

דב"ע נו / 20-41

- א המבקש ארגון סגל המחקר במערכת הבטחון
1. ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י
- ב המשיבות 2. מדינת ישראל

## בבית-הדין הארצי לעבודה

- ג לפני הנשיא מ' גולדברג, סגן הנשיא ס' אדלר והשופט י' אליאסוף  
נציגי עובדים (יעקובסון, זבידה), נציגי מעבידים (פרנקל, גלין)
- נדון:  
ארגון עובדים – חובות הארגון – חובת ייצוג הולם – מהותה – תוצאות הפרתה.
- ארגון עובדים יציג – חובת ניהול משא ומתן.  
בתי-הדין לעבודה – סמכות בית-דין לעבודה – סמכות טבועה.
- ההליך העיקרי בעניין זה מתברר הליך בקשת המבקש להכרה בו כארגון עובדים יציג. ההליך דנן הוא הליך ביניים שבו מתבקש צו זמני לעיכוב הליך פיטוריהם של עובדי המחקר ברפא"ל. הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם בין ההסתדרות לבין המדינה לא הוחל, במודע, על עובדי המחקר, והסדר הפיטורים שממשיך לחול עליהם הוא זה שנקבע בהסכם קיבוצי משנת 1971.
- בית-הדין הארצי לעבודה פסק:  
א. יש לדחות את הטענה לפיה אין לבית-הדין הארצי לעבודה סמכות לדון בעניין זה: במקרה דנן, עניין הסמכות שנוי במחלוקת לאור העובדה שמעמדו של המבקש מתברר בהליך העיקרי ועל בית-הדין להשתמש בסמכותו הטבועה כדי שלא ייגרם אי-צדק ברור ומוחלט (1306 – ד305).
- ב. (1) בנסיבות העניין, ההסכמים הקיבוציים החלים על סגל המחקר ברפא"ל שרירים וקיימים. אין להעלות על הדעת מצב בו יימשכו הפיטורים ביתר הסקטורים של עובדי רפא"ל, ויעוכב הליך פיטוריהם של עובדי המחקר בלבד (308 – ד2).

- (2) במקרה דנן, ההסתדרות, כארגון העובדים היציג, או אורגן שלה, היא שחייבת בניהול המשא ומתן בעניין קביעת מספר המפוטרים ושמותיהם (1308 – 1309).
- (3) גם מי שאינו חבר בארגון עובדים זכאי להגיש נגד הארגון תובענה הקשורה בחברות או בתחום פעילותו של הארגון בענייני עבודה, מכוח סעיף 24(4) לחוק בית הדין לעבודה (1309 – ה).
- ג. (1) היות ההסתדרות ארגון העובדים היציג, מחייב אותה לייצג נאמנה לא רק את חבריה, אלא גם את כלל העובדים שחלים עליהם הסכמי עבודה קיבוציים שההסתדרות צד להם (1309).
- (2) חובת ארגון העובדים לתת "ייצוג הולם" חלה לא רק לגבי עובדים חברי הארגון, אלא גם כלפי אלה שאינם חברים בו, וזאת מכוח היות הארגון "יציג", וגם כתמורה לדמי הטיפול הארגוני-מקצועי שגובה הארגון מאותם עובדים (1310 – 1311).
- (3) יש לבחון מהו "ייצוג הולם" בכל מקרה לפי נסיבותיו. במקרה דנן, לאור מסכת היחסים שבין עובדי המחקר לבין ההסתדרות הכללית, יש לצפות מזו האחרונה שתשתף את ועד סגל עובדי המחקר ותשמע את דעתו באופן כרויה ובלב פתוח. עם זאת יש לזכור כי אין ארגון עובדים חייב להתנגד לפיטורים (1311 – 1312).
- (4) בכל מקרה שיתברר כי הארגון היציג פעל שלא כדין בייצוג חבר מחבריו, או עובד שאינו חבר הארגון, שיש לייצגו בהיותו הארגון היציג באותו מקום עבודה, מוסמך בית-הדין ליתן את הסעד הראוי (1312 ב).
- (5) בנסיבות העניין, ספק אם היה מקום להיענות לדרישת עובדי המחקר שלא להיכלל במסגרת ההסכם הקיבוצי. ספק אם גם המדינה הייתה רשאית לחתום על הסכם המפלה לטובה חלק מעובדיה, בהיעדר אבחנה רלוונטית. חובת ההגיינות של המעביד כלפי עובדיו היא מיסודות תום-הלב, וחוקה זו מחייבת להיטיב עם כלל העובדים המועמדים לפיטורים (1312 – 1313).
- (6) (דעת מיעוט): משחתמה ההסתדרות על ההסכם המיוחד שאינו חל על עובדי המחקר, הוציאה עצמה מייצוגם לעניין זה, זאת אף זאת; שעה שהארגון היציג מוציא מתחולת הסכם קיבוצי עליו הוא חותם סקטור שלם, הוא חדל להיות "ארגון יציג" לגבי אות סקטור, ויש לראות את הצדדים לאותו הסכם קיבוצי כמכירים בכך שעבור העובדים באותו סקטור יש צורך בייצוג חדש ובהסכם חדש ונפרד (1313 ה).

