

ינואר 2013

נחום פינברג *

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון **

אלון נוי

נעמה שבתאי בכר

אורית כזום

אסף ארזי

דוד משה

גליה קלינגמן

אוהד גלעד

רוני איטח-גנט

נטלי קמחי

מאיה גבעון

עדי תורג'מן

ליאת כהן

אילה פלזנטל דברת

רוני יואלי פולק

חן גבאי

נעה מינדלין

טובה שרון

ג'ניה ווילינסקי

רוני הראל

אסף בקר

יעל חבינישטיין

שלומית שליט

* מטריין

** חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הגדרת "יחידת המיקוח" בהתארגנות ראשונית

1. "יחידת המיקוח" הינה מושג מפתח במשפט העבודה הקיבוצי. זו אחת מאבני היסוד עליהן מושתתת המבנה כולו.

יחידת המיקוח מגדירה את קבוצת העובדים הרלוונטית לשיח הקיבוצי עם המעביד.

כידוע, רק ל"ארגון העובדים היציג" נתון הכח לתת את הסכם קיבוצי. רק כאשר קיים "ארגון עובדים יציג", קמה חובה על המעביד לנהל עימו מו"מ קיבוצי.

ומהו "ארגון עובדים יציג"? החוק מגדירו כארגון העובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם עתיד לחול ההסכם הקיבוצי, ובתנאי נוסף - שמספר זה אינו פחות משליש העובדים שעליהם יחול ההסכם הקיבוצי.

יחידת המיקוח תוחמת ומגדירה את קבוצת העובדים שלגביה תתבצע הבדיקה המספרית האמורה: רוב העובדים המאורגנים מתוך הקבוצה והתנאי המינימלי לפיו מספר זה אינו פחות משליש של הקבוצה.

מכאן, חשיבותה הרבה של קביעת יחידת המיקוח, בהיותה גורם מכריע בשאלה האם ארגון עובדים רכש את "כרטיס הכניסה" המקנה לו את הזכות להחשב כארגון העובדים היציג במקום העבודה.

ברור, כי ככל שיתחבר המיקוח נקבעת בצורה רחבה יותר, באופן שתכלול מספר עובדים גדול יותר, כך הנטל שמוטל על ארגון העובדים לעמוד במספר המינימלי הנדרש יהא כבד יותר, ולהיפך.

2. השאלה כיצד תיקבע יחידת המיקוח במקום עבודה נתון, העסיקה גם בעבר את בית הדין לעבודה. ואולם בעת האחרונה, על רקע שטף המקרים בהם מנסים עובדים וארגוני עובדים להפוך מקום עבודה, שלא היה מאורגן, למקום שבו מתקיימים יחסים קיבוציים, נודעת לעניין זה משנה חשיבות. כפי שנראה להלן, הדבר גם משפיע על הכללים שיחולו.

- 2 -

3. כללי היסוד שנקבעו בעבר בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה בסוגיה הם אלו:

הכלל הראשוני והמרכזי הוא, כי קביעת יחידת המיקוח או שינויה יעשו בהסכמה, ובית הדין לא ימהר להתערב בהסכמה שאליה הגיעו הצדדים. שינוי של יחידת המיקוח שנקבעה בהסכמה, לא יכול להעשות חד-צדדית על ידי אחד הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים.

במקרים שבהם לא הושגה הסכמה, קובע בית הדין את יחידת המיקוח. נקודת המוצא שקבע בית הדין לעבודה לעניין זה היא שיחידת המיקוח תיקבע על בסיס מפעלי. כלומר: אצל מעביד אחד תתקיים יחידת מיקוח אחת.

ברוב המקרים שבהם ביקשה קבוצת עובדים ליצור יחידת מיקוח נפרדת במקום עבודה מסוים, על בסיס שיוך מקצועי או סקטוריאלי, בית הדין לא הכיר בכך, והדבר לא הותר להם. רק במקרים חריגים (כגון: עובדי המחקר במערכת הביטחון) איפשר בית הדין לקבוצת עובדים לפרוש מיחידת המיקוח הקיימת וליצור יחידת מיקוח חדשה. כך, לדוגמא, לאחרונה ביקשו טייסי אל-על להקים לעצמם יחידת מיקוח נפרדת ולהתפצל מיחידת המיקוח של שאר עובדי החברה המאוגדים בהסתדרות. בית הדין זחה את בקשתם, מן הטעם שלא עלה בידם להצביע על "אינטרס מיוחד" המצדיק הכרה ביחידת מיקוח נפרדת.

4. לאחרונה, נדרש בית הדין הארצי לסוגיה בהקשר של התארגנות ראשונית במקום העבודה. מדובר בפסק הדין שניתן בעניין ההסתדרות הכללית החדשה נ' אלקטרה מוצרי צריכה בע"מ. פסק הדין עסק באחת מרשתות השיווק המופעלות על ידי אלקטרה, המכונה "מחסני חשמל".

5. בפסק הדין בעניין מחסני חשמל קבע בית הדין הארצי הלכה חדשה, ולפיה במקרה של התארגנות ראשונית, יש לנקוט בגישה גמישה ומקילה יותר, באופן שתתאפשר חריגה מהכלל הרגיל של יחידת מיקוח אחת למעביד אחד, ותיקבע יחידת מיקוח קטנה יותר. בית הדין אומר שהגמשה זו של הכללים נועדה לאפשר את מימוש זכות ההתארגנות¹.

