

**בית הדין הארצי לעבודה**

עסק 000023/10		

**אקרטשטין תעשיות בע"מ** **המערערת**

1. כח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי **המשיבים**

2. נציגות עובדי מפעל אקרטשטין-ירוחם בכח לעובדים

**הסתדרות העובדים הכללית החדשה** **מגישה עמדה**

**התאחדות התעשיינים בישראל** **מתייצבת בערעור**

**לפני: הנשיא סטיב אדלר, סגנית הנשיא נילי ארד, השופט עמירם רבינוביץ**

**נציגי עובדים: מר שלום חבשוש, מר אלי וייץ**

**נציגי מעבידים: מר דוד בן אבן, מר יובל רכלבסקי**

לחברת אקרטשטין: עו"ד שלומית גוטרמן-כספי, עו"ד אורי טורקיה

לכוח לעובדים: עו"ד איתי סבירסקי, עו"ד עדי אורן פריאנטי

להסתדרות הכללית החדשה: עו"ד שי תקן, עו"ד קרן קלפר, עו"ד אוהד גלעדי

להתאחדות התעשיינים: עו"ד עופר יוחננוף

מיני-רציו:

\* בהכרעו לראשונה בסוגיית קביעת יחידת מיקוח בהתארגנות ראשונית במקום עבודה בלתי מאורגן, ביטל בית הדין הארצי את קביעתו של בית הדין האזורי ולפיה כוח לעובדים הוא ארגון העובדים היציג של אחד משלושת מפעלי המערערת.

\* עבודה – איגודים מקצועיים – ארגון יציג של עובדים

ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי אשר קבע כי "כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי", הוא ארגון העובדים היציג של אחד מבין שלושת מפעלי הייצור של המערערת אקרטשטין תעשיות בע"מ (להלן- החברה). על כך ערעורה של החברה בו עומדת לראשונה להכרעה סוגיית קביעת יחידת המיקוח

בהתארגנות ראשונית של עובדים במקום עבודה בלתי מאורגן. לטענת המערער, כלל עובדיה בשלושת המפעלים מהווים יחידת מיקוח אחת ובנוסף, חל שינוי נסיבות מהותי מאז מתן פסק-הדין.

בית הדין הארצי לעבודה קיבל את הערעור (מפי הנשיא אדלר ובהסכמת השופטים ארד ורבינוביץ, נציגי העובדים מר חבשוש ומר וייץ ונציגי המעבידים מר בן-אמו ומר רכלבסקי) ופסק כי:

בית הדין קבע כי במישור העקרוני ניתן לומר, כי אמות המידה שהותוו בפסיקה לקביעת יחידת המיקוח, נכונות גם בנסיבות של התארגנות ראשונית. יישום הקריטריונים על נסיבות העניין, מביא לכלל מסקנה, כי יש לראות בכלל עובדי חברת אקדמיית, בשלושת אתרי הייצור של החברה, יחידת מיקוח אחת.

מכל מקום, לאחר מתן פסק הדין, התרחבה ההתארגנות במפעל אקדמיית לשלושת אתרי הייצור של החברה, וכיום חברים בהסתדרות הכללית למעלה משליש מעובדי החברה שמספרם רב ממספר העובדים החברים בכוח לעובדים.

הצטרפותם להסתדרות של 203 עובדים משלושת אתרי החברה לאחר מתן פסק דינו של בית הדין האזורי, יש בה כדי לשנות את תמונת מצב ההתארגנות בחברה, וכפועל יוצא, את נקודת האיזון המשפטית. למעשה ניתן לומר, כי מדובר כיום במפעל מאורגן לכל דבר ועניין.

בנוסף, העובדה שלכל אחד מאתרי הייצור של החברה יש מנהל מפעל, אין די בה כדי להצביע על היותו של האתר חטיבה ניהולית עצמאית.

אשר לפרמטר הגיאוגרפי, אשר היווה את נימוקו העיקרי של בית הדין האזורי, זה יכול במקרים המתאימים להוות אחד מבין מכלול שיקולים בקביעת יחידת המיקוח. עם זאת, הוא אינו יכול להוות גורם מכריע, כאשר יתר הפרמטרים מעידים על קיומו של שיתוף אינטרסים לכלל עובדי החברה, בכל אתריה. זאת, במיוחד במדינה קטנה כמדינת ישראל, בה הגורם הגיאוגרפי ככלל אינו מהווה פרמטר בעל משקל מיוחד.

לכך יש להוסיף שמדובר במפעל קטן יחסית, המעסיק 410 עובדים בלבד, בכל אתרו. במצב דברים זה, הכרה בכל אחד מאתרו של מפעל אקדמיית כיחידת מיקוח נפרדת, תצור יחידות מיקוח קטנות שיקשו על ניהול יחסי עבודה תקינים במפעל.

## פסק דין

### הנשיא סטיב אדלר

בערעור זה עומדת להכרעתנו לראשונה סוגיית קביעת יחידת המיקוח בהתארגנות ראשונית של עובדים במקום עבודה בלתי מאורגן. בית הדין האזורי<sup>1</sup> הצהיר, כי "כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי", (להלן גם: **כוח לעובדים** או **הארגון**) הוא ארגון

<sup>1</sup> בית הדין האזורי בבאר-שבע; סגנית הנשיא יהודית גלטנר-הופמן, נציג העובדים משה גולדפרב ונציג המעבידים אסף בוזינסקי; [סק 1043/09](#).

העובדים היציג של אחד מבין שלושת מפעלי הייצור של המערכת אקדמיית תעשיות בע"מ (להלן גם: **חברת אקדמיית, החברה או המערכת**) ועל החברה לנהל עימו משא ומתן קיבוצי. על כך ערעורה של החברה לפנינו.

בפתח הדברים נטעים, כי הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: **ההסתדרות**) לא היתה צד לדיון לפני בית הדין האזורי בבאר-שבע, והיא נדרשה להגיש עמדתה במסגרת ההליכים לפנינו.

## העובדות הצריכות לעניין

### הצדדים

2. [א] **אקדמיית תעשיות בע"מ** הינה חברה תעשייתית פרטית, שעיקר עיסוקה בפיתוח וייצור מוצרי בטון, כגון מוצרי תשתית, ריצופי חוץ, מוצרים לפיתוח סביבתי, רעפי בטון, בטון אדריכלי, ועוד. החברה מעסיקה כ- 410 עובדים, מרביתם מועסקים בשלושה מפעלי ייצור:

- באתר הייצור בירוחם – מועסקים 106 עובדים; (להלן: **אתר ירוחם**)
- באתר הייצור באשדוד – מועסקים 105 עובדים;
- באתר הייצור בצ.ח.ר. (צפת, חצור הגלילית, ראש פינה) - מועסקים 95 עובדים.

נוסף על אלה, מועסקים 105 עובדים במטה הנהלת החברה בהרצליה פיתוח ובמשרדי מכירות ברחבי הארץ.

מרבית העובדים בשלושת אתרי הייצור של החברה מועסקים בעבודות כפיים.

[ב] "**כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי**", הוא ארגון עובדים כללי שהוקם בסוף שנת 2007, ושם לו למטרה לאגד עובדים בלתי מאוגדים בישראל. נכון להיום, חתום הארגון על שני הסכמים קיבוציים.

[ג] **ההסתדרות העובדים הכללית החדשה** היא ארגון עובדים כללי שהוקם בשנת 1921. מדובר בארגון המייצג את מספר העובדים הגדול בישראל.

### **המסגרת המשפטית של העסקת עובדי חברת אקרשטיין**

3. עובדי חברת אקרשטיין מועסקים בדרך של חוזים אישיים. לטענת החברה, תנאי העסקתם של העובדים בשלושת אתרי הייצור של החברה זהים או דומים ומבוססים על רכיבי שכר קבועים. העובדים טוענים מנגד, כי תנאי העסקתם אינם זהים.

