

תוכן עניינים

מבוא	3
פרק א': הפררוגטיבה הניהולית מהי?	4
פרק ב': זכויות העובד במקום העבודה	6
פרק ג': האיזון הקיים בין הזכויות המתנגשות	9
פרק ד': האם האיזון הקיים הוא האיזון הראוי?	20
פרק ה': מסקנות ודעה אישית	24
ביבליוגרפיה	26

מבוא

"...הפררוגטיבה הניהולית אינה מילת קסם המעניקה למעסיק כוחות בלתי מוגבלים המשוחררים מביקורת. הפררוגטיבה הניהולית היא כוח אשר יש להפעילו בתום לב, בשום שכל, באיזון ותוך בחינת ענייניו של העובד העלול להיפגע מן המהלך הנעשה מכוח אותה פררוגטיבה..."¹

אחד הנושאים הבולטים הממלאים את דפי העיתונות והתקשורת הכלכלית בישראל הוא נושא יחסי העבודה במשק הישראלי. נראה שאין נושא מרתק הטומן בחובו יחסי אנוש, כסף, קידום ומעמד כמו הנושא של יחסים בין עוסקים לבין מעסיקים.

בשנים האחרונות, ובמיוחד עם חקיקתם של חוקי היסוד (חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וחוק יסוד: חופש העיסוק)², מעמדם של זכויות העובדים במשק קיבלו משנה תוקף ובתי הדין לעבודה על ערכאותיהם השונות דנים בהם שוב ושוב.

המשפט דהיום אינו תופס את יחסי העבודה כיחסים של מרות קשה, חיובים חד צדדיים ועמידה איתנה על דרישותיו הבלעדיות של המעסיק, אלא כיחסים חוזיים אשר צריכים להתנהל ולהתקיים בתום לב הדדי תוך ראייה עדכנית של האינטרסים של כל אחד מן המתקשרים בהסכם העבודה: מחד, זכותו של המעסיק לנהל את עסקו על פי מיטב הבנתו, כישרונו ורצונו, ומאידך זכותו של העובד לשמירה על זכויות המגן שלו, זכויותיו הסוציאליות כעובד וזכויותיו כבן אנוש עלי אדמות, אשר ככזה זכאי הוא לכבוד, חופש ולשמירה על בריאותו הגופנית והנפשית.

המחקר שאערוך מבקש להיכנס מעט אל עובי הקורה ולדלות דוגמאות ומאפיינים להלכות ולפסיקות של בתי הדין לעבודה. אבקש לראות כיצד מזרימים בתי הדין לעבודה דם אל עורקיה של החקיקה הישראלית בכל הקשור למתח שבין הזכויות האמורות.

שאלת המחקר שאבקש לבדוק היא מהו האיזון הקיים בין הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק לבין זכויות העובד במקום העבודה, והאם האיזון הקיים הוא איזון ראוי. על מנת לבחון שאלה זו, עלינו להבין ראשית מהי הפררוגטיבה הניהולית, מהן זכויות המעביד והשפעתן על זכויות העובד, ולאחר מכן עלינו להבין מהן זכויות העובד כפי שרואה אותן המערכת המשפטית בפסיקותיה.

מובן כי בענייננו שני צדדים שלהם אינטרסים שונים: מחד, לעובד קיים אינטרס בקידום זכויותיו ורצונותיו במקום עבודתו תוך ניהול משא ומתן יעיל עם המעסיק, וקידום שוויון בינו לבין יתר העובדים. מאידך, למעסיק אינטרס כלכלי-קנייני ועל כן פעמים רבות רצונו מתנגש עם רצון העובד לזכויות במקום העבודה (דוגמת שכר גבוה יותר).

מכיוון שזכויות המעביד וזכויות העובד מתנגשות לעיתים קרובות, בדומה לשתי אוניות גדולות השטות במרחבי ים החקיקה, עלינו להציג את ההתנגשות וכיצד היא באה לידי ביטוי. דהיינו, להציג דוגמאות בהן ניתן לראות בבירור כי קיימת התנגשות ולהבחין כיצד בית הדין הכריע במקרים אלו. לאחר הצגת ההתנגשויות והפסיקה כאמור, נבחן מהו האיזון שקיים היום והאם הוא האיזון הראוי.

¹ ע"ע (ארצי) 281/07 רשות הדואר נ' קלפטנר (פורסם בנבו, 9.4.2008).

² חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו; חוק יסוד: חופש העיסוק (להלן: "חוקי היסוד").

