

המבקשת:

עיריית חיפה (ח.פ. 500240007)
ע"י ב"כ עוה"ד ימית קליין
מהשירות המשפטי
רח' ביאליק 3, חיפה 33303
טל': 04-8357077, פקס: 04-8357014

וע"י ב"כ אליאס בן – אריה עורכי דין,
עוה"ד נועה בן אריה ו/או אלי אליאס
ו/או גילה ליבוביץ' ו/או טל קמר, ו/או
נויה אלבו רחוב ראול וולנברג 22א',
בית זמיר, תל אביב 6971917,
טלפון: 03-5600111; פקס: 03-5600707
מייל: Eba-law@eba-law.co.il

- נ ג ד -

המשיבים:

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה
מרח' ארלוזורוב 93, תל-אביב

2. ארגון עובדי עיריית חיפה
מרח' שפירא 5 א' חיפה

בקשת צד דחופה למתן צווים כנגד השביתה בעיריית חיפה שהחלה ביום 22.11.2022

בית הדין הנכבד מתבקש בזאת ליתן צווים, כמפורט להלן -

- א. צו מניעה נגד המשיבים, אשר יורה להם להימנע מלהורות לעובדי עיריית חיפה לנקוט בשביתה מלאה, שביתה חלקית ו/או עיצומים ושימנע מהם להורות לעובדים להפריע למהלך העבודה התקין.
- ב. צו עשה נגד המשיבים, שיחייבם להורות לעובדי העירייה לחזור לאתגר לעבודה סדירה ותקינה במקומות המבוקשים ולמלא אחר הוראות הממונים.
- ג. להורות למשיבים להימנע ממעשה או מחדל כלשהם העלולים לגרום לקיום הפרעות במהלך העבודה התקין ולנקיטת עיצומים מכל מין וסוג שהוא.
- ד. לחלופין, ליתן צו המורה למשיבים להורות לעובדים המועסקים במערכת החינוך (סייעות לגננות, אבות בית, עובדי ניקיון וכיו"ב), במערכת הרווחה (עובדים סוציאליים) ועובדי אגף התברואה בעירייה שלא לשבות, לא שביתה מלאה ולא שביתה חלקית ו/או לא לנקוט בעיצומים.

ואלו נימוקי הבקשה, אשר לנוכח דחיפות העניין מובאים בקצירת האומר

הצדדים

1. המבקשת, עיריית חיפה (להלן: "העירייה"), הינה עירייה כמשמעה בפקודת העיריות [נוסח חדש] וככזו, הינה מעסיקה ב"שירות ציבורי", כמשמעו בסעיף 37א(2) לחוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז – 1957 (להלן: "חוק יישוב סכסוכי עבודה").
2. המשיב מס' 1, הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסתדרות"), הינו ארגון העובדים היציג של עובדי המבקשת.
3. המשיב מס' 2 הוא ארגון של המשיבה 1, המוסמך לייצג בשמה בפני העירייה (להלן: "ארגון העובדים").

העובדות הצריכות לעניין

4. ביום 17.7.2022 הכריזה ההסתדרות על סכסוך עבודה בעירייה (מצ"ב מסומן 'א').
5. העניינים שבסכסוך הוגדרו כדלקמן (להלן: "העניינים שבסכסוך") –
 - א. היעדר איוש תקנים, לרבות במשרות שהתפנו בשל פרישתו של העובד, וזאת במגוון תפקידים בעירייה כגון: סיעות גני ילדים, סיעות צמודות ומלווים בהסעות, עובדי תברואה ועוד. התנהלות זו גורמת לעומס עבודה חריג ובלתי סביר על העובדים הקיימים המעורר קושי אמיתי לבצע את תפקידם.
 - ב. איומים והפעלת סנקציות מצד גורמים שונים בעירייה כלפי עובדים במטרה להרתיעם מלפנות לארגון העובדים, תוך פגיעה בזכותם הבסיסית להתארגנות והגנה ארגונית, וזאת בד בבד למתן גיבוי של הנהלת העירייה למנהלים שונים אשר הועלו תלונות בעניין יחס מתעמר מצידם כלפי עובדות העירייה.
 - ג. אי מתן תנאים חיוניים ובסיסיים לעובדי התברואה לצורך ביצוע עבודתם, ובכלל זה העמדת שירותים, מקלחות וחדרי הלבשה, וכן סירוב העירייה לספק לעובדים תוספת מים ופרמיה.
 - ד. התעלמות הנהלת העירייה מדרישת נציגות העובדים להעברת ימי חופשה של העובדים לבנק ימי מחלה לעובדים חולים. על אף שהעובדים נהסכימו לתרום את ימי החופשה שלהם לטובת בנק ימי מחלה לשימושם של עובדים החולים במחלות קשות מתעלמת העירייה בהפגנתיות מדרישת נציגות העובדים בעניין.
 - ה. עיכובים במתן דרגות לעובדים ועיכוב מתן קביעות לעובדים על אף שהשלימו את הוותק הנדרש לשם כך, ושאת באופן שירותי וללא כל הצדקה.
 - ו. דרישת ההנהלה לקידום תוכנית התייעלות / חיסכון ללא אישור משרד הפנים וללא צורך כספי אמיתי, הכוללת פגיעה משמעותית ומיידית בתנאי עבודתם ושכרם של העובדים, לרבות פיטורי עובדים וכן פגיעה בתקציב ארגון העובדים.
 - ז. התנהלות הנהלת העירייה בחוסר תום לב ביחסי עבודה קיבוציים כשהיא מסרבת לשתף פעולה עם נציגות העובדים ומתעלמת באופן שיטתי מדרישותיה, ובד בבד ממשיכה להתנהל באופן חד צדדי תוך פגיעה בזכויות העובדים וסירוב מתמשך לחתור לחתימה על הסכם קיבוצי מקיף להסדרת מלוא תנאי העבודה הקיימים בעירייה.

