

נושא העבודה

זכות השביתה

תאריך: ינואר 2017

העבודה מוגשת בחסות העמותה של נוער שוחר משפט עברי

הקדמה אישית

בחרתי בנושא: "זכות השביתה" לעבודתי בגלל כמה סיבות.

ראשית, בתור נערה שבקרוב תכנס לשוק העבודה מאוד התעניינתי בזכויות שיש לעובדים, השביתה היא הכלי המרכזי שיש לעובדים כנגד המעסיקים ולכן היה לי מאוד חשוב לדעת על כלי זה ועל החוקים של השביתה.

בנוסף, בארץ האימים על שביתה תכופים מאוד ושביתה היא נושא שכיח מאוד. בעקבות כך רציתי להתעמק בנושא, לחקור אותו לעומק, להבין את תכליתו ואת חוקי השביתה ובכך להבין מדוע רבות השביתות אשר נמנעות ומתבטלות ברגע האחרון ולא יוצאות לפועל.

כמו-כן, התעניינתי מאוד בהיסטוריה של השביתה ורציתי לדעת כיצד היא מתבטאת במשפט העברי והאם הוא השפיע על החוקים שלה גם כיום, במשפט הישראלי.

בגלל הסיבות הללו בחרתי בנושא "זכות השביתה" שבדיני העבודה לעבודתי ולמדתי עליה המון הן לידע הכללי שלי והן לעתיד שלי בתור עובדת בשוק העבודה הישראלי.

תוכן עניינים

| | | |
|---|---------------------|-----------|
| 1 | מבוא | פרק ראשון |
| 2 | מהי זכות השביתה? | פרק שני |
| 9 | מתי שביתה לגיטימית? | פרק שלישי |

| | | |
|----|--------------|-----------|
| 13 | הגנות השביתה | פרק רביעי |
| 17 | סיכום | פרק חמישי |
| 20 | ביבליוגרפיה | פרק שישי |

פרק ראשון

מבוא

עבודתי תעסוק בזכות השביתה שבדיני העבודה.

השביתה היא הפסקה מאורגנת של העבודה הסדירה במסגרת יחסי העבודה הקיבוציים.

השביתה כלי המשמש את העובדים להשגת הישגים כלכליים או פוליטיים. השביתה היא חלק

בלתי נפרד מהזכויות של העובדים במקום עבודתם והתארגנות העובדים מהווה כוח עצום מול המעסיק.

זכות השביתה נמנית עם זכויות היסוד של העובדים במדינות דמוקרטיות ובעבודתי אתייחס הן לדיני השביתה במשפט הישראלי והן לדיני השביתה במשפט העברי.

בפרק השני אדון ואסביר מהי בעצם זכות השביתה, כיצד מפעילים אותה וכיצד משתמשים בה כהוגן. בפרק זה גם אסביר כיצד ניתן למנוע אותה ולמה העובדים משתמשים בשביתה. כמו כן אסביר גם על סוגים שונים של שביתות וההבדלים ביניהן.

לאחר מכן בפרק השלישי אסביר מתי השביתה מותרת על פי החוק, ומתי היא שביתה לגיטימית ומתי היא לא (כאשר היא לא לגיטימית היא נקראת שביתה פראית). יתר על כן אסביר כיצד בודקים האם השביתה לגיטימית ואילו מבחנים מפעיל בית הדין.

בפרק הרביעי אסביר ואפרט על הגנות השביתה (המתקיימות רק כאשר השביתה לגיטימית) – הגנות העובדים והגנות המעסיק הן במשפט העברי והן במשפט הישראלי.

בעבודתי השתמשתי במקורות כמו אתר נבו בעל פסקי הדין ובחקיקה. בנוסף השתמשתי במאמרים אקדמיים ובאתר הכנסת.

לסיכום, בעבודתי אפרט על השביתה ועל מרכיביה, על התהליך שעוברים העובדים בבתי הדין כדי להוציא לפועל את השביתה ועל מטרותיהם בפעולה זו.

פרק שני

מהי זכות השביתה?

המשפט הישראלי

במאה התשע עשרה העולם המערבי לא הכיר בזכות השביתה, כלומר השביתה הוחשבה כעברה בבריטניה ובארצות הברית, שכן היא נתפסה כהתארגנות של קבוצת אנשים כדי לפגוע בעסק או בקניין של מעביד ולהפר את החוזה.¹ אך רק עם התגברות הכוחות של ארגוני הפועלים בתחילת המאה העשרים הם "כבשו" את זכות השביתה לכוחותם.

השביתה היא כלי הנשק של ארגון העובדים. על פי המשפט הישראלי השביתה מעניקה להם איום אמיתי על המעסיק במערכת יחסי העבודה. אם לא היה לעובדים כלי זה, ניתן להניח שלא היה מתקיים כלל משא ומתן קיבוצי.² השביתה נגרמת כתוצאה מסכסוך יחסי עבודה. סכסוך יחסי עבודה מבוסס על שתי הנחות סותרות:

מצד אחד לשני הצדדים יש אינטרס משותף, שני הצדדים רוצים שהעסק יצליח והם פועלים יחד ובשיתוף פעולה למען מטרתם המשותפת. אך מצד שני הצדדים הם מנוגי אינטרסים ורצונות שונים.

לכן יש חשיבות רבה לקיומו של מנגנון פתרון סכסוכים המטרות ביישוב סכסוכי עבודה הן בדרך כלל ארוכות טווח ומהירות. ראשית הפתרון צריך לעצב נורמות לעתיד- כלומר בתי הדין מבינים שלפתרון שיימצא יהיו השלכות על האופן שבו הצדדים ינהגו בעתיד והם רואים זאת לנגד עיניהם בעת סכסוך קונקרטי.

בנוסף הפתרון צריך להיות אחד כזה שהצדדים יוכלו לחיות איתו, זאת אומרת שהצדדים צריכים להמשיך ביחסי עבודה קיבוציים למשך תקופות ארוכות ולכן הפתרון לא יכול להיות אחד כזה שיכעיס או ימריד את אחד הצדדים. כלומר לא יכול להיות פתרון שהוא לא מאוזן באופן שאחד הצדדים לא יכול להמשיך לעבוד או להפעיל את עסקו. הוא צריך להיות כלי שיאפשר לצדדים להמשיך הלאה במערכת היחסים ביניהם. כמו כן הפתרון צריך להיות מהיר בגלל הנזקים הגדולים שנגרמים משביתות. השביתה גורמת להפסדים לבית העסק וגם לעובדים שאינם מקבלים שכר

¹ Storey, Moorfield, 1922. "The Right to Strike", Yale Law Journal 32 (2), pp. 99108.
² הסכם שמעניק הגנה מרכזית לעובדים המאורגנים ונערך בין ארגון העובדים לבין המעביד.

