

מאמר

מה במבזק

מאמר
■ סקירה מקצועית -
שביתה
תקצירי פסיקה

סקירה מקצועית - שביתה

עו"ד רוני קוסובסקי

בעקבות השביתות הרבות במשק, בחרנו להתמקד במאמר זה במונחים, בחוקים ובאספקטים המרכזיים, הכרוכים בשביתה.

השביתות, בין אם הן חוקיות ובין אם לאו, משפיעות לא רק על יחסי העבודה בין הצדדים להסכם, אלא גם על צדדים אחרים, בעיקר אם מדובר בשביתות בשירות הציבורי.

מאמר זה עוסק בצדדים לסכסוך העבודה – מעסיקים ועובדים אשר שובתים.

מבוא

השביתה הינה מאבק מקצועי שנועד למנוע פגיעה בעובדים או לחלופין לשפר את תנאיהם בזמן העבודה או בעת עזיבת העבודה. זכות זו היא אחת מזכויות היסוד של העובדים כגוף קולקטיבי והיא מהווה חלק מהמשא ומתן הקיבוצי לקביעת תנאי העבודה וזכויותיה (1).

בישראל לא קיימת הוראת חוק מפורשת, המקנה לעובדים את הזכות לשבות, אך השביתה מוזכרת בהוראות חוק רבות, וכן היא הוכרה על ידי בתי המשפט בכלל ובתי הדין לעבודה בפרט כזכות ברורה ולגיטימית (2).

ההגנות החוקיות שקמות בעת שביתה

בתקופת השביתה מושעה חוזה העבודה בין העובד למעסיק והיחסים בין הצדדים עוברים למישור הקיבוצי (3). דהיינו, השביתה כמאבק מקצועי, שנעשה באופן מאורגן, לעולם אינו מכוון לשים קץ לקשר העבודה של השובתים עם המעסיק (4).

על מנת שלא לפגוע בעובדים, שבוחרים לממש את זכות השביתה, קבע המחוקק מספר הגנות שחלות בזמן שביתה שנעשתה כדין:

סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 קובע כי השתתפות בשביתה לא תחשב כהפרת חובה אישית. משמעות הוראה זו היא כי השתתפות עובד בשביתה לא תחשב כהפרת חוזה העבודה האישי שלו.

סעיף 44 לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959 קובע כי לשכת שירות התעסוקה לא תשלח עובדים למקום עבודה שיש בו שביתה ולא תשלח עובדים שובתים לעבודה, כל זמן השביתה.

סעיף 16 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו-1996 קובע כי קבלן כח אדם לא יעסיק עובדים במקום עובדים המשתתפים בשביתה, כל עוד השביתה מתקיימת.

סעיף 62(6) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 קובע כי הפסקה בעבודה מחמת שביתה לא תפגע ברציפות בעבודה לצורך תשלום פיצויי פיטורים.

סעיף 5 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 קובע כי ימי שביתה לא יבואו במניין ימי החופשה השנתית.

סעיף 62(ב) לפקודת הנוזיקין (נוסח חדש), התשכ"ח-1968 קובע כי לא יראו בשביתה גרם הפרת חוזה (קרי, ארגון העובדים לא יחשב כגורם להפרת חוזה העבודה האישיים בין העובדים למעסיק). מן הראוי לציין שלעניין עוולות אחרות כמו הפרת חובה חקוקה ועוולת הרשלנות לא קיימות הגנות דומות. כך נקבע בפסיקה כי בהתנגשות בין חירות השביתה לבין עוולות אחרות יד האחרונות על העליונה.

דוגמא לכך היא פסק דין רכב אשדוד (5), שם שבת ארגון קציני הים, ובמהלך השביתה הם סרבו להזיז ספינות מרציף המכולות היחיד בארץ. כתוצאה מכך לא ניתן היה לפרוק בארץ ספינת מכולות שהגיעה מחו"ל, דבר שגרם לנזקים כספיים ליבואן. בית הדין קבע כי השובתים חייבים חובת זהירות כלפי צד ג', קרי, היבואן. כן נקבע שחירות השביתה עשויה להדחות מפני הפרת חובה בעילת הרשלנות. בית המשפט קבע לנפגעים פיצויים כספיים.

