

בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 31434-04-15

ניתן ביום 19 אפריל 2016

ארגון עובדי פרויקט "פותרים עתיד" בסוכנות היהודית המבקש

-

1. הסתדרות המעו"ף - הסתדרות העובדים הכללית החדשה
2. פותרים עתיד בע"מ

המשיבים

בפני: הנשיא יגאל פליטמן, השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן איטח
נציג ציבור (עובדים) מר ראובן רבינוביץ, נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה נוימן

בשם המבקש – עו"ד גל גורודיסקי ועו"ד נעמה ונונו
בשם הסתדרות העובדים הכללית החדשה – עו"ד איריס ורדי ועו"ד מירי מלכי
בשם פותרים עתיד בע"מ – עו"ד אוהד גלעדי

חקיקה שאיזכרה:

[חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957](#)

מיני-רציו:

* ארגון פותרים עתיד הוא ארגון של קבוצת עובדים מאורגנת, שאינו ממלא אחר התנאים הבסיסיים להכרה בו כארגון עובדים על פי חוק הסכמים קיבוציים ואין באפשרותו לייצג את העובדים ביחידת המיקוח, כהגדרתה בטפסי ההצטרפות של העובדים. לאור זאת, אין מקום להכיר במבקש כארגון עובדים יציג על פי חוק הסכמים קיבוציים.

* עבודה – איגודים מקצועיים – ארגון עובדים

* עבודה – איגודים מקצועיים – ארגון יציג של עובדים

בקשת צד בסכסוך בין ארגוני עובדים, שהגיש ארגון עובדי פרויקט "פותרים עתיד" בסוכנות היהודית, בה ביקש "ליתן סעד הצהרתי לפיו ארגון עובדי פרויקט פותרים עתיד בסוכנות היהודית הוא ארגון העובדים היציג בחברת פותרים עתיד (חל"צ) בע"מ".

בית הדין הארצי לעבודה (מפי הנשיא י' פליטמן, השופטת ל' גליקסמן, השופט א' איטח ונציגי הציבור ר' רבינוביץ ור' נוימן) דחה את הבקשה, ופסק כלהלן:

אף שארגון פותחים עתיד מבקש להיות ארגון עובדים אמיתי, וכך הוא רואה את עצמו כעולה מכתבי טענותיו, בפועל אין הוא מקיים את התנאים הנדרשים לצורך זה, לאור תכלית ואופן הקמתו.

המבקש אינו ממלא אחר תנאים בסיסיים ביותר לקיומו של ארגון עובדים על פי חוק הסכמים קיבוציים, ובכלל זה היות הארגון עצמאי, דמוקרטי, בעל תקנון סדור ומטרות ארגון שיש בהם כדי להגן על העובדים. ספקות עולים באשר להתקיימות תנאים בסיסיים אחרים דוגמת היות הארגון ארגון של קבע.

לצורך הכרה בארגון כארגון עובדים נדרש גם שארגון עובדים יקיים משטר של דמוקרטיה פנימית, ותנאי הכרחי הוא שלארגון יהיה תקנון המחייב בחירות תקופתיות ונבחריו יהיו בפועל נבחרים בהליך דמוקרטי. עובדות המקרה חושפות מצבור פגמים המצטרפים לכדי תמונה גדולה שיש בה כדי למנוע מהמבקש הכרה כארגון עובדים לפי חוק הסכמים קיבוציים, נוכח אי קיומם של התנאים הנדרשים להכרה בארגון עובדים על פי חוק הסכמים קיבוציים.

פסק דין

הנשיא יגאל פליטמן

1. לפנינו בקשת צד בסכסוך בין ארגוני עובדים, שהגיש ארגון עובדי פרויקט "פותחים עתיד" בסוכנות היהודית, בה ביקש "ליתן סעד הצהרתי לפיו ארגון עובדי פרויקט פותחים עתיד בסוכנות היהודית הוא ארגון העובדים היציג בחברת פותחים עתיד (חל"צ) בע"מ". בבקשת הצד נטען כי מספר החברים במבקש ביום 1.4.15, המועד בו נשלחה מכתב נוסף בעניין היציגות, הוא מעל מחצית מסך כלל עובדי המעסיקה - החברה.

רקע הדברים

2. ביום 26.3.15 הוגשה לבית הדין האזורי בירושלים "בקשה דחופה לצו זמני במעמד צד אחד במסגרת בקשת צד לדיון בסכסוך קיבוצי" (להלן - **הבקשה לצו זמני**). כפי העולה מהחלטת בית הדין האזורי מיום 31.3.15 ([ס"ק 55539-03-15](#)) **רומי סער ואח' – הסוכנות היהודית לארץ ישראל**), [פורסם בנבו], ברקע הבקשה ניצבה כוונת הסוכנות היהודית לארץ ישראל (להלן - **הסוכנות**) להעברת כ-350 מעובדיה המועסקים בתוכנית "פותחים עתיד", תכנית העוסקת בסיוע לילדים ונוער בסיכון (להלן - **התכנית**), לעבודה במשיבה 2, חברת בת של הסוכנות היהודית "פותחים עתיד (חל"צ) בע"מ" (להלן - **החברה**), החל מיום 1.4.15. המבקשים בבקשה לצו זמני נמנו עם המנהלים הבכירים בתכנית שהיו כפופים ישירות לראש התכנית (להלן - **המנהלים** או **חברי הוועד המייסד**).

3. בבקשה למתן צו זמני הובהר כי ביום 12.3.15 הקימו המנהלים את ארגון עובדי פרויקט "פותחים עתיד" בסוכנות היהודית (להלן - **המבקש** או **הארגון**). באותו

יום הוגשה לרשם העמותות בקשה להקמת המבקש - עמותה בשם "ארגון עובדי פרויקט פותחים עתיד בסוכנות היהודית". ביום 16.3.15 שלח המבקש למנהלה הכללי של הסוכנות וליושב ראש ועד העובדים הכרזת יציגות מלווה בטפסי הצטרפות וביטול חברות בהסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן - **ההסתדרות**), של 188 עובדים. ועד העובדים והסוכנות נדרשו להמציא בתוך 10 ימים הסכמה בכתב להודעת היציגות. כן נדרשה הסוכנות, בין היתר, לחדול מכל המהלכים הנוגעים להעברת עובדי התוכנית לחברה. ביום 24.3.15 הודיע בא כוח הסוכנות לבא כוח המבקש כי החברה היא הגורם הרלוונטי לצורך ניהול משא ומתן קיבוצי, וכי דירקטוריון החברה התכנס ו"החליט לדבר עם מרשיך". ועד העובדים לא הגיב להודעה.

4. אחר זאת הוגשה הבקשה לצו זמני בה עתרו המנהלים, בין היתר, למנוע את העברת התכנית לחברה ולהורות לסוכנות לקיים משא ומתן קיבוצי עם המבקש, על עתידם ותנאי עבודתם של עובדי התכנית. במהלך הדיון בבית הדין האזורי הוברר כי ועד העובדים בסוכנות רואה עצמו כוועד של הארגון היציג בסוכנות, וכי ההסתדרות עומדת על היותה הארגון היציג בסוכנות וכי נודע לה על מהלכי המבקש רק מהבקשה לצו זמני.

