



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

המבקשת

הסתדרות העובדים הכללית החדשה,
האגף להתאגדות עובדים

-

המשיבים

1. כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי
2. האוניברסיטה הפתוחה

לפני: הנשיא סטפן אדלר, סגנית הנשיא נילי ארד, השופט יגאל פליטמן
נציג עובדים מר שלום חבשוש, נציג מעבידים מר יורם בליזובסקי

בשם המבקשת - עו"ד שי תקן, עו"ד אמיר בשה, עו"ד מירי מלכי ועו"ד הילה גבר
בשם המשיב 1 - עו"ד איתי סבירסקי ועו"ד איאן יפה
בשם המשיבה 2 – עו"ד נחום פיינברג ועו"ד אפרת בירן

פסק דין

הנשיא סטפן אדלר

עתירה זו שלפנינו, עניינה בקביעת זהות ארגון העובדים היציג של עובדי סגל ההוראה הזוטר באוניברסיטה הפתוחה (להלן גם: **האו"פ** או **האוניברסיטה**). העתירה הוגשה לבית דין זה בגדרי סעיף 25(2) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969.

ואלה העובדות

2. בראשית שנות השבעים של המאה העשרים, החליטה ממשלת ישראל על הקמת אוניברסיטה פתוחה בישראל, על פי הצעת "קרן רוטשילד" ובתמיכתה. החל משנות ה-80 של המאה העשרים, הוכרה האוניברסיטה הפתוחה כמוסד אקדמי להשכלה גבוהה, על פי חוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח-1953, המוסמך להעניק תואר אקדמי "בוגר האוניברסיטה" (B.A). האו"פ היא



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-10-32690

"מוסד נתמך" כהגדרתו בחוק יסודות התקציב, תשמ"ה-1985 באמצעות ה"ועדה לתכנון ותקצוב" (להלן: ות"ת). האוניברסיטה הפתוחה מאפשרת התנסות בלימודים אקדמיים ללא תנאי קבלה, ופועלת על פי שיטת לימוד ייחודית של הוראה מרחוק על יסוד חומר כתוב. נכון להיום, האוניברסיטה הפתוחה היא האוניברסיטה הגדולה בישראל, ולומדים בה כ- 46,000 סטודנטים ממגזרי אוכלוסיה שונים.

התארגנות סגל ההוראה הזוטר בכוח לעובדים

3. מאז היווסדה ועד לפני כשנתיים ימים, היתה האוניברסיטה הפתוחה מקום עבודה בלתי מאורגן. כלל עובדיה - מנהליים ועובדי הוראה - הועסקו בחוזה אישיים.

בסוף שנות ה-80 ובאמצע שנות ה-90 של המאה העשרים, נעשו ניסיונות של עובדי האוניברסיטה הפתוחה להתארגן במסגרת ההסתדרות כללית (להלן גם: **ההסתדרות**). ניסיונות אלה לא צלחו, כפי הנראה בשל התנגדות מסורתית של הנהלת האוניברסיטה הפתוחה לכינון יחסי עבודה קיבוציים בחצריה. לקראת סוף שנת 2007 ובמחצית הראשונה של שנת 2008, החלה התארגנות של עובדי סגל ההוראה הזוטר באוניברסיטה הפתוחה במסגרת המשיב 1 (להלן: **כוח לעובדים**). עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה מונים למעלה מ- 1200 מנחים ומרכזים העוסקים בהוראה בחמישים מרכזי לימוד ברחבי הארץ.

נציגות עובדי סגל ההוראה הזוטר באוניברסיטה הפתוחה מטעם כוח לעובדים הודיעה בראשית יוני 2008 להנהלת האוניברסיטה, כי כוח לעובדים הוא ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה. בהתאם דרשה, כי ינוהל עימה משא ומתן להסדרת תנאי עבודתם של המנחים והמרכזים בהסכם קיבוצי.

האוניברסיטה בחנה את טענת היציגות של כוח לעובדים באמצעות טפסים שהעבירו לידיה נציגי הארגון, ומצאה כי כוח לעובדים מייצג למעלה משליש מעובדי הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטה. החל מחודש אוקטובר 2008,



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

ובמשך קרוב לשנתיים ימים, התקיים בין האוניברסיטה הפתוחה לבין ארגון כוח לעובדים משא ומתן קיבוצי.

המשא ומתן

4. המשא ומתן להסדרת תנאי העסקתם של עובדי הסגל הזוטר בהסכם קיבוצי היה קשה וממושך, כלל צעדים ארגוניים משמעותיים ומעורבות של גורמים רבים. לאחר מספר חודשי משא ומתן, ועל רקע סירוב עקרוני של האוניברסיטה להתחייב לעגן את ההסכמות שיושגו בין הצדדים בהסכם קיבוצי, פתחו עובדי הסגל האקדמי הזוטר ביום 19.4.2009 בשביתה ממושכת בת 50 יום, שהתקיימה בכל מרכזי הלימוד ברחבי הארץ. בשל התמשכות השביתה, קיימו ועדות הכספים והחינוך של הכנסת דיונים בנושא בהשתתפות נציגי הנהלת האוניברסיטה וכוח לעובדים. שר החינוך ומנכ"ל משרדו היו מעורבים אף הם בניסיונות לפתור את המשבר. בשלב מסוים במהלך השביתה, הסכימו הצדדים – האו"פ וכוח לעובדים - לפנות לסיועו של מגשר מוסכם, שופט בית המשפט העליון בדימוס, פרופ' יצחק זמיר. הליך הגישור החל בחודש מאי 2009, עוד במהלך השביתה, והתקיים באופן רצוף ואינטנסיבי במשך תקופה של למעלה משנה, עם המגשר ובין הצדדים לבין עצמם. במהלך הגישור ננקטה שביתה אזהרה בת יום אחד. בתום השביתה בת 50 הימים, התחייבה האוניברסיטה לעגן את ההסכמות שיושגו בין הצדדים בנוגע **לעבודת ההנחיה** בהסכם קיבוצי. התחייבות זו ניתנה במסגרת מסמך הסכמות מול נציג ות"ת במועצה להשכלה גבוהה. בסופו של דבר, עלה המשא ומתן על דרך המלך. וכך, החל מחודש יולי 2010 ועד חודש ספטמבר 2010, התקיימו עשרות ישיבות משא ומתן בין הצדדים, במהלכן גובשה טיוטת הסכם קיבוצי להסדרת תנאי העסקתם של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה.

הופעת ההסתדרות, חתימה על הסכם קיבוצי בראשי תיבות והגשת העתירה לבית הדין

5. ביום 5.9.2010, בעת שהמשא ומתן בין האוניברסיטה וכוח לעובדים היה בשלביו הסופיים, התקבל בידי נשיאת האוניברסיטה הפתוחה מכתבו של עורך



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

דין שי תקן, יו"ר האגף להתאגדות והיועץ המשפטי לאגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות הכללית. במכתב הודע, כי ההסתדרות הכללית היא ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה – המנחים והמרכזים. בהתאם, דרשה ההסתדרות מהאוניברסיטה להפסיק לאלתר כל משא ומתן עם כוח לעובדים, ולא לחתום על טיוטה או הסכם קיבוצי עם ארגון אחר זולתה.

במענה, פנתה האוניברסיטה ביום 12.9.2010 במכתב להסתדרות ולכוח לעובדים, בבקשה להעביר לידיה את רשימת עובדי הסגל הזוטר שהצטרפו לכל אחד מהארגונים, בצירוף טפסי ההצטרפות.

כוח לעובדים העביר לאוניברסיטה ביום 16.9.2010 רשימה מעודכנת של חבריו מקרב עובדי הסגל הזוטר, בצירוף טפסי הצטרפות. באותו שלב, ההסתדרות הכללית לא העבירה להנהלת האו"פ את רשימת חבריה או את טפסי ההצטרפות שלהם.

ביום 21.9.2010, שעות ספורות לפני עיגון ההסכמות בין האוניברסיטה לבין כוח לעובדים בהסכם קיבוצי, העבירה ההסתדרות להנהלת האוניברסיטה רשימה שמית של 384 עובדי סגל זוטר שהצטרפו לשורותיה. בהודעתה לאוניברסיטה מאותו יום ציינה ההסתדרות, כי היא מחזיקה אף 147 טפסי ביטול חברות של מנחים ומרכזים בכוח לעובדים. הודעתה של ההסתדרות גובתה ברשימות שמיות אולם לא בטפסי הצטרפות או בטפסי ביטול חברות בכוח לעובדים.

ביום 21.9.2010, בתום משא מתן ארוך שניהלו האוניברסיטה וכוח לעובדים, חתמו הצדדים בראשי תיבות על הסכם קיבוצי (המותנה בבדיקת יציגות) המסדיר את תנאי עבודתם של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה. בשל הודעתה של ההסתדרות מאותו יום בעניין יציגותה ביחידת המיקוח של הסגל הזוטר, צירפו הצדדים להסכם הקיבוצי הסכמות אלה:

- "1. ההסכם הקיבוצי מהווה את מכלול ההסכמות של הצדדים, כפי שאושרו בחתימותיהם בראשי תיבות ובכפוף לתנאים המפורטים בו.**
- 2. כתנאי מוקדם לכניסתו של ההסכם הקיבוצי לתוקף, בנוסף למכלול התנאים המוגדרים בו, תבדק יציגות הארגון..."**



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

באת כוח האוניברסיטה טענה, כי הודיעה לבא כוח ההסתדרות ביום 21.9.2010 בשעה 22:45, על כוונתה לחתום על ההסכמות עם כוח לעובדים בראשי תיבות באותו לילה, בכפוף לבדיקת יציגות.

במכתב מיום 3.10.2010, דרשה ההסתדרות הכללית מהנהלת האוניברסיטה הפתוחה לחזור בה מחתימתה על ההסכמות עם כוח לעובדים. זאת נוכח טענתה, כי החתימה על ההסכם מהווה ניסיון חסר תום לב "לנצל את חלון ההזדמנויות בתקופת הביניים שבהחלפת היציגות בין שני ארגוני העובדים". האוניברסיטה השיבה להסתדרות במכתב מיום 4.10.2010, כי ההסכם שנחתם כפוף לבדיקת יציגות, ומכל מקום אין בסיס לדרישתה להפסקת המשא ומתן עם ארגון כוח לעובדים שהוכיח את יציגותו. זאת, כל עוד לא הוכיחה ההסתדרות את יציגותה. בחתימת מכתב זה, שבה האוניברסיטה וביקשה מההסתדרות להעביר לידיה את טפסי ההצטרפות של עובדי הסגל הזוטר לשורותיה, כמו גם את מכתבי ביטול החברות בכוח לעובדים. ההסתדרות הכללית לא העבירה לאוניברסיטה את טפסי ההצטרפות של חבריה. חרף זאת, ערכה האוניברסיטה "בדיקת יציגות" על יסוד הנתונים שהועברו לידיה. תוצאות הבדיקה הובאו לידיעת שני הארגונים במכתב מיום 6.10.2010. במכתב זה הודיעה האוניברסיטה, כי בדיקתה העלתה שכוח לעובדים מייצג למעלה משליש מעובדי הסגל הזוטר באו"פ ומספר חבריו גדול ממספר חברי ההסתדרות. לפיכך הודיעה האוניברסיטה לארגונים, כי "בכוונת האוניברסיטה להתייחס לכח לעובדים כארגון העובדים היציג לגבי הסגל האקדמי הזוטר לכל דבר ועניין, על כל המשתמע מכך".

במענה השיבה ההסתדרות הכללית לאוניברסיטה במכתב מאותו יום, כי ככל שתמומש כוונתה של האו"פ לחתום על הסכם קיבוצי עם כוח לעובדים, תכריז ההסתדרות על סכסוך עבודה כללי באוניברסיטה הפתוחה, שיכלול את עובדי הדירוג המנהלי ואת עובדי הסגל הזוטר.

כוח לעובדים קיים ביום 10.10.2010 אסיפה כללית, במסגרתה הוצג ההסכם הקיבוצי לעובדי הסגל הזוטר. למחרת היום, ובמשך ארבעה ימים, נערכה הצבעה אינטרנטית בקרב כלל חברי כוח לעובדים באוניברסיטה הפתוחה לאישורו של ההסכם. זאת, כמתחייב מתקנון הארגון. בהצבעה



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

השתתפו 337 עובדים, מתוכם אישרו את ההסכם 317 עובדים ו – 20 הצביעו נגדו.

ביום 17.10.2010 הגישה ההסתדרות לבית דין זה "בקשת צד בסכסוך קיבוצי ובין ארגוני", בו עתרה למתן סעדים אלה:

[א] מתן צו הקובע כי ההסתדרות הכללית היא ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה (מנחים ומרכזים) והיא לבדה מוסמכת לחתום על הסכם קיבוצי מיוחד שיחול על עובדים אלה.
[ב] מתן צו המונע מהאוניברסיטה הפתוחה וכוח לעובדים לחתום על הסכם קיבוצי כל עוד לא הוכרעה המחלוקת בשאלת היציגות.
[ג] מתן צו הצהרתי לפיו הנהלת האוניברסיטה וכוח לעובדים פעלו בדרך בלתי ראויה והפרו את חובותיהם במישור יחסי העבודה הקיבוציים, תוך פגיעה בעובדים המיוצגים על ידי ההסתדרות הכללית.

בין לבין, נחתם ביום 9.6.2010 הסכם קיבוצי מיוחד בין האו"פ לבין ההסתדרות הכללית בעניינם של **עובדי הדרוג המנהלי** באוניברסיטה. זאת, בעקבות משא ומתן שנוהל עם ההסתדרות הכללית החל מחודש ספטמבר 2009.

טענות הצדדים בעתירה לפנינו

6. לטענת **ההסתדרות הכללית**, "המועד הקובע" לבחינת היציגות בנסיבות של סכסוך בין ארגוני עובדים על היציגות במקום העבודה, הוא אחד משני אלה:
[א] מועד חתימתו של הסכם קיבוצי **כדין**, כאשר אין עוררין על יציגותו של הארגון החותם [ב] מועד הגשת העתירה לערכאה המוסמכת. ההסתדרות טענה, כי בהליך לפנינו טרם נחתם הסכם קיבוצי כדין, באשר הצדדים התנו את תוקפן בבדיקת יציגות. לפיכך טענה, יש לבחון את שאלת היציגות בנסיבות העניין במועד הגשת עתירתה לבית הדין. לטענת ההסתדרות, בחינת היציגות במועד ההודעה למעסיק, כפי שנקבע **בפסק דין הורן את ליבוביץ**¹, נכונה

¹ עס"ק 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לה 145 (2000) (להלן: פסק דין הורן את ליבוביץ).



