

בית הדין הארצי לעבודה

<u>עע 001210/02</u>		

אמיר ביבריינג

המערערים

מיכל יונג

-

המשיבה

אל-על נתיבי אוויר לישראל בע"מ

התייצבה לדיון

ההסתדרות הכללית החדשה

**לפני: הנשיא סטיב אדלר, השופט עמירם רבינוביץ, השופט יגאל פליטמן,
נציג עובדים שלמה גוברמן, נציג מעבידים קורט גבור**

בשם המערערים: עו"ד שבתאי מיכאלי, עו"ד יצחק וולף

בשם אל-על: עו"ד נחום פיינברג, עו"ד אפרת בירן

בשם ההסתדרות הכללית: עו"ד דורית טנא-פרצ'יק, עו"ד רווית שחמון,

עו"ד מאיה פרי-אלתרמן

בשם ארגון דיילי אויר ונציגות העובדים הזמניים:

עו"ד אהוד שילוני, עו"ד יעל מנשה-ליבסטר

פסק דין

הנשיא סטיב אדלר:

ענייננו בבקשה לאשר את תביעתם של המערערים כנגד חברת אל-על כתובענה ייצוגית.

המערערים עבדו אצל חברת אל-על נתיבי אוויר לישראל בע"מ (להלן: **אל-על** או **המשיבה**) כדיילים; מר ביברנינג כדייל אוויר וגבי' יונג כדיילת קרקע. לפני תחילת עבודתם כדיילים חוייבו מר ביברנינג וגבי' יונג (להלן: **המערערים**) להשתתף בקורס בן חודש וחצי, שנוהל על ידי אל-על, אשר הכשיר אותם לתפקידם (להלן: **הקורס** או **תקופת ההכשרה**). המערערים לא קיבלו שכר עבור השתתפותם בקורס. מסתבר כי אי-תשלום שכר בגין השתתפות בקורס ההכשרה הינו הנוהג בחברת אל-על, ואלפי מועמדים לתפקיד דייל/ת לא קיבלו שכר אף הם בגין השתתפותם בקורס ההכשרה. המערערים הגישו לבית הדין האזורי בתל-אביב ¹ תביעה למתן פסק דין הצהרתי, על פיו הם זכאים לתשלום שכר מינימום ולזכויות סוציאליות נוספות בגין תקופת ההכשרה. בד בבד הגישו המערערים בקשה, כי התביעה תאושר ותנוהל כתובענה ייצוגית עבור כל דיילי אל-על, היום ובעבר.

המערערים השיתו בקשתם לאישור התביעה כתובענה ייצוגית במסגרת דיני העבודה על תקנה 21 **לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין)**, **תשנ"ב – 1991** (להלן: **תקנות סדר הדין**), שזה לשונה:

21. אחד מטעם כל המעוניינים

(א) היה מספר המעוניינים בתובענה אחת גדול, יכולים מקצתם – לבקשת תובע אם הם תובעים, או לבקשת תובע או נתבע אם הם נתבעים, וברשות בית הדין או הרשם – לייצג באותה תובענה את כל המעוניינים; לא ידעו המעוניינים האחרים על דבר התובענה, יודיע להם בית הדין או הרשם על הגשתה בהמצאה אישית, או במודעה פומבית אם ההמצאה האישית אינה מעשית מכל סיבה שתיראה לבית הדין או לרשם, ככל שיורה בית הדין או הרשם בכל מקרה ומקרה.

(ב) כל מי שמיוצג בתובענה כאמור בתקנת משנה (א) רשאי לבקש מבית הדין או מהרשם לעשותו בעל דין בה".

¹ השופטת חגית שגיא ונציגי הציבור אריאלה גילצר ומשה אפטר, עב 001294101.

במסגרת מגבלות תקופת ההתיישנות, קבוצת העובדים המעוניינים הוגדרה על ידי המערערים כך:

כל מי שהוכשר לצורך עבודה אצל המשיבה לעבוד כדייל אויר ב'קורס דיילי אויר בסיסי' וואו כדייל שירות לנוסע ב'קורס שירות לנוסע בסיסי', במהלך התקופה מיום 1.1.1994 ועד ליום 31.12.2000.

לטענת המערערים ישנם כ- 2,500 דיילים הנמנים על קבוצה זו, ואין בידם מידע על זהות חברי הקבוצה. לטענתם, יש במספר גדול זה של תובעים בכוח כדי לענות על דרישת התקנה למספר מעוניינים "גדול".

בית הדין האזורי דחה את בקשת המערערים להכיר ולנהל את התביעה כתובענה ייצוגית, ומכאן הערעור ברשות² לפנינו.

יצוין, כי למרות שההסתדרות הכללית לא הופיעה כצד לדיון בהליך בפני בית הדין האזורי, היא התייצבה לדיון בבית הדין הארצי, הגישה נייר עמדה ובאי כוחה טענו בעל פה בפנינו. עמדתה הבסיסית היא, כי תביעת המערערים צודקת לגופו של עניין וכי הדיילים זכאים לתנאי עבודה על פי חוקי עבודה המגן בזמן השתתפותם בקורס ההכשרה. עמדתה זו של ההסתדרות באה לידי ביטוי גם בהתכתבויותיה מול אל-על, לפיהם היא פועלת להשגת זכויות הדיילים, ואף שוקלת לפתוח בהליך משפטי. אשר לענייננו, טוענת ההסתדרות כי יש לנהל את המאבק להשיג את זכויות הדיילים באמצעות סכסוך קיבוצי ולא על ידי תובענה ייצוגית. ואכן, ביום 31.10.2002, לאחר שמיעת הערעור (ביום 7.10.2002), הגישה ההסתדרות "בקשת צד לדיון בסכסוך קיבוצי" לבית הדין האזורי בתל-אביב, בה ביקשה, בין היתר:

"סעד הצהרתי הקובע כי האצד"א (איש צוות דייל אויר – ס.א.) הזמניים ודיילי הקרקע והזמניים, זכאים לתשלום שכר בשיעור שלא יפחת משכר מינימום וכן זכויות סוציאליות (חופשה, הבראה, הוצאות נסיעה וכו') עבור תקופת הכשרתם...".

מלבד ההסתדרות, ביקש עו"ד שילוני להתייצב בפנינו מטעם קבוצת עובדים באל-על - "ארגון דיילי האויר בישראל" ו- "נציגות העובדים הזמניים באל-על".³ לאחר ששמענו הסבר קצר לגבי מהות הקבוצה ואת עמדתה בהליך, נוכחנו כי התייטר הצורך לצרף קבוצה זו, שכן אף לטענתה היא פועלת במסגרת ההסתדרות הכללית, אשר התייצבה לדיון. משכך, נדחתה הבקשה.

נימוקי בית הדין האזורי

2. את מסקנתו, לדחות את הבקשה להכיר בתביעה כתובענה ייצוגית, ביסס בית הדין קמא על הנימוקים הבאים:

א. הכרעה בתביעה הפרטית תיצור ממילא השתק פלוגתא כלפי אל-על גם בתביעותיהם של שאר הדיילים, ולפיכך אין צורך לנהל את התביעה כתובענה ייצוגית. בנוסף, אין בתביעה פרטית כדי לפגוע בחברי הקבוצה: במידה והתביעה הנוכחית תיכשל, לא יהיה מעשה בית דין כלפי שאר חברי הקבוצה והם יוכלו לתבוע באופן עצמאי.

ב. קבוצת הדיילים אינה הומוגנית, מאחר שחלק מחבריה חתמו על כתב ויתור. לפיכך, טרם הדיון בזכויותיהם לגופן, הדיון בעניינם צריך לעבור משוכה נוספת, והיא הכרעה בשאלה, האם הם מנועים מלתבוע בשל כתבי הוויתור. לדעת בית הדין קמא, אין לדחות בהינף יד את שאלת תקפותם של כתבי הוויתור, בשלב מקדמי זה של הדיון.

ג. הסכום הכספי הנתבע שונה מדייל לדייל, ולא מספיק לתת סעד הצהרתי. התביעה הראשית לא תסיים את ההליך וכל אחד מחברי הקבוצה יאלץ לתבוע בעצמו, לפי חישובים שונים ונתונים שונים. משכך, אין טעם בתובענה הייצוגית, אשר לא תביא לייעול הדיון.

ד. המדיניות הנכונה היא, שלא להרחיב את השימוש בתובענה הייצוגית בכלל, כל שכן במסגרת דיני העבודה.

