

## תרשים לניתוח שביתה עובדים

**פתיח :** זכות השביתה היא משלושת היסודות המרכיבים את זכות העובדים בהתאגדות, שני היסודות האחרים הם החופש להתארגן והחופש לנהל מו"מ קיבוצי. **חופש ההתארגנות וזכות השביתה הם כלים לשיפור המעמד של העובד בפני המעסיק.** ההכרה בזכות נובעת מהכרה בכך שמו"מ בין מעסיק לעובד הוא לא מו"מ בין שני צדדים שווים.

**מקור נורמטיבי :** חופש השביתה נמנה עם הזכויות המוכרות בדין הבינלאומי והוא מוכר באמנות שישראל היא צד להן. במהלך המאה ה-20 הוכרה זכות השביתה בשלוש מסגרות בינלאומיות : האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות חברתיות ותרבותיות של האו"ם, מסמכים והחלטות של ארגון העבודה הבינלאומי והאיחוד האירופי. חופש השביתה והזכות לשבות מצויות בחברתן הטובה של זכויות יסוד אחרות כגון חופש הדיבור, חופש ההפגנה וחופש העיסוק (**פס"ד ההסתדרות הכללית ואח' נ' רשות שדות התעופה ובג"ץ היועמ"ש ובזק**).

**השביתה קשורה עמוקות למושג סכסוך עבודה, בהתקיימו של סכסוך עבודה ע"פ הגדרותיו, תוכל להתקיים שביתה :**

**חוק יישוב סכסוכי עבודה** מגדיר סכסוך עבודה כסכסוך שנתגלה בין מעסיק לעובדיו או חלק מהם או בין מעסיק לארגון עובדים או בין ארגון עובדים לארגון מעבידים למעט סכסוך היחיד מאחד מהנושאים הבאים :

1. כריתתו, חידושו, שינויו או ביטולו של הסכם קיבוצים
  2. קביעת תנאי עבודה
  3. קבלת אדם לעבודה או אי קבלתו או סיום עבודתו (לא להתבלבל עם סכסוך היחיד הכוונה היא לתנאי שעלול לגעת או להשפיע על עובדים אחרים – לא משהו אינדיבידואלי).
  4. קביעת זכויות וחובות הנובעות מיחסי עובד ומעביד
- ס 5 לחוק יישוב סכסוכי עבודה - מסירת הודעות על סכסוך עבודה -** צד בסכסוך עבודה רשאי להודיע על הסכסוך לממונה הראשי ; תוכן ההודעה, צורתה ודרך מסירתה יקבע שר העבודה בתקנות.

לאחר שמצאנו כי קיים סכסוך עבודה ניתן לעבור לבחון את השביתה עצמה. שביתה שאינה מוגדרת כשביתה לגיטימית לא נהנית מהחסינויות הקבועות בחוק ופירושה הפרת חוזה עבודה והפרת חובת המשמעת המוטל על העובדים. **קביעת הלגיטימיות של שביתה נקבעת על פי משתנים כגון :**

**1. מטרת השביתה :** לסייג השביתה ומטרתה יש משמעות לקביעת הלגיטימיות שלה. **שביתה כלכלית** – השביתה הקלאסית המכוונת להשיג יעדים כלכליים במו"מ קיבוצי בנוגע לתנאי העבודה. התפיסה המקובלת היא כי שביתה כלכלית היא. **שביתה פוליטית** – שביתה כזאת מכוונת נ' הממשל / המדינה לא במעמד כמעסיק אלא כמי שמופקד במדיניות כוללת שאינה מקובלת על הציבור של העובדים. **בפס"ד נביל חטיב נ' ביה"ד הארצי** העליון קבע כי השביתה לא נועדה לשמש ככלי למחאה פוליטית טהורה. שביתה פוליטית טהורה נחשבת כבלתי לגיטימית. **שביתה מעין פוליטית** – זו שביתה שנמצאת בטווח בין שביתה פוליטית טהורה לשביתה כלכלית ומתארת מצב שבו העובדים שובתים נגד הממשל בנושא שאינו קשור ישירות לתנאי עבודתם במובן הצר אך משפיע על זכויותיהם. שביתה מעין פוליטית תזכה בדרך כלל את העובדים בזכות לשבות שביתה מחאה קצרה בלבד. **שביתה אהדה** – שביתה של עובדים של מעסיק מסויים השובתים כאות הזדהות עם שובתים של גוף אחר .

**2. הגוף שאליה השביתה מכוונת: שביתה כלכלית** – שביתה כזו מכוונת נגד המעסיק ו/או עשויה להיות מכוונת נגד המדינה כשזו פועלת במעמדה כמעסיק או כאשר היא מבקשת להתערב תוך ניצול כוחה השלטוני לשינוי הסדרים קיימים ביחסי העבודה או למנוע אותם. **שביתה פוליטית** – שביתה כזאת מכוונת נ' הממשל / המדינה לא במעמד כמעסיק אלא כמי שמופקד במדיניות כוללת שאינה מקובלת על הציבור של העובדים זאת אם הם סבורים שמדיניות שכזאת תצר את צעדיהם. **שביתה מעין פוליטית** – מצב שבו העובדים שובתים נגד הממשל בנושא שאינו קשור ישירות לתנאי עבודתם. **שביתה אהדה** – שביתה של עובדים של מעסיק מסויים השובתים כאות הזדהות עם שובתים של גוף אחר .

**3. ההכרזה על שביתה :** הסמכות להכריז על שביתה נתונה בידי ארגון העובדים המייצג את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם. במקום שבו אין ארגון עובדים, הכרזת שביתה תיעשה על ידי נציגות שבחרו בה רוב העובדים. בשירות הציבורי ההכרזה על שביתה נתונה בידי ארגון העובדים המוסמך, קרי הארגון החתום על ההסכם הקיבוצי. **סעיף 5 א לחוק יישוב סכסוכי עבודה** מחייב למסור הודעה של 15 ימים לפני הכרזה על שביתה.

**4. סוג פעולת הלחץ הננקטת על ידי העובדים ומידתיותה :** ביה"ד קבע לא פעם כי גם כאשר עסקינן בשביתה חוקית ומאושרת יש גבולות וכללים ברורים למה מותר ואסור לשובתים לעשות. **בפס"ד חיפה כימיקלים נ' דוד רביב** נפסק כי אסור שהשביתה תהא מנוף לפגיעה ממשית בקניינה של המעסיקה, כולל בזכותה ובזכות ממלאי תפקידים בה להיכנס ולצאת בשער המפעל ולקיים פעילויות הנהלה, עבודות אחזקה ועבודות בטיחות. **בפס"ד ההסתדרות הכללית נ' מכתשים** נקבע כי גם אם מדובר בשביתה ועל אף החשיבות הרבה המיוחסת לה אין במימוש חירות זו כדי להתיר פעולות אלימות כלשהן. בשום מקרה לא ייחשבו פעולות כאלה כפעולות אינטגרליות למימוש השביתה ועל כן לא יזכו להגנה המוקנית לזכות השביתה עצמה.

**חשוב לזכור!** השביתה יכולה לבוא בצורות שונות, זה נע בין סירוב מוחלט לעבוד, סירוב חלקי לעבוד, שביתה האטה (לעבוד בצורה איטית), שביתה שעות נוספות (לא עובדים שעות נוספות), שביתה הקפדה (הקפדה יתרה ודייקנית על תנאי העבודה) וסוגים נוספים של שביתות – לא להיצמד רק לשביתה הקלאסית!

**שביתה בשירותים חיוניים** (שירותים שאי אפשר בלעדיהם: מים, חשמל וכו') : שביתה בשירותים חיוניים עלולה לגרום לנזק לא מידתי אל מול העניין שבגינו מבקשים לשבות. ההשקפה של ביה"ד היא ששביתה בשירותים חיוניים או שירותים ציבוריים יכולה להיתפס כקריאת תיגר על הממשל ופגיעה במשטר הדמוקרטי.

במידה ועסקינן בשבתה **בשירות הציבורי** : ס' 37 **בפרק הרביעי לחוק יישוב סכסוכי עבודה** קובע שבשירות הציבורי תיתכן **שביתה שהיא בלתי מוגנת** במצבים הבאים :

- א. שביתה כלכלית במהלך או בזמן שיש **הסכס קיבוצי בתוקף**.
- ב. שביתה של עובדים בשירות הציבורי בזמן שלא חל עליהם הסכס קיבוצי אבל **השביתה לא אושרה במוסדות המוכרים** לכך ולא הוכרזה על פי הנהלים הקבועים של ארגון העובדים.
- ג. שביתה **שלא נמסרה עליה הודעה כחוק** – תקופת צינון

הגבלת זכות שביתה במגזר הציבורי בד"כ חלה על בעלי יכולת לפעולות שלטוניות . הגדרת המוסד הציבורי בישראל רחבה מאוד וכוללת גם עובדים שאינם משויכים לנציבות המדינה כמו : חינוך, תחבורה, הפקת ייצור והזרמה של דלק, תקשורת (בזק), אספקה של מים.

על אף מעמדה הרם של שביתה כמו כל זכות אחרת היא לא אבסולוטית אלא מתנגשת עם זכויות משפטיות אחרות אשר יכולות להוות **טענות נגד השביתה** :

הענקת זכות לעובדים לשבות משמעה בהכרח פגיעה **בזכות לקניין** של המעסיק – ביכולת שלו לנהל את העסק ובמרחש במפעל. בארה"ב מאפשרים למעסיק להחליף את השובתים בעובדים אחרים באופן זמני או קבוע. לעומת ארה"ב בישראל מעוגנות זכויות הפרט בחוקי יסוד ומגנות במידת מה על השביתות.

זכות השביתה מתנגשת לכאורה עם **חופש החוזים** הקובע כי למעסיק כמו לכל אדם יש את הזכות שלו לעצב את החוזה עם אדם אחר כראות עיניו. לשיטת המתנגדים, שביתה נתפסת כהפרת חוזה וזכות השביתה נתפסת כהגנה של המדינה על מפרי החוזה. **מאידך**, המצדדים בזכות השביתה יטענו כי חופש החוזים של העובד כפרט אינו מגן באופן מספק על זכותו לכבוד, שכן, המו"מ בינו לבין המעסיק אינו מתקיים בין שווים.

**טובת הכלל** עלולה להיפגע באופן ישיר מהשביתה וזאת משום ששביתות מביאות לאובדן ימי עבודה ונזק למפעלים ומקומות עבודה העשויים להשפיע על המשק כולו. את טובתם וזכויותיהם של כל אלה יש לשקול אל מול זכות העובדים לשבות למען תנאי העסקה טובים יותר.

**טענות הגנה לשובתים** : בעיני המחוקק הישראלי, שביתה אינה נחשבת הפרת חוזה כל עוד היא חוקית. את התפיסה הזו חיזק בימ"ש העליון ב - 1968 כשאמר שהחוק מתיר קריאה לשביתה או השבתה אף שיש בה כדי לגרור את הפרת חוזה העבודה ואינו רואה בכך כל מעשה עוולה. ס' 19 **לחוק הסכמים קיבוציים** קובע שבבית דין לא מהווה הפרה של חוזה העבודה האישי בין העובד למעסיק. ס' 62 **לפקודת הנזיקין** קובע שבבית דין לא מהווה הפרה של חוזה העבודה האישי בין העובד למעסיק ועל כן לא ניתן לתבוע את הנזק. **בפס"ד פינשטיין** אמר השופט חיים כהן כי שביתות והשבתות גורמות מטבען להשבתת חוזים שונים ואילו היה על יוזמי השביתות או המשביתים לשאת בנזק הנובע מהפרות אלה בכך לחסל למעשה את מוסד השביתה ולעשותה בלתי אפשרית.

**הגבלות על השביתה** : זכות השביתה כמו כל זכות אחרת, היא לא זכות מוחלטת והיא כפופה לסייגים. על הזכות לשביתה ניתן להטיל הגבלות מהותיות ונוהליות. האיסור המוחלט לשבות יהיה בד"כ לעובדים בשירות הציבורי או בשירותים חיוניים. יש כמה אפשרויות של שביתה מוגבלת בישראל :

1. **הגבלות מכוח חקיקה**
2. **הגבלות שמקורן בפסיקה** : לביה"ד לעבודה יש משקל מכריע בהגדרת זכות השביתה בעיקר משום שהמחוקק נמנע מלהגדיר אותה וביה"ד לעבודה ובתי המשפט בכלל הם אלה שנתנו לשביתה את מעמדה הרם אך גם מכירים בכך שהשביתה כמו כל זכות אחרת במשפט היא זכות מוגבלת ומסויגת ובימ"ש יכול לקבוע שבבית דין היא בלתי מיידתית לעומת העניין שבגינה שובתים. **בפס"ד מפעלי רכב אשדוד נ' אדם ציזק** נקבע כי חירות השביתה מוגבלת ע"י זכויות הזולת ובוודאי שאין לומר כי כל מעשה עוולה שבוצע במהלך שביתה מותר הוא.
3. **הגבלות שמקורן בתקנונים של ארגוני עובדים או הסכמים קיבוציים** : אותו תקנון יכול לקבוע מי רשאי להכריז על שביתה ומה ההליך להכרזתה. כל שביתה שתצא לדרך בניגוד לקבוע בתקנון תחשב לשביתה בלתי לגיטימית. בהסכמים קיבוציים רבים יש התחייבות כמעט אינהרנטית לא לשבות במהלך תוקפו של ההסכם הקיבוצי ושביתה שתעשה בניגוד לכך תחשב כשביתה שלא כדין.

**חשוב לזכור! כי קיימת גם הזכות שלא להשתתף בשביתה** – משמעותו של ההיבט השלילי של חופש ההתאגדות היא

כל עוד יש זכות שלא להצטרף לארגון עובדים לפי בחירתו. באנלוגיה לכך ניתן לומר כי **לעובד יש זכות שלא להשתתף בשביתה, אולם אם הוא שייך לארגון המשבית הוא עלול לעמוד לדין**.

השביתה אמורה להבטיח שיתמלאו דרישות עובדים הקשורות בתנאי עבודה ויחסי עבודה, אין עוררין על חשיבותה של השביתה **כזכות דמוקרטית** ועל היותה **כלי חיוני להגנה על העובדים מפני ניצול המעסיק או דרך להביע מחאה כנגד עוולות**. אולם, יש לוודא **שהשביתה לא מנוצלת לרעה** דווקא ע"י העובדים החזקים במשק ואלא הצרכים פחות את ההגנה הגלומה בשביתה