



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 5190-08-14

לפני:

כב' השופטת דגית ויסמן
נציגת ציבור (עובדים), גב' אורית הרצוג
נציג ציבור (מעסיקים), מר צבי שוויגר

המבקשת:

הסתדרות העובדים החדשה
ע"י ב"כ עו"ד רימון

המשיבה:

מעון כלנית בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד בראון

החלטה

- 1 בפנינו בקשה לצווי עשה זמניים במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי, בה נטען שפיטוריו של העובד, ליאור קיי אבישי (להלן – אבישי), ביום 5.8.14, נעשו בעקבות פעילותו למען התארגנות עובדים בוועד עובדים אצל המבקשת. במסגרת ההליך הזמני התבקש בית הדין להשיב את אבישי לעבודה אצל המשיבה עד להכרעה בתיק העיקרי.
2. המבקשת היא ארגון עובדים מוכר המבקש לארגן במסגרתו את עובדי המשיבה.
3. המשיבה מנהלת מעון לחוסים, בו שוהים כ – 70 חוסים והיא מעסיקה כארבעים עובדים.
4. אבישי הועסק אצל המשיבה במשך כשלוש שנים עד שפוטר, בתפקיד עו"ס של המעון ורכז תוכניות קידום.
5. בפתח החלטתנו נדגיש שהיא מבוססת על ראיות לכאורה בלבד ואין לראות באמור בהחלטה זו משום קביעת מסמרות ביחס לשאלות עובדתיות כאלה ואחרות העולות מכתבי הטענות.
6. להלן תמצית טיעוני המבקשת:
7. א. הזמנתו של אבישי לשימוע לפני פיטורים, כמו גם פיטוריו, היא תגובה לפעילותו למען התארגנות העובדים. זאת נלמד מהעובדה שההזמנה לשימוע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-08-5190

- 1 ניתנה לאבישי רק יום לפני מועד השימוע ואף לשון המכתב מעידה על כך
2 שהמשיבה כבר החליטה על פיטוריו של אבישי.
- 3 ב. כשבוע לפני ההזמנה לשימוע החל אבישי, יחד עם עובד אחר במשיבה, מר
4 גלעד פרידמן, לדבר עם עובדים כדי לצרף אותם להסתדרות. סמיכות
5 הזמנים מעידה על קשר בין השניים.
- 6 ג. השימוע שנערך לאבישי היה למראית עין, כאשר המשיבה כבר החליטה על
7 פיטוריו בשל פעילותו בהתארגנות העובדים.
8
- 9 5. להלן תמצית טיעוני המשיבה:
- 10 א. המשיבה מכירה בזכותם של העובדים להתארגן ואין היא מתנגדת
11 להתארגנותם. בעניין זה המשיבה הפנתה לכך שכאשר קבוצת עובדים פנתה
12 בנושא הביטוח הפנסיוני, המשיבה שיתפה פעולה עם בקשת העובדים וזימנה
13 את נציג חברת הביטוח על מנת לדון עם העובדים בנושא.
- 14 ב. מדובר במקום עבודה מיוחד שבו מערכת יחסים תקינה בין חברי הצוות
15 מאפשרת לצוות ליתן טיפול מיטבי לאוכלוסיית החוסים הדרה במעון.
16 ג. פיטוריו של אבישי באו על רקע התנהגותו – הוא אינו סר למרותה של מנהלת
17 המעון ויחסיו עמה עכורים. גם יחסיו של אבישי עם שאר העובדים במעון, על
18 רקע מבצע צוק איתן, אינם תקינים, באשר התבטאויותיו במהלך המבצע
19 עוררו זעם בקרבם. בנוסף, אבישי הפגין חוסר תפקוד מקצועי ברגעים
20 הקריטיים של מבצע צוק איתן, כאשר נשמעה אזעקה ברחבי העיר ואבישי
21 לא התייצב לעבודה במעון.
- 22 ד. לטענת המשיבה, רק לאחר שאבישי החל להרגיש שהוא עומד לאבד את
23 מקום עבודתו הוא החל לנהוג באופן שיראה כאילו סיבת הפיטורים נעוצה
24 בנסיונותיו לארגן את העובדים.
- 25 ה. לא נפל פגם בשימוע, העובד התייצב לשימוע עם נציגים מטעמו, לרבות שתי
26 עורכות דין, הטענות כנגדו פורטו והתאפשר לו להגיב להן.
- 27 ו. לא הוכחה התארגנות בקרב העובדים, לא הוצגו חתימות של עובדים ונראה
28 שחלק מהעובדים לא הסכימו להצטרף להתארגנות המגבשת.
29
30 דיון והכרעה
- 31 6. אין מחלוקת בין הצדדים ביחס למעמדה של חרות ההתארגנות ולגבי העקרון שנקבע
32 בפסיקה מימים ימימה ואף עוגן בחקיקה, על האיסור המוטל על מעביד לפגוע
33 בעובדים המבקשים לממש את חרותם זו ולהתאגד בארגון עובדים.
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 5190-08-14

