

המבקשות : 1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף

2. איי. אף. פי. או כדורגל מקצועני בישראל (ע"ר)

ע"י ב"כ עוה"ד מרדכי לוי

מרח' ההסתדרות 2' פתח תקווה 49540

טל: 9302244 - 03 פקס: 9130609 - 03

- נ ג ד -

המשיבות : 1. מנהלת ליגות הכדורגל המקצועניות בישראל 2014 בע"מ

דרך בן גוריון 2 מגדל ב.ס.ר 1 ת.ד. 131 רמת גן מיקוד 5257334

טל': 03-3734050 פקס: 03-3734055

2. הפועל חיפה

מרח' קריית חיים – האיצטדיון 1 חיפה מיקוד 26248

3. בית"ר ירושלים

מרח' שמואל בייט 1 ירושלים ת.ד. 3334 מיקוד 91033

4. מכבי תל אביב

מרח' שארית ישראל 37 תל אביב יפו ת.ד. 12069 מיקוד 6816522

5. הפועל באר שבע

מרח' יהודה הלוי 1 באר שבע ת.ד. 3242 מיקוד 84142

6. מכבי נתניה

מרח' דניאל 12 נתניה ת.ד. 2242 מיקוד 42122

7. הפועל קריית שמונה

מרח' הירדן 11 קרית שמונה ת.ד. 961 מיקוד 10200

8. בני סכנין

מרח' סכנין 00 סח'נין ת.ד. 140 מיקוד 30810

9. מכבי חיפה

מרח' קרית ספר 4 חיפה ת.ד. 7744 מיקוד 34676

10. מכבי פתח תקווה

מרח' בן דרור 1 פתח תקווה ת.ד. 67 מיקוד 49100

11. הפועל אשקלון

מרח' קיבוץ גלויות 1 אשקלון ת.ד. 147 מיקוד 78100

12. בני יהודה תל אביב

מרח' כביר 20 תל אביב יפו ת.ד. 16069 מיקוד 6119001

13. מ.ס. אשדוד

מרח' אורט 18 אשדוד ת.ד. 2114 מיקוד 77777

14. הפועל רעננה

מרח' ההסתדרות 33 רעננה מיקוד 43000

15. **הפועל עכו**
מרח' משמר הים א. תעשייה עכו דרום 1 ת.ד. 2877 מיקוד 24127
16. **הפועל כפ"ס**
מרח' בן יהודה 102, כפר סבא, ת.ד. 802, מיקוד 4410801
17. **מכבי אח"י נצרת**
מרח' 1057/15 15 נצרת ת.ד. 1057 מיקוד 16000
18. **הפועל תל אביב**
מרח' הלוחמים 8 תל אביב יפו ת.ד. 8402 מיקוד 61084
19. **הפועל ראשון לציון**
מרח' הבאר 1 ראשון לציון ת.ד. 25051 מיקוד 75140
20. **בית"ר ת"א/רמלה**
מרח' יהושע בן נון 5 רמלה ת.ד. 86
21. **הפועל ירושלים**
מרח' בר יוחאי 50 ירושלים ת.ד. 1874 מיקוד 91017
22. **הפועל פתח תקווה**
מרח' וועד ארבע ארצות 4 פתח תקווה ת.ד. 10094 מיקוד 49222
23. **הפועל חדרה**
מרח' הנשיא 30/10 חדרה ת.ד. 9576
24. **הפועל נצרת עילית**
מרח' מרכז רסקו נצרת עילית ת.ד. 778 מיקוד 17000
25. **הפועל ניר רמת השרון**
מרח' החלוץ 48 רמת השרון ת.ד. 1972 מיקוד 47100
26. **הפועל עפולה**
מרח' חיים בר לב 1 עפולה ת.ד. 2040
27. **הפועל מרמורק רחובות חיים**
מרח' סיני 4 רחובות
28. **הפועל רמת גן**
מרח' אחד העם 8 רמת גן ת.ד. 868 מיקוד 52108
29. **הפועל בני לוד רכבת**
מרח' הרצל 21 לוד ת.ד. 868 מיקוד 71100
30. **עירוני נשר**
מרח' דרך בר יהודה 31/7 נשר
31. **מכבי הרצליה**
מרח' יוסף נבו 6 הרצליה ת.ד. 5503 מיקוד 46101

ההתאחדות לכדורגל בישראל

אצטדיון רמת גן, ת.ד. 3591 רמת גן 52134
טל': 03-6171500 פקס: 03-5702044

המשיבה הפורמלית:

בקשת צד בסכסוך קיבוצי

מוגשת בזאת לבית הדין הנכבד בקשה לסעד קבוע במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי, בה בית הדין הנכבד מתבקש:

1. להצהיר כי סעיף 9א' לנספח א' לתקנון בקרת תקציבים (להלן: "טופס הסכם שחקנים" – ר' נספח י"ב להלן) אינו חוקי, באשר הינו נוגד את חוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958.
2. להצהיר כי סעיף 9ב' לטופס הסכם שחקנים אינו חוקי באשר הוא נוגד את הוראות חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963.
3. להצהיר כי סעיף 9ב' לטופס הסכם שחקנים אינו סביר ואינו מידתי.
4. להצהיר כי הוראות סעיפים 9א' ו-9ב' הינם בבחינת תניה הנוגדת משפט העבודה, בשוויון זכויות הבסיסיות של השחקנים כעובדים ועולים לכדי תניה מקפחת בחוזה אחיד.
5. להצהיר כי ניסוח הסכם השחקנים באופן חד צדדי נעשה בחוסר תום לב קיצוני על ידי המשיבה 1.
6. להצהיר כי סירובה של המנהלת לנהל מו"מ עם המבקשות, תוך פניה לגופים האירופאים לצורך ניסוח טופס הסכם השחקנים עולה לכדי פגיעה קשה בחופש ההתארגנות של השחקנים.
7. להורות למשיבים לשוב אל שולחן המו"מ לצורך גיבוש טופס הסכם שחקנים חדש העומד בדרישות החוק והדין.
8. כל סעד לטובת המבקשות כפי שידרש לפי שקול-דעת בית הדין הנכבד.

1. הצדדים

1.1. המבקשת 1 הינה איגוד המקצועי של שחקני ושחקניות הכדורגל המקצועני בישראל והינה הארגון היציג של הכדורגלנים המקצועניים, בהתאם להכרזה מיום 29.12.2013 בכל הנוגע לחוק ישוב סכסוכי עבודה התשי"ז – 1957 ולחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז – 1957 (להלן: "ההסתדרות").

1.2. המבקשת 2, הינה עמותה אשר מטרתה לפי תקנונה "להביא לקידום ענייניהם של שחקני הכדורגל ולהוות איגוד מקצועי של שחקני הכדורגל בישראל, אשר עיסוקם הינו כדורגל.

