



**בתי הדין לעבודה**

**בבית הדין האזורי לעבודה**

**סק': 001043/09**

**כבא ר - ש בע**

**בפני: כבי השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בז'ינינסקי**

**בעניין:**

- 1. כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי
- 2. נציגות עובדי מפעל אקרשטיין – ירוחם

**ע"י ב"כ עו"ד איתי סבירסקי, עדי אורן המבקשים  
פריאנטי  
נגד**

**אקרשטיין תעשיות בע"מ**

**ע"י ב"כ עו"ד שלומית גוטרמן המשיבה**

**פסק דין**

**פתח דבר**

- 1. האם "כוח לעובדים" הינו הארגון היציג במפעל של חברת אקרשטיין בירוחם. זאת השאלה בה נכריע בהליך זה.
- 2. המבקש 1 הינו ארגון עובדים כללי אשר הוכר ככזה בפסיקות שונות של בתי הדין לעבודה. מדובר בארגון הפועל לאיגוד עובדים בלתי מאורגנים ברחבי הארץ. (להלן: "כוח לעובדים" או "הארגון").
- 3. המבקשת 2, הינה נציגות זמנית של עובדי המשיבה במפעל ירוחם. (להלן: "הנציגות הזמנית").
- 4. המשיבה הינה חברה פרטית שעיקר עיסוקה בפיתוח וייצור מוצרי תשתיות ובנייה. (להלן: "המשיבה" או "החברה"). החברה מעסיקה כ- 410 עובדים בכל רחבי הארץ. לחברה שלושה מפעלי ייצור בירוחם, אחדוד וצ.ח.ר (ליד ראש פינה). הנהלת החברה ממוקמת בהרצליה.



## בתי הדין לעבודה

סק': 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**ב ב א ר - ש ב ע**

**בפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בז'ינסקי**

5. המבקשים טוענים בבקשתם הנוכחית כי על רקע הרעה חד צדדית של תנאי עבודתם של עובדי מפעל אקרשטיין - ירוחם (להלן: "המפעל בירוחם" או "המפעל") ביקשו עובדי המפעל להתאגד והצטרפו לכח לעובדים, הקימו נציגות זמנית ובקשו לנהל משא ומתן קיבוצי עם המשיבה אולם זו סרבה בטענה כי המפעל בירוחם אינו מהווה יחידת מיקוח מפעלית במשיבה ולפיכך כח לעובדים אינו הארגון היציג של המשיבה.
6. מנגד טוענים המבקשים בבקשתם הנוכחית, כי עובדי מפעל ירוחם מהווים יחידת מיקוח מפעלית גם לאור ההגדרה המסורתית של משפט העבודה הקיבוצי בדבר "מעביד אחד (מפעל אחד) - יחידת מיקוח אחת" בשל היותם קבוצת עובדים בעל אינטרס מיוחד ובשל העובדה כי מדובר בהתארגנות ראשונית במקום עבודה שאינו מאורגן.
7. עוד נטען מפי המבקשים, כי המשיבה מנעה כניסתם של נציגיה למפעל המשיבה בירוחם ולמפעליה הנוספים בראש פינה ובאשדוד, לצורך קידום זכות ההתארגנות בניגוד לסעיף 33 ט לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז - 1957 בניגוד להוראת סעיף 33 ט לחוק הסכמים קיבוציים.
8. המבקשים הגישו בקשה למתן הסעדים הקבועים הבאים:
- א. צו עשה המורה למשיבה לנהל עם כח לעובדים לאלתר משא ומתן קיבוצי אינטנסיבי כארגון יציג של עובדי מפעל המשיבה בירוחם בעניינים המנויים בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז - 1957. כאמור בסעיף 33 ח 1 לחוק.
- ב. צו מניעה האוסר על המשיבה למנוע כניסתן של נציגי כח לעובדים ושל מי מעובדי המשיבה המאורגנים בו למפעל המשיבה בירוחם ולמפעלי המשיבה בראש פינה ובאשדוד, לצורך קידום זכות ההתארגנות. כאמור בסעיף 33 ט לחוק. נטען כי לבית הדין הסמכות להעניק הסעד הנ"ל מכח הוראת סעיף 33 יא (א) (1) לחוק.



## בתי הדין לעבודה

סק': 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**בבאר - שבע**

**בפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בז'יינסקי**

9. המשיבה טוענת בתגובה, כי הינה חברה אחת שלה שלושה מפעלי ייצור ולפיכך ארגון המבקש להכיר בו כארגון יציג של המשיבה, עליו לדאוג לייצג שלישי מכלל עובדי החברה. בפועל הצטרפו לכח לעובדים רק עובדים ממפעל ירוחם ולפיכך אין מדובר בארגון יציג של המשיבה.

כמו כן, נטען כי אין להכיר במפעל ירוחם כ"יחידת מיקוח" מפעלית.

בנסיבות אלה עמדתה כי, לא ניתן לחייב את המשיבה לנהל משא ומתן קיבוצי עם כח לעובדים, כארגון יציג על פי האמור בחוק ההסכמים הקיבוציים.

