



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

ניתן ביום 28 אוגוסט 2019

המשיבים בסק"כ 19-07-72716
המבקשים בסק"כ 19-08-49374

1. מרכז השלטון המקומי בישראל
2. מרכז המועצות האזוריות

המבקשים בסק"כ 19-08-49374

3 עיריית ירושלים
4. עיריית תל אביב יפו
5. עיריית חיפה

-

המשיב בסק"כ 19-08-49374
המבקש בסק"כ 19-07-72716

1. ארגון המורים ביה"ס העל יסודיים ובמכללות

המשיבה בסק"כ 19-07-72716
המשיבה בסק"כ 19-08-49374

2. מדינת ישראל

לפני: השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן סופר, השופט מיכאל שפיצר
נציגות ציבור (עובדים) גברת יעל רון, גברת שרה זילברשטיין-היפס
נציגי ציבור (מעסיקים) מר דורון קמפּלר, מר צבי טבצ'ניק

ב"כ מרכז השלטון המקומי בישראל ומרכז המועצות המקומיות עו"ד מנחם לפידור
ב"כ ארגון המורים עו"ד סיגל פעיל, עו"ד טל איסק, עו"ד אלינור יעקובי
ב"כ מדינת ישראל עו"ד יעל ברלב

פסק דין והחלטה

1. לפנינו שתי בקשות: **האחת** – בקשת ארגון המורים לבטל את צו המניעה שניתן בפסק הדין בהליך סק"כ 18-12-47622 (להלן – **ההליך הקודם**) ולאפשר נקיטת צעדים ארגוניים בזיקה לסכסוך העבודה מיום 8.11.2018 בעניין סביבת העבודה של מורי החטיבות העליונות; **השנייה** – בקשת מרכז השלטון המקומי, מרכז המועצות האזוריות ושלוש הערים הגדולות (להלן יחד – **המעסיקים**) ליתן צו מניעה כנגד ארגון המורים המורה לו שלא לנקוט עיצומים ולא לשבש בכל דרך שהיא את מערכת הלימודים החל מיום 1.9.2019, בקשר לסכסוכי העבודה השונים עליהם הכריז ארגון המורים במהלך חודש אוגוסט 2019.

רקע:



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

2. על המורים העובדים אצל המעסיקים בבתי הספר (החטיבה העליונה) חלות הוראות הסכמים קיבוציים שנחתמו לאורך השנים בין המעסיקים לבין הארגון.
3. בחודש אוגוסט 2011 נחתם הסכם קיבוצי שבו הוסכם על רפורמת עוז לתמורה, (להלן – **הסכם עוז לתמורה**) שכללה שינויים מהותיים במתכונת העבודה של המורים ובתנאי העסקתם. בין היתר, הוארך שבוע העבודה מ- 24 שעות שבועיות ל- 40 שעות שבועיות, הכוללות בין היתר "שעות פרטניות" ו"שעות שהייה".
4. ביום 14.3.2018 נחתם הסכם קיבוצי כללי (להלן- **הסכם 2018**) בין המעסיקים לבין הארגון.
5. ההוראות הרלוונטיות לענייננו מהסכם 2018 הן כמפורט להלן:

26. מיצוי תביעות

- (א) הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט לגבי העניינים שהוסדרו בו ;
- (ב) **נוסף על האמור לעיל, הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בכל הנוגע לדרישות כלכליות אשר יגדילו את עלות ההעסקה של עובדי הוראה, או למתן הנוגע לדרישות כלכליות אשר יגדילו את עלות ההעסקה של עובדי ההוראה, או למתן הטבות נוספות, בגין התקופה שעד יום 28.2.2022. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף לגבי הסכמי השכר או הטבות כלשהן לעובדי הוראה, בגין התקופה שעד יום 28.2.2022.**
- (ג) למען הסר ספק מובהר כי אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות מיצוי תביעות החלות בין הצדדים לפי הסכם מיזוג רכיבים.