5. על רקע האמור נקבע בהחלטת בית הדין האזורי מיום 31.3.15 כי מקומו של הסכסוך הקיבוצי הבין ארגוני להתברר בפני הערכאה המוסמכת היא בית הדין הארצי לעבודה. לכן יש למחוק הבקשה. לפיכך הגיש המבקש בקשת צד לבית דין זה, ביום 20.4.15.

6. ביום 1.4.2015 פנה ב"כ המבקש לב"כ החברה וטען כי המבקש הוא ארגון העובדים היציג בחברה ודרש כי יקויים עם המבקש משא ומתן קיבוצי.

קורות ההליך בבית דין זה ולו טענות הצדדים

7. **בבקשתו טען המבקש כי הוא עונה על המבחנים שנקבעו להכרה בארגון עובדים - מטרות ארגון; ארגון של קבע; חברות אישית רצונית; ארגון של עובדים ולמען עובדים; עצמאות הארגון; ארגון דמוקרטי; ארגון אמיתי.** לטענת המבקש, העובדה כי חבריו לא ביטלו את חברותם במבקש מלמדת כי מדובר בחברות רצונית וכי ההסתדרות לא הביאה ראיה לטענה של עובד על השפעה בלתי הוגנת בתהליך ההחלטה; טענת ההסתדרות לפיה חברי הוועד המייסד משמשים בתפקידי ניהול ב"דרג 2" - אינה נכונה. לעניין זה נטען כי

חברי הוועד המייסד הינם עובדים בדרג חמישי בסוכנות היהודית, אשר אינם מכהנים כמנהלים בכירים, ולא היתה למנהלים אפשרות להשפיע על תהליך הפרטת החברה.

8. לטענת המבקש, היום הקובע הוא 1.4.2015, ומספר החברים בו ביום הקובע, 1.4.2015, הוא מעל מחצית מסך עובדי החברה. אין בחברה פעילות של ההסתדרות או של ארגון עובדים אחר, למעט המבקש, ומטרת ההסתדרות בהליך זה היא לשמר את המונופול שיש לה בהתארגנות עובדים. המבקש טען כי חברי הוועד המייסד לא הועברו לחברה כחלק מהניסיון לקעקע את ההתארגנות. לפיכך החליטו חברי הוועד בשלב זה להתפטר מוועד המבקש ולצרף לוועד חברים חדשים. חברי הוועד המייסד נקטו הליך משפטי נגד פיטוריהם שהסתיים בפשרה.

9. **ההסתדרות** הגישה "בקשה למחיקה ודחייה של הבקשה שבכותרת" (להלן - **בקשת המחיקה**), שבה טענה כי המבקש אינו מהווה ארגון עובדים, בעיקר בשל היעדר הסממנים הבאים במבקש: העדר תקנון; אי היותו ארגון דמוקרטי; היעדר פעילות של קבע; היעדר עיקרון החברות הוולונטרית. עוד נטען כי מדובר בארגון מטעם מנהלים בכירים, הממונים על העובדים. לסברת ההסתדרות, המנהלים הקימו את המבקש על מנת להחליף את הארגון היציג שניהל את המשא ומתן מול ההנהלה על מעבר העובדים. השפעתם של מנהלים אלה על העובדים מכרעת, ומתקיימים ביניהם יחסי מרות. עוד נטען כי אינטרס המנהלים עומד בסתירה לאינטרס של העובדים. אינטרס העובדים מחייב, כך טענה ההסתדרות, ארגון גדול בעל כוח ארגוני אפקטיבי. טובת העובדים נוטה לאי הכרה במבקש כארגון עובדים. ההסתדרות ביקשה, במסגרת בקשתה למחיקת בקשת הצד, כי תינתן לה האפשרות להגיש תשובה לבקשת הצד.

10. באותו יום **הגישה החברה תשובתה**, בה הודגש כי היא אינה צד לסכסוך, וכי היא תקיים יחסי עבודה קיבוציים עם הארגון שיוכר כארגון העובדים היציג בחברה. בתשובתה הבהירה החברה כי ההודעה בדבר היות המבקש ארגון עובדים יציג ניתנה באמצעות מנהלים בכירים, אשר כינו עצמם כחברי ועד העובדים הזמני. החברה הדגישה כי על פי המבנה הארגוני של החברה מנהלים אלה הינם מספר 2 בהיררכיה הניהולית של החברה, אליהם כפופים כמה עשרות עובדים. מנהלים אלו, כך נטען, נטלו חלק ישיר בהליכי קבלה לעבודה ופיטורי עובדים. החברה הוסיפה כי מנהלים אלה סירבו לעבור לעבוד בחברה כל עוד לא יתקבלו דרישותיהם הכלכליות כמפורט בתשובה.

11. בהחלטה מיום 28.5.15, לאחר שניתנה הדעת לבקשה, לעמדת החברה, לבקשת המחיקה שהגישה ההסתדרות ולכלל החומר שלפנינו, קבענו כי את טענותיה הרבות של ההסתדרות, המפורטות בבקשתה לסילוק על הסף, יש לברר במעמד דיון בפני בית הדין, וכי אין מקום להכריע בבקשה למחיקה ולדחייה של בקשת הצד, מבלי לשמוע את הצדדים. עוד נקבע יש לקיים דיון בפני מותב בבקשת הצד, במסגרתה חלוקים הצדדים בדבר השאלה האם המבקש מהווה ארגון עובדים אותנטי, ובאשר לקיומם של הסממנים הקבועים בהלכה הפסוקה להכרה במבקש כארגון עובדים ככלל וכארגון עובדים יציג בפרט.

12. לבקשת ההסתדרות ניתנה לה אפשרות להגיש תשובתה לבקשת הצד. **בתשובת ההסתדרות לבקשת הצד נטען כי** בניגוד לטענת המבקש בהליך בבית הדין האזורי ההסכמה על המעבר של העובדים מהסוכנות לחברה נעשתה מתוך ראיית טובת העובדים וכללה מהלך של העלאת שכר, לאחר משא ומתן בין ועד העובדים בסוכנות לבין הסוכנות. הקמת המבקש, כך נטען, היא זו שמנעה את המשך ההתנהלות של ההסתדרות מול הסוכנות בעניין זכויות עובדי החברה. עובדי החברה הינם חלק אינטגרלי מהמערך הכולל של עובדי הסוכנות. הקמת המבקש אינה מאפשרת להסתדרות ולוועד העובדים של עובדי הסוכנות לפעול לניהול משא ומתן קיבוצי להסדרת תנאי העבודה של עובדי החברה. ההסתדרות טענה כי אין נפקות למספר הטפסים להם טען המבקש, נוכח הפגמים שנפלו בהתארגנות המבקש ובהצטרפות העובדים למבקש, המונעים ממנו הכרה כארגון עובדים.