### רקע עובדתי:

10. המשיבה עוסקת בייצור מוצרי תשתיות ובנייה, ובין היתר מוצרים לפיתוח סביבתי, מוצרי סיליקת לבנייה, רעפי בטון, מוצרי תשתית תת ועל קרקעית מבטון, עמודים, גדרות, חומות, הקמת מנהרות ועוד.

למשיבה 3 מפעלים הממוקמים בירוחם, בצ.ח.ר (אזור התעשייה ליד ראש פינה) ובאשדוד.

המטה וההנהלה הראשית של החברה יושבים בהרצליה פיתוח ולמשיבה מספר משרדי מכירות ברחבי הארץ.

11. המשיבה מעסיקה כ- 410 עובדים בכל רחבי הארץ.

במפעל ירוחם כ- 106 עובדים, מתוכם 25 בתפקידי ניהול וכ- 80 פועלים.

במפעל באשדוד – כ- 105 עובדים.

במפעל בצ.ח.ר כ- 95 עובדים.



## בתי הדין לעבודה

סק': 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**ב ב א ר - ש ב ע**

**כפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בז'ינינסקי**

בהנהלת המשיבה הממוקמת בהרצליה וכן במשרדי מכירות ברחבי הארץ מועסקים 105 עובדים נוספים.

12. המפעל בירוחם הוקם ב- 1979 והינו מפעל המשתרע על שטח של 120 דונם המחולק ל- 5 תתי מפעלים אשר בכל אחד מיוצרים מוצרים שונים: משתלבות, צינורות, גימורים, טרומיים ומבי"ט. למפעל מנהל מפעל (הכל כאמור במבנה הארגוני של המפעל שצורף כנספח ו' לתגובת המשיבה).

רוב עובדי המפעל מתגוררים בדימונה או בירוחם ועובדים במפעל שנים רבות.

עובדי מפעל ירוחם מועסקים בחוזים אישיים ולחלקם תנאי העסקה שונים זה מזה.

13. המבקשים פרטו בבקשתם, הצטרפו לכח לעובדים 62 עובדים (נספח אי לבקשה) ובמקביל הגישו בקשות לביטול חברותם בהסתדרות (נספח ג' לבקשה).

14. ביום 1/11/09 נשלח למנכ"ל המשיבה, גיורא אקרשטיין מכתב מטעם מרכז מטה הדרום של הארגון והביא לידיעתו את מהלך ההתאגדות במפעל ועל היותו של הארגון, ארגון יציג במפעל, וביקש פגישת היכרות בין הצדדים ותיאום מועדים לפגישות משא ומתן קיבוצי (נספח ד' לבקשה).

15. ביום 3/11/09, התקבל מכתב מאת המשיבה ובו דרישה להעביר לידיה רשימה שמית של העובדים שהצטרפו לארגון, על מנת לבחון את הודעת הארגון בדבר יציגותו (נספח ה' לבקשה). בסופו של יום שלח הארגון מכתב ובו רשימת השמות שנדרשה למרות חששם של העובדים שהצטרפו.

16. במכתב נוסף של המשיבה מיום 11/11/09, צוין כי המשיבה לא תיענה לבקשה להיפגש ולנהל משא ומתן קיבוצי עם הארגון למרות שלא חלקה על זכאותם של עובדי המשיבה



## בתי הדין לעבודה

טק' : 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**בבאר - שבע**

**בפני : כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן**  
**סגנית נשיא**

**נציג עובדים : משה גולדפרב**  
**נציג מעבידים : אסף בז'יז'ינסקי**

להיות חברים בארגון עובדים. וטענה כי עפ"י ייעוץ משפטי שקיבלה המפעל של החברה בירוחם אינו מהווה יחידת מיקוח מפעלית, והארגון אינו מהווה ארגון יציג, וניסיון הארגון "לנתק" את המפעל בירוחם מכלל מפעלי החברה ולהפכו ליחידה נפרדת לצורך ניהול משא ומתן קיבוצי, הינו מלאכותי.

עוד התריעה המשיבה במכתבה, כי נציגי הארגון שביקשו להיכנס לשטח המפעל באשדוד ובצ.ח.ר ניסו לעשות כן ללא תיאום מראש עם הנחלת המפעל ושיבשו את סדרי העבודה ואין להם אלא להלין על עצמם.. (נספח ז' לבקשה).

17. המבקשים טוענים, כי לאחר שהודע למשיבה על התארגנות עובדי המפעל בירוחם התלו בכירים בהנהלת המשיבה, כגון סמנכ"ל כח אדם במשיבה מר סנדר וינר וסמנכ"ל פיתוח עסקי מיכאל תורגימן להגיע לשטח המפעל במטרה לקיים שיחות אישיות עם עובדים על מנת להפעיל עליהם לחץ להפסיק את מהלך ההתאגדות. המבקשים צרפו תצהירי העובדים בהם מדובר.

18. נטען מפי המבקשים, כי המשיבה מנעה מאת נציגי הארגון ביום 11/11/09 להיכנס למפעל ליד ראש פינה ובשלב קודם למפעל באשדוד, כדי לנסות ולקדם את זכות ההתארגנות של עובדיה במפעלים אלה.

19. לפיכך הוגשה הבקשה הנוכחית למתן סעדים קבועים ביום 25/11/09.