27. שקט תעשייתי

- הצדדים מתחייבים כי בתקופה שעד יום 28.2.2022 לא ינקוט צד מהצדדים או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או סדריה לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.
- למען הסר ספק מובהר כי אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות בין הצדדים לפי הסכם איחוד רכיבים".



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

(ההדגשה הוספה).

6. בהליך הקודם קבענו לעניין פרשנות סעיפים 26 ו-27 להסכם 2018 כי –
- ”אכן, הוראת השקט התעשייתי היא הוראה של שקט תעשייתי יחסי, דהיינו היא מוגבלת לנושאים שהוסדרו בהסכם 2018. אולם, משנקבע בהסכם כי בתקופה שעד יום 28.2.2022 הארגון מנוע מלהעלות דרישות כלכליות אשר יגדילו את עלות ההעסקה של עובדי ההוראה או לדרוש הטבות נוספות, וכי **”לא ינוהל כל משא ומתן נוסף לגבי הסכמי השכר או הטבות כלשהן לעובדי הוראה בגין התקופה שעד יום 28.2.2022”**, הארגון אינו רשאי לשבות בקשר לדרישות כלכליות או הטבות נוספות בגין התקופה שעד יום 28.2.2022, שכן זכות השביתה נתונה לארגון העובדים כאמצעי להשגת דרישותיו במשא ומתן, וכאמור, בהסכם נקבע במפורש שלא ינוהל משא ומתן נוסף על דרישות כלכליות והטבות נוספות בגין התקופה שעד יום 28.2.2022. פרשנות שלפיה ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה חלה על הסכמת הארגון למיצוי עילות כאמור בסעיף 26 להסכם 2018 מרוקנת מתוכן במידה רבה את ההסכמה למיצוי תביעות ולשמירה על שקט תעשייתי”.
7. בהליך הקודם נדונו מספר הודעות על סכסוכי עבודה שהכריז ארגון המורים, וביניהם סכסוך עבודה על סביבת העבודה **”שבה נאלצים המורים לעבוד”**. בכל הנוגע לסכסוך זה נקבע על ידינו כי **”ההסכמה למיצוי תביעות אינה חלה על נושא זה, משאינו בגדר דרישות כלכליות אשר יגדילו את עלות ההעסקה של עובדי הוראה...”**. עם זאת, קבענו כי **”לעת הזו”** אין להתיר לארגון המורים לנקוט צעדים ארגוניים, בין היתר, מאחר שמדובר בנושא שעמד על סדר היום אף לפני חתימת הסכם 2018 אך לא הועלה עובר לחתימת הסכם 2018; ההכרזה על סכסוך העבודה הייתה אחת ממספר הודעות על סכסוך עבודה, שחלקן אינן לגיטימיות לאור הוראות הסכם 2018, וזאת זמן קצר לאחר חתימתו. בד בבד, נקבע על ידינו בהליך הקודם כי -



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

"אין בפסק דין זה כדי לפטור את המדינה והמבקשים מקידום תהליך שתכליתו להביא לשיפור סביבת העבודה של המורים, תוך שיתוף הארגון. כפועל יוצא מכך, ככל שלא תחול התקדמות בעניין זה בתוך פרק זמן סביר, יהיה הארגון רשאי לפנות לבית דין זה בבקשה לאפשר לו לנקוט צעדים ארגוניים בנושא זה".

8. נדון תחילה בסכסוכי העבודה שעליהם הכריז הארגון בחודש אוגוסט 2019, ולאחר מכן בסכסוך בעניין סביבת העבודה.

סכסוכי עבודה שהוכרזו בחודש אוגוסט 2019:

9. הודעה מיום 14.8.2019 בנוגע לעובדי הקונסרבטוריונים:

9.1. על פי ההודעה על סכסוך עבודה משרד החינוך מסרב להסדיר את מעמדם של עובדי כ- 70 קונסרבטוריונים אשר הם בפיקוח משרד החינוך ואינם מוגדרים כעובדי הוראה, וזאת ללא כל הצדקה ובחוסר תום לב. למרות שמדובר בעובדי הוראה לכל דבר ועניין, עובדים אלה אינם מועסקים כעובדי הוראה, ללא תיקים במשרד החינוך וללא דרגה, באופן שפוגע בתנאי עבודתם.

