות לאמור בחוות הדעת משום שעל יחסי הצדדים חל ההסכם הקיבוצי המגדיר עבירות אלה כעבירות משמעת חמורות.
    7. עם זאת, ומבלי להקל ראש בחומרת העבירות, ככל שבוצעו, המשיבה לא הסבירה מדוע בחרה לזמן את מר פרלמן לשימוע לפני פיטורים ולא הסתפקה בבירור משמעתי. כמו כן, המשיבה אף לא הסבירה מדוע שלחה את הזימון לשימוע, יום לאחר ביצוע העבירות בשעה 22:00, ולא המתינה עד למועד המשמרת הבאה שלו. כאמור, גרסת המשיבה שמטעמים ניהוליים היא שולחת זימונים לעובדים בשעות הערב, לא שכנעה, שכן השעה 22:00 היא שעת לילה מאוחרת ולא שעת ערב. גם במקרה זה אנו סבורים שפעולות המשיבה מצביעות לכאורה על כך שהיו מניעים נוספים הקשורים להתארגנות העובדים ולפעילותו של מר פרלמן בנושא, אשר הובילו לאופן שבו התנהלה בעניינו של מר פרלמן.
    8. נוסיף, כי קיימת מחלוקת בין הצדדים אם מר פרלמן דיבר בטלפון הנייד באמצעות שעון חכם בזמן עבודתו, ונסביר.
       * וכך תיאר המנכ"ל את מעשיו של מר פרלמן תוך כדי צפייה בסרטון השלישי:***"ש.אני מציגה לך את הסרטונים.ת.הוא מנמיך את הרדיו, מצמיד את השעון לאוזן ולאחר מכן לפה. עכשיו הוא מתחיל לנסוע, הראש שלו רכון על השעון, לא מסתכל במראות ולא מסתכל לפנים ומתחיל בנסיעה.ש.רואים בסרטון שהוא מדבר?ת.רואים שהוא מתעסק בשעון החכם שלו ומתחיל בנסיעה.ש.שהוא מתעסק בשעון החכם שלו ונוסע. כשהוא מתחיל בנהיגה הוא לא קירב את השעון לפה"***. מנגד הכחיש מר פרלמן שדיבר בטלפון נייד באמצעות שעון חכם, באופן הבא:***"ש.הראו לך ווידאו עם שעה מדויקת שבו אתה מדבר לשעון. האם את הווידאו הזה אתה מכיר, שאתה עושה תנועה עם היד של 90 מעלות, כאשר השעון קרוב לפה שלך?ת.אני מכיר את הווידאו הזה. אני הייתי עם השעון הפשוט הרגיל שלי ויש בו שעון מעורר והוא בדיוק צלצל ואני הצמדתי אותו לאוזן כדי לשמוע את הצלצול והשתקתי אותו.ש.אתה בזמן נהיגה מדבר בטלפון?ת.בכלל לא, אני לא מדבר בטלפון ולא נוגע בטלפון.***ובהמשך: "רואים בסרטון שאני לא מדבר בזמן נהיגה וזה לא קשור לענין, אם אני מציג את הטכוגרף או לא". כלומר, מול עדות המנכ"ל שלפיה מר פרלמן שוחח בטלפון הנייד באמצעות שעון חכם ניצבת עדותו של מר פרלמן שלפיה ענד שעון רגיל שצלצל ולכן קירב אותו לאוזנו ולאחר מכן השתיק אותו. מכאן, שיש לנו לכל היותר 'גרסה מול גרסה'.
       * יצוין כי מצפייה בסרטונים אנו מתקשים לקבוע אם מר פרלמן שוחח בטלפון הנייד באמצעות שעון חכם, כטענת המשיבה, או שמא מדובר בשעון רגיל עימו התעסק בזמן עצירת המטרונית ובתחילת נסיעתה, כטענתו. כאמור, בסרטון השלישי תועד מר פרלמן בזמן שהמטרונית נמצאת בעצירה, מצמיד לאוזנו את ידו השמאלית שעליה ענד שעון, לאחר מכן נראה שהוא מקרב אותו לפיו, שוב מצמיד אותו לאוזנו ולאחר מכן מביט בו. בהמשך בדק מר פרלמן במראות שכל הנוסעים ירדו או עלו למטרונית וכשהתחיל בנסיעה התעסק בשעונו פעם נוספת במשך שתי שניות והפסיק. כאמור, לא ניתן מצפייה בסרטונים אלה לקבוע שמר פרלמן שוחח בטלפון הנייד באמצעות שעון חכם.