חקיקה ראשית שאזכרה:

- חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז 1957-, סעיף 5.
- חוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט 1969-, סעיף 24(א)(4).

פסקי-דין שאזכרו:

- [1] דב"ע מו"מ 4-13/ מדינת ישראל – הסתדרות עובדי המדינה, פד"ע יז 181.

- [2] דב"ע נ"ו-4/41 / הסתדרות העובדים החדשה - האגף לאיגוד מקצועי ואח' – מדינת ישראל ואח' (טרם פורסם).
- א [3] דב"ע מא-48/3 / מדינת ישראל – אפיק, פד"ע יב 411.
- [4] דב"ע מד/2-5 שקט – ההסתדרות הכללית, הסתדרות האקדמאים פד"ע יז 140.
- [5] דב"ע נב-4/41 / ההסתדרות הכללית – צים חברת השיט הישראלית פד"ע כו 3.
- [6] דב"ע לו-7/4, 4-8, 4-9 אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ – חרות ואח' פד"ע ח 197.
- ב [7] דב"ע נא-4/41 / ההסתדרות הכללית – מרכז השלטון המקומי, פד"ע כב 418.
- [8] ע"א 817/79, 818, 585/83 קוסי ואח' נ' בנק י. ל. פויכטונגר בע"מ ואח'; דרורי נ' קומרסיאל ס.א. ג'נבה; בנק קומרסיאל ס.א. ג'נבה נ' בנק י. ל. פויכטונגר בע"מ ואח', פ"ד לח(3) 253.
- ג [9] בג"ץ 731/86 מיקרו דף נ' חברת החשמל לישראל בע"מ ואח', פ"ד מא(2) 449.
- [10] דב"ע לד-66/3 / סוקרניסקי – הסתדרות מדיצינית הדסה ומועצת פועלי ירושלים, פד"ע ו 70.
- [11] דב"ע לד-43/3 / סלמאן – ההסתדרות הכללית, פד"ע ה 449.
- ד [12] בג"ץ 410/76 חרות ואח' נ' בית-הדין הארצי לעבודה בירושלים ואח', פ"ד לא(3) 124.
- [13] דב"ע מב-74/3 / ורדי – עיריית נתניה, פד"ע יד 59.

## ספרים ישראלים שאוזכרו:

- ה [14] י' זוסמן סדרי הדין האזרחי (מהדורה 7, ש' לויין עורך, 1995).
- [15] ד' מור ספר השנה של המשפט בישראל (תשנ"ב-תשנ"ג).
- [16] ז' וינטראוב, מ' פסטרנק הסכמים קיבוציים (תשמ"ט).
- [17] מ' גולדברג, י' האוזמן דיני עבודה (1996).

