



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

ניתן ביום 7.10.16

המערער

כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי

-

המשיבה

צ.ל.פ. תעשיות בע"מ

לפני: הנשיא יגאל פליטמן, השופט אילן איטח, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה
נציג ציבור (עובדים) מר שי צפריר, נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה נוימן

בשם המערער: עו"ד איתי סבירסקי, עו"ד אביגיל שחם
בשם המשיבה: עו"ד דפנה שמואלביץ', עו"ד רן גפטר חרמש

פסק דין

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. האם מעסיק, שהכיר בארגון עובדים כיציג, רשאי לבדוק מחדש את היציגות שהכיר בה ולשנות את דעתו? האם ארגון עובדים, שהוכר על ידי המעסיק כיציג, זכאי לתקופת "יציבות ארגונית" במהלכה יחויב המעסיק לנהל מולו משא ומתן, גם אם מספר חבריו של הארגון הצטמצם? באילו נסיבות תתאפשר בדיקה מחדש של היציגות, ואילו חזקות תופעלנה על מנת להגן על חופש ההתארגנות? אלו השאלות העיקריות העומדות להכרעתנו בהליך שבפנינו, במסגרת ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (ס"ק 27328-05-14, ס"ק 27342-05-14; השופטת יעל אנגלברג שהם ונציגי הציבור מר יאיר טבת ומר שמעון בינון).

התשתית העובדתית

2. המשיבה - צ.ל.פ. תעשיות בע"מ - היא חברה העוסקת בייצור ופיתוח אריזות, ושייכת לענף הפלסטיקה (להלן: **החברה**). המערער - כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי (להלן: **הארגון**) - הוא ארגון עובדים, וביום 29.7.13 הודיע להנהלת החברה כי הפך לארגון יציג במפעלה. ימים ספורים לאחר מכן, ביום



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

5.8.13, הכירה החברה ביציגות הארגון (לאחר שקיבלה לידיה העתקים מטפסי ההצטרפות), ובחודש אוקטובר 2013 החלו הצדדים לנהל משא ומתן לקראת חתימת הסכם קיבוצי.

3. משלא הושגו - על אף ניהולו של משא ומתן רצוף - הסכמות שאפשרו חתימת הסכם קיבוצי, הכריז הארגון - ביום 16.12.13 - על סכסוך עבודה. בתיווך האחראית האזורית על יחסי העבודה במשרד הכלכלה (להלן: **הממונה האזורית**) חזרו הצדדים לשולחן המשא ומתן, אך גם הפעם - למרות קיום פגישות וחילופי תכתובות - לא הגיעו להבנות. בהתאם, חודשה - ביום 22.3.14 - ההכרזה על סכסוך עבודה, וביום 6.4.14 נערכה בהוראת הארגון שביתה למשך 24 שעות (עליה נמסר לחברה יום קודם לכן).

4. ביום 4.5.14 הודיעה החברה לארגון כי הגיעו לאוזניה **"ידיעות ברורות"**, לפיהן **"עשרות רבות של עובדים ביטלו את חברותם בארגונכם"** ומשכך קם ספק בדבר יציגות הארגון ו**"הנכם נדרשים להציג בפנינו את מצבת העובדים החברים בארגונכם נכון להיום"**. ביום 12.5.14 הודיעה החברה לארגון כי טרם קיבלה ממנו מענה ולכן **"נמתין לתשובתכם בנוגע להוכחת היציגות עד ליום 14.5.14 וככל שלא תתקבל תשובה מפורטת לרבות אסמכתאות עדכניות... נסיק מכך כי אינכם ארגון יציג"**. למחרת היום נשלחה תשובת הארגון לפיה **"מכתבכם בדבר ספק כלשהו ביציגותו של ארגון כוח לעובדים במרשתכם מעלה גיחוך"**, וכי החברה נדרשת להפסיק את התערבותה במהלכי ההתארגנות ולשוב לשולחן המשא ומתן. במכתב ב"כ החברה מיום 13.5.14 הובהר כי בהעדר מצבת חברים עדכנית בארגון - **"הצהרת מרשתנו מיום 12.5.14 עומדת בעינה"**, ובהתאם הודיעה החברה על הפסקת המשא ומתן בין הצדדים.

5. ביום 15.5.14 הגיש הארגון בקשת צד בסכסוך קיבוצי לבית הדין האזורי, במסגרתה עתר לצו זמני שיורה לחברה להימנע מכל התערבות במהלכי ההתארגנות, לרבות באמצעות שידול עובדים לחתום על טפסי ביטול חברות, וכן לחדול מכל התנכלות לעובדי החברה הלוקחים חלק בהתארגנות. עוד עתר



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

הארגון לסעד קבוע שיורה לחברה לחדש את המשא ומתן בין הצדדים, ולפסיקת פיצוי כספי בסך 200,000 ₪ בגין כל התנכלות. בהמשך ההליך עתר הארגון לקביעת תקופה בת שנתיים לפחות במהלכה יתאפשר לארגון עובדים שהוכר כיציג, בסיטואציה בה אין ארגון עובדים מתחרה, לפעול למימוש מטרותיו הקיבוציות, מבלי שהמעסיק יהא רשאי לעורר מחדש את שאלת היציגות.

6. ביום 1.6.14 ניתן תוקף של החלטה להצהרת החברה, לפיה היא מכבדת את זכות ההתארגנות של עובדיה, לא תפגע בחופש ההתארגנות של כל אחד מהם ולא תתנכל למי מעובדיה על רקע ההתארגנות או אי התארגנות. עוד נקבע, במסגרת ההחלטה, כי מלוא הנתונים הרלוונטיים - טפסי הצטרפות, טפסי ביטול חברות, טפסי חידוש ורשימת עובדים מלאה - יועברו על ידי הצדדים לממונה האזורית, וככל שישתבר מבדיקתה כי נכון ליום 1.6.14 חברים בארגון לפחות שליש מעובדי החברה - **"יקיימו הצדדים משא ומתן אשר יכלול לפחות שתי פגישות בשבוע, וזאת עד למועד הדיון שייקבע"**, ומבלי שתועלה בתקופה זו טענה של העדר יציגות מצד החברה. מאידך ככל שיעלה מבדיקת הממונה האזורית כי אין בידי הארגון נכון למועד זה את השליש הנדרש כדי להוות ארגון יציג - תיבחנה טענות הצדדים במסגרת ההליך העיקרי.

7. הממונה הודיעה כי נכון ליום 1.6.14, חברים בארגון 104 עובדים מתוך 340 עובדי החברה, היינו 30.59% ממצבת כוח האדם. זאת, כאשר במועד מסירת הודעת היציגות היו חברים בארגון 140 עובדים, ולאחר מכן הצטרפו חברים נוספים אך 70 עובדים ביטלו את חברותם. בהתחשב בכך, לא ניתן צו זמני המחייב את החברה בהמשך ניהול משא ומתן עם הארגון, ונקבע כאמור כי טענות הצדדים בקשר לכך תיבדקנה במסגרת ההליך העיקרי.

פסק דינו של בית הדין האזורי

8. בית הדין האזורי, לאחר שמיעת עדויות ודיון בטענותיהם המשפטיות של הצדדים, קיבל את עמדת המערער לפיה יש לאפשר לארגון עובדים שהוכר כיציג תקופת "יציבות ארגונית" או "חסינות", גם כאשר אינו מתחרה מול



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

ארגון עובדים נוסף. במהלך תקופה זו יחול איסור על המעסיק לבחון מחדש את יציגות הארגון או לטעון כי אינה קיימת, וכפועל יוצא מכך תוטל חובה על המעסיק להמשיך ולנהל משא ומתן קיבוצי עם אותו ארגון משך כל תקופת ה"חסינות" שתיקבע.

בית הדין ביסס קביעה זו על תקופת היציבות הארגונית שנקבעה ב-סב"א (ארצי) 31575-02-13 **הסתדרות העובדים הלאומית - הסתדרות העובדים הכללית החדשה** (9.9.13; להלן: **עניין אל בטוף**), וסבר כי נדרשת תקופה מסוג זה גם כאשר קיים ארגון עובדים אחד בלבד (להבדיל ממצב של תחרות בין ארגוני עובדים שנדון בעניין **אל בטוף**). ההנמקה העיקרית שניתנה לכך היא הצורך "**לאפשר לצדדים להגיע להסכמה מוקדם ככל שניתן ובאופן ש"נקי מלחצים"**, על מנת שיוכלו לגבש ביניהם הסכם קיבוצי לטובת שמירה על יציבות ארגונית מחד גיסא, ו"שקט תעשייתי" מאידך גיסא". שאם לא כן, "**כל תוצאה אחרת תגרום לאנדרלמוסיה ביחסי העבודה ותגרור את הצדדים להליכים ארוכים ומיותרים אשר יסלימו את המאבק במקום לעודד אותם להגיע להסכמות"**.

9. בית הדין הוסיף כי עובד אמנם זכאי לבטל את חברותו בארגון עובדים, אך עליו לעשות כן בתום לב ולדעת "**כי להחלטותיו יש משקל והשלכות וכי להצטרפות לארגון מתלווה גם אחריות"**. בהתאם, אין הצדקה לאפשר "**זגזוג**" של עובדים שיצטרפו ויפרשו לארגון העובדים בהתאם ללחצים ואירועים שיתרחשו במהלך המשא ומתן, ואין לבחון חדשות לבקרים אם היציגות עומדת על כנה - באופן שיעודד את המעסיק לפעול כנגד ההתארגנות.

עם זאת, ככל שיושג הסכם קיבוצי וטרם שיירשם, יתכן ויש לאפשר את בירור מעמדו של הארגון בשנית על ידי הממונה על יחסי העבודה, כאשר יתאפשר לעובדים שאינם מעוניינים ביציגות לטעון בפניו להעדרה.

10. בית הדין הוסיף וקבע כי כאשר קיים ארגון עובדים אחד בלבד לא די בתקופת ששת החודשים שנקבעה כתקופת יציבות ארגונית בעניין **אל בטוף**, שכן



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

"כאשר אין ארגון עובדים אחר מתדפק על דלתו של המעסיק, קביעת תקופה קצרה יחסית של הכרה ביציגות ארגון העובדים, עשויה להביא "לגרירת רגליים" של המשא ומתן, עד כדי מסמוסו, ובכך לרוקן מתוכן את כל הליכי ההתארגנות". בנוסף, "היא עשויה לעודד מעסיקים לפעול לביטול חברותם של עובדים בארגון היציג, מתוך ידיעה כי בכך תבוטל היציגות והיא לא תאלץ לנהל משא ומתן לקראת חתימה על הסכם קיבוצי".

משכך, תקופת היציבות הארגונית בהעדר ארגון עובדים מתחרה, אינה מצומצמת לששה חודשים בלבד ממועד ההכרה ביציגות אלא תיגזר ממכלול נסיבות המקרה. בנסיבות המקרה הנדון, "מן הראוי לאפשר תקופת משא ומתן נקייה מלחצים שלא תפחת משנה". בהתאם, רק לאחר שנה ממועד ההכרה ביציגות ניתן יהא לחזור ולבחון את שאלת יציגותו של הארגון, "וזאת בפנייה לבית הדין ולא באופן עצמאי על ידי המעסיק". בית הדין הדגיש כי "בנסיבות שבהן נערמים קשיים חיצוניים ליחסי הצדדים, יהא מקום לעיתים להאריך התקופה אפילו עד לשנתיים ימים", וכי אין להביא במניין התקופה את פרק הזמן בו הופסק המשא ומתן באופן חד צדדי על ידי המעסיק, וכן את משך הזמן בו התנהל הליך משפטי בין הצדדים בקשר לכך.

