

## הכנסת העשרים וחמש

יוזם : חבר הכנסת אוהד טל

פ/25/3259

### הצעת חוק דיני העבודה (תיקוני חקיקה), התשפ"ג–2023

1. תיקון חוק יישוב סכסוכי עבודה, בחוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז–1957<sup>1</sup> – סכסוכי עבודה

(1) בסעיף 2 –

(א) ברישה, אחרי "המנויים להלן" יבוא "בלבד", ואחרי "היחיד"; "יבוא "ואולם, סכסוך לגבי פתיחה לתחרות של ענף שיש בו בעל מונופולין, קבוצת ריכוז או הסדר כובל לא יהיה עניין לסכסוך עבודה; לעניין זה, "בעל מונופולין", "הסדר כובל" ו"קבוצת ריכוז" – כמשמעותם בחוק התחרות הכלכלית, התשמ"ח–1988<sup>2</sup>";

(ב) פסקה (3) – תימחק;

(2) אחרי סעיף 2 יבוא:

"פעולה שאינה 2א. על אף האמור בכל דין, נושאים שפעולה בהם אינה בגדר סמכותו של המעסיק, לא יהוו עילה לסכסוך עבודה לפי חוק זה; לעניין סעיף זה חזקה כי חקיקה של הכנסת, החלטת ממשלה או חקיקת משנה, ופעולות הנדרשות מכוחן, אינן פעולה שהיא בגדר כוחו או סמכותו של מעסיק, אלא אם כן אלה נוגעות במישרין לקביעת תנאי העסקה.

<sup>1</sup> ס"ח התשי"ז, עמ' 58.  
<sup>2</sup> ס"ח התשמ"ח, עמ' 128.

החלטה ניהולית 2ב. החלטה ניהולית שאין בה פגיעה ממשית בעובדים שאין בה פגיעה ממשית בעובדים  
לא תהווה עילה לסכסוך עבודה לפי חוק זה; קבע בית-הדין לעבודה שישנה פגיעה ממשית בעובדים, רשאי הארגון להכריז סכסוך עבודה ולנהל משא ומתן לשם הסדרת תנאים או פיצוי עבור העובדים הנפגעים בלבד.";

(3) בסעיף 5, בסופו יבוא:

"ובלבד שהודעה כאמור תכלול את כל העניינים שבסכסוך והתנאים לסיומו; צד לסכסוך יהא רשאי למסור הודעת תגובה מטעמו לכל הודעה שבתוקף; הממונה הראשי יפרסם הודעות ותגובות שקיבל באתר האינטרנט של המשרד, אלא אם כן מקום העבודה שלגביו חל הסכסוך אינו שירות ציבורי או שירות חיוני והצדדים לאותו סכסוך ביקשו להשאיר את הודעותיהם חסויות.";

(4) בסעיף 5א –

(א) האמור בו יסומן "א" ובו במקום "חמישה עשר יום" יבוא "שלושים יום";

(ב) אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

"(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), 30 יום לפני תחילת שביתה חלקית או עיצומים, צד לסכסוך ימסור לממונה הראשי ולצד השני תיאור מדויק של הפעולות שאותן יורה לחבריו שלא לבצע במסגרת השביתה החלקית וכן יפרסם את התיאור לציבור; אופן מסירת ההודעה ופרטיה והוראות לעניין פרסומה לציבור ייקבעו על ידי שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים בתקנות;

(ג) מעסיק שקיבל הודעה כאמור בסעיף קטן (ב), רשאי להודיע מהו השכר שיסכים לשלם בעד עבודה שתתבצע בהתאם להודעה האמורה בסעיף קטן (ב) (בסעיף קטן זה – "השכר הראוי"); החל הצד שמסר את ההודעה לנקוט בהשבתה חלקית בהתאם להודעה, יהא המעסיק רשאי לשלם את השכר הראוי בלבד על אף האמור בכל דין או הסכם.";