## מאמרים ישראלים שאוזכרו:

- ו [18] מ' מירוני "חובת הייצוג ההוגן – זכויות הפרט ומניעת עושה המיעוט בעידן יחסי העבודה הקיבוציים" עיוני משפט ח (תשמ"א) 183.
- ז בקשה למתן צו זמני. הבקשה נדחתה ברוב דעות.
- ח א' שמר, א' סלע – בשם המבקש;
- ט א' מייטל, נורית אלשטיין, מנהלת המחלקה לסכסוכי עבודה בפרקליטות המדינה – בשם המשיבות.

## פסק-דין

הנשיא מ' גולדברג

א

1. בבית-דין זה מתברר הליך בקשה של המבקש להכרה בו כארגון עובדים יציג (דב"ע נה28-4/).

2. המבקש הגיש בקשתו זו כהליך ביניים בהליך העיקרי האמור, ובקשתו היא:  
"א. ליתן צו זמני לעיכוב הליך פיטוריהם של עובדי המחקר ברפא"ל המתקיים בימים אלה, וזאת עד להחלטה סופית בתיק זה.

ב

ב. לחילופין, להורות על עיכוב הליכי הפיטורים הנ"ל עד שהמשיבה 2 תמסור לועד סגל המחקר ברפא"ל את כל האינפורמציה ההכרחית והחיונית לצורך הכנת רשימות נגדיות, כך שיוכל למלא את תפקידו כראוי וכנדרש בהליך פיטורי צמצומים עפ"י התקשי"ר".

ג

סמכות בית-הדין הארצי

ד

3. בתחילת הדיון העלו שתי המשיבות טענה כי אין בסמכותו של בית-דין זה לדון בבקשה, מהטעם שהסעד המבוקש הוא כלפי המדינה בלבד ואזי סמכות השיפוט, אם בכלל היא קיימת לאור מעמדו של המבקש, נתונה לבית-הדין האזורי בחיפה, בהיותה תובענה נגד מעביד.

גדר הספקות לגבי האפשרות של המבקש לתבוע את הסעד המבוקש בבית-הדין האזורי נעוץ בעובדה שהוא לא הוכר כארגון עובדים ולבטח לא כארגון עובדים יציג.

ה

4. לאחר התייעצות חברי המותב הוחלט להמשיך ולקיים את הדיון בבית-דין זה, וזאת מהנימוקים כדלקמן:

ו

(א) הבקשה שלפנינו מסתמכת כול כולה על הטענה שהמבקש הינו ארגון עובדים היציג של עובדי המחקר במערכת הביטחון, ושאלה זו כאמור הינה לב הסכסוך בהליך העיקרי המתברר לפנינו;

(ב) בעניין הסמכות נאמר בספרו של י' זוסמן סדרי הדין האזורי [14], בסעיף 69:

ז

- א "בדיון בהמרצה יכול הנתבע להתנגד למתן סעד ביניים בטענה, כי לבית המשפט אין סמכות לדון בתביעה. אם יתברר לשופט שאין לו סמכות לדון בתביעה, נבצר ממנו ליתן סעד ביניים, אך ספק העולה לגבי הסמכות, אינו שולל מבית המשפט את הכוח למתן סעד ארעי. פעמים גם לא תוכל שאלת הסמכות לבוא על פתרונה במסגרת הדיון בהמרצה, הואיל ואין השופט יכול להכריע בה סופית בשלב זה. במקרה כזה די בכך שהשופט שוכנע לכאורה, כי יש לו סמכות לדון בתביעה, והרשות תהא בידו לתת גם סעד-ביניים ופעמים יתן בית המשפט סעד כזה, כשעצם סמכותו לדון בגוף העניין שנויה במחלוקת וטרם נתבררה, שאם לא יעשה כן, עלול נשוא המשפט לרדת לטמיון" (והאסמכתאות שם).
- ב בנושא שלפנינו עניין הסמכות שנוי במחלוקת, ולו מן הטעם שכל עוד לא הוכר המבקש כארגון עובדים לא יוכל, בתור שכזה, להגיש תובענה בבית-הדין האזורי;
- ג (ג) לבית-הדין, כלכל בית-משפט, סמכות טבועה במקרים הראויים. על השימוש בסמכות טבועה כותב פרופסור ד' מור 1990 השנה של המשפט בישראל [15] 351, 365):
- ה "29.11. שנת המשפט התאפיינה בשימוש מוגבר של בתי המשפט בסמכותם הטבועה. סמכות זאת מאפשרת לבית המשפט, במקרים יוצאי דופן ליצור כלים במישור הדיוני להגן על יכולתו התפקודית המוסדית, להבטחת אי ניצול הליכיו לרעה ומניעת אי צדק בולט. שימוש כזה פוטר את בית המשפט מלעגן את סמכותו על דרך הפרשנות, למקור של דין או של הסכם. השימוש בסמכות דיונית זאת חייב שיעשה בזהירות באותם מקרים מיוחדים וחריגים שבהם הימנעות מכך מובילה לאי צדק ברור ובולט".
- ו במקרה שלפנינו, נראה היה לנו כי אם נסגור את שערי בית-הדין בפני המבקש, היינו עשויים לגרום לו ל"אי צדק ברור ובולט".
- ז הבקשה לגופה
- ח 5. סדרי "פטורי צמצום" בשירות המדינה הוסדרו בהסכם קיבוצי מיום 27.1.1971 בין המדינה לבין ארגון של ההסתדרות הכללית, על תיקוניו; הוראת ההסכם

