

F I R O N

M. FIRON & CO. ADVOCATES

התארגנות עובדים

הסכם קיבוצי

הסכם קיבוצי - הסכם בין מעסיק או ארגון מעסיקים לבין ארגון עובדים.

ההסכם נוגע בנושאים כגון: קבלה של אדם לעבודה, סיום עבודתו, תנאי העבודה, יחסי העבודה וזכויות וחובות של הצדדים להסכם.

הוראות ההסכם הקיבוצי נחלקות לשניים –

- **הוראות נורמטיביות** – מעגנות את זכויות העובדים במקום העבודה (שכר, זכויות סוציאליות, תנאי עבודה, קבלה לעבודה ועוד).

- **הוראות אובליגטוריות** – מעגנות את היחסים בין ארגון העובדים לבין ההנהלה. לדוגמה החובה לנהל מו"מ (או קבלת הסכמה) עם הארגון טרם החלטה על פיטורים / העברת עובדים.

הסכם קיבוצי

שני סוגים של הסכמים קיבוציים :

1. **הסכם קיבוצי מיוחד** – למפעל מסוים או למעסיק מסוים בין מעביד או ארגון מעבידים המייצג את המעביד לבין ארגון העובדים היציג של העובדים שעליהם יחול ההסכם ;
2. **הסכם קיבוצי כללי** – לכל שטח המדינה או לחלק ממנה, לענפי עבודה מסוימים או לכל ענפי העבודה כשההסכם הוא בין ארגון העובדים היציג שבענף העבודה או בשטח הנדון לבין ארגון מעבידים שבהם, הכל לפי העניין.

סעיף 2 חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957

התארגנות עובדים

ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל ← בעבר

נוסדה בשנת 1920.

- הסדרה של שוק ויחסי העבודה התאפיינו במו"מ תלת צדדי בין:
 1. מעסיקים – יוצגו על ידי 'לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים';
 2. עובדים – יוצגו על ידי ההסתדרות הכללית;
 3. המדינה – יוצגה על ידי שר האוצר.
- הייתה חשיבות לייצוג ריכוזי של האינטרסים של כל קבוצה.

ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל

השתייכות פוליטית

השתייכות לתנועת העבודה עד שנת 1977

המעסיק הגדול במשק

בבעלותה חברת העובדים אשר העסיקה עשרות אלפי עובדים בכל ענפי המשק -
בנק הפועלים, חב' ביטוח "הסנה", כור, תנובה, המשביר לצרכן, סולל בונה,
משען, שיכון עובדים

שליטה בקרנות פנסיה

מבטחים (1955), מקפת (1956), נתיב (1957), קרן לביטוח פועלי חקלאות (1958),
קרן פועלי בניין (1958), קרן הגמלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות (1954)

הספקת שירותי בריאות – קופ"ח כללית

העובדים התארגנו בהסתדרות והיא שהקימה את וסיפקה את מקומות העבודה.

- **מפלגת הליכוד עולה לשלטון – 1977**
- **מכירות נכסים וצמצום עובדים – תחילת שנות ה-80 בעקבות משבר כלכלי ההסתדרות איבדה את השליטה בגופים כלכליים גדולים: בנק הפועלים, סולל בונה, הפועל ואחרים.**
- **חוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד – 1994 והפרדת מערכת הבריאות מההסתדרות**
- **מגמות גלובליות ליברליות חוזרות לשוק העבודה בעקבות צמיחת המגזר הפרטי ובמרכזו ההיי טק – תחרותיות, גמישות ודפוסי העסקה שונים וחדשים (כמו חברות כוח אדם וקבלני שירותים)**
- **הטרוגניות של שוק העבודה – קושי בייצוג ריכוזי עקב אינטרסים שונים**
- **התוצאה – ירידה משמעותית בכוח העבודה המאורגן – היום על כ- 60% מהשכירים במשק חלים הסכמים קיבוציים או צווי הרחבה.**

התארגנויות עובדים

- עם ירידת כוחה של ההסתדרות בשנות ה-90 הצטמצם כוח העבודה המאורגן משמעותית.
- הירידה בכוח העבודה המאורגן ורצונם של עובדים להצטרף לארגוני עובדים הובילו לפעילות ערה של ארגוני עובדים שונים לארגן מקומות עבודה שאינם מאוגדים.

