

תוכן עניינים

מבוא	3
יחידת מיקוח	3
השיקולים אותם רשאי בית הדין לשקול	5
הביקורת על גישתו של בית הדין	8
סיכום	10
רשימה ביבליוגרפית	12

מבוא

נושא יחידת המיקוח צובר תאוצה בשנים האחרונות, ובפסקי דין רבים של בית הדין לעבודה נדרש בית הדין להכריע בשאלת הגדרת יחידת המיקוח בהיעדר הסכמה בין הצדדים. הכרעתו של בית הדין בנושא זה באה לידי ביטוי בעיקר בשתי סיטואציות: א. כאשר מתבקשת הכרה בפיצולה של יחידת מיקוח קיימת ליותר מיחידת מיקוח אחת. ב. כאשר מתבקשת הכרה בהתארגנות ראשונית של עובדים במקום העבודה. החשיבות שבהכרעה לגבי הגדרתה יחידת המיקוח במקרים שכאלה היא חיונית להגשמת האינטרסים של העובדים וליכולת המיקוח של העובדים הללו, הטוענים לקיומם של אינטרסים ייחודיים המצדיקים את ההכרה בהם כיחידת מיקוח נפרדת, אל מול המעביד.

במסגרת העבודה אבחן את הכללים להגדרתה של יחידת מיקוח, כפי שנקבעו בפסיקות בית הדין הארצי לעבודה וכפי שפותחו ויושמו לאחר מכן בפסיקות של בתי הדין האזוריים. במסגרת כך אעמוד גם על ההבחנה שערך בית הדין הארצי בין פיצולה של יחידת מיקוח קיימת לבין ההכרה ביחידת מיקוח בהתארגנות ראשונית – או אז יש להקל ביישומם של המבחנים הבוחנים את קיומם של "אינטרסים ייחודיים" משותפים של קבוצת העובדים המבקשת לזכות בהכרה נפרדת. אעמוד גם על ההתייחסות לנושא יחידת המיקוח בספרות, ובמסגרת כך אעמוד על שתי גישות עיקריות: האחת, השואפת כי הנושא יהיה מסור למאבק כלכלי של הצדדים הישירים ולצמצם את התערבותו של בית הדין לעבודה. השנייה, מצדיקה את התערבותו של בית הדין ורואה את ההתערבות כחיונית על מנת להגן על האינטרסים של כלל העובדים, ובפרט על העובדים ה"חלשים", אך שואפת לפתח את רשימת המבחנים שנקבעה על ידי בית הדין הארצי וליצירת כלים חדשים וגמישים יותר המותאמים להתפתחויות בשוק העבודה.

בראשית העבודה אעמוד על ההגדרה של יחידת המיקוח כפי שקיימת בספרות, ועל גישתו של בית הדין המבכרת את כיבוד ההסכמה של הצדדים ככל שישנה. לאחר מכן, אעמוד על רשימת המבחנים שנקבעה על ידי בית הדין הארצי לעניין הגדרת יחידת מיקוח במקרה של היעדר הסכמה בין הצדדים, ועל ההבחנה שערך בית הדין הארצי בין פיצולה של יחידת מיקוח קיימת לבין יחידת מיקוח במקרה של התארגנות ראשונית. לבסוף, אציג את שתי הגישות הקיימות בספרות לגבי הכללים שנקבעו על ידי בית הדין הארצי, ואטען כי לאור הצורך בהגנה על האינטרסים של כלל העובדים יש לבכר את הגישה המצדיקה את פיתוחה של מערכת כללים פורמאלית שבית הדין יוכל לעשות בה שימוש על מנת להכריע בסוגיה, אך בד בבד יש לשאוף ליצירת כללים חדשים וגמישים יותר שיאזנו בין הצורך להגן על האינטרסים של העובדים לבין הצורך לשמור על מערכת היחסים התלוית במקום העבודה בצורה תקינה ככל האפשר.

יחידת מיקוח

יחידת המיקוח, כשמה כן היא, היא קבוצה של עובדים שיש לה כוח מיקוח אל מול המעביד. יחידת המיקוח יכולה לחתום על הסכמים קיבוציים בשם העובדים הכלולים בה אל מול המעביד. כך הוגדרה יחידת המיקוח בספרות:

"מבחינה משפטית יחידת המיקוח היא האוכלוסייה אשר עליה יחול, בתחולה רעיונית, הסכם קיבוצי ספציפי, אם וכאשר הסכם כזה ייחתם... האוכלוסייה המרכיבה את יחידת המיקוח איננה מוגדרת בעזרת שמות של עובדים או מעבידים אלא באמצעות שיוכם של מרכיבי האוכלוסייה, מבחינת יחסי עובד-מעביד, לתעשייה מסוימת או למעסיק מסוים או ליחידה

ארגונית של המעסיק (מפעל, סניף, אתר, אזור) או לעיסוקים, למקצועות או לתפקידים ספציפיים¹.

חוק הסכמים קיבוציים² אמנם איננו כולל בתוכו את המונח "יחידת מיקוח", אך החוק מגדיר כי ארגון יציג של עובדים אשר בסמכותו להתקשר עם המעביד בהסכם קיבוצי מיוחד הוא ארגון העובדים המאגד תחתיו את המספר הרב ביותר של העובדים הרלבנטיים, אותם נהוג לכנות "יחידת מיקוח". כך קובע סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים:

"ארגון יציג של עובדים לענין הסכם קיבוצי מיוחד הוא ארגון העובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם, או שהוא מייצגם לענין אותו הסכם, ובלבד שמספר זה אינו פחות משליש כלל העובדים שעליהם יחול ההסכם".

בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי התנאי הראשון והמרכזי להגדרת קבוצת עובדים כיחידת מיקוח, הוא כאשר הדבר נעשה בהסכמה מפורשת של הצדדים, או כאשר ההסכמה נלמדת מהתנהגות הצדדים³. כאשר המעביד נהג במשך שנים לנהל משא ומתן עם קבוצת עובדים מסוימת, ניתן לראות בקבוצה זו כיחידת מיקוח. כמו כן נקבע על ידי בית הדין הארצי, כי כאשר ישנה הסכמה בין הצדדים ליחסי העבודה, בית הדין לא יתערב בהסכמות הצדדים ולא יכפה את דעתו על הצדדים.

כאשר אין הסכמה בין הצדדים לענין הגדרתה של יחידת המיקוח, רשאים הצדדים לפנות לבית הדין לעבודה על מנת שיגדיר מי היא יחידת המיקוח ואילו עובדים היא כוללת. בית הדין נוטה להתערב בסכסוכים שכאלה, ומכריע בהם על פי רשימת שיקולים ומבחנים שאעמוד עליהם להלן.

מאחר ויחידת המיקוח איננה חייבת להתייחס דווקא לעובדים באותו מקום עבודה או לעובדים המועסקים אצל אותו מעביד, יכול להיווצר מצב שבו אותם עובדים מצויים ביותר מיחידת מיקוח אחת⁴. יכול להיות מצב למשל שבו אותם העובדים מצויים ביחידת מיקוח אחת של כל העובדים במקום העבודה שבו הם מועסקים, וחל עליהם הסכם קיבוצי מיוחד החל על כל העובדים במקום העבודה, ובו זמנית הם גם יכולים להשתייך ליחידת מיקוח הכוללת את כל העובדים באותו ענף שבו הם מועסקים, הכולל גם מעבידים אחרים, וחל עליהם גם ההסכם הקיבוצי שחל לגבי אותו ענף.

¹ מרדכי (מוטי) מירוני, "יחידת המיקוח – הגדרתה, עיצובה והתאמתה למצבים משתנים ביחסי עבודה", בתוך: ספר אליקה ברק-אוסקין (2012). 563. 565.

² חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957. (להלן: "חוק הסכמים קיבוציים" ו/או "החוק").

³ ראה: עס"ק (ארצי) 8676-02-17 מכבי שירותי בריאות נ' הסתדרות העובדים הלאומית בישראל, (פורסם בנבו, 28.12.17). בפסקה 19. וראה גם: עס"ק (ארצי) 400028/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' צים חברת השיט הישראלית בע"מ, (פורסם בנבו, 28.06.00).

⁴ אצל מירוני, לעיל ה"ש 1, בעמ' 567.