

1. בתקופה האחרונה ניתנו בבית הדין הארצי לעבודה מספר פסקי דין משמעותיים, שיש בהם משום שינוי מגמה בכל הנוגע לאישור תובענות כתובענות ייצוגיות בתחום דיני העבודה בישראל.
2. התפתחות זו, משנה לחלוטין את הלכי הרוח אשר היו קיימים בבתי הדין לעבודה שבעבר ראו את כלי התובענה הייצוגית כנטע זר למשפט העבודה.
3. כידוע, בשנת 2006 נחקק חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 (להלן: "החוק" או "חוק תובענות ייצוגיות"). חוק זה הינו חוק מקיף, אשר נועד להסדיר את תחום התובענות הייצוגיות בענפי המשפט השונים.
4. במסגרת החוק קבע המחוקק מפורשות כי ניתן להגיש תובענות ייצוגיות בנושאים שונים שבסמכותו הייחודית של בית הדין לעבודה, אך במקביל נקבעו מספר סייגים להגשת תובענות אלו.  
הסייג הבולט ביותר להגשת תובענה ייצוגית בבתי הדין לעבודה, על פי הוראות החוק, הינו כי לא ניתן להגיש תובענה ייצוגית מקום שבו על העובד התובע חל הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו ו"המעביד של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם הקיבוצי"<sup>1</sup>.
- חריג נוסף שנקבע בחוק הינו כי לא ניתן להגיש תביעה ייצוגית במסגרתה נדרש סעד של פיצויי הלנת קצבה, פיצויי הלנת שכר או פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.
5. מובן, כי על המגיש תובענה ייצוגית לעמוד בתנאים נוספים הקבועים בחוק, תנאים אשר הינם רלוונטיים לאישורם של כלל התובענות הייצוגיות בכל תחומי המשפט.  
כך, סעיף 4 לחוק תובענות ייצוגיות קובע כי על התובע להוכיח כי קיימת לו עילת תביעה אישית.  
כך, סעיף 8 לחוק תובענות ייצוגיות קובע כי בית המשפט רשאי לאשר תובענה ייצוגית, אם מצא שהתקיימו התנאים הבאים:
  - א. התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה
  - ב. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנושאים העניין
  - ג. קיים יסוד סביר להניח כי ענינם של חברי הקבוצה יוצג וינהל בדרך הולמת
  - ד. קיים יסוד סביר להניח כי ענינם של חברי הקבוצה יוצג וינהל בתום לב.
6. ממועד חקיקתו של חוק תובענות ייצוגיות התחבטו בתי הדין לעבודה בשאלת מקומו הראוי של כלי התובענה הייצוגית בתחום משפט העבודה.
7. בתי הדין האזוריים לעבודה הוציאו פסקי דין סותרים לחלוטין, כאשר הרכבים שונים הכירו בתביעות בעילות שונות ככאלו המתאימות להתברר כתביעות ייצוגיות, בעוד הרכבים אחרים דחו בקשות להכרה בתביעות כתביעות ייצוגיות באותן עילות ממש.
8. הדוגמא הבולטת ביותר לתפיסות הסותרות, אשר התקיימו בבתי הדין האזוריים לעבודה עד לאחרונה, היתה בעילת תביעה שעניינה אי ביצוע הפרשות לפנסיה, בהתאם להסדרים פנסיוניים החלים על המעביד מכוח צווי הרחבה או הסכמים קיבוציים.
9. בשורה ארוכה של החלטות קבעו מספר הרכבים בבתי דין אזוריים שונים, כי עילת תביעה זו **אינה** מתאימה להתברר במסגרת ייצוגית. בין השאר, נתנו בתי הדין האזוריים משקל רב ביותר לעובדה כי קיימת שונות עובדתית רבה בין עובד לעובד, אשר מונעת בירור התובענה כיייצוגית.

בנוסף, נאחזו בתי הדין האזוריים בטענות שונות הקשורות לסכום הסעד הנתבע, לעובדה כי מטבע הדברים במקום עבודה קבוצת התובעים הפוטנציאליים הינה קבוצה סגורה ועוד טענות סף שונות על מנת למנוע הכרה בעילת תביעה זו כמתאימה להתברר במסגרת ייצוגית.

