

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

ס"ק 50267-01-22

16 פברואר 2022

בפני: כב' השופט בועז גולדברג
נציג ציבור (עובדים) גב' הדר מאור
נציג ציבור (מעסיקים) מר זאב לבנברג

המבקשת: הסתדרות העובדים הכללית החדשה
ע"י ב"כ: עו"ד חנה שניצר-רהב ואח'

-

המשיבות: 1. תדביק בע"מ
 2. תדביק-פק בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד דפנה שמואלביץ' ואח'

חקיקה שאוזכרה:
 חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963: סע' 14

מיני-רציו:

* ביה"ד הוציא צו המורה למשיבות להימנע מלבצע שינוי בשיבוצה בעבודה של יו"ר ועד הפעולה במסגרת התארגנות העובדים במשיבות, כך שתשובץ בעבודה במשיבה 1 בלבד באותה מתכונת בה הועסקה מאז החלה לעבוד בה, ולא להעבירה לעבוד במשיבה 2. נפסק כי המבקשת לא נשאה בנטל להראות כי יש לה זכות להיות מוצבת אך ורק במשיבה 1, אך היא נשאה בנטל הלכאורי להראות כי שינוי השיבוץ מהווה עבודה הרעה בתנאי העבודה וכי הוא נעשה בשל היותה יו"ר הועד.

* עבודה – בית-הדין לעבודה – סעדים זמניים

* עבודה – זכויות – זכות ההתארגנות

בקשת המבקשת, ארגון העובדים היציג של עובדי המשיבות, לקבלת צו זמני המורה למשיבות להמשיך ולהעסיק את יו"ר ועד הפעולה, גב' לקסמן, במשיבה 1 בלבד, באותה מתכונת העסקה בה הועסקה מאז החלה לעבוד במשיבה 1 בשנת 2007, וכן צו האוסר על המשיבות להעביר את גב' לקסמן לעבודה במשיבה 2 החל ביום 1.2.22.

בית הדין האזורי לעבודה (השופט ב' גולדברג ונציגי הציבור ה' מאור, ז' לבנברג) קיבל את הבקשה ופסק כי:

ביה"ד עמד באריכות על מכלול הארועים והרקע להגשת הבקשה. ביה"ד דן בשאלה אם המבקשת שובצה לעבודה במשיכה 2 בשל היותה יו"ר ועד הפעולה. ביה"ד ציין כי המשיכות הן יחידה אחת בעלת פעילות עסקית אחת וכי המבקשת לא נשאה בנטל להראות כי יש לה זכות להיות מוצבת אך ורק במשיכה 1. עם זאת, ביה"ד מצא כי המבקשת נשאה בנטל הלכאורי להראות כי השיבוץ החדש מהווה מבחינתה הרעת תנאים.

ביה"ד דן בשאלה האם שינוי השיבוץ של גב' לקסמן נעשה בשל היותה יו"ר הועד. ביה"ד ציין כי הנטל להראות שהשיבוץ של גב' לקסמן לא היה בהקשר לפעילותה בוועד העובדים ושלא בהקשר להיותה יו"ר הועד מוטל על המשיכות. במקרה זה מהלך ההאחדה של פעילות הבקרויות במשיכות לא נעשה על מנת להתנכל לגב' לקסמן או משום שגב' לקסמן משמשת כיו"ר הועד. עם זאת, לאור הרקע הכללי שקדם לאירועי השיבוץ, שינוי השיבוץ לרבות המועד בו בוצע, נעשו באופן בעייתי המציב את פעולות המשיכות בעניין זה על הרצף שבין אדישות גמורה לנראות של הפעולות שלהן על ידי המבקשת ושאר העובדים, לבין ניצול המצב על מנת להדגיש את חולשת ההתארגנות ולהקשות עליה. כל זאת בתקופה מאד רגישה מבחינת התארגנות העובדים – "שלב הינקות" שלאחר התקופה העוברית של התארגנות העובדים. מעשים שנעשו לכאורה על ידי המשיכות בעבר המחישו למבקשת, ויש להניח שגם לעובדי המשיכות, את דעתן השלילית של המשיכות על ההתארגנות והדגישו ביתר שאת את חולשת ההתארגנות, בוודאי בשלב הראשוני והרגיש שלה. על רקע עובדתי זה לא ניתן לראות את האופן בו נעשה שינוי השיבוץ של המבקשת כעניין שאינו קשור להיותה יו"ר הועד, וכעניין נטול הקשר לתפקידה זה או להתנהלותן הקודמת של המשיכות, שכן:

קביעת שינוי השיבוץ במהלך תקופה רגישה בה מתקיים הליך גישור בין הצדדים, וכאשר שינוי השיבוץ פוגע אך בעובדת אחת – יו"ר הועד – עלול להיתפס אצל העובדים ואצל המבקשת, בצדק, כפעולה הבאה להראות מה מעמדה של התארגנות העובדים בעיני המשיכות; האופן הלעומתי בו נעשתה ההידברות בין הצדדים בנוגע לשינוי השיבוץ של המבקשת על רקע הצורך להגיע לשיבות הגישור שנערכו בתל אביב משדר גם הוא הבלטה של יחסי הכוחות בין המשיכות לבין ההתארגנות באופן שרצוי להימנע ממנו, שכן על המשיכות להיזהר שלא להשתמש בפרווגטיבה הניהולית שלהן ככלי להראות את חולשת ההתארגנות; גב' לקסמן היא העובדת היחידה שנדרשה לשינוי שיבוץ שיש בו כדי להרע את תנאי עבודתה. המשיכות לא נשאו בנטל להראות מה היה דחוף כל כך בביצוע שינוי השיבוץ דווקא במועד בו בוצע. הן גם לא הראו מה היה דחוף כל כך לשלב את יו"ר הועד בעצמה בשינוי שיבוץ זה. המשיכות לא נשאו בנטל להראות כי אי שיבוצה של גב' לקסמן במשמרות במשיכה 2 ימנעו את האיחוד בייצור.

בנסיבות העניין, לאור ההתרחשויות ולאור האופן בו בוצע שינוי השיבוץ, מאזן הנוחות נוטה באופן ברור לטובת המבקשת. הנזק שעלול להיגרם להתארגנות שבחיתוליה הוא גדול בהרבה מהנזק שנראה כי ייגרם למשיכות מקבלת הסעד המבוקש; המשיכות לא נשאו בנטל להראות שהן תיפגענה באופן משמעותי אם שינוי השיבוץ יהא הדרגתי או איטי יותר או אם הגב' לקסמן לא תשובץ כלל במשיכה 2. מאידך, שינוי שיבוצה של גב' לקסמן, בניגוד לבקשותיה, ובזיקה לכל האירועים שארעו, יהווה המשך קשה למסר שנראה שהמשיכות משרדות לעובדים בדבר ההתארגנות ומה קורה למי שפעיל בהתארגנות. המשיכות הראו לכאורה את עמדתן הן באופן אקטיבי והן בפעולות המשרדות החלשה של ההתארגנות ושל נציגיה, במיוחד בתקופה קריטית ורגישה של ההתארגנות. על רקע התנהלות זו, לא עלה בידי המשיכות להראות ששינוי השיבוץ של גב' לקסמן נעשה ממניעים ענייניים בלבד. לסיכום, הוצא צו המורה למשיכות להימנע מלבצע שינוי בשיבוץ גב' לקסמן, כל עוד לא ניתנה החלטה אחרת בעניין. על ב"כ הצדדים לקבוע ישיבה משותפת בה יעשה ניסיון להגיע להסכמות בהידברות וזאת תוך 21 ימים.

החלטה

לפנינו בקשתה של הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "המבקשת"), לקבלת צו זמני המורה למשיבות - תדביק בע"מ (להלן: "תדביק") ותדביק פק בע"מ (להלן: "פק"), ויקראו ביחד – "המשיבות") להמשיך ולהעסיק את יו"ר ועד הפעולה, גב' אדריאנה לקסמן, (להלן: "גב' לקסמן") במפעל תדביק בלבד, באותה מתכונת העסקה בה הועסקה מאז החלה לעבוד בתדביק משנת 2007, וכן צו האוסר על המשיבות להעביר את גב' לקסמן למפעל פק, החל ביום 1.2.22.

להשלמת התמונה נציין כי מספר ימים לאחר הגשת בקשה זו הגישה המבקשת בקשה נוספת (להלן – הבקשה השנייה, אשר הוגשה ביום 27.1.22), בה עתרה לסעדים שבמהותן חיוב המשיבות להימנע מניסיון לשכנע עובדים לבטל חברותם בהסתדרות, מלהביע עמדה בסוגית ההתארגנות, מלהטיל אימה על עובדים ומהתנכלות ליו"ר הועד. המשיבות הסכימו למתן הסעדים תוך שהן מכחישות שהפרו חובה כלשהי מכוח סעדים אלו. אנו נותנים תוקף להסכמה זו. נציין כי במוקד טענותיהם של הצדדים עמדה הבקשה הראשונה שהוגשה ולא הבקשה השנייה, וגם מטעם זה החלטה זו לא תעסוק בה.

כל הקביעות שנקבע להלן הן ברמה הלכאורית בלבד, המתאימה להליך זמני זה. בקביעותינו שקלנו את טיעוני הצדדים, עדיהם ובי"כ כפי שבאו לידי ביטוי בדיון, בכתבי הטענות ובסיכומים, והבאנו בחשבון את נטלי הראיה הרלבנטיים.

רקע עובדתי:

1. המבקשת היא הארגון היציג של עובדי המשיבות.
2. המשיבות, תדביק ותדביק פק, הינן חברות המשתייכות לקבוצת החברות תדביק, ופעילותן אוחדה ומנוהלת בשיתוף על ידי אותה הנהלה. שתי המשיבות עוסקות בפיתוח וייצור של אריזות חדשניות, מדבקות, שרוולים מתכווצים וכדומה עבור מגוון מוצרים בתחום תעשיית המזון, התרופות, הקוסמטיקה ועוד.
3. ביום 25.2.16 הכריזה ההסתדרות על היותה ארגון העובדים היציג של עובדי חברת תדביק וחברת פק ומינתה את ועד הפעולה שגב' לקסמן היתה חלק ממנו. כאמור, אין מחלוקת כי מדובר ביחידת מיקוח אחת. למבקשת ישנו ועד פעולה אחד המייצג את עובדי שתי המשיבות. מרבית פעילותן של שתי המשיבות נעשית באתר אחד באזור התעשייה משגב, במבנה אחד שלו שני אולמות ייצור צמודים.
4. בשנת 2018 הגישה המבקשת בקשת צד לסכסוך קיבוצי (ס"ק 20610-07-18), [פורסם בנבו] בה נדונה שאלת תחולתו של ההסכם הקיבוצי הכללי בתעשיית הדפוס על ענפיו,

הכריכה, תעשיית לוחות האופסט והצינקוגרפיה, שנחתם בין התאחדות התעשיינים בישראל לבין ההסתדרות הכללית של העובדים ביום 25/3/1974 ומספרו 7010/74 על עדכוניו, תיקונו ותוספותיו על המשיבות.

