



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11621-11-15

18 נובמבר 2015

1
2
3
4
5
6

לפני: כב' השופט צבי פרנקל
נציגת ציבור עובדים: גב' פסה מרקוביץ
נציגת ציבור מעסיקים: גב' ציפי ברנוי

המבקשת: הסתדרות העובדים הכללית החדשה
ע"י ב"כ: עו"ד אלעד מורג

-

המשיבה: טן - חברה לדלק בע"מ (ח.פ.-511540809)
ע"י ב"כ: עו"ד אפרת דויטש

7

החלטה

8

9 1. בפנינו בקשת צד בסכסוך קיבוצי אשר עיקרה הינו מניעת פיטורי מר דוד מרציאנו
10 (להלן – "מר מרציאנו"), שהינו חבר ועד פעולה בהתארגנות ראשונית, בטענה כי
11 פיטוריו הינם מטעמים זרים ומפרים על מנת לפגוע בהתארגנות. המבקשת עותרת כי
12 נצווה על ביטול הפיטורים שנכנסו לתוקף ביום 5.11.15 (הבקשה הוגשה ביום 4.11.15)
13 וכן נוציא צו המונע מהחברה לפנות לעובדיה או לנסות להשפיע עליהם בכל דרך אחרת
14 בנוגע להצטרפותם למבקשת, זאת עד למתן פסק דין בהליך העיקרי.

15

16 2. להלן העובדות הדרושות לצורך הכרעתנו בבקשה שבפנינו:

17

18 א. המבקשת היא ארגון העובדים היציג במשיבה, לאחר שלמעלה משליש מעובדי
19 החברה הצטרפו לשורותיה.

20

21 ב. החברה (להלן – "החברה") היא חברה פרטית שהוקמה בשנת 1991 ומפעילה
22 53 תחנות דלק ומעסיקה 45 מנהלי תחנות וכ-500 מתדלקים.

23



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11621-11-15

18 נובמבר 2015

- 1 ג. מר מרציאנו, שאת פיטוריו מבקשת המבקשת למנוע, עובד בחברה מיום
2 17.7.2003. בתחילה הועסק כמתדלק ומשנת 2003 כמנהל תחנה. טרם פיטוריו
3 שימש מר מרציאנו כמנהל שתי תחנות.
4
5 ד. בחודש אפריל 2015 שקלה החברה לפטר את מר מרציאנו אולם כוונה זו לא
6 התממשה, לאחר שמר מרציאנו שוחח עם מנכ"ל החברה וסמנכ"ל התפעול
7 (ראו עדותו של מר מרציאנו עמ' 15 ש' 26-28). בשיחה זו הועלתה חוסר
8 שביעות רצון מתפקודו של מר מרציאנו ודרישת החברה כי ישתפר.
9
10 ה. ביום 18.6.15 הודיעה המבקשת לחברה, כי החלה בארגון עובדי החברה וכי
11 מונו **חמישה** חברי ועד פעולה, ביניהם מר מרציאנו. במכתב זה ציינה החברה
12 כי פעולות מנהלי החברה הפונים לעובדים בקשר להתארגנות היא פסולה
13 וביקשה מהחברה לחדול מפעולותיה האמורות.
14
15 ו. ביום 19.6.15 הודיעה המבקשת לחברה כי מעל לשליש מעובדי החברה
16 הצטרפו לשורותיה ולפיכך היא ארגון העובדים היציג וכי ישנם **שישה** חברי
17 ועד פעולה וביקשה להיכנס להליך של משא ומתן בדבר תנאי עבודתם
18 וביטחונם התעסוקתי של העובדים בחברה.
19
20 ז. ביום 22.6.15 הודיע מנכ"ל החברה למבקשת כי קיבל את הודעתה וכי יכנס
21 ישיבה על מנת לדון בעניינם של המתדלקים במשיבה. ביום 30.6.15 הוציא
22 מנכ"ל החברה לעובדים הודעה המכירה בהתארגנות.
23
24 ח. ביום 2.7.15 נערכה ישיבת משא ומתן ראשונה בין הצדדים בה השתתף בין
25 היתר מר מרציאנו. מטעם החברה השתתפו מנכ"ל החברה, סמנכ"ל הכספים
26 ויועצת משאבי אנוש העובדת עם החברה. לאחר מכן התקיימו פגישות נוספות
27 בין הצדדים.
28
29 ט. ביום 29.7.15 פנתה המבקשת למנכ"ל החברה בהתראה בטרם הכרזה על
30 סכסוך עבודה בנימוק כי על אף הפגישות החיוביות בין הצדדים, התקבלו
31 אצלה עדויות על ניסיונות של מנהלים המנסים להלך אימים על עובדים
32 בחברה אם יצטרפו להסתדרות.
33



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11621-11-15

18 נובמבר 2015

העובדות הנוגעות לפיטוריו של מר מרציאנו שהינם מושא הבקשה שבפנינו

1

2

3 י. ביום 2.5.15 הגיש עובד החברה לשעבר (להלן –"העובד ע"א") תביעה נגד
4 החברה. העובד ע"א עבד בתחנת "עד הלום" שבניהולו של מר מרציאנו.
5 במסגרת הכנת כתב ההגנה מטעם החברה, מסר מר מרציאנו את מלוא המידע
6 לב"כ החברה ובהתאם לכך הוכן כתב הגנה במסגרתו הכחישה החברה את
7 טענות העובד. כבר עתה נציין כי לטענת החברה, היא גילתה מאוחר יותר שלא
8 ניתן לסמוך על הגרסה שמסר לה מר מרציאנו להכנת כתב ההגנה.

9

10 יא. ביום 2.6.15 התנהל דיון גישור בתביעתו של העובד ע"א, בנוכחות מר מרציאנו.
11 במסגרת הגישור נודע לחברה כי לעובד ע"א יש קלטת. לטענת החברה הקלטת
12 הועברה אל בא כוחה רק ביום 4.6.15. הצדדים חלוקים בנוגע למועד בו נודע
13 לחברה **תוכן** ההקלטה, המועד בו האזינה לקלטת אם בכלל, כאשר לטענת
14 החברה תמלול ההקלטה הועבר אליה רק ביום 21.6.15, כיומיים לאחר
15 ההודעה על היציגות, ואילו המבקשת טוענת כי החברה ידעה עוד קודם לכן על
16 תוכן ההקלטה.

17

18 יב. לטענת החברה, עת הגיע אליה תמלול ההקלטה, נוכחה לדעת כי מר מרציאנו
19 שוחח עם אותו עובד, בשפה העולה כדי איומים לא ראויים של ממונה כלפי
20 עובד, ועוד התנהגויות אשר לטענת החברה עולות כדי מעשים חמורים. עם
21 זאת, לא הוזמן מר מרציאנו לשימוע או לבירור, כאשר לטענת החברה היא
22 נועצה בעו"ד והבינה כי לא ניתן להזמין לשימוע את מר מרציאנו בהיותו חבר
23 ועד, בשל הסמיכות להודעה על היציגות, ועל כן החליטה באותו מועד לדחות
24 את זימונו של מר מרציאנו לשימוע או לשיחת בירור.

25

26 יג. ביום 18.8.2015 הגיע סמנכ"ל המכירות והשיווק של החברה לתחנת עד הלום,
27 אותה ניהל, כאמור, מר מרציאנו, והבחין כי מר מרציאנו משוחח בטלפון
28 ושולח הודעות טקסט בזמן פריקת מיכלית דלק בתחנה ובסמוך לה.

29

30 יד. סמנכ"ל השיווק דיווח על כך למנהל המרחב הממונה על מר מרציאנו, מר רונן
31 מלליס. מר מלליס יצר קשר עם מר מרציאנו בטלפון, ושאל אותו האם אכן
32 היה כך, אך מר מרציאנו הכחיש כי שוחח בטלפון וטען כי רק שלח הודעת
33 טקסט. שיחה זו הוקלטה על ידי מר מלליס ותמלולה צורף כנספח ח' לתגובת



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

- 1 החברה. מר מלליס שוחח שוב עם סמנכ"ל השיווק אשר עמד על כך כי מר
2 מרציאנו שוחח בטלפון בעת פריקת מכלית דלק.
3
4 טו. לאור האמור, זומן מר מרציאנו ביום 28.8.15 לשיחת שימוע, בנימוק כי עבר
5 עבירות בטיחות חמורה עת עשה שימוש במכשיר הסלולארי בקרבת מכלית
6 דלק הפורקת בתחנה, פעולה שהינה בניגוד להנחיות ולנהלי החברה (ראו נספח
7 5 לבקשה להלן – "השימוע הראשון"). לטענת החברה אין המדובר בשימוע
8 לפני פיטורים כי אם לבירור העניין ולבחירת המשך הטיפול במר מרציאנו, אם
9 בכלל.
10
11 טז. ביום 3.9.15 פנתה המבקשת לחברה בעניין הזמנתו של מר מרציאנו לשימוע
12 והעלתה טענותיה ובין היתר כי התנהלותה החריגה של החברה כלפי מר
13 מרציאנו מעלה חשש ממשי כי החברה מנסה ל"תפור לו תיק" על מנת לנטרל
14 את הוועד ולפגוע בהתארגנות ובהליכי המשא ומתן. לאור כך ביקשה המבקשת
15 ביטול זימונו לשימוע של מר מרציאנו.
16
17 יז. ביום 6.9.15 השיב ב"כ החברה למכתב המבקשת ובו הבהיר כי הדברים
18 המיוחסים למר מרציאנו הינם אסורים בהחלט בהתאם לנהלי החברה וכי
19 שיחת השימוע נועדה לקבל את גרסתו הסופית של מר מרציאנו לנטען כלפיו,
20 שכן זה העמיד גרסאות שונות בעניין. ב"כ החברה הכחיש כי המדובר
21 בהתנכלות או בפגיעה בהתארגנות וציין כי המשא ומתן נמשך ללא קשר
22 לזימונו של מר מרציאנו לשימוע, ועמד על קיומו של השימוע.
23
24 יח. ואכן ביום 7.9.15 נערכה שיחת השימוע הראשון, בנוכחות מר מרציאנו ויו"ר
25 ועד העובדים וכן מר רוס דביר נציג המבקשת. בשיחה זו הכחיש מר מרציאנו
26 כי שוחח טלפונית בסמוך למכלית דלק, אולם הודה כי שלח הודעת טקסט
27 והסביר כי זו הייתה קשורה לעבודה בתחנה. מר מרציאנו נשאל האם היו
28 מקרים דומים בעבר והוא השיב בשלילה. כן נטען על ידי חברי ועד העובדים
29 כי אנשים רבים משוחחים בטלפון, והחברה אינה עושה מאום בעניין וכי
30 האקט אותו נוקטת החברה כנגד מר מרציאנו, בהזמנתו לשימוע, אינו מידתי.
31