       * בנסיבות אלה, קיים ספק אם מר פרלמן שוחח בטלפון הנייד באמצעות השעון החכם.
    9. זאת ועוד. אף אם נצא מנקודת הנחה שמר פרלמן ביצע את העבירות המיוחסות לו, לא עלה בידי המשיבה להצביע על כך שעובדים נוספים שביצעו עבירות משמעת זהות פוטרו בנסיבות דומות, ונסביר.
       * המשיבה הגישה מסמך שכותרתו "זימון לשימוע לפני פיטורים – שימוש בטלפון נייד"(להלן: המסמך). במסמך זה פורטו שנים עשר מקרים של עובדים נוספים שזומנו לשימוע בגין שימוש בטלפון נייד. עשרה מהם פוטרו לאחר שימוע, אולם אין בנתונים אלה כדי לסייע למשיבה.עובדים 2, 3, 10 ו-11 פוטרו למרות שלא צברו עבירות משמעת חמורה. מדובר בארבעה עובדים בלבד מתוך שנים עשר עובדים. עם זאת, המשיבה לא פירטה את נסיבות העבירה של אותם עובדים ואת תקופת עבודתם אצלה.עובדים 5, 6, 8, 9 ו-13 פוטרו לאחר שצברו עבירות משמעת קודמות. נציין כי לא פורטו מספר עבירות המשמעת שהם צברו ובאילו עבירות מדובר. כמו כן, לא ברור אם נסיבות אותם עובדים דומות לנסיבותיו של מר פרלמן ואם עבדו תקופה ממושכת כמוהו (5 שנים).עובדים 4 ו-7 לא פוטרו על אף ששוחחו בטלפון בזמן העבודה. המשיבה לא פירטה מדוע המשיכה להעסיק עובדים אלה ומדוע עניינם שונה מעניינו של מר פרלמן. נטענה טענה כללית שהעובדים לא פוטרו מנימוקים ענייניים כגון: הבעת חרטה. אלא שהטענות לא הוכחו בראיות אובייקטיביות או באסמכתאות בכתב.עובד מס' 12 הוא אותו עובד שמופיע גם ברשימה שהוצגה בנוגע למר אלבחרי, אשר נתפס מבצע שתי עבירות: דיבור בטלפון נייד ואכילה בשעת נהיגה. כלומר, העובד ביצע שתי עבירות משמעת חמורות. לפיכך, החלטת המשיבה במקרה של אותו עובד אינה יכולה ללמד דבר לענייננו.
       * נוסיף שעדותו של מר ח'ליל אינה יכולה לסייע למשיבה מכיוון שהוא אישר את האמור בטבלה, אולם לא הסביר מדוע הוחלט שלא לפטר את עובדים 4 ו-7.
       * כלומר, לא עלה בידי המשיבה לשכנע שהמקרים שבהם החליטה לפטר עובדים בגין שימוש בטלפון נייד בזמן נסיעה דומים בנסיבותיהם לנסיבותיו של מר פרלמן, לרבות תקופת עבודתו ועברו המשמעתי.
    10. לכך יש להוסיף כי המנכ"ל איים לכאורה על מר פרלמן מספר פעמים במהלך השיחה שיפטר אותו אם ימשיך בניסיונות ההתארגנות בהסתדרות הלאומית. המנכ"ל אף אמר באופן מפורש ש"אתה בראש השנה מפוטר. מפוטר. ברור?....". העובדה שמר פרלמן זומן לשימוע מספר ימים לאחר אותה השיחה מחלישה את גרסת המשיבה שהתנהלותה בעניינו של מר פרלמן אינה שונה מהתנהלותה במקרים דומים ואינה קשורה לפעילותו הארגונית.
