

עסק 17/99 ; 18/99

**בבית הדין הארצי לעבודה**

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה

2. ועד העובדים ב"חרסה"

המעוררים בעסק 17/99

3. ועד העובדים ב"חמת"

המשיבה בעסק 17/99

1. כור תעשיות בע"מ

2. חמת ארמטורות ויציקות בע"מ

3. מרחב - מרכז חומרי בנייה וקרמיקה בע"מ - חרסה

המשיבים הנוספים בעסק 17/99

והמעוררת בעסק 18/99

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה

2. ועד עובדי "חרסה" או ועד עובדי "מרחב"

3. מר אלי קצב, יו"ר ועד עובדי "חרסה" המשיבים בעסק 18/99

4. ל.מ. ליפסקי בע"מ משיבה נוספת בעסק 18/99

בשם מרחב - מרכז חומרי בנייה וקרמיקה בע"מ: עו"ד מנחם חכמון

בשם כור תעשיות בע"מ: עו"ד אורלי גרבי

בשם הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ועד עובדי "חרסה" או ועד

עובדי "מרחב" וועד העובדים ב"חמת": עו"ד אהוד שילוני,

עו"ד מור סטולר

בשם ל.מ. ליפסקי בע"מ: עו"ד שי תקן

בפני השופטת א' ברק, השופט ע' רבינוביץ, השופט י' פליטמן

נציג מעבידים (ע' ירקוני)

פסק דין

שני ערעורים בפנינו. **האחד** בעסק 18/99, המתייחס לפסק דינו של המותב, השופט הראשי מרדכי כליף ונציגי הציבור יוכבד לביא וגד אחד בסק 197/99, 198/99, בו נדחתה בקשת חברת מרחב - מרכז חומרי בנייה וקרמיקה בע"מ (להלן - מרחב) ליתן בידה צווי מניעה האוסרים על קיום שביתה או שיבושי עבודה; **והשני**, בעסק 17/99, על החלטת ביניים של בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, אשר ניתנה על ידי המותב, השופט אייל אברהמי ונציגי הציבור ישראל שילת וחנה לוי, וזאת בתב"ע 177/99; 178/99, לפיה נמחקה כור כמשיבה מכתב התביעה ונדחתה בקשה לאיחוד הדיון המתנהל בפני המותב האמור עם דיון שהתנהל בפני השופט הראשי מרדכי כליף, ואשר פסק הדין באותו עניין הוא מושא הערעור בעסק 18/99.

### **הרקע העובדתי**

אעמוד תחילה על הרקע העובדתי שהיווה בסיס לכל הבקשות מושא הערעורים שבפנינו.

מרחב היא חלק מקונצרן כור (להלן - כור). בבעלותה של מרחב מפעל באזור באר שבע ליצור כלים סניטריים, ששמו המסחרי הוא "חרסה".

נעשו מספר הסכמים קיבוציים להבראת מרחב. תוקפו של ההסכם הקיבוצי האחרון הסתיים בחודש דצמבר, 1998. בעת הגשת הבקשות לבית הדין האזורי ניהלה כור תעשיות בע"מ (להלן - כור) משא ומתן למכירת המפעל או למכירת השליטה במפעל לחברת ל.מ. ליפסקי בע"מ (להלן - ליפסקי). ביום 10.5.1998 נמסרה על ידי ההסתדרות "הודעה על שביתה או השבתה" לממונה הראשי על יחסי עבודה. בהודעה פורטו העניינים שבסכסוך:

"העניינים שבסכסוך: הצהרות על כוונות מכירת מפעל חרסה, התעלמות מוועד העובדים התארגנות להעברת בעלות ו/או שינוי מבנה ללא ידוע העובדים וללא היוועצות. סירוב ההנהלה לנהל משא ומתן על תנאי העובדים ושמירתם במכירה".

עוד נאמר בהודעה האמורה, כי השביתה אושרה על ידי האגוד המקצועי היציג, וכי עדיין לא נקבע מועד לשביתה. נאמר שם כי במקרה של שביתה יוחלט על כך באסיפה כללית של עובדים, בהצבעה בקלפי וכיוצא באלה. נאמר שם גם כי "נעשה ניסיון ליישב את הסכסוך בדרך משא ומתן ישיר ולמרבית הצער כל דיוני המו"מ לא נשאו פרי". לאחרונה נשלחה עוד הודעה החוזרת על אותו נושא הסכסוך. על כך אעמוד בהמשך.

ביום 25.5.1998 התקיימה הצבעה בקלפי ורוב כמעט מוחלט הצביע בעד קיום השביתה. זאת על רקע דרישתם של נציגי העובדים של מרחב לקיים עמם משא ומתן בטרם תיעשה הפרטת מפעליה בדרך של מכירתם או העברת השליטה בהן לחברה אחרת.

בחודש נובמבר, 1998 נכרת הסכם קיבוצי מיוחד בין ההסתדרות להנהלת מרחב המסדיר זכויות מסוימות של עובדי מרחב לאחר מכירתה, מכירה שהיתה צפויה אותה עת.

