

# סמינריון לדוגמא נושא:

דיני עבודה

מעמדה של זכות השביתה במגזר

הציבורי

## תוכן עניינים:

3	מבוא
4	שאלת מחקר
5	מעמדה של זכות ההתאגדות במקום העבודה
7	תוצרי העבודה המאורגנת
9	תמורות בתוצרי זכות ההתאגדות
12	היקף המימוש של זכות ההתאגדות
14	מבט קצר על מעמדה של השביתה
18	ייחודו של השירות הציבורי החיוני
21	מידת השפעתו של בית הדין לעבודה
25	סיכום
26	ביבליוגרפיה

מאת  
ד"ר רחל רובין  
לשכת המחקר  
מכון גבעתיים

זכות השביתה קנתה לעצמה מקום איתן בחקיקה ובפסיקה, אף זכתה למעמד רם ורחב הגנה כזכות על-חוקתית. מאז קום המדינה, ראו המחוקק ובתי המשפט בזכות השביתה כמסורת דמוקרטית מקודשת, שאין לערער אחריה. מלכתחילה, נתפסה היא כחירות שנגזרת מחופש ההתאגדות, שהיא מחירויות היסוד של משטר דמוקרטי בשיטתנו המשפטית. בהמשך היא הוכרה כזכות יסוד שאינה כתובה, אך עומדת בפני עצמה.

עבודה מהווה כלי אוניברסלי מרכזי באורחות החיים, בעלת השלכות נרחבות ועצומות על חיי האדם, משפחתו, סביבתו, כמו גם על משק המדינה בכללותו. יחסי עבודה חולשים אל מעבר ליחסי תמורה בעד שירות, והם מתקיימים בוסר איזון אינהרנטי בין האדם המועסק ובין האדם המעסיק אותו.

ראשיתה של כל צורת עבודה בחנוכה, בו מובטח לצדדים החופש לעצב ולהתנות כפי הסכמתם. אלא, שצורה זו מבטיחה מראש שנקודת הפתיחה של העובד תהא בעמדה נחותה למול המעסיק, כיוון שהצורך של האחד להשיג שכר גובר על הצורך של השני להשיג עובד.

הואיל וכך, הרי שהעובד נתפס יותר שמשאב של המעסיק, מאשר ישות משפטית פרטית, ויוצא שהעובד מהווה למעסיקו יותר כמשאב או מושא לערך כספי, מאשר בעל ערך אוטונומי וחברתי. פער כוחני זה, הולך וגובר ככל שמספר האנשים שצריכים להשיג פרנסה גובר על מספר הצריכים להשיג עובד, וביתר שאת ככל שמדובר במקום מסוים או בענף מקצועי מסוים.

התוצאה של פער זה, הוא בנכונותו של האדם העובד להיכבל בתנאי העסקה רעים, אך לא רק זה. אורח החיים של נכונות זו, כניצול חולשת האדם, גורם לתופעות חברתיות רחבות יותר אשר לחברה עניין רב להתערב במ. אחת המגמות הדומיננטיות ביותר, היא שיש להחיל את משפט העבודה תחת משקפיים סוציאליים במטרה להעניק הגנה על האדם במדינה.

עיקר ההתמודדות נעשה אל מול הפררוגטיבה של המעסיק. ההכרח לפתח את משפט העבודה, ממערכת חוזית בין צדדים ליחסי עבודה אל מערכת מפקחת, מחייב הדרשות לשימוש הנעשה באותה פררוגטיבה. במסגרת זה, הכלי העצמתי ביותר הוא התאגדות העובדים במקום עבודתם.

מהותה של זכות ההתאגדות היא, יכולתו המעשית של העובד לחבור יחד עם עמיתיו ולפעול כקבוצה למול המעסיק, בכדי להשיג מטרות משותפות לגבי יחסי העבודה. משטר נורמטיבי אשר מעניק את

הזכות, מסייע לעובד לפעול למען האינטרסים של הקבוצה, שבתורה מגוננת על האינטרסים שלו במקום העבודה. זכות ההתאגדות במקום עבודה, מקפלת בתוכה מספר כוחות מעשיים, וישנה זיקה ישירה בין הכרה משפטית בזכות לבין הגנה עליה בעת מימוש באמצעות השביתה.

בתוך כך, ישנה חשיבות ציבורית שאינה פחותה בחשיבה והיא - הבטחת תקינות השירות החיוני במדינה. היקפו של השירות החיוני שונה מהיקפו של השירות הציבורי, באשר הראשון מצדיק הטלת איסורים על עצם ההתאגדות ואילו האחרון מצדיק הטלת מגבלות על השימוש בכלי השביתה.

מדובר בשיח אינטלקטואלי בדבר סוגיות חדשות שמעוררת העת המודרנית, ואשר זה נעשה על-פי-רוב באמצעות בתי הדין לעבודה ובית המשפט העליון. לא למותר לציין כי, פיתוח המשפט על ידי הפסיקה מתאפיין בכך שהתשובה ההולמת לצורכי השעה ניתנת באופן מדורג, על דרך של הליכה עקב בצד אגודל, לפי הסיטואציות השונות שהמציאות גוררת לפתחם של היושבים בדין.

בעבודתי זו, אעסוק בחירות ההתאגדות כמקור לזכות השביתה תוך ייחוס למגזר הציבורי. במסגרת זה, אדון בהתפתחויות השונות ובמעמדה של חירות ההתאגדות ובמעמדה של כוח השביתה, ביחס לפער שבין שירות ציבורי לבין שירות חיוני.

## שאלת מחקר

כיצד ניתן לאפיין את מגבלת זכות השביתה בשירות הציבורי?

## מעמדה של זכות ההתאגדות במקום העבודה

זכות ההתאגדות (באנגלית: Freedom Of Association), הינה זכות אדם אוניברסלית המתייחסת ליכולתם המשפטית של יחידים להקים יישות ארגונית, ודרכה לקדם ולפעול למען האינטרסים של החברים בארגון. בהגות המשפטית, מקובל לראות את זכות ההתאגדות כאחת מחמש החירויות הטבעיות של האדם, לצד חירויות המצפון, המחשבה, הביטוי והעיסוק (ג'ון ס. מיל, 25).

ביטוייה של הזכות נמצא שגור באורחות החיים. ניתן למצוא התאגדויות שונות ומשונות, הפועלות ומשפיעות על חיינו כמעט בכל היבט, כמו חברות, שותפויות, עמותות ובענייננו - ועדי מעסיקים ועובדים. במסגרת היחסים הבינלאומיים, נקבעו נורמות בדבר חופש ההתאגדות ודרכים להגנתה:

בהכרזת האו"ם לכלל באי העולם בדבר זכויות האדם משנת 1948, נכללה גם הזכות להתאגד במקום העבודה<sup>1</sup>. כך גם באמנת ארגון העבודה בינלאומי משנת 1948, אשר דן בחופש ההתאגדות ומטיל על מדינה חברה באמנה ליתן להוראותיה חוקף נורמטיבי<sup>2</sup>.

האמנה הבינלאומית בדבר זכויות אזרחיות ומדינתיות משנת 1966, מקבעת את זכות האדם להקים איגוד מקצועי<sup>3</sup>. בנוסף, האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות משנת 1966, מטילה חובה על המדינות החברות לפעול להגנת השימוש בזכות השביתה המאורגנת<sup>4</sup>.

אשר למערכת בילטרלית ייעודית, נמצא את ארגון העבודה הבינלאומי<sup>5</sup> (ILO) אשר כונן שתי אמנות: הראשונה - אמנה מס' 87 בדבר חופש ההתארגנות וההגנה עליה משנת 1948<sup>6</sup>, אשר מורה למדינה חברה בארגון לפעול בשני היבטים: אחד - להימנע מפגיעה בזכותם של עובדים להתאגד במקום עבודתם. השני - להגן על זכותם של עובדים להתאגד<sup>7</sup>.

1 סעיף 20 להכרזת האו"ם לכלל באי העולם בדבר זכויות האדם משנת 1948. מפורסמת באתר האו"ם:

<http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>

2 ראה: סימן ב' ו- י"א לאמנת ארגון העבודה הבינלאומי משנת 1948. כ"א 59, 2, 249.

3 ראה: סעיף 22 לאמנה הבינלאומית בדבר זכויות אזרחיות ומדינתיות משנת 1966. כ"א 1040, 31, 269.

4 ראה: סעיף 8 לאמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, משנת 1966. כ"א 1037, 31, 205.

5 ראה: International Labor Organization. ניתן לעיון באתר: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

6 אמנת ארגון העבודה הבינלאומי בדבר חופש ההתאגדות והגנת הזכות להתארגן משנת 1948 (מס' 87). כ"א 249, 2, 59.

7 שם, ראה סעיפים: 1, 2, 8(2) ו- 11.

השנייה - אמנה מס' 98 בדבר הפעלת עקרונות הזכות ההתאגדות ולמיקוח קולקטיבי משנת 1949.<sup>8</sup> לפי זה, על המדינות החברות בה לפעול להגנה על זכות ההתאגדות ועל הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי, תוך הענקת הגנה לעובדים מפני פגיעה בעבודתם בשל פעילותם בארגון העובדים.

גם המחוקק התייחס לעובדת קיומו של ארגון עובדים, כאשר הכיר בו כישות משפטית היכולה למלא תפקידים מסוימים בשם קבוצת העובדים.<sup>9</sup> למרות כל זאת, טרם התגבשה המערכת הפוליטית בארץ כדי למנות את זכות ההתאגדות על חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.<sup>10</sup>

כנגד זה, לחופש העיסוק דווקא ניתן מעמד חוקי.<sup>11</sup> חשיבותו הרבה של חופש העיסוק, נודעת בשל השלכותיו על מכלול תחומי חיים. עיסוקו של אדם מאפשר את כלכלתו, מקנה סטטוס חברתי, מהווה כלי להגשמת אישיותו, סגולותיו והאוטונומיה האנושית. ברם, אין בנמצא זכות אדם להיות מועסק, ממילא לא זכות שלא יפוטר ממקום עבודתו, ולכן, כך לדעתי, זכות ההתאגדות אינה נגזרת בחופש העיסוק.