א

נציין כי הצדדים להסכמה מכוח ההסכם האמור, בין לגבי מספר המפוטרים ובין ברירת העובדים שיש לפטרם, הם ההסתדרות מחד גיסא והמדינה מאידך גיסא. ההסכם הקיבוצי האמור הינו בתוקף לגבי עובדי המדינה (ראה ההסכם הקיבוצי לתנאי השכר במשק הציבורי, שנחתם ביום 23.8.1993 בין המדינה וההסתדרות הכללית (ז' וינטראוב, מ' פסטרנק הסכמים קיבוציים [16]; גולדברג, האוזמן דיני עבודה [17], בעמ' 11-25)).

ב

6. להליך הפיטורים ברפא"ל, במסגרת "תהליך הבראה", קדם מאבק ממושך, אותו ניהלה ההסתדרות הכללית. עניין הפיטורים הובא בפני "ועדת השירות", שהתבקשה לאשר פיטורי 450 עובדים. ועדת השירות באותה עת הייתה מורכבת משבעה חברים – נציגי שירות המדינה, שלושה מנכ"לים של משרדים ממשלתיים ושלושה אנשי ציבור שאינם עובדי המדינה. הוועדה אישרה פיטוריהם של 350 עובדי מדינה, מכל הסקטורים. על החלטתה זו של הוועדה הגישה ההסתדרות תובענה לבית-הדין האזורי בחיפה, בה ביקשה, מנימוקים שונים, לבטל את אותה החלטה. בית-הדין האזורי סירב לבקשה, והוגש ערעור על החלטתו. בעת הדיון בערעור החלטנו להחזיר את העניין לוועדת השירות, על-מנת שתנמק את החלטתה, ומשניתנו הנימוקים דחינו את הערעור בקובענו:

ג

ד

"למקרא ההחלטה המפורטת, הגענו למסקנה, כי ועדת שירות המדינה התבססה כנדרש ובתום לב על החומר אשר היה לפניו, קיימה דיוניה תוך קיום כללי הצדק הטבעי, וכי החלטתה היא סבירה על פי אמות המידה של סבירות הנדרשות במשפט המנהלי" (דב"ע נו 4-61/ הסתדרות העובדים החדשה - האגף לאיגוד מקצועי ואח' – מדינת ישראל ואח' [2]).

ה

לאור זאת הסתיים השלב הראשון של הליך הפיטורים, קביעת מספר המפוטרים, והתהליך נמצא בשלבו השני, קביעת שמות המפוטרים.

ו

7. ביום 26.2.1996 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין המדינה לבין ההסתדרות המסדיר את תנאי הפרישה של עובדי מדינה מרפא"ל. הסדר זה אינו חל על עובדי המחקר, וזאת, כפי שנטען לפנינו, לאור בקשה מפורשת מטעמם.