הגבלות על זכות השביתה

סעיפי שקט תעשייתי

צדדים להסכמים קיבוציים נוהגים לכלול בהסכמים הוראת שקט תעשייתי, שהינה למעשה התחייבות לאי-שביתה. התחייבות לשקט תעשייתי יכולה ללווה שתי צורות: התחייבות לשקט תעשייתי מוחלט, שהיא התחייבות לא לנקוט בשביתה או בצעדים ארגוניים למשך תקופה של ההסכם, והשנייה, התחייבות לשקט תעשייתי יחסי שמשמעה התחייבות מוגבלת לא לנקוט בשביתה או בצעדים ארגוניים בנושאים המוסדרים בהסכם הקיבוצי בלבד במשך תקופה של ההסכם (6).

חובת מתן הודעה מוקדמת על שביתה

סעיף 5א לחוק ישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957 (להלן: 'חוק ישוב סכסוכי עבודה') קובע כי כל צד לסכסוך עבודה חייב למסור לצד השני ולממונה הראשי על יחסי עבודה על כל שביתה והשביתה, לפחות 15 יום לפני תחילתן. מטרתו של סעיף זה היא לאפשר תיווך בין הצדדים תחת איום השביתה. בית הדין מייחס חשיבות גדולה לעצם מתן ההודעה המוקדמת על השביתה, והוא קבע כי חובה זו גם קמה מכח חובת תום הלב ביחסי העבודה הקיבוציים.

הכרזת שביתה על ידי הגוף המוסמך לכך

סעיף 3 לחוק יישוב סכסוכי עבודה קובע כי את ההודעה על סכסוך עבודה צריך למסור הצד המוסמך לכך, ולענייננו ארגון העובדים "המייצג את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם, ובאין ארגון כאמור – הנציגות שנבחרה על ידי רב העובדים האלה בין לכל ענין ובין לסכסוך העבודה הנדון". כן נפסק שמקום בו קיים ארגון עובדים, וועד העובדים אינו רשאי להודיע על שביתה, שהרי זה הגוף עימו נחתם ההסכם הקיבוצי(7).

סוגי שביתות

השביתה במובנה הקלאסי הינה סירוב קיבוצי מאורגן לבצע עבודה לשם שיפור תנאי העבודה ולהשגת הישגים בשביל העובדים במקום העבודה, כאשר על השביתה מכריז ארגון העובדים היציג, תוך מתן הודעה מוקדמת כנדרש בחוק.

להלן מפורטים סוגי שביתות נוספים לשביתה במובנה הצר :

שביתה חלקית/עיצומים

בית הדין הארצי פסק כי: "משנותנים למושג "שביתה" משמעות כה רחבה, תבואנה בגדר שביתה כל הפעולות הקיבוציות המתואמות של עובדים הבאות להוות אמצעי לחץ על המעסיק שיביאווה להענות לדרישותיהם. אמצעים אלה יכולים למצוא ביטויים רבים ומתרבים, כגון: "שביתה האטה", "שביתה שעות נוספות", "שביתה חוזרת נידת" (שביתה לפי מחלקות), "שביתה חלקית", בין במשמעות מספר שעות העבודה ובין במשמעות הפעולות המבוצעות, "שביתה הקפדה" (עבודה תוך הקפדה על הכללים, שבחשבו סופי פוגעת במהלך העבודה), "שביתה תוך הפרת איסור לעבוד" (עבודה על אף הוראות המעסיק להפסיק העבודה עקב סכסוך עבודה), "שביתה שבת" - ואין הרשימה סגורה. לשון אחר - כל אותן "סנקציות" שיוודות לעצם ביצוע העבודה"(8).

שביתה פראית

הסמכות להכריז על שביתה היא בידי ארגון העובדים, שמשמש כנציגם במקרה של סכסוכים קיבוציים. שביתה פראית משמעה שביתה שהוכרזה על ידי מי שאינו צד לגיטימי בסכסוך העבודה, דהיינו, שלא על ידי ארגון העובדים(9). כאשר שביתה לא הוכרזה על ידי ארגון העובדים, הרי שבעצם לא מדובר בשביתה וההגנות הקמות במהלך שביתה לא יקומו.