בין לבין, בתי המשפט מילאו את החסר כאשר הכירו בזכות להתאגד במקום העבודה, כחלק מרכזי משיטת המשטר הדמוקרטי במדינה.<sup>12</sup> בהשוואה תקופתית, מעמדה של זכות ההתאגדות במקום עבודה, דומה למעמדו של חופש העיסוק כפי שהיה בזמן בז'רנו<sup>13</sup> - הזכות מסווגת כזו שאינה כתובה בחוק החרות, אלא, נובעת מעצם המשטר הדמוקרטי שוחר החופש.

כיום, סבור מחוקק<sup>14</sup> כי, רוב העובדים בישראל מועסקים בתנאים טובים יותר, מהמינימום שמעניק להם המחוקק. תוצאה זו נוצרה, בין אם עקב התערבות ריבונית-הגולטורית ובין אם עקב שיפור במערכת היחסים הבין-אישית (בין המעסיק לעובד). בין כה וכה, העובדים מתנהלים מול מעסיקיהם בהקשר לתנאי עבודתם כשבידיהם נשק עוצמתי של נקיטה באמצעים מכוח ההתאגדות.

- 
- 8 אמנת ארגון העבודה הבינלאומי בדבר הזכות להתארגן ולמיקוח קולקטיבי משנת 1949 (מס' 98). כ"א 277, 453, 9.
- 9 ראה: סימן ד' בפרק ח' לחוק העונשין, התשל"ז-1977; סעיפים 24(2), (4) ו-25 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969; סעיף 3 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957.
- 10 חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.
- 11 חוק יסוד: חופש העיסוק.
- 12 בג"ץ 253/64 ג' ריס נ' הממונה על מחוז חיפה, פ"ד יח(4) 673, 679 (1964).
- 13 בג"ץ 1/49 בז'רנו נ' שר-המשטרה, פ"ד ב(1) 80, 82 (1949).
- 14 דברי הסבר להצעת חוק להחלפת המונח מעביד וחובת השימוש במונח מעסיק (תיקוני חקיקה), התשע"א-2010. הכנסת ה-18, הצעת חוק פרטית מס' פ/18/2598, מאת ח"כ נחמן שי ורוברט אילטוב.

לסיום יוער כי, בלעדי זכות ההתאגדות, עובדים לא יהיו מסוגלים להקים איגוד כשר במשפט, וממילא שלא לבוא במשא ומתן בשם הקבוצה עם המעסיק. אם כן, בין אם מדובר בזכות ובין אם בחירות, נדמה בעיני שהמגמה היא להתאים את הדין להתחייבויות שהמדינה נטלה על עצמה, ובכלל זה הגנה ופיתוח חירות התאגדות המקצועית, אם במקום העבודה ואם אחרת.

## תוצרי העבודה המאורגנת

חוקי העבודה שנחקקו אי אז בשנות החמישים והשישים למאה הקודמת, שיקפו את אורחות החיים לתפיסת העבודה כשוק, לדפוסי העבודה והתפיסת הרווחת לגבי משפט העבודה והיו שונים מהמציאות המוכרת לנו כיום. המחוקק קבע מספר נורמות, המכונות "חוקי מגן", שתכליתם להגן על העובד השכיר מפני כוחו של המעביד, ומעמדן של הנורמות הוא כזה שאסור להתנאה בין הצדדים לחוזה העבודה, היינו – קוגנטיים:

חוק חופשה שנתית<sup>15</sup> – לכל עובד מגיעים מדי שנה ימי חופשה בתשלום. חוק חופשה שנתית מסדיר את כמות ימי החופשה, בד"כ כוללת בוותק, וקובע מתי יהיה ניתן לנצלם (למשל: לא ניתן לבצע חפיפה בין יום חופשה ליום מחלה).

חוק שעות עבודה ומנוחה<sup>16</sup> – חוק זה, מסדיר את אורכם של ימי עבודה ושבע עבודה, את שעות המנוחה ואת השכר הנוסף אשר ישולם לעובד בגין שעות נוספות, או עבודה בימי מנוחה. גם בחופש הדת עוסק חוק זה, ובתוכו מוגדרת השבת כתקופת מנוחה שבועית, שאורכה 36 שעות לבני הדת היהודית, וימי שישי או ראשון לבני דתות אחרות.

חוק הגנת שכר<sup>17</sup> – בחוק הגנת השכר הגדיר המחוקק את נושא הלנת השכר, לרבות המועד האחרון לתשלום המשכורת ודין הלנתה. בנוסף, קובע החוק כי הנפקת תלוש המשכורת לעובד הנה חובה חקוקה. כמו כן, מטיל החוק מגבלות על עיקול שכר וניכויים מסוימים משכרו של העובד (כגון הפחתת דמי הנסיעות משכרו).

---

15 חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.  
16 חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.  
17 חוק הגנת שכר, התשי"ח-1958.

חוק יישוב סכסוכי עבודה<sup>18</sup> - עוסק בהסדרת מעמד משפטי להסכמים בין מעסיק לבין ארגוני עובדים, ומתווה את סדר התהליכים לענין פתיחה וניהול סכסוך ביניהם. בתוך כך, מובחנת שביתה מוגנת משביתה בלתי-מוגנת, ונפקויותיה על הצדדים.

חוק פיצויי פיטורים<sup>19</sup> - הנוהג ליתן פיצויים לעובד אשר עזב את מקום עבודתו נשען על החובה המוסרית עוסקת בהענקת פיצוי לעובד בגין "צאתו לחופשי". סעיפים 28-29 לחוק זה עוסקים באופן חיובי לחובת פיצויי פיטורים כתשלום חד פעמי, לעובד שפרש או שפוטר מעבודתו מאילוצים שאינם נובעים מפגם בהגינות, ויש חשיבות לקביעת מעמדו של מענק זה.

חוקי דמי מחלה<sup>20</sup> - ככלל, עובד אשר אינו יכול להגיע לעבודתו בגין מחלה, זכאי לקבל תגמול ממעבידו בעבור אותם הימים שהחמיץ, ובכלל זה גם כמות ימי המחלה המזכים. במהלך שנות התשעים למאה הקודמת, נתווספו מספר חוקים המסדירים את הזכאות לתגמול מהמעביד לעובדים אשר נעדרו מהעבודה עקב מחלה של מי מבני משפחותיהם ואף עקב לידת בת הזוג<sup>21</sup>.

חוק שכר מינימום<sup>22</sup> - חוק שכר מינימום מסדיר את השכר שיוענק לעובד בעבור עבודתו. החוק מסדיר גם את שכרם של מועסקים העובדים על פי שעות, וגם את של אלו העובדים על בסיס חודשי. הזכות לשכר מינימלי חלה על כל עובד בגיר (אדם שמלאו לו שמונה-עשרה שנים), למעט עובדים שהוצאו מתחולת חוק זה מפורשות.

תכליתו של חוק זה להבטיח רמת חיים מינימלית לכל עובד, ביחס לרמת החיים המתקיימת בארץ, ובכך אף לצמצם את מימדי העוני ואת פערי רמות החיים. קביעת שיעורי שכר מינימליים בחוק מהווה אחד מהיסודות לאפשר את צרכי המחיייה של עובד (ושל משפחתו - אם יש), וכפי שנהוג כך במדינות המפותחות, בהעדר חוק שכזה הרי ינתן לחלק משוק העובדים שכר בשיעור נמוך מזה שנדרש לרמת החיים מינימלית (גוטליב, 2000: 110).

חוק הסכמים קיבוציים<sup>23</sup> - התערבות המחוקק יחד עם ארגוני עובדים ומעבידים מהגדולים במשק, בהיבטים חברתיים רחבים כגון החזר הוצאות נסיעה, דמי הבראה לעובד, תוספת יוקר למשכורת,

18 חוק יישוב סכסוכי עבודה, לעיל ה"ש 9.

19 חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

20 חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.

21 ראה: חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ג-1993; חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993; חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998; חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.

22 חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

23 חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.



ביטוח פנסיוני ועוד. זאת באמצעות הסכמים קונקרטיים הנרקמים בין ועדי עובדים מאורגנים ובין אלו המעבידים, וידועים כהסכמים קיבוציים.

זאת ועוד, שחוק זה דן בהכרה בארגון עובדים<sup>24</sup> במקום עבודה ולפיו, הוא הארגון בו מנויים המספר הגדול ביותר של עובדים אך לא פחות משליש מכלל העובדים. כך, עובדים המבקשים להתאגד מתחילים בתהליך גיוס של חבריהם לעבודה, ולאחר שנאספו חתימותיהם של לפחות שלישי מהעובדים, פונה הארגון למעביד בדרישה לפתוח בהליכי משא ומתן מול המעביד.

בענייני המגדר - חוק עבודת נשים<sup>25</sup> טומן בחובו מרבית מהכללים בדבר תעסוקת נשים בהריון ולאחר לידה. הודעה על הריון, איסור פיטורי אישה בהריון או לאחר חופשת לידה, מתן חופשת לידה, היעדרות במהלך ההריון ועוד. חוק זה טומן בחובו מספר הטבות הנוגעות לבריאות האישה, להריון ולטיפול בילדים, ויש בהם כדי לאיין את מבחני הזהות, הדמיון והערך.

הטבות לאישה העובדת, ניתנות על בסיס התחשבות בערך התא המשפחתי וחשיבותה כאינטרס לאומי - סוציאלי. למעשה, חוק עבודת נשים הנ"ל, בא למנוע את האפשרות שמעביד ילחץ על עובדת להפחית את היקף משרתה, ולטפל במקרים בהם נשים רבות נתקלות במחסום הפיריון בעת קבלה לעבודה או קידום בה.

## תמורות בתוצרי זכות ההתאגדות

למרות חשיבות העבודה המאורגנת, היא לבדה אינה מקנה ייחודיות ליחסי העבודה בחברה, אלא האפקטיביות בהטמעת האינטרסים של קבוצת העובדים במשפט ובהנהגת המדינה. מאז קום המדינה ולאורך השנים, משטר יחסי העבודה מתאפיין בניהול משא ומתן בין שלוש קבוצות: מעסיקים, עובדים והמדינה. הגשמת המשא ומתן נשענה על מודל האחדות וההשתתפות בין אותן הקבוצות, וברי כי לצורך זה ישנה חשיבות מכרעת לייצוג ריכוזי של כל הצדדים (שלו, 2006: 204-211).

