

סק/

בבית הדין האזורי לעבודה
 חיפה - תל-אביב

- המבקשים:**
1. הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח (הסתדרות המח"ר)
 2. איגוד העובדים הסוציאליים

באמצעות הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי ע"י
 ב"כ איריס ורדי ואו אורן שרם ואח' מרחוב ארלוזורוב
 93, בית ההסתדרות, תל אביב טל': 036921472 פקס: 03-
 6963214

ובאמצעות ב"כ עוה"ד בנימין (בני) מ. כהן (מ.ר. 9532)
 ואו דיצה רפאלי ואו עמי פרנקל ואו אליהו (אלי) כהן
 ואו אמיר בשה ואו מורן סבוראי ואו אילנה פאר ואו
 ענת צפדיה ואו איל ידן ואו שני בן שחר ואו קרן קוטס
 אמיתי ואו לירון בק
 מרח' החשמונאים 105, תל-אביב
 ת.ד. 20617 תל-אביב 61206
 טל': 03-5618811, פקס: 03-5613010

- לבין -

המשיבה: מדינת ישראל- משרד הבריאות

באמצעות פרקליטות מחוז ת"א (אזרחי),
 בית קרדן, רח' מנחם בגין 154, תל אביב
 טל: 073-3736222 פקס: 073-3736490

בקשת צד בסכסוך קיבוצי
ובקשה למתן צווים ארעיים, זמניים וקבועים במסגרת
בקשת צד בסכסוך קיבוצי

א. מבוא

עניינה של בקשה זו בצווי מניעה וסעדים הצהרתיים כנגד המשיבה, לנוכח הרפורמה בשירותי
 בריאות הנפש (להלן גם: "הרפורמה"), רפורמה מרחיקת לכת שעתידה לצאת לדרך, למיטב הידיעה,
 ביולי 2015, ואשר עלולות להיות לה השלכות מרחיקות לכת על זכויות הפסיכולוגים הקליניים
 והעובדים הסוציאליים, על אופי עבודתם ואף על עתיד פרנסתם.

הכל, בהתנהלות חד צדדית של המשיבה וחרף פניות חוזרות ונשנות מצד המבקשים, האיגודים המקצועיים הרלוונטיים המייצגים את הפסיכולוגים והעובדים הסוציאליים בבקשות להביא לידיעתם את מלוא המידע ובתוך כך, להיוועץ בהם ולנהל עמם משא ומתן, ללא הועיל.

המבקשים, מתוך אחריות וכבוד למערכת יחסי העבודה הקיבוציים ניסו להניא את המשיבה מהתנהלותה החד צדדית והפסולה ופנו כאמור, הן בכתב והן בעל פה על מנת שהמשיבה תקיים את חובתה בדין ואולם, המשיבה, מטעמיה ובחוסר תום לב, השיבה את פני המבקשים ריקם ולפיכך, נאלצים המבקשים לפנות בבקשה לבית הדין הנכבד.

יש להצר על כך שהמשיבה מפרה את חובותיה במישור יחסי העבודה הקיבוציים, ובהם חובת העברת מידע ונתונים; חובת היוועצות; וחובת ניהול מו"מ. המבקשים נאלצים לפנות לבית הדין הנכבד בבקשת סעד על מנת להגן על העבודה המאורגנת ועל עתידם של הפסיכולוגים הקליניים והעובדים הסוציאליים. ויודגש, כי הפנייה לבית הדין נעשית משכלו כל הקצים וניסיונות המבקשים לפנות למשיבה שלא באמצעות בית הדין הנכבד עלו כולם בתוהו.

המבקשים עותרים לבית הדין הנכבד מתוך אמונה מלאה כי לא יתן ידו למצב בו החוטא יוצא נשכר ולא יאפשר למי שפוגע במעמד העבודה המאורגנת, ליהנות מפירות צעדי הבלתי חוקיים.

דחיפות חלק מהסעדים המבוקשים, שחלקם סעדים ארעיים זמניים, נובעת מהזמן שחלף בעת המתינו המבקשים להתנהלות ראויה של המשיבה, שבוששה לבוא. בנסיבות אלה, ונוכח התנהלותה של המשיבה, שניצלה בצורה צינית את הזמן שחלף על מנת לקדם חד-צדדית את הרפורמה בעוד המבקשים ממתנים בסבלנות כי המשיבה תיענה לפניותיהם, מתבקשים גם סעדים זמניים וארעיים, כמפורט להלן.

מיותר לציין כי המבקשים מוכנים בכל עת לנהל מו"מ מקיף, אינטנסיבי, אמיתי וענייני על כל הנושאים שעל הפרק.

ב. בית הדין הנכבד מתבקש בזאת -

ליתן סעדים ארעיים זמניים, כדלקמן:

סעדים ארעיים

- א. ליתן צו מניעה ארעי לפיו על המשיבה להימנע מביצוע כל החלטה ו/או פעולה בנוגע לשינוי מבני ו/או ארגוני באופן חד צדדי במסגרת הרפורמה בשירותי בריאות הנפש, וזאת עד החלטה בבקשה לסעד זמני;
- ב. ליתן צו עשה ארעי לפיו על המשיבה להביא לידיעת המבקשים את מלוא המידע בנוגע לרפורמה בשירותי בריאות הנפש ולנהל עמם מו"מ קיבוצי בתום לב ובנפש חפצה;
- ג. לקבוע דיון דחוף במעמד שני הצדדים;
- ד. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשים, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

סעדים זמניים

- א. ליתן צו הצהרתי זמני הקובע כי בהתנהלותה הפרה המשיבה את הוראות הדין;

- ב. ליתן צו מניעה זמני לפיו על המשיבה להימנע מביצוע כל החלטה ו/או פעולה בנוגע לשינוי מבני ו/או ארגוני באופן חד צדדי במסגרת הרפורמה בשירותי בריאות הנפש;
- ג. ליתן צו עשה זמני לפיו על המשיבה להביא לידיעת המבקשים את מלוא המידע בנוגע לרפורמה בשירותי בריאות הנפש ולנהל עמם מו"מ קיבוצי בתום לב ובנפש חפצה;
- ד. ליתן כל סעד אחר לטובת המבקשים, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.

ליתן סעדים קבועים, כדלקמן:

- א. ליתן צו הצהרתי הקובע, כי בהתנהלותה הפרה המשיבה את הוראות הדין;
- ב. ליתן צו מניעה קבוע לפיו על המשיבה להימנע מביצוע כל החלטה ו/או פעולה בנוגע לשינוי מבני ו/או ארגוני באופן חד צדדי במסגרת הרפורמה בשירותי בריאות הנפש;
- ג. ליתן צו עשה קבוע לפיו על המשיבה להביא לידיעת המבקשים את מלוא המידע בנוגע לרפורמה בשירותי בריאות הנפש ולנהל עמם מו"מ קיבוצי בתום לב ובנפש חפצה;
- ד. ליתן כל סעד חילופי אחר לטובת המבקשים, שיראה בעיני בית הדין הנכבד צודק ונכון בנסיבות העניין.

