



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

1 לפני: כב' סגן הנשיא השופט צבי פרנקל
2 נציג ציבור (עובדים): מר אריק חדד
3 נציג ציבור (מעסיקים): מר גבי דנה
4
5

המבקשת: ליבנה צפוני בע"מ
ע"י ב"כ: עוה"ד דפנה שמואלביץ, ערן שהם וצליל
אביעוז ארמה

-

המשיבים: 1. אלעד סלע
ע"י ב"כ עו"ד: אשר אביטן, שרון סחאי ואחיעז הראל

2. הסתדרות העובדים הלאומית,
ע"י ב"כ: עו"ד בטי מצר לוי וליאת אלזנר

פסק דין

- 6
7
8 1. לפנינו בקשה לסילוק על הסף של בקשה לאישור תובענה כייצוגית.
9
10 2. מר אלעד סלע, המשיב 1 שלפנינו, הועסק בחברת ליבנה צפוני בע"מ, המבקשת,
11 והידועה בשם המותג "איקאה" (להלן- איקאה או המבקשת), כמרכיב מטבחים מיום
12 6.1.19 ועד ליום 25.3.19, מועד בו חדל להתייצב לעבודה. הסתדרות העובדים
13 הלאומית, המשיבה 2 היא הארגון היציג באיקאה וועד העובדים בהסתדרות הוא
14 המייצג את כלל העובדים המאורגנים.
15
16 3. ביום 20.11.19, הגיש מר סלע כתב תביעה עם בקשה לאישור תובענתו כתובענה
17 כייצוגית בהתאם להוראות חוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו (להלן- חוק תובענות
18 ייצוגיות או החוק). בכתב תביעתו עתר לתשלום סך של 607 ₪ בגין אי תשלום שכר



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

עבור תפקיד נוסף שהוטל עליו – איסוף עוזר המרכיב בבוקר יום העבודה מביתו וכן השבתו של העוזר מרכיב אל ביתו בתום יום העבודה. לטענתו, תפקיד זה לא מוזכר בהסכם העבודה שלו שנחתם ביום 6.1.19 (נספח 2 לכתב התביעה) וכי איסוף והשבת העוזר מרכיב מהווה שירות לכל דבר ועניין שמרכיב המטבחים מעניק לאיקאה, שנהנית מטובת הנאה משמעותית שמעניק לה מרכיב המטבחים- חיסכון בתשלום דמי נסיעה לעוזרי המרכיבים או חיסכון במשאבים הכרוכים בהסדרת שירותי הסעה לעוזרי המרכיבים. בנוסף טען כי האיסוף וההשבה גורמים למרכיב המטבחים לסטות ממסלול הנסיעה הרגיל שלו בבוקר יום העבודה ובתום יום העבודה ומאריכים את הזמן שבו מרכיב המטבחים עומד לרשות איקאה ומאריכים את זמן העבודה היומי. למרות האמור, איקאה לא משלמת למרכיב עבור עבודה זו. לטענתו, במהלך תקופת עבודתו מספר הפעמים שהוא אסף את עוזר המרכיב מביתו בדרך למפעל איקאה לבאר שבע והשיב אותו לעבודה בתום יום עבודה, עמד על סך כולל של 34 פעמים (בחדש 2/19 - 16 פעולות איסוף והשבה ובחדש 3/19 - 18 פעולות איסוף והשבה), כאשר כל פעולה האריכה את זמן הנסיעה ב-30 דקות ובכך יוצא שאיקאה לא שילמה לו, כטענתו 17 שעות עבודה (במכפלת 35.71 ש"ח) ובסך כולל של 607 ש"ח.

4. נוסף לכך, עתר מר סלע לתשלום סך של 184 ש"ח בגין אי תשלום שכר עבודה עבור זמן הנסיעה לבית הלקוח וחזרה ממנו. בעניין זה טען כי בחלק מימי העבודה מרכיבי המטבחים נוסעים ישירות לבית הלקוח הראשון מבלי לעבור תחילה במפעל החברה בבאר שבע. בדומה, חלק מימי העבודה מרכיבי המטבחים נוסעים ישירות לביתם בתום יום העבודה מבית הלקוח האחרון (או היחיד לאותו היום). בחלק מהמקרים מדובר בנסיעות ארוכות, כך לדוגמה נאלצו המרכיבים לנסוע משך 3 שעות לאילת להרכבת מטבח. מדובר במקרים שאינם חריגים בהם נדרשים המרכיבים לנסיעות ממושכות מבלי להגיע תחילה למפעל איקאה או בתום היום. במקרים כאלה, כאשר המרכיב אינו עובר תחילה או בסוף היום במפעל בבאר שבע, איקאה לא מחשיבה את זמן הנסיעה אל ומבית הלקוח, כחלק מזמן העבודה והיא אינה משלמת עבור זמן זה. לטענת מר סלע, לכל הפחות היה על איקאה לקבוע כי יום העבודה של המרכיב מתחיל כבר עם פעולת האיסוף של עוזר המרכיב ומסתיים עם השבתו אל ביתו (סעיף 32 בכתב התביעה). לאור העובדה כי אתרי העבודה מתפרסים על פני אזורים נרחבים – משדרות, אופקים ועד אילת, יוצא שהמרכיב "סופג" את שעות הנסיעה על חשבוננו. עוד ציין כי במקרה בו בהתאם להוראות ממוניו, הוא מגיע בבוקר יום העבודה למפעל ויוצא משם להתקנה ובהתאם, מסיים במפעל את יום העבודה בטרם יצא לביתו- במקרה כזה איקאה כן משלמת עבור זמן הנסיעה. בנסיבות אלה, טען כי אין שום



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

- 1 הצדקה שזמני הנסיעה ללקוח וחזרה ממנו לא ישולמו רק בשל העובדה שבאותו יום
2 מרכיב המטבחים אינו מחויב לעבור במפעל החברה בבאר שבע. בהתאם לתחשיב
3 שהגיש מר סלע (סעיף 37 בכתב תביעתו), עתר הוא לתשלום 5.16 שעות בסך של 184
4 ₪ בגין זמן הנסיעה לבית הלקוח או חזרה ממנו.
- 5
6 5. לטענתו, בכל זמן נתון עובדים באיקאה כ- 40 מרכיבי מטבחים כאשר תקופת העבודה
7 הממוצעת עומדת על כ-3 חודשים. על כן במהלך שלוש השנים האחרונות עבודתו כ-
8 480 מרכיבי מטבחים. מאחר שכל המרכיבים מבצעים פעולות של איסוף והשבה ונוסע
9 נסיעות ארוכות הרי שכל מרכיבי המטבח – הם חברי קבוצה. מר סלע הגדיר את
10 הקבוצה כ-**"כל עובד שהועסק ב-7 שנים האחרונות או עודנו מועסק בחרת ליבנה
11 צפוני בתפקיד של מרכיב מטבחים"** (סעיף 41 בכתב התביעה). עוד תיאר בתביעתו את
12 הנזק שנגרם לחברי הקבוצה והעמידו בסך כולל של 4,319,481 ₪.
- 13
14 6. בכתב תביעתו טען מר סלע כי על הצדדים חל הסכם קיבוצי מיום 20.7.16 (נספח 2
15 בכתב התביעה), אלא שלטענתו הסתדרות העובדים הלאומית נמנעה למטפל בנושא
16 אי תשלום שכר המרכיבים. כך נטען כי ביום 25.3.19 שוחח מר סלע טלפונית עם יו"ר
17 ועד העובדים, מר עידן מעוז. בשיחה התייחס מר סלע בעיקר אל נושא הנסיעות
18 המרוחקות, כדוגמה נסיעה לאילת לצורך הרכבה. לאחר שכשלו ניסיונות יו"ר הוועד
19 לשכנע את מר סלע שזמן הנסיעה לאילת עומד על רק כשעתיים, הבטיח יו"ר הוועד
20 לבדוק את הנושא, לעשות את המיטב כדי שהמרכיבים יהיו מרוצים ולהחזיר למר סלע
21 תשובה בהקדם, אולם מר סלע לא קיבל שום תשובה מיו"ר הוועד. בנוסף, ביום 3.4.19
22 פנו ב"כ של מר סלע להסתדרות העובדים הלאומית ולוועד העובדים באיקאה במכתב
23 במסגרתו פורטו זכויות המרכיבים בכל הנוגע לאי תשלום שכר העבודה בגין פעולות
24 האיסוף וההשבה והנסיעות המרוחקות (נספח 5 בכתב התביעה). ביום 28.4.19 השיבה
25 ההסתדרות הלאומית במכתב תשובה לקוני וכתבה כי **"זמן הנסיעה אינו נחשב כחלק
26 מיום העבודה זאת על פיו וכעולה מהוראות ההסכם הקיבוצי"** (נספח 6 בכתב
27 התביעה). עוד טענה כי **"ככל שאירעו מצבים בהם הייתה חריגה משמעותית מזמן
28 הנסיעה כזו המחייבת התייחסות מיוחדת אנו מזמינים את מרשך להפנות סוגיה זו
29 לבחינת נציגות העובדים בכדי לנסות ולמצוא פתרון הולם לאותם מקרים נקודתיים"**.
30 לטענת מר סלע מדובר בטענה מיתממת של הסתדרות העובדים, שכן למרות
31 שבהסתדרות היו מודעים למקרה בו נסע לאילת, הם לא השיבו בעניין.
- 32
33 7. מן האמור עולה כי להסתדרות הלאומית ולוועד העובדים אין כוונה אמתית לפעול
34 לאכיפת זכויות המרכיבים בקשר לנסיעות ארוכות. עוד טען, כי וועד העובדים מודעים



