

פריצת דרך: התאגדות עובדי פלאפון —
פסק דין תקדימי

רוקמים את החלום במעוז הקפיטליזם

הכל החל בחלומם של שני אנשים נועזים. במשך שנתיים הם ישבו במרחק שלושה קילומטרים בקו אווירי זה מזה. האחד במשרדו שבקומה הרביעית בבית ההסתדרות המיתולוגי בתל אביב, והאחר באותה קומה בבניין "פלאפון" בגבעתיים. ביום בהיר, בתנאי ראות טובים, אפשר לראות ממרפסת בניין ההסתדרות המיושן את בניין "פלאפון", מבצבץ מבין בנייני המשרדים הגבוהים שצמחו בלב תל אביב. הם רקמו בראשם את אותו חלום, אך עדיין לא הכירו זה את זה. יקי חלוצי, ששימש באותה עת ראש צוות באגף להתאגדות עובדים בהסתדרות, ייחל שלוש שנים קודם לכן, מיום הקמת האגף, לאגד חברת שירות גדולה כמו "פלאפון", וציפה בקוצר רוח לעובד האלמוני שיאזור אומץ ויצליח לסחוף חברה שלמה אחר רעיון ההתאגדות. "מתחילת הדרך זה היה החלום הגדול שלנו בהסתדרות", מסביר חלוצי, "ההתאגדויות שהיו לנו עד אז, היו מקסימום של 1,500 עובדים. כל הזמן היו ברקע פניות של עובדים מהחברות הגדולות יותר שרצו להתאגד, אבל חיכינו לרגע המתאים. אחרי הרפורמה בשוק התקשורת שהעביר שר התקשורת דאז, משה כחלון, היה ברור לנו שהשוק הזה יהיה ענף מאורגן, ידענו שזה רק עניין של זמן עד

שכל חברות הסלולר יהיו מאורגנות, ומי שיביא את היציבות לענף הזה, יהיו דווקא העובדים ולא התחרות."

באותם חודשים הרעיון להקמת ועד ב"פלאפון" החל להירקם במוחו של ברק לוי, בחור צעיר בן 37, ראש צוות בחטיבת ההנדסה של החברה. היו אלה ימים של גלי פיטורים מסיביים בחברה. תוכניות התייעלות וצמצומים יצאו לפועל בזו אחר זו. חוסר הוודאות לגבי העתיד לבוא היה רב. אפילו 15 שנות הוותק שצבר בחברה כעובד מסור ומוערך, כך גם הוא ידע, לא הבטיחו לו חסינות מפני פיטורים. חבריו הקרובים ביותר פוטרו בהליכים מזורזים, וחבל הפיטורים התהדק סביב צווארם של הקרובים לו ביותר. הוא הבין שעליו לפעול כדי לשנות את פני המציאות, אך בסופו של דבר, דרכו של לוי, כדרכו של כל מהפכן, עברה דרך עוולה פרטית שהציתה בו את בערת המאבק. "זה תמיד מתחיל ברמה האישית. מי שיגיד לך שזה לא מתחיל ברמה האישית — משקר," מודה לוי. "שבתאי פה הרבה שנים כמנהל צוות במחלקת הדרייבסט בחברה ותמיד ישב לי בראש שאני מחליף טבעי למנהל שלי. בסופו של דבר, כשהוא פוטר ואני באתי ודרשתי את ניהול המחלקה, אמרו לי 'תשמע ברק, יש קיצוצים, איך אפשר לשדרג אותך לתפקיד מנהל מחלקה?' ואני, וואלה הבנתי את זה. אבל שבוע לאחר מכן פתאום אני רואה ששדרגו מנהל צוות אחר, שהיה מקורב להנהלה, לתפקיד שאני רציתי. הבנתי שעשו עליי קומבינה. הבנתי שאם אתה לא בא ולוקח משהו בכוח, לא ייתנו לך אותו, ככה זה עובד, במיוחד בחברות החזיריות. מי שקרוב — נהנה, מי שרחוק — סובל. אנשים אומרים שוועד זה דבר מושחת, אבל ההיפך, כשאין ועד — השחיתות חוגגת. ראינו את זה כל השנים. כל אלה שפוטרו היו עובדים שלא הסתכלו עליהם, והמקורבים התקדמו."

מריר ומתוסכל מהתפתחותו המקצועית שנבלמה, הביט לוי בדאגה במתרחש סביבו. במציאות המעורפלת הזו ובאווירת הפיטורים ששררה בחברה, התנהל לוי, בחור חריף בעל חושים חדים במיוחד, ברגישות ובעיניים בוחנות. "בסופו של דבר, אלה חברים שלנו פה שנעלמו לנו," מסביר לוי, "אתה מסתובב במסדרון, מסתכל ימינה, רואה מושב ריק ופתאום נזכר שישב פה חבר שעבד איתך חמש שנים. אתה ממשיך הלאה

במסדרון, מסתכל שמאלה והופ, עוד כיסא ריק. מי ישב פה? אה, זה עבד איתי שמונה שנים. לאן הם נעלמו? מה, הם היו עובדים לא טובים? וכשאתה חושב על עצמך, אתה אומר, אני שרדתי הפעם, אבל מי מבטיח לי שבפעם הבאה אני אשרוד? כל המשחק הזה הוא הישרדות בסופו של דבר. בא איזה מישהו שלא מכיר אותך, שלא יודע מה אתה עושה ואומר 'זה ילך הביתה וההוא ילך הביתה'. למה? כי הוא צריך פחות אנשים במצבת כוח האדם שלו. מעניין אותו מה אתה עושה? לא. מעניין אותו מי יעשה את העבודה שאתה עשית? לא. ככה זה עבד במשך שנים. העניין הוא שאתה בא וחושב על זה שכל הסביבה שלך, כולם, מדברים על אותו הדבר ואף אחד לא עושה שום דבר. אז יש שתי אופציות, או שתחכה שמישהו אחר יעשה את זה, ואז אתה לא תשלוט על הדברים ולא תדע מתי זה יקרה, ויכול להיות שעד שזה יקרה לא תשרוד ותפוט — או שאתה לוקח את הדברים לידיים שלך, עושה אותם כמו שאתה יודע לעשות, הולך על זה בכל הכוח, מקווה שזה יצליח, ואומר, אם גם ככה אני לא יודע אם אשרוד או לא, לפחות אני אעשה את המעשה."

נחוש והחלטי חיפש לוי שותפים לדרך. על הצורך בהקמת ועד עובדים דיברו רק מעטים בחדרי חדרים. כל שיתוף פעולה עם מהלך מהסוג הזה היה בבחינת חוסר אחריות משווע, צעד פזיז וחסר שיקול דעת שעלול לסכן את פרנסתם ואת עתידם המקצועי של כל מי שידם בדבר. אבל לוי התעקש. תוך זמן קצר הוא שיתף בסוד הדבר 12 עובדים נוספים מחטיבת ההנדסה, שזמן רב השתעשעו ברעיון הקמת הוועד. כל שנותר ללוי ולחבריו לעשות היה לפנות להסתדרות, אך בעת ההיא הדבר עדיין נחשב צעד מחתרתי נועז. החשש היה רב. הפנייה נעשתה בחשאיות מוחלטת. "היינו בפרנויה שעלולים לעלות עלינו," נזכר לוי ביום ההוא שבו נכנסו שותפי הסוד כמעט בהתגנבות יחידים לאחד המשרדים בבניין, נעלו אחריהם את הדלת והתייעצו בלחש. "אמרתי להם ששיגו לי מהר כרטיס סים של 'סלקום', כי עלולים לצותת לטלפון שלי, או לראות בדוחות שהתקשרתי להסתדרות. הצעתי אפילו לרדת לרחוב ולדבר מטלפון ציבורי. יצאנו מהמשרד וחזרנו אחרי שהשגנו סים של 'סלקום'."

נעלנו אחרינו את הדלת והתקשרנו למשרד של חניטל סויסה, מנכ"לית האגף להתאגדות עובדים."

הייתה זו השיחה שלה ייחלו עובדים רבים בחברה במשך שנים רבות. היא עלולה הייתה להסתיים, אילו נודע עליה לגורם כלשהו בהנהלה, בפטוריהם המיידיים של לוי וחבריו. לא יהיו הנחות בעניין כה חמוה הפגישה בהסתדרות נקבעה לאמצע אפריל. באותה השעה המתינו ללוי ולחבריו בבית ההסתדרות חברי צוות האגף להתאגדות עובדים בהרכב מלא. הם ציפו להם בכיליון עיניים. הכמיהה להקמת ועדי עובדים בחברות הסלולר הייתה בגדר הגשמת החזון והיעד המרכזי של האגף להתאגדות עובדים בהסתדרות באותה עת. היו אלה ימים מתסכלים באגף; אחרי כמה הצלחות הם היו חבולים עדיין ממאורעות ההתארגנויות שכשלו ב"הוט טלקום" וב"מחסני חשמל", מתוסכלים מסדרת החלטות שנויות במחלוקת שיצאו מבית הדין לעבודה, ונדמה שנחלשה הרוח במפרשי האגף. התאגדות עובדי "פלאפון" כבר לא הייתה עבורם אתגר מרתק בדרך, אלא המבחן הגדול. במשרדה של עו"ד חניטל סויסה נכחו יקי חלוצי, רום דביר, מיכל סרברניק — רכזי התאגדויות באגף להתאגדות עובדים, ועו"ד ענת גוטמן מהלשכה המשפטית. "כשדיברו איתי על 'פלאפון', משחזרת עו"ד סויסה, "אמרתי שזה אתגר ואנחנו ניקח אותו, אבל המחשבה לאגד כזה מספר של עובדים, 4500 עובדים, הייתה מרתיעה. הבנו שזה יצריך התארגנות מטורפת. כבר צברנו את הביטחון והאמנו שאנחנו יכולים להתארגן על זה, אבל להצליח בזה? זה לא נראה לנו הגיוני."

הייתה זו לחיצת היד הראשונה בין לוי לחלוצי. בחודשים הבאים הם ניווטו יחד את אחד המאבקים המרתקים שידע שוק העבודה בישראל. הם קיבלו יחד החלטות קשות, הגיפו יחד שלטים, הזיעו יחד בהפגנות, התחבקו ברגעי שמחה, ותמכו זה בזה ברגעי המשבר הקשים ביותר. אבל בפגישה ההיא, בראשית אפריל 2012, הייתה זו עדיין לחיצת יד קרירה וחשדנית. חלוצי לא מיהר לתלות תקוות מופרזות בפגישה הזו. במהלך השנים עברו דרכו עשרות עובדים שהגיעו שופעי ביטחון עצמי לפגישות מבטיחות מהסוג הזה, וקיבלו רגליים קרות רגע אחרי שנכנסו

לחדרו. הוא לא רצה להתאכזב שוב. "אין יום שעובר בהסתדרות מאז שהקמנו את האגף להתאגדות עובדים, שלא מגיעה לפה פנייה מעובדים שרוצים להתאגד במקום העבודה שלהם," אומר חלוצי, "כל הזמן פונים. גם מחברת 'פלאפון' עוד לפני שברק הגיע, באו אלינו עובדים וביקשו להתאגד. ברוב המקרים אין מה לעשות עם הפניות האלה. התפקיד שלנו הוא לקבל את הפניות ולפתח אותן. אולי לחבר אותן עם פניות אחרות ולהתחיל לייצר מהלך. פתאום הגיע לכאן ברק. ראיתי ילד חולמני. הוא הגיע עם שני עובדים נוספים לאגף לאיגוד מקצועי דרך מישהו שהוא הכיר, ודחפו אותו לפה."

מלווה במנטור צמוד בדמותו של חלוצי המנוסה, החל לוי את צעדיו הראשונים לגיבוש ועד הפעולה. מעתה ואילך הוא פעל בסביבה לא נודעת, רצופת מכשולים וקשיים, שזימנה לו אינספור אתגרים. "יקי בא ואמר לי 'תשמע ברק, אני רוצה שלד,' משחזר לוי את האתגר הראשון שהציב בפניו חלוצי. "אמרתי לו מה זה שלד? והוא אמר: 'אתה תלך עכשיו מאיפה שאתה נמצא, תעבור לצד השני של הכביש ותמצא שם מישהו. מציאת מישהו, אתה יודע שאתה יכול לסמוך עליו, עכשיו תלכו שניכם, תעברו את הכביש ותמצאו עוד מישהו. מה זה הכביש הזה? זאת מחלקה אחרת בחברה, סקטור אחר שזר לכם, אבל אתם מכירים קצת אנשים שם. אני לא אגיד לך איך למצוא את האנשים, את זה אתה תחליט, תחקור, תשאל בזהירות, אל תהיה חשוף, תבלוש, תשאל איך הוא, מי הוא, תבין שאפשר לסמוך עליו, אל תלך לי לארחי פרחי, תמצא את האנשים שדומים לך, עובדים טובים, אנשים בוגרים, עם ראש על הכתפיים, יציבים, בעלי משפחות.' התחלתי לחשוב מי דומה לי, אמרתי בוא נחשוב, בוא נחפש את זה שהוא עובד טוב, עובד מצטיין למשל. דבר ראשון, שתהיה לו תעודת הצטיינות, לפחות אחת, שלא יבואו אליי מחר ויגידו הבחור הזה גם ככה היה על הפנים, הוא התאגד בשביל לשמור על עצמו. אפילו בדקתי אם יש לו רכב חברה, זה גם היה שיקול. ידענו שנצטרך להסתובב הרבה בשטח, להגיע לפעילים, לעובדים, היה חשוב שיהיה לו רכב להתנייד, זה משמעותי."

אט-אט גייס לוי חברים נוספים ורתם אותם לרעיון הקמת ועד

העובדים בחברה. לפאזל שבנה התווספו נציגים דומיננטיים משאר חטיבות החברה. ועד הפעולה הלך והתגבש. כל עובד נבחן בשבע עיניים. המטרה בשלב הראשון הייתה לצרף חברי ועד נוספים בעלי כוח השפעה רב בחברה. לאחר שסחף אחריו לרעיון ההתאגדות את גרעין המייסדים, נדרש לוי לגייס פעילים נוספים שיהיו שותפים לדרך. שיטת הפעולה הייתה לייצר מעגל ראשון המורכב מחברי הוועד, ומעגל שני המורכב מפעילים סמויים. זהו השלב הרגיש והמסוכן ביותר בהתארגנות. הוא מחייב חשאיות מוחלטת, טביעת עין חדה בגיוס הפעילים שיהיו מעתה שותפים בסוד העניין, אמון הדדי, ויחד עם זאת, מידת חשדנות ראויה. אין מקום לטעויות. בחודשים הבאים עלה בידו של לוי לגבש קבוצת עובדים הומוגנית מכמה חטיבות בחברה. הם היו בעלי מכנה משותף רחב. קצה נפשם בהתנהלות החברה, כולם כמהו לשינוי איש מהם לא נשא פרופיל אופייני של חבר הוועד המוכר בחברות הוותיקות. מרביתם היו עובדים מצטיינים שנשאו בתפקידי מפתח בחברה. הם צמחו והתפתחו יחד עם החברה, הכירו אותה בשנות השפל הקשות ובשנות השגשוג היפות. הם למדו להשלים במרוצת השנים עם כל תחלואי החברה, עם הפיטורים החוזרים ונשנים, עם הקיצוצים, עם הרעת התנאים, עם הקפאת השכר המתמשכת, אך מעתה הם היו מוכנים לסכן את עתידם המקצועי כדי לשנות את המציאות.