    11. בנסיבות אלה, לא עלה בידי המשיבה לשכנע שההחלטה לזמן את מר פרלמן לשימוע לפני פיטורים בגין שימוש בשעון חכם ואחזקת מסמך במהלך עבודתו ולפטרו היא החלטה שהתקבלה גם במקרים דומים ומהראיות עולה לכאורה שיש קשר למהלך ההתארגנות בהסתדרות הלאומית ולפעילותו של מר פרלמן בנושא.
62. **שנית**, לא עלה בידי המשיבה לשכנע כי ההחלטה על פיטוריהם של ה"ה אלבחרי ופרלמן אינה חורגת ממתחם הסבירות, אינה מערבת שיקולים זרים ושמדובר בהחלטה מידתית, ונסביר.המשיבה ידעה שה"ה אלבחרי ופרלמן פעילים בניסיון העובדים להחליף את הארגון היציג וכפי שעולה לכאורה מהראיות, היא מתנגדת באופן נחרץ למהלך זה ורואה בו משום 'הפיכה', 'חתירה תחתיה' ו'חוסר כבוד'. המנכ"ל אף הודיע למר פרלמן שהוא ומר אלבחרי יפוטרו אם ימשיכו בפעולותיהם לאגד את העובדים בהסתדרות הלאומית. העובדה שבסופו של יום ה"ה אלבחרי ופרלמן אכן פוטרו מצביעה לכאורה על כך שבמסגרת ההחלטה נשקלו שיקולים זרים וספק אם החלטה דומה הייתה מתקבלת אם לא הם לא היו פעילים בהתארגנות בהסתדרות הלאומית. לכך יש להוסיף כי המשיבה לא שקלה את הנסיבות האישיות של ה"ה אלבחרי ופרלמן בטרם קבלת ההחלטה על פיטוריהם. נזכיר כי מר פרלמן מועסק למעלה מחמש שנים במשיבה ללא עבר משמעתי משמעותי פרט לאיחור אחד שבגינו נקנס ואילו מר אלבחרי עובד כשנה ועשרה חודשים ומעולם לא זומן לבירור משמעתי. כאמור, שיקולים אלה כלל לא נלקחו בחשבון על ידי המשיבה בעת קבלת ההחלטה על סיום העסקתם. עובדה המצביעה לכאורה על חוסר סבירות ההחלטה. זאת ועוד. בתקנון המשמעת פורטו מספר אמצעי ענישה במקרים של הפרת משמעת חמורה: השעיה של עד 7 ימים, קנס כספי שלא יעלה על 25 שעות עבודה ופיטורים. לא מצאנו כי במסגרת ההחלטה נשקלה האפשרות לנקוט באמצעי משמעת האחרים ולא באמצעי המשמעת החמור ביותר – פיטורים. לפיכך, נראה כי מדובר בהחלטה שאינה מידתית. נציין כי אין אנו מקילים ראש בביצוע עבירות תעבורה במטרונית עמוסה בנוסעים ובצורך של הנהגים לגלות ערנות ולהיות מרוכזים וממוקדים בנסיעה על מנת להבטיח את בטיחותם וביטחונם של הנוסעים. עם זאת, לה"ה אלבחרי ופרלמן אין עבר של עבירות תעבורה או עבירות משמעתיות הנוגעות לנהיגה שבגינן נערכו להם בירורים משמעתיים, פרט לעבירות מושא הליך זה. בנסיבות אלה, נראה לכאורה כי ההחלטה לפטרם אינה מידתית. בנסיבות אלה, לא עלה בידי המשיבה לשכנע שהחלטתה לפטר את ה"ה אלבחרי ופרלמן לאלתר אינה מערבת שיקולים זרים, אינה חורגת ממתחם הסבירות ושמדובר בהחלטה מידתית בנסיבות העניין.
63. **כללו של דבר**: לא מצאנו כי עלה בידי המשיבה להרים את הנטל המוגבר המוטל עליה ולשכנע כי ההחלטה לפטר את ה"ה אלבחרי ופרלמן התקבלה משיקולים ענייניים שאינם קשורים להתארגנות העובדים בהסתדרות הלאומית ופעילותם בנושא וכי מדובר בהחלטה שאינה חורגת ממתחם הסבירות ומידתית בנסיבות העניין.
