

# עובדים על הסרט

בסמוך לפסק הדין בעניין עובדי סינמטק ירושלים, תוקן חוק הסכמים קיבוציים ונקבעה חובת המעסיק לנהל מו"מ גם עם נציגות עובדים חדשה שהתארגנה במקום העבודה. למרות שהתיקון קובע כי אין חובה לחתום על הסכם בסופו של המו"מ, ייתכן שטרם נאמרה המילה האחרונה

אורלי ג'רבי, חגי ורד

"פרץ" מבין שורות העובדים (ועונה על הדרישות להכרה בארגון עובדים, הקבועות בסעיף 3 לחוק, בהן הדרישה כי הארגון מייצג לפחות שליש מהעובדים במקום העבודה), לא זכתה למענה בפסיקה בעשרות השנים שחלפו מאז חקיקתו של חוק הסכמים קיבוציים.

במשך השנים התמקדה הפסיקה של בתי הדין לעבודה בהיבטים שונים של חופש ההתארגנות. היבטים כאלה ואחרים של הסוגיה אף קיבלו ביטוי בתיקון לחוק הסכמים קיבוציים משנת 2001, אז נוספו לחוק סעיפים אשר הסדירו את הזכות לפעילות או לחברות בוועד עובדים; אסרו מניעת כניסה של נציגי ארגון עובדים למקום העבודה לשם קידום הזכות להתארגנות עובדים; ואסרו פגיעה בעובד בשל חברותו או פעילותו בוועד עובדים.

נוכח אי הסדרת הסוגיה בדבר חובת ניהול משא ומתן במקום עבודה לא מאורגן, היתה הדעה הרובת ווחת במשך שנים כי לא חלה על מעסיק חובה לנהל משא ומתן קיבוצי מול ארגון עובדים "פורץ". דעה זו ביטאה פרופ' רות בן-ישראל, אשר גרסה כי בשלב שטרם מתקיימים יחסי עבודה קיבוציים במקום העבודה, והעובדים מתארגנים ומעוניינים לנהל משא ומתן קיבוצי בנוגע לתנאי שכרם, לא מוטלת על המעסיק חובה לנהל עם ארגון העובדים משא ומתן קיבוצי. בשלב זה, לדעתה של פרופ' בן-ישראל, לעובדים יש חופש וכוח לנסות להמיר את יחסי הע-

כל שנה בקיץ זורמים לירושלים אלפי חובבי קולנוע. פסטיבל הקולנוע הבינלאומי המתקיים בסינמטק הירושלמי מושך צופים רבים, ומהווה את שיא פעילותו של הסינמטק ב-25 השנים האחרונות. פסטיבל הקולנוע שהתקיים בסינמטק בירושלים בקיץ האחרון עמד בצל דרמה משפטית שהתסריט שלה נכתב בבית הדין לעבודה ובכנסת. בסיומה של הדרמה שונה המצב המשפטי הנוהג, ונקבעה חובתו של מעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון עובדים יציג, גם אם במקום העבודה לא נהגו יחסי עבודה קיבוציים מעולם.

חוק הסכמים קיבוציים לא קבע, מאז חקיקתו בשנת 1957, חובת ניהול משא ומתן לקראת כריתתו של הסכם קיבוצי. החוק קבע, בסעיף 1, מהם התחומים אשר ניתן להסדיר בהסכם קיבוצי, ובהם קבלת עובדים, סיום העסקה, תנאי עבודה ויחסי עבודה. על יסוד זה נקבע בפסק דינו של בית הדין הארצי בעניין **עובדי מינהל ומשק** (עע (ארצי) 400005/98 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מדינת יש-ראל**, פד"ע לה 103) כי באותם עניינים אשר ניתן להסדיר בהסכם קיבוצי, חלה חובת ניהול משא ומתן בין הצדדים במקום עבודה שקיימים בו יחסי עבודה קיבוציים.

