

טרילוגיה של החיים

בתי הדין לעבודה ביססו בשנים האחרונות את זכויותיהם של עובדים בהתארגנות ראשונית במקום העבודה. שיאה של הגנה זו בא לידי ביטוי במה שכבר מכונה "טרילוגיית ההתאגדות" - שלושה פסקי דין תקדימיים שניתנו לאחרונה ברצף על ידי בית הדין הארצי לעבודה. מהן המשמעויות של הפסיקה החדשה, וכיצד צריכה לנהוג הנהלת חברה כלפי התארגנות כזו?

שי תקן, הלית שמחוני

צעירים מסקטורים חדשים הם שיוזמים ומניעים את הליכי ההתארגנות במקומות עבודתם. אל תאמרו עוד כי עבודה מאורגנת שמורה לפועלי ייצור, לעובדי כפיים ולפקידי ממשלה; היום היא גם מנת חלקם של עובדי חברות הייטק, ביטוח, כרטיסי סי אשראי, תקשורת ועוד, היוזמים ומבקשים לדאוג למעמדם, לביטחונם התעסוקתי ולזכויותיהם במקומות עבודתם.

תופעה זו מתרחשת שלא במקרה ולא בחלל ריק. רבות דובר על הפיכתה של החברה הישראלית בעשורים האחרונים לחברה מנוכרת וחסרת סולידריות, שחוסר השוויון ויוקר המחיה בה הפכו לחלק מסימני ההיכר שלה. אלה הסיבות שהובילו גם למחאה החברתית בקיץ 2011. ככל הנראה, דור הצעירים של אותה מחאה, שפירותיה טרם בשלו עד תום, ממשיך

משך עשרות שנים היה נדיר לראות בישראל קבוצת עובדים חדשות מתארגנות, מקימות ועדים ומצטרפות לארגוני עובדים במקומות עבודה שלא היו מאורגנים קודם לכן. אפשר לומר שהעבודה המאורגנת דילגה על דור שלם של עובדים בישראל. לפני כארבע שנים נפל דבר: החל גל חדש של התארגנויות עובדים חדשות במקומות עבודה, גל שוצף וקוצף, והעבודה המאורגנת שבה להווייה המרכזית של יחסי העבודה ולשיח הציבורי בישראל. רק כדי להמחיש את היקף התופעה נציין כי למשל בחר דש פברואר השנה התאגדו בהסתדרות הכללית לבדה כ-10,000 עובדים חדשים מחברות שונות בישראל. אלא שבניגוד לציפיות, לדעות הקדומות ולמה שאפיין את עולם העבודה המאורגנת בארץ, התארגנויות אלה נראו שאות אופי חדש. עובדים



עו"ד שי תקן, מחלקת יחסי עבודה, משרד פישר בכר חן וול אוריון ושות'



עו"ד הלית שמחוני, מחלקת יחסי עבודה, משרד פישר בכר חן וול אוריון ושות'

**טרילוגיית ההתאגדות
משנה את כללי האסור
והמותר בסיטואציה של
התארגנות ראשונית של
עובדים ומבטאת מדיניות
ברורה שנועדה להקל
ולחזק מהלכי התארגנות
ראשונית של עובדים**



אמנם חובתו של המעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי ולא דווקא לחתום על הסכם קיבוצי, אולם ניסיון החיים מוכיח כי כשהצדדים יושבים לשולחן המשא ומתן, לרוב הם יגיעו להבנות. במקביל ולאחר תיקון חקיקה זה, בתי הדין לעבודה ביססו וביצרו בשורה ארוכה של פסקי דין את זכויותיהם של עובדים בהתארגנות ראשונית, מתוך מדיניות ערכית ברורה ומוצהרת שבאה לחזק את היתכנותן של ההתארגנויות החדשות. שיאה של הגנה זו על תהליכי התארגנות בא לידי

את מאבקו לצמצום הפערים ולשמירה על זכויותיו גם במקומות העבודה ובאמצעות הכלי של התארגנויות עובדים. מלבד הרקע חברתי-כלכלי גם החקיקה ופסיקת בתי הדין לעבודה מחזקים מאוד את גל ההתארגנויות החדשות ומעצימים אותן. כך בעסקת החיבלה של שנת 2009 תוקן חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, והוספה לו בין היתר חובת המעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון עובדים יציג בהתארגנות עובדים ראשונית (סעיף 33 ח 1 לחוק).

