



בבית המשפט העליון

בג"ץ 5651/18

לפני :
כבוד השופט י' עמית
כבוד השופט י' אלרון
כבוד השופט ע' גרוסקופף

העותרים :
1. ליאת יצחקי
2. דניה מעלומי
3. עידית עובדיה
4. מתן אריאנפנה

נגד

המשיבים :
1. בית הדין הארצי לעבודה
2. אורגד ח.ש.ן בע"מ
3. אורגד ש.ן בע"מ
4. הסתדרות העובדים הכללית החדשה –
הסתדרות הנוער העובד

עתירה למתן צו על תנאי

בשם העותרים :
עו"ד רענן בשן ; עו"ד בת-חן פארי סבאג

פסק-דין

השופט י' אלרון :

1. בעתירה שלפנינו נתבקשו ביטול פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בע"ע 26114-12-15 (הנשיא בדימ' י' פליטמן, הנשיאה ר' וירט-ליבנה, השופטת ח' אופק גנדלר, ונציגי הציבור מר' י' דורון ומר' י' פורת) מיום 27.3.2018, וקבלת הבקשה שהגישו העותרים לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו לאישור תביעה כתובענה ייצוגית בעילת אי-תשלום דמי חגים (ת"צ 5220-10-13).

2. העותרים הועסקו על ידי המשיבות 2 ו-3 (להלן יחד: המשיבות) ברשת "בורגר קינג" ורשת "בורגר ראנץ" (להלן יחדיו: החברה) בסניפים שונים בארץ, בתפקידים והיקפי משרה שונים ובתקופות שונות.

ביום 3.10.2013 הגישו העותרים לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו תביעה ובקשה להכיר בתביעה כתובענה ייצוגית לפי חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 (להלן: חוק תובענות ייצוגיות) בעילות של אי-תשלום דמי חגים ואי-ביצוע הפרשות לקרן פנסיה בגין תקופת עבודתם בחברה (להלן: בקשת האישור).

כארבעה חודשים עובר להגשת בקשת האישור, ביום 27.5.2013, נחתם הסכם קיבוצי מיוחד לעניין תנאי ויחסי העבודה בחברה (להלן: ההסכם הקיבוצי הראשון) בין המשיבה 2 לבין ההסתדרות הכללית החדשה – הסתדרות הנוער העובד והלומד (להלן: ההסתדרות). הסכם זה הוחל מאוחר יותר גם ביחס למשיבה 3. ההסכם עסק בין השאר בזכויות עובדי החברה לקבלת תשלום עבור ימי חג.

ביום 18.5.2015, לאחר הגשת סיכומי הצדדים בבית הדין האזורי לעבודה, נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין המשיבות לבין ההסתדרות (להלן: ההסכם הקיבוצי החדש), במסגרתו הוסכם על תנאים חדשים לתשלום דמי חגים. בסעיף 6 להסכם נקבע כי תנאים אלה יחולו "גם על התקופה שלפני 27.5.2013 ועל עובדים שהעסקתם בחברה כבר נסתיימה".

3. בהליך שהתנהל בבית הדין האזורי טענו העותרים כי יש לאשר את בקשתם לתובענה ייצוגית, שכן במועדים הרלוונטיים, המשיבות לא היו חתומות על הסכם קיבוצי שעיגן את זכותם לקבלת דמי חגים. לחילופין, נטען כי גם אם נכרת הסכם קיבוצי, אזי הוא אינו מונע אישורה של תביעתם כתובענה ייצוגית, וזאת בשל "חדלונה" של ההסתדרות, כלשון העותרים, מלפעול למען אכיפת זכויות העובדים.

מנגד, נטען על ידי המשיבות כי הבקשה אינה עומדת בדרישות חוק תובענות ייצוגיות, שכן ההסכם הקיבוצי החדש חל לעניין תשלום דמי החגים גם על עובדים שהעסקתם בחברה הסתיימה; משום שהעותרים לא פנו לארגון העובדים היציג עובר להגשת בקשת האישור; ובשל כך שהבקשה אינה עומדת בתנאים המנויים בסעיף 8 לחוק תובענות ייצוגיות.

4. בפסק דינו מיום 28.11.2015 אישר בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב (השופטת א' רובוביץ-ברכש, ונציגי הציבור מר י' גרינברג וגב' א' גנור) את הבקשה ביחס לעילת אי-ביצוע הפרשות לקרן פנסיה אך דחה אותה ביחס לעילת אי-תשלום דמי חגים, תוך שקבע כי ההסכמים הקיבוציים בעניין זה חלים על הצדדים ומחייבים אותם.

בהתייחס לתחולתו של ההסכם הקיבוצי החדש על עובדים שהעסקתם הסתיימה טרם כריתתו, הדגיש בית הדין האזורי את הסכמת הצדדים המעוגנת בהסכם, לפיה ינוהל משא ומתן עתידי לגבי אופן תשלום דמי החגים, וקבע כי ההסכם החדש הינו "פועל יוצא של המשך המשא והמתן שהחל במסגרת ההסכם הראשון".

