



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 228-03-19

1 03 מרץ 2019

2

לפני:

3

כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש

4

נציג ציבור (עובדים) גב' הילה ידיד ברזילי

5

נציג ציבור (מעסיקים) מר אבי איילון

6

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י
2. ועד עובדי רכבת ישראל
ע"י ב"כ: עו"ד אלעד מורג ועו"ד סיון רדיאן

המבקשים:

-

רכבת ישראל בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד חיה הרמן ועו"ד גריגורי דנוביץ
ועו"ד פרידמן נעמה

המשיבה:

7

8

החלטה

9

- 10 1. לפנינו בקשת צד דחופה בסכסוך קיבוצי לסעדים ארעיים, זמנים וקבועים. הסעדים הזמניים
11 שנתבעו הם למתן צו האוסר על הנהלת המשיבה להפעיל את סידור העבודה החדש שפורסם ביום
12 28.2.19 עד למתן פסק דין בהליך העיקרי וכן ליתן צו המורה להנהלת המשיבה לשוב לשולחן
13 המו"מ ולהגיע לסיכום עם העובדים, כתנאי להפעלת הסידור החדש.
- 14 2. בקשה זו הוגשה ביום שישי 1.3.19 בשעות הבוקר. נוכח העובדה כי בבקשה הובהר כי סידור
15 העבודה החדש עתיד להיכנס לתוקף החל ממוצאי שבת ה-2.3.19, נקבע דיון בבקשה ליום שישי
16 בשעה 13.00.
- 17 3. ניסיונות בית הדין להוביל את הצדדים להסכמה, לא צלחו, משכך ולאחר דיון ממושך, ניתנה
18 החלטת בית הדין כדלקמן: "עיון בנספחים לבקשה מעלה כי סידור העבודה החדש היה אמור
19 להכנס לתוקפו כבר ביום 23.2.19 ומשכך לא ברור מדוע הוגשה הבקשה רק היום בבוקר. נוכח
20 העובדה כי הבקשה הוגשה רק היום בשעות הבוקר, ומשסידור העבודה כבר נעשה, ונראה כי
21 לא ניתן לשנותו מהרגע להרגע נוכח השבת, לא שוכנענו כי בשלב יש ליתן סעד זמני באופן מיידי.
22 משכך, הסידור החדש יהיה בתוקף בשלב זה עד ליום שלישי בלבד. החלטה לגופו של עניין
23 ולאופן שבו יבוצע סידור העבודה החל מיום שלישי, תינתן בימים הקרובים. אין באמור משום
24 עמדת בית הדין בכל הנוגע להחלטה לגופו של עניין. בית הדין מפציר בצדדים לנצל ימים אלו
25 לנהל מו"מ ולהמשיך ברוח הדברים שעלו בדיון היום, לרבות בנושא הקצאת עובדים
26 להדרכה....".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 19-03-228

- 1 4. ואלה העובדות הרלוונטיות לענייננו כפי שהן עולות מהבקשה על צרופותיה ומתגובת המשיבה
2 שנעשתה בדיון:
- 3 א. המשיבה, חברת רכבת ישראל, הינה חברה ממשלתית האמונה על תפעול התחבורה
4 הרכבתית ברחבי הארץ.
- 5 ב. המבקשת 1, הסתדרות העובדים הכללית החדשה, היא ארגון העובדים היציג
6 במשיבה. המבקש 2, ועד עובדי חברת רכבת ישראל בע"מ, הוא ועד העובדים
7 במשיבה.
- 8 ג. על הצדדים חלים שורה של הסכמים קיבוצים לרבות הסכם קיבוצי מיום 12.9.94,
9 הסכם הבסיס לתנאי העבודה ברכבת; הסכם קיבוצי מיום 26.6.03 בדבר תנאי
10 עבודה של נהגים והגבלת שעות הנהיגה למקסימום של 6 שעות; הסכם קיבוצי מיום
11 23.7.15 שנחתם בין הצדדים בעקבות פרסום לוי"ז חדש על ידי ההנהלה, הסכם לוי"ז
12 אביב, שהביא לסיומו של סכסוך עבודה ארוך שהוכרז על ידי נציגות העובדים, בדבר
13 הקשחת סידור העבודה שמלווה ללוי"ז.
- 14 ד. לפני מספר חודשים נודע לוועד העובדים כי ההנהלה שוקדת על סידור עבודה חדש
15 ומשכך מר גיל יצחק, יו"ר ועד צפון, פנה ביום 22.10.18 לממונה תפ"י, מר שי
16 זיידנרייס ודרש שסידור העבודה החדש יועבר לצדדים (ר' נספח 4 לבקשה).
- 17 ה. סידור העבודה הועבר לעובדים ביום 22.11.18 (ר' סעיף 16 לבקשה).
- 18 ו. לאחר מכן היו מספר פגישות הידברות בין הצדדים ותכתובות בנדון. ביום 4.12.18
19 פנו ראשי הוועדים לראש אגף הנהגים בחטיבת הנוסעים מר זיו מנור, כמצוטט:
20 "סידורי העבודה הם מטה לחמם של הנהגים מיותר לציין שכרגע אין לוי"ז חדש
21 זאת אומרת אין פתיחת קווים חדשים... למרות שאנו היו"רים משוחררים ועלינו
22 לשבת עם חברי הוועד ולשתפם בכל הבעיות העולות מהלינקים ששלחת. אנו
23 היו"רים עסוקים כל היום בהגעה לבית הדין בעקבות הפרוות של הסכמים או
24 צעדים חד צדדים. לנו אין צוות עובדים כמו שיש לכם אנשי התפ"י מבתים, סגנים,
25 לכן אנו רוצים להגיע לישיבה מולך כאשר מצינו את כל הבעיות ואפילו נעלה בפניכם
26 פתרונות. בעקבות ריבוי הבעיות שנוצרו בלינקים ששלחת, כמו יתירות עובדים,
27 ריבוי ימי עבודה בימי שישי ועוד נושאים אקוטיים המשפעים על חיי הנהגים
28 וביטחונם, אבקשך לגלות סבלנות בתוך 10 ימים נקיים פגישה כמו שנהוג מימים
29 ימימה. אנו מקווים להמשיך ולעבוד בשיתוף פעולה וכולי תקווה שלא ייעשה צעד
30 חד צדדי בסידור העבודה החדש שאתם שלחתם לנו, בטרם נגיע להסכמות" (ר'
31 נספח 5 לבקשה).
- 32 ז. ביום 9.12.18 התקיימה פגישה בין נציגי העובדים לנציגי ההנהלה בעניין הסידור
33 החדש. במהלך הפגישה העלו נציגי הוועד את השגותיהם ביחס לסידור החדש. ביום
34 26.12.18 לאחר שלא הושגה התקדמות במגעים העביר יו"ר ועד דרום מר ליאב