6. בדיון שהתקיים בבית הדין הנכבד, ביום 21.9.2022, הושגו ההסכמות כדלקמן, אשר קיבלו תוקף של פסק דין (מצ"ב מסומן 'ב'; להלן: "פסק הדין") –

הצדדים הגיעו להסכמות כדלקמן:

1. העירייה תכנס את ועדת השדרוגים עד ליום 15.11.2022, במסגרתה תדון הוועדה בעניינם של 120 עובדים (המהווים 2% מעובדי העירייה). השדרוגים יבוצעו בהתאם ובכפוף להוראות הדין.
2. העירייה מצהירה כי תוכנית החיסכון כפי שהוצגה בהמשך למכתבה של יועמיש העירייה מיום 30.3.2022 אינה רלוונטית עוד. ארגון העובדים ביחד עם הסתדרות המעו"ף יקיימו שיח משותף ומריימ עם העירייה בכל הנוגע לצורך בחסכון בתקציב סעיפי כוח אדם וכן בנושא מחסור בכוח אדם.
3. ניתנת בזאת הוראת ביצוע לנזכר העירייה ולמנהל שירותי הפרט בעירייה לתשלום קצובת רכב בהתאם לטוהל העירייה לפי של 375 קילומטר בעלות כוללת של 2 מיליון ש"ח לשנת 2022 ובהמשך עד שנת 2024 כולל, בדגש על סייעות ומלוות.
4. העירייה מתחייבת לבחון מתן קצובות רכב לעובדי אוסוף/טיאויט מבלי שהדבר יגרע מההתחייבות לשמירה על שקט תעשייתי כמפורט בסעיף 7.
5. העירייה פועלת ותמשיך לפעול בעתיד וכן תיתן הוראת ביצוע לגבי העבר, להעברת סייעות ומלוות למתכונת העסקה בדירוג דרגה, בין היתר לפי ההוראות החלות בהודעות בענייני עובדים ולדרגן במתח דרגות שיש עד שמונה.
6. יישוב חילוקי דעות: וועדת מעקב בהרכב של יו"ר ההסתדרות המעו"ף וראש העיר תעקוב אחר ביצועו של מסמך הבנות זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו. עד להכרעה של ועדת המעקב לא ינקוט אף צד בצעד חד צדדי.
7. בכפוף ליישום ההסכמות ההסתדרות וועד העובדים מתחייבים שלא לנקוט נגד העירייה באמצעי שביתה מלאה או חלקית או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה וזאת לתקופה שעד ליום 31.12.2023, ההתחייבות האמורה בסעיף לעיל לא תחול לגבי כל אחד מאלה:
 - א. דרישות שאינן כרוכות בתוספת עלות כספית לעומת הסצב הנהג ובפועל טרם הדרשה כאמור (כגון: הפחתת שכר, פגיעה בתנאי שכר, התעמרות בעבודה שינוי אירגוני וכיוצ"ב).
 - ב. פיטורי עובדים (למעט משמעת).
 - ג. הוצאת עבודה למיקור חוץ, למעט במקרים של צורך זמני דחוף ומילוי מקום זמני.
 - ד. השלכות של הפרטה במקום העבודה.
 - ה. שביתה ברמה ארצית ו/או דירוגים ו/או בשלטון המקומי אשר הוכרזה על ידי ההסתדרות הכללי.
8. יום השביתה שהתקיימה בתאריך 4.9.2022 יוחזר באמצעות יום עבודה במקום יום גשר בתאריך 06.10.2022.
9. כפיף לאמור לעיל, סכסוך העבודה שהוכרז ביום 17.07.2022 בטל.
10. השביתה הקבועה למחר סבוטלת והעובדים חוזרים לעבודה באופן מלא וללא כל הפרשה.