אלא אם לארגון יש קרן שביתה שממנה הוא מחלק סכומים לעובדים (אך בכל מקרה השכר אינו מגיע מהמעסיק). הפתרון המהיר נחוץ במיוחד כשמדובר בעובדים חלשים שצריכים את שכרם מחודש לחודש. זוהי גם הסיבה שהרבה פעמים מאשרים סעדים עצמיים על מנת לתמוך בפתרון המהיר. הפניה לבית הדין היא הפתרון האחרון לסכסוך והיא מעידה על חולשה של מערכת היחסים בין העובדים למעסיק ועל האי-תקינות שלה.

פנייה לבין הדין משמעותה כשלון של ההידברות בין הצדדים ופירושה שהצדדים לא מדברים ביניהם באופן אפקטיבי. מערכת יחסים טובה בין עובדים ומעביד תפנה מעט מאוד לבתי הדין ורק כמוצא אחרון, במצב הרגיל הצדדים יפתרו את הסכסוך ביניהם מתוך הכרות ביניהם והכרה בצרכיהם. לכן הצדדים לא ממהרים לפנות לבית הדין ובית הדין מצד שני גם הוא שותף לגישה זו בכך שהוא לא ממהר להורות לצדדים כיצד לנהוג ומותיר להם יד חופשית לעצב את מערכת היחסים ביניהם. זוהי הסיבה שחשוב לזכור שכוחו של המשפט מוגבל בהקשר הזה. שיתוף הפעולה בין שני הצדדים והתלות ההדדית שלהם משפיעה הרבה יותר בהשוואה להתערבות של בית הדין בסכסוך. ישנם 2 סוגי סכסוכי עבודה:

הראשון הוא סכסוך כלכלי. סכסוך כלכלי הוא סכסוך על זכויות כלכליות עתידיות שאין כלל משפטי להכריע לגביהן, למשל העובדים מבקשים תוספת של 5% לשכרם אך המעסיק מוכן לתת 3% בלבד. לא קיים כלי או קנה מידה משפטי שמאפשר להכריע בסוגיה, מדובר בשאלה כלכלית של יחסי כוחות. הסוג השני הוא סכסוך משפטי. סכסוך משפטי זהו סכסוך המתעורר בנוגע לסוגיה שיש בה הסדרה משפטית או פרשנות של חוק, חוזה או מסמך משפטי כלשהו. לרוב מדובר במצב בו הצדדים יכולים להצביע על חוק או הסכמה קודמת ביניהם.

הגדרת השביתה בפסיקה היא פעילות לחץ מתואמת, קיבוצית במסגרת מאבק מקצועי בעניין כלכלי או בעניין של תנאי או יחסי עבודה, שמופעלת כנגד המעסיק ואשר מהותה סירוב לבצע עבודה. השביתה מתוארת בעזרת המושג "סירוב קיבוצי". סירוב קיבוצי הוא בעצם אקט ציבורי רחב של העובדים. על הסירוב להיות "קיבוצי" אבל לא בהכרח סירוב של הקבוצה היציגה. כפי

שניתן לראות לראות בפס"ד אלקו³ שבו 18 עובדים הגישו ביחד מכתבי התפטרות. לאחר מכן הם טענו שלמעשה דובר בשביתה. בית הדין לעבודה קבע שהעובדים לא ידעו מה דבר פעולתם, חשבו שהם שובתים ולכן בית הדין ביטל את מכתבי ההתפטרות והחזירם לעבודה. בג"צ לעומת זאת הפך את ההלכה, קבע שכאשר 18 עובדים שלא מייצגים קבוצה גדולה יותר של עובדים, מחליטים להביע את מחאתם על דרך של הגשת מכתב פיטורים, לא מדובר בשביתה אלא במכתבי התפטרות לכל דבר ועניין. בנוסף ההחלטה על שביתה צריכה להיות החלטה משותפת, לאחר תהליך של קבלת החלטות של הקבוצה. בפס"ד אלקו נאמר שלא מדובר בפעולה מתואמת ולכן זוהי אינה הייתה שביתה.

כמו כן גם בפס"ד קוקה⁴ - יו"ר ועד העובדים ברשות השידור הועמד לדין בגלל שהפיל את השידורים. הוא טען שמחה בשם כל העובדים על הכנסת טכנולוגיה חדישה. ביה"ד קבע שהפעילות לא הייתה פעולה קיבוצית, ולא נעשתה כחלק ממהלך רחב של הקבוצה, אלא מדובר בפעולה עצמאית ולכן גם בפס"ד זה לא מדובר בשביתה. לעומת זאת בפס"ד המתמחים בבתי החולים⁵ מדובר בשביתה. המתמחים מגישים מכתבי התפטרות אינדיבידואלים, ומגיעים לבית הדין. בפס"ד זה צריך להכריע בשאלה האם מדובר בהתפטרות במישור האישי, התפטרות לגיטימית ואינדיבידואלית וזו זכותו שתמיד נתונה לעובד בלי קשר להרשעה קודמת, או שמדובר בשביתה, אם מדובר בשביתה אז בית הדין קובע שמדובר בסירוב קיבוצי מתואם, לבצע עבודה כנגד מעביד בעניין של תנאי או יחסי עבודה. כלומר בית הדין הכריע שמדובר בשביתה.

בית הדין מפעיל מספר מבחנים כדי לברר האם הפעולה של העובדים מוגדרת כשביתה. המבחן הראשון בודק האם הסירוב עוסק בתנאי יחסי עבודה במטרה להפעיל לחץ על המעסיק. המבחן השני הוא האם יש מסה קריטית של מתפטרים וכך יש לחץ משמעותי על המעסיק. המבחן האחרון

³ בג"ץ 566/76 "אלקו" חרושת אלקטרו-מכנית ישראלית בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לא (2) 197 (2010).

⁴ עש"מ 1/86 יחזקאל קוקה נ' יו"ר רשות השידור פ"ד מ(2) 406 (8.1.86).

⁵ סק"כ 2376-10-11 מדינת ישראל, משרד הבריאות ואח' – ההסתדרות הרפואית ואח' (12.10.2011).

הוא מבחן התוצאה- בית הדין לא מתעמק במה רצה להשיג העובד האינדיבידואלי, אלא מסתכל על הנזק שעלול להיגרם למעסיק, למקום העבודה או לציבור הרחב.