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 19-03-228

- 1 אליהו, לסמנכ"ל נוסעים מר בועז הירש, את כלל הסתייגויות העובדים מהסידור
 2 החדש בכתב במייל, כמצוטט: "בועז שלום, בעקבות פגישתינו היום 26.12.18
 3 בנושא סידור עבודה אשר לא הסתיימה לאחר הודעתו של שי כי כמות הסידורים
 4 נשארה בעינה ולא נעשה שום שינוי מלבד שני דברים שוליים. ולאחר שזוהי
 5 פגישתינו השניה בנוגע לסידורים כאשר בראשונה העלנו טענות רבות שלא זכו
 6 להיענות מצאתם לנכון להמשיך בדרך שתביא למבוי סתום ולפיצוץ בנושא
 7 הסידורים. הטענות העיקריות של הנציגות הן: 1. כמות הסידורים בצפון ירדה
 8 מ-103 ל-77 סידורים, פגיעה ב-26 עובדים בלינק דבר שלא מתקבל על הדעת ולא
 9 נתת מענק לכך בפגישתינו. 2. לא נלקחו בחשבון כניסות למוסכים בשעות העבודה
 10 ובשעות הסדור. 3. זמני המוניות אינם נכונים לדוגמא זמני ההגעה מתחנת קצה לא
 11 נלקחו בחשבון. 4. אין זמן מנוחה בתחנות קצה לאחר נסיעה ממושכת. 5. תדירות
 12 ימי שישי גבוה בעקבות צמצום הסידורים, כנ"ל ימי שבת. 6. לא נלקחו בחשבון
 13 עובדים מוגבלים. 7. תמהיל סידורי העבודה הרמת קושי גובה ודורשים המון
 14 נסיעות בלי תפקיד וכן החלפת מוערכים. 8. בדרום עיבוי של 11 סידורי עבודה בתוך
 15 הלינק הקיים. 9. תוספות של רכבות מהירות ללא תוספת משמעותית של כח אדם.
 16 10. סידורי עבודה עם הפעלת כמות מפלצתית של רכבות ובדיקתם לדוגמא סידורי
 17 ראשונים. 11. פגיעה בנוהג הקיים היום בכמות סידורי עבודה כמות רכבות כמות
 18 ימי שישי וימי שבת. 12. פגיעה בנוהג של שעות נהיגה. למען הסדר הטוב הנני
 19 מזכיר לכם כי אנו תחת סכסוך עבודה בחטיבת נוסעים ונציגות העובדים לא תקבל
 20 את סידור העבודה במתכונת שהנהלה הגישה. ולא שנתה גם לאחר קבלת
 21 הערותינו" (ר' נספח 6 לבקשה).
- 22 ה. ביום 31.12.18 השיב מר מנור למר אליהו כמצוטט: " ... ראשית ובפתח הדברים
 23 נזכיר את אשר ציינו בעבר כי נושא קביעת נושא סידורי העבודה נתון לסמכות
 24 הנהלת החברה והיא רשאית לערוך שינויים בסידור זה. יחד עם זאת, הנהלת
 25 החטיבה מקיימת עמכם הליך ידוע והידברות בנושא, על מנת לשמוע את עמדתכם,
 26 לשקול את הדברים ולקבל החלטות. לגופו של עניין: 1. כמות הסידורים בפועל
 27 איננה משפיעה ופוגעת בציבור הנהגים אשר מקבל השלמה ל-42.5 שעות שבועיות.
 28 לא מתקבל על הדעת כי לאור השלמת שעות העבודה תבקשו כי סידור העבודה יהיה
 29 כבן 4-5 שעות. 2. לא בוצעו שינוי בשיטת החישוב הנהוגה היום. 3. זמני המוניות
 30 נותרו כבעבר. 3. הנהג מקבל זמן הפסקה של מינימום חצי שעה בתום נסיעות
 31 ממושך ע"פ הנדרש. 5. בעת הצגת הלו"ז היומי ע"י מנהל האגף ותפ"י תכנון כלל
 32 לא הציגו לו"ז שישי. 6. לינק לעובדים עם מוגבלות בצפון יבוצע כפי שבוצע בעבר
 33 7. בלו"ז שהוצג קיימת ירידה בכמות סידורים /זמן נסיעה בלי תפקיד תוך עמידה
 34 בהוראות ההסכם המחייבות. 8. כמות הסידורים בדרום נותרה דומה ובכל מקרה
 35 הסידורים הם בהתאם להוראות ההסכם. 9. לא קיימת בעיית כ"א. 10. כאמור, כל
 36 סידורי העבודה עומדים בכל תנאי ההסכם הקיבוצי, סידור ראשונים לדוגמא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 19-03-228

