

בבית הדין הארצי לעבודה

עע 305/03

המערערת

חגית קודמן

1. הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים

המשיבות

2. המכללה למנהל מיסודה של הסתדרות הפקידים

בפני הנשיא סטיב אדלר, סגנית הנשיא אלישבע ברק-אוסוסקין, השופט שמואל צור,

נציג ציבור רן חרמש

בשם המערערת: עו"ד חי בר-אל

בשם המשיבה מספר 1: עו"ד זאב שצקי

המשיבה מספר 2: שוחררה מהתייצבות

פ ס ק ד י ן**סגנית הנשיא אלישבע ברק-אוסוסקין**

הגברת חגית קודמן פוטרה מעבודתה במשיבה מספר 2, המכללה למנהל מיסודה של הסתדרות הפקידים. היא מלינה כנגד המכללה למנהל מיסודה של הסתדרות הפקידים על עצם פיטוריה. היא מלינה כנגד הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים בעילה של ייצוג לא הוגן. השאלה שבמחלוקת בפנינו היא האם סעיף הבוררות בחוקת ההסתדרות הקובע את רשות השיפוט כבורר מחייב את הגברת חגית קודמן לפנות ראשית לכל לבוררות בפני רשות השיפוט. האם סעיף הבוררות בחוקת ההסתדרות כולל בחובו גם תביעה כנגד ההסתדרות כארגון יציג שעילתה ייצוג בלתי הוגן. אם נמצא שאכן הסכם הבוררות כולל גם תביעה נגד הארגון היציג בעילה של ייצוג בלתי הולם יש

לבחון האם מקרה זה מתאים לכך ועל כן יש מקום לעכב את ההליכים בבית דין זה באשר לעילת הייצוג הבלתי הולם.

בית הדין האזורי בהחלטה מושא הערעור, סבר שכך הוא ועיכב את ההליכים בתביעה נגד הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים (השופטת אפרת לקסר ונציגי הציבור מר צפריר בקשי ומר דוד מנחם בתיק בשא 002883/03 (עב 002269/03)). על כך מערערת הגברת חגית קודמן.

הרקע לסכסוך בקליפת האגוז

המערערת עבדה במשיבה השנייה, היא המכללה למינהל מיסודה של הסתדרות הפקידים. לאחר עבודה של שנתיים פוטרה המערערת במסגרת תוכנית הבראה. הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים כארגון יציג פנתה לבית הדין האזורי בבקשה לסעדים ארעיים במעמד צד אחד וזמניים במסגרת בקשת צד לסכסוך קיבוצי. בקשה זו נגעה לפיטורי המערערת בלבד. הנימוק לבקשה היה התחייבותה של המכללה כי "לא יבוצעו הליכי פיטורין רגילים או לרגל צמצומים, של עובדי מינהל קבועים, אלא בהסכמה בין הצדדים". לאחר הגשת הבקשה ולפני קיום הדיון בבקשה, ביקשה הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים למחוק את בקשתה ובית הדין נעתר לכך. נימוקה של הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים לבקשה היה פסק בוררין בין הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים והמכללה למנהל מיסודה של הסתדרות הפקידים. הפסק קבע:

הבסיס הנורמטיבי

חוקת ההסתדרות מהווה הסדר קיבוצי. פרק יג לחוקה דן ב"רשות השיפוט בהסתדרות". סמכותה של רשות השיפוט מוגדרת בין השאר כסמכות לדון בסכסוכים בין חברי ההסתדרות לבין מוסד ממוסדות ההסתדרות. החוקה קובעת כי פרק זה יחשב כהסכם בורות.

הגדרת הבעיה שבמחלוקת

נדגיש כי אנו לא דנים בעצם השאלה אם עילת התביעה יש לה על מה להתבסס. אין אנו דנים בשאלה אם אכן יש בסיס לטענת המערערת כי ייצוגה על ידי ארגונה היציג היה שלא כדין. כל שאנו מתבקשים להכריע בו היא השאלה אם העילה כלולה בסעיף הבוררות שבחוקת ההסתדרות, ואם כך הוא הדבר, האם ראוי בנסיבות שבפנינו לקבוע כי על הגברת חגית קודמן היה לפנות להוכחת עילתה ראשית לכל לבורר – היא רשות השיפוט.

אנו דנים בתביעתה של הגברת חגית קודמן נגד שני גופים. **האחד**, המעסיקה שלה בטענות כנגד פיטוריה, בטענה כי הפיטורין היו שלא כדין. **השני**, כנגד הארגון היציג שלה, הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים, בטענה של ייצוג בלתי הולם ונקיטת הליך פסול של אשרור הפיטורין בדיעבד על ידו תוך הפסקת דיון נגד המעסיק. הנה כי כן שתי שאלות בפנינו. היה ונמצא שסעיף הבוררות חל על עילה של ייצוג בלתי הולם, יש לבחון האם במקרה הנוכחי, הן מהבחינה המהותית והן מהבחינה הדיונית ראוי לעכב את ההליכים תוך הפניית העילה האמורה לבורר.

האם חל סעיף הבוררות על ענייננו על פי עילת התביעה הנטענת

חוקת ההסתדרות מסמיכה את רשות השיפוט לדון בתביעות של חברי ההסתדרות או גופיה או מוסדותיה או נציגיה או מפעליה או שליחיה או

ארגוניה כנגד חברי ההסתדרות או גופיה או מוסדותיה או נציגה או מפעליה או שליחיה או ארגוניה. החוקה מציינת כי היא מהווה הסכם בוררות.

חובתה של ההסתדרות, או כל ארגון עובדים אחר, לייצג ייצוג הולם את חבריו נובעת מחובת הנאמנות של הארגון כלפי חבריו. היא נובעת מעצם המהות של הארגון הקובע זכויות וחובות של יחידיו באופן קולקטיבי. כך יש וחלק מהחברים נפגעים מקביעות אלו. באופן זה מקופחים לעתים האינטרסים של העובד הבודד. חובת הייצוג ההולם קיימת אם כן כלפי הקולקטיב וכלפי העובד הבודד. חובת הייצוג ההולם פותחה במשפט האמריקאי כ – Duty of Fair Representation. מציין מרדכי מירוני במאמרו: "חובת הייצוג ההוגן – זכויות הפרט ומניעת עושק המיעוט בעידן יחסי העבודה הקיבוציים" (עיוני משפט, כרך ח' חוברת 1, אפריל 1981, עמוד 183, 184-5) כי חובת הייצוג ההוגן הוגדרה בצורה כללית בלבד. בתי המשפט האמריקאים התירו תחום רחב של שיקול דעת ודרגות חופש לארגון העובדים בביצוע תפקידיו. עמד על חובה זו כלפי הקולקטיב הנשיא סטיב אדלר בע"ע 300205/98 **אבני - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואחרים** (פד"ע לד 361, 367):

עילת חובת הייצוג ההוגן הוכרה בפסיקה כ"חובת נאמנות של ארגון לציבור עובדיו" (דב"ע נב/ 4-12 ההסתדרות הכללית - האיגוד הארצי של קציני הים - "צים" חברת השיט הישראלית בע"מ [1], בעמ' 30). לשון אחרת, על ארגון העובדים היציג מוטלת חובה לייצג את ציבור העובדים, היינו כלל "עובדי המפעל", בנאמנות, תום לב ובהגינות.