הימים נקפו, ומהלך ההתארגנות תפס תאוצה. אם עד כה מרבית הפעילות הוקדשה לגיבוש ועד הפעולה ומערך הפעילים, הרי שמעתה הם נדרשו להביט קדימה אל האתגר החשוב הבא העומד בפתח — החתמת שליש מעובדי החברה על הצטרפותם להסתדרות. "היינו צריכים להחתים לפחות 1,500 עובדים," משחזר חלוצי, "שאלתי את עצמי איך עושים את זה? חשבתי שיכול להיות שיהיה פה משהו מתמשך. אתה לא יכול לעשות תיקוני חקיקה ב-2009 ולצפות שההתארגנות תישא פירות מייד. המעסיקים מתנגדים לזה, זה תמיד יגיע לקרב, שום דבר לא מוגש על מגש של כסף. בצד של החברה יש הרבה כסף והרבה אנשים יצירתיים, שכל התפקיד שלהם הוא לשבור התאגדויות. אם אתה לא חושב שחמט, אז אתה תפסיד. חלק מההכנה הוא להפחיד את חברי הוועד מאוד כדי

להכין אותם לקראת מה שהם הולכים לעבור. הם חייבים לדעת מה הם עומדים לחטוף, תחת איזו אש הם יעמדו. חלק מסוד ההצלחה טמון בעמידות שלהם. כל עוד לא מצליחים לשוב אותם, ההתאגדות קיימת. עוד חתימה, פחות חתימה, זה כבר פחות משנה, אבל כל זמן שחברי הוועד עומדים עם הראש למעלה, ההתאגדות חיה ונושמת. אחד הדברים הראשונים שהנהלות עושות במאבקים כאלה הוא לפגוע בראש, כי אם אין ראש — אין התאגדות. לפגוע בראש זה להאט את הקצב שלו, זה לבדד אותו, להשחיר אותו, לתת לו לעבוד שעות נוספות, לשלוח אותו לסיורים ברחבי הארץ, לשבת לו על הווריד, לטרטר אותו לשיחות שימוע. הזהרתי את החבר'ה מכל הדברים האלה."

מועד היציאה להחתמות התקרב ועמו עלה מפלס המתח. ימים ספורים לפני היציאה למבצע ההחתמות, ביקשו חברי הוועד לקבל חיזוק נוסף מהאיש החזק שעמד באותם ימים בראש ארגון העובדים, עופר עיני. הוא נעתר מיד והותיר רושם עז על חברי ועד הפעולה. "הוא היה איתנו ברור", אומר לוי. "לעופר אין משחקים, הוא יודע להגיד את מה שצריך להגיד הרגע, עכשיו, לא את מה שצריך להגיד מחר. באנו אליו בשלב שעוד היינו ילדים, לפני שהתחשלו והתבגרנו במהלך המאבק. לא באתי ואמרתי לעופר, אני מפחד. אמרתי לו 'עופר, תקשיב, אני יוצא מתוך נקודת הנחה שאנחנו יוצאים למהלך ופתאום שלמה כפיר מ'בזק' ואלוביץ' וגיל שרון, כולם מתחילים להשתולל עלינו, מה אני עושה?' עופר אמר לי 'אני אחלק את התשובה שלי לשני חלקים. האחד, איזו שאלה אתה שואל אותי עכשיו? מה אני יודע לענות לך על זה? תתחיל להתאגד, נראה מה אתה יכול לעשות בכלל, אני יודע אם אתה יכול לעשות את זה בכלל? אם תביא לי 200 חתימות התשובה שלי תהיה אחת, ואם תביא לי 1,200 חתימות התשובה שלי תהיה אחרת. אני צריך לדעת קודם אם יש לך את זה, אם אתה עושה את העבודה, אני לא יכול להבטיח לך עכשיו שום דבר. זה הסכם ביני ובינך. תעמוד במה שאתה מבטיח, אני אעמוד במה שאני אבטיח לך. דבר שני, אם אני אמצא לנכון שיש פה התנהגות שאינה מתאימה למה שסביר, אז אתה רואה את הארון הזה שם? יש לי שם חרב, נוציא את החרב!' זה מה שעופר אמר לי. החרב זה

בעצם השם שלו, זה עופר עיני עצמו, עופר עיני זה כוח. הבנאדם מאגד תחתיו אלפי אנשים. זה כוח. אפשר לעשות עם זה כל מיני דברים אם אתה יצירתני."

ב-29 באוגוסט 2012 החל מהלך ההחתמה להקמת ועד עובדים בחברה. תחילה במהלך 'ההחתמה השקטה' — החתמה מקומית מחתרתית של עשרות עובדים שנועדה לחוש את השטח ולוודא אנב כך את תקינות אתר ההחתמות ואת תפקוד מערך הפעילים, ולמחרת מהלך להחתמה גלויה וסוחפת של כלל עובדי החברה. ההחתמה התבצעה בחשאיות מוחלטת באמצעות טפסי החתמה ולפטופים המחוברים לרשת חיצונית, שהוצבו בעמדות עבודה שאליהן נקראו העובדים בזה אחר זה בלי לעורר חשד. בתוך שעה חתמו עשרות עובדים בבניין המטה על הצטרפותם להתארגנות תחת ההסתדרות, מבלי שאיש מהנהלת החברה חש בכך. כל אותן שעות הסתובב לוי מתוח בין עמדות העבודה בחטיבת ההנדסה והשגיח על הנעשה כשעיניו הבוחנות מרצדות בחשש לצדדים. "כל הזמן היה לי חשש שאנשים לא יחתמו", מספר לוי. "הגענו לכמה עמדות עבודה בכל קומה, השארנו שם לפטופ פתוח עם הלינק להרשמה והכנסנו אחד-אחד, כל אחד בתורו, לחתום. פתאום התחלתי לראות הרבה אנשים נכנסים וחותמים, קיבלתי ביטחון, חצי היום ב'החתמה השקטה' היה הצלחה אדירה."

ההתלהבות מקצב ההחתמות הגבוה עוררה בחברי הוועד דחף עז לחרוג מהתוכנית המקורית ולצאת להחתים באופן גלוי גם במרכזי השירות. באותן שעות אפשר היה לטעות ולחשוב שהיעד ניתן להשגה בקלות רבה כשהנהלה נתפסה לא מוכנה ומבולבלת, אבל בדיעבד החלטה התבררה כטעות האסטרטגית הראשונה של ראשי ההתאגדות, שהובילה לעיכוב רב בהשגת שליש החתימות הנדרשות ליציגות. "בגלל ההצלחה האדירה של השעות הראשונות עשינו טעות", מודה לוי. "קיבלנו החלטה שגויה, קיבלנו תיאבון, ראינו פתאום שהחתמנו כמה מאות עובדים תוך שעתיים שלוש, ואמרנו לעצמנו שאי אפשר לעצור, חבל לעצור, מה, נלך לישון? הרגשנו שעד למחרת בבוקר אנחנו יכולים להחתים עוד כמה מאות עובדים במרכז השירות ברמת גן. זה לא היה מהלך מתוכנן.

יצאנו מהמסגרת שתכננו. אני הייתי עם רעב בעיניים, רציתי לראות עוד חתימות, ופתאום זה נראה לי בזבוז זמן לחכות עד מחר"

חברי הוועד נתקלו באווירה עוינת מצד מנהלי מרכז השירות, ונוכחו לראשונה בתגובת העובדים תחת הפחד שבו היו נתונים. דלתות מרכז השירות נסגרו. אין יוצא ואין בא. סמנכ"לית החטיבה כינסה בבהילות את עובדי המשמרת ההמומים והתבטאה בגנות ההסתדרות. בהמשך היא תצוטט כמי שאמרה כי 'ההסתדרות תפגע בחברה ותנהל אותה במקום ההנהלה', וכי 'ההסתדרות תבטל את הבונוסים'. בהמשך היא כינסה את עובדי מרכז השירות לשיחה והביעה את עמדת ההנהלה נגד ההתארגנות. היא בחרה במילים קשות, כינתה את ההסתדרות 'סרטן פוליטי', ואמרה: "מחר כשייכנסו לפה אנשי הוועד וההסתדרות, כל מה שנצטרך לעשות זה רק לדון עם הוועד, ומהחברה הכי חזקה בתעשייה אנו נהיה החברה הכי חלשה בתעשייה. ומה שיקרה אז, אנחנו באמת נצטרך לפטר המון עובדים. אל תמכור לעובדים שלי שברגע שיש הסתדרות אין פיטורים, נהפוך הוא. הדבר היחיד שקורה כשיש הסתדרות זה שלא מפטרים את החברים של אנשי הוועד שנמצאים בחברה או שלצורך העניין רק אותם מקדמים כי הם חברי הוועד, זה מה שקורה כשהסרטן הפוליטי הזה יושב בתוך החברה, זה יהיה אסון ל'פלאפון' אם תקום פה הסתדרות."

מרגע ש'ההחתימה השקטה' והסמויה הפכה לגלויה לעין עמד רעיון הקמת הוועד בסכנה קיומית ממשית. הנהלת החברה פעלה בבהילות להנחות את כל מנהלי החברה בדרכי ההתמודדות עם המציאות החדשה שנוצרה בחברה. היא התכנסה להתייעצויות דחופות וכינסה ישיבות מנהלים בהולות. מנהלים רבים מצאו עצמם בעין הסערה. נוכחות המנהלים במסדרונות החברה הוגברה. ההתנגדות החריפה שגילו מנהלי מרכז השירות לילה קודם לכן, ופעולות ההרתעה שנקטו, ניכרו היטב בשטח. גיל שרון, מנכ"ל החברה, נזעק לפגישות עם העובדים בכל חטיבות החברה. בנסיבות אחרות הוא עשוי היה להתקבל בכבוד רב, אך כעת האווירה הייתה מתוחה, והאוויר בחדרי הישיבות הדחוסים בעובדים היה דליל. על פניו של שרון ניכרה תדהמה. זה היה מובן, התרגש עליו הסייט הגדול ביותר עבור מנכ"ל של חברה פרטית גדולה, שנאלץ

להתמודד ביום בהיר אחד עם תביעת עובדיו להקמת ועד עובדים. שפת גופו שידרה אי נחת וסערת רגשות. הוא דיבר על התחרות הקשה בשוק הסלולר המאיימת על רווחיות החברה, וטען כי מהלך ההתאגדות המיותר יסיט את המיקוד מהתחרות ויפגע ביכולתה של החברה להתמודד עם האתגרים העסקיים. היו אלה דברים שקוממו את העובדים. שוב התקבל הרושם שרווחת העובד וזכויותיו אינן בראש סדר העדיפויות של הנהלת החברה, אלא מהוות מטרד בתוך התנהלותה העסקית השוטפת. לראשונה זה שנים רבות אזרו העובדים אומץ והעלו בפני המנכ"ל טענות קשות והערות בוטות על התנהלות החברה בשנים האחרונות.

הבטחות המנכ"ל לשיפור תנאי העובדים נפלו על אוזניים ערלות. הטעות היסודית של ההנהלה נבעה מחוסר הבנה שדרישת העובדים אינה מתמקדת בנושאים נקודתיים בלבד הנוגעים בשכר וברווחה, אלא בשינוי יסודי של השיטה, מיגור המדיניות הנצלנית הקיימת בחברה, בלימת ההידרדרות המוסרית, מהפכה מן היסוד. אך כעת, הגיעה ההנהלה למפגשים עם גבה אל הקיר. גם אם התכוונה באמת ובתמים לשנות את מדיניותה כלפי העובדים, נדמה שהיא כבר איבדה את אמונם, והמפגשים היו בבחינת מעט מדי ומאוחר מדי. "באחת השיחות שלי עם גיל שרון," משחזר לוי, "אמרתי לו 'אתה כל הכבוד לך, אתה יודע לנהל, אתה יודע לעשות קיצוצים, אתה יודע לחשוב התייעלות, הכול טוב ויפה, אבל אתה יושב למעלה וכשאתה מסתכל למטה הסמנכ"לים מפריעים לך לראות מה באמת קורה, כדי שהם לא ייפגעו'. אמרתי לו 'גיל, בוא נצא אני ואתה החוצה, בוא נלך אחד ליד השני, אני מבטיח לך שאנחנו נלך באותו מסדרון, נראה את אותם הדברים, אבל אני אראה אותם מזווית אחת ואתה מזווית אחרת. אף פעם לא תבין מה קורה בשטח, איך מרגיש העובד. כשירדת לדבר עם החבר'ה מההנדסה ביום שהתחלנו להחתים, ירדת אלינו פעמיים. ומה הסמנכ"לים חשבו לעצמם כשהם יצאו מהחדר אחרי שגיל שרון נאם בפני המהנדסים? מה הם חשבו? הם חשבו, ואון, תראו איזה יופי, המנכ"ל ירד והבטיח לעובדים שהוא יעשה טוב ושיהיה טוב, מה הבעיה, תקציבים? כסף? נופש? זה הכול? רכבים? אין שום בעיה, נפתור הכול, תראו איזה יופי. אבל אתה יודע מה המהנדס הפשוט

חשב? הוא אמר לעצמו, תראה את זה, עוד אחד שבא לסתלבט עלינו. זה בדיוק ככה. אין מה לעשות."

הגישה הפייסנית שנקט המנכ"ל במפגש עם העובדים במטרה לדכא מיידית את מהלך ההתאגדות, החזיקה מעמד שעות ספורות בלבד. מעתה החריפה ההנהלה את תגובתה נגד ההתארגנות ונקטה לשון של איומים ופעולות נמרצות לסיכולה. בצל ההתרחשויות גבר החשש כי ניסיון ההתאגדות שזה עתה יצא לדרך, עלול לגווע תחת הלחץ שהפעילה ההנהלה על העובדים. שעות ספורות לאחר שהחל מהלך ההחתמה, הפיצה ההנהלה לעובדים טופס ויתור על חברות בהסתדרות והורתה לכל מנהליה להחתים את העובדים על הטופס. תכליתו של המכתב הייתה להרחיק את ועד הפעולה מיעדו הנכסף להשגת חתימותיהם של שלישי מעובדי החברה, אך לא פחות מכך לעורר בעובדים פחד ורתיעה מפני ההשלכות הצפויות על מי מהם שיעמוד על דעתו ויתמוך בהתארגנות. רבים מקרב העובדים שסירבו בתוקף לחתום על הטופס, זכו ליחס עיון מצד המנהלים. בהלת ההנהלה לא שככה. עוד באותו היום הופצה איגרת נוספת ממנכ"ל החברה, שיצא בקריאה נואשת אל עובדיו בנוסח "תנו צ'אנס". מי שהאיגרת נעלמה מעיניו בהיסח הדעת, זכה לקבל מסר בהול נוסף מההנהלה באמצעות מכתב שהופץ לכלל העובדים בחברה, והציג "עשר נקודות למחשבה" נגד רעיון ההתארגנות מאת מנהלת אגף בכירה בחטיבה הפרטית.