כמו כן בשביתה ישנו קריטריון "לבצע עבודה"- כלומר ראשית, הסירוב צריך להיות קשור באופן ישיר לביצוע העבודה. לדוגמה עובדים שאינם במשמרת, המפגינים מחוץ למקום העבודה- אינם שובתים. בנוסף הסירוב יכול להיות חלקי, הוא לא חייב להיות מוחלט. תתכן שביתת האטה: שביתה שבה העובדים ממלאים את תפקידם, אבל בקצב איטי, ושביתה חלקית; שביתה שבה העובדים מתחילים את יום העבודה מאוחר יותר, מסיימים מוקדם יותר, או מפסיקים את יום העבודה באמצע לשעות אחדות.

יתר על כן השביתה היא כנגד מעסיק ובעניין של תנאי ויחסי עבודה, סעיפים אלה מבחינים בין שלושה סוגים של שביתות:

1. שביתה כללית- נגד המעסיק וביחס לתנאי ויחסי עבודה. (פס"ד סינימטק ירושלים⁶)
2. שביתה מעורבת (מעין פוליטית)- נגד הריבון בעניין שיש לו השלכה על תנאי ויחסי עבודה. כפי שניתן לראות בפס"ד ארגון המורים⁷ שבו המורים שבתו על קיצוץ בתקציבים של משרד החינוך שמשפיע על מספר שעות ההוראה ועל התקנים. לגבי שביתה כזו קובע בית הדין שהיא לא שביתה כלכלית ולא נגד המעסיק ולכן העובדים לא ייהנו ממלוא ההגנות (עליהן יפורט בפרק 4) אך מדובר בשאלות שמשפיעות באופן ישיר על תנאי ויחסי עבודה של העובדים ולכן העובדים כן "ייהנו" מהגנה חלקית.
3. שביתה פוליטית- נגד הריבון ולא ביחס לתנאי ויחסי עבודה. בשביתה זו אין הגנות לעובדים בגלל שהיא איננה שביתה כי היא לא נגד מעסיק. כדי להבדיל בין שביתה פוליטית לבין שביתה מעין פוליטית נעזר במבחן המטרה העיקרית. כלומר מהי מטרתם העיקרית של העובדים? אם מטרתם של העובדים היא לשנות את מדיניות הממשלה זוהי שביתה פוליטית. אך אם מטרתם היא להגן על זכויות העובדים אז זו לא שביתה פוליטית, אלא שביתה מעין פוליטית. השביתה

⁶ עס"ק 64/09 כוח לעובדים- סינמטק ירושלים (2.7.2009)

⁷ סק 20/07 מרכז השלטון המקומי ואח' – ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים (4.12.2007)

נתפסת כאמצעי המעניק כוח לעובדים להגיע למשא ומתן ולכן יש קשר בין חובת ניהול המשא ומתן לבית הזכות לשבות וזוהי הסיבה שיש קשר בין מה שמוכר לבית הדין כ"תנאי ויחסי עבודה" לבין הזכות לשבות. בית הדין קבע שכאשר ישנן החלטות המצויות בפרספקטיבה הניהולית⁸ אך יש להן השלכות על תנאי ויחסי העבודה של העובדים ולכן תהיה חובה לנהל משא ומתן ביחס לאותן השלכות. פירושה של הכרה זו היא שקיימת גם זכות שביתה לגבי ההשלכות (חשוב לוודא שהשביתה אכן עוסקת בהשלכות, אחרת יהיה מדובר בשביתה פוליטית). חשוב לציין כי מידת הגבלתה של השביתה קשורה לקשר בין נושא השביתה לבין תנאי ויחסי העבודה. כלומר ככל שהקשר חזק יותר, תינתן הגנה נרחבת יותר לזכות השביתה:

1. בפס"ד בזק⁹ זכות השביתה שניתנת לעובדים היא מאוד קצרה (8 שעות בלבד). הסיבה היא שקיים קשר לתנאי העבודה של העובדים, אך הקשר איננו מוחלט אלא תלוי באופן שבו תפעל בזק להתמודד עם התחרות. ביה"ד מתייחס לסביתה של העובדים בבזק כשביתה מחאה, שמוחה לחופש הביטוי ולא כפעולה שמיועדת להפעיל לחץ כלכלי על המעסיק.
2. בפס"ד ארגון המורים¹⁰ הקשר הרבה יותר חזק, יוגדל מספר התלמידים בכיתות ובהכרח יוקטנו שעות ההוראה ולכן ניתנת הגנה לשביתה קצרה וביה"ד קושר זאת לחובה לנהל משא ומתן.

המשפט העברי

לפי המשפט העברי המקורי, אם מתעורר סכסוך בין העובד למעבידו, על העובד לפנות תחילה לערכאות משפטיות לבירור הסכסוך. אם הכירו הערכאות המשפטיות שיש כאן הפרת זכויותיו של העובד, והמעביד מסרב לכבד את פסק הדין, רק אז רשאי העובד להפר את הסכם העבודה שלו באופן חד-צדדי ולהשתמש בנשק השביתה כדי לאלץ את מעבידו לכבד את פסק הדין¹¹.

⁸ זכותו של כל מעסיק, כחלק מהזכות לקניין שלו במקום העבודה לנהל את עסקו כראות עיניו.

⁹ עע 156/09 קמיל ישראל-בזק (21.12.2011)

¹⁰ ראו הערה 7 לעיל.

¹¹ הרב ח"ד הלוי, "עשה לך רב", חלק ב, עמ' רלא-רלב, סימן סד.

בנוסף גם הרב זצ"ל טוען כי רק בתנאי שסכסוכי עבודה פוליטיים או כלכליים ימסרו לפני בית דין מוסמך, ואם נותני העבודה יסרבו לקיים הפסק דין, יש רשות לפועלים לשבות. מקור לארגוני הפועלים ניתן למצוא כבר בגמרא (סוכהנא ע"ב) על מארגני האומנים שהיו באלכסנדריה של מצרים וכל אורח עני ששייך לאומנות הזאת, קבל מהם עבודה ותמיכה ראויה, "וכשעני נכנס שם, היה מכיר את בעל אומנותו ונפנה לשם ומשם פרנסתו ופרנסת אנשי ביתו". רואים מזה, שכבר בזמן ההוא התקיימו ארגוני עובדים. ארגונים אלה ייצגו את האינטרסים של העובדים והיו כוח חזק אל מול המעסיקים. גם כיום נערכים חוזי עבודה מיוחדים בין הצדדים ויש שני סוגי חוזי עבודה:

1. חוזה אישי- כלומר חוזה בין מעסיק לעובד בודד.

2. חוזה קיבוצי- כלומר חוזה בין מעסיק לארגון עובדים.