ז

הסכם קיבוצי מיוחד זה מעניק לפורשים מרפא"ל תנאי פרישה מועדפים, ובין היתר הוא כולל התחייבות שלא לפעול לפיטוריהם של עובדים נוספים מעבר לאלה שנקבו בהסכם המיוחד, עד ליום 1.3.1977.

מאחר וההסכם המיוחד האמור אינו חל על עובדי המחקר – ממשיך לחול לגביהם הסדר הפיטורים שנקבע בהסכם הקיבוצי משנת 1971, על תיקוניו.

א

8. בין המדינה לבין ההסתדרות הכללית נחתמים, מאז שנות השבעים, הסכמים קיבוציים מיוחדים המסדירים את תנאי עבודתם של עובדי המחקר במערכת הביטחון, ועובדי המחקר ברפא"ל בכלל זה.

ב

"ועד סגל המחקר ברפא"ל", המאוזכר בפסקה 2(ב) לבקשה הפותחת בהליך זה (ואשר נוסחה הובא בסעיף 2 לפסק-דין זה) נבחר ומכהן מכוח חוקת ההסתדרות, שהיא, כאמור הצד להסכמי העבודה ברפא"ל, ועובדי המחקר בכלל זה.

9. דינה של הבקשה שלפנינו, על שני ראשיה, להידחות, וזאת מהטעמים כדלקמן:

ג

(א) ההסתדרות הכללית, כארגון העובדים היציג ברפא"ל, כמשמעו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז 1957-, חתמה בשעתו על כל הסכמים הרלוונטיים להליך זה: הסכם בעניין סדרי פיטורים משנת 1971 וההסכמים הקיבוציים המיוחדים לעובדי המחקר במערכת הביטחון;

ד

(ב) תהא אשר תהא ההכרעה בהליך העיקרי – לשונו של סעיף 5 לחוק הסכמים קיבוציים ברורה וחד משמעית וכך נאמר שם:

ה

"נעשה הסכם קיבוצי, יראוהו כבר תוקף אף אם תוך תקופת תקפו איבד ארגון עובדים את התכונות העושות אותו ארגון יציג לפי הסעיפים 3 או 4";

(ג) אין זה המקום, בהליך ביניים, להתייחס למשמעותה המלאה של אותה הוראה בחוק הסכמים קיבוציים ולהשלכותיה האפשריות;

ו

(ד) העולה מהאמור הוא שההסכמים הקיבוציים, החלים על סגל עובדי המחקר ברפא"ל, שרירים, קיימים ומחייבים עד לתום תוקפם;

(ה) אין להעלות על הדעת מצב, בו יימשכו הפיטורים ביתר הסקטורים של עובדי רפא"ל, ויעוכב הליך פיטוריהם של עובדי המחקר בלבד.

ז

10. ההסתדרות כארגון העובדים היציג, או אורגן שלה, היא זאת החייבת בניהול המשא והמתן עם המדינה והנהלת רפא"ל בכל הנוגע והמתייחס לקביעת מספר

א

5. ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים – ורק מכוחו קמו הזכויות שלהן טוענים – קבע, ש'שיא דרגתם' של חמישה עובדים ייקבע במשא ומתן ויוכרע על ידי 'ועדת השניים'. כן קבע ההסכם הקיבוצי, כי במקרה של חילוקי דעות בוועדת המשא ומתן... יועבר הנושא על פי דרישת אחד המשתתפים לבוררות. מכאן שלכל אחד מחמשת העובדים קמה זכות מאותן ההוראות שבהסכם הקיבוצי. השאלה היא מה מהותה של אותה זכות ועל מי מוטלת החובה המקבילה. הזכות היא למשא ומתן ולא לתוצאות. על מי, מבחינת העובדים, מוטלת החובה המקבילה – החובה לעשות לעצם קיום המשא ומתן? היא מוטלת בראש ובראשונה על ארגון העובדים שהוא צד להסכם הקיבוצי, ובענייננו – על איגוד המשפטנים" (דב"ע מא8-3/ מדינת ישראל – אפיק [3], בעמ' 417).

