

מעקב פסיקה לחודש ינואר 2020

[ע"ע \(ארצי\) 28085-10-18 סאולוב ילנה נ' קלינור שרותים לישראל בע"מ \(פורסם בנבו, 12.01.2020\)](#).¹
[ערכאה: בית הדין הארצי לעבודה, מפי הנשיאה ורדה וירט-ליבנה והשופטות לאה גליקסמן וסיגל דוידוב-מוטולה.](#)

בית הדין הארצי לעבודה, מפי הנשיאה ורדה וירט-ליבנה והשופטות לאה גליקסמן וסיגל דוידוב-מוטולה, דחה ערעור על החלטת בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, לפיה "ההתערורות המאוחרות" של ארגון העובדים והתערבותו בהסדרת היחסים בין העובדים ובין המעסיק מצדיקה את דחיית הבקשה לאישור תובענה כייצוגית.² המדובר בתובענה סבוכה ומורכבת, שהתגלגלה הלך ושוב בין הערכאות השונות בבתי הדין לעבודה במשך קרוב לתשע שנים, עד שהגיעה להכרעה הסופית בחודש ינואר האחרון.

קלינור היא חברת שירותי אבטחה, אחזקת מבנים, השמת כוח אדם וניקיון. המערערת הועסקה כמנקה בקלינור בשלוש תקופות עבודה נפרדות בין השנים 2005-2010. בתאריך ה-7.7.11 הגישה המערערת, כתובעת ייצוגית, בקשה לאישור תובענה כייצוגית מכוח פרט 10(1) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות,³ בשתי עילות: הראשונה היא ניכוי משכר העובדים ל"קרנות רווחה"⁴, והשנייה היא אי הפקדת כספים לקרנות הפנסיה שלהם.⁵ קלינור התנגדה לבקשת האישור בטענה שהחריג שבפרט 10(3) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות (להלן: פרט 10(3)), לפיו עובד שחל עליו הסכם קיבוצי לא יוכל להגיש תובענה מכוח חוק תובענות ייצוגיות, מרוקן את הבקשה לאישור מתוכן.

בתאריך ה-18.9.12 נתן בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, מפי השופט דורי ספיבק, החלטה המאשרת את בקשת האישור.⁶ החלטה זו התבססה על פסיקה קודמת של בית הדין לעבודה, לפיה כאשר ארגון עובדים לא נאבק בעניין מסוים, יש לאפשר הגשת תובענה ייצוגית.⁷ השופט ספיבק קבע, כי משקלינור הפרה את ההסכם הקיבוצי באופן שיטתי ונציגות העובדים לא פעלה לאכוף אותו, החריג שבפרט 10(3) אינו חל במקרה זה.⁸ על החלטה זו הגישה קלינור, יחד עם הסתדרות העובדים החדשה (להלן: ההסתדרות), ערעור לבית הדין הארצי לעבודה.⁹ בניג לבני, בתאריך ה-11.7.13 – כעשרה חודשים לאחר אישור הבקשה – נחתם נספח אכיפה חדש להסכם הקיבוצי בענף הניקיון, מכוחו החלה לפעול ועדת אכיפה משותפת לנציגי מעסיקים ולנציגי עובדים, בין היתר גם בתחומים שבגינם הוגשה התובענה. בדיון בערעור, טענו קלינור וההסתדרות כי בהתבסס על פעילות הועדה, ולאור הלכת בג"ץ ארגון השמירה,¹⁰ יש לקבל את הערעור. בתאריך ה-6.12.16 בית הדין הארצי לעבודה דחה את הערעור, בקבעו כי יש חשיבות לדיון בשינוי

¹ להלן: הערעור האחרון.

² ת"צ (אזורי ת"א) 10778-07-11 ילנה סאולוב - קלינור שרותים לישראל בע"מ (פורסם בנבו, 05.09.2018).