כב' סגן נשיא בית דין זה, השופט יגאל גלם, קיבל את עמדת המבקשת וקבע כי "משהוכח כי עיקר פעילותה של המשיבה מהווה "תעשיית דפוס", המשיבה הינה מעסיק בענף הדפוס, וכפועל יוצא מכך, חלים עליה הוראות ההסכם הקיבוצי בענף הדפוס".

5. על פסק דינו של כב' השופט גלם הוגש ערעור לביה"ד הארצי (עס"ק (ארצי) -42304-10-20) [פורסם בנבו]. במסגרת ההליך בביה"ד הארצי הופנו הצדדים לגישור, אשר לא צלח. בין לבין נערכו ישיבות מו"מ בין הצדדים.

6. כאן המקום לציין כי הצדדים חלוקים על הסיבה לאי הצלחת המו"מ ביניהם – מאז פריצת ההתארגנות ועד היום. המבקשת טוענת כי המשיבות לא היו מוכנות לשום מו"מ משמעותי ולא גילו לה עד היום את הנתונים אודות מצבה הכלכלי. המשיבות טוענות כי הן במצב כלכלי קשה כבר שנים, בשוק תחרותי וכי אין להן אפשרות להיענות לדרישות המוגזמות, לטענתן, של המבקשת.

לטעמנו, לא ניתן להתעלם מכך שבמוקד אי הצלחת המו"מ עומד הנעלם הגדול לגבי המצב המשפטי – האם יתקבל הערעור על פסה"ד של כב' השופט גלם אם לאו (וראו בעניין זה סעיף 46 לתגובת המשיבות). במילים אחרות – האם יזכו העובדים במשיבות לתנאי ההסכם הקיבוצי בענף הדפוס או לא. ברור כי כאשר ההכרעה בעניין זה תהא סופית יהא ניתן לקיים מו"מ בו דרישות הצדדים יהיו מותאמות למצב המשפטי שאיננו ברור היום.

זה המצב נכון להיום. מצב ביניים זה אינו בריא ליחסים בין הצדדים. נראה כי מה שנתפס ע"י המבקשת כהיעדר נכונות לקיים מו"מ מייצר תחושות קשות של תסכול וחוסר אמון, אשר גורמים בתורם לקבלת כל פעולה שמבצעות המשיבות כצעד הננקט נגד ההתארגנות ונגד חברי הועד.

ואכן, נראה כי גם המשיבות טרם הפנימו הפנמה מלאה שהעובדים שלהם מיוצגים ע"י המבקשת, ושעליהן לנהוג הן ברגישות והן בשיתוף המבקשת ונציגי הועד בדברים הרלבנטיים. כך, לעיתים, התנהלות המשיבות מבססת לא אחת את תחושת המבקשת אודות התנכלות להתארגנות, גם אם המשיבות טוענות כי לא לכך כיוונו.

הדברים עולים מהבקשה, בה פרטה המבקשת לא רק את האירועים שהביאו להגשת הבקשה אלא רקע עובדתי נרחב הנמתח מבחינה כרונולוגית שנים לאחור, וזאת משלטענתה האירועים האחרונים הנוגעים לשינוי השיבוץ של המבקשת ולהעברתה לעבודה במשמרות גם בפק (ולא רק בתדביק כפי שהיה עד כה) הם חלק

ממסכת עובדתית אחת נמשכת של התעללות והתנכלות להתארגנות העובדים ולראשיה, ובמיוחד ליו"ר הועד הנוכחית, הגב' לקסמן.

7. על כן, בטרם ניגש לתאר את האירועים האחרונים (החל מחודש אוקטובר 2021 ועד היום), שהיוו את הסיבה הישירה להגשת בקשה זו והסעדים המבוקשים בה, נתאר את האירועים הקודמים לתקופה זו, כפי שנחו ותוארו ע"י המבקשת ואת תגובת המשיבות לכל אחד מהם:

א. פגיעה וניסיונות פגיעה בכלל העובדים ובהסתדרות מאז ההתארגנות (ס' - 168-173 לבקשה):

המבקשת טענה כי עקב פעולות של המשיבות התפטר יו"ר הועד הקודם מר שרון דניאל. לטענתה, המשיבות הודיעו כי המכונה עליה עבד תושבת בשל חוסר עבודה והוצעו לו תפקידים רק בפק בידיעה ברורה כי הוא לא יסכים לעבוד בפק. כך, לטענת המבקשת הביאו המשיבות לסיום העסקתו של יו"ר ועד הפעולה הקודם בחודש יוני 2020.

המבקשת אף מתייחסת לפיטורי עובדים נוספים שלא היו יכולים לשאת עוד את התייחסות החברה אליהם (מר סלמאן אלמן וודימה לוביאגו). תגובת המשיבות בעניין זה הייתה שיו"ר הועד הקודם היה מעוניין לעזוב את עבודתו שכן הוא פוטר לאחר שהמכונה עליה עבד לא הייתה פעילה עוד ולאחר שסירב להצעות לעבור לעבוד על מכונה אחרת. המשיבות אף טענו כי דברים אלו אושרו ע"י מזכירת האיגוד המקצועי בכרמיאל גב' מזל הקש בשיחה שהיתה לה עם הנהלת המשיבות. המשיבות הכחישו את הטענות לגבי העובדים האחרים וצרפו פרוטוקול שימוע שנערך לעובד דימה לוביאגו. מהפרוטוקול עולה כי העובד זומן לשימוע לאחר שסירב לעבוד על מכונה מסוימת. לגבי העובד סלמאן אלמן טענו המשיבות כי הוא עזב לטובת עבודה רווחית יותר (ס' 100 לתגובה).

ב. **גריעת זכויות אשר שולמו לעובדים:** לטענת המבקשת במהלך ניהול הסכסוך הקיבוצי (הסכסוך שהחל בתיק עד להליך בתיק [ס"ק 20610-07-18](#)), [פורסם בנבו] הפסיקו המשיבות לשלם לעובדים זכויות ששולמו להם עד אז כדוגמת – הפסקת תשלום דמי מחלה מן היום הראשון; הפסקת תשלום יום הבראה נוסף לעובדים מעל גיל 55.

תשובת המשיבות בעניין זה היתה שצעד זה נעשה לאור שינוי בתוכנת השכר שבה נהגו המשיבות לעבוד ומעבר לעבודה בתוכנת "חילן". מעבר זה חשף אי סדרים במתן ההטבות האמורות ועניין זה תוקן. מכל מקום לטענתן – לא נפגעה זכות קוגנטית של העובדים ובמקביל ניתנו הטבות אחרות.

ג. פניה מצד המשיבות לעובדים לצורך חתימה על הסדר חדש בפנסיה – המחיל את ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים, תוך התעלמות מקיומה של נציגות עובדים. לטענת המבקשת המשיבות פנו לעובדים במהלך אפריל 2021 והציעו להם לחתום על הסדר חדש לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. לטענת המבקשת הוצעו הטבות שכר למי שהסכים לחתום. המבקשת צרפה מכתבים ששלחה למשיבות ובהן התנגדה להצעות אלו והבהירה כי אין תוקף להסכמות העובדים שחתמו עליהן. תשובת המשיבות, בתגובתן, לעניין זה היתה: "הטענה בדבר החתמת עובדים על סעיף 14 מקוממת ממש – לעובדי הייצור ניתנה תוספת שכר כאות תודה על מאמצייהם לאורך השנים וזאת כנגד דרישה לחתימה על סעיף 14, שבמסגרתו בוצעה לאותם עובדים השלמה לאחור של זכויות הפיצויים שלהם(!) כל כדין וכמתחייב, ובאופן שמטיב עם העובדים" (ס' 100 לתגובה).

ד. הפצת מסרונים בקרב העובדים באמצעות המנהלים בו הסתה כנגד ההסתדרות והפחזה של העובדים בקריסת המפעל וחיובם לשלם כספים וכל זאת בעקבות בקשת המבקשת כי המשיבות יקיימו את פסק הדין שקבע כי צו ההרחבה בענף הדפוס חל בעניינם.

בתגובתן (סעיף 100) התייחסו המשיבות בקצרה לעניין זה והכחישו הפצת מסרונים בקרב העובדים. לטענתן המסרון הופץ למנהלים בלבד, וכחשש לעצם קיום החברה לאור דרישות המבקשת. נציין כי עיון במסרון שהפיצו המשיבות (צורף כנספח ל-מב/52 לבקשה) מעלה כי יש ממש בטענתה של המבקשת כי המסרון מכיל איומים מוסווים ואף מציג אפשרות של החזר כספי משמעותי שהעובדים יאלצו להשיב לחברה עקב החלת ההסכם הקיבוצי. יתר על כן, בסוף המסרון נרשם:

קראו בבקשה את המייל וודאו כי המסרים מועברים לעובדים.

ה. זימון גב' לקסמן (בהיותה סגנית יו"ר הועד) לשימוע לפני פיטורים בערב ראש השנה 2019 (ס' 116-127 לבקשה).

לטענת המבקשת גב' לקסמן זומנה בערב ראש השנה (26.9.19) לשיחת שימוע שתתקיים ביום 2.10.19 משני טעמים: תקלות איכות ועבודה שלא ע"פ הנהלים. בעקבות פניית המבקשת, השימוע נדחה ליום 6.10.19. במהלך השימוע גב' לקסמן נכנסה לסערת רגשות ובסופו של דבר השיבה לטענות שהועלו נגדה בכתב. בסופו של דבר הוחלט לא לפטר את גב' לקסמן, והוחלט ליתן לה הזדמנות אחרונה וזאת בכפוף לכך שכל שתבצע תקלת איכות נוספת לא יהיה מנוס

מלשקול שוב לפטרה. המבקשת לא הסכימה לתנאי לפיו לא תבצע גבי' לקסמן תקלות איכות אחת נוספת שכן, אין מדובר לטענתה, בהתניה לגיטימית, שכן, עובדים הם ככל אדם, טועים, וזכאים להזדמנות שניה. גבי' לקסמן לא חתמה על ההחלטה כפי שהתבקשה לעשות. לטענת המבקשת מדובר בהתנכלות לגבי' לקסמן על רקע היותה יו"ר הועד, וכדרך להיפטר ממנה כפי שלטענת המבקשת עשו המשיבות ליו"ר הועד הקודם.

המשיבות פרטו את גרסתם בעניין זה (בסעיפים 55 ו- 55.1 לתגובה). בהתאם לטענות המשיבות, לגבי' לקסמן היו מס' תקלות שבעקבותיהם הוחלט לזמנה לשימוע. ניתנה לגבי' לקסמן הזדמנות אמיתית להעלות טענותיה והוחלט בסופו של דבר להמשיך להעסיקה וזאת מאחר והמשיבות פועלות באופן אנושי וענייני עם העובדים ובחרו ליתן לגבי' לקסמן הזדמנות נוספת ולא למחוק באחת את תרומתה למשיבות. המשיבות טענו כי אילו נכונה טענת המבקשת כי רצו להתנכל לה, היו עושות זאת אז ומפטרות אותה.