חובה זו אם כן היא חובה לייצג את ציבור העובדים. מרדכי מירוני רואה בה ערך ראוי לאיזון בין זכויות הפרט וקבוצות המיעוט לבין ארגון העובדים ואורגניו. הנשיא מנחם גולדברג ציין כי החובה נובעת מחובתו של ארגון העובדים לפעול בתום לב, בהגינות ובנאמנות (דב"ע נב/ 4-12 **ההסתדרות הכללית - האיגוד הארצי של קציני הים - צים - חברת השיט הישראלית**

בע"מ, פד"ע כו, 3). עם זאת סבור הנשיא סטיב אדלר כי יש לצמצם את הפעלת העילה על מנת לא לפגוע בארגוני העובדים ובפעילותם בהגנה על ציבור העובדים (ראה לדוגמא עע 1143/01 **דב וינקלר - הסתדרות העובדים הכללית החדשה** – טרם פורסם).

בענייננו חשוב הוא שהחובה התפתחה מעבר לחובה לייצג את האינטרסים של קבוצות עובדים, קולקטיב של עובדים, גם אם מדובר בקבוצת מיעוט. החובה פותחה גם כמטילה חובה לייצוג ייצוג הוגן את העובד הבודד כלפי מעבידו. כך יכול עובד בודד לתבוע את מעבידו ועל הארגון חלה חובה לייצגו בצד תביעתו האישית כלפי עובדו:

When an employee sues the employer directly the union's duty of fair representation plays an important role (Labor Law in a Nutshell by Douglas L. Leslie, Fourth Ed. 2000, p. 301).

חובה זו נלמדה בארצות הברית מחוק National Labor Relations Act (NLRA) בדרך של פרשנות. סעיף 8 שבו דן ב-Unfair Labor Practices ותת סעיף (b) דן ב-Unfair labor practices by labor organization. פסק הדין שקבע כי חובת הייצוג ההוגן כוללת בחובה גם את החובה לייצג את העובד הבודד נגד המעביד בצד תביעתו האישית של העובד נגד מעבידו הוא Vaca v. Sipes (U.S. 1967). כפי שמציין מרדכי מירוני יש לשים דגש דווקא על החובה להגן על קבוצות מיעוט של עובדים או אף על העובד הבודד באשר בהחלטות לטובת הקולקטיב עשוי עובד בודד להיפגע. חשיבות רבה לכן לייצוג ההולם של הארגון כאשר עובד בודד נפגע על ידי מעבידו, כפי שנטען בענייננו (מאמרו הנ"ל של מרדכי מירוני נכתב בעקבות פסק דין גיא חרות. ראה גם מאמרה המקיף של שלומית ברנע פרגו "חובת הנאמנות ומילוי השליחות של נושאי משרה ונבחרים ציבור בארגוני עובדים ומעבידים", שנתון משפט העבודה, כרך ז', תשנ"ט – 1999, עמוד 221).

בענייננו תבעה הגברת חגית קודמן את המעבידה בעילה של פיטורין שלא כדין. בצד תביעה זו היא תבעה את הארגון היציג, הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים, על כך שהוא חזר בו מייצוגה כנגד מעבידתה, המכללה למנהל מיסודה של הסתדרות הפקידים תוך שראשיו הגיעו להסכמה עם המכללה למנהל מיסודה של הסתדרות הפקידים, המעסיקה.

כעיקרון חל בענייננו סעיף הבוררות בחוקת ההסתדרות. זוהי הסכמתם של הצדדים לחוקת ההסתדרות. רשות השיפוט הוסמכה על ידי הצדדים לחוקת ההסתדרות בהסכם בוררות לדון כבורר בתביעות של חברי ההסתדרות כנגד גופים ומוסדות של ההסתדרות. אין אנו רואים מקום שלא לכלול בגדר עניינים אלו את העילה של ייצוג לא הולם. יש לתת משקל להסכמת הצדדים. עם זאת יתכנו מקרים במ בית הדין ימצא כי באיזון הכללי עדיף שלא לעכב את ההליכים. חוק הבוררות תשכ"ח-1968 קובע בסעיף 5(ב):

בית המשפט רשאי שלא לעכב את ההליכים אם ראה טעם מיוחד שהסכסוך לא ידון בבוררות.

בענייננו שני נימוקים לכך שיש להעדיף במקרה זה שלא לעכב את ההליכים. **האחד**, מהותי. מדובר בהסכמה אליה הגיעו ראשי הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים, עם המעסיקה, המכללה למנהל מיסודה של הסתדרות הפקידים. יש לנהוג משנה זהירות כאשר הטענה היא שנציגי הארגון הגיעו להסכמה באשר לפיטורי עובד מבלי להיוועץ בו. הנימוק **השני**, נימוק חשוב בענייננו שלא לעכב את ההליכים במקרה הנוכחי היא היעילות הדיונית. עמד על כך השופט אליעזר גולדברג בעניין **אלרינה אינווסטמנט קורפוריישן** (רשות ערעור אזרחי 985/93 **אלרינה אינווסטמנט קורפוריישן נגד ברקי פטה המפריס (ישראל) בע"מ ואחרים** (פ"ד מח(1), 397). השופט גולדברג קבע כי כאשר קיים דיון באותו עניין בבית המשפט אין מקום לפצל את הדיון, וזאת מכוח עקרון היעילות הדיונית. בעניין **אלרינה אינווסטמנט קורפוריישן** הסכם הבוררות לא חל על חלק מהנתבעים ועל כן הם ממילא נתבעו בבית המשפט.

בענייננו הגברת חגית קודמן תובעת את המכללה למנהל מיסודה של הסתדרות הפקידים בבית הדין. על כן ראוי הוא שגם עילת הייצוג הלא הוגן, לפיה הגיעו נציגי הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים והמכללה למנהל מיסודה של הסתדרות הפקידים להסכמה כי הגברת חגית קודמן תפוט, תתברר באותה ערכאה ובאותו מעמד. עמדה על כך שלומית ברנע פרגו במאמרה הנ"ל:

קיימות סיבות נוספות לאפשר לעובד לתבוע את ארגון העובדים על הפרת חובות האמון שלו, ישירות בבית הדין לעבודה, ולא בטריבוטל הפנימי. במקרים רבים הארגון נתבע לצידו של המעביד בבית הדין לעבודה. כאשר חוסם בית הדין את התביעה כנגד הארגון נאלץ העובד לפצל את תביעותיו ולנהל שני הליכים מקבילים באותה סוגיה. האחד - בבית הדין לעבודה, והאחר - ברשות השיפוט של ההסתדרות, וזאת חרף העובדה ששני ההליכים מתבססים על אותה מערכת עובדתית. פיצול זה מסבך את ההליך ומייקר אותו עבור אותו עובד, ועלול לגרום לכך שהעובד יוותר על תביעתו כנגד הארגון או נבחריו.