### טענות המבקשים:

20. המבקשים טוענים, כי יש לראות את ארגון כח לעובדים כ"ארגון יציג" על פי סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים, שכן עובדי המפעל בירוחם מהווים יחידת מיקוח מפעלית מובהקת.



## בתי הדין לעבודה

סק' : 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**ב ב א ר - ש ב ע**

**בפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בז'ינינסקי**

21. הארגון מונה מספר סיבות להכרה במפעל בירוחם כיחידת מיקוח מפעלית:

- א. המפעל פועל מבחינה ארגונית ומבחינת נוהלי ומסגרת העבודה כיחידת ייצור עצמאית.
- ב. המפעל ממוקם בירוחם ומרוחק גיאוגרפית מאות או עשרות קילומטרים מהמפעלים האחרים של המשיבה.
- ג. לעובדי מפעל ירוחם אין כל קשר עם עובדי המפעל האחרים. הם אינם מכירים את עובדי המפעלים האחרים. אין ניידות עובדים ביניהם, או כל סוג תקשורת אחר.
- ד. כל ענייניהם השונים של עובדי המפעל בירוחם, לרבות בתחום יחסי עבודה, מתנהלים מול הנהלת המפעל בירוחם. מדובר בעניינים מקצועיים, ראיונות עבודה בפני הנהלת המפעל, לרבות החחלטה בדבר קבלת עובדים לעבודה ופיטורי עובדים.
- ו. למפעל בירוחם תקציב משלו ותקציבן משלו. ניתוח הוצאות המפעלים נעשה לגבי כל מפעל בנפרד. רווחיו ומחזורי מכירות השנתיים של כל מפעל בנפרד מצוינים מדי שנה בפני עובדיו, תוך השוואה לתוצאות המפעלים האחרים.
- ז. כל מפעל מתמחה בייצור מוצרים שונים לצד מוצרים המיוצרים גם בשני המפעלים הנוספים.
- ח. לכל מפעל מנהל מפעל, מנהל אחזקה, בעל סמכויות רכש והתקשרות שונות, דף לוגו משלו וחותרמת מנהל משלו.



## בתי הדין לעבודה

סק': 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**ב ב א ר - ש ב ע**

**בפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בז'ז'ינסקי**

- ט. השתלמויות והדרכות נעשות בנפרד לעובדי מפעל ירוחם.
- י. תנאי עבודה אינם זהים בכל המפעלים.
- יא. הרמת כוסית פעמיים בשנה וימי כיף מדי כמה שנים נערכים לכל מפעל בנפרד, למעט אחת למספר רב של שנים נערך אירוע משותף. בשנים 2007-2008, התקיימו שני אירועים משותפים לכבוד 80 שנה לייסוד המשיבה.
- יב. עד למהלך ההתארגנות לא זכה המפעל לביקורים של אנשי הנחלת המשיבה בהרצליה אלא לעיתים רחוקות, בחגים ובאירועים מיוחדים. עד למהלך ההתארגנות עובדי המפעל לא ראו ולא נפגשו עם מנהל מחלקת משאבי אנוש של המשיבה, מר סנדר וינר או הסמנכ"ל מיכאל תורגימן.
22. המקרה הנוכחי הינו מקרה השונה מהמקרים שפורטו בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, שכן עובדי המפעל בירוחם אינם מבקשים לפצל או לבדל עצמם מקבוצות עובדים אחרות בתוך המפעל לפי מקצוע, מידת בכירות או כל אינטרס שונה ומיוחד אחר אלא מעוניינים לייצג את כל עובדי המפעל בירוחם כיחידה אחת כאשר מדובר במפעל שאינו מאורגן ועולה וצומחת בו התארגנות ראשונית.
- במקרה זה המבחנים שיש לשקול הינם שונים ויש לתת משקל לזכותם של העובדים למצות את חופש ההתארגנות והזכות להתארגנות.
23. אף אם יחידת המיקוח המפעלית המסורתית היתה מוגדרת כעובדי שלושת מפעלי המשיבה, קיימת הצדקה לפיצולה ולקביעת עובדי מפעל ירוחם כיחידת מיקוח מפעלית נפרדת על פי הפסיקה בה נקבע, כי ניתן לקבוע יחידת מיקוח קטנה מן היחידה המפעלית אם הוכח, כי לעובדי הקבוצה הדורשת להגדירה כיחידה, אינטרס מיוחד.



## בתי הדין לעבודה

סק': 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**ב ב א ר - ש ב ע**

**בפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בז'ז'ינסקי**

24. במקרה הנדון, האינטרס המיוחד של עובדי מפעל ירוחם הינו בשל מיקומם הגיאוגרפי, העבודה כי לא מתקיימים כל קשרי העבודה בין עובדי מפעל זה לעובדי שני המפעלים האחרים ומדובר בסיטואציה של התארגנות ראשונית למימוש חרות ההתארגנות.
25. ההכרה של מפעל ירוחם כיחידת מיקוח כאשר המבחן הינו מבחן גיאוגרפי לפי מקום העבודה, לא אמורה לשלול הכרה ביחידת מיקוח רחבה בהמשך הדרך. מאידך, אי הענות לבקשה תסכל בצורה אנושה את חופש ההתארגנות של העובדים בנסיבות בהם לא הוכח בפנינו כל טעם אמיתי, מדוע יש לעשות כן.
26. המבקשים מפנים לדין הזר, בו הוכר מפעל או חנות מתוך רשת חנויות, כיחידות מיקוח נפרדות.