ב

כאן, כמו בפרשה ההיא, החובה היא כאמור על ההסתדרות, כארגון העובדים היציג, או אורגן שלה. לענייננו חשובים הדברים שהובאו בהמשך:

ד

"סירובו של הארגון לפעול, או פעולתו שלא כראוי, יכול והיה בהם עילת תביעה גם במסגרת סעיף 24(א) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט 1969" (שס).

ה

סעיף 24(א) לחוק בית הדין לעבודה מקנה לבית-הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון ב"תובענות שבין עובד לארגון עובדים הקשורות בחברות או בתחום פעולתו של הארגון בענייני עבודה". תובעה שכזאת רשאי להגיש נגד הארגון גם מי שאינו חבר בו (דב"ע מד2-5/ שקט – ההסתדרות הכללית, הסתדרות האקדמאים (להלן – פסק-דין שקט [4]), בעמ' 152).

ו

11. (א) היות ההסתדרות ארגון העובדים היציג, מחייב אותה לייצג נאמנה לא רק את חבריה, אלא גם את כלל העובדים שחלים עליהם הסכמי עבודה קיבוציים שההסתדרות צד להם.

כבר נפסק:

ז

"אשר לתחום השני – פעילותו של הארגון בענייני עבודה – רבים המקרים בהם הארגון פועל לא רק עבור ובשם חבריו, וזאת מכוח חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז 1957-, מאחר



א

ב) חובה זו נובעת, בין היתר, מההסכם הקיבוצי (מסגרת) במשק הציבורי מיום 11.1.1995 בדבר ניכוי "דמי חבר" ו"דמי טיפול מקצועי ארגוני" להסתדרות, בו נאמר, בין היתר:

"המעביד ינכה משכר העובדים כהגדרתם בהסכם זה שאינם חברים בצד ב' או ב'ארגון עובדים אחר' (עפ"י האמור בסעיף ה' להלן), דמי טיפול מקצועי ארגוני לזכות צד ב' בשיעור של 0.7% מהשכר כהגדרתו בסעיף 4 להלן".

ל"עובדים" נאמר, ו"עובד" מוגדר:

ד

"הגדרת 'עובד'

לעניין דמי חבר – כל עובד, לרבות נוער עובד, החבר בצד ב'. לעניין דמי טיפול – כל עובד לרבות נוער עובד, שחל עליו הסכם קיבוצי בין צד א' או יחידיו לבין צד ב' או יחידיו" (וינטראוב, פסטרנק בספרם הנ"ל [16], בסעיף 911.4.6; גולדברג האוזמן בספרם הנ"ל [17], בעמ' 118-25).

ה

ג) במאמר מוסגר יצוין כי ההסתדרות התחייבה בהסכם האמור (סעיף 20(ב)) לפרסם, עד יום 31.3.1995, את סל השירותים שתעניק לעובד שאינו נמנה על חבריה, אך החוסה בצל הסכם קיבוצי שהיא צד לו. "סל" שכזה לא פורסם, למיטב ידיעתנו, עד עצם היום הזה.

ו

ד) מהו "ייצוג הולם"? הפסיקה בישראל עסקה עד היום בסוגיה זו רק לגבי עובדים חברי הארגון (דב"ע לו-71/4, 4-8, 4-9 אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ – גיא חרות ואח' (להלן – פסק-דין חרות [6]), בעמ' 223). חובה זו מוטלת על ארגון העובדים גם כלפי אלה שאינם חברים בו, וזאת, כאמור, מכוח היות הארגון "יציג", צד להסכם קיבוצי המחייב אף את אלה שבחרו במודע שלא להשתייך אליו, וגם כתמורה לדמי הטיפול הארגוני מקצועי שהארגון גובה מאותם עובדים.

