

האם מעביד רשאי להתערב במהלך התארגנות ראשונית של עובדיו?

פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה מהימים האחרונים, עסק בניסיונות ההתארגנות של עובדי חברת פלאפון תקשורת בע"מ, שעד כה היה מקום עבודה לא מאורגן. לאחר שגילתה פלאפון כי העובדים מצויים במהלך התארגנות ראשונית נקטה צעדים גלויים לסיכול ההתארגנות. ההסתדרות פנתה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב ולאחר מכן הגישה ערעור על החלטותיו לבית הדין הארצי לעבודה. בפסק דינו, קבע בית הדין הארצי, בין היתר, כי זכות העובדים להתארגנות במקום עבודתם עומדת, בעימות חזיתי מול זכותו של המעביד לחופש הביטוי ולשמירה על קניינו. ככלל, יש לאזן בין הזכויות הנוגדות בכל מקרה לפי נסיבותיו.

החידוש בפסק הדין הינו ביחס לתקופת ההתארגנות הראשונית של העובדים. נקודת המוצא של בית הדין הינה כי בשלב ראשוני זה פערי הכוחות בין המעסיק לבין העובדים הינם עצומים ועל כן בתקופה זו יש להקנות **עדיפות** לזכות ההתארגנות של העובדים על פני חופש הביטוי והזכות לקניין של המעסיק. לפיכך, נקבע כי כל התבטאות של המעסיק במהלך תקופת ההתארגנות הראשונית, הנוגעת להתארגנות כאמור, **תקים חזקה כי יש בה השפעה אסורה ולחץ בלתי הוגן על העובד מפני התארגנות.** על כן, **משמעות הדבר היא, כי בתקופת התארגנות ראשונית, על המעסיק להרחיק עצמו מהתערבות בהתארגנות העובדים.**

בפסק הדין נקבעו מספר **כללי יסוד** לאיתורה של הפרה מצד המעסיק:

אין לטעון בפני העובדים, כי מימוש זכותם להתארגנות אסור ונוגד את החוק; אין לכלול בהתקשרות עם עובד תניה לפיה העובד אינו רשאי להיות מיוצג על ידי ארגון עובדים; אין לכלול בהתקשרות עם עובד תניה לפיה המעסיק ייתן/לא ייתן הטבות לעובדים, בשל היותם מאורגנים או בלתי מאורגנים; אין להקים "ארגון מטעם" המעסיק ואין להביע עמדה ביריבות בין ארגונים; אין לפנות לעובדים בתכתובת אישית באמצעים אלקטרוניים או אחרים בנושא ההתארגנות ו/או לקיים פגישות עם עובדים בקבוצות או בשיחות אישיות; אין להחתים עובדים על מכתב בנוסח אחיד לפיו אינם מעוניינים בייצוג של ארגון עובדים ואין לשכנע עובדים לבטל טפסי חברות שלהם בארגון העובדים; אין להתחקות אחר העובדים, לשם סיכול מהלכי התארגנות, ואין לנהל רשימות מעקב מי מהעובדים הצטרף לארגון העובדים; אין לנצל את כוחו של המעסיק בהפעלת לחץ על העובדים, בכפיה, בהפחדות או באיומים בפיטורים, או בפיטורים, בגין התארגנותם, אין לנקוט בהליכי פיטורים כלפי חברי ועד וכלפי פעילים בהתארגנות הראשונית, אין לנקוט פעולות העברה מתפקיד, התנכלות, הליכים משמעתיים או סגירת מפעל, ואין להפלות בין העובדים על רקע התאגדותם בארגון עובדים או פעילותם בו;

לגבי טענה של המעסיק כי בעלי תפקידים פעלו כנגד ההתארגנות, **שלא בידיעתן** - על המעסיק הנטל להוכיח טענה זו, ואילו אמצעים נקט נגד מי שפעלו ללא רשותו, בשמו או מטעמו.

(עס"ק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף להתאגדות עובדים נ' פלאפון תקשורת (2.1.13))