1.3. המשיבה 1 הינה חברה פרטית הפועלת ללא מטרות רווח, כאשר בעלות מניותיה הינן הקבוצות המשתתפות בתחרויות ליגת העל והליגה הלאומית, המשיבות 2-31 (להלן: "המנהלת"). המנהלת הינה הגוף המרכז את פעילותן של ליגות הכדורגל המקצועיות בישראל, החל מחודש אוגוסט 2014 ואשר הוקמה בשיתוף עם ההתאחדות לכדורגל (המשיבה הפורמלית). המדובר בגוף דו מהותי. דירקטוריון המנהלת מורכב מחלק נכבד של המשיבות 2-31.

1.4. משיבות מספר 2-15, הינן אגודות ספורט המפעילות קבוצות כדורגל במסגרת ליגת העל לגברים.

1.5. משיבות מספר 16-31, הינן אגודות ספורט המפעילות קבוצות כדורגל במסגרת ליגה לאומית לגברים.

1.6. המשיבה הפורמלית, ההתאחדות לכדורגל בישראל, הינה עמותה הרשומה לפי חוק העמותות ובה חברות קבוצות הכדורגל המשתתפות במסגרת המשחקים המנוהלים על ידה והינה "ההתאחדות" בהתאם להוראות חוק הספורט, התשמ"ח – 1988.

2. תחולת הדינים וההסדרים

2.1 על המשיבים חל חוק הספורט, תשמ"ח – 1988 (להלן: "חוק הספורט") ובייחוד סעיף 10א' הקובע:

"(א) התאחדות או איגוד יתקינו תקנונים שיסדירו את הניהול התקין של הענף או של ענפי הספורט שהם מרכזים, לרבות תקנונים בדבר משמעת, שיפוט פנימי, ובכלל זה מוסדות השיפוט הפנימיים וסדרי הדין שלפיהם ידונו – בכפוף לסעיף 11, העברת ספורטאים – בכפוף לסעיף 11א, וכן בדבר שכר ותשלומים לספורטאים, למאמנים ולבעלי תפקידים אחרים."

וכן סעיף 10ג' הקובע:

"(ג) התקנונים האמורים יחייבו את אגודות הספורט, הספורטאים ובעלי התפקידים שבאותו ענף או באותם ענפי ספורט."

2.2 כמו כן, חלים על הצדדים תקנון בקרת תקציבים וכן תקנון המשמעת.

3. הטיעון העובדתי

3.1 בהתאם להוראות סעיף 10א' לחוק הספורט, קבעה ההתאחדות "תקנון בקרת תקציבים" (להלן: "התקנון") בו מסודרים נושא חובות הקבוצות בכל הנוגע לתקציב הקבוצה, הקמת רשות לבקרת תקציבים של ההתאחדות וכן חובת התקשרות בהסכמים של שחקני הכדורגל, הישראלים והזרים וכן המאמנים עם הקבוצות. תקנון בקרת תקציבים מצ"ב כנספח א' לבקשה

3.2 כך, נקבע בסעיף 3 לתקנון כי כל שחקן מעל גיל 18 חייב להתקשר בהסכם בכתב עם קבוצתו, כאשר התקנון קובע בסעיף 5א כי ההסכם בין השחקן לקבוצה יעשה על גבי טופס **"בנוסח הקבוע בנספח א' . . אשר ייקרא להלן לשם הקיצור "טופס הסכם שחקנים"**. עוד נקבע כי ניתן יהיה להוסיף בכתב על גבי טופס ההסכם תנאים משלימים ובלבד ש"לא תחרוג או לא תעמוד בסתירה לסעיף מסעיפי ההסכם ולסעיף מסעיפי התקנון".

- 3.3 נמצאנו למדים כי על כל שחקן המשחק בליגה הלאומית ובליגת העל לחתום על הסכם אחד, בהתאם לנוסח הקבוע בנספח א' לתקנון וכי על הקבוצה להפקיד את החוזה של השחקן ברשות לבקרה תקציבית, אשר גובה בטוחות מכל קבוצה לצורך הבטחת עמידתה בתנאי ההסכם. לצורך כך, נוסח הסכם על ידי ההתאחדות.
- 3.4 יובהר, כי עסקינן בכ- 800 שחקנים החייבים לחתום על טופס הסכם שחקנים, כתנאי לפעילותם. יובהר, כי שכר השחקנים משתנה משחקן לשחקן, כאשר בהתאם לנתונים לעונת 2015/16 של הבקרה התקציבית (גוף המסונף למשיבה הפורמלית) מתוך 457 שחקני ליגת העל שישה שחקנים השתכרו יותר מ- 2 מיליון ₪, 23 שחקנים נוספים הרוויחו בין 600 אלף ₪ ולמיליון ₪, 16 שחקנים הרוויחו בין 500 ל- 600 אלף ₪, 29 שחקנים השתכרו בין 400 ל- 500 אלף ₪, ו- 70 אחרים קיבלו בין 200 ל- 400 אלף ₪. 71 שחקנים הרוויחו בין 100 ל- 200 אלף ₪, 73 שחקנים בין 50 ל- 100 אלף ₪, ו- 144 שחקנים הרוויחו פחות מ- 50 אלף ₪ ברוטו קרי כ- 4,000 ₪ לחודש.
- 3.5 יוקדם ויוסבר, כי בענף הכדורגל העולמי והאירופאי קיימים מספר גופים, כאשר מצד אחד קיים ארגון UEFA שהינו איגוד הכדורגל האירופאי הכפוף ל- FIFA שהינו ארגון הכדורגל העולמי. יובהר, כי ההתאחדות בישראל (IFA) כפופה ל- UEFA ו ל- FIFA. בנוסף, קיימים ארגונים נוספים שהינם ברמת הקבוצות באירופה והם: EPFL ו- ECA שהינם ארגוני הליגות והקבוצות המקצועיות באירופה, בהתאמה. מנגד, קיים ארגון עולמי של שחקני כדורגל הקרוי FIFPro, אליו מסונפת העמותה של ארגון שחקני הכדורגל בישראל (IFPO) – מבקשת 2.
- 3.6 הארגונים האירופאים (UEFA, ECA, EPFL) חתמו לפני כחמש שנים אל מול ארגון השחקנים העולמי (FIFPro) מסמך המכונה "הספר הכחול" (בשל צבע עטיפתו), בו נקבעו דרישות מינימום לחוזה סטנדרטי בין שחקן לקבוצתו. עותק הסכם "הספר הכחול" מצ"ב בנספח ב' לבקשה
- 3.7 עם קבלת טופס הסכם השחקנים, בחנו נציגי המבקשות את הוראות הסכם השחקנים, תוך השוואה לדרישות הקבועות בספר הכחול, אשר מהוות כאמור דרישות מינימום לחוזה הסטנדרטי בין השחקן לקבוצתו. הנציגים האירופיים הצביעו באופן מיוחד על סעיף 9 להסכם השחקנים לגביו הועלה ספק לחוקיותו.
- 3.8 ביום 09 למרץ 2015, נערכה פגישה מו"מ במשרדי המשיבה הפורמלית של נציגי הארגונים האירופאים, נציגי המשיבים ונציגי המבקשות, במהלכה העלה נציג המבקשות את ההשגות להסכם שנקבע וזאת ביחס לדרישות הקבועות בספר הכחול. מצאת סיכום של הערות נציגי המבקשות מצ"ב בנספח ג' לבקשה
- 3.9 בנוסף, ביום 9.3.2015 שלחו נציגי UEFA, ארגוני הקבוצות וארגון השחקנים העולמי את הדוח מטעמם בעקבות הביקור שערכו בארץ והפגישה שנערכה עם נציגי המבקשים, המנהלת וההתאחדות. בדו"ח זה עלו פעם נוספת הבעיות אשר הוצגו על ידי נציגי