64. *לעניין טענת המבקשים שלפיה הליך השימוע שנערך להם לא היה כדין* נציין כי בהתאם להסכם הקיבוצי הליך של בירור משמעתי נערך בפני ועדה פריטטית המורכבת מנציג הארגון היציג ונציג המשיבה. במקרה זה הליך השימוע נערך בנוכחות המבקשים, נציגיהם, נציגי המשיבה ונציגי הסתדרות הכללית. לא מצאנו שנפל פגם בהליך השימוע. במהלך השימוע נשמעו טענות המבקשים בקשב רב, לא היו התערבויות רבות בדברי באי כוחם ולא מצאנו כי נציגי ההסתדרות הכללית ששהו בשיחה פגמו בהליך השימוע או פגעו בזכויות המבקשים. אמנם אנו סבורים כי היה על המשיבה לכבד את בקשת המבקשים שנציגי הארגון היציג לא ייקחו חלק בישיבת השימוע, אולם לא מצאנו שמדובר בפגם היורד לשורשו של עניין.
65. כמו כן, לעניין הטענה שלפיה היה על המשיבה לבצע תחילה בירור משמעתי ולאחר מכן שימוע לפני פיטורים, נציין כי לא הובאו לפנינו ראיות באשר להתנהלות הצדדים ממועד החתימה על ההסכם הקיבוצי על אף שנטען כי זהו האופן שבו פעלה המשיבה בכל המקרים שבהם פוטרו עובדים שביצעו עבירות משמעת חמורה. בנסיבות אלה, לא שוכנענו ברמה הלכאורית שנפל פגם בעצם זימונם של ה"ה אלבחרי ופרלמן לשימוע לפני פיטורים במתכונת של בירור משמעתי.
66. **לסיכום**, מצאנו כי ברמה הלכאורית לא עלה בידי המשיבה להרים את הנטל המוגבר המוטל עליה ולשכנע כי פיטוריהם של ה"ה אלבחרי ופרלמן נעשו כדין ומשיקולים ענייניים. סמיכות הזמנים בין אסיפת העובדים בביתו של אלבחרי לזימונו לשימוע ובין שיחת המנכ"ל עם מר פרלמן לבין זימונו לשימוע, העובדה ששלושה מפעילי ההתארגנות בהסתדרות הלאומית זומנו לשימועים באותה תקופה ופיטוריהם של ה"ה אלבחרי ופרלמן לאלתר, מצביעים לכאורה על כך שקיימת זיקה בין הפיטורים לבין מעורבותם בהליך התארגנות עובדי המשיבה בהסתדרות הלאומית. כמו כן, לא שוכנענו שההחלטה לפטר את ה"ה אלבחרי ופרלמן אינה מערבת שיקולים זרים, אינה חורגת ממתחם הסבירות ושמדובר בהחלטה מידתית. **מאזן הנוחות והסעד הראוי - אכיפה**
67. תחילה נציין שבהתאם להחלטת המשיבה הסתיימה עבודתם של ה"ה אלבחרי ופרלמן עוד ביום 12.9.2018, עת פוטרו לאלתר. עם זאת, משעניינה של הבקשה הוא השארתם בעבודה והקפאת ההחלטה עד לבירור התביעה העיקרית ומשבקשת הצד הראשונה הוגשה טרם סיום עבודתם – הרי שמדובר מבחינה מהותית בבקשה למתן צו מניעה ולא למתן צו עשה.