ראשונית, עד לכינונו של ארגון יציג, זכות העובדים להתארגנות גוברת על זכות המעסיק לחופש ביטוי. מכאן נקבע כי בתקופת ההתארגנות הראשונית ועד לכינונו של ארגון יציג, גבולותיו של חופש ההתבטאות של המעסיק בכל הקשור להתארגנות העובדים ולהשלכותיה ייבחנו בצמצום רב ובשים לב לנסיבות המקרה הנדון.

בית הדין לא הסתפק בקביעת העקרונות אלא אף קבע כללים מנחים שימשו אמת מידה לבחינת מימוש זכות ההתארגנות או הפרתה. בין היתר קבע בית הדין את הכללים האלה: איסור על מעסיק להפעיל לחץ או כפייה על העובדים, לרבות בפגישות אישיות או קבוצתיות של עובדים; איסור להפעיל לחץ על עובדים לבטל חברותם בארגון העובדים או להצהיר על אי רצון להתארגן בארגון עובדים; איסור

מעקב אחר עובדים על רקע התארגנות; איזמים, לחץ, כפייה או איזמים בפיטורים; פיטורים של חברי ועד ופעילי לים בהתארגנות או פיטורים של עובדים מאורגנים; הרעה בתנאי עבודה של חברי ועד או של פעילים בהתארגנות ראשונית, או הפלייתם לרעה על רקע הפעילות הארגונית, לרבות העברתם מתפקיד ונקיטת הליכים משמעתיים נגדם; התבטאות נגד ההתארגנות במישרין או בעקיפין; הקמת "ארגון מטעם" או "ועד מטעם" המעסיק; איסור

למנוע כניסה של נציג ארגון עובדים למפעל; איסור על המעסיק לפנות לעובדים בתכתובת אישית באמצעים אלקטרוניים או בדרך אחרת; שינוי תנאי עבודה שנהגו במפעל ערב מהלך ההתארגנות (לחיוב או לשלילה); ועוד. כללים אלה אינם רשימה סגורה, והם מפורטים בגוף פסק הדין.

בעקבות פסק דין זה הודיעה הנהלת פלאפון כי היא מכירה ביציגות ההסתדרות הכללית, והחל משא ומתן קיבוצי בין הנהלה להסתדרות.

בפסק דין עסק (ארצי) 50409-11-12 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' פלאפון תקשורת בע"מ**

ביטוי בשלושה פסקי דין תקדימיים שניתנו לאחרונה וברצף על ידי בית הדין הארצי לעבודה. מדובר בשלושה פסקי דין ארוכים ומנומקים היטב, שניתנו בסמיכות זמנים של כשבועיים ימים. לא בכדי כבר כונו שלושת פסקי הדין הללו "טרילוגיית ההתאגדות".

בפסק הדין עסק (ארצי) 25476-09-12 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' פלאפון תקשורת בע"מ** (להלן: **פס"ד פלאפון הראשון**) קבע בית הדין הארצי לעבודה באופן תקדימי שעל המעסיק להרחיק את עצמו לחלוטין מהתערבות בתהליך התארגנות עובדים ראשונית עד לכינונו ארגון יציג.

באותו מקרה, נוכח פעולותיה של חברת פלאפון שנועדו לסכל את ההתארגנות הראשונית של העובדים ולמנוע מהם לבחור ארגון יציג, פנתה ההסתדרות הכללית לבית הדין לעבודה במטרה לאסור את פעולות החברה. בית הדין האזורי קבע שאין פסול בכך שפלאפון תפנה לעובדיה ותבהיר להם את עמדתה בעניין ההתארגנות, על בסיס עקרון חופש הביטוי, ובלבד שלא תשמיע מסרים שליליים על עצם ההתארגנות.

בית הדין הארצי לעבודה קיבל את ערעור ההסתדרות בקבעו הלכה ברורה וחד משמעית כי למעסיק אין זכות להתערב באופן ממשי בכל דרך שהיא בתהליך

ההתארגנות הראשונית של עובדיו. בית הדין קבע כי הזכות להתארגנות בארגון עובדים היא מעניינים של העובדים והיא שמורה להם בלבד. השיח שמקיימים העובדים בינם לבין עצמם, אם יתארגנו אם לאו, והשיח שהם מקיימים עם ארגון העובדים נמצא מחוץ לתחום מבחינת המעסיק. תהא אשר תהא עמדתם של העובדים ובחירתם בנוגע להתארגנות, המעסיק אינו בעל עניין, גם אם לפי דעתו ייגרם נזק כלכלי למפעלו כתוצאה מההתארגנות. קביעה זו נסמכת על פערי הכוחות המובנים בין המעסיק לבין עובדיו. לאור זאת נפסק כי בנסיבות של התארגנות

**בעניין פלאפון הראשון
נפסק כי בנסיבות של
התארגנות ראשונית, עד
לכינונו של ארגון יציג, זכות
העובדים להתארגנות גוברת
על זכות המעסיק לחופש
ביטוי, ונקבע כי למעסיק
אין זכות להתערב באופן
ממשי בכל דרך שהיא
בתהליך ההתארגנות**

(להלן: **פס"ד פלאפון השני**) קיבל בית הדין הארצי את ערעור ההסתדרות על פסק דינו של בית הדין האזורי, וקבע כי אי אפשר להעביר מתפקידו הנוכחי בחברה עובד החבר בוועד הפעולה ללא שימוע ומ-בלי שנציג ההסתדרות היה נוכח בשימוע.

הסתדרות העובדים ביקשה מבית הדין האזורי לעבודה צווי מניעה האוסרים על פלאפון לבצע כל שינוי בתפקידו ובתנאי עבודתו של העובד, שלטענתה נעשו רק בשל היותו חבר בוועד הפעולה של התארגנות העובדים, ודרשה כי יערוך לו שימוע בנוכחות איש ההסתדרות כנציג העובד. בית הדין האזורי לעבודה דחה את בקשת ההסתדרות.

בית הדין הארצי לעבודה קיבל את הערעור וקבע כי לכל עובד, בין שהוא עובד במקום עבודה מאורגן ובין שלא, יש זכות שנציג ארגון העובדים שבו הוא חבר ישתתף בהליך השימוע, ללא תלות בשאלה אם אותו ארגון עובדים הוא ארגון ער-בדים יציג במקום העבודה. נקבע כי סירובה של הנהלת פלאפון לאפשר לנציג ההסתדרות להשתתף בשימוע היה שלא כדין, ולפיכך ההחלטה להעביר את העובד מתפקידו נתקבלה ללא הליך שימוע כהלכתו. ההלכה של-פיה בהעברת עובד ממשרה למשרה לא יחליף בית הדין את שיקול דעתם של הגורמים המוסמכים בשיקול דעתו אינה חלה עת יש חשד

כי החלטת המעסיק אינה עניינית, ויסודה במעורבות העובד בהתארגנות. במקרה כזה על המעסיק מוטל נטל הוכחה מוגבר לשכנע כי החלטתו נבעה משיקולים ענייניים. יודגש כי פסק הדין ניתן בטרם הוכרה ההסתדרות כארגון היציג של העובדים בפלאפון.

בפסק הדין עסק (ארצי) 12-11-41357 **הסתדרות הכללית החדשה נ' אלקטרה מוצרי צריכה בע"מ** (להלן: **פס"ד מחסני חשמל**) קיבל בית הדין הארצי לעבודה את ערעורה של ההסתדרות וקבע באופן תקדימי כי יש להכיר ברשת מחסני חשמל כיחידת מיקוח נפרדת בחברת אלקטרה מוצרי צריכה לצורך

ההתארגנות הראשונית.

מדובר בפסק דין פורץ דרך שגם בו מסתמנת מגמה ברורה לאפשר לעובדים לבחור בהתארגנות ראשונית את הארגון המייצג שלהם, גם ביחידות מיקוח נפרדות שהן חלק מחברה גדולה. בית הדין האזורי לעבודה קבע כי יישום אמות המידה שנקבעו בפסיקה אינו מאפשר להכריז על רשת חנויות מחסני חשמל – שהיא רשת אחת בתוך חברת אל-קטרה – כיחידת מיקוח נפרדת בתוך החברה. בית הדין קבע כי מאחר שחברת אלקטרה פועלת בתחום הקמעונאי באמצעות שלוש רשתות שיווק שונות, אין מקום להכיר בכל אחת משלוש הרשתות כיחידת מיקוח עצמאית שאפשר להסתפק בהחתמת שליש מעובדיה בלבד כדי להתאגד, אלא יש צורך בהחתמה של שליש מכל עובדי החברה. לכן נקבע כי ההסתדרות לא תוכר כארגון יציג של עובדי רשת מחסני חשמל, מאחר שהרשת אינה יחידת מיקוח נפרדת.

בית הדין הארצי לעבודה קיבל את הערעור, וקבע כי יש לראות ברשת מחסני חשמל יחידת מיקוח נפרדת ועצמאית בחברה לצורך ההתארגנות הראשונית. בפסק דין ארוך ומנומק איזן בית הדין הארצי בין האינטרסים השונים והדגיש שמדובר בנסיבות של התארגנות ראשונית במקום עבודה שאין בו יחסי עבודה קיבוציים. בית הדין קבע כי הכלל המשפטי הרצוי בקביעת גבולות יחידת המיקוח במקרה של התארגנות ראשונית במקום העבודה – שנקבע בשימת לב למציאות יחסי העבודה במשק בעת הזאת, לשיקולי המדיניות הרצויים, לבחינת משקלם של האינטרסים השונים, ולמתן משקל לפערי הכוחות בין המעסיק לעובדים במצב של התארגנות ראשונית – מחייב גישה המביאה לביטוי יתר, לגמישות ולהקלה בקביעת גבולות יחידת המיקוח במקרה של התארגנות ראשונית. בית הדין הוסיף וקבע כי בדרך כלל יש להעדיף יחידות מיקוח גדולות ככל האפשר כדי שלא

בעניין פלאפון השני קבע בית הדין הארצי לעבודה כי לכל עובד, בין שהוא עובד במקום עבודה מאורגן ובין שלא, יש זכות שנציג ארגון העובדים שבו הוא חבר ישתתף בהליך השימוע, ללא תלות בשאלה אם אותו ארגון עובדים הוא ארגון עובדים יציג במקום העבודה

לערער את יציבותם של מקום העבודה ושל יחסי העבודה. עם זאת הכיר בית הדין באפשרות כי יוכרו יחידות מיקוח קטנות שלהן תותר מסגרת הסכמית נפרדת, ובלבד שמדובר בעובדים שיש להם אינטרס נפרד ושונה משל שאר העובדים בחברה.

בית הדין קבע כי קבוצת העובדים במחסני חשמל עומדת בתנאי של יחידת מיקוח בעלת אינטרס נפרד על פי היישום הגמיש של הכללים במקרה של התארגנות ראשונית. בית הדין הדגיש כי גם אם יש חשש שהחברה תפוצל ליחידות מיקוח אחדות שאינן

מיוצגות על ידי ארגון עובדים אחד, מצב עניינים זה עדיף על פני מצב שבו לא יהיה כלל מימוש של זכות ההתארגנות של עובדי הרשת.

הנה כי כן, "טרילוגיית ההתאגדות" המורכבת מ-לושת פסקי דין תקדימיים שניתנו על ידי בית הדין הארצי לעבודה ברצף ובסמיכות זמנים משנה את כללי האסור והמותר בסיטואציה של התארגנות ראשונית של עובדים, ומבטאת מדיניות

ברורה שנועדה להקל ולחזק מהלכי התארגנות ראשונית של עובדים. אין ספק כי בהכרעותיהם בחרו בתי הדין בגישה חדה, ברורה ומובהקת בכל הקשור לחיזוק התארגנות ראשונית. כל אלה מובילים אותנו אל דילמת המנכ"ל העכשווית: מה על הנהלת החברה לעשות נוכח התארגנות עובדים חדשה הקמה בחצר המפעל, לחבק או לפרק?

בעולם המעשה, ומאחר שכל התארגנות עובדים היא גם מאבק של אינטרסים וכוחות שעשוי להוביל למשבר בחברה, מעסיקים אשר בחצריהם החל ניסיון התארגנות של עובדים והם מתלבטים אם לצאת למאבק בהתארגנות או להכיל את המהלך ולמקסם אותו, צריכים לטעמנו לשקול ולהבין את הדברים האלה:

- לנסות להבין ולהפנים את הסיבה שבעטיה העובדים מרגישים צורך להתארגן. כל מאבק מקורו בבעיה או במצוקה אמיתית של העובדים, וגם אם זה לא נעים ולא נוח – על הנהלה לשאול את

- עצמה אם שגתה בהתנהלותה עם עובדיה.
- למאבק העובדים יש פעמים רבות גם בסיס ערכי ואידיאולוגי.
- הדין, ובכלל זה פסיקת בית הדין הארצי, מקל מאוד כיום על מהלכי התארגנות ראשונית במטרה לאפשר אותה, בעיקר נוכח טרילוגיית ההתארגנות.
- המאבק מתנהל גם באמצעות התקשורת, מחוץ לחצרי המעסיק, ויש מחירים לעצם המאבק בהיבט הציבורי והמסחרי.

- הכלים שמציע עידן הפייסבוק, היוטיוב והסמארטפון מסייעים עד מאוד בארגון העובדים ובגיוסם, מאפשרים שמישה על חשאיות המהלך, ומקלים תיעוד של הפרות ושל פגיעות מצד המעסיק. במצב הדברים היום ברור כי החלטה של הנהלה כיצד לנהוג במקרה של התארגנות עובדים אינה פשוטה ועליה להביא בחשבון מכלול רב של גורמים, בחלקם סותרים ומורכבים.

עם זאת דומה כי מסקנה אחת אינה שנויה במחלוקת – דרך ההתנהלות הטובה ביותר בניהול יחסי העבודה היא להיות קשובים לאורך כל יחסי העבודה לעובדים ולצורכיהם, לקיים דיאלוג אמיתי ולפתור בעיות ככל האפשר כדי למנוע את המצוקות שעשויות להביא בסופו של דבר למשבר אסטרטגי בחיי החברה.

פסק דין מחסני חשמל
מהווה פסק דין פורץ דרך
שגם בו מסתמנת מגמה
ברורה לאפשר לעובדים
לבחור בהתארגנות ראשונית
את הארגון המייצג שלהם, גם
ביחידות מיקוח נפרדות שהן
חלק מחברה גדולה

גילוי נאות: עו"ד שי תקן שימש עד שנת 2011 כיועץ המשפטי של האגף לאיגוד מקצועי וכיו"ר אגף התאגדויות עובדים בהסתדרות הכללית. במסגרת זו ייצג את ההסתדרות בתיקים עקרוניים בעניין זכות ההתארגנות, לרבות בעניין מחסני חשמל, והיה שותף לתיקוני החקיקה בתחום