



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 15-04-51227

המבקשת

הסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד עובדי
התחבורה

התאחדות בעלי מפעלי התובלה

המשיבה

בפני: הנשיא יגאל פליטמן, השופטת רונית רוזנפלד, השופטת לאה גליקסמן
נציג ציבור (עובדים) מר שלום חבשוש, נציג ציבור (מעסיקים) מר אמנון גדעון

מטעם המבקשת: עו"ד שי תקן, עו"ד מורן פרידמן, עו"ד קארין איילון
מטעם המשיבה: עו"ד אלון קפלן, עו"ד יונתן פסי

החלטה

הנשיא יגאל פליטמן

1. לפנינו בקשת הסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד עובדי התחבורה (להלן - ההסתדרות) למתן צווי מניעה ארעיים, זמניים וקבועים במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי (להלן - הבקשה).

רקע הדברים

2. מזה מספר עשורים מקיימת ההסתדרות עם התאחדות בעלי מפעלי התובלה (להלן ההתאחדות) מערכת יחסי עבודה קיבוציים, אשר באה לידי ביטוי בחתימה על הסכמים קיבוציים. מזו תקופה מתנהל משא ומתן בין ההסתדרות לבין ההתאחדות, לעדכון ההסכמים הקיבוציים הקיימים בענף. ביום 20.4.15 הודיעה ההתאחדות על עדכון שכר העובדים, לפי ההודעה שכר העובדים בענף יעודכן בהתאם לעדכון שכר המינימום, תוך שמירה על מסגרת עלות השכר. לטענת ההסתדרות החלטת ההתאחדות, האמורה להיות מיושמת במשכורת חודש אפריל 2015, פוגעת בשכר העובדים. על רקע דברים אלו הגישה ההסתדרות הבקשה שלפנינו.



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 15-04-51227

הבקשה וטענות הצדדים

3. **ההסתדרות טענה כי לאורך כל השנים, בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוצים, רכיב הפרמיה המשולם לעובדים בענף ההובלה הינו רכיב המתווסף לשכר העובדים ומשולם להם באופן נפרד משכר הבסיס. כך נקבע בהסכם הקיבוצי שנחתם ביום 1.7.83, בהסכם הקיבוצי שנחתם ביום 2.5.93, ובהסכם הקיבוצי שנחתם ביום 1.7.96, אשר תוקפו הוארך בהסכם קיבוצי שנחתם ביום 19.5.99. הפרמיה הנבדלת מן השכר, כך נטען, באה לידי ביטוי גם בהסכם הקיבוצי אשר נחתם ביום 1.5.06. ביום 5.8.10 הגיעו הצדדים להסכם הבנות לקראת חתימת הסכם קיבוצי (להלן - **הסכם ההבנות**), במסגרתו נקבע כי ככל שיעלה ספק בקשר לעדכון שכר העובדים בענף, בעקבות שינוי שכר המינימום, תוקם ועדה פריטטית משותפת אשר תיבחן את סוגיית עדכון השכר. בהתבסס על הסכם ההבנות נחתם ביום 5.2.13 הסכם קיבוצי אשר קבע, כך נטען, כי עדכון שכר העובדים בענף ההובלה יעשה בהתאמה לעדכון שכר המינימום החל במשק. לאור האמור, הדגישה ההסתדרות כי ההוראות בדבר רכיב הפרמיה, המהווה תוספת שכר קבועה - תקפות.**
4. **ההסתדרות הלינה כי באופן חד צדדי, באיבו של משא ומתן, הודיעה ההתאחדות להסתדרות כי בכוונתה לעדכן את שכר העובדים כך שהעלאת שכר המינימום תוטמע בפרמיה של העובדים באופן אשר יחסוך למעסיקים עלויות ויוביל למעשה למצב בו עלות המעסיק לא תשתנה חרף העלאת שכר המינימום. ההסתדרות הדגישה כי החלטת ההתאחדות אמורה להיות מיושמת במשכורת חודש אפריל 2015. עוד הדגישה ההסתדרות כי ההתאחדות לא קיימה עמה משא ומתן בנוגע לכוונתה לעדכן כאמור את שכר המינימום אלא הסתפקה במשלוח הודעה בלבד.**
5. **לסברת ההסתדרות פעולת ההתאחדות הינה למעשה פגיעה בשכר העובדים, כאשר משמעות פעולה זו הינה הפרה של: הוראות חוק שכר מינימום ותכליתו; הזכויות הקוגנטיות; חובות המשא ומתן; זכות ההתארגנות; חובות תום הלב המוגברת ביחסי עבודה קיבוציים; ההסכמים הקיבוצים בין הצדדים. שכן, באופן זה שכרם הכולל של העובדים בענף לא יתעדכן כלל, חרף עדכון שכר המינימום. לטענת ההסתדרות הפחתה של הפרמיה תפגע בזכות הקוגנטית המוקנית לעובדים שנועדה**



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 15-04-51227

לפצות עובדים בגין שעות נוספות. כתוצאה מכך התגמול בגין עבודה בשעות נוספות לעובדים יופחת.