9.2. בעניין זה מקובלת עלינו עמדת המעסיקים והמדינה, כי לא הוכח שעובדי הקונסרבטוריונים (להבדיל ממורים למוזיקה המועסקים על ידי הבעלויות בבתי הספר) הם בגדר עובדי הוראה עליהם חלים ההסכמים הקיבוציים שבין ארגון המורים לבין המעסיקים. מכל מקום, ככל שהטענה היא שההסכמים הקיבוציים חלים על עובדי הקונסרבטוריונים מדובר בטענה משפטית שיש לבררה בהליך משפטי. ככל שמדובר בדרישה כלכלית להחיל על עובדי הקונסרבטוריונים את הוראות ההסכמים הקיבוציים שחלו על עובדי הוראה (טרום רפורמת עוז לתמורה), מדובר בדרישה כלכלית שמגדילה את עלות ההעסקה של עובדי ההוראה, וחלה על דרישה זו הוראת מיצוי תביעות.

9.3. נוסף, כי יש מחלוקת בעניין יחידת המיקוח אליה משתייכים מורי הקונסרבטוריונים, עת לטענת המעסיקים הם נמנים עם עובדי החינוך המשלים ברשויות המקומיות, והאם ארגון העובדים המייצג אותם הוא ארגון המורים, עת לטענת המעסיקים ארגון העובדים היציג הוא הסתדרות המעו"ף. כמו כן,





בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

בקונסרבטוריונים לא לומדים רק תלמידים מהחטיבות העליונות, אלא גם תלמידים צעירים יותר.

10. הכרזת סכסוך עבודה מיום 15.8.2019 בעניין ניצול חופשה שנתית של מנהלי בתי

הספר:

10.1. לטענת ארגון המורים, על אף שמנהלי בתי הספר זכאים לחופשה בת חודש, ממחצית חודש יולי עד מחצית חודש אוגוסט, בפועל נמנע מהם לנצל את חופשתם במלואה, שכן הם נדרשים להשתתף בפגישות שונות.

10.2. המדינה והמעסיקים טענו כי לא חל שום שינוי באופן ההעסקה או באופן ניצול החופשה על ידי מנהלי בתי הספר, וארגון המורים לא הציג ולו מקרה קונקרטי אחד שבו נפגעה זכותו של מנהל בית ספר לניצול חופשתו. המדינה אף צירפה לתגובתה מכתב מיום 26.3.1985 של מנהל המחלקה לתנאי שירות של עובדי הוראה לפיו **"נוהג במערכת החינוך הרשמית שמנהל בית ספר מסכם עבודת בית ספר בשבועיים האחרונים של השנה ועוסק בפתיחת בית הספר בשבועיים הראשונים של שנת הלימודים, דהיינו כחודש ימים ממהלך חופשת הקיץ מוקדשת לבית הספר"**.

10.3. משאין מחלוקת על עצם הזכאות אין מקום להכרזת סכסוך עבודה בעניין זה. ככל שיש בעיה נקודתית בבית ספר זה או אחר, הדרך הראויה היא פתרון הבעיה בשיח ישיר בין הגורמים הרלוונטיים. ארגון המורים גם לא הניח תשתית עובדתית כי מדובר בתופעה נרחבת.

11. הודעת סכסוך מיום 18.8.2019 בעניין עובדי קבלן, חלוקת פרסי הצטיינות בבית

ספר שש שנתי ותקנון עבודת היועצות בחטיבת הביניים:

11.1. לטענת ארגון המורים בהודעה על סכסוך עבודה **"במערכת החינוך, בבעלויות השונות בחינוך המוכר שאינו רשמי, קיימת תופעה מדאיגה של העסקת מורים בפיקוח המדינה כעובדי קבלן ללא זכויות, באופן הפוגע במעמד המורה, בתנאי עבודתו ובזכויותיו. פניות רבות של ארגון המורים בעניין למשרד החינוך ולמעסיקים לא הביאו להסדרת הנושא"**.