המבקשים, תוך התייחסות לשוני בין טופס הסכם השחקנים המוצע על ידי ההתאחדות והמנהלת לבין דרישות המינימום לחוזה סטנדרטי בין שחקן לקבוצתו כפי שנקבעו במסגרת הספר הכחול.

דו"ח הביקור של הנציגים האירופאים מצ"ב כנספת ז' לבקשה

3.10 לאור האמור בדו"ח, התכנסו נציגי המבקשים, המנהלת וההתאחדות לפגישה בה הועלו הסעיפים הנדרשים לתיקון. בתגובה השיבה ההתאחדות כי היא מסכימה את המנהלת לקיים את המו"מ עם ארגון השחקנים ובלבד ומה שיסוכם בין הצדדים ולא יסתור את תקנון ההתאחדות לכדורגל יהיה מקובל עליהם. יובהר, כבר עתה, כי המבקשים אינם מלינים על התנהלות המשיבה הפורמלית.

3.11 לאור זאת, נערכו פגישות רבות, אשר בחלקן כללו גם את היועצים המשפטיים של קבוצות הכדורגל בליגת העל והלאומית ובחלקן נערכו בהשתתפות נציגי המנהלת בלבד אל מול נציגי ארגון השחקנים. כך, ביום 15.10.2015 הוציא עו"ד מוטי ברונשטיין, סמנכ"ל פיתוח עסקי ומזכיר החברה במנהלת (להלן: "עו"ד ברונשטיין") דיווח המופנה להתאחדות לכדורגל וכן לנציגי הארגונים האירופאים. לא למותר לציין כי בחתימתו ציין עו"ד ברונשטיין כי מכתבו "On behalf of the clubs" (קרי: מכתבו נשלח בשם הקבוצות).

מכתבו של עו"ד ברונשטיין מיום 15.10.2015 מצ"ב כנספת ה' לבקשה

3.12 ביום 20.6.2016 נשלח מכתב של ארגון השחקנים אל עו"ד ברונשטיין, בו הלין הארגון על הסחבת בקיום הפגישות וביטול פגישות החל מיום 4.4.2016. מכתב ארגון השחקנים מצ"ב כנספת ו' לבקשה

3.13 לאחר פניית ארגון השחקנים חודש המו"מ, כאשר במסגרתו הוחלפו טיוטות רבות בין הצדדים, כאשר בתחילה המטרה הייתה להחיל את ההסכם החדש לעונת המשחקים של 2016/2017, אולם בשל עיכובים לא ענייניים מצד המשיבה 1 הדבר לא צלח והכוונה הייתה להחיל את ההסכם לעונת 2017/2018. דוגמא לטיוטא שהוחלפה בין הצדדים מצ"ב כנספת ז' לבקשה

3.14 אולם, במהלך המו"מ, כאשר דומה היה כי כל הקצוות סגורים וכי הצדדים היו כפסע מחתימת הסכם על נוסח מוסכם של טופס הסכם שחקנים, עצרה המנהלת את המו"מ בין הצדדים בחוסר תום לב קיצוני וזאת בשל דרישה שלא בתום לב מצד המשיבה 1 לפיה ארגון השחקנים ישיג את זכויות השחקנים לעניין זה, לצורך קיומו מכרז לעניין אלבום איסוף מדבקות (להלן: "סופרגול"). ויודגש, כי ארגון השחקנים פעל למלא את כל דרישותיה וגחמותיה של המנהלת בעניין זה, אולם חרף כל זאת, התנתה המנהלת בכל פעם את חידוש המו"מ בעניין טופס הסכם השחקנים בתנאי אחר הנוגע לאלבום סופרגול. כך, פעם אחת התנתה המנהלת את חידוש המו"מ בקבלת זכויות לעניין השימוש בתמונות השחקנים, לאחר שעניין זה הוסדר, התנתה המנהלת את המו"מ ביציאה למכרז משותף, תוך שהיא מתנה את קיומו באישור דירקטוריון המנהלת.

- 3.15 כפועל יוצא, עיכבה המנהלת חוסר תום לב קיצוני ובאופן מכוון את קיומו של המו"מ בין הצדדים, תוך שהיא נמנעת מלקדם את נושא הסדרת טופס הסכם השחקנים ואישורו, על אף העובדה כי מירב הנושאים הוסכמו בין הצדדים.
- 3.16 לאחר שהוסדר נושא הסופרגול, היה נדמה כי ניתן לחזור ולקדם את המו"מ בעניין טופס הסכם השחקנים ובכך לסיים את הסאגה המתמשכת, אולם אז נתלתה המנהלת בגורם נוסף אשר שימש כאמתלה על ידה כגורם לאי חידוש המו"מ בעניין הטופס.
- 3.17 כך, נתלתה המנהלת במחלוקת אשר הוקמה יש מאין בכל הנוגע לרישום מסקנות הועדה הבינמשרדית בעניין קיום משחקים בשבת כהסכם קיבוצי וכן בעצם השמעת עמדת ארגון השחקנים בדיון שנערך בפני בג"צ.
- 3.18 לאור העיכובים הנוספים, פנה ביום 19.9.2017 מר ניר אלון, ראש חטיבת הספורט בהסתדרות המעו"ף (המבקשת 1) אל מר אורן חסון, יו"ר המנהלת במכתב בו הוא טען ביחס לקיומו של סעיף בלתי חוקי במסגרת טופס השחקנים הקיים, וכן הלן לעניין מניעת קיומו של מו"מ בחוסר תום לב קיצוני.
מכתבו של מר אלון מיום 19.9.2017 מצ"ב כנספח ח' לבקשה
- 3.19 ביום 27.9.2017 השיב יועמ"ש המנהלת, עו"ד עמית פינס, למר אלון במכתב בו הוא מודיע על אובדן אמון בין הצדדים וסירובו לנהל מו"מ עם הארגון היציג, כאשר מנגד מודה עו"ד פינס בליקויים הקיימים בטופס השחקנים ומודיע על הבאתו בפני "הגורמים המוסמכים מאירופה", כלשונם.
מכתבו של עו"ד פינס מיום 27.9.2017 מצ"ב כנספח ט' לבקשה
- 3.20 בתגובה, השיב ארגון שחקני הכדורגל בישראל על מכתבו של עו"ד פינס, תוך שהוא פורס את מחדליה של המנהלת בכל הנוגע להפרת חובת תום הלב בקיום המו"מ לגיבוש טופס הסכם שחקנים המוסכם על הצדדים והעומד בדרישות הספר הכחול, הקובע כאמור דרישות מינימליות לחוזה בין השחקן וקבוצתו. בסיום מכתבו, קרא הארגון לנציגי המנהלת "להתעשת ולקיים פגישה עם נציגות השחקנים על מנת לנסות ולגשר על המחלוקות".
מכתב הארגון מיום 15.10.2017 מצ"ב כנספח י' לבקשה
- 3.21 ביום 22.10.2017 השיב עו"ד פינס לארגון השחקנים כי "המנהלת אינה חוזרת בה מן האמור במכתב" וסיכם כי "עשו כפי הבנתכם".
מכתבו של עו"ד פינס מיום 22.10.2017 מצ"ב כנספח י"א לבקשה
- 3.22 בפועל, הוציאה המנהלת יחד עם ההתאחדות טופס הסכם שחקנים לעונת 2017/2018 אשר נוסח באופן חד צדדי על ידם, תוך שהקבוצות מחויבות להחתים את השחקנים על הסכם זה, ללא כל שינוי המאמור בו והפקדתו ברשות לבקרת תקציבים שבהתאחדות. טופס הסכם השחקנים לעונת 2017/2018 מצ"ב כנספח י"ב לבקשה

הפגמים בטופס הסכם השחקנים שנוסח חד צדדית על ידי המנהלת

3.23 עיון בנספח י"ב, חושף כי סעיף 9 (היה בעבר סעיף 10 – אליו התייחס מר אלון במכתבו וכן נציגי הארגונים האירופאים) נותר פגום וסותר את הוראות החוק והדין הישראלי מחד ואת דרישות המינימום הקבועות בספר הכחול.

3.24 כך, בסעיף 6 שכותרתו "התמורה" מצויין בסעיף ב' "תשלומי שכר חודשי כולל בסך _____", כאשר אין כל פירוט לעניין רכיבי השכר, דבר אשר מעיד כי עסקין ב"שכר כולל". בנוסף, בכדי לחזק עובדה זו צויין בסעיף 9א' נקבע כדלקמן:

"מוסכם ומוצהר בזה אלא אם יוסכם אחרת בהסכם קיבוצי מיוחד, כי התמורה שעליה הסכימו השחקן והקבוצה נקבעה בהתחשב בהבנה משותפת ועל יסוד ההנחה שהעלות שנגרמת לקבוצה כתוצאה מהעסקתו של השחקן היא העלות הכוללת הסופית והבלעדית, לרבות תנאים סוציאליים נוספים, שתהיה לקבוצה בכל הקשור להתקשרות בין הצדדים". [ההדגשה אינה במקור]

3.25 מעבר לכך, נקבע בסעיף 9ב' סעיף לעניין הגנה מפני תביעות סותרות, בו נקבע כדלקמן:

"לפיכך, אם ייקבע ביה"ד לעבודה ו/או ע"י גורם מוסמך אחר, בין עפ"י פניית הקבוצה ובין אם עפ"י פניית השחקן או גורם אחר כלשהוא בתביעה סותרת, כי למרות האמור לעיל מגיעות לשחקן זכויות נוספות כעובד, לרבות פיצויי פיטורים, כי אז מוסכם בין הצדדים כי השכר הקובע לצורך חישוב זכויותיו שלהשחקן יהא שכר המינימום כפי שיפורסם על ידי שר העבודה והרווחה, כאמור בסעיף 6 לחוק שכר המינימום התשמ"ז – 1987 במועד סיום יחסי העבודה בין השחקן והקבוצה (להלן: "השכר הקובע כעובד")." [ההדגשות אינן במקור]

3.26 מן האמור עולה כי לא די בכך שהמנהלת וההתאחדות קבעו טופס הסכם השחקנים סטנדרטי עליו נדרשים לחתום כלל השחקנים כתנאי לעבודתם, הרי שבנוסף, נקבעו בהסכם תניות אשר אינן עומדות בדרישות החוק והדין.

3.27 כך, קובע ההסכם תשלום **"שכר כולל"**, ללא פירוט של זכויותיו הסוציאליות של השחקן, רכיבי השכר, חופשה, הבראה וכיו"ב, דבר העומד בסתירה לתכלית של חוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958 לרבות סעיף 5 לחוק זה, וכן הנוגד את תיקון 24 לו. עוד קובע ההסכם כי השכר המשולם כולל בתוכו גם את תשלום פיצויי הפיטורים, דבר הנוגד את הוראות חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963.

3.28 אם לא די בכך, סעיף 9ב' הקובע הגנה מפני תביעות סותרות, ממחיש את האבסורד הרב בהסכם זה, עת הוא קובע כי במקרה של תביעה סותרת מצד השחקן לבית הדין לעבודה לצורך עמידה על זכויותיו הקוגנטיות במסגרת משפט העבודה המגן, יראו את שכרו כ"שכר מינימום" וזאת בהתעלם משכרו האמיתי של השחקן.

3.29 חמורה שבעתיים העובדה כי סעיף זה מעמיד את כלל השחקנים בליגות העל והלאומית כבעלי שכר שווה של שכר מינימום וזאת בהתעלם מהשכר האמיתי אותו הם משתכרים מידי חודש בחודשו ומההפרשים שבין שכרו של כל שחקן ושחקן. לצורך ההמחשה, מצ"ב כתבה על פרסום נתוני שכרם של השחקנים כפי שנעשה על ידי ההתאחדות, הממחישה את ההבדלים המשמעותיים. כתבה על נתוני השכר מצ"ב כנספח י"ג לבקשה

3.30 משכך, לא נותרה למבקשים כל ברירה כי אם לפנות בידיים נקיות לבית הדין הנכבד ולבקש את הסעדים המבוקשים ברישא ובכללם הוראה על ביטול סעיף 9א' וסעיף 9ב' לטופס הסכם השחקנים לעונת 2017/2018 וכן להורות למשיבים לשוב אל שולחן המו"מ לצורך גיבוש טופס חדש וחוקי וזאת לצורך הגנה ושמירה על זכויות העובדים.

