



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

ניתן ביום 26 אפריל 2026

המבקש

הארגון הארצי של עובדי החברה למתנ"סים

-

1. הסתדרות העובדים הלאומית

המשיבות

2. החברה למתנ"סים מרכזים קהילתיים בישראל בע"מ

בפני: ממלא מקום הנשיא אילן איטח, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט אילן סופר  
נציגת ציבור (עובדים) גב' ורדה אדוארדס, נציג ציבור (מעסיקים) מר דובי רם

בשם המבקש - עו"ד עמי פרנקל, עו"ד יהודה לנדאו

בשם המשיבה 1 - עו"ד רן קונפנינו, עו"ד בטי מצר-לוי, עו"ד רות קרן רוזין, עו"ד  
ליאת אלזר

בשם המשיבה 2 - עו"ד יעקב מלישקביץ, עו"ד טל מדר

### פסק דין

#### ממלא מקום הנשיא אילן איטח

1. לפנינו בקשת צד בסכסוך בין-ארגוני שבמסגרתו עותר המבקש (להלן – **הארגון** או **העמותה**) להכריז על היותו ארגון העובדים היציג במשיבה 2 (להלן – **החברה**) ועל הכרזת היציגות של המשיבה 1 (להלן – **הלאומית**) כנעדרת כל תוקף, בין היתר, נוכח קיומה של מניעות הלכתית מכוח משא ומתן המתקיים בין הארגון לחברה.
2. פסק דין זה יעסוק בשאלות הבאות: האם הארגון מהווה ארגון עובדים כמשמעו במשפט העבודה הקיבוצי (להלן – **ארגון עובדים**), והאם כמה בנסיבות העניין מניעות מפני הכרזה נוגדת. נוכח המענה לאותן שאלות, אין לנו צורך להדרש ליתר טענות הצדדים ובכללן אלה הנוגעות להיבטים הכמותיים (מספר החברים בכל אחד מהארגונים).





## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

### רקע הדברים ותמצית ההליכים הקודמים;

3. החברה היא חברה ממשלתית, כהגדרתה בחוק החברות הממשלתיות, תשל"ה-1975, המשמשת כ"גוף מנהל" של מרכזים קהילתיים (מתנס"ים) עצמאיים ברחבי הארץ ופועלת לקידום חיי תרבות וקהילה וכן לחיזוק החינוך הבלתי פורמאלי בפריפריה החברתית והגאוגרפית. החברה פועלת בשני מישורים: האחד, ניהול מרכזים קהילתיים. השני, פרויקטים ופעילויות זמניות עבור משרדי ממשלה בתחומי הקהילה, החברה, החינוך, התרבות והספורט.
4. לשם ביצוע פעילותה העסיקה החברה בתקופה הרלוונטית 611 עובדים. לצורך פעילותה במישור האחד העסיקה החברה בתקופה הרלוונטית 200 מנהלי מתנ"סים, המועסקים כעובדי החברה בתקן (להלן - **עובדים בתקן**). מספר התקנים של מנהלי המתנ"סים, נקבע על ידי משרד החינוך והחברה, כשהראשון הוא שמתקצב את שכרם. לצורך פעילותה במישור השני העסיקה החברה בתקופה הרלוונטית כ-235 עובדים המועסקים באמצעות חוזים אישיים (להלן - **עובדי פרויקטים**). התקציב להעסקתם של עובדי הפרויקטים מתקבל אד הוק ממשרדי הממשלה השונים. בנוסף, הועסקו בחברה בתקופה הרלוונטית כ-176 עובדי מטה, מתוכם 85 עובדים בתקן והיתר, עובדי מטה שלא בתקן המועסקים באמצעות חוזים אישיים (להלן - **עובדים ארעיים**).
5. יחסי העבודה בין החברה לארגון הוסדרו לראשונה ביום 29.3.1992 עם החתימה על הסדר קיבוצי שכונה "חוקת העבודה לעובדי החברה למתנ"סים" (להלן - **החוקה**), זאת עוד לפני רישום הארגון כעמותה. לאורך השנים, ובהתאם להסדרים אליהם הגיעו הצדדים מעת לעת, עודכנה החוקה. להלן יוצגו מספר סעיפים רלוונטים בחוקה:

#### "חוקה מוסכמת"

4. על חוקה זו הסכימו החברה למתנ"סים - מרכזים קהילתיים בע"מ (להלן - החברה) והארגון הארצי של עובדי החברה למתנ"סים כפי שהוכר על ידי החברה (להלן - הנציגות), ובאישור הגוף המוסמך על פי החוק [שהוא לפי סעיף ההגדרות בחוקה: רשות החברות או כל גוף חוקי ומוסמך על פי דין - א.א.].

#### חלות החוקה

5. חוקה זו חלה על העובדים בחברה, לתפקידיהם, למקצועותיהם ולדרגותיהם השונים, העובדים ו/או שיעבדו בחברה, ועל-פי חוקה זו יתנהלו ויקבעו ענייני העובדים, תנאי עבודתם, זכויותיהם וחובותיהם.
6. חוקה זו אינה חלה על עובדים ארעיים המועסקים ו/או שיועסקו בחברה לפי חוזה אישי זמני.

...



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

### הגדרות

החברה והנציגות מסכימים בזה שדין חוקה זו כדין הסדר קיבוצי מיוחד ומקבלים על עצמם הוראות החוקה בהתאם לכך. על חוקה זו והוראותיה תמסר הודעה פורמלית לגופים המוסמכים, כמתחייב מהוראות כל דין.

11. למונחים הרשומים מטה תהיה בחוקה זו המשמעות המפורטת לצידם, אם לא ייקבע אחרת במפורש בחוקה...

...

יא. נציגות - הנציגות הנבחרת של העובדים בהתאם לתקנון המצורף לחוקה זו.

יב. עובד - כל מי שמתקיימים בינו לבין החברה יחסי עבודה על פי חוקה זו ואינו עובד על פי חוזה אישי זמני.

יד. עובד ארעי - כל מי שמועסק בחברה בחוזה אישי אחיד לבכירים שאושר על ידי רשות החברות.

...

### ז. עובדים ארעיים

101. החברה תהיה רשאית להעסיק בתפקידים מיוחדים עובדים על פי חוזה אישי זמני. להלן "עובד ארעי".

102. העסקת עובד ארעי מותרת בכל אחד מהמקרים הבאים:

א. כשהעבודה היא זמנית, עונתית או ארעית;

ב. כשהעבודה היא בקשר עם העדרות עובדים מהעבודה ולשם מילוי מקומם של העובדים הנעדרים;

ג. לא נמצא, לדעת מנכ"ל החברה עובד מתאים לביצוע העבודה;

ד. כשהעבודה חיונית לחברה ואין אפשרות לאיש את המשרה;

ה. כאשר קיים מקור מימון חיצוני הדורש העסקת עובד כל עוד קיים המקור;

103. עובד ארעי יועסק על פי התנאים שיקבעו בחוזה אישי זמני שיחתם עמו, ומותנה בכך שהתנאים לא יחרגו מהדרוגים המקובלים בשירות הציבורי.

104. חוזה אישי זמני יחתם עד למכסימום של שנתיים בלבד, עם אפשרות להארכה לשנה אחת נוספת.

105. לא יועסק עובד לפי חוזה אישי זמני מעל ל-3 שנים ברציפות, למעט חריגים שידונו ויאשרו בוועדת כוח אדם."

6. לאורך השנים בשל הפער שבין התקצוב המתקבל ממשרד החינוך לבין צרכי הפעילות, הועסקו במטה החברה, יותר ויותר עובדים ארעיים. העסקתם נמשכה בניגוד לחוקה גם בחלוף מגבלת שלוש השנים שקבועה בה.

7. לפי הנטען על ידי הארגון, סוגיית העובדים הארעיים נמצאה לאורך השנים בלב פעילותו של הארגון והיתה נושא למחאות מצידו, וכיום עומדת בליבו של משא ומתן בין הצדדים. לתמיכה בנטען הפנה הארגון למסמכים הבאים:

א. פניית יו"ר הארגון דאז, מר יעקב ביתן, להנהלת החברה במכתב מיום 2016.6.16 שעניינו "ערעור הביטחון התעסוקתי בחברה – דרישה להפעלת מנגנון חילוקי דעות והתראה לפני הכרזת סכסוך עבודה". במכתב מנה יו"ר הארגון דאז



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

מספר נושאים אשר הארגון מבקש לברר יחד עם הנהלת החברה, בהתאם למנגנון חילוקי הדעות שבחוקה, ובין היתר את הנושאים הבאים: **"נמנעת ההנהלה מלעדכן את ספר התפקידים. במקום עובדים שפרשו מגויסים עובדים בחוזה אישי... החברה מביעה אי אמון בעובדים וחוסמת אפשרויות קידום באמצעות חתירה מתמדת לאייש כל תפקיד שמתפנה במכרז חיצוני, ותוך שהיא נותנת עדיפות מופגנת למועמדים חיצוניים... החברה נמנעת מדיון בעובדים מותנים בוועדת כוח אדם בתום שנתיים מיום גיוסם ונמנעת מהפסקת עבודתם של עובדים אלו בתום שלוש שנים..."**. לבסוף צוין כי **"ככל שההידברות לא תישא פירות מידיים, תפעל הנציגות בכול הכלים החוקיים העומדים לרשותה, משפטיים וארגוניים כאחד..."**.

ב. פניית יו"ר הארגון דאז אל מנהלת משאבי האנוש בחברה במכתב מיום 6.1.2020 בזו הלשון:

**"בהמשך לשיחות עם מנכ"ל החברה, איתך ועם היועצת המשפטית. נציגות העובדים שבה ודורשת להביא לוועדת כו"א בישיבתה הקרובה אישור המשך העסקה של עובדים מותנים המועסקים בחברה מעל שנתיים. מאחר ולא מדובר בדרישה חדשה ולאור התעלמותכם מדרישה זו חודשים ארוכים, נציגות העובדים מבהירה שלא תשתף פעולה בוועדות כו"א שהנושא לא על סדר היום שלה ותראה עצמה חופשיה לנקוט בכול האמצעים העומדים לרשותה על מנת לאכוף קיום הוראות החוקה."**

ג. הודעת יו"ר הארגון הנכנס, מר גיל פורת, אל עובדי החברה, מיום 27.2.2022, בה צוין כי **"שני נושאים עיקריים בהם תתרכז הנציגות בתקופה הקרובה... 1. קידום נושא ייצוג העובדים המותנים וקיום משא ומתן על תנאי העסקתם..."**.

8. בנוסף, לאורך השנים פעל הארגון במספר מישורים להסדרת תנאי ויחסי העבודה בחברה, לרבות באמצעות נקיטת צעדים ארגוניים ומשפטיים שונים. במסגרת פעילותו כאמור פנה הארגון להנהלת החברה בנושאים הנוגעים לתנאי ויחסי העבודה בחברה, ניהל משא ומתן קיבוצי, חתם על "מסמכים" קיבוציים (למעמד ההסכמות הקיבוציות בין הצדדים נתייחס בהמשך), הכריז על סכסוכי עבודה, פנה לבית הדין בבקשות צד בסכסוך קיבוצי ועוד. עוד יצוין כי ביום 20.9.2015 נחתם בינו ובין החברה "הסכם שכר קיבוצי" לתקופה שעד ליום 31.12.2025.

9. לפי הנטען על ידי הארגון והחברה, לאורך שנת 2025 קיימו הצדדים פגישות משא ומתן לקראת חתימתו של הסכם קיבוצי חדש. ביום 5.5.2025 הגיעו הצדדים





## בית הדין הארצי לעבודה

**סב"א 25-10-32773**

להבנות חלקיות, בין היתר, בנוגע לסוגיית העובדים הארעיים. במסמך הנושא את הכותרת "סיכום שיחה עם טל (05/05/2025) בנוגע לסעיפים הבאים" צוין, בין היתר, כי החל משנת 2026 יתקבלו כל העובדים, למעט אלו שהוחרגו באופן מפורש, על פי חוקת העבודה. עוד צוין במסמך זה כי "עם חזרתו של טל [מנכ"ל החברה – א.א.] מחו"ל תתקיים פגישת התנעה בשיתוף היועצים של הצדדים לקידום מזורז של הצעה משותפת להסכם שכר חדש" (להלן – **מסמך ההבנות מיום 5.5.2025**).

### הכרזת היציגות הראשונה של הלאומית

10. בשלהי חודש יוני 2025 החלה הלאומית את פעילותה הגלויה בקרב עובדי החברה. בהודעה מיום 1.7.2025 קראו חברי ועד הפעולה מטעם הלאומית לעובדי החברה להצטרף לשורות הלאומית תוך שצוין כי "**כיום קיים ארגון עובדים עצמאי שלא מספק את התוצרים ומעל 50% מהעובדים לא יכולים להיות מאוגדים!**".

11. ביום 9.7.2025 הכריזה הלאומית לראשונה על יציגותה. ההכרזה ניתנה ביחס לחלק מעובדי החברה – שהוגדרו כ"יחידת המיקוח" של העובדים הארעיים בחברה (להלן - **הכרזת היציגות הקודמת**). הכרזת היציגות הקודמת הביאה לכך שהארגון הגיש לבית דין זה בקשת צד בסכסוך בין אירגוני במסגרתה עתר לסעדים דומים לאלה שביקש בהליך הנוכחי (סב"א 25-07-53835) (להלן - **ההליך הקודם**).

12. בתום הדיון המוקדם בהליך הקודם שהתקיים ביום 15.9.2025 ולאחר שהובהר כי הכרזת היציגות הקודמת משמעה בעיקרו של דבר פיצול יחידת המיקוח "המפעלית" (החברה), התבקשה הלאומית להודיע עד ליום 21.9.2025 האם היא עומדת על הכרזת היציגות הקודמת.

13. בהמשך להודעת הלאומית לבית דין זה מיום 21.9.2025 ולהתפתחויות שיפורטו בהמשך ושחייבו "**...הגשת בקשת צד מעודכנת שהיא למעשה בקשת צד חדשה**", הוצע לצדדים, בהחלטה מיום 5.10.2025, כי בקשת הצד בהליך הקודם "**... תמחק, תוך שכל צד שומר על טענותיו. ככל שהמבקש סבור כי יש מקום להגיש לבית דין זה בקשת צד חדשה (מעודכנת) ממילא הוא רשאי לעשות כן, במועד עליו יחליט ומבלי צורך בנטילת רשות לכך**". הצדדים הסכימו להצעת בית הדין וההליך הקודם נמחק.

### הכרזת היציגות החדשה

14. ביום 21.9.2025, הוא המועד שנקצב ללאומית להגשת הודעתה בהליך הקודם, הודיעה הלאומית לבית הדין על חזרתה מהכרזת היציגות הקודמת. במקביל



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

הכריזה הלאומית מחדש על יציגותה, הפעם בחברה כולה (להלן - **הכרזת היציגות החדשה**). הכרזת יציגות זו היא העומדת במוקד בקשת הצד שבפנינו. להכרזת היציגות החדשה צירפה הלאומית רשימה המונה 273 עובדים מתוך 611 עובדי החברה, אשר לפי הנטען הצטרפו לשורותיה.

