



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 16-01-26490

1 25 ינואר 2016

2

לפני:

3

כב' השופטת שרה מאירי – אב"ד

4

נציג ציבור (עובדים) מר אברהם בן קרת

5

נציג ציבור (מעסיקים) מר יעקב גונצ'רובסקי

6

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י  
2. ועד עובדי מאוחדת

המבקשים:

-

קופת חולים מאוחדת

המשיבה:

7

8

החלטה

9

- 10 בפנינו בקשה שהגישו הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף  
11 ("ההסתדרות") וועד עובדי מאוחדת ("הוועד"; שניהם יחדיו: "המבקשת"), כנגד קופת חולים  
12 מאוחדת ("מאוחדת"), ליתן צו האוסר על מאוחדת להוציא את עובדי המינהל והסייעות  
13 במרפאות השיניים ("העובדים") לחופשה כפויה, החל מ-14.1.16 ל-7 ימים והאוסר עליה  
14 למנוע מהעובדים להגיע לעבודה באופן שוטף, או מכל שינוי בתנאי העבודה והשכר של  
15 העובדים – והכל עד להחלטה אחרת.  
16 בהתאם לחוזר סמנכ"ל מ-12.1.16 הוצאו העובדים לחופשה כפויה בעקבות שביתה של רופאי  
17 השיניים והשינניות ("השובתים") במרפאות מאוחדת.  
18 הוצאת העובדים כאמור, בהודעה תוך יומיים, נעשית בניגוד לחוק ולפסיקה וכל תכליתה  
19 הענשת העובדים בגין שביתה בה נוקטים אחרים (השובתים), בין אם למען יראו וייראו ובין  
20 אם על מנת ליצור עוינות בין קבוצות עובדים במקום עבודה.  
21 אין מדובר בהשבתת מגן ואין בהוראת ההסכם הקיבוצי ("ההסכם") עליו נסמך החוזר, כדי  
22 לשנות, משסעיף 92 להסכם הוא הוראה נורמטיבית המתייחסת לעובד כפרט ואינו מתיר  
23 פעולה קיבוצית מתואמת להוצאת העובדים לחופשה כפויה בת 7 ימים כתגובת נגד לשביתה  
24 שאינם נוקטים בה.  
25  
26 ההוצאה לחופשה היא שימוש פסול ובחזות"של בהוראת ההסכם ושימוש שלא לתכלית ולא  
27 לפי הוראות חוק חופשה שנתית, שהינו תחיקת מגן.  
28 מדובר בהפרת הדין הקוגנטי וחובות צד במישור הקיבוצי.