- 1 מופעל על ידי קרונוע (קל לנסיעה ולביצוע מעבר) ומשך זמן הנסיעה בין תחנת לוד
 2 לתחנת ראשונים אורך 9 דק'. 11-12. הטענה לנוהג אינה נכונה ונוגדת את הוראות
 3 ההסכם הקיבוצי בדבר 6 שעות נהיגה ובדבר סמכות ההנהלה לקבוע את סידורי
 4 העבודה. לגבי הערתך בדבר סכסוך עבודה, הריני להזכירך כי נושא סידורי הנהיגה
 5 אינו חלק מסכסוך העבודה, ונסיוןך לקשר ביניהם, אינו אלא מהלך הנגוע בחוסר
 6 תום לב במטרה לנצל את סכסוך העבודה לרעה" (ר' נספח 7 לבקשה). מר אליהו ענה
 7 למייל זה ביום 1.1.19 (ר' נספח 8 לבקשה).
- 8 ט. לאחר מכן התקיימו מספר פגישות נוספות בין נציגי הוועד לנציגי ההנהלה.
- 9 י. ביום 11.2.19 התקיימה פגישה נוספת בין הצדדים לדיון במחלוקות שוטפות
 10 בהשתתפות יו"ר ההסתדרות מר אבי ניסנקורן וסוכם שהצדדים ינהלו שיח
 11 אינטנסיבי בנושא סידור העבודה החדש. לאחר מכן התקיימה פגישה נוספת בה
 12 הובהר על ידי מר הירש כי משאינו מגיע להסכמה עם נציגי הוועד הרי שבדעת הנהלת
 13 הרכבת לפרסם את סידור העבודה החדש ביום 23.2.19.
- 14 יא. לאחר דברים אלה, פנה מר הירש למר גיל יצחק, יו"ר ועד צפון ולמר ליאב אליהו,
 15 יו"ר ועד דרום בכתב ביום 17.2.19 והודיע על הפצת הסידור החדש החל מיום
 16 23.2.19: "במהלך חודש נובמבר הודיעה הנהלת חטיבת נוסעים לוועד עובדים כי
 17 בכוונתה לשנות את לוי"ז סידור הנהגים ובתאריך 21.11.18, העבירה את סידור
 18 העבודה המתוכנן להערות ועד העובדים. לצורך כך, נקבע 8 פגישות היועצות.
 19 במהלכם נידונו סידורי העבודה בפרוטרוט וכן הועלו טיעוני הוועדים לגבי סידורי
 20 העבודה החדשים. לאחר בדיקה מדוקדקת נמצא כי למעט שני סידורי לילה שחרגו
 21 מ-7 שעות ותוקנו, סידורי העבודה החדשים לנהגים אינם חורגים מההסכמים
 22 הקיבוציים. במסגרת היועצות, נתקבלה בקשת הוועד להציג הערות לסידור
 23 ולצורך כך אף ניתנו מספר ארכות. בישיבה האחרונה בתאריכים 14.12.18 בהשתתפות
 24 סמנכ"ל חטיבת נוסעים, ראש אגף תפעול, מנהל תפ"י חטיבת נוסעים, יו"ר ועד
 25 צפון ונציג ועד נהגים דרום, הסכימו הצדדים כי סידור העבודה החדש עומד בכל
 26 תנאי ההסכמים הקיבוציים וכי בהקשר לכך לא קיימת כל טענה. בנושא גידול
 27 היתרות בגין סידור העבודה החדש, הוסבר ע"י הנהלת חטיבת נוסעים כי אגף
 28 תפעול ייתן פיתרון לכך ע"י עיבוי מערך ההכשרות וההדרכות. בנוסף, הגידול הצפוי
 29 במספר הרכבות החל מסוף חודש מרץ יוריד את היתרה עד לרמתה הנוכחית כבר
 30 בסוף השנה. יו"ר ועד צפון מסר כי אין הוא מוכן לדון בנושא סידור העבודה החדש
 31 בהיותו אגרסיבי, וכי לא יציג כל הערות ו/או רעיונות לנושא הסידור העבודה
 32 המוצע. נציג ועד נהגי דרום העלה מספר טענות לגבי הסידור המוצע, 2 מהטענות
 33 התקבלו (יועברו 4 סידורי עבודה מהדרום לצפון, מספר הסבבים בסידור העבודה
 34 בין לוד לראשונים יצומצם מ-16 ל-12) טענה נוספת בבחינה. הסידור יופץ וייכנס
 35 לפעול במוצ"ש ה-23.2.19" (ר' נספח 9 לבקשה).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 19-03-228