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 15-11-11621

18 נובמבר 2015

- 1 לאחר השימוע הראשון ערכה החברה בדיקה במצלמות התחנה, בהן לטענתה
2 נראה מר מרציאנו, ביום 18.8.15, משוחח בטלפון ליד המכלית הפורקת דלק
3 וזאת בניגוד להכחשתו. החברה סרקה סרטי מצלמה נוספים (לטענת החברה
4 אך ורק על מנת למצוא אסמכתא לטענות מר מרציאנו כי מעולם לא שוחח
5 בטלפון בסמוך לפריקת מכלית), בהם נראו מר מרציאנו, במקרים נוספים,
6 שניים במספר, מחודש אוגוסט 2015, משוחח בטלפון בסמוך לפריקת מכלית.
7
- 8 כ. לאחר בחינת סרטי המצלמה, הוזמן מר מרציאנו ביום 16.9.15 לשימוע, טרם
9 החלטה על פיטורים (להלן – "השימוע השני"). טענת החברה בהזמנה לשימוע
10 השני הייתה כי לא רק שמר מרציאנו ביצע עבירת משמעת חמורה (שוחח
11 בטלפון בסמוך לפריקת מיכלית) כי אם גם נמצא כי אינו דובר אמת, לאור
12 בדיקת הסרטונים המראים ההפך משטען בשימוע הראשון וכי הוא אינו לוקח
13 אחריות. לכך הוסיפה החברה וטענה, כי יש לצרף לכך גם עניין תביעתו של
14 העובד ע"א כאשר גם שם מסר מר מרציאנו לחברה מידע שגוי, לאחר
15 שבתמלול שנחשף אליהם במסגרת אותו הליך עלה כי מר מרציאנו השתמש
16 בניבולי פה, איים על עובדים, לא דיווח לכאורה לממונים על מעשי גניבה של
17 עובדים, התנכל לעובדים וכיוצא באלה. לאור זאת, טענה החברה, אבד האמון
18 במר מרציאנו וביכולתו להמשיך ולהיות מנהל ועל כן הוא הוזמן לשימוע.
19 למכתב ההזמנה לשימוע צורפו סרטים המראים, בשלושה מקרים שונים, כי
20 מר מרציאנו שוחח בטלפון בסמוך לפריקת מיכלית וכן התמלול בתביעתו של
21 העובד ע"א (ראו נספח 11 לבקשה).
22
- 23 כא. ביום 17.9.15 השיבה המבקשת למכתב ההזמנה לשימוע. במכתבה היא שוב
24 טענה כי הזמנתו של מר מרציאנו לשימוע בשנית הינה חלק ממסכת התנכלות
25 החברה כלפי מר מרציאנו במטרה לשבור את ההתארגנות. לטענת המבקשת
26 החברה ערכה "מקצה שיפורים" בטענותיה מהשימוע הראשון והכל בניסיון
27 ל"יתפור תיק" למר מרציאנו וביקשה ביטולו של השימוע ולחילופין את דחייתו
28 (ראו נספח 12 לבקשה).
29
- 30 כב. ביום 20.9.15 השיב ב"כ החברה למבקשת בו חזר על עיקרי הדברים שבהזמנה
31 לשימוע, והשימוע נדחה ליום 24.9.15 (ראו נספח 13 לבקשה).
32



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

- 1 כג. ביום 24.9.15 נערך למר מרציאנו השימוע השני. בשימוע זה טען מר מרציאנו,
2 באמצעות עו"ד מורג, את טענותיו (ראו נספח ט' לתגובה) ובין היתר טען מר
3 מרציאנו לאכיפה בררנית בכל הנוגע לעבירת הבטיחות אותה עבר, כי ישנם
4 עובדים נוספים ששוחחו בטלפון וכי השגרה הנוהגת בחברה אינה כפי שמנסה
5 החברה להציג, כי תמלול השיחה עם העובד ע"א היה ידוע לחברה עוד לפני
6 ההתארגנות ובאופן תמוה לא עשתה עם כך דבר עד ידיעתה כי מר מרציאנו
7 הוא חבר ועד הפעולה, כי החברה החליפה את עילות הזמנתו של מר מרציאנו
8 לשימוע כאשר ראתה שעבירת הבטיחות לא תספיק לפיטוריו וכי לאור האמור
9 יש קשר בין פיטוריו להיותו חבר ועד הפעולה.
- 10
11 כד. כאמור ביום 29.7.15 שלחה המבקשת התראה לחברה בגין התנכלות ופגיעה
12 בהתארגנות. ביום 7.10.15 הוכרז על ידי המבקשת סכסוך עבודה בעילה של
13 "מבוי סתום במשא ומתן" והתנהלות בחוסר תום לב במשא ומתן.
14
- 15 כה. ביום 8.10.15 הודיע מר מלליס למר מרציאנו כי החברה קיבלה החלטה בעניין
16 השימוע השני שנערך לו ואף התעתדה למסור לו את ההחלטה באותו היום,
17 אולם לאור ההכרזה על סכסוך העבודה היא החליטה להקפיא את מסירת
18 החלטתה (נספח 20 לבקשה).
19
- 20 כו. ביום 29.10.15 נמסרה למר מרציאנו החלטה על פיטוריו (נספח 21 לבקשה).
21 במסגרת מכתב זה הועלו אירועים נוספים שחלו לאחר השימוע ומהם לטענת
22 החברה עולה כי מר מרציאנו המשיך באי אמירת אמת (ראו נספח 21 לבקשה).
23
24 **טענות המבקשת:**
25
- 26 3. לטענת המבקשת פיטוריו של מר מרציאנו נעשו משיקולים זרים כאשר החברה עצמה
27 השתתה חמישה שבועות מיום השימוע השני ועד למועד מסירת הודעת הפיטורים,
28 מה שמעיד על דעתה כי הלכה למעשה אין דחיפות בפיטוריו.
29
- 30 4. לטענת המבקשת לאחר הרעת תנאים שהחלה בשנים האחרונות בתנאי העסקתם
31 ושכרם של העובדים החליטו מנהלי התחנות על הקמת ועד הפעולה כאשר מר מרציאנו
32 שיחד עם מר עומר כהן (חבר ועד פעולה נוסף), הוא הרוח החיה של התארגנות



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

- 1 העובדים וכי הוא שותף פעיל ומרכזי בהובלת ההתארגנות. לטענתה עד לגיוס שליש
2 מעובדי החברה, ניסו מנהלי החברה להניא עובדים מלהצטרף לשורותיה.
3
- 4 לטענת המבקשת פעולותיה של החברה בניסיון לחבל בהתארגנות לא חדלו גם לאחר .5
5 ההודעה על היציגות ובכלל זה החלה להתנכל למוביל ההתארגנות והכוח המניע בוועד
6 הפעולה, הוא מר מרציאנו. לטענתה, תחילה הוזמן מר מרציאנו לשימוע בגין טענה
7 ל"עבירת בטיחות חמורה". ואולם, טוענת המבקשת, עילה זו לפיטוריו של המבקש
8 אינה יכולה לעמוד שכן המדובר באכיפה בררנית של משמעת, שכן "עבירת בטיחות"
9 זו היא נחלתם של מנהלים רבים נוספים וכי ה"עבירה" בה מואשם מר מרציאנו היא
10 לכל היותר ליקוי משמעתי קל שאינו מביא לפיטורים בשגרה ומעולם לא הביא
11 לפיטורי עובד בעבר. לטענתה, מר מרציאנו לא פוטר לאחר השימוע הראשון
12 משהסתבר ככל הנראה לחברה כי לא תוכל לפטרו בעילה זו. ואולם, טוענת המבקשת,
13 החברה לא אמרה נואש וזימנה אותו לשימוע נוסף, עתה בטענה של חוסר אמינות
14 לכאורה, מאחר שאמר ששלח מסרונים בלבד ולא דיבר בנייד, ואילו הסרטונים מראים
15 אחרת. לטענת המבקשת החברה הוסיפה ו"ניפחה" את טענותיה בשימוע, כאשר
16 הוסיפה לאלו את תמלול השיחה של מר מרציאנו עם העובד ע"א בתביעה שהאחרון
17 הגיש כנגדה, שיחה אשר לטענת המבקשת ידעה החברה עליה עוד בטרם ההתארגנות
18 ולא נקפה בעניינה כל צעד, אלא רק לאחר ההתארגנות וידיעתה על היותו של מר
19 מרציאנו חבר ועד הפעולה.
20
- 21 לטענת המבקשת אין בטענת חוסר האמינות שהועלתה כלפי מר מרציאנו ולא כלום. .6
22 לטענתה, מר מרציאנו לכל היותר טעה בתיאור העובדות משלא ייחס חשיבות לדרך
23 השימוש במכשיר הסלולארי (שליחת מסרונים או שיחת טלפון) וכי העובדה כי הודה
24 בשליחת מסרונים אינה מתיישבת עם הטענה כי שיקר במפגיע, שכן הן שליחת
25 מסרונים והן שיחת טלפון אסורים בשטח התחנה ועל כן לא הרוויח מאום בחוסר
26 הדיוק הנטען כלפיו. לעניין זה טוענת המבקשת כי מר מרציאנו מודע לכך כי התחנה
27 מצולמת וכי שתי הפעולות הן שליחת הודעת טקסט והן שיחה בטלפון הן אסורות, ועל
28 כן גרסתו שלא זכר או ייחס חשיבות לסוג השימוש בטלפון מתיישבת יותר עם ההיגיון
29 מאשר הטענה כי שיקר. טוענת המבקשת כי מר מרציאנו עובד משך 13 שנים ומעולם
30 לא נטענה כנגדו טענת חוסר אמינות, טענה אשר אינה יכולה לקום ביום אחד.
31



