בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

המבקשות

1. **מדינת ישראל – משרד הבריאות ומשרד האוצר**
2. **שירותי בריאות כללית**

-

המשיבות

1. **ההסתדרות הרפואית בישראל**
2. **עמותת מרש"ם (ע"ר) 580524940**

בפני:
הנשיאה נילי ארד, סגן הנשיאה השופט יגאל פליטמן השופט עמירם רבינוביץ
נציג עובדים, מר שלום חבשוש, נציג מעבידים מר יצחק קאול

בשם המבקשת 1 - מדינת ישראל:
עו"ד דורון יפת, עו"ד אורית פודמסקי וד"ר חזי לוי – ראש מינהל הרפואה במשרד הבריאות
בשם המבקשת 2 - שירותי בריאות כללית:
עו"ד תמר גולן, עו"ד גלית גולן-רתם, עו"ד אשרת שחק
בשם המשיבה 1 - ההסתדרות הרפואית בישראל:
עו"ד אורנה לין, עו"ד תמר וינטר-קמר ועו"ד לאה וופנר; מזכ"ל הר"י, יו"ר הר"י מר ליאוניד אידלמן.
בשם המשיבה 2 - עמותת מרש"ם:
עו"ד טל קרת, עו"ד חיים ברנזון, עו"ד דנה אורון ועו"ד שירה כהן

פסק דין

הנשיאה נילי ארד

פתח דבר

ביום 25 באוגוסט 2011 נחתם הסכם קיבוצי בין ממשלת ישראל, שירותי בריאות כללית וההסתדרות המדיצינית הדסה – המעסיקים, לבין ההסתדרות הרפואית בישראל - הר"י. תקופת תקפו של ההסכם מיום 14 ביולי 2010 עד ליום 13 ביולי 2019. הסכם חשוב ומורכב זה נחתם בתום שביתה ארוכה, מן הממושכות שידענו, וביסודו הסכמת הצדדים בדבר "הצורך בהכנסת שינויים משמעותיים במערכת הבריאות

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

הציבורית על מנת לשפרה"[1]. בהתאם, נועד ההסכם להביא מזור למערכת הבריאות במדינת ישראל ולייצב את התנהלותה התקינה לשנים הבאות; לשפר ולקדם את תנאי עבודתם של הרופאים בישראל; ולתת מענה לציבור החולים הנזקקים לשירותי הבריאות מידי יום ביומו, ולציבור בכללותו.

עם חתימת ההסכם הקיבוצי ולקראת מימושו במוסדות הבריאות ובחוזי העבודה האישיים של הרופאים, דומה היה כי תבוא הרגיעה המיוחלת במערכת הבריאות הציבורית והשירות לציבור יתחדש במלואו. אולם, למרבה הצער, מערכת הבריאות טרם הגיעה לחוף מבטחים והטלטלה הולכת ומתעצמת נוכח כוונתם של כ-1000 רופאים צעירים להתפטר מעבודתם ביום ראשון הקרוב, ה-4 בספטמבר 2011. סכסוך זה הובא אף הוא לפתחנו בבקרו של יום, ה-2 בספטמבר, בבקשה דחופה שהגישו מדינת ישראל ושירותי בריאות כללית במסגרתה עתרו לצווים זמניים וקבועים "למניעת ההתפטרות הקולקטיבית של הרופאים המתמחים" בבתי החולים הממשלתיים ובבתי החולים בבעלות שירותי בריאות כללית.

נקדים ונאמר, כי לאחר דיון ממושך ולאחר שנשמעו בפנינו טענות הצדדים בכה ובכה, בנוכחות בעלי הדבר והמוסמכים מטעמם, הצענו לצדדים להגיע לכלל פתרון מוסכם שיהא בו כדי לייתר פסיקה לדין.

הצעתנו זו, באה לאור ההכרה בשנים הרבות אותן השקיעו הרופאים הצעירים בלימודים ובהשתלמות להגשמת ייעודם ופיתוח עתידם בתחומי הרפואה בישראל; ההכרה בתרומתם רבת החשיבות למערכת הבריאות בישראל במסגרתה הם עושים ימים כלילות, במקצועיות, במסירות ובנאמנות לציבור החולים. להכרה זו, על מכלול פניה, שותפים מעסיקיהם של הרופאים הצעירים, עמיתיהם בשדה הרפואה והציבור בכללותו בארץ ובחו"ל.

משלא עלה בידי הצדדים להגיע לכלל הסדר מוסכם, לא נותר לנו אלא לדון ולהכריע בסעדים הזמניים והקבועים, כאחד, המתבקשים בעתירה שלפנינו. **כאשר השאלה לה נדרש, אינה האם תביעותיהם של הרופאים המתמחים צודקות, אלא האם הדרך בה בחרו למימוש תביעותיה לגיטימית ומתיישבת עם דרישות הדין.**

---

[1] המבוא להסכם.

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

עד שנבוא לגופם של דברים, נקדים ונעמוד על **השתלשלות העניינים שהביאתנו עד הלום.**

הכרזת סכסוך קיבוצי

3. בשלהי שנת 2010 החלו מגעים בין מעסיקי הרופאים - המדינה, שרותי בריאות כללית וההסתדרות המדיצינית הדסה (להלן: **המעסיקים**) לבין ההסתדרות הרפואית בישראל (להלן: **הר"י**), בעניין חידוש ההסכם הקיבוצי שהגיע לתום תקופתו החוזית ביום 13.7.2010. המגעים ומהלכי משא ומתן בין הצדדים לא הסתייעו, והר"י הודיעה ביום 20.3.2011 סכסוך עבודה, והחל מיום 5.4.2011 הורתה לחבריה לנקוט בצעדים ארגוניים.

ההליך בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב

4. נוכח העיצומים שננקטו על ידי הר"י פנו המדינה והמעסיקים ביום 31.5.2011 לבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב בבקשת צד בסכסוך קיבוצי במסגרתה עתרו למתן צווי מניעה נגד הצעדים הארגוניים הננקטים על ידי הר"י, ולחלופין ביקשו להורות על הפניית הצדדים לבוררות [2].

לבקשת הצדדים, התנהל משא ומתן בחסותו של נשיא בית הדין האזורי משך כשלושה שבועות. מהלכי המשא ומתן לא נשאו פרי, ולאחר דיון בבקשת הצד ניתנה ביום 23.6.2011 החלטת בית הדין האזורי הדוחה את עתירת המדינה והמעסיקים.

ערעורי המעסיקות לבית הדין הארצי

5. המדינה והמעסיקים הגישו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי[3]. במסגרת הליכי הערעור ולבקשת הצדדים נוהל משך כחודש ימים, משא-ומתן אינטנסיבי ורצוף בחסות נשיאת בית הדין הארצי. בתוך כך, גובשו הסכמות מפורטות בין

---

[2] ס"ק 3-06-11.

[3] עס"ק 48472-06-11.

הצדדים, שהיוו תשתית להסכם הקיבוצי שנחתם במועד מאוחר יותר. בעוד המשא ומתן מתנהל, הודיעו המדינה והמעסיקים לבית הדין הארצי, על צעדי מחאה בהם נוקטים הרופאים המתמחים בימים 19 ו-20 ביולי 2011 במסגרתם מתחוללת נטישת מחלקות בבתי חולים, וכל זאת, ללא אישורה של הר"י - הארגון היציג.

שביתה בלתי חוקית של הרופאים המתמחים

6. ביום 20.7.2011 הגישו המדינה והמעסיקים בקשה דחופה לבית דין זה ועתרו למתן צווי מניעה נגד שיבושי העבודה ונטישת המחלקות על ידי הרופאים המתמחים. במסגרת הבקשה התבקש בית הדין להורות להר"י להפעיל את מרותה הארגונית ולהורות לרופאים המתמחים לחזור לעבודה סדירה ומלאה. בערבו של אותו יום התקיים דיון בבקשת המדינה והמעסיקים. **בפסק דין מיום 21.7.2011** קבע בית דין זה כי "**הפעולות הננקטות על ידי הרופאים המתמחים בבתי החולים של המערערות, הן בגדר שביתה בלתי חוקית ובלתי מוגנת... מאחר ולא הוכרזו על ידי ארגון עובדים יציג, ולא ניתנה עליה הודעה כדין**". לפיכך הורה בית דין זה לארגון היציג של הרופאים, לדאוג לכך שכלל הרופאים במערכת הבריאות בישראל, לרבות הרופאים המתמחים "**יקיימו את העבודה כסדרה ויימנעו משיבושי עבודה כלשהם החורגים מהנחיותיה של הר"י**". בית דין זה הוסיף וקבע כי "**כל שיבושי עבודה שיינקטו על ידי הרופאים או הרופאים המתמחים, ככל שיינקטו, שלא על פי הנחיותיה של הר"י, ייחשבו כהשתתפות בשביתה בלתי חוקית ובלתי מוגנת, על כל המשתמע מכך**".

בקשת הצטרפות לדיון מטעם עמותת מרש"ם ופסק הדין בערעורים

7. בין לבין, עלו על שרטון מהלכי המשא-ומתן בין המדינה והמעסיקים לבין הר"י והדיון בערעורי המדינה והמעסיקים נועד ליום 24.7.2011. בבוקרו של אותו יום הגישה **עמותת מרש"ם בקשה לצירופה כצד להליך.** כתימוכין למבוקשה טענה מרש"ם כי היא "עמותה אשר הרוב המכריע של החברים בה הינם רופאים מתמחים וסטאג'רים" וכי נכון למועד הגשת הבקשה מונה העמותה "כ-900 חברים" ומדי יום ביומו מצטרפים רופאים מתמחים רבים לשורותיה. הוסיפה

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

מרש"ם וטענה, כי הרופאים המתמחים לא זכו לייצוג הולם במסגרת המגעים לקראת חתימת הסכם קיבוצי על ידי הר"י והמעסיקים וכי הגם שאינה ארגון עובדים יציג, הרי שנוכח מספר חבריה ההולך וגדל מדי יום ביומו מתבקש צירופה כצד להליך בפני בית הדין, על מנת שיישמע קולו של ציבור רופאים זה.

8. **הדיון בערעורים** נשמע לפני מותב בית הדין הארצי החל מצהרי יום 24.7.2011. במהלך הדיון נשמעו בהרחבה טיעוני הצדדים. עמותת מרש"ם לא צורפה כצד להליך, אולם לבאת כוחה, עו"ד טל קרת, ניתנה אפשרות לשטוח טיעוניה בפני בית הדין.

ביום 25.7.2011 לפנות בוקר, ניתן פסק דין הדוחה את ערעורי המדינה והמעסיקים לאחר שבית דין זה בא לכלל מסקנה כי "**לעת הזו, וחרף הימשכות העיצומים, עדיין העיצומים בהם נוקטת הר"י עומדים באמות מידה של סבירות ומידתיות ואין להוציא צווים למניעתם**". בנוסף, נדחתה עתירתם של המדינה והמעסיקים לחייב את הר"י בקיום הליך בוררות, בהעדר מקור חיוב לכך.

המשך מהלכי המשא-ומתן מחוץ לכתלי בית הדין הארצי

9. במחצית השנייה של חודש יולי 2011 המשיכו הצדדים במהלכי המשא ומתן. בד בבד המשיכו הרופאים בעיצומיהם, קיימו הפגנות וצעדות מחאה, ויו"ר הארגון ד"ר אידלמן אף פתח בשביתת רעב שנמשכה 11 יום.

הדיון בבית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק

10. בתאריך 28.7.2011 הגיש עו"ד דוד פורר עתירה לבית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק (להלן: **בג"צ**). העותר ביקש להורות למדינה לפעול לסיום המשבר במערכת הרפואה בישראל ולראש הממשלה להתערב בסכסוך באופן אישי על מנת להביא לסיומו. עוד עתר, להורות לצדדים לקיים הליך בוררות[4]. בדיוני בית המשפט העליון, בישיבות שקיים בתאריכים 2.8.2011 8.8.2011 ו- 15.8, הופנו

[4] בג"ץ 5627/11.

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

הצדדים להמשך ניהול משא ומתן. בישיבתו האחרונה של בית המשפט העליון, נעתרו הצדדים להמלצתו לפנות להליך גישור בפני פרופ' יצחק פטרבורג.

נחתם הסכם קיבוצי

11.בתום משא ומתן רצוף, נחתם בשעה טובה, הסכם קיבוצי בין הר"י למעסיקים, ביום 25.8.2011. ובכך באה לסיומה שביתה בת 160 יום. במסגרת **הוראות כלליות להסכם (על כל סעיפיו)** נקבע כך:

סעיף 115. ביטול סכסוכים - "כל סכסוכי העבודה הקיבוציים אצל המעסיקים החתומים על הסכם זה, שהוכרזו או שהודעו עד ליום חתימת הסכם זה, בטלים בזאת";

סעיף 117. מיצוי תביעות - ההסכם מהווה "מיצוי מלא ומוחלט, בעד התקופה שעד יום 13 ביולי 2019, של כל תביעות הצדדים בנושאים שהועלו בהסכם זה. בכלל זה לא תועלה כל דרישה או תביעה בעניין תוספות שכר או הטבות כספיות כלשהן בעד התקופה האמורה...";

סעיף 118. שקט תעשייתי - "במהלך התקופה שעד 1 בינואר 2020 לא ינקוט צד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או בסדריה, בעניינים המוסדרים בהסכם (להלן: **סעיף השקט התעשייתי**)[5].