- 1 **ב.** ביום 18.2.19 ענה יו"ר ועד צפון מר גיל יצחק למכתב זה וציין בו כי: "1. מאז ומעולם
2 **טרם כל לו"ז נוסעים חדש נפגשת הנהלת החברה עם ועד העובדים לפגישות**
3 **משותפות ולאחר ליבון כל הסוגיות מוצא בשת"פ ובהסכמה לו"ז נוסעים חדש...**
4 **הלינק החדש אותה הציגה ההנהלה לעובדים במהלך חודש נובמבר עיבה את**
5 **סידורי העבודה ב%30 לכל סידור וקיצץ 22 סידורים את הלינק הקודם לצפון**
6 **ודרום ב14 סידורים ביחיד עיבורי של כ200 סידורים. הוצאת הלינק החדש לא באה**
7 **עקב צורך תפעולי כגון: פתיחת תחנות חדשות, שעון קיץ/חורף, קווים חדשים**
8 **וכיוצ"ב אלא כנ"ל עקב מחלוקת הקיימת בקרב ועדי נהגי דרום לצפון בחוסר האיזון**
9 **ברכבות המהירות. יודגש כי הלינק החדש לא עסק רק באיזון הרכבת בין צפון ודרום**
10 **אלא בעיקר שינה סדרי בראשית בצורה חד צדדית וכוחנית. לינק חדש זה התעלם**
11 **התעלמות גמורה מההשלכות הקיימות על עובדים, כך לדוגמה לינק זה התעלם**
12 **מסניוריטי בקרב עובדים, התעלם התעלמות גמורה ממגבלות רפואיות של העובדים**
13 **ורווחתם, לא התחשב בחופשות מחלות של עובדים, קיימת יתירות נהגים גדולה**
14 **ורמת הקושי של הלינק החדש בלתי נסבלת. לינק חדש זה יפגע קשות בעובדים**
15 **וכתוצאה מכך בדיוק הרבכות ואף בפרט בבטיחות העובדים והנוסעים. מחדש**
16 **נובמבר עד היום התקיימו מספר רב של פגישות בין ההנהלה לנציגות העובדים.**
17 **בשיחות אלה הודיע הוועד כי בעיית חוסר האיזון ברכבות בין הצפון לדרום נפתרה**
18 **בצורה מאוזנת וללא פתיחת סידורים נוספים. כמו כן הציג הוועד להנהלה את**
19 **ההשלכות החמורות הקיימות בלינק החדש, ... הנהלת החברה בחרה להתעלם**
20 **מההשלכות אותם הציג הוועד והודיעה כי מבחינת יתירות הנהגים ה"פיתרון" הוא**
21 **נהגים יבצעו ריענונים/הדרכות נוספות מעבר לנהוג והמקובל" (ר' נספח 10 לבקשה).**
- 22 **ג.** לאחר מכן, סוכם בין הצדדים על דחייה של שבעה ימים בפרסום הסידור החדש,
23 שבמהלכם ינסו הצדדים להגיע להבנות.
- 24 **ד.** ביום 26.2.19 נפגשו הנהלת החברה ונציגי העובדים, בראשות יו"ר איגוד עובדי
25 התחבורה בהסתדרות, מר אבי אדרי בבניין ההנהלה בלוד. בישיבה פורטו ההשלכות
26 המזיקות של הסידור החדש על הנהגים. במהלך הישיבה הודיעו נציגי ההנהלה
27 שביום 29.3.19 עתיד להתפרסם לו"ז רכבות חדש, אשר יחייב הכנת סידור עבודה
28 חדש בהתאם, לנוכח הודעה זו הציעה נציגות העובדים לאחד את המו"מ על הסידור
29 הנוכחי עם הסידור הבא שעתיד לצאת בסוף חודש 3/19 נוכח הפעלת שעון קיץ.
- 30 **טו.** ביום 28.2.19 התנהלה ישיבה נוספת בין נציגי הצדדים בה השתתף גם מ"מ יו"ר
31 האגף לאיגוד מקצועי הנכנס מר ארנון בר דוד. ועד העובדים הוציא סיכום לישיבה
32 זו, כמצוטט: "היום יום חמישי התקיים דיון במסגרת משא ומתן שמתקיים בין
33 הוועד להנהלה בראשות ההסתדרות בשבוע האחרון. 1. יו"ר ההסתדרות פתח את
34 הדיון והסביר שמדובר במאבק מיותר שהנהלה מובילה ללא שום סיבה: אין
35 שינויים בלו"ז הרכבות, אין פתיחת תחנות חדשות, אין שינוי שעון קיץ או חורף.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 19-03-228