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

7. אשר לטענה בדבר תמלול השיחה עם העובד ע"א והעלאתו בפני מר מרציאנו רק בשימוע השני, בטענה כי לא רצתה החברה "להעכיר את האווירה במהלך המשא ומתן", טענה המבקשת כי זו תמוהה עוד יותר מקודמתה, שכן לו אכן נחשפו בעיני החברה טענות כה חמורות, לא יעלה על הדעת כי לא תנקוף אצבע משך ארבעה חודשים וכי בכל מקרה היו 20 ימים שלפני ההודעה על היציגות בו ידעה החברה על ההקלטה ולא נקפה אצבע. כמו כן וממילא שבזימונו לשימוע הראשון של מר מרציאנו היה כדי להעכיר את האווירה, טוענת המבקשת כי כבר אז יכולה הייתה המבקשת להעלות עניין זה אך לא עשתה כן. עוד טוענת המבקשת כי טענת החברה כי הקלטת תומללה רק לאחר ההודעה על היציגות אינה יכולה להתקבל וכי הקלטת הייתה בידיה עוד הרבה קודם לכן. מעבר לכך טוענת המבקשת כי הדברים המתוארים על ידי החברה והמיוחסים למר מרציאנו לא נתמכים כלל בתמלול ולמעט שפה מעט בוטה מדובר בהאשמות סרק.
8. לטענת המבקשת ישנו קשר הדוק בין פיטוריו של מר מרציאנו לבין ההתארגנות, קשר אשר אף בא לידי ביטוי בהודעת החברה עצמה למר מרציאנו כי קיבלה החלטה בעניינו אולם לא תמסור לו אותה לאור הכרזת סכסוך העבודה בחברה. לטענת המבקשת לו היו טענות פרטניות כנגד מר מרציאנו וכי המדובר במנהל אשר למשיבה אין אמון בו, לא היתה ממתינה החברה עד לתום סכסוך העבודה. עוד טוענת המבקשת כי לא מן הנמנע כי מכתב זה הוצא למר מרציאנו כאיום מרומז באשר להמשך ניהול הסכסוך.
9. עוד טוענת המבקשת כי עובדת ההמתנה של החברה, שלושה שבועות לאחר ההכרזה על סכסוך העבודה וחמישה שבועות לאחר השימוע השני וחודשיים לאחר השימוע הראשון ועד לפיטוריו של מר מרציאנו, מעידה כאלף כעדים כי אין כל בהילות בפיטוריו.
10. לכך מוסיפה המבקשת וטוענת כי במכתב הפיטורים לצד "בעיית האמינות" לא נזנחה טענת הפרת המשמעת, ולשתיהן הוסיפה החברה טענות מטענות שונות, שהועלו לראשונה במכתב הפיטורים ואשר לא ניתנה למר מרציאנו כלל האפשרות להתייחס אליהן בשימועים אליהם הוזמן.
11. לטענתה, בהתחשב כי המדובר בהתארגנות ראשונית בחברה, יש למנוע את פיטוריו של מר מרציאנו לא רק במישור האישי אלא במישור מימוש זכותם של כלל עובדי



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11621-11-15

18 נובמבר 2015

- 1 החברה להתארגנות. לטענתה די בחשד שנימוקי הפיטורים הם לא ענייניים ונעשו על
2 רקע ההתארגנות כדי להעביר את נטל ההוכחה לכתפי המעסיק להראות כי הפיטורים
3 נעשו משיקולים ענייניים, כאשר המדובר בנטל הוכחה מוגבר ואף די בסמיכות
4 האירועים בין החתמת העובדים על טפסי הצטרפות לארגון לבין פיטורי העובד כדי
5 להעביר את הנטל האמור לכתפי המעסיק. לטענת המבקשת, החברה עצמה כרכה את
6 ההחלטה על פיטורי מר מרציאנו בסכסוך העבודה שהוכרז בחברה ודי בכך כדי
7 להעביר את נטל ההוכחה לכתפיה וזאת בנוסף לנסיבות המפורטות לעיל בדבר עילות
8 הפיטורים העולות כדי ראשית ראיה לכך שיש קשר בין פיטוריו להתארגנות. המבקשת
9 מוסיפה כי התנהלותה של החברה בכל הנוגע למר מרציאנו הינה חסרת תום לב, עת
10 נוקטת היא באכיפה בררנית הנוגעת להוראות הבטיחות ואינה נוהגת אופן שווה
11 ומייחסת חומרה יתרה לפעולה של עובד שהינו חבר וועד בעוד פעולה דומה או זהה של
12 מנהליו אינה זוכה לאותו היחס. כן טוענת החברה כי לצד מניעת פיטוריו של מר
13 מרציאנו יש להשית פיצוי כספי על החברה, בגין פגיעתה בחופש ההתארגנות, שיועמד
14 על הרף הגבוה בהתאם לפסיקה.
15
- 16 12. באשר למאזן הנוחות טוענת המבקשת כי החברה לא גילתה כל דחיפות בפיטורי מר
17 מרציאנו והותירה אותו בתפקיד לאחר השימוע השני, משך חודש ושבע ימים ובכך
18 גילתה עמדתה כי הוא אינו מסב לה כל נזק. כמו כן הוסיפה החברה שעניי העובדים
19 נשואות לבית הדין בהחלטתו בהליך שבפנינו שכן ומאחר שברור לכולם כי האיסור על
20 השימוש בטלפון הנייד אינו נאכף בתחנות הרי שפיטוריו של מר מרציאנו בשל כך הינן
21 הפגנת כוח מצד החברה, נקמה בעובד על הקמת הוועד ופגיעה בהתארגנות. כן יש
22 לקחת בחשבון השיקולים את השפעת הפיטורים על סיכויי הארגון לקום ולאפשר
23 לשאר העובדים לממש את חופש ההתארגנות ולכן במצב זה יש להורות על מניעת
24 פיטורי מר מרציאנו.
25
- 26 13. בסיכומיה חזרה המבקשת על עיקר טענותיה כפי שהופיעו בבקשה. והוסיפה כי
27 החברה –
28
- 29 • החברה קשרה בהודעתה מיום 8.10.15 בין הפיטורים לבין ההתארגנות.
 - 30 • הודתה שבשל עבירת הבטיחות המיוחסת למר מרציאנו מעולם לא פוטר עובד
31 בחברה ואף לא פירטה מקרה דומה של פיטורים בגין הפעולות והמחדלים
32 המיוחסים למר מרציאנו.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

- 1 • לא עמדה בנטל המוגבר עליה להראות כי פיטוריו של מר מרציאנו נעשו
- 2 משיקולים עניינים שכן נמנעה מלהביא לעדות את גורם המפתח בכל הקשור
- 3 לפיטוריו, למידת מהימנותו של מר מרציאנו ולנוהג בתחנות הדלק בחברה,
- 4 הוא מר מלליס מנהלו של מר מרציאנו אשר אף הקליט אותו בשיחה אשר
- 5 לגביה נטען אחר כך כלפיי מר מרציאנו כי לא דיווח אמת;
- 6 • העדיפה להעיד את מי שאינו בקיא כלל בפרטים ושאינו יכול לתמוך בטענותיה
- 7 לרבות בדבר העניין הבטיחותי המיוחס למר מרציאנו ואף אינו בקיא בשגרה
- 8 הנוהגת בתחנות באשר לאותו עניין בטיחותי;
- 9 • נקטה בריבוי עילות פיטורים אשר משקלם ומעמדן השתנה חליפות משימוע
- 10 לשימוע על מנת שאלו יעמדו במבחן שיפוטי אך לא היא.