13. **המבקש חזר, בתגובתו לתשובת ההסתדרות, על טענותיו והוסיף כי** פיטורי חברי הוועד המייסד נבעו מפעילותם להקמת המבקש. בכך יש לסתור טענות ההסתדרות כי מדובר בהתארגנות עובדים לא אותנטית שהובלה על ידי מנהלים בחברה. העובדה כי המבקש ממשיך לפעול בהתאם למטרות ארגון העובדים מלמדת כי גם אם מדובר בארגון צעיר הוא מקיים את התנאים המוכיחים כוונה לקיום של קבע. המבקש הבהיר כי חבריו הצטרפו לשורותיו בהליך וולונטרי וכי בכוונתו לקיים בחירות בהן יהיו רשאים להשתתף כל עובדי החברה. מטרת ההתארגנות, כך נטען, הייתה הקמת התארגנות שתייצג טוב יותר את האינטרס של יחידת המיקוח של עובדי החברה והמימון של המבקש נעדר מקור חיצוני. המבקש טען כי בעלי התפקידים הינם נבחרים ולא ממונים, המשרתים את האינטרסים של העובדים ולא של המעסיק. דמי החבר שגובה המבקש הינם בשיעור של 0.75% מהשכר (שיעור מופחת מדמי חבר

ההסתדרות), ומעידים על כוונת המבקש לאפשר לחבריו לפעול במישורים שונים. נטען כי פעולת המבקש לביטול ניכוי קרן רווחה של המעסיק על מנת ליזום פעילות רווחה עצמאית מעידה על היות המבקש ארגון עובדים עצמאי.

14. **בתום הדיון בפנינו** מיום 10.11.15 משלא עלה בידי הצדדים להגיע להסכמה, הורינו לצדדים להגיש השלמות טיעון מטעמם.

15. **אחר הארכות מועד שנתבקשו הגישו הצדדים השלמות טיעון מטעמם. המבקש, בהשלמת טיעונו, חזר על טענותיו והוסיף** כי יש לראות בחברה כיחידת מיקוח נפרדת, מהטעמים הבאים: בעבר חברות הבת של הסוכנות היוו יחידות מיקוח נפרדות; ההסתדרות והסוכנות הסכימו על פיטורי עובדי החברה מהסוכנות. לפיכך יש לראות בהסכמתם כהסכמה לפיצול יחידת המיקוח; לעובדי החברה אינטרס ייחודי משותף; תנאי העסקת עובדי החברה דומים וייחודים; לעובדי החברה סביבת עבודה דומה. נטען כי המבקש היה הארגון היציג ביחידת המיקוח עובר למעבר העובדים לחברה. עוד נטען כי המועד הרלוונטי לבחינת מעמד חברי הועד המייסד אינו המועד בו שימשו כמנהלים אלא עת היו במעמד שווה ליתר העובדים המועמדים לפיטורים מהסוכנות ולמעבר לחברה. לטענת המבקש, המעסיק טען כי פיטורי חברי הועד המייסד נבעו ממשבר אמון חריף. בנסיבות אלה אין חשש שיוזמי ההתארגנות משקפים אינטרס של המעסיק. ככל שיוחלט כי אין להכיר במבקש כארגון יציג התבקש בית הדין להורות על עריכת בחירות, במסגרתן יבחרו עובדי החברה את הארגון היציג.

16. **החברה הבהירה כי היא לכל היותר משיבה פורמאלית ואין לה עמדה בסכסוך הבין ארגוני.** עמדת החברה הינה כי החברה ועובדיה מהווים יחידת מיקוח נפרדת מהסוכנות היהודית. החברה הבהירה כי אין יסוד לטענת ההסתדרות בדבר הסכמה לפיה עובדי החברה יכללו ביחידת המיקוח של עובדי הסוכנות. החברה היא אחת מ-140 חברות בנות של הסוכנות. החברה הינה עצמאית ולה תחום עיסוק ספציפי. עובדי חברות הבנות אינם בעלי זכות לבחור או להיבחר לוועד הסוכנות.

17. **ההסתדרות חזרה על טענתה לפיה** המבקש אינו מקיים את הדרישות שנקבעו בפסיקה להכרה בו כארגון עובדים. כל פעולות המבקש, כמו גם לידתו, נועדו, כך נטען, לשרת אינטרס של מנהלים בכירים אשר ביקשו לשנות את תנאי העסקתם עם המעבר לחברה, ובסופם של דברים שיפרו אותם מנהלים את

תנאי פרישתם. נטען כי אופן צירוף העובדים על ידי המנהלים מאיין אפשרות הכרה במבקש כארגון עובדים. ההסכמה להקמת חברת בת אין משמעותה הסכמה לפיצול יחידת מיקוח. גם לאחר המעבר לחברה ההסתדרות ממשיכה לפעול בעניינם של העובדים כפי שעשתה עד כה. ההסתדרות חזרה על טענתה לפיה המנהלים עשו שימוש בכוחם אל מול העובדים הכפופים להם. מטרת המנהלים הייתה לעצור את המעבר לחברה, חרף העובדה כי המעבר סוכם מול נציגות העובדים. כפי העולה מפרוטוקולים של המבקש, המנהלים לא זנחו את הנהגת המבקש והמשיכו להיות מעורבים גם אחרי סיום עבודתם בניהול המבקש. העובדה כי המנהלים לא עברו לחברה אינה מרפאה את הפגמים אשר נבחנים נכון למועד בו צורפו העובדים על ידי המנהלים. ההסתדרות הפנתה לפגמים ולסתירות שונות שנפלו בתקנון המבקש ובפרוטוקולים שנערכו על ידו. ההסתדרות הבהירה כי היא רואה עצמה מחויבת לעובדי החברה. לכן, טענות המבקש לפיהן קבלת עמדות ההסתדרות והחברה יביא למצב בו יישארו העובדים ללא ייצוג של ארגון עובדים - אינה נכונה.

18. **המבקש הגיש בקשה להגשת תשובה לעמדות המשיבים, במסגרתה טען כי** לאחר מועד הדיון בבית דין זה פנה לעובדים שהצטרפו לשורותיו בבקשה לאשרר את הסכמתם להצטרף למבקש ואת העובדה שהם אינם מעוניינים להיות מיוצגים על ידי ההסתדרות. לטענת המבקש, 126 מתוך 350 עובדי החברה אישרו בהודעה חוזרת את האמור. המבקש טען כי ההסתדרות אינה פעילה בקרב עובדי החברה.

19. **ביום 28.12.15 הודיע המבקש לבית הדין כי הוא ממשיך לשמש כתובת לטענות** העובדים וכי הוא פועל על מנת להסדיר את טענות העובדים מול המעסיק כנציגם. המבקש צירף להודעתו מכתב שנשלח לחברה שתוכנו, כך נטען, מעיד על פעולותיו להסדרת טענות העובדים מול החברה (להלן - **המכתב**), וכן תעודת התאגדות, מיום 23.3.15, הכוללת את מטרותיו.