לעומת זאת, השאלה האם במקום עבודה שלא היה קיים בו מערך יחסי עבודה קיבוציים חלה חובה על מעסיק לנהל משא ומתן מול ארגון עובדים אשר



עו"ד אורלי ג'רבי, שותפה במשרד הרצוג פוקס נאמן ושות', ראש המחלקה לדיני עבודה



עו"ד חגי ורד, המחלקה לדיני עבודה, משרד הרצוג פוקס נאמן ושות'



החלו לשבש את העבודה במקום. סירוב מצד ההנהלה לשבץ את העובדים השובתים לעבודה הביא את הסכסוך לפתחו של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב. בין יתר השאלות שעמדו להכרעה, נדונה אף השאלה האם היתה מוטלת על ההנהלה החובה לקיים משא ומתן קיבוצי עם ארגון העובדים החדש. בית הדין האזורי (סגנית הנשיאה גליקסמן-כוכבי; ס"ק 504/09) פסק, באופן תקדימי, כי למעסיק במ"קום עבודה שלא שוררים בו יחסי עבודה קיבוציים לא עומדת הזכות לסרב לדרישה לנהל עם ארגון העובדים היציג הליך של הידברות והיוועצות. בית הדין האזורי התמודד עם העובדה שבחוק הסכמים קיבוציים אין הוראה שממנה ניתן ללמוד על חובת ניהול משא ומתן קיבוצי, ועמד על כך שמאז חקי-קתו של חוק הסכמים קיבוציים, לפני יותר מ-50 שנה, חלו שינויים רבים ביחסי העבודה במשק, אשר החלישו את מעמדם של העובדים ביחסיהם אל מול המעסיקים. שינויים אלה, על פי פסק הדין של בית

בודה האישיים ביחסי עבודה קיבוציים (כוח אשר יכול לבוא לידי ביטוי בהכרזה על סכסוך עבודה וב-נקיטת עיצומים), אולם אין לעובדים זכות משפטית להידברות עם המעסיק.

שני פסקי דין שניתנו לאחרונה, ותיקון לחוק הסכמים קיבוציים שהתקבל במסגרת "עסקת החבילה" במשק, שינו את התמונה בהקשר זה.

פסק דינו של בית הדין האזורי בעניין **גן המדע** היווה את הסנונית הראשונה לשינוי הגישה בשאלת חובתו של מעסיק במקום עבודה לא מאורגן לקיים משא ומתן עם ארגון עובדים "פורץ". עובדי גן המדע במכון ויצמן הועסקו בחוזים אישיים. בחודש יוני 2008 התקבלה בהנהלת מכון ויצמן הודעה שלפיה עובדי גן המדע בחרו להתאגד במסגרת ארגון "כוח לעובדים". כחלק מכך דרשו העובדים לקיים פגישות לצורך הצגת דרישותיהם בעניין שכרם ותנאי עבודה, במטרה להגיע להסכמות בנדון. בהמשך מסר ארגון העובדים הודעה על סכסוך עבודה, והעובדים

להיכנס למשא ומתן מידי עם ההנהלה, על מנת לשפר את תנאי שכרם ועבודתם של העובדים בדרך של הסכם קיבוצי. בהמשך שלח הארגון הודעה על סכסוך עבודה, ועובדי הסינמטק החלו נוקטים עי-צומים. הנהלת הסינמטק, שחששה כי העיצומים יחבלו בהכנות לאירועי פסטיבל הקולנוע הבינלאומי השנתי, פנתה לבית הדין האזורי לעבודה בירוש-לים, אשר הוציא צו כנגד העיצומים והורה לצדדים להיכנס להליך הידברות.

בית הדין הארצי קיבל ערעור שהוגש על ידי אר-גון "כוח לעובדים" וביטל את צו המניעה שהוציא בית הדין האזורי. בהזדמנות זו מצאו לנכון שופטי בית הדין הארצי להביע עמדתם ביחס לשאלת חו-בתו של מעסיק לנהל משא ומתן מול ארגון עובדים חדש, ש"פרץ" במקום עבודה שלא התקיימו בו יחסי עבודה קיבוציים.

הנשיא אדלר קבע בפסק דינו כי ההכרה בארגון כארגון עובדים יציג (היינו, עמידתו בדרישות הקבועות בסעיף 3 לחוק) מקפלת בתוכה את זכותו של הארגון לכונן יחסים קיבוציים עם המעסיק, לר-בות זכות למשא ומתן קיבוצי בכל הנושאים שלגביהם ניתן לכרות הסכם קיבוצי. **הזכות** לניהול משא ומתן קיבוצי, לדעתו של הנשיא אדלר, אף

נגזרת מחובת תום הלב החלה על הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים. אל מול הזכות האמורה ניצבת **החובה** לנהל משא ומתן, המוטלת על המעסיק, אשר משמעותה **חובה לבוא בדברים עם הארגון היציג, בתום לב, על עניינים שנוגעים לתנאי העבודה ויחסי העבודה**. משא ומתן זה, לשיטתו של הנשיא אדלר, אינו יכול להתמצות בדיבורים בעלמא, אלא **תכליתו אמורה להיות עיגון ההסכמות שיושגו בין הצדדים בהסכם קיבוצי**.