הטיעון המשפטי

4. הוראת סעיף 9א' להסכם השחקנים מנוגדת להוראות חוק הגנת השכר ותיקון 24 לחוק זה

4.1 כפי שצויין לעיל, המנהלת ניסחה באופן חד צדדי את טופס הסכם השחקנים, המהווה חוזה עבודה בין השחקן לקבוצה ושחתימה עליו בנוסחו המדויק וללא כל שינוי הינה תנאי לתחילת עבודתו של השחקן בקבוצה.

4.2 בהסכם זה, ציינה המנהלת את נושא התמורה תחת סעיף אחד כ"שכר כולל" ואף חזרה וציינה בסעיף 9א' כי שכר זה מהווה את "העלות הכוללת הסופית והבלעדית, לרבות תנאים סוציאליים נוספים".

4.3 סעיף 5 לחוק הגנת השכר קובע איסור שכר כולל, כדלקמן:

"עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, חל לגביו ונקבע לו שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, או הכולל דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 – רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית וההסכם אושר לענין זה על ידי שר העבודה."

4.4 המבקשים יטענו כי היה על המנהלת לפרט בטופס הסכם השחקנים את הפירוט של רכיבי השכר להם זכאי העובד (השחקן), לרבות פירוט התנאים הסוציאליים ולא להסתפק בנקיבת סכום אחד הכולל את כל רכיבי השכר כפי שפורטו בטיוטות של הסכם השחקנים (ר' נספח ז' לעיל).

4.5 יובהר, כי האמור אף נוגד את תיקון 24 לחוק הגנת השכר אשר קבע כי חלה על המעביד לכלול בתלוש השכר פירוט מלא של הרכיבים, וכיצד יוכל לפרט המעביד את הרכיבים, מקום בו הסכם העבודה אינו מפרטם כלל? לעניין זה התייחס בית הדין הארצי לעבודה עת קבע:

"אשר להיבט המשפטי, אנו סבורים כי גם בתקופה שקדמה לתיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958, הייתה מוטלת על המעסיק החובה לכלול בתלוש השכר פירוט מלא ומסודר לגבי רכיבי שכרו של העובד, באופן שיאפשר מעקב של העובד כי אכן משולמים לו מלוא שכרו בעד שעות העבודה הרגילות והנוספות ומלוא זכויותיו הסוציאליות. אנו סבורים, כי אם בכלל ניתן לכלול בשכר תנאים סוציאליים מסוימים, יש להגדיר באופן ברור וחד משמעי מראש אלו רכיבים נוספים כולל השכר, ואין לתת תוקף להתנהלות מעסיק הקובע איזה רכיבים השכר כולל מעת לעת, על פי החלטתו (המשתנה) בכל חודש, או על פי החלטתו בדיעבד, לאחר סיום קשר העבודה, בהתאם לרכיבים שתבע העובד. משאין מחלוקת כי התחשיבים שצורפו לתצהירו של מר גבאי אינם תחשיבים אותנטיים שנערכו בזמן אמת, אלא תחשיבים שנערכו בדיעבד, במסגרתם בוצע "חישוב לאחור" של הסכומים הכוללים ששולמו למשיבים אל מול הסכומים שהגיעו להם, יש לדחות את גרסת החברה כי הרכיב "שונות" על כינויו השונים היה בגדר תשלום בעד הפרשי שכר מינימום, בעד גמול שעות נוספות או בעד זכויות סוציאליות."

ע"ע 6204-07-11 אודר הנדסה ובנין בע"מ – סטנילה צ'יפריאן, ניתן ביום 8.12.2014, פורסם באתר נבו

4.6. לא זו אף זו, עיון בתקנון הבקרה התקציבית (נספח א' לעיל), שמכוחו נקבע טופס הסכם השחקנים, קובע בסעיף 5ב' לתקנון כדלקמן:

"בהסכם יפורטו כל התשלומים אשר ישולמו לשחקן, מכל מין וסוג שהוא, בין בכסף ובין בשווה כסף, בין בעקיפין ובין במישרין." [ההדגשה שאינה במקור]

עוד נקבע בסעיף 5"ד לתקנון כי:

"הסכם כפי שהוגש לרשות ואושר על ידה, יהיה ההסכם היחיד המחייב בין הצדדים". [ההדגשה שאינה במקור]

4.7. נמצאנו למדים, כי בהתאם לתקנון, אשר קובע את קיומו של ההסכם ומכוחו הוא תוקן, יש לפרט בהסכם את כל התשלומים שישולמו לשחקן וכי מנגד, חוזה זה הינו היחיד ואין בילתו ולא ניתן להחתים על חוזה נפרד אשר הוא יפרט את רכיבי השכר.

4.8. לאור זאת, יטענו המבקשות כי ההסכם שנוסח באופן חד צדדי על ידי המנהלת, עומד בסתירה לחוק הגנת השכר, שהינו חוק מגן ושהינו קוגנטי, עומד בסתירה לתיקון 24 לחוק ואף לתקנון מכוחו תוקן ההסכם.

5. הוראת סעיף 9ב' להסכם מנוגדת להוראות חוק פיצויי פיטורים

5.1. זאת ועוד, עיון בסעיף 9ב' להסכם, מעלה כי האמור בסעיף זה מנוגד להוראות חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963, ויוסבר.

5.2. בסעיף 9ב' צויין כי השכר הכולל המשולם לשחקן, כולל את כל הזכויות המגיעות לשחקן כעובד "לרבות פיצויי פיטורים".

5.3 סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים קובע מפורשות כי:
"הסכם בין מעסיק לבין עובד, שפורש בו שהפיצויים כלולים בשכר העבודה וההסכם אושר על ידי שר העבודה או מי שהוסמך על ידיו לכך, יבוא לענין הפיצויים במקום הוראות חוק זה ובלבד שאין הסכם קיבוצי החל על המעסיק והעובד, המחייב תשלום פיצויי פיטורים."

5.4 בית הדין הארצי בעניין **ענבר** קבע כי אין ליתן תוקף להוראה בהסכם העבודה הקובעת שהשכר כולל את רכיב פיצויי הפיטורים, במקרה שבו ההסכם לא אושר על ידי שר העבודה והרווחה בהתאם לסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים.

ע"ע (ארצי) 83/09 **ענבר – ארזים השקעות בע"מ**, [פורסם בנבו] (3.6.2010). ראה גם: סע"ש (ת"א) 58247-12-13 **איתי טואף נגד הפועל רעננה** [פורסם בנבו]

5.5 בנוסף, בהנחיות משרד הכלכלה בעניין מתן אישור לפי סעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, נקבע כי:

"10.1.1 יינתן אישור במקרה בו גובה השכר המצוין בהסכם עולה על 8 פעמים שכר המינימום במשק וניתן לגביו הסדר פנסיוני מלא. האישור, יינתן לגבי החלק העודף של השכר." [ההדגשה אינה במקור]

הנחיות משרד הכלכלה מצ"ב **כנספח י"ד** לבקשה

בהתאם לנתונים שפורסמו, עולה כי ממילא חלק קטן מהשחקנים עומד בדרישה של משכורת בשיעור של 8 פעמים שכר מינימום (קרי: 40 אלש"ח לחודש!!!).

5.6 נמצאו למדים כי בהתאם להוראות החוק, התנאי להכללת פיצויי פיטורים במסגרת השכר הינו אישור שר העבודה (בימינו שר הכלכלה), דבר אשר לא ניתן למנהלת, עת ניסחה היא באופן חד צדדי את הסכם השחקנים.

5.5 לאור זאת, עולה כי ההסכם עליו נדרשו השחקנים לחתום כתנאי להשתתפותם במשחקים הינו הסכם הנוגד את הוראות החוק והדין.

6. **תניית ההגנה מפני תביעות סותרות אינה סבירה ואינה מידתית**

6.1 אם לא די בכל אלו, הרי שבסעיף 9' לטופס הסכם השחקנים, ציינה המנהלת סעיף המכונה "סעיף גדרון" אשר קובע כי במקרה של תביעה סותרת מצד השחקן לבית הדין בה הוא ידרוש את זכויותיו בהתאם למשפט העבודה המגן, אזי **"מוסכם בין הצדדים כי השכר הקובע לצורך חישוב זכויותיו של השחקן יהא שכר המינימום"**.

6.2 המבקשות יטענו כי האמור לעיל אינו סביר ואינו מידתי כלל, שכן משמעות סעיף זה הינה כי כל השחקנים עומדים על אותו השכר - בגובה שכר מינימום וזאת תוך התעלמות מההשתכרות האמיתית בפועל של כל שחקן ושחקן.

6.3 סעיף זה מוכיח את האבסורד בקביעה של שכר כולל ויש בו היעדר סבירות והיעדר מידתיות, שכן רובם המוחלט של השחקנים אינו עומד על השתכרות של שכר מינימום לחודש ויש בסעיף זה כדי לקפח את זכויותיהם, עת יבקשו לעמוד על זכויותיהם הקוגנטיות על פי דין.

6.4 נקבע כי, עילת היעדר הסבירות יכולה להוות עילה עצמאית לפסלות, כדלקמן:

"סיכומו של דבר: נראה לי כי ההלכה של בית-משפט זה רואה בחוסר הסבירות עילת פסלות העומדת על רגליה היא, ומכוחה יפסל שיקול דעת מינהלי בלתי סביר, גם אם תוצאתו אינה החלטה שרירותית וגם אם ההחלטה התקבלה בתום-לב תוך שקילת כל הגורמים הנוגעים לענין וגורמים אלה בלבד."
 בג"צ 389/80 דפי זהב בע"מ נ' רשות השידור ואח', פ"ד לה(1), 421.

וכן:

"על עילות ההתערבות המסורתיות של בית המשפט במעשה המינהלי, כגון: שיקולים זרים, אפליה, פגיעה בכללי הצדק הטבעי ושרירות אכן נוספה גם עילת אי-הסבירות."
 דנג"צ 3299/93 שמואל ויכסלבאום ואח' נ' שר הביטחון ואח', מט(2), 195, 204.

6.5 לאור זאת, יש לקבוע כי גם סעיף זה אינו חוקי ואינו עומד בדרישות הדין, נוכח היותו בלתי סביר ובלתי מידתי.

7. יש לפסול את הסעיפים הלקויים בהסכם בהיותם תניה מקפחת בחוזה אחיד

7.1 זאת ועוד, המבקשות יטענו כי שי לראות בטופס הסכם השחקנים, בבחינת חוזה אחיד ומשכך, יש לראות בסעיפים 9א' ו-9ב' להסכם כתניה מקפחת בחוזה אחיד, אשר דינן להתבטל, ויפורט.

7.2 סעיף 2 לחוק החוזים האחידים, התשמ"ג – 1982, מגדיר מהו חוזה אחיד, כדלקמן:
"חוזה אחיד" - נוסח של חוזה שתנאיו, כולם או מקצתם, נקבעו מראש בידי צד אחד כדי שישמשו תנאים לחוזים רבים בינו לבין אנשים בלתי מסויימים במספרם או בזהותם;

7.3 בית המשפט העליון עמד על שאלת היות טופס ההסכם בבחינת חוזה אחיד וקבע כי אין לראות בכך כתקנה או חיקוק כי אם יש לראות בכך כחוזה אחיד וככזה יש להחיל עליו את הוראות חוק החוזים האחידים. לעניין זה ר' ע"א 825/88 ארגון שחקני הכדורגל בישראל – ההתאחדות לכדורגל בישראל, פ"ד מה(5) 89.

7.4 סעיף 3 לחוק החוזים האחידים קובע מהי תניה מקפחת, כדלקמן:
"בית משפט ובית הדין יבטלו או ישנו, בהתאם להוראות חוק זה, תנאי בחוזה אחיד שיש בו - בשים לב למכלול תנאי החוזה ולנסיבות אחרות - משום קיפוח לקוחות או משום יתרון בלתי הוגן של הספק העלול להביא לידי קיפוח לקוחות (להלן - תנאי מקפח)."

7.5 המבקשות יטענו כי לאור העובדה כי סעיפים 9א' ו-9ב', עולים לכדי תניות בלתי חוקיות ובלתי סבירות, הרי שהן בהכרח מקפחות את זכויותיהם של השחקנים, בייחוד עת עסקינן בהתניה על זכויות קוגנטיות של השחקנים, אשר במסגרת החתימה על ההסכם האחיד הם נדרשים לוותר עליהן, באופן המקח את זכויותיהם.

7.6 גם מטעם זה של היות הסעיפים בבחינת תניה מקפחת בחוזה אחיד, מתבקש בית הדין הנכבד להורות על בטלותם.

8. סירובה של המנהלת לקיים מו"מ עם המבקשות וחלף זאת לפנות לגופים האירופאים עולה לכדי פגיעה בחופש ההתארגנות של השחקנים

8.1 עוד יטענו המבקשות, כי סירובה של המנהלת לקיים מו"מ עם המבקשות לגיבוש נוסח מוסכם וחוקי של טופס הסכם השחקנים, העומד בדרישות המינימליות הקבועות בספר הכחול, וחלף זאת לפנות לגופים האירופאים לגיבוש ההסכם מולם, עולה לכדי פגיעה קשה בחופש ההתארגנות של השחקנים.

8.2 כך, תשובתו של יועמ"ש המנהלת, עו"ד עמית פינס, למר אלון במכתבו מיום 27.9.2017 בו הוא מודיע על אובדן אמון בין הצדדים וסירובו לנהל מו"מ עם הארגון היציג, כאשר מנגד מודה עו"ד פינס בליקויים הקיימים בטופס השחקנים ומודיע על הבאתו בפני "הגורמים המוסמכים מאירופה", כלשונו, עולה לכדי פגיעה בחופש ההתארגנות.

8.3 בית המשפט העליון עמד על זכות ההתאגדות וקבע כי זכות זו הינה זכות יסוד הכוללת בתוכה את החופש להתארגן בארגון עובדים, כדלקמן:

"הזכות להתאגד היא "אחת מחרויות האדם" היא מעוגנת עמוק ומוגנת היטב בהלכה כך בדרך כלל, וכך גם הזכות להתאגד בארגון עובדים הזכות להתאגד בארגון עובדים זכתה להכרה באמנות בינלאומיות ... אכן, גם בישראל רשאים עובדים, יהיו אשר יהיו, להקים ארגון לפי בחירתם וללא צורך בהרשאה קודמת"

בג"צ 7029/95 ההסתדרות העובדים הכללית החדשה – בית הדין הארצי ואח', פד"א נא (2) 63; בג"צ 789/78 אופק ואח' – שר הפנים ואח', פ"ד לג (3) 480.

8.4 עוד קבע כב' בית הדין הארצי לעבודה בעניין פלאפון, כי:

"הזכות להתארגן בארגון עובדים מוכרת במשפטנו כ"עיקרון על" הנמנה על "חירויות האדם" ומעמדה הוכר כזכות יסוד חוקתית ה"שומרת על כבוד העובד במקום העבודה" והנגזרת מן הזכות החוקתית לכבוד האדם ה"כולל בחובו את זכותם של עובדים ומעבידים 'להתארגן', כלומר להקים ארגון עובדים ומעבידים". בנוסף למעמדה החוקתי של הזכות להתארגנות ובהתאם להכרה במעמדה התת-חוקתי במשפט העבודה, נקבעה בחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז – 1957 הכרה חוקית מפורשת בזכות העובדים להתארגנות בארגון עובדים, ולצידה ההגנה המתחייבת על זכויות העובדים במישור הקיבוצי ובמישור האינדיבידואלי.

זכות ההתאגדות במשפט העבודה כוללת בתוכה את הזכות להתארגן, את הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי, ואת חופש השביתה. במהותה זו, על מכלול פניה, משקפת זכות ההתארגנות את האוטונומיה של העובד ואת חופש הביטוי שלו, את השמירה על כבודו בהשוואת פערי הכוחות והמיקוח בין עובדים למעסיקים ובהגשמת האינטרס הציבורי החברתי - כלכלי. "זכות ההתארגנות בארגון עובדים מאפשרת מתן קול למי שקולם מוחלש במסגרת

הממוסדת המקובלת; תורמת לקידום ההליך הדמוקרטי, ולהבטחת החופש הכלכלי והחברתי של כל אזרח במדינה. זכות ההתארגנות מאפשרת את הגשמת יעדיו של משפט העבודה הקיבוצי, ובכללם איזון החסר דמוקרטי (democratic deficit). זכות ההתארגנות מקדמת יתר-שוויון בין העובדים עצמם, ומאפשרת השמעת קולם של העובדים והגדלת השתתפותם, ולו במידת-מה, בניהול המפעל.

זכות ההתארגנות ומימושה, תורמת ליתר יעילות במפעל. זאת משעצם היחסים הקיבוציים מרחיבים את שיתוף הפעולה בין העובדים והמעסיק, מצמצמים עלויות של ניהול ומשא ומתן מול קבוצות עובדים שונות, ומאפשרים רציונאליזציה של השקעת המשאבים במקום העבודה מתוך חשיבה כלכלית ולטווח רחוק.

עס"ק 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף להתאגדות עובדים – פלאפון תקשורת בע"מ, ניתן ביום 2.1.13 פורסם באתר נבו

8.5 כהגנה על זכות ההתאגדות של העובדים קבע ביה"ד הארצי לעבודה, כדלקמן:

"הגנה אפקטיבית על זכותם של העובדים להתארגן מחייבת ליתן סעדים אשר ירתיעו את המעסיק מלפגוע בהתארגנות עובדיו. לשון אחר, על הסעדים הניתנים להפוך את הפגיעה בהתארגנות עובדים לבלתי כדאית מבחינה כלכלית."

עס"ק 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ – הסתדרות העובדים החדשה, פד"ע לה 145.

8.6 המבקשות יטענו, כי על המשיבות מוטלת חובה לנהל עימה מו"מ משמעותי ובתום-לב בכל הנוגע לנושאים שפורטו לעיל והיכולים להוות מושא להסכם קיבוצי.

ר': עס"ק 400005/98 הסתדרות העובדית הכללית, הועד הארצי של עובדי מינהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים נ' מ"י פדע לה 103, 120 וכן דב"ע 4-4/98 הסתדרות הפקידים – מרכז השלטון המקומי פדע לב 201.

8.7 זאת ועוד, המבקשות יטענו כי הזכות למיקוח קולקטיבי זכתה להכרה במישור הבינלאומי בזכות חברתית, והוכרה באמנת ארגון העבודה הבינלאומי אשר אושררה בישראל, היא אמנה מס' 98 בדבר הפעלת עקרונות הזכות להתארגנות ולמיקוח קולקטיבי משנת 1949 (כ"א 227, כרך 9 עמ' 453).

8.8 חובת ניהול מו"מ הינה מתחייבת גם על פי עקרונות היסוד של משפט העבודה. בקובעו כן, עמד בית הדין הנכבד על הדרך בה צריכים הצדדים לנהל את המו"מ, כדלקמן:

"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. היועצות זו, בדומה להתייעצות על-פי כללי המשפט המנהלי אסור שתהיה פורמאלית על מנת לצאת ידי חובה, אלא היא צריכה להיות מבוססת על 'נכונותם ההדדית של שני הנוגעים בדבר לשמוע ולהשמיע, לשכנע ולהשתכנע'"

ראה: דב"ע נב/ 2-4 נב/ 4-5 חברת תרכובות ברום בע"מ – ההסתדרות הכללית פד"ע כ"ג 456.

8.9 המבקשות יטענו, כי נוכח התנהלותה הפוגענית של המנהלת בכח הארגוני, נדרשים במקרה דנן סנקציות שיבהירו באופן ברור ביותר את מורת רוחו של בית הדין הנכבד.

9. התנהלות המנהלת עולה לכדי חוסר תו"ל קיצוני

8.1 זאת ועוד, יטענו המבקשות כי דרך ניהול המו"מ כפי שנעשה על ידי המנהלת, עת בכל פעם משעה המנהלת את ניהול המו"מ בעילה שונה ומשונה, כאשר המבקשות עושות כל שביכולתן להמשיך את המו"מ ולהסדיר את טופס הסכם השחקנים והתאמתו להוראות הדין, מוכיחות כי המו"מ נעשה בחוסר תום לב קיצוני על ידי המנהלת.

8.2 חובת תום הלב המוגברת החלה על המשיבה הן כגוף ציבורי והן כמעסיק הצד ליחסי עבודה קיבוציים:

"ביחסי עבודה רגילים ובודאי ביחסי עבודה קיבוציים, חבים הצדדים חובת נאמנות ותום לב מוגברים זה לזה, בחינת אדם לאדם מלאך".

ראו: כב' הנשיא (בדימוס) מ' גולדברג במאמרו "תום לב במשפט העבודה", ספר בר-ניב, הוצאות רמות תל אביב, עמ' 139.

"יחסי עובד-מעביד מחייבים את העובד לנהוג בדרך המתיישרת עם האמון המחויב מתפקידו, ואת המעביד - בדרך העולה מחובת הדאגה לרווחת העובד ('Fursorge') וחובת ההגינות ('fairness'). שני אלה הם אף מעבר לחובת 'קיום בתום לב' שבסעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג - 1973".

ראו: בשא 1226/01 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות הפקידים נ' מרכז השלטון המקומי, עבודה ארצי כרך לג (72) 26; דב"ע מב/ 74-3 ורדי נ' עיריית נתניה, פד"ע יד 59, 65 – 66.

8.3 בנוסף, המנהלת מפרה בחוסר תום-לב ובמכוון את הוראות ההסכם הקיבוצי שנחתם ביום 20.6.2016, תוך שהיא מתנהלת בצורה חסרת תום לב במהלך המו"מ בין הצדדים וכך קבע בית הדין:

"המיוחד שביחסי העבודה מצדיק ומצריך במשא ומתן הקיבוצי לשלביו ולסוגיו, גישה שונה מזו המאפיינת משא-ומתן בין סוחרים. ביחסים המסחריים 'אין האחד חייב לקנות מהשני, והשני אינו חייב למכור דווקא לראשון, וכלל אין הצדדים חייבים לנהל משא ומתן זה עם זה. לכל אחד מהשניים יכול ויימצא מוכר אחר או ספק אחר. לא כך ביחסי עבודה קיבוציים', למעביד אין הסתדרות אחרת שתנהל איתו משא-ומתן כנציגת העובדים, ולהסתדרות אין מפעל אחר שבו יעבדו חבריה."

ראו: כב' הנשיא (בדימוס) מ' גולדברג במאמרו "תום לב במשפט העבודה", ספר בר-ניב, הוצאות רמות אוניברסיטת תל-אביב 1987, עמ' 139 בע' 147.

8.4 לעניין זה כבר נפסק כי:

"במסגרת יחסי עבודה קיבוציים - מצפים מהצדדים שיכבדו את התחייבויותיהם ויפעלו בהתאם לכך."

דב"ע מ"ג/1-4 ועד עובדי בתי החולים הממשלתיים – מדינת ישראל פד"ע ט"ו 3 בע' 14.

8.5 משצד מפר את ההתחייבות שהוא לוקח על עצמו במסגרת הסכם קיבוצי עולה הדבר לכדי חוסר תום לב, ויש לאכוף עליו את האיסור האמור:

"... המהות המיוחדת שביחסי עבודה, אינדיבידואליים ובמיוחד קיבוציים - יחסים נמשכים על פני שנים רבות - חוסר "תום לב", אי-הגינות, של צד אחד, סביר שיגרור אחריו, במשך הזמן, התנהגות מקבילה של הצד השני: מעשית קשה יהיה לצפות מצד אחד - צד העובדים - שינהג ב"הגינות", אם הצד השני - "אל-על" - לא ינהג כך.

ייתכן שהכלל "מה ששנוא עליך לחברך אל תעשה" ("דעלך שניא לחברך לא תעביד"), אשר ממנו צמחה תורת הנזיקין, צריך לשמש כאבן בוחן ל"הגינות" ביחסי עבודה. יישום כלל זה יהיה בו לתרום לקידום יחסי עבודה הוגנים בין הצדדים, כי כל צד ידע שהתנהגותו הוא מולידה התנהגות מקבילה."

דבע מג / 28 - 3 אל-על נתיבי אויר לישראל בע"מ נ' זהבה אנג'ל פד"ע יז 29, עמוד 44

8.6 על כגון זה עמדה כב' סגנית נשיא ביה"ד הארצי לעבודה, השי' (בדימוס) אלישבע ברק, במאמרה "עקרון תום הלב במשפט העבודה" וקבעה בזו הלשון:

"כאשר צד להסכם קיבוצי מפרשו שלא בתום לב, לא על פי אומד דעתם של הצדדים ולא על פי תכליתו, התרופה הנכונה בדרך כלל היא צו עשה, היינו קיום ההסכם על פי פרשנותו התואמת פרשנות בתום לב."

אלישבע ברק, "עקרון תום הלב במשפט העבודה", ספר ברנוון (כרך שני 2000), בעמודים 499 - 560, ובמיוחד בע' 553.

8.7 משכך, על בית הדין הנכבד להושיט למבקשות את הסעדים המבוקשים ברישא.

10. כללי

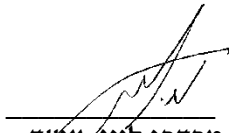
10.1 המבקשים באים לפתחו של בית הדין הנכבד בידים נקיות ובלית-ברירה, כשהם מבקשים לברר את העניין בדרכים המוסכמות והמקובלות.

10.2 רצ"ב לבקשה זו תצהיר מטעם מר ניר אלון, ראש חטיבת הספורט בהסתדרות המעו"ף.

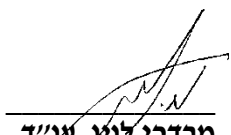
10.3 בית הדין הנכבד מתבקש, איפוא, להיעתר לבקשה וליתן את הסעדים המפורטים ברישא.

רשימת העדים:

מר ניר אלון – ראש חטיבת הספורט בהסתדרות המעו"ף.
כל עד נוסף שידרש


מרדכי לוי, עו"ד
ב"כ המבקשות

עותק מן הבקשה מועבר במקביל למשיבות


מרדכי לוי, עו"ד
ב"כ המבקשות