68. המשיבה היא חברה פרטית ולא מקום עבודה ציבורי. לעניין סעד האכיפה במקרים אלה קבע בית המשפט העליון בעניין פלצמן כך:***"עקרון מקובל הוא במשפט העבודה הישראלי כי אין לכפות על מעביד להעסיק עובד בניגוד לרצונו. גם במקרים בהם נפל פגם פסול בפיטורין, מקום שסעד של פיצוי ייטיב את נזקו של העובד בצורה נאותה, יש להעדיפו על פני כפיית העסקתו של העובד בידי המעביד.בשורש גישה זו עומדת הקונספציה כי יחסי העבודה הינם יחסים אישיים, ואין לכפות את המשכם בניגוד לרצון אחד הצדדים. נגזרת מכך ההכרה בזכות היתר של המעביד לפטר עובדים כרצונו (ג' שלו, דיני חוזים (מהדורה שניה) עמ' 529; ר' בן ישראל, דיני עבודה, שם עמ' 682). הרתיעה מכפיית יחסי עבודה מוצאת את ביטוייה גם בחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה) תשל"א-1970, הקובע בסעיף 3(2) כי אחד החריגים לזכות האכיפה הוא מקרה שבו אכיפת החוזה היא כפיה לעשות או לקבל עבודה אישית או שירות אישי.בגישה מסורתית זו חל שינוי עם השנים, וכיום מסתמנת נכונות גוברת במשפט העבודה לאכוף חוזה עבודה. תרמה לכך התרופפות הקשר האישי בין העובד למעביד והשינוי שחל מבחינה זו באופיו של קשר ההעסקה בתורת 'שירות אישי'. אף שנקודת המוצא הנוהגת עודנה כי אכיפת חוזה עבודה היא בגדר יוצא מן הכלל, הורחבו החריגים לכך (ר' בן ישראל, דיני עבודה, שם עמ' 685"*** (ההדגשה אינה במקור – ק.כ.).
69. כמו כן, ההלכה היא כי בהליכים זמניים בהם נטען לפיטורים על רקע פעילות העובד לארגון מקום העבודה, הסעד הזמני הראוי הוא להשיבו לעבודה עד למתן פסק דין סופי בתובענה. ובלשונו של בית הדין הארצי בעניין חביב:***"...לאור חשיבותה של הזכות לחופש ההתארגנות, ולאחר בחינת נסיבות הפיטורים, לאשורן, נקבע בפסק הדין מפעלי תחנות, מפי הנשיא מנחם גולדברג, על מתן סעד של השבה לעבודה, בנסיבות בהן נמצא, כי פיטורי עובדים נבעו מניסיונות המעסיק לפגוע בחופש ההתארגנות של עובדים. זאת, גם כאשר החברה טענה, כי הפיטורים נבעו משינויים עסקיים או מן הצורך בפיטורי צמצום. על טעמיה של מדיניות שיפוטית זו עמד בית דין זה בפרשת הורן את לייבוביץ, בדברים אלה:'מנקודת מבטו של מעסיק, הפועל באמצעים שאינם כשרים כדי למנוע התארגנות עובדים במפעלו, התארגנות משמעה פגיעה בכוחו כבעל השליטה היחיד במפעל, תוספת ניכרת לעלות העבודה, וכפועל יוצא, ייקור המוצר שהוא מייצר. מצב דברים זה מוביל לנכונות המעסיק 'לספוג' תשלום פיצויים – אפילו מוגדלים – בגין הפרת זכותם החוקתית של אותם עובדים המנסים לארגן את המפעל, ובלבד שהתארגנות העובדים או יחסי העבודה המאורגנים במפעל יופסקו. משכך, ברי כי במקרים רבים פסיקת פיצויים בגין הפרת חוזה העבודה או פגיעה בזכות החוקתית של העובדים להתארגן לא תשיג את מטרת הסעד – להגן על הזכות החוקתית של העובדים. על-כן, הסעד הראוי הוא דווקא אכיפת יחסי העבודה בצירוף תשלום פיצויים...'*** *(ההדגשה במקור – ק.כ.)*.
