



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

20 אוקטובר 2020

לפני:

כבוד השופט דורי ספיבק, סגן הנשיאה

נציגת ציבור עובדים גב' שושנה סוזן סמק

נציגת ציבור מעסיקים גב' שרה אבן

התובעים:

1. ועד אצ"א חברת אל על נתיבי אוויר בע"מ.

2. קברניט ניר ראובני

3. קברניט רועי גיל

4. קברניט אופיר יפה

5. קצין ראשון ניר קורן

ע"י ב"כ עו"ד אפרת דויטש, עו"ד ענבל פלמור דורי ועו"ד
הלית כהן-רזניצקי

-

הנתבעות:

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה

ע"י ב"כ עו"ד אלעד מורג, עו"ד חנה שניצר ועו"ד מירי
מלכי

2. אל על נתיבי אוויר לישראל בע"מ

ע"י עו"ד אוהד גלעד, עו"ד רוני איטח גנט ועו"ד אור
אייבשיץ

פסק דין

1. בעקבות משבר הקורונה, נקלעה חברת התעופה אל על למשבר חסר תקדים ומתגלגל, שחייב אותה לנקוט צעדי התייעלות קשים. לאחר משא ומתן קיבוצי ארוך, נחתמה שורה של הסכמי התייעלות קיבוציים לפיהם יפוטרו קרוב לשליש מקרב



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

למעלה מ- 6,000 עובדי החברה, וייפגעו באופן משמעותי תנאי העסקתם של הנותרים.

בפנינו תביעת נציגי מגזר הטייסים מקרב העובדים – מגזר המונה כ- 600 עובדים – בגידרה הם טוענים כי יוצגו באופן לא הוגן על ידי ההסתדרות במהלך המשא ומתן לקראת חתימת ההסכמים, ככל שהם נוגעים אליהם, באופן המקיים להם לטענתם עילה לביטול ההסכמים ולחידוש המשא ומתן הקיבוצי.

התשתית העובדתית

2. הנתבעת 2, אל על נתיבי אוויר לישראל (להלן: החברה או אל על) שהוקמה בסמוך לאחר קום המדינה, הינה חברת התעופה הוותיקה והגדולה בישראל. החברה היא חברה ציבורית, שמניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל-אביב. נכון לתחילת שנה זו היא העסיקה כ-6,300 עובדים, הנחלקים לארבעה מגזרים: דיילי אוויר, מנהלי, טכני וטייסים.

אין מחלוקת בין הצדדים בתיק שלפנינו כי הטייסים, אנשי צוות האוויר (אצ"א), מהווים רק כ- 10% מכלל מצבת העובדים, אך בשל כך ששכרם ותנאי העסקתם, הגבוהים באופן יחסי לשאר עובדי החברה, היוותה עלות העסקתם, נכון למועד תחילת המשבר, כ- 40% מעלות השכר הכוללת בחברה (ראו הודאת התובעים בנתון זה, בסעיף 9 לתצהירה של גב' איריס דנון, היועצת הכלכלית של ועד הטייסים).

3. באל על מתנהלים יחסי עבודה קיבוציים מאז הקמתה. אין זה המקום לסקור את ההיסטוריה של מערכת יחסים זו (לסקירה שכזו, ראו: ס"ק 21/10 הסתדרות העובדים הלאומית נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה (2.5.10), להלן: פרשת הסתדרות העובדים הלאומית)), אך בתמצית, נציין כי בעוד שעד שנת 1982 היתה מערכת יחסי העבודה בחברה "מבוזרת", נוהלו בגידרה משאים ומתנים נפרדים, ונחתמו הסכמים קיבוציים נפרדים עבור שמונה מגזרי עובדים שונים – שכולם יוצגו על ידי ההסתדרות הכללית (הנתבעת 1 בתיק זה) – הרי שבשנת 1982 הוקמה נציגות עובדים משותפת אחת. נציגות זו היא שייצגה עד לאחרונה את כלל עובדי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 החברה כיחידת מיקוח אחת, וניהלה ביחד עם ההסתדרות את המשאים ומתנים
2 שבעקבותיהם נחתמו הסכמים קיבוציים שהסדירו את העסקתם של כלל עובדי
3 החברה. בעקבות יצירת יחידת מיקוח אחת פחת מאד מספר סכסוכי העבודה, ובפרט
4 מספר העיצומים, שביתות האזהרה והשביתות המלאות, וזאת לעומת מצב הדברים
5 עד 1982.

6 כאן המקום לציין, להשלמת הסקירה ההיסטורית וכעניין הרלוונטי במיוחד
7 לסכסוך שבפנינו, כי בשנים 2009-2010 ניהלו טייסי אל על מאבק להכיר בהם
8 כיחידת מיקוח נפרדת, ואף עתרו בעניין לבית הדין, בדרישה להיות מיוצגים במישור
9 הקיבוצי, באופן נפרד ועל ידי הסתדרות העובדים הלאומית, במקום על ידי
10 הסתדרות העובדים הכללית. בפרשת ההסתדרות העובדים הלאומית (שם) דחה
11 בית-הדין הארצי את תביעתם זו, תוך שקבע, בין היתר, כי:

12 "לעובדי חברת אל על יש אינטרס קהילתי משותף, בעוד אשר
13 על רקע מכלול יחסי העבודה בחברה, וקיומו של הסכם קיבוצי
14 משותף לכלל עובדי החברה, לא עלה בידי הטייסים להצביע
15 על 'אינטרס מיוחד' המצדיק הכרה בהם כיחידת מיקוח נפרדת.
16 הטייסים מהווים נדבך חשוב ומרכזי בכל חברת תעופה והם
17 נושאים על כתפיהם אחריות כבדה לשלומם של מאות נוסעים
18 בכל טיסה. אולם 'מיוחדותם' של הטייסים אינה מובדלת או
19 חריגה מזו של יתר מגזרי העבודה בחברת אל על".

20
21 4. עם פרוץ מגפת הקורונה, בתחילת שנה זו, נקלע ענף התעופה בישראל
22 ובעולם למשבר חסר תקדים מבחינה היסטורית. בדוח שפורסם ביום 15.7.20 תיארה
23 כך רשות התעופה האזרחית את מצב התעופה העולמית נוכח המגיפה (הציטוט
24 שלהלן הובא במלואו בסעיף 34 לתצהיר מנכ"ל אל על), ודומה כי אין מחלוקת כי
25 זה אכן מצב הדברים:

26 "התפרצות מגפת הקורונה ברחבי העולם, אשר הובילה
27 להגבלות חמורות על כניסת נוסעים בדרך האוויר כמעט בכל
28 מדינות העולם ולמשבר כלכלי גלובלי, גרמה לקריסת הביקוש
29 הגלובלי של נוסעים לטיסות בינלאומיות.

30
31 תחזיות יאטא [ארגון חברות התעופה – הח"מ] מצביעות על
32 ירידה במספר הנוסעים הגלובלי הבינלאומי בשיעור של כ-
33 55% במהלך שנת 2020 לעומת שנת 2019, כאשר על פי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 התחזית גם במהלך כל אחת מהשנים 2021, 2022 ו- 2023
2 מספר הנוסעים הגלובלי הבינלאומי יהיה נמוך משמעותית
3 ממספרם במהלך שנת 2019.

4
5 ירידת הביקוש לטיסות הובילה לירידה בהכנסות חברות
6 התעופה וכפועל יוצא הפסדים כבדים וקשיים חמורים בתזרים
7 המזומנים שלהן.

8
9 לאחר צמצום משמעותי בהיצע הטיסות של חברות התעופה
10 במהלך החודשים פברואר ומרץ, חלק גדול מהחברות השבית
11 את הפעלת טיסות הנוסעים הבינלאומיות במהלך החודשים
12 אפריל ומאי כאשר אותן חברות שהמשיכו להפעיל טיסות
13 נוסעים בינלאומיות ביטלו הפעלת חלק מהקווים וצמצמו
14 משמעותית את היצע הטיסות וקיבולת המושבים.

15
16 חברות התעופה התמקדו במהלך אפריל ומאי בהפעלת טיסות
17 מטען, טיסות פנים ארציות בהיקף מצומצם וטיסות חילוץ.

18
19 דרכי התמודדות נוספות של חברות התעופה בעת הזאת
20 כוללות בין היתר: גיוס הלוואות מבנקים, גיוס סיוע מבעלי
21 החברה, גיוס הון באמצעות הנפקת אגרות חוב ומניות לציבור,
22 דחיית החזרי הלוואות לבנקים, יישום הסדר מכירת והחכרת
23 מטוסים מול חברות להחכרת מטוסים, דחיית תשלומים
24 לספקים, הוצאת עובדים לחופשה, צמצום שעות העבודה,
25 פיטורי עובדים, הורדת שכר, שימוש או הסבה של מטוסי
26 נוסעים להפעלת טיסות מטען והימנעות מהחזר כספי לנוסעים
27 אשר טיסתם בוטלה.

28
29 על רקע התמשכות ההגבלות על תנועת הנוסעים הבינלאומית
30 בדרך האוויר ועוצמת הירידה בביקוש לטיסות נוסעים,
31 הפעילויות של חלק מהחברות לשיפור נזילותן אינו מספיק
32 למנוע קריסה כלכלית של אותן חברות ללא קבלת סיוע
33 ממשלתי.

34
35 מאז חודש אפריל, חמש חברות תעופה גדולות, אשר לא קיבלו
36 סיוע ממשלתי, בחרו להיכנס להליך משפטי המאפשר להן
37 להמשיך את פעילותן תוך קבלת הגנה מנושים של החברה".

38
39 5. משבר הקורונה השפיע על אל על בקצב מסחרר. ביום 30.1.20 הפסיקה אל
40 על לטוס לבייג'ינג, וביום 27.2.20 הפסיקה לטוס גם לאיטליה ולתאילנד. ביום
41 18.3.20 נאסר על כניסה לארץ של אזרחים זרים שמרכז חייהם אינו בישראל, וכפועל
42 יוצא מכך הלכו טיסות החברה והתדלדלו במהירות, עד שביום 26.3.20 הפסיקה
43 אל על לחלוטין את טיסות הנוסעים הסדירות שלה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 להמחשת עומק המשבר והיקף הירידה בפעילות, נציין כי לעומת חודש
2 אפריל 2019, שבו חל חג הפסח, ושבחו הטיסה אל על לנמל התעופה בן גוריון וממנו
3 למעלה מחצי מיליון נוסעים, בחודש אפריל 2020 הטיסה אל על לנתב"ג וממנו 915
4 נוסעים בלבד. דהיינו, מדובר היה בצניחה של יותר מ- 99% בתנועת הנוסעים של
5 החברה, והנתונים היו דומים גם בחודשים שלאחר מכן. נבהיר, כי מדובר בנתונים
6 שאין לגביהם מחלוקת, ואף שאת הנתונים שלעיל הבנו מתוך תצהירו של מנכ"ל אל
7 על, הרי שגם הטייסים התובעים הודו לכל אורך ההתדיינות בפנינו בעוצמת המשבר,
8 "משבר מטורף" (עמ' 99 ש' 30 לפרוטוקול) כלשונו של יו"ר ועד הטייסים היוצא,
9 קברניט רן אלקבץ (להלן: אלקבץ).

10 6. לאור הירידה החדה בפעילותה, נאלצה החברה להוציא את רוב רובם של
11 עובדיה – אלה המועסקים בישראל, אלה המועסקים מחוץ לישראל, ואלה
12 המועסקים בחברות הבנות – לחופשות ללא תשלום. הדבר נעשה לאחר הידברות
13 עם מועצת העובדים וההסתדרות, ובהסכמתן. לצד זאת, נאלצה אל על לפטר כ- 200
14 עובדים זמניים, ולהפסיק את כלל ההכשרות והקורסים. בין היתר, ובהסכמת יו"ר
15 ועד הטייסים, הופסקה העסקתם של עשרות טייסים, שהיו בשלבי הסמכה אחרונים
16 (סעיף 77 לתצהיר אלקבץ).

17 7. בד בבד, החלה החברה כבר בסוף פברואר 2020 לקיים משא ומתן קיבוצי
18 עם ההסתדרות ועם מועצת העובדים המשותפת בדבר תוכנית התייעלות. לאחר
19 שהמשא ומתן בין הצדדים עלה על שרטון, הכריזה ההסתדרות ביום 12.3.20 על
20 סכסוך עבודה בחברה (נספח מש/1 לתצהיר מר אבי אדרי, יו"ר איגוד עובדי
21 התחבורה בהסתדרות (להלן: אדרי). בהכרזה הגדירה ההסתדרות את העניינים
22 שבסכסוך כך:

23 "א. מבוי סתום במשא ומתן בין ההסתדרות והנהלה בנוגע
24 לצעדים שיש לנקוט בהם עקב משבר התפרצות נגיף הקורונה.
25

26 ב. חרף עמדת נציגות העובדים אשר הציעה צעדים
27 משמעותיים וחסרי תקדים במסגרת המאמץ לייצוג החברה,
28 דורשת החברה בנוסף צעדים דרקוניים שיש בהם לשנות
29 משמעותית את עצם מהותם של יחסי העבודה בחברה ומציבה
30 אותם כתנאי בלתו אין.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

ג. חוסר תום לב של החברה תוך ניצול המצב המשברי על מנת
לכפות על נציגות העובדים שינויים המערערים את מעמדו של
ארגון העובדים במקום העבודה ואת היסודות של יחסי
העבודה הקיבוציים המתקיימים מזה שנים רבות".

8. לאחר ההכרזה על סכסוך העבודה, ובמקביל להתדרדרות המהירה במצב
עסקי החברה – עובדי החברה הוצאו לחל"ת והטיסות הסדירות הופסקו בסמוך
להכרזה על סכסוך העבודה – והמשך המשא ומתן, גבר המתח בין נציגות מגזר
הטייסים לנציגות מגזרי העובדים האחרים, שכן כל מגזר ביקש למזער את חלקו
ב"עוגת הקיצוץ".

9. לאור כל האמור, ביום 20.4.20 פנה אלקבץ אל מר ארנון בר דוד, יו"ר
ההסתדרות, ואל אדרי, במכתב שבו תיאר כיצד (לשיטתו) נציגות העובדים משתלחת
בטייסי החברה ואף משמיצה אותם בפני גורמי חוץ. אלקבץ כתב במכתבו בין היתר
כך:

"ארנון, אבי,

לא רציתי ולא הובלתי ליום הזה, אבל לא נותרה כל ברירה
והנתק בינינו לנציגות העובדים הוא עובדה קיימת. לא רק
שאיננו מיוצגים באופן הולם והוגן, אלא שאנו מופקרים
ומותקפים על ידי הנציגות, באופן בוטה ומכוון, המלווה, לכל
הפחות, בשתיקה רועמת שלכם.

לאור זאת, ועל מנת למנוע אי הבנות, אני מודיע לכם בכתב,
כדי שהדברים יהיו ברורים, כדלקמן:

ההתנהלות הוכיחה באופן ברור שלטייסיים אין שום חלק ושום
מקום בנציגות העובדים. לכן, גם על פי ייעוץ משפטי
שקיבלנו, איננו חלק דה פקטו מנציגות העובדים. אנו יחידת
מיקוח נפרדת ורק אנחנו נוכל להסכים על תנאי הטייסיים.

כל הסכמה, קטנה או גדולה, ביחס לטייסיים, צריכה להתנהל
מולנו ולקבל את אישורנו. לא יהיה תוקף לכל הסכמה אחרת.
מי שסבור אחרת – טועה.

אנו מציעים ומפצירים לאפשר לנו לנהל מו"מ ישיר, תחת
ההסתדרות הכללית, עם הנהלת החברה ועם משרד האוצר.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

טייסי אל על דורשים להיות מיוצגים בנפרד...".

