

לקוחות ועמיתים יקרים,

אנו שמחים למסור לעיונכם ולשימושכם את המבוא ותוכן העניינים לצד הפרק המשפטי מן הספר "המאבק על הוועד" אשר נכתב על ידי העיתונאי, הסופר והמרצה **שוקי שטאובר**.

עורכי הדין **שי תקן** ו**מורן פרידמן** ממחלקת משפט העבודה במשרד **פישר בכר חן וול אוריון ושות'** היו שותפים לכתיבת הפרק המשפטי בספר אשר כולל סקירה נרחבת של התמורות מרחיקות הלכת שחלו במשפט העבודה הקיבוצי בכל הנוגע להתארגנויות עובדים.

הספר מתאר בהרחבה את המניעים אשר גרמו בעשור האחרון לעובדים רבים להתאגד במטרה לכונן יחסי עבודה קיבוציים במקום העבודה ומציג את התהליכים שחוו המעסיקים והעובדים בתוך כך ממגוון היבטים: תהליכי רחוב משקיים, התמודדויות משפטיות, שימוש באמצעי התקשורת וברשתות חברתיות, הפגנות רחוב ועוד.

"המאבק על הוועד" מתאר את חוויותיהם של ראשי ועדים, מנכ"לים, מנהלי משאבי אנוש, עיתונאים, עורכי דין, שופטים ואחרים שהיו שותפים לתופעה מרתקת זו, שקיבלה תאוצה במשק הישראלי בשנים 2007-2016.

שי תקן, ראש מחלקת משפט העבודה במשרד **פישר בכר חן וול אוריון ושות'** ולשעבר היועץ המשפטי של האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות הכללית, ו**מורן פרידמן**, עורכת דין במחלקת משפט העבודה במשרד **פישר בכר חן וול אוריון ושות'** ולשעבר עורכת דין במחלקה המשפטית בהסתדרות הכללית, בעלי ניסיון רב בייצוג מעסיקים, עובדים וארגוני עובדים במגוון ענייני משפט העבודה, כולל ליווי משאים ומתנים קיבוציים וייצוג משפטי בבתי הדין לעבודה ובערכאות נוספות בסכסוכי עבודה קיבוציים.



מורן פרידמן

שי תקן

מחלקת משפט העבודה במשרד **פישר בכר חן וול אוריון ושות'** משלבת פעילות משפטית ענפה, הן בתחום הליטיגציה והן במישור הייעוץ המשפטי העסקי, ומעניקה ללקוחותיה שירות משפטי מקיף ומלא לצרכיהם בכל היבטי משפט העבודה.

בברכה,

פישר בכר חן וול אוריון ושות'

שוקי שטאובר
המאבק על הוועד
Shuki Stauber
The Struggle for Unionization

עיצוב העטיפה: זהבה טפר
עריכה: רתם כסלו
הגהה: רותי חזנוביץ
הפקה: טפר בע"מ

כל הזכויות שמורות © 2018 למחבר
יהושע שטאובר – ספרי ניהול ועסקים
shuki@shukistauber.co.il | www.shukistauber.co.il

אין לשכפל, להעתיק, לצלם, להקליט, לאחסן במאגר המידע, לשרר או לקלוט
בכל דרך או בכל אמצעי אלקטרוני, אופטי, מכני, או אחר – כל חלק שהוא מן החומר שבספר זה. שימוש
מסחרי מכל סוג שהוא בחומר הכלול בספר זה אסור בהחלט
אלא ברשות מפורשת בכתב מהמוציא לאור.

דאנאקוד 1112-6
מסת"ב 978-965-7226-58-2
Printed in Israel 2018 נדפס בישראל

שוקי שטאובר

המאבק על הוועד

התארגנות עובדים בישראל
בשנות ה-2000

תוכן

| | |
|-----|--|
| 9 | מבוא |
| | חלק א: תחילת הדרך |
| 17 | התחלה |
| 29 | השנים הראשונות |
| 45 | הדינמיקה של ההתארגנות |
| | חלק ב: גל ההתארגנויות השני |
| 53 | פרשת פלאפון וחברות הסלולר |
| 86 | התארגנות עובדי חברות הביטוח |
| 115 | מעוזי ההיי-טק |
| 135 | אי-הצלחות |
| | חלק ג: השחקנים |
| 147 | ועדי העובדים החדשים |
| 166 | ההנהלות |
| 177 | ארגוני העובדים |
| 188 | מומחים ויועצים |
| 197 | הסביבה |
| | חלק ד: דינמיקה של משא ומתן קיבוצי |
| 211 | משא ומתן ראשון |
| 220 | המשא ומתן הראשון בחברות הסלולר |

חלק ה: היבטים משפטיים של התארגנות עובדים

| | |
|-----|--------------------------------------|
| 229 | זכות ההתארגנות וחובת ניהול המשא ומתן |
| 238 | פסיקת בתי הדין לעבודה |
| 265 | זהות הארגון היציג |

| | |
|-----|--------------|
| 271 | סיכום |
|-----|--------------|

נספחים

| | |
|-----|---|
| 287 | נספח 1: ההסכם הקיבוצי הראשון של פלאפון |
| 317 | נספח 2: ההסכם הקיבוצי הראשון של כלל ביטוח |

חלק ה

היבטים משפטיים של התארגנות עובדים

הפרק נכתב בשיתוף עו"ד שי תקן ועו"ד מורן פרידמן, האחראים לתכניו המשפטיים

סקירת ההיבטים המשפטיים של התארגנות עובדים כוללת שלושה חלקים עיקריים. החלק הראשון דן בזכות ההתארגנות כזכות יסוד כפי שהיא באה לידי ביטוי בחקיקה ובפסיקותיו של בית המשפט העליון. החלק השני דן בתמיכה שבתי הדין לעבודה העניקו למתארגנים בהתארגנות ראשונית במהלך שנות ההתארגנות הראשונות. תמיכה זו העניקה למתארגנים רוח גבית משמעותית. מקורה בהבנה של בתי הדין לעבודה כי בשלבים הראשונים, כוחו של המעסיק גדול לאין שיעור מזה של המתארגנים ולכן שומה על בית הדין לסייע, ולו במידת מה, ביצירת איזון בין הצדדים. החלק השלישי דן בשאלת זהותו של ארגון העובדים המייצג את העובדים המתארגנים.

זכות ההתארגנות וחובת ניהול המשא ומתן

זכות ההתארגנות כזכות יסוד – אמנות בינלאומיות ופסיקות בית המשפט העליון

זכות ההתארגנות היא אחת מהזכויות החשובות ביותר העומדות לעובדים לצורך שיפור תנאי העסקתם וביטחונם התעסוקתי. היא מקנה לעובדים את היכולת לפעול יחד מול המעסיק במטרה לאזן את פערי הכוחות ביניהם כפרטים לבין המעסיק ובכך לקיים משא ומתן שוויוני ככל הניתן. הזכות להתאגד כוללת שני נדבכים: זכותו של הפרט להתאגד או שלא להתאגד, וזכות העובדים והמעבידים להקים ארגוני עובדים וארגוני מעבידים.¹⁶²

זכות ההתארגנות עוגנה בכמה אמנות בינלאומיות:

| מועד אשרור בישראל | מועד חתימה | אמנה |
|---------------------|------------|--|
| [אינה זקוקה לאשרור] | 1948 | ההכרזה לכל באי העולם בדבר זכויות האדם |
| 1991 | 1966 | האמנה הבינלאומית בדבר זכויות האדם האזרחיות והפוליטיות |
| 1991 | 1966 | האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות |
| טרם אושרה | 1948 | אמנת ארגון העבודה הבינלאומי בדבר חופש ההתאגדות והגנת הזכות להתארגן (אמנה מספר 87) |
| 1967 | 1949 | אמנת ארגון העבודה הבינלאומי בדבר הזכות להתארגן ולנהל משא ומתן קיבוצי (אמנה מס' 98) |

162. רב"ע (ארצי') נה/4-30 עמית הסתדרות עובדים מכבי – ההסתדרות הכללית החדשה ואח', פר"ע כט 61, 77.

לדוגמה, ההכרזה לכל באי העולם בדבר זכויות האדם מ-1948, שהתקבלה בעצרת הכללית של האו"ם, כוללת רשימה מקיפה של זכויות חברתיות, ובכללן הזכות לעבודה. בסעיף 23 (סעיף קטן 4) נקבע: "לכל אדם הזכות ליצור ולהצטרף לאיגודים מקצועיים על מנת להגן על האינטרסים שלו".¹⁶³

בסעיף 22 של האמנה הבינלאומית בדבר זכויות האדם האזרחיות והפוליטיות, משנת 1966, נקבע:¹⁶⁴ "לכל אדם תהיה הזכות לחופש התאגדות עם אחרים, לרבות הזכות להקים איגודים מקצועיים ולהצטרף אליהם לשם שמירת ענייניו".

גם האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, אף היא משנת 1966, קובעת בסעיף 8:¹⁶⁵

המדינות שהן צד לאמנה מתחייבות להבטיח זכותו של כל אדם להתאגד עם אחרים לאיגודים מקצועיים, ולהצטרף לאיגוד מקצועי לפי בחירתו, בכפוף לכללי הארגון הנוגע בדבר בלבד, לשם קידום ענייניו הכלכליים והחברתיים ושמירתם. שום הגבלות לא יוטלו על שימוש בזכות זו למעט אלו שנקבעו בחוק, והנדרשות בחברה דמוקרטית למען הביטחון הלאומי או תקנת הציבור, או לשם שמירת זכויותיו וחירויותיו של הזולת.

אמנות ארגון העבודה הבינלאומי (ILO), שחלקן אושררו על ידי מדינת ישראל, מעגנות אף הן את זכות ההתאגדות. אמנת ארגון העבודה הבינלאומי משנת 1948 בדבר חופש ההתאגדות והגנת הזכות להתארגן (אמנה מספר 87) קובעת בסימן יא:¹⁶⁶

כל חבר בארגון העבודה הבינלאומי, שלגביו עומדת אמנה זו בתוקפה, מתחייב לנקוט את כל האמצעים הדרושים והנאותים כדי להבטיח שעובדים ומעבידים יהיו רשאים להשתמש באין מפריע בזכות להתארגן.

ואילו אמנת ארגון העבודה הבינלאומי משנת 1949 בדבר הזכות להתארגן ולנהל משא ומתן קיבוצי (אמנה מס' 98), אשר אושררה על ידי מדינת ישראל בשנת 1967, מקנה

¹⁶³. <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>; <http://www.humanrights.co.il/Default.aspx>

¹⁶⁴. כתבי אמנה 1040, כרך 31.

¹⁶⁵. כתבי אמנה 1037, כרך 31.

¹⁶⁶. כתבי אמנה 59, כרך 2.

לעובדים "הגנה נאותה מפני פגיעה בעבודתם עקב פעילותם בארגוני עובדים".¹⁶⁷ האמנות ביקשו להבטיח, כי עובדים יוכלו להקים ארגוני עובדים ולהצטרף אליהם באופן חופשי, על פי שיקול דעתם הבלעדי ובהתאם לרצונם. הכול – בלי שיופעלו עליהם לחצים להצטרף לארגון העובדים או לא להצטרף אליו. הגם שזכות ההתארגנות לא עוגנה באופן מפורש בחקיקת היסוד בישראל, היא קנתה לה מקום של כבוד כזכות יסוד במשפט העבודה. זכות זו הוכרה הן על ידי בית המשפט העליון והן על ידי בית הדין הארצי לעבודה כזכות יסוד, שאינה כתובה עלי ספר.¹⁶⁸

זכות ההתאגדות היא זכות יסוד הן מבחינת זכויותיו האישיים של האזרח במדינה דמוקרטית, הן מבחינת העיקרים החברתיים המנחים אותה והן מבחינת אופייה כמדינת חוק. חופש ההתאגדות הוא זכות היחיד והכלל, והוא תנאי שאי בלעדיו לקיומה של הדמוקרטיה.

עיגון זכות ההתארגנות בחוק הסכמים קיבוציים

זכות ההתארגנות אף מצאה את ביטויה המפורש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957. לאורך השנים תוקן חוק הסכמים קיבוציים כמה וכמה פעמים ונוספו לו הן הוראות דקלרטיביות המעגנות את זכות ההתארגנות על פניה וגווניה השונים, והן הוראות פרקטיות המתוות "כללי משחק" וסנקציות על הפרתם. כל ההוראות יחדיו מתייחסות באופן מפורש לאיסור פגיעה בעובד על רקע חברותו או פעילותו בוועד או בארגון עובדים.

בשנת 2000 תוקן החוק והוספו לו סעיפים 33-ח-33טו.¹⁶⁹ במסגרת ההצעה לתיקון החוק נכתב, כי מטרתו "לעגן את זכותו של כל עובד לפעול למען התארגנות עובדים וכן להיות חבר באותן התארגנויות ולפעול במסגרתן".¹⁷⁰ זהו תיקון חשוב שהוסיף שכבת הגנה נוספת על זכות ההתארגנות. כעת החוק כולל לא רק הצהרות דקלרטיביות בדבר הזכות של עובדים להקים ארגוני עובדים, להשתייך אליהם ולקחת בהם חלק פעיל, אלא אף הוראות פרקטיות: קבלת סיוע לפעילות הארגונית מנציגי ארגון העובדים (אשר אינם, בהכרח, עובדי המעסיק) ואיסור פגיעה בתנאי העסקתו, לרבות בעצם העסקתו, של עובד על רקע פעילותו הארגונית.

167. כתבי אמנה 277, כרך 9.

168. ע"א 1282/93 רשמת העמותות נ' כהנא ואח', פ"ד מז (4) 100, 106.

169. ס"ח 1772, ט"ז בטבת התשס"א, 10.1.2001, עמ' 123.

170. ה"ח 2925, א' חשוון התשס"א, 30.10.2000, עמ' 38.

סעיף 33ח דקלרטיבי במהותו וממנו נגזרות חובות המעסיק לאפשר לעובדים לבצע פעילות ארגונית ללא הפרעה או איום: "לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בוועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם".

סעיף 33ט מגבה את פעילותם הארגונית של העובדים במקום העבודה בסיוע חיצוני של נציגי ארגון עובדים אשר אינו בהכרח עובד המעסיק. חששם של עובדים, בעיקר בהתארגנות ראשונית, מפני תגובתו של המעסיק מלמדת, כי לסעיף זה חשיבות לא מבוטלת בכל הנוגע לחיזוק ה"שטח" ומתן סיוע לוגיסטי ומורלי לעובדים על ידי נציגי ארגון העובדים:

מעסיק לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד, לשם קידום הזכות כאמור בסעיף 33ח ולשם קידום עניני עובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט.

סעיף 33י מעגן את זכותו של העובד לבצע פעילות ארגונית ואת חובתו של המעסיק להימנע מפגיעה בעובד על רקע פעילותו זו:

איסור פגיעה בעובד לעניין חברות או פעילות בוועד עובדים או בארגון עובדים (א) מעביד לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:

- (1) חברותו או פעילותו בארגון עובדים;
- (2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;
- (3) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון עובדים;
- (4) חברותו בוועד עובדים או פעילותו בוועד עובדים הפועל במסגרת ארגון עובדים; לעניין זה, יראו ועד עובדים כפועל במסגרת ארגון עובדים אם יושב ראש ארגון העובדים או מי מטעמו נתן הודעה בכתב המאשרת זאת;
- (5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים.

(ב) בסעיף זה, "תנאי עבודה" – לרבות קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

סעיף 33יא הוא נדבך משמעותי חשוב בתיקון לחוק ומתווה מנגנון שלפיו סעד של אכיפת יחסי עבודה ייפסק כסעד ראשוני ורק לאחר מכן יושת סעד הפיצויים.