7. מיד לאחר מתן פסק הדין ועד כה, פעלה ופועלת העירייה באופן שוטף, לביצוע פסק הדין - א. החלה בהעברת סייעות ממעמד שעתי להעסקה בדירוג-דרגה, במעמד ארעי. יובהר, כי שינוי המעמד איננו פעולה רישומית בלבד, הנעשית 'מהיום למחר', אלא הוא משליך על חוזה העבודה ועל תנאי השכר ויש להקדים לו הליך בדיקה ובחינה פרטנית, על-ידי היחידות השונות באגף משאבי אנוש. עד כה הועברו כשליש מהסייעות אותן ניתן להעביר להעסקה בדירוג - דרגה. התהליך ממשיך באופן שוטף ויבוצע גם לגבי המלווים בהסעות ולשם כך תוגברה המחלקה לכח אדם בחינוך בעובדת נוספת, באופן זמני לצורך עניין זה.
- ב. עדכנה את מתח הדרגות של הסייעות ושל המלוות בהסעות לכ-430 סייעות ומלוות, המועסקות לפי דירות ודרגה, למסלול קידום 6-8 בדירוג המינהלי, בהתאם להודעה בענייני עובדים וכן סרקה את קובץ הסייעות והמלוות וערכה את העדכונים הנגררים משינוי מתח הדרגות - לעובדים השוהים שנתיים ומעלה בדרגה 6 הוענקה דרגה 7; לעובדים השוהים 3 שנים ומעלה בדרגה 7 או +7 הוענקה דרגה 8; לעובדים השוהים בדרגה 8 (המהווה דרגה אישית ביחס למתח דרגות 5-7) 3 שנים ומעלה הוענקה תוספת השהייה בדרגה (+8). עובדים, שלא מתקיימים לגביהם התנאים הנ"ל יתקדמו בדרגות בהתאם לוותק (לדוגמה, עובד ששהה שנה אחת בדרגה 6, עובר לעדכון מתח הדרגות, יהא זכאי לדרגה 7 לאחר שישלים שנתיים בדרגתו).
- ג. ניתנה הנחייה לקלוט מעתה ואילך סייעות ומלוות חדשות להעסקה בדירוג דרגה ובמסלול קידום 6-8.
- ד. ארגון העובדים התבקש להעביר רשימת עובדים לגביהם מבוקש לאשר קצובת רכב. הרשימה, המונה 245 עובדים, הועברה לאגף משאבי אנוש רק ביום 23.11.2022 בשעות הצהריים ועם קבלתה החלה העירייה בבדיקת זכאותם, בהתאם לנוהל העירייה.
- ה. החלה בהיערכות לכינוס וועדת שדרוגים. בכלל זה, גיבשה העירייה כללים, שנועדו להבטיח, כי שדרוג משרות יבוצע באופן תקין, ההולם את הוראות הדין וריכוזה אותם במסמך (מצ"ב מסומן 'ג'), שנשלח, ביום 14.11.2022, ליו"ר ארגון העובדים וביום 15.11.2022 לראשי המינהלים. במסמך מפורטים לוחות זמנים לביצוע ההליך, כאשר עד ליום 30.11.2022 התבקשו המנהלים להודיע, האם ישנם תפקידים המתאימים לבחינה מקצועית במסגרת הליך השדרוגים, וועדת השדרוגים מתוכננת להתכנס לדון בבקשות המתאימות, ביום 15.12.2022, לאחר השלמת הבחינה המקצועית על-ידי אגף או"ש ואגף משאבי אנוש. יצויין, כי לעת הזו, הוגשו כ-50 בקשות לשדרוג משרות, והן מצויות בהליך של בחינה.
8. אמנם וועדת השדרוגים טרם כונסה בפועל, עם זאת, גיבוש כללים, שנועדו להבטיח, כי שדרוג משרות יבוצע במקרים המתאימים, בהתאם להוראות הדין ולכללי מינהל תקין הינו אינהרנטי לעבודת הוועדה, בפרט, משהתברר, על רקע דו"ח ביקורת, האסור בפרסום בשלב זה, בנושא "גיוס עובדים, תקני כח אדם ותקצובם", כי נושא השדרוגים מצריך הסדרה כוללת.

