

בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 43286-03-17

ס"ק 24017-08-17

17 אוגוסט 2017

לפני כב' השופטת יעל אנגלברג שהם
נציג ציבור (עובדים) - מר משה זיכרמן
נציג ציבור (מעסיקים) - מר יהודה פלצ'י

המבקשת: הסתדרות העובדים הכללית החדשה
ע"י ב"כ עו"ד אהוד שילוני

-

המשיבה: סודהסטרים תעשיות בע"מ, ח.פ. 511491979
ע"י ב"כ עו"ד דפנה שמואלביץ

ספרות:

א' גורן, סוגיות בסדר דין אזרחי

חקיקה שאוזכרה:

[תקנות בית הדין לעבודה \(סדרי דין\), תשנ"ב-1991: סע' 129](#)[תקנות בית הדין לעבודה \(סדר הדין בסכסוך קבוצי\), תשכ"ט-1969: סע' 18](#)[תקנות סדר הדין האזרחי, תשמ"ד-1984: סע' 362](#)[חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957: סע' 133](#)**החלטה**

בפנינו בקשת צד מטעם המבקשת לסעד זמני ליתן צו לביטול פיטורי הגבי איסלאם אבו סיאם.

רקע עובדתי

1. המבקשת, הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י (להלן: המבקשת או ההסתדרות) היא ארגון עובדים.

- המשיבה** (להלן: **המשיבה או החברה**), היא חברה פרטית העוסקת בייצור מכשירים להכנת משקאות מוגזים.
2. בחודש **נובמבר 2016** החלה התארגנות עובדים במשיבה. היציגות הוכרה על ידי המשיבה ובין הצדדים החל משא ומתן לחתימת הסכם קיבוצי. במסגרת היציגות הוקם ועד פעולה אשר מונה כ-11 חברי ועד עמם נמנית הגב' איסלאם אבו סיאם (להלן: **העובדת**).
3. ביום **14.5.17** בשל אירועים שהתרחשו במפעל ומחוצה לו והנוגעים למערכת היחסים הקיבוצית, הודיעה המשיבה למבקשת על הפסקת המשא ומתן הקיבוצי בין הצדדים.
- בין הצדדים מתנהל סכסוך קיבוצי מורכב שבמסגרתו מעלים הצדדים זה כלפי זה טענות קשות הנוגעות בין היתר להתנהלות אלימה (פיזית ומילולית) וכוחנית של שני הצדדים. הבקשה נשוא החלטה זו היא נדבך אחד נוסף בסכסוך זה.
4. ביום **13.7.17** זומנה העובדת לשימוע בגין הפרת נהלים וכללי משמעת וכן בשל מצגי שווא (נספח 14 לתגובה). השימוע התקיים ביום **19.7.17**. ביום **20.7.17** נתנה המשיבה החלטת ביניים שלפיה לעובדת הזדמנות נוספת להסביר חלק מהעדויותיה ולהציג אישורים נוספים עד ליום **27.7.17** (נספח 16 לתגובה). על מנת להשיג את האישורים, החברה אף אישרה לעובדת חריגה משעות העבודה שלוש פעמים (יציאה מוקדמת ואיחור הגעה) ואולם העובדת לא הציגה את האישורים החסרים.
5. בעקבות השימוע, ביום **1.8.17** נתקבלה החלטה על פיטוריה של העובדת (נספח 19 לתגובה). ביום **6.8.17** הגישה המבקשת את הבקשה דנן שבמסגרתה היא עותרת להורות על בטלות פיטוריה של העובדת, להשבתה לעבודה ולהצהיר כי פיטוריה נגועים באכיפה בררנית והם בבחינת אפליה אסורה על רקע תפקידה של העובדת כחברת ועד עובדים.
- תגובת המשיבה הוגשה ביום **9.8.17**. דיון במעמד הצדדים התקיים ביום **14.8.17** במסגרתו העידו העובדת, מנהלת מפעל ההרכבות וממלאת מקום מנהל המפעלים באתר החברה בלהבים, הגב' מאיה כהן (להלן: **הגב' כהן**), מנהלת משאבי אנוש בתפעול הגב' יעל דניאל (להלן: **הגב' דניאל**) ורכזת משאבי אנוש במפעל ההרכבות באתר להבים, הגב' רעות נהרי (להלן: **הגב' נהרי**). לבקשת ב"כ המבקשת הוגשו סיכומי המבקשת ביום **15.8.17** וסיכומי המשיבה הוגשו ביום **16.8.17**.

טענות ההסתדרות

6. **לטענת המבקשת**, פיטורי העובדת נעשו תוך אכיפה בררנית ואפליה על רקע חברותה של העובדת בוועד העובדים. המבקשת טוענת, כי הנטל להוכיח שפיטורי העובדת אינם נוגעים

לתפקידה כחברת ועד עובדים מוטל על כתפי החברה ואולם החברה לא הרימה נטל זה משייחסה משקל רב לטענות בעניין התנהגותם הכוללת של חברי הוועד ולא התייחסה באופן ענייני להעדרויותיה של העובדת.

7. לגופם של נימוקי החברה לפיטורי העובדת טוענת המבקשת, כי כל העדרויותיה של העובדת נעשו באישור החברה ובהתאם לנהליה וכי עד לאחרונה לא העירה החברה לעובדת ואף לא דרשה ממנה להציג אישורי מחלה (כאשר אלה לא הוצגו). המבקשת טוענת כי החברה לא ראתה כל בעיה בכך שהעובדת לא הביאה אישורי מחלה וזאת עד למועד שבו גמלה החברה בדעתה להביא לסיום העסקתה של העובדת על רקע חברותה בוועד העובדים ובפרט בעקבות פעילותה המחודשת בהחתמת עובדים לחברות בהסתדרות במפעל ההרכבות שבו היא עובדת.

ההסתדרות טוענת, כי הליך בירור הטענות בעניינה של העובדת נערך באופן מפלה, חשדני וקטנוני שעה שהחברה מגלה נמרצות ומוטיבציה מיוחדת להביא לסיום העסקתה ואף על פי כן השיבה העובדת לכל הטענות שהועלו כלפיה והעידה באופן מהימן. ההסתדרות טוענת, כי העובדת פעלה על פי נהלי החברה, הודיעה מראש על העדרויותיה כפי שנדרשה והציגה אישורים רפואיים ביחס לרוב המוחלט של העדרויותיה וזאת אף שלא נדרשה לכך בזמן אמת ואף שהחוק מחייב מסירת אישורי מחלה רק לעובד המבקש לקבל תשלום בגין ימי מחלתו.

8. מוסיפה וטוענת ההסתדרות כי ביחס להשתתפותה של העובדת בדיונים בבית הדין בזמן מחלתה, אין להשוות בין עבודה מאומצת בתנאי מפעל להשתתפות פסיבית בישיבה או דיון וככל שבחרה העובדת במסגרת חברותה בוועד להשתתף בישיבות או דיונים גם ביום מחלה, וזאת על חשבונה, ראוי הדבר לשבח ולא לגנאי. באשר להעדרות בתחילת חודש 1/17 טוענת המבקשת כי העובדת אכן ביקשה ימי חופשה לשם השתתפות באירוע משפחתי, אך משחלתה וקיבלה אישורי מחלה, לא נכחה באירוע. ההסתדרות טוענת כי החברה נוהגת איפה ואיפה בהתייחסותה לפעילות החתמת עובדים על קווי ייצור בניגוד לנהלים ביחס להתנהלות העובדת וביחס להתנהלותו של מר אלקרנאוי הפועל כנגד ההסתדרות.

9. עוד טוענת ההסתדרות, כי החברה פועלת בעניין ההטרדות המיניות המתרחשות במפעל, בחוסר אחריות ובאורח מסית ופוגעני כאשר היא קושרת אירועים אלה עם פעילות ההסתדרות. ההסתדרות טוענת כי החברה מונעת ופועלת באופן גלוי מתוך אג'נדה ברורה של דה-לגיטימציה ורדיפה של כל מי שמזוהה עם ההסתדרות וכלפי חברי הוועד ויו"ר הוועד בפרט. לעמדתה, דרך פעולה זו ואופן קבלת החלטות בלתי ענייני ומפלה באו לידי ביטוי והכתימו את הליך בירור הטענות וההחלטה על פיטוריה של העובדת. לטענת ההסתדרות, משהוכח כי החלטת החברה אינה נקייה משיקולים זרים ומשאין לקחת בחשבון את עצם חברותה בוועד העובדים, הרי שיש לקבוע כי הליך הפיטורים בטל ולהשיב את העובדת לעבודה. ההסתדרות מציינת כי די בכך שההחלטה נגועה באפליה, כדי להביא לבטלותה

ואולם יש להוסיף כי ההתארגנות מצויה בשלב רגיש וקריטי ופיטורי העובדת לא רק שיפגעו בה באופן שאין להשיב לאחור אלא שהמסר שיועבר לעובדים ולחברי ועד אחרים, הוא כי מי שמנהיג עובדים חשוף לפיטורים שרירותיים כאשר מנגד לא יגרם כל נזק למשיבה ככל שהעובדת תשוב לעבודתה בחברה עד לבירור התיק העיקרי.

