בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ס"ק 63655-07-18

02 פברואר 2021

לפני:

כב' סגן הנשיאה דורי ספיבק

נציג ציבור עובדים מר יהונתן דקל

נציג ציבור מעסיקים מר אסף וייס

המבקשת: **הסתדרות העובדים הכללית החדשה**

ע"י ב"כ עו"ד מאיה צחור אבירם ועו"ד סיוון רדיאן

-

המשיבה: **תנועת הצופים העובדים בישראל**

ע"י ב"כ עו"ד נעמה בביש ועו"ד הילה אקרמן

פסק דין חלקי

סגן הנשיאה דורי ספיבק:



1. כידוע לכל מי שבצעירותם נטלו חלק בפעילותה המבורכת של תנועת הצופים העבריים בישראל, המדובר בתנועת נוער המושתתת מן הצד האחד על ערכי הציונות, ובהם מעורבות חברתית, זהות יהודית, דמוקרטיה ורב-תרבותיות, ומן הצד השני על מידות הצופה, ובהם עזרה לזולת, ערכי חברות ורעות, שוויון ועוד. הימנון התנועה קורא לכל צופה וצופה "הֱיֵה נָכוֹן חֻקָּתְךָ לִשְׁמֹר"! היתכן שדווקא

תנועת הנוער הגדולה והוותיקה בישראל, שחינכה ומחנכת מיליונים מקרב אזרחי ישראל לשמירה על ערכים, הפרה את ערכיה וחוקתה שלה עצמה, וחטאה בסידרה של הפרות בוטות של זכותם החוקתית של עובדיה להתארגנות ולהתאגדות? בשאלה לא פשוטה זו אנו נדרשים להכריע במסגרת פסק דין חלקי זה.

2. המבקשת, שהינה ארגון העובדים הגדול והוותיק בישראל (להלן: ההסתדרות), טוענת במסגרת בקשת הצד שבפנינו כי המשיבה (להלן: התנועה או הצופים) התנהלה מולה באי-חוקיות ובחוסר תום לב במשך שנתיים ימים, ובפעולותיה אלה הצליחה לרוקן מתוכן, להביא לגסיסתה האיטית ולבסוף לסיכולה המוחלט של התארגנותם הראשונית של עובדי התנועה.

במסגרת בקשה שכנגד שהגישה תנועת הצופים, טוענת התנועה כי דווקא ההסתדרות היא שהפרה את חובת תום הלב שהיתה מוטלת עליה, בכך שלא הודיעה לצופים כי איבדה את יציגותה בקרב עובדיה, ואף המשיכה לנהל משא ומתן קיבוצי עם התנועה אף שלא הייתה לה כשרות משפטית לכך.

<u>התשתית העובדתית ומהלך ההתדיינות</u>

3. תנועת הצופים העבריים נוסדה בשנת 1919 כתנועת הנוער העברית הראשונה שקמה בארץ ישראל, והיא מהווה כיום את הארגון הגדול מקרב ארגוני הצופים השונים הפועלים בישראל, ארגונים המאוחדים תחת "התאחדות הצופים והצופות בישראל". במהלך ניהול ההליכים שבפנינו פעלו בתנועה כ- 85,000 חניכים, במעלה מ- 200 שבטים הפרוסים מקרית שמונה ועד אילת.

4. נכון לנובמבר 2017 העסיקה התנועה 836 עובדים שכירים, רבים מהם בוגרי התנועה, שהשתלבו בתנועה בתפקידי מרכזי שבטים לאחר תום שירותם הצבאי. לפי המידע שנמסר על ידי התנועה, ולא נסתר, רובם מועסקים בתפקיד זה במשך כשנה עד שנה וחצי, כתחנת ביניים לפני "הטיול הגדול" או תחילת לימודים אקדמאיים, כך שקיימת תחלופת עובדים משמעותית מדי קיץ, אם כי חלק מהעובדים חוזרים בהמשך לעבודה בתנועה במתכונת זמנית או חלקית.

5. בשלהי שנת 2017 פנו אל האגף להתאגדות עובדים בהסתדרות מספר עובדים וביקשו לפעול לצירוף עובדי התנועה להסתדרות. בעקבות פנייה זו וכשלב ראשון בתהליך ההתארגנות, מונה ועד פעולה מקרב העובדים.

6. ביום 14.11.17 פנה מר עמיחי סטינגר, מנכ"ל האגף להתאגדות עובדים אל מר קלי כהן, מזכ"ל התנועה, והודיע לו כי ההסתדרות פועלת לצירוף עובדי התנועה לשורותיה, ותוך שהוא מפרט את שמות חברי ועד הפעולה (נספח 1 לבקשת הצד המתוקנת).

7. חמישה ימים בלבד מאוחר יותר, ביום 19.11.17, שב ופנה סטינגר אל המזכ"ל כהן, והודיע לו כי למעלה משליש מחברי התנועה בחרו להצטרף להסתדרות, ועל כן מבקשת ההסתדרות לפתוח במשא ומתן לכינון יחסי עבודה קיבוציים (נספח 2 לבקשת הצד המתוקנת). למכתב זה צורפו טפסי הצטרפות של 337 עובדים שהצטרפו להסתדרות.

8. עוד באותו היום שלחה הגב' אור ברנר, מנהלת משאבי האנוש, מכתב תשובה לסטינגר (נספח 3 לבקשת הצד המתוקנת), בנוסח הבא:

> "אנו תנועת הצופים איננו נוקטים עמדה לגבי פעילותכם, כל עוד אין בה פגיעה במהלך הפעילות השוטפת של התנועה.
>
> להסרת ספק, לא נאפשר כניסה לכל מתקן / טיול / חניון / שבט שבו מתבצעת פעילות התנועה, והיננו לבקשכם להימנע מהפרת בקשה זו".

9. למחרת היום שב ופנה סטינגר לקלי במכתב, אליו צירף 12 טפסי הצטרפות נוספים – למען הסדר הטוב נציין שהתנועה טענה שלא מדובר היה בעובדים שלה – ושב ופנה בבקשה לתאם פגישה להתחלת המשא ומתן הקיבוצי.

10. ביום 22.11.17 הודיעה התנועה להסתדרות כי היא מכירה בה כארגון היציג של עובדיה. במכתב זה לא נקבע מועד לפגישת הכרות, וזו נקבעה לבסוף ליום 4.1.18, רק כחודש וחצי לאחר מועד ההכרזה על היציגות.

11. עוד קודם לפגישה הראשונה החלו חיכוכים ראשונים בין הצדדים, שבחלקם נדון ביתר פירוט בהמשך פסק דין זה. כך, נוצרה מחלוקת בין הצדדים בשאלה האם החלטת התנועה לעצור למשך שבועיים ימים מתן מלגות לעובדיה נעשתה בעקבות התארגנותם, או אולי אף נועדה לפגוע בהתארגנות (התכתבות בין הצדדים מיום 17.12.17 ומיום 25.12.17 צורפה לבקשת הצד המתוקנת וסומנת נספח 6 ו- 7).

12. לאחר הפגישה הראשונה התגלעו קשיים של ממש בתיאום פגישות בין הצדדים, כשמצד אחד טוענת ההסתדרות כי מדובר בהתנהלות חסרת תום לב של התנועה, ומצד שני טוענת התנועה שמדובר בקשיי תיאום לגיטימיים כתוצאה מכך שמדובר בפגישות רבות משתתפים (נספחים 8 ו- 9 לבקשת הצד). זאת ועוד, אף שההסתדרות העלתה בפני התנועה דרישות הן בצד הארגוני והן בצד הכלכלי, עמדה התנועה על כך שהצדדים יישאו וייתנו תחילה רק על הצד הארגוני, ויחתמו תחילה על הסכם קיבוצי שיסדיר היבטים אלה של העסקת העובדים, ואילו הנושאים הכלכליים יידחו למשא ומתן שיתקיים לאחר מכן. ההסתדרות, שלא מרצונה, נענתה לדרישה זו, כך שהמשא ומתן בראשית הדרך אכן עסק רק בצד הארגוני (עמ' 8 ש' 3, עמ' 18 ש' 12 לפרוטוקול).

13. ביום 17.5.18 שלח יו"ר הסתדרות המעוף דאז מר ארנון בן-דוד לתנועה התראה בטרם הכרזה על סכסוך עבודה (נספח 10 לבקשת הצד), שבה נאמר כך:

> "לאור פניית צוות המו"מ מטעמנו ודיווח על 'גרירת רגליים' ומבוי סתום במו"מ הריני להודיעכם כי במידה ולא תחול התקדמות ניכרת במו"מ עד ליום 31.5.18 אנו נאלץ להכריז על סכסוך עבודה ולפעול בצעדים ארגוניים לרבות שיבוש פעילות מפעלי הקיץ.
>
> לא מקובל עליי שאינכם מוצאים זמן לקיום פגישות תכופות לסיום המו"מ.
>
> כמו כן, טרם סוכמו נושאים כלכליים מרכזיים ואתם 'מושכים זמן' ומתבצרים בעמדותיכם.
>
> לאור האמור אני מאפשר פרק זמן של שבועיים לקידום כל הנושאים השנויים במחלוקת בין נציגות העובדים להנהלת תנועת הצופים, שאם לא כן, נפעל כאמור לעיל".

14. ביום 17.5.18, ממש בסמוך לקבלת המכתב מבן-דוד, פרסמו יו"ר התנועה אלי בן יוסף ומזכ"ל התנועה, קלי כהן, איגרת לכלל העובדים, שנשלחה אליהם במסרון, וכך נכתב באיגרת (נספח 11 לבקשת הצד המתוקנת):

"עובדות ועובדים, חברי משפחת תנועת הצופים,

בימים אלו, אנו עדים למספר פרסומים ופניות ישירות אליכם, תחת הנושא של 'התארגנות העובדים'.

ביום חמישי, רגע לפני צאתנו לחופשת חג השבועות, הונח על שולחננו מכתב התראה מההסתדרות הכללית, בו נטען כי הנהלת התנועה 'גוררת רגליים' ומנסה לעכב את המו"מ, ולפיכך הם 'ייאלצו' להכריז על סכסוך עבודה. ניסיון זה הינו מיצג שווא המנסה לפגוע במרקם הייחודי לתנועה.

רוב מוחלט של מי שנושא בתואר ניהולי כלשהו בארגון, צמח במסדרונות התנועה וחווה הלכה למעשה, את מסלול ההתפתחות התנועתי. לכן, אנו מבקשים להבהיר, לא היה מעולם ולא יהיה, סכסוך בין עובדי ומנהלי תנועת הצופים.

הבית הארגוני המהווה את התשתית לתנועת הנוער, לא יכול לעלות על הדעת סכסוך בין עובדי ומנהלי הארגון.

עד עתה, בהתאם לסיכום בצוות המו"מ, נמנענו (הנהלת התנועה), מהתייחסות פומבית לנעשה בחדר המו"מ מתוך כבוד לתהליך ולעוסקים בו.

מו"מ על הסכם קיבוצי, הינו תהליך מורכב, הלוקח בחשבון את טובת העובדים ומסוגלות הנהלת הארגון, להבטיח את עתיד הארגון לשנים רבות, בכפוף להסכם.

התכנות כלכלית, עמידות ארגונית, הבטחת איכות השירות, אלה ועוד הרבה אחרים, הינם פקטורים קריטיים בגיבוש ההסכם.

אי לכך ובהתאם לזאת, אנו צועדים יחד, במסלול בו כל פסיק בטיוטת ההסכם שהוגשה לנו, נבדק פעם אחר פעם, טרם מתן אישור או דחיית של סעיף כזה או אחר.

עד כה, בהסכמת הצדדים מראש, המשא ומתן נסב על הנושא הארגוני.

אנו שמחים לעדכן, כי מלבד נושא אחד, הגענו להסכמות בפרק הארגוני (במיוחד לאור העובדה שהמציאות והנהלים הקיימים בתנועה חופפים כמעט לחלוטין – את רוב הנושאים שהתבקשנו לעגן בהסכם), וניתן יהיה לחתום פרק זה במהרה.

על כן, איננו מבינים איך ניתן להעביר מסר שההנהלה גוררת רגליים, כאשר במספר פגישות של משא ותן כבר גובשו מירב ההסכמות בנוגע לפרק הארגוני, פרק חשוב ומהותי בשותפות העובדים בעשייה התנועתית.

האמור לעיל, מצביע כי האשמות הוועד את ההנהלה, נגועות בחוסר תום לב ובהטעיה מכוונת של העובדים.

לצערנו הרב, המוטיבציה של צוות המו"מ מטעם הוועד, לסיים את ההסכם במהרה ועם הישגים מיידים, אינה עומדת בקנה אחד עם האחריות הניהולית שיש לכולנו על עתידו של הארגון.

אין לנו, או למי מראשי התנועה, כל כוונה עתידית ולא הייתה כוונה בעבר, לחבל בתהליך ההתאגדות, ההפך הוא הנכון, טובת העובדים והארגון עומדים לנגד עינינו 24 שעות ביממה.

כראייה לכך, עוד טרם נסיונות ההתאגדות, הטלנו על מחלקת משאבי אנוש את משימת בניית ספר שכר חדש לתנועת הצופים.

במשך למעלה משנה וחצי, בנינו מדרג שכר חדש המהווה תשתית להפעלת מודל שכר ותגמול חדש, בכל שדרות הארגון. יעידו מסמכי ההתכתבות לאורך החודשים הללו, עד כמה הייתה מורכבת המשימה שמצריכה גיוס משאבים לא מבוטל והפנייתם למודל הנ"ל.

אנו שמחים לבשר, כי אנו עומדים לפני הישורת האחרונה, ולאחר אישורו הסופי של הספר ע"י ההנהגה הארצית, נוכל למעשה לצאת למהלך כלל ארגוני שישנה את אופן חישוב השכר החל מספטמבר הקרוב.

פעולה זו, הינה תולדה של עבודה ארוכה ומאומצת של לא מעט מאנשי המקצועי הרלוונטיים, וללא כל ספק תביא בשורה חדשה לעולם השכר והגמול התנועתי.

האיום שהונח על שולחננו, בדבר פגיעה במפעלי הקיץ ושיבושם, ממחיש עד כמה החתומים על פנייה זו, זרים לעולמנו ואינם מבינים את השפה, הרוח ומאפייני הבית שנקרא תנועת הצופים.

אנו פונים בנימה אישית, לכל חבר במשפחת הצופים, לפעול על פי ערכי תנועת הצופים, אליהם אנו מחנכים ועומדים לנגד עינינו כל העת.

בטוחני כי גם הקיץ הקרוב, יהיה מוצלח כתמיד וישבור שיאי השתתפות במפעלים החינוכיים החווייתיים והערכיים.

בברכת חזק ואמץ".

15. ביום 5.6.18 הכריזה ההסתדרות על סכסוך קיבוצי, לאחר שלטענתה הבינה שאין התנועה מעוניינת לקדם בפועל את המשא ומתן (נספח 12 לבקשה). ואלו היו עילות הסכסוך:

"א. מבוי סתום במו"מ לחתימה על הסכם קיבוצי ראשון.

ב. סירוב המעסיק לספק נתונים הרלוונטיים להליך המו"מ, תוך גרירת רגליים ויצירת סחבת מכוונת במו"מ.

ג. התנהלות המעסיק בחוסר תום לב ובדרך שאינה מקובלת ביחסי עבודה בכלל, וביחסי עבודה קיבוציים בפרט".

16. באותו היום, פרסם הוועד בדף "התאגדות עובדי הצופים" הודעה בזו הלשון, בדבר סכסוך העבודה (נספח 25 לתגובת התנועה):

"**סכסוך עבודה בתנועת הצופים**

עובדות ועובדים יקרים, בעקבות סירוב ההנהלה לכלול בהסכם חלק גדול מעובדי התנועה, סחבת, חוסר רצינות ואפס התקדמות במשא ומתן במשך למעלה מחצי שנה, החלטנו להכריז על סכסוך עבודה.

אנו מצרים על כך שבמקום לשמש דוגמא ולקיים דיאלוג מכבד עם העובדים, שיהווה שיעור בדמוקרטיה לחניכנו, בוחרת הנהלת התנועה להתעלם ממאות העובדים שהביעו את רצונם בשינוי.

אנו תקווה שהתנועה, חניכיה ומדריכיה יקרים ללב ההנהלה לפחות כפי שהיא יקרה לנו, ומצפים לקיום מו"מ מרתוני עד לפתרון המשבר".

17. עוד באותו היום, שעות ספורות לאחר ההודעה על סכסוך העבודה, פרסמה עובדת בשם טל לוין פוסט ארוך נגד ההתארגנות בקבוצת פייסבוק בשם "בוגרי תנועת הצופים" שחברים בה כ- 6,000 איש, רובם עובדים ועובדים לשעבר של התנועה. נציין כבר עתה, בטרם נביא ציטוט מלא של פוסט זה, כי מנהלת משאבי האנוש של התנועה, גב' אור ברנר, סימנה "לייק" לתמיכה בפוסט; יו"ר התנועה מר אלי בן יוסף שיתף את הפוסט הזה גם בדף שלו, בתוך שעתיים ממועד פרסומו, וגם הדף של "התאחדות הצופים והצופות בישראל" שהינו ארגון גג המאחד את כל ארגוני הצופים הפועלים בישראל, ארגונים המונים כ- 100,000 בני נוער, סימן לייק לתמיכה בפוסט. וכך כתבה לוין:

> "אני לא נוטה לכתוב פוסטים, ובטח שלא ארוכים, אבל היום אני מרגישה שאני חייבת – חייבת לכתוב בשביל התנועה, שהיא גם מקום העבודה שלי וגם הבית השני שלי, מזה הרבה מאוד שנים.
>
> בחודשים האחרונים אני צופה מהצד במהלכים לקראת כתיבת הסכם קיבוצי לעובדים, ומתקשה להבין איך הגענו למצב שבו קבוצת עובדים יוצאת בצורה כל כך בוטה ומכוערת מול ההנהלה, הנהלה שמורכבת מאנשים שהיו לפני רגע כמוהם בשטח, הנהלה של תנועת נוער, הנהלה של אנשי חינוך אשר מחוברים לעובדים שלהם ורוצים בטובתם.
>
> יכול להיות שקצב התקדמות המו"מ הוא לא הקצב שהוועד היה רוצה, אבל מי שקצת חוקר ובודק יכול בקלות לגלות שהרבה מהמידע שהוועד מעביר הוא לוחמני, קיצוני, בחלקו אינו מהימן – כמו למשל העובדה שהמשא ומתן התחיל רק לפני שלושה חודשים, מספר הפגישות לחודש נקבע מראש והתנועה עמדה בו, וגם הנתון ש- 50% מעובדי התנועה חתומים – גם הוא רחוק מהמציאות, ואלה הדברים שהצלחתי לגלות, מניחה שיש עוד הרבה חצאי אמיתות שמועברות לשטח שמטרתן להתסיס וליצור נתק.
>
> עצוב לי לראות שעובדי תנועה, שאמורים להיות אנשי חינוך ערכיים, פוגעים בתנועה, פוגעים בחניכים, ופוגעים בתחושת המשפחתיות ושותפות הגורל שמחייבת אותנו מאז ומתמיד, ובמיוחד שחלק מעובדים אלה בכלל לא רואים עצמם שייכים, ולא מתכוונים להמשיך ולעבוד בתנועה בשנה הבאה – אם באמת חשוב ואכפת לכן/ם – תשארו פה, תהיו עוד שנה, ואל תדחפו את התנועה לקראת צעד פזיז שאתם/ן לא תהיו פה בשביל לשאת בהשלכות שלו.

ובנוסף – אל תערבו גורם שלישי, בעל אינטרסים משלו, כוחני ובוטה, אשר גורם לאסקלציה במקום להביא להתקדמות וצמיחה.

זה הזמן להוריד את הקולות הקיצוניים, לחזור לדבר אחד עם השניה בגובה העניים, לחזור לעבוד זה עם זה ולא זה מול זה. אל תהרסו לנו את הבית!".

18. למחרת בבוקר, מספר שעות לאחר שיושב ראש התנועה ומנהלת משאבי האנוש שלה הביעו את תמיכתם הגלויה בפוסט של לוין, הופץ על ידי הנהלת התנועה מסרון בעניין סכסוך העבודה (נספח 15 לבקשת הצד המתוקנת), שבו נאמר כך:

"רק בהידברות נגיע להסכמות.

לעובדים שלום,

לצערנו קיבלנו אתמול מההסתדרות הודעה על סכסוך עבודה. משמעות ההודעה הזו היא שאנחנו לקראת שביתה בתנועת הצופים בעוד כשבועיים. שביתות וסכסוכי עבודה הם לא דרכנו. הנהלת הצופים נפגשה עם נציגי ההסתדרות בשלושת החודשים האחרונים למשא ומתן, ולפני מספר ימים נאמר לנו על ידם שאם לא יחתם הסכם קיבוצי בתוך כשבועיים ההסתדרות תשבית את התנועה. משא ומתן תחת איומים זו לא דרכנו. רק בהידברות, בסבלנות, באורך רוח נגיע לסיכומים לטובת כלל העובדים והתנועה.

מאחלים קיץ מוצלח לכל חברי תנועת הצופים".

19. מאוחר יותר באותו היום פרסמה גב' אלינור מטלון, מרכזת יחידה במחלקת משאבי אנוש של התנועה, פוסט נוסף, וגם הוא שותף כחצי שעה אחרי פירסומו על ידי אלי בן יוסף, יו"ר התנועה. וכך כתבה מטלון (נספח 16 לבקשת הצד):

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

חשוב לי לגייס עובדים אמיתיים, כנים, אנשי רוח וחינוך, אנשים שסוחפים אחריהם, אנשים שהם דמויות מנהיגות, אנשים שהחניכים והעובדים בתנועה הולכים אחריהם כי הם מאמינים בהם ובאני המאמין שלהם!

לפני חצי שנה חלק מהעובדים התאגדו ופנו להסתדרות. מאותו רגע יש תחושה של מלחמות, כח והמון אגו בתנועה. בשלושה חודשים האחרונים ההסתדרות והועד יושבים בשולחן משא ומתן ביחד עם התנועה ודורשים דברים לא הגיוניים שאם נאשר אותם אנחנו יכולים לסגור את התנועה וללכת הביתה.

אני לא רוצה ללכת הביתה, ואני בטוחה שגם אתם לא.

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

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

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

20. יומיים מאוחר יותר, ביום 8.6.18, כתבו מר קלי כהן, מזכ"ל התנועה, ומר אלי בן יוסף, יו"ר התנועה, איגרת לכלל עובדי ומתנדבי התנועה (נספח 18 לבקשת הצד), וכך כתבו:

"עובדים ומתנדבים יקרים חזק!

בימים אלו אנו חווים ימים לא פשוטים בתנועת הצופים. כולנו – דרג שכיר, מתנדב, חניכים ומשפחותיהם שייכים לבית השני שנקרא תנועת הצופים. זהו בית חם, מכיל, מצמיח ודואג שתמיד ידע לתת מקום לכל אחד ואחת. לאחרונה יש אי שקט בתנועה בעיקר בקרב עובדיה ואנו נחושים להחזיר לכולם את תחושת השייכות לבית של כולנו.

כפי שאתם יודעים בחודש דצמבר 2017 חתמו שליש מעובדי תנועת הצופים להסתדרות הכללית. בחודש פברואר לפני כמעט 4 חודשים התחיל משא ומתן שמטרתו הינה להגיע להסכם קיבוצי. בכל חודש מתקיימות שתי פגישות בנות מספר שעות כל פגישה ובניהם עבודת הכנה מעמיקה למו"מ. במהלך הפגישות צוותי המו"מ מקיים דיון מעמיק על הפרק הארגוני של ההסכם הקיבוצי, ובהמשך ידונו גם בפרק הכלכלי.