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

- 1 לסוגיית הנסיעות המרוחקות בגינן איקאה לא משלמת שכר, שכן יו"ר הוועד אישר
2 למר סלע בשיחתם הטלפונית כי מדובר בנושא רגיש. מר סלע הפנה לסעיף 6.2 להסכם
3 האישי שלו המחזק לגרסתו את העובדה שההסתדרות לא פועלת למען רווחת
4 המרכיבים שכן הסעיף כולל מנגנון לתשלום פרמיה ושעות נוספות, וקובע כי אלה
5 ישולמו לפי הגבוהה כאשר סכום הפרמיה מוגבל ל-3,500 ₪- בשנים לב לכך כי מדובר על
6 שני רכיבים שונים לגמרי שאינם יכולים לדור בכפיפה אחת (סעיף 68 בכתב התביעה).
7
8 לאור האמור לעיל ומשלטענת מר סלע התקיימו התנאים לאישור תובענתו כתובענה
9 ייצוגית (קיומה לכאורה של עילת תביעה אישית לתובע ייצוגי; התובענה מעוררת
10 שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה; יש אפשרות
11 סבירה שהשאלות המשותפות תוכרענה בתובענה לטובת הקבוצה; תובענה ייצוגית
12 היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין; קיים יסוד סביר
13 להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת ובתום לב והתובענה
14 כלולה בתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006, ביקש מר סלע לאשר
15 התביעה אותה הגיש כתובענה ייצוגית ולחייב את איקאה בהתאם.
16
17 9. ביום 9.9.20, התקיים דיון מוקדם בבקשת הסילוק. בתום הדיון הודיע ב"כ המשיב 1
18 כי ימסור עמדתו בנוגע לבקשה לסילוק על הסף, האם הוא מבקש להגיש תצהיר. ביום
19 18.9.20 הגיש מר סלע תצהיר מטעמו. ביום 11.10.20 הודיעו הצדדים בהודעה
20 משותפת כי הם אינם עומדים על קיום דיון חקירות עדים בבקשת הסילוק על הסף,
21 והם מבקשים להגיש סיכומים.
22
23

טענות איקאה

- 24
25 10. בבקשתה תיארה איקאה את ההתארגנות הראשונית בחברה ואת פעילותם השוטפת
26 של הצדדים ליחסי עבודה קיבוציים, כאשר כבר בחודש ינואר 2016 הוכרה ביציגות
27 הארגון הפורץ, הצדדים ניהלו משא ומתן קיבוצי רציף וחתמו על הסכם קיבוצי
28 הראשון תוך 7 חודשים (ביום 20.7.16) שעדיין עומד בתוקפו, ובתוך כ-3 שנים בלבד,
29 חתמו הצדדים על 4 הסכמים קיבוציים נוספים, כאשר בד בבד עובדים על הסכם
30 קיבוצי נוסף, שישי. בנוסף לאמור, הצדדים מקיימים ביניהם שיח פורה רציף ושוטף
31 ודואגים להסדיר ולאכוף זכויות עובדים גם במסגרת מפגשים שוטפים שנקבעו מראש
32 או אד-הוק, במידת הצורך. איקאה טענה כי סוגיית הגדרת זמן הנסיעה של המרכיבים,
33 עליה נסבה הבקשה לאישור, לא רק שהיא מוסדרת בהסכמים קיבוציים במיוחדים
34 החלים בעניינה, אלא שמקורה בהסכמים קיבוציים אלה. כמו כן טעה כי סמוך לאחר



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

1 פניית המבקש אל יו"ר הוועד ועוד קודם להגשת הבקשה לאישור- ערכו הצדדים
2 להסכם המרכיבים התאמות נדרשות בנוגע לנסיעות ללקוח מרוחק. עוד נטען כי
3 התובענה לא עומדת בתנאי הסף לאישורה כייצוגית ויש לסלקה על הסף, כך נטען כי
4 קיים איסור סטטוטורי על בירור תובענות שבפנינו כתביעה ייצוגית. המחסום שנקבע
5 בפרט 10(3) לחוק נועד להגן על הצדדים ליחסים קיבוציים ובפועל ציבור העובדים
6 הוזנח לאורך שנים- לא חל בענייננו; פרשנות הפסיקה לבג"ץ וירון – חריג שבחריגים,
7 שאינו משנה את הוראות החוק וההלכה גם לאחר ענין וירון. בתי הדין אינם מאשרים
8 תובענות ייצוגיות במקום עבודה מאורגן, מקום בו קיים ארגון יציג פעיל. על כן טענה
9 המבקשת כי מכוח ההגנות המיוחדות על התארגנות ראשונית יש לחסום כל ניסיון
10 לתקוף יחסי עבודה קיבוציים מתהווים באמצעות תובענה ייצוגית, אשר הסילוק של
11 בקשה לאישור תובענה ייצוגית הוא צדו השני של מטבע הענישה כנגד מעסיקים
12 הפוגעים בהתארגנות העובדים. כדי לעודד מעסיקים לנהל מערכת יחסים קיבוצית
13 מקום בו לא הייתה קודם, חייב לקבוע תקופת מניעות כוללת כנגד תובענות ייצוגיות.
14
15 11. בסיכומיה טענה כי אף ההסתדרות הלאומית תיארה בתגובתה את היחסים הטובים
16 והפוריים שבין החברה לבינה, את הפעילות הרבה של ועד העובדים לשמירה וקידום
17 זכויות עובדי החברה בכלל, תוך התייחסות לנושאים המועלים בבקשת מר סלע
18 לאישור תובענתו כתובענה ייצוגית. למעשה, עמדת ההסתדרות הלאומית תומכת
19 בעמדת המבקשת לפיה יש לסלק הבקשה על הסף. מנגד, מר סלע שהועסק 3 חודשים
20 בלבד, התעלם או ניסה לגמד בתצהירו את היחסים הקיבוציים שבין המבקשת לבין
21 המשיבה 2. כל שסיפר הוא על שיחה אותה קיים עם יו"ר הוועד, אלא שאין בתצהירו
22 כדי לסתור את התצהירים של הגורמים הרלוונטיים היודעים את העובדות מידיעה
23 אישית לגבי היחסים הקיבוציים. תצהירו של מר סלע נעדר התייחסות לנושא היחסים
24 הקיבוציים, שהוא הנושא הרלוונטי והמרכזי בבקשת הסילוק. המבקשת טענה כי
25 בויתור מר סלע על חקירת מצהירים, קיבל הוא את גרסאות העדים, כאשר למבקשת
26 לא היה צורך לחקור המשיב 1 שממילא לא הצהיר על עובדות רלוונטיות לבקשת
27 הסילוק. על כן התשתית העובדת הרלוונטית היא זו שהציגו המבקשת והמשיבה 2.
28 לטענת המבקשת הליך ההכרה בהסתדרות הלאומית היה קצר ונטול מאבקים, מה
29 שהוביל מלכתחילה לבנית יחסי אמון מיוחדים בין הצדדים. מיד לאחר ההכרה החלו
30 הצדדים לנהל מו"מ מואץ ומקצועי לחתימת הסכם ראשון וביום 20.7.16 נחתם
31 ההסכם הראשון. מעבר להסכמים הקיבוציים שנחתמו כאמור בין הצדדים, בין
32 הצדדים מתקיימות אף פגישות שוטפות בין הוועד לבין ההנהלה לגבי קידום זכויות
33 ההנהלה. גם סוגיית זמן הנסיעה לעבודה של מרכיבי המטבח הוסדרה במפורש



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

בהסכמים הקיבוציים. הנושא הועלה לסדר היום על ידי ההסתדרות הלאומית לאחר שנחתם ההסכם הראשון בין הצדדים. ביום 20.12.16 נחתם "הסכם המרכיבים" שנועד לקבוע באופן ייחודי את תנאי העסקתם כחלק מהליך קליטתם לראשונה כעובדי המבקשת. בסעיף 12 להסכם המרכיבים נקבע כי עוזרי המרכיבים והמרכיבים יעבדו בהתאם לסידור העבודה וידווחו על תחילת עבודתם בהגיעם אל הרכבה אצל הלקוח הראשון באותו היום וידווחו על סיום עבודתם בעת סיום ההרכבה אצל הלקוח האחרון באותו היום. בסעיף 38 להסכם הבסיס החל על המרכיבים מכוח סעיף 5 להסכם המרכיבים נקבע כי העבודה היא בשעות משתנות בהתאם לסידור העבודה שנקבע על ידי החברה התייצבות עובד שלא בהתאם לסידור העבודה, לא תזכה את העובד בשכר. לטענת המבקשת היא מעולם לא הטילה על המרכיבים תפקיד נוסף בדמות איסוף העוזר מביתו או ממקום אחר שיש בו כדי להביא לסטייה של ממש מהדרך כאמור. בפועל הנחיות החברה הן שאיסוף העוזר יהיה מהחנות הקרובה למקום מגורי המרכיב ולחלופין מכל אזור סמוך אחר ורלוונטי שהעוזר והמרכיב מסכימים עליו בקרבת מגורי המרכיב או בדרך לבית הלקוח. כברירת מחדל, כל עוזר מקבל תשלום עבור נסיעות לחנות "האם" וכאשר האיסוף מחנות "האם" אינו סביר ומאריך את הדרך, מוגדרת נקודת איסוף אחרת ועל פיה מקבל העוזר תשלום נסיעות גם עוזרו של מר סלע קיבל תשלום נסיעות (תלוש שכרו צורף כנספח 11 לבקשה).