1 מתוך 6



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 16-01-26490

1 המבקשת מונה הרקע ליחסים ולסכסוכים הקיבוציים בין הצדדים :  
 2 ב-2.14 נחתם הסכם קיבוצי ראשון במאוחדת שהגדיר תנאי העובדים המינהליים,  
 3 כשנחלקה העסקת העובדים במרפאות השיניים ל-2 קבוצות: עובדי המינהל (מה שהוגדר  
 4 לענייננו, "העובדים") והעובדים התפוקתיים (מה שהוגדר לענייננו, "השובתים").  
 5 המבקשת הגישה ב-31.3.14 בקשת צד וביום 10.4.14 בקשת צד נוספת וב-25.5.14 הסכימו  
 6 הצדדים להמשיך במו"מ בסיוע הליך גישור (בפני כבוד השופטת בדימוס אפרתי). המבקשת  
 7 פנתה שוב לביה"ד. ניתן פס"ד (מותב בראשות כבוד הנשיאה א לקסר) ביום 21.10.15 בדבר  
 8 המשך מיצוי ההליך של גילוי והוועצות, ולאחריו הוברר כי מהמבקשת הוסתר סכום עתק  
 9 שקיבלה מאוחדת בין השניים 2011-2014 (39 מיליון ₪; "הסכום"), כשמאוחדת סירבה  
 10 לחזור למו"מ.  
 11  
 12 למען שלמות התמונה צויין כי ב-12.1.16 הכריזה המבקשת על סכסוך עבודה במאוחדת, הקל  
 13 על כלל העובדים במאוחדת, בעילות שונות.  
 14  
 15 המבקשת מפנה להוראות החוק (סעיפים 6,8,9), תכליתו, הפסיקה (ע"ע 491/07 מדניק נ'  
 16 קבוץ גבולות; ע"ע 1496/02 נשואה זקס נ' גל ארז; דב"ע לו/4-5 גינסטלר נ' מדי"י; דב"ע  
 17 מז/10-3 טרוסט נ' מד"י).  
 18  
 19 ככל שתטען מאוחדת להשבתת מגן, תטען המבקשת כי בענין דנא עסקינן בפעולה התקפית  
 20 שנובעת משביתת השובתים וזו פעולה אסורה, פסולה ובלתי לגיטימית, משיועדה להיות  
 21 הרתעה/פעולת נקם (דב"ע מא/4-18 ההסתדרות נ' מפעלי ים המלח; דב"ע שם/2-35  
 22 קוזלוביץ נ' אורדן).  
 23 אין בענייננו צורך תפעולי, משהעובדים מבצעים עבודות משרדיות שוטפות, שקשה לבצען  
 24 בפעילות שוטפת, נקיון וסדר במרפאות, הפניית המבוטחים למרפאות ההסדר, טיפול בפניות  
 25 טלפוניות של מבוטחים, יידוע מבוטחים בדבר השביתה וכיוצ"ב. כך נלמד גם מהאמור בחוזר  
 26 בדבר ביצוע תורנויות של העובדים.  
 27 בענייננו זועק במיוחד אי קיום תנאי המידתיות ותום הלב, משמאוחדת מסרבת לחזור  
 28 לשולחן המו"מ, ומשכך, אינה יכול להשתמש בכלי השבתת המגן (פרופ' רות בן ישראל, דיני  
 29 עבודה, כרך ד' 1470).  
 30 נקבע בפסיקה כי הנטל על מאוחדת.  
 31 מאזן הנוחות והנוק נוטה במובהק לטובת המבקשת, משהוצאת העובדים לחופשה כפויה,  
 32 תגרום לפגיעה ודאית בכ"א מהעובדים ומשמנוגדת היא לחוק ולפסיקה, תוך פגיעה אסורה  
 33 בחופש ההתאגדות, ומנגד, למאוחדת לא יגרם כל נזק, משרשת מרפאות השיניים שלה  
 34 ממשיכה לפעול.  
 35  
 36 בהתאם להחלטה שניתנה עם קבלת הבקשה (13.1.16, 18:41) נקבע דיון בבקשה ליום  
 37 14.1.16 .2