כמו שאתם מבינים תהליך כזה באופן טבעי לוקח זמן ויש לו השלכות רבות ברמת התנהלות התנועה ותקציביה. ממסמך הדרישות של ההסתדרות אפשר ללמוד שהם דורשים עשרות אחוזים של תוספת בעלות השכר בתנועה והמשמעות היא עשרות מיליוני שקלים. לא ניתן להעמיס סכומים כאלה על הורי החניכים ולצערנו עמידה מיידית בכלל דרישות הוועד הינה גזר דין מוות על התנועה.

חשוב להזכיר שאחד הכיוונים המשמעותיים בתכנית האסטרטגית שלנו הינו ההון האנושי. הנכס הגדול ביותר של התנועה הוא האנשים שלה, ואנו עובדים קשה על מנת לייצר סביבת עבודה נכונה וטובה עבור כולנו. בנוסף, אנחנו נמצאים כיום בעיצומה של תכנית העבודה שתביא בשורות טובות בתחום חשוב זה.

אך לצערנו, ועד העובדים וההסתדרות אינם סבלניים דיו ואינם מעוניינים לדון לעומק עד להגעה להסכם קיבוצי טוב שאנו יכולים לעמוד מאחוריו. השבוע הגיעה הכרזה על סכסוך עבודה ושביתה שתחל ב- 24.6.18, סכסוך עבודה זה לא דרכה של תנועת הצופים.

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

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

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

בברכת חזק ואמץ".

21. על אף כל האמור, נפגשו ביום 10.6.18 יו"ר הוועד הגב' נועה רפאלי וחבר ועד נוסף בשם עופר בן צבי עם הנהלת התנועה, בהסכמת ההסתדרות וללא מעורבות של יועצים משפטיים. מטעם ההנהלה נכחו יו"ר התנועה מר אלי בן יוסף, מזכ"ל התנועה מר קלי כהן ומנהלת משאבי האנוש ברנר. לטענת חברי הוועד, במקום להרגיע את הרוחות ולקדם את יחסי העבודה הקיבוציים, רמזו להם נציגי התנועה כי עליהם לחדול מהתארגנות בהסתדרות, ולבטל את סכסוך העבודה (נדגיש כי

תנועת הצופים, בתגובה שהגישה ביום 30.7.18 לבקשה המקורית, לא מסרה גירסה משלה ביחס לשיח ושיג שהתקיים בין הצדדים בפגישה זו).

22. באותו היום, 10.6.18 פרסם מר איתי כוכבי – שקשור עם התנועה כספק שירותים (ראו סעיף 122 לתגובת התנועה מיום 1.1.20) – בדף בוגרי התנועה בפייסבוק את הפוסט הבא (נספח 19 לבקשת הצד), וגם במקרה הזה, שיתף יושב ראש התנועה את הפוסט, תוך שהוא מסמן עליו "לייק" (נספח 20 לבקשת הצד):

"ערב טוב,

היום אחרי שיחה עם אנשים שמבינים בסיפורי התאגדות עובדים הסתברו לי מספר דברים שאני לא ידעתי ואני מניח שחלק מהעובדים גם לא יודעים...

1. במידה וייחתם הסכם קיבוצי, מאותו זמן אין מי חתום להתאגדות ומי לא חתום, כול העובדים בארגון (תנועת הצופים) מחויבים להסתדרות, זה אומר מנכים מסי הסתדרות, קרן השביתה וכו' משכר כל העובדים ישנים וחדשים שרק יכנסו לעבוד בארגון...
2. היום לא כולם מחויבים לסכסוך העבודה, מי רוצה יעבוד, מי רוצה יהיה שותף בסנקציות של הועד, ברגע שיחתם הסכם קיבוצי כל העובדים חתומים או לא להתאגדות, מחויבים לשבות, אם יעבדו יחשבו מפרי שביתה וניתן יהיה להטיל עליהם סנקציות...
3. עכשיו אחד שאהוב עלי במיוחד. במידה וההסתדרות תכריז על סכסוך עבודה כללי במשק, אם וכאשר תוכרז שביתה עובדי הארגון (תנועת הצופים) יהיו מחויבים לשבות עם כל המשק...

פה אני פונה אליכם עובדי התנועה. מי שרוצה להיות מאוגד ימשיך בדרכו זאת, רק תבדקו את העלויות שיהיו לכם ולחברכם להסתדרות, ניתן לבדוק חבירה להסתדרות העובדים הלאומית, שם יתכן והעלויות יהיו לכם יותר זולות...

מי שלא רוצה להיות מאוגד יהיה חייב לעשות מעשה ולחתום על סירוב להיות מאוגד, זה לא פשוט אבל אפשרי עם חצי מכוח העובדים בארגון יחתום על סירוב כזה...

אני חושב שחברי ההתאגדות חייבים להיות הוגנים עם הרוב הדומם של העובדים, להציג להם מה זה אומר הסכם קיבוצי ולמה הם יהיו מחויבים ולא רק למה הם יהיו זכאים...".

23. ביום 11.6.18 התקיימה פגישת משא ומתן בין הצדדים, שבה דרשה ההנהלה מההסתדרות התחייבות בכתב לביטול סכסוך העבודה. ההסתדרות סירבה לכך.

24. בעקבות פגישה זו, הודיעה הנהלת התנועה על הקפאת כל פעילות שקשורה למפעלי הקיץ, ובין היתר אף הפיצה לכלל העובדים מסרון בעניין (נספח 21 לבקשת הצד).

25. ביום 12.6.18 פנה פעם נוספת יו"ר הסתדרות המעו"ף אל מזכ"ל התנועה קלי, במכתב (נספח 22 לבקשת הצד) שבו נאמר כך:

> "נדהמנו לגלות כי לאחר ישיבת המו"מ אתמול, למרות הצהרותיכם כי ישנה התקדמות וכי נוכל להגיע להבנות, אתם מדברים בשני קולות ופועלים בניגוד גמור להבנות בינינו.
>
> אנו מסתייגים מניסיון הנהלת תנועת הצופים ויושב הראש לפגוע בהתארגנות העובדים, תוך יצירת 'הפרד ומשול' בין העובדים כדי למוסס את ההתארגנות.
>
> ברי לכל, כי פרסום 'פוסטים' באמצעות הרשתות החברתיות והמדיה הדיגיטלית, נגד ארגון העובדים ונגד ועד העובדים, אינם צעדים בוני אמון ולבטח אינם מקדמים את השיחה בין הצדדים.
>
> פניות של ההנהלה לעובדי התנועה שנשלחו בשבוע האחרון, הכוללות התבטאויות אגרסיביות הגובלות בהסתה כנגד נציגי העובדים, וניסיונות הפחדה וזריעת בלבול בקרב העובדים, באמצעות הפצת מסרים לפיהם נקבעה שביתה לתאריך 24.6, וזאת על אף שלא תוכננה שביתה על ידי ההסתדרות וועד העובדים.
>
> כינוס עובדים ע"י מנהלת משאבי אנוש והסתה נגד ההתארגנות, מתוך מטרה לשכנע עובדים שלא להצטרף להתאגדות ולבטל את חברותם, לרבות שיחות פרטניות ואסיפת עובדים.
>
> מלבד העובדה כי הדבר עומד בסתירה גמורה לדין, יש בכך כדי להראות לנציגות העובדים את עמדתה האמיתית של הנהלת התנועה, עמדה לפיה יש לסכל את ההתארגנות.

אי לכך ובהתאם לזאת, אנו נפעל בכל האמצעים העומדים לרשותנו בכדי להגן על התארגנות עובדי התנועה ועמידה על זכויותיהם.

אנו דורשים תוספת למפעל הקיץ, כבר עתה בשנת 2018 ולקיים ישיבות מו"מ תכופות במהלך החודשים יוני – ספטמבר לצורך חתימה על הסכם קיבוצי.

הניסיון להלך אימים ולהודיע כי באם נעמוד על דרישותינו יבוטלו מפעלי הקיץ – אינה מקובלת עלינו, אתם מחזיקים את ההורים והחניכים כבני ערובה וחוטאים לכל ערכי התנועה".

26. באותו היום, 12.6.18 פנה ועד העובדים אל הורי החניכים במכתב (נספח 26 לתגובת התנועה) שבו נאמר כך:

"הורים יקרים חזק!

בנובמבר האחרון, לאחר שנה של מחשבה מעמיקה, החלטנו, עובדי הצופים, להתאגד בהסתדרות. תוך זמן קצר יותר משליש מעובדי התנועה חתמו כי הם מעוניינים בהקמת ועד עובדים בתנועת הצופים, ובחודש דצמבר הכירה הנהלת התנועה בוועד.

מאז, התחלנו בתהליך של משא ומתן בין ועד עובדי תנועת הצופים בליווי מקצועי של ההסתדרות לבין הנהלת התנועה המלווה בעורכי דין ויועצים גם כן. במהלך התקופה הזו נתקלנו בקושי לקדם את המשא ומתן: גרירת רגליים ודחיית ישיבות לקיץ העמוס בתנועה, והיעדר התייחסות רצינית כלשהי לדרישותינו. על כן, החלטנו להכריז על סכסוך עבודה. זהו צעד שלא רצינו להגיע אליו אך הוא נדרש בעקבות היעדר ההתקדמות.

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

בקיץ הקרוב, עשרות אלפי הורים יפקידו בידינו, עובדי התנועה, את האחריות ליקר להם מכל – ילדיהם, חניכינו, היוצאים למפעלי הקיץ. על כן אנחנו רואים אתכם, ההורים,

כשותפים הטבעיים שלנו למהלך זה, להבנה כי הדבר הנכון לחניכים ולחברי השכבה הבוגרת בכל ההנהגות, הוא עובדים טובים, מרוצים ומנוסים, שמבינים את גודל האחריות בעבודתם.

באופן בלתי צפוי, העלתה השבוע הנהלת הצופים דרישה כוחנית שאינה מקובלת בעולם יחסי העבודה. ההנהלה מאיימת בהפקדה וביטול של מחנות הקיץ, במידה ולא נסכים לוויתורים מרחיקי לכת על הדרישות הצנועות ממילא שהעלינו, ולביטול סכסוך העבודה, שהוא הכלי המרכזי שמקנה לנו החוק במדינת ישראל לקידום המשא ומתן על תנאי העסקתנו. בנוסף, ההנהלה מפיצה מסרים מטעים ומאיימים שמטרתם לזרוע בלבול, וליצור דה לגיטימציה להתאגדות. אנו רואים בכך ניסיון להלך אימים עלינו, עובדי התנועה, שהחניכים יקרים לליבם, ולהניא אותנו מלממש את זכותנו להתאגד ולדרוש את הזכויות שלנו.

תנועת הצופים אינה מפעל פרטי, אלא תנועה חינוכית השייכת למדריכיה וחניכיה, ואמורה לשמש דוגמא ומופת לדיאלוג והידברות. אנו מצפים מהנהלת התנועה לחדול מדרך האיומים וההפחדה, ולקיים עם עובדי התנועה דיאלוג מכבד, שיהווה שיעור בדמוקרטיה לחניכינו, ומאמינים שתנועת הנוער המובילה והגדולה בישראל, צריכה להוביל ולשמש דוגמה גם ביחסה לעובדים".

27. עוד באותו היום פרסם מנהל הניו-מדיה של התנועה, מר נדב קמפר, פוסט ארוך בדף הפייסבוק של "בוגרי תנועת הצופים", שבו יצא כנגד ההתארגנות וקרא לביטול ההצטרפות להסתדרות, ובהמשך לכך אף פרסם טופס ביטול הצטרפות להסתדרות וקרא לעשות בו שימוש (ראו נספחים 24 עד 26 לתגובת המשיבה). וכך כתב קמפר:

"תראו מה רץ עכשיו בוואטספ.

ברגעים אלו ממש מופץ מכתב מטעם 'הוועד' שמיועד להורי החניכים ועיקרו עדכון הורי התנועה על ההפחדה והאיומים של ההנהלה.
מיציתי את הסיפור הזה, המהלכים שקורים לנגד עינינו הם בלתי הפיכים. כנראה שאנחנו בכלל לא מבינים את גודל המעשים. בעיקר אלו אשר יושבים שם בוועד אטומים עם עיניים מכוסות.

מבחינתי מרגע זה כל הסיפור הזה איבד מהלגיטימיות שלו.

יש דרך לעשות את זה ... ממש לא דרכי.

מה שצריך לעשות עכשיו זה להסביר לחברי הוועד שזה לא לגיטימי.

מבקש ממך להשקיע 2 דקות מזמנך לשלוח סמס-אימייל לכל אחד מחברי ועד הפעולה.

הגבול נחצה. זה לא תואם את הערכים שלי. אבדתי את האמון שלי אני מבקש לחדול את הקשר עם ההסתדרות. זה לא מייצג אותי !

זה בידיים שלנו לעשות לזה סוף ולתקן את המצב לפני שיהיה מאוחד מדי.

'הסתדרות לא תודה, כי בצופים יודעים להסתדר לבד'.

בנוסף – אם חתמת, עוד לא מאוחר למשוך את החתימה. תחתמו על המסמך ותעבירו להסתדרות".

28. בעקבות פוסט זה פרסם קמפר פוסטים נוספים, ובמקביל (ביום 14.6.18) נפתח דף פייסבוק חדש בשם "עובדים אחרת" שקרא להתארגנות פנימית להטבת זכויות העובדים במקום התארגנותם במסגרת ההסתדרות.

29. ביום 17.7.18 זימנה גב' אור ברנר מנהלת משאבי אנוש את אחת מחברות הוועד, גב' יעל פיירמן, לשימוע לפני פיטורים (נספח 32 לבקשת הצד). הטעמים העיקריים לזימון כפי שהוצגו במכתב היו: אי יכולת לעבוד בצוות המתבטא בין היתר בשיח מזלזל ומעליב; יחסי אנוש לקויים ויצירת סביבת עבודה ואווירה לא נעימה ואגרסיבית; וקרע עמוק ביחסי האמון הקיימים והנדרשים עם הממונה, מנהלת מחלקת כספים.

עוד באותו היום טענה ההסתדרות כי אין יסוד לטענות שהופנו כלפי פיירמן, וכי המדובר בהתנכלות מובהקת להתארגנות, האסורה על פי דין.

30. ביום 23.7.18 התקיים שימוע לגב' פיירמן (נספח 34), וביום 24.7.18 היא קיבלה הודעה על פיטוריה (נספח 35).

31. ביום 29.7.18 פנתה ההסתדרות ופתחה את ההליך שבפנינו, בהגישה בקשה דחופה למתן סעדים, זמניים וקבועים בסכסוך קיבוצי. בבקשה פרשה ההסתדרות את מסכת ההתנכלויות (לשיטתה) להתארגנות, ועתרה לצווים שיורו לתנועת הצופים לחדול מכך באופן מיידי, ובין היתר לחזור בה מההחלטה על פיטורי גב' פיירמן.

התנועה הגישה תגובה, שבה עתרה לדחיית כל הסעדים המבוקשים על הסף, תוך שהיא מדגישה כי אין כל קשר בין פיטורי פיירמן להיותה פעילה בהתארגנות, ותוך שהדגישה כי היא מקיימת משא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי בתום לב, וכי בכל הנוגע לפרסומים שנעשו נגד ההתארגנות – הרי שמדובר בפרסומים פרטיים של עובדים וצדדים שלישיים, שלא היתה לה כל שליטה עליהם.

32. במהלך דיון שהתקיים ביום 30.7.18, הגיעו הצדדים להסכמות לפיהן הממונה האזורית על יחסי העבודה תמונה למגשרת על המחלוקות שנותרו בין הצדדים לקראת חתימה על הסכם קיבוצי. אשר לטענות שהעלתה המבקש בענין התבטאויות שליליות כלפי מערכת יחסי העבודה הקיבוצית שבהתהוות – התנועה הבהירה כי כל אלה נעשו שלא מטעמה ושלא בהסכמתה, והוסכם שכל צד שומר על טענותיו בעניין זה. ולבסוף, בוטלו פיטוריה של חברת הועדה פיירמן, תוך שהוסכם כי הצדדים ידונו במחלוקות שהתגלעו ביחס לעבודתה ברוח טובה. ההסכמות בין הצדדים קיבלו תוקף של החלטה.

33. בהמשך לכל זאת התגלעו בין הצדדים מחלוקות נוספות ביחס להעסקתה של פיירמן, ולאחר שהתנועה דרשה שוב את פיטוריה, הוגשו כתבי טענות, התקיים דיון נוסף ביום 6.8.18 שבו אף התקיימו חקירות של המצהירים מטעם הצדדים, שלאחריו הגיעו הצדדים להבנות בדבר המשך עבודתה של פיירמן, כמו גם בדבר המשך המשא ומתן, הבנות שקיבלו ביום 12.8.18 תוקף של החלטה.

34. ביום 15.10.18, ובמקביל למשא ומתן שהתנהל עם ההסתדרות והוועד, ובסמוך למועד סיומו של המשא ומתן על הפרק הארגוני בהסכם, ותחילת המשא ומתן על הפרק הכלכלי, פרסמו היו"ר בן יוסף והמזכ"ל קלי אגרת לעובדי התנועה

(נספח 42 לבקשת הצד), בעניין פרסום ספר שכר חדש שלפיו ישונו תנאי העסקתם ומתכונת תגמולם. וכך נאמר באיגרת:

"עובדים ועובדות יקרים,

אין חינוך טוב, בלי מחנכים טובים: מחנכים הפנויים למלאכת החינוך, השמחים בעבודתם והרואים בה עבודת קודש.

תפיסה זו, היא התפיסה העומדת בבסיסם של הרבה מאוד תהליכים חינוכיים וארגוניים, אותם מובילה והובילה התנועה בשנים האחרונות.

אחד מהתהליכים הללו, אם לא אחד מהמרכזיים בהם עוסק הארגון הוא הבניית הכיוון האסטרטגי העוסק בהון האנושי של הארגון.

בראשית התהליך לפני כשנתיים וחצי עת הגדרנו יעד זה כיעד אסטרטגי וכנגזרת שלו החלה עבודת מטה שכללה תכנון וניסוח של אוגדן תנאי תעסוקה חדש.

אוגדן זה כולל קווים מנחים שעשויים להיטיב את תנאי העבודה של כולכם – כל מי ששם ידו כדי לקדם את הגשמת ייעודה של התנועה – חינוך טוב וראוי לכלל חניכינו.

עבודה זו, אשר שמה במרכזה את המטרה של רווחת העובדים ושימורם אמור הייתה להסתיים זה לא מכבר ולהשפיע על כלל העובדים.

בשל החשיבות האסטרטגית והמשמעויות הכלכליות הטמונות בו התקיימו דיונים בכל הוועדות כלהלן:

- ועדת משאבי אנוש המליצה בפני ועדת ארגון וכספים לקבל את האוגדן ב- 14.11.17.
- יו"ר ועדת ארגון וכספים הביא בפני הועד המנהל (הנהגה ארצית) את המלצתו לאשר ולהפעיל נהלים אלה בחודש מאי 2018.
- הנהגה ארצית אישרה את יישום הקווים המנחים של תנאי ההעסקה החדשים ב- 24.5.18.

לצערנו, פרסום ויישום האוגדן התעכב במהלך שנת 2018 שכן אנו מצויים במשא ומתן להסכם קיבוצי למול ההסתדרות אשר טרם הבשיל לכדי מימוש. לאחרונה התחילה התנועה את

> תהליך בניית ואישור התקציב ל- 2019 ולכן החלטנו ליישם את המלצות השינויים בחודש ינואר הקרוב...
>
> רגע מרגש זה, יביא לסיומו תהליך ארוך ומורכב, שנמשך מעל לשנתיים וכלל אין סוף דיונים, דיוקים, החלטות ואישור של כלל מובילי התנועה.
>
> אנו סמוכים ובטוחים כי אוגדן זה, הוא לא פחות מבשורה גדולה עבור העובדים הנאמנים של התנועה ובהתאם גם עבור חניכיה..".

35. לאחר כל זאת, הגישו הצדדים מספר הודעות מעדכנות בדבר התקדמות המשא ומתן, תוך שנמסר על ידי ההסתדרות כי ביום 12.11.18 אמורה להתקיים ישיבה מכרעת. לאחר ישיבה זו, ביום 15.11.18 הודיעה התנועה לבית-הדין כדלקמן:

> "במהלך שלושת החודשים האחרונים התקיימו מספר ישיבות בין הצדדים לצורך קיום משא ומתן בעניין ההסכם הקיבוצי בגישורה של עו"ד הלוי, כאשר הישיבה האחרונה התקיימה ביום 12.11.18.
>
> במסגרתה של הישיבה, ועל מנת שניתן יהיה להתקדם לשלב הבא, ביקש בא כוחה של המשיבה, עו"ד רם תורן, הוכחת יציגות כנדרש על פי הדין, וזאת בשל שינוי נסיבות לפיו נודע למשיבה כי ההסתדרות מייצגת מספר מועט של עובדים ואינה עומדת בתנאי הקבוע בחוק.
>
> במקביל, ומבלי לגרוע מדרישת המשיבה, אמש העביר בא כוח ההסתדרות טיוטת הסכם לעיונו ובדיקתו של ב"כ המשיבה.
>
> בשלב זה קיימים עדיין פערים בין הצדדים.
>
> בפן הארגוני, ההסתדרות מבקשת לייחד פרק מיוחד בסעיף התחולה של ההסכם הקיבוצי עבור עובד שהוא חבר ועד – דרישה לה אין המשיבה יכולה להיעתר, מסיבות ברורות, שכן אין המדובר בהסכם פרטי עבור חבר ועד.
>
> בנוסף, הנהלת המשיבה הודיעה להסתדרות, כי היא לא תקיים דיונים על הדרישות הכלכליות של ההסתדרות, שכן ספר השכר החדש שנכנס לתוקף ואשר המשיבה עמלה על הכנתו במהלך ארבע השנים האחרונות בשיתוף הורי החניכים

> המתנדבים, מעניק תמורה כספית גבוהה יותר לעובדים לעומת דרישות ההסתדרות.
>
> כך, ספר השכר החדש משפר את שכרם של העובדים ובעיקר את שכר הבסיס. אלא מאי? חרף הטבה זו לעובדים, נדמה כי על מנת לייצר מצגים של הישגים במשא ומתן והון פוליטי, מוכנה ההסתדרות לגרום לעובדים נזק עצום בעמידתה חסרת התוחלת על דרישה בלתי סבירה זו, כאשר הנהלת המשיבה מצידה דאגה לשפר את שכר הבסיס של העובדים.
>
> יצוין עוד, כי כל תוספת כספית בהסכם הקיבוצי תגיע מתשלומי ההורים, אשר אינם מאושרים על ידי משרד החינוך. ככל שברצונה של ההסתדרות להביא לתוספות מעבר לספר השכר, תתכבד ותפנה למשרד החינוך על מנת לקבל תוספת תקציב עבור המשיבה.
>
> בהתאם לאמור לעיל, בסמוך להגשת הודעת עדכון זו, הודיע ב"כ המשיבה (הפעם, גם בכתב) לנציג ההסתדרות, כי המשיבה עומדת על קבלת הוכחת יציגות וכן עדכן אותו לעניין עמדתה של המשיבה ביחס לדרישות הכלכליות של ההסתדרות.
>
> למשיבה יש יסוד סביר להניח, כי ארגון העובדים אינו מייצג 33% מהעובדים כנדרש על פי דין ומטעם זה, ועל מנת למנוע מצב עניינים לפיו ההסכם נחתם מול קבוצה שאינה מייצגת את העובדים, התבקשה הוכחת היציגות כנדרש על פי דין.
>
> חשוב להדגיש, כי תחלופת העובדים במשיבה הינה גדולה, ואין מן הנמנע כי העובדים הנוכחים או חלקם לא הסמיכו את ההסתדרות לשאת ולתת בשמם ואין לאפשר בעניין זה לבצע מחטף על ידי גורם שאינו מייצג את העובדים.
>
> למיטב ידיעתה של המשיבה, בשלב זה מחזיקה ההסתדרות בחתימות ספורות של עובדים, כאשר במשיבה עובדים כאלף עובדים.
>
> נוכח האמור לעיל, עומדת המשיבה על דרישתה להוכחת יציגות כנדרש על פי דין...".

