

הצד החזק? אפילו לא על הנייר

בשנה שעברה דחה בג"ץ את העתירה שהוגשה נגד פסק הדין בעניין פלאפון, שבו נאסר על המעסיק להביע עמדה בנוגע להתארגנות עובדיו. פסיקה זו מצטרפת לרצף של 140 חוקי עבודה שכבר הועברו בכנסת מאז שנת 2000, בנוסף לתשתית חוקי העבודה שהייתה קיימת עד אז. והמשותף לכולם? הם מטילים חובות נוספות על המעסיק. אז מי הוא באמת הצד החזק?

אוריאל לין

הכפיל לו את שנות העבודה, או הציטטה מפרשת שמות "וימררו את חייהם בעבודה קשה", רלוונטיים להכרעת בית המשפט העליון אם אכן מותר למעסיק (על פי חוק כבר אין מדובר במעביד אלא במעסיק) להביע את דעתו על המעלות או על החסרונות של התארגנות עובדים ראשונית בארגונו.

לאמיתו של דבר, אין שום קשר. מובאות אלה, אותן תרם כבוד השופט רוביני-שטיין, כלל לא היו נחוצות להכרעת הדין גופה. הן נכללו בחלקה האחרון של ההחלטה כדי לפעול כשחקן חיזוק להכרעה שיפוטית שגויה; נראה כי מובאות אלה נועדו להשקיט את המצפון השיפוטי

בשנה שעברה ניתן בבג"ץ פסק דין שדחה את העתירה שהגישה לשכת התיאום של הארגונים הכלליים בעקבות ת"ק 12-09-25476 (פרשת פלאפון). בעתירה נטען נגד קביעת החזקה הפסיקתית,

במדינת ישראל יש מאות אלפי עסקים קטנים ובינוניים הנבנים מכוח היזמות של בעליהם. הם מסכנים את רכושם ונוטלים הלוואות, והם הבונים את הצמיחה הכלכלית ויוצרים מקומות עבודה. למרות זאת, רבים משופטי המדינה לא מעניקים להם יחס של כבוד והערכה

שלפיה הבעת עמדה מטעמו של המעסיק בנוגע לעצם ההתארגנות וכדאיותה יש בה לחץ והשפעה לא הוגנים על העובדים במימוש זכותם להתארגנות. כן נטען נגד כמה מן הכללים שקבע בית הדין הארצי לעבודה.

כל הקורא את פסק דינו של שופט בית המשפט העליון אליקים רובינישטיין רצוי שישאל את עצמו כיצד מעשה התרמית שעשה לבן הארמי ליעקב אבינו, כאשר



עו"ד אוריאל לין, נשיא לשכת המסחר תל אביב והמרכז ואיגוד לשכות המסחר



הארמי הוא דוגמה לתחמנות, לסיבוב בכחש ולניצול; והמובאה מפרשת שמות היא משל לאכזריות של המעסיק.

במדינת ישראל יש מאות אלפי עסקים קטנים ובינוניים הנבנים מכוח היזמות של בעליהם, שאינם נהנים ממשורות מכובדות לכל חייהם. הם מסכנים

של כותב ההחלטה.

אלא שהמובאות משקפות מציאות הרבה יותר עמוקה ומסוכנת בשיח הציבורי בתחום יחסי העבודה, שחלחל אף לבית המשפט העליון – שם, בעמקי תת-ההכרה, טמון זה הרואה במעסיק מי שפועל תמידית למען יצירת רווחים תוך ניצול עובדיו. לבן

כשהעניין נוגע במהלך כה חשוב לקיום העסק אשר נבנה ביוזמתו שלו. הוא אשר נושא בסיכון האמיתי להמשך קיום העסק, אמור להישאר אילם. וכל זאת כאשר די בשליש מן העובדים לחייב את כלל העובדים להיות חלק מארגון עובדים ולשאת בתשלום דמי הטיפול הארגוני.

