

News Letter

April 2014. Newsletter No. 191408

התארגנות עובדים בתחום ההיי-טק

שוק העבודה חווה בשנת 2013 גידול ניכר בהתארגנויות ראשונות של עובדים, ובכלל זה בחברות הסלולר, חברות ביטוח, חברות אשראי וחברות בענף הרכב. בימים אלה ממש הצליחה ההסתדרות להבקיע את החומה הבצורה של ענף ההיי-טק, כאשר כ-2,700 עובדי חברת "נס טכנולוגיות" התאגדו לראשונה. ניצני הכוונה של ההסתדרות לחדור לתחום ההיי-טק נראו כבר בשנת 2010 עת מזכ"ל ההסתדרות הפורש, עופר עיני, הביע את דעתו, כי יש להכניס את עובדי ההיי-טק תחת מעטה של הסכם קיבוצי. מאז אותה הודעה עשתה ההסתדרות אין ספור ניסיונות להגיע להתארגנות ראשונה בתחום ההיי-טק, אשר עלתה יפה, כאמור, רק בימים אלה.

מגמה ידועה היא שלאחר התארגנות ראשונה בענף כלשהו, נפתח לרווחה השער להתארגנויות נוספות של חברות רבות נוספות באותו ענף. לכן, יש להניח, כי לאחר התארגנות עובדי "נס טכנולוגיות", תחום ההיי-טק לא יהיה יוצא דופן, והתארגנויות נוספות יתרחשו על רקע שעות העבודה הארוכות, חוסר הביטחון התעסוקתי והאפלייה הנטענת כלפי עובדים "מבוגרים". זאת, תוך התעלמות מתנאי השכר המפליגים ומהאופי של הענף, המתגמל את עובדיו על בסיס הצטיינות אישית ולא על בסיס קיבוצי.

התארגנות ראשונה של עובדים היא נקודת מפנה משמעותית ביותר בחייה של כל חברה ויש לה משמעות חשובות ביותר על פעילותה השוטפת (דמיינו שבכל הליך פיטורים של עובד כלשהו תהיה ההסתדרות מעורבת). נכונים הדברים שבעתים לגבי חברות ההיי-טק, אשר האופי וסביבת העבודה של פעילותן מנוגדים בתכלית להתנהלות אל מול ועדי עובדים (ולא ישירות אל מול כל עובד), תיגמול קולקטיבי (ולא תיגמול תלוי ביצועים אישיים), ניווד פנימי של עובדים (תחת פיטורים ושכירה של עובדים מתאימים), עיצומים, שביתות וכיו"ב.

החוק בישראל מקנה הגנה רחבה ביותר להתארגנות עובדים ללא אבחנה בין תחומי עיסוק ותנאי העבודה להם זוכים העובדים טרם ההתארגנות. זכות ההתאגדות, שהוכרה כזכות חוקתית, פורשה באופן חסר תקדים בפסק הדין בעניין התאגדות עובדי פלאפון, אשר ניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה ביום 2.1.2013, ולפיו זכות ההתאגדות גוברת, במקרים מסויימים, אף על חירות הביטוי¹.

לאור האמור, נפרט בקצרה להלן את הכללים הבסיסיים בנושא התארגנות עובדים.

מה אסור ומה מותר למעסיק לעשות ומה חובה עליו לעשות לנוכח התארגנות עובדיו

אסור:

1. לאסור בהסכם העסקה אישי של העובד, ייצוגו של העובד בידי ארגון עובדים;
2. לצאת נגד מהלך התארגנות ראשונית של העובדים בכל צורה שהיא, גלויה או סמויה, ישירה או עקיפה;
3. להתערב במהלכי ההתארגנות, באופן ישיר או עקיף;
4. לחוות דעה באשר ליתרונות/חסרונות של הליך ההתארגנות;
5. לפנות לעובדים על מנת למנוע ו/או לפגוע בהתארגנות, לרבות באמצעות קיום פגישות אישיות או קבוצתיות;
6. למנוע כניסת נציגי ארגון העובדים למקום העבודה (בכפוף לסייגים מצומצמים);
7. ליתן או לשלול הטבות מעובדים בשל היותם מאורגנים או לא מאורגנים, או כדי למנוע את התארגנותם;
8. להביע עמדה בנוגע ליריבות בין ארגוני עובדים על היציגות במקום העבודה;
9. להקים ארגון או ועד עובדים מטעם המעסיק;
10. להפעיל לחץ או כפייה על העובדים לבטל את חברותם בארגון העובדים, או להצהיר על אי רצון להתארגן בארגון עובדים;
11. לנהל מעקב אחר עובדים על רקע מימוש זכותם להתארגן, לרבות ניהול רשימות בנוגע לשמות העובדים שחתמו על טפסי הצטרפות לארגון העובדים;
12. לפגוע בתנאי העסקה של עובד או בעצם העסקתו על רקע התארגנותו בארגון עובדים או פועלו לשם הקמת ארגון עובדים ובכלל זה לפטר או לאיים בפיטורים.

מותר:

1. להמשיך בפעילותו בהתאם לצרכי העבודה. בתוך כך, ניתן לקיים מפגשים, שיחות עם העובדים, אירועים וכנסים, ובלבד שבהתנהלותו זו של המעסיק אין זיקה כלשהי להתארגנות ואין השפעה על ההתארגנות;
2. להביע דעה, לאחר כינונו של ארגון עובדים יציג, בנוגע להשפעת דרישות ארגון העובדים על האינטרסים של מקום העבודה והשלכותיהם.

חובה לעשות:

1. לנהל משא ומתן בתום לב עם ארגון היציג מיד לאחר ההתארגנות הראשונית בחפץ לב ובתום לב, כאשר אין חובה לחתום על הסכם קיבוצי בתום מו"מ בין הצדדים;
2. במידה ונודע למעסיק, כי מנהלים בחברה התבטאו כנגד ההתארגנות, עליו למסור על כך הודעה לארגון העובדים המעורב במהלכי ההתארגנות ולהבהיר, כי אותן התבטאויות לא היו מטעמו.

סנקציות על הפרה

לבתי הדין לעבודה נתונה סמכות, במקרה של הפרת הכללים לעיל, להטיל פיצויים שאינם תלויים בנזק בסכום של עד 50,000 ₪ ופיצויים עונשיים בסכום של עד 200,000 ₪ (ניתן לחייב בפיצויים לא רק את החברה אלא גם, ובנוסף, כל אחד אחר שהפר הכללים לעיל). בנוסף, החוק מטיל על מעסיק אשר מפר את הכללים לעיל גם קנסות פליליים בסכומים ניכרים.

לאור האמור, אנו ממליצים על קבלת ייעוץ משפטי החל מהרגע הראשון שבו נודע לחברה (כולל שמועות), כי

החלה פעילות של התארגנות עובדים, וזאת לשם קבלת הנחיות והדרכה פרטניים.

אין לראות במזכר זה משום יעוץ משפטי לעניין קונקרטי, אלא עדכון והנחייה כלליים בלבד.

אם יש לך שאלות הנוגעות לנושאים הנידונים במסמך זה, אנא צור/צרי קשר עם עורכי הדין הרשומים מטה או עם איש הקשר שלך במשרד.

עו"ד רמי לנדא טל. 03-6103152 פקס. 03-6103752 ramil@meitar.com

עו"ד הילה זילברשטיין טל. 03-6103165 פקס. 03-6103674 hilas@meitar.com

עו"ד חדוות ינקו-וולמן טל. 03-6103100 פקס. 03-6103675 hyanko@meitar.com

עו"ד מיטל אלקלעי קרון טל. 03-6103100 פקס. 03-6144842 meitala@meitar.com

עו"ד נטע חסידים טל. 03-6103100 פקס. 03-6144895 netah@meitar.com

MEITAR LIQUORNIK GEVA LESHEM TAL

ISRAEL'S LEADING
INTERNATIONAL
LAW FIRM



16 Abba Hillel Rd. Ramat Gan 5250608, Israel
Tel. 972 3 610 3100 Fax. 972 3 610 3111
Email. meitar@meitar.com