### טענות המשיבה:

27. כוח לעובדים מבקש בבקשתו הנוכחית, לקבוע תקדים בישראל על פיו יחידה אחת של המשיבה תנותק באופן מלאכותי ממפעלי ועובדיה האחרים ותוכר כיחידת מיקוח נפרדת, תוך גרימת כאוס ונזק של ממש לניהול החברה וליחסי העבודה בה.
28. המשיבה מנוהלת כיחידה הומוגנית אחת, כאשר פעילויות הניהול העיקריות – בתחומי הכספים, תפ"י, מיחשוב, לוגיסטיקה, משאבי אנוש, שיווק ומכירות, רכש, אחזקה, מבוצעות באופן ריכוזי ע"י ההנהלה הראשית לגבי כלל יחידותיה, לרבות המפעל בירוחם.
29. גיוס כוח אדם, נעשה רק באישור מנהל משאבי אנוש של המשיבה. למנהל מפעל ירוחם, אין סמכות לקבוע את שכרם של העובדים ולערוך בהם שינויים ואין לו כל שליטה על מכירות, תמחור, שכ"ד וכו'. למנהל הייצור במפעל ירוחם, אין סמכות מלבד ביצוע תוכנית הייצור השבועי המועברת אליו ע"י צוות תפ"י שבהנהלה הראשית בצד סמכויות המחייבות שיקול דעת מוגבל ביותר.





## בתי הדין לעבודה

סק': 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**ב ב א ר - ש ב ע**

**בפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בז'ינינסקי**

30. אין כל הבדל בין פועל ייצור במפעל ירוחם לבין אלה המועסקים באשדוד או בצ.ח.ר. המשיבה מעניקה לכל עובדיה את אותם תנאי שכר והטבות, הודעות המשיבה מופנות לכלל העובדים במרוכז. כך גם באשר להשתלמויות ולאירועים ואם לא נעשו אירועים משותפים כמה שנים, הרי מדובר בנימוקים כלכליים. קיימת אפשרות לניוד עובדים.
31. המשיבה מכבדת את זכות ההתארגנות של העובדים, בניגוד לנטען בבקשה. אולם לטענתה המבקשים לא מיצו את האמצעים שעמדו לרשותם לצורך צירוף שליש לפחות מכלל עובדי המשיבה ולפיכך מדובר בבקשה מוקדמת מדי.
32. המשיבה אף טוענת, כי המבקשים פעלו לצרף עובדים מאתרי ייצור (מפעלים) אחרים של המשיבה ועובדה זו מובילה למסקנה, כי גם המבקשים היו מודעים לכך, כי מפעל ירוחם אינו יכול להוות יחידת מיקוח מפעלית.
33. נטען כי התנהלות הארגון ונציגיו היתה בחוסר תום לב, שכן הוכח במהלך הדיון בבית הדין כי לא תאמו עם הנהלת מפעל צ.ח.ר או המפעל באשדוד מועדים לכניסה למפעלם. כך עולה מעדותו של רוני כץ שלגרסתו תאם את בואו למפעל ב-צ.ח.ר עם המשטרה אך לא עם הנהלת המפעל בטענה, כי מבחינה חוקית אין חובה לעשות כן. (עמ' לפרוטוקול)
34. לפיכך, כל טענות המבקשים בדבר פגיעת המשיבה במי מהעובדים בשל כוונתם להתארגן, משוללות יסוד.
35. בית הדין הארצי הבהיר בלשון שאינה משתמעת לשתני פנים, כי כאשר למעביד מספר מפעלים – יחידת המיקוח תהיה המעביד כולו על כלל מפעליו (דב"ע מב 2-5 ההסתדרות הכללית – אגודת העובדים הבכירים בפז, פד"ע יד 367 (להלן: "עניין מז").
36. לא מתקיים כל אינטרס מיוחד המצדיק התרגת עובדי מפעל ירוחם מיתר עובדי החברה. חענות תהפוך כל מעביד ארצי לערב רב של יחידות מיקוח קטנות.



## בתי הדין לעבודה

סק': 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

ג ב א ר - ש ב ע

בפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא

נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בז'יניסקי

37. המרחק הגיאוגרפי במקרה הנדון ובגבולות מדינת ישראל אינו מהווה אינטרס מיוחד.
38. גם העובדה כי מדובר בהתארגנות פורצת, אינה בבחינת אינטרס מיוחד, אלא דווקא במקרה זה יש להיצמד לכללי הדין הקיימים מזה שנים רבות.
39. פיצול יחידת המיקוח לכל מפעל משמעותה, כי המשיבה תעמוד בפני מצב בלתי אפשרי לפיה, יהיה עליה לנהל משא ומתן במספר חזיתות, מבלי שארגון יציג אחד יראה את התמונה בכללותה תוך אפשרות ותחרות בלתי פוסקת בין הארגונים השונים באותה חברה. פיצול זה יזרע פירוד בין העובדים ותחליש את כוחם. תוצאה זו עומדת בסתירה גמורה לתכליתו של משפט העבודה הקיבוצי, אשר מטרתו להבטיח במסגרת משא ומתן קיבוצי פעילות סדירה במפעל.
40. התאחדות התעשיינים שהינה ארגון המעבידים בה חברה המשיבה הביעה בחוות דעתה המשפטית דעתה, כי הפיצול המבוקש הינו מלאכותי ויגרום נזק אם תתקבל הבקשה.
41. המשיבה חולקת על פרשנות המבקשת לפסיקה שצוטטה בדין הזר. מדובר בדין שונה שאינו עולה בקנה אחד עם הדין הישראלי. גם שאלת המרחק הגיאוגרפי שונה בין המקרים שצוטטו באותה פסיקה לבין המקרה שבפנינו. הפסיקה בדין הזר רלוונטית למפעל המקיים פעילות עצמאית נפרדת ומצוי בארצות שונות ובמרחקים שונים ואין זה המקרה שבפנינו.