10. ימים ספורים לאחר פניית ועד הטייסים וכמענה לה, ועל מנת לאפשר את המשך המשא ומתן, פנה אדרי בשם ההסתדרות למועצת העובדים בבקשה לקבלת הסכמתה לפיצולה לארבעה ועדים, בחלוקה לפי מגזרים, ולצורך המשא ומתן, אך בהצבעה שנערכה ביום 27.4.20 נדחתה ההצעה פה אחד על ידי 40 חברי מועצת העובדים שהשתתפו בהצבעה (מתוך 46 חברים, שכן ששת נציגי הטייסים לא נטלו חלק בהצבעה, ההחלטה מש/2 לתצהיר אדרי).

היחסים בין מגזרי העובדים השונים הלכו והחריפו, וביום 25.5.20 הוגדשה הסאה הן מבחינת הטייסים, והן מבחינת ההסתדרות, עת חברים במועצת העובדים ובראשם ראש המועצה שרון בן יצחק "פוצצו" – באמצעות הפיכת שולחנות, זריקת כסאות וקללות – ישיבת משא ומתן שהתקיימה בין הנהלת החברה לוועד הטייסים. פעולה קיצונית זו הובילה את ההסתדרות להשעותם באופן מיידי ובהמשך לנקוט בהליכים משמעתיים (ראו החלטת ועדת המשמעת מיום 4.6.20, נספח ו' לכתב התביעה). בד בבד החלה ההסתדרות לנהל משא ומתן קדחתני עם הנהלת אל על לכינון הסכם קיבוצי שיאפשר את הפרדת מועצת העובדים לארבעה מגזרים. כל זאת, בהסכמת ועד הטייסים, שהסכים לוותר על דרישתו הקודמת לפיצול יחידת המיקוח לארבע יחידות מיקוח נפרדות, ובמקום זאת הסכים לפיצול מועצת העובדים לארבעה ועדים, ללא פיצול יחידת המיקוח. וכך העיד על כך אלקבץ במהלך דיון ההוכחות (עמ' 112 ש' 18 לפרוטוקול):

"אנחנו בשלב ראשון ביקשנו יחידת מיקוח... אנחנו הסכמנו לוותר, בסדר? כי בתוך המשבר נוצרה פגישה שאנחנו יזמנו אותה דרך הנהלת החברה, אני פניתי לתמי, ודרך אגב, ואז פנו לארגון ואז נוצרה פגישה בהסתדרות ובתוך הפגישה הזו לאחר 3 שעות של שיח לא קל אני וחבריי לוועד קיבלנו החלטה שאחד, אנחנו נסתפק בוועד ולא ביחידת מיקוח לא כי אנחנו לא רוצים, ההסתדרות אמרה שבמצב הזה יפרק את מערכת היחסים ולמעשה יפרק את הנציגות ולא יאפשר לייצר תוכנית הבראה, והדבר השני זה שהיתה לחיצת יד ובתוכה היה איזשהו הסכם שבו ההסתדרות התחייבה שאחד לא יחזירו אותנו יום אחרי, כי החשש שלנו שהם מפרידים אותנו ועוד חודש, כי, כי הם כתבו בנוסח 'לטובת משא ומתן', אנחנו אמרנו 'לא, אתם מפרישים אותנו כי צריך להפריד אותנו', אז



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 היה ויכוח גדול על הניסוחים, גם שם התפשרנו... בסוף אני
2 הסתפקתי בלחיצת יד של יו"ר ההסתדרות על מנת לא לעצור
3 את המשא ומתן ולא להגיד שאנחנו מנענו התקדמות במשא
4 ומתן בגלל... יחידת מיקוח".

5
6 לאור ההסכמות אליהן הגיעו ההנהלה, ההסתדרות וועד הטייסים, הועברו
7 לבאת כוח ועד הטייסים עו"ד דויטש טיוטת הסכם קיבוצי לפיצול מועצת העובדים
8 ומסמכים נוספים לעיגון פורמלי של הקמת ועד נפרד לטייסים, ולאחר קבלת חלק
9 מהערוותיה (מוצג ת/1) נחתם ביום 27.5.20 הסכם קיבוצי לפיצול מועצת העובדים
10 לארבע (מש/3 לתצהיר אדרי). בהתאם להסכם זה ובהמשך לו, ניתנה ביום 4.6.20
11 החלטת בר דוד על פיצול מועצת העובדים, בהוראת שעה שתהיה בתוקף עד ליום
12 1.3.23, לארבעה ועדים מגזריים, כך שכל ועד יוכל להמשיך משא ומתן בנפרד על
13 הסכם ההתייעלות. ההחלטה נומקה בין היתר כך (נספח מש/4 לתצהיר אדרי):

14 " מכוח סמכותי בהתאם להוראות סעיף 2 לסימן א' בפרק
15 הראשון של תקנון ועדי העובדים, ועל רקע הנסיבות
16 המיוחדות והצרכים המיוחדים של מקום העבודה, לרבות
17 הצורך בטיפול במשבר הנוכחי בחברה, ולנוכח התנהלות
18 בעייתית של מועצת העובדים, התנהלות שהתעצמה בעת
19 משבר, ובין היתר, מעצם אופיה והרכבה של המועצה שאינו
20 הולם את הצרכים הקיימים, הריני לאשר, כהוראת שעה, לשם
21 מתן אפשרות להצלת החברה, לטובת כלל העובדים, ולשם
22 ניהול משא ומתן קיבוצי ענייני ויעיל, הקמת ועדים נפרדים
23 לעובדי אל על שפעילותם תהא בליווי ובכפוף לאיגוד
24 המקצועי כלהלן:

- 25
26 1. ועד אצ"א (טייסים).
27 2. ועד אצד"א (מש"בים, דיילי אוויר קבועים וזמניים).
28 3. ועד מנהלי (כולל אקדמאים).
29 4. ועד תחזוקה והנדסה (תחזוקה ישירה, בתי מלאכה, טכנאים,
30 הנדסאים, מהנדסים)".

31
32 נציגי מגזרי האחזקה והמנהלי לא השלימו עם החלטת הפיצול, ודרשו
33 לבטלה, ובעניין זה עדין תלוי ועומד (נכון לאמצע אוגוסט 2020, שבו קיימנו את
34 דיון ההוכחות) הליך משפטי ברשות השיפוט של ההסתדרות, בדרישה לביטול
35 החלטת הפיצול. יצוין כי מגזר הטייסים הודיע והדגיש כי הוא תומך בהחלטת
36 הפיצול, ומגבה את יושב ראש ההסתדרות בעניין זה (מכתב הגיבוי מיום 25.6.20
37 שהוגש לרשות השיפוט, נספח מש/6 לתצהיר אדרי).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

11. מכל מקום, ימים ספורים לאחר פיצול הוועדים, הודיע יו"ר ועד הטייסים קברניט אלקבץ על סיום תפקידו, ובפועל – מסיבות השנויות במחלוקת בין הצדדים – נעצר למעשה המשא ומתן עם הטייסים עד לבחירתו של ועד חדש, שנבחר ונכנס לתפקידו ביום 26.6.20. לראשות הוועד החדש, המונה חמישה חברים שהם התובעים 2 עד 5 בתיק שלפנינו, נבחר קברניט ניר ראובני (התובע 2 בתיק זה, להלן: ראובני).

12. בשלב זה, ובמקום שהמשא ומתן עם הטייסים יואץ, חלה לטענת ההנהלה החרפה משמעותית במערכת היחסים שבין ועד הטייסים להנהלה (נדון במחלוקות העובדתיות בקשר לכך בהמשך פסק הדין). כתוצאה מכך, בניגוד לכוונה המקורית לפיה הסכם ההבראה עם הטייסים יהא הראשון שייחתם, ובד בבד עם המשך דיונים אינטנסיביים בין משרד האוצר להנהלת החברה על מתווה סיוע, הואצו המשאים והמתנים ובסופו של דבר נחתמו תחילה ההסכמים עם שלושת המגזרים האחרים: ההסכם הראשון (מש/9 לתצהיר אדרי) בעניין מגזר אצד"א (הדיילים) נחתם כבר ביום 25.6.20 (למעשה עוד קודם לכניסת ועד הטייסים החדש לתפקידו), ואילו הסכמי המגזר המנהלי ומגזר האחזקה, נחתמו ביום 8.7.20 (מש/10 ו-מש/11 לתצהיר אדרי). באותו היום, נחתם גם הסכם רוחבי (מש/12 לתצהיר אדרי) המקיף את כלל המגזרים בחברה, והמקצץ בהטבות שונות שניתנו לכלל העובדים, ובגילומי המס בגינם. הסכם זה הוא ההסכם השני שהתובעים מבקשים שנבטל במסגרת פסק דין זה, באשר לטענתם פרטי ההסכם לא היו ידועים להם בטרם חתימת ההסכם. נדון אף בכך בהמשך פסק הדין.

משכך, ועל מנת להשלים את שורת הסכמי ההתייעלות ולאפשר לחברה לקבל את הסיוע הממשלתי, נדרש רק הסכם אחרון, הוא הסכם הטייסים.

13. בהתאם, ישיבות המשא ומתן בעניין הסכם זה חודשו, וביום 12.7.20 אף נשלחה להסתדרות ולוועד הטייסים טיוטת הסכם שנוסחה על ידי ההנהלה (נ/19 לכתב התביעה). הצדדים חלוקים ביניהם באשר להתרחשויות בימים אלה של "ישורת אחרונה", ונדון אף בכך בהמשך.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

14. מכל מקום, ליום 15.7.20 נקבעה ישיבת משא ומתן מרתונית, החל משעות הבוקר המוקדמות ולאורך כל היום, בהשתתפות ועד הטייסים, נציגי הדירקטוריון, הנהלת החברה, יועצים מקצועיים, יו"ר ההסתדרות והגורמים הרלוונטיים מההסתדרות. בפתח ישיבה זו הודיע יו"ר דירקטוריון אל על דאז מר אלי דפס, כי ככל שלא יושג הסכם התייעלות מול מגזר הטייסים, ידון הדירקטוריון בישיבה, שנקבעה להמשך היום, בהצעה לפנות להליכי חדלות פירעון.

בתגובה הודיע יושב ראש ההסתדרות מר ארנון בר דוד, כי להערכתו אי חתימה על ההסכם תסכן את מטה לחמם של אלפי עובדי החברה, ולכן בדעתו להביא לחתימת ההסכם עוד באותו היום. נציגי הטייסים הבהירו שאין להם כוונה לנהל משא ומתן מואץ שכזה, ולאחר דין ודברים עזבו את המקום.

וכך, לאחר יום ארוך של משא ומתן רציף שהתקיים ללא נוכחות נציגי ועד הטייסים, נחתם באותו היום בשעה 20:00 ההסכם (נספח 2 לכתב התביעה), שאת ביטולו (ביחד עם ההסכם הרוחבי, נספח 1 לכתב התביעה) מבקשים הטייסים בהתדיינות שלפנינו.

15. בתמצית, נציין כי על פי ההסכם, כניסתו לתוקף – כמו גם כניסתם לתוקף של ההסכמים המקבילים שנחתמו עם מגזרי העובדים האחרים – מותנית בחתימה על הסכם הלוואה עם גורם מלווה בסך 250 מיליון דולר, הלוואה המגובה במרביתה בערבות המדינה, בהתאם למתווה שאושר על ידי הדירקטוריון ביום 6.7.20, וכן הנפקת מניות לציבור בהיקף של 150 מיליון דולר תוך התחייבות של המדינה לרכוש את המניות שלא ירכשו עד ההיקף האמור, וזאת "כחלק מתוכנית ההתייעלות הכוללת של החברה בסך של 395 מיליון דולר ארה"ב בשנה" (סעיף 3.1 להסכם). תוקפו של ההסכם נקבע לחמש שנים או עד תום תקופת החזר ההלוואה, לפי המוקדם.

במרכז ההסכם קביעה, לפיה החברה תהא רשאית לסיים את העסקתם של עד 71 טייסים שהם קצינים ראשונים, ושכרם ושאר תנאי העסקתם של הנותרים יופחת, במועד כניסת ההסכם לתוקף, ב- 29%. ההסכם כלל שורה נוספת של סעיפים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

שעניינם הקטנת עלות שכר אצ"א, כמו סעיפים לעניין הקטנת אש"ל, צמצום זכות
הטייסים למושב מנוחה במחלקת עסקים, ועוד. בסעיף 26 להסכם נקבע, ולכך
חשיבות מיוחדת להמשך הדיון, כי:

"מוסכם כי חלקו של מגזר אצ"א מתוך חלקם של עובדי כלל
המגזרים בתכנית ההתייעלות הכוללת הוא 40.2% (חלקם של
כלל המגזרים בתכנית ההתייעלות הכוללת הוא בסך כולל של
261 מיליון דולר בשנה במצב היציב)".

אשר להסכם הרוחבי, נקבעו בו שורה של הוראות – המתייחסות לכלל
עובדי החברה – בעיקר לעניין אי מתן תוספות שכר מותנות ברווח ומענקים בתקופה
בה יהיה בתוקף הסכם ההלוואה עם הגורם המלווה, וזאת על אף האמור בעניין זה
בהסכמים קיבוציים קודמים. עוד קבע ההסכם הרוחבי את מסגרת העלות להסדרי
הפרישה שנכללו בהסכמים עם שלושת המגזרים (למעט אצ"א).

מהלך ההתדיינות

16. ביום 19.7.20, ארבעה ימים לאחר חתימה ההסכם, פנתה באת כוח ועד
הטייסים אל מר ארנון בר דוד, יו"ר ההסתדרות, במכתב (נ/15 לכתב התביעה)
שכותרתו "ההסכם מיום 15.7.20 -- דרישה לביטול הסכם שנחתם (בין היתר) תוך
הפרת חובת ארגון העובדים לייצוג הוגן". במכתב טען ועד הטייסים כי החלטות
ההסתדרות לחתום על ההסכמים התקבלו תוך שההסתדרות מובלת ומוזנת על ידי
הנהלת אל על, ללא בדיקה כלכלית כלשהי, ומבלי לאפשר לוועד הטייסים להציג
נתונים כלכליים ערוכים וסדורים ולהשתתף במשא ומתן. במכתב נטען כי
ההסתדרות, בחתימתה על ההסכם, פעלה ברשלנות, בחוסר שקיפות ותוך ייצוג בלתי
הוגן, וכל זאת מחייב את ביטול ההסכם.

17. ביום 21.7.20 השיבה ההסתדרות במכתב (נספח 16 לכתב התביעה) שדחה
מכל וכל את הטענות, תוך שהדגישה כי היא פעלה ופועלת באחריות כשטובת
העובדים עומדת לנגד עיניה, ותוך שהיא טוענת כי בזמן אמת, ועד הטייסים לא נהג
בפרגמטיות, ולא גילה אחריות ומנהיגות כלפי ציבור העובדים.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

18. ביום 23.7.20 הגישו התובעים, שהם ועד הטייסים וחמשת חברי הוועד, בקשה דחופה לצווים הצהרתיים זמניים וקבועים. בבקשה טענו התובעים כי ההסכמים שנחתמו ביחס לסקטור הטייסים, לרבות הסכם ההתייעלות הרוחבי, נחתמו בחוסר תום-לב, תוך הפרה בוטה של חובת הייצוג ההוגן, ובאופן המחייב הכרזה שיפוטית כי אין להם כל תוקף, ופתיחה מחדש של המשא ומתן.