11. בית הדין הוסיף ודחה את טענת החברה לפיה המגבלות שהוטלו על מעסיקים במסגרת הלכת פלאפון (עס"ק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - פלאפון תקשורת בע"מ (2.1.13); עתירה לבג"צ נדחתה - בג"צ 4179/13 לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים נ' בית הדין הארצי לעבודה (7.7.14); להלן: בג"צ פלאפון) - אינן רלוונטיות כאשר ההתארגנות אינה מצויה עוד בשלב "עוברי" אלא בשלב שלאחר הכרה ביציגות. בית הדין קבע כי תקופה זו - שלאחר הכרה ביציגות וטרם חתימת הסכם קיבוצי - מהווה "שלב של ינקות", במהלכה "מצויים כל הצדדים כולם - הארגון, העובדים והמעסיק - בשלבי גישוש", ולכן "גם בשלב זה, שבו מתנהל משא ומתן בין הארגון לבין המעסיק, אין לראות את יחסי הכוחות כשווים זה לזה וממילא יש לנקוט זהירות דומה לזו שב"שלב העוברי", אם כי אין לומר שברמה מוחלטת כמו בשלב המוקדם".



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

לפיכך גם בשלב זה אסור למעסיק לשמש כ"פה" לעובדים שאינם מעוניינים ביציגות, ואסור לו להתערב ביחסים שבין הארגון לחבריו או בהליכי ההתארגנות.

12. בית הדין דחה את טענתה העובדתית של החברה לפיה **"נקודת השבר ביחסי העובדים והארגון הייתה השביתה, אשר דרך ההתנהלות במסגרתה לא מצאה חן בעיני העובדים ועל כן הביאה זו לנטישה רבתי שלהם את הארגון"**. גם אם היו עובדים שמתחו ביקורת על דרך התנהלות השביתה, הוכח כי הייתה הצטרפות של עובדים חדשים לאחר השביתה וכן חזרה לארגון של עובדים שפרשו ממנו. ממילא, גם אם נודע לחברה כטענתה על פרישה של עובדים מחברותם בארגון - לא אמורה הייתה לבחון מחדש את יציגותו כתוצאה מכך, שכן **"ממועד שהוכרה היציגות ועד לביטולה היא שרירה וקיימת ולמעסיק אין כל מעמד בכל הנוגע ליציגות (למעט הכרה בו)"**, כך שבדיקה מחודשת של היציגות במהלך תקופת החסינות **"מהווה התערבות בוטה ופסולה בהתארגנות העובדים"**.

13. בית הדין בחן אחת לאחת את טענותיו העובדתיות של הארגון בדבר התנכלות מצד החברה והתערבות מטעמה בהליכי ההתארגנות, וקבע כי אלו לא הוכחו. זאת, למעט בהתייחס למעורבות החברה בטפסי ביטול החברות בארגון, לגביה נקבע כי רוב מכתבי הביטול אמנם נכתבו בכתב יד בנוסחים שונים, אך **"העובדה שנשלחו מאותו מקום באותו המועד כאסופת מסמכים והעובדה כי נשלחו טפסי ביטול על ידי עובדים שכלל לא היו חברים קודם לכן - יש בהן כדי להעיד על מעורבותו של בעל עניין וכי לא מדובר ביוזמה עצמית של עובד אשר רק השתמש במכשיר הפקס המצוי במסדרון משרדי המשיבה..."**. לאור זאת, נקבע כי **"לא שוכנענו כי מי מטעם המשיבה לא היה מעורב בחתימת טפסי הביטול"**.

בית הדין הוסיף וקבע כי למרות האמור לעיל אין הצדקה - בהתחשב בכלל הנסיבות - לחייב את החברה בפיצוי כספי בגין פגיעה בהתארגנות. ההנמקה



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

שניתנה לכך היא כי החברה הכירה ביציגות הארגון מייד עם הודעתו על כך וניהלה מולו משא מתן משך כחצי שנה, כאשר האחריות לכישלון המשא ומתן מוטלת גם על הארגון שהציב דרישות בלתי סבירות. לפיכך, ועל מנת למנוע **"לעומתיות יתר"**, אין הצדקה לפסוק פיצוי כספי.

14. בית הדין הוסיף ודן במחלוקות בין הצדדים בנוגע ליחידת המיקוח, וקבע כי זו כוללת בנסיבות המקרה את כל עובדי החברה, זוטרים ובכירים כאחד, ואין להחריג ממנה **"שכבה עבה של מנהלים אשר אין להם כל ייחוד מקצועי"**. עוד קבע כי נוכח מסקנותיו בעניין תקופת החסינות אין רלוונטיות לטענות הארגון בדבר מהימנותם של טפסי הביטול, שכן גם אם אלו תקפים - אין לכך משמעות כל עוד לא חלפה שנה לפחות ממועד ההכרה ביציגות. המשמעות היחידה היא לעניין מעורבות החברה בחתימת טפסי הביטול, כמפורט לעיל.

כפועל יוצא מכלל קביעות בית הדין, ובהתחשב בתקופה בה נוהל משא ומתן בין הצדדים עד ליום 12.5.14, ניתן צו אופרטיבי לפיו **"על הצדדים לבוא בדברים במשא ומתן לקידום היחסים הקיבוציים במשך 6 חודשים נוספים לפחות, היינו עד ליום 31.12.15"** (פסק הדין ניתן ביום 30.6.15). זהו הסעד היחידי שניתן, ללא צו להוצאות.

15. כל האמור לעיל נפסק על ידי דעת הרוב, מפי השופטת יעל אנגלברג שהם ובהסכמת נציג הציבור מר יאיר טבת. נציג הציבור מר שמעון בינון, בדעת מיעוט, הצטרף לדעת הרוב בכל הנוגע למסגרת יחידת המיקוח, הקווים המנחים לבחינת טפסי הביטול וזכות הארגון לתשלום פיצויים במקרה הנדון. עם זאת, סבר כי אין הצדקה לקבוע תקופת "חסינות" כאשר קיים ארגון עובדים יחיד. לגישתו, **"משהכיר המעסיק בהתארגנות, עובר הכדור למגרש הארגון שישכיל לפתח דיאלוג ומערכת יחסי עבודה מול המעסיק... במקרה כזה כאשר מתפתחת מערכת יחסי עבודה תקינה בין הארגון והמעסיק אין למעשה משמעות לזמן ואין גם משמעות לחסינות שכן שני הצדדים מקיימים ביניהם דיאלוג, מתנהלים בהדדיות וחותרים להסכם שישקף את האיזון בין האינטרסים של הצדדים"**.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

מר בינון הוסיף כי במקרה זה "התנהלות הארגון גררה חוסר אמון מצד העובדים שבחרו לפרוש מהארגון", אשר כשל בניהול המשא ומתן ובבניית מערכת יחסי עבודה עם המעסיק. לאור זאת, "התנהלות הארגון הביאה למעשה למיצוי ההזדמנות שניתנה לו ומשירד מספר החברים בו מתחת לרף של שליש מיחידת המיקוח חדל למעשה להוות ארגון יציג".

טענות הצדדים בערעור

16. **הארגון** הגיש ערעור ביחס לקביעה אחת בלבד מתוך פסק דינו של בית הדין האזורי - בנוגע למשך תוקפה של "תקופת היציבות הארגונית", בה חלה חזקת יציגות והמעסיק אינו רשאי לערער על הודעת היציגות של ארגון העובדים. הארגון סבור כי על מנת למנוע פגיעה בחופש ההתארגנות; לאפשר הזדמנות אמיתית ואפקטיבית להשלמת המשא ומתן הקיבוצי בתנאי יציבות; ולמנוע סד זמנים צר שאך יצור לחץ מיותר שיפגע בתהליך האוטנטי - יש להעמיד את משך התקופה "לכל הפחות על שנתיים" (שיימנו - בהתאם לבקשתו בסיכומיו - ממועד הכרת המעסיק ביציגות), עם "אפשרות לקיצור התקופה בנסיבות חריגות".

לשיטת הארגון, תקופה של שנה אינה מספיקה בפועל לקידום מהלך התארגנות ראשונית ומשא ומתן קיבוצי ראשון להסכם קיבוצי, שכן מהלך מסוג זה מחייב שינוי תפיסה והסתגלות ובמהלכו נדרשים הצדדים "לקיים תהליך מורכב ומאומץ, להסתגל לדיאלוג ביניהם ולברוא יש מאין הסדרים קיבוציים חדשים במקום העבודה". הניסיון בשטח מלמד כי תקופה של שנה אינה מספקת לכך, ובפועל משך הזמן עד חתימה על הסכם קיבוצי ראשון נמשך כשנתיים או קרוב לכך. קביעת בית הדין טומנת לפיכך בחובה פיתוי ותמריץ למעסיק לעכב את ניהול המשא ומתן בדרכים שונות או לפעול מאחורי הקלעים לשם הפעלת לחצים על העובדים לביטול חברותם בארגון העובדים, בידיעה שפעילות כזו תשתלם לו ותאפשר בתום השנה לערער על יציגות הארגון ולהפסיק את המשא ומתן הקיבוצי.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

17. הארגון סבור כי בית הדין האזורי צדק בעריכת היקש מתקופת המניעות בתחרות בין ארגונית והרחבתה, אך סבור כי שגה בהסתמכו על תקופת היציבות הארגונית שנקבעה ביחס לשלב שלאחר סיומה של תחרות בין שני ארגונים, כאשר ההלכות הרלוונטיות יותר - שקבעו תקופות מניעות ארוכות יותר - הן אלו העוסקות בתקופות שטרם החלפת ארגון יציג (סב"א (ארצי) 50718-07-10 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות העובדים הלאומית** (17.11.10), בו נקבעה תקופת מניעות בת שנה ממועד חתימת הסכם קיבוצי ראשון, להלן: עניין **ספרינט מוטורס**; וסב"א (ארצי) 9685-07-12 **ארגון כוח לעובדים - הסתדרות העובדים הכללית החדשה** (15.7.12); להלן: עניין **הרכבת**), בו נקבעה תקופת מניעות לאורך כל התקופה בה מנוהל משא ומתן אותנטי ואפקטיבי בתום לב; עתירה לבג"צ נדחתה - בג"צ 6076/12 **כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי נ' ההסתדרות הכללית החדשה** (13.12.12); להלן: בג"צ **הרכבת**).

הארגון סבור כי גם בענייננו יש לקבוע תקופת מניעות ממושכת ובלתי מוגדרת בזמן (שתיקבע על פי פרמטרים מהותיים), ולכל הפחות להכפיל את תקופת המניעות בת השנה שנקבעה בעניין **ספרינט מוטורס**. הארגון מסכים, עם זאת, כי בנסיבות חריגות - וכדוגמא אם ארגון העובדים לא קיים משא ומתן משך זמן ממושך לאחר הודעת היציגות מטעמים התלויים בו, או הפסיק פעילותו במקום העבודה וניתק קשר עם נציגות העובדים - יכול ותהא הצדקה לקצר את התקופה.

18. הארגון מלין בנוסף על השתהות בית הדין האזורי במתן פסק דינו, מבלי שניתן סעד זמני להמשך ניהול המשא ומתן, באופן שגרם ל"התפוגגות מוחלטת של ההתארגנות" בתקופת ההמתנה לפסק הדין. לטענתו, לאחר מתן פסק הדין החלה ההתארגנות להשתקם אך הדבר "ייקח מספר חודשים לכל הפחות", ולכן ששת החודשים שנקבעו כסעד אופרטיבי לא יספיקו ואינם מגשימים את תכליתה של תקופת המניעות כפי שנקבעה על ידי בית הדין האזורי עצמו. הארגון עותר לפיכך לקביעת תקופת מניעות בת שנתיים שתימנה בנסיבות המקרה ממועד מתן פסק דינו של בית הדין קמא, וזאת מבלי שערער על



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

היבטים אחרים של פסק הדין. במידה רבה ערעורו של הארגון הוא לפיכך ערעור עקרוני, ששם דגש מופחת על נסיבות המקרה הספציפיות.

הארגון אף מעלה חשש כי תקופת היציבות הארגונית שנקבעה בפסק הדין תרע את מצבם של ארגוני העובדים לעומת המצב המשפטי שקדם לו, מעצם קביעת מועד "סיום" ליציגות הארגון. הדבר יפגע במיוחד בעובדים חלשים, חסרי כוח פוליטי, שיכולתם הכלכלית לשרוד צעדים ארגוניים נמוכה יחסית. עובדים כאלה יתקשו להפעיל לחץ על המעסיק להתקדם בקצב מהיר במשא ומתן, ועלולים להינזק במיוחד מהתקופה הקצרה שנקבעה. לטענתו, התארגנויות ראשוניות תתמוססנה לאחר שנה, נוכח הצורך להיאבק פעם נוספת מול המעסיק בשאלת היציגות.