מבין שלושת הקבוצות הנ"ל, כוח הייצוג של העובדים היה המשמעותי ביותר, משום שנכללו בו מגוון האינטרסים של כלל העובדים במדינה ומשום הזיקה הפוליטית למסדרונות השלטון, ועל כן היה גם מורכב לאין שיעור מייצוג האינטרסים של הקבוצות האחרות.

---

24 שם, סעיף 3.  
25 חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.

בימים בהם לעבודה המאורגנת הייתה זיקה פוליטית ישירה בכנסת ובממשלה, הייצוג הביא להסדרה רחבה ומגוונת על העובדים. בעשורים הראשונים, טופחה העבודה המאורגנת בידי ההסתדרות, תחת שיטת הפנקס האדום, וארגון הקים וטיפח מפעלים פרטיים (כמו: ניהול פנסיות וקופות חולים). זאת, תחת התפיסה ששלב הפיתוח מצדיק תרומה למען מטרה משותפת, יותר מאשר פיתוח רווחת הפרטים בחברה (השופט אדלר, 2012: 518-519).

האומדן המקובל למדידת האפקטיביות של משטר יחסי עבודה, הוא אומדן כמות העובדים המאורגנים. תנודתיות ותמורות באומדן זה משקפים את עוצמת הכוח שיש בעבודה המאורגנת, ובכך ניתן לשער את מידת ההצלחה שמשא ומתן יניב לקבוצה זו. בעשורים הראשונים למדינה, ההסתדרות הכללית נחלה הצלחה כבירה, למשל – בשנת 1955 כמות החברים בה עמד על כחצי מיליון עובדים, מהם כ- 86 אחוזים מכלל העובדים השכירים בתודות לשיטת ה"פנקס האדום" הנ"ל (נתנון וסוזר, 1997: 373). כפי שתואר לעיל, התנהלות זו נחלה הצלחה כבירה, שמלווה את החברה הישראלית עד לימים אלה.

בשנת 1977, נשברה הזיקה הפוליטית בין מפלגת מפא"י לבין מפלגת השלטון, ואיתה נעלמה גם שיטת הפנקס האדום. עניין זה, הוביל לביזור הכוח של ההסתדרות ומפליה שהיוו מוקדי איזון בניהול משק המדינה, עברו לפיקוח ממשלתי. מאז 1990, חלה תפנית דרמטית במעמדה ובתפקידה של העבודה המאורגנת בישראל (סבירסקי, 2009: 87).

מקורה של תפנית זו היא בשינויים הפוליטיים, החברתיים והכלכליים שעברו על החברה, ואשר הביאו לירידה משמעותית בגודלה של ההסתדרות, וממילא בכוחה. מבין השינויים, נמצא את ההפרטה ורה-אירגוניזציה במבנה איגודי הגג של קבוצות העובדים, תוך התפתחות של תצורות העסקה בלתי שגרתיות<sup>26</sup>.

לא רק שהמחוקק עיגן את מערכת יחסי העבודה המשולשת בה מועסקים עובדי קבלן<sup>27</sup>, אלא שבית הדין הארצי הכיר בתצורת העסקה עקיפה, אם כי במגבלות מסוימים. כך, למשל, אם משך תקופת העסקה של עובד קבלן הוא ארוך, והעובד נתון למרות ולפיקוח מצד המזמין (של שירות עובדי קבלן), עד כדי לשליטתו, או אז קמה חזקה שנוצרו יחסי עובד-מעביד ישירים, אלא אם יוכח אחרת<sup>28</sup>.

26 לתיאור קצר ראה: ס"ק (אזורי ת"א) 504/09 ארגון כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי – מכון דוידסון

לחינוך מדעי, פסקה 49.1, פורסם בתקדין, ניתן ביום 23.03.2009.

27 חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

28 ע"ע 1189/00 לוינגר - מדינת ישראל, פד"ע, לג" (1) 25.

בשנת 2000 התקבל תיקון לחוק לחוק קבלני כוח אדם הנ"ל<sup>29</sup>, ולפיו נקבע סף של 9 חודשי עבודה כמבחן להחלת יחסי עובד-מעביד. ברם, מאז החלה מגמת צורת העסקה משתנה, ובניגוד למטרה שהוצהרה אז, נוצר מעמד עובדים חדש בארץ והם חסרי קביעות במפעלים, נתונים לניצול ולקיפוח כל העת.

החששות שהועלו לעיל, בדבר יצירת מעמד חדש ומקופח, קרמו עור וגידים וקיבלו את הכשרו של בית הדין לעבודה<sup>30</sup>, שבחר בפרשנות דווקנית למילות החוק במקום הפרשנות המחילה את ערך כבוד האדם והשפעת מאפייני צורת העסקה זו על החברה כולה. בנוסף, לרוח האינדיבידואליזם החדשה, נתוספה התפיסה לפיה, המונח "מעביד"<sup>31</sup> הנו אנכרוניסטי ובעל קונוטציה שלילית של "אדון ועבד".

מן הפן השני, שנות התשעים הביאו חיזוק לערכי האינדיבידואל<sup>32</sup>, אולי אף על חשבון פחות מערכי הקולקטיב, ומהם השלכה ישירה על משטר יחסי העבודה:

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה<sup>33</sup> - מהווה אחד מהחוקים שנועדו לעגן את עקרון השוויון בתחום התעסוקה, ומכונה כ"ברית התיכון"<sup>34</sup>. הרציונל שמאחורי חוק זה, הוא שקבלה לעבודה, תנאי ביצועה ואלמנטים הקשורים בהם (כדוגמת קידום ו-וותק לצורכי שכר) משליכים על הביטחון הכלכלי של האדם הפרטי. החלטות המעסיק בסוגיות אלה אינן אמורות להתבסס על תכונות השיוך הקבוצתי, ועצם הדבר גורם לפגיעה באינטרס החברתי לשוויון.

ייצוג הולם בשירות הציבורי - בשנת 1993<sup>35</sup> חל מפנה נורמטיבי המחייב מתן ייצוג הולם לבני שני המינים בתחומים שונים, כגון בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות, בשירות המדינה, בשלטון המקומי, דירקטורים מטעם הציבור בחברות ציבוריות.

חוק שכר שווה<sup>36</sup> - חוק מבסס את עקרון השוויון המגדרי בענייני שכר עבודה משום שזהו - "אחד הגורמים לפער בין שכר הנשים לשכר הגברים הוא השכר הנמוך המשולם עבור

---

29 חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם (תיקון), התש"ס-2000.  
30 ס"ע (אזורי חיפה) 1893-06-11 אליהו יונה נ' מדינת ישראל, פורסם בתקדין, ניתן ביום 18.07.2011.  
31 חוק להחלפת המונח מעביד (תיקוני חקיקה), התשע"ד-2014.  
32 חוק יסוד: חופש העיסוק; חוק יסוד: כבוד האדם והחירות.  
33 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.  
34 בג"ץ 6051/95 רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(3) 289, 603 (1997).  
35 למשל: סעיף 18א(א) לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975 המטיל חובה לייצוג הולם במינויים של שני המינים; עוד למשל: החלטת ממשלה מס' 1362, מחודש מרץ 2007, הקובעת כי ייצוג הולם פירושו 50%.

מקצועות או תפקידים שרוב העוסקים בהם הן נשים<sup>37</sup>. הרעיון הוא שהשוואת השכר נדרשת, לא רק במקום בו העבודה שמבוצעת בידי שני המינים זהה או דומה, אלא גם במקום בו העבודה היא שוות ערך.

זאת ועוד: במהלך שנות התשעים למאה הקודמת, נחקקו שני חוקי היסוד כבוד האדם וחופש העיסוק הנ"ל, אשר הפכו שגורים בחיינו ומוכרים גם כמהפכה חוקתית של ממש.

## היקף המימוש של זכות ההתאגדות

הזכות להתנהל באופן מאוגד מול המעביד, מקפלת בתוכה את היכולת לנהל משא ומתן באופן קבוצתי ואת זכות השביתה, המשמשת מנוף אפקטיבי המגשים את האיזון ביחסי הכוחות<sup>38</sup>. הצורך המודרני יותר, הוא להגן על כבודו האנושי ועל רמת קיום כלכלי מינימלי של האדם העובד, במצב מובנה של חוסר שוויון בינו לבין מעבידו, זה המכונה - החסר דמוקרטי (democratic deficit)<sup>39</sup>.

משום כך, נדרשה נורמה מעשית והיא שלעובדים תינתן הזכות לממש את חירותם להתאסף ולהתאגד, לקיים פגישות והפגנות כחוק, לכנס אסיפות ולהחליט בסוגיות לגבי עצמם. כפועל יוצא, ארגון עובדים חייב להיות עצמאי, המנותק ממעבידו. אם ארגון העובדים ישמש למעשה "ארגון מטעם" המעסיק, הרי עצם ההתאגדות לא תביא להגשמת הרציונל שבה<sup>40</sup>.

לזכות ההתאגדות שלוש כוחות:

האחד - היעדר הבחנה בין זכאים: לכל העובדים יש זכות להתאגד ללא הבחנה של מין, צבע, גזע, דת, גיל, מקום מגורים, מצב משפחתי, לאום או דעה פוליטית. חריג לזה הוא הזכות של המדינה לאסור על התאגדות עובדים במפעלים חיוניים לה - כמו כוחות הביטחון במדינה שלרוב יהיו צבא ומשטרה, אך לא בלבד.

---

36	חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996.
37	הצעת חוק שכר שווה לעובד ולעובדת בעד עבודה שוות ערך, התשנ"ה-1995, ה"ח 2377, 373 - דברי שרת הרווחה (דאז) אורה נמיר.
38	עס"ק (ארצי) 23/10 אקראשטיין תעשיות בע"מ - כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי, פורסם בתקדין, ניתן ביום 24.3.2010.
39	ע"א 573/68 שביט נ' חנן, פ"ד כג(1) 516, 523-524 (1969). ; ע"א 350/54 אילני נ' הסוכנות היהודית לא"י, פ"ד י 1693, 1697 (1956).
40	ע"ב (ארצי) 1/03 עמותת עובדי נותב ניהול ותפעול - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע מ 277 (2004).

