

מחלקת דיני עבודה

לקוחות וחברים יקרים,

הרינו לעדכן אתכם בדבר התפתחויות חשובות בשלושה נושאים:

- הכוונה להרחיב בצו את הוראותיו של ההסכם הקיבוצי בנושא שילוב עובדים בעלי מוגבלויות במקומות עבודה, עליו עדכנו אתכם לפני כשבועיים (לנוחותכם, [לחצו כאן](#) לקישור לעדכון מיום 1 ביולי 2014);
- פסיקתו של בית המשפט העליון, שנדרש לבחון את פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעניין פרשת פלאפון בכל הנוגע למותר ואסור למעסיקים במהלך התארגנות ראשונית במקום העבודה (לנוחותכם, [לחצו כאן](#) לקישור לעדכון מיום 5 בפברואר 2014 לגבי פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה).
- הכרזה על מצב מיוחד בעורף, בשים לב למצב הביטחוני השורר.

(1) פורסמה כוונה להרחיב את הוראות ההסכם קיבוצי בנושא שילוב עובדים בעלי מוגבלויות במקומות עבודה

- כזכור, ביום 25 ביוני 2014 נחתם ההסכם הקיבוצי בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה בנושא שילוב עובדים בעלי מוגבלויות במקומות עבודה.
- על פי הוראות ההסכם הקיבוצי, כל מקום עבודה המעסיק מאה עובדים או יותר יחויב לתת ייצוג הולם לעובדים עם מוגבלות.
- **בשנה הראשונה** לתחולת ההסכם הקיבוצי מעסיק אשר 2% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות ייחשב גוף שיש בו ייצוג הולם; **בשנה השנייה** לתחולת ההסכם הקיבוצי מעסיק אשר 3% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות ייחשב גוף שיש בו ייצוג הולם.
- שר הכלכלה הודיע כי בכוונתו להוציא צו הרחבה להוראות ההסכם הקיבוצי. פרסום צו הרחבה הנו תנאי מתלה לכניסת ההסכם הקיבוצי לתוקף. כמו כן, צו

ההרחבה ירחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי (כולו או חלקו), כפי שיפורט בצו ההרחבה, אם וכאשר יפורסם) אף מעבר לגופים החתומים על ההסכם הקיבוצי.

- בהתאם להוראות הדין ניתן להגיש ערר ביחס לכוונה זו תוך עשרים יום מהמועד בו פורסמה ההודעה. ההודעה בנדון פורסמה ביום 10 ביולי 2014. לפיכך, ערר ניתן להגיש עד ליום 30 ביולי 2014.
- כאמור, הוראות ההסכם הקיבוצי ייכנסו לתוקף רק לאחר פרסומו של צו הרחבה על ידי שר הכלכלה.

(2) התארגנות ראשונית במקום העבודה

- ביום 7 ביולי 2014 ניתן פסק דינו של בית המשפט העליון בעתירתה של לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים,¹ כנגד הקביעות העקרוניות שמצאו ביטוי בפסק דינו של בית הדין הארצי בעניין **פלאפון**.²
- כזכור, בית הדין הארצי קבע בפסק הדין כי לזכות ההתארגנות מעמד של בכורה בתקופת ההתארגנות הראשונית, באיזון בינה לבין ערכים אחרים, ובכלל זה חופש הביטוי של המעסיק. כפועל יוצא, הגדיר בית הדין הארצי סדרת כללים והנחיות ביחס לתקופת ההתארגנות הראשונית. בין היתר נקבע בפסק הדין שבתקופת התארגנות ראשונית קיימת חזקה, לפיה כל הבעת עמדה של המעסיק או מי מטעמו בקשר להתארגנות, באופן ישיר או עקיף, היא בבחינת הפעלת לחץ וכפייה, העולה כדי השפעה בלתי הוגנת על העובדים.
- בית המשפט העליון קבע בפסק דינו, כי אין מקום להתערב בפסיקת בית הדין הארצי. במסגרת פסק הדין עמד בית המשפט העליון על כך שהכללים שנקבעו על ידי בית הדין הארצי הם בבחינת "כללים לשעה", שיכול ויהיה נכון לבחון אותם פעם נוספת עם חלוף הזמן ובשים לב לאופן יישומם והטמעתם.
- עוד עמד בית המשפט העליון בפסק דינו על החזקה שנקבעה בפסק הדין של בית הדין הארצי, לפיה כל התבטאות של המעסיק בתקופת ההתארגנות הראשונית תיחשב השפעה בלתי הוגנת על עובדים. מתוך פסק דינו של בית המשפט העליון ניתן להבין, הגם שהדברים לא נקבעו במפורש, כי חזקה זו אינה בהכרח חלוטה ובלתי ניתנת לסתירה.
- התארגנויות עובדים נוספות בקרב מעסיקים, עליהן פורסם לאחרונה, עשויות להביא להמשך פיתוח ההלכות המשפטיות ביחס לכללי המותר והאסור במסגרת התארגנות ראשונית, לרבות ביחס לאפשרות של המעסיקים לבטא עמדתם בנוגע להתארגנות עובדיהם. אנו נמשיך ונעדכן בנושא חשוב זה.

¹ בג"ץ 4179/13 לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים נ' בית הדין הארצי לעבודה (פורסם בנבו, 7.7.2014).

² עס"ק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – פלאפון תקשורת בע"מ (פורסם בנבו, 2.1.2013).

(3) הכרזה על מצב מיוחד בעורף

- בשל המצב הביטחוני השורר במדינה, חתם שר הכלכלה ביום 8 ביולי 2014 על צו בדבר החלת הוראות פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967 ("חוק שירות עבודה בשעת חירום") על מפעלים למתן שירותים קיומיים,³ באזורים בהם הכריז שר הביטחון על "מצב מיוחד בעורף" (בטווח של עד 40 ק"מ מרצועת עזה). ככלל, עובדים שנקראו לעבודה במפעל למתן שירותים קיומיים נדרשים להתייצב לעבודה.
 - בהתבסס על כך, חתם שר הכלכלה ביום 10 ביולי 2014 על צו המאפשר גיוס עובדים במפעלים חיוניים⁴ באותם אזורים בהם הכריז שר הביטחון על מצב מיוחד בעורף (לנוחותכם, [לחצו כאן](#) לקישור להודעה לעיתונות מטעם משרד הכלכלה בעניין).
 - צווים אלה, אשר פורסמו על ידי שר הכלכלה, יעמדו בתוקפם עד למועד בו תפקע ההכרזה על "מצב מיוחד בעורף" או עד לביטולם על ידי שר הכלכלה במועד מוקדם יותר.
 - נוכח המחסור במאבטחים בשים לב למצב הביטחוני הקיים, חתם שר הכלכלה ביום 10 ביולי 2014 על היתר כללי להעבדה בענף השמירה בשעות נוספות (הוראת שעה) (לנוחותכם, [לחצו כאן](#) לקישור להוראת השעה), לפיו ניתן יהיה להעסיק עובדים העוסקים בשמירה (בשבוע בן שישה ימי עבודה) למשך עד 14 שעות ביום. בהתאם להוראת השעה, יש לקבל את הסכמתו של העובד טרם העסקתו במתכונת זו. העסקה כאמור לא תעלה על 40 שעות נוספות בשבוע. תשומת הלב כי הוראת השעה תעמוד בתוקפה עד ליום בו תפוג ההכרזה על "מצב מיוחד בעורף".
 - כצעד נוסף להתמודדות מעסיקים עם האתגרים שנוצרו בעקבות המצב הביטחוני, ובהם מחסור בעובדים עקב התגייסות עובדים לשירות מילואים והיעדרויות שונות, הורה שר הכלכלה כי מעסיקים יוכלו לפנות לאגף ההסדרה במשרד הכלכלה בבקשה למתן "היתרים מיוחדים" להעסקה בשעות נוספות.
- בנוסף, הורה שר הכלכלה, כי הודעה על העסקת עובדים בשעות נוספות במקרים בהם העסקה כאמור מותרת בהתאם לסעיף 10(א)(1) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951⁵ – תימסר לא יאוחר משבוע לאחר שיפוג תוקף

³ "מפעל למתן שירותים קיומיים" – כל מפעל או חלק ממנו, שנותן שירותים קיומיים, וביניהם: אספקת מים, מזון או חשמל, וכן מתן שירותי אשפוז ובריאות, תברואה, תקשורת או דואר; שירות שיש לספקו לשם מניעת פגיעה חמורה באוכלוסייה או בשטח, שעליו חלה הכרזה על מצב מיוחד בעורף או הכרזה על אירוע אסון המוני; שירות שלדעת שר הכלכלה הוא חיוני לקיום אספקה או לטיפול באוכלוסייה; ושירות שלדעת שר הכלכלה הפסקתו עלולה, בנסיבות העניין, לגרום לפגיעה רבה בכלכלה המשפיעה על המשק כולו.

⁴ "מפעל חיוני" – כל מפעל או חלק ממנו, הפועל או שאפשר להפעילו לצרכי הגנת המדינה או בטחון הציבור או לקיום הספקה או שירותים חיוניים; וכן כל מפעל או חלק ממנו שאפשר להפעילו לצרכי קיום המשק ושפעולתו חיונית לקיום הספקה או שירותים הדרושים לציבור או ליצוא, והשר אישר אותו בצו לעניין זה.

⁵ כשתאונה או מאורע בלתי צפוי מראש מחייבים זאת, או כשיש לטפל באופן דחוף במכונות או בציוד, וזאת במידה הדרושה למניעת הפרעה קשה בתהליך הרגיל של העבודה, או למניעת נזק לגוף או לנכס שאין למנוע אותו בדרך אחרת.

ההכרזה על "מצב מיוחד בעורף" (ולא למחרת היום ממועד ההעסקה בשעות נוספות, בהתאם להוראות החוק ערב ההודעה כאמור).

לנוחותכם, [לחצו כאן](#) לקישור להעתק הנחיות מינהל ההסדרה והאכיפה בעניין.

כתמיד, נשמח לעמוד לרשותכם בנושאים שהובאו במסגרת עדכון זה, כמו גם בנושאים אחרים.

בברכה,

מחלקת דיני עבודה
הרצוג פוקס נאמן