19. **החברה** הגישה ערעור שכנגד, במסגרתו היא מלינה על קביעתה של תקופת היציבות הארגונית כנגד המעסיק במצב בו קיים ארגון עובדים אחד בלבד. לטענתה, **"מו"מ קיבוצי המבוסס על מנדט אמיתי שקיבל ארגון העובדים מהשטח יביא להסכמות שיאריכו ימים גם ללא מניעות. מאידך, מו"מ שמנהל ארגון עובדים מוחלש, בחסות צווים שיפוטניים - לא יביא להסכם גם עם מניעות מוארכת ומוכפלת"**. החברה טוענת כי הארגון הוא שגרם לכישלון המו"מ בסרבו להצעותיה להאצתו וכן בהעלאת דרישות כלכליות בלתי סבירות. בהמשך הורה על שביתה בהתראה קצרה, תוך סגירת שערי המפעל וגרימת פרובוקציות מכוונות.

לטענת החברה, כתוצאה מכך איבדו העובדים את אמונם בארגון, ו"לאחר שהגיעו עדויות על פניות רבות של עובדים לביטול החברות בארגון, פנתה אליו החברה וביקשה לברר את מעמדו והאם הוא אווז במנדט מהעובדים כנדרש". הארגון סירב להתייחס לפנייה ולא הכחיש כי אינו ארגון יציג עוד, ומשכך הודיעה החברה על הפסקת המשא ומתן. לטענתה, משך כל תקופת ההמתנה לפסק הדין לא פעל הארגון במסגרת החברה, לא ניסה לצרף עובדים נוספים לשורותיו ולא עשה דבר בשטח על מנת לבסס את מעמדו על אף שלא



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

הייתה כל מניעה כי יעשה כן. הדבר מדבר בעד עצמו, ומלמד כי מדובר בארגון שעובדי החברה אינם מעוניינים בו.

20. החברה מוסיפה וטוענת כי סעיף 33 ח'1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957 (להלן: **חוק הסכמים קיבוציים**) יצר איזון חוקתי, המחייב מעסיק בניהול משא ומתן קיבוצי בהתארגנות ראשונית רק עם ארגון יציג. איזון זה פוגע במידה מסוימת בחופש החוזים וזכות הקניין של המעסיק לטובת זכות ההתארגנות, אך זאת בתנאי שאכן קיים ארגון יציג היינו "**מסה קריטית של עובדים**" המעוניינת בייצוגה על ידי הארגון. בית הדין אינו מוסמך לחרוג מאיזון זה, ובהתאם תקופות המניעות שנפסקו עד כה נקבעו רק כאשר התהליך הקיבוצי עבר כברת דרך ממשית, ופירותיו עמדו בסכנה עקב חילופי יציגות. באותם מקרים, מספרם הכולל של העובדים בשני הארגונים המתחרים על היציגות, עלה על שליש מעובדי המעסיק; כיוון שלא היה ספק בדבר רצון העובדים להתאגד - נקבעו תקופות מניעות, במהלכן יתמקד הארגון היציג בהשלמת המו"מ הקיבוצי ולא יידרש לבזבז זמן ואנרגיה על הדיפת המתחרה.

מאידך בענייננו נקבעה תקופת מניעות בלתי מידתית לטובת ארגון לא יציג אשר העובדים עצמם שללו ממנו את היציגות, מבלי שיכולים היו לדעת כי חתימתם על טפסי ההצטרפות לא תהא ניתנת לביטול מהותי משך תקופה בת שנתיים (מעצם אי מתן משמעות לביטול חברותם במישור הקיבוצי). קביעה כזו מגבילה שלא לצורך הן את חופש ההתקשרות של המעסיק והן את חופש הבחירה של עובדיו, ואף מנוגדת לסעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים - הדורש יציגות בעת הגשת הסכם קיבוצי לרישום; מחייב את הממונה על יחסי העבודה לוודא את היציגות טרם רישום ההסכם; ומלמד כי דרישת היציגות אינה מתמצית במועד אחד אלא מחייבת מצב נמשך לאורך כל תקופת המו"מ הקיבוצי ועד לחתימת ההסכם. הדבר מובן אף מההיבט הפרקטי, שכן ארגון שאין עובדים מאחוריו לא יוכל לנקוט בצעדים ארגוניים ולא יוכל לקדם משא ומתן קיבוצי. לכל הפחות עותרת החברה לביטול הקביעה המחייבת את המעסיק לפנות לבית הדין בתום תקופת היציבות הארגונית שנקבעה, ולהסיר



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

מהעובדים את החובה לפנות לממונה על יחסי העבודה על מנת להתנגד לרישום הסכם שכלל אינו הסכם קיבוצי.

21. בתשובתו לערעור שכנגד טוען **הארגון** כי המועד הקובע שנקבע בפסיקה הוא מועד ההכרזה על יציגות, ולאחר מכן אין לערער על יציגות הארגון הקיים וממילא אין נפקות משפטית לשינוי בהיקף החברות בארגון עד לתום תקופת היציבות הארגונית. מועד ההכרזה על יציגות הוא המועד הרלוונטי גם לעניין רישום ההסכם הקיבוצי, שהרי זו מטרת ההתאגדות ותכלית ההכרה בארגון כיציג מלכתחילה, וקביעה אחרת תעודד מעסיקים לנסות ולהחליש את ההתארגנות וכן תיצור אנדרלמוסיה מוחלטת בעולם יחסי העבודה. הארגון סבור כי אין בכך משום פגיעה ביסוד הוולונטריות, שכן לרשות העובדים עומדים אמצעים רבים לעצור את מהלך ההתארגנות או להדיח את הארגון הקיים.

22. הארגון טוען עוד כי החברה לא הוכיחה כלל ועיקר שעובדי החברה אינם מעוניינים ביחסי עבודה קיבוציים או בייצוגם על ידי הארגון; בהתאם לבדיקת הממונה, נכון ליום 1.6.14 הגיע הארגון לנתוני חברות של 30.59% (לשיטת הארגון - 33.2%), וזאת לאחר הפחתת מספר החברים כתוצאה מהודעות ביטול שנשלחו במעורבות החברה כך ששיעור החברות בפועל גדול יותר. הארגון מדגיש כי מעסיק אינו רשאי לייצג את עובדיו בכל הנוגע לזכותם להתארגן וחזקה שעמדתו נגועה בשיקולים זרים (עניין **פלאפון**); אמנם היו עובדים שהודיעו על ביטול חברותם בארגון, אך **"לפי ההלכה הפסוקה, חזקה שעזיבת עובדים את הארגון זמן קצר לאחר הצטרפותם נעוצה בלחץ בלתי הוגן של המעסיק"**. קל וחומר, כאשר בית הדין שוכנע שאכן הייתה מעורבות מסוימת של החברה במשלוח הודעות הביטול.

דיון והכרעה

23. משפט העבודה הקיבוצי מציב בפנינו בשנים האחרונות אתגרים רבים ומחייב איזון עדין בין זכויות יסוד מתנגשות, וביניהן חופש החוזים, הזכות לקניין, האוטונומיה האישית, חופש הביטוי, וכמובן הזכות החוקתית לחופש



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

התארגנות על היבטיה השונים - אישים וקיבוציים - שלעיתים מתחרים אלו באלו (לפירוט ראו למשל בעניין **ספרינט מוטורס**; סב"א (ארצי) 32690-10-10 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה** - **כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי** (20.1.11); להלן: **עניין האוניברסיטה הפתוחה**); הלכת **פלאפון**; סטפן אדלר, התארגנות עובדים בישראל: מגמות, היבטים משפטיים ומדיניות, **ספר אליקה ברק-אוסוסקין** 517 (2012), להלן: **אדלר**; עידו עשת, גבולות הויכוח סביב יחידת המיקוח, **עבודה, חברה ומשפט** י"ג 57 (2012).

חלק מהאיזונים נקבעו בחוק וחלקם בהלכה הפסוקה, תוך הבהרה כי נקודות האיזון עשויות להשתנות בהתאם לנסיבות וכן להשתנות בעתיד נוכח שינויי העיתים (בג"צ **פלאפון**).

עקרון היציגות, משמעותו ומועדי בדיקתו

24. אחד האיזונים שנקבעו בחוק הוא "עקרון היציגות", שמשמעו קביעת מעמד בלעדי לארגון העובדים - אשר מייצג את מספר העובדים הגדול ביותר באותו מקום עבודה ולפחות שליש - לחתום על הסכם קיבוצי מיוחד אשר יקבע את תנאי העבודה של יחידת המיקוח כולה (סעיפים 3 ו-15 לחוק הסכמים קיבוציים; דב"ע (ארצי) מב/5-2 **ההסתדרות הכללית - אגודת העובדים הבכירים בפז**, פד"ע יד 367 (1983)).

לארגון העובדים היציג ניתן לפיכך מעמד מיוחד שכרוכים בו אחריות רבה, וכוח ליצור נורמות שמעמדן רם משל נורמות חוזיות. בהתאם הודגש, כי "עקרון היציגות הוא קוגנטי שכן מדובר בשאלה של כשרות משפטית לפעול, אין דרך להתנות עליו, ואין הוא נתון להחלטת הצדדים למו"מ הקיבוצי..." (גיא מונדלק, יחסים בין ארגוני עובדים: על ביזור מערכת יחסי העבודה בישראל, **שנתון משפט העבודה** ו' 219, 269 (1996); להלן: **מונדלק**; עניין **אל בטוף**).

25. במקביל להדגשת חשיבותו של עקרון היציגות והעדר האפשרות להתנות עליו, הובהר בהלכה הפסוקה כי אין אפשרות מעשית לבחון את היציגות מדי יום



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

ביומו. העדר ודאות לגבי מעמדו היציג והיציב של ארגון עובדים, והעמדה מחדש בסימן שאלה את שאלת מעמדו חדשות לבקרים, מונעת אפשרות אפקטיבית לקיים מערכת יחסים קיבוצית ולנהל משא ומתן לקראת חתימתו של הסכם קיבוצי, ויוצרת טלטלות מיותרות במקום העבודה אשר פוגעות בעובדים, במעסיק ובארגון (או ארגוני) העובדים.

בהתאם, הודגשה בהלכה הפסוקה החשיבות הרבה המוקנית ליציבות קיומו של ארגון העובדים ומעמדו; כדוגמא לכך ניתן להצביע על הדרישה להוכיח "ארגון של קבע" לצורך קביעת מעמד של "ארגון עובדים" (בג"צ 7029/95 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד נא(2) 63 (1997); להלן: **בג"צ עמית**). כן נקבעו - בסיטואציות שונות של תחרות בין ארגוני עובדים - תקופות "מניעות" ו"יציבות ארגונית", במהלכן אין לערער על מעמדו היציג של ארגון העובדים שהוכר ככזה (עניין **ספרינט מוטורס**; עניין **הרכבת**; עניין **האוניברסיטה הפתוחה**; עניין **אל בטוף**; והשוו לדעות השונות לגבי "חזקת היציגות" בעס"ק (ארצי) 26445-09-13 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מדינת ישראל** (26.3.14, מוכר כעניין **אחדות**).

26. עוד נקבע, כי ככלל תיבדק היציגות במועד בו מסר ארגון העובדים למעסיק על היותו הארגון המייצג את רוב העובדים במקום העבודה, ולא פחות משליש העובדים (עס"ק (ארצי) 1008/00 **הורן את ליבוביץ' בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה**, פד"ע לה 145 (2000); להלן: עניין **הורן את ליבוביץ'**; עניין **האוניברסיטה הפתוחה**; עניין **אל בטוף**).

מועד זה נקבע, בין היתר, על מנת למנוע הפעלת לחץ על העובדים לבטל את חברותם בארגון העובדים, בתקופת הביניים שממועד ההודעה ועד למועד ההכרה (עניין **הורן את ליבוביץ'**, בו ביטלו עשרות עובדים את חברותם לאחר מועד הכרזת היציגות מטעם ארגון העובדים, כאשר בית הדין קבע שלא תהא לכך השפעה על ההכרה בארגון העובדים כארגון יציג).