1 למעשה מציאות הרכבת בנוגע לנוסעים לא השתנתה. יו"ר ההסתדרות הסביר עוד
2 שסידורי עבודה של הנהגים מורכבים בראש וראשונה מההיבטים הבטיחותיים הן
3 לנוסעים והן לנהג. המשימות המוטלות על הנהג חורגות בהרבה מנהיגה "נטו"
4 וטומנות בחובן: בדיקת מערכות הרכבת... ואחריות כבדה על כ-אלף נוסעים בכל
5 נסיעה. 3. יו"ר ההסתדרות הציע לנציגי ההנהלה לדון בדיוור החדש (שעון קיץ)
6 שאמור לצאת ב-29.3.19 החל מיום ראשון הקרוב. 4. נציגות הוועד פרסה שוב את
7 כל הסיבות מדוע סידור זה אגרסיבי ופוגע בנהגים... יו"ר ההסתדרות ונציגות הוועד
8 ניסו להגיע לפשרה מול נציגי ההנהלה על מנת לפתור משבר שאיננו מועיל לאף צד
9 ועלול לפגוע בציבור הנוסעים. בין היתר הציע יו"ר ההסתדרות להפחית במספר
10 הנהגים שעבודתם מתייתרת נוכח הסידור החדש ע"י צמצום של 10 סידורים
11 במקום 22 שהנהלה מבקשת (5 באופן מיידי ולאחר שבועיים 5 נוספים על מנת
12 להגיע לקראת ל"ז שעון הקיץ בצורה מאורגנת) 7. יו"ר ההסתדרות אף הציע
13 להנהלה להתכנס שוב בעוד כשבועיים על מנת לבחון בשנית את הדברים ולדון
14 באופן שבו ייקבע הסידור שאמור לצאת ב-29.3.19 מתוך מטרה שסידור זה יצלח
15 באופן הטוב ביותר לאחר שייבחנו כל השלכות בשטח....." (ר' נספח 11 לבקשה).

16

17

תמצית טענות הצדדים

18 5. לטענת המבקשים, הסידור החדש מהווה מהפכה של ממש ושינוי יסודי של סדרי העבודה ברכבת
19 לרבות הארכה של ימי עבודה, צמצום זמני מנוחה, הארכת לינקים, אי הכללת עשרות נהגים מידי
20 יום בסידורי העבודה ויצירת לינקים חדשים נטולי הגיון תפעולי. עוד נטען כי המשיבה במתכוון
21 מפעילה תכנית שיבוץ, כדי להשיג מקסימום מלאכותי של יעילות, על חשבון צרכיהם ורווחתם
22 של העובדים ועל חשבון עמידה בהוראות החוק. משמעות השינוי היא עליה דרמטית בעומס
23 המוטל על הנהגים, יותר החלפת רכבות, יותר בדיקות לפני הנעה, פחות זמן מנוחה, פחות בטיחות
24 בנהיגה וחשיפת נהגים לטעויות. לטענת המבקשים המשיבה הפרה את חובתה להגיע להסכמות
25 על סידור העבודה קודם להפעלתו. לטענתם הסדרת סידור עבודה הינה "נושא מעורב" לגביו חלה
26 חובת משא ומתן. מעבר לאמור לטענת המבקשים סידור העבודה במשיבה תמיד פורסם לאחר
27 הסכמות הצדדים ויש ליתן משקל לנוהג זה. עוד טוענים המבקשים כי הפרורגטיבה הניהולית
28 אינה כוללת שינויים קיצוניים וחד צדדיים במקום עבודה מאורגן. לטענתם בהתאם לפסיקה
29 מעסיקים שפסחו על חובת המשא ומתן או פעלו באופן חד צדדי נבלמו בצו מניעה של בית הדין
30 אשר התלה את הפעולה שנקטה עד שישולם המשא ומתן עם נציגות העובדים.
31 6. מגד לטענת המשיבה היא מקיימת הידברות יותר משלושה חודשים בנוגע לשינוי סידור העבודה
32 ואף כיבדה את הסיכום והמתנה עם יישום סידור העבודה החדש יותר משבוע. כמו כן ניתן מענה
33 להערות המבקשים וחלק מהדברים אכן שוננו. המשיבה אף טוענת כי היא מוכנה להמשיך ולדבר
34 וניתן לבצע שינויים נוספים בעתיד אבל לא מהרגע להרגע כאשר סידור העבודה כבר הודע לכלל
35 הנוגעים בדבר ומשמדובר במעשה עשוי. לגופו של עניין הבהירה המשיבה בדיון כי סידור העבודה
36 החדש נדרש כדי לבחון אפשרות לייעל את העבודה ולהפעיל את הקווים של רכבת ישראל עם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 19-03-228