שביתה פוליטית(10)

שביתה פוליטית היא שביתה אשר מטרתה לכפות על רשויות השלטון לפעול בדרך מסוימת, ולכוון הליכים על פי כח הכפייה של גופים חוץ-שלטוניים. בפסיקה נעשתה הבחנה בין שביתה שהיא כלכלית במהותה, המכוונת להשגת יעדים במשא ומתן קיבוצי על תנאי עבודה, לבין שביתה פוליטית, המכוונת נגד הריבון לשם השגת יעדים פוליטיים. שביתה נגד הריבון תחשב לשביתה כלכלית כאשר היא מכוונת כנגד התערבותו הישירה של הריבון בתנאי עבודתם ובזכויותיהם המיידיות או כאשר הוא המעסיק של העובדים. שביתה כזו תחשב לשביתה לגיטימית. ברם, שביתה שמטרתה להשפיע על המדיניות הכלכלית של הריבון אינה לגיטימית לפי גישת הפסיקה, שכן מדובר בהתערבות כוחנית אשר מטרתה לכפות על המחוקק את שאינו ראוי בעיניו. יתכנו גם מקרי גבול בהם השביתה היא מעין פוליטית, מקרים שבהם שובתים העובדים בנושא שאינו קשור ישירות לתנאי עבודתם במובן הצר אך משפיע עליהם באופן עקיף. במקרה כזה נקבע שיש לאפשר לעובדים שביתה מחאה קצרה(11).

שביתה בגין שינויים במבנה הפירמה

שאלה שצצה ועולה לעיתים היא האם עובדים זכאים לשבות כנגד שינויים במבנה הפירמה, דוגמת העברת מפעל ממעסיק למעסיק או רה-ארגון במפעל. בפסיקה כבר נקבע כי על מעסיק לא חלה החובה לנהל עם העובדים משא ומתן על שינויים במבנה הפירמה אך כך קיימת חובה לנהל משא ומתן על תוצאות ההחלטה (רשימת מפורטים, תנאי פנסיה וכיו"ב). בהתאמה, אין חופש שביתה כלפי עצם ההחלטה לערוך את השינוי במפעל, אך יש חופש שביתה לגבי נושאים שניתנים למשא ומתן קיבוצי לגבי תוצאות ההחלטה (12).

שביתה בלתי מוגנת בשירות הציבורי

המחוקק מגדיר שביתה בלתי מוגנת **בשירות הציבורי** בסעיף 37א לחוק יישוב סכסוכי עבודה. על מנת ששביתה בשירות הציבורי תהיה שביתה בלתי מוגנת נדרש שיתקיים אחד משלושה:

1. השביתה חלה בזמן קיומו של הסכם קיבוצי, ובתנאי שהיא אינה קשורה בשכר או בתנאים סוציאליים ושהמוסד המנהל המרכזי הארצי של ארגון העובדים המוסמך הכריז או אישר אותם.
2. השביתה חלה בזמן שלא קיים הסכם קיבוצי, או שההסכם הקיבוצי אינו בר-תוקף, והשביתה לא אושרה בידי המוסד המוסמך לכך ובהליכים הקבועים בתקנון ארגון העובדים המוסמך.
3. לא נמסרה על השביתה (או ההשבתה) הודעה בהתאם לחוק. (סעיף 5א לחוק יישוב סכסוכי עבודה קובע כי על כל צד לסכסוך למסור הודעה לצד השני ולממונה הראשי על יחסי עבודה על כל שביתה/השבתה חמישה עשה יום לפחות לפני תחילתן).

משמעות הקביעה ששביתה הינה בלתי מוגנת היא שהשביתה הופכת לבלתי לגיטימית, וההגנות החלות על שביתה לא קיימות. למעשה, במקרה כזה ניתן לראות בכל עובד שהשתתף בשביתה כאילו הפר את חוזה עבודה האינדיבידואלי. כך גם נקבע כי אי מסירת הודעה מוקדמת על שביתה כקבוע בחוק מהווה עוולה נזיקית של הפרת חובה חקוקה לפי סעיף 64 בפקודת הנזיקין(13).

יתירה מזאת, כבר נקבע בפסיקה כי היעדרות מהעבודה במקרה כזה עלולה להחשב כהפרת חוזה, הנותנת בידי נותן העבודה את הזכות לראות בחוזה כמבוטל(14) (עם זאת, יש לציין שמדובר בפסק דין משנות ה-50, וספק אם פסיקה זו רלוונטית גם לימינו).