19. הנתבעות העלו טענת סף, לפיה יש לעכב את ההליכים בתובענה, נוכח קיומה של תניית בוררות הקובעת כי על התביעה, ככל שהיא מופנית כלפי ההסתדרות, להתברר ברשות השיפוט של ההסתדרות. ברם, ביום 3.8.20 הודיעה ההסתדרות כי "משיקולי מצבה של [חברת אל על], ובנסיון למנוע ממנה עיכוב נוסף שעלול להמיט כליה על מטה לחמם של עובדיה, מבלי שהדבר יהווה תקדים ומבלי לגרוע מכל טענה... נכונה ההסתדרות להמשיך את הדיון בפני בית דין נכבד זה". לאור הודעה זו, ניתנה בו ביום החלטה לפיה הבקשה לעיכוב הליכים נמחקה.

20. ביום 4.8.20 התקיים דיון מוקדם, שבמהלכו הגיעו הצדדים להסכמה, בהתאם להמלצת בית-הדין, ולאור כך שלא היתה מחלוקת ביניהם כי נדרשת הכרעה מהירה בתובענה זו, להסכמות דיוניות שקיבלו תוקף של החלטה שיפוטית. כך ובין היתר, הוסכם כי: הבקשה שפתחה את ההליך תיחשב לכתב תביעה; כי כתב הגנה יוגש עד ליום 7.8.20; בקשות מקדמיות תוגשנה עד ליום 9.8.10; התצהירים שכבר הוגשו במסגרת הבקשה לסעדים זמניים ייחשבו לתצהירי עדות ראשית, אך הצדדים יורשו להגיש תצהירים משלימים, התובעים עד ליום 12.8.20, והנתבעות עד ליום 16.8.20; וכי דיון הוכחות יתקיים ביום 17.8.20.

21. לאחר שהנתבעות הגישו כתבי הגנה, הגישו התובעים שתי בקשות, האחת לגילוי מסמכים, והשנייה לזימון עדים. בהחלטה שניתנה ביום 11.8.20 התקבלה בקשת התובעים לעיין בהסכמים שנחתמו עם המגזרים האחרים, נדחתה בקשתם לגילוי מסמכים נוספים ובכלל זה גילוי פרוטוקולים של ישיבות הדירקטוריון, כן נדחו בקשותיהם לזמן כעדים בהתדיינות את יושב ההסתדרות מר ארנון בר-דוד, ואת יו"ר דירקטוריון אל על דאז, מר אלי דפס.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

22. לאחר החלטה זו, הוגשו תצהירי עדות ראשית משלימים מטעם הצדדים, והתקיים דיון ההוכחות שבו נחקרו המצהירים מטעם הצדדים. מצד התובעים העידו קברניט ניר ראובני, יושב ראש ועד הטייסים (והתובע 2); קברניט רן אלקבץ, קודמו של ראובני בתפקיד יושב ראש הוועד; וגב' איריס דנון, היועצת הכלכלית של ועד הטייסים. כן נחקרו מר אבי אדרי, יו"ר איגוד עובדי התחבורה בהסתדרות, נותן התצהיר מטעם ההסתדרות, והמנכ"ל מר גונן אוסישקין, שנתן את התצהיר מטעם אל על.

23. לאחר הדיון הגישו התובעים סיכומים בכתב, ובד בבד הגישו הודעת עדכון שבה ביקשו לכלול מידע אודות התפתחויות רלוונטיות (להבנתם) לצורך ההכרעה במחלוקות שבתיק. לאחר שאל על הגישה בקשה למחיקת הודעת העדכון, נקבע דיון בבקשה זו ביום 10.9.20. בתום הדיון ויתרה אל על על בקשתה למחיקת הודעת העדכון, והסתפקה באמירה לפרוטוקול לפיה הנאמר בה מהווה הרחבת חזית.

בהמשך, לאחר שהוגשו סיכומי הנתבעות וסיכומי תשובה, ביקש בית-הדין לברר עם הצדדים, בהחלטה שניתנה ביום 7.10.20, האם לאור חילופי השליטה באל על, והערכת בית-הדין שייתכן שהצדדים יבקשו לפתוח דף חדש, יש מקום לעיכוב מתן פסק הדין בתיק לפרק זמן מסוים, על מנת לאפשר לצדדים לפתור את המחלוקות שביניהם ללא צורך בהכרעה שיפוטית. משלא הגיעו הצדדים להסכמה בעניין, הגיעה העת לדון ולהכריע בתובענה. אך קודם שנפנה לכך, נציג בתמצית את טענות הצדדים.

תמצית סיכומי הצדדים

24. התובעים בסיכומיהם, טענו בין היתר שהוכיחו כי ההסתדרות התנהלה בדרך קלוקלת בניהול המשבר, באי ניהול משא ומתן, בהסתרה ובקבלה מוחלטת של כל דרישה או אמירה של החברה, ותוך קבלת עמדותיה של החברה ללא בדיקה, באופן שהוביל לחתימה על הסכם מבולבל, ללא מועד סיום, שהינו הסכם מפלה ולא בר ביצוע. התובעים הדגישו בסיכומיהם את מעמדה של ההסתדרות כגוף הכפוף לכללי המשפט הציבורי, ואת הפגמים הקשים שנפלו בהתנהלותה – ובכלל זה התנהלות בחוסר סבירות, בחוסר תום לב והפלייה ותוך הפרת זכותם לשימוע –



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 וזאת מעבר לטענתם היסודית בדבר ייצוג לא הוגן. עוד טענו התובעים כי גם על פי
2 דיני החוזים דינו של ההסכם בטלות וזאת בין היתר מאחר שחתימת הסכם קיבוצי
3 "מעל ראש" של ועד עובדים סותרת את תקנת הציבור. כמו כן העלו התובעים טענה
4 חלופית, לפיה אף אם לא תתקבל טענתם כי דין ההסכם וההסכם הרוחבי להתבטל,
5 הרי שיש למחוק מהם סעיפים ספציפיים המפלים אותם לרעה, וזאת בהתאם
6 לדוקטרינת העיפרון הכחול.

7 25. ההסתדרות בטיכומיה, בין היתר, טוענת שהתובענה אינה מגלה עילה, וזאת
8 בראש ובראשונה לאור ההלכה רבת השנים הגורסת אי התערבות בהסכמים קיבוציים
9 חתומים, למעט במקרים קיצוניים וחמורים של הפרת זכויות מגן או שיקולים זרים
10 בחתימה. ההסתדרות מדגישה שהוכיחה כי נהגה כדין, כארגון עובדים אחראי,
11 בחתימתה על הסכמים קיבוציים שאותם היא מגדירה כהסכמי חירום, שנחתמו בלוח
12 זמנים שהוא פועל יוצא של משבר עמוק אליו נקלעה החברה בשל מגיפת הקורונה,
13 על מנת להציל מעסיק המפרנס למעלה מ-6000 עובדים. ההסתדרות מדגישה כי
14 בניגוד מוחלט לטענות הטייסיים, ההסכם וההסכם הרוחבי הותירו אותם עם תנאי
15 שכר גבוהים מאד לפי כל קנה מידה אובייקטיבי.

16 26. אל על בטיכומיה טוענת, בין היתר, כי הוכיחה שהתביעה נעדרת עילה, וכי
17 התובעים הם שהתנהלו בחוסר אחריות, חוסר התגייסות וחוסר סולידריות, ובין
18 היתר תוך השבתת מעט הפעילות החברה שנותרה לחברה, באופן שעלה כדי "ניתוק
19 צינור החמצן" האחרון שנותר, ואף פעלו בגלוי להחלפת הבעלות בחברה, והכל
20 בניגוד לעקרונות משפט העבודה הקיבוצי. אל על הדגישה כי לאורך המשא ומתן,
21 העלו הטייסיים עמדות ודרישות מוקצנות ולא רלוונטיות, והגדילו לעשות לאחר
22 חילופי ועד הטייסיים, עת שבתום חמישה חודשי משא ומתן והידברות בכל הרמות,
23 הם ביקשו למעשה להתחיל את המשא ומתן מההתחלה. לפי אל על, לא רק שלא
24 נפל כל פגם בחתימת ההסכם, אלא שהיתה זו חובתם של הצדדים לחתום עליו. לא
25 זו אף זו, לפי אל על, אף הגשת התביעה שבפנינו והמבוקש במסגרתה, מהווים "אקט
26 בלתי נתפס", שכן ועד הטייסיים יודע היטב שמשמעות קבלת תביעתו היא הלכה
27 למעשה ביטול יתר ההסכמים שנחתמו עם המגזרים האחרים, משיכת ידי מדינת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 ישראל מנכונותה להעמיד סיוע לחברה בעת חירום, והבאת החברה, בהכרח, להליכי
2 פירוק.

3 27. בסיכומי התשובה מדגישים התובעים כי ההלכות הנוגעות להתערבות
4 בהסכם קיבוצי אינן רלוונטיות, שכן אין מחלוקת שההסכמים טרם נכנס לתוקף
5 ויישומם טרם החל, ובמובן זה אינם סופיים. עוד הם מדגישים כי היענות לתביעה
6 אינה בבחינת "גזר דין מוות" לחברה, שכן ניתן לתקן את ההסכמים ללא פגיעה
7 במגזרים אחרים וללא פגיעה בחברה. התובעים מדגישים כי גם בתקופת קורונה לא
8 קורסות אמות המידה ומצופה מארגון עובדים לבדוק נתונים ודרישות המופנות
9 כלפיו, כמו גם לקיים שיח עם נציגי העובדים, דבר שלא נעשה כאן.

דיון והכרעה

11 28. אין מחלוקת בין הצדדים על כך שהסכם ההתייעלות המתייחס לטייסים
12 נחתם על ידי ההסתדרות בלבד, בלא שוועד הטייסים הסכים להסכם בנוסחו הסופי
13 וחתם עליו. אין גם מחלוקת שהמדובר בצעד חריג. כך בדרך כלל, וכך במיוחד
14 בהינתן שמדובר בהסכם הכולל צעדי התייעלות כואבים ביותר מבחינת ציבור
15 הטייסים, שבמרכזם הפחתה דרמטית של לא פחות מ- 29% אחוזים משכרם של
16 הטייסים.

17 עם זאת, קיימות בין הצדדים מחלוקות עובדתיות משמעותיות, שהכרעה בהן
18 נדרשת בטרם נדון בטענות המשפטיות שמעלים הטייסים. נתחיל אם כן בדיון
19 והכרעה באותן מחלוקות עובדתיות.

20 הפערים בין עמדת ועד הטייסים לגבי שיעור ההתייעלות, לבין השיעור עליו
21 הוסכם בסופו של דבר

22 29. המחלוקת העובדתית הראשונה בין הצדדים קשורה לכך שההסכם שנחתם
23 בסופו של דבר קבע, כי תוכנית ההתייעלות הכוללת בסעיף הוצאות השכר תעמוד
24 על 261 מיליון דולר שנתי לחמש שנים, ומתוך זה חלקם של הטייסים יהיה 40.2%,
25 כלומר 105 מיליון דולר. ההסתדרות טענה ביחס לכך, כי במהלך חודשי המשא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

ומתן, וגם ממש לקראת סיומו, הביע ועד הטייסים הסכמה להתייעלות ("קיצוץ")
בשיעור של 94 מיליון דולר לשנה, ומכאן שגובה ההתייעלות שעליו הסכימה
ההסתדרות בסופו של דבר באותו הסכם שבמחלוקת, היה גבוה בכ-10% בלבד
מעמדת הטייסים. במילים אחרות, ההסתדרות טענה כי הטייסים הסכימו עקרונית
במהלך המשא ומתן להתייעלות בשיעור שאינו נמוך משמעותית מזה שעליו הוסכם
בסופו של דבר.

הטייסים התובעים, מנגד, כפרו בכך, וטענו כי עמדתם הינה כי חלקם
"הנכון" בעוגת הקיצוץ עומד על 80 מיליון דולר לשנה לכל היותר, בעוד שלשיטתם
ההסכם שנחתם בסופו של דבר השית עליהם התייעלות בגובה של 145 מיליון דולר
בשנה, דהיינו קיצוץ הגבוה ביותר מ-80% מזה שהם הסכימו לו.

30. לאחר בחינת מסכת הראיות והעדויות, אנו מקבלים את עמדת ההסתדרות
במחלוקת עובדתית זו, דהיינו אנו קובעים שהפער בין ההסכם שנחתם לעמדות
הטייסים במשא ומתן לא היה גבוה במיוחד, ומכל מקום היה נמוך פי כמה וכמה
מהפער לו טענו הטייסים בהתדיינות בפנינו. להלן נפרוש את נימוקינו למסקנה
עובדתית זו.

31. הוכח בפנינו, בין היתר באמצעות עדי התובעים עצמם, כי כלל עובדי אל על
ונציגיהם הבינו, בשלב מוקדם מאד לאחר תחילת משבר הקורונה, כי החברה נקלעה
למשבר חסר תקדים שיחייב צעדים כואבים. כך העיד בעניין קברניט אלקבץ,
ששימש כיו"ר ועד הטייסים עד חודש יוני, והוביל בשם הטייסים את המשא ומתן
במשך חודשים ארוכים:

"יש פה משבר מטורף, אפשר לראות את זה במכתבים שלי
לאצ"א, שהוועד ושאצ"א רתומים לחברה בכל דבר ועניין"

גם בסיכומיהם (בסעיף 98), מדגישים התובעים כי:

"מיד עם פרוץ משבר הקורונה הודיע ועד אצ"א, כי הטייסים
נרתמים להצלת החברה. בוצעה פנייה אל יו"ר הדירקטוריון,
מנכ"ל החברה, סמנכ"לית משא"ן ובעלת השליטה, תוך



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 הבהרה כי אצ"א מבינים את חומרת האירוע ונרתמים לטובת
2 החברה".

3
4 32. עוד הוכח בפנינו, שככל שחלף ועבר הזמן מתחילת המשבר, הבינו הצדדים
5 כי מדובר במשבר עמוק וקשה ממה שנחזה תחילה. כך, בעוד שבחודש מרץ ואולי
6 גם באפריל היתה עדיין תקווה וציפייה ל"פתיחת השמיים" וחידוש פעילות הטיסות
7 של החברה עוד במהלך תקופת הקיץ, הרי שבהמשך, האור שבקצה המנהרה הלך
8 והתרחק, הרבה מעבר למה שהיה נראה בתחילה.

9 בשלב זה ידעו הצדדים כולם כי החברה נמצאת בדין ובדברים עם משרד
10 האוצר, שהיתנה סיוע לחברה בחתימה על הסכמי התייעלות. אף דרישות האוצר
11 השתנו על ציר הזמן. כך, לפי עדי הנתבעים – שנתנו בהם אומן ועדותם לא נסתרה
12 – בסוף חודש אפריל דרש האוצר הסכמי התייעלות בגובה 395 מיליון דולר שנתי,
13 מתוכם 261 מיליון דולר שנתי הורדה בהוצאות השכר, כתנאי למתן ערבות המדינה
14 להלוואה לה נזקקה החברה. וכך העיד בעניין זה המנכ"ל אוסישקין (סעיף 97
15 ואילך), ומאחר שהוא לא נחקר על כך, אנו רואים את דבריו אלה כעובדות מוכחות,
16 לצורך המשך הדיון בפסק דין זה:

17 "בתוך מציאות זו, התנאי של האוצר ושל הגופים המלווים
18 [הבנקים] היה העמדת תכנית עסקית אשר תיקח בחשבון את
19 כל ההנחות הללו ותתאים את פעילות החברה והוצאותיה
20 למציאות הצפויה והחזויה: בין ממקורות הנוגעים לעלויות
21 ההעסקה ובין ממקורות אחרים בתקציב החברה.

22
23 יעד החסכון שנקבע מול האוצר בנוגע לעלויות העסקה עומד
24 על כ- 261 מיליון דולר בשנה.