- 1 מספר שונה של נהגים ממה שהיה עד היום, וזאת נוכח היערכות לפתיחת קוים חדשים. לצורך כך
2 גרעה המשיבה בסידור החדש 22 נהגים שיועברו להדרכות לצורך יישום פתיחת הקווים החדשים
3 וזאת ללא פגיעה בשכרם. עוד טוענת המשיבה כי שינוי סידור עבודה הינו חלק מהפררוגטיבה
4 הניהולית של המעסיק. וכי גם בעבר שינוי סידור העבודה נעשה במשא ומתן עם המבקשים אולם
5 לא דובר על הסכמה מראש. סידור העבודה היה תמיד באחריותו של המעסיק. לגבי ההשלכות על
6 העובדים אכן נעשה שיח בנדון עם המבקשים. במהלך הדיון המשיבה הסכימה להנהיג את הסידור
7 החדש תוך כך שיופחתו ממצבת העובדים בנהיגה 12 נהגים בלבד מתוך ה 22 שנגרעו מהסידור
8 החדש. המשיבה הבהירה כי ניתוב נהגים להדרכה עולה למשיבה כסף והדבר נעשה כדי להתייעל
9 ולתת שירות טוב יותר לנוסעים.
- 10 **דיון והכרעה**
- 11 7. בתיק זה ניצבת לפנינו למעשה שאלה משפטית בדבר בחינת היקף חובת מעסיק במערכת יחסים
12 קיבוצית בכל הנוגע לשינוי סידור עבודה. האם מדובר בפררוגטיבה ניהולית של מעסיק או ב"נושא
13 מעורב" והאם הצדדים פעלו בהתאם למחויב מהם. משמדובר בהליך זמני קביעותינו הינן
14 לכאוריות בלבד.
- 15 8. אין חולק כי בענייננו מדובר במקום עבוד מאורגן בו קיימים מספר הסכמים קיבוציים.
- 16 9. בפסק דין עס"ק 400005/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות עובדי המדינה –
17 הוועד הארצי של עובדי מינהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים נ' מדינת ישראל, פ"ד לה 103
18 (2000) (להלן: **פרשת מינהל ומשק**) הנשיא (בדימוס) אדלר הגדיר ארבע קבוצות מקרים לפיהם
19 יש לערוך את הדיון בשאלה, אילו נושאים יידונו במשא ומתן במפעל מאורגן בו קיים הסכם
20 קיבוצי, כך:
- 21 "1) נושאים, שלגביהם חל איסור לנהל משא ומתן קיבוצי;
- 22 2) נושאים, שלגביהם חלה חובה על המעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי;
- 23 3) נושאים, שלגביהם אין המעסיק חייב לנהל משא ומתן קיבוצי;
- 24 4) "נושאים מעורבים", דהיינו – נושאים ניהוליים, שהם גם בעלי השפעה או השלכה
25 משמעותית על העובדים".
- 26 10. מחומר הראיות שהוצג בפנינו נראה כי שינוי סידור העבודה בא לעולם כדי לתת מענה להתייעלות
27 של המשיבה ורצונה לפתוח קווים חדשים. אכן שוכנעו כי האמור הוא חלק מהפררוגטיבה
28 הניהולית של המשיבה. האמור עולה בקנה אחד גם עם הוראת סעיף 5 להסכם הקיבוצי מיום
29 26.6.03 הקובע: "5.1.1. סידור העבודה וקביעת מסגרת הלינקים, לנהגים יקבעו על ידי ההנהלה
30 וזאת כאמור בהסכם הקיבוצי המיוחד לעובדי רכבת ישראל. 5.1.2. ההנהלה רשאית לשפר את
31 שיטות העבודה לנהגים ולהתאים את סידורי העבודה בהתאם ללוח הזמנים של הרכבות
32 המשתנה מעת לעת. 5.1.3. שעות הנהיגה בפועל של נהגים יוגדלו לפי החלטה ההנהלה עד לשש
33 שעות נהיגה בפועל, זאת בנוסף לשעות העבודה הנלוות לשעות הנהיגה... והכל במסגרת מכסת
34 שעות העבודה היומית והשבועית כקבוע בהסכמים הקיבוציים החלים".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 19-03-228