11

12 כן טוענת המבקשת כי הטענות המיוחסות למר מרציאנו מהתמלול שיחה עם העובד
13 ע"א התמוטטו כולן שכן בוודאי כי שפה בוטה אינה עולה כדי עילת פיטורים ועדי
14 המבקשת העידו כי שפה זו אינה רחוקה משפתו של מר מלליס עצמו כלפי מנהלים וכי
15 הטענה שמר מרציאנו הסתיר את מעשיהם של העובדים זו נסתרה חזיתית בכתב
16 ההגנה שהגישה החברה עצמה שבו נכתב שנערך לאותם עובדים בירור וזכו לנזיפה
17 חמורה וכיוצ"ב. כן הוסיפה המבקשת וטענה לעניין מועד הידיעה על התמלול של
18 אותה שיחה עם ע"א, על הימצאותה של הקלטת בידי החברה כבר מיום 3.6.15 וכי לא
19 עשתה עמה מאום, על הסתירות בגרסתה בדבר השאלה מדוע לא הועלה נושא התמלול
20 אלא רק בשימוע השני כאשר בזימון לשימוע נטען כי זאת על מנת לא להעכיר את
21 האווירה ואילו במהלך השימוע השני נטען כי זאת מאחר שהעניין נמצא בהליך משפטי
22 וחל כלל הסוביודיצה ואילו בתגובה נאמר לראשונה כי התמליל הגיע לאחר
23 ההתאגדות – כאשר החברה נמנעת מלציין מתי נודע לה על השיחה ועל תוכנה להבדיל
24 מתמלולה – כאשר בחקירות הובהר כי הקלטת נחשפה לב"כ החברה אשר קרא לו
25 משפטים מתוך אותה הקלטה וכך אף העיד מר נדלר מטעם החברה. לטענת המבקשת
26 כל אלו מעידים כי החברה לא נקטה אצבע בדבר אותה השיחה אף על פי כי ידעה עליה,
27 אלא רק לאחר היציגות והידיעה כי מר מרציאנו הינו חבר ועד הפעולה, על מנת לייצר
28 נגדו ראיות מהקלטת. כן הוסיפה המבקשת כי טענות החברה בדבר אי הודאה מצדו
29 של מר מרציאנו במשלוח המסרון אלא רק בתום השימוע הראשון אינן נכונות וכי עיון
30 בתמלילים יוכיח אחרת וכך גם באשר לטענת החברה כי מר מרציאנו הוסיף לטעון כי
31 לא שוחח בטלפון לאורך כל השימוע השני; כי התירוץ אותם מבקשת החברה ליתן
32 באשר לעבירות בטיחות דומות של מנהליה נסתרו מדברי הממונה על הבטיחות



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11621-11-15

18 נובמבר 2015

1 בשימוע הראשון לפיהם השימוש במכשיר הסלולארי אסור בכל שטח התחנה. לאור
2 כל אלו טוענת המבקשת בסיכומיה, לא עמדה החברה בנטל המוגבר עליה ועל כן יש
3 ליתן את צו המניעה הזמני.
4

טענות החברה :

5
6
7 14. לטענת החברה, מר מרציאנו מנסה להשתמש במבקשת ובהתארגנות העובדים אצלה,
8 על מנת לנסות וליצור לו חסינות יש מאין וכי החלטתה בדבר פיטורי מר מרציאנו
9 התקבלה כדיון, ללא כל קשר למשא ומתן המתנהל בין הצדדים, וממשיך להתנהל
10 כאשר נערכו כבר כ-7 פגישות בין הצדדים שאף הוגדרו חיוביות על ידי נציגי
11 המבקשת. - סיבת פיטוריו של מר מרציאנו אינה עבירת המשמעת החמורה אותה עבר
12 עת שוחח בטלפון ליד מכלית דלק שכן על עבירות כאלו עובדים מוזמנים לבירור
13 ומוזהרים; סיבת הפיטורים אף אינה תפקודו המקצועי של מר מרציאנו או חוסר
14 התאמה אלא, חוסר האמון במר מרציאנו וביכולתו לשמש כמנהל במשיבה, לאחר
15 שפעם אחר פעם, שיקר למשיבה, בהזדמנויות שונות ואף בהיותו מיוצג, זאת בנוסף
16 להתנהלותו החמורה כלפי עובד הכפוף לו, כפי שהתברר למשיבה לטענתה בהליך
17 משפטי אחר שהתנהל.

18 לטענתה, היא לא ניסתה בשום שלב לסכל את ההתארגנות - מר מרציאנו כלל אינו
19 פעיל בישיבות המשא ומתן, מדבר לעיתים נדירות ומעולם לא העלה כל נושא או הביא
20 דוגמאות מהשטח, וכי אינו הרוח החיה של ההתארגנות וטענות אלו מועלות על ידי
21 המבקשת רק על מנת ליצור לו הגנה מפני פיטורים תוך שימוש פסול בהתארגנות.
22 החברה טענה שאמנם המבקשת הכריזה על סכסוך עבודה, אך עילתו כלל לא הייתה
23 בעילת פגיעה בהתארגנות כי אם מבוי סתום במשא ומתן. למרות ההכרזה על סכסוך
24 העבודה טוענת המבקשת כי התקיימו פגישות נוספות, תוך דיון ענייני בין הצדדים וכי
25 המבקשת לא נקטה בצעדים ארגוניים כלשהם.
26

27 החברה, לא רק שאינה פוגעת בחברי ועד העובדים ומתנכלת אליהם, אלא שחברת ועד
28 קודמה וקיבלה העלאת שכר של 1,500 ₪ לחודש וחברה אחרת בוועד זכתה בפרס יחד
29 עם התחנה שלה.
30

31 15. אשר לפיטוריו של מר מרציאנו טוענת המבקשת כי קלטת השיחה של מר מרציאנו עם
32 העובד ע"א, שהגיש כנגד החברה תביעה, הועברה לידי בא כוחה רק ביום 4.6.15 ואילו



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

- 1 תמלול השיחה הועבר אליה רק ביום 21.6.15, יומיים לאחר ההודעה על היציגות.
2 לטענת המבקשת ובניגוד לטענות המבקשת כי החברה "הגזימה באופן מכוון" הרי
3 שמתמלול הקלטת עולה התנהלות לא ראויה של מר מרציאנו לעובדים, איומים לא
4 ראויים של ממונה כלפי עובד, סגנון דיבור בוטה וניבולי פה שאין מקומם ביחסי עבודה
5 תקינים, אי דיווח לממונים על מעשי גניבה לכאורה, עריכת ואישור רישומים
6 פיקטיביים על ידי מר מרציאנו, הודאה של מר מרציאנו בהתנכלות לעובדים, אי דיווח
7 לכאורה של עבירות והודאה של מר מרציאנו בכך, הודאה של מר מרציאנו על הכנת
8 גרסה שקרית של דווח לרשויות, מניפולציות כלפי עובד, טיוח מעשים לא חוקיים
9 לכאורה, תיעוד בזמן אמת של רישום כוזב במסמך רשמי של החברה, מסמך שהוצג
10 לאחר מכן בבית הדין לעבודה. כמו כן לטענתה מהתמלול עלה כי מר מרציאנו לא אמר
11 אמת למנהלו, לחברה ולבא כוח החברה באשר לנסיבות סיום עבודתו של העובד ע"א,
12 הן בזמן אמת והן במסגרת ההליך המשפטי ועל כן התפשרה החברה עם אותו עובד
13 בפשרה כספית. לטענת החברה ביקשה היא לפעול לסיום עבודתו של מר מרציאנו
14 אולם בייעוץ משפטי ולאור סמיכות הזמנים להודעה על היציגות, החליטה באותו שלב
15 לדחות את זימונו של מר מרציאנו לשימוע או שיחת בירור.
16
- 17 לטענת החברה מר מרציאנו ביצע עבירת משמעת חמורה עת נראה, ביום 18.8.15,
18 משוחח בטלפון ליד מכלית פורקת דלק וזאת בניגוד לנוהל הקיים בעניין. לטענת
19 החברה, בשל כך, ולאחר שבשיחה שקיים עם מר מרציאנו, מנהלו מר רונן מלליס,
20 הכחיש מר מרציאנו כי שוחח בטלפון הוזמן מר מרציאנו הראשון. בעניין זה טוענת
21 החברה כי לא היה מדובר בשימוע לפני פיטורים כי אם בשיחה על מנת לברר את
22 שאירע. לטענת החברה מר מרציאנו הכחיש גם בשימוע הראשון כי שוחח בטלפון ורק
23 בסוף השימוע נזכר כי שלח הודעת טקסט אשר לטענתו היתה קשורה לעבודה. לטענת
24 החברה בשימוע הראשון ועל אף כי מר מרציאנו טען כי "כולם עושים זאת" הוא סירב
25 ליתן פרטים ספציפיים. לטענת החברה ולאור טענות מר מרציאנו כי לא שוחח בטלפון
26 ביום 18.8.15 ואף טען כי מעולם לא עשה כן, בחנה היא את מצלמות התחנה ונוכחה
27 לדעת כי מר מרציאנו לא אמר אמת בשימוע שכן נראה הוא במצלמות מיום 18.8.15
28 משוח בטלפון ואף נמצאו סרטים נוספים בהם נראה משוחח בטלפון.
29
- 30 לטענת החברה, נוכח אי אמירת האמת מלכתחילה, ולא בשל עבירת הבטיחות .17
31 החמורה כשלעצמה, זומן מר מרציאנו לשימוע נוסף, השימוע השני, טרם החלטה על
32 פיטורים. לכך הצטרפה גם העילה בעניין השיחה עם העובד ע"א והעולה ממנה בדבר