### המצב המשפטי

42. המונח "יחידת מיקוח" (Bargaining Unit) מגדיר את תיחום קבוצת העובדים עמה ינהל המעסיק את המשא ומתן ועליה יחול ההסכם הקיבוצי. בהתאם לפסיקה, נקודת המוצא היא כי מפעל אחד או מעביד אחד הוא יחידת מיקוח אחת, וככלל אין לפצל מפעל אחד לכמה יחידות מיקוח. בפרשת אגודת העובדים הבכירים בפז [דב"ע מב/2]



## בתי הדין לעבודה

סק': 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

בבאר - שבע

**בפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן**  
**סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב**  
**נציג מעבידים: אסף בז'ינסקי**

5 – ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל – אגודת העובדים הבכירים בפז; פד"ע יד' 367] קבע בית הדין הארצי כי מגמת חוק הסכמים קיבוציים היא למנוע או לפחות להגביל ריבוי הסכמים מפעליים בתחום של מפעל אחד, והעיקרון הבסיסי הוא כי מפעל אחד הוא יחידת מיקוח אחת. המשמעות היא שאין לפצל מפעל אחד לכמה יחידות מיקוח.

43. גם בפסיקה מאוחרת יותר, חזר בית הדין הארצי על פסיקתו כי המדיניות הראויה היא העדפה של יחידת מיקוח אחת במפעל וכן העדפת יחידת מיקוח מפעלית או ענפית על פני יחידת מיקוח מקצועית [דב"ע נה/28 – 4 ארגון סגל המחקר במערכת הביטחון – ההסתדרות הכללית, פד"ע לא 54; דב"ע 96/97 – 41 תזיראן קשר בע"מ ואח' – ההסתדרות הכללית ואח', פד"ע לב 306; ע"ע (ארצי) 324/05 ריבה אצילדייב – עמישב שירותים בע"מ, [פורסם בנבו], מיום 27.3.06].

44. על פי פסיקת בית הדין הארצי, ליחידת מיקוח מפעלית אחת לכלל עובדי המעביד מספר יתרונות: ראשית, יחידת מיקוח מפעלית מובילה לאחדות בין עובדי המעביד ולחיזוק כלל העובדים. ארגון העובדים פועל לטובת כלל עובדי המעביד וכוחן של קבוצות העובדים "החזקות" מסייע בידי קבוצות העובדים "החלשות" להשיג תנאי עבודה הוגנים; קיים שותף אחד מטעם העובדים למשא ומתן קיבוצי, דבר המבטיח ניהול יעיל יותר של המשא ומתן הקיבוצי; הגברת היציבות ביחסי העבודה והפחתת מספר סכסוכי העבודה הנובעים מסכסוכים בין קבוצות העובדים השונות [עס"ק 400024/08 הסתדרות העובדים החדשה, האיגוד הארצי לקציני הים – צים חברת השייט הישראלית בע"מ, פד"ע לו 97]

45. קביעת גבולות יחידת המיקוח מעוררת שאלה חוקתית, אשר בה מתנגשים זכויות ואינטרסים שונים המחייבים איזון.

**מחד** – זכות היסוד לחופש התארגנות מחייבת לאפשר לעובדים להקים ארגונים, להצטרף לארגונים שיחפצו בהם, ללא צורך בהיתר של המעביד, לנהל משא ומתן על תנאי העבודה



## בתי הדין לעבודה

סק': 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**ב ב א ר - ש ב ע**

**כפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בז'ינינסקי**

שלהם ואין להטיל הגבלה על זכות זו באמצעות הכתבת תנאים בדבר גבולות יחידת המיקוח.

**מאידך** – זכות היתר של המעביד לנהל את מפעלו כרצונו, מכוח זכות הקניין והזכות לחופש עיסוק, מעניקה לו את האפשרות להחליט אם הוא מעוניין במשא ומתן קיבוצי, ובאיזה סוג של משא ומתן הוא מעוניין. ברמה הארצית של התאגיד, ברמת המפעל או ברמת היחידה (דביע לה/5-1 מרקוביץ ואח' – ההסתדרות הכללית וארגון עובדי קופת חולים, [פורסם בנבו]; דביע 41-96/97, תדיראן קשר בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח', [פורסם בנבו]).