(5) סעיף 5ב – בטל;

(6) סעיף 5ג – בטל;

(7) בסעיף 37א –

(א) אחרי ההגדרה "הסכם קיבוצי" יבוא:

”שירות חיוני” – כל אחד מאלה :

(1) שירותי הבריאות, למעט מפעל או מוסד שאינו בבעלות ציבורית המתנהל לשם הפקת רווחים והוא כלול ברשימת מפעלים ומוסדות כאמור שערך אותה שר הבריאות, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת והיא פורסמה ברשומות ;

(2) הייצור, ההולכה וההספקה של חשמל ;

(3) ההפקה, ההולכה וההספקה של מים ;

(4) נמלי הים, האוויר ורשות שדות התעופה ומעברי הגבול ;

(5) רכבת ישראל ;

(6) בעל זיכיון למתן שירותי תחבורה ציבורית ;

(7) חברה ששר הביטחון ממנה בה נושאי משרה ;

(8) בנק ישראל ;

(9) הבורסה לניירות ערך ;

(10) ההפקה והייצור של דלק, וכן הזרקת דלק בצינורות ;

(11) כיבוי אש, חילוץ והצלה.”

(ב) בהגדרה ”שביתה או השבתה בלתי מוגנת” –

(1) בפסקה (2), הסיפה החל במילים ”אישור בכתב” – תימחק ;

(2) בפסקה (3), אחרי ”הודעה” יבוא ”מפורטת ומנומקת כדין הכוללת את כלל העניינים לגביהם הוכרז סכסוך העבודה” ;

(3) אחרי פסקה (3) יבוא :

”(4) שביתה בשירות חיוני בניגוד לדרישות סעיף 137 ;

(5) שביתה או השבתה בשירות ציבורי לגבי פתיחה לתחרות של ענף שיש בו בעל מונופולין, קבוצת ריכוז או הסדר כובל ;

(6) שביתה אהדה לסכסוך שאין לו קשר למקום העבודה, אלא אם כן קיימו העובדים הצבעה חשאית שהשתתפו בה מחצית מעובדי מקום העבודה לפחות, ורוב של המצביעים הצביע בעד השביתה ;” ;

(8) בסעיף 37 –

(א) בסעיף קטן (א), הסיפה החל במילים "אולם הוראה זו" – תימחק;

(ב) סעיף קטן (ב) – בטל;

(ג) בסעיף קטן (ד), הסיפה החל במילים "אישור בכתב" – תימחק;

(ד) אחרי סעיף קטן (ד) יבוא:

"(ה) מנהל פעיל, או עובד מינהלי בכיר האחראי לאותו תחום בארגון עובדים, ששידל עובדים להשתתף בשביתה בלתי מוגנת, יישא באחריות לנזקים שייגרמו כתוצאה מהשביתה.

(ו) שביתה או השבתה בלתי מוגנת לא יזכו להגנה המוענקת לשביתה או השבתה לפי כל דין.

(ז) שבת עובד בשביתה בלתי מוגנת, רשאי המעסיק לסיים את העסקתו באופן מיידי ובכפוף לשימוע, ללא צורך בהודעה מוקדמת כאמור בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001<sup>3</sup>.

(ח) שביתה או השבתה בשירות חיוני או בשירות ציבורי, בלי ניסיון ליישב את הסכסוך קודם לכן באמצעות פניה למתווך שמינה שר העבודה כאמור בסעיף 44א, או אם לא מונה כזה – למתווך שהציע ראש המועצה הלאומית לכלכלה במשרד ראש הממשלה."