הארגון הגיש חוזה עבודה משנת 2000, ובו סעיף השולל את חופש ההתארגנות, בזו הלשון:

**"5.5 העובד מתחייב כי במהלך תקופת ההסכם לא ישתתף בעצמו, ו/או יתמוך בדרך כלשהי בהתארגנות העובדים, אם כוועד עובדים ואם בכל צורה אחרת".**

לטענת החברה מדובר ב"חוזה היסטורי", שאינו משמש כיום את החברה לצורך התקשרות עם עובדיה. החברה צירפה לטיעוניה חוזה אחר לדוגמא בו ההתחייבות להימנעות מהתארגנות אינה קיימת.<sup>2</sup>

יחסי העבודה בחברה הוסדרו בעבר בהסכמים קיבוציים מיוחדים שנחתמו בין חברת "אקרשטיין צבי בע"מ" לבין ההסתדרות.<sup>3</sup> לבית הדין הוגשו שני הסכמים קיבוציים: **האחד** - משנת 1996, בין חברת "אקרשטיין צבי בע"מ" לבין מועצת פועלי הרצליה ואגודת פועלי הבניין. תוקפו מיום 1.1.1966 עד ליום 31.12.1966. בהסכם נאמר, כי הוא יחול על כל עובדי החברה ברחבי הארץ. **ההסכם השני** - מיום 4.1.1983, בין חברת "אקרשטיין צבי בע"מ" לבין מועצת פועלי הרצליה ואגודת פועלי הבניין שליד מועצת הפועלים. תקופת ההסכם נקבעה לשנתיים, מיום 1.1.1983 ועד ליום 1.1.1985. כפי הנראה, ההסכם חל רק על עובדים ששמותיהם צורפו להסכם (הנספח לא הוגש לבית הדין).

<sup>2</sup> נספח ו' לתגובת המערערת לתשובת הצדדים בערעור.

<sup>3</sup> ההסכמים הקיבוציים נחתמו עם תאגיד בשם "אקרשטיין צבי בע"מ", שהפעיל בעבר את מתקני הייצור של החברה.

יחסי העבודה הקיבוציים במפעלי החברה לא נמשכו לאורך זמן מטעמים שלא הובררו לפנינו כל צרכם.

מתוקף יחסים קיבוציים "היסטוריים" אלה, המשיכו חלק מעובדי חברת אקרשטיין, וחלק מעובדי אתר ירוחם בכללם, לשלם דמי חבר להסתדרות הכללית. זאת, עד למועד ההתארגנות בכוח לעובדים וביטול חברותם בהסתדרות של חלק מעובדי אתר ירוחם, כפי שנבאר.

לטענת ארגון כוח לעובדים, נעשה בשנת 1994 ניסיון של עובדי אתר ירוחם להתארגן בהסתדרות הכללית ולהקים ועד עובדים. לפי הטענה, מהלך ההתארגנות נגדע באיבו בשל פיטוריהם של פעיליו.

### **התארגנות בכוח לעובדים ופניה לבית הדין**

4. אתר הייצור בירוחם הוקם בשנת 1979, ומרבית עובדיו מועסקים בעבודות ייצור או בעבודות פיסיות אחרות.

לקראת חודש ספטמבר 2009, פנו עובדי אתר הייצור בירוחם לארגון כוח לעובדים בבקשה שיסייע להם לכונן יחסי עבודה קיבוציים במפעל. הארגון קיים אסיפות עובדים, בעקבותיהם הצטרפו לשורותיו 62 מעובדי האתר, ונבחרה נציגות מקרב עובדיו. כיום, חברים בכוח לעובדים כ- 70 מעובדי אתר החברה בירוחם.

במכתב מיום 29.10.2009, פנה עו"ד איאן יפה מטעם כוח לעובדים להסתדרות בשם 62 העובדים שהצטרפו לארגון, בבקשה לבטל את חברותם בהסתדרות ולהפסיק את גביית דמי החבר. ההסתדרות עדכנה את בית הדין, כי 40 מבין 62 העובדים שהצטרפו באותה עת לכוח לעובדים, אכן היו חברי הסתדרות, וחברותם בה בוטלה כמבוקש.

במכתב מיום 1.11.2009, הודיע מר עמית דויטשר, רכז מטה דרום בארגון כוח לעובדים להנהלת החברה, כי מרבית עובדי החברה באתר ירוחם הצטרפו לארגון "כוח לעובדים", ביטלו את חברותם בהסתדרות הכללית, בחרו ועד זמני, והם מבקשים לקבוע פגישות לניהול משא ומתן קיבוצי לקראת חתימת הסכם קיבוצי.

במענה לפנייה זו, ביקש מנהל משאבי אנוש בחברה, מר סנדר וינר, במכתב מיום 3.11.2009, רשימה שמית של העובדים החברים בכוח לעובדים. זאת, במטרה לבחון את טענת היציגות של הארגון.

במכתב מיום 4.11.2009 השיב מר דויטשר למר וינר, כי חשיפת שמות העובדים בשלב זה של ההתארגנות עלולה להוות עכשור בעיה. עם זאת, הארגון נאות להעביר להנהלה רשימה שמית של 60 העובדים שהצטרפו עד אותו מועד לשורותיו, במטרה לקדם את מהלך ההתארגנות.

בסופו של דבר, השיב מר וינר למר דויטשר במכתב מיום 11.11.2009, כי לאחר בחינת העניין וקבלת ייעוץ משפטי, החברה סבורה שכוח לעובדים אינו הארגון היציג בחברת אקדמיית מאחר ולשיטתה כלל עובדיה בכל המפעלים מהווים יחידת מיקוח אחת. מר וינר הוסיף, כי כשם שהחברה מכבדת את זכותם של העובדים להתארגן, כך הארגון נדרש לפעול כדין ולא לקיים אסיפות עובדים בזמן הייצור.

לטענת הארגון, סמוך לאחר שליחת ההודעה בעניין היציגות להנהלת החברה, הפעילו חברי ההנהלה לחץ על העובדים לחדול ממהלך ההתאגדות. על פי הטענה, הדבר נעשה במסגרת של שיחות פרטניות ותוך "ניצול" בקשות של עובדים להעלאה בשכרם.

ביום 25.11.2009 הגיש כוח לעובדים בבית הדין האזורי בבאר-שבע בקשת צד בסכסוך קיבוצי, במסגרתה עתר למתן צו שיורה לחברת אקדמיית לנהל עימו משא ומתן קיבוצי כארגון העובדים היציג של עובדי אתר הייצור בירוחם. ביום 26.11.2009 שלח כוח לעובדים לממונה הראשי על יחסי עבודה ולהנהלת החברה הודעה על סכסוך עבודה ושבתה. בין העניינים שבסכסוך: דרישה שהנהלת המפעל תמנע מהפעלת לחץ על העובדים בעניין ההתארגנות; שיפור תנאי עבודה; מעורבות נציגי העובדים בפיטורים; ודרישה לעיגון ההסכמות שיושגו בין הצדדים בהסכם קיבוצי מיוחד.

### פסק דינו של בית הדין האזורי

5. את קביעתו, כי אתר ירוחם הוא יחידת מיקוח בפני עצמה וכוח לעובדים הוא הארגון היציג של עובדיה, סמך בית הדין האזורי בראש ובראשונה על ה"גורם

הגיאוגרפי". בית הדין האזורי סבר, כי פריסת מפעליה של המערערת – בצפון, בדרום ובמרכז – "מחייבת את בחינת צרכיו המיוחדים של כל מפעל בנפרד". במסגרת זו הביא בית הדין האזורי בחשבון: את מקום מגוריהם של העובדים; את העובדה שאין קשרי עבודה בין עובדי המפעלים השונים או בין עובדי מפעל ירוחם לעובדי מטה ההנהלה בהרצליה; את העובדה שאתר הייצור בירוחם אינו מהווה חלק משרשרת ייצור של מוצרים; ואת האינטרס הקהילתי המשותף של עובדי אתר הייצור בירוחם. כל זאת, בפריזמה של קביעת יחידת מיקוח בהתארגנות ראשונית המחייבת אליבא דבית הדין האזורי "שינוי והתאמה של נקודת האיזון המשפטית במאזן הכוחות בין המעבידים לבין העובדים למציאות המשתנה בהקשר לזכות ההתארגנות".

בית הדין האזורי דחה את טענת המערערת בעניין הנזק שייגרם לה ככל שתאלץ לקיים משא ומתן נפרד עם כל מפעל. לטעמו, משמעות אי ההכרה באתר ירוחם כיחידת מיקוח נפרדת, היא חסימת זכותם של עובדי ירוחם להתארגן. בהתאם לתוצאת הדברים, הורה בית הדין לחברת אקדמיית לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון כוחלעובדים כארגון העובדים היציג של עובדי אתר הייצור בירוחם.

בית הדין האזורי אף הוציא מלפניו צו האוסר על המערערת למנוע את כניסתם של נציגי ארגון כוחלעובדים לשלושת אתרי הייצור של החברה, ככל שכניסתם תיעשה בתיאום עם הנהלת החברה.