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

27. לאמור לעיל יש להוסיף את משמעות ההכרה ביציגותו של ארגון עובדים במקום עבודה. מעצם קיומו של ארגון עובדים יציג מחויב המעסיק לנהל מולו משא ומתן בשורה ארוכה של נושאים (ע"ע (ארצי) 400005/98 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הוועד הארצי של עובדי מינהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים - מדינת ישראל**, פד"ע לה 103 (2000); ובהתארגנות ראשונית - מכוח סעיף 33 ח"1 לחוק הסכמים קיבוציים). המעסיק אף מחויב לנהל את אותו משא ומתן בתום לב ובדרך מקובלת, כאשר חובה זו כוללת בחובה, בין היתר, את החובה לנהל משא ומתן ענייני, תוך פרק זמן סביר, תוך גילוי המידע הדרוש לצורך כך ותוך פתיחות לדרישותיו של ארגון העובדים.

עקרונותיו של משפט העבודה הקיבוצי אף מטילים חובות נוספות על מעסיק כלפי ארגון עובדים יציג, דוגמת יידוע והיוועצות (דב"ע (ארצי) נב/2-4 **חברת תרכובות ברום בע"מ - ההסתדרות הכללית**, פד"ע כג 456 (1991); עס"ק (ארצי) 11/08 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - ידיעות אחרונות בע"מ** (9.5.10); וזאת מבלי לפגוע בחובות הקיימות, ככל שקיימות, כלפי נציגות עובדים גם בהעדר ארגון עובדים יציג). קיימת לפיכך משמעות רבה לעצם ההכרה ביציגותו של ארגון עובדים - הן כלפי המעסיק והן ביחס לכלל עובדיו של מקום העבודה, גם כאלה שבחרו שלא להצטרף אליו.

יתרונותיה וחסרונותיה של תקופת "יציבות ארגונית" בעקבות הכרה ביציגות

28. בית הדין האזורי קבע בפסק דינו תקופת "יציבות ארגונית" חדשה שטרם נקבעה בפסיקה טרם לכן, ועניינה מניעות מהמעסיק - בסיטואציה בה קיים במקום העבודה ארגון עובדים אחד בלבד - מלעורר מחדש את שאלת היציגות משך תקופה מוגדרת לאחר שזו הוכרה. ואכן, במהלך הדברים הרגיל אמורה מערכת היחסים הקיבוצית להתנהל מתוך הנחה כי ארגון העובדים שהוכר כיציג במועד הקובע, והוא הארגון היחיד הפעיל באותו מקום עבודה, שומר על מעמדו כארגון יציג, מבלי לשוב ולבחון זאת אלא אם יש שינוי נסיבות המצדיק בחינה שכזו. בחינה חוזרת ונשנית, מבלי להצביע בתום לב על שינוי נסיבות, עלולה לסכל את האפשרות לקיומה של מערכת יחסים קיבוצית הדדית ונמשכת הנבנית על אמון לאורך זמן; עלולה לתמרץ מעסיקים לפעול שלא כדין



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

כנגד ההתארגנות, מתוך מטרה להפחית את מספר החברים בארגון ולהסיר את יציגותו; עלולה להחליש את כוחו של הארגון במשא ומתן מול המעסיק, וכן את יכולתו לקבל החלטות קשות שעלולות לא למצוא חן בעיני חלק מהעובדים; וכן עלולה ליצור בלבול, אי ודאות והעדר יציבות במקום העבודה, באופן שיפגע הן בעובדים והן במעסיק (על חשיבות היציבות במקום העבודה כ"win win situation" ראו למשל בעניין **אל על**: ס"ק (ארצי) 21/10 **הסתדרות העובדים הלאומית בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה** (2.5.10)).

מקובלת עלינו לפיכך נקודת המוצא העקרונית של בית הדין האזורי, כי לאחר הכרה ביציגות נדרשת תקופת יציבות בה שני הצדדים למערכת היחסים הקיבוצית יוכלו להסתגל זה לזה ולשינוי המהותי שחל במקום העבודה, תוך בניית אמון ומערכת של שיתוף פעולה, מבלי שהארגון יחוש כי "נושפים בעורפו" ובוחנים כל יום מחדש את מספר החברים בו. כפי שעוד יורחב להלן, הדברים נכונים ביתר שאת בהתחשב בשבריריותה של מערכת יחסים קיבוצית שאך נולדה (גם אם כונן כבר ארגון עובדים יציג), עת למעסיק יש עדיין אינטרס לנסות ולסכלה, וכאשר משולש היחסים עובדים-ארגון עובדים-מעסיק מצוי בתהליכי בנייה, באופן שמותיר עדיין עדיפות מובנית לכוחו של המעסיק.

29. עם זאת, האמור לעיל לא מוביל בהכרח לקביעת תקופה מוגדרת ופורמאלית של "יציבות ארגונית" או "מניעות", במהלכה יחויב המעסיק להמשיך ולנהל משא ומתן מול הארגון שהוכר כיציג, מבלי שיהא באפשרותו לעורר מחדש את שאלת היציגות גם כאשר על פני הדברים יש יסוד לטענה כי נפלו בה בקיעים או כי מוצדק לבחון את קיומה. בפסיקה הובהר כי **"מעמדו של ארגון עובדים יציג... עשוי להשתנות"**, וכי **"השאלה כיצד ומתי מאבד ארגון עובדים יציג את מעמדו הינה שאלה נכבדה הנסבה, בין היתר, סביב הצורך לאזן בין דרישת היציגות לבין חופש ההתאגדות"** (עניין הורן את ליבוביץ').

ההכרה ביציגות אינה עומדת לפיכך על כנה לעולם ועד, כאשר **"פרק הזמן בו רשאי ארגון עובדים להסתמך על הודעת יציגות ייגזר ממכלול נסיבות**



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

המקרה: האם לאחר מסירת הודעת היציגות היה ארגון העובדים פעיל במקום העבודה; האם התנהל מו"מ בין המעסיק לבין ארגון העובדים, הן לעניין ההכרה ביציגות והן לעניין תנאי העבודה; האם חלו שינויים מהותיים במצבת כוח האדם, ללא קשר למהלכי ההתארגנות, כך שעלול להיווצר מצב שבמועד ההכרה לא מתקיימים בארגון העובדים התנאים להיותו ארגון יציג על פי סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים", ועוד (עס"ק (ארצי) 59352-10-13; ידיעות אינטרנט בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (21.8.14); להלן: עניין ידיעות אינטרנט).

30. לטעמנו, קיים קושי בקביעה א-פרוורית של תקופת מניעות מוגדרת וקשיחה בסיטואציה של ארגון עובדים יחיד, לרבות מהטעמים עליהם עמד המערער בעצמו. כך, הגדרתו מראש של "מועד תפוגה" להכרה ביציגות (בין אם שנה מהמועד הקובע ובין אם מעבר לכך כגישת הארגון) עלולה לדרבן מעסיקים לעכב את המשא-ומתן הקיבוצי ולא להיכנס באמת ובתמים למערכת יחסים קיבוצית שיתופית, מתוך הנחה כי זו קצרת מועד. ככל שמעסיק ידע שהיציגות פוקעת בתום תקופה מוגדרת, הוא עלול להשתמש בעובדה זו על מנת למסמס את המו"מ הקיבוצי ולנסות "להעביר את הזמן" עד תום התקופה בלא התקדמות במשא ומתן. הארגון סבור כי בעיה זו מתעוררת רק בשל משך הזמן הקצר שנקבע על ידי בית הדין האזורי ותיפתר ככל שנאריכה, אך לטעמנו עצם קציבתה של תקופה מוגדרת היא הבעייתית (אלא אם תיקבע תקופה ארוכה באופן בלתי סביר, שיש בה פגיעה בלתי מידתית ברצון העובדים). הבחינה אמורה להיות מהותית, ולהתבסס על תום לבם של הצדדים ועל הגשמת תכליותיו של משפט העבודה הקיבוצי.

קושי נוסף קיים בחשש למשפוט יתר של מערכת היחסים הקיבוצית, שחייבת להיבנות על אמון ושיתוף פעולה ולהתנהל מכוח "מקבילית הכוחות" העדינה הנוצרת בכל מקום עבודה בין המעסיק לארגון העובדים. לכל אחת ממערכות היחסים הקיבוציות דינאמיקה משל עצמה, ויש חסרונות מובנים בקביעה מראש של סט כללים נוקשים ואחידים שיתאים לכל מקרה ומקרה. לעיתים אמנם הדבר דרוש והכרחי על מנת להגן על מימוש חופש ההתארגנות, אך יש



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

לקחת בחשבון כי יש בכך משום פגיעה מסוימת באוטנטיות של מערכות היחסים הקיבוציות, כמו גם באוטונומיה של כל אחד מהצדדים (המעסיק, ארגון העובדים והעובדים עצמם). קציבת תקופת זמן מוגדרת אף עלולה לפגוע במהלכו הטבעי של המשא ומתן, שאופיו משתנה ממקום עבודה למקום עבודה; פגיעה כזו עלולה לשבש גם את האוטנטיות של הדרישות ההדדיות, ולהוביל מדיניות לוחמנית ובלתי מתפשרת מצד אחד הצדדים או שניהם (לצורך בגמישות ביחסי עבודה קיבוציים ראוי, למשל, בעניין **האוניברסיטה הפתוחה**).

31. בנוסף, הגדרה של תקופת זמן קשיחה עלולה ליצור תמריץ שלילי למעסיקים מפני הכרה ביציגות - מתוך חשש "לחתונה קתולית" שקשה להשתחרר ממנה גם אם העובדים יפסיקו מרצונם את חברותם בארגון. היא אף עלולה ליצור תמריץ שלילי לעובדים מפני הצטרפות לארגון עובדים - ככל שיש עובדים שמתלבטים אם מערכת יחסים קיבוצית דרושה אם לאו למקום העבודה שלהם ואם תועיל להם במערכת היחסים מול המעסיק, או מצויים בספק לגבי התאמת הארגון המסוים. אלו התלבטויות טבעיות ולגיטימיות, וככל שעובדים אלה יחששו כי חתימתם על טופס הצטרפות לארגון העובדים משמעה מתן מנדט לארגון ספציפי למשך תקופה ארוכה - מבלי שביטולי חברות ישפיעו על יציגותו כך שלא יוכלו לחזור למשטר של חוזים אישיים גם אם רוב העובדים יבקשו זאת - הם עלולים לחשוב פעמיים ושלוש טרם שיסכימו לצרף את חתימתם לארגון עובדים פורץ. כך נימצא פוגעים ביכולתם האפקטיבית של עובדים להתארגן, וניצור חסמים דווקא בתקופה ה"עוברית" השברירית.

32. בהקשר זה ראוי להדגיש כי אף שקיימת נקודת מוצא כי התארגנות עובדים היא חיובית ונדרשת פעמים רבות לצורך הגשמת תכליותיהם של דיני העבודה, זכותם של עובדים להחליט אם ברצונם להתארגן אם לאו, וזכותם גם לנסות מערכת יחסים קיבוצית ולהתחרט (וראו בקשר לכך את הדגש על דרישת הוולונטאריות - למשל בבג"צ **עמית**). לאור זאת, קביעה שיפוטית כי ארגון העובדים נותר יציג משך תקופת "מניעות" מלאכותית גם כאשר כל חבריו עזבו אותו - אינה מגשימה את חופש ההתארגנות, ועלולה אף לפגוע בו ובמרקם



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

יחסי העבודה. לא נשמט מעינינו כי חששות אלו קיימים במידה מסוימת גם ביחס לתקופות המניעות שנקבעו בנוגע לתחרות בין ארגוני עובדים, אך במצבים אלו המחלוקת אינה בנוגע לעצם ההתארגנות אלא לגבי זהות הארגון היציג, כך שקיימת "מסה קריטית" של עובדים שמעוניינים בהתארגנות. בנוסף, באותם מצבים נמצא כי קביעת תקופות מניעות היא חיונית לצורך השגת יציבות וודאות, מהטעמים שפורטו בהרחבה באותן הלכות.