ז

## (ה) כבר נפסק:

"בידי ההסתדרות מופקד כוח רב לשנות את זכויותיהם וחובותיהם של ציבור העובדים החברים בהסתדרות ואף למעלה מזאת. לאור סעיפים 3 ו-4 לחוק הסכמים קיבוציים, יש בכוחו של ארגון עובדים יציג, לשנות זכויות וחובות של עובדים אף שאינם חברים בארגון (דב"ע נא 4-8/ ההסתדרות הכללית – מרכז השלטון המקומי [7], בעמ' 422). כוח זה לא ייתכן שיהיה בלתי מוגבל (ע"א 817/79 קוטוי ואח' נ' בנק פויכטונגר בע"מ [8], בעמ' 277-280). הגבולות שקבע בית-המשפט העליון בשבתו כבג"ץ ביחס לגופים במשפט הציבורי, פים אף לענייננו.

(ראה למשל, בג"ץ 731/86 מיקרו-דף בע"מ נ' חברת החשמל לישראל בע"מ [9], בעמ' 462).

"לאור זאת מחויבת ההסתדרות הכללית, וכל ארגון הפועל מכוח תקנונה, בכל מעשה שהיא עושה ואשר שי בו כדי להשפיע על זכויות וחובות של עובדים, להפעיל שיקול דעת בהגיונות, בסבירות, בלא שקילת שיקולים זרים, מתוך שוויון ובלא הפליה" (פסק-דין צים [5], בעמ' 28).

(1) אין לנו צורך לקבוע בהליך זה, באופן כללי, מה ייראה כ"ייצוג הולם", מה עוד שזהו אחד העניינים המובהקים שיש לבחון לפי נסיבותיו של כל מקרה ומקרה בפני עצמו (בעניין זה ראה מאמרו של מ' מירוני "חובת הייצוג ההוגן – זכויות הפרט ומניעת עושק המיעוט בעידן יחסי העבודה הקיבוציים" [15]).

(2) בענייננו, לאור מסכת היחסים שבין עובדי המחקר וההסתדרות הכללית, יש לצפות מהאחרונה שבהליכים השונים עם רפא"ל בעניין ביצוע הפיטורים ברפא"ל, תשתף את ועד סגל עובדי המחקר, ותשמע את דעתו באופן כרויה ובלב פתוח בטרם תקבע עמדתה.

(3) יחד עם זאת יש לזכור, כי "אין ארגון עובדים חייב להתנגד לפיטורים, אף אם אלה נראים בעיניו כמוצדקים" (דב"ע לד 3-66/ סוקרניסקי – הסתדרות מדיצינית הדסה ומועצת פועלי ירושלים [10], בעמ' 79), ודברים אלה יפים

א

(ט) למותר לציין, כי בכל מקרה שיתברר כי הארגון היציג פעל שלא כדין בייצגו חבר מחבריו, או עובד שאינו חבר הארגון, שיש לייצגו בהיותו הארגון היציג באותו מקום עבודה, מוסמך בית-הדין ליתן את הסעד הראוי (ראה פסק-דין חרות הנ"ל [6] וכן את פסק-דינו של בג"ץ שדחה עתירה על פסיקתו של בית-דין זה: בג"ץ 410/76 חרות ואח' נ' בית הדין הארצי ואח' [12], בעמ' 132, וראה גם מירוני במאמרו הנ"ל [15], בעמ' 223).

ב

ג

12. כפי שפורט לעיל, חובה על ארגון העובדים היציג לייצג את כלל העובדים החוסים בצלו של הסכם קיבוצי שהיה צד לו. בנסיבות אלה ספק רב אם היה מקום להיענות לדרישת עובדי המחקר שלא לכלול אותם בין אלה עליהם יחול ההסכם המיוחד מפרברואר 1996 אשר העניק, כאמור, תנאי פרישה משופרים לאלה שייאלצו לפרוש מעבודתם ברפא"ל (ראה פסקה 7 לעיל).