25
26 מתוך כך, דרש האוצר תחילה שחלקם של אצ"א – מקבלי
27 השכר הגבוה והתנאים הטובים ביותר בחברה – יעמוד על 120
28 מיליון דולר לשנה. הנחת המוצא הייתה שחלקם של אצ"א
29 יהיה גבוה במידת מה מיתר המגזרים, לאור תנאי ההעסקה
30 והשכר המעולים במגזר זה והיכולת הרבה יותר של עובדי
31 מגזר זה ועובדיו. הנחת מוצא זו לא הייתה במחלוקת עם נציגי
32 אצ"א מעולם, שלא הביעו לכך התנגדות.

33
34 לאחר שיח ושיג עם האוצר, הצלחנו להוריד את היעד הזה ל-
35 110 מיליון דולר לשנה – 90 מיליון דולר בשנה בהקטנת
36 הוצאות השכר ו- 20 מיליון דולר בהפחתת עלויות אש"ל ובתי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

מלון [תנאים שאינם נוגעים לעובדי הקרקע – תחזוקה, הנדסה
והמינהלי].

זה הצורך על מנת לעמוד בתכנית העסקית ובדרישות האוצר.
אכן, זה מה שדרשנו מנציגי אצ"א בנציגות העובדים ולאחר
מכן מהתובעים. הסכום כאמור גם היה מוסכם תחילה על
אצ"א, כפי שפירטתי [תוך שהם דורשים דרישות מקדימות
שונות בעניין].

זה לא סכום שרירותי. כאמור, חלקם של אצ"א בעלויות השכר
עומד על כ- 41.2%.

חלקם של אצ"א בחיסכון (110 מיליון דולר) מתוך יעד
החיסכון שהוגדר [261 מיליון דולרים] שהיווה כ- 42%.

כאמור, לבקשת יו"ר ההסתדרות, הסכמנו לצמצם את יעד
החיסכון הזה ולהעמידו על 105 מיליון דולר לשנה. בהתאם
הותאם שיעור החיסכון מכלל החיסכון שהוגדר [40.2%].

זאת, בנוסף להסכם הרוחבי אשר החיסכון שבו הוא מעבר
ליעד החיסכון בכל הסקטורים.

אני מבקש להבהיר שתחשיב הפחתת שכר לקח בחשבון את
כל הנגזרות מהפחתת שכר קארד 1 – שעות נוספות, פיצויים,
הפרשות סוציאליות, תוספת גלובלית וכו'.

כמו כן, חושב חיסכון בגין ביטול תוספת נובמבר 2020 באותו
אופן – עם כל הנגזרות".

33. כאמור, לכל אורך ההתדיינות בפנינו ציינו הטייסיס כי הם היו נכונים
להתייעלות "כואבת" מצד אחד, אך לא היו נכונים לקבל את עמדתה הקטגורית
והבלתי מתפרשת של ההנהלה לפיה חלקם בהתייעלות יעמוד על 110 מיליון דולר.
אך מה היתה עמדתם במשא ומתן? להלן נפרט את הראיות והעדויות המצביעות על
כך שהטייסיס הסכימו שתושת על עצמם התייעלות בשיעור של 94 מיליון דולר,
ולא רק 80 מיליון דולר כפי שטענו במהלך ההתדיינות בפנינו:

ראשית נתנו אמון מלא בעדותו של מר אבי אדרי, יו"ר איגוד עובדי
התחבורה בהסתדרות העובדים ומי שניהל מטעמה את המשא ומתן, כי במהלך
החודשים אפריל ומאי נוהלו מגעים ישירים בין ועדת הטייסיס וההנהלה, וזאת על



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

בסיס כך ש"אצ"א לא כפרו ביעד ההתייעלות של 110 מיליון דולר שנתי, ורק דרשו
כנגדו "מתנים ממתנים שונים" (ראו בסעיף 94 לתצהירו);

שנית גם מעדותו של יו"ר הוועד היוצא, אלקבץ, השתמע כי אכן במהלך
החודשים אפריל ומאי הטייסים הסכימו להתייעלות של 110 מיליון דולר, ורק דרשו
בקשר לכך דרישות שונות, כמו למשל השקעת כסף מצד בעלי החברה (עמ' 102 ש'
26 ואילך), וכך העיד אלקבץ:

"כולל בשיחות טלפון כשזה נאמר 10 פעמים, 'האם אתה
מתחייב לתת לי 110 מיליון דולר?', והתשובה החוזרת, ואני
אגיד אותה בפני השופט, הטייסים התחייבו לעשות ככל
שביכולתם לעזור להבראת החברה תחת תנאים בסיסיים,
אוקיי? ותחת כך שהמתווה הוא באמת מתווה של הבראה,
שאנחנו נותנים את חלקנו ואף יותר ממנו אבל אנחנו מבינים
מה נותנים האחרים, אנחנו נותנים שהאחרים נותנים, אנחנו
רואים שההנהלה נותנת"

שלישית לפי עדותו של אלקבץ במקום אחר (סעיף 99 לתצהירו), בפגישה
עם ההנהלה שהתקיימה ביום 12.5.20, ושבה חזרה ההנהלה על הדרישה לקיצוץ
110 מיליון דולר "נציגי הטייסים הציגו כי חלקם הינו 95 מיליון דולר לכל היותר,
נוכח חלקם היחסי של שכרם מתוך עלות העובדים". אף שאלקבץ אינו מעיד ברחל
ביתך הקטנה כי בנקודת זמן זו הסכימו הטייסים כי הסכם ההתייעלות יקצץ ב- 95
מיליון דולר מעלות שכרם, הרי שאין דרך אחרת לדעתנו לפרש את עמדתם אלא כי
זהו חלקם בעוגת השכר;

ורביעית ואולי חשוב מכל, יו"ר הוועד הנכנס קברניט ראובני עצמו העיד,
ודבריו מתייחסים ממש לימים האחרונים, ל"ישורת האחרונה" שלפני החתימה על
ההסכם, נשוא ההתדיינות שבפנינו, כי אף שוועד הטייסים לא הסכים לדרישה של
קיצוץ 110 מיליון דולר, הרי שהוא הסכים לקיצוץ בשיעור 94 מיליון דולר (ראו
בסעיף 26 לתצהירו). בחקירתו הנגדית אף נשאל האם מוצדק בנסיבות לקצץ 94
מיליון דולר, והוא השיב בכך ברור וחד משמעי (עמ' 55 ש' 22), ובהמשך עדותו,
כאשר נשאל מה היה הבסיס הכלכלי להסכמת הטייסים לקיצוץ 94 מיליון דולר
בעלות שכרם, השיב כך (עמ' 56 ש' 13):



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 "אנחנו עשינו את החשבונות שלנו ומתוך ההיכרות של
2 הנתונים הכוללים והצדק החלוקתי הגענו למספר, המספר היה
3 יותר נמוך מ- 94, אנחנו הסכמנו להעלות ל- 94 משני טעמים,
4 אחד כי אנחנו האמנו שהטייסים צריכים לתת קצת יותר
5 מאחרים, לא פי שתיים מאחרים אלא קצת יותר מאחרים,
6 הסכמנו על העיקרון הזה, והסכמנו על העיקרון של צדק
7 חלוקתי כפי שההסתדרות הציגה לנו, ועל סמך זאת הסכמנו
8 להעלות, לפי בקשתו של אבי".

9
10 34. הגענו אם כן למסקנה עובדתית כי בסמוך למועד חתימת הסכם ההתייעלות,
11 היו הטייסים נכונים להתייעלות בשיעור של 94 מיליון דולר, ולא רק 80 מיליון דולר
12 כפי שטענו בפנינו.

13 נעבור עתה לדון בטענת הטייסים, כי גובה ההתייעלות "האמיתי" שהושת
14 עליהם בהסכם שנחתם בסופו של דבר עומד על 145 מיליון דולר, ולא רק 105 מיליון
15 דולר כטענת ההסתדרות ואל על, ובלשונה של גב' איריס מילנר (הציטוט מתוך סעיף
16 11 לתצהירה) היועצת הכלכלית של ועד הטייסים:

17 "חישוב חלקו של מגזר אצ"א וחלוקתו לסעיפי חסכון, אשר
18 נקבע, על פי ההסכם, על ידי החברה, אינו מסתכם ב- 105
19 מיליון דולר לשנה, כפי שמוצג בהסכם בטבלה מעוותת וחד
20 צדדית, אשר הוכתבה על ידי הנהלת החברה, אלא עולה לכדי
21 כ- 145 מיליון דולר, כך שברור שהוצג על ידי החברה מצג
22 מוטעה, על בסיסו מבקשות המשיבות לפגוע בשיעור מופרז
23 בהשתכרות אצ"א".

24
25
26 35. האמנם הוטעתה ההסתדרות וחתמה על הסכם, שמשמעותו התייעלות של
27 145 מיליון דולר לשנה, ולא של 105 מיליון דולר לשנה בלבד?

28 לאחר בחינת מסכת הראיות והעדויות, אין בידינו לקבל טענה זו, וזאת מן
29 הטעם הפשוט שלא מדובר בהסכם המתבסס על הצהרות ההנהלה בעניין זה בלבד.
30 הצדדים קבעו, בהסכם עצמו, מנגנון שתפקידו לברר ולוודא, הן שהקיצוץ לא יעלה
31 על 105 מיליון דולר והן שמדובר אכן ב- 40.2% מסך ההתייעלות הכולל של כלל
32 מגזרי העובדים בחברה, והכל על סמך בדיקה בלתי-תלויה. מפאת חשיבות הדברים,
33 נביא להלן את נוסח הסעיפים הרלוונטיים מתוך ההסכם במלואם:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

23. מובהר כי לצורך חישוב חלקו היחסי של מגזר אצ"א בהתייעלות הכוללת – בהתאם לתכנית התייעלות, יעד ההתייעלות למגזר אצ"א הוא 105 מיליון דולר בשנה במצב היציב.

24. מובהר כי לצורך חישוב חלקו היחסי של מגזר אצ"א בתוכנית ההתייעלות הכוללת בהתאם לתוכנית ההתייעלות, הוצגה להסתדרות על ידי הנהלת החברה הטבלה המצ"ב כנספח א' המפרטת את סעיפי החיסכון ועלותם.

25. על העלויות המפורטות בטבלה נספח א' (עמודת 'חיסכון שנתי – מיליוני \$' יתקיים דיון והכרעה בין הצדדים עד ולא יאוחר מה- 27.7.20. הדיון יתקיים בפני רו"ח מוסכם שיכריע באשר לעלות של כל אחד מסעיפי החיסכון המפורטים בטבלה, וזאת ככל שהצדדים לא יגיעו להסכמה במחלוקות הקיימות ככל שקיימות ביחס לעלויות המפורטות בטבלה. למען הסר ספק, הכרעתו של רו"ח המוסכם תינתן לא יאוחר מיום 27.7.20, והחלטתו תהיה סופית. האמור בסעיף זה, במטרה לשמור על המסגרת של חיסכון של 105 מיליון דולר בשנה בנושאים המפורטים בטבלה. ככל שיתגלע פער בחישובים, הפער יגושר באמצעות התאמת סעיף הפחתת השכר (סעיף 8 בטבלה נספח א').

26. מוסכם כי חלקו של מגזר אצ"א מתוך חלקם של עובדי כלל בתוכנית ההתייעלות הכוללת הוא 40.2% (חלקם של כלל המגזרים בתוכנית ההתייעלות הכוללת הוא בסך כולל של 261 מיליון דולר בשנה במצב היציב).

27. ככל שבסופו של דבר חלקם של כלל המגזרים בתוכנית ההתייעלות הכוללת יסתכם בסך מופחת מ- 261 מיליון הדולר המתוכננים ו/או ככל שיוסכם עם מגזר אחר על הקטנת חלקו היחסי בתוכנית ההתייעלות, יוקטן בהתאמה ובאופן יחסי לשינוי כאמור גם חלקו של מגזר אצ"א בתוכנית ההתייעלות, והסעיפים הרלוונטיים בהסכם זה יתוקנו בהתאמה.

28. ועד אצ"א יהיה רשאי לקבל את התוכנית העיסקית של החברה והסכם ההלוואה על מנת לאפשר ליועץ כלכלי של ועד אצ"א לאמת את הנתונים שרלוונטיים להסכם קיבוצי זה.

29. מוסכם כי ככל שבמסגרת הסכמי ההבראה שייחתמו ו/או הסכם קיבוצי אחר שייחתמו יינתנו במגזר ו/או במגזרים לעובדי החברה תמורות כלכליות שהן רוחביות במהותן בתמורה להתייעלות (לרבות בדרך של הקצאת ניירות ערך, אופציות או מניות), אז יקבלו עובדי מגזר אצ"א את אותן



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 התמורות, כפי חלקם היחסי בהתייעלות הכוללת של כלל
2 המגזרים".

3
4 36. מקריאת הסדר זה שבהסכם, עולה לדעתנו בבירור, כי אפילו אם נכונות
5 טענות הטייסיים שההסכם חייב אותם "לשלם" יותר מ- 105 מיליון דולר, הרי שאין
6 בכך כדי להוות עילה לביטול ההסכם, אלא רק להפעלת מנגנון הבדיקה והבוררות,
7 באופן שיביא לכך שהפחתת השכר תתוקן על מנת שההתייעלות שתושג עליהם אכן
8 תעמוד על 105 מיליון דולר.

9 יצוין עוד, כי במועד שבו התקיים דיון ההוכחות בפנינו כבר החל הליך
10 הבדיקה, בפני רואה חשבון מוסכם, ומסעיף 320 לסיכומי התובעים עולה כי ועד
11 הטייסיים נוטל חלק פעיל בהליך הבדיקה, וזאת לאחר שהוועד עצמו הציע את
12 זהות רואה החשבון שמונה לבדוק ולברר את המחלוקות בין הצדדים. נוכח כל
13 האמור, חזקה על הצדדים כי ככל שממצאי הבדיקה יראו כי אכן הקיצוץ גבוה
14 מהמוסכם, יופעל המנגנון שבהסכם לצורך הפחתת ההורדה בשכר. בקשר לכך, נציין
15 כי התובעים העלו בפנינו טענות כלליות ולא מפורטות ומנומקות על כך שלהערכתם
16 בדיקת רואה החשבון צפויה להיות "חלקית ועקרה", אך בהינתן שהם שותפים
17 לתהליך הבדיקה בפני הרואה החשבון, המקום להעלות את טענותיהם אלה הוא
18 בפני רואה החשבון המכריע שמונה, ולא בפנינו.

19 שביתת הטייסיים, ופעולות נוספות שבהן נקט ועד הטייסיים הנכנס

20 37. מחלוקת עובדתית מרכזית נוספת בין הצדדים עוסקת באופן התנהלות ועד
21 הטייסיים החדש בראשות קברניט ראובני, שנבחר ונכנס לתפקידו בימים האחרונים
22 של חודש יוני, פחות משלושה שבועות קודם לחתימת ההסכם שבמחלוקת. לטענת
23 אל על, הוועד הנכנס, בניגוד לוועד היוצא, לא התעניין כלל בסטטוס המשא ומתן,
24 הקצין עמדות והתנהל מולה בצורה לעומתית, עד כדי השבתתן שלא כדין של כל
25 טיסות החברה שעוד נותרו, באופן ש"ניתק את צינור החמצן" שעוד נותר לה,
26 ובאופן טבעי היקשה מאד על "הישורת האחרונה" במשא ומתן. הטייסיים התובעים
27 הכחישו מכל וכל את טענות החברה בעניין זה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

38. לאחר בחינת מסכת הראיות והעדויות, אנו מקבלים במלואן את טענות החברה בעניין זה, וננמק:

ראשית ראובני, היו"ר הנכנס, העיד בפנינו באופן הברור והחד-משמעי ביותר, כי לא עניין אותו אלו מפגשי משא ומתן התקיימו קודם לכניסתו לתפקידו, מה היה תוכנם, מה הוסכם ומה לא הוסכם, וכך העיד במהלך חקירתו הנגדית על ידי בא כוח ההסתדרות (עמ' 15 ש' 24 לפרוטוקול):

" ת. קברניט שחורי הוא יועץ לוועד, יועץ כלכלי,

ש. זה נכון שבשלב הראשון של המשא ומתן היו לו פגישות של אחד על אחד עם המנכ"ל?

