

אוניברסיטת תל-אביב
הפקולטה למשפטים ע"ש בוכמן
פתרון בחינה – סוגיות נבחרות בתחום משפט העבודה הקיבוצי
ניתן פקטור של 9 נקודות
סמסטר ב' – מועד א' תשע"ח - 3.7.2018
עו"ד דורון יפת

שאלה 1 – (36%)

א. כן. בין אם נראה בסכסוך בין ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים ובין אם נראה בו כסכסוך בין ארגוני, הסמכות העניינית מכוח סעיף 25(א)(2) לחוק בית הדין לעבודה נתונה לבית הדין הארצי.

ב. תכליתו של סעד הצהרתי אינה עיונית (פרשת ארגון הגננות המחנכות). מתן סעד הצהרתי כי ארגון הגננות הוא "ארגון עובדים" אינו משרת בנסיבות העניין אינטרס כלשהו הראוי להגנה משפטית, בפרט שהצטרפו לשורותיו מספר זעום של סייעות. **כעת אין זכות קונקרטיה הניתנת למימוש**. בבג"צ עמית נקבע על ידי השופט זמיר, כי "אין זה נכון, מבחינה עקרונית, לקבוע כי ארגון כלשהו...הינו ארגון עובדים לכל דבר ועניין."

ג. תברות "ארגון הסייעות הטובות" יהיו פטורות מתשלום דמי טיפול ארגוני מקצועי להסתדרות. דמי חבר ישולמו לארגון אליו הצטרפו.

ד. לעמדת השופט פוליאק בפרשת ארגון המחנכות, בנסיבות בהן הנטל להוכיח את העמידה במבחנים מוטל על הטוען להיות "ארגון עובדים" על הארגון להוכיח את חוסר תלותו. זיקה הדוקה בין ארגון הסייעות לבין "כוח אמיתי", יש בה, כדי לעורר ספקות מהותיים על האותנטיות של ארגון הגננות ועל עצמאות הארגון; שמא מהווה כלי שרת בסכסוך בין שני ארגוני עובדים אחרים, כלליים מתחרים. לעמדת השופטת רוזנפלד, די בכך שקיימת אפשרות ממשית שהארגון יושפע במילוי תפקידו מניגוד עניינים, ואין צורך להשפיע על השפעה בפועל.

ה. לשיטת הנשיא פליטמן, התארגנות עובדים הפועלת במקום עבודה לא תוכר כארגון עובדים לפי חוק הסכמים קיבוציים, **אם במועד ההכרה המתבקשת**, גבולות יחידת המיקוח במקום העבודה לא יאפשרו הכרה בה כארגון עובדים יציג; ואולם לדעת השופטת רוזנפלד (אליה הצטרפו שני נציגי הציבור), בנסיבות המקרה אין מדובר ביצוג קבוצת עובדים שאין לה פוטנציאל להיות יחידת מיקוח נפרדת, ואין לשלול מלכתחילה אפשרות קיומו ופעילותו של ארגון עובדים ששם לו למטרה להיות בעתיד ארגון יציג של קבוצת עובדים שהיא בעלת פוטנציאל כאמור. יש חשש לפגיעה בחופש ההתארגנות, וספק אם היא עולה בקנה אחד עם עקרונות יסוד העומדים בבסיס המשפט העבודה הקיבוצי. אפילו לא יהיה לארגון כל פוטנציאל בעתיד להפוך במועד כלשהו לארגון עובדים יציג, אין בכך כדי לשלול אפשרות להכיר בו כארגון עובדים שלא עפ"י חוק ה"ק.

ו. לארגון הסייעות אין מעמד בתחום משפט העבודה הקיבוצי. ואולם, בהתאם לעמדתה של כבי השופטת גליקסמן בעניין אחדות, התשובה צ"ל חיובית, בכל הנוגע למישור הפרט, בוודאי כשהרשות אינה מקום עבודה מאורגן, ואין חשש כי הדבר יביא לכדי חוסר שקט במקום העבודה. התייחסות לנציגות נבחרת בהתאם לסעיף 3 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957 זיכתה במספר נקודות.

שאלה 2 – (24%)

א. לא. לפי פסק הדין בעניין נמל אשדוד (עסק 16-08-55074) מטרת ההודעה לפי סעיף 5 לחוק יישוב סכסוכי עבודה היא ליצור "תקופת צינון". כל עוד לא נחתם הסכם קיבוצי והצדדים הוסיפו בהידברות, הודעה זו לא מוצתה או נזנחה והיא שרירה וקיימת. לפי פרשת בזק (דב"ע (ארצי) ג/4-4 ההסתדרות הכללית – בזק, פד"ע כה 367, 380) אם היה נקבע כי יש צורך בהודעה חדשה, והדבר יכביד על מימוש זכות השביתה מחד, וידחוף את ארגון העובדים למימוש השביתה בתאריך שנקב בהודעה, מאידך.

ב. מכוח חובת תום הלב הקבועה בסעיף 39 לחוק החוזים, החלה גם ביתסי עבודה קיבוציים, הארגון מחויב ליתן למעסיק, פרק זמן סביר מראש, **התראה** על מועד פרוץ השביתה, ובכך לאפשר למעסיק להקטין את נזקיו ולכלכל את צעדיו. במספר הליכים שהתקיימו בארצי נקבע כי על ההתראה להיות בת 48 שעות. ראה: בגצ מטרודן.

ג. עד ששה חודשים. בהליך דו שלבי. ראו סעיף 37 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, בג"ץ הנמלים וסעיף 58 לפסק הדין בעניין נמל אשדוד.

שאלה 3 – (28%)

א. "עקרון היציגות" הוא עקרון קוגנטי אשר משמעו קביעת מעמד בלעדי לארגון העובדים (ראה: סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז, 1957). אין אפשרות לבחון את היציגות מידי יום ביומו. ככלל תיבדק היציגות במועד בו מסר ארגון העובדים למעסיק על היותו הארגון המייצג את רוב העובדים במקום העבודה, ולא פחות משליש העובדים. ראה: פס"ד הורן את ליבוביץ (עס"ק 1008/00). אם קיים שינוי נסיבות המצדיק בחינה נוספת בהמשך,

אין מניעה לבדוק את היציגות פעם נוספת. ראה: פס"ד צ.ל.פ. (עס"ק 15-07-51407). ככל שמעסיק יבקש מארגון עובדים נתוני חברות עדכניים לצורך וידוא יציגותו – בהתבסס על אירוע שלא נבע מפעילות ישירה או עקיפה שלו כנגד ההתארגנות ומלמד באופן אובייקטיבי על אובדן היציגות או על חשש ממשי לכך להבדיל מהשערות גרידא- אין לראותו כמי שמפר את חובות תום הלב המוטלת עליו או כמי שמתערב באופן פסול בהתארגנות. חובת תום הלב חלה גם על ארגון עובדים, ומכוחה הוא מחויב להודיע למעסיק ככל שחל שינוי במעמדו ובהסמכתו לפעול.

ב. העמדה מחדש של סימן שאלה את שאלת מעמדו וחדשות לבקרים, מונעת אפשרות אפקטיבית לקיים יחסי עבודה קיבוציים. הדבר מונע טלטלות מיותרות במקום העבודה אשר פוגעות בעובדים, במעסיק ובארגון העובדים. הדבר עלול גם להחליש את כוחו של הארגון במשא ומתן מול המעסיק, וכן את יכולתו לקבל החלטות קשות שעלולות לא למצוא תן בעיני חלק מהעובדים.

ג. הדבר עלול לפגוע במהלכו הטבעי של המשא ומתן, שאופיו משתנה ממקום עבודה אחד לאחר, ואף עלול לפגוע באותנטיות של מערכת היחסים הקיבוצית. הדבר עלול ליצור תמריץ שלילי למעסיקים מפני הכרת ביציגות- מתוך חשש ל"חתונה קתולית" שקשה להשתחרר ממנה גם אם העובדים יפסיקו מרצונם את חברותם בארגון. זכותם של העובדים להחליט אם ברצונם להתארגן אם לאו, וזכותם גם לנסות מערכת יחסים קיבוצית ולהתחרט.

ד. הכוח המשפטי שהוקנה לארגון העובדים לחתום על "הסכם קיבוצי" מחייב כי בעת הפעלתו – חתימה על ההסכם הקיבוצי, יתקיימו בו התנאים הקבועים בחוק הסכמים קיבוציים להפעלת אותו כוח משפטי, לרבות היותו ארגון עובדים יציג. שני הצדדים חייבים להיות כשירים לפי דין לחתום על ההסכם. לפיכך, ככל שהוברר למעסיק בהסתברות גבוהה מאוד ובאופן אובייקטיבי על אובדן היציגות או על חשש ממשי לכך, אין מניעה כי יבקש לברר ולוודא אל מול הארגון כי הוא ארגון יציג.

שאלה 4 – (12%)

בשונה ממקרים שנדונו בעבר בעניין נמלי הים וחברת החשמל, המדינה אינה מעורבת בקביעת תנאי העבודה בחברת טריפל ואין מדובר בעריכת שינוי מבני בטריפל. מדובר בעבודות שצדדים שלישיים, ספקי השירות, הזמינו מטריפל ומבקשים כעת את האפשרות להזמין מקבלנים אחרים, להבדיל ממצב שבו טריפל עצמה מוסרת עבודות שלה לביצוע על ידי קבלנים (ראה: ברע 17-11-15004- עניין בזק- מיום 27.11.17). אין די בהשפעה שולית על זכויות העובדים או בהשפעה שסיכוייה להתרחש מזעריים. אמנם אין צורך להוכיח השלכות ברורות, ודאיות וברורות, אך יש להוכיח כי קיימת אפשרות סבירה שלהחלטה תהייה השלכות על זכויותיהם וביטחונם התעסוקתי של העובדים (ראה: סק"כ 13-07-40815 לשכת המסחר – מיום 23.9.2013). לעת הזו, מאחר שעבודות המקרה אינן ברורות, לא קיימת עילה לגיטימית לשביתה.