(9) אחרי סעיף 37 יבוא:

"סמכות הכנסת 137. בנסיבות שבהן קיים אינטרס מיוחד, פגיעה לעניין שביתה כלכלית חריגה, הפרעה משמעותית למהלך החיים הרגיל של הציבור, או סכנה לשלום הציבור, או בהודעה על שביתה בכל שירות חיוני, רשאית הכנסת במליאתה להורות בישיבה שתוקדש לדיון בעניין זה בלבד –

(1) על השהיית השביתה או ההשבתה למשך 30 ימים; הכנסת רשאית לשוב ולהכריז על השהיות כאמור;

<sup>3</sup> ס"ח התשס"א, עמ' 378.

(2) על עצירת השביתה או ההשבתה, ומסירת ההכרעה בסכסוך לבוררות שיחולו לגביה הוראות אלה:

(א) הבוררות תיעשה בידי ועדה בראשות משפטן, בה יהיו חברים נציג המועצה הלאומית לכלכלה במשרד ראש הממשלה, נציג ארגון צרכנים, נציג ארגון עובדים ונציג ארגון מעבידים שאינם צד לסכסוך העבודה (בסעיף זה – ועדת הבוררות);

(ב) ראש המועצה הלאומית לכלכלה במשרד ראש הממשלה יקבע את זהות חברי ועדת הבוררות, ובלבד שלא יכהן אותו הבורר יותר מפעם אחת בחמש שנים בסכסוך שבין אותם הצדדים, או יותר מפעם בשנה בלי קשר לזהות הצדדים;

(ג) ועדת הבוררות תקבע ברוב חבריה, לאחר ששמעה את הצדדים, את רשימת הנושאים שבסכסוך;

(ד) כל צד יגיש לוועדת הבוררות הצעה יחידה בנוגע לכל רשימת הנושאים שבסכסוך, במעטפה סגורה במועד ובאופן שייקבעו לשם כך; ועדת הבוררות ברוב חבריה תבחר את הצעתו של אחד הצדדים, בלי שינויים או תנאים, ותפרסם את החלטתה בתוך 30 יום מקבלת ההצעות;

(ה) הוכרע נושא בבוררות כאמור בפסקת משנה (ד), לא תתאפשר שביתה בגינו בין הצדדים לבוררות למשך חמש שנים לפחות, או לתקופה שנקבעה בהצעה שנתקבלה, לפי הנמוך.";

(10) בסעיף 44א, בכותרת השוליים, בסופה יבוא "כמעסיק";

(11) אחרי סעיף 44א יבוא:

"סייג לתחולה על 44ב. (א) לעניין חוק זה, המדינה בתפקידה השלטוני המדינה אינה צד לסכסוך עבודה; פעולות או השלכות של החלטות המדינה בתפקידה השלטוני לא יהוו עילה לסכסוך עבודה, או לצירוף המדינה כצד לסכסוך עבודה.

(ב) אין בהוראת סעיף קטן (א) כדי לגרוע מהוראת סעיף 44א, בכל מקום שבו המדינה פועלת כמעסיק בלבד."

2. תיקון חוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969<sup>4</sup> –

(1) בסעיף 24(א)(ב), במקום "בסעיפים 29, 31, 62 או 63" יבוא "בסעיף 29";

(2) בסעיף 42, אחרי "דין המדינה" יבוא "בהיותה מעסיק של מי שמונה מכוח חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959<sup>5</sup>, או של החריגים המנויים בסעיף 2 לאותו חוק למעט זה המנוי בפסקה (6) לסעיף האמור,".

3. תיקון חוק התחרות הכלכלית, התשמ"ח-1988<sup>6</sup>, בסעיף 48(ג), בסופו יבוא "או, בעת שביתה – מנהל פעיל בוועד עובדים."

4. תיקון חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958<sup>7</sup> –

(1) בסעיף 25(א) –

(א) במקום פסקאות (3) עד (א3) יבוא:

"(3) תשלום שהוא בעד דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שהעובד הסכים בכתב כי ינוכה; עובד רשאי בכל עת להודיע למעסיקו בכתב על הפסקת הסכמתו לניכוי כאמור;"

(ב) בפסקה (3ב), במקום הסיפה החל במילים "כאמור" יבוא "כאמור, וכל עוד לא הודיע בכתב על הפסקת הסכמתו לניכוי כאמור, והכול ובלבד שסכומם אינו עולה על 0.4% משכרו של העובד או על 60 שקלים חדשים, לפי הנמוך."

