

## בית הדין לעבודה

000502/09 סק	בית הדין האזורי לעבודה תל-אביב - יפו		
1853/09 ע"ב			
22/03/2009 תאריך:	כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ	נ.צ. (מ) גב' הדסה שליסל	נ.צ. (ע) מר קרצ'ר יוסף

-

- בעניין:**
1. ארגון גננות חרדיות - ע"י ב"כ עו"ד ענת שני המבקש
  2. אסתר קרמר ו 16 אח' - ע"י ב"כ עו"ד ישי שריד התובעות

### נ ג ד

1. רשת הגנים של אגודת ישראל - ע"י ב"כ עו"ד צור ועו"ד שפר
2. משרד החינוך מדינת ישראל - ע"י ב"כ עו"ד נעים

### הנתבעות/משיבות

-

### פסק דין

בפנינו בקשת צד לסכסוך קיבוצי ותביעה למתן צו מניעה זמני וקבוע בהן מתבקש בית הדין להורות למשיבות להימנע מפגיעה בשכר העובדות אצל הנתבעת/המשיבה 1 (להלן: המשיבה 1) ו/או להימנע מפיטוריהן.

### העובדות הצריכות לעניין

1. הדיון בבקשות לצווים זמניים וקבועים אוחד בהחלטת הנשיאה, השופטת פוגל, מיום 08/01/09 ובהחלטת בית הדין מיום 11/03/09.
2. המבקש הוכר כארגון עובדים בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בע"ב (ארצי) 9/07.

3. המשיבה 1 נקלעה לגירעון כספי עמוק אשר בעטיו הגיעה ביום 26/11/08 להסכם הבראה עם המשיבה 2. עיקריו של הסכם הבראה הינם ביטול כל הטבות השכר אשר היו לכלל הגנות והעמדתן על המינימום אשר קובעים משפט העבודה המגן. תוקף החוזה נקבע ל-3 שנים מבלי שנקבעו הוראות מפורטות לתקופה ארוכה מזו.
4. סעיף 10 להסכם הבראה קבע כי תנאי לכניסת הסכם לפועל הינו קבלת הסכמת כל עובדי המשיבה 1 בכתב.
5. בראשית חודש דצמבר 2008 שלחה המשיבה 1 לכל עובדיה הסכמי העסקה בהתאם לתוכנית הבראה.
6. ביום 29/12/08 נשלחו לעובדות המשיבה 1 אשר לא חתמו על הסכמי ההעסקה החדשים מכתבי התראה. במכתבי ההתראה צוין כי היה ולא יחתמו על הסכמי ההעסקה תראה בהן המשיבה אחת כמי שהתפטרו בדין מפוטר.
7. התובעות הינן 17 גנות העובדות אצל המשיבה 1 ואשר קיבלו ביום 29/12/08 מכתב התראה לפני סיום העסקה.
8. בעקבות פעולות אלו של המשיבה הוגשו התובענות העומדות להכרעתנו.

#### **טענות הצדדים**

9. המבקשים סבורים כי הסכם הבראה מנוגד להוראות תקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים) התשי"ג - 1953 (להלן: תקנות חינוך ממלכתי) ועל כן דינו שיתבטל. נוסף על כך, סבורים המבקשים כי פיטורי גנות באמצע שנת לימודים אינה מותרת על פי ההלכה הפסוקה. המבקשים אף טוענים כי הסכם הבראה נחתם מבלי להיוועץ עם המבקש ועל כן דינו שיתבטל. המבקשות אשר המשיבה מבקשת לפטרן אף טוענות כי פיטוריהן מהווים אפליה מטעמי גיל. לבסוף טוענים המבקשים כי המשיבה 1 לא ערכה כל שימוע לעובדותיה.