ראוי להזכיר כי, בקשר לחוזי העבודה, המדינה פועלת בשני כובעים: האחד – כמפקחת וכרגולטורית על משק כה חיוני לסדר החברתי ולמשק המדינה בכללותו. השני – כמעבדה של עובדים, מי באופן ישיר ומי באופן עקיף<sup>41</sup>. בכובעה אחרון זה, נכלל גם היותה כבעלת מניות שליטה בתאגיד, ועם מכירתם מקנה המדינה הטבה כספית לעובדים<sup>42</sup>.

השני – היעדר צורך בהרשאה חוקית להתאגד: המדינה רשאית להסדיר את תהליך הקמת ארגון, כל זמן שתכלית הנורמות להבטיח את תפקוד הארגון במסגרת החוקית, כך שהליכים סבוכים מידי לא יהיו מקובלים.

סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים<sup>43</sup> קובע כי, ארגון יציג של עובדים הוא ארגון בו מנויים המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים, ובלבד שמספר זה אינו נופל משליש העובדים שעליהם יחול ההסכם. כך, עובדים המבקשים להתאגד מתחילים בתהליך גיוס של חבריהם לעבודה, ולאחר שנאספו חתימותיהם של לפחות שליש מהעובדים, פונה הארגון אל המעסיק בדרישה לפתוח במשא ומתן לשם כריתת הסכם קיבוצי.

פן נוסף להיעדר הצורך בהרשאה הוא, שבמקום בו אין הסכמה בין המעסיק לבין העובדים בדבר כינון וזהות ארגון העובדים המייצג, לא תישמע בבית משפט המכריע בדבר טענה המערערת, או שוללת, את עצם הזכות להתאגד.

מעסיקים טוענים שזכותם לעשות בקניינם, גוברת על חופש ההתאגדות של העובדים. הטענה - אין למעסיק חובה לשפר את תנאי ההעסקה<sup>44</sup> של עובדיו, ולכן, התערבותו למניעת ההתאגדות היא כדונית. טענה זו הועלתה גם בקשר להבחנה בין מועד ההתאגדות הראשונית לבין מועד כינון ארגון עובדים רשמי, ונדחתה ביותר מהזדמנות אחת<sup>45</sup>.

השלישי - כוח המגן. כוח זה הוא היוצא אל הפועל של זכות ההתאגדות של העובדים מתוך זה נגזרים שני כלים שלובים: האחד - היכולת לנהל משא ומתן בדרך קבוצתית. הארגון ש"נולד", דן ומחליט עם

41 עס"ק (ארצי) 57/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מדינת ישראל, פורסם בתקדין, ניתן ביום 03.03.2005.

42 דב"ע (ארצי) 7-3/98 מנשה מועדים - מדינת ישראל, משרד הבטחון, פד"ע לג 441 (1998).  
43 חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

44 עס"ק (ארצי) 12/08 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' ידיעות אחרונות בע"מ, פורסם בתקדין, פסקה 12 לדברי הנשיא (דאז) ס' אדלר, ניתן ביום 14.02.2011.

45 עס"ק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' פלאפון תקשורת בע"מ, פורסם בנבו, ניתן ביום 02.01.2013; בג"ץ 4179/13 לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים נ' בית הדין הארצי לעבודה, פורסם בנבו, ניתן ביום 07.07.2014.

המעסיק בשם כל העובדים ומתחייב בשמם. השני - היכולת לשובות במקום העבודה, ובכך להפריע לאינטרסים של המעסיק כמנוף ללחוץ עליו לנהל משא ומתן הוגן<sup>46</sup>.

עצמאות ארגון העובדים עולה כשבמקום העבודה המעביד מקים ועד מטעמו ואילו העובדים פועלים להקמה ארגון מטעמם. מצד אחד, זכות ההתארגנות מתקיימת רק כלפי ארגון יחיד המייצג את כלל העובדים במפעל ולכן, ואין על המעביד חובה להתנהל מול שני ארגונים. בית הדין<sup>47</sup> נדרש לסוגיה בקבעו כי, אם הארגון הקיים לא מקיים את רציונל היריבות שבין המעביד לארגון, או אז אין לראות באותו ארגון ככזה המייצג א העובדים.

בהתאם לסעיף 3 בחוק הסכמים קיבוציים, ארגון מוכר במקום עבודה הוא ארגון בו מגויים המספר הגדול ביותר של עובדים אך לא פחות משליש. כך, עובדים המבקשים להתאגד מתחילים בתהליך גיוס של חבריהם לעבודה, ולאחר שנאספו חתימותיהם של לפחות שליש מהעובדים, פונה הארגון למעביד בדרישה לפתוח בהליכי מו"מ.

המעביד מבקש ליישם אף הוא את הפרררוגטיבה הניהולית שבידו לפיה, המפעל הוא קניינו ואשר עוצמתה גוברת על חופש ההתארגנות של העובדים. לפיכך, אין חובתו לשפר את תנאי העבודה<sup>48</sup> של העובדים וממילא שהתערבותו בהליך ההתאגדות היא מעשה כדין. למעשה, על בסיס טענה זו התערבה המדינה בשביתת עובדים, שנועדה להגיע להסדר קיבוצי, ונקבע<sup>49</sup> כי ההתערבות פוגעת לא רק בכוח השביתה, אלא חותרת תחת מאבק העובדים להגשים את חירות ההתארגנות.

## מבט קצר על מעמדה של השביתה

זכות שביתה היא זכות יסוד של עובדים מאוגדים במקום עבודתם, והעובדים חייבים להיות חופשיים לממש את הזכות הזו באמצעות הפסקת העבודה באופן מאורגן. למעשה, שביתה מהווה "משק" לגיטימי בו האיגוד יכול להשתמש כלפי המעביד וכדי לקדם את האינטרסים של חבריו בעבודה. אכן, זכות זו עשויה להיות כפופה להוראות חורגות או להגבלות, כגון כאלו הנוגעים לשירותים החיוניים למדינה.

---

46 סעיף 1ח33(א) לחוק הסכמים קיבוציים, לעיל ה"ש 43 – להלן יכונה: "חוק הסכמים קיבוציים".  
47 עס"ק (ארצי) 23/10 אקדמיין תעשיות בע"מ - כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי, (פורסם בתקדין) 24.3.2010  
48 עס"ק (ארצי) 12/08 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - ידיעות אחרונות בע"מ, פורסם בתקדין, ניתן ביום 14.02.2011.  
49 עס"ק (ארצי) 57/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מדינת ישראל, משרד התחבורה, פורסם בתקדין ניתן ביום 03.03.2005.

יעילות השביתה נובעת מהאופי של יחסי עובד-מעביד בשוק שבו הצדדים לא יכולים שלא להתקשר בחוזה זה עם זה. בדומה לקרטל המעלה מחיר לתוצרתו, הקונה יכול או לסרב לרכוש או לרכוש במחיר הננקב, אלא שביחסי עבודה יש יצרן אחד - הוא המעביד, ויש קונה אחד - הוא העובד. לכן, הלחץ היחידי שיש בידי הקונה במצב זה הוא העברת נטל עלויות הייצור על הקרטל באמצעות סירוב לעסקה, קרי - שביתה.

בעת שביתה, המעביד נאלץ לצמצם, או אף להפסיק את הייצור כליל, ואילו העובדים לא מקבלים שכר כל זמן שהם בשביתה. זאת ועוד, שהכוח שמעניק המשפט למעביד בזמן שביתה הוא דל משום שאפילו השביתה נעשית בניגוד לחוק, לאיזו התחייבות מפורשת בחוזה, הלכה היא שיש לצוות על מניעתה במשורה (מונדלק והרפז, 2002: 178-179).

למעשה, גם אם ניתן צו מניעה, אפשרויות אכיפתו מועטים כיוון שבהתאם להוראת סעיף 9 לחוק יישוב סכסוכי עבודה<sup>50</sup> אין להטיל מאסר פלילי, או אזרחי בשל הפרת חוק, צו, החלטה שיפוטית או פסק-דין שעניינם השתתפות בשביתה.

הגנות לאיגוד עובדים ולעובדים המשתתפים בשביתה מוגנת, קיימות עוד משנותיה הראשונות של המדינה. סיפא לסעיף 19 בחוק הסכמים קיבוציים, מעניק הגנה לעובד האינדבידואל בקובעו כי, ההשתתפות של עובד בשביתה אינה מהווה הפרה אישית של חוזה העבודה. ברמה הקולקטיבית, סעיף 24 לאותו חוק, מעניק הגנה לאיגוד גופו מפני תביעות לנזקים על מתוקף היותו אישיות משפטית נפרדת, זולת אם התחייב אחרת בהסכם קיבוצי.

הגנות נוספות ניתן למצוא בהוראות שונות: סעיף 62 לפקודת הנזיקין<sup>51</sup> מגן על העובדים ועל איגוד העובדים, מנשיאה באחריות לתוצאות גרימת הפרת החוזה, שבין המעסיק ללקוחותיו או ספקיו, בעת שביתה והשביתה. סעיף 16 לחוק העסקת עובדי כוח אדם<sup>52</sup>, מטיל איסור על העסקת עובדי קבלן כתחליף לעובדים ששובתים.

50 חוק יישוב סכסוכי עבודה, לעיל ה"ש 9.  
51 פקודת הנזיקין [נוסח חדש], דיני מדינת ישראל, נ"ח 10.  
52 חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

סעיף 5(6) לחוק חופשה שנתית<sup>53</sup> קובע כי, ימי שביתה לא ייחשבו ימי חופשה ולא ישברו את רצף התעסוקה לגבי זכאות העובד השובת לחופשה. באופן דומה, סעיף 2(6) לחוק פיצויי פיטורים<sup>54</sup> קובע כי, ימי שביתה לא ישברו את רצף ימי העבודה לגבי זכאות העובד לפיצויי פיטורים.

