

החלטת בית הדין הארצי לעבודה מיום 2.1.13 בנושא הסכסוך בחברת פלאפון

דיון בקבוצת המשתמשים של האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה IIRRA-L

From: Ely Weitz [<mailto:eweitz@post.tau.ac.il>]

שבת 05/01/2013

שלום רב,

מצ"ב פסק הדין התקדימי של בית הדין הארצי לעבודה שקבע כי
חל איסור מוחלט על מעסיק להביע עמדה בעניין התאגדות
עובדיו בכל צורה שהיא.

פס"ד משתרע על כ-100 עמודים, חשוב בצורה בלתי רגילה,
והקריאה חשובה ומעניינת לכל מי שמתעניין ביחסי עבודה.

אני מניח שאוריאל לין יעתור לבג"ץ בעניין.

כל טוב,

אלי

From: Ran Chermesh <rancherm@EXCHANGE.BGU.AC.IL>

Reply-To: IIRRA-L - Israeli Industrial Relations Research Association
List <IIRRA-L@BGU.LISTSERV.AC.IL>

Date: Sat, 5 Jan 2013 21:02:33 +0000

שלום אלי,

תודה על מסמך פסק הדין. קראתי אותו, אם כי לא באופן מעמיק ויסודי ולא יצאתי נלהב.

וכל כך למה?

אולי נובע הדבר מכך שהקדמתי לקרוא את דעת היועץ המשפטי לממשלה (מצורף) לפני שקראתי את פסה"ד של בית הדין הארצי. מבית ספרו של היועץ המשפטי לממשלה יצאה הבחנה אנליטית חדה, ההבחנה בין שלב ההתארגנות לשלב ניהול המו"מ. מבית מדרשו עלה הרעיון שמדובר בשני פרקים בעלי מהות שונה לחלוטין, בשני פרקים שאת האחד יש לטפח בכל מחיר ושאת השני צריך להשאיר פתוח לניהולם של הצדדים.

ואולם, מה לעשות, מדובר בשני פרקים של אותו משחק, בשני שחקנים המשחקים משחק המשכי אחד.

וכאן, באה חולשה נוספת של חוות דעתו של היועץ, חולשה שהשתלטה על פסק הדין של בית הדין הארצי. שני המסמכים מנוסחים בלעדית כשיח של זכויות, כחיפוש אחר איזון בין זכויות. ואולם, מה לעשות, מדובר לא פחות, ואולי אף יותר, ב"שיח" של אינטרסים. וכאשר משחקים ניגודי אינטרסים, איזון בין זכויות אינו מספיק.

איני יודע מה יקרה בפלאפון. יתכן, שפסה"ד יביא סוף-סוף את הויכוח על עצם היציגות לכלל סיום. (במקרה, מנכ"ל פלאפון גר ברחוב בו אני מתגורר. בקרנו את השובתים והבענו, אשתי ואני, את תמיכתנו בהם). ואולם, בהמשך הפתרון יביא, מן הסתם לנסיגות חוזרים ונשנים לאיינו, כלומר למזער את השפעתו. הסנונית הראשונה היא לשכת המסחר. לא אתפלא אם יהפוך בג"צ את החלטת בית הדין. ישבתי במושב משפט "עמית" וראיתי איך הפך הרכב רחב של שופטי בית המשפט העליון פה אחד את החלטות הארצי. במלים פשוטות, החזיר בג"צ את המערכת למתכונתה הממוסדת, תחיקה, לכנסת ופרשנות, לבית הדין. ספק אם החלטה קיצונית כזו שהתקבלה בבית הדין תעבור את מבחן בג"צ.

ואולם, גם אם זה לא יקרה, המציאות ויחסי הכוחות והאינטרסים שבה ימצאו דרך לקעקע את הטענה התיאורטית לפיה אין קשר בין שלב ההתארגנות לבין שלב המו"מ ושעל אופנויות הפעולה בפרק הראשון להיות שונות לחלוטין מאשר בפרק השני.

עדיף היה, כמובן, שנושא שלב ההתארגנות היה מוצא את פתרונו בתקנון אתיקה מוסכם על ארגוני המעסיקים וארגוני העובדים. ואולם, בהעדר מסמך כזה, עדיף היה למצוא פתרון נקודתי לסכסוך הנוכחי ולהשאיר לשחקני המערכת את בניית ההסדר המועדף עליהם. (דרך אגב, המסמך שהגישה הסתדרות עובדים לאומית קרוב לעמדתי יותר מכל מסמך אחר).