טענות החברה

10. **לטענת המשיבה**, העובדת פוטרה בשל היעדרויות חוזרות ונשנות (העולות בהרבה על מכסת ימי החופשה והמחלה שלה) אשר התגלו כהעדרויות לא מוצדקות שנעשו אגב שימוש כוזב באישורי מחלה. החברה טוענת, כי העבירות החמורות של העובדות נודעו לחברה על רקע התייצבותה של העובדת לדיון בבית הדין ביום שבגינה הציגה אישור מחלה והעדרותה למחרת. לדבריה, במסגרת שימוע שנערך לעובדת עלה כי לא מדובר באירוע חד פעמי אלא בשיטה של ממש.

עוד טוענת החברה, כי הגם שניתנו לעובדת התראות ואזהרות בגין העדרויותיה בטרם התקבלה החלטה על פיטוריה, היא המשיכה להעדר מעבודתה בהיקף נרחב ולשקר לגבי סיבת ההעדרות. החברה מציינת כי היקף ההעדרויות כמו גם חוסר האמינות והנאמנות למקום עבודה חזרו על עצמם והצדיקו את פיטוריה וכי חברותה בוועד אינה מהווה עילה לשינוי ההחלטה הן בשל חומרת המעשים, הן בשל השנותם, הן בשל בעיית האמינות שגילתה בהתנהגותה והן בשל העובדה כי מדובר בחברת ועד אחת מתוך 11 חברי ועד ובפיטורים הנעשים 9 חודשים לאחר תחילת ההתארגנות ובמנותק ממנה.

11. החברה טוענת, כי המבקשת לא הציגה שום תשתית עובדתית בדבר הפגיעה בהתארגנות ולא הוכיחה כי לא היה במעשיה או בהתנהגותה של הגב' אבו סיאם כדי להביא לפיטוריה. עוד טוענת החברה כי העדה היחידה מטעם המבקשת התגלתה כלא מהימנה כאשר עדותה רצופת שקרים ובדיות.

12. לטענת החברה, כל העילות שבגינן פוטרה העובדת הוכחו על ידי החברה, הוכח כי העובדת נעדרה מהעבודה ללא אישור תוך שימוש כוזב באישורי מחלה; כי העובדת נעדרה באופן חריג ביותר מהעבודה; כי ניתנו לעובדת הזדמנויות לשפר את התנהלותה בטרם התקבלה החלטת הפיטורים אך העובדת זלזלה בהתראות שקיבלה. לטענת החברה, החלטתה על פיטורי העובדת היא החלטה סבירה, מוצדקת ומתבקשת. החברה מוסיפה וטוענת כי ההסתדרות לא הוכיחה את טענותיה שלפיהן במסגרת שיקולי הפיטורים נשקלו שיקולים זרים וגם אם היו מוכחים שיקולים שכאלה, אין בכך כדי להביא לביטול הפיטורים. החברה טוענת, כי הגיבוי שנותנת ההסתדרות להעדרויות כוזבות ותחושת ההגנה המוגברת שיש לעובדת, שלא בצדק, בשל מעמדה, מחייבים מסר ברור כנגד התנהלות נפסדת שכזו.

הכרעה

13. מטרתו העיקרית של סעד זמני היא לשמר את הנסיבות הקיימות העלולות להשתנות אם לא יינתן הסעד הזמני, וזאת על מנת שהנתבע לא ינצל לרעה את תקופת הביניים שעד למתן פסק הדין בתובענה, ועל מנת להבטיח ביצועו של פסק דין סופי שיינתן (ראה א. [גורן סוגיות בסדר דין אזרחי](#) מהדורה שביעית, בעמ' 399; וינוגרד, [צווי מניעה](#), חלק כללי עמ' 65; דב"ע מז/3-3 [עיריית רמת גן - מלכה אנגלסמן](#), פד"ע יח 141 (1986)).

14. המסגרת הנורמטיבית שלאורה יש לבחון את הבקשה מתמקדת בהוראות הנוגעות לסעדים זמניים. [תקנה 129 לתקנות בית הדין לעבודה \(סדרי דין\)](#), התשנ"ב-1991 (החלה על סכסוכים קיבוציים מכח [תקנה 18 לתקנות בית הדין לעבודה \(סדר הדין בסכסוך קיבוצי\)](#) התשכ"ט-1969), מאמצת את [תקנות סדר הדין האזרחי](#), התשמ"ד-1984 (להלן: [התקנות](#)) בנוגע לסעדים זמניים, ובין היתר את [תקנה 362](#) הקובעת כדלקמן:

"בקשה לסעד זמני

(א) הוגשה בקשה למתן סעד זמני במסגרת תובענה, רשאי בית המשפט ליתן את הסעד המבוקש, אם שוכנע, על בסיס ראיות מהימנות לכאורה בקיומה של עילת התובענה ובקיום התנאים המפורטים בהוראות המיוחדות בפרק זה, הנוגעים לסעד הזמני המבוקש.
(ב) בהחלטתו בדבר מתן הסעד הזמני, סוג הסעד, היקפו ותנאיו, לרבות לענין הערובה שעל המבקש להמציא, יביא בית המשפט בחשבון, בין השאר, שיקולים אלה:

1. הנזק שייגרם למבקש אם לא יינתן הסעד הזמני לעומת הנזק שייגרם למשיב אם יינתן הסעד הזמני, וכן נזק שעלול להיגרם למחזיק או לאדם אחר;
2. אם הבקשה הוגשה בתום לב ומתן הסעד צודק וראוי בנסיבות הענין, ואינו פוגע במידה העולה על הנדרש" (הדגשה שלי - י.א.ש).

בעת שנשקלת בקשה למתן סעד זמני, על בית הדין לבחון שיקולים אלה: קיומה של זכות, מאזן הנוחות - לרבות הכבדה ונזק בלתי הפיך, ניקיון כפיו של המבקש (שיקולי יושר) ומידתיות הסעד המבוקש.

15. יודגש, כי בשלב זה, משמדובר בבקשה לסעד זמני, הקביעות הינן קביעות לכאוריות ואין בהן כדי לקבוע מסמרות לעניין הסעד העיקרי, אם וככל שיובאו בפנינו ראיות אחרות.

16. עיקר המחלוקת בין הצדדים הוא - האם נעשו פיטורי העובדת מחמת שיקולים זרים ומתוך כוונה לפגוע בהתארגנות?

בפרשת **הוט טלקום** דן בית הדין הארצי בהיקף ההגנה כנגד פיטורים הניתן לעובד הפעיל בהתארגנות ועל נטל ההוכחה המוגבר המוטל על המעסיק במקרה של טענה לפיטורים על רקע התארגנות. וכך קבע:

"כפי שקובעות הוראות החוק וההלכה הפסוקה, ההגנה הניתנת לעובד בכל הנוגע לפעילותו או חברותו בוועד עובדים או בארגון עובדים היא מפני פגיעה בהעסקתו או בתנאיה בשל חברותו או פעילותו בוועד העובדים. בכך, אין להעניק לעובד 'חסינות' מפני פיטורים מטעמים ענייניים ככל שהמעסיק יוכיח כי אלה אינם קשורים לפעילותו בארגון או בוועד העובדים. אלא, שמציאות חיי העבודה מלמדת, כי במקרים רבים יפעל המעסיק לסיכול ההתארגנות, בעיקר בשלביה הראשונים, בדרך של פיטורי הפעילים, במקרים רבים, תוך הסוואת הסיבות האמיתיות לפיטורים. מטעם זה, קבעה הפסיקה היפוך נטל שכנוע במקרה של טענה לפיטורים על רקע התארגנות או פעילות בוועד עובדים. בחוות דעתי בפסק דין אי סי אי טלקום קבעתי, כי על המעסיק רובצת חובת ההוכחה כי בחירת המועמדים לפיטורים נעשתה מנימוקים ענייניים ולא מטעמי השתייכות לארגון עובדים. עוד נקבע, כי די בחשד שנימוקי הפיטורים אינם ענייניים על מנת להעביר את נטל ההוכחה אל כתפי המעסיק להראות, כי הליך הפיטורים נעשה כדין ומשיקולים ענייניים. לטעמי, בנסיבות של טענה לפיטורים על רקע התארגנות, נטל השכנוע המוטל על כתפי המעביד, הוא נטל שכנוע מוגבר. זאת, נוכח מעמדה של זכות ההתארגנות כפי שמצאה ביטוייה בתיקונים האחרונים לחוק **הסכמים קיבוציים**" (ע"ס ק (ארצי) 24/10 הוט טלקום בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית, 16.3.2010; להלן: פרשת הוט טלקום).

17. מכאן כי, הנטל להוכיח שפיטורים או פעולות אחרות שיש בהם כדי לפגוע בעובדים אינם קשורים להתארגנות, מוטל על כתפי המעסיק (ראו [עע \(ארצי\) 17671-09-11 עיריית חולון - אליאס קסלר](#), 3.1.2012; **פרשת הוט טלקום**). המחוקק (הוראות [סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים](#)) ובעקבותיו בתי הדין (פרשת **הוט טלקום** ועוד) סברו כי יש להעניק הגנה רחבה לעובד הפעיל בהתארגנות מתוך הבנה כי עובד שכזה בעצם פעילותו הארגונית יכול וייתפס על ידי המעסיק כגורם שאינו רצוי במפעל וכזה, ישקול המעסיק את הפסקת עבודתו הן באופן ישיר והן בדרך של הערמת קשיים אשר יביאו את העובד עצמו להתפטר מעבודתו. מנגד יש לזכור, כי ההתארגנות אינה מילת קסם המקימה חסינות אוטומטית כנגד פיטורי עובד או בירור משמעותי במקום שבו נפל דופי בהתנהגותו.

18. טענת ההסתדרות היא כי החלטת החברה נגועה בשיקולים זרים והתנכלותה לעובדת נעשית על רקע העובדה שהעובדת היא חברת ועד אשר פעילה כעת בכל הנוגע להחתמה מחודשת של עובדי החברה.

נקדים ונאמר כי מצאנו שהחברה הרימה את הנטל המוטל עליה להוכיח כי היתה הצדקה לפיטורי העובדת ולא שוכנענו כי פיטוריה נעשו בשל פעילותה הארגונית. משכך מצאנו, כי דין הבקשה להידחות.

19. כאמור, בפנינו העידו העובדת ומנהלים בחברה. מכלל העדויות ודוחות הנוכחות (נספח 6 לתגובה) שהוצגו בפנינו, עולה כי העובדת נעדרה מעבודה בהיקף ניכר וחרגי כאשר במקרים רבים תלתה היעדרותה במחלותיה. במרבית המקרים המציאה העובדת אישורי מחלה להצדקת היעדרותה. ככלל, מקום שמוגשת תעודת מחלה, חזקה כי היא משקפת את מצבו הרפואי של העובד. לטענת ההסתדרות, החובה להציג תעודת מחלה קמה רק מקום שבו מבקש עובד את תשלום יום המחלה מהמעסיק ועל כן אין לזקוף לחובת העובדת היעדרות בימים שבהם לא הציגה תעודת מחלה ושביגים לא קיבלה כל תשלום.

קשה לקבל טענה זו. עובד אינו יכול לעשות דין לעצמו ולהחליט מתי להגיע לעבודה ומתי לא. ככלל, העדרות עובד יכולה להעשות על רקע מחלה או בתיאום עם המעסיק וזאת בגין חופשה בתשלום או ללא תשלום. מקום שעובד בוחר שלא להגיע לעבודה מבלי שאושרה לו היעדרות בגין חופשה ומבלי שהציג אישור מחלה (גם אם אינו זכאי לתשלום בעבורה) היא התנהלות פסולה. לצד זאת, גם טענה להיעדרות מפאת מחלה ואף הצגת אישור מחלה בידיעה שהוא כוזב, פסולה היא.

20. לטענת החברה, העובדת נעדרה מעבודה תוך שטענה למחלה והציגה תעודות מחלה כוזבות או לא הציגה תעודות כלל ומשנדרשה ליתן הסברים, מסרה דברים שאינם אמת.

העובדת נשאלה בעניין זה ועדותה בפנינו לא היתה מהימנה, וזו בלשון המעטה.

21. באשר לימי המחלה **10-11.7.17** - בתחילה (במסגרת השימוע שנערך לעובדת) טענה העובדת כי ביקרה אצל הרופא ביום **10.7.17** וכי אישור המחלה שהיה בידה נרטב (עמ' 4 שורה 20 ועמ' 6 שורה 14 לתמליל השימוע). משכך נתבקשה העובדת להמציא עותק חדש של אישור המחלה. בחקירתה הנגדית טענה כי כלל לא ביקרה אצל הרופא במועד זה אלא שוחחה עימו טלפונית (עמ' 65 שורות 14-15 לפרוטוקול), וכי רק למחרת, ביום **11.7.17**, ביקרה אצל הרופא על מנת לקבל תרופות (עמ' 65 שורה 19 ושורה 24 לפרוטוקול). לאחר מכן טענה כי אישור המחלה הובא לה על ידי אימה (עמ' 67 שורה 6 לפרוטוקול).

אין חולק כי העובדת לא הציגה אישור שיש בו כדי להעיד כי ביקרה אצל הרופא ביום **10.7.17** (אפילו לא אישור משוחזר) העובדת גם לא נתנה הסבר מספק מדוע יכולה היתה להתייצב לדיון בבית הדין במועד זה אך לא יכולה היתה להגיע לרופא לקבל אישור מחלה ונזקקה לעזרת אימה בענין זה. יתרה מכך, העובדת לא נתנה הסבר מספק מדוע לא הציגה אישור, אם נכונה טענתה כי הלכה לרופא ביום **11.7.17**. זאת עוד, העובדת הודתה כי ניתנו לה שלוש הזדמנויות לצאת מוקדם על מנת להמציא את האישור הרפואי מיום **10.7.17**, שכעת מתברר כי אינו קיים (עמ' 67 שורה 10 לפרוטוקול) וכי אישור המחלה בעבור ימים אלה, הונפק רטרואקטיבית רק ביום **18.7.17**.

22. באשר **לימי המחלה 4-6.6.17** - העובדת עומתה גם עם טענתה כי היתה חולה בימים **4-6.6.17** אך הציגה אישורי מחלה רק בעבור הימים **5-6.6.17**. בתחילה טענה כי לא ידעה כי היא צריכה להציג אישור בעבור כל יום במיוחד (עמ' 68 שורות 11-13 לפרוטוקול), טענה שאינה סבירה על רקע העובדה כי כבר קודם לכן הציגה אישורי מחלה רבים. בחקירתה הנגדית טענה כי ביקרה אצל הרופא רק ביום **5.6.17** וכי האישור ניתן בגין אותו היום ולמחרת (עמ' 68 שורה 9 לפרוטוקול). אלא שעיון באישור הרפואי (נ/25) מעלה כי התובעת ביקרה אצל הרופא ביום **6.6.17** ועל כן לא ניתן לראות בדבריה משום הסבר מדוע ביקשה אישור רק ליום אחד קודם ולא ליומיים, אף שלדבריה נעדרה בשל מחלה. העובדת גם אישרה בחקירתה הנגדית כי ביום **6.6.17** נסעה לפגישה בהסתדרות (עמ' 68 שורות 18-21 לפרוטוקול).
23. העובדת נעדרה מעבודתה גם בחודש **ינואר 2017**. בעניין זה נטען כלפי העובדת כי ביקשה לצאת לחופשה בשל אירוע משפחתי אך משבקשתה נדחתה, הוציאה אישורי מחלה. העובדת מנגד טענה כי משחלתה, ויתרה על האירוע המשפחתי ושהתה במחלה ולא בחופשה. לא מצאנו מקום ליתן אמון בגרסתה זו.
- הגב' כהן הצהירה כי משעברה עם העובדת על רשימת המועדים שבהם טענה העובדת למחלה, אמרה לה העובדת מיוזמתה כי את אישור המחלה לחודש **ינואר** הוציאה משום שהממונה עליה לא אישרה לה את בקשת החופשה (סעיף 49 לתגובה ותצהיר הגב' כהן). העובדת הכחישה אמירה זו ואולם, משנשאלה העובדת בעניין זה בחקירתה, השיבה **"לא אמרתי שמאיה משקרת"** (עמ' 69 שורות 6-8 לפרוטוקול). מנגד, נמנע ב"כ המבקשת לחקור את הגב' כהן בעניין זה ומכאן שטענת החברה לא נסתרה.
24. נטען כלפי העובדת כי בישיבתה עם הגב' כהן והגב' נהרי נשאלה מה תעשה בפעם הבאה שלא יאשרו לה יציאה לחופשה וכי השיבה שתפעל להוצאת אישורי מחלה. בחקירתה הנגדית טוענת העובדת כי לא אמרה כדברים האלה ואולם בהמשך היא מודה **"אני לא אומרת שרעות (הגב' נהרי - י.א.ש) ומאיה (הגב' כהן - י.א.ש) משקר"** (עמ' 69 שורות 21-25 לפרוטוקול).
25. ככלל, ובנוסף למפורט לעיל, עדותה של העובדת לא היתה מהימנה. העובדת טענה כי היא עובדת במשך 12 שעות ביום בעוד שהתברר כי המפעל עובד 12 שעות ביום רק 3 פעמים בשבוע. יתרה מכך, עיון בדוחות הנוכחות של העובדת (נספח 6 לתגובה) מעלה כי היא נעדרת פעמים רבות וכי מספר ימי העבודה שבהן עבדה כ-12-11 שעות עמד על 6-7 פעמים בחודש בלבד.
26. ההסתדרות טוענת כי היקפי נוכחותה של העובדת מאפיינים את כל תקופת עבודתה ולא רק את תקופת כהונתה כחברת ועד אך החברה בחרה שלא להעיר לה על כך עד לחודש **מאי**

2017, מקום שבו לראשונה ניתנה לה הערה בגין כך. מכאן, לעמדתה, יש ללמוד כי סוגיית העדרויותיה של העובדת הפכה לעקרונית רק בשל היותה חברת ועד הפעולה.

אין לקבל טענה זו. מעדותה של העובדת עולה כי עוד בחודש **ינואר 2017**, התרה בה נציג ההסתדרות, מר עוזי שדה, ואמר לה כי העדרויותיה רבות והיא צריכה להמנע מכך (עמ' 70 שורות 1-2 לפרוטוקול). הודעה על הצטרפותה של העובדת כחברת ועד הפעולה נמסרה לחברה רק ביום **10.5.17** (נספח 3 לתגובה) ומכאן שאין קשר בין השניים. זאת ועוד, אין לקבל את הטענה כי מדובר בהערה חד פעמית שכן, שהעובדת הודתה כי מר שדה העיר לה על העדרויותיה עוד בחודש **ינואר** ואילו במהלך השימוע הודתה העובדת כי מר שדה התרה בה פעם נוספת בחודש **יוני** ומעדותה של גב' נהרי עולה כי היא עצמה התרתה בה בעניין העדרויותיה מספר פעמים (עמ' 81 שורות 16-17 לפרוטוקול).

27. **סיכומה של נקודה זו** - החברה הרימה את הנטל להוכיח כי התנהלות העובדת הן בהעדרויותיה ללא כל הסבר, הן בהצגת אישורי מחלה חלקיים ורטוראקטיביים המעלים חשד להיותם כוזבים, הצדיקו את זימונה לבירור ולשימוע. כן הרימה החברה את הנטל הלכאורי המוטל עליה להוכיח כי ההסברים שסיפקה העובדת או שנמנעה לספק (הגם שניתנה לה הזדמנות לכך), אינם מהימנים ומצדיקים לכאורה את פיטוריה.

הלכה היא כי :

"פעילות בארגון עובדים או בוועד עובדים אינה מקנה לעובד 'חסינות', ואין הוא רשאי לנהוג כעולה על רוחו, לזלזל בעבודתו, להפר את נהלי המעביד, להתבטא באורח בוטה כלפי הממונים עליו או להתעלם מהם וכיוצ"ב. על בית הדין לקבוע בכל מקרה לגופו, בנסיבותיו, על יסוד העדויות והראיות בפניו, אם החלטת המעביד נתקבלה משיקולים מקצועיים ענייניים או בשל מעורבות העובד בפעילות ההתארגנות" (עס"ק [25476-09-12](#) הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף להתאגדות עובדים - פלאפון תקשורת בע"מ, 2.1.13)

כאמור, חברות של עובד בוועד פעולה או בוועד עובדים אינה מקימה לו חסינות להתנהגות פסולה שאינה עולה בקנה אחד עם חובותיו כעובד. יתרה מזו, דעתנו היא כי תפקידו של עובד המבקש להיות נציגם של עובדים אחרים, מעמידה בפניו חובה לשמש דוגמה ומופת להתנהלות נאותה במסגרת העבודה המכבדת את העובדים והמעסיק כאחד.

28. המבקשת עמדה על כך שפיטורי העובדת הם חלק מפעולות המשיבה כנגד ההתארגנות ומהוות פגיעה בה. המבקשת הוסיפה בענין זה כי ניתן להיווכח שההסתדרות מתעמרת בחברי ועד נוספים. כך, לטענת ההסתדרות, פעלה החברה לזימונם של חברי ועד נוספים לשימועים ובירורים משמעתיים, לניודם ועוד. לראיה, טוענת ההסתדרות, מפרטת החברה בתגובתה טענות כנגד יו"ר הוועד הגם שהן אינן רלוונטיות לבקשה דנן.

דין טענה זו להידחות. אכן התנהלותו של מר ברקוביץ אינה נושא הדיון בהליך זה, אך טענת החברה היא כי חברי הוועד מרשים לעצמם לנהוג באופן שעובד מן השורה לא היה פועל, ולו היה פועל כך, היה מוצא עצמו במסגרתם של הליכי בירור משמעותיים זה מכבר. לטענת החברה, ההסתדרות אינה מסייעת בעדה להבהרת יחסי עבודה מקובלים.

29. ההסתדרות טענה כי החברה טוענת ברבים שמקרי ההטרדה המינית הלכו וגברו תוך שהיא קושרת זאת לפעילות ההסתדרות הגם שאירועים שכאלה היו עוד קודם לתחילת ההתארגנות. ההסתדרות מבקשת ללמוד מכך שלחברה אגינדה ברורה כנגדה והיא אינה בוחלת בדבר על מנת לפגוע בהתארגנות עד כדי דה לגיטימציה ורדיפה של כל מי שמזוהה עם ההתארגנות כאשר אותה דרך פעולה ואופן קבלת החלטות בלתי ענייני ומפלה באה לידי ביטוי בהחלטה על פיטוריה של העובדת והכתימה את הליך בירור הטענות וההחלטה בעניינה.

30. כמפורט לעיל, ההערות בדבר העדרויותיה של העובדת והתנהלותה, החלו עוד בטרם ידעה החברה כי העובדת נמנית על ועד הפעולה. החברה טענה כי העובדת אינה חברת ועד מרכזית. מנגד טענה ההסתדרות כי העובדת היא חברת ועד אשר פעילה בכל הנוגע להחתמה מחודשת של עובדי החברה.