33. במצב הדברים שנדון בפנינו, ומהטעמים לעיל, לא שוכנענו כי יש צורך בקביעת תקופת "מניעות" או "יציבות ארגונית" קשיחה כאשר במקום העבודה פעיל ארגון עובדים אחד בלבד, שכן לכאורה די בעקרוניות הכלליים של משפט העבודה הקיבוצי ובפסיקה הקיימת על מנת ליתן מענה לקשיים ולשיקולים עליהם הצביע בית הדין האזורי (כפי שיפורט להלן). עם זאת נעיר כי פסיקתנו ניתנת על יסוד עובדות המקרה המסוים שנדון בפנינו; כאשר נסיבותיו אפשרו לפסוק בו גם בלא צורך להכריע בשאלה העקרונית ולכן גם לא צורפו ארגוני עובדים נוספים כמו גם ארגוני מעסיקים להשמעת עמדתם; ומטעם זה אף טרם נערך דיון במשפט משווה, כאשר לכאורה קיימים הסדרים שונים במדינות העולם שעשויים להיות רלוונטיים לדיון במידה כזו או אחרת (לגבי המצב בארצות הברית ראו למשל אצל **מונדלק**, בעמ' 246; לסקירת המצב במדינות נוספות ראו אצל פרנסיס רדאי וגיל-עד נועם, ארגוני עובדים ומשא ומתן קיבוצי בישראל - מבט אל המאה ה-21, **משפטים** ל"ד 39 (2005), בעמ' 81-83).

גם אם בעת הזו לא נקבעת על ידינו, אם כך, תקופת "יציבות ארגונית" בדומה לזו שנקבעה על ידי בית הדין האזורי - אין בכך כדי לשלול את האפשרות להעלות נושא זה שוב בפנינו בהליכים המתאימים.

העקרונות הכלליים של משפט העבודה אשר נותנים מענה למחלוקת

34. העקרונות הכלליים של משפט העבודה אשר נותנים מענה לקשיים ולשיקולים עליהם הצביע בית הדין האזורי, ומאפשרים איזון בהתאם לנסיבות כל מקרה גם ללא תקופת "מניעות" מוגדרת, הם עקרון תום הלב השולט על יחסי



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

העבודה לרבות הקיבוציים; הכלל הנובע מחופש ההתארגנות אשר אוסר על מעסיק להתערב, במישרין או בעקיפין, בהתארגנות עובדיו; ובהקשר שלפנינו גם ההגנה המיוחדת הניתנת להתארגנות ראשונית.

עקרונות אלה נדונו בהלכה הפסוקה פעמים רבות, ונראה כי אין צורך להרחיב לגביהם. לגבי עקרון תום הלב הודגש כי "מערכת היחסים הקיבוצית מחייבת תום לב והגינות מצד כל המעורבים בה, באופן שאינו דקלרטיבי גרידא אלא שיש בו כדי להצמיח חובות משפטיות שאינן נקובות במפורש בחקיקה" (עניין ספרינט מוטורס; עס"ק (ארצי) 52/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - עיריית קריית גת (10.12.05); עס"ק (ארצי) 25/06 הסתדרות המעו"ף - עיריית יהוד נווה מונוסון (12.1.09); עניין אל בטוף). חובות תום הלב יוצרות סטנדרט התנהגותי, שלעיתים קשה לפרוט אותו לכללים נוקשים ולעיתים קיים קושי לזהותו (בג"צ הרכבת), אך לא תמיד ניתן להחליפו בכללים אחידים.

35. עיקרון רלוונטי נוסף הוא זה האוסר על המעסיק כל פגיעה, במישרין או בעקיפין, בזכות לחופש התארגנות של עובדיו. בפסיקה הודגש כי "החלטת העובדים אם להתארגן אם לאו, ובאיזה ארגון עובדים יתארגנו - היא מעניינם של העובדים בלבד, ונתונה להכרעתם, לבחינתם ולשיקולם, בינם לבין עצמם", ולכן "על המעסיק להרחיק עצמו מהתערבות בהתארגנות העובדים בכל שלב משלביה במהלך יחסי העבודה" (הלכת פלאפון).

במסגרת זו נקבעו בחקיקה ובהלכה הפסוקה איסורים שונים על המעסיק לרבות האיסור על הקמת ועד "מטעם"; האיסור על נקיטה באיומים, לחצים, הפחדות או פיתויים; איסור תמיכה בארגון עובדים ספציפי מבין מספר ארגונים מתחרים; איסור על פיטורי עובדים כתוצאה מההתארגנות או כל פגיעה אחרת בהם בשל חברותם בארגון עובדים; ואיסורים נוספים הנדרשים על מנת להגשים את זכותם האפקטיבית והמלאה של עובדיו להתארגנות, ללא השפעה או לחץ מצד המעסיק אשר מונע מאינטרסים אחרים (אדלר, לעיל; סעיפים 33 ט' ו-י' לחוק הסכמים קיבוציים).



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

36. לטעמנו מכוח שני העקרונות שפורטו לעיל - חובת תום הלב, והאיסור החל על מעסיק מהתערבות במימוש הזכות לחופש התארגנות - מעסיק אינו אמור, במהלך הדברים הרגיל, לשוב ולבחון יציגות שהכיר בה (או שהוכרה בדרך אחרת), וזאת למשך פרק זמן סביר וכן למשך כל תקופת המשא-ומתן הקיבוצי המתנהל בתום לב בין הצדדים למערכת היחסים הקיבוצית.

היינו, במצב הדברים הרגיל, החל ממועד ההכרה בארגון עובדים כיציג אמור להתנהל משא ומתן שוטף ורצוף בינו לבין המעסיק, תוך מחויבות הדדית ליציבות, מבלי שהמעסיק פונה לקבלת נתונים על מספר החברים בארגון ומבלי שהוא מעלה לדיון בדרך אחרת את שאלת היציגות - וזאת גם אם מתעוררים קשיים ומהמורות במהלך ניהול המו"מ, וגם אם מתבצעים צעדים ארגוניים על ידי ארגון העובדים. בנוסף, גם אם לא החל להתנהל משא-ומתן באופן מיידי לאחר ההכרה ביציגות וכן לאחר שהמו"מ מוצה ככל שנכשל, המעסיק מנוע - מכוח חובת תום הלב והאיסור על התערבות בהתארגנות כאמור לעיל - מלשוב ולעורר את שאלת היציגות, משך פרק זמן סביר לאחר שזו הוכרה (פרק זמן שמשכו תלוי במכלול הנסיבות, מאפייני מקום העבודה ומאפייני ההתארגנות, וקשה לקבוע לגביו אמות מידה קשיחות).

דברים אלו, הנובעים כאמור מעקרונותיו הכלליים של משפט העבודה הקיבוצי, צוינו על ידי חברי הנשיא יגאל פליטמן עוד בעניין האוניברסיטה הפתוחה, בו קבע כי "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 אין הוא יכול לדרוש בחינה מחודשת של יציגות ארגון העובדים אפילו הוא מילא בתום לב אחר חובתו לניהול משא ומתן"; ובהמשך - "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" (ההדגשות אינן במקור).



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

37. אלא, שמניעותו של המעסיק מלעורר פעם נוספת את שאלת היציגות אינה, לטעמנו, מניעות מוחלטת. חובת תום הלב כוללת בחובה בהקשר שלפנינו גם אמות מידה של סבירות, הדדיות ורגישות לנסיבות משתנות. לפיכך כאשר מסתבר למעסיק בתום לב בשל אירוע כלשהו, שלא נבע מפעילות במישרין או בעקיפין של המעסיק כנגד ההתארגנות, כי קיים חשש ממשי שארגון העובדים מולו מתנהלת מערכת היחסים הקיבוצית אינו עוד ארגון יציג - אנו סבורים כי אין להטיל על המעסיק לעצום את עיניו, ולהמשיך ולנהל משא ומתן מלאכותי עם ארגון שברור כי אינו עומד בקריטריון היציגות. ככל שזהו מצב הדברים, אין טעם מעשי בניהול מו"מ קיבוצי (נוכח העדר כוח ארגוני ממשי לארגון כמו גם העדר כוח משפטי לחתום על הסכם קיבוצי); אין הצדקה לחייב את המעסיק לקיים מולו מערכת יחסים קיבוצית על כל המשתמע מכך; ואף אין הצדקה כי ייכפה על העובדים מצב שרירותי בו ארגון שהם אינם רוצים בו מייצגם מול המעסיק (והשוו ל-סב"א (ארצי) 39754-12-13 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות העובדים הלאומית** (7.5.14) בעניין היציגות במועצה המקומית דליית אל כרמל; סב"א (ארצי) 22825-08-13 **ארגון העיתונאים בישראל - אגודת העיתונאים בתל אביב** (12.3.14)).

כדוגמא לאירוע כאמור לעיל ניתן להצביע על מצב בו חל שינוי משמעותי במצבת כוח האדם בחברה, שאירע בתום לב כחלק ממהלך עסקי ואינו נובע מניסיון השפעה מצד המעסיק על גודלה של יחידת המיקוח או על היציגות. כדוגמא נוספת ניתן להצביע על ניתוק הקשר בין ארגון העובדים לבין מקום העבודה לתקופה לא מבוטלת (למשל לאחר מיצויו ההדדי של המו"מ הקיבוצי, על אף שנוהל בתום לב מוחלט מצד המעסיק). לטעמנו במצבים כאלה (שהובאו כדוגמאות בלבד), ככל שמעסיק יבקש מארגון עובדים נתוני חברות עדכניים לצורך וידוא יציגותו - בהתבסס על אירוע שלא נבע מפעילות ישירה או עקיפה שלו כנגד ההתארגנות ומלמד באופן אובייקטיבי על אובדן היציגות או על חשש ממשי לכך להבדיל מהשערה גרידא - אין לראותו כמי שמפר את חובת תום הלב המוטלת עליו או כמי שמתערב באופן פסול בהתארגנות, והכל כמובן בתלות במכלול הנסיבות.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

38. לאמור לעיל נוסף כי חובת תום הלב חלה גם על ארגון העובדים, ומכוחה הוא מחויב להודיע למעסיק ככל שחל שינוי במעמדו ובהסמכתו לפעול בשם העובדים במקום העבודה. לכן, ככל שמסתבר לארגון העובדים כי חל שינוי מהותי במספר חבריו באופן הפוגע במעמדו כארגון יציג במקום העבודה - ככלל עליו למסור הודעה בקשר לכך לעובדים ולמעסיק, ולא להמשיך ולנהל משא ומתן "על הנייר" מבלי שיש לו זכות אמיתית לייצג את העובדים באותו מקום עבודה. ככל שהארגון סבור כי הפגיעה הלכאורית ביציגותו היא פרי התערבות אסורה של המעסיק, עליו להבהיר זאת למעסיק וכל צד יפעל בהתאם לאמצעים העומדים לרשותו לפי חוק.

המערער טען כי אינו מכיר מצבים בהם עובדים בחרו לחזור בהם באופן אותנטי מחברות בארגון עובדים לטובת חזרה למשטר של חוזים אישיים, אך לא ניתן לקבוע מראש כי מצב זה אינו אפשרי; הזכות לחופש ההתארגנות כוללת בחובה כחלק מהמימד האישי שלה גם את הזכות שלא להיות חבר בארגון עובדים כלשהו, וככל שאין שליש לפחות מעובדי מקום העבודה המעוניינים במערכת יחסים קיבוצית - לא קמה זכות למשא ומתן קיבוצי שממשיכה להתקיים באופן עצמאי במנותק מהעובדים של אותו מקום עבודה.

39. עוד ניתן לציין את חובת תום הלב המוטלת על העובדים עצמם. המימד האישי של חופש ההתארגנות אמנם מאפשר להם לבטל את חברותם בארגון העובדים בכל עת כל עוד שהחלטתו של כל אחד מהם נעשית "מרצונו החופשי, בהסכמה ומדעת, ובהעדר טענות של לחץ, כפייה או השפעה בלתי הוגנת" (עניין אל בטוף), אך נקבע כי עליהם לממש את זכותם לכך בתום לב ותוך הבנה כי תנודתיות בחברות בארגון העובדים מערערת את הוודאות והיציבות במקום העבודה. משכך, מצופה מהעובדים שלא ישנו את דעתם חדשות לבקרים ללא סיבה של ממש (שם; הדברים אמנם נקבעו בהתייחס לסיטואציה של תחרות בין ארגוני עובדים אך יפים גם לענייננו).