### 46. פיצול יחידת מיקוח על פי אינטרס מיוחד של העובדים

ניתן יהיה לפצל מפעל או ענף לכמה יחידות מיקוח אם יש לקבוצת עובדים מסויימת המועסקים בו **אינטרס מיוחד**. זהו חריג לעיקרון הבסיס שמפעל אחד הוא יחידת מיקוח אחת, והוא נלמד בין היתר מהאפשרות הקיימת בסעיף 315(3) לחוק הסכמים קיבוציים, בו ניתן להוציא סוגי עובדים מתחולת ההסכם הקיבוצי המיוחד. לפי גישה זו ההיתר להוציא סוגי עובדים מתחולת ההסכם הקיבוצי, צריך להתפרש כך שמצד אחד, לא תסוכל לחלוטין מטרת המחוקק, שיקבע הסכם אחד למפעל אחד ושמצד שני, נדרשת גמישות בהפעלת העיקרון הנייל.

47. בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי יש מקרים בהם נדרש לסטות מהכלל של יחידת מיקוח מפעלית אחת לכלל עובדי המעביד. הנימוק העיקרי לסטייה מהכלל הוא קיומה של קבוצת עובדים לחם אינטרס מיוחד, להבדיל מאינטרס שונה. באותם מקרים בהם ישוכנע בית הדין כי לקבוצת העובדים אינטרס ייחודי, יהיה מקום להכיר בה כיחידת מיקוח נפרדת. [עניין פז; עניין סגל המחקר].

48. קביעת יחידת מיקוח יכולה להיות בשלב הראשון של התארגנות, או בשלב מאוחר יותר, שבו פורשת קבוצת עובדים מכלל עובדי המפעל.



## בתי הדין לעבודה

סק': 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**ב ב א ר - ש ב ע**

**בפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדסרוב  
נציג מעבידים: אסף בז'ינינסקי**

49. בקביעת יחידת המימון יש לתת משקל לשלב שבו מבקשת קביעת יחידת המימון שהוא שלב ההתארגנות, ויש להביא בחשבון את עמדת הנחיתות בה נמצא ארגון העובדים מול המעביד (סק' (בייש) 1033/07 הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב אשדוד – ויטה פרי הגליל שיווק בע"מ; ניתן ביום 15.1.2008).

סק' (תי"א) 504/09 ארגון כח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי נ' מכון דוידסון לחינוך מדעי, ליד מכון ויצמן (פס"ד מיום 23.03.03).

### הכרעה

50. נקדים ונאמר כי סבורים אנו שבנסיבות הספציפיות של המקרה שהובא בפנינו יש להיעתר לבקשת המבקשים ולהכיר במפעל ירוחם כיחידת מימון מפעלית במשיבה ולפיכך להכיר בכח לעובדים כארגון יציג של עובדי מפעל ירוחם.
51. ראשית, נדגיש כי פסיקתו המנחה של בית הדין הארצי בסוגיה של יחידות מימון לא התייחסה למצב של קביעה ראשונית של יחידת המימון, אלא למצבים בהם היה רצון של קבוצת עובדים או של המעביד לשנות את יחידת המימון הקיימת במקום עבודה מאורגן. על כן רואים אנו בפסיקה שניתנה עד כה, קווים מנחים שלאורם יש לבחון את המקרה שבפנינו בשים לב לחלוף הזמן ושינויי העיתים.
52. סבורים אנו כי יש לתת משקל בראש ולראשונה לגורם הגיאוגרפי. למשיבה יש שלושה מפעלים הנמצאים בחבלי הארץ השונים. בצפון – בראש פינה, במרכז – באשדוד ובדרום – בירוחם.
- פריסה שכזו אינה שגרתית והיא מחייבת בחינת הצרכים המיוחדים שיש לכל מפעל בנפרד.



## בתי הדין לעבודה

סק' : 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

ב ב א ר - ש ב ע

בפני: **כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן**  
סגנית נשיא

**נציג עובדים: משה גולדפרב**  
**נציג מעבידים: אסף בז'ינסקי**

במקרה שבפנינו, מדובר במפעל בדרום הארץ, שרוב עובדיו מתגוררים ועובדים באזור. אין לעובדים כל קשר עם המפעלים האחרים שלא לדבר עם ההנהלה הממוקמת באזור הרצליה.

הקשר עם אנשי ההנהלה נעשה דרך אנשי המנהלה של המפעל בדרום וכפי שנטען ע"י המבקשים, הם אינם מכירים כלל את אנשי ההנהלה היושבים בהרצליה.

53. זאת ועוד, המפעל בירוחם אינו מהווה חלק משרשרת ייצור של מוצרים, אלא עומד בפני עצמו ומייצר את מוצרי המשיבה ללא קשר למפעלים האחרים. עובדה זאת תומכת בכך, כי יש לראות במפעל יחידה בפני עצמה.

54. אך כאמור, האינטרס הגיאוגרפי המובחן הוא שדורש התייחסות שונה למפעל בירוחם, שכן אין הדבר דומה למצב בו שלושת המפעלים של המשיבה היו פרוסים למשל באזור המרכז ובאופן טבעי ניתן היה לצפות כי תהיה קיימת ניידות של עובדים בין המפעלים. לא כך הדבר כאשר מדובר במפעל בצפון ובמפעל בדרום המנותקים זה מזה, ולכל אחד קיימת קבוצת עובדים שיש לה מאפיינים חברתיים ודמוגרפים שונים. זאת אף בשים לב לאזור בו ממוקם מפעל ירוחם ושוק התעסוקה באזור זה לסוגיו השונים.