15. הכרזת היציגות החדשה נמסרה לחברה ולארגון. כך נכתב בהכרזת היציגות החדשה אשר הופנתה לארגון:

1. **"בהמשך לדיון המשפטי שהתקיים בפני בית הדין הארצי לעבודה ביום 15.9.25, הריני מתכבד להודיעך כי החל מיום 21.9.25 יום ראשון, ההסתדרות הלאומית הינה ארגון העובדים היציג בקרב כלל עובדי החברה למתנ"סים, זאת לאחר הצטרפותם של רוב העובדים הדרוש בחוק ובדין כחברים בהסתדרות הלאומית.**
2. **יובהר כבר עתה, כי ההסתדרות הלאומית אינה מכירה במעמדו של ועד המנהלים הקרוי: 'ארגון עובדי החברה למתנ"סים' כארגון עובדים בכלל וכארגון עובדים של כלל עובדי החברה למתנ"סים בפרט.**
3. **יחד עם זאת, ועל מנת שלא תישמענה טענה מצד הנהלת החברה למתנ"סים ו/או מצד "הארגון" - ולאור העובדה כי בין הצדדים עומד ותלוי הליך משפטי – נשלחה הכרזת יציגות זו גם לידידך.**
4. **יובהר, כי אין באמור לעיל משום הודאה בקיומה ו/או מעמדה של אותה נציגות עובדים, ועד מנהלים."**

16. ביום 28.9.2025 השיב מנכ"ל החברה להכרזת היציגות החדשה, תוך שציין כי לחברה "אין שום עניין להתערב בהחלטת מי מעובדיה לאיזה ארגון עובדים להצטרף, אם בכלל", וכי החברה "תכבד כל הכרעה שיפוטית לעניין זהות ארגון העובדים היציג".

17. באותו יום שלח הארגון אל חבריו את ההודעה הבאה:

**"שלום,**  
**לכל חברי וחברות הארגון הארצי של עובדי החברה למתנ"סים.**  
**מצ"ב טופס הצהרה על חברות בארגון (נציגות) נבקשכם לחתום על טופס הצהרה (30 שניות בדיוק) הנדרש בעקבות המאבק המשפטי מול 'ההסתדרות הלאומית' שמטרתם להשתלט על עובדי החברה ולאנוס אותנו לקבל אותם כארגון יציג. נציין כי כולנו חברים בארגון העובדים מיום קליטתנו כעובדים בחברה למתנ"סים ומילוי הטופס הוא פורמלי בלבד. לכל שאלה ו/או הבהרה, נא לפנות לנציגים שלכם במחוז או במטה. אפשר בוטסאפ או בטלפון והכל יוסבר. תודה וגמר חתימה טובה. נציגות הארגון הארצי של עובדי החברה למתנ"סים."**  
**(ההדגשה במקור – א.א.)**



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

### קורות ההליך שבפנינו

18. ביום 20.10.2025, במקביל להגשת עמדתו להצעת בית הדין בהליך הקודם, הגיש הארגון את בקשת הצד בה עסקינן. בבקשתו עתר הארגון להכיר בו כארגון העובדים היציג בחברה וביקש מבית הדין לקבוע כי הכרזת היציגות החדשה נעדרת כל תוקף, בין היתר, בהתקיים מניעות הלכתית מכוח קיומו של משא ומתן לקראת חתימתו של הסכם קיבוצי בין הארגון לחברה.

19. לשלמות התמונה יצויין כי ביום 21.10.2025, יום לאחר שהארגון פנה לבית דין זה בבקשה שלפנינו, פנתה הלאומית לבית הדין האזורי בבקשת צד בסכסוך קיבוצי, במסגרתה ביקשה להכיר ביציגותה בחברה (ס"ק 25-10-37700) (להלן – **ההליך המקביל**). עוד יצוין כי בשלב זה ההליך המקביל הוקפא עד לבירור בקשת הצד שבפנינו.

20. ביום 26.10.25 הגישה הלאומית לבית דין זה בקשה לסילוק על הסף של בקשת הצד ולחלופין למתן הוראות בנוגע להמשך ההליך (להלן – **בקשת הסילוק**). בבקשת הסילוק טענה הלאומית כי המחלוקת בדבר היציגות בחברה ובפרט שאלת היות הארגון ארגון עובדים טעונה בירור עובדתי מקיף; כי הברור העובדתי צריך להעשות בהליך המקביל בבית הדין האזורי; וכי הארגון נעדר מעמד בהליך משום שאינו ארגון עובדים.

בהחלטה מאותו יום נדחתה בקשת הסילוק באשר לא נמצאה "**הצדקה לפיצול בין בירור הטענות המקדמיות לבין גופה של הבקשה**". לפיכך, הגישה הלאומית את תשובתה לבקשת הצד.

21. בתשובת הצד טענה הלאומית שיש לדחות את בקשת הצד, שכן הארגון אינו ארגון עובדים כלל באשר לא מתקיימים בו תנאי הכשירות הנדרשים מארגון עובדים; לפי הנטען, מדובר לכל היותר בוועד עובדים הפועל מטעם החברה ואשר פועל לקידום של מנהליה בלבד.

22. החברה מצידה טענה כי היא מנהלת עם הארגון מערכת יחסים קיבוצית, וכילאורך השנים נחתמו עמו הסכמים קיבוציים, והיא פעלה לפיהם, בין אם נרשמו ובין אם לאו; כי היא מצויה עם הארגון בעיצומו של משא ומתן, ועל הפרק ניצבת, בין היתר, סוגיית העובדים הארעיים, ועל כן ולפי הלכת המניעות ההלכתית ולמען היציבות בחברה מנועה הייתה הלאומית מלהכריז על יציגות נוגדת.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 32773-10-25

23. הארגון טען בתגובתו לתשובת הלאומית כי התנהלותו במשך שנים מלמדת על מטרותיו הקיבוציות, וכי הוא עומד במבחנים שנקבעו בפסיקה לזיהוי כארגון עובדים.

### דיון והכרעה

24. לאחר בחינת כלל החומר בתיק וטענות הצדדים לפנינו בכתב ובעל פה, החלטנו לקבל את בקשת הארגון ולקבוע כי הארגון הוא ארגון עובדים (כמשמעו במשפט העבודה הקיבוצי); כי ערב הכרזת היציגות החדשה הארגון נהנה מחזקת יציגות; וכי ביום 21.9.2025 הלאומית הייתה מנועה מלהכריז על יציגותה בחברה בשל מניעות מכוח קיומו של משא ומתן. משזו מסקנתנו אין לנו צורך להדרש להיבטים הכמותיים ביחס למספר החברים בכל אחד מהארגונים.

למעלה מהדרוש נציין כי לטעמינו הלאומית היתה מנועה מלהכריז על יציגותה החדשה גם מן הטעם שהיא נעשתה בתוך תקופת היציבות הארגונית שנוצרה עקב אתגור היציגות בחברה עם הכרזת היציגות הראשונה. יחד עם זאת שעה שהארגון לא טען למניעות זו לא נשתית את הכרעתנו עליה.

25. דרך הילוכנו תהיה כדלקמן. תחילה, נעמוד על סמכותנו העניינית לדון בבקשת הצד. בהמשך, נבחן את עמידת הארגון במבחנים שנקבעו בפסיקה להכרה בארגון עובדים. לשם הנוחות, ביחס לכל מבחן יוצגו העובדות הרלוונטיות, עיקר טענות הצדדים ואת הכרעתנו ביחס אליו. לבסוף נפנה לבחון האם הארגון נהנה מחזקת יציגות ערב הכרזת היציגות החדשה והאם בנסיבות העניין עומדת לו טענת מניעות מכוח קיומו של משא ומתן קיבוצי בינו לבין החברה.

### הסמכות העניינית לדון בבקשת הצד

26. בבקשת הצד עותר הארגון למתן סעד הצהרתי המכיר בו כארגון עובדים יציג בקרב עובדי החברה. סמכותנו העניינית של בית דין זה לדון בבקשת הצד הנוכחית מעוגנת בסעיף 25(2) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969, לפיו "**לבית הדין הארצי סמכות ייחודית לדון – בתובענות בין ארגון עובדים לארגון עובדים אחר...** הכל **אם התובענות נובעות מעניינים שביחסי עבודה**"<sup>1</sup>. הארגון טוען שהוא ארגון עובדים ובכך נפתח שער הכניסה להליך. מאליו מובן שכלל שיסתר כי הארגון אינו עונה, חרף הנטען, על מבחן הצד (ארגון עובדים) לא יהיה מנוס מדחיית בקשתו.

<sup>1</sup> השוו: עס"ק (ארצי) 26445-09-13 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מדינת ישראל (26.3.2014).



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

27. אכן בעניין אל בטוף<sup>2</sup>, נקבעה המסגרת הדיונית הכללית בנוגע לסכסוכים בין ארגוניים, ולפיה ככלל, הארגון המתחרה (המאוחר בזמן), אשר הארגון הקיים התנגד ליציגותו, רשאי לפנות לבית הדין בבקשת צד. בהתאם למסגרת דיונית זו, אכן מרבית הסכסוכים הבינארגוניים נפתחים על ידי הארגון המתחרה (המאוחר בזמן), שלו בדרך כלל האינטרס בקיום ההליך. ניתן אך להניח כי אינטרס זה נעוץ בהלכה לפיה הארגון הקיים נהנה מחזקת יציגות, כל עוד לא נסתרה יציגותו.

28. אולם, ואף שהארגון הקיים נהנה מחזקת יציגות (ועל כך בהמשך), אין באמור, כדי לשלול את זכותו מכוח דין לפנות לבית הדין בבקשה להכיר ביציגותו, ככל שיש לו אינטרס בכך, ולו לשם "התרת הספק" כבעניינו.

עתה נפנה להכריע במחלוקת גופה.

### האם הארגון מהווה ארגון עובדים?

29. טענתה המרכזית של הלאומית בתשובתה לבקשת הצד, המונה 67 עמודים, היא כי לא מתקיימים בארגון התנאים שנקבעו בפסיקה להכרה בארגון כארגון עובדים, ובכלל זאת כי אין מדובר בארגון של קבע; אין לארגון תקנון המסדיר את מטרותיו ומוסדותיו; ההצטרפות לארגון אינה וולנטרית; הארגון לא עצמאי; הארגון לא דמוקרטי. ביחס לכל אחד מהמבחנים טענה הלאומית טענות "מן הגורן ומן היקב"; חלק ניכר מן הטענות נטענו בנוקדנות ביחס לפגמים פרוצדורליים ואחרים שלכאורה נפלו בפעילות הארגון. משעסקינן בסכסוך קיבוצי, אשר ראוי שיוכרע לפי מהותו, ומשאין בטענות הרבות כדי להועיל למי מהצדדים, איננו מוצאים מקום לפרט את כולן, אלא את העיקריות שבהן.

### ארגון עובדים – המסגרת המשפטית

30. ארגון עובדים שהוכר כיציג לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 (להלן – **חוק הסכמים קיבוציים**), מקבל כוח וסמכויות שבדין- כוח ארגוני, משפטי וכלכלי שבכוחו לייצר נורמה משפטית שהיא בבחינת חוק, המעניקה זכויות ומטילה חובות על הצדדים להסכם ואף על מי שאינו צד להסכם<sup>3</sup>. לארגון עובדים יציג ניתן הכוח לחתום על הסכם קיבוצי (סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים), להכריז על סכסוך

<sup>2</sup> סב"א (ארצי) 31575-02-13 הסתדרות העובדים הלאומית - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (9.9.2013) (להלן – **עניין אל בטוף**).

<sup>3</sup> דב"ע (ארצי) 4-7/לג-4 אוניברסיטת תל אביב - ארגון הסגל האקדמי באוניברסיטת תל אביב, פד"ע ה' 85 (1973) פסקה 19; עס"ק (ארצי) 9346-04-16 ההסתדרות הרפואית בישראל - קופת חולים מאוחדת (12.12.2017), (להלן – **עניין מאוחדת**); עס"ק (ארצי) 6298-03-25 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - ארגון עובדי הפיתוח והשיווק בנוקיה (10.6.2025) (להלן – **עניין נוקיה**).



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

עבודה או על שביתה (סעיפים 2 ו-3, בהתאמה, לחוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957), לגבות - באמצעות ניכוי מהשכר - דמי חבר מחבריו ודמי טיפול מקצועי-ארגוני, גם מעובדי המפעל שבחרו שלא להיות חברים בו (סעיפים 25(3) ו-3(ב) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958).

31. אלא שבעוד שיציגות ארגון העובדים נמדדת במדדים כמותיים שנקבעו בחוק, החוק לא הגדיר מהו ארגון עובדים, או אימתי יראו בהתאגדות של עובדים כארגון עובדים לצורך מימוש פעילותו הקיבוצית להבדיל מהתארגנות עובדים לצורך מימוש תכליות אחרות. לשם מענה על שאלה זו, ובהינתן הכוח הרב שמוענק בדיון לארגון עובדים, קבע בית המשפט העליון ב**בג"ץ עמית**<sup>4</sup>, רשימה של מבחני עזר אשר נועדו להבטיח כי רק ארגון עובדים אותנטי, ששם לו למטרה לקדם את משפט העבודה הקיבוצי, יוכר ככזה. אלו המבחנים שנקבעו ב**בג"ץ עמית**:

- א. ארגון של קבע - על הארגון להיות ארגון שתוחלת חייו אינה מוגבלת בזמן, זאת "משום שרק ארגון של קבע יכול להבטיח את התכלית של חוקי העבודה, ובראש ובראשונה את היציבות הנדרשת ביחסי העבודה".
- ב. קיומו של תקנון - נדרש תקנון שבו מוגדרות מטרות הארגון, מוסדותיו ותפקידיהם, התנאים לקבלת חברים, היחסים שבין החברים לארגון וכיוצ"ב.
- ג. חברות אישית - על הארגון להיות מבוסס על חברות אישית.
- ד. חברות רצונית - ההצטרפות לארגון, כמו גם הפרישה ממנו, צריכה להיות מדעת ומרצון חופשי, ולבטא את רצונו של העובד, "**רוצה** - **מצטרף, רוצה** - **עוזב**"<sup>5</sup>.

- ה. ארגון של עובדים - לדרישה זו שני פנים: האחת, כי חבריו הם עובדים שכירים, והשנייה, היותו ארגון שנאמנותו נתונה במלואה לעובדים (שכירים).
- ו. מטרות הארגון - על הארגון להגדיר את מטרותיו בתקנון ו"מטרות העיקריות תהא קביעת תנאי העבודה בדרך של משא ומתן קיבוצי".
- ז. עצמאות הארגון - על הארגון להיות עצמאי כלפי המעסיק, על מנת שיוכל להבטיח ייצוג נאמן של אינטרס העובדים. עצמאות הארגון היא תנאי בלעדי - אין בסיס לקיומו של ארגון עובדים.

<sup>4</sup> בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(2) 63 (27.2.1997) (להלן - **בג"ץ עמית**).

<sup>5</sup> דב"ע (ארצי) מ/ב-2 ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל - פז חברת נפט בע"מ, פד"ע יד 376 (1983) (להלן - **עניין הבכירים בפז**).