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

לנסיבות של מחלוקת בין ארגון עובדים לבין המעסיק, אולם אינה רלוונטית לנסיבות של מחלוקת בין שני ארגוני עובדים. הוסיפה ההסתדרות וטענה, כי **הלכת ספרינט מוטורס**² אינה חלה בנסיבות העניין לפנינו, מאחר ובענייננו לא נחתם הסכם קיבוצי כדן. לטענת ההסתדרות, נכון למועד הגשת הבקשה לבית דין זה, היתה היא ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה, לאחר שהצטרפו לשורותיה 450 עובדי סגל הוראה ו-182 עובדים נוספים ביטולו את חברותם בכוח לעובדים. ההסתדרות הטעימה, כי ההתארגנות במסגרתה התגבשה בעקבות פנייה יזומה של חברי סגל זוטר שטענו, כי ההסכם המתגבש עם כוח לעובדים פוגע באופן ממשי בחלק גדול מן העובדים ומרע את תנאי שכרם. עוד טענה, כי האוניברסיטה לא הכחישה שמדובר בהסכם פוגעני. כראיה לטענתה, הצביעה ההסתדרות על "מנגנון הפיצוי" שנקבע בהסכם למנחים שהועסקו באוניברסיטה לפני סמסטר אביב 2010. במהלך הדיון בבקשה לפנינו טענה ההסתדרות, כי גם במועד החתימה על ההסכם הקיבוצי בין האוניברסיטה לבין כוח לעובדים ביום 21.9.2010, היתה היא ארגון העובדים היציג בקרב עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה. ההסתדרות הלינה על "שיתוף הפעולה הפסול", כהגדרתה, בין האוניברסיטה לבין כוח לעובדים, שבא לידי ביטוי בחתימה על ההסכם הקיבוצי ב"מחטף" ו"באישון לילה", ובהחלפת מידע שאינו מצוי בידי ההסתדרות. ההסתדרות הוסיפה, כי התערבותה של האוניברסיטה בשאלת היציגות ונקיטת עמדה בשאלה זו, היא מנוגדת לדן ובלתי הוגנת. לטענתה, מעת שהודיעה לאוניברסיטה כי היא ארגון העובדים היציג בקרב עובדי הסגל הזוטר, נדרשה האוניברסיטה "להדיר" עצמה מהעניין ולהניח לארגוני העובדים לפתור את המחלוקות ביניהם.

לבסוף הטעימה, כי ההתארגנות באוניברסיטה הפתוחה היא "התארגנות עובדים פורצת" ולפיכך האוניברסיטה חייבת לנהל עימה משא ומתן קיבוצי בהתאם לסעיף 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: חוק הסכמים קיבוציים). עוד הוסיפה, כי ההכרעה בהליך זה היא בעלת משמעות

² סב"א (ארצי) 10-07-50718 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות העובדים הלאומית בישראל וספרינט מוטורס, ניתן ביום 17.11.2010 (להלן: הלכת ספרינט מוטורס).



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

לכינון של התארגנויות חדשות שישקפו נאמנה את רצונם של העובדים במקום העבודה.

7. **האוניברסיטה הפתוחה** ביקשה מבית הדין ליתן משקל מכריע לכמות המשאבים ושעות העבודה שהשקיעה במהלך השנתיים האחרונות בהסדרת יחסי העבודה הקיבוציים באוניברסיטה. האוניברסיטה טענה, כי "הופעתה" של ההסתדרות ב"מקצה" האחרון של המשא ומתן עם כוח לעובדים, גרמה לתסיסה ולמאבקים בין עובדיה. מטעם זה ביקשה, כי בית הדין יאפשר לה ליישם את ההסכם הקיבוצי עם כוח לעובדים בהקדם האפשרי. לטענת האוניברסיטה, יש ליתן משקל לאינטרס של המעסיק ביציבות במקום העבודה, לנקודת הזמן בה מועלית טענת היציגות לראשונה ולעבודה כי המשא ומתן מוצה וגובש בהסכם. האוניברסיטה סבורה, כי מעת שהכיר המעסיק בארגון עובדים כארגון יציג בהתארגנות ראשונית, ניהל עימו משא ומתן ממושך וגיבש עימו הסכם קיבוצי מבלי שקם ערעור על יציגותו של הארגון בתקופת המשא ומתן, מנועים העובדים מלכפור בתוקפו של ההסכם ולדרוש משא ומתן מחודש באמצעות ארגון עובדים אחר. בה במידה טענה, כי ההסתדרות מנועה מלדרוש כינון יחסי עבודה קיבוציים עם האוניברסיטה לאחר שנתיים של משא ומתן קיבוצי אינטנסיבי עם ארגון עובדים אחר. לטענת האוניברסיטה, המעסיק זכאי להגנת הדין מפני תהפוכות ביחסי העבודה החדשים שנרקמו אצלו.

הוסיפה האוניברסיטה, כי אין מניעה שהמעסיק יבחן את הנתונים המספריים שהציגו לפניו ארגוני העובדים ויקבע מיהו לטעמו ארגון העובדים היציג במפעלו. טענתה של ההסתדרות לפיה המעסיק אינו רשאי להתערב בסוגיית היציגות משמעה, כי ארגון עובדים לא יוכל לדרוש מהמעסיק ניהול משא ומתן בהתארגנות ראשונית מבלי שהוכר כארגון יציג על ידי בית הדין לעבודה. האוניברסיטה הדגישה, כי לא ביקרה את כוח לעובדים בשותף ליחסי העבודה הקיבוציים במפעלה, אולם הכירה בו כארגון עובדים יציג לאחר שהציג אסמכתאות מספיקות. האוניברסיטה הוסיפה, כי המשא ומתן הממושך שניהלה עם כוח לעובדים מהווה מיצוי של חובותיה במסגרת



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 32690-10-10

התארגנות ראשונית, ואין לראות בהתארגנות בהסתדרות התארגנות ראשונית "נוספת".

בכל הנוגע לטענות בעניין תוכנו של ההסכם המתגבש, הפנתה האוניברסיטה להלכה הפסוקה בעניין האוטונומיה של הצדדים ליחסי עבודה קיבוציים ואי התערבות בתוכנם של הסכמים קיבוציים.

בחתימת טיעוניה הודיע האוניברסיטה, כי "לא תחתום על הסכם קיבוצי עד לדיון שיתקיים בבית הדין בבקשה לגופה, וזאת כמובן מבלי להודות בטענה מטענות המבקשת".

8. **כוח לעובדים** טען לפנינו, כי החל מאמצע שנת 2008 ובכל נקודת זמן עד היום, הוא היה ועודנו ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה: כך, במועד הודעתו לאוניברסיטה על היותו ארגון יציג בשנת 2008; במועד הודעת ההסתדרות לאוניברסיטה על היותה ארגון יציג ב- 5.9.2010; ביום 21.9.2010 בו נחתם ההסכם הקיבוצי בראשי תיבות; וביום 6.10.2010 - על פי בדיקת האוניברסיטה. לטענת כוח לעובדים, המועד הקובע לבחינת היציגות בנסיבות העניין הוא כקבוע ב**פסק דין הורן את ליבוביץ** - מועד ההודעה למעסיק על היות הארגון ארגון עובדים יציג, ולחילופין, מועד החתימה על ההסכם הקיבוצי. מכל מקום נטען, אין לבחון את היציגות במועד הגשת העתירה לבית הדין, שכן קביעה מעין זו תאפשר לארגון המתחרה "לבחור" את המועד הנוח לו לבחינת היציגות. הוסיף כוח לעובדים וטען, כי יש להחיל על נסיבות העניין את הלכת ספרינט מוטורס ולקבוע, כי ארגון עובדים אחר מנוע מלטעון כנגד יציגותו של כוח לעובדים במשך שנה מאז חתימת ההסכם הקיבוצי ביום 21.9.2010.

כוח לעובדים והאוניברסיטה הפתוחה הודיעו שניהם לבית דין זה כי הם רואים עצמם מחויבים להסכם הקיבוצי שנחתם על ידם בראשי תיבות ביום 21.9.2010, וכל שנדרשת היא הוספת חתימה פורמלית של הצדדים על ההסכם. עוד הטעימו, כי אי הוספת חתימות "פורמליות" על ההסכם הקיבוצי מיום 21.9.2010 נעוצה אך ורק ברצון לכבד את ההתדיינות לפני בית הדין.

כוח לעובדים טען, כי ההסכם משפר באופן ניכר את תנאי ההעסקה של המנחים באוניברסיטה, יוצר תשתית שוויונית להעסקת המנחים שהועסקו



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

קודם לכן בתנאי עבודה שונים, מבטא מעבר לעידן חדש של יחסי עבודה קיבוציים באו"פ, ויוצר הקבלה של מודל העסקת המנחים לזה הקיים ביתר האוניברסיטאות בישראל, תוך עריכת ההתאמות הנדרשות למאפיינים המייחדים את העבודה באוניברסיטה הפתוחה. כוח לעובדים פירט בטיעונו שורה של הישגים הנכללים בהסכם. עוד הטעים, כי נוכח ההטרונגניות הבולטת שאפיינה את תנאי העסקתם של המנחים קודם חתימתו, ישנו אחוז קטן של מנחים אשר שכרו עלול היה להיפגע ממודל השכר שנקבע בהסכם. סוגייה זו באה על פתרונה באמצעות "מנגנון פיצוי" שנקבע בהסכם בהתייחס לעובדים אלה. כוח לעובדים פירט בטיעונו שורה של הסכמות שהושגו עם האוניברסיטה גם בנוגע לציבור המרכזים, אולם הטעים, כי מרביתם לא עוגנו בהסכם הקיבוצי אלא במעין "הסדר קיבוצי". זאת, בהסכמת הצדדים ומטעמים שונים.

לטענת כוח לעובדים, הודעה בעלמא של ארגון עובדים מתחרה כי הוא ארגון העובדים היציג אצל המעסיק, ללא שטענה זו גובתה באסמכתאות מספיקות, אינה מהווה עילה לעצירת משא ומתן בין ארגון עובדים יציג לבין המעסיק. במהלך הדיון לפנינו טען כוח לעובדים, כי לשיטתו יש להעניק "חסינות" מפני טענה ליציגות נוגדת בשתי תקופות: [1] תקופה הזמן הסמוכה להכרה בארגון העובדים כארגון יציג ותחילת משא ומתן ענייני בין הצדדים [2] תקופת הזמן הסמוכה לסיום המשא ומתן. באשר לתקופה השנייה, כוונת הדברים הינה לנסיבות של משא ומתן ענייני ומתקדם שנמשך תקופה ארוכה. במצב דברים זה טען כוח לעובדים, יש להעניק "חסינות" למשך תקופה סבירה החל ממועד בו קיימת ראייה משמעותית וכבדת משקל לרצינות המשא ומתן (לדוג': חתימה על הסכמות בראשי תיבות).

9. דיון בהליך נשמע לפני מותב בית הדין ביום 26.10.2010. במהלך הדיון ובהסכמת הצדדים, נמחק המשיב 2 מהיות צד להליך. לאחר הדיון הורה בית הדין לצדדים להגיש השלמת טיעון בהתייחס לעניינים שונים, לרבות עניין היקף יחידת המיקוח של הסגל הזוטר וסוגי העובדים הכלולים בה.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

דיון והכרעה

10. עתירתה של ההסתדרות להכרה בה כארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה, הוגשה לאחר שנתיים של משא ומתן קשה וממושך שקיים ארגון עובדים חדש יחסית – כוח לעובדים, עם מעסיק שעובדיו לא היו מאורגנים במשך עשרות שנים – האוניברסיטה הפתוחה. פנייתה של ההסתדרות לאוניברסיטה הפתוחה, נעשתה בשלביו האחרונים של המשא ומתן עם כוח לעובדים ובסמוך לעיגון ההסכמות בין הצדדים בהסכם קיבוצי. המועד בו העלתה ההסתדרות את טענתה בעניין היציגות, וההשלכות העשויות להיות לטענתה במועד בו עלתה, מעוררים את הצורך בהסדרת היחסים בין ארגוני עובדים ובקביעת כללים ל"תחרות" הוגנת ביניהם. זאת, בעיקר במסגרת התארגנויות חדשות ובאופן שלא יפגע במאמציהם של העובדים לפעול לשיפור תנאי עבודתם.

11. סדר הילוכנו בעתירה זו יהא כדלקמן:

- [א] המועד הקובע לבחינת היציגות
- [ב] התייחסות לטענות נוספות בעניין "המועד הקובע"
- [ג] הכרעה בשאלת היציגות בנסיבות של שני ארגוני עובדים הטוענים ליציגות במקום העבודה
- [ד] מניעות מהעלאת טענת יציגות בתקופת המשא ומתן
- [ה] האם ההסתדרות הוכיחה כי היתה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ במועד הקובע, הוא יום 5.9.2010?
- [ו] הטענות בעניין כשירות הצדדים להסכם הקיבוצי מיום 21.9.2010

[א] המועד הקובע לבחינת היציגות

12. סוגיית "המועד הקובע" לבחינת יציגותו של ארגון עובדים נדונה והוכרעה **בפסק דין הורן את ליבוביץ**. באותה פרשה קבענו כך:



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

"המועד הקובע לצורך קביעת יציגות הוא המועד שבו ארגון העובדים מודיע למעסיק ששליש מעובדיו הם חברי הארגון, ובתנאי שבמועד ההודעה הנ"ל אכן לפחות שליש מעובדי המפעל נמנים עם חבריו".

ניסיונות ההתארגנות בפסק הורן את ליבוביץ נעשו באמצעות ארגון עובדים אחד – ההסתדרות הכללית. לפיכך, לא נדרשה באותה פרשה התייחסותנו לעניין ה"מועד הקובע" בנסיבות של שני ארגוני עובדים הטוענים למעמד של ארגון יציג במקום העבודה. משנדרשים אנו להכרעה בסוגיה זו במסגרת ההליך לפנינו, קובעים אנו כי עמדתנו בעניין הורן את ליבוביץ - לפיה המועד הקובע לבחינת יציגותו של ארגון עובדים הוא מועד ההודעה למעסיק - ראוייה ושיימה גם בנסיבות החריגות של שני ארגוני עובדים הטוענים ליציגות במקום העבודה. במה דברים אמורים?

במקרה המקובל והרצוי, בו מעורב ארגון עובדים יחיד בניסיונות לארגן את

העובדים במקום העבודה, "המועד הקובע" לבחינת יציגותו הוא המועד בו הודיע למעסיק כי הוא ארגון העובדים היציג במקום העבודה.

במאמר מוסגר, נוסף לעניין קביעת היציגות בנסיבות בהן מעורב ארגון אחד במהלכי ההתארגנות, דברים אלה: **מחד גיסא**, קביעת היציגות בנסיבות של ארגון עובדים אחד המעורב במהלכי ההתארגנות תיעשה גם על סמך הצטרפותם של עובדים לארגון **לאחר** ההודעה למעביד, והארגון רשאי לחזור על הודעתו למעביד, תוך צירוף אסמכתאות נוספות שיובאו בכלל חשבון בקביעת היציגות. **מאידך גיסא**, 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.