1. דרישה מיו"ר הועד לעמוד לבדיקת פוליגרף (ס' 140-128 לבקשה).

לטענת המבקשת במהלך משמרת גילתה גבי' לקסמן תקלה והתריעה עליה בפני הממונים עליה. המשיבה בתורה האשימה את גבי' לקסמן כחשודה בטיפול לקוי באירוע ו/או בגרימתו ודרשה ממנה לבצע בדיקת פוליגרף. גבי' לקסמן הסכימה בתחילה להיבדק, עד שהובהרו לה זכויותיה לאחר שפנתה למבקשת והוצע לה למשוך את הסכמתה. בעקבות כך ייחסה המשיבה לגבי' לקסמן עבירת משמעת בגין "בעיית אמינות וחוסר שיתוף פעולה עם החברה" והכניסה בעניין זה מכתב אזהרה לתיקה האישי של גבי' לקסמן.

לטענת המבקשת, המשיבות ביקשו מעובדים נוספים להיבדק בפוליגרף וזאת כדי לטשטש את העובדה כי ההתמקדות האמיתית היא ביו"ר הועד. המבקשת שלחה בעניין זה מכתב למנכ"ל המשיבות מר גילי דרורי, ביום 10.9.20 בו הבהירה כי היא מתנגדת להחתמת העובדים על הסכמה לעבור בדיקת פוליגרף ודורשת מהמשיבות להימנע מנקיטת צעדים משמעתיים כנגד עובדים שלא יסכימו להיבדק.

לטענת המבקשת, תשובת המשיבות היתה כי אין שום מניעה לערוך לעובדים בדיקת פוליגרף, בכפוף להסכמתם, וכי זכותו של המעסיק לנהל את עסקו כראות עיניו. המשיבות אף טענו כי בעקבות הנזקים הכבדים שנגרמו להן כתוצאה מהתקלה שארעה בוצעו בדיקות ובירורים לצורך הגעה לחקר האמת, וכי בדיקות הפוליגרף הן חלק מכך.

(תחלופת המכתבים, וכן מכתב האזהרה צורפו כנספחים לבקשה).

המשיבות בתגובתן פרטו את גרסתן בעניין זה בסעיף 55.2 לתגובה. המשיבות טענו כי המקרה שבעקבותיו רצו לערוך בדיקת פוליגרף לעובדים היה החלפת דוגמת המפרט המקורית מולה אמורה גב' לקסמן לערוך את בקרת האיכות באחד המכסים הפגומים שיוצרו. לטענתן ההחלפה נעשתה בשוגג או במכוון. המשיבות חששו כי מעשה זה נעשה במכוון כדי להסתיר את הטעות שנעשתה בייצור ושעלול היה לגרום ליצור פגום גם בהמשך. המשיבות טענו כי משמדובר בעניין אתי שמביא לפגיעה באמון ולצורך בירור מעורבותם של העובדים בעניין זה שמהווה מבחינת המשיבות מעשה זיוף חמור, הוחלט לערוך בדיקת פוליגרף. המשיבות צירפו כנספח 7 לתגובה סיכום תחקיר.

ז. הפגיעה ביו"ר הוועד באמצעות מניעת השתתפותה בישיבות מו"מ (ס' 141-148 לבקשה).

לטענת המבקשת המשיבות ניסו למנוע את השתתפותה של גב' לקסמן בישיבות מו"מ, עת הוציאו הנחיה המונעת מעובדות אחרות להחליף את גב' לקסמן. לטענת המבקשת, הסיכום עם המשיבות היה שחבר ועד המשובץ למשמרת במועד שבו אמורה להתקיים פגישה יכול לבקש החלפה עם עובדים אחרים בתיאום מראש של מנהליו.

לאחר פניית המבקשת בעניינה של גב' לקסמן למשיבות השיבה מנהלת משאבי האנוש כי היא מאפשרת לפנים משורת הדין ובאופן חריג את החלפתה של גב' לקסמן.

המבקשת צירפה לבקשתה תחלופת מכתבים בהם טענה כי המשיבות מנסות להקשות על חברי הוועד מלהגיע לישיבות המשא ומתן ע"י קביעת כללים ותנאים להחלפתם בעבודה. המשיבות הכחישו את כל הטענות שהופנו כלפיהן וטענו כי קיים נוהל שמסדיר את עניין ההחלפה. המבקשת טענה כי נוהל כזה אינו מוכר לה. המבקשת לא הסכימה לתנאים שניסו המשיבות להכתיב להחלפות עם עובדים לצורך השתתפות חברי הוועד בפגישות. המבקשת הבהירה כי המשיבות מחויבות לאפשר לחברי הוועד להשתתף בפגישות והזכירה כי הם עושים זאת על חשבונם הפרטי. המבקשת אף טענה כי היא רואה בהתנהלות זו כניסיון נוסף לפגוע בהתארגנות.

המשיבות טענו (ס' 98 לתגובה) כי מדובר בטענות סרק, שכן המבקשת בעצמה מאשרת כי בכל ישיבות המשא ומתן השתתפו 3 חברי וועד וכי בפועל לא נמנע מאף אחד מהם להשתתף בפגישות.

ח. העברת יו"ר הוועד לישיבה בעמדת עבודה באופן משפיל ומבזה (ס' 167-149 לבקשה).

לאחר אחד השימועים שנערכו לגבי' לקסמן כחלק מתגובת המשיבות למעורבותה הפעילה של גבי' לקסמן בישיבות המשא ומתן בשנת 2017, בוצע ארגון מחדש של עמדת העבודה של גבי' לקסמן בלבד, באופן שהוצמדה עמדתה עם הפנים לקיר וגבה אל דלת הכניסה. המבקשת טוענת כי צורת הישיבה החדשה של גבי' לקסמן לא נוחה, פוגעת בבריאותה, שכן היא נאלצת להטות את גופה כל מספר דקות בתנועה מעוותת כדי לקבל חומר עבודה, היא נדרשת להביט כל היום לקיר באופן שמנתק אותה משאר העובדות באותו החדר, ובאופן משפיל ומבזה. המבקשת אף טענה כי השולחן הוצב כך שהעומד לידה נמצא בקרבה פיזית של סנטימטרים ספורים מפניה כשפלג הגוף התחתון של הפונה הנכנס לחדרה הוא המצוי מול פניה, סנטימטרים ספורים מהם. המבקשת רואה גם באקט זה של המשיבות שנעשה בסמיכות זמנים למעורבות הפעילה של גבי' לקסמן בישיבות המשא ומתן כענישה מבזה של גבי' לקסמן ורצון להשפילה.

גם בעניין זה היתה תחלופת מכתבים בין הצדדים שצורפו כנספחים לבקשה. המשיבות בתגובתן הכחישו את טענות המבקשת בעניין זה וטענו כי מדובר בעמדת העבודה של בקריות האיכות באולם הייצור של תדביק וכי אין מדובר בשולחנה של גבי' לקסמן בלבד. מכל מקום טענו המשיבות כי לאחר פנייתה של גבי' לקסמן באמצעות המבקשת נפתרה הבעיה ע"י הוצאת חלק מהציוד שאמור היה, לטענתה, להישאר בחדר (ס' 99 לתגובה).

לסיכום עד כאן:

ראינו לנכון לפרט ולהביא את הרקע הרב שפורט בבקשה ואת התייחסות המשיבות אליו. עניינים אלו לא היו במוקד הבקשה, והסעדים שהתבקשו בבקשה לא כיוונו לאף אחד מהם. עם זאת, כפי שיפורט בהמשך, אנו סבורים כי לא ניתן להוציא את האירועים הספציפיים שהביאו להגשת הבקשה מהקשרם הכולל.

האירועים שהביאו להגשת הבקשה – שינוי שיבוצה של גבי' לקסמן:

8. הגבי' לקסמן התקבלה לעבודה במשיבה 1, תדביק. מזה כ-15 שנים היא מועסקת באולם הייצור של חברת תדביק. היא נחשבת לעובדת וותיקה ומועסקת כבקרית איכות.

לטענת המבקשת החלו המשיבות לשבץ את הגבי' לקסמן למשמרות גם באולם הייצור של פק, וזאת שלא בהסכמתה. לטענת המבקשת מדובר בהתנכלות לגבי' לקסמן כיו"ר ועד הפעולה ובמטרה לגרום לה לעזוב את עבודתה (לטענת המבקשות ממש כפי שנעשה ליו"ר הועד הקודם).

המשיבות טענו כי שיבוצה של הגב' לקסמן במשמרות גם בתדביק וגם בפק נועד לצורך "הכשרה צולבת של בקריות האיכות באופן המאפשר הצבתן בשני אולמות היצור של המשיבות". המשיבות טענו כי מהלך זה הינו חלק מתוכנית כוללת שתוכננה עוד ב- 2013 ונועדה להוביל מהלך של איחוד, צמצום והתייעלות במשיבות.

9. אין מחלוקת בין הצדדים כי הגב' לקסמן הועסקה בתדביק בלבד עד לאחרונה וכי אופן עבודתה היה במתכונת שבוע-שבוע: שבוע אחד משמרות בוקר משעה 07:00 ועד 16:00 ושבוע לאחריו משעה 16:00 ועד 03:30.

בחודש אוקטובר 2021 ביקשה המשיבה לשנות את השיבוץ של גב' לקסמן באופן שהיא תעבוד חודש אחד בתדביק (באותו אופן שתואר לעיל במתכונת שבוע-שבוע) ובחודש העוקב היא תעבוד בפק במתכונת שונה - שבוע אחד משמרות בוקר (7:00-16:00), לאחריו שבוע במשמרות צהריים (00:00-16:00) ובשבוע העוקב משמרות לילה (00:00 ועד שעה 07:00). גב' לקסמן הסבירה את הדברים בדיון מיום 31.1.21 והם לא נסתרו.