מעבר לטענה בעלמא, לא הוצגה בפנינו כל ראיה לטענה זו. ההסתדרות לא הציגה ולו טופס אחד אשר נחתם לאחרונה על ידי עובד כלשהוא ובוודאי שלא הרימה את הנטל להוכיח כי העובדת היא שדאגה להחתמת אותו עובד. כך גם לא הוכיחה ההסתדרות כי העובדת היא חברה פעילה במסגרת ועד הפעולה.

31. באשר למאזן הנוחות - טוענת ההסתדרות כי פיטורי העובדת ישדרו מסר שלפיו מי שמנהיג עובדים חשוף לפיטורים שערורייתיים ואילו החברה טוענת מנגד כי ביטול פיטוריה של העובדת ישדר מסר של אשרור התנהלות נפסדת של עובדים.

לאחר שביום 1.8.17 נמסרה לעובדת ההודעה על פיטוריה הנכנסים לתוקפם יומיים לאחר מכן, בחרה העובדת שלא להגיע לעבודה בימים אלה. משנשאלה העובדת על כך בחרה שלא ליתן כל הסבר והשיבה:

"ש. למה.

ת. לא באתי.

[..]

ש. את רוצה לחזור לעבודה.

ת. כן. אבל אם הם אומרים לי הנה מכתב הפיטורים אני אתחנן?"
(עמ' 70 שורות 15-24 לפרוטוקול).

32. שקלנו את טענות הצדדים הן בנוגע לעניינה של העובדת עצמה, הן לגבי הטענה של ההסתדרות שלפיה פיטוריה של העובדת יפגעו בהתארגנות ויעבירו מסר שלילי לעובדים כי

מי שמבקש להנהיג עובדים סופו להפגע, ומנגד את טענת החברה כי ביטול פיטוריה של העובדת יעבירו את המסר כי חברי הוועד הם "מעל לחוק" או כי העובדים חברי הוועד יכולים לעשות כרצונם מבלי כל חשש כי ישאו בתוצאות מעשיהם.

33. בבואנו לבחון את שאלת מאזן הנוחות, איננו יכולים להתעלם מטענות החברה בענין "חופש ההתנהגות" שהעובדת התירה לעצמה. כך גם אין לקבל את הטענה כי מי שבהתנהלותו מרשה לעצמו להתעלם מהוראות ונהלים, עושה דין לעצמו ומציג אישורים כוזבים, יהא מוגן מתוצאות מעשיו רק בשל העובדה כי הוא חבר ועד עובדים. זאת ועוד, לא מצאנו כי פעילותה של העובדת היא כה מרכזית עד כי פיטוריה יפגעו בהתארגנות העובדים.

על יסוד האמור, ועל רקע העובדה ששוכנענו בענין התנהלותה הפסולה של העובדת בצירוף העובדה שלא הוכח ולו בראשית ראיה כי בעניינה של העובדת התנהלה החברה באופן שאינו ענייני (להיפך), לעובדת ניתנו מספר הזדמנויות ליתן הסברים ולהציג אישורים אלא שהיא בחרה שלא להציגם ולנקוט באמירות שאינן עולות בקנה אחד עם המציאות העובדתית, ומשהתרשמנו כי העובדת כלל אינה להוטה לשוב לעבודה בחברה ועל אף טענותיה כי היא זקוקה לכסף, בחרה העובדת שלא להתייצב בימי עבודתה האחרונים - מצאנו כי מאזן הנוחות אינו נוטה לטובתה של המבקשת.

בענין זה נוסף כי במסגרת בקשה לסעד זמני בסכסוך קיבוצי כמו בכל בקשה אחרת לסעד זמני, על המבקש לבוא כשידיו נקיות. גרסאותיה המשתנות של העובדת מצביעים על כך שהיא אינה עומדת בתנאי דרישה זו.

אחרית דבר

34. על יסוד כל האמור, לא מצאנו שהליך הפיטורים נעשה מתוך מטרה לפגוע בהתארגנות ושלא מתוך טעמים ענייניים ואנו קובעים כי אין מקום להתערב בהחלטת הפיטורים בשלב זה. משכך, דין הבקשה - להידחות.

הגם שמן הראוי היה לחייב את המבקשת בהוצאות בקשה זו, רק משום שמדובר בבקשה במסגרת הליך קיבוצי, אין אנו פוסקים הוצאות בגינה.

ניתנה היום, כ"ה אב תשע"ז, (17 אוגוסט 2017), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

מר יהודה פלצ'י
נציג ציבור (מעסיקים)

יעל אנגלברג שהם
שופטת

מר משה זיכרמן
נציג ציבור (עובדים)

יעל אנגלברג 54678313
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)