השאלות העומדות להכרעה בערעור

3. בערעור זה עומדות במחלוקת שתי שאלות עיקריות:

השאלה הראשונה היא, האם על פי הכללים הרגילים של הכרה בתביעה כתובענה ייצוגית, כפי שנקבעו בפסיקת בית המשפט העליון, יש לאשר למערערים לייצג את כלל דיילי אל-על?

השאלה השנייה היא, האם המקרה שלפנינו נכנס בגדרו של החריג לכלל, לפיו אין לאשר תובענה כייצוגית במקום עבודה מאורגן, מאחר שארגון העובדים הוא שמייצג את כלל העובדים?

נדון בכל שאלה כסדרה.

התובענה הייצוגית

הכללים לאישור תובענה ייצוגית

4. כפי שנקבע מספר פעמים בפסיקת בית המשפט העליון, התובענה הייצוגית מגלמת בתוכה מספר אינטרסים, חלקם פרטיים וחלקם ציבוריים. אלו דברי הנשיא ברק בפסק דין טצת:⁴

ביסוד התובענה הייצוגית, מונחים שני שיקולים מרכזיים: **האחד, הגנה על אינטרס הפרט באמצעות מתן תרופה ליחיד שנפגע. אותו יחיד, ברוב המקרים, אינו טורח להגיש תביעה.**

...

השיקול השני עניינו אינטרס הציבור. ביסוד אינטרס זה מונח הצורך לאכוף את הוראות החוק שבגדריו מצויה התובענה הייצוגית. לתובענה הייצוגית ערך מרתיע. מפירי החוק יודעים כי לניזוקים יכולת פעולה

⁴ רע"א 4556/94 רמי טצת ואח' נ' אברהם זילברשץ ו-8 אח' פ"ד מט(5) 774, 784.

נגדם (ראה, למשל, בדברי ההסבר לחוק למניעת מפגעים סביבתיים הנ"ל). אינטרס ציבורי זה מוגבר לאור היעילות והחסכון במשאבים של הצדדים ובית המשפט הנילוים לתובענה הייצוגית. כן מושגת באמצעותה אחדות בהחלטות בית המשפט בעניינים דומים. נמנע ריבויין של תביעות.

יחד עם זאת, קיימות גם סכנות בשימוש לא ראוי בתובענה הייצוגית. גם על כך עמד הנשיא ברק בפסק דין טצת:

בתובענה הייצוגית טמונות מספר סכנות. שימוש לא נכון בה עלול לפגוע הן ביחיד הקבוצה המיוצגים והן בנתבעים ובמשק כולו. אכן, התובענה הייצוגית היא רבת עוצמה. היא עלולה לפגוע (כמעשה בית דין) ביחיד שכלל לא ידע עליה. לעתים היא עלולה לבוא כקנוניה שבין התובע הייצוגי לבין הנתבעים. כן יש להיזהר בתובענות ייצוגיות המוגשות ממניעים פסולים, כגון סחיטה, תחרות, השתלטות עויינת או קנטרנות.

מובן אפוא, כי יש לנהוג בזהירות רבה, עת אנו באים לבחון את אישורה של תביעה כתובענה ייצוגית. כפי שיוסבר בהמשך, הדבר נכון במיוחד עת עסקינן בתביעה ייצוגית במקום עבודה מאורגן.

מקומה של תקנה 21

5. מלבד הבעייתיות העקרונית הקיימת בשימוש בכלי התובענה הייצוגית, עומדת בפנינו שאלה נוספת שהעלו הצדדים, שיש לתת עליה את הדעת. כאמור, המערערים מבקשים לסמוך ידיהם על תקנה 21 לתקנות סדר הדין, המקבילה לתקנה 29 לתקנות סדר הדין האזרחי, התשמ"ד - 1984. שתי תקנות אלה מאפשרות לכאורה הגשת תובענה ייצוגית בשם קבוצת מעוניינים. אולם, בשנים האחרונות נחקקו מספר חוקים, ובהם סעיפים ספציפיים המסדירים את השימוש בתובענה הייצוגית. גם

במסגרת דיני העבודה נחקק **חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו - 1996**, אשר מסדיר, בסעיף 11, את השימוש בתובענה הייצוגית.

השאלה העולה מכך היא, האם עובדת הסדרת התובענה הייצוגית בחוקים ספציפיים, מעידה כי המחוקק לא הועיד את **תקנה 21 לתקנות סדר הדין**, כמו גם את **תקנה 29 לתקנות סדר הדין האזרחי**, לשמש כלי לניהול תובענה ייצוגית במובנה המודרני (class action), באופן הכופה שליחות של תובע ייצוגי ללא הסכמת חברי הקבוצה, אלא מטרתן לשמש כלי דיוני לצירוף תובעים לתביעה פרטית, בהסכמתם; או שמא תקנות אלה אכן יכולות לשמש כלי לניהול תובענה ייצוגית באופן המקובל כיום, בכל אותם התחומים שטרם הוסדרו בחקיקה ספציפית.

נציין, כי שאלת מעמדה של **תקנה 29 לתקנות סדר הדין האזרחי** טרם הוכרעה לגופה באופן מפורש בבית המשפט העליון.⁵ יחד עם זאת, בבתי המשפט המחוזיים ישנה מחלוקת באשר לסוגייה זו.

כך למשל, **בפסק דין גבעון**⁶ קבע השופט עדיאל, כי העובדה שהמחוקק חוקק חוקים ספציפיים המסדירים את הליך התובענה הייצוגית, מלמדת כי הוא יצא מנקודת הנחה "שאינן בנמצא כיום מכשיר המאפשר הגשת תביעה ייצוגית, שאחרת לא היתה נדרשת התערבותו בנושא זה". נעיר, כי זו גם עמדת **היועץ המשפטי לממשלה**,⁷ לפיה אין להכיר בתובענה הייצוגית המודרנית מכוח תקנות אלה, שענינן הסדרה דיונית של צירוף צדדים מעוניינים לפי רצונם. תובענה ייצוגית מודרנית, אליבא דגישת היועץ המשפטי לממשלה, יכול ותאושר רק מכוח חקיקה ראשית בלבד.

לעומת זאת, ישנם שופטים הסבורים אחרת. כך למשל, **בפסק דין התאחדות הסטודנטים**,⁸ קבעה השופטת נאור, כי אין להשאיר את **תקנה 29 לתקנות סדר הדין האזרחי** "כאבן אשר אין לה הופכין". כך גם **בפסק דין פרד**,⁹ קבעה השופטת לפל, כי **תקנה 29** "עשויה לשמש גם בעתיד בכל אותם תחומים שאינם מכוסים על ידי חוקים ספציפיים". וכן לאחרונה, **בפסק דין הוכברג**,¹⁰ סברה השופטת חיות כי

⁵ יוער, כי שאלה זו עומדת כיום להכרעה ברע"א 3126/00 מדינת ישראל נ' א.ש.ת. ניהול פרוייקטים בע"מ.

⁶ המ" 4005/96 (י-ם) עמוס גבעון, מרים ברזאני נ' המרכז הרפואי שערי צדק ואח'.

⁷ אשר הוגשה לבית דין זה בעניין בר"ע 1310/00 חרמוני - התעשייה האוירית.

⁸ ת"א (י-ם) 109/94 התאחדות הסטודנטים בישראל נ' האוניברסיטה העברית בירושלים.

⁹ ת"א 2157/99 בש"א 62789 פרד ואח' נ' עיריית רחובות.

¹⁰ ת"א (ת"א) 1808/00 הוכברג ערן נ' בל"ל בטוחות.

תקנה 29 תקפה וניתן לעשות בה שימוש לצורך אישור תביעות כתובענות ייצוגיות, וכי זוהי גם הרוח הנושבת מפסיקת בית המשפט העליון.

6. באשר לדעתנו. עניין לנו בפירושה של **תקנה 21 לתקנות סדר הדין**, וזאת לאור המחלוקת בדבר פירושה של **תקנה 29 לתקנות סדר הדין האזרחי**.