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

- 1 התנהלותו של מר מרציאנו לכאורה. לטענת החברה גם בשימוע השני מר מרציאנו לא
2 הודה כי שוחח בטלפון וכל טענותיו התרכזו בהיותו חבר ועד וכלל לא התייחסו לטענת
3 האמינות או להתנהלותו בעניין העובד ע"א.
- 4
5 לטענת החברה משנוכחה כי מר מרציאנו דבק באי אמירת אמת, אינו מקבל אחריות .18
6 ומנסה להיבנות ממעמדו כחבר בוועד עובדים ובשל חוסר האמון המוחלט בו, גם לאור
7 תמלול השיחה שלו עם העובד ע"א, החליטה לפטרו. לטענת החברה לאור סכסוך
8 העבודה שהוכרז, ועל מנת לאפשר למבקשת למצות את ההודעה דחתה היא את
9 ההודעה על הפיטורים. לטענתה לא היה במכתבה אל מר מרציאנו בדבר דחיית
10 ההחלטה משום איום, אלא רצון כן והגון ליתן לצדדים למצות את סכסוך העבודה.
11 לטענת החברה גם לאחר השימוע השני המשיך מר מרציאנו באי דיווח אמת, כאשר
12 שלח דוח המדווח כי למעלה מ-40 משימות הפתוחות שלו הן "סגורות לאחר טיפול",
13 ללא פירוט מה נעשה, כאשר חלק מהן לא טופל ולא יכול היה להיות מטופל במועד
14 הדיווח שכן מדובר במשימות האמורות להיות מטופלות.
- 15
16 החברה התייחסה בתגובתה אף לטענת המבקשת כי עובדים נוספים ביצעו עבירות .19
17 משמעת דומות כמר מרציאנו עת שוחחו בטלפון, וטענה כי הדוגמאות אותן ציינה
18 המבקשת אינן כלל כענייניו של מר מרציאנו ובמקרה אחד, בו אכן שוחחה מנהלת תחנה
19 בטלפון נייד ליד משאבת דלק, נקראה היא לבירור, הודתה אך טענה כי הייתה תקלה
20 באחת המשאבות וחודדו מולה הנהלים. כן טענה החברה כי בניגוד לטענות המבקשת,
21 בעבר פוטרו עובדים, גם ותיקים בשל אי עמידה בנוהלי החברה או ביצוע עבירות
22 משמעת .
- 23
24 לטענת החברה משפיטורי מר מרציאנו נעשו כדין, מנימוקים עניינים, כאשר למר .20
25 מרציאנו ניתנו הזדמנויות להסביר את מעשיו ולקבל עליהם אחריות אך הוא לא עשה
26 כן, ההלכה היא כי בית הדין לא יחליף את שיקול דעתו של המעסיק, על אחת כמה
27 וכמה כאשר מדובר במנהל, המשמש כזרועה הארוכה של הנהלת החברה ואמור לנהל
28 באופן ישיר 12 עובדים. כן טענה החברה כי כל טענות המבקשת בדבר פיטוריו של מר
29 מרציאנו בשל לקיחת חלק בהתארגנות דינן להידחות שכן למשיבה אין כל "עבר" של
30 פגיעה בהתארגנות עובדים, למעט אמירות סרק של המבקשת; כי טענות אלו חסרות
31 בסיס והמבקשת לא הצביעה על כל קשר כזה ואף אחד מנציגיה אף לא חתם על תצהיר
32 כתמיכה לבקשה; כי לא הוכח קשר סיבתי בין הפיטורים להתארגנות וכי פעילות



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

- 1 בארגון עובדים אינה מקנה חסינות לעובד ואין הוא רשאי לנהוג ככל העולה על רוחו,
2 לזלזל בעבודה להפר את נהליה ולהתעלם מהם או להתבטא באופן בוטה כלפי
3 הממונים עליו. לטענת החברה כל עוד נקיטת ההליכים כנגד העובדים שהיו מעורבים
4 היא לגיטימית אין ליתן צו מניעה במיוחד בענייננו בו המדובר באחד מחברי הועד ולא
5 ביו"ר הועד, כבמקרים קודמים בפסיקה, וכאשר המו"מ מתנהל מזה מספר חודשים.
6 לטענת החברה בכל פסקי הדין עליהם נסמכת המבקשת, נבחנה ההשלכה האפשרית
7 של הפיטורים על ההתארגנות שטרם הסתיימה ואילו בענייננו מדובר במקרה בו
8 היציגות כבר הורה, המו"מ מתנהל וההתארגנות אינה נסמכת על מר מציאנו ועובדי
9 החברה כבר מימשו את זכותם להתארגנות. כך מאבחנת החברה את יתר פסקי הדין
10 עליהם נסמכת המבקשת כך שהללו עסקו בשלבים טרם ההתארגנות, כאשר בענייננו
11 שלב זה הסתיים לפני למעלה מארבעה חודשים. על כן השפעת הפיטורים על
12 ההתארגנות היא אפסית. אשר לטענה בדבר אכיפה בררנית טוענת המבקשת כי לא
13 היא, שכן המיוחס למר מציאנו בדבר אי אמירת אמת, שפה בוטה, מסירת מידע שגוי
14 לבאי כוחה אינם דברים שהמבקשת עצמה מייחסת למי מעובדי החברה; וכי הוכח
15 שהחברה נוהגת באופן שווה למי שפעל כמו מר מציאנו והתמונות אותן הציגה
16 המבקשת, למעט אותה עובדת, אשר זומנה לבירור, ומר וייס (שענייננו טרם הוברר)
17 אינן דומות בחומרתם למעשהו של מר מציאנו ובוודאי אינן חמורות יותר.
18
- 19 החברה מוסיפה וטוענת כי הבקשה הוגשה בהעדר ניקיון כפיים שכן המבקשת נמנעה .21
20 מלהציג את מלוא העובדות ואף הסתירה את עובדת הפגישה שנערכה עם מר מציאנו
21 באפריל 2015, כאשר החברה התכוונה לפטרו, תוך ניסיון ליצור מצג של "עובד
22 מצטיין"; צירפה חלקי תמלולי שיחה בין מר מציאנו לעובד ע"א; טענה בעלמא כי
23 החברה פגעה בתנאי העסקתו של מוביל התארגנות נוסף במטרה כי יתפטר או יפוטר
24 וכן מספר רב של איומים ישירים כלפי עובדים, כל זאת בחוסר תום לב, תוך
25 שהמבקשת מודעת לרצינותה של החברה ויחסה להליכי ההתארגנות.
26
- 27 אשר למאזן הנוחות טוענת החברה כי בנסיבות בהן ברור כי החברה פעלה לסיום .22
28 העסקתו של מר מציאנו בתום לב, משיקולים ענייניים וכי אין קשר להתארגנות, הרי
29 שזכותה של החברה לנהל את עסקה בהתאם לשיקול דעתה גוברת על זכותו של מר
30 מציאנו. אשר לעובדה כי הודעת הפיטורים נמסרה למר מציאנו רק כחמישה
31 שבועות לאחר השימוע השני, טוענת החברה כי המתינה לאור תקופת החגים אלא שאז
32 הוכרז סכסוך העבודה ועל כן ועל מנת שלא להלעיט את הרוחות וכדי לא להיתפס



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

1 כ"נוקמים" או כמי שמבקשת למנוע צעדים ארגוניים, המתינה. לטענת החברה
2 היעדרות לבקשה משמעה כפיית העסקתו של עובד שאינו מתאים לעבוד בחברה
3 ומסכן אף את עובדיה ומתקניה. לטענתה המבקשת לא הצביעה על כל נזק שייגרם
4 להתארגנות אם תידחה הבקשה בעוד אם תתקבל יוצר הרושם כי התארגנות עובדים
5 מהווה מפלט לעובדים המתבטאים באופן שאינו ראוי ושאינו מקומם בחברה.
6
7 בסיכומיה חזרה החברה על עיקר טענותיה כפי שהופיעו בתגובתה. כן הוסיפה החברה .23
8 כי במקום להתמודד עם הטענות שהועלו כלפי מר מרציאנו לגופן, בחרה המבקשת
9 להיתלות בטענה בדבר היותו חבר ועד, וזאת מבלי להתייחס כלל לחומרת הטענות
10 המיוחסות לו, לרבות בעדותו של נציג המבקשת, מר רום דביר שבחר להעיד עדות
11 מתחמקת באשר למעשים המיוחסים למר מרציאנו. לטענת החברה באשר לאי העדת
12 מר מלליס, הרי שזה עדותו לא הייתה נחוצה מאחר שכל טענה או עניין הנוגעים למר
13 מרציאנו ובהם היה מעורב מר מלליס, גובו במסמכים אשר הוצגו באופן מלא בפני בית
14 הדין ואשר מדברים בעד עצמם ולו הייתה המבקשת מעוניינת בהעדת מר מלליס, היה
15 עליה להתכבד ולזמנו לעדות מטעמה. כן טענה משיבה כי מר נדלר, גורם ההנהלה
16 המעורב בשיחות המשא ומתן בין הצדדים, הוא הוא העד הרלבנטי משהעלתה
17 המבקשת טענות כי החברה פוגעת בהתארגנות, ללא קשר לפיטוריו של מר מרציאנו.
18 אשר למועד תמלול השיחה עם העובד ע"א חזרה החברה וטענה כי זה תומלל רק לאחר
19 מועד ההודעה על היציגות וכי ב"כ החברה, עו"ד דקל, לא האזין לקלטת לפני כן.
20 לטענתה רק כאשר הגיע לידיה התמלול היא יכולה הייתה לקרוא אותו ולהתייחס אליו
21 ולא קודם לכן. לטענת החברה חוסר אמינותו של מר מרציאנו בא לידי ביטוי אף
22 בעדותו שבפני בית הדין, עת טען לראשונה בעדותו כי כל חברי הועד נפגעו בשכרם-
23 טענה אשר לא הועלתה כלל במסגרת בקשת המבקשת; כאשר עומת עם תמונה בה
24 נראה משורח בטלפון ליד מכלית פורקת וטען כי אין המדובר בשטח התחנה; כאשר
25 סיפק "הסברים" שהועלו לראשונה בעדותו בכל הקשור להתנהלותו בנוגע לעניין גניבת
26 המים והעובד ע"א, התנהלות אשר לטענתו נעשתה בהנחיית מר מלליס –טענה אשר
27 לא הועלתה על ידו לא בשימוע השני ואף לא בבקשת המבקשת; כאשר טען לראשונה
28 בעדותו כי התנצל על כי שורח טלפונית בפני מר מלליס לפני השימוע השני. אשר
29 לטענות המבקשת בדבר דחיית מסירת מכתב הפיטורים בשל ההודעה על סכסוך
30 העבודה וניסיונה לקשור בין השניים טוענת המבקשת כי היה זה על מנת לאפשר
31 למצות את סכסוך העבודה ואילו הייתה מוסרת למר מרציאנו את המכתב במועד
32 המתוכנן, הייתה מעלה המבקשת טענה בדיוק הפוכה כך שלא משנה כיצד החברה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11621-11-15