### ההתארגנות בהסתדרות הכללית

6. סמוך לאחר מתן פסק דינו של בית הדין האזורי (שניתן ביום 25.1.2010), ביקרו נציגי ההסתדרות הכללית, בימים 27-29 בינואר 2010, באתרי החברה באשדוד ובראש פינה, ערכו אסיפות הסברה ופקדו עובדים להסתדרות. יו"ר האיגוד הארצי של עובדי הבניין והעץ, מר יצחק מויאל, הודיע ביום 2.2.2010 למנכ"ל החברה, מר גיורא אקדמיית, כי ההסתדרות היא ארגון העובדים היציג של עובדי החברה בשלושת אתריה, מאחר שלמעלה ממחצית עובדי החברה הם חברי ההסתדרות. מר מויאל ביקש מהחברה להכיר בהסתדרות כארגון יציג ולחדש את העבודה המאורגנת בחברה.

במכתב מיום 3.2.2010, ביקש מר וינר, מנהל משאבי אנוש בחברה ממר מויאל, להעביר לידי רשימה שמית של העובדים החברים בהסתדרות, על מנת לברר את טענת היציגות. עוד נאמר במכתב, כי גם לשיטת החברה היציגות צריכה להיבחן ב"רמה הארצית" ולכלול את עובדי החברה בשלושת מפעליה. מר וינר הוסיף, כי יש בהודעת ההסתדרות משום שינוי נסיבות, והחברה אינה רואה אפשרות מעשית לנהל יחסי עבודה קיבוציים עם שני ארגוני עובדים יציגים.

ביום 3.2.2010, כשבוע לאחר מתן פסק דינו של בית הדין האזורי, התקיימה אסיפת עובדים מטעם ההסתדרות במפעל החברה בראש פינה, ונכחו בה כלל עובדי האתר. ביום 7.2.2010 התקיימה אסיפת עובדים מטעם ההסתדרות בחדר אוכל של מפעל החברה באשדוד.

בסופו של דבר, חתמו 86 עובדי מפעל צ.ח.ר. ו-96 עובדי מפעל אשדוד על טפסי הצטרפות להסתדרות, חלקם היו חבריה עוד קודם לכן. בנוסף, בחרו העובדים בשני המפעלים ועדי פעולה.

במסגרת הדיון לפנינו הוברר, כי נכון להיום חברים בהסתדרות 203 מעובדי חברת אקדמיית: 98 באתר באשדוד; 88 באתר בראש פינה; 14 באתר בירוחם ועוד 3 עובדים במשרדי הנהלת המפעל בהרצליה.

## הערעור

### עיקר טענות בעלי הדין

7. טענתה של החברה המערערת, כי יש לבטל את פסק דינו של בית הדין האזורי, נסמכה על שני אדנים: **האחד** – שינוי נסיבות מהותי מאז מתן פסק הדין. **השני** – היות החברה, על שלושת מפעליה, יחידת מיקוח אחת. נפרט ראשון ראשון ואחרון אחרון:

**הטענה האחת, שינוי נסיבות** – לטענת החברה, הפיכתה של ההסתדרות לארגון העובדים היציג בכלל אתריה של החברה, מהווה "שינוי נסיבות" המצדיק את ביטול פסק דינו של בית הדין האזורי. זאת, בין היתר, מאחר והתארגנותם של כלל עובדי החברה, שומטת את הקרקע תחת קביעתו של בית הדין האזורי בדבר "הגמשת" כללי היציגות בהתארגנות ראשונית. מכל מקום



טענה החברה, כי גם בנסיבות של התארגנות ראשונית אין "להגמיש" את כללי היציגות, מאחר והמחוקק גילה דעתו בתיקון מס' 8 [לחוק הסכמים קיבוציים](#) **התשי"ז-1957** (להלן: **חוק הסכמים קיבוציים**) מיום 10.8.2009, כי כללי היציגות בהתארגנות ראשונית זהים לכללי היציגות ה"רגילים" הקבועים בסעיף 3 [לחוק הסכמים קיבוציים](#).<sup>4</sup>

**הטענה השנייה, הגדרת יחידת המיקוח** – לטענת החברה, כלל עובדיה, בשלושת אתרי הייצור ובמטה ההנהלה, הם יחידת מיקוח אחת. טענה זו נסמכה על נימוקים אלה: שלושת אתרי הייצור של החברה מנוהלים על ידי הנהלה מרכזית אחת העוסקת בענייני מדיניות ואסטרטגיה, תכנון ופיקוח ייצור, כספים והנהלת חשבונות, משאבי אנוש, שיווק ומכירות, רכש ומחשוב של כלל עובדי החברה; 90% ממוצרי החברה מיוצרים במקביל בשלושת אתרי הייצור בהתאם למיקום הגיאוגרפי של הלקוח המזמין; מכונות הייצור באתרים השונים זהות; כל עובדי החברה חותמים על אותו הסכם עבודה; תנאי השכר זהים בכל האתרים; השתלמויות נערכות במרוכז לכל עובדי החברה. המערערת הוסיפה, כי העובדה שבית הדין האזורי העניק משקל משמעותי לשיקול הגיאוגרפי, הופכת כל מעסיק ארצי "לערב-רב" של יחידות מיקוח קטנות. זאת ועוד, ניהול משא ומתן ומאבקים מקצועיים במספר חזיתות, עם כמה ארגוני עובדים יציגים, ידרוש מהחברה הקצאת משאבים רבים, יערער את היציבות במקום העבודה, יקשה על ניהול המפעל, יפגע באינטרסים הכלליים של החברה, ובסופו של דבר בעובדים. לבסוף טענה המערערת, כי הטענה בדבר התארגנות "מטעם" לא נתמכה בראיות.

8. **ארגון כוח לעובדים** תמך בפסק דינו של בית הדין האזורי והוסיף טענות אלה: הערעור שהגישה חברת אקדמיית, אינו המסגרת הדיונית המתאימה לדון ב"שינוי נסיבות" שהתרחש לפי הטענה לאחר מתן פסק הדין. מכל מקום, "התארגנותם" של עובדי המפעלים באשדוד ובצ.ח. בהסתדרות הכללית מהווה

<sup>4</sup> סעיף 1n33(ב) [לחוק הסכמים קיבוציים](#).

התארגנות "מטעם" המעסיקה, שנעשתה בהוראת הנהלת החברה ובהשפעתה. טענה זו נתמכה בעובדה שההצטרפות להסתדרות נעשתה בתוך מספר יממות לאחר מתן פסק הדין קמא, ובתצהיריהם של עובדים שהעידו שנציג ההנהלה היה נוכח בעת החתמת העובדים על טפסי הצטרפות להסתדרות.

לגופו של עניין טען הארגון, כי יש להותיר על כנה את קביעתו של בית הדין האזורי בדבר היותו של אתר ירוחם יחידת מיקוח נפרדת, מאחר וקביעתו תואמת את אמות המידה שנקבעו בפסיקה. לחלופין טען הארגון, כי אף אם בית הדין יראה בשלושת אתרי הייצור של החברה יחידת מיקוח אחת, אזי קיימת הצדקה לפיצול יחידת המיקוח, באופן שאתר ירוחם יוגדר כיחידת מיקוח נפרדת. זאת, לאור ייחוד מיקומו הגיאוגרפי והדמוגרפי בשונה מהמפעלים האחרים, ובמיוחד משמדובר בהתארגנות ראשונית. לטענתו, במציאות של התארגנות ראשונית יש להגמיש את המבחנים שנקבעו בפסיקה לעניין הגדרת יחידת המיקוח.

כוח לעובדים ביקש להביא בחשבון את העובדה שעובדי אתר ירוחם בחרו להתאגד במסגרתו וסירבו להיות מיוצגים על ידי ההסתדרות הכללית. לטענת הארגון, יש להימנע מכפיית ייצוג על ידי ארגון עובדים שאינו רצוי על העובדים. לבסוף נטען, כי קיומם של מספר ארגוני עובדים יציגים אצל מעסיק אחד הוא לגיטימי ומתקיים בפועל במקומות עבודה רבים. בנסיבות מעין אלה, נדרש לטענת הארגון שיתוף פעולה בין ארגוני העובדים.

9. **ההסתדרות העובדים הכללית החדשה** לא היתה צד להליכים לפני בית הדין האזורי. נוכח הטענות שהעלתה החברה בכתב הערעור בדבר היות ההסתדרות ארגון העובדים היציג בחברת אקדמיית, נדרשה ההסתדרות הכללית בהחלטת בית דין זה מיום 10.2.2010 להגיש עמדתה בערעור. וזו תמצית עמדתה: במישור העקרוני, תומכת ההסתדרות "בהגמשת" כללי הגדרת יחידת המיקוח בהתארגנות ראשונית, באופן בו תוכר "**יחידת משא ומתן ראשונית**" אף במקום בו היא אינה עומדת בקריטריונים המסורתיים של הגדרת יחידת מיקוח. זאת, על מנת שלא לחסום התארגנויות עובדים בשלביהן הראשוניים. עם זאת, סבורה ההסתדרות, כי ב"סוף מירוץ ההתארגנות" יש להחיל את כללי היציגות הרגילים של "**ארגון עובדים יציג אחד ויחידת מיקוח אחת במקום עבודה אחד**".