(2) סעיף 32 – בטל.

5. תיקון חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957<sup>8</sup> –

<sup>4</sup> ס"ח התשכ"ט, עמ' 70.  
<sup>5</sup> ס"ח התשי"ט, עמ' 86.  
<sup>6</sup> ס"ח התשמ"ח, עמ' 128.  
<sup>7</sup> ס"ח התשי"ח, עמ' 86.

(1) בסעיף 33ח, האמור בו יסומן "א" ואחריו יבוא :

"(ב) על אף האמור בכל דין או הסכם, לרבות הסכם קיבוצי, לא יחויב עובד לשלם לארגון עובדים שאינו חבר בו דמי טיפול מקצועי-ארגוני; בחר העובד שלא לשלם את דמי הטיפול המקצועי-ארגוני כאמור, לא יהיה המעסיק מחויב להעסיקו בתנאי ההסכם הקיבוצי המיוחד;

(ג) ארגון עובדים לא יעשה שימוש בדמי טיפול מקצועי-ארגוני הנגבים מעובדים, אלא לצורך טיפול ביחסי עבודה לטובת העובדים."

(2) בסעיף 33יד, אחרי סעיף קטן (ב) יבוא :

"(ג) אלה דינם קנס כאמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין :

(1) מי שמחייב עובד לשלם לארגון עובדים שאינו חבר בו דמי טיפול מקצועי-ארגוני, בניגוד להסכמת העובד;

(2) ארגון עובדים שעשה שימוש בדמי טיפול מקצועי-ארגוני שגבה מעובדים, שלא לצורך טיפול ביחסי עבודה לטובת העובדים.

(ד) הוטל על ארגון עובדים קנס לפי סעיף זה, לא יהיה רשאי לגבות דמי טיפול מקצועי-ארגוני במשך שנה מיום הטלת הקנס."

תיקון חוק חופש.6. בחוק חופש המידע, התשנ"ח-1998<sup>9</sup>, בסעיף 2, בהגדרה "רשות ציבורית", אחרי פסקה (10) יבוא :

"(11) ארגון עובדים הגובה דמי טיפול מקצועי-ארגוני כאמור בסעיף 33ח לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957<sup>10</sup>."

תיקון חוק שירות 7. בחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959<sup>11</sup>, בסעיף 44, המילים "לשכת שירות התעסוקה לא תשלח עובדים למקום עבודה שיש בו שביתה או השבתה ולא תשלח עובדים שובתים לעבודה, כל זמן השביתה או ההשבתה." – יימחקו.

תיקון חוק תובענות 8. בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006<sup>12</sup>, בתוספת השנייה, אחרי סעיף 14 יבוא :

"(15) תביעה נגד ארגון עובדים יציג או נגד ארגון מעבידים כהגדרתם בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957<sup>13</sup>, שהגיש עובד או מעסיק בנוגע לחובות הארגון כלפיו כחבר או כמי שמשלם דמי טיפול מקצועי-ארגוני."

תיקון חוק הודעה 9. בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001<sup>14</sup> – מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות

<sup>8</sup> ס"ח התשי"ז, עמ' 63.

<sup>9</sup> ס"ח התשנ"ח, עמ' 226.

<sup>10</sup> ס"ח התשי"ז, עמ' 63.

<sup>11</sup> ס"ח התשי"ט, עמ' 32.

<sup>12</sup> ס"ח התשס"ו, עמ' 264.

<sup>13</sup> ס"ח התשי"ז, עמ' 63.