18 נובמבר 2015

1 הייתה פועלת בעניין בכל מקרה הייתה מטיחה בה המבקשת טענות של "פגיעה
2 בהתארגנות". אשר לטענת המבקשת בדבר אכיפה בררנית של העבירה שיוחסה למר
3 מרציאנו חזרה החברה וטענה כי אין בה כל ממש, כי התמונות אותן צירפה החברה
4 אינן עוסקות בהתנהלות כפי שמיוחס למר מרציאנו וכי לא נמסרו כל ראיות למעט
5 תמונות אלו, מאחר שהמדובר בעבירת משמעת חמורה ונדירה וכי כאשר מובאות
6 בפניה עבירות דומות היא מטפלת בהן במלוא החומרה, כדוגמת העובדת בן יעקב. עוד
7 טענה החברה כי התנהלותה של המבקשת בהציגה את הבקשה כדחופה ובלתי ניתנת
8 לדיווחי אינה עולה בקנה אחד עם העובדה כי עדיה חתמו על תצהיריהם ביום 1.11.15
9 ואילו הבקשה הוגשה ביום 4.11.15. לטענתה השאלה מתי ואיך פעלה בעניינו של מר
10 מרציאנו הינה שולית וצריכה לסגת בפני המהות שהינה – בחינה עניינית של התנהלותו
11 של מר מרציאנו והעובדה כי לא ניתן לשקם את חוסר האמון הקיים בו.. לטענתה אין
12 המדובר בהתארגנות בתחילת דרכה ולא הוכח כל ניסיון מצדה החברה לסכל את
13 ההתארגנות ועילה זו אף לא הופיעה בהכרזה על סכסוך העבודה שהוכרז על ידי
14 המבקשת ביום 7.10.15. לטענת החברה שיתפה היא ומשתפת פעולה באופן מלא
15 מתחילת הדרך ובעניין זה מפנה לדבריו של מנכ"ל החברה בדיון. אשר למאזן הנוחות
16 טוענת החברה כי משהוכח כי אין כל קשר בין פיטוריו של מר מרציאנו לבין
17 ההתארגנות וכי היא פעלה לסיום העסקתו משיקולים עניינים ותוך מתן הזדמנויות,
18 הרי שזכותה לנהל את החברה בהתאם לשיקול דעתה גוברת על זכותו של מר מרציאנו,
19 כאשר היענות לבקשת המבקשת משמעה כפיית העסקתו של עובד שאינו ראוי לכך ואף
20 מסכן את עובדי החברה ומתקניה. לטענתה במתן הצו ייגרם נזק באם יוצר הרושם
21 אצל עובדי החברה כי התארגנות עובדים הינה מפלט לעובדים המתבטאים באופן
22 מחפיר כלפי אחרים ואשר אין מקומם בחברה. לטענתה חשיבות תפקידו של מנהל
23 תחנה והאחריות המופקדת עליו, שהינו תפקיד בעל אמון אישי רב, מביאים אף הם כי
24 מאזן הנוחות נוטה לטובתה.
25

דיון והכרעה

26
27
28 24. זכות ההתארגנות הוכרה בפסיקה כזכות יסוד חוקתית (ראו למשל, עס"ק 1008/09
29 הורן ליבוביץ בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית, פד"ע לה 145 ופסקי הדין
30 המאוזכרים שם) עוד בטרם עוגנה בחקיקה, כאשר הפסיקה קבעה כי מעסיק מנוע
31 מלנקוט בפעולות אשר יש בהן להשפיע על חברותם או פעילותם של עובדים בארגון
32 עובדים. פסיקה זו מצאה ביטוייה בתיקון לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז – 1957



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

1 (להלן – "חוק הסכמים קיבוציים") משנת 2001 ו-2009 אשר הוסיף בסעיף 33ט לחוק
2 את זכותו של כל עובד "לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים או בארגון
3 עובדים להיות חבר בוועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם" וכן בסעיף 33"י
4 לחוק המתייחס לאיסור המעסיק לפגוע בעובד לעניין חברותו או פעילותו בוועד
5 עובדים או בארגון עובדים, הקובע כדלקמן:

6
7 "33. איסור פגיעה בעובד לעניין חברות או פעילות בוועד עובדים או בארגון עובדים

8
9 (א) מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד ולא ימנע מקבלה של אדם
10 לעבודה בשל אחד מאלה:

11 (1) חברותו או פעילותו בארגון עובדים;

12 (2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;

13 (3) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון עובדים;

14 (4) חברותו בוועד עובדים או פעילותו בוועד עובדים הפועל במסגרת ארגון עובדים;

15 לעניין זה, יראו ועד עובדים כפועל במסגרת ארגון עובדים אם יושב ראש ארגון
16 העובדים או מי מטעמו נתן הודעה בכתב המאשרת זאת;

17 (5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים.

18 (ב) בסעיף זה "תנאי עבודה" – לרבות קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות
19 מקצועית, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה
20 בעבודה".

21
22 25. בסיסו של סעיף 33"י לחוק הסכמים קיבוציים הוא שהפליה של עובד על בסיס חברותו
23 או פעילותו בארגון עובדים או בוועד עובדים, היא הפרה של עקרון השוויון – בין
24 עובדים מאורגנים לשאינם מאורגנים – ופגיעה בחופש ההתאגדות של העובדים (ראו
25 עס"ק (ארצי) 24/10 הוט טלקום בע"מ נ' הסתדרות העובדים הלאומית, ניתן ביום
26 16.3.2010 (להלן – "פרשת הוט").

27
28 26. פיטורי עובד בשל ההתארגנות ובקשר אליה מהווה פגיעה הן במישור האישי של זכות
29 ההתארגנות והן במישור הקיבוצי של שלילת זכותם של כלל עובדי המפעל להחליט
30 באופן חופשי אם להצטרף לארגון עובדים אם לאו (ראו פרשת הוט לעיל). מקום בו
31 מעסיק מבקש לפטר עובד הפעיל בהתארגנות עובדים, מוטל עליו נטל מוגבר להראות
32 כי הפיטורים לא נעשו בשל מעמדו או פעילותו בהתארגנות. די בחשד לכך שהפגיעה
33 בעובד נעשתה בשל השתייכותו או פעילותו בארגון העובדים, כדי להעביר את הנטל



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11621-11-15

18 נובמבר 2015

- 1 אל כתפי המעסיק כי הפגיעה נעשתה מטעמים ענייניים, נטל שהוא, כאמור, מוגבר
2 (ראו פרשת הוט, עס"ק 1013/02 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מתנ"ס קריית
3 מלאכי, פד"ע לט 295, ע' 303, ועס"ק (ארצי) 50409-11-12 הסתדרות העובדים הכללית
4 החדשה נ' פלאפון תקשורת בע"מ ניתן ביום 7.1.13).
- 5
- 6 ההגנה על פעילותם הארגונית של עובדים חלה ביתר שאת בשלב הטרורס קיבוצי, בעת .27
7 התארגנות ראשונית. במערכת יחסים טרום קיבוצית מדובר בשלב בו נדרשת
8 התייחסות זהירה וקפדנית במיוחד (ראו לעניין זה בש"א (ארצי) 634/09 יעקב (קובי)
9 חביב נגד ק.א.ל קווי אוויר למטען בע"מ, ניתן ביום 24.3.10 וכן פסקי הדין
10 המאוזכרים שם בפסקה 26 לפסק הדין). עם זאת, בעניין ס"ק (ב"ש) 27328-05-14 כוח
11 לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי נ' צ.ל.פ תעשיות בע"מ, ניתן ביום 30.6.15, קבע
12 בית הדין כי: "השלב שלאחר ההכרה ביציגות וטרם חתימת הסכם קיבוצי, אמנם
13 אינו נכלל בגדר "השלב העוברי". אולם לא ניתן לראות בשלב זה את היציגות כ"חי
14 הנושא את עצמו". בשלב זה מצויים כל הצדדים כולם – הארגון, העובדים והמעסיק-
15 בשלב גישוש. הארגון עדיין לומד להכיר את חבריו וצרכיהם, העובדים לומדים
16 להכיר את היציגות וכך גם המעסיק. ניתן לראות את השלב הזה כ"שלב של ינקות".
17 ודומה הדבר לסייח צעיר שזה עתה נולד, המנסה לעמוד על רגליו השבריריות ודרושה
18 לו שהות לחזקו. גם בשלב זה, שבו מתנהל משא ומתן בין הארגון לבין המעסיק, אין
19 לראות את יחסי הכוחות כשווים זה לזה וממילא יש לנקוט זהירות דומה לזו שבשלב
20 העוברי, אם כי אין לומר שברמה מוחלטת כמו בשלב המוקדם". (ראו גם עס"ק
21 (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף להתאגדות עובדים
22 נ' פלאפון תקשורת בע"מ, ניתן ביום 2.1.13, בפסקה 71 לפסק הדין שם נקבע כי גם
23 לאחר כינונו של ארגון יציג, במהלכי משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי ולאחריו,
24 נותרת הדרישה להקמת גבולות ומחסום מפני התנהלות המעסיק באופן שלא יהא בה
25 כדי לפגוע בהתארגנות, מימושה או קידומה. על כן, פסולות ואסורות פעולות של
26 הפעלת לחץ וכפייה על עובדים לבטל חברותם בארגון העובדים; פיטורים של פעילים
27 בהתארגנות וחברי ועד, מחמת פעילותם ומעורבותם בהתארגנות; הרעת תנאי עבודה
28 לרבות העברה לתפקיד נחות יותר; אפליה או פיטורי עובדים בגין היותם חברים
29 בארגון עובדים וכיוצ"ב).
- 30
- 31 הסעד במקרה של פיטורים על רקע פעילות ארגונית הינו אכיפה והחזרה לעבודה (ראו .28
32 פרשת הוט). עם זאת יש לזכור כי פעילות בארגון עובדים אינה מקנה לעובד חסינות