## שתי בקשות צד בסכסוך קיבוצי אשר הוגשו לבית הדין האזורי

### בבאר שבע

שתי בקשות צד בסכסוך קיבוצי אשר הוגשו לבית הדין האזורי בבאר שבע סובבות סביב טענתם זו של העובדים:

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ועד עובדי "חרסה" וועד עובדי

"חמת" (להלן - ההסתדרות), הגישו בקשת צד בסכסוך קיבוצי בו

עתרו לסעדים ארעיים, זמניים וקבועים (בסק 178/99). כל הסעדים התבקשו על רקע הכוונה למכירת מרחב הכוללת את חרסה וחמת, על ידי כור לליפסקי. טענתה העיקרית של ההסתדרות היא, כי יש לנהל עמם משא ומתן בטרם מפריטים את המפעל. עניין זה החל להתברר בפני המותב, השופט אייל אברהמי ונציגי ישראל שילת וחנה לוי.

2. על רקע הגשת הבקשה האמורה על ידי ההסתדרות, עתרה מרחב לסעדים זמניים וקבועים, שעיקרם מניעת שביתה, הפרעה לעבודה הסדירה ואיסור שימוש חופשי בנכסי מרחב, לרבות כניסה ויציאה של אנשים וסחורות אליהם ומהם. בקשה זו של מרחב נדונה בפני המותב, השופט הראשי מרדכי כליף ונציגי הציבור יוכבד לביא וגד אחוד.

### הערעור בעסק 17/99

ערעור זה מתייחס להחלטת ביניים של המותב בראשותו של השופט אברהמי. הבקשה העיקרית סומכת על הטענה, כי כור לא יצאה ידי חובת ההוועצות עם עובדי מרחב שעה שמכרה את מניותיה במרחב לליפסקי. תוך כדי הדיון החליט המותב שתי החלטות. **האחת**, למחוק את כור מכתב התביעה; **השנייה**, המותב דחה את הבקשה לאחד את הדיון בבקשת צד שלפניו עם הבקשה שנדונה בפני המותב בראשותו של השופט הראשי כליף ואשר הערער עסק 18/99 נסב עליו.

**מחיקת כור**

נראה לי כי מלכתחילה לא היה מקום למחוק את כור מכתב התביעה. הבקשה מתייחסת לחובת כור לשאת ולתת עם ההסתדרות לפני שהיא מוכרת את כל מניותיה. כור היא חברת הגג של הקונצרן והיתה עד למכירה לליפסקי בעלת מניות השליטה במרחב. הדיון בפני המותב בראשותו של השופט אברהמי התקיים בטרם מכרה כור את מניותיה כולן במרחב לליפסקי. תקנה 18 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב 1991- שכתרתה **שינוי בעלי דין** קובעת:

"18. (א) בכל שלב משלבי הדיון רשאי בית הדין או רשם, לבקשת בעלי דין או בלא בקשה כזאת ובתנאים שייראו לו, לצוות על מחיקת שמו של בעל דין שצורף שלא כהלכה כתובע או כנתבע, או על הוספת שמו של אדם שהיה צריך לצרפו כתובע או כנתבע או שנוכחותו בבית הדין דרושה כדי לאפשר לבית הדין לפסוק ולהכריע ביעילות ובשלמות בכל השאלות הכרוכות בתובענה".

התקנה מדברת בהוספת צד "שנוכחותו בבית הדין דרושה כדי לאפשר לבית הדין לפסוק ולהכריע ביעילות ובשלמות בכל השאלות הכרוכות בתובענה". בודאי שאין למחוק צד שנוכחותו בבית הדין דרושה כדי לאפשר לבית הדין לפסוק ולהכריע ביעילות ובשלמות בכל השאלות הכרוכות בתובענה.

כור, בהיותה חברת הגג של הקונצרן, היא צד חיוני לברור השאלות שבמחלוקת. השאלה מהי המשמעות של מכירת מניות כור לליפסקי לעניין העברת הבעלות במרחב, היא שאלה שצריכה להתברר כאשר כור היא צד להליך.

בית הדין הארצי לא פעם מצרף צד שלישי שאינו עובד, מעביד או חליף של מי מהם, כצד לדיון. כך מאז שהורחבה סמכות בית הדין לעבודה בתיקון מספר 18 לחוק בית הדין לעבודה (ספר חוקים 1319,

כ"א בסיוון, ה'תש"ן, עמוד 150). תיקון זה הרחיב את סמכותו של בית הדין האזורי לעבודה הנתונה לו בסעיף 24 לחוק. תיקון זה הוסיף את סעיף 24(א)(1):

"(א1) בתובענה שעילתה במשא ומתן לקראת כריתתו של חוזה ליצירת יחסי עובד ומעביד, בתובענה שעילתה בחוזה כאמור לפני שנוצרו יחסי עובד ומעביד או לאחר שנסתיימו יחסים כאמור, או בתובענה שעילתה בקבלת אדם לעבודה או באי-קבלתו."

הנה כי כן כיום משתרעת סמכותו של בית הדין לעבודה גם על התקופה שלאחר סיום יחסי עובד-מעביד. במסגרת סמכותו זו דן בית הדין בשאלות של הגבלת חופש העיסוק. בדרך כלל התובע הוא המעביד הקודם של עובד, שעבר לעבוד אצל מעביד אחר. הטענה היא שהעובד הפר בכך את תניות הגבלת חופש העיסוק. בנהוג מצורף בתביעות אלו גם המעביד החדש של אותו עובד כנתבע, ולמרות שאין המעביד החדש קשור למעביד הקודם בקשרי עבודה, דן בית הדין לעבודה בתביעות גם נגדו על מנת לא לפצל את הדיון ולדון בכל העניינים הדורשים ברור. כך נאמר על ידי הנשיא מ' גולדברג בדב"ע נא-173/3 /1. **יעקב בקשי 2. גולן ווסט ליין בע"מ - קריסטל מכונות ומוצרי חשמל בע"מ** (פד"ע כ"ג, 222):

"צו מניעה כלשהו הניתן על ידי בית המשפט צריך שיהיה אפקטיבי ויעיל, והתחייבות הניתנת על ידי אדם בהסכם, מן הדין שתיאכף במקרים הראויים מבלי שניתן למתחייב להתחמק ממילוי התחייבויותיו."

ובמקום אחר - מפי השופט י' אליאסוף בדב"ע נג-254/3, **יהושע אורנשטיין הוצאת ספרים יבנה בע"מ** - 1. **אמיר דוידזון 2. דוידזון עתי מוצאים לאור בע"מ** 3. **"רביבים" בית הוצאה לאור בע"מ ו"עולם התנ"ך" בע"מ** 4. **עוה"ד בנימין ברץ, אורי נבט וברוך רימר פד"ע כ"ז** (425) נפסק:

"בסעיף 24(א1) לחוק, אשר נוסף בתיקון לחוק בשנת תש"ן, נקבעה סמכותו של בית דין אזורי לדון, בין השאר, בתובענה שעילתה ב'חוזה ליצירת יחסי עובד ומעביד', וכן בתובענה שעילתה בחוזה כאמור 'לאחר שנסתיימו יחסים כאמור'. במסגרת סמכות זו החלו בתי הדין האזוריים לעבודה לדון בתובענות שנושאן הוא 'סודות מסחריים' וכן הגבלת חופש העיסוק שמקורה הוא חוזה. אחד הסעדים אשר ניתן לתבוע בתובענות אלה הוא סעד של צו מניעה, אשר - על פי מהותו ואפיו - עשוי להיות מופעל לא רק כלפי הצד לחוזה העבודה אשר יחסי העבודה עמו נסתיימו, אלא אף כלפי גורם שלישי אשר אינו צד לחוזה העבודה.

הפרקטיקה הראויה בנושא זה היא אפוא כי 'גורמים שלישיים' הקשורים קשר רלבנטי לסוגיית הגבלת חופש העיסוק, ויש כלפיהם עילת תביעה, הם צדדים ישירים בהליכים בבתי הדין לעבודה במסגרת הסמכות לפי סעיף 24(א1) לחוק.....

יודגש שוב כי היות 'גורמים שלישיים', צדדים ישירים להליך בבית הדין לעבודה, כאמור לעיל, מותנה בקיומן של עילת תביעה ותשתית עובדתית מתאימות, וכן בחינת אופי הסעדים הנתבעים נגד 'הגורמים השלישיים'."

הוא הדין באשר להודעת צד ג'.

להשלמת התמונה ראוי להוסיף, כי במכתביו של מר יוסי אוחיון, מנכ"ל מרחב, חוזר מר אוחיון ומציין, כי אין לו מנדט לעסוק במכירת החברה. הוא מלין על כך שמועצת פועלי באר שבע מפנה אליו את מכתביה, כאשר

"... ידוע וברור לו מעל לכל ספק, שכמנכ"ל מרחב אין לי יכולת ואין לי מנדט לעסוק במכירת החברה, ואם יש לו טענה או שאלה בנושא נכון יותר להפנות את השאלות והטענות לבעלי המניות של מרחב [קרי - כור - א.ב.]".

על טענה זו חזר מר אוחיון מספר פעמים. הנה כי כן ברי שכור היא צד חיוני לבירור הסכסוך ולא היה מקום למחוק את כור כמשיבה בבקשה שהוגשה על ידי ההסתדרות.

הערעור בשאלה זו מתקבל. לא היה מקום למחוק מלכתחילה את כור כמשיבה מתיק סק 178/99. אשר על כן כור תהא צד משיב בתיק סק 178/99 המתברר בבית הדין האזורי בבאר שבע. ברי כי החלטה זו ניתנת

על פי הנתונים שהיו בפני בית הדין האזורי בעת מתן החלטתו. עם זה, מאחר והדיון בבקשה זו עדיין תלוי ועומד בפני בית הדין האזורי, הרי שבמידה והושלמה מכירת המניות ישקול בית הדין האזורי מחדש את שאלת חיוניותה של כור כצד לאחר שמיעת טענות הצדדים, לרבות רו, לעניין זה.