10. המשיבים טוענים כי המבקש אינו ארגון עובדים יציג ועל כן ממילא לא היה מקום להיוועץ בו. המשיבים מציינים כי על פי חוק בית הדין לעבודה התשכ"ט - 1969 (להלן: חוק בית הדין לעבודה), לא ניתן לפתוח בהליך של סכסוך קיבוצי ללא הסכם קיבוצי. המשיבים סבורים כי לבית הדין כלל אין סמכות עניינית לדון בבקשה מנימוקים שונים. המשיבים מטעימים כי ללא הסכם ההבראה תקרוס המשיבה 1 והדבר יביא לפיטורי כלל עובדותיה. המשיבים מציינים כי אין מדובר בפיטורים באמצע שנת לימודים אלא בהתפטרות.

#### הכרעה

11. לאחר ששמענו את הצדדים ועיינו בחומר המצוי בתיק הדין באנו לכלל מסקנה כי דין הבקשות אשר הוגשו להתקבל בחלקן.

#### תקנות חינוך ממלכתי

12. תקנה 3(6) לתקנות חינוך ממלכתי קובעת כדלקמן:

"תנאי ההכרה תק' תשל"ז-1976

3. (א) מוסד חינוך לא יוכרז כמוסד מוכר אלא אם נתמלאו תנאים אלה:

...

(6) משכורות המורים והעובדים במוסד יהיו לפי השיעורים והכללים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים..."

13. בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בע"ב (ארצי) 09/07 התייחס כב' הנשיא, השופט אדלר לתחולתן של תקנות חינוך ממלכתי על המשיבה 1. הנשיא אדלר קבע כי בהתאם לתקנות חינוך ממלכתי נדרשת המשיבה 1 לשלם לעובדותיה שכר בשיעור הנהוג במוסדות חינוך רשמיים.

14. ביום 15/03/09 הורינו למשיבה 2 לנמק כיצד לשיטתה מתיישב הסכם ההבראה עם הוראות תקנות חינוך ממלכתי.

15. ביום 17/03/09 מסרה המשיבה 2 את נימוקיה אשר הינם בתמצית כדלקמן:

א. המשיבה 2 הודיעה במבוא להסכם ההבראה כי בכוונתה לתקן את תקנות חינוך ממלכתי באופן בו הן יחולו על המשיבה 1 על אף האמור בהסכם ההבראה. תיקון התקנות לא הושלם מאחר שבין יום חתימת הסכם ההבראה ועד היום מצויים אנו תחת ממשלת מעבר.

ב. אין נפקות לענייננו באשר לקביעה כי אין הסכם ההבראה עומד בתנאי תקנות חינוך ממלכתי, אלא באשר להכרה בו כמוסד מוכר.

ג. לאור הדרישות הקיצוניות בהסכם ההבראה דרשה המשיבה 2 את הסכמתם של כל עובדי המשיבה 1. ללא הסכמה זו לא נכנס הסכם ההבראה לתוקף. משממילא נדרשה הסכמתם האישית של כל אחד ואחד מהעובדים הרי שלא עומדת לעובדות המשיבה 1 טענה אישית.

16. טענות אלו אין בידינו לקבל וטוב היה לו לא היו נטענות כלל.

17. בעת שנחתם הסכם ההבראה, דהיינו, ביום 25/11/08 לא כיהנה ממשלת מעבר בישראל. גם אם הייתה מכהנת ממשלת מעבר לא הייתה בידי המשיבה 2 הסמכות לחתום על הסכם המנוגד באופן ישיר לאמור בחקיקת משנה. הסכמה זו ניתנה בחוסר סמכות, הסכם ההבראה הינו חסר כל נפקות, עפרא דארעה, והוא בטל מעיקרו.

18. העובדה כי הסכם ההבראה הינו Ultra Vires הינה בעלת נפקות רבה בענייננו. משהסכם זה חסר כל נפקות אין למשיבות כל אסמכתא חוקית להיטלות בה כדי להביא לפגיעה בתנאי שכרן של עובדות המשיבה 1.