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

ח. ארגון דמוקרטי – כדי שהארגון יהיה נציג נאמן של חבריו, נדרש הוא לקיים בחירות תקופתיות למוסדות הארגון, שכל החברים בארגון יהיו זכאים להשתתף בהן, וכן שמוסדותיו יתנו דין וחשבון בפני חבריו.

32. ויודגש:

א. אין מדובר ברשימת מבחנים ממצה<sup>6</sup> ויכול שבמקרה מסוים, בשים לב להקשר התעשייתי<sup>7</sup> ולנסיבות, תעודכן רשימה זו ויתווספו לה מבחנים נוספים או יותאמו המבחנים הקיימים.

ב. אין מדובר בתנאי כשירות מכוננים (קונסטטיטויביים) בלעדיהם אין, כי אם במאפיינים שנועדו לחשוף את מטרת העל של הארגון ואת תכליתו, ולהבטיח שרק ארגון ששם לו למטרה לקדם את השתתפותם של העובדים בקבלת ההחלטות במקום העבודה, לרבות באמצעות חתירה להסכם קיבוצי, יוכר ככזה. יפים בעניין זה דברי בית המשפט העליון אשר נקבעו בבג"ץ עמית בזו הלשון:

**"התנאים הנדרשים לצורך הכרה בארגון עובדים אינם, כמובן, תכלית לעצמם, אלא הם רק אמצעי להשגת תכלית. תכלית התנאים היא, שארגון המקבל הכרה כארגון עובדים לפי חוק יהיה כשיר למלא את התפקיד שהחוק הטיל על ארגון עובדים."**<sup>8</sup>

33. משהמבחנים הנזכרים לעיל אינם מהווים תכלית בפני עצמם אלא אינדיקציות לאיתור מטרת העל של הארגון, אין להתייחס אליהן כאל "רשימת מכולת", אלא עלינו להתחקות אחר מהות הדברים באופן ענייני<sup>9</sup>, לרבות "באמצעות בדיקת נסיבות הקמת הארגון, או לאחר שהוקם, מבדיקת הנתונים על תפקודו"<sup>10</sup>.

34. נפנה אפוא לבחון את עמידת הארגון במבחנים הנזכרים לעיל, לאו דווקא לפי סדר הצגתם לעיל. בחינת עמידת הארגון במבחני ההכרה בו כארגון עובדים, תעשה במועד הקובע, הוא מועד הכרזת היציגות<sup>11</sup>, ותוך בחינת נסיבות הקמתו ובשים לב לפעילותו לאורך השנים.

6 בג"ץ עמית, פסקה 41.

7 עב (ארצי) 1/03 עמותת עובדי נותב ניהול ותפעול - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע מ 277 (2004) (להלן – עניין נותב), בעמ' 317 ב.

8 בג"ץ עמית, פסקה 42.

9 עניין נוקיה, פסקה 43.

10 בג"ץ עמית, פסקה 45.

11 עניין נוקיה, פסקה 41.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

### ארגון עובדים – מן הכלל אל הפרט

35. נקדים ונציין כבר עתה, כלל הנסיבות בענייננו, ובכללן פעילותו רבת השנים של הארגון, ומערכת היחסים בינו לבין החברה, ולמעשה כלפי כולי עלמא, מלמדת שמדובר בארגון עובדים אותנטי, שלא רק שהגדיר מטרה קיבוצית לפעילותו, אלא פעל הלכה למעשה ככזה להגשמת מטרתו במשך שנות פעילותו הרבות. במסגרת פעילותו הכריז על סכסוכי עבודה, ניהל משא ומתן קיבוצי, הגיע להסכמות קיבוציות, ושימש "קול" בעבור עובדי החברה בכל הנוגע לתנאי ויחסי העבודה. זו גם התמונה שהצטיירה לנגד עיני הלאומית בעת הכרזת היציגות הקודמת. לא בכדי "המוצא" שראתה הלאומית באותה עת היה להכריז על יציגות תוך פיצול (מלאכותי) של יחידת המיקוח המפעלית ולא בכלל יחידת המיקוח כמקובל. רק במעלה ההליך העלתה נגד הארגון שורה של טענות לא מתוך ראיית "היער" הכולל, אלא תוך התמקדות בכל "עץ ועץ" באופן המטשטש את התמונה הכללית.

36. לפני שנצלול אל בחינת כל "עץ ועץ" נציג את תמונת "היער". ביום 14.11.1991 הגיש הארגון לרשם העמותות בקשה להרשם כעמותה, ונרשם ככזה ביום 21.6.1993. לפי הנטען, עוד בטרם רישומו כעמותה, שימש הארגון הלכה למעשה כארגון העובדים היציג בחברה ובכלל זה הביא לחתימה על החוקה. במסגרת ההליך, הציג הארגון אסמכתאות רבות לפעילותו לאורך השנים. נפרט להלן את עיקרי הדברים:

א. פניות להנהלת החברה בנושאים הנוגעים לתנאי ויחסי העבודה בחברה, ובכלל זאת, הסדרת "יציאה למכרזים בעקבות המבנה הארגוני החדש" אשר עוגנה במסמך ביום 18.5.2006; הסדרת הליך פרישה מרצון של 28 עובדי החברה, אשר עוגנה במסמך הבנות ביום 3.2.2010; פניית באי כוח הארגון ליועצת המשפטית של החברה ביום 7.7.2016 בנוגע לניכוי שכר אסור משכר העובדים בדירוג המפעלי; פניית יו"ר הארגון דאז, למנכ"ל הקודם של החברה וליו"ר הקודם של החברה ביום 18.7.2018, בנוגע לקליטת פרויקט היל"ה בחברה ללא שיתוף הארגון; פניית יו"ר הארגון דאז, למנכ"ל הקודם וליו"ר הקודם ביום 4.12.2018, בנוגע לקליטת כוח אדם בחברה שלא באמצעות ועדת כוח אדם; פניית באי כוח הארגון, למנכ"ל הקודם ביום 8.1.2020, בנוגע לעדכון יתרת ימי המחלה הצבורים של העובדים; פניית הארגון, אל יו"ר החברה ומנכ"לה הקודמים ביום 17.2.2020, בעניין "שינוי חד צדדי זוחל באופן מתן ציוני ההערכה לעובדי החברה למתנ"סים"; פניית יו"ר הארגון דאז אל החברה ביום





## בית הדין הארצי לעבודה

**סב"א 25-10-32773**

- 16.12.2021 בנוגע ל"הפרשת עובדים לקצבאות גישור"; פניית יו"ר הארגון אל מנכ"ל החברה ביום 29.5.2022 בעניין "רפורמת גפ"ן".
- ב. ניהול משא ומתן קיבוצי וחתימה, בין היתר, על "המסמכים" הקיבוציים הבאים (השימוש בכותרותיהם נעשה מטעמי נוחות): חוקת העבודה משנת 1992 אשר תוקנה בשנת 1994; מסמך הסכמות בין החברה לארגון מיום 3.2.2010; הסכם קיבוצי מיוחד מיום 20.9.2015; תוספת להסכם קיבוצי מיוחד מיום 23.6.2024; הסכם קיבוצי מיוחד מיום 2.7.2024 שעניינו החלת הוראות הסכם המסגרת שבין מדינת ישראל ומעסיקים נוספים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן – **ההסתדרות הכללית**) בעניין תוספות שכר על עובדי החברה הזכאים; הסכם קיבוצי מיוחד מיום 20.2.2025; הסכם קיבוצי מיוחד מיום 29.7.2025.
- ג. לאורך השנים נקט הארגון צעדים ארגוניים, ובכלל זאת הודעת הארגון על סכסוך עבודה ושבתה בעניין תשלום תוספות שכר, אשר התקבלה במשרד הממונה על יחסי העבודה ביום 13.8.2009, וכן הודעה נוספת מתאריך לא ידוע על סכסוך עבודה ושבתה, שעניינה תשלום שכר ועדכון הסכמי העבודה.
- ד. נקיטת הליכים משפטיים, ובכלל זאת פניה לבית הדין האזורי ירושלים בבקשה לסעד זמני במסגרת סכסוך קיבוצי שעניינו פיטורי צמצום של חמש עובדות החברה<sup>12</sup>, ובבקשת צד בסכסוך קיבוצי בנוגע לפירוש סעיף ההצמדה בחוקה<sup>13</sup>.
37. עוד יצוין כי בעקבות הליך זה הסתבר לארגון כי "ההסכמות" הקיבוציות, אשר קיבלו ביטוי במסמכים קיבוציים שכותרתם "הסכם קיבוצי" לא נרשמו כדין ומטעם זה בלבד מעמדם אינו מעמד של הסכם קיבוצי. בעקבות כך פנה הארגון ביום 20.9.2025 לממונה הראשית על הסכמי העבודה וביקש את רישומם. בבקשתו ציין הארגון כי אין באי הרישום **"כדי לגרוע מתוקפם של ההסכמים, אשר כובדו ויושמו בפועל על ידי הצדדים והסדירו את יחסי המעסיק לעובדים המיוצגים על ידי הארגון"**. החברה לא חלקה על תוקפם המחייב של אותן "הסכמות".
38. הלאומית טוענת כי אי רישום ההסכמות הקיבוציות משליך על מעמד הארגון כארגון עובדים. טענה זו מנוגדת באופן יסודי למושכלות יסוד במשפט העבודה

<sup>12</sup> ס"ק (ירושלים) 6/09, 5/09 הארגון הארצי של עובדי החברה למתנ"סים - החברה למתנ"סים מרכזים קהילתיים בישראל בע"מ (25.2.2010).

<sup>13</sup> ס"ק (ירושלים) 1641-11-12 הארגון הארצי של עובדי החברה למתנ"סים - החברה למתנ"סים מרכזים קהילתיים בישראל בע"מ ומדינת ישראל (2.9.2013).



## בית הדין הארצי לעבודה

**סב"א 25-10-32773**

הקיבוצי, ולכן אין בידנו לקבלה. אי רישום הסכם קיבוצי ככזה מכתוב את מעמדו הנורמטיבי כהסדר קיבוצי, הא ותו לא. אין באי רישום ההסכמות הקיבוציות כהסכם קיבוצי, כדי לבטל בדיעבד את הפעילות הקיבוצית שהביאה לאותן הסכמות, או כדי ללמד כי הארגון שהיה צד להן אינו ארגון עובדים. למעשה, אין חובה (אם כי ברי כי זו האפשרות המועדפת) שארגון עובדים יסדיר את היחסים הקיבוציים בהסכם קיבוצי דווקא. כך או כך, ומבלי להדרש לשאלת אכיפתו של הסדר קיבוצי<sup>14</sup>, לא כל שכן בשירות הציבורי עליו נמנית החברה (ועל חובת ההודעה על ההסדר הקיבוצי ככל שהוא אינו בר רישום כהסכם קיבוצי, וזאת מכוח סעיף 10ב לחוק הסמכים קיבוציים), אין לשאלת האכיפה של "ההסדר הקיבוצי" משמעות מהותית שכן, החברה מסכימה כי היא מחוייבת להסכמות אליהן הגיעה עם הארגון וממילא פעלה לפיהן לאורך השנים.

39. הנה כי כן, הארגון פועל מזה כארבעה עשורים כארגון עובדים פעיל ואוטנטי בחברה. משמדובר בארגון מפעלי, שלפי **עניין נוקיה**<sup>15</sup> אין להעניק לו עדיפות משפטית על פני ארגון כללי, נפנה עתה לבחון את עמידת הארגון בתנאים שנקבעו בפסיקה להכרה בארגון עובדים בזוכרנו כי תנאים אלה אינם תכלית בפני עצמם, אלא אמצעי לבחינת מהותו של הגוף הנבחן.

### (1) ארגון של קבע

40. הצדדים אינם חלוקים כי מדובר בארגון של קבע. **הארגון** טוען כי מזה כארבעה עשורים הוא פועל כארגון עובדים למען עובדי החברה. הארגון מפנה, לאסמכתאות לפעילותו במישור הקיבוצי, לרבות ביחס לעובדים הארעיים, הכל כמפורט לעיל. אולם לדידי **הלאומית**, היות הארגון ארגון ותיק עומדת לו לרועץ, שכן במהלך תקופת פעילותו לכאורה לא פעל להגדיר לו מטרות קיבוציות, לא חתם על הסכמים קיבוציים ולא פעל לאכיפתם של זכויות בהסכמים קיבוציים.

41. משאין מחלוקת כי מדובר בארגון של קבע, מתקיים בו תנאי הכשירות האמור. הנמקת הלאומית לגבי פעילות הארגון אפילו היה בה ממש (ואיננו קובעים כך) אינה רלוונטית ליסוד זה. קיום של קבע לחוד ומטרות קיבוציות או פעילות לאכיפת זכויות לחוד.

14 השו: ע"ע (ארצי) 779/06 תקוה קורן - בית חולים אלי"ן (7.10.2007).  
15 עניין נוקיה, פסקה 46.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

(2) תקנון הארגון ומטרותיו

(א2) ההתשתית העובדתית הצריכה לעניין

42. הצדדים חלוקים ביניהם באשר לנוסח התקנון של הארגון. לפיכך, נפרט להלן את הרקע לחילוקי הדעות. הארגון הגיש בקשה לרישום כעמותה בשנת 1991. לבקשתו לרישום צירף הארגון את תקנונו (להלן – **התקנון המקורי**). התקנון המקורי נפתח בפרק "מטרות וסמכויות" ולאחריו מפורטים סימנים א'-ו' המוקדשים לעניינים שונים (סימן א' מוקדש לחברות; סימן ב' מוקדש לאסיפה הכללית; סימן ג' מוקדש לוועד הארגון; וכן הלאה). המטרות והסמכויות נוסחו בתקנון המקורי כך:

- א. להוות נציגות ישירה של העובדים בחברה.
- ב. לייצג את העובדים כלפי המעסיק, הדירקטוריון, המנכ"ל, הנהלת החברה, או כל גורם אחר על פי הצורך, בכל העניינים הנוגעים לחוקת העבודה של עובדי החברה.
- ג. לפעול למימוש זכויות וקיום חובות הנובעים מן החוקה, הסכמים קיבוציים, או חוזים ובכל הקשור לתנאי העבודה להגנת זכויות העובדים, על פי חוקי העבודה במדינת ישראל.
- ד. לייצג את העובדים וענייניהם כלפי ההסתדרות הכללית על שלוחותיה השונות, האגף לאיגוד מקצועי, מועצות הפועלים והאחרים.
- ה. לפתח ולהעמיק את הקשר של עובדי החברה עם הנהלת החברה ומטרותיה.
- ו. לעודד ולקדם את פיתוחו והשתלמותו של העובד בחברה לטובת שיפור תפקודו בחברה ולטובת התפתחותו המקצועית.
- ז. לשתף פעולה עם חברות, אגודות, עמותות או איש/אנשים אחרים בקשר להגשמת כל מטרה ממטרות העמותה.
- ח. ללוות כספים למטרות העמותה ולהתחייב בתשלומיהם בכל הצורות והאופנים שהעמותה תמצאם למתאימים בשבילם, לצורך ניהול פעילותה ומאבקה על מנת להגשים את מטרותיה.
- ט. לקיים מפגשים וכינוסים של ציבור העובדים או קבוצות שונות מתוכו לצורך ביצוע השתלמויות, ימי עיון, הסברה או כל פעילות אחרת שמקדמת את העובדים בחברה.
- י. לפעול לקידום רווחת העובדים ובני משפחותיהם.