## 2. איחוד התיקים

בית הדין האזורי נתבקש לאחד את שני העניינים שנדונו בו, **האחד**, התיק שנדון בפני מותב בראשותו של השופט הראשי כליף, ועניינו, עתירת מרחב למתן צו מניעה כנגד שביתה או הפרעה כלשהי לעבודה במפעל חרסה; **השני**, עתירת ההסתדרות לצוות על מרחב וכור לשאת ולתת עמה על התנאים ועתידם של העובדים לאחר מכירת חברת מרחב לליפסקי. קשה לי לראות בכך שני עניינים משפטיים נפרדים. מדובר באותו סכסוך הנובע מאותו עניין, היינו, מכוונת כור למכור את מניותיה במרחב לליפסקי ובכך להעביר את השליטה במרחב לליפסקי. ההסתדרות דרשה קיום משא ומתן עמה טרם מכירת המניות ואיימה בשביתה ובשיבושים בעבודה לאור דרישתם לנהל עמה משא ומתן ולהיוועץ עמה. ההסתדרות הודיעה על סכסוך עבודה וכוונתה לשבות, וכנגד כוונה זו עתרה מרחב לצו מניעה.

מאחר ויהיה על בית הדין האזורי לדון גם בשאלת לגיטימיות השביתה אם נשתנו הנסיבות, אנו קובעים כי יש לאחד את הדיון באופן שהמותב שידון בבקשת ההסתדרות בעסק 178/99 ידון גם בשאלה אם העובדים רשאים לשבות.



הערעור על החלטת הביניים של בית הדין האזורי בסק 177/99 ו-סק 178/99 מפי המותב בראשותו של השופט אייל אברהמי מתקבל, איפוא.

### הערעור בעסק 18/99

המותב, השופט הראשי מרדכי כליף ונציגי הציבור יוכבד לביא וגד אחוד (בסק 197/99, 198/99) דן בבקשתה של מרחב לצוות על מניעת שביתה ונקיטת אמצעים כלשהם על ידי ההסתדרות העלולים לפגוע במרחב. טענתה העיקרית של מרחב היא כי ההודעה על שביתה לפי סעיף 5א הנ"ל אינה עוד רלוונטית ועל כן אינה כדין.

בית הדין האזורי קובע כי הסכסוך בין הצדדים נתגלע כבר בשנת 1997 והוא נסב על עניינים שונים כאשר הנושא העיקרי היה מכירת המניות והעברת הבעלות במפעל. על רקע זה התנהל משא ומתן בין הצדדים. בין הצדדים נחתם הסכם קיבוצי שנגע גם להסכם הקיבוצי שעתיד להיחתם בין הצדדים. בהודעה הראשונה על שביתה נאמר, כמצוין לעיל, כי העניינים שבסכסוך הם סירוב ההנהלה לנהל משא ומתן על תנאי העובדים ושמירתם במכירה. ביום 30.5.1999 נשלחה "הודעה נוספת לשם הזהירות על שביתה או השבתה, לפיה

"העניינים נשוא הסכסוך הנוכחי כוללים את מכירת המפעל 'חרסה', התעלמות מועד ומההסתדרות כארגון העובדים היציג במפעל, פגיעה בועד העובדים, סירוב ההנהלה לנהל משא ומתן על תנאי עבודתם של העובדים ושמירתם במכירה, אי קיום ההסכם הקיבוצי ומכירת המפעל מאחורי גבם של העובדים ואי חתימתו של הסכם עבודה קיבוצי".

בית הדין האזורי לא קיבל את טענת מרחב לפיה אין הם יודעים מהו נושא הסכסוך והיא "מופתעת" בכל פעם מחדש. אשר על כן דחה את בקשתה של מרחב ליתן צווי מניעה.

אבחן ראשית לכל האם ההודעה היתה הודעה כדין, ולאחר מכן

אבקש לבחון האם יש מקום ליתן צווי מניעה כנגד השביתה.

## ההיתת ההודעה על השביתה כדין

עיקר טענתה של המערערת, מרחב, היא שההודעה על השביתה לא היתה כדין. היא ניתנה זמן רב בטרם פרצה השבית ועל כן אינה רלוונטית עוד.

המחוקק, בקובעו בסעיף 5א לחוק ישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957, כי יש להודיע על שביתה לפחות חמישה עשר ימים מראש, ביקש לאזן בין זכות השביתה, הזכות למאבק לגיטימי של עובדים, ולעומתה, הקטנת הנזק למעביד במידת האפשר. מטרת ההודעה היא להבהיר למעביד מהו הנושא של השביתה ולהכינו אליה. ברי כי מעצם מהותה השביתה צריכה לכאוב למעביד. זוהי תכליתה. הטריבונל האמריקאי העוסק בסכסוכי עבודה, ה-N.L.R.B., ציין:

"the emotional tension of a strike almost inevitably gives rise to a certain amount of disorder ... conduct of a picket line cannot be expected to approach the etiquette of the drawing room of breakfast table (*Republic Creosoting Co.* 19 N.L.R.B.267 (1940)).

בחברה דמוקרטית אנו רואים נזק זה כלגיטימי. אנו רואים אמצעים של שביתה או הפרעה לעבודה ככלים שלעובדים מותר לעשות בהם שימוש על מנת לנסות ולשכנע מעביד לשנות את מדיניותו ולדאוג לזכויותיהם. סעיף 5א הנ"ל מבקש להקטין את הנזק שעלול להיגרם למעביד, בכך שארגון העובדים יודיע למעביד על הסכסוך ויתריע על כך:

### **"חובת הודעה על שביתה והשביתה"**

5א. על אף האמור בסעיף 5 חייב צד לסכסוך למסור הודעה כאמור באותו סעיף לצד שני ולממונה הראשי על כל שביתה או על כל השביתה, לפי העניין, חמישה-עשר יום לפחות לפני תחילתן."