התנגשות בין זכות ההתארגנות לזכות המעסיק לחופש ביטוי

לא חלפה יממה מהיציאה למהלך ההחתמה בחברה, ובהסתדרות הצטברה שורה ארוכה של עדויות וראיות לפגיעה קשה בזכות ההתארגנות, בהן מסרים שהפיצה ההנהלה נגד הצטרפות להסתדרות, שימוש באמצעי התקשורת הפנימיים להעברת המסרים, הפצת טפסי ביטול חברות בהסתדרות והפעלת לחץ על העובדים לחתום עליהם, זריעת דיסאינפורמציה, הטלת פחד ומורא על העובדים ופעולות שכנוע נמרצות שלא להצטרף לארגון העובדים הוותיק. באותו לילה דלקו

האורות בקומה הרביעית בבית ההסתדרות עד עלות השחר. במסדרונות הדוממים עמלו באותן שעות עורכי הדין של הלשכה המשפטית על ניסוח עתירה בהולה לבית הדין האזורי לעבודה בדרישה להפסקת מהלכיה של הנהלת "פלאפון" לסיכול התארגנות העובדים בחברה. לכאורה די היה בכל העדויות והראיות שהצטברו, ואף במקצתן, כדי שבית הדין האזורי לעבודה יורה להנהלת "פלאפון" לחדול לאלתר מהתנהלותה, אלא שההתרחשות למחרת בבוקר באולם הדיונים סימנה את ראשיתו של דיון עקרוני נוקב בסוגיה בעלת משמעות מכרעת בהתארגנות עובדים ראשונית — ההתנגשות בין זכות ההתארגנות של העובדים ובין זכותו של המעסיק לחופש ביטוי והיקפה.

זו הייתה שאלה משפטית חדשה שעד להופעת התארגנות עובדי "פלאפון" טרם זכתה להלכה משפטית מפורשת. הגבולות שהגדירו עד אז את מרחב הפעולה ואת חופש הביטוי של המעסיק ביחס להתארגנות המתרחשת בין כותלי מפעלו, היו מטושטשים ופרוצים. במציאות מעורפלת זו פעלו מעסיקים רבים לסיכול מהלכי התארגנות. הם ניצלו את כוחם כגורם מרתיע ובעל השפעה רבה על עובדיהם, הסוו את מניעייהם, הסתתרו מאחורי עובדים זוטרים להפצת מסרים, הקימו ועדים פנימיים במסווה של התארגנויות ספונטניות, והלכו על הגבול הדק שבין פעילות לגיטימית לשיקום יחסי העבודה בחברה ובין פגיעה בהתארגנות והפרת חוק הסכמים קיבוציים. העובדה שבית הדין לעבודה נדרש להכריע פעם אחר פעם בעתירות נגד מעסיקים שפעלו בדרכים שונות לסיכול מהלכי התארגנות, קירבה אט-אט את המערכת המשפטית להכרה בצורך ההולך וגובר בהתוויית כללים ברורים שיגדירו את המותר והאסור בהתארגנות ראשונית. ואכן, מענה משפטי מקיף וראוי הגיע כאמור בעיצומה של התארגנות עובדי "פלאפון".

העמדה המשפטית הגלויה והמוצהרת שנקטה הנהלת החברה להצדקת פעילותה לסיכול ההתארגנות, לפיה עומד לזכותה חופש ביטוי בעת התארגנות ראשונית, הציבה בפני המערכת המשפטית אתגר ראשון מסוגו בתחום יחסי העבודה. הדיון המשפטי זימן לבית הדין לעבודה את בכירי עורכי הדין בתחום, שניצבו משני עברי המתרס באולם הדיונים

הדחוס. בתווך, בלב הזירה המשפטית הזרה והמנוכרת להם לחלוטין, עמדו העובדים המתארגנים כשהם מבולבלים, חסרי אונים ומשוועים לחסותו של בית הדין לעבודה. הם לא היו בקיאים בזכות ההתארגנות העומדת לצדם, במגבלות החלות על המעסיק בהתארגנות ראשונית ובהלכות המשפטיות בתחום. מהספסלים האחוריים באולם הדיונים, כשהם שקועים בעיצומו של מאבק קשה בשטח אל מול הנהלה שהחריפה כל העת את פעילותה לסיכול ההתארגנות, כל שקיוו היה להחלטה בהירה ונוקבת של בית הדין לעבודה, שתכבול את ידיה של הנהלה, או לכל הפחות תרתיע אותה מהתנהלותה הבוטה נגד ההתארגנות. אלא שכבר בראשיתו של ההליך המשפטי בבית הדין האזורי לעבודה ברחוב שוקן בתל אביב, גלש הדיון המשפטי בתיק גדוש בראיות מובהקות המתעדות פגיעה בהתארגנות, לדיון סוער ורחב יריעה על זכות המעסיק להביע את עמדתו ביחס להתארגנות.

שעה שהנהלה פעלה בשטח בגסות לסיכול ההתארגנות, התמודד בית הדין האזורי לעבודה עם שאלת חופש הביטוי של המעסיק בדרך של פשרה והליכה על הבהונות. בהחלטתה הזמנית אומנם פסקה השופטת אגסי כי על הנהלת החברה לחדול מהפצת טפסי אי-הצטרפות להתארגנות ומהחתמת העובדים על הטפסים, אך בד בבד היא אסרה על ההסתדרות באמצעות צו ארעי לפנות אל העובדים ולהחתימם על טפסי הצטרפות להסתדרות, זאת למשך 48 שעות עד קבלת החלטה. המשמעות המעשית של החלטת בית הדין האזורי לעבודה עבור העובדים הייתה עצירה מוחלטת של כל פעילות החתמת העובדים בשלב המכריע והחשוב ביותר בהתארגנות. לא זו בלבד שהשופטת אגסי בלמה את מהלך החתמת העובדים בצעד חריג, היא אף לא חסכה את שבטה מהאופן שבו קיימה ההסתדרות את מהלך ההחתמה בראשיתו, בנימוק שהחתמה עובדים בהיחבא בשעות הערב ובלי תיאום עם הנהלה. אלה, על פי השופטת אגסי, "דרכי גיוס והתארגנות עובדים אשר צריכות לעבור שינוי במסגרת חופש ההתארגנות וחופש הביטוי."

רוח הפשרה והסובלנות שנקט בית הדין האזורי לעבודה טרם כניסת השבת עוררה תרעומת בקרב אנשי ההסתדרות וחברי ועד הפעולה,

והוציאה מן האולם את סוללת עורכי הדין שייצגה את ההנהלה באנחת הקלה. "זה היה הזוי", אומרת עו"ד גוטמן מהלשכה המשפטית בהסתדרות, "באנו עם תיק מעולה, מגובה בראיות ברורות להתערבות אסורה של המעביד בהתארגנות, וקיבלנו תוצאה בלתי צפויה. עם כל הכבוד לכס השיפוטי, ויש כבוד, בית הדין היה קצת מנותק מהמציאות בתיק הזה. בית הדין משום מה חשב שהתארגנות זה משהו נורא מנומס כזה, שאתה בא ודופק בנימוס בדלת של המעסיק ואומר לו, סליחה, אני יכול בבקשה להתארגן אצלך? אני יכול להקים פה ועד? הרי ברור שמעביד לא רוצה ועד בבית שלו ויעשה הכול כדי שזה לא יקרה! בית הדין האזורי לא הצליח להבין למה אנחנו עושים את זה בשקט ובמהירות."

מקוממת יותר בעיני אנשי ההסתדרות הייתה החלטתה של השופטת להורות לה ולעובדים לחדול ממהלך החתמת העובדים ל-48 שעות, עד מתן החלטתה הסופית, זאת לצד הוצאת צו שאוסר אף על ההנהלה להחתים את העובדים על טפסי ביטול. "תחשוב מה יש באמירה הזו, מחדד חלוצי, היא אומרת לארגון העובדים — אל תחתים עובדים, שזו בכלל זכות דמוקרטית. היא אומרת — אני עוצרת בעד זכותך החוקית להיות ארגון עובדים. זה דבר מוזר. עורכי הדין בארץ לקחו את זה למקום שלמעסיק יש חופש להביע את דעתו בכל מה שקשור להתאגדות, אף שלהתאגד זה חלק מהדמוקרטיה ומהזכות של העובד. עו"ד אשר חלד אמר בדיון שאנחנו לא חיים בשנות החמישים, הוא קרא לנו חבורת חסמב"ה ואמר: 'בא לפה ארגון במחשכים, כמו פיראטים בלילה, מחתים עובדים בלא ידיעתם, מחתים אותם בהסעות, בחניה, במקום לבוא אליי ולתאם איתי בצורה מסודרת ותרבותית.' והוא אומר את זה בצורה הכי טבעית בעולם, כאילו שההתנהגות שלהם הייתה כזו משום שאנחנו באנו במחשכים. זה פסיכי. הרי תחשוב מה היה קורה אם הייתי מודיע לו שיש התארגנות, הוא היה נותן לזה לקרות? מה פתאום. אם הייתי מתאם איתו את ההחלטות, הוא היה מעמיד מנהל מחוץ לחדר האוכל ועוזר בהחלטות? ברור שזה לא היה קורה. התארגנות חייבת לקרות במחשכים, אחרת זה לא יקרה. כדי להחתים עובד חייבים לתפוס אותו ביציאה מההסעות, כי בעבודה המעסיק לא נותן לו לזוז."

התקדים המשפטי המדאיג מבחינת ההסתדרות קיבל משנה תוקף בהחלטתה המלאה והמנומקת של השופטת אגסי שלושה ימים לאחר מכן. היא אומנם מתחה שוב ביקורת קשה על התנהלות הנהלת "פלאפון", וקבעה כי פעילותה להחתמת עובדים על טפסי ביטול ההצטרפות להסתדרות אסורה בתכלית ונוגדת את חוק חופש ההתארגנות, אך יחד עם זאת, החליטה לאפשר למעסיק להביע עמדה ולהפיץ באמצעי התקשורת שלו איגרות המתייחסות להתאגדות העובדים, ובתנאי שיהיו אלה מתונות, אינפורמטיביות ומידתיות וישמרו על זכות ההתאגדות. הפתח שהותיר בית הדין האזורי לעבודה למעסיק עורר דאגה רבה בהסתדרות. אנשי הלשכה המשפטית ואנשי האגף להתאגדות עובדים הבינו שהשארת ההחלטה על כנה עלולה לבסס מצב משפטי חדש ובעייתי הן עבור התארגנות עובדי "פלאפון" הן עבור ההתארגנויות שבדרך. הם הביטו קדימה, לעבר ההתארגנויות הבאות, וראו בפסיקה של בית הדין מכשול שעלול להעצים את כוחו של המעסיק אל מול כוחם הנחות ממילא של העובדים, ונכון הדבר שבעתיים כאשר מדובר בהתארגנות ראשונית. "ההחלטה בחלק השני שלה לא הייתה טובה," מבהירה עו"ד גוטמן. "היא אפשרה למעביד להתבטא בקשר לעמדות שלו בהתארגנות ראשונית, וברור שזאת בעיה כי למעביד יש הרבה כוח על העובדים, במיוחד בשלב רגיש כל כך, לפני שקם בכלל ועד עובדים ובטרים קיימים יחסי עבודה מסודרים. זה לא היה טוב להסתדרות, גם אם זה בהחלטה זמנית. כי אלה דברים שאם אתה משאיר ככה, אתה מכניס את כל ההתארגנויות הבאות לבעיה, כי לא כל המעבידים נחמדים, וכולם ירצו לנצל את הפתח הזה."

את חופש הפעולה שהותיר לה בית הדין האזורי לעבודה, ניצלה הנהלת "פלאפון" עד תום בימים הבאים. עתה, כשחשה משוחררת להציג את עמדתה בנושא ההתארגנות, היא שיגרה לעובדים אינספור מסרונים נגד ההתארגנות; אך בנושא הזה, בצל החלטת בית הדין האזורי לעבודה, היו ידיה של ההסתדרות כבולות. אלא שבכך לא הסתיימה פעילותה של ההנהלה. על אף פסק הדין, שאסר עליה להחתים עובדים על טפסי ביטול הצטרפות להסתדרות, לא חדלה ההנהלה מפעילות נמרצת זו. עדויות

מהשטח התקבלו בזו אחר זו. התפתח מרוץ נגד הזמן: ההנהלה, מצד אחד, הגבירה את פעילותה הנמרצת לסיכול ההתארגנות ופעלה להחתים עובדים רבים ככל האפשר על טפסי ביטול הצטרפותם להסתדרות, ואילו ההסתדרות, מהצד השני, האיצה את פעילות החתמת העובדים להשגת השליש הדרוש ליציגות וחתרה לאסוף ראיות ועדויות לפגיעה בהתארגנות לצורך הצגתן בבית הדין לעבודה. ככל שנקפו הימים הלכה וגברה מסכת ההתנכלויות כלפי העובדים המתארגנים. מדובר היה בשורה של איומים מפורשים ומרומזים, בוטים יותר ופחות, שנועדו להלך אימים על העובדים וליצור אווירה של פחד והרתעה מפני הצטרפות להתאגדות. בין שלל העדויות והראיות שחשפה החזיקה ההסתדרות בהקלטות ובסרטונים שתיעדו כמה מקרים של הפעלת לחץ כבד על עובדים לחתום על טפסי ביטול הצטרפותם להסתדרות.

מעתה היטלטלה החברה וחוותה שבר עמוק ופילוג כואב שכמותם לא ידעה מיום הקמתה. איש מהעובדים לא הצליח לנהל את שגרת עבודתו באופן סדיר. ענייני עבודה נדחקו לשוליים, שיחת היום במסדרונות ובמשרדים הייתה, מטבע הדברים, ניסיון ההתאגדות. אפשר היה לראות במסדרונות, בעמדות העבודה, במטבחונים ובפינות העישון התגודדות של עובדים, מתווכחים בעד ונגד ההצטרפות להתאגדות העובדים. כבר בימים הראשונים החלה להתגבש קבוצת עובדים קטנה המתנגדת למהלך הקמת הוועד. מטרתם הייתה לפעול בכל דרך להפלת ההתאגדות. מאוחר יותר במאבק, הם הקימו את הוועד הפנימי בחסות הנהלת החברה, בתקווה ליצור מוקד כוח שיהיה שקול לוועד הפעולה. פעילותם עוררה תרעומת רבה, הם נחשדו מיד במניעים אישיים ובהפניית עורף לעובדים המבקשים להתאגד בפגיעה בהם. אבל יותר מכך, הם נתפסו כמי שמשמשים ככלי שרת בידי ההנהלה לביצוע השלב הבא במשנתה האדוקה להפלת ועד הפעולה — הפרד ומשול. זו לא הייתה המצאה בלעדית של הנהלת פלאפון, אלא אסטרטגיה עתיקת יומין לשליטה על קבוצה מתקוממת באמצעות פיצול כוחה והחלשת מוקדי השליטה בתוכה. במקרה זה, פעלה ההנהלה לפיצול העובדים לשתי קבוצות, בשאיפה שכוחה של קבוצת העובדים מטעמה תחליש את כוחה של קבוצת העובדים התומכים

ברעיון ההתאגדות, ואף תביא לפירוקה. באופן הזה, בעידודה וביוזמתה, יצרה ההנהלה קרע ושבר עמוק בין העובדים בחברה.

בתוך הכאוס הזה ניסה חלוצי למקד את חברי הוועד בהחתמת העובדים: "היה לי ברור שאני צריך לתת להם את המעטפת הכי רחבה כדי שהם יוכלו להתעסק אך ורק בדבר אחד, בלהחתיים עובדים," אומר חלוצי, "כי ברגע שאתה בורח לתקשורת, לבית המשפט, להגיד עשו לי-אכלו לי-שתו לי, אתה בעצם לא מתעסק עם ההחתימות, שזה הדבר החשוב ביותר. זה מה שההנהלה רוצה שיקרה. אמרתי לחבר'ה, עזבו את החוק, עזבו את בתי המשפט, את התקשורת, תתרכזו רק בעובדים. רק בעובדים. מה שחשוב זה מה שאתם משדרים בשטח. התארגנות זו התאגדות עובדים, לא בית משפט, לא תקשורת, בסוף כל אלה הם מעטפת לדבר האמיתי, שזה הקשר בין העובדים, היכולת שלהם להסתכל אחד לשני בעיניים ולהגיד אנחנו ביחד בסירה הזאת, זה קשר אנושי, שלא קשור לבית משפט, לא לחוק ולא לתקשורת. ברגע שהאסימון הזה נופל, לא משנה כמה יועצי תקשורת, כמה משפטנים, כמה תועמלנים יצאו נגדכם, את הביחד הזה אי אפשר לשבור. ברגע שנולד אמון, ברגע שהמעשה הוא תולדה של אמון, תולדה של ההבנה שאם נלך יחד יהיה לנו יותר טוב, אין כוח בעולם שיכול לשבור את זה."

ב-11 בספטמבר, לאחר מבצע החתמה ארוך ומתיש, רצוף מאבקים פנימיים בחברה, הגיע הרגע המיוחל שלו ציפו חברי ועד הפעולה ומאות עובדי החברה, רגע הכרזת היציגות. עם רדת החשכה התייצב לוי בלשכת המנכ"ל, ובידו מכתב הייצוגיות, החתום בידי עו"ד חניטל סויסה, מנכ"לית האגף להתאגדות עובדים בהסתדרות. עמדת ההנהלה כלפי מכתב היציגות הייתה צפויה. לא חלפה שעה קלה מרגע הגשת מכתב הייצוגיות, וההנהלה שיגרה מטעמה שתי הודעות טקסט בתפוצת כלל עובדי החברה והודעת דואר אלקטרוני בהולה נוספת, ולפיהן היא מפקקת באמיתות הצהרת הוועד על השגת שלישי החתימות הנחוץ להקמת ועד עובדים בחברה. תגובה רשמית ראשונה של הנהלת החברה להכרזת ההסתדרות על יציגות הגיעה למחרת. מנכ"ל החברה, גיל שרון, הפיץ איגרת לעובדים ולפיה הנהלת החברה אינה מכירה בעובדה שהושג

השליש הדרוש — איגרת שניפצה לרסיסים את האשליה הרגעית שבה שגה כל מי שקיווה לקץ המחלוקת. מעתה היה ברור לכול שפני ההנהלה למאבק. היא לא תכיר בהסתדרות כארגון היציג של העובדים, אלא אם כן הדבר ייכפה עליה בהחלטת בית הדין לעבודה.

גישתה הרדיקלית של ההנהלה כלפי ההתארגנות הזעיקה את ההסתדרות להגיש לבית הדין האזורי לעבודה שלוש בקשות ביזיון בזו אחר זו עקב שורת הפרות. כולן נדחו והסתיימו בלא ענישה כלפי ההנהלה. התפתח משחק של חתול ועכבר: ההנהלה הפרה פעם אחר פעם את פסיקת בית הדין האזורי לעבודה, והלשכה המשפטית של ההסתדרות נזעקה שוב ושוב לבית הדין האזורי לעבודה בניסיון לבלום את מעשיה הפוגעניים של ההנהלה נגד ההתארגנות. דבר לא הזעיק את המערכת המשפטית, ודבר לא הרתיע את ההנהלה מהמשך פעילותה לסיכול מהלך ההתארגנות. אומנם בהחלטותיו קבע שוב בית הדין האזורי לעבודה כי אין להפריע לעובדים המנסים להקים ועד עובדים ואסר על ההנהלה להפעיל לחץ על העובדים שלא להצטרף להתאגדות. יחד עם זאת, שוב ושוב יצאה ההנהלה מאולם הדיונים בלא ענישה אופרטיבית מרתיעה שלה קיוו כל כך העובדים, אלא בהפצרות חוזרות ונשנות לחדול מהתערבותה בהתארגנות, שלא יושמו בשטח. בשלב זה בהיבט המשפטי הייתה ידה של ההנהלה על העליונה. התחושה שאחזה בעובדים ואף בהסתדרות הייתה של חוסר אונים מוחלט אל מול מערכת המשפט, שנקטה עמדה רפה וגישה מקילה אל מול הנהלה כוחנית שרמסה ברגל גסה את זכות ההתארגנות של עובדיה. במשרדי בניין "פלאפון" שררה אוירה קשה ותחושה של סחבת משפטית: אין הכרעה, אין אכיפה, אין ענישה, אין הטלת קנסות, עולם כמנהגו נוהג. העובדים הרגישו שההנהלה מחפשת ואף מוצאת דרכים עקלקלות לבלום בכל דרך אפשרית את ניסיון ההתאגדות — בניגוד לפסיקת בית הדין האזורי לעבודה, ובית הדין שם עצמו כמפשר וכבורר בו בזמן שנדרשה אכיפה נחרצת לפסיקותיו שלו עצמו.

שלושה שבועות מיום היציאה למהלך ההחממה נדמה היה שההסתדרות שמה את ידה על הראיה המשפטית שתשים קץ לאיפוק

שגילה בית הדין האזורי לעבודה כלפי הנהלת "פלאפון", ותחייב אותו לנקוט ענישה משמעותית. היה זה כשאחד המנהלים הבכירים והמוערכים בחברה תועד בעת שכינס כמה מעובדיו בחדרון קטן של מרכז השירות והפציר בהם באופן שאינו משתמע לשתי פנים לבלום את מהלך ההתאגדות. בתושייתו שלף אחד מעובד המקום את מכשיר הסמארטפון מכיסו והצליח לתעד בסתר את המנהל הנחרץ כשזה לחץ עליהם לבטל את חברותם בהסתדרות, תדרך אותם כיצד לעשות זאת, ביקש להחתימם בעצמו על טופס הביטול, ואף העלה את האפשרות להקים ועד פנימי בחברה. כל אלה הן כמובן הפרות בוטות של החלטת בית הדין לעבודה ומהוות פגיעה בהתארגנות. לא היה זה אירוע מקרי ובודד, אלא הצצה קצרה לאחד מיני רבים דומים ואף חמורים יותר, אשר התרחשו כל העת מאחורי הקלעים, הרחק מעין המצלמות, מבלי שתועדו. בעקבות האירוע החמור לנוכח המשך הפגיעה בהתארגנות והחלטותיו הסלחניות של בית הדין האזורי, לרבות זו שאפשרה למעסיק להביע את דעתו על ההתארגנות, התקבלה בלשכה המשפטית של ההסתדרות ההחלטה להגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה.

עתה, כשהדיון עבר לערכאה הגבוהה ביותר, לבית הדין הארצי לעבודה, קיימה נשיאת בית הדין הארצי לעבודה בדימוס, השופטת נילי ארד, דיון בלשכתה ליישוב המחלוקת בין הנהלת "פלאפון" ובין ההסתדרות. בכך ביקשה להסיר מסדר היום את הבקשות הקודמות של ההסתדרות בגין ביזיון בית הדין לעבודה. היא הבינה שהשטח בו ער וניסתה להביא את הצדדים לפשרה מוסכמת. בשלב זה, ראוי להבהיר, בית הדין הארצי לעבודה אינו נוהג להתערב בעובדות. לרשותו עמדה החלטת בית הדין האזורי לעבודה כפי שפסקה השופטת אגסי על סמך שמיעת הטענות העובדתיות, העדויות, הראיות, התצהירים והמסכת העובדתית שהובילו אותה למסקנה שלמעסיק עומדת הזכות להתבטא בהתארגנות ראשונית, אף אם באופן מוגבל. למעשה לנגד עיניה של השופטת ארד עמד סיפור המעשה העובדתי, כפי שנדון בבית הדין האזורי לעבודה. בשלב זה, כפי שנוהג בית הדין לעבודה ביישוב סכסוכים קיבוציים וסוגיות שבמחלוקת, ביקשה אף השופטת ארד להניח

לשאלה המשפטית החשובה על זכותו של המעסיק להתערב בהתארגנות, להימנע מהכרעה ולמקד את מאמציה במציאת הנתוב שיוביל להסכמה בין הצדדים. "אם הצדדים שרבים ביניהם, מגיעים לבית הדין לעבודה עם חילוקי דעות עזים בשאלה משפטית כזו נכבדה, אז קודם צריך לנסות להבין מה חילוקי הדעות ביניהם, ואולי לפשר ולהביא אותם להסכמה על ההתארגנות." אומרת השופטת ארז. "משום שבסופו של דבר יחסי העבודה מתנהלים בין הצדדים, בין ארגון העובדים ובין המעסיק. וכשהם יעזבו את בית הדין ויחזרו הביתה, הם ימשיכו להיות יחד, הם משפחת 'פלאפון', מקום העבודה זה כמו משפחה, לכן חשוב שהפסיקה לא תהיה מנותקת מחיי העבודה."

את הדרך לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים עשו בכירי ההנהלה בליווי שורת עורכי דין ממשדרו של עו"ד אשר חלד, המייצג את החברה. מנגד התייצבו מטעם ההסתדרות אבי ניסנקורן, יו"ר האגף לאיגוד מקצועי באותה עת, ועורכי הדין של הלשכה המשפטית בהרכב מלא. הדיון המשפטי המתוח, שהחל בשעות אחר הצהריים, התקיים בעצלתים עד 21:00. מפעם לפעם יצאו הצדדים להפסקות קצרות ולהתייעצויות חטופות. הם הסתודדו, כל צד בנפרד, על גרם המדרגות הצר שבין לשכתה של השופטת ארז ובין חדרי ההמתנה הצפופים. הם התייעצו בלחש, התרחקו לעבר יציאת החירום כדי למצוא מעט פרטיות. הם נדרשו עתה להכריע יחד בעניין משפטי סבוך.

כעת הביטו בהסתדרות על מאבק עובדי פלאפון בראייה רחבה: כל החלטה המתקבלת במאבק עלולה הייתה להשפיע על כלל ההתארגנויות העתידיות במשק. לאחר התייעצות ממושכת בחדר המדרגות הצפוף בבית הדין הארצי לעבודה, החליטו אנשי ההסתדרות לנקוט עמדה בלתי מתפשרת הכרוכה בסיכון רב. "הלכנו על קו מאוד ברור", אומר ניסנקורן, "הודענו שאנחנו לא מוכנים להתפשר בנושא של התאגדות עובדים. עד אז הפסיקה לגבי היכולת של המעסיק להילחם בהתאגדות לא הייתה ברורה, ובהתארגנות 'פלאפון' התעקשנו לברר בבית המשפט את השאלה מה גבולות היכולת של המעסיק להתערב בהתאגדות. הנהלת 'פלאפון' עשתה הרבה טעויות כי היא הייתה מאוד מאוד אגרסיבית. באותו דיון

ניסו לבדוק אם יש איזושהו מסלול שיכול להוביל להסכמה בין הצדדים, ואני אמרתי שבנושא ההתאגדות אי אפשר להתפשר. יחסי עבודה אומנם זו מלאכת הפשרות, אתה יושב מול הצד השני וכל הזמן צריך להגיע איתו לפשרות, אבל מתי צריך להתעקש? בשני מקרים, אחד בכיוון, אתה חייב תמיד לשמור על הכיוון, שההלכות ישקפו כיוון כללי, ובנקודה הזו היה צריך להחליט שהולכים על דרך מסוימת. ודבר שני, יש קווים אדומים מסוימים שאתה אומר לעצמך שאותם אתה לא חוצה. זה יכול להיות על זכות השביתה, על זכות ההתארגנות, יש דברים בסיסיים שאתה לא חוצה בהם את הקו האדום. אם אין זכות התארגנות, אם המעסיק יכול להתערב בהתאגדות, אז בעצם הבסיס שעליו יושב ארגון העובדים לא קיים, לכן לא התפשרנו בנקודה הזאת והודענו שאין כל משא ומתן על עצם ההתארגנות. ראיתי שם הזדמנות לייצר הלכה. אומנם אתה אף פעם לא יודע איך זה יסתים, זו החלטה שכרוכה בסיכון, וכנראה שאם היינו נכשלים עם 'פלאפון' כל הסיפור של ההתארגנויות במשק היה היום שונה, אבל זו הייתה נקודה שבה לא הייתה ברירה. בנקודת זמן הזו הבנתי שיש פה חציית גבול, כי אם אתה מתפשר על זכות ההתארגנות, אז לא רק בסיס הקיום של ההסתדרות מתערער, אלא גם של הדמוקרטיה בישראל."

במרוצת הימים הבאים שוב נקטה ההנהלה אותן הפרות חוזרות ונשנות, לרבות זימון חברי ועד ופעילים לשימועים בטיעונים חסרי שחר. שכבת הניהול בחברה לא הרפתה מהלחץ כלפי המתארגנים, ואנשי הוועד הפנימי לא חדלו מפעילותם בתמיכת ההנהלה. חודש לאחר שהמחלוקת בעניין התארגנות עובדי "פלאפון" נידונה לראשונה בבית הדין האזורי לעבודה, הכתה ההכרה גם בבית הדין הארצי במהלך ישיבת תזכורת בנידון, כי אין בכוחם של הצדדים להגיע להבנות, וכי בלא הכרעה משפטית ברורה, קלושים הסיכויים לפתרון המשבר העמוק בחברה. אילו עמדה בפני המעסיקים האפשרות להחזיר את הגלגל לאחור, לרגע המדויק שהוא שם בלשכתה של השופטת ארד, סביר להניח שהם היו עושים ככל יכולתם ללחוץ על הנהלת "פלאפון" להגיע לפשרה מוסכמת עם ההסתדרות. היה זה קו פרשת המים, רגע שאחריו החליטה השופטת

ארד להגיע להלכה משפטית רחבה ומקיפה בשאלת חופש הביטוי של המעסיק והיקפו, אך את זאת לא שיערו המעסיקים בדיון המכריע ההוא בלשכתה.

"בשלב ראשון ניסיתי להביא את הצדדים לידי הסכמה בלי להידרש להכרעה משפטית," אומרת השופטת ארד, "אבל הצדדים ראו בנושא שאלה עקרונית. ההסתדרות אמרה שזו שאלה עקרונית לגבי התארגנויות עובדים בחברות הגדולות, בחברות הסלולה. מצד שני, המעסיק אמר 'אני לא נגד התארגנות, אבל יש לי מה לומר לעובדים שלי, אני לא מפריע, אני רוצה לשלוח את המנהל שלי לשכנע את העובדים, אני רוצה לעשות שולחנות עגולים, אני רוצה לשמוע את העובדים, אולי יש להם טענות מוצדקות שלא הגיעו אליי, אולי אני צריך לשפר את דרכיי ולהיטיב את התנאים שלהם, אולי אחרי שהעובדים ישמעו מצד אחד את ההסתדרות שרוצה לארגן אותם ומצד שני את מה שיש לי המעסיק לומר, הם ישתכנעו, כמו שבבחירות לכנסת משכנעים את האזרח ובהתאם לכך הוא מחליט, למה לתת רק לצד אחד לנקוט עמדה? גם אני רוצה לדבר איתם, כי אני בעל הבית, זה קורה אצלי בחצר, זה לא קורה בהסתדרות.' שני הצדדים, למרבה הצער או המזל, תלוי לפי העניין, התעקשו ואמרו שהם רוצים דיון משפטי."

בשל ריבוי מקרי ההתנכלות פנתה ההסתדרות ב-18 בנובמבר אל בית הדין הארצי לעבודה בבקשה לאסור על "פלאפון" להביע עמדה ולפגוע בהתארגנות. שלושה ימים לאחר מכן דנה נשיאת בית הדין הארצי לעבודה בבקשה. עתה, משהצטבר על שולחנה אוסף נכבד של הפרות חוק, ביקשה השופטת ארד להעמיק ולהרחיב את הדיון בסוגיית התערבות המעסיק בהתאגדות העובדים. היא נדרשה להחליטה מקיפה, טיפול שורש עמוק שתוקפו יחול על כלל ההתאגדויות העתידיות במשק. "בהיותנו בית משפט של ערעור המפיק הלכה, סברתי שאנחנו צריכים לראות את הראייה הכללית, ולקבוע נורמות בחיי העבודה המאורגנת בישראל ביחסים שבין עובד למעסיק גם ביחסים הארגוניים וגם ביחסים הפרטיים," אומרת השופטת ארד. "לכן כשהגיעו אליי כמה וכמה סוגיות בעלות השלכות רוחב, היה ברור שפסק הדין כבר לא ייפסק בסכסוך

בין השניים. ביקשנו לשמוע את הטיעונים של שני הצדדים, הם שטחו את המשנה שלהם, והתפתח דיון מרתק. היה לפנינו המצע העובדתי של בית הדין האזורי לעבודה, היו לפנינו סיכומים כתובים רחבים מאוד של עורכי דין מלומדים ורציניים ביותר."

מעתה ועד שניתנה הפסיקה, היו נשואות עיני כל המשק אל השופטת ארד. היא קיבלה על עצמה להוציא תחת ידה לאחר עבודה מעמיקה החלטה תקדימית שתחייב את כלל המעסיקים במשק. זו אינה הפסיקה המהירה שלה קיוו העובדים בעניינם, כזו שתטיל עונש מידי על הנהלת 'פלאפון' ותביא לסיום מאבקם בהכרזת ההנהלה על הכרה ביציגות ופתיחה במשא ומתן קיבוצי, אלא פסיקה שתדרוש עבודה רבה וזמן יקר, אך חשיבותה הרבה עוררה ציפייה גדולה. כובד המשקל של ההחלטה חייב את השופטת ארד לעבודה יסודית ומקיפה. על כן היא ביקשה בין היתר מההסתדרות, מארגוני המעסיקים, מהיועץ המשפטי לממשלה ומכלל הגורמים הנוגעים לדבר, להניח על שולחנה את חוות דעתם בנוגע לסוגיה החשובה ולתת את דעתם לתחום האפור שבו מיטשטש הגבול בין זכות המעסיק לחופש ביטוי ובין פעילותו המתנגשת עם זכות ההתארגנות של עובדיו. העובדה שזימנה את חוות דעתם של כלל הגורמים, לא בישרה טובות עבור העובדים. הסתמן שהחלטה תארך זמן רב, ועלולה שלא להיטיב עם העובדים, מעין פשרה שמקורה בכובד ההכרעה שהחליטה לקבל על עצמה השופטת ארד. "היא הכניסה את עצמה לפינה שהיא לא יכולה לצאת ממנה", אומר חלוצי, "זה כמו להגיד, חבר'ה, מספיק עם הסכסוך פה במדינה, תעבירו לי חוות דעת של הפלסטינים ושל הישראלים, ואני אכריע. אלה הפרופורציות ביחס לשוק העבודה."

מאחורי עמדתה של הנהלת "פלאפון" התייצבה הקהילה העסקית כולה. הם ראו בדאגה את גל ההתארגנויות המתפשט במשק כצונמי העלול להכות אף במקום עבודתם ובענפים נוספים במשק, וקיוו שהשופטת ארד תאמץ את הגישה המקילה והפשרנית שנקט בית הדין האזורי לעבודה, ולפיה רשאי המעסיק להביע עמדה בהתארגנות ראשונית באמצעות איגרות ומסרונים. "עורכי הדין של 'פלאפון' והקהילה העסקית שהתייצבה מאחוריהם אמרו 'בואו נראה מה השאלה המשפטית', " אומרת

השופטת ארד, "יש כאן התארגנות במקום עבודה לא מאורגן, אנחנו לא מעוניינים להיות מקום עבודה מאורגן בשלב זה, אנחנו דואגים לעובדים שלנו, אנחנו לא רודפים אותם, לא מתנכלים להם, ואנחנו רוצים בטובתם. אם תתעורר בעיה מורכבת, אנחנו מוכנים לשבת איתם, לשמוע את הבעיות שלהם, לפתוח שולחנות עגולים, לשמוע מה הם רוצים, ואם אחרי שנשמיע את הדברים הם בכל אופן ירצו להתארגן, אז אנחנו רוצים הזדמנות ראויה ושווה לזו של ההסתדרות. שנציגי ההסתדרות ונציגי ההנהלה ידברו, ושהעובדים יחליטו מה שהם רוצים." אבל כל זה גורם לאי שקט ולחוסר ביטחון במקום העבודה, מלחמה. אנשים באים לעבוד, לא למלחמה, אנשים באים להתפרנס, נוצרים יחסי חברות, יחסי משפחה, המעסיק הוא לא האויב, הוא זה שנותן את הפרנסה, הוא זה שמשקיע את הכסף. הם הציגו לנו פסקי דין מכל העולם, גם בשבילנו זה היה חדש, לא היה דבר כזה קודם, והיה צריך לבוא על קרקע חדשה ולהחליט דבר ראשון אם אנחנו פוסקים על הסיפור עצמו ב'פלאפון' או מסתכלים בראיית רוחב, ואם בראיית רוחב, באילו הנמקות."

לרוח גבית מעודדת זכו העובדים מהיועץ המשפטי לממשלה באותה עת, יהודה וינשטיין, שהביע בחוות דעת שהגיש לבית הדין לעבודה תמיכה בלתי מסויגת ונחרצת בהגבלת ההתערבות של המעסיקים בהקמת ועדי עובדים: "יש מקום לפיתוח חזקה פסיקתית לפיה בהבעת עמדה מטעם המעסיק בפני עובדיו בשלב ההתארגנות הראשונית, טמון סיכון להטיה והשפעה בלתי הגונים על העובד השוקל אם לממש את זכות ההתארגנות," קבע וינשטיין בחוות הדעת, כפי שמופיעה אף בפסק הדין. "מכוחה של חזקה זו, יש להגביל באופן נרחב את זכותו של המעסיק להביע עמדה בפני עובדים בסוגיית ההתארגנות של העובדים במפעל. זאת מן הטעם ש"ככלל פנייה של מעביד לעובדיו, בין כיחידים ובין בקבוצות, שתכליתה להציג את עמדתו של המעסיק אשר להתארגנות במפעל והשלכותיה — מקימה חשש של ממש להשפעה לא הוגנת על חופש הבחירה של העובד בכל הנוגע למימוש זכות ההתארגנות הנתונה לו בדין." לפיכך, "יש ערך רב במניעה מראש של התבטאות שיש בה סיכון להשפעה בלתי הוגנת על פני הושטת תרופה בדיעבד, שכן התבטאות כזו

מעט שיצאה לחלל האוויר משפיעה את השפעותיה המזיקות והשפעות אלה לא ניתן לאיין בדיעבד, קרי, אין זה מעשי להשיב את הגלגל לאחור." הייתה זו עמדה חשובה ובעלת משקל רב, אשר הפיחה בעובדי "פלאפון" תקוות רבות לפסק דין ברוח דומה. בעקבותיו הביעה שורה ארוכה של אנשי מפתח במשק עמדה דומה, התומכת בעמדת העובדים וההסתדרות. מעתה ועד שהכריעה השופטת ארד בשאלה המשפטית המרתקת, עמוק בתוך המאבק, עבר, לפחות זמנית, כובד המשקל של המאבק מהזירה המשפטית לשטח. היו אלה ימים שבהם יצאו העובדים לשבייתה חריפה וקיימו הפגנות סוערות מול מתקני החברה הפזורים ברחבי הארץ. אם עד אז זכתה כל הפרת חוק מצד ההנהלה לפנייה בהולה של ההסתדרות אל בית הדין לעבודה, הרי שכעת החלו להצטבר מקרים רבים נוספים של פגיעה בהתארגנות שלא נידונו בבית הדין לעבודה.

שבייתה ראשונה בענף הסלולר

בשעה שסוגיית התנכלות המעסיק לעובדיו התנהלה בזירה המשפטית, הוסיף השטח לגעוש ולרחוש במאבק קשה שניטש בין הצדדים. לנוכח החרפת עמדתה של ההנהלה, החלו העובדים לדבר לראשונה על הכרזת סכסוך עבודה ועל נקיטת אמצעים ארגוניים להפעלת לחץ על הנהלת החברה. ב-26 באוקטובר הכריזה ההסתדרות על סכסוך העבודה ונתנה את האות לתחילתו של כאוס מוחלט ששרר בחברה עד ליום ההכרה בוועד הפעולה, שבועות ארוכים לאחר מכן. התקווה שהאיום בסכסוך העבודה ירתיע את ההנהלה ויגרום להתקפלותה המיוחלת, לא התממשה כפי שציפו העובדים, אלא החריפה את התנגדותה הן במסרים הן בפעולות שנקטה בשטח. "לא רצינו להיות במקום הזה שהנהלה תגיד, הנה, הם פוגעים בחברה, הם פוגעים בלקוחות," אומר חלוצי, "אבל הם גררו אותנו למקום הזה. ובסוף, אחרי חודשיים של מאבק שלא נגמר, הגענו להכרה שאין ברירה ושצריך ללכת לסכסוך עבודה ולצעדים ארגוניים. גם אני לא חשבתי שהמאבק יגיע לסכסוך עבודה ולשבייתה. גם כי לא רציתי, וגם כי חשבתי שזה יהיה מאוד קשה לעשות שבייתה במקום עבודה שרק

התארגון, במקום שלא יודעים מה זה שביתה, מקום שאין בו כוח ארגוני. זה קרה בעבר רק ב'סונול' וב'רכבת הקלה' ליום אחד, אולי לכמה שעות. אלה מצבים מאוד קשים, אתה חושב על עצמך בתור עובד, אתה לא יודע מה זה שביתה, אתה לא יודע אם אתה מוגן בחוק."

בכנס הסברה גדול שהתקיים טרם הכניסה לסכסוך העבודה, הפגינה ההנהלה את אחד ממהלכיה הכוחניים והבוטים נגד ההתארגנות. העובדים שעשו את דרכם מטה ללובי ומשם אל הכנס שהתקיים מעבר לכביש בתיאטרון גבעתיים, הופתעו לגלות בלובי נוכחות מלאה של חברי הנהלה בכירים וסמנכ"לים מכל החטיבות בחברה. הם עמדו כשומרי סף בפתח דלת הקרוסלה ביציאה האחורית מהבניין, כדי להרתיע בנוכחותם את העובדים שהתכוונו לעשות את דרכם החוצה אל תיאטרון גבעתיים ולהשתתף בכנס. היו שחששו וחזרו על עקבותיהם, היו ביניהם נחוישים יותר שהמשיכו בדרכם לכנס ללא מורא. על רקע הניסיון הבוטה של ההנהלה להכשיל את כנס ההסברה, עלה ברק לוי אל הפודיום בבימת התיאטרון ושלהב את קהל השומעים: "מתחילת ההתארגנות עולים כל מיני קולות מההנהלה," אמר לוי בנאומו, "הם אומרים: 'פרצו לנו לחברה, השתלטו לנו על המקום.' אז אני שואל אתכם, על מה הם מדברים? אנחנו זה החברה! אני כבר 15 שנה פה, אני זה החברה! מתן מעכו כבר ארבע שנים בחברה, מתן זה החברה! כל אחד ואחת פה זה החברה. החברה אלה העובדים. בלעדינו לא הייתה פה חברה ולא תהיה. שלא יבואו וימכרו לנו שפרצנו להם לחברה שלהם. לא. החברה היא שלנו, לא של ההנהלה. אומרים לנו 'אם לא טוב לכם, תלכו,' אז אני אומר להנהלה, 'תלכו אתם. אנחנו כאן כי זה הבית שלנו.' הגעתם לכאן לתיאטרון מהבניין של החברה שנמצא ממול. זה בסך הכול מרחק הליכה של חמישים מטרים, הייתם צריכים רק לחצות את הכביש, אבל ההליכה הזו, הליכה של 50 מטרים שמפרידים בין המקום שבו אנחנו יושבים ובין הבניין של העבודה, זו המהות של התארגנות עובדים. ברגע שקמתם, ירדתם מהבניין, עברתם דרך הסמנכ"לים שניסו להפחיד אתכם והגעתם לתיאטרון ממול לשבת יחד, זו התארגנות עובדים."

"זה לא מקרי שבחרנו לקיים את הכנס פה." המשיך לוי, "ישבנו

עשרות פעמים בעבר במקום הזה, בסיום שנה, בתחילת שנה, בכנסים, כל פעם עמדו פה על הבמה שבה אני נואם כל מיני מנהלים מההנהלה, הציגו לנו גרפים. חברים, הגרפים שהם הציגו לנו היו כדי לתת לנו את ההרגשה שהמצב בחברה לא טוב, שהמצב גרוע, שהחברה על סף קריסה. הראו לנו גרפים ואנחנו במעין עיוורון בלתי מוסבר ישבנו פה והאמנו להם, אמרנו כן, המצב לא טוב, המצב יהיה גרוע יותר, חייבים להתייעל. אני אומר בפירוש, כן, הייתי עיוור. ישבנו, ראינו גרפים וחשבנו איך צריך להתייעל ולהתייעל ולהתייעל. כל שנה אנחנו רואים שהחברה מרוויחה הרבה כסף, מרוויחה יפה, ואנחנו צריכים להתייעל. אני פה כדי לפקוח לכם את העיניים. הגרפים שהראו לנו היו מצוינים. המצב בחברה מעולה. הם חשבו שנישאר עיוורים. אני רוצה להגיד לכם משהו, אנחנו כבר פקחנו את העיניים! אנחנו יודעים להסתכל על הגרפים. מתי מישהו פה יצא לנופח חברה? מתי מישהו פה קיבל העלאת שכר בשנים האחרונות? אז זהו. נגמרה מעכשיו באנו לומר שהכול הולך להשתנות פה. רק צריך לעמוד יחד. כמו שבאתם לפה היום, צריכים לעמוד יחד ולהגיד את מה שיש לנו להגיד."

ב-10 בדצמבר נפל דבר בחברת "פלאפון". לראשונה בתולדותיה פרצה בחברה שביתת עובדים. מאות מעובדי חטיבות ההנדסה ומערכות מידע והמטה הארצי של החברה פתחו בשביתה בלא הגבלת זמן. השביתה נמשכה 29 יום רצופים, מתישים, יצריים ומתוקשרים, ובמהלכה נקטה הנהלת החברה שורה ארוכה של צעדים בוטים שהיוו פגיעה קשה בחופש ההתארגנות, בהם הצבת מפגינים מטעמה נגד ההתארגנות במוקדי ההפגנות; הפצת אינספור איגרות, מסרונים ומכתבים, חלקם מטעם המנכ"ל, שתכליתם להציג עובדות שגויות ותמונת מצב מסולפת לשבירת רוחם של השובתים; התנכלות לעובדים, הפעלת לחצים על העובדים במטרה להשיבם לעבודה; ופעולות נמרצות נוספות שנקטה ההנהלה לשבירת השביתה. האירוע המכונן התרחש ביומה השני של השביתה כשהנהלת החברה הורתה להחרים את רכבי החברה של פעילי ההתארגנות וחברי הוועד מחניון בית ההסתדרות שעה שניהלו ישיבה לילית בקומה הרביעית של הבניין. החרמת הרכבים באישון לילה עוררה

תרעומת רבה, והתקבלה בביקורת תקשורתית נוקבת כלפי המעשה הכוחני והפסול שנקטה ההנהלה כלפי עובדיה השובתים. לא זו בלבד שחוקיותו הייתה מוטלת בספק, אלא שהמהלך המחיש את כוחו הדורסני של המעסיק כלפי עובדיו בעולם הקפיטליסטי שבו המעביד עושה ככל העולה על רוחו. הייתה זו חציית גבולות בחדירה לפרטיותו של העובד ובשמירה על כבודו.

מצב רוחם של העובדים במהלך השביתה נע בין ייאוש מוחלט לנחישות ולדבקות במטרה. סף השבירה היה נמוך. כל אירוע עלול היה להביא למפלה. את הלחצים שהופעלו עליו מכל עבר להביא לסיום השביתה, או לכל הפחות להשיב את העובדים לעבודתם ולנהל את המאבק מבין כתליו של בניין המטה, דחה ברק לוי על הסף. "לקחנו בחשבון שאם נחזיר את כולם לעבודה זה יעמיד את ההתארגנות בסכנה", הוא אומר, "אם אתה מחזיר את העובדים אחרי שעברו רק כמה ימים מאז שהצהרת שאתה יוצא לשביתה ללא הגבלת זמן, זה לא רציני. מהיום השלישי אנשים פנו אלי ושאלו בדאגה, 'ברק, איך נחזיק מעמד? כבר עברו שלושה ימים, לא ידענו שזה יהיה ככה.' היו גם איומים. אנשים אמרו לי, 'ברק, אני מסוגל עד יום ראשון, ביום ראשון אנחנו חוזרים לעבודה אם אין פתרון.' ואתה חייב לתת להם תקווה. אמרתי להם 'ההנהלה מדממת, עוד קצת, זה עניין של ימים עד שההנהלה נשברת.' ככה אתה מתדלק את האנשים חודש שלם. כל יום אתה אומר להם שזה עניין של ימים."

ככל שנקפו הימים ונמשכה השביתה, גבר החשש שהשובתים עומדים על סף שבירה. למעט גרעין מגובש שדגל בצעדים אקטיביים, היו מרבית השובתים חלוקים בדעתם באשר להמשך השביתה. במציאות זו נדרש ברק לוי לגלות מנהיגות, לחזק את רוחם בכל יום מחדש ולשכנע אותם לדבוק בהמשך השביתה. השביתה שנכנסה ליומה החמישי עוררה בעובדים מחשבות מטרידות על קיזוז תשלום ימי השביתה ממשכורותיהם בגין ימי השביתה. היה זה שלב קריטי. היה ברור שללא שכר הם יתקשו לדבוק לאורך זמן בעמדתם הנחושה ולהמשיך לשבות. בשלב זה המוטיבציה ורוח המאבק היו הדלק העיקרי שהניע את השובתים, ולוי הקפיד להחדיר בהם מוטיבציה ואמונה בצדקת דרכם. הוא כינס את הפעילים ואת חברי

הוועד לשיבות לילות בחדר הישיבות הדחוס בבית ההסתדרות, אליהן הגיעו שובתים מודאגים רבים נוספים, שביקשו לדעת לאן מועדות פני המאבק.

העייפות והבלבול מחוסר הידיעה הורגשו היטב בישיבות הטעונות שנמשכו לעיתים שעות ארוכות אל תוך הלילה. באחת מהן, בשיאה של השביתה, כשנדמה היה שרוחם של העובדים המותשים שפופה והם נראים על סף שבירה, פנה אליהם לוי נסער ונרגש וביקש לחזק את רוחם: "אני צריך את המילה שלכם שאתם עומדים מאחוריי," הוא אמר, "גם בכנסים שעשיתי איתכם בערבים, באספות העובדים, בכנס הגדול, בכל מקום שהתכנסנו, באתי וסיכמתי את המפגש במשפט פשוט אחד: תנו לי את המילה שלכם שאתם עומדים מאחוריי. אני סוגר את העניין הזה. עופר עיני יעמוד לצדנו בכל מה שנבקש, והוא כבר הציע דברים שאנחנו נעשה בשבוע הבא. הוא רק מחכה שאגיד לו 'עופר, אנחנו ממשיכים, עופר האנשים נושמים, עופר האנשים עומדים על הרגליים,' אני עומד, כולי אש!" קולו של לוי השתנק. הוא הישיר מבט חודר אל המצלמה, רכן לעברה ואמר, "אם גיל שרון רואה אותי עכשיו, כדאי שתקשיב למה שאני אמרתי פה. אני לא אוכל, אני לא אשתה, אני לא אראה את הילדים שלי, אני לא אדבר עם אשתי, אני אלהם! זה מגיע ל-4,500 עובדים בחברה הזו. זה מגיע למשפחות שלהם ולמשפחה שלי ולמשפחה של הבחור מהמרלוג שלא רואה את הילד שלו כל הימים האלה, זה מגיע לבחור הזה שחרד לכסף שמגיע לו על ימי השביתה הזו. זה נכון, הוא צריך להיות חרד לעניין הזה, אבל אתה, אתה גיל, אתה תשלם לו על כל זה."

את משנתו הסדורה לשמירת מצבת העובדים בתנאי שביתה קשים מסביר לוי במטאפורה מעולם הרכב. "זה כמו לתדלק רכב," אומר לוי. "אתה שם דלק וזה מספיק ליומיים. אתה צריך לתדלק ככה שגם על האדים תוכל להחזיק מעמד ולהגיע לתחנת הדלק הבאה. ביום רביעי, לקראת סוף השבוע, אנשים גמורים, זה הכי גרוע. השבת נכנסת, זמן פנוי, מחשבות, האישה בבית, אומרת לך, מה יהיה, אתה לא עובד, אין כסף, בלגן. אתה שואל את עצמך, איך אתה מחזיק את האנשים? אתה יודע שאתה חייב לתת להם סיבה טובה להמשיך לשבות. אתה

נותן משהו, משחרר משהו שאתה יודע עליו, למשל, שהייתה שיחת טלפון בשישי בבוקר בין אלוביץ' לעופר עיני, והם אולי ייפגשו ביום שני. מספיק שתשלח הודעה כזאת לכל העובדים בקבוצות הוואטסאפ ותכתוב 'חברים יקרים, הודעה חשובה מברק', כבר נהיה ניצוץ בעיניים. בנאדם בבית, שובת, מתוח, פתאום רואה הודעה חשובה מברק, זהו, הוא אז הצדה שאף אחד לא יפריע לו לקרוא. אתה יודע שעד יום שני אנשים לא יתעסקו בשביתה אלא יחשבו מה יהיה בפגישה עם עיני. עד יום שני אתה מחזיק אותם. אתה רגוע. אנשים שאיימו לחזור לעבודה מתקשרים, אז אני אומר להם, חכו ליום שני. זה מספיק לאנשים. מגיע יום שני, אתה מעדכן ואומר, ביום רביעי נקיים כנס ענק עם כל הוועדים הגדולים, זה מחזיק את האנשים עד סוף השבוע. כל ההודעות צריכות להיות דרמטיות כדי שיחזיקו את האנשים עד לנקודת זמן מסוימת שהדלק פחות חשוב, כי האנשים כבר לא יכולים להרשות לעצמם לשבור שביתה ולחזור לעבודה."

השביתה התאפיינה בשגרת הפגנות מתישה. יום אחר יום קיימו השובתים עשרות הפגנות מול מרכזי השירות בכל רחבי הארץ, זאת בנוסף למשמרות המחאה השגרתיות שקיימו מדי יום ביומו מול ביתו של המנכ"ל, גיל שרון, אחת ב-7:00 בבוקר והאחרת, החותמת את יום ההפגנות, ב-19:00 בערב. ההגדרה "משמרות מחאה", לפחות בכל הנוגע להפגנות הערב, עלולה להטעות. לא היה מדובר בהפגנה מכובדת ושקטה מול ביתו של המנכ"ל, אלא בהפגנה רועשת ויצרית, שיצאה לפעמים מכלל שליטה. ככל שחלפו הימים, החריפו הקריאות וההפגנות.

פסק דין "פלאפון", החלטה היסטורית

למעסיק אסור להביע עמדה בהתארגנות ראשונית

ב-2 בינואר 2013, היום ה-24 לשביתת עובדי "פלאפון", ייזכר כיום היסטורי במשק הישראלי. השופטת ארד, נשיאת בית הדין הארצי לעבודה בדימוס, הוציאה תחת ידה פסיקה תקדימית ודרמטית האוסרת

על המעסיק להביע עמדה בהתארגנות ראשונית. מיום הקמתו ידע בית הדין לעבודה אינספור הכרעות דרמטיות. על כס שיפוטו הונחו כמה מסכסוכי העבודה המתקשרים והמאתגרים שידע המשק הישראלי, על ספסליו הסתופפו בכירי המשק ומנהיגי העובדים, ולהחלטותיו ציפה לעתים בדריכות ציבור שלם ערב השביתות הגדולות במגזר הציבורי ובחברות הממשלתיות הגדולות במשק. ואף-על-פי-כן נדמה כי אחת הפסיקות המכוננות והדרמטיות ביותר בתולדותיו התקבלה במגזר חדש בנוף העבודה המאורגנת ובסוגיה שטרם זכתה לדיון מעמיק — הבעת עמדת המעסיק בעת התארגנות עובדים ראשונית. "בסופו של דבר המסקנה שלי ושל השופטים שישבו איתי (סגן הנשיאה יגאל פליטמן, השופט עמירם רבינוביץ, נציג ציבור מטעם העובדים, מר יצחק שילון, נציג ציבור מטעם המעבידים, מר יורם בליזובסקי), הייתה שהמעסיק לא יכול להתערב בהתארגנות, "אומרת השופטת ארד, "כי נקודת המוצא הייתה שזכות ההתארגנות היא זכות שיש לה היבטים חוקתיים. שאלה ראשונה שנשאלת היא מהי הזכות להתארגן? שאלה שנייה היא של מי הזכות? הזכות היא של העובדים. לעובדים יש זכות להתארגן. הם יכולים להחליט שהם לא רוצים להתארגן ולהגיד טוב לנו במקום העבודה, הם יכולים להגיד שהם לא רוצים את ארגון העובדים הזה, אלא ארגון עובדים אחר, זו זכותם של העובדים. ברגע שלעובדים יש זכות להתארגן, היא צריכה להיות בשביל העובדים ולמען העובדים, וזאת הייתה נקודת המוצא. כאן נכנסה השאלה של התבטאות המעסיק. בהתארגנות ראשונית לעובדים אין גב מאחוריהם. בהגדרה, הכוח של המעסיק חזק יותר מזה של העובד שעומד מולו. זה לא רק בהגדרה השיפוטית, אלא בחקיקה של חוקי העבודה במדינת ישראל, וחוקי העבודה במדינת ישראל מכונים חוקי מגן, חוקים שנותנים זכות הגנה ומגינים על העובדים כי עובד הוא חלש מהמעסיק, זה ברור. וכשבא עובד ורוצה להתארגן מול מעסיק שלא רוצה להתארגנות, העובד עומד בפני סיטואציה שבה מספיק שהמעסיק יעיף לעברו מבט רע ויערער את הביטחון התעסוקתי שלו, או שהוא יפטר אותו או יפגע בקידום שלו — הוא יפגע בהתארגנות. יש למעסיק כוח אפילו אם הוא לא מממש אותו. במצב כזה אין שוויון כוחות, זו

התארגנות עוברית, ראשונית, ואת ההשקפה המשפטית הזאת פרשתי בפסק הדין."

הפסיקה התקבלה בתדהמה מוחלטת בקהילה העסקית בכלל ובהנהלת "פלאפון" בפרט. לפסיקה כה גורפת לטובת העובדים לא פיללו בהסתדרות גם בתחזיות האופטימיות ביותר. איש לא ציפה לעמדה כה נחרצת ולהתייצבות כה מופגנת של בית הדין הארצי לעבודה לצד העובדים המתארגנים. בפסק הדין, המשתרע על פני 91 עמודים גדושים, פסקה השופטת ארד כי על המעסיק חל איסור להתערב בהתארגנות עובדיו להקמת ועד עובדים, ושרטטה בקווים אדומים ומודגשים את גבולות גזרתו, גבולות שהלכו והיטשטשו לאורך השנים. "השלב הראשוני של ההתארגנות צריך להיות נקי מאיום אמיתי או נחזה," מדגישה השופטת ארד, "ברגע שהמעסיק עומד על פתח הדלת וכמה עובדים מדברים על ההתארגנות, מספיק שהם רואים את המנהל — זה כבר יוצר אפקט מצנן, שלא לדבר על האפקט שנוצר אם הוא מצלם אותם בטלפון. ברגע שהמנהל קורא לעובד לשיחה ואומר לו: 'הבנתי שאתם מתארגנים עכשיו, מה הבעיות שלכם? לא קיבלתם מספיק? לא נתנו מספיק?' זה מספיק כדי ליצור אפקט מצנן. ועל כן זה כוכב הצפון של פסק הדין. בשלב הראשוני, כאשר מאזן הכוחות בין העובד למעסיק הוא בלתי שווה באופן מובהק, פה צריכה להתממש ההגנה על העובד ועל הזכות שלו להתארגן. אבל כאשר כבר קמה התארגנות ויש לעובדים ארגון יציג מוכר, אז כל הפלטפורמה משתנה. במקרה כזה למעסיק מותר לדבר, הוא יכול לדבר, הוא חייב לדבר, כי הוא מדבר עם ארגון עובדים ולא עומד מולו עובד או מספר עובדים בודדים, אלא עומד מולו ארגון עובדים, ובמשא ומתן ביניהם המעסיק יכול לדבר כדי לקדם את ענייניו, והארגון יקדם את ענייני העובדים, עד שיגיעו להסכמה."

ערב הפסיקה נשענה זכות ההתארגנות על חוק הסכמים קיבוציים — הגנה משפטית שהתבררה לפעמים כמעורפלת ונתונה לפרשנות המעסיקים. אולם מעתה הבהירה השופטת ארד בפסיקתה באופן המפורש והנוקב ביותר את ההלכה המשפטית האוסרת על המעסיקים להביע עמדה בהתארגנות ראשונית, והצרה משמעותית את יכולתם

לפעול לסיכול התארגנויות עובדים. "אשר על כן", נכתב בפסיקה, "אנו נעותרים לערעורה של ההסתדרות, ומורים על סעד זמני כללי לפיו 'פלאפון' תימנע מפעולות לסיכול ההתארגנות ולהשפעה על עובדיה ולא תנקוט כל פעולה, בין בהתבטאות ובין במעשה, העלולה לפגוע במימוש זכות העובדים להתארגנות, לרבות אמצעי משמעת, השעיה, פיטורים וכיו"ב, על רקע מימוש זכות ההתארגנות של העובדים. בתוך כך: החברה לא תקיים מעקב אחר העובדים שהתארגנו, או אחר עובדים שבחרו שלא להתארגן, בדרך של ניהול רשימות או אחרת. החברה תימנע מהצגת עמדתה באשר להתארגנות, בכנסי הסברה לעובדים שמארגנת ההסתדרות באתרי החברה, או במפגשים אישיים או קבוצתיים עם העובדים, בתכתובות אלקטרוניות או אחרת".

אחת הטענות המרכזיות שהעלו המעסיקים בביקורתם על פסק הדין, הייתה הפער הגדול בין חופש הביטוי המוחלט שניתן לארגון העובדים ובין זה שנשלל מהם באופן מוחלט. בעוד שבית הדין הארצי לעבודה כבל לחלוטין את ידיהם של המעסיקים, ניתן לארגון העובדים חופש פעולה מוחלט להתבטא בהתארגנות ראשונית, דבר שהעלה חשש בקרב המעסיקים מפני הפצת טענות שווא מצד ארגון העובדים מבלי שתהיה להם כל יכולת להדוף את הטענות או להגיב לגופן. "זו שאלה מאוד לגיטימית", אומרת השופטת ארד, "המעסיק שואל מה קורה כשארגון עובדים מפיץ טענות לא נכונות, איך הוא יכול להגיב אם בית המשפט פסק שאסור לו להגיד להם שזה לא נכון? אם ארגון עובדים יטען שההנהלה מתכוונת לפטר 400 עובדים, אז ברור שכולם ירצו להתארגן. מה שאנחנו קבענו בפסק הדין הוא שיש למעסיקים אפשרות לגשת מיד לבית הדין לעבודה ולהגיש תביעה נגד ארגון העובדים על כך שהם מפיצים מידע שקרי, ובית הדין יחליט. הם טענו שעד שהם ילכו לבית המשפט, ארגון העובדים יגמור את ההתארגנות. נתתי לכך פתרון, הדגשתי שבית הדין ידון על המקום בתביעה כזו, יטיל סנקציות ויוציא פסק דין אפילו באותו לילה בדיון בטענת המעסיק שארגון העובדים מפיץ מידע שקרי, אבל זה לא כל כך מצא חן בעיני המעסיקים, שאמרו שהם לא צריכים לנהל את יחסי העבודה עם העובדים שלהם דרך בית משפט. לכן, כדי שיהיה ברור

לכולם, כתבתי בפסק הדין למען הסר ספק שורה של תקנות, שמנחות ומבהירות מה אסור ומה מותר."

כאמור, כדי לא להשאיר מקום לפרשנות שעלולה לשמש כפירצה בידי המעסיקים, נקבה השופטת ארד בפסק הדין בשורה של תקנות האוסרות על המעסיק, במקרה זה חברת "פלאפון", להתערב בהתארגנות של עובדיו, ביניהן:

- המעסיק לא יחתיים עובדים במהלכי התארגנות על טפסי ביטול.
- המעסיק לא ישכנע עובדים לבטל את טפסי החברות שלהם בארגון עובדים, לפעול לסיכול ההתארגנות בדרך של פניות אישיות לעובדים לרבות פנייה כללית או אישית לעובדים בתכתובת ו/או בפרסומים.
- המעסיק לא ייזום פגישה אישית עם עובדים ועם קבוצות עובדים בנוגע למימוש זכות ההתארגנות.
- המעסיק לא יעשה שימוש באמצעי התקשורת שברשותו ובנגישותו לעובדים, בהפצת מסרים נגד ההתארגנות, באמצעות מסרונים למכשירי הטלפון הנייד או בהפצת איגרות לעובדים בדואר האלקטרוני.
- המעסיק לא יקיים פעולות מעקב אחר עובדים במהלך ההתארגנות, לרבות ניהול רשימות בנוגע לשמות העובדים שחתמו על טפסי הצטרפות לארגון העובדים.
- המעסיק לא ינצל את מרותו ואת הפררוגטיבה הניהולית שלו להפיץ דף מידע למנהלים להעברת מסרים לעובדים.
- המעסיק ימנע מלהציג לעובדים את החסרונות הקיימים לדעתו בהצטרפות לארגון עובדים ואת השלכות ההתארגנות על פעילותה הכלכלית או האחרת של החברה, לרבות הפניית ניירות עמדה לעובדים ושיווק דעותיו בנוגע להתארגנות.

על פי הפסיקה הגורפת, "פעולות אלה ושכמותן מצד המעסיק הן פסולות ואסורות, בהיותן בעלות השפעה בלתי הוגנת על העובדים, לחץ

והפחדה, ומהוות פגיעה בכבודם של העובדים, באוטונומיה האישית שלהם ובפרטיותם.”

במובן מסוים מאבקם של עובדי "פלאפון" הוכרע שבועיים לפני סיומו הרשמי בפסיקה התקדימית של בית הדין הארצי לעבודה. מרגע זה היה ברור שקו ההגנה שעליו התבססה ההנהלה, קרס. אף "טופס ויתור" שהעבירה ההנהלה לעובדים, המבטל, כביכול, את הצטרפותם להסתדרות, לא יקבל תוקף חוקי ולא יתקבל במניין הספירה הכללית של העובדים הדרושים להכרה ביציגות. הפור נפל. עובדים שראו הצדקה בהקמת ועד עובדים, אך נמנעו עד כה מלנקוט עמדה מחשש שייחשפו, הצטרפו לנוכח פסק הדין בגלוי להתארגנות. הלך הרוח בישר על ניצחון מוחץ לעובדים, או אם תרצו, על תבוסה מוחלטת לעמדת ההנהלה. כל שנותר היה לראות באיזו דרך יצירתית תבחר ההנהלה לרדת מן העץ הגבוה שעליו טיפסה, ולהכיר בהתארגנות העובדים.

החלטת בית הדין הארצי לעבודה הפיחה רוח חיים רעננה בקרב המתארגנים שהיו בעיצומה של שביתה מתישה. אך יותר מאשר עוררה הפסיקה התקדימית את צהלת השובתים, היא הביאה את הבשורה לארגוני העובדים ולכלל העובדים במשק. היא טמנה בחובה הבטחה שמעתה תהייה דרכו של המתאגד החדש להקמת ועד עובדים סלולה ונטולת מאבקים כפי שחוו עובדי "פלאפון". יתרה מזאת, הפסיקה סייעה בידם של ארגוני העובדים להקים התאגדויות נוספות ולחזק את כוחם. היה זה ניצחון גדול עבור ההסתדרות, לאחר אינספור אכזבות ומפחי נפש שנחלה בבית הדין האזורי לעבודה. לא זו בלבד שעמדתה של ההסתדרות התקבלה במלואה, היא אף זכתה לחיזוק משפטי משמעותי ולאמירה נחרצת ותקיפה נגד המעסיק. "אחרי תיקוני החקיקה וחובת המשא ומתן שפתחו את הדרך, פסק דין "פלאפון" נתן את החותם של התאגדות עובדים," אומר ניסנקורן. "אנשים הולכים אחרי סיפור הצלחה. בהתארגנות עובדים החשש מפני כישלון הוא גדול, והפסיקה הזאת יצרה אווירה של הצלחה, שסחפה את העובדים בשאר מקומות העבודה. 'פלאפון' זה לא מקום עבודה בתעשייה המסורתית, זה מקום עבודה שמאופיין באנשים צעירים מתחום שמעולם לא היה מאורגן קודם

לכן, וזה יצר אווירת הצלחה ומשך את האחרים. אנשים ראו את ההצלחה ואמרו שאם לעובדי 'פלאפון' זה הצליח, זה יכול להצליח גם אצלנו."

הכרה ביציגות — יש ועד עובדים בפלאפון

ביום ה-26 לשביתה, לאחר הפגנות סוערות מול מתקני החברה ברחבי הארץ, תהלוכת הזדהות של אלפי עובדים מכלל הוועדים הגדולים במשק בלב תל אביב, סגירתם בכוח של מוקדי השירות והמחסן הלוגיסטי, הלב הפועם של החברה, ופסק הדין הנחרץ שיצא מבית הדין הארצי לעבודה, הכריזה ההנהלה על כניעה וביקשה להיכנס להליך ספירת החתימות בדרך להכרה בהסתדרות כארגון היציג של העובדים. "כל הזמן אמרתי לחבר'ה 'חברים, ההנהלה תישבר ברגע שאתם הכי לא תצפו לו." אומר דביר, "זה פתאום יקרה. זה לא משהו שיקרה בהדרגה, זה לא שאתם תרגישו שאתם עולים על הגבעה ועולים על הגבעה ואז אתם כובשים את היעז, זה לא יקרה ככה. ההנהלה כבר הבינה שההסתדרות הייתה מוכנה וערוכה למלחמת עולם, זה היה כל כך תקדימי, והתחילו פעילויות סולידריות אמיתיות, אז בצד השני ידעו את זה ונזהרו, כי הבינו שזהו, שעכשיו אנחנו עוברים לכלים הכבדים. זה מה שגמר את הסיפור."

קשה לקבוע מה הכריע בסופו של דבר את הנהלת "פלאפון" והוביל אותה להכריז על הכרה בהתארגנות העובדים לאחר מלחמת חורמה שניהלה נגדה. יש המייחסים משקל מכריע לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, שהגביל באופן כמעט מוחלט את יכולתה להמשיך ולהתנגד למהלך ההתאגדות. יש המייחסים חשיבות רבה לביקורת העזה שספגה ההנהלה מכל עבר, לרבות מצד התעשיינים והמעסיקים הבכירים במשק. אלה ביטאו ביקורת חסרת תקדים על מנכ"ל החברה, גיל שרון, ועל בעלי החברה, שאול אלוביץ', ביקורת שגרמה להם להרהר במעשיהם ובנוקים התדמיתיים והעסקיים שהסבה להם התנהלותם.

כך או כך, אין מחלוקת שהשפעה המכרעת על מקבלי ההחלטות נזקפת לזכות החרפת המאבק בימיו האחרונים ולכוחם של העובדים, להביא להשבתתם המוחלטת של מוקדי פעילות חשובים של החברה,

לרבות המרכז הלוגיסטי, לבה הפועם של החברה. "היה על ההנהלה לחץ כבד," משער חלוצי, "אלוביץ' התחיל להבין שזה כבר מתלקח עליו, ואז הוא אמר, בואו נפסיק את זה. גם גיל הרגיש את הלחץ מההפגנות שקיימנו מחוץ לביתו כל יום פעמיים ביום, ב-7:00 בבוקר וב-19:00 בערב, וקבלות שבת כל יום שישי, זה לחץ שעובד. הייתה החרפה בימים האחרונים, קיימנו תהלוכה גדולה עם אלפי עובדים מול קריית הממשלה בתל אביב, פרצנו לעזריאלי והקמנו שם רעש שהרעיד ללא ספק את הכיסא של אלוביץ'. לקראת הסוף כולם איבדו את העשתונות ועמדו על הגדר במרכז הלוגיסטי ואמרו — אף אחד לא נכנס. זה לחץ, המרכז הלוגיסטי סגור, ומוקד ירושלים סגור, הלחץ של הימים האחרונים עבד. הם הבינו שעופר עיני הולך על זה עד הסוף."

המעסיקים בקרב בלימה. מעתירה לבג"ץ ועד ניסיון לביטול בית הדין לעבודה

פסק דין "פלאפון" סימל את שיאו של תהליך משפטי היסטורי, שחזיק בהדרגה, מראשית שנות האלפיים, את זכות ההתארגנות של העובדים בישראל. ראשיתו בתקופת כהונתו של נשיא בית הדין הארצי לעבודה בדימוס, השופט סטיב אדלר, שהעניק רוח גבית להתארגנויות הראשונות שהחלו להופיע במשק, המשכו בשורה ארוכה של פסקי דין תקדימיים שהתקבלו במרוצת השנים בסוגיות מפתח הנוגעות לזכות ההתארגנות, בהן איסור על התנכלות לעובדים ופיטורים על רקע התארגנות, הגדרת יחידות מיקוח, איסור על שימוש בוועדים פנימיים מטעם המעסיק, איסור על פגיעה בחופש ההתארגנות וחובת ניהול משא ומתן. ושיאו של התהליך, כאמור, במגדלור המשפטי שהציבה השופטת ארד בלב הזירה המשפטית — הלכה מורת דרך המאירה למרחקים את דרכם הסלולה של המתארגנים שבדרך ומנווטת את דרכם בעלטה שניסו להטיל המעסיקים על זכות ההתארגנות. במובנים רבים פסק דין "פלאפון" הוא בבחינת קו הסיום במאבק מתיש ורב שנים שניהלו המעסיקים וארגוני העובדים בזירה המשפטית כחתול ועכבר; מצד אחד היו אלה המעסיקים שפעלו

בדרכים יצירתיות לעקוף את זכות ההתארגנות, ומצד שני היו אלה ארגוני העובדים שעתרו נגד הפגיעה בהתארגנות. ביניהם עמדו שופטי בתי הדין לעבודה, שנדרשו פעם אחר פעם לפסוק בסוגיות מרתקות שהעמידו את זכות ההתארגנות במבחן.

פסק דין "פלאפון", המשתרע על פני 91 עמודים גדושים, ביצר לראשונה באופן מקיף ורחב יריעה את מעמדה של זכות ההתארגנות בפסיקה המשפטית. הוא שרטט בקווים מודגשים וברורים את גבולות חופש הביטוי של המעסיק בהתארגנות ראשונית ואת מרחב פעילותו, הציב תקנות וכללים מפורשים המגוונים כחומה בצורה על העובדים המתארגנים, ויצר נורמה חדשה שלפיה אסור למעסיקים להביע עמדה ולהתערב בהתארגנויות עובדים ראשוניות. משהתקבלה ההחלטה בערכאה המשפטית הגבוהה ביותר, בית הדין הארצי לעבודה, אשר פסיקתו היא פסיקה מכוונת בחיי החברה והכלכלה בישראל ומחייבת את כלל בתי הדין, חייבה ההלכה המשפטית העדכנית את כלל המעסיקים בהתארגנויות שבדרך. מטבע הדברים, הפסיקה עוררה תרעומת ותסכול רב בקרב המעסיקים. הם הביעו ביקורת חריפה ונוקבת כלפי הנהלת "פלאפון", שהתנהלותה חסרת האחריות הביאה על ראשם את הפסיקה הגורפת, ולא חסכו מנה אחת אפיים מהשופטת ארד, על שהרחיקה לכת לטענתם בפסיקתה, ואסרה באופן מוחלט את חופש הביטוי של המעסיק.

המעסיקים הבינו היטב את השלכות הפסיקה על עתיד העבודה המאורגנת בישראל. הם היו ערים לרוח הגבית שהיא הייתה צפויה להעניק לגל ההתארגנות, ליחסי הכוחות החדשים בינם ובין המתארגנים וליכולתם המוגבלת לעמוד כמכשול בדרך להתארגנויות עובדים. "אני לא אוהב את הפסיקה הזאת", אומר שרגא ברוש, נשיא התאחדות התעשיינים. "אני לא חושב שהמעסיק צריך להתערב בזכות הלגיטימית של העובדים להתארגן. יחד עם זאת, אני חושב שמותר למעסיק, אולי אפילו חובתו, לעמוד בפני העובדים שלו, להסביר את המגבלות שהוא רואה לגבי העסק שלהם, ואני אומר בכוונה 'שלהם' כי העובדים הם חלק מהעסק, להסביר להם למה ועד עובדים זה דבר לא טוב לדעתו ולהשאיר לעובדים להחליט מה שהם חושבים, לא לכפות עליהם. מובן שאפשר

להציג את זה כך שהעובדים מפחדים מהמעסיק. אבל לא, אני לא מקבל את זה. מה היה הפסול בכך אם גיל שרון, מנכ"ל 'פלאפון', היה עומד מול אלף עובדים באולם גדול או בחדר ישיבות, מציג להם על מצגת את הטיעונים שלו, מסביר מה לדעתו יקרה אם יהיה ועד עובדים בחברה, וברגע שהוא יסיים את המצגת אז הוא ישאל שאלה לגיטימית — אם יש שאלות, ואם אף אחד לא ירים יד הוא ילך, ואם עובד ישאל שאלה אז הוא יענה תשובה, ובסוף כשהוא ילך אני מניח שהעובדים יחליטו איך שהם יחליטו ואין בעיה עם זה. למה כשיש בחירות בארץ מותר לכל מועמד להשמיע את דעתו? כי אתה רוצה לדעת מה יש לכל מועמד להגיד. מי קבע שזה שרוצה לארגן את הוועד הוא שממונה על השכל? אולי לגיל שרון יש את ההיגיון שלו, למה לא טוב לשמוע מה הוא חושב? תנו למעסיק את הזכות להגיד מה שהוא רוצה, ואחרי שילך לדרכו, העובדים יחליטו. בהיבט הזה אני חושב שהפסיקה הלכה רחוק מדי. אבל מראש זה לא היה צריך להגיע לבית הדין הארצי לעבודה, היו צריכים לעצור את זה קודם. לא עשו את זה, והתוצאה היא לא טובה. אם אני הייתי בתפקיד בזמן ההתארגנות, זה לא היה קורה ולא היה מתרחש כזה גל התארגנויות. היו כאלה שהעדיפו ללכת לבית הדין, וכשבית הדין הארצי מחליט משהו, זה בית דין גבוה שנותן פסיקה, וכולם מחויבים לה."

מוכי תדהמה, ומתקשים להשלים עם החלטת בית הדין הארצי לעבודה המבטלת את זכותם להבעת עמדה בהתארגנות ראשונית, ביקשו המעסיקים לפנות אל הערכאה השיפוטית העליונה, אל בית הדין הגבוה לצדק, בניסיון לבלום את הפסיקה הדרמטית. בראשית יוני 2013, כחצי שנה לאחר שניתן פסק הדין בבית הדין הארצי לעבודה, עתרה לבג"ץ לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים, המאגדת את ארגוני המעסיקים הגדולים במגזר הפרטי, בבקשה לבטל את רוע הגזירה, בנימוק שהפסיקה פוגעת בחופש הביטוי ובזכות הקניין של המעסיק. כשנה מאוחר יותר, ביולי 2014, בהרכב של שלושה שופטי העליון: אליקים רובינשטיין, גיל הנדל ואורי שוהם — נדחתה העתירה, ופסק הדין שהתקבל בבית הדין הארצי לעבודה, נותר על כנו. לא זו בלבד שניסיונם הנואש של המעסיקים נדחה, הרי שקביעת בג"ץ חיזקה את פסיקת בית הדין הארצי לעבודה.

בד בבד החלו המעסיקים ברוב תכולם לפעול בזירה הפרלמנטרית לביטול קיומו של בית הדין לעבודה. פסק הדין שעורר התרגשות עזה מאוד בקרב המעסיקים, הזעיק את נשיא איגוד לשכות המסחר, אוריאל לין, ליזום חקיקה שתגביל את כוחו של בית הדין הארצי לעבודה, ונשמעו קולות נוספים שטענו כי יש לשלול את קיומו. "היה בזה אפילו הדהוד של איום על בית הדין לעבודה," אומרת השופטת ארה. "לשיטתי, במקרים המתאימים, בית הדין ארצי בשבתו כבית משפט לערעור, נדרש לקבוע פסיקה מנחה בקביעת נורמות כלליות בדיני עבודה, בדומה לפסיקת בית המשפט העליון, בהתאמה הנדרשת כמובן. התוצאה לטווח הרחוק הייתה טובה, שכן הוכרזו ארגון עובדים ב'פלאפון', ואני ראייתי מהעיתונים שמנכ"ל 'פלאפון' כתב 'הגענו להסכם קיבוצי טוב מאוד, והגענו להסכמה בהסכם קיבוצי, כולל פיטורי עובדים באופן מוסכם'. זאת אומרת שגם לדעתו של המנכ"ל הרבה יותר נכון להתנהל כשיש לך ארגון עובדים וכשיש לך עם מי לדבר, ולא עם כל מיני קבוצות. הרעיון לבטל את בית הדין לעבודה זה רעיון שיש מאחוריו אידיאולוגיה שלמה. בית הדין לעבודה 'מפריע' לבעלי עניין. מבחינתם, כפי שהם רואים זאת, הם אומרים, למה אני צריך איזה מקל בגלגלים? יותר נוח לנו לנהל את יחסי העבודה בלי שתהיה לנו הפרעה של בית הדין לעבודה. גם להם יש איזה אינטרסים לגיטימיים שהם רוצים לגונן עליהם, לכל צד יש אינטרסים. לכן הגישה הזאת, שבאה לבטל את בית הדין לעבודה, הייתה גישה חסרת כל בסיס שנבעה מאיזו השתלחות בבית הדין לעבודה מהסיבה שהם ראו בו גוף לא אובייקטיבי. זה ממש לא נכון. בית הדין נועד לעשות משפט, הוא פוסק לפי העובדות שמביאים בפניו ולפי הטיעונים המשפטיים. באים ואומרים שהשופט הוא רק בנאדם וגם לו יש רגשות ואידיאולוגיה ושגם הוא שומע מה כותבים בעיתונים ומה אומרים בטלוויזיה ומושפע מזה. זה לא נכון. במהלך כתיבת פסק הדין, השופט נדרש לבחינת כלל החומר שהובא לפניו בדיון. במסגרת זו, השופט כבול לראיות שהביאו הצדדים ולטענות שהעלו בפניו. כל טענה אחרת הנשמעת מחוץ לדיון אינה רלוונטית ובוודאי שאינה מובאת כלל בחשבון בכתיבת פסק הדין, לרבות טענות הנשמעות בתקשורת חדשות לבקרים. אם אני רואה שגררו

את הרכבים לעובדים, אני יכולה לחשוב שנגרם להם עוול, אבל אני לא יודעת מה קרה, אולי גררו בצדק? אני מעבירה הכול דרך שבט הביקורת. כשאני מגיעה לכתוב פסק דין, אני מנותקת לחלוטין מהמתרחש מסביב, אני מתרכזת בטענות, זה המצב העובדתי, ולאחר מכן אני מנתחת. אם בית הדין האזורי קבע שגררו לעובדים רכבים ונשמעו שם העדויות ונקבעה העובדה, אז זו העובדה. אצל השופט ההשפעה נעצרת בחומה של הכתיבה, כי צריך לנמק."

לא היו אלה קריאות חדשות. קריאות דומות לביטול בית הדין לעבודה, שנשמעו לאורך השנים, נדחו כבר בשנת 2006 בוועדת זמיר, ועדה ציבורית בראשות השופט בדימוס יצחק זמיר, שנדרשה לבחון טענות על חוסר איזון בהחלטות בית הדין לטובת העובדים וקיפוח מתמשך של המעסיקים. בדוח מעמיק שפורסם לאחר בחינה קפדנית של הנושא, שנמשכה שנתיים, קבעה הוועדה כי יש לשמור על עצמאותם של בתי הדין לעבודה. על כל פנים, איש לא העלה על דעתו שקריאות אלה, פרט לאפשרות שהעניקו למעסיקים לשחרר קיטור ולהביע תסכול ותדהמה מפסק הדין, עלולות לחרוג מרמת הקריאות הקולניות לצעדים ממשיים, ודאי לא כשארגוני העובדים נמצאים בעיצומה של התחזקות משמעותית, כשגל ההתארגנות צובר תנופה, וכשהלך הרוח החברתי תופס אחיזה בציבור הרחב, ולא כל שכן כאשר המעסיקים עצמם אינם תמימי דעים בצורך לבטל את בית הדין לעבודה. "אני מתנגד לזה," אומר בפסקנות שרגא ברוש, נשיא התאחדות התעשיינים, "אני חושב שאחד הדברים הטובים שקרו זה הקמת בתי הדין לעבודה. להבדיל מבתי משפט רגילים, הם עושים ברוב הפעמים פשרות, לא הולכים רק עם החוק היבש. אני חושב שהגישה שהעובד תמיד צודק, באיזשהו מקום הולכת ונעלמת. אנחנו המעסיקים מקבלים סיוע וסעד בבתי הדין לעבודה לא פחות מההסתדרות. אני בעד הגישה הכללית של בתי הדין לעבודה, גישה של פשרות וגישורים. ככה זה צריך להיות."

לכאורה החלטת בג"ץ, שחיזקה את החלטת בית הדין הארצי לעבודה, אמורה הייתה לסלול את דרכם של המתארגנים הבאים ולאפשר הקמת ועדי עובדים בלא התנגדות מצד המעסיקים — אם תרצו, זהו בבחינת חזון

אחרית הימים בשוק העבודה. אלא שהמציאות בשטח לימדה שהפער בין הזירה המשפטית לזו המתקיימת בשטח עודנו גדול ומזמן מאבקי עובדים קשים וסוגיות משפטיות סבוכות בדרך להתארגנויות עובדים. על רקע פסק דין "פלאפון" השתנו באחת דפוסי התנהלותם של המעסיקים בהתארגנות ראשונית. אבל רק מקצתם קיימו את החוק כלשונו, הכירו במציאות המשפטית החדשה ולמעט הודעה לקונית על הכרה בזכותם של העובדים להתארגן, הם גזרו על עצמם שתיקה והכירו ביציגות עם הצגת החתימות של שלישי מעובדי החברה שהצטרפו לארגון העובדים.

מעסיקים רבים נקטו גישה זו למראית עין בלבד. מתחת לפני השטח הם פעלו ביתר שאת לסיכול התארגנות עובדיהם בדרכים שונות, שנועדו לעקוף את פסק דין "פלאפון". על כן בעידן שלאחר פסק דין זה הגיעו לבית הדין לעבודה סוגיות חדשות שהיוו פגיעה בהתארגנות, לרבות ועדים פנימיים כארגון עובדים ("מנורה", "אמדוקס") וסחבת במשא ומתן הקיבוצי כפי שיוצגו בהמשך. ואף-על-פי-כן חולל פסק דין "פלאפון" פריץ של התארגנויות חדשות בענפים חדשים ומפתיעים. "אני מאוד שמחה שהתחיל רנסנס של התארגנויות בעקבות פסק הדין הזה," מסכמת השופטת ארד, "כי פתאום בפעם הראשונה הצדדים ידעו מה נכון ומה לא נכון לעשות, מה אפשר ומה אי אפשר, וגם הרציונל התקבל, אם כי במשך השנים יש וריאציות של התנגדויות. משפט הוא גוף חי שכל הזמן מתחדש; על ההלכות שנקבעו בפסק דין פלאפון צומחים כל הזמן צמחים ושתילים חדשים."