(1) בסעיף 2, אחרי סעיף קטן (ג) יבוא :

"(ד) על אף האמור בכל דין או הסכם, מעסיק יהיה רשאי לפטר עובד עקב אי-התאמה לעבודה או בעקבות הצורך בצמצום פעילות בהודעה מוקדמת מראש, של חצי חודש בעד כל שנת העסקה ברצף אצל המעסיק ולא יותר משישה חודשים; בית הדין לעבודה לא יוכל למנוע או לעכב פיטורי עובד לפי סעיף זה, אך אם ימצא שהעובד פוטר שלא בתום-לב יהא רשאי לפסוק לו פיצויים ללא הוכחת נזק בשיעור של כפל פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד לפי כל דין."

(2) בסעיף 12, אחרי המילים "חוק זה", יבוא "למעט האמור בסעיף 2(ד)".

תיקון חוק העמותות 10. בחוק העמותות, התש"ס-1980<sup>15</sup> – העמותות

(1) בסעיף 62, במקום "רשאי הרשם למחוק אותה" יבוא "עד ליום ח' בניסן התשפ"ג (30 ביוני 2023), יראו אותה כאילו הגישה בקשה בהתאם לסעיף 60(א); אין באמור בסעיף זה כדי למנוע מאגודה עות'מאנית להפוך לחברה לתועלת הציבור לפני המועד האמור";

(2) סעיף 67 – בטל.

## ד ב ר י ה ס ב ר

מטרת חוק זה היא לאזן מחדש את היחסים בין ארגוני עובדים לבין מעסיקים ובין עובדים לארגוני עובדים באופן שמקדם הוגנות, אחריות, ושמירה על זכויות הפרט והכל תוך דגש על שמירת האינטרס הציבורי. החוק מבקש לתת מענה לשורה של בעיות יסודיות ביחסי העבודה בישראל באמצעות תיקון של מספר חוקים. במסגרת זו מוסדרים מחדש העילות לסכסוכי עבודה ושבתות והגבולות לסכסוכי העבודה, תקופת הצינון בטרם נקיטת שביתה והגדרת שביתה בלתי-מוגנת. כמו כן, מוסדרת סמכות הכנסת להשהות שביתה ולמסור סכסוכים לבוררות, סמכות ההנהלה בניהול מקום העבודה וזכות העובדים לחופש מהתארגנות, כמו גם זכותם ליחס הוגן מצד ארגון עובדים המשפיע על העסקתם, גם אם הם אינם חברים בו.

חוקי העבודה המסדירים את היחסים שבין ארגוני עובדים למעסיקים ולעובדים נחקקו בעשור הראשון למדינה. בהתאם, הם משקפים את מצב המשק באותן שנים, את יחסי הכוחות הפוליטיים ששררו אז ואת ההשקפות המעמדיות שנהגו באותה עת. מאז ועד לימינו השתנה המשק ללא היכר ומערכת המשפט נאלצה למלא את הפער החסר שבין החקיקה הישנה למציאות הכלכלית. שאלות דוגמת מהי אחריות ארגון העובדים כלפי עובדים החברים בו ואלו המשלמים לו דמי טיפול, מהם הגבולות הלגיטימיים של סכסוכי העבודה, מה היחס הראוי בין זכות העובדים לשבות לנזק שנגרם לציבור

<sup>14</sup> ס"ח התשס"א, עמ' 378.

<sup>15</sup> ס"ח התש"ס, עמ' 210.

משביתה, מהו הגבול שבין זכות העובדים לנהל משא ומתן קיבוצי לבין זכות המעסיק לקבל החלטות ניהוליות - כל אלה לא קיבלו מענה ברור או שקיבלו מענה חסר מצד מערכת המשפט בהיעדר תשובה בחוק. הקושי להבדיל כראוי בין זכות הממשלה והכנסת לקדם מדיניות כלכלית לבין זכות העובדים למשא ומתן במקום עבודתם טרם שינוי תנאי עבודה גרם לעיכוב של שנים ארוכות ברפורמות בנמלי היס ובמשק החשמל לדוגמה ופגע כלכלית בציבור הישראלי. השינויים בחוק זה מבקשים למלא את החסר ולקדם את האיזון הראוי בין שלל האינטרסים הנוגעים ליחסי עבודה קיבוציים, וביניהם האינטרס הציבורי כבד המשקל.

גבולות סכסוך העבודה – החוק המוצע מעגן את התפיסה המסורתית לפיה שביתה צריכה להתבצע במסגרת סכסוך עבודה אשר מתקיים בין עובדים מאוגדים לבין המעסיק ובענייני עבודה בלבד שבכוחו של המעסיק להשפיע עליהם. סכסוכים שתכליתם למנוע מהריבון לקדם מדיניות, או שתכליתם לסכל תחרות במשק – בין בשיתוף פעולה עם המעסיק ובין אם לאו – לא יחשבו סכסוכי עבודה ברי תוקף. לפי החוק המוצע, אין המדינה מתפקדת כמעסיק ואין להטיל עליה חובות של מעסיק, אלא אם היא מוגדרת כמעסיקה הישירה של העובדים. החלטות הנוגעות למדיניות שיש בהן השפעה ממשית על תנאי עבודתם של עובדים אינן מחייבות את המדינה במשא ומתן אשר בו מתחייב המעסיק הישיר. התיקון המוצע מצמצם את יכולתן של קבוצות לחץ קטנות לעצור מדיניות שמבקשת להטיב עם כלל הציבור.

אחריות במקרה של שביתה בלתי-מוגנת – החוק המוצע מבקש לקדם התנהגות אחראית של עובדים וארגוני עובדים בהתאם לחוק. תופעות של שביתה שלא במסגרת סכסוך עבודה מוכרז כאמצעי להפעלת לחץ על הציבור ועל המעסיק בניגוד לחוק הפכו למשתלמות בשנים האחרונות ונעשה בהן שימוש תכוף דווקא בשירותים חיוניים דוגמת הרכבת ונמלי היס - זאת בהיעדר אמצעי אכיפה הולמים. לפיכך מוצע לקבוע ששביתה שלא הוכרזה כדין ולא ננקטה בתום-לב תחייב באחריות את מבצעה ויוזמיה. במקרה שנגרם נזק עקב שביתה הנוגדת את הקבוע בחוק, כל נפגע יהיה רשאי לתבוע את הנזק מהאחראים. הערכאה המתאימה לבירור הטענה תהיה בית משפט רגיל המתמחה בנזיקין ולא בית הדין לעבודה שאינו מתאים לבירור מסוג זה. כמו כן, מעסיק יהיה רשאי לסיים את עבודתו של עובד ששבת במודע באופן המנוגד לחוק. תיקון זה יעודד התנהגות אחראית ויתמרץ את פתרון הסכסוך בדרכי שלום במסלול שמציע החוק.

חיזוק ההידברות טרם שביתה – תקופת הצינון המוקדשת להידברות ובירור העניינים שבסכסוך בטרם יותר לנקוט בשביתה תוארך מ-15 ל-30 ימים על מנת לאפשר פרק זמן משמעותי בו ילובנו המחלוקות. בנוסף, ההודעה על סכסוך עבודה לקראת שביתה תכלול את העניינים שבסכסוך ואת התנאים שבמילואם תתייתר השביתה. מטרת הדרישה היא לדאוג שהעניינים שבסכסוך לא ישמשו כתירוץ לשביתה אלא כבסיס להידברות בתום-לב במתווה מעשי לפתרון הסכסוך. כמו כן, הצד שכנגד יהיה רשאי למסור הודעה שכנגד לגבי העניינים שבסכסוך, כשיחדיו ההודעות תשמשנה כלי למתווך לקידום פתרון מוסכם.

מגבלות מיוחדות בשירותים חיוניים - בנוסף להגדרת שירות ציבורי תתווסף הגדרת שירות חיוני. בשירותים החיוניים שהפסקת העבודה בהם עלולה להסב לציבור נזק משמעותי ולפגוע בכלכלה באופן בלתי-מידתי תחול חובה מוגברת לשמור על יחסי עבודה תקינים ולפעול באחריות. לכן טרם שביתה או השבתה בשירות חיוני על הצדדים חייבים לנהל משא ומתן ולפנות למתווך. משום שלשביתה כאמור עלולה להיות השפעה ציבורית ולאומית חריגה, בהיעדר מתווך מוסכם בין העובדים למעסיק, או אם לא

מונה מתווך במנגנון הרגיל הקבוע בחוק, ימונה מתווך שהציע ראש המועצה הלאומית לכלכלה. שביתה בשירות חיוני אמורה להיות צעד חריג ולכן מוטב לגדרה למשא ומתן קיבוצי במקום העבודה. על כן מוצע לאפשר שביתה אהדה הזוכה להגנת החוק בשירות חיוני או בשירות ציבורי רק בתנאי שקיימו עובדי השירות החיוני הצבעה חשאית שבה רוב של עובדים הצביע בעד השביתה, ובתנאי שבהצבעה השתתפו לפחות 50% מעובדי השירות החיוני.

לבסוף, על מנת למנוע מקרים בהם מתקיימת שביתה הפוגעת בציבור באופן חריג או בתפקוד הכלכלי של המדינה, מוצע להסמיך את הכנסת לשמור על אינטרס לאומי ולהגביל שביתות באופן פרטני וחריג. בדומה לבתי נבחרים אחרים בעולם המחזיקים בסמכויות מיוחדות מכוח חוק בנוגע לשביתות במשק, מוצע לאפשר לכנסת להורות על השהיית שביתה למשך 30 ימים או לסיים את הסכסוך ולמסור את ההכרעה בו לבוררות. הועדה תהיה מורכבת ממשפטן, נציג המועצה הלאומית לכלכלה, נציג ארגון צרכנים, נציג ארגון עובדים ונציג ארגון מעסיקים. ראש המועצה הלאומית לכלכלה יקבע את זהות חברי הועדה. כל צד לסכסוך יגיש לוועדת הבוררים הצעה אחת לפתרון הסכסוך כשעל הועדה לבחור הצעה אחת כלשונה בלי להוסיף ובלי לגרוע. הליך הבוררות המוצע נועד לקדם מתינות מצד הצדדים לסכסוך העבודה ולשם הבטחת השפעה מינימאלית של ועדת הבוררים על התוויית הפתרון.

עיגון הסמכות הניהולית – אנו עדים ליכולת המוגבלת של מנהלים לקדם שינויים ארגוניים ולפטר עובדים בעת הצורך בשל אי-התאמה או בהתאם לצרכים של מקום העבודה. דבר זה נכון ביתר שאת במגזר הציבורי בו קיים אף קושי לקיים מהלכים שאין בהם פגיעה ממשית בעובדים, דוגמת הטמעת מערכות מחשוב, כאשר נציגות העובדים מתנגדת לכך. על מנת לקדם את המתאם שבין אחריות ההנהלה לבין סמכויותיה ולאפשר גמישות תעסוקתית, החוק המוצע קובע כי החלטות ניהוליות שאין בהן פגיעה ממשית בעובדים לא תהווה עילה לסכסוך עבודה. במידה ובית הדין לעבודה יקבע שהחלטה או פעולה פוגעת ממשית בעובדים, על המעסיק תהיה חובה לנהל משא-ומתן על הפיצוי שיינתן לעובדים הנפגעים ממנה בלבד, אך לא על עצם ההחלטה או הפעולה. באשר לסמכות לפטר עובדים בעילות לגיטימיות, סמכות זו נתונה באופן עקרוני למעסיק הפועל בתום לב, בלי קשר למעמדו של העובד כקבוע או זמני. אם נמצא שהפיטורים לא היו כדין, יהיה העובד זכאי לפיצוי כפול אך לא תהיה סמכות להורות על שכירתו מחדש.

