7.1.13

לכבוד
יו"רים ומנכ"לים ארגוני להב
<u>והנהלת להב</u>

שלום רב,

הנדון: **<u>פסק דין בעניין פלאפון – הלכות בית הדין</u>**
<u>בנושא התארגנות ראשונה וחופש הביטוי של המעסיק</u>

1. ביום 2.1.2013 ניתן פסק דין של בית הדין הארצי בעניינה של חברת פלאפון (עס"ק 25476-09-12), אשר דן בהתארגנות ראשונה במקום העבודה וביכולתו של המעסיק, או נכון יותר באי יכולתו של המעסיק להביע את עמדתו בסוגיית ההתארגנות.

2. בין היתר, קבע פסק הדין כי כל התבטאות המעסיק, באופן ישיר או עקיף, בנסיבות של התארגנות ראשונית, מקימה חזקה של השפעה אסורה ולחץ בלתי הוגן על העובד. מכאן, ככלל נאסר על מעביד לשוחח עם עובדיו, בין באופן ישיר ובין באופן עקיף על ההתארגנות ובכלל זה נאסר על הפצת חוזרים, קיום שולחנות עגולים ושיחות בעל פה.

3. איסור זה חל גם על התבטאויות של מנהלים בכירים או זוטרים או עובדים אחרים, ככל שההתבטאות נעשית מטעם המעסיק ועל המעסיק להוכיח כי נקט אמצעים נגד מי שפעל ללא רשותו, בשמו או מטעמו. המעסיק אף חויב להודיע לארגון העובדים על פעולות או התבטאויות בנוגע למהלכי ההתארגנות שנעשים על ידי עובדים אחרים (!)

4. עוד קבע בית הדין הארצי כי גם במקרה שארגון העובדים מפיץ מידע שקרי או לא נכון על מקום העבודה, אין ביכולתו של המעסיק להשיב על מידע זה ולהפיץ בקרב עובדיו התייחסות לו, אלא עליו לפנות בנושא לבית הדין האזורי לעבודה.

5. גם באשר לעצם פעילות העובדים וארגון העובדים במקום העבודה, לקראת התארגנות ראשונית, הקל בית הדין לעבודה על העובדים וקבע כי פעילות כזו תעשה מבלי להפריע לעבודה השוטפת ובמידת האפשר בתיאום עם המעסיק.

6. בשל היותו של פסק הדין מרחיק לכת בפגיעה בזכויות המעסיקים, תמכה להב בעמדת לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים בהחלטה לפנות בבג"ץ על פסק הדין.

בברכה,

אפרת דויטש, עו"ד

יו"ר ועדת עבודה