³ פרט 10(1) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006: "תביעה בעילה אשר לבית דין אזורי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה לפי סעיף 24(א1), (א1) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, ובלבד שלא נדרש במסגרתה סעד של פיצויי הלנת קצבה, פיצויי הלנת שכר או פיצויי הלנת פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיפים 16, 17 ו-20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958".

⁴ בניגוד לקבוע בסעיף 25 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.

⁵ בניגוד לקבוע בסעיף 11 לצו הרחבה בענף מפעלי הניקיון והתחזוקה (1978) (הרחיב את הוראות הסכם קיבוצי מספר 79/2006, בין ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י ובין האיגוד הכלארי של מפעלי הניקיון, האגף לאיגוד מקצועי והתחזוקה בישראל (15.1.79)).

⁶ דמ"ש (אזורי ת"א) 10778-07-11 סאולוב ילנה - קלינור שרותים לישראל בע"מ (פורסם בנבו, 18.09.2012). (להלן: סאולוב (18.09.2012))

⁷ ע"ע (עבודה ארצי) 1154/04 נפתלי גרוס - מדינת ישראל משרד הביטחון (פורסם בנבו, 09.01.2007).

⁸ סאולוב 18.09.2012, לעיל הי"ש 6, בפסקה 16.

⁹ ע"ע (ארצי) 19275-10-12 קלינור שרותים לישראל בע"מ - סאולוב ילנה (פורסם בנבו, 06.12.2016).

¹⁰ בג"ץ 1893/11 הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל נ' בית הדין הארצי לעבודה (פורסם בנבו, 30.08.2015) (להלן: בג"ץ ארגון השמירה). בעניין זה נקבע, כי רק מקום שההסכם הקיבוצי אינו כולל מנגנון פיקוח ואכיפה של זכויות העובדים, פרט 10(3) לא יהווה מחסום לאישור בקשה לתובענה ייצוגית.

בנסיבות, אך דיון בהן צריך להתקיים במסגרת הגשת בקשה חדשה לבית הדין האזורי לעבודה, ולא במסגרת ערכאת הערעור.¹¹ ההליכים בבית הדין האזורי לעבודה אכן חודשו, ולבסוף בתאריך ה-5.9.18 החליט השופט ספיבק לקבל את הבקשה לעיון מחדש ובהתאם לדחות את הבקשה לאישור התובענה כייצוגית.¹² בהחלטתו, התבסס השופט על הרצון למנוע מהצדדים נשיאה בעלויות ההתדיינות הרבות הצפויות, ועל הצפי לשיעורי זכאות גבוהים יותר לפיצויים במסגרת הליך האכיפה הקיבוצי מאשר במסגרת ההליך המשפטי (על סמך הנתונים שהציגה ועדת האכיפה בנוגע לפעילותה בהווה ולתכנונים לעתיד). בנוסף, נקבע כי גמולה של התובעת המייצגת יעמוד על 50,000 ₪ וגמולו של בא כוחה יעמוד על 200,000 ₪. על החלטות אלה הוגש הערעור האחרון, בתאריך ה-11.10.18.