- 1 המחלוקת בין הצדדים היא עובדתית והיא בשאלה אם קיים קשר בין פעילותו של
2 אבישי במטרה לקדם את התארגנות העובדים אצל המשיבה ובין פיטוריו.
3
4 נחזור בקצרה על מושכלות ראשונים. בסעיף 33(א) לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז
5 – 1957 (להלן – חוק הסכמים קיבוציים), נקבע –
6
7 "מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודתו של עובד ולא ימנע מקבלת אדם
8 לעבודה, בשל אחד מאלה:
9 (1) חברותו או פעולתו בארגון עובדים;
10 (2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;
11 (3) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון
12 עובדים;
13 (4) חברותו בועד עובדים או פעילותו בועד עובדים הפועל במסדרת ארגון
14 עובדים; לעניין זה, יראו ועד עובדים כפועל במסגרת ארגון עובדים
15 אם יושב ראש ארגון העובדים או מי מטעמו נתן הודעה בכתב
16 המאשרת זאת;
17 (5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים."
- 18
19 סעיף זה מעגן בחקיקה את פסיקתו העניפה של בית הדין לעבודה בנושא חרות
20 ההתארגנות והאיסור על פגיעה בעובדים מאורגנים. כך למשל, הגנה מפני פיטורים
21 במהלך התארגנות חדשה או פיטורי עובדים מאורגנים במטרה להשתחרר מיחסים
22 קיבוציים (עס"ק (ארצי) 24/10 הוט טלקום בע"מ – הסתדרות העובדים הלאומית,
23 16.3.10; להלן - פרשת הוט טלקום). בדומה, נקבעו סייגים על חופש הביטוי של
24 המעסיק, בתקופת ההתארגנות הראשונית (עס"ק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות
25 העובדים הכללית החדשה – פלאפון תקשורת בע"מ, 2.1.13, להלן – עניין פלאפון;
26 אושר בבג"צ 4179/13 לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים נ' בית הדין הארצי
27 לעבודה, 7.7.14, להלן – בג"צ פלאפון).
- 28
29 8. על פי פסיקת בית הדין הארצי, "ההגנות שבדין על ההתארגנות באשר היא, חלות
30 בעוצמה יתירה בהתארגנות הראשונית, נוכח השבריריות והרגישות המאפיינות
31 התנהלותה" (עניין פלאפון; עס"ק (ארצי) 41357-11-12 הסתדרות העובדים הכללית
32 החדשה - אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ, 15.1.13 ור' גם בספרות הנזכרת
33 באותם פסקי דין).
- 34
35 הגנה זו, על התארגנות העובדים בשלביה הראשוניים, אושרה לאחרונה בבג"צ
36 פלאפון, בו נפסקו הדברים הבאים:
37
38 "משטר יחסי העבודה הקיבוציים משנה במידה מסוימת את מארג
39 הכוחות ומבקש לחלק את הכוח מחדש, תוך שילוב ארגון העובדים.
40 מכאן גם רגישותו המיוחדת של שלב ההתארגנות הראשונית