שיקול זה קיבל ביטוי בדב"ע מד/4-6 **מדינת ישראל ואחרים - ההסתדרות הרפואית בישראל**, (פד"ע טז6, 159-160):

השאלה היא, אם בדין הפעיל בית הדין האזורי את כוחו שמסעיף 5(ג) לחוק הבוררות, שלא לעכב את ההליכים, היינו, אם ה"טעם המיוחד" ששימש אותו לכך אכן טעם מיוחד היה... אם יבוא הטוען ויטען: די לצרה בשעתה, ואשר לבורר לבורר ואשר לבית הדין לבית הדין - התשובה היא, שבמקרה כזה אין בית הדין מעכב הליכים, אם יש בכך בכדי לתת יד לפיצול.

עינינו הרואות כי גם מהותית וגם מכוח היעילות הדיונית יש להעדיף כי הברור כנגד ראשי הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים יתקיים בבית הדין ביחד עם תביעתה של הגברת חגית קודמן נגד מעסיקתה.

ראוי בענייננו שלא לעכב את ההליכים.

מנימוקים אלו דין הערעור להתקבל.

אין צו להוצאות.

הנשיא סטיב אדלר**פתח דבר**

חברתי סגנית הנשיא אלישבע ברק-אוסוסקין הגיעה לכלל מסקנה, כי באיזון הכללי של נסיבות המקרה דנן עדיף כי תביעת המערערת, בעילה של ייצוג בלתי הוגן, תתברר בפני בית הדין לעבודה ולא בפני רשות השיפוט ההסתדרותית. במקרה חריג זה מצטרף אני לדעתה זו של חברתי, אולם טעמי לכך שונים משלה והריני מבקש להדגיש כי ככלל, ניהול תביעות חבריי ההסתדרות נגד ההסתדרות צריך שיעשה בפני רשות השיפוט.

העובדות בתמצית

[2] ביום 20.3.2001 החלה הגב' קודמן לעבוד כמנהלת הכספים של שלוחת המכללה למנהל בתל אביב. בחודש ינואר 2002 החלה לעבוד במכללה מנהלת חדשה. הגב' קודמן והמנהלת החדשה לא מצאו שפה משותפת והמנהלת אף כתבה לגב' קודמן מספר מכתבים שעניינם פגמים שנמצאו בעבודתה. בחודש ינואר 2003, התקיימו מספר שיחות בין מנהלי המכללה לבין הגב' קודמן בעניין אי-שביעות רצון המכללה מעבודתה ורצונה של הנהלת המוסד להפסיק את עבודתה בה. ביום 26.1.2003 התקיימה ישיבה בין נציגי הנהלת המכללה לבין נציגי ועד העובדים. בתרשומת (מיום 30.1.2003) שנערכה מהישיבה ושהוגשה לבית הדין האזורי נרשם כך: **"הנושא: לאור מערכת היחסים שבין הנהלת המכללה לבין נציגות עובדי המינהל במכללה בכל הקשור לפיטורי עובדים מנהליים, פנתה הנהלת המכללה לוועד העובדים ביום 26.1.2003, בהודעה כי כוונתה לפטר שני עובדים מטעמים של תפקוד לקוי. הסיבות פורטו בהרחבה בפני נציגי הוועד...".** עוד נרשם, כי הוועד ביקש שהות בת 72 שעות כדי לגבש עמדה. בפגישה מיום 29.1.2003 הודיע הוועד לנציגי ההנהלה, כי הוא אינו מתנגד לפיטוריה של הגב' קודמן ועובד נוסף. נציגי ההנהלה הודיעו לוועד, כי המועמדים לפיטורים יוזמנו לשימוע במועד קרוב.

הגב' קודמן הוזמנה לישיבת שימוע ביום 5.2.2003 בהשתתפות מנהלת כוח האדם של המכללה, סמנכ"ל משאבי אנוש, ולבקשת הגב' קודמן גם מר יורם אורנשטיין, מזכיר חטיבת עובדי המוסדות להשכלה גבוהה של ההסתדרות. לטענת המכללה בישיבה זו נערך לגב' קודמן שימוע והודע לה על כוונת המכללה לפטרה. במסמך סיכום הפגישה נרשמו עמדותיהם של נציגי ההנהלה, הגב' קודמן, מר אורנשטיין ובסופו נכללו דבריו של מנהל משאבי האנוש, לפיהם היחסים בין הגב' קודמן לבין הממונה עליה אינם מאפשרים את המשך עבודתה במוסד. בו ביום הגיע אחיה של הגב' קודמן, מר אורן, למבקרת הפנים של המכללה ודיווח לה על מסירת אישורים כוזבים מטעם הממונה על הגב' קודמן.

ביום 9.2.2003 ערך נציג ההסתדרות מר אורנשטיין ניסיון למנוע את פיטורי הגב' קודמן, אולם הניסיון כשל ובאותו היום נמסר לגב' קודמן מכתב הפיטורים.

במכתב מיום 11.2.2003 הודיע מר אורנשטיין למכללה על התנגדותה של ההסתדרות לפיטורי הגב' קודמן. בסמוך לכך הגישה **ההסתדרות הפקידים** בקשת צד בסכסוך קיבוצי בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב נגד המכללה, במסגרתה התבקש בית הדין האזורי להוציא מלפניו צו המונע את פיטוריה של הגב' קודמן. הבקשה לצו ביניים התקבלה, אך לימים נמחק ההליך העיקרי.

ביום 19.3.2003 התקיימה בין יושב ראש ההסתדרות הפקידים, מר ליאון מורוזובסקי לבין יושב ראש ההנהלה הציבורית של המכללה, מר אפרים זילוני, ישיבה בעניין פיטוריה של הגב' קודמן. הישיבה התקיימה בעקבות פנייה של מנכ"ל המכללה לנציג ההסתדרות מר אורנשטיין. מר מורוזובסקי ומר זילוני חתמו על "**פסק בורדין**" בו נקבע, כי "**החלטנו שהפיטורין יכנסו לתוקף וגברת קודמן תקבל מענק כספי נוסף של חודש משכורת ללא החזר הוצאות**".

ביום 24.3.2003 הגישה הגב' קודמן בקשה במעמד צד אחד בבית הדין האזורי נגד המכללה וההסתדרות במטרה למנוע את פיטוריה. בהתאם לדין לא ניתן צו במעמד צד אחד ובעלי הדין הוזמנו לדיון. ביום 1.4.2003 הגישה הגב' קודמן את תביעתה העיקרית כנגד המכללה וההסתדרות, בה ביקשה להשיבה לעבודה ולחילופין, פיצוי כספי על פיטוריה שלא כדין. עילתה כנגד ההסתדרות היא של ייצוג לא הוגן.

גדר הערעור

[3] גדר הערעור הוא בשאלה, מה הוא הפורום הנכון לבירור תביעתה של הגב' קודמן כנגד ההסתדרות.

אין ספק, כי מקומה של תביעתה של העובדת כנגד המכללה להתברר בפני בית הדין האזורי, שכן השאלה במחלוקת בתביעה זו היא, האם פיטורי הגב' קודמן נעשו כדין או שלא כדין. במסגרת דיון זה יתבררו טענות הגב' קודמן, לפיהן פיטוריה נעשו בחוסר תום לב ומסיבות שרירותיות. עוד תתברר הגנת המכללה, לפיה הפיטורים נעשו כדין מסיבות מוצדקות ועל סמך הסכם פשרה עם נציג הארגון היציג במקום העבודה (היינו – ההסכם שנעשה בוועדה הפריטטית בין מר מורוזובסקי ומר זילוני).