כדי להגיע להכרעת הדין דן בית המשפט לא מעט וללא צורך בזכות ההתארגנות ובחופש ההתארגנות, משום שאיש לא מערער על חופש ההתארגנות כזו כות יסוד במדינה החלה גם על התארגנות של עובדים. אך בית המשפט נזקק שוב לאותה קלישאה נדושה הקובעת נחרצות שהמעסיק הוא תמיד הצד החזק יותר במסגרת דיני עבודה, קביעה שאין בה ממש נוכח ההגנה האינטנסיבית והמופרזת שבתי הדין לעבודה מעניקים לוועדים ולפעילים בהתארגנות עובדים.

גם אם נניח שהמעסיק היה חזק יותר, האם על סמך הנחה זו אפשר להגיע למסקנה הקיצונית שמול ההחלטה של העובדים אם להתארגן או לא להתארגן תוצג רק העמדה של צד אחד, שהוא ארגון עובדים, בלי שתוצג עמדתו של מי שבנה את העסק ומסתכן כל העת להמשך קיומו? זוהי הגנת יתר של בית המשפט, המורענת לעובדים כאילו אין הם בני דעת ובעלי כושר חשיבה להחליט מה טוב להם, וכאילו הם נתונים בחרדה ובפחד תמידיים מחמת זעמו של המעסיק.

יש להדגיש – לא מדובר במקרה שהמעסיק מפעיל לחצים, איומים או פיתויים; מדובר רק בהבעת עמדה

את רכושם ונוטלים הלוואות, והם הבונים את הצמיחה הכלכלית ויוצרים מקומות עבודה, ולמרות זאת רבים משופטי המדינה לא מעניקים להם יחס של כבוד והערכה. כי בעמקי ההכרה נחזה בעל העסק תמיד כנצלן וכערמומי נוסח לבן הארמי, וממוקדה של הכרה זו צומחות לאחר מכן ההחלטות הפוגעות בזכויות המעסיקים.

מנייתוח ההחלטה של בית המשפט לגופה מתברר כי העקרונות שפורטו בה על פי בית המשפט עצמו כלל לא היו נחוצות, שכן "אין בית משפט נדרש לעתירה עיונית תיאורטית", והתארגנות העובדים בפלא – פון כבר הייתה לעובדה מוגמרת. אם בית המשפט היה עוצר כאן – ניחא, אולם בית המשפט ממשיך ומגיע למסקנה הכמעט נחרצת שכאשר שר מתקיימים הליכים של התארגנות עובדים ראשונית במקום העסק, אסור למעסיק להביע את דעתו לפני העובדים בדבר המעלות או החסרונות של התארגנות זו.

למעשה, ארגון עובדים יכול לפנות בכל עת אל קבוצת עובדים במקום העסק, לשכנע אותם בכדאיות ההתארגנות, לפרוס לפנייהם את כל הנימוקים בעד ההתארגנות – לפעמים אף תוך כדי עשיית שגיאות או הצגה לא נכונה של העובדות; אך מול התרחשות זו המעסיק צריך לאטום את פיו ולא לומר דבר. בעוד ארגון העובדים רשאי להיכנס לבית העסק ללא הגבלה, לחזור ולשכנע ולהציג את נימוקיו ללא כל מעצור, על המעסיק מוטלת החובה הלא-אנושית והלא-טבעית שלא להביע דעתו,



המובאות בפסק דינו של השופט רובינשטיין משקפות מציאות הרבה יותר עמוקה ומסוכנת בשיח הציבורי בתחום יחסי העבודה, שחלחל אף לבית המשפט העליון – שם, בעמקי תת-ההכרה, טמון זה הרואה במעסיק מי שפועל תמידית למען יצירת רווחים תוך ניצול עובדיו

"מעסיקי דורנו אינם לבן הארמי"