ג. הצדדים בתיק זה

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן גם: "ההסתדרות"), הנה ארגון העובדים הגדול במשק וארגון העובדים היציג בקרב עובדי משרד הבריאות.
2. הסתדרות האקדמאים במח"ר הנה הסתדרות אוטונומית במסגרת הסתדרות העובדים הכללית החדשה המייצגת, בין היתר, את הפסיכולוגיים המועסקים גם במשיבה (להלן: "המבקשת" או "הסתדרות המח"ר").
3. איגוד העובדים הסוציאליים, הנו הסתדרות מקצועית במסגרת הסתדרות העובדים הכללית החדשה המייצג את העובדים הסוציאליים המועסקים גם במשיבה (להלן: "המבקש" או "האיגוד").
(להלן יכונה הסתדרות המח"ר והאיגוד יחד גם: "המבקשים").
4. מדינת ישראל היא צד ליחסי העבודה הקיבוציים עם המבקשים ומעסיקתם של הפסיכולוגים והעובדים הסוציאליים בתחנות לבריאות הנפש.
משרד הבריאות הנו המשרד השלישי בגודלו מבין משרדי הממשלה בישראל. המשרד נושא באחריות הממלכתית לחבטת תברואת תושבי המדינה. המשרד קובע את המדיניות בתחום שירותי הבריאות והרפואה, ומופקד על תכנון, פקוח, בקרה, רישוי ותאום השירותים של מערכת הבריאות (להלן: "המשיבה" או "משרד הבריאות").
האגף לבריאות הנפש של משרד הבריאות עוסק בקביעת מדיניות בריאות הנפש ויישומה במערך הארגוני והטיפולי בכל רצף השירותים (שיקום, אשפוז, אמבולטורי, התמכרויות וחירום).
5. על הצדדים חלים הוראות התקשי"ר והסכמים קיבוצים שונים, כלליים ומיוחדים, שנחתמים מעת לעת.

ד. ואלה נימוקי הבקשה ופרטיה:

הרפורמה בבריאות הנפש

6. המונח "רפורמה בבריאות הנפש" כולל בחובו שלושה אלמנטים: מבני, שיקומי וביטוחי. הרפורמה השיקומית למיטב ידיעתנו כבר יצאה לדרך. הרפורמה המבנית והרפורמה הביטוחית הן נשוא בקשת צד זו והינן מהלכים שמטרתם להעביר את מלוא האחריות על מתן שירותי בריאות הנפש ממשרד הבריאות לקופות החולים, במסגרת חוק ביטוח בריאות ממלכתי.¹
7. מזה תקופה ארוכה מתנהלים דיונים באגף לבריאות הנפש, בנושא הרפורמה שעתידיה לצאת לדרך, למיטב ידיעת המבקשים, ביולי 2015. לרפורמה זו השלכות מרחיקות לכת על תנאי העסקת העובדים – הפסיכולוגים והעובדים הסוציאליים המועסקים במשיבה ומאוגדים תחת כנפי ההסתדרות במסגרת המבקשים, על ביטחונם התעסוקתי, על עומס העבודה העתיד להיות מוטל עליהם וכדומה. ואולם, וחרף האמור, המבקשים אינם צד לדיונים אלה.

המשיבה מתנערת ממחויבותה לנהל עם המבקשים מו"מ בעניין הרפורמה ואף ממחויבותיה להעברת נתונים ומידע

8. על אף שמדובר ברפורמה מרחיקת לכת,² שעתידיה ליצור שינוי מבני וארגוני רחב היקף ושינוי באופי השירות הניתן לקהילה ולנזקקים לשירותי בריאות הנפש ובתוך כך, השפעה על תנאי עבודתם של העובדים ואף סיכון עתידים התעסוקתי, ועל אף פניותיהם החוזרות ונשנות של המבקשים, לא התקיים עד היום דיון מסודר וענייני עם המבקשים. כל זאת, חרף העובדה כי לרפורמה, היה ותצא לפועל, תהיינה השלכות מרחיקות לכת על זכויותיהם, על אופי עבודתם ואף על עתידם התעסוקתי של העובדים כאמור.
9. ויודגש, להפתעתם ולתדהמתם של המבקשים, בחרה המשיבה להשאיר אותם, שותפיה ליחסי העבודה הקיבוציים - והאיגודים המקצועיים היציגים של הפסיכולוגים ושל העובדים הסוציאליים, מחוץ לתמונה והיא אף נמנעת בצורה מפורשת ומתמשכת מהעברת כל מידע מסודר ונתונים על אודות הרפורמה האמורה.³
10. לאורך כל הדרך, לא קיבלו המבקשים כל מידע לגבי היקף הרפורמה וטיבה, משמעותה והשלכותיה, והם מצאו עצמם מגששים באפלה ותרים אחר כל פיסת מידע במקום שהדברים יונחו על השולחן בצורה שקופה וגלויה, כנדרש ולשם יצירת תשתית ראויה לניהול של מו"מ תם לב.
11. התעלמות המשיבה מההיבט של זכויות העובדים, עתידם התעסוקתי, אופי עבודתם ויכולתם להמשיך ולתת שירות מקצועי וראוי מפתיע במיוחד, נוכח סכסוך העבודה שהוכרז בזמנו בעניין, סכסוך עבודה מיום 6.5.2012, שאף אושרר על ידי הוועדה לתיאום וביצוע בהסתדרות ביום 25.7.2013, בהתייחס לאותם עניינים ונושאים שבהם עלולים העובדים – ובין היתר פסיכולוגים קליניים ועובדים סוציאליים – להיפגע.
- ... העתק מההודעה על אשרור סכסוך העבודה מיום 25.7.2013, מצ"ב כחלק בלתי נפרד מהבקשה ומסומן כנספח 1.

¹ במסגרת בקשת צד זו נשתמש במונח "רפורמה" לשם התייחסות לרפורמה הביטוחית האמורה. ר' גם "הרפורמה בשירותי בריאות הנפש" מחקר של מרכז מחקר ומידע של הכנסת משנת 2006: <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m01615.pdf>; וכן מחקר נוסף משנת 2007: <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02003.pdf>.

² על הרפורמה האמורה, ר' גם: מוטי מרק וגיל סגל "הזכויות לשירותי בריאות הנפש והפעלתם בישראל: בין רפואה, משפט וחברה" משפט רפואי וביו-אתיקה (2) 22 (תשס"ט).

³ מידע מסוים נמצא באתר של משרד הבריאות תחת הכותרת "הרפורמה בבריאות הנפש", ושם גם מצוין כי הרפורמה עתידה לצאת לדרך ביום 1.7.2015 ומצורפים פרוטוקולים של דיונים של מינהלת הרפורמה. ר': http://www.health.gov.il/Subjects/mental_health/reform/Pages/default.aspx.

12. התנערות המשיבה מחובתה לנהל מו"מ והיוועצות עם ארגון העובדים היציג בנושאים שלא כל צל של ספק הינם בבחינת שינויים מבניים וארגוניים מרחיקי לכת, עומדת בניגוד לכללים שנקבעו בהלכה הפסוקה לעניין חובותיו של מעסיק בנסיבות כאלה, ובכלל זה חובת גילוי מלא וניהול מו"מ תם לב על השלכות השינויים על העסקתם של העובדים.

13. יתר על כן, התנהלות המשיבה עלולה לפגוע פגיעה קשה ובלתי מידתית במערך בריאות הנפש ובבריאות הציבור, בעיתות שלום ובעיקר בעיתות מצוקה ומלחמה, שכן למיטב הבנת המבקשים עלולה הרפורמה אף להשליך על היכולת של ציבור הפסיכולוגים והעובדים הסוציאליים להעניק טיפול כראוי בהתאם לצרכי הציבור בישראל.

14. נראה, כי מטרת המשיבה הינה ליצור עובדות מוגמרות בשטח תוך התעלמות מחובותיה במישור יחסי העבודה הקיבוציים, ובתוך כך לפגוע בעובדים ובמעמד ארגון העובדים היציג.

השפעת הרפורמה על העובדים, תנאי העסקתם וביטחונם התעסוקתי

15. למיטב הבנת המבקשים ולפי בירור שערכו במסגרת גישושיהם באפלה, מתווה הרפורמה מעלה בעיקרו של דבר את הפגיעות הבאות בזכויות העובדים ובמעמדם:

א. חשש לסגירת התחנות לבריאות הנפש ו/או ל"ייבושן":

הסל התקציבי העתיד להיות מועבר לקופות החולים אינו יעודי להעברת טיפולים לתחנות לבריאות הנפש. למיטב הבנת המבקשים, בחלק מהקופות בונים מערך חליפי שעלול להחליף חלקית ו/או באופן מלא את התחנות לבריאות הנפש כשהחלטה לאיזה גורם להפנות היא של רופא המשפחה ועלול להיווצר לחץ על הרופאים, מצד הקופות ומטעמים תקציביים שאינם בהכרח ענייניים, להעביר לטיפולם בתוך הקופה, להעביר לטיפולם של מטפלים חיצוניים בקליניקות פרטיות ו/או להעביר לטיפולם זולים יותר (כגון טיפולים תרופתיים שאינם בהכרח מתאימים). בנסיבות אלה, עלולה להיות הפחתה משמעותית במספר הטיפולים והמטופלים שיופנו על ידי קופות החולים לתחנות לבריאות הנפש, תוך "ייבושן" בפועל וברבות הימים – סלילת הדרך לסגירתן וכפועל יוצא לפיטוריהם של העובדים המקצועיים המועסקים בהן.

ב. חשש לפגיעה היקפית ומתמשכת ב"דור הבא" של הפסיכולוגים הקליניים ושל העובדים הסוציאליים, שחלק ארי של ההתמחות שלהם מבוסס על התחנות לבריאות הנפש.

בהתאם, נכון לעכשיו, גם לוט בערפל עתיד ההתמחות הקלינית של פסיכולוגים ועובדים סוציאליים, כאשר למיטב ידיעת המבקשים לא הוכנס להסכם עם קופות החולים סעיף הקובע מחויבותו בעניין.

להווי ידוע, כי הכשרת מתמחים דורשת היקף מסוים של אנשי מקצוע שיכולים להעמיד מזמנם לצורך האימון, וכן רמה מקצועית מסוימת. הקמתן של מרפאות קטנות או עמידה דווקנית על שעות עיסוק בטיפול פר-קה ("מגעים"), עלולה לפגוע ביכולת להכשיר את הדור הבא, לצמצם את מספר הפסיכולוגים הקליניים והעובדים הסוציאליים וכפועל יוצא לפגוע בציבור הזקוק לטיפול נפשי. למיטב ידיעת המבקשים חשש זה אף מתעצם נוכח העובדה שבהסכמים המתגבשים עם קופות החולים, קיימת הסכמה כי חלק מהטיפולים יועברו למטפלים עצמאיים, שוודאי שאינם ערוכים לאמן את המתמחים.

ג. עומס עבודה שיוטל כמעמסה נוספת על כתפי המטפלים הקיימים בנסיבות בהן לא תהיה כניסה של עובדים חדשים ולא יהיו מתמחים, כשבין היתר יוטלו על המטפלים הקיימים, פסיכולוגים ועובדים סוציאליים כאחד, מטלות שאינן לפי טיבן כאלה המוטלות כיום על הצוות הוותיק אלא נחלקות בין גורמים אחרים.

ד. נוסף, כי למיטב ידיעת המבקשים וחבנתם עלולה להיפגע גם רמת הטיפול, ובכלל זה:

- צמצום משמעותי במספר ה"מגעים" בכל טיפול, כאשר המכסה שתקבע, למיטב הבנתנו – 13-9 "מגעים", אמורה לכלול גם את הטיפול ההיקפי (אבחון; הפניה למטפל

חיצוני; שיחה עם המוסדות המטפלים; המלצות לסל שיקום; קשר עם רופא המשפחה).

- פגיעה נוספת בנסיבות בהן "שומר הסף" להפניה לטיפול יהיה רופא המשפחה, שאינו בעל הכשרה מקצועית לבריאות הנפש.
- הטיפול יתחלק בין מספר גורמים ומספר ידיים, כשהמטפל המקצועי הישיר מורחק ממקורות מידע רלבנטיים לעניין ההיסטוריה של המטופל והמערך הקיים סביבו – כידוע, חשוב שיהיה טיפול מערכתי ולא נקודתי, וכי הטיפול ירוכז בידי גורם בעל הכשרה בבריאות הנפש. העברת מוקד המידע וההחלטות לקופות החולים ולרופאי המשפחה עלולה לפגוע בעקרונות אלה ואף בקוד האתי של המטפלים.
- עולה החשש כי בשל שיקולים תקציביים יטפלו גם מי שאינם מוסמכים לטפל, או שיווצר תמריץ להעברה לטיפולים קצרי-מועד או לטיפולים תרופתיים שלא על פי שיקול דעת של גורם מקצועי המנוסה בטיפול פסיכוסוציאלי בבריאות הנפש, שרואה לנגד עיניו הן את טובת המטופל והן את הטיפול החולם בבעייתו.
- בנוסף, ישנם תפקידים ומטלות המבוצעים כיום על ידי התחנות לבריאות הנפש, כגון עריכת תסקירים לבתי המשפט, שלא ברור כיצד יבוצעו במצב דברים בו כל ההפניות מגיעות דרך קופות החולים ומוגדרות ב"מגעים" ללא התייחסות לעבודה היקפית.

פניות המבקשים לניהול מו"מ בעניין הרפורמה נתקלו ביחס מזלזל של המשיבה ובסחבת מכוונת

16. חרף פניות חוזרות ונשנות אל המשיבה בנושא, נוצר הרושם כי הן אינן נופלות על אוזניים קשובות חרף חשיבותו של הנושא ובכלל זה, שמירה על זכויות העובדים.
 17. ברקע הדברים, כוונת ההסתדרות להפעיל את סכסוך העבודה הפתוח בנושא, ואשר הוצאתו אל הפועל עוכבה נוכח החשיבות שייחס ארגון העובדים להתנהלות תמת לב ולמתן הזדמנות של ממש לניהול מו"מ תחת נקיטה בצעדים ארגוניים. זאת עשה ארגון העובדים מתוך אחריות ורצינות – דבר שאינו מאפיין את התנהלות המשיבה.
 18. ואולם, במענה להתנהלות עניינית זו של ארגון העובדים ואורגניו, מתנהלת המשיבה כאחרונת המעסיקים, וזאת כעולה בין היתר מתגובותיה שאינן ענייניות, סחבת מכוונת מצדה וניסיון "למשוך זמן" ולהביא לקידום חד צדדי של הרפורמה בבריאות הנפש חלף הידברות עם נציגות העובדים, בבחינת "הכלבים נובחים והשיירה עוברת". כל זאת, גם בשם לב להשפעות הרפורמה על תנאי העבודה של העובדים.
 19. ביום 23.3.2014 שלחה יו"ר הסתדרות המח"ר, עו"ד יעל רון (להלן: "יו"ר הסתדרות המח"ר"), מכתב למנכ"ל משרד הבריאות דאז, פרופ' רוני גמזו, בעניין הרפורמה.
- במכתב צוין, כי הפסיכולוגים הקליניים מהווים חוליה חיונית במערך שירותי הנפש ולא יעלה על הדעת כי הרפורמה, הטומנת בחובה שינויים מרחקי לכת בעלי השלכות ישירות ומשמעותיות על ביטחונם התעסוקתי העתידי, תצא לדרך בלעדיהם.
- עוד צוין, כי התנהלות המשיבה עומדת בסתירה להבטחת שניתנו להסתדרות המח"ר בעבר בכתב ובעל פה לפיחן משרד הבריאות יזמן את האיגודים המקצועיים הרלוואנטיים, לרבות הסתדרות המח"ר, לכל הדיונים שיתקיימו על הרפורמה בבריאות הנפש, לאור ההשלכות הצפויות על העובדים ועל יחסי העבודה בין העובדים.
- לאור זאת, ביקשה יו"ר הסתדרות המח"ר במכתבה כי נציגות הסתדרות המח"ר תוזמן לכל הדיונים הנוגעים לרפורמה בשירותי בריאות הנפש, לאלתר.
- ... מכתבה של יו"ר הסתדרות המח"ר מיום 23.3.2014, מצ"ב כחלק בלתי נפרד מהבקשה ומסומן כנספח 2.

20. מכתבה זה של יו"ר הסתדרות המח"ר לא זכה לכל מענה.

21. ביום 6.8.2014 שלחה יו"ר הסתדרות המח"ר יחד עם הגב' צפרא דוויק, עו"ס מומחה ויו"ר איגוד העובדים הסוציאליים ("להלן: "יו"ר האיגוד") מכתב נוסף בעניין הרפורמה למנכ"ל משרד הבריאות, פרופ' ארנון אפק.
22. במכתב צוין ברחל בתך הקטנה, כי חרף פניותיהן החוזרות ונשנות, לא התקיים דיון מסודר וענייני עם האיגודים המקצועיים הרלבנטיים המייצגים את העובדים הסוציאליים והפסיכולוגים, כאשר מדובר ברפורמה שלה עלולות להיות השלכות מרחיקות לכת על זכויותיהם ועל אופי עבודתם של עובדים המיוצגים על ידי איגודים אלה.
23. עוד ציינו השתיים במכתב כי הן רואות חשיבות רבה בהסדרת הנושאים שנותרו פתוחים, ובלשון:

"יש להבטיח, כי השינויים הנ"ל לא יגרמו לפגיעה בביטחון התעסוקתי של העובדים וכי לא יהיו פיטורי עובדים כפועל יוצא מהשינויים המבניים והארגוניים;

יש להבטיח את שכרם ואת תנאי העסקתם של העובדים בתחנות, למנוע יצירת עומס עבודה שאינו מתוגמל, ולשמור על איכות ורמת הטיפול המוענק;

יש להסדיר בהסכם עם קופות החולים את חובתן להעביר מינימום מסוים של טיפולים ומטופלים לתחנות לבריאות הנפש;

יש לדאוג הן לשמירה על התקנים הקיימים בתחנות ולהגדלתם בהתאם לצורך והן לטיפול מערך מקצועי להכשרת הדורות הבאים של הפסיכולוגים ושל העובדים הסוציאליים;

24. לאור זאת, דרשו השתיים במכתבן כי מדינת ישראל – כמעסיקה, כרגולטור, וכנושאת הדגל של הרפורמה האמורה – תכנס עם הסתדרות המח"ר ועם האיגוד למי"מ אינטנסיבי ותכוף כמתחייב במצב דברים זה, תוך בחינת הדרכים לשמירה על זכויותיהם של הפסיכולוגים הקליניים ושל העובדים הסוציאליים ויכולתם להמשיך ולתת שירות מקצועי הולם, הכול תוך עיגון ההסכמות בהסכם קיבוצי מתאים שעניינו השלכות הרפורמה על זכויות העובדים.

25. לשם כך ביקשו כי תועבר אליהן בהקדם וללא כל דיחוי, טיוטת הסכם הרפורמה בנוסח המעודכן ביותר שלה וכל מידע נוסף הנוגע לעניין.

26. כן, הוסיפו כי יתכן ויידרש כי היבטים מסוימים של מו"מ היסטורי זה יעשו בשילוב ידיים עם גורמים שלישיים, ובעיקר עם קופות החולים, ובכל מקרה יפה שעה אחת קודם.

... מכתבן של יו"ר הסתדרות המח"ר ויו"ר האיגוד מיום 6.8.2014, מצ"ב כחלק בלתי נפרד מהבקשה ומסומן **נספח 3**.

27. הואיל וגם מכתב זה לא זכה למענה על אף חלוף הזמן וחרף האמור בו, ביום 21.9.2014 נשלח למנכ"ל משרד הבריאות מכתב תזכורת, שזכה למענה מאוחר ובלתי מספק, וזאת בלשון המעטה.

... מכתב תזכורת מיום 21.9.2014, מצ"ב כחלק בלתי נפרד מהבקשה ומסומן **נספח 4**.

28. רק במהלך דצמבר טרחה המדינה להיענות לפנייה וקבעה ישיבה עם מנכ"ל משרד הבריאות, פרופ' אפק, אשר נדחתה בסופו של דבר ונקבעה שוב לתאריך 15.1.2015. הישיבה היתה אמורה להתקיים במשרדי ההסתדרות ורק ברגע האחרון, וכפי שיפורט להלן, הועברה למרכז הרפואי לבריאות הנפש אבראבאנל בבת ים.

29. שיא שלילי של התנהלותה המזלזלת של המשיבה נרשם בישיבה שאמורה היתה להתקיים כאמור ביום 15.1.2015 בנוכחות מנכ"ל משרד הבריאות (וגם זאת – לאחר דחיות לא מעטות, כאמור לעיל) והועברה ברגע האחרון (כאמור) למרכז הרפואי לבריאות הנפש באברבנאל. הישיבה הסתיימה עוד לפני ראשיתה ביוזמת נציגת המשיבה, ד"ר טל ברגמן (להלן: "נציגת המדינה"). התנהלותה של

האחרונה, שלוותה במקהלת עידוד לא קטנה שהחרתה-החזיקה אחריה, התבטאה בזלזול וחוסר כבוד, הן בהתייחס לנושא עצמו והן כלפי האנשים אשר התקבצו לשיבה בבוקר גשום מכל קצווי הארץ. התנהלות זו מביאה למסקנה העגומה כי המשיבה, באמצעות נציגתה, קיבלה החלטה מושכלת ומחוסרת תום לב לשבור את כל הכלים ולהימנע בכל דרך ממילוי חובתה על פי דין.

30. לשיבה האמורה, שהסתיימה כאמור מיד עם ראשיתה, באו והגיעו נציגי המבקשים ועורכי דינם, וזאת בהרכב רחב המכבד את הנושא וחשיבותו ומתוך כוונה אמיתית להביא להתקדמות בניהול מו"מ חשוב זה. ואולם, ד"ר ברגמן הודיעה כבר בפתח השיבה כי היא לא מקיימת ישיבה בהשתתפות עורכי דין של המבקשים. משהודיעו עורכי הדין כי הם מוחלים על כבודם ויעזבו את הישיבה ובלבד שהיא תתקיים, התעקשה נציגת המדינה לבטל את הישיבה והפעם בטענת סרק אחרת, שכן, לפיה, היא לא מוכנה לקיים כל שיח עם ארגוני עובדים וזאת חרף העובדה כי הישיבה תואמה מראש עם ראשות איגודים מקצועיים בהסתדרות וחרף חובת המשיבה בדין. יוער ויובהר, כי הישיבה תואמה במענה למכתבי המבקשים המתוארים לעיל מימים 6.8.2014 ו- 21.9.2014, והטענה כי המשיבה אינה מוכנה לקיים ישיבה עם ראשות האיגודים המקצועיים בהסתדרות, היא טענה שמוטב היה אלמלא הועלתה כלל ואולם, היא משקפת, בבחינת יצא המרצע מן השק, את עמדתה הרשמית של המשיבה.

31. אין אפילו צל של ספק כי הישיבה תואמה ביחס למכתבים המצוינים לעיל, שעניינם זכויות עובדים ותנאי העסקה; אמורה היתה להתקיים בהסתדרות (ומקום מושבה שונה רק בערבה של הישיבה, פחות מ-24 שעות לפני מועד קיומה, לבקשת המשיבה); כי המשיבה ידעה גם ידעה מיהם הגורמים עמם היא עומדת להיפגש – ראשות איגודים מקצועיים בהסתדרות – המבקשים בהליך; וכי נעשו פניות טלפוניות לגורמים אלה משך זמן ארוך בכל הנוגע לתיאום מועד הישיבה ומיקומה; וכי ישיבת עבודה שתואמה בנסיבות אלה עם ראשות האיגודים המקצועיים בהסתדרות לא תדון במזג האוויר.

32. אם לא די בכך, עוד ציינה נציגת המדינה באותה "ישיבה" מיום 15.1.2015 כי היא "מנסה לדחות את הישיבה כבר שבוע" וטענה כי לא ניתן היה להשיג טלפונית את ראשות האיגודים המקצועיים (טענה מופרכת, על פני הדברים), וזאת טענה בנשימה אחת לכך שהסבירה – דבר שהיה גם ידוע – כי ערב מועד הפגישה (יום ד' ה- 14.1.2015) יידעה את יו"ר הסתדרות המח"ר בדבר העברת מקום הישיבה למקום חליפי. עוד ציינה נציגת המדינה, כי אם זהו נושא והרכב הישיבה יש לדחות אותה (שוב!) ולקיימה עם עורכי דין של הלשכה המשפטית במשרד הבריאות, וזאת אמרה אף מבלי שטרחה להסביר ולנמק מדוע לא הגיעה נציגות משפטית עמה במועד שתואם מראש לשיבה הנ"ל ומה הסיבה לחייה נוספת כאמור.

33. לאור זאת, ביום 16.3.2015 שלחו המבקשים למנכ"ל משרד הבריאות מכתב נוסף, וקראו לו מתוך אחריות לקיים ישיבה דחופה בעניין טרם הסלמת יחסי העבודה בין הצדדים שלא לצורך ועל מנת למנוע הפעלת סכסוך העבודה התלוי ועומד.

34. לסיום צוין במכתב, כי נוכח לוח הזמנים הקצר עד למועד שנקבע על ידי המשיבה להפעלת הרפורמה, המשיבה מתבקשת לקבוע ישיבה דחופה בנושא עוד לפני חג הפסח, שאם לא כן לא תיותר בידי המבקשים כל ברירה אלא לנקוט בכל האמצעים העומדים לרשותם.

... מכתב המבקשים מיום 16.3.2015, מצ"ב כחלק בלתי נפרד מהבקשה ומסומן כנספח 5.

35. גם מכתבם זה של המבקשים לא זכה למענה עד למועד עריכת הבקשה והמשיבה או מי מטעמה לא יצרה עמם כל קשר לצורך קביעת ישיבה בנושא הרפורמה. למותר לציין כי אמירותיה של נציגת המדינה ב"ישיבה" מיום 15.1.2015, כי תתואם ישיבה חדשה בהשתתפות עורכי הדין של הלשכה המשפטית במשרד הבריאות נאמרה "על הקרח" – המשיבה לא פנתה למבקשים בשום שלב שהוא לתיאום ישיבה חליפית כאמור.

36. בנסיבות העניין, ומשעה שהמשיבה מבקשת לבצע שינויים מבניים/ארגוניים שיש בהם חשש ממשי לפגיעה בבטחונם התעסוקתי ובזכויותיהם של העובדים והמשיבה מסרבת בכל תוקף לנהל כל מו"מ בעניין, לא נותרה בידי המבקשים הברירה אלא למנות לבית הדין הנכבד בבקשה.

מיותר לציין, כי המבקשים מוכנים בכל עת לנהל מו"מ מקיף, אינטסיבי, אמיתי וענייני על כל הנושאים שעל הפרק.

ה. הטיעון המשפטי

חובת ניהול מו"מ ביחס לשינויים מבניים וארגוניים

37. הלכה פסוקה היא כי שינוי מבני במקום העבודה הנו במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק ואולם, מקום בו עשויה לחיות פגיעה של ממש במצב הקיים (סטאטוס קוו), חלות על המעסיק חובת הגילוי המוקדם וחובת היוועצות בארגון עובדים. בנוסף, חלות על המעסיק, חובת ניהול מו"מ בנוגע להשלכות השינוי המבני על העובדים כשהנחת המוצא שהוכרה בפסיקה העדכנית, היא כי שינויים מבניים משליכים על העובדים ועל העבודה המאורגנת. ככלל, **"שינויים מבניים בחברה ... הם דרך כלל בעלי השפעה ניכרת על זכויות העובדים"** (עסי"ק 18/08 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מכתשים מפעלים כימיים בע"מ, תק-אר 2009 (4), 353 (18.11.2009)).
38. עוד נקבע, כי גם פגיעה אפשרית, מידית או עתידית, בעובדים או בכוח המאורגן כתוצאה מכוונה לבצע שינויים מבניים מחייבת את המעסיק לנהל מו"מ תם לב עם נציגות העובדים, כך שאין הכרח להוכיח פגיעה בפועל ועצם הכוונה לבצע שינויים מבניים כאמור מצמיחה חובות גילוי, היוועצות ומו"מ.
- ר' בר"ע (ארצל) 50556-09-11 הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' - חברת רכבת ישראל בע"מ ואח' (ניתן ביום 28.9.2012) (להלן: "עניין רכבת ישראל").
- ר' גם רות בו ישראל, דיני עבודה, כרך ד', עמ' 1685 ואילך (2002).
39. זאת ועוד, על מעסיק מוטלת החובה ליידע את ארגון העובדים לגבי שינויים בתנאי העבודה ובתוך כך, להיוועץ עם ארגון העובדים היציג עוד טרם ביצוע השינויים.
- ר' ס"ק 10/03 הסתדרות המורים בישראל - מדינת ישראל, פד"ע לט, 385, 394, מול האות ב' (2003) (להלן: "עניין הסתדרות המורים").
40. בנוסף, מקום בו מעסיק מבקש לערוך שינויים בתנאי העבודה בחצרו, עליו לידע לא רק את ארגון העובדים היציג ולהוועץ עמו כאמור אלא לבקשת ארגון העובדים היציג, גם לנהל עמו מו"מ, **עוד טרם ביצוע השינויים**.
- ר' עסי"ק 400005/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הועד הארצי של עובדי מינהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים - מדינת ישראל, פד"ע כרך לה 103, 114.
- ר' גם עניין הסתדרות המורים, 394, מול האות ד'.
41. חובה זו אף הורחבה מפורשות, לאחרונה בעניין רכבת ישראל, ואף נפרשה בהלכה הפסוקה גם על התקופה הטרם-קיבוצית, לפני החתימה על הסכם קיבוצי ראשון (ס"ק (ת"א) 504/09 ארגון כוח לעובדים - מכון דוידסון, פסקה 41 ואילך, 23.3.2009; עסק (ארצל) 64/09 כוח לעובדים - עמותת סינמטק ירושלים, פסקה 7, 2.7.2009) (להלן: "עניין הסינמטק"). מקל וחומר כי הי חלה מקום בו מתקיימים יחסי עבודה קיבוציים מזה שנים רבות ביותר.
- זאת ועוד. בעניין הסינמטק אף הטעים בית הדין הארצי כי מו"מ קיבוצי "אינו בגדר דיבורים בעלמא". ואף זו: "הזכות לניהול משא ומתן קיבוצי המוקנית לארגון העובדים היציג משמשת כלי להגשמת זכות ההתארגנות של העובדים, שפעמים רבות תעמוד ריקה מתוכן בלעדיה" (עניין הסינמטק, פסקה 7), ולפיכך על המעסיק לנהלו בתום לב, מתוך כוונה להגיע להסכמות, ולא בבחינת "טקסי" גרידא - ולעניין חובת תום הלב בהקשר זה ר' גם להלן.
42. נוסף ונציין, כי בחלק מהמקרים מצא בית הדין הארצי לעבודה להידרש לסכסוך כלכלי ומשפטי אשר בו הועלתה בפניו מחלוקת לעניין שינויים מבניים רחבי היקף בדמותה של "רפורמה" שנערכה

על ידי המדינה בכובעה כמעסיקה, ובית הדין שב וקבע כי היותה של המדינה גם רגולטור, אינה מומצת זכותם של העובדים להגן על זכויותיהם במסגרת משפט העבודה הקיבוצי (ר' למשל, ס"ק (ארצי) 20/07 מדינת ישראל – ארגון המורים בבתי הספר העל-יסודיים, בסמינרים ובמכללות, 4.12.2007).

אך מובן הוא, כי אותם נושאים המצדיקים ומאפשרים הכרזה על סכסוך עבודה ומכריעים בדבר לגיטימיות השביתה, נגזרים מהגדרות החוק לעניין הנושאים הנתונים למו"מ קיבוצי, על כל המשתמע מכך.

חובת העברת נתונים ומידע ביחס לשינויים מבניים וארגוניים ועל מנת לאפשר קיום המו"מ

43. זאת ועוד, על מנת שתקיים חובת ניהול מו"מ והיוועצות כהלכתה, מחויבות הנהלת המשיבה קודם כל בהעברת נתונים ומידע ובשקיפות מלאה בכל הנוגע למהות השינוי, טיבו, היקפו, השלכותיו וכדומה.

44. חובת הגילוי וחשיפת נתונים היא אחת מני שלוש חובות יסודיות במסגרת יחסי עבודה קיבוציים החלות על המעסיק והיא נובעת מחירות ההתארגנות ומזכות נציגות העובדים לייצג טאמנה את ציבור העובדים הרלבנטי. זכות זו יוצרת חובה מקבילה בקרב המעסיק, למסור מידע לנציגות ולעשות כן בצורה מלאה ובתום לב (דב"ע 10-4/98 "דלק" – חברת הדלק הישראלית בע"מ – הסתדרות העובדים הכללית, פד"ע לג 337, 355-356 (1998) (להלן: "עניין דלק"). כך, במקרים שונים בהם עלול להיפגע מטה לחמם של העובדים ולרבות במקרה של שינוי מבני ואו ארגוני על דרך של פירוק או דרך דומה אחרת.

45. עוד קבע בית הדין הארצי באותו עניין, כי חובת הגילוי היא עמוד התווך של האפשרות לנהל מו"מ ענייני ובתום לב, וכי סיכולה, או אי-מילוייה באופן תם לב ומלא, עלול להכשיל את ניסיונות המו"מ או לשימו לב. ההכרה בכך מעגנת את היחס השלוב, בבחינת כלים שלובים, בין החובות השונות של המעסיק – הימנעות מקיום חובת גילוי מלאה ובתום לב, עלולה לסכל גם היבטים אחרים של חובות המעסיק במקום מאורגן. היקף חובת הגילוי אינו מתוחם מראש לעניינים מסוימים ואינו נתון להחלטתו החד-צדדית של המעסיק לעניין היקפו וטיב הנתונים והמידע הנמסרים (עניין דלק, עמ' 356).

46. בית הדין הארצי עמד על עקרונות אלה, תוך הדגשת הצורך בשיתוף פעולה בין הצדדים ליחסי עבודה קיבוציים והקירבה בין חובת הגילוי לחובת ההגינות ותום הלב. וכך נוסחו הדברים:

"יחסי עבודה קיבוציים יוצרים קירבה מיוחדת המחייבת את שני הצדדים – הן במישור המשפטי והן במישור יחסי העבודה – לנהוג האחד כלפי משנהו בדרך מקובלת ובתום לב. חובה זו מחייבת כל צד לנהוג כלפי זולתו בפתוחות, בהגינות ובגילוי לב. במסגרת זו חובה על צד ליחסים קיבוציים להביא לידיעת הצד השני כל מידע על צעדים שהוא מתכנן אשר עלולים להשפיע על זכויות הצד האחר או, למיצער, אשר יש חשיבות שיהיו בידיעתו. יחסים קיבוציים אינם יחסים של יריבות. יחסים קיבוציים הם יחסים של שיתוף פעולה להשגת מטרה המשותפת לשני הצדדים. שיתוף פעולה הוא מנשמת אפו של קשר קיבוצי ומסירת מידע על תכניות וצעדים כאלה ואחרים של אחד מן הצדדים ליחסים קיבוציים, הוא פועל יוצא מעקרונות השיתוף".

(עסק (ארצי) 1020/04 עירית באר שבע - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות המעו"ף ואח', פסקה 17, 30.1.2005 (הדגשות הוספו, הח"מ).

47. נוסף, כי שיקולים טקטיים דוגמת הגנה על סודות מסחריים וכדומה יכולים לבוא על פתרון במסגרת הסכמות פורמלאיות או בלתי-פורמאליות על חובת סודיות שתחול על נציגות העובדים וראשיה, והדבר נעשה – כמובן – כמדי יום ביומו על ידי ההסתדרות במסגרת משאים ומתנים שונים. שיקולים כאמור אין בה כלשעצמם כדי לאיין את החובות הקיבוציים הנ"ל לעניין מסירת מידע ושקיפות שהם מנשמת אפו של המו"מ וההיוועצות הקיבוצית. בענייננו, המשיבה אף לא

טענה לשיקולים כאמור אלא ממשיכה להתנהל בהיעדר שקיפות, בסחבת ותוך הימנעות מתמשכת מהעברת נתונים ומידע כאמור.

48. התנהלות המשיבה בענייננו – גיבוש, עיבוד ושכלול שינוי ארגוני במסגרת הרפורמה בלא כל הידברות, וקל וחומר ללא מו"מ עם נציגות העובדים מתוך ניסיון כן ואמיתי להגיע להסכמה, אינה מתיישבת עם עקרונות היסוד של יחסי עבודה קיבוציים, המתנהלים על בסיס של שיתוף פעולה, היועצות, מו"מ וכמובן – הסכמות. התנהלות המשיבה בלא העברת מידע והלכה למעשה תוך הסתרתו, מחייבת את המבקשים לפעול בעלטה, בסגנון המשחק "פרה עיוורת" שאף כי הוא יכול להיות מהנה בגינת המשחקים יש בו משום חמרת הפגיעה וחוסר תום לב משהוא נוגע בזכויות אישיות וקיבוציות של עובדים ונציגותם.

התנהלות המשיבה – בניגוד לחובת תום הלב החלה ביחסים קיבוציים

49. בעניין תרכובות ברום נקבע:

"... על-פי עקרונות היסוד של משפט העבודה, אופיים של יחסי העבודה הקיבוציים מחייב כל צד להם לקיים היועצות עם הצד האחר בנושאים שבמסגרת סמכותו וכוחו, הנוגעים לכלל העובדים או שיש להם משמעות עקרונית מיוחדת במקום העבודה... תהליך ההיועצות, כאשר הוא נעשה כהלכה, יביא כדבר מובן מאליו לשיפור היחסים הקיבוציים, וימנע במרבית המקרים גם שרירות או אי-סבירות בהחלטתו של הצד ליחסים הקיבוציים הניתנת במסגרת סמכותו וכוחו".

ר' דב"ע נב/4-2, נב/4-5 חברת תרכובות ברום בע"מ - ההסתדרות הכללית, פד"ע כג 456 בעמ' 464 (1991).

ר' גם עס"ק 1020/04 עיריית באר שבע - ההסתדרות הכללית החדשה, סעיף 17, 30.1.2005.

50. שינוי במרקם יחסי העבודה 'יצוי שייערך תוך הבנה עם ארגון העובדים, ולפחות לאחר התייעצות ומשא ומתן בתום לב' ולא באורח חד-צדדי.

ר' דב"ע 97/92-41 ארגון העובדים בעיריית תל אביב יפו – עיריית תל אביב יפו, 4.12.1997.

51. התנהלותה חסרת תום הלב של המשיבה המתעלמת מחובותיה אלה מן הראוי שתעמוד לנגד עיניו של בית הדין בבואו להעניק למבקש את הסעדים המבוקשים.

52. התנהלות המשיבה נגועה בחוסר תום לב קיצוני – הרחוק שנות אור מההתנהגות הנדרשת ממדינת ישראל בכובעה כמעסיק ובכלל.

53. המשיבה שוקדת על שינויים מבניים במחשכים, כאילו אין הסכם קיבוצי ואין יחסי עבודה קיבוציים, וכאילו אין ארגון עובדים ואין העובדים חוסים תחת ההגנה הנורמטיבית של משפט העבודה הקיבוצי.

54. יש להעיר, כי התנהלות זו של המשיבה נוגדת את חובת תום הלב השורה כאמור על הצדדים ליחסים קיבוציים, בכלל, ובעיקר בסיטואציה בה מתבקש ניהולו של משא ומתן ענייני ואפקטיבי.

55. המבקשים מתנגדים לביצוע מחטפים בשינויים המבניים, ולהם ההשלכות על העובדים ועל מעמד העבודה המאורגנת והשאלה הניצבת בפתחו של בית הדין הנכבד: חובת הצדדים לקיים ביניהם מו"מ ענייני, כן, תם לב, בדבר כוונות המשיבה.

56. מקל וחומר, כי חובותיה של המשיבה חלות בין שותפים ותיקים ליחסים קיבוציים. התעלמותה, הלכה למעשה, של המשיבה מדרישת המבקשים לקיים עמם מו"מ בתום לב, מחייבת ומצדיקה את התערבותו של בית הדין הנכבד. ניסיונותיה של המשיבה להרוויח רווחים במישור היחסים

הקיבוצי, באמצעות מדיניות של "שב ואל תעשה" או באמצעות ניסיונות להסתיר ולהכמין פעולות בדבר שינויים מבניים וארגוניים שיש בהם כדי להשפיע משמעותית על העובדים מצדיות התערבות דחופה של בית הדין, כפי שמתבקש בעניינו.

1. מאזן הנוחות

57. מאזן הנוחות נוטה בבירור לטובת הוצאת הצווים המבקשים, המבקשים לא יחזרו על כל הטענות שנטענו בעניין זה בבקשה זו, אך יוזכרו הדברים הבאים:
- א. ישנה כוונה לבצע רפורמה הכוללת שינויים מבניים באופן חד צדדי תוך העדר ודאות בקרב המבקשים והעובדים ביחס לרפורמה זו ופגיעתה בעובדים ובזכויותיה.
 - ב. התנהלות המשיבה מכרסמת במעמד המבקשים כארגון העובדים.
 - ג. למשיבה, מאידך, לא יגרם כל נזק מכל מין וסוג שהוא אם ינתנו הצווים המבקשים העולים בקנה אחד עם הדין וההלכה הפסוקה.
 - ד. כל ניסיונות המבקשת להניא את המשיבה מכוונתה עלו בתוהו.
58. יתרה מכך, מתן הצווים המבקשים נועד, בין היתר, לאותת למעסיק כי התנהלותו חסרת תום הלב והפוגענית הינה שלא כדין, וכי בית הדין הנכבד לא ייתן לה תוקף ואף יביע את עמדתו הברורה בעניין.
59. מתן סעד זמני ימנע פגיעה כפולה ומכופלת בנציגות העובדים ובעובדים המאורגנים: מחד, הנוק שנגרם לעבודה המאורגנת באמצעות התעלמות מפניות נציגות העובדים, ומאידך הנוק שנגרם לעובדים, המתקשים לעמוד על זכויותיהם ללא עמידתו של ארגון העובדים לצידם ולעזרם – והרי לשם כך נועדה, בין היתר, ההתארגנות מלכתחילה וגם במהלך כל ימי קיומה – להגן על העובדים העומדים "שכם אל שכם" אל מול המעסיק בעיתות בהן עלול להתרגש עליהם שינוי הנעשה חד-צדדי ותוך פגיעה בהם, במעמדם ובזכויותיהם.
60. קיים אפוא טעם מיוחד בהכרעה בסעדים הזמניים והארעיים, באופן שיימנע המשך הפגיעה בעובדים ובארגון העובדים – במעמדו – ובין היתר נוכח התנהלותה המתמשכת של המשיבה על דרך של סחבת מתמשכת. יודגש, כי המבקשים המתנינו להתנהלות סבירה של המשיבה וגילו – פעם אחר פעם – זלזול, שתיקה, התעלמות, כשהמשיבה מניחה (כפי הנראה) כי הימנעותה מפעולה בהתאם לחובותיה שבדין ובהלכה הפסוקה תעניק לה יתרון טקטי תוך יצירת עובדות בשטח. בית הדין הנכבד מתבקש לשים לדבר סוף.
61. בכדי שחירות ההתארגנות תהא זכות אפקטיבית, ולא אך זכות רשומה עלי ספר, על בית הדין הנכבד לגונן עליה, כבר בשלב הסעדים הארעיים במתן סעדים זמניים, ובעיקר נוכח סחבת מתמשכת זו – כשקיים חשש של ממש כי כל יום שעובר עלול להפוך את התוכנית למציאות וליצור עובדות בשטח שקשה יהיה להסיג לאחור.
62. המבקשים יטענו, כי במאזן הנוחות יש ליתן את הדעת על כך שהרף הראייתי – נטל השכנוע הרובץ על כתפי המבקשים בשלב הליכים הזמניים – דל יחסית, ודי בראיות נסיבתיות חלשות, בכדי להעביר את הנטל לכתפי המשיבה, בעיקר מקום בו הימנעות ממתן הצו הזמני עלול להפוך את הזמני לקבוע ולרוקן מתוכן את ההליך העיקרי. כלל זה נקבע במגוון סוגים של הליכים המתקיימים בבית הדין לעבודה, ולרבות בכל הנוגע להליכים שענינם פגיעה בעבודה המאורגנת – בין אם ראשונית ובין אם קיימת. הימנעות ממתן הסעדים הארעיים והזמניים המבקשים עלולה לשים לאל את ההליך העיקרי, תוך מתן יתרון למשיבה, שפעלה בחוסר תום לב ובאופן בו תצא "החוטאת" נשכרת. לדבר זה מתבקש בית הדין הנכבד לשים קץ.
- לעניין מידת ההוכחה הנדרשת לצו מניעה זמני המבקשים יוסיפו, כי "הנוסחה המקובלת בישראל היא שהתובע צריך להוכיח את זכותו, לכאורה, כדי להניע את בית המשפט להוציא

מתחת ידיו צו מניעה זמני לטובת התובע" (ר' ד"ר אליהו וינוגרד, צווי מניעה, חלק כללי, הוצאת הלכות, עמ' 231).

63. בהלכה מנחה ע"א 217/63 רב און נ' הולצמן, פ"ד יז 2712, בעמוד 2717 קובע מ"מ הנשיא, כבי השופט אגרנט: "התובע בבקשו סעד ביניים אינו מחוייב לשכנע את השופט, כי אמנם צדק בתביעתו העיקרית במידה כזו שאין מקום לספק כי יצליח בתביעתו, אלא רק להוכיח כי יש לו סיכוי להצליח בה".

64. על הלכה מנחה זו חזרו בתי המשפט הכלליים ובתי הדין לעבודה במספר רב של פסקי דין מאוחרים יותר כגון בע"א 385/73 פרידמן נ' זהבי פ"ד כח (1) 765, בעמוד 769: "על בית המשפט לבדוק מה הם סיכויי ההצלחה של תביעת התובע, אך הספק בלבד בקיום הסיכוי אינו מספיק, כשלעצמו, כדי למנוע את מתן הסעד. בשלב זה חייב המבקש רק להראות כי יש לו סיכוי "לכאורה" לזכות בתביעתו, ורק אם נוכח בית המשפט שאמילו סיכוי לכאורה אינו קיים, עליו לסרב לבקשת הסעד הזמני".

65. בענייננו על אחת כמה וכמה, לאור העובדות המובאות לעיל, יש בהן כדי להצדיק מתן סעדים זמניים כמבוקש, לשם מניעת נזקים בלתי הפיכים לעובדים כפרטים כמו גם לארגון העובדים ולמעמדו.

66. על רקע כל אלה קיימת דחיפות רבה והצדקה למתן הסעדים כמבוקש ברישת הבקשה.

ז. הסעד המבוקש

67. לאור האמור לעיל מתבקש בית הדין הנכבד ליתן את הסעדים כמפורט ברישא של הבקשה.




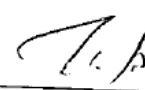
ח. תצהירים

68. תצהירה של גב צפרא דוויק, יו"ר איגוד העובדים הסוציאליים ותצהירה של גב' טליה חבצלת, מזכירת חטיבת הפסיכולוגים בהסתדרות המח"ר מצורפים לבקשה זו כחלק בלתי נפרד ממנה.

ט. עדי המבקשים וראיותיהם

69. כל עד נוסף שיהיה מקום להעידו בעקבות כתב התשובה והתפתחות הדיון.

70. המסמכים שצורפו לבקשה וכן כל מסמך אחר שיידרש לאחר קבלת תשובת המשיבה.

			
שני בן שחר, עו"ד	מורן סבוראי, עו"ד	אמיר בשה, עו"ד	אורן שרם, עו"ד

ב"כ המבקשים

היום, 14.4.2015