בית הדין הארצי מציין בפסק דינו, כי הוא ער לכך שהמצב הרצוי, המשקף יעילות ושיוויון בין העובדים ויציבות ביחסי העבודה במפעל, הינו קביעת יחידת מיקוח מפעלית אחת בלבד. ברור גם, מוסיף ואומר בית הדין, שהאינטרס הניהולי-ארגוני של המעביד הינו, כי המו"מ הקיבוצי ינוהל למול ארגון עובדים יציג אחד במסגרת יחידת מיקוח אחת. ואולם, אומר בית הדין בפרשת מחסני חשמל, כי כנגד אינטרסים אלו, שהינם לגיטימיים כשלעצמם, עומד אינטרס חשוב ובעל משקל רב ביותר, והוא זכות ההתארגנות של העובדים, שמעמדה הינו כשל זכות יסוד חוקתית.

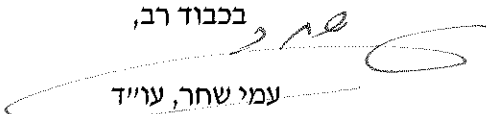
על פי קביעת בית הדין, בנסיבות של התארגנות ראשונית במקום העבודה, משקלה של זכות ההתארגנות יגבר בדרך כלל על פני האינטרסים האחרים, ולכן בסיטואציה זו ניתן לחרוג מן הכלל הרגיל של יחידת מיקוח אחת אצל מעביד אחד.

¹ בכך סטה בית הדין הארצי מהלכה קודמת שלו בעניין אקו-שטיין בה נפסק כי גם בהתארגנות ראשונית יחולו באופן עקרוני הכללים הרגילים בנושא קביעת יחידת המיקוח.

- 3 -

6. בהתאם לכך, פסק בית הדין בפרשת מחסני חשמל, כי למרות שמחסני חשמל היתה חלק ממספר רשתות שפעלו במסגרת מעביד אחד, ולמרות שהוכח כי עיקר ניהולה מתבצע ברמת החברה (אלקטרה) ולא ברמת הרשת, למרות כל אלו יש להכיר בעובדי רשת מחסני חשמל כיחידת מיקוח נפרדת. בית הדין תמך את מסקנתו זו בכך שהיו סממנים ברורים המבדילים את עובדי רשת מחסני חשמל מעובדי שאר הרשתות. ואולם, הבסיס העיקרי להכרה ברשת מחסני חשמל כיחידת מיקוח נפרדת הינו, כפי שנאמר מפורשות בפסק הדין, בשל העובדה שדובר שם במקרה של התארגנות ראשונית.
7. על אף חדשנותה, הלכת "מחסני חשמל" אינה מפתיעה. היא עולה בקנה אחד עם גישתו העקבית של בית הדין הארצי לעבודה בשנים האחרונות, לפיה עת מדובר בהתארגנות ראשונית, יש לקבוע הלכות שיקדמו את זכות ההתארגנות, ובמידת הצורך יש להתאים או לשנות כללים שנקבעו בפסיקה קודמת. כך, למשל, נקבע בפסק דין קודם (פרשת "הוט"), כי על המעביד המפטר את מי שעומד בראש ההתארגנות יחול נטל שכנוע מיוחד-מוגבר - להראות העדר קשר בין הפיטורים לבין ההתארגנות. כך גם נקבע לאחרונה כי למעביד אין זכות להביע עמדה בפני עובדיו באשר להתארגנות הראשונית (פרשת "פלאפון"). פסק הדין בעניין מחסני חשמל תואם, איפוא, מגמה מתמשכת של בית הדין הארצי ליתן עדיפות מיוחדת להתארגנות העובדים.
8. חרף הגישה המקילה המאפיינת את גישת בית הדין בפרשת מחסני חשמל, אין משמעות הדבר שכל קבוצת עובדים זעירה תוכל לזכות בהכרה כיחידת מיקוח². זאת, גם אם מדובר בהתארגנות ראשונית. בית הדין הארצי עמד על כך במפורש בפסיקתו בעניין מחסני חשמל. בית הדין אמר, כי אין לו כוונה ליצור יחידות מיקוח בלתי הולמות ומלאכותיות המשקפות הבדלים דקים עד בלתי נראים בין קבוצות עובדים שונות אצל אותו מעסיק. לדבריו, תידרש מידה מסוימת של אינטרסים משותפים, וכן שוני מסוים של אותה קבוצה בהיבט הארגוני-ניהולי, כאשר להיבט של אינטרסים משותפים יהא - במצב של התארגנות ראשונית - משקל מכריע יותר מההיבט הארגוני-ניהולי.

בכבוד רב,


עמי שחר, עו"ד
נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון

² ואולם, ראה פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בירושלים בעניין האגודה לבריאות הציבור, שבו הוכרה כיחידת מיקוח קבוצת עובדי המטה המונה כ-30 עובדים, מתוך סך כל עובדי האגודה המונים כ-750 עובדים.