11. עם זאת, מחומר הראיות עולה כי אכן בשינוי סידור העבודה יש בכדי להשליך על תנאי העסקתם של העובדים הואיל ואין חולק כי המשיבה גרעה 22 עובדים מסידור העבודה הקיים לצרכי הדרכה כדי לפתוח בעתיד קווים חדשים ומשכך ברי כי הדבר משפיע על מצבת העובדים שצריכה לתחזק את אותם קווים במצבת עובדים נמוכה יותר. כמו כן מהתכתובות שהוצגו לפנינו ופורטו לעיל עולה כי בסידור החדש אכן סדר היום של העובדים השתנה לרבות מספר הנסיעות שכל עובד יבצע. משכך שוכנענו כי צודקים המבקשים כי החלטה בנוגע לשינוי סידור העבודה הינה החלטה המצויה בגדר אותם "נושאים מעורבים", כפי שהגדיר הנשיא (בדימוס) אדלר בפרשת מינהל ומשק: "הנושאים המעורבים" הם כל אותם נושאים אשר ההחלטות הניהוליות שמתקבלות בעניינם הן בעלות השפעה או השלכה משמעותית על העובדים. בפועל, "הנושאים המעורבים" נופלים לתווך שבין הנושאים שנוגעים ישירות ל"תנאי עבודה" או ל"יחסי עבודה" לבין נושאים הנוגעים בעיקר לתחום ה"פרווגטיבה הניהולית. ראוי להדגיש, כי רבות מן ההחלטות הניהוליות שמתקבלות על-ידי הנהלות מפעלים נוגעות באופן כלשהו לעובדים. אולם, בדרך-כלל, מידת הנגיעה היא שולית. לפיכך ייחשב נושא ל"נושא מעורב" רק אם הוא נושא ניהולי בעל השפעה או השלכה משמעותית על העובדים'.
12. באשר להיקף חובת ניהול משא ומתן בנושאים מעורבים נפסק בפרשת מינהל ומשק כי: "הכלל הוא, כי החלטות ב"נושאים מעורבים" יתקבלו על-ידי המעסיק בלעדית. בידי המעסיק סמכות לקבוע מדיניות בנוגע לניהול רכושו ולהחליט על-פיה, ואין הוא חייב להיוועץ בעובדים או לנהל משא ומתן קיבוצי לגבי עצם ההחלטה. עם זאת, מכיוון שהחלטות מן הסוג הנ"ל הן בעלות השלכה משמעותית על תנאי העבודה במפעל ועל יחסי העבודה בו, חייב המעסיק לנהל משא ומתן לגבי ההשלכות וההשפעות שיש להחלטות שהוא מקבל ומיישם. לדוגמה: בפרשת שק"ם נפסק, כי המדינה רשאית למכור את חנויות השק"ם לחברה פרטית וכן למסור באמצעות מכרז את הזיכיון על השקמיות. אולם בד בבד נקבע, כי לעובדים קמה הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי לגבי הפיצוי והביטחון התעסוקתי לו יזכו בעקבות הליך ההפרטה. משא ומתן כאמור התנהל בפועל".
13. יש לציין כי חובת ניהול משא ומתן אינה כוללת חובה של המעסיק להגיע להסכמה אלא מדובר על חובה של הידברות וניסיון לשכנע הדדית. בהקשר זה פסק הנשיא (בדימוס) אדלר בפרשת מינהל ומשק כי: "משמעות משא ומתן היא הידברות וניסיון לשכנע הדדית. אולם אין בחובה לנהל משא ומתן כדי לחייב את המעסיק להגיע לידי הסכמה, לוותר על עמדתו או למנוע ממנו לערוך שינויים בתקן כוח אדם ולנהל את עסקו".
14. השאלה היא אפוא, האם במקרה דנן המשיבה ניהלה משא ומתן לגבי ההשלכות וההשפעות שיש להחלטה זו על עובדיה, בהיות ההחלטה משליכה באופן משמעותי על העובדים.
15. עיון בבקשה מעלה כי המבקשים בעצמם מפרטים את כל ניסיונות ההידברות בין הצדדים. גם עיון בנספחים שצורפו לבקשה מעלים כי אכן נוהל משא ומתן בין הצדדים והתקיימו מספר רב של פגישות כדי להגיע להסכמות. כמו כן עולה מהנספחים, כפי שפורט לעיל, כי המשיבה אכן שינתה וקיבלה חלק מההערות של המבקשים וכן ענתה להסתייגויות המבקשים (ר' נספח 6-7