19. הטענה כי המשיבה 2 דרשה את הסכמת עובדות המשיבה 1 בכדי לרפא את אי-התיישבות הסכם ההבראה עם תקנות חינוך ממלכתי, מקוממת. גם אם הייתה ניתנת הסכמת כל עובדות המשיבה 1 לא היה בכך כדי לרפא את העובדה שהסכם ההבראה נחתם בניגוד לחקיקת משנה.

20. יתר על כן, דרך התנהלות המשיבה 1 כלפי העובדות אשר לא הסכימו לחתום על תנאי העסקה בהתאם להסכם ההבראה מלמדת יותר מכל על הפסול שבטענה זו. בפני עובדות אלו הציבה המשיבה 1 את הברירה

הבאה : הסכימו להפחתה דרמטית בתנאי שכרן לפרק זמן שאינו ידוע או שתפוטרו.

21. במשפט העבודה בישראל נקודת המוצא הינה הפערים ביחסי הכוחות בין העובד למעביד. מכיוון שכך נקבע כי הסכמת עובד לוותר על תנאים זכויות קוגנטיות מכוחם של חוקי המגן לאו הסכמה היא. אמת, הזכויות עליהן נדרשו עובדות המשיבה 1 לוותר אינן זכויות מכוח חקיקת מגן, אלא מכוח תקנות חינוך ממלכתי. יחד עם זאת, הרציונאל הקיים בבסיס משפט העבודה בדבר פערי הכוחות בא לידי ביטוי במלוא חריפותו במקרה זה.

22. על כן קובעים אנו כי הסכם ההבראה הינו בטל ומבוטל, חסר כל נפקות ומשמעות משנחתם בלא סמכות בניגוד לתקנות חינוך ממלכתי.

23. בקביעה זו הענקנו למבקשים את הסעד אשר ביקשו. יחד עם זאת, רואים אנו מקום להתייחס אף ליתר הטענות אשר הועלו על ידי הצדדים.

#### טענות סף

24. איננו סבורים כי יש ממש בטענות הסף אשר העלו המשיבים ואין אנו רואים מקום להאריך בהתייחסותנו לטענות אלו. יחד עם זאת, פטור בלא כלום - אי אפשר.

25. טענת חוסר סמכות בית הדין לבקר את ההסכם ההבראה, אין בה ממש. בית דין זה אינו בוחן את תוכנו של הסכם ההבראה אלא את יחסי העבודה בין המבקשים למשיבה 1. יחד עם זאת לבית הדין קנויה הסמכות אף לבחון את הסכם ההבראה לגופו, ככל שהוא נוגע לסכסוך בין הצדדים. הסכם ההבראה הינו מסמך בין ממשלת ישראל לבין גוף המתוקצב על ידה. מכיוון שכך, חלים עליו כללי המנהל הציבורי ומאחר ונוכחנו כי נפל פגם בכריתתו קנויה לבית הדין הסמכות להורות על ביטולו.

26. בית הדין אינו בוחן את סמכויות ועדת התמיכות או את הקריטריונים לתמיכה משאלו כלל אינם ממין העניין ואינם נוגעים לסכסוך.
27. טענת המשיבה 1 לעניין הפורום הנאות דינה שתדחה אף היא. ראשית, בית הדין אינו נותן צווים לנושי המשיבה 1, אלא לצדדים לתובענה. כל בקשת צד המתבררת בבית הדין לעבודה עשויה להשפיע על צדדים שלישיים שאינם צד לה. למעשה, כמעט כל סכסוך משפטי עשוי להשפיע על נושיו של אחד הצדדים לסכסוך, ובכל זאת אין הם מצורפים כצד לסכסוך אלא כאשר קיימת להם זיקה ישירה אליו.
28. מירב הזיקות בסכסוכים שבפנינו הינן לבית הדין לעבודה. הסכסוך שבפנינו הינו סכסוך עבודה טהור בין מעביד לעובדיו ולארגון עובדים.
29. גם טענת אי-צירוף צד ראוי אין בה ולא כלום. עובדי המשיבה אשר פוטרו וזכאים לפיצויי פיטורים אינם צד ראוי בסכסוך זה. הם עשויים להיפגע מהיותה של המשיבה 1 חדלת פירעון ולא מהחלטות בית הדין או מתוצאת הסכסוך.
30. אף טענת השיהוי אין בה ממש. כפי שיבואר עוד להלן, לעובדי המשיבה לא נמסרו פרטים מלאים בחודש מאי 2008. לכשנודע למבקשים בהליך שלפנינו על הפגיעה הצפויה בהם פנו הם לבית הדין ללא שיהוי.
31. התרשמותנו מטענות סף אלו הינה כי הן נטענו כלאחר יד, וללא כל ביסוס משפטי ואין לנו אלא להצר על כך.