ת. לא ידוע לי על זה.

ש. אוקיי. הוא מרכז אצלכם את קבלת הנתונים מהנהלה? הוא זה שמחזיק בנתונים לגבי עלויות השכר של אצ"א?

ת. אני לא יודע איך הוא מרכז את הנתונים, אבל יש לו נתונים שונים, כן.

אני מזכיר לך שאני בוועד משהו כמו חודש וחצי ויכול להיות שאתה מתייחס לדברים שהיו לפני כן.

ש. יכול להיות.

ת. מאז שאני בוועד אני לא מכיר את הצורה של השגת הנתונים.

...
ש. אני אשאל את העד הבא שלך. תגיד, לפני שנבחרת לתפקיד אתה לא היית חלק מהוועד, נכון? לא היית חלק מהוועד של אלקבץ.

ת. לא.

...
ת. לא הייתי מעורב בפרטים עצמם, גם לא ידעתי, הרושם שהתקבל אצלי לפחות זה שלא היה כל כך משא ומתן, אבל יכול להיות שהרושם מוטעה...

...
ש. ראית עכשיו את רשימת המפגשים שהגישה ההנהלה?
ת. ראיתי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

ש. בדקת עם הוועדה הקודם אם המפגשים האלה,
ת. לא, לא, זה לא, זה לא משהו שהתעסקתי איתו, לא.

....

השופט ספיבק: אני אומר, ההתרשמות שלי מאדוני היא
שאדוני נכנס לתפקיד עם הרבה מאוד אנרגיות, אבל, אבל מצד
שני,

ת. ככה נכנסים.

השופט ספיבק: הוא לא היה, הוא לא היה בפרטי המשא ומתן,
הוא לא ישב בחדר המשא ומתן בחודשים שלפני,

ת. נכון.

השופט ספיבק: ואומר, ואומרת ההסתדרות בצורה ברורה
ביותר, למשל על הנושא הזה שאתה אומר 'לא דובר', הוא
דובר אתה פשוט לא היית שם כי אתה, אדוני נכנס לתפקיד,
אדוני נכנס לתפקיד. אז אני שואל, האם אדוני לא הרגיש שיש
איזשהו קושי מסוים עם הכניסה שלו לייצג את הטייסים? אם
הקברניט אלקבץ היה ממשיך בתפקידו זה דבר אחד, הוא בחר,
יכול להיות שהייצוג נפגע במובן הזה שהוא לא המשיך, אבל
גם אם הוא לא המשיך, האם לא היה נכון יותר שאחד מחברי
הוועד שהיה בקיא, הרי המשא ומתן מתקיים חודש ובין היתר
למשל יש פה טענה שההסכם הרוחבי דוסקס ודובר ואדוני
מגיע חדש מבחוץ כמו שהוא אומר, אז יכול להיות שאדוני
פשוט לא יודע להעיד על הדבר.

ת. לא.

שנית אף עוד קודם לפרסום התוצאות הרשמיות, התבטא ראובני באמצעי
תקשורת שונים על אודות כוונת ועד אצ"א להביא להחלפת בעלי השליטה בחברת
אל על (ראו לעניין זה לדוגמא כתבתו של יורם גביוזן "היו"ר החדש של ועד טייסי
אל על: מוזס-בורוביץ' לא ראוי להיות בעלים" שפורסמה בדהמרקר ביום 26.6.20,
נ/י"ח לתצהיר אוסישקין, וכן ראו סעיף 66 לתצהיר אוסישקין שלא נסתר, וכתבה
נוספת שצורפה בנספח י"ח);

שלישית הוועד החל לשלוח באופן חריג מכתבים מאת עורכי דינו ישירות
לכל אחד מחברי דירקטוריון החברה, תוך העלאת טענות קשות על כך שאין הם
ממלאים את חובותיהם, עד כדי איום כי הם עשויים לחוב באופן אישי בפני
מחדליהם, ללא יכולת לקבל פטור או שיפוי על כך (ראו מכתבים מיום 3.7.20 ומיום
7.7.20 נספח י"ט לתצהיר אוסישקין);



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

רביעית בסמוך לאחר כניסתו לתפקידו של ראובני מכתב לכל טייסי אל על
(מוצג נ/2). המכתב כלל שורה של הוראות שמובן מהן שדרישת הוועד היא כי כלל
הטייסים יקשו על הפעילות שעוד נותרה לאל-על (כמו למשל לא לעבור 75 שעות
עבודה בחודש; לא לחזור מחל"ת ללא אישור הוועדה; להגיש סדרת תביעות כנגד
החברה על הפרות נטענות של הסכם העבודה, ועוד), וכן העברת מסר כי בעלת
השליטה 'לא ראויה להיות בעלים', תוך ציטוט הראיון של ראובני לדהמרקר;

חמישית במקביל למסע התקשורתי נגד בעלת השליטה, אף נפגש ראובני עם
נציגי משקיעים שביקשו להשתלט על החברה (ראו לעניין זה מסרון ששלח ראובני
לאדרי ביום 7.7.20, נספח 13 לתצהיר אדרי);

ולבסוף מיד לאחר כניסתו של ראובני לתפקיד, ולאחר פגישה ראשונית עם
הנהלת החברה שבה העלה שורה של דרישות שלא נענו (ראו בעמ' 57 ש' 17
לפרוטוקול ואילך), החלו הטייסים שעוד נותרו פעילים, שלא לענות לשיחות טלפון
ממחלקת הצבת צוותים ושלא להשתבץ לטיסות, ובכך השביתו למעשה את פעילות
הטיסה שעוד נותרה לחברה, באופן שלשיטת החברה עלה כדי "ניתוק צינור החמצן"
שעוד נותר לה. נדגיש כי השתכנענו מהעדויות והראיות שהוצגו לנו כי מדובר היה
בשביתה פראית וביוזמת הוועד, ולא בנסיון של מנכ"ל אל על לטפול את האחריות
לסגירת פעילות החברה שעוד נותרה על כתפי ועד הטייסים, כפי שטענו הטייסים
בפנינו. מפאת קוצר היריעה לא נפרוש כאן את מלוא נימוקינו למסקנה עובדתית זו,
ודי אם נציין בקשר לכך את תגובתו של ראובני למייל שנשלח אליו ביום 1.7.20
מסמנכל"ית משאבי אנוש ושבנו ביקשה את סיועו בהפסקת השביתה, שבו ציין,
באופן מיתמם להערכתנו, רק כי "פנייתך המשפטית תועבר מחר בבוקר לייעוץ
המשפטי שלנו" מבלי להכחיש מכל וכל כי הורה על השבתת הטיסות (מוצג נ/1);
וגם בלא טרח לפנות לטייסים בבקשה להשתבץ לטיסות, ולמעשה מפנייתו היחידה
אליהם שהוגשה לנו (נ/2), המסר המשתמע הוא בדיוק המסר המנוגד; וכן ראו את
תשובותיו הלא משכנעות של ראובני לשאלות שהופנו אליו בעניין זה (עמ' 68 ש'
24 ואילך); את פירוט הטיסות שבוטלו נ/י"א לתצהיר אוסישקין; והודעה על
השביתה שנמסרה לבורסה לניירות ערך (נ/י"ב לתצהיר אוסישקין).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 הדחיפות שבחתימה על ההסכם במועד שנחתם, וימי המשא ומתן האחרונים

2 39. מחלוקת עובדתית שלישית ואחרונה שבה נדון, בטרם נפנה לדיון בטענות
3 המשפטיות של התובעים, עוסקת במידת הדחיפות שהיתה בהשלמת המשא ומתן
4 והחתימה, ולשלבי המשא ומתן על ההסכם עד לחתימה עליו ביום 15.7.20 בערב.
5 בקשר לכך, הטייסיים טוענים כי ההסתדרות הוטעתה על ידי אל על לסבור כי אזל
6 הזמן למשא ומתן, וכי ככל שלא יושלם המשא ומתן, צפויה החברה לפתוח בהליכי
7 חדלות פרעון, תוך סיכון מטה לחמם של אלפי עובדי החברה.

8 40. לאחר ששקלנו את הראיות והעדויות, אנו מקבלים גם בנקודה זו את טענות
9 אל על וההסתדרות, וננמק.

10 41. אין כל מחלוקת כי הן הנהלת אל על והן ההסתדרות, ועל פי התרשמותנו גם
11 הטייסיים, קיוו ורצו שהסכם ההבראה עם הטייסיים יהיה הראשון שייחתם, אך
12 בעקבות פרישת אלקבץ מתפקידו כיו"ר הוועדה, וכניסתו לתפקיד של ועד לעומתי
13 כפי שתואר לעיל, ברור היה כי לא יתאפשר הדבר. ואמנם, לאחר חתימת ההסכם עם
14 מגזר אצד"א ביום 25.6.20 (עוד קודם שנודעו תוצאות הבחירות לוועד הטייסיים),
15 נחתמו ביום 8.7.20 הסכמי ההתייעלות עם שני המגזרים הנוספים (מינהלי ותחזוקה)
16 וכן הסכם ההתייעלות הרוחבי. המדובר היה בהסכמים הכוללים קיצוצים דרמטיים
17 וכוואבים, חסרי תקדים, ובין היתר פיטורי לא פחות מ- 2,000 עובדים (כשליש
18 ממצבת עובדי החברה), לצד פגיעות בשכר והפחתות תנאים לאלה שיישארו במצבת
19 עובדי החברה.

20 42. וכך נותר לצדדים להשלים אך ורק את ההסכם האחרון, עם הטייסיים, על מנת
21 לעמוד במתווה האוצר לחתימה על הסכם התייעלות עם העובדים כולם. מנכ"ל
22 החברה תיאר כך בתצהירו את מצב הדברים, והוא לא נחקר על כך, ועדותו גם לא
23 נסתרה בעדויות או ראיות אחרות, כך שהדברים הם מבחינתנו חלק מהתשתית
24 העובדתית המוכחת:

25 "היה ברור לכולם שמדובר בדקה ה- 90 ובשעת הכרעה עבור
26 החברה – אם פניה לקידום ההליכים הנדרשים לצורך קבלת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 סיוע; אם פניה לבית המשפט המחוזי לפירוקים – חליכים
2 המסכנים את עתידה ואת מקום עבודתם של אלפי עובדים.

3
4 למעשה, ביום רביעי 15.7.20 תוכננה ישיבת דירקטוריון
5 בנושא המשך הדרך ועתיד החברה.

6
7 צריך להבין שבנקודת זמן זו, בהיעדר הכנסות כלשהן אחרי
8 שהתובעים הפסיקו את הטיסות וניתקו את אל על מ'צינור
9 החמצן' האחרון שנותר לה – התדלדלו עד מאוד הכספים
10 בקופת החברה.

11
12 בנוסף, ביטוח נושאי המשרה של מנהלי החברה אמור היה
13 לפוג ביום 31.7.20. ללא סיכוי סביר לכך שיינתן לחברה סיוע
14 – סיוע שהתנאי הבסיסי לו הוא חתימה על הסכמי הבראה
15 וחיסכון בכל המגזרים – לא ניתן היה להמשיך את הביטוח
16 לנושאי המשרה, על כל המשמעויות שבכך.

17
18 החברה פעלה בסביבה מאוד מאוד סמוכה לחדלות פירעון.
19 במהלך אותו שבוע היה ברור שאם אין ולא יהיה הסכם – לא
20 תהיה ברירה אלא להמליץ על מהלך להתנעת הליכים בבית
21 המשפט המחוזי לפירוקים...

22
23 צריך להבין, שגם לאחר השלמת החתימה על הסכמי ההבראה
24 והחיסכון – נדרשת החברה לעוד שלל מהלכים ופעילויות אל
25 מול המדינה והבנקים – מהלכים שנמשכים כשלעצמם לפחות
26 מספר שבועות.

27
28 תחילתם של אלה כתנאי שבלעדיו אין – חתימה על ההסכם
29 עם אצ"א ובכך השלמת חתימת הסכמי ההבראה. זהו עוד שלב
30 – שלב קריטי – בדרך לקבלת הסיוע.

31
32 אכן, הדברים שוקפו גם לתובעים וגם להסדרות. למרבה
33 הצער, גם בנקודת זמן קריטית זו – השיח עם התובעים לימד
34 על היעדר בשלות, הפנמה, או כוונה להגיע להסכמות".

35
36 43. נוכח כל האמור, אנו קובעים כממצא עובדתי כי אכן מצבה הכספי והעסקי
37 של אל על בתחילת חודש יולי – לאחר ארבעה חודשים שבהם שבתה מכל פעילות
38 כלכלית, הכנסותיה נעצרו באחת, והיא נדרשה בדחיפות להלוואה בערבות האוצר
39 שהותנתה בהשלמת החתימה על הסכמי ההתייעלות – אכן היה קריטי במובן זה
40 שבפני ההסדרות ניצבה האפשרות לבחור אחת משתיים: או המשך משא ומתן
41 לקראת חתימה על הסכם התייעלות גם ביחס לטייסים, על אף עמדתו העומתית של



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 הוועד הנכנס, או הסתכנות בכך שהחברה תחל, בתוך שבועות ספורים, בהליכי
2 חדלות פירעון.

3 44. ביום 12.7.20 קיבל ועד הטייסים (הנכנס) טיוטא של ההסכם, שהעבירה אל
4 על להסתדרות ערב קודם. באותו היום הגיעו נציגי הטייסים לישיבה מקדימה
5 במשרדו של אדרי, ולפגישה עם יו"ר ההסתדרות, לקראת ישיבת משא ומתן שנקבעה
6 ליום המחרת. בישיבה זו כפרו חברי הוועד הנכנס בסכום ההתייעלות שנדרש מהם
7 על פי הטיוטא – 110 מיליון דולר שנתי – והבהירו כי הם מוכנים לשאת בהתייעלות
8 בגובה 80 מיליון דולר לכל היותר. זאת, על אף שכפי שכבר קבענו מוקדם יותר
9 בפסק דין זה, הוועד הקודם כבר הסכים בראשית מאי ליעד התייעלות של 95 מיליון
10 דולר.

11 נבהיר כבר עתה, אף כי לכאורה מקומה של פסקה זו הינו בשלב הניתוח
12 המשפטי, כי לדעתנו, בנקודת הזמן הזו, עמדת הוועד הנכנס היוותה חוסר תום לב
13 מובהק במשא ומתן, והייתה, בלשונו של אדרי (סעיף 78 לתצהירו) "נסיון שקוף
14 לפוצץ את המשא ומתן במקרה הרע; במקרה הטוב, היא שיקפה חוסר בשלות
15 ומוכנות לחתימה של הנציגות החדשה ושל תומכיה, כאשר מנגד גורל החברה כולה
16 על הסף". עוד הוסיף אדרי, וגם בנקודה זו נתנו אמון מלא בעדותו, כי "אצ"א,
17 שחתרו כל העת לביטול 'לטישת העיניים' של הסקטורים האחרים להסכמים שלהם,
18 הפכו לפתע לראשוני הלוטשים, במסגרת אותו נסיון לסכל את המשא ומתן, או
19 להתחילו מראשיתו, או להסיטו ממסלולו".

