

**אוניברסיטת תל-אביב**  
**הפקולטה למשפטים ע"ש בוכמן**  
**נקודות עיקריות לפתרון בחינה – סוגיות נבחרות בתחום משפט העבודה הקיבוצי והפרטי**  
**סמסטר ב' – מועד ב' תשע"ז – 11.8.2017**  
**עו"ד דורון יפת**  
**ניתן פקטור של 11 נקודות**

**שאלה 1 – (12%)**  
מדובר בשביתת אחדה לגיטימית (פסי"ד חטיב בזק) אשר אמורה להיות קצרה יחסית, אלא כי בענייננו היא ללא הגבלת זמן.

**שאלה 2 – (20% [5% לכל שאלה])**

א. לפי סעיף 4 לחוק הי"ק, המכתיב את תנאי היציגות כשמדובר בחתימה על הסכם קיבוצי כללי, ארגון כוח לעובדים הוא הארגון היציג, אף שהוא מייצג מיעוט מבין 2000 העובדים המועסקים בחמשת המפעלים. בשונה מהסכם קיבוצי מיוחד, בהסכם קיבוצי כללי לא נקבע שיעור מזערי שיהיה תנאי לקבלת מעמד ביציגות.

ב. מאחר שמספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם נמנה עם חבריו.

ג. סעיף 6 לחוק הסכמים קיבוציים קובע, כי משנחתם הסכם קיבוצי יוכל רק ארגון עובדים לטעון כנגד כשירותו של הארגון לחתום עקב אי היותו יציג. השאלה תוכרע על ידי רשם ההסכמים הקיבוציים. המועד להעלותה הוא לא יאוחר מיום ה-10 בחודש שאחרי החודש בו פורסמו הפרטים בירחון ראה: תקנות הי"ק (רישום).

ד. כן. לאחר שנחתם ההסכם הקיבוצי, אפשר להכריע בעניין זה בבית הדין הארצי לעבודה, ולראות את התחרות כסכסוך בין שני ארגוני עובדים על היציגות. ראה: עב 11/06 הסתדרות הלאומית נ' הממונה הראשי על יחסי העבודה.

**שאלה 3 – (8%)**

א. סעיף 5 לחוק הי"ק קובע, כי איבוד יציגותו של ארגון עובדים במהלך חייו של הסכם קיבוצי אינו פוגע בתוקפו.

ב. לפי פסקי דין סונול ואלבטוף, קיימת תקופת מניעות בת שנה, אשר יימנו ממועד כריתתו של ההסכם הקיבוצי, כך שעד שנה ממועד חתימת ההסכם ארגון "ירקיע" הוא הארגון אשר מולו צריכה להתנהל חברת אל-טס, וככל שארגון "שמיים" הפך להיות הארגון היציג לאחר שנה יהא צריך להתנהל מולו.

**שאלה 4 – (12%)**

חלופה אחת – לפנות לבית הדין האזורי לעבודה בצו מניעה, זאת מאחר שמדובר בשביתה פראית (לפני תום תקופת הצינון) ומדובר בשביתה בלתי מוגנת מכוח חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז - 1957. עם זאת, נוכח שינוי חד צדדי במרקם יחסי העבודה (הכנסת קבלנים פרטיים), הרי שלפי פסק הדין בעניין ארגון העובדים בעיריית תל אביב, לא ניתן צו מניעה כנגדה.

חלופה שנית – המעסיק יכול להודיע להסתדרות ולעובדים כי הוא מסרב לקבל עבודה חלקית (ראה עניין אורדן), ובכך לחייב אותם לבחור בין הפסקת השביתה וחזרה לעבודה מלאה לבין שביתה שתבטא בהפסקה מוחלטת של העבודה.

חלופה נוספת שנתקבלה (ככל שנמקה כראוי) – לקבל עבודה חלקית ולשלם שכר ראוי בלבד.

**שאלה 5 (16% [6% לשאלה הראשונה ו-5% לשאלות השנייה השלישית])**

א. עולה שאלת גבולות יחידת המיקוח בהתארגנות ראשונית (פסי"ד אלקטרה). חריגה מהכלל של יחידת המיקוח התעשייתית על מנת שיתאפשר לממש את זכות ההתארגנות. בנק "עמלות זולות" היא יחידת מיקוח נפרדת מיתר הענפים השונים של חברת "יערה השקעות", ולפי סעיף 3 לחוק הי"ק די שיצטרפו 1/3 מתוך עובדי הבנק להסתדרות.

ב. כנראה שכן. בית הדין יבקש להתחשב באינטרס המעסיק (ענף בנקאות), לשאוף ליצירת התאמה ככל שניתן בין המבנה הניהולי והארגוני שלו לבין יחידת המיקוח, כך שהדבר יקל עליו בניהול עסקו בהיבט הארגוני-ניהולי ויאפשר ליצור מצב בו הוא ינהל משא ומתן קיבוצי מול ארגון עובדים שמייצג מספר רב ככל הניתן של עובדים.

חלופה נוספת שנתקבלה (ככל שנמקה כראוי) – בשים לב לנסיבות שהובררו בפסק הדין בעניין אלקטרה, אפשר כי התשובה לא תשתנה, חרף שמדובר בענף הבנקאות; זאת מאחר שמדובר בהתארגנות ראשונית.

ג. כנראה שכן. מאחר שחברת "יערה השקעות" שהיא מקום עבודה מאורגן (והבנק אינו מאוגד כחברה נפרדת), אזי למעשה ההסתדרות מבקשת לפצל את יחידת המיקוח הקיימת (פסי"ד אחדות, תדיראן קשר).

**שאלה 6 (8%)**

עובד המשתתף בשביתה מפר את החובה החוזית שנטל על עצמו בחוזה העבודה ולפיכך אינו זכאי לשכר עבודה.

**שאלה 7 (8%)**

בשונה מעמדת הנשיא (דעת הרוב) בעניין אולמות השמחה אשר סייג את ההלכה שנקבעה שם למצב בו הוגשה התנגדות לרישום ההסכם הקיבוצי (זאת על סמך ההנחה כי ארגון עובדים אשר ייצג קבוצת עובדים במשך תקופה מסוימת, ממשיך לעשות כן אלא אם הוכח אחרת), לעמדתה של השופטת דוידוב, על הממונה לבצע בדיקה מהותית מיוזמתו וחלק מהסמכות שניתנה לו, בדבר התקיימות התנאים הקבועים בחוק להיותו של המסמך "הסכם קיבוצי". הגישה השונה או הדגשים שונים מדעת הרוב בעניין אולמות השמחה בהתחשב בשינויים המשמעותיים שחלו בעשור אחרון ביחסי העבודה הקיבוציים.

### שאלה 8 (6%)

לפי בג"ץ חטיב שביתה היא הפסקה מתואמת של העבודה בלא אלימות, ואילו בענייננו המנהלים לא הצליחו להפעיל את הסניפים מאחר שהעובדים "השתלטו" על המקום, התנהגות החורגת מהתנהגות המקובלת בעניין זה (ראה: פסי"ד ציזיק). המעסיק יכול להגיש תביעת נזיקין נגד עובדי הרשת בהתאם לסעיף הרלוונטי בפקודת הנזיקין.

### שאלה 1 – (10%)

בשל היציגות הכפויה, פותחה דוקטרינת הייצוג ההוגן. זאת מאחר שארגון העובדים מוסמך לטפל בתנאי עבודתם של כל העובדים הכלולים ביחידת המיקוח, בין שהם חברים בה ובין לאו. לפיכך על הארגון לנהל בתום לב, בנאמנות ובהגינות. לא כל התפשרות של ארגון עובדים משמעה ייצוג בלתי הוגן. יש לבחון את מידתיותה של הפרשה.

### שאלה 2 - (10%)

בשים לב לדוקטרינת ההשעיה חוזה העבודה של העובד מושעה. השביתה אינה מנתקת את יחסי העבודה ולפיכך יש להעסיקו. ראה: סעיף 19 לחוק ה"ק, פסי"ד הורן את ליבוביץ. בשים לב לדוקטרינת הניתוק, הפסקת העבודה המתבצעת עקב השביתה מפרה את החובה החוזית של העובד ומקנה למעביד עילה לניתוק יחסי העבודה. לפי תיאוריה זו הנהוגה באנגליה, תתכן המשכיות של יחסי העבודה וחובה העבודה, כל עוד המעביד לא השתמש בהזדמנות זו כדי לפטר את העובד.