אשר לכוח להעסיק ולפטר תחת האינטרס לקיום או שלילת ההתאגדות, הרי שקם הצורך ליתן לעובדים הגנה משפטית בדרך של הכרזה על בטלות פיטורים, במקום בו אלה נעשו למניעת הקמת ארגון. לנוכח עוצמת הזכות להתאגד במקום עבודה, הרי שכל חתירה תחתיה פסולה וראויה להגנה אפקטיבית השוללת את תוקפה. ודוק:

"בהיות חופש ההתארגנות מחרויות היסוד של שיטתנו המשפטית, על בתי הדין לעבודה לסכל כל נסיון לפגוע ברצונם של עובדים להתארגן באיגוד מקצועי שיגן על זכויותיהם."<sup>55</sup>

הנה כי כן, שביתה מהווה "נשק" לגיטימי, בו האיגוד יכול להשתמש כלפי המעסיק כדי לקדם את האינטרסים של חבריו לעבודה. כוח השביתה משמש כלי ליישום אפקטיבי להקטנת פער הכוחות ולאזון בין הצדדים. לשימוש בכוח השביתה, קבע המחוקק תנאי מקדים והוא מסירת הודעה על פתיחה בסכסוך עבודה<sup>56</sup>.

יחד עם זאת, המחוקק לא ראה לטוב להגדיר מהי שביתה וזו ממילא שלא מוזכרת במפורש בחוקי היסוד הנ"ל. ניתן להצביע על שני טעמים לכך: האחד - מעצם הגדרת שביתה בחוק היא התערבות ביחסי עבודה המאורגנים, קרי הארגון ייקבע לעצמו מהי שביתה במקום עבודה. השני - הגדרה בחוק היא נוקשה למדי וחסרת גמישות הנדרשת למול מצבים שונים ומקומות עבודה שונים.

לכן, בית הדין לעבודה מצא<sup>57</sup> לנכון להגדיר באופן רחב שביתה כ"סירוב קיבוצי מתואם לבצע עבודה" וכ"תנאי כל יעבור לשביתה". ההגדרה הצרה מבטאת את הגישה החוזית ליחסי העבודה. העובדים או נכנסים ליחסים חוזיים עם המעביד או לא.

ההגדרה של "שביתה", "שביתה חלקית" או "השביתה" הייתה בעיקר על ידי הפסיקה. עם זאת, כמה חוקים להכיל הגדרות חלקיות של תנאים אלה, במיוחד חוק יישוב סכסוכי עבודה<sup>58</sup>. האחרון מגדיר

53 חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.

54 חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

55 עס"ק (ארצי) 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ - ההסדרות הכללית החדשה, פד"ע ל"ה, 145 (2000).

56 סעיפים 5 ו-5א לחוק יישוב סכסוכי עבודה, לעיל ה"ש 9 - להלן יכונה: "חוק יישוב סכסוכי עבודה".

57 דב"ע (ארצי) לו/4-5 גינסטלר - מדינת ישראל, פד"ע ח 3, 27-28 (1976).



"שביתה" במגזר הציבורי כהפסקת עבודה מאורגנת, מלא או חלקי, על חלק מקבוצת העובדים, לרבות כל האטה או הפרעה של ייצור. יתר על כן, סירובם של עובדים כדי למלא את העבודה בשעות נוספת הרגילה שלהם נחשבת גם שביתה.

יחד עם זאת, המושג "שביתה" אינו אוניברסלי ואינו "תופסת בכל הזמנים" בהקשר ליחסי עבודה. אך, ניתנה לפרשן הגדרה רחבה ביותר על מנת לאפשר להחילה על מרב המצבים, תוך הדינמיות הנדרשת לו (גולדברג, התשמ"ז: 51). יתר על כן, בית המשפט הלך בדרך רחבה עוד יותר וכלל בתוך השביתה גם את פעולת שביתה אהדה:

"אם לבחור בהגדרה כוללנית ככל האפשר הייתי אומר, כי שביתה היא פעולת לחץ מתואמת, הננקטת על ידי קבוצת עובדים במסגרת המאבק המקצועי של העובדים עם מעביד לשם השגת דרישות בקשר לתנאי עבודתם או בקשר לדרישות של עובדים אחרים שהוצגו למעבידם. בין אמצעי הלחץ האמורים כלול גם ההעדר מן העבודה."<sup>59</sup>

אם כן, זכות השביתה היא אוסף של חסינויות מפני תביעות אזרחיות, ואוסף של סעדים במשפט למען הגשמתה. השביתה היא ביטוי ל - collective bargaining (מיקוח קולקטיבי). בלעדי זה, ובעיקר במקומות עבודה בהם אגודי העובדים הוא קטן יחסית, עשוי המיקוח הקולקטיבי להפוך ל - collective begging (תחנונים קולקטיבי).

---

58 סעיף 37 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, המחיל את ההגדרה על עובדי השירות הציבורי בלבד; תקנות בתי המשפט ולשכות ההוצאה לפועל (סדרי דין בתקופת שביתה או השבתה של עובדים), התש"ם - 1981.  
59 בג"ץ 525/84 חטיב נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מ (1) 701, 673 (1986).

## ייחודו של השירות הציבורי החיוני

בעוד שהחירות להתאגד מכוונת לחברה בכללותה, הרי שהזכות מכוונת לאדם הפרטי להצטרף לארגון כפי רצונו, לרבות לא להצטרף<sup>60</sup>. ברם, הזכות עובדים להתאגד במקום עבודתם חלה בכפוף לחוקי המדינה, ובמידה והחקיקה אינה אוסרת או מונעת אותה. מילים אחרות, אפשר ומותר למדינה להגביל את עצם חירות התאגדות עובדים במקום עבודה פלוני, ובלבד שסוג העבודה הוא שירות חיוני.

בית הדין הארצי הגדיר "שירות חיוני" כ: "שירות שהפסקתו עלולה לסכן באופן מיידי ומשמעותי את החיים, את הביטחון האישי או את הבריאות של כלל הציבור או חלקים ממנו"<sup>61</sup>. לא זו אף זו, בית הדין הרחיב את גדרי השירות החיוני בדרך של תיאור מאפייניו:

"הגדרת המונח 'שירות חיוני' תלויה במכלול נסיבות העולות מכל מקרה ומקרה, כאשר לעתים יש מקום להרחיב את הגדרת השירות כחיוני. שירות יוגדר כחיוני אם הפסקתו עשויה לסכן את החיים, את הביטחון האישי או את הבריאות של התושבים. אין די בכך שתיגרם אי-נוחות לציבור או שהציבור יחוש במחסור של שירות שהוא רגיל באספקתו, או שנראה לו באופן סובייקטיבי כחשוב, כגון טלוויזיה, רדיו, אמצעי תחבורה, טיפול רפואי לא חיוני לחיים ועוד. בבואנו להכריע אם שירות הינו חיוני, יש לשקול, בין השאר, את הנזק שייגרם לציבור, היקף השביתה, האם השלטון מסוגל לספק את השירות במקום השוכתים, האם לציבור עומדת דרך חלופית להשיג את השירות המושבת, התארכות השביתה ועוד"<sup>62</sup>.

אם כן, ניתן להגביל את חירות השביתה הן בדרך של שלילת ההתאגדות הן בדרך של התערבות שיפוטית הבוחנת את חוקיות השביתה לבדה. ברי שאיסור על החירות להתאגד במקום העבודה היא מגבלה חמורה יותר, מאשר הגבלת האמצעי למימושה בצו למניעת השביתה או בהסרת החגנות מפני תוצאות מזיקות הנגרמות מהשביתה.

שאלת לגיטימיות השביתה מבקשת לאבחן בין סכסוך כלכלי לסכסוך משפטי, כך שסכסוך כלכלי נסוב אחר נגיעה בזכות קיימת או הקניית זכות חדשה, להבדיל מסכסוך משפטי אשר דן בסכסוך

---

60 דב"ע לה/5-1 מרקוביץ ליאון - הסתדרות הכללית של העובדים בא"י, פד"ע ו' 197, פסקאות 3-4 (1975).

61 עס"ק (ארצי) 23/07 חברת החשמל לישראל בע"מ - ההסתדרות הכללית החדשה, פורסם בנבו, ניתן ביום 10.10.2007

62 עס"ק (ארצי) 19/99 מקורות חברת המים בע"מ - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לו 560, 575-576 (1999).

אודות מימוש זכות הקיימת<sup>63</sup>. אם כך הרי שסכסוך משפטי גורלו להתברר אך ורק בערכאות שיפטיות ולא בדרך של נקיטת מעין "סעד עצמי" בדמות השביתה. לשביתה יש מחיר כלכלי והיא מזיקה לכל הצדדים, לכן נועדה לשמש כ"נשק" לעובדים רק בעתות מצוקה ומשבר שאין אפשרות אחרת לפתור את הסכסוך.

הבסיס הקיומי של כל התארגנות עובדים מקורו ו"נשמת אפו" טמון בעקרון הקולקטיביות והסולידריות בקרב ציבור העובדים<sup>64</sup>. העיקרון המנחה היה והינו העצמת כוח המיקוח הקולקטיבי המאורגן של העובדים, במגמה לגייס ולארגן כמה שיותר עובדים, כך שבמקרה הצורך, עת יתקיים סכסוך עבודה, יעמדו לרשות ארגון העובדים כמה שיותר שובתים לשבות מעבודתם, כאמצעי לחץ וכמשקל נגד כלכלי לעוצמה הכלכלית של המעבידים וארגוניהם.

בראי זה נקבע<sup>65</sup> שבכל הסכם קיבוצי כלולה גם התחייבות מכללא לפיה, העובדים לא שובתים בתקופת קיום הסכם ובכלל זה גם על עניינים שלא נכללו בו. והשאלה שעולה בהקשר לשביתה אהדה היא האם היא מוגנת בשלב זה.

