

המעסיקות פגעו בחופש ההתארגנות של העובדים, ויפצו ב-150 אלף ש"ח

עובדי משחטות מאור יהודה ביקשו להתאגד בארגון עובדים, אך ההנהלה ניסתה למנוע את ההתארגנות. בית הדין האזורי לעבודה חייב את המעסיקות בפיצויים של 150 אלף שקל.

עובדי משחטות באור יהודה ביקשו להצטרף לארגון העובדים "כוח לעובדים". ביוני 2013 הוציא הארגון הודעה למשחטות בדבר הצטרפות העובדים לארגון, וקרא לפתיחה במו"מ לשם הגעה להסכם קיבוצי. הארגון צירף רשימה של 96 עובדים חברי הארגון לצורך הוכחת מעמדו כארגון יציג תוך שביקש ללבן את יחסי העבודה הרעועים במקום.

בינואר 2014 עדכן הארגון את מנכ"ל אחת המשחטות על כך שמרבית עובדי המשחטה כבר הצטרפו לארגון, כך שכעת הוא הארגון היציג של עובדי החברה.

מאותו רגע, החלו עובדים רבים לקבל זימונים לשימוע לפני פיטורין וחלקם אף פוטרו בפועל.

בעקבות תקרית אלימה מול הנהלת המשחטות במהלך קיומה של אסיפת הסברה, הודיע הארגון לממונה הראשי על יחסי עבודה על סכסוך עבודה ועל יציאה לשביתה בשל התעלמות הנהלת המשחטות מבקשתם למו"מ, תוך פגיעה בזכויות העובדים ושכרם. המשחטות, מצדן, שכרו עובדים חלופיים בזמן השביתה, עד שביה"ד האזורי לעבודה בתל אביב הוציא נגדן צו מניעה.

הארגון ביקש מביה"ד להכריע בסכסוך. לטענתו, משרוב העובדים הצטרפו לארגון הוא זכאי לייצג אותם. עוד טען, שיש לקבוע שהשחטים והמשגיחים מקרב עובדי המשחטות הם יחידת מיקוח נפרדת, כיוון שמדובר בעובדים הכפופים לכללי הרבנות הראשית ושכרם מחושב באופן שונה.

לטענת המשיבות, בארגון המבקש חברים בסך הכל 42 עובדים מעובדיהן ולכן אינו עונה על הגדרת "ארגון יציג" לפי החוק. לדבריהן, הארגון ניסה את מזלו והכריז על יציאות תוך שתפר לעצמו יחידת מיקוח 'דמיונית', ובכל מקרה יש לראות בכל עובדיהן כיחידת מיקוח אחת.

פגיעה קשה בזכות ההתארגנות

[השופטת אסנת רובוביץ-ברכש](#) קבעה ש"כוח לעובדים" נחשב לארגון היציג של עובדי המשחטות, כיוון ש 42-העובדים שהצטרפו אליו מהווים שליש מעובדי המשיבות.

השופטת קבעה, שהמשיבות פעלו תוך פגיעה בזכות ההתארגנות כששכרו עובדים חלופיים ורוקנו מתוכן את השביתה, על אף שהדבר אסור בתכלית האיסור.

עם זאת, קבעה השופטת שאין לראות בשחטים ובמשגיחים יחידת מיקוח נפרדת, שכן פיצול זה יחייב את ההנהלה לנהל מו"מ לכל קבוצת מיקוח ואולי אף לחתום על מספר הסכמים קיבוציים עם מספר ועדים שונים, מה שעלול לפגוע ביציבות ביחסי העבודה ולהחליש את העובדים.

באשר להתנהלות המעסיקות, קבעה [השופטת](#) שאלה נהגו בצורה מחפירה תוך שימוש באלימות ואיומים, ולכן היא החליטה לחייב אותן בפיצויים לדוגמא של 150 אלף שקל. זאת על אף שבסופו של דבר, הואילו המשיבות לנהל עם הארגון מו"מ ואף הסכימו לממן הליך גישור חיצוני.

סכום הפיצויים, אגב, יחולק באופן שווה בין 42 העובדים המאורגנים ו 10%-ישולם לארגון. לא נפסקו הוצאות.

פסק הדין הוא נדבך נוסף בביצור ובקידום העבודה המאורגנת בישראל, ושימוש בסנקציה כלכלית, כמעט בשיעור המקסימום, מעודד מעסיקים אחרים להימנע מלהתערב או להשפיע בשלב ההתארגנות של עובדיהם. פסק הדין משתלב היטב יחד עם פסקי דין והחלטות שניתנו לאחרונה, כמו למשל פסק הדין בעניין עיריית ב"ש, שם נקבע כי רשות מקומית לא רשאית לקבל לעבודה עובד בהסכם עבודה אישי ללא קבלת אישור ההסתדרות.