

מרץ 2010, חוזר לקוחות

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: חוזר לקוחות - פיטורים אגב התארגנות עובדים

1. הנושא העומד כיום במרכזו של סדר היום בתחום יחסי העבודה ומשפט העבודה במדינת ישראל הינו ללא ספק התארגנות ראשונית של עובדים במקום עבודה, להקמת ועד עובדים או להצטרפות לארגון עובדים.

המדובר בנושא חדש יחסית המעורר שאלות משאלות שונות, שחלקן נדונות כיום לראשונה בהיבט זה בבתי הדין לעבודה. לדוגמא: קביעת "יחידת המיקוח", היינו הגדרת קבוצת עובדים עליה יחול ההסכם הקיבוצי, תחרות בין ארגוני עובדים על מעמד "הארגון היציג", האופן שבו תמומש זכות הכניסה של נציג ארגון עובדים למקום העבודה, פיטורי עובדים אגב התארגנות ועוד.

2. בחוזר לקוחות זה בחרנו לדון באחת השאלות החשובות בהקשר זה והיא פיטורי עובדים, וזאת בעקבות פסק דין שניתן בימים אלו בבית הדין הארצי לעבודה בתיק עס"ק 24/10 **הוט - הסתדרות העובדים הלאומית ואח' (להלן - פסק דין "הוט" או "פסק הדין")**.

3. כידוע, קובע החוק במדינת ישראל איסור על פיטורי עובד בגין חברות או פעילות בועד עובדים או ארגון עובדים. הוראות מפורשות בעניין זה נקבעו בתיקון לחוק הסכמים קיבוציים עוד בשנת 2001 (סעיף 33 לחוק).

4. המצבים המובהקים, בין לצד זה ובין לצד זה, אינם מעוררים, כמובן, קושי. ואולם, ההתדיינויות בבתי הדין אינן נסובות, בדרך כלל, על מקרים כאלו. מטבע הדברים, שמעביד המבקש לפטר עובד על רקע פעילותו לארגון מקום העבודה, לא יצהיר על כך בריש גלי. מנגד, קיימים גם מקרים, ההולכים ומתרבים לצערנו, שבהם עובדים החשים כי הקרקע בוערת מתחת לרגליהם, וכדי להקדים תרופה למכה הם הופכים להיות פעילים בארגון מקום העבודה בתקווה כי הדבר יעניק להם חסינות מפני פיטורים. הבעייתיות טמונה, איפוא, באותם מקרים "אפורים", לגביהם מתעוררות שאלות פרקטיות הקשורות לנטל ההוכחה, היקף ההגנה שיעניק בית הדין מפני פיטורים בנסיבות כאלו ועוד.

5. בפסק הדין נדונו פיטורי עובד חברת הכבלים הוט, בשם יוני מנדל. התובעים טענו, כי הוט פיטרה את מנדל בשל פעילותו לארגון עובדי הוט במסגרת הסתדרות העובדים הלאומית. הוט טענה, לעומת זאת, כי מנדל פוטר משיקולים ענייניים בשל תיפקודו הלקוי וכי אין לפיטוריו כל קשר לפעילותו של מנדל לארגון עובדי הוט.

6. בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו (כ"י השופט טננבוים - אב"ד) קבע בפסק דינו, כי אכן היו קיימים כשלים בהתנהלותו של מנדל אשר הצדיקו נקיטת צעדים כנגדו, וכי הטענות שהועלו על ידי הוט בעניין תיפקודו לא נסתרו. למרות זאת, החליט בית הדין האזורי לבטל את הפיטורים. ביסוד החלטה זו עמדה מגמה ברורה וגלויה להעניק הגנת יתר למי שהינו גורם מרכזי בפעולות ההתארגנות.

7. הוט ערערה לבית הדין הארצי לעבודה. בית הדין הארצי לעבודה, שדן בעניין בהרכב מיוחד של שבעה חברי מותב, דחה את הערעור. אגב, כך קבע בית הדין הארצי בפסק דינו מספר קביעות חשובות ביחס לסוגיה של פיטורי עובדים בעת התארגנות ראשונית.

נחום פינברג *

ארנה שר

קתן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון **

אורית כוזם

אלון גי

איריס רש

נעמה שבתאי בכר

אסף ארזי

אורי כצמן

דוד משה

יניב שני

ענבל אלטמן

רוני איטן-גנט

נטלי קמחי

גלי גלזר

אדוה לב

דב צימרמן

מאיה גבעון

רעות אייד ביני

מיטל אלקלעי קרון

* נטריון

** חברה גם בלשכת עורכי הדין של יו-ארז

8. בית הדין הארצי חזר על הלכות קודמות, בהן פסק כי במקרה שבו מועלית טענה לפיטורים על רקע התארגנות או פעילות בועד עובדים, ישנו היפוך של "נטל השכנוע". כלומר, **על המעסיק רובצת חובת ההוכחה כי הפיטורים נעשו מטעמים ענייניים ולא מטעמי השתייכות לארגון עובדים**. די לעניין זה בחשד שנימוקי הפיטורים אינם ענייניים, על מנת להעביר את נטל ההוכחה אל כתפי המעסיק. בפסק דין הוט קבע בית הדין הארצי, כי לנוכח מעמדה של זכות ההתארגנות, הנטל שבו ישא המעביד במקרה כזה הינו **נטל שכנוע מוגבר**.
9. בית הדין הארצי קבע בפסק הדין שבו מדובר, כי חברת הוט לא הרימה את נטל ההוכחה כי פיטוריו של מנדל נעשו משיקולים ענייניים וללא קשר לפעילותו לארגון עובדי הוט. קביעה זו משותפת לכל השופטים ונציגי הציבור שישבו בדין, אולם באשר להנמקה נחלקו הדעות.
10. דעת הרוב אותה הוביל כב' הנשיא אדלר ואליו הצטרפו כב' השופט רבינוביץ ושני נציגי העובדים במושב קבעה, כי מכלול הראיות מצביע על קיומה של זיקה בין פיטוריו של העובד לבין מעורבותו הפעילה לארגון עובדי הוט. בית הדין נימק מסקנה זו בכך שהטענות כנגד מנדל הועלו על ידי הוט באופן ממשי רק לאחר שהעובד החל בפעילותו לארגון עובדי החברה, אף שעבד בחברה תקופה ממושכת קודם לכן. בית הדין ציין, כי לכך יש לצרף את דבר הכוונה לפטר את מנדל בחיפזון, ימים ספורים לפני המועד שבו התקיים כנס עובדים שבו נבחר מנדל ליו"ר ועד הפעולה. בית הדין הארצי אומר, בעקבות בית הדין האזורי כי, בניגוד לטענת הוט, אין זה סביר שדבר ההתארגנות לא הגיע לידיעתה קודם ליום 2.12.2009, הוא המועד שבו הוחלט לראשונה לפטר את מנדל.
11. השופט פליטמן, אליו הצטרפו שני נציגי המעבידים, חלק על התשתית העובדתית שעמדה ביסוד פסק דינם של שופטי הרוב. לשיטתו של השופט פליטמן, העובדות הרלוונטיות הן אלו שנקבעו על ידי הערכאה הראשונה ולא היה מקום לסטות מן הכלל הרגיל, לפיו ערכאת הערעור אינה מתערבת בממצאיה העובדתיים של הערכאה הראשונה.
- השופט פליטמן מפרט בפסק דינו את השיקולים שאותם צריך מעביד לשקול, שעה שמדובר בפיטורי עובד שהינו "הרוח החיה" בהתארגנות ראשונית של עובדים. ראשית, אומר השופט פליטמן, כי שעה שהמעביד בוחן את אופן תיפקודו של עובד כזה, יש להביא בחשבון שפעילותו הארגונית השפיעה על רמת תיפקודו וכי השפעה מינורית כזו אינה צריכה לעמוד כנגדו בעת ששוקלים אם לפטרו. שנית, העובדה שהמועמד לפיטורים הינו כאמור "הרוח החיה" במימוש זכות ההתארגנות, אינה עובדה ניטרלית ואין להתייחס לעובד כזה כאל עובד מן המניין. שלישית, מוסיף ואומר השופט פליטמן, כי בטרם יחליט המעביד על פיטורי העובד, עליו לשקול האם אין מנוס מפיטורי העובד נוכח תיפקודו הלקוי. במילים אחרות: הפיטורים אינם צריכים להיות העדפה ראשונה אלא חלופה אחרונה, באין אפשרות סבירה אחרת. יצוין, כי טעם זה צוין גם על ידי כב' השופט רבינוביץ שנמנה עם שופטי הרוב.
- מאחר שבמקרה הנדון ההחלטה על פיטוריו של מנדל התקבלה אך ורק על יסוד תיפקודו, מבלי שהובאו בחשבון שיקולים אלו, הצטרפו השופט פליטמן ונציגי המעבידים לדעת הרוב. יחד עם זאת, בחוות דעתם של השופט פליטמן ושל נציגי הציבור מטעם המעבידים נאמר, כי ביטול הפיטורים במקרה זה אינו מקנה למנדל חסינות מפיטורים עתידיים, וכי הוט תהא רשאית לשקול פעם נוספת את ההחלטה בשם לב לשיקולים שפורטו.
12. **בפסק הדין בעניין "הוט" בוטלו פיטוריו של העובד, למרות שבית הדין האזורי קבע כמימצא עובדתי כי התקיימו כשלים בתיפקודו, אשר הצדיקו נקיטת צעדים נגדו. בית הדין האזורי אף הוסיף וקבע, כי בנסיבות רגילות, היינו אלמלא היה מדובר בפיטורי מי שביקש להוביל את מהלך ההתארגנות בהוט - לא היה מתערב בפיטורים. זוהי הפעם הראשונה שבה בוטלו פיטורים בנסיבות שכאלו.**
13. ביסוד פסק דינו של בית הדין הארצי עומד הרצון ליתן לעובד, שהינו פעיל מרכזי במהלך של התארגנות ראשונית, "הגנת יתר" מפני פיטורים. בית הדין מייחס, כידוע, חשיבות רבה למימוש זכות ההתארגנות. בניסיון למנוע את ההשלכות השליליות שיהיו לפיטורים על סיכויי ההצלחה של אותה התארגנות, ראה בית הדין הארצי לנכון להעניק את אותה הגנת יתר. רציונאל זה העומד ביסוד פסק הדין נזכר במפורש הן בחוות דעתו של הנשיא אדלר והן בחוות דעתו של השופט פליטמן.

14. חשוב להדגיש, כי חרף המגמה הברורה העולה מהלכת **"הוט"** להעניק לעובד, שהינו פעיל מרכזי בהליך של התארגנות עובדים ראשונית, מטריית הגנה מפני פיטורים. אין משמעות הדבר שפיטורים כאמור לא יתכנו באופן מוחלט. יתכנו בהחלט נסיבות שבהן יתקיימו טעמים כבדי משקל שיצדיקו פיטורים כאמור (לדוגמא, עבירת משמעת חמורה שעבר העובד). על המעביד יהיה לעמוד, כמובן, בנטל הוכחה המוגבר לשלילת הקשר שבין הפיטורים להתארגנות, אולם במקרים מסוימים ניתן יהיה לעמוד בנטל זה.

15. כך, למשל, לאחר שניתן פסק הדין בעניין **"הוט"**, דחה בית הדין האזורי בתל-אביב-יפו בתיק בש"א 1266/10 **דני אמיר - ערוץ הספורט** (כב' הנשיאה ע. פוגל) בקשה לבטל פיטוריו של עובד ערוץ הספורט שטען, כי פוטר על רקע פעילותו למען הקמת ארגון עובדים במקום העבודה. בית הדין מצא, כי המעביד לא ידע כלל על פעילותו לקידום ההתארגנות במקום העבודה וכי העובד פוטר מטעמים ענייניים, כחלק מהליך רה-ארגון שנעשה במקום העבודה, שבמסגרתו פוטרו מספר עובדים נוספים. בית הדין יחס משקל רב לעובדה, כי לעובד הוצעו מספר תפקידים חלופיים, אך הוא סירב לקבלם. הצעה זו אומר בית הדין מעידה, כי המעביד לא ביקש להפסיק את פעילותו הארגונית של המבקש.

בכבוד רב,

עמי שחר, עו"ד