גל חדש של התארגנויות עובדים –

כניסת ארגונים חדשים

- **בשנים האחרונות נכנסו ארגוני עובדים חדשים לפעילות במקומות העבודה**
- **הסתדרות העובדים הלאומית** - הוקמה בשנת 1934 ובצידה הוקמה גם קופת חולים לאומית. בשנים האחרונות הגבירה ההסתדרות הלאומית את פעילותה לארגון מקומות עבודה לא מאורגנים.
- **כוח לעובדים** - ארגון עובדים דמוקרטי אשר הוקם בשנת 2007 ע"י פעילים חברתיים, על בסיס פעילות הקליניקה לזכויות עובדים של אוניברסיטת תל-אביב. פועל בשנים האחרונות באופן נמרץ לארגון מקומות עבודה לא מאורגנים.
- **הסתדרות העובדים החדשה** – פעילות ארגוני העובדים המריצה את פעילותה של ההסתדרות הכללית אשר הקימה אגף לארגון מקומות עבודה לא מאורגנים ופועלת בנושא.

התארגנויות עובדים – כניסת ארגונים חדשים

התארגנויות חדשות

- **הסתדרות העובדים הלאומית** – הסגל הזוטר באוניברסיאת אריאל (12/2018) רשת יוחננוף (3/2017) ביטוח איילן (10/2016) הום סנטר (12/2015).
- **כוח לעובדים** – פסגות (8/2016) , מכללת בית ברל (11/2015), סופרבוס (10/2015).
- **הסתדרות העובדים החדשה** – סוני תקשורת (11/2018) עובדי רשת (11/2018) עובדי המכללה האקדמית רמת גן (11/2018) ביה"ס אסותא חיפה (10/2018).

התארגנויות עובדים

- פעילות ארגוני העובדים הביאה לבתי הדין לעבודה כמה וכמה הליכים משפטיים אשר עסקו בהיבטים שונים של התארגנות עובדים והביאו לפריחה של הדיון המשפטי בנושא.
- בהתאם בשנים הארוכות הדיון בהתארגנות עובדים ובכללים החלים על התארגנות עובדים עומד במרכז השיח של המשפט הקיבוצי העדכני.

יציגות הארגון

- העובדים מיוצגים ע"י ארגון העובדים היציג ועל ידי ועד העובדים שהוא נציג ארגון העובדים במקום העבודה.

מהו ארגון עובדים היציג?

- לעניין הסכם קיבוצי מיוחד - 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.
- לעניין הסכם קיבוצי כללי - ארגון עובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם (ללא הגבלת מינימום חברים).

המועד הקובע להכרה ביציגות

”המועד הקובע לצורך קביעת יציגות הוא המועד בו ארגון העובדים מודיע למעסיק ששליש מעובדיו הם חברי הארגון, ובתנאי שבמועד ההודעה הנ”ל אכן לפחות שליש מעובדי המפעל נמנים עם חבריו.”

עס”ק 1008/00 הורן את ליבוביץ בע”מ נ’ ההסתדרות הכללית החדשה

על הארגון שטוען ליציגות להציג למעסיק טפסי הצטרפות של לפחות שליש מהעובדים במקום העבודה.

המועד הקובע הוכר בפסיקה כמועד בו נמסרה הודעת הארגון כי שליש מהעובדים חברים בארגון, על מנת למנוע הפעלת לחץ על העובדים לבטל את חברותם בארגון העובדים.

הגנות על התארגנות עובדים

עד לשנת 2001 זכות ההתארגנות לא עוגנה בחקיקה הישראלית אלא בפסיקה. בית הדין הארצי לעבודה ובית המשפט העליון העניקו לזכות ההתארגנות מעמד חוקתי, קרי כזכות יסוד חוקתית (הנובעת מכבוד האדם וחירותו).

הזכות לחופש התארגנות הוכרה בפסיקה על מגוון מרכיביה:

- החופש להתארגן – להצטרף או שלא להצטרף לארגון עובדים.
- הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי.
- הזכות לנהל מאבק מקצועי ארגוני עד כדי שביתה.
- הגנה מפני התנכלות או פיטורים בשל התארגנות או מעורבות בהתארגנות.

חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957 (תיקון מס' 6) תשס"א-2001

ס' 33 ח – לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם.

ס' 33 ט – מעביד לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד, לשם קידום הזכות כאמור בסעיף 33 ח ולשם קידום ענייני עובדים, וזאת בהתחשב בצרכי העבודה ובצנעת הפרט.

חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957 (תיקון מס' 6) תשס"א-2001

ס' 33 י" - 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.

חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957 (תיקון מס' 8) תשס"ט-2009

ס' 1n33 – חובת ניהול משא ומתן עם ארגון עובדים יציג בהתארגנות ראשונית.

(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 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.

זכות ההתארגנות – הזכות לניהול מו"מ

- ההכרה בארגון עובדים כארגון יציג במקום העבודה מכניסה את השותפים ליחסי עבודה - המעסיק וארגון העובדים היציג - למרחב "יחסי העבודה הקיבוציים" והם נדרשים לפעול במסגרתו... 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.
- אין מדובר בהטלת חובה על המעסיק להיענות לדרישותיו של ארגון העובדים היציג בנוגע לתנאי עבודה וליחסי עבודה או לחתום על הסכם קיבוצי.
- בהעדר הסכמה של המעסיק, רשאי הארגון לנקוט בצעדים ארגוניים, ודרישותיו יוכרעו במסגרת "מאזן הכוחות" בין השותפים ליחסי העבודה הקיבוציים.

יישום ההגנות על התארגנות עובדים בפסיקה

- גל ההתארגנות אשר שוטף את יחסי העבודה בישראל בשנים האחרונות נתקל לא אחת בניסיונות של מעסיקים לבלום את התופעה בדרכים שונות.
- מדוע מעסיקים מתנגדים להתארגנות עובדים ? (אדלר):
 - איום על הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק ועל העצמאות במפעל.
 - מעסיקים רואים בהתארגנות "הפרת נאמנות" למפעל ומסר של חוסר הערכה להנהלת המפעל ולפועלה למען העובדים.
 - חשש כי הישגי הארגון ייקרו את עלות כוח האדם במפעל.
 - תפיסה לפיה ארגוני העובדים לוחמניים ובלתי מתפשרים.

יישום ההגנות על התארגנות עובדים בפסיקה

- ניסיונות מעסיקים למנוע התארגנויות עובדים:
- פיטורי עובדים המעורבים בהתארגנות.
- הקמת ארגוני עובדים מטעם המעסיק כתחליף לארגון העובדים האותנטי.
- שבירת הצעדים הארגוניים באמצעים פסולים – איומים על עובדים, החתמת עובדים על כתבי ויתור בדבר חברותם בארגון.
- פרישת מעסיקים מארגוני מעסיקים במטרה לחמוק מחלות הסכמים קיבוציים.

יישום ההגנות על התארגנות עובדים בפסיקה

- פגיעה בהתארגנות בדרך של פיטורי עובדים

- פסק דין דלק –

- פיטורי צמצום של 23 עובדים במפעל שחלק מעובדיו מאורגנים.

- מרבית העובדים ברשימת המפוטרים היו עובדים מאורגנים.

- בית הדין הארצי קבע:

- יש לבטל את הודעות הפיטורים ולהשיב את העובדים לעבודה מאחר שהפיטורים נעשו תוך פגיעה בעקרון השוויון – בין עובדים מאורגנים לעובדים לא מאורגנים.

- פיטורי העובדים מלמדים על התנהגות חסרת תום לב בביצוע ההסכם הקיבוצי.

- **”פיטורי חלק מהעובדים המאורגנים במסגרת פיטורי צמצום, מבלי לפטר עובדים שאינם מאורגנים... מהווה איום על עובדי המפעל ומעביר להם המסר, שלא יעזו להיות חברים בארגון עובדים...”**

יישום ההגנות על התארגנות עובדים בפסיקה

- פגיעה בהתארגנות בדרך של פיטורי עובדים
 - פסק דין הורן את ליבוביץ –
 - נהגי חברת האוטובוסים התארגנו באמצעות ההסתדרות.
 - ההסתדרות הפכה לארגון יציג וייצגה 38% מנהגי החברה.
 - ההסתדרות דרשה לנהל מו"מ, ההנהלה סירבה ולכן הוכרז סכסוך וננקטה שביתה.
 - בתגובה לשביתה החברה פיטרה 33 נהגים – כולם נטלו חלק בשביתה.
 - בית הדין הארצי קבע:
 - פיטורי העובדים היא פעולה שכל מטרתה פגיעה בחופש של עובדי המעסיקה להצטרף לארגון עובדים ולנהל משא ומתן קיבוצי.
 - הסעד הראוי במקרה זה – אכיפת יחסי עבודה בצירוף תשלום פיצויים.

יישום ההגנות על התארגנות עובדים בפסיקה

- פגיעה בהתארגנות בדרך של פיטורי עובדים
- נטל הוכחה כבד על המעסיק להוכיח כי הפיטורים אינם נובעים מההתארגנות –
- בתביעות בהן נטען לפיטורים עקב מעורבות בהתארגנות עובדים, על המעסיק חובת ההוכחה כי בחירת המועמדים לפיטורים נעשתה מנימוקים ענייניים ולא מטעמי השתייכות לארגון העובדים.
- די בחשד שנימוקי הפיטורים אינם ענייניים כדי להעביר את נטל ההוכחה אל כתפי המעסיק להראות כל הפיטורים משיקולים ענייניים.

יישום ההגנות על התארגנות עובדים בפסיקה

- פגיעה בהתארגנות בדרך של הקמת ארגון מטעם המעסיק
 - המשמעות – המעסיק מגייס קבוצת עובדים "נאמנה" שתקים ארגון עובדים מתחקה הנשלט על-ידיו.
 - הארגון המתחרה פועל על מנת להעביר עובדים לארגון – בדרך של הבטחות, לחצים, מתן הטבות.
 - המשמעות המשפטית – מדובר בארגון עובדים לא אותנטי ולא עצמאי המצוי בשליטת המעסיק.

יישום ההגנות על התארגנות עובדים בפסיקה

- פגיעה בהתארגנות בדרך של הקמת ארגון מטעם המעסיק
- פסק הדין בעניין עמותת עובדי נותב –
 - עובדי חיפה כימיקלים דרום התארגנו במסגרת ההסתדרות.
 - ההנהלה סירבה לנהל מו"מ והעובדים פתחו בשביתה.
 - ההנהלה הקימה ארגון "עמותת עובדי נותב ניהול ותפעול" ופעלה על מנת לשכנע את העובדים להצטרף לשורותיו.
 - בית הדין קבע כי עמותת נותב היא יציר כפיה של ההנהלה – ההנהלה שולטת בעמותה, וטביעות אצבעותיה ניכרות בכל שלב משלבי ההתארגנות: נציגי ההנהלה נכחו באסיפת העמותה עם העובדים, מנהל בדרג ביניים "תרס" למימון עוה"ד מטעם העמותה, נציגי ההנהלה קראו לעובדי החברה לעזוב את ההסתדרות, נציגי ההנהלה לקחו חלק בבחירות לוועד העמותה (עיינו ברשימות הבוחרים, אפשרו לעמותה לעשות שימוש בציוד החברה, מימנו את את חברת האבטחה בבחירות).

יישום ההגנות על התארגנות עובדים בפסיקה

- פגיעה בהתארגנות בדרך של הקמת ארגון מטעם המעסיק

- פסק הדין בעניין עמותת עובדי נותב –

- הקמת הארגון מהווה פגיעה בחופש ההתארגנות של העובדים ועמותת נותב אינה מהווה ארגון יציג:

”ארגון עובדים הוא ארגון חופשי, שהמעסיק אינו מתערב בהקמתו או במאבקו מול ארגון עובדים אחר. זכות היסוד לחופש ההתארגנות מעוגנת בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו.... מכאן, עולה כי העמותה אינה יכולה להיות הארגון היציג של עובדי נותב. בהתנהגותה פגעה הנהלת המפעל בזכות ההתארגנות של עובדי המפעל, אשר רשאים להחליט אם להתארגן ובאיזה ארגון הם בוחרים להתארגן, על פי רצונם החופשי, ללא התערבות מעסיקיהם. מדובר בזכות חוקתית ועלינו להגן עליה.”

הגנות על התארגנות עובדים

איסור על המעסיק מלהתערב ולהשפיע על ההתארגנות

• פסק הדין בעניין פלאפון

- ההסתדרות החלה בצעדי התארגנות עובדים בפלאפון.
- ההנהלה פעלה בדרכים שונות בניסיון לסכל את הליך ההתארגנות –
- כבר ביום הראשון לצעדי ההתארגנות עובדים כונסו על-ידי סמנכ"לית אשר הבהירה: **"ההסתדרות תפגע בחברה, ותנהל אותה במקום ההנהלה"**, **"ההסתדרות תבטל את הבונוסים"**.
- הופץ מייל מטעם החברה לעובדים: **"חתימה על טופס הצטרפות מהווה הוראה אוטומטית לניכוי של מאות שקלים משכרך בשנה. הצטרפות להסתדרות תגרום לחברה ולנו העובדים נזק אדיר ולפגיעה ביכולת התחרותיות שלנו מול המתחרים."**
- נשלח דף מסרים למנהלים: **"בעידן כל כך תחרות רק ועד חסר לנו. כשיהיה ועד, הקידום שלך כבר לא יהיה תלוי באיכות עבודתך והישגיך אלא בקרבה לוועד..."**

הגנות על התארגנות עובדים

איסור על המעסיק מלהתערב ולהשפיע על ההתארגנות

- פסק הדין בעניין פלאפון
- ההנהלה פעלה בדרכים שונות בניסיון לסכל את הליך ההתארגנות –
- מנהלת בחברה כינסה את העובדים להרצאה ופנתה אליהם באמירות: "הסרטן הפוליטי הזה שנקרא ההסתדרות... מהחברה הכי חזקה בתעשייה אנו נהיה החברה הכי חלשה בתעשייה... אנחנו באמת נצטרף לפטר המון עובדים."
- מנהלי ביניים התבקשו לסייע בריכוז רשימות העובדים שחתמו על טפסי ההצטרפות.
- מנכ"ל החברה פנה לכלל העובדים במכתב דוא"ל בו מסרים סמויים כנגד התארגנות העובדים – קריאת השכמה של החברה, מסרים לפעילות לטובת הארגון ולאיחוד שורות.

הגנות על התארגנות עובדים

איסור על המעסיק מלהתערב ולהשפיע על ההתארגנות – פסק דין פלאפון

- שאלת התארגנות עובדים במקום עבודה בלתי מאורגן אינה מעניינת של המעסיק.
- על המעסיק להימנע מהתנהגות אשר תשפיע על עובדים שלא להצטרף לארגון עובדים או כן להצטרף לארגון עובדים.
- על המעסיק להרחיק עצמו מהתערבות בהתארגנות העובדים בכל שלב משלביה במהלך יחסי העבודה.
- איסור על: לחץ או כפייה על עובדים, איומים, פנייה לעובדים בעניין ההתארגנות, מעקב אחר עובדים המצטרפים או מבטלים חברות בארגון, התבטאות נגד ההתארגנות במישרין או בעקיפין.

הגנות מיוחדות על התארגנות ראשונית

פס"ד פלאפון - בתקופה העוברית של הארגון ← חזקת חולשת העובד

- ההתארגנות הראשונית מחוללת פריצה במשטר העבודה הקיים – חתירה לשינוי מהותי במאזן הכוחות במקום העבודה – ממערכת יחסי עבודה אינדיבידואלית למערכת יחסי עבודה קיבוצית.
- בהיעדר ארגון יציג במקום העבודה, קיימים פערי כוחות אינהרנטיים ותלות כלכלית של העובדים במעסיק;
- במרבית המקרים נתקלת התארגנות העובדים הראשונית בהתנגדות פעילה מצד המעסיקים.
- לכן, ההגנות שבדין על התארגנות חלות **בעוצמה יתרה** בהתארגנות הראשונית שהינה שברירית.
- בתקופה העוברית - חופש הביטוי של המעסיק נסוג בפני חופש.
- התבטאות המעסיק בנוגע להתארגנות במקום העבודה, בנסיבות של התארגנות ראשונית, טרם כינונו של ארגון יציג, מקימה חזקה של השפעה אסורה ולחץ בלתי הוגן על העובד בנוגע להתארגנות.

הגנות מיוחדות על התארגנות ראשונית

פס"ד פלאפון בתקופה העוברית של הארגון ← חזקת חולשת העובד

- בית הדין הארצי התייחס לטענות ההנהלה לפיהן נגישותו של הארגון לעובדים אינה פחותה וקבע:
- "הדברים נכונים גם אם נגישותו של ארגון העובדים לעובדים אינה פחותה מזו של המעסיק בשימוש הנעשה על ידי שניהם באמצעים הטכנולוגיים העובדים לרשות העובדים, וגם אם משאביו של ארגון העובדים אינם פחותים מאלה של המעסיק. זאת מן הטעם, שכל עוד לא הוכרה יציגות הארגון במקום העבודה, עומדים העובדים חשופים אל מול המעסיק, ללא הגנה קיבוצית, בתלותם האישית בו ובמרותו עליהם. בתוך כך התבטאות המעסיק בנוגע להתארגנות או השלכותיה, במישרין או בעקיפין, במסר גלוי או סמוי, הופכת את ציבור העובדים ... ל"קהל שבוי" ועלולה להטות רצונו של העובד למימוש זכות ההתארגנות."

הגנות מיוחדות על התארגנות ראשונית

פס"ד פלאפון בתקופה העוברית של הארגון ← חזקת חולשת העובד

- התבטאות החברה בנוגע לממדי הנזק העלולים להיגרם כתוצאה מההתארגנות ופגיעה ביכולת התחרות – פסולה ואסורה. (גם אם אמת בדברים).
- חל איסור על החברה לנצל את מרותה ולהפיץ את "דף מידע" אשר שימש את מנהלים להעברת מסרים לעובדים – בהתנהלות זו יש משום השפעה לא הוגנת של המעסיק על חופש ההתארגנות.
- חל איסור על החברה להפיץ איגרת מנכ"ל אשר כללה מסרים סמויים כנגד התארגנות העובדים: "זו היתה קריאת השכמה עוברי ועבור החברה... פלאפון חשובה לכולנו.. כולנו נתאחד וננצח... אני משוכנע כי אף אחד מכם אינו באמת רוצה שייגרם נזק ופגיעה ביכולת התחרותית של החברה."
- הפצת מידע שקרי על-ידי ארגון העובדים – מידע שקרי בנוגע להתארגנות מהווה השפעה אסורה על העובדים, בין אם הופץ על ידי הארגון ובין אם הופץ על ידי ההנהלה. דרך ההתמודדות – פניה לבית הדין לעבודה בסעד דחוף.

הגנות מיוחדות על התארגנות ראשונית

פס"ד פלאפון בשלב ניהול המו"מ ← זכות הביטוי של המעסיק רחבה יותר

- לאחר ההכרה בארגון העובדים כארגון יציג ההתארגנות יוצאת ממעמדה השברירי ופוחת משקל ההשפעה של המעסיק על מימוש זכות ההתארגנות.
- זכות המעסיק לביטוי רחבה יותר
- בידי המעסיק להשמיע בפני העובדים את עמדותיו בכל הנוגע להשפעת דרישותיו של ארגון העובדים על האינטרסים של מקום העבודה והשלכותיה, לרבות הבאת נתונים ומידע בקשר לכך.
- **ובלבד** שההתבטאויות מבחינת תוכן ואופן הצגתן נעשות בתום לב, בהגינות, בשקיפות ומבלי לפגוע במימוש הזכות להתארגנות עובדים ובעקרונות יסוד וזכויות העובדים במישרין או בעקיפין.

הגנות על התארגנות עובדים – הסנקציות החוקיות

**סמכויות שיפוט ותרופות (תיקון מס' 6) תשס"א-2001 (תיקון מס' 7) תשס"ט-
2009**

ס' 33יא. (א) 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; הוראת פסקה זו כוחה יפה על אף האמור בסעיף
(2)3 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970;

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

הגנות על התארגנות עובדים – הסנקציות החוקיות

סמכויות שיפוט ותרופות (תיקון מס' 7) תשס"ט-2009

ס' 33 יא(ב) (1) מצא בית דין אזורי לעבודה כי מעביד הפר את הוראות סעיפים 33ט או 33י - 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 ;

השיקולים בקביעת גובה פיצויים לדוגמא

- חשיבות ההרתעה והצורך למגר את התופעה של ההתערבות הפסולה מצד מעסיקים בהתארגנות עובדיהם.
- מהותה של ההפרה והערכת עוצמתה וחומרתה. למשל - פיטורי עובד לעומת הרעת תנאי שכרו של עובד.
- מספר ההפרות אותן ביצע המעסיק והאם מדובר בהפרות שיטתיות.
- השלב בו מצויה ההתארגנות – התערבות בשלב הראשוני של ההתארגנות היא חמורה יותר.

השיקולים בקביעת גובה פיצויים לדוגמא

- הגורמים המעורבים – זהות הגורם שביצע את ההפרה וזהות העובד שהיה המושא להפרה.
- גודל החברה ומהות המעסיק – הצורך בהרתעת מעסיק גדול יותר (כמו קונצרן חברות) גדול בהתאם.
- השלכות ההפרה – ככל שההשלכות ההפרה יהיו חמורות יותר, כך תהיה הצדקה לפסיקת פיצויים בסכום גבוה יותר.
- חברה פרטית או גוף ציבורי – בחברה פרטית, פיצוי בסכום גבוה ירתיע יותר מחזרה על ההפרה בעתיד, מאשר קביעת סכום פיצוי כזה לגוף ציבורי.

דוגמאות מהפסיקה לקביעת פיצויים

עסק 33142-04-13 אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה

- סמנכ"ל בחברה פנה לעובד אשר פעל להתארגנות העובדים בחברה באמירות (אשר הוקלטו) כגון: המנהל יבדוק מעתה והלאה את העובד על כל דבר קטן (איחורים, היותו לא מגולח וכו'), לחץ על העובד לשרוף את טפסי ההצטרפות להסתדרות והבטיח כי אם ישרוף יהפוך "לאיש שלו", יש לעובד הזדמנות לברוח ממהלך התארגנות.
- ביה"ד הארצי קבע:
- אכן מדובר בניסיון בוטה במיוחד, אינטנסיבי ומכוון להלך איימים על העובד ולהניא אותו מלהמשיך במהלך ההתארגנות.
- ההתנהלות מהווה הפרה של ס' 33 יי לחוק הסכמים קיבוציים. סכום הפיצויים לדוגמא נקבע לסך של 100,000 ₪. (בגין שתי שיחות שלא נמשכו על פני תקופה ארוכה).

דוגמאות מהפסיקה לקביעת פיצויים

עסק (ארצי) 11460-10-14 הוט מובייל בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה

- הפרות של המעסיק: פיטורי 3 ממארגני ההתארגנות (המועסקים בחברה 13 שנה); הוראה למנהלים זוטרים לעקוב אחרי פעילים בהתארגנות; חסימת הגישה לאתר ההסתדרות ממחשבי החברה לאחר קבלת הודעת הייצוג; פעולות לשינוי מבני-ארגוני שנועדו להשפיע על יחידת המיקוח. כמו כן, ניסיון לשכנע עובדים כי יזכו להישגים נאים ללא מעורבות ההסתדרות.
- ביה"ד האיזורי פסק פיצויים בסך של מיליון ₪, ביה"ד הארצי הפחית בהסכמת הצדדים את הפיצויים ל 300,000 ₪ - "כמחווה של רצון טוב של ההסתדרות".

דוגמאות מהפסיקה לקביעת פיצויים

סק (ב"ש) 14979-12-15 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' ביכורי השקמה בע"מ

- חברת ביכורי השקמה בע"מ נרכשה במלואה על ידי רשת רמי לוי. על רקע זה רצו העובדים להתאגד ולהסדיר את תנאי עבודתם.
- הפרות המעסיק לפעילות הארגונית: התערבות והתבטאות נגד ההתארגנות "לא יהיה הסתדרות אצלנו, לא יקום ולא יהיה הסתדרות אצלנו, לא יהיה", פגיעה במובילי ההתארגנות (זימון לשימוע של שלושה ממובילי ההתארגנות), פגיעה בזכות השביתה (הבאת עובדים חלופיים ועובדי קבלן לשבירת השביתה), העברת פעילות החברה לרשת רמי לוי במטרה לפגוע בהתארגנות.
- נקבע כי מדובר על פגיעה קשה וחמורה ביותר וסכום הפיצוי נקבע על סך של 1,500,000 ₪.

חוק הסכמים קיבוציים, תש"ז - 1957

עונשין (תיקון מס' 8) תשס"ט-2009

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 בועד עובדים ;

(2) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים ;

(3) הפסקת חברותו בארגון עובדים.

תחרות בין ארגונים על יציגות

”תקופת מניעות הלכתית” – שלב 1

- ”אין לאפשר תחרות רצופה ובלתי מוגבלת בין ארגוני עובדים על יציגות במקום עבודה”
- יש לאפשר זמן סביר לארגון שהוכר כיציג לממש את מטרותיו הקיבוציות ולהבטיח אפשרות מעשית, יציבה ואפקטיבית לקיים מערכת יחסים קיבוצית.
- מוענקת חסינות הלכתית לארגון העובדים שהוכר שיציג ואשר מנהל מו”מ קיבוצי אותנטי בתום לב ובאופן סביר ואפקטיבי, מפני העלאת טענות יציגות נוגדת על ידי ארגון עובדים אחר.
- בשלב המשא ומתן הקיבוצי – **תקופת זמן סבירה**.
- לאחר כריתת הסכם קיבוצי – **תקופה בת שנה**.

תחרות בין ארגונים על יציגות

הפרכת "חזקת היציגות" של הארגון הקיים – שלב 2

- על הארגון המתחרה, בנוסף להודעה למעסיק, למסור לארגון העובדים היציג הקיים הודעה כדין על היציגות, רשימה שמית של העובדים החברים בו ועותק מטפסי ההצטרפות של העובדים.
- "חלה מניעות על חברותו של עובד בעת ובעונה אחת בשני ארגוני העובדים המתחרים על יציגות במשא ומתן על תנאי העבודה באותו מקום עבודה, והמטפלים מבחינה ארגונית בתנאי העבודה של אותה קבוצה באותה יחידת מיקוח."
- על הארגון המתחרה הנטל להוכיח את טענתו כי הוא הארגון היציג. כל עוד לא הוכיח את יציגותו – "חזקת יציגות" עומדת לארגון הראשון שהוכר כיציג.

תחרות בין ארגונים על יציגות

”תקופת השהיה”:

- תקופה קצובה **בת 10 ימים** לאחר ”המועד הקובע” בה רשאים הארגונים המתחרים לבחון אך ורק את האותנטיות של החברות בארגון המתחרה.
- ”לא יותר מקצה שיפורים ונקיטת אמצעי שכנוע להחזרת העובדים לארגון אותו ”נטשו”.

תחרות בין ארגונים על יציגות

תקופת "יציבות ארגונית":

- לאחר שהוכרעה היציגות במקום העבודה – תחל תקופת ביניים של **ששה חודשים** בה יש לארגון שהוכר כיציג חסינות מפני טענות יציגות של ארגון עובדים אחר.
- תקופה זו באה במניין תקופת המניעות ההלכתית, ככל שקיימת מניעות הלכתית.

ארגון עובדים המאבד מיציגותו

שאלת איבוד היציגות בהיעדר ארגון עובדים מתחרה

- לאחר הכרה ביציגות נדרשת תקופת יציבות בה שני הצדדים למערכת היחסים הקיבוצית יוכלו להסתגל זה לזה ולשינוי המהותי שחל במקום העבודה, תוך בניית אמון ומערכת של שיתוף פעולה, מבלי שהארגון יחוש כי "נושפים בעורפו" ובוחנים כל יום מחדש את מספר החברים בו.
- אין "תקופת יציבות ארגונית" קבועה מראש בנסיבות שאין ארגון מתחרה, אך, מעסיק אינו אמור, במהלך הדברים הרגיל, לשוב ולבחון יציגות שהכיר בה... למשך פרק זמן סביר וכן למשך כל תקופת המו"מ הקיבוצי המתנהל בתום לב בין הצדדים. גם לאחר שהמו"מ מוצה, ככל שנכשל, המעסיק מנוע... מלשוב ולעורר את שאלת היציגות, משך פרק זמן סביר לאחר שזו הוכרה.

ארגון עובדים המאבד מיציגותו

- המעסיק יכול לכפור ביציגות אם השתנו הנסיבות באופן המצדיק זאת ואם חלף פרק זמן סביר מאז ההכרה.
- כאשר מעסיק מעורר את שאלת היציגות – עליו מוטל הנטל להוכיח שביטול חברות על ידי מספר עובדים בו זמנית, אינו תוצאה של התערבות שלא כדין מצידו בהתארגנות העובדים.
- גם על ארגון העובדים מוטלת החובה להודיע כי איבד מייציגותו.

F I R O N

M. FIRON & CO. ADVOCATES

תודה