

לפנינו סכסוך קיבוצי ובו עלו הסוגיות הבאות - מה הם התנאים להכרה בארגון עובדים יציג ומה תוצאותיה של הפגיעה בחופש ההתארגנות של העובדים?

שאלות משפטיות אלו הגיעו לפתחו של בית הדין האזורי בב"ש ובו היה עליו לפסוק בסכסוך קיבוצי נשוא תובענה זו בפס"ד ס"ק (ב"ש) 43453-11-13 **כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי נ' ת.א. טלקום בע"מ**. בחודש מרץ 2013 הועברו מאות עובדים של חברת הוט לחברות במיקור חוץ כאשר חברת ת.א.ט היא אחת מהחברות, החברה היא פרטית המספקת שירותי טכנאים לחברת הוט. לאחר המעבר החלה התארגנות עובדים בחברה וזאת לאחר שארגון כוח לעובדים הודיע כי הוא הארגון היציג לאחר שאסף כ 81 טפסי הצטרפות, לאחר ההודעה פרץ סכסוך עובדים וזאת בשל הפעלת לחצים מצד החברה על עובדים שביקשו להצטרף לארגון היציג ואשר בעקבותיו החלו חברים לשלוח טפסי ביטול בנוסף החברה החלה בפיתורי עובדים שהיו חלק מהתארגנות. טענות הצדדים - ארגון כוח לעובדים טען שהוא הארגון היציג וזאת לפי כמות המתפקדים לארגון, טענת החברה - כי זכות ההתארגנות היא זכות יסוד חשובה הכוללת גם את הזכות שלא להתארגן, לטענתה שליש העובדים בהתארגנות כארגון יציג מהווה חריג לעקרונות הדמוקרטיה בכך שמיעוט עובדים כשליש קובע לרוב העובדים שאינם רוצים בהתאגדות זו. לטענת החברה ארגון כוח לעובדים איננו היחידה המייצגת מכיוון שחלק גדול מטופסי ההצטרפות פגומים או חסרים ואינם עומדים בדרישות הדין.

בית הדין הכריע ופסק: חוק הסכמים קיבוציים אינו מגדיר את המושג "יחידת מיקוח", אלא קובע אך את הכללים אשר בהתקיימם יוכר ארגון עובדים כארגון יציג הרשאי לחתום על הסכם קיבוצי.

- נקודת המוצא שנקבעה בפסיקה היא כי יש ליתן עדיפות ליחידת מיקוח על בסיס "תעשייתית-מפעלי" על בסיס יחידה מפעלית אחת.
- יחידת מיקוח אחת נועדה ליצור קבוצה חזקה לניהול המשא ומתן, יחד עם זאת הפסיקה הכירה בפיצול יחידת במיקוח כתוצאה מאינטרסים שונים בין קבוצות העובדים.
- הקריטריונים הנלקחים בחשבון בקביעת יחידת המיקוח כוללים את האיזון בין זכות ההתארגנות של העובדים לבין אינטרס המעסיק הכולל את זכות הקניין שלו.
- כל מקרה יבחן בהתאם לנסיבותיו כאשר הכלל הוא כי **אין לפצל את יחידת המיקוח**, ואילו החריג לכלל הוא הפיצול.

מן הכלל אל הפרט בית הדין דחה את טענת כוח לעובדים כי יש להחריג 110 עובדי הנהלה, בית הדין פסק כי התארגנות עובדים נוגעת לכל העובדים בחברה. אין לקבל את הטענה שלפיה יחידת המיקוח אינה כוללת את העובדים בדרגות הניהול השונות. החברה הציגה רשימה של 343 עובדים אשר מתוכם כ- 110 עובדי הנהלה, נדחתה הטענה לפיה חלק מעובדים הינם עצמאים ופריילנסרים הנטל לא הורם ע"י המבקשת. משכך נקבע כי בחברה ישנם 342 עובדים, המכ"ל הוחרג.

האם כוח לעובדים מהווה יחידת מיקוח במפעל? הוראות סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים, קובעות כי: **"ארגון יציג של עובדים לענין הסכם קיבוצי מיוחד הוא ארגון העובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם, או שהוא מייצגם לענין אותו הסכם, ובלבד שמספר זה אינו פחות משליש כלל העובדים שעליהם יחול ההסכם**. וכן נקבע בפסיקה בפרשת אל בטוף¹ כי "בבחינת מספר החברים בארגון עובדים הטוען ליציגות נדרשת הצהרתו המפורשת כדין של העובד כי הוא חבר באותו ארגון העובדים אליו הוא מצטרף, והצהרה מפורשת נוספת כי אינו חבר בארגון עובדים אחר באותו מקום עבודה או באותה יחידת מיקוח, לפי העניין". בנוסף בהסכמת הצדדים במועד הכרזת היציגות השנייה לבין השלישית, התקיימו בחירות לבחירת הארגון היציג, בית הדין פסק כי הליך הבחירות אינו יכול לסייע בקביעת יציגות הארגון. ולגופו של עניין בית הדין התרשם שהופעלו לחצים על העובדים בהליך הבחירות ע"י ראיות שהוצגו בפניו. בבחינת טופסי ההצטרפות נקבע כי במועד הכרזה הראשונה על הארגון היציג היו 81 טפסים אשר היה קטן משליש אך בהכרזה השנייה והשלישית מספרם כבר עבר את השליש הדרוש. נדחתה טענת המשיבה לגבי פגמים בטפסים בהליך ההצטרפות וכן לזיופים שהתגלו במסמכים. לגבי בקשות הביטול שנשלחו ע"י חלק מהעובדים לאחר הכרזת היציגות קבע בית הדין כי " הלכה פסוקה היא כי מקום שבו נעשה ביטול חברות לאחר הכרזת ארגון עובדים על יציגות, הרי

¹ פס"ד מועצה אזורית אל בטוף (תחרות בין ארגונים) – סב"א 31575-02-13 הסתדרות העובדים הלאומית נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה, מועצה אזורית אל בטוף.

שחזקה היא כי נעשה בעקבות לחץ פסול של המעסיק" בבחינת הראיות לגבי טפסי הביטול הרי שהם מצביעים על התערבות פעילה ופסולה של המשיבה במהלכי הארגון, ושהטפסים נחתמו לא מרצונם חופשי של העובדים. לגבי פיטוריהם של חלק מהעובדים חזרה בה החברה בהליך המשפטי מפיטוריהם של שלושת חברי הוועד שהיו חלק מההתארגנות, בית הדין ציין כי הדבר יילקח בחשבון בבואו לתת את הפיצוי.

פיצויים - סעיף 33א(ב)(1) לחוק הסכמים קיבוציים קובע כי: "מצא בית דין אזורי לעבודה כי מעביד הפר את הוראות סעיפים 33ט או 33י, רשאי הוא לחייב את המפר בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק (בסעיף זה - פיצויים לדוגמה), בסכום שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים; ואולם רשאי בית הדין לפסוק, בשל הפרה כאמור, פיצויים לדוגמה בסכום העולה על 50,000 שקלים חדשים ובלבד שלא יעלה על 200,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת ההפרה או נסיבותיה"

בית הדין הכריע כי החברה בהליך ההתארגנות היוותה גורם פעיל בעידוד והחתמת טפסי הביטול, הפריעה באופן עקיף וישיר בהליך הבחירות, פגעה בעובדים אשר היו שותפים להליך ההתארגנות, לאור אלו נפסק כי החברה פגעה בחופש ההתארגנות של עובדיה והפיצוי בגין אלו יעמוד על 100,000 ₪