בשני סוגי החוזים מפורטים כל התנאים ששני הצדדים מקבלים עליהם ואם התנאים לא מתקיימים מצד המעסיקים, לעובדים יש את הרשות לשבות. על מנת לקבוע האם החוזה הינו תקף לנקיטת האמצעים להכרזת שביתה נדון בשלושה יסודות:

1. כוחו של תנאי- על פי הרמב"ם: "ורשאין בני העיר להתנות על המידות ועל השערים ועל שכר הפועלים, ולהסיע על קיצתן"¹², כלומר בהסכמים יש תנאים המחייבים את שני הצדדים והם מסכימים על כך תוך כדי אמון הדדי וללא צורך בקניין, ומי שעובר על תנאים אלו יענש על כך.

2. כוחו של מנהג- מנהג שהונהג במדינה כולה או בעיר ידועה שלפיו מסודרים ונהוגים דיני העבודה(במידה כזו שהמנהג הפך לחוק של ממש), העובר על מנהג זה דיני כעברייין. בנוסף המנהג מבטל את ההלכה כלומר על פי ירושלמי כל מקום שהלכה חופפת בידך הלך אחר המנהג¹³. לכן ניתן לראות כי הסכמי העבודה של ארגוני הפועלים הם על פי הדין,הן מצד תוקף התנאים המותנים

¹² הרמב"ם,הלכות שכירות, בב"ב (ח ע"ב)
¹³ יבמות פ"ז, ה"ג

בחוזים והן מצד המנהגים המושרשים בארץ. כתוצאה מכך גם השביתות שבאות כתוצאה מאי-קיום תנאים ומנגים אלו מקובלות על פי החוק.

3. מושג של טובי העיר - טובי העיר הם בעצם האחראיים על ארגוני העובדים והחשובים ביותר בהליך הוצאת השביתה לפועל. על פי הרמב"ן לכל ציבור יש רשות ואחריות על היחידים בעם כמו שלבית הדין הגדול יש יכולת לחוקק לכל ישראל¹⁴.

על פי כך ניתן לומר כי לפי ההלכה יש לארגוני הפועלים את הסמכות לנהל משא ומתן ולחתום חוזים בשם הפועלים בדומה לכך שבית הדין הגדול מחליט על כל ישראל. ומכיוון שארגוני הפועלים הללו מייצגים את הרוב יש בכך גם תוקף של "אחרי רבים להטות" כמו שהגדיר הפר"ח: "דבר ברור שכל המנהגים בין דממונא בין באיסורא נקבעים ע"י הרוב, שיכול לכוף היחידים אם יתנו כתף סוררת"¹⁵. כלומר היחידים צריכים לקיים את כל מה שיסכימו הרבים על מנת לא לפגוע בהחלטת הרוב לקיים שביתה.

מהאמור לעיל ניתן להסיק כי יש כוח ביד ארגוני הפועלים לסדר חוזים והסכמי עבודה בין העובדים והמעבידים. ובמקרה של אי קיומם ע"י המעבידים, רשאים לנקוט באמצעים עד כדי שביתה, ולמנוע מפועלים אחרים להיכנס לעבודה במקום השובתים.

לסיכום, ניתן לראות כי גם בדין הישראלי וגם בדין העברי ישנם מבחנים על מנת לקבוע האם מדובר בשביתה וכי השביתה נובעת מאי קיום התנאים שמצויינים בחוזים שבין שני הצדדים.

בנוסף ניתן להסיק כי שני הצדדים יעדיפו לפתור את הסכסוך ביניהם מאשר לפנות לבית הדין ולבצע שביתה שכן היא פוגעת בשני הצדדים.

פרק שלישי

¹⁴ סי' רפ
¹⁵ בסי' קכא

מתי שביתה לגיטימית?

המשפט הישראלי

לא כל שביתה היא שביתה מוצדקת, לכן כאשר מדובר בשביתה יש לשאול את שאלת הלגיטימיות שלה. (אם שביתה היא בלתי לגיטימית לביה"ד יש נטייה חזקה יותר להוציא צווי מניעה ולהטיל הגבלות). לכן ביה"ד קובע את כללי הקביעה שבעזרתם מגדירים מתי שביתה תחשב לגיטימית:

ראשית השביתה צריכה להיות בגין סכסוך כלכלי, כלומר כדי ששביתה תהיה לגיטימית היא צריכה להיות בעניין כלכלי ולא בעניין משפטי. עניין משפטי הוא עניין שאפשר לפתור בביה"ד, יש לגביו תשובה ולכן לא צריך לשבות לגביו. לעומת זאת סכסוך כלכלי הוא סכסוך שאי אפשר לפתור באמצעות כלים משפטיים ולכן כלי השביתה הוא הכלי המתאים לפתירת הסכסוך הכלכלי. בנוסף השביתה אינה מפרה תניית שקט תעשייתי¹⁶-כדי שהעובדים יקבלו על עצמם תנייה של שקט תעשייתי שמונעת מהם לשבות, המעסיק בדרך כלל מעניק להם הרבה מאוד בתמורה. תנייה זו יכולה לאסור שביתה על נושאים מסויימים או למשך תקופה מסוימת. ביה"ד יטה לא להכיר בתנייה שנוסחה בהסכם באופן גורף מידי. ולכן שביתה שמפרה שקט תעשייתי אינה לגיטימית.

כמו כן צריכה להיות הודעה כדין על פי חוק יישוב סכסוכי עבודה¹⁷:

א. על פי סעיף 5א' צריך להודיע זו ימים מראש- אך מותר להודיע גם מוקדם יותר, והיא לא פוקעת אחרי 15 יום.

ב. ההודעה צריכה להינתן למעסיק ולממונה על יחסי עבודה-

¹⁶ שקט תעשייתי הוא מונח ביחסי עבודה המתאר מצב בו לא מתאפשרת הפרעה של יחסי העבודה, על ידי שביתה. "שקט תעשייתי" משמש גם כביטוי המתאר אמצעי לפתרון משבר באמצעות הסכמה הדדית להפסקת ביטויי מחאה בתמורה להטבות כל שהן, או באופן רחב יותר לציון העדר מחאה בתמורה לדבר מה.

¹⁷ חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשע"ג 2013

1. ההודעה לממונה חשובה על פי החוק כי זה השלב שבו הממונה יכול לשכנע את הצדדים לפעול בדרכי יישוב סכסוכים אחרות ולא לפנות לכלי השביתה, אם כי כיום המנגנון הזה לא מיושם.

2. ההודעה למעסיק מאפשרת תקופת צינון כלומר המעסיק יכול להערך לשביתה ואולי לנהל משא ומתן באופן שיאפשר להמנע משביתה.

ג. ההודעה צריכה להינתן על ידי ארגון העובדים שייצג את העובדים או נציגות העובדים.

כאשר לא ניתנת הודעה כדין השביתה מכונה "שביתה פראית".

ד. שיקול הפגיעה באינטרסים חוקתיים- כלומר שביתה לגיטימית היא כזו שלא פוגעת יתר על המידה בזכויות היסוד של המעסיק. זהו השיקול המהותי שמאפשר לביה"ד להפעיל את שיקול דעתו ולקחת בחשבון את: אורך השביתה, מטרת השביתה, התנהגות הצדדים, והאופן שבו נוהל הסכסוך. ביחס לזכות הקניין¹⁸ של המעסיק והנחת המוצא היא שזו תמיד נפגעת על ידי השביתה. כלומר כל הענקת זכות לעובד משמעה פגיעה בזכות הקניין של המעביד. המעביד אחראי על עסקו ועל המתרחש בתוכו וזה חלק מזכות הקניין שלו שאותה חייבים לכבד הן העובדים וארגוניהם והן המדינה. השאלה היא לכן שאלה של מידתיות- כלומר מתי השביתה פוגעת יותר מידי בזכויות היסוד של המעסיק. אין קווים ברורים להכרעה וביה"ד יעשה את ההחלטה לפי שיקול דעתו. כפי שניתן לראות בפס"ד מקורות¹⁹- ביה"ד לא רוצה לפגוע באופן מוחלט בזכות השביתה של העובדים אבל מצד שני לא רוצה לפגוע באינטרס ציבורי חיוני של אספקת מים למדינה. הוא מאזן על מנת לקבוע מה תהיה מידת הפגיעה בציבור ומידת ההגנה על חירות השביתה, ובסופו של דבר ביה"ד הוציא צו מניעה חלקי, וקבע שהשביתה תתנהל במתכונת שבת.

זכות הקניין היא זכות היסוד של המעסיק, זכותו שלא יפגעו לו ברכוש ובכסף. כלומר אם העובדים שובתים הם לא עובדים (לא מייצרים את התפוקה שהמפעל צריך. לכן נוצר מצב שבו המעסיק

¹⁸ זכותו של כל אדם להיות בעל רכוש ולשמור על רכשו זה שברשותו ללא חשש שילקח ממנו ללא אישורו או יפגעו בו.
¹⁹ ע"ע 1616/04 פיליפ טיברמן נ' מקורות חברת מים בע"מ (5.1.2006)

מפסיד כסף ובכך נפגע הקניין שלו, המפעל שלו.) לכן יש שביתות שונות כדי להמעיט את הפגיעה בזכות זו, כמו למשל שביתה חלקית²⁰, שביתת האטה²¹ ושביתת הקפדה²². בשביתות אלו העובדים אומנם פוגעים בזכות הקניין אך במידה פחותה ובכך נשמרות גם זכויות העובדים וגם זכויות המעסיקים. כמו כן זכות השביתה מתנגשת לכאורה עם חופש החוזים²³ הקבוע שלמעסיק הזכות לעצב את החוזה שלו עם אדם אחר כראות עיניו. המתנגדים לזכות השביתה יטענו שחוזה ההעסקה הוא הסכם בין עובד למעביד, כשני בני אדם שווים וחופשיים, שבו העובד מתחייב לעבוד בתמורה לשכר ולתנאים אחרים שהמעביד מתחייב לתת. בהקשר זה שביתה נתפסת כהפרת חוזה, וזכות השביתה נתפסת כהגנה של המדינה על מפרי החוזה. יש הטוענים כי זכות השביתה פוגעת במעביד ובחוזה שהוא חתם עליו ונותן זכויות מעדיפות לעובדים אך יש המצדדים בזכות השביתה וטוענים כי חופש החוזים של העובד כפרט אינו מגן באופן מספק על זכותו לכבוד שכן משא ומתן בינו לבין המעביד אינו מתקיים בין שווים. לכן חופש ההתארגנות²⁴ של העובדים והשביתה כחלק מחופש זה מאזנים את יחסי הכוחות בין העובדים למעביד. כלומר שביתה היא זכות שאינה מוחלטת והמבחן שמשמשים בו במקרים רבים הוא מבחן המידתיות (ניתן לראות גם כי זכויות חוקתיות נוספות מתנגשות כמו- חופש הביטוי אל מול הזכות לשם טוב.)²⁵

המשפט העברי

המשפט העברי ככלל מרבה להסתייג מנשק השביתה שכן הוא רואה בה כנשק אלים לפתירת הסכסוך בין העובדים למעסיקים אך בית הדין יכול להתירה אם יראה שהיא מצדיקה את תביעותם של העובדים ולא פוגעת בצד שלישי או בחיי נפש²⁶. במשפט העברי ישנה התייחסות רבה לשביתות בדבר חיי נפש. כלומר שביתה אשר פוגעת בחיי נפש או צד שלישי אינה לגיטימית ולכן אסורה על פי החוק. אומנם זכות השביתה היא כלי חשוב בזכויות העובדים אך יש להתחשב בכך

²⁰ העובדים השובתים מתחילים את יום העבודה מאוחר יותר, מסיימים אותו מוקדם יותר, או מפסיקים את יום העבודה באמצעו לשעות אחדות.

²¹ צמצום הפעילות, למשל בדרך של עבודה במתכונת שבת.

²² שיבוש העבודה הסדירה מבלי לצמצם את שעות העבודה, באמצעות הקפדה יתרה על נוהלי העבודה.

²³ לכל אדם ולכל התאגדות נתון החופש להתקשר בחוזה עם מי שייבחרו. ולצדדים החופש לבחור מה יהיה תוכן החוזה.

²⁴ זכותו של כל אדם להתארגן, להתאסף, ולהתכנס בקבוצה, ארגון או מפלגה כדי לפעול למען מטרה משותפת.

²⁵ מערכת lawguide, 2012. "נזק למעסיק בגלל שביתת עובדים-מהן זכויות העובד?", lawguide.

²⁶ ש' ורהפטיג, דיני עבודה במשפט העברי, ירושלים תשמ"ב, עמ' 974-984.

שישנם אנשים אשר עלולים להיפגע כתוצאה מהוצאתה לפועל. למשל, ענפי עבודה של שרות החשמל, התברואה והחינוך. בהשבתה של שירותים אלו, יש פגיעה בציבור ואפילו פגיעה בחיי הנפש. הפסקת שרות החשמל יכול לפגוע בהנעת גלגלי הטכניקה במדינה, סיפוק המים בשאיבתם ע"י זרם החשמל או הפסקת החשמל בבתי חולים גורמת לפגיעה חמורה בתברואה, בשמירת ואחסנת המזונות ועוד. וכן השבתת מפעל התברואה יכולה ליצור מצב שבו ישנה שביתת רופאים, אחיות ומכשירי הרנטגן, זהו מצב שבו אנשים רבים אשר תלויים באנשים אלו ובחשמל נפגעים ולכן קיימים מאמצים רבים למניעת שביתות של גורמים כאלו. בנוסף שביתות בתחום החינוך תביא לביטול התלמידים מתורתם, ושביתות רעב רבות נאסרות מחשש לפגיעה ממשית בבריאות השובתים²⁷.