11.2. בהודעה על סכסוך עבודה לא ניתן פירוט בנוגע להעסקת עובדי קבלן בבעלויות השונות בחינוך המוכר שאינו רשמי, ורק בתגובת ארגון המורים



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

ניתנה דוגמא אחת. משכך, ההודעה **בנוסחה זה** אינה עומדת בדרישות הפסיקה למתן פירוט קונקרטי ומלא של עילת הסכסוך [השוו: סק"כ (ארצי) 16-05-3127 **מדינת ישראל – ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים בסמינרים ובמכללות** (11.5.2016)]. מתגובת משרד החינוך, אליה צורף חוזר מיום 3.4.2014, עולה כי אין מחלוקת כי על הבעלויות להימנע מהעסקה לא ישירה של עובדי הוראה. גם מתגובת מרכז השלטון המקומי עולה כי לגישתו אין העסקה עקיפה של עובדי הוראה, אלא רק בתכניות העשרה או תגבור חיצוניות.

11.3. על פני הדברים, העיקרון של העסקה ישירה של עובדי הוראה מוסכם על כל הגורמים. ככל שמדובר בהפרה נקודתית של העיקרון – הרי הדרך הנכונה היא ראשית פנייה למשרד החינוך על מנת שיטפל בהפרה או נקיטת הליך משפטי. כאמור, לא ניתן פירוט בהודעה על סכסוך עבודה ועל כן אינה עומדת בדרישות הפסיקה.

11.4. באשר לחלוקת מענקי הצטיינות וקביעת תקנים לעבודת היועצות בחטיבת ביניים - משמדובר בנושאים הקשורים בעובדי הוראה בחטיבות הביניים, הרי שעל פי הפסיקה נכון להיום ארגון המורים מנוע מלהכריז סכסוך עבודה בעניינם [סק"כ (ארצי) 16-11-12922 **מדינת ישראל – ארגון המורים** (2.8.2017)].

12. הודעה מיום 19.8.2019 בעניין שמירות בטיולים: על פי האמור בהודעה "עובדי ההוראה בחינוך העל יסודי נאלצים בעל כורחם לבצע מטלות של שמירה לילית בפעילויות חוץ בית ספריות הכוללות לינה, וזאת לאחר עבודה מאומצת של 12 – 16 שעות, בזמן בו הילדים ישנים. המדובר בתפקיד ללא שיש להם הכשרה לשמירה, **ללא תגמול**, ותוך פגיעה חמורה בעירנותם ותנאי עבודתם".

התמורה בעד פעילות חוץ בית ספרית הכוללת לינה הוסדרה בהסכם עוז לתמורה משנת 2011. משלא הוכח שחל שינוי במטלות של המורים בפעילות חוץ בית ספרית הכרוכה בלינה, הרי שבין אם מדובר בדרישה לתגמול נוסף ובין אם מדובר בדרישה לשינוי מתכונת העבודה מדובר הן בדרישה בעניין המוסדר בהסכם והן בדרישה המגדילה את עלות ההעסקה. על כן, נוכח הוראת השקט התעשייתי בהסכם 2018 הודעה זו אינה כדין.



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

13. הודעה מיום 20.8.2019 בעניין "טופסולוגיה":

13.1. על פי ההודעה המורים בחטיבות העליונות בחינוך העל יסודי נדרשים למלא טפסים שונים המטילים עליהם הכבדה ומעמסה בלתי מוצדקת, ללא הסדרה וללא הסכמה.

13.2. נציין, כי גם בהודעה זו לא ניתן פירוט מלא וקונקרטי, ועל כן ההודעה **בנוסחה זה** אינה עומדת בדרישות הפסיקה. נוסף, כי בתשובה לבקשה, הטופס היחיד שהובא כדוגמא, הוא טופס המתייחס לתלמידים בחטיבות הביניים, וכאמור ארגון המורים מנוע מלהכריז על סכסוך עבודה בעניין עובדי הוראה בחטיבות הביניים.

13.3. יחד עם זאת, רשמנו לפנינו את הצהרת המדינה כי היא נכונה לבחון נושא זה עם ארגון המורים.

14. הודעה מיום 21.8.2019 בעניין הסדרת פרישה עובדי בעלויות:

14.1. לטענת ארגון המורים, "מזה תקופה ארוכה שמשרד החינוך והמעסיקים מסרבים לתקן הפליה בוטה בין עובדי הבעלויות בחטיבות העליונות בחינוך העל יסודי המוכר שאינו רשמי לבין עובדי מדינה בכל הנוגע לתנאי פרישתם, והכל למרות שקיים מקור תקציבי עליו סוכם עם ארגון המורים. עובד מדינה מקבל בממוצע כ- 200,000 ₪ יותר בפרישה מעובד בעלות...". לפנינו, אישר ארגון המורים כי העובדים מקבלים את הזכויות בהתאם להוראות ההסכם שהקים את הקרן לפרישה מוקדמת (קפ"מ), אולם לטענת ארגון המורים נוכח העובדה שתקציב קפ"מ מקורו בוותור המורים על תנאי עבודתם במסגרת ההסכם הקיבוצי, הרי ככל שמספר הפורשים נמוך ממכסת הפורשים על פי ההסכם, יתרת הכספים שלא נוצלה שייכת לארגון המורים, ויש לנצלה לצורך סגירת הפער בין המורים עובדי מדינה לבין המורים עובדי הבעלויות.

14.2. אין צריך לומר, כי ככל שמדובר בדרישה לשינוי תנאי הפרישה שהוסכמו בהסכם הקיבוצי הרי שמדובר בדרישה כלכלית שחלה עליה הוראת השקט התעשייתי שבהסכם 2018. אשר לטענה כי מדובר בכספים השייכים לארגון המורים או כי קמה זכאות לניצול יתרת הכספים שלא נוצלה עקב פרישת מורים בהיקף קטן יותר מהמכסה על פי ההסכם הקיבוצי - הרי שהארגון לא



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

הוכיח הסכמה כזו. ככל שלטענתו של ארגון המורים זו הפרשנות הנכונה של הסכם קפ"מ פתוחה בפניו הדרך לנקוט הליך משפטי בעניין זה. על כן, גם הודעה זו על סכסוך עבודה אינה כדין.

15. לאמור נוסף, כי בחלק מההודעות הוספה עילת סכסוך נוספת "חוסר תום לב ביחסי עבודה – מזה תקופה ממושכת שפניות ארגון המורים לא נענות או מטופלת בסחבת משמעותית, תך יצירת צעדים חד צדדיים בשטח בניגוד לעמדת הארגון". לעניין זה יפים הדברים שנאמרו בעניין נמל חיפה [עס"ק (ארצי) 15-04-18139 חברת נמל חיפה בע"מ ואח' – הסתדרות העובדים הכללית החדשה (14.5.2015)]:

"... מן הראוי שבהודעה על סכסוך עבודה יינתן פירוט קונקרטי לעילה זו, דהיינו יש להצביע על פעולות קונקרטיות של המעסיק שבהן, על פי הנטען, הוא הפר את חובת תום הלב (או חובות אחרות) המוטלות עליו במסגרת יחסי עבודה קיבוציים. ניסוח סתמי ומעורפל של ההודעה על סכסוך עבודה חוטא לתכליתה של ההודעה – הצגת הנושאים שבמחלוקת על מנת שניתן יהיה לנהל מו"מ בנוגע לנושאים אלה בפרק הזמן שבין ההודעה לבין נקיטת אמצעים ארגוניים".

וראו גם: סק"כ (ארצי) 16-05-3127 מדינת ישראל – ארגון המורים (11.5.2016).

16. סיכומו של דבר: לאור כל האמור לעיל, יש לקבל את בקשת המעסיקים ליתן צו מניעה כנגד השביתה בעניין כל ההודעות על סכסוך עבודה שניתנו במהלך חודש אוגוסט 2019 ושפורטו לעיל. לאמור לעיל נוסף, כי התנהלות ארגון המורים – הכרזה מדי יום על סכסוך עבודה בעילה אחרת, עת חלק מהעילות עומדות בסתירה להתחייבות ארגון המורים לשמור על שקט תעשייתי, וזאת ערב פתיחת שנת הלימודים - אינה עולה בקנה אחד עם חובתו של ארגון עובדים לנהוג בתום לב, ואינה תורמת לקידום יחסי עבודה תקינים ולפתרון בעיות המתעוררות במהלך השוטף של הדברים.

סכסוך העבודה בעניין סביבת העבודה:

17. כאמור, בהליך הקודם נקבע על ידינו כך:

"אין בפסק דין זה כדי לפטור את המדינה והמבקשים מקידום תהליך שתכליתו להביא לשיפור סביבת העבודה של המורים, תוך שיתוף



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

הארגון. כפועל יוצא מכך, ככל שלא תחול התקדמות בעניין זה בתוך פרק זמן סביר, יהיה הארגון רשאי לפנות לבית דין זה בבקשה לאפשר לו לנקוט צעדים ארגוניים בנושא זה."

18. לטענת ארגון המורים, המדינה הפרה את פסק הדין בהליך הקודם, ואפילו לא החלה בקידום תהליך לשיפור סביבת העבודה של המורים, תוך שיתוף ארגון המורים, ועל כן יש להתיר לו לנקוט צעדים ארגוניים בנושא זה.

19. לטענת המדינה, נושא פינות העבודה הוסדר בהסכם עוז לתמורה, תוקצב ובוצע. מעבר לאמור, משרד החינוך מטפל באופן שוטף ומתמיד בנושא סביבת העבודה ושיפורה, לרבות באמצעות צוות משרדי שבוחן את הצרכים, האפשרויות ויכולת המימון. כמו כן, משרד החינוך עמל על גיבוש תכנית רב שנתית לתכנון ועיצוב של מרחבים לצוותים החינוכיים ובכללם שיפוץ והתאמה של פינות עבודה וחדרי מורים. המדינה הוסיפה וטענה כי ארגון המורים לא הניח תשתית עובדתית וטענותיו לא ברורות, וככל שיש בעיה קונקרטיה משרד החינוך קשוב לטיפול בה. עוד נטען כי לאחר פסק הדין בהליך הקודם התקיימה ישיבה ביום 3.1.2019, הוצג המתווה לטיפול בפינות עבודה ושיפוץ חדרי המורים, ומנכ"ל משרד החינוך כתב מכתב בנושא ביום 30.1.2019. מאז ועד להגשת הבקשה בשלהי חודש יולי 2019, ולמרות שהתקיימו ישיבות רבות שבהן העלה יו"ר ארגון המורים מגוון רחב של נושאים לדיון, לא הועלתה בקשה לעסוק בעניין זה. רק בישיבה מיום 12.8.2019, לאחר הגשת בקשת ארגון המורים להתיר לו לשבות בנושא זה, העלה ארגון המורים את הנושא לפני מנכ"ל משרד החינוך.

20. לטענת המעסיקים, עניין סביבת העבודה הוא "תירוץ" בלבד לרצון לנקוט צעדים ארגוניים, עת נושא זה נמנה במכתבו של יו"ר ארגון המורים מיום 17.7.2019 כנושא אחד מני רבים הטעונים טיפול, ובסוף הרשימה; במצב הנוכחי בו המדינה מצויה, דהיינו מכהנת ממשלת מעבר לאחר בחירות ולפני בחירות וקיים גירעון תקציבי, אין מקום להתיר לנקוט עיצומים שלא יהיה בהם כדי לקדם את עניין סביבת העבודה; מדובר בדרישה כלכלית לשינוי תנאי העבודה, וחלה עליה חובת שמירת השקט התעשייתי על פי הסכם 2018.



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

21. לאחר בחינת טענות הצדדים אנו קובעים כמפורט להלן.

נקודת המוצא לדיון היא פסק הדין בהליך הקודם, שבו נפסק כי על המדינה והמעסיקים לקדם תהליך שתכליתו להביא לשיפור סביבת העבודה תוך שיתוף ארגון המורים. בהקשר זה יצוין כי קביעה זו לא נעשתה בחלל ריק, אלא על יסוד דברי נציגי המדינה בדיון שמהם עלה כי המדינה מכירה בכך שיש בעיות בסביבת העבודה של המורים, ולדבריהם אף הוקם צוות שנועד לטפל בנושא. לכך יש להוסיף כי גם מנכ"ל משרד החינוך במכתבו מיום 30.1.2019 הצהיר על כוונת משרד החינוך לפעול במסגרת תכנית רב שנתית לשיפור סביבת העבודה של המורים, וזאת בכפוף, בין היתר, למגבלות הזמן והתקציב וסדרי העדיפויות, וכי הוא פועל למציאת תקציב למטרה זו. גם בישיבה מיום 12.8.2019 הצהיר מנכ"ל משרד החינוך על כוונת משרד החינוך לפעול "לסבב ב' נרחב בעניין הזה". נבהיר, פינות העבודה הן אחד המרכיבים בסביבת עבודה של המורה, ועל כן גם אם טופל נושא פינות העבודה בהתאם למתחייב מהסכם עוז לתמורה, הרי לאור האמור לעיל אין בכך כדי לגרוע מהצורך להסדיר את נושא סביבת העבודה של המורה על היבטיה השונים, כפי שהמדינה עצמה הצהירה שיש לעשות ובכוונתה לעשות.

22. כפי העולה מהראיות לפנינו:

- 22.1. ביום 3.1.2019 התקיימה פגישה במסגרתה נדון, בין היתר, נושא סביבת העבודה, ועל פי האמור בפרוטוקול הוצגה תכנית מטעם משרד החינוך, עת לטענת ארגון המורים מדובר ב"תכנית כללית, אמורפית ובלתי מפורטת", שלגישת ארגון המורים לא נותנת מענה לבעיות סביבת העבודה של המורים.
- 22.2. במכתב מיום 20.1.2019 ביקש יו"ר ארגון המורים כי הצוות שהוקם לטיפול בעניין (כהצהרת המדינה בבית הדין האזורי) יכונס בהקדם האפשרי ותוך שיתוף ארגון המורים, לצורך שיפור סביבת העבודה בתוך זמן סביר.
- 22.3. מנכ"ל משרד החינוך השיב ליו"ר ארגון המורים במכתב מיום 30.1.2019 כי בפגישה ביום 3.1.2019 הוצג לארגון כי רוב פינות העבודה כמתחייב מהסכם עוז לתמורה הושלמו, והנתונים נפרשו בפניו. כמו כן הוסיף המנכ"ל במכתב כי "ככל שקיימת בעיה ספציפית בבניוי פינות עבודה במוסד כלשהו נא העבירו אלינו את פרטי המוסד וכל מקרה ייבדק לגופו על ידי מינהל



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

הפיתוח". כמו כן הצהיר, כאמור, על כוונת המשרד לפעול לגיבוש תכנית רב שנתית לשיפור סביבת העבודה של המורים.

22.4. לאחר יום 30.1.2019 ועד לפנייתו של יו"ר ארגון המורים לשר החינוך (החדש) רפי פרץ במכתב מיום 17.7.2019, ארגון המורים לא פנה בעניין זה למשרד החינוך. הנושא גם לא אוזכר בדיון ועדת הארבעה ביום 10.2.2019, וגם בפגישה שהתקיימה ביום 18.7.2019 עם מנכ"ל משרד החינוך שבה נדונו מגוון רחב של נושאים לא הוזכר נושא זה. הנושא אוזכר על ידי ארגון המורים בפגישה ביום 12.8.2019, לאחר שהוגשה הבקשה להתיר לו לנקוט צעדים ארגוניים בנושא סביבת העבודה.

מהאמור עולה כי מחד המדינה לא פעלה בהתאם לפסק הדין בהליך הקודם, ומעבר להצגת תכנית בישיבה עם ארגון המורים מיום 3.1.2019 לא פעלה בשיתוף עם ארגון המורים לקדם את הנושא. כמו כן, המדינה לא הביאה לפנינו פעולות נוספות שנקטה. מאידך, גם ארגון המורים לא הציף בפני משרד החינוך בעיות קונקרטיות, כפי שהתבקש לעשות במכתבו של המנכ"ל מיום 30.1.2019, לא העלה נושא זה בישיבות או במכתבים עד יום 17.7.2019, ואף לא פנה לבית דין זה בבקשה בנושא עד יום 30.7.2019.

23. זאת ועוד. מהות הנושא – שיפור סביבת העבודה – הינו נושא רחב ומורכב שדורש מיפוי צרכים ואפיונם, מציאת פתרונות בהתחשב במצבם של בתי הספר השונים, תכנון ארוך טווח, תוך קביעת סדרי עדיפויות, מציאת מקורות מימון וקביעת לוחות זמנים, ועל כן אינו ניתן לפתרון בזק, ונדרש כי שני הצדדים ישתפו פעולה בתהליך להסדרת הנושא. נוכח האמור, ובהתחשב בהתנהלות הצדדים עד כה, משצעדים ארגוניים אינם מטרה בפני עצמה אלא אמצעי להשגת המטרה של קידום תנאי עבודה, כאשר על בית הדין לבחון עד כמה מידתי לנקוט צעדים ארגוניים בשים לב לשלב בו הצדדים מצויים ולמידת הנזק שהצעדים גורמים לציבור הרחב, יש למצות קודם לנקיטת צעדים ארגוניים את התהליך לקידום הנושא.

24. לאור האמור, ועל מנת לקדם את הטיפול בנושא, משמשרד החינוך הצהיר כי גיבש תכנית מסוימת, אנו קובעים כי **בתוך שבועיים** יתקיים מפגש, שבו משרד החינוך יציג את התכנית לארגון המורים. במקביל בתוך פרק זמן זה יעביר ארגון המורים לבעלות (הרשות המקומית) הרלוונטית ולמשרד החינוך נתונים שבידיו על בתי ספר



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

שבהם קיימים ליקויים בסביבת העבודה הטעונים טיפול דחוף. במפגש האמור יקבעו הצדדים את אופן המשך הטיפול במכלול הנושאים של שיפור סביבת העבודה. הצדדים ידווחו לבית הדין עד יום 1.11.2019 על ההתקדמות בטיפול בנושא.
25. אשר לבקשה שכרך מרכז השלטון המקומי בתגובתו לבקשת ארגון המורים בעניין שעון נוכחות – לא מצאנו מקום להידרש לה במסגרת הליך זה, שכן לא הוגשה בהליך המתאים.

סוף דבר:

26. מתקבלת בקשת המעסיקים וניתן בזאת צו מניעה האוסר על ארגון המורים לנקוט בעילות המפורטות בהודעות על סכסוך העבודה מחודש אוגוסט 2019. המזכירות תסגור את תיק סק"כ 19-08-49374.
27. לעת הזו, נדחית בקשת ארגון המורים להתיר לו לנקוט צעדים ארגוניים בעילת סביבת העבודה. הצדדים יפעלו בהתאם לאמור בסעיף 24 לעיל. הצדדים ידווחו לבית הדין עד יום 1.11.2019 על התקדמות הטיפול בנושא.
28. אין צו להוצאות.
ניתן היום, כ"ז אב תשע"ט (28 אוגוסט 2019), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

מיכאל שפיצר,
שופט

אילן סופר,
שופט

לאה גליקסמן,
שופטת, אב"ד

גברת שרה זילברשטיין-היפש,
נציגת ציבור (עובדים)

גברת יעל רון,
נציגת ציבור (עובדים)

מר צבי טבצ'ניק,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר דורון קמפּלר,
נציג ציבור (מעסיקים)



בית הדין הארצי לעבודה

סק"כ 19-08-49374

סק"כ 19-07-72716