ד

בפרשה דומה נאמר:

ה

ו

ז

"בטענה כי מכוח חוק השליחות חייבת מועצת הפועלים להציג את עניינו של העובד כבאת כוחו, והיא יכולה לייצגו או שלא לייצגו אבל אינה יכולה לנקוט עמדה הנוגדת את רצונו' (סעיף 6 פסקה ד', שבחלק 1 דלעיל), יש משום התעלמות מיסודות יחסי עבודה קיבוצים ומשפט העבודה הקיבוצי, ועל אף המגבלות העולות מכך שחוקת העבודה אינה הסכם קיבוצי. היחסים בין 'הדסה' לבין עובדיה הם ביסודם יחסי עבודה קיבוציים. ארגון עובדים אינו נציגו של כל עובד ועובד, אלא נציג של כלל העובדים. אין הוא פועל מכוח שליחות שכל עובד ועובד הטיל עליו, ויכול לבטלה עת ירצה לבטל. פועל הוא מכוח ההכרה ביחסים קיבוציים בתחום יחסי העבודה ומשפט העבודה, וההכרה ב'קיבוץ' (קולקטיב) בעל קיום משלו ונציגות משלו. אין לכל אלה ולא כלום עם דיני שליחות, לפי חוק השליחות, כפי שטען להם בא כוח העובד שביסודם אקט אינדבידואלי של הרשאה מהתחום האובליגטורי, כך שהשולח רשאי בכל עת לבטל את השליחות. די לציין שבמשפט העבודה הקיבוצי יש והארגון מייצג – ובפעולותיו גם מחייב – את אלה שאפילו אינם חברים בו, בכדי להעמיד את ארגון העובדים כנציגם של עובדים על הבסיס הנכון, שוודאי

א

13. הספק בדבר ההצדקה לנכונותה של ההסתדרות לחתום על הסכם קיבוצי המיטיב עם חלק מהעובדים, קיים אף כלפי המדינה כמעביד, וכצד להסכם הקיבוצי. המדינה, כמעביד, אינה צריכה לתת יד להפליה בין עובדיה. מותר לה לאבחן ביניהם שעה שהבחנה היא רלוונטית, כגון הצורך לפטר יותר עובדים ממגזר אחד לעומת מגזר אחר, אך אסור לה לקבוע תנאי פרישה מועדפים באותו מקום עבודה באותם תנאים, לסקטור אחד, ולא להחילו על סקטור אחר. חובת "ההגינות" של המעביד כלפי עובדיו היא מיסודות תום-הלב (דב"ע מב74-3/ ורדי – עיריית נתניה [13], בעמ' 65; הדברים שם נאמרו במישור האינדיווידואלי, אך הם יפים גם במישור הקיבוצי), וחובה זו מחייבת להטיב עם כלל העובדים המועמדים לפיטורים, גם אם חלקם מצהיר: "לא מעוקץ ולא מדובשך", שעה שאין המדינה מוותרת על ה"עוקץ", קרי הפיטורים.

ב

14. לאור זאת, טוב יעשו הצדדים להסכם הקיבוצי מיום 26.2.1996, אם ישקלו עמדתם בנושא זה מחדש על-מנת לתקן את הטעון תיקון.

ג

15. אחד מחברי המותב, שדעתו דעת מיעוט, בדעה שיש לקבל את הבקשה, וליתן צו זמני כמבוקש, המכיל את שתי החלופות שבבקשה, והמדינה היא שתבחר באחת מהחלופות.

ד

לדעתו של אותו חבר מותב, משחתמה ההסתדרות על ההסכם המיוחד שאינו חל על עובדי המחקר, הוציאה עצמה מייצוגם לעניין זה, זאת אף זאת; שעה שהארגון היציג מוציא מתחולת הסכם קיבוצי עליו הוא חותם סקטור שלם, הוא חדל להיות "ארגון יציג" לגבי אותו סקטור, ויש לראות את הצדדים לאותו הסכם קיבוצי כמכירים בכך שעבור העובדים באותו סקטור יש צורך בייצוג חדש ובהסכם חדש ונפרד.

ה

16. סוף דבר – הבקשה נדחית, ברוב דעות, כאמור בסעיף 9 לעיל.

ו

איו צו להוצאות.

ניתן היום, ו' באייר תשנ"ו, 25.4.1996.

ז