החשיבות שבסעד האכיפה במקרים של התארגנות עובדים היא קריטית, מכיוון שפיטורי מנהיגי ההתארגנות ו"סילוקם" ממקום העבודה משדרים לעובדים המתארגנים מסר ברור וחד-משמעי: "מי שמתארגן לא יהיה כאן". החזרה לעבודה, באמצעות צו בית הדין, של עובד שפוטר על רקע פעילותו הארגונית לא רק מבהירה לעובדים (ולמעסיק) את גבולות המותר והאסור, אלא אף מחזקת את השטח מבחינה מורלית ויכולה לעזור להפיג את חששם של העובדים מתגובתו של המעסיק:

33יא. לבית דין אזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל

הפרת הוראות סעיפים 33ט ו-33י והוא רשאי –

(1) ליתן צו מניעה או צו עשה;...

(2) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין.

33יב. תובענות בשל הפרת הוראות סעיפים 33ט ו-33י יכול שיוגשו בידי –

(1) העובד או דורש העבודה;

(2) ארגון עובדים...

33יד. (א) הנמנע מקבלתו של אדם לעבודה, המרע את תנאי עבודתו של עובד

או המפטר עובד בשל אחד מאלה, דינו – קנס כאמור בסעיף 61(א)(2), לחוק

העונשין, תשל"ז-1977 (להלן – חוק העונשין):

(1) חברותו בארגון עובדים או בוועד עובדים;

(2) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים;

(3) הפסקת חברותו בארגון עובדים.

בשנת 2009 נוסף לחוק הסכמים קיבוציים תיקון,¹⁷¹ שקבע כי מעסיק חייב להיענות לבקשה של ארגון עובדים פורץ¹⁷² לנהל עמו משא ומתן קיבוצי. לתיקון זה קדמו פסיקות של בתי דין לעבודה בעניין זה, כמו למשל בפרשת הסינמטק בירושלים.¹⁷³ זו לשון התיקון (שנוסף לסעיף 33ח):

33ח1. (א) מעביד חייב לנהל משא ומתן בעניינים המנויים בסעיף 1, עם ארגון

עובדים יציג לפי סעיף 3, בהתארגנות ראשונית אצלו; אין באמור בהוראות סעיף זה

171. ס"ח 2208, כ' באב התשס"ט, 10.8.2009, עמ' 316; ה"ח 436, כ"ד סיוון התשס"ט, 16.6.2009, עמ' 719.

172. המינוח שאימץ בית הדין לעבודה כדי לתאר התארגנות ראשונית במקום העבודה.

173. עס"ק 64/09 כוח לעובדים נ' עמותת סינמטק ירושלים, ניתן ביום 2.7.2009.

כדי לחייב מעביד לחתום על הסכם קיבוצי עם ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית. (ב) בסעיף זה, "התארגנות ראשונית" – התארגנות של ארגון עובדים שהפך ליציג לפי סעיף 3, אצל המעביד.

זהו נדבך חשוב נוסף בהגנה על זכות ההתארגנות, מכיוון שעצם ההכרה בארגון עובדים כארגון יציג – אין בה די. הרי המטרה של כינון יחסי עבודה קיבוציים במקום העבודה הינה, בסופו של יום, להסדיר את תנאי העסקתם של העובדים ואת ביטחונם התעסוקתי במסגרת הסכם קיבוצי. חקיקת הסעיף מבטאת אף הכרה בכך שגם מעסיקים שהכירו, לכאורה, בארגון העובדים כארגון יציג, עלולים לנקוט סחבת ולהימנע מניהול משא ומתן קיבוצי כטקטיקה מכוונת.

בשנת 2009 תוקן החוק פעם נוספת על דרך עדכון סעיף 33א, ¹⁷⁴ ונוספה לו קביעה שלפיה פגיעה בהתארגנות עובדים כאמור בסעיף 33 לחוק תחייב את המפר בפיצויים ללא הוכחת נזק בסכום של עד 200 אלף שקל בשל כל הפרה. זאת, בנוסף לסנקציות אחרות שניתן להטיל על המפר, המגיעות כדי הטלת אחריות בפלילים. וזו לשון סעיף 33א לחוק:

(א) לבית דין אזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות סעיפים 33 ו-33א והוא רשאי –

...

(2) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין.

(ב) (1) מצא בית דין אזורי לעבודה כי מעביד הפר את הוראות סעיפים 33ט או 33, רשאי הוא לחייב את המפר בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק (בסעיף זה – פיצויים לדוגמה), בסכום שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים; ואולם רשאי בית הדין לפסוק, בשל הפרה כאמור, פיצויים לדוגמה בסכום העולה על 50,000 שקלים חדשים ובלבד שלא יעלה על 200,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת ההפרה או נסיבותיה;

(2) אין בהוראות פסקה (1) כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויים או לכל סעד אחר לפי כל דין, בשל אותה הפרה; ואולם בית הדין לא יפסוק פיצויים לפי אותה פסקה, בתובענה ייצוגית כמשמעותה בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006.

174. ס"ח 2203, ב' באב התשס"ט, 28.7.2009, עמ' 243; ה"ח 436, כ"ד בסיוון התשס"ט, 16.6.2009, עמ' 578.

ואכן, בשנים האחרונות, ובעיקר למן הלכת פלאפון, בתי הדין לעבודה עשו שימוש הולך וגובר בסעיף בהטילם פיצויים על מעסיקים אשר הפרו את זכות ההתארגנות של עובדיהם.¹⁷⁵

חובת ניהול משא ומתן קיבוצי

כאמור, התארגנותם של עובדים במקום עבודה נועדה, בסופו של יום, להוביל לחתימה על הסכם קיבוצי אשר יסדיר את תנאי העסקתם ואת ביטחונם התעסוקתי. התארגנות עובדים מבלי היכולת לחתום על הסכם קיבוצי הינה זכות ריקה מתוכן. כבר הזכרנו גם, כי עוד בטרם נוספו התיקונים לחוק ההסכמים הקיבוציים בשנת 2009 – שבין השאר הטילו על מעסיק חובה לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון עובדים יציג – נקבעה חובה זו מכוח פסיקות בתי הדין לעבודה. אלו ניתנו בפרשת גן המדע (מכון דוידסון) ובפרשת הסינמטק בירושלים.

פרשת גן המדע¹⁷⁶

בעניין גן המדע קבע בית הדין האזורי לעבודה את היסודות המנחים בדבר החובה המוטלת על מעסיק בהתארגנות ראשונית לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון העובדים היציג.

תיאור המקרה: בחודש יוני 2008 פנה ארגון "כוח לעובדים" למכון ויצמן והודיע כי עובדי גן המדע במכון התאגדו במסגרתו והם מבקשים להיפגש עם ההנהלה במטרה להגיע להסכמות בעניין תנאי העסקתם. התכתובת שהתנהלה בין הצדדים לא הניבה פירות, ובחודש ספטמבר 2008 הכריז "כוח לעובדים" על סכסוך עבודה ועל שביתה. מאוקטובר 2008 נקטו עובדי גן המדע שיבושי עבודה. בתגובה שכר מכון ויצמן עובדים חלופיים במקום העובדים השוכתים, ואת אלה חדל לשבץ לעבודה בחודשים נובמבר 2008 – פברואר 2009. בינואר 2009 פנה "כוח לעובדים" לבית הדין לעבודה בבקשת צד בסכסוך קיבוצי. בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי העובדה שחוק הסכמים קיבוציים אינו מטיל על מעסיק את החובה לנהל משא ומתן קיבוצי עם העובדים – אין משמעה כי חובה שכזו אינה קיימת. בתוך כך נקבע, כי "הזכות לחופש ההתאגדות כוללת בתוכה את הזכות לנהל מו"מ קיבוצי, ומימוש הזכות לניהול מו"מ קיבוצי הוא מרכיב חיוני במימוש הזכות לחופש ההתאגדות".

175. ראו להלן בתת-פרק "סעדים בגין פגיעה בהתארגנות".

176. ס"ק 504/09 ארגון כוח לעובדים – מכון דוידסון לחינוך מדעי, ניתן ביום 23.3.2009. כל הציטוטים בסעיף מתוך הסכם זה.

עוד קבע בית הדין: "...אין לקבל את עמדת המכון לפיה עומדת למעביד הזכות לסרב לבקשת העובדים להיות מיוצגים ביחסיהם עמו על ידי נציגות העובדים, וחובה עליו לנהל עם ארגון עובדים יציג הליך של הידברות והיוועצות".
 כך סיכם בית הדין האזורי לעבודה את קביעותיו:

כללו של דבר: הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי היא נדבך חיוני במימוש הזכות לחופש ההתאגדות ומימוש תכליתו – השגת איזון בין כוחו של המעביד לבין כוחם של העובדים. במציאות השוררת בישראל כיום, קביעה כי לא מוטלת על מעסיק חובה להכיר בנציגות העובדים ולנהל עמה משא ומתן משמעותה המעשית היא ריקון מתוכן ממשי של הזכות לחופש ההתאגדות. בשלב ראשון, בתקופה הטרומית-קיבוצית המעביד חייב לנהל עם נציגות העובדים משא ומתן והיוועצות, אולם אין לחייבו לנהל משא ומתן לחתימת הסכם קיבוצי.

פרשת הסינמטק¹⁷⁷

בחודש פברואר 2009 הודיע ארגון "כוח לעובדים" להנהלת הסינמטק בירושלים על היותו ארגון העובדים היציג שם וביקש מהנהלתו כי תפתח במשא ומתן מידי באשר לתנאי עבודתם ולשכרם של העובדים. בפועל, עד למאי 2009 (דהיינו, כשלושה חודשים למן מועד ההכרזה על היציגות) התקיימו בין "כוח לעובדים" להנהלת הסינמטק ישיבות משא ומתן ספורות (כשלוש ישיבות בלבד), אשר לא הניבו דבר. בתחילת אפריל 2009 שלח "כוח לעובדים" לממונה על יחסי העבודה במשרד התמ"ת הודעה על הכרזת סכסוך עבודה ועל שביתה בפועל. ב-31 במאי החלו עובדי הסינמטק לנקוט שיבושי עבודה חלקיים.

הנהלת הסינמטק פנתה לבית הדין האזורי לעבודה בירושלים בבקשת צד בסכסוך קיבוצי, שלוותה בבקשה למתן צווי מניעה זמניים להפסקת שיבושי העבודה. בית הדין לעבודה נתן צווי מניעה נגד שיבושי העבודה, אשר היו אמורים לעמוד בתוקפם עד לתום פסטיבל הקולנוע הבינלאומי, שעליו עמל אותם ימים הסינמטק; במקביל הורה לצדדים לנהל משא ומתן קיבוצי בקצב של ישיבות שבועיות.

"כוח לעובדים" ערער על החלטת בית הדין האזורי לבית הדין הארצי, וזה ביטל את צווי המניעה שניתנו נגד שיבושי העבודה. בכך אפשר ל"כוח לעובדים" ולעובדי הסינמטק לנקוט שיבושי עבודה אף במהלך פסטיבל הקולנוע הבינלאומי, תוך שהוא

177. עס"ק 64/09 כוח לעובדים נ' עמותת סינמטק ירושלים, ניתן ביום 2.7.2009. כל הציטוטים בסעיף מתוך הסכם זה.

מבהיר שהנזק לציבור או למעסיק אינו מצדיק הגבלה של חירות השביתה. בית הדין הארצי הוסיף וקבע, כי הנהלת הסינמטק לא ניהלה משא ומתן ענייני עם "כוח לעובדים", אלא נקטה סחבת מכוונת. על סמך קביעותיו אלו מצא בית הדין הארצי לנכון לציין את הדברים הבאים: "סירוב של מעסיק לחתום על הסכם קיבוצי עומד בסתירה למהותם של יחסי העבודה בארץ, המושגתים על קביעת נורמות בהסכם קיבוצי".

ובהמשך הדברים נקבע:

לדידי, ההכרה בארגון כארגון עובדים יציג מקפלת בתוכה זכות של הארגון לכינון יחסים קיבוציים עם המעסיק או ארגון המעסיקים, לרבות זכות למשא ומתן קיבוצי בכלל הנושאים לגביהם ניתן לכרות הסכם קיבוצי...

סבורים אנו, כי ההכרה בארגון עובדים כארגון יציג במקום העבודה מכניסה את השותפים ליחסי עבודה – המעסיק וארגון העובדים היציג – למרחב "יחסי העבודה הקיבוציים" והם נדרשים לפעול במסגרתו. הימצאות במרחב יחסי העבודה הקיבוציים, בין שהיא קודמת לחתימת ההסכם הקיבוצי ובין שהיא לאחריה – משמעה, בין היתר, זכות של הארגון היציג לניהול משא ומתן קיבוצי עם המעסיק בכלל הנושאים לגביהם ניתן לכרות הסכם קיבוצי.

הזכות לניהול משא ומתן קיבוצי המוקנית לארגון העובדים היציג משמשת כלי להגשמת זכות ההתארגנות של העובדים, שפעמים רבות תעמוד ריקה מתוכן בלעדיה.

הזכות לניהול משא ומתן קיבוצי נגזרת אף מחובת תום הלב החלה על השותפים ליחסי העבודה הקיבוציים, כפי שהיא חלה על היחסים בין העובד הבודד למעסיקו.

פסיקות אלו מלמדות, כי המעורבות של בתי הדין לעבודה ביחסי העבודה הקיבוציים במדינת ישראל וההבנה העמוקה של יחסים אלה תרמו רבות לחיזוק זכות ההתארגנות ולביצור מעמדה.

פסיקת בתי הדין לעבודה

הגדרת יחידת המיקוח והגמשת ההגדרות בעת התארגנות ראשונית

מטרתה המרכזית של התארגנות עובדים היא יצירה של יחסי עבודה קיבוציים שבבסיסם הסכם קיבוצי המסדיר את מערך היחסים בין המעסיק לקבוצת עובדים, בין שאלו כלל עובדי המעסיק ובין שזו קבוצת עובדים מסוימת. מכאן שבמקום העבודה יכולים להתקיים כמה הסכמים קיבוציים, כל אחד מהם נוגע לקבוצה אחרת של עובדים. לכן חשובה ההגדרה של יחידת המיקוח – היא הבסיס להגדרה של קבוצת העובדים שעליה יחול ההסכם הקיבוצי.

סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים קובע כדלקמן:

ארגון יציג של עובדים לעניין הסכם קיבוצי מיוחד הוא ארגון העובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם, או שהוא מייצגם לעניין אותו הסכם, ובלבד שמספר זה אינו פחות משליש כלל העובדים שעליהם יחול ההסכם.

הביטוי "העובדים שעליהם יחול ההסכם" משמעו יחידת המיקוח. דהיינו, זוהי קבוצת העובדים הרלוונטית שעמה ינהל המעסיק משא ומתן לכריתתו של הסכם קיבוצי.¹⁷⁸ "המונח 'יחידת מיקוח' (Bargaining Unit) מגדיר את תיחום קבוצת העובדים עמה ינהל המעסיק את המשא ומתן ועליה יחול ההסכם הקיבוצי". מכיוון שקביעת זהותו של ארגון העובדים היציג במקום העבודה היא נגזרת של יחידת המיקוח הרלוונטית, הרי שהחשיבות שבהגדרת יחידת המיקוח עצומה והיא בבחינת "להיות או לא להיות" לחדול" מבחינת העובדים וארגון העובדים המבקש לארגנם.¹⁷⁹

178. רב"ע 41-96/97 תדיראן קשר בע"מ ואח' – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פר"ע לב 306.
179. היו מקרים שבהם התגלעו מאבקים בין ארגוני עובדים על הזכות לייצג עובדים במקום עבודה מסוים. דיון רחב בסוגיה זו מופיע בהמשך הפרק. ראו גם בפרק "גל ההתארגנויות השני".