20. **ביום 24.1.16 הגישה ההסתדרות הודעה מטעמה בה הלינה על כך שהמבקש** מגיש מטעמו השלמות טיעון להן מצורפות ראיות חדשות ובכך מרחיב את חזית המחלוקת. התנהלות זו של המבקש, כך נטען, פוגעת בזכויותיה הדיוניות והמהותיות של ההסתדרות, שכן היא פוגעת ביכולת ההסתדרות להציג הגנה ראויה בפני בקשה שמתעדכנת. ההסתדרות העלתה ספק באשר למשקל הראיות שהוגשו על ידי המבקש וחזרה על טענתה כי אין במסמכים שהוגשו

בדיעבד כדי להפחית מעמדת ההסתדרות, לפיה המבקש נעדר מעמד כארגון עובדים.

21. **באותו יום הגישה החברה הודעה מטעמה בה טענה כי המכתב שהוגש על ידי המבקש עוסק בטענות חסרות שחר נגד החברה וכי מספר ימים לאחר מכן, ביום 4.1.16, הודיע המבקש לחברה כי אין הוא עומד על הטענות שהועלו במכתב.**

22. **ביום 28.1.16 הגיש המבקש תגובה מטעמו, שבה טען כי האירועים שקרו מאז הדיון אינם חורגים מהמחלוקת שבין הצדדים וכי יש להם משקל על תוצאות ההליך. לטענת המבקש הוא אינו מהווה ארגון על תנאי והוא פועל באופן אינטנסיבי לקידום המטרות במסגרת יחסי העבודה הקיבוציים. המבקש הלן על כך שההסתדרות לא תרמה לבניית כוחם הקיבוצי של העובדים.**

דיון והכרעה

23. נקדים ונאמר כי לאחר שנתנו דעתנו לטענות הצדדים בכתב ובעל פה ולכלל החומר שהונח בפנינו, באנו לכלל מסקנה כי יש לדחות את בקשת הצד, ולקבוע כי הן נכון ליום 16.3.2015, המועד בו שלח המבקש הודעת יציגות למנכ"ל הסוכנות ולוועד העובדים של הסוכנות, והן נכון ליום 1.4.2015 המועד בו שלח המבקש הודעת יציגות לחברה, אין להכיר במבקש - ארגון פותחים עתיד - לא כארגון עובדים בכלל ולא כארגון עובדים יציג על פי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957, בפרט.

הכרה בארגון כארגון של עובדים

24. בבחינתנו את אבני היסוד להכרה בארגון כארגון עובדים עלינו לחזור ולהידרש לראשיתו של ארגון "יש להתחיל מן ההתחלה: מתי נוצר, מי יצר אותו, מדוע וכיצד. שכן לכל ארגון, כמו לכל איש, יש לא רק שם אלא מי שילד אותו, וגידל אותו והטביע עליו חותם..." (בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד נא(2) 63, פסקה 53; להלן - הלכת עמית). עובדות הנוגעות לייסוד הארגון, ובין השאר לשאלה מי הקים את הארגון, על איזה רקע ולאילו תכלית הם נתונים חשובים שבית הדין צריך לשקול לצורך הכרה בארגון עובדים לפי חוק.

25. עלינו לבחון, בבואנו להידרש להכרה בארגון כארגון עובדים, האם מתקיימים בארגון התנאים הבסיסיים שעוגנו בהלכה הפסוקה: ארגון של קבע; קיומו של

תקנון; חברות אישית ורצונית; חברות של עובדים; קיומן של מטרות עיקריות של ארגון – הגנה על עובדים וקידום השתתפות העובדים בקבלת החלטות במקום העבודה; עצמאות הארגון; ארגון דמוקרטי (הלכת עמית, פסקאות 28-37; [עב \(ארצי\) 9/07 ארגון גננות חרדיות – הסתדרות המורים של אגודת ישראל ואח'](#) [פורסם בנבו] (15.9.08), פסקאות 19-28; [עס"ק \(ארצי\) 26445-09-13](#), [עס"ק \(ארצי\) 26700-09-13 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מדינת ישראל ואח'](#), [פורסם בנבו] (26.3.14), פסקאות 81-90; להלן - הלכת אחדות).

26. קריטריונים אלו, כפי שנפסק בבג"ץ עמית, אינם תכלית לשעצמם "אלא רק אמצעי להגשמת תכלית. תכלית התנאים היא, שארגון המקבל הכרה כארגון עובדים לפי חוק, יהיה כשיר למלא את התפקיד שהחוק הטיל על ארגון העובדים ... לפיכך יש לברר היטב האם ארגון המבקש הכרה כארגון עובדים לפי חוק מקיים את התנאים הנדרשים לצורך הכרה למעשה" (פסקה 42 להלכת עמית). עוד נדגיש כי קריטריונים אלו, נבחנים בהתאמה במקרה של ארגון עובדים פורץ (פסקה 28 לארגון גננות חרדיות).

27. נפנה אפוא לברר השאלה האם המבקש מקיים את הקריטריונים הבסיסיים להכרה בו כארגון עובדים על פי [חוק הסכמים קיבוציים](#), תוך כדי בחינת הליך לידת והקמת הארגון.

28. **חברות אישית ורצונית –**

א. הזכות להצטרף לארגון עובדים מתוך רצון אישי ולא בכפייה היא פועל יוצא אלמנטרי של חופש ההתאגדות, וכפי שנפסק "הוולנטריות של החברות היא יסוד למערכת יחסי העבודה במשטר חופשי, היא ביסוד של ההתארגנות בישראל" (דב"ע (ארצי) מב/5-2 ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל - אג' העובדים הבכירים בפז ואח', [פורסם בנבו] פד"ע יד 367, עמ' 385 (8.8.83), וכן ראה: [סב"א 31575-02-13 הסתדרות העובדים הלאומית - הסתדרות העובדים הכללית החדשה](#), [פורסם בנבו] (9.9.13) (להלן - הלכת אל בטוף) בפסקה 13).