לסיכום, ניתן לראות כי הן בדין הישראלי והן בדין העברי קיימים איזונים רבים על מנת שמצד אחד לא לפגוע בזכות השביתה של העובדים ומצד שני לא לפגוע במעסיקים או בגורמים מצד שלישי. לכן בית הדין מפעיל מבחנים רבים על מנת לבדוק את מהותה של השביתה והאם היא לגיטימית וניתן להוציאה לפועל.

פרק רביעי

²⁷ י' זולדן, "שביתת רעב", תחומין טז (תשנ"ו) עמ' 273.

הגנות השביתה

המשפט הישראלי

כפי שנאמר בפרק הקודם הביתה השביתה הוכרה בפסיקה כזכות יסוד ולכן היא אינה מוחלטת וכפופה לבדיקות ומבחני מידתיות. במילים אחרות בית הדין מכריע מתי השביתה לגיטימית ובעלת הגנות ומתי השביתה פראית ולכן חסרת הגנות.

הגנות העובדים:

- על פי סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, משמעות השביתה מבחינה משפטית היא השעיית חוזה העבודה האישי. כלומר העובד לא צריך לעבוד והמעסיק לא צריך לשלם לו את שכרו (עם זאת עובדים אשר אינם שובתים אך עבודתם מושפעת מהשביתה ואינם יכולים לבצע אותה כן זכאים לקבל שכר, וכך גם עובדי מיקור חוץ שמושבתים בעל כורחם, מקבלים שכר שכן אין קשר בינם לבין סכסוך העבודה). בהתאם לכך חל איסור על המעביד לפטר עובדים בגלל שהם שבתו שכן הם לא הפרו חיוב כלשהו.
- על פי סעיף 44 לחוק שירות התעסוקה, חל איסור על שליחת עובדים חלופיים על ידי שירות התעסוקה. הנימוק לכך הוא למנוע התערבות בשביתה. אם ישלחו עובדים חלופיים כוחו של ארגון העובדים ייפגע מאוד שהרי כוח זה נובע מכך שהעבודה לא מתבצעת.
- על פי סעיף 16 לחוק העסקת עובדים דרך חברות כוח אדם, סעיף זה דומה לסעיף הקודם ואוסר גם על חברות הכוח אדם לשלוח עובדים להחליף את העובדים השובתים.
- סעיף 62 לפקודת הנזיקין, קובע כי קיימת הגנה נזיקית לארגון העובדים וקובע כי שביתה לא תחשב כהפרת חוזה. הגנה זו היא חלקית שכן אין הגנה במקרה של עוולת רשלנות.

הגנות המעסיק:

- למעסיק יש דרך עיקרית להתמודד עם שביתה והיא פנייה לביה"ד בבקשה למתן צו מניעה. כאשר השביתה אינה לגיטימית, ביה"ד ייטה להוציא צו מניעה. אך זהו כלל שאינו מוחלט וניתן לסטות ממנו שכן לביה"ד יש שיקול דעת רחב מאוד בניהול הסכסוך והוא מבצע איזון אינטרסים לפי הצורך. לדוגמא ניתן לראות כי בפס"ד מקורות²⁸ ובפס"ד ארגון המורים²⁹ היה מדובר בשביתות לגיטימיות ובכל זאת הוצאו כנגדם צווי מניעה (כדי למנוע את הפגיעה הרבה בצד שלישי- התלמידים וההורים ותפוקת המפעל). ולעומת זאת בפס"ד הורן את ליבוביץ³⁰, הייתה שביתה פראית- לא ניתנה הודעה מוקדמת למעסיק ובכל זאת בית הדין לא הוציא צו מניעה.
- מכיוון שבית הדין מנסה להמנע מהתערבות בסכסוך שבין שני הצדדים ומנתינת צווי מניעה, הוא מעדיף לאפשר לצדדים להגיע להסכמה ביניהם, לכן חשוב שיהיו למעסיק גם צעדים של "עזרה עצמית":
 1. השבתת מגן- המעסיק יכול להשבית את עסקו. ההשבתה מאפשרת לו להפעיל לחץ על העובדים ולהפחית את נזקי השביתה באופן מידתי כיוון שבמהלכה הוא לא צריך לשלם לעובדים. להשבתת מגן ישנם כמה תנאים:
 - א. ראשית ההשבתה לא יכולה להיות ביוזמת המעסיק. כלומר הוא יכול להשתמש בה בתגובה לשביתה של העובדים במסגרת סכסוך קיים ולא ניתן להשתמש בזכות כאמצעי מניעה כאשר המעסיק חושש מפני שביתה עתידית. מדובר באקט הגנתי ולא בהשבתת מנע. זו איננה זכות שקיימת למעסיק כמו הזכות שביתה של העובדים.
 - ב. כורח ומידתיות- המעסיק צריך להראות שהיקף ההשבתה שלו נובע מכורח תפעולי. באופן עקרוני, המעסיק צריך להמנע מהשבתה עונשית של העובדים שלא לוקחים שום חלק בשביתת העובדים, ההשבתה צריכה להיות אמצעי מגן

²⁸ ראו הערה 19 לעיל.

²⁹ ראו הערה 7 לעיל.

³⁰ עס"ק 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ נ' ההסתדרות הכללית, פד"ע לה 145 (סעיפים 16-12) (23.7.2000)

הנובע מצורך תפעולי (פס"ד מפעלי ים המלח³¹). ככלל, מותר מותר לו להשבית רק את אותו חלק של מקום העבודה המופעל על ידי העובדים השובתים. יחד עם זאת לעיתים השבתת המפעל כולו עשויה להיות לגיטימית: למשל, אם חמישה עובדים אחראים על הספקת החשמל למפעל כולו והן כולם שובתים, אז מוצדק להשבית את המפעל. חלק מבחינת הכורח היא שאלת המידתיות, ההשבתה צריכה להיות מידתית ביחס לשביתה שהעובדים בחרו לנקוט בה.

ג. תום לב - פס"ד מפעלי ים המלח: נקבע שצריך לתת משקל להתנהגות הצדדים במסגרת הסכסוך, האם הצדדים אכן מנסים לפתור את הסכסוך ביניהם.

*רק השבתה שעונה על שלושת התנאים לעיל היא השבתת מגן שבה המעסיק לא צריך לשלם שכר לעובדים.

2. דחיית שביתה חלקית - אם העובדים מבקשים לשבות שביתה חלקית בלבד, המעסיק יכול לדחות את הבקשה הזו ולקבוע שהשביתה שתתקיים תהיה שביתה מלאה. למשל בפס"ד אורדן³²: כאשר העובדים שובתים בשביתה חלקית, הם בעצם מציעים למעסיק חוזה חדש (חוזה העבודה המקורי מושעה). למעסיק שתי אופציות: הוא יכול לדחות את ההצעה ולקבוע שבמקום זה תהיה שביתה מלאה; או שהוא יכול לקבל את ההצעה, ואז הוא יצטרך לשלם להם בגין הזמן שבו הם עובדים (למשל אם העובדים מציעים השבתה של חצי יום). המעסיק דוחק בעובדים לקיים שביתה מלאה ובכך זה דומה להשבתת מגן, אבל ביה"ד מנהל את הדיונים בנפרד. יחד עם זאת המבחנים זהים לאלה של השבתת מגן: כורח, תום לב ומידתיות.

³¹ דב"ע מא/4-18 ההסתדרות הכללית נ' מפעלי ים המלח, פד"ע יד 225 (23.7.2013)

³² דב"ע שם/2-35 קוזלוביץ - "אורדן" בע"מ פד"ע יב 200 (1981)

ההגנות לא יחלו כאשר לא מדובר בשביתה. שביתה היא סירוב קיבוצי מתואם לבצע עבודה כנגד מעביד בעניין של תנאי או יחסי עבודה. פעולה שאינה עומדת בהגדרה זו לא יכולה לקבל את ההגנות שמלוות לשביתה.

המשפט העברי

במשפט העברי קיימת מחלוקת לגבי תשלום השכר לעובדים השובתים. מצד אחד הפועלים הרי לא התאמצו במלאכתם ועל פי ההלכה אף עובד הנאנס שלא יוכל להשלים את מלאכתו, אינו מקבל שכר בעד מה שלא עבד ולכן על פי הלכה זו עובדים ששובתים אינם זכאים לשכר שכן לא עבדו³³. מצד שני יש הטוענים כי השביתה נגרמת מצער עמוק בעקבות היחס של המעסיק ואי ציותו לתנאים שנקבעו בהסכם שלהם. אילו היה פועל לפיהם, השביתה לא הייתה מתקיימת וכלכן יש לחשוב על מקרה זה כפשיעה ועל המעביד לשלם להם את שכרם בעד הימים ששבתו. חכמי ההלכה בימינו קבעו כי במקום שהשביתה מותרת, אסור להפר אותה, וניתן לנקוט סנקציות כנגד אלו שיפרו את השביתה. בנוסף נקבע שאם השביתה מוצדקת מבחינה חוקית, על המעביד לשלם לעובדיו את שכרם גם עבור ימי השביתה³⁴. בנוסף, גם אם התברר לאחר מכן שהשביתה לא הייתה מוצדקת, דעת הרב פיינשטיין³⁵ שחובתו המוסרית של המעסיק לשלם לעובדיו ששבתו את שכרם המלא בגין הימים ששבתו כי: "לא מרווחה שבתו אלא מרוב צער ועוני חשבו שיהיה תועלת מזה(מהשביתה)". כלומר הם שבתו בגלל התנאים שהמעסיק לא מילא ולכן עליו לפצות אותם.

לסיכום, ניתן לראות כי לעומת המשפט הישראלי קיימת מחלוקת מוסרית בגין תשלום השכר לעובדים בעקבות השביתה וכי למעסיק אין הגנות בדין העברי. לעומת זאת כיום גם למעסיק יש הגנות בדיני השביתה והכללים בנוגע לתשלום השכר ברורים יותר.

³³ ע"י בב"מ עו ע"ב-עז ע"א, וכן בחו"מ ס"י שלג, סעיף א.

³⁴ הרב ח"ד הלוי, "שביתת מורים בהלכה ותשלום שכר ימי השביתה", תורה שבעל פה כג (תשמ"ב) ל, בעמ' לו-לז.

³⁵ שו"ת איגרות משה, שם, סימן נט.

פרק חמישי

סיכום

השביתה היא הכלי החזק ביותר שיש לעובדים כנגד המעסיק. השביתה נגרמת כתוצאה מסכסוך עבודה בין העובדים לבין המעסיק בדבר התנאים הכלכליים שלהם או גורמים פוליטיים (בשביתות פוליטיים השביתה היא כנגד הממשלה). על מנת להימנע מהשביתה ישנם אמצעים רבים ליישוב

הסכסוך, אך אם הם לא עובדים כמתוכנן ניתן לפנות לשביתה. אולם גם השביתה אינה זכות

מוחלטת, שכן כמו כל זכות יסוד היא ניתנת לשיקול הדעת של בית הדין. בית הדין מפעיל

מבחנים רבים על מנת לקבוע האם השביתה לגיטימית או לא והאם ניתן להוציאה לפועל. לאחר

שבית הדין קבע שהשביתה לגיטימית יש לה גם הגנות. שביתה המקיימת מספר מבחנים

מקבלת את מלוא ההגנות אך ישנם גם מקרים בהם יש שביתות שהן אינן מוגנות.

בעבודתי למדתי שהמשפט הישראלי מנסה לאזן בין שני הצדדים, הוא מקדיש המון אמצעים כדי

למנוע את הגעת שני הצדדים לשביתה ומעניק לשניהם את אותו היחס במתן ההגנות. לעומת

זאת המשפט העברי יותר מתמקד בצד של העובדים. הוא נותן להם יותר יחס בהגנות ובהליך

הכללי מכיוון שבדין העברי סבורים כי מאזן הכוחות נוטה לכיוון המעסיק, ולכן יש לעזור לעובדים.

כמו כן גיליתי כי המשפט העברי מאמין כי השביתה היא מקרה קיצוני ביותר, ושיש להימנע ממנו

ככל האפשר. אבל המשפט הישראלי מבין כי בימינו חילוקי הדעות הם גדולים יותר ולכן מקרי

השביתות תכופים ושכיחים יותר. שני הדינים מסכימים כי שביתה היא הכוח העיקרי של

העובדים כנגד המעסיק, שכן בגלל כוחם המשותף הם יכולים להשפיע יותר על המעסיק ובכך

להגיע ליעדים שלהם ולתנאים טובים יותר.

דיני השביתה קיימים גם בעולם. למשל בחקיקתה של בריטניה³⁶ אמנת רומא³⁷ נקלטה בשנת

1998 באמצעות חוק זכויות האדם. על פי האמנה לא ניתן להגביל את זכויות ההתקהלות,

³⁶ The Right To Strike, בעמ' 101-97, Strike Rules, בעמ' 71-70.

³⁷ אמנת רומא להגנה על זכויות האדם וחירויות היסוד, משנת 1950, סעיף 11, באתר האינטרנט של מועצת אירופה:

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/005.htm>

ההתאגדות והחברות בארגוני עובדים אלא באמצעות חקיקה הנדרשת בחברה דמוקרטית, לשם הגנה על הביטחון הלאומי וביטחון הציבור, מניעת הפרות סדר ופשיעה, הגנה על הבריאות או המוסר, הגנה על זכויות וחירויות של אחרים. כמו כן, ניתן להגביל את הזכויות האמורות בכוחות המזוינים, המשטרה או המנהל הציבורי (administration of the State)³⁸. קיים בבריטניה איסור על שביתה בכוחות המזוינים ובמשטרה. מעבר לכך, אין חקיקה המגבילה את זכות השביתה בשירותים חיוניים או מחייבת הספקה של שירותים מינימאליים. במצבים קיצוניים, המדינה תוכל לעשות שימוש בחקיקה לשעת חירום על מנת לספק שירותים חיוניים. החוק גם מאפשר למדינה להפעיל את הכוחות המזוינים על מנת לבצע עבודה דחופה בעלת חשיבות לאומית מבלי צורך באישור הפרלמנט³⁹.

כמו כן, בצרפת⁴⁰, זכות השביתה במגזר הפרטי הינה זכות חוקתית. הזכות ניתנת להגבלה באמצעות חקיקה בלבד, ולא על ידי הסכמים קיבוציים. כך, מותרות גם שביתות בזק, והסכם קיבוצי המחייב הודעה מוקדמת יחייב רק את ארגוני העובדים החתומים עליו, ולא את העובדים עצמם⁴¹. המצב במגזר הציבורי שונה למדי, בשל הצורך לאזן בין זכות השביתה לבין הצורך בהספקת שירותים חיוניים והמשכיות השירות הציבורי. בשל כך, במגזר הציבורי רק ארגוני העובדים היציגים רשאים להכריז על שביתה, ועליהם להודיע על כך לרשות המעסיקה או למנהלה חמישה ימים לפני יום השביתה, על מנת לאפשר קיומו של משא ומתן לפתרון הסכסוך. על ההודעה לכלול את מקומה, מועדה, משכה וסיבותיה של השביתה המיועדת. שביתה ללא הודעה מוקדמת איננה חוקית, וניתן לנקוט בהליכי משמעת נגד העובדים השובתים. במגזר הציבורי גם ישנה חובה להמשיך לספק רמת שירות מינימאלית אף בעת שביתה. זאת, על מנת להבטיח את ביטחון הציבור, ביטחונם של מתקנים וביטחון סביבתי. נושא זה תמיד היה רגיש בצרפת, בשל ההתנגשות בין האינטרסים של עובדי המגזר הציבורי ובין אלה של צרכני

³⁸ סעיף 11(2) לאמנה.

³⁹ ראו, באתר האינטרנט לחקיקה של ממשלת בריטניה: C. 38, Emergency Powers Act 1964, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1964/38/data.pdf>.

⁴⁰ The Right To Strike, בעמ' 37-42, Strike Rules, בעמ' 31.

⁴¹ יחד עם זאת, ישנה חובה להודיע למעביד מהי עילת השביתה בטרם פתיחתה.

השירותים. נעשה ניסיון ליצור איזון ראוי בחקיקה בנושא. בתחומים מסויימים, כגון מערכת החינוך, טרם הושלם הדבר. כך, ניתן לחייב עבודה בבתי חולים ציבוריים ופרטיים, במתכונת חירום. בשנת 2007 נחקק חוק המחייב עובדים בשירותי תחבורה יבשתיים לתת הודעה מוקדמת בת 48 שעות לפני יציאתם לשביתה, וכן לספק רמת שירות מינמאלית. על עובדים בשירותים ציבוריים חיוניים נאסר לשבות. אלה כוללים: שוטרים ועובדי בתי סוהר, שופטים, חיילים, עובדי תעופה מסויימים וכן עובדי הרדיו והטלוויזיה.

פרק שישי

ביבליוגרפיה

חקיקה:

אמנת רומא להגנה על זכויות האדם וחרויות היסוד-1950

סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים-1957

סעיף 44 לחוק שירות התעסוקה-1959

Emergency Powers Act, C-1964

סעיף 62 לפקודת הנזיקין-1968

סעיף 16 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם-1996

חוק יישוב סכסוכי עבודה-2013

פסיקה:

דב"ע שם/2-35 קוזלוביץ - "אורדן" בע"מ פד"ע יב 200 (1981)

עש"מ 1/86 יחזקאל קוקה נ' יו"ר רשות השידור פ"ד מ(2) 406 (8.1.86)

עס"ק 1008/00 הורץ את ליבוביץ בע"מ נ' ההסתדרות הכללית, פד"ע לה 145 (סעיפים 12-16) (23.7.2000)

ע"ע 1616/04 פיליפ טיברמן נ' מקורות חברת מים בע"מ (5.1.2006)

סק 20/07 מרכז השלטון המקומי ואח' – ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים (4.12.2007)

עס"ק 64/09 כוח לעובדים- סינמטק ירושלים (2.7.2009)

בג"ץ 566/76 "אלקו" חרושת אלקטרו-מכנית ישראלית בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לא (2) 197 (2010).

סק"כ 2376-10-11 מדינת ישראל, משרד הבריאות ואח' – ההסתדרות הרפואית ואח' (12.10.2011).

עע 156/09 קמיל ישראל-בזק (21.12.2011)

דב"ע מא/4-18 ההסתדרות הכללית נ' מפעלי ים המלח, פד"ע יד 225 (23.7.2013)

ספרים:

The right to strike-1922, Moorfield, storey

Strike rules

מאמרים:

מערכת, lawguide 2012. "נזק למעסיק בגלל שביתת עובדים-מהן זכויות העובד?", lawguide.

משפט עברי:

ספרות הפסיקה:

הרב ח"ד הלוי, "עשה לך רב", חלק ב, עמ' רלא-רלב, סימן סד.

הרב ח"ד הלוי, "שביתת מורים בהלכה ותשלום שכר ימי השביתה", תורה שבעל פה כג (תשמ"ב) ל, בעמ' לו-לז.

הרמב"ם, הלכות שכירות, בב"ב (ח ע"ב)

ורהפטיג, דיני עבודה במשפט העברי, ירושלים תשמ"ב, עמ' 974-984.

זולדן, "שביתת רעב", תחומין טז (תשנ"ו) עמ' 273.

ספרות השו"ת:

בסי' קכא

יבמות פ"ז, ה"ג

סי' רפ

עי' בב"מ עו ע"ב-עז ע"א, וכן בחו"מ סי' שלג, סעיף א.

שו"ת איגרות משה, שם, סימן נט.