פרק א': הפרוגטיבה הניהולית

המושג "פרוגטיבה ניהולית" הוא מונח יציר פסיקה, ומשמעותו זכות היתר הניהולית של המעסיק. משמעות מושג זה היא כי למעסיק עומדת הזכות לנהל את מפעלו כראות עיניו, באופן חד צדדי ומבלי לשתף את העובדים תחתיו בניהול העסק ובקבלת ההחלטות בעסק. כפועל יוצא, על פי גישה זו, המעסיק גם אינו חייב לקבל את הסכמת עובדיו לכל שינוי אותו הוא מעוניין להחיל בעסקו, אך בהחלטות מסוימות המעביד יהא חייב, בסופו של דבר, לשאת בהשלכותיה ותוצאותיה של ההחלטה שקיבל.³

בפרשת גנני (1988) עמד בית הדין הארצי לעבודה על דוקטרינת הפרוגטיבה הניהולית,⁴ וקבע כי היא כוללת סמכויות שונות הנתונות למעסיק, כמו למשל הסמכות להטיל משמעת על עובדיו ולנקוט בצעדים שיובילו לכך, או לקבל החלטות שיובילו לשינוי בתנאי העבודה וארגון מחדש של מפעלו. שם נקבע גם כי בסמכותו של המעביד להעביר עובד מתפקיד לתפקיד, כמובן כל עוד ההעברה אינה מנוגדת לחוק או להסכם החל על אותו עובד.

בעניין נהרי (2000),⁵ נקבע כי מכוח היותו של המעביד בעל הקניין והמפעל, עומדת לו זכות היתר הניהולית אשר מקנה לו את היכולת לנהל את מפעלו על פי שיקוליו העצמאיים וראות עיניו. זוהי גם חובת המעסיק מכוח עקרון תום הלב, והוא חב אותה לעובדיו. המטרה המשותפת של המעביד ושל העובד היא שהעסק יהא משגשג ומקום עבודה נעים לכל הצדדים הנמצאים בו.

כמו כן, בעניין

קיימת גישה בספרות המשפטית, לפיה לזכות היתר של המעביד ישנם 3 מקורות חוקתיים:⁶

1. **הזכות לחופש עיסוק:** חופש העיסוק כולל בתוכו את החופש לנהל עסק. במסגרת זו, ניתן למקם את זכותו של המעביד לניהול ביחסי העבודה.
2. **הזכות לקניין:** זכות זו מעניקה לאדם זכות לפי המדינה שרכשו לא ייפגע. בענייננו, עסקו של המעביד הוא קניינו הפרטי ולכן זכותו לעשות בקניינו כרצונו.
3. **הזכות לכבוד:** מזכותו של המעביד לכבוד נגזרת זכותו לניהול היחסים עם העובדים שלו, ובכך ניתן לזכות הניהולית ביחסי העבודה עומק אנושי. ראוי גם לציין כי הזכות החוקתית לכבוד האדם היא זכות אישית ולא קבוצתית.

בעבר, יחסי העבודה התאפיינו במודל של שליטה: למעביד-האדון הייתה שליטה מוחלטת על העובד-העבד שלו, ושליטה זו כללה גם את הזכות לנהוג בו כחפץ ולסחור בו, להעבירו מיד ליד. אין זה המצב כיום בשוק העבודה, והיום ישנן הגבלות לפרוגטיבה הניהולית של המעסיק. ברי כי למעסיק הסמכות לקבוע את ההתנהלות הארגונית ולבצע שינויים במקום העבודה ובכך בא לידי ביטוי כוחו. זכות היתר כוללת גם הטלת משמעת כלפי העובדים, ובתי הדין אינם נוטים להתערב בשיקול דעתו בעניינים שכאלה.

הפרוגטיבה הניהולית כפופה גם לחובת תום הלב והחלטה ניהולית תהא כפופה לדרישות

³ גיא דוידוב "הפרוגטיבה של המעביד ודיני החוזים: בעקבות פרשות נהרי וגרינשפן", **משפטים** לח(2) 417, 418 (2008) (להלן: "הפרוגטיבה").

⁴ תב"ע (ארצי) מח/3-2 **אורי גנני נ' "אמירים" מושב עובדים**, פד"ע יט 419, 424 (1988) (להלן: "פרשת גנני").

⁵ ע"ע 300353/97 **מדינת ישראל נ' נהרי** (פורסם בנבו, 18.6.2000) (להלן: "עניין נהרי").

⁶ ברק-אוסוסקין "הזכות הניהולית כזכות חוקתית וההגבלה עליה" **ספר סטיב אדלר** 99, 102 (2016) (להלן: "הזכות הניהולית").