

סכסוכי עבודה – הגדרה וסיווג

תוכן הענינים

עמ'	עמ'	הגדרת סכסוך עבודה
הצדדים בסכסוך עבודה בין מעביד	1	
6	2	סיווג "סכסוך עבודה"
		הגדרת "סכסוך עבודה"

הגדרת "סכסוך עבודה"

על הגדרת "סכסוך עבודה" עמדנו בהערה 3 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז – 1957 ולהלן "החוק"¹ ומהותו נקבעת בעיקר על פי הצדדים לאותו סכסוך, ראה סעיף 3 לחוק והערה 4 שם. בנושא זה ראה בג"צ 140/58, "אגד" נ. המתווך לפי חוק יישוב סכסוכי עבודה ואח"כ,²

1 ראה בפרק 10.2 לעיל, ההגדרה של "סכסוך עבודה" אשר בחוק יישוב סכסוכי עבודה, אינה חלה על חוק ביה"ד לעבודה (ראה בפרק 10.15 לכרך ב' בקובץ) כפי שתוקן בתיקון מס' 2 לחוק, ראה בהערה 1 לפרק 10.2 לעיל, וכל תביעה בין עובד למעביד בענין סכסוך עבודה כלשהו, ולא רק "סכסוך עבודה" כמשמעו בסעיף 2 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, מקומה בבית הדין לעבודה, ע"א 683, 684/84, יוסף כהן נ. אברהם קולומבוס ואח'; פד"י ל"ז (4), עמ' 16 – נדון בד"נ 17/82, אברהם קולומבוס נ. יוסף כהן ואח'; פד"י לח (1) עמ' 289.

וראה לענין הגדרת המונח סכסוך עבודה בהקשר לחוק ביה"ד לעבודה, בפרק 10.15 לכרך ב' בקובץ.

סכסוך עבודה קיבוצי הוא מעשה של ציבור עובדים מאורגן ולא החלטת יחיד או תגובת יחיד, עש"מ 1/86, קוקה נ. יו"ר רשות השידור; פד"י כרך (2) עמ' 406.

לענין סכסוך עבודה שנתגלע בכלי שיט הנמצא מחוץ לנמל בישראל, נקבעו הוראות מיוחדות בפרק י"ב לחוק הספנות (נימאים), התשל"ג – 1973; ס"ח 716, התשל"ג, עמ' 329, בעמ' 341.

2 פד"י, כרך י"ג עמ' 48 הקובע בעמ' 50 כלהלן:–

"...מלשון הסעיף ברור כי סכסוך עבודה יכול להיווצר ולהתקיים באחד משלושה אפנים:

1. בין מעביד לעובדיו או לחלק מהם;
2. בין מעביד לארגון עובדים;
3. בין ארגון מעבידים לארגון עובדים.

אכן, לפי סעיף 3 לחוק, כאשר הסכסוך הוא מהסוג הראשון, כלומר בין מעביד לעובדיו או לחלק מהם, רואה החוק כצד העובדים לסכסוך את ארגון העובדים המייצג את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם, ובאין ארגון עובדים כזה – הנציגות הנבחרת עלידי רוב העובדים האלה. אולם מקרה זה שבו מופיע ארגון עובדים כנציג העובדים שלהם נוגע הסכסוך הוא נבדל מהמקרה האחר שבו ארגון העובדים עצמו הוא צד לסכסוך. המקרה שלפנינו הוא מהסוג האחרון. מנוסח ההודעה שהוגשה עלידי מועצת פועלי נהריה למתווך, ברור שהיא הוגשה בשם המועצה ומטעמה ולא בשמו של המשיב השלישי ומטעמו. בסעיף 8 להודעה נאמר שמוסר ההודעה הוא "מועצת פועלי נהריה המייצגת את כל חברי הסתדרות העובדים בנהריה". במלים אחרות, האינטרס הכללי של העובדים בנהריה הוא שהניע את המועצה לנסות ולמצוא פתרון לחילוקי הדעות שנתעוררו בקשר לתנאי עבודתו של המשיב השלישי. ואמנם בתשובה לבקשה הצהיר מר מאליק, מזכיר האיגוד המקצועי במועצת פועלי נהריה, אשר ניהל כל הזמן את המשאומתן עם המבקשת, כי –

"פינונו למבקשת ודרשנו את קביעת זכויותיו וחובותיו של המשיב השלישי, מאחר שקבלת אדם לעבודה מבלי להבטיח לו תנאי קיום מינימליים ובתנאי עבודה ירודים ופחותים מהתנאים שלפניהם עובדים יתר העובדים אצל אותו מעביד, הינו אחד הדברים שלשם מניעתם נוסדה וקיימת המשיבה השניה. יתר על-כן, פוגע הדבר ביתר העובדים אצל אותו המעביד, מאחר שיהיו עקב זאת נתונים ללחץ מטעם המעביד לגרוע מזכויות שרכשו להם, תחת איום לקבל לעבודה פורצי גדר ופועלים בלתי-מאורגנים."

שמענו טענות ארוכות בשאלה מהו מובנו והיקפו של "סכסוך היחיד" הנזכר בסעיף 2 של חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז – 1957, והמוצא מכלל הסכסוכים שחוק זה חל עליו. לדעת בא"כוח המבקשת "סכסוך-היחיד" הוא סכסוך הנוגע לעובד אחד. לא הצד שבסכסוך הוא הקובע כי אם נשוא הסכסוך. אם הנשוא הוא עובד אחד ויחיד, הרי מוצא הסכסוך מגדר החוק. לעומתו, טענו באייכוחם של היועץ המשפטי ושל מועצת הפועלים, כי הסכסוך שלפנינו, אף כי מקורו וענינו הוא בנוגע לעובד אחד או אפילו בנוגע לאדם אחד שאינו עובד, הרי מרגע שמועצת פועלי נהריה התערבה בענין חדל הוא להיות סכסוך היחיד וקיבל אופי של סכסוך

(המשך ההערה בעמ' הבא)