55. במקרה הנדון ניתן לומר כי יש לעובדי מפעל ירוחם גם אינטרס קהילתי משותף (community of interests) היינו מדובר בקבוצת עובדים הומוגנית שהיא משמעותית בהקשר לניהול משא ומתן קיבוצי בשל סביבת עבודה זהה. (ראה ספרה של פרופ' רות בן ישראל / משפט העבודה, חלק ג' בעמ' 1153)

אינטרס קהילתי זה בא לידי ביטוי גם בייחוד הגיאוגרפי, שיש בו ריחוק משמעותי ממרכז הארץ, בשוק התעסוקה וכדומה.

56. שיקול נוסף שמבקשים אנו להדגיש הוא הגמישות שיש לדעתנו לנקוט עת מדובר בהתארגנות ראשונית, כאמור פסיקת בית הדין הארצי התייחסה לשינוי יחידת מיקוח קיימת אולם לא כך הם פני הדברים במקרה דנן, כאשר מדובר ב"ארגון פורץ". כאן יש



## בתי הדין לעבודה

סק' : 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**ב ב א ר - ש ב ע**

**בפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בז'ז'ינסקי**

להתחשב בקשיים שיש לעובדים, בגיוס חבריהם ובכך שלא כבעבר, רוב העובדים במשק אינם מאורגנים עובדה המחייבת שינוי והתאמה של נקודת האיזון המשפטית במאזן הכוחות בין המעבידים לבין העובדים למציאות המשתנה בהקשר לזכות ההתארגנות. (ראה פסק דין של השופטת לאה גליקסמן בעניין גן המדע סעיף 49).

57. ברור במקרה שלפנינו, כי הריחוק הגיאוגרפי לא יאפשר מבחינה מעשית את ארגון העובדים בשלושת המפעלים כפי שיכול היה להיות, לו שלושת המפעלים היו באותו מחוז גיאוגרפי.

על כן, הגמישות מתבקשת גם מתוך שינויי הצרכים התכרתיים, בקשיים שעומדים בפני עובדים המבקשים לממש את חופש ההתארגנות באזור המרוחק גיאוגרפית מהמפעלים האחרים וכך גם בחשיבות שניתנה לערך ההתארגנות.

58. על החשיבות שיש לחופש ההתארגנות ניתן ללמוד מהתיקונים לחוק הסכמים קיבוציים שנעשו לאחרונה. כך תוקן החוק באופן שמחייב מעביד לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון עובדים יציג בהתארגנות ראשונית (סעיף 33 ח 1).

59. עוד תוקן החוק באופן שבגין מניעת כניסת נציגי ארגון עובדים יהיה רשאי בית הדין לחייב את המעסיק בתשלום פיצוי שאינו תלוי בהוכחת נזק עד 50,000 ₪ וסכום של עד 200,000 ₪ בהתאם לחומרת החפרה ונסיבותיה (סעיף 33 יא' לחוק).

מדברים אלו, ניתן ללמוד על חיזוק הזכות לחופש ההתארגנות, חיזוק העובדים וחיזוק ארגוני העובדים.

60. על כל אלה עוד נוסיף, כי אין בידנו לקבל את טענת המשיבה לפיה יגרם לה נזק גם אם תאלץ לקיים משא ומתן בנפרד בכל מפעל. העובדים אינם בבחינת "מרצפות משתלבות" ועל המעסיק להבין כי התארגנות עובדים אינה מילת גנאי ויש בה כדי לסייע לעובדים ואף למעסיקים.



## בתי הדין לעבודה

סק': 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**ב ב א ר - ש ב ע**

**בפני: כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים: משה גולדפרב  
נציג מעבידים: אסף בוז'ינסקי**

61. התארגנות בארגון עובדים היא חלק מזכות ההתאגדות, אשר על תכליתה וחשיבותה נכתב רבות בפסיקה. המדובר בזכות יסוד במשפט הישראלי והיא אחת "מחירויות האדם המעוגנות עמוק ומוגנות היטב בהלכה (דבי"ע לה/5-1 מרקוביץ ליאון ואח' - ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י ואח', פד"ע 1971). זכות ההתאגדות שומרת על כבוד העובד במקום העבודה. כוחו של העובד הבודד מול המעביד נחות וברוב רובם של המקרים אין הוא יכול להתמקח או לנהל משא ומתן הוגן. על כן, הצטרפות העובד לארגון עובדים מחזקת את כוחו ומעניקה לו איזון במשא ומתן עם המעסיק (דבי"ע 10/98-4 "דלק"-חב' הדלק הישראלית בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לג 337). התארגנות העובדים מגנה על העובדים ומקדמת השתתפותם בקבלת החלטות במקום העבודה (בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית הדין הארצי לעבודה, עמית - הסתדרות עובדים מכבי ואח', פ"ד נא(2), 63 וראו גם פסק הדין בעניין גן המדע)

זאת ועוד. ההכרה ביחידת מיקוח מפעלית יכולה להביא להתארגנות לכל מפעל בנפרד אך היא יכולה באותה מידה גם להביא להצטרפות של עובדים במפעלים האחרים להתארגנות קיימת.