וכך קבע נשיא בית הדין לעבודה סטיב אדלר בפרשת אקרשטיין:¹⁸⁰ "פעמים רבות, הגדרת יחידת המיקוח מכריעה את גורלו של המאבק המקצועי ואת מימושה של זכות ההתארגנות".

הכוונה בהצהרה זו לכך שגודל יחידת המיקוח גם משפיע, מטבע הדברים, על מספר העובדים שיש לארגן בשלב הראשון לצורך הדרישה להכיר ביציגות הארגונית. לעתים משימה זו, רק בשל מספרם הרב של "שליש כלל העובדים", היא למעלה מכוחם של המארגנים. לדוגמה, מפעל שבו יש אלף ומאתיים עובדים בשלוש מחלקות שונות, אשר בכל אחת מהן מועסקים ארבע מאות עובדים. אם יחידת המיקוח היא המפעל כולו, הרי שיש צורך לארגן יותר מארבע מאות עובדים. אך אם כל אחת מן המחלקות היא יחידת מיקוח בפני עצמה, הרי שיש לארגן 134 עובדים בלבד בכל מחלקה. דהיינו, הרף שבו צריך לעמוד ארגון העובדים נמוך באופן ניכר וסיכויי ההצלחה גדלים בהתאם.

בהתאם לפסיקת בתי הדין לעבודה, ככלל, יחידת המיקוח נקבעת בהסכמה בין המעביד לבין ארגון העובדים.¹⁸¹ זהו המצב הרצוי, שכן הסכמה מונעת תסיסה בקרב העובדים, כזו היכולה גם להוביל לנקיטת צעדים ארגוניים כנגד המעסיק מצד ארגון העובדים.

במקרים שבהם אין הסכמה בין המעביד לארגון העובדים, ברירת המחדל היא יחידת מיקוח מפעלית או תאגידית. הכלל בישראל הוא – הסכם קיבוצי אחד למפעל אחד.¹⁸² כלל זה מועיל אף הוא לשני הצדדים ביחסי העבודה הקיבוציים: הן לעובדים ולארגון היציג הפועלים כיחידת מיקוח אחת גדולה וחזקה, בעלת יכולת לאזן את כוחו של המעסיק, והן למעסיק שאינו נדרש לנהל משאים ומתנים ממושכים עם כמה סקטורים בתוך המפעל, אלא מנהל פעם אחת ובמרוכז משא ומתן יחיד.

ומה ייעשה כאשר קבוצת עובדים מבקשת להיות מוגדרת כיחידת מיקוח נפרדת? מקרה אקרשטיין¹⁸³ הוא הראשון שבו נדרש בית הדין הארצי לעבודה להכריע בסוגיית קביעת יחידת המיקוח בהתארגנות ראשונית במקום עבודה בלתי מאורגן. הנשיא אדלר התווה במסגרתו כמה כללים לצורך הגדרת יחידת המיקוח.

ככלל, נקבע כי קביעת גבולותיה של יחידת המיקוח תיעשה על בסיס מכלול מאפייני העסקתה של קבוצת העובדים או "היחידה" העותרת להכרה כיחידת מיקוח

180. עס"ק (ארצי) 23/10 אקרשטיין תעשיות בע"מ – כוח לעובדים, ניתן ביום 24.3.2010 (להלן: "עניין אקרשטיין"). ראו להלן.

181. רב"ע 96-41/97 תדיראן קשר בע"מ ואח' – ההסתדרות הכללית, פר"ע לב 306 (להלן: "עניין תדיראן קשר").

182. רב"ע מב/ 5-2 ההסתדרות הכללית – אגודת העובדים הבכירים בפז ואח', פר"ע יד 367 (להלן: "אגודת הבכירים בפז"); "עניין תדיראן קשר"; ע"ע 324/05 ריבה אצ'ילדייב – עמישב שירותים בע"מ, ניתן ביום 27.3.2006.

183. ראו הערה 181.

נפרדת. הרציונל המונח בבסיס הכרעה זו ברור ביותר: מכיוון שיחידת המיקוח היא "קבוצת העובדים שעליהם יחול הסכם", הרי שיש לבחון אם לקבוצה המבקשת הכרה כיחידת מיקוח נפרדת יש מאפיינים המייחדים אותה מיתר עובדי המפעל.

סוגיה זו נידונה עוד קודם למקרה אקרשטיין בבית הדין הארצי לעבודה בעניין טייסי אל על (שהיתה, כאז כן היום, חברה שיש בה יחסי עבודה קיבוציים),¹⁸⁴ שם קבע בית הדין כי הטייסים אינם בעלי מאפיינים ייחודיים המאפשרים להם להיות מוכרים כיחידת מיקוח נפרדת מיתר העובדים בחברה. באותו מקרה ביקשו הטייסים להיות מוכרים כיחידת מיקוח נפרדת ולהיות מיוצגים על ידי הסתדרות העובדים הלאומית (הע"ל), בעוד יתר עובדי החברה, ואף הטייסים עד לאותה העת, היו מאורגנים במשך שנים רבות בהסתדרות הכללית. לו היה בית הדין הארצי מכיר בטייסים כיחידת מיקוח נפרדת, הרי שכוחם הארגוני של יתר הסקטורים בחברה היה פוחת באופן משמעותי, שכן קבוצת העובדים החזקה והדומיננטית בחברה – זו אשר הצעדים הארגוניים שהיא נוקטת מפריעים למעביד באופן הקריטי ביותר – הינה סקטור הטייסים. פסיקה זו עולה בקנה אחד עם פסיקות קודמות של בתי הדין לעבודה, שלפיהן אין להורות על פיצול יחידת המיקוח אלא אם כן יוכח "אינטרס מיוחד" של קבוצת העובדים העותרת להכרה כיחידת מיקוח נפרדת.¹⁸⁵

תיאור מקרה אקרשטיין: לחברת אקרשטיין שלושה מפעלים לייצור אריחים: אתר ירוחם, אתר אשדוד ואתר צ.ח.ר (צפת, חצור הגלילית וראש פינה), וכן מטה מרכזי ואתרי מכירות ברחבי הארץ. בעבר, יחסי העבודה בחברה הוסדרו באמצעות הסכמים קיבוציים שנחתמו עם ההסתדרות הכללית. לקראת חודש ספטמבר 2009 פנו עובדי אתר ירוחם ל"כוח לעובדים" בבקשה לכונן יחסי עבודה קיבוציים במפעל, ובנובמבר אותה שנה הודיע הארגון כי הפך לארגון עובדים יציג באתר ירוחם. הנהלת אקרשטיין השיבה ל"כוח לעובדים", כי לטעמה כלל אתרי החברה הינם יחידת המיקוח הרלוונטית ועל כן לדידם, "כוח לעובדים" אינו ארגון העובדים היציג באקרשטיין.

"כוח לעובדים" פנה לבית הדין האזורי בבקשת צד בסכסוך קיבוצי,¹⁸⁶ וזה קבע כי אתר ירוחם הינו יחידת מיקוח בפני עצמה ו"כוח לעובדים" הוא ארגון העובדים היציג של עובדי האתר. בית הדין נימק את הכרעתו בכך שקביעת יחידת מיקוח בעת התארגנות ראשונית צריכה להיעשות בפריזמה מקלה, בכך שהעובדים במפעלים השונים ברחבי הארץ אינם בעלי קשרי עבודה עם עמיתיהם במפעלים האחרים ובכך שלטעמו אי-הכרה במפעל בירוחם כיחידת מיקוח נפרדת תוביל לחסימת זכותם של עובדי האתר להתארגן.

184. ס"ק 21/10 הסתדרות העובדים הלאומית נגד הסתדרות העובדים הכללית, ניתן ביום 2.5.2010.

185. ראו הערות 19 ו-20.

186. ס"ק 1043/09 כוח לעובדים – אקרשטיין תעשיות בע"מ, ניתן ביום 25.1.2010.

בתקופה שלאחר מתן פסק הדין האזורי ביקרו נציגי ההסתדרות הכללית באתרי החברה באשדוד ובראש פינה ופקדו עובדים להסתדרות. בחודש פברואר 2010 הודיעה ההסתדרות הכללית לאקדמיין, כי היא ארגון העובדים היציג בשלושת אתרי החברה. המעביד ערער על פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה. במסגרת הדיון בפני בית הדין הארצי לעבודה הובהר,¹⁸⁷ כי מתוך 410 עובדי החברה, 203 הצטרפו להסתדרות הכללית. נפסק כי כלל הארגון הוא יחידת מיקוח אחת וכי ארגון העובדים היציג הוא ההסתדרות. במסגרת פסק דינו התווה בית הדין הארצי לעבודה את הפרמטרים לצורך קביעת יחידת המיקוח: "מכלול מאפייני העסקתה של קבוצת העובדים, או 'היחידה', העותרת להכרה כי יחידת מיקוח נפרדת".

מכלול תנאי ההעסקה ייבחן מנקודת המבט של העובדים, דהיינו, האינטרסים המשותפים שלהם. בין היתר ייבחן אם יש לעובדים הכלולים ביחידת המיקוח סביבת עבודה דומה ותנאי עבודה דומים (מסלולי קידום, שעות עבודה, שיטת פנסיה וכדומה), וכן ייבחנו סוג עיסוקם של העובדים (כגון עובדי ייצור), רקע דומה של הכשרה מקצועית, קרבה גיאוגרפית, אתר עבודה, היות העובדים חלק משרשרת ייצור או ממערך עבודה והיסטוריה של משא ומתן.

מכלול תנאי ההעסקה ייבחן אף מנקודת מבטו של המעסיק, תוך בחינת הפרמטר הארגוני-ניהולי. במסגרת זו יש לשאוף, עד כמה שהדבר ניתן, להתאמה בין יחידת המיקוח לבין המבנה הניהולי והארגוני של המעסיק. ככלל יש לחתור ל"הסכם קיבוצי אחד לחטיבה ארגונית אחת". הקריטריונים שייבחנו, בין היתר, הם: ניהול תקציבי, ניהול משאבי אנוש, ניהול לוגיסטי, מערכות מידע, מחשוב, שיווק ומכירות.

בית הדין הארצי קבע, כי אמות המידה שהותוו נכונות גם במקרה של התארגנות ראשונית, אלא שיישומן של אמות מידה אלו ייעשה תוך התחשבות במאפייניה הייחודיים של ההתארגנות הראשונית.

המגמה של הגמשת הכללים בעת קביעת יחידת המיקוח בהתארגנות ראשונית הסתמנה כבר בפסקי דין שקדמו לעניין אקדמיין: במקרים של פרי הגליל, גן המדע והוט. לאחר סקירתם נפנה לתיאור פסקי הדין של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב ושל בית הדין הארצי לעבודה בעניין מחסני חשמל, שבהם נקבע במפורש כי התארגנות ראשונית תינהג מ"הגנת ינוקא" בכל הנוגע לקביעת יחידת המיקוח. בעניין פרי הגליל¹⁸⁸ נקבע, כי שוני גיאוגרפי מצדיק את פיצול יחידת המיקוח

187. ראו הערה 181.

188. ס"ק 1033/07 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – ויטה פרי הגליל בע"מ, החלטה בהליך עיקרי מיום 6.4.2008; ע"ק 13/08 ויטה פרי גליל שיווק בע"מ – ההסתדרות הכללית החדשה והתאחדות התעשיינים בישראל, ניתן ביום 8.7.2008 (להלן: "עניין פרי הגליל").

כאשר לעובדי המפעלים השונים ישנם אינטרסים שונים. ואכן, באותו עניין קבע בית הדין, כי סדרני החברה אשר עובדים מחוץ למפעל ומוצבים לעבודה (סידור הסחורה) במרכולים השונים – הם יחידת מיקוח נפרדת, שכן "ההבחנה הגיאוגרפית טומנת בחובה אינטרס מיוחד, הנובע מסוג העבודה, מיקומה, התמודדות משמעותית עם צדדים שלישיים".

בעניין גן המדע שתואר לעיל, קבע בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, כי ככל שעסקינן בהתארגנות ראשונית במקום העבודה – יש להביא את העניין בחשבון לצורך הגדרת יחידת המיקוח וייתכן שאף לתת תוקף להתארגנות של סניף אחד מבין סניפים רבים של המעסיק או לאתר אחד מתוך כמה אתרים גיאוגרפיים של המעסיק:

ייתכן, שבנסיבות מתאימות יש מקום להתחשב בכך שמדובר ב"ארגון פורץ" ובהתארגנות חדשה במקום העבודה בהגדרת יחידת המיקוח. כך, למשל, ככל שמדובר במעביד שהוא רשת של סניפים רבים או מעביד שעסקו פועל במספר אתרים גיאוגרפיים, יהיה מקום לשקול אם להכיר בכל סניף או בכל אתר כיחידת מיקוח נפרדת. אולם, בכל מקרה, הגדרת יחידת המיקוח אינה שרירותית, ואין להגדירה על פי קבוצת העובדים שהצליחה ליצור התארגנות ראשונית.

אף בעניין הוט¹⁸⁹ – שבו נדונו טענותיה של ההסתדרות הכללית שלפיהן מערך השירות הטכני בחברה מהווה יחידת מיקוח נפרדת – הציע בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב להרחיב את מבחני הפסיקה במטרה להקל על התארגנויות פורצות:

כמו כן, ייתכן שהגיעה העת לבחון מחדש את המבחנים שנקבעו בפסיקה, באופן שירחיב את הגדרת יחידת המיקוח עת מדובר בהתארגנות ראשונית במקום עבודה, דבר שיקל על ההתארגנות במקום עבודה בלתי מאורגן.

באותו עניין הציעה השופטת הדס יהלום מתווה חדש בהתארגנות פורצת המבוסס, בין היתר, על מאמרו של עו"ד עידו עשת,¹⁹⁰ והפנתה בסיכום דבריה להצעתו בדבר קביעת יחידת מיקוח זמנית המבוססת מבחינה רעיונית על "הגנת ינוקא".¹⁹¹ הגנה כזו ניתנה לעובדים המתארגנים של רשת מחסני חשמל.

189. ס"ק 11-12-15391 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הוט טלקום שותפות מוגבלת ואח', ניתן ביום 26.2.2012 (להלן: "עניין הוט").

190. עידו עשת, "גבולות הוויכוח סביב יחידת המיקוח", עבודה חברה ומשפט, כרך יג, 1-58.
191. ראו בעניין זה: בג"ץ 4915/00 רשת חברת תקשורת והפקות (1992) בע"מ נ' ממשלת ישראל, פ"ד נד (5) 451.

תיאור המקרה: רשת מחסני חשמל היא אחד ממגזרי הפעילות הקמעונאית של חברת אלקטרה מוצרי צריכה. במהלך חודש נובמבר 2010 החל אחד העובדים בהליך צירוף עובדי עשרים ושלושה סניפי הרשת כחברים בהסתדרות, בסיוע האגף להתאגדות עובדים בהסתדרות.

משהתחוויר להנהלה שעובדיה החלו להתארגן בהסתדרות, היא פתחה במסע אימים שהבהיר כי כל עובד שיצטרף להסתדרות יפוטרו לאלתר. סמנכ"ל המכירות של הרשת ניהל שיחות עם יו"ר ועד הפעולה, שבמהלכן איים עליו, הפעיל עליו לחצים לבטל את פעילותו הארגונית ואת הצטרפותם של עובדי הרשת להסתדרות ואף הודה כי החברה פועלת לסיכול ההתארגנות.