דומה דרישה זו לדרישה שנקבעה בפסיקה לפיה עובד, הרואה עצמו

רשאי להתפטר בגין הרעה מוחשית בתנאי העבודה תוך שהוא רואה את עצמו כאילו פוטר (על פי סעיף 11א לחוק פיצויי פיטורים), חייב להתריע על כך על מנת שהמעביד יוכל לתקן את המעוות. על המעביד להיות מודע לטענות ארגון העובדים ולנימוקי הסכסוך. זוהי דרישת תום הלב ביחסי העבודה, אותה ראה המחוקק לנגד עיניו כאשר חוקק את סעיף 5א האמור (ראה בג"צ 59/80 **שירותי תחבורה ציבוריים באר שבע נ. בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד לה(1), 828). תכלית נוספת להודעה לפי סעיף 5א) היא לצנן את הצדדים ולאפשר להם להידבר על מנת שינסו להגיע להסדר ביניהם בטרם ינקטו העובדים בנשק השביתה (דב"ע נג 13-4/ **חברת ברום בע"מ - ההסתדרות הכללית ואחרים**, פד"ע כ"ו, 179, 188 סעיף 19 לפסק הדין).

אם כן לבחון האם אכן ההודעה שניתנה על ידי ההסתדרות ממלא אחר דרישות סעיף 5א, ובעיקר אחר דרישת תום הלב ביחסי העבודה בין הצדדים. על כן יש לבחון אם ההודעה היתה אכן ראויה ודי היה בה על מנת להודיע למרחב וכור על מהות הסכסוך, דרישותיהם של העובדים והסיכוי כי יפתחו באמצעים ארגוניים.

ההסתדרות בענייננו הודיעה על כוונתה לשבות ועל הבסיס לסכסוך, היינו, דרישתה לשאת ולתת עמה בטרם תימכר החברה, ב-10.5.1999. זאת לאחר התכתבות ענפה עוד בשנת 1997. באחד ממכתביו של מר אוחיון, מנכ"ל מרחב, אל מועצת פועלי באר שבע, הודיע מר אוחיון כי

"אין ולא היה כל משא ומתן בנושא שינוי בעלות מרחב.  
כור תעשיות שהינה מחזיקת רוב מניות מרחב (הבעלים) הביעה כוונה להפריט את מרחב, וממספר גורמים גילו עניין.  
כידוע לך תהליך מכירה של חברה הינו תהליך מורכב ולא קצר, וכחברה ציבורית הוא מחייב יותר בכל הקשור לדרך ניהול המשא ומתן ובמיוחד בהודעה מראש לרשות לניירות ערך".

המנכ"ל הבטיח שיגן על זכויות העובדים. וכך נמשך המשא המתן, כאשר היה ברור כי כור מקיימת בירורים וגישושים להפרטת מרחב, והעובדים מוטרדים מכך שאין היוועצות בהם באשר לזכויותיהם בטרם תיעשה המכירה. מר אוחיון דיווח להסתדרות על ההתפתחויות. עוד באוגוסט 1998 הודיע מר אוחיון כי חרסה עומדת לשאת ולתת עם ההסתדרות על גיבוש הסכם קיבוצי מיוחד חדש באשר תוקפו של ההסכם הקיים עומד לפוג. בהמשך התייחס מר אוחיון אשר ל -

**"פגישות בנושא המכירה"**

- (1) כפי שהודעתי לך לא חלה כל התקדמות בנושא מכירת מרחב ולכן התשובות והעמדות כפי שנמסרו לכם על .... בעיני וללא שינוי.
- (2) להערכתי נושא המכירה לא יבוצע ולא יבוא לידי מימוש במהלך 98 ולכן כל הלחץ מיותר ולא מועיל".

ההסתדרות המשיכה להתריע כי מובא לידיעתה שיש מגעים רציניים על מכירת מרחב. ביום 30.5.1999 שלחה ההסתדרות כאמור "**הודעה נוספת לשם הזהירות על שביתה או השבתה**". בהודעה זו ציינה ההסתדרות שוב כי העניינים נשוא הסכסוך הנוכחי כוללים את מכירת מפעל "חרסה", סירוב ההנהלה לנהל משא ומתן על תנאי עבודתם של העובדים ושמירתם במכירה, וכן מכירת המפעל מאחורי גבם של העובדים ואי חתימתו של הסכם עבודה קיבוצי. כאמור התקיימה הצבעה בקלפי על השביתה ודבר זה מוזכר בהודעה.

לאור כל זאת יש לבחון האם ההודעה על השביתה מילאה את יעודה. אמת, ראוי לה להודעה שתינתן במועד קרוב לפרוץ השביתה. אך בענייננו היתה מרחב מודעת לנושאי הסכסוך, התנהלה התכתבות עניפה כאשר העובדים דרשו חזר ודרוש לקיים עמם משא ומתן בטרם ימכר המפעל. ערב השביתה נתנה הודעה נוספת למען הביטחון.

אין לקבל על כן את עמדת המערערת לפיה ההודעה על שביתה לא

נתנה כדין.