70. במקרה דנן, אנו סבורים כי הסעד הראוי הוא סעד האכיפה בשל מאזן הנוחות הנוטה בבירור לטובת המבקשים, ונפרט.עובדי המשיבה החלו במהלך של החלפת ארגון העובדים היציג במשיבה, מהלך המלווה בקשיים רבים ובחשש פן יבולע להם אם יביעו תמיכה במעבר להסתדרות הלאומית או ייטלו בו חלק. חשש זה התעצם בשל זימונם לשימוע של שלושת חברי ועד הפעולה (ה"ה אלבחרי ופרלמן ומר אוניס), כפי שעולה מהשיחה שנערכה עם מר לופטון ("... הנהגים פתאום כולם נעלמו איך שאנחנו פוטרנו" ובהמשך "... הנהגים נכון לעכשיו בורחים מאיתנו כמו מצורעים, באים לוקחים את הטפסים, לא מוכנים לחתום, לא מוכנים לשמוע").לכך יש להוסיף כי במקרה שלפנינו לא מדובר בהתארגנות ראשונית במקום עבודה שאינו מאורגן, שבו מטבע הדברים הסכסוך הוא מול המעסיק, אלא מדובר בניסיון להחליף את ארגון העובדים היציג במקום עבודה מאורגן, שזוכה לתמיכת המעסיק. במקרה כזה, ההתמודדות היא מול שני גורמים חזקים במקום העבודה – המעסיק וארגון העובדים היציג. לפיכך, אי השבתם לעבודה של ה"ה אלבחרי ופרלמן עד למתן פסק דין סופי בתובענה עלול לפגוע אנושות בהתארגנות של עובדי המשיבה בהסתדרות הלאומית, ואף לסכלו.בנסיבות אלה, אנו סבורים כי הסעד הראוי הוא אכיפת יחסי העבודה, כפי שאף קובעת הפסיקה. יצוין כי לא נעלם מעינינו כי ה"ה אלבחרי ופרלמן הם נהגי מטרונית ומשכך הם אמונים בכל יום על בטיחותם של נוסעים רבים וכי הם לא הודו בביצוע העבירות הנטענות. עם זאת, בשלב זה לא שוכנענו שהעובדה שהם לא הודו בעבירות מצביעה על כך שלא הפנימו את חומרתן ואנו סבורים שההחלטה לנקוט נגדם באמצעי המשמעת החמור ביותר – פיטורים – אינה סבירה ואינה מידתית, בין היתר, נוכח עברם המשמעתי ומשך זמן עבודתם. לפיכך, לא מצאנו כי ייגרם למשיבה או לנוסעי המטרונית נזק כלשהו אם ה"ה אלבחרי ופרלמן יושבו לעבודה סדירה במשיבה. נציין כי לא נעלמה מעינינו העובדה שעיני עובדי המשיבה נשואות להליך זה אולם לא שוכנענו כי המסר שעלול להתקבל כתוצאה מהשבתם של ה"ה אלבחרי ופרלמן לעבודה סדירה הוא שניתן היתר לעובדים להפר את תקנון המשמעת ולבצע עבירות משמעת חמורות, במיוחד נוכח העובדה שכפי שיובהר להלן החלטתנו אינה מהווה חסינות אם ה"ה אלבחרי ופרלמן יבצעו עבירות משמעת חמורות נוספות. לטעמנו, המסר שיועבר לעובדי המשיבה לאחר שיוודע להם על ההחלטה הוא שאסור למעסיק בכלל ולמשיבה בפרט לפגוע בניסיונות ההתארגנות של העובדים וכי כל אחד מהם רשאי לבחור את ארגון העובדים שהוא מעוניין שייצג אותו, בין אם מדובר בהסתדרות הכללית שהיא הארגון היציג, בין אם מדובר בהסתדרות הלאומית ובין אם מדובר בכל ארגון עובדים אחר. לפיכך, בנסיבות המקרה שלפנינו אנו סבורים שמאזן הנוחות נוטה בבירור לטובת המבקשים ויש להורות על השבתם של ה"ה אלבחרי ופרלמן לעבודה עד למתן פסק דין סופי בהליך העיקרי.
