



## בבית הדין הארצי לעבודה

סב"א 9685-07-12

ניתן ביום 15 ביולי 2012

1. ארגון כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי

המבקשים

2. ועד עובדי רכבת ישראל

-

המשיבה

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

משיבה פורמאלית

רכבת ישראל בע"מ

בפני:

הנשיאה נילי ארד, סגן הנשיאה יגאל פליטמן, השופטת ורדה וירט ליבנה,  
נציג ציבור (עובדים) מר שלום חבשוש, נציג ציבור (מעבידים) מר יורם בליזובסקי

בשם מבקש 1: עו"ד איתי סבירסקי ועו"ד איאן יפה

בשם מבקש 2: עו"ד שירן לרנר, עו"ד זוהר גיפס ועו"ד סיגל פעיל

בשם משיבה 1: עו"ד אורנה לין, עו"ד מיכל שטיין, עו"ד ורד בר

עו"ד מאיה אלטרמן-פרי, עו"ד מירי מלכי

בשם המשיבה הפורמאלית: עו"ד גדעון רובין, עו"ד אלון עזרא ועו"ד ליאור בונר

### פסק דין

#### הנשיאה נילי ארד

#### הרקע לסכסוך

1. מזה כשנה וחצי עדים אנו לתהפוכות ומאבקים ביחסי העבודה בחברת רכבת ישראל בע"מ, במסגרתם הוכרזו חדשות לבקרים סכסוכי עבודה, עיצומים, שביתות והשבתות. בתוך כך, ניתנו הכרעות בתי הדין האזוריים לעבודה בתל-אביב ובחיפה, ובבית הדין הארצי בבקשות צד וסעדים זמניים. כל זאת, במטרה להחזיר את פעילות הנהלת הרכבת ועובדיה לפסים הראויים של מתן השירות לציבור, כנדרש.

בחודש מרץ 2012 ניכר היה כי הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים עלו על דרך חדשה של הידברות והסכמות. בתוך כך, על בסיס מסמך הבנות שסוכם בין הנהלת הרכבת מזה והסתדרות העובדים הכללית החדשה וועד העובדים מזה, ובחסות בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, נמצאים כיום הליכי המשא-ומתן בין הצדדים, בישורת האחרונה לקראת כריתתו של הסכם קיבוצי מיוחד בחברת הרכבת.

בעוד מהלכי המשא-ומתן בעיצומם, קם ומתרגש במלוא עוזו סכסוך חדש ברכבת ישראל, בשאלה איזה הוא ארגון העובדים היציג ברכבת. מחלוקת זו, אשר למרבה הצער פשתה אף בקרב ציבור העובדים ברכבת, היא מושא דיונו בהליך זה.

### הצדדים להליך

2. רכבת ישראל בע"מ הוקמה בשנת 2003 ומועסקים בה כ - 2000 עובדים (להלן: **הנהלת הרכבת או הרכבת**).

**המשיבה 1** בהליך זה היא הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: **ההסתדרות הכללית או ההסתדרות**). לטענת ההסתדרות היא ארגון העובדים היציג של עובדי הרכבת מזה עשרות שנים, ובתקופה הרלבנטית להליך זה, 91% מעובדי הרכבת משלמים לה מסי חבר, וכ - 1,900 מהעובדים חברים בה.

**המבקש 1** – ארגון כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי (להלן: **ארגון כוח לעובדים או הארגון**) הודיע להנהלת הרכבת ביום 3.7.2012 כי הוא "הארגון היציג החדש" מכוח הוראת סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים, לאחר שכ - 1,050 עובדים חתמו על טפסי הצטרפות לארגון.

**המבקשים 2 בהליך שלפנינו, מונו על ידי ההסתדרות בחודש אוגוסט 2010** כוועד עובדים ברכבת. בתפקידם זה שימשו עד להדחתם, בהחלטת מוסדות הסתדרות ביום 1.7.2012, בעקבותיה מינתה ההסתדרות ועד אחר תחתיהם. ביום 3.7.2011 הודיע ארגון כוח לעובדים להנהלת הרכבת כי בכוונתו לפנות למבקשים 2 כדי שיכהנו כוועד מטעמו.

במעמדו זה, הצטרף מבקש 2 לבקשת הצד, ובהתאם יכונה בהליך זה - **הוועד**.

**בקשת הצד בסכסוך**

3. סעיף 25(2) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט – 1969 מקנה לבית הדין הארצי לעבודה סמכות עניינית ייחודית לדון בתובענה "בין ארגון עובדים אחד לארגון עובדים אחר" כערכאה ראשונה.

מכוח הוראתו של סעיף 25(2) לחוק בית הדין לעבודה, הגישו המבקשים - ארגון כוח לעובדים וועד העובדים, בקשת צד נגד ההסתדרות הכללית ורכבת ישראל בעתירה להכיר בארגון כוח לעובדים כארגון היציג ברכבת החל ממועד מסירת ההודעה על כך להנהלת הרכבת - קרי, מיום 3.7.2012.

**הסעדים להם עותרים המבקשים הם אלה:**

א. צו מניעה זמני המורה לרכבת ולהסתדרות להימנע מכל פעולה כנגד ארגון כוח לעובדים והוועד ונציגייהם שיש בה כדי לפגוע ולהפריע לביצוע מלאכתם כנציגי עובדי הרכבת ולפגוע בהתארגנות העובדים.

ב. צו הצהרתי זמני המורה כי ארגון כוח לעובדים הינו הארגון היציג של עובדי הרכבת.

ג. צו עשה המורה לרכבת לנהל משא-ומתן עם ארגון כוח לעובדים והוועד לקראת חתימת הסכם קיבוצי בהמשך למתווה שסוכם בין ההסתדרות לרכבת.

ד. כל סעד אחר, ככל שיידרש וככל שיראה לבית הדין הנכבד – מתאים וצודק בנסיבות העניין.

המבקשים צירפו לבקשת הצד, כ-1,050 טפסי ההצטרפות עליהם חתמו העובדים, וטפסים חתומים הכוללים, לטענתם, הודעה להסתדרות על ידי כל אחד מהעובדים, על הפסקת חברותו בה. לטענת המבקשים, טפסי ההצטרפות לארגון כוח לעובדים וטפסי ביטול חברותם בהסתדרות לא הומצאו להנהלת הרכבת ולהסתדרות, מחמת החשש שיבולע לעובדים שחתמו עליהם. על כן, צירפו את הטפסים הללו לבקשת הצד וביקשו כי בית הדין יבחן את אמינות הטפסים ויאשר את מספרם.

בהודעה משלימה מהיום, הודיע הארגון כי בעקבות הדיון בבקשת הצד, "הומצאו להסתדרות בבוקר יום 12.7.2012 ונתקבלו אצלה, 1062 מכתבי ביטול החברות בהסתדרות של עובדים ברכבת ישראל" אשר הופקדו בשעתו לבחינתו של בית דין זה.

4. לשם העמדת דברים על מכונם, נציין כי בהליך שלפנינו, הסעדים המבוקשים בצו המניעה הזמני אינם בגדר סמכותו העניינית של בית דין זה, ומקומם להתברר בבית הדין האזורי לעבודה כערכאה דיונית ראשונה, במסגרת הוראת סעיף 33 לא לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957. על כן, אין אנו נדרשים לדיון בסעד הזמני המבוקש<sup>1</sup>, ובירורו תלוי ועומד כיום בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה.

5. עוד יצויין כי בהיענות למבוקשה של הנהלת הרכבת, ומשעניינו של ההליך שלפנינו בסכסוך בין ארגוני עובדים כמשמעותו בסעיף 25(2) לחוק בית הדין לעבודה, אנו קובעים כי **רכבת ישראל בע"מ הינה משיבה פורמאלית בהליך זה**.

### המחלוקת

6. ראש לכל יובהר, כי בנסיבות המקרה שלפנינו, אין מדובר בהתארגנות ראשונית של ארגון עובדים, אף לא בהתארגנות פורצת של ארגוני עובדים המתחרים ביניהם על הבכורה מי מהם יוכר כארגון היציג במפעל שאינו מאורגן.

**בענייננו**, מדובר במקום עבודה מאורגן, שההסתדרות היא ארגון העובדים היציג בו, מזה שנים, ואשר מכוח חוקתה מינתה את ועד העובדים.

על יציגותה הבלעדית של ההסתדרות עד כה, מערער כיום ארגון כוח לעובדים, בטענה לפיה החל מיום 3.7.2012 הוא הארגון היציג של עובדי הרכבת. במעמדו זה, מבקש ארגון כוח לעובדים, ביחד עם הוועד שבחסותו, לבוא בנעליה של ההסתדרות בישורת האחרונה של מהלכי המשא-ומתן שמקיימת ההסתדרות עם הנהלת הרכבת.

לטענת ההסתדרות, לאחר ההדחה וכפועל יוצא ממנה, יושבת ראש הוועד וחבריה, הם שגררו את ארגון כוח לעובדים לטעון ליציגותו בקרב עובדי הרכבת.

---

<sup>1</sup> החלטות נשיאת בית הדין הארצי מתאריכים 4 ו-5 ביולי 2012.

טענה זו מוכחשת על ידי המשיבים.

על רקע זה, נדרשים אנו להחליט מי מבין שני הארגונים הוא הארגון היציג ברכבת.

7. **נקדים אחרית לראשית ונאמר, כי לאחר שנתנו דעתנו לחומר הרב שהובא לפנינו ולטיעוני הצדדים בכתב ובעל על פה, הגענו לכלל מסקנה לפיה בנסיבותיו של מקרה זה, ההסתדרות הכללית היא בלבד הארגון היציג של העובדים ברכבת ישראל. זאת, בעיקר, נוכח מהלכי המשא-ומתן המתקדמים לכריתתו של הסכם קיבוצי, בינה לבין הנהלת הרכבת. בנסיבות אלה, קם מחסום המניעות מפני הכרה ביציגותו של ארגון עובדים אחר, לרבות ארגון כוח לעובדים. משכך הוא דין בקשת הצד שהגישו המבקשים, להידחות. טעמינו למסקנה זו נפרט להלן.**

**הילוכו של דיון** יהא זה: נפתח בתיאור המסכת העובדתית כפי שנפרשה לפנינו, וממנה נפנה לדין החל ויישומו בנסיבות המקרה שלפנינו.

#### **המסכת העובדתית כפי שהובררה מטיעוני ההסתדרות אשר לא הופרכו**

8. ההסתדרות הכללית הינה מזה שנים הארגון היציג ברכבת. במעמדה זה, נחתמו בינה לבין הנהלת הרכבת הסכמים קיבוציים המסדירים את יחסי העבודה הקיבוציים ברכבת. המרכזיים שבהם, הסכם קיבוצי מיוחד משנת 1994, הסכמים קיבוציים מיוחדים משנת 2003, הסכם קיבוצי מיוחד משנת 2010 והסכם קיבוצי מיום 4.8.2011 (הסכם הבטיחות).

בתקופה שבין אוקטובר 2010 למרץ 2012 הוכרזו על ידי ההסתדרות שבעה סכסוכי עבודה, בין היתר בנוגע למיקור חוץ של עבודות; פגיעה בעבודה המאורגנת; כוונת שר התחבורה ל"סגור" את החברה עקב בעיות בטיחות; ושינויים במבנה הארגוני של החברה.

ביום 29.12.2011 הכריזה ההסתדרות על סכסוך קיבוצי בדרישה לקיום משא-ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי חדש. בעקבות הליכי משמעת שנקטו על ידי הנהלת הרכבת, הוכרזה ביום 26.3.2012 שביתת הזדהות אצל כל המעסיקים באיגוד עובדי התחבורה, כהפגנת תמיכה וסולידריות עם מאבקם של עובדי הרכבת כפי שצוין בעילות הסכסוך.

הסכסוכים דלעיל ושכמותם נדונו בבתי הדין האזוריים לעבודה בתל אביב ובחיפה, כאשר הליכי הערעור הגיעו אף לפתחו של בית דין זה. בעקבות הדיונים בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, במותב בראשות סגנית הנשיא (כתוארה אז), השופטת אפרת לקסר, **הגיעו הצדדים ביום 27.3.2012 למתווה הבנות** מפורט, המסדיר את המחלוקות ביניהם בצד סיכום בדבר הטבות משמעותיות ביותר לציבור העובדים. כפי המשתקף מנוסח מתווה ההבנות, מדובר בסיכום כולל ומקיף המתייחס כמעט לכל תחום במערכת יחסי העבודה ברכבת, תוך ירידה לפרטי פרטים בכל נושא ונושא. לטענת ההסתדרות, בהתערבות הגורמים המוסמכים הבכירים ביותר הומצאה לה, ביום 14.6.2012, טיוטת ההסכם הקיבוצי מטעם הרכבת, שאושרה על ידי הממונה על השכר. בהתאם, "הצדדים סבורים וכך אף הודיעו לבית הדין, כי הטיוטה מבטאת את מרבית ההסכמות כפי שבאו לידי ביטוי במתווה ההבנות וכי על אף שנדרשת עבודה נוספת, אזי לא נדרש זמן רב לצורך השלמת הטיוטה וחתירתה כהסכם קיבוצי".

#### המשבר ביחסים עם יושבת ראש הוועד וחבריו

9. בטיעוניה לפנינו, שטחה ההסתדרות מסכת יחסים קשה בהתנהלות הוועד ובמיוחד בהתנהלותה של יושבת הראש שלו. ההידרדרות ביחסים אלה הלכה והחמירה, כדי כך שננקטו נגד יושבת ראש הוועד וחבריו הליכי הדחה. הוועד מצידו ביקש לדחות טיעונים אלה. לשיטתו, הנהלת הרכבת ונציגיה המוסמכים של ההסתדרות נקטו כלפיהם בהליכים חריגים ובלתי ראויים. בד בבד עם הדחת חברי הוועד, קם ארגון כוח לעובדים ובצוותא חדא עם יושבת ראש הוועד וחבריו, קרא תיגר על יציגותה של ההסתדרות, בטענה כי הוא הארגון היציג של עובדי הרכבת. נוכח הטענות לפיהן הכרזת היציגות של ארגון כוח לעובדים, נובעת למעשה מכוונתם של יושבת ראש הוועד וחבריו לנהל את מהלכי המשא-ומתן על פי דרכם, עובר להדחה ואחריה, נעמוד להלן, על עיקר טיעוני הצדדים, בהקשר זה.

טיעוני ההסתדרות

10. בחודש אוגוסט 2010 בחרה ההסתדרות הכללית בוועד עובדים חדש ברכבת ישראל. יושבת ראש הוועד, גבי גילה אדרעי, נבחרה על ידי מועצת העובדים. בחירה זו נעשתה על פי חוקת ההסתדרות ובמסגרתה. בסמוך לאחר מכן החל הסכסוך בין ההסתדרות לבין חברת הרכבת. תוך כדי ניהול המאבק עם הנהלת הרכבת, התחורה תמונה קשה, על פיה ועד העובדים בהנהגת יושבת הראש שלו, מסרבים לקבל את מרות ההסתדרות ובמיוחד את הנחיותיה. זאת בכל הנוגע לדרישת ההסתדרות כי יקיימו צווי בית משפט "ויהי מה" ולא ינקטו בשביתות פראיות שאינן מאושרות על ידי האיגוד המקצועי.

מצב הדברים הגיע לידי כך, שההסתדרות מצאה עצמה בין הפטיש לסדן, במאבקה הארגוני נגד הנהלת הרכבת לבצע מיקור חוץ ושינוי ארגוני מזה, ובמהלכה להטלת מרותה על הוועד, מזה. משקיום צעדים משמעותיים נגד הוועד באותה עת היה מחליש את נציגות העובדים במשא-ומתן מול הרכבת.

מודרכת באחריותה לאינטרסים של העובדים ברכבת והצורך בהגנה עליהם, נמנעה ההסתדרות מלהפעיל את מרותה על חברי הוועד בצעדים רשמיים. עם זאת, "לכל אורך התקופה, נעשו שיחות רבות מספור עם יושבת ראש הוועד ועם חברי ועד נוספים, חלקן שיחות קשות, בהן הובהר להם כי עליהם לחדול מצעדים שיש בהם הפרת החלטות בית הדין והפרת מרות וכי יש לפעול בהתאם לכללים המקובלים במשפט העבודה".

למרות כל אלה, חזרו יושבת ראש הוועד וחבריו, והפרו התחייבויותיהם לבתי הדין לעבודה ולהסתדרות, תוך שנקטו בצעדים ארגוניים לא מאושרים. התנהלות זו פגעה ביכולת המשא-ומתן של ההסתדרות, כמו גם בציבור העובדים ובציבור המשתמשים ברכבת. כתוצאה מכך, נפגעה תדמית עובדי הרכבת, כדי כך שקריאות לפיטורים, הפרטה וסגירת הרכבת, נשמעו בציבור. הנהלת הרכבת מצידה, עשתה שימוש בהתנהלות הוועד, על מנת לנסות ולהחליש את עמדת ההסתדרות במשא-ומתן. בד בבד, נקטה הנהלת הרכבת בהליכי משמעת כלפי עשרות עובדים ובהם יושבת ראש הוועד וחברי ועד אחרים. בנוסף הגישה הנהלת הרכבת בקשות ביזיון לבית הדין האזורי לעבודה וכן הגישה תביעת נזיקין על סך של כ-1,700,000 ש"ח נגד יושבת ראש הוועד ושניים מסגניה.

מרבית ההליכים הללו בוטלו בסופו של דבר, נוכח האצת מהלכי המשא-ומתן וקידום, בחסות בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב.

11. לטענת ההסתדרות, האירוע המשמעותי והקשה ביותר, התרחש במסגרת בירור הליך בזיון. בהחלטה מיום 14.2.2012 קבע בית הדין האזורי בתל אביב, באותו הליך, כי יושבת ראש הוועד ושניים מחבריו "נהגו בהפקרות כאשר הפרו בבוטות החלטות של בית הדין ובכך גרמו להתרופפות מוחלטת של יחסי העבודה בין הצדדים ולירידה של הרכבת מן 'הפסים', כך שאיננה יכולה לשרת עוד את ציבור הנוסעים. בית הדין אינו יכול להשלים עם התנהלות שכזו של חברי ועד עובדים ארצי, המפרים במצח נחושה החלטות שיפוטיות".

חומרה יתירה נודעה להתנהלותם זו, לאחר שיושבת ראש הוועד וחברי ועד נוספים הוצאו מאולם בית הדין האזורי, לאחר שקראו קריאות בלתי ראויות כלפי הנשיאה וכלפי בית הדין, במהלך דיון שהתקיים ביום 13.6.2012 לאחר סיכום מתווה העקרונות.

בזאת לא הסתיימה הפרשה. חברי הוועד בהנהגתה של יושבת הראש שלו הקצינו התנהגותם, במהלך הדיונים לקראת גיבוש הסכמות בין הצדדים.

כך, **בהחלטה מיום 24.6.2012 קבעה נשיאת בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, מתווה לניהול משא-ומתן אינטנסיבי יומיומי בין הצדדים** בכל הנושאים שבמתווה ההבנות, לצורך חתימת הסכם קיבוצי ללא תנאים מוקדמים, ולמסירת דיווחים שבועיים לבית הדין על התקדמות המשא-ומתן (ההליך מתנהל במסגרת ס"ק 12-06-16423).

למרות ההבנות וההסכמות שגובשו, ותוך יצירת סיכון מוחשי להישגים שההסתדרות השיגה עד לאותו מועד, הודיעה יושבת ראש הוועד כי לא תתייצב לשיבות המשא-ומתן, בניגוד מפורש להנחיית יושב ראש האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, ובניגוד להחלטת בית הדין כי לא יותנו תנאים מוקדמים למשא-ומתן. לטענת ההסתדרות, כתוצאה מאי התייצבותה של יו"ר הוועד וחבריו לדיונים, בוטלו ארבע ישיבות משא-ומתן, ולא חודשו עד היום.

מצב הדברים הלך והחריף, תוך שיושבת ראש הוועד וחבריו חזרו ועמדו על סירובם לקבל את מרות ההסתדרות, אף לא במחיר הדחה. בנסיבות אלה, נאלצה ההסתדרות לנקוט בצעד הקיצוני של השעיה והרחקה של יושבת ראש הוועד ושלושה מחבריו, בהליכי משמעת של פיזור הוועד ומועצת העובדים וכינון



ועד חדש. בתוך כך, קבעה ועדת המשמעת של ההסתדרות, בהחלטה מיום 1.7.2012, כי אין מנוס מנקיטה בסנקציה של הרחקת הארבעה מוועד העובדים בהתאם לסעיף 2(ה) לפרק 10 לתקנון ועדי עובדים.

ביום 4.7.2012 הודיע מר אבי אדרי, יו"ר איגוד עובדי התחבורה בהסתדרות, על מינוי ועד פעולה חדש ברכבת. בנוסף, שלחה ההסתדרות למנכ"ל הרכבת הודעה על מינוי הוועד החדש כאמור, וכך הודעה והבהרה בדבר היציגות.

12. ביום 3.7.2012 הודיע ארגון כוח לעובדים להנהלת הרכבת על היותו הארגון היציג, ובו ביום הגישו חברי הוועד תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בחיפה נגד החלטת ההדחה. לטענת ההסתדרות, במהלך הדיון בבית הדין האזורי, הצהירו חברי הוועד כי לא חתמו בעצמם חברות בארגון העובדים האחר, אך לא הכחישו כי החתימו אחרים לעשות כן. זמן קצר לאחר מכן הודיעו כי "נכנעו" לדעת ציבור העובדים והחליטו לחתום אף הם כחברים בארגון העובדים האחר. למחרת היום, לאחר שהתקיים דיון בבקשה, הודיעו על חזרתם מהתביעה. לבקשתם הורה בית הדין על מחיקת ההליך והשית עליהם הוצאות משפט בסך 10,000 ש"ח.

13. ביום 4.7.2012 הוגשה בקשת הצד לבית דין זה, על ידי ארגון כוח לעובדים והוועד שמונה על ידו. בבקשת הצד עתרו המבקשים להכיר בארגון כוח לעובדים כארגון היציג של עובדי הרכבת, והתבקש צו עשה המורה לרכבת לנהל משא-ומתן עם ארגון כוח לעובדים ועם הוועד, לקראת חתימת הסכם קיבוצי בהמשך למתווה שסוכם עם הנהלת הרכבת ועל פיו.

14. ההסתדרות טוענת כי ועד העובדים שהודח על ידה, פועל להעברת העובדים לארגון כוח לעובדים, על מנת לסייע לו במאבקו מול ההסתדרות. זאת, תוך הפעלת לחץ בלתי הוגן על העובדים לשם הישרדותם האישית של חברי הוועד, ועל מנת להימנע מלקיחת אחריות על אירועי הפרת מרות, משמעת ובזיון החלטות שיפוטיות.

לטענתה, הצטרפות העובדים לארגון כוח לעובדים, ככל שהייתה, מונעת על ידי חברי הוועד, כפועל יוצא מהדחתם. בנסיבות אלה, אין מדובר בהתארגנות

אותנטית המשקפת רצון עצמאי ואותנטי של עובדי הרכבת לבטל חברותם בהסתדרות ולהצטרף לארגון כוח לעובדים.

ההסתדרות הכחישה מכל וכל טענת ה"קנוניה" כביכול, עם הנהלת הרכבת, כפי שמייחסים לה המבקשים בטיעוניהם, בטענה כי טיעונים אלה משוללי כל יסוד עובדתי והועלו בעלמא.

מנגד טענה, כי משך כל התקופה עשתה כל הנדרש לשיתוף חברי הוועד ויושבת הראש שלהם במהלכים אלה, משראתה בהם כבעלי דברם של העובדים בשטח. אולם, התנהלותם של חברי הוועד ויושבת הראש שלו במיוחד, חרגה מכל נורמה מקובלת של יחסי עבודה, ופרצה את גבולות המותר והאסור כלפי בית הדין לעבודה וכלפי הנהלת הרכבת. על רקע זה, ולא מחמת "קנוניה" כביכול עם הנהלת הרכבת, התקבלה ההחלטה על הדחתם מתפקידם כחברי ועד מטעם ההסתדרות.

הוסיפה ההסתדרות ודחתה את טענות ההתנכלות לעובדים המיוחסות לה על ידי המבקשים, בגין חתימתם על טפסי הצטרפות לארגון כוח לעובדים, בשיתוף פעולה עם הנהלת הרכבת, או אחרת.

לטענת ההסתדרות, היא זו אשר ניהלה מאבקים מרים נגד הנהלת הרכבת בהגנה על העובדים ובחיזוק מעמדם ושיפורו. היא זו שייצגה את האינטרסים של העובדים בהליכים המשפטיים הרבים והמורכבים שהתנהלו בבתי הדין לעבודה. ושהביאה להתנהלות המשא-ומתן, כפי ביטוי בהסכם ההבנות ובטיוטת ההסכם הקיבוצי, במגעים עם הגורמים הבכירים ביותר בממשלת ישראל ובמשרד האוצר. בתוך כך, הוסיפה וטענה, כי למעלה מ- 91% מקרב העובדים ממשיכים לשלם לה מסי חבר, וכי לא קיבלה ולו הודעה אחת על חזרה מחברות של מי מהעובדים, כנדרש בתקנון.

### טיעוני המבקשים

15. נקדים ונציין כי בקשת הצד המאומתת בתצהיר, לא נסתרה במאומה ולא הוכחשה המסכת העובדתית כפי שהוצגה על ידי ההסתדרות, בכל הנוגע להתנהלותם של יושבת ראש הוועד וחבריו, בפני ערכאות בית הדין האזורי לעבודה, או כלפי הנהלת הרכבת מעסיקתם, או בנוגע לסיכול מהלכי המשא מתן ואי ציות להוראות ההסתדרות. לעניין אחרון זה, התייחסה באת-כוח הוועד

בטיעוניה לפנינו, תוך שהטעימה כי "הוועד הזה מעולם לא פעל באופן שבו הוא הפר מרות של ההסתדרות, וההסתדרות מעולם לא טענה כן, אף פעם ובחיים לא, לא כלפיו כארגון ולא כלפי חבריו כבודדים".

16. לפי הנטען בבקשת הצד, ארגון כוח לעובדים הודיע ביום 3.7.2012 להנהלת הרכבת כי ברשותו חתימות של כ- 1050 מעובדי הרכבת על טפסי הצטרפות לארגון; כי נוכח שיעור חתימות זה של למעלה ממחצית העובדים, הוא הארגון היציג החדש ברכבת, כשהמועד הקובע לקביעת היציגות ברכבת הינו יום מסירת ההודעה למעסיק, דהיינו 3.7.2012. בנוסף, הודיע להנהלת הרכבת כי בכוונתו לפנות למבקשים 2 כדי שיכהנו כוועד מטעמו.

בנוגע למהלכי ההתארגנות, נטען בבקשת הצד, כי הצטרפות העובדים לארגון כוח לעובדים, החלה "במהלך סוף השבוע האחרון לחודש 6/2012 ובתחילת השבוע הראשון לחודש זה (7/2012)". אז החלו עובדי הרכבת "בהמוניהם" להצטרף כחברים בארגון כוח לעובדים "לאחר שחתמו הם על טפסי ביטול חברותם" בהסתדרות. בהתייחס לסמיכות הזמנים בין ההדחה של חברי הוועד לבין החתימה על טפסי הצטרפות לארגון כוח לעובדים, טען בא-כוח הארגון בדיון לפנינו, כי התארגנות העובדים לא באה בעקבות הדחת הוועד, אלא התרחשה כהתארגנות אותנטית, מטעמים "של העדפה אידיאולוגית ומהלך טבעי, קצר מועד"; וכי "במשך כמה חודשים קודם להדחה היו מספר עובדים וחברי ועד בקשר איתנו, נציגי כוח לעובדים, בהיכרות הולכת וגוברת סביב כל מיני אירועים שקרו ברכבת, שהכל בא לידי ביטוי סביב ההדחה. במהלך הקשר הזה הייתה היכרות גוברת והולכת עם המהות של כוח לעובדים והשוני שלו מההסתדרות, שבין היתר, התקנון שלו לא מאפשר את מה שקרה עם ההסתדרות והוועד".

במענה לשאלת בית הדין אישר כי טיעונים אלה לא מצאו ביטויים בבקשת הצד, והוסיף וציין כי העובדים לא פנו אליו במסמך, וכי המסמכים שברשותו הם "לא מסמכים רשמיים, שמעידים על ההבנה שלהם בארגון כוח לעובדים".

17. בבקשת הצד הטעימו המבקשים במיוחד כי מטרתם "הינה לחדש את הליך המשא-ומתן עם המשיבה 1 - לנהלו בחפץ לב ובתום לב - לקראת חתימה על הסכם קיבוצי". בהתייחס למהלכי המשא-ומתן, ולעיתוי העלאת טענת

היציגות, טען בא-כוח הארגון כי "גם לנו בארגון כוח לעובדים, ואני בטוח שגם לארגונים אחרים, זה מצב לא נעים, שזמן קצר יחסית לפני חתימת הסכם קורה דבר כזה".

באת-כוח הוועד טענה כי ראש הוועד וחבריו הם אלה שהניעו את גלגלי המשא-ומתן, להם ההבנה הנכונה של צרכי העובדים ברכבת והאינטרסים שלהם, כי היו אלה חברי הוועד שהאיצו כל העת בהסתדרות להחיש את מהלכי המשא-ומתן ולמנוע מהנהלת הרכבת לסכל את המוסכם ולעשות לביתה בלבד.

לטענתה, הקש ששבר את גב הגמל "היה זה שהעובדים ראו שהנהלה מבקשת לעצמה דרור לבטל את רצונם באופן מוחלט, לדלג מעליהם, ובשיתוף פעולה ביחד עם ההסתדרות, מבקשת לבטל את במחי יד את מי שאמור להקפיד ולשמור והוא היה מבחינת העובדים הגורם היחיד שנבחר על ידו וגם כנראה מימש, ולבד, את ההגנה על זכויות העובדים, דווקא בעת ביצוע וקיום מו"מ".

הוסיפה באת-כוח הוועד ולראשונה טענה לפנינו, כי בין הנהלת הרכבת להסתדרות נרקמה "קנוניה" אשר באה לידי ביטוי בכך ש"נשללה מהעובדים הללו הזכות האמיתית לבחור, כשהמעסיק מפעיל את כוחו כנגד העובדים, בניסיון להשפיע על בחירתם".

### תגובת הנהלת הרכבת

18. בא-כוח הנהלת הרכבת הכחיש מכל וכל טענת המבקשים בדבר "קנוניה" כביכול שעשתה ההנהלה עם ההסתדרות נגד העובדים, תוך שהטעים כי במשך 18 חודשים התנהל ביניהם מאבק, עד אשר הבשילו מהלכי המשא-ומתן. בנוסף הכחיש טענות הוועד בדבר התנכלות מכוונת כלפיהם במעמדם כעובדים. לטענתו, משהודחו חברי הוועד מתפקידם על ידי ההסתדרות, וכל עוד לא נקבע כי ארגון כוח לעובדים הוא הארגון היציג כדין, נדרשו חברי הוועד המודחים, שמונו על ידי ארגון כוח לעובדים, לחזור לעבודתם כעובדי הרכבת.

במענה לשאלת בית הדין, השיב כי שינוי ארגון יציג עלול לפגוע בוודאות ביחסי העבודה בשלב זה של המשא-ומתן. לטענתו, לאורך כל הדרך "אין ספק שההסתדרות הייתה הכוח המרסן. לכן, אם הועד הוא הקטר אני לא בטוח שנגיע להסכם, אותו הסכם שלגביו יצא מתווה העקרונות". עם זאת ציין כי

לאחר שתתקבל החלטה שיפוטית מי מהארגונים הניצים הוא הארגון היציג, הנהלת הרכבת תשתף עמו פעולה כנדרש.

### אתנחתא

19. משהגענו עד הלום, ולאור המסכת העובדתית וטיעוני הצדדים כפי שנפרשו לעיל, נפנה לדיון בסוגיות המשפטיות שביסוד דיוננו, וליישום הדין על עובדות המקרה, והכרעה בו בנסיבותיו.

### חופש ההתארגנות בארגון עובדים

20. הזכות להתאגד בארגון עובדים הינה זכות יסוד חוקתית<sup>2</sup> הנגזרת מן הזכות החוקתית לכבוד האדם, וזכות חוקית המעוגנת בחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז – 1957 והמחייבת הגנה על זכויות העובדים במישור הקיבוצי ובמישור האינדיבידואלי. על מהותה של זכות ההתארגנות בארגון עובדים על שני פניה, עמד בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק בפרשת עמית<sup>3</sup> באלה הדברים:

**”שני פנים לחופש ההתארגנות בארגון עובדים. פן אחד – קולקטיבי, היא הזכות הארגונית לפעול במסגרת קיבוצית, ופן שני – אישי: זכותו של הפרט להצטרף לאיגוד מקצועי לפי בחירתו. הפן הראשון מכוון לקבוצה המאורגנת, והפן השני מכוון לפרט.”**

בהיבט של המימד האישי מוגנת זכותו של העובד כפרט בהוראת סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים להצטרף לארגון עובדים לפי בחירתו; שלא להצטרף לכל ארגון עובדים אם זו אכן בחירתו; כמו גם להיות פעיל בארגון עובדים ובוועד עובדים ולהקימם. לכך מצטרפת ההגנה מפני התנכלות מחמת התארגנות או מעורבות בה, בהוראתו של סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים.

<sup>2</sup> בר"ע 25924-10-11 ההסתדרות הכללית החדשה - הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח – רשות שדות התעופה בישראל (לא פורסם), 14.11.2011; וראו: ע"ע 56/10, בש"א 634/09 יעקב (קובי) חביב נ' ק.א.ל. – קווי אוויר למטען בע"מ (לא פורסם), 24.3.2010. וההפניות שם.

<sup>3</sup> בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית-הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(2), עמ' 63 (להלן: פרשת עמית), עמ' 157.

המימד הקיבוצי מעניק את התוכן והעומק החיוניים להגשמת תכלית ההתארגנות, וביטויה בזכות לנהל משא-ומתן קיבוצי ובזכות לנהל מאבק ארגוני עד כדי שביתה<sup>4</sup>. במסגרת זו, ולשם הגשמת זכות ההתארגנות במימד הקיבוצי, ניתנת הגנת המחוקק לנציגות ארגון עובדים בסעיף 33ט לחוק הסכמים קיבוציים המורה כי "מעביד לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה" במימוש הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים.

### עקרון היציגות של ארגון עובדים

21. עקרון היציגות של ארגון עובדים במפעל מסוים או אצל מעביד מסוים, קבוע בסעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים שכותרתו: "ארגון יציג לגבי הסכם קיבוצי מיוחד" והוראתו זו:

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

ככלל, המועד הקובע לבחינת יציגותו של ארגון עובדים הוא מועד ההודעה למעסיק לפיה חברים בו לפחות שליש מכלל העובדים במקום העבודה<sup>5</sup>. בפסק הדין בפרשת העובדים הבכירים בפז<sup>6</sup> עמד בית דין זה על חשיבותו של ארגון עובדים יציג יחיד במקום עבודה מאורגן בדברים אלה:

**"ביסודם של יחסי העבודה הקיבוציים בישראל בהיותם מושתתים על חוק הסכמים קיבוציים, מצויים ארגונים יציגים של עובדים. רק להם ניתנה ה'פריבילגיה' בתחום זה ורק להם ניתן המעמד, שיש בהם מכוחו של מחוקק לקבוע נורמות שמעבר לנורמות חוזיות. מחוק ההסכמים הקיבוציים עולה 'הבלעדיות' שבמעמד ובכוחו של ארגון עובדים יציג. לא יכול**

<sup>4</sup> סב"א (ארצי) 50718-07-10 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' הסתדרות העובדים הלאומית בישראל ואח' - ספרינט מוטורס בע"מ, 17.11.2010 (להלן: פרשת ספרינט מוטורס), סעיף 20 לפסק הדין.

<sup>5</sup> סב"א 32690-10-10 הסתדרות העובדים הכללית החדשה האגף להתאגדות עובדים – כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי (לא פורסם), 20.1.2011 (להלן: ענין האוניברסיטה הפתוחה), סעיף 12 לפסק דינו של הנשיא אדלר.

<sup>6</sup> דב"ע מב/2-5 הסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל -אגודת העובדים הבכירים בפז, פד"ע יד 367, 395.

**להיווצר מצב שבו יהיו 'שניים אוחזין בטלית', מצב שבו כל אחד משני ארגוני עובדים יהיה ארגון עובדים יציג לעניין אותו הסכם קיבוצי מיוחד - הסכם קיבוצי מפעלי."**

הנה כי כן, זכות ההתארגנות במישור יחסי העבודה הקיבוציים מוגשמת באמצעות ארגון עובדים יציג אחד העומד בתנאים הנדרשים בחוק, והמוגדר כ"ארגון העובדים היציג" והוא זה אשר יכול להיות צד להסכם קיבוצי מול המעסיק.<sup>7</sup> בדרך זו נשמר עקרון הוודאות ביחסי העבודה הקיבוציים. כפי שצינתי בפרשת האוניברסיטה הפתוחה:

**"ההיבט המהותי של עקרון היציגות, כפי שנקבע בסעיף 3 לחוק מקים את כשרותו של ארגון עובדים לפעול במישור הקיבוצי. מכאן אופיו הקוגנטי והחיוני של עקרון היציגות, על כל הכרוך בכך וחשיבותו בביסוס הוודאות ביחסי העבודה הקיבוציים במקום העבודה."**

ודוק. חזקת היציגות מעניקה את מעמד הבכורה של ארגון יציג, הן לארגון קיים ומוכר במקום עבודה מאורגן, והן לארגון שהוכר במסגרת התארגנות "פורצת" במקום העבודה.

#### תחרות בין ארגוני עובדים על יציגות העובדים במקום עבודה מאורגן

22. בפרשת ספרינט מוטורס<sup>8</sup> עמד בית דין זה, מפי השופטת סיגל דוידוב מוטולה על כניסתם של ארגוני עובדים חדשים למגרש יחסי העבודה בישראל ולשיח משפט העבודה הקיבוצי, ועל השאלות המשפטיות החדשות העולות לדיון כתוצאה מכך "שכמעט ולא היה צורך לעסוק בהן בעבר, הנוגעות בעיקרן לתחרות בין ארגוני עובדים המתחרים על ליבם של עובדים באותו מקום עבודה" ומעמדם כארגון יציג של העובדים. בהתייחס להיבטים השונים של יריבות בין ארגוני עובדים, ולהשלכות היריבות על יציבות יחסי העבודה הקיבוציים במקום העבודה, הוסיפה השופטת דוידוב מוטולה וציינה:

<sup>7</sup> פרשת ספרינט מוטורס, סעיף 21 לפסק הדין.  
<sup>8</sup> פרשת ספרינט מוטורס, שם בסעיפים 18, 23-24 בהתאמה; וראו: פרשת עמית, עמ' 162-163; פרנסס רדאי וגיל-עד נועם, "ארגוני עובדים ומשא-ומתן קיבוצי בישראל - מבט אל המאה ה-21", משפטים לד(1) תשס"ד, עמ' 39, 81; גיא מונדלק, "יחסים בין ארגוני עובדים: על ביזור מערכת יחסי העבודה בישראל", עמ' 219, 281, 283; פרנסס רדאי "ארגוני עובדים - פרווילגיות ופיקוח", עיוני משפט ט (תשמ"ג-תשמ"ד) 543.

" לתחרות בין ארגוני עובדים - הן בכלל והן באותו מקום עבודה - יתרונות לא מבוטלים. ראשית, היא מאפשרת ביטוי לרצונותיו של כל פרט ובכך מגשימה באופן המיטבי את זכותו לבחור בארגון עובדים כרצונו. שנית, היא עשויה להוביל להתייעלות כל אחד מהארגונים המתחרים, לשיפור סל השירותים הניתנים לעובדים ולמאמץ שיבוצע על ידי כל אחד מהארגונים 'למצוא פתרונות חדשניים ויצירתיים לבעיות הקיימות כדי לשמור על כוחו' (בג"צ עמית). שלישית, ריבוי ארגונים עשוי להעלות את מודעות העובדים לחשיבות ההתארגנות בארגון עובדים ... ובכך להגדיל את סך כל העובדים המאורגנים ...

בהיבט נוסף, קיומה של אפשרות לעבור מארגון אחד לארגון אחר מגנה על העובד הבודד - כמו גם על קבוצות מיעוט בקרב העובדים - מפני כוחו של הארגון ....

מצידו השני של המטבע, עצם קיומה של תחרות בין ארגוני עובדים באותו מקום עבודה עלולה לאלצם להפנות משאבים לטובת המאבק עם הארגון המתחרה במקום לרכז מאמצים בשיפור רווחת העובדים; מחלישה בהכרח את כוחו של כל אחד מהארגונים, לרבות המשאבים העומדים לרשותו וכוח המיקוח שבידיו, תוך חשש להקטנת כוח המיקוח של קבוצת העובדים כמכלול מול המעסיק; עלולה לגרום לעיכוב אפשרי בהשגת היציגות - ולאחר שתושג לעיכוב בחתימה על הסכם קיבוצי; עלולה להוביל מדיניות לוחמנית ובלתי אחראית כדרך למשיכת עובדים רבים יותר; עלולה לפגוע בסולידאריות בין העובדים; עלולה לפגוע ביציבותו של מקום העבודה; ועלולה לפורר את ההתארגנות ככל שהמעסיק מלבה את התחרות ומנצלה ... .

גם מנקודת מבטו של המעסיק, קיומה של תחרות בין ארגוני עובדים עלולה להרתיעו מניהול משא-ומתן קיבוצי בתנאי אי ודאות, כאשר בכל עת עלול להיכנס לזירה ארגון עובדים נוסף בדרישות חדשות".

### חזקת היציגות ויישומה ביריבות בין ארגוני עובדים, באספקלריה של הגנה על

#### עקרונות ההוגנות, הוודאות והיציבות ביחסי העבודה

23. "חזקת היציגות" של ארגון עובדים נובעת מן העקרון לפיו ארגון עובדים הכשיר לנהל משא-ומתן קיבוצי ולחתום על הסכם קיבוצי, הוא ארגון העובדים היציג. חזקת היציגות ממנה נהנה ארגון העובדים שהוכר כיציג, והמנהל משא-ומתן קיבוצי לחתימה על הסכם קיבוצי, חלה הן כלפי המעסיק והן כלפי ארגון עובדים מתחרה.



ביסוד חזקת היציגות של הארגון שהוכר כיציג, עומדים טעמים של "הוגנות, ודאות ויציבות ביחסי העבודה הקיבוציים"<sup>9</sup>. וציין חברי השופט פליטמן (כתוארו אז) בפרשת האוניברסיטה הפתוחה<sup>10</sup>:

**"המחויבות ביחסי עבודה להוגנות, ודאות ויציבות, מקימה את 'חזקת היציגות' לארגון עובדים קיים לא רק כלפי המעסיק, אלא אף כלפי ארגון עובדים אחר."**

דרישת ההוגנות נובעת ממהות הודעתו של הארגון "המתחרה" המכוונת "להוציא מן המשחק" את ארגון העובדים הראשון". במצב זה, מן הראוי הוא, כי הודעת הארגון המתחרה, תועלה במועד המתאים, ומשהועלתה – לא תיטען בעלמא אלא תידרש הוכחתה על ידי הטוען ליציגות מתחרה.

הדרישה לוודאות ויציבות נועדה לאפשר ניהול משא-ומתן יציב, רצוף וענייני של המעסיק עם ארגון העובדים היציג, מבלי שירחף כל העת ספק באשר לסמכות הצדדים לקיימו.

בקיום דרישות אלה ובהקפדה עליהן, יישמרו ההוגנות, הוודאות והיציבות במקום העבודה, שהם בעלי חשיבות מיוחדת דרך כלל ביחסי העבודה, ובתקופת המשא-ומתן הקיבוצי, על אחת כמה וכמה.

24. במקרים בהם שני ארגוני עובדים "מתחרים" על ייצוג העובדים במקום העבודה, בין במקום עבודה מאורגן ובין כהתארגנות ראשונית, "תבחן יציגותו של כל אחד מהם במועד הודעתו למעסיק על היותו ארגון יציג: יציגותו של הארגון הראשון תבחן במועד הודעתו למעסיק על היותו ארגון יציג; ליציגותו של הארגון השני-"המתחרה" תבחן במועד הודעתו למעסיק על היותו יציג במקום העבודה תחת הארגון הקודם.

הכלל הוא, איפוא, כי הארגון הראשון שהוכר כיציג, נהנה מ"חזקת יציגות" לפיה הוא עודנו ארגון העובדים היציג במקום העבודה. על הארגון האחר המערער על חזקת היציגות הנטל להוכיח כי הוא הארגון היציג במקום העבודה. לשם כך, עליו להביא את טענת היציגות להכרעתו המהירה, הסופית והמחייבת של בית הדין הארצי, אשר בתוקף סמכותו לפי סעיף 25(2) לחוק, יקבע מי הוא הארגון היציג במקום העבודה. בקשה כאמור תוגש על ידי הארגון

<sup>9</sup> ראו: פרשת האוניברסיטה הפתוחה, סעיף 13 לפסק דינו של הנשיא אדלר.  
<sup>10</sup> פרשת האוניברסיטה הפתוחה, סעיף 6 לפסק דינו של השופט פליטמן.

האחר לבית הדין הארצי בתוך עשרה ימים ממועד ההודעה שמסר הארגון למעסיק כי הוא הארגון היציג<sup>11</sup>.

**מניעות מהעלאת טענת יציגות על ידי ארגון עובדים אחר במהלך תקופה סבירה של ניהול משא-ומתן קיבוצי ולאחר חתימתו**

25. במסגרת המימד האישי של זכות ההתארגנות במקום העבודה, שמורה לכל עובד הזכות לעבור מארגון עובדים אחד לארגון עובדים אחר, ולהחליף את ארגון העובדים היציג במקום העבודה. מנגד, קמה זכותה של קבוצת עובדים בארגון עובדים קיים, או בהתארגנות "פורצת", להשיג את יעדיה במסגרת מאבק ארגוני ומשא-ומתן קיבוצי.

בה במידה זכותו של העובד להתארגנות והזכות הגלומה בה לבחור בארגון אליו ישתייך עומדת אל מול המימד הקיבוצי של זכות ההתארגנות במסגרתה נלקחים בחשבון השיקולים המיוחדים ליחסי העבודה הקיבוציים ובהם: הגנה על עקרונות הוודאות והיציבות ביחסי העבודה; תחולתן של חובות תום הלב וההגינות במאבק בין ארגוני עובדים על יציגות במהלך תקופת משא-ומתן קיבוצי ולאחר כינונו של הסכם קיבוצי.

לאור מסכת שיקולים ואיזונים זו, לא תותר תחרות רצופה ובלתי מוגבלת בין ארגוני עובדים על יציגות במקום עבודה, בנסיבות בהן מתקיים משא-ומתן אותנטי, אינטנסיבי, ובתום לב, בין מעביד לבין ארגון עובדים יציג קיים, לגיבוש הסכם קיבוצי.

26. בהתאם, נקבעה בפסיקתו של בית דין זה<sup>12</sup>, **מניעות הלכתית**. לאמור: הגבלת התחרות בין ארגוני עובדים על יציגות במקום העבודה, בתקופת מניעות, במהלכה ארגון עובדים אחד מנוע מלטעון נגד יציגותו של ארגון עובדים אחר. **על תכליתה של תקופת המניעות** המעניקה חסינות לארגון עובדים קיים הפעיל ביחסי העבודה הקיבוציים במקום העבודה, מפני העלאת טענת יציגות נוגדת על ידי ארגון עובדים אחר, עמדה השופטת דוידוב מוטולה **בפרשת ספרינט**

<sup>11</sup> **פרשת האוניברסיטה הפתוחה**, סעיף 16 לפסק דינו של הנשיא סטיב אדלר, סעיפים 7.1 ו-7.2. לפסק דינו של השופט (כתוארו אז) פליטמן, סעיף 10 לפסק דינה של סגנית הנשיא (כתוארה אז) נילי ארד.

<sup>12</sup> **פרשת ספרינט מוטורס; פרשת האוניברסיטה הפתוחה**.

מוטורס בדבריה אלה<sup>13</sup>:

" מתן תקופת מניעות כאמור נועד על מנת להגשים את המימד הקיבוצי של חירות ההתארגנות, ולהבטיח לקבוצת העובדים אפשרות מעשית ואפקטיבית לקיום מערכת יחסים קיבוצית מול המעסיק. מאידך אי קיומה של תקופת מניעות כאמור - בפרט כאשר המעסיק מודע לקיומו של ארגון עובדים מתחרה הממתין לכישלונו של הארגון היציג - עלול להביא לפגיעה ממשית בכוח המיקוח של הארגון; לחוסר שיתוף פעולה של חלק מהעובדים במסגרת המאבק הארגוני; לחשש מהתערבות, גם אם עקיפה ומוסווית, של המעסיק בבחירת ארגון העובדים היציג; ולפגיעה קשה באפשרותם של המעסיק וארגון העובדים שהוכר כיציג לנהל משא-ומתן כן ואמיתי, מתוך מטרה להגיע למערכת יחסים קיבוצית מלאה המושתתת על אמון הדדי ושיתוף פעולה."

בפרשת האוניברסיטה הפתוחה<sup>14</sup> חזר בית דין זה ופסק כי תקופת המניעות מהעלאת טענת יציגות על ידי ארגון עובדים אחר, נדרשת בכל שלבי המשא-ומתן בין המעסיק לבין ארגון העובדים, ובלבד שהם מתמשכים על פני תקופת זמן סבירה ומתנהלים בסבירות. נסיבות המקרה בפרשת האוניברסיטה הפתוחה היו בהתארגנות פורצת במקום עבודה בלתי מאורגן, ובתחרות בין שני ארגוני עובדים. באותה פרשה נפסק, כי משהוכר הארגון היציג במקום העבודה, קמה תקופת מניעות מפני טענת יריבות נוגדת. בהקשר זה, ציין הנשיא אדלר:

" הצורך בקביעת תקופת חסינות כאמור נעוץ בטעמים של ודאות ויציבות, שיאפשרו את הצלחתו של המשא-ומתן הקיבוצי עם המעסיק... קביעת תקופת מניעות מעין זו תאפשר את קיומו של המשא-ומתן, התקדמותו והבשלתו לכלל הסכמות, ותסייע בהגשמת התכלית העומדת ביסוד זכות ההתארגנות של שיפור תנאי עבודתם של העובדים. ככל שירחף בעת המשא-ומתן צל מעל יציגותו של ארגון העובדים, הדבר יקשה על הגעה להסכמות עם המעסיק."

חברי השופט פליטמן (כתוארו אז) הוסיף ועמד על חובותיו של הארגון הקיים המנהל את המשא-ומתן, ועל המניעות החלה על הארגון האחר, בתקופת ניהול המשא-ומתן הקיבוצי, תוך שציין<sup>15</sup>:

<sup>13</sup> סעיף 30 לפסק הדין.

<sup>14</sup> פרשת האוניברסיטה הפתוחה, פסקה 17 לפסק דינו של הנשיא סטיב אדלר.

<sup>15</sup> פרשת האוניברסיטה הפתוחה, סעיפים 4.ג, 7.א, ו-7.ב. לפסק דינו של השופט פליטמן. הדגשות שלנו (נ.א.).

"מבלי לקבוע מסמרות, אזי קיום ארגון עובדים יציג פורץ מחייב את המעסיק לנהל עימו משא-ומתן לחתימת הסכם קיבוצי למשך תקופה סבירה. בכל אותה תקופה [של משא-ומתן קיבוצי-נ.א.] אין הוא יכול לדרוש בחינת מחודשת של יציגות ארגון העובדים אפילו הוא מילא בתום לב אחר חובתו לניהול משא-ומתן.

...מבלי לקבוע מסמרות, אזי בכל תקופת המשא-ומתן הסביר לחתימה על ההסכם הקיבוצי אין נדרשים לבחינת יציגות ארגון העובדים שפרץ לא מצד מעסיק ולא מצד ארגון עובדים אחר. משלא התחיל משא-ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי מטעם הנעוץ בארגון העובדים היציג הפורץ או משהמשא-ומתן נוהל בחוסר תום לב מצידו, או משאותו משא-ומתן הופסק בעטיו של אותו ארגון עובדים, או משהמשא-ומתן מוצה ולא הבשיל להסכם קיבוצי - אין מניעה שארגון עובדים אחר יטען כנגד יציגות ארגון העובדים הפורץ ומועד הודעתו על כך למעסיק בצירוף אסמכתאות עם העתק לארגון העובדים הפורץ, זהו המועד הקובע לבחינת יציגות ארגון העובדים במקום העבודה."

ודוק. משמעותה היחידה של תקופת המניעות "היא במישור מערכת היחסים הקיבוצית, המחייבת בחירה ב'ארגון עובדים יציג' לתקופת מינימום מסוימת", ומטרתה, להגן על המימד הקיבוצי של זכות ההתארגנות ואפקטיביות המשא-ומתן הקיבוצי, בנסיבות של משא-ומתן קיבוצי ממושך ומתקדם או חתימה על הסכם קיבוצי. בכך אין כדי לפגוע בזכות ההתארגנות של העובד. **במהלך תקופת המניעות, לכל עובד כפרט "עדיין עומדת הזכות להצטרף לארגון עובדים לפי בחירתו. כל עובד אף רשאי, בכל עת, לעזוב את ארגון העובדים בו היה חבר ולעבור לארגון עובדים אחר, מכל סיבה שהיא. ממועד המעבר כאמור – יהא העובד בו עסקינן חבר בארגון העובדים בו בחר, ללא כל מגבלה או תקופת 'צינון', ויוכל להתחיל ולקבל שירותים מהארגון החדש"**<sup>16</sup>.

### מסקנת הדברים עד כה

27. תקופת המניעות, מאפשרת לארגון העובדים הקיים המנהל משא-ומתן קיבוצי, או החותם על הסכם קיבוצי, פרק זמן סביר למימוש מטרותיו הקיבוציות. בנסיבות בהן ארגון העובדים היציג מנהל משא-ומתן קיבוצי סביר ואפקטיבי, תקום מניעות מפני טענת יציגות יריבה של ארגון עובדים אחר, מלהכיר בו

<sup>16</sup> פרשת ספרינט מוטורס, סעיף 39 לחוות דעתה של השופטת מוטולה דוידוב.

כארגון עובדים יציג באותו מקום עבודה. תקופת המניעות משתרעת על משך תקופת המשא-ומתן עד להבשלתו של ההסכם קיבוצי<sup>17</sup>. המניעות יכול ותגבש אף בלא שנחתם הסכם קיבוצי "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"<sup>18</sup>.

במקרה בו ארגון העובדים הקיים והמוכר חתם על הסכם קיבוצי ולא התעוררה מחלוקת באשר ליציגותו של הארגון החתום על ההסכם בשעת החתימה<sup>19</sup>, תהא תקופת מניעות סבירה של 12 חודשים למן מועד כריתתו של ההסכם הקיבוצי<sup>20</sup>, אלא אם נקבע אחרת, בנסיבותיו הספציפיות של המקרה הנדון. ודוק. עצם קיומו של משא-ומתן קיבוצי, אינו מקים כשלעצמו תקופת מניעות. הדגש הוא על משא-ומתן קיבוצי אותנטי, בתום לב, אפקטיבי ויעיל המתקיים משך תקופה סבירה, בצורה סבירה, על ידי ארגון עובדים אשר נכון לאותה עת, אין חולק כי הוא הארגון היציג במקום העבודה. כל עוד מתקיימים התנאים הללו, ימשיך ארגון העובדים הקיים ליהנות מחזקת היציגות, כאמור.

### מניעות ארגון כוח לעובדים מהעלאת טענת יציגות בתקופת המשא-ומתן בין

#### ההסתדרות לבין הנהלת הרכבת

28. כפי המתואר במסכת העובדתית, בנסיבות המקרה שלפנינו הוברר מעמדה של ההסתדרות הכללית כארגון היציג המוכר של העובדים ברכבת ישראל, מזה עשרות שנים. במעמדה זה חתמה ההסתדרות הכללית על הסכמים קיבוציים עם הנהלת הרכבת, וניהלה מאבק ארגוני ממושך, רציף וקשה במטרה להגן על האינטרסים של העובדים ולעשות לקידומם.

<sup>17</sup> פרשת האוניברסיטה הפתוחה, סעיף 17 לפסק דינו של הנשיא אדלר וסעיף 7.ג. לפסק דינו של השופט (כתוארו אז) פליטמן.

<sup>18</sup> ראו בהתאמה: פרשת ספרינט מוטורס, סעיפים 39 ו-36 לפסק דינה של השופטת סיגל דוידוב מוטולה.

<sup>19</sup> פרשת האוניברסיטה הפתוחה, סעיף 17 לפסק דינו של הנשיא אדלר וסעיף 10 לפסק דינה של סגנית הנשיא (כתוארה אז) ארד.

<sup>20</sup> פרשת ספרינט מוטורס, סעיפים 43 ו-44 לפסק הדין; פרשת האוניברסיטה הפתוחה, סעיף 17 לפסק דינו של הנשיא אדלר, סעיף 7.ד. לפסק דינו של השופט (כתוארו אז) פליטמן וסעיף 10 לפסק דינה של סגנית הנשיא (כתוארה אז) ארד.

בחודש מרץ 2012, נטשו ההסתדרות הכללית והנהלת הרכבת את נתיב הסכסוכים ופתחו במהלכי משא-ומתן, במטרה ליישב את המחלוקות ביניהם ולכונן הסכם קיבוצי מיוחד במקום העבודה. מהלכים אלה התקיימו ומתקיימים גם כיום בחסותו של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב ובפיקוחו. עיקרי ההסכם הקיבוצי העתידי נקבעו ב"מתווה עקרונות מוסכם - רכבת ישראל", מיום 27.3.2012 (להלן גם: **מסמך ההבנות**) שהוסכם בין ההסתדרות מתוקף מעמדה כארגון היציג של עובדי הרכבת, וועד העובדים מזה להנהלת הרכבת מזה. כיום, נמצאות ההסתדרות והרכבת בעיצומם של **מהלכי המשא-ומתן לקראת חתימה על הסכם קיבוצי**. בנסיבות אלה, אין כלל ספק כי להסתדרות הכללית עומדת חזקת היציגות במקום העבודה ברכבת, וכי חזקה זו מקימה מחסום מניעות מפני הכרה בארגון כוח לעובדים כארגון יציג. ונבאר.

29. אין עוררין, כי קו פרשת המים ממנו והלאה הסתיימו הסכסוכים ברכבת ישראל והחלו מהלכי הידברות ומשא-ומתן קיבוצי ותכליתי בין הצדדים לחתימה על הסכם קיבוצי, הינו **מסמך ההבנות**. התחייבויות הצדדים במסמך זה מעידות על מהותו כ"אירוע מכונן". כאלה הן, לשם הדוגמא, ההוראות שלהלן<sup>21</sup>:

התחייבות הצדדים להמשיך במשא-ומתן אינטנסיבי באופן ש"יפעלו באופן מיידי לחתימה על הסכם עקרונות על בסיס מתווה עקרונות זה שתוקפו יהיה עד 31.12.2015, למעט הסעיפים שהוסכם לגביהם על תקופת תוקף אחרת"; "יסתיימו ויבוטלו סכסוכי העבודה הפתוחים שהוכרזו ע"י נציגות העובדים"; העובדים יחזרו ל"עבודה מלאה סדירה ותקינה ברכבת"; הנהלת הרכבת תבטל "כל הליכי המשמעת שננקטו במסגרת הסכסוך, ביטול תוצאותיהם והשבת 12 העובדים לעבודה, וכן על ביטול כל התביעות האישיות שהוגשו בלא אפשרות להגשתן מחדש"; נציגות העובדים תתחייב בהסכם הקיבוצי לשקט תעשייתי בנושאים שהוסדרו בהסכם הקיבוצי לתקופת ההסכם, ובנושאים שהוסדרו לתקופה ארוכה יותר – עד תום התקופה שהוסכמה"; "כל האמור במתווה עקרונות זה, יבוצע ללא פגיעה בעובדי הרכבת, לרבות שכרם, תנאי עבודתם"; אי עמידת הזכייין בהתחייבויותיו "לא תגרום לפגיעה בעובדי הרכבת ושכרם".

<sup>21</sup> סעיפים 41 – 45 להסכם העקרונות.

30. גיבוש העקרונות במסמך ההבנות, נעשה בשיתוף הוועד ועל דעתו. תימוכין לכך מוצאים אנו אף בטיעוני בא-כוח ההסתדרות והוועד, בדיון מיום 13.6.2012 בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב<sup>22</sup> בו התייחס למסמך ההבנות בציינו:

**" צריך להבין מה המצב הקיומי שאנו נמצאים פה. יש הסכם או אין הסכם ברכבת? מבחינתנו אין ספק שיש הסכם ושאנו מחויבים לו. ההסכם סיים סכסוכי עבודה קשים."**

לפי שהוברר, במהלך שלושת החודשים שלאחר החתימה על מסמך ההבנות, משלהי חודש מרץ עד אמצע חודש יוני, פעלה הנהלת הרכבת לגיבוש טיוטת הסכם קיבוצי, באישורם של הממונה על השכר והגורמים המוסמכים, באופן שיהווה תשתית למשא-ומתן עם ההסתדרות<sup>23</sup>. ביום 14.6.2012 הועברה לידי ההסתדרות טיוטת הסכם קיבוצי מטעם הרכבת, אשר אושרה על ידי הממונה על השכר; ובמהלך חודש יוני נוהל משא-ומתן קיבוצי אינטנסיבי למימוש מסמך ההבנות וחתימה על הסכם קיבוצי.

בדיון שלפנינו אישר בא-כוח ארגון כוח לעובדים, כי ממועד גיבוש מסמך ההבנות על המתווה להסכם הקיבוצי "ועד ליוני 2012 הייתה חובת מ"מ בין ארגון העובדים להנהלת הרכבת בנוגע למימוש המתווה".

נמצא איפוא, כי למן גיבושו של מסמך ההבנות ואילך, עברו הצדדים ממצב קיומי של סכסוכי עבודה מתמשכים למהלכי משא-ומתן מתקדמים לקראת כריתתו של הסכם קיבוצי. אשר על כן, ולאור הוראותיו של מסמך ההבנות ותכליתו, יש לראות בו "אירוע מכונן", אשר ממנו והלאה, מתחייב מתן חסינות להסתדרות, ומניעות מפני העלאת טענת יציגות נוגדת על ידי ארגון כוח לעובדים, או ארגון עובדים אחר. וזאת, בכל שלב משלבי המשא-ומתן.

<sup>22</sup> ס"ק (ת"א) 16423-06-12 ההסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד עובדי תחבורה והוועד הארצי של עובדי חברת הרכבת בע"מ – חברת הרכבת בע"מ, פרוטוקול הדיון בבית הדין האזורי מיום 13.6.2012, עמ' 1.

<sup>23</sup> ראו: ס"ק (ת"א) 16423-06-12 ההסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד עובדי תחבורה והוועד הארצי של עובדי חברת הרכבת בע"מ – חברת הרכבת בע"מ, החלטות בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-מיום 13.6.2012 ומיום 24.6.2012.

**מהלכי המשא-ומתן בין ההסתדרות להנהלת הרכבת**

31. זאת אף זאת. בנסיבות המקרה שלפנינו, מתקיימים, וביתר שאת, עקרונות היציגות והמניעות, כפי שנקבעו בפסיקתו של בית דין זה, והרציונאליים ביסודם – הוגנות, ודאות ויציבות ביחסים הקיבוציים בין ההסתדרות לבין הנהלת הרכבת. לפיכך, יש לאפשר להסתדרות ולהנהלת הרכבת להמשיך במהלכי המשא-ומתן מבלי שתוקם להסתדרות יריבות נוגדת של ארגון כוח לעובדים, העלולה לסכל הבשלתו של הסכם קיבוצי הולם בין הצדדים.

אף נחה דעתנו כי מהלכי המשא-ומתן המתקיימים בין ההסתדרות לבין הנהלת הרכבת, ממלאים כהלכה אחר דרישת הסבירות למשא-ומתן קיבוצי, אותנטי, בתום לב, אפקטיבי ויעיל, בתקופה סבירה ובצורה סבירה.

תימוכין למסקנתנו זו מוצאים אנו בעמדת המבקשים. ארגון כוח לעובדים אינו מערער כלל על הישגי ההסתדרות במשא-ומתן, אף לא נשמעה טענה מצידו נגד הסכמות ההסתדרות והנהלת הרכבת, כפי שגובשו במסמך ההבנות, או במשא-ומתן לכינונו של ההסכם הקיבוצי.

יתירה מזו. מבוקשו של ארגון כוח לעובדים הוא כי בית דין זה יוציא "צו עשה המורה לרכבת לנהל משא-ומתן עם ארגון כוח לעובדים והוועד לקראת חתימת הסכם קיבוצי בהמשך למתווה שסוכם בין ההסתדרות לרכבת" (הדגשה שלי – נ.א.). עתירה זו כשלעצמה מעידה על האוטנטיות של מהלכי המשא-ומתן, ועל הצורך שלא לשים מכשול מפני המשכו והבשלתו על ידי הצדדים לו, ההסתדרות והנהלת הרכבת.

ביטוי מובהק למבוקשו של ארגון כוח לעובדים והוועד לבוא בנעלי ההסתדרות מוצאים אנו בטיעוניו של בא-כוח ארגון כוח לעובדים, כעולה מפרוטוקול הדיון:

**"עו"ד סבירסקי: כמצוין בבקשה, הכוונה של ארגון כוח לעובדים וועד העובדים מטעמו, היא להמשיך בדיוק מאותה נקודה שבה הופסקו המהלכים, הופסק המו"מ שהיה תחת כובע ההסתדרות. מבקשים להמשיך בדיוק מאותה נקודה תחת נעלי הארגון החדש, לאחר שיוכר כיציג. מתוך מגמה ברורה לשמר את היציבות במקום העבודה. ברור לנו הצורך הזה ביציבות מסויימת נוכח פני הדברים שמתנהלים בכלל ברכבת, ובפרט**



בשבועות האחרונים. ולכן אין כאן כוונה לפתוח את כל ההסכמות המהותיות מחדש ולהפוך בהן ולדון בהן, אלא להמשיך באותו המתווה.

בית הדין: מקובלות עליכם ההסכמות המהותיות למעשה?  
עו"ד סבירסקי: כן. ההסכמות כמו שמתארת ההסתדרות, הושגו במאמץ משותף של ההסתדרות וועד העובדים שהיה שותף, מבחינת המומחיות שלו, והיה גורם דומיננטי. הוא מכיר את כל הפרטים ויודע לעשות את המלאכה."

דברים אלה אך מחזקים את מסקנתנו כי בבקשת ארגון כוח לעובדים אין טענה כלשהי כלפי אופן ניהול המשא-ומתן על ידי ההסתדרות אלא יש כאן דווקא, משום הבעת תמיכה בתוכנו של המשא-ומתן אותו מנהלת ההסתדרות למען עובדי הרכבת.

### כללם של דברים

32. לאור האמור לעיל, הרינו קובעים כי ההסתדרות היא הארגון היציג של עובדי הרכבת. נוכח חזקת היציגות של ההסתדרות חלה על ארגון כוח לעובדים, ועל כל ארגון עובדים אחר, מניעות מהעלאת טענת יציגות נוגדת **למשך תקופת המשא-ומתן** בין ההסתדרות לבין הנהלת הרכבת, לצרכי חתימה על הסכם קיבוצי. זאת, ככל שהמשא-ומתן ימשיך להתנהל באופן סביר, משך זמן סביר, באפקטיביות, בענייניות, בתום לב ובהגינות.

**לאחר שהצדדים יחתמו על ההסכם הקיבוצי**, ובהעדר מחלוקת באשר ליציגותה של ההסתדרות, תחול מניעות מהעלאת טענת יציגות נוגדת, לתקופה סבירה נוספת, של שנה אחת, בשים לב לבחינת הנסיבות כפי שיובררו באותה עת.

33. **משהגענו למסקנה כי ההסתדרות הכללית היא הארגון היציג בקרב עובדי הרכבת כל עוד מתנהל המשא-ומתן עם הנהלת ההסתדרות ולאחר חתימת ההסכם הקיבוצי**, כאמור, דין הבקשה להכיר בארגון כוח לעובדים כארגון היציג בקרב עובדי הרכבת להידחות.

נוכח מחסום המניעות, לא נידרש לטיעוני הצדדים בדבר הוכחת האוטנטיות של היציגות, לרבות ספירת הטפסים שהניחו המבקשים לפיתחנו. עם זאת, ולשם

השלמת התמונה, רואים אנו לתת דעתנו, בקצירת האומר, למעמדו של ועד עובדים בכלל, ובמיוחד למעמדו של ועד העובדים ברכבת, כשלעצמו ובגלגוליו השונים, במהלך פעילותו בהסתדרות ובמסגרת ארגון כוח לעובדים.

### מעמדו של ועד עובדים

34. ועד עובדים משמש נציגות העובדים במקום עבודה מאורגן. זאת, בין אם מדובר בוועד עובדים מקומי ובין אם מדובר בוועד עובדים ארצי המייצג ציבור עובדים המועסק על ידי מעביד ארצי. בהיעדר הוראה בחוק או בהסכם קיבוצי בדבר היקף ה"ייצוג" של ועד עובדים, נוהגים אנו ללמוד על כך מחוקת הארגון במסגרתו הוא פועל.

כך, לשם הדוגמא, ולענייננו - **חוקת ההסתדרות**, היא המסמך המכונן את פעילות ההסתדרות באמצעות האורגנים המוסמכים על פיה. זכות הבחירה לוועד העובדים, מוקנית בחוקת ההסתדרות לכלל העובדים במקום העבודה, בין אם הם חברי הסתדרות, בין אם הם חברים בארגון עובדים מתחרה, ובין אם אינם חברים בשום ארגון.

ככלל, ועד העובדים המקומי או הארצי, אינו צד להסכם הקיבוצי ואינו הגוף המוסמך לחתום על הסכם קיבוצי מיוחד או כללי. עם זאת, מקובל במערכת יחסי העבודה בישראל, כי הארגון היציג וועד העובדים במקום העבודה, חותמים יחדיו על הסכמים קיבוציים. צירופו של ועד העובדים להסכם הקיבוצי וחתימתו על ההסכם הקיבוצי, מהווים ביטוי לכך שארגון העובדים היציג פעל על דעת הוועד, וכדי שוועד העובדים יראה עצמו קשור מוסרית ומחויב להסכם הקיבוצי.<sup>24</sup>

**אשר לארגון כוח לעובדים.** מטיעוני המבקשים לפנינו, לא עלתה כל טענה בקשר להוראות תקנון הארגון בכל הנוגע לקיומו של "ועד עובדים" מטעם הארגון ובחסותו. אי לכך, אף לא הובררה הסמכות מתוקפה מונה משיב 2 לפעול כוועד עובדים ברכבת ישראל מטעם ארגון כוח לעובדים.

<sup>24</sup> דב"ע לח/ 3-61 לוי ספקטור – רשות הנמלים - הנהלת נמל אשדוד, פד"ע י, עמ' 118, עמ' 129.

בענייננו

35. חברת הרכבת מעסיקה ציבור עובדים ברחבי הארץ, ועל כן ועד העובדים שבה הוא ועד עובדים ארצי. מינויו של ועד העובדים באוגוסט 2010 נעשה על פי חוקת ההסתדרות, ומכוחה כפוף הוועד לחוקה ולמרותה. משהודח הוועד על ידי ההסתדרות, מצא לו מפלט בארגון כוח לעובדים.

לפי שהוברר מן המסכת העובדתית והראייתית שהובאה לפנינו, מהלכי ההתארגנות של ארגון כוח לעובדים והודעתו להנהלת הרכבת על היותו ארגון יציג, התרחשו בד בבד עם החלטת ההסתדרות על הדחת חברי הוועד. כך, החלטת ההדחה התקבלה ביום 1.7.2012 וביום 3.7.12 נמסרה הודעת ארגון כוח לעובדים על יציגותו ועל כוונתו למנות חברי הוועד בחסות הארגון. למחרת היום, 4.7.2012, הוגשה לבית דין זה, בקשת הצד המשותפת של ארגון כוח לעובדים והוועד, להצהיר על יציגותו של כוח לעובדים.

בנסיבות אלה, נראה כי מהלכי הארגון של כוח לעובדים ברכבת, נועדו לכאורה להוות כר פעולה למימוש פעילותם של חברי הוועד, על פי הבנתם. במיוחד כן, כאשר, לגופו של עניין, לא הועלתה מטעמם טענה נגד המוסכם במסמך ההבנות ומבוקשם המפורש להצטרף למהלכי המשא-ומתן כפי שהתקיימו עד כה לשם גיבוש ההסכם הקיבוצי. ביטוי לכך נמצא בטיעוניה של באת-כוח הוועד לפנינו, במסגרתם הטעימה:

**"לא בכדי ארגון כוח לעובדים מבקש להיכנס בנעלי נציגות העובדים במו"מ הזה, משום שכל ההישגים הללו הושגו על ידי הוועד ובהסכמתו. המו"מ הזה מצוי בשלב שבו כרגע, משכל האישורים הושגו, צריך להתאימו לעובדי הרכבת. כפי שההסתדרות ציינה הגוף המתאים לזה הוא הוועד. אין זכות קיום לוועד בלי נציגות העובדים ובלי העובדים שהוועד פועל לייצג את האינטרסים שלהם".**

על כך, הוסיפה באת-כוח הוועד וטענה, כי נציגות עובדי הרכבת הינה "נציגות משותפת ועד העובדים ביחד עם ההסתדרות" כאשר בפועל "ועד עובדים שהוא הגורם היציג" ניהל המשא-ומתן ובקיא בפרטיו. דינה של טענה זו להידחות, שכן, הוועד אינו ולא היה במעמד של ארגון עובדים יציג. שיתופו של הוועד

בדיונים הנוגעים למסמך ההבנות, ולמהלכי המשא-ומתן, וכוונתה המקורית של ההסתדרות לצרפו לחתימה על ההסכם הקיבוצי, בבוא העת – כל אלה אינם מקנים לוועד מעמד של צד להסכם הקיבוצי המיוחד.

### כללם של דברים

36. א. חזקת היציגות מאפשרת למעסיק לנהל משא-ומתן קיבוצי יציב, רצוף וענייני עם ארגון העובדים הקיים – היציג. בדרך זו, לא יתעורר ספק בכל הנוגע לסמכות הצדדים לקיים משא-ומתן ולהיותם צדדים להסכמים קיבוציים.

ב. ככל שתתאפשר תנודתיות בלתי מבוקרת בהכרה ביציגות של ארגוני עובדים והחלפתם חדשות לבקרים, תוך כדי משא-ומתן עם המעסיק, תושלך עננה של חוסר ודאות על מערכת היחסים הקיבוציים ותתערער יציבותה.

בהעדר ודאות ויציבות ביחסי העבודה, אף נפגמת ההוגנות המתחייבת בין המעורבים ביחסי העבודה, לרבות המעסיק, ארגון העובדים וועד העובדים. אלה גם אלה, מחויבים בכללי ההוגנות והוודאות, שהם התשתית לביסוס היציבות ביחסי העבודה במקום העבודה, ובמערכת יחסי העבודה במשק בכללותו.

ג. תחרות בלתי מבוקרת בין ארגוני עובדים טומנת בחובה נזק לצדדים למשא ומתן. מחד גיסא, מצב של חוסר ודאות מיהו הארגון היציג, עשוי להקנות למעסיק יתרון במשא ומתן, ולהחליש את כוח המיקוח של העובדים במאבקם הלגיטימי לשיפור זכויותיהם ותנאי עבודתם. מאידך גיסא, בהיעדר פתרון ודאי ומוסכם עם הארגון היציג, תיתכן פגיעה באינטרסים של המעסיק לסיום הסכסוכים וההשבתות במקום העבודה.

ד. **ולענייננו.** עקרונות ההוגנות והוודאות והיציבות כחלק מהותי מיחסי העבודה, כמבואר לעיל, וכפי שנקבעו בפסק דינו של בית דין זה בפרשת האוניברסיטה הפתוחה, חלים אף במקרה שלפנינו.

לאור עקרונות אלה ונוכח מהלכי המשא-ומתן המתקדמים המתנהלים בין ההסתדרות לבין הנהלת הרכבת, עומדת בשלב זה חזקת היציגות להסתדרות הכללית.

בנסיבות אלה, כניסתו של ארגון כוח לעובדים כטוען ליציגות נוגדת, יש בה כדי לערער את הוודאות והיציבות ביחסי העבודה ברכבת. לפיכך, קם המחסום מפני ההכרה בטענתו של ארגון עובדים אחר, ובכלל זה ארגון כוח לעובדים, להיותו הארגון היציג ברכבת.

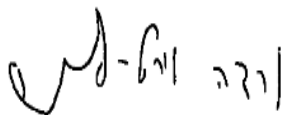
בשלב זה, תקופת המניעות תעמוד בתוקפה במהלך תקופת המשא-המתן ועד הבאתו לידי סיום, כאמור לעיל.

סוף דבר

37. לאור כלל האמור לעיל, ונוכח קביעתנו כי ההסתדרות הכללית היא הארגון היציג של עובדי הרכבת, מנוע ארגון עובדים אחר לטעון ליציגות בתקופת המשא-ומתן לכינונו של הסכם קיבוצי בין ההסתדרות לבין הנהלת הרכבת. אי לכך, נדחית בקשת הצד שהגישו ארגון כוח לעובדים והוועד מטעמו, להכיר בארגון כוח לעובדים כארגון היציג של עובדי הרכבת.

משלפנינו הליך קיבוצי במהותו, אין צו להוצאות.

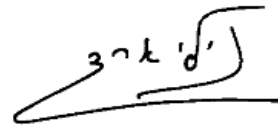
ניתן היום, כ"ה בתמוז תשע"ב (15 ביולי 2012), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.



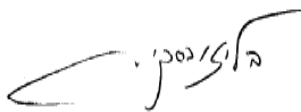
ורדה וירט-ליבנה,  
שופטת




יגאל פליטמן,  
סגן נשיאה



נילי ארד,  
נשיאה, אב"ד



מר יורם בליזובסקי,  
נציג ציבור (מעבידים)



מר שלום חבשוש,  
נציג ציבור (עובדים)