

המקרה המוזר של תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן

בפסק דין תקדימי חסם בית הדין לעבודה ניסיון של ארגון עובדים להשתמש בכלי שנועד להגן על עובדים שארגון עובדים אינו מגן עליהם

תובענה ייצוגית היא הליך שנועד לאפשר הגנה יעילה על זכויותיהם של אנשים שאינם מאורגנים: צרכנים, מבוטחים, מחזיקי ני"ע, משלמי מסים, נפגעי מפגעים סביבתיים וכד'. היא מאפשרת לארגון אנשים כאלה בקבוצה, ולנהל בשמם תובענה אחת בגין הפרת זכות שפגעה בכל אחד מהם. בדרך כזו, גם כאשר ההפרה גרמה לכל אחד מחברי הקבוצה נזק קטן, היקפו של הנזק הכולל מצדיק את ניהול התובענה.

הפרה כזו יכולה להינקט גם לגבי קבוצה של עובדים, מצד מעסיק משותף. לאור פערי הכוחות המובנים ביחסי עובד-מעביד, איגוד של עובדים בקבוצה נחשב אמצעי בדוק ויעיל לקידום זכויותיהם. לצורך זה הוכרה חשיבות זכותם של העובדים להתאגד תחת הנהגתו של ארגון עובדים יציג, ונוסד משפט העבודה הקיבוצי, המקנה לארגון עובדים יציג כוחות שונים. כוחותיו של ארגון עובדים יציג מאפשרים לו לא רק להגן על זכויות קיימות של העובדים שהוא מייצג, אלא גם לשפר את זכויותיהם מעבר למינימום המובטח להם בדין.

האם נכון להעמיד לרשותם של עובדים המיוצגים על-ידי ארגון עובדים את האפשרות לנהל תובענה ייצוגית? קיימים שיקולים נכבדים המחייבים להשיב לכך בשלילה. לעובדים מאורגנים יש כבר נציג מוסמך שיכול להגן על זכויותיהם בהליך משפטי קולקטיבי - ארגון העובדים. ארגון העובדים הוא נציג קבוע שלהם שנבחר על-ידיהם וזכה לאמונם; בניגוד לתובע ייצוגי, שהוא עובד אקראי הממנה את עצמו ואת בא-כוחו אד-הוק לנהל תובענה ייצוגית מסוימת, כשהם מתומרצים על-ידי הציפייה לגמול ושכ"ט שייפסקו להם. ארגון עובדים מכיר את האינטרסים של קבוצת העובדים שהוא מייצג טוב יותר, ויכול להפעיל שיקול דעת ולבחור אילו זכויות לאכוף ועל אילו זכויות לוותר לצורך קידום אינטרסים אחרים של קבוצת העובדים. מתן כח לעובד מזדמן להגיש תובענה ייצוגית חותר תחת כוחו ויכולותיו של ארגון העובדים.

זוהי גם התשובה השלילית שנתן חוק תובענות ייצוגיות לשאלה. בסעיף מיוחד בו נקבע, שלא ניתן לנהל תובענה ייצוגית בקשר לזכויותיו של עובד שתנאי עבודתו מוסדרים בהסכם קיבוצי, היינו - עובד המיוצג על-ידי ארגון עובדים.

המציאות כרסמה בהחלטיותה של תשובה שלילית זו. בשורה של בקשות לאישור תובענות ייצוגיות שהוגשו על-ידי עובדים מתחום האבטחה והניקיון נטען שהארגון היציג שלהם מעל בתפקידו, לא התעניין בזכויותיהם ולא הגן עליהן, ולא יהיה הוגן למנוע מהם לנהל הליכים קולקטיביים לאכיפתן במקומו. בתגובה, פתחו בתי הדין לעבודה ואחריהם בג"ץ פתח באותו סעיף חוק, ואפשרו להעביר דרכו ולאשר תובענות ייצוגיות במקומות עבודה מאורגנים, כשהארגון היציג של העובדים אינו מתפקד.

האם בפתח הזה, שנועד להגנתם של עובדים שארגון עובדים אינו מגן עליהם, יכול להשתמש גם ארגון עובדים? בית הדין האזורי בחיפה מנע זאת. במקרה שהובא בפניו, תמך ארגון עובדים

בהתלהבות (ויתכן שאף יזם בעצמו) בבקשה לאישור תובענה ייצוגית שהגישה עובדת נגד אוניברסיטת חיפה. בתחילה הוא תואר כמי שלא דאג לזכויות העובדים, אך לאחר שהוגשו הוכחות לפעילותו הנמרצת והממושכת הוסכם כי מדובר בארגון פעיל ומתפקד. למרות זאת טען הארגון, שבמקרים שבהם הוא תומך בניהול תובענה ייצוגית מסוימת, אישורה משקף את האינטרסים של קבוצת העובדים ויש לאפשרה.

בית הדין (השופטת אביטל רימון-קפלן ונציגות הציבור אהובה מטסרו ומיכל גור) היה בדעה שונה. נקבע, כי התובענה הייצוגית אינה מפסיקה להחליש את כוחו של ארגון העובדים היציג רק משום שבנקודת זמן מסוימת הוא בוחר לתמוך בעובד מסוים שהגיש הליך כזה. בית הדין הסביר, כי תכלית הסעיף בחוק האוסר על ניהול תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן והנסיבות בהן יוחל הסעיף "אינם תלויים בבחירתו הסובייקטיבית של ארגון העובדים לתמוך או לא לתמוך בתובע הייצוגי, אלא הם תוצאה של מדיניות עקרונית שתכליתה להגן על יחסי העבודה הקיבוציים לטווח רחוק, מתוך ראייה כוללת המעדיפה ארגון עובדים חזק, יציב ומשמעותי, וזאת לטובת שמירה על זכויותיהם של העובדים במקום העבודה".

בהמשך לכך דחה בית הדין טענה נוספת של ארגון העובדים, כאילו המבחן שיש ליישם לצורך בדיקת תחולתו של הסעיף בחוק האוסר על ניהול תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן הוא "מבחן התוצאה", כך שבכל מקרה בו זכות מסוימת לא נאכפה במלואה בפועל, גם אם ארגון העובדים היה פעיל ומתפקד, לא יחול האיסור. אימוצו של מבחן זה היה מביא לאבסורד, לפיו האיסור שבחוק היה חל רק לגבי תובענות ייצוגיות ביחס לזכויות שנאכפו במלואן בפועל, ובמילים אחרות - החוק היה אוסר רק על הגשתן של תובענות ייצוגיות שממילא אין עילה להגשתן. בית הדין קבע בהקשר זה, שבניגוד לטענת ארגון העובדים, "אכיפת זכות" של עובדים במערכת יחסי עבודה קיבוציים לא חייבת להיעשות על דרך של פסק דין כספי למימושה, ויכולה להתבטא גם בהטבות ושיפורים אחרים שארגון העובדים יכול להשיג לעובדים באמצעות שימוש במעמדו ובכוחותיו.

אוניברסיטת חיפה יוצגה על-ידי עו"ד איתמר ענבי, טל עינת-בן אריה, נירה קורי וקרן ויידברג ממחלקת דיני עבודה ומחלקת תובענות ייצוגיות במשרד ש. פרידמן ושות'; המבקשת וארגון העובדים יוצגו על-ידי עו"ד גל גורודיסקי ועו"ד נעמה ונונו ממשרד גורודיסקי.