ן

From: Ely Weitz <eweitz@POST.TAU.AC.IL>

Reply-To: IIRRA-L - Israeli Industrial Relations Research Association List <IIRRA-L@BGU.LISTSERV.AC.IL>

Date: Sun, 6 Jan 2013 17:05:56 +0200

רן שלום,

אינני שותף לפסימיות שלך – מדוע להתמקד ברבע הכוס הריקה דווקא? שלושת רבעי הכוס המלאה הם הצעד העיקר החשוב, האמיץ והתקדימי שעשה בית הדין הארצי. פסק הדין מאותת איתות ברור על תפיסה נכונה והוגנת של מעמדה של העבודה המאורגנת. אני מקווה שנשיאת בית הדין הארצי לעבודה, נילי ארד, תשכיל לפעול באומץ ובנחרצות דומה גם כלפי המעביד הציבורי. וכך, מפני שמדובר במעסיק פרטי ולא בשלטון רב הכוח המאיים על מערכת המשפט כולה, אני מאמין שבית הדין העליון לא יוותר על ההזדמנות לגלות ליברליות ויאמץ את פסק הדין.

האבחנה בין שלב ההתארגנות ושלב המו"מ הקיבוצי בין ארגון יציג למעסיק חשובה למדי – בשלב ההתארגנות זקוקים העובדים להגנה זו באופן זמני, עד אשר יתגבשו התנאים למו"מ קיבוצי. משהוקם ארגון יציג בעל סמכויות וכלים למאבק מקצועי ניתן, על מנת להחזיר את האיזון, לאפשר למעביד יותר חופש פעולה.

כל טוב,
אלי

From: Ran Chermesh <ranchem@EXCHANGE.BGU.AC.IL>
Reply-To: IIRRA-L - Israeli Industrial Relations Research Association List <IIRRA-L@BGU.LISTSERV.AC.IL>
Date: Sun, 6 Jan 2013 17:09:57 +0000

שלום אלי,

ניסחתי את עמדתי כפי שעשיתי משום שהייתי כבר בהצגה דומה, כוונתי למקרה "עמית". הייתי אז חלק במאבק איתנים במותב מורחב של בית הדין, מותב שכלל את טובי החוקרים דאז בתחום יחסי העבודה (רות בן-ישראל, הדרה בר-מור, אמירה גלין ועבדך הנאמן). פסה"ד משקף את חילוקי הדעות, הנשיא גולדברג בראש דעת הרוב וסגן הנשיא באותם ימים, סטיב אדלר, בראש דעת המיעוט.

דעת הרוב ביקשה להביא ישועה למדווי מערכת יחסי העבודה הישראלית, לאפשר סוף-כל-סוף ריענון השורות, הוספת שחקן משמעותי לצד ההסתדרות הכללית כמייצג העובדים. לשם כך היה הרוב מוכן לכופף כל קריטריון, לאשר לעמותה שכל עניינה היה בניצול סדק בחוק הגנת השכר כדי לקדם אינטרסים של קופת חולים "מכבי", להחשב כארגון עובדים. (בהמשך חלו כמה התפתחויות בארגון זה). בג"צ הבהיר לבית הדין הארצי לעבודה שקיים בישראל מחוקק ויש לו סמכות חקיקה בלעדית. אפשר היה לייחס לדעת הרוב חזון, אולם בעיקר הרבה משאלות לב.

לצערי, פסק הדין האחרון בנושא פלאפון צועד באותו נתיב. במקום למצוא פתרון נקודתי לסכסוך מתמשך ולעשות זאת בפסק דין קצרצר, עשתה הנשיאה צעד דרמטי ונסחה הלכה חדשה. העובדה שהלכה זו התקבלה פה אחד רק מדאיגה אותי, שכן כנראה שלא מוצו המאמצים להתדיינות ולעידון.

מה יקרה אם יקבל בג"צ את פניית לשכות המסחר (שאולי יצטרפו אליו גם ארגוני לשכת התיאום)? נהיה במצב של נסיגה בנושא הגנת התארגנות העובדים. ייקח לבית הדין שנים כדי להתמודד עם החלטה שתהפוך בבג"צ את דעתו הנוכחית.