36. שלושה ימים לאחר הודעה זו, הגישה ההסתדרות בקשה דחופה למתן סעדים זמניים ודחופים במסגרת בקשת הצד. במסגרת בקשה זו טענה ההסתדרות כי נודע לה באופן שאינו משתמע לשתי פנים כי הצופים גמרו אומר "לפוצץ" את ההתארגנות. הבקשה הסתמכה, בין היתר, על תכתובת מייל בין נציג הצופים במשא

ומתן, ירון גינדי, לבין בא כוח התנועה, שהעתק אליה נשלח להסתדרות, שעוסקת בשאלה מה "יספיק כדי לפוצץ" את ההתארגנות. בתגובה שהגישה התנועה, היא טענה שמדובר בתכתובת פרטית, שנשלחה בטעות להסתדרות, והצגתה מהווה הפרה של חסיון עו"ד – לקוח. עוד טענה התנועה לגופן של המחלוקות שבין הצדדים, והדגישה שהיא פועלת בתום לב במשא ומתן.

37. ביום 22.11.18 התקיים דיון בבקשה למתן סעדים זמניים, שבסיומו הגיעו הצדדים להבנות בדבר המשך המשא ומתן, כשכל צד שומר את טענותיו.

38. בחודשים שלאחר מכן הגישו הצדדים הודעות מעדכנות בדבר התקדמות המשא ומתן. משמסרו שני הצדדים כי המשא ומתן לחתימת הסכם קיבוצי נמצא בישורת האחרונה, אך קיימות מחלוקות אחרונות, ניתנה ביום 30.4.19 החלטה לפיה ככל שלא יסתיים המשא ומתן עד ליום 27.6.19, יתקיים דיון במעמד הצדדים ביום זה, שאליו יתייצבו הגורמים המוסמכים לקבל החלטות מטעם שני הצדדים.

39. ביום 26.6.19, ערב הדיון שנקבע, הוגשה לבית-הדין הודעה משותפת ובקשה לדחיית מועד הדיון, שבה נמסר כך:

> "בהמשך להחלטת בית הדין הנכבד מיום 30.4.19, מתכבדות הסתדרות העובדים הכללית החדשה ותנועת הצופים העבריים בישראל להגיש הודעה ובקשה משותפת כדלקמן:
>
> 1. ההסתדרות והתנועה מתכבדות להודיע לבית הדין כי הגיעו להסכמות ביניהן על נוסחו של ההסכם הקיבוצי ומסמכים רלוונטיים נוספים.
>
> 2. בשל אילוצים של התנועה (המשליכים על מועד כינוסו של הוועד המנהל, הנדרש לאשר את ההסכם), ייקבע מועד החתימה על ההסכם הקיבוצי לשבוע הראשון של ספטמבר ובכל מקרה לא יאוחר מיום 15.09.19.
>
> 3. ההסתדרות תקבל עדכון מהתנועה בדבר מועד הישיבה של הוועד המנהל לאישור ההסכם שייקבע במהלך 10 הימים הקרובים.

4. על כן, סבורות ההסתדרות והתנועה כי אין צורך בקיום הדיון בתיק מחר (27.6.19). עם זאת, למען הסדר הטוב, מתבקש בית הדין הנכבד לקבוע מועד להגשת דיווח מטעם הצדדים ביום 15.9.19".

40. לאור ההודעה, ניתנה באותו היום החלטה לפיה הדיון שהיה אמור להתקיים למחרת היום מבוטל, והצדדים יגישו הודעה מעדכנת עד ליום 15.9.19.

41. ביום 16.9.19 הגישה ההסתדרות הודעת עדכון ובקשה לקביעת מועד להגשת הסיכומים. במסגרת ההודעה ציינה ההסתדרות בין היתר כי:

> "הנהלת תנועת הצופים אינה מעוניינת בהתארגנות עובדיה (וזאת בלשון עדינה). היא ביקשה לסכל ולפרק התארגנות זו כבר מתחילתה ועשתה כל שלאל ידה – במשך כמעט שנתיים מאז מועד הכרזת היציגות ביום 19.11.17 – בכדי לממש מטרה זו ולהשיג יעד זה.
>
> ככל שניסתה ההסתדרות, במאמצים כבירים, להניח את תמרורי האזהרה לטובת פעולות שיפור תנאי העבודה של עובדי התנועה ושמירה על ביטחונם התעסוקתי בדרכי שלום, הגבירה התנועה את מאמציה שלה לסכל את ההתארגנות, חידדה את סכיניה ורקמה תוכניות חלופיות ותוכניות מגירה לפגיעה בהתארגנות העובדים...
>
> ... לבסוף, באקורד צורם במיוחד, כשכל מהלכיה לא הועילו לה, פגעה הנהלת התנועה בהתארגנות העובדים בדרך ערמומית ובזויה של ניצול לרעה של הקביעות המשפטיות בעניין צ.ל.פ. כך, בכוונת מכוון החליטה המשיבה לגרור רגליים בהליך המשא ומתן ולהערים קשיים עליו במטרה להציג מצג שווא של משא ומתן שלכאורה מנוהל בתום לב, כשבפועל מתברר כי לא התכוונה כלל לחתום על הסכם קיבוצי משכאשר הסכימו הצדדים על כל המחלוקות בניסוח ההסכם והגיעה העת לחתימה ולא נותרה לה ברירה, החליטה במכוון ובמחשבה תחילה לשוב ולדרוש הוכחה מחודשת של היציגות במטרה לסכל את התארגנות העובדים בדרך לכאורה לגיטימית ונקייה.
>
> ואכן, למרבה הצער היעד הושג וכל פעולות המשיבה החמורות יחדיו הובילו למעשה לסיכול התארגנות העובדים בתנועה".

42. בעקבות הגשת הודעה זו, נקבע דיון תזכורת במעמד הצדדים, והמשיבה הגיבה לטענות ההסתדרות במהלך דיון זה, ובין היתר טענה כך:

> "זה לא סוד שהתנהל מו"מ בין הצדדים, לא פשוט, במהלך המו"מ ההסתדרות הכריזה על סכסוך עבודה, בזמן שלטעמנו נבחר בקפידה, והיתה צריכה לעשות דרך בין הצדדים ולמרות הכל, הצליחו הצדדים בחוכמה ורגישות של שני הצדדים להגיע להסכם קיבוצי שמקובל על שני הצדדים.
>
> התנועה השקיעה זמן ומאמצעים בין היתר של בכירי ההנהלה על מנת לסגור את ההסכם, בוודאי זה לא נעשה מתוך מטרה לפגוע בהתארגנות אלא מתוך מטרה לכבד את רצון העובדים והוראות החוק. ואכן, ביום 25.8.19 אישרה ההנהגה הארצית של התנועה את נוסח ההסכם על כל נספחיו. בעניין זה יש נקודה שאי אפשר להתעלם ממנה והיא גם לא במחלוקת בין הצדדים וזו העובדה כי בשל אופיו של מקום העבודה והעובדים שמועסקים בו יש תחלופה טבעית גבוהה של עובדים שעובדים במקום העבודה... אזכיר שבנובמבר 2018 בדיון שהתקיים אחרי שההסתדרות הגישה בקשה נוספת, שאל בית הדין את מר עוז גולדברג 'האם ידעתם שקיימת תחלופה' והעד השיב שכן בהגינותו, באותה נקודת זמן הגשנו תשובה וגם בקשת צד שכנגד בה אנחנו הבאנו את הנתון שגובה בתצהיר שמתוך 300 עובדים שההסתדרות הביאה את הטפסים שלהם נותרו רק 96 עובדים, אני אגיד שנכון להיום נותרו כ-50 מתוך כ- 1000 עובדים.
>
> בנסיבות אלה, כשאין מחלוקת שזה המצב לא אמרה התנועה שהם לא מאשרים את ההסכם עד שתוכח היציגות אלא ההפך, ההנהגה הארצית אישרה את ההסכם אבל אמרה להסתדרות נחתום אבל קודם אנו רוצים לראות אסמכתאות שאתם יציגים גם היום. לא מדובר בדרישה שעלתה כדי לפגוע בהתארגנות אלא מתוקף הוראות הדין... הדין מחייב את ההסתדרות ללכת ולהחתים את העובדים, לא אמרנו אתם לא יציגים להתראות. אני מפנה למסמך שאמרנו שאנו מקווים שאתם מחתימים כל הזמן, תבואו, תיכנסו, תחתימו ותעשו את העבודה שלכם, אבל לבוא ולהגיש הודעה ששמה בפוקוס דברים לא רלבנטיים וטוענת שהעובדה שהגענו להסכם הקיבוצי ומתי זה עולה להנהגה הארצית לאישור, האם זו פגיעה בהתארגנות? ממש לא.

43. לאחר שיח ושיג בין הצדדים הציע בית-הדין לצדדים להגיע ביניהם להבנות כדלקמן (עמ' 33 ש' 5 לפרוטוקול):

"1. ההסכם הקיבוצי שכבר נוסח ואושר על ידי שני הצדדים ייחתם עד מחר.

2. עם זאת, יוסכם על הצדדים כי ההסכם לא ייכנס לתוקף עד שיינתן פסק דין חלוט שבו יכריע בית-הדין במחלוקת המשפטית שבין הצדדים בשאלה האם זכאית היתה המשיבה, על פי דין, להעלות את הדרישה להוכחת יציגות ההסתדרות מחדש. ככל שיוחלט בפסק דין חלוט כי המשיבה לא היתה זכאית להעלות טענה שכזו, ייכנס ההסכם לתוקף .

3. ככל שיוחלט כי המשיבה אכן היתה זכאית להעלות טענה שכזו, ינתן להסתדרות פרק זמן של 90 יום לצורך הוכחת יציגותה, ועם הוכחת יציגותה ייכנס ההסכם לתוקף.

4. ככל שייכנס ההסכם לתוקף בהתאם להוראות שבסעיף 2 או לחלופין בסעיף 3, יוגש ההסכם הקיבוצי לאישור הממונה בנוסח שאושר, ללא שינויים וללא צורך בהליכים נוספים מצד מי מהצדדים.

44. ההסתדרות הסכימה להצעה, ואילו תנועת הצופים ביקשה שהות של מספר ימים על מנת למסור את עמדתה. לפיכך, ניתנה החלטה לפיה ככל שתסכים התנועה להצעה, יינתנו הוראות בדבר אופן בירור המחלוקת בין הצדדים לעניין הצורך בהוכחת יציגות מחדש, וככל שתמסור שאינה מסכימה, יתקיים דיון תזכורת נוסף ביום 23.9.19.

45. ביום 22.9.19 מסרה התנועה הודעה לבית-הדין כדלקמן:

"1. ביום 16.9.19 הגישה ההסתדרות לבית-הדין 'הודעת עדכון' מטעמה, ובמסגרתה הודתה כי איבדה יציגות בקרב עובדי תנועת הצופים, וכי 'החייאת ההתארגנות (כלשונה) מאתגרת וקשה 'ולכך התוודעה ההסתדרות בימים אלו בנסיונות הצירוף של העובדים החדשים בתנועה' (ראה: פסקה אחרונה בעמוד 3 להודעת ההסתדרות).

2. בנסיבות העניין, סבורה תנועת הצופים כי אין עוד כל רלוונטיות לשאלה האם יכלה התנועה להעלות את הדרישה להוכחת יציגות ההסתדרות מחדש, אם לאו. שהרי על פי הדין, ועד אשר לא תצליח ההסתדרות להחתים שליש מעובדי התנועה, אין להסתדרות את הכשרות המשפטית לחתום על ההסכם הקיבוצי.

3. בנסיבות אלה, אין באפשרות תנועת הצופים להסכים להצעת בית הדין הנכבד, כפי שהועלתה בישיבת התזכורת האחרונה שהתקיימה בתיק.

4. למען הסר ספק תבהיר תנועת הצופים, כי היא עומדת מאחורי החלטת ההנהגה הארצית של התנועה אשר אישרה את נוסחו של ההסכם הקיבוצי, בכפוף לכך שההסתדרות עודנה ארגון יציג בקרב עובדי התנועה. בהתאם, ככל שההסתדרות תציג בפני התנועה אסמכתאות לכך ששליש מעובדי התנועה כיום בחרו להצטרף לשורותיה, תחתום התנועה על ההסכם הקיבוצי בנוסח שאושר, ללא שינויים וללא צורך בהליכים נוספים מצידה.

למען הסדר הטוב, נציין כי במקביל להגשת הודעה זו, הגישה תנועת הצופים את טיוטת ההסכם הקיבוצי שעליו הסכימו הצדדים.

46. ביום 23.9.19 התקיים דיון תזכורת נוסף, בסופו ניתנה החלטה לפיה על שני הצדדים להגיש בקשות צד מתוקנות. בהתאם להחלטה זו, הגישה ההסתדרות ביום 15.11.19 בקשת צד מתוקנת, שבה התבקשו סידרה של צעדים הצהרתיים לפיהם התנכלה התנועה להתארגנות וסיכלה אותה, וכן התבקש סעד של פיצויים ללא הוכחת נזק בגין ההפרות כולן, שכומת לסך של 1,400,000 ₪.

ביום 1.1.20 הגישה תנועת הצופים תגובה לבקשת הצד המתוקנת ובקשה שכנגד מטעמה, שבה טענה שיש לדחות את כל טענות ההסתדרות בדבר פגיעה בהתארגנות, ובד בבד ליתן סעדים הצהרתיים לפיה ההסתדרות הפרה את חובת תום הלב שהיתה מוטלת עליה, בכך שלא הודיעה לתנועה כי איבדה את יציגותה, ואף המשיכה בניהול המשא ומתן אף שלא הייתה לה כשרות משפטית לכך.

ביום 5.2.20 הגישה ההסתדרות את תשובתה לבקשת הצד שכנגד, ולבקשת התנועה, ניתנה לה אפשרות להגיש תצהיר משלים נוסף, המתייחס לטענות שנכללו בתשובת ההסתדרות.

47. דיון הוכחות בבקשות הצד ובבקשת הצד הנגדית התקיים ביום 20.2.20. במהלכו העידו ארבעה: מר רועי פרלמן ומר עוז גולדברג מטעם ההסתדרות, ומר נדב קמפר וגברת אור ברנר מטעם תנועת הצופים. בתום הדיון ניתן צו להגשת

סיכומים בכתב. שלב הגשת הסיכומים נמשך תקופה ארוכה יחסית, עקב משבר הקורונה, אך עתה, משנאספו אלה לתיק בית-הדין, הגיעה העת לדון ולהכריע. אך בטרם נפנה לשלב הדיון וההכרעה, נציג בקצרה את תמצית טענות הצדדים בסיכומיהם, ואת המסגרת הנורמטיבית להכרעה בבקשת הצד.

תמצית טענות הצדדים

48. ההסתדרות בסיכומיה טוענת כי הוכיחה כי תנועת הצופים פגעה בהתארגנות העובדים בדרכים "הקלאסיות" – באמצעות פניות אסורות לעובדים, בתמיכה בקריאות נגד ההתארגנות, בתמיכה בהקמת ועד פנימי חלף ההתארגנות ובנקיטה במהלכים חד צדדיים במטרה לייתר את ההתארגנות ובהתנכלות למובילי ההתארגנות. כל זאת, במקביל לסירוב מוחלט, במשך שנה, לנהל עם ההסתדרות משא ומתן על הנושאים הכלכליים, תוך שהיא נוקטת מהלכים חד-צדדים לשינוי אופן תגמול העובדים ומבנה שכרם, והכל במטרה לפגוע בהתארגנות ולעקר מתוכן את המשא ומתן הקיבוצי הכלכלי, ולבסוף, טוענת ההסתדרות כי המשיבה ניהלה משא ומתן שלא בתום לב, תוך ניצול מכוון לרעה של הלכת צ.ל.פ. (עס"ק 51407-07-15 כח לעובדים נ' צ.ל.פ. תעשיות (7.10.16, להלן: הלכת צ.ל.פ.)), באופן העולה כדי פגיעה שלא כדין בהתארגנות.

תנועת הצופים בסיכומיה, מדגישה כי המשא ומתן הקיבוצי הושלם, והסתיים בהצלחה בהסכם קיבוצי ראשוני מוסכם וגמור (סעיף 1 לסיכומיה), אלא שההסתדרות, שבדיעבד התברר כי איבדה את יציגותה בקרב עובדי התנועה, ובהתאמה גם את הכשרות המשפטית לחתום על ההסכם הקיבוצי שסוכם, לא עשתה דבר כדי להחזיר לעצמה את היציגות, ואף המשיכה בחוסר תום לב לנהל משא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי ביודעה שאין לה יציגות בקרב עובדי התנועה. התנועה מדגישה כי התנהגה בתום לב לאורך כל המשא ומתן, לא פגעה בשום צורה ואופן בהתארגנות, וכי העלאת שאלת היציגות קודם לחתימה על ההסכם הקיבוצי מתחייבת מהדין ומהנסיבות הספציפיות של המקרה, ואינה מהווה פגיעה בהתארגנות. אשר להתבטאויות שהיו כנגד ההתארגנות – התנועה מדגישה כי בעקבות הכרזת סכסוך העבודה על ידי ההסתדרות ביוני 2018 והאיום בשיבוש

פעילות מפעלי הקיץ התעורר דיון סועד בקרב עובדי התנועה ובוגריה, דיון שלהנהלת התנועה לא היתה כל שליטה עליו, והתנועה הדגישה כי ההתבטאויות בעניין נעשו שלא מטעמה ושלא בהסכמתה והתנצלה על תמיכה שנעשתה בפייסבוק ביחס לפוסטים שעסקו בעניין.

<u>דיון והכרעה</u>

49. בטרם נפנה לדיון והכרעה בבקשות הצד לגופן, נקדים ונתייחס לשני העניינים הבאים:

ראשית ההסתדרות הציגה בפנינו ראיה (נספח 47 לבקשת הצד המתוקנת) שאליה התייחסה כ"ראיית זהב", שיש בה כדי להוכיח באופן שאינו משתמע לשתי פנים – לשיטתה המוכחשת ע"י תנועת הצופים –כי התנועה זממה למן ראשית ההתארגנות "לפוצץ" את המשא ומתן. המדובר בחלופת מיילים בין נציג התנועה במשא ומתן, מר ירון גינדי, לבין בא כוח המשיבה, שעסקה – לטענת ההסתדרות המוכחשת ע"י התנועה – באסטרטגיות שונות ל"פיצוץ" המשא ומתן. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ביחס לראיה זו, אנו מקבלים את טענת התנועה כי מדובר בראיה שחל עליה חסיון עורך דין לקוח, ומטעם זה אין להביאה במסכת הראיות שבתיק. זאת, בהינתן עמדת התנועה שמדובר במייל שהועבר בטעות לנציג ההסתדרות, ובהינתן שאף ההסתדרות עצמה מודה שמדובר במייל שהועבר אליה בטעות. נבהיר, שלעניין זה אנו ערים לגישה שהובעה בפסיקה לפיה חסיון עורך-דין לקוח אינו חל במקרה של טעות משרדית שכזו (ת"א 57625-01-13 פלוני נ' בית חולים ביקור חולים (6.4.16, כב' השופטת דליה גנות)), אך לעניין זה אנו תמימי דעים עם כב' השופטת רות רונן, שבאחת הפרשות (ת"צ 21851-03-15 וינברגר נ' בנק מזרחי טפחות (22.6.16)) לא קיבלה גישה זו, ותוך שהיא מסתמכת על מאמרה אקדמי שניתח את הסוגיה לעומקה (לימור זר-גוטמן "הבטחת תקשורת חופשית בין עורך דין ללקוח באמצעות חסיון עורך-דין-לקוח וחובת הסודיות האתית – קריאה לרפורמה ספר דייויד וינר 79) הגיעה למסקנה כי:

> "העברת מסמכים לידי צד שלישי שאינו הלקוח או עורך-הדין עשויה אם כן בנסיבות המתאימות להיחשב כוויתור של

> הלקוח על החסיון. מכאן כי ההעברה של המסמכים תוכל להיחשב לוויתור משתמע אם אכן עולה ממנה כי הלקוח ויתר על החיסיון".

כאמור, במקרה שלפנינו אין מחלוקת כי לא מדובר היה בכוונה מפורשת או משתמעת לוותר על החיסיון, אלא בטעות גרידא, ומכאן שהחסיון חל (ראו והשוו גם: רע"א 6171/17 פלוני נ' קופת חולים כללית (4.9.17, כב' השופט יצחק עמית, בפיסקה 12 להחלטה));

ושנית בבקשת הצד המתוקנת חזרה וטענה ההסתדרות כי חברת הוועד פיירמן פוטרה מתפקידה בשל פעילותה בהתארגנות. כפי שציינו עוד בפרק תיאור התשתית העובדתית, בעניין זה הוגשה ע"י ההסתדרות בקשה למתן סעד זמני, ובהמשך לכך הגיעו הצדדים להבנות שקיבלו תוקף של החלטה לפיה פיטורי פיירמן בוטלו. עם זאת, בפתח דיון ההוכחות הודיעה ב"כ ההסתדרות כי היא מושכת את ארבעת התצהירים שהוגשו מטעמה של פיירמן במהלך ההתדיינות, ומוותרת על הטענות בעניין זה "מכיוון שמדובר בעובדת ובאנשים וביחסים יחסי עבודה, אז אנחנו חשבנו שזה יהיה לנכון כדי לא להציף מחדש להבות שכרגע נראה שהן כובו" (עמ' 43 ש' 4 לפרוטוקול). לפיכך, עניינה של פיירמן איננה עוד חלק מהפלוגתאות שעלינו להידרש להם במסגרת פסק דין זה.

50. ועתה לגופה של המחלוקת שבין הצדדים.

לאחר שבחנו את מסכת הראיות והעדויות, הגענו לכלל מסקנה שדין בקשת הצד להתקבל, ודין בקשת הצד שכנגד להידחות. דהיינו, הגענו לכלל מסקנה כי תנועת הצופים פעלה בדרכים שונים המנוגדות לדין לסיכול התארגנות עובדיה, תוך שהיא מנהלת במשך שנתיים ימים בחוסר תום לב מוחלט משא ומתן ללא כל כוונה אמיתית לכונן מערכת יחסי עבודה קיבוצית בתנועה, ותוך שהיא מנסה בדרכי תחבולה להסוות את התנגדותה הנחרצת להתארגנות. כך ובין היתר, מסרה תנועת הצופים להסתדרות ולבית-הדין – שלאורך השנתיים האלה קיים מספר דיונים ולמעשה ליווה במידת ומסוימת את הצדדים במשא-ומתן – הסברים להתנהלותה או למחדליה בכל נקודת זמן במהלך אותם שנתיים, הסברים שבזמן אמת נראו לעיתים כסבירים והגיוניים, אך במבט לאחור, ונוכח הצטברות הפעולות ו"חיבור הנקודות"

לתמונה ראייתית אחרת, הסתברו כנסיונות שלא צלחו לפזר מסך ערפל שמטרתו להסוות את הפעולות הלא חוקיות של הנהלת התנועה.