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

- 1 אוטומטית מפני פיטורים ואין העובד רשאי לנהוג במקום העבודה ככל העולה על רוחו
2 רק בשל היותו פעיל בארגון עובדים (ראו פסק דינה של השופטת דגית וייסמן בסעי' 14-01-34307 דן רומן, **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נגד הפועל רמת גן (אסי)**
3 **גבעתיים החדשה (2010) ואח'**, ניתן ביום 2.4.14).
4
5
6 בעניין זה נזכיר כי העילות שייחסה החברה לפיטוריו של מר מרציאנו היו שתיים – (1) .29
7 חוסר אמון הנובע מאי אמירת אמת בכל הנוגע לעבירת הבטיחות אותה ביצע וכי מסר
8 גרסה לא נכונה לבא כוח החברה בעת הכנת כתב הגנה בתביעתו של העובד ע"א; ו-2)
9 התנהלות לא ראויה העולה מתמלול השיחה בין מר מרציאנו לאותו עובד ע"א אשר
10 נחשפה לחברה במהלך הליך משפטי של אותו עובד.
11
12 ואולם במקרים רבים ינסה מעסיק המבקש לפגוע בהתארגנות, בדרך של פיטורי .30
13 הפעילים בה, תוך הסוואת הסיבות האמתיות לפיטורים. מסיבה זו די בספק סביר כדי
14 להעביר את נטל ההוכחה לכתפי המעסיק להוכיח כי אכן פיטורי העובד נעשו
15 משיקולים עניינים. אנו סבורים, כי לאור העובדה כי מר מרציאנו עובד 13 שנים
16 בחברה מבלי שנטענה כלפיו בעבר טענה להעדר אמינות וכי הטענה להעדר אמינות כמו
17 גם לעבירות בטיחות עלו רק לאחר ההתארגנות; וכן לאור העובדה כי אחת מעילות
18 הפיטורים עניינה באירועים הקודמים להתארגנות אך החברה לא פעלה בעניין אלא
19 לאחר ההתארגנות, הרימה המבקשת את הנטל הראשוני המוטל עליה לקיומו של חשש
20 לקשר בין הפיטורים להתארגנות וכי שיקולי החברה בפיטוריו לא היו נקיים
21 משיקולים הקשורים להתארגנות. לפיכך, עובר נטל ההוכחה לכתפי החברה.
22
23 לא שוכנענו בשלב זה שהחברה עמדה בנטל המוטל עליה להוכיח כי עילות פיטורי מר .31
24 מרציאנו נקיות משיקולים הקשורים בהתארגנות. נציין כי בכל הקשור לטענת חוסר
25 האמינות, החברה נמנעה מלהביא את עד המפתח, מנהלו של מר מרציאנו, מר רונן
26 מלליס, למרות שצרפה וגיבתה טענותיה בתמלול השיחה בין מר מלליס לבין מר
27 מרציאנו ואת תמלול השימוע. משצורף תמלול השיחה, בין מר מלליס למר מרציאנו,
28 היה זה הגיוני ומתבקש שהחברה תעיד את מר מלליס, בין היתר גם בשאלות אודות
29 נסיבות השיחה והקלטתה על ידו ובכלל זה, מדוע הקליט את השיחה ומה הניע אותו
30 לעשות כן דווקא בעניינו של מר מרציאנו. המבקשת כלל לא ידעה כי שיחה זו הוקלטה
31 על ידי מר מלליס, אלא הדבר התגלה לה רק בהגשת תגובת החברה. תמוה בעניינו כי
32 מר מלליס בחר להקליט דווקא שיחה זו עם מר מרציאנו ואין אנו מקבלים את דבריו



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11621-11-15

18 נובמבר 2015

1 של מר נדלר כי הדבר סביר (ראו עדותו של מר נדלר עמ' 23 ש' 11). אמנם מר נדלר
2 העיד מטעם החברה, הוא הגורם המעורב בהליכי המשא ומתן ויכול היה להעיד באשר
3 לטענות המבקשת בדבר פגיעה בהתארגנות, כפי שנטען על ידי החברה, אך מר מלליס
4 הוא הגורם הרלבנטי בכל לטענות הנוגעות לפיטורי מר מרציאנו.

5
6 באשר להקלטה במקום העבודה, אנו מפנים לדבריו של המשנה לנשיאת בית המשפט
7 העליון, השופט אליקים רובינשטיין שקבע בבר"ש 4550/15 חיה עופרי שמואלי נ'
8 מדינת ישראל, פסקה ח בהחלטה, ניתנה ביום 6.7.15:

9
10 **"..בהיעדר בקשת רשות ערעור של המדינה, אינני מוצא להרחיב על זיכוייה של**
11 **המבקשת מהאישום השלישי על-ידי בית המשפט המחוזי. אציין עם זאת, כי בשונה**
12 **מהדין הפלילי הרלבנטי הקבוע בחוק האזנת סתר, התשל"ט-1979, המגדיר האזנת**
13 **סתר כ"האזנה ללא הסכמה של אף אחד מבעלי השיחה" (סעיף 1 לחוק, הדגשה**
14 **הוספה – א"ר), דהיינו אין הוא כולל בגדר האזנת סתר מצב בו מקליט השיחה הוא**
15 **אחד הצדדים לה, הדין המשמעותי ככלל אוסר על הקלטת סתר של עובד את רעהו או**
16 **הממונה עליו. כפי שקבע לעניין זה השופט זמיר:**

17 **"התנהגות כזאת, שמקורה בחשדנות או בתככים, עלולה**
18 **לזרוע חוסר אמון בין העובדים לבין עצמם, לשבש את**
19 **היחסים בקרב שירות המדינה, ובסופו של דבר אף לפגוע**
20 **בשירות שהוא נותן לציבור. עצם השיבוש ביחסים ובתפקוד**
21 **די בו כדי לקבוע שהתנהגות כזאת היא התנהגות שאינה**
22 **הולמת את עובד המדינה" (עש"מ 5246/99 אהרוני נ'**
23 **נציבות שירות המדינה, פ"ד נו(1) 481, 489 (1999)).**

24
25 הלכה זו ראויה לאישוש ולחיזוק. הקלטת אדם שלא בידיעתו נגועה ככלל בפגם
26 מוסרי, שלמותו להכביר עליו מלים; הרי שיחה בין אדם לחברו אינה ככלל מיועדת
27 להקפדה "משפטנית" על כל מלה, בידיעה שהיא תשמש חומר ראיתי בהליך כזה
28 או אחר. המקליט ועושה בכך שימוש, הריהו עושה ככלל מעשה אשר לא יעשה
29 "ברשות התורה" להבדיל, ויחשוב כל אחד מאתנו מה היה הוא חש אילו נודע לו
30 שהוקלט על-ידי פלוני מחבריו לעבודה בלא ידיעתו."

31
32 בענייננו מדובר במנהל שהקליט עובד שהוא חבר ועד.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11-15-11621