## האם בגין ההסכם הקיבוצי שנחתם בשנת 1988 מנועה

### ההסתדרות לטעון עתה למשא ומתן בגין המכירה

טענתה השנייה של מרחב היא, שההסכם הקיבוצי המיוחד משנת 1998 (להלן - הסכם 1998) מיצה את חובת ההיוועצות עם ההסתדרות והעובדים, וכי ההסכם מיצה את זכויותיהם של העובדים בקשר למכירה.

ביום 20.6.1999 ניתנה על ידי בית הדין הארצי החלטה בבקשה של ההסתדרות לסעדים ארעיים וזמניים. הבקשות בקליפת האגוז היו להורות על צירוף ליפסקי ועל עיכוב מכירת המניות על ידי כור וניהול משא ומתן עם העובדים וההסתדרות תוך כריתת הסכם קיבוצי חדש. מדובר בהליך ביניים. טענת ההסתדרות היתה בעיקרה כי לא קוימה חובת ההיוועצות עמה ועל כן היא ביקשה לעכב את המכירה. בית הדין הארצי לא מצא באותו שלב לכאורי להוציא מלפניו צו ביניים, זאת בעיקר משום שבשנת 1998 הגיעו הצדדים להסכם קיבוצי ביניהם. ההסכם דן בתנאי פרישה של עובדים.

אותו הסכם דן רובו ככולו בתנאי פרישה של עובדים. במבוא אליו

נכתב ש:

"הואיל: וההסתדרות ונציגות העובדים הסכימו לשתף פעולה בתכנית הייעול וההבראה של הנהלה אשר תביא לשיפור מצבו הכלכלי של המפעל ותבטיח את המשך קיומו.  
והואיל: וברצון הצדדים להסיר את העניינים הנובעים וקשורים בפיטורי ובפרישת עובדים ממצבת כ"א במפעל".

בהמשך דן ההסכם כולו במסלול פיטורין ופנסיה תקציבית, ובדרכי

התשלום למפוטרים. להסכם הוסף נספח ג' המציין במבוא:

"הואיל: והצדדים הגיעו להסכם פיטורים והתייעלות שנערך ונחתם ביניהם בהסכמה.

הגיעו הצדדים להבנה כי:

במידה ולאחר מכירת מרחב/חרסה ובמשך תקופה של שלוש שנים מהיום (דמבר 2001) אם יפוטרו עובדים קבועים ע"ח ההנהלה יזכו לפיצויי פיטורים בגובה ההסכם הקיבוצי האחרון שנחתם בין הצדדים בתאריך 18 נוב' 98.

מעבר לדרישה זו לא תהיינה לעובדים כל דרישות נוספות הנוגעות למכירה".

ההסתדרות בבית הדין האזורי טענה שכוונת הסעיף שלא תהיינה לה דרישות נוספות לגבי המכירה מבחינת תנאי הפרישה ובנוגע לעובדים המפוטרים. הכוונה לא היתה שבכך מסתיימות טענותיה לגבי המכירה בנוגע לעובדים הממשיכים לעבוד. לטענתה מדובר בהסכם פיטורים. ואכן לאחר ההסכם המשיכה ההסתדרות לדרוש משא ומתן בקשר למכירה ומנכ"ל מרחב התייחס לתביעותיה אלה בהתכתבות ענפה. יש לזכור כי ההחלטה בבשא 157/99 ניתנה בהליך ביניים והקביעות בה הן על כן לכאוריות. בית הדין לא בחן את כוונת הצדדים באותו סעיף ועניין זה צריך להתברר בבית הדין האזורי.

## האיזון בין הזכות לשבות, הצידוק לשבות במקרה הקונקרטי

### והנזק שעלול להיגרם למעבידה

#### 1. האם יש להיעתר לבקשה לצוות על מניעת השביתה

##### 1.א) האם מכירת המניות מהווה שינוי המעביד

כור עמדה למכור את כל מניותיה במרחב, ולמעשה בכך להפריט את מרחב. אמת, מכירת מניות בדרך כלל אין בה העברת בעלות במפעל אלא אך העברת בעלות במניות. ברם כאשר המעביד הוא חברה - אישיות משפטית "מלאכותית" - גם מכירת מניות, תוך שהלכה למעשה עוברת השליטה לחברה אחרת, תחשב כהחלפת מעביד מנקודת ראותם של העובדים ויחסי העבודה. אמת, מכירת מניות אינה העברת בעלות במפעל

אלא אך העברת בעלות במניות. אלא שכשמדובר ביחסי עבודה וחברת הגג מוכרת את כל מניותיה באחד ממפעליה, יש להרים את המסך. מנקודת המבט של יחסי העבודה יש בכך החלפת מעביד. ואכן כך גם התייחסו כור ומרחב לדבר. הן מדברות על מכירה והפרטה. משפט הקהילייה האירופית, בהתייחסו לדירקטיבה באשר להחלפת מעבידים, רואה כך את מכירת המניות:

" The directive applies to the transfer of an undertaking, business or part of a business ... to another employer as a result of a legal transfer or a merger ... The key element of the definition lies in the fact whether the employees are, as a consequence of the transfer of the undertaking, confronted with a new, legal employer, in other words, the selling of a number of shares with the consequence that there is a new, economic owner is not relevant" (R. Blanpain, C. Engels, European Labour Law, second and revised edition 1993, Kluwer, p. 180, par 317).

המחברים הללו מביאים ציטטה ברוח זו מפסק דין של בית המשפט

האירופאי:

"The directive is applicable where, following a legal transfer or merger, there is a change in the legal or natural person who is responsible for carrying on the business and who, by virtue of that fact, incurs, the obligations of an employer vis-a-vis the employees of an undertaking, regardless of whether or not ownership of the undertaking is transferred" (COJ, 5 May 1988, H. Berg and J.T.M. Bussehers v. I.M.Besselen, Joined Cases Nos. 144 and 145, 87, IELL, Cases Law, 122).

היינו, יש לבחון האם חל, בגין מכירת המניות, הלכה למעשה, שינוי באופיו של המעביד, ללא קשר לשאלה אם מבחינה משפטית הבעלות על המפעל עברה. בדוננו ביחסי עבודה עלינו לבחון מיהו הלכה למעשה



המעביד. שעה שנמכרות כל המניות, או כל מניות השליטה בחברה, יש מקום, מנקודת מבטם של יחסי עבודה, לבחון האם יש להרים את המסך ולראות בבעלת מניות השליטה כמעבידה החדשה, כפי שציין בית המשפט האירופאי, " regardless of whether or not ownership of the undertaking is transferred". שונה המצב כמובן אם האישיות נשארת אותה אך מחליפה את שמה. עלינו לבחון את המהות האמיתית מבחינתם של יחסי העבודה. עם העברת השליטה יתכן שישתנו באופן מהותי תנאי העבודה של העובדים. הפיקוח עליהם יעשה מעתה על ידי חברה אחרת מזו שהיתה מעבידתם קודם לכן.

### 1(ב) האם קיימת חובת היוועצות עם ארגון העובדים בטרם מעובר

#### מפעל מיד ליד

כשמדובר במכירת מפעל, חובתו של המעביד המוכר את המפעל לשאת ולתת עם העובדים על תנאי עבודתם, על אפשרות חתימה על הסכם קיבוצי חדש לאור שינוי התנאים או על תנאי פרישתם של עובדים.

ברי שבעליו של מפעל, כבעל הקניין בו, רשאי למכור את המפעל כרצונו. אך עובדי מפעל וכוח העבודה שלהם אינם קניינו של המעביד. גישה כזו היתה קיימת בימי שלטון העבדות. או אז נחשב העובד כקניינו של המעביד. אך העבדות פסה מן העולם. לכל היותר ניתן לראות את כוח העבודה של העובדים כמושכרים על ידם למעביד:

"Labour services can only be rented; workers themselves cannot be bought and sold. Further, because labour services cannot be separated from workers, the conditions under which such services are rented are often as important as the price" (R.G. Ehrenberg & Smith, Modern Labour Economics, Theory and

Public Policy (2nd ed., 1985) 1-2; Raday,  
Status and Contract in Employment  
Relationship, 23 Isr. L. Rev. (1989), 77, 80)

בעת החלפת מעבידים אפשר שישתנו מניי וביה היבטים שונים בתנאי העבודה של העובדים. הבעלים שונה, גודלו של המעביד החדש עשוי להיות שונה. טול לדוגמא את העניין שבפנינו. העובדים עבדו בחברה השייכת לקונצרן גדול. סכסוכי עבודה בקונצרן עשויים לגרום ליותר תשומת לב של המעביד ושל הציבור. הקונצרן כולו עשוי להיות מעוניין בתיקון עוול ובפיתרון סכסוכי עבודה, או לחלופין הוא יכול להתעלם מהנושא מהיותו שולי בקונצרן כולו בעוד שלגבי חברת הבת ועובדיה, נשוא הסכסוך ותוצאותיו עשויים להיות גורליים. שונה הדבר כשמדובר במעביד שהוא חברה קטנה יותר.

מכאן נובע הרעיון הטמון בסעיף 18 לחוק הסכמים קיבוציים, ה'תשי"ז-1957:

#### **"בשינוי מעבידים"**

"עבר מפעל מיד ליד או חולק או מוזג, יראו את המעביד החדש כמעביד שעליו חל ההסכם הקיבוצי".

החקיקה אם כן עשתה את המעביד החדש, מכוח החוק, לצד להסכם הקיבוצי הקודם שהיה לארגון עם המעביד הקודם. זו גם הצעתה של הצעת חוק חוזה עבודה במישור היחסים האישיים. זו גם הוראתה של הדירקטיבה של הקהילייה האירופאית מספר 77/187. אך בכך לא סגי. ההסכם הקיבוצי הקודם התאים למעביד הקודם, המעביר, לגודלו ולאופיו. אין לחייב את העובדים לדבוק בהסכם הקיבוצי הקודם לאור התנאים החדשים. העובדים אינם חפץ עובר לסוחר.