לפי סעיף 2(1)-(4) לחוק יישוב סכסוכי עבודה, פעולת שביתה היא פעולה שמתבצעת רק במסגרת סכסוך עבודה נתון. סעיף זה תוחם את סכסוכי העבודה כאחד מנושאים אלה: כריתה, חידוש, שינוי או ביטול של הסכם קיבוצי; קביעת תנאי עבודה; קבלת אדם לעבודה, אי-קבלתו וסיום עבודתו; קביעת זכויות וחובות הנובעות מיחסי עובד ומעביד. על פניו, נראה כי רק בנושאים אלה מותר בדין לפתוח בשביתה והיא תהא מוגנת בהתאם, אלא, שסעיף 2 הנ"ל פותח בהגדרה גם בסכסוך בין ארגון מעבידים וארגון עובדים.

ככלל, ישנה שביתה האסורה מכוח החוק, וישנה כזו המוגבלת מכוח הפסיקה, לרבות מניעתה מראש או בדיעבד. בהקשרנו, שירות חיוני יכול שייקבע בחקיקה ספציפית ויכול שייבחן בידי היושב לדין, כך שאין כל חובה מן הדין ששירות חיוני יהיה דווקא שירות שלטוני - בעיקר לאור הפרטות הרבות והמעבר מרשויות שלטוניות לתאגידיים מפקחים (סבירסקי, 2009: 87).

63 דב"ע לא/4-5 ההסתדות הכללית - הסתדרות הפועלים החקלאים, פד"ע ג 253 (1972).

64 בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא (2) 63, 154 מול האות ה (1997).

65 דב"ע מו/4-7 ועד המצילים בעיריית תל-אביב-יפו - עיריית תל-אביב-יפו, פד"ע ז 264 (1986).

כך, סעיף 37א לחוק יישוב סכסוכי עבודה, מגדיר מהו "שירות ציבורי" שלגביו יחולו הסדרים המגבילים את השביתה. בזה נכללות לא רק יישויות שלטוניות, אלא גם יישויות פרטיות מספקות שירותים שהמדינה רואה בהם חיוניים. למשל: דלק, תעופה ובזק.

הפרקים השני והשלישי לחוק יישוב סכסוכי עבודה, קובעים מתווה ליישוב הסכסוך בדרך השיח בין הצדדים. הפרק השני עניינו בתיווך ואילו הפרק השלישי בבוררות. כלל, הצידוק להגבלת חירות השביתה, מחמת השירות החיוני במדינה, הוא למנוע את נזקי השביתה. מניעה זו תתאפשר באמצעות מתן ערבויות בחוק לארגון עובדים ליישוב הסכסוך לגופו, באמצעות מעורבות מאת המדינה אם בתיווך ואם בבוררות.

בחוק יישוב סכסוכי עבודה, ביקש המחוקק להגביל את זכות השביתה במגזר הציבורי, בו רוב השביתות מביאות לנזקים המושלכים במישרין או בעקיפין על הציבור כולו. למשל: ניתן צידוק להטבת שכר לעובדי חברת החשמל ועובדי נמלי הים בעד אי-שביתה, כאינטרס לצמצום נזקי השביתות - חרף ששולם להם שכר מעבר למוסכם ומעולם לא הושב (דו"ח הממונה על השכר מס' 20, 2014: 5 ו-25).

המחוקק הגביל, כאמור, על דרך ההבחנה בין שביתה מוגנת לשביתה בלתי מוגנת, אשר שללה את ההגנות המוקנות לה<sup>66</sup>. ואולם, דרך אחרת בה המחוקק התערב היא באמצעות הגבלת חירות ההתאגדות עצמה. כך, למשל, חל איסור התאגדות על שוטרים ועל נקיטת פעולות לעצם הקמתו, כמו גם על מתן כספים בכל דרך לשם הקמתו<sup>67</sup>. מקומות אחרים בהם הוטל האיסור באותו האופן הם - צה"ל, השב"ס והשב"כ<sup>68</sup>.

לגבי המשטרה בפרט, טרם חקיקת סעיף 93ב הנ"ל, הובא עניין התאגדות שוטרים לבג"ץ<sup>69</sup>. דאז, הוקם אירגון שוטרים, אך המפכ"ל פקד על איסור קיומו. בג"ץ דווקא קיבלת את עתירת השוטרים לפיה, אין בסמכות המפכ"ל להורות על איסור התאגדות. התגובה לא איחרה לבוא, והכנסת תיקנה את הפקודה<sup>70</sup>.

66 סעיפים 37ב - 37ג לחוק יישוב סכסוכי עבודה.

67 סעיף 93ב לפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971.

68 ראה: סעיפים 11-13 לפקודת מטכ"ל מס' 33.0116; סעיף 129א לפקודת בתי הסוהר [נוסח חדש],

התשל"ב-1971; סעיף 20 לחוק שירות הבטחון הכללי, התשס"ב-2002.

69 בג"ץ 789/78 אופק נ' שר הפנים, פ"ד לג' (3) 480 (1979).

70 חוק לתיקון פקודת המשטרה (מס' 6), התשל"ט-1979.

המעניין הוא, שאותם הגופים מופיעים בסעיף 9 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. סעיף זה מכוון להגן על הזכויות, המנויות באותו חוק יסוד, של המשרתים בגופים הנ"ל. סיפא לאותו סעיף, מתיר פגיעה כאמור תחת ווריאציה מעיקרון המידתיות - הפגיעה מותרת במידה שאינה עולה הנדרש "ממהותו ומאופיו של השירות".

המאפיין של שלושת הגופים המנויים בחוק היסוד הנ"ל הוא, שירות השלטון במערכת פיקודית המחייבת גם באמונים וגם בציות, כזו שבינה לבין דמוקרטיה אין דבר ולא חצי דבר. אך, שירות חיוני לאו דווקא עוסק במערכות פיקודיות, וכפי שהראתי לעיל - סוג השירות הוא המאפיין את החיוניות בעבור המדינה.

## מידת השפעתו של בית הדין לעבודה

הטיפול בסכסוכי עבודה הוענק לערכאת בתי הדין לעבודה. זכור שהעבודה המאורגנת התפתחה עוד לפני קום המדינה וסביב ההסתדרות הכללית, שאיגדה את הרוב הגדול של העובדים דאז. בהמשך, ממשלות נהגו במדיניות של אי-התערבות והענקת מרחב משמעותי לצדדים ביחסי עבודה קיבוציים, כמעין אוטונומיה לקבוצת העובדים ולקבוצת המעבידים, ולראייה ניתן לראות את מגוון החקיקה דלעיל כעידוד ממסדי לניהול משא ומתן תחת "כללי משחק" ידועים מראש (אליאסוף, 1973: 60).

יש המצביעים על תפנית דרמטית במעמדה ובתפקידה של העבודה המאורגנת בישראל בראשית שנות התשעים. תפנית זו נכונה, בין היתר, לאור שינויים פוליטיים, חברתיים וכלכליים בחברה, אשר הביאו לירידה משמעותית בגודלה של ההסתדרות וממילא בכוחה במשך (גרונאו ומנדלק, 2004: 98-97). מבין השינויים נמצא מגמות של הפרטה ושל שינויים במבנה ארגוני-גג של קבוצת העובדים, תוך התפתחות יצריתית-מה של תצורות העסקה בלתי שגרתיות ולעלייה ניכרת בשוק העבודה השניוני (דוידוב, 2010:).

חוקי המגן העוסקים במגוון היבטים של יחסי עובד-מעביד מקנים לכל עובד מגוון זכויות מינימליות ואותן המעסיק חייב ליתן - אף אם העובד מוכן לוותר עליה. אכיפת אותן זכויות מתחלקת לשלושה מישורים: המישור הפלילי, המישור המנהלי (באחריות משרד הכלכלה) והמישור האזרחי - זה הנתון בידי בית הדין לעבודה בדונו בתביעות של עובדים כמעשה אכיפה פרטית.

לצורך זה הוקמו חמישה בתי דין אזוריים ובית דין ארצי אחד, תוך מתן סמכות ייחודית לדון בעניינים שערכאה אחרת לא מוסמכת לדון בהם. סעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה מגדיר ארבעה מערכות יחסי

עבודה שסיכסוכים בהם ידונו בפניו: האחד - יחסי עובד מעביד. השני – יחסי ארגון עובדים ומעבידים. השלישי – יחסי ארגון עובדים וארגון עובדים אחר. הרביעי - עובד מול ארגון העובדים בו הוא חבר.

בתי הדין לעבודה מכירים<sup>71</sup> באינטרסים הלגיטימיים של המעביד, לפעול מתוך הגנה על אינטרס תפוקת העבודה ובהשאת רווחיו כפררוגטיבה לניהול כוח האדם בארגון. בכלל זה, חירות המעביד לנהל את מפעלו כרצונו וכדעתו מוכרת "פררוגטיבה ניהולית" והלכה<sup>72</sup> היא שהמשפט מבוסס על הפררוגטיבה, הואיל והמעביד הוא שמנהל את עסקו - ולא בית המשפט.

אינטרס נגדי הוא בצד העובד, ואינו שונה בהרבה מזה של המעביד, אם להשיג פרנסה, רווח ומעבר להם. חוקן העבודה הם קוגנטיים וחשיבות רבה נודעת להם בעת הגבלת רצונם החופשי של הצדדים המתקשרים בהסכם עבודה. לאור עוצמת "הפררוגטיבה הניהולית" שהמשפט מתקף לצד המעביד, הרי שבעת מיסוד הקשר החוזי בין העובד למעביד נפער תהום בין האינטרסים ויוצא שנזקקות העובד לעבודה עולה על נזקקות המעביד.

מגבלות פסיקטיות על שביתה לא היו קיימות עד שנת 1969, אז הוקמה ערכאת בתי הדין לעבודה, שבין היתר נדרשה להכריע בסוגיות של סכסוכים במקומות עבודה ובמשק<sup>73</sup>. אחת המגבלות הבולטות היא בקביעה כי "שביתה פוליטית" אינה מהווה שביתה, כך שאין לה כל הגנה משפטית.