10. בבקשה ובסיכומי המבקשת נטען כי השינוי בשיבוץ גרם לפגיעה בתנאי העבודה של הגב' לקסמן. לטענת המבקשת הן העובדה שמדובר בפגיעה בתנאי העבודה והן העובדה שמדובר בסמיכות זמנים לפעילות של הגב' לקסמן במסגרת הועד מעידים כי השיבוץ החדש נעשה מתוך מטרה לפגוע בגב' לקסמן בשל פעילותה בועד. כך, למשל, לטענת המבקשת, ביום 4.10.21 נערך דיון בביה"ד הארצי בערעור המשיבות על פסה"ד של כב' השופט גלם. 3 ימים בלבד לאחר מכן, ביום 7.10.21 נמסר לגב' לקסמן כי הוחלט בישיבת הצוות להתחיל לבצע סבב של כל מבקרות האיכות בין שתי המשיבות. גב' לקסמן הבהירה כי אינה מעוניינת לעבוד בפק, שכן, היא לא מוכנה לעבוד ב- 3 משמרות, שכוללות משמרת לילה שכן היא חוששת לביטחונה האישי וכי גילה יקשה עליה "להפוך" את שעות השינה שלה וכן כי מדובר בעבודה פיזית יותר קשה. משכך, ביקשה לקיים שיחה עם מנהלת אבטחת האיכות אוריאנה. המבקשת פנתה במכתב למשיבות בו הדגישה כי היא רואה באקט זה לשינוי משמרותיה של גב' לקסמן כענישה והתנכלות הבאים בעקבות פעילותה של גב' לקסמן במסגרת ההתארגנות ובדיונים המשפטיים שבין הצדדים. באותו יום נמסר לגב' לקסמן כי היא תחזור לעבוד בתדביק, ואולם ביום שלמחרת ביטלו לה את משמרת מוצאי השבת שהיתה משובצת אליה ובמקומה היא שובצה לעבוד במשמרת צהריים בפק – ללא שעות נוספות. כך, לטענת המבקשת, גרמו המשיבות לפגיעה כלכלית בגב' לקסמן. המבקשת טענה כי ההחלטה של המשיבות לפגוע בשכר של גב' לקסמן היא "סנקציה" על כך שהיא השתתפה ביום 4.10.21 בדיון בביה"ד הארצי. המבקשת אף הבהירה במכתבה למשיבות כי שינוי דרמטי במתכונת העבודה מחייב

הידברות והיוועצות עם ההסתדרות כארגון עובדים וכן זימון לשימוע בטרם ביצוע שינוי כה דרמטי.

11. צעד נוסף בו נקטו המשיבות, לטענת המבקשת, היה החלפת משמרת מוצ"ש של 16.10.21 במשמרת מוצ"ש של 23.10.21. מה שאילץ את גב' לקסמן לצאת ממשמרת לילה לישיבת הגישור בתל אביב ולחזור למשמרת לילה ביום שלאחר מכן, שהתחילה בחצות שלאחר ישיבת הגישור. המבקשת טוענת כי בהתנהלותן ניסו המשיבות להקשות על גב' לקסמן, למנוע ממנה יציבות בחייה, לפגוע בה פיזית, נפשית ושכלית ולהפעיל עליה לחצים כדי להתיש אותה. המבקשת גם טוענת כי פגיעות חוזרות ונשנות בגב' לקסמן, בתחומים שהם לכאורה במסגרת הפררוגטיבה של המעסיק היא ממאפייניה המובהקים של התנהלות מעסיק המעוניין לסכל את ההתארגנות.

12. בתגובתן טענו המשיבות כי מדובר בחלק ממהלך התייעלות שהחל עוד בשנת 2013 במטרה לאחד את המשיבות ולהביא להתייעלות בהן. המשיבות מכחישות את ההבדל הנטען בעבודה בין אולם הייצור של תדביק לזה של פק. המשיבות הבהירו בתגובתן כי גב' לקסמן נהגה לעבוד בתדביק משמרות צהריים שהסתיימו ב- 03:30 לפנות בוקר כך שגם עבודתה בתדביק דרשה ממנה עבודה עד שעות מאוחרות ולא חששה אז לביטחונה האישי. המשיבות טענו כי השינוי הוא זניח הן מבחינת משמרות והן מבחינת שכר, שכן מבחינת משמרות נדרשה גב' לקסמן לעבוד שבוע אחד במשמרת לילה שהסתיימה 3 וחצי שעות לאחר השעה שהיתה רגילה לסיים בה את משמרת הצהריים, עבורה קיבלה תוספת לילה, וכי מדובר במשמרת לילה אחת לחודשיים. המשיבות טענו בתגובתן כי גב' לקסמן שינתה את גרסתה באשר לסיבה שבגינה היא מסרבת לעבוד בפק מספר פעמים, וכי מכך ניתן להסיק כי גב' לקסמן אינה מעוניינת לעבוד בפק והסיבה לכך איננה עניינית. לטענת המשיבות הגב' לקסמן מעוניינת לקבל זכות יתר בשל היותה יו"ר הועד ומבקשת שלא להיות כפופה לצרכי השיבוץ של המשיבות שכל העובדים כפופים להם. לטענת המשיבות סירובה של הגב' לקסמן לשיבוץ החדש מביא לתרעומת אצל הבקריות האחרות הנאלצות לעבוד משמרות ארוכות יותר בשל כך והוא גם פוגע במהלך התייעלות שמבקשות המשיבות ליישם.

13. אשר לטענת המבקשת כי בוטלה משמרת מוצ"ש של 16.10.21, המשיבות דוחות טענה זו. לטענתן, בהתאם לתוכנית המשמרות שמפורסמת מדי שבוע ביום חמישי גב' לקסמן שובצה באותו שבוע למשמרת צהריים, כך שמי שביצעה את משמרות הלילה באותו שבוע היתה אמורה לבצע את משמרת מוצאי השבת. (המשיבות צירפו כנספח 26 לתגובתן טבלה שממנה ניתן ללמוד כי בשבוע זה גב' לקסמן היתה משובצת במשמרת בוקר (ס' 92-72 לתגובה).

14. לאור התכתובות שהוחלפו בין הצדדים בנוגע לשינויי השיבוץ של גב' לקסמן ולאור העובדה שבתקופה זו התקיים הליך גישור ביניהם, סוכם בין הצדדים כי בתקופת הגישור תעבוד גב' לקסמן במתכונת מוסכמת.

15. לטענת המבקשת, כמתואר בסעיפים 55-80 לבקשה, סיכום זה הופר ע"י המשיבות. המבקשת טענה כי הוסכם בין הצדדים שבחודש נובמבר 2021 תעבוד גב' לקסמן בתדביק בלבד כפי שעבדה תמיד ואף נמסר לה סידור עבודה שנערך בכתב ידה של סמנכ"לית המשיבות. הוסכם כמו כן כי "מניחים לעובדת", לא טופלים עליה האשמות שווא, לא קוראים לה לבירורי סרק ולא משנים את סידור עבודתה, וב"כ החברה התחייבו כי העובדת לא תיפגע בשכרה בשום שלב במהלך התקופה". המבקשת טענה כי מתכונת העסקתה שונתה בניגוד לסיכום, שכן את השעות הנוספות היא התבקשה לעשות בפק ולא בתדביק. בנוסף, לטענת המבקשת, גב' לקסמן נשאלה האם היא צריכה עוד זמן לימוד נוסף בפק והוער לה כי היא משאירה שולחן לא מסודר ועבודה רבה, גב' לקסמן הבינה מהשיחה עם אוריאנה, מנהלת אבטחת האיכות, כי החברה מצלמת אותה ועוקבת אחריה. כמו כן בסידור העבודה לשבוע 5.11.21-11.11.21 הותנה ביצוע השעות הנוספות (מחצות עד השעה 03:30) בקיומו של "צורך בעבודה" דבר שלא היה קודם לכן לטענת המבקשת.

16. המבקשת אף טענה כי ביום 9.11.21 השתתפה גב' לקסמן בישיבת גישור שהתארכה ושהיא היתה אמורה להתחיל משמרת בשעה 16:00. גב' לקסמן שלחה הודעה לפטינה, המנהלת שלה, ועדכנה כי היא מאחרת ב-כחצי שעה ואולם, התשובה היתה שאין עבודה בתדביק, וכי את השעות הנוספות מחצות ועד 03:30 שתעשה בפק. גב' לקסמן סירבה. כשהגיעה לעבודה, נאמר לה כי אין עבודה בתדביק והיא היחידה שנשלחה הביתה. לטענת המבקשת, כולם המשיכו לעבוד בתדביק, רק לגב' לקסמן לא היתה עבודה. גם ביום שלמחרת שוחררה גב' לקסמן בסוף המשמרת, ולא ניתנה לה הזדמנות להמשיך לעבוד עד 03:30 בטענה כי אין עבודה בתדביק.

בתגובתן טענו המשיבות כי בשבוע שבו התקיימה ישיבת הגישור מיום 24.10.21 היתה גב' לקסמן משובצת למשמרת לילה בפק שכוללת גם משמרת מוצ"ש. גב' לקסמן ציינה כי אינה יכולה להגיע למשמרת האמורה בשל קיום הישיבה ומשכך היא שוחררה מהמשמרת. המשיבות טענו כי ניסיון המבקשת לעשות מעניינים אלה יותר מכפי שהם אינו במקום. אשר לטענת המבקשת כי המשיבות פגעו בשכרה טענו המשיבות כי בהתאם להסכמות בין הצדדים וכדי לא להפריע למשא ומתן שהתנהל בין הצדדים הוסכם כי תינתן לגב' לקסמן האפשרות לעבוד בהיקף משמרות דומה לזה שעבדה בו בתקופה הקודמת, טרם המעבר לעבוד גם בפק וזאת בין היתר כדי למנוע פגיעה בשכרה. סיכום זה לא הופר ע"י המשיבות ואולם, גב' לקסמן מסיבותיה נעדרה מהעבודה מס' ימים, עקב מחלה או חופשה; בחרה שלא לעבוד בשעות נוספות (בימים שבהן לא היתה פעילות שעות נוספות בתדביק והוצע לה לבצע את השעות

הנוספות בפק); לצורך יציאתה לפגישת גישור ויתרה על שיבוץ למשמרת מוצ"ש וכל אלה הביאו לפיחות מסוים בשכרה. המשיבות אף מכחישות את סכום ההפחתה בשכרה (1,500 ₪) שהיא טענה לו מבלי להציג חישוב כלשהו (ס' 94-95 לתגובה).

17. לטענת המבקשת, ברקע הדברים, לקראת סוף חודש אוקטובר העלו המשיבות טענות והאשמות שווא כלפי גב' לקסמן וזימנו אותה לבירורי סרק (ס' 81-111 לבקשה).

המבקשת טענה כי כפי שסוכם בישיבת הגישור עבדה גב' לקסמן ביום 25.10.21 במשמרת לילה בפק. בסביבות השעה 06:00 ראתה גב' לקסמן במקרה את פטינה, המנהלת הישירה שלה, ואת אוריאנה מנהלת אבטחת האיכות, והלינה בפניהן על כך שהיא חוששת לביטחונה האישי בשעה 03:30. בהמשך זימנה אותה אוריאנה לשיחה במשאבי אנוש, יחד עם מנהלת משאבי אנוש. גב' לקסמן הופתעה משיחה זו שכן לא ידעה עליה קודם. בשיחה הועלו כנגדה טענות על טעויות שהיא ביצעה, לכאורה. גב' לקסמן הפנתה את תשומת לבן לכך שהיא עובדת בפק רק שבועיים וכן השיבה לטענתה, לכל הטענות שהועלו נגדה. טענות כמו לא סיימה את עבודות הביקורת הסופיות, משאירה בלגן ואי סדר בשולחן. גב' לקסמן טענה כי בסיום השיחה ולאחר שחזרה לעבודתה ביקשה להראות לאוריאנה את העבודות שביצעה ואולם לטענתה, היא השיבה "בסדר" והלכה.

לטענת המבקשת גב' לקסמן זומנה פעם נוספת, באותו האופן, להמשך בירור ביום 28.10.21 בשעה 06:00 וכשהבינה כי מדובר בשיחת המשך לשיחה שהיתה לה התחננה גב' לקסמן שלא לקיים את השיחה באותו זמן שכן היא היתה עייפה, ואולם, מנהלת כוח האדם ואוריאנה לא הסכימו לכך. גב' לקסמן שהייתה כל כך מותשת החלה לבכות והתגובה של אוריאנה היתה, לטענתה, "אני לא קונה את ההצגות שלך". בסיום השיחה גב' לקסמן היתה מאוד נסערת ובמצב נפשי קשה והיתה שלושה ימים במחלה. ביום 1.11.21 נמסר לגב' לקסמן סיכום בירור משמעותי. המבקשת וגם גב' לקסמן הופתעו לקבל את סיכום הבירור ושלחו בעניין זה מכתבים למשיבות בהם הביעו את מורת רוחם מהרדיפה הלא פוסקת והפגיעה בגב' לקסמן על רקע חברותה בוועד העובדים ומעורבותה במשא ומתן המתנהל בין הצדדים. בתגובתן טענו המשיבות כי גב' לקסמן לא הקפידה על תהליכי עבודה וכי היקף הליקויים היה חריג עבור בקרית מיומנת כמוה וכי המשיבות רצו לבדוק אם נדרשת לה הדרכה נוספת לגבי העבודה בפק (ס' 55.3 לתגובה).

18. עוד אירוע המלמד על המתיחות ביחסים בין הצדדים ארע ביום 3.11.21, כאשר, לטענת המבקשת, המשיבות ניסו לשתול אמצעי הקלטה במכשיר הטלפון הנייד של גב' לקסמן, יו"ר הוועד (ס' 112-114 לבקשה).

לטענת המבקשת, ביום 3.11.21 קיבלה גב' לקסמן שיחת טלפון מאחד הדפסים לנייד של העבודה, שבסיומה הופיע על הצג כי השיחה הוקלטה. גב' לקסמן פנתה למבקשת. היועצים המשפטיים של המבקשת פנו למשיבות ולמגשרת, ובתוך כשעה, לטענת המבקשת, באה המנהלת לקחת את הנייד, וכעבור חצי שעה החזירה אותו ואז השיחות כבר לא הוקלטו. המבקשת טוענת כי ככל הנראה, המשיבות הן אלה שהתקינו את תוכנת הקלטת השיחות.

תגובת המשיבות בעניין זה היתה שהקלטת השיחה בוצעה ככל הנראה, לאחר שגב' לקסמן לחצה בטעות, תוך כדי השיחה, עם לחייה על מסך מכשיר הסמסונג שיש בו אפשרות הקלטה מובנית במסך החיוג. המשיבות טוענות כי גם במקרה זה המבקשת מעלה כלפיהן טענות למרות שאין להן שום קשר לנושא (ס' 56.2 לתגובה).

הכרעה:

הארכנו בתיאור טענות הצדדים והאירועים שהביאו להגשת בקשה זו והרקע העובדתי שקדם להם. כעת נתייחס לשאלות הדרושות הכרעה. נחזור ונדגיש כי קביעותינו הן לכאוריות:

האם שובצה המבקשת לעבודה בפק בשל היותה יו"ר ועד הפעולה?

על מנת להשיב על שאלה זו יש לקבוע מספר קביעות כדלקמן:

19. **תדביק ופק הן יחידה אחת בעלת פעילות עסקית אחת ולגב' לקסמן אין זכות**

לכאורית להיות משובצת בעבודה אך ורק באולם הייצור של תדביק:

המבקשת טענה כי גב' לקסמן התקבלה לעבודה בתדביק בלבד, עבדה בתדביק כל השנים ויש לה זכות להיות מועסקת בתדביק בלבד. אנו דוחים טענה זו. לטעמינו המשיבות נשאו בנטל להראות כי הגם שתדביק ופק הן תאגידיים שונים, הרי מדובר באותה קבוצת חברות, אותה בעלות, אותה קבוצת מוצרים (מדבקות ופתרונות אריזה), מכונות דומות, אותו מפעל הנמצא באותו אזור תעשייה ובאותם חצרים, אותה הנהלה ראשית לפעילות העסקית. יתר על כן, הוכח לנו כי צוות הבקירות – חמש במספר – שגב' לקסמן היא אחת מהן, פועלות ופעלו תחת אותה הנהלה. אולמות הייצור של תדביק ופק הם צמודים זה לזה ומפריד ביניהם מסדרון אחד. יתר על כן, הוכח לנו כי המשיבות, למרות היותן תאגידיים נפרדים, שותפות מלאות באותה פעילות עסקית, באותו שוק, באותו אתר, עם אותה הנהלה ראשית והן מבצעות בשנים האחרונות פעולות נוספות על מנת להביא לאחידה של הפעילות העסקית שלהן. תצהירי המשיבות בעניין זה לא נסתרו. המשיבות הראו כי מזה כמה שנים הן מנהלות הליך האחידה של הפעילות של תדביק ופק (כך למשל הפנה מנכ"ל המשיבות בדיון לפנינו לחוברת שחולקה לדבריו לכל עובדי החברה כבר ב-3/2015

אודות הכוונה לאחד את המשיבות. כך, לטענתו, כוונת האיחוד פורסמה בקרב העובדים עוד לפני פריצת ההתארגנות ואינה קשורה אליה. ראו עמ' 5, ש' 25-32 לתמלול). זאת ועוד – המבקשת מסכימה כי תדביק ופק היא יחידת מיקוח אחת. וכן – בזמן אמת גב' לקסמן לא התנגדה לעבוד בפק בשל היותה חברה אחרת, אלא מאחר שהדבר היווה מבחינתה הרעת תנאים. לסיכום נקודה זו – לצורך הליך זה לא נשאה המבקשת בנטל להראות כי יש לה זכות להיות מוצבת אך ורק בתדביק.

20. השיבוץ בתדביק – הרעת תנאי העבודה של גב' לקסמן:

בבקשה נטען שהקושי העיקרי של גב' לקסמן בשיבוץ החדש הוא בביצוע משמרות הלילה. המבקשת גם הלינה כי שכרה של גב' לקסמן נפגע עקב השיבוץ החדש מאחר ובפק ישנן פחות שעות נוספות.

ואולם, בדיון לפנינו העידה הגב' לקסמן כי הקושי העיקרי של השיבוץ החדש, מבחינתה, הוא הקושי הפיסי. כפי שהסבירה לנו הגב' לקסמן, העבודה בפק שונה מכיוון שבניגוד לעבודה בתדביק, שמרביתה מבוצעת בישיבה בפינת העבודה שלה, בפק עליה לעבור בין המכונות פרקי זמן ממושכים יותר והפעילות הפיזית שבפק שונה וקשה לה.

המשיבות טענו כי אין הבדל בין העבודה בתדביק והעבודה בפק. לטענתן מדובר באותה עבודה, באותן משימות ביקורת איכות. המשיבות צרפו מספר סרטונים המעידים, לטענתן, כי העבודה מבוצעת בישיבה ובאופן נוח. המשיבות אף ביקשו שביה"ד יערוך ביקור במקום על מנת להיווכח שכך.

לטעמנו הסרטונים לא הוכיחו שהעבודה בפק, מבחינת גב' לקסמן, היא אותה עבודה. זאת, בעיקר מכיוון שהם סרטונים קצרים המראים, לטענת המשיבות, את פינות וסביבת העבודה. אך לפנינו טענה הגב' לקסמן כי היא נוהגת להסתובב בין המכונות בפק ואינה יושבת מרבית הזמן. את הבקשה לבקר במפעל דחינו, שכן יומן ביה"ד עמוס ומדובר בצו שיש ליתן בו החלטה בסד זמנים מהיר. עם זאת יכול ויהא מקום לערוך ביקור במפעל בהליך העיקרי.

מכל מקום, אנו סבורים כי המבקשת נשאה בנטל הלכאורי להראות כי השיבוץ החדש מהווה מבחינתה הרעת תנאים. זאת, בשל הנימוקים הבאים:

א. **השינוי בשיבוץ גרם לעובדת אחרת, וותיקה גם היא, לפרוש מהעבודה – בדיון לפנינו הוכח לנו כי עובדת אחרת בשם אורה, שעבדה גם היא במחלקת בקרת איכות, התפטרה מעבודתה לאחר שהתבקשה לעבוד בפק. גב' אוריאנה גייגי, מנהלת האיכות בתדביק, השיבה לשאלות ביה"ד בעניין זה כך:**

מתי אורה התפטרה?	כב' השופט:
אורה התפטרה לדעתי לקראת דצמבר	ת:
אחרי שהיה לה חודש כזה והיא לא רצתה?	כב' השופט:
היא עבדה. היא עבדה את החודש הזה בפק	ת:
ובעקבותיו היא לא רצתה?	כב' השופט:
והיא אמרה שזה קשה לה, שהיא לא מסוגלת והיא מבקשת לסיים את	ת:
התפקיד בצורה מכובדת	
מה היה קשה לה?	כב' השופט:
לדעתי, היא באה ואמרה שבשלב הזה, בגיל הזה ובשלב הזה החיים, קשה לה	ת:
ללמוד משהו חדש. היא לא רצתה להיחשף ללימודים חדשים	
או-קיי	כב' השופט:

(עמ' 2 לתמלול, ש' 22-32).

לטעמנו, אם עובדת ותיקה, כמו גב' לקסמן, החליטה להתפטר לאחר שהתבקשה לעבוד בפק, די בכך לטעמנו כדי להוכיח, בוודאי ברמה הלכאורית הנדרשת, כי יש בשיבוץ גב' לקסמן למשמרות בפק, פגיעה בתנאי עבודתה. אותה עובדת, אורה, שמה, לא הובאה לעדות. עם זאת, עצם העובדה שהשיבוץ החדש הביא להחלטתה לפרוש מעידה על פניו כי התנאים החדשים לא רק שאינם משופרים, אלא בוודאי אינם דומים וככל הנראה גרועים מהשיבוץ בתדביק.

- ב. **שיבוץ בתדביק וגם בפק יביא להפחתה בכמות השעות הנוספות שמבצעת גב' לקסמן.** המשיבות אינן חלוקות בנקודה זו ואף מציינות כי חלק מהתכלית של השיבוץ החדש היה להפחית במספר השעות הנוספות.
- ג. **גב' לקסמן עובדת ותיקה ויש לה עוד שנים ספורות עד לפרישה מחמת גיל.** בגילה יש ממש בטענתה כי שינוי השיבוץ קשה לה, במיוחד בהיבט הפיסי.