ומה יקרה עכשיו בארגוני המעסיקים, או לפחות אצל המעסיקים המתנגדים להתארגנות עובדיהם? כל עורכי הדין ייחלצו לאיתור סדקים בפסיקה. כשקיים פער קיצוני בין המציאות לבין הפסיקה, היא קוראת ליזמות כאלה.

לכן, אלי, אני מודאג. והלוואי שאתבדה.

רן

From: Ely Weitz <eweitz@POST.TAU.AC.IL>
Reply-To: IIRRA-L - Israeli Industrial Relations Research Association List <IIRRA-L@BGU.LISTSERV.AC.IL>
Date: Mon, 7 Jan 2013 07:26:20 +0200

רן שלום,
נראה שכעת אין לפלאפון סיבה לערער על פסק הדין של נשיאת בית הדין הארצי לעבודה, נילי ארד.
כל טוב,
אלי

http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000812307#fromelement=hp_morearticles

From: Ran Chermesh <rancherm@EXCHANGE.BGU.AC.IL>
Reply-To: IIRRA-L - Israeli Industrial Relations Research Association List <IIRRA-L@BGU.LISTSERV.AC.IL>
Date: Mon, 7 Jan 2013 07:27:23 +0000

אלי,

בהחלט לא ברור מה יקרה. עבור "פלאפון" הסיפור נגמר מרגע שהכירה בכך שלהסדרות יש שלישי (ויותר) ואולם באשר לשאר המעסיקים ולארגוניהם, הפרשה רק החלה. ראה את הכתבה הבאה מגלובס:

["פלאפון הביאה עלינו את פסק הדין - עשתה כל טעות אפשרית"](#)

במאמר זה מוצגת חלוקה ברורה בין משפטנים בהתייחסותם לפסה"ד, חברתנו (והמיועדת ליושבת הראש) עו"ד נעמי לנדאו ועו"ד בני כהן, נלהבים מהפסיקה ואילו עו"ד נחום פיינברג, מבקר אותה.

רן

From: Yosi Gattegno <yosigat@BEZEQINT.NET>
Reply-To: IIRRA-L - Israeli Industrial Relations Research Association List <IIRRA-L@BGU.LISTSERV.AC.IL>
Date: Mon, 7 Jan 2013 17:05:22 +0200

רן,

אם אני מבין אותך נכון אתה מפקפק בישימות החלטה של ביה"ד הארצי ואף סבור שבג"צ יהפוך אותה.

מה לגבי המהות. ההחלטה יוצרת איזון נכון לגבי כוחו של המעסיק ומידת התערבותו הלגיטימית בשלב ה"עובדי" של ההתארגנות, בשלב הראשוני. במצב זה יש להקנות הגנה ברמה גבוהה יותר על היוזמה להתארגן לעומת זכויות הקניין וחופש הבעת הדעה/ הדיבור של המעסיק, שאם לא כן האפשרות להתארגן דינה להיכשל ברוב המקרים ואז חופש זה מתנדף והופך לווירטואלי.

מדובר בזכות שהיא בבסיסה זכות של כל עובד ושל כלל העובדים ולכן המשחק כולו הוא "במגרשם" של העובדים.

תמיד סברתי, גם בתפקידי כמייצג מעסיקים, שזוהי זכותם ושיש לאפשר להם חירות מלאה בהחלטה להתארגן ושאינן להתערב בפעילות זו.

למרות כל האמירות המתחסדות, כל הסבור אחרת מתנגד בד"כ לעצם החופש להתארגן של העובדים ועוטף את זה במילים יפות.

עם זאת, הייתי מעניק למעסיק חופש תגובה רחב יותר בנוגע לעובדות הקשורות בעסקו והמתפרסמות במסגרת המאבק ע"י העובדים או האיגוד המקצועי.

אם שמעת התקבל לאחרונה תיקון לתקנות ההסתדרות הקובע אפשרות לרישום כחבר באינטרנט וכן לפטור מתשלום דמי חבר של העובד עד לחתימת הסכם קיבוצי.