נדרש המחבר לשינוי חד צדדי בהסכם העבור דה בעקבות תלונת יעקב על לבן באזני נשותיו לאה ורחל 'ואביכן התל בי והחליף את משכורתני עשר מונים' (בראשית ל"א, ט"ז). ליעקב לא היה ארגון מקצועי, ועל כן 'בלע' זמן רב את מעשי לבן. ואמנם, מעסיקי דורנו אינם לבן, וגם חקיקת המגן לא היתה אז כהיום; עליה במשפט העברי ראו א' הכהן, "וימררו את חייהם בעבודה קשה", כבוד העובד וחרותו ואיסור העסקה פוגענית" פרשת השבוע שמות, 33 והאסמכתאות שם... "מורכבותו של נושא ההתארגנות הראשונית והתנהלות המעסיק בגדרי זאת, על רגישויותיו, מחייבים מבט רחב מזה, והליכה מדודה של פי-תוח פסיקתי מזה. יש לקוות כי היקפה של החזקה, כמו גם יתר משמעויותיה, יתפתחו בהתאם לצרכיה הקונקרטיים של החזקה ולהתאמתה לרחשי המציאות המשתנה; חזקה על בתי הדין לעבודה שיהיו קשובים לאלה".

השופט א' רובינשטיין, בג"ץ 4179/13, ניתן ביום 7.7.14

"בית משפט זה נוהג בריסון ובאיפוק בהתערבותו בהכרעות בית הדין הארצי לעבודה, אשר פועל מתוקף מומחיותו המיוחדת בעניינים של משפט העבודה המסורים לסמכותו הייחודית... העתירה שלפנינו הפכה תיאורטית (ראו גם החלטת המשנה לנשיא נאור מיום 23.2.14), שכן התארגנות עובדים בפלאפון קמה והיתה בשלהי שנת 2013, והשאלות האופרטיביות שניצבו בפני בית הדין לעבודה, אינן עומדות עוד לפתחנו..."

"המקרה שבפנינו אינו בא ביסודו בגדר חריגים אלה [להתערבות - המערכת], שכן "הדרך עודנה נפקחת לאורך" (נ' אלטרמן, "עוד חוזר הניגון", בתוך כוכבים בחוץ) ויהיו הזדמנויות לפיתוח ההלכה, כפי שיפורט; אולם פטור בלא כלום אי אפשר, ונבקש להתייחס למישור העקרוני בקצרה, נוכח חשיבותו והשקתו לכלל מערכת העבודה במשק..."

"לחייבת המשפט העברי אזכיר, כי גם בו ניתנה הדעת לנושאי משפט העבודה... בין היתר

אחד מהם לא נזכר אפילו ברמז מהן חובות העובדים או מהן זכויות המעסיקים. ובמארג היחסים שבין מעסיקים ובין עובדים - מי הוא היום הצד החזק באמת? צמיחתה הכלכלית של ישראל מותנית ביוזמה ובמוטיבציה של בעלי עסקים לבנות ולפתח עסקים. ההליכים המתוארים כאן עלולים לגרום לכך שמעסיקים יאבדו את המוטיבציה לבנות עסקים בישראל, הצמיחה תיפסק ואנו נשקע באבטלה גוברת. במצב כזה יהיו לנו פחות משאבים כדי לממן את הוצאות הבריאות, החינוך והביטחון.

חיונית. כשבית המשפט קובע שאפילו הבעת עמדה זו אסורה, הוא מפר באופן הבוטה ביותר את האיזון הנדרש ביחסי העבודה בין זכויות המעסיקים ובין זכויות העובדים. הוא שולל מהמעסיק, רק על שום היותו מעסיק, את אותו חופש ביטוי המוענק על פי החלטותיו אפילו לאלה השואפים לפגוע במדינת ישראל ובמוסדותיה. פסק דין זה מצטרף לרצף של 140 חוקי עבודה שכבר הועברו בכנסת ישראל מאז שנת 2000, בנוסף לתשתית חוקי העבודה שהייתה קיימת עד אז. כולם מטילים חובות נוספות על המעסיק. באף

בעוד ארגון העובדים רשאי להיכנס לבית העסק ללא הגבלה, לחזור ולשכנע ולהציג את נימוקיו ללא כל מעצור, על המעסיק מוטלת החובה הלא-אנושית והלא-טבעית שלא להביע את דעתו, כשהעניין נוגע במהלך כה חשוב לקיום העסק אשר נבנה ביוזמתו שלו