בית הדין הארצי דן בתחולתו של החריג שבפרט 10(3)¹³ במקרים בהם ארגון העובדים לא פעיל לאורך זמן רב, ואז חווה "התעוררות מאוחרת", כך שהוא מתחיל למלא תפקידו כראוי רק לאחר שהעובדים הגישו בעצמם תביעה כנגד המעסיק. נקבע כי לפי ההלכה שנקבעה בבג"ץ ארגון השמירה, במקרים בהם צעדי האכיפה החלו לאחר הגשת הבקשה לאישור, לא יחול החסם הראשוני של פרט 10(3); ואולם, עדיין יש לבחון האם תובענה ייצוגית היא הדרך הנכונה והיעילה לאכוף את זכויות העובדים.¹⁴ בית הדין הארצי נדרש לבחינת המבחן הקבוע בסעיף 8(א) לחוק תובענות ייצוגיות¹⁵, והגיע למסקנה שצדק בית הדין האזורי בקבעו כי ההליך הקיבוצי יעיל יותר עבור חברי הקבוצה מאשר ההליך המשפטי. עוד קבע בית הדין הארצי, כי מקום בו המעסיק משתף פעולה עם ארגון העובדים לצורך תיקון שגיאות העבר, ישנה, ככלל, עדיפות לאפשר לו להמשיך בפעולה זו.¹⁶ משכך, דחה בית הדין הארצי את הערעור, ככל שהוא נוגע לדחיית בקשת האישור. בנוסף לכך, בית הדין הארצי החליט להגדיל את שכר הטרחה של בא כוח המערערת ב-100,000 ₪ נוספים, מתוך רצון שלא לעקר מתוכן את התמריצים שניתנים לתובע המייצג ובא כוחו.¹⁷ עם זאת, בית הדין הארצי לא מצא עילה להתערב בסכום הגמול שנפסק לתובעת המייצגת.¹⁸

ההליך הקיבוצי למול ההליך המשפטי

כידוע, מטרת חוק תובענות ייצוגיות היא לשפר את ההגנה על זכויות, ולקדם, בין היתר, את אכיפת הדין ואת האפשרות לקבלת סעד הולם עבור הנפגעים מהפרת הדין.¹⁹ מכיוון שיחסייהם של עובדים ומעבידים מאופיינים לרוב בפערי כוחות מובנים,²⁰ מטרה זו של החוק מקבלת חשיבות גבוהה במיוחד כאשר עסקינן בתובענות ייצוגיות מכוח הפרט העשירי לחוק תובענות ייצוגיות. לפיכך, בית הדין לא יאפשר לחמוק בנקל מתובענה ייצוגית, אלא במקרים בהם ישנו ניסיון כנה של ארגון העובדים לאכיפת זכויות העובדים (אף אם

¹¹ זאת, בהתבסס על ההלכה הידועה לפיה ערכאת הערעור אינה דנה בשאלות שבעובדה. לעיל הי"ש 9, בפסקה 83.
¹² לעיל הי"ש 2.
¹³ "פרט זה –

"תביעה" – למעט תביעה של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו, והמעסיק של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם הקיבוצי; "הסכם קיבוצי" – הסכם קיבוצי לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, או הסדר קיבוצי בכתב."

¹⁴ הערעור האחרון, לעיל הי"ש 1, בפסקה 19.

¹⁵ "8. (א) בית המשפט רשאי לאשר תובענה ייצוגית, אם מצא שהתקיימו כל אלה: (2) תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות הענין;"

¹⁶ הערעור האחרון, לעיל הי"ש 1, בפסקה 25.

¹⁷ שם, בפסקה 34; לעיל הי"ש 9, בפסקה 85.

¹⁸ שם, בפסקה 37.

¹⁹ סעיף 1 לחוק תובענות ייצוגיות.

²⁰ ראו, למשל: ע"ע (ארצי) 90/08 טלי איסקוב ענבר - מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח', פסקה 12 (פורסם בנבו, 08.02.2011).

אינו מצליח בפועל).²¹ כאמור מעלה, בבג"ץ ארגון השמירה נקבע כי מקום שבעת הגשת התובענה, ארגון העובדים לא תיפקד כראוי באכיפת זכויות העובדים, לא תתאפשר החלת החריג שבפרט 10(3). ואולם, בענייננו בית הדין הארצי בחר שלא ללכת בדרך זו. בחירתו זו התבססה, בין היתר, על עניין אורגז, בו נקבע כי העקרון שצריך להנחות את בית הדין, הוא עקרון העל לפיו חזרה לדרך המלך – היא הפעילות במישור הקיבוצי – עדיפה על פני הדרך החלופית של אישור התובענה הייצוגית, ככל שהיא אכן נותנת מענה אפקטיבי לאכיפת זכויות העובדים.²² בענייננו, קבע בית הדין הארצי כי האכיפה במישור הקיבוצי אכן עדיפה בנסיבות העניין, בין היתר משום שהליך האכיפה יצא לדרכו כבר מזמן; אחוז העובדים הזכאים לפיצוי עולה עם חלוף הזמן; הליך האכיפה מכיר בתקופה של זכאות "קדימה" לשנתיים נוספות מעבר לתקופה הנדונה בתובענה הייצוגית; מתווה האכיפה מציע רשימה ארוכה יותר של זכאים; מתווה האכיפה מאפשר קבלת פיצויים גבוהים יותר; קלינור וההסתדרות הביעו נכונות להמשיך בהליך האכיפה ולאתר עובדים זכאים נוספים; והמשך ההתדיינות עשוי להיות ארוך ומסובך, ולהוביל לעלויות גבוהות.²³ בנסיבות העניין ולאור הבטחותיהם של קלינור ושל ההסתדרות, אוכל להסכים כי יש היגיון בהעדפת המישור הקיבוצי, שמבוסס על משא ומתן ועל הסכמות בין ארגון עובדים ובין מעסיק בעלי כוח מיקוח דומה, על פני מישור התובענה הייצוגית, שמנוהל במסגרת סכסוך וגורר עמו עלויות מרובות. בענייננו, ייתכן שהתובענה הייצוגית אינה עוד הדרך היעילה ביותר לניהול הסכסוך²⁴ וכי ההליכה במישור הקיבוצי תיטיב עם העובדים ותאפשר מימוש מקיף יותר של זכויותיהם, ומשכך דין הבקשה הספציפית להידחות. עם זאת, גם אם המסקנה אליה הגיע בית הדין נכונה בעניין זה, היא אינה נכונה לכל מקרה בעל נסיבות דומות, ומשכך היא לא התקבלה לטעמי במשנה הזהירות הנדרש. כאמור, תחילת פעילותו התקינה של ארגון העובדים הייתה שבעה חודשים מיום שהוגשה הבקשה לאישור. ברור כי פעולה זו של ארגון העובדים (שעד לאותו רגע לא מילא תפקידו) לא הייתה "תמימה", ונבעה באופן ישיר מהגשת הבקשה. אף שביט הדין השתכנע שהמשיבות הוכיחו את יעילות הפעילות במישור הקיבוצי, נדמה שעדיין מרחף החשש כי הצעדים שנקטו לא משקפים מחויבות אמיתית של המעסיקים לאכוף את זכויות העובדים, לפחות בהתבוננות עתידית, ובית המשפט אף הכיר בכך בבג"ץ ארגון השמירה.²⁵ זאת ועוד, החלטות בסגנון הזה עלולות לפגוע פגיעה אנושה בתמריצים של עובדים להגשת תובענות ייצוגיות כנגד מעסיקיהם.²⁶ אפילו אם הניתוח שביצע בית הדין הארצי היה נכון במקרה זה, ניתן היה לצפות מהנשיאה וירט-ליבנה שתביע הסתייגות מסוימת – גם אם באמרת אגב – ותדגיש שאין בדבריה כדי לפתוח פתח לארגוני עובדים להיוותר "רדומים" לאורך שנים ולנהוג בחוסר אחריות כלפי העובדים, ו"להתעורר" רק לאחר שהאחרונים מגישים תובענה.

²¹ ע"ע (ארצ' 26114-12-15 אורגז - ח.ש.נ בע"מ - ליאת יצחקי, פסקה 34 (פורסם בנוב, 27.03.2018) (להלן: עניין אורגז).

²² שם, בפסקה 25; הערעור האחרון, לעיל ה"ש 1, בפסקה 25.

²³ הערעור האחרון, לעיל ה"ש 1, בפסקה 23.

²⁴ ס' 8(א)(2) לחוק תובענות ייצוגיות.

²⁵ בג"ץ ארגון השמירה, לעיל ה"ש 10, בפסקה 94.

²⁶ שם.