- ד. **גב' לקסמן העידה לפנינו וסיפרה כי שאר הבקריות, במיוחד אלו שעבדו בפק לפני כן, לא יתנגדו לשינוי השיבוץ, כיוון שמבחינתן מדובר בשיפור:** "...אבל בוא נגיד את האמת בקרית שעבדה 3 משמרות ותגיד לי תעבדי עכשיו חודש 2 משמרות ואחד 3 משמרות בוודאי שהיא תסכים כי זה יותר קל לעבוד בתדביק" (עמ' 2, ש' 17-18 לפרוטוקול). טענה זו לא נסתרה, והיא מתיישבת עם טענת גב' לקסמן כי המשמרות בפק קשות יותר מאשר בתדביק.

בנסיבות אלו אנו סבורים כי המבקשת נשאה בנטל – הלכאורי בשלב זה – להראות כי שינוי השיבוץ מהווה עבודה הרעה בתנאי העבודה (עם זאת איננו קובעים אם מדובר בהרעה משמעותית ואיננו שוללים את האפשרות שיכול ועם הזמן היתה יכולה הגב' לקסמן ללמוד לעבוד בפק באופן נוח יותר).

21. האם שינוי השיבוץ של גב' לקסמן נעשה בשל היותה יו"ר הועד?

כידוע הנטל להראות שהשיבוץ של גב' לקסמן לא היה בהקשר לפעילותה בועד העובדים ושלא בהקשר להיותה יו"ר הועד – מוטל על המשיבות. המשיבות פרטו בהרחבה יתרה את המהלך לאיחוד הפעילות היצרנית של תדביק ושל פק, אשר החל עוד בשנת 2013, לטענתן. לטעמנו המשיבות הוכיחו, ברמה הלכאורית הנדרשת, את העובדות הבאות, אשר לא נסתרו ע"י המבקשת:

א. כבר משנת 2015 הועלתה הכוונה לאחד את שתי המשיבות והחל תכנון של איחוד הפעילות של תדביק ופק מתוך רצון להתייעל ולחסוך בהוצאות. בשנת 2015 הודיע מנכ"ל הקבוצה דאז, אילן דרורי ז"ל על איחוד שתי החברות בכינוס שערך לעובדי שתי המשיבות.

ב. בשנים האחרונות נעשו צעדים לאיחוד המשיבות: מותו של מר אילן דרורי, בסוף 2015 עיכב את המהלך. עם זאת המהלך המשיך וב-5 השנים האחרונות עברו המשיבות לעבוד תחת מנכ"ל אחד, מטה הנהלה אחד, מחלקת תפ"י אחת, מחלקת מש"א אחת ועוד. בהמשך אוחדו פעולות ייצור ותפעול ככל שניתן בתחומים דומים (למשל במחלקת הדפוס) ובמקרים אחרים בהם המכונות באולמות הייצור של המשיבות שונות מהותית – אוחד הניהול. בין היתר ניתנו הכשרות צולבות לעובדי שתי המשיבות במחלקת הגימור, ותחומים מסוימים הוצאו באופן מאוחד למטה הקבוצה (מכירות ורכש).

עוד טענו המשיבות שבמסגרת הליכי הייעול וההאחדה של הפעילות קוצץ מספר העובדים מ-350 ל-260, מבלי לפגוע ביכולת הייצור. כמו כן נטען ע"י המשיבות כי תהליכי ייצור מסוימים המחייבים פעולות באולם הייצור של תדביק ולאחר מכן במכונות של פק אוחדו, ועל כן היה צורך להכשיר את הבקריות של תדביק ושל פק לבצע בקרת איכות בשני אולמות הייצור ולא רק, כפי שהיה בעבר, באחת משתי המשיבות. גם עובדות אלו לא נסתרו.

עובדות אלו פורטו ע"י המשיבות בהרחבה ולא נסתרו ע"י המבקשת. המבקשת אף לא טענה כי טענות אלו אינן נכונות וחזקה כי איחוד מחלקות ושינויים מהותיים כגון אלו נראים וידועים גם לה.

ג. כבר בסוף שנת 2020 נערך צוות הבקריות לאיחוד: המשיבות צרפו תכתובות דוא"ל המעידים כי כבר בסוף שנת 2020 נערכו ישיבות של צוות בקריות איכות

ובהן הועלה הצורך ללמוד את בקרת האיכות בשתי המשיבות. וכך, בין היתר, כתבה אחראית הבקריות בסיכום הישיבה ב-7.12.20:

4. אני הכנתי קלסרים עם הוראות עבודה- כהתחלה זהו הבסיס שלנו לעבודה ולימוד של כול הוראות העבודה וכול סוגי הבדיקות – בפק ובמדבקות .
תעברו עליו בבקשה, תבדקו איזה הוראות נראות לכן חסרות בתיק- התוכנית היא שכול הבנות יכירו את מגוון הבדיקות הקיימות בסל מחלקה.

שבוע לאחר מכן סיכמה והוסיפה אריאנה, הממונה על הבקריות, בסיכום הישיבה מ-15.12.20, את הסעיף הבא:

7. יש חשבות רבה לשינוף פעולה בסביבת עבודה, אני מבקשת לעזור אחת לשניה כשיש לכן פחות לחץ ולאחרות יש יותר- תתחשבו אחת בשנייה.
8. בתחילת שנה אנו נתחיל את תהליך שילוב העבודה של בנות פק עם מדבקות לצורך לימוד וההיפך, כמובן בהתאם לזמן ולאילוצים בשטח.

המבקשת לא טענה לפנינו כי ישיבות אלו לא נערכו או כי לגבי לקסמן לא היה ידוע על כך. האמור בסיכומי הישיבה מתיישבים הן עם גרסת המשיבות והן עם תכתובות נוספות שצורפו ע"י המשיבות (נספחים 5ג') להודעת המשיבות מיום 1.2.22), העוסקים בעניינים הקשורים לניהול פעולת ההאחדה של פעולת הבקריות בין המשיבות והמלמדים כי המשיבות תכננו צעד זה באופן הדרגתי ומקצועי, ולכאורה ללא כל קשר לתפקידה של הגב' לקסמן כיו"ר הועד.

מסיבות אלו התרשמנו, ברמה הלכאורית הנדרשת בשלב זה, כי מהלך ההאחדה של פעילות הבקריות – **כשלעצמו ובמובנו הצר** – לא נעשה ולא תוכנן על מנת להתנכל לגב' לקסמן או משום שגב' לקסמן משמשת כיו"ר הועד.

עם זאת, שוכנענו, בנסיבות העניין ולאור הרקע הכללי שקדם לאירועי השיבוץ, כי שינוי השיבוץ לרבות המועד בו בוצע, נעשו באופן בעייתי המציב את פעולות המשיבות בעניין זה על הרצף שבין אדישות גמורה (במקרה הטוב) לנראות של הפעולות שלהן ע"י המבקשת ושאר העובדים לבין ניצול המצב (במקרה הרע) על מנת להדגיש את חולשת ההתארגנות ולהקשות עליה. כל זאת בתקופה מאד רגישה מבחינת התארגנות העובדים. נוסף על כך, מצאנו כי בנסיבות העניין מאזן הנוחות נוטה באופן ברור לטובת המבקשת.

נסביר:

22. השלב הרגיש בו מצויה התארגנות העובדים:

ביה"ד הארצי, בפרשת צ.ל.פ (עס"ק 51407-07-15) כח לעובדים נ' צ.ל.פ תעשיות בע"מ, נבו), קבע כי לאחר התקופה העוברית של התארגנות העובדים (השלב שטרם פריצת ההתארגנות) ועד לחתימת הסכם קיבוצי נמצאת התארגנות העובדים בשלב רגיש במיוחד – "שלב הינקות".

לטעמנו התארגנות העובדים במשיבות מצויה עדיין בשלב הינקות. אמנם, שלב זה התארך אך לטעמנו התארכות זו נבעה מעניין שאינו תלוי בשני הצדדים – והוא הכרעה סופית וחלוטה בשאלה משפטית בסיסית שהם חלוקים לגביה ומצויה כעת לפני ביה"ד הארצי. בנסיבות אלו התארך המו"מ ואף "נתקע" לאורך זמן ממושך. בנסיבות אלו, בהם אין עדיין הכרעה משפטית מחד, והצדדים אינם מסוגלים להכריע בעצמם ולקיים מו"מ להסכם קיבוצי, עליהם לשמור בקפדנות – כל אחד מצדו – על "כללי המשחק" שקובע המשפט. יפים לעניין זה דבריו של כב' השופט אילן איטח (כתוארו דאז) בפרשת צ.ל.פ. הנ"ל:

"אם נדמה, ברוח ימי האולימפיאדה שלא מכבר הסתיימה, את יחסי העבודה ל"מרוץ שליחים", הרי שהמשפט מאפשר לארגון העובדים להתייבב על קו הזינוק עם "מקל היציגות" ולזנק במרוץ לקו הגמר (חתימה על הסכם קיבוצי). המשפט עוד יכול להבטיח תנאי תחרות הוגנים ו"ספורטיביים". אך מרגע שהבמה הוכנה וניתן אות הזינוק רק ארגון העובדים הוא שאחראי, בכוח שריריו ותבונתו, להגעה לקו הגמר כשמקל היציגות בידיו.

אם המעסיק לא מתרצה לחתום על ההסכם הקיבוצי, אין דרך משפטית לכפות זאת עליו. הדרך הנתונה לארגון העובדים אינה הפעלת "כוח משפטי", אלא הפעלת כוח השכנוע (כוח הצדק) או הכוח הארגוני (צדק הכוח). הכוח המשפטי יכול לסייע, וגם זאת במגבלות, רק להמשך המירוץ, אך לא להגעה לקו הגמר עם המקל".

(ההדגשה אינה במקור – ב.ג.)

כך, עסקינן באותם כללי תחרות הוגנים וספורטיביים, אשר לא שוכנענו כי נשמרו בקפדנות במקרה זה.

23. מעשים שנעשו לכאורה ע"י המשיבות בעבר המחישו למבקשת, ויש להניח שגם לעובדי המשיבות, את דעתן השלילית של המשיבות על ההתארגנות והדגישו ביתר שאת את חולשת ההתארגנות, בוודאי בשלב הראשוני והרגיש שלה:

א. מעשה הפצת המסרונים ביום 20.12.20 שתואר לעיל הוא מעשה שהיה על המשיבות להימנע ממנו – וזו הלשון העדינה ביותר שביה"ד נוקט בה בשלב לכאורי זה (!). לא זו אף זו, מדובר היה על מסר מאיים, לכאורה, שנועד להפצה בקרב העובדים.

ב. מעשה גריעת זכויות העובדים בטענה שמערכת חישוב השכר הוחלפה - מעשה זה, למרות שיכול להיות שהוא נבע ממניעים ענייניים ואכן כתיקון טעות, אינו יכול להיתפס כפעולה שנעשתה בחלל ריק לאור המועד בו ננקט וחד הצדדיות המופגנת שנלוותה לו. ראוי היה שבמקום בו ישנה נציגות לעובדים תיעשה

הידברות בעניין. מטענות המבקשת עולה לכאורה כי גם בעניין זה של גריעת זכויות לא התקיימה הידברות בין הצדדים. יתר על כן, גריעת זכויות באמצעו של מו"מ שבו דורשים העובדים, באמצעות הנציגות שלהם, לשפר את תנאי השכר, וזאת ללא הידברות או מתן הסבר בדבר הטעות שארעה, משדר מסר ברור מאד לנציגות ולעובדים. גם אם צדקו המשיבות בגריעת הזכויות – הן לא נשאו בנטל (בשלב לכאורי זה) להראות כי האופן בו ביצעו מהלך זה והמועד בו ביצעו אותו, לא נוצלו "על הדרך" להעברת מסר תקיף. מסר שניתן היה למנוע אם היו המשיבות פונות, מציגות את הבעיה, ואולי מגיעות להסכמות במעורבות הארגון.

ג. **פניית המשיבות לעובדים לצורך חתימה על הסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי**

פיטורים – בתגובתן המשיבות טענו כי טענת המבקשת שהיה עליהן לפנות אליה תחילה היא "מקוממת". נדמה כי המשיבות טרם הפנימו שלעובדיהן ישנה נציגות עובדים. נציגות זו איננה קיימת רק על מנת לקיים עמה מו"מ שהדין מחייב. קיומו של ארגון יציג משמעותו שעל המעסיק, המבקש להציע לעובדים הסדר הקשור לתנאי עבודתם, להביא את העניין לידיעת הארגון ובמקרה המתאים לקבל את הסכמתו. אין מדובר רק על מצבים בהם כוונת המעסיק לפגוע בתנאי השכר (וראינו שגם במקרים כאלו לא פנו המשיבות למבקשת). הכוונה היא גם במקרים בהם חושבות המשיבות כי ההסדר המוצע על ידן הוא טוב לעובדים.

ב-[עס"ק 400005/98](#) [פורסם בנבו] דן ביה"ד הארצי בשאלה מהם הנושאים בהם חב המעסיק לנהל מו"מ במפעל מאורגן, וכך, בין היתר, השיב על שאלה זו:

"נושאים לגביהם חלה חובה על המעסיק המאורגן לנהל משא ומתן

קיבוצי:

....

מכאן, שבין הנושאים שלגביהם חייב המעסיק המאורגן, ובמקרה דן המדינה, לנהל משא ומתן קיבוצי נמנים: שכר העובדים, לרבות תמורה אחרת בגין העבודה; תכניות עידוד, לרבות פרמיות ושיתוף עובדים ברווחים; קידום בעבודה, לרבות דירוגים ודרגות; פנסיה וביטוחים מסוגים שונים**; הוצאת עבודה לחברות קבלני כוח אדם; בטיחות וגיהות ושירותים והנחות בעבודה, לרבות ארוחות בעבודה".**

(ההדגשה אינה במקור, ב.ג.).

ואולם, וזה העיקר – עצם ההתעלמות המופגנת של המשיבות מקיומו של ארגון יציג לעובדיהן, ופניה ישירה לעובדים, גם בעניין שלטענת המשיבות מיטיב עימם, היא פעולה הנתפסת כצעד הפגנתי להדגשת חולשת הפעילות הארגונית. בעיקר נכונים הדברים בשלב הרגיש והראשוני של ההתארגנות, לפני שנכרת הסכם

קיבוצי או נתקבלה הסכמה כלשהי בין הצדדים, ולפני שהצדדים למדו איך "לעבוד יחד" במסגרת החוק. החלשת ההתארגנות בשלב זה, באופן של התעלמות מקיומה, היא מסר מאד ברור לעובדים. מסר שלכאורה המשיבות היו צריכות להימנע מלהעביר.

ד. היעדר התחשבות או אי מתן הקלות נדרשות, לנציגי הועד הפועלים במסגרת

ההתארגנות – המבקשת והמשיבות חלוקות ביניהן בשאלה האם הערימו המשיבות קשיים על חברי הועד. המשיבות לא צרפו את הנוהל שטענו שישנו בעניין (כעולה מחלופת המכתבים נספח מב47-44 לבקשה). המבקשת הכחישה כי קיבלה נוהל כאמור.

מכל מקום, טענת המשיבות כי העובדה שבכל הישיבות השתתפו 3 חברי ועד איננה מלמדת כי לא הוערמו קשיים בעניין זה. איננו קובעים בשלב זה מסמרות בשאלה אם הוערמו קשיים. עם זאת, המשיבות לא נשאו בנטל – המוטל עליהן – להראות כי לא הוערמו קשיים, ובוודאי לא הוכיחו שנרתמו בקלות לבקשות הנציגים. עניין זה, כשלעצמו, אם היה עומד לבדו – ניחא. אולם במערכת יחסים רגישה כל כך, בה נתפסו המשיבות לכאורה כעוינות את ההתארגנות – כל עניין קטן נתפס – ובמידה של צדק – כחוסר התחשבות במקרה הטוב וכהתנכלות להתארגנות במקרה הפחות טוב.

ה. ארגון עמדת העבודה של גב' לקסמן באופן שראתה כמשפיל – אנו מניחים כי

העובדה שלגב' לקסמן הפריע אופן הצבת פינת העבודה לא נעלמה גם מחבריה לעבודה. העובדה שלאחר התערבות המבקשת שונה אופן הצבת פינת העבודה מלמדת אותנו כי הדבר לא היה הכרחי וגם מלמדת אותנו כי היה צורך בהתערבות של המבקשת ולא די היה בבקשות פרטיות של גב' לקסמן בעניין זה. גרסת הגב' לקסמן כי ביקשה מהמבקשת שלא להתערב אלא רק לאחר שבמשך חודשיים לא נשמעו לבקשותיה (סעיף 166 לבקשה) לא נסתרה. גם עניין זה, שפניות של יו"ר הועד לשינוי באופן הצבת שולחן העבודה אינן נשמעות מדגיש ומעיד בפני העובדים על מעמדה המוחלש לכאורה של הנציגות, בוודאי בעיני המשיבות.

כך, גם עניין זה שלכאורה נראה פעוט, מקבל גוון אחר לאור היותו חלק ממסכת של מקרים רבים, בהם מקרים קלים יותר ובהם מקרים שאינם קלים כלל. התמונה בכללותה מעידה על מעשים רבים שגם אם חלקם לא קשור במישרין להתארגנות העובדים – הרי שכולם כמכלול משדרים לעובדים על מעמדה של נציגות העובדים בעיני המשיבות.

ו. העובדה שיו"ר הועד הקודם התפטר מתפקידו – כזכור טענת המשיבות היתה

כי הוא עזב מאחר והמכונה עליה עבד הפסיקה לעבוד והוא לא קיבל הצעה

לעבוד על מכונה אחרת. אלא שהמשיבות לא נשאו בנטל (בשלב זה) להראות כי טענת המבקשת – שהמכונה המשיכה לעבוד לאחר שעזב – אינה נכונה.

24. בשולי הדברים נפנה לדברים שבחרו המשיבות לומר בסעיף 54 לתגובתן:

זה גם המקום לציין, בשולי הדברים, כי חרף העובדה, שההתארגנות הוכרה עוד בשנת 2016 – חרף העובדה, כי חלפו 6 שנים – ההסתדרות לא מצאה לנכון לערוך בחירות לכהונת ועד העובדים או לתפקיד יו"ר ועד העובדים, ומשכך – גבי לקסמן עודנה אחוזת בתואר "יו"ר ועד הפעולה". יתכן, כי העובדה שגבי לקסמן אינה נדרשת לזכות באישור העובדים, הוא שהוביל את נציגות העובדים להגיש בקשה שאולי הולמת את רצונותיה של גבי לקסמן, אך בוודאי שאינה חולמת את צרכי יתר העובדים, וביתר שאת – את רצונות וצרכי יתר חברי צוות בקריות האיכות.

הדבר העדין ביותר שעושרה של השפה העברית מאפשר לומר על דברים אלו, בשלב זה, הוא שהבעת דעה זו אינה ראויה לנוכח היותה לכאורה הבעת דעה של המשיבות ביחס לעניין הקשור להתארגנות וללגיטימיות של ועד הפעולה. אמנם, אמירה זו נאמרה במסגרת כתבי טענות, אך היא מלמדת בהחלט על אומד דעתן של המשיבות, המתיישב עם שאר הפעולות שביצעו וכן עם העובדה שהן אינן נמנעות מלומר את הדברים או להביעם בצורה אחרת – מקום בו אסור להן לנקוט כל עמדה.

25. על רקע עובדתי ומשמעותי זה לא ניתן לטעמנו לראות את האופן בו נעשה שינוי

השיבוץ של המבקשת כעניין שאינו קשור להיותה יו"ר הועד, וכעניין נטול הקשר לתפקידה זה או להתנהלותן הקודמת של המשיבות, שכן:

א. קביעת שינוי השיבוץ במהלך תקופה רגישה בה מתקיים הליך גישור בין הצדדים, וכאשר שינוי השיבוץ פוגע אך ורק בעובדת אחת - יו"ר הועד - עלול להיתפס אצל העובדים ואצל המבקשת, בצדק, כפעולה הבאה להראות מה מעמדה של התארגנות העובדים בעיני המשיבות, וכהגדרת המבקשת: מה יעשה למי שנוטל חלק בהתארגנות.

ב. האופן הלעומתי בו נעשתה ההידברות בין הצדדים בנוגע לשינויי השיבוץ של המבקשת על רקע הצורך להגיע לישיבות הגישור שנערכו בתל אביב משדר גם הוא הבלטה של יחסי הכוחות בין המשיבות לבין ההתארגנות באופן שרצוי ויש להימנע ממנו, שכן על המשיבות להיזהר שלא להשתמש בפררוגטיבה הניהולית שלהן ככלי להראות את חולשת ההתארגנות, כאמור.

ג. גבי לקסמן היא העובדת היחידה שנדרשה לשינוי שיבוץ שיש בו כדי להרע את תנאי עבודתה: המבקשת הראתה כי מלבד גבי לקסמן לא הורעו תנאי עבודה של עובדות אחרות בנסיבות מהלך שינוי השיבוץ: כוכי המשיכה לעבוד רק בבקרים ו-3 הבקריות של פק לא רואות בשינוי השיבוץ הרעה בתנאי עבודתן. יוצא כי רק יו"ר הועד, גבי לקסמן נפגעה. גם בעניין זה, הנראות של עובדה זו משדרת ללא

ספק לשאר העובדים כי יו"ר הועד פגיעה, וכנוסחה של המבקשת: יראו כולם מה יעשו למי שפעיל בהתארגנות (סעיף 156 לבקשה).

26. המשיבות לא נשאו בנטל להראות מה היה דחוף כל כך בביצוע שינוי השיבוץ דווקא בחודש אוקטובר-נובמבר 2021. הן גם לא הראו מה היה דחוף כל כך לשלב את יו"ר הועד בעצמה בשינוי שיבוץ זה. נסביר:

א. המשיבות לא הוכיחו כי שינוי השיבוץ הביא לתוצאות טובות שהיו הכרחיות באופן מיידי:

המשיבות טענו כי מצבן הכלכלי קשה ביותר וכי שינוי השיבוץ נדרש בדחיפות לאור מצבן. לשאלת ביה"ד בדיון טענו המשיבות כי הן תמצאנה נתונים אודות היקף החסכון והיעילות שהמהלך הביא. בהודעתן מיום 1.2.22 טענו המשיבות כי היקף החסכון בשעות נוספות בהשוואה שבין אוקטובר-נובמבר בשנים 2019 ו-2020 לחודשים אלו בשנת 2021 (אז בוצע השינוי בשיבוץ) היה כ-6,000 ₪. מדובר על שינוי של עבודה במשך כחודשיים (כלומר כ-3,000 ₪ לחודש), המתייחס לעבודה של 5 בקריות איכות (כלומר – כ-500 ₪ לחודש לעובדת). הגם שמדובר בחסכון, קשה לנו לראות בו עניין דחוף. נציין כי מנכ"ל המשיבות טען לפנינו כי הוצאות השכר – רק על שעות נוספות – במשיבות הן 800,000 ₪ לחודש (עמ' 12, ש' 20 לתמלול). כך, הגם שמדובר בהוצאה גבוהה, קשה לראות כיצד ה-3,000 ₪ לחודש ישנו את התמונה באופן דרמטי שניתן להציגו כמהלך "דחוף".

יתר על כן, עיון בטבלה שצרפו המשיבות להודעתן מ-1.2.22 מלמדת כי אכן ישנה ירידה במס' השעות הנוספות בשנת 2021. ניתן לראות כי מס' השעות הנוספות בשנת 2020 עמד על 763 שעות ובשנת 2021 בוצעו 681 שעות. ואולם, לטעמנו, נכונה טענת המבקשת כי לא ניתן לייחס ירידה זו בהכרח לשינוי שעשו המשיבות בשיבוץ הבקריות שכן, גם בשנת 2020 ניתן לראות כי בחודש נובמבר היתה ירידה במס' השעות הנוספות בהשוואה לחודש אוקטובר. מהטבלה אף עולה כי מס' השעות הנוספות בנובמבר 2021 היה גבוה יותר (336) ממספר השעות הנוספות בנובמבר 2020 (312). לפיכך, לטעמנו, לא די בראיה זו כדי לבסס את טענת המשיבות כי בשינוי זה בעבודת הבקריות הופחת מס' השעות הנוספות הנדרש ובוודאי שלא ניתן לומר שצעד זה היה דחוף והכרחי.

ב. המשיבות לא הוכיחו כי שיבוצה של גב' לקסמן באופן קבוע היה הכרחי ודחוף כל כך. הן לא הוכיחו מדוע לא ניתן לבצע את השיבוץ החדש שלה בצורה הדרגתית ונוחה יותר. יתר על כן, מתשובת ב"כ המשיבות לשאלת ביה"ד למדנו כי המחיר שבאי השיבוץ של גב' לקסמן לעבודה במשמרות בפק יהיה חוסר נוחות של הבקריות האחרות שתיאלצנה לעבוד יותר משמרות של 12 שעות (עמ' 27 לתמלול). על משמעות אי שיבוצה של גב' לקסמן בפק עמדו המשיבות

בסיכומיהן, שם טענו כי קבלת הבקשה תפגע בכל העובדים בשני אופנים - ישיר ועקיף:

הן באופן ישיר (הדרישה כי גבי לקסמן לא תוצב באולם הייצור פק, מטילה עומס עבודה על הבקריות האחרות, ויצרת חלוקה לא הוגנת של עומס העבודה ביניהן, כאשר גבי לקסמן נוטלת לעצמה נתח משמעותי במשמרות נוחות ויקרות. הדבר גורם לפגיעה בבקריות האחרות שנדרשות להיות מועסקות במשמרות של 12 שעות, שכוללות עבודת לילה מרובה; והן באופן עקיף, באמצעות פגיעה ביכולת לממש את האיחוד בייצור, שגוררת עמה פגיעה ביכולתו להעסיק עובדים.

אמנם, מדובר באי נוחות לבקריות האחרות; אמנם, מדובר על עיכוב מסויים בהכשרתן של חלק מהבקריות. עם זאת, המשיבות לא נשאו בנטל להראות כי אי שיבוצה של הגבי לקסמן במשמרות בפק ימנעו את האיחוד בייצור. לא הובאו נתונים בעניין זה וממילא לא ניתן לטעמנו לשים את כל המשקל על כתפיה הצרות של גבי לקסמן.

27. אין בידינו לקבל את טענת המשיבות כי הגבי לקסמן מבקשת לקבל זכויות יתר על פני חבריה וחברותיה לעבודה בשל היותה יו"ר הועד.

ראשית, לא נטען כי הגבי לקסמן ניסתה לנצל בעבר את מעמדה כיו"ר הועד לטובתה האישית. חזקה כי לו היתה לה נטיה לעשות זאת זה לא היה מופיע רק כעת; שנית, התרשמנו כי גבי לקסמן משלמת מחירים אישיים על חברותה בועד ועל היותה יו"ר הועד (לאו דווקא בשל המשיבות אלא מעצם המטלות שהתפקיד מחייב במיוחד בתקופה אינטנסיבית של מו"מ); שלישית, גבי לקסמן היא העובדת היחידה שמבחינתה שינוי השיבוץ הוא הרעה בתנאי העבודה. במילים אחרות – היא לא ביקשה לקבל "זכויות יתר" אלא ביקשה שלא להרע את תנאי עבודתה. יתר על כן, עובדים אחרים שנתבקשו לשנות שיבוץ לא סרבו כי בעניינם לא היה מדובר בהרעת תנאים, כפי שצוין לעיל.

28. אין בידינו לקבל את טענת המשיבות כי הימנעותה של גבי לקסמן להשתבץ בפק מעוררת תרעומת בקרב בקריות האיכות האחרות: ראשית, הבקריות לא העידו

לפנינו ולא הובאו תצהירים מטעמן. שנית, ועיקר – גם אם אכן ישנה התמרמרות בעניין זה, הרי שנראה כי יש מקום להתחשב בצרכי עובדת וותיקה, שהיא היחידה שנפגעת משינוי השיבוץ, גם אם לא היה מדובר ביו"ר הועד. בנוסף, לא נטען כי עניין זה מהווה פגיעה של ממש במשיבות. לא זו אף זו, חזקה כי העובדים, ובוודאי חלק מהם, מוקירים תודה למתנדבים שלוקחים חלק בהתארגנות, וחלקם אף מוכנים לשלם מחיר מסוים בנוחות שלהם (כמו למשל להיות משובצים במשמרות מסוימות פחות נוחות לפרק זמן מסוים או לצורך פגישה מסוימת הקשורה לעניין).

מאזן הנוחות:

29. בהמשך למקובץ לעיל, שוכנענו כי בנסיבות העניין, לאור ההתרחשויות שהחלו לפני חודש אוקטובר 2021 ולאור האופן בו בוצע שינוי השיבוץ, מאזן הנוחות נוטה באופן ברור לטובת המבקשת. שוכנענו כי הנזק שעלול להיגרם להתארגנות שבחיתוליה הוא גדול בהרבה מהנזק שנראה כי ייגרם למשיבות מקבלת הסעד המבוקש. המשיבות לא נשאו בנטל להראות שהן תיפגענה באופן משמעותי אם שינוי השיבוץ יהא הדרגתי או איטי יותר או אם הגב' לקסמן לא תשובץ כלל בפק. מאידך, שוכנענו כי שינוי שיבוצה של גב' לקסמן, בניגוד לבקשותיה המפורשות, ובזיקה לכל האירועים שארעו כאמור ברקע הדברים, יהוו המשך קשה למסר שהתרשמנו שהמשיבות משדרות לעובדים בדבר ההתארגנות ומה קורה למי שפעיל בהתארגנות.

30. אנו מבקשים להדגיש שוב כי התוצאה אליה הגענו התבססה על ראיית המצב הכולל ועל התרשמות מכך שהמשיבות לא נקטו, לכאורה, לאורך הדרך בהתנהלות פאסיבית לחלוטין כלפי התארגנות העובדים, כפי שהיה עליהן לעשות. התרשמנו באופן לכאורי כי המשיבות הראו את עמדתן הן באופן אקטיבי והן בפעולות המשדרות החלשה של ההתארגנות ושל נציגיה, במיוחד בתקופה קריטית ורגישה של ההתארגנות. על רקע התנהלות זו, לא עלה בידי המשיבות להראות ששינוי השיבוץ של גב' לקסמן נעשה – ובאופן בו נעשה – ממניעים ענייניים בלבד. על מנת להבהיר את הדברים נציין כי אם היו המשיבות פועלות אחרת לכל אורך הדרך - ונמנעות מכל פעולה (פסיבית או אקטיבית) שיש בה כדי לשדר מסר לעובדיהן בנוגע להתארגנות - והטענה היחידה של המבקשת היתה נוגעת לשיבוץ החדש מאוקטובר 2021, יש להניח שלמשיבות היה קל יותר לשאת בנטל ההוכחה ולהראות שעניין השיבוץ אינו קשור כלל להיותה של גב' לקסמן יו"ר ועד הפעולה.

תוצאה:

31. אנו נעתרים לבקשה במובן זה שאנו נותנים צו המורה למשיבות להימנע מלבצע שינוי בשיבוץ גב' לקסמן, וזאת כל עוד לא ניתנה החלטה אחרת בעניין.

32. בנוסף, אנו סבורים כי רצוי שהצדדים יגיעו להבנות שיאפשרו מחד ביצוע הדרגתי של שינוי השיבוץ, באופן מוסכם, שיהא מתקבל גם על דעתה של גב' לקסמן והמבקשת וגם על דעת המשיבות. הצדדים אינם חלוקים שמהלך האיחוד קורם עור וגידים ורצוי שיגיעו להסכמות על האופן בו ניתן יהיה, לשלב בו את גב' לקסמן מבלי שהדבר יפגע בה או בהתארגנות. אנו קובעים, לפיכך, כי על ב"כ הצדדים לקבוע ישיבה משותפת בעניין זה בו יעשה ניסיון להגיע להסכמות בהידברות – וזאת תוך 21 ימים מהיום. באחריות ב"כ המבקשת להגיש הודעת עדכון - רצוי משותפת - תוך מועד זה.

33. על המבקשת להגיש תוך 7 ימים הודעה אם הבקשה כפי שהוגשה היא כתב הטענות בהליך העיקרי. ככל שלא יגיעו הצדדים להבנות כאמור, תגשנה המשיבות כתב תשובה להליך העיקרי תוך 30 ימים מהיום. המבקשת תגיש תצהירה 21 ימים לאחר מכן והמשיבות 21 ימים לאחר תצהירי המבקשת.
34. לעיון בעוד 30 ימים או עם קבלת הודעת הצדדים.

ניתנה היום כ"ט שבט תשפ"ב, 31/01/2022 ותישלח לצדדים.

מר זאב לבנברג
נציג ציבור מעסיקים

בועז גולדברג, שופט

גב' הדר מאור
נציגת ציבור עובדים

בועז גולדברג 54678313
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

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