

**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו****סע"ש 43348-01-13**

18 מרץ 2014

**לפני:**

**כב' השופט דורי ספיבק**  
**נציגת ציבור עובדים גב' אלה בלאס**  
**נציג ציבור (מעבידים) מר רן ורדי**

**התובעת:**

חנה טהורי ת.ז. 051824654  
 ע"י ב"כ עו"ד מור סטולר

-

**הנתבעים:**

1. עמי אריאלי ת.ז. 051279180  
 3. הארגון הארצי של עובדי החברה למתנס"ים  
 ע"י ב"כ עו"ד עמי פרנקל

חקיקה שאוזכרה:

חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963**פסק דין**

1. בפנינו בקשה לדחיית התביעה על הסף, בשל קיומו של מעשה בית דין.

התשתית העובדתית ומהלך ההתדיינות

2. התובעת הועסקה על ידי "החברה למתנס"ים קהילתיים בישראל בע"מ" (להלן: החברה), כמזכירה בהנהלת החברה שבכפר סבא. זאת, במשך

19.5 שנים, החל מיום 1.1.90 ועד ליום 24.5.09. התובעת פוטררה בשל קיצוץ בתקציב הממשלתי להפעלת בתי הספר הקהילתיים (להלן: "הביס"קים"). תהליך סיום עבודתם של עובדי מינהל הביס"קים, ובהם התובעת, נמשך על פני תקופה ארוכה, החל משנת 2007. בתחילה זומנו העובדים, ובהם התובעת, לשימועים שלפני פיטורים, אך בהוראת ארגון העובדים לא התייצבו אליהם. בינואר 2008 הושעה תהליך הפיטורים. באוקטובר 2008 חידשה ההנהלה את תהליך הסגירה, והציעה לעובדים שנותרו, ובהם לתובעת, תפקיד חלופי או יציאה לחל"ת עד שטיפול הכרעה סופית בעניינן. העובדים סרבו לתפקיד החלופי ומשכך הוצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת). בינואר 2009 הסתיימה פעילות הביס"קים. העובדים שסיימו את תקופת החל"ת, לרבות התובעת, שובצו לתפקידים זמניים. במרץ 2009 החליט הדירקטוריון על סיום העסקת עובדי הביס"קים וזימן אותן לשימוע נוסף, שגם לגביו המליץ ארגון העובדים לעובדות שלא להופיע, משום שתנאי פרישתם היו במשא ומתן קיבוצי. משלא הבשיל המשא ומתן, הודיעה החברה לכל העובדים, ובהם לתובעת, על סיום העסקה ביום 31.5.09. נוכח מהלכיה החד-צדדיים של החברה, עתר ארגון העובדים ביום 7.6.09 לבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ובין הצדדים התנהלה התדיינות והצדדים הגיעו להסכמות שונות (לפירוט ראו בכתב ההגנה שהגישו הנתבעים).

3. מכל מקום, ביוני 2009, בסמוך לאחר שהתובעת קיבלה את ההודעה על סיום העסקתה, היא הגישה לוועדה לסיום עבודה בקשה לקבלת קצבת גישור, שהינה קצבה חודשית שהיתה משולמת לעובדים שצברו ותק של לפחות 20 שנה, בתקופה שבין מועד פרישתם לבין גיל פרישה (להלן: "קצבת גישור"). בקשתה נדחתה.

4. לאור דחיית הבקשה ומטעמים נוספים הגישה התובעת ביום 24.9.09 תביעה לבית הדין זה (עב' 7224/09, להלן: התביעה הראשונה). התביעה הוגשה, ולכך תהא חשיבות בהמשך הדברים, הן כנגד החברה והן כנגד הארגון הארצי של עובדי החברה למתנ"סים (להלן: ארגון העובדים).

בתביעה הראשונה עתרה התובעת לקבלת סעד זמני דחוף לעצירת פיטוריה. טענתה המרכזית שעיתוי פיטוריה נקבע בחוסר תום לב, 19.5 שנים לאחר תחילת עבודתה בנתבעת ושישה חודשים בלבד טרם גיבוש

זכותה לקבלת קצבת גישור. עוד טענה שהחלטה לפטרה התקבלה טרם קיומו של שימוע, ושהפיטורים נעשו בניגוד להוראות חוקת העבודה. להשלמת התמונה נציין שבזמן שתביעה זו היתה תלויה ועומדת נמשך המשא ומתן הקיבוצי שבין ארגון העובדים לחברה, בקשר לפרישת כלל עובדי הביס"קים, לרבות התובעת, ולמעשה הדיון בתיק עוכב עד להכרעה במישור הקיבוצי.

5. ביום 24.2.10, בדיון שהתקיים בפני כב' השופטת נטע דות, נחתם בין הצדדים הסכם פשרה שקיבלה תוקף של פסק דין. הסכם הפשרה נחתם על פניו אך ורק בין התובעת לחברה, וזאת לאחר מחיקתו מההליכים של ארגון העובדים מההתדיינות בשלב מוקדם יותר של ההתדיינות בתביעה הראשונה. ברם, במהלך אותו הדיון וקודם לחתימת הסכם הפשרה הודיעו ב"כ הצדדים כי:

"אנו מגישים לביה"ד מסמך הבנות אשר נערך בין הנתבעת לבין ארגון עובדי החברה למתנ"סים המהווה חלק מהסכם פשרה זה".

בשל חשיבות הסכם הפשרה הוא יובא כאן במלואו:

"הצדדים מתכבדים להודיע לבית הדין הנכבד, כי הגיעו להסכם פשרה לסילוק סופי ומוחלט של כל תביעות של כל תביעות התובעת כנגד הנתבעת, הכל כמפורט להלן:

1. לחיסול סופי ומוחלט של כל תביעות התובעת ו/או מי מטעמה כנגד הנתבעת ו/או מי מטעמה, לרבות התביעה בתיק שבכותרת או כל תביעה אחרת העומדת או אשר עשויה לעמוד לתובעת בגין תקופת עבודתה בנתבעת ו/או סיומה, ומבלי שצד יודה בטענות רעהו ולצרכי פשרה בלבד ועקב נסיבותיו המיוחדות של המקרה ומבלי שהדבר יהווה תקדים, מוסכם כי:

1.1 לאור החלטת משרד החינוך על הפחתת תקציב המיועד לבתי הספר הקהילתיים ובעקבות תוכנית פרישה העתידה להחתם בימים הקרובים בין הנתבעים, תסיים התובעת את תפקידה כמזכירה בנתבעת ביום 31.6.09.

1.2 החל מחודש יולי 2009 תשהה התובעת בחופשה, תוך זכאות מלאה לצבירת זכויות, לרבות קרן השתלמות.

1.3 מיום ה-1.8.2009 תשהה התובעת בחל"ת, בהתאם להוראות חוקת העבודה וזאת עד למועד חתימה על הסכם הפרישה מרצון והחלתו על עובדי הנתבעת ורק במועד זה יסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים.

1.4 הנתבעת תשלם לתובעת תוך עשרה ימים מיום חתימת הסכם זה מקדמה על חשבון פדיון חודשי ההסתגלות להם היא זכאית בהתאם להוראות חוקת העבודה.

1.5 עם סיום עבודתה בנתבעת, תמסור הנתבעת לתובעת מכתב סיום עבודה ומכתב שחרור לקרנות.

1.6 כמו כן, עם סיום עבודתה בנתבעת תהיה התובעת זכאית לפיצויים בשיעור של 150% בניכוי הסכומים שנצברו בקופות השונות (נכון ליום ה-31.7.09), פדיון ימי מחלה וכן לכל זכות לה זכאית התובעת בהתאם להוראות חוקת העבודה הנגזרת מהותק של התובעת, למעט לעניין הודעה מוקדמת שם יחולו הוראות הסכם הפרישה.

1.7 במידה ובין הנתבעים ייחתם הסכם פרישה המיטיב עם הפורשים ביחס לתנאים המפורטים לעיל, יחולו הוראות הסכם הפרישה מרצון במסלול היציאה לקצבת גישור גם על התובעת.

1.8 החל ממועד סיום עבודתה תהיה התובעת זכאית לקצבת גישור אשר יחושב על בסיס תקופת עבודה בת 19.5 שנים.

2. הסכם זה מהווה גם פשרה והודאת סילוק לעניין סעיף 29 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

3. לאור האמור לעיל, מתבקש בית הדין הנכבד ליתן תוקף של פסק דין להסכם פשרה זה, ללא צו להוצאות.

6. מסמך ההבנות בין ארגון העובדים לחברה, שכאמור צורף כחלק מהסכם הפשרה שאושר בפסק הדין, קובע שהתובעת תיכלל במכסת 28 הפורשים המוסכמת לעניין הליך הפרישה מרצון, וכי אין בתנאי הסכם

הפשרה כדי להוות תקדים לכללי הזכאות לקצבת גישור. מסמך ההבנות נחתם בין החברה לבין הנתבעת 3.