עוד נקבע כי המשיבות וההסתדרות פעלו לשם אכיפת הוראות ההסכמים וזכויות העובדים ביחס לסוגיית תשלום דמי חגים, בין השאר בדרך של טיפול פרטני בתלונות המוגשות אליהם, וכי ארגון העובדים מייצג את העובדים באופן פעיל ונותן מענה לצורך בשמירה על זכויותיהם. לנוכח זאת, נקבע כי תובענה ייצוגית אינה הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין, אלא דווקא פנייה להסתדרות.

לבסוף נימק בית הדין האזורי את דחיית הבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית בעילה זו, בשונות הקיימת בין עובד לעובד בשאלת הזכאות לדמי חגים, אשר תצריך בדיקה נפרדת לכל אחד מהעובדים; וכן באי קיומה של עילת תביעה אישית בעניינם של העותרים.

5. העותרים ערערו על החלטה זו לבית הדין הארצי לעבודה, וטענו כי ההסכם הקיבוצי החדש לא חל על זכויות עבר ועל עובדים שהעסקתם הסתיימה, וכי הסכם זה אינו מסדיר את זכויות העובדים אלא אף גורע מהן.

בית הדין הארצי לעבודה דחה את ערעורם של העותרים בעניין זה תוך שסמך את ידיו על קביעותיו העובדתיות והמשפטיות של בית הדין האזורי, והדגיש כי תובענה ייצוגית אינה הדרך היעילה וההוגנת להכריע במחלוקת לאור תחולתו של ההסכם הקיבוצי החדש גם על עובדים שהעסקתם בחברה הסתיימה.

6. מכאן העתירה שלפנינו, אשר לטענת העותרים עוסקת באופן ישיר "ברכבות עובדים" שזכותם לדמי חגים קופחה בעקבות פסק הדין. לשיטתם, התערבותו של בית משפט זה בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה מוצדקת בשל חשיבות הסוגיה, ולאור "יישום לקוי ומוטעה של ההלכות" על ידי בתי הדין לעבודה.

טענתם העיקרית של העותרים היא כי שגה בית הדין הארצי משקבע כי תובענה ייצוגית אינה הדרך היעילה וההוגנת לבידור עילת אי-תשלום דמי חגים. לשיטתם, אין בעצם הקביעה בהסכם הקיבוצי החדש כי הוא חל גם על עובדי עבר כדי למנוע את אישורה של בקשת האישור. עוד נטען, כי ניתן משקל רב מהראוי לשימור מעמדו של הארגון היציג על חשבון אכיפת זכויות העובדים, בפרט כאשר בנסיבות העניין ניכר "חדלונה של ההסתדרות", כלשון העותרים, לפעול למען אכיפת זכויות העובדים.

7. לאחר שעיינו בעתירה על נספחיה, אנו סבורים כי דין העתירה להידחות על הסף, אף מבלי להידרש לתגובת המשיבים.

8. הלכה היא כי בית משפט זה אינו יושב כערכאת ערעור על פסקי הדין של בית הדין הארצי לעבודה. התערבותו תיעשה במקרים חריגים בלבד, אשר בהם נפלה טעות משפטית מהותית בסוגיה עקרונית בעלת השלכות רוחב או כאשר שיקולי צדק מחייבים התערבות בנסיבות העניין (ראו בג"ץ 3799/18 לנקרי נ' בית הדין הארצי לעבודה (4.6.2018); בג"ץ 5586/18 שובל נ' בית הדין הארצי לעבודה (25.7.2018)).

חרף ניסיונם של העותרים לייחס לעתירה נופך עקרוני, בחינת הטענות המובאות בה מעלה כי מדובר בטענות ערעוריות באופיין, שאין מקומן להתברר בבית משפט זה בשבתו כבית המשפט הגבוה לצדק. הדבר אמור בפרט לגבי טענות העותרים בדבר אי-תחולתו של ההסכם הקיבוצי החדש על עובדים שלא הועסקו בתקופת חתימתו, אשר מבוססות על מחלוקת עובדתית, ולא משפטית.

9. אף לגופו של עניין, איננו סבורים כי נפלה טעות בפסקי הדין של בתי הדין לעבודה אשר דנו באופן מקיף ושיטתי בטענות שהועלו על ידי העותרים, ודחו אותן. הקביעה בדבר תחולתו של ההסכם הקיבוצי החדש על נסיבות העניין התבססה על הראיות שהוצגו בערכאות דלמטה, בין היתר לאור הקשר ההדוק בינו לבין ההסכם הקיבוצי הראשון, כפי שנקבע בבית הדין האזורי לעבודה. בממצא עובדתי זה, העומד בבסיס הכרעתם של בתי הדין לעבודה, לא מצאנו מקום להתערב.

10. לנוכח כל האמור, העתירה נדחית.

ניתן היום, כ"ז בחשוון התשע"ט (5.11.2018).

שׁוֹפֵט

שׁוֹפֵט

שׁוֹפֵט