הוגשו מכתבי התפטרות של רופאים

12. בין לבין, בעוד ההליך תלוי בבג"צ, ובמסגרת משא וממתן אינטנסיבי שהתנהל בין המדינה והמעסיקים לבין הר"י, נענו המדינה והמעסיקים לדרישות הר"י בנוגע לחיזוק הרפואה הציבורית. לפי העולה מטיעוני שירותי בריאות כללית והמדינה לפנינו, הוסכם על הוספת 1,000 תקני רופאים חדשים למערכת הבריאות הציבורית, אשר ישמשו גם להפחתת מספר התורנויות של המתמחים לשש בחודש, ועל מענקים של מאות אלפי שקלים לרופאים בפריפריה ובמקצועות במצוקה. הסכמות אלה, אשר מצאו ביטויין בהסכם הקיבוצי החתום, **התגבשו ביום 3.8.2011** בעת שמהלכי המשא ומתן היו בעיצומם.

[5] הדגשה שלנו - נ.א.

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

למחרת, **ביום 4.8.2011** הגישו מאות רופאים, מרביתם רופאים מתמחים, מכתבי התפטרות להנהלות בתי החולים הציבוריים בהם עבדו, בבעלות המדינה והמעסיקים.

בתום 30 יום ממועד מסירת המכתבים, בתאריך 4.9.2011 אמורות הודעות ההתפטרות במכתבים אלה להיכנס לתוקף. כנגד אפשרות זו הטומנת בחובה התפטרות המונית של כ-1,000 רופאים, מרביתם מתמחים, הגישו המדינה והמעסיקים עתירותיהם, מושא דיוננו בהליך זה.

בפרק שלהלן נעמוד בקצרה על תמצית טיעוני הצדדים. בהמשך הדברים נעמוד על המחלוקת שנתגלעה בין הצדדים ובמסגרת זו נפנה אף לטיעוני הצדדים, לפי העניין, ובמידת הנדרש.

עתירות המדינה ושירותי בריאות כללית למתן צווים זמניים וקבועים נגד ההתפטרות הקולקטיבית של הרופאים המתמחים

טענות הצדדים

13. **המדינה טוענת** כי בנסיבות המקרה, התפטרותם הקולקטיבית של הרופאים המתמחים אינה באה בגדר הגשמת זכותו האישית של עובד להתפטר, משנמצא כי מכתבי ההתפטרות אינם עונים על דרישות הדין.

לטענת המדינה, בנסיבות המקרה הנדון, כפי שהוברר לאשורן, מדובר בהתפטרות קולקטיבית של הרופאים המתמחים, כצעד ארגוני הננקט בניגוד להנחיית הר"י שהוא בלבד ארגון העובדים היציג של הרופאים. לפיכך, טוענת המדינה, התפטרות קולקטיבית זו מהווה למעשה "שביתה בתחפושת", שמטרתה להשפיע על תנאי השכר והעבודה, בגינם נוהל משא ומתן עם ארגונם היציג, משא ומתן שהסתיים זה מכבר בחתימה על הסכם קיבוצי. לטענת המדינה שיבושי העבודה בהם נוקטים הרופאים המתמחים, לא הוכרזו על ידי ארגון עובדים יציג ולא ניתנה עליהם הודעה כדין. בנסיבות אלה, הנקיטה בהתפטרות קולקטיבית, מהווה, הלכה למעשה, השתתפות ב"שביתה פראית", בלתי חוקית ובלתי מוגנת,

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

כמשמעותה **בחוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957** (להלן: **חוק יישוב סכסוכי עבודה**).

עוד טוענת המדינה, כי התפטרותם הקולקטיבית של הרופאים המתמחים מכוונת להפרת ההסכם הקיבוצי שנחתם בין המדינה ובין הר"י, בו קבועים סעיפי מיצוי תביעות ושקט תעשייתי.

על כן, מבקשת המדינה הוצאת צווים זמניים וקבועים למניעת התפטרותם הקולקטיבית של הרופאים המתמחים, במסגרתם נדרשת הר"י להפעיל מרותה הארגונית על המתמחים שהגישו את מכתבי ההתפטרות.

14. **שירותי בריאות כללית** ביקשה אף היא כי יינתנו צווי מניעה נגד התפטרות הרופאים המתמחים המועסקים אצלה. בנוסף לטיעוני המדינה אליהם הצטרפה, הדגישה שירותי בריאות כללית כי נטישת העבודה על ידי הרופאים המתמחים תגרום לנזקים חמורים ביותר, בלתי הפיכים ושאינם ניתנים לתיקון, במערך השירותים לציבור בבתי החולים שבבעלותה.

15. **הר"י בתגובתה**, הצטרפה לטיעוני המדינה, בכל הנוגע לרקע הדברים ולטענה כי בנסיבות כפי שהוברר לא התקיימו התנאים שביסוד זכותו האישית של כל אחד מהמתמחים להתפטר.

הר"י חזרה והטעימה, כי משך כל הסכסוך פעלה כמתחייב על פי דין, מכוח היותה הארגון היציג של הרופאים, ובתוך כך הפעילה מרותה הארגונית על מכלול חבריה ובהם הרופאים המתמחים "בטרם נחתם ההסכם הקיבוצי ולאחר שנחתם".

16. **המשיבה - עמותת מרש"ם** (להלן גם: **העמותה**), טענה כי היא כעמותה אינה מייצגת כלל את הרופאים המתמחים, כי על מכתבי ההתפטרות חתומים רופאים נוספים שאינם מתמחים, וכולם כאחד יש לכנותם **רופאים צעירים**; וכי עורכת דין טל קרת, באת כוח העמותה, מייצגת אישית את הרופאים הצעירים המתפטרים.

עוד טענה, כי מכתבי ההתפטרות הוגשו על ידי כל אחת ואחד מהרופאים הצעירים החתומים עליהם; כי מכתבי ההתפטרות הוגשו באופן אישי על-ידי כל מתמחה החתום עליהם, לאחר ששקל והחליט באופן עצמאי כי אין הוא מעוניין להמשיך

בעבודתו; כי מדובר במכתבי התפטרות אישיים וכפועל יוצא תקפים; כי אין מדובר בהתפטרות קולקטיבית או בהפעלת לחץ בלתי לגיטימי על מהלכי המשא ומתן; כי התפטרותם נעשתה תוך כיבוד הדין ובמתן 30 ימי הודעה מוקדמת. בנוסף טענה, כי לאור המדיניות המשפטית הנוהגת אין לאכוף יחסי עבודה אישיים. על כן התבקשה דחיית הבקשות לצווים זמניים וקבועים כלפי מהלכי ההתפטרות שבכוונתם לממש ביום 4.9.2011.

המחלוקת והילוכו של דיון

17. **על פני הדברים המחלוקת הנטושה בין המעסיקים והר"י לבין הרופאים המתמחים המיוצגים על ידי עמותת מרש"ם, הינה במהותם של מכתבי ההתפטרות, בנסיבות המקרה כפי שהוברר. השאלה העומדת לפתחנו היא האם יש לראות במכתבי ההתפטרות מכתבים אישיים ותקפים כדין, כטענת הרופאים המתמחים. או האם נראה במכתבי ההתפטרות פעולה קיבוצית מתואמת ואמצעי לחץ ארגוני נגד מהלכי המשא ומתן, ולעת הזאת - פעולה קיבוצית מתואמת ואמצעי לחץ ארגוני נגד תקפותו של הסכם קיבוצי חתום כדין.**

לא בכדי אמרנו, על פני הדברים. שכן, מנסיבות המקרה הנדון עולה כי עמדות הצדדים מבטאות מחלוקת באשר לסוגיות העומדות באושיות יחסי העבודה הקיבוציים ומשפט העבודה הקיבוצי בישראל. לפיכך, נקדים ונעמוד על מושכלות יסוד במשפט העבודה הקיבוצי בישראל ובהם: זכות השביתה והכללים למימושה; מעמדו של הארגון היציג אשר לו בלבד נתונה זכות הייצוג של העובדים במהלכי משא ומתן ובחתימה על הסכם קיבוצי; מעמדו החוקי של הסכם קיבוצי, היקף תחולתו, נפקותו ותקפותו; איסור התערבות בהסכם קיבוצי שנחתם כדין על ידי מי אינו הארגון היציג.

בהמשך הדברים נפנה מהכלל אל הפרט ביישומם של עקרונות היסוד הללו, בנסיבות המקרה שלפנינו.

בפרק השני לדיון נדון בשאלת תקפותם של מכתבי ההתפטרות, ובעתירות להוצאת צווי המניעה נגד הרופאים המתפטרים.

נפנה איפוא לדיון במהותם של דברים על פי סדרם.

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

פרק ראשון: אושיות משפט העבודה הקיבוצי בישראל

18. מראשית ימיה של המדינה, הוכרה חירות השביתה כזכות יסוד חוקתית ראשונה במעלה שמצאה לה עיגון במשפט הישראלי. עמד על כך בית המשפט העליון ב**פרשת בזק** [6] תוך שהטעים כי חירות השביתה "**...עומדת ברמת זכות חוקתית המעוגנת היטב במשפט הישראלי על ענפיו השונים - מעמד שמתחזק והולך עם הזמן...**". חרף מעמדה הרם, זכות השביתה אינה מוחלטת, ובדומה לכל זכות יסוד הלכתית אחרת, יש לאזן בינה לבין זכויות יסוד אחרות[7]. בהתייחס לזכות השביתה באים "האיזונים והבלמים" לידי ביטוי, בין היתר, ב**חוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז – 1957** בו נקבעו הכללים הבסיסיים להכרזה על סכסוך עבודה ושביתה. **סעיף 2 לחוק** קובע את העניינים בגינם ניתן להכריז על סכסוך עבודה ושביתה. במסגרת **סעיף 3 לחוק** נקבע כי הצדדים לסכסוך עבודה הם המעביד וארגון העובדים היציג. כפועל יוצא, ובהתאם ל**סעיף 5 לחוק**, ארגון העובדים היציג הוא בלבד מוסמך להכריז על סכסוך עבודה ושביתה.

השביתה אינה מטרה כשלעצמה, כי אם כלי להשגת דרישות העובדים לשיפורים ולהטבות מתחום תנאי העבודה ויחסי העבודה. במובנם הפשטני והמסורתי כוונת הדברים לדרישות מיידיות וישירות הנכללות בהגדרה של סכסוך עבודה קיבוצי, כמשמעותו בסעיף 2 לחוק יישוב סכסוכי עבודה; או דרישות הניתנות להסדר במסגרת הסכם קיבוצי. ככל שדרישות אלה באות בגדר אחת מארבע הקטגוריות של נושאים הניתנים להכללה בהסכם קיבוצי על פי סעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957. קידומן של דרישות ממין אלה יהיה לגיטימי באמצעות השביתה, בכפוף למבחני סבירות, מידתיות וכל כיוצ"ב.[8]

על פי הוראת **סעיף 5 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, ארגון העובדים היציג הוא בלבד הרשאי לנקוט צעדים ארגוניים כדין במהלך המאבק המקצועי**. זאת, מתוקף

---

6 בג"צ 93/ 1074 **היועץ המשפטי לממשלה, בזק ואח' נ' בית הדין הארצי ואח'**, פ"ד מט(2), 485, בע' 490 – 502.

7 סטיב אדלר, "**חופש השביתה בראי הפסיקה**", ספר ברנזון, כרך שני, הוצאת נבו, 2000, עמ' 475 בע' 497.

8 וראו: ספרה של פרופ' רות בן ישראל "**שביתה והשבתה בראי הדמוקרטיה**", הוצאת האוניברסיטה הפתוחה, 2003.

מעמדו בחוק, כמי שמייצג את כלל העובדים ביחידת המיקוח הרלבנטית. צעדים ארגוניים שהוכרזו או ננקטו בפועל שלא על ידי הארגון היציג, ייחשבו להיות שביתה בלתי חוקית. מתוקף מעמדו בדין, הארגון היציג מוסמך לנהל משא-ומתן ולו בלבד הסמכות לחתום על הסכם קיבוצי המקנה זכויות וחובות לכלל העובדים. **על עקרון היציגות** עמדתי **בפרשת האוניברסיטה הפתוחה**[9] שם ציינתי, כי "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".

המאבק הארגוני מגיע לסיומו בחתימת הסכם קיבוצי. בסופו של יום כלל האינטרסים כפי שהוצגו במשא-ומתן מתגבשים לכלל הסכם קיבוצי, המהווה איזון בין דרישותיהן של קבוצות העובדים בינן לבין עצמן ובאמצעות הארגון היציג כלפי המעסיק או המעסיקים. זאת באופן שההסכם הקיבוצי שנחתם מייצג את גמירות הדעת של הצדדים החתומים עליו, ואין עוד לקעקע יסודותיו, אלא על פי הוראות הדין ובמסגרתו בלבד.

19. **מושכלות יסוד במשפט העבודה הקיבוצי** הן, כי הסכם קיבוצי חל על כלל עובדי יחידת המיקוח, אלה החברים בארגון העובדים היציג ואלה שאינם חברים בו. לפי שנקבע סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז - 1957 "הוראות שבהסכם קיבוצי בדבר תנאי-עבודה, סיום-עבודה, וחובות אישיות המוטלות לפי אותן הוראות על עובד ומעביד וזכויות המוקנות להם (להלן - הוראות אישיות), יראו אותן כחוזה-עבודה בין כל מעביד וכל עובד שעליהם חל ההסכם, ותקפן אף לאחר פקיעת תקפו של ההסכם הקיבוצי, כל עוד לא שונו או לא בוטלו כדין; השתתפות בשביתה לא יראו כהפרת חובה אישית."

בהתאם, עובדים רבים, ולעיתים רבים מאוד, שכלל לא השתתפו במשא-ומתן ובניסוח ההסכם, לא רק שצריכים לקיימו, אלא אף לחיות אתו ולפיו "יום יום כפי

---

[9] סב"א 32690-10-10 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי**, ניתן 20 ינואר 2011.; וראו: גיא מונדלק, יחסים בין ארגוני עובדים: **על ביזור מערכת יחסי העבודה בישראל**, שנתון משפט העבודה ו' (1996) 219 עמ' 269.

שציבור חי עם חוקיו"[10]. בית דין זה הגדיר את ההסכם הקיבוצי כ'מונסטרום' משפטי שגופו חוזה ונשמתו חוק'. כאנדרוגינוס, שיש בו הן מהחוזה והן מהחוק, במשמעות של כלי הקובע נורמות להתנהגות המחייבות ציבור שלם והמחילות על אותו ציבור כללים שנקבעו על ידי הצדדים שכרתו את ההסכם.[11]

זאת ועוד. לאור עקרון האוטונומיה של השותפים ליחסי העבודה הקיבוציים, והרציונאל שביסודו, ההסכם הקיבוצי הוא "פרי של משא ומתן בין נציגות העובדים לבין המעבידים". באשר "התנאים השונים [בהסכם – נ.א.] מהווים חלק ממכלול, בו כל פרט הינו חלק ממערכת איזונים ופשרות, אשר אליה הגיעו הצדדים בדיוניהם"[12] כאשר ציבור רחב של מעסיקים ועובדים מסתמכים על הוראות ההסכם הקיבוצי. לאור האוטונומיה שהעניק המחוקק לצדדים להסכם הקיבוצי, הותיר המחוקק לצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים, את הכוח והסמכות לקבוע את תוכנו של הסכם קיבוצי במסגרת משא ומתן קיבוצי.[13]

הנחת המוצא היא, איפא, כי הארגון היציג מייצג את האינטרסים של כלל העובדים במסגרתו. זאת, גם במקרים בהם ציבור העובדים אינו בהכרח הומוגני ובעל אינטרסים נוגדים של קבוצות עובדים שאינם מתיישבים זה עם זה[14]. כמו גם במקרים בהם יהיו בין העובדים כאלה שאינם מסכימים למהלכי המשא-ומתן או המתנגדים להסכם הקיבוצי כפי שהתגבש ונחתם. אולם יסוד מוסד הוא, כי משנחתם ההסכם הקיבוצי, אין עוד "לפתוח" אותו שלא על פי דין, **ופתיחתו על ידי קבוצות שאינן מרוצות מהתנאים שנקבעו בו, משמיטה את הקרקע מתחת משפט העבודה הקיבוצי; עלולה לגרום לקריסת מערכת יחסי העבודה בישראל; להיות בעלת השלכות הרסניות על כלל ציבור העובדים והמעבידים בישראל;**

---

10 דב"ע נב 217 - 3 הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ ואח' - הסנה חברה ישראלית לביטוח בע"מ פד"ע כז 3.

11 **דב"ע לא/ 1- 4** בנק אוצר לחייל בע"מ – מרכז הסתדרות הפקידים ואח', פד"ע ב 260.

12 בג"ץ 104/87 **נעמי נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה והסוכנות היהודית**, פ"ד מד(4) 749 (להלן: **עניין נבו**).

13 ע"ע 1504/04 **ד"ר ללה אבין - מכבי שירותי בריאות** (לא פורסם), 8.3.2005.

14 ראו והשוו: ס"ק 21/10 **הסתדרות העובדים הלאומית בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה**, 2.5.2010 וההפניות שם; ע"ע 1143/01 **דב וינקלר -הסתדרות העובדים הכללית החדשה**, פד"ע ל"ט.153.

לפגוע בכוח המיקוח ובאפשרות להקנות לכלל ציבור העובדים שיפור תנאי עבודה; ולפגוע ביציבות המשק והכלכלה בישראל.

העלאת דרישה לפתיחת הסכם קיבוצי ולעשיית שינוי בו לאחר שנחתם על ידי מי שאינו הארגון היציג ושלא על פי העילות המוכרות בדין, יש בה אף כדי לגרום לפגיעה ביציבות יחסי העבודה. על חשיבותה עמד הנשיא אדלר **בפרשת הסתדרות העובדים הלאומית בישראל**[15] תוך שהטעים כי **היציבות ביחסי עבודה** "היא אינטרס משותף של המפעל ושל עובדיו, באשר היא תורמת לאיתנותו של המפעל ולחיזוק המשק ובעקיפין לקיומם של מקומות עבודה. למעשה, יציבות ביחסי העבודה מביאה לתוצאה של רווח הדדי לשני הצדדים - **win win situation**".

על עקרונות אלה עמד בית דין זה בפסיקתו, תוך שקבע כי לא ימהר להתערב בהסדרים המעוגנים בהסכמים קיבוציים, ובמיוחד ימנע מלקבוע לצדדים את תוכן ההסכם. ביטוי לדברים נמצא בפרשת **נפתלי שרעבי**[16] שם נאמר:

> **"על בית הדין להיות מודע לשיטה המשפטית המעניקה אוטונומיה רבה לצדדים להסכם הקיבוצי. כמו כן על בית הדין להיות מודע לכך, שבדרך כלל הסכם קיבוצי מורכב ממכלול שיש בו איזונים ופשרות שהם פרי משא ומתן, בו עומדים הצדדים על אינטרסים מסוימים שלהם, או מוותרים עליהם, לפי שיקולים מורכבים (כלכליים, חברתיים, מקומיים, שיקולי מדיניות וכיו"ב). ....**
>
> **ההסכמים שבין הצדדים ליחסי העבודה נערכים ומוסכמים על ידיהם, על פי שיקולים ואינטרסים שלהם."**

עיקרים אלה הם יסוד מוסד בשיטתנו המשפטית עליהם אין עוררין, וכוללים בחובם את עקרון הוודאות וההסתמכות. עליהם בלבד ניתן להשתית מערכת יחסי עבודה קיבוצית. קיומה של מערכת יחסי עבודה קיבוצית יציבה הכרחית מבחינת השותפים ליחסי העבודה הקיבוציים, ציבור העובדים עליו חל ההסכם הקיבוצי,

---

15 ס"ק ארצי 10/21 הסתדרות העובדים הלאומית בישראל נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ניתן 2.5.20; 10 סעיף 20[ה] בחוות דעת הנשיא אדלר.

16 דב"ע נו/ 3-196 **מועצת העובדים של מפעלי ים המלח – נפתלי שרעבי**, פד"ע ל 283. עתירה לבג"ץ נמחקה. בג"ץ 594/98 **נפתלי שרעבי נ' בית הדין הארצי לעבודה** (לא פורסם).

וכלל הציבור מקום בו מדובר בארגון המעניק שירותיו לציבור, ובמיוחד שירותים חיוניים ובהם שירותי רפואה. כזה הוא ההסכם הקיבוצי שנחתם בין המדינה והמעסיקים לבין הר"י על השלכותיו הכלכליות והחברתיות רחבות ההיקף.

20. **סיכומם של דברים בפרק זה: צעדים ארגוניים, לרבות עיצומים ושביתות, הננקטים על ידי מי שאינם הארגון היציג, כיחידים או כגוף מאורגן, במהלך המשא-ומתן, בעת החתימה על ההסכם הקיבוצי, קל וחומר לאחר שנחתם כדין, אינם לגיטימיים, אינם מוגנים ומן הדין לאסור עליהם, משאינם באים בגדר זכות השביתה.**

<u>מן הכלל אל הפרט</u>

21. לאורם של עקרונות יסוד אלה, נבחן את המקרה מושא דיוננו.

ראשית לכל, אין חולק על כך כי הר"י היא בלבד הארגון היציג של כלל הרופאים במערכת הבריאות במדינת ישראל וחברים בה כ – 90% מכלל הרופאים במדינת ישראל. במעמדה זה ניהלה הר"י את מהלכי המשא ומתן עם המעסיקים ובסופו של יום חתמה עימם על ההסכם הקיבוצי.

עו"ד קרת, הטוענת לייצוגם של הרופאים הצעירים באופן אישי ותוך הסתייעות בעמותת מרש"ם ומועצת הרופאים הצעירים, אינה טוענת ולא טענה כי מרש"ם היא ארגונם היציג של הרופאים המתמחים, ולטענתה עמותת מרש"ם אף אינה שואפת או חותרת למעמד זה. בנסיבות אלה, נקבע בפסיקתנו כי צעדים ארגוניים שננקטו על ידי הרופאים הצעירים באמצעות מרש"ם, או אחרת, דוגמת שיבושי העבודה בימים 19-20 ביולי, אינם מוגנים. לפי שהצהירו הרופאים, הם כיבדו את הצווים שיצאו מלפני בית דין זה והפסיקו אותן פעולות לגביהן הצהיר בית דין זה כי אינן מוגנות.

22. מצב הדברים כיום הוא שההסכם הקיבוצי חתום וגמור, על כך אין עוררין. למרות זאת, מצהירים הרופאים הצעירים בריש גלי כי לא זכו לייצוג הולם במוסדות הר"י בעת ניהול המשא ומתן וגיבוש ההסכם, וכי ההסכם הקיבוצי שנחתם אינו ממלא אחר הקווים האדומים שהציבו בדרישותיהם לשיפור מערכת הבריאות

בישראל ולקידום תנאי עבודתם והשתכרותם. המעסיקים מצידם חזרו והטעימו כי ההיבט של הצלת הרפואה בישראל לרבות "הקווים האדומים" שהציבו הרופאים המתמחים בנוגע לשיפור הרפואה הציבורית, הושגו בהסכם. כוונת הדברים היא לתוספת 1,000 תקנים למערכת הבריאות הציבורית, והפחתה הדרגתית במספר תורנויות המתמחים ושש תורנויות לחודש.

אולם, דעתם של הרופאים המתמחים לא נחה. לטענתם, ההסכם הקיבוצי אינו משנה את פני הרפואה בישראל, אינו משפר את תנאי עבודתם באופן משמעותי, כובל אותם לתקופה בת שמונה שנים במהלכה הם נדונים ל"עֶבְדוּת" כהגדרתם. על כן נחושים הם בדעתם לעשות כל הניתן כדי ל"פתוח" את ההסכם הקיבוצי באופן שייעשו בו שינויים אשר יהלמו את דרישותיהם.

23. בנסיבות אלה, טוענים הרופאים הצעירים כי אם ההסכם יעמוד על מכונו, ואין מאפשרים להם לשנות מתנאיו, באופן שיהלמו את דרישותיהם, ולמצער את "הקווים האדומים", הם אינם מוכנים להמשיך לעבוד ומבקשים לממש את הודעות ההתפטרות שהגישו. לטענתם, בנסיבות כפי שנוצרו, יש לראות במכתבי ההתפטרות, התפטרות אישית, חוקית ולגיטימית של כל אחד מיחידי הקבוצה. לטענתם, בכך שההתפטרות היא של רבים, אין כדי לגרוע מגמירות דעתו של כל אחד מהמתפטרים.

עם זאת, ברור כי אילו התמלא מבוקשם לפתיחת ההסכם, ממילא לא היו נדרשים לממש את הודעות ההתפטרות.

תימוכין לצדקת מאבקם מבקשים הרופאים הצעירים למצוא בסיוע המוענק על ידי רופאים מומחים ובכירים ומנהלי בתי חולים אשר חלקם אף נחלץ לעזרתם בהצהרות פומביות, במכתבים ובהעמדת אמצעים כלכליים. מנגד טוענים הצדדים להסכם הקיבוצי, כי לאור כלל נסיבות המקרה, אין מדובר במימוש זכות ההתפטרות הלגיטימית, אלא בהתפטרות קולקטיבית "בתחפושת" שאינה לגיטימית והמהווה למעשה צעד ארגוני שמטרתו לקעקע את ההסכם הקיבוצי שנחתם כדין. המעסיקים והר"י טוענים כי מכתבי ההתפטרות אינם עונים על אמות המידה שבדין, ומשכך, בטלים.

פרק שני: התפטרות אותנטית והתפטרות שאינה אותנטית

24. משהגענו עד הלום, קמה ועולה לפנינו השאלה שביסוד הליך זה, בדבר מהותם של מכתבי ההתפטרות ונפקותם. האם לפנינו מכתבי התפטרות אותנטיים הבאים בגדר זכות יסוד להתפטרות מוגנת בדין? או שמא אין מדובר בהתפטרות אותנטית ומכתבי ההתפטרות הקולקטיבית אינם אלה צעדים ארגוניים המשמשים ככלי במאבק מקצועי, לעשיית שינוי בהסכם הקיבוצי החתום. לצורך הכרעה בשאלה זו נעמוד להלן על המסגרת הנורמטיבית ולאחריה נפנה ליישום הוראות הדין בנסיבות המקרה שלפנינו.

25. ראש וראשון נקדים ונאמר, כי זכותו של אדם בישראל לעבוד וכחלק מהותי הימנה קמה אף זכותו להתפטר. אלה הן זכויות יסוד חברתיות ובסיסיות הנגזרות מהזכות החוקתית לאוטונומיה אישית של העובד ומן הזכות לכבוד והמעוגנות בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו ובחוק יסוד: חופש העיסוק. לפיכך, אין מונעים מאדם להתפטר ולסיים את יחסי העבודה בינו לבין המעסיק.
עמד על כך בית המשפט העליון משכבר הימים ב**פרשת אלקו** [17] מפי השופט ברנזון: "אין מחלוקת לגביי העקרונות המשפטיים החלים על התפטרות של עובד: זוהי זכות הנתונה אישית לעובד. זכות שאינה ניתנת לערעור, באשר אין אוכפים יחסי עובד ומעביד." והוסיף והטעים השופט שמגר באותה פרשה:
"זכות ההתפטרות מן העבודה, הינה זכותו של העובד לפרוק מעצמו עולו של הקשר החוזי אותו כרת עם המעביד, היא מחירויות היסוד של הפרט ואין לשללה או להגבילה, כל עוד לא נקבע בדבר חקיקה אחרת..." [18]

26. התפטרות כדין צריך שתענה על הדרישות ב**חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001** (להלן: **חוק הודעה מוקדמת**). סעיף 2(ב) לחוק קובע את הדרישה לפיה "עובד המבקש להתפטר מעבודתו ייתן למעבידו הודעה

---

[17] בגץ 566/76 "אלקו" חרושת אלקטרו-מכנית ישראלית בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה ו-20 אח', פ"ד לא, חלק שני, 197. (להלן: **פרשת אלקו**).

[18] פרשת אלקו, שם בעמ' 210-211.

מוקדמת להתפטרות לפי הוראות חוק זה". ובסעיף 2(ג) לחוק נקבע: **"הודעה כאמור בסעיף זה תנתן בכתב ותציין את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות, לפי העניין, והכל בהתאם להוראות חוק זה"**.

על מהותה של התפטרות כדין ויסודותיה, עמדו בית המשפט העליון ובית דין זה בפסיקתם במהלך השנים.

כך בהתייחס לכוונה להתפטר והביטוי הנדרש להינתן לה, ציין השופט ברנזון **בפרשת אלקו:** " בית-הדין (הארצי – נ.א.) הדגיש וחזר והדגיש כי **התפטרות הינה אקט של העובד הפרטי, המעיד על כוונתו הוא, כוונה חד-משמעית, להביא את חוזה העבודה לידי גמר**. בכך צדק ללא ספק".

הוסיף השופט ברנזון והטעים:

"... ההתפטרות היא מעשה רצוני של העובד לשים קץ לחוזה העבודה עם המעביד והבאת רצון זה לידיעת המעביד בצורה ברורה וחד-משמעית, בכתב, בעל-פה או בהתנהגות. כאשר הדבר נעשה על-ידי מסמך בכתב, בוחנים את כוונת העובד בראש ובראשונה על-פי האמור בו, ורק אם יש בו דו-משמעות אפשר להיעזר בנסיבות החיצוניות המתלוות אליו...."

בפסק הדין בעניין פלסטין פוסט[19], חזר הנשיא גולדברג על ההלכה לפיה:

"ההתפטרות הינה אקט של העובד כפרט במסגרת היחסים החוזיים האינדיבידואליים שבינו לבין מעבידו המעיד על כוונתו הוא, כוונה חד משמעית, להביא אותו חוזה לידי גמר".

לאחרונה, בפסק הדין בעניין בשיר קוקא [20], עמדה השופטת רונית רוזנפלד על **הסממנים הנדרשים לבירור השאלה בדבר נסיבות סיום יחסי העבודה** בין הצדדים, תוך שהטעימה:

---

19 דיון(ארצי) נג 223 – 3 פלסטין פוסט בע"מ נ' ג'ואנה יחיאל (לא פורסם) ניתן 17.101994.

20 עע (ארצי) 256/08 מחמד בשיר קוקא ו-16 אח' נ' יוסי שוורץ (2011), פיסקה 17 לפסק דינה של השופטת רוזנפלד, ניתן 13.2.2011. וראו: האסמכתאות שם.

"...יפים לענייננו מושכלות ראשונים לפיהם:"... המשותף לשניים - פיטורים והתפטרות - הוא בכוונה ברורה וחד משמעית להביא את היחסים החוזיים יחסי עובד מעביד לידי סיום. השוני בין השנים הוא בצד ליחסים החוזיים הפועל כך וזאת כוונתו, המעביד או העובד"... הפיטורים או ההתפטרות יכול שיבואו לידי ביטוי בכתב, בעל פה או בהתנהגות".

הנה כי כן, רצונו של עובד להתפטר, והודעה מצידו על התפטרות, חייבת להיות מובאת לידיעת המעביד, בצורה ברורה וחד-משמעית, וצריך שיינתן בה ביטוי מפורש לכוונה ברורה וחד- משמעית להביא לידי סיום את היחסים החוזיים, יחסי עובד- מעביד.

כיום, **לאור הוראות חוק הודעה מוקדמת, על העובד להגיש למעסיקו את הודעת ההתפטרות בכתב** ולציין את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של ההתפטרות. לדעתנו, העובד אינו חייב לנמק את רצונו להתפטר, כל עוד אינו דורש זכויות הנובעות מהתפטרות שדינה כפיטורים. כגון פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים תשכ"ג – 1963, או זכויות מכוח חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה – 1995 וכיוצ"ב.

<u>התפטרות קולקטיבית</u>

27. בשים לב לכלל נסיבות המקרה, לא מן הנמנע הוא כי יראו כהתפטרות תקפה גם התפטרות קולקטיבית של קבוצת עובדים המודיעה למעסיק על התפטרות וסיום יחסי העבודה. זאת, בנסיבות בהן מתמלאות הדרישות שבחוק הודעה מוקדמת, בדבר המצאת הודעת התפטרות בכתב למעסיק, תוך ציון יום הוצאת ההודעה ויום הכניסה לתוקף של ההתפטרות, כמו גם הדרישות למתן ביטוי מפורש, ברור וחד-משמעי לרצון העובד להביא לידי סיום את היחסים החוזיים עם המעביד.

מנגד, ובשים לב לנסיבות המקרה הספציפי, קיימת אפשרות לפיה התפטרות קולקטיבית של קבוצת עובדים אינה אלא מסווה לפעולה קיבוצית מתואמת ולמאבק מקצועי של אותם עובדים במקום העבודה. לא מן הנמנע כי פעולה קולקטיבית מעין זו תימצא להיות התפטרות שאינה אוטנטית ועל כן אף חסרת

תוקף. זאת, בהיותה למעשה צעדים ארגוניים שאין בהם כדי לנתק יחסי עבודה, הנתונים לבחינת חוקיותם בכל מקרה ומקרה על פי אמות המידה החלות על שביתה.

בפרשת אלקו שהתרחשה במאה הקודמת, לפני למעלה משלושה עשורים, הגישו 18 עובדים הודעת התפטרות משותפת למעביד, בעקבות אמצעי משמעת שננקטו כלפי אחד מחבריהם. המעביד קיבל את התפטרותם, ולא שעה לרצונם לבטל הודעתם ולחזור לעבודה כמקודם.

מפאת חשיבותו של פסק דין זה למקרה שלפנינו, נעמוד להלן בהרחבת מה על קביעותיו של בית המשפט העליון באותה פרשה.

בית המשפט העליון נתן תוקף להודעת ההתפטרות לאחר שמצא כי הודעת ההתפטרות ברורה וחד משמעית ועונה על התנאים בדין. וכך קבע השופט ברנזון[21]:

" נפנה איפוא למכתבי ה-18 ונראה מה הם משמיעים לנו. לפי הלשון הנקוטה בהם, אין כל אפשרות לפרשם אחרת מאשר הודעות ברורות ומפורשות על רצון החותמים ודעתם הנחרצת להפסיק את עבודתם אצל העותרת ולהינתק ממקום עבודה זה.

המכתב הראשון פותח בתיאור המצב השורר במפעל, ממשיך באיזכור ענין השעייתו של דוד חכימי מהעבודה על-ידי ההנהלה - מעשה "ששם קץ לכל האשליות שלנו וזהו הקש ששבר את גב הגמל" - וקובע שבמצב זה אין להם יותר מה לעשות במפעל. לבסוף, אחרי שהם מבקשים לשלם להם פיצויים, הם מדברים על פרידתם מהמפעל "בצער ומחוסר ברירה ובתקווה שזה לא יביא לגל נוסף של התפטרויות קולקטיביות המחלקות אחרות". המבין יבין שיש כאן איום סמוי בגל נוסף של התפטרויות במפעל. אבל מה שחשוב לענינו הוא, שה-18 מדברים בלשון מפורשת על התפטרות ורואים את עצמם כגל ראשון של התפטרויות. המכתב השני פותח בחזרה על תוכן המכתב הראשון ומביע אכזבה מהתגובה הקשה והבלתי-צפויה של ההנהלה. אבל שוב מסקנתם איננה הבעת צער וחזרה מהודעתם הקודמת, כי אם להיפך. הם

[21] פרשת אלקו, עמ' 211 – 212.

ממשיכים באותו קו ואומרים, שגם 'לאחר המצב החדש שנוצר', הם רואים עצמם כעוזבים ומבקשים לקבוע את גובה הפיצויים ותנאי העזיבה. לאורך כל הדרך, הבינה זאת כך גם ההנהלה ונהגה בהתאם לכך. לא היתה סיבה שלא לקבל את הדברים כפשוטם ולנהוג כפי שכל אדם סביר היה רואה זאת".

28. **בעניין אלקו,** הוסיפו העובדים ועמדו על טענתם החלופית, כי פעולת ה-18 היא איום בשביתה כחלק ממאבק מקצועי; כי לפי מהותה האמיתית, להבדיל מצורתה החיצונית, היתה פעולת ה-18 איום בשביתה פראית, הנופלת כולה בגדר סכסוך עבודה קולקטיבי ומאבק מקצועי, ואינה שייכת לתחום החוזים האינדיבידואליים. על כן טענו, פעולתם אינה מהווה הפרת חוזי העבודה האינדיבידואליים של העובדים וגם לא סיומם. זאת, לאור הוראת הסיפא של סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים המוציאה השתתפותו של עובד בשביתה מכלל הפרת חוזה העבודה. בהתייחס לטענה זו קבע **השופט ברנזון** כך:

טענה זו אינה הולמת כלל את נסיבות המקרה. אכן, פעולה קולקטיבית היתה כאן, יותר נכון אולי לאמר: פעולה משותפת, אבל לא בגדר מאבק מקצועי במובן הרגיל של המילה. מאבק מקצועי במקום עבודה נועד לקידום עניני העבודה או יחסי העבודה, לשיפור תנאי העבודה ולהשגת הישגים בשביל העובדים בעבודתם או בעת עזבם את העבודה. המאבק המקצועי, גם כשהוא מגיע לשיאו בשביתה, זוהי תכליתו ולעולם אינו מכוון לשים קץ לקשר העבודה של השובתים. כל זה הוא א"ב של תורת האיגוד המקצועי והמאבק המקצועי. השביתה, אף שעיקרה הוא הפסקת עבודה או הימנעות מעבודה (WITHDRAWAL OF LABOUR), היא אינה מביאה לניתוק קשר העבודה אשר יש לכוננו מחדש עם תום השביתה על-ידי החלטה להחזיר את השובתים לעבודה.

המשיך השופט ברנזון והתייחס לספר SYKES, THE STRIKE LAW OF

AUSTRALIA (1960) אשר הזכיר ענין שנדון במדינת אוסטרליה המערבית , בו הודיעו העובדים על סיום חוזי העבודה שלהם ועזבו את העבודה מפני שנודע להם על כוונת המעביד ליישם פסק-בוררות מסויים תוך שהטעים:

"על כך אומר המחבר המלומד:

"הוחלט שזה אינו מהווה שביתה **מפני שהעובדים לא עזבו את העבודה כדי להכריח את המעביד לשנות את עמדתו.**"

ועוד נאמר בע' 62:

"התפטרויות המוניות, המביאות לסיום יחסי העבודה, הם שביתה, אם, ורק אם, המטרה היא להשתמש בהפסקת העבודה כמנוף להשגת דרישות, תהיינה בעלות אופי תעשייתי או לא תעשייתי."

אותו מחבר (ביחד עם (GLASBEEK) בספרם LABOUR LAW IN AUSTRALIA משנת 1972 מסכמים את הדעה השלטת בנושא הנדון בע' 544 ואומרים:

"מוסכם בבירור על הכל שהפסקת העבודה חייבת לשמש מכשיר לקידום דרישה כל-שהיא (ההדגשות במקור). התמצית (של השביתה) היא איפוא פעולה מתואמת (ACTING IN CONCERT) כדי להציג דרישה למעביד הנוגע בדבר."

ושוב:

"כאשר העובדים מגישים את התפטרויותיהם בכוונה לכפות על המעביד לפעול בדרך זו, יהיה זה שביתה".

ומסכם השופט ברנזון:

"במקרה דנן, אין למצוא במכתבי ההתפטרות של ה-18 שום דרישה קונקרטית לשינוי במצב, מלבד דרישות הקשורות בעזיבה. על-כן מכל בחינה שהיא אין לראות במעשיהם שביתה או איום בשביתה. ... גם לאיום בשביתה אין זכר לא במכתב הראשון ולא במכתב השני. בשניהם מדובר על 'התפטרות' או 'עזיבה' **לא בתנאי לקבלת תביעה כל-שהיא שלהם,** כי אם כדבר מוחלט ומוגמר.

סיכומם של דברים בפרק זה

29. הבחינה באיזה סוג התפטרות עסקינן, אם ההתפטרות היא אותנטית ועונה על דרישות הדין, אם לאו, תיעשה בכל מקרה בראש וראשונה על פי נסיבותיו. כאשר, על הטוען הנטל להוכיח כי ההתפטרות אינה בת תוקף.

במסגרת זו תיעשה הבחינה לא לפי פשוטם של דברים כפי שהם נחזים להיות, כי אם לפי מהותם של דברים, הנסיבות וההקשר התעשייתי באותו מקום עבודה. בחינה מהותית כזאת נעשית לשם הדוגמה כאשר באים לבחון קיומם של יחסי עובד מעביד. לעניין זה לא נלך אחר הכתובים, גם אם הם באים לידי ביטוי מפורש בחוזה העבודה וגם אם העובד מסכים שלא יטען ליחסי עובד מעביד. בבוא יום פקודה תבחן הטענה ליחסי עובד מעביד על פי מהותם של יחסי העבודה ולא על פי ההגדרה בה בחרו הצדדים [22].

במסגרת הבחינה המהותית, להתפטרות עובדים במישור האינדיבידואלי או במישור הקיבוצי, יילקחו בחשבון בין היתר, רכיבים אלה: האם הודעת ההתפטרות עונה על דרישות חוק הודעה מוקדמת – לאמור אם הוגשה למעביד בכתב, וצויין בה יום הוצאת ההודעה ויום הכניסה לתוקף של ההתפטרות. האם הודעת ההתפטרות נמסרה בצורה ברורה וחד-משמעית, תוך שניתן בה ביטוי מפורש לכוונה ברורה וחד-משמעית להביא לידי סיום את היחסים החוזיים בין העובד למעביד. האם מימוש ההתפטרות הותנה בתנאי. על מהותם של רכיבים אלה והתקיימותם במקרה הספציפי, ניתן ללמוד מן המטרות שעמדו מלכתחילה ביסוד ההתפטרות, כפי שבאו לידי ביטוי בהצהרות הצדדים ובהתנהגותם, כפי שיוברר בנסיבות המקרה, ממסכמים ומראיות אחרות.

כאשר מדובר בהתפטרות המונית של העובדים, תיעשה הבחינה המהותית תוך בירור התקיימותן של הדרישות דלעיל, כולן, או בחלקן, או בדומה להן; האם ההתפטרות ההמונית נועדה לשיפור תנאי העבודה וקידומם; האם באפשרות לנקיטה בכלי ההתפטרות ההמונית, או התפטרות המונית בפועל, יש כדי להעיד

---

[22] דב"ע לא/3-27 **עיריית נתניה - דוד בירגר** פד"ע ג' 177, 190; עע (ארצי) 548/08 **ישראל לוי נ' מוסך עלית לוי 93 בע"מ (2009)** ניתן 22.11.2009, פסק דינו של השופט עמירם רבינוביץ פסקה 17; עע (ארצי) 567-07 **רמי באום נ' מגידי תעופה בע"מ (2010)** 23.6.2010 פסק דין השופט רבינוביץ,סעיף 8.

על הפעלת לחץ על המעסיק, בכח או בפועל. במסגרת זו יינתן משקל לגורם "המסה הקריטית" של כמות המתפטרים; לכלל הנסיבות שאפפו את הודעת ההתפטרות מלכתחילה ובדיעבד. בתוך כך, ובשים לב למהות השירות או מקום העבודה בו מדובר, יילקחו בחשבון אף שיקולים בהיבט של "המבחן התוצאתי". לאמור, הנזק שנגרם או העלול להיגרם למעסיק, למקום העבודה, או לציבור הרחב, כתוצאה מההתפטרות ההמונית, אשר יכול ותגרום לשיתוק פעילותו של המעסיק ולפגיעה חמורה בשירות לציבור.

מן הכלל אל הפרט

הגשת מכתבי ההתפטרות הקולקטיבית

30. לפי שהוברר, מרבית מכתבי ההתפטרות נחתמו על ידי הרופאים המתמחים בתאריך 26.7.2011 או בסמוך לכך, בעיצומם של מהלכי המשא ומתן. כעבור כשבוע ימים, לאחר שהמעסיקים נענו לדרישות הר"י והסכימו להוסיף 1,000 תקנים למערכת הבריאות הציבורית, ולשפר תנאי העסקתם של רופאים מתמחים, הוגשו ביום 4.8.2011 מאות מכתבי התפטרות של רופאים, מרביתם ככל הנראה רופאים מתמחים בבתי החולים ברחבי הארץ. חלק מהמכתבים הוגשו למעסיקים באמצעות עו"ד קרת וחלקם ישירות על ידי הרופאים המתמחים.

עוד הוברר בדיון לפנינו, כי מבין 5,000 רופאים מתמחים במערכת הרפואה הציבורית בישראל, הוגשו מכתבי התפטרות על ידי כ – 950 רופאים, לשיטתה של מרש"ם; לכמות מעין זו טענו אף המעסיקים; לטענת הר"י הוגשו 750 הודעות התפטרות.

31. מפאת חשיבות הדברים לעניינו נעמוד להלן על תכנם של מכתבים אלה ומהותם. אסופת המכתבים שהובאה לפנינו, במצורף לבקשות הצד של המדינה ושל שירותי כללית, החזיקה דוגמת שלושה מכתבים אלה:

בית הדין הארצי לעבודה

סק"ב 722-09-11

מכתב בו מודפס:

תאריך 26/7/11

לכבוד

הנהלת בית החולים

הנדון: מכתב התפטרות

הריני להודיע לכם על התפטרותי מעבודתי.

בתחתית המכתב נרשם: שם... ת.ז.... חתימה...."

הא ותו לא.

עו"ד טל קרת, באת-כוח מרש"ם, אישרה לפנינו כי מכתבי התפטרות אלה נוסחו כולם על ידה, כבאת כוחם האישית של המתפטרים. עוד טענה כי היא עצמה מילאה את תאריך המכתב, לאחר שקיבלה אישורם של הרופאים המתמחים לכך, וכי הגישה את המכתבים הללו ואותם בלבד למעסיקים. טענה זו לא עלה בידה לבסס. זאת, נוכח הצהרתה במהלך הדיון לפנינו כי לא נותר ברשותה ולו עותק אחד ממכתבי ההתפטרות בהם נקבה בתאריך 4.8.11 כמועד הודעת ההתפטרות, ושאותם הגישה למעסיקים.

כל שהיה בידה להגיש לבית דין זה, במעמד הדיון, היה מכתב בנוסח זהה למכתב דלעיל, בו רשום תאריך בכתב יד - "04/08". אלא שלדבריה בסופו של יום המכתב לא הוגש כלל למעסיק, לבקשת העובדת משחזרה בה מהתפטרותה.

על פי פשוטם של דברים, מכתב זה אינו עונה על דרישות חוק הודעה מוקדמת. המכתב חסר מועד כניסה לתוקף של ההתפטרות, ואין בו שם המעביד ופרטיו. די בכך כדי לקבוע כי מכתבי התפטרות שהוגשו בדרך זו אינם תקפים ועל כן אינם מסיימים את יחסי העבודה.

32. המעסיקים טענו כי אשר הוגש להם היו ארגזים ארגזים ובהם צרורות של מאות מכתבי התפטרות. כאשר כל צרור החזיק בנוסף למכתב ההתפטרות שני מסמכים נוספים. חלקם מודפס מצידו השני של **מכתב ההתפטרות** וחלקם בצמוד לו. לטענתם, מעמד הגשת מכתבי ההתפטרות בארגזים תועד באמצעי התקשורת האלקטרונית.

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

ואלה המסמכים שהוגשו לנו במצורף לבקשות הצד של המדינה ושל שירותי בריאות כללית:

מסמך המכונה **מכתב הקווים האדומים** **שנשלח על ידי עמותת מרש"ם לחבריה.**

וכך נאמר בו:

"חברים יקרים

ברור לכל אחד מאיתנו, היום אף לאזרחי מדינת ישראל, כי אנחנו נלחמים על הבית, ומאבקנו צודק.

במאבק זה, האפשרות היחידה שלנו היא לנצח...

....לנצח כי עלינו הוטלה המלאכה להצלת הרפואה הציבורית בישראל.

הקווים האדומים עליהם הוחלט פה אחד על ידי נציגינו מבתי החולים השונים בארץ הינם:

- **1,000 תקני מתמחים ייעודים ללא פריסה**
- **מקסימום 6 תורנויות בחודש**
- **תקופת ההסכם לא תעלה על ארבע שנים**
- **ההסכם יכלול מנגנוני אכיפה ישימים\שכר שעתי בסיסי למתמחה מתחיל לא יפחת מ-50 ₪ לשעה**
- **שמירה על ההישגים ותמרוץ הפריפריה**
- **אי חיוב תורנויות מומחים צעירים**

קווים אדומים אלו נשלחו על ידינו להר"י לצורך הכללתם בכל הסכם קיבוצי שיתגבש.

.....

ככל שניווכח שקווים אדומים אלו לא נכללים בהסכם, בלית ברירה, ולא מתוך רצון לאיים, ניאלץ לעשות שימוש בכלי הלגיטימי ומלא העוצמה המצוי בידינו כקבוצה אחידה והוא כלי ההתפטרות.

חשוב להדגיש, אקט ההתפטרות עצמו הוא אקט אישי, ועל כן כל אחד מכם אשר ייתן לנו הסכמתו לעשות שימוש בכלי כזה בבוא היום, יחתום באופן אישי על המכתב ההתפטרות בנוסח המצורף וזה יופקד בנאמנות יחד עם מכתבי ההתפטרות אצל עורכי דיננו.

יחד עם זאת, כוחנו הוא בערבות ההדדית שאנו נותנים זה לזה.
אי לכך, מובהר בזאת כי מכתבי ההתפטרות יימסרו בו זמנית למעסיקים השונים, רק בבוא היום ובהתאם להחלטת מועצת תנועת הרופאים הצעירה הפועלת תחת מרש"ם והמורכבת מנציגי הרופאים הצעירים בבתי החולים השונים בארץ
אנו כמנהיגי המאבק מתחייבים בזאת לפניכם כי לא נחזור בנו מהתפטרות זו עד אשר אחרון המתפטרים יחזור לעבודתו בתנאים אשר לא יפחתו מתנאי עבודתו הקודמים."

בדיון לפנינו הוברר, כי "הקווים האדומים" המצויינים במכתב זה, נשלחו להר"י על ידי הרופאים הצעירים בדרישה להכלילם בהסכם הקיבוצי המתגבש.

33. מכתב "הקווים האדומים", על קרבו ועל כרעיו, מעיד על מהותם של מכתבי ההתפטרות, כפעולה קיבוצית מתואמת וככלי לחץ קולקטיבי רב עוצמה במאבק ארגוני וחסר פשרות, מנוהל על ידי גוף שאינו הארגון היציג של הרופאים.
במצורף למכתב זה חתמו הרופאים המתמחים על מכתב המכונה **"מכתב נאמנות"** אותו מסר כל מתפטר לעמותת מרש"ם. וזו לשונו [23]:

" לכבוד
עמותת מרש"ם

אני החתום על מכתב ההתפטרות מבין כי מכתב התפטרות זה יישמר בנאמנות אצל עורכי הדין של עמותת מרש"ם, משרד עורכי הדין זיסמן,אהרוני, גייר ויישלח למעסיקי רק כאשר תתקבל החלטה על ידי מועצת תנועת הרופאים הצעירה הפועלת תחת מרש"ם והמורכבת מנציגי הרופאים הצעירים בבתי החולים השונים בארץ.
אני מתחייב בזאת כלפי כל יתר החברים, כי לא אחזור בי אלא על פי החלטה משותפת אשר תתקבל על ידי המועצה. התחיבות זו נובעת מהחשיבות הרבה לערבות ההדדית ולפעולות המשותפות של כולנו כגוף אחד.

[23] הדגשה בקווים שלנו – נ.א.

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

בכדי לוודא ולהבטיח את השימוש במכתב ההתפטרות עליו אני חותם שייעשה רק בהתאם להחלטת המועצה אני מבין ומסכים כי חתימה על מכתב ההתפטרות תהווה הוראה בלתי חוזרת לעורכי דיננו, לשמור את מכתבי ההתפטרות בנאמנות ולשחררם למעסיקים השונים רק כאשר תתקבל החלטת מועצת תנועת הרופאים הצעירה כאמור ובמידת הצורך להשלים את הפרטים החסרים במכתב כמו שם המעסיק ומועד ההתפטרות.

היות והוסבר לי שההתפטרות היא אקט אישי אני מצהיר שחתמתי על מכתב ההתפטרות מתוך הבנה והסכמה חופשית למהלך .

שם..... ת.ז.....

תאריך..... חתימה...."

מכתב הנאמנות, שתי פנים לו: מן הצד האחד האמור בו מהווה "תמונת מראה" ל**מכתב "הקווים האדומים"** שהוא המכתב המנחה בו נקבע מהלך ההתפטרות כאמצעי לחץ להגשמת המטרות והיעדים אותם דרשו מהר"י לכלול בהסכם הקיבוצי.

מן הצד האחר, מכתב הנאמנות מהווה חלק בלתי נפרד מ**מכתב ההתפטרות** הסתום וחסר הפרטים המהותיים והנדרשים בדין.

ממכתב הנאמנות, עולה בבירור כי מכתב ההתפטרות אינו אותנטי וכי אכן, הוגש במהלך כולל של התפטרות קולקטיבית ככלי לחץ מובהק על המעסיקים ועל הארגון היציג של הרופאים, לשם הגשמת מטרותיהם של המתפטרים, כפי שהוגדרו במכתב הקווים האדומים. זאת, במובחן מהודעת התפטרות שיש בה גמירות דעת למהלך קולקטיבי וכוונה חד משמעית של המתפטר לנתק את יחסי העבודה עם מעסיקו.

מהותו של מכתב ההתפטרות נלמדת כל כולה ממכתב הנאמנות. לפיו, מכתב ההתפטרות אינו מגלם החלטה אישית ברורה של החתום עליו לסיום יחסי העבודה; החתימה על מכתב ההתפטרות אינה אלא הוראה בלתי חוזרת לעורכי הדין של עמותת מרש"ם ומופקדת אצלם בנאמנות. זאת, באופן שהמתפטר "התפרק" למעשה מהפעלת שיקול דעת למקרה שיחפוץ לחזור בו מהודעת

ההתפטרות; כניסת ההתפטרות לתוקף וביצועה אינם פרי החלטתו האישית וגמירות דעתו של המתפטר, אלא תלויים בהחלטת מועצת תנועת הרופאים הצעירה, הפועלת תחת מרש"ם, ובהתאם מוסמכים הם להשלים את הפרטים החסרים במכתב ההתפטרות כמו שם המעסיק ומועד ההתפטרות – הלא הם הפרטים החיוניים הנדרשים בחוק הודעה מוקדמת.

34. **<u>מסקנת הדברים</u> נראית על פניה: מכתבי ההתפטרות אינם מעידים על התפטרות אותנטית כי אם על פעולה קולקטיבית המכוונת להפעיל לחץ בלתי לגיטימי על הגורמים המוסמכים בדין לניהול המשא ומתן, הלא הם הארגון היציג של הרופאים והמעסיקים.**

אין לקרוא כפשוטו את מכתב ההתפטרות, אלא לבחון אותו על פי מהותם של דברים. זו נלמדת בבירור ממכתב הנאמנות וממכתב הקווים האדומים שבבסיסו. בנדון זה, גם אילו קיבלנו את טענתה של עו"ד טל קרת כי היא זו שהגישה את מכתבי ההתפטרות כולם וכי במו ידיה מסרה אך ורק את מכתב ההתפטרות ללא נספחיו, אין בכך כדי לשנות ממסקנתנו. שכן, בחינה מהותית של הקשר הדברים בנסיבות המקרה מעלה בבירור כי שלושת המכתבים הללו הם אגודה אחת שאינה ניתנת להפרדה.

בחינה מהותית של עצם ההודעה על התפטרות, אינה נמדדת בשורה האחת שבמכתב ההתפטרות בו מודיע החתום עליו "על התפטרותי מהעבודה". כמבואר לעיל, מדובר בהתפטרות על תנאי, התפטרות מותנית בהחלטת הגוף המופקד על ניהול המאבק הארגוני וקידום מטרותיו. כתב ההתפטרות מותיר ריקם, תרתי משמע, את פרטיו של המעביד ואת מועד ההודעה על ההתפטרות וכניסתה לתוקף, ומשאיר בידי עו"ד קרת, את הרשות למלא פרטים מהותיים אלה, כפי שאכן עשתה לטענתה.

גם באותה פסקה אחרונה במכתב הנאמנות מצהיר החותם כי לאור ההסבר שניתן לו, חתימתו על מכתב ההתפטרות נעשית מתוך הבנה והסכמה חופשית "**למהלך**". ודוק. ההסכמה ככל שניתנה, היא למהלך ולא למעשה ההתפטרות עצמו.

הנה כי כן, הלכה ולמעשה המכתב אינו ממלא אחר התנאים הנדרשים להכרה בו כמכתב התפטרות אותנטי המעיד על רצונו של המתפטר לסיים את התקשרותו

החוזית עם המעסיק ועל כוונתו האמיתית להביא לידי גמר יחסי עובד מעביד. בחינה אובייקטיבית של מכלול הנסיבות והראיות שהובאו לפנינו, כמפורט לעיל, מעלה איפוא כי אין מדובר בהתפטרות אותנטית לגיטימית של יחידים, כי אם בהתפטרות המונית המהווה פעולה קיבוצית מתואמת במהלך משא ומתן לשם השפעה על המשא ומתן.

על התנהלות מעין זו של הפקדת מכתבי התפטרות בידי תאגיד המייצג את העובדים, ופוגעניותם במסגרת יחסי עבודה, התייחס הנשיא בפסק הדין ב**פרשת אל על**, תוך שציין כך:

> "... אין ספק כי 'שיטות הפעולה' של תאגיד אצ"א המבקש לייצג את הטייסים, אינן מוכרות במשפט העבודה או ביחסי העבודה הקיבוציים בישראל. הפקדת מכתב התפטרות בידי התאגיד על ידי כל משתתף, שיוגש לחברה על פי החלטת אסיפת המשתתפים..... הן סנקציות מרחיקות לכת שיוצרות מעין 'יחסי כפיה' בין הטייס לבין התאגיד".

יפים הדברים לענייננו.

<u>הנסיבות האופפות את ההתפטרות גם כיום, לאחר חתימת ההסכם הקיבוצי</u>

35. ראשית דבר, יוטעם כי במעמד הדיון בבקשות, חזרה הר"י והודיעה כי ההתפטרות ההמונית כפי שננקטה על ידי הרופאים המתמחים נעשתה ללא ידיעתה, שלא על דעתה, וללא אישורה. במלים אחרות, הפעולה הקולקטיבית שראשיתה באיום על נקיטה בצעדי התפטרות אם לא תתקבל הדרישה להכללתם של דרישות "הקווים האדומים" בהסכם הקיבוצי, עובר לחתימה על מכתבי ההתפטרות והגשתם, כמו גם ההתפטרות בפועל, לאחר כניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי, כל אלה נעשו במאורגן, שלא על דעת הארגון היציג, שלא בהסכמתו.

בנוסף על כך אין להתעלם מתמיכתם של רופאים בכירים ומהבטחת מנהלי בתי חולים, כי מקום העבודה שמור למתפטרים. דברים אלה עולים משני מכתבים שהגישו המדינה ושירותי בריאות כללית לתיק בית הדין במהלך הדיון. באי-כוח עמותת מרש"ם לא כפרו באמיתותם של המסמכים ולא התנגדו להגשתם, אלא טענו כי אינם רלבנטיים לעניין. ולא היא. הוגש לנו מכתב המכוון "אל ציבור הרופאים" וכותרתו: "**הנדון: הבעת תמיכה במתמחים המתפטרים". במסגרתו**

נאמר: "שערה משערות ראשם של המתפטרים לא תיפול. כל רופא שיחפוץ לחזור לעבוד בביה"ח יוכל לעשות זאת בכל מועד". בנוסף צויין שם כי ועד הרופאים מעמיד את משאביו הכלכליים לרשות הרופאים המתמחים "ומקציב לעניין זה 240,000 ₪". מוסיף המכתב ומודיע כי "במקביל אנו מגייסים גל שני של מתפטרים מומחים ומתמחים כאחד..." על החתום ועד הרופאים, לטענת המעסיקים מדובר בבית החולים איכילוב.

נוסף על מכתב זה מכתב מאת משרד אסטרטגיה וייעוץ תקשורת ובו הודעה על כך ש"הבכירים תרמו מאות אלפי שקלים לקרן לתמיכה במאבק הרופאים הצעירים". במסגרתו נזכרים הסכומים שנאספו כפי המפורט במכתב ועד הרופאים.

במכתבים אלה, יש כדי להעיד על מהות התפטרותם ההמונית של הרופאים המתמחים, כצעד ארגוני מתואם להשגת מטרותיהם המוצהרות. מהלך הנתמך על ידי רופאים בכירים ומנהלי בתי חולים – כולם כאחד חברי ארגון הר"י. כל זאת, שעה שההסכם הקיבוצי הוא מעשה עשוי חתום וגמור כדין, והזכויות והחובות שבו, חלות על ציבור הרופאים בכללותו. למרות ההוראות המפורשות שבהסכם הקיבוצי בדבר ביטול סכסוכים, מיצוי תביעות ושקט תעשייתי, נמשכת הפעולה המאורגנת הקולקטיבית וההמונית של ההתפטרות במטרה לשנות מתנאי ההסכם.

36. **על כל אלה יש להוסיף את המשקל המצטבר של כמות הרופאים המתמחים והרופאים הצעירים שהודיעו על כוונתם להתפטר,** בהיותם כ-1000 מתוך 5,000 רופאים מתמחים בכלל המערכת. אל מול מסה קריטית זו, טוענים המעסיקים כי אם אכן יינתן תוקף למכתבי ההתפטרות ויסתיימו יחסי עובד מעביד,יתרוקנו מחלקות שלמות בבתי החולים מרופאים, וייגרם נזק מיידי ובלתי הפיך, לחולים, למשפחותיהם ולציבור בכללותו.

המעסיקים אף דוחים את טענת עמותת מרש"ם לפיה ההתפטרות אמורה להיכנס לתוקף בתום תקופת הודעה מוקדמת בת 30 יום, כנדרש בחוק, וכי על המעסיקים היה להיערך לקידום פני הרעה. לטענת המעסיקים, מערכת הבריאות בכללותה רואה ברופאים המתמחים וברופאים הצעירים עמיתים וחברים למקצוע ולדרך; כי ציפו וקיוו שלאחר חתימת ההסכם הקיבוצי, ולאחר שמכלול פרטיו ומשמעותם

יובאו לידיעת הרופאים המתמחים, יחזרו בהם מהודעות ההתפטרות. כי לנוכח המחסור החמור והמובנה ברופאים בישראל, עליו אין חולק, אין ולא הייתה כל אפשרות ממשית או מעשית, למילוי מקומם של המתפטרים בבתי החולים, גם לא על ידי הרופאים הבכירים שנותרו בבית החולים.

הנה כי כן, בהיבט התוצאתי, הופכת ההתפטרות להיות כלי ממשי, משמעותי וכבד המשקל ביותר במסגרת המאבק המקצועי שמנהלים הרופאים הצעירים באופן עצמי ופרטני להגשמת מטרותיהם לשנות את ההסכם הקיבוצי כפי שנחתם כיום.

כללם של דברים ומסקנה בצידם

37. כללם של דברים, התפטרותם ההמונית של הרופאים הצעירים אינה בת תוקף במישור משפט העבודה הפרטי באשר לא מתקיימים בה היסודות הנדרשים לסיום יחסי עבודה, לרבות מסויימות וכוונה ברורה וחד משמעית בהתפטרות. במישור משפט העבודה הקיבוצי, מצביעות הראיות על כך שההתפטרות ההמונית של הרופאים הצעירים מהווה על פי מהותה פעולה קיבוצית מתואמת המכוונת לשינוי תנאיו של הסכם קיבוצי חתום כדין. פעולה קיבוצית מתואמת זו ננקטת שלא כדין מאחר והיא נעשית בתקופת התחייבות לשקט תעשייתי ומיצוי תביעות, ומאחר שלא אושרה כדין על ידי ארגון העובדים היציג, שהוא בלבד מוסמך להכריז על סכסוך עבודה ושביתה.

מכתבי ההתפטרות עליהם חתמו הרופאים המומחים אינם עונים על דרישות הדין לעניין ניתוק יחסי עובד מעביד. כלל הנסיבות עליהם עמדנו ומהותם של דברים, מצביעים על כך שההתפטרות אינה אותנטית, וכי המדובר בהתפטרות אשר מלכתחילה, טרם חתימת ההסכם הקיבוצי, ובדיעבד – לאחריו, מהווה אמצעי להגשמת מטרות ויעדים במסגרת מאבק ארגוני מתמשך, שלא על דעת הארגון היציג של הרופאים, ושלא באישורו, ועומדת בניגוד להתחייבות הארגון ויחידיו לביטול סכסוכים, למיצוי תביעות ולשקט תעשייתי. זאת ועוד. **פעולה קיבוצית למימוש זכויות צריכה להיעשות בכלים חוקיים. לא כך נעשה במקרה שלפנינו. לכך נוסיף את העובדה שאין מדובר בצעד מידתי לאור הנזק העלול להיגרם מפעולה זו.**

בנסיבות אלה, בהן הודעות ההתפטרות אינו עונות על דרישות הדין בנוגע להודעת התפטרות, אין מדובר בהתפטרות אותנטית תקפה.

משכך הוא, **ממשיכים להתקיים יחסי עובד ומעביד, בין הרופאים המתמחים לבין בתי החולים בהם הם מועסקים, כל אחד מהרופאים המתמחים והצעירים, בבית החולים בו הוא עובד.**

נוכח המשך קיומם של יחסי עובד מעביד, ומשלא פסקו ומשלא בוטלו יחסים אלה, על כלל הרופאים במערכת הבריאות, לרבות הרופאים המתמחים והרופאים הצעירים החתומים על מכתבי ההתפטרות מושא ההליך שלפנינו, להתייצב לעבודתם היום 4.9.2011 ולהמשיך בעבודתם כסדרה וכהלכתה.

אי התייצבות לעבודה כאמור, מהווה נטישה בלתי מאושרת של העובדים את מקום עבודתם, על כל ההשלכות הנובעות מכך.

כל פעולה של מרש"ם במעמדה הנוכחי, שאיננה עולה בקנה אחד עם פסיקתנו זו, לרבות, פעילותה המאורגנת להביא להתפטרות הרופאים, כפי שמצאה ביטויה במקרה שלפנינו,מנוגדת לדין ואסורה.

בהכירנו את ציבור הרופאים כציבור נורמטיבי ושומר חוק, אנו סמוכים ובטוחים כי יתייצבו לעבודה וימשיכו בה וימלאו את חובותיהם מימים ימימה, ככל הנדרש.

38. **מתקבלות בקשות הצד שהגישו המדינה ושירותי בריאות כללית. ובהתאם אנו מורים על כניסתם לתוקף של צווים אלה:**

1. ניתן בזה צו הצהרתי כי בנסיבות הענין, ההתפטרות הקולקטיבית בה נקטו הרופאים אשר הגישו את "מכתב ההתפטרות" הינה צעד ארגוני בלתי חוקי. וכי "מכתבי ההתפטרות" חסרי תוקף ובטלים.
2. ניתן בזה צו האוסר על הרופאים לנקוט בצעד ארגוני כלשהו, שיש בו הפרת ההתחייבות בסעיפי ההסכם הקיבוצי בנוגע לביטול סכסוכים, מיצוי תביעות והתחייבות לשקט תעשייתי. נקיטת צעדים כאמור ייחשבו כהשתתפות בשביתה בלתי חוקית ובלתי מוגנת, על כל המשתמע מכך.

3. ניתן בזה צו המורה להר"י להפעיל מרותה הארגונית, כמתחייב, ולהמשיך ולעשות, כל שביכולתה, לגרום לקיום עבודה סדירה ותקינה בבתי החולים הממשלתיים ובשירותי בריאות כללית, ללא כל הפרעה ושיבושים.
4. ניתן צו המורה להר"י לעשות כל שלאל ידה כדי למנוע הפרת התחייבויות כלשהן הכלולות בהסכם הקיבוצי ובמיוחד בסעיפי ביטול סכסוכים, מיצוי תביעות והתחייבות לשקט תעשייתי.
5. צווים אלה יחולו על הר"י ועל כל יחיד מיחידיהָ.
6. **צווים אלה הם בעלי תחולה מיידית, וייכנסו לתוקף עם מתן החלטה זו.**

סגן הנשיאה, השופט יגאל פליטמן

1. כאלף רופאים מתמחים (להלן המתמחים) מתעתדים שלא להגיע למקום עבודתם החל מבוקרו של יום ראשון ה-4.9.11. ככל שכך יקרה צפויה מערכת האשפוז של בתי החולים במרכז הארץ לקרוס. מחלקות שלמות בבתי החולים הללו תחדלנה מלתפקד אפילו אם יגויסו הרופאים המומחים למלא מקום המתמחים החסרים. לחולים המאושפזים והנזקקים לאשפוז ייגרם סבל רב ובמקרים מסוימים אפשר שייגרם להם נזק בלתי הדיר.

2. השאלה הראשונה המתעוררת ביחס לצעדם הצפוי של המתמחים הינה- האם אי הופעתם לעבודתם כאמור, היא בגדר אקט התפטרות אישי של כל אחד ואחד מהם, נוכח גמירות דעתו והחלטתו החד משמעית לסיים קשר העבודה בינו למעסיקתו ; **או** שאותו צעד של אי התייצבות לעבודה ננקט במישור הקיבוצי , במסגרת מאבקה המקצועי של קבוצת רופאים ומתמחים לשיפור שכרם ותנאי עבודתם. וזאת לדעת. שעה שהתפטרות, גם כשהיא נעשית במכתב משותף על ידי עובדים רבים, עדיין חייבת להינקט כאקט אישי של כל עובד המצביע חד משמעית על כוונת לסיים את קשר העבודה עם המעסיק והוא מודיע לו על כך ברורות ומפורשות ;

הרי שאי הופעה לעבודה במסגרת צעד מאורגן של מאבק מקצועי , כלומר שביתה, תכליתה הפוכה – לא ניתוק יחסי עובד מעביד כי אם המשכם ובתנאים משופרים.

3. בנסיבות המקרה שלפנינו אין חולק שכל המתמחים הגישו להנהלות בתי החולים "מכתבי התפטרות" בהם נכתב וללא כל תוספת נוספת כך : "הריני להודיעכם על התפטרותי מעבודתי" . לאחר מכן הופיעו באותו מכתב שמו וחתימתו של המתמחה בצירוף תעודת זהות שלו. דא עקא, שאותם מכתבים אינם עומדים בפני עצמם סתם כך. הם לא נכתבו בחלל הריק וכותביהם לא הסתפקו בהם. לפיכך , כדי לעמוד על גמירות דעתם האמיתית של כותבי מכתב ההתפטרות, מן ההכרח לבחון מכלול ביטוייה החיצוניים ומתוכם להסיק האם אכן כוונתם והחלטתם היתה לנתק קשר העבודה בינם למעסיקתם לאחר כל שנות עמלם בלימודיהם ובטרם יהפכו הם עצמם לרופאים מומחים.

4. לשם בחינת מכתבי ההתפטרות כאמור לעיל , ראויות לציון העובדות הבאות :

א. הארגון היציג של הרופאים לרבות המתמחים הינה הר"י. הר"י היתה זו שניהלה משא ומתן ממושך עם המבקשות, תוך נקיטת עיצומים מידתיים, לשם חתימה על הסכם קיבוצי לשנים הבאות.

ב. ב-20.7.11 נקלע המשא ומתן בין הצדדים למבוי סתום. בהחלטה מיום 21.7.11 הורינו לאסור על המתמחים לשבש סדרי העבודה הרגילים, לנטוש מחלקות, ולנקוט בעיצומים שלא על פי הנחיות ארגונם היציג. בדיון שנועד לפנינו ביום 24.7.11 ביקשה עמותת מרש"ם, הפועלת לקידום מעמד המתמחים, ושיוצגה על ידי באת-כוח המתמחים בדיון שבפנינו, להצטרף דיון, אלא שבקשתה נדחתה לאחר שניתן לה להשמיע את קול מצוקתם של הרופאים המתמחים. בפסק דין ביום ה-25.7.11 הוחלט על ידינו שלא ליתן צווי מניעה כנגד עיצומי הר"י בתקופה זו של המשא ומתן ביניהם.

ג. בסמוך לאחר מתן אותו פסק דין , פנתה עמותת מרש"ם באתר האינטרנט שלה בקול קורא לכלל הרופאים המתמחים לחתום על מכתבי התפטרות "למען החולים" , "כבוד המקצוע", "והצלת הרפואה הציבורית בישראל". במסגרת אותו קול קורא צוינו "הקווים האדומים" עליהם "הוחלט על ידי

נציגי העמותה בבתי החולים" "לצורך הכללתם בכל הסדר קיבוצי שיתגבש", והוסף, כי ככל "שיווכחו שקווים אדומים אלה לא נכללים בהסכם, ייעשה שימוש בכלי הלגיטימי ומלא העוצמה אשר מצוי בידם כקבוצה אחידה והוא כלי ההתפטרות". לגבי נוהל הגשת מכתבי ההתפטרות נאמר באותו קול קורא , שהם "יימסרו בו זמנית למעסיקים בבוא היום, בהתאם להחלטת מועצת תנועת הרופאים הצעירה הפועלת תחת מרש"ם." מנהיגי המאבק מצידם התחייבו ,"שלא לחזור מההתפטרות עד אשר אחרון המתפטרים יחזור לעבודתו בתנאים אשר לא יפחתו מתנאי עבודתו הקודמים." בהמשך לקול הקורא נוסח מכתב ההתפטרות שצוטט לעיל ובהמשך למכתב ההתפטרות נוסח מכתב התחייבות שמוען לעמותת מרש"ם לשם תמיכה הדדית בין חותמי מכתב ההתפטרות. (להלן- **כתב הערבות ההדדית**). בכתב הערבות ההדדית נאמר, כי מכתבי ההתפטרות יישמרו בנאמנות אצל בא-כוחם ויימסרו למעסיק "רק אם תתקבל החלטה על ידי מועצת תנועת הרופאים הצעירה הפועלת תחת מרש"ם." לגבי חזרה מהתפטרות, נאמר באותו כתב שהיא מותנית גם כן ב"החלטה משותפת אשר תתקבל על ידי המועצה והתחייבות זו נובעת מהחשיבות הרבה לערבות הדדית ולפעולות המשותפות של כולנו כגוף אחד." לבא כח העמותה שקיבלה בנאמנות את מכתבי ההתפטרות ניתנה ההרשאה "להשלים את הפרטים החסרים במכתב ההתפטרות כמו שם המעסיק ומועד ההתפטרות." על רופא שחתם על מכתב ההתפטרות היה גם לחתום על כתב הערבות ההדדית.

ד. שלושת הכתבים הללו הוכנו על ידי באת-כוח עמותת מרש"ם כמסמך אחד מקיף. המתמחים המתפטרים פעלו על פי הנחיותיו. חלקם חתמו על מכתבי ההתפטרות עוד ביום 26.7.11.

ביום 4.8.11 הוגשו מכתבי ההתפטרות בארגזים וקלסרים למעסיקות המבקשות על ידי בא כוח עמותת מרש"ם, לעיתים בצירוף הקול הקורא וכתב הערבות ההדדית. המעסיקות המבקשות היו מודעות לפועלה של עמותת מרש"ם כאמור.

ה. בשלב זה של החתימה על מכתבי ההתפטרות והגשתם למעסיקות, המשא ומתן בין הצדדים היה במשבר, נוכח פערי העמדות שנראו כבלתי ניתנים

לגישור. רק לאחר שביתת הרעב של פרופ' אידלמן, הפנייה לראש הממשלה, ושלושה דיונים הבג"ץ בימים 2.8.11, 8.8.11, ו-15.8.11, נמצא המוצא המוסכם של יציאה מהמשבר על ידי גישור אצל פרופ' פטרבורג ורק ביום 25.8.11, כשלושה שבועות לאחר כתיבת מכתבי ההתפטרות נחתם ההסכם הקיבוצי שענה חלקית על ה"קווים האדומים" שהציגה עמותת מרש"ם בקול הקורא.

ו. הבקשה שלפנינו למתן צווי המניעה, הוגשה על ידי המבקשות, לאחר שד"ר לוי, ראש מינהל הרפואה במשרד הבריאות, כתב למתמחים ביום 30.8.11 כי "המסמכים מעידים כי אין מדובר במכתב התפטרות בעל תוקף" והוא נענה בו ביום על ידי מועצת הרופאים הצעירה, כי "ההתפטרות הינה אישית ברורה וחוקית ובכוונת כל אחד מאיתנו לממש את התפטרותו בתום מלוא 30 ימי ההודעה המוקדמת אשר הוענקו למערכת לצורך התארגנות."

5. זכותו של כל מתמחה להתפטר מעוגנת בחוק יסוד כבוד האדם וחרותו וחוק יסוד חופש העיסוק ואינה נתונה כלל למחלוקת. השאלה שלפנינו היא אחרת, השאלה הינה – האם כל מתמחה אכן גמר בדעתו לסיים את קשר העבודה עם מעסיקו והאם הביע רצונו זה כלפיו באופן ברור וחד משמעי.

באשר לכך, יהא זה מלאכותי לנתק את מכתב ההתפטרות מההקשר בו הוא ניתן ויש לבחנו על רקע המסגרת והתכלית כפי שמצאו ביטויים האובייקטיבי בנסיבות המקרה שפורטו לעיל.

לאור האמור, יש ליתן הדעת לכך, שמכתב ההתפטרות נכתב במסגרת פועלה הקיבוצי של עמותת מרש"ם להיטיב תנאי עבודתם ושכרם של המתמחים כקבוצה. מכתב ההתפטרות נכתב לאור הקול הקורא ונוסחו הוכתב על ידי בא כוח העמותה בצירוף הנוסח המוכתב של כתב הערבות ההדדית. הכול נעשה במתכונת אחידה שהמתמחה היה צריך רק להוסיף חתימתו במקום המסומן , כאילו מדובר בעצומה בנושא כלשהו ולא במכתב התפטרות רב משמעות לגביו על דבר סיום עבודתו ,על פי החלטתו ,אצל מעסיקתו . תאריך ההתפטרות במכתבי ההתפטרות הוא למעשה אחד, 30 יום לאחר הגשתם, ללא כל קשר לויתקו של המתמחה ומעמדו. מכתבי ההתפטרות הוגשו, לא על ידי המתמחה עצמו, אלא על

ידי בא כוח עמותת מרש"ם, בארגזים וקלסרים , שלא על פי המועד שהמתמחה בחר בו להתפטר, אלא על פי המועד שנבחר עבורו. אפילו שיקול הדעת לחזור מן ההתפטרות ניטל מן המתמחה והוא היה זקוק לשם כך להסכמת אותו גוף שהחליט עבורו על מועד מסירת מכתבי ההתפטרות.

בנסיבות האמורות, אין לומר שבפנינו מכתב התפטרות אותנטי המעיד על כוונה ברורה וחד משמעית מצד המתמחה כלפי מעבידו להפסיק את קשר העבודה ביניהם. אלא מדובר בצעד ארגוני של הגשת מכתבי התפטרות כאקט קולקטיבי, שנקטו עמותת מרש"ם ומועצת הרופאים הצעירה והמתמחים שהצטרפו אליהם, במסגרת מאבקם הארגוני לשיפור תנאי עבודת המתמחים על פי הקווים האדומים שהציבו לעצמם. ובמסגרת אותו מאבק הוחתמו הרופאים שהצטרפו לאותו מאבק על מכתב ההתפטרות. כוונתם באותו מכתב לפיכך הייתה ליטול חלק במאבק קבוצתם ולא להתפטר מעבודתם .

זוהי משמעותו האמיתית של מכתב ההתפטרות לאחר בחינתו על פי מכלול הנסיבות האובייקטיבי והקשר בין המתמחים בינם לבין עצמם, בינם לעמותת מרש"ם שארגנה אותם במאבקם, ובינם למעסיקתם וארגונם היציג.

משאלה הם הדברים מסקנתם הינה שלפנינו מקרה שונה לחלוטין מ"מקרה אלקו" בו נקטו עובדי המחלקה המיכנית באקט ברור וחד משמעי של התפטרות, הדגישו זאת פעמיים, וכל שנותר היה לסכם מבחינתם נגע לתנאי עזיבתם.

6. מעבר לזאת. תוקף מכתבי ההתפטרות בנסיבות המקרה שלפנינו בהקשר בו הם נכתבו, מותנה בתנאיו של ההסכם הקיבוצי שיושג בין הר"י למבקשות. תכליתו הייתה להשיג למתמחים את המבוקש על ידם בקווים האדומים שהציגה עמותת מרש"ם על ידי איום בהתפטרות. מכתבי ההתפטרות נמסרו בשלב בו המשא ומתן בין הצדדים עלה על שרטון ומבלי שאפשר יהיה לדעת מראש בוודאות מספקת מה יהיה בסופו של המשא ומתן.

אקט ההתפטרות על פי מכתב ההתפטרות צריך להיבחן בנסיבות המקרה על פי מועד כתיבתו או לכל המאוחר על פי מועד מסירת מכתב ההתפטרות למעסיק. לגבי אותו מועד לא היה טעם בהתפטרות מתמחה בנסיבות המקרה ,תוך כדי

המשא ומתן הבלתי ממוצה ,כל עוד הוא לא יודע מה יהא בסופו ואילו מההישגים שבגינם הוא מבקש להתפטר הושגו בחלקם או במלואם.
משכאלה הם פני הדברים , אזי מכתב ההתפטרות היה למעשה מכתב מותנה על פי תנאי שלא התקיים בעת כתיבתו ולפיכך הוא בטל כמכתב התפטרות ו ואין הוא אלא מכתב איום בהתפטרות, הממועך למעשה למעסיק ולארגון העובדים היציג, כחלק מהאמצעי הארגוני "שנבחר כנשק רב עוצמה" כאמור בקול הקורא, או לכל היותר מכתב סתמי כללי על כוונה עתידית להתפטר.

7. על פי סעיף 2(ג) לחוק למתן הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א-2001, הודעת ההתפטרות צריכה להיות בכתב ובעלת מסוימות . במילים אחרות יש לציין בה את מועד ההודעה על ההתפטרות ומועד כניסת ההתפטרות לתוקף.
שני תנאים אלה לא התקיימו בנסיבות המקרה שלפנינו. מתוך מכתב ההתפטרות כשלעצמו אין לדעת על מועד מתן הודעת ההתפטרות למעסיק ומועד כניסת ההתפטרות לתוקף. שני מועדים אלה נבחרו עבור המתמחים במועד מאוחר יותר ועל ידי אחרים. לפיכך, "מכתבי ההתפטרות" הינם מכתבי התפטרות מדומים וגם ככאלה הם חסרי תוקף.
משמכתבי ההתפטרות חסרי תוקף כאמור, אין כל נפקות לענייננו לטענת השיהוי בפניית המבקשות לבית הדין.

8. מסקנת דברינו כאמור הינה, כי מכתבי ההתפטרות חסרי תוקף משפטי במסגרת משפט העבודה הפרטי. אולם אפשר שיש מקום להוסיף על כך, כי אפילו היה ניתן תוקף משפטי למכתבים אלה, ספק עדיין אם היה מקום מצידנו לאישור התפטרותם של כאלף מתמחים ביום אחד כאיש אחד מתוך התעלמות מצרכי מערכת הבריאות ואשר יקרה בה לאחר התפטרותם ,חרף זכותם להתפטר. במקרה שכזה חובת תום הלב אפשר שהייתה מחייבת הפסקת עבודה מודרגת על פי תפקיד המתמחה, סבלם ונזקם של חוליו נוכח המועד בו החליט להפסיק עבודתו.

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

9. משמכתבי ההתפטרות חסרי תוקף במישור המשפט הפרטי, יש לבחון תוקפו של הצעד המתוכנן על ידי כותביו, לאי-הופעה לעבודה ביום ה- 4.9.11 במישור משפט העבודה הקיבוצי ונוכח צווי המניעה המבוקשים.

באשר לכך יצוין קודם לכל כי ב-21.7.11 ניתן על ידינו צו לפיו על כלל הרופאים במערכת הרפואית , לרבות המתמחים, לקיים העבודה כסדרה ולהימנע משיבושי עבודה החורגים מהנחיותיה של הר"י.

פועלם המאורגן של עמותת מרש"ם וקבוצת הרופאים הצעירים, להסדרת התפטרות הרופאים בהמוניהם, שבמסגרתו נכתבו מכתבי ההתפטרות, על מנת להכתיב לארגונם היציג ולמעסיקתם מילוי דרישותיהם – פועלם זה, היה בגדר הפרה של צו המניעה שניתן על ידינו כאמור לעיל.

אי הופעה של כאלף מתמחים כאיש אחד החל מיום אחד, יום ראשון ה-4.9.11, היא בגדר המשכה ופועלה היוצא של מעשי ראשי קבוצתם מעמותת מרש"ם ומועצת הרופאים הצעירה ולפיכך - היא בגדר שביתה. שביתה שכזו היא בלתי חוקית, בלתי מוגנת, מנוגדת לצווי בית הדין בעבר כאמור ,ונוגדת את סעיף השקט התעשייתי בהסכם החדש שנחתם בין הר"י למבקשות. לפיכך, יש לאסרה בצווי מניעה.

10. אין לחתום עניין זה מבלי להדגיש, כי מסגרת יחסי העבודה הקיבוציים בארץ מושתת על קיום משא ומתן בין המעסיק לארגון העובדים היציג והסתמכות כל צד להסכם, והמשק כולו, על קיומו.

במצב דברים זה, פועלה של עמותת מרש"ם ומועצת הרופאים הצעירה, אותה קבוצה מבין הרופאים שאינה בגדר ארגונם היציג, המבקשת להכתיב את הקווים האדומים שקבעה לעצמה, לארגונם היציג ולמעסיקתם, אחרת תיאלץ לדבריה "לעשות שימוש בכלי הלגיטימי ומלא העוצמה שמצוי בידה כקבוצה אחידה והוא כלי ההתפטרות" (מתוך הקול הקורא) ,פועלה זה - אינו חוקי, בלתי דמוקרטי ויש בו כדי לערער מן היסוד את יחסי העבודה במשק ושבירת כלליהם עליהם נסמכים כולנו.

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

11. **סוף דבר**. לאור האמור, יש ליתן למבקשות סעדן כמפורט בדעתה של חברתי הנשיאה נילי ארד.

השופט עמירם רבינוביץ

אני מסכים עם פסק דינה של חברתי הנשיאה נילי ארד והתוצאה אליה הגיעה ולעיקרי הדברים של חברי השופט פליטמן.

נציג ציבור, מר שלום חבשוש

האמור בחוות דעתה של הנשיאה נילי ארד מקובל עלי ואני מסכים לתוצאה אליה הגיעה. כמו כן אני מסכים לאמור בחוות דעתו של סגן הנשיאה השופט פליטמן.

נציג ציבור, מר יצחק קאול

האמור בחוות דעתה של הנשיאה נילי ארד מקובל עלי ואני מסכים לתוצאה אליה הגיעה. כמו כן אני מסכים לאמור בחוות דעתו של סגן הנשיאה השופט פליטמן.

סוף דבר

על דעת כל חברי המותב מוצהר בזאת כי ממשיכים להתקיים יחסי עובד ומעביד, בין הרופאים המתמחים לבין בתי החולים בהם הם מועסקים, כל אחד מהרופאים המתמחים והצעירים, בבית החולים בו הוא עובד.

נוכח המשך קיומם של יחסי עובד מעביד, ומשלא פסקו ומשלא בוטלו יחסים אלה, על כלל הרופאים במערכת הבריאות, לרבות הרופאים המתמחים והרופאים הצעירים החתומים על מכתבי ההתפטרות מושא ההליך שלפנינו, להתייצב לעבודתם היום 4.9.2011 ולהמשיך בעבודתם כסדרה וכהלכתה.

אי התייצבות לעבודה כאמור, מהווה נטישה בלתי מאושרת של העובדים את מקום עבודתם, על כל ההשלכות הנובעות מכך.

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

כל פעולה של מרש"ם במעמדה הנוכחי, שאיננה עולה בקנה אחד עם פסיקתנו זו לרבות, פעילותה המאורגנת להביא להתפטרות הרופאים, כפי שמצאה ביטויה במקרה שלפנינו, מנוגדת לדין ואסורה.

בהכירנו את ציבור הרופאים כציבור נורמטיבי ושומר חוק, אנו סמוכים ובטוחים כי יתייצבו לעבודה וימשיכו בה וימלאו את חובותיהם מימים ימימה, ככל הנדרש.

מתקבלות בקשות הצד שהגישו המדינה ושירותי בריאות כללית. ובהתאם אנו מורים על כניסתם לתוקף של צווים אלה:

א. ניתן בזה צו הצהרתי כי בנסיבות הענין, ההתפטרות הקולקטיבית בה נקטו הרופאים אשר הגישו את "מכתב ההתפטרות" הינה צעד ארגוני בלתי חוקי. וכי "מכתבי ההתפטרות" חסרי תוקף ובטלים.

ב. ניתן בזה צו האוסר על הרופאים לנקוט בצעד ארגוני כלשהו, שיש בו הפרת ההתחייבות בסעיפי ההסכם הקיבוצי בנוגע לביטול סכסוכים, מיצוי תביעות והתחייבות לשקט תעשייתי. נקיטת צעדים כאמור ייחשבו כהשתתפות בשביתה בלתי חוקית ובלתי מוגנת, על כל המשתמע מכך.

ג. ניתן בזה צו המורה להר"י להפעיל מרותה הארגונית, כמתחייב, ולהמשיך ולעשות, כל שביכולתה, לגרום לקיום עבודה סדירה ותקינה בבתי החולים הממשלתיים ובשירותי בריאות כללית, ללא כל הפרעה ושיבושים.

ד. ניתן צו המורה להר"י לעשות כל שלאל ידה כדי למנוע הפרת התחייבויות כלשהן הכלולות בהסכם הקיבוצי ובמיוחד בסעיפי ביטול סכסוכים, מיצוי תביעות והתחייבות לשקט תעשייתי.

בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 722-09-11

ה. צווים אלה יחולו על הר"י ועל כל יחיד מיחידיהָ.

ו. צווים אלה הם בעלי תחולה מיידית, וייכנסו לתוקף מיד עם מתן פסק זה,

ניתן היום ה' אלול תשע"א (4 בספטמבר 2011) בשעה 09:15 בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נילי ארד, **נשיאה, אב"ד**	**יגאל פליטמן, סגן** **נשיאה**	**עמירם רבינוביץ,שופט**
נציג עובדים, מר שלום חבשוש	**נציג מעבידים, מר יצחק קאול**	