כך הוסבר כי מעביד המעוניין להקשות את חייו של עובד יכול לעשות כן בנקל וכי ישנם "אנשים של המעביד" הזכאים להטבות ולהקלות ו"אנשים שאינם של המעביד", אשר אינם נהנים מהטבות ומהקלות. סמנכ"ל המכירות אף "ייעץ" ליו"ר ועד הפעולה לשרוף את טופסי ההצטרפות להסתדרות ו"הסביר" לו, כי פעילותו הארגונית כמוה כ"בחירת צד" אשר אין בה כדי להיטיב עמו. על כן "הפציר" בו לחדול מפעילותו זו, תוך שהוא מפרט בפניו כי המעביד יכול להתנכל לו ולמרר את חייו ללא כל קושי. דברי הסמנכ"ל הוקלטו על ידי יו"ר ועד הפעולה:

...אוקיי, אתה רוצה לשחק את המשחק? בוא נשחק את המשחק שלך. החל מהיום אני בודק אותך כל דבר קטן. כל דבר קטן, כל דבר קטן אתה מקבל מכתב בתיק האישי.¹⁹²

...אתה רואה את כל החתימות, רואה את כל הזה? כי אני שם את זה, בוא נדליק את זה ביחד עם נפט, אני עומד לידך, תדליק. שרוף ת'כול. אתה הופך להיות איש שלי ואז אני דואג לך באופן אישי גם כן...¹⁹³

שרוף את זה עכשיו פה לידי, מאותו רגע אתה הופך להיות איש שלי.¹⁹⁴

במקביל להליך בגין פגיעה בהתארגנות, ונוכח סירובה של הנהלת אלקטרה להכיר ברשת מחסני חשמל כיחידת מיקוח נפרדת ובהתארגנותם של העובדים בהסתדרות, פנתה ההסתדרות הכללית לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בבקשת צד בסכסוך קיבוצי. במסגרת בקשת הצד טענה ההסתדרות, כי עובדי רשת מחסני חשמל, הגם

192. סעיף 13 לפסק הדין ס"ק (ת"א) 32475-01-11 הסתדרות העובדים הכללית החדשה-האגף להתאגדות עובדים – אלקטרה מוצרי צריכה בע"מ, ניתן ביום 4.4.2013.

193. שם.

194. שם.

שהרשת אינה מאוגדת כחברה נפרדת בתוך אלקטרה מוצרי צריכה, הינם בעלי מאפיינים מיוחדים לעומת עובדי הרשתות הקמעונאיות האחרות בקבוצה, ועל כן יש להכיר בהם כיחידת מיקוח נפרדת.

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב¹⁹⁵ דחה את בקשת הצד וקבע, כי בהתאם למבחני פסק דין אקרשטיין, עובדי רשת מחסני חשמל אינם יחידת מיקוח נפרדת מיתר עובדי חברת אלקטרה.

ההסתדרות ערערה על פסק הדין האזורי לבית הדין הארצי לעבודה,¹⁹⁶ שקיבל את הערעור וקבע בהיבט הפרקטי כי רשת מחסני חשמל היא אכן יחידת מיקוח נפרדת. בהיבט התקדימי קבע בית הדין הארצי, כי בעת התארגנות ראשונית יש להגמיש את כללי קביעת יחידת המיקוח באופן שבו תיעשה חריגה מן הכלל של יחידת מיקוח מפעלית ותיקבע יחידת מיקוח קטנה יותר באופן שיאפשר לעובדים לממש את זכות ההתארגנות.

פסק הדין ניתן פחות משבועיים ימים לאחר פסק דינו של בית הדין לעבודה בעניין פלאפון,¹⁹⁷ ונראה כי ההבנה שהוטמעה בעניין פלאפון, בדבר התנגדותם העזה של מעסיקים להתארגנויות ראשוניות, באה לידי ביטוי גם בהחלטה בעניין מחסני חשמל. כך קבעה בפסק דין פלאפון בעניין זה סגנית הנשיא, השופטת ורדה וירט-ליבנה:

אני סבורה, כי הכלל המשפטי הרצוי בקביעת גבולות יחידת המיקוח במקרה כזה, אשר נקבע תוך שימת לב למציאות יחסי העבודה במשק בעת הזאת, שיקולי המדיניות הרצויים, בחינת משקלם של האינטרסים השונים העומדים על כף המאזניים, ומתן משקל לפערי הכוחות העמוקים והמובנים בין המעסיק לעובדים במצב של התארגנות ראשונית, מחייב גישה שמביאה לידי ביטוי יתר גמישות והקלה בקביעת גבולות יחידת המיקוח במקרה של התארגנות ראשונית במקום העבודה, כך שתתאפשר במקרים המתאימים חריגה מהכלל של יחידת המיקוח התעשייתית מפעלית ותיקבע יחידת מיקוח קטנה יותר, על מנת שיתאפשר לממש את זכות ההתארגנות.

במסגרת זו, כאשר מבקש ארגון עובדים להכיר ביחידת מיקוח מסוימת אשר

195. ס"ק 11-06-20894 הסתדרות העובדים הכללית החדשה-האגף להתאגדות עובדים - חברת אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ, ניתן ביום 30.10.2012.

196. עס"ק 12-11-41357 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ, ניתן ביום 15.1.2013.

197. עס"ק (ארצי) 12-09-25476 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף להתאגדות עובדים - פלאפון תקשורת בע"מ, ניתן ביום 2.1.2013.

נראית על פני הדברים כפיצול של יחידת המיקוח התעשייתית־מפעלית, ייבחו יישומם של הכללים ה"רגילים" שנקבעו לעניין זה (כפי שסוכמו בפסקה 16 לפסק דין אקרשטיין) באופן גמיש ומקל. גישה זו מבטאת את נקודת האיזון הרצויה במקרה של התארגנות ראשונית, אשר לפיה, בדרך כלל, תגבר זכות ההתארגנות של העובדים על פני זכות הקניין של המעסיק וזכותו לנהל את עסקו כראות עיניו, וכל זאת תוך בחינת כל מקרה ומקרה על פי נסיבותיו.

וידגש, כי אין הכוונה ליצור יחידות מיקוח בלתי הולמות ומלאכותיות אשר משקפות הבדלים דקים עד בלתי נראים בין קבוצות עובדים שונות אצל אותו מעסיק. בבחינת נסיבות כל מקרה, תידרש מידה מסוימת של אינטרסים משותפים של קבוצת העובדים ושוני מסוים של אותה קבוצת עובדים גם בהיבט הארגוני־ניהולי, אך תוך קביעת אמת מידה מקלה יותר, ושימת דגש על כך שבנסיבות של התארגנות ראשונית, ההיבט של האינטרסים המשותפים יהא חשוב ומכריע יותר מההיבט הארגוני־ניהולי.

עם זאת, כל מקרה ייבחן על פי נסיבותיו, ההקשר המפעלי, מכלול מאפייני ההעסקה של קבוצת העובדים אשר מבקשת ליצור את יחידת המיקוח במפעל, וההשלכות הצפויות של קביעת יחידת המיקוח על העובדים והמעסיק.

בבסיס פסיקתי זו עומדת ההנחה, לפיה רובם המכריע של הטעמים העומדים מאחורי הכללים לקביעת גבולות יחידת מיקוח במקרים ה"רגילים" שנדונו בפסיקה, ולפיהם הכלל המנחה הוא קביעת יחידת מיקוח תעשייתית־מפעלית, אינם מתקיימים במקרה בו מדובר כאמור בהתארגנות עובדים ראשונית במקום עבודה בו אינה קיימת עבודה מאורגנת ואין יחסי עבודה קיבוציים.

השופטת וירט־ליבנה נימקה את פסק דינה בין היתר בכך שאין חשש להעדיף יחידת מיקוח קטנה יותר על פני יחידת מיקוח מפעלית באופן אשר יפגע ביכולת המיקוח של עובדים חלשים, מכיוון שחשש כזה אינו קיים במקרה של התארגנות ראשונית, וכן כי מבחני עניין אקרשטיין בדבר האינטרס ארגוני־ניהולי אינם עולים תמיד בקנה אחד עם טובת העובדים. עוד ציינה השופטת, כי קביעת הגדרת יחידת מיקוח מפעלית רחבה עלולה לסכל כליל את האפשרות של העובדים להתארגן; כי מבנה משק העבודה הישראלי השתנה והוא אינו עוד מבנה ריכוזי שבו היה שיעור העובדים המאורגנים גבוה ורובם התאגדו בהסתדרות הכללית. במילים אחרות: בית הדין הארצי קבע כי יש להתאים את כללי הגדרת יחידת המיקוח לשינויי העתים.

חשוב להפנות את תשומת הלב לכך שהשופטת וירט־ליבנה מדגישה ומבהירה, כי

אין בכוונת פסק הדין לאפשר קביעת יחידות מיקוח שרירותיות או כאלו אשר יוצרות הבחנות מלאכותיות בין קבוצות עובדים.

פסק הדין בעניין מחסני חשמל סלל את הדרך להכרה בהתארגנויות ראשוניות על בסיס הגמשת כללי יחידת המיקוח בעת התארגנות ראשונית. כך היה לדוגמה בעניין ניסיון ההתארגנות של עיתונאי ynet שהתרחש גם ב־2013.

במסגרת פסק דין זה צעד בית הדין האזורי כברת דרך נוספת בכל הנוגע להגדרת יחידת המיקוח, כאשר קבע כי כל 242 עובדי ynet הם יחידת מיקוח אחת וכי אין מקום לפצל בין העיתונאים ליתר העובדים אשר אינם עיתונאים. למרות האמור לעיל, בית הדין קבע כי בשלב ההתארגנות הראשונית יש מקום להכיר בעיתונאים כיחידת מיקוח נפרדת למשך תקופה זמנית בלבד בת שנתיים ימים.

בית הדין האזורי נימק את החלטתו בין היתר בעובדה שעיתונאי ynet פעלו תוך הסתמכות על כך שמבחינה היסטורית, עיתונאים התארגנו על בסיס יחידת מיקוח מקצועית ולא על בסיס יחידת מיקוח מפעלית. טיעון נוסף שהציג בית הדין הוא חוסר תום הלב של המעסיק, אשר שתק לאורך כל הדרך ולא העמיד את ארגון העובדים על טעותו. בית הדין קבע: "חובתו של מעסיק שעובדיו מתארגנים ביחידת מיקוח 'לא נכונה', לשיטתו, להעמיד את עובדיו המתארגנים על טעותם ולהסביר להם מהי לשיטתו יחידת המיקוח הנכונה". עוד קבע בית הדין האזורי כי ההתארגנות ב-ynet נתקלה בקשיים מצד המעסיק בראשית דרכה וכי זהו טעם נוסף המצדיק הכרה ביחידת מיקוח קטנה יותר.

הסוגיה הגיעה לפתחו של בית הדין הארצי, שקבע כי יש להכיר בעיתונאי ynet כיחידת מיקוח נפרדת באופן קבוע ולא באופן זמני. בית הדין הארצי ביסס את החלטתו על שלושה טעמים: הראשון, המעסיק עצמו הודה, לפחות בהתנהגותו, כי יש להכיר בעיתונאים כיחידת מיקוח נפרדת; השני, יש לעיתונאים "אינטרס מיוחד", מאפייני העסקה ייחודיים המצדיקים להכיר בהם כיחידת מיקוח נפרדת; והשלישי, יש להגמיש את הכללים נוכח היותה של ההתארגנות התארגנות ראשונית.

לטעמנו, נראה כי בית הדין הארצי ביקש למתן את קביעת בית הדין האזורי, ליצור אחידות בהלכה הפסוקה ולהימנע מהגדרות של יחידת מיקוח זמנית אשר עלולות ליצור אי-ודאות בקרב הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים.

הגנה מיוחדת על פעילים בהתארגנות

תקופת ההתארגנות הראשונית היא תקופה לא פשוטה עבור העובדים. יש חשש גדול מאוד מתגובת המעביד להתארגנות, והוא הולך וגובר נוכח פרסומים בתקשורת על עימותים בין מעסיקים לעובדיהם על רקע ההתארגנות.

אחת השיטות שבאמצעותן מעבידים "רומזים" לעובדים על חוסר שביעות רצונם מההתארגנות הקורמת עור וגידים היא היטפלות לפעילי ההתארגנות בדרכים שונות: זימון לבירורים משמעותיים; הקשחת נהלים שעד למועד ההתארגנות המעסיק לא הקפיד עליהם (למשל, בדיקה בציציות של מועד ההגעה לעבודה ושל משך ההפסקות; אי-היעתרות לבקשות של עובדים לנצל ימי חופשה; התרעמות על ניצול ימי מחלה מצד עובדים), ואפילו פיטורים של פעילים כולטים בהתארגנות. בתי הדין לעבודה יצאו חוצץ נגד גישות אלו. כך למשל נקבע בעניין זה בפסק הדין בעניין הוט:¹⁹⁸

פיטורים ככלי לסיכול התארגנות

אחד מהכלים המרכזיים שנוקטים המעסיקים להכשלת התארגנות עובדים בשלביה הראשונים הוא פיטורי פעיל או פעילים מרכזיים בהליך ההתארגנות. פעולה זו מרתיעה עובדים אחרים מהצטרפות לארגון העובדים, מתמיכה במהלך ההתארגנות או ממעורבות פעילה בו. עובד שנכח לדעת כי חברו פוטר בשל מעורבותו בהתארגנות העובדים, יחשוש לקחת חלק באותה התארגנות פן יבולע לו כחברו. במרבית המקרים, מוסווים המטרה האמיתית או המניעים האמיתיים העומדים ביסוד הפיטורים והמעסיק יעלה טענות בדבר צמצומים, שינוי ארגוני, תפקוד כושל, עבירות משמעת וכל כיוצא באלה. משמעות הדברים היא, שפיטורי עובד על רקע מעורבותו באיגוד העובדים מהווים פגיעה כפולה בזכות ההתארגנות: פגיעה אישית בזכותו של אותו עובד להתאגד, ופגיעה קיבוצית בדרך של שלילת זכותם של כלל עובדי המפעל להחליט באופן חופשי אם להצטרף לארגון עובדים.

העובדים בשטח מכינים מהר מאוד את כוונת המעביד ולעתים קרובות הדבר מוביל לפגיעה קשה בהתארגנות. כך העידו פעילים בהתארגנות ב-ynet על פיטוריהם של ראשוני המתארגנים:¹⁹⁹

198. עס"ק 24/10 (ארצי) הוט טלקום בע"מ – הסתדרות העובדים הלאומית ועד הפעולה של עובדי חברת הוט בע"מ, ניתן ביום 16.3.2010 (להלן: "עניין הוט"); עס"ק (ת"א) 17962-10-13 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – ארגון העיתונאים בישראל נ' סיטינט בע"מ, ניתן ביום 27.10.13; עס"ק (ת"א) 32893-02-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' ידיעות אינטרנט, ניתן ביום 22.4.12.
199. עס"ק (ת"א) 44297-08-13 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – ארגון העיתונאים בישראל נ' ידיעות אינטרנט בע"מ (שותפות רשומה), ניתן ביום 13.10.2013.

הפיטורים של השלושה יצרו אפקט מאוד מצנן על ההתארגנות מחשש, ואם עד אז צירפנו סדר גודל של עשרות עיתונאים בפחות משבוע אז למעשה מרגע הפיטורים וגם כל ההליך וגם לאחר שניצחנו ותני [תני גולדשטיין, מראשי המתארגנים ב-ynet] הוחזר לעבודתו נקטע או ממש הואט זרם המצטרפים והיה חשש מאוד גדול, הרבה אנשים העידו שהם רוצים להצטרף לארגון אך פחדו.