ההגנה המיוחדת הניתנת להתארגנות ראשונית והשלכותיה



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

40. עיקרון נוסף של משפט העבודה הקיבוצי אשר משליך על המחלוקת בהליך שלפנינו נוגע להיותה של ההתארגנות בחברה התארגנות ראשונית. כידוע, הן החקיקה (סעיף 33 ח'1 לחוק הסכמים קיבוציים) והן ההלכה הפסוקה שבו והדגישו את ה"קשיים הרבים בהם נתקלים עובדים המבקשים לממש את זכות ההתארגנות במקומות עבודה לא מאורגנים, וזאת נוכח פערי הכוחות המובנים בין העובדים לבין המעסיקים" (עניין ידיעות אינטרנט; אדלר, לעיל; הלכת פלאפון; עס"ק (ארצי) 41357-11-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ (15.1.13); עס"ק (ארצי) 33142-04-13 אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (10.4.14)). כן הודגשו השיטות המגוונות בהן נוקטים מעסיקים לסיכולה של התארגנות ראשונית, בתקופה בה טרם התאזן מערך הכוחות בין המעסיק לארגון העובדים, באופן המצדיק הגנה מיוחדת על עובדים המבקשים להגשים את זכותם לחופש התארגנות במקום עבודה אשר שולט בו משטר של חוזים אישיים.

בהקשר זה חשוב להדגיש כי גם לאחר שניתנת הכרה לארגון עובדים יציג ומקום העבודה עובר מתקופת "ההתארגנות הראשונית" לשלב ה"טרום קיבוצי המוקדם" ומתנהל מו"מ לקראת חתימת הסכם קיבוצי (כהגדרת השלבים בהלכת פלאפון) - ההתארגנות הראשונית היא עדיין שברירית, גם אם במידה פחותה ("שלב של ינקות", כהגדרתו היפה של בית הדין האזורי). יש להיזהר לפיכך שלא לתמרץ מעסיקים להכיר ביציגות כאמצעי טקטי ו"מן השפה לחוץ" על מנת לסיים בהקדם הניתן את שלב "ההתארגנות הראשונית", ומאותו רגע ואילך לפעול ביתר קלות כנגד ההתארגנות. עוד יש למנוע ממעסיקים "משיכת זמן" בניהול המשא ומתן הקיבוצי תוך פעולה במקביל מאחורי הקלעים להפחתת מספר החברים בארגון, על מנת לטעון לאחר מכן כי אין מדובר עוד בארגון יציג וממילא החובות כלפיו פוקעות. לפיכך כאשר מדובר במקום עבודה שההתארגנות בו היא חדשה, ומערכת היחסים הקיבוצית עדיין טרייה ורגישה - יש לצאת מנקודת הנחה כי למעסיק עדיין אינטרס למנוע את הצלחת ההתארגנות, כמו גם כוח עודף על עובדיו שמערכת היחסים בינם לבין ארגון העובדים מצויה בתהליך בנייה.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

41. כפי שפורט לעיל, חל איסור על המעסיק - בכל שלב של ההתארגנות ובוודאי בתקופה הרגישה של ניהול משא ומתן לקראת חתימתו של הסכם קיבוצי ראשון - מלהתערב במימוש חופש ההתארגנות על ידי עובדיו, לשלול את הזכות להתארגנות, או להשפיע על ההתארגנות (הלכת פלאפון). הדגש שהושם בהלכת פלאפון על שלב ההתארגנות הראשונית הביא לקביעה כי עד לכינונו של ארגון יציג, כל התבטאות של המעסיק לגבי ההתארגנות והשלכותיה מקימה חזקה של השפעה אסורה ולחץ בלתי הוגן על העובד בנוגע להתארגנות. עם זאת הודגש (בהסתמך על הלכה פסוקה רבת שנים) כי גם בשלבים שלאחר מכן חל איסור על המעסיק לבצע פעולות ישירות או עקיפות כנגד ההתארגנות (סעיף 82 להלכת פלאפון והאסמכתאות המוזכרות בו), לרבות הפעלת לחץ על עובדיו כנגד התארגנות בכלל וארגון העובדים שהוכר כיציג בפרט; הפעלת לחץ או כפייה על עובדיו, במישרין או בעקיפין, לבטל את חברותם בארגון העובדים; או מעורבות, במישרין או בעקיפין, בהחתמת עובדים על טפסי ביטול חברות בארגון.

ככל שהופעל לחץ כאמור או הוכחה מעורבות של המעסיק בכך - לא יינתן תוקף לביטולי חברות אלה, והיציגות תיוותר על כנה (עניין הורן את ליבוביץ').

42. בהלכה הפסוקה אף הוכר הקושי המשמעותי הניצב לפתחו של ארגון עובדים המבקש להוכיח כי לחצו של המעסיק הוא שהשפיע, במישרין או בעקיפין, על ביטולי חברות בארגון, באופן המצדיק במקרים המתאימים את העברת הנטל. בהתאם נקבע, כי "קיימת חזקה הניתנת לסתירה, לפיה עזיבה של עובדים את הארגון לאחר ההודעה למעסיק, נעוצה בלחץ בלתי הוגן של המעסיק. לפיכך, ככלל, ובהתחשב בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה, אין להביא בחשבון בקביעת היציגות עזיבה של עובדים את הארגון לאחר ההודעה למעסיק" (עניין האוניברסיטה הפתוחה; כן ראו את עניין הורן את ליבוביץ').

חזקה זו תקפה לטעמנו לא רק לגבי תקופת הזמן שמייד לאחר הודעת היציגות, אלא גם זמן סביר לאחריה, לרבות משך תקופת ניהולו בתום לב של משא ומתן קיבוצי לקראת חתימתו של הסכם קיבוצי ראשון (להעברת נטל



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

לצורך הגנה על זכות ההתארגנות ובהתארגנות ראשונית בפרט ראו למשל בעס"ק (ארצי) 24/10 הוט טלקום בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית (16.3.10); עס"ק (ארצי) 7731-10-15 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מנורה מבטחים ביטוח בע"מ (31.1.16); עס"ק (ארצי) 2764-09-15 קל אוטו בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית בישראל (21.3.16)). משמעות הדברים היא כי לפחות בסיטואציה של התארגנות חדשה טרם חתימת הסכם קיבוצי ראשון, בה נטען על ידי המעסיק לאובדן יציגות לאחר שזו הוכרה, על המעסיק הנטל להוכיח כי פעל בתום לב; לא הפר את חובתו שלא להתערב בהתארגנות; האירוע שגרם לו לפקפק ביציגות לא נבע מפעולה במישרין או בעקיפין מטעמו כנגד ההתארגנות; וביטולי חברות בארגון, ככל שהיו כאלו, לא נבעו מלחץ או השפעה אסורים מטעמו.

43. שאלה נוספת היא האם נדרשת פנייה לבית הדין מצד המעסיק לצורך ביטול ההכרה ביציגות, בנסיבות החריגות בהן תואר לעיל כי הוא רשאי לעשות כן. אין צורך כי נקבע מסמרות בקשר לכך אך לכאורה, כיוון שקיימת עדיפות לניהול מערכת היחסים הקיבוצית ככל הניתן ללא מעורבות שיפוטית (עניין האוניברסיטה הפתוחה בחוות דעתו של הנשיא (בדימוס) אדלר), אין חובה כי סיום ההכרה ביציגות ייעשה בהחלטה שיפוטית. בהתאם, המעסיק (ככל שמתרחש אירוע כאמור לעיל ובהתאם לכל הסייגים שצוינו לעיל) רשאי לבקש מארגון העובדים נתונים עדכניים, ולהודיע לו על ביטול ההכרה במעמדו ככל שעולה באופן ברור מנתונים אלו כי היציגות אבדה (כאשר גם בהקשר זה, לא די בהשערות גרידא). לא מן הנמנע כי מעסיק יעדיף ללוות צעד שכזה בפנייה לבית הדין על מנת להראות כי שינוי הנסיבות לא התרחש בשל מעורבותו והשפעתו על העובדים המתארגנים. במקביל, כמובן שגם ארגון העובדים רשאי לפנות לבית הדין ככל שיסבור כי דרישת הנתונים ממנו, או ביטול ההכרה ביציגותו, נעשו שלא כדין.

נשוב ונדגיש כי בכל מקרה, בין אם המעסיק הוא שפנה לבית הדין ובין אם ארגון העובדים הוא שפנה - הנטל מוטל על המעסיק, לפחות בהתארגנות



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

חדשה בה טרם נחתם הסכם קיבוצי ראשון, להוכיח כי לא התערב בחופש ההתארגנות ולא הפעיל לחצים על עובדיו, כפי שפורט לעיל.

44. מחלוקת נוספת בין הצדדים נגעה לסיטואציה בה המשא ומתן הקיבוצי מסתיים בהסכם - האם קיימת חובה על הממונה על יחסי העבודה לבדוק מחדש את היציגות, לפי נתוני החברות בארגון העובדים באותו מועד, לצורך רישומו של ההסכם כהסכם קיבוצי, והאם זכאי המעסיק לעשות כן. נזכיר בהקשר זה את סעיף 5 לחוק הסכמים קיבוציים, הקובע כי **"נעשה הסכם קיבוצי, יראהו כבר תוקף אף אם תוך תקופת תקפו איבד ארגון עובדים את התכונות העושות אותו ארגון יציג לפי הסעיפים 3 או 4"**. האם יש להרחיב את הסעיף האמור כטענת הארגון, באופן שגם אם ארגון עובדים איבד את יציגותו במהלך ניהול המו"מ הקיבוצי - לא יהא בכך כדי לפגוע בתוקפו הקיבוצי של ההסכם שהושג? ומה משמעותו בהקשר זה של סעיף 6 לחוק הסכמים קיבוציים, הקובע כי טענת כשרות לאחר חתימת הסכם קיבוצי תישמע רק מטעם ארגון עובדים אחר? לא מצאנו כי שאלות אלו נדרשות לצורך הכרעה בערעור שלפנינו, ומשכך נותירן ב"צריך עיון" (והשוו לדעות השונות ב-עב' (ארצי) 11/06 **הסתדרות העובדים הלאומית - הממונה על יחסי העבודה** (7.1.07), בעניין התאחדות אולמות השמחה).

סיכום ביניים

45. **לסיכום ההיבט העקרוני** - לא מצאנו לנכון לקבוע תקופת "יציבות ארגונית", במהלכה אסור למעסיק לעורר מחדש את מעמדו של ארגון עובדים שהוכר כיציג, בסיטואציה בה קיים במקום העבודה ארגון עובדים אחד בלבד. עם זאת מכוח עקרונותיו הכלליים של משפט העבודה, לרבות חובת תום הלב והאיסור החל על מעסיק מהתערבות במימוש הזכות לחופש ההתארגנות - מעסיק אינו אמור, במהלך הדברים הרגיל, לשוב ולבחון יציגות למשך פרק זמן סביר, וכן למשך כל תקופת המשא-ומתן הקיבוצי המתנהל בתום לב בין הצדדים למערכת היחסים הקיבוצית.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

כחריג לאמור לעיל, כאשר מסתבר למעסיק בתום לב בשל אירוע כלשהו - שלא נבע מפעילות במישרין או בעקיפין שלו כנגד ההתארגנות - שקיים חשש סביר כי ארגון העובדים מולו מתנהלת מערכת היחסים הקיבוצית אינו עוד ארגון יציג, המעסיק רשאי לפנות לארגון ולבקש נתונים עדכניים על יציגותו, וככל שמסתבר כי היציגות פקעה - תפקע עמה גם החובה בניהולו של מו"מ קיבוצי.

בסיטואציה של התארגנות חדשה טרם חתימת הסכם קיבוצי ראשון, בה נטען על ידי המעסיק לאובדן יציגות לאחר שזו הוכרה - על המעסיק הנטל להוכיח כי פעל בתום לב; לא הפר את חובתו שלא להתערב בהתארגנות; האירוע שגרם לו לפקפק ביציגות לא נבע מפעולה במישרין או בעקיפין מטעמו כנגד ההתארגנות; וביטולי חברות בארגון, ככל שהיו כאלו, לא נבעו מלחץ או השפעה אסורים מטעמו.

עוד הודגש כי חובת תום הלב במערכת יחסים קיבוצית היא הדדית ולפיכך גם ארגון עובדים, היודע כי איבד את יציגותו, מחויב ככלל למסור הודעה על כך לעובדים במקום העבודה ולמעסיק.

מן הכלל - אל הפרט

46. כפי שעולה מהעקרונות שפורטו לעיל, החברה אמורה הייתה להמשיך ולנהל משא ומתן קיבוצי מול הארגון - שהוכר כארגון עובדים יציג במפעלה - עד למיצויו בתום לב, וגם לאחר השביתה שהוכרזה על ידי הארגון (שהנה לעיתים קרובות חלק טבעי מהתנהלות מו"מ קיבוצי). עם זאת, אנו נוטים להסכים כי בנסיבותיו של מקרה זה אירוע השביתה היה אירוע דרמטי בחברה, וגרר דעות שונות לרבות התנגדות מצד חלק מהעובדים למהלכיו של הארגון (עד כדי רצון עצמאי מצד חלקם לפרוש מההתארגנות כתוצאה מכך). לאור זאת, ככל שהיה מסתבר לחברה בשלב זה - באמצעות פניות בתום לב של עובדים ולא מיוזמתה - כי הארגון אינו עוד ארגון יציג, ובכפוף לכך שהחברה עצמה לא הייתה מעורבת במישרין או בעקיפין בביטולי החברות, אנו סבורים כי רשאית הייתה



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

לבקש מהארגון בשלב זה נתונים עדכניים המלמדים על יציגותו, כפי שאכן עשתה.

47. הארגון לא נענה לבקשת החברה למסירת נתונים עדכניים אלא העדיף לפנות לבית הדין, והיה רשאי לעשות כן. במהלך ההתדיינות הוברר כי במהלך ניהול המשא ומתן בין הצדדים לקראת חתימתו של הסכם קיבוצי ראשון בחברה, היינו בשלב "הטרום קיבוצי המוקדם" בהתארגנות ראשונית, נמסרו לארגון 70 ביטולי חברות (לפי הנתונים שהוגשו לבית הדין האזורי על ידי הממונה האזורית). משכך, וכמפורט לעיל, הנטל מוטל היה על החברה להוכיח כי לא הייתה לה מעורבות בביטולים אלה, וכי לא הפעילה לחץ ישיר או עקיף על העובדים לסגת מחברותם.

בית הדין האזורי קבע, כקביעה עובדתית המבוססת על התרשמותו מכלל הראיות והעדויות שהוצגו בפניו, כי **"לא שוכנענו כי מי מטעם המשיבה לא היה מעורב בחתימת טפסי הביטול"**. משמעות הדברים היא כי החברה לא עמדה בנטל המוטל עליה, וכתוצאה מכך אין לקחת בחשבון את ביטולי החברות והארגון נותר ארגון עובדים יציג (לפי הנתונים שהוגשו על ידי הממונה האזורית, ובהתעלם מביטולי החברות) גם ביום 1.6.14.

משהוברר כי הארגון הוא ארגון עובדים יציג גם במועד זה בו התבקשה בדיקה מחודשת - החברה מחויבת הייתה להמשיך ולנהל מולו משא ומתן קיבוצי בשלב זה, ובכך שלא עשתה כן פגעה בחופש ההתארגנות.

48. דרך כלל, לא די בסעד כספי על מנת לפצות על פגיעה בחופש ההתארגנות (עניין **הורן את ליבוביץ'**), ויש ליתן צווי עשה או צווי מניעה על מנת לצמצם את הפגיעה ולמצות את אפשרותם האפקטיבית של העובדים באותו מקום עבודה להגשים את רצונם להתארגן. עם זאת במקרה זה הארגון עתר לחיובה של החברה לנהל מולו מו"מ קיבוצי רק כסעד עיקרי, ולא במסגרת ההליך הזמני שנפתח על ידו. במהלך הדיון בצו הזמני אמנם ביקש הארגון את חיוב החברה לנהל מולו מו"מ אך סורב (אלא בכפוף לבדיקת הממונה האזורית כמפורט



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

לעיל), ולא הגיש על כך בקשת רשות ערעור. בהמשך לכך ההליך העיקרי אמנם נשמע בלוח זמנים מזורז (שתי ישיבות הוכחות בחודשים יוני ויולי 2014 ושמיעת סיכומים בעל פה בסמוך לאחר מכן במהלך הפגרה), אך בשל תקלה עליה הצהיר בית הדין האזורי - פסק הדין ניתן רק בסוף חודש יוני 2015. בשלב זה, ולאחר שמשך למעלה משנה (מאז 12.5.14) לא הייתה פעילות כלשהי של הארגון בחברה, איננו סבורים כי ניתן היה עוד להסתמך על הצהרת היציגות מחודש יולי 2013 ועל כך שאין לתת תוקף לביטולי החברות שהתרחשו עד מאי 2014 (להשלכות חלוף הזמן ראו למשל את סב"א (ארצי) 18117-01-16 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי** (28.6.16) בעניין סופרבוס).

49. כפי שהובהר לעיל, עקרון היציגות מאזן בתוכו את מימדיה השונים של חירות ההתארגנות בכך שהוא מאפשר לארגון עובדים לייצג את כל יחידת המיקוח מול המעסיק, תוך פגיעה מסוימת באותם עובדים שלא מעוניינים בייצוגם, וזאת בכפוף לקיום תנאיו של סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים היינו חברות בארגון של שליש מהעובדים לפחות. כאשר אין אינדיקציה - לאחר למעלה משנה - כי היציגות עודנה בתוקף, ובמקום העבודה לא הייתה פעילות קיבוצית כלשהי או מעורבות כלשהי של הארגון בכל התקופה האמורה (והארגון לא חלק על כך), איננו סבורים כי ניתן להיאחז ביציגות-עבר באופן מלאכותי (והשוו לעניין **ידיעות אינטרנט**) באופן שארגון שאינו מייצג עוד שליש מהעובדים ינהל בשמם משא ומתן. אף לא היה טעם מעשי לחייב את החברה והארגון לנהל מו"מ קיבוצי למשך ששה חודשים ממועד מתן פסק הדין, שכן בהעדר "מסה קריטית" של עובדים העומדת מאחורי הארגון בשלב זה - ממילא אין לו כוח במו"מ ואף לא אפשרות כנה לייצג את עובדי החברה.

הפתרון שנותר בשלב זה היה לפיכך, לטעמנו, מתן סעד הצהרתי לפיו החברה פעלה שלא כדין ופגעה בחופש ההתארגנות של עובדיה מהטעמים שפורטו לעיל; פסיקת פיצוי כספי בשל הפגיעה בחופש ההתארגנות; והבהרה כי הארגון יכול לשוב ולפנות לעובדים ולחדש את ההתארגנות. אלו אינם סעדים הנותנים מענה מספק לפגיעה בהתארגנות העובדים בחברה, אך בנסיבות המקרה אנו



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

סבורים שאלו הסעדים שניתן היה לתת בהתחשב בזמן שחלף. להסרת ספק נדגיש כי אין בכך כדי לקבוע שבכל מקרה ומקרה לא יהא טעם בהחזרת הצדדים לניהול מו"מ לאחר חלוף זמן, והדבר תלוי בנסיבותיו הכוללות של כל מקרה.

50. **סוף דבר** - נוכח כל האמור לעיל, וככל שתישמע דעתי, הערעור יידחה והערעור שכנגד יתקבל בחלקו. אינני סבורה כי יש לקבוע תקופת "יציבות ארגונית" קשיחה לאחר הכרה ביציגות כאשר במקום העבודה פעיל ארגון עובדים אחד בלבד, וקביעת בית הדין האזורי בקשר לכך תבוטל. לאור האמור, ממילא אין להיעתר לבקשת הארגון ליצירת תקופת יציבות של שנתיים. מנגד, התווינו לעיל את אמות המידה לפיהן מצופה מהצדדים לפעול מכוח עקרונותיו הכלליים של משפט העבודה הקיבוצי, באופן הנותן מענה מהותי לעתירת הארגון. בנסיבות המקרה הספציפיות, בקשת הארגון למתן צו שיחייב את החברה לנהל עמו כיום משא ומתן קיבוצי - נדחית מהטעמים לעיל (לא התבקש בערעור סעד נוסף, ואף לא פיצוי כספי). זאת, על אף ששוכנענו כי החברה פגעה בזכותם של עובדיה לחופש התארגנות, בעצם ביטולו החד צדדי של המו"מ הקיבוצי, מבלי שהוכיחה כי לא הייתה לה מעורבות בביטולי החברות. מיותר לציין כי הארגון רשאי להמשיך ולפעול בחברה; לנסות לגייס חברים נוספים; וליתן הודעת יציגות חדשה.

51. מעבר לצורך מצאנו לנכון להוסיף, כי בסכסוכים קיבוציים מסוג זה יש חשיבות מרובה לקיום דיון מהיר ויעיל במידת האפשר, ולמתן פסק דין בהקדם (לחשיבות מימד הזמן כ"**פרמטר משמעותי במסגרת המאמצים לכינון עבודה מאורגנת**", ומיידיות הטיפול השיפוטי הנדרש כתוצאה מכך, ראו למשל בעניין **האוניברסיטה הפתוחה**). בית הדין האזורי היה מודע לכך ובהתאם שמע את ההליך, כולל סיכומים בעל פה, בלוח זמנים מזורז, אלא שמחמת תקלה פסק הדין ניתן לאחר תקופה ארוכה. בהקשר זה לא נשמט מעינינו כי גם פסק דינו ניתן מספר חודשים לאחר הדיון בערעור (ועל כך התנצלוננו), אך זאת כאשר במועד הדיון בפנינו ממילא חלף המועד שנקבע לצורך ניהול משא ומתן, וכאמור לעיל לא מצאנו כי הייתה הצדקה לקבעו.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

הנשיא יגאל פליטמן

לאחר עיון בדעתה המפורטת של חברתי השופטת סיגל דוידוב-מוטולה להלן עיקרי הדברים מבחינתי:

פתח דבר

1. בית הדין האזורי בפסק דינו "קיבל את עמדת המערער לפיה יש לאפשר לארגון העובדים שהוכר כיציג, תקופת יציבות ארגונית או חסינות, גם כאשר אינו מתחרה מול ארגון עובדים נוסף. ובמהלך תקופה זו יחול איסור על המעסיק לבחון מחדש את יציגות הארגון או לטעון כי אינה קיימת" (סעיף 8 לדעת חברתי).
2. "בנסיבות המקרה הנדון (סבר בית הדין קמא – י.פ.) כי מן הראוי לאפשר תקופת משא ומתן נקייה מלחצים שלא תפחת משנה. ובהתאם, רק לאחר שנה ממועד ההכרה ביציגות ניתן יהיה לחזור ולבחון את שאלת יציגותו של הארגון, וזאת בפנייה לבית הדין ולא באופן עצמאי על ידי המעסיק" (סעיף 10 לדעת חברתי).
3. לאור האמור "ובהתחשב בתקופה בה נוהל משא ומתן בין הצדדים עד ליום 12.5.14, ניתן צו אופרטיבי לפיו על הצדדים לבוא בדברים במשא ומתן לקידום היחסים הקיבוציים במשך 6 חודשים נוספים לפחות, היינו, עד ליום 31.12.15". לגבי זאת קובעת חברתי כי "זהו הסעד היחידי שניתן" (סעיף 14 לדעתה).
4. הארגון הגיש ערעור ביחס לקביעה אחת בלבד מתוך פסק דינו של בית הדין האזורי – בנוגע "למשך תוקפה של תקופת היציבות הארגונית בה חלה חזקת היציגות". לטענתו – "יש להעמיד את משך התקופה לכל הפחות על שנתיים" (סעיף 18 לדעת חברתי).
5. "החברה הגישה ערעור שכנגד במסגרתו היא מלינה על קביעתו על תקופת היציבות הארגונית כנגד המעסיק במצב בו קיים ארגון עובדים אחד בלבד" (סעיף 19 לדעת חברתי).