אולם השאלה המתעוררת בערעור זה היא, האם גם מקומה של תביעתה של גב' קודמן כנגד ההסתדרות, בעילה של ייצוג לא הוגן, להתברר בפני בית הדין האזורי או שמא ברשות השיפוט של ההסתדרות? תובענה זו עניינה בטענות הגב' קודמן כנגד הייצוג לו זכתה על ידי ההסתדרות. במאמר מוסגר נציין, כי כל עוד יוצגה הגב' קודמן על ידי מר אורנשטיין,

מזכיר חטיבת עובדי המוסדות להשכלה גבוהה של ההסתדרות, וההסתדרות התנגדה לפיטוריה, לא העלתה גב קודמן טענות כנגד ההסתדרות. טענותיה נגד ההסתדרות הועלו, כעולה מחומר הראיות, רק כאשר נציג ההסתדרות הסכים להתפשר עם נציג המעסיקה בשלב הוועדה הפריטטית. לאמור, כאשר יו"ר ההסתדרות המעו"ף, מר מורוזובסקי, הסכים לפיטוריה תמורת תשלום נוסף לזה המגיע לה על פי דין.

חוקת העבודה של ההסתדרות וחוקת העבודה לעובדי ההסתדרות

[4] **חוקת ההסתדרות וחוקת העבודה לעובדי מוסדות ההסתדרות** - עובד המצטרף לשורות ההסתדרות העובדים הכללית החדשה, שהיא ארגון עובדים ואף הארגון היציג במקום עבודתו, מקבל על עצמו את הוראות **חוקת ההסתדרות** הקובעת, בין היתר, את היחסים בין חברי ההסתדרות להסתדרות. עובדים המועסקים בהסתדרות או במוסד ממוסדותיה כפופים גם להוראות **חוקת העבודה לעובדי מוסדות ההסתדרות** (להלן: **חוקת העבודה**), שהינה הסדר קיבוצי שנעשה בין האגף לאיגוד מקצועי כארגון היציג של עובדי מוסדות ההסתדרות לבין נציגי הנהלות מוסדות ההסתדרות, הם המעסיקים.

יצוין, כי הוראות חוקת העבודה חלות רק על עובדי מוסדות ההסתדרות המועסקים באחד מהמוסדות הנזכרים בנספח לחוקה. זאת, כל עוד לא נחתם הסכם קיבוצי בין הנהלת הגוף ההסתדרותי הנזכר בנספח לחוקה, בו הם מועסקים, לבין הארגון המוסמך של ההסתדרות הקובע במפורש שהוא מחליף את הוראות חוקת העבודה והמסדיר את מכלול תנאי ויחסי העבודה ביניהם. המערערת שבפנינו הועסקה משך כשנתיים במכללה למנהל ששמה נזכר בנספח לחוקת העבודה כחלק מהמגזר ההסתדרותי, ולא נחתם בה הסכם קיבוצי המחליף את הוראות חוקת העבודה. לאמור, על התביעה של הגב' קודמן נגד המכללה חלה גם **חוקת העבודה**.

רשות השיפוט ויישוב סכסוכים בין חבר לבין הארגון

[5] **המקור המשפטי לחובת בירור תביעות בין חבר לבין ההסתדרות ברשות השיפוט** מצוי בפרק י"ג **לחוקת ההסתדרות** הקובע את סמכותה של רשות השיפוט, תוך הבחנה בין תביעות של חבר נגד הארגון לבין תביעות העובד/החבר נגד המעסיק ההסתדרותי. ההוראות הצריכות לעניינו בפרק י"ג הן אלה:

1"א.1) **לרשות השיפוט בהסתדרות הסמכות הבלעדית לדון ולפסוק בתביעות המתייחסות לחברי ההסתדרות, גופיה, ארגוניה, מפעליה, מוסדותיה, נציגיה, שליחיה ועובדיה.**

(2) בתביעות של עובדי ההסתדרות שעילתן ביחסי עובד מעביד תהיה לרשות השיפוט סמכות מקבילה לסמכות בית הדין לעבודה."

ובהמשך הפרק נקבע:

8" **רשויות השיפוט המחוזיות ידונו ויפסקו בנושאים הנוגעים לפעולתם של כל מוסדות ההסתדרות ומפעליה במחוזות, בכל נושא אשר בסמכותן לדון ולפסוק על פי כל חוקה או תקנון של מסוד ממוסדות ההסתדרות באותם מחוזות, בעניינים הנוגעים בהפרות משמעת ההסתדרות ובסכסוכים בין חברי ההסתדרות באותו מחוז ובין חברי ההסתדרות לבין מוסד ממוסדות ההסתדרות באותו מחוז.**"

[6] **רשות השיפוט ותכליתה -**

במגזר ההסתדרותי נוהגת מסורת ארוכת ימים של יישוב סכסוכים פנימי, במקרה בו מתעוררים חילוקי דעות בין עובדת במפעל הסתדרותי לבין המפעל. המנגנון כולל בשלב הראשון ועדה פריטטית במקום העבודה, ובשלב השני בוררות בפני רשות השיפוט של ההסתדרות. רשות השיפוט, אשר נודעה בתחילת דרכה כוועדת הביקורת המרכזית, כוננה בשנת 1986 כמוסד בלתי תלוי ליישוב סכסוכים בין ההסתדרות לבין חבריה. בתחילה פעלה רשות השיפוט בשתי ערכאות, אולם החל משנת 1999 היא פועלת כערכאה ארצית אחת. תכליתו של מנגנון פנימי זה ליישוב סכסוכים הינה להמנע מהצורך בפניה לבתי דין או בתי משפט ולהביא לפתרון יעיל ומהיר של הסכסוך תוך השענות על ערכי ההסתדרות. למותר לציין, כי פסק הבוררות של רשות השיפוט כפוף לביקורת שיפוטית.¹

[7] **חשיבות מתן התוקף ליישוב סכסוכים באמצעות מנגנון פנימי בהסתדרות -**

על החשיבות של מתן תוקף למנגנון יישוב סכסוכים פנימי חזרתי ועמדתי לאחרונה במסגרת פסק הדין בעניין ד"ר ללה אבין,² כדלקמן:

¹עע 001106/02, עע 000337/03 אבוד אידיית - רשות השיפוט הארצית בהסתדרות (טרם פורסם)
²עע 1504/04 ד"ר ללה אבין - מכבי שירותי בריאות (טרם פורסם, ניתן ביום 8.3.2005).