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 16-01-26490

- 1 מאוחדת טענה כי הכרזה על שביתה והשבתה פראית של העבודה במאוחדת(כמפורט בסעיף  
2 3 להלן), ובמקביל הגשת הבקשה דנא, היא התנהלות בחות"ל, והכל בנוגד להסכם, המחייב  
3 שקט תעשייתי.
- 4 מאוחדת מצויה בהליך הבראה של רשת מרפאות השיניים, נמצאה ונמצאת בגרעון כמו כל  
5 קופות החולים. במסגרת הסכמי היצוב עם האוצר, הועברו למאוחדת כספים ותמיכה  
6 (כש"הסכום" בכללם), מה שהסתיים ב-2013, כשיפוי למאוחדת, על סבסודה את הגרעונות  
7 של רפואת השיניים במהלך השנים, פעילות שאסור שתהיה גרעונית עפ"י חוק בטוח בריאות  
8 ממלכתי.
- 9 כך או כך, פעילות רפואת השיניים גרעונית.  
10 נחתם הסכם יצוב לשנים 2014-2016, בו אין סכום לרפואת השיניים.
- 11 לאור שביתה השובתים, נותרו העובדים ללא עבודה כלל. בשבוע הראשון נתבקשו העובדים  
12 לבצע עבודות ופעילות, שלא נעשית בשגרה ומשנסתיימו אלו – יושבים העובדים במרפאות,  
13 ימים שלמים ללא מעש.
- 14 המבקשת אינה יכולה ליתן יד לשביתה פראית ומצד שני לבקש שכר לעובדים; אין זה מתקבל  
15 על הדעת, ודאי בכספי ציבור.
- 16 עפ"י החוק, הסמכות נתונה למעסיק לקבוע את מועדי החופשה וכך נקבע בסעיף 92 להסכם  
17 כי חופשה תנתן לפי צרכי הקופה (מאוחדת). צרכיה של מאוחדת שלא ישבו העובדים  
18 במרפאות בחוסר מעש, מיום ה' ועד יום ד', כשנתבקשו המנהלות לדאוג לרוטציה כך שתשאר  
19 עובדת אחת בכל משמרת; זה לא אקט עונשי ולא אקט קיבוצי.
- 20 מאוחדת לא רצתה להודיע על השבתת מגן בה העובדים לא יקבלו שכר.  
21 בגינסטלר המקרה היה הפוך. השובתים שבתו חלקית.
- 22 כאן העובדים אינם שובתים. דומה המצב למצב בו מרפאה מוצפת/ יש שלג ומאוחדת מוציאה  
23 אותם לחופשה, בתום לב ומתוך שיקול ענייני.
- 24 דווקא עמדת המבקשת, המשביתה את השובתים, מחד ומגישה הבקשה, מאידך, כאילו אין  
25 שובתים ומתוך ציפיה כי מאוחדת כגוף ציבורי תשלם שכר לעובדים עבור בהייה בחלל האויר,  
26 זה חות"ל.
- 27
- 28 המבקשת השיבה כי מאוחדת מפרה את החוק וההסכם כפוף לחוק. אין מדובר בחופשה .3  
29 בהבט הסוציאלי, אלא הפרה של חוזה העבודה האישי של העובדים.
- 30 מאוחדת מטילה עונש על העובדים שאינם צד בסכסוך עם השובתים, עונש כפול – גם מרחיקה  
31 אותם מעבודתם, וגם לוקחת להם את ימי החופשה.
- 32
- 33 מאוחדת השיבה כי אין מדובר ב-7 ימים אלא ב-5 ימים ועסקינן בדוגמא מובהקת לצרכי  
34 המעסיק, על מנת שמקום העבודה ימשיך להתקיים.
- 35
- 36 למען שלמות התמונה יצויין כי ביום 14.1.16 הגישה מאוחדת בקשת צד (ס"ק 16-01-27518) .4  
37 כנגד שביתה עליה הכריזה המבקשת ליום 14.1.16.

3 מתוך 6



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 16-01-26490

1 בקשת מאוחדת לאיחוד דיון בין 2 הבקשות נדחתה בהחלטת כבוד ס.נ. השופט ש. טננבוים.

2

3

4

5. ולהכרעתנו –

5

א. הכרעתנו ניתנת בבקשה הזמנית וממילא, קביעותינו לכאוריות בלבד.

6

7

המו"מ בין המבקשת למאוחדת נדון בהליך שבפני כבוד הנשיאה.

8

נזכיר כי בין הצדדים נחתם ההסכם, כפתרון ביניים, עד להשגת הסכם קיבוצי

9

המתייחס לכלל עובדי מרפאות השיניים.