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 19-03-228

- 1 לבקשה) והבהירה כי חלק מההסתיוגויות אינן רלוונטיות הואיל ובסידור החדש לא נעשה בהם
2 שינוי (כמו לדוגמא בימי שישי ואורך יום עבודה).
- 3 16. לאחר שעיינו בכלל חומר הראיות שהוצג בפנינו ולאחר ששמענו את טיעוני הצדדים שוכנענו כי
4 אכן נוהל משא ומתן בין הצדדים.
- 5 17. מעיון בתכתובות הצדדים וכן כעולה מהדברים שנטענו במהלך הדיון עולה כי המחלוקת העיקרית
6 שנותרה בין הצדדים נוגעת למספר העובדים שיעברו להדרכות, לצורך העברתם לקווים חדשים
7 שיפתחו לצורך התייעלות במשיבה ומתן שירות רחב יותר לנוסעיה.
- 8 18. יצוין כי עיון בנספח 11 לבקשה מעלה כי גם נציגי ההסתדרות הבהירו כי הם מוכנים להפחתת 10
9 עובדים במקום 22 עובדים בהקשר לסידור החדש, כמצוטט: "יו"ר ההסתדרות ונציגות הועד
10 ניסו להגיע לפשרה מול נציגי ההנהלה על מנת לפתור משבר שאיננו מועיל לאף צד ועלול לפגוע
11 בציבור הנוסעים. בין היתר הציע יו"ר ההסתדרות להפחית במספר הנהגים שעבודתם מתייתרת
12 נוכח הסידור החדש ע"י צמצום של 10 סידורים במקום 22 שהנהלה מבקשת (5 באופן מיידי
13 ולאחר שבועיים 5 נוספים על מנת להגיע לקראת לוי? שרון הקיץ בצורה מאורגנת)".
- 14 בהמשך מכתב זה אף צויין בשנית: "יו"ר ההסתדרות חוזר על הסכם הפשרה של 10 סידורי
15 עבודה שהם חצי מהסידורים שהנהלה ביקשה, לא רואה בעיה, מבקש ללכת לבדיקת הנושא
16 ויכול להיות שתוך שבועיים הכל בר יהיה לא רלוונטי".
- 17 19. עיון במסמכים שצורפו לבקשה ומטענות המשיבה בדיון שהתקיים ביום 1.3.19 עולה כי עובר
18 להגשת הבקשה המשיבה הסכימה להפחית את מספר העובדים שיועברו להדרכות לצורך שיבוצם
19 בקווים חדשים מ-22 עובדים ל-18 עובדים (ר' דברי מר שריר בדיון). ובדיון עצמו המשיבה אף
20 הסכימה להפחית את מספר העובדים היוצאים להדרכה ל-12 עובדים. ר' עמ' 7 שורות 16-18
21 לפרוטוקול הדיון. חרף האמור, בסידור החדש שיצא ביום 28.2.19 בשעות אחר הצהריים נגרעו 22
22 עובדים חרף ניהול המו"מ בין הצדדים והסכמת המשיבה בנדון ובנוגע לאמור. אנו סבורים כי על
23 המשיבה היה לפעול בהתאם להסכמות אלו ולהכניס לסידור החדש הסכמה זו ולא לגרוע את 22
24 העובדים ולהעבירם להדרכה אלא מספר עובדים מצומצם יותר, בהתאם להסכמות שלה במהלך
25 הליך המשא ומתן.
- 26 20. נוכח האמור שוכנענו כי בנסיבות העניין על המשיבה לבצע בהקדם האפשרי סידור עבודה חדש.
27 השינוי בסידור זה יהיה בכך שיועברו להדרכה מספר עובדים מצומצם יותר, בהתאם להסכמה
28 שניתנה על ידי המשיבה במהלך הדיון (קרי 12 עובדים במקום 22 עובדים).
- 29 21. כמו כן על הצדדים לחזור לשולחן הדיונים כדי לנסות ולהגיע להסכמות בשאר הנושאים, נוכח
30 הצהרתה של המשיבה בדיון שאין מניעה לעשות כן וכן לדון בכל הנוגע לסידור החדש שעתידי
31 להיות מפורסם בסוף חודש מרץ כדי לנסות ולהגיע להסכמות בכלל הנושאים הרלוונטיים, לרבות
32 הנושאים שעלו במסגרת הדיון בתיק זה.
33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 19-03-228

22. לסיום נציין כי ערים אנו לטענת הנהג שנטענה על ידי המבקשת אולם לא שוכנענו כי טענה זו הוכחה, מעבר לאמור גם אם בעבר היו הסכמות בנוגע לשינוי סידורי עבודה עדין אין אנו סבורים כי זה מחייב אוטומטית את הצדדים בכל מקרה לעתיד, אלא יש לבחון כל מקרה לגופו.
23. כמו כן, ערים אנו לטענת המבקשת כי ממילא בסוף חודש 3/19 עתידים הצדדים לנהל מו"מ בנוגע לשינוי סידור העבודה בשל הנהגת שעון קיץ, אולם במקרה דנן, המשיבה ביקשה לעשות את השינוי בסידור העבודה עוד מחודש אוקטובר 2018 והמתנה עם יישום הדברים חודשים רבים נוכח ניהול מו"מ. משכך מדובר על מהלך ישן שהתעכב בשל ניהול מו"מ ולכן אין לזקוף את הדבר לחובת המשיבה.

9

10

לסיכום

11

24. לאור כל האמור, הבקשה לסעדים זמניים מתקבלת בחלקה.

12

25. על המשיבה לבצע בהקדם האפשרי סידור עבודה חדש. בסידור זה יועברו להדרכה מספר עובדים

13

מצומצם יותר, בהתאם להסכמה שניתנה על ידי המשיבה במהלך הדיון (קרי 12 עובדים במקום

14

22 עובדים).

15

26. כמו כן על הצדדים לחזור לשולחן הדיונים כדי לנסות ולהגיע להסכמות בשאר הנושאים, נוכח

16

הצהרתה של המשיבה בדיון שאין מניעה לעשות כן וכן לדון בכל הנוגע לסידור החדש שעתידי

17

להיות מפורסם בסוף חודש מרץ כדי לנסות ולהגיע להסכמות בכלל הנושאים הרלוונטיים, לרבות

18

הנושאים שעלו במסגרת הדיון בתיק זה.

19

27. החלטה זו ניתנת כבר כעת כדי לאפשר לנתבעת לבצע את האמור בהקדם האפשרי. למותר לציין

20

כי ככל שהצדדים יגיעו להסכמות אחרות אין מניעה לפעול על פיהן.

21

28. משמדובר בבקשה במסגרת סכסוך קיבוצי, אין צו להוצאות.

22

29. הודעת עדכון בנוגע להמשך ההליך תוגש לא יאוחר מיום 10.3.19.

23

נציג ציבור מעסיקים, מר
אבי איילון

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

נציג ציבור עובדים, גב'
הילה יחיד ברזילי

24

25

26

ניתנה היום, כ"ו אדר א' תשע"ט, (03 מרץ 2019), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

27

28

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 19-03-228

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13