71. **לעניין התפקיד אליו יחזרו ה"ה אלבחרי ופרלמן**, אנו סבורים כי בנסיבות העניין יש להחזיר את ה"ה אלבחרי ופרלמן לתפקיד נהגי מטרונית, בשים לב לעברם המשמעתי הנקי בכל הקשור לעבירות תעבורה. נבהיר, כי לטעמנו החזרתם לתפקיד אחר או פגיעה בתנאי עבודתם עלולה אף היא לסכל את ההתארגנות בהסתדרות הלאומית ולכן אף שיקול זה מצדיק את השבתם לתפקידם הרגיל. יצוין כי אנו סבורים שה"ה אלבחרי ופרלמן הפנימו את חומרת המעשים ומבינים שהעובדה שהם חברי ועד הפעולה בהסתדרות הלאומית אינה מעניקה להם 'חליפת מגן' מפני הליכים משמעתיים עתידיים אם יבצעו עבירות משמעתיות או תעבורתיות. ובלשונו של מר פרלמן: "אין לי שום פריווילגיה ואין לי שום עדיפות ואני עובד מהמניין". נבהיר כי אם ה"ה אלבחרי ופרלמן יבצעו בעתיד עבירות משמעת חמורות במהלך עבודתם, רשאית המשיבה לפעול בהתאם לתקנון המשמעת והעובדה שהם פעילים בהתארגנות העובדים בהסתדרות הלאומית לא תהווה חסינות או הגנה מפני הליכים משמעתיים.
72. בהקשר זה נציין כי לא נעלמה מעינינו השיחה של מר לופטון עם ה"ה אלבחרי ופרלמן אולם מקריאת התמלול עולה שמדובר בשיחת עידוד בשל חששם מפני פיטורים ובשל רצונם להפסיק את ניסיונות ההתארגנות בהסתדרות הלאומית. לא ראינו שיש בשיחה משום ייעוץ לנהוג בחוסר תום לב במהלך העבודה או להפר את תקנון המשמעת. עם זאת, כפי שהובהר לעיל, ככל שה"ה אלבחרי ופרלמן יעברו עבירות משמעת נוספות, רשאית המשיבה לפעול בהתאם לתקנון המשמעת וההסכם הקיבוצי.
73. בנסיבות אלה, שוכנענו כי הסעד הראוי במקרה שלפנינו הוא השבתם של ה"ה אלבחרי ופרלמן לעבודה סדירה בתפקיד נהגי מטרונית. **התייחסות בתמצית לטענות נוספות של המשיבה**
74. **לעניין טענת המשיבה בנוגע לזהות הסעד הזמני והסעד העיקרי**, נציין כי דינה להידחות. לא מדובר בסעדים זהים. במסגרת הסעד הזמני נדונה שאלה השבתם של ה"ה אלבחרי ופרלמן לעבודה עד למתן החלטה בהליך העיקרי. במסגרת ההליך העיקרי בנוסף לשאלת השארתם בעבודה של ה"ה אלבחרי ופרלמן תידון אף שאלת הפיצוי בגין הפגיעה בהתארגנות, ככל שתוכח. אי לכך, דין טענת המשיבה שלפיה מדובר בזהות סעדים – להידחות.
75. **לעניין טענת המשיבה בדבר היעדר נקיון כפיים של המבקשים** נציין כי דינה להידחות, כפי שיפורט להלן.לא מצאנו כי המבקשים סילפו את העובדות, כטענת המשיבה.כמו כן, המבקשים לא קיבלו את הטענה שסרטוני המטרונית נשמרים רק 48 שעות ולכן ביקשו שהם יועברו לידיהם. עם זאת, כאשר המשיבה הצהירה שהסרטונים אינם נשמרים מעבר ל-48 שעות, לא חזרו המבקשים על בקשתם. לא מצאנו כי נפל פגם בהתנהלות זו.זאת ועוד. העובדה שהמבקשים טענו שמר סולומון צילם את מר אלבחרי, אינה מצביעה על סילוף העובדות אלא על טעות בעובדה. רק במהלך עדותו של המנכ"ל התברר שמר אלבחרי צולם על ידי נוסע אקראי (ולא סמוי כפי שטענה המשיבה בתשובות הצד) שהגיש נגדו תלונה. מכאן, שזהות האדם שצילם את מר אלבחרי לא הייתה ברורה.