10

11

ב. הבסיס לבקשה הוא החוזר הקובע לענייננו כדלקמן:

12

13

**" בהתאם לסעיף 92 להסכם ... לנוכח שביתת רופאי השיניים והשינניות, נוכחותם**

14

**של ... ("העובדים") אינה נדרשת.**

15

**לפיכך, החל מיום חמישי ה-14.1.16 יצאו עובדים אלה לחופשה... וזאת במשך**

16

**השבוע שעד... ה-20.1.16 (כולל)"**

17

18

עוד נקבע כי במרפאות בהן השובתים, תאויש כל משמרת ע"י עובד אחד בלבד.

19

20

סעיף 92 להסכם קובע:

21

**"...מועדי החופשה של העובדים מדי שנה, ייקבעו בהתאם לצרכיה של הקופה,**

22

**תוך התחשבות בצרכי המנוחה וברצונו של העובד"**

23

24

לא יכול להיות חולק, כי עפ"י סעיף 92 להסכם יש לקבוע את מועדי החופשה של

25

העובדים, מדי שנה, עפ"י צרכי מאוחדת, תוך התחשבות בתכלית לחופשה וברצון

26

העובד.

27

אין חולק גם איפוא כי "התכלית" לחופשה ורצון העובדים – לא היוו שיקול בחוזר.

28

29

לענייננו, אין בסעיף כדי לאפשר פעולה חד צדדית של המעסיק בהוצאת עובד/עובדים

30

לחופשה, אלא ברקע לו עומדות הוראות החוק ולפיהן, משהחובה על המעסיק ליתן

31

חופשה לעובדו, נקבע בהסכם כי צרכי המעסיק ינחו בעת קביעת המועד לחופשה,

32

מחד ומאידך, ניתן משקל הן לתכלית/למטרה, שביציאת עובד לחופשה והן לרצון

33

העובד.

34

וככלל, גם הוראה כאמור, ודאי בדין הקיבוצי, אין ליישמה בשרירות (צד זה או אחר).

35

36

בהתאם, לא מצאנו בסעיף 92, כשלעצמו, בסיס לפעולתה של מאוחדת וממילא, אין

37

ההסכם יכול להורות בניגוד לחוק.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 16-01-26490

- 1 נבחן איפוא את הוראות החוק לענייננו :  
 2  
 3 סעיף 8 קובע כי חופשה תהא רצופה, אך בהסכמת הצדדים ליחסי העבודה (עובד  
 4 ומעסיק) ובמסטר קיבוצי – בהסכמת ועד העובדים – ניתן לחלק החופשה ובלבד  
 5 שחלק אחד ממנה יהיה לפחות בן 7 ימים.  
 6 הנה כי כן – כבר מכאן ברי כי הוראת החוזר המוציאה העובדים לחופשה,  
 7 כשהמבקשת מתנגדת לה (ובלא שנקבע אם הוראת החוק כיוונה בכלל למצב של  
 8 הסכמה קיבוצית, שאינה כוללת הסכמה אישית פרטנית), אינה עולה בקנה אחד עם  
 9 הוראת החוק.  
 10  
 11 כך, קובע סעיף 9 לחוק, כי תאריך תחילת החופשה יקבע לפחות 14 יום מראש, תוך  
 12 שנקבע כי לא יחול על חופשה של פחות מ-7 ימים.  
 13  
 14 בענייננו, אין חולק כי עסקינן בחופשה בת 7 ימים.  
 15 הצהרת ב"כ מאוחדת בדיון כי הכוונה היא ל-5 ימי חופשה בלבד, אינה נתמכת ואף  
 16 נסתרת, מיניה וביה, מהרישום המפורש בחוזר, המוציא העובדים לחופשה בת 7  
 17 ימים.  
 18 משמע, משהחופשה אינה עפ"י ס"ק (ב) – חל ס"ק(א) לסעיף 9, המחייב התראה בת  
 19 14 יום מראש. כך, אם עסקינן בחופשה בת 5 ימים – הרי ברי כי נדרשה מאוחדת  
 20 לפעול עפ"י סעיף 8 לחוק – מה שלא הוכח ונסתר מהבקשה.  
 21  
 22 מסקנתנו ממכלול ההוראות דלעיל – כי הוראת החוזר אינה מבוססת משפטית  
 23 ונעדרת היא סמכות בדין.  
 24 בהתאם – נעדרת הבקשה ומאוחדת אינה רשאית להוציא את העובדים לחופשה מ-  
 25 14.1.16-20.1.16 כולל.  
 26  
 27 הגם שהצדדים לא ממש התייחסו לענין בטיעוניהם, מצאנו לציין כדלקמן: ג.  
 28 משהחוזר הורה על תורנות עובדים, כך שבכל משמרת יהיה עובד אחד ומשעפ"י יו"ר  
 29 הועד, עסקינן ב- 50 מרפאות, משכך, מדי יום עסקינן ב-100 עובדים שלא יהו  
 30 בחופשה – אין גם בכך כדי לשנות מקביעתנו דלעיל, שהרי תוצאת הדברים היא, כי  
 31 לכאורה, כל עובד ישהה בפחות מ-7 ימי חופשה, ובהתאם – חל סעיף 9(ב) ואין תחולה  
 32 לדרישת ההתראה בת 14 יום מראש. אלא, שבהתאם להוראת החוזר, אין עסקינן  
 33 בחופשה עפ"י סעיף 9 לחוק (כהתייחסותנו לעיל) אלא בחופשה המנוגדת לסי' 8 לחוק.  
 34  
 35 ובהקשר זה – לא שוכנענו כי נזקה של המבקשת (או נזקם של העובדים, כ"א מהם,  
 36 או כולם יחדיו) – רב הוא מנזקה של מאוחדת, או כי מאזן הנוחות בנסיבות בהן