20 45. למחרת היום נקבעה פגישה עם ההנהלה, לשעה 18:00 בערב במשרדי
21 ההסתדרות. עוד לפני הישיבה נפגש אדרי עם נציגות הטייסים, בנסיון לקבל מהם
22 הצעה נגדית או פתרון אחר שיוכל לסייע במאבק עליו מול ההנהלה. בישיבה עלתה
23 האפשרות של הסכמה להתייעלות ב- 94 מיליון דולר, אדרי מסר לנציגות שאף
24 שהמספר נמוך משמעותית מדרישה ההנהלה (110), אם הטייסים יסכימו לו ויעמדו
25 מאחוריו, הוא מוכן לנסות ולהיאבק עליו מול ההנהלה. אנשי הוועד פרשו
26 להתייעצות שארכה כשעתיים (כשהן אנשי ההסתדרות והן צוות ההנהלה ממתינים
27 לסיומה) ובסיומה מסרו שהם מסכימים להתייעלות של כ- 93 מיליון דולר, אולם



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

העלו בד בבד שורה ארוכה של תנאים מוקדמים, ובהם ביטול חלק מההתייעלות לה
הסכימו בהסכם 2018 והחזרת הזכאות לחלק מכרטיסי הטיסה בהנחה, שנפגעה
בהסכם ההתייעלות הרוחבי (ראו בפירוט בתצהיר אדרי, שלא נסתר).

בנקודת הזמן הזו, לפי עדותם של אדרי מטעם ההסתדרות ואוסשקין מטעם
אל על, הבינו ההסתדרות ואל על כי אין מדובר בקבלת ההצעה, אלא הלכה למעשה
בסיכולה וריקונה מתוכן. נציין, מהראיות השתכנענו אף אנחנו שמדובר היה הלכה
למעשה בדחיית ההצעה, שכן משמעות התנאים שהעלו הטייסים היתה העמסת
עלויות נוספות על החברה, כך שסך ההתייעלות הכוללת בהסכם יהיה נמוך בהרבה.
מכל מקום, לנוכח הפער האדיר בעמדות, לא המשיכו הצדדים במשא ומתן, אלא
התפזרו בשעה 21:15.

46. למחרת היום, ה- 14.7.20, לא התקיימו פגישות עם נציגי אל על, אך אדרי
וראובני היו בקשר ואף שוחחו לאורך כל היום. בין היתר, העביר אדרי לראובני את
טבלת ההתייעלות על כל סעיפיה וחשוביה הכלכליים, על מנת שיגיש הצעה
חלופית או כל הצעה נגדית אחרת (חלופת המסרונים מש/4 לתצהיר אדרי). ראובני
אמנם השיב ש"עובדים על זה", אולם כל הצעה נגדית לא הגיעה, וגם לא הגיעו
הערות כלשהן לטיוטת ההסכם הקיבוצי שקיבל יומיים קודם לכן.

47. ביום 15.7.20 התכנסו הצדדים לישיבת משא ומתן מרתונית, שנקבעה להחל
משעות הבוקר ולאורך כל שעות היום, בהשתתפות הנציגים הבכירים ביותר מכל
הצדדים, ויועציהם. כבר בפתח הדיון הבהיר יו"ר הדירקטוריון דאז, מר אלי דפס,
כי בהמשך היום קבועה ישיבת דירקטוריון, וכי אם לא יושג הסכם ההתייעלות
האחרון מול הטייסים, שישלים את שורת הסכמי ההתייעלות עם העובדים, תועלה
הצעה להתניע הליכי חדלות פרעון.

יו"ר ההסתדרות בר דוד הבהיר מיד לנציגי הטייסים, כי אין בכוונתו לסכן
את מטה לחמם של אלפי עובדי החברה, וכי בדעתו להיענות לדרישה לחתום על
ההסכם עוד באותו יום. נציגי הטייסים, מנגד, הבהירו שאין להם כל כוונה לנהל
משא ומתן כזה, ולאחר דין ודברים עזבו את הישיבה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

בשעה 20:00 בערב נחתם ההסכם בין הצדדים, הוא ההסכם (שביחד עם ההסכם הרוחבי) עמד במרכז ההתדיינות שהתקיימה לפנינו.

48. לאחר שקבענו ממצאים עובדתיים, נעבור לדון בטענותיהם המשפטיות של התובעים.

ייצוג לא הוגן

49. טענתם הראשונה והמרכזית של התובעים, היא כי יוצגו באופן לא הוגן על ידי ההסתדרות במשא ומתן ובחתימה על ההסכם (וההסכם הרוחבי). מהו ייצוג לא הוגן? הלכה פסוקה היא, כי "ארגון עובדים מחויב לייצג את ציבור העובדים הנתון למרותו בהגינות, בתום לב ובנאמנות" (דב"ע נו/20-41 ארגון סגל המחקר במערכת הבטחון נ' הסתדרות הכללית של העובדים (25.04.96)), וכי בגדר חובה זו מוטלת על ארגון העובדים החובה לייצג את האינטרסים של כלל העובדים במקום העבודה גם במקרים בהם ציבור העובדים אינו בהכרח הומוגני ובעל אינטרסים נוגים של קבוצות עובדים שאינם מתיישבים זה עם זה" (סק"כ 22-09-11 מדינת ישראל נ' ההסתדרות הרפואית בישראל (4.9.11)).

עם זאת, בהלכה הפסוקה "נקבעה חזקה הניתנת לסתירה לפיה ארגון העובדים מייצג את האינטרסים של כלל העובדים במקום העבודה, באופן ענייני ובתום לב, הן בשלב המשא ומתן הקיבוצי והן במימוש הזכויות לפי ההסכם הקיבוצי (עע 617/09 בונדקר נ' צוקר (2.6.13)). לאור זאת, ולאור החשיבות הרבה שמייחס משפט העבודה לאוטונומיה שהעניק המחוקק לצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים לקבוע את תוכנו של ההסכם הקיבוצי במסגרת המשא ומתן הקיבוצי (עע 1504/04 אבין נ' מכבי שירותי בריאות (8.3.05)), נפסק כי הסעד של ביטול הסכמים קיבוציים מחמת ייצוג בלתי הוגן של הארגון היציג לא יינתן, למעט במקרים חריגים ביותר. בפרשת קודמן (עע 305/03 קודמן נ' הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים (3.1.06)) הסביר כב' הנשיא סטיב אדלר כך את הרציונאל העומד בבסיס הלכה זו (והדברים צוטטו ואושרו גם בענין בונדקר):



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 "הרחבת עילת הייצוג הבלתי הוגן תוביל, לטעמי, לפגיעה
2 ביחסי העבודה הקיבוציים, שכן נציגי האיגוד המקצועי יהססו
3 להתפשר עם ההנהלות מחשש שיהיו חשופים לתביעות נגדם
4 בבתי הדין. כך, ככל שתורחב עילת הייצוג הבלתי הוגן יתקשו
5 נציגי האיגוד המקצועי להגיע להסכמים המחייבים ויתורים או
6 פרשות עם המעסיק, לרבות פיטורי עובד או עובדים לטובת
7 כלל העובדים. אוסיף, כי ברוב התובענות שעניינן ייצוג לא
8 הוגן לא יעניק בית הדין סעד של ביטול ההסכם שנעשה בין
9 הארגון היציג לבין המעסיק, שכן מבחינת הוראות חוק הסכם
10 קיבוציים הארגון היציג הוא גוף הרשאי לייצג את העובדים
11 ולחתום על הסכמים קיבוציים או הסדרים קיבוציים. הסעד
12 שיוענק בתביעות כאלה יכול להיות רק נגד הארגון היציג.
13 פרשנות אחרת תשלול, לטעמי, את סמכותו של הארגון היציג
14 להגיע להסכמים עם המעסיק ותגרום לכך, שמעסיקים לא
15 ינהלו משא ומתן עם הארגון היציג ויתערער הבסיס של משפט
16 העבודה הקיבוצי.

17
18 לא ייתכן להתנות על תוקפו ותחולתו של כל הסכם קיבוצי או
19 הסדר קיבוצי בטענה שההסכם פוגע בעובד בגין עילה של
20 העדר ייצוג הולם. יש חשיבות לסופיות של הסכמים בין
21 הארגון היציג לבין המעסיק וליציבות ביחסי עבודה. עלינו
22 לעודד שיתוף פעולה בין הצדדים ליחסי עבודה קיבוציים.
23 פרשנות זו עולה בקנה אחד גם עם אינטרס ההסתמכות של
24 צדדים ליחסי עבודה...

25
26 עם זאת, ייתכנו חריגים לכלל, במקרה שייקבע על ידי בית
27 הדין שנציגי הארגון והמעסיק פעלו על פי שיקולים זרים, כגון
28 מתן שוחד לנציג הארגון על ידי המעסיק, יהיו לדבר השלכות
29 גם על ההסכם שנעשה ביניהם".

30
31 ראו עוד על מעמדה וגבולותיה של הזכות לייצוג הוגן: ע"ע 7129-10-11
32 חג'אג' נ' תנובה מרכז שיתופי לשיווק (7.4.14); ע"ע 53348-01-12 ישייב נ'
33 הסתדרות העובדים הכללית החדשה (29.8.13); ע"ע 53348-01-12 מורן סבוראי
34 ואמיר בשה "הזכות לייצוג הוגן", עבודה, חברה ומשפט טז (2020), עורכים: גיא
35 מונדלק ופאינה מילמן-סיון) 159.

36 50. על רקע כל האמור, ולאחר שבחנו את מסכת הראיות, העדויות וטענות
37 הצדדים, הגענו לכלל מסקנה שהתובעים לא הוכיחו כי יוצגו באופן בלתי הוגן על
38 ידי ההסתדרות, וננמק:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

ראשית מעיון במכלול טענות התובעים, עולה בבירור כי אין הם טוענים כי
ההסתדרות או מי מאנשיה התנהל במהלך המשא ומתן ובעצם החתימה באופן
מושחת, תוך הפעלת שיקולים זרים, או תוך הפרה של זכויות אדם. דהיינו, אין
בפנינו כל טענה – וממילא לא הוכח – כי מתקיימים במקרה שלפנינו הנסיבות
החריגות המצדיקות על פי הפסיקה התערבות באוטונומיה של הצדדים למשא ומתן
הקיבוצי. למעשה, עיקר טענות התובעים עוסקות בכך שההסתדרות היתה "נאיבית"
ו"רכה" מדי במשא ומתן, כי לא בדקה באופן מספק את הנתונים שעומדים בבסיס
ההסכם כפי שאלה סופקו לה על ידי החברה, וכיוצא באלה טענות שניתן לסכמן
בטענה "ארגון עובדים צריך לנהל משא ומתן קיבוצי באופן טוב יותר". המדובר
בטענות שמצדיקות, אולי, שיח ושיג עם הארגון היציג על מנת שיפעל טוב יותר
בעתיד, ואולי גם בנסיבות מסוימות עשויות להצדיק בחירה של העובדים להיות
מיוצגים על ידי ארגון עובדים אחר, אך אין אלה נסיבות המצדיקות התערבות של
בית דין זה, שאחרת, לא יהיה לדבר סוף, ובכל מקרה שבו קבוצת עובדים לא תהיה
מרוצה מתוצאות המשא ומתן הקיבוצי, היא תוכל לפנות לערכאות ולבקש את
"שיפור ההסכם", בטענה שניתן היה לנהל את המשא ומתן באופן אחר.

למעשה, יותר מכך, אפילו לו היו מוכיחים הטייסים רשלנות של ההסתדרות
בהיבט זה או אחר ניהול המשא ומתן, ולמען הסר ספק נבהיר שלא הוכחה רשלנות
שכזו, איננו סבורים שהמעסיק – הצד השני להסכם שנחתם – הוא שצריך "לשלם"
את מחיר הרשלנות באמצעות ביטול ההסכם, ולכל היותר מקים היה הדבר עילה
לעובדים הנפגעים לתבוע את ההסתדרות על נזקים, ככל שיוכיחו שנגרמו להם,
כתוצאה מאותה רשלנות.

כאן המקום להדגיש ולהבהיר כי די באמור בפיסקה האחרונה כדי להצדיק
את דחיית טענת הייצוג הלא הוגן, ולמעשה כל האמור בפסקאות הבאות, שבהן
ננתח את הטענות הנוספות שהעלו התובעים לעניין ייצוג לא הוגן, הינו בבחינת
למעלה מהנדרש.

שנית נדבך מרכזי בטענות התובעים, בדבר ייצוג לא הוגן, הינו טענתם כי
ההסתדרות קיבלה בבחינת כזה ראה וקדש את טענות אל על, לפיהן דרישת האוצר
והבנקים להתייעלות הינה 395 מיליון דולר שנתי, מתוכן 261 מיליון דולר בהוצאות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 השכר. ברם, מהראיות שהוצגו לנו עולה בבירור, כי ההסתדרות ערכה בדיקה בעניין
2 זה, לאחר שאכן הועלו בפניה טענות כי החברה "מנפחת" את דרישות האוצר
3 והבנקים, ומנסה לנצל את משבר הקורונה לקיצוץ אגרסיבי יותר בזכויות העובדים.
4 וכך, לפי עדות אדרי שלא נסתרה, ואף נתמכה במסמך בכתב (מש/9 לתצהירו) הוא
5 עצמו ביקש מאת גב' מאיה וסרמן, מנהלת מחלקת הסכמים קיבוציים באגף הכלכלה
6 בהסתדרות, לבדוק את הנושא באופן אישי מול אנשי המקצוע המסייעים לאל על.
7 וסרמן נסעה לצורך כך למשרדי BDO, משרד רואי החשבון המלווה את החברה,
8 בדקה את הנתונים ואישרה כי אכן זוהי דרישת האוצר להתייעלות;

9 שלישית מעצם העובדה שבישורת האחרונה של המשא ומתן, עלה בידי
10 ההסתדרות להביא לידי כך שההתייעלות במסגרת הסכם הטייסים תופחת מ- 110
11 מיליון דולר ל- 105 מיליון דולר, אנו למדים כי ההסתדרות ביקשה ככל הניתן
12 להפחית את ההתייעלות הכוללת, וספציפית את ההתייעלות למגזר הטייסים. נוסף,
13 כי מהראיות עולה עוד כי אדרי בשם ההסתדרות אף היה מוכן לנסות להוריד עוד
14 את הסכום, ולדעתנו – תוך הסתכנות שמדובר בחוכמה שבדיעבד – ככל שהיו
15 הטייסים נשאים על שולחן המשא ומתן עד הרגע האחרון ייתכן שהיה עולה בידם
16 להביא להפחתה מסוימת נוספת בגובה ההתייעלות. גם מכך אנו למדים שההסתדרות
17 לא "מכרה" את הטייסים במובן זה. ולכל זאת נוסף כי ממילא מבנה הסכמי
18 ההתייעלות שנחתם הוא משולב, במובן זה שבכל ההסכמים שנחתמו עם כל
19 המגזרים נקבעה מסגרת כוללת להתייעלות, שממנה נגזר סך ההתייעלות לטייסים,
20 לפי 40.2%, כחלקם בעוגת השכר עקב משבר הקורונה;

21 רביעית לטענת הטייסים (ראו בסעיפים 104 ואילך לסיכומיהם), במהלך
22 המשא ומתן שהתקיים הם הודרו מחדרי הישיבות, תוך שההסתדרות התנהלה
23 ישירות מול ההנהלה. בכתב התביעה שפתח את ההתדיינות הם טענו חד וחלק כי
24 "לא זכור ולא מוכר הסכם קיבוצי כלשהו, אשר נחתם ללא משא ומתן כלכלי, ללא
25 דין ודברים, וללא הבנה של אופן העסקת עובדים ממגזר מסוים וההסכמים החלים
26 עליו". ברם, מהראיות שהוצגו לנו עולה שתיאור זה רחוק מהאמת, וכי ועד הטייסים
27 היה שותף מלא למשא ומתן שהתנהל לאורך חודשים. כך, אל על הציגה לנו (נספח
28 י' לתגובתה לסעד הזמני מיום 30.7.20) רשימה של לא פחות מ- 34 פגישות ושיחות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