”חשיבות רבה נודעת לאוטונומיה של השותפים ליחסי עבודה. על פי השיטה במשפט העבודה הישראלי, הותיר המחוקק לצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים, במסגרת האוטונומיה שלהם, את הכוח והסמכות לקבוע את תוכנו של הסכם קיבוצי. [2] מקום בו במסגרת הסכם קיבוצי מוקם מנגנון מיוחד להכרעה בסכסוכים בין המעסיק לבין עובדיו, תחת בירור הסכסוך בבית הדין, יש להתחשב, ככל האפשר, ברצון הצדדים. עקרון זה תקף גם לגבי הסכמות של השותפים ליחסי עבודה בעניין ועדות פריטטיות והעברת סכסוכים להליך בורות או לגישור. כך, במקום עבודה מאורגן, כאשר ארגון העובדים מהווה כוח מאזן לכוחו של המעסיק, יש לכבד את רצונם של הצדדים, שהנו פרי של משא ומתן ביניהם, ליישב סכסוכים בדרכים אלטרנטיביות. משהוקם במקום עבודה מאורגן מנגנון ליישוב סכסוכים, לרבות הליך בורות, חזקה כי שני הצדדים דאגו לתקינות ולהגינות של המנגנון, שכן הדעת נותנת ששני הצדדים חפצים במנגנון נייטרלי אשר יכריע בסכסוכים באופן ענייני, נכון, יעיל והוגן.”

בפסק דין ארגון המורים ותמר זסלנסקי⁴ ניתן משנה תוקף לכיבוד ההסדרים הפנימיים של ארגוני העובדים וכך נאמר מפי חברי, השופט שמואל צור :

”מכאן ככל שקיימת ”תחרות” בין סמכות בית הדין לדון בעניין פלוני לבין סמכות של ארגון של הארגון לדון באותו עניין, יכבד בית הדין את ההסדרים הפנימיים של הארגון ויפנה את הצדדים להתדיין בערכאה הפנימית של הארגון... טעם נוסף לכיבוד ההסדר שבתקנון הארגון נעוץ בכך שלמערכת השיפוט יש עניין שסכסוכים יתבררו במסגרות חילופיות. כך, תימנע ערכאת השיפוט מלדון בעניין לגבי קיימת הסכמה לברור בבורות (סעיף 5 לחוק הבורות, תשכ”ח – 1968) וכך מן הראוי לנהוג בכל מקרה בו קיימת ערכאת בירור פנימית של ארגון, קל וחומר של ארגון עובדים.”

בעניין בנק המזרחי⁵ עמדתי על תכליתו של מנגנון יישוב סכסוכים בין הארגון היציג לבין המעסיק והדברים יפים אף למנגנון יישוב סכסוכים בין חבר לבין הארגון היציג בחוקת ההסתדרות :

³ דב”ע נו/ 196-3 מועצת העובדים של מפעלי ים המלח - נפתלי שרעבי ואח’ פד”ע ל 283, בעמ’ 302.

⁴ ע”ע 1586/04 ארגון המורים ובתי ספר העל יסודיים בסמינרים ובמכללות – תמר זסלנסקי ואח’, טרם פורסם.

⁵ עסק 70/05 ארגון עובדי בנק המזרחי - בנק המזרחי המאוחד בע”מ (טרם פורסם)

“המנגנון הקבוע בהסכם הקיבוצי ליישוב חילוקי דעות עניינו התוויית הדרך ליישוב סכסוכים בין הצדדים ולקביעת זכויות ומימושן של זכויות. מנגנון זה על כל שלביו הן בניסיונות להידברות וניהול משא ומתן והן בשלב הבוררות מהווה בבואה של הצדדים ליחסי העבודה מפאת שהוא מורכב מנציגי שני הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים. מנגנון יישוב חילוקי הדעות הן על ידי פורומים שונים להידברות ומשא ומתן והן על ידי בוררות עיקרו עידוד שיתוף הפעולה בין הצדדים ליחסי עבודה בכדי לשמור על איזון בין אינטרס המעביד לאינטרס העובדים. ואבהיר. תכליתם של יחסי העבודה הקיבוציים, במיוחד בעת חילוקי דעות, להביא לדיאלוג בין השותפים בארגון – ההנהלה והעובדים. אין מקום לצעדים כוחניים וחד צדדיים. יש לפרש את ההסכם הקיבוצי על כל תניותיו, ובמיוחד תניות העוסקות במנגנון יישוב חילוקי דעות ופנייה לבוררות לאחר שמוצו הליכי הידברות בפורומים שונים, פרשנות תכליתית כיאה למקום בו יש יחסי עבודה קיבוציים. יחסים כאלה כוללים בתוכם את הסכמת הצדדים שלא לנקוט בצעדים חד צדדיים ולפתור הסכסוך, כשלא הצליחו לעשות כן בהליך של משא ומתן ישיר, באמצעות סעיף פתרון חילוקי דעות על ידי בוררות בדומה לזה המופיע בחוקה. מקורה של תכלית זו הינו באינטרס ההסתמכות של צדדים ליחסי עבודה הנוצר לאחר שנים של יחסי עבודה בין הצדדים. הסתמכות זו של צדדים ליחסי עבודה יוצרת ציפיה לשיתוף פעולה ביניהם בכדי להגן הן על האינטרסים של העובדים והן על אינטרסים של המעביד. תכלית זו נובעת גם מתיאוריית הדמוקרטיה התעשייתית לפיה רק שיתוף פעולה בין ההון הכלכלי של המעביד וההון האנושי של העובד נותן מוצר מוגמר של עסק חי. הן המעביד והן העובדים מהווים חלק מהותי מהמפעל”.

הכלל – דינן של טענות נגד נציגי ההסתדרות בעניין הסכמים עם המעסיק

להתברר בפני רשות השיפוט

[8] כאמור לעיל, במרכזו של ערעור זה ניצבת השאלה אילו סכסוכים המתגלעים בין חבר לבין ארגונו חייבים להתברר בפני רשות השיפוט. ברי שחבר רשאי להגיש עתירה לרשות השיפוט בעניין החלטה שהתקבלה על ידי נציג ההסתדרות והנוגעת לו, אולם האם רשאי החבר להגיש תביעה שכזאת גם בבית הדין האזורי? האם יש מקום להתיר בירורה של תביעה נגד נציג ארגון עובדים מקום בו הנציג מחליט להתפשר עם המעסיק וכתוצאה מכך עובד או קבוצת עובדים נפגעים.

סוגיית ייצוג חבר על ידי נציגי ההסתדרות בפני המעסיק נושקת לסוגיית שיקול הדעת של נציגי האיגוד המקצועי. כך גם במקרה דנא, הנושא העומד לדיון הוא, האם הסכמת מר מורוזובסקי להתפשר עם נציג המכללה בעניין עצם פיטוריה של הגב' קודמן ובדבר ההטבות להן תזכה בעקבות פיטוריה, כגון תשלום שכר נוסף על זה המגיע לה על פי דין, התקבלה בניגוד לחובת האמון של מר מורוזובסקי לכלל עובדי המכללה, לרבות הגב' קודמן. ההכרעה במקרה זה קשורה אפוא להערכת שיקול דעתו של נציג ההסתדרות ולשאלות: האם הפשרה אליה הגיע מר מורוזובסקי היתה סבירה בנסיבות העניין; האם בגדר שיקול דעתו באו שיקולים ענייניים והאם בסופו של יום הכרעתו הייתה לטובת כלל העובדים. עולה אפוא, כי עילת הייצוג הלא הוגן נוגעת לאופן הפעלת שיקול דעתם של נציגי ההסתדרות ולשפיטת התנהגותם כמייצגי ההסתדרות וחבריה. נושאים אלה קשורים בטבורם להגדרת תפקידו של נציג האיגוד המקצועי כמייצג את כלל העובדים במקום העבודה. מדובר בעניינים פנימיים של הארגון. לפיכך טבעי בעיני שהארגון הוא גם זה שתהא בידו הסמכות לבחון את שיקול דעתו של נציג האיגוד המקצועי, במנגנון בורות פנימי בלתי תלוי, בטרם תוגש תובענה נגד הארגון בבית הדין לעבודה. זאת ועוד, בחוקת העבודה הסכימו ההסתדרות וחבריה, כי סכסוכים הנוגעים להם וכן לגוף ההסתדרותי המעסיק את חבריהם יתבררו באופן מרוכז ברשות השיפוט. כך לשם המחשה, ישנם מקרים בהם מפעל חייב לצמצם את מספר עובדיו ונציגי ההסתדרות והמפעל מגיעים להסכם בדבר פיטורי צמצום וזאת, במטרה לשמור על מקום עבודתם של העובדים הנותרים במפעל. לדידי, תביעותיהם של העובדים המועמדים לפיטורים בדבר שיקול דעתם של נציגי ההסתדרות אשר הסכימו לפיטורים צריכים להתברר ברשות השיפוט.

בסיכום עניין זה יאמר, כי בהעדר נסיבות מיוחדות, דין טענות חבריי ההסתדרות כנגד נציגיהם, בעניין ייצוג לא הוגן להתברר בפני רשות השיפוט, ואין להעלות טענות בעניין זה במסגרת תובענות של עובדים נגד מעסיקיהם בעניין פיטורים וביטולם.

ההלכה הפסוקה בדבר ייצוג לא הוגן וההבחנה בין המצב המשפטי בארץ למצב

המשפטי בארה"ב

[9] האמור עד כה עולה בקנה אחד עם ההלכה הפסוקה בה נקבע לא אחת, כי מקום בו נטען כי הארגון לא קיים את חובותיו כלפי החברים בו, לרבות חובת הייצוג ההוגן, יש לעכב את הדיון ולהעבירו להתברר בפני רשות השיפוט.⁶

⁶ דבי"ע לו/7-4, אל-על נתיבי אוויר לישראל בע"מ נ' גיא חרות ואח', פדע ח' 197

אשר לעמדתי ביחס למקורה של עילת הייצוג הבלתי הוגן, לרבות השיקולים לצמצום היקפה, זו הובאה במספר פסקי דין ואין לי צורך לחזור על הדברים.⁷ עם זאת אדגיש, כי הרחבת עילת הייצוג הבלתי הוגן תוביל, לטעמי, לפגיעה ביחסי העבודה הקיבוציים, שכן נציגי האיגוד המקצועי יהססו להתפשר עם ההנהלות מחשש שיהיו חשופים לתביעות נגדם בבתי הדין. כך, ככל שתורחב עילת הייצוג הבלתי הוגן יתקשו נציגי האיגוד המקצועי להגיע להסכמים המחייבים ויתורים או פשרות עם המעסיק, לרבות פיטורי עובד או עובדים לטובת כלל העובדים. אוסיף, כי ברוב התובענות שעניינן ייצוג לא הוגן לא יעניק בית הדין סעד של ביטול ההסכם שנעשה בין הארגון היציג לבין המעסיק, שכן מבחינת הוראות **חוק הסכמים קיבוציים** הארגון היציג הוא גוף הרשאי לייצג את העובדים ולחתום על הסכמים קיבוציים או הסדרים קיבוציים. הסעד שיוענק בתובענות כאלה יכול להיות רק נגד הארגון היציג. פרשנות אחרת תשלול, לטעמי, את סמכותו של הארגון היציג להגיע להסכמים עם המעסיק ותגרום לכך, שמעסיקים לא ינהלו משא ומתן עם הארגון היציג ויתערער הבסיס של משפט העבודה הקיבוצי. לא ייתכן להתנות על תוקפו ותחולתו של כל הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי בטענה שההסכם פוגע בעובד בגין עילה של העדר ייצוג הולם. יש חשיבות לסופיות של הסכמים בין הארגון היציג לבין המעסיק וליציבות ביחסי עבודה. עלינו לעודד שיתוף פעולה בין הצדדים ליחסי עבודה קיבוציים. פרשנות זו עולה בקנה אחד גם עם אינטרס ההסתמכות של צדדים ליחסי עבודה עליה עמדתי בפסק דין **בנק מזרחי** שחלק ממנו צוטט לעיל. עם זאת, ייתכן חריגים לכלל. במקרה שייקבע על ידי בית הדין שנציגי הארגון והמעסיק פעלו על פי שיקולים זרים, כגון מתן שוחד לנציג הארגון על ידי המעסיק, יהיו לדבר השלכות גם על ההסכם שנעשה ביניהם.

[10] ער אני לכך שחברתי סגנית הנשיא סבורה אחרת, ולומדת גזרה שווה בהקשר לסוגיית הייצוג הבלתי הוגן מן הדין האמריקאי. לטעמי אין ללמוד גזרה שווה מן הדין האמריקאי שכן הוא אינו רלוונטי למצב המשפטי בארץ ואבאר; הכלל בארה"ב הוא, כי עובד אינו רשאי לפנות לבית המשפט נגד פיטוריו מכוח הסכם קיבוצי בין הארגון היציג לבין מעסיקו (למעט בטענה שפיטוריו נעשו בניגוד לחוק, כגון חוק שוויון הזדמנויות בעבודה). רק הארגון היציג רשאי לנהל הליך בוררות נגד פיטורים של עובד. כך לדוגמה, ככל שהארגון היציג נותן הסכמתו לפיטורי צמצום של עובדים, לא עומדת בפני העובדים אפשרות לפנות להליך

⁷ עע 300205/98 שלמה אבני - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לד 361; דב"ע עע 1081/00 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - אליהו לוי, פד"ע לה 260; עתירה לבג"ץ נדחתה בבג"צ 5976/00 סעד נ' שמן תעשיות בע"מ, עבודה עליון, כרך נח, 300; ע"ע 1143/01 - דב וינקלר נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה פד"ע לט 153; דב"ע נג/3-4 הסתדרות הכללית - הסתדרות הפקידים - גיא זיגמונד ואח' (לא פורסם).

הבוררות שנקבע בהסכם הקיבוצי ושהוא ההגנה היחידה שלהם מפני הפיטורים. בנסיבות אלה, כאשר נשללה מהעובדים האפשרות לפעול בהתאם לזכויות שנקבעו בהסכם הקיבוצי, התפתחה בדין האמריקאי הלכה, לפיה העובדים רשאים לפנות לבתי המשפט נגד הארגון היציג בעילה של שיקולים זרים שהפעיל הארגון בעניינם ובמיוחד אפליה על בסיס צבע עור, מין וכדומה. מצב דברים זה שונה בתכלית ממצב הדברים בארץ בו כל עובד רשאי להגיש תביעה נגד מעסיקו לבית הדין לעבודה כנגד פיטוריו.

צירוף עילת ייצוג בלתי הולם לתובענה של העובדת נגד המעביד - מדוע

המקרה שבפנינו הוא חריג

[11] חברתי סגנית הנשיא בדעה, כי במקרה דנא יש לצרף את העילה נגד ההסתדרות לעילה שהוגשה בבית הדין נגד המעסיק. במקרה החריג שבפנינו תוצאה זו מקובלת עלי ועל הטעמים לכך אעמוד מטה. אולם קודם לכן אחזור ואדגיש, כי באופן רגיל אין מקום לברר תביעה נגד ההסתדרות בבית הדין ואין לכרוך אותה בתביעה נגד המכללה, שכן המדבור בשתי עילות שונות. בעילה נגד המעסיק הסעד הוא ביטול הפיטורים של העובדת או פיצוי על פיטוריה שלא כדין. לעומת זאת, בתביעה נגד ההסתדרות הסעד האפשרי הוא הצהרה על שיקול דעת לקוי של נציג הסתדרות ומתן פיצוי לחבר על ידי ההסתדרות. זאת ועוד, העילה נגד המעסיק נוגעת ליחסים שבין המעסיק לבין העובד, לרבות ההסכם או ההסדר הקיבוצי וחווה העבודה. לעומת זאת, העילה של העובד נגד ההסתדרות מעוגנת בחוקת העבודה של ההסתדרות.

כך במקרים רבים מסכת העובדות בעילה נגד המעסיק לא תהא זהה למערכת העובדות בעילה נגד ההסתדרות. העילה נגד המעסיק מתרכזת בעובדות הנוגעות להתנהגות המעסיק והעובדת. מנגד, העילה נגד ההסתדרות מתרכזת בהתנהגות נציגי ההסתדרות.

[12] עם זאת שותף אני כאמור לדעה כי מקרה זה בא בגדר החריגים לכלל של יישוב תביעות בין חבר הסתדרות לבין נציג האיגוד המקצועי במנגנון הפנימי, היינו – רשות השיפוט.

לאחרונה פסקנו בעניין ד"ר ללה אבין, כי מקום בו נסבה התביעה על חוקיות הפיטורים שמקורה בחשיפת שחיתויות ובהגנה על עובדת מפני הטרדה מינית - נושאים שיש לציבור עניין מיוחד בהם - מן הראוי להעמיד את המחלוקת לבחינתו המדוקדקת של בית הדין לעבודה. כך במקרה דנא מחד – טוענת המכללה, כי הגב' קודמן פוטרה מנימוקים ענייניים, בהסכמת ועד העובדים. מאידך – טענת הגב' קודמן, כי לא נפל פגם בתפקודה

ופיטוריה הם על רקע גילוי שחיתויות ואי-סדרים בתפקוד מנהלי המכללה. מקום בו מועלת טענה בעניין גילוי שחיתויות מוטב שתביעת העובדת תתברר בבית הדין. על הנימוק בדבר קיומה של טענה בדבר גילוי שחיתויות ניתן להוסיף את העובדה שהחלטה בדבר פיטורי הגב' קודמן שכונתה "פסק בורות" התקבלה על ידי שניים מבכירי ההסתדרות מבלי שהגב' קודמן נשמעה. נציג האגף לאיגוד מקצועי של ההסתדרות היה יו"ר הסתדרות הפקידים ואילו הנציג מטעם המכללה היה לא רק יו"ר ההנהלה הציבורית של המכללה אלא גם יו"ר הרשות לכלכלה ולחברה של ההסתדרות. נסיבות אלה מצביעות על חריג המצדיק שמיעת העילות נגד המעסיק ונגד ההסתדרות בבית הדין. למניעת ספק נוסף, כי אין בצירוף התביעות כדי להביע דעה לגופו של עניין.

פסק דין טמבור

[13] לא נעלם מעיני **פסק הדין טמבור**,⁸ שניתן על ידי בית דין זה לפני זמן קצר, ודן בסכסוך שהתגלע בין העובדים לבין ההסתדרות וחברי וועד העובדים שעניינו ייצוג בלתי הוגן. בקשת ארגון העובדים למחוק על הסף תביעה נגדו ונגד חברי ועד העובדים ולהעביר הסכסוך לרשות השיפוט נדחתה. אולם, באותו המקרה נימק בית הדין את העדר סמכותה של רשות השיפוט בכך, שמפעל טמבור אינו גוף הסתדרותי הנכלל ברשימת המוסדות המופיעים בנספח לחוקת העבודה אשר חלות עליו הוראות חוקת העבודה. לעומת זאת, במקרה שלפנינו המפעל מופיע ברשימה כגוף הסתדרותי המעסיק עובדים.

סוף דבר

[14] במקרה חריג זה דין כל העילות שנטענו על ידי הגב' קודמן נגד המכללה ונגד ההסתדרות להתברר בבית הדין לעבודה. עם זאת, אנו שבים ומדגישים כי הכלל הוא, שתביעות של חבר ההסתדרות כנגד ההסתדרות בעניין ייצוג בלתי הוגן מקומן להתברר בפני רשות השיפוט. עוד נדגיש כי הכלל הוא שהסכם בין נציג מוסמך של האיגוד המקצועי לבין נציג מוסמך של הנהלת המפעל תקף ואינו חשוף להתקפה באמצעות תביעה של ייצוג בלתי הוגן.

⁸ עע 1411/02 אלון ואח' - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח', טרם פורסם, ניתן 2.5.2005.

השופט שמואל צור

1. אני מסכים כי דין הערעור להתקבל, כפי שמציעים חבריי סגנית הנשיא והנשיא. עניין לנו בתביעה שעילתה ייצוג לא הוגן. עילה זו מכוונת כלפי ארגון העובדים ואין היא פועל יוצא מיחסי העבודה שבין המערערת למעסיקתה (המשיבה מס' 2). חוקת העבודה לעובדי מוסדות ההסתדרות מסדירה את יחסי העבודה בין העובדים לבין מעסיקיהם ובכל הקשור לעניינים אלה קיימות בחוקת העבודה הוראות בדבר יישוב חילוקי דעות. כאמור, עילה של ייצוג לא הוגן מכוונת כלפי ארגון העובדים ולא נגד המעסיק. בקשר לעילה זו יש לברר אם קיימים הסדרים של יישוב חילוקי דעות **בחוקת הארגון** הנוגע לדבר הוא, בענייננו, הסתדרות הפקידים (המשיבה מס' 1).
2. נדמה שאין חולק - והדבר מצוי גם בידיעתו השיפוטית של בית הדין לעבודה - כי חוקת הארגון של הסתדרות הפקידים היא חוקת ההסתדרות. חוקה זו היא המפתח לענייננו ובה יש לחפש את ההוראות בדבר יישוב חילוקי דעות ולפעול על פיהן. רק אם לא קיימת בחוקה זו הוראה בדבר יישוב חילוקי דעות - ורק אז - קמה הסמכות לדון בעילת הייצוג הלא הוגן לבית הדין לעבודה.
3. עיון בחוקת ההסתדרות - היא גם חוקת הסתדרות הפקידים - מעלה כי קיימות בה הוראות לעניין יישוב חילוקי דעות בין חבר הארגון לארגון. פרק י"ג לאותה חוקה מכונן את רשות השיפוט בהסתדרות וההוראות הנוגעות לענייננו הן:

סעיף 1 א (1)

"לרשות השיפוט בהסתדרות הסמכות הבלעדית לדון ולפסוק בתביעות המתייחסות לחברי ההסתדרות, גופיה, ארגוניה, מפעליה, מוסדותיה, נציגיה, שליחיה ועובדיה".