לדעתי יש כאן מידה רבה של הרחבת המושג "חברות" וגם אם אין בעייה בעצם הרישום הדיגיטלי של חבר פוטנציאלי, לא סביר שהוא יימנה על חברי האיגוד המקצועי

כשהוא פטור מתשלום בשלב כלשהו של חברותו ומחוייב בון רק אם הצליחו להשיג חתימה על הסכם קיבוצי.

שבוע טוב, יוסי גטניו

From: Ran Chermesh <ranchem@EXCHANGE.BGU.AC.IL>
Reply-To: IIRRA-L - Israeli Industrial Relations Research Association List <IIRRA-L@BGU.LISTSERV.AC.IL>
Date: Mon, 7 Jan 2013 17:24:53 +0000

שלום יוסי,

כל המכיר אותי, ומי כמוך מכירני, לא יפקפק באהדתי ובתמיכתי לנושא העבודה המאורגנת. ולכן, ברור שאני תומך בכל הסדר סביר שיאפשר לחצות את קו ההתארגנות ולהגיע לשלב ההכרה ובעקבותיו, ניהול המו"מ.

ואולם, האם נראה בעיניך ריאלי שמעסיק, החרד מפני התארגנות עובדיו, יגזור על עצמו אלא מוחלט לנוכח יזמת ההתארגנות? לדעתי, אין גוזרין על הציבור גזירה אלא אם כן רוב הציבור יכולים לעמוד בה. הגזירה הנוכחית תגרור את בית הדין לתביעות אין ספור על כל ניסיון התארגנות. יותר מזאת, האם לא חשוב שכל עובד ייקח בחשבון את האילוצים שעומדים בפני המעסיק לפני שיבחר בהתאגדות? מה יקרה, לדוגמא, אם מדובר במפעל בבעלות זרה, שהעבירה להנהלה בארץ מסר חד-משמעי וברור: אם העובדים יתארגנו, נסגור את המפעל. האם לא חשוב שהעובדים יהיו מודעים לכך?

התוספת שלך "עם זאת, הייתי מעניק למעסיק חופש תגובה רחב יותר בנוגע לעובדות הקשורות בעסקו והמתפרסמות במסגרת המאבק ע"י העובדים או האיגוד המקצועי" היא בדיוק מה שחסר בפסק הדין. אני הייתי מתיר למעסיק לפרסם כל מידע בעל השלכות כלליות בכל אמצעי תקשורת. אם בחר המעסיק להשתמש ברשת תקשורת פנים ארגונית, הייתי דורש שהתפוצה תהיה כלל-ארגונית ושלארגון המבקש הכרה תהיה זכות להעברת מסר תגובה באורך דומה באותו אמצעי תקשורת.

כל זה מחזיר אותי לנושא האתי. אילו יכולנו להציע נוסח של תקנון אתיקה בנושאים כגון אלה ואילו הצלחנו "למכור" אותו לשחקנים הראשיים במשק, היינו משיגים משהו שפסק דין החלטי של בית הדין אינו יכול להשיגו, הגבלה וולונטארית של חופש הביטוי.

From: Frances Raday <frances.raday@GMAIL.COM>
Reply-To: IIRRA-L - Israeli Industrial Relations Research Association
List <IIRRA-L@BGU.LISTSERV.AC.IL>
Date: Tue, 8 Jan 2013 00:52:16 +0200

Dear All,

Since drafting this the struggle for recognition succeeded - so my comments may be moot.

I want to suggest that if Bagatz follows its decision in Amit, it will confirm the decision of the National Labour Court.

In Amit, Justice Zamir preferred the right to organise collectively recognised in the legislative framework over the individual right of employees to choose representation on the basis of individual employment contracts. In the present case the right to organise is recognised in the Collective Agreements Law as overriding the employer's fundamental rights - i.e. employer's property right does not allow him/her to exclude union representatives from his/her premises.

It also seems clear and highly persuasive in international and comparative law that the employer is not entitled, on the grounds of freedom of expression, to interfere with the organisation of the employees through company unions, threats of reprisals or other forms of direct interference or bad faith bargaining.

Best,

Frances

From: Ran Chermesh <rancherm@EXCHANGE.BGU.AC.IL>
Reply-To: IIRRA-L - Israeli Industrial Relations Research Association
List <IIRRA-L@BGU.LISTSERV.AC.IL>
Date: Tue, 8 Jan 2013 09:05:35 +0000

שלום פרנסיס,

שמח לקרוא את הערתך.