דעתו של הנשיא אדלר בעניין **סינמטק ירושלים** מהווה צעד נוסף בכל הנוגע להטלת חובות על המ-עסיק, בהשוואה לפסק הדין של בית הדין האזורי בעניין גן המדע. בעוד שבעניין גן המדע קבע בית

הדין האזורי, מחייבים להתאים את נקודת האיזון המשפטית שבין העובדים והמעסיקים למציאות המשתנה. שינוי שכזה בנקודת האיזון הינו בקביעה שלפיה על המעסיק מוטלת חובה לקיים הידברות עם נציגות העובדים, גם אם חובה זו אינה מעוגנת בחוק הסכמים קיבוציים.

בכל הנוגע לעוצמתה של חובת המעסיק לנהל משא ומתן והיקפה, קבע בית הדין האזורי בעניין **גן המדע** כי בשלב הראשון, נקודת האיזון הראויה הינה **לחייב את המעסיק להכיר בנציגות העובדים ולנהל עימה משא ומתן והיוועצות בתום לב, בכל הנוגע לתנאי העבודה של העובדים**. אולם, כפי שהדגיש בית הדין האזורי, **אין לחייב את המעסיק לנהל משא ומתן לחתימת הסכם קיבוצי**. להיעדר החובה לנהל

משא ומתן לחתימת הסכם קיבוצי העניק בית הדין האזורי מספר הנמקות. ראשית, לא ניתן לאכוף על המעסיק חתי-מה על הסכם קיבוצי; שנית, בכך תצומצם הפגיעה בחופש החוזים של המעסיק; ושלישית, יש להתחשב בכך שהשינוי במציאות המשפטית נכפה על המעסיק, אשר התרגל למצב שבו עובדיו מועסקים בחוזים אישיים.

פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב בעניין גן המדע ניתן בחודש אפריל 2009. זמן קצר

לאחר מכן החלו הדיונים לגיבוש "עסקת חבילה" במשק ולשינוי כמה מחוקי העבודה. שאלת חובתו של מעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי עלתה אף היא בהקשר זה, בדיונים שהתקיימו בין נציגי הממשלה, ההסתדרות והמעסיקים. ואולם עוד טרם התגבשו הסכמות סופיות בנדון, ניתן בראשית חודש יולי 2009 פסק דינו של בית הדין הארצי בעניין **סינמטק ירושלים** (עס"ק 64/09 **כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי - עמותת סינמטק ירושלים**).

בסינמטק בירושלים מועסקים 55 עובדים, כולם בחוזים אישיים. בחודש פברואר 2009 פנה ארגון "כוח לעובדים" להנהלת הסינמטק והודיע שמר-בית עובדי הסינמטק הצטרפו לארגון. הארגון ביקש

**מעסיק אשר עומד בתוקף על סירובו להסדיר את תנאי העבודה בהסכם קיבוצי לא יפר את הוראות החוק, אולם לנציגות העובדים תהא בנסיבות אלה הזכות לנקוט עיצומים, על מנת לנסות לאלץ את המעסיק לשנות עמדתו**

הדין האזורי כי אין מוטלת על המעסיק חובה לנהל משא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי, אלא מוטלת חובה כללית להידברות, הרי שפסק הדין של הנשיא אדלר בעניין סינמטק ירושלים מחייב את המעסיק לנהל משא ומתן מתוך מטרה לעגן את ההסכמות שיושגו בהסכם קיבוצי. הנשיא אדלר הותיר בצריך עיון את השאלה האם סירובו של מעסיק לחתום על הסכם קיבוצי בנסיבות אלה מהווה כשלעצמו חוסר תום לב.

אל מול גישתו של הנשיא אדלר בעניין סינמטק ירושלים סבר השופט רבינוביץ כי אמנם גולת הכותרת של יחסי העבודה הקיבוציים הינה חתימה על הסכם קיבוצי, אולם מאחר שלא מוטלת על המעסיק החובה לחתום על הסכם קיבוצי, אין המעסיק חייב לנהל מראש את המשא ומתן מול נציגות העובדים מתוך מטרה שהמשא ומתן יסתיים בהסכם קיבוצי. המעסיק, לדעת השופט רבינוביץ, חייב לנהל משא ומתן קיבוצי עם הארגון היציג, אולם אינו חייב לחתום על הסכם קיבוצי. השופטת וירט-ליבנה נקטה מצידה גישת ביניים, שלפיה המעסיק אינו חייב לחתום על הסכם קיבוצי בסופו של המשא ומתן מול נציגות העובדים, אולם מוטלת עליו חובה לנהל משא ומתן בתום לב, ובכלל זה בנוגע לדרישת נציגות העובדים לחתום על הסכם קיבוצי.

ימים אחדים לאחר מתן פסק דינו של בית הדין הארצי בעניין סינמטק ירושלים התכנסה ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת לדיון בהצעת החוק הממשלתית לתיקון חוק הסכמים קיבוציים. הצעת החוק גובשה בעקבות הסכמות בין נציגי הממשלה, ההסתדרות ולשכת התיאום של הארגונים הכלכליים. במסגרת זו הוצע כי לחוק הסכמים קיבוציים יתווסף סעיף 1ח33, אשר יקבע כי **על מעסיק מוטלת חובה לנהל משא ומתן** בעניינים המנויים בסעיף 1 לחוק, עם ארגון עובדים העונה על דרישת היציגות שבסעיף 3 לחוק. זאת, במצב שמדובר בהתארגנות ראשונית של העובדים אצל המעסיק. עם זאת נקבע במפורש כי **אין בחובת ניהול המשא ומתן כדי לחייב את המעסיק להסכים או לחתום על הסכם קיבוצי.**

המשתתפים בדיונים בכנסת בהצעת החוק היו מודעים לפסק דינו של בית הדין הארצי בעניין סינמטק ירושלים, והתייחסו לחילוקי הדעות בפסק

הדין ביחס לשאלה עד כמה מוטלת על המעסיק חובה לנהל משא ומתן מתוך מטרה לחתום על הסכם קיבוצי. בעקבות פסק דינו של הנשיא אדלר היו שדרשו למחוק מהצעת החוק את הקביעה שלפיה לא מוטלת על המעסיק חובה להסכים או לחתום על הסכם קיבוצי עם נציגות העובדים החדשה. אולם לבסוף עבר התיקון לחוק, כך שבצד הוספת החובה לנהל משא ומתן נקבע במפורש כי חובה זו אין משמעותה שהמעסיק חייב להסכים או לחתום על הסכם קיבוצי.

התיקון לחוק הסכמים קיבוציים עולה אפוא בקנה אחד עם עמדתו של השופט רבינוביץ בעניין סינמטק ירושלים. התיקון כולל את נוסחת האיזון, שלפיה על המעסיק מוטלת החובה להכיר בנציגות העובדים החדשה ש"פרצה" במקום העבודה ולנהל משא ומתן מול נציגות העובדים, בכל אותם נושאים המוגדרים בסעיף 1 לחוק. עם זאת, הובהר כי אין בכך כדי לחייב את המעסיק להגשים את התכלית של חתימה על הסכם קיבוצי. מעסיק אשר עומד בתוקף על סירובו להסדיר את תנאי העבודה בהסכם קיבוצי לא יפר את הוראות החוק, אולם לנציגות העובדים תהא בנסיבות אלה הזכות לנקוט עיצומים, על מנת לנסות לאלץ את המעסיק לשנות עמדתו.

עמדתו של הנשיא אדלר בעניין סינמטק ירושלים הלכה צעד אחד רחוק יותר בכל הנוגע לחובותיו של המעסיק. עמדה זו לא קיבלה ביטוי בתיקון לחוק הסכמים קיבוציים. ואולם, כפי שצינו הנשיא אדלר והשופטת וירט-ליבנה בפסק הדין בעניין סינמטק ירושלים, חובתו של המעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי נגזרת מחובת תום הלב, ומשכך, גם אם אין המעסיק מחויב לחתום על הסכם קיבוצי, דומה כי אין הוא יכול לאטום אוזניו נוכח דרישות נציגות העובדים ולהתעלם מהן במופגן, ולהיחשב כמי שמנהל משא ומתן בתום לב. על כן, למרות שהתיקון לחוק הסכמים קיבוציים נעצר לכאורה שלב אחד לפני המסקנה שאליה הגיע הנשיא אדלר בעניין סינמטק ירושלים, תוך קביעה מפורשת שלפיה המעסיק אינו מחויב לחתום על הסכם קיבוצי – לא מן הנמנע שתוך התבססות על נורמת תום הלב, נראה בשנים הבאות בפסיקה מגמה אשר תוביל הלכה למעשה לחיוב מעסיקים לחתום על הסכמים קיבוציים במקום עבודה ש"פרץ" בו ארגון עובדים חדש. ❧