המאמר במלואו נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה



נדחה ערעור עובד להשבתו לעבודה מחמת סיווג הליך הפיטורים לא נכון

ע"ע 15009-06-22, אלדר בוקריס נ' משרד לביטחון פנים - נציבות כבאות והצלה. ביום 5.12.2022, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופט רועי פוליאק, כבוד השופט אילן סופר, כבוד השופטת מיכל נעים דיברנר

עובד ששירת כלוחם מבצעי בתפקיד של סגן מפקד בתחנת כיבוי פוטר עקב אי התאמה לתפקידו לאחר שנמצא כי התכתב במשך 3 שעות, בעת משמרת לילה, עם סמלת מבצעים במהלך אירוע מבצעי. בהתכתבות נמצא כי הניע אותה לנטוש את עמדתה לצורך קיום מגע מיני עמו. העובד סירב לקחת אחריות ולא הבין את חומרת המעשה. בית הדין אזורי דחה את תביעתו להשבתו לעבודה וכך פנה העובד לבית הדין הארצי בטענה כי הוא פוטר בסיווג הליך לא נכון- שהרי מעשיו צריכים היו להיבחן במסלול משמעותי ולא המסלול של אי התאמה לתפקיד, כפי שפעלו כנגד העובדת אשר היתה חלק מהאירוע והיא לא פוטרה. מכאן עלתה גם טענת ההפליה בין שני עובדים השותפים לאותו אירוע. בית הדין הארצי דחה את טענות העובד הואיל ומעסיק יכול לבחור את סיווג הליך הפיטורים לפי משקל הכובד הניתן לנסיבות המקרה. בנוסף, העובד נמצא כלא מתאים לתפקיד עקב סף ערכים נמוך ושיקול דעת קלוקל ביחס לחשיבות תפקידו כלוחם שאמור להציל חיים. טענת ההפליה נדחתה אף היא ונקבע כי העובד היה בתפקיד "לוחם אש" ואילו העובדת היתה "סמלת מבצעים". בנוסף, העובדת לקחה אחריות מיידיית על התנהגותה והתחייבה כי המעשה לא יישנה ואולם העובד נקט בעמדה של אי לקיחת אחריות וטען כי לא נפל כל כשל במעשיו. לסיכום הערעור נדחה והעובד חויב בהוצאות.

נדחתה תביעה של עובדת שהובטח לה בעל פה קידום בתפקידה וחרף זאת לא קודמה
 סע"ש 11092-02-19, ריקי ברנר נ' קרן ידע לאקדמאים במח"ר ע"ש יעקב אוניבוסקי ז"ל. ניתן ביום 16.10.22, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת אריאלה גילצר כץ

העובדת עבדה בקרן ידע לאקדמאים ובין הצדדים נחתם הסכם עבודה. בראיון העבודה נאמר לעובדת שהיא עתידה להחליף את המנהלת האקדמית שהייתה אמורה לפרוש ושעד אז תשמש כרכזת קורסים והשתלמויות. בפועל מילאה את תפקידה של המנהלת שהייתה אמורה לפרוש, ונעדרה עקב מחלה. המנהלת חזרה לעבוד לאחר חופשת מחלה ארוכה והמשיכה בתפקידה. העובדת אשר ראתה שההבטחה אינה מקוימת המשיכה לעבוד אצל המעסיקה, על אף שראתה כי המנהלת לא פורשת. ביה"ד פסק כי הסכם העבודה שנחתם עם העובדת קיים במלואו, אך ההבטחה שניתנה בעל פה לעניין קידומה לא קוימה, מאחר שהמנהלת שעתידיה הייתה לפרוש חזרה בה. העובדת המשיכה לעבוד גם לאחר שהבינה שההבטחה לא תקוים. משכך, למרות שהובטח לעובדת קידום, חזרה בה המעסיקה מהבטחתה מאחר שהמנהלת חזרה בה מפרישתה, אך העובדת המשיכה לעבוד משמע שהסכימה להמשיך לעבוד באותם תנאים ולא התפטרה. נקבע כי לעובדת נערך שימוע כדין, ובסיומו הוחלט שלא לפטרה, וכי אם יוחלט לפטרה, הדבר יעשה לאחר קבלת היתר בשל טיפולי הפוריות, ולמעשה העובדת לא פוטרה אלא התפטרה. משכך, נדחו רכיבי התביעה המתאימים לתנאי העסקה אחרים מאלה שהוסכמו.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד מורן טימן גוגול
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי
אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.