9. במהלך השבועות האחרונים, התקיימו פגישות עבודה שבועיות שוטפות בין נציגי אגף משאבי אנוש לבין יו"ר ארגון העובדים במהלכן נדונו ההיבטים הנוגעים ליישום ההסכמות (כמו גם נדונו נושאים שוטפים). בפגישות השתתפו גם גורמים ממינהל הכספים.

10. ביום 21.11.2021, בשעות הצהריים, הודיע ארגון העובדים לכלל עובדי העירייה כדלקמן –

"צהריים טובים

ארגון העובדים מודיע שהחל ממחר יום שלישי, ה- 22/11/22 העירייה תושבת שביתה כללית למעט החינוך המיוחד, בית חולים בני ציון וחופי הרחצה. כל שאר הסקטורים ישבתו שביתה כללית ללא הגבלת זמן. כוחנו באחדותנו."

11. מאוחר יותר באותו יום, הודיע יו"ר ארגון העובדים כדלקמן –

"עובד/ת יקר/ה,

לאחר ההבנה של המצוקה שהכניסה את עצמה ואת העיר פנתה ראש העיר קליש, ליו"ר הסתדרות המעוף גיל בר טל ולנציגות העובדים בבקשה לפגישה דחופה. למען רווחת תושבי העיר, החליט ארגון העובדים לתת זמן נוסף לפגישות מסוג זה שלצערנו עד כה שימשו להארכת זמן בטלה מצד העירייה. יחד עם זאת החלטנו להשהות את השביתה שתוכננה למחר עד סיום הסבב הקצר הנוכחי. נדגיש כי, באם המצב יישאר ללא שינוי או התקדמות, ארגון העובדים ינקוט בצעדים ארגוניים כבדים שאי פעם העירייה חוותה."

12. ביום 22.11.2022, בשעות הבוקר, נפגשו סגן ומ"מ ראש העיר, מר נחשון צוק, עוה"ד ימית קליין, היועצת המשפטית לעירייה ומר אלי לוטן, מנהל שירותי הפרט, עם מר גיל בר טל,

יו"ר הסתדרות המעו"ף (להלן: "הפגישה"). בישיבה הוצגו בפני עוה"ד בר טל הפעולות שבוצעו ליישום ההסכמות.

13. ביום 22.11.2022 בשעה 11:00 לפני הצהריים, הודיע ארגון העובדים כדלקמן –

"עובד/ת יקר/ה

לאור העובדה שהעירייה הפרה ברגל גסה את פסק הדין ובחרה להתעלם מהתערות הסתדרות וארגון העובדים, נאלץ ארגון העובדים לשוב ולפעול בצעדים אירגוניים. לבקשת ראש העיר התקיימה הבוקר פגישה עם עורך הדין גיל ברטל יו"ר הסתדרות המעו"ף, בה הובהר כי העירייה אינה מתכוונת לקיים את פסק הדין. לאור זאת, נאלץ ארגון העובדים לפעול להשבתה מיידית ללא הגבלת זמן של כלל האגפים בעירייה. סייעות גני הילדים יחלו את השביתה החל ממחר. ועדת החריגים של ארגון העובדים החליטה להחריג את שירותי הצלה, בית חולים בני ציון והחינוך המיוחד מהשביתה. הינכם מתבקשים לעזוב מיידית את מקום העבודה. זיכרו כוחנו באחדותינו!!!"

14. כמפורט לעיל, הצגת הדברים כאילו העירייה איננה מתכוונת לקיים את פסק הדין, חוטאת לאמת.

15. החל מיום 22.11.2022 בשעות הצהריים, שובתים עובדי העירייה, בהוראת ארגון העובדים, כשעילת ההשבתה, כאמור לעיל, הינה, הפרה לכאורה של פסק הדין על-ידי העירייה.

16. בעקבות השביתה הולכות ומצטברות ערמות אשפה ברחבי העיר, לרבות במרכזים מסחריים ובשווקים.

בהפסקת פינוי אשפה ובפחי אשפה העולים על גדותיהם וזבל המפוזר ברחובות יש כדי להביא לריבוי חזירי בר, חתולי רחוב, עכברים וחולדות וליצור מפגעים תברואתיים, בטיחותיים ומפגעים נוספים.