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

חזקת תקופת יציגות ארגונית

6. קיום ארגון עובדים יציג פורץ במקום העבודה, מטיל חובה על המעסיק לנהל עימו משא ומתן בתום לב לחתימה על הסכם קיבוצי. משך תקופת המשא ומתן צריך להיות סביר ובלתי קצוב מראש; שהרי אין לדעת מראש את אשר יקרה במהלך המשא ומתן וכיצד הוא יתפתח. משך תקופת המשא ומתן תלוי בנסיבות המקרה וטיב ההסכם הקיבוצי שחפצים להגיע אליו.
7. מעבר לכך יש לשים אל לב, שקבלת טענת הארגון לקביעת חזקת יציבות ארגונית מראש לתקופה קצובה בת שנתיים, לא רק שאפשר שתנתק את תקופת המשא ומתן הסבירה לחתימה על הסכם קיבוצי מהמציאות ומנסיבות המקרה; אלא שאפשר שהיא גם תפגע באפשרות הכרה ביציגות ארגון עובדים מתחרה במקום העבודה.
8. סיכומו של דבר, באשר לכך, מקובלת עלי מסקנת חברתי לפיה דין ערעור הארגון להידחות ודין הערעור שכנגד של החברה להתקבל, משלא היה מקום לקבוע מראש תקופה של חזקת יציבות ארגונית.

חובת היידוע

9. לארגון העובדים המידע על חבריו שהצטרפו אליו; לכן נכון העיקרון הכללי הנובע מחובת תום הלב, שעל ארגון העובדים, שברור לו שיציגותו במקום העבודה אבדה לו, להודיע למעסיק על אובדן יציגותו. לא רק זאת, אפשר שעליו להודיע זאת גם לארגון מתחרה. ברם יישום אותה חובת יידוע הינה סוגיה מורכבת ורבת פנים ותלויה משתנים רבים, כך שההלכה לעניין זה מוטב לה להתעצב בדרך קזואיסטית ממקרה למקרה.

פיצוי כספי בשל הפגיעה בחופש ההתארגנות

10. סירוב המעסיק בחוסר תום לב לקיים משא ומתן קיבוצי, אפשר שיחשב לפגיעה בתנאי עבודה על פי סעיף 33 י"א לחוק הסכמים קיבוציים. אלא, שאיננו נדרשים לסוגיה זו בנסיבות המקרה, משערעור הארגון סב על העניין האחד והיחידי של קביעה מראש את משך תקופת חזקת היציגות הארגונית. לכן בנסיבות המקרה אין לפסוק מעבר למסגרתו של הערעור.



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

11. סוף דבר – דין ערעור הארגון להידחות ודין ערעור החברה להתקבל כאמור. משמדובר בסכסוך קיבוצי, אין צו להוצאות.

השופט אילן איטח

1. עיינתי בחוות דעתה המקיפה והיסודית של חברתי, אשר כדרכה הקיפה את מכלול ההלכות והשיקולים הרלוונטיים. אני מסכים לחוות דעתה ולהערותיו של חברי הנשיא.

2. לאמור אבקש להוסיף כמה מילים :

א. הכוח המשפטי שהוקנה לארגון עובדים לחתום על "הסכם קיבוצי" מחייב כי בעת הפעלתו – חתימה על ההסכם הקיבוצי, יתקיימו בו התנאים הקבועים בחוק הסכמים קיבוציים להפעלת אותו כוח משפטי, לרבות היותו ארגון עובדים יציג.

ב. לימים הוספה לחוק הסכמים קיבוציים הוראת סעיף 1'ח33 שעניינה החובה לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון עובדים יציג בהתארגנות ראשונית. מכוחה של הוראה זו נוצר מועד נוסף בו מופעל כוחו המשפטי של ארגון העובדים היציג – פתיחת המשא ומתן הקיבוצי בהתארגנות ראשונית. גם בנקודת זמן זו, כמו בנקודת הזמן הקודמת, על ארגון העובדים לעמוד בדרישות החוק, ובכלל זה דרישת היציגות.

ג. בין שתי נקודות זמן אלה – פתיחת המשא ומתן וחתימה על הסכם קיבוצי - אין כמעט משמעות ליצירת תקופת יציבות ארגונית קשיחה. בשתי נקודות הזמן האמורות, וגם ביניהן, בכפוף לפעולה בתום לב, זכאי המעסיק לדרוש מארגון העובדים להוכיח שלא חל שינוי ביציגות מאז שזו הוכרה בנקודת הזמן הראשונה. כמובן שדרישה מצד מעסיק להוכיח "יציגות" טרם שחלף פרק זמן סביר, בשים לב למכלול נסיבות העניין, מההוכחה הקודמת עלולה לעלות כדי חוסר תום לב מצד המעסיק.

ד. חברתי ציינה ובצדק כי יש להזהר ממשפוט יתר של יחסי העבודה הקיבוציים. כוחו של המשפט מוגבל. המשפט יכול לכל היותר לאפשר קיום תנאים שככל הניתן מאפשרים את יצירת התארגנות עובדים, אך המשפט



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

אינו יכול לכפות את תוכנם של יחסים אלה. תוכנם של יחסים אלה מושפע, כדברי חברתי, מ"מקבילית הכוחות" של הצדדים.

אם נדמה, ברוח ימי האולימפיאדה שלא מכבר הסתיימה, את יחסי העבודה ל"מרוץ שליחים", הרי שהמשפט מאפשר לארגון העובדים להתייבב על קו הזינוק עם "מקל היציגות" ולזנק במרוץ לקו הגמר (חתימה על הסכם קיבוצי). המשפט עוד יכול להבטיח תנאי תחרות הוגנים ו"ספורטיביים". אך מרגע שהבמה הוכנה וניתן אות הזינוק רק ארגון העובדים הוא שאחראי, בכוח שריריו ותבונתו, להגעה לקו הגמר כשמקל היציגות בידיו.

ה. אם המעסיק לא מתרצה לחתום על ההסכם הקיבוצי, אין דרך משפטית לכפות זאת עליו. הדרך הנתונה לארגון העובדים אינה הפעלת "כוח משפטי", אלא הפעלת כוח השכנוע (כוח הצדק) או הכוח הארגוני (צדק הכוח). הכוח המשפטי יכול לסייע, וגם זאת במגבלות, רק להמשך המירוץ, אך לא להגעה לקו הגמר עם המקל.

נציג ציבור (עובדים) מר שי צפרי

מסכים לחוות הדעת של השופטת דוידוב-מוטולה ולהערות של הנשיא פליטמן והשופט

איטח.

מעבר לנדרש אני מציין כי קביעה שרירותית של תקופה קצובה לניהול מו"מ עלולה לפגוע באופן בלתי הפיך במהות תהליך המו"מ.

נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה נוימן

לאחר עיון בחוות הדעת המרחיבה והמקיפה של השופטת סיגל דוידוב-מוטולה ובעמדות הנשיא יגאל פליטמן, השופט אילן איטח ונציג הציבור שי צפרי המבהירות עיקרם של דברים, אני מסכים להחלטה לדחות את ערעור ארגון העובדים ולקבל את עמדת החברה המשיבה לפיה אין לקבוע תיחום זמן מוגדר מראש לתחולת 'עקרון היציגות' בהתקיים ארגון עובדים אחד בלבד.

אוסף כמה דגשים העולים מקריאת חוות דעת חברי המותב:



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

1. מתן 'זכות הנציגות' לארגון עובדים כתוצאה מקיום בפועל של 'עקרון היציגות' ועמידה בתנאים מפורשים ומוגדרים - מעניק לצדדים למשא ומתן הקיבוצי את הלגיטימציה המשפטית ההדדית להעניק זכויות ולחייב בחובות - על פי דין. יחסי עבודה, מטבעם, הם דינמיים, עונים לצרכי זמן ומקום, מתקיימים בעידן השתנות מתמדת כאשר הכל תלוי בנסיבות כל ארוע. איבוד הזכות להמשיך ולקיים מו"מ כתוצאה משינוי מצב עובדתי מעלה שאלות אודות האפקטיביות והלגיטימציה הדמוקרטית והדבר מחייב את הצדדים לשיקול דעת זהיר ויסודי על פי חובת תום הלב.
2. במערכת יחסי העבודה, יכולת ארגון לפעול היא פונקציה של כוחו לייצג את חבריו נאמנה ולהובילם אחריו, לנהל מו"מ קיבוצי לקידום אינטרסיהם הכלכליים והחברתיים עד להשגת היעד וכמובן להיות כשיר לכך שההסכם יקויים. שני הצדדים לשולחן המו"מ זקוקים ללגיטימציה מתמדת, הכל בהתאם לתרבות המשפטית והפרקטיקה תוך כיבוד הדדי והכרה בכבוד וביכולת הצד שכנגד.
3. עקרון הצפיפות (Density) הוא מבחן עיקרי ולפיו מספר החברים בפועל בארגון, באופן וולונטרי וחופשי, מתוך סך כל העובדים - הוא הקובע. במשפט העבודה הקיבוצי בישראל נקבע בחוק (סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957) שבמקום עבודה (מפעל) נדרשת חברות וולונטרית של לפחות שליש מכלל העובדים. זה תנאי בלבדי ולפיו נקבע דבר.
4. עיון בכתבי בי הדין בערכאה דלמטה ובתיק שלפנינו מורה בבירור, כפי שהראתה השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, שלא התקיימו התנאים המנויים לעיל. לפי תמונת המצב העולה מהנתונים העובדתיים - אין למערער יכולת וכוח להוביל את חבריו, הוא לא קיים מו"מ ממשי זמן ממושך, יכולתו הארגונית לא באה לידי מימוש בפועל.
5. ההגנה על סטטוס היציגות ניתנת כל עוד היא ברורה ולא מעלה ספקות ברי קיימא. 'חזקת יציגות ארגונית' איננה עונה על הנדרש ביחסי העבודה - דמוקרטיה ארגונית, בחירה חופשית, תום לב ולדעתי גם מנוגדת לתקנת הציבור. בכל מקרה של מחלוקת או ספק - מן הראוי להביא את הנושא



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

להכרעה בבית דין לעבודה שחזקה עליו שיבדוק היטב, ישמע עדויות, יסיק מסקנות שיפוטיות וינחה את הצדדים להמשך הדרך.

6. חובת קיום עקרון תום הלב מחייבת את ארגון העובדים – כאשר ברור לו כעובדה קיימת שעקרון הצפיפות כבר לא קיים לגביו ואיבד בפועל את המספר המינימלי של עובדים חברים שנתנו בו אמונם, כנדרש בחוק - לידע את המעסיק על כך. אינני בדעה שעליו להודיע זאת לארגונים או גופים אחרים שאינם שחקנים קיימים על המגרש ויש להשאיר זאת לעמדת כלל העובדים ולרצונם החופשי, הכל תלוי נסיבות.

7. מסכים לדגש ששם השופט אילן איטח לפיו ביום הקובע, בו נחתם הסכם קיבוצי, שני הצדדים חייבים להיות כשירים לפי דין לחתום על ההסכם. הסכם קיבוצי שחתם עליו צד שאינו ממלא אחר הוראות הדין - איננו הסכם קיבוצי. לא רצון הצדדים קובע אלא דרישות החוק.

סוף דבר

על דעת כל חברי המותב, ערעור הארגון נדחה והערעור שכנגד שהגישה החברה - מתקבל, הכול כמפורט לעיל.
כמקובל בסכסוכים קיבוציים, אין צו להוצאות.

ניתן היום, ה' תשרי תשע"ז (07 אוקטובר 2016), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

אילן איטח,
שופט

יגאל פליטמן,
נשיא, אב"ד



בית הדין הארצי לעבודה

עס"ק 51407-07-15

מר שלמה נוימן,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר שי צפריר,
נציג ציבור (עובדים)