להלן נפרט את דרך הילוכנו בדרך למסקנות לא פשוטות אלה:

היציאה לדרך – גרירת רגליים וחיכוכים ראשונים בפתח המשא ומתן

51. ההסתדרות השיגה יציגות בקרב עובדי התנועה ביום 19.11.17, ומסרה על כך לתנועה. כפי שציינו כבר בפרק התיאור העובדתי, התנועה הכירה בהתארגנות כבר ביום 22.11.17, אך למרות הכרה זו היא רק מסרה כי "תיקבע בהקדם פגישת היכרות בין הצדדים", בלי לקבוע מועד לפגישה הזו, ואף מבלי להציע מועדים. פגישת הכרות בין הצדדים נקבע לבסוף רק ליום 4.1.18, חודש וחצי מלאים לאחר השגת היציגות. אף שהפסיקה אינה קובעת מועד לקיום פגישה ראשונה עם ארגון עובדים שהוכר, ברי כי חובתו של המעסיק הינה לקיים פגישה זו בהקדם האפשרי. אף שייתכנו סיטואציות שבהן לא ניתן מסיבות שונות לקיים פגישת הכרות ראשונה עם ארגון עובדים חדש במקום עבודה, הרי שככלל חובתו של מעסיק הינה לקיים פגישה ראשונה זו ללא דיחוי, תוך ימים ספורים, ולכל היותר תוך שבוע שבועיים. אי תיאום פגישה במשך פרק זמן כה ארוך, בדרך כלל וגם במקרה שלפנינו, עשוי כשלעצמו להוות הפרה של החובה לנהל משא ומתן, ובתום לב, עם הארגון היציג, חובה הקבועה בסעיף 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

52. יתירה מזאת, הנהלת התנועה לא שקטה על שמריה במהלך התקופה שבה לא מצאה זמן לקבוע פגישה ראשונה, ומבלי לתאם דבר עם ההסתדרות, ולמעשה "מאחורי גבה", הודיעה לכל העובדים במהלך דצמבר 2017 כי "לאור ההערכות של הנהלת התנועה להתחלת המשא ומתן להסכם הקיבוצי ומכיוון שאין הנהלת התנועה יודעת להעריך בעת הזו מה תהיינה העלויות כפי שיקבעו בהסכם הקיבוצי, הרי שבשלב הזה לא ינתנו מילגות לעובדים" (נספח 7 לבקשת הצד). על פי ההלכה הפסוקה, משעה שהתנועה הכירה בהסתדרות העובדים כארגון היציג של עובדיה, היה עליה להיוועץ בארגון היציג, ולאפשר לו זכות טיעון בטרם קיבלה החלטה שכזו, שבאופן טבעי היתה למורת רוחם של עובדיה (לקיומה של חובה שכזו, גם בהיעדר הסכם קיבוצי, ראו למשל: עס"ק 52/05 הסתדרות העובדים הכללית נ'

עיריית קריית גת (10.11.05)). כך בוודאי בהינתן שהתנועה עצמה מודה שההפסקה הזמנית של תשלום המילגות היתה קשורה בקשר סיבתי מובהק להתארגנות. וודאי וודאי שכך בהינתן, בנוסף, שבאותו זמן עובדי התנועה השלימו את מהלך ההתארגנות וציפו מן הסתם לפירותיו, ובמקום זאת הם קיבלו הודעה שלילית שכזו על פגיעה בזכויותיהם, שמן הסתם נטעה בהם ספקות ראשונים לגבי הכדאיות של מהלך ההתארגנות. נבהיר, כי לא נעלמו מאיתנו טענות התנועה (ראו בסעיף 122 לסיכומיה) כי היא לא הודיעה לעובדיה על הקפאת המלגות, אך איננו מקבלים טענה עובדתית זו. משעה שההסתדרות פנתה לתנועה בכתב והודיעה לה כי עובדים רבים מסרו לה כי התקבלה החלטה על הקפאת תשלום מילגות, ומשעה שהתנועה אישרה במכתב (נספח 7 לבקשת הצד) שהיא אכן הקפיאה את תשלום המילגות עקב ההתארגנות, אין בעובדה שלא נשלחה הודעה מסודרת לכלל העובדים בעניין זה כדי להשפיע על התנהלות התנועה ולהופכה ללגיטימית במסגרת יחסי העבודה הקיבוציים. זאת ועוד, התנועה טענה בפנינו כי העובדה שחידשה כשבועיים לאחר מכן את תשלום המילגות מוכיחה כי ההקפאה לא נעשתה בכוונה לפגוע בהתארגנות. ברם, לאור כך שהתנועה הודיעה לארגון היציג של העובדים כי "בשלב זה לא יינתנו מלגות לעובדים", היתה מוטלת עליה חובה להודיע לארגון ולעובדים על שינוי ההחלטה, חובה שהינה לדעתנו בבחינת מובן מאליו במסגרת יחסי אמון הנדרשים בין מעסיק לארגון יציג. עצם העובדה שהתנועה – בצורה מיתממת לדעתנו – התנערה מחובה זו, וגם בסיכומיה מוסיפה וטוענת שלא היתה מוטלת עליה חובה שכזו, מעידה כשלעצמה על אי הכרה ואי הפנמה מצידה של החשיבות ואפילו ההכרח בבניית יחסי אמון בשלבים הראשוניים של יחסים קיבוציים.

53. אשר למשא ומתן שהתנהל בין הצדדים בין ינואר למאי 2018 – מהראיות שהוצגו לנו, השתכנענו שבמהלך ארבעה וחצי החודשים הללו, שבין מועד פגישת ההכרות הראשונה (והמאוחרת) שבין הצדדים, לבין יום 17.5.18 שבו התריע מר ארנון בן דוד בשם ההסתדרות על כוונה להכריז על סכסוך עבודה (ראו נספח 10 לבקשת הצד שצוטט במלואו מוקדם יותר בפסק דין זה), התנהל המשא ומתן בין הצדדים בעצלתיים, כאשר התנועה לא מוצאת את הזמן לקיום פגישות תכופות, ולמעשה נמנעת כמעט לחלוטין מלהיכנס לעובי הקורה ולדון עם הוועד וההסתדרות על הדרישות הכלכליות של ארגון העובדים.

תמיכה במישרין ובעקיפין בפעולות והתבטאויות נגד ההתארגנות

54. מוקדם יותר בפסק דין זה פרטנו אודות סדרת פרסומים – בעיקר פוסטים בפייסבוק – נגד ההתארגנות, שהחלה בסמוך לאחר הודעת ההסתדרות על כוונתה להכריז על סכסוך עבודה. להלן נסביר מדוע אנו רואים בהתנהלות התנועה בקשר לכך כהפרה בוטה של חובתה שלא להתבטא נגד ההתארגנות, כפי שזו מעוגנת בין היתר בהלכת פלאפון ((עס"ק 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית נ' פלאפון תקשורת (2.1.31)):

ראשית אין מחלוקת כי שעות ספורות לאחר שההסתדרות שלחה לממונה הראשי על יחסי עבודה במשרד המסחר והתעשייה הודעה על סכסוך עבודה (נספח 12 לבקשת הצד), פרסמה עובדת בשם טל לוין פוסט ארוך וקשה נגד ההתארגנות בקבוצת פייסבוק בשם "בוגרי תנועת הצופים". בפוסט כינתה לוין, בין היתר, את אנשי ועד העובדים כלוחמניים, קיצוניים ובלתי-אמינים, וכמי ש"פוגעים בתנועה, פוגעים בחניכים, ופוגעים בתחושת המשפחתיות ושותפות הגורל". אין כל מחלוקת כי מנהלת משאבי האנוש של החברה, גב' אור ברנר, סימנה "לייק" בתמיכה בפוסט זה, ואין גם מחלוקת בכך שגם יו"ר התנועה, מר אלי בן יוסף, שיתף את הפוסט הזה בדף הפייסבוק שלו. המדובר בהפרה בוטה וגסה של האיסור המוטל על נושאי משרה בכירה של המעסיק להביע מסרים כנגד ההתארגנות (למשמעותה של פעולת "השיתוף" ברשתות חברתיות, שבמקרים רבים מקנה למסרים תהודה נרחבת ותפוצה רבה, עד כדי הפיכתם ל"ויראלי", ראו: רע"א 1239/9 שאול נ' ניידלי תקשורת (6.1.20), בפיסקה 45 לחוות-דעתה של כב' השופטת דפנה ברק-ארז). יש לראות זאת בחומרה יתירה בשים לב לכך שאין מחלוקת שהמסר האסור הופץ לאלפי נמענים רלוונטיים. נוסיף, כי הפוסט של לוין כלל עובדות שלכאורה הגיעו לידיעתה מצד אנשי הנהלה שהשתתפו במשא ומתן, באופן שגרם לנו להניח – אף שלא הוצגה לנו הוכחה חותכת לכך – כי ההנהלה עמדה מאחורי הפוסט הזה. מכל מקום, אפילו לא כך, הרי די בהבעות התמיכה המובהקות על ידי בכירי התנועה – היו"ר בן יוסף ומנהלת כח האדם ברנר – כדי להוביל לאותה מסקנה של אי חוקיות מובהקת בהתנהלות;

שנית התנועה בסעיף 182 שמה את הדגש על כך שהיא התנצלה במהלך דיון בבית-הדין על השיתוף והתמיכה מצד בכיריה בפוסטים האמורים, והוסיפה והדגישה כי שיתוף הפוסטים והתמיכה בהם ע"י היו"ר בן יוסף "נעשו על דעתו כאדם פרטי ולא באופן עקרוני מצד התנועה" (סעיף 183 לסיכומים). אין בידינו לקבל את הטענה כי ההתנצלות מכפרת על אי החוקיות שבהעברת מסרים בוטים נגד ההתארגנות ברשתות חברתיות, על ידי הגורמים הבכירים בחברה. אדם הממלא תפקיד בכיר בארגון – במקרה זה יו"ר התנועה עצמו וכן מנהלת מחלקת משאבי אנוש – אינם יכולים להתגונן שהם מביעים כביכול דעות פרטיות ברשתות חברתיות, שבתכנים שלהם צופים מאות עובדים, ועשרות אלפים של חניכים והורי חניכים. נבהיר, כי יש לראות בחומרה יתירה את העובדה שבעוד שהמסרים נגד ההתארגנות הועברו ברשתות החברתיות, הרי שלאותה התנצלות שניתנה, "בהתאם להמלצת בית-הדין", בתום הדיון שהתקיים ביום 30.7.18, לא ניתן פרסום פומבי באותו האופן. וכך, מטבע הדברים (וגם על פי התרשמותנו) המסר השלילי נגד ההתארגנות הועבר והוטמע בקרב העובדים, ולא נעשה אפילו נסיון אמיתי לאזן אותו באמצעות התנצלות שהופצה בתפוצה משמעותית;

שלישית מאוחר יותר באותו היום פרסמה גם העובדת אלינור מטלון פוסט ארסי כנגד ההתארגנות (צוטט במלואו לעיל), שבו טענה בין היתר כי הוועד העלה במשא ומתן דרישות לא הגיוניות, עד שאם הן יתקבלו "אנחנו יכולים לסגור את התנועה וללכת הביתה". גם ביחס לפוסט זה טענה התנועה באופן מיתמם כי במדובר בפוסט פרטי, על אף שאין מחלוקת שמדובר בעובדת שהיתה כפופה ישירות למנהלת משאבי אנוש, שכתבה בגוף ראשון באופן שמביא את הקורא למסקנה ברורה שהיא מדברת בשם מחלקת משאבי אנוש של התנועה, ועל אף שגם פוסט זה שותף על ידי יו"ר התנועה כחצי שעה לאחר פרסומו. אם זו לא היתממות והתנהגות חסרת תום לב, לא נדע מהי;

רביעית אשר לפוסט שפרסם מר כוכבי (הובא במלואו לעיל), שגם אותו שיתף היו"ר בן יוסף וגם עליו סומן לייק על ידי הדף הרשמי של התנועה – הרי שביחס אליו טענה התנועה כי לא היתה לה כל שליטה עליו כיוון שלא מדובר בעובד שלה, אלא רק בספק שלה. נו, באמת, האם התנועה באמת סבורה שיש משהו משכנע

בטענתה כי לא היתה לה שליטה על כוכבי כיוון שהיא רק היתה קשורה עימו בקשרי ספק-לקוח, להבדיל מקשרי עבודה? כך או כך, גם ביחס לפוסט זה, לשיטתנו למן הרגע שבו יו"ר התנועה שיתף את הפוסט, הפך כל האמור בו לאמירה מפורשת של התנועה, אמירה שחבטה ופגעה שוב בהתארגנות הצעירה;

חמישית לצד תמיכה מובהקת וגלויה בכל אותן אמירות, פרסמו היו"ר בן יוסף והמזכ"ל כהן מספר הודעות ששוגרו לכלל העובדים (שגם אותם ציטטנו באופן מלא מוקדם יותר) ושבהם תקפו את החלטת ההסתדרות להכריז על סכסוך עבודה. הודעות אלה היו מנומסות יותר, אך ניכר לאורכן ולרוחבן נסיון של ראשי התנועה לתקוע טריז בין עובדי התנועה לבין הועד וההסתדרות. כך ובין היתר, בהודעה הראשונה שנשלחה ביום 17.5.18 "לכלל העובדים וחברי משפחת תנועת הצופים", נטען כי העובדה שהוכרז סכסוך עבודה מוכיחה כי ההסתדרות והוועד "זרים לעולמנו, ואינם מבינים את השפה, הרוח ומאפייני הבית", ובד בבד הבטיחו בן יוסף וכהן כי בדעת התנועה לבנות "מדרג שכר חדש" ללא כל קשר להתארגנות. בהודעה השנייה, שנשלחה ביום 8.6.18 התייחסו בן יוסף וכהן אל דרישות ההסתדרות והוועד כאל "גזר דין מוות לתנועה", ואל ההכרזה על סכסוך העבודה כ"צעד מניפולטיבי עם השלכות חמורות על היכולת שלנו לתת פעילות חינוכית טובה". נדגיש, כי המסר נגד ההתארגנות ברור דיו גם מקריאה בהודעות אלה בלבד, אך הוא ברור שבעתיים בהינתן שבד בבד עם פרסומן פורסמו כל אותם פוסטים נוספים של עובדים נגד ההתארגנות, פוסטים ששותפו והופצו על ידי התנועה תוך ציון ברור של "לייק" ליד כל אחד מהם. מכל האמור עולה בבירור שראשי התנועה גמרו אומר להשניא את ארגון העובדים על עובדי התנועה, ולומר להם באופן שאינו משתמע לשתי פנים, כי מי מהם שתומך בסולידריות הארגונית פועל נגד ערכי הצופים. זאת, לצד הבטחה חד-משמעית כי גם ללא ההתארגנות יינתנו לעובדים תוספות שכר, כך שההתארגנות היא מיותרת;

שישית ממסכת הראיות השתכנענו שהמסר של ההנהלה אכן נקלט והופנם בקרב העובדים, באופן שהלך והיקשה על ההסתדרות והוועד, שתחילה עוד הצליחו לגייס חברים נוספים להתארגנות, אך בהמשך נתקלו בסירובים, תוך שהעובדים

ממש חוזרים על דף המסרים של ההנהלה. וכך העיד בעניין מר רועי פרלמן, רכז ההתאגדות בהסתדרות, ונתנו אמון מלא בעדותו זו (עמ' 46 ש' 20 ואילך):

"... הנהלת התנועה עשתה כדי לשבור את ההתארגנות הזאת וכדי להוציא את הרוח מהמפרשים לאנשים צעירים וטובים שכל מה שהם רצו זה קצת צדק, אפילו הרבה כסף הם לא ביקשו. אז אחרי שאמרתם עלי שזה גזר דין מוות לתנועה, אחרי שכל מקום שהגענו אליו להחתים עובדים, כן, במהלך אחרי שנת 2018 בתוך שנת 2018, כל מה ששמענו זה שהם באו להרוס את התנועה, שהם מופעלים על ידי אינטרסים זרים, כן, שהם בובות מריונטות שמופעלות על ידי אנשים אחרים, אם זה ההסתדרות ואם זה גורמים אחרים ושהם לא מבינים מה עושים...

ובהמשך, בעמ' 47 ש' 14 לפרוטוקול:

" בסך הכול עשיתם עבודה מאוד טובה, ההנהלה עשתה עבודה מאוד טובה בלשבור את ההתארגנות, צריך לומר, כן, אז הדברים תמיד נעשים כאילו ליד, אז נכון, אף אחד לא אמר 'רוני גירון באה להרוס את התנועה', ואף אחד לא אמר 'נועה רפאלי באה להרוס את התנועה', אבל אמרו... שהדרישות של... ועד העובדים, המשמעות של היענות להם היא גזר דין מוות לתנועה, אמרו שהאנשים שפועלים באופן שבו פועלים חברי הוועד בגלל, בגלל האופן שבו פועלים ברור לכולם שהם אנשים שזרים לתנועה, לאופי שלה, לערכים שלה, אז החברים של חברי הוועד, כן, שהם אנשים שגדלו בתנועה וחיים אותה יום יום, מבינים מזה שהחברה שלהם רוני או נועה או עופר בן צבי או לא חשוב מי זה היה באותו רגע, הם אנשים שהם זרים לתנועה, שהם אנשים שבאים לפגוע בה, הם אנשים שפועלים בשם אינטרסים זרים, זה מה שהם הבינו, כן הם הבינו את המסר ולכן היה לנו מאוד מאד קשה, ככל שחלף הזמן, לחזור ולצרף עובדים נוספים, בגלל שהפגיעה בתודעה של העובדים הייתה כל כך חמורה שכשחלף הזמן זה כבר נהיה בלתי אפשרי".

ש. מתי חלף הזמן? מתי ההתארגנות סוכלה, לשיטתכם?

ת. כל יום שעבר, החל מזה שכשאנחנו באנו לטיולי חנוכה, שלחו לנו מכתב שמה שאנחנו עושים זה סיכון בטיחותי, בגלל שהלכנו להסתובב במכתש רמון במדבר ודיברנו עם אנשים שיושבים סביב מדורה, אז קיבלנו מכתב שזה לא בסדר, אחר כך, כששלחתם סמסים על זה ששביתה היא לא דרכנו ויצרתם מצג שווא אילו הוועד לוקח את התנועה לשביתה, מה שלא

> היה נכון, וכששלחתם מכתבים שאומרים שמה שאנחנו עושים זה גזר דין מוות.
>
> ש. אז אתה מבין מה המשמעות.
>
> ת. וכל יום שעבר, אני עדיין ממשיך לענות על השאלה שלך, וכל יום שעבר, כל יום שעבר וכל מסר נוסף שעבר לעובדים ומכתבים אנונימיים שהועברו ואנשים שפעלו בשם ההנהלה, כולל עובדים של ההנהלה ויו"ר התנועה.. כל יום שעבר והמסרים האלה המשיכו להיות מופצים, כל יום שעבר היה לנו יותר ויותר קשה להחתים, עד שהגיע שלב מסוים, כן, שבו הדברים, הוגדשה הסאה כבר לא יכולנו יותר, לא יכולנו יותר להחתים את העובדים, המסרים היו מוטמעים כל כך עמוק שלא רק שלא הצלחנו להחתים עובדים, גם היה לנו מאד קשה לגייס חברי ועד במקום אלו שעזבו".

שביעית להשלמת התמונה, נציין כי ההסתדרות טענה בנוסף כי הנהלת התנועה תמכה בהקמת ועד פנימי של עובדים, שהחל להתארגן ממש באותם הימים, ובין היתר הקים דף פייסבוק חדש "עובדים אחרת". ברם, מהראיות והעדויות לא השתכנענו שאכן מדובר ביוזמה מטעם ההנהלה, ובהחלט סביר להניח שמדובר ביוזמה עצמאית של עובדים, שלאחר שנחשפו לכל המסרים השליליים נגד ההתארגנות, החליטו לעשות מעשה ולפעול "עצמאית" לפירוק התארגנות העובדים ושבירתה.

פרסום אוגדן השכר – שינוי חד-צדדי של תנאי העסקת העובדים

55. ביום 15.10.18 פרסמה ההנהלה איגרת לעובדי התנועה, שהייתה חתומה על ידי יו"ר התנועה ומזכ"ל התנועה, שבה הודיע על פרסום ספר אוגדן שכר והודעה של שינוי ארגוני כלל תנועתי (האיגרת במלואה צוטטה מוקדם יותר בפסק דין זה). אוגדן השכר כלל שורה ארוכה של הטבות כלכליות ושינויים בתנאי העסקת עובדי הצופים. כך ובין היתר, הוגדלה תוספת הלילה למרכזי שבטים מסך 150 ₪ לסך שנע בין 230 ₪ ל- 330 ₪ כתלות בנתונים האישיים של העובד; מעבר מתשלום גמול שעות נוספות בהתאם לביצוע בפועל של מרכזי שבטים לתוספת שעות נוספות גלובאלית; עדכון שכר של עובדי צוות הנהגה ל- 8,000 ₪ ועוד (ראו סעיף 101 לתשובה לבקשת הצד).

לטענת ההסתדרות, עצם פרסום ושינוי תנאי העסקת העובדים באופן חד-צדדי על ידי תנועת הצופים, במקום לקיים משא ומתן כלכלי עם הארגון היציג, היווה פגיעה בהתארגנות, וכך בוודאי בהינתן האופן שבו תואר המהלך באיגרת לעובדים (הכוונה היא לכך שההנהלה טענה שההתארגנות "עיכבה" את המהלך לשיפור תנאי העובדים).

לטענת הצופים, ההחלטה על אוגדן השכר התקבלה לפני שהוכרזה היציגות, ומכל מקום בהתאם להלכה הפסוקה היא אינה מהווה פגיעה בהתארגנות, ועובדה היא כי הצדדים ניהלו דין ודברים בעניין וסיכמו על הכללת אוגדן השכר כחלק מההסכם הקיבוצי, באופן ששומט אף הוא את הקרקע תחת טענות ההסתדרות.

56. לאחר ששקלנו את מסכת הראיות והעדויות, הגענו לכלל מסקנה שעצם פרסום אוגדן השכר, כמו גם אופן פרסומו, היווה חלק בלתי נפרד ממסכת ההתנכלויות להתארגנות מצד הנהלת תנועת הצופים, וננמק:

ראשית נקודת המוצא הברורה ומובנת מאליה מההלכה הפסוקה, להבנתנו, הינה שעם כינונם של יחסי עבודה קיבוציים, מעסיק תם לב, המצוי בעיצומו של משא ומתן קיבוצי עם עובדיו, חייב להציג את רעיונותיו וכוונותיו בהקשר זה לארגון היציג, ולשאת ולתת בקשר לכך. כך בוודאי בהינתן שהעובדים העלו דרישות כלכליות במשא ומתן, כפי העולה בין היתר מהאיגרות השונות ששלחו יו"ר התנועה והמזכ"ל לכלל העובדים, שאותם ציטטנו מעלה. במקרה שלפנינו, אין למעשה מחלוקת כי תנועת הצופים במשך שנה מלאה (מנובמבר 2017 עד נובמבר 2018) סירבה לקיים עם ארגון העובדים משא ומתן על הנושאים הכלכליים, וקיימה עימו משא ומתן רק על הנושאים הארגוניים, תוך שהיא נמנעת לחלוטין מלדון אפילו בנושאים הכלכליים. נבהיר, כי אין בעובדה שארגון העובדים הסכים לדרישתה שבמשא ומתן יידונו תחילה הנושאים הארגוניים, מתוך הנחת עבודה – שהתבררה כלא נכונה לחלוטין – כי זה יסתיים בתוך מספר חודשים, כי ניתן היה לדחות ללא גבול את השיח ושיג על הנושאים הכלכליים. כך בוודאי בהינתן שבמאי 2018 הכריזה ההסתדרות על סכסוך עבודה, שבין היתר עסק בסירובה המוחלט של ההנהלה לדון עימו בנושאים הכלכליים;

שנית אף שהסירוב המוחלט לקיים משא ומתן בנושאים כלכליים היווה כשלעצמו הפרה של הוראות הדין (עס"ק 400005/98 הוועד הארצי של עובדי מינהל ומשק נ' מדינת ישראל (25.1.00)) , הרי שיש להשקיף עליו בחומרה יתירה בהינתן שלהנהלת התנועה היו כבר בראשית המשא ומתן מחשבות וכוונות לבצע שינוי רדיקלי בעל משמעויות אסטרטגיות לארגון, אף לשיטתה היא, בתנאי העסקת העובדים. נבהיר, כי התנועה הודתה ברחל ביתך הקטנה כי טיוטת אוגדן השכר, דהיינו תוכנית השינויים בתנאי העסקתם הוצגה לוועדת הכספים שלה כבר בנובמבר 2017, המועד שבו התארגנו העובדים. במצב דברים זה, ברי לנו שחובתה הברורה של ההנהלה הייתה למסור אודות פרטי התוכנית להסתדרות ולוועד כבר בסמוך לפתיחת המשא ומתן, ולא להסתירה ולהמשיך לגבשה "מאחורי הגב" של ארגון העובדים;

שלישית יש לראות את בחומרה יתירה גם את העובדה שלאחר שהתנועה דחתה את פתיחת המשא ומתן הכלכלי בשנה תמימה, ולמעשה הוליכה בכחש את ארגון העובדים בעניין זה, הרי שמיד לאחר פרסום אוגדן השכר היא הודיעה לארגון העובדים בעל-פה וגם בכתב, כי אין בדעתה לנהל משא ומתן כלכלי עם ארגון העובדים, וכך כתב בעניין זה ב"כ המשיבה לתנועה (נספח 50 לבקשת הצד המתוקנת מטעם ההסתדרות) ממש ביום פרסום האוגדן:

> "אנצל הזדמנות זאת לשוב ולהדגיש, כפי שנאמר מפורשות בישיבה. הנהלת תנועת הצופים לא תקיים דיונים על הדרישות הכלכליות של ההסתדרות, שכן ספר השכר החדש שנכנס לתוקף ואשר עבדו עליו בתנועה בארבע השנים האחרונות, נותן תמורה כספית גבוהה יותר לעובדים מדרישות ההסתדרות".

היש ביטוי מובהק לכך, שהחלטת ההנהלה להימנע ממשא ומתן כלכלי עם ארגון העובדים במשך שנה תמימה היתה החלטה חסרת תום-לב? האם לא ברור מהודאה הברורה שלעיל כי ארגון העובדים נהג באחריות כלפי עתיד התנועה, ובכלל זה העלה דרישות כלכליות סבירות ומידתיות, ולמרות האמור נתקל בחומה בצורה של מעסיק שהיה נחוש בכוונותיו להתנער מחובותיו במישור הקיבוצי כלפי ציבור עובדיו והארגון שהוא מייצג?;

רביעית התנועה טענה כי עצם העובדה שלאחר פרסומו של ספר השכר, וכניסתו לתוקף, הסכימו ההסתדרות והעובדים להכללתו בהסכם הקיבוצי עם שינויים מינוריים (ראו בסעיף 55 לסיכומיה), מלמדת על כך שמדובר היה במהלך חיובי, לטובת העובדים, ואין מקום להתייחס אליו כאל פגיעה בהתארגנות. איננו מקבלים טענה זו. אכן נכון שלאחר פרסום הספר, שכלל הטבות רבות ושיפורים בתנאי ההעסקה, הסכימה ההסתדרות לוותר על דרישות כלכליות משמעותיות נוספות, אך בכך אין כדי לתקן את ההפרה שהייתה בעצם גיבוש ושינוי תנאי שכר, ופרסומם לכלל ציבור העובדים באופן חד-צדדי. כך במיוחד, בהינתן שכפי שעולה מהמסרים השונים שהעבירו ראשי התנועה לעובדים, שאותם ציטטנו מוקדם יותר בפסק דין זה, הם דאגו והבהירו לעובדים באופן שאינו משתמע לשתי פנים כי פרסום אוגדן השכר נעשה שלא כחלק מהמשא ומתן, לוועד העובדים ולהסתדרות לא היתה בו יד ורגל, ואם בכלל – הרי שההתארגנות עיכבה את המהלך;

ולבסוף איננו מקבלים את טענת תנועת הצופים, המתבססת על פסיקות של בית-דין זה (ס"ק 13125-12-13 הסתדרות העובדים הכללית נ' מגדל (18.12.13); ס"ק 31826-10-14 הסתדרות הנוער העובד והלומד נ' אלוניאל (6.5.15)) לפיה מעסיק איננו מנוע מלחלק הטבות לעובדיו בתקופת ההתארגנות הראשונית. מעבר לעובדה שמדובר בפסקי דין אזוריים שאינם מהווים תקדים מחייב, הרי שמעיון בהם עולה שמדובר במקרים שבהם המעסיק נתן לעובדיו הטבות נקודתיות, ובוודאי שאין ללמוד מהם כי זכותו של מעסיק לבצע שינויים משמעותיים במבנה שכר העובדים כפי שהתרחש כאן – לרבות שינוי שכר של חלק מהעובדים, מעבר לתשלום שעות נוספות גלובליות, ושינוי גובה תוספות השכר – "מעל הראש" של ארגון העובדים, תוך התעלמות מוחלטת ממנו, תוך שליחת מסר ברור לעובדים שאין הם זקוקים לארגון עובדים, וכי המשא ומתן המתנהל הוא מיותר לחלוטין.

הדרישה להוכחת היציגות מחדש

57. אין מחלוקת כי תנועת הצופים העלתה פעמיים במהלך המשא ומתן, בפעם הראשונה בנובמבר 2018 ובפעם השנייה בספטמבר 2019, דרישות שההסתדרות תוכיח מחדש את יציגותה בקרב עובדי הצופים. תנועת הצופים טענה שדרישתה זו

נבעה מהנתון – הידוע ומקובל גם על ההסתדרות (ראו חקירת גולדברג עמ' 12 ש' 25) – כי קיימת תחלופה טבעית ומחזורית שמתרחשת מדי בשנה בקרב עובדיה. אשר על כן, טענה התנועה כי מדובר היה בדרישות לגיטימיות, שאין לזהותן או לסווגן כפעולות נגד ההתארגנות.

58. הכללים לבחינתה מחדש של יציגות שכבר הוכרה נקבעו ע"י בית-הדין הארצי **ב** הלכת צ.ל.פ., וכך נקבע:

> "לטעמנו מכוח שני העקרונות שפורטו לעיל – חובת תום הלב, והאיסור החל על מעסיק מהתערבות במימוש הזכות לחופש התארגנות – מעסיק אינו אמור, במהלך הדברים הרגיל, לשוב ולבחון יציגות שהכיר בה (או שהוכרה בדרך אחרת), וזאת למשך פרק זמן סביר וכן למשך כל תקופת המשא-ומתן הקיבוצי המתנהל בתום לב בין הצדדים למערכת היחסים הקיבוצית.
>
> היינו, במצב הדברים הרגיל, החל ממועד ההכרה בארגון עובדים כיציג אמור להתנהל משא ומתן שוטף ורצוף בינו לבין המעסיק, תוך מחויבות הדדית ליציבות, מבלי שהמעסיק פונה לקבלת נתונים על מספר החברים ומבלי שהוא מעלה לדיון בדרך אחרת את שאלת היציגות – וזאת גם אם מתעוררים קשיים ומהמורות במהלך ניהול המו"מ, וגם אם מתבצעים צעדים ארגוניים על ידי ארגון העובדים...
>
> אלא שמניעותו של המעסיק מלעורר פעם נוספת את שאלת היציגות אינה, לטעמנו, מניעות מוחלטת. חובת תום הלב כוללת בחובה בהקשר שלפנינו גם אמות מידת של סבירות, הדדיות, ורגישות לנסיבות משתנות. לפיכך, כאשר מסתבר למעסיק בתום לב בשל אירוע כלשהוא, שלא נבע מפעילות במישרין או בעקיפין של המעסיק כנגד ההתארגנות, כי קיים חשש ממשי שארגון העובדים מולו מתנהלת מערכת היחסים הקיבוצית אינו עוד ארגון יציג – אנו סבורים כי אין להטיל על המעסיק לעצום את עיניו, ולהמשיך ולנהל משא ומתן מלאכותי עם ארגון שברור כי אינו עומד בקריטריון היציגות. ככל שזהו מצב הדברים, אין טעם מעשי בניהול מו"מ קיבוצי (נוכח העדר כוח ארגוני ממשי לארגון כמו גם העדר כוח משפטי לחתום על הסכם קיבוצי); אין הצדקה לחייב את המעסיק לקיים מולו מערכת יחסים קיבוצית על כל המשתמע מכך; ואף אין הצדקה כי ייכפה על העובדים מצב שרירותי בו ארגון שהם אינם רוצים בו מייצגם מול המעסיק... כדוגמא לאירוע כאמור לעיל ניתן להצביע על מצב בו חל שינוי

> משמעותי במצבת כוח האדם בחברה, שאירע בתום לב כחלק ממהלך עסקי ואינו נובע מניסיון השפעה מצד המעסיק על גודלה של יחידת המיקוח או על היציגות. כדוגמא נוספת ניתן להצביע על ניתוק הקשר בין ארגון העובדים לבין מקום העבודה לתקופה לא מבוטלת (למשל לאחר מיצויו ההדדי של המו"מ הקיבוצי, על אף שנוהל בתום לב מוחלט מצד המעסיק). לטעמנו, במצבים כאלה (שהובאו כדוגמאות בלבד), ככל שהמעסיק יבקש מארגון עובדים נתוני חברות עדכניים לצורך וידוא יציגותו – בהתבסס על אירוע שלא נבע מפעילות ישירה או עקיפה שלו כנגד ההתארגנות ומלמד באופן אובייקטיבי על אובדן היציגות או על חשש ממשי לכך להבדיל מהשערה גרידא –אין לראותו כמי שמפר את חובת תום הלב המוטלת עליו או כמי שמתערב באופן פסול בהתארגנות, והכל כמובן בתלות במכלול הנסיבות".

59. לאחר בחינת מסכת הראיות, העדויות וטענות הצדדים, ולאור הקביעות העובדתיות והמשפטיות מוקדם יותר בפסק דין זה, לדעתנו ברור כי העלאת דרישות היציגות מצד הנהלת התנועה לא נעשתה בתום לב, ועל כן יש לראות בה, כשלעצמה, משום הפרה בוטה של חובתה כלפי העובדים, ונסיון חסר תום לב מצידה ל"פוצץ" את המשא ומתן שהגיע לשלבים מתקדמים, וננמק:

ראשית מוקדם יותר בפסק דין זה הגענו למסקנה שכבר מראשית התארגנות העובדים פעלה הנהלת התנועה בדרכים שונות לפגיעה במעמדו של ארגון העובדים בקרב העובדים. זאת, הן באופן שבו ניהלה את המשא ומתן – ובמיוחד בסירוב המוחלט מצד אחד לשאת ולתת בנושאים הכלכליים במשך שנה תמימה מראשית המשא ומתן, ומצד שני קביעת "עובדות בשטח" בדמות שינוי דרמטי במבנה שכר העובדים ותנאי העסקתם – והן במשלוח מסרים ברורים נגד ההסתדרות וועד העובדים, הן מסרים ישירים והן מסרים עקיפים (תמיכה של יו"ר התנועה ומנהלת משאבי האנוש שלו בפוסטים קשים נגד ההתארגנות). כפי שציינו מוקדם יותר בפסק דין זה, השתכנענו שפעולות בלתי חוקיות אלה השיגו את מטרתן, המאיסו את ההתארגנות הצעירה על ציבור העובדים, והובילו למצב דברים שבו היה לה קשה יותר ויותר לגייס לשורותיה עוד חברים. מכאן, שברור כי אובדן היציגות היה קשור בקשר סיבתי מובהק לא רק לאירוע חיצוני – התחלופה השנתית של העובדים – אלא גם למעשיה האסורים של ההנהלה;

שנית מהקביעות שלנו מוקדם יותר בפסק דין זה גם ברור שדרישות ההסתדרות בתחום הכלכלי היו מדודות וסבירות – ואף הנהלת התנועה למעשה נענתה להם במובן זה שבאופן חד צדדי היא פרסמה ספר שכר חדש שכלל היענות לכל הדרישות, ולמעלה מכך – ומכאן שככל שהיה המשא ומתן בין הצדדים מתנהל בתום לב, ברציפות וללא עיכובים, ניתן היה וצריך לסיים את המשא ומתן עוד קודם לקיץ 2018, עוד קודם לאותה תחלופת עובדים שעליה הסתמכה תנועת הצופים כבסיס לדרישותיה לבחינת היציגות מחדש. אף מטעם זה אין מנוס מהמסקנה שהדרישות היו חסרות תום לב;

שלישית כפי שציינו מוקדם יותר בפרק התשתית העובדתית לפסק דין זה, במהלך אפריל 2019 הודיעו שני הצדדים לבית-הדין כי הם מצויים בישורת האחרונה לקראת חתימה על הסכם קיבוצי, אך קיימים מכשולים אחרונים, ולאור זאת נקבע כי ככל שלא יסתיים המשא ומתן בין הצדדים עד לחודש יוני, יתקיים דיון תזכורת במעמד הצדדים ביום 27.6.19. ממש ערב הדיון הודיעו שני הצדדים כי הגיעו להסכמות על נוסח ההסכם הקיבוצי, ועל כן הם מבקשים את ביטול הדיון. עוד הוסבר כי בשל אילוצים הנובעים ממועד כינוס הוועד המנהל לאישור ההסכם, ייחתם ההסכם במועד שייקבע, אך לא יאוחר מיום 15.9.19. לאור הצהרה זו, בוטל דיון התזכורת. ככל שביקשה הנהלת התנועה לברר את יציגות ההסתדרות בתום לב, היה עליה להעלות את דרישתה בעניין זה לכל המאוחר במסגרת הודעה זו. העובדה שעניין זה לא הוזכר כלל היווה הטעיה מובהקת הן של ההסתדרות, והן של בית-דין זה, להניח שלא קיים מכשול שכזה – לשיטת הצופים – שבעטיו לא ניתן יהיה לחתום על ההסכם. ודוקו – בהיעדר מחלוקת כי קיימת תחלופה גדולה של עובדים במהלך חופשת הקיץ, בנסיבות העניין אין מנוס מן המסקנה שתנועת הצופים ביקשה להמתין עד לאחר חילוף העובדים הגדול (והצפוי מראש) במהלך חופשת הקיץ, כדי להוציא לפועל את זממה – שליפת נושא הוכחות היציגות מחדש בנקודת זמן המתאימה ביותר מבחינתה, וכל זאת ביודעה כי סביר שהעובדים הוותיקים כמו גם החדשים – המודעים לעמדתה נגד ההתארגנות ושכבר הותשו מהזמן הרב שחלף במשא ומתן ללא תוצאות – לא ימהרו להצטרף לשורות ההסתדרות;

רביעית דרישותיה של תנועת הצופים מההסתדרות להוכיח את יציגותה מחדש הועלו כדרישות כלליות, בלי לנקוב במספר העובדים המועסקים נכון למועד הדרישה, ובלי לנקוב במספר אותו חלק מקרב חברי ההסתדרות שסיים את עבודתו, באופן שמוביל אותה להניח כי מספר חברי ההסתדרות מקרב עובדיה פחת משליש. לדעתנו, אף במקרים שבהם לפי הלכת צל"ף רשאי מעסיק לדרוש מארגון העובדים להוכיח יציגות מחדש, הרי שנוכח פערי המידע בין הצדדים, עליו לעשות זאת תוך פירוט מספרי מדוע הוא סבור שארגון העובדים איבד יציגות. דהיינו, עליו לפנות לארגון העובדים, לטעון בפניו כי על פי מצבת העובדים העדכנית מצד אחד, ומספר החברים הידוע למעסיק שהם חברי הארגון, מצד שני, סבור המעסיק כי ייתכן וארגון העובדים איבד יציגות, ועל כן מתבקש הארגון להוכיח יציגותו מחדש. כל זאת לא נעשה במקרה שלפנינו, ואף מטעם זה יש לראות בהתנהלות התנועה משום הפרת חובותיה כלפי הארגון. למען הסר ספק, נבהיר כי לא ניתן לתקן פגם זה באמצעות הצגת הנתונים המספריים האלה במסגרת כתבי הטענות בסכסוך הקיבוצי, כפי שניסתה התנועה לעשות במענה לבקשת הצד שהגישה ההסתדרות;

ולבסוף למעלה מהנדרש נציין כי התנועה אמנם נקבה בתשובתה לבקשת הצד (ובהמשך בסיכומיה) בנתונים מספריים בדבר מספר העובדים שסיימו לעבוד מקרב אלה שהיו שותפים להתארגנות הראשונים, אך היא לא נקבה בשמות, לא ציינה מתי סיים כל אחד מהם את עבודתו וכיוצא באלה פרטים מאמתים, וגם לא צירפה מסמכים כלשהם להוכחת טענותיה, ומכאן שגם במסגרת ההתדיינות שבפנינו לא הוכיחה התנועה כי אכן, במועדים הרלוונטיים, ההסתדרות איבדה לכאורה את יציגותה.

60. נוכח כל האמור, ברי כי העלאת הדרישה להוכחת יציגות מחדש מצד ההסתדרות נעשתה שלא בתום לב ולא בהתאם לאמות המידה שנקבעו לעניין זה בהלכת צל"ף.

61. בטרם נחתום את הדיון בנושא זה, נבהיר כי לא נעלמה מאיתנו העובדה שבהלכת צל"ף הושארה בצריך עיון השאלה האם קיימת חובה על ממונה על יחסי העבודה לבדוק מחדש את היציגות, לפי נתוני החברות בארגון העובדים באותו

מועד, לצורך רישומו של ההסכם כהסכם קיבוצי, והאם זכאי המעסיק לדרוש זאת מהממונה. זאת, נוכח הוראת סעיף 5 לחוק הסכמים קיבוציים, הקובע כי "נעשה הסכם קיבוצי, יראוהו כבר-תוקף אף אם תוך תקופת תקפו איבד ארגון עובדים את התכונות העושות אותו ארגון יציג לפי הסעיפים 3 או 4", ונוכח הוראות סעיף 6 לחוק זה, הקובע כי טענת כשרות לאחר חתימת הסכם קיבוצי תישמע רק מטעם ארגון עובדים אחר. נבהיר, כי מאחר שההסתדרות לא טענה במסגרת בקשת הצד שבפנינו כי יש לחייב את התנועה בנסיבות לחתום על ההסכם הקיבוצי, ממילא אין צורך שנכריע בשאלה כיצד היה על הממונה לנהוג ככל שהתנועה היתה חותמת על ההסכם אך דורשת מהממונה שלא לרשום אותו בטרם תיבדק היציגות מחדש, ועל כן נשאיר אף אנו שאלה משפטית זו בצריך עיון.

הפרות נוספות

62. בטרם נחתום, נציין כי ההסתדרות טענה להפרות נוספות מצד התנועה, ונתייחס אליכם בקיצור.

הטענה על הקפאת ההכנות למפעלי הקיץ – לאחר בחינת מסכת הראיות, לא מצאנו שהוכח בפנינו שההכנות למפעלי הקיץ אכן הוקפאו. זאת להבדיל מהאיומים בהקפאתם, שלגביהם כבר פסקנו שמדובר היה בהפרה מצד התנועה. משכך, טענות ההסתדרות בעניין זה נדחות.

הטענה להתנכלות ליו"ר הוועד – לא מצאנו כי התנועה אכן התנכלה בצורה משמעותית ובלתי מידתית ביושבת ראש הוועד גירון. משכך טענות ההסתדרות גם בעניין זה נדחות.

בקשת הצד שכנגד – האם ההסתדרות ידעה והיתה חייבת לגלות לצופים כי היא איבדה את יציגותה

63. התנועה הניחה בפנינו בקשת צד שכנגד, שבגידרה טענה כי ההסתדרות נהגה בחוסר תום לב בכך שלא יידעה אותה כי איבדה את יציגותה בקרב עובדי התנועה, ובכך שהמשיכה לנהל משא ומתן חרף אובדן היציגות.

64. לאחר שבחנו את מסכת הראיות וטענות הצדדים, הגענו לכלל מסקנה שדין בקשת הצד שכנגד להידחות, מהנימוקים הבאים:

ראשית אין מחלוקת כי בנובמבר 2017, מועד הכרת התנועה בהסתדרות כארגון העובדים היציג היו חברים בהסתדרות 337 מקרב 836 עובדי התנועה באותו המועד, שהיוו עשרות חברים מעבר לשליש (279 עובדים) הנדרש ;

שנית אין גם מחלוקת כי במהלך השנתיים שבהם התנהל המשא ומתן, וחרף הקשיים ההולכים וגוברים בגיוס חברים עקב התמשכות המשא ומתן ופעולות המשיבה, הצטרפו לשורות ההסתדרות לא פחות מ- 140 עובדים נוספים (טפסי ההצטרפות הכוללים את שמות העובדים המצטרפים וחתימותיהם צורפו לבקשת הצד). משכך, ואף בהינתן תחלופת העובדים הגבוהה, איננו סבורים כי היתה סיבה להסתדרות להניח כי איבדה את היציגות. נדגיש, כי אין בפנינו טענה מצד התנועה כי הוגשו להסתדרות טפסי ביטול חברות, והיא התעלמה מהם והמשיכה לייצג את העובדים על בסיס "שליש" שכלל חברויות מבוטלות;

שלישית כפי שציינו כבר קודם, התנועה לא טענה בפני ההסתדרות בזמן אמת, לא בנובמבר 2018 עת שהעלתה לראשונה את הדרישה להוכחת יציגותה מחדש, וגם לא בספטמבר 2019 עת שהעלתה בפעם השניה את הדרישה להוכחת יציגות מחדש, כי על פי נתונים מספריים שבידיה – ואין מחלוקת כי היתה בפניה רשימת העובדים שהצטרפו לשורותיה במועד הכרת היציגות – מספר חברי ההסתדרות מקרב עובדיה פחת משליש. נבהיר כי לדעתנו, בהינתן פערי המידע בין ארגון העובדים והמעסיק, והעובדה שהנתונים (וודאי שהנתונים המדויקים) על מצבת העובדים בכל זמן נתון, ומספר העובדים חברי ההסתדרות מקרבם שסיימו לעבוד, מצויים רק בידי המעסיק, הרי שלדעתנו, כל עוד לא מציג מעסיק בפני ארגון העובדים נתונים שכאלה, לא מצופה מארגון העובדים ליזום בעצמו בדיקה מחדש של היציגות;

ולבסוף ואולי חשוב מכל, כפי שקבענו בפסק דין חלקי זה, הקשיים הניכרים שבהם נתקלו ההסתדרות וועד העובדים בגיוס חברים חדשים לשורותיהם נבעו

בראש ובראשונה מהתנהלות הנהלת התנועה, והקמפיין המתוכם שניהלה כדי להמאיס את ההתארגנות על העובדים. משכך, לדעתנו אף אם סברה ההסתדרות כי איבדה את היציגות, הרי שהיו לה את כל הסיבות להניח כי אובדן היציגות נבע מהתנהלות לא חוקית של המעסיק. ניתן להקביל מצב זה למצב דברים שבו מקבל הארגון מספר גדול של טפסי ביטול חברות, וזאת לאחר שהמעסיק מפעיל לחץ על העובדים לבטל חברותם בארגון. כידוע, על פי ההלכה הפסוקה, במקרה שכזה אין ליתן תוקף לטפסי הביטול (ראו: עס"ק 33576-06-19 אמברוזיה סופהרב נ' הסתדרות העובדים הכללית (24.2.00); עס"ק 30866-04-19 נטו מלינדה סחר נ' הסתדרות העובדים הכללית (9.9.19)).

<u>סיכום ביניים, שאינו סוף דבר</u>

65. בבקשת הצד שהניחה בפנינו עתרה ההסתדרות לפסיקת פיצויים לדוגמא כנגד תנועת הצופים, על הרף הגבוה, תוך שהיא מסתמכת על שורת פסיקות של בית-הדין הארצי מן השנים האחרונות שבהן חויבו מעסיקים שפגעו בזכותם של עובדיהם להתארגנות בתשלום פיצויים בסך מאות אלפי שקלים, ובמיוחד בסיטואציות שבהן ההפרות הביאו בפועל לסיכון ההתארגנות (ראו: עס"ק 61532-12-16 בית בלב נ' הסתדרות העובדים הכללית (6.3.19, והאסמכתאות שם); עס"ק קפה נואר נ' הסתדרות העובדים הכללית (2.9.19, והאסמכתאות שם). כן ראו פסיקת בית-דין זה לפסיקת פיצויים במקרה דומה לענייננו, שבו פעל המעסיק בדרכים שונות נגד ההתארגנות במקביל לניהול המשא ומתן עם ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית לאחר הכרה ביציגות: ס"ק 234-01-20 הסתדרות העובדים הכללית נ' סאני תקשורת סלולרית (22.11.20, מותב בראשות כב' השופטת אירית הרמל).