- השילוב של ריבוי אשפה וגזם ברחובות עם מזג האוויר הסוער הצפוי במהלך סוף השבוע עלול לגרור סתימות ניקוז וסחף של אשפה ברחבי העיר ולהחמיר את עוצמת המפגעים.
17. בתחום הרווחה, הופסקה פעילות תמיכה באוכלוסיות מוחלשות בסיכון וסכנה.
18. ההשבתה הביאה למצב תברואתי ירוד במוסדות החינוך, אשר איננו מאפשר לקיים למידה. כתוצאה מכך, הכריזה הסתדרות המורים, באישור מנהל המחוז במשרד החינוך, כי הלימודים בבתי הספר העירוניים יתנהלו בלמידה מרחוק, באמצעות "זום". לנוק חברתי והנפשי שגורמת הלמידה מרחוק, נלווית גם פגיעה כלכלית, בשל כך, שהורים לילדים בגני הילדים ובכיתות הצעירות יאלצו להישאר בבית וכן פגיעה במקומות העבודה של ההורים.
19. בהינתן, שבכל בתי הספר בעיר פועלות, לצד הכיתות הרגילות, כיתות חינוך מיוחד משלבות, במגוון לקויות, המופעלות ככיתות חינוך מיוחד לכל דבר ועניין (בין 2 כיתות ל-12 כיתות, בהתאם לגודל המוסד החינוכי ובסה"כ כ-200 כיתות חינוך מיוחד משולבות). בשל השבתת מערכת החינוך, מושבתות גם כיתות אלה. ילדים אלו נדרשים להורה צמוד ולהתייחסות מיוחדת ואינטנסיבית ועבורם, היכולת ללמוד ב"זום" הינה קטנה, שלא לומר, בלתי אפשרית והפגיעה הרגשית והרגרסיה כתוצאה מהפסקת תהליך הלמידה והטיפוליים הפרארפואיים היא משמעותית.
20. לפני זמן קצר התקבלה בעירייה פנייתו של ד"ר סער הראל, מנהל מחוז חיפה במשרד החינוך המתריע, כי השביתה פוגעת פגיעה חברתית, רגשית ולימודית בתלמידי העיר ומבקש לבחון את כל הדרכים העומדות להחזרת התלמידים לספסל הלימודים באופן מיידי (מצ"ב מסומן 'ד').

הטיעון המשפטי

21. השביתה הוכרזה על-ידי ארגון העובדים ולא על-ידי המוסדות המתאימים בהסתדרות וככזו היא איננה כדין.
22. כאמור, לדידה של העירייה, העובדים נקטו בצעד של שביתה בלא שקיים סכסוך עבודה פתוח בין הצדדים. ודוק. סכסוך העבודה, שהוכרז ביום 17.7.2022, לא כלל במסגרתו את כל הנושאים עליהם הגיעו הצדדים להסכמות במסגרת ההליך המשפטי שקדם ובכלל זה מרכיב וועדת השדרוגים, שהינו מרכיב עליו הוסכם כי ייכלל בהסכם מושא פסק הדין כמרכיב נוסף.
23. ודוק. משסעיף זה לא נכלל במסגרת הכרזת הסכסוך אשר בעטיו ניתן פסק הדין בהליך שקדם, הרי שגם לו סבורים המשיבים כי התחייבויות העירייה בסעיף וועדת השדרוגים לא קוימו, **אין בכך כדי להשיב את הגלגל לאחור ולאפשר להם להכריז על שביתה לאלתר** מכוחו של סכסוך קיים ולהודיע על שביתה ללא כל התרעה מספקת ובוודאי לא בהיקפים שזו מתנהלת (וראו לענין זה את האמור **בעסק (ארצי) 55074-08-16 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' חברת נמל אשדוד בע"מ**).
24. לכל היותר יכולים המשיבים להיתלות בטענה (שגויה יש לאמר) כי העירייה הפרה את ההסכם בקשר עם סעיף וועדת השדרוגים, מה שיקנה להם לכל היותר את הזכות לפנות לבית הדין בבקשת סעד או לחילופין, להכריז על סכסוך עבודה חדש על רקע אותה הפרה נטענת (המוכחשת ממילא). ויובהר שוב, העירייה עומדת על כך כי גם סעיף זה כמו יתר סעיפי ההסכם שקיבל תוקף של פסק דין, ביום 21/9/22 מקוים על ידה ולכל היותר ניתן

להאשים אותה בעיכוב של מספר ימים בכינוס וועדת השדרוגים מהמועד שנקבע במסגרת אותו הסכם.