מסיבה זו פסקו בתי הדין לעבודה, עוד בטרם נוסף התיקון לחוק ההסכמים הקיבוציים בדבר איסור הפגיעה בעובדים על רקע פעילות ארגונית, כי מעסיק מנוע מלנקוט פעולה כלשהי שיש בה כדי להשפיע על חברותם או על פעילותם של עובדים בוועד עובדים או בארגוני עובדים. כך קבע, כבר בשנת 1998, בית הדין הארצי לעבודה בעניין דלק:²⁰⁰

...העובד המאורגן זכאי לאותן הזכויות וההזדמנויות להן זכאי העובד הלא מאורגן. מעסיק אינו רשאי לפטר עובד בגלל היותו מאורגן או חבר ועד או חבר ועדה המנסה לארגן את עובדי המפעל. הטעם לאיסור להפלות עובדים המאורגנים בארגוני עובדים הינו פגיעה בחופש ההתארגנות שלהם. חופש ההתאגדות כולל בתוכו את חובת המעסיק להימנע מהתנהגות אשר תשפיע על עובדים שלא להצטרף לארגון עובדים או כן להצטרף לארגון עובדים או אשר תפגע באיגוד המקצועי. זהו עיקרון בסיסי במשפט העבודה הבינלאומי, וכך נקבע בהחלטות ארגון העבודה הבינלאומי.

בהמשך, בשנת 2001, תוקן סעיף 33 לחוק ההסכמים הקיבוציים ונקבע בו איסור חקיקתי מפורש האוסר על פגיעה בעובדים על רקע חברותם או פעילותם בוועד או בארגון עובדים.²⁰¹

לשון החוק רחבה וגורפת. היא אוסרת כל פגיעה בעובד – שלילת קידום בעבודה, השתתפות בהכשרות או בהשתלמויות מקצועיות וכל הטבה אחרת – על רקע פעילותו. בעצם דורש החוק מהמעסיק לנטרל את ה"ייחוד" של העובד ולהתייחס אליו כשווה בין שווים, ללא כל קשר לפעילותו הארגונית. הדרישה הזו דומה לדרישות אחרות שמופיעות בחקיקה שמטרתן למנוע ממעסיקים להפלות את עובדיהם על רקע מינם,

200. רב"ע (ארצי) 98/10-4, 98/11-4 דלק, חברת הרלק הישראלית – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לג 337, 359-360.

201. ראו בתת-הפרק "עייגון זכות ההתארגנות בחוק הסכמים קיבוציים".

נטייתם המינית, הורותם וכיוצא באלה. על מנת לטשטש את המקור לפגיעה בפעילים בהתארגנות, מעסיקים לרוב פוגעים בעובדים אלו במישור הפרטי ולא במישור הקיבוצי. כלומר, המעבידים מעלים בפני העובד סיבות הגיוניות לכאורה המצדיקות את הפגיעה בו. כך, פעמים רבות, פעילים בהתארגנות אינם מבצעים לפתע את עבודתם באופן משביע רצון או שפתאום מתגלה בעיה ביחסי האנוש שלהם עם עמיתיהם לעבודה. כך כתב בעניין זה נשיא בית הדין הארצי לעבודה, השופט סטיב אדלר:²⁰²

"גל" ההתארגנות ששוטף את יחסי העבודה בישראל בשנים האחרונות, במגזר הציבורי ובמגזר הפרטי, נתקל בניסיונות של מעסיקים לבלום את התופעה בדרכים שונות. המעסיקים נוקטים פעולות מגוונות למניעת ההתארגנות או לניתוק "הקשר הקיבוצי" – חלקן לגיטימיות ומצויות במתחם הפרורגטיבה של המעסיק, וחלקן פסולות וראויות לכל גינוי. בין אלה ניתן למנות: פיטורי עובדים המעורבים בהתארגנות; הקמת ארגוני עובדים מטעם המעסיק על מנת שיהוו תחליף לארגון עובדים אותנטי; "שבירת" צעדים ארגוניים באמצעים פסולים, ביטול ההסכם הקיבוצי החל על המפעל, או פרישה מארגון מעבידים.

פעולות דוגמת פיטורי עובדים המעורבים בהתארגנות והקמת ארגוני עובדים המצויים בשליטת המעסיק הן פסולות, ראויות לכל גינוי, ומן הנכון שיעוררו ביקורת ציבורית. לעומת זאת, ישנן פעולות חוקיות הנעשות במסגרת הפרורגטיבה של המעסיק, כמו ביטול הסכם קיבוצי בהתאם להליכים הקבועים בדין, או פרישה מארגון מעסיקים.

...

הכלים שנקטו ונוקטים חלק מהמעסיקים בישראל להדיפת התארגנות עובדים מוכרים בעולם ונפוצים במיוחד בקרב המעסיקים בארצות הברית, החל משנות העשרים של המאה העשרים ועד היום. פעולות אלה, שרובן לא נאסרו בדין האמריקאי, "ריסקו" את שיעור ההתארגנות בארצות הברית לפחות מעשרה אחוזים מכוח העבודה, והביאו למצב בו מרבית העובדים בארצות הברית אינם נהנים מחופש התארגנות. יש לציין, כי המדיניות של מעסיקים בארצות הברית בכל הנוגע לסיכול התארגנויות עובדים הצמיחה "תעשייה" של עורכי דין ויועצים המתמחים בתחום.

על רקע דברים אלה, פועלים המחוקק הישראלי, בתי הדין לעבודה ובית

202. סטפן אדלר (2012), "התארגנות עובדים בישראל: מגמות, היבטים משפטיים ומדיניות", ספר אליקה ברק אוסטרקיין, ירושלים: נבו.

המשפט העליון למיגור הכלים הפסולים שנוקטים המעסיקים למניעת התארגנות עובדים במקום העבודה או לניתוק יחסי עבודה קיבוציים קיימים.

החשיבות שבהגנה על עובדים עוד בטרם כוננו במקום העבודה יחסי עבודה קיבוציים – השלב הטרם-קיבוצי בשפה המשפטית – היא עצומה מכיוון שללא הגנה זו, פעמים רבות עובדים לא יצליחו לגבש מערכת יחסי עבודה קיבוציים. בעניין זה קבע הנשיא אדלר בנושא ק.א.ל – קווי אוויר למטען:

על האמור נוסף ונפנה לפסק הדין עמותת סינמטק, שבו הודגשה חשיבות ההגנה על חופש ההתארגנות בשלב הטרם-קיבוצי. באותה פרשה, התייחסתי ל"מהותם של יחסי העבודה בארץ, המושגות על קביעת נורמות בהסכם קיבוצי", כשממהות זו נובע – בין היתר – הצורך להגן על חופש ההתארגנות בשלב הטרם-קיבוצי. כך גם, בהתאמה, בענייננו, בכל הנוגע למניעת התנכלות לעובדים הפעילים בהתארגנות ראשונית. מניעת פיטוריהם של עובדים אינה נוגעת רק למערכת יחסים קיבוצית שכוננה בפועל, אלא עניינה גם בחינת המניעים לכוונה לפטר בשלב הטרם-קיבוצי. הצורך בכך נובע, בין היתר, מירידת מעמדה של העבודה המאורגנת בישראל ומהקשיים בהם נתקלים העובדים טרם התארגנות שיש בהם כדי לאיין – לעתים – את אפשרות ההתארגנות עצמה.

לאור העובדה שכישלון בהגנה על פעילים בהתארגנות עלול להוביל להתמוטטות כוללת של ניסיון התארגנות במקום העבודה, בתי הדין לעבודה הקשיחו את הכללים עוד יותר וקבעו, כי נטל ההוכחה שהפגיעה בעובדים נעשתה לא בשל פעילותם הארגונית – מוטלת על כתפי המעסיק. למעשה, בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, די בחשד לכך שהפגיעה בעובד נעשתה משום השתייכותו לארגון העובדים או פעילותו למען זכות ההתארגנות, כדי להעביר אל המעסיק את נטל ההוכחה שהפגיעה נעשתה מטעמים ענייניים. נטל השכנוע המוטל על המעסיק במקרה זה הוא נטל מוגבר, בשל מעמדה של זכות ההתארגנות. כך נפסק בעניין ק.א.ל:²⁰³

ההגנה הניתנת לעובדים במקרים אלה אינה בבחינת "חסינות". אולם במקרים בהם מפוטר עובד, או קיימת כוונה לפטר או לפגוע בתנאי העסקתו, בנסיבות בהן הוא פעיל בארגון עובדים או בהתארגנות חדשה, "הכלל הוא שעל המעסיק

203. בש"א (ארצי) 634/09 יעקב (קובי) חביב – ק.א.ל – קווי אוויר למטען בע"מ, ניתן ביום 24.3.2010.

הובץ נטל ההוכחה כי בחירת המועמדים לפיטורים נעשתה מנימוקים ענייניים, ולא מטעמי השתייכות לארגון העובדים". נזכיר בהקשר זה את שהודגש על ידי בית דין זה לא פעם, כי "די בחשד שנימוקי הפיטורים אינם ענייניים על מנת להעביר את נטל ההוכחה אל המעביד להראות כי הליך הפיטורים נעשה כדין ומשיקולים ענייניים". הדבר נכון גם במקרה בו החשד הוא, כי הפיטורים נעשו בשל פעילות המטרימה התארגנות ואף אם טרם נוצר ארגון יציג.

נוסף על כך, בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי בעניין הוט, הרי שיש לשקול את השפעת הפגיעה בפעיל מרכזי בהתארגנות על זכות ההתארגנות של העובדים ויש להחיל אמות מידה שונות להתערבות בית הדין. כלומר, בית הדין ייטה יותר להתערב, משום שמדובר בפעיל מרכזי בהתארגנות:

השפעת הפיטורים על עובדי חברת הוט –

אחד מהנימוקים המרכזיים בפסק דינו של בית הדין האזורי היה, כי מאחר ש"מצויים אנו בעיצומו של הליך ניסיון התארגנות מצד חלק מעובדי המשיבה... שונות אמות המידה להתערבות של בית הדין בהליך הפיטורים של עובד שהינו פעיל מרכזי בהתארגנות עובדים". אין ספק, כי בבואו לדון בתוקף פיטוריו של פעיל מרכזי בהליך של התארגנות עובדים, נדרש בית הדין לשקול גם את השפעת הפיטורים על חופש ההתארגנות של עובדי החברה. לפיכך, היה מקום להביא שיקול זה בכלל חשבון כפי שעשה בית הדין האזורי.

איסור התערבות המעסיק בתהליך ההתארגנות

עניין פלאפון²⁰⁴ נחשב לנקודת מפנה דרמטית בעולם יחסי העבודה הקיבוציים במדינת ישראל. במסגרת עימות חריף, ממושך ועיקש בין ההסתדרות הכללית לבין הנהלת פלאפון בעניין התארגנות העובדים, חילקה הנהלת פלאפון לעובדים ניירות עמדה בקשר להתארגנות שבהם הביעה את דעתה בעניין זה.

ההסתדרות הכללית פנתה לבית הדין האזורי לעבודה בבקשה בהולה למתן צווים זמניים וקבועים כצד בסכסוך קיבוצי. הצווים נועדו לאסור על הנהלת פלאפון להמשיך בפעילותה בקרב העובדים, פעילות אשר נועדה לסכל את ההתארגנות הראשונית של העובדים ולמנוע מהם לבחור ארגון יציג.

204. עס"ק 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' פלאפון תקשורת בע"מ, ניתן ביום 2.1.2013.

בית הדין האזורי קבע, שאין פסול בכך שפלאפון תפנה בניירות עמדה לעובדיה ותבהיר להם את עמדתה על ההתארגנות, ללא השמעת מסרים שליליים על עצם ההתארגנות. המשמעות האופרטיבית של פסק הדין היתה, כי פלאפון רשאית להמשיך להפיץ באמצעי התקשורת שלה איגרות מתונות, אינפורמטיביות ומידתיות, בהתאם לכללי חופש הביטוי, תוך שמירה על זכות ההתארגנות. בד בבד נקבע כי ההסתדרות רשאית להמשיך את פעילותה לארגן את העובדים בהתאם לכללים שהתווה בית הדין, ובכלל זה המשך החתמת עובדים שיבקשו להצטרף.

ההסתדרות הכללית ערערה על פסק הדין של בית הדין האזורי. בית הדין הארצי לעבודה קיבל את ערעור ההסתדרות והפך את פסק הדין של בית הדין האזורי, בקבעו הלכה ברורה שלפיה למעביד אין זכות להתערב בהתארגנות הראשונית של עובדיו. כמו כן נקבע כי הזכות להתארגנות בארגון עובדים היא מעניינם של העובדים ושמורה להם בלבד. השיח שמקיימים העובדים בינם לבין עצמם, אם יתארגנו או לאו, והשיח שהם מקיימים עם ארגון עובדים אם להתארגן במסגרתו או לאו, נמצא מחוץ לתחום עבור המעסיק. על המעסיק להרחיק את עצמו מהתערבות בהתארגנות עובדים בכל שלב משלביה הראשוניים. העובדים בלבד הם שיחליטו אם ברצונם לקיים עם המעסיק יחסי עבודה לפי המודל האישי או לפי המודל הקיבוצי, ובאיזה ארגון עובדים יבחרו כארגון היציג במקום העבודה. יהיו אשר יהיו עמדתם של העובדים ובחירתם בנוגע להתארגנות, המעסיק אינו בעל עניין, גם אם לפי דעתו ייגרם לו נזק כלכלי כתוצאה מההתארגנות. הקביעה נסמכת על פערי הכוחות המובנים בין המעסיק לעובדיו. בנסיבות של התארגנות ראשונית, עד לכינונו של ארגון יציג, זכות העובדים להתארגנות גוברת על זכות המעסיק לחופש הביטוי. ככל שהמעסיק מתנגד להתארגנות הראשונית ואינו מסכים לה, קמה החזקה שלפיה הבעת עמדה על ידי המעסיק או מטעמו, בנוגע להתארגנות במקום העבודה ולהשלכותיה על מקום העבודה, נושאת עמה הפעלת לחץ, איום וכפייה בלתי הוגנים על העובדים בכל הנוגע למימוש זכותם להתארגן או שלא להתארגן. מכוחה של חזקה זו, בתקופת ההתארגנות הראשונית ועד לכינונו של ארגון יציג, גבולותיו של חופש ההתבטאות של המעסיק, בהתייחס להתארגנות העובדים ולהשלכותיה, ייבחנו בצמצום רב ובשים לב לנסיבות המקרה הנדון.

בית הדין קבע כללים מנחים אשר ישמשו אמת מידה לבחינת מימוש זכות ההתארגנות או הפרתה, בהם בין היתר:

- א. למעסיק אסור להפעיל לחץ או כפייה על העובדים לרבות בפגישות אישיות או קבוצתיות של עובדים.
- ב. איסור להפעיל לחץ על עובדים לבטל חברותם בארגון העובדים או להצהיר על אירצון להתארגן בארגון עובדים.

- ג. איסור מעקב אחר עובדים על רקע התארגנות.
- ד. איסור איומים, לחץ, כפייה או איומים בפיטורים.
- ה. איסור פיטורים של חברי ועד ופעילים בהתארגנות או פיטורים של עובדים מאורגנים.
- ו. איסור הרעה בתנאי העבודה של חברי ועד או של פעילים בהתארגנות ראשונית, אפלייתם לרעה על רקע הפעילות הארגונית או העברתם מתפקידם ונקיטת הליכים משמעותיים.
- ז. איסור התבטאות נגד ההתארגנות במישרין או בעקיפין.
- ח. איסור הקמת "ארגון מטעם" או "ועד מטעם" המעסיק.
- ט. איסור למנוע כניסה של נציגי ארגון עובדים למפעל.
- י. איסור על המעסיק לפנות לעובדים בתכתובת אישית באמצעים אלקטרוניים או בדרך אחרת.
- יא. איסור שינוי תנאי עבודה שנהגו במפעל ערב מהלך ההתארגנות (לחיוב או לשלילה).

