

תוכן

1	מבוא
1	חלק ראשון: מהי שביתה
4	חלק שני: גבולות השביתה
5	חלק שלישי: סוגי השביתות
7	חלק רביעי: המעביד
9	סיכום ומסקנות

מבוא

בעבר נתפסה השביתה כהתארגנות של כמה אנשים לפגוע בעסק או בקניין של המעביד, ולהפר את חוזה עמו. רק בתחילת המאה ה-20, עם עליית התנועות הסוציאליסטיות, והתגברות כוחם של ארגוני הפועלים, החלו להכיר בזכות השביתה של העובדים. לכאורה ניתן לטעון כי השביתה היא מתן זכות חוקית לעובדים להתארגן, ולהשעות את חוזה העבודה שלהם עם המעביד בלי לשאת באחריות לנזק שנגרם למעביד בשל כך. מנגד ניתן לטעון כי ההכרה בזכות השביתה של העובדים חיונית כדי לאזן את מערכת יחסי העבודה בין המעסיק לעובד, שבאופן טבעי מאופיינת באי-שוויון לרעת העובד.¹ עבודה זו תפתח בדיון במהותה של השביתה. כאמור לעיל בשביתה יש משום פגיעה בקניין ובאינטרסים של המעביד. החלק השני של העבודה ידון בשאלה מהם הגבולות שהציבה הפסיקה לשובתים, והאם הם רשאים לנקוט באלימות. החלק השלישי של העבודה יבחון את סוגי השביתות השונים, והחלק הרביעי של העבודה ידון בשאלה מהם האמצעים שיש למעסיק כנגד העובדים השובתים.

חלק ראשון: מהי שביתה

זכות השביתה היא זכות בסיסית של עובדים בחברה דמוקרטית. המטרה במתן זכות זו לעובדים, היא לאזן בין יחסי הכוחות של הון ועבודה. כלומר, זכות העובדים לשבות מהווה משקל נגד לעמדת הכוח של המעסיק, השולט בתנאי העבודה והשכר, ואף בעצם קיומם של יחסי עבודה ובהגדרתם.² במהותה השביתה משמשת ככלי להפעלת לחץ על המעביד בדרך של הפסקת עבודה מלאה או חלקית על מנת שיענה לדרישות העובדים.³ מדובר בכלי שהדמוקרטיה מעניקה לעובדים, כדי שלא יעמדו חסרי כל כנגד איומים מצד מעסיקים, כגון הפחתת שכר, [פיטורים](#), הרעה בתנאי העסקה ויחס לא הוגן.

במילון אוקספורד מוגדרת "שביתה" כ"סירוב מאורגן לעבוד כצורת מחאה של גוף עובדים, בדרך כלל בניסיון להשיג ויתור או ויתורים מהמעסיק שלהם" (New Oxford American Dictionary) "4 הפסיקה הגדירה את השביתה כ"פעולת לחץ מתואמת, הננקטת על-ידי קבוצת עובדים במסגרת המאבק המקצועי של העובדים עם מעביד לשם השגת דרישות בקשר לתנאי עבודתם או בקשר לדרישות של עובדים אחרים שהוצגו למעבידם".⁵

בחוק לא קיימת הגדרה כוללת למונח שביתה. הסיבה לכך היא כפולה: ראשית - הגדרת שביתה בדרך של חקיקה מהווה התערבות של המחוקק ביחסי עבודה הקיבוציים, יחסים שהם מעצם מהותם אוטונומיים. שנית, קביעת הגדרה בחוק הייתה מסכלת אפשרות לגמישות בהגדרת המושג שביתה, גמישות שמטרתה לתת ביטוי לצרכים ולמצבים משתנים המתקיימים בתחום יחסי העבודה ומשפט העבודה.⁶ על מנת להבהיר נקודה זו אביא לדוגמא

¹ לא צוין שם הכותב, "זכות השביתה" פרלמנט 68 פורסם באתר האינטרנט של המכון הישראלי לדמוקרטיה בכתובת <https://www.idi.org.il/parliaments/11092/11095> [כניסה אחרונה 31.1.20](#)

² דפנה סחייק "פתרון סכסוכי עבודה סקירה משווה" הכנסת מרכז מחקר ומידע (2004)

³ ניר גנאינסקי, מעמדה החוקתי של זכות השביתה 31 (2014)

⁴ "זכות השביתה" ה"ש 1 לעיל

⁵ בג"ץ 525/84 נביל חטיב נ' בית הדין הארצי לעבודה, ירושלים, (מ' 673) פ"ס' 12 לפסה"ד של השופט שמגר (1986)

⁶ גנאינסקי ה"ש 3 לעיל עמ' 33

את פרשת משרד הבריאות.⁷ בעניין זה דן ביה"ד הארצי לעבודה בשביתה מסוג שונה. דובר בהתפטרות קולקטיבית של מאות רופאים מתמחים. המחלוקת העיקרית שעמדה בפני ביה"ד הייתה האם מדובר בהתפטרות אישית אותנטית ומותרת של כל אחד ואחד מהרופאים המתמחים, או האם ההתפטרות הקולקטיבית מהווה פעולה קיבוצית מאורגנת ומתואמת אשר אין להתירה (כלומר, שביתה לא חוקת). ביה"ד קבע כי השאלה האם התפטרות קולקטיבית היא מותרת, תיבחן על פי נסיבותיו של כל מקרה ומקרה, כאשר ביה"ד ישקול פרמטרים שונים, כמו עד כמה מהווה ההתפטרות הקולקטיבית אמצעי לחץ על המעסיק במסגרת מאבק ארגוני, המסה של המתפטרים, הנזקים הנובעים מההתפטרות הקולקטיבית למעסיק ולציבור הרחב וכדומה. באותו עניין קבע ביה"ד כי ההתפטרות הקולקטיבית של הרופאים הוא צעד ארגוני קיבוצי בלתי חוקי, וכי "מכתבי ההתפטרות" שהוגשו ע"י הרופאים חסרי תוקף ובטלים.

מההגדרות שהובאו לעיל עולה כי שביתה היא פעולה של מי שמוגדר כעובד. בנוסף מדברת ההגדרה על "קבוצה" של עובדים, קרי, מדובר בדוקטרינה ארגונית.⁸ שביתות מאורגנות על ידי **איגוד מקצועי** או על ידי התארגנות עובדים אחרת, ולא על ידי כל גורם אחר. כך למשל בעניין קוקה⁹ דובר ביו"ר הטכנאים ברשות השידור שגרם להשבתת שידורים, כי לשיטתו כתבה שעמדו לשדר, צולמה במכשור שהעובדים התנגדו לו. ביהמ"ש קבע כי "דיני העבודה תחמו את גבולות המותר והאסור, והם לא העניקו לכל עובד, כפרט, את שיקול הדעת, אילו מעשים או מחדלים יהיו ביטוי לסכסוך על צורותיו."¹⁰ עוד נקבע כי "...אם מוכרז סכסוך עבודה על-פי החלטתה של המסגרת הארגונית המתאימה שנקבעה לכך, אין הדבר מתיר כל מעשה וכל מחדל. המסגרת הארגונית מחליטה, מה הביטוי שיינתן לסכסוך העבודה, היינו, אם השביתה תהיה מלאה או חלקית, ואם מוחלט על שביתה חלקית מחליטים מה יהיו ביטוייה. אין להעלות על הדעת, שכל פרט או אף יושב הראש של הוועד יחליטו מעת לעת, מה הביטוי שיינתן לסכסוך העבודה ואילו סנקציות יחליטו לנקוט."¹¹

הדבר בא לידי ביטוי גם בסעיף 3 לחוק יישוב סכסוכי עבודה¹² הקובע כי "בסכסוך עבודה שבין מעסיק לעובדיו או לחלק מהם, הצדדים לסכסוך הם המעסיק וארגון העובדים המייצג את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם, ובאין ארגון עובדים כאמור – הנציגות שנבחרה על-ידי רוב העובדים האלה בין לכל ענין ובין לסכסוך העבודה הנדון."

למרות האמור לעיל הגביל המחוקק את זכות השביתה במקומות עבודה חיוניים: שוטרים, שירות הבטחון הכללי וסוהרים. בנוסף, בחוק יישוב סכסוכי עבודה קבע המחוקק רשימה של שירותים חיוניים, כגון שירותי בריאות, שרותי חינוך חובה, חינוך תיכוני ומוסדות להשכלה גבוהה, תובלה אווירית, יצור דלק ועוד, שעל העובדים בהם הוטלו הגבלות שונות ביחס לשביתה. כנגד שביתה הפוגעת באספקה של

⁷ סק"כ (ארצי) 2376-10-11 מדינת ישראל - משרד הבריאות ומשרד האוצר - ההסתדרות הרפואית בישראל (פורסם בבב, 12.10.2011)

⁸ גניאנסקי ה"ש 3 לעיל עמ' 29

⁹ עש"מ 1/86 יחזקאל קוקה נ' יו"ר רשות השידור, מ(2) 406 (1986)

¹⁰ שם פ"ס 6 לפסה"ד

¹¹ שם, שם

¹² חוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957 פורסם ס"ח תשי"ז מס' 221 מיום 28.2.1957 עמ' 58