6. לאור כלל האמור התבקש בית הדין ליתן הסעדים הבאים: צו ארעי המורה להתאחדות ולחבריה להימנע משינוי חד צדדי של שכר חודש אפריל 2015, המשולם ביום 1 במאי 2015, כך ששכר חודש אפריל 2015 ישולם כפי שהיה משתלם ערב התיקון לחוק שכר מינימום, בצירוף העדכון שנקבע בחוק שכר מינימום וכן בצירוף יתר רכיבי השכר להם זכאים העובדים עד ליום הדיון בבקשה; לקבוע דיון דחוף בבקשה; צו זמני המורה כאמור, עד להכרעה סופית בבקשת הצד; צו קבוע המורה כאמור; צו המורה להתאחדות לקיים עם ההסתדרות משא ומתן ולהגיע עימה להסכמות שיעוגנו בהסכם קיבוצי בכל הנוגע לתיקון חוק שכר מינימום ולהשלכותיו על תנאי העסקתם של העובדים.

7. ההסתדרות טענה כי עמדה במידת ההוכחה הנדרשת למתן צו זמני וכי מאזן הנוחות נוטה בבירור לטובתה. שכן כל נזק לא יגרם להתאחדות אם יינתנו הסעדים הארעים ואו הזמניים המבוקשים. ואילו הנזקים שייגרמו להסתדרות ולעובדים הינם גדולים. אי מתן צו מניעה, כך נטען, יהיה בבחינת מתן לגיטימציה להתאחדות להפר את הדין. מאידך, הנזק הלכאורי אשר יגרם להתאחדות הינו דחייה ביישום צעדים חד צדדים שאינם כדין.

8. **ההתאחדות טענה, מנגד, כי אין להתאחדות כל כוונה לפגוע בנהגים המועסקים על ידי המעסיקים בענף התובלה.** ההתאחדות הדגישה כי בקשת ההסתדרות אינה מבוססת עובדתית ומשפטית. נטען כי הכנסת הנהגים, אשר מעסיקהם הינם חברים בהתאחדות, גבוהה בשיעורים ניכרים משכר המינימום. לא על עובדים אלו התכוון להגן חוק שכר מינימום, כך נטען. ההתאחדות אינה מפרה את חוק שכר מינימום מאחר ששכר מינימום בטבלת השכר מעודכן על פיו.

9. ההתאחדות הדגישה כי כל נושא חישוב הפרמיה ומהותה, להבדיל מקביעת מנגנון הפרמיה, אינו בא לידי ביטוי במסגרת ההסכמים הקיבוציים. לפיכך התערבות בדרך חישוב הפרמיה ושיעורה אינה פגיעה בזכות שקמה מכוח ההסכמים הקיבוציים, שעל בסיסם מנסה ההסתדרות להיתלות. דרישת ההסתדרות למעשה,



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 15-04-51227

כך נטען, הינה לדרוש לכפות על ההתאחדות להתערב בדרך חישוב הפרמיות אצל חבריה. ההתאחדות הדגישה כי כארגון המייצג אלפי מעסיקים היא אינה מסוגלת לקבוע את הסדרי הפרמיה, אשר במהותם נולדו כדי להיקבע ברמה המפעלית. ההתאחדות הבהירה כי מדובר בבקשה למתן סעד כספי וכי לפי ההלכה הפסוקה, עת ניתן לפצות נזק של מבקש בכסף ימאן בית הדין ליתן הסעד הזמני. עוד נטען כי לסוגיות העולות מהבקשה השלכות רוחב ואין לדון בהן במסגרת הליך זמני.

10. לטענת ההתאחדות, מאז חתימת הסכם ההבנות - בו התחייבה ההתאחדות לעדכן את טבלת השכר על פי עדכון שכר מינימום, ביקשה ההתאחדות לשנות את מבנה השכר. במסגרת המשא ומתן, כך נטען, הבהירה ההתאחדות כי לא תוכל להשלים עם עיוות מבנה השכר, ללא מציאת פתרון מוסכם. עוד הובהר כי עדכון שכר המינימום ללא התחשבות במסגרת עלות השכר למעסיקים חוטאת לתכלית החוק ותגרום לעלויות העסקה גבוהות. כדי לקדם פתרון מוסכם העלתה ההתאחדות הצעה שלפיה שכר המינימום יועלה בפעם אחת, ולא בפעימות, ב - 30% ואף יותר, כדי להבטיח שכר בסיס גבוה ממנו יגזרו כל הזכויות הסוציאליות של הנהגים, וכך גם יעלה מינימום הפרמיה הנדרש לצורך עמידה בתנאי ההסכמים הקיבוציים, כתשלום חלופי לעבודה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית. ההסתדרות סירבה להצעה זו.

11. ההתאחדות טענה כי פעלה בתום לב מול ההסתדרות. נטען כי במשך שלוש שנים ניסתה ההתאחדות לקדם את שינוי מבנה השכר לעובדים, אך לא זכתה לשיתוף פעולה מצד ההסתדרות, ונאלצה לקדם את הנושא בעקבות לחץ הזמנים שהעמיד המחוקק. מנגד, ההסתדרות העלימה עובדות מהותיות: ההסתדרות לא גילתה לבית הדין כי משנת 2010 העלתה ההתאחדות מול ההסתדרות את נושא מבנה השכר; ההסתדרות לא גילתה לבית הדין שהועלתה הצעה להעלות את שכר הבסיס של העובדים לסך של 5,300 ₪, הצעה המשפרת את תנאיהם של העובדים ועונה על תכליות חוק שכר מינימום וההסכמים הקיבוציים הכלליים; ההסתדרות לא הבהירה בבקשתה את המשמעות האמיתית שלה - התערבות כופה בהסדרי פרמיה של כלל המעסיקים החברים בחתאחדות. לטענת ההתאחדות, התנהלות ההסתדרות הינה בחוסר תום לב וחוסר ניקיון כפיים.



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 15-04-51227

12. עוד נטען כי ההסתדרות לא הוכיחה ולו לכאורה זכות שהופרה על ידי ההתאחדות לצורך קבלת הסעד הזמני. לטענת ההתאחדות הוכח כי הבקשה אינה מגלה עילה או זכות לכאורה המצדיקה את קבלת הבקשה - שכן ההתאחדות לא הפרה את הוראות חוק שכר מינימום, הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה ואת מארג ההסכמים הקיבוציים. בנוגע למאזן הנוחות, ההסתדרות לא טענה שהנוק לא ניתן לפיצוי כספי. מנגד, הנזק שיגרם להתאחדות, אם תתקבל הבקשה לסעד זמני, לא יהיה ניתן לתיקון כספי, מהטעמים הבאים: התערבות בשיטות הפרמיה באלפי חברות אינה ישימה ועלולה לגרום לכאוס בענף ההובלה; עמדת ההסתדרות נוגדת את הפרשנות התכליתית בכל הנוגע לחוק שכר מינימום, חוק שעות עבודה ומנוחה וההסכמים הקיבוציים. לטענת ההתאחדות, נהגי ענף ההובלה חברי ההתאחדות נהנים מהסכמים קיבוציים מיטיבים. הגיונם של דברים ותכליתו של חוק שכר מינימום מחייבים את המסקנה, כך נטען, שלא לעובדים אלו התכוון חוק שכר מינימום, בנסיבות בהן משולמים לעובדים סכומים העולים על שכר מינימום.

הכרעה

13. לאחר שבחנו הבקשה ונתנו דעתנו לתגובת המשיבה ולחומר שלפנינו, אנו סבורים כי בשלב זה יש לדחות הבקשה. ונבאר טעמינו.

14. התנאים למתן צו זמני גובשו בהלכה הפסוקה. השאלה הראשונה הינה האם מתן הסעד הזמני הוא כה הכרחי עד כדי להצדיק את התערבות בית הדין בשלב מוקדם לפני בירור בקשת הצד לגופה. ככלל, צו כאמור יינתן אם יש צורך לשמור על מצב קיים, בנסיבות בהן אם יחול שינוי עד לגמר הדיון, עלול המבקש לקפח את זכותו. שאלה נוספת, חשובה לא פחות, שעה שמבקש סעד זמני הינה - האם נזקו של מבקש הסעד ניתן לפיצוי בכסף?

15. בענייננו, ניתן למוד ולהעריך במסגרת החליך העיקרי את הפגיעה הנטענת בשכר העובדים, ככל שטענת ההסתדרות תתקבל. נבחר כי נוכח דחיפות הבקשה, הדיון בהליך העיקרי יקבע לעת הקרובה. אשר למאזן הנוחות, מהחומר שלפנינו עולה כי לכאורה עשוי להיגרם להתאחדות ולמעסיקים החברים הרבים בה נזק וכלשון התגובה "עלולה לגרום לכאוס בענף ההובלה ולמעשה מהווה התערבות בקביעת



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 51227-04-15

מנגנונים ייחודיים שנבנו אצל המעסיקים במשך שנים". מעבר לכך, ראוי שהשאלות המתעוררות בבקשה יוכרעו בהליך העיקרי לאחר הצגת מלוא התשתית העובדתית והטיעונים על ידי הצדדים. ויודגש כי אין באי מתן הסעד בשלב זה של הדיון כדי למנוע מבית הדין ליתן כל סעד אשר ימצא לנכון לתתו במעמד הדיון בהליך, אשר יקבע למועד דיון קרוב, נוכח נסיבות העניין ודחיפות הבקשה.

16. סוף דבר - הבקשה למתן סעד זמני נדחית בשלב זה. ההליך יקבע למועד דיון מוקדם. הצדדים יהיו רשאים להגיש השלמת טיעון קצרה מטעמם, בהיקף של עד שבעה עמודים, בחמישה עותקים ובאמצעות מערכת הנייט, עד ליום 12.6.15. משמדובר בהליך במישור הקיבוצי אין אנו עושים צו להוצאות

ניתנה היום, י"ח אייר תשע"ה (07 מאי 2015), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

לאה גליקסמן,
שופטת

רונית רוזנפלד,
שופטת

יגאל פליטמן,
נשיא, אב"ד

מר אמנון גדעון,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר שלום חבשוש,
נציג ציבור (עובדים)