7. חלפו עברו כשלוש שנים מיום שניתן פסק הדין. ביום 23.1.13 הגישה התובעת תביעה שניה, היא זו המונחת בפנינו. התביעה הוגשה נגד מר עמי אריאלי, שהיה יו"ר ארגון העובדים בתקופה הרלוונטי, כנגד גב' נעמי כהן, שהיתה נציגת העובדים המנהליים בארגון, וכנגד ארגון העובדים עצמו. נקדים ונאמר שבמהלך דיון קדם המשפט שהתקיים ביום 3.12.13 הסכימה התובעת למחיקת גב' כהן כנתבעת, ונתרו כנתבעים מר אריאלי והארגון עצמו בלבד.

8. בכתב התביעה, שהינו על סך 707,460 ₪, טוענת התובעת כי הנתבעים ייצגו אותה באופן לא הולם בהליך פיטוריה. משכך, לשיטתה הם חייבים לה פיצוי בגין הפסד השתכרות, החזר הוצאות שנגרמו לה בהליך המשפטי הראשון, הפסד בגין הפרשות פנסיוניות וסכומים נוספים.

כאמור, הנתבעים הגישו בקשה לסילוק התביעה על הסף, בשל קיומו של מעשה בית דין, שהיא הבקשה שבה עלינו להכריע עתה.

### דיון והכרעה

9. הלכה פסוקה היא כי "על תובע למצות בהליך דיוני אחד את מלוא טענותיו הנוגעות למסכת עובדתית מסויימת", ו"בהעדר היתר לפיצול סעדים הינו חסום מלהגיש תביעה חדשה המבוססת על אותה מסכת עובדתית ועילות תביעה" (כב' השופטת לאה גליקסמן, עע 722/06 צברי נ' הופ הנדסה בע"מ (11.7.07)). לעניין זה, דין פסק דין שניתן בהסכמה כדין פסק דין שניתן לאחר הליך משפטי מלא (עע 194/06 פנחס יאיר נ' סולל בונה בע"מ (28.10.08)). עוד נפסק רק לאחרונה ש"המועד לבירור קיומו של מעשה בית דין הוא מוקדם ככל האפשר על מנת לחסוך מהצדדים דיונים עקרים ומיותרים" (כב' השופטת יעל אנגלברג שהם, ברע 27220-08-13 דורנשטיין נ' עץ כרמיאל (11.11.13)). על מנת לקבוע האם פסק דין שאישר פשרה מהווה מעשה בית דין "יש לבחון כל פשרה לגופה, תוך בירור

הנסיבות וכוונת הצדדים כפי שהיא מצטיירת מתוך הסכם הפשרה ופרוטוקול הדיון שקדם לו..." (פרשת דורנשטיין, שם).

10. ומה בדבר מקרה שבו תבע עובד בתביעה הראשונה את מעסיקו, ולאחר שהתדיינות הסתיימה הוא מגיש תביעה כנגד ארגון העובדים, בעילה של ייצוג לא הולם? בעניין זה פסק בית הדין הארצי (ע"ע 1095/02 דותן נ' הסתדרות המורים (26.09.02)) כי סיטואציה שבה עובד הגיע להסכם פשרה לסילוק סופי של כל טענותיו כנגד מעסיקו, אינה חוסמת אותו בהכרח מלתבוע את ארגון העובדים בטענה של ייצוג בלתי הולם, שכן ארגון העובדים לא היה צד להתדיינות הראשונה, ועל כן מדובר בעילה אחרת ובצדדים שונים. האם לאור הלכת דותן, דין הבקשה לסילוק על הסף להידחות? לדעתנו, לא. להלן נסביר מדוע:

ראשית, איננו מקבלים את טענתה התובעת לפיה הנתבעים כאן, יו"ר ארגון העובדים וארגון העובדים, לא היו צד להתדיינות בתביעה הראשונה. ארגון העובדים, שצורף כנתבע לתביעה הראשונה, אמנם נמחק מההליכים שם במהלך ההתדיינות, ואף לא חתם על הסכם הפשרה עצמו, אך הסכם ההבנות בינו ובין החברה ביחס לתנאי פרישתה של התובעת הוגש לבית הדין על ידי שני הצדדים קודם לאישור הפשרה, תוך שהצדדים הדגישו שמדובר בחלק בלתי נפרד מהסכם הפשרה. מכאן, שארגון העובדים היה צד להסכם הראשון, וזאת בשונה לחלוטין מהמקרה שנדון בפרשת דותן;

שנית באופן ספציפי, טענות התובעת בדבר חוסר תום לב בהתנהלות ארגון העובדים נטענה כבר בתביעה הראשונה (סעי' 6.1 לכתב התביעה). דהיינו, הביקורת הקשה של התובעת בדבר אופן התנהלות ארגון העובדים במשא ומתן על תנאי פרישתה הועלתה, רובה ככולה, כבר בתביעה הראשונה;