10. להבדיל, הרכבים אחרים בבתי הדין האזוריים קבעו כי אכן קיימת שונות בין העובדים לצורך בחינת זכאותם לביצוע הפרשות פנסיוניות, אולם אין בשונות זו כדי למנוע בירור עילת התביעה במסגרת ייצוגית. הרכבים אלו אף דחו את הטענות השונות ביחס לסכומי התביעה, לעובדה שמדובר בקבוצת עובדים סגורה ומוגדרת ועוד.
11. בחודש ינואר 2011 נתן בית הדין הארצי לעבודה פסק הדין בפרשת יגאל וירון נ' תבל אבטחה ניקיון ושירותים בע"מ<sup>2</sup> (להלן: "פרשת וירון"). פסק דין זה הכריע למעשה בחילוקי הדעות הקשים שנתגלעו בין שופטי בתי הדין האזוריים, והכיר בעילת התביעה דן ככזו המתאימה להתברר במסגרת ייצוגית.
12. נדגיש, כי לדעתנו אין המדובר בפסק דין נקודתי המתייחס אך ורק לעילת התביעה של אי ביצוע הפרשות פנסיוניות, אלא מדובר בקול קורא של בית הדין הארצי לעבודה, לפיו כלי התובענה הייצוגית הינו כלי לגיטימי שיש להעמיק את השימוש בו במשפט העבודה.
13. בפרשה האמורה, מדובר היה בעובד אשר הועסק בחברת השמירה "תבל", ואשר לא בוצעו בגינו הפרשות לביטוח פנסיוני כמתחייב על פי ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה החלים בענף השמירה והאבטחה.
14. העובד הגיש תביעה אינדיבידואלית לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב כנגד החברה, ולאחר מספר חודשים ביקש להכיר בחלק מעילות התביעה שבתביעתו האישית כתובענה ייצוגית. (העילות האמורות הינן אי ביצוע הפרשות לקופת גמל ולקופת פיצויים, וכן גילום המס שהתובע עשוי לשאת בו אם יפסק לו סכום ההפקדה).
15. יצוין, כי לאחר הגשת התביעה הצטרפה החברה האמורה לארגון מעסיקים החתום על ההסכם הקיבוצי החל בענף, תוך תשלום דמי חבר באופן רטרואקטיבי. זאת, ככל הנראה, על מנת לחסות בצילו של חוק תובענות ייצוגיות הקובע, כאמור, כי לא ניתן להגיש תובענה ייצוגית מקום בו חל על העובד הסכם קיבוצי.
16. בית הדין **האזורי** לעבודה דחה את הבקשה להכרה בעילות התביעה דן כיייצוגיות, וקבע כי יש לדחות את הבקשה ממספר נימוקים כדלקמן:  
ראשית, אין להכיר בתביעה כתובענה ייצוגית לאור העובדה שאין המדובר בסוגיות "עקרוניות" או "חדשניות" העומדות בבסיס משפט העבודה.  
שנית, זהותם של חברי הקבוצה כעובדי החברה ידועה מראש, ניתן לאתר את העובדים בצורה קלה ומשכך אין מקום להכיר בתביעה כתובענה ייצוגית. כלי זה נועד בעיקרו למקום בו קיים קושי לאתר את קבוצת הנפגעים.  
שלישית, סכום התביעה אינו פעוט או מזערי, ועל כן לא יקשה על התובע להגיש תביעה אישית ולנהלה באופן עצמאי.  
רביעית, בין עובדי החברה נמנים סקטורים שונים של עובדים, שאינם עובדים בשמירה ואבטחה, כמו גם כאלה שחתמו על כתבי ויתור. לכן, ידרש בית הדין לערוך בירור עובדתי באשר לחברי קבוצה שאינה הומוגנית.  
כך גם ביחס לסעדים להם יהיו זכאים העובדים, קבע בית הדין כי מדובר בסעד המשתנה באופן מהותי מעובד לעובד, וזאת בהתאם לתקופת עבודתו, משכורתו וכיוצ"ב.

חמישית, למרות שהמעביד הצטרף לארגון המעבידים רק לאחר הגשת התביעה, עדיין מדובר במקום עבודה בו חל הסכם קיבוצי, ועל כן לא ניתן כלל להגיש כנגדו תובענה ייצוגית.

17. כאמור, בחודש ינואר 2011 נתן בית הדין הארצי לעבודה פסק דין במסגרתו דחה את הטעמים שפורטו לעיל, בגינם דחה בית הדין האזורי את ההכרה בתביעה כתביעה ייצוגית, וזאת בכל הנוגע לעילת התביעה שעניינה אי ביצוע הפרשות לקופת גמל.

בית הדין הארצי קבע, כי באיזון בין יתרונותיה של התובענה הייצוגית אל מול חסרונותיה, יוצאת התובענה הייצוגית וידה על העליונה. על כן, יש לקדם כלי זה כאמצעי חשוב להשגת יעדים משפטיים, כלכליים וחברתיים.

18. בנוסף, קבע בית הדין הארצי כי עילת התביעה האמורה מעלה שאלות מהותיות של עובדה ומשפט. די ביסוד משותף של שאלות משותפות הנוגעות לעניין, וכי אין כל צורך שכלל השאלות המתעוררות ביחס לחברי הקבוצה תהיינה משותפות. נקבע, כי קיימת זיקה מהותית בין חברי הקבוצה ודי בכך.

בית הדין הארצי קבע, כי אין כל חובה שעילות התביעה והשאלות המתעוררות בפרשה יהיו "חדשניות" או "תקדימיות" או "עקרוניות" דווקא.

בית הדין הארצי קבע, כי לצורך אישור תביעה ייצוגית אין כל חובה שתהא זהות בסעד הנתבע בתביעתו של כל אחד מחברי הקבוצה. בית הדין הארצי נתן משקל לכך שבמסגרת חוק תובענות ייצוגיות קבועים מנגנונים שעניינם דרכי הוכחת הזכאות לסעד והנזק האישי לכל אחד מחברי הקבוצה.

בית הדין הארצי קבע, כי אין ליתן משקל לעובדה כי ניתן לזהות את חברי הקבוצה, שהינם כולם עובדי החברה. שהרי אם תתקבל עמדה זו, כמעט ולא ניתן יהיה לאשר תובענות ייצוגיות בתחום משפט העבודה.

בית הדין הארצי קבע, כי הסכום הנתבע בגין עילת התביעה שעניינה הפרשות לגמל (במקרה דנן 6,800 ₪) אינו סכום גבוה המונע דיון בתביעה דנן כתביעה ייצוגית.

19. לעניין פרשנותו של הסייג הקבוע בחוק תובענות ייצוגיות לפיו, לא ניתן לאשר תובענה ייצוגית מקום בו חל הסכם קיבוצי, קבע בית הדין (כפי שנקבע בעבר), כי הרציונל העומד מאחורי סעיף זה הוא כי יש להעדיף, במקום עבודה מאורגן, את המנגנון של בקשת צד בסכסוך קיבוצי.

עם זאת, נקבע ברוב דעות, כנגד דעתו החולקת של הנשיא הפורש סטיב אדלר, כי לבית הדין נתון שיקול הדעת לסטות מן הכלל המונע הגשת תובענה ייצוגית במקום בו חל על העובדים הסכם קיבוצי.

כך לדוגמא, במקרה בו נציגות העובדים אינה פועלת למען יוזמות אכיפה במסגרת סכסוכים קיבוציים, על אף שקיימת הפרה שיטתית של זכויות העובדים.

להבדיל, דעתו החולקת של הנשיא אדלר היא, כי ניתן לסטות מן הכלל המונע הגשת תובענה ייצוגית רק במקרי קיצון, בהם נתברר כי ארגון העובדים החתום על ההסכם הקיבוצי הינו ארגון מטעם המעביד או שאינו אותנטי, ולא ניתן לחרוג מהכלל רק בשל תפקוד שאינו משביע רצון של נציגות העובדים בכל הנוגע לאכיפת הזכויות.