הבטחת הוגנות ביחסים שבין עובדים לארגוני עובדים - ארגון עובדים המוגדר כארגון יציג שאיגד שליש מעובדי מקום העבודה או למעלה מכך רשאי לגבות כיום דמי טיפול מכלל העובדים שאינם חברים בו. כספים אלה מועברים ישירות לקופת ארגון העובדים ולא לנציגות העובדים במקום העבודה. מטרת כספים אלה היא לממן את פעילות הארגון הקשורה בהטבה עם כלל העובדים במקום העבודה. לכן מוצע לקבוע כי כספים אלה יוכלו לשמש את הארגון לצרכים אלה בלבד וכי הגבייה תוגבל לסכום מקסימאלי לקיום חובות הארגון כלפי העובדים שאינם חברים בו. הגבייה תיעשה בהסכמת העובדים. משום שמטרת דמי הטיפול היא הטבה עם העובדים, מן הנמנע לגבות אותם מעובדים המתנגדים לכך. במקרה שכזה תוענק לעובד רשות להימנע לחלוטין מתשלום דמי הטיפול אך במקביל יוחרג העובד מההסכם הקיבוצי המיוחד עליו חתם הארגון היציג כדי לא להטיל על הארגון חובה לספק שירות עבור מי שנמנע לחלוטין מנשיאה בעלויות. משום שדמי טיפול נגבים ככספי ציבור של העובדים לטובת ארגון עובדים כמס המוטל עליהם מתוקף הסכם קיבוצי עליו אין הם חותמים במישרין, ארגון עובדים הגובה דמי טיפול יחוייב בסטנדרט גבוה של שקיפות ויוכפף לחוק חופש המידע כרשות ציבורית.

על מנת למנוע מקרים שבהם ארגון עובדים מחייב עובד שאינו חבר בו לשלם דמי טיפול מקצועי ארגוני בניגוד להסכמת העובד, או עושה שימוש בדמי טיפול מקצועי-ארגוני שלא לצורך טיפול ביחסי עבודה, הצעת החוק מבקשת לקבוע עונשים מתאימים על ארגון העובדים וכן לקבוע כי ארגון שהורשע בהפרה לא יהיה רשאי לגבות דמי טיפול למשך שנה. כמו כן, על מנת לאפשר אכיפה אפקטיבית של זכויות עובדים אל מול ארגוני עובדים יציגים, מוצע לאפשר לעובדים למצות את זכויותיהם במסגרת תובענות ייצוגיות.

כדי להגביר את השקיפות של פעילות ארגוני העובדים וארגוני המעבידים, שחלק לא מבוטל מהם פועל במסגרת אגודה עותומנית, מוצע לקבוע כי עד יום 30 ביוני 2023 יהיה על כל אגודה עותומנית לבחור האם להפוך לחברה לתועלת הציבור ואם לא תעשה כן תהיה לעמותה לכל דבר ועניין.

הצעות חוק זהות הונחו על שולחן הכנסת העשרים ושלוש על ידי חברי הכנסת מתן כהנא ואורי מקלב (פ/24/23; הוסרה מסדר היום ביום ט' בתמוז התש"ף (1 ביולי 2020)), על שולחן הכנסת העשרים וארבע על ידי חבר הכנסת מתן כהנא וקבוצת חברי הכנסת (פ/161/24) ועל שולחן הכנסת העשרים וחמש על ידי חבר הכנסת שמחה רוטמן (פ/2111/25).

-----  
הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים  
והונחה על שולחן הכנסת ביום  
י' באייר התשפ"ג (01.05.2023)