המבקשים דווקא טוענים בבקשתם, כי הכרת מפעל ירוחם כיחידת מיקוח מפעלית יכול ותביא להכרת כח לעובדים כארגון יציג של כל מפעלי המשיבה.

הכרה במפעל ירוחם כיחידה מיקוח נפרדת, לא מונעת מהמעסיק קיום משא ומתן עם נציגות העובדים בכל המפעלים. מדובר באינטרס משותף הן של העובדים והן של המעסיק ולכן ככל שמדובר בפגיעה בזכות המעסיק, היא פחותה מהפגיעה בזכות המהותית של העובדים במפעל ירוחם להתארגן שכן אי הכרה ב"כוח לעובדים" כארגון יציג במפעל ירוחם, משמעה חסימת זכותם של העובדים בירוחם להתארגן.

62. על בית הדין לאזן מחד בין זכות העובדים להתארגן וזכות המעסיק לנהל את מפעלו. יחד עם זאת, יש לתת משקל מיוחד לזכות העובדים ולאור שינויי העיתים, היינו העובדה כי





## בתי הדין לעבודה

סק' : 001043/09

בבית הדין האזורי לעבודה

**ב ב א ר - ש ב ע**

**בפני : כב' השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא**

**נציג עובדים : משה גולדפרב  
נציג מעבידים : אסף בז'ז'ינסקי**

החל ממחצית שנות ה-80 חלה ירידה דרסטית בשיעור כח העבודה המאורגנת בישראל, כאשר הארגון אשר הגיש את הבקשה הנוכחית הוכר כארגון עובדים, והינו צד לכמה הסכמים קיבוציים, בנסיבות אלה, יש להקל על זכות ההתארגנות של עובדי מפעל ירוחם בשלב זה ולהכיר בארגון כיחידת מיקוח וארגון יציג של עובדי מפעל ירוחם.

63. למעלה מן הדרוש יצוין, כי הכרה במפעל בודד כיחידת מיקוח מפעלית נפרדת הוכר בדין הזר כפי שעולה מהעקרונות הרלוונטיים במשפט העבודה הקנדי והבריטי, לרבות בפסיקה האמריקאית הוכרו מפעלים בודדים וחנויות ברשת כיחידות מיקוח לגיטימיות. (ראה סעיף 99 לנימוקי הבקשה).

64. בנסיבות המקרה הנוכחי, בשים לב לאינטרסים המיוחדים שמודטו לעיל, ובהתחשב בשינויי העיתים סבורים אנו כי די בכל אלה כדי להגמיש במקרה הספציפי הנוכחי את הכללים להגדרת יחידת מיקוח ובפרט כאשר מדובר ב"התארגנות מוצת".

על כן אנו מצהירים כי "כח לעובדים" הינו הארגון היציג של עובדי מפעל אקרשטיין בירוחם.

65. לאור מסקנתנו אנו נעתרים לבקשת המבקשים להורות בצו עשה קבוע למשיבה לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון כח לעובדים כארגון יציג של עובדי מפעל המשיבה בירוחם כאמור בנושאים המפורטים בסעיף 1 להסכמים הקיבוציים וכאמור בסעיף 33 ח 1 לחוק.

66. לאור מסקנתנו הני"ל, יש ליתן צו מניעה קבוע, האוסר על המשיבה למנוע כניסתם של נציגי ארגון כח לעובדים, למפעל בירוחם, למפעלי המשיבה בראש פינה ובאשדוד כדי לקדם את זכות ההתארגנות. צו זה ניתן בכפוף לכך כי על נציגי ארגון כח לעובדים ומי מעובדיו לתאם מראש עם הנהלת המפעל את מועד כניסתם למפעל, על מנת שלא לפגוע בצורכי העבודה ובפררוגטיבה הניהולית של המשיבה לנהל מפעלה כראות עיניה.

67. לאור העובדה, כי מדובר בבקשה במסגרת סכסוך קיבוצי - אין צו להוצאות.



בתי הדין לעבודה

בבית הדין תאחזרי לעבודה

טק : 601013/09

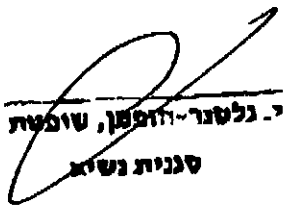
כבא ר - שבע

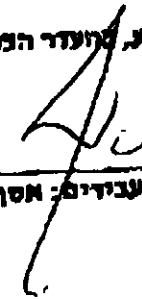
כפני: רב השופטת יהודית גלטנר-הופמן  
סגנית נשיא


נציג עובדים: משה גולדפרג  
נציג מעבידים: אסף בויזינסקי

68. המוכרות תמציא טק חדין לכודדים במקס בדחור רשום.

ניתנה היום 25.01.2010, י' בשבט תש"ע, להעדר הצדדים.

  
י. גלטנר-הופמן, שופטת  
סגנית נשיא

  
נציג מעבידים: אסף בויזינסקי

  
נציג עובדים: משה גולדפרג  
טע הטכרות יוקו טכטיש

6470553