#### **בקשת צד לסכסוך קיבוצי ללא הסכם קיבוצי**

32. המשיבות מציינות כי על פי סעיף 24(א)(2) לחוק בית הדין לעבודה כלל לא קנויה סמכות לבית הדין בסכסוך זה כבקשת צד לסכסוך קיבוצי. המשיבות סבורות כי ניתן לפתוח בהליך של סכסוך קיבוצי אך ורק במקרים בהם ישנו הסכם קיבוצי בין עובד לארגון עובדים.

33. אין דעתנו כדעת המשיבה 1. סעיף 24(א)(2) לחוק בית הדין לעבודה קובע כדלקמן:

"לבית דין אזורי תהא סמכות ייחודית לדון -

(2) בתובענה בין מי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי מיוחד כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 (להלן - חוק הסכמים קיבוציים), בענין קיומו, תחולתו, פירוש, ביצוע או הפרתו של הסכם קיבוצי, או הסדר קיבוצי אחר, או בכל ענין אחר הנובע מהם או בענין תחולתו, פירוש, ביצוע או הפרתו של כל דין."

34. המחוקק נקט בלשון "יכולים להיות" צדדים להסכם קיבוצי, דהיינו, קיומו של הסכם קיבוצי אינו תנאי הכרחי לפתיחת הליך קיבוצי לפי סעיף זה.

35. המשיבה 1 הפנתה את בית הדין לפסק הדין בדב"ע נו/4-31 מועצת פועלי ירושלים - בית"ר תור בע"מ פד"ע ל"א, 433 (להלן: פרשת בית"ר תור). מפסק דין זה מבקשות המשיבות ללמוד כי בכדי שיוכל צד להגיש בקשת צד לסכסוך קיבוצי, עליו להיות צד להסכם קיבוצי.

36. לצערנו נוכחנו לראות כי המשיבה 1 התייחסה לפסק הדין בפרשת בית"ר תור באופן חלקי ומגמתי תוך שהיא מוציאה דברים אלו מהקשרם.

37. בפרשת בית"ר תור קבע בית הדין הארצי את הדברים הבאים לגבי הגשת בקשת צד לסכסוך קיבוצי (שם בעמ' 437):  
"כדי שלבית דין אזורי לעבודה תקום סמכות מכוח אותו סעיף, צריך שיתקיימו שני תנאים, האחד - עניינו ה'לגטימציה' של הצדדים והשני - עניינו 'העילה'..."

38. וכן (שם בעמ' 438):  
"צד לסכסוך, הטוען שהוא כשיר להיות צד להסכם קיבוצי מיוחד, ואשר אינו צד להסכם כאמור, חייב לטעון, ולתמוך טענתו

**בתצהיר, שהתמלאו בו תנאי היציגות, ומותר לצד שכנגד לנסות  
ולערער אותה טענה..."**

39. עינינו הרואות כי בכדי להגיש בקשת צד לסכסוך קיבוצי אין צורך בהסכם קיבוצי אלא בכשירות להיות צד להסכם קיבוצי. המבקש בהליך שבפנינו טען כי הוא ארגון עובדים יציג ועל כן היה רשאי לפתוח בהליך ולמשיבות הייתה האפשרות להראות כי הוא אינו כזה.

40. צר לנו כי המשיבה 1 בחרה להציג את הלכת **בית"ר תור** באופן מטעה.

**המבקש כארגון עובדים יציג**

41. מעמדו של המבקש כארגון עובדים נקבע בפסק הדין בע"ב (ארצי) 9/07. בית הדין הארצי לעבודה אף קבע באותו פסק דין כי המבקש אינו ארגון עובדים יציג של הגננות העובדות אצל המשיבה 1.

42. המבקש טוען כי הוא ארגון העובדים היציג של הגננות העובדות אצל המשיבה 1. מכיוון שכך, המבקש סבור כי על המשיבה 1 חלה החובה להיוועץ עימו טרם שנחתם הסכם ההבראה, ומשלא עשתה כן, דין ההסכם להתבטל.

43. המבקש מתבסס על פסק הדין בעס"ק 18/99 **הסתדרות העובדים הכללית - כור תעשיות בע"מ** (לא פורסם, מצוי במאגרים האלקטרוניים) (להלן: פרשת **כור**) בכדי ללמדנו כי חלה על המשיבה חוות היוועצות במבקש טרם החתימה על הסכם ההבראה.

44. אין דעתנו כדעת המבקש. ראשית, סבורים אנו כי לא עלה בידי המבקש להוכיח כי בעת שנערך המו"מ בין המשיבות לעניין הסכם ההבראה היה הוא ארגון יציג.

45. ביום הדיון הציג בפנינו המבקש כ- 190 טפסי הצטרפות (מוצג מב/1). בחינה מדוקדקת של טפסי ההצטרפות מלמדת כי למעלה מ-100 טפסי הצטרפות הינם מאוחרים להסכם ההבראה או שלא צוין עליהם מועד ההצטרפות.



46. בפסק דינו של בית הדין הארצי בע"ב (ארצי) 9/07, נקבע כי גודל יחידת המיקוח של המבקש הינה 443 עובדים (פסקה 29 בפסק הדין). על כן, ולאור האמור לעיל, ברי כי המבקש לא היה ארגון יציג בעת שהמשיבות נשאו ונתנו בנוגע לתנאי הסכם ההבראה. מכיוון שכך לא חלה חובה שבדין על המשיבה 1 להיוועץ עימו.

47. יתר על כן, מערכת הנסיבות בפרשת כור שונה באופן מהותי מענייננו. בין הצדדים בפרשת כור היה הסכם קיבוצי והעובדים היו מאורגנים ומיוצגים עוד טרם הסכסוך. אין זה המצב בענייננו.

48. אם לא היה די בכך, על פי הלכת כור, אי-קיום חובת היוועצות אין משמעה אלא מתן זכות לועד העובדים להכריז על סכסוך עבודה. כלומר, לו סבר המבקש כי הפרה המשיבה את חובת ההיוועצות, הרי שהיה עליו להכריז על סכסוך עבודה ולנהוג בהתאם לכך. גם אם היה המבקש ארגון יציג בעת שנחתם הסכם ההבראה היעדר היוועצות עימו לא היה מקים לו אלא עילה להכרזה על סכסוך עבודה.

#### פיטורי המבקשות במהלך שנת הלימודים

49. המשיבה 1 טענה בפנינו כי יש לראות בהתנהגות עובדותיה התפטרות בדין מפוטר עקב הרעת תנאים. אין דעתנו כדעתה.

50. נוכחנו לראות כי עובדות המשיבה 1 אינן מעוניינות להפסיק את עבודתן אצלה. לא הובאה בפנינו כל ראיה לפיה עובדות המשיבה יתפטרו באם תנאי העסקתן לא ישמרו.

51. מהראיות אשר הוצגו בפנינו נוכחנו לראות כי זו המשיבה 1 אשר יזמה את סיום ההעסקה ועל כן, אין מדובר בהתפטרות אלא בפיטורים.