ככלל, תקנה בסדר הדין של בתי הדין לעבודה הזוהה לתקנה בסדר הדין האזרחי הכללי, תפורש על ידי בית דין זה תוך זיקה מרבית לפירוש התקנה הכללית.¹¹ יחד עם זאת, ייתכנו מקרים בהם בית הדין לעבודה, כמתחייב ממהותו ואופיו, יפרש תקנות אלו בהרחבה ובגמישות, אף מעבר לפירוש שניתן לתקנות המקבילות בסדרי הדין האזרחיים הכלליים.¹²

לדידי, אין מקום להגביל מראש, באופן אפריורי, את הזכות להגיש תובענה ייצוגית מכוח **תקנה 21 לתקנות סדר הדין**, כל עוד היא עומדת בקריטריונים שהותוו בפסיקה לגבי תובענות ייצוגיות. כפי שאמרנו ב**פסק דין מורג**,¹³ אין בחקיקה החדשה כדי לשנות באופן קיצוני את היחס שניתן **לתקנה 21 לתקנות סדר הדין**. לדעתנו, אין לראות בחקיקה החדשה גילוי דעתו של המחוקק באשר לאיונה המשפטי של תקנה זו. חשיבותה של התובענה הייצוגית מחייבת כי בכל תחום הקשור בדיני העבודה תהיה אפשרות, גם אם נדירה, להגיש תובענה ייצוגית. קשה לקבל את העמדה, לפיה הסדרתה של התובענה הייצוגית בדיני עבודה בחוק אחד בלבד, שאיננו עוסק במגוון הרחב של יחסי עבודה, סותמת את הגולל על הגשת תובענה ייצוגית בשאר הנושאים שבמשפט העבודה. יחד עם זאת, מקובלת עלינו העמדה, כי השימוש **בתקנה 21 לתקנות סדר הדין** ייעשה לאור הפרמטרים וההסדרים שנקבעו בחקיקה החדשה, וכי יש לקרוא אותם אל תוך התקנה, ולהשתמש בה לאור ההסדרים החדשים.

מכאן מסקנתנו, שאין בעובדה כי במסגרת משפט העבודה הוסדרה התובענה הייצוגית **בסעיף 11 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד**, כדי למנוע מתובעים פוטנציאליים להשתמש **בתקנה 21 לתקנות סדרי הדין** ולבקש להכיר בתביעתם כתובענה ייצוגית בתחומים אחרים בדיני עבודה.

¹¹ דב"ע מא/25-2 יחיאל יבלונסקי - יצחק מיטלמן, פד"ע יב 286; דב"ע שן/108-3 וילי ליכט ו-27 אח' - בתיה וורמן ואח', פד"ע כב 201; דב"ע מח/194 - 3 אלמקייס ואח' - תדיראן בע"מ, פד"ע כ" ע' 474.

¹² דב"ע מה/9-1 הוועד הארצי של בנק איגוד בע"מ - בנק איגוד לישראל בע"מ, פד"ע טז 47, 50.

¹³ ע"ע 300031/98 התעשייה האוירית - יהודה מורג, פד"ע לה, 289.

נבחן אפוא את השיקולים השונים שיש בהם כדי לקבוע, האם יש לקבל את בקשת המערערים להכיר בתביעתם כתובענה ייצוגית.

הומוגניות הקבוצה

7. בית הדין קמא דחה את בקשת המערערים, בין היתר, מהטעם שקבוצת ה"מעוניינים" אינה הומוגנית, שכן חלק מהדיילים חתמו על כתב הויתור וחלק לא.

נימוק זה אינו מקובל עלינו.

השאלה, האם שררו יחסי עובד-מעסיק בזמן השתתפותם של הדיילים בקורס ההכשרה, משותפת לכל החברים בקבוצה. ככל שהדיילים ייחשבו כעובדים, הם יהיו זכאים לזכויות שנקבעו בחוקי המגן. שאלה משותפת נוספת היא, האם ניתן להגדיר את מעמדם של הדיילים בעת השתתפותם בקורס כעובדים ב"חופשה ללא תשלום". לכאורה, קיימות גם עובדות משותפות מוסכמות, כגון: חובת המבקש לעבוד כדייל באל-על להשתתף בקורס הכשרה שניתן על ידי החברה.

כפי שנקבע בפסיקת בית המשפט העליון, אין צורך שכל השאלות יהיו משותפות לחברי הקבוצה, ודי בכך שהשאלות העיקריות שבמחלוקת יהיו משותפות. כך קבע הנשיא ברק בפסק דין טצת:¹⁴

"אין כל צורך שכל השאלות המתעוררות ביחס לקבוצה תהיינה משותפות. די בכך שהיסוד המשותף מהווה מרכיב מהותי בהתדיינות".

דברים אלו יפים גם לענייננו. השאלות המשפטיות העיקריות במקרה דן משותפת, כאמור, לכלל הדיילים.

מן הראוי להדגיש, כי אין מקום לדרוש מכל דייל להגיש תביעה כספית אישית, בה יידרש להוכיח את זכאותו העקרונית. אין טעם במאות ואולי באלפי תביעות אישיות הנוגעות לאותה שאלה משפטית עקרונית.

זאת ועוד. לגופו של עניין, קלושים הסיכויים כי יינתן תוקף לכתבי הויתור. הכלל הוא, כי הפסיקה אינה נותנת תוקף לכתבי ויתור, בהם מוותר העובד על זכויות

¹⁴ לעיל, הערה 4, בע' 788.

שנקבעו בחוקי המגן.¹⁵ פסיקה זו תואמת את שנקבע על ידי המחוקק, כגון סעיף 12 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז - 1987, שזה לשונו:

"זכותו של עובד, לפי חוק זה, אינה ניתנת להתניה או לויתור".

לפיכך, אין מקובלת עלינו קביעת בית הדין קמא, כי יש בכתבי הוויתור כדי למנוע את צירופם של כל הדיילים לקבוצה, וכי יש בטענה זו כדי לשלול מהמערערים לייצג את כלל הקבוצה בתובענה ייצוגית.

פיצול הדיון

8. במאמר מוסגר נוסף, כי יש לדחות בכל תוקף את קביעת בית הדין קמא, לפיה העובדה שחלק מהעובדים חתמו על כתבי וויתור, מצריכה דיון נפרד באשר לתקפותם של כתבי הוויתור, וממילא יש מקום לפצל את הדיון בין הדיילים שחתמו על כתבי הוויתור ובין אלה שלא חתמו עליהם.

על פי הפסיקה, הכלל הוא, כי אין לפצל דיון אלא במקרים חריגים ובעיקר במקרים בהם יעילות ניהול הדיון המפוצל עולה על יעילות הדיון המאוחד. הטעם לכך הוא, שפיצול הדיון בדרך כלל מאריך את ההליך ופוגע ביעילותו. אין זה מקובל לנהל דיון נפרד לגבי כל טענת הגנה של הנתבעת, אפילו אם קבלת אחת מהן תביא לדחיית התביעה. פיצול הדיון גורם לסחבת ולחוסר יעילות ויש להימנע מלעשות כן, ככל שניתן. הדבר נכון במיוחד בבתי הדין לעבודה אשר הוקמו, בין היתר, על מנת לנהל הליכים ביעילות ובזריזות. כמו כן, במקרים רבים, לצורך הכרעה בשלב הראשון של הדיון המפוצל, יש לקבוע את אותן העובדות הצריכות להכרעה בכל השאלות העומדות במחלוקת, ולכן אין טעם בניהולם של מספר דיונים.

אשר למקרה שלפנינו, גם אם יש משמעות משפטית לכתבי הוויתור, הרי שהמסכת העובדתית בבסיס תביעת המערערים אינה כה רחבה, וניתן לסיים את הדיון כולו במסגרת הזמן שיידרש לניהול משפט מפוצל באשר לתקפות כתבי הוויתור. ככל שטענת ההגנה תידחה, ניתן לתת פסק דין הצהרתי לטובת כלל הדיילים. ככל שהטענה תתקבל, ניתן לדחות את התובענה של החותמים על כתבי

¹⁵ דב"ע 10/98 - 2, קנטי - דיגיטל, לא פורסם, ניתן 1.6.1999; דב"ע נד/229 - 3, חמת - נעים, פד"ע לג, ע' 260.

הויתור ולקבל את זו של הדיילים האחרים, הכל בפסק דין מאוחד. מכאן, כי פיצול הדיון לא יגרום לניצול משאבים, לחסכון בזמן וליעילות בניהול הדיון. דוגמא למקרה חריג, בו יש לפצל את הדיון, הוא כאשר חישוב הסכומים הנתבעים כרוך בהוצאות גדולות ובשמיעת ראיות רבות. כך היה המצב במקרה שנדון בפסק הדין **מורשי החתימה של הבנק הבינלאומי הראשון**.¹⁶ כאמור, במקרה דנן אין מדובר במקרה חריג המצדיק פיצול. אין צורך בפיצול הדיון, וקיום דיון מאוחד לא יגרום לסרבול הדיון או עיכובו. לפיכך, אנו דוחים את נימוק פיצול הדיון כטעם השולל אישור התביעה כייצוגית, במיוחד כשהעילה לפיצול היא שאלת תקפותם של כתבי הוויתור.

הסעד הכספי שונה לגבי כל תובע

9. אכן, כפי שציין בית הדין קמא, הסעד הכספי הנתבע שונה בין דייל לדייל, ומכיוון ששכר המינימום מתעדכן כל שנה, השכר הנתבע על ידי כל אחד מהדיילים לא יהיה זהה. יתרה מזו, ככל שדייל שהפסיק לעבוד, זכאי לפיצויי פיטורים, סכום הפיצויים יהיה שונה מדייל לדייל בהתאם לשכרו האחרון. מכאן, שבהתאם **לפסק דין פרנקישה**,¹⁷ שיקול זה עומד כנגד ניהול התביעה כתובענה ייצוגית. תשובת באי כוח המערערים היתה, כי הם לא הגישו תביעה כספית אלא תביעה לפסק דין הצהרתי. לטענתם, על פי העקרונות שייקבעו בפסק הדין ההצהרתי תוכל אל-על לחשב את הסכום המגיע לכל דייל ללא טרחה מיוחדת. שכר המינימום הינו סכום שנקבע על פי החוק ופורסם ברשומות. המשיבה יודעת את המועד בו עבר כל דייל את קורס ההכשרה, ומשכך, יכולה אל-על לעשות את החישוב לגבי סכום שכר המינימום המגיע לכל אחד ואחת מחברי הקבוצה. לפיכך, טוענים המערערים, די בפסק דין הצהרתי כדי לזכות את כל חברי הקבוצה בשכר מינימום. אולם, טענות באי כוח המערערים אינן עונות על הקשיים בחישוב הסכום המגיע לכל דייל, גם אם ייפסק לטובתם בשאלה העקרונית. לכאורה, עדיין יהיה צורך בדיון נפרד לגבי דיילים רבים, שכן חלק מהזכויות המגיעות להם על פי משפט העבודה המגן משתנות לפי נסיבותיהם האישיות. כך, הפרשי פיצויי הפיטורים המגיעים לדיילים שונים ממקרה למקרה: יש דיילים שכלל אינם זכאים לפיצויי

¹⁶ דב"ע נב/3-217 אגודה ארצית של מנהלים ומורשי חתימה של הבנק הבינלאומי הראשון - הבנק הבינלאומי

הראשון, פד"ע כז 3.

¹⁷ ע"א 79/69, 86/69 פרנקישה פלצאינדוסטרי מרקלה ושות' נ' אורל רבינוביץ' ואח', פ"ד כג(1) 645, 648.

פיטורים. ככל שדייל זכאי לפיצויי פיטורים, יש לחשב את ההפרש עבור תקופה של חודש וחצי בה השתתף בקורס ההכשרה, וזאת בהתאם לשכרו האחרון של כל דייל. תשובת בית הדין קמא לבעיה זו היתה, כי ניהול דיון אחד על ידי המערערים ייצור השתק פלוגתא בתביעות האישיות של כל דייל ודייל כלפי אל-על. נפנה, אפוא, לבירור סוגיית השתק פלוגתא בענייננו.

השתק פלוגתא ומעשה-בית-דין

10. סוגיית השתק הפלוגתא בענייננו מעוררת קשיים, וזאת בהעדר הודעה מטעם אל-על, לפיה לא תבקש לנהל דיון בעניין הזכאות העקרונית בכל תביעה שתוגש על ידי דייל זה או אחר. אל-על גם לא הודיעה כי תנהג לגבי שאר הדיילים כפי שייפסק בתביעה שלפנינו.

יחד עם זאת, לאור הדברים שקבענו בפסק דין רובינשטיין¹⁸ - שם טענה המשיבה דן, חברת אל-על, טענות דומות כנגד הכלל של השתק פלוגתא בעניינה - נראה כי הכרעה בתביעה אישית אכן תחייב את אל-על לגבי שאר הדיילים, וזאת מכוח העקרון של השתק פלוגתא. ואלו הדברים שאמרנו שם :

ההגיון מחייב כי במקרים שהצד שנגדו מעלים טענת השתק פלוגתא היה צד גם בדיון הקודם, והעניין הוא אותו עניין, יפעילו את העיקרון של השתק פלוגתא אם מן הצדק לעשות כן, ואם אין נימוק מיוחד שיצדיק התדיינות נוספת באותו עניין. **הדברים יפים פי כמה עת מדובר בעניין הנדון בבית הדין לעבודה שבו נועדו כללי הדיון להביא להגשמת הזכויות המהותיות של בעלי הדין במסגרת מיוחדת של הגינות ויעילות.**

הסכם קיבוצי, על-פי מהותו, חל על קבוצת עובדים. על כן, בהעדר נסיבות מיוחדות, הכרעה בעניין פירוש הסכם קיבוצי מיוחד לגבי מספר עובדים תחייב את המעביד גם לגבי עובדים אחרים שעליהם חל ההסכם, מאחר שהמעביד היה צד להליך הקודם.

¹⁸ דב"ע מח/3-120 אל-על נתיבי אויר לישראל בע"מ - דליה רובינשטיין, פד"ע כ 493.

הכלל הוא כי פירוש שניתן על-ידי בית-הדין להסכם קיבוצי מיוחד לגבי חלק מקבוצת עובדים מחייב את המעביד לגבי הקבוצה בכללותה. לא הובא בפנינו טעם כלשהו שיצדיק סטייה מכלל זה.

באי כוח המערערים טענו, כי דחיית אישור התביעה כתובענה ייצוגית מנימוק של השתק פלוגתא, תכשיל כל תובענה ייצוגית, שכן בכל תביעה יכול חבר אחד מהקבוצה להגיש תביעה, ואם יזכה - רשאים חברים אחרים להסתמך על ההכרעה המשפטית שנקבעה בתובענה הראשונה. בכך אנו מנטרלים, למעשה, את האפקט המרתיע של התובענה הייצוגית ואת כוחה החשוב בניהול תביעות כנגד חברות גדולות.

אין לקבל טענה זו. ההבדל העקרוני בין התביעה שלפנינו ובין תביעות אחרות שאושרו כתובענות ייצוגיות נעוץ במהות התביעה ובסוג התובעים. בדרך כלל תובענות ייצוגיות עוסקות בתובעים רבים, שכל אחד מהם תובע סכום לא גדול. או אז, לא כדאי לכל מעוניין להגיש תביעה נפרדת ולהסתמך על הלכת השתק פלוגתא, מקום שהיא קיימת. במקרים כאלה, אכן יש מקום להגשת תובענה ייצוגית, ולא מספיק להישען על הכלל של השתק פלוגתא. במקרה דנן, על אף שאין אנו יודעים סכומה של כל תביעה ותביעה, שהרי המערערים לא כימתו את תביעתם, ידוע לבית הדין כי שכר המינימום של חודש בערך של היום הוא: 3,266.58 ₪ ותקופת הקורס היתה בת חודש וחצי. לכך יש להוסיף הפרשים בגין פיצויי פיטורים, חופשה שנתית, דמי הבראה, וכו'. תובענה כזו אינה קטנה במידה המקשה על כל דייל להגיש תביעה אישית. מכיוון שתביעת כל דייל מסתכמת באלפי שקלים, הרי שבמקרה דנן יכולים הדיילים לטעון את טענת השתק פלוגתא, תוך סבירות גבוהה שהיא תתקבל, לאור **הלכת רובינשטיין** שהובאה לעיל, מאחר שלפנינו הסכם קיבוצי החל על אל-על ועל הדיילים.

נוסף על כן, **מפסק דין מורג** עולה, כי הכרעה בתובענה של דייל אחד לגבי זכאותו לשכר בתקופת הקורס תיצור מעשה בית דין כלפי המעסיק בתביעתו של כל דייל אחר. ואלו הדברים שנאמרו שם: ¹⁹

¹⁹ לעיל הערה 13, בעמ' 308 - 309.

... מטבע הדברים אין מניעה לברר תובענה הנוגעת להסכם קיבוצי בדרך של סכסוך היחיד. אולם לגבי תוצאות ההליך הקיבוצי, ההלכה היא כי הפירוש של ההוראות הנורמטיביות בהסכם קיבוצי מחייב גם את העובד או העובדים אשר ההוראות הנורמטיביות חלות עליהם ואשר אינם צד להליך. תוצאות ההליך יהיו לגביהם 'מעשה-בית-דין'.²⁰

ככל שהכרעה כזו מחייבת את העובד היא גם מחייבת את המעסיק.

התיישנות

11. טענה נוספת שהעלו באי כוח המערערים כנגד הגשת תביעה נפרדת על ידי כל דייל היתה, כי תביעותיהם של כ- 25% מהדיילים התיישנו עד להגשת התובענה דן ועם חלוף הזמן מתיישנות תביעות נוספות. זאת, במיוחד בתקופה שבין מועד הגשת התביעה הייצוגית שלפנינו (ביום 11.1.2001) ועד היום. לטענתם, אם תתקבל בקשתם לאישור התביעה כייצוגית, תימנע התיישנותן של מספר לא מבוטל של תביעות.

לעומת זאת, טענו באי כוח אל-על, כי אין להכריע בבקשה לנהל תביעה כייצוגית על פי שיקול של התיישנות.

ייתכן גם אם תאושר תביעתם של המערערים כתובענה ייצוגית, לא תגבר התביעה על התיישנותן של תביעות רבות, שהתיישנו טרם הגשת התובענה הייצוגית. משהוגשה תביעתם של המערערים והדבר נודע ברבים, היו דיילים אחרים יכולים להגיש תביעות דומות כדי שתביעתם לא תתיישן. לפיכך, בכל מקרה, אישור התביעה כתובענה ייצוגית לא יפתור בעייתם של רבים מדיילי אל-על, שתביעתם התיישנה לכולי עלמא.

יתרה מזו, לדידי, נושא ההתיישנות הדיונית אינו שיקול משמעותי בהכרעה אם תביעה ראויה להתנהל כתובענה ייצוגית, ויש להתרכז בשיקולים אחרים הנוגעים לאופייה ומהותה של התביעה. נוסף, כי ההתיישנות הדיונית, על פי אופייה, היא טענת הגנה ואיננה טענת תביעה.

-

²⁰ ראו: דב"ע תשן/112 - 3 שקולניק - אל-על נתיבי אוויר לישראל בע"מ, פד"ע כא בע' 447, 459.

האם המערערים ראויים לנהל תביעה ייצוגית

12. באי כוח אל-על טענו, כי המערערים אינם ראויים לנהל תובענה ייצוגית משום שוויתרו על תביעת פיצוי הלנת שכר ופיצוי הלנת פיצויי פיטורים, שהיה מגיע לחלק מהדיילים היה ויזכו בתביעתם. לפיכך, אין הם מתאימים לייצג את כל חברי הקבוצה, בשעה שהם אינם מבקשים לעצמם את מלוא הזכויות הנטענות.

ראשית יש לציין, כי העילה לפיצוי הלנה התיישנה לגבי רוב הדיילים. עם זאת, מספר דיילים לא ידוע, שלגביהם לא התיישנה העילה לפיצוי הלנה, רשאים לכלול עילה זו בתביעתם. באי כוח המערערים החליטו לוותר על טענת פיצוי הלנה בעקבות עמדת אל-על בכתב התשובה. אכן, לכאורה, יש מקום לבטל את פיצוי ההלנה ולחייב אך בריבית והפרשי הצמדה, שכן אי-תשלום הסכומים הנתבעים היה טעות כנה או שנעשה בעקבות חילוקי דעות בדבר עצם החוב, כאמור בסעיפים 18 ו-20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958. מכאן, שאין בעמדתם זו כדי להצביע באופן חד משמעי על כך שאין הם מייצגים את הקבוצה באופן ראוי. יש מקום לסברה, כי ויתור באי כוח המערערים על טענת פיצוי הלנה הינו ב"מתחם הסבירות". עם זאת, יוער, כי אותו ויתור מצביע על הסכנה שבניהול התביעה כתובענה ייצוגית, מפאת החשש שדיילים שירצו להגיש תביעה הכוללת עילת פיצוי ההלנה ייתכן ותחסם דרכם מעשות כן, בשל מעשה-בית-דין, לאור ההכרעה בתובענה הייצוגית.

שיקולי ניהול הדיון

13. בפסק דין אלמקייס²¹ ציין בית דין זה את השיקולים הנדרשים להכרעה בשאלה אם להתיר תובענה ייצוגית, וקשר ביניהם ובין שיקולי ניהול הדיון. ואלה השיקולים שצוינו על ידי בית הדין:

"(1) תביעה ייצוגית תפתור, באחת, את תביעתם של כל עובדי המשיבה [המעסיקה]; (2) אי-התרת הגשת התביעה כתביעה ייצוגית – עשויה להביא להגשת מאות תביעות לבית-הדין; (3) הכרעה יכול שתהא שונה לגבי עובדים שונים...; (4) תביעה ייצוגית עשויה לגרום להצטרפותם של מאות, אם לא יותר, מעובדי המשיבה, שירצו להיות 'בעל דין בה'... דבר שיסרבל הדיון; (5) זהותם של המעוניינים ידועה

²¹ דבי"ע מח/194 – 3, אלמקייס ואח' נגד תדיראן בע"מ, פד"ע כ' 474, בע' 478; ראה גם: בר"ע 900309/98, גבע - המוסד לביטוח לאומי, לא פורסם, ניתנה 18.4.1999.

למערערים, והם היו יכולים לפנות אליהם על מנת שיצטרפו לבציעתם... ; ו-6) חזקה על המשיבה כי תנהג כלפי כל עובדיה כפי שייפסק לגופו של עניין בהליך זה...".

באשר למקרה דנן, בזכות ניהול התביעה כתובענה ייצוגית יש לציין, כי אי אישור התביעה כתובענה ייצוגית יכול לגרור אחריו הגשת מאות תביעות. זהותם של דיילי האוויר אינה ידועה למערערים וסביר להניח שאינה ידועה גם להסתדרות. לעומת זאת, גם אישורה של תובענה ייצוגית יכול להביא להצטרפותם של תובעים רבים, וזאת לפי תקנה 21(ב) לתקנות בית הדין לעבודה, ובכך לסרב את הדיון. יצוין, כי כיום, בעקבות ההסדרים החדשים להגשת תובענות ייצוגיות בחוקים הספציפיים, נמנע הסרבול על ידי העיקרון של Opting Out, ולפיו כל חברי הקבוצה נמנים אוטומטית על התביעה, אלא אם כן מוציא מי מהם את עצמו מתחולת הקבוצה. כך למשל סעיף 11(ה) לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, קובע כך :

(ה) יראו כל מי שנמנה עם הקבוצה שהגדיר בית הדין כמי שהסכים להגשת התובענה כתובענה ייצוגית, אלא אם כן הודיע לבית הדין על רצונו שלא להיכלל בקבוצה, תוך ארבעים וחמישה ימים מיום פרסומה של החלטת בית הדין.

בכך נמנע הסרבול שנוצר לפי תקנה 21 לתקנות בית הדין לעבודה, המחייב כל מי שרוצה להצטרף להליך הייצוגי להגיש את הודעה על כך לבית המשפט. נוסף, כי ניהול הדיון בדרך של סכסוך קיבוצי, כפי שהוגש על ידי ההסתדרות, יעיל ונוח יותר מניהול תובענה ייצוגית. בתביעה זו, של סכסוך קיבוצי, יכולים להצטרף דיילים רבים, המיוצגים על ידי ההסתדרות, מבלי לפגוע בהליך עצמו המנוהל על ידי ההסתדרות.

סיכום ביניים

14. עד כה נדונו השיקולים בעניין תביעה ייצוגית הנוגעים לכל הליך ולא רק להליכים במשפט העבודה.

בבחינת המאזן הכללי לשיקולים השונים שצוינו לעיל, עלו השיקולים הבאים :

[א] קבוצת הדיילים הינה הומוגנית בכל הנוגע לשאלה העקרונית של זכאות, גם אם לא לגבי השאלה של כתבי הויתור ;

[ב] אין מקום לפצל את הדיון ואין זה נימוק לדחיית הבקשה לתביעה ייצוגית, במיוחד כשנימוק זה מתבסס על תוקפם של כתבי ויתור; [ג] הסעד הכספי שונה לגבי כל אחד מחברי הקבוצה. על כן, תביעה ייצוגית לפסק דין הצהרתי לא תפתור, באחת, את תביעתם של חברי הקבוצה. יש בכך כדי לשלול את אישור התביעה כייצוגית. ועוד, סכום התביעה של כל דייל אינו נמוך במידה המקשה על הגשת תביעת היחיד; [ד] טענת השתק פלוגתא מתאימה לשאלת הזכאות העקרונית של הדיילים האחרים. יש סיכויים סבירים, כי גם אם אל-על תבקש להתדיין לגבי כל דייל בנושא הזכאות העקרונית, לכאורה זהו מקרה מתאים ליישום דוקטרינת השתק פלוגתא לאחר ההכרעה הראשונה שתינתן בתביעה אישית של דייל. האפשרות להסתמך על הלכת השתק פלוגתא במקרה דנן מייתרת את הצורך בתביעה ייצוגית; [ה] אין לתת משקל רב, אם בכלל, לטענת המערערים, לפיו יש צורך בתובענה ייצוגית על מנת להתגבר על הבעיה של התיישנות חלק מהתובעים בכוח; [ו] אין לאמר, כי המערערים אינם ראויים לייצג את כלל הדיילים, למרות שאלו ויתרו על חלק מטענותיהם;

בבואנו לאזן את השיקולים הללו, יש לציין כי לעומת הנימוקים התומכים באישור התביעה כתובענה ייצוגית - כגון: השאלות העיקריות הזוהות והעובדה כי ללא אישור התביעה כתובענה ייצוגית לא יזכו דיילים רבים לזכויותיהם - ישנם שיקולים כבדי משקל לשלול אישור הגשת תובענה ייצוגית במקרה דנן: הסכום השונה של כל דייל ואפשרות טענת השתק פלוגתא ומעשה-בית-דין, המייתרים את הצורך בהליך הייצוגי. לכל אלה נוסיף, כי המדיניות הכללית של בית דין זה היא, שיש לאשר תביעה כייצוגית "במשורה ורק במקרים מיוחדים".²² שיקולים אלה כנגד אישור התובענה הייצוגית וכן היות אל-על מקום עבודה מאורגן הביאו אותי למסקנה, כי אין לאשר הגשת תביעתם של המערערים כתובענה ייצוגית.

אני סבור, כי יש לתת משקל רב להיות אל-על מקום עבודה מאורגן, בו קיים ארגון עובדים הפועל לטובת עובדי החברה. עובדה זו חשובה, משמעותית ואף מכריעה לגבי שאלת ניהול התביעה כתובענה ייצוגית. כפי שציננו, ההסתדרות

²² פסק דין מורג, לעיל הערה 13.

הגישה בענין שלפנינו בקשת צד בסכסוך קיבוצי. ניהול הדיון בסכסוך קיבוצי, לדעתנו, יעיל ונוח יותר מניהול תביעה בדרך של תובענה ייצוגית. יתרה מזו; כפי שנסביר להלן, לא רק עובדת הגשת הסכסוך הקיבוצי על ידי ההסתדרות מביאה אותנו למסקנה כי אין מקום לאשר תביעה פרטית כתובענה ייצוגית, אלא עצם קיומה של נציגות עובדים במקום עבודה מאורגן, שומטת את הבסיס מהצורך בהכרה במוסד התובענות הייצוגיות ככל שעוסקים ביחסי עבודה מאורגנים. נפנה אפוא ונבחן את משמעותו של מקום עבודה מאורגן ביחס לשאלת אישור תביעה כתובענה ייצוגית.

תביעות ייצוגיות במקום עבודה מאורגן

מקום עבודה מאורגן

15. מדיניותו של בית דין זה היא, כי הדרך הטובה ביותר לבירור סכסוך הנוגע לקבוצת עובדים במקום עבודה מאורגן, היא בהליך של סכסוך קיבוצי. כך נאמר בפסק דין מורג:²³

”הדרך המרכזית לבירור סכסוך קיבוצי הנובע מהסכם קיבוצי, היא בהליך של סכסוך קיבוצי, המתנהל בין הצדדים החתומים על ההסכם הקיבוצי...”

ביסוד יחסי העבודה המאורגנים עומד האינטרס לאזן את חוסר השוויון שבין העובד הבודד לבין מעסיקו, באמצעות ייצוג העובדים על ידי ארגון עובדים, שכוחו שווה אל מול כוחו של המעסיק. לשם כך נקבע בחוק הסכמים קיבוציים, תשי”ז – 1957, מי הוא ארגון העובדים היציג. סעיף 3 לחוק זה קובע, כי ארגון עובדים יציג לצורך חתימת הסכם קיבוצי מיוחד הוא:

”... ארגון עובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם, או שהוא מייצגם לעניין אותו הסכם, ובלבד שמספר זה אינו פחות משליש כלל העובדים שעליהם יחול ההסכם.”

²³ פסק דין מורג, לעיל הערה 13, בע' 308.

סעיף 4 לחוק הסכמים קיבוציים קובע, כי הארגון היציג לצורך הסכם קיבוצי כללי יהיה:

”... ארגון עובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם”.

ארגון העובדים היציג מייצג את עניינם של כלל עובדי יחידת המיקוח, בין אם מדובר במקום עבודה אחד, בענף או בכלל העובדים במדינה.²⁴ הארגון חותר להשגת טובת כלל העובדים, וזאת, בין היתר, באמצעות משא ומתן, לרבות הפעלת כוח ארגוני, ועדות פריטטיות, בורריות והגשת תובענות בבתי הדין לעבודה. ארגון העובדים פועל באמצעות האורגנים שלו, לרבות ועדי עובדים, המרחבים (בעבר מועצות הפועלים), ארגונים ארציים, האגף לאיגוד מקצועי, ועוד. הארגון אינו חייב להתחשב בטובת הפרט אלא בטובת כלל העובדים ביחידת המיקוח. עם זאת, במקרים רבים מייצג הארגון את הפרט בתביעה אישית, או, כאשר טובת הפרט קשורה להסכם קיבוצי הנוגע אף לעובדים אחרים - באמצעות הליך קיבוצי. יש לזכור, כי ארגון העובדים מורכב מאינטרסים שונים שעליו לאזן בבואו לפעול לטובת כלל העובדים. מקום עבודה ויחידת מיקוח מורכבים מקבוצות עובדים שונות, ובמקרה שלפנינו, כלולים, בין היתר: הטייסים, צוות אוויר, דיילי קרקע, צוות הקרקע הטכני, צוות הקרקע המנהלי, ועוד. בנוסף, אל-על מעסיקה עובדים מסוגים שונים: עובדים קבועים, עובדים בתקופת ניסיון ועובדים זמניים רבים. על ההסתדרות הכללית, שהיא ארגון עובדים היציג של עובדי חברת אל-על, לאזן בין האינטרסים של כל קבוצות העובדים הללו.

16. עצם קיומו של ארגון עובדים מעוגן בזכות העובדים לחופש ההתאגדות ולחופש ההתארגנות. על כן, נקבעו בחקיקה ובפסיקה הגנות שונות על זכות ההתארגנות ועל חופש הפעולה של ארגון העובדים.²⁵ עם זאת נקבע, כי ארגון עובדים כפוף במעשיו לעקרונות של תקנת הציבור ולהוראות חקוקות. כן נקבע כי באותה מידה שהמעסיק אינו רשאי להפלות מטעמים פסולים, כך גם ארגון העובדים אינו רשאי לפעול באופן

²⁴ עס"ק 400024/98 הסתדרות העובדים החדשה - צים חברת השייט בישראלית בע"מ, פד"ע לו 97.
²⁵ ראו למשל: עס"ק 1008/00 הורן את לייבוביץ' בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית, פד"ע לה 45, שם בוטלו פיטוריהם של עובדים שרצו להתארגן במסגרת מקום עבודתם. בעקבות פסק הדין, תוקן חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז - 1957, והוסף סעיף 33 הקובע כי מעביד לא ירע לעובד בשל העובדה כי הוא במסגרת ארון עובדים.

מפלה נגד נשים (פסק דין עדנה חזין),²⁶ וכנגד נטייתו המינית של עובד (פסק דין דנילביץ, בג"צ דנילביץ).²⁷

על כן, עקרונית, מוסמך ארגון עובדים להסכים לפגיעה בשכר של קבוצת עובדים או לפיטורי צמצום כאשר הדבר נעשה כדי להגן על מקום העבודה של כלל עובדי המפעל. כפי שנקבע בפסיקת בית דין זה, בפסק דין אבני:²⁸

"ככלל, ארגון עובדים אינו מפר את חובת הנאמנות משהוא מסכים לתנאי המטיב עם כלל עובדי ה"מפעל" אך פוגע בעובד אינדיבידואלי או במספר עובדים".

יתרה מזאת. הארגון רשאי להסכים להעסקת עובדים בכירים או עובדים בתפקידים מסוימים מחוץ למסגרת ההסכם הקיבוצי ועל פי חוזה אישי.²⁹ כמובן, כל הפעולות של ארגון העובדים כפופות לעקרון תום הלב ולאיסור ההפליה הפסולה.

17. מודל יחסי העבודה הקיים בארץ אימץ את העקרון של ארגון עובדים אחד למקום עבודה אחד, בין היתר מסיבות היסטוריות, זאת על מנת לחזק את ידו של ארגון העובדים היציג, כדי לקדם יחסי עבודה יציבים ולמנוע סכסוכי עבודה הנובעים מיריבות בין ארגוני עובדים.³⁰

הכלל שנקבע בפסיקת בית דין זה, השולל אישורן של תובענות ייצוגיות במקומות עבודה מאורגנים, מעוגן בעקרונות יחסי העבודה השואבים את צדקתם מחוק הסכמים קיבוציים ומהמציאות התעשייתית.³¹ אין צורך בתובענה ייצוגית המנוהלת על ידי עובד או מספר עובדים, כאשר קיים ארגון עובדים המייצג את כלל העובדים ביחידת המיקוח. יתרה מזו, תובענה ייצוגית המוגשת על ידי עובד בודד פוגעת בכוחו של ארגון עובדים להשיג הטבות לכלל העובדים, ובמקרים המתאימים אף לוותר על תביעות כלכליות או תביעות משפטיות הניתנות להגשה בדרך של סכסוך קיבוצי. כאמור לעיל, על הארגון לשקול בעיקר את טובת הכלל ולפעול לטובתו, גם אם אין בכך תמיד כדי לסייע לעובד הבודד. יחד עם זאת, הארגון אינו

²⁶ דב"ע לב/9-3 אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ - עדנה חזין, פד"ע ד 4.
²⁷ דב"ע נג/160-3 אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ - יונתן דנילוביץ פד"ע כו 339, בג"צ 721/94 אל על נתיבי אויר נ' יונתן דנילוביץ, פ"ד מח(5) 749.

²⁸ ע"ע 300205/98 שלמה אבני - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לד 361.
²⁹ ראו דב"ע 4-10/98 דלק חברת הדלק הישראלית בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לג, 337.

³⁰ ראו: ס' אדלר, "הסכמים קיבוציים: מסגרת, תחולה ותיאום", ספר בר-ניב, הוצאות רמות, תשמ"ז - 1987, 17.
³¹ ראו פסק דין מורג, לעיל הערה 13, בע' 308 - 310.

רשאי לוותר על תביעה אישית של עובד פלוני, והעובד רשאי להגישה בעצמו לבית הדין לעבודה. במאמר מוסגר יצויין, כי בכך שונה המצב בארץ מהמצב בארה"ב, ויש בכך כדי להצדיק את דחיית עיקרה של הלכת הייצוג ההוגן הקיימת שם. בארה"ב, רק ארגון העובדים מוסמך להגיש תביעה מכוח ההסכם הקיבוצי וכך נוצרה תלות של העובד בהסכמתו של הארגון להגיש תביעה אישית. משכך הדבר, מוטלת על ארגון העובדים בארה"ב החובה לייצג בנאמנות את ענייני האישי של כל עובד, ועליו לנמק כל וויתור שנעשה, על זכותו של עובד או של קבוצת עובדים, אף אם נעשה לטובת כלל העובדים. לעומת זאת, המצב המשפטי בארץ הוא, שחובת הייצוג המוטלת על הארגון נוגעת לייצוג כלל העובדים.

הארגון אינו חייב לייצג את ענייני האישי של כל עובד, שכן אותו עובד רשאי להגיש את תביעתו בעצמו לבית הדין. כפי שנאמר בפסק דין מורג:³²

"... מטבע הדברים, אין מניעה לברר תובענה הנוגעת להסכם קיבוצי, בדרך של סכסוך היחיד..."

לפיכך, כאשר ארגון עובדים מסכים לפיטורי עובד, משיקולים ענייניים ויחסי עבודה תקינים, רשאי העובד לפנות בעצמו לבית הדין ולשטוח טענותיו.³³ משכך הוא הדין, עלינו לבחון האם טובת כלל העובדים תיוצג טוב יותר בהליך קיבוצי על ידי ההסתדרות הכללית החדשה, או שמא על ידי תובענה ייצוגית שתנוהל על ידי שני עובדים המבקשים לייצג את כלל העובדים. לדידי, ישנה עדיפות ברורה להליך המנוהל על ידי ארגון עובדים המייצג את כלל עובדי מקום העבודה, על פני תביעה אישית של שני עובדים, המבקשים לייצג באמצעותה את כלל העובדים. ההליך הקיבוצי מנוהל על ידי ארגון העובדים, וחזקה עליו שהוא פועל לטובת כלל העובדים. כאשר מדובר בשני עובדים, קיים חשש להעדפות אישיות ואינטרסים אישיים. בנוסף, לו הורשו המערערים להגיש תובענה ייצוגית, היו גם הם יכולים להגיע לפשרה עם אל-על, בשעה שהם אינם מחויבים לייצג את טובת כלל העובדים, כפי שמחויב לכך ארגון העובדים. יוער, כי המערערים צמצמו את מספר חברי הקבוצה בתביעתם עקב תקופת ההתיישנות, ואילו ההסתדרות, בבקשת הצד בסכסוך הקיבוצי שהגישה, לא הגבילה את תביעתה.

³² לעיל הערה 13, בע' 308. וכן ראו: בר"ע 1310/00 חרמוני – התעשייה האווירית, לא פורסם, ניתנה ביום 21.3.2001.
³³ ראו פסק דין אלמקייס, הערה 21 לעיל.

18. ומן הכלל אל הפרט. במקרה דנן נציגי ההסתדרות ידעו על תנאי ההשתתפות בקורס ולכאורה השלימו עם המצב. עם זאת, בשנה האחרונה פעלה ההסתדרות להשגת תשלום לדיילים בתקופת ההכשרה ואף לשיפור תנאי עבודה נוספים. באי כוח ההסתדרות הגישו לבית הדין מכתבים, בהם מבקשת ההסתדרות מחברת אל-על ליתן תנאים שונים לדיילים, לרבות תשלום בזמן ההשתתפות בקורס. המכתבים הם מחודש ינואר 2002 ויוני 2002. יתרה מזו, כאמור, ביום 31.10.2002 הגישה ההסתדרות נגד אל-על בקשת צד בסכסוך קיבוצי, בה היא מבקשת ליתן פסק דין הצהרתי בדבר חובתה של אל-על לשלם שכר לכל מי שמשותף בקורס הדיילים. לכאורה, אין בהתנהגותה של ההסתדרות, עד להגשת בקשת הצד בבית הדין האזורי בתל-אביב, ראיה, כי ההסתדרות פעלה בחוסר תום לב או משיקולים זרים. ניתן אמנם לטעון, כי נציגי ההסתדרות פעלו לטובת קבוצות העובדים "החזקות" באל-על ולא שמרו על עניינם של הקבוצות "החלשות" שאינם קבועים, ביניהן קבוצת הדיילים. מאידך, ניתן לומר, כי ההסתדרות רשאית להעדיף קבלת הישגים לטובת כלל העובדים, ומשכך - רשאית לשמור על עניינם של העובדים הקבועים הותיקים הזקוקים למקום עבודתם כמקור פרנסה והשקיעו באל-על את מיטב שנות עבודתם, אף תוך ויתור על דרישות לטובת הדיילים הלא קבועים, המועסקים לתקופות מוגבלות ואינם רואים את אל-על כמקום עבודה לטווח ארוך.

19. זאת ועוד. לדיילים נותרה דרך נוספת להבטיח את זכויותיהם, וזאת במסגרת ההסתדרות. הם שלחו נציגות ועורך דין מטעמם להתייצב בדיון בפנינו לצד נציגי ההסתדרות הכללית, ולטענתם אף ברשות יושב ראש האגף לאיגוד מקצועי. עובדה היא, כי ההסתדרות הודיעה לבית דין זה על רצונה למצוא פתרון לשאלת תנאי ההשתתפות בקורס ההכשרה ואף הגישה בקשת צד בסכסוך קיבוצי בעניין זה. יתרה מזו, להסתדרות יש מוסדות פנימיים, אליהם רשאים הדיילים לפנות ולשטח את טענותיהם. הדיילים אף רשאים להצביע בבחירות הפנימיות לנציגי הוועדים באל-על.

חשוב להדגיש, כי ביחסי עבודה קיימת דינמיקה מיוחדת המאזנת את האינטרסים השונים בין קבוצות העובדים השונות ביחידת המיקוח. בעבר הלא-רחוק מנגנון זה לא פעל באל-על ואף גרם נזק רב לחברה ולעובדיה, כאשר היו ועדים עצמאיים ולפעמים אף יריבים ואלימים, והנהלה ששיקפה מצב זה. החברה נכנסה

לפירוק מרצון, ועל מנת להגיש כנגדה תביעה נדרש אישור ביהמ"ש.³⁴ אל-על מתמודדת היום עם שוק תחרותי ועם ירידה במספר הנוסעים מחו"ל; במצב דברים זה, החברה ועובדיה אינם יכולים להרשות לעצמם חוסר יציבות ביחסי עבודה, דבר אשר עלול לסכן את קיומה של החברה ומקומות העבודה של כלל עובדיה. לפיכך מוטב, שלא לחזור לתקופה של קבוצות עובדים יריבות, וכי האינטרסים השונים של קבוצות העובדים השונות באל-על ימצאו את פתרונם במסגרת התדיינות בין ארגון עובדים היציג לבין החברה, ולא באמצעות תובענה ייצוגית המנוהלת על ידי שני עובדים.

על אף האמור לעיל יש לציין, כי הכלל המונע הגשת תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן אינו כלל ברזל. כפי שקבעה השופטת טובה שטרסברג-כהן, **בפסק דין מגן וקשת**,³⁵ יש להימנע מקביעת כללים נוקשים במסגרת התובענות הייצוגיות:

"ראוי לה להלכה שתתפתח עקב בצד אגודל בלי ליצור מסגרת נוקשה ורשימה סגורה העשויה להימצא בלתי מתאימה להתפתחויות לעתיד לבוא ולמגוון המצבים שאין לחזותם מראש".

ככל שבית הדין יגיע למסקנה שהצדק מחייב חריגה מן הכלל, כי יחסי העבודה אינם תקינים, כי ארגון העובדים פועל ממניעים פסולים, וכי תובענה ייצוגית לא תפגע קשה בהתארגנות העובדים, ניתן יהיה לאשר תביעה כתובענה ייצוגית אף במקום עבודה מאורגן. כאמור לעיל, המקרה דנן אינו מקרה חריג כזה.

20. סוף דבר

על סמך עקרונות יחסי העבודה המאורגנים ואיזון השיקולים הנוגעים לאישור תובענה ייצוגית, כמפורט לעיל, הייתי דוחה את בקשתם של המערערים לאשר את תביעתם האישית כתובענה ייצוגית של כלל דיילי אל-על, אם כי לא מכל טעמיו של בית הדין האזורי.

³⁴ לגבי מצב משפטי זה ראו למשל דב"ע שך/16-3 שמואל אלוני - אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ, פד"ע כב 17.

³⁵ ע"א 2967/95 מגן וקשת נ' טמפו תעשיות בירה בע"מ, פ"ד נא(2) 312, 322.

מכיוון שהמערערים פעלו לטובת מיצוי זכויותיהם של כלל הדיילים, ממניעים כנים, לא הייתי מטיל עליהם הוצאות ערעור זה, והייתי מבטל את ההוצאות שהוטלו עליהם בפסק דינו של בית הדין האזורי.

תבנית חדשה

השופט עמירם רבינוביץ:

1. אני מסכים לדברים שכתב חברי הנשיא אדלר ולתוצאה אליה הגיע, למעט הסתייגות אחת, המתייחסת לאותם עובדים, שתביעתם עלולה להתיישן ממועד הגשת התביעה הייצוגית, ועד למועד הגשת הסכסוך הקיבוצי אם לא תוכר התביעה הייצוגית. (להלן - **התקופה הקובעת**).
 2. נקודת המוצא שלי, כשל הנשיא, היא שלא ניתן לשלול בנסיבות הקיימות הגשת תובענה ייצוגית, אלא שבמקום עבודה, בו קיימים יחסי עבודה מאורגנים, תידחה הזכות להגשת תובענה ייצוגית בדרך כלל בפני הליך קיבוצי שנועד לממש אותן זכויות.
 3. יחד עם זה, אין להתעלם ממצייאות קיימת, בה דחיית הבקשה לתביעה ייצוגית עלולה להביא לדחיית תביעתם על הסף של עובדים נוספים מחמת התיישנות בתקופה הקובעת. העובדה, שתביעתם של רבים התיישנה עד למועד הגשת התובענה, אינה נימוק לשלילת ניסיון למנוע הוספת עובדים נוספים למעגל טענת ההתיישנות בתקופה הקובעת.
 4. אני מסכים, שטענת ההתיישנות אינה מולידה עילה לתביעה ייצוגית, אך אני סובר, שלגבי אותם עובדים, שתביעתם עלולה להתיישן בתקופה הקובעת, ואין היא מתבררת, בדרך של תביעה ייצוגית בעיקר משיקולים שבעקרונות יחסי העבודה המאורגנים, לא יהא זה צודק להתיר פגיעה בזכות תביעתם רק בשל עקרונות יחסי העבודה המאורגנים. לדעתי, לגבי אותם עובדים, ולגבי אלה בלבד, יש להתיר הגשת תביעה ייצוגית בצד ההליך הקיבוצי תוך דיון מאוחד בשני ההליכים.
- אציין, כי לדרך זו גם הסכימה ב"כ ההסתדרות.

השופט יגאל פליטמן

מסקנתו של הנשיא בחוות דעתו, כי אין להתיר לצדדים הגשת תביעה ייצוגית, מקובלת אף עלי. עם זאת לא יהא זה למותר אם אוסיף הערותי לדבריו המקיפים :

1. שאלת ההכרה בתביעת העותרים כתביעה ייצוגית ראויה לבחינה אחת כפי שהיא נשאלת, ללא פיצולה לשתי שאלות נפרדות : האחת - בנוגע להתייחסות לתביעה הייצוגית על פי כללי בית המשפט העליון בפסיקתו ; והשניה - בנוגע להגשת תביעה ייצוגית במקום עבודה מאורגן.

2. בהערכת שיקולי בעד והנגד להגשת תביעה ייצוגית בנסיבות המקרה שלפנינו ראויים להישקל, בעיקרו של דבר, השיקולים הבאים :

א. הכרעת בית הדין הארצי לעבודה בשאלת זכאות העובד, אף אם נתבררה בתביעת היחיד שלו - מחייבת את המעביד כלפי יתר עובדיו, לרבות עובדיו לשעבר, ככל שאותה ההכרעה נוגעת להם.

ב. עובדי מעביד במקום עבודה מאורגן - אינם חסרי ייצוג כקבוצה, אלא ארגון העובדים הוא המייצגם. לפיכך ככלל, מתייתר הצורך ביצוגם בתביעה ייצוגית כקבוצה נפרדת משאר חבריהם לעבודה.

ג. בנסיבות המקרה שלפנינו, בעוד שהשאלות לגבי כלל משתתפי הקורסים במהלך השנים, הן זהות, דהיינו : ראשית - מעמדם כעובדים ; שנית - זכאותם עקב כך לשכר וזכויות סוציאליות ; הרי שהתשובות לשאלות הללו תלויות בנסיבות כל מקרה ומקרה, באופן שאינו מאפשר למעשה בירורם יחדיו. לעניין זה די אם יודגש, כי הכרעה שמסיימי הקורסים הינם עובדים, אפשר שתצמיח זכאויות שונות מעבר לחוק שכר מינימום לכל אחד מהם, זכאויות התלויות בין השאר בשאלת חלות ההסכמים הקיבוציים הנוהגים אצל המשיבה, ובאורך תקופת העסקה והשלכתה על עצם קיום הזכאות ועל שיעורה.

ד. שאלת התיישנות תביעות היחיד כנגד המשיבה 1 - אינה רלבנטית להכרעה בשאלת התביעה הייצוגית במקרה שלפנינו.

3. לאור האמור לעיל - דין הערעור להידחות ללא צו להוצאות.

נציג עובדים שלמה גוברמן - הנני מצטרף לדעתו של הנשיא.

נציג מעבידים קורט גבור - אני מצטרף לעמדתו של הנשיא אדלר עם התוספת

של השופט פליטמן.

-

סוף דבר :

אנו דוחים את הערעור בהתאם לנאמר בפסק דינו של הנשיא, אליו הצטרפו השופט פליטמן ונציגי הציבור גוברמן וגבור. נציג ציבור גבור הצטרף גם לדעתו של השופט פליטמן. השופט רבינוביץ הסכים לחלק מקביעות הנשיא, אך היה בדעה שיש להרשות תביעה ייצוגית לגבי הדיילים שתביעותיהם יתיישנו אם לא תאושר תביעה ייצוגית.

אין צו להוצאות.

ניתן ה' בכסלו, תשס"ג (10 נובמבר, 2002) בירושלים ויישלח לבאי כוח הצדדים.

ס' אדלר, נשיא ע' רבינוביץ, שופט י' פליטמן, שופט

נציג מעבידים ק' גיבור

נציג עובדים ש' גוברמן