12. מר סלע החל העסקתו ביום 6.1.19 כמרכיב מטבחים שכיר. ביום 18.3.19 זומן לשיחת שימוע שנקבעה ליום 24.3.19 בגין חוסר שביעות רצון מהתנהלותו. לאור דיווח בדיעבד כי ארעה לו תאונת עבודה, לא קוים בשימוע במועד שנקבע והחל מיום 25.3.19 ועד היום, הוא לא התייצב לעבודה. נסיעתו היחידה של התובע לאילת הייתה ביום 11.3.20 והוא פנה ליו"ר הוועד לראשונה בעניין ביום 25.3.19 (שבועיים לאחר הנסיעה ויום לאחר שזומן לשימוע). אחר שיו"ר הוועד שמע הדברים הוא מסר למר סלע כי יבדוק את הדברים ולאחר בדיקה, יו"ר הוועד שב אליו עם תשובה והוא הודה לו. בנוסף, בפגישה שהתקיימה ביום 7.4.19 בין יו"ר הוועד לסמנכ"ל משאבי אנוש, העלה יו"ר הוועד את הנושא והוסכם לפנים משורת הדין כי נסיעה של מעל שעה וחצי תוגדר "כזמן עבודה חריג" תוך שכל מקרה יבחן לפי נסיבותיו. בהתאם להודעת המבקשת, הסכמה זו מיושמת בפועל וכראיה הציגה העתק דוחות נוכחות של שני עובדים (סעיף 23 בסיכומי המבקשת). לטענת המבקשת, ישיבה זו מוכיחה כי טענות מר סלע על תפקיד נוסף של המרכיב באיסוף עוזרו- חסרות בסיס שאחרת גם בנושא זה היה הוועד מטפל.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

13. הכלל הקבוע בחוק ובפסיקה הוא חד משמעי ולפיו ניתן להגיש הליך של תובענה ייצוגית רק בהליכים המפורטים בתוספת השנייה לחוק התובענות הייצוגיות, כאשר פרט 10(3) לתוספת השנייה מחריג מתחולת החוק תביעה של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו, והמעסיק של אותו עובד או ארגון מעביד שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי. המבקשת הפנתה בסיכומיה ובבקשתה לפסיקת בתי הדין לעבודה אשר דחו בקשות במקרים דומים (סעיף 25 בסיכומיה). מר סלע אינו חולק כי חל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העסקתו. על כן טענה המבקשת כי נקודת המוצא היא כי עומד בפני מר סלע מחסום חוקי המונע ממנו להגיש תביעה ייצוגית וחל עליו הנטל להראות כי התקיימו נסיבות חריגות וקיצוניות המאפשרות לו להתגבר על המחסום. לאור העובדה כי מר סלע לא עמד בנטל האמור – יש להורות על סילוק בקשתו לאשר תביעתו כתובענה ייצוגית.
14. עוד בסיכומיה, טענה כי עניינה של התובענה היא בזכות הסכמית מובהקת ולא בזכות מכוח חקיקת מגן שכן אין כל חוק המסדיר תשלום, שכר או אחר, עבור בגין זמן נסיעה לעבודה וממנה (למעט דמי נסיעה מכוח צו ההרחבה הכלל משקי). יתרה מכך, הפסיקה קבעה כי הכלל הוא שאין זכות כזו. בענייננו, הצדדים ליחסים הקיבוציים התייחסו לסוגיה וקבעו במפורש בהסכם המרכיבים שזמן הנסיעה לעבודה של המרכיבים לא יקנה להם זכות לתשלום נוסף (סעיף 34 בסיכומי המבקשת). יש לקבוע כבר עתה כי טענתו בעלמא של מר סלע לפיו הטילו על המרכיבים תפקיד נוסף, וזאת ללא כל ראיה-הופרכה. ועל הדברים האמורים הצהיר גם יו"ר הוועד שמכיר את ההסדר הקיים בחברה בעניין זה מכוח תפקידו בעבר כמנהל מחלקת הרכבות הובלות משך שנים. גם סמנכ"ל משאבי אנוש במבקשת הצהירה כי לא הוטל על המרכיבים תפקיד נוסף בדמות איסוף עוזריהם (28-30 בתצהירה). המבקש יכול להעיד לכל היותר על עצמו ולא על העובדים אחרים, לא הוויכוח כאמור טענתו ואף נמנע מלחקור את עדי המבקשת. על כן לא יכולה לקום טענה להפרת חובה מכוח חקיקת מגן. בכל מקרה, טענה המבקשת כי גם אם היה מדובר בחקיקת מגן, גם אז לא ניתן לומר כי זכות הופרה, שכן לפי תחשיב אותו הגישה עולה כי המשכורת החודשית ששולמה למר סלע, עלתה על הגמול לו היה זכאי, בעד שעות רגילות ונוספות גם יחד מכוח חוק שכר מינימום וחוק שעות עבודה ומנוחה, בשים לב לכך כי התובע גם קיבל ערך שווי רכב. המשיב לא התייחס עניין זה בתצהירו ולא בכדי.
15. עוד טענה, כי גם אם מדובר היה בתביעה שעניינה לאישור זכויות מכוח חקיקת מגן, לא היה בכך כדי לשנות את התוצאה המשפטית המחייבת סילוק הבקשה לאישור על



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

הסף. הפרת זכות מכוח חוק מגן אינה מסירה כשלעצמה את המחסום מהגשת בקשה לאישור תובענה ייצוגית בפני עובד שעליו חל הסכם קיבוצי. המבקשת הפנתה לבג"ץ 1893/11 **הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל נ' בית הדין הארצי לעבודה** (מיום 30.8.15) (להלן - בג"ץ מפעל השמירה), שקבע פרמטרים מצטברים לבחינת בקשה לאישור תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן, כאשר מהות הזכות האם היא הסכמית או קוגנטית היא רק פרמטר אחד מתוך הרשימה. מכל מקום כלל הפרמטרים שוקלים כנגד מהות הזכות שלהפרתה נטען ודי בהם כדי להותיר את המחסום שבחוק ולסלק את הבקשה על הסף: מאפייניו של ענף התעסוקה המדובר; קיומן או היעדרן של הפרות זכויות שיטתיות; פועלו של ארגון העובדים הן ביחס לזכויות שנפגעו והן באופן כללי; נגישותו של ארגון העובדים לטיפול בפניות פרטיקולריות של עובדים; תפקודו הכללי של ארגון העובדים בכל הנוגע לשמירה על זכויותיהם של עובדים וכן יכולתו של ארגון העובדים להביא לאכיפת זכויות בעבר ולא רק במבט הצופה פני עתיד. עוד טענה המבקשת כי טענת מר סלע לפיה עניינה של התביעה בהפרת חובת הייצוג ההוגן על ידי ארגון העובדים – מחזקת את הצדקה לסילוק ההליך על הסף שכן, מכוח הוראות חוק תובענות ייצוגיות וחוק בית הדין לעבודה, תביעה מכוח סעיף 24(א)(4) לחוק בית הדין לעבודה, לא נכללת ברשימה הסגורה של עניינים שניתן לבררם במסגרת תובענה ייצוגית. היא טענה כי ההסתדרות הלאומית לא הפרה את חובת הייצוג ההוגן כלפי עובדי החברה והיא מייצגת אותם כראוי.

16. אשר לטענת מר סלע לפיה סילוק על הסף נעשה במקרים חריגים, טענה המבקשת כי טענה זו אינה רלוונטית שכן מר סלע הגיש בקשה בעניין שלא ניתן להגיש בגינו תובענה ייצוגית. סילוקה של הבקשה ימנע התדיינות משפטית יקרה מקום בו כתב התביעה אינו מגלה עילה. המבקשת הפנתה לפסיקה המלמדת על סילוק תובענה בשלב כזה, עת התובענה לא נכללת בתוספת השנייה לחוק התובענות הייצוגיות (סעיפים 61-65 לתגובת המבקשת לתשובת המשיב 1 לבקשת הסילוק). עוד טענה כי בפנינו נמצאות כל העובדות הדרושות לצורך הכרעה בבקשה לסילוק: על המשיב 1 חל הסכם קיבוצי המסדיר תנאי עבודתו ואשר המבקשת צד לו; היחסים הקיבוציים בין המבקשת לבין המשיבה 2 הם פוריים ואינטנסיביים; הנושא מושא הבקשה-זמן הנסיעה של המרכיבים, הוסדר במפורש בהסכם המרכיבים וכן אין בסיס לטענה כי מדובר בתובענה ייצוגית בזכויות מגן, כאמור. בשים לב לכך כי מר סלע ויתר על חקירות נגדיות שבית הדין אפשר לו ועל כן הוא מנוע מלטעון כי נדרש בירור עובדתי נוסף.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

17. עוד טענה החברה שיש להביא בחשבון שיקול נוסף, שהוא בעל חשיבות רבה לטענתה במשפט העבודה והוא הגנה על התארגנות ראשונית (סעיף 58 בסיכומי המבקשת). לטענתה, מר סלע זנח טענתו לפיה אין לקיים דיון נפרד ומקדמי בבקשה לסילוק, שעה שלאחר הדיון שהתקיים ביום 9.9.20, הגיש תצהיר משלים והצדדים הודיעו כי הם מבקשים להגיש סיכומיהם ביחס לבקשה לסילוק בטרם הכרעת בין הדין בבקשה.

טענות מר סלע

18. מר סלע טוען שהבקשה מאוד מוצדקת משום שעצם הגשתה הביאה לכך כי המבקשת החלה לשנות דרכיה לפחות בנוגע לעילה אחת מעילות התביעה: תשלום לעובדיה גם עבור זמן הנסיעה לאתרי עבודה מרוחקים. המבקשת מודה כי כיום, במקרים מסוימים, היא החלה לשלם לעובדים שכר גם עבור זמן הנסיעה לאתרי עבודה מרוחקים. מאחר שהמבקשת לא יכולה להודות כי בקשת האישור היא שגרמה לה לשנות הרגליה, היא מעלה בבקשתה לראשונה, טענה שאיננה אמת, ולפיה כביכול ההחלטה לשלם עבור זמן הנסיעה בנסיעות מרוחקות נולדה עוד לפני הגשת הבקשה לאישור. כך לגרסתה ביום 7.4.19 ועוד לפני הגשת הבקשה לאישור, התקיימה כביכול, פגישה משותפת בין הנהלת המבקשת לבין נציגות העובדים ביוזמת הוועד לצורך בחינת טענותיו של מר סלע, באותה הפגישה גובשו לכאורה הסכמות לגבי "זמן נסיעה חורג" לטענתו, מדובר בהתפתחות דרמטית (אם כי בלתי מספקת) בתיקון העוול שמר סלע הצביע עליו. חרף האמור, להתפתחות המתוארת אין כל זכר במכתבי התשובה שנשלחו מב"כ איקאה למר סלע מיום 16.4.19-9 ימים לאחר השגת אותה פריצת דרך. גם מכתבה של המשיבה 2 אינו מאזכר את הדברים. לגרסתו של המשיב 1 הדברים לא אוזכרו בשל שגגה, אלא מאחר שבמועדים בהם נשלחו שני מכתבי התשובה האמורים, לא גובשו שום הסכמות בין המבקשת לבין המשיבה 2 בנוגע לנסיעות מרוחקות. על כן, גרסת המבקשת והמשיבה 2 כאילו בטרם הגשת הבקשה לאישור התובענה כייצוגית, גובשו הסכמות כלשהן היא גרסה כבושה שיש לתת לה שקל אפסי. העובדה שתצהירי המבקשת והמשיבה 2 מלמדים כי הושגו הסכמות טרם הגשת הבקשה לאישור- אין בכך די, על אחת כמה וכמה שעה שמדובר בעדים לא אובייקטיביים. כמו כן לא צירפה המבקשת מסמך תומך בגרסתה לפיה ההסכמות הושגו לפני הגשת הבקשה לאישור. המבקשת התעלמה בתצהירה מהעובדה כי במכתב התשובה שלה ושל המשיבה 2 לא אוזכרו ההסכמות שכביכול התקבלו בנוגע לנסיעות מרוחקות. על כן נטען כי אין לתת לתצהירים משקל מעבר למכתבים, בטח לא בשלב של בקשה לסילוק על הסף. טענותיה המשפטיות של המבקשת נועדו לכסות על כך שרק בשל בקשת האישור, החלה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

המבקשת לנסות לתקן את העוול שהיא גרמה לעובדיה בנוגע לאחת משתי עילות בקשת העילות, בנושא הנסיעות המרוחקות. בכל מקרה, מערכת יחסים קיבוצית תקינה ככל שתהא אינה יכולה להכשיר הפרת זכויות קוגנטיות. בתצהיר בתמיכה לבקשתו, הצהיר מר סלע על כל הרכיבים העובדתיים נשוא שתי עילות התביעה: הנסיעות המרוחקות, חובת האיסוף וההשבה של עוזרי המרכיבים, אי תשלום שכר בגין העבודה הזמן הנוסף הכרוך באיסוף והשבה של העוזרים, האיסוף וההשבה מצריך סטייה של המרכיב ממסלול הנסיעה שלו, פורטו מספר הפעולות שהוא ביצע והשכר שלא שולם לו וכי הדבר נכון לגבי כל המרכיבים. לטענתו, איקאה מודה בעובדות אלה, אלא שהיא טוענת כי מדובר ביוזמה וולונטרית של העובדים ולא בתפקיד שהוטל עליהם (סעיף 19 בסיכומי המשיב 1).

19. הטעם לכך שלא התייחס לנושא היחסים הקיבוציים הוא שכעובד מן השורה לא היה צד למשאים ומתנים לקראת ההסכמים הקיבוציים וחתימתם, לכן הוא לא יכול להצהיר עליהם (מלבד על עצם קיומם). לטענתו, אין בסיס לטענה לפיה הוא מסכים עם האמור בתצהירי המבקשת, שעה שוויתר על החקירות הנגדיות שלהם ממספר טעמים. האחת, מאחר שנקודת המוצא בבקשות לסילוק על הסף היא כי האמור בבקשה - אמת על כן אף אם לא היה מגיש תצהיר, לא היה לכך משמעות. שנית, בקשת הסילוק אינה המסגרת המשפטית לבירור עובדתי ולחקירה נגדית על מסמכים ואת הבירור יש לערוך בשלב הבירור בבקשת האישור ושלישית, גם המבקשת וגם המשיבה 2 ויתרו על חקירתו ועל כן, גם המבקשת נתפסת כמי שאינה חולקת על כל העובדות נשוא שתי עילות התביעה בבקשת האישור. לטענתו, העובדה היחידה שנותרה שנויה במחלוקת נוגעת לעילת התביעה הנוגעת לפעילות האיסוף וההשבה: בעוד שהוא טען כי מדובר על פעולה שהוטלה עליו, הרי שהמבקשת טוענת כי מדובר בפעולה וולונטרית של העובדים. המבקשת והמשיבה 2 לא הביאו ראיה נוספת שתתמוך בתצהירים, כדוגמת נהלי עבודה של המרכיבים או תצהירים של עובדים, אף על פי שהיה באפשרותה לעשות כן (סעיף 27 לסיכומי מר סלע), על כן קיימת חזקה שהראיות האמורות היו פועלות לרעתן.

20. לטענתו, בקשת האישור עוסקת בהפרה של זכויות מגן ולכן לא חל החריג הקבוע בפרט 10(3) לחוק, בשים לב לכך כי המבקשת טענה רק לגבי עילת התביעה של איסוף והשבה (בשונה מעילת הנסיעות המרוחקות), שאינה נוגעת לזכויות מגן. על כן ביקש לדחות את בקשת הסילוק לכל הפחות בנוגע לעילת הנסיעות המרוחקות. מר סלע המשיך וטען כי עילת התביעה של האיסוף וההשבה אינה נוגעת לזמן נסיעה לעבודה אלא לזמן



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

נסיעה במסגרת שעות העבודה ועל כן, עילה זו נוגעת להפרה של זכות מגן. דהיינו
מדובר בתביעה לאי קבלת שכר בגין זמן העבודה שבא לידי ביטוי בצורה של נסיעה
ואשר במהלכו המרכיב אוסף עוזר ומחזיר אותו לביתו. הוא נטרל בתחשיביו את זמן
הנסיעה לעבודה וממנה ועתר רק בגין יתרת הזמן (סעיף 36 בסיכומיו). מר סלע הפנה
לפסיקה המלמדת כי במקרים מסוימים יש לשלם שכר עבודה לעובד עבור איסוף
והשבה מקום בו הדבר כרוך בסטייה ממסלול הנסיעה הרגיל שלו (סעיפים 38-40
בסיכומיו). לטענתו, לא ניתן למצוא בבקשת הסילוק שמץ של הגנה מפני עילות
התביעה הנטענות, כל שנטען הוא כי "הגדרת זמן העבודה הוא נשוא מובהק המצוי
באוטונומיה של הצדדים ליחסים קיבוציים" וזאת בהתעלם מפסיקת בית הדין הארצי
בנוגע לאיסוף עובדים. עוד טען כי השתכרות מעבר לשכר המינימום אינה שוללת את
קוגנטיות החובה לשלם לו עבור האיסוף וההשבה שכן מדובר בטענה העומדת בסתירה
לרציונליזם במשפט העבודה. כאשר עובד ומעסיק מסכמים על תשלום שכר מסוים,
החובה לשלמו היא קוגנטית ומוגנת בחקיקת מגן. מאחר שהמבקשת הפרה את חובתה
לשלם תשלום בגין פעילות האיסוף וההשבה, היא הפרה חקיקת מגן. מכל מקום
טענות המבקשת לפיה מצד אחד אין לשלם עבור פעולות האיסוף וההשבה, ומצד שני,
היא שילמה לו בגין פעולות אלה במסגרת השכר שקיבל מעבר לשכר המינימום- הן
טענות עובדתיות סותרות שאין לקבלן (סעיף 54 בסיכומיו). לטענתו, פרשנות המבקשת
את פסק הדין מפעלי השמירה הוא שגוי שכן הוא קובע מפורשות על דעת רוב שופטי
ההרכב כי מקום בו מדובר בהפרה של זכות מגן לא חל החרג שבפרט 10(3). דהיינו
הפרמטרים אינם רלבנטיים לסיטואציה בה ההפרה הנטענת היא של זכות קוגנטית.
מכל מקום טען כי גם אם היינו מחילים את הפרמטרים שנקבעו בעניין מפעלי
השמירה, גם אז יש להסיר את המניעות הסטטוטורית להגשת התובענה הייצוגית,
שכן במשיבה 2 לא מתקיים הרציונל העומד בבסיס הפרמטרים, והוא שמירה על ארגון
העובדים אשר יוותר במקום מסוים על מנת לקבל יותר במקום אחר- שכן בענייננו
המשיבה 2 טוענת כי המרכיבים לא זכאים כלל לשכר עבור פעולת האיסוף וההשבה.

21. עוד טען מר סלע, כי סעד של סילוק על הסף שמור למקרים חריגים וקיצוניים בהם
ברור שבקשת האישור אינה אלא בקשת סרק. עוד נקבע לגבי תביעה ייצוגית כי יש
לדון בבקשת הסילוק במסגרת הדיון בבקשת האישור ולא בהליך מקדמי ונפרד.
לטענתו, לא יכולה להיות מחלוקת שהמרכיבים זכאים לתשלום עבור זמן הנסיעה של
נסיעות מרוחקות ואפילו המבקשת הודתה בכך, שעה שבעקבות התובענה החלה לשלם
לעובדים עבור זמן נסיעה של מעבר לשעה וחצי. עוד טען כי מאחר שתשלום היום
למרכיבים עבור נסיעות שמעבר לשעה וחצי, הוא צופה פני עתיד, עדיין נותר לברר



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

ולהכריע מהו זמן הנסיעה העודף שבגינו ישולם השכר. לטענתו, בניגוד לעמדת המבקשת בין הצדדים קיימת מחלוקת בנושאים מהותיים, לדוגמה מי יזם את פעולות האיסוף וההשבה ואין מנוס מלברר את הנושא ראייתית במסגרת בקשת האישור (סעיף 74 בסיכומיו). עוד חולקים הצדדים בדבר המועד בו החליטה המבקשת לתקן באופן חלקי את העוול שנגרם למרכיבים בגין הנסיעות המרוחקות ולשלם עבור זמן הנסיעה. מדובר על הכרעה חשובה ביחס לבחינת גובה הגמול למר סלע ולב"כ וכן לבחינת תחולת המניעות הסטטוטורית הקבועה בפרט 3(10). בסיכומיו, התייחס לטענת הפרת חובת הייצוג ההוגן וטען כי עילת התביעה אינה עילה של הפרת חובת הייצוג ההוגן והיא כנגד המעסיקה בלבד בעילה של אי תשלום שכר. צירף ההסתדרות להליך, נעשה מאחר שהיא צד דרוש על פי הפסיקה ולא כנתבעת.

22. לאור האמור ביקש מר סלע לדחות הבקשה לסילוק על הסף.

טענות ההסתדרות הלאומית

23. המשיבה 2 הצטרפה למבקשת וטענה כי דין בקשת הסילוק שהוגשה להתקבל, זאת נוכח הוראת פרט 10(3) לתוספת השנייה לחוק התובענות הייצוגיות המונעת הגשת תביעות ייצוגיות על ידי עובד שחל עליו הסכם קיבוצי אשר מסדיר את תנאי עבודתו, ושמעסיקו הוא צד לאותו הסכם קיבוצי. כך גם בהתייחס למערכת יחסי העבודה הקיבוצית הייחודית הקיימת בקרב החברה וההסתדרות.

24. לטענתה, מר סלע לא הגיש תצהיר תמיכה לתגובתו לסילוק. רק לאחר הדיון מיום 9.9.20 הגיש תצהיר קצר ללא כל התייחסות לנושא המרכזי של בקשת הסילוק שהוא מערכת היחסים הקיבוצית האיתנה, הייחודית והאינטנסיבית החלה בין החברה לבין נציגות העובדים. למרות הצעת בית הדין לקיים דיון הוכחות בבקשת הסילוק וחרף זאת הודיעו הצדדים במשותף כי הם מוותרים על כך ויגישו סיכומים. עוד טענה כי הוכח שבין המבקשת לבניה מתקיימים יחסי עבודה קיבוציים פעילים ואינטנסיביים מאז שנת 2016, במהלכם נחתמו 7 הסכמים קיבוציים ו-7 מזכרי הבנות בעניינים שונים. כן הוכח כי בין הצדדים קיים שיח של הדברות ויישוב מחלוקת לטובת קידום זכויות העובדים וזאת חרף קיומו של סעיף מיצוי דרישות בהסכמים קיבוציים, תוך עדכון תנאי עבודת העובדים וזכויותיהם בהתאם למציאות המשתנה. המשיבה 2 מנתה 7 מנגנוני אכיפה פעילים להקפדה ואכיפה של זכויות העובדים: חתימת הסכמים קיבוציים; מפגשי בירור זכויות עובדים ובדיקת תלושי שכר; השתלמויות מקצועיות



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

1 בנוגע לזכויות עובדים; מפגשי היכרות והדרכה לעובדים חדשים וקיימים; מפגשים
2 שבועיים על הנהלת החברה לבירור זכויות עובדים; ייצוג עובדים בבירורים
3 ובשימועים והקצאת מנגנון לבחינת הטענות שעלו בעקבות הגשת הבקשה לאישור
4 התביעה כתובענה ייצוגית (סעיף 5 בסיכומיה). עוד פירטה את המועדים בהם התקיימו
5 ישיבות שונות שוטפות עם ההנהלה (סעיף 6 בסיכומיה). לאור האמור טענה כי יחסי
6 העבודה הקיבוציים במבקשת צריכים ליהנות מחסינות מוחלטת מפני כל פעילות
7 משפטית של תובענה ייצוגית.

8
9 25.3.19 לטענתה, עניינו של מר סלע טופל על ידי יו"ר הוועד, מר עידן מעוז, כאשר ביום 25.3.19
10 פנה אל מר מעוז באמצעות הפייסבוק וביקש את פרטי ההתקשרות. באות היום שלח
11 אליו מר מעוז את מספר הטלפון שלו. בשיחה ציין מר סלע כי הוא רוצה לבדוק את
12 תנאי המרכיבים בכל הקשור לזמני נסיעה ללקוחות החברה. מר סלע ציין כי הוא
13 מתגורר בבאר שבע והוא נסע לאילת משך 4 שעות. מר מעוז תמה על הטענה כי הנסיעה
14 ארכה 4 שעות ובכל מקרה סוכם כי הדברים יבדקו לעומקם. מר סלע העלה בשיחתו
15 גם את נושא איסוף עוזר המרכיב, כאשר ציין מקרה חריג לפיו העוזר המוצמד אליו
16 לא מתגורר בסמוך אליו. מר מעוז שמע את הטענות בקשב רב וביקש לבדוק הדברים
17 מול רכזת מטה החברה המטפלת בעניין. מר מעוז פנה במקביל אל הממונה הישיר של
18 מר סלע, מר חזי מנחם ומי שמשמש גם כמנהל תחום הובלות וזה ציין כי בפועל מר
19 סלע קיבל שכר בגין זמני הנסיעות. בחלוף מספר דקות מר סלע אל מר מעוז וביקש
20 שיפנה אותו למחלקה המשפטית של המבקשת. מבדיקה שערך מר מעוז, מול
21 סמנכ"לית מש"א עלה כי מר סלע צריך לפעול בהתאם למדיניות החברה, ולהגיש
22 בקשה באמצעות רכזת המטה ולציין פרטי הבקשה. בטרם הספיק מר מעוז למסור
23 הדברים למר סלע, שלח מכתב דרישתו לחברה ולנציגות העובדים – נתון המלמד על
24 חוסר תום ליבו (נספח 5 בכתב התביעה). ביום 7.4.19 התקיימה פגישה עם סמנכ"לית
25 משאבי אנוש במבקשת ביוזמת יו"ר הוועד, בעניינם של המרכיבים, במסגרתה הושגה
26 הסכמה לפיה פרק זמן של מעל שעה וחצי לכל כיוון יבוא בגדר זמן נסיעה חריג. כמו
27 כן סוכם כי במקום בו ידווח מרכיב על זמן נסיעה חורג- יבחן המקרה לגופו.

28
29 26. המבקשת 2 הדגישה כי זמן הנסיעה לעבודה מוסדר במסגרת ההסכמים הקיבוציים,
30 כאשר נושא זה נדון במסגרת פגישות מו"מ שהתקיימו לקראת חתימת הסכם קיבוצי
31 בעניין המרכיבים מיום 20.12.16. המשיבה 2 הפנתה אל סעיף 12 להסכם הקובע כי
32 במועד ההגעה אל הלקוח ידווח המרכיב ועוזרו על תחילת יום עבודה וסיום העבודה
33 ידווח במועד סיום ההרכבה אצל הלקוח באותו היום. הצדדים הגיעו אל הסכמה ברוח



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

זו לאור הכרה מעמיקה של מאפייני העבודה, תוך ידיעה כי שיבוץ המרכיבים נעשה לפי אזורים קרובים, ככל הניתן למקום המגורים שלהם וכן מתוך ידיעה שעוזרי המרכיבים מקבלים שכר בגין נסיעות לצורך הגעה לחנות הקרובה לאור מגוריו של המרכיב כך שהאיסוף לא יגרום לסטייה מהמסלול של המרכיב. דהיינו הצדדים ליחסים הקיבוציים ידעו היטב כי המרכיבים ועוזריהם אינם נדרשים לעמוד לרשות העבודה בזמן הנסיעה ועל כן אין סיבה לחרוג מן הכלל לפיו זמן נסיעה אינו בבחינת זמן עבודה. המשיבה 2 הפנתה גם אל סעיף 38 להסכם מיום 20.7.16 המלמד כי הצדדים נתנו דעתם לסוגיה בטרם הגשת הבקשה לאישור תובענה ייצוגית. בנוסף טענה כי הבקשה לאישור הוגשה חרף מניעות סטטוטורית מובהקת בנסיבות בהן מתקיימים יחסים קיבוציים פעילים, כאשר התכלית היא כי במקום עבודה מאורגן, ארגון העובדים הוא זה שאמון על הדאגה לאינטרס הקבוצתי. הסכם קיבוצי הוא תוצאה סופית של עסקת חבילה, כלכלית וארגונית המתקבלת בסופו של מו"מ ממושך ומגלמת איזון בין אינטרסים של הצדדים ובקשתו של מר סלע יהיה בה בהכרח כדי להפר את האיזון ולהתערב במלאכת העשייה הקיבוצית בין נציגות העובדים והחברה. עוד טענה כי קבלת הבקשה לאישור תמחיש את הסיכון הגלום בניהול תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן, שכן יש בפעילות של עובד בודד כדי להחליש את כוחו של ארגון העובדים; על בית הדין לתת משקל לעובדה שמר סלע הועסק 3 חודשים בלבד ומאז לא מצוי בעבודה, כאשר במצב דברים זה האינטרסים שלו שונים מהאינטרסים של כלל העובדים הפעילים (סעיפים 23-26 בסיכומי המשיבה 2), כך שניתן לומר כי האינטרס הקבוצתי לא הוא המניע אותו והוא עושה שימוש במשיר זה ממניעים אישיים. המשיבה 2 הפנתה אל פסיקה המלמדת על חשיבותו של ההסכם הקיבוצי ועל שמירת הסכסוך הקיבוצי כדרך מרכזית לבירור סכסוכים במקום עבודה מאורגן (פרק ד.2 בסיכומי המשיבה 2). החוק קבע סייג מוחלט מפני הגשת תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן וזאת ניתן ללמוד מלשון החוק, כוונת המחוקק ותכלית החקיקה. כן הפנתה בין היתר אל פרוטוקולים של ישיבות חוקה ומשפט בעת הדיונים על חקיקת חוק תובענות ייצוגיות אשר נתנו ביטוי לתכלית החקיקה, לייחד ולאבחן את משפט העבודה הקיבוצי מחוק התובענות הייצוגיות. שימוש לא נכון במכשיר העוצמתי של התובענה הייצוגית, עשוי לגרום נזק רב לפרטים המהווים את החברי הקבוצה, לנתבעים במסגרתה ולמעגלים נוספים.

27. בית הדין הארצי לעבודה הכיר במקרים חריגים של שימוש במכשיר התובענה הייצוגית במקום עבודה שיש בו הסכם קיבוצי אולם אישור התובענה יהא רק לאחר בדיקה מדוקדקת של התאמתה ועמידתה בכלל התנאים והמחסומים שהוכרו בחוק



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

ובפסיקה, נטל ההוכחה מוטל על שכמו של הטוען לתחולת החריגים. המשיבה 2 הפנתה אל פסיקה בה הוחלט על ביטול אישורה של תובענה ייצוגית מנימוק שחלה "התעוררות מאוחרת" ואמתית של ארגון העובדים (פסק הדין של סגן הנשיאה כב' השופט ספיבק בת"צ 10778-07-11 **קלינור שרותים לישראל בע"מ – סאולוב ילנה** מיום 5.9.18), המבחן שנקבע בפסיקה הוא מבחן ההסדר הטוב ביותר לצורך מענה מלא לזכויות הנתבעות. לטענת משיבה 2, קבע בית המשפט העליון בבג"ץ מפעלי השמירה כי בעת בקשה לאישור תביעה כתובענה ייצוגית על בית הדין לבחון האם פעילות ארגון העובדים מבססת דרך אפקטיבית לאכיפת זכויות עובדים. פעילות זו אינה חייבת להיות אופטימלית ויש לקחת בחשבון מספר פרמטרים אשר פורטו בסעיף 60 לסיכומי המשיבה 2 שעניינם בתפקודו של הארגון. לאור האמור ולאור פעילות המשיבה 2 במבקשת, טענה כי יש לדחות את בקשת האישור ולסלקה על הסף. לחלופין ביקשה שנקבע כי בקשת האישור אינה הדרך היעילה וההוגנת להכריע במחלוקת לפי סעיף 8(א)(2) לחוק התובענות הייצוגיות (פרק ה בסיכומי המשיבה 2); ההסתדרות לא הפרה את חובתה לייצוג הוגן וזאת בניגוד לטענת מר סלע שכן הוכח כי נציגת העובדים פעלה ופועלת לטובת זכויות העובדים והעדר ציון הפגישה במכתבי המענה אינם מהווים עדות לאי קיום הפגישה והטיפול שנעשה. המשיבה 2 סברה כי אין זה המקום לציין את פרטי הפגישה באותו השלב, שלא יופצו בקרב כלל עובדי החברה בשלב בו עוד היו בוסריים. כאשר בכל מקרה תביעת עובד כנגד ארגון עובדים בעילה האמורה לא יכולה להתברר כתובענה ייצוגית. עד נטען כי רכיב התביעה בבקשת האישור אינו רכיב קוגנטי, שכן בניגוד לתשלום בגין נסיעות בענייננו מדובר על תשלום בגין זמן נסיעה. כך גם אין חקיקת מגן הקובעת כי חצי שעה היא זמן נסיעה סביר של עובד למקום עבודה. לאור האמור ביקשה המשיבה 2 לקבל את בקשת המבקשת לסילוק.

28. המבקשת הגישה סיכומי תשובה ושובה על טענותיה במסגרת בקשת הסילוק והתייחסה לטענות המשיב. כמו כן התייחסה המבקשת לעמדת ההסתדרות הלאומית ותמיכתה בבקשת הסילוק. המבקשת הפנתה אל פסק הדין בתיק ת"צ 17669-09-19 **אורית סימניש טדלה – שופרסל** מיום 20.12.20 שם, אישר סגן הנשיאה כב' השופט ספיבק הסתלקותה של מבקשת מבקשה לאישור תוך תשלום הוצאות בנסיבות דומות.

ראיות שהוצגו

29. המבקשת צירפה אל בקשתה תצהיר של סמנכ"ל משאבי האנוש שלה, גב' אורית שלום. כמו כן הגישה מסמכים נלווים לתמיכה בגרסתה. מר סלע צירף לתשובתו



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

1 תצהיר מטעמו וכן מסמכים נלווים להוכחת גרסתו והמשיבה 2 צירפה לתשובתה
2 תצהיר מטעם מר עידן מעוז, עובד המבקשת משנת 2010 כאשר עד לשנת 2017 מילא
3 תפקיד כמנהל מחלקת הובלות והרכבות בחנות בראשון לציון ומשנת 2016 משמש
4 כיו"ר ועד העובדים במבקשת כאמור וכן מסמכים להוכחת גרסתה. בהודעה משותפת
5 הודיעו הצדדים כאמור כי הם מוותרים על חקירות העדים וביקשו להגיש סיכומים
6 מטעמם לטובת הכרעה בבקשת הסילוק.

דיון והכרעה

7
8
9
10 30. ענייננו בבקשת מקדמית לסילוק על הסף של בקשה לאישור תובענה ייצוגית, לאור
11 התקיימות החרג הקבוע בפרט 10(3) לחוק התובענות הייצוגיות, הקובע כי אין להגיש
12 תובענה ייצוגית בהתייחס לתביעה "של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את
13 תנאי עבודתו והמעסיק של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם
14 הקיבוצי". בהתאם לקבוע בפסיקה, בדרך כלל ולמעט במקרים חריגים, אין מקום
15 לדיון נפרד בבקשה לסילוק על הסף של בקשה לאישור תובענה ייצוגית ויש לדון
16 בעילות לסילוק על הסף במסגרת הדיון בבקשה לסילוק על הסף כי הבקשה לאישור
17 עצמה מהווה בקשה מקדמית בתיק. עם זאת נפסק כי כאשר מדובר על מניעות
18 סטטוטורית לפי פרט 10(3) לחוק הרי ש"תכליתו מצדיקה בנסיבות המתאימות סילוק
19 על הסף של הבקשה לאישור התובענה הייצוגית, וכפועל יוצא מכך – קיום דיון
20 בבקשה לסילוק על הסף של הבקשה לאישור" וכן "הרציונל של אי קיום דיון נפרד
21 בבקשה לסילוק על הסף של בקשה לאישור תובענה ייצוגית מתקיים במידה פחותה,
22 אם בכלל, עת מדובר בבקשה לסילוק על הסף של בקשה לאישור בעילה של פרט
23 10(3) לתוספת השנייה לחוק" (ע"ע 41358-07-15 פיקו - שיכון ובינוי מיום 28.1.19 -
24 סעיפים 41, 45 לפסק הדין של כב' השופטת לאה גליקסמן וכן ת"צ 36404-08-18 נאוה
25 ויינריב – ש.ל.ה. שירותי רפואה בע"מ מיום 18.11.19).

26
27 31. על כן, החלטנו לדון בבקשה לסילוק על הסף כבר בשלב זה ובנפרד מהדיון בבקשה
28 לאישור תובענה ייצוגית.

29
30 32. בג"ץ מפעלי השמירה, פורש פרט 3(10) לתוספת השנייה לחוק בהרחבה. נקבע כי: "יש
31 לפרש את סעיף 10(3) באופן שיבטיח את ההגנה על זכויות העובדים, אך מבלי
32 שתיפרץ דרך לפגיעה בפעילותם של ארגוני עובדים ובמעמדם במערכת החשובה של
33 יחסי עבודה מאורגנים" עוד נקבע כי "עוצמתו של ארגון העובדים מאפשרת לו לנהל
34 שיג ושיח עם המעסיק – לוותר במקום אחד על מנת להרוויח במקום אחר. כך למשל,



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

- 1 ארגון העובדים עשוי לוותר על זכויות כלכליות או משפטיות מסוימות, שאינן
2 קוגנטיות, למען הישגים במקומות אחרים (ראו ע"ע 300205/98 אבני – הסתדרות
3 העובדים הכללית החדשה, פד"ע לד 361, 369 (1999)). האפשרות לוותר על זכויות
4 מסוימות באופן שמאפשר למעסיק לסמוך על הווייתו קיימת רק מקום שבו העובדים
5 או חלק מהם אינם יכולים לפעול כנגד אותה הכרעה מול המעסיק, למשל בדרך של
6 תובענה ייצוגית". על כן קבע בג"ץ כי פרשנות תכליתית של חוק התובענות הייצוגיות
7 בראי דיני העבודה מובילה למסקנה כי ההגנה על ארגון עובדים נדרשת רק במקרים
8 שבהם אכן קיימת פעילות של ארגון עובדים לשם הגנה על זכויות עובדים וכאשר ארגון
9 העובדים אינו מתפקד, יש לפנות למסלול דומה וחלופי למסלול הסכסוך הקיבוצי, הוא
10 הליך התובענה הייצוגית. נקבע כי דווקא קיומו של מנגנון חלופי, אף מבלי שייעשה בו
11 שימוש, עשוי לשנות את מערך התמריצים של הגורמים הפועלים לטובת הכלל ולהביא
12 לחיזוק המנגנונים של משפט העבודה הקיבוצי (ראו: סעיף 69 בבג"ץ מפעלי השמירה).
13
14 33. כאשר מוגשת בקשה לאישור תובענה ייצוגית של עובדים במקום עבודה שחל עליו
15 הסכם קיבוצי, החוק אינו מונע זאת באופן קטגורי. נקבע כי "הסכם קיבוצי" על
16 הנייר, שלא נעשות בפועל פעולות לאכוף את הזכויות הקבועות בו, אינו מספיק על
17 מנת להוות חסם להגשת התובענה הייצוגית לפי סעיף 10(3). אין די בהסכם קיבוצי
18 שהוא אות מתה, ובארגון עובדים שמתפקד אך כ"עלה תאנה" המכסה על אי-הגנה
19 בפועל על זכויות העובדים" (ראו: סעיף 76 בבג"ץ מפעלי השמירה). במקרה כזה, לא
20 יבחן בית הדין האם מתקיים החריג הקבוע בסעיף 10(3) לחוק התובענות הייצוגיות,
21 אלא יבחן התקיימות התנאים האחרים הקבועים בסעיף 8 לחוק התובענות הייצוגיות.
22 על כן יש להידרש לשאלה מהו ארגון עובדים פעיל עליו יגן החוק?
23
24 34. בבג"ץ מפעלי השמירה נדונה שאלת היקף תחולתו של סעיף 10(3) בזיקה לשאלה
25 האמורה. בהקשר זה נקבע כי פעילות הארגון לא צריכה להיות אופטימלית אך היא
26 חייבת להתקיים ולא רק "כהצגה". הקביעה האמורה תלויה נסיבות כל מקרה ועל בית
27 הדין לשקול הפרמטרים הבאים: מאפייניו של ענף התעסוקה המדובר; קיומן או
28 היעדרן של הפרות זכויות שיטתיות; את סוג הזכויות שנפגעו; פועלו של ארגון
29 העובדים (הן ביחס לזכויות שנפגעו והן באופן כללי); נגישותו של ארגון העובדים
30 לטיפול בפניות פרטיקולריות של עובדים, על יסוד ההנחה שארגון עובדים מתפקד
31 חייב להעמיד לרשות העובדים שאותם הוא מייצג מנגנון פעיל ויעיל לבחינת
32 תלונותיהם ולאכיפת זכויותיהם; תפקודו הכללי של ארגון העובדים בכל הנוגע
33 לשמירה על זכויותיהם של עובדים; יכולתו של ארגון העובדים להביא לאכיפת זכויות



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

העובדים בפועל, כך שיקבלו את המגיע להם מן המעסיק; וכן את יכולתו של ארגון העובדים לפעול גם לאכיפת זכויות בעבר ולא רק במבט צופה פני עתיד. בהקשר זה נקבע כי "יקל על התובע הייצוגי לטעון שארגון עובדים אינו אפקטיבי אם יוכל להצביע על מקרים של עובדים נוספים שפנו לארגון ולא קיבלו מענה לבעיה של פגיעה בזכויותיהם; וכי לעומת זאת יקל על ארגון העובדים להראות שהיה פעיל אם יוכל לציין פעולות קונקרטיות שנקט בעניין הזכויות המופרות, להצביע על מנגנון יעיל ואפקטיבי המאפשר לכל עובד לפנות לארגון ולאכוף את זכויותיו באמצעותו ולספק נתונים באשר לעובדים שבעניינם טיפל באופן שהוביל לאכיפת זכויותיהם (מבלי שתהיה זו רשימה ממצה)". עוד קבע בג"ץ כי בהקשר זה יכולה להיות חשיבות להבחנה בין זכויות קוגנטיות לבין זכויות הסכמיות וכי לבית הדין נתון שיקול דעת רחב לבחון בעניין זה את כלל הנסיבות, בהתייחס למהות הזכויות הנפגעות ולהיקף הפגיעה בהן. במסגרת זו יש להתרשם האם ארגון העובדים שקל את הנושא, את העיתוי לפעולה ואת דרכי הפעולה החלופיות, והאם בשים לב לכל אלה קיבל החלטה שהביאה בחשבון את זכויותיהם של העובדים הנוגעים בדבר. ביחס לפנייה מוקדמת לארגון היציג טרם הגשת התובענה הייצוגית נקבע כי תובע ייצוגי חייב לפנות אל הארגון בפנייה ממוקדת לאכיפת זכויות העבודה שלטענתו הופרו בעניינו, אולם אין באי מתן התראה פורמאלית לארגון או בהודעה על הגשת תובענה ייצוגית כדי להוות תנאי להגשת תובענה ייצוגית. משך הזמן הסביר לפעולה על ידי הארגון יבחן בנסיבות כל מקרה על ידי בית הדין.

ביחס לשאלת "התעוררות" ארגון העובדים לאחר הגשת התובענה הייצוגית נקבע כי במקרים בהם צעדי אכיפה החלו לאחר הגשת הבקשה, לא יחול הסייג הקבוע בסעיף 10(3). אולם, קביעה זו אין משמעה בהכרח כי תובענה ייצוגית היא הדרך הנכונה והיעילה לאכיפת זכויות העובדים מהיבט המבחנים הכלליים של חוק תובענות ייצוגיות. במלים אחרות, ככל שמצב הדברים השתנה כך שבעת אישור התובענה הייצוגית אין עוד צורך בניהולה, מאחר שארגון עובדים חדש, או ארגון עובדים קיים ש"התעורר", נותנים מענה מלא ואפקטיבי לזכויות הנתבעות, ייתכן שאין עוד צורך לנהל את התובענה הייצוגית. ככל שבית הדין לעבודה סבור כי ארגון העובדים אכן מציג דרך ראויה לקבל את הזכויות בגינן הוגשה התביעה, לרבות חובות עבר ולרבות עובדים שעזבו את המעסיקה, הוא יכול לדחות את הבקשה לאישור מן הטעם כי אישור התובענה הייצוגית אינו הדרך "היעילה וההוגנת להכריע במחלוקת", כאמור בסעיף 8(א)(2) לחוק (ולא על בסיס החסם ה"ראשוני" של סעיף 10(3) לתוספת השנייה) (ראו: סעיף 95 בבג"ץ ארגון השמירה).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

35. לאחר שבחנו את המבחנים והשיקולים שנקבעו בפסיקה לטובת הסרת המחסום הסטטוטורי הקבוע בפרט 10(3) לתוספת השנייה בחוק, נפנה ליישומם על ענייננו.

מן הכלל אל הפרט

36. על אף שמדובר במקום עבודה מאורגן, הרי שעלינו לבחון האם הארגון היציג, הוא ההסתדרות הלאומית, הוא ארגון "פעיל" עליו בא להגן החוק. כעולה מנספח לבקשת הסילוק, ביום 20.12.16 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין המבקשת לבין ההסתדרות הלאומית, שהוכר כארגון היציג בחברה מיום 4.1.16, המסדיר באופן ייחודי את תנאי העסקתם של מרכיבי המטבחים ועוזריהם וזאת כחלק מהליך קליטתם לראשונה כעובדי המבקשת, כאשר קודם לכן הם לא היו עובדי המבקשת כי אם עובדים של חברה חיצונית. ולמעשה, מאותו המועד הם גם היו עובדים מאורגנים במקום העבודה.

37. כעולה מההסכם הקיבוצי המיוחד, הוסדרו תנאי העסקתם של העוזרים ובהתאם לנתונים שהציג מר סלע שכרו עמד על 35.71 ₪ לשעת העבודה, כלומר מעבר לשכר המינימום (ראו: תלוש שכרו של מר סלע, נספח 4 לכתב התביעה). כמו כן ההסכם הקיבוצי הנוגע למרכיבים הסדיר זכויות נוספות כדוגמת פרמיה, שעות נוספות גלובאליות והשתתפות בהוצאות ארוחת צהריים. עוד כעולה מהראיות שהונחו לפנינו התרשמנו כי בין המבקשת לבין ההסתדרות הלאומית, מתקיימים יחסי עבודה קיבוציים פעילים ואינטנסיביים, שהולידו לא פחות מ-7 הסכמים קיבוציים (ההסכמים וכן מסמך הבנות צורפו אל בקשת הסילוק כנספחים 5-6, 8-10 וכן כנספח 1-2 לתשובת המבקשת לתגובת המשיב לבקשת הסילוק). נתונים אלה מלמדים אותנו על פועלו ופעילותו של ארגון העובדים. כמו כן וכעולה מבקשתו של מר סלע לאישור תובענתו כתובענה ייצוגית, ביום 25.3.19 פנה אל יו"ר הוועד, מר עידן מעוז, בה הועלתה הטענה בנושא הנסיעות המרוחקות (סעיף 83 בבקשת המשיב 1). יו"ר הוועד ניסה להסביר למר סלע כי זמן הנסיעה מבאר שבע לאילת אינו כמתואר על ידו, אולם לא הייתה הסכמה בין השניים. מכל מקום, יו"ר הוועד הודיע כי יבדוק את הדברים. לטענת מר סלע היו"ר לא שב אליו. ביום 3.4.19 שלח מכתב ב"כ של מר סלע למבקשת ולמשיבה 2 (נספח 5 בבקשת מר סלע). בתגובה השיבה ההסתדרות הלאומית כי זמן הנסיעה אינו נחשב כחלק מיום עבודה זאת על פי הדין וההסכם הקיבוצי ואם אירעו מצבים בהם הייתה חריגה משמעותית מזמן הנסיעה המחייבת התייחסות ספציפית, הוזמן מר סלע ליצור קשר עם נציגי ההסתדרות (סעיפים 86-87 בבקשה). המבקשת טענה כי מר סלע לא המתין לתשובת יו"ר הוועד, כאשר למעשה ועוד לפני הגשת



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

בקשתו לאישור תובענתו כייצוגית ערכו הצדדים להסכם המרכיבים התאמות נדרשות בנוגע לנסיעות ללקוח מרוחק, עת הוסכם במסגרת פגישה שהתקיימה בין הנהלת החברה לבין נציגות העובדים ביום 7.4.19 כי מקום בו יעלה מרכיב טענה לפיה זמן הנסיעה אל הלקוח הראשון או מבית הלקוח האחרון התמשך באופן חריג, ייבחן כל מקרה לגופו, בהתאם לנסיבותיו (סעיפים 30-33 לבקשת הסילוק). לראיה, צירפה המבקשת העתק מדוחות נוכחות של שני עובדים המלמדים על דיווח זמן נסיעה חריג (נספח 12 לבקשה). בסיכומיו, טען מר סלע כי המבקשת והמשיבה 2 לא הציגו אסמכתאות בנוגע לקבלת הסכמות לפני הגשת הבקשה לאישור (סעיף 10 בסיכומיו).

38. אחר שבחנו הטענות, מסקנתנו היא כי דווקא בפנייתו של מר סלע אל יו"ר הוועד ישירות ניתן ללמוד כי מדובר בארגון עובדים פעיל, שכן מר סלע בעצמו מצא לפנות אל יו"ר הוועד כדי לטפל בפנייתו. אמנם המבקשת והמשיבה 2 לא הציגו בפנינו מסמך בכתב המלמד על קבלות הסכמות בעניין הנסיעות החריגות, עם זאת דוחות הנוכחות שצרפה המבקשת מלמדים כי כבר בחודש 4/19, דהיינו כ-7 חודשים לפני הגשת בקשת האישור, וכחודש לאחר פניית מר סלע אל יו"ר המבקשת, הוזן בדוחות נוכחות של מרכיבים במבקשת "זמן נסיעה חריג". מר סלע ויתר על חקירת עדי המבקשת ועדי המשיבה 2, בין היתר בסוגיה זו ועל כן, אנו מקבלים גרסת המבקשת והמשיבה 2 לפיה בעקבות פניית מר סלע, הוסדר נושא הנסיעות החריגות. מבלי להתערב ביחסי העבודה הקיבוציים וסדרי העבודה בין הצדדים נעיר שנכון כי הדברים יועלו על הכתב.

אי שביעות רצון מתפקוד של הארגון היציג אינו מספיק להסרת המחסום הסטטוטורי הקבוע בסעיף 10(3) לתוספת השנייה בחוק התובענות הייצוגיות. (סעיף 45 בבג"ץ מפעלי השמירה וההפניות שם). כמו כן בפסק דין ע"ע 41358-07-15 פיקו – שיכון ובינוי (מיום 28.1.19) נפסק כי אין להרחיב את הסייג שנקבע לתחולת פרט 10(3) לחוק לגבי ארגון עובדים שאינו מתפקד ואינו פועל לאכיפת זכויות, גם למקרים שבהם הטענות הן כנגד אופי פעילותו של הארגון (פסקה 57 לפסק הדין).

דיון מקיף על כך שראוי ונכון יותר לפתור מחלוקת קבוצתיות באמצעות הסכם קיבוצי ולא באמצעות חרב התובענות הייצוגיות ראו אצל אביאל פלינט וחגי ויניצקי **תובענות ייצוגיות**, הוצאת נבו התשע"ח – 2017 עמ' 525-535.

לא הוצגו בפנינו נתונים המלמדים על הפרת זכויות שיטתיות של העובדים על ידי המבקשת, כאשר עד למועד זה, רק מר סלע הוא זה שהתלונן על אי תשלום זמן



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

הנסיעות החריגות ובמסגרת תביעתו הוסיף גם עילת בגין אי תשלום בגין העבודה הנוספת שהוטלה עליו- היא איסוף העוזר מביתו ופיזורו בסוף יום עבודה. מר סלע לא הצביע ולא צירף ראיות המלמדות על מקרים של עובדים נוספים שפנו לארגון ולא קיבלו מענה לבעיה של פגיעה בזכויותיהם בכלל ובפרט בעניין נשוא ענייננו.

מר סלע הצהיר בסעיף 5 לתצהיר שהגיש ביום 18.9.20 כי היה שמח להמשיך ולעבוד בחברה אם לא היה נפצע בעבודתו – הצהרה זו אינה מכריעה אולם יש בה כדי ללמדנו כי מר סלע לא 'סבל' במקום העבודה. בניגוד לטענת המבקשת והמשיבה 2, אנו סבורים כי אין רלבנטיות למשך העסקתו של מר סלע במבקשת בבחינת השאלה שבפנינו. העובדה כי הועסק 3 חודשים אינה רלבנטית, אלא השיקולים האמורים לעיל הם אלה השיקולים הרלבנטיים לענייננו.

39. ביחס לאבחנה ביחס לסוג הזכויות שנפגעו, התרשמנו כי אין המדובר בזכויות קוגנטיות. עילות התביעה נשוא ענייננו הן אי תשלום שכר עבודה עבור התפקיד הנוסף שהוטל לכאורה על המרכיבים והוא- איסוף והשבה של עוזרי המרכיבים, כאשר לטענת מר סלע הוא סטה ממסלול הנסיעה ועל כן הוא זכאי לתשלום שכר בגין זמן נסיעה זה. העילה השנייה, היא אי תשלום שכר עבודה עבור זמן הנסיעה לבית הלקוח וחזרה ממנו (כאשר לא עוברים תחילה במפעל החברה). ביחס לעילה הראשונה, אי תשלום שכר בגין התפקיד הנוסף, הכחישה המבקשת כי מר סלע ויתר המרכיבים נדרשו לאסוף עוזריהם תוך סטייה של ממש. יתרה מכך נטען כי עוזרי המרכיבים קיבלו תשלום בגין נסיעות וכראיה, צורף העתק מתלוש שכרו של עוזרו של מר סלע (נספח 11 לבקשת הסילוק). עדי המבקשת, הצהירו על עניין זה ואף הארגון היציג – ההסתדרות הלאומית, תמך בעמדה זו. איננו נדרשים להכריע בשלב זה האם הוטל על המרכיבים תפקיד נוסף אם לאו, אלא עלינו לבחון אופי פעילותו של ארגון העובדים עת פנו אליו בתלונה כתנאי להסרת המחסום הסטטוטורי. מר סלע לא הציג בפנינו כל אסמכתה ולו לכאורה בתמיכה לדבריו, שעה שאיקאה הציגה אסמכתה על תשלום דמי נסיעות לעוזרו של מר סלע והמשיבה 2 תמכה בגרסתה, כארגון היציג. מבחינת הדברים עולה כי למעשה מדובר בתשלום בגין זמן נסיעה וזאת למרות הפרשנות היצירתית אותה ניסה מר סלע להעניק לעילות תביעותיו.

זאת ועוד, עיון בהסכם הקיבוצי שנחתם בעניין המרכיבים ועוזריהם קובע במפורש מה הן "שעות העבודה" של עוזרים והמרכיבים כאשר דיווח על תחילת העבודה ייעשה בעת ההגעה אל ההרכבה אל הלקוח הראשון. דהיינו ההסכם הקיבוצי הסדיר את נושא



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

- 1 שעות העבודה של המרכיבים ועוזריהם, בשים לב לכך כי ככלל, זמן נסיעה אינו בא
2 בגדר זמן עבודה. הדברים האמורים נכונים כמובן גם לגבי העילה השנייה. כאשר שתי
3 העילות קשורות למעשה האחת לשנייה. אך ברור הוא כי צדדים ליחסי עבודה יכולים
4 להחליט אחרת, שבגין זמן הנסיעה או חלקו, ישולם שכר, אולם זאת יש להשאיר
5 למו"מ ושיח בין המבקשת לבין ההסתדרות הלאומית, שנראה כי כבר החלו בכך.
6 גם אם היינו קובעים כי עניין לנו בזכויות קוגנטיות, גם אז מסקנתנו לא הייתה משתנה
7 שכן קביעה זו היא אחד מהשיקולים שעלינו לשקול, בשים לב כי קבענו לעיל שעם
8 פנייתו של מר סלע אל הארגון היציג, זה פעל וכבר בחודש 4/19 הזינו מרכיבים בדוחות
9 הנוכחות שלהם "זמן נסיעה חריג". עוד בעניין הטיפול בפנייתו של מר סלע נפנה אל
10 מכתבה של ב"כ הארגון היציג מיום 28.4.19 המלמד כי בעקבות פנייתה, פנה הוא אל
11 הנציגות על מנת לבחון את פנייתו (סעיף 3 למכתב- נספח 6 לכתב התביעה). מר סלע
12 בחר במסלול אחר.
- 13
14 40. בע"ע 14202-01-18 **שקולניק - התעשייה האווירית** (מיום 11.12.18), שאושר בפסק
15 דין בג"ץ 742/19 **שקולניק נ' בית הדין הארצי לעבודה** (מיום 2.5.19, כב' השופטת
16 דפנה ברק-ארז), הוצדק סילוקה על הסף של תובענה ייצוגית בעת התקיימות פרט
17 10(3) לחוק התובענות הייצוגיות זאת במקום עבודה מאורגן שיש בו ועד עובדים
18 מתפקד וראו בהקשר זה גם ת"צ 364040-08-18 **נאוה ויינריב נ' ש.ל.ה שירותי רפואה**
19 **בע"מ** (מיום 18.11.19).
- 20
21 41. על כן מסקנתנו שיש להורות על סילוק הבקשה לאישור על הסף.
- 22
23 42. על אף שהיה מקום לפסוק לחובת מר סלע הוצאות, החלטנו שלא לחייבו בהוצאות.
24 לאור פנייתו אל איקאה ואל ההסתדרות הלאומית, החליטו הן לשנות נהלים
25 והתקבלה החלטה לראות בכל נסיעה מעבר לשעה וחצי כזמן נסיעה חריג, כאשר כל
26 מקרה יבחן בנסיבות העניין והדבר יביא לרווחה של כלל המרכיבים ועוזריהם. עם
27 זאת לא מצאנו גם מקום לפסוק לזכות מר סלע הוצאות בגין פועלו שכן לא הכירו
28 המבקשת והמשיבה 2 בטעות שנעשתה כפי שטען, אלא הובהר כי כל מקרה יבחן
29 בנסיבות המקרה (בשונה מהנסיבות בת"צ 364040-08-18 **נאוה ויינריב - ש.ל.ה**
30 **שירותי רפואה בע"מ** מיום 18.11.19 ראו סעיף 15 לפסק הדין וההפניות שם).
- 31
32 43. המבקשת ביקשה שנקבע תקופת מניעות כוללת מהגשת תובענות ייצוגיות בעת
33 התארגנות ראשונית, כל עוד מתנהל בין הצדדים מו"מ לחתימת הסכם קיבוצי ראשון
34 וכל עוד עומד ההסכם הראשון בתוקפו החוזי וזאת מכוח הרציונל בפסיקה המגנה על



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

ת"צ 47270-11-19

13 ינואר 2021

1 התארגנות ראשונית מפני התערבות כלשהיא (סעיפים 62-69 בבקשת הסילוק).
2 משסילקנו בקשת האישור מכוח פרט 10(3) שבתוספת השנייה לחוק - איננו נדרשים
3 לדון בבקשה האמורה, אולם לא נראה שיש לקבוע קטגורית תקופת מניעות להגשת
4 תובענה ייצוגית בעת התארגנות ראשונית, שכן הדברים אינם עולים בקנה אחד עם
5 הפרשנות התכליתית שניתנה לחוק בראי דיני העבודה- כפי שפורטו בבג"ץ מפעלי
6 השמירה ובפסיקה שניתנה לאחריו. ההגנה על ארגון עובדים נדרשת רק במקרים
7 שבהם אכן קיימת פעילות של ארגון עובדים לשם הגנה על זכויות עובדים וכאשר ארגון
8 העובדים אינו מתפקד, יש לפנות למסלול דומה וחלופי למסלול הסכסוך הקיבוצי הוא
9 הליך התובענה הייצוגית. עוד נקבע כאמור כי דווקא קיומו של מנגנון חלופי, אף מבלי
10 שייעשה בו שימוש, עשוי לשנות את מערך התמריצים של הגורמים הפועלים לטובת
11 הכלל ולהביא לחיזוק המנגנונים של משפט העבודה הקיבוצי (סעיף 69 בבג"ץ מפעלי
12 השמירה). על כן, לא יהא נכון לשלול מראש מעובד או מעובדים, הסבורים שהופרו
13 זכויותיהם פניה לערכאות משפטיות בתובענה ייצוגית, אך מהטעם שקיימת
14 התארגנות ראשונית במקום עבודה, שכן וכאמור יש וארגון העובדים לא ימלא תפקידו
15 ולא ידאג לשמירה ומימוש זכויות העובדים.

סוף דבר

19 44. דין הבקשה לסילוקה על הסף של בקשת האישור – להתקבל.

21 45. אין צו להוצאות.

23 46. זכות ערעור כדין.

26 ניתן היום, כ"ט טבת תשפ"א, (13 ינואר 2021), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר גבריאל דנה
נציג ציבור (מעסיקים)

צבי פרנקל, שופט
סגן נשיא

מר אריק חדד
נציג ציבור (עובדים)