שופטי דעת הרוב קבעו כי בתיק דנן, אין צורך להחליט האם ניתן להכיר בתביעה כתובענה ייצוגית במקום עבודה בו חל הסכם קיבוצי ובמקרה בו הזכות הנתבעת אינה מכוח הסכם קיבוצי אלא מכוח חקיקת מגן.

לדעתו של הנשיא אדלר (בדעת מיעוט) לא ניתן להכיר בעילת תביעה כאמור כיייצוגית, אף אם הזכות הנתבעת אינה מכוח ההסכם הקיבוצי החל על העובד.

20. נציין, כי כלל השופטים הסכימו כי במקרה בו ההצטרפות לארגון המעבידים **נעשתה בדיעבד**, הרי שלא תוענק למעביד חסינות מפני הגשת תובענות ייצוגיות, הן מן הטעם שהצטרפות כאמור נגועה בחוסר תום לב, והן מן הטעם הפשוט שכלל לא חל הסכם קיבוצי כלשהו בין החברה לעובדיה בתקופה הרלוונטית לתביעה.

21. כאמור, הערכתנו היא כי עמדת בית הדין הארצי, כפי שהיא באה לידי ביטוי בפרשת וירון, אינה רלוונטית אך ורק לעילת התביעה שעניינה אי ביצוע הפרשות לפנסיה. ואכן, מספר ימים לאחר מתן פסק הדין בתיק זה, התקבל פסק דין נוסף במסגרתו התקבלה תביעה ייצוגית בעילה שונה בתכלית.

22. בפרשת ארז אפרים נ' גל הפצה,<sup>3</sup> אושר ניהול תובענה ייצוגית בעילה של אי תשלום הוצאות רכב. מדובר היה במחלק עיתונים, אשר עשה שימוש ברכבו הפרטי לצורך ביצוע החלוקה. העובד טען, כי על מעבידתו לשלם פיצוי בגין שווי השימוש ברכבו בזמן העבודה ולצרכי העבודה, וביקש להכיר בתביעתו כתביעה ייצוגית (לתובע היו תביעות נוספות שעניין שכר מינימום).

23. בית הדין הארצי קבע, כי על אף שקיים שוני בין העובדים השונים (מסלולי חלוקה שונים, שכר שונה, רכבים שונים עם תצרוכת דלק והוצאות אחזקה שונות), הרי שאין מדובר בשוני מהותי המונע בירור התובענה במסגרת ייצוגית.

24. בית הדין הארצי שב וחזר על עמדתו החדשה מפרשת וירון, לפיה בחוק תובענות ייצוגיות קבועים מנגנונים להכרעה פרטנית בזכויות העובדים על פי המאפיינים הספציפיים של כל עובד, וזאת לאחר הכרעה כללית בשאלה המהותית המשותפת. מנגנון זה מאפשר דיון במסגרת ייצוגית גם כאשר קיימת שונות ניכרת בין חברי הקבוצה.

25. לסיכום:

מגמת הפסיקה החדשה הינה לראות בתובענות הייצוגיות כלי לגיטימי במסגרת משפט העבודה.

בית הדין הארצי כמעט ואינו נותן משקל לשונות ולחוסר ההומוגניות שבין חברי הקבוצה ומסתפק בכך שעילת התביעה מגלה שאלה משותפת בין חברי הקבוצה.

בית הדין מדלג מעל משוכות בהן נעשה שימוש בעבר, כגון סכום תביעה גבוה יחסית, העובדה שמדובר בחברי קבוצה סגורה ומוגדרת וכיוצ"ב.

קיומו של הסכם קיבוצי החל על המעביד, אמנם מהווה הגנה טובה, אך לא הגנה מוחלטת מפני הגשת תובענה ייצוגית. כאמור, אין המדובר בחסם מוחלט ובנסיבות מסוימות ניתן יהיה להכיר בתובענה ייצוגית על אף קיומו של הסכם קיבוצי במקום העבודה.

בברכה,

אלון נוי, עו"ד  
נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון