

ספטמבר 2020

לקוחות יקרים,

מבזק פסיקה בתחום יחסי העבודה

כחלק מהעדכונים הנשלחים אליכם מעת לעת, להלן מבזק פסיקה חשובה מהעת האחרונה.
יובהר, כי כל האמור בחוזר זה הינו מידע כללי, אשר אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי פרטני.

בית הדין האזורי לעבודה קבע כללים שיחולו על ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית

1. המקרה שנדון בפסק הדין¹ עסק בבקשת הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: **ההסתדרות**) לסעד קבוע המורה כי סודה סטרים תעשיות בע"מ (להלן: **סודה סטרים**) פגעה בזכות ההתארגנות של ההסתדרות וזאת בניגוד לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957, וליתן סעדים אופרטיביים בעניין הימנעות מפגיעה בהתארגנות ולהורות לצדדים לשוב לשולחן המשא ומתן. עוד עתרה ההסתדרות לתשלום פיצוי בגין הפגיעה בהתארגנות.
2. המחלוקת בין הצדדים עוררה סוגיות שונות ובהן - גבולות חופש הביטוי וחובת תום הלב של מעסיק בשלב ניהול משא ומתן; גבולות חופש הביטוי וחובת תום הלב של העובדים ונציגיהם במסגרת ההתארגנות; זכותם של עובדים לחזור בהם מהצטרפותם כחברים בארגון; השלכות חזרתם של העובדים מהצטרפותם; זכויותיהם ומעמדם של עובדים שאינם חברים בהתארגנות, ועוד. פסק הדין סקר סוגיות שונות שהועלו על ידי הצדדים, בעניין התארגנות העובדים בשורות ההסתדרות, שהחלה כבר ב-2016.
3. **אחת השאלות שנדונה הייתה בעניין עובדים שפעלו נגד ההתארגנות**: בית הדין קבע כי לא הוכח כל קשר בין ההתארגנות הפנימית של אותם עובדים לבין הנהלת סודה סטרים, ולא הוכח כי סודה סטרים השתמשה בעובדים כלשהם לעידוד פעילות כנגד ההתארגנות. זאת בהתבסס על הקביעות כי העובדים המעורבים בפעילות כנגד ההתארגנות אינם מהווים שדרה ניהולית ואינם בעלי סמכויות ניהוליות. מדובר בעובדים שמעוניינים בהתארגנות אשר לא מצאו מקום לחבור להסתדרות. יתרה מזו, חלק מהעובדים אשר הצטרפו באופן פעיל למתנגדים להתארגנות היו עובדים שחתמו בתחילה

¹ ס"ק (אזורי ב"ש) 43286-03-17 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י - סודה סטרים תעשיות בע"מ (פורסם בנבו, 03.09.2020).

על הצטרפות להסתדרות ובחרו לבטל את חברותם. העובדים הסבירו את המניעים להחלטתם ובית הדין שוכנע שיש לתת אמון בדבריהם.

4. בית הדין דחה גם את טענת ההסתדרות לפגיעה במי מחברי הועד או העובדים המאורגנים על רקע חברותם בהסתדרות וקבע כי יו"ר הועד פעל באופן לא מקובל, התחצף והשתמש בלשון לא ראויה ולכן זימונו לבירורים משמעותיים היה מוצדק.

5. הגם שבית הדין מצא כי התנהלות נקודתית של חלק ממנהלי סודה סטרים עלתה כדי פגיעה בהתארגנות, הוא מצא מנגד כי סודה סטרים הנחתה את מנהליה שלא להתערב בהתארגנות ושלא לפעול כנגדה, פעלה למניעת נזק הן בכך שנזפה במפרים את ההוראות והן בכך שעיקר ההפרות היו עובר להכרזה על ההתארגנות, והכירה בהתארגנות.

6. בית הדין קבע כי התנהלות ההסתדרות גרמה לדחייה מצד עובדים רבים. העובדה שבחרה להעמיד בראש הוועד מורשע בפלילים והתעקשה על הותרתו בתפקיד זה, גרמה למורת רוח מצד העובדים ומעדויות שהובאו בפני בית הדין עלה שעובדים ביטלו את חברותם בהסתדרות מרצונם החופשי כתוצאה מהתנהגות נציגיהם. העובדים חשו כי הדרך שבה מנהלת ההסתדרות את ההתארגנות משדרת מסר אלים שפוגע בהם ובמקום עבודתם. ההסתדרות מנגד, לא הציגה כל ראיה לכך שמי מהעובדים ביטל את חברותו כתוצאה משכנוע, אילוץ או כפייה.

7. אירוע מהותי נוסף שהוביל לאיבוד אמון העובדים בהסתדרות התרחש במסגרת השביתה שהתקיימה. במהלך השביתה נתנה ההסתדרות הוראה לחסום את שערי המפעל ולמנוע כניסת עובדים, חומרי גלם ואף את כניסת האוכל שהוזמן לעובדים. כעולה מהעדויות, מניעת כניסת המזון גרמה לעובדים רבים לשקול את חברותם ולבחון את דרך התנהלותה של ההסתדרות. בסמוך לאחר סיום השביתה החלו העובדים לחתום על טפסי ביטול.

8. משלאחר השביתה בחרו עובדים רבים לבטל את חברותם, והדבר היה ידוע לשני הצדדים, חובת תום הלב מטילה על ההסתדרות לעדכן את המעסיק על קבלת טופסי הביטול, גם אם היא חולקת על תקפותם וזאת על מנת שכלל הנתונים יהיו בפני הצדדים ויתאפשר לבדוק את המצב העובדתי לאשורו.

9. מסקנת בית הדין הייתה כי העובדים החליטו שהם אינם מעוניינים בייצוג ההסתדרות, ומשלא הוכח כי סודה סטרים הייתה מעורבת בחתימה על טופסי הביטול, אין מקום לקבוע כי ההסתדרות נותרה

הארגון היציג. כפועל יוצא מכך, אין מקום להורות על חזרה לשולחן המשא ומתן הקיבוצי ובית הדין קבע כי ההסתדרות איננה הארגון היציג בסודה סטרים.

10. בית הדין דן בחובות ובמגבלות המוטלות על ארגון העובדים במסגרת התארגנות ראשונית, הנובעות מחובת תום הלב המוטלת על צד ליחסים קיבוציים. לחובות המוטלות על הארגון שני פנים. הפן האחד הוא כלפי העובדים והפן האחר הוא כלפי המעסיק. על בסיס זה בית הדין קבע כללים העשויים להוות כללים מנחים לבחינת תום הלב (שאינם רשימה סגורה):

11. חובת תום הלב כלפי העובדים כוללת בחובה את הכללים הבאים:

- 11.1. ההצטרפות לארגון העובדים תעשה בשפה שבה העובד שולט ברמת שפת אם לפחות;
- 11.2. על ארגון העובדים להימנע ממתן מידע מוטעה (קל וחומר מידע כוזב) הן למעסיק והן לעובדים;
- 11.3. על ארגון העובדים להמציא לעובדים בשקיפות מידע הנוגע לצעדים הארגוניים ולפעילויות הנעשות בשמם. יובהר כי אין מדובר במתן מידע "און ליין" אך יש לאפשר לעובדים גישה לקבלת המידע. כך על הארגון לקבוע דרך שבה יוכלו העובדים להתקשר עם גורם מוסמך אשר יוכל לתת להם מענה לשאלותיהם;
- 11.4. ארגון העובדים יבהיר לעובדים כי פעילות התארגנות ראשונית אינה משום מתן רשות להפר את הוראות המשמעת, הנהלים והבטיחות במקום העבודה;
- 11.5. על ארגון העובדים לפעול על פי מסמכי היסוד שלו תוך שמירה על זכויות כל העובדים;
- 11.6. ארגון העובדים או מי מטעמו, יימנע מהפעלת לחץ על עובד בדרך של איום או הפחדה, כפייה או השפעה בלתי הוגנת;
- 11.7. בפעילות לכריתת הסכם קיבוצי ראשון יפעל ארגון העובדים לטובת כל העובדים בדרך של ייצוג הולם, בין אם העובד חתם על טופס הצטרפות ובין אם לאו.

12. חובת תום הלב כלפי המעסיק כוללת בחובה את הכללים הבאים:

- 12.1. ארגון העובדים יפעל אל מול המעסיק בשקיפות ובהגינות;
- 12.2. על ארגון העובדים מוטלת חובת גילוי מידע ושקיפות בנוגע למעמד היציגות החל מרגע ההכרה ביציגות;
- 12.3. ארגון העובדים יימנע מפעולה העשויה להביא לפגיעה פיזית בנכסי המעסיק או בקניינו (לרבות הסתה לאלימות או קריאה לפגיעה בערך המנייה). אין באמור כדי לגרוע מזכות

השביתה ועקרון זה ייושם בזהירות. אך מנגד, פגיעה פיזית או קריאה לחתירה תחת אושיות המעסיק, אינה יכולה להתקבל כפעולה בתום לב.

13. כאמור, בית הדין מצא כי סודה סטרים פגעה בזכות ההתארגנות בשני מקרים נקודתיים, אך לאחר ששקל את כל הדברים שהובאו בפניו וקצב את הפיצוי שהיה ניתן לקבוע בגין ההפרות, מצא כי התנהלות ההסתדרות מאיינת את זכותה לקבלת פיצוי כלשהו וקבע כי אין מקום למתן פיצוי בגין ההפרות.

14. בית הדין סבר כי מדובר במקרה חריג שבגיניו על אף שמדובר בהליך קיבוצי, יש לחייב את ההסתדרות בתשלום הוצאות. זאת בהתבסס על בחינת התנהלות ההסתדרות בהליך המשפטי ובהתארגנות בכלל, כאשר הודיעה על יציגותה ויומיים לאחר מכן כבר הודיעה על סכסוך עבודה תוך איום בשביתה וזאת מבלי לתת לסודה סטרים כל אפשרות לבדוק את הנתונים; היא בחרה להעלות את יחסי הצדדים על פסי המחלוקת, תוך שיח תוקפני שנמשך לאורך כל ההליכים. כאשר מנגד, סודה סטרים הכירה ביציגות בסמוך לאחר ההכרזה, וככלל התנהלותה הייתה מכבדת ומאופקת.

15. לפיכך, בית הדין דחה את בקשת ההסתדרות וקבע כי לאור היקף התביעה החריג שהעמידה ההסתדרות (תבעה 15 מיליון ₪) ועל רקע התנהלות ההסתדרות וחוסר תום הלב, עליה לשאת בהוצאות סודה סטרים בסך של 300,000 ₪.

בית הדין האזורי לעבודה פסק כי עובדים יכולים לגלות את פרטי שכרם

16. בית הדין האזורי לעבודה פסק לאחרונה, כי עובד יכול לגלות את פרטי שכרו, שכן, מדובר במידע פרטי שלו, ולא במידע השייך למעסיק בלבד².

17. המקרה שנדון בפסק הדין עסק בעובד שהועסק על ידי שותפות במשך כ-11 חודשים. בתקופת עבודתו, השותפות התקשרה עם חברה (להלן: **חברת רובינשטיין**) למתן שירותי ניהול ופיקוח בתחום הגינון, בפרויקט תחזוקת כביש. לאחר ההתקשרות של השותפות עם חברת רובינשטיין, העובד עבר לתפקיד של מפקח על עבודות הגינון, שמתבצעות על ידי עובדיה של חברת רובינשטיין.

² סעי' (אזורי נצ') 57327-01-18 מידות ומעשי נוף - מרדכי הרוש (פורסם בנוב, 12.08.2020).



18. לאחר מספר חודשים הודיע העובד על כוונתו לסיים את העבודה בשותפות וכי קיימת אפשרות שהוא יעבור לעבוד בחברת רובינשטיין. בהמשך לכך, חברת רובינשטיין הודיעה לשותפות על כוונתה להפחית את התמורה החודשית שהיא משלמת ולאחר דין ודברים הודיעה על הפסקת ההתקשרות. מספר ימים לאחר מכן, נחתם הסכם עבודה בין העובד לבין חברת רובינשטיין, לאותו תפקיד ובאותו פרויקט אותו ביצע קודם לכן אצל השותפות.
19. השותפות הגישה תביעה כנגד העובד, בטענה כי הוא הפר את חובות הנאמנות ותום הלב כעובד, וכי הוא אחראי לגרם הפרת חוזה ואובדן רווחים. בית הדין דחה את הטענות.
20. בית הדין קבע בנוגע לטענה להפרת חובות הנאמנות ותום הלב, כי לעובד היה תפקיד מרכזי בקשר עם חברת רובינשטיין, אך אין בכך כדי לראות בו עובד בכיר, על חובות האמון המוגברות המוטלות על עובד שכזה. עוד קבע, כי עובד רשאי לנהל משא ומתן במקביל עם מעסיקו ועם מעסיק פוטנציאלי ולבחון את הצעת מי מהם ירצה לקבל, ואין בנייהול מקביל של משא ומתן כדי חוסר נאמנות.
21. בהקשר לכך טענה השותפות כי העובד הפר את חובות תום הלב והאמון, גם בכך שגילה לחברת רובינשטיין את פרטי שכרו בשותפות. הסכם העבודה בין העובד לשותפות כלל הוראה שעל העובד "לשמור בסוד ולא לגלות... אינפורמציה הנוגעת למעסיק או הקשורה במישרין או בעקיפין במעסיק".
22. בית הדין דן באינטרסים השונים, מצד אחד האינטרס העסקי של המעסיק שעובדיו לא יחשפו את שכרם, כך שיוכל לשמור על 'גמישות ניהולית' מרבית בקביעת השכר; מן הצד השני האינטרסים של העובד התומכים באפשרות לגלות את השכר ואף אינטרסים ציבוריים לכך.
23. בית הדין קבע כי איסור על חשיפת השכר פוגע ביכולתו של עובד לחפש עבודה חלופית בה ישתכר יותר, היות וציפיות השכר, הקשורות לשכר הקיים, הינן חלק מרכזי מהמשא ומתן לקראת תחילת העבודה. בכך, עשוי העובד להתחיל את המשא ומתן מנקודת פתיחה נחותה מזו של המעסיק. כמו כן, איסור על חשיפת השכר פוגע בתחרות החופשית המתבססת, בין היתר, על עקרון חופש המידע.



24. בית הדין קבע גם, כי גובה שכרו של העובד אינו מידע השייך למעסיק בלבד, וככלל אין מדובר בסוד מסחרי של המעסיק. מדובר במידע פרטי השייך בצורה מובהקת יותר לעובד מאשר למעסיק. למעסיק אין זכות לחלוק מידע זה, בכפוף לחובותיו על פי כל דין, בלא הסכמת העובד, אחרת ייתכן ויהיה אחראי לפגיעה בפרטיות העובד. מן הצד השני, כאשר בוחר העובד לגלות את פרטי שכרו הוא מגלה מידע פרטי שלו, דבר אותו הוא זכאי לעשות.
25. לצד זאת, בית הדין קבע כי יש להבחין בין חשיפת שכר לבין חשיפת עלות ההעסקה של העובד או הרווח שנוצר למעסיק מעבודת העובד. עלות ההעסקה והרווח כתוצאה מההעסקה הינם בבחינת מידע עסקי של המעסיק באופן מובהק יותר משכר העובד, ובהתאמה יש להגן עליהם יותר.
26. בהתחשב בקביעות אלה ובמאפיינים נוספים של המקרה – בית הדין קבע כי העובד לא חרג מרף ההתנהגות אשר רק מעבר לו נמצאת הפרת חובת תום הלב והנאמנות.
27. בית הדין הוסיף וקבע, כי העובד אינו אחראי לביטול החוזה בין השותפות לחברת רובינשטיין ועל כן לא ביצע מולה עוולת גרם הפרת חוזה. זאת קבע בית הדין על בסיס כך, שהעובד לא ידע בשלב סיום עבודתו בשותפות, כי יעבוד באותו התפקיד בחברת רובינשטיין וכי הדבר יוביל לביטול החוזה. אף אם התכוונה חברת רובינשטיין לבטל את החוזה עוד טרם לסיום עבודתו של העובד בשותפות, ואף אם כוונתה לבטל את החוזה התבססה על עבודתו העתידית, הרי שאין זה מהווה פעולה של העובד הנעשית ביודעין ומתוך כוונה לגרום להפרת חוזה.
28. על יסוד האמור, בית הדין האזורי דחה את התביעה.

נשמח לעמוד לרשותכם לשאלות או הבהרות נוספות בעניין או בכלל.

בברכה,

אשר חלד ושות', משרד עורכי דין