במטרה לשמור על יחסי עבודה תקינים ויציבים במפעל. בהתאם, טענה ההסתדרות, כי פסק דינו של בית הדין האזורי היה נכון בשעתו בהתייחס לעובדות שהוצגו לפניו, אולם קביעותיו אינן רלוונטיות עוד נוכח שינוי הנסיבות והפיכתה לארגון היציג של כלל עובדי אקדמיית.

בא כוח ההסתדרות ציין, כי גם בשלב הדיון בבית הדין האזורי היו חברים בהסתדרות 139 עובדי חברת אקדמיית מתוקף חברותם "ההיסטורית" ועובדה זו לא הובאה לידיעת בית הדין האזורי.

10. **התאחדות התעשיינים בישראל** הגישה עמדתה בהליך לפני בית הדין האזורי ולפנינו. לעמדתה, יש לקבל את הערעור ולראות במפעל אקדמיית בכללותו יחידת מיקוח אחת. התאחדות התעשיינים סבורה, כי יחידת המיקוח המפעלית אליה התייחסה הפסיקה משתרעת על כלל הפעילות אצל המעביד, גם כאשר היא מתבצעת במספר אתרים או סניפים. השארת פסק הדין האזורי על כנו תגרום, לטענת ההתאחדות, לאנדרלמוסיה ביחסי העבודה במפעלים רבים ולבזבוז משאבים רבים. זאת, באשר היא תאפשר לכל קבוצת עובדים להתאגד בנפרד על בסיס גיאוגרפי או סקטוריאלי ולדרוש מהמעסיק לנהל עימה משא ומתן קיבוצי.

## הכרעה

### יחידת מיקוח

11. העובדים וסוגי התפקידים עליהם יחול ההסכם הקיבוצי ועימם ינהל המעסיק משא ומתן, מהווים את **יחידת המיקוח**. הגדרת יחידת המיקוח היא סוגיה משפטית בעלת חשיבות רבה; היא תוחמת את "גבולות" המשא ומתן הקיבוצי ומשליכה באופן ישיר על הענקת יציגות לארגון עובדים זה או אחר. פעמים רבות, הגדרת יחידת המיקוח מכריעה את גורלו של המאבק המקצועי ואת מימושה של זכות ההתארגנות.

**חוק הסכמים קיבוציים** נמנע מהגדרה מפורשת של יחידת המיקוח, והותיר בידי הצדדים ליחסי העבודה חופש פעולה רחב בכל הנוגע לקביעת מסגרת

הסכמי העבודה הקיבוציים. בהתאם לרוח החוק, התוותה הפסיקה לאורך השנים אמות מידה ושיקולים מנחים לקביעת יחידת המיקוח, כפי שנבאר.

### כלל ראשון - הסכמה

12. בכל הנוגע ליחידת מיקוח, **כלל ראשון ומרכזי** הוא, כי קביעת יחידת המיקוח או שינויה, יעשו **בהסכמה** בין הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים ובית הדין לעבודה לא ימהר להתערב בהסכמה אליה הגיעו.<sup>5</sup> הפסיקה עמדה על כך, שיש ליתן להוראות **חוק הסכמים קיבוציים** פרשנות כזו שתקנה את "**מירב החופש לשותפים ליחסי עבודה קיבוציים לקבוע על מי יחול הסכם קיבוצי מסוים**..."<sup>6</sup>. ההסכמה בין ארגון העובדים לבין המעסיק יכולה להיות **מפורשת** (בכתב או בעל-פה), או על פי **התנהגות**. כך, שבהעדר הסכמה מפורשת בין הצדדים, ניתן ללמוד על גבולות יחידת המיקוח גם מהדרך בה נהגו הצדדים בפועל. בכזו של "כלל ההסכמה" בכל הנוגע לקביעת יחידות המיקוח, מצאה ביטוי בין היתר **בפסק דין תדיראן קשר**.<sup>7</sup> באותה פרשה, נדחתה עתירתה של המעסיקה לשנות באופן חד-צדדי וללא הסכמת ארגון העובדים את יחידת מיקוח הקיימת עליה הסכימו הצדדים בעבר, שכללה את שלושת מפעליו של המעסיק.

### העדפת יחידת מיקוח "מפעלית/תעשייתית" על פני "מקצועית"

13. במקרים בהם לא הושגה הסכמה בין הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים בכל הנוגע לקביעת יחידת המיקוח, נדרש בית דין זה לקביעת קריטריונים להגדרת יחידות המיקוח במפעל או בענף.<sup>8</sup> נקודת המוצא שנקבעה בפסיקה, היא

<sup>5</sup> ע"ק 400024/98 הסתדרות העובדים החדשה – צים חברת השיט הישראלית בע"מ, פד"ע לו 97.

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

<sup>7</sup> דב"ע 41-96/97 תדיראן קשר בע"מ ואח' – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לב 306.

<sup>8</sup> ראו: דב"ע מב/2-5 ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל – אגודת העובדים הבכירים בפז, פד"ע י"ד 367.

העדפת יחידת המיקוח התעשייתית-מפעלית (industrial union) על פני יחידת המיקוח המקצועית (professional union or craft union)<sup>9</sup>. לאמור, הסכם קיבוצי אחד למפעל אחד<sup>10</sup>. וכך נאמר לפני שנים בפסק דין בנק אוצר החייל:

"השיטה בישראל היא 'שיטת ההסכמים המפעליים' או 'הענפיים' ולא שיטת 'ההסכמים המקצועיים'. המקובל בישראל הוא שנערכים הסכמים קיבוציים לגבי כלל העובדים במפעל..."<sup>11</sup>.

במאמרי בספר בר-ניב, "הסכמים קיבוציים: מסגרת, תחולה, ותיאום"<sup>12</sup>, תיארתי את ההתאגדות המפעלית כך:

"ניתן לתחם את קבוצת העובדים על פי סיווג של מקום עבודה (Industrial Union). מסגרת ההתארגנות במקרה זה היא קבוצת עובדים מפעלית (ובעניין זה "מפעל" עשוי לכלול גם חברה גדולה שיש בה מפעלים רבים), ענפית או כלל תעשייתית, ללא מקצוע או ללא הבחנה בין המקצועות השונים של העובדים".

בפסק דין אגודת העובדים הבכירים בפז, נכתב כך:

"המסגרת העולה מאותו סעיף [סעיף 2 לחוק הסכמים קיבוציים – ס.א], במידה ומדובר בהסכם קיבוצי מיוחד, היא מפעל מסויים או מעביד מסויים. היינו, עת המעביד הוא

<sup>9</sup> דב"ע לה/5-1 מרקוביץ - הסתדרות ועובדי קופת חולים, פד"ע ו' 197, 209, 211.

<sup>10</sup> פ"ד אגודת העובדים הבכירים בפז; דב"ע 96-41/97 תדיראן קשר בע"מ ואח' - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לב 306 בעמוד 317. ע"ע 324/05 ריבה אצילדייב - עמישב שירותים בע"מ, ניתן 27.3.2006.

<sup>11</sup> דב"ע לה/1-4 בנק אוצר החייל בע"מ - מרכז הסתדרות הפקידים ואח', פד"ע ב' 260, בעמוד 270.

<sup>12</sup> ס' אדלר, הסכמים קיבוציים: מסגרת, תחולה ותיאום, ספר בר-ניב, עמוד 17, בעמוד 19. עניין צים בעמוד 109.

**הבעלים או המפעיל של יותר ממפעל אחד – הוא, על כל מפעליו".**

עוד נקבע בעניין הבכירים בפז, כי:

"נקודת המוצא היא תלות ההסכם הקיבוצי המיוחד על עובדי מפעל מסויים או על העובדים בשירותו של מעביד מסויים, והמגמה של המחוקק היתה, כדברי שרת העבודה בכנסת עת הביאה לקריאה ראשונה את הצעת [חוק הסכמים קיבוציים](#), כי 'נקבע בחוק המוצע, כי צד להסכם יהיה תמיד הארגון הרפרזנטטיבי של העובדים הנוגעים בדבר, ולא יוכל להיות יותר מהסכם מיוחד אחד לגבי אותו מפעל'<sup>13</sup>... המגמה היא למנוע, או לפחות להגביל ריבוי הסכמים מפעליים בתחום אותו מפעל, על ההשפעה ההרסנית שבכך על יחסי עבודה ויחסים בין מפעליים ולא 'מקצועיים'".