ובכל זאת,

1. באשר ללקחי "עמית", כל אחד מאיתנו צעד לכיוון שונה. את, לכיוון השלכות פסיקת בג"צ על מערכת יחסי העבודה ואני, ביחס להתייחסות בג"צ לסמכות בית-הדין, כלומר להבחנה בין סמכות תחיקה לסמכות פסיקה. אין ספק שאת צודקת, פסיקת בג"צ חיזקה מאוד את מוסד ההסדר הקיבוצי על כל מרכיביו (שחקנים, מו"מ, וכו'). אלא מה? השלכה זו נגזרת מפסה"ד, אך אינה מוצגת כמטרתו. לטעמי, הנקודה העיקרית שהדגיש השופט זמיר היתה שעל בית הדין לנהוג לפי החוק ולא להגזים בחידושים דמויי תחיקה. לטעמי, פסיקתו האחרונה של בית הדין בנושא פלאפון דומה יותר לפסק דין אופייני של בג"צ מאשר לפסק דין של בית דין לעבודה. לא בטוח שבג"צ יאהב זאת. (יחד עם זאת, מדובר במסמך מרשים, ראוי לקריאה קפדנית ולהפצה).
2. באשר למשפט הבינלאומי, אני רואה עצמי מומחה בשטח זה. ואולם, שרון רבין – מרגליות רואינה ברדיו ולדבריה, אף לא אחת מהמדינות המוכרות לה צעדה כל כך רחוק בהגנה על זכות ההתאגדות, תוך התעלמות מזכות הקניין. כולנו מסכימים שצריך להגן על עובדים במהלך התארגנותם, אך ספק אם ניתן, ואולי אף צריך, ליצור עבורם חומה הרמטית, שתחסום לחלוטין מעורבות של מעבידיהם. כפי שהזכרתי, לעתים חשוב גם לעובדים לדעת מה קורה בצד השני. (הדוגמה הקיצונית שהבאתי היתה של ארגון בבעלות זרה, שבעליו מתנגדים עקרונית להתארגנות עובדים, ושבמקרה של התרחשות התארגנות, נחשים לסגור את הסניף שלהם בארץ. האם לא חשוב שעובדים יידעו שבמקרה הספציפי הזה התארגנות משמעה פיטורין?! או שמא יחמיר בית הדין את פסיקתו ויאסור על מעסיק לסגור את העסק שלו בעקבות התארגנות עובדיו?)

כל מי שהשתתף בדיון, וחבל שלא הצטרפו מומחים נוספים, תומך בחיזוק העבודה המאורגנת, אך אפילו יוסי גטניו, שהצהיר במפורש על תמיכתו בפסיקה, סייג את עמדתו במשפט הבא: "הייתי מעניק למעסיק חופש תגובה רחב יותר בנוגע לעובדות הקשורות בעסקו והמתפרסמות במסגרת המאבק ע"י העובדים או האיגוד המקצועי"

רן

From: Aviad Bar-Haim <aviad@OPENU.AC.IL>
Reply-To: IIRRA-L - Israeli Industrial Relations Research Association List <IIRRA-L@BGU.LISTSERV.AC.IL>
Date: Tue, 8 Jan 2013 11:56:05 +0200

חברים וחברות,

נדמה לי שהגענו בשיח הזה, כמו בשיח על "האם הסכם קיבוצי הוא קדוש?", לנקודה שאולי כדאי להתחיל לתעד אותה, כדי שהאגודה תוכל להפיץ אותה בצורה מסודרת מאוחר יותר.

המתחיל במצוה, אומרים לו גמור – אם כך, רן, התיאות לקחת על עצמך את הפרויקט?

Frances Raday frances.raday@GMAIL.COM

יום ו 11/01/2013 21:33

I agree with your comments, Ran.

Regarding Zamir's concentration on statutory authority, I think in this case too statutory authority can be invoked in support of Nili Arad's decision, by relying on the limits imposed on employer prerogative in the provisions on freedom of organisation in the Collective Agreements Law . As regards the extent of the limits on freedom of expression, I think the limit is, as I said, hostile interference in the employees' organisation efforts,. It is only if you read Nili Arad's judgment as going beyond that you find no similar approach in comparative law.

Frances Raday