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 5190-08-14

1 וההקפדה היתרה בשלב זה של "החיים הקיבוציים" על "סביבת
2 גידול" שתאפשר את מימושה של זכות ההתארגנות (ראו לעניין
3 ההגנה על התארגנות ראשונית בפסיקתו הענפה של בית הדין לעבודה
4 דב"ע 4-10/98 דלק – חברת הדלק הישראלית בע"מ נ' הסתדרות
5 העובדים הכללית-האגף לאיגוד מקצועי, פד"ע לג 337 (1998); דב"ע נו-3-
6 209 מפעלי תחנות בע"מ נ' יניב, פד"ע לג 289 (1996); עס"ק 1008/00
7 הורן את ליבוביץ בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לה
8 145 (2000); סב"א (ארצי) 32690-10-10 הסתדרות העובדים הכללית נ'
9 כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי (2011); כן ראו אהרן ברק
10 פרשנות במשפט: פרשנות חוקתית (1994) 431.

11
12 שלב ההתארגנות הראשונית הוא שלב ראשוני, כאמור רגיש במיוחד. באותה
13 עת העובדים עדיין אינם מאוגדים, הם אינם קבוצה שכוחה מוקנה לה
14 מעצם חבירתם של פרטים רבים לכלל, והם חשופים להפעלת כוחו של
15 המעסיק. בשלב זה עדיין כל עובד לעצמו ויכולתו לעמוד על זכויותיו מוגבלת
16 יחסית, בחינת כל אחת מן האצבעות בטרם התאגדו לכף יד."

17
18 9. אשר לנטל ההוכחה בהליכים שעניינם התארגנות ראשונית, נפסקו בפרשת הוט
19 טלקום הדברים הבאים (ההדגשות במקור – ד.ו.) –

20
21 "...מציאות חיי העבודה מלמדת, כי במקרים רבים יפעל המעסיק לסיכול
22 ההתארגנות, בעיקר בשלביה הראשוניים, בדרך של פיטורי הפעילים, במקרים
23 רבים, תוך הסוואת הסיבות האמיתיות לפיטורים. מטעם זה, קבעה הפסיקה
24 היפוך נטל שכנוע במקרה של טענה לפיטורים על רקע התארגנות או פעילות
25 בוועד עובדים. בחוות דעתי בפסק דין אי סי אי טלקום קבעתי, כי על
26 המעסיק רובצת חובת ההוכחה כי בחירת המועמדים לפיטורים נעשתה
27 מנימוקים ענייניים ולא מטעמי השתייכות לארגון עובדים. עוד נקבע, כי די
28 בחשד שנימוקי הפיטורים אינם ענייניים על מנת להעביר את נטל ההוכחה
29 אל כתפי המעסיק להראות, כי הליך הפיטורים נעשה כדין ומשיקולים
30 ענייניים.

31 לטעמי, בנסיבות של טענה לפיטורים על רקע התארגנות, נטל השכנוע המוטל
32 על כתפי המעביד, הא נטל שכנוע מוגבר. זאת, נוכח מעמדה של זכות
33 ההתארגנות כפי שמצאה ביטויה בתיקונים האחרונים לחוק הסכמים
34 קיבוציים."

35
36 על יסוד כל האמור לעיל, נפנה לבחינת העובדות שהוכחו בשלב זה רק לכאורה.

37
38 10. המשיבה מנתה מספר סיבות לפיטוריו של אבישי (ר') פירוט במכתב מיום 21.7.14,
39 נספח ה' לתגובה לבקשה). להלן נפרט את הסיבות שהובאו.

40 א. נטען שאבישי לא ביצע את עבודתו כהלכה ולעניין זה הובאו דוגמאות
41 מסיכומי ביקור של היועצת ביחידת הבריאות, האגף לטיפול באדם המפגר
42 במשרד הרווחה, מהם עולה כי אבישי נכח בישיבות אלה, במסגרת תפקידו
43 עו"ס המעון ועל פני הדברים נראה כי נושאים באחריותו לא בוצעו.
44



