



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 14044-04-19 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

בפני כבוד השופטת שושנה ליבוביץ

תובעת נס א.ט. בע"מ
ע"י בכ עו"ד תומר רייף ועו"ד תום אפלשטיין

נגד

נתבעת הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים
ע"י ב"כ עו"ד יחיאל שמיר

פסק דין

1. מעסיק הגיש תביעה נזיקית נגד ארגון עובדים בעילת רשלנות. בתביעה נטען כי במסגרת סכסוך עבודה ננקטו על ידי ארגון העובדים פעולות שבעטיין צד שלישי ביטל הסכם בינו למעסיק לאספקת שירותים. עקב כך נגרם למעסיק נזק כספי. לטענת ארגון העובדים, חרף האופן בו נוסחה, במהות עילת התביעה היא גרם הפרת חוזה, עילה אשר הסמכות הייחודית לדון בה מוקנית לבית הדין לעבודה. לפיכך יש לסלק את התביעה על הסף מפאת חוסר סכות עניינית. לטענת המעסיק, עילת התביעה כפי שנוסחה בכתב התביעה היא רשלנות ולפיכך הסמכות לדון בה, לפי מבחן הסעד, מוקנית לערכאה אזרחית לפי שווי התביעה. מכאן השאלה שבמוקד הדיון שלפני; לאיזו ערכאה מוקנית סמכות לדון בתובענה – ערכאה אזרחית או בית הדין לעבודה.

העובדות וההליכים

2. בחודש יוני 2017 התקשרה חברת נס א.ט. בע"מ (להלן: התובעת) בהסכם עם בית החולים הדסה (להלן: בית החולים) למיקור חוץ של אספקת שירותי מחשוב (להלן: ההסכם).



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 14044-04-19 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

בהסכם נקבע כי שירותי המחשוב יסופקו באמצעות עובדי המחשוב של בית החולים אשר יקלטו לעבודה כעובדיה של התובעת. הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מרחב ירושלים (להלן: הנתבעת) בה מאוגדים עובדיה של התובעת המוצבים בבית החולים, הכריזה ביום 8.10.18 על סכסוך עבודה שעילתו פגיעה בתנאי עבודתם. ביום 11.12.18 הודיע בית החולים לתובעת על ביטול ההסכם.

3. התובעת הגישה תביעה נזיקית נגד הנתבעת בה היא עותרת לפיצוי כספי בגין נזקים שנגרמו לה, לטענתה, בשל כך שבית החולים ביטל את ההסכם. לפי הנטען, ההסכם בוטל עקב הכרזת סכסוך עבודה על ידי הנתבעת שבעטיו נגרמו שיבושים קשים בפעילותו של מערך המחשוב. סכסוך העבודה היה "מדומה" ונועד לגרום לכך שעובדי המחשוב יועסקו על ידי בית החולים. המניע האמיתי שעמד מאחורי סכסוך העבודה נחשף כאשר ביום 21.11.18 הנתבעת דרשה מבית החולים העסקה ישירה של עובדי המחשוב. לפי הנטען, הנתבעת נקטה צעדים ארגוניים אגרסיביים במסגרת "סכסוך העבודה" על מנת ליצר שיבושים ואי סדר במערך המחשוב בבית החולים ובכך להפעיל לחץ על הנהלתו, להבאיש את ריחה של התובעת בעיניו ולגרום לה לבטל את ההסכם. ואכן, עקב פעולותיה של הנתבעת, בית החולים הודיע לתובעת על ביטולו.

בהתבסס על עובדות אלה, התביעה הושתתה על שתי עילות; עילה נזיקית בגין רשלנות ועילה חוזית בגין הפרת חובת תום הלב ביחסים עם הזולת ובשימוש בזכות הנובעת מחוזה. אשר לעילת הרשלנות, בכתב התביעה נטען כי ארגון עובדים חב חובת זהירות מושגית וקונקרטית כלפי מעסיקים ועליו לפעול בשקידה ראויה בעת הפעלת הכלים הארגוניים העומדים לרשותו על מנת שלא לגרום להם נזק מיותר. לטענת התובעת, ארגון העובדים הפר חובתו זו, בין היתר, בכך שהשתמש שלא כדין בכלי ארגוני רב עוצמה והכריז שלא כדין על סכסוך עבודה; בכך שסכסוך העבודה היה "מדומה", כאמור מעלה; ובכך שיזם, הוביל ותמך בצעדים ארגוניים אגרסיביים שנקטו על ידי העובדים, שלא כדין וללא סמכות.



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 19-04-14044 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

התובעת טוענת כי ביטול ההסכם הסב לה נזקים כספיים של מעל ל-16 מיליון ₪, כאשר רכיב הנזק העיקרי הוא אובדן רווחים. כמו כן, התובעת עותרת להשיב לה את ההוצאות שהוציאה בגין ההליכים שנאלצה לנהל בבית הדין לעבודה.

4. הנתבעת מכחישה את טענות התובעת. לטענתה, סכסוך העבודה היה אותנטי, הצעדים הארגוניים היו מידתיים והדרישה להעסקה ישירה הייתה דרישה מאוחרת שנבעה מהתנהלותן של התובעת ובית החולים שבקשו לפגוע בהתארגנות העובדים ולשבור את שביתתם. אולם עוד לפני טענותיה לגופו של עניין, טענתה המקדמית היא כי האכסניה לבירור התביעה היא בית הדין לעבודה שלו מוקנית הסמכות הייחודית לדון בה. מכאן בקשתה לסילוק התביעה על הסף מפאת חוסר סמכות עניינית.

5. לאחר שהוגשו עמדות הצדדים בנושא הסמכות העניינית, התבקש היועץ המשפטי לבחון את האפשרות להודיע עמדתו בעניין. בהמשך לכך, על פי הודעתו ובאישורי הוגשה עמדת המדינה באמצעות הפרקליטות.

יצוין כי הדיון מתמקד בעילת הרשלנות, שכן התובעת הבהירה כי עילת הפרת חובת תום הלב ביחסים חוזיים היא משנית בלבד ותביעתה מתבססת בעיקרה על עילת הרשלנות.

המסגרת הנורמטיבית: תביעות שעניינן סכסוך עבודה - הסמכות והדין

6. לבית הדין לעבודה מוקנית סמכות ייחודית לדון בתביעות שעילתן היא כזו שנובעת מזכויות וחובות המוטלות מהיחסים שבין מעמדו של האחד כעובד ומעמדו של האחר כמעביד ומזכויות וחובות שמקורן במשפט העבודה. סמכויות אלה מעוגנות בסעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 (להלן: חוק בית הדין לעבודה או החוק). התכלית העומדת ביסוד הענקת סמכות ייחודית לבית הדין לעבודה היא ריכוז כל סוגיות משפט העבודה בערכאה שתפתח בקיאות מיוחדת בתחום זה.

7. בסעיף 24(א)(1) לחוק, נקבע כי לבית הדין האזורי מוקנית סמכות לדון: "בתובענות בין עובד או חליפו למעסיק או חליפו שעילתן ביחסי עבודה... ולמעט תובענה שעילתה בפקודת הנזיקין [נוסח חדש]" (הדגשה שלי, ש.ל.). הרציונל שמונח ביסוד החרגת תביעות נזיקיות



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 19-04-14044 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

מסמכותו הייחודית של בית לעבודה הוא כי מומחיותו מתמקדת בעניינים שבמשפט עבודה ואילו המומחיות בדיני נזיקין, הן בהיבט האחריות הן בהיבט הנזק, מצויה בידי בתי המשפט האזרחיים.

8. מבחינת הדין המהותי, לעובדים ולארגון עובדים הוענקה הגנה מפני הטלת חבות בגין נזקי שביתה בשני מסלולים, במסגרת דיני הנזיקין ודיני העבודה.

במסגרת דיני הנזיקין נקבע בסעיף 62(ב) לפקודת הנזיקין [נוסח חדש], התשכ"ח-1968 (להלן: הפקודה) פטור מאחריות בעילה של גרם הפרת חוזה בעטייה של שביתה. בדרך זו הוענקה לארגון העובדים הגנה מפני הטלת חבות גם בגין גרימה להפרת חוזים מסחריים שהמעביד קשור בהם. נקבע בפסיקה כי הפטור מחבות בנזיקין הקבוע בסעיף 62(ב) לפקודה בגין הפרת חוזה בשל שביתה או השבתה חל על כל חוזה, ובכלל זה חוזה בין מעסיק ללקוחותיו (ע"א 25/71 פינשטיין נ' ארגון מורי בתי-הספר העל-יסודיים, פ"ד כה(1) 129, 132 (1971)). ראו: רות בן-ישראל "אחריות בשל נזקים שנגרמו עקב שביתה" עיוני משפט יד 149, 155 (התשמ"ט) להלן: בן-ישראל, אחריות לנזקי שביתה).

במסגרת דיני העבודה אומצה דוקטרינת השעיית היחסים האישיים, קרי אימוץ הכלל שלפיו עם פרוץ שביתה מושעים יחסי העבודה האישיים ועל כן אין עובד-שובת מפר את חוזה העבודה. בכך הוסר הסיכון שבהטלת חבות על ארגון עובדים במישור דיני הנזיקין בעילה של גרם הפרת חוזה עבודה.

9. חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957 (להלן: חוק יישוב סכסוכי עבודה) צמצם את ההגנה על חירות השביתה במישור דיני הנזיקין (חוק יישוב סכסוכי עבודה (תיקון מס' 2), התשל"ב-1972). התיקון הראשון התבטא בהוספת סעיף 5 לחוק יישוב סכסוכי עבודה המטיל חובת הודעה מראש של 15 ימים על כל שביתה. התיקון השני היה הוספת פרק רביעי לחוק יישוב סכסוכי עבודה מכוחו מוינו השביתות ב"שירות הציבורי" (כהגדרתו של מושג זה בחוק) לשתי קבוצות; שביתה מוגנת ושביתה לא מוגנת. המחוקק חשף רק את השביתה הבלתי מוגנת לחבות במישור דיני הנזיקין, כאשר קבע בסעיף 37ב(א) לחוק כי הפטור הקבוע בסעיף 62(ב) לפקודת הנזיקין לא יחול על "שביתה והשבתה בלתי מוגנות".





בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 19-04-14044 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

הסעיף נועד להחזיר לקדמותו, במקרים מסוימים, את יסוד ההפרה אשר נעקר לפי הוראת סעיף 62(ב) לפקודה ולאפשר בהם תביעה בגין גרם הפרת חוזה עבודה.

10. במסגרת תיקון זה, תוקן באופן עקיף חוק בית הדין לעבודה באופן שהרחיב את סמכותו לדון בתובענה "בקשר לסכסוך עבודה" שעילתה מנויה בסעיפים ספציפיים הקבועים בפקודת הנזיקין; הסגת גבול במטלטלין; הסגת גבול במקרקעין; גרם הפרת חוזה והפרת חובה חקוקה (בתיקון הוספה פסקה (א