סעדים בגין פגיעה בהתארגנות

החשיבות שבמתן סעדים נגד מעסיקים הפוגעים בהתארגנות של עובדיהם היא עצומה נוכח העובדה שללא מתן סעדים של ממש, אשר ירתיעו את המעסיקים מפגיעה בהתארגנות, הפגיעה בה עלולה להפוך לכדאית.

שני הסעדים העיקריים שנוקטים בתי הדין לעבודה על מנת להרתיע מעסיקים מסיכול התארגנויות הם אכיפת יחסי עבודה עם עובדים שפוטרו בשל פעילותם הארגונית; והשתת עיצומים כספיים, מעין "קנסות", בשיעורים הולכים וגדלים על מעסיקים שפגעו בהתארגנות של עובדיהם – פיצויים ללא הוכחת נזק בסכום של עד 200 אלף שקל בשל כל הפרה, לצד מתן צווים האוסרים על המשך פגיעה בהתארגנות. שתי חלופות אלו קבועות בסעיף 33א לחוק הסכמים קיבוציים:

(א) לבית דין אזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות סעיפים 33 ו־33א והוא רשאי –

- (1) ליתן צו מניעה או צו עשה; הוראת פסקה זו כוחה יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970;
- (2) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין.

(ב) (1) מצא בית דין אזורי לעבודה כי מעביד הפר את הוראות סעיפים 33ט או 33, רשאי הוא לחייב את המפר בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק (בסעיף זה – פיצויים לדוגמה), בסכום שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים; ואולם רשאי בית הדין לפסוק, בשל הפרה כאמור, פיצויים לדוגמה בסכום העולה על 50,000 שקלים חדשים ובלבד שלא יעלה על 200,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת ההפרה או נסיבותיה;

(2) אין בהוראות פסקה (1) כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויים או לכל סעד אחר לפי כל דין, בשל אותה הפרה; ואולם בית הדין לא יפסוק פיצויים לפי אותה פסקה, בתובענה ייצוגית כמשמעותה בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006.

נרחיב בעניין הסעד לאכיפה של יחסי עבודה בשל חשיבותו העקרונית. בבסיס מערכת יחסי העבודה עומד עקרון הוולונטריות. כל אחד מהצדדים, העובד והמעסיק, רשאי להקים את הקשר או לסיימו. אם במסגרת זו נעשו מעשים שלא כדין יזכה הצד הנפגע לפיצוי, אך כלל נקוט הוא שאין לאכוף את הקשר על מי מהצדדים. זאת, למעט מקרים יוצאי דופן כמו במקרה של ניסיון התארגנות.

הכלל בבתי הדין לעבודה הוא שהסעד בגין פיטורים שלא כדין אינו אכיפה אלא פיצויים.²⁰⁵ אלא שבתי הדין לעבודה פסקו, כי במקום שבו מדובר בהפרה של חופש ההתארגנות, סעד האכיפה הוא הסעד הראשוני ואילו סעד הפיצויים הוא רק שני במעלה. וכך נאמר בדברי ההסבר להצעת החוק לתיקון חוק הסכמים קיבוציים:²⁰⁶ "הצעת החוק קובעת לראשונה את סעד האכיפה, באמצעות צו עשה או צו מניעה, כסעד ראשוני, ואילו את סעד הפיצויים כסעד שני במעלה. חידוש זה עולה בקנה אחד עם פסיקתו האחרונה של בית הדין הארצי לעבודה בעניין הורן את ליבוכיץ בע"מ".²⁰⁷ ואכן, בתי הדין לעבודה לא היססו להורות על החזרת עובדים למקום עבודה שבו הפר המעביד את הוראותיו של חוק הסכמים קיבוציים.

רבה החשיבות שבמתן סעד זה משום שפעמים רבות המעסיקים מבקשים לסלק את מובילי ההתארגנות, "עושי הצרות", ובתוך כך גם לאותת ליתר העובדים ש"עושה צרות לא יישאר במקום העבודה". לכן, ההחזרה של עובדים ממובילי ההתארגנות למקום העבודה על ידי בית הדין מחזקת את זכות ההתארגנות באופן הממשי ביותר.

205. בג"ץ 6840/01 פלצמן (בל) יפה – ראש המטה הכללי – צבא ההגנה לישראל, ניתן ביום 10.10.2005.
 206. דברי הסבר להצעת חוק הסכמים קיבוציים (תיקון מס' 5) (הגנה על עובד לעניין חברות, או פעילות בוועד עובדים או בארגון עובדים), התשס"א-2000, הצ"ח התשס"א, 2925, עמ' 38 – כפי שצוטטה בעסק"ק 24/10 הוט טלקום בע"מ – הסתדרות העובדים הלאומית ואח', ניתן ביום 16.3.2010.
 207. פסק דין שניתן בעניין זה כבר בשנת 2000.

לדוגמה, בפסק דין הורן את ליבוביץ²⁰⁸ קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי ההנהלה הפרה את הוראותיו של סעיף 33' לחוק הסכמים קיבוציים והורה על החזרת העובדים המפוטרים לעבודה:²⁰⁹

צדק בית דין קמא כאשר ייחס משקל מיוחד להגנה על זכות ההתארגנות של העובדים. יתרה מכך, במקרה דנן, רק החזרתם לעבודה של הנהגים המפוטרים תבטיח שמירה על ההתארגנות הקיימת, מילוי תפקידם ושכנוע עובדים בלתי מאורגנים להתארגן.

...

לסיכום, פסיקת פיצויים, בשונה מהחזרת עובדים לעבודה, הופכת את הפרת הזכות החוקתית של העובדים להתאגד לכדאית מטעם המעסיק, שכן כך הוא "קונה" את שבירת ההתארגנות. ואולם, יש וההגנה על זכות חוקתית נמדדת בהגנה על הפרט וזכויותיו ואינה נקנית בכסף.

גם בפסק דין קודם בעניין זה, "מפעלי תחנות",²¹⁰ שניתן כבר בשנת 1996, לא היסס בית הדין הארצי לעבודה להורות על החזרתם של העובדים המפוטרים לעבודה והדגיש, כי פעמים רבות אין בסעד הפיצויים כדי להרתיע מעסיקים מפני פגיעה בעובדים על רקע התארגנות:

במקרה דנן, הוכח כי הרקע לפיטורים היה פעילותם של המשיבים לארגון חבריהם. זהו מקרה המצדיק הפעלת שיקול הדעת בכיוון של מתן צו אכיפה, ואין די בסעד של פיצוי כספי. מתן אפשרות למעביד למנוע את התארגנות עובדיו בארגון מקצועי, על ידי פיטורי אלה מהעובדים הפועלים להתארגנות, אף אם ישולם להם פיצוי כספי גבוה בגין פיטוריהם שלא כדין, ישים לאל כל אפשרות להתארגן במקום שמעביד לא יחפוץ באותה התארגנות. בהיות חופש ההתארגנות מחירויות היסוד של שיטתנו המשפטית, על בתי הדין לעבודה לסכל כל ניסיון לפגוע ברצונם של עובדים להתארגן באיגוד מקצועי שיגן על זכויותיהם.

208. עס"ק 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פר"ע לה 145 (להלן: "עניין הורן את ליבוביץ").

209. שם, עמ' 171.

210. רב"ע נו/ 3-209 מפעלי תחנות בע"מ – ישראל יניב ואח', פר"ע לג 289. כל הציטוטים בעניין מובאים מפסיקה זו.

למעשה, בית הדין הארצי קבע²¹¹ כי בהליכים זמניים שעניינם פיטורים על רקע התארגנות, הסעד הזמני העדיף יהיה החזרת העובד לעבודה עד למתן פסק דין סופי בתובענה העיקרית. לחיזוק החלטתו קבע בית הדין הארצי, כי במקרים חריגים שבהם לא יינתן סעד האכיפה – יפרט בית הדין את טעמיו המצדיקים אימתן הגנה לעובד:

לאור עיקרים אלה, ונוכח הפגיעה החמורה בחופש ההתארגנות באמצעות פגיעה בעובד כאמור, המדיניות הנכונה בהליכים זמניים היא לקבוע כלל, לפיו במקרים של פיטורים על רקע פעילות לארגון מקום עבודה, הסעד הזמני העדיף יהיה להורות שלא לפגוע בעובד ולהשאיר אותו בעבודתו, עד למתן פסק דין סופי בתובענה. כמובן, כל מקרה ייבחן לפי נסיבותיו ולא מן הנמנע, כי ייתכנו חריגים לכלל. במקרים החריגים בהם יחליט בית הדין שלא לפעול על פי כלל זה, תנומק החלטה ויפורטו הנסיבות המיוחדות המצדיקות הימנעות מביטול הפגיעה בעובד שנטל חלק מרכזי בהתארגנות.

בעניין קונקס²¹² חברה המפעילה קווי תחבורה שהופרטו, קבע בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, כי פיטוריו של פעיל בהתארגנות הינם בטלים ועל כן הורה להחזירו לעבודה. וכך נקבע:

נקודת המוצא היא שהנטל להוכיח כי פיטוריו של מתניה [העובד המדובר] אינם קשורים לצעדים הארגוניים מוטל על המשיבה. כך או כך, משפיטורי מתניה התרחשו לאחר נקיטת צעדים ארגוניים, קמה חזקה כי "הפגיעה" קשורה לכאורה ונובעת מאותם צעדים ארגוניים, ועל המשיבה מוטל הנטל לנסות ולהפריך חזקה זו. בכל הכבוד, ולאור כל המפורט לעיל, איננו סבורים בשלב זה כי עלה בידה של המשיבה להרים נטל זה.

בעניין הוט אסר בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב על קיום שימוע לעובד פעיל בהתארגנות²¹³ וקבע, כי רק לאחר שנודע למעסיק על פעולותיו הארגוניות של העובד הוקשחו נוהלי העבודה כלפיו והוא זומן לשימוע על רקע הפרתם לכאורה. ולעניין סעד הפיצוי הכספי: בכל הנוגע למתן צווי מניעה על פגיעה בהתארגנות

211. "עניין ק.א.ל".

212. ס"ק 50709-03-11 הסדרות העובדים הכללית החדשה – קונקס תחבורה ישראל בע"מ, ניתן ביום

3.4.2011 וכן ביום 25.10.2011.

213. ס"ק 15391-12-11 הסדרות העובדים הכללית החדשה – הוט טלקום, ניתן ביום 19.3.2012.

והטלת עיצומים כספיים על מעסיקים, הרי שבשנים האחרונות בתי הדין לעבודה לא היססו להשית על מעסיקים קנסות בשיעורים הולכים וגדלים. בעניין הוט²¹⁴ קבע בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, כי הנהלת החברה פגעה בזכות ההתארגנות של עובדיה והשית עליה קנס בסכום של 75 אלף שקל (הנהנה מתשלום הקנס הוא ארגון העובדים, במקרה זה ההסתדרות הכללית). בית הדין גם פסק באופן חריג הוצאות משפט בסך של 25 אלף שקל, בהדגישו כי הדבר נעשה עקב "ההתנהלות של הוט כלפי ההסתדרות והעובדים". בתוך כך נקבע שחברת הוט עשתה, בין היתר, את הפעולות האסורות הבאות:

א. נקיטת פעולות הסברה שמטרתן מניעת התארגנות העובדים:

מהראיות עולה כי במסגרת המפגשים עם העובדים, החברה נקטה פעילות הסברה אינטנסיבית ומתוכננת, אשר נועדה לעצור את ניסיון ההתארגנות. מעדותם של נציגי הוט עולה כי לפני ישיבות הצוות נמסרו לראשי הצוותים מכתבים של היועצים המשפטיים של הוט, לצורך הקראתם בפני העובדים.

במפגשים השתתפו נציגי ההנהלה בדרגים הגבוהים. הובעה עמדה נחרצת של הנהלת החברה כנגד ההתארגנות, המטילה ספק בחוקיותה, מעלה אפשרות לנקיטת סנקציות נגד עובדים שייקחו חלק בפעולות ההסתדרות ומציעה דרכים לפתרון בעיות ללא הליך התארגנות.

ב. דרישה מעובדים לחתום על מסמך שלפיו הם מתחייבים להימנע משביתה כתנאי לשיבוצם לעבודה במשך שבוע שלם:

...מנגד, התגובה של הוט להודעת ההסתדרות היתה בלתי מידתית ואף היסטורית ולא נועדה אלא להטיל אימה על העובדים אשר שוקלים לשבות.

...

עצם הפניית שאלה לעובד אם בכוונתו לשבות, מעמידה אותו במצב מביך עד בלתי אפשרי בפני מעסיקו.

דבר אחד הוא לשבות בהתארגנות קולקטיבית ודבר אחר הוא לעמוד בפני המעסיק ולהודיע לו, מראש – אינני מתכוון להגיע לעבודה ביום א'.

...

214. ס"ק 11-12-15391 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הוט טלקום, ניתן ביום 24.8.2014.

במסמך מופיע איום מפורש לעובדים, כי מי שמתכוון לשבות ביום א', שידע ששיבוץ העבודה לשבוע שלם יורד לטמיון.

...

מדובר למעשה בצעד "ענישתי" ולא כאמצעי הכרחי המתחייב מסדרי העבודה בחברה.

ג. נטילת רכבי חברה מעובדים שלא הביעו סירוב לשבות:

לפיכך שלילת הזכאות לרכב חברה מעובד אשר סירב לחתום על התחייבות להימנע משביתה, מבלי שהעובד שבת בפועל, מהווה צעד ענישתי כנגד אותו עובד הפוגע בתנאי עבודתו. מדובר בצעד לא לגיטימי מצד המעסיק שנועד להרתיע את העובדים מנטילת חלק בהליך ההתארגנות, תוך איום בסנקציות כנגד עובדים שמעוניינים לקחת חלק בהליך.

ד. זימון עובדים לבירורים משמעתיים ללא כל התראה:

במצב דברים זה זימונם של העובדים המפגינים לשימוע או בירור משמעת עוד באותו היום – אינו צעד סביר ומידתי מצד החברה. זימון כזה, אשר כלל איום בסנקציות משמעתיות כגון נזיפה חמורה או הגבלות שימוש ברכב, עולה כדי הפעלת לחץ מצד המעסיק למניעת פעילות הקשורה להתארגנות.

בעניין מחסני חשמל²¹⁵ קבע בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, כי הרשת פגעה בזכות ההתארגנות של עובדיה, נוכח העובדה שמנהלו של יו"ר ועד הפעולה הפעיל עליו מכבש לחצים לחדול מפעילותו הארגונית, והשית עליה פיצויים בסך של 180 אלף שקל:

איננו רואים כל דרך אחרת לפרש את האופן שבו לוי [המנהל הממונה על יו"ר ועד הפעולה] חזר וביקש מכובשי [תומר כובשי, יו"ר ועד הפעולה] להביא במהירות את הטפסים עליהם חתמו העובדים כדי לשרוף אותם, הבטיח לו הרים

215. ס"ק 11-01-32475 הסתדרות העובדים הכללית החדשה-האגף להתאגדות עובדים – אלקטרה מוצרי צריכה (1970) בע"מ, ניתן ביום 4.4.2013.

וגבעות אם יעשה כן ויהפוך בכך "לאיש שלו", ומצד שני איים עליו שוב ושוב בכך שאם לא ייעתר לדרישתו, תומר יתחיל לקבל "שפיץ" ועוד "שפיץ" על כל איחור הכי קטן, על כל מכתב מלקוח, על כל דיבור לא יפה וכולי. השיחה השנייה מוקדשת כל כולה לניסיונו של לוי לתאר את מהלך ההתארגנות כמהלך שידוע לו כביכול שהוא מתפרק, ומכאן שעל תומר "לקפל את הזנב", "לקבל את הכמה שקלים", "לדאוג לתחת של עצמו" ולא של העובדים האחרים, והמשפט האחד, שמסכם את המסר כולו: "יש לך דקה עכשיו להגיד לי כן, כן, לא, אתה שרף".

בית הדין הארצי (אשר הפחית את גובה הפיצוי לסך של 100 אלף שקל)²¹⁶ הדגיש כי עצם העובדה שאיומיו של הממונה על העובד הפעיל בהתארגנות לא מומשו – אינה מפחיתה מחומרת המעשה:

וידגש – האיום לכשעצמו על העובד הוא פסול ויש למגר תופעה שכזו ממקומות העבודה. גם אם העובד לא נכנע לאיום, כפי שאירע בנסיבות שלפנינו, והמשיך לפעול למען התארגנות העובדים, אין בכך כדי להכשיר את השרץ ולהקל מחומרת המעשה שבאיומים שהופנו כלפיו בדרך שבה הופנו.

בעניין מגדל²¹⁷ קבע בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב כי בעלי החברה ויו"ר הדירקטוריון מנוע מלפנות לעובדי החברה ולהביע את חוסר שביעות רצונו מהתארגנותם ואת דעתו כי לא קיים צורך בהתארגנות. עוד הובהר, כי שתיקה של החברה בנוגע להודעת דואר אלקטרוני שהפיצה עובדת החברה ובה היא קוראת לעובדים לחתום על טופסי ביטול ולשלוח העתק מהם לאגף משאבי אנוש בחברה – מהווה אף היא פגיעה בהתארגנות:

כל שאמרנו עד כה נטע בלבנו את החשש שמגדל במקרה הזה בחרה, באופן מחושב, לבצע "הפרה יעילה" של הוראות הדין החלות עליה בהתארגנות ראשונית של עובדים. דהיינו, שמגדל החליטה שכדאי לה כלכלית להפר את חובת הניטרליות, וכדאי לה לפגוע באוטונומיה של עובדיה להתאגד כהבנתם.

216. עס"ק 13-04-33142 אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ניתן ביום 10.4.2014.

217. ס"ק 13-12-13125 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מגדל חברה לביטוח ושלמה אליהו, ניתן ביום 20.1.2014; וכן החלטה בהליך זמני מיום 18.12.2013.

בעניין ניסיון ההתארגנות של עובדים בחברת שלמה חברה לביטוח²¹⁸ השית בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב על החברה תשלום פיצויים בסך 500 אלף שקל בגין פגיעה בהתארגנות.

פסק הדין שניתן בשנת 2016 קבע, כי החברה פעלה לסיכול ההתארגנות במגוון דרכים ובכללן:

- א. סירוב להכיר ביציגות ההסתדרות.
- ב. הפעלת לחצים על עובדים כדי שיבטלו את הצטרפותם להסתדרות (דוגמאות: מנהלת משאבי האנוש בחברה שלחה להסתדרות טופסי ביטול חברות של עובדים; חברת הנהלה צעקה על עובדים ששוחחו ביניהם על ההתארגנות כי "עליהם להתאגד לאחר שעות העבודה" וכי החברה "תתחיל להפחית את שעות העבודה שבהן הם פועלים לצורך ההתארגנות").
- ג. מתן לגיטימציה לפעולות נגד ההתארגנות (דוגמה: הסרת שלטים של ההסתדרות ואי-הסרת שלטים המעודדים אי-הצטרפות להסתדרות).
- ד. הקשחת נהלים ועריכת שינויים בתנאי העבודה (דוגמה: התקנת מצלמות בקומה שבה שוהים רוב העובדים; דרישה לשליחת הודעת דואר אלקטרוני עם ההגעה בבוקר לעבודה).
- ה. מניעת כניסתם לעבודה של עובדים החברים בהסתדרות.
- ו. הכרזה כי עובדים שישבתו יוחלפו על ידי עובדים חיצוניים.
- ז. מתן הטבות לעובדים שהגיעו לעבודה בזמן שביתה (לדוגמה: ארגון ארוחת בוקר).
- ח. משלוח מכתבי התראה לחברי ועד העובדים על פגיעה בעבודה ועל ביצוע לקוי של העבודה.
- ט. התייחסות מזלזלת של המנכ"ל כלפי פעילים בהתארגנות וניסיונות מצדו לשכנע אותם להפסיק את הליכי ההתארגנות בחברה.

פסקי דין אלו ההולכים ומחמירים עם המעסיקים לא מנעו את המשך התנגדותם להתארגנות עובדים. לדוגמה בשלהי שנת 2016, בעניין רשת הדיור המוגן "בית בלב"²¹⁹ פסק בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב פיצוי בסך 300 אלף שקל לטובת ההסתדרות. באותו עניין קבע בית הדין כי לא היה כל ספק שהמעסיק פעל לסיכול

218. ס"ק 52024-03-16 ש. שלמה חברה לביטוח בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ניתן ביום 22.04.2016.

219. ס"ק 49105-08-16 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – המרכז הרפואי השיקומי בית בלב בת ים, ניתן ביום 27.11.2016.

ולפירוק ההתארגנות במקום העבודה. בית הדין התייחס לשני עניינים שראוי לתת עליהם את הדעת. האחד: הוא קבע כי מעשיו של המעסיק היו קשים וחמורים, ועם זאת קבע כי יש להפחית את הפיצוי המושג עליו לאור עיסוקו הייחודי. עם זאת הדגיש בית הדין כי אין לפסוק פיצוי נמוך מדי, העלול להביא ל"הרתעת חסר":

השתתפות פיצוי נמוך מדי עבור פגיעה כה חמורה בהתארגנות כמו זאת שהתגלתה לפנינו עשויה לגרום להרתעת חסר, ובמידה מסוימת ליתן כרטיס חופשי למשיבה ולהנהלות גופים הדומים לה להפר את הדין בריש גלי על מנת לסכל התארגנויות עובדים. זאת, תוך "לקיחת סיכון" סביר שאם יוכח הדבר יפסקו כנגדה סכום לא גבוה. הדברים נכונים במיוחד במקרה שלפנינו, שבו בניגוד לחלק ניכר מהפרשות שנדונו בשנים האחרונות, טרם הסתיים תהליך ההתארגנות הראשונית. במובן זה, ובניגוד חד לפרשות אחרות, מהראיות שהובאו לפנינו בהחלט אין לשלול את האפשרות העגומה שההתנכלות להתארגנות השיגה את יעדה והובילה לפירוקה וסיכולה.

העניין הנוסף שאליו התייחס בית הדין הוא השימוש ההולך וגובר שעושות הנהלות במנהלים בדרגי הביניים על מנת להביע בפני העובדים את מורת רוחם מן ההתארגנות. הוא קבע כי מחדל של מעסיק להגן על עובדים מאורגנים כמוהו כפגיעה בהתארגנות עצמה:

הנה כי כן, עצם השתיקה של הנהלה בכירה אל מול מנהלים זוטרים המביעים עמדה ברורה נגד ההתארגנות עד כדי הפעלת מרותם על העובדים הכפופים להם נגד התארגנות עובדים, אינה עומדת בחובות הבסיסיות החלות על מעסיק סביר, ומהווה לדעתנו כשלעצמה פגיעה בהתארגנות המצדיקה פסיקת פיצויים. ואם כך הדבר במקרה של שתיקה, שבעתיים במקרה כמו זה שלפנינו, שבו הוכח לא רק ש"רוח המפקד"²²⁰ האיצה במנהלים מדרג זוטר לפעול כנגד ההתארגנות, אלא שההנהלה עצמה פעלה באופן אקטיבי ולמעשה הורתה למנהלים הזוטרים לצאת למאבק בהתארגנות.

220. כלשון פסק הדין בעניין מנורה, עס"ק 7731-10-15 הסתדרות עובדים הכללית נ' מנורה מבטחים ביטוח בע"מ (פורסם כנבו) (31.1.16).

במחצית הראשונה של שנת 2017 הושת על רשת המרכולים רמי לוי תשלום פיצוי חסר תקדים בסך של 1.5 מיליון שקל בגין פגיעה בהתארגנות.²²¹ באותו עניין נקבע כי המעסיק פעל בדרכים שונות לסיכול ההתארגנות במפעל: זימון פעילים בהתארגנות לשימועים בבהילות ומבלי שניתן להם די זמן להיערך; חידוד נהלים בעיקר בכל הנוגע לעובדים מובילי ההתארגנות; ניסיונות לכנס את העובדים ולהניא אותם מן ההתארגנות; אמירות בוטות של המעסיק נגד ההתארגנות – "לא יהיה הסתדרות אצלנו, לא יקום ולא יהיה הסתדרות אצלנו, לא יהיה"; העסקת עובדים חלופיים בזמן השביתה על מנת "לשבור" את השביתה; והפעולה הבולטת מכולן – סגירת רשת ביכורי השקמה (שבה החלה ההתארגנות) ואיחודה עם רשת רמי לוי כולה. בית הדין קבע באופן מפורש כי הוכח שהתארגנות העובדים היתה שיקול משמעותי לסגירת החברה ולהעברת בעלותה לרשת רמי לוי.

איסור על הקמה של ועד מטעם המעסיק

המהות והמטרה העומדות בבסיס התארגנות בארגוני עובדים הן שהעובדים כקבוצה יאזנו את כוחו העודף של המעסיק מול כל אחד מהם כפרט בודד. כאשר מוקם ועד מטעם – כלומר, ועד שלמעסיק יש בו דריסת רגל – הניסיון לאזן בין הכוח העודף של המעסיק לכוחם של העובדים מופר, מכיוון שלארגון מטעם יש זיקה למעסיק. ארגון כזה יחפוץ לרצות את המעסיק ולא דווקא יפעל לקידום המטרות והאינטרסים של העובדים. משום כך, בתי הדין לעבודה אסרו לאורך השנים על הקמת ועדים מטעם המעסיק.

כבר בשנת 2003, בעניין נותב,²²² ניתח בית הדין הארצי את הסוגיה וקבע, בין היתר: "עיקרון מושרש ועתיק במשפט העמים, שאומץ בישראל, הוא כי הקמת 'איגוד מפעלי' או 'ארגון מטעם' (Company Union) נחשבת דרך פסולה של מעסיק המבקש להשפיע על עובדיו, ופוגעת בזכות ההתארגנות של העובד, עד כדי כך שארגון כזה אינו נחשב ארגון עובדים".

תיאור המקרה: ההסתדרות הכללית פנתה להנהלת מפעל חיפה כימיקלים והודיעה כי היא ארגון העובדים היציג בו. כעבור זמן קצר הודיע ארגון בשם "עמותת עובדי נותב ניהול ותפעול" כי הוא ארגון העובדים היציג במפעל. ההסתדרות פנתה לבית הדין הארצי לעבודה בטענה כי עמותת עובדי נותב אינה ארגון עובדים (בהתאם

221. ס"ק 15-12-14979 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – ביכורי השקמה בע"מ, ניתן ביום 12.3.2017.

222. ע"ב 1/03, עמותת עובדי נותב ניהול ותפעול – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פר"ע מ', עמ' 277.

להגדרת המונח במשפט העבודה), שכן מדובר בארגון שהוא "יציר כפיה של הנהלת המפעל". בית הדין הארצי קבע, כי אכן נותב אינו ארגון עובדים, שכן המעסיק השפיע שלא כדין על התארגנות העמותה. כמו כן קבע:

מנהלי החברה יזמו את הקמת העמותה; מנהלים בכירים ומנהלים זוטרים; במפעל השפיעו על העובדים כדי שיצטרפו לעמותה ויעזבו את ההסתדרות; מנהל כוח אדם של נותב הסכים שהעמותה תקיים אספות בשטח המפעל, אך לא הרשה לנציגי ההסתדרות להיכנס למפעל; הנהלת המפעל עזרה לעמותה לקיים בחירות ואף נציגי ההנהלה בדקו את רשימות המצביעים; העמותה השתמשה בחברת האבטחה של המפעל כדי לשמור על קיום הליך הבחירות... במקרה זה התנהגות נותב לא היתה בבחינת תקשורת מוגנת המותרת בינה לבין העובדים, אלא התערבות בהתארגנות לטובת העמותה...

סוגיה זו עמדה במרכז דיון בבית הדין הארצי לעבודה בעניין מנורה מבטחים:²²³ עובדי חברת הביטוח מנורה החלו להתאגד בהסתדרות. במקביל החלה התארגנות פנימית של עובדים שקראה להתארגן ללא סיוע ההסתדרות והודיעה לחברה כי היא ארגון העובדים היציג. יום לאחר הודעתה זו נפגש מנכ"ל מנורה עם נציגי ההתארגנות הפנימית, ולאחר כשבועיים הודיעה החברה כי היא מכירה ביציגות ההתארגנות הפנימית כארגון העובדים היציג בחברה. ההסתדרות פנתה לבית הדין בבקשה כי יקבע שההתארגנות הפנימית הינה התארגנות מטעם המעסיק. בית הדין הארצי קבע כי קיים חשש לא מבוטל שהנהלת החברה החליטה להשתמש באופן מגמתי במנהלים בדרגים הביניים על מנת לבלום את ההתארגנות וכן כי "לטעמנו, כאשר קיימות ראיות המלמדות על 'סימפטיה' או 'חוסר אדישות' מצד מעסיק, ומעלות חשד ליחס מוטה מצדו לטובת התארגנותו של ועד פנימי כאלטרנטיבה לארגון עובדים קיים – אמורות להיות לכך השלכות גם בנוגע לתוצאה המשפטית. זאת, הן בהגברת הנטל המוטל על הוועד הפנימי להוכיח כי הוא 'ארגון עובדים אמיתי' (כלשון בית המשפט העליון בבג"ץ עמית²²⁴ אשר דן בהגדרה של 'ארגון עובדים'), והן בהעברת הנטל למעסיק להוכיח כי הוועד הפנימי אינו 'ארגון מטעם' המשמש בידו ככלי לסיכול ההתארגנות".²²⁵

223. עס"ק 15-10-7731 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מנורה מבטחים ביטוח בע"מ והוועד הפנימי

בחברת מנורה מבטחים, ניתן ביום 31.1.2016.

224. בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – בית הדין הארצי לעבודה, נא(2)63.

225. להעברת נטל במקרים דומים ראו למשל בעניין פלאפון; (עס"ק (ארצי) 24/10 הוט טלקום בע"מ – הסתדרות העובדים הלאומית. ניתן ביום 16.3.2010.

כלומר, בית הדין הארצי הטיל על המעסיק ועל הארגון מטעם לכאורה נטל הוכחה מוגבר להוכיח כי מדובר בהתארגנות אותנטית וחופשית מלחצי המעסיק או מהתערבותו. בהמשך פסק בית הדין הארצי כי בכל מקום שבו מוקם ועד פנימי במקביל לניסיונות התארגנות באמצעות ארגון עובדים קיים – יהיה על בית הדין לבחון באופן זהיר וקפדני את הוועד הפנימי החדש שקם. סוגיה זו מניחה את התשתית לחלקה השלישי של הסקירה הדנה בשאלת זהות הארגון המייצג את העובדים המתארגנים.

זהות הארגון היציג

בחלק זה נדון בשלוש סוגיות. הראשונה היא המשכו של הדין לעיל ועניינה ההתמודדות בין ארגון עובדים כללי לבין ארגון עובדים פנימי, אך כזה שאינו ועד מטעם; השנייה היא התמודדות בין ארגוני עובדים על הזכות לייצג את עובדיו של מעסיק מסוים; והשלישית עוסקת בשאלה אם ניתן לבחון מחדש את שאלת יציגותו של ארגון עובדים.

ארגון עובדים פנימי

המקרה הראשון שבו סמך בית הדין לעבודה את ידיו על הקמתו של ארגון עובדים פנים-ארגוני היה זה של עובדי "פותרים עתיד", חברה בת של הסוכנות היהודית.²²⁶ ארגון עובדים זה הגיש בקשה במסגרת סכסוך בין-ארגוני נגד ההסתדרות הכללית וביקש להיות מוכר כארגון עובדים יציג בחברה. כתחילה פסק בית הדין הארצי לעבודה כי הארגון אינו ממלא אחר תנאים בסיסיים להכרה בו כארגון עובדים יציג: הארגון אינו ארגון עצמאי משום שנוסד על ידי מנהלים שלא היו שבעי רצון משינויים מבניים במקום העבודה. בנוסף לכך קבע בית הדין כי הארגון אינו ארגון דמוקרטי; אינו בעל תקנון שמטרותיו קיבוציות; אינו ארגון שמוסדותיו נבחרים; אין לו קיום של קבע; וכיוצא בזה. עוד נפסק כי אם יחול שינוי במאפייני הארגון, הוא יהיה רשאי לפנות בשנית בבקשה להכרה כארגון עובדים יציג.

וכך היה. לאחר כמה חודשים הגיש הארגון בקשה לבית הדין האזורי לעבודה בירושלים ובה טען כי תיקן את הליקויים אשר נזכרו בפסק דינו של בית הדין הארצי וכי נכון למועד הגשת הבקשה הוא עונה על הקריטריונים הנדרשים להכרה בו כארגון עובדים. בית הדין האזורי קיבל את הבקשה וקבע, כי ארגון "פותרים עתיד" אכן עונה על הדרישה לצורך הכרה בו כארגון עובדים: ההצטרפות המחודשת לארגון נעשתה

226. סב"א 15-04-31434 ארגון עובדי פרויקט "פותרים עתיד" בסוכנות היהודית – הסתדרות המעוף-הסתדרות העובדים הכללית החדשה ופותרים עתיד בע"מ, ניתן ביום 19.4.2016; ס"ק 16-06-38562 ארגון עובדי פרויקט "פותרים עתיד" בסוכנות היהודית – הסתדרות המעוף-הסתדרות העובדים הכללית החדשה ופותרים עתיד בע"מ, ניתן ביום 18.8.2016.

באופן וולונטרי ורצוני על ידי העובדים וללא מעורבות המנהלים; הגם שהארגון אינו בעל קיום ממושך, הוא פעל עוד בטרם ההתאגדות לטובת העובדים והמשיך לעשות זאת אף בהמשך הדרך; תקנון הארגון תוקן והתווה מטרות קיבוציות עבור העובדים ועבור גמלאים; הארגון הודיע על כוונתו לערוך בחירות דמוקרטיות לוועד העובדים; וכיוצא בזה. מתן גושפנקא זו לארגון עובדים פנימי עשוי לסמן מגמה חדשה בעולם יחסי העבודה הקיבוציים בכלל ובפסיקת בתי הדין לעבודה בפרט.

סכסוכים בין ארגוני עובדים (סב"א)

התמודדויות בין ארגוני עובדים על יציגות במקום העבודה אינן תופעה חדשה, אך מטבע הדברים היא זכתה לתנופה בשל גל ההתארגנות של השנים האחרונות. סעיף 3 לחוק ההסכמים הקיבוציים התשי"ז-1957 קובע, כי ארגון עובדים יציג במקום עבודה יהיה הארגון אשר אליו הצטרפו לא פחות משליש מן העובדים. כאשר מתגלע מאבק בין ארגונים בעניין זה, יזכה בייצוג העובדים מי שיצליח לצרף לשורותיו מספר גדול יותר של חברים באותו מקום עבודה.

התמודדויות ממין זה, שלעיתים היו סוערות מאוד ועוררו עליהן לא אחת גם את ביקורתו של בית הדין לעבודה, הובילו את בית הדין הארצי לעבודה להתוות כללים מנחים לניהול ההתמודדויות, תוך קביעת "עקרון המניעות", שנועד להקנות לארגון עובדים יציג מעין תקופת חסינות שבמהלכה ארגון עובדים מתחרה יהיה מנוע מלטעון ליציגותו שלו במקום העבודה.

פסק הדין שבו התייחס בית הדין הארצי לראשונה לעניין המניעות היה פסק דין ספרינט מוטורס,²²⁷ חברה בת של סנוול האחראית על הפעלתן ועל תחזוקתן של תחנות הדלק שלה,²²⁸ ובו נקבע כי ארגון עובדים יציג זכאי לתקופת חסינות במהלך ניהול משא ומתן, אם לא נחתם הסכם קיבוצי. זאת, "בהתבסס על הצהרה ברורה אחרת אודות זהותו של ארגון העובדים היציג. כך, למשל, במקרה בו התנהלה 'מסה קריטית' של משא ומתן מול ארגון העובדים היציג ובאמצעותו".

בעניין האוניברסיטה הפתוחה,^{230,229} הרחיב בית הדין הארצי את ההלכה וקבע,

227. סב"א 50718-07-10 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות העובדים הלאומית בישראל

וספרינט מוטורס בע"מ, ניתן ביום 17.11.2010.

228. ראו בפרק "השנים הראשונות".

229. על מאבק הייצוג בין ההסתדרות לבין "כוח לעובדים" באוניברסיטה הפתוחה ראו שם.

230. סב"א 32690-10-10 הסתדרות העובדים הכללית החדשה האגף להתאגדות עובדים – כוח לעובדים

ארגון עובדים דמוקרטי, ניתן ביום 20.1.2011.

כי ארגון עובדים יציג זכאי לתקופת חסינות בכל שלבי המשא ומתן הקיבוצי ובלבד שמשא ומתן זה מתמשך על פני תקופת זמן סבירה ומתנהל בסבירות. בעניין ועד עובדי הרכבת²³¹ – סכסוך מתוקשר שהתגלע בין ועד עובדי הרכבת לבין ההסתדרות, שהיתה הארגון היציג של עובדי הארגון לאורך השנים, והוביל חלק מחבריו לבחון התקשרות עם "כוח לעובדים" – נקבע, כי תקופת המניעות חלה גם בנסיבות של יריבות בין ארגוני עובדים במקום עבודה מאורגן – דהיינו, לא בהתארגנות פורצת – כאשר מתנהל משא ומתן קיבוצי בין הארגון היציג לבין המעסיק. באותו עניין נקבע כי אין צורך ב"מסה קריטית" של משא ומתן, אלא נדרש קיומו של משא ומתן אפקטיבי ויעיל, גם אם טרם גובשו הסכם עקרונית, הסכם בראשי תיבות או טיוטה של הסכם קיבוצי. בפסקי הדין דלעיל אף נקבע, כי מרגע כריתת הסכם קיבוצי – חלה תקופת מניעות בת שנה אחת.

בית הדין הארצי לעבודה עשה כברת דרך נוספת בעניין זה כאשר התווה, בעניין אלבטוף,²³² סדרה של כללים מנחים שנועדו לסייע בקידום זכות ההתארגנות, ובכלל זה וולונטריות של העובדים, אי-התערבות של המעסיק ושקט במקום העבודה:

1. על הארגון לצרף לשורותיו לפחות שליש מן העובדים במקום העבודה ויותר עובדים לעומת מספר העובדים שצירף לשורותיו הארגון המתחרה.
2. המעסיק לא ינקוט עמדה במסגרת ההתמודדות הבין-ארגונית.
3. המועד הקובע לכחינת היציגות הוא המועד שבו ארגון העובדים או הארגון המתחרה הודיע בכתב, לרבות טופסי הצטרפות, על יציגותו למעסיק ולארגון המתחרה.
4. במהלך תקופה בת עשרה ימים – "תקופת השהיה" – הארגונים המתחרים רשאים לבחון את האותנטיות של החברות בארגון המתחרה. באותה תקופה אין אפשרות להמשיך בהתמודדות הבין-ארגונית ולנסות לשכנע את העובדים להצטרף לארגון כזה או אחר.
5. בתום עשרה ימים על הארגון היציג להשיב בכתב לארגון המתחרה בהתייחס להודעת היציגות.
6. ככל שהארגון הקיים הודיע על התנגדותו להודעת היציגות, על הארגון המתחרה להגיש לבית הדין הארצי בחלוף עשרה ימים ממועד תגובת הארגון הקיים בקשת צד בסכסוך בין-ארגוני.

231. סב"א 9685-07-12 ועד עובדי רכבת ישראל – הסדרות העובדים הכללית החדשה, ניתן ביום 15.7.2012; בג"ץ 6076/12 כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי ואח' נ' ההסתדרות הכללית החדשה, ניתן ביום 13.12.2012.

232. סב"א 31575-02-13 הסדרות העובדים הלאומית – הסדרות העובדים הכללית החדשה, מועצה אזורית אלבטוף וכוח לעובדים-ארגון עובדים דמוקרטי, ניתן ביום 9.9.2013.

7. הארגון הקיים רשאי להעלות טענה של מניעות הלכתית – קיומו של משא ומתן קיבוצי או תקופה בת שנה לאחר חתימה על הסכם קיבוצי.
8. לאחר ההכרעה בדבר היציגות במקום העבודה, תחול תקופת ביניים של יציבות ארגונית בת שישה חודשים. תקופה זו באה במניין תקופת המניעות ההלכתית, ככל שקיימת מניעות הלכתית.
9. בחלוף תקופת יציבות ארגונית וככל שלא חלה מניעות הלכתית – ארגון מתחרה רשאי להעלות טענת יציגות נוגדת.

בחינה מחדש של זכות הייצוג

סוגיה זו צפה ועלתה בעניין צ.ל.פ. תעשיות בע"מ – חברה בענף הפלסטיקה העוסקת בייצור ופיתוח אריזות.²³³ ארגון "כוח לעובדים" הודיע להנהלת החברה כי הוא ארגון העובדים היציג של עובדיה, הצדדים החלו במשא ומתן קיבוצי שלא הוביל להסכמות, ובשלב מסוים טענה החברה, כי הארגון חדל להיות ארגון יציג. השאלה המשפטית שהתעוררה בתיק היא אם מעסיק שהכיר ביציגותו של ארגון עובדים במקום העבודה רשאי לשוב ולבדוק יציגות זו ולשנות את דעתו.

בית הדין הארצי לעבודה קבע כמה קביעות עקרוניות בתיק זה:

1. כאשר קיים ארגון עובדים אחד במקום עבודה בהתארגנות ראשונית והארגון הכריז על יציגותו – אין מקום לתת לארגון תקופת מניעות שבמהלכה יהיה המעסיק מנוע מלטעון כי הארגון חדל מלכהן כארגון יציג.
2. עקרון תום הלב ביחסי עבודה וכן העיקרון האוסר על מעסיק להתערב בחופש ההתארגנות מוליכים למסקנה כי במהלך הדברים הרגיל, מעסיק אינו אמור לשוב ולבחון את יציגותו של הארגון החדש בהתארגנות ראשונית, וזאת למשך זמן סביר ובמהלך המשא ומתן הקיבוצי.
3. כאשר מתברר למעסיק בתום לב ובשל אירוע כלשהו אשר אינו נובע מפעולות של המעסיק, במישורין או בעקיפין, נגד ההתארגנות, כי קיים חשש ממשי שהארגון אינו יציג, הוא רשאי לבחון את יציגותו של הארגון. דוגמה לאירוע משמעותי המאפשר למעסיק לבחון את היציגות: (א) שינוי משמעותי במצבת כוח האדם בחברה שהתרחש בתום לב וכחלק ממהלך עסקי שאינו נובע מניסיון של המעסיק להשפיע על יחידת המיקוח; (ב) ניתוק הקשר בין המעסיק לבין ארגון העובדים.
4. על ארגון עובדים שחדל להיות יציג חלה חובת תום לב להודיע על כך.

233. עס"ק 51407-07-15 כוח לעובדים נגד צ.ל.פ., ניתן ביום 7.10.2016.

5. טופסי ביטול שנמסרו לאחר ההודעה למעסיק על היציגות: כאשר מעסיק טוען שארגון עובדים איבד מיציגותו וטרם נחתם הסכם קיבוצי ראשון, על המעסיק להוכיח כי פעל בתום לב, כי לא הפר את חובתו שלא להתערב בהתארגנות, כי האירוע אשר גרם לו לפקפק ביציגות לא נבע מפעולה, במישרין או בעקיפין, נגד ההתארגנות וכי ביטולי החברות לא נבעו מלחץ או השפעה מטעמו.

ניכר כי לאחר שנים שבהן העניק בית הדין לעבודה רוח גבית חזקה לעובדים מתארגנים, שתיים מהפסיקות שנסקרו לעיל – פסיקת פותחים עתיד שאישרה את יציגותו של ארגון עובדים פנימי, ופסיקת צ.ל.פ שאפשרה לבחון מחדש את יציגותו של ארגון עובדים – מעידות כי נעשה ניסיון ליצור מעין איזון במאבק בין הצדדים, המעסיקים והעובדים, בעניין זה. אך אלו רק ניצנים ראשונים, ובשלב מקדמי זה עדיין אין לדעת אם יוותרו כמקרים חריגים או שהם מצביעים על תחילתה של מגמה ליצירת דפוסים חדשים של יחסי עבודה קיבוציים בישראל.

המאבק על הוועד מתאר בהרחבה את המניעים שגרמו בעשור האחרון לעובדים רבים לצאת למאבק מול מעסיקיהם כדי להתארגן במסגרת איגודים מקצועיים ולהקים ועדי עובדים במקומות עבודתם. הספר מציג את התהליכים שחוו הצדדים ממגוון היבטים: תהליכי רחב משקיים, התמודדויות משפטיות, שימוש באמצעי התקשורת וברשתות חברתיות, הפגנות רחוב ועוד.

המאבק על הוועד מתאר את חוויותיהם של ראשי ועדים, מנכ"לים, מנהלי משאבי אנוש, עיתונאים, עורכי דין, שופטים ואחרים שהיו שותפים לתופעה חריגה ומרתקת זו, שהתרחשה במשק הישראלי בשנים 2016-2007; כמו כן מפורטים בספר הלקחים שלמדו.

"יצאתי בטריקת דלת. לפני היציאה מנהל התחום תפס אותי בדלת ואמר לי באוזן, 'תקשיבי, עוד שלושה חודשים יעבור הבלגן ואחזיר לך את המשכורת כמו שהיתה'. אמרתי לו, 'מה עם האחרים?' אמר לי, 'מה אכפת לך מהאחרים'. התשובה שלו סובבה לי איזה בורג".

"הנהלות חטפו הלם. זה משבר מאוד גדול בתוך הארגון. ממצב שבו הנהלה עושה ככל העולה על רוחה ומה שהיא רוצה עם המשאב האנושי, לפתע פתאום שחקן נוסף עם עוצמה וכוח מתיישב ליד שולחן הנהלה... זה זעזוע קשה ביותר, קשה לדמיין את הגודל שלו".

המאבק על הוועד הוא ספרו ה־15 של **שוקי שטאובר**, חוקר, סופר ומומחה לניהול, עבודה וקריירה. ספרו הקודם, **ישראלים בברלין – קהילה בהתהוות**, יצא לאור בהוצאת ידיעות ספרים.



אלון:אבי ליפשיץ



Fischer Behar Chen Well Orion & Co
פישר בכר חן וול אוריון ושות'

www.fbclawyers.com

F|B|C|&|Co | 60 SINCE
1958