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ק 16-01-26490

- 1 המרפאות אינן מתפקדות – נוטה לזכות המבקשת. סבורים אנו כי הנזק למאוחדת  
2 ולמבוטחים בה – רב בנסיבות מהנזק לעובדים(או למבקשת).  
3  
4 ד. בהקשר לטענת המבקשת, שמו יטען כי עסקינן בהשבתת מגן – משאין מאוחדת  
5 טוענת "להשבתת מגן", כהגדרתה, וממילא, לא הצביעה על קיומן של עובדות  
6 המבססות טענה כאמור, עפ"י הפסיקה – ממילא, די בקביעותינו לעיל, על מנת  
7 להעטר לבקשה הזמנית שבפנינו.  
8  
9 ה. סבורים אנו, עם זאת, כי על הצדדים לחזור ולנהל מו"מ בעניינים שבמחלוקת.  
10 גם בהבט האמור, יש מקום לנסות ולהשיג פתרון מוסכם, שיהא בו להיטיב עם 2  
11 הצדדים, במצב שנוצר.  
12  
13 ו. סיכום  
14 משאין עסקינן בחופשה כאמור בסעיף 8 לחוק, גם אם יכול שאין תחולה לסעיף 9,  
15 כאמור לעיל – ניתן צו כמבוקש, ולפיו אין להוציא העובדים לחופשה לתקופה  
16 האמורה בחוזר.  
17 מאוחדת תגיש תגובתה לבקשת צד, בתוך 21 יום מקבלתה את הבקשה (13.1.16).  
18 נקבע לדיון בבקשה ל-15.2.16.  
19  
20 המבקשת תודיע בתוך 7 ימים אם נדרש דיון בבקשת צד, או שמו משניתן הצו כאמור  
21 לעיל – התייתר הצורך בדיון בה.  
22  
23  
24 **ניתנה היום, ט"ו שבט תשע"ו, 25 ינואר 2016, בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.**

13/1/16

נ.ע. א. בן קרת

נ.מ. מר י. גונצ'רובסקי

שרה מאירי, שופטת -

נ.ע. מר א. בן קרת

אב"ד

נחתם ע"י נ.צ. ביום 25.1.16.

25

26