במקרים בהם "מתחרים" שני ארגוני עובדים על ייצוג העובדים במקום

העבודה, תבחן יציגותו של כל אחד מהם במועד הודעתו למעסיק על היותו ארגון יציג: יציגותו של הארגון הראשון תבחן במועד הודעתו למעסיק על היותו ארגון יציג, ויציגותו של הארגון השני-"המתחרה" תבחן במועד הודעתו למעסיק על היותו יציג במקום העבודה.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

"חזקת" יציגות

13. בנסיבות בהן שני ארגוני עובדים טוענים ליציגות במקום העבודה, יש לעמוד על מימד נוסף בהתייחס למועד הקובע לבחינת יציגות: כפי שקבענו, יציגותו של הארגון "השני" תבחן במועד בו הודיע למעסיק כי הוא הארגון היציג במקום העבודה. ודוק. כל עוד לא הוכיח הארגון השני כי הוא הארגון היציג במקום העבודה, נהנה הארגון הראשון שהוכר כיציג על ידי המעסיק או על ידי בית הדין, מחזקה כי עודנו ארגון העובדים היציג במקום העבודה. לאמור, ארגון עובדים "מתחרה" המבקש ליטול לידי את היציגות במקום עבודה בו הוכר ארגון עובדים אחר כיציג, עליו הנטל להוכיח את יציגותו. כל עוד לא הוכיח את יציגותו, עומדת "חזקת" יציגות לארגון הראשון שהוכר כיציג. ככלל ניתן לומר, שהודעה בעלמא של ארגון עובדים שני על היותו יציג במפעל אינה מהווה עילה לעצירת המשא ומתן עם ארגון העובדים הראשון שהוכר כיציג. זאת, עד אשר יוכיח הארגון השני את יציגותו.

ביסוד חזקה זו, עומדים טעמים של הוגנות, ודאות ויציבות ביחסי העבודה הקיבוציים. הוגנות משום שהודעתו של הארגון "המתחרה" נועדה "להוציא מן המשחק" את ארגון העובדים הראשון, ומן הראוי שתוכח ולא תטען בעלמא. ודאות ויציבות - חזקת היציגות של ארגון שהוכר כיציג, תאפשר ניהול משא ומתן יציב, רצוף וענייני של המעסיק עם ארגון העובדים היציג, מבלי שירחף כל העת ספק באשר לסמכות הצדדים לקיימו.

14. מן הכלל אל הפרט.

המועדים והאירועים הרלוונטים לעניין:

[א] כוח לעובדים הוכר כארגון יציג החל מחודש אוקטובר 2008 - כוח לעובדים הודיע לאוניברסיטה בחודש יוני 2008 כי הוא ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ, וצירף אסמכתאות לטענתו. האו"פ בחנה את טענתו והכירה בו כארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר בחודש אוקטובר 2008. זאת, על יסוד טפסי הצטרפות של יותר משליש מהעובדים שהועברו לידיה.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-10-32690

[ב] תקופת ניהול משא ומתן בין המעסיקה לבין הארגון היציג – החל מחודש אוקטובר 2008, ניהלה האו"פ משא ומתן קיבוצי רצוף וממושך עם כוח לעובדים.

[ג] ההסתדרות הכללית טוענת להיותה ארגון יציג - עד ליום 5.9.2010, היתה יציגותו של כוח לעובדים ללא עוררין. ההסתדרות הכללית הודיעה לאוניברסיטה במכתב מיום 5.9.2010, כי היא ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ. כפי שקבענו, יש לבחון את יציגותה של ההסתדרות במועד זה. אולם, כל עוד לא הוכיחה ההסתדרות את יציגותה בקרב עובדי הסגל הזוטר באו"פ, היתה האוניברסיטה רשאית להמשיך ולנהל משא ומתן עם כוח לעובדים, שהוכיח את יציגותו קודם לכן, ולחתום עימו על הסכם קיבוצי.

[ד] מועד חתימת ההסכם הקיבוצי בראשי תיבות - 21.9.2010, רלוונטי לעניין טענת ההסתדרות הכללית באשר לכשרות ההסכם הקיבוצי וכשרות הצדדים החתומים עליו, בהתאם לסעיפים 2 ו- 6 לחוק הסכמים קיבוציים. תאריך זה אינו רלוונטי לבחינת יציגותו של ארגון עובדים לעניין כלל החובות והזכויות של ארגון עובדים יציג כקבוע בדין.

[ב] התייחסות לטענות נוספות בעניין "המועד הקובע"

15. יש לדחות את טענתה של ההסתדרות לפיה "המועד הקובע" לבחינת היציגות הוא יום הגשת העתירה לבית הדין.

טענה ממין זו נדחתה על ידי בית דין זה בפסק דין הורן את ליבוביץ, שם

נקבע כך:

"לא מצאנו כל טעם או הגיון בטענה זו ואין בידנו לקבלה. מועד הגשת התובענה הוא המועד בו מבקש ארגון העובדים למצות את זכויותיו בבית הדין לאחר שאלה נדחו על ידי המעסיק. לשון אחר, במועד הפנייה לבית הדין זכויות הארגון עומדות לעצמן, אלא שהוא מבקש מבית הדין לסייע בידו במימושן. זאת ועוד...למועד הגשת התובענה אין נגיעה למועדים בהם הצטרפו העובדים לארגון, לרבות המועד בו הצטרף העובד שהביא את שיעור החברות לידי השליש הדרוש. יתרה מכך, ניסיון החיים מלמד, כי ארגון עובדים לא מגיש תובענה לבית הדין לעבודה כפעולה ראשונה המצביעה



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

על מעמדו כארגון יציג, אלא דורש מהמעסיק לנהל עמו משא ומתן. ברי, כי אין לעודד הגשת תובענות מסוג זה בטרם מיצו הצדדים את הליכי המשא ומתן ביניהם. כמו כן, אין ליצור תקופת ביניים מלאכותית, בה יוכל המעסיק להפעיל לחץ ואיומים על עובדיו במטרה שיבטלו את חברותם בארגון, כפי שכל הנראה אירע במקרה דנן. תקופת ביניים מעין זו, בה רשאי המעסיק להשתדל בין עובדיו כנגד ארגון העובדים, תפגע בחופש ההתארגנות של עובדי המפעל ותמנע מהם לממש את רצונם להתאגד, כפי שבא לידי ביטוי בהצטרפותם לארגון העובדים"

קבלת טענת ההסתדרות לפיה יש לבחון יציגותו של ארגון העובדים במועד הפנייה לבית הדין משמעותה, בין היתר, כי המעסיק לא יידרש לבחון את היציגות של ארגון העובדים טרם פנייה לבית הדין. במצב דברים זה, ממילא לא יחוייב המעסיק לנהל משא ומתן עם ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית כקבוע בסעיף 1ח33 לחוק הסכמים קיבוציים עד אשר יכריע בית הדין בעתירה בעניין היציגות. מובן, כי אין מדובר במצב רצוי ביחסי עבודה. לדידי, קביעת הכללים בכל הנוגע להתארגנות ראשונית ול"תחרות" בין ארגוני עובדים צריכה להיות כזו שתאפשר לצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים לנהל משא ומתן ולהגיע להסכמות ללא סיוע בית הדין והתערבותו שלא לצורך.

לכך יש להוסיף, כי בחינת היציגות במועד הפנייה לבית הדין תאפשר לארגון העובדים להעלות טענה "סתמית" בעניין היציגות ו"לבחור" את המועד המתאים לו לפנייה לבית הדין.

לפיכך, וכפי שקבענו בעניין הורן את ליבוביץ, המועד הראוי והנכון לבחינת יציגותו של ארגון עובדים לעניין כלל החובות והזכויות של הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים כקבוע בדיון, הוא מועד ההודעה למעסיק על היות ארגון העובדים ארגון יציג במפעלו. זאת, גם בנסיבות הלא רצויות של שני ארגוני עובדים הטוענים ליציגות במקום העבודה.

כללם של דברים: "המועד הקובע" לבחינת יציגותה של ההסתדרות הכללית ביחידת המיקוח של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה, הוא יום 5.9.2010 - המועד בו הודיעה לאוניברסיטה הפתוחה על היותה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

[ג] הכרעה בשאלת היציגות בנסיבות של שני ארגוני עובדים הטוענים ליציגות במקום העבודה

16. בנסיבות בהן מעורב ארגון עובדים אחד במהלכי ההתארגנות במקום העבודה, לא מתעורר ספק באשר לחובתו של המעסיק להכיר בארגון העובדים כיציג על יסוד אסמכתאות שיציג לו הארגון, ומדובר במצב רצוי ביחסי עבודה. במסגרת הדיון לפנינו טענה ההסתדרות, כי בנסיבות של "תחרות" בין שני ארגוני עובדים על היציגות במקום העבודה, המעסיק אינו רשאי להיות מעורב או, כפי שנטען, "להכניס ראשו" בין הארגונים ולהכריע בסוגיית היציגות. לטעמה, "התערבותה" של האוניברסיטה בשאלת היציגות בנסיבות העניין ונקיטת עמדה בשאלה זו, היא מנוגדת לדין ובלתי הוגנת.

סוגיית זהות הגורמים הרשאים להיות מעורבים בהכרעה במחלוקת בעניין היציגות במקום העבודה בנסיבות של מחלוקת בין ארגוני עובדים, היא סוגיה משפטית בעלת חשיבות והשלכות מעשיות ברורות. אלא, שהכרעה בסוגיה זו אינה נדרשת במסגרת ההליך לפנינו. שכן, המחלוקת בעניין היציגות ביחידת המיקוח של עובדי הסגל הזוטר באו"פ תוכרע להלן במישרין על ידי בית הדין בהסתמך על הראיות שהגישו הצדדים. מכל מקום, לאור טענות הצדדים, נייחד התייחסות לסוגיה זו, תוך שנעמוד על השיקולים המנחים הדרושים להכרעה בה בבוא העת.

לדידי, במסגרת הכרעה בשאלה זהות הגורמים הרשאים להיות מעורבים בהכרעה במחלוקת בעניין היציגות במקום העבודה, יש ליתן משקל לעקרונות אלה:

[א] **גמישות ביחסי עבודה** – יחסי עבודה מטיבם ומטבעם הם רבי צורות ופנים. הרב-גוניות ביחסי העבודה מוצאת ביטויה בקיומם של צדדים שונים ליחסי העבודה, בנסיבות משתנות ובזמנים משתנים. בשל אופיים ומהותם של יחסי העבודה הקיבוציים, דעתי היא, כי אין לקבוע בעת הזאת "כללי ברזל" או מסמרות בכל הנוגע לאופן קביעת היציגות בנסיבות של שני ארגוני עובדים הטוענים ליציגות במקום העבודה, ויש להותיר מרחב מספיק לפתרונות שונים.

[ב] **הסכמה** – כפי שנפסק לא אחת, המעסיק אינו רשאי להתערב במהלכי ההתארגנות של העובדים במפעלו, והדברים אמורים אף בהתייחס לנסיבות



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

של תחרות בין שני ארגוני עובדים. בעניין זה מקובלים עלי דבריה של סגנית הנשיא השופטת ארד, בעניין אי התערבותו של המעסיק בגוף הסכסוך בין הארגונים ונקיטת עמדה לטובת אחד מהם.

הנתיב המקובל או "דרך המלך" להכרעה במחלוקות בין ארגוני עובדים בעניין היציגות במקום העבודה, הוא הבאת העניין להכרעת בית הדין הארצי לעבודה על פי סמכותו שבסעיף 25(2) לחוק בית הדין לעבודה. עתירה בעניין קביעת היציגות במקום העבודה טעונה הכרעה מהירה של בית הדין הארצי לעבודה במסגרת סדרי דין מיוחדים, על פיהם יסתיים הדיון כולו תוך ימים ולא יאוחר משבוע ממועד הגשת העתירה.

אף שדרך המלך להכרעה במחלוקות בין ארגונים בעניין היציגות במקום העבודה היא באמצעות הגשת עתירה מתאימה לבית הדין הארצי, דעתי היא, שאין לקבוע מנגנון בלעדי להכרעה במחלוקות בעניין היציגות במקום העבודה ובכך למנוע מהצדדים להגיע לפתרונות מוסכמים אחרים. יישוב סכסוכים בהסכמה הוא אחד מעקרונות ה'על ביחסי עבודה קיבוציים. לדידי, יש ליתן ביטוי לעקרון חשוב זה גם במסגרת קביעת היציגות בנסיבות של "תחרות" בין ארגוני עובדים. נוכח היתרון הגלום בפתרון מחלוקות בהסכמה במסגרת יחסי עבודה קיבוציים, אין להוציא מכלל אפשרות נסיבות בהן יגיעו שני הארגונים להסכמה על "מנגנון" הכרעה במחלוקת בעניין היציגות במקום העבודה, באמצעות גורם בלתי תלוי, בדרך של הסמכת המעסיק לבדיקת הטפסים או בדרך מוסכמת אחרת. לדידי, ככל שהארגונים מוצאים לנכון להסמך את המעסיק לבדיקת הטפסים באופן הוגן וענייני, אין לשלול מהם אפשרות זו. מובן מאליו, כי המנגנונים השונים שייקבעו בהסכמה על ידי ארגוני העובדים יהיו כפופים לביקורת שיפוטית של בית דין זה על פי סמכותו הקבועה בחוק.

[ג] **מימד הזמן** - מימד הזמן מהווה פרמטר משמעותי במסגרת המאמצים לכינון עבודה מאורגנת. ככל שתקופת ההתארגנות מתארכת, כך נחלשת עוצמתה ופוחתים הסיכויים לחתום על הסכם קיבוצי עם המעסיק. היחלשות כוחה של ההתארגנות בחלוף הזמן, יכול שתהא נעוצה בלחצים שמפעיל המעסיק או בטעמים אחרים כמו מיעוט משאבים של ארגון העובדים. לפיכך, כאשר מונחת לפני בית הדין עתירה בעניין קביעת יציגות במקום העבודה,



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

נדרש בית הדין להכריע בה תוך תקופת זמן קצרה מאוד של ימים. לצורך כך, יש לקבוע סדרי דין והנחיות לדין בתובענות אלה. במידת הצורך, יוכל בית הדין להסתייע במומחה מטעמו לצורך בחינת טפסי ההצטרפות וספירתם.

אוסף בעניין זהות הגורמים הרשאים להיות מעורבים בהכרעה במחלוקת בעניין היציגות במקום העבודה, כי אני מסכים לדבריה של חברתי סגנית הנשיא לפיהם טענה בעניין יציגותו של ארגון עובדים בשעת החתימה על הסכם קיבוצי מקומה להתברר לפני רשם ההסכמים הקיבוציים בהתאם לפרוצדורה הקבועה בתקנה 2 לתקנות הסכמים קיבוציים (רישום) תשי"ז-1957.

[ד] מניעות מהעלאת טענת יציגות בתקופת המשא ומתן

17. למעלה מן הנדרש אוסף דברים אלה. לאחרונה, נקבעה בהלכת ספרינט מוטורס תקופת "חסינות" בת שנה לאחר חתימת הסכם קיבוצי, במהלכה מנוע ארגון עובדים אחר לטעון כנגד יציגותו של ארגון עובדים שחתם על הסכם קיבוצי במקום העבודה. זאת, בנסיבות בהן לא התעוררה מחלוקת באשר ליציגותו של הארגון החתום על ההסכם בשעת החתימה. נסיבות העניין לפנינו, ובהן העובדה שפנייתה של ההסתדרות להנהלת האו"פ נעשתה לאחר שנתיים של משא ומתן קשה ורצוף עם כוח לעובדים, מעוררות לדין את הצורך בקביעת תקופת או תקופות "חסינות" סבירות במהלך המשא ומתן בין ארגון עובדים יציג לבין מעסיק, במהלכן יהא כל ארגון עובדים אחר מנוע מלטעון כנגד יציגותו של הארגון המצוי במשא ומתן עם המעסיק.

הצורך בקביעת תקופת חסינות כאמור נעוץ בטעמים של ודאות ויציבות, שיאפשרו את הצלחתו של המשא ומתן הקיבוצי עם המעסיק. במסגרת טיעונינו לפנינו, ביקש ב"כ כוח לעובדים לקבוע תקופות "מניעות" מעין אלה בתחילת המשא ומתן וסמוך לסיומו. בא כוח ההסתדרות לא התנגד לעקרון של יצירת תקופת חסינות הלכתית, אולם טען כי בנסיבות העניין לפנינו אין הצדקה למתן חסינות לכוח לעובדים. זאת מאחר והמשא ומתן נמשך בנסיבות העניין



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

תקופה בלתי סבירה, ומאחר שלא ניתן להצביע על "אירוע מכונן" במסגרת המשא ומתן, המחייב מתן חסינות לכוח לעובדים.

במישור העקרוני, דעתי היא, כי יש טעם בקביעת תקופת "חסינות" סבירה בשלבי המשא ומתן הראשוני במקום עבודה, בה יהא ארגון עובדים אחר מנוע מלטעון כנגד יציגותו של ארגון העובדים שהוכר כיציג על ידי המעסיק או על ידי בית הדין. הדברים אמורים בהתייחס לכל שלבי המשא ומתן בין המעסיק לבין ארגון העובדים, ובלבד שהם מתמשכים על פני תקופת זמן סבירה. קביעת תקופת מניעות מעין זו תאפשר את קיומו של המשא ומתן, התקדמותו והבשלתו לכלל הסכמות, ותסייע בהגשמת התכלית העומדת ביסוד זכות ההתארגנות של שיפור תנאי עבודתם של העובדים. ככל שירחף בעת המשא ומתן צל מעל יציגותו של ארגון העובדים, הדבר יקשה על הגעה להסכמות עם המעסיק.

מכל מקום, בנסיבות העניין לפנינו הוכיח כוח לעובדים את יציגותו בקרב עובדי הסגל הזוטר החל מאוקטובר 2008, עובר דרך 5.9.2010 ועד חתימת ההסכם הקיבוצי ביום 21.9.2010. לפיכך, איננו נדרשים להכרעה בסוגיה זו בנסיבות העניין לפנינו, והיא תיוותר להכרעה בעת אחרת בהתאם לנסיבותיו של כל עניין ועניין.

נפנה מכאן לבחון האם ההסתדרות הוכיחה את טענתה, כי היתה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ במועד הקובע, הוא יום 5.9.2010?

[ה] האם ההסתדרות הוכיחה כי היתה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ במועד הקובע, הוא יום 5.9.2010?

18. מבחינת חומר הראיות שהונח לפנינו במסגרת הליך זה באנו לכלל מסקנה, כי ההסתדרות לא הוכיחה את יציגותה בקרב עובדי הסגל הזוטר באו"פ נכון ליום 5.9.2010. נבאר.

מלכתחילה, טענתה של ההסתדרות במכתבה לאו"פ מיום 5.9.2010, כי היא ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ, לא גובתה באסמכתא כלשהי, אף לא ברשימת עובדי הסגל הזוטר חברי ההסתדרות. במצב דברים



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

זה, ההסתדרות לא הוכיחה באותו מועד את יציגותה, ובדין המשיכו האוניברסיטה וכוח לעובדים לנהל משא ומתן קיבוצי. גם במסגרת ההליך לפנינו, טענתה של ההסתדרות כי היתה ארגון העובדים היציג ביום 5.9.2010 לא נתמכה בראיות, וממילא לא הוכחה. ההסתדרות מיקדה את טיעונה לפנינו בהיותה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ נכון ליום הגשת הבקשה לבית הדין ביום 17.10.2010, ולמצער ביום 21.9.2010. ההסתדרות לא הניחה לפנינו תשתית ראייתית להיותה ארגון העובדים היציג באו"פ נכון למועד הקובע, הוא יום 5.9.2010. במצב דברים זה, יש לדחות את עתירתה של ההסתדרות הכללית להכרה בה כארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ. למעלה מן הנדרש, בחן בית הדין את טפסי ההצטרפות שהגישה ההסתדרות במצורף לבקשת הצד, ומהם עולה באופן ברור, כי ההסתדרות לא היתה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ ביום 5.9.2010. נפרט.

יחידת המיקוח של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה

19. לשם בחינת יציגותה של ההסתדרות ביום 5.9.2010, נדרש תחילה לקביעת גודלה של יחידת המיקוח של הסגל הזוטר באו"פ, ממנה ייגזר שיעור היציגות בהתאם להוראות סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים. בפסקי הדין אקרשטיין³ ואל-על⁴ חזרנו על ההלכה הפסוקה לפיה קביעת יחידת המיקוח או שינויה יעשו בהסכמה בין הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים, והענקנו בכורה לכלל ההסכמה כ"כלל ראשון ומרכזי". עוד קבענו, כי בית הדין לעבודה לא ימהר להתערב בהסכמה אליה הגיעו הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים⁵ בעניין קביעת יחידת המיקוח, ויעניק להם את "מירב החופש... לקבוע על מי יחול הסכם קיבוצי מסוים...".⁶

³ עס"ק 23/10 אקרשטיין תעשיות בע"מ – כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי, ניתן ביום 24.3.2010.

⁴ סק 21/01 הסתדרות העובדים הלאומית בישראל – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ניתן 2.5.2010.

⁵ דב"ע 97/41-96 תדיראן קשר בע"מ ואח' – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לב 306; עס"ק 400024/98 הסתדרות העובדים החדשה – צים חברת השייט הישראלית בע"מ,



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

בנסיבות העניין לפנינו קיימת הסכמה בין האוניברסיטה לבין ארגון העובדים היציג (שהוא כוח לעובדים כפי שנראה להלן), באשר להיקפה וגבולותיה של יחידת המיקוח של הסגל הזוטר. בהעדר טעמים כבדי משקל, יש ליתן תוקף להסכמה בין המעסיק לבין ארגון העובדים היציג באשר להגדרתה של יחידת המיקוח.

לכך יש להוסיף, כי במהלך הדיון לפנינו, ההסתדרות לא העלתה טענה כנגד גודלה והיקפה של יחידת המיקוח, כפי שהוסכמה בין האוניברסיטה לבין כוח לעובדים. לראשונה טענה ההסתדרות כי יחידת המיקוח של הסגל הזוטר צריכה להיות גדולה מזו עליה הסכימו האוניברסיטה וכוח לעובדים, במסגרת השלמת טיעון שהגישה לבית דין זה ביום 9.11.2010. אז טענה, כי האוניברסיטה לא מנתה ביחידת המיקוח מנחים לתואר שני ומנחים בקורסים חוץ אקדמאיים, ולהערכתה כל אחת מקבוצות אלה מונה כ – 100 עובדים.

טענה מאוחרת זו של ההסתדרות נטענה בעלמא, לא נתמכה בראיות או בנתונים מספריים מדוייקים. לפיכך, אין די בה כדי לגבור על הסכמתם של הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים. מכל מקום, נבחן להלן את שאלת היציגות גם בהתייחס לטענה זו של ההסתדרות.

על פי הסכמת הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים, יחידת המיקוח של הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה כוללת **מנחים ומרכזי הוראה**.

מטיעוני הצדדים למדנו, כי **מרכזי ההוראה** מועסקים באו"פ כעובדים חודשיים, כך שניתן לבחון את מספרם המדוייק נכון לחודש ספטמבר 2009. האו"פ הביאה לידיעת בית הדין, כי נכון לחודש ספטמבר 2009 הועסקו באוניברסיטה **293** מרכזי הוראה. הצדדים האחרים לא חלקו על נתון מספרי זה.

מתכונת העסקתם של המנחים מורכבת יותר. הם מועסקים על בסיס סמסטריאלי, דינאמי, ומספרם משתנה מסמסטר לסמסטר. כוח לעובדים ביקש לכלול ביחידת המיקוח גם מנחים אשר הסמסטר האחרון לעבודתם באו"פ היה בשנת 2009. ההסתדרות התנגדה לבקשתו, וטענה כי יש לכלול

פד"ע לו 97. דב"ע נה/4-28 ארגון סגל המחקר במערכת הבטחון – ההסתדרות הכללית, פד"ע לא 54.

⁶ דב"ע מא/111 – 3 "תדיראן" – עטיה, פד"ע יג, 281, בעמוד 288.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

ביחידת המיקוח רק עובדים שהועסקו באו"פ החל מסמסטר אביב של שנת 2010.

לאחר ששקלנו בדבר, באנו לכלל מסקנה כי נוכח מתכונת העסקתם הדינאמית והמשתנה של המנחים, אמת מידה סבירה והוגנת להכללתם ביחידת המיקוח, היא בחינת מספר המנחים הכולל שהועסקו באו"פ על פני שנת הלימודים האקדמית שקדמה ל"מועד הקובע" (5.9.2010). מדובר בשנת הלימודים האקדמית תש"ע (2009-2010).

מטיעוני האוניברסיטה למדנו, כי בסך הכל הועסקו באו"פ בסימסטר סתיו תש"ע, בסמסטר אביב תש"ע ובסמסטר קיץ תש"ע, 997 מנחים (1004 פחות 7 מנחים חדשים בסמסטר סתיו תשע"א⁷). נתונים אלה לא נסתרו. כך, שניתן לקבוע כי יחידת המיקוח של הסגל הזוטור באוניברסיטה הפתוחה מונה נכון ליום 5.9.2010, 1290 עובדים (997 מנחים + 293 מרכזים).

20. מנחים ומרכזים המשמשים גם בתפקידים מנהליים – מטיעוני הצדדים למדנו, כי ישנם מנחים ומרכזים המשמשים גם בתפקידים מנהליים. משכך הורה בית הדין לצדדים להשלים טיעוניהם בעניין השתייכותם של עובדים אלה ליחידות המיקוח השונות באוניברסיטה. מהשלמת הטיעון הוברר, כי מענה לסוגיה זו, נמצא הן בהסכם הקיבוצי של העובדים המנהליים והן בזה של הסגל הזוטור באו"פ.

בסעיף 3 להסכם הקיבוצי שנחתם ביום 9.6.2010 בין האוניברסיטה לבין ההסתדרות בעניינם של העובדים המינהליים, הסכימו הצדדים כך:

3.1" ההסכם יחול על כלל עובדי או"פ המנהליים.

3.2 מובהר כי ההסכם לא יחול על העובדים הבאים:

3.2.2 מרכזי הוראה ובכלל זה כל עובד מנהלי בכל תפקיד אשר הינו גם בעל שיעור משרה כלשהי כמרכז הוראה.

.....

3.2.10 עובד מנהלי אשר מועסק בתפקיד אחר באו"פ (שאינו מנהלי) ובתנאי שהיקף משרתו המנהלית נמוך מ- 60% משרה ושהיקף משרתו המנהלית נמוך יותר משיעור המשרה בתפקידים אחרים.

⁷ או"פ 11.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 32690-10-10

בהסכם שנחתם בין האוניברסיטה לבין כוח לעובדים ביום 21.9.2010 ישנו סעיף מקביל ומשלים לעניין היקף יחידת המיקוח של הסגל הזוטר, וזה לשונו:

סעיף 3.4 "הסכם זה לא יחול על עובד המועסק באו"פ גם כעובד מנהלי שהיקף משרתו המנהלית גבוה מ – 60% או שהיקף משרתו המנהלית גבוה יותר משיעור המשרה בתפקידים אקדמיים אחרים".

עיננו הרואות. **מרכזי ההוראה** הוצאו מתחולת הסכם העובדים המנהליים והצדדים הסכימו על שיוכם ליחידת המיקוח של הסגל הזוטר אף אם הם מועסקים בתפקיד מנהלי נוסף. לגבי **המנחים** הוסכם כך: מנחה המועסק גם בתפקיד מנהלי, והיקף משרתו המנהלית קטן יותר מהיקף משרתו כמנחה, או שהיקף משרתו המנהלית נמוך מ – 60%, שייך ליחידת המיקוח של הסגל הזוטר.

מסקנת הדברים היא, כי הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים קבעו כללים ברורים באשר להשתייכותם של העובדים המנהליים - המועסקים גם כמנחים או מרכזים - ליחידות המיקוח השונות באוניברסיטה. מלשונם של הסעיפים בשני ההסכמים עולה, כי מדובר בהסכמות באשר להגדרת יחידת המיקוח⁸. בהתאם להסכמות הצדדים בעניין גבולותיה של יחידת המיקוח של הסגל הזוטר, יש להוריד ממספרם הכולל של המנחים והמרכזים המועסקים באו"פ, 27 מנחים שהיקף משרתם המנהלי גבוה מהיקף משרתם האקדמי ומשויכים לפיכך להסכם הקיבוצי המנהלי⁹.

עיון ברשימות שהגישו באי כח האו"פ¹⁰ מעלה, כי מספר המנחים שדווח על ידי האוניברסיטה לשנת הלימודים האקדמית תשי"ע (1997) אינו כולל את אותם 27 מנחים השייכים ליחידת המיקוח של העובדים המנהליים. תוצאת הדברים היא כי יש לראות ביחידת המיקוח של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה נכון ליום 5.9.2010 כמונה 1290 עובדים.

⁸ השוו: דב"ע מב/5-2 ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל – אגודת העובדים הבכירים בפז, פד"ע י"ד 367 (1983). ראו גם: ס. אדלר "הסכמים קיבוציים: מסגרת, תחולה ותיאום" ספר בר-ניב לקט מאמרים בדיני עבודה, ע' 17, בע' 31-33 תשמ"ז-1987.

⁹ או"פ 14.

¹⁰ או"פ 12, 13.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 32690-10-10

כנגזרת ממספר זה, ארגון עובדים יציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה כהגדרתו בסעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים, נכון ליום 5.9.2010, הוא ארגון עובדים החברים בו לפחות 430 עובדים (להלן: רף היציגות).

תמיכה לתוצאה זו ניתן למצוא בכך שהאו"פ הכירה בכוח לעובדים כארגון יציג בשנת 2008 על סמך 470 חברים.

21. האם ההסתדרות עמדה ברף היציגות ביום 5.9.2010? במצורף לבקשת הצד, הגישה ההסתדרות לבית דין זה 449 טפסי הצטרפות¹¹. בחינה מדוקדקת של הטפסים מעלה כי 20 מהם לא נחתמו בידי החבר ולפיכך יש לראות בהם טפסים פסולים.

91 טפסים נוספים נחתמו החל מיום 6.9.2010. כך שביום 5.9.2010 היו חברים בהסתדרות לכל היותר 338 חברים (91-20-449=338)¹². כאמור, "רף היציגות" לגבי יחידת המיקוח של הסגל הזוטר עומד על 430 עובדים, כך שההסתדרות לא היתה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ במועד הקובע, הוא יום 5.9.2010.

תוצאת הדברים היא איפוא, כי ההסתדרות לא הרימה את נטל ההוכחה להיותה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה נכון ליום 5.9.2010, הוא "המועד הקובע" לבחינת יציגותה. לפיכך, יש לדחות את עתירתה להכרה בה כארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה.

[ו] הטענות בעניין כשירות הצדדים להסכם הקיבוצי מיום 21.9.2010

22. המשא ומתן בין האוניברסיטה לבין כוח לעובדים הבשיל לבסוף לטיוטת הסכם קיבוצי מיוחד המסדיר את תנאי העסקתם של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה. ביום 21.9.2010 חתמו האוניברסיטה וכוח לעובדים על

¹¹ ולא 450 כפי שנטען.

¹² "לכל היותר" מכיון שיש להפחית ממספר זה חברים שלא היו עובדים באו"פ במועד הקובע על פי או"פ 6 וכן חברים השייכים ליחידת המיקוח המנהלית עפ"י או"פ 14. כמו-כן, המספר 338 כולל טפסים ללא תאריך.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 32690-10-10

ההסכם הקיבוצי המיוחד בראשי תיבות. להסכם הקיבוצי שנחתם בראשי תיבות, צירפו הצדדים הסכמה כדלקמן:

1. ההסכם הקיבוצי מהווה את מכלול ההסכמות של הצדדים, כפי שאושרו בחתימותיהם בראשי תיבות ובכפוף לתנאים המפורטים בו.
2. כתנאי מוקדם לכניסתו של ההסכם הקיבוצי לתוקף, בנוסף למכלול התנאים המוגדרים בו, תבדק יציגות הארגון".

במהלך הדיון לפנינו העלתה ההסתדרות טענות בעניין כשרותו של ההסכם הקיבוצי מיום 21.9.2010. לטעמה, ארגון כוח לעובדים לא היה כשיר לחתום על ההסכם הקיבוצי ביום 21.9.2010 מאחר והוא לא היה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר במועד זה. עוד הוסיפה וטענה, כי היא היתה ארגון העובדים היציג של קבוצת עובדים זו במועד החתימה על ההסכם. נוכח טענתה זו של ההסתדרות, ובעיקר נוכח התניה בגוף ההסכם הקיבוצי כי הוא כפוף לבחינת יציגות, נבחן להלן את כשרותו של כוח לעובדים לחתום על ההסכם.

יובהר, כי אין בבחינתנו להלן כדי לגרוע מההלכה הפסוקה לפיה המועד הקובע לבחינת יציגותו של ארגון עובדים הוא מועד ההודעה למעסיק. בבחינתנו זו נעשית למעלה מן הנדרש, מאחר והצדדים התנו את תוקף ההסכם בבדיקת יציגות, ובזיקה לטענת ההסתדרות בעניין כשרותו של ההסכם. טרם בחינת כשרותו של כוח לעובדים לחתום על ההסכם, נעמוד על מהותו של ההסכם ועל גמירות הדעת של הצדדים לו.

הסכם 21.9.2010 -

23. באי כוח האוניברסיטה וכוח לעובדים הצהירו במהלך הדיון לפנינו על מחויבותם להסכמות מיום 21.9.2010 והודיעו כי נדרשת רק הוספת חתימה פורמאלית על ההסכם. עוד הבהירו, כי השָהו את החתימה המלאה על ההסכם משום כיבוד פנייתה של ההסתדרות לאוניברסיטה ביום 5.9.2010, ועל מנת לאפשר בירור אמיתי של הסוגייה בבית הדין.

לא שוכנענו, כי החתימה על ההסכם בראשי תיבות נעשתה כ"מחטף באישון לילה", כפי שטענו נציגי ההסתדרות. החתימה היתה פרי משא ומתן ארוך, גלוי



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

וידוע, והותנתה בבדיקת יציגות רק נוכח טענתה של ההסתדרות בעניין יציגותה, ומתן הזדמנות אמיתית להכרעה בה.

עיון בהסכם מיום 21.9.2010 מעלה, כי הוסדר בו מכלול תנאי העסקתם של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה, ובכלל זה: אופן ההעסקה, היקף המשרה, השכר, הפרשות לקרן פנסיה, הפרשות לקן השתלמות, נסיעות, הבראה, חופשה שנתית, מנגנון לסיום יחסי עבודה, מנגנון היוועצות, יישוב חילוקי דיעות, ועוד. תוקפו של ההסכם נקבע עד ליום 30.9.2014, וכוח לעובדים קיבל על עצמו "שקט תעשייתי" בתקופתו.

כפי שלמדנו מטיעוני הצדדים בכתב ובעל-פה, תנאי עבודתם של **המנחים** הוסדרו באופן כולל בהסכם. לעומת זאת, חלק ניכר מתנאי העסקתם של **המרכזים** לא הוסדר בהסכם אלא במעין "הסדר קיבוצי" חיצוני להסכם, שכונה "מסמך גרשון". זאת, בהסכמת הצדדים ומטעמים שונים שלא הובררו לפנינו כל צרכם. הובהר עם זאת, כי דעותיהם של הצדדים אינן חלוקות על כך שהמרכזים מהווים חלק מיחידת המיקוח של עובדי הסגל הזוטר.

לפנינו אם כן, הסכם קיבוצי מיוחד **כולל, מקיף ומהותי** שנולד לאחר משא ומתן קשה, ממושך ואינטנסיבי. הצדדים הצהירו כי הם מחויבים להוראות ההסכם וחתמו עליו בראשי תיבות רק משום כיבוד ההתדיינות לפני בית דין זה. במצב דברים זה, **ככל שיתמלא התנאי המוקדם עליו הסכימו הצדדים בדבר יציגותו של ארגון העובדים החתום על ההסכם, אנו סבורים שיש לראות בהסכם מיום 21.9.2010 הסכם קיבוצי לכל דבר ועניין**.¹³

הדברים אמורים מבלי להתייחס לתנאי ההסכם הקיבוצי או לתוכנו, שהם מהעניינים המסורים בידי השותפים ליחסי העבודה הקיבוצים. כאמור, ההסתדרות העלתה טענות בעניין פוגענותו של ההסכם מיום 21.9.2010. בהקשר זה נזכיר את ההלכה הפסוקה בדבר האוטונומיה של השותפים ליחסי העבודה הקיבוציים ואי התערבותו של בית הדין בתוכנם של הסכמים קיבוציים.¹⁴ זאת, להוציא מקרים נדירים וחריגים של פגיעה קיצונית ומוכחת

¹³ כמובן, בכפוף לתניות נוספות המצויות בגוף ההסכם כמו אישור הממונה על השכר במשרד האוצר ואישור ות"ת.

¹⁴ דב"ע מא/111-3 **תדיראן תעשיות ישראל לאלקטרוניקה בע"מ** – עטיה, פד"ע י"ג 281 בעמוד 292-294; דב"ע מה/117-3 **שירותי תעופה בע"מ** – **עופר סלע ואח'**, פד"ע י"ז 284, בעמודים 288-290.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

בזכויות חוקתיות¹⁵. במקרה שלפנינו, טענתה של ההסתדרות בדבר פוגענותו של ההסכם לא הוכחה.

כשירותו של כוח לעובדים לחתום על ההסכם מיום 21.9.2010

24. **סעיף 2 לחוק הסכמים קיבוציים קובע כך:**

2. שני סוגים בהסכמים קיבוציים:

(1) הסכם קיבוצי מיוחד – למפעל מסויים או למעביד מסויים – בין מעביד או ארגון מעבידים המייצג את המעביד לבין ארגון העובדים היציג של העובדים שעליהם יחול ההסכם; [ההדגשה הוספה – ס.א.]

בהתאם לסעיף 2 לחוק הסכמים קיבוציים, הסמכות לחתום על הסכם קיבוצי מיוחד נתונה רק לארגון עובדים יציג כהגדרתו בסעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים.

סעיף 6 לחוק קובע, כי ארגון עובדים "אחר", שלא חתם על ההסכם הקיבוצי, יכול לטעון כנגד כשירותו של ארגון העובדים שחתם על ההסכם, וזה לשונו:

6. טענה שארגון עובדים בעל הסכם קיבוצי לא היה בשעת עשייתו של ההסכם ארגון עובדים יציג לענין אותו הסכם לא תישמע אלא מטעם ארגון עובדים אחר.

במסגרת השלמת הטיעון שהגישו, נחלקו דעותיהם של הצדדים באשר למספר עובדי הסגל הזוטר שהיו חברים בכוח לעובדים ביום 21.9.2010. בית הדין בחן את מספר החברים בכוח לעובדים, נכון ליום 21.9.2010, על בסיס טפסי ההצטרפות שהוגשו לבית הדין מטעם כוח לעובדים. טענות בדבר חברות או ביטולה שלא נתמכו בטפסים לא הובאו בכלל חשבון.

במצורף לתשובתו לבקשת הצד הגיש כוח לעובדים 714 טפסי הצטרפות¹⁶. במצורף לטיעונו מיום 26.10.2010 הגיש כוח לעובדים 15 טפסי הצטרפות נוספים. כך, שמספר טפסי ההצטרפות שהוגשו לבית הדין מטעם כוח לעובדים

¹⁵ דב"ע לג/3-25 ועד אנשי צוות אויר ואח' – עדנה חזין, פד"ע ד' 365; דב"ע לט/3-44 החברה הדרומית לשיווק בע"מ – דניאל קרופניק, פד"ע י"א 94.
¹⁶ ולא 719 טפסים כפי שנטען.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

היה 729, מתוכם הוגש טופס אחד ריק. מספר הטפסים הכולל שנבחן על ידי בית דין זה הוא 728.

בחינת טפסי ההצטרפות שהגיש כוח לעובדים נעשתה על פי פרמטרים אלה:

1. לא נמנו טפסי חברות שאינם חתומים.
2. לא נמנו טפסי חברות שנחתמו החל מיום 22.9.2010.
3. לא נמנו טפסי חברות של חברים שאינם עובדים באוניברסיטה הפתוחה.
4. לא נמנו טפסי חברות של עובדים שאינם שייכים ליחידת המיקוח של הסגל הזוטר¹⁷.
5. נמנו טפסים ללא תאריך. אמנם מבחינה עקרונית, אין למנות טפסי הצטרפות ללא תאריך, אלא אם הארגון הציג הוכחה למועד החברות, כגון תשלום דמי חברות. עם זאת, הן כוח לעובדים והן ההסתדרות מנו במסגרת טיעוניהם את טפסי החברות שלא צויין על גביהם תאריך. לפיכך, בנסיבות העניין נמנו טפסי חברות ללא תאריך באופן שוויוני לגבי שני הארגונים.

במסגרת ספירת מספר החברים בכוח לעובדים נכון ליום 21.9.2010, נבחנו גם עניינים אלה:

ביטול חברות בכוח לעובדים

25. במצורף לבקשת הצד, הגישה ההסתדרות 182 טפסי ביטול של חברים בכוח לעובדים. בתשובתה לבית הדין מיום 25.10.2010, העמידה ההסתדרות את טענתה בעניין מספר העובדים שביטלו חברותם בכוח לעובדים על 121. ההסתדרות טענה כי 15 עובדים נוספים ביטלו את חברותם בכוח לעובדים אך לא צירפה טפסי ביטול לתמיכה בטענתה. כוח לעובדים הודיע ביום

¹⁷ על פי או"פ 14.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-10-32690

26.10.2010 כי הוא מאשר את מספר טפסי הביטול של חבריו (121) **נכון ליום 17.10.2010**.

במסגרת השלמת הטיעון מיום 9.11.2010 טען ב"כ כוח לעובדים, כי טפסי הביטול שהגישה ההסתדרות במסגרת ההליך, הגיעו לידי רק ביום 14.10.2010, סמוך להגשת בקשת הצד לבית הדין. לטענתו, אישור מספר טפסי הביטול של חברי ארגונו (121), נעשה בהתייחס למועד הגשת הבקשה לבית הדין (17.10.2010), שכן במועד זה הטפסים נמצאו בידי. אולם, נוכח העובדה שהתבקשה השלמת טיעון בהתייחס ליום 21.9.2010, הבהיר ב"כ כוח לעובדים, כי טפסי הביטול לא הועברו לארגונו במועד זה ולפיכך אין לקזז מחבריו עובדים ברכיב זה.

ולדעתנו. אחד מסימני ההיכר של ארגון עובדים כפי שנקבע בהלכה הפסוקה הוא, חברות רצונית וחופשית של העובדים בארגון¹⁸. הרצוניות צריכה למצוא ביטויה הן בשלב ההצטרפות לארגון והן בשלב הפרישה ממנו¹⁹. כפועל יוצא, וכמתחייב ממהותו של חופש ההתארגנות, חבר ארגון עובדים המבקש לפרוש מן הארגון, די שיודיע לארגון על ביטול חברותו בהתאם לפרוצדורה הקבועה בתקנון הארגון, ולא נדרשת קיומה של "עילה" לביטול החברות. **סעיף 5(א)(2) לתקנון ארגון כוח לעובדים**, המסדיר את הדרכים לסיום חברות בארגון, קובע כך: **"סיום חברות...בפרישתו מן העמותה; הודעת פרישה בכתב תישלח למענה הרשום של העמותה"**²⁰. כלומר, על פי תקנון הארגון, נדרשת שליחת הודעה בכתב על פרישה מהארגון למענה הרשום של העמותה. ברי, כי בהעדר הודעה לארגון העובדים על ביטול החברות בארגון, כנדרש בתקנון הארגון, אין להכיר בביטול.

בדרך אנאלוגיה ניתן ללמוד מהוראות הדין הכלליות באשר לביטול חוזה. **סעיף 20 לחוק החוזים (חלק כללי)**, תשל"ג-1973 קובע בנוגע לביטול חוזה בשל פגם בכריתתו כי "ביטול החוזה יהיה בהודעת המתקשר לצד השני...". **סעיף 8 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה)**, התשל"א-1971 קובע כי

¹⁸ בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(2) 63 (1997); דב"ע מח/1-5 (ארצי) ארגון עובדי בנק המזרחי בע"מ – הסתדרות הפועל המזרחי בארץ ישראל, פד"ע כא 283, 296 (1990); דב"ע נג/1-5 – ההסתדרות הרפואית בישראל – ההסתדרות הכללית, פד"ע כה 516 (להלן: פסק דין ההסתדרות הרפואית).
¹⁹ דב"ע מב/2-5 – ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל – אגודת העובדים הבכירים בפז, פד"ע י"ד 367 (1983).
²⁰ התקנון מצוי באתר האינטרנט של הארגון.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

ביטול חוזה בשל הפרה יסודית של הוראותיו יהיה "בהודעת הנפגע למפר". פרופ' גבריאלה שלו בספרה "דיני חוזים" סוברת, כי "הביטול טעון הודעת ביטול...הודעת הביטול היא לפיכך קונסטיטטיבית, תנאי מעמיד של הביטול. בהעדר הודעה העומדת בדרישות הדין אין ביטול, והחוזה נשאר בתוקפו"²¹. כלומר, הודעת הביטול לצד השני לחוזה היא קונסטרוקטיבית, ובהעדרה, נשאר החוזה בתוקפו.

כך בדין הכללי, וכך גם בענייננו. בנסיבות של ביטול חברות בארגון עובדים, עילת הביטול קמה מכח הדין ומהותו של חופש ההתארגנות. אולם גם כאן, נדרשת הודעת ביטול שתגיע לצד השני של החוזה – הוא ארגון העובדים. בנסיבות העניין שלפנינו, הודעות הביטול של 121 החברים בכוח לעובדים הגיעו לארגון רק ביום 14.10.2010. לפיכך, בבחינת מספר חברי הארגון נכון ליום 21.9.2010, אין להביא בחשבון הודעות ביטול אלה. חברותם של עובדים אלה בהסתדרות עד ליום 14.10.2010 היא חברות כפולה נוגדת, ויש לראות בהם כחברי כוח לעובדים עד למועד הגעת הודעות הביטול לארגון²². עם זאת ולמעלה מן הדרוש, חישוב מספר החברים בכוח לעובדים נכון ליום 21.9.2010, ייעשה להלן גם בהתחשב בהודעות הביטול שנחתמו עד לאותו מועד. זאת בין היתר, נוכח טענת בא כוח ההסתדרות כי לא העביר את הודעות הביטול לכוח לעובדים מחשש לאיומים.

חברות כפולה נוגדת

26. כוח לעובדים מונה בין חבריו 14 עובדי סגל זוטר, שקודם להצטרפותם לשורותיו, היו חברי הסתדרות במקומות עבודה אחרים. לטענת ההסתדרות, יש לגרוע 14 עובדים אלה מרשימות כוח לעובדים בשל כך שחברותם בו היא חברות כפולה נוגדת.

כוח לעובדים טען, כי מאחר והצטרפותם של העובדים להסתדרות נעשתה במקום עבודה אחר ולשם ייצוגם במסגרתו, חברותם בארגונו במסגרת האו"פ אינה בבחינת חברות כפולה נוגדת. ההסתדרות טענה מנגד, כי הצטרפות של

²¹ עמוד 559-558.

²² ראו פסק דין אגודת העובדים הבכירים בפז, לעיל.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

עובד לשני ארגוני עובדים מהווה חברות כפולה נוגדת, אף אם מדובר ביחידות מיקוח או במקומות עבודה שונים. עוד הוסיפה, כי סעיף 10 לחוקת ההסתדרות קובע איסור להצטרף כחבר בארגון עובדים אחר. בית דין זה קבע בפסיקתו, כי חברות כפולה של עובד בשני ארגוני עובדים היא פסולה. זאת, על יסוד ההנחה לפיה ההצטרפות של העובד לארגון השני יש בה משום הפרה של ההתחייבות לארגון הראשון. אולם, הפסיקה הדגישה, כי חברות כפולה פסולה בשני ארגוני עובדים, היא רק חברות **נוגדת**, כגון, חברות בשני ארגונים האמורים לייצג את העובד באותה יחידת מיקוח. **בפסק דין ההסתדרות הרפואית** נקבע, כי חברותם של רופאי קופת חולים כללית בהסתדרות הכללית ובהסתדרות הרפואית בישראל היא אמנם חברות כפולה, אך אינה נוגדת, ומשום כך מותרת. וכך נאמר שם:

"ומה פירושה של אותה חברות נוגדת? פירושה ששני ארגוני העובדים בהם חבר העובד מטפלים מבחינה ארגונית בתנאי העבודה של אותה קבוצה. ידוע לנו מידיעת דיינים, כבית הדין לעבודה, כי אין ההסתדרות הכללית מטפלת בענייניהם של הרופאים, לרבות בתנאי שכרם, ולא קיימת אגודה מקצועית של רופאים במסגרת ההסתדרות הכללית. בהקשר זה נביא דברים שנאמרו במאמר "צדדים להסכם קיבוצי"... אולם יכול להיות גם, כי למרות שהעובד חבר בארגון עובדים, אין אותו ארגון עובדים מעוניין להיות הארגון היציג, או אינו מנסה כלל להשיג גושפנקא רשמית לגבי מעמדו זה במקום העבודה שבו מועסק אותו עובד. בנסיבות אלה, אין העובד מקבל מארגונו את ההגנה המקצועית שלה היה זכאי מכח חברותו, ואין לו ברירה אלא לחפש הגנה מקצועית בדרך אחרת. במקרה כזה נראה, כי חברותו של העובד היא אמנם חברות כפולה בשני ארגונים, אך אינה חברות נוגדת..."

כך אף בפרשת **אגודת העובדים הבכירים בפז** החברות הכפולה המאוחרת שנפסלה היתה של עובדים שהיו חברים בשני ארגוני עובדים **באותה יחידת מיקוח**.

על פני הדברים נראה, כי חברות כפולה נוגדת, היא רק חברות של עובד בשני ארגוני עובדים המבקשים לטפל בתנאי עבודתו באותה יחידת מיקוח. אולם אין מניעה כי תנאי עבודתו של עובד יטופלו על ידי ארגוני עובדים שונים ביחס למקומות עבודה שונים או ביחס ליחידות מיקוח שונות. ככל שקיימת הוראה בחוקה או בתקנון ארגון העובדים, האוסרת על החבר להיות חבר בארגון



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

עובדים נוסף, ניתן לפרש אותה כחלה על יחידת המיקוח הרלוונטית, ולחלופין לבחון את תקפותה במסגרת הליך מתאים.
מסקנת הדברים היא, כי אין "לקזז" מחברי כוח לעובדים חברי הסתדרות ממקומות עבודה אחרים.

27. נפנה ליישום הקריטריונים שקבענו על טפסי ההצטרפות שהגיש ארגון כוח לעובדים. ואלה התוצאות:

728	סה"כ טפסים שנבחנו
12	טפסים פסולים - ללא חתימה
49	טפסים שנחתמו לאחר 21.9.10
62	טפסים פסולים - חברים שאינם עובדים באו"פ
15	טפסים פסולים – עובדים שאינם ביחידת המיקוח (מינהליים)
²³ 593	סה"כ טפסים כשרים נכון ליום 21.9.10

תוצאת הדברים היא, כי בארגון כוח לעובדים היו חברים ביום 21.9.2010 למעלה משליש מעובדי יחידת המיקוח של הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה. לפיכך, אנו קובעים בזאת כי ארגון כוח לעובדים היה כשיר לחתום על ההסכם הקיבוצי מיום 21.9.2010 בהיותו ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה במועד זה.

למעלה מן הדרוש נוסף, כי גם ככל שיובאו בכלל חשבון טפסי ביטול החברות בכוח לעובדים, שנחתמו עד ליום 21.9.2010, לא יהא בכך כדי לשנות מתוצאת הדברים בעתירה זו. ההסתדרות הגישה 94 טפסי ביטול שנחתמו עד ליום 21.9.2010. ארבעה מטופסי הביטול הם של חברי כוח לעובדים שחברותם נפסלה בפרמטר אחר²⁴. לפיכך יש לקזז ברכיב זה מחברי כוח לעובדים 90 חברים נוספים. גם כך, חברים בכוח לעובדים נכון ליום 21.9.2010, 503 חברים, שהם למעלה מ"רף היציגות" שקבענו.

²³ ישנם 3 טפסים פסולים חופפים ולפיכך התוצאה אינה 590 כפי שעולה מחישוב אריתמטי.
²⁴ שלושה מהם לא היו עובדי האו"פ בתאריך הקובע, ואחד מהם שייך ליחידת המיקוח המנהלית.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

ועוד למעלה מן הדרוש נוסף, כי מספר החברים בכוח לעובדים נכון ליום 21.9.2010 (593 ואף 503 בחישוב המחמיר) עולה על רף היציגות, גם בהתייחס לטענת ההסתדרות לפיה יחידת המיקוח של הסגל הזוטר מונה כ – 200 עובדים נוספים. מכל מקום קבענו, כי טענה זו לא הוכחה והדברים אמורים למעלה מן הצורך.

28. כפי שקבענו, יש לראות בהסכם הקיבוצי מיום 21.9.2010 הסכם קיבוצי בכפוף להכרעה בשאלת היציגות. משבאנו לכלל מסקנה כי כוח לעובדים היה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ ביום 21.9.2010, יש להחיל על נסיבות המקרה את הלכת ספרינט מוטורס, ולקבוע כי כל ארגון עובדים אחר מנוע מלטעון כנגד יציגותו של כוח לעובדים בקרב עובדי הסגל הזוטר באו"פ, עד ליום 21.9.2011.

29. כאמור, השאלה האם ההסתדרות היתה הארגון היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ נבחנה במועד הקובע, הוא יום 5.9.2010, ולדידי אין מקום לבדוק את הטענה לאחר מכן. מעבר לנדרש, בחנו את יציגותה של ההסתדרות גם ביום חתימת ההסכם הקיבוצי עם כוח לעובדים (21.9.2010), וזה פירוט הדברים: במהלך שמיעת הטיעונים בערעור, הגישה ההסתדרות את רשימת עובדי הסגל הזוטר באו"פ שהיו לטענתה חברה נכון ליום 21.9.2010. באותו שלב הוגשה הרשימה ללא תצהיר או אסמכתאות מספיקות ובית הדין קבע באותה עת כי אין להידרש לה. במסגרת השלמת הטיעונים בהליך, הגישה ההסתדרות רשימה זו פעם נוספת, כשהיא מגובה בתצהיר ובהסברים מפורטים. רשימה זו כוללת 391 עובדים. כאמור, רף היציגות לגבי יחידת המיקוח של הסגל הזוטר באו"פ נכון ליום 21.9.2010 עומד על 430. כך, שאף בהתאם לנתונים שהגישה ההסתדרות הכללית, היא לא היתה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה ביום 21.9.2010 באשר לא היו חברים בה לפחות שליש מהעובדים הכלולים ביחידת המיקוח.

30. סוף דבר – לו תשמע דעתי תדחה עתירתה של ההסתדרות הכללית, ויקבע כך:



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

[א] ההסתדרות הכללית לא הוכיחה כי היתה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה במועד הקובע, הוא יום 5.9.2010.

[ב] ארגון כוח לעובדים היה כשיר לחתום על ההסכם הקיבוצי ביום 21.9.2010 כארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באו"פ.

[ג] יש להחיל על נסיבות העניין את הלכת ספרינט מוטורס, ולקבוע כי כל ארגון עובדים אחר מנוע מלטעון כנגד יציגותו של כוח לעובדים במשך שנה מיום 21.9.2010.

השופט יגאל פליטמן

1. הגיונותיה של דעת הנשיא בסוגית יציגות ארגון עובדים פורץ מקובלים עלי, אולם קיים בינינו הבדל מסויים בתרגומם לכללים משפטיים מנחים לנסיבות המקרה שלפנינו.
2. אותם כללים משפטיים מנחים צריכים להיקבע קודם לכל לאור עקרון העל שלכל עובד החופש להתארגן במקום העבודה כנובע מחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו והזכות להתארגן במקום העבודה כעולה מחוק הסכמים קיבוציים (סעיף 33 למשל) (להלן - החוק). משזהו עקרון היסוד אזי כללי יציגות ארגון עובדים פורץ צריכים להיקבע מתוך מגמה לעודד ולהרחיב אפשרות התארגנות עובדים במקום העבודה. מעבר לזאת. חופש התארגנות עובדים במקום העבודה איננו סתמי. תכליתו בעיקרו של דבר, הינה התכלית החוקית של הגעה להסכם קיבוצי עם המעסיק למען אפשר לעובדים קיום בכבוד מעמל כפיהם מעבר לאשר מבטיחים להם חוקי העבודה וצווי ההרחבה של משפט העבודה המגן. משפרץ ארגון עובדים יציג במקום העבודה - חייב לכן המעסיק לנהל עימו משא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי (כאמור למשל בסעיף 1ח33 לחוק לעניין התארגנות ראשונית).
3. סוגיית יציגות ארגון העובדים פורץ נכללת במסגרת יחסי עבודה קיבוציים, ולפיכך גם בעניין זה מחייבים כללי הוגנות ודאות ויציבות, ומימלא ברורה "חזקת יציגות ארגון עובדים קיים", כנובעת מאותם חיובים.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

4. סוגיית יציגות ארגון עובדים פורץ שתי פנים לה. כשקיים ארגון עובדים אחר וכשלא קיים ארגון עובדים כזה .

כאשר לא קיים ארגון עובדים אחר, שאלת יציגות ארגון עובדים הינה ביחס למעסיק בלבד. במקרה שכזה יש ליתן הדעת בעיקרו של דבר לכללים הבאים :

א. כאמור בדעת הנשיא, המועד הקובע לבחינת יציגותו של ארגון עובדים הינו מועד ההודעה של ארגון העובדים למעסיק, כי הינו ארגון העובדים היציג במקום העבודה תוך צירוף אסמכתאות לכך (סעיף 12 לדעת הנשיא);

ב. לאחר מועד זה יכול ארגון העובדים יציג לצרף עובדים נוספים לשורותיו, אולם קימת חזקה הניתנת לסתירה, כי עזיבת עובדים את ארגון העובדים היציג נעוצה בלחץ בלתי הוגן של המעסיק כלפי העובדים שהצטרפו לארגון (סעיף 12 לדעת הנשיא);

ג. 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 בחינת מחודשת של יציגות ארגון העובדים אפילו הוא מילא בתום לב אחר חובתו לניהול משא ומתן;

ד. משנחתם הסכם קיבוצי, אין המעסיק יכול לטעון בדיעבד שארגון עובדים בעל ההסכם הקיבוצי לא היה בשעת עשייתו של ההסכם ארגון עובדים יציג. טענה שכזאת יכולה להישמע רק מטעם ארגון עובדים אחר (סעיף 6 לחוק).

5. א. כשקיים ארגון עובדים אחר, סוגיית יציגות ארגון העובדים צריכה להיקבע תוך נתינת הדעת לכך, שמדובר במערך יחסים משולש - מעסיק, ושני ארגוני עובדים.

במצב דברים זה, אפילו הסמיכו אותו הצדדים, אין המעסיק ניטרלי לקבוע על פי אסמכתאות שיוגשו לו מיהו ארגון העובדים היציג בכפוף לביקורת שיפוטית של בית הדין (סעיף 16(ב) לחוות דעת הנשיא), אלא



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

שאלת קביעת ארגון העובדים היציג, צריכה להיקבע אך ורק על ידי בית הדין בעקבות פנייה לבית הדין של ארגון העובדים האחר הטוען שכתר היציגות ניטל מהארגון הקודם.

המעסיק הוא בעל עניין וצד למחלוקת בהכרעה בשאלת היציגות, אם לטובת ארגון עובדים עימו יקל לו להגיע להסדר, אם לטובת ההכרעה שאף אחד מארגוני העובדים לא יוכר כארגון עובדים יציג כך שהוא יופטר מחובת ניהול המשא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי.

ההיגיון עליו מושתתת דעת חברי הנשיא בהעדר ארגון עובדים אחר; הגיון המקיס את חזקת הלחץ הבלתי הוגן של המעסיק על העובדים העוזבים את הארגון היציג, משום שהמעביד הוא בעל עניין באותה מחלוקת וצד לה ולכן אינו יכול להכריע בה; אותו הגיון מחייב השארת הכרעת היציגות גם בין שני ארגוני עובדים בידי בית הדין בלבד.

ב. לשיטת חברי הנשיא, ככל שהדבר נעשה בהסכמה, יש לאפשר לארגוני העובדים, להעביר למעסיק את טפסי ההצטרפות על מנת שיכריע בעניין היציגות, מבלי שתידרש הכרעתו של בית הדין. שיטה זו כשלעצמה, אף אם המעסיק תם לב, פסולה בעיני מעיקרה.

ראשית - המחוקק עצמו היה ער לכך שהמעסיק הוא בעל עניין בהכרעה בשאלת יציגות ארגון העובדים, כשקיימת מחלוקת בין שני ארגוני עובדים בעניין זה לגבי עשייה וחתימת הסכם קיבוצי. לכן מנע בעדו אפילו את זכות הטיעון בנוגע לכך על פי סעיף 6 לחוק. אשר על כן, גישת חברי הנשיא נוגדת את תכלית החוק, משהיא מאפשרת למעסיק בהסכמה להכריע במחלוקת שהוא מנוע על פי דין אפילו מלטעון לגביה, חרף היותו לאמיתו של דבר צד לה.

שנית - יש ליתן הדעת לכך, שלפנינו מקרה מחלוקת מובהק. המחלוקת הינה בין שני ארגוני עובדים בשאלת היציגות. כשישנה מחלוקת בין שניים, אין ממנים ואפילו לא בהסכמה, צד שלישי שהוא בעל עניין וצד במחלוקת, כמי שיכריע בה.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

שלישית - אין להתעלם מכך, שישנם עניינים, שאין להעבירם אפילו לא לצד שלישי להכרעה ואפילו הסכימו על כך הצדדים. למשל, ענייני משפט העבודה הקוגנטי שאינו בר התנייה.

ההחלטה על יציגות ארגון עובדים עקב מחלוקת בין אירגונית בעניין זה, הינה בסמכותו הייחודיות של בית הדין הארצי לעבודה כאמור במפורש בסעיף 25(א) לחוק. החלטה שכזאת הינה רבת משמעות לגבי יחסי העבודה, תנאי העבודה וזכויות העובדים במקום העבודה, לא פחות למשל מהחלטה לגבי זכאות לפיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים של עובד יחיד.

משאלה הם הדברים, אזי כשם שעניין הזכאות על פי חוק לפיצויי הפיטורים של עובד יחיד אין להעבירו בהסכמה לבורר מוסכם ולבטח שאין להעבירו למעסיק להכריע בו; קל וחומר שאין להסמך את המעסיק להכריע בהסכמה בעניין יציגות ארגון עובדים, כשקיימת מחלוקת בין אירגונית, עניין שלעיתים הוא אפילו מנוע מלטעון לגביו. עניין זה נוגע לכלל העובדים במקום העבודה וזכויותיהם על פי ההסכם הקיבוצי שייחתם, לרבות הזכות לפיצויי פיטורים למשל, ומשום כך הוא נוגע ישירות למעסיק.

לסיכום- גישתי לאור האמור הינה, כי במקרים הלא רבים מטבע הדברים, כשמתעוררת מחלוקת יציגות בין אירגונית דרושה הגושפנקא החוקית של בית הדין הארצי להכריע בה, ולכן יש לפנות אליו ישירות בשאלה זו.

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

7. כאשר קיים ארגון עובדים אחר וקימת ביניהם מחלוקת בשאלת היציגות, להבדיל משאלת יחידת המיקוח, אזי יציגות ארגון העובדים צריכה להיקבע בעיקרו של דבר על פי הכללים הבאים:



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

א. המועד הקובע לבחינת יציגותו של ארגון עובדים פורץ באין ארגון אחר. הינו מועד ההודעה של הארגון הפורץ למעסיק על היותו ארגון יציג. אותה הודעה מקימה כאמור את חובת המעסיק לנהל משא ומתן עם אותו ארגון לחתימה על הסכם קיבוצי.

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.

ב. משלא התחיל משא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי מטעם הנעוץ בארגון העובדים היציג הפורץ או משהמשא ומתן נוהל בחוסר תום לב מצידו, או משאותו משא ומתן הופסק בעטיו של אותו ארגון עובדים, או משהמשא ומתן מוצה ולא הבשיל להסכם קיבוצי - אין מניעה שארגון עובדים אחר יטען כנגד יציגות ארגון העובדים הפורץ ומועד הודעתו על כך למעסיק בצירוף אסמכתאות עם העתק לארגון העובדים הפורץ, זהו המועד הקובע לבחינת יציגות ארגון העובדים במקום העבודה.

הודעה של ארגון אחר למעביד כאמור שהוא החליף את הארגון הפורץ כארגון היציג, מחייבת הכרעה דחופה בשאלת היציגות במקום העבודה. לפיכך רצוי לקבוע כלל, שלכל המאוחר תוך עשרה ימים מיום מתן אותה הודעה כאמור, על ארגון העובדים האחר לפנות לבית הדין הארצי, שיכריע בשאלת יציגות ארגון העובדים הפורץ, וזאת בהתאם לסמכות בית הדין הארצי לפי סעיף 25(2) לחוק בית הדין לעבודה התשכ"ט-1969.

ג. על פי סעיף 6 לחוק הסכמים קיבוציים, כאמור, רק ארגון עובדים אחר, יכול לטעון שארגון עובדים בעל הסכם קיבוצי לא היה בשעת עשייתו של ההסכם ארגון עובדים יציג לעניין אותו הסכם. טענה שכזו אם תתקבל אפשר שתבטל מלכתחילה תוקף ההסכם הקיבוצי שנחתם עם הארגון הפורץ על כל המשמעויות הנובעות מכך לגבי זכויות העובדים והסתמכותם עליו; וזאת להבדיל מהסכם קיבוצי



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

שנחשב לבר תוקף גם אם תוך תקופת תוקפו איבד ארגון העובדים הפורץ את יציגותו (סעיף 5 לחוק).
לכן, משנחתם הסכם קיבוצי עם ארגון העובדים הפורץ והוגש לרישום, מתעוררת ממילא שאלת רישומו ככזה ולכן, באופן טבעי הממונה הראשי על יחסי העבודה הוא הכתובת הראשונית לבירור טענת העדר יציגות מטעם ארגון העובדים האחר. הדרך לבירור אותה טענה היא על פי תקנה 2 לתקנות הרישום כאמור בדעת חברתי הנשיאה. לאחר קבלת החלטת הממונה, רשאי ארגון העובדים המשיג עליה, לפנות תוך תקופה שלא תעלה על עשרה ימים לבית הדין הארצי, על מנת שיכריע בשאלת יציגות ארגון העובדים הפורץ במועד החתימה על ההסכם הקיבוצי. בהעדר השגה על החלטת הממונה ובהעדר פנייה לבית הדין הארצי תוך אותו מועד קצוב - יהא ארגון העובדים האחר מנוע מלהעלות טענת העדר יציגות לעניין חתימת הארגון הפורץ על ההסכם הקיבוצי.

ד. משנחתם הסכם קיבוצי עם ארגון העובדים הפורץ וארגון העובדים האחר טוען להעדר יציגותו של הארגון הפורץ במועד **שלאחר** החתימה על ההסכם הקיבוצי - לא תשמע טענת העדר יציגות מצידו למשך שנה מאז חתימת ההסכם הקיבוצי וזאת על פי הילכת ספרינט מוטורס (סב"א 10-07-50718 **הסתדרות העובדים הכללית, הסתדרות העובדים הלאומית, ספרינט מוטורס**).

ה. בבוא בית הדין להכריע בשאלת יציגות ארגון עובדים, הוא יתן הכרעתו בהסתמך על האסמכתאות ליצוגיות שיוצגו בפניו נכון למועד הקובע ועל פי הכלל שעל הארגון האחר לסתור החזקה של היות הארגון הפורץ בגדר ארגון עובדים היציג.

מן הכלל אל הפרט -

8. יישום הכללים האמורים בנסיבות המקרה שלפנינו.

א. ה-5.9.10, המועד בו הודיע ההסתדרות הכללית למעסיק על היותה הארגון היציג במקום העבודה, אינו המועד לבחינת הייצוגיות בינה



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

לבין כח לעובדים, באשר מדובר היה בתקופת עיצומו ושיאו של המשא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי.

ב. ביום 21.9.10 נחתם ההסכם הקיבוצי בין כח לעובדים לאוניברסיטה הפתוחה. ביום 17.10.2010 פנתה ההסתדרות הכללית לבית הדין הארצי שיכריע בשאלת היציגות. עובר למועד פנייתה של ההסתדרות לבית הדין, לא נרשם ההסכם כהסכם קיבוצי ואף לא הוגש לרישום ככזה. בנסיבות אלה, לא מצאתי מקום לקבוע, כי היה על ההסתדרות לפעול על פי תקנה 22 לתקנות הרישום במקרה שלפנינו ודי לנו בכך, שנכון ל-21.9.10 בארגון כוח לעובדים היו חברים למעלה משליש עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה, שעה שההסתדרות הכללית כלל לא הייתה ארגון יציג נכון לאותו מועד באותו מקום עבודה. (הנתונים בדעת חברי הנשיא).

9. סוף דבר - לאור האמור יש לקבוע, כי ארגון כח לעובדים הינו ארגון העובדים היציג נכון ליום 21.9.10 ויש לדחות ללא צו להוצאות את עתירת ההסתדרות הכללית לעניין היציגות בקרב הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה.

סגנית הנשיא השופטת נילי ארז

1. חוות דעתו של חברי הנשיא אדלר, על העקרונות שנקבעו בה והתוצאה אליה הגיע בערעור זה, כפי שהיא מפורטת בסוף דבר לחוות דעתו, מקובלת על דעתי ואני מסכימה לה.

בשאלה אחת בלבד, הנוגעת להליכי הבירור וההכרעה במחלוקת בדבר יציגותם של הארגונים במקום העבודה, שונה דעתי מדעתו של חברי הנשיא אדלר. סוגייה זו כשלעצמה, חורגת מענייני הקונקרטי של הערעור הנדון לפנינו, אולם משנדרשו לה חבריי ונוכח המחלוקת שהתגלעה ביניהם, אדרש לה אף אני.

2. חברי הנשיא אדלר גורס כי ארגוני עובדים במקום עבודה יכולים להסכים ביניהם על הליכי בירור והכרעה מי הוא הארגון היציג, ובתוך כך להגיע להסכמה כי המעסיק הוא שיכריע במחלוקת ביניהם. לשיטתו של חברי השופט פליטמן, ככל שארגון עובדים מערער על יציגותו של ארגון עובדים אחר במקום העבודה, יש



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

להביא את המחלוקת להכרעת בית הדין הארצי ולא להותיר את הליכי הבירור וההכרעה בנדון זה בידי המעסיק.

3. לדעתי, מדיניות שיפוטית ראויה והוראות הדין מחייבות, כי השגתו של ארגון עובדים אחר על יציגותו של ארגון עובדים במקום העבודה, הן בשלב ניהול משא-ומתן קיבוצי עם המעסיק והן בשלב החתימה על הסכם קיבוצי והגשתו לרישום, לא יובאו כלל ועיקר להכרעתו של המעסיק, גם לא בהסכמת ארגוני העובדים היריבים.

לשיטתי, במחלוקת בין אירגוני העובדים בדבר היציגות, יש להבחין בין השלב של ניהול המשא ומתן לקראת כריתתו של הסכם קיבוצי, שאז ההכרעה היא בידי בית הדין הארצי; לבין השלב שלאחר כריתת ההסכם הקיבוצי הכללי או המיוחד והגשתו לרישום. בשלב זה, ככל שלארגון אחר השגה על יציגותו של ארגון העובדים שחתם על ההסכם, עליו להגיש השגתו לממונה הארצי על יחסי עבודה. החלטת הממונה נתונה לביקורתו השיפוטית של בית הדין הארצי לעבודה. ואבאר.

המעסיק אינו הגורם הראוי להכרעה במחלוקת בדבר יציגות בין ארגוני עובדים

4. עקרון היציגות קבוע בסעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 וזו הוראתו:

"ארגון יציג לגבי הסכם קיבוצי מיוחד

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."

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 [גיא מונדלק, יחסים בין ארגוני עובדים: על ביזור מערכת יחסי העבודה בישראל, שנתון משפט העבודה ו' (1996) 219 (להלן: מונדלק), עמ' 269]. קביעת המעסיק כגורם המכריע בסכסוך בין ארגוני העובדים בדבר היציגות במקום העבודה, לוקה בחוסר ודאות ובערעור היציבות ביחסי העבודה הקיבוציים



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 32690-10-10

במקום העבודה. יעידו על כך נסיבות המקרה שלפנינו. ככל שהכרעתו של המעסיק בשלבים השונים של המשא ומתן הקיבוצי לא תקובל על אחד מהארגונים, ימצא אותו ארגון דרכו לבית הדין הארצי, וכל ההסכמות הקודמות בין הארגונים לבין עצמם, ובין הארגונים למעסיק, בדרך של התנהגות או אחרת, עלולות לקרוס כלא היו. מטבע הדברים, מהלכים מעין אלה גורמים לאי שקט ולזעזועים במקום העבודה, מפחיתים מכח המיקוח של העובדים במשא ומתן קיבוצי עם המעסיק, ועלולים ליצור דינמיקה של השפעה בלתי הוגנת על העובדים, מצד האירגונים המתחרים או המעסיק [על שיקולים כגון אלה ראו: **מונדלק**, עמ' 250-245; פרנסיס רדאי וגיל-עד נועם, **ארגוני עובדים ומשא ומתן קיבוצי בישראל - מבט אל המאה ה-21**, משפטים ל"ד (2004) 39, עמ' 81; **פרשת ספרינט מוטורס**, פסקאות 28 ו-30].

5. זאת ועוד. **במהלך המשא ומתן הקיבוצי ועובר לחתימה על הסכם קיבוצי, המעסיק אינו גורם נייטראלי**, כי אם בעל עניין ישיר בכל הנוגע להתארגנות העובדים. לאור אינטרס המעסיק להגיע להסדר אופטימאלי מבחינתו, העמדתו כ"פוסק" בסכסוך בין ארגוני העובדים עשויה לגרום להתערבותו בסכסוך גופו, נקיטת עמדה לטובת אחד מהם, או השהיית המשא ומתן הקיבוצי עד כדי הפסקתו כליל.

הדברים נכונים ביתר שאת, **עת מדובר בארגון עובדים פורץ המודיע על יציגותו, אשר עמו חייב המעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי** [סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים]. במקרה כזה, קיימת חזקה הניתנת לסתירה "**לפיה עזיבה של עובדים את הארגון לאחר ההודעה למעסיק, נעוצה בלחץ בלתי הוגן של המעסיק**" [פסקה 12 לחוות דעתו של חברי הנשיא]. כמתחייב משיקולי הרמוניה נורמטיבית, יש להחיל, בהתאמה, אותה מערכת כללים החלה על מערכת היחסים בין המעסיק לבין הארגון הפורץ המודיע על יציגותו, גם במערכת יחסים משולשת של מעסיק ושני ארגוני עובדים בנוגע ליריבות בין ארגוני העובדים בנוגע להכרה באחד מהם כארגון היציג [מונדלק, עמ' 250], מבלי שיינתן למעסיק מעמד של גורם מכריע בסכסוך ביניהם.

6. בהתאם, **כלל נקוט הוא כי אישור מעמדו של ארגון יציג ייקבע בידי גוף בלתי תלוי, כדי להימנע משימוש לרעה בכח וחוסר תום לב** [רות בן ישראל, דיני עבודה,



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

כרך ג' עמ' 1136]. כלל זה הוא פועל יוצא מעקרונות ה-ILO, ממאפייניהם של היחסים הקיבוציים במקום העבודה, ומהוראות חוק הסכמים קיבוציים ותכליתו.

בשלב המשא-ומתן הקיבוצי והחתימה על ההסכם - בית הדין הארצי הוא הפורום הראוי להכרעה במחלוקת בעניין היציגות

7. לאור האמור לעיל, וכמתחייב ממדיניות משפטית ראויה, בית הדין הארצי לעבודה הוא הפורום הנכון להכרעה במחלוקת בין ארגוני עובדים בעניין היציגות וההכרה בארגון היציג, בשלבי המשא-ומתן ועד להגשת ההסכם הקיבוצי המיוחד או הכללי החתום לרישום. כפי שציינה המלומדת רות בן ישראל בציינה: "כאשר שני ארגוני עובדים מתחרים על היציגות, והשאלה עולה לפני שנחתם ההסכם הקיבוצי – אפשר להכריע בעניין זה בבית הדין לעבודה ולראות את התחרות כסכסוך בין שני ארגוני עובדים" [רות בן ישראל, עמ' 1146]. בית הדין הארצי הוא הפורום הראוי לדון בסכסוך, כאמור, מתוקף סמכותו העניינית הייחודית לפי סעיף 25(2) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 לדון "בתובענות בין ארגון עובדים לארגון עובדים אחר.... אם התובענות נובעות מעניינים שביחסי עבודה", ולאור תכליתו של חוק הסכמים קיבוציים והוראתו הקוגנטית של סעיף 3 לחוק, חיוניותם של הוודאות והיציבות ביחסי עבודה, ובשים לב למסכת האינטרסים הלעומתית, בה מעורבים המעסיק וארגוני העובדים בינם לבין עצמם וביחסייהם עם המעסיק.

8. יוטעם, כי החובה להביא את המחלוקת להכרעת בית הדין הארצי מוטלת על ארגון העובדים החולק על יציגותו של הארגון הפורץ סמוך למועד הקובע לבחינת יציגותו של ארגון העובדים ה"מתחרה" (להלן גם: הארגון האחר). זאת, לאור חזקת היציגות ממנה נהנה הארגון הפורץ, לפיה ארגון אחר המבקש לקבל לידי ארגון היציגות במקום עבודה בו הוכר הארגון הפורץ כיציג, עליו הנטל להוכיח את יציגותו [על חזקת היציגות ראו: עב' (ארצי) 11/06 הסתדרות העובדים הלאומית בארץ ישראל – מדינת ישראל הממונה על יחסי העבודה (לא פורסם) 7.1.2007 (להלן: עניין הסתדרות העובדים הלאומית), פסקאות 10-12].



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

ודוק. לאור מהות ההליך והשלכותיו על מרקם יחסי העבודה הקיבוציים במקום העבודה, הבאת המחלוקת, כאמור, להכרעתו של בית הדין הארצי מן הדין שתוגבל בפרק זמן קצר ביותר, של לא יותר מ - 10 ימים למן המועד הקובע בו הודיע הארגון האחר, לראשונה, על היותו ארגון יציג תחת הארגון המנהל משא ומתן קיבוצי עם המעסיק.

ככל שהארגון האחר מעלה השגה על יציגותו של הארגון הפורץ, על הארגון האחר הנטל להביא את הסכסוך להכרעתו המהירה, הסופית והמחייבת של בית הדין הארצי, כדי שיכריע במחלוקת ויקבע מי הוא הארגון היציג במקום העבודה. בדרך זו, יישמרו הוודאות והיציבות במקום העבודה, שהם בעלי חשיבות מיוחדת, במיוחד כן בתקופת המשא ומתן הקיבוצי. זאת, באופן שבכל שלב משלבי המשא-ומתן לקראת חתימת ההסכם הקיבוצי ובמהלכו, יידעו כל המעורבים והנוגעים בדבר, לרבות העובדים והמעסיק, אם קמו עוררין על יציגותו של הארגון הפורץ ומיהו ארגון העובדים הכשיר לניהול משא ומתן קיבוצי עם המעסיק ולהיות צד להסכם קיבוצי.

בשלב שלאחר החתימה על הסכם קיבוצי והגשתו לרישום - השגה על יציגות ארגון

העובדים תוגש תחילה לממונה הראשי על יחסי עבודה

9. הסדרי הביצוע לרישומו של הסכם קיבוצי, משעה שנחתם על ידי הצדדים והוגש לרישום כנדרש מכוח הוראת סעיף 10 לחוק הסכמים קיבוציים, נקבעו בתקנות הסכמים קיבוציים (רישום), תשי"ז - 1957 (להלן: **תקנות הרישום**). במסגרתן נקבע, כי בהגשת ההסכם לרישום יש לציין את הפרטים העיקריים בנוגע לצדדים להסכם, ואת היקף תחולתו של ההסכם, לרבות מספר העובדים המאורגנים במפעל, ומספר העובדים החברים בארגון העובדים שהוא צד להסכם הקיבוצי. ככל שמדובר בהסכם קיבוצי מיוחד, כגון בענייננו, על ארגון העובדים לציין את **"מספר העובדים במפעל, חברי ארגון העובדים שהוא צד להסכם או שהוא מייצגם ושעליהם חל ההסכם"** [תקנה 2 לתקנות הרישום וטופס מס' 2 בתוספת].

בסעיף 6 לחוק הסכמים קיבוציים שעניינו ב"סתימת טענת כשרות לאחר חתימה" על הסכם קיבוצי נקבע כך:



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 32690-10-10

"טענה שארגון עובדים בעל הסכם קיבוצי לא היה בשעת עשייתו של ההסכם ארגון-עובדים יציג לענין אותו הסכם לא תישמע אלא מטעם ארגון-עובדים אחר".

לאמור, לאחר שנחתם ההסכם הקיבוצי, טענה בעניין היציגות תישמע אך ורק מארגון עובדים אחר, ולמעסיק אין כלל מעמד (standing) בתקיפת יציגותו של ארגון העובדים [ראו בהתאמה: דב"ע נה/ 4-24 ארגון המורים בבתי-הספר העל-יסודיים - מדינת ישראל, פד"ע לא, 439, עמ' 446; סקכ 1539-08-10 מדינת ישראל, משרד החינוך - ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים (לא פורסם), 23.8.2010].
תקנה 22 לתקנות הרישום, היא תקנת ביצוע לסעיף 6 לחוק הסכמים קיבוציים ונקבע בה אופן "הגשת טענת כשרות" כלהלן:

**" 22. (א) טענה בדבר אי-כשרות של ארגון עובדים כאמור בסעיף 6 לחוק, תוגש במכתב רשום חתום על ידי הארגון הטוען לפי מען הממונה הראשי על יחסי עבודה, משרד העבודה, ירושלים, לא יאוחר מיום 10 בחודש שאחרי החודש בו פורסמו הפרטים בירחון.
(ב) הוגשה טענה כאמור בתקנת משנה (א), יודיע הממונה הראשי על יחסי עבודה בכתב על החלטתו לצדדים החתומים על המסמך ולארגון הטוען."**

מכח סעיף 6 לחוק הסכמים קיבוציים ותקנה 22 לתקנות הרישום, ככל שארגון עובדים אחר מבקש להשיג על כשרותו של ארגון העובדים שחתם על ההסכם הקיבוצי בשל העדר יציגות, על הארגון האחר להגיש השגותיו לבחינתו ולהחלטתו של הממונה הראשי על יחסי העבודה, בהליך התנגדות לרישום ההסכם הקיבוצי. הממונה מצידו "נדרש לערוך בירור באשר ליציגות ארגון העובדים החתום על ההסכם, רק שעה שמונחת לפניו התנגדות לרישום ההסכם הקיבוצי". מכח תקנה 22 "הוסמך הממונה הראשי על יחסי העבודה להחליט בטענה בדבר אי-כשרותו של ארגון עובדים כאמור בסעיף 6 לחוק. הממונה הראשי ישתמש בסמכותו לפי התקנה האמורה אך ורק בנושא טענת אי הכשרות" בשל העדר יציגות [דב"ע נב/ 9-4 ההסתדרות הכללית ואח' - מדינת ישראל, פד"ע כה, 171, עמ' 186]. בשלב זה "מוטל על הארגון המתנגד לרישום ההסכם, נטל ההוכחה בדבר הפרכת חזקת היציגות" של ארגון העובדים החתום על ההסכם [עניין הסתדרות העובדים הלאומית פסקאות 10-12]. בחינת החלטתו של הממונה בהליך ההתנגדות בנוגע ליציגותו של ארגון



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

העובדים החתום על ההסכם, הינה במסגרת סמכותו העניינית ונתונה לביקורתו השיפוטית של בית הדין הארצי .
ככל שלא הוגשה התנגדות לרישום וההסכם נרשם כדין, קמה בפני הארגון האחר מניעות מהעלאת טענות בדבר פגם בהסכם הקיבוצי בשל העדר יציגותו של הארגון החתום על ההסכם הקיבוצי וההסכם הקיבוצי עומד בתוקפו. בכך אין כדי למנוע העלאת טענת העדר יציגות, במועד מאוחר יותר, לאחר תום תקופת החסינות נגד ארגון העובדים החתום על ההסכם הקיבוצי. אולם, **ההסכם הקיבוצי ממשיך לעמוד בתוקפו, גם אם הארגון היציג יאבד יציגותו במהלך תקופת חלותו של ההסכם** [סעיף 5 לחוק הסכמים קיבוציים; רות בן ישראל, 1139, 1146; פרשת ספרינט מוטורס, פסקה 37].

סוף דבר

10. לגופו של הערעור, הריני מצטרפת לדעתו של חברי הנשיא אדלר לפיה דין עתירת ההסתדרות הכללית להידחות משנמצא, כי ההסתדרות הכללית לא הוכיחה כי במועד הקובע ה - 5.9.2010 היתה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטרי באוניברסיטה הפתוחה. כאשר מנגד הוכחה כשירותו של כוח לעובדים לחתום על ההסכם הקיבוצי ביום 21.9.2010 כארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטרי באוניברסיטה הפתוחה. בנוסף, מקובלת עליי דעתו של חברי הנשיא כי כל ארגון עובדים אחר מנוע מלטעון נגד יציגותו של כוח לעובדים, משך שנה אחת, מיום 21.9.2010 ואילך.

אשר לשאלות שהתעוררו בנוגע ליריבות בין ארגוני עובדים בדבר היציגות אציע לחבריי לקבוע כך:

א. סכסוך בין אירגוני עובדים בנוגע ליציגות לא יובא להכרעת המעסיק, גם לא בהסכמה.

ב. ככל שארגון אחר חולק על יציגותו של הארגון הפורץ לנהל משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי, על הארגון האחר להביא השגותיו בפני בית הדין הארצי, בתוך 10 ימים למן המועד בו הודיע הארגון האחר לראשונה על היותו ארגון יציג תחת הארגון הפורץ המנהל משא ומתן קיבוצי עם המעסיק.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

ג. לאחר שההסכם הקיבוצי נחתם והוגש לרישום, ככל שהארגון האחר מבקש להשיג על יציגותו של הארגון הפורץ החתום על ההסכם, על הארגון האחר להגיש השגותיו לממונה הראשי על יחסי עבודה בהליך התנגדות לרישום ההסכם הקיבוצי, כפי הוראת תקנה 2ב לתקנות הרישום. החלטתו של הממונה בהשגה זו, נתונה לביקורתו השיפוטית של בית הדין הארצי לעבודה.

נציג ציבור, מר שלום חבשוש – אני מצטרף לפסק דינו של כבוד הנשיא אדלר כי כח לעובדים היה הארגון היציג במועד הקובע, הוא יום 5.9.2010. כמו כן מקובלת עלי דעתו של הנשיא כי כל ארגון עובדים אחר מנוע מלטעון נגד יציגותו של כח לעובדים משך שנה אחת מיום 21.9.2010 ואילך. בנוגע למחלוקת בין חברי המותב בנוגע להכרעה בסכסוך בין ארגוני עובדים בעניין היציגות במקום העבודה, דעתי כדעת חברי השופטים סגנית הנשיא השופטת נילי ארד וכבוד השופט פליטמן, שאין זה מעניינו של המעסיק לפסוק במחלוקת בין שני ארגונים, והמקום הראוי הוא בית הדין הארצי, ורק הוא.

נציג ציבור, מר יורם בליזובסקי – אני מצטרף לתוצאת הדברים בפסק דינו של הנשיא אדלר, אליה הצטרפו יתר חברי המותב. בכל הנוגע למחלוקת המשפטית שנפלה בין חברי ההרכב באשר לסמכותם של ארגוני העובדים להסכים על מנגנוני בירור שונים לצורך הכרעה בשאלת היציגות במקום העבודה, אני מצטרף לעמדתו של הנשיא אדלר. לדעתי, יש לאפשר לארגוני העובדים למצוא את המכניזם שיקבע מיהו הארגון היציג במקום העבודה ואין לחייב פנייה מיידית לבית הדין הארצי לעבודה.



בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 10-10-32690

סוף דבר

על דעת כלל חברי המותב:

[א] נדחית עתירתה של ההסתדרות הכללית.
 [ב] נקבע, כי ההסתדרות הכללית לא הוכיחה את היותה ארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה במועד הקובע, הוא יום 5.9.2010.
 [ג] נקבע, כי ארגון כח לעובדים היה כשיר לחתום על ההסכם הקיבוצי ביום 21.9.2010 כארגון העובדים היציג של עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטה הפתוחה.
 [ד] בהתאם להלכת ספרינט מוטורס, כל ארגון עובדים אחר מנוע מלטעון כנגד יציגותו של כח לעובדים במשך שנה מיום 21.9.2010.

על דעת רוב חברי המותב (הנשיאה נילי ארד, השופט יגאל פליטמן ונציג העובדים מר שלום חבשוש) ובניגוד לדעתם החולקת של הנשיא אדלר ונציג המעבידים מר יורם בליזובסקי נקבע:

[ה] בהתקיים מחלוקת בין ארגוני עובדים על היציגות במקום העבודה - ככל ש"ארגון אחר" חולק על יציגותו של הארגון עימו מנהל המעסיק משא ומתן לקראת חתימת הסכם קיבוצי ובמהלכו, על "הארגון האחר" להביא השגותיו בפני בית הדין הארצי, בתוך 10 ימים למן המועד בו הודיע "הארגון האחר" למעסיק על היותו ארגון יציג.

מדובר בסכסוך בין-ארגוני ולפיכך אין צו להוצאות.

ניתן היום, ט"ו שבט תשע"א (20 ינואר 2011), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

יגאל פליטמן,
שופט

נילי ארד,
סגנית הנשיא

סטפן אדלר,
נשיא, אב"ד

נציג מעבידים מר יורם בליזובסקי

נציג עובדים מר שלום חבשוש