שקיימה עם גורמי הנהלת בכירים שלה עם נציגי העובדים (ובהם נציגי הטייסים),
ושכולן עסקו בתוכנית ההתייעלות, החל מהפגישה ראשונה שהתקיימה ביום
27.2.20 ועד הפגישה האחרונה שבה נחתם ההסכם המתייחס לאצ"א. התובעים
בתיק שלפנינו אמנם טענו – ואנו מוכנים להניח כי יש יסוד לטענתם זו – כי חלק
מהפגישות עסקו בניהול שוטף, אך אין בכך כדי להוביל אותנו לקבל את טענת
הטייסים כי המשא ומתן לא התנהל בכלל, ואפילו לא מסקנה שהמשא ומתן התנהל
בעצלתיים. נהפוך הוא, מהרשימה עולה, כי בפגישות ובשיחות, שבחלק מהן נטלו
חלק יו"ר הדירקטוריון דאז מר אלי דפס, מנכ"ל החברה מר גונן אושישקין, יו"ר
ההסתדרות מר ארנון בר-דוד, וכן היועצים הכלכליים מצד העובדים פרופ' ירון
זליכה, מר אילן לויין וגב' איריס דנון. גם מהעדויות שבפנינו, ובפרט מעדותו של
קברניט אלקבץ שעמד בראש ועד הטייסים עד סוף חודש יוני, עולה בבירור כי הוא
עמד בקשר שוטף הן עם מר אבי אדרי שניהל את המשא ומתן מצד ההסתדרות, והן
ובעיקר עם גורמי ההנהלה הבכירים ביותר באל-על (וראו לעניין זה, רק כדוגמאות,
את סעיפים 24, 34, 81, 83 עד 86, 92 ו-104 לתצהיר אלקבץ, והדברים באו לידי
ביטוי גם בחקירתו הנגדית (לדוגמא: עמ' 15 ש' 21));

חמישית ועד הטייסים לא הציגו לנו ולו מקרה אחד שבו הוא ביקשו או דרשו
לקיים פגישת משא ומתן או פגישה אחרת, ונענה בסירוב. במילים אחרות, לא רק
שהתנהל בין הצדדים משא ומתן רציף וממושך לאורך חודשים, אלא שעל פי
התרשמותנו, כל הגורמים הרלוונטיים היו זמינים ומחויבים לכל אורך חודשי המשא
ומתן. כך ורק לדוגמא, התובעים הלינו בסיכומיהם (ראו בסעיף 209.7) על כך שלא
נקבעה כל פגישה עניינית במהלך חודש יוני. על כך נשיב, כי לנו לא ברור עם מי
בדיוק היה להנהלה לדבר במהלך יוני, לאחר פרישת אלקבץ ובטרם נבחר ראובני
לתפקידו, אך אם אכן רצו הטייסים לקדם את המשא ומתן באותו החודש, מדוע לא
פנו הם וביקשו פגישה עם ההנהלה ו/או ההסתדרות?;

שישית כפי שציינו עוד קודם, הוכח בפנינו כי ההסתדרות נענתה לבקשת
לפיצול מועצת עובדי אל על לארבע ועדים, באופן שהיקנה לוועד הטייסים לקבל
יתר אוטונומיה במשא ומתן על תנאי העסקתם. פרשת הפיצול מהווה לדעתנו ראיה
מובהקת נוספת לכך שלא רק שההסתדרות לא "הזניחה" את ועד הטייסים ולא היתה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

קשובה לעמדותיהם ודרישותיהם, אלא שהיא אף היתה מוכנה ללכת כברת דרך משמעותית עבורם, על אף חששותיה בזמן אמת מפני יצירת תחרות לא בריאה בין הוועדים השונים, כפי שהיה באל-על לאורך שנים עד שנת 1982 (כפי שתיארנו בפתח פסק דין זה);

שבועית מעדותו של יו"ר ועד הטייסים היוצא, אלקבץ, הצטיירה לנו תמונה שונה לגבי מערכת היחסים בין הטייסים להסתדרות, מזו שניסו הטייסים לצייר בסיכומיהם. כך ובין היתר כתב אלקבץ במכתב הפרישה שלו (נ/12 לתצהירו) כי "כחבר ועד הייתי שותף לחידוש הקשר עם הסתדרות העובדים ובנייה של יחסי אמון ועבודה משותפת". זאת ועוד, בסמוך לאחר שליחת מכתבו לכלל ציבור הטייסים, כתב אדרי לאלקבץ (נספח מ/7 לתצהיר אדרי) בזו הלשון "מצטער אם אכזבתי. את תמיכתי והערכתי יש לך תמיד!". ולבסוף, גם בעדותו בפנינו שפע אלקבץ מילים טובות על אדרי ועל שיתוף הפעולה בין ועד הטייסים להסתדרות בתקופה שבא מילא את התפקיד (עמ' 109 ש' 18):

"ואני, עוד פעם, אבי, אני אומר את זה ואני אגיד את זה תמיד, אבי הוא איש יקר, הוא איש יקר שאני מעריך מאוד את עבודתו ואנחנו עובדים ביחד הרבה שנים, בדרך כלל אנחנו מובילים את התהליכים ואבי בסוף, אנחנו מה שנקרא שיתפנו פעולה ביחד, בסדר? במקרה הזה נוצרה פה מציאות שבה הדברים השתנו ובסוף חתמו לנו מעל הראש".

שמינית אשר לטענות על מידורם של הטייסים משיבות בודדות בין הנתבעים, או על פגישות קצרות או שיחות מסוימות שהתנהלו בין אל על להסתדרות, הרי שאיננו סבורים שנפל בכך כל פגם, ולעניין זה אנו מצטרפים בהסכמה לעמדתו של בית הדין האזורי לעבודה בחיפה באחת הפרשות מן העת האחרונה (פה 12-16-12290 חי נ' חברת חשמל לישראל (1.7.19), מותב בראשות כב' השופט אסף הראל)). באותו המקרה, כמו במקרה שלפנינו, התנהל משא ומתן מורכב שבו נטל חלק פעיל יושב ראש ההסתדרות. בית-הדין ציין ביחס לכך, שמעורבותו של יו"ר ההסתדרות היא דבר מבורך, ותוך שהוא מדגיש, ואנו מסכימים באופן מלא, כי גם אם יו"ר הסתדרות ויו"ר הוועד הארצי ניהלו בעצמם בנקודות שונות משא ומתן מול המדינה והחברה, הרי שאין בכך כל פסול, שכן:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 "טיבו של משא ומתן מורכב לכריתתו של הסכם קיבוצי מהסוג
2 הנדון בהליך כאן, הוא כזה שלא תמיד ניתן לקיימו
3 בהשתתפות כל צוות המו"מ. יהיה זה בלתי סביר לדרוש זאת"
4 (שם, בפסקה 81 לפסק הדין).
5

6 תשיעית כפי שקבענו עוד קודם לכן כממצא עובדתי, עם כניסתו של ראובני
7 לתפקיד יו"ר הוועד, הוא בחר לנקוט בקו תקיף ויותר ולעומתי אל מול הנהלת
8 החברה, וזאת בלא שהוכח בפנינו שאיזה מן הצעדים שבהם נקט – לרבות ההשבתה
9 הפראית של הפעילות שנותרה לחברה – נעשה בתיאום או בהתייעצות עם
10 ההסתדרות. על זאת נאמר, כי על מנת להגיע לתוצאות אופטימליות במשא ומתן
11 קיבוצי, נדרש לדעתנו שיתוף פעולה ויחסי אומון בין הוועד במקום העבודה לאנשי
12 ההסתדרות – כפי שהיה להבנתנו בתקופת אלקבץ – והצעדים שבהם נקט ראובני
13 עם כניסתו לתפקידו הם בוודאי צעדים שלא רק שאינם צעדים בוני אומון מול
14 ההסתדרות, אלא היו כאלה שהעמידו את ההסתדרות בעמדה לא פשוטה, בלשון
15 המעטה, להמשך המשא ומתן, שבאותם ימים, כפי שחזרנו ואמרנו, היה בישורת
16 האחרונה.

17 הפרת חובת השימוע

18 51. לטענת התובעים, היה על ההסתדרות להעביר אליהם עותק מנוסחו האחרון
19 של ההסכם הקיבוצי, ולבקש את עמדתם ביחס אליו, עוד קודם לחתימה. נכונים
20 אנו להניח, לטובת התובעים, כי מוטלת על ארגון עובדים החובה לשמוע את ועד
21 העובדים בטרם חתימה על הסכם קיבוצי המתייחס אליו, אף שמדובר בסוגיה
22 משפטית שטרם בוררה בפסיקה. ברם, אין לנו צורך להעמיק בסוגיה במקרה
23 שלפנינו, שכן למעשה אין לגביה מחלוקת בין ההסתדרות לבין ועד העובדים, אשר
24 שניהם מסכימים שלוועד עובדים נתונה זכות (שאינה בלתי מוגבלת) להביע עמדתו
25 ולהוסיף נתונים נדרשים, לצורך משא ומתן על הסכם העתיד להיחתם.

26 ברם, על פי ממצאינו העובדתיים (ראו לעיל בסעיפים 44 עד 48 לפסק דין
27 זה), ההסתדרות שמעה ושיתפה את ועד הטייסים לכל אורך חודשי המשא ומתן,
28 וככל שהדברים נוגעים להחלטת ועד הטייסים לפרוש משולחן המשא ומתן "בישורת
29 האחרונה" ולהותיר את ההסתדרות לבדה מול אל על, אפילו מבלי להעביר הערות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 (וראו לעניין זה גם עדות ראובני, עמ' 24 ש' 17 לפרוטוקול) אין לוועד להלין אלא
2 על עצמו. נוסף בהקשר זה, כי אין מחלוקת כי טיוטת ההסכם הקיבוצי הועברה
3 לוועד הטייסים שלושה ימים קודם לחתימה על הנוסח הסופי, ואין גם מחלוקת כי
4 הם לא העבירו ביחס אליה הערות כלשהן, וכל שהם כתבו בעניין לאדרי שהם
5 "עובדים על זה". בכך להבנתנו יש לראות את ההסתדרות כמי שמילאה את חובתה
6 ליתן לנציגי הטייסים לטעון בטרם החתימה על ההסכם.

7 מעל ומעבר לכך, אין למעשה מחלוקת כי על הטיוטא הזו בדיוק התקיים
8 ביום החתימה על ההסכם משא ומתן ארוך, תוך שבוצעו בה שינויים ושיפורים כאלה
9 ואחרים על פי דרישות ההסתדרות (ראו הפירוט בסעיפים 101 עד 103 לתצהיר אדרי,
10 שלא נסתר). בהיעדר מחלוקת שוועד הטייסים הוזמן ליטול חלק במשא ומתן זה,
11 והוא שבחר שלא להשתתף בו, יש לראותו כמי שקיבל את זכות השימוע, ובחר
12 לוותר עליה.

13 כך לדוגמא, התובעים הטייסים הלינו בפנינו על כך שההסכם שנחתם בסופו
14 של דבר לא כלל תוכנית אופציות (תגמול הוני), אף שלטענתם הן יו"ר הדירקטוריון
15 דפס והן הבעלים בורוביץ', הבטיחו להם במספר הזדמנויות, כי תוכנית תגמול שכזו
16 תגובש ותיכלל בהסכם. ואם כך, יש לשאול: מדוע לא פנה הוועד בעניין להסתדרות
17 ולהנהלה לאחר קבלת הטיוטא ביום 12.7.20? מדוע לא דרש שתיכלל בהסכם לשון
18 מפורשת יותר בעניין זה, ולא רק האמירה הכללית והלא מחייבת שנכללה בסעיף 29
19 להסכם, לפיה "ככל שבמסגרת הסכמי הבראה... יינתנו במגזר או במגזרים לעובדי
20 החברה תמורות כלכליות .. (לרבות בדרך של הקצאת ניירות ערך, אופציות או
21 מניות), אזי יקבלו עובדי מגזר אצ"א את אותן התמורות"?

22 על אותו מטבע, יש לראות לדעתנו את הטייסים כמי שקיבלו הזדמנות
23 להשפיע על הניסוחים של ההסכם הקיבוצי (לרבות בעניינים שאין להם משמעות
24 כספית), בכך שבחרו – בין בכוונת מכוון ובין בשל היות הוועד החדש חסר נסיון –
25 שלא להעיר הערות כלשהן על טיוטת ההסכם, וגם לפרוש מיום הדיונים האחרון
26 המרתוני, שבו בוצעו שינויים ושיפורים משמעותיים (לטובת הטייסים) בניסוחי
27 ההסכם, לעומת אלה שנכללו בטיוטא. דומה שוועד הטייסים, בנקודה זמן קריטית



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 זו, הימר "על כל הקופה" שההסתדרות לא תחתום על ההסכם בלעדיהם וללא
2 הערותיהם.

3 52. אשר לטענות על הפרת הזכות לשימוע בקשר להסכם הרוחבי שנחתם – אף
4 בעניין זה לא מצאנו יסוד לטענות התובעים, שכן הוכח בפנינו שהוראות ההתייעלות
5 שנכללו בהסכם זה התבסס על הטבלה שנשלחה לקברניט אלקבץ חודשיים קודם
6 לכן (ראו לעניין זה: עדות אלקבץ, עמ' 115, ש' 27; עדות אדרי עמ' 144 ש' 17),
7 וגם כאן, משלא נשלחו על ידי הוועד הערות על טבלה זו, יש לראותם כמי שויתרו
8 על זכותם להישמע בקשר אליה.

9 טענות האפליה

10 53. נתייחס להלן בנפרד לטענת האפליה, אף שבטיעוני התובעים היא משולבת
11 בטענת הייצוג ההולם. במילים אחרות, טוענים התובעים כי מאחר שבהסכם שלהם
12 יש הסדרים כאלה ואחרים שהם גרועים יותר – לשיטתם – מההסדרים באותו עניין
13 שנקבעו ביחס למגזרים אחרים, הרי שיש לראות את ההסתדרות כמי שלא ייצגה
14 אותם באופן שוויוני והגון (לפירוט כל טענות התובעים בעניין זה, ראו נספח א'
15 לתצהיר ראובני וכן סעיף 295 לסיכומיהם על תתי-סעיפיו). התובעים שמו את הדגש
16 על כך שבחלק מהמקרים מדובר באפליה "גם בנושאים שאינם כלכליים גרידא",
17 דהיינו בהסדרים שלא ניתן לנמק אותם רק בהיקף ההתייעלות הנוגע מהם.

18 54. דין טענות התובעים בעניין זה להידחות. על פי הפסיקה, עת שמדובר במספר
19 מגזרי עובדים המועסקים בתנאי העסקה שונים, הרי שקביעת הסדרים שונים ביחס
20 אליהם בהסכמים קיבוציים אינה נחשבת לאפליה אסורה. הדברים הבאים מפי כב'
21 הנשיא סטיב אדלר, שנקבעו בהקשר לטענת הפליה שהועלתה בין מגזרי עובדים
22 שונים בבתי חולים ממשלתיים (עס"ק 400005/98 הסתדרות העובדים הכללית
23 החדשה והוועד הארצי של עובדי מנהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים נ'
24 ממשלת ישראל (23.1.00)), יפים ומתאימים אף למקרה שלפנינו, ויש בהם כדי
25 לסתום את הגולל על טענות הטייסיים התובעים, כי ההסכמים הקיבוציים המתייחסים
26 אליהם קבעו הסדרים שונים מבחינות כאלה ואחרות מההסדרים שנקבעו ביחס
27 לשאר מגזרי העובדים באל-על:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 "סביבת העבודה הארגונית במפעל בו עסקינן, דהיינו בתי
2 החולים הממשלתיים, מורכבת בעיקרה משלוש קבוצות
3 עובדים ויחידות מיקוח: רופאים, אחיות ועובדי מנהל ומשק.
4 עבור שתי הקבוצות הראשונות – רופאים ואחיות – היווה תקן
5 כוח האדם נושא למשא ומתן קיבוצי. מנגד. תקן כוח האדם
6 של עובדי המינהל והמשק נקבע חד-צדדית על-ידי המדינה.