עוד נציין, להבנת הטענות, כי סימן א' לתקנון המקורי שעניינו חברות קבע כך:

"סימן א': חברות

1. קבלת חברים

א. ...

- ב. עובדי החברה אשר העבירו תשלום חודשי לקופת נציגות העובדים, באופן ישיר או באמצעות הנהלת החשבונות של החברה, עד ליום רישום העמותה בפנקס העמותות, הינם חברים בעמותה מיום רישומה.
- ג. כל מי שיצטרף כעובד בחברה וישלם את התשלום החודשי שלו באורח סדיר ישירות או באמצעות הנהלת החשבונות של



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

החברה יהיה מיידית חבר העמותה מיום התשלום הראשון וכל עוד לא יורה על הפסקת התשלום.  
ד. אחר החפץ להיות חבר בעמותה יגיש בקשה להצטרפותו בלשון זו: "אני (שם, מען ומספר תיבת דואר) מבקש להיות חבר בעמותה 'הארגון הארצי של עובדי החברה למתנ"סים'. מטרת העמותה ותקנונה ידועים לי. אם אתקבל כחבר בה, אני מתחייב לקיים את הוראות התקנות ואת החלטות האסיפה הכללית של העמותה"  
ה. ההחלטה בדבר קבלת המבקש כחבר העמותה או אי קבלתו נתונה בידי הוועד. סירב הוועד לקבל את המבקש, רשאי הוא לערור על הסירוב לפני האסיפה הכללית הקרובה.  
"...

43. בהמשך, ביום 20.2.1992, במסגרת הליכי רישום הארגון כעמותה, פנה עו"ד אברהם שלום, ממשרד רשם העמותות, למר בני חממי - יו"ר הארגון דאז (להלן – **מר חממי**) במכתב שכותרתו "בקשה לרישום עמותה בשם: הארגון הארצי של עובדי החברה למתנ"סים מרכזים קהילתיים בישראל בע"מ" (להלן – **מכתב משרד הרשם**). לשם הבנת טענות הלאומית נביא את תוכן פנייתו במלואה להלן:

"כדי שאפשר יהיה לטפל בבקשה שבנדון נבקשכם לתקן התקנון לאור הוראות חוק העמותות, תש"ס-1980 (להלן - החוק), כדלקמן:  
1.א. לצורך רישום השם המבוקש על ידכם יהיה עליכם להוכיח את הנטען בו שאם לא כן לא ניתן יהיה לרשום העמותה בשם זה מחשש להטעיית הציבור (ראו לעניין זה הוראות סעי' 4(א) לחוק).  
ב. השם האנגלי חייב להיות תרגום מילולי של השם העברי.  
2. סעי' 1.ב.ג. בסמך א' לתקנון [שעניינו "חברות" - א.א.] יותאמו להוראות סעי' 1 לחוק (אין לכפות חברות על אדם; תשלום לקופה אינו מהווה בהכרח הסכמה להיות חבר העמותה).  
3. התיקונים ייעשו בחתימת כל המייסדים."

44. ביום 20.9.1992 השיב מר חממי למכתב משרד הרשם (להלן – **תשובת מר חממי**) כך:

"בהתאם לשיחתנו מיום 17.9.92 ולמכתבך בנדון, להלן התיקונים כפי שביקשת.  
1. שם העמותה: ארגון ארצי של עובדי החברה למתנ"סים מרכזים קהילתיים בישראל.  
2. שם העמותה באנגלית:  
"NATIONAL ORGANIZATION OF THE ISRAEL ASSOCIATION OF COMMUNITY CENTERS WORKERS".  
3. סעיפים 1.ב.ג. בסמך א' לתקנון (**קבלת חברים**) מבוטלים.  
אני מודה לך על עזרתך ומקווה כי בכך יושלם בשעה טובה רישום העמותה." (הדגשה הוספה - א.א.)

לתשובת מר חממי צורף התקנון המקורי, שכלל את התיקונים הבאים:



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

שם העמותה בעברית ובאנגלית נמחק באופן ידני ונרשם בכתב יד "הוחלף". לצידם של סעיפים ב' וג' נרשם בכתב יד "נמחק", אך תחת לעשות כן בסימן א' שעניינו חברות (כפי שנכתב במפורש במכתב משרד הרשם ובתשובת מר חממי) נעשה הדבר, על פני הדברים כשגגה טכנית, בסימן מטרות העמותה. בצד הדף נוספו חתימות מייסדי העמותה (התקנון המקורי שתוקן כאמור ונרשם כתקנון העמותה יכונה להלן – **התקנון הרשום**).

45. ביום 21.6.1993 הושלם רישום העמותה. לשלמות התמונה יצוין כי הארגון צירף לבקשת הצד "מהדורה מעודכנת" של החוקה מחדש נובמבר 1994, אליה צורף כנספח ד' תקנון העמותה (להלן – **תקנון נספח ד'**). תקנון נספח ד' הוא למעשה התקנון המקורי ללא הטמעת איזה מהשינויים שצוינו במכתבו של מר חממי. מכאן שהתקנון נספח ד' כולל הן את סעיפים ב' ו-ג' למטרות העמותה אשר נמחקו מהתקנון הרשום והן את סעיפים 1ב' ו-ג' בסימן א' שעניינו החברות.

46. הארגון מאוגד כעמותה החל מיום 21.6.1993 ועד היום. זאת, למעט התקופה שבין יום 3.8.2023 ליום 17.2.2025, עת נמחקה העמותה והוחייתה מחדש. הארגון הסביר כי מחיקת העמותה נעשתה בטעות על רקע חילופי גברי בארגון בשנת 2022. אז הוחלפו גם מזכירת העמותה וגזברה, אשר "נדרש להם פרק זמן ממושך לצורך היכרות עם החלק הטכני של תפקידם, מה שגרם למחדל מחיקת העמותה" וכיעם היוודע דבר הטעות פעל להחייאתה. ואכן העמותה שבה ונרשמה ברשם העמותות ביום 17.2.2025. עוד יצוין כי הוצג בפנינו דו"ח ועדת ביקורת של הארגון מיום 25.11.1997, בו פנו חברי ועדת הביקורת אל מר חממי וציינו בין היתר כי "הביקורת מצאה שהתקבלה בנציגות החלטה להצטרף להסתדרות הכללית והחלטה זו טרם מומשה" (להלן – **דו"ח הביקורת**).

### (ב2) טענות הצדדים

47. **הלאומית** טוענת כי לארגון אין תקנון בעל מטרות קיבוציות, וזאת מכל אחד מהטעמים הבאים:

**הראשון**, עם מחיקת העמותה ביום 3.8.2023 והחייאתה מחדש ביום 17.2.2025, אימצה העמותה את התקנון המצוי ברשם העמותות (להלן – **התקנון המצוי**), בו לא מוגדרת מטרה קיבוצית. בטענה זו נסמכת הלאומית על המצוין באתר רשם העמותות לפיו העמותה אימצה את התקנון המצוי.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 32773-10-25

השני, גם בתקנון הארגון שקדם למחיקתה אין כדי לסייע לארגון בשל הטעמים הבאים: האחד, התקנון הרלוונטי הוא התקנון המקורי ממנו נמחקו שני הסעיפים המרכזיים המתאייחסים לייצוג עובדים (ס"ק ב' ו- ג' לסימן המטרות בתקנון המקורי); השני, המטרה של ייצוג ענייני העובדים אל מול ההסתדרות (ס"ק ד' לסימן המטרות בתקנון המקורי), מלמדת שהארגון אינו ארגון עובדים, אלא ועד עובדים (של מנהלים). חיזוק לכך מוצאת הלאומית בדו"ח הביקורת; השלישי, מטרות הארגון אינן כוללות חתימה על הסכמים קיבוציים, ולכן הארגון אינו כשיר להיות ארגון עובדים זאת בדומה לנפסק בעניין **לשכת המסחר חיפה**<sup>16</sup>.

48. **הארגון** טוען כי תקנונו לאורך כל השנים, אף לאחר מחיקת העמותה והחייאתה מחדש, הוא תקנון נספח ד'; כי מחיקת שני סעיפים ממטרות הארגון שבתקנון הרשום נעשתה בטעות וזאת תחת מחיקת שני סעיפים בסימן החברות. טעות זו ברורה על פני הדברים מההתכתבות בין מר חממי למשרד רשם העמותות, המפורטת לעיל. כך או כך תקנון נספח ד' הוא מהדורה מעודכנת של החוקה משנת 1994 והוא כולל סעיפים אלו; מחיקת העמותה מרשם העמותות נעשתה על רקע חילופי גברי ומכל מקום גם במשך תקופת מחיקתה המשיך הארגון לפעול במישור הקיבוצי, לרבות באמצעות ניהול משא ומתן, חתימה על הסכמים קיבוציים ועריכת בחירות לנציגות הארגון; אין בדו"ח הביקורת כדי ללמד על היות הארגון ועד עובדים הפועל בחסות ההסתדרות, שכן בדו"ח הביקורת עצמו נרשם שכוונה זו לא מומשה.

### ג2) דיון והכרעה

49. דרישת התקנון לא עומדת בפני עצמה, אלא נועדה **"להבטיח פעולה תקינה ויציבה של הארגון לאורך זמן, על מנת שהארגון יפעל בנאמנות למילוי תפקידו ובמסגרת תפקידו"**<sup>17</sup>. כלומר, בחינת עמידתו של הארגון בתנאי זה אינה בחינה טכנית גרידא המתמחה בקיומו של תקנון, אלא בשאלות נוספות השלובות במבחנים נוספים, ובין היתר, האם מעוגנות בתקנון מטרות קיבוציות? האם מעוגנים בו מנגנונים דמוקרטיים? וכיוצא באלו שאלות. בשלב זה, ומשאין מחלוקת בנוגע לעמידת הארגון בדרישה הטכנית של הימצאות תקנון, נתמקד בבחינת השאלה האם

16 ע"ע (ארצי) אר.אס.אל אלקטרוניקה – ארז ריהוט תעשייה בע"מ (27.4.2020) (להלן – עניין לשכת המסחר חיפה).

17 סב"א (ארצי) 31434-04-15 ארגון עובדי פרויקט "פותרים עתיד" בסוכנות היהודית – הסתדרות המעו"ף-הסתדרות העובדים הכללית החדשה (19.4.2016) (להלן – פותרים עתיד), פסקה 32.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

מעוגנות בתקנון מטרות קיבוציות? בהמשך, לצד המבחנים האחרים, נתייחס לטענות הצדדים, הנוגעות ליתר המבחנים.

(ג2(1)) מהו התקנון הרלוונטי?

50. אין מחלוקת כי בתקופה שבין 3.8.2023 לבין 17.2.2025 נמחק הארגון מרשם העמותות. הארגון הטעים כי מקור המחיקה בטעות שארעה על רקע חילופי גברי בארגון ושעם היוודע דבר הטעות פעל לתיקונה. הלאומית טוענת כי עם החייאת העמותה ברשם העמותות, אימץ הארגון באופן אוטומטי את התקנון המצוי, בולא מוגדרת מטרה קיבוצית. אין בידנו לקבל טענה זו.

51. תחילה נבהיר את המובן מאליו – אופן ההתאגדות או הרישום של הארגון אינם משליכים כשלעצמה על מעמדו כארגון עובדים. בעניין **הבכירים בפז**<sup>18</sup> נפסק כי כשם ש"רישום" או התאגדות, כשלעצמם, לא יהפכו את התאגיד לארגון עובדים, אם אין באותו תאגיד מסימני ההיכר המהותיים לארגון עובדים, כן לא ימנעו העדר הרישום או ההתאגדות מעמד של ארגון עובדים, אם אכן מצויים במי שמדובר בו סימני ההיכר המהותיים הדרושים לכך, ואין בו סימנים פוסלים".

לפיכך אין באי הרישום של הארגון כעמותה עובר להקמתה ובתקופה שבין 3.8.2023 לבין 17.2.2025, כדי להשליך על עמידת הארגון במבחן זה. יתרה מכך, עיון בכלל החומר שבתיק מעלה כי גם בתקופות האמורות פעל הארגון במישור הקיבוצי לייצוג עובדי החברה ובכלל זאת חתם על מסמכים קיבוצים (ראו למשל חוקת העבודה שנחתמה עוד בטרם הקמת העמותה, וכן "הסכם קיבוצי מיוחד" מיום 2.7.2024 שעניינו החלת הוראות הסכם המסגרת שבין מדינת ישראל ומעסיקים נוספים לבין ההסתדרות הכללית בעניין תוספות שכר לעובדי החברה (הזכאים)).

52. כאמור, אין בידנו לקבל את טענת הלאומית לפיה תקנון הארגון הוא התקנון המצוי. החייאת עמותה לאחר מחיקתה קובעת את היותה גוף חי, בעל כוחות לפעול וכשירות לזכויות ולחובות במובן המשפטי<sup>19</sup>. החייאת העמותה משמעותה החזרתה למצבה המשפטי הקודם, ערב המחיקה, ו"נועדה לכך שאותה עמותה תשוב לפעול... לשם המטרות שלמען היא יוסדה"<sup>20</sup>, אלא אם כן בית המשפט

<sup>18</sup> עניין הבכירים בפז, פסקה 9.

<sup>19</sup> דוד א' פרנקל, צבי פרנקל, דיני עמותות בישראל (2025), 384.

<sup>20</sup> תא (ת"א) 16100-05-17 רביב אבהון הכהן נ' אור התורה עמותה להפצת לימודי התורה, בנין בית כנסת ותלמוד תורה והחזקתם, עמותה רשומה (26.10.2021).



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

המחוזי, אליו הוגשה בקשת ההחייאה, הורה אחרת בצו ההחייאה. לא נטען וממילא לא הוכח כי בית המשפט המחוזי אשר הורה על החייאת החברה, הורה על שינוי תקנון הארגון או כי הארגון הגיש לרשם בקשה לאימוץ התקנון המצוי תחת תקנונו וזה נרשם.

53. זאת ועוד, לפי סעיף 11(א) לחוק העמותות, תש"ס-1980 (להלן – **חוק העמותות**), שינוי בתקנון או שינוי במטרות העמותה, טעונים החלטה של האסיפה הכללית ורישום על ידי רשם. כפי שציננה הלאומית, החלטה מסוג זה מקבלת תוקף רק עם רישומה אצל רשם העמותות, מכאן שככל שהארגון היה מעוניין בשינוי מטרותיו שבתקנונו ערב המחיקה או באימוץ התקנון המצוי, היה עליו להגיש בקשה לרישום התקנון המצוי אצל הרשם.