25. מבלי לגרוע מהאמור, השביתה איננה כדין גם מן הטעם, שבהתאם לפסק הדין, סכסוך העבודה, שהוכרז ביום 17.7.2022, בטל ולא ניתן לנקוט מכוחו בצעדים ארגוניים. עסקינן אפוא בהשבתה, שלא קדמה לה הכרזה כדין, לפי סעיף 5 לחוק יישוב סכסוכי עבודה. העירייה תטען, כי אין מדובר במקרה חריג בו לא יינתן צו כנגד שביתה, אף אם לא הוכרזה כדין.

לשם השוואה ראה: סק (ת"א) 58925-01-22 מדינת ישראל נ' הסתדרות המורים בישראל (פורסם ב'נבו').

26. לחילופין, תטען העירייה, כי מחלוקת בנוגע לפרשנות שיש ליתן להוראת הבטלות, הינה מחלוקת משפטית, שאיננה יכולה להוות עילה ו/או הצדקה לנקיטה בצעדים ארגוניים בכלל, לא כל שכן, להשבתת העירייה.

27. כעולה מהודעת ארגון העובדים, עילת ההשבתה הינה טענת ארגון העובדים וההסתדרות, להפרה לכאורה של פסק הדין. העירייה תטען, כי חילוקי דעות בנוגע לאופן יישום פסק הדין הינם עניין משפטי, שהדרך ליישבו הינו בדרך שנקבעה בפסק הדין או בדרך של פנייה לבית הדין הנכבד.

28. העירייה תטען, כי נקיטת צעדים ארגוניים בטענה להפרת פסק הדין, מנוגדת להוראת השקט התעשייתי שבפסק הדין והיא כשלעצמה הפרת פסק הדין. אמנם, המגבלה על נקיטת צעדים ארגוניים הוכפפה ליישום ההסכמות, אך יחד עם זאת, כאמור לעיל, מחלוקות בעניין זה יש ליישב בהליכים המשפטיים המתאימים.

29. למען הזהירות, תוסיף העירייה, כי אין להתיר למשיבים לפעול באמצעות שביתה, כאשר ניתן להכריע בסכסוך בהליך משפטי.

מאזן הנוחות

30. אפילו היתה השביתה לגיטימית (מה שאין כן, לעמדת העירייה), היא לוקה בחוסר מידתיות.

31. בית הדין הארצי קבע זה מכבר שחופש השביתה אינו מוחלט ויש לאזנו מול זכויות ואינטרסים אחרים. כן, נקבע שבית הדין מוסמך במידת הצורך למנוע גם שביתות "לגיטימיות" שחורגות מ"כללי המשחק" - כלשכן כאשר אלה אינן לגיטימיות, אינן חוקיות וננקטות חלף התדיינות משפטית.

32. קיימים מקרים בהם טובת הציבור מחייבת הטלת הגבלות על חירות השביתה וזאת, במסגרת האיזון בין זכויות יסוד מחד וחירות השביתה מאידך.

33. יפים לעניין זה דברי השופט פליטמן בעניין עסק (ארצי) 1013/04 בנק דיסקונט בע"מ - ההסתדרות הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף (פורסם ב'נבו, 26.9.2004) (להלן: "עניין בנק דיסקונט"):

"השביתה איננה תכלית כשלעצמה. שביתה הינה האמצעי בידי ארגון העובדים להשגת תכלית הנוגעת לתנאי העבודה, במובנם הרחב, של העובדים במקום עבודתם. במסגרת מימוש חופש השביתה, בידי ארגון העובדים ארסנל של כלי נשק להשגת אותה התכלית; משביתה כללית ועד לעיצום ספציפי של מניעת דיווח לרשות לניירות ערך, כפי שהדברים

במקרה שלפנינו. ככל שארגון העובדים נוקט בצעד של שביתה ועניינה נדון בפני בית הדין; מחוייב בית הדין לבחנה גם בהיבט של האמצעי הנקט מול התכלית שהוא אמור להשיג. במילים אחרות, השימוש בנשק השביתה כפוף גם לעקרון המידתיות של אמצעי מול תכלית.

34. עיקרון המידתיות מורכב משלושה מבחני משנה: קשר בין המטרה לבין האמצעי; האמצעי הנבחר הוא האמצעי הפוגע בפרט במידה הקטנה ביותר; יחס פרופורציונאלי בין הפגיעה בפרט לתועלת הפעולה.

35. עוד נאמר בעניין בנק דיסקונט:

”במסגרת האיזונים יש לזכור כי מדובר בפעילות חד צדדית של העובדים כנגד השותף השני ליחסי העבודה. על כן יש להקפיד על איזון נאות הלוקח בחשבון את הכוחניות שבאמצעי השביתה. יש לבחון האם נעשו ניסיונות לשאת ולתת בתום לב טרם ההכרזה על שביתה. יש לבחון האם השביתה היא כוללת והאם קיימים אמצעים פחות קיצוניים משביתה כוללת - הקריטריון השלישי של מבחן המידתיות - המידתיות במובן הצר. יש לזכור שתכליתה של שביתה בדרך כלל היא להגיע בסופו של יום להסכם קיבוצי תוך הבנה הדדית של השותפים ליחסי העבודה.”

36. ברי שהשביתה במקרה הנוכחי אינה עומדת במבחני המידתיות:-

א. לא מתקיים קשר רציונלי בין הכרזת השביתה לבין עילתה. הן מן הטעם כי זו נשענת על טענה שגויה ולפיה העירייה אינה מקיימת את פסק הדין בכל הנוגע למרכיב כינוסה של וועדת השדרוגים (וראה לענין זה את הודעת וועד עובדי העירייה לכלל העובדים מיום 21/11/22 לענין טענת הוועד להפרת פסק הדין); הן מן הטעם כי זו נשענת על הכרזת סכסוך עבודה שאינו בתוקף עוד נוכח הסכמות הצדדים ומתן תוקף של פסק דין להסכמות; והן מן הטעם כי העירייה קיימה גם קיימה את התחייבויותיה על פי פסק הדין ולמיצער מצויה בתהליך מתקדם לקיים את התחייבויותיה האמורות בוודאי שבמצב דברים כאמור לא ניתן להכריז על צעדים ארגוניים כל כך משמעותיים וגורפים אשר יש בהם כדי להסב נזק עצום לעיר ולתושביה בה בעת שקיימים אמצעים אחרים בהם היה על ארגון העובדים לנקוט טרם ההכרזה המיידית על השבתת מרבית שירותי העירייה. על כן, המסקנה המתבקשת היא שהתכלית של השביתה בעת הזאת אינה השגת דרישות העובדים כי אם הפעלת כוח פסול על העירייה.

ב. ארגון העובדים בחר שלא להשתמש בכלים פוגעניים פחות קודם להשבתת כללית. הנזק שנגרם מהשבתת כלל שירותי עיריית חיפה, כמפורט לעיל ובפרט בנושאי תברואה ופינוי אשפה ופגיעה בהפעלת גני הילדים וכיתות החינוך המיוחד במוסדות החינוך הרגילים הינו משמעותי ביותר. השביתה משבשת את שגרת יומם של כלל תושבי העיר.

ג. אין יחס פרופורציונאלי בין הנזק שנגרם מהשבתת כלל שירותי עיריית חיפה, לתועלת שתצמח מהשביתה.

ד. כבר נפסק, כי מחובתו של ארגון העובדים להתנהל בסבירות, במידתיות ובאחריות כלפי הציבור.

רָאָה: בר"ע (ארצי) 50556-09-11 הסתדרות העובדים הכללית החדשה איגוד עובדי התחבורה ואח' נ' חברת רכבת ישראל בע"מ ואח' (פורסם ב'נבו' והאסמכתאות שם).

ה. **העובדים הפרו את חובתם לנהוג באחריות כלפי הציבור** - השירותים אותם מעניקה עיריית חיפה מהווים "שירות ציבורי", כמשמעותו בסעיף 37א' לחוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957:

"שירות ציבורי" – כל אחד משירותים אלה:

(2) שירות הרשויות המקומיות;

ו. פעמים רבות נפסק שעל ארגון עובדים המשתמש בנשק השביתה, במיוחד כשהיא בעלת פוטנציאל לפגיעה בציבור, לגלות אחריות ביחס להשלכות של צעדיו על הציבור. כך נאמר בעס"ק (ארצי) 23/07 חברת החשמל לישראל בע"מ - ההסתדרות הכללית החדשה (פורסם ב'נבו', 10.10.2007):

"ארגון העובדים נדרש להפעיל את נשק השביתה תוך שהוא מגלה אחריות ציבורית. בנסיבות בהן מגלה ארגון העובדים חוסר אחריות או רשלנות, רשאי בית הדין להביא בחשבון התנהלות זו, שעה שהוא עורך איזון בין חירות השביתה לבין הפגיעה בציבור או במעסיק."