התנועה מצידה פרשה שורה ארוכה של טיעונים מדוע לשיטתה, וגם על פי ההלכה הפסוקה, אף אם ייקבע כי פגעה בזכותם של עובדיה להתארגנות, אין מקום לפסוק כנגדה פיצויים על הצד הגבוה.

66. לאחר ששקלנו את הראיות ואת טענות הצדדים לכאן ולכאן בעניין זה, הגענו לכלל מסקנה שאין זה נכון לפסוק כבר עתה סעד כספי לטובת ההסתדרות, והנכון הוא לזמן את הצדדים לדיון תזכורת בפנינו כדי לנסות ולהביא את הצדדים להבנות

בעניין, וככל שלא יצלח הדבר, לאפשר להם להביא ראיות משלימות ולטעון טיעונים משלימים בטרם יינתן להסתדרות סעד זה או אחר. למסקנה זו הגענו משתי סיבות עיקריות:

ראשית האסמכתאות שהביאו הצדדים לעניין הסעד עסקו כולן בפסיקת פיצויים כספיים בגין הפרת הזכות להתארגנות ראשונית, וזאת בהתאם לסמכות בית-הדין שנקבעה בסעיף 33יא(א)(2) לחוק הסכמים קיבוציים. ברם, כידוע המחוקק נתן בידי בית-הדין את הסמכות לפסוק במקרה של הפרה סעד בדמות צו עשה שאינו סעד כספי (סעיף 33יא(א)(1) לחוק). בנסיבות העניין, ובהינתן שתנועת הצופים הינה תנועת נוער העוסקת בחינוך בני-נוער לערכים, ייתכן שנכון יותר מבחינת שני הצדדים לתיק זה, כי במקום שייפסק סעד כספי, יסתיים תיק זה בכך שיינתן צו עשה שיורה לצופים לקיים פעילויות חינוכית, בהיקף זה או אחר ובמתכונת שככל הניתן תגובש על ידי הצדדים ובהסכמתם, שתעסוקנה במעמדה וחשיבותה של הזכות החוקתית להתארגנות במדינת ישראל;

ושנית דיון ההוכחות בתיק זה התקיים ביום 20.2.20, ממש ערב פרוץ משבר הקורונה (שלב הגשת הסיכומים התארך מאד, בין היתר בשל ארכות שהתבקשו על ידי באי כוח הצדדים נוכח המשבר). בסיכומיה, טענה תנועת הצופים כי משבר זה השפיע באופן דרמטי על מצבה הכלכלי, באופן שהוביל אותה לסף קריסה ופגיעה דרמטית בפעילותה החינוכית הברוכה. ההסתדרות בסיכומיה כפרה בטענות אלה, וטענה בסיכומיה שגם בהינתן המשבר, מצבה הכלכלי של התנועה אינו רע, בהשוואה לתנועות נוער אחרות ולמעסיקים אחרים בישראל. ההסתדרות ציינה בהקשר זה כי משכורות מנכ"ל התנועה ובכירים נוספים בצופים הינן משכורות גבוהות מאוד, הרבה מעבר למקובל בתנועות נוער אחרות, ולשיטתה יש להביא אף נתון זה במאזן השיקולים לקביעת הסעד המתאים בגין הפגיעות בהתארגנות. טענות הצדדים בסיכומיהם הובילו אותנו למסקנה שהנכון הוא שנשמע ראיות נוספות בעניין זה בטרם נפסוק. זאת, אף אם נחליט בסופו של דבר כי סעד כספי הוא המתאים בנסיבות.

67. נוכח כל האמור, הצדדים מוזמנים לדיון תזכורת במעמד הצדדים. בדיון זה נבחן עם הצדדים את האפשרות לסיים את הסכסוך ביניהם בדרך של הסכמה על קיום פעילות חינוכית בהיקף ובמתכונת שיגובשו על ידי הצדדים. ככל שלא נצליח להביא את הצדדים להבנות, יינתנו הוראות בדבר הגשת ראיות וטיעונים נוספים בכל הנוגע לסעד המתאים בנסיבות העניין.

דיון התזכורת יתקיים ביום 4.3.21 בשעה 14:00.

<u>נציג ציבור יהונתן דקל:</u>

אני מסכים.

<u>נציג ציבור אסף וייס:</u>

1. לאחר שקראתי בעיון את פסק דינו של כבוד סגן הנשיאה השופט ספיבק, ובחנתי חזור ובחון את טענות הצדדים וראיותיהם, מצאתי שאינני שותף למסקנה הקשה אליה הגיע כבוד השופט ספיבק, לפיה יש בראיות העומדות בפנינו כדי לקבוע, שתנועת הצופים פעלה באופן עקבי ומגמתי בניגוד לדין ובחוסר תום לב מוחלט בכל הקשור להתארגנות עובדיה.

גם אם עולה חשש כי נפלו מספר פגמים בהתנהלות תנועת הצופים, ואף אם נעשו מספר פעולות שמוטב היו שלא יעשו, הרי שבנסיבות העניין ובהתחשב בהתנהלות הכללית של הצדדים בתקופה הרלוונטית, לא הובאו בפנינו ראיות המראות כי היה באיזה מהם, או בכל אלה במצטבר, משום פסול מהותי או השפעה של ממש על הסכסוך העומד בפנינו, ודאי שלא כזה המצדיק קביעת פיצוי או סעד אחר.

2. בכל הקשור לטענת הצופים, לפיה ההסתדרות ידעה והיתה חייבת לגלות לצופים כי איבדה את היציגות - מצאתי כי אכן קיים חשש כזה, המתעצם מטיעוניה של ההסתדרות עצמה בהליך זה ומחוסר נכונותה לנסות לתקן את המצב בשלבי סיומו של ההליך. זאת, לצד הצעד הכספי העצום שהתבקש (ובהתחשב בזהות הצד

שכנגד – תנועת הצופים) ואמירות קשות שנכללו בסיכומיה מגבירים את התחושה כי נהגה בחוסר תום לב בהליך זה, עד כדי חשש שראיית טובתה הכספית גוברת על ראיית טובת העובדים.

לצורך נוחות הדיון, אבחן ראשית את טענותיה של ההסתדרות ואז אבחן במשותף את טענות הצדדים הנוגעות לדרישת היציגות ולניהול תום לב בניהול מו"מ בהיעדר יציגות.

3. הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסתדרות") מונה מספר פעולות פסולות שנעשו על ידי תנועת הצופים העבריים בישראל ("להלן: "הצופים" או "התנועה"), בכל הקשור להתארגנות עובדיה, המהוות לטענת ההסתדרות הפרה של הדין ומשקפות חוסר תום לב בניהול המו"מ, שעיקרן:

(1) פניות ישירות ואסורות על ידי העומדים בראש התנועה אל העובדים בעניין התארגנותם וזאת:

(א) באיגרת שהופצה ביום 21.5.2018 אשר נשלחה מטעם יו"ר התנועה דאז ומזכ"ל התנועה;

(ב) במיסרון שהופץ ביום 6.6.2018;

(ג) בפניה נוספת מיום 8.6.2018 בחתימתם של יו"ר התנועה ומזכ"ל התנועה

(2) תמיכה והיעדר הסתייגות מהתבטאויות של עובדים כנגד ההתארגנות:

(א) מנהלת משאביה האנוש של התנועה, סימנה "לייק" לפוסט נגד ההתארגנות שנרשם ע"י הגברת לוין ביום 5.6.18, יו"ר התנועה אף שיתף דף זה בעמוד הפייסבוק שלו. פוסט שכלל ידיעות אשר לטענת ההסתדרות יכולות היו להגיע לידיעתה אך ורק מצד ההנהלה.

(ב) יו"ר התנועה שיתף פוסט חריף שפרסמה הגב' מטלון ביום 6.6.18 כנגד ההתארגנות.

(ג) יו"ר התנועה שיתף פוסט כנגד ההתארגנות ביום 10.6.18 וסימן "לייק" בפוסט האמור.

(3) ניסיון להניא את חברי הועד לחדול מההתארגנות או מפעולות שננקטו במהלכה, וזאת בפגישה שנערכה ביום 10.6.18.

(4) תמיכה בהקמת ועד פנימי / התארגנות אחרת **וזאת מוכח על ידי סימון לייק מטעם הדף הרשמי של תנועת הצופים בפוסטים שפורסם ביום 12.6.2018 וביום 13.6.18 בדפי פייסבוק אחרים שכותרתם– "בוגרי תנועת הצופים", ו"משלחות תנועת הצופים", וכן הקמת דף פייסבוק חדש בשם "עובדים אחרת" הקורא להקמת התארגנות פנימית חלף ההתארגנות במסגרת ההסתדרות.**

(5) היעדר פעילות אקטיבית מצד התנועה לתיקון הרושם שנוצר לכאורה בגין פעולות אלה ובגין מסרים אחרים שהופצו בתנועה במייל אנונימי, והבהרה כי התנועה מחויבת למו"מ הקיבוצי

(6) הודעה על הקפאת מתן מלגות מתוכננות בחודש דצמבר 2017, ואי עדכון ההסתדרות בחידוש מתן המלגות.

(7) הקפאת ההכנות למפעלי הקיץ בחודש יוני 2018

(8) פרסום אוגדן שכר באופן חד צדדי ביום 15.10.18

(9) התנכלות ליו"ר הועד

(10) גרירת הרגלים במו"מ וחלופת המיילים הבעייתית

(11) העלאת הדרישה להוכחת יציגות

מול טענה אחרונה זו עומדת טענת התנועה לניהול המו"מ בחוסר תום לב, לאור היעדר היציגות.

<u>פניות ישירות לעובדים, תמיכה שיתוף והיעדר הסתייגות מפרסומים של עובדים בפייסבוק</u>

4. ההסתדרות טענה כי המדובר בפעולות אסורות באופן קטגורי, המהוות התערבות ישירה ובוטה בהתארגנות, אשר נאסרה כבר בעניין פלאפון, ואשר פגעו פגיעה של ממש בהתאגדות.

התנועה טוענת, בין היתר, כי בסיטואציה בה הופצו הפניות הנ"ל, בסמוך להכרזה על סכסוך עבודה בחודש יוני 2018 ולאיום בפגיעה במפעלי הקיץ, זכאית היתה התנועה להביא בפני העומדים את עמדתה בדבר השלכות המהלך. עוד טוענת כי האגרות נוסחו באופן ראוי והמדגיש את היעדר הכוונה לחבל בארגון, וכי לא הביאו לפגיעה בהסתדרות. עוד מציינת התנועה היעדר קשר בין חלק ניכר מהפרסומים להנהלת התנועה, וכי השיתופים וסימוני ה"לייק" בוצעו מחשבונותיהם הפרטיים של המנהלים.

מאחר ושאלות אלה נוגעות בין היתר להיקף חופש הביטוי של המעסיק וליחסי הכוחות שבין הצדדים, עלינו לבחון תחילה מהו השלב בו מצויים אנו לאורך ציר הזמן של ההתארגנות.

המועדים הרלוונטיים לענייננו הם אלה:

שלב כינונו של הארגון היציג הסתיים ביום 22.11.17, עם הודעת התנועה להסתדרות כי היא מכירה בה כארגון היציג של עובדיה. זאת אחרי שלב התארגנות גלוי קצר יחסית: מיום 14.11.17, בו בוצעה הפניה הראשונה של ההסתדרות לתנועה, המודיעה על פעילות לצירוף עובדי התנועה לשורותיה, ועד ליום 19.11.17, בו הודיעה ההסתדרות כי למעלה משליש מעובדי התנועה בחרו להצטרף להסתדרות. לא עומדות בפנינו טענות הנוגעות להתבטאויות בשלב זה.

כחצי שנה לאחר מכן, במהלך המו"מ בין הצדדים להסדר הקיבוצי, פרץ משבר משמעותי:

- ביום 17.5.18 שלחה ההסתדרות לתנועה התראה בטרם הכרזה על סכסוך עבודה (להלן: "ההתראה") שבה נרשם, בין היתר, כי ככל שלא תחול התקדמות ניכרת במו"מ עד ליום 31.5.18, תאלץ ההסתדרות להכריז על סכסוך עבודה ולפעול בצעדים ארגוניים לרבות שיבוש מפעלי הקיץ.

- ביום 21.5.2018 הופצה איגרת מטעם יו"ר התנועה דאז ומזכ"ל התנועה, בה נמסר לעובדי החברה על אודות ההתראה ;

- ביום 5.6.18. הכריזה ההסתדרות על סכסוך קיבוצי (להלן: "ההכרזה").

- מכאן והלאה, במשך כ- 10 ימים סוערים בסך הכל, בוצעו הפרסומים העומדים בלב טענות ההסתדרות (ביום 5.6.18 פורסם פוסט מטעם גברת לוין, אשר שותף ע"י יו"ר התנועה, וזכה ל"לייק" ממנהלת

משאבי האנוש. למחרת, ביום 6.6.18, הופץ על ידי הנהלת החברה המסרון שכותרתו "רק בהידברות נגיע להסכמות"; באותו היום פרסמה הגב' מטלון ביום 6.6.18 פוסט חריף כנגד ההתארגנות, אשר שותף ע"י יו"ר התנועה. ביום 8.6.2018 נשלחה איגרת נוספת לעובדי התנועה, בחתימתם של יו"ר התנועה ומזכ"ל התנועה, המציינת בין היתר כי " כל עוד איום זה מוטל עלינו נצטרך לשקול האם ביכולתנו לקיים את מחנות הקיץ או שמא עלינו לנהוג באחריות ולבטל את המחנות." וכך הלאה, לרבות נסיונות הידברות ופניות ופרסומים שונים, ובכלל זה, לטענת התנועה, פרסומים של הועד בעמוד הפייסבוק שלו ואף פניה של הועד להורי החניכים.

<u>עיתוי ההתבטאויות</u>

5. **בעניין** פלאפון (עס"ק 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית נ' פלאפון תקשורת (2.1.13)) קבע בית הדין הארצי, בין היתר, מספר הבחנות בין שלבי ההתארגנות, ובין מגבלות ההתבטאות החלות בשלבים השונים על הנהלת הארגון. לאור חשיבות הדברים לדיוננו, נביא מספר מובאות בהרחבה:

> "נוכח החשש המובנה של העובדים מפני התנגדותו האינהרנטית של המעסיק למהלכי ההתארגנות, לא מן הנמנע הוא, כי בשלביה הראשונים של ההתארגנות, עובר לפריצתה הגלויה, יפעלו העובדים בסתר, בינם לבין עצמם ובינם לבין חבריהם לעבודה. שלב חסוי וכמוס זה של ההתארגנות יכונה להלן "השלב העוברי" של ההתארגנות. לאחר שהתבסס מערך גרעיני פעיל מקרב העובדים, ובהתאם לנדרש, מגיע השלב הגלוי של ההתארגנות הראשונית, עם פריצתה של ההתארגנות הראשונית אל פני השטח במקום העבודה.
>
> לאחר כינונו של ארגון עובדים יציג במקום העבודה, נוצר מאזן חדש בהתארגנות הראשונית של "כוח מול כוח". **לא עוד התמודדות העובד היחיד מול המעסיק, כי אם ייצוג האינטרסים של כלל העובדים על ידי ארגון עובדים היציג.** בשלב זה, הוא השלב הטרום קיבוצי המתקדם, **נכנסים הצדדים למרחב יחסי העבודה הקיבוציים, במסגרתם קמה חובתו של המעסיק לניהול משא ומתן קיבוצי עם הארגון היציג שזה עתה כונן במטרה לחתום על הסכם קיבוצי מיוחד.**"

... "זכויות המעסיק לקניין ולחופש ביטוי בנוגע לנעשה בחצריו, וזכויות העובדים לחופש הביטוי ולהתארגנות בארגון עובדים, קיימות כל העת. עם זאת, הוויתור ההדדי הנדרש בין הזכויות הללו, מידת ההגנה עליהן, בחינת משקלן והאיזון האופקי ביניהן. אלה ייעשו לאור תכליתה של ההתארגנות הראשונית ובהתחשב בעצמת ההתנגשות המוגברת ביניהן בשלב ההתארגנות הראשונית עד לכינון ארגון יציג במקום העבודה. לאחר כינונו של הארגון היציג ובכניסת הצדדים לשלב המשא ומתן הקיבוצי, נתון מערך האיזונים בין זכויותיהם של הצדדים לשינוי. "

..."היקף ההגנה על חופש ההתבטאות של המעסיק רחב יותר בשלב המתקדם של ההתארגנות הראשונית, לאחר ההכרה בארגון העובדים כיציג במקום העבודה. עם הבשלת התנאים לשיח קיבוצי, יוצאת ההתארגנות הראשונית ממעמדה השבריר ונעמדת על רגליים איתנות של בר שיח מוגן במגעיו עם המעסיק בשלב הטרום קיבוצי. עם כינונו של ארגון העובדים היציג, אף פוחת משקל ההשפעה של התבטאות המעסיק, על מימוש זכות העובדים להתארגנות. למן אותו מועד ואילך, ההתמודדות בין המעסיק לבין עובדיו עוברת ממישור היחסים האישיים, למישור הארגוני הקיבוצי. או אז, משתנה האיזון בין הזכויות המתנגשות ומשוואת הכוחות בשיח הקיבוצי במקום העבודה מוגנת ומאוזנת יותר, ואין מתקיימת עוד החזקה לפיה כל התבטאות של המעסיק בדבר עמדתו בנוגע להתארגנות משפיעה על ההתארגנות ופוגעת בה.

בהתאם, בשלב שלאחר כינון יציגות ארגון עובדים, זכות המעסיק לביטוי בנוגע להתארגנות העובדים במקום העבודה, רחבה יותר. בתוך כך, בידי המעסיק להשמיע בפני העובדים עמדותיו בכל הנוגע להשפעת דרישותיו של ארגון העובדים על האינטרסים של מקום העבודה והשלכותיה, לרבות הבאת נתונים ומידע בקשר לכך, וכל כיוצ"ב. ובלבד שההתבטאויות מבחינת תוכנן ואופן הצגתן נעשות בתום לב, בהגינות, בשקיפות ומבלי לפגוע במימוש הזכות להתארגנות עובדים ובעקרונות יסוד וזכויות העובדים במישרין או בעקיפין.

ודוק. גם לאחר כינונו של ארגון יציג, במהלכי משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי ולאחריו, נותרת הדרישה להקמת גבולות ומחסום מפני התנהלות המעסיק בקניינו, בהפעלת הפרורוגטיבה הניהולית שלו ובחופש ההתבטאות שלו, באופן שלא יהא בה כדי לפגוע בהתארגנות, מימושה או קידומה. על כן, פסולות ואסורות פעולות כגון אלה: הפעלת לחץ וכפייה על עובדים לבטל חברותם בארגון העובדים; פיטורים של

> פעילים בהתארגנות וחברי ועד, מחמת פעילותם ומעורבותם בהתארגנות; הרעת תנאי עבודה לרבות העברה לתפקיד נחות יותר; אפליה או פיטורי עובדים בגין היותם חברים בארגון עובדים וכיוצ"ב."

אם כך, בעניינו איננו מצויים עוד בשלב העוברי, אלא כחצי שנה לאחריו, בשלב בו מאזן הכוחות משתנה, והחזקה הקשה לפיה כל התבטאות של המעסיק בדבר עמדתו בנוגע להתארגנות משפיעה על ההתארגנות ופוגעת בה אינה חלה עוד. בשלב זה, כפי שנקבע בעניין פלאפון, המעסיק רשאי להשמיע עמדותיו בפני העובדים בדבר השלכות דרישותיו ופעולותיו של ארגון העובדים על מקום העבודה.

6. מובן כי הגנות אחרות הקבועות בדין חלות גם חלות, אך במקרה זה לא עלתה כל ראיה להפעלת לחץ וכפיה, פיטורי עובדים או אפלייתם בגין היותם חברות בארגון עובדים וכיו"ב.

כלומר, משמעות קבלת עמדתה של ההסתדרות היא החלת המגבלה החריפה על חופש הביטוי של המעביד, שנקבעה בהלכת פלאפון לגבי שלב ההתאגדות "העוברי", גם על שלבים נוספים של ההתארגנות.

7. לשון ההתבטאויות וחומרתן – חומרת האירועים וההתבטאויות במקרה זה אינה ברת השוואה להתבטאויות ופעילויות קשות במקרים אחרים אשר הובאו בפני בית הדין. בעניין פלאפון למשל, המדובר היה בפעולות משמעותיות ומסרים ברורים וחד משמעיים של בכירי החברה (מנהלת החטיבה הפרטית, סמנכ"לית משאבי אנוש, המנכ"לית והמנכ"ל) לרבות כנסים, החתמה על טפסים, שולחנות עגולים, הקמת ועד פנימי ועוד

כך למשל, בעניין פלאפון, "נמצא כי המנכ"לית כינסה את עובדי החברה להרצאה, במסגרתה הביעה את עמדת החברה נגד ההתארגנות תוך שציינה:

> "הסרטן הפוליטי הזה שנקרא ההסתדרות... מחר כשיכנסו לפה אנשי הועד וההסתדרות, כל מה שנצטרך לעשות זה רק לדון עם הועד ומהחברה הכי חזקה בתעשיה אנו נהיה החברה הכי חלשה בתעשיה ומה שיקרה אז, read my lips, אנחנו באמת נצטרך לפטר המון עובדים....אל תמכור לעובדים שלי

> שברגע שיש הסתדרות אין פיטורים, נהפוך הוא. הדבר היחידי שקורה כשיש הסתדרות זה שלא מפטרים את החברים של אנשי הועד שנמצאים בחברה או שלצורך העניין רק אותם מקדמים כי הם חברי הועד, אוקי?... זה מה שקורה כשהסרטן הפוליטי הזה יושב בתוך החברה.. ... זה יהיה אסון לפלאפון אם תקום פה הסתדרות. ..."

בישיבה שהתקיימה במשרד הראשי של החברה נמסרו לעובדים טפסים של אי הצטרפות להסתדרות; בחטיבה העסקית זומנו עובדים בזה אחר זה למשרד המנהל והוחתמו על טפסי אי הצטרפות; במוקד הטלפוני באשדוד דרשו מנהלי צוותים ואחראי משמרת מהמוקדנים לחתום על טפסי אי הצטרפות. "

בענייננו, ניכר כי התבטאויות הנהלת התנועה באגרות ובמסרים שהוציאה ישירות, היו לא רק במועד מאוחר להתאגדות, אלא אף על הצד הפייסני ואפילו המנומס, בהתחשב בסיטואציה. המסרים הופצו בקשר ישיר והתייחסו ישירות לאיום הכלול, בראיית ההנהלה, בהתראה ולאחר מכן בהכרזה על סכסוך עבודה ובסכנת הפגיעה במפעלי הקיץ.

בין היתר כללו הפרסומים התבטאויות הקוראות להמשך ההתדיינות בין הצדדים וטענה לפיה אין להנהלה כוונה לחבל בהליך ההתאגדות (מכתב מיום 21.5.18), והם אינם כוללים הנחיות או המלצות לביטול הצטרפות להסתדרות.

8. לעניין שיתוף פרסומים של צדדים שלישיים או סימון "לייק" – הלשון בחלק מפרסומים אלה היתה פחות ראויה לשיתוף על ידי יו"ר התנועה, ונראה כי מוטב היה אילולא נעשו, אך אודה כי לטעמי הם חוסים תחת חופש הביטוי של היו"ר בשלב האמור, במיוחד כאשר המדובר בשיתוף שנעשה בחשבונו הפרטי ובעקבות מהלך ההסתדרות שכלל איום בפגיעה משמעותית, בראייתו, בתנועה.

מקובלת עליי טענת ההסתדרות כי הנהלת הצופים רואה בתווך הדיגיטלי ערוץ חשוב ומשמעותי, אך מכאן ועד למסקנה ששיתוף פוסט בחשבונו הפרטי של יו"ר התנועה יש לו השפעה של ממש על עמדותיהם של עובדי התנועה – ארוכה הדרך.

עליי להודות כי אינני מכיר עובדים רבים הנוהגים לעקוב אחר חשבונות הפייסבוק הפרטיים של נושאי משרה בכירים במקום עבודתם. אני נוטה גם להניח, כי עובד אשר נתקל בעמדתם של נושאי משרה בכירה בכל הנוגע ליחסי עבודה, תגובתו הטבעית תהיה להניח שהם פועלים מאינטרס אישי וצר, ולבחון באהדה רבה יותר את טענות הצד השני...

9. לעניין סימון "לייק", הטענה אף קלושה יותר (והשווה לפסקה 46 ברע"א 1239/19 שאול נ' ניידלי תקשורת (6.1.20)). הסיכוי שעובד יבחן מיהם "מסמני הלייקים" בפוסט מסוים, והדבר ישפיע השפעה של ממש על עמדתו בנושא שבמחלוקת איננו סביר בעיניי. גם מעקב אחר חשבון הפייסבוק הפרטי של מנהלת משאבי האנוש אינו דבר שעובדים עושים בשגרה, למיטב נסיוני.

בכל מקרה, לא הוכח שעשרות או מאות עובדי התנועה עוקבים אחר דפים אלה, ולא נמצא אף אחד עליו ניתן להגיד שהושפע מהם.

10. לעניין פרסומים באתרים אחרים ופרסום לייק על ידי האתר הרשמי – לא הוכח קשר בין דפי פייסבוק שאינם הדף הרשמי של הצופים לבין הנהלת תנועת הצופים. בהינתן אופיה של התנועה, הטענה כי מתקיימים מספר דפי בוגרים של התנועה בלא שליטתה או השפעתה הינה סבירה. כך גם מתקיימים דפי בוגרים של תנועות נוער אחרות, של בוגרי יחידות צבאיות וכיו"ב. גם זכותם של עובדיה להקמת דפי פייסבוק המתנגדים להתאגדות אינה מוטלת בספק. תיאוריה קונספירטיבית לפיה המדובר ב"דפים מטעם" היא אפשרית, אך לא הוכחה לנו אפילו בראשית ראיה. אגב, אם היינו בוחרים להסתפק בטענה קלושה זו, הרי שנהיה פוגעים עוד בזכותם ובאפשרותם של המתנגדים להתאגדות לפעול – כבר כיום אין הם מקבלים מימון מכל גוף, הם אינם מקבלים יעוץ משפטי, אינם זכאים לסיוע מהארגון בו הם עובדים או מכל גורם אחר וכו'.

11. לעניין סימון לייק על ידי האתר הרשמי של התנועה לאחד מפרסומים אלה – ייתכן שנכון היה להימנע ממנו. אך לא ראיתי סיבה להניח כי ניתנה לכך "הוראה מגבוה" ולא מדובר היה בסימון ביוזמתו של מר קמפר, שהיה אכן ממתנגדי ההתאגדות, או של גורם אחר שאינו מבכירי החברה. בכל מקרה, ובהתחשב במועד

האירוע ובהקשרו, השפעת המקרה (והסעד הראוי בגינו) אינם מהותיים בעיניי ומהווים לכל היותר זוטי דברים בנסיבות העניין.

12. באשר לטענה כי חלק מהמידע הכלול בפרסומים לא יכל להגיע אלא מהנהלת החברה, והדבר מוכיח את חוסר תום ליבה של ההנהלה: מהבחינה הפרקטית, אין המדובר בטענה של ממש, שכן ברור כי סודיות המו"מ והתכתובות אינה מלאה, הן מצד התארגנות העובדים והן מצד ההנהלה. כך למשל, מובן כי ניתוח דרישות ועד העובדים והשפעתם על תקציב הארגון לא יתבצעו אך ורק על ידי המנכ"ל או הסמנכ"ל הרלוונטי, אלא הם יסתייעו גם באנשי הכספים, במחלקת משאבי האנוש, בעובדי המנהלה וכו'; בישיבות ישתתפו גורמים שונים מקרב העובדים והמנהלים וכו'. אף כי הצדדים הקדישו לנושא פרקים בחקירתם ובסיכומיהם, הרי שבסופו של דבר מקורה של זליגת מידע, ככל שהיתה, לא הוכח לנו, ובכל מקרה בסיטואציה כזו - בה שני הצדדים מייצגים ציבור רחב יותר, יש ערך לשקיפות, ועל צד שמציג דרישות לעמוד מאחוריהן, ואף להניח כי תצאנה אל האור.

13. מבחינת השפעתם של הפרסומים: לא הובאה בפנינו כל ראיה להשפעה ישירה של איזה מהפרסומים. לא הוצגו מכתבי ביטול חברות בהסתדרות (וזאת להבדיל ממקרים אחרים אשר עמדו בפני בית דין זה) ולהבנתי אין טענה כי נשלח ולו מכתב ביטול אחד (!). כמו כן לא הובאה בפנינו אפילו עדות אחת של עובד או עובד לשעבר שיעיד כי קרא פוסטים אלה והדבר השפיע על התנהלותו.

במקום עבודה "סטנדרטי" ניתן היה אולי לייחס היעדר עדויות של עובדים לחששם מהמעביד, אך במקרה זה ידוע לנו על תחלופת עובדים גבוהה, ונראה כי אין מחלוקת שחלק ניכר מעובדי התנועה במועדים הרלוונטיים (יוני 2018) כבר אינם עובדים בתנועה. העובדה שלא נמצא מהם ולו עד אחד להשפעה הפסולה מכרסמת עוד בטענה זו.

עוד למותר לציין כי טענת ההסתדרות לפיה לא סברה כי איבדה את יציגותה במועדים אלה (מאי-יוני 2018), גם היא אינה תומכת בטענה כי לפרסומים היתה השפעה דרמטית במועדם.

לעניין זה יוזכר שוב כי מאזן הכוחות בשלב הרלוונטי אינו נוטה מהותית לטובת הצופים, ואולי אף נוטה לטובת ההסתדרות, שכן אין חולק בדבר מקצועיותה ובקיאות עובדיה בהליכי התארגנות ומו"מ קיבוצי, ואילו תנועת הצופים מתנסה לראשונה בהליך כזה. בעוד אנשי ההסתדרות אמונים על ארגון עובדים, החתמתם, והקפדה על הדינים הנוגעים לכך (עד כדי מעקב יום-יומי אחר דף הפייסבוק של יו"ר הצופים...), הרי שאנשי תנועת הצופים מתמחים בארגון פעילויות חינוך, ארגון טיולים ומחנות וכיו"ב. לעניין זה יש לשים לב כי כל התכתובת המהותית בתיק (לרבות הנספחים לבקשת הצד) חתומה על ידי נציגי ההסתדרות, לא על ידי עובדים חברי ועד.

14. במישור הערכי אינני יכול לקבל תפיסה, ולא מצאתי לה גם ביסוס בדין, לפיה אסור להנהלה להתבטא (בדרך ארץ כמובן) כנגד איום בשביתה על ידי ארגון יציג, וכי אסור לה להציג את הנזקים שעלולה לדעתה לגרום שביתה או צעדים אחרים בהם מאיים ועד העובדים לנקוט. הדבר אינו סביר ואינו עולה בקנה אחד עם הלכת פלאפון, ועם חופש הביטוי וזכויות הקניין של המעורבים.

אין עסקינן עוד בעניינם הפנימי של העובדים, כפי שנקבע בעניין פלאפון לגבי שלב ההתארגנות הראשוני, אלא באירועים שיש להם השפעה משמעותית על יציבות הארגון ועל קניינו, ועל זכויות הפרט של יתר העובדים בו, לרבות אלו שמתנגדים בו, בין אם הם בכירים בארגון ובין אם זוטרים.

יתרה מכך, בהחלט ייתכן כי גם למחזיקי עניין (stakeholders) מחוץ לארגון, כגון הורי החניכים ובוגרי התנועה, יהיה עניין וזכות התבטאות בתהליך, בוודאי כאשר מדובר בארגון בעל מאפיינים כשל תנועת הצופים.

לסיכום נקודה זו, אינני רואה בפרסומים משום חוסר תום לב או משום הפרת החובות שלא להתבטא כנגד ההתארגנות המעוגנת בהלכת פלאפון. הם אינם נכנסים בגדר החזקה שנקבעה שם, ואינם בוטים או חריגים באופיים באופן שמהווה לחץ, איום, כפיה או השפעה בלתי הוגנים על העובדים, במימוש זכותם להתארגן או שלא להתארגן, או פגיעה מהותית בארגון הקיים . להיפך – ההתנהלות במקרה זה, לאור

מועדן של ההתבטאויות, עולה ככלל בקנה אחד עם הקביעות בהלכת פלאפון. לכל היותר, המדובר בזוטי דברים, אשר בהתחשב במועדם והקשרם, בכלל התנהלות התנועה במסגרת ההתארגנות, ובהיעדר הוכחה להשפעתם, אין מקום לעיסוק בהם.

15. מבחינת הקשרם של דברים ומועדם, מובן כי העילה לפרסומים אלה היתה מתן ההתראה וההכרזה על סכסוך עבודה מטעם ההסתדרות. נמצא ואף אושר בחקירתו הנגדית של נציג ההסתדרות, כי ההסתדרות נקטה, במודע (ואולי בצדק מנקודת מבטה), באיום חמור על מנת לעורר את הנהלת התנועה לפעולה.

מטבעו של איום שתוצאותיו אינם ידועות – לעיתים הוא יגרום ליריב להירתע ולשנות את דרכיו, ולעיתים יגרום דווקא לאיחוד השורות כנגד האיום או המאיים, כדברי המשורר חיים חפר: "העם הזה המפולג כל השנה, כיצד הוא קם כשהוא מריח סכנה".

ויובהר – אינני קובע כי האיום שהוצג על ידי ההסתדרות היה פסול או בלתי חוקי, וייתכן שאכן נבע מהתנהלות הצופים במו"מ. עם זאת, קיימות דרכים אחרות לטפל בנושאים אלה, כשם שהתרחש לבסוף גם במקרה זה (בישיבה מיום 30.7.18 הוסכם כי הממונה האזורית על יחסי העבודה בירושלים תהיה זו שתכריע בעניין תדירות הפגישות).

אם כן, ככל שהיתה למסכת אירועים והתבטאויות זו, במאי-יוני 2018, השפעה על היקף התומכים בהתארגנות, יש ליחס את יסודה להכרזה על סכסוך העבודה, שבמסגרתו הועמדו בסכנה במפורש ובכוונת מכוון גם מפעלי הקיץ, איום אשר גרם, אולי, להתגייסות נגדית ולפגיעה באהדה להתארגנות. ייתכן שחלק מהעובדים מצא באיום על קיומם של מפעלי הקיץ אימות לחששות שהעלו בפניו מתנגדי ההתנגדות מפני התנהלות כוחנית ודורסנית, או, במובן מסוים, ראה את "כלב השמירה הנאמן" חושף את שיניו, ולא אהב את מה שראה...

להבנתי, כל קביעה אחרת בעניין זה תביא להרחבה בלתי סבירה של ההלכה הנוהגת ולפגיעה חמורה ובלתי סבירה בחופש הביטוי של המעסיק ובעיקר של

הפרטים העומדים בראשו, אשר גם כך נפגעים באורח חמור בשלב ההתארגנות הראשונית.

16. לחופש הביטוי מעמד חוקתי מיוחד במשפטנו, ובמצב הפסיקתי הקיים כיום בתחום דיני העבודה, לרבות בגין הלכת "פלאפון", מוטלות על חופש הביטוי של הפרטים המרכיבים את ההנהלה מגבלות קשות שאינן קיימות בסיטואציות אחרות. כך למשל חשודים ונאשמים בהליך פלילי רשאים להתבטא לגבי משפטם, אפילו אסירים מורשעים רשאים להתבטא (עע"א 4463/94 גולן נ' שירות בתי-הסוהר (25.8.96)) ; ואפילו ביטויים שיש חשש מסויים שיפגעו בביטחון המדינה אינם נאסרים, ככל שלא קיימת ודאות קרובה לפגיעה שכזו (בג"צ 73/53 קול העם נ' שר הפנים (16.10.53); לסקירה עדכנית של ההגנה המשמעותית הניתנת במשפט הישראלי להתבטאויות, אפילו הן חריגות ביותר, ראו: בג"ץ 7150/16 המרכז הרפורמי לדת ומדינה נ' שרת המשפטים (21.9.20, והאסמכתאות שם)).

האם ראוי שדווקא מנהלים ובעלי עסקים יושתקו מלהגן על קניינם או מלהביע דעתם על כוונה להשבתת העסק? האם ראוי שזכותו של סמנכ"ל הכספים להתבטא בעניין מקום עבודתו תהיה פחותה מזכותו של החשב או מנהל החשבונות? מדוע יושב ראש של ארגון, אשר השקיע עשרות משנותיו בארגון, אינו רשאי להתבטא בעניינים הנוגעים לגורלו של הארגון כפי שרשאים לעשות יתר עובדי הארגון, ואפילו אנשים שאינם עובדי הארגון?

לעניין הניסיון להניא את חברי הועד לחדול מההתארגנות או מפעולות שננקטו במהלכה

17. בפגישה שנערכה ביום 10.6.18 – משלא העידו בפנינו חברי הוועד אשר נטען שהשתתפו בפגישה, ומשלא הוכחה או אף נטענה השפעה של ממש על ההתארגנות בגין אירוע זה, איני רואה מקום לעסוק או לפסוק בו.

תמיכה בהקמת ועד פנימי / התארגנות אחרת

18. בעניין זה לא מצאתי בחומר הראיות ראיה אשר קושרת בין הנהלת התנועה לאירוע הנטען, שבין כך ובין כך לא יצא אל הפועל ולא הוכחה כל השפעה של הניסיון הנטען על ההתארגנות.

לעניין היעדר פעילות אקטיבית מצד התנועה לתיקון הרושם שנוצר לכאורה בגין פעולות אלה ובגין מסרים אחרים שהופצו בתנועה במייל אנונימי, והבהרה כי התנועה מחויבת למו"מ הקיבוצי

19. אכן, לא הוצגה בפנינו פעילות אקטיבית של התנועה לתיקון רושם שאולי נוצר עקב ההתבטאויות שתוארו לעיל, וזאת לכאורה בניגוד להתחייבותה בבית הדין. טענת התנועה לעניין התנצלות במהלך הדיון אינה רלוונטית להתחייבותה. עם זאת, עלי לציין כי אינני סבור שהתנצלות פומבית כזו, לו פורסמה, הייתה מיטיבה את מצב ההתאגדות, שכן סביר שהייתה נתפסת כהתנצלות מאולצת או נכפית.

הודעה על הקפאת מתן מלגות מתוכננות בחודש דצמבר 2017, ואי עדכון ההסתדרות בחידוש מתן המלגות

20. כזכור, הכירה התנועה בהסתדרות כארגון היציג ביום 22.11.17, 3 ימים בלבד לאחר ההודעה על כך. התקופה היא תקופת אירועי החנוכה (חג החנוכה בשנת 2017 נחגג בין הימים 12-20 בדצמבר, וכזכור חלק ניכר מהחתמת העובדים על טפסי ההצטרפות לארגון בוצעה בטיול הכנה לחנוכה), וסמוך לסוף השנה הקלנדרי.

מאחר שהתארגנות עובדים הינו אירוע מהותי בחיי ארגון, על הנהלת הארגון ללמוד את השלכותיו ולהיערך אליו, לרבות התייעצות עם יועצים שונים, על מנת להבין האם האירוע דורש התאמות בתקציבה ובתכניותיה לזמן הקרוב. על כן התגובה המיידית של הקפאת הטבות שתוכננו אך שלגביהן טרם ניתנה התחייבות, הינה תגובה טבעית ונכונה של הנהלה.

לטעמי, כל הנהלה שהייתה מתעלמת מ"סערה צפויה" שכזו, הטומנת בחובה, בסבירות גבוהה, דרישה לתוספות ולשינויי שכר בארגון, הייתה הנהלה רשלנית, ועל כן העצירה המיידית של מלגות עתידיות הינה סבירה ואף מתבקשת.

מאחר שתפיסה זו נמצאת גם במכתבה של הגב' ברנר מיום 25.12.17 (נספח 7 לבקשת הצד), ובהתחשב בכך שלא הוכח כי המקרה הובא לידיעת העובדים או שימש ככלי ניגוח להתאגדות, ולא נסתר כי בסופו של דבר לא בוצעה הקפאת מלגות כאמור, אינני רואה במכתב הנ"ל ובהתנהלות במקרה זה כל פגם.

לעניין עדכון ההסתדרות בהחלטה להמשיך חלוקת המלגות גם בעתיד - נראה כי מן הראוי היה שהנושא יעלה במסגרת ישיבות המו"מ בין הצדדים, והחלטת הצופים שלא להקפיא, לבסוף, את המלגות, תובא לידיעת ההתאגדות. איננו יודעים האם הנושא עלה, ובכל מקרה לא הובאה לעיוננו כל פניה נוספת של ההסתדרות בנושא אל הצופים שלא זכתה למענה.

הקפאת ההכנות למפעלי הקיץ בחודש יוני 2018

21. אין חולק כי ביום 17.5.18 שלחה ההסתדרות לתנועה את ההתראה בטרם הכרזה על סכסוך עבודה, שבה נרשם, בין היתר, כי ככל שלא תחול התקדמות ניכרת במו"מ עד ליום 31.5.18, תאלץ ההסתדרות להכריז על סכסוך עבודה ולפעול בצעדים ארגוניים לרבות שיבוש מפעלי הקיץ, **ולאחר** מכן, ביום 5.6.18 הכריזה ההסתדרות על סכסוך קיבוצי.

אין חולק כי ההסתדרות היתה מודעת למשמעותם והיקפם של מפעלי הקיץ ולחשיבותם לתנועה.

לאור לוחות הזמנים, ההוצאות הכרוכות בקיום מפעלי הקיץ ובהתארגנות להם, אני סבור שתגובת ההנהלה לאיום הינה סבירה ואולי אף מתחייבת. יסוד בסיסי בניהול הינו הערכת הסיכונים, ההיערכות להם וקבלת החלטות מהירה בהתאם, וכאשר מתקיים איום קונקרטי הכולל סכנה של השבתת מפעלי הקיץ, יש להיערך לכך, לרבות צמצום היערכות והזמנות.

אינני סבור שהיה על ההנהלה להמתין להשבתה בפועל כדי להיערך לתוצאותיה. התנהלות כזו היתה בגדר ניהול רשלני.

האם העצימה ההנהלה את הערכת האיום כאמצעי לחץ על ההסתדרות? יצרה "פאניקה" מוגזמת על מנת "להשניא" את הארגון על העובדים? זאת לא נדע. אך ברור כי לו היתה השבתת מפעלי הקיץ יוצאת מן הכח אל הפועל, ודאי שלא היינו מקבלים טענה של ההנהלה לפיה "לא האמינה באיום ולכן לא נערכה לו" (למשל לו היתה נטענת בתביעת ספקים שההסכמים עימם בנוגע לפעילויות הקיץ בוטלו ברגע האחרון).

במקרה זה האיום בשיבוש אירועי הקיץ (ואפילו אם היה מוצדק מצידה של ההסתדרות) הוליד שרשרת של תגובות, שלא היתה בלתי צפויה או בלתי ראויה.

פרסום אוגדן שכר באופן חד צדדי ביום 15.10.18

22. נושא זה מעלה תמיהה עובדתית ושאלות ערכיות ומשפטיות. מבחינת הסכסוך הקונקרטי, על פניו, נראה כי מן הראוי היה שפרסום שכזה, כשנה לאחר ההכרה ביציגות, יבוצע בתיאום או לפחות תוך ידוע נציגי ההסתדרות, בין אם מכח דיני העבודה ובין אם מכח דיני תום הלב.

יחד עם זאת, נושא עבודתה של מחלקת משאבי אנוש על אוגדן השכר והתוכנית לפרסמו לעובדי התנועה לא נשמר בסוד, והוא מופיע בין היתר במפורש בהודעה שהוציא הנהלת התנועה לעובדים ביום 21.5.18 המוכרת להסתדרות ואף הוצגה על ידה (נספח 11 לבקשת הצד), כך שהכוונה לפרסמו היתה ידועה להסתדרות לכל המאוחר חמישה חודשים לפני פרסומו, והיא בחרה שלא לנקוט צעדים בנושא זה.

השאלה האם נידון הנושא או שלא נידון במסגרת המו"מ בין הצדדים, ואם לא נידון – מדוע, נותרה בעיניי פתוחה. הדבר נכון גם לגבי החלטת הצדדים לדחות את הדיון ביניהם בנושא הכלכלי לאחר השגת הסכמות בין הצדדים בנושא הארגוני.

בכל מקרה, ואין בידינו, לעניות דעתי, את הידע או את הצורך לקבוע דבר לגבי תום הלב או חוסר תום הלב בנושא זה, בהתחשב בזהותם של הצדדים:

מאחר שלמו"מ ישבו שני צדדים מנוסים וחזקים, ואין ליחס להסתדרות חוסר הבנה במו"מ על הסכמי עבודה, הרי שיש להניח שהיא נהגה גם במו"מ זה במקצועיות, וכי ההחלטה להסכים לסדר הדיון במו"מ ושלא נקיטת צעדים למניעת פרסום האוגדן התקבלה על ידה מטעמים שעימה.

23. באשר לשאלה האם שינוי תנאי העבודה לטובה באופן מהותי כאמור הינו פסול לאור משפט העבודה הנוהג: בעניין ס"ק 13125-12-13 הסתדרות העובדים הכללית נ' מגדל (18.12.13) נבחן מתן הטבות הכוללות בין היתר מתן שתי משכורות לעובדים וזאת בסמוך לתחילת ההתארגנות, ;בעניין ס"ק 31826-10-14 הסתדרות הנוער העובד והלומד נ' אלוניאל (6.5.15)) ניתנו לעובדים באופן חד צדדי ההטבות שהושגו במו"מ עם הסתדרות הנוער העובד והלומד, כפי שהופיעו בטיוטת ההסכם בין הצדדים. בשני המקרים מדובר היה בהטבות של ממש, לכל הפחות בקנה המידה של ההטבות בענייננו, ובשני המקרים בית הדין לא קיבל את הדרישה לפסילת ההטבות.

אמנם אלו פסקי דין אזוריים שאינם מהווים תקדים מחייב, אך יש בהם בוודאי כדי להנחות את הציבור (ואת יועציו המשפטיים) בדבר האסור והמותר, בהיעדר פסיקה סותרת של ערכאה גבוהה יותר, ואין לגנות את מי שניהל את ענייניו בהתאם להם.

24. מבחינת המדיניות הרצויה, נראה כי יפים לעניין זה דבריהם של אדלר וקוקה (סטפן אדלר ואפרת קוקה "הזכות להתארגן בראי תמורות יחסי בישראל העבודה", ספר סטיב אדלר (2016) 297-298, שם הובאה בהסכמה פסיקתו של בית הדין בעניין מגדל, וצוין כי:

> "לדעתנו, מדובר בסוגיה משפטית מורכבת שבית הדין הארצי טרם אמר דברו לגביה. מצד אחד ניתן לטעון כי יש במתן הטבות לעובדים בתקופת ההתארגנות הראשונית משום התערבות אסורה במהלכי ההתארגנות "ו שידול " או " פיתוי

> " העובדים שלא להצטרף לארגון או לתמוך בו. מנגד, מתן הטבות בעקבות הליך התארגנות או בקשר אליו יכול דווקא לחזק את רצונם של העובדים להמשיך בהליך ההתארגנות שהשיא להם " תוצאות " עוד טרם הכרזת הארגון כיציג .
>
> מכל מקום נראה כי בית הדין יידרש להכריע בסוגיה זו, בי היתר תוך התייחסות לשיקולים האלה: האם קיימת זיקה ברורה בין מתן ההטבות לבין הליך ההתארגנות; האם ההטבות ניתנו לכלל העובדים, לקבוצת העובדים הפעילה בהליכי ההתארגנות בלבד, לקבוצת העובדים שלא הצטרפה למהלכי ההתארגנות או לקבוצה אחרת; האם מתן ההטבות פגע בהליך ההתארגנות, ועוד ."