7
8 פועל יוצא מן האמור, הוא שהמדינה מיישמת מדיניות שונה
9 כלפי שתי קבוצות עובדים (עובדי מינהל ומשק לעומת
10 האחריות) על-אף שהן מיוצגות על-ידי אותו ארגון עובדים –
11 ההסתדרות הכללית החדשה.

12
13 האם יש בעובדה זו משום הפליה פסולה? לחלופין, האם
14 סירובה של המדינה לנהוג באופן זהה כלפי כל הסקטורים
15 ובפרט כלפי סקטור עובדי מינהל ומשק, מהווה הפליה ו/או
16 התנהגות בחוסר תום-לב?

17
18 לשיטתנו, אין בהתנהגות המדינה הנ"ל משום הפליה פסולה
19 או התנהגות שאינה בתום-לב.

20
21 מסקנה זו הינה פועל יוצא מההבדלים בין הסקטורים השונים
22 והמיוחד כל קבוצת עובדים. כלומר. מן העבר האחד, אין
23 לכחד כי המדינה נוהגת באופן שונה כלפי אחד מהסקטורים,
24 אולם מן העבר השני ברור, כי אין מדובר בקבוצות זהות. לשם
25 המחשה, אין זהות בין יום העבודה של רופא לבין יום העבודה
26 של האחיות או של עובד המינהל והמשק. זאת ועוד, רמת
27 ההתמחות והרמה המקצועית הנדרשת מהרופא או מהאחות
28 שונה מזו הנדרשת מעובד מינהל ומשק.

29
30 זאת ועוד, אין להתעלם מהעובדה שההסתדרות הסכימה, ואף
31 דרשה, לנהל משא ומתן נפרד עם המדינה לגבי האחיות ועובדי
32 המינהל והמשק, ואף חתמה בפועל על הסכמים קיבוציים
33 נפרדים עבור כל אחת מהקבוצות...

34
35 כאשר שלושה ארגונים מנהלים משא ומתן קיבוצי, אין תמה
36 שכל אחד מגיע להסכם ייחודים עם המעסיק וזוכה לתנאי
37 עבודה שונים".

38
39 בית-הדין הארצי חזר ואישר את הלכת עובדי המנהל והמשק גם בעניין
40 הרופאים המתמחים (סק"כ 722-09-11 מדינת ישראל נ' ההסתדרות הרפואית
41 ((4.9.11)), שבו נדחתה דרישת המתמחים "לפתוח" הסכם קיבוצי שנחתם בין
42 המדינה לארגונם היציג (ההסתדרות הרפואית, הר"י) בטענה כי לא יוצגו כראוי וכי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 נקבעו בו הסדרים מפלים, ודומה שהשיקולים שהובילו שם לאי-התערבות בתוכן
2 ההסכם נכונים גם לענייננו:

3 "הנחת המוצא הינה, איפוא, כי הארגון היציג מייצג את
4 האינטרסים של כלל העובדים במסגרתו. זאת, גם במקרים בהם
5 ציבור העובדים אינו הומוגני ובעל אינטרסים נוגדים של
6 קבוצות עובדים שאינם מתיישבים זה עם זה. כמו במקרים
7 בהם יהיו בין העובדים כאלה שאינם מסכימים למהלכי המשא
8 ומתן או המתנגדים להסכם הקיבוצי כפי שהתבקש ונחתם.

9
10 אולם יסוד מוסד הוא, כי משנחתם הסכם קיבוצי, אין עוד
11 'לפתוח' אותו שלא על פי דין, ופתיחתו על ידי קבוצות שאינם
12 מרוצות מהתנאים שנקבעו בו, משמיטה את הקרקע מתחת
13 משפט העבודה הקיבוצי; עלולה לגרום לקריסת מערכת יחסי
14 העבודה בישראל; להיות בעלת השלכות הרסניות על כלל
15 ציבור העובדים והמעבידים בישראל; לפגוע בכוח המיקוח
16 ובאפשרות להקנות לכלל ציבור העובדים שיפור תנאי עבודה;
17 ולפגוע ביציבות המשק והכלכלה בישראל".

18
19 55. מעבר לטענות ספציפיות על הפלייה בהסדר זה או אחר מבין ההסדרים
20 הכלליים, העלה ועד הטייסיס גם טענת הפלייה רחבה יותר, לפיה ההסכם מפלה
21 את הטייסיס "על רקע שכרם הגבוה" (ראו בסעיף 47 לסיכומיהם). איננו מקבלים
22 את הטענה, שכן ברור כי בהינתן שכרם הגבוה של הטייסיס לעומת מרבית עובדי
23 החברה, שחלקם משתכרים קרוב לשכר מינימום, לא היתה כל דרך לבצע קיצוצים
24 משמעותיים בעלות שכר העובדים בלא "להפלות" את מקבלי השכר הגבוה במובן
25 זה ששכרם יקוצץ באופן עמוק הרבה יותר משכרם של אלה ששכרם נמוך (בעוד
26 שבמגזרים האחרים, החסכון התקציבי הושג בעיקר באמצעות פיטורים). וכך,
27 הטייסיס טענו למשל שהם הופלו לרעה לעומת המגזרים האחרים בכך שרק ההסכם
28 "שלהם" לא כלל חזרה מלאה לתנאי ההעסקה הקודמים בתום תקופת ההסכם, אך
29 "שכחו" את הנתון הלא פשוט – מבחינת כל המגזרים האחרים – לפיו שיעור
30 המפוטרים במגזרים האחרים גבוה פי כמה וכמה משיעור המפוטרים בקרב הטייסיס,
31 והחסכון (התייעלות) שנגרם כתוצאה מפיתוריהם בוודאי שיוותר גם לאחר תום
32 ההסכם, שכן אל על לא התחייבה במסגרת ההסכמים עם המגזרים האחרים להחזיר
33 את המפוטרים לעבודה בתום תקופת ההסכם.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

56. ולבסוף, בהינתן שאין מחלוקת על כך שכבר מראשית המשבר הסכים ועד
הטייסים להפחתה גדולה יותר בשכרו, לעומת מגזרים אחרים, לאור העלות הגבוהה
של שכר הטייסים מסך הוצאות אל על, יש לראותו לדעתנו כמי שמנוע היה מהעלאת
הטענה בדבר הפליה על רקע שכר גבוה.

אי סבירות

57. לטענת התובעים, ההסתדרות נהגה בחוסר סבירות מהותי בכך שחתמה על
הסכמים המתייחסים אל הטייסים שאין בהם לא סבירות ולא מידתיות. כפי שפירטנו
בהרחבה מוקדם יותר בפסק דין זה, דחינו בעיקרן את טענות התובעים בקשר
להתנהלות ההסתדרות ואופן ניהולה את המשא ומתן שקדם לחתימתם ההסכמים,
ועל כן דין טענותיהן בהקשר זה להידחות.

בטלות ההסכם בשל הטעייה

58. התובעים טענו כי ההסכם בטל, שכן אל על הטעתה את ההסתדרות להאמין
כי אם לא יחתם ההסכם ביום שנחתם, תחל החברה בהליכי פירוק. על פי הממצאים
העובדתיים אליהם הגענו, לא היה מדובר ברמה העובדתית בהטעייה. די בכך על
מנת להוביל לדחיית הטענה, וזאת אף מבלי להיכנס לעובי הקורה בצד המשפטי של
הטענה.

59. שתיקת ההסתדרות לנוכח המתקפה והנאצות בנציגות העובדים –
התובעים טענו כי ההסתדרות ייצגה אותם באופן לא הוגן גם בכך שלא הגיבה ולא
התערבה נגד מסע הכפשה שנוהל נגדם, כך לטענתם, על ידי נציגות העובדים
המשותפת של עובדי אל על, בדרישה שהטייסים, ורק הם "ישלמו את מלוא המחיר"
על משבר הקורונה (ראו את מכתבו של קברניט אלקבץ ליו"ר ההסתדרות מיום
20.4.20, נספח 7 לבקשה, וכן ראו בסעיפים 323 ואילך לסיכומי התובעים).

לאחר בחינת מסכת הראיות והעדויות, אנו דוחים טענה זו, שכן הוכח בפנינו
– דנו בכך בפרק התשתית העובדתית – שההסתדרות נקטה בצעדים משמעותיים נגד
חברי מועצת העובדים שהפרו את המשמעת הארגונית, ואף נעתרה לפניית ועד



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

הטייסים וקיבלה החלטה דרמטית ולא מובנת מאליה על פיצול מועצת העובדים
המשותפת לארבעה ועדים נפרדים, והכל במטרה לצנן את הרוחות ולאפשר קידום
יעיל של המשא ומתן לקראת חתימה על הסכמי ההתייעלות.

הערה ראשונה לפני סיום – לעניין גובה שכר הטייסים

60. התובעים ביקשו לשכנע אותנו (ראו בסעיפים 86 עד 95 לסיכומיהם) כי
"מגזר אצ"א, עוד טרום משבר הקורונה, הינו מגזר יעיל ורזה", וזאת בעקבות הסכם
התייעלות קודם שנחתם ביחס אליהם בשנת 2018, הסכם שנקבעו בו צמצום הרכבי
צוותים, קיצור זמן מנוחה, סגירת ציים, הסרת חסמים שונים במגבלות התכנון
החודשי, ועוד. אל על, מנגד, ביקשה לשכנע אותנו כי ערב משבר הקורונה, הטייסים
היו "מגזר שמן" (ראו בסעיפים 30 עד 32 לסיכומיה) באשר לטענתה ערב המשבר
ובעקבות הסכם 2018 זינק שכרם של הטייסים, שעוד קודם לכן היה שכר גבוה,
בעשרות אחוזים. בנוסף, ביקשו הטייסים לשכנע אותנו כי שכרם, עוד קודם להסכם
ההתייעלות האחרון "נמוך מהמקובל בחברות דומות בעולם ואף בישראל", וכן כי
חברות התעופה הגדולות בעולם לא ביצעו קיצוצים משמעותיים בשכר טייסיהם
בעקבות משבר הקורונה (ראו בסעיף 81 לסיכומיהם, וההפניות לאסמכתאות שם).
החברה, מנגד, טענה כי חברות התעופה המובילות בעולם נקטו בצעדי התייעלות
דרמטיים, לרבות פיטורי טייסים והפחתות שכר לטייסים (ראו במיוחד בסעיף 37
לתצהיר אוסישקין).

לא סברנו שיש למחלוקת אלה כל רלוונטיות להכרעה בטענות התובעים
בדבר פגמים שנפלו במשא ומתן, ובהינתן שהצדדים כולם הסכימו על כך שנדרשת
תוכנית התייעלות, וכי חלקם של הטייסים מסך ההתייעלות יעמוד על 40.2%
מההתייעלות בהוצאות על כוח אדם, ועל כן לא נדרשנו אליהם.

הערה שניה לפני סיום – לעצם סמכותה של ההסתדרות לחתום על ההסכמים

61. כבר בכתב התביעה הודו והכירו התובעים בסמכותה וביכולתה של
ההסתדרות לחתום על ההסכמים הקיבוציים שבמחלוקת ללא הסכמה של ועד
העובדים (ראו בסעיף 184 לכתב התביעה). זאת, בהיעדר מחלוקת כי על פי חוק



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

1 הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, הסכמים קיבוציים מיוחדים כמו אלה שלפנינו
2 נחתמים בין מעסיק "לבין ארגון העובדים היציג של העובדים שעליו יחול ההסכם".
3 לפיכך, לא נדרשנו לעניין זה במסגרת פסק דין זה.

4 62. ובכל זאת, מצאנו לנכון להשיב על השאלה, שעשויה מן הסתם להטריד את
5 קוראי פסק דין זה – מדוע אם כן על מרביתם של ההסכמים הקיבוציים מתנוססת גם
6 חתימתו של ועד העובדים? משמעותו של מנהג זה הובהרה כך על ידי כב' השופטת
7 אלישבע ברק אוטוסקין (ע"ע 1411/02 אלון נ' הסתדרות העובדים הכללית
8 החדשה (2.5.05)):

9 "במערכת יחסי העבודה בארץ מקובל שעל הסכמים קיבוציים
10 רבים חותמים בשם העובדים, לא רק הארגון היציג, כגון
11 הסתדרות מקצועית ארצית, אלא שבצד אותה חתימה באה גם
12 חתימה של ועד עובדים. חתימה זאת באה רק מטעמים
13 פנימיים, כביטוי לכך שהארגון פעל על דעת הוועד, וכדי
14 שהוועד יראה עצמו גם מוסרית קשור בהסכם. אין באותה
15 חתימה כדי להעניק לוועד העובדים סמכויות שאין לא".

16
17 במאמר מוסגר נציין, באשר להערתם של התובעים באותו סעיף בכתב
18 התביעה, לפיה "ישנם ארגוני עובדים שלא פועלים כך", כי מערכת היחסים בין ועד
19 העובדים במקום העבודה לבין הארגון היציג נקבעת ומוסדרת בתקנון ארגון
20 העובדים, ואכן קיימים בישראל ארגוני עובדים שבתקנונם נקבע כי הסכם קיבוצי
21 ייחתם רק אם הוועד אישר את הסכמתו להסכם (ראו: מורן סבוראי ואמיר בשה, 1997
22 ועדי עובדים – היסטוריה, תאוריה ופרקטיקה של פעילות ארגוני עובדים וועדי
23 עובדים (הוצאת נבו, 2019), ובאופן ספציפי את פרק ב' העוסק בארגוני עובדים
24 בישראל), למגמות חדשות של הגברת שיתוף העובדים, שבירת מחסומים היררכיים
25 והגברת הפן הדמוקרטי במודל הייצוג הקיבוצי בישראל, ראו: עידו עשת "מודל
26 הייצוג במשפט העבודה הקיבוצי – מגמות חדשות" משפטים (2017), 397).

27 ברם, כפי שעולה בבירור מפסיקת בית-הדין הארצי בפרשת אלון (שם), אף
28 שגם ההסתדרות הכללית נוהגת לבקש מוועד העובדים, שההסכם מתייחס אליו,
29 לחתום על הסכמים קיבוציים שהיא צד להם, ואף שבשנים האחרונות גם היא נקטה
30 בפעולות מפעולות שונות להגברת שיתוף עובדים (ראו למשל אצל עידו עשת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 53870-07-20

(שם)), הרי שמבחינה משפטית צרופה ועל פי תקנונה המדובר בחתימה סימבולית בלבד, ואין בה כדי להקנות לוועד העובדים סמכויות שאין לו לפי החוק.

סוף דבר

63. התביעה נדחת.

אשר להוצאות – יש לשבח הן את אל על והן את ההסתדרות על כך שלא עתרו בסיכומיהם להוצאות, וזאת מטעמים של יחסי עבודה. לפיכך, כל צד יישא בהוצאותיו.

ניתן להגיש ערעור על פסק דין זה לבית-הדין הארצי לעבודה, וזאת בתוך 30 יום לכל המאוחר ממועד קבלתו.

ניתן היום, ב' חשוון תשפ"א, (20 אוקטובר 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

גב' שרה אבן,
נציגת ציבור מעסיקים

דורי ספיבק, שופט
סגן הנשיאה

גב' שושנה סוזן סמק,
נציגת ציבור עובדים