54. בין אם המצוין באתר רשם העמותות לפיו התקנון המצוי הוא תקנונו של הארגון, נעשה בשל טעות (של הרשם או מי מטעמו או של הארגון), ומשלפי הוראות חוק העמותות, בהעדר אישור האסיפה הכללית ורישום כדן, נעדר שינוי תקנון העמותה כל תוקף, אין בכוחו של הציון השגוי, כדי להפוך את התקנון המצוי לתקנונו של הארגון.

מעבר לדרוש נוסף שגם אם התקנון המצוי הפך לתקנונו של הארגון, עדיין עומדת על כנה מטרות העיקרית של הארגון כמצוין בתעודת הרישום של הארגון כעמותה והיא "להוות נציגות ישירה של העובדים בחברה...". מטרה עיקרית זו בתוספת העובדה כי במשך שנים רבות ממש הארגון מטרה זו באמצעות פעילות קיבוצית, מביאים למסקנה כי אין בפגם הכרוך בתקנון כדי לשלול את ההכרה בארגון כארגון עובדים. לא בכדי, בעת הכרזת היציגות הראשונה הלאומית ועובדי החברה שפעלו מטעם הלאומית ראו נגד עיניהם "ארגון עובדים".

55. מההתכתבות שבין משרד רשם העמותות למר חממי, שקדמה לרישום העמותה, עולה העדר התאמה בין האמור בה לבין נוסח התקנון הרשום. בעוד מכתבו של מר חממי כוון מפורשות למחיקת סעיפים ב' ו-ג' מסימן החברות, נמחקו סעיפים ב' ו-ג' מסימן מטרות העמותה. מכאן מתבקשת המסקנה כי מחיקת סעיפים ב' ו-ג' ממטרות העמותה נעשתה בטעות.

56. גם בהנתן כי התקנון הרשום הוא תקנון הארגון, ולכן תקנון הארגון אינו כולל את סעיפים ב' ו-ג' בסעיף המטרות, אין הדבר מצדיק את המסקנה כי הארגון אינו ארגון עובדים. ונסביר: על מנת שהארגון יחשב לארגון עובדים נדרש כי יהיו לו מטרות קיבוציות. קרי, יש לבחון האם "**מטרות העיקרית היא קביעת תנאי**



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

- העבודה בדרך של משא ומתן קיבוצי<sup>21</sup>. על מנת לבחון את עמידת הארגון בתנאי זה, עלינו, כמצוות בית המשפט העליון בבג"ץ עמית, "להתחיל מן ההתחלה: מתי נוצר, מי יצר אותו, מדוע וכיצד. שכן לכל ארגון, כמו לכל איש, יש לא רק שם אלא מי שילד אותו, וגידל אותו והטביע עליו חותם...". בענייננו ניתן ללמוד על נסיבות הקמת הארגון ותכלית הקמתו מהחוקה ומהתקנון המצורף לה.
57. כאמור, מתעודת הרישום עולה כי מטרתו העיקרית של הארגון היא "להוות נציגות ישירה של העובדים בחברה...". בנוסף, עיון בחוקה שהיא פרי הסכמה בין הארגון לבין החברה, מעלה שהארגון מימש את מטרתו בדרך של הסדרה קיבוצית של תנאי ויחסי העבודה בחברה, וכי החברה ראתה בו בן שיח רלוונטי לצורך הגשמת מטרותיו הקיבוציות. זאת ועוד, המציאות מאז מלמדת כי הארגון והחברה הסדירו יחסי עבודה קיבוציים פעילים ומשמעותיים, כך שהלכה למעשה הארגון מגשים בתפקודו את ההבנה כי ייצוג העובדים על ידו נעשה בדרך קיבוצית, ופעל הלכה למעשה להסדרת היחסים הקיבוציים שבין העובדים לחברה.
58. אין בהפניית הלאומית לנפסק בעניין לשכת המסחר חיפה כדי לגרוע ממסקנתנו. באותו עניין דן בית דין זה בפרשנות התיבה "טיפול ביחסי עבודה" שבתקנה 3(11) לתקנות הסכמים קיבוציים (תשלום דמי טיפול ארגוני-מקצועי לארגון מעבידים), תשל"ז-1977, המעניקה פטור מתשלום דמי טיפול ארגוני מקצועי למעסיק החבר בארגון מעסיקים שאינו חבר הארגון שהוא צד להסכם הקיבוצי שהורחב בצו. נפסק כי התיבה "טיפול ביחסי עבודה" מכוונת לטיפול ביחסי עבודה קיבוציים, קרי חתימה על הסכמים קיבוציים. על יסוד פרשנות זו נקבע שלשכת המסחר אינה ארגון מעסיקים. אלא שיש שונות מובהקת בין המקרים. מסקנת בית הדין לפיה לשכת המסחר אינה ארגון מעסיקים אינה נשענת רק על העדר מטרות קיבוציות בתקנון כטענת הלאומית, אלא על כך ש"הלשכה לא הראתה הישגים בתחום הסדרת יחסי העבודה הקיבוציים עבור חבריה". משהגענו למסקנה שהארגון פעל בתחום יחסי העבודה הקיבוציים בעבור חבריו, ברי כי אין להקיש מהנפסק שם לענייננו.
59. לאור כל האמור, המסקנה המתבקשת היא כי הארגון, הכולל מטרות קיבוציות מובהקות הן להלכה והן למעשה, אשר פעל בפועל במשך שנים ארוכות למימושן, עומד במבחן זה.

<sup>21</sup> בג"ץ עמית, בעמ' 95 ד.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

(ג2)(2) הארגון אינו ועד עובדים הפועל בחסות ארגון עובדים אחר

60. הלאומית טוענת שהארגון הוא ועד עובדים. בטענתה זו נסמכת הלאומית על שלושה טעמים, האחד, מטרה ד' למטרות הארגון בתקנון היא "לייצג את העובדים העובדים וענייניהם כלפי ההסתדרות הכללית על שלוחותיה השונות, האגף לאיגוד מקצועי, מועצות הפועלים והאחרים"; השני, דו"ח הביקורת בו צוין כי ההחלטה להצטרף להסתדרות הכללית טרם מומשה; השלישי, בתלושי השכר של חברי הארגון מצוין כי נוכח "דמי ועד עובדים".

61. אין באילו מן הטעמים האמורים כדי להנביע את המסקנה כי הארגון הוא ועד עובדים.

אשר לטעם האחד - לא נטען, וממילא לא הוכח, כי הארגון פעל הלכה למעשה כוועד בחסות ההסתדרות הכללית. כל שנטען נסמך על מטרה ד', מבלי שמתוך מטרה ד' עולה בהכרח כי משמעותה היא היות הארגון ועד עובדים בחסות ההסתדרות הכללית (עניין שממילא כרוך בחוקת ההסתדרות עצמה ולא בתקנון הארגון). גם אם יונח לטובת הלאומית לאור דו"ח הביקורת כי מטרה ד' צריכה להתפרש כטענתה וכהצהרת כוונות של מייסדי הארגון, הרי שפעילותו של הארגון לאורך השנים, בתחום הקיבוצי, באופן עצמאי, מצביעה על כך שכוונה זו לא מומשה וכי אין מדובר ב"וועד עובדים", לא כל שכן כזה הפועל בחסות ההסתדרות הכללית. אשר לטעם השני - דו"ח הביקורת בו מתריעים חברי ועדת הביקורת כי ההחלטה על הצטרפות להסתדרות הכללית "טרם מומשה" מדבר בעד עצמו. בנוסף, לא הוצגה בפנינו ולו ראשית של ראיה לכך שהארגון פעל למימוש האמור בפרוטוקול. דו"ח הביקורת הוא משנת 1997. גם אם נראה בו משום הצהרת כוונות, הרי שממועד כתיבתו ועד היום חלפו כמעט שלושה עשורים. ברי כי אם הארגון אכן היה מעוניין להצטרף להסתדרות הכללית או לפעול באמצעותה, היו מוצגות בפנינו ראיות לכך. משלא עלה בידי הלאומית להציג ראיות לכך ובשים לב לחלוף הזמן ולראיות שהציג הארגון לתמיכה בפעילותו כארגון עובדים, אין לדו"ח הביקורת כל משמעות לעניין מהות מטרות הארגון.

אשר לטעם השלישי - איננו סבורים שהשימוש במילים "ועד עובדים" בתלושי השכר בכל הנוגע לניכוי דמי החבר, מכתוב את מהותו של הארגון כ"וועד עובדים". ממילא הלאומית לא סיפקה ולו ראשית ראיה לטענה כי הארגון פעל כארגון של ההסתדרות. בהעדר ראיה ישירה להיות הארגון "ועד עובדים" אין לנו אלא לקבוע



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

מסקנתו בהקשר זה בהסתמך על הראיות הנסיבותיות שבפנינו, ובכלל זאת אשרור החברות בדיעבד על ידי חבריו. לאמור נוסף כי הסקת מסקנה על מעמד הארגון על בסיס השימוש הטקסטואלי במילה "ועד" מנוגדת למושכלות יסוד במשפט העבודה, לפיהן מעמד נקבע בשים לב לכלל נסיבות העניין ולא לפי הגדרות מילוליות. זאת ועוד, בהנתן כי עסקינן בארגון עובדים מפעלי, מוקשה להסיק מסקנות משפטיות מהשימוש במונח "ועד עובדים", שהוא מונח שגור יותר בהקשר של נציגות עובדים במקום עבודה. כך או כך, נזכיר כי בהכרזת היציגות המוקדמת כונה הארגון "ארגון עובדים". ללמדך כיצד נתפס הארגון בעיני הלאומית (והעובדים שפעלו מטעמה) באותו מקום. בענייננו, משהארגון פעל הלכה למעשה כארגון עובדים עצמאי, ולא כאורגן של ארגון אחר, אין לנו אלא לדחות גם את טענה זו.

### (3) חברות אישית ורצונית

#### (א) התשתית העובדתית הצריכה לעניין

62. בפתח פרק זה נזכיר כי בסעיף 6 לחוקה נקבע מפורשות כי היא אינה חלה על עובדים ארעיים (עובדים המועסקים או שיועסקו בחברה לפי חוזה אישי זמני).
63. התקנון הרשום קובע את אופן קבלת החברים לשורות הארגון, כך (יוזכר כי התבקשה מחיקתם של ס"ק ב' ו- ג' אך בפועל הם לא נמחקו):

#### **1" קבלת חברים**

**א. ...**

- ב. עובדי העמותה אשר העבירו תשלום חודשי לקופת נציגות העובדים, באופן ישיר או באמצעות הנהלת החשבונות של החברה, עד ליום רישום העמותה בפנקס העמותות, הינם חברים בעמותה מיום רישומה.
- ג. כל מי שיצטרף כעובד בחברה וישלם את התשלום החודשי של באורח סדיר ישירות או באמצעות הנהלת החשבונות של החברה יהיה מיידיית חבר העמותה מיום התשלום הראשון וכל עוד לא יורה על הפסקת התשלום.
- ד. **אחר החפץ להיות חבר בעמותה יגיש בקשה להצטרפותו בלשון זו: "אני (שם, מען ומספר תיבת דואר) מבקש להיות חבר בעמותה 'הארגון הארצי של עובדי החברה למתנ"סים'. מטרות העמותה ותקנונה ידועים לי. אם אתקבל כחבר בה, אני מתחייב לקיים את הוראות התקנות ואת החלטות האסיפה הכללית של העמותה"**
- ה. **ההחלטה בדבר קבלת המבקש כחבר העמותה או אי קבלתו נתונה בידי הוועד. סירב הוועד לקבל את המבקש, רשאי הוא לערוך על הסירוב לפני האסיפה הכללית הקרובה."**

64. כזכור, ביום 28.9.2025, על רקע הכרזת היציגות החדשה, ביקש הארגון מחבריו להצהיר על חברותם בארגון. לפי הנטען, ולא נסתר, ערב הגשת בקשת הצד 276



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

חברים אישרו את חברותם ובהמשך התווספו אליהם עוד 12 חברים נוספים כך שבסופו של יום 288 חברים אישרו את חברותם בארגון.  
65. נכון להיום, כאשר נקלט עובד חדש, הוא מוזמן על ידי הארגון לחתום על טופס הצטרפות מקוון לארגון. להזמנת הארגון מצורפת ההודעה הבאה:

**"שלום,**

אנו הארגון הארצי של עובדי החברה למתנ"סים, ארגון עובדים שהוקם לפני 43 שנים ופועל בהצלחה מאז ועד היום. אנחנו מציעים לך לחבור אלינו ולהצטרף כחבר בעל זכויות מלאות לארגון העובדים היציג בחברה. נציגות הארגון מקיימת מעת לעת משאים ומתנים עם ההנהלה לשיפור זכויות עובדי החברה וחותמת עמה על הסכמים קיבוציים, בהם נקבעים תנאי עבודתך ושכרך. מצ"ב טופס הצטרפות לארגון. בהתאם להחלטה שהתקבלה בנציגות הארגון, ובהתאם לחוות דעת הייעוץ המשפטי של הארגון, עובדים בחוזה אישי החותמים על טופס הצטרפות – לא ישלמו דמי חבר לארגון עד לאחר הכללתם תחת החוקה במסגרת הסכם קיבוצי חדש.  
מצ"ב צילום תקנון הארגון כפי שהוא קבוע בנספח ד' לחוקת העבודה של הארגון. לכל שאלה ו/או הבהרה, ניתן לפנות לנציג שלך במטה. אפשר בוטסאפ או בטלפון והכל יוסבר. לנוחיותך מצ"ב רשימת הנציגים בארגון ובה תוכלו למצוא את פרטי ההתקשרות עם כל אחד. תודה רבה ושוב הרבה הצלחה בתפקידך החדש."

(ב3) טענות הצדדים

66. **הלאומית** טוענת כי ההצטרפות לארגון אינה וולנטרית, שכן תקנון הארגון לא מפורסם והעובדים החברים בו לא נתנו את הסכמתם לניכוי דמי חבר כי אם לתשלום דמי ועד לכל היותר; כי ההרשמה לארגון אשר נעשתה מלכתחילה בעת הצטרפות החבר לחברה על ידי מנהלת משאבי אנוש, ובדיעבד בטופס מקוון אינה עונה על דרישות אשר נקבעו בפסיקה; וכי אין בתשלום דמי החבר כדי לסייע לארגון בהוכחת אותנטיות וולונטריות ההצטרפות, באשר אופן ההצטרפות אינו מוסדר בתקנון, לאור מחיקת סעיפי החברות ממנו.

67. **הארגון** מצידו טען כי לאורך השנים לא הובעה מחאה כלשהי או התנגדות לארגון, לא היו פניות של עובדים שהתרעמו על ניכוי דמי החבר משכרם, ויתרה מכך 288 עובדים אישרו את חברותם בטופס המקוון. צירוף חברים חדשים לשורות הארגון ייעשה בטופס זה בעתיד, בהתאמות הנדרשות. ליקויים טכניים בטופס ההצטרפות אם קיימים מתוקנים תוך כדי תנועה, ובהתחשב במאפייני הארגון ובהיותו ארגון קטן.