שימוש במבחני העזר שהוצגו ע"י אדלר וקוקה תומך בגרסת הצופים לפיה אין פסול עקרוני בחלוקת ההטבות, שכן הן לא ניתנו בשלב ההתארגנות או בזיקה אליו, אלא חודשים ארוכים בתוך המו"מ הקיבוצי (ויודגש – הן גם לא ניתנו בתקופה הסוערת ביוני 2018, שתוארה לעיל, אלא מספר חודשים לאחר מכן); הן לא ניתנו לחלק מהעובדים תוך התייחסות להעדפתם בגלל ההתארגנות, ולא הוכחה פגיעה בהליכי ההתארגנות בגינם.

האם הסיקו העובדים ממתן ההטבות שאין צורך בהתארגנות, או שמא הסיקו כי בזכות ההתארגנות הושגו תנאים אלה? הצדדים בחרו שלא להביא בפנינו עדות של מי מהעובדים (או העובדים לשעבר), כך שאין לנו אפילו ראשית ראיה לפגיעה בהתארגנות בשל מהלך זה.

25. האם במישור הערכי ראוי שנקבע כי אל לו למעביד להיטיב עם עובדיו במהלך המו"מ על הסכם קיבוצי, שאינו מהלך קצר בדרך כלל? אינני רואה איך קביעה כזו מועילה למי מהעובדים או לארגוני העובדים, ומדוע שנקבע קביעה כזו. כפי שנקבע בניין מגדל (בעמ' 13 לפסק הדין):

> "לדעתנו, בעוד שברור שעל פי דין חל איסור חמור על מתן הטבות רק לעובדים המתארגנים או רק לעובדים שאינם מתארגנים, לא כך באשר להטבות לכלל העובדים. לדעתנו, אין כל הגיון בקביעות של כלל משפטי שיגביל, אפילו באופן המינימלי ביותר, את החופש המוחלט של מעביד לשפר את תנאי כלל ציבור עובדיו וחלק לו הטבות, בכל רגע ורגע במהלך העבודה, גם במהלך התארגנות ראשונית".

26. התנכלות ליו"ר הועד – הנושא לא הוכח בפנינו, ואני מצטרף למסקנתו של כבוד השופט ספיבק בעניין זה.

גרירת הרגלים במו"מ ותכתובת המיילים

27. ראשית, מקובלת עליי קביעתו של כבוד השופט ספיבק לעניין חלופת המיילים בין הצדדים (נספח 47 לבקשת הצד).

28. לעניין הטענה לגרירת רגליים במו"מ, מצאתי שאין בלוחות הזמנים ובהתנהלות במסגרת המו"מ בין הצדדים, כדי לבסס טענה לחוסר תום לב במו"מ.

- ההכרה בהתארגנות בוצעה ביום 22.11.17, 3 ימים לאחר ההודעה על היציגות. אלו לוחות זמנים ראויים להערכה. בכלל, התנהגות התנועה בשלב זה, בו עובדי התנועה מוחתמים, בין היתר, מסביב למדורות בעת טיול הכנה לפעילות חנוכה, מעוררת הערכה ומהווה נקודה לזכותה.

- פגישה ראשונה בין הצדדים נקבעה לבסוף רק ליום ראשון, 4.1.18.

אינני רואה פרק זמן זה כמעיד על חוסר תום לב. קיים צורך של התנועה ללמוד את הנושא, להתקשר עם יועצים מתאימים לקיים איתם ישיבות הכנה ולגבש את מדיניות המשא ומתן. נסיון החיים העסקי מלמד כי שלב בחירת עורך הדין המתאים אורך לכשעצמו יותר מימים ספורים (קבלת הצעות ממספר עורכי דין, לימוד החומר על ידם, קבלת הצעות מחיר והבחירה בין המועמדים, ולאחר מכן קיום ישיבות אסטרטגיה)

הוסף לכך את העובדה שבלב התקופה נמצאים ימי החנוכה והפעילויות בגינם, ואת הצורך בקיום ובתיאום ישיבות פנימיות מרובות משתתפים לגיבוש אסטרטגיה, והקושי בתיאום מועדי ישיבות מרובות משתתפים מול ההסתדרות ובאי

הכח השונים (שיומניהם מלאים אף הם בדרך כלל), ופרק הזמן נראה כסביר לחלוטין.

29. בהמשך המו"מ, ומשהובאו בפני בית הדין המחלוקות בין הצדדים לעניין תדירות הפגישות, הוסכם ביום 30.7.18 כי הממונה האזורית על יחסי העבודה בירושלים תהיה זו שתכריע בעניין תדירות הפגישות. מכאן ומאחר שלא נשמעה טענה לאי קיום הנחיות הממונה האזורית לעניין מועדי הפגישות, ניתן להניח כי פגישות המו"מ התקיימו כסדרן ובאופן סביר.

כך שנותר לכל היותר פרק של כחצי שנה (בין ינואר ליולי 2018) בו ניתן לטעון לעניין לוחות הזמנים במו"מ, ועל פי עדותו של עו"ד גולדברג מטעמה של ההסתדרות, גם בתקופה זו התקיימו מספר פגישות בין הצדדים.

באשר לאופן ניהול המו"מ עצמו, לאור יחסי הכוחות בין הצדדים (ההסתדרות מול הצופים) אינני רואה מקום למתן הגנה מיוחדת או להנחת חולשה או פגיעות מצד ההסתדרות.

יוער כי סך פרק הזמן הכולל ממועד תחילת ההתאגדות (נובמבר 2017) ועל למועד השגת נוסח סופי ונכונות הצופים לחתימה על ההסכם הקיבוצי (1.9.19) אינו נראה חריג, זאת בהתחשב במורכבות המו"מ וגם במאפייניה היחודיים של תנועת הצופים אשר שונים מחברה עסקית רגילה (לרבות זהות האורגנים ומועדי כינוסם, פעילויות הקיץ הדורשות תשומת לב רבה מההנהלה וכיו"ב.).

30. לא הובאה בפנינו כל ראיה בעניין לוחות הזמנים הסבירים למו"מ. בדיקה אקראית (ושאינה מייצגת בהכרח) בפרסומים באינטרנט מגלה, למשל, כי ההסכם הקיבוצי הראשון בחברת אריקסון נחתם ביולי 2020, כאשר העובדים התאגדו בתחילת 2019 – כלומר לאחר כשנה וחצי של מו"מ (כתבה בגלובס מיום 1.7.20) הסכם קיבוצי ראשון נחתם בחברת "סבון של פעם" הושג לאחר שנה וחצי של מו"מ (הודעת ההסתדרות הלאומית מיום 16.7.20) הסכם קיבוצי ראשון בקבוצת "גדות" נחתם לאחר כשנתיים של מו"מ (כתבה ב"דבר" מיום 30.1.21), הסכם ב- ECI נחתם לאחר שנתיים וחצי (כתבה בכלכליסט מיום 4.11.18) וכך הלאה.

העלאת הדרישה להוכחת יציגות ומנגד – הטענה לניהול מו"מ בחוסר תום לב בהיעדר יציגות

31. באשר לסיבה לשינוי במספר העובדים במעוניינים בהתאגדות, אין מחלוקת מהותית בין הצדדים בדבר העובדות:

- ידוע כי קיימת תחלופת עובדים גבוהה משנה לשנה, לאור אופיה של העבודה בתנועה.
- לא נטען כי התנועה ביצעה שינויים מהותיים במצבת העובדים פרט לאמור, וגם לא כי פיטרה עובדים בקשר עם חברותם בהסתדרות.
- לא נטען כי נתקבלו מכתבי ביטול חברות מצד עובדים

לאור האמור ניתן לקבוע כי תחלופת העובדים כאמור, שהביא לשינוי במצבת העובדים שהם חברי ההסתדרות – מאחר שאלו סיימו את העסקתם בחברה כדין וכנהוג, אינה בגין פעולות פסולות של ההנהלה.

איני יכול לקבל את הטענה כי חוסר רצונם של עובדים חדשים להצטרף להסתדרות נובע מפעולות פסולות של ההנהלה, וזאת מהסיבות שפורטו לעיל בפרקים הקודמים של פסק דין זה, בין היתר לאור מעמדם ועוצמתם של הצדדים בשלב ההתארגנות הרלוונטי, והיעדר כל עדות על השפעת איזו מהפעולות על מי מהעובדים.

לעניין זה, העדויות שהובאו בפנינו בדבר הקושי בהחתמת עובדים הינן לכל היותר עדות שמיעה, וכאמור לעיל, לאור תחלופת העובדים, לא ראיתי מניעה אמיתית להבאת עדויות עובדים לשעבר, ככל שישנן כאלה התומכות בגרסת ההסתדרות.

חמור מכך, אימוץ עמדה כזו משמעה שניים: (1) החלת ההגבלות על זכויות היסוד של המעביד על כל שלבי ההתארגנות (2) ניתוק הקשר בין רצונם של העובדים לשאלת הייצוג ולזהות המייצג אותם, מרגע שנקבע מייצג ראשוני ו"לנצח נצחים", ומתן חירות למייצג שאינו מייצג איש.

32. לעניין מודעות ההסתדרות לבעיה ולדרישת הצופים: נמצא כי הצדדים היו מודעים לסוגיה זו, ולדברי נציג ההסתדרות אף הביא הדבר לפעילות רציפה של החתמת עובדים במהלך השנים (לא רק במסגרת "פרץ ההצטרפות הראשוני").

נושא היציגות עלה לראשונה, לכל המאוחר, בחודש נובמבר 2018. בישיבה שהתקיימה ביום 12.11.18, כולה מהודעת התנועה לבית הדין ביום 15.11.18 בה נכתב:

> "במסגרתה של הישיבה, ועל מנת שניתן יהיה להתקדם לשלב הבא, ביקש בא כוחה של המשיבה, עו"ד רם תורן, הוכחת יציגות כנדרש על פי הדין, וזאת בשל שינוי נסיבות לפיו נודע למשיבה כי ההסתדרות מייצגת מספר מועט של עובדים ואינה עומדת בתנאי הקבוע בחוק."

גם בדיון שהתקיים בבית הדין בעקבות הודעה זו, נמסר להסתדרות הנתון לפיו לידיעת התנועה נותרו רק כ-100 עובדים חברי הסתדרות בתנועה, מתוך כ-1000 עובדים.

בנסיבות העניין, ובהתאם להלכת צ.ל.פ., העלאת הדרישה לאור מאפייני ההעסקה בתנועה והנתונים אותם פירטה התנועה בנובמבר 2018 הינה לגיטימית ואף מתבקשת.

גם מועד ואופן העלאת הדרישה בשנית, בחודש ספטמבר 2019, הפעם כתנאי אחרון לחתימה על ההסכם שנוסחו סוכם, הינו מידתי, ראוי ומתבקש. תנועת הצופים לא הצהירה על "שבירת הכלים" בגין היעדר היציגות והיתה נכונה לחתום על ההסכם לאחר הוכחת יציגות, וכן לא עמדה על פרקי זמן לא סבירים להוכחת היציגות.

למעשה, היתה זו ההסתדרות אשר סגרה את הגולל על אפשרות זו. נקודה זו תמוהה בעיניי, שכן הייתי מצפה שההסתדרות תצא בשלב זה למסע החתמה מסיבי, כאשר היא מציגה הישג של ממש לעובדים בדמות ההסכם הקיבוצי. הויתור הכמעט מיידי על אפשרות זו מראה כי ההסתדרות הגיעה, עוד לפני מועד זה, למסקנה כי עובדי התנועה אינם מעוניינים בה כמייצגת.

אם זה המצב, הרי שנהגה בחוסר תום לב בשלביו האחרונים של המו"מ, כאשר ישבה לכס המו"מ (ואף פנתה לבית המשפט) בעודה מודעת לכך שאינה מייצגת עוד את העובדים. מה היה קורה אלמלא היתה תנועת הצופים מעלה את הדרישה? האם ההסתדרות היתה חותמת על ההסכם כשהיא יודעת שהעובדים אינם מעוניינים עוד בייצוגה?!

למותר לציין כי גם טענות ההסתדרות להפרות חמורות מצד תנועת הצופים במהלך שנת 2018, אשר הביאו לדבריה לפגיעה חמורה בהתארגנות, אינן מתיישבות עם טענה לפיה לא הייתה מודעת לבעיית היציגות. במישור אחר, גם דרישת ההסתדרות לפיצויי עתק מתנועת הצופים, בסך 1,400,000 ₪, אשר ברור כי אינה עולה בקנה אחד עם טובת העובדים בארגון, מכבידה את החשש כי לא טובת העובדים הייתה לנגד עיניה בסיום ההליך.

למען הסדר הטוב, אבהיר כי הטענה לפיה היה על תנועת הצופים לתמוך את בקשתה מההסתדרות על ידי מספרי עובדים או שמות עובדים אינה מבוססת בעיניי, והיא לכל היותר טענה פורמליסטית שנועדה לכסות על מחדלי ההסתדרות או חוסר תום ליבה. בטוחני כי לו היתה ההסתדרות נתקלת בבעיה אמיתית במישור זה, בית הדין היה מסייע לה במהרה בהשלמת הפרטים החסרים, תוך מציאת האיזון בין הגנה על פרטיות העובדים לבין הגנה על זכויות ההתארגנות ומתן אפשרות הוגנת להשלמת החסר.

<u>האם אפשרית מסקנה אחרת?</u>

33. כפי העולה מטענות ההסתדרות, ניתן לתאר את מהלך העניינים כמהלך מתוכנן וחסר תם לב מלכתחילה: התנהגות מנומסת לכאורה בשלב הראשוני, שלאחריה גרירת רגליים, גרירת ההסתדרות להכרזה על סכסוך העבודה לשם הצגת הסכנות שבהתארגנות, פרסום אוגדן השכר לשם כרסום נוסף ולבסוף השתהות עד אשר יתחלף "דור המדבר" ואז תעלה טענת היציגות.

הטענה אפשרית מבחינה לוגית, וייתכן כי היתה קונספירציה מתוחכמת כזו, אך אינני שותף לדעה זו, ואינני סבור כי הראיות שבפנינו מלמדות כי כך היה. יתרה

מכך, קבלת תפיסה כזו משמעה שגם התנהלות ראויה בשלב ההתאגדות הראשוני, והתנהלות מידתית בשלב המו"מ להסכם הקיבוצי, ואפילו הגעה להסכם קיבוצי מוכן לחתימה, עלולה תמיד להיתפס כחוסר תום לב כאשר בסופה מתקיים חוסר שביעות רצון של ארגון העובדים או מתגלה במהלכה כי העובדים אינם מעוניינים בנציגות.

להבנתי, תנועת הצופים פעלה במקרה זה כדין, על פי הלכותיו של בית דין זה שעמדו בפניה, וניתן רק לקוות שכל המעסיקים ינהלו בדרך זו.

עוד עליי לציין כי לדעתי עלינו להיזהר זהירות יתרה בקביעות כגון אלה שהתבקשנו לצייר כאן, הכוללות בתוכן סטיגמה שלילית וכמעט עבריינית על מנהלים בכירים, בעלי עסקים, חברות או ארגונים, בוודאי כאשר מדובר בארגון חינוכי מפואר ועתיר זכויות כמו תנועת הצופים ובעומדים בראשו.

במובן מסוים, בדומה להלכות הנוגעות להוכחת מרמה במשפט האזרחי, ראוי כי נקפיד הקפדה יתירה בשמם הטוב ובכבודם לא רק של ציבור העובדים, אלא גם של ציבור בעלי החברות, המנהלים, החברות והארגונים. הם אלו הבונים או מקיימים, יחד עם עובדיהם, עסקים או מוסדות לתפארת, ומי שבזכותם מועסקים עשרות, מאות או אלפי עובדים.

הערה לפני סיום

34. בנימה אישית, ושאינה נחוצה להכרעה בסכסוך זה, התרשמתי כי מקרה זה מציף ומגביר את תחושתי האישית, לפיה בשל כוונות טובות, אירועים פסולים ומקרים קשים, אנו מתרחקים מהמטרה ומהערכים העומדים בבסיס ההתארגנות. ואסביר:

התארגנות העובדים הינה תוצאה של בחירה והחלטה של העובד הבודד וקבוצת העובדים. היא איננה חובה, ואיננה ברירת מחדל, אלא אמורה להיות החלטה מודעת ומושכלת.

בחברות הדמוקרטיות, כמו גם במערכת המשפטית הישראלית, אומצה התפיסה לפיה הדרך לקבלת ההחלטה הנכונה, היא שמיעת כל העמדות. במערכת בחירות איננו שומעים רק את האופוזיציה או רק את הקואליציה, ובבית המשפט איננו שומעים רק את התובע או רק את הנתבע. כבוגרי מערכות בחירות מרובות בשנים האחרונות, אין ספק כי אנו שומעים גם חצאי אמיתות, הגזמות, ו-"פייק ניוז"; אנו חשופים לדמגוגיה, לניסיונות לפזר פחד, להבטחות שווא ולעיוות המציאות, לא פעם משני הצדדים המבקשים שנקבל את עמדתם. אך עוד לא מצאנו דרך טובה יותר לקבל החלטות...

וגם אם ההחלטות של הרוב אינן טובות (ולא תמיד אנו אוהבים את ההכרעה בבחירות, למשל), אנו נאלצים לכבד אותן ויודעים שתינתן הזדמנות נוספת לשכנע, או להיווכח כי הרוב צדק...

לו הייתי נדרש להחליט, כעובד תנועת הצופים או כל ארגון אחר, האם ברצוני להיות חבר בהתאגדות עובדים כדוגמת ההסתדרות, הייתי מבקש ללמוד את המשמעויות של המהלך. לצורך כך הייתי שמח לשמוע את העומד בראש ההסתדרות מסביר מדוע ההתארגנות נכונה, ולאחריו את יושב הראש או המנכ"ל של הארגון הספציפי מסביר מדוע אין בה צורך, או מדוע אין היא תואמת את ערכי הארגון (אם זו עמדתו); הייתי שמח לשמוע את אנשי הכספים של ההסתדרות מסבירים כיצד ניתן לחלק את העוגה כך שחלקי יהיה גדול יותר, ואת סמנכ"ל הכספים של הארגון מסביר מדוע חלוקה כזו תפגע בטובת הארגון, אם זו דעתו. ייתכן שיכולות השכנוע של אחד יהיו יותר טובות, בטוח שיישמעו גם טענות דמגוגיות, ניסיונות הפחדה מצד זה או אחר, הבטחות מצד זה או אחר – אבל זו הדרך בה מקבלים החלטות מושכלות בחברה דמוקרטית. האם היינו מעלים על דעתנו לתת זכות לתעמולת בחירות רק לצד אחד? יהא זה הצד החזק או הצד החלש?

אבל בענייננו, וכאמור עקב מקרים קשים ורצון להגן על יכולת ההתארגנות, נראה כי הגענו למצב בו החלטות העובדים מתקבלות במחשכים, במחטפים, או עקב הפעלת תחבולות מצד זה או אחר. למשל במקרה זה, החתמת עובדים סביב מדורות בטיול חנוכה, עומדת אולי בקריטריונים שנקבעו במשפט העבודה ואף זוכה לציון

גבוה בתחום התחבולנות והתגנבות היחידים, אך לאיזה ציון היתה זוכה בתחום החינוך לדמוקרטיה? בתחום החינוך לקבלת החלטות מושכלת? בתחומי הצרכנות הנבונה? מהבחינה הזו אין היא טובה בהרבה מעסקאות מכירת המנויים לדיסקים שהיו נהוגות בתחנה המרכזית בתל אביב לחיילים ממהרים לאוטובוס, או מערבי המכירות בסופם היו יוצאים זוגות מותשים לחלוטין, אך בידם הזכות לנפוש באיזה קלאב מרוחק ב-100 השנים הבאות...

התוצאה, עם כל הכבוד, היא עיסוק בהתגנבויות ובמשחקי תופסת, במניפולציות, בהתחזויות, באיתור השפעות פסולות וכיו"ב, וכך גם במקרה זה, בו לאחר קריאת מאות עמודים והשקעת עשרות שעות, אין לנו כל ידע, למשל, מה רוצים העובדים ומדוע. וכאשר עובד הסתדרות בכיר מבלה את זמנו בחיפוש "לייקים" בפייסבוק, ובכירי הצופים מתייעצים על כל מילה עם עורכי דינם ואולי (כטענת ההסתדרות שלא הוכחה) מעבירים מסרים בדרכים עקיפות ועקלקלות – איבדנו את הקשר עם המהות.

כפי שכתב קובי אוז בשירו "סתם":

"מרוב ציניות כבר אין רגשות
מרוב הפוכות כבר נגמרו הישרות
מרוב ארטיסטיות כבר אין שום צורה
מרוב מטאפורות לא מבינים אף שורה
מרוב גשרים לא רואים מעבר
מרוב סיפורים לא יודעים מה עבר
מרוב פרשנות לא יודעים מה קרה פה
מרוב דרכים לא רואים מטרה פה".

וישנה מהות – ישנם ערכים העומדים בבסיס הזכות להתארגנות, וגם ערכים ותפיסות המתנגדים להם. לארגון הצופים עצמו יש ערכים מסוימים, שגרמו לו לפני עשרות שנים להתפצל מארגון אחר ומפרידים אותו גם היום מתנועות נוער אחרות;

יש (אולי) הבדל בין רמות השכר ותנאי ההעסקה בתנועות השונות ובינן לבין הרצוי והאפשרי בתקציב הצופים. כל אלה לא עלו ולא נשמעו, ובמקום זה מגיעים לסוג של שיחזור משפטיו של גלילאו או של ג'ון סקופס, לאיתור התבטאויות בעייתיות ולקביעת קנסות בגינן, ואף לחיוב בהתנצלויות על הבעת דעות ערכיות. זו, לעניות דעתי, אינה הדרך הרצויה.

סיכום ביניים

35. לאור כלל האמור לעיל, בנקודה זו, אף כי מסקנותיי שונות מהותית ממסקנותיו של כבוד השופט ספיבק, אני מסכים ומצטרף לקביעתו כי ראוי לזמן את הצדדים לדיון נוסף בפנינו, על מנת לבחון בשנית את היכולת לסיים את הסכסוך בהסכמה ובאופן שיקדם ערכים המשותפים לשני הארגונים.

בטוחני כי תנועת הצופים נפגעה חמורות בהליך זה, וכך גם עובדיה. פרט להוצאות הקשורות לניהול ההליך המשפטי והמו"מ הממושך, נפגעו משמעותית גם יחסי העבודה, וגם תדמיתה בעיניי העובדים והורי החניכים. מן הראוי בנקודה זו לאחל לתנועה שתתגבר ותצא מחוזקת ממשבר זה וממשבר הקורונה, וש"אף על פי כן, נוע תנוע".

סוף דבר

הוחלט ברוב דעות כאמור בחוות-דעת של סגן הנשיאה ספיבק, וכנגד דעתו החולקת של נציג הציבור מר וייס.

כפי שנקבע בסוף חוות-דעתו של סגן הנשיאה, הצדדים מוזמנים לדיון תזכורת במעמד הצדדים, שיתקיים ביום 4.3.21 בשעה 14:00. בדיון זה יבחן בית-הדין עם הצדדים את האפשרות לסיים את הסכסוך ביניהם בדרך של הסכמה על קיום פעילות חינוכית בהיקף ובמתכונת שיגובשו על ידי הצדדים. ככל שלא הדבר, יינתנו הוראות בדבר הגשת ראיות וטיעונים נוספים בכל הנוגע לסעד המתאים בנסיבות העניין.

ניתן היום, כ' שבט תשפ"א, (02 פברואר 2021), בהעדר הצדדים.







מר יהונתן דקל ,	דורי ספיבק, שופט	מר אסף וייס,
נציג ציבור עובדים	סגן הנשיאה	נציג ציבור מעסיקים