שלישית אשר לעניינו של מר אריאלי, הנתבע מספר 1, הרי שכל פעולותיו בעניינה של התובעת נעשו במסגרת תפקידו כיו"ר נציגות העובדים, ולא מצאנו בכתב התביעה החדש ולו ראשית טענה המקימה לתובעת עילת תביעה ישירה ואישית כנגדו. אך מעבר לכך, מר אריאלי נכח בדיונים שהתקיימו בתביעה הראשונה, לרבות בדיון שבו אושר הסכם הפשרה. מכאן, שהתובעת ידעה היטב שהסכמתה, שניתנה לאחר חודשים

ארוכים של משא ומתן ובעודה מיוצגת, ניתנה "לסילוק סופי ומוחלט" של כל התביעות גם כלפי מר אריאלי באופן אישי, לרבות החלטות ואמירות פוגעניות לכאורה שהיו – כך לטענת התובעת, המוכחשת על ידי אריאלי בתוקף – במהלך הדברים עד לחתימת הסכם הפשרה. נציין בקשר לכך שתוכנו של הסכם הפשרה קבע מפורשות כי הינו חל על כל תביעה בקשר לסיום עבודת התובעת, כהאי ליסנא:

"לחיסול סופי ומוחלט של כל תביעות התובעת ו/או מי מטעמה כנגד הנתבעת ו/או מי מטעמה, לרבות התביעה בתיק שבכותרת ו/או כל תביעה אחרת העומדת או אשר עשויה לעמוד לתובעת בגין תקופת עבודתה בנתבעת ו/או סיומה".

ראו והשוו גם ל- תע"א 2624-09 מסיקה נ' הסתדרות העובדים הכללית (5.7.10, מותב בראשות כב' השופטת נטע רות).

ורביעית העובדה שהתובעת בתיק שלפנינו תובעת, כאחד מרכיבי תביעתה, סך של 68,000 ₪ כהחזר על הוצאותיה המשפטיות בגין ניהול ההליך הראשון, מדגימה היטב כיצד שני התיקים קשורים זה בזה, ומדוע יש למחוק את התביעה הנוכחית על הסף. התובעת והחברה הגיעו בתיק הראשון להסכם בדבר תנאי הפרישה של התובעת, כשאחד מתנאי ההסכם היה שלא ניתן צו להוצאות בהליך הראשון. התובעת היתה מודעת לכך שהיא מסכימה, וטעמיה עימה, לכך שלא תקבל החזר על ההוצאות שנגרמו לה באותו הליך. היא ידעה זאת גם שעה שבא כוחה דאז הודיע שחלק בלתי נפרד מהסכם הפשרה הינו מסמך ההבנות שנחתם בין החברה לארגון העובדים. ברור לדעתנו שמדיניות משפטית ראויה אינה יכולה להצדיק מצב שבו בעל דין, ודאי בעל דין מיוצג, חותם על הסכם פשרה שאינו כולל צו להוצאות, ובהמשך הדרך תובע מגורם שנטל חלק פעיל במשא ומתן שקדם לאותו הסכם פשרה את אותן הוצאות עליו ויתר.

## לסיכום

11. הבקשה לסילוק על הסף מתקבלת.

אשר לפסיקת הוצאות, כידוע הלכה פסוקה היא, כי בהתדיינות בין גמלאים למעסיקים לשעבר, אין מקום לחייב את הגמלאים בהוצאות משפט, אלא במקרים נדירים ויוצאי דופן (עע 1562-12-11 סיתון נ' איגוד ערים לשרותי כבאות איזור נתניה (5.6.12)). לדעתנו, יש מקום בנסיבות להחיל את הלכה זו אף למקרה של התדיינות בין גמלאים לארגון העובדים שלהם לשעבר. על כן, ומשלא מצאנו הצדקה בנסיבות המקרה שלפנינו לחרוג מההלכה שלעיל, איננו עושים צו להוצאות.

**על פסק דין זה ניתן להגיש ערעור לבית הדין הארצי בירושלים, וזאת לא יאוחר מ-30 יום ממועד קבלתו.**

**ניתן היום, ט"ז אדר ב תשע"ד, (18 מרץ 2014), בהעדר הצדדים.**

נ.צ. גב' אלה בלאס,

עובדים

דורי ספיבק, שופט

אב"ד

נ.צ. מר רן ורדי,

מעבידים

דורי ספיבק 54678313

בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן