

מה יכולה הנהלת קופי בין ללמוד מפרשת אלון-לי גרין?

פיטוריו והחזרתו לעבודה של עובד "קופי בין" משקפת כשל של הנהלת רשת בתי הקפה, שנלחמה בהתארגנות העובדים באמצעות פיטורים בניגוד לחוק - במקום לרדת לשורשי סיבותיה שוקי שטאובר

החלטתם של שופטי בית הדין האזורי לעבודה [להחזיר לעבודה](#) את עובד רשת קופי בין, אלון-לי גרין, שפוטר בשל ניסיונו לארגן ועד עובדים בחברה היא החלטה לא פשוטה, שיש לה השלכות רבות החורגות מעבר למערכות יחסי העבודה בין עובדים למעסיקיהם.

בדרך כלל, כאשר עובד חווה פיטורים שבית הדין מוצא אותם לא הוגנים, כמו למשל התנכלות אישית של מנהל שנפגע מיחסה של עובדת אשר לא נענתה לחיזוריו, הוא זוכה לסעד כספי. זאת אומרת, שפרט לפיצויי הפיטורין גם הם היה זכאי בדין, אפשר כי יזכה בפיצוי כספי נוסף על עוגמת הנפש שנגרמה לו ועל אי הצדק שנעשה לו.

בית הדין לא יטה להחזיר אותו לעבודה ממספר נימוקים, היפים גם למקרה קופי בין. סיבה אחת, עקרונית, היא זכותו הקניינית של המעסיק להפעיל את עיסוקו בדרך הנראית לו ובכלל זה להחליט את מי להעסיק. סיבה שנייה היא פרקטית. איך ייראו חיי העבודה היומיומיים כאשר המעסיק נאלץ להפעיל עובד הנמצא במקום העבודה נגד רצונו של אותו מעסיק? ומנגד, איזו מוטיבציה יכולה להיות לעובד כזה לקדם ולתרום לעיסוקו של מעסיק שאלו הם יחסיו איתו?

הבעייה קיימת בעיקר בסקטור הפרטי. בשירות הציבורי אין זהות בין המעסיק - המדינה, או רשות ציבורית אחרת - לבין המנהל. בעצם, בשירות הציבורי מעמדו של המנהל, בהקשר זה, זהה למעמדו של העובד. כך שאכיפת ההעסקה לא מעוררת דילמות כאלו.

שופטי בית הדין שפסקו כי יש להחזיר את העובד לעבודה היו כמובן ערים לבעייתיות של החלטתם. הם כתבו בפסיקתם:

"אומנם הלכה היא כי אין לכפות על מעסיק פרטי להעסיק עובד בניגוד לרצונו, וכי דרך המלך היא פסיקת פיצוי לעובד. אלא, שלטעמנו, מדובר במקרה חריג בו בהתנהגות המשיבה היה כדי לפגוע בזכויות יסוד של העובד ופיצוי כספי אינו יכול לרפא את הפגם בהתנהלותה. פגיעה בזכות חוקתית, שהינה 'זכות יתר' ומעבר לזכויות הכלליות של העובד מביאה עימה גם תוצאה החורגת מהכלל".

השופטים הוסיפו והסבירו מדוע הם רואה במקרה זה מקרה חריג, על ידי ציטוט מפסק דין אחר של בית הדין הארצי לעבודה בעניין דומה, שקבע כי אם יסתפק בקביעה כי יש להעניק במקרים כאלו לעובד המפוטר פיצוי ואפילו פיצוי גבוה, תושם לאל "כל אפשרות להתארגן במקום שמעביד לא יחפוץ באותה התארגנות".

טיעון זה, חשוב אולי מאד לכשעצמו, עדיין לא מאפשר להתמודד עם השאלה כיצד תיושם ההחלטה בחיי היומיום. כיצד ינוהל השיח בין המנהלים ברשת לבין העובד שחינו סר בעיניהם?

עוד כשל ניהולי

פרשה זו שזכתה, לדאבון לב מנהלי הרשת ובעליה, לכתורות לא מחמיאות בעיתונים, מצביעה לא רק על הבעיה המוסרית איתה תצטרך להתמודד בימים הקרובים, אלא גם על הכשל ניהולי שעורר אותה. מנהלי קופי בין היו צריכים לקבל שיעור מגזי קפלן, מנכ"ל אסם, על הדרך בה ניתן להתמודד ביעילות עם משבר גדול בהרבה. אין כמעט טעות שלא עשו בעניין זה, אין מהמורה שלא עלו עליה.

למשל, במקום להילחם בתהליך ההתארגנות של העובדים ניתן היה להזמין את אותו עובד שפוטר לשיחה אמיתית מלב אל לב, ולברר מה באמת כואב לו. הרי הוא לא יזם את ההתארגנות כתרגיל אקדמי, אלא משום

 [שלחו להדפסה](#)



 [לחצו כאן להגדיל הטקסט](#)

שלא קיבל מענה על שורה של צרכים. עשרות העובדים שצירפו את חתימתם למסמך ההתארגנות לא עשו זאת כטובה לחברם, אלא היה משהו העיק עליהם.

טיפול נכון בהתארגנות כזו היה מסייע להנהלת קופי בין לשפר את דרכי הניהול שלה, ללמוד דברים שאולי לא ידעה על התנהלותה השוטפת של הרשת. היא אולי אפילו צריכה הייתה להודות לעובד שהאיר את עיניה על כשלים מסוימים.

אך במקום לנהוג כך, מה עשתה הרשת? הזדרזה ופיטרה אותו, ולא רק זאת אלא פיטורים בניגוד לחוק, בדרך שמצביעה על חוסר אתיקה, תוך ניסיון להסוות את הסיבה האמיתית לפיטורים. איזה אמן יכול להיות לעובדים בהנהלה שזו דרכה? איך הנהלה שמנסה לטובב בכחש את בית המשפט יכולה לדרוש מעובדים לנהוג ביושר ובהגינות עם מקום עבודתם? עם לקוחותיה?

הנהלת קופי בין צריכה להזדרז ולטובב את הגלגל לאחור. אם לא תעשה כן במהרה, סיכויי הישרדותה בתפקיד נמוכים.

[חזרה](#)