לא זו בלבד, לא מצאנו כי המבקשים הסתירו את העובדה שעובדים שביצעו עבירות דומות – פוטרו, אלא שלטענתם לא הובאו ראיות לכך שמדובר באותן נסיבות, הן מבחינת צבירת עבירות משמעת קודמות והן מבחינת תקופת העובדה. מדובר במחלוקות עובדתיות לגיטימיות.בנסיבות אלה, אנו דוחים את טענת המשיבה לחוסר ניסיון כפיים של המבקשים. בהקשר זה נוסיף, כי במהלך הדיון בבקשה לסעד זמני התברר כי המשיבה נהגה בחוסר תום לב בשני עניינים: האחד, המשיבה הסתירה ראיה שהייתה מצויה ברשותה סמוך למועד הגשת תשובת הצד השנייה. מדובר בתיעוד של שיחה שנערכה בין מר פרלמן למר לופטון, אותה העלה מר פרלמן בקבוצת ה"וואטסאפ" של נהגי המטרונית. המשיבה לא צירפה ראיה זו לתשובת הצד השנייה ואף לא הגישה אותה סמוך למועד הדיון אלא החליטה ל"הפתיע" את המבקשים בראיה זו במסגרת עדותו של מר פרלמן. השני, המשיבה הציגה למר ח'ליל מסמך שנחזה להיות העתק של נספח 11 לתשובת הצד השנייה כאשר שמות העובדים אינם מושחרים. לאחר שבית הדין בחן את המסמך והמשיבה שכנעה שמדובר במסמך דומה, הוצג המסמך לעד. עם זאת, במהלך העדות התברר כי למסמך קיים חלק נוסף שבו רשומים הערות, שהוסתר מעיני בית הדין בעת השוואת המסמכים, ואשר הוצג למר ח'ליל בעת עדותו.בנסיבות אלה, נראה שהמשיבה היא זו שפעלה בחוסר ניקיון כפיים ולכן מוטב היה שטענותיה לחוסר ניקיון כפיים מצד המבקשים לא היו נטענות כלל, ומשנטענו דינן אחת – להידחות. **סוף דבר**
76. נוכח האמור לעיל, ניתן בזאת צו המונע את פיטוריהם של ה"ה אלבחרי ופרלמן מעבודתם במשיבה עד למתן פסק דין בהליך העיקרי. ה"ה אלבחרי ופרלמן יוחזרו לתפקיד נהגי מטרונית במשיבה. יצוין כי אם ה"ה אלבחרי ופרלמן יבצעו עבירות משמעת נוספות, כהגדרתן בתקנון המשמעת, רשאית המשיבה לפעול נגדם בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי ולתקנון המשמעת.
77. טענות המבקשים בנוגע לפיצוי כספי בגין הפרעה להתארגנות ולהתנכלות לחברי ועד הפעולה תידונה במסגרת הדיון בהליך העיקרי.
78. להלן הנחיות באשר לניהול ההליך העיקרי:
    1. המבקשים יגישו בקשת צד מתוקנת הכוללת את כל עילות התביעה, לרבות אלה שנכללו בבקשת הצד הראשונה ולרבות אלה שהתגבשו לאחריה, וזאת עד ליום 20.11.2018.
    2. המשיבה תגיש תשובת צד מתוקנת עד ליום 20.12.2018.
    3. ניתן בזאת צו לגילוי מסמכים כללי והדדי שיבוצע עד ליום 3.1.2019.
    4. תצהירי המבקשים יוגשו עד ליום 17.1.2019.
    5. תצהירי המשיבה יוגשו עד ליום 31.1.2019.
    6. **דיון הוכחות בבקשת הצד המתוקנת יתקיים ביום 19.2.2019 בשעה 9:00**.
79. הוצאות ההליך יובאו בחשבון בעת מתן פסק הדין בהליך העיקרי. **ניתנה היום, י"ד חשון התשע"ט, (23 אוקטובר 2018), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| תמונה 4 |  | **תמונה 2** |  | תמונה 6 |
| **מר אברהם פרקש**  **נציג ציבור (עובדים)** |  | **קרן כהן, שופטת** |  | **מר יוסף מרקו**  **נציג ציבור (מעסיקים)** |