המדיניות השיפוטית שהעדיפה את "שיטת" ההתארגנות ה"מפעלית-תעשייתית", שיקפה למעשה את מציאות יחסי העבודה בישראל. מבנה יחסי העבודה בישראל מתאפיין בקיומו של "מארג" יחידות מיקוח שהוא בעל רבדים שונים של ניהול משא ומתן: **ארצי, ענפי ומפעלי**<sup>14</sup>. התאגדות העובדים בארץ נעשתה על פי רוב ברמה המפעלית-תעשייתית; לעיתים ביחידות קטנות, לעיתים ביחידות מפעליות גדולות שכללו אתרים שונים של המעסיק, כגון: התעשייה האווירית, ולעיתים חברו כמה מעסיקים יחדיו למשא ומתן עם ארגון עובדים באמצעות ארגון מעסיקים. אולם, במקרים רבים, לצד יחידת המיקוח המפעלית שהשתרעה על כלל עובדי המפעל, התקיימו להן יחידות מיקוח מקצועיות באותו מפעל. "עצמאותן" של יחידות המיקוח המקצועיות היתה, על פי רוב, פרי הסכמה בין הצדדים

<sup>13</sup> דברי הכנסת, כרך 19 עמוד 147.

<sup>14</sup> בנקודות מסוימות ישנה חפיפה בין יחידות מיקוח שונות.

ליחסי העבודה הקיבוציים. הסכמה זו הושגה דרך כלל בין המעסיק לבין הסתדרות הכללית אשר ייצגה את כלל עובדי המפעל, לרבות העובדים המקצועיים. לאמור, המשותף לכלל יחידות המיקוח – המפעלות והמקצועיות – או למרביתן היה, כי כולן יוצגו על ידי ההסתדרות הכללית. לפיכך, דובר למעשה במעין יחידת מיקוח אחת גדולה, שכל עובדיה יוצגו על ידי ההסתדרות הכללית. במצב דברים זה, הסכמה בין המעסיקים לבין ההסתדרות על "פיצול" יחידת המיקוח; על ניהול משא ומתן ברובד ארצי, ענפי ומפעלי; או על כריתת הסכמים קיבוציים נפרדים למספר יחידות מיקוח במפעל אחד, לא ערערה את יחסי העבודה במשק.

בית דין זה עמד על שיטת הייצוג על ידי ההסתדרות, בפסק דין **מרקוביץ**<sup>15</sup>, באלה הדברים:

**"עיון בחוקת ההסתדרות מלמד, כי השיטה שבה בחרה ההסתדרות היא שיטת 'משולבת': במישור האחד – במישור המקצועי – אומצה השיטה 'המקצועית', הגורסת מסגרת משותפת לבעלי אותו מקצוע; ובמישור השני – מקום העבודה או המפעל – אומצה השיטה 'התעשייתית', הגורסת מסגרת משותפת לכל העובדים באותו מקום עבודה, או באותו מפעל".**

שיטת ייצוג 'משולבת' מעין זו יכולה להתקיים בעיקר בנסיבות בהן ארגון עובדים אחד מייצג את כלל עובדי המפעל. כך למשל: כלל עובדי בתי החולים, להוציא הרופאים, מיוצגים על ידי ההסתדרות הכללית. ההסתדרות ובתי החולים חתמו על הסכם קיבוצי החל על כלל עובדי בתי החולים ובנוסף חתמו על הסכמים קיבוציים נפרדים למגזרי העבודה השונים בבתי החולים. כך, נוצרה מערכת של הסכמים קיבוציים בבתי החולים, חלקם חלים על כלל עובדי בית החולים, וחלקם על בעלי המקצועות השונים, כגון: עובדי המנהל והמשק; אחים והאחיות; עובדי המעבדות; ועוד.

<sup>15</sup> [דב"ע לה/5-1](#), **מרקוביץ ואח' – ההסתדרות הכללית**, פד"ע, ע' 197 בע' 209.

למעשה ניתן לומר, כי שיטת הייצוג "המשולבת" בישראל נוצרה בשל כך שההסתדרות ייצגה את כלל יחידות המיקוח - המקצועיות והמפעליות - והסכימה עם המעסיקים על ניהול משא ומתן ברבדים שונים במשק בכלל, ובמפעלים בפרט.

יש לציין עם זאת, כי במסגרת יחסי העבודה בישראל קיימים מקרים של ייצוג קבוצות עובדים בתוך המפעל על ידי איגודים מקצועיים (professional unions), דוגמת ארגוני הסגל האקדמי, ארגון המורים בבתי הספר העל-יסודיים, הסתדרות המורים וכד'.

### המקרים החריגים בהם הוכרה יחידת מיקוח "מקצועית"

14. במרבית המקרים בהם ביקשה קבוצת עובדים "לפרוש" מיחידת המיקוח המפעלית על בסיס סקטוריאלי או אחר, בקשתה נדחתה על ידי בית הדין לעבודה. כך אירע בעניינים של **דורי דואר ישראל**<sup>16</sup>, **בפסק דין מרקוביץ**, ובעניין **העובדים הבכירים של חברת פז**.

במקרים בהם האיגוד שביקש את "פיצול" יחידת המיקוח לא היה אורגן מאורגן של ההסתדרות, הכירה הפסיקה רק במקרים **חריגים ונדירים** ביחידות מיקוח המבוססות על שיוך מקצועי. זאת, במקרים בהם נמצא שקיים "**אינטרס מיוחד**" ו**נסיבות מיוחדות** המצדיקות "הפרדה" של מגזר עובדים מכלל עובדי המפעל או הענף, כפי שאירע ב**פרשת עובדי סגל המחקר במערכת הביטחון**<sup>17</sup>.

**בפסק דין ארגון סגל המחקר במערכת הביטחון** נקבעו קריטריונים להכרה ביחידת המיקוח ה"מקצועית", והם בין היתר אלה: האם עובדי הקבוצה הם בעלי מקצוע אחד או בעלי מקצועות שונים; האם ניתן להגדיר את עובדי הקבוצה כ"סוג עובדים" אחד; האם לקבוצה יש "אינטרס מיוחד"; חופש ההתארגנות של העובדים וזכות הקניין של המעסיק. "פיצול" יחידת המיקוח המפעלית **בפסק הדין ארגון סגל המחקר במערכת הביטחון** היה מושא לביקורת מצד גורמים שונים, שטענו כי תוצאתו היתה יצירת פער משמעותי בין תנאי

<sup>16</sup> [דב"ע ל/5-1 ארגון דורי דואר ישראל – מדינת ישראל](#), פד"ע א' 7.



עבודתם של עובדי המחקר במערכת הביטחון לבין יתר עובדי המערכת, שנותרו ללא כוח מיקוח משמעותי.

בהמשך הדברים, בפסק הדין **תדיראן קשר** דחה בית דין זה את בקשת המעסיקה לשנות את יחידת המיקוח באופן חד-צדדי. אולם, נקבעו פרמטרים נוספים להכרה ביחידת מיקוח נפרדת, ואלה הם: השפעת קביעת יחידת המיקוח על מערכת יחסי העבודה במפעל; והאם ניתן לנתק את מערכת ההסכמים הקיבוציים החלים ביחידת המיקוח הקיימת מההסכמים שיחתמו ביחידת המיקוח החדשה.

### **יחידת המיקוח המפעלית - מעסיק בעל יותר ממפעל אחד או אתר אחד העדפת "השיטה הריכוזית" של המשא ומתן**

15. שאלה היא, מה הדין כאשר לחברה אחת או למעסיק אחד יש יותר ממפעל אחד או אתר אחד במקומות שונים בארץ? האם תשתרע יחידת המיקוח על כלל מפעלי החברה, סניפיה או אתריה, על חלק מהם, או שכל אתר ואתר יהווה יחידת מיקוח בפני עצמה<sup>18</sup>? ושאלה נוספת, באיזה אופן תוגדר יחידת המיקוח לגבי מעסיק שחלק מעובדיו מועסקים מחוץ לחצרי המפעל, כגון, עובדי ייצור וסדרנים?

היבט חשוב בפתרון סוגיות אלה נעוץ בשאלת מדיניות ייצוג העובדים אשר תאומץ? האם תהא זו מדיניות "**מבוזרת**" או מדיניות "**ריכוזית**"<sup>19</sup>. ככלל ניתן לומר, כי הפסיקה, ששיקפה את הלך הרוח המרכזי במערך יחסי העבודה הקיבוציים במשק, העדיפה מדיניות ייצוג "ריכוזית". בקביעת יחידת מיקוח אחת לכלל יחידותיו או אתריו של המעסיק (יחידת מיקוח תעשייתית-

<sup>17</sup> **דב"ע נה/28-4 ארגון סגל המחקר במערכת הבטחון – ההסתדרות הכללית**, פד"ע לא 54.  
<sup>18</sup> ראה: Prof Harry C. Katz and Prof Thomas A. Kochan, *Collective Bargaining & Industrial Relations*, 3<sup>rd</sup> edition, McGraw Hill, 2004, page 168.

<sup>19</sup> ראה: ס. אדלר, הסכמים קיבוציים: , בספר בר-ניב, רמות, ; להשוואת: פרופ' גיא מונדלק, *Fading Corporatism, Israel's Labor Law and Industrial Relations in Transition*, 2007, Cornell U. Press

מפעלית (industrial union), טמונים יתרונות משמעותיים הן לעובדים והן למעסיק, והם בין היתר אלה:

- [א] פיצול יחידת המיקוח עלול להחליש את כוחם של העובדים לפעול לשיפור תנאי עבודתם<sup>20</sup>; כך למשל בפסק דין **תדיראן קשר** המעסיק ביקש לפצל את יחידת המיקוח על מנת להחליש את כח המיקוח של העובדים. קיומה של יחידת מיקוח אחת לכלל עובדי המפעל תסייע בשיפור תנאי עבודה של קבוצות עובדים חלשות באמצעות כוח המיקוח של קבוצות עובדים "חזקות". מנגד, פיצול מקום העבודה ליחידות מיקוח קטנות עלול להביא לכך, כי הקבוצות "החזקות" ישיגו תנאי עבודה טובים וישאירו מאחור את קבוצות העובדים "החלשות".
- [ב] מתן משקל לניהול יעיל של היחידה העסקית. המעסיק ינהל משא ומתן מול ארגון עובדים אחד ויוכל לגבש את תנאי העבודה של כלל עובדי מפעלו מול ארגון עובדים אחד;
- [ג] ייצוג העובדים על ידי ארגון עובדים אחד שיראה את "התמונה בכללותה";
- [ד] ריבוי יחידות משא ומתן מול הנהלה אחת, ידרוש הקצאת משאבים רבים מצד המעסיק, מה שיכול לגרום לפגיעה עקיפה במפעל ובעובדיו.
- [ה] ריבוי יחידות מיקוח, ובעיקר ריבוי ארגוני עובדים יציגים בחטיבה ניהולית אחת אצל המעסיק, עלול לגרום לחוסר יציבות במקום העבודה, שתהא נעוצה בסכסוכים בין קבוצות עובדים ובין ארגוניהם היציגים. על כך עמדתי בחוות דעתי בפסק דין **עמית**<sup>21</sup> ומאחר יותר בפסק דין **עמישב שירותים**, באלה הדברים:

**"המדיניות הדוגלת ביחידת מיקוח מפעלית אחת מצמצמת את התופעה של סכסוכי עבודה המבוססים על יריבות ותחרות בין שני ארגונים יציגים במפעל אחד".**

<sup>20</sup> יצחק זמיר ופרנסיס רדאי "על הזכות שלא להצטרף לארגון עובדים", משפטים ג' 275, בעמודים 292-294; פרנסיס רדאי וגלעד נועם "ארגוני עובדים ומשא ומתן קיבוצי בישראל – מבט אל המאה ה-21" משפטים לד 39, בעמודים 80-81.

<sup>21</sup> [דב"ע נה/30-4](#) "עמית" הסתדרות עובדים מכבי – הסתדרות העובדים, פד"ע כט 61, בעמוד 104.

[ו] מרבית המפעלים בישראל הם בינוניים או קטנים. פיצול יחידת המיקוח במפעלים אלה תיצור יחידות מיקוח קטנות שיכבידו על ניהול יחסי עבודה תקינים במפעל.

"המתח" בין השיטה ה"ביזורית" לבין השיטה "הריכוזית" בייצוג עובדים ובין יחידת המיקוח ה"מפעלית/תעשייתית" לבין יחידת מיקוח ה"מקצועית", מקבל משנה תוקף במצב, כגון זה שלפנינו, בו שני ארגוני עובדים "מתחרים" על ייצוג העובדים. נוכח כניסתם או הגברת פעילותם של ארגוני עובדים נוספים בישראל בעת הזו, הכרה ביחידת מיקוח רבות בתוך מפעל אחד או בתוך חטיבה עסקית אחת, עלולה לגרום לערעור יציבות יחסי העבודה במשק. לפיכך, נדרשים אנו לקביעת כללים מנחים נוספים להגדרתה של יחידת המיקוח בהתייחס למגוון מצבים אלה. בבואנו להכריע בסוגיות אלה, יש לשקול את מכלול האינטרסים העומדים על הכף; אלה של העובדים ואלה של המעסיק. זאת, תוך עריכת האיזון הראוי בין חופש ההתארגנות של העובדים לבין זכותו של המעסיק לנהל את מפעלו, קניינו.

### כללים מנחים לקביעת יחידת מיקוח

16. ככלל, יקבעו גבולותיה של יחידת המיקוח על יסוד מכלול מאפייני העסקתה של קבוצת העובדים או "היחידה" העותרת להכרה כיחידת מיקוח נפרדת. מנקודת מבטם של העובדים ישקלו "האינטרסים המשותפים" של העובדים המבקשים הכרה כיחידה נפרדת - community of interests - אינטרס קהילתי משותף. דמיון האינטרסים או שיתוף האינטרסים ייבחן במגוון עניינים כמו: האם יש לעובדים הכלולים ביחידת המיקוח סביבת עבודה דומה (Work environment), תנאי עבודה דומים (מסלולי קידום, שעות עבודה, שיטת פנסיה וכד'), סוג עיסוק (כגון עובדי ייצור), רקע דומה של הכשרה מקצועית, קירבה גיאוגרפית, אתר עבודה, היותם חלק משרשרת ייצור או מערך עבודה, היסטוריה של משא ומתן, וכד'.

במקרים רבים, יענה מבחן "האינטרסים המשותפים" גם על צרכיו של המעסיק, באופן שינהל משא ומתן עם קבוצת עובדים בעלי מאפיינים דומים. מנקודת מבטו של המעסיק יינתן משקל מרכזי לפרמטר "הארגוני-ניהולי". במסגרת זו יש לשאוף, עד כמה שהדבר ניתן, **להתאמה** בין יחידת המיקוח לבין המבנה הניהולי והארגוני של המעסיק. זאת, מתוך מגמה שחטיבה ארגונית-ניהולית אחת לא תפוצל למספר יחידות מיקוח. ככל שיוכח, כי כלל סניפיו של המעסיק נמצאים תחת מטה ניהולי וארגוני משותף, יהווה הדבר שיקול להגדרת המעסיק - על כלל אתריו - כיחידת מיקוח אחת. ככלל יש, איפוא, לחתור ל"**הסכם קיבוצי אחד לחטיבה ארגונית אחת**". "השיתוף" הניהולי בין היחידות או האתרים השונים של המעסיק, ייבחן בפרמטרים דוגמת ניהול תקציבי, ניהול משאבי אנוש, ניהול לוגיסטי, מערכות מידע, מחשוב, שיווק ומכירות, וכל כיוצא באלה.

מבחן זה, משרת אף הוא במקרים רבים גם את האינטרסים של כלל עובדי המפעל.

פרמטרים אלה לקביעת יחידת המיקוח ישקלו בכל עניין ועניין בפריזמה של **ההקשר התעשייתי והמיוחד** בכל ענף או עסק.

**כללם של דברים: תיחום יחידת המיקוח יקבע על יסוד מכלול מאפייני העסקתה של קבוצת העובדים או "היחידה" העותרת להכרה כיחידת מיקוח נפרדת. במסגרת זו ישקלו "האינטרסים המשותפים" של העובדים העותרים להכרה כיחידת מיקוח, וינתן משקל מרכזי לפרמטר "הארגוני-ניהולי" של המעסיק.**

### **קביעת יחידת המיקוח בהתארגנות ראשונית**

17. על רקע האמור לעיל עולה שאלה נוספת והיא, האם תתקבל שיטתם של כוח לעובדים וההסתדרות, לפיה יש לקבוע אמת מידה שונה – מקלה יותר – באשר לגבולותיה של יחידת המיקוח המפעלית בהתארגנות ראשונית?

המקרים שנדונו לפני בית דין זה עד כה, עסקו רובם ככולם בקביעת יחידת המיקוח אצל המעסיק **המאורגן** או שינויה.<sup>22</sup> לאחרונה, נדונו בבתי הדין האזוריים עניינים בהם נדרשה **קביעת יחידת מיקוח בהתארגנות ראשונית**.

**בפסק דין גן המדע**<sup>23</sup>, קבע בית הדין האזורי בתל-אביב (מותב בראשות השופטת גליקסמן), כי אין להכיר ביחידה מיחידותיו של המעסיק - מכון דוידסון (גן המדע) כיחידת מיקוח נפרדת. זאת, לאחר שבית הדין בא לכלל מסקנה כי לעובדי גן המדע אין אינטרס מיוחד המצדיק הכרה בהם כיחידת מיקוח נפרדת. בית הדין האזורי קבע, כי ההבחנה בין עובדי גן המדע לבין יתר עובדי מכון דוידסון היא אבחנה מלאכותית. עם זאת, נקבע באותה פרשה כי :

"יתכן, שבנסיבות מתאימות יש מקום להתחשב בכך שמדובר ב"ארגון פורץ" ובהתארגנות חדשה במקום העבודה בהגדרת יחידת המיקוח. כך למשל, ככל שמדובר במעביד שהוא רשת של סניפים רבים או מעביד שעסקו פועל במספר אתרים גיאוגרפיים, יהיה מקום לשקול אם להכיר בכל סניף או בכל אתר כיחידת מיקוח נפרדת. אולם, בכל מקרה, הגדרת יחידת המיקוח אינה שרירותית, ואין להגדירה על פי קבוצת העובדים שהצליחה ליצור התארגנות ראשונית".

**בפסק דין ויטה פרי הגליל**<sup>24</sup> קבע בית הדין האזורי בבאר-שבע (מותב בראשות השופט סופר), כי אין להפריד באופן מלאכותי בין עובדי תפעול (מלגזנים, אורזים ונהגים) לבין עובדי ייצור, המהווים יחידת מיקוח אחת. כך נקבע אף באשר למפעל לייצור מרקים בו עובדים עובדי הייצור, ולמחסן ממנו יוצאים מוצרי החברה, כי יש לראות בהם יחידת מיקוח אחת. עם זאת, בית הדין האזורי קיבל את טענתה של ההסתדרות הכללית, כי קבוצת הסדרנים

<sup>22</sup> ראו למשל: **עניין תדיראן קשר, עניין ארגון עובדי סגל המחקר במערכת הבטחון**.  
<sup>23</sup> פסק דינו של בית הדין האזורי בתל-אביב (סגנית הנשיאה השופטת לאה גליקסמן ונציגי הציבור מר מעוז הלוי והגב' דורית שחר; **סק (ת"א) 504/09**) **ארגון כוחלעובדים – מכון דוידסון לחינוך מדעי**, ניתן ביום 23.3.2009.  
<sup>24</sup> פסק דינו של בית הדין האזורי בבאר-שבע (השופט אילן סופר ונציגי הציבור מר חיים בר והגב' אסתר בכר; **סק (ב"ש) 1033/07**) **הסתדרות העובדים הכללית החדשה במרחב אשדוד – ויטה**

המועסקת מחוץ למפעל בסידור סחורה במרכולים היא יחידת מיקוח נפרדת. זאת, בשל **המיקום הגיאוגרפי** ובשל **מהות פעילותם** שאינה תלויה בפעילות עובדי החברה המועסקים באתר החברה. בהכרעתו זו, נתן בית הדין האזורי משקל לעובדה שמדובר בהתארגנות ראשונית.

אשר לדעתנו. במישור העקרוני ניתן לומר, כי אמות המידה שהתוונו לקביעת יחידת המיקוח, נכונות גם בנסיבות של התארגנות ראשונית. אלא, שיישומן של אמות מידה אלה ייעשה תוך התחשבות במאפייניה הייחודיים של ההתארגנות הראשונית, ברצונם של העובדים להתארגן, ובנסיבותיו המיוחדות של כל מקרה ומקרה.

נוסיף, כי יישום אמות המידה לקביעת יחידת המיקוח על כל מקרה ומקרה, יעשה תוך התחשבות במעמד שהעניק המחוקק לזכות ההתארגנות **בסעיפים 33ח עד 33טז לחוק הסכמים קיבוציים**, ובהלכה הפסוקה שראתה בחופש ההתארגנות זכות יסוד חוקתית. יש לציין, כי המעמד שהעניק המחוקק לזכות ההתארגנות יושם גם בנסיבות של התארגנות ראשונית **בפסק דין סינמטק**<sup>25</sup>.

18. בא כוח ההסתדרות הציע לאמץ "**מודל שלבי**" של הגדרת יחידת המיקוח בהתארגנות ראשונית. על פי מודל זה, גם בהתארגנות ראשונית המגמה תהא לחתור להסכם קיבוצי אחד לחטיבה ארגונית או ניהולית אחת. עם זאת, תתאפשר **הכרה זמנית** ביחידת מיקוח מפעלית קטנה יותר, ובלבד שהאינטרסים המשותפים והמאפיינים של אותה יחידה או קבוצת עובדים יצדיקו את "פיצולה" מיתר עובדי המעסיק. במילים אחרות: בשלב ראשון, ובכדי שלא לסכל התארגנויות חדשות בשלביהן הראשונים, תתאפשר הכרה בקבוצת עובדים או ביחידה מיחידות המעסיק כיחידת מיקוח נפרדת, אף אם הדבר אינו עונה על אמות המידה ה"רגילות" לקביעת יחידת מיקוח מפעלית. בהמשך הדרך, וככל שתתרחב ההתארגנות ליחידות נוספות של המעסיק, יחולו

<sup>25</sup> **פרי הגליל שיווק בע"מ**, ניתן ביום 6.4.2008. הערעור על פסק הדין נמחק. **עסי"ק 64/09 כוחלעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי – עמותת סינמטק ירושלים**, ניתן ביום 2.7.2009.

הכללים "הרגילים" של קביעת יחידת המיקוח המפעלית ושאלת היציגות תוכרע בהתאמה על פי סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים.

בנסיבות העניין שלפנינו, נוכח ההתרחשויות לאחר מתן פסק דינו של בית הדין האזורי, אין אנו נדרשים להכריע באשר לאימוצו של "המודל השלבי", וההכרעה בסוגיה זו תיוותר לעת מצוא. נבאר.

### מן הכלל אל הפרט

19. התארגנות עובדי מפעל ירוחם בארגון כוח לעובדים היא התארגנות חדשה שקרמה עור וגידים בשלהי שנת 2009. אמנם, ההסתדרות טענה במסגרת הדיון לפנינו, כי גם בעת קיום הדיון לפני בית הדין האזורי היו חברים בשורותיה 139 עובדים משלושת אתרי החברה מתוקף חברותם "ההיסטורית" בהסתדרות. אולם, כפי הנראה, עובדה זו לא הובאה לידיעתו של בית הדין האזורי, ההסתדרות לא צורפה להליך, ולא קיבלה הודעה מבית הדין או מכוח לעובדים על קיומו.

מכל מקום, לאחר מתן פסק הדין, התרחבה ההתארגנות במפעל אקדמיית לשלושת אתרי הייצור של החברה, וכיום חברים בהסתדרות הכללית למעלה משלוש מעובדי החברה שמספרם רב ממספר העובדים החברים בכוח לעובדים. יש לדחות את טענת בא כוח כוח לעובדים, לפיה ערעור זה אינו המסגרת הדיונית המתאימה לדיון ב"שינוי הנסיבות" שהתרחש לאחר מתן פסק דינו של בית הדין האזורי. יחסי עבודה הם דינאמיים ומשתנים ובית הדין נדרש להכריע בסכסוכים קיבוציים הבאים לפתחו על יסוד מצב הדברים כהווייתו בעת הדיון לפניו.

הצטרפותם להסתדרות של 203 עובדים משלושת אתרי החברה לאחר מתן פסק דינו של בית הדין האזורי, יש בה כדי לשנות בעת הזו תמונת מצב ההתארגנות בחברה, וכפועל יוצא, את נקודת האיזון המשפטית. למעשה, ניתן לומר, כי מדובר כיום במפעל מאורגן לכל דבר ועניין. לכך יש להוסיף, כי לאור מספר עובדי החברה שהיו חברי ההסתדרות בעת הדיון בבית הדין האזורי, ההסכמים הקיבוציים שנחתמו בעבר בין החברה לבין ההסתדרות, וחובת

ההגיונות ותום הלב ביחסי העבודה, מן הנכון היה שהמערערת או ארגון כוח לעובדים יודיעו להסתדרות על קיום הדיון בהליך.

20. יישום הקריטריונים להגדרת יחידת המיקוח על נסיבות העניין לפנינו, הביא אותנו לכלל מסקנה, כי יש לראות בכלל עובדי חברת אקדמיית, בשלושת אתרי הייצור של החברה, **יחידת מיקוח אחת**. נבאר:

בהיבט של "**שיתוף האינטרסים**" של העובדים ניתן לומר, כי **רב הדומה על השונה** בין עובדי שלושת אתרי הייצור של החברה: מרבית עובדי מפעלי החברה הם עובדי ייצור או עובדים העוסקים בעבודות פיסיות; שכרם ותנאי עבודתם דומים ומבוססים על רכיבי שכר קבועים; העובדים בשלושת האתרים הם חלק ממערך ייצור הכפוף למטה שיווקי משותף.

בהיבט "**הארגוני-ניהולי**", שלושת אתרי הייצור של חברה מהווים חטיבה ארגונית-ניהולית אחת. על המבנה הארגוני והניהולי של חברת אקדמיית ניתן ללמוד בין היתר מתרשים זרימה שהגישו באי כוח החברה לבית הדין. התרשים מצביע באופן ברור על ניהול משותף ומרוכז של שלושת אתרי החברה בהיבטים המרכזיים הרלוונטיים לניהול עסקי של חברה: על תחום התפעול והייצור בשלושת האתרים (אשדוד, ירוחם וצ.ח.ר./ראש פינה) ממונה סמנכ"ל התפעול של החברה. ענף משאבי האנוש נמצא באופן מרוכז לגבי שלושת אתרי החברה בתחום טיפולו של סמנכ"ל הכספים בחברה. הוא הדין בכל הנוגע ל"כספים", "רכש", "מערכת מידע", ו-"לוגיסטיקה" בשלושת המפעלים, עליהם מופקד סמנכ"ל הכספים בחברה. תחום השיווק והמכירות מטופל אף הוא במרוכז לגבי שלושת המפעלים על ידי סמנכ"ל המכירות בחברה.

במסגרת הדיון לפנינו הוברר, כי גיוס כוח אדם באתרי החברה נעשה אף הוא רק באישור מנהל משאבי אנוש של החברה. העובדה שלכל אחד מאתרי הייצור של החברה יש מנהל מפעל, אין די בה כדי להצביע על היותו של האתר חטיבה ניהולית עצמאית. יפים לענייננו דבריה של השופטת גליקסמן **בפסק דין גן המדע**: "**הענקת סמכויות ניהול ברמה זו או אחרת למנהל יחידה אינן הופכות אותה ליחידת מיקוח נפרדת**".

אשר לפרמטר הגיאוגרפי: כפי שקבענו, הגורם הגיאוגרפי יכול במקרים המתאימים להוות אחד מבין מכלול שיקולים בקביעת יחידת המיקוח. עם זאת,



הוא אינו יכול להוות גורם מכריע, כאשר יתר הפרמטרים מעידים על קיומו של שיתוף אינטרסים לכלל עובדי החברה, בכל אתריה. זאת, במיוחד במדינה קטנה כמדינת ישראל, בה הגורם הגיאוגרפי ככלל אינו מהווה פרמטר בעל משקל מיוחד.

לכך נוסף, שמדובר במפעל קטן יחסית, המעסיק 410 עובדים בלבד, בכל אתריו. במצב דברים זה, הכרה בכל אחד מאתריו של מפעל אקדמיית כיחידת מיקוח נפרדת, תצור יחידות מיקוח קטנות שיקשו על ניהול יחסי עבודה תקינים במפעל.

**מסקנת הדברים היא, איפוא, כי יישומם של מכלול המאפיינים להגדרת יחידת מיקוח על נסיבות העניין לפנינו הביאו לכלל מסקנה, כי כלל עובדי חברת אקדמיית מהווים יחידת מיקוח אחת ואין הצדקה להחיל עליהם הסכמים קיבוציים נפרדים ושונים או לחייב את החברה לנהל משא ומתן עם כמה ארגוני עובדים.**

**טרם חתימה,** נשוב ונעמוד על חשיבות יציבות יחסי העבודה במקום העבודה, לטובת העובדים ולטובת העסק. מציאות יחסי העבודה הוכיחה, כי בחברות או ביחידות עבודה בהן ישנה יותר מיחידת מיקוח אחת, יחסי העבודה היו יציבים פחות בהשוואה למקומות עבודה בהם ישנה יחידת מיקוח אחת או ארגון עובדים אחד במפעל.

לבסוף נעיר, כי בא כוח כוח לעובדים לא הצביע על ראיות התומכות בטענתו, כי ההתארגנות של עובדי חברת אקדמיית בהסתדרותה היא "התארגנות מטעם" המעסיקה.

21. **סוף דבר - הערעור מתקבל.** אנו מצהירים, כי חברת אקדמיית תעשיות בע"מ, על כלל אתריה, היא יחידת מיקוח אחת, וכי לעת הזו, ההסתדרות הכללית היא ארגון העובדים היציג של כלל עובדי החברה. רשמנו לפנינו את הצהרת באי כוח החברה, כי החברה תנהל משא ומתן עם ארגון העובדים היציג במטרה להגיע להסכם קיבוצי.

משמדובר בסכסוך קיבוצי-ארגוני, אין צו להוצאות.

**סגנית הנשיא נילי ארד** : מקובלת עלי חוות דעתו של חברי הנשיא אדלר ואני מסכימה לתוצאה אליה הגיע.

### **השופט עמירם רבינוביץ** :

1. אני מסכים כי חברת אקדמיית תעשיות בע"מ היא יחידת מיקוח אחת. בכך הלך חברי הנשיא בדרך שהתווה בית דין זה בפסיקתו, לפיה יחידת המיקוח בדרך כלל היא המפעל, ואין לפצלו ליחידות מיקוח שונות.
2. איני מוציא מכלל אפשרות מקרה שבו ל"סניף" של מפעל באזור גיאוגרפי פלוני יהיה "אינטרס מיוחד", שאינו קיים ב"סניף" אחר של אותו מפעל הממוקם במקום פלמוני, אשר יצדיק פיצול יחידת המיקוח, אך זה לא המקרה שלפנינו.
3. אדגיש, כי בטרם הכרה במקרים מעין אלה כיחידת מיקוח נפרדת, יש לבחון בקפידה, שמא פיצול יחידת המיקוח יפגע בעקרון הבסיסי של יחידת מיקוח מפעלית אחת.
4. לא למותר לציין, כי ארגון יציג אחד יכול להגיע לידי הסכמים קיבוציים נפרדים לגבי סקטורים שונים באותו מפעל, מבלי לפגוע בעקרון של יחידת מיקוח מפעלית אחת.

**נציג העובדים מר שלום חבשוש** : אני מסכים לתוצאת פסק דינו של כבוד הנשיא אדלר ולנימוקיו.

**נציג העובדים מר אלי וייץ** : אני מצטרף לדעתו של הנשיא אדלר ולנימוקיו.

**נציג המעבידים מר דוד בן אבו**: אני מסכים לתוצאת פסק הדין.

**נציג המעבידים מר יובל רכלבסקי**: אני מסכים לתוצאת פסק דינו של הנשיא אדלר ולנימוקיו.

### **סוף דבר**

על דעת כלל חברי המותב הערעור מתקבל. אנו מצהירים, כי חברת אקרשטיין תעשיות בע"מ, על כלל אתריה, היא יחידת מיקוח אחת, וכי לעת הזו, ההסתדרות הכללית היא ארגון העובדים היציג של כלל עובדי החברה. רשמנו לפנינו את הצהרת באי כוח החברה, כי החברה תנהל משא ומתן עם ארגון העובדים היציג במטרה להגיע להסכם קיבוצי.

משמדובר בסכסוך קיבוצי-ארגוני, אין צו להוצאות.

ניתן היום ט' בניסן התש"ע (24.3.2010) בירושלים בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

עמירם רבינוביץ 54678313-23/10

הנשיא סטיב אדלר סגנית הנשיא נילי ארד השופט עמירם רבינוביץ

**נציגי עובדים:** מר שלום חבשוש      מר אלי וייץ

**נציגי מעבידים:** מר דוד בן אבו      מר יובל רכלבסקי

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)