סעיף 8

"דשויות השיפוט המחוזיות ידנו ויפסקו בנושאים הנוגעים לפעולתם של כל מוסדות ההסתדרות ומפעליה במחוזות, בכל נושא אשר בסמכותן לדון ולפסוק על פי כל חוקה או תקנון של מוסד ממוסדות ההסתדרות באותם מחוזות, בעניינים הנוגעים בהפרות משמעת ההסתדרות ובסכסוכים בין

חברי ההסתדרות באותו מחוז ובין חברי ההסתדרות לבין מוסד ממוסדות
ההסתדרות באותו מחוז."

לפי זה, בתביעה שבין חבר ארגון הסתדרותי לבין הארגון עצמו קיימת לרשות השיפוט ההסתדרותית סמכות ייחודית ליישוב חילוקי הדעות. יושם אל לב כי, בשונה מתביעה בין חבר הארגון לארגון, בה יש לרשות השיפוט סמכות ייחודית, בתביעה שבין עובדי ההסתדרות לבין מעסיקיהם, קיימת על פי חוקת ההסתדרות סמכות מקבילה לרשות השיפוט ולבית הדין לעבודה. זאת מכוח סעיף 1 א (2) לפרק י"ג לחוקת ההסתדרות.

4. נדמה שלא יכולה להיות מחלוקת שתביעה בעניין ייצוג לא הוגן היא תביעה בין חבר הארגון למוסדות ארגונו. לפי זה, לעניין תביעה בעילה של ייצוג לא הוגן, קיימת - מכוח חוקת הארגון - סמכות שיפוט ייחודית לרשות השיפוט הפנימית של מוסדות ההסתדרות, כך שעל פני הדברים תביעה שכזו תתברר ברשות השיפוט הפנימית של ההסתדרות ולבית הדין לעבודה אין סמכות ייחודית לדון בכך.

5. במקרה הנדון מצטרף אני לדעתם של חברי הנשיא, וחברתי סגנית הנשיא כי, על אף קיומו של מנגנון ליישוב חילוקי דעות בחוקת הארגון (להבדיל מחוקת העבודה), הרי שקיימים, במקרה זה, נימוקים מיוחדים המצדיקים להימנע מלהיזקק למנגנון זה. הנימוק המרכזי בעיני הוא הנימוק המהותי עליו עמד חברי הנשיא, לפיו קיים במקרה הנדון מצב מיוחד בו נציג הנהלת המפעל ההסתדרותי המעסיק (המשיבה מס' 2) הוא גם בעל מעמד בכיר בהסתדרות עצמה, שהסתדרות הפקידים (המשיבה מס' 1) היא חלק ממנה. מראית פני הצדק מחייבת שבמצב כזה יידון העניין בבית הדין לעבודה. הנימוק הדיוני עליו עמדה חברתי הוא משני ועל כל פנים, לא הייתי קובע כלל בל יעבור שכל אימת שבאותו עניין או בין אותם צדדים מתנהל דיון בערכאת השיפוט, אין מקום לפצל את הדיון בין בית הדין לבין ערכאת השיפוט הפנימי של ההסתדרות. לטעמי, נימוק זה צריך להבחן בכל מקרה על פי נסיבותיו המיוחדות. על כל פנים, בנסיבות המיוחדות של העניין שנדון בפנינו - ורק בעטיין - מן הראוי שבית הדין לעבודה ידון בתביעת המערערת נגד הסתדרות הפקידים (המשיבה מס' 1) שעילתה ייצוג לא הוגן.

נציג עובדים מר רן חרמש**המסגרת הרעיונית**

[1] התביעה הנוכחית מעלה שאלה עקרונית: מהן גבולות האוטונומיה התיפקודית של ארגון העובדים, האם חתימתו של ארגון עובדים על הסכם מחייבת גם כל פרט מחבריו או שמא זכאי חבר איגוד שנפגע מצעדיו של הארגון המייצג אותו לפנות בדיעבד לבית הדין לעבודה ולבקש את סיועו. לדעתי, זכות זו עומדת לעובד רק לאחר שמיצה לחלוטין את כל אפשרויות ההשגה שהעמיד הארגון לרשות חבריו. לדעתי, כל פשרה בלתי הכרחית בנושא זה מערערת את יסודות הסדרי העבודה הקיבוציים.

שיקולי המקרה

[2] נראה שחבריי למותב מסכימים לעמדה עקרונית זו, אך הם רואים במקרה הנוכחי מקרה חריג, המצדיק סטייה מהכלל המדובר.

לא ברורה לי עמדה זו, שכן בשלב זה אין לדעתי בערעור הנוכחי דבר המצדיק חריגה מהכלל.

חברתי סגנית הנשיא מציגה שני טעונים המצדיקים להבנתה את החריגה, האחד מהותי והשני דיוני. השיקול המהותי, העובדה שהפיטורין סוכמו ללא שיתופה של המערערת. השיקול השני הוא שיקול היעילות הדיונית. איני רואה מניעה מהעלאת השיקול המהותי בפני רשות השיפוט

חששי הוא שאימוץ השיקול השני תגרור מסמוס מערכת השיפוט האוטונומי ולגרירת כל נושא לדיון בבית הדין לעבודה.

חברי הנשיא מציג שתי טענות המצדיקות התייחסות לערעור הנוכחי כחריג. ראשית, הועלו טענות שחיתות ושנית – בכירות הבוררים. איני מסכים לאף לא אחת משתי הטענות. נושאי שחיתות ראויים לבדיקת רשות השיפוט ובפרט שגם רשות זו עומדת במבחן בחינה וערעור בבית הדין. בכירות הבוררים, אף היא אינה פוסלת את מסלול רשות השיפוט. נאמנים עלי

בכירי הסתדרות שהם מנוסים ובעלי כושר שיפוט, כך שאין לפסול את הכרעותיהם על הסף.

גם חברי השופט צור מבסס את החלטתו על טענת הבכירות, שאת הסתייגותי ממנה הצגתי בפסקה הקודמת.

לכן, מנימוקים אלו דין הערעור להידחות.

סוף דבר

הערעור מתקבל ברוב דעות, כנגד דעתו החולקת של נציג הציבור מר רן חרמש, כך שבית הדין האזורי ידון בשתי תביעותיה של המערערת. הטעמים לתוצאת פסק הדין מפורטים בחוות הדעת של חברי המותב. בנסיבות המקרה, לא יעשה צו להוצאות.

ניתן בהעדר הצדדים היום, ג' בטבת התשס"ו (3 בינואר, 2006) על ידי המותב שישב בדיון וישלח לצדדים בפקסימיליה.

הנשיא סטיב אדלר, סגנית הנשיא אלישבע ברק-אוסוסקין, השופט שמואל צור

נציג עובדים, מר רן חרמש