בנוסף, אין תוקף חוקי לשביתה מסוג "שבת", בה העובדים נוטלים חזקה במפעל ומדירים את כל הבאים, לרבות המעסיק, לקוחותיו וספקיו<sup>74</sup>. התפיסה הרציונלית לכך היא, שאם העובד נמצא במפעל שלא בקשר לחוזה העבודה, הרי הוא אינו בר-רשות, כך שנטילת החזקה במפעל לצורך מיקוח מנוגדת לחובה להשתמש בכוח שביתה בתום הלב<sup>75</sup>.

בתי הדין לעבודה התערבו גם בגדרי עילת השביתה: מצד אחד, נשללה זכות השביתה הפוליטית בהיותה משמשת כלפי הריבונות ולא כלפי המעסיק. מצד שני, הוכרה זכות שביתה גם במקום בו לא מוצגת כל דרישה, ממילא אינה משמשת לקידום תנאי עבודה, שכן וכיוצא בזה (מירוני, 2012):

(281).

71 למשל: ע"ע 300353/97 מדינת ישראל – משה נהרי, פד"ע לה 318 (2000); עוד למשל: ע"ע 674/05 אהרון ויזנר - רשות השידור, פורסם בנבו, ניתן ביום 27.03.2007.

72 דנג"ץ 4191/97, 4773/97 רגנט נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נד(5) 331 (2000).

73 חוק בית הדין לעבודה, לעיל ה"ש 9.

74 דב"ע מא/4-18 מועצת פועלי באר-שבע - מפעלי ים המלח בע"מ, פד"ע יד 225 (1983).

75 שביתה כפעולה משפטית, לפי סעיף 61(ב) לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973.

באמצעות זה, הפכה השביתה מחירות חוקתית לזכות הנתונה לפיקוח ולהגבלה במסגרת מבחן המידתיות. מבחן המידתיות ידוע ומוכר מפסקת ההגבלה<sup>76</sup>. לפי זה, עורך בית הדין איזון בין ערכים ואינטרסים שונים, עת מתבקש להכריע בסוגיות חוקיות, ובענייננו - מימוש חירות ההתאגדות באמצעות כוח השביתה (דוידוב, 2008: 16-24).

התערבות בית הדין באמצעות מבחן המידתיות, נוגעת הן לגבי הסעד והן לגבי סיווג השביתה. משנעשה כך, בתי הדין הפכו עצמם ל"שחקן מרכזי" ביחסי העבודה, ולעיתים אף נטלו צד בניהול הסכסוך - אומנם לתכלית יישוב הסכסוך במשא ומתן, ובכך סטו מתפקידם השיפוטי (מירוני, 2012: 279-280, 308-309).

אחד המקרים עוסק בשביתה בעצמות נמוכה - עיצומים שנוקט ארגון עובדים לגבי ביצוע של פעולות מסוימות. כך קרה, כשעובדי בנק דיסקונט פתחו בסירוב לבצע פעולות לשם הכנת דוחות המתחייבים בחוק, ובעקיפין להשפיע על המסחר בבורסה של מניות הבנק. הסיבה לכך הייתה מכירת מניות השליטה של המדינה בבנק. נקבע כי אין לעובדים זכות להתנגד לעצם החלפת בעלי מניות בתאגיד. אך, זכותם לשבות בכדי להביא למשא ומתן על התנאים הנובעים מהחלפת השליטה, לרבות מההפרטה<sup>77</sup>.

ככלל, בתי הדין לעבודה עוסקים רבות בסוגיית השביתה מעין-פוליטית. כאמור לעיל, שביתה פוליטת איננה שביתה כלל, מאליו שאינה זוכה להגנה. שביתה מעין-פוליטית, היא כזו המתבצעת כלפי המעסיק, אך מכוונת להשפיע על החלטה פוליטית - ריבונית, ובכך להציב את המעסיק דווקא לצידם של העובדים שיפעיל לחץ על הדרג הפוליטי<sup>78</sup>.

יחד עם זאת, קיימים מצבי ביניים, בהם טובת הציבור היא המצדיקה את התערבות בית הדין בהטלת הגבלות על מימוש השביתה, זאת מכוח עיקרון המידתיות המחייב בערכית איזון בין זכויות יסוד מתנגשות. כך קרה, כשעובדי משרד הפנים פתחו בשביתה אשר גרמה לפגיעה בחופש התנועה של תושבים. בית הדין הגיע למסקנה שאין הלימה בין המטרה של השביתה לבין סוג הנזק שהיא גורמת ולכן הורה על הפסקתה<sup>79</sup>.

---

76 סעיף 8 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו; סעיף 4 לחוק יסוד: חופש העיסוק.  
77 עס"ק 1013/04 בנק דיסקונט בע"מ - ההסתדרות הכללית החדשה, תק-אר 2004(3), 91 (2004).  
78 ס"ק (ארצי) 13/03, 14/03 לשכת המסחר תל-אביב ואיגוד לשכות המסחר - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פורסם בתקדין, ניתן ביום 18.11.2003.  
79 תב"ע נב/8-4, תב"ע נב/7-41 מדינת ישראל - ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, פורסם בתקדין, ניתן ביום 25.5.1992.

על כן, אפשר ששביתה מסוימת תישא נופך לגיטימי למרות שהשפעתה מכוונת אל הדרג המדיני. בסוגיות מעין אלה, קם עיקרון המידתיות: מצד אחד, לנוכח חשיבותה ועצמתה של חירות ההתאגדות וזכות השביתה במקום העבודה, אין מקום לשלול באופן גורף את השימוש בכלי השביתה גם כשמדובר במפעל המעניק שירות חיוני למדינה.

מצד שני - "יש לשקול, בין השאר, את הנזק שייגרם לציבור, היקף השביתה, האם השלטון מסוגל לספק את השירות במקום השובתים, האם לציבור עומדת דרך חלופית להשיג את השירות המושבת, התארכות השביתה ועוד."<sup>80</sup>

כפי הנראה, בית הדין לעבודה נוקט גישה ליברלית כלפי זכות ההתארגנות כשלעצמה, אך מסייג את מימושה מחמת המידתיות והלרוונטיות. מצד אחד, הדין אוסר באופן מוחלט על קיומה של שביתה במסגרות עבודה ספציפיים - משטרה וכוחות הביטחון. מצד שני, מגזרים שפעילותם נחשבת חיונית לציבור, אך לא הוטל איסור, היקף ההגנה על תוצאות השימוש בכוח השביתה פוחת.

הנחת המוצא היא, שהיות ומדובר בשירותים החיוניים לציבור, מוצדק להחיל עליהם אי אלו הגבלות. הפסיקה מדגישה את החשיבות של שמירה על הציבור בעת שביתה, ובתוך כך מגבילה את היקף ההתנהלות של העובדים השובתים - אסור שהשביתה תסכן חיי אדם, או את בריאות הציבור, ובעת השביתה לא יימנעו מהציבור שירותים חיוניים, כדוגמת השמלתמים<sup>81</sup>.

---

80 עניין מקורות, לעיל ה"ש 62, עמ' 574.  
81 עניין לשכת המסחר, לעיל ה"ש 78.



## סיכום

מה שנתפס מבחינה מוסרית כהוגן מבחינת החוק, עשוי להיות רחוק מלהיות הוגן מבחינה חברתית. בעבודה זו לא ניסיתי להקיף את מלוא המאפיינים של יחסי עבודה בארצנו, מאליו ייתכנו כאלה המציגים את הצורך בהגנה על העובד מזוויות סוציולוגיות, כלכליות, מדיניות ועוד. אף על פי כן, דנתי במאפיינים המרכזיים והבולטים יותר באשר אלה מסוגלים לתת תמונת מצב כללית על התפתחות יחסי העבודה, הן מבחינת קבוצת העובדים, הן מבחינת קבוצת המעבידים והן מבחינת הנהגת המדינה.

בעבודתי זו, עסקתי בקצרה בזכות השביתה בשירות הציבורי. בתוך כך, פתחתי בחירות ההתאגדות, משמעותה וחשיבותה לאורחות החיים. בהמשך, עברתי לדון באיסורים ובמגבלות המוטלים על זכות השביתה תוך יחוס ואבחנה בין מגזר ציבורי לבין שירות חיוני. מצאתי שיש סוגים של עבודות, בהם חל איסור גמור על עצם ההתאגדות, ומאליו נובע איסור על השביתה.

סוג החיוניות בשירות זה ואופי תפקידו במדינה, מחייב התייחסות נורמטיבית שונה שאומנם שוללת חירות יסודית, אך מעניקה יציבות שלטונית. למול זה, המגזר הציבורי נתון לדינים גמישים יותר, באשר המחוקק הכיר במספר ענפי עבודה כשירות חיוני שמותר להתאגד בו ומאליו לשבות.

בתוך כך, הן המחוקק והן בתי הדין הטילו מספר מגבלות על אופן השימוש בזכות השביתה. כך, לגבי היבטים פוליטיים או נטילת חזקה במפעל השביתה היא אסורה בכלל, ולגבי היבטים כלכליים יותר, חוקיות השביתה נתונה לביקורת ומאיתה להגבלה.

המסגרת הנורמטיבית מגדירה שביתה במגזר הציבורי כ"הפסקת עבודה מאורגנת, מלא או חלקי, על חלק מקבוצת העובדים, לרבות כל האטה או הפרעה של ייצור". לכן, העיצום בדמות של ביצוע עבודה באיטיות או אי-ביצוע חלק מהעבודה במועד הדרוש, היא שביתה חלקית. ברם, אין בכך כדי להפר את החוק ולשבור את ההגנות הקנויות לשובתים.

ואולם, בחינת המידתיות הביאה לכך שעוצמת הנזק שייגרם בשביתה החלקית, הוא כלפי אמינות שוק ההון בכללותו. כשזו אמת המידה, ברי שהתוצאה המידתית היא מניעת הנזק באמצעות מניעת השביתה. לעניות דעתי, יש מן הצדק במימרה "שפיטה במקום שביתה", ובתי הדין לעבודה לא רק שכרסמו בעוצמת חירות השביתה ובחשיבות חירות ההתאגדות כולה, אלא שנטלו על עצמם תפקיד ביישוב סכסוכי עבודה לא להם.