18 נובמבר 2015

- 1
- 2 מר מלליס כמנהלו של מר מרציאנו אף יכול היה לשפוך אור באשר לאמינותו של מר .33
- 3 מרציאנו קודם לאותה שיחה שכן נטען על ידי המבקשת ולא נסתר כי מעולם לא
- 4 הועלתה כלפי מר מרציאנו, משך 13 שנים בהן הוא עובד בחברה, טענה לחוסר אמינות.
- 5 מר מלליס יכול היה להבהיר מהי השגרה הנוהגת בחברה בעניין שיחות הטלפון בשטח
- 6 התחנה, ומשיוחסה למר מלליס עצמו כי ביצע את אותה עבירה המיוחסת למר
- 7 מרציאנו, גם בעניין זה יכול היה לשפוך אור בעדותו. ספק בעינינו אם הזמנתו של מר
- 8 מרציאנו לשימוע הראשון, מבלי לבחון קודם לכן את הסרטונים של התחנה, נעשתה
- 9 בתום לב על ידי החברה. הדבר מעלה בליבנו יותר מספק כי לא בכדי נמנעה מלעשות
- 10 כן אלא כדי להקים מכשול בפני מר מרציאנו.
- 11
- 12 אין אנו ממעטים מחשיבות טענותיה של החברה כלפי מר מרציאנו, הן באשר לעצם .34
- 13 עבירת הבטיחות המיוחסת לו, והן בכך שלא הודה כבר בשימוע הראשון ואף קודם
- 14 לכן – בשיחתו עם מר מלליס, כי אכן שוחח בטלפון ליד מכלית שפרקה דלק. עם זאת,
- 15 יש לזכור כי בניגוד לטענותיה של החברה, מר מרציאנו הודה כבר בראשית שיחתו עם
- 16 מר מלליס כי שלח הודעת טקסט (ראו עמ' 1 ש' 16-18 לתמלול השיחה נספח ח'
17 לתגובה), והרי איסור שליחת מסרונים כמוהו כאיסור שיחה בטלפון בשטח התחנה
- 18 (ראו בעניין זה דבריו של מר בן דוד בשימוע, עמ' 23 ש' 6-8, נספח 8 לבקשה). כמו כן
- 19 כל הסרטונים אותם צירפה החברה הם מחודש אוגוסט 2015 דהיינו לאחר מועד
- 20 ההתארגנות.
- 21
- 22 יש לזכור כי מר מרציאנו עובד 13 שנים בחברה מבלי שנטענה כלפיו בעבר כל טענת .35
- 23 בשל העדר אמינות. אמנם ציינה החברה כי בחודש אפריל 2015 שקלה לפטרו אך
- 24 מסיבות אחרות לגמרי והדבר לא פורט דיו בפנינו. לכן וגם אם שגה מר מרציאנו באי
- 25 אמירת האמת, לראשונה, לאחר ההתארגנות ובקשר עם מקרה בודד, שאלה היא אם
- 26 נקיטת צעד של פיטורים כפתרון ראשון היא התגובה הסבירה על המצב שנוצר ואם
- 27 לא היה על החברה למצוא פתרון אחר (ראו יצחק לובוצקי ודוד א' פרנקל, "בנפתולי
- 28 הזכות הניהולית לפטר בעידן 'המהפכה החוקתית'", 2005, משפט ועסקים, כרך ג, 161
- 29 – 188).
- 30
- 31 התרשמנו, בשלב זה, כי טענת חוסר האמינות המיוחס למר מרציאנו קשור קשר הדוק .36
- 32 לטענתה של החברה בדבר חומרת העבירה המיוחסת לו – וספק בעינינו אם טענת



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11621-11-15

18 נובמבר 2015

- 1 החברה בדבר חומרת הדברים הינה אמיתית וכי הצעדים שננקטו כלפי מר מרציאנו
2 הינם מידתיים. בעניין זה נזכיר כי על אף החומרה המיוחסת להתנהלותו של מר
3 מרציאנו, סמנכ"ל השיווק אשר צפה במתרחש לא מצא לנכון להעיר למר מרציאנו
4 כאשר ראה את המתרחש (ראו עדותו של מר מרציאנו עמ' 17 ש' 23-25 לפרוטוקול).
5
6 נותר לבחון את הטענה שהעילה לפיטוריו של מר מרציאנו היא ההתנהגות המיוחסת .37
7 לו כעולה מתמלול השיחה עם העובד ע"א.
8
9 בעניין זה, נראה לנו, בשלב זה, כי אף על פי שתמלול ההקלטה נמסר למשיבה לאחר .38
10 ההודעה על היציגות בהתאם לנספח ה' שצורף לתגובת החברה, הרי שהחברה ידעה
11 (גם אם לא האזינה לה) לפחות חלקים נכבדים מאותה הקלטה, בדבר ההתנהלות
12 המיוחסת למר מרציאנו (ראו עדותו של מר מרציאנו כי ב"כ החברה יצא אליו במועד
13 הגישור וציטט משפטים נכבדים מההקלטה, עמ' 13 ש' 9-10, עדות אשר לא נסתרה על
14 ידי החברה) ולמרות זאת לא פעלה החברה כנגד מר מרציאנו במועד שהיה **קודם**
15 להתארגנות. עוד מעלה תמיהה התנהלותה של החברה אשר הקלטת הייתה בידיה,
16 לשיטתה, לכל המאוחר ביום 4.6.15 והיא לא פעלה להאזין לה ולפעול בהתאם. בעניין
17 זה כל טענותיה העובדתיות כי בא כוחה לא האזין לקלטת, מאחר שעוה"ד של העובד
18 ע"א לא הסכים לכך, הועלו לראשונה במסגרת סיכומיה מבלי שנתמכו בתצהיר ומבלי
19 שהגורם הרלבנטי לכך יעיד ויחקר על כך. החברה אף לא פירטה מתי מסרה ההקלטה
20 לתמלול, אם כי מר נדלר העיד כי כבר ביום הדין בתביעתו של ע"א, דהיינו 2.6.15,
21 ביקש בא כוח החברה אישור לשלוח אותה לתמלול (עמ' 22 ש' 7-10). כאשר נשאל מר
22 נדלר האם לקח 17 ימים לתמלל את הקלטת טען כי אינו מכיר את עולם התמלול וכי
23 יש על אנשי התמלול לחץ – עדות שאינה מתיישבת לכאורה, עם תוכן המייל שצורף
24 כנספח ה' לתגובה בו מודה בא כוחה של החברה, למתמלל על "השירות המהיר". אי
25 הבהירות והעדר התייחסות המבקשת באשר למועד בו האזינה החברה לקלטת,
26 ולמצער המועד בו נשלחה הקלטת לתמלול עומד לחובתה, כאשר מנגד טענה המבקשת
27 וטענתה לא נסתרה - כי ייתכן והקלטת נמסרה לתמלול רק לאחר שהסתבר למשיבה
28 על היותו של מר מרציאנו חבר ועד הפעולה, בניסיון "לתפור לו תיק".
29
30 גרסאותיה של החברה לעניין הידיעה על תוכן הקלטת שונות. בשימוע השני טען בא .39
31 כוח החברה כי לא פעל בעניין מאחר שחל כלל הסוביודיצה, ואילו בתגובתה טענה
32 החברה תחילה כי לא עשתה מאום לאור הסמיכות בין הגעת התמלול אליה להודעה



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11621-11-15

18 נובמבר 2015

- 1 על היציגות ואחר כך טענה כי לא העלתה הנושא כדי לא להעכיר את האווירה. ואולם,
2 משהוזמן מר מרציאנו כבר לשימוע הראשון בגין עבירת הבטיחות, לא ברורה טענת
3 החברה כי לא רצתה להעכיר את האווירה, ומדוע המתינה עם העלאת הטענות בעניין
4 התמלול, והעלתה אותן אך בהזמנה לשימוע השני. גם אם נקבל את טענת החברה כי
5 השימוע הראשון לא היה בגדר שימוע לפני פטורים, הרי שהיה עליה להעלות את כלל
6 טענותיה כלפי מר מרציאנו, ולא להעלות הטענות "טלאים טלאים". אם אכן ראתה
7 החברה את חומרת הדברים כפי שראתה, היה עליה לפעול תוך זמן סביר, לאחר
8 ההודעה על היציגות ולכל הפחות היה על החברה להעלות טענותיה אלו בהזמנתו של
9 מר מרציאנו לשימוע הראשון או במקביל לו. החברה לא ערכה כל בירור בעניינו משך
10 כארבעה חודשים, ולפיכך לדידנו לא ראתה בכך את החשיבות אותה היא מבקשת
11 לייחס לדברים עתה. כריכת התמלול, בשימוע השני שנערך, מעלה ספק בעניינו באשר
12 למניעים של החברה בהעלאת הטענות כנגד מר מרציאנו, דווקא בשלב זה. מבלי לגרוע
13 מהאפשרות שאופן התבטאותו של מר מרציאנו חמור, העיתוי בו בחרה החברה
14 להעלותם בפני מר מרציאנו, העלה בלבנו ספק באשר למניעי החברה.
15
- 16 40. החברה העלתה במכתב הפיטורים טענות נוספות כנגד מר מרציאנו, בדבר אי דיווח
17 אמת לכאורה על משימות שבוצעו על ידו, מבלי לתת למר מרציאנו להתייחס אליהן.
18 גם עובדה זו מעלה את הספק בדבר המניעים האמיתיים לפיטורים.
19
- 20 41. לאור כל האמור לעיל הגענו למסקנה, בשלב זה של ההליך, שהחברה לא עמדה בנטל
21 המוטל עליה שאין קשר לפיטורים לבין ההתארגנות של העובדים ומעמדו של מר
22 מרציאנו כחבר ועד.
23
- 24 **סוף דבר:**
- 25
- 26 42. לאור כל האמור אנו מצוים על ביטול פיטוריו של מר מרציאנו. על החברה להשיב את
27 מר מרציאנו לעבודתו.
28
- 29 43. אשר לסעד השני אותו ביקשה המבקשת - להורות לחברה לא לפנות לעובדים או לנסות
30 ולהשפיע עליהם בכל דרך אחרת בכל הנוגע להצטרפותם למבקשת – לא מצאנו מקום
31 להיעתר לו, מאחר שלא הובאו בפנינו כל ראיות וגם לא לכאורה כי החברה או מי



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 11621-11-15

18 נובמבר 2015

1 מטעמה נהגו בעניין זה שלא כדיון. לפיכך, לא מצאנו לנכון בשלב זה להיעתר לסעד
2 הכספי שהתבקש במסגרת הבקשה.

3
4 44. אין צו להוצאות.

5
6 ניתנה היום, ו' כסלו תשע"ו, (18 נובמבר 2015), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.
7

(-)

נציגת ציבור מעסיקים
גב' ציפי ברנוי

צבי פרנקל, שופט

נציגת ציבור עובדים
גב' פסה מרקוביץ'

8

צבי פרנקל, שופט

9

10