ב. בענייננו, כפי העולה מהחומר שלפנינו, סיפור הקמת ארגון פותחים עתיד נולד עת מנהלים בכירים מדרג שני בתכנית פותחים עתיד בסוכנות - אשר היו מועמדים לפיטורים, יחד עם כלל עובדי תכנית פותחים עתיד - החליטו להתאגד במסגרת ארגון פותחים עתיד נוכח אי שביעות רצון עובדי תכנית פותחים עתיד מטיפול ועד העובדים במעבר לחברה. בעקבות הקמת ארגון

פותחים עתיד הוגשה, ביום 26.3.15, בקשה בה עתרו המנהלים למנוע את העברת עובדי התכנית לחברה, להורות על הפסקת העברת תשלומי עובדי התכנית לוועד העובדים, להכיר בארגון כיחידת מיקוח נפרדת, להורות לסוכנות לקיים שימועים כדין ולקיים משא ומתן קיבוצי עם ארגון פותחים עתיד על עתיד תנאי עבודתם של עובדי תכנית פותחים עתיד. במעמד הדיון לפנינו הבהיר בא כוח החברה כי המנהלים סירבו לעבור לחברה והגיעו להסדר מוסכם בבית הדין האזורי באשר לאופן סיום העסקתם וכי תביעתם האישית לבית הדין האזורי הייתה תמונת מראה לכתב הטענות שהוגש לבית דין זה. עוד הובהר כי המנהלים לא רצו לעבור לחברה משני טעמים - מאחר שלא היו שבעי רצון מהתנאים שהוצעו להם ומאחר שרצו להדיח את המנכ"ל (פרוטוקול הדיון, עמ' 8 שורות 5-7).

מהאמור עולה כי לידת הארגון יסודה ביוזמת המנהלים למניעת העברת התכנית לחברה, וכפי שהובהר בבקשת הצד שלפנינו **"בעקבות כל האמור לעיל, החליטו מנהלי האזורים להתארגן ולהקים עמותה שתשמש להם ארגון עובדים"** (הדגשה שלי - י.פ.; פסקה 92 לבקשת הצד).

ג. המסקנה המתבקשת מהאמור, לאור מעמדם ותפקידם של המנהלים, כי לא ניתן לראות בהצטרפות העובדים למבקש הצטרפות מרצון חופשי ללא תלות בממונים עליהם.

ד. יש להבטיח לעובדים חופש בחירה בהחלטתם אם להצטרף לארגון עובדים. התארגנות בארגון עובדים הינה של העובדים ולא של מנהלים. כפי שנקבע בפסיקה **"יש צורך שהדמוקרטיה תבוא לידי ביטוי בחיים של הארגון"** (**דב"ע (ארצי) נה/4-30 "עמית" הסתדרות עובדים מכבי - מרכז השלטון המקומי ואח'**, [פורסם בנבו] פד"ע כט 61, (9.3.9 5) עמ' 102). אין מקום למעורבות של מנהלים בכירים בהתארגנות. בהקשר זה נפנה גם לפסקה 114 לבקשת הצד ממנה עולה דבר קיומה של מסכת שמועות שנפוצה, בשל הנסיבות הייחודיות של הקמת הארגון - על ידי מנהלים ולא עובדים - לפיהן **"המאבק כולו מתבצע על ידי מנהלי האזור באופן לא שקוף ומתוך אינטרסים אישיים חבויים, שיזיקו לארגון"**.

ה. במקרה שלפנינו, המנהלים הם אלו שהקימו את המבקש, על מנת להחליף את הארגון היציג שניהל בשעתו את המשא ומתן על מעבר העובדים לחברה. השפעתם של המנהלים על העובדים, אשר אינם עובדים מתוך

משרדי הסוכנות אלא מפוזרים בעבודתם בכל הארץ, בפריפריות – מכרעת, ומתקיימים ביניהם יחסי מרות. כל אלו מצביעים על תלות אישית של העובדים במקימי הארגון ועל התערבות מובהקת שלא כדין של המנהלים בהתארגנות, השומטת את הקרקע לקיומו של התנאי הבסיסי להכרה בארגון כארגון עובדים - הוא תנאי חברות רצונית וולונטרית. העובדה כי המנהלים לא עברו לחברה אינה מרפאה את הפגמים אשר נבחנים נכון למועד בו צורפו העובדים למבקש על ידי המנהלים. עוד יוטעם, כי אין באשרור הסכמת העובדים להצטרפות למבקש, אחר הדין לפנינו, כדי לשנות ממסקנתנו כאמור, משאשרור זה אינו עולה בקנה אחד עם התנאים הנדרשים לבוא לידי ביטוי בטופס הצטרפות לארגון עובדים (וראה לעניין זה הנפסק בהלכת אל בטוף, פסקה 20). בנוסף, וכפי שעמד על כך בית דין זה לאחרונה בהלכת מנורה (עס"ק (ארצי) 7731-10-15 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מנורה מבטחים ביטוח בע"מ [פורסם בנבו] (31.1.16); להלן – הלכת מנורה) - "גם אם קיימת אפשרות תיאורטית כי התארגנות שהחלה בדרך מסוימת תשנה את פניה ומטרותיה – השינוי שנדרש להיעשות אינו שינוי טכני או קוסמטי אלא מהותי ועמוק (עס"ק (ארצי) 52823-08-15 ארגון עובדי אמדוקס – הסתדרות העובדים הכללית החדשה [פורסם בנבו] (2.11.15)), ולכן אינו יכול להיעשות באמצעות החתמה מחודשת וזריזה של עובדים" (פסקה 25(ד) לפסק הדין).

1. לא זאת אף זאת, מנוסח הכותרת לטפסי ההצטרפות שנחתמו בחודש מרץ 2015 עולה כי העובדים נתנו את הסכמתם להתארגנות המבקש בסוכנות. הצטרפות שעשויה להשתמע ממנה הסתייגות מעוררת קשיים, ובמקרה זה הקושי האמור בא לידי ביטוי, שכן במועד הכרזת היציגות הנוספת שניתנה לחברה – 1.4.15 - העובדים כבר לא היו בסוכנות אלא בחברה. בנסיבות אלה מתעורר ספק אם ניתן לראות בחתימה על טפסי ההצטרפות משום הצטרפות להתארגנות המבקש בפעילותו בחברה.

29. אישרור החברות שלפי הנטען נעשה על ידי העובדים לאחר הדין לפנינו חורג מהמסגרת העובדתית אליה ניתן להתייחס בבקשה זו, והוא צריך להבחן עובדתית בהליך המתאים, ככל שיהיה בו צורך.

30. למעשה ולהלכה, די בפגם שנפל ביסוד של חברות רצונית כד לדחות את הבקשה. אך לא נשלים את המלאכה מבלי להתייחס לקריטריונים נוספים.

31. **ארגון של קבע** - על הגדרת סימן היכר זה של ארגון עובדים עמד בית המשפט העליון, בשבתו בבג"ץ, בהלכת עמית:

"פשיטא שארגון עובדים הוא, קודם כל, ארגון. מה פירוש? ארגון הוא, כמובן, חבר בני אדם הפועלים בצוותא למטרה מסוימת. ארגון כזה יכול להיות מוקם באופן זמני, למטרה שהיא צורך שעה בלבד, לתקופה קצרה כפי שנדרש להשגת המטרה. גם עובדים יכולים להקים ארגון כזה, למשל, ארגון שכל מטרתו להיאבק נגד תכנית מסוימת של המעביד, כגון תכנית להעברת הבעלות במפעל ... אין ספק שגם לארגון כזה יש זכות קיום. אולם ארגון כזה, שהיום הוא כאן ומחר אינו קיים, כמו קיקיון, אינו נחשב ארגון עובדים במובן הכללי של חוקי העבודה. רק ארגון הקיים לאורך זמן, שניתן לראות בו ארגון של קבע, יכול להבטיח את התכלית של חוקי העבודה, בראש ובראשונה את היציבות הנדרשת ביחסי העבודה. לדוגמה, יהיה זה בלתי סביר ובלתי ראוי אם יוקם ארגון עובדים שיחתום על הסכם קיבוצי עם המעביד, ולאחר מכן יתפרק, ולא יהיה מי שישא באחריות מטעם העובדים כלפי המעביד, למילוי התנאים שנקבעו בהסכם. כדברי בית הדין 'מתחייב מהחוק, שיהא זה מי שעניינית יכול לשמש בעל דברים לצד השני להסכם הקיבוצי, היינו מי שהצד השני יכול לדרוש ממנו כי יפעל לקיום ההסכם כל פרק הזמן שההסכם בתוקף ... מדובר, איפוא, במי שקיומו ממושך, ולא בהידברות ארעית, או בהידברות לפעולה מסוימת"

(הלכת עמית, פסקה 28; הדגשה שלי - י.פ.)

32. משנותנים אנו הדעת למכלול נסיבות המקרה, אופן הקמת הארגון מטרתו בתחילה, עולים ספקות באשר ליציבות הנדרשת מארגון ועולה השאלה האם גם לאחר חתימת הסכם קיבוצי יהיה מי שישא באחריות מטעם העובדים כלפי המעסיק. על ספקות אלו עמד השופט זמיר בהלכת עמית באלה הדברים:

"אם הנסיבות מעוררות ספק סביר בשאלה אם הארגון מקיים את התנאים הנדרשים לצורך הכרה כארגון עובדים, ובין השאר אם הוא ארגון של קבע, אפשר לדחות אותו לפרק זמן על מנת שיוכיח, הלכה למעשה, כי הוא מקיים את התנאים הנדרשים, ובין השאר שאין הוא ארגון ארעי שהוקם לצורכי השעה בלבד. אכן בנסיבות מסוימות אפשר ואף הראוי להעמיד את הארגון בניסיון, לפני שמעניקים לו הכרה כארגון עובדים לפי חוק, כדי שגם המציאות תדבר..."

(הלכת עמית, פסקה 45).

עם זאת, בהשלמה לאמור נציין כי בעניין ארגון גננות חרדיות (פסקה 28 לפסק הדין) נפסק כי -

"אי מתן הכרה להתארגנות חדשה אך בשל כך שלא היה בידה להוכיח, בשלבי הקמתה, את אלמנט "קיום הקבע", יהיה בה משום שימת מכשול בפני הקמת ארגונים חדשים, וממילא פגיעה בחופש ההתאגדות".

במקרה שלפנינו, נסיבות הקמת המבקש – הקמתו על ידי המנהלים בשל אי קבלת דרישותיהם הכלכליות למעבר לעבודה בחברה אכן מעוררות ספק סביר בהתייחס לשאלה האמורה - האם המבקש הינו ארגון של קבע או אפילו בעל פוטנציאל לארגון של קבע, וזאת גם בהביאנו בחשבון את עובדת היותו התארגנות חדשה. **תקנון** - התקנון נדרש כדי להבטיח פעולה תקינה ויציבה של הארגון לאורך זמן, על מנת שהארגון יפעל בנאמנות למילוי תפקידו ובמסגרת תפקידו. התקנון שצורף לבקשת הצד, בתחילה, היה תקנון מצוי אשר אומץ על ידי המבקש על דרך ההפניה בבקשה לרישום עמותה. נוסח התקנון, נכון למועד הודעת היציגות ביום 16.3.15, לא כלל בחובו מטרות אלמנטריות של ארגון עובדים, כמו להוות מסגרת להתארגנות עובדים, לחזק את כוחם של העובדים ועוד, שלא על דרך ההפניה. מטרות אלו הוספו רק ביום 24.3.15, במעמד ישיבת אסיפה כללית של המבקש, אחר מועד הכרזת היציגות הנטענת.

33. הנה כי כן, במועד בו יש לבחון השאלה האם מהווה המבקש ארגון עובדים, הוא מועד הכרזת היציגות על ידו, שהיה כאמור ביום 16.3.2015 במתן הודעת יציגות לסוכנות ולוועד עובדי הסוכנות, לא היה בידי המבקש תקנון שיש בו להבטיח פעולה בנאמנות של המבקש למילוי תפקידו כארגון עובדים. התקנון המצוי אינו נותן מענה הולם למבקש כארגון עובדים. מטרות המבקש, אשר פורטו במסמכי הבקשה לרישום עמותה, הינן מטרות כלליות ביחסי העבודה אשר אינן מתייחסות באופן קונקרטי לעובדי תכנית פותחים עתיד. זאת ועוד, לא ברי האם התיקון שנערך בתקנון המבקש, במעמד ישיבת האסיפה כללית מיום 24.3.15, אושר על ידי רשם העמותות. אין די בתקנון מצוי כדי להבטיח פעילות כשורה ותקינה של המבקש. משאלו הם הדברים, יש לקבוע כי המבקש אינו ממלא אחר אחד מהתנאים הבסיסיים ביותר לקיומו של ארגון עובדים.

34. **מטרות הארגון** - כאמור, במועד כינון המבקש פורטו במטרות הארגון, הרשומות בבקשה להקמת עמותה, מטרות כלליות במשפט העבודה, אשר חלקן אינן רלוונטיות למבקש. דוגמת המטרה של צמצום "פערי תיווך בשוק העבודה, לרבות על ידי ארגון קבוצות עובדי קבלן לצורך התקשרות ישירה מול מזמין העבודה". לא מצינו במטרות הארגון מטרות המתייחסות לצרכים הספציפיים של עובדי תכנית פותחים עתיד, להגנה עליהם ולקידום השתתפות העובדים בקבלת החלטות במקום עבודתם. ויפים לעניין זה, הדברים שנפסקו בהלכת מנורה, בנסיבות בהם ארגון לא עמד בתחילת דרכו בתנאי המהותי של מטרות הארגון: **"גם אם חלק מהתנאים שנקבעו בבג"צ עמית ניתנים לעיתים**

להגמשה כאשר מדובר בארגון פורץ – התנאי המתייחס למטרות הארגון הינו תנאי מהותי, שלא ניתן בלעדיו להכיר בהתארגנות עובדים כ'ארגון עובדים', ובהעדרו אין מדובר ב'ארגון עובדים אמיתי' (כלשון בית המשפט העליון בבג"צ עמית) ... הסיבה לפרוץ ההתארגנות מלמדת פעמים רבות על מטרתה האמיתית של אותה התארגנות ועל תכלית הקמתה, וממילא לא ניתן לבצע הפרדה מלאכותית בין שני הדברים" (הלכת מנורה, פסקה 25(ג)).

35. עצמאות הארגון – סימן זה מבטא "לא רק חופש להתאגד אלא גם חופש לפעול במסגרת ההתאגדות. כל עובד בפני עצמו, וארגון העובדים כגוף, צריכים להיות חופשיים לפעול כדי לקדם את האינטרסים שלהם, ללא התערבות פסולה של גורם חיצוני". לאור האמור נפסק כי אין צורך להוכיח הפעלת השפעה למעשה על ארגון עובדים, כגון בדרך של התערבות בבחירה של הנהלת הארגון, באופן המשרת אינטרסים חיצוניים, אלא די בכך שקיימת אפשרות ממשית שהארגון יושפע במילוי תפקידו מניגוד עניינים (הלכת עמית, פסקה 36).

36. ומהלכה הפסוקה לענייננו, אין חולק כי במקרה שלפנינו קיימת אפשרות ממשית שהארגון הושפע במילוי תפקידו מניגוד עניינים. כפי העולה מבקשת הצד מטעמו של המבקש, הארגון הוקם על ידי המנהלים, ביוזמתם, מכוח החלטתם (פסקה 92 לבקשה), בדרך של בחירת חברי הוועד המייסד, על רקע מעבר תכנית פותחים עתיד לחברה. ארגון אינו ארגון עובדים אם העובדים אינם חופשיים להתארגן בצורה וולונטרית ללא כל התערבות מצד הממונים עליהם. צריך שהתאגדות תהיה חופשית במשמעות של אי התערבות, וכל שכן חופש משליטה של מנהלים. ארגון עובדים הנמצא תחת השפעה מהותית של ממונים, אינו מתיישב עם חובת הנאמנות של ארגון עובדים. מצב של ניגוד עניינים מעין זה אינו יכול לקבל גושפנקא של בית הדין.

37. ארגון דמוקרטי – "ארגון המנוהל על ידי אנשים שלא נבחרו לתפקידם על ידי חברי הארגון, אלא הם מינו את עצמם או מונו על ידי אחרים אינו יכול להיחשב כארגון עובדים" (הלכת עמית, פסקה 37). בהיעדר תקנון מפורט של המוסדות והליכי הבחירות, נכון למועד כינון המבקש, לא ניתן להבין כיצד פועל המבקש והאם נערכו בו בחירות דמוקרטיות, או לכל הפחות מתוכננות להיערך בו בחירות בתוך פרק זמן סביר. מכתבי בי הדין מטעם המבקש נמצאו למדים כי הארגון הוקם ונוהל על ידי המנהלים, שלא נבחרו לתפקידם, אלא מינו את עצמם. לאחר שהמנהלים לא הועברו לעבודה בחברה, המנהלים הם אלו

שהחליטו (וראה פסקה 148.3 לבקשת הצד) על צירוף חברי ועד חדשים מתוך העובדים שעברו לעבודה בחברה.

כללם של דברים עד כה

38. הנה כי כן, אף שארגון פותחים עתיד מבקש להיות ארגון עובדים אמיתי, וכך הוא רואה את עצמו כעולה מכתבי טענותיו, בפועל אין הוא מקיים את התנאים הנדרשים לצורך זה, לאור תכלית ואופן הקמתו. מכלל המקובץ לעיל עולה כי המבקש אינו ממלא אחר תנאים בסיסיים ביותר לקיומו של ארגון עובדים על פי חוק הסכמים קיבוציים, ובכלל זה היות הארגון עצמאי, דמוקרטי, בעל תקנון סדור ומטרות ארגון שיש בהם כדי להגן על העובדים. ספקות עולים באשר להתקיימות תנאים בסיסיים אחרים דוגמת היות הארגון ארגון של קבע.

39. לצורך הכרה בארגון כארגון עובדים נדרש גם שארגון עובדים יקיים משטר של דמוקרטיה פנימית, ותנאי הכרחי הוא שלארגון יהיה תקנון המחייב בחירות תקופתיות ונבחריו יהיו בפועל נבחרים בהליך דמוקרטי. עובדות המקרה חושפות מצבור פגמים המצטרפים לכדי תמונה גדולה שיש בה כדי למנוע מהמבקש הכרה כארגון עובדים לפי חוק הסכמים קיבוציים, נוכח אי קיומם של התנאים הנדרשים להכרה בארגון עובדים על פי חוק הסכמים קיבוציים.

40. ויפים לעניין זה הדברים אשר נפסקו בהלכת עמית:

"... ואין די במראה עיניים, אלא יש לברר גם, באופן סביר, אם ארגון המציג עצמו כארגון עובדים הוא אכן ארגון עובדים אמיתי. האם, למשל, הוא נועד באמת ובתמים לקדם את האינטרסים של העובדים, או שמא הוא נועד לשרת מטרה אחרת? ... האם הוא מקיים בקרבו משטר דמוקרטי הלכה למעשה?"

התשובה עשויה להיות שלילית בשל שני טעמים. הטעם הראשון הוא, שהארגון רק מעמיד פנים כארגון עובדים, העונה על התנאים הנדרשים לצורך הכרה, שעה שבפועל הוא נועד מלכתחילה לשרת מטרה זרה ...

הטעם השני הוא, שהארגון, אף שכוונתו רצויה, למעשה אין הוא מוציא את כוונתו מן הכוח אל הפועל. כך למשל ... אם אינו מקיים בחירות למוסדות הארגון, יהיה הטעם אשר יהיה, זהו ארגון נכשל.

כך או כך, בין שהארגון מתחזה ובין שהארגון נכשל, אין הוא ארגון עובדים אמיתי. כיוון שכך, אין הוא ראוי להכרה כארגון עובדים לפי חוק"

(הלכת עמית, פסקה 42)

41. הוא הדין בענייננו. המבקש אינו מקיים את התכלית העומדת ביסוד התנאים הנדרשים לצורך הכרה בארגון עובדים. המבקש לא הוקם לפי החלטה של

קבוצת עובדים. מנהלים בכירים בתכנית, מייסדי המבקש, הם אשר החליטו ויזמו את הקמת המבקש. המנהלים לא נבחרו בבחירות דמוקרטיות, ומנעו בעצם התערבותם, בשל מעמדם ותפקידם בתכנית פותחים עתיד כממונים על העובדים, אפשרות קיומה של חברות עובדים וולונטרית ורצונית. היעדר תקנון, נכון למועד כינונו של המבקש, ומטרות, הנוגעות לארגון הקונקרטי ונסיבותיו, ולהליכי הבחירות במבקש, כל אלה מובילים למסקנה כי אין מקום להכיר במבקש כארגון עובדים על פי [חוק הסכמים קיבוציים](#).

תכלית הקמת המבקש כראיה לתקפות יציגותו כארגון עובדים במקום העבודה

42. תכלית קיום ארגון עובדים על פי [חוק הסכמים קיבוציים](#) היא ייצוג העובדים על ידי ארגונם היציג, כלפי מעסיקם, וחיוב המעסיק לנהל עם אותו ארגון משא ומתן לקראת חתימה על הסכם קיבוצי. את אפשרות מימוש מטרות קיום ארגון עובדים על פי [חוק הסכמים קיבוציים](#) יש לבחון ביחס ליחידת המיקוח במקום העבודה. לפיכך, ארגון עובדים על פי [חוק הסכמים קיבוציים](#) ביחס ליחידת מיקוח נתונה, יכול להיות אך ורק ארגון עובדים שיכול ליטול חלק כצד בתחרות בין ארגונית, עובר למועד טענתו להיותו ארגון עובדים באותו מקום עבודה (וראה הנפסק על ידינו בפסקה 84 **בהלכת אחדות**).

43. משאלו הם הדברים נפנה איפוא לבחינת אפשרות מימוש תכלית המבקש. כאמור, המבקש נרשם כעמותה של "ארגון עובדי פותחים עתיד" במעסיק "הסוכנות היהודית". שתי המטרות הראשונות למטרות העמותה העיקריות הכלליות, האמורות בסעיף 4 ל"בקשה לרישום עמותה" הינן:

**"(א) לסייע בארגון עובדים ולהוות מסגרת להתארגנות עובדים
וגמלאים (ב) לחזק כוחם של עובדים כלפי המעסיק באמצעות
התארגנות וייצוג קיבוצי"**

מעיון בטפסי הצטרפות העובדים למבקש עולה כי שם המעסיק במסגרתו התארגנו העובדים במבקש הינו הסוכנות היהודית. תכנית פותחים עתיד היוותה תכנית אחת מיני רבות המנוהלת בסוכנות היהודית. עובדי תכנית פותחים עתיד היו הרבה פחות משליש מעובדי הסוכנות.

44. לאור תכלית הקמת המבקש, גם אם כל עובדי תכנית פותחים עתיד היו מצטרפים למבקש כחברים, אזי המבקש, עובר למועד טענתו להיותו ארגון עובדים של עובדי תכנית פותחים עתיד בסוכנות, לא יכול היה למנות שלישי ביחידת המיקוח הרלוונטית, היא כלל עובדי הסוכנות היהודית, נכון למועד ההודעה על היציגות, טרם המעבר של עובדי התכנית לחברה – 16.3.2015.

טענת המבקש כי היה לארגון היציג ביחידת המיקוח של אנשי תכנית פותחים עתיד עובר למעבר העובדים לחברה סותרת את עצמה. שכן קודם להקמת החברה במנותק מהסוכנות לא הייתה קיימת למעשה יחידת מיקוח נפרדת.

45. משאלה הם הדברים, לא היה המבקש, המוגבל על פי מטרותיו בייצוג קבוצת מיעוט בסוכנות היהודית, יכול ליטול חלק בייצוג עובדי יחידת מיקוח, להיכנס למשא ומתן ולחתום על הסכם קיבוצי. על פי תכלית הקמת ארגון עובדים על פי [חוק הסכמים קיבוציים](#) ונוכח הרשום בטפסי ההצטרפות, אין מתקיימים במבקש התנאים להיותו ארגון עובדים בר מעמד במשפט העבודה הקיבוצי (וראה לעניין זה קביעתנו בהלכת אחדות, פסקאות 87, 88).

46. באשר להיות המבקש ארגון עובדים יציג בחברה – הרי שקל וחומר שלא יכול היה המבקש להיות מוכר כארגון עובדים יציג בחברה, משהעובדים, בטפסי ההצטרפות, הצטרפו לארגון עובדים בסוכנות היהודית ולא בחברה.

סוגיית הסמכות

47. טרם נעילה, נזכיר, בהתייחסות לסוגיית הברירה בין הערכאות, את הנפסק בבית דין זה בפרשות מנורה ואמדוקס ([בר"ע \(ארצי\) 32697-06-15](#), סב"א (ארצי) 46471-06-15, [סב"א \(ארצי\) 37516-06-15 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – ועד פנימי בחברת מנורה מבטחים ואח'](#) [פורסם בנבו] (23.6.15) ו[סב"א \(ארצי\) 32731-06-15 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – ארגון עובדי אמדוקס ואח'](#) [פורסם בנבו] (25.6.15) בהתאמה; להלן - **הלכת אמדוקס**) - לא כל עת בה קיימת בסכסוך נתון חזית מסוימת שעשויה להיחשב כסכסוך בין ארגוני, התוצאה היא שהסמכות העניינית לברור אותה חזית מסורה רק לבית הדין הארצי לעבודה. בשאלת הברירה שבין הערכאות יש לבדוק מהי העילה האמיתית העולה מתוך כתבי הטענות ויש להביא בחשבון לא רק את היתרון של בית הדין האזורי בעריכת ברור עובדתי, אלא גם את העובדה כי פתיחתו של הליך בבית הדין הארצי ישירות משמעה "הפסד" ערכאה (הלכת אמדוקס, פסקה 11).

סיכום של דברים

48. ארגון פותחים עתיד הוא ארגון של קבוצת עובדים מאורגנת, שאינו ממלא אחר התנאים הבסיסיים להכרה בו כארגון עובדים על פי חוק הסכמים קיבוציים ואין באפשרותו לייצג את העובדים ביחידת המיקוח, כהגדרתה בטפסי ההצטרפות

של העובדים. לאור כל זאת, אין מקום להכיר במבקש כארגון עובדים יציג על פי [חוק הסכמים קיבוציים](#).

49. לסיום מצאנו לנכון להעיר הערה, אשר הועלתה כבר על ידי בית דין זה לאחרונה בהלכת מנורה בנסיבות יריבות בין שני ארגוני עובדים, כי צר לנו על מצב הדברים שנחשף בהליך בו שתי קבוצות עובדים נאבקות זו בזו על כתר היציגות על אף שלשתיהן – למצער לפי הצהרותיהן – מטרה עיקרית זהה – טובת העובדים. ראוי היה כי שתי הקבוצות תמצאנה את הדרך לשתף פעולה זו עם זו לצורך השגת מטרה משותפת במקום להשקיע משאבים רבים בהתגוששות הדדית.

50. לא נוכל לחתום פסק דיננו, מבלי להתייחס לבקשתנו החלופית של המבקש, ככל שידחה הערעור מטעמו, להורות על קיום בחירות. יש לדחות בקשה זו נוכח קביעתנו כי לא ניתן להכיר במבקש כארגון עובדים. ככל שיתקן המבקש דרכיו, כמפורט בפסק דיננו, ניתן יהיה לשקול בערכאה הדיונית, הכרה בו כארגון עובדים.

סוף דבר

51. בקשת הצד נדחית. הואיל ומדובר בהליך קיבוצי, אין צו להוצאות.

ניתן היום, י"א ניסן תשע"ו (19 אפריל 2016) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אילן איטח, שופט	לאה גליקסמן, שופטת	יגאל פליטמן, נשיא, אב"ד
מר שלמה נוימן, נציג ציבור (מעסיקים)		מר ראובן רבינוביץ, נציג ציבור (עובדים)

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כא](#)

יגאל פליטמן 54678313-/
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה