

## יותר עובדים רוצים ועד - ולמעסיק אסור לחבל



## סוציאליזם עכשיו?

עובדי צווארון כחול ולבן, נשים, צעירים וסטודנטים ועובדים ותיקים הם העומדים מאחורי התארגנויות העובדים החדשות. המעסיקים חוששים ומנסים לשים מקלות בגלגלים. אז אם אתם שוקלים להתארגן - כדאי שתדעו מה מותר ומה אסור להם עו"ד עמי פרנקל ועו"ד אמיר בשה

כמעט 90 שנה לאחר שהניחו דוד בן גוריון, ברל כצנלסון ויצחק בן צבי את היסודות להקמת ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, אנחנו עדים לתחיית העבודה המאורגנת לאחר שנים של דעיכה וכרסום במעמדה.

- מה מתרחש בשוק העבודה? קרא בקריירה
- תצטרף לארגון עובדים? לא אם אתה פודל של הבוס

לא מדובר רק בפועלים, תופעת ההתארגנויות החדשות כוללת קשת רחבה של מקומות עבודה ומגזרים אשר בחלקם, לא דרכה כף רגלו של ועד עובדים או ארגון עובדים מעולם.

## גם צווארון לבן:

## ישראלכרט במו"מ על הסכם קיבוצי / גיל קול

הנהלת חברת כרטיסי האשראי הודיעה להסתדרות שהיא מכירה בה כארגון היציג של עובדי החברה. לפני כחודש התארגנו למעלה משליש מתוך כ-1,350 עובדי ישראלכרט בהסתדרות

[לכתבה המלאה](#)

את הליכי ההתארגנויות מובילים עובדי צווארון כחול ועובדי צווארון לבן, נשים, צעירים וסטודנטים ועובדים ותיקים. וכך התארגנו ועדי עובדים בחברות כרטיסי האשראי, ישראלכרט וכו.א.ל, בבנק דיסקונט למשכנתאות, חברת הקייטרינג "שפע", אגד תיירות ונופש וסונול.

חוק הסכמים קיבוציים, אשר מחייב מעסיק לנהל משא ומתן עם ארגון עובדים יציג, כשלפחות שליש מהעובדים הצטרפו אליו, תרם לתהליך ה"תחייה". אופי הליך ההתארגנות שינה את פניו, ולמגאפון והצמיגים הבווערים

המיתולוגיים נוספו אתרי אינטרנט ייעודיים שמקימים העובדים ופעילות ברשתות חברתיות.

## באופן מפתיע, המעסיקים לא בעד

מנגד, רוב המעסיקים אינם מקדמים את פני העובדים המתארגנים בחיך ובוודאי שלא פותחים לכבודם בקבוק שמפניה.

חלק מהמעסיקים חוששים מהמשמעות של ארגון עובדים וועד עובדים במקום עבודה: דרישה לחתימה על הסכם קיבוצי המבטיח תנאי עבודה עדיפים על החוק וביטחון תעסוקתי.

כתוצאה מכך, פעמים רבות עובדים מאוימים או ההופכים מטרה למאמצי שכנוע אסרטיביים במיוחד מצד מנהליהם שלא לקחת חלק בהתארגנות, ולעתים הדברים גולשים להכפשת העובדים המתארגנים עצמם וארגוניהם. עם זאת, על אף נסיונות אלו, ניכר שהיכן שיש רצון - יש דרך.

המאבק למען או נגד ההתארגנות עובדים במסגרת ועד עובדים וארגון עובדים מוביל לשאלות בדבר המותר והאסור למעסיק ולעובד לעשות בהליך ההתארגנות העובדים במקום העבודה:

## האם מנהל רשאי לזמן עובדים לאסיפת הסברה או לשיחות אישיות על מנת להניאם מההתארגנות במסגרת ארגון עובדים?

מנהל אינו יכול לפנות לעובדים בנושא ההתארגנות בארגון עובדים, לא במסגרת אסיפה עובדים ולא במסגרת של שיחות אישיות עם העובדים. בתור מי שהעובדים כפופים לו ובמקרים רבים אף ביטחונם התעסוקתי וקידומם המקצועי תלוי בו אזי יש למנהל יש יכולת השפעה על העובדים והוא יכול להלך עליהם אימים אף אם הוא לא מתכוון לכך.

## האם מעסיק רשאי לשלוח דוא"ל לעובדים עם "שאלות ותשובות" בנושא ההתארגנות עובדים?



לא רק מגאפונים וצמיגים בוערים צילום: אלכס קולומוביסקי

לחצו כאן להגדיל הטקסט

מעסיק אינו יכול להתערב בהתארגנות עובדים ואין זה מתפקידו להסביר לעובדים מהי התארגנות עובדים.

### **האם מעסיק רשאי לאסור על עובד לקחת חלק בפעילות בוועד עובדים או בארגון עובדים?**

לא. החוק קובע כי לכל עובד קיימת הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בוועד או עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם.

### **האם המעסיק רשאי למנוע כניסה של נציג ארגון העובדים למקום העבודה?**

לא. החוק קובע כי מעסיק לא ימנע את כניסתו של נציג ארגון עובדים למקום העבודה לשם קידום התארגנות העובדים וקידום ענייני העובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט.

### **האם מעסיק רשאי לפטר עובד בגלל פעילותו בארגון עובדים או בוועד עובדים?**

החוק אוסר על פיטורי עובד או הרעה בתנאי עבודה או אי קבלה לעבודה בשל חברות או פעילות בארגון עובדים או פעילות לצורך הקמת ועד עובדים.

### **האם עובד רשאי להכריח עובד אחר לחתום על טופס הצטרפות לארגון עובדים או לחתום במקומו?**

לא. ההצטרפות לארגון עובדים הינה אישית וולונטרית.

**הכותבים הם עו"ד עמי פרנקל, שותף במשרד עורכי דין בני כהן ושות', המתמחה בדיני עבודה וביחסי עבודה קיבוציים ועו"ד אמיר בשה, מנהל תחום התאגדות עובדים בלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות העובדים הכללית.**

**תגיות:** זכויות עובדים | שי תקן | ועד עובדים  
[חזרה](#)