52. משטרם נמסרו הודעות פיטורים למבקשות כמתחייב על פי דין, ממילא אין מקום להורות על מניעתם. יחד עם זאת, סבורים אנו כי אין לראות בעובדות המבקשת אשר סירבו לחתום על ההסכם החדש כמי שהתפטרו עקב הרעת תנאים. לעניין זה, חזקה על המשיבה 1 שתנהג על פי דין.

53. מכיוון שכך, ממילא לא עולה השאלה האם חלים הכללים בדבר פיטורי מורים במהלך שנת הלימודים על המבקשים. למעלה מן הצורך נציין כי דעתנו כדעת המבקשים.
54. סבורים אנו כי הנסיבות המצדיקות את מניעת פיטורי עובדות המשיבה 1 במהלך שנת הלימודים מתקיימים במקרה דנן. איננו סבורים כי למבקשים ניתנה הודעה בדבר פיטוריהם עוד במהלך חודש מאי 2008.
55. המשיבה 1 מצביעה על מכתב אשר נשלח אל כלל עובדותיה עוד ביום 26/05/08 (נספח ד' לבקשה בס"ק 502/09) אלא שמכתב זה אין בו כדי להואיל לה. מכתב זה מופנה לכלל עובדות המשיבה 1, אינו מפרט את תנאי הסכם ההבראה, אשר כלל לא נחתם באותה העת, את העילות לפיטורים ואין לראות בו הודעת פיטורים. למעלה מכך, מהשמכתב אינו מפרט את מועד כניסת הפיטורים לתוקף הוא אינו עומד אף בתנאי סעיף 2(ג) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות התשס"א - 2001.
56. התוצאה הינה כי אנו קובעים כי אין לראות בעובדות המשיבה 1 אשר לא חתמו על הסכם ההבראה כמי שהתפטרו. נוסף על כך אין אנו רואים במכתב מיום 26/05/08 הודעת פיטורים.
57. משקבענו כי המבקשים לא התפטרו ולא פוטרו, מתייתרת ההכרעה בשאלות האפליה מטעמי גיל וקיום השימוע.
58. חזקה על המשיבה 1 כי לו תבקש לפגוע בתנאי העסקת עובדותיה או לפטרן, תעשה זאת בהתאם לדין.
59. באשר להוצאות ההליך סבורים אנו כי יש להטיל הוצאות משפט אישיות לטובת אוצר המדינה על באי כוח המשיבה 1. חרף החלטתו המפורשת של בית דין זה באשר להיקף הסיכומים מיום 24/02/09 חרגו באי כוח המשיבה 1 מהיקף זה באופן גס והתעלמו לחלוטין מההיקף שקבענו.

60. בהחלטת בית הדין הורינו לצדדים להגיש סיכומים בהיקף של עד עשרה עמודים בעוד שהמשיבה 1 הגישה 37 עמודי סיכומים. מלבד העובדה כי בכך זכתה ליתרון לא הוגן על פני המבקשים, הרי שהדבר יצר טורח ועומס רב על בית הדין והביא לבזבוז זמן ציבורי וכספי ציבור.

61. ערים ענו לעובדה כי אין נהוג להשית הוצאות משפט בהליכים מעין אלו. יחד עם זאת בנסיבות העניין ולאור ההתעלמות הבוטה מהחלטת בית הדין רואים אנו מקום לחרוג מנוהג זה.

62. על כן ישאו באי-כוח המשיבה 1 בהוצאות משפט אישיות לטובת אוצר המדינה בסך 2,000 ₪.

**ניתן היום כ"ו באדר, תשס"ט (22 במרץ 2009) בהעדר הצדדים.**

---

נ.צ. (ע) מר קרצ'ר יוסף      ד"ר אריאלה גילצר-כץ,      נ.צ. (מ) גב' הדסה שליסל  
שופטת