ואכן זוהי הגישה במירב המדינות הדמוקרטיות. בית המשפט הגרמני הפדרלי לעבודה, ובעקבותיו בית המשפט האירופאי, פסקו כי

הנה כי כן עובדים במפעל שהבעלות עליו, או השליטה בו עוברת מיד ליד, זכאים כי ישאו ויתנו עמם על התנאים החדשים. עמד על כך הנשיא אדלר בעניין **שק"ס** הנ"ל:

באותו עניין הועברו עובדי השקס ממעמד של עובדי השק"ם למעמד של עובדים בחברה פרטית. על המעביד החדש, הנעבר, אם כן להיות קשור להסכמים הקודמים, כולל הסדרים קיבוציים. עליו להיות קשור לכל תנאי העבודה ששררו בין הצדדים ערב ההפרטה. אך בכך לא סגי. יש לשאת ולתת עם העובדים על התנאים החדשים אצל המעביד שהשתנה. בענייננו נותרה השאלה מי יהא המעביד לאחר מכירת המניות. אלה זו ראוי שתידון במסגרת הדיון בבית הדין האזורי.

כך או כך, דרישת העובדים לשאת ולתת עמם היא לגיטימית והיא נימוק לסכסוך עבודה ועל כן לשביתה. השביתה היא לגיטימית. יחד עם זה יש לבחון את חירות השביתה לאור סייגיה ואת האיזון הראוי בינה לבין הנזק שיגרם למעבידה.

## 2. האיזון בין זכותם של העובדים לשבות לנזק שעלול להיגרם למעבידה

זכות השביתה היא זכות יסוד אם כי אינה מעוגנת עדיין בחוקתנו. בית הדין לעבודה נתן לה מאז ומתמיד משקל כבד. זוהי חירות, חירות יסוד ביחסי עבודה. היא מהווה אמצעי בידי העובדים להגן על האינטרסים שלהם בעבודתם. בהיות חיי העבודה חלק ניכר מאורח חייו של האזרח, הרי שלחירות השביתה ערך קונסטיטוציוני חשוב. חירות זו מוכרת על ידי הנאורות שבדמוקרטיות והיא נובעת מיחסי העבודה הקיבוציים, מהכרה בחופש ההתאגדות ומהמשא ומתן הקיבוצי (פרופ' רות בן ישראל, השביתה, הוצאת סדן 1987 סעיף 3 עמוד 15 והאסמכתאות המובאות שם). יחד עם זה מדובר בחירות, וככל חירות אין היא אבסולוטית. לא די בכך שמולאו התנאים של הודעה כדין על מנת לאשר כל שביתה שהיא. כך גם לא די בכך אם ההודעה לא ניתנה כדין על מנת לתת צו מניעה. לבית הדין שיקול דעת כשמדובר בחירות. אין הוא חותמת גומי. מסירת הודעה כדין או אי מסירתה הם אך גורמים שיש לקחתם בחשבון באיזון הכללי. על האיזון לקחת בחשבון את משקלן של זכויות יסוד אחרות, עקרונות יסוד אחרים הנוהגים במדינה דמוקרטית. חירות השביתה מתאזנת לעומת ביצוע הסכמים קיבוציים בתום לב, שלום הציבור, זכות אדם לשלמות גופו וכבודו, זכות האדם לנידות ויציאה מהארץ, אי פגיעה בצדדים שלישיים תמימים (G.

Lyon-Caen & J. Felissier "Droit du Travail", 14 ed Dalloz

(par 987-989). במסגרת האיזונים יש לקחת בחשבון גם את מידת הנזק העלולה להיגרם למעביד. בעשותנו איזונים אלו אנו יוצאים מנקודת המוצא ששביתה היא חירות יסוד של עובדים, וכי שביתה מעצם טיבה תמיד כואבת. מטרתה להכאיב על מנת להיות אפקטיבית. טוענת המערערת כי הפסקת הפעלתם של חלק ממכונותיה עלול לגרום להרס מוחלט של אותן מכונות. שביתה צריכה להכאיב זמנית אך לא לגרום לנזק מוחלט. אשר על כן, במידה ותתקיים שביתה, אני אוסרת על נקיטת אמצעים אשר יפגעו במכונות באופן שלא ניתן להחזירן לפעילות.

הנה כי כן יש לדחות את טענות המערערת כנגד פסק דינו של המותב בראשותו של השופט הראשי מ' כליף לגבי עצם זכות השביתה ותקפות ההודעה על פי סעיף 5(א) הנ"ל. עם זה, כיון שמתבררת בקשתה של ההסתדרות למשא ומתן והיוועצות עמה, ובקשה זו אפשר שמייתרת את הצורך בנקיטת אמצעים ארגוניים, אזי אנו מוציאי מלפנינו צו מניעה באופן שלא תתקיים כל שביתה או הפרעה לעבודה במשך 30 יום. במשך תקופה זו יסיים בית הדין האזורי את הדיון במכלול השאלות שבמחלוקת בתיק העיקרי. לא יסתים הדיון תוך 30 יום, ישקול בית הדין האזורי את שאלת הארכת תוקפו של צו המניעה.

### סיכום של דבר

הערעור בעסק 17-99/ על פסק הדין של המותב בראשותו של השופט אייל אברהמי מתקבל במלואו על שני חלקיו. לא היה מקום למחוק את כור ולא היה מקום לסרב לאיחוד הדיון. הערעור על פסק הדין בעסק 18-99/ על פסק דינו של השופט הראשי מרדכי כליף נדחה כאמור לעיל.

אין צו להוצאות.

ניתן היום, ט"ז באב, ה'תשנ"ט (29.7.1999)

נציג מעבידים

שופט

שופט

שופטת

נוסח זה כפוף לשינויי עריכה וניסוח