## ביבליוגרפיה

### חקיקה

- אמנת ארגון העבודה הבינלאומי משנת 1948. כ"א 59, 2, 249.  
אמנה הבינלאומית בדבר זכויות אזרחיות ומדינתיות משנת 1966. כ"א 1040, 31, 269.  
אמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, משנת 1966. כ"א 1037, 31, 205.  
אמנת ארגון העבודה הבינלאומי בדבר חופש ההתאגדות והגנת הזכות להתארגן משנת 1948 (מס' 87). כ"א 59, 2, 249.  
אמנת ארגון העבודה הבינלאומי בדבר הזכות להתארגן ולמיקוח קולקטיבי משנת 1949 (מס' 98). כ"א 277, 9, 453.  
חוק העונשין, התשל"ז-1977.  
חוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969.  
חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957.  
חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.  
פקודת הנזיקין [נוסח חדש], דיני מדינת ישראל, נ"ח 10.  
חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.  
חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951.  
חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.  
פקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971.  
פקודת בתי הסוהר [נוסח חדש], התשל"ב-1971.  
חוק שירות הבטחון הכללי, התשס"ב-2002.  
חוק לתיקון פקודת המשטרה (מס' 6), התשל"ט-1979.  
חוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973.  
חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.  
חוק הגנת שכר, התשי"ח-1958.  
חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.  
חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.  
חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ג-1993.  
חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993.  
חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח-1998.  
חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.  
חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.  
חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.  
חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.  
חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.  
חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם (תיקון), התש"ס-2000.  
חוק להחלפת המונח מעביד (תיקוני חקיקה), התשע"ד-2014.  
חוק ייסוד: חופש העיסוק.  
חוק ייסוד: כבוד האדם וחירותו.  
חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.  
חוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975.  
חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996.  
תקנות בתי המשפט ולשכות ההוצאה לפועל (סדרי דין בתקופת שביתה או השבתה של עובדים), התש"ם-1981.

### פרסומים רשמיים אחרים

- הצעת חוק להחלפת המונח מעביד וחובת השימוש במונח מעסיק (תיקוני חקיקה), התשע"א-2010. הכנסת ה-18,  
הצעת חוק פרטית מס' פ/18/2598, מאת ח"כ נחמן שי ורוברט אילטוב.  
הצעת חוק שכר שווה לעובד ולעובדת בעד עבודה שווה ערך, התשנ"ה-1995, ה"ח 2377, 373.  
החלטת ממשלה מס' 1362, מחודש מרץ 2007.  
פקודת מטכ"ל מס' 33.0116.

דו"ח הממונה על השכר, דין וחשבון על חריגות שכר לכאורה בגופים הציבוריים לשנת 2012 ופעולות יחידות האכיפה לשנת 2013 – דו"ח מס' 20, 5 ו-25 (2014).  
הכרזת האו"ם לכל באי העולם בדבר זכויות האדם משנת 1948.

## פסיקה

בג"ץ 253/64 ג'ריס נ' הממונה על מחוז חיפה, פ"ד יח(4) 673, 679 (1964).  
בג"ץ 1/49 בז'רנו נ' שר-המשטרה, פ"ד ב(1) 80, 82 (1949).  
ס"ק (אזורי ת"א) 504/09 ארגון כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי – מכון דוידסון לחינוך מדעי, פסקה 49.1, פורסם בתקדין, ניתן ביום 23.03.2009.  
עס"ק (ארצי) 23/10 אקדמיית תעשיות בע"מ - כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי, פורסם בתקדין, ניתן ביום 24.3.2010.  
ע"ב (ארצי) 1/03 עמותת עובדי נותב ניהול ותפעול - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע מ 277 (2004).  
עס"ק (ארצי) 57/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מדינת ישראל, פורסם בתקדין, ניתן ביום 03.03.2005.  
דב"ע (ארצי) 7-3/98 מנשה מועדים - מדינת ישראל, משרד הבטחון, פד"ע לג 441 (1998).  
עס"ק (ארצי) 12/08 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' ידיעות אחרונות בע"מ, פורסם בתקדין, פסקה 12 לדברי הנשיא (דאז) ס' אדלר, ניתן ביום 14.02.2011.  
עס"ק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' פלאפון תקשורת בע"מ, פורסם בנבו, ניתן ביום 02.01.2013.  
בג"ץ 4179/13 לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים נ' בית הדין הארצי לעבודה, פורסם בנבו, ניתן ביום 07.07.2014.  
עס"ק (ארצי) 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ - ההסתדרות הכללית החדשה, פד"ע ל"ה, 145 (2000).  
דב"ע לה/5-1 מרקוביץ ליאון - הסתדרות הכללית של העובדים בא"י, פד"ע ו' 197, פסקאות 3-4 (1975).  
בג"ץ 789/78 אופק נ' שר הפנים, פ"ד לג(3) 480 (1979).  
דב"ע מא/4-18 מועצת פועלי באר-שבע - מפעלי ים המלח בע"מ, פד"ע יד 225 (1983).  
עס"ק 1013/04 בנק דיסקונט בע"מ - ההסתדרות הכללית החדשה, תק-אר 2004(3) 91 (2004).  
ס"ק (ארצי) 13/03, 14/03 לשכת המסחר תל-אביב ואיגוד לשכות המסחר - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פורסם בתקדין, ניתן ביום 18.11.2003.  
חב"ע נב/8-4, תב"ע נב/7-41 מדינת ישראל - ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, פורסם בתקדין, ניתן ביום 25.5.1992.  
ס"ע (אזורי חיפה) 1893-06-11 אליהו יונה נ' מדינת ישראל, פורסם בתקדין, ניתן ביום 18.07.2011.  
ע"ע 1189/00 לוינגר - מדינת ישראל, פד"ע, לג(1) 25.  
בג"ץ 6051/95 רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(3) 289, 603 (1997).  
ע"א 573/68 שביט נ' חנוך, פ"ד כג(1) 516, 523-524 (1969).  
ע"א 393, 350/54 אילני נ' הסוכנות היהודית לא"י, פ"ד י 1697, 1693 (1956).  
עס"ק (ארצי) 12/08 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - ידיעות אחרונות בע"מ, פורסם בתקדין, ניתן ביום 14.02.2011.  
עס"ק (ארצי) 57/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מדינת ישראל, משרד התחבורה, פורסם בתקדין ניתן ביום 03.03.2005.  
עס"ק (ארצי) 23/10 אקדמיית תעשיות בע"מ - כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי, פורסם בתקדין, ניתן ביום 24.3.2010.  
בג"ץ 525/84 חטיב נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מ(1) 673, 701 (1986).  
דב"ע (ארצי) לו/4-5 גינסטלר - מדינת ישראל, פד"ע ח 3, 27-28 (1976).  
דב"ע לא/4-5 ההסתדרות הכללית - הסתדרות הפועלים החקלאים, פד"ע ג 253 (1972).  
דב"ע מו/4-7 ועד המצילים בעיריית תל-אביב-יפו - עיריית תל-אביב-יפו, פד"ע יז 264 (1986).  
בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(2) 63, 154 מול האות ה(1997).  
ס"ק (ת"א) 504/09 ארגון כוח לעובדים – מכון דוידסון לחינוך מדעי, פסקה 49.1, ניתן ביום 23.03.2009.  
ע"ע 300353/97 מדינת ישראל – משה נהרי, פד"ע לה 318 (2000).  
ע"ע 674/05 אהרון ויזנר - רשות השידור, פורסם בנבו, ניתן ביום 27.03.2007.  
דנג"ץ 4191/97, 4773/97 רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נד(5) 331 (2000).  
עס"ק (ארצי) 23/07 חברת החשמל לישראל בע"מ - ההסתדרות הכללית החדשה, פורסם בנבו, ניתן ביום 10.10.2007.

עס"ק (ארצי) 19/99 מקורות חברת המים בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע  
לו 560, 575-576 (1999).

#### ספרות ומאמרים

- ג'ון סטיוארט מיל **על החירות**, 25 (1967).
- מיכאל שלו, "כלכה מדינית", **אי/שוויון**, 204-211 (עורכים: אורי רם וניצה ברקוביץ. הוצאת: אוניברסיטת בן-גוריון, 2006).
- השופט סטפן אדלר, "התארגנות העובדים בישראל: מגמות, היבטים משפטיים ומדיניות", **ספר אלישבע ברק-אוסוסקין** 517, 518-519 (הוצאת האוניברסיטה העברית, 2012).
- איתי סבירסקי, "לא על המשפט לבדו, לא על ההסתדרות לבדה: קידום התארגנות עובדים ככלי יעיל לאכיפה עצמית של זכויות ולהעצמה חברתית", **מעשי משפט** ב, 87 (2009).
- מרדכי מירוני, "מעורבותם של המשפט ובתי-הדין בסכסוכי עבודה בשירות הציבורי - בעיות ישנות, אתגרים חדשים", **משפט וממשל** יד, 281 (2012).
- גיא דוידוב, "עקרונות המידתיות בדיני העבודה", **עיוני משפט** לא 5, 16-24 (2008).
- רובי נתון, "השפעת האיגודים המקצועיים בעידן של שינוי כלכלי", **רבעון לכלכלה** 44(3), 373 (1997).
- דניאל גוטליב, "הציות לחוק שכר המינימום ואכיפתו בישראל", **הרבעון הישראלי למסים** כ"ה, 110 (2000).
- יצחק אליאסוף, "מדיניות חקיקת העבודה בישראל", **ספר בר-ניב: לקט מאמרים בדיני עבודה** 55, 60 (1987).
- ראובן גרונאו, גיא מונדלק, "עובדים בשכר נמוך במגזר הפרטי", **יחסי עבודה בעידן של תמורות**, 97-98 (2004).
- גיא דוידוב, "העסקה עקיפה", **עבודה חברה ומשפט** יב (2010).
- מנחם גולדברג, "השביחה בחוק, בהסכם קיבוצי ובפסיקה", **הפרקליט** לז 51 (התשמ"ז).
- גיא מונדלק ויצחק הרפז, "בין המערכות: בחינה אמפירית של תפקיד בית-הדין לעבודה בשביתות", **עיוני משפט** כו(1) 145, 178-179 (התשס"ב-2002).