כן נפסק בעס"ק (ארצי) 8299-06-12 מיקוד שמירה ואבטחה בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית (פורסם ב'נבו', 24.6.2012) כך:

"ועוד זאת. עקרון יסוד במשפט העבודה הקיבוצי הוא שעל הצדדים להסכם הקיבוצי לגלות אחריות ציבורית."

ז. לא יכול להיות חולק שבענייננו מתנער ארגון העובדים מכל אחריות ציבורית. לא רק שבוחר הוא להשבית בעיצומו של הליך משא ומתן את כל העובדים של עיריית חיפה, תוך מניעה של שירותים משמעותיים מהציבור, המהווים שירותי מפתח (כמו שירותי תברואה), כי אף מביא להשבתתם של שירותי מפתח אחרים (מוסדות חינוך).

התנאים למתן סעד זמני מתקיימים בענייננו

41 תקנה 129(4) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"א-1991 מחילה בכל הקשור לסעדים זמניים את האמור בתקנות 94360 עד 110, 124 עד 128 ותקנה 132387 לתקנות סדר הדין האזרחי, תשע"ט מ"ד-1984 2018 (להלן: "תקנות סד"א").

42 תקנות סעיפים 18 ו-19 לתקנות בית הדין לעבודה (סדר הדין בסכסוך קבוצי), תשכ"ט-1969 קובעים כי תקנה 129(1) לתקנות בית הדין לעבודה יחולו בעניין סכסוך קיבוצי ככל שהדבר לא סותר את אופי ההליך, וכן שניתן לדון בבקשה לסעד זמני כאילו הייתה בקשה בסכסוך קיבוצי.

"בהחלטתו אם לתת סעד זמני וכן בקביעת סוג הסעד, היקפו ותנאיו, ישקול בית המשפט, בין השאר, את השיקולים האלה:

(1)

הנזק שעלול להיגרם למבקש אם לא יינתן הסעד הזמני לעומת הנזק שעלול להיגרם למשיב אם יינתן הסעד הזמני, וכן נזק העלול להיגרם לאדם אחר או לעניין ציבורי

(2)

אם אין סעד אחר שפגיעתו במשיב קלה יותר, המשיג את התכלית שלשמה נועד הסעד הזמני

(3)

תום לבם של בעלי הדין, הן בקשר לגוף העניין והן בקשר להגשת התביעה ובקשת הסעד הזמני, והאם המבקש לא השתהה יתר על המידה בנסיבות העניין בהגשת כתב התביעה או בהגשת הבקשה לסעד הזמני"

44. לצורך מתן צו מניעה זמני, על בית הדין הנכבד לבחון את מאזן הנוחות לאור השאלה "מיהו

שישא בנזק רב ממי, אם אתן ואם אחדל ממתן צו מניעה זמני כבקשת העותר" (כלשונו של השופט חשין בבג"צ 2641/99, עופר נ' שר הביטחון, תקדין עליון, כרך 99 (2) 176).

45. כלל הנזקים שנגרמים לציבור הרחב פורטו בהרחבה לעיל. מדובר בשיבוש קשה, חמור

ובלתי מידתי של אורחות חייהם של כלל תושבי העיר חיפה, ללא כל התרעה, בניגוד לדין, בלא שקיים סכסוך עבודה בתוקף.

46. לא יכול להיות ספק שמאזן הנוחות נוטה לטובת המבקשת במצב בו ארגון העובדים פועל

בצורה פראית, ומפר ברגל גסה את הוראות הדין ביחס לנקיטת הצעדים הארגוניים בהם בחר לנקוט והכל בצורה כוחנית, בריונית תוך ניהול "קמפיין" פרסונלי כנגד ראש העירייה ותוך שימוש באמצעים פוגעניים במיוחד. הנזק שנגרם לעיריית חיפה ולציבור משמעותי והוא אנוש.

סוף דבר

לנוכח האמור לעיל יתבקש בית הדין הנכבד להורות על הסעדים המבוקשים ברישא של בקשה זו ולזמן את הצדדים בדחיפות לדיון בפניו.

בקשה זו נתמכת בתצהירו של מר אלי לוטן, מנהל שירותי הפרט בעיריית חיפה.

נועה בן-אריה, עו"ד

ימית קליין, עו"ד

ב"כ העירייה