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 5190-08-14

- 1
2 סיכומי הביקור שהוצגו הם מהתאריכים 25.8.13, 9.10.13, 9.12.13. יוזכר
3 שאבישי עבד אצל המשיבה מאז שנת 2011, כשלוש שנים, והאירועים בעניין
4 זה הם מלפני כתשעה חודשים עד שנה.
- 5
6 ב. נטען שאבישי לא פעל על פי המצופה ממנו בתפקידו, כאשר ביום 9.7.14,
7 ביום בו נשמעה אזעקה בתל אביב, הוא לא התייצב לעבודה ושלה מסרון
8 בנוסח הבא: "לא מגיע היום – שילוב מנצח של חרדה, חוסר שינה עם
9 הצטננות וחוסר. מקווה לימים טובים יותר. נהיה בקשר."
- 10
11 התנהגות זו שבאה מעו"ס של מעון חוסים מעוררת תמיהות ואיננו סבורים
12 שהיא מתיישבת עם המצופה מעובד בתפקידו של אבישי. ברם, מדובר
13 באירוע בודד שלא חזר על עצמו בהמשך (למרות שאזעקות נשמעו בתל אביב
14 גם בימים אחרים), וביחס לאותו יום, אבישי לא התייצב גם בשל חרדה
15 מהמצב אך גם בשל צינון, לגביו המציא אישור רפואי.
- 16
17 ג. נטען שאבישי יצא לחופשה על דעת עצמו. אך ממכתבה של גילדנור מיום
18 21.7.14, עולה שהטרוניה היא על כך שאבישי לא ביקש מראש לצאת
19 לחופשה, אלא קבע את החופשה והודיע את מועדיה בבחינת עובדה מוגמרת.
20 התנהגות זו אינה ראויה, כיוון שבסופו של יום, המעסיק הוא הקובע את
21 מועדי החופשות. יחד עם זאת, מהמכתב ניתן להסיק שהמשיבה לא אסרה
22 על אבישי לצאת לחופשה, אלא קיבלה את הודעתו.
- 23
24 ד. נטען שאבישי הקים קבוצת וואטסאפ של העובדים במעון.
25
26 בעניין זה, לאחר ששמענו את עדותה של גילדנור, התרשמנו כי הטרוניה
27 בנושא זה היתה בשל העובדה שנעשו דברים ללא ידיעתה ולא מעצם המעשה
28 (ר' עדותה בעמוד 9 לפרוטוקול, שורות 23-26, 31-33).
- 29
30 ה. נטען שלאבישי תגובות ציניות כלפי גילדנור, המעידות על חוסר קבלת
31 סמכות. עניין זה עלה גם בשימוע (פרוטוקול השימוע צורף כנספח ט' לתגובה
32 לבקשה) ואבישי נתן לו הסבר ואף התנצל אם התנהגותו פורשה כחוסר כבוד.
33
34 מדובר בפרשנות סובייקטיבית של התנהגות שלא היינו עדים לה, אך ראוי
35 לציין שאף בדיון בפנינו לא ניתן היה להתעלם מהמתח שקיים בין אבישי ובין
36 גילדנור, שנוטה לגלוש לווכחות (ר' למשל בעמוד 9 לפרוטוקול, שורות 1-5).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 5190-08-14

- 1
2 11. במהלך עדותה בבית הדין, גילדנור טענה ש"הקש ששבר את גב הגמל" היה אי
3 התייצבותו של אבישי בעבודה ביום 9.7.14 (עמוד 12 לפרוטוקול, שורות 6-9).
- 4
5 12. בתגובה לבקשה עלו נושאים נוספים, כגון התבטאויותיו של אבישי במהלך מבצע
6 צוק איתן, אשר לטענת המשיבה, גרמו למתחים וויכוחים בקרב הצוות במעון. על
7 רקע זה, נטען כי אין מקום להורות על ביטול הפיטורים, באשר העסקתו של אבישי
8 יוצרת אווירה רעה בקרב חברי הצוות במעון.
- 9
10 לא מצאנו לקבוע מסמרות בעניין זה, משום שאין מדובר בנושאים שהיו חלק
11 מהנימוקים שנדונו בשימוע. בנוסף, אנו סבורים שאין לשקול לחומרא התבטאויות
12 שונות של עובדים במהלך ימי צוק איתן, באשר מדובר בתקופה רוויית מתח לכל
13 הציבור בישראל ועל רקע זה יש להאמין שנאמרו דברים שבימים כתיקונם לא היו
14 נאמרים או שהיו נאמרים בסגנון מתון יותר, כך שאין לזקוף אמירה כזו או אחרת
15 לחובתו של איש מהמעורבים בעניין. נזכיר שתוכנם של הדברים שנאמרו אינו העומד
16 לדיון, אלא שנטען כי הויכוח הפוליטי אליו הדברים הובילו, הוא שהביא למתיחות
17 בין חברי הצוות.
- 18
19 מכל מקום, לא הובאו ראיות מהימנות לכאורה להשפעת החזרתו של אבישי לעבודה
20 במעון, בהיבט זה של יחסי העבודה במקום.
- 21
22 13. לסיכום האמור לעיל, נראה כי הסיבות שהמשיבה מנתה לפיטוריו של אבישי היו
23 מכלול של אירועים והתנהגויות שניתן לכנות אותם "אי התאמה". לדעתנו, הודעה
24 על פיטורים אינה תגובה מתחייבת להתנהגות מעין זו, במיוחד כאשר עסקינן בעובד
25 שמועסק כבר שלוש שנים. ייתכנו צעדים אחרים שהמעביד יכול לנקוט בהם, כגון
26 נזיפה.
- 27
28 14. כפי שכבר צוין לעיל, על פי הדין, נטל השכנוע המוטל על המשיבה הוא נטל מוגבר.
29 לאור האמור לעיל, הגענו למסקנה שהמשיבה לא עמדה בנטל זה. בשל סמיכות
30 הזמנים בין התארגנות העובדים ובין זימונו של אבישי לשימוע והעובדה כי אין סיבה
31 אחת קונקרטיית שמצדיקה בעינינו צעד קיצוני של פיטורי עובד. במיוחד כאשר
32 עסקינן בטענות מסוג של "אי התאמה" ביחס לעובד שמועסק כבר שלוש שנים.
- 33
34 15. על פי הפסיקה, "בבואו לדון בתוקף פיטוריו של פעיל מרכזי בהליך של התארגנות
35 עובדים, נדרש בית הדין לשקול גם את השפעת הפיטורים על חופש ההתארגנות של
36 עובדי החברה" (פרשת הוט טלקום, סעיף 20 לחוות דעת הנשיא).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 14-08-5190

- 1
2 כלומר, יש ליתן משקל אף להשפעת פיטוריו של אבישי על ההתארגנות הראשונית
3 של עובדי המשיבה, בשים לב לחברותו בוועד הפעולה, בצעדים שנקט לגיוס חברים
4 לארגון, ובמיוחד בהתחשב בכך שאישור הפיטורים בשלב ראשוני זה עלול להביא
5 לעצירה של מהלך ההתארגנות. חיזוק לכך ניתן למצוא אף בתגובה לבקשה, בה נטען
6 (סעיף 71) כי לאסיפת עובדים שהתקיימה לאחר פיטוריו של אבישי, התייצבו רק 8
7 מתוך כ- 40 עובדים של המשיבה ואף אחד מהם לא חתם על טפסי הצטרפות.
8
9 זאת ועוד, הגם שאין חולק כי פיטורי עובד הם פררוגטיבה ניהולית של המעביד,
10 לדעתנו, בסיטואציה של התארגנות ראשונית במקום העבודה, צעד של פיטורי העובד
11 שהוא הרוח החיה בהתארגנות, אינו צעד מידתי. על רקע העובדה שכבר הובאה
12 לידיעת המשיבה, כי העובדים נמצאים בשלב הראשוני של ההתארגנות, ראוי היה
13 שהמעסיק ישקול נקיטת צעד משמעותי חמור פחות. העובדה שהמשיבה כלל לא
14 שקלה אפשרות זו, פועלת לחובתה.
15
16 בשקילת כל האמור לעיל, הגענו למסקנה כי כאשר העומד לדיון הוא פגיעה בחרות
17 ההתארגנות, שהיא זכות חוקתית, בעיתוי המסוים שהובא בפנינו (כאשר
18 ההתארגנות עדיין "בחיתוליה" ולא עברה את הסף של איסוף די טפסי הצטרפות
19 אשר יוצגו בפני המעביד), המשיבה לא הרימה את הנטל המוגבר המוטל עליה.
20
21 שוכנענו שפיטוריו של אבישי יביאו לפגיעה בהתארגנות הראשונית של עובדי
22 המשיבה, ומשום כך יש לקבל את הבקשה ולהורות על החזרתו של אבישי לעבודה
23 אצל המשיבה.
24
25 בשולי הדברים, כיוון שנטענו טענות נוספות ביחס להתנהגותם של אבישי ושל
26 פרידמן בעניין ההתארגנות (למשל בנושא קביעת מועד אסיפת העובדים באופן
27 המפריע לעבודה השוטפת במעון, לרבות שיבוש ההסעות לעובדים), ומבלי להכריע
28 בנושאים אלה שלא לובנו מבחינה ראייתית בהליך הזמני, תשומת לב הצדדים
29 מופנית להלכה הפסוקה לפיה פעילות בארגון עובדים אינה מקנה לעובד חסינות ואין
30 הוא רשאי לנהוג ככל העולה על רוחו, לזלזל בעבודה, להפר את נהלי העבודה,
31 להתעלם מהם או להתבטא באופן בוטה כלפי הממונים עליו (ע"ע (ארצי) -17671-09-
32 11 עיריית חולון – קסלר, 3.1.12; סעיף 51 לפסק הדין בעניין פלאפון).
33
34 לאור המסקנה אליה הגענו בשלב זה, לא מצאנו לדון בטענות הצדדים ביחס לפגמים
35 שנפלו בהליך השימוע. נעיר שעל פני הדברים, העובד זומן, נמסרו לו מראש הנושאים
36 שיעלו בשימוע, הוא התייצב בליווי מספר מייצגים וטענותיו נרשמו. בנסיבות אלה,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 5190-08-14

- 1 יש להניח שאם היו פגמים כאלה או אחרים, הם נרפאו בעצם ייצוגו על ידי המבקשת
2 או שבאות כוחו היו עומדות על תיקון הפגמים. על כן לכאורה לא מדובר בפגמים
3 בשימוע (אם היו) שיש בהם להביא לביטול הליך הפיטורים.
4
5 כך או כך, בשלב זה, כאשר נדרשת הכרעה בבקשה לסעדים זמניים בלבד, על יסוד
6 ראיות לכאורה, אנו סבורים שאין מקום לקבוע מסמרות בעניין זה.
7
8 20. לא מצאנו להיעתר לבקשה ליתן צו מניעה זמני המורה למשיבה לא לפנות לעובדים
9 בכל עניין הקשור להתארגנות ולא לאיים בשום דרך על העובדים, מאחר שלא הובאו
10 ראיות לכאורה כי המשיבה או מי מטעמה פעלו בעניין זה שלא כדין והסעד המבוקש
11 הוא נטול קשר ראייתי לנסיבות שהובאו בפנינו.
12
13 עם זאת מובהר שעל המשיבה לכבד את זכות העובדים להתארגנות, על כל המשתמע
14 מכך, לרבות בנושא התבטאויות המעסיק בעניין ההתארגנות, כפי שנקבע בבג"צ
15 פלאפון.
16
17 21. סוף דבר – הבקשה מתקבלת.
18
19 פיטוריו של מר ליאור קיי אבישי בטלים.
20
21 22. מאחר שהמשיבה הגישה את תגובתה לבקשה העיקרית, הצדדים יתייצבו לדין
22 מקדמי בבקשה, ביום 7.9.14 בשעה 14:30.
23
24

המזכירות תשלח עותק מהחלטה זו לצדדים באמצעות הפקס.

ניתנה היום, כ"ד אב תשע"ד, (20 אוגוסט 2014), בהעדר הצדדים.

צבי שויגר, נציג ציבור
(מעסיקים)

דגית ויסמן, שופטת

אורית הרצוג, נציגת ציבור
(עובדים)