68. החברה מצידה צירפה את תצהירו של מר משה כהנא, סמנכ"ל הכספים בחברה, אשר הצהיר כי **"החברה אינה מחתימה עובדים, בעת קליטתם לעבודה אצלה, על**



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

טופס הסכמה בדבר הצטרפות לנציגות עובדים כלשהיא. ממילא אין בידי החברה מסמכים כאלה<sup>22</sup>.

### ג3) דיון והכרעה

69. לפי סעיף קבלת החברים שבתקנון הרשום (סימן א'), שהוא החוזה המסדיר את מערכת היחסים שבין הארגון לחבריו<sup>23</sup>, ההצטרפות לשורות הארגון כמו גם הפרישה הימנו, נתונה בידי העובד ומותנת בתשלום דמי חבר<sup>24</sup>. אף כי נוסח מעודכן של התקנון כולל את סעיפים ב' ו-ג' מסימן א' שבתקנון, גם אם נניח כי סעיפים אלו נמחקו ממנו, הרי שסעיף ד' לסימן א' מאפשר לכל עובד "אחר" בחברה החפץ בכך להגיש בקשה להצטרף כחבר עמותה. בהינתן שהלאומית לא צירפה ולו ראשית ראיה לטענתה לפיה ההצטרפות לשורות הארגון בפועל ועל אף המצוין בתקנון לא הייתה וולנטרית, אין לנו אלא לדחותה.

70. אף שלא הוצגה בפנינו על ידי הארגון גרסה מבוררת לגבי אופן הצטרפות חברים לשורות הארגון לראשונה, אלא אך על אופן הצטרפותם "נכון להיום", ניתן ללמוד על הצטרפותם החופשית והרצונית של חברי הארגון לשורותיו, אשר נעשתה ללא מעורבות מי מטעם החברה, בבחינת "האחרית מעידה על הראשית" מתצהירו של מר כהנא, אשר לא נסתר וכן מתשלום דמי החבר אשר כונה בתלוש בשכר "דמי ועד" (ועל כך בפרק הקודם) על ידי חברי הארגון לאורך השנים. כבר נפסק ש"מי שמשלם דמי חבר במשך תקופה משמעותית, חזקה (הניתנת לסתירה) כי הוא מודע לתשלום וכי זה משקף את הסכמתו. שאם לא כך היה, חזקה כי היה פועל להפסקת תשלום דמי החבר ואף להשבת מה שנגבה ממנו ביתר. כך או כך, כל מקרה צריך להיבחן בנסיבותיו לאור מכלול הראיות"<sup>25</sup>.

71. בענייננו, תשלום דמי החבר על ידי חברי הארגון, מדי חודש בחודשו, משך שנים ארוכות מקימה חזקה, הניתנת לסתירה, כי היא משקפת את רצונם החופשי של חבריו להשתייך לארגון. אם יטען הטוען כי דבר התשלום נעלם מעיני המשלמים או כי סברו בטעות שהם משלמים דמי ועד או לצורך אחר, הרי שבפני החברים היו שלוש "תחנות יציאה". האחת, פניית הלאומית לעובדי החברה ביולי 2025; השנייה, הכרזת היציגות הקודמת; והשלישית, פניית הארגון מיום 28.9.2025.

<sup>22</sup> סעיף 3.3 לתצהיר גילוי המסמכים מטעם החברה שהוגש ביום 18.11.25.

<sup>23</sup> עניין מאוחדת.

<sup>24</sup> השוו: עניין הבכירים בפז.

<sup>25</sup> עניין מאוחדת, פסקה 63.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

לחבריו לאשרר את חברותם בטופס הצהרה על חברות בארגון. גם בהינתן תחנות "יציאה" אלו, לא עלה בידי הלאומית לסתור את החזקה הנ"ל. שכן, אף אחד מהחברים בארגון לא ביקש לבטל את חברותו, או לברר את דבר תשלום דמי החבר, אלא, כפי שנטען ולא נסתר, 288 חברים אשררו את חברותם בטופס אשרור החברות בארגון.

72. אכן טופס אשרור החברות אינו טופס הצטרפות קלאסי לארגון עובדים, ולכאורה אינו עומד בדרישות שנקבעו בפסיקה להצטרפות מקוונת. לא בכדי צוין בפניית הארגון לחבריו כי "כולנו חברים בארגון העובדים מיום קליטתנו כעובדים בחברה למתנ"סים ומילוי הטופס הוא פורמלי בלבד" ובהמשך הובהר כי ככל שיעשה בו שימוש בעתיד לקליטת חברים חדשים, יעודכן הטופס בהתאם לדרישות הפסיקה. אלא שאין בעניין זה להעלות או להוריד ממסקנתנו.

ראשית, שאלת הצטרפות לארגון עובדים, היא שאלה ראייתית<sup>26</sup>. אכן כבר נפסק כי דרך המלך להוכחת הצטרפות רצונית היא באמצעות הצגת טפסי הצטרפות<sup>27</sup>. אולם אין מדובר בראיה בלעדית. על וולונטריות ההצטרפות או העדרה, ניתן ללמוד למשל מעדות חבר שבחר להצטרף לשורות הארגון או שביקש להיגרע משורותיו, או מתשלום רציף של דמי חבר, הכל בהתאם לנסיבות המקרה ומכלול הראיות, ובשים לב לציר הזמן.

שנית, גם אם נפלו אי אלו פגמים בטופס אשרור החברות, בשים לב לקיומה של ראיה אחרת להוכחת וולונטריות ההצטרפות ונוכח מסקנתנו לפיה מדובר בארגון מפעלי קטן אשר פעל הלכה למעשה במשך שנים ארוכות כארגון עובדים, הרי שאין בפגמים אלו כדי להוביל לבטלות מעמד הארגון כארגון עובדים, אלא להצדיק את תיקונם בעתיד לבוא, כפי שציין הארגון עצמו.

### (4) עצמאות הארגון

#### (א) התשתית העובדתית הצריכה לעניין

73. יו"ר הארגון הראשון היה מר חממי, שהיה מנהל מתנ"ס במקצועו ובהמשך גם מנהל מחוז. לימים (במועד שלא הוברר), מונה מר חממי למנהל כוח אדם בחברה.

26 עניין מאוחדת, פסקה 57.

27 עסי"ק (ארצי) 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה פד"ע לה 145 (2000).



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

74. בשנת 2022 נערכו בחירות בארגון ומר גילי פורת, מונה כיו"ר הארגון ומכהן בתפקיד זה עד היום.

### (4ב) טענות הצדדים

75. **הלאומית** טוענת כי הארגון אינו עומד בדרישת העצמאות וכי מדובר לכל היותר בוועד מנהלים שהוקם על ידי מנהלים ופועל למענם בלבד. הלאומית סומכת את טענתה, בין היתר, על הטעמים הבאים: האחד, הארגון הוקם על ידי מר בני חממי, שהיה מנהל מתנ"ס, ובהמשך מנהל מחוז ומנהל כוח אדם של החברה. גם היום יו"ר הארגון הוא מנהל מתנ"ס; השני, לנציגות אין מקום מושב משלה, אלא זו מקיימת את פעילותה בחצרי החברה; השלישי, הנציגות משתמשת בנייר מכתבים הנושא את לוגו החברה; הרביעי, עובדי תקן הוחתמו על ידי מנהלת משאבי אנוש בעת הצטרפותם לחברה על טופס הרשמה לארגון, דבר המלמד על הקשר הסימביוטי בין הנהלת החברה לארגון מטעמה.

76. **הארגון** מצידו טוען כי אין בכך שהוא מאגד מנהלי מתנ"סים כדי להצביע על היותו ארגון מנהלים. מנהלי המתנסים הם עובדים מן המניין בחברה ואינם מחזיקים בתפקידי ניהול בה. אישור למעמד הארגון כעצמאי ניתן למצוא בהודעת הלאומית לעובדי החברה לפיה "כיום קיים ארגון עובדים עצמאי שלא מספק את התוצרים".

### (4ג) דיון והכרעה

77. עצמאות הארגון היא תנאי שאין בלתו. שכן בהעדר עצמאות הארגון לא יוכל לייצג באופן נאמן את אינטרס העובדים שהופקד בידי. **בבג"ץ עמית הובהר כי מבחן זה "לא כולל רק את החופש להתאגד אלא גם חופש לפעול במסגרת ההתאגדות. כל עובד בפני עצמו, וארגון העובדים כגוף צריכים להיות חופשיים לפעול כדי לקדם את האינטרסים שלהם, ללא התערבות פסולה של גורם חיצוני".**

78. לשם הבטחת חופש הפעולה של ארגון העובדים לקידום מטרותיו ומניעת השפעה אפשרית של המעסיק, קבע בית דין זה כי המעסיק אינו רשאי להתערב בהקמה של ארגון עובדים או בפעילותו<sup>28</sup>.

יחד עם זאת, הפסיקה נמנעה מלקבוע כלל גורף ביחס לסוגי התפקידים שמעורבותם בהתארגנות תהווה התערבות אסורה, וציינה כי בית הדין יידרש לכל

<sup>28</sup> בג"ץ עמית. עניין נותב.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

מקרה ומקרה בהתחשב "בהקשר התעשייתי ובמקובל באותו מקום עבודה ובאותו ענף"<sup>29</sup>.

79. לאחר ששקלנו את טענות הלאומית התרשמנו כי אין בכך שהארגון מאגד את מנהלי המתנ"סים ושהעומד בראשו או מי שהיה מקימו הוא מנהל מתנ"ס כדי להצביע על היותו ארגון לא עצמאי. גם אין בעצם הגדרת תפקידם כ"מנהלים" ובשאר הפגמים לכאורה עליהם מצביעה הלאומית כדי להנביע את המסקנה כי מדובר בארגון מנהלים אשר הוקם על ידי מנהלים ועבורם.

80. בשקילת הטענות נתנו דעתנו גם להקשר התעשייתי ולעובדה שמדובר בארגון מפעלי קטן בעל משאבים מוגבלים. מדובר בחברה שעיקר פעילותה הוא באספקת שירותים קהילתיים באמצעות מתנ"סים המנוהלים על ידי מנהלי מתנ"סים. מנהלי המתנ"סים על אף ההגדרה המילולית של תפקידם, הם עובדים העוסקים בלב פעילות החברה, ודאי לא מנהלים בכירים המצויים בראש ההיררכיה הניהולית של החברה.

81. אין מדובר בארגון של מנהלים אשר הוקם על ידי מנהלים ועבורם. גם אין בפגמים הטכניים לכאורה עליהם מצביעה הלאומית כדי לגבור על מהות הארגון המשתקפת מתפקודו הקיבוצי ארוך השנים. בשונה מעניין **נוקיה**, בענייננו מעמד הארגון כארגון עובדים נובע מפעילותו הקיבוצית מיומו הראשון (ואף קודם להתאגדותו). לא מן הנמנע כי ברבות השנים, עם התפתחות הפסיקה, יערוך הארגון התאמות לתנאים שנקבעו בפסיקה. גם אם הארגון לא עמד לכל אורך שנות פעילותו בכל תג ותג מדרישות טכניות אלו, וגם אם בעקבות הליך זה וההליך הקודם החל הארגון בביצוע התאמות טכניות לדרישות הפסיקה, אין בכך כדי לשנות את הגרעין הקשה של פעילותו הקיבוצית ושל מהותו כארגון עובדים.

82. למען הזהירות, יובהר כי אין מדובר בהקלת איזה מן המבחנים שנקבעו בבג"ץ עמית, או ב"הנחה" הניתנת לארגון ותיק, אלא בבחינה עניינית של נסיבות העניין. זאת ועוד, האיסור על מעורבות מנהלים בהתארגנות נועד להבטיח את עצמאות הארגון אל מול המעסיק, על מנת שיוכל לייצג נאמנה את אינטרס חבריו. אף שלפי הפסיקה<sup>30</sup> די בפוטנציאל להשפעה אפשרית כדי להגיע למסקנה כי אין מדובר בארגון עצמאי, בענייננו לא רק שלא הוכח פוטנציאל שכזה אלא שגם פעילותו רבת השנים של הארגון מלמדת, כי הלכה למעשה מדובר בארגון עצמאי, אשר ייצג

<sup>29</sup> עניין **נותב**, בעמ' 317 ד.  
<sup>30</sup> בג"ץ **עמית**.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

באופן נאמן את אינטרס חבריו, באמצעות מימוש כוחו הארגוני והמשפטי – ובין היתר הכרזת סכסוך עבודה, פנייה לבית הדין בנוגע בבקשת סעד אל מול המעסיק וכיוצא באלו פעולות, אשר מצביעות בברור על עצמאותו.

83. הלאומית טוענת כי עובדים מצורפים כחברים לארגון על ידי מנהלת משאבי אנוש בחברה. טענה זו לא הוכחה. לא נסתר תצהירו של מר כהנא לפיו החברה אינה מחתימה עובדים על הצטרפות לארגון. יחד עם זאת, בהנתן כי הצירוף כחברים לארגון לא היה מסודר (ראו דברי ב"כ הארגון בדיון לפיו הצירוף לא נעשה בדרך של החתמה על טפסים עד לשינוי שנעשה לאחרונה, ככל הנראה עקב ההליכים המשפטיים), סביר להניח כי ניכוי דמי החבר נעשה בדרך של חתימה של עובד על הסכמה לניכוי מהשכר במובחן מהסכמה להצטרף כחבר. דהיינו, ההסכמה לניכוי מלמדת על ההסכמה להצטרף לארגון ולא בהכרח על כפיית החבר להצטרף לארגון. בהנתן כי וולנטריות היא עניין ראיתי, בנסיבות העניין יותר סביר בעינינו כי ההצטרפות לארגון שהתבטאה, בין היתר, בתשלום דמי חבר ובהשתתפות בבחירות הפנימיות, היתה וולונטרית ולא פרי "כפיה" של החברה או של מנהל משאבי האנוש שלה. לעניין זה אנו מביאים בחשבון את הוותק של החברים, את בכירותם (מנהלי מתנ"סים) ובעיקר את העובדה שעד כה לא הוצג ולו מקרה אחד שבו מי מחברי הארגון טוען להיותו חבר הארגון ב"כפיה".

84. בנוסף, אכן עיון בדף הלוגו של הארגון מעלה כי לצד לוגו הארגון מופיע לוגו החברה. לטעמנו, אין בכך כדי להביא למסקנה כי הארגון אינו עצמאי או סר למרות זו או אחרת של החברה. המציאות מלמדת כי ההפך הוא הנכון.

### (5) ארגון דמוקרטי

#### (א) התשתית העובדתית הצריכה לעניין

85. התקנון, בכל אחד מהנוסחים שהוצגו בפנינו קובע את מוסדותיו ואת אופן פעולתם של האסיפה הכללית, הוועד, וועדת הביקורת. להלן יוצגו הוראות התקנון הרלוונטיות לענייננו.

סימן ב' שעניינו האסיפה הכללית, קובע את מניין החברים הדרוש בה כך:

#### **8" מנין -**

**א. אסיפה כללית לא תיפתח אם לא נכחו בה לפחות רבע ממספר חברי העמותה; היה מנין זה נוכח בפתיחת האסיפה, רשאית היא להמשיך בדיוניה ולקבל החלטות אף אם פחת מספר הנוכחים.**



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

ב. לא נתכנס המניין האמור תתוך שעה מהזמן הנקוב בהזמנה, יראו את האסיפה כנדחית ללא צורך בהזמנה נוספת ובאסיפה נדחית זו יהיו הנוכחים רשאים לדון ולהחליט יהיה מספרם אשר יהיה.

סימן ג' שעניינו ועד הארגון קובע כך:

13. תקופת כהונה –

א. הוועד יכהן בהיבחרו באסיפה הכללית ועד שאסיפה כללית אחרת תבחר ועד חדש: חבר הוועד היוצא יוכל להיבחר לוועד החדש.

14. בחירות לוועד העמותה –

2. חבר ועד נבחר לתקופת כהונה של שנתיים ימים.

16. ישיבות הוועד – הוועד רשאי להסדיר בעצמו את מועד ישיבותיו, ההזמנה להן, המנין הדרוש בהן ודרך ניהולן.

86. הארגון הציג בפנינו את ההודעות הבאות אשר נשלחו לחבריו:

- הודעה מיום 12.8.2024 על קיום בחירות במחוזות ובמטה. בהודעה פורט אופן הבחירה ומועדה.
- הודעה מיום 26.10.2024 על קיום בחירות לנציגות המטה.
- הודעה מיום 4.12.2024 על בחירות פנימיות לוועדות ולתפקידים השונים.
- לפי העולה מההודעות האמורות, מר גילי פורת, נבחר ביום 5.1.2022 וביום 10.12.2024 כיו"ר הארגון ומשמש בתפקיד זה עד היום.
- 87. ביום 5.5.2024 התקיימה ישיבת האסיפה הכללית של הארגון. לפי דיווח הארגון לרשם העמותות, בישיבה נכחו 31 מתוך 290 חברי העמותה. בישיבה זו עודכנו בעלי התפקידים בארגון (להלן – **דיווח האסיפה הכללית מיום 5.5.2024**).

### טענות הצדדים

88. **הלאומית** טוענת כי אין מדובר בארגון דמוקרטי, שכן אין בו מוסדות, כי המוסדות בו פועלים ומקבלים החלטות בניגוד לאשר נקבע בתקנון, כך למשל לא נערכו בו בחירות מדי שנתיים כמתחייב מהחוקה, והתקבלו באסיפה הכללית החלטות מהותיות מבלי לעמוד במניין הדרוש להתכנסותה. עוד טוענת הלאומית כי הארגון אינו פועל באופן שוויוני באשר לא אפשר לכל העובדים להצטרף לשורותיו ולממש את זכותם הדמוקרטית לבחור את נציגיהם.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

89. הארגון מצידו טען כי הוא מקיים בחירות כדבר שבשגרה, לתמיכה בדבריו צירף הארגון הודעות על קיום בחירות שהופצו לחבריו לאורך השנים. עוד טוען הארגון כי אין בכך שיו"ר הארגון ממלא את תפקידו במשך מספר קדנציות כדי ללמד שאין מדובר בארגון דמוקרטי.

### (ג5) דיון והכרעה

90. לצורך הכרה בארגון כארגון עובדים נדרש שהארגון יקיים "משטר של דמוקרטיה פנימית, ותנאי הכרחי הוא שלארגון יהיה תקנון המחייב בחירות תקופתיות ונבחריו יהיו בפועל נבחרים בהליך דמוקרטי"<sup>31</sup>. בהקשר זה הודגש כי לא די בקיומו של תקנון דמוקרטי כדי לעמוד במבחן זה, וכי נדרש שהארגון המבקש שיוכר כארגון עובדים יקיים בקרבו "משטר דמוקרטי הלכה למעשה"<sup>32</sup>.

91. תקנון הארגון קובע באופן מפורט את מוסדות הארגון והליכי הבחירות למוסדותיו. לפי האמור בתקנון, הארגון יקיים בחירות מדי שנתיים. עיון בהודעות הארגון על קיום בחירות, מצביעות על קיום בחירות, ועל כך שנציגיו נבחרו בבחירות דמוקרטיות. אכן עיון בהודעות אשר נזכרו לעיל ובדיווח האסיפה הכללית מיום 5.5.2024 מעלה כי הבחירות לנציגות הארגון התקיימו בפער של למעלה משנתיים, וכי האסיפה הכללית התכנסה במניין חברים שונה מזה הקבוע בתקנון. אולם אין בפגמים אלו כך כדי להצביע על כך שמדובר בארגון שאינו דמוקרטי. גם אם נפלו אי אלו פגמים באופן פעילות מוסדות הארגון, הרי שאין בפגמים אלו כדי להוביל לבטלות מעמד הארגון כארגון עובדים, אלא להצדיק את תיקונם בעתיד לבוא.

טענת הלאומית לפגיעה בשוויון, דהיינו כי לא מתאפשר למי שאינו עובד תקן להצטרף, אינה נתמכת בתקנון. כמצוטט בסימן א' לתקנון (הרשום והמקורי) שעניינו חברות (ראו פסקה 42 לעיל), התקנון מאפשר לכל עובד החברה (ולמעשה גם למי שאינו עובד החברה) להצטרף כחבר לארגון. אכן, נראה כי במשך השנים עובדים ארעיים לא הצטרפו לארגון, מאחר והחוקה לא הקנתה להם זכויות. אולם, אין בכך כדי ללמד כי נמנעה הצטרפותם כחברים לארגון. לא הובאה כל ראיה על עובד ארעי שביקש להצטרף וסורב רק בשל היותו עובד ארעי.

<sup>31</sup> פותחים עתיד, פסקה 38-40.  
<sup>32</sup> בג"ץ עמית, פסקה 42.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 32773-10-25

### ארגון עובדים – מן הכלל אל הפרט - סיכום

92. לאור המקובץ עולה כי הארגון הוא ארגון עובדים אותנטי, אשר לא רק שבעיקרו של דבר מתקיימים בו להלכה ולמעשה מבחני הזיהוי לארגון עובדים, מדובר למעשה בארגון עובדים פעיל ו"בעל הישגים בתחום הסדרת יחסי העבודה הקיבוציים עבור החברים בו"<sup>33</sup>, אשר הוכיח "מחויבות אמת לקיומה של מערכת יחסים קיבוצית לאורך זמן ועמידה בכל התנאים המצטברים שנקבעו לצורך כך בפסיקה"<sup>34</sup>. לאור האמור, נכון למועד פסק הדין מוכר הארגון כארגון עובדים ונדחית טענת הלאומית בעניין זה.

93. יש לזכור כי בסופו של יום, הארגון הוא ארגון פעיל ומתפקד, שהמבחנים המהותיים הקבועים בפסיקה לזיהוי כארגון עובדים מתקיימים לגביו. גם אם נפלו אי אלו פגמים ביחס לאיזה מן המבחנים, משהמבחנים אינם תכלית בפני עצמם אלא נועדו להביא לזיהוי מהותו של הארגון, ובהינתן פעילותו ארוכת השנים דה פקטו, אין בפגמים אלו כדי להוביל למסקנה כי הארגון אינו ארגון עובדים.

### הארגון נהנה מחזקת היציגות ערב הכרזת היציגות

94. בעניין **תנופה**<sup>35</sup> הובהרו, על יסוד הנפסק בעניין **אל בטוף**, שלושת שלבי הבחינה, במקרה בו במקום עבודה עם ארגון יציג קם ארגון עובדים אחר וטוען ליציגותו שלו, כך:

א. יש לבחון אם ערב ההכרזה הנוגדת הארגון הקודם בזמן אכן היה ארגון עובדים יציג, בין מכוח עמידתו במבחן הכמותי בעבר ובין מכוח חזקת היציגות העשויה לקום לו, למשל ומבלי למצות, בשל חתימה על הסכם קיבוצי מיוחד או הכרה קודמת ביציגות.

ב. אם הארגון הקודם בזמן הוא ארגון עובדים יציג, יש לבחון אם במועד ההכרזה של הארגון המתחרה לא קמה מניעה מפני הכרזה שכזו לפי אחת משלוש החלופות האמורות [תקופת יציבות ארגונית בת שישה חודשים שמקורה בהכרה קודמת ביציגות; מניעות במהלך תקופת משא ומתן ומניעות לאחר חתימתו של הסכם קיבוצי – א.א.].

<sup>33</sup> עניין לשכת המסחר חיפה.

<sup>34</sup> עס"ק (ארצי) 52823-08-15 ארגון עובדי אמדוקס - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (2.11.2015).  
<sup>35</sup> סב"א (ארצי) 59397-12-21 כוח לעובדים - הסתדרות העובדים הלאומית (24.3.2022) (להלן – עניין תנופה).



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

ג. אם הארגון הראשון לא היה יציג או שלא חלה מניעה מפני הכרזת יציגות נוגדת, פתוחה הדרך לבחון את היציגות לפי המבחן הכמותי במועד הקובע. בהינתן מסקנתנו לפיה הארגון הוא ארגון עובדים ולאור דרך הבחינה שהותוותה בפסיקה, נפנה עתה לבחון את השלב הראשון – קרי, את השאלה האם הארגון נהנה מחזקת יציגות ערב הכרזת היציגות החדשה.

95. בעניין **האוניברסיטה הפתוחה**<sup>36</sup>, נקבעה חזקת היציגות של הארגון הראשון בזמן, כל עוד לא הוכיח הארגון השני בזמן כי הוא הארגון היציג במקום העבודה, בדברים הבאים היפים גם לענייננו:

**"כל עוד לא הוכיח הארגון השני כי הוא הארגון היציג במקום העבודה, נהנה הארגון הראשון שהוכר כיציג על ידי המעסיק או על ידי בית הדין, מחזקה כי עודנו ארגון העובדים היציג במקום העבודה. לאמור, ארגון עובדים 'מתחרה' המבקש ליטול לידיו את היציגות במקום עבודה בו הוכר ארגון עובדים אחר כיציג, עליו הנטל להוכיח את יציגותו. כל עוד לא הוכיח את יציגותו, עומדת 'חזקת' יציגות לארגון הראשון שהוכר כיציג."**

96. בענייננו, ערעור הלאומית על יציגות הארגון בתקופה שקדמה להכרזת היציגות החדשה על ידה, לא נגעה למבחן הכמותי, כי אם לעמידתו של הארגון במבחנים שהותוו בפסיקה לארגון עובדים. נוכח מסקנתנו לפיה הארגון מהווה ארגון עובדים, נקודת המוצא היא שהארגון, אשר פעל כארגון עובדים יציג במשך שנים ארוכות, כפי שתואר לעיל, נהנה מחזקת יציגות בחברה ערב הכרזת היציגות החדשה.

97. למעלה מן הצורך נציין כי אין בהכרזת היציגות הקודמת כדי לערער את חזקת היציגות של הארגון, שכן הכרזת היציגות הקודמת נגעה רק לעובדים הארעיים וממילא הלאומית חזרה ממנה.

### האם במקרה זה נוצרה מניעות הלכתית?

98. משקבענו כי הארגון נהנה מחזקת יציגות ערב הכרזת היציגות החדשה, נפנה עתה לשלב השני – האם במועד ההכרזה של הארגון המתחרה קמה מניעות מפני הכרזה שכזו?

<sup>36</sup> סב"א (ארצי) 32690-10-10 הסתדרות העובדים הכללית החדשה האגף להתאגדות עובדים - כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי (20.1.2011) (להלן - עניין האוניברסיטה הפתוחה); סב"א (ארצי) 53086-05-23 הסתדרות העובדים הלאומית – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (30.10.2023) (להלן - עניין גבעת זאב).



## בית הדין הארצי לעבודה

**סב"א 25-10-32773**

**הארגון** טען כי בשנה החולפת קיים עם החברה משא ומתן לקראת חתימתו של הסכם קיבוצי ועל כן קמה לו תקופת מניעות מפני הכרזה נוגדת. לפי הנטען הארגון והחברה קיימו 7 פגישות משא ומתן לקראת חתימתו של הסכם שכר חדש, שכן הסכם השכר מ-2015 עמד בתוקפו עד לתום שנת 2025; פגישות המשא ומתן ההתקיימו במועדים הבאים: 5.5.2025; 27.5.2025, 10.6.2025, 29.6.2025, 29.7.2025, 25.9.2025, 15.10.2025; בהסכם העתידי יוסדר נושא העובדים הארעיים, כפי שעולה מסיכום ההבנות החלקיות של יו"ר הארגון עם מנכ"ל החברה מיום 5.5.2025. **החברה** אישרה בתשובתה לבקשת הצד כי מתנהל משא ומתן קיבוצי בינה לבין הארגון.

**הלאומית** מצידה טוענת כי הלכת המניעות לא עומדת לארגון, שכן אין מדובר בארגון עובדים; כי פגישות משא ומתן שקיים הארגון עד ליום 17.2.2025, הוא מועד החייאת העמותה, התקיימו שלא בסמכות, שכן לא הייתה קיימת עמותה בשלב זה; כי פגישת המשא ומתן בין הארגון להנהלת החברה מיום 29.7.2025 כונתה ישיבת "התנעת משא ומתן" ומכאן שאין מדובר במשא ומתן המצוי בעיצומו המצדיק מניעות כלשהי. הלאומית צירפה לתגובתה הקלטה של שיחת זום שערך יו"ר הארגון ביום 15.7.2025 עם עובדי החברה (להלן – **ישיבת הזום**). על אף שלא צורף תמלול של ההקלטה כל אחד מצדדים הפנה לחלקי ציטוט התומכים בעמדתו. לפי הנטען על ידי הלאומית, במהלך ישיבת הזום ציין יו"ר הארגון כי "הייתה ישיבה אחת" וכי מכל מקום בהמשך יידרשו לקיים משא ומתן מול הממונה על השכר באוצר; וכי במהלך שיחת הזום ציין מר דורון חמו, מטעם הארגון כי בשלב זה "אנחנו במשא ומתן עם עצמנו, לא הגענו למשא ומתן עם החברה" וביקש מהעובדים להציף נושאים למשא ומתן.

בתגובתו לתשובת הלאומית טען **הארגון** כי מר דורון חמו, אינו נציג הארגון ודבריו אינם משקפים את הדברים נאמנה. הארגון צירף ציטוט של דברי יו"ר הארגון משיחת הזום עם עובדי החברה, בה נאמרו מפי יו"ר הארגון בין היתר, הדברים הבאים: "יש ניסיון, בינינו, הרבה יותר מניסיון, כבר מתקדמים בדרך... אנחנו מתעסקים בזה לא מעט זמן, ואפילו יש הסכמות, שכשיסתיים הסכם השכר הזה בדצמבר 25, בעוד חצי שנה מהיום, כל מי שייכנס בחברה למתנ"סים מה שפעם נכנס בחוזים אישיים ייכנס תחת כנפי החוקה.. זאת ההסכמה שיש לנו מול ההנהלה" ובהמשך "כל מה שאני אומר כרגע הם דברים שאנחנו מכינים ומוכנים וכבר נמצאים במו"מ עם ההנהלה. ההסכמה שאמרתי לכם קיימת ומוסמכת



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

כבר מעל חודשיים ביני לבין המנכ"ל". עוד הובהר בישיבת הזום כי נדרש משא ומתן עם האוצר.

99. הפסיקה הכירה במניעות שמקורה במשא ומתן בין ארגון העובדים היציג לבין המעסיק. בעניין האוניברסיטה הפתוחה<sup>37</sup> הוצגו הטעמים במניעות לאורך תקופת המשא ומתן, כך:

"הצורך בקביעת תקופת חסינות כאמור נעוץ בטעמים של ודאות ויציבות, שיאפשרו את הצלחתו של המשא ומתן הקיבוצי עם המעסיק... במישור העקרוני, דעתי היא, כי יש טעם בקביעת תקופת "חסינות" סבירה בשלבי המשא ומתן הראשוני במקום עבודה, בה יהא ארגון עובדים אחר מנוע מלטעון כנגד יציגותו של ארגון העובדים שהוכר כיציג על ידי המעסיק או על ידי בית הדין. הדברים אמורים בהתייחס לכל שלבי המשא ומתן בין המעסיק לבין ארגון העובדים, ובלבד שהם מתמשכים על פני תקופת זמן סבירה. קביעת תקופת מניעות מעין זו תאפשר את קיומו של המשא ומתן, התקדמותו והבשלתו לכלל הסכמות, ותסייע בהגשמת התכלית העומדת ביסוד זכות ההתארגנות של שיפור תנאי עבודתם של העובדים. ככל שירחף בעת המשא ומתן צל מעל יציגותו של ארגון העובדים, הדבר יקשה על הגעה להסכמות עם המעסיק."

100. לצד זאת הובהר כי לא כל משא ומתן יקים מניעות הלכתית, אלא רק "משא ומתן קיבוצי שראוי להחשב מבחינת היקפו ותוכנו למשא ומתן המקיים את חומת המניעות ההלכתית"<sup>38</sup>. קרי, "משא ומתן קיבוצי אותנטי, בתום לב, אפקטיבי ויעיל המתקיים משך תקופה סבירה, בצורה סבירה, על ידי ארגון עובדים אשר נכון לעתה עת, אין חולק כי הוא הארגון היציג במקום העבודה"<sup>39</sup>.

101. בעניין דן בדרום<sup>40</sup> עמד בית דין זה, על הצורך להבחין בין משא ומתן הנעשה מתוך חתירה להסכם קיבוצי שיעגן את ההסכמות, לבין קיום של שיחות בין ארגון עובדים למעסיק על נושאים שוטפים במהלך יחסי העבודה, ביישום הלכת המניעות, כך:

"דעתנו היא כי עצם קיומן של שיחות בין ארגון העובדים למעסיק על נושאים שונים אינו מקים כשלעצמו תקופת מניעות שכן במהלך יחסי העבודה מתקיים כל העת שיג ושיח בעניינים שוטפים בין הצדדים למערכת יחסי העבודה הקיבוציים. בכלל זה יכול שבחיים הקיבוציים יתקיים דיאלוג על חלוקת בונוס, העלאת שכר לסקטור

<sup>37</sup> עניין האוניברסיטה הפתוחה.

<sup>38</sup> סב"א (ארצי) 39778-01-20 הסתדרות העובדים הלאומית בישראל - כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי (16.3.2020) (להלן - עניין סופרבוס).

<sup>39</sup> סב"א (ארצי) 9685-07-12 ועד עובדי רכבת ישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (15.7.2012); בג"ץ 6076/12 כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי נ' ההסתדרות הכללית החדשה (13.12.2012) (להלן - בג"ץ הרכבת).

<sup>40</sup> סב"א (ארצי) 52997-08-18 כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן - עניין דן בדרום), פסי' 33.



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

מסויים, סדרי עבודה כאלה ואחרים ועוד שככלל הם חלק משגרת היחסים שבין הצדדים. לא לכך מכוונת המניעה. הדגש הוא על משא ומתן קיבוצי אותנטי לקראת חתימתו של הסכם קיבוצי שאינו בנושא נקודתי או מינורי בלבד. בהתאם נקבע כי הכוונה היא למשא ומתן אמיתי בתום לב, אפקטיבי ויעיל המתקיים משך תקופה סבירה, בצורה סבירה, על ידי ארגון עובדים אשר נכון לאותה עת, אין חולק כי הוא הארגון היציג במקום העבודה וזאת מתוך חתירה להסכם קיבוצי שיעגן את ההסכמות. כל עוד מתקיימים התנאים הללו, ימשיך ארגון העובדים הקיים ליהנות מחזקת היציגות, כאמור."

102. הנטל להוכיח את קיומו של משא ומתן קיבוצי, מוטל על כתפי הטוען לקיומה של מניעות הלכתית מחמת קיומו של משא ומתן כאמור. עוד הובהר בפסיקה כי שאלת המניעות ההלכתית נתונה לשיקול דעתו של בית דין זה, ו"יש לאפשר את בחינתה באופן גמיש, בהתאם לנסיבות המקרה" וכי בחינת המניעות ההלכתית צריכה להיעשות תוך עריכת איזון בין עקרון ייצוג העובדים ובין עקרונות היציבות והוודאות, ותוך שבית הדין עומד על המשמר ואינו מאפשר פגיעה לא מידתית בחופש ההתארגנות של העובדים, בדמות "תרגילים ומניפולציות" שמטרתם שימור המצב הקיים ומניעת התארגנות חדשה<sup>41</sup>.

103. אשר למשך תקופת המניעות, נקבע בפסיקה כי זו "אינה קבועה מראש, וצריכה להקבע לפי נסיבות העניין", ובלבד שמדובר ב"פרק זמן סביר הנגזר מכלל נסיבות העניין, לרבות מורכבות הנושאים שיש להסדירם בהסכמים הנדרשים, וכל עוד בחינה מלמדת על כי הצדדים למשא ומתן נוהגים בתום לב ואין עסקינן ב"תרגיל" שנועד למנוע או לחסום הכרזת יציגות על ידי גורם אחר<sup>42</sup>".

104. תחילה, נפנה לאמור בפסקה 51 לעיל ולפיה אין באי רישום הארגון כעמותה כדי להשליך על מעמד הארגון או על כושרו לנהל משא ומתן קיבוצי. לפיכך, פגישות המשא ומתן שהתקיימו בין הצדדים, גם בתקופת מחיקת הארגון מרשם העמותות, רלוונטיות ובלבד שמדובר במשא ומתן אותנטי, שהתקיים על פני תקופת זמן סבירה.

105. לאחר שעיינו בכלל החומר שבתיק שוכנענו כי בין הארגון לחברה התנהל משא ומתן אותנטי הנוגע לסוגיה מרכזית ביחסי העבודה. המשא ומתן התנהל בפרק זמן

<sup>41</sup> סב"א (ארצי) 39754-12-13 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות העובדים הלאומית (7.5.2014) (להלן – עניין דלית אל כרמל), פס' 35-36; בג"ץ הרכבת.

<sup>42</sup> סב"א (ארצי) 63729-01-17 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות העובדים הלאומית (18.9.2017) (להלן – עניין נמל אשדוד).



## בית הדין הארצי לעבודה

**סב"א 25-10-32773**

סביר, והוא לא נולד אך לצורך חסימת הכרזת היציגות החדשה. להלן נבאר את טעמנו.

הארגון הציג בפנינו זימונים לחלק מהפגישות עם הנהלת החברה שהתקיימו לפני הכרזת היציגות החדשה. הזימונים לא נשאו את הכותרת "משא ומתן", אלא נשאו כותרת כללית כגון "פ.ע עם גילי [יו"ר הארגון – א.א.]. יחד עם זאת, מכלול הנסיבות שבענייננו מצביע על כך שבמועד הכרזת היציגות החדשה התנהל בין הארגון לחברה משא ומתן אותנטי.

מסמך ההבנות מיום 5.5.2025, שהוא למעשה סיכום שיחה בין יו"ר הארגון למנכ"ל החברה מעלה כי קדמה לו שיחה בין נציגי הארגון והחברה, וכי הושגה במסגרתה הסכמה עקרונית, בנוגע להסדרת סוגיית העובדים הארעיים. הסכמה עקרונית זו שוקפה לחברי הארגון בישיבת הזום בה צוין, כי קיימת הסכמה ממוסמכת מזה למעלה מחודשיים והדברים מתיישבים גם עם תום תקופת הסכם השכר הקיבוצי משנת 2015.

106. משמדובר בהסכם שכר ובהינתן שסוגיית העובדים הארעיים בחברה היא שהתניעה את נסיונות אתגור היציגות על ידי הלאומית, לא יכול להיות חולק כי מדובר במשא ומתן בנושא מרכזי המצוי בליבת תנאי ויחסי העבודה בחברה. על פני הדברים, בשים לב למורכבות הסוגיה, המצריכה שינוי של המצב אשר שרר במשך שנים ארוכות בחברה, ובהנתן תקופת תוקפו של ההסכם האחרון ניתן לומר כי המשא ומתן מתנהל על פני תקופת זמן סבירה ואף הבשיל להבנות חלקיות אשר טרם נוסחו.

107. תוצאת הדברים אפוא היא שהלאומית הייתה מנועה מלהכריז על יציגות החדשה ביום 21.9.2025, מחמת קיומה של תקופת מניעות הכרוכה בניהול משא ומתן.

108. למעלה מן הצורך נציין כי בהינתן הכרזת היציגות הקודמת, אשר אתגרה את יציגותו של הארגון בחברה וזו הוכרעה דהפקטו בנסיבות שהובילו למחיקת ההליך הקודם, קמה תקופת יציבות ארגונית בת שישה חודשים, במהלכה הלאומית ממילא הייתה מנועה מלהכריז על יציגותה<sup>43</sup>.

<sup>43</sup> השוו: סב"א (ארצי) 54639-09-24 כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (9.2.2025).



## בית הדין הארצי לעבודה

סב"א 25-10-32773

### אשר להוצאות

109. ביום 17.2.2026 הגיש הארגון בקשה לחיוב הלאומית בהוצאות. הארגון טוען כי הלאומית התנהלה בחוסר תום לב, תוך העלאת טענות שקריות וחסרות ביסוס משפטי ביחס לארגון. התנהלות זו המנוגדת לעקרונות יסוד במשפט העבודה הקיבוצי, שנועד לעודד יציבות ארגונית במקום העבודה, נועדה להתיש את הארגון, ולמטרות אחרות של הלאומית, עליהן הצהיר בא כוחה במהלך הדיון בהליך הקודם.

**הלאומית** מצידה התנגדה לפסיקת הוצאות ושבה על עיקר טענותיה בהליך.

110. מדיניות בתי הדין היא כי ככלל אין לפסוק הוצאות בסכסוכים קיבוציים. מדיניות זו נובעת מהרצון לשמור על מרקם יחסי העבודה העדין והמתמשך במקום העבודה, למנוע תחושות "ניצחון" או "מפלה" בין הצדדים<sup>44</sup>, ולעודד שיכוך להבות והשבת יחסי העבודה למסלולם התקין. עם זאת, במקרים חריגים רשאי בית הדין לסטות ממדיניות פסיקת הוצאות.

111. בבוא בית הדין לשקול את השאלה האם ישנה הצדקה לסטות ממדיניות פסיקת ההוצאות בעניין מסוים יש ליתן את הדעת, בין היתר לתום ליבם של הצדדים ולאופן ניהול ההליך על ידם. חוסר תום לב קיצוני או שימוש לרעה בהליכי משפט, כמובן שעשויים להצדיק סטייה ממדיניות פסיקת ההוצאות. הצדקה נוספת יכולה להמצא, למשל ומבלי למצות, במקרה של ניסיונות חוזרים ונשנים להתנער מהתחייבויות מפורשות, כפיית הליך משפטי מיותר, או פעולה בניגוד להוראות הדין או החלטות קודמות. גם כמות הבקשות והמסמכים בתיק, ובין היתר **"בקשות דווקניות ודיונים מרובים שבאים על חשבון זמנם של מתדיינים אחרים"**<sup>45</sup> ו"**התנהגות לא יעילה הגורמת לסרבול ההליך שלא לצורך"**<sup>46</sup>, עשויה להצדיק סטייה ממדיניות פסיקת ההוצאות.

112. אין בידנו לקבל את טענת הארגון לפיה התנהלות הלאומית לאורך ההליך, עולה כדי חוסר תום לב, שכן אתגור יציגות שהוא תוצר של חופש ההתארגנות ושל כללי התחרות הבין אירגונית הוא לגיטמי כשלעצמו. אלא שעל אף האמור, לא ניתן להתעלם מפערי הכוחות שבין הארגונים בענייננו, כאשר מן הצד האחד ניצבת הלאומית - ארגון ארצי גדול ומבוסס, ומן הצד השני ניצב הארגון - ארגון קטן

<sup>44</sup> דב"ע (ארצי) נה/96-1 ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י - צים - חברת השיט הישראלית בע"מ (13.11.1994); דב"ע (ארצי) לא/4-1 בנק אוצר החייל בע"מ - מועצת פועלי באר שבע, פד"ע ב 260 (1971).

<sup>45</sup> שלמה יעקובוביץ, סדרי הדין בבית הדין לעבודה (2024) (להלן - יעקובוביץ), 237.

<sup>46</sup> יעקובוביץ, 238.



## בית הדין הארצי לעבודה

**סב"א 25-10-32773**

הנשען על מקום עבודה אחד בלבד. בנסיבות אלה, לאחר שהלאומית כבר אתגרה את היציגות בהכרזה קודמת שלא צלחה (תוך שלא נעשה צו להוצאות באותו הליך), העלאת הטענה על כך שהארגון אינו ארגון עובדים כאשר היא עצמה סברה, קודם לכישלון בהכרזת היציגות הקודמת (ולא בכדי – אלא לאור המציאות ארוכת השנים), שהארגון הוא ארגון עובדים ותוך העלאת טענות של דקדקנות משפטית ביחס לתנאי להכרה בארגון עובדים שיפה לארגון חדש שצריך לתהות על קנקנו בעוד שהארגון פועל כמה עשורים כארגון עובדים, הוביל הלכה למעשה לטלטול מקום העבודה ולהוצאות משמעותיות לארגון. בנסיבות אלה ובהנתן פערי הכוחות מוצדקת הסטיה ממדיניות פסיקת ההוצאות בהליכים קיבוציים ביחסים שבין הארגון ללאומית.

113. **סוף דבר -** בקשת הארגון מתקבלת, במובן זה שנקבע כי נכון למועד הכרזת היציגות החדשה הארגון הוא הארגון היציג בקרב עובדי החברה וכי הלאומית הייתה מנועה מלהכריז ביום 21.9.2005 על יציגותה בחברה. הלאומית תשלם לארגון הוצאות משפט בסך של 6,000 ש"ח בלבד. בסכום זה הבאנו בחשבון את הפגמים בהתנהלות הארגון. בנסיבות העניין אין צו להוצאות לטובת החברה.

ניתן היום, ט' אייר תשפ"ו (26 אפריל 2026) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אילן סופר,  
שופט

סיגל דוידוב-מוטולה,  
שופטת

אילן איטח,  
מ"מ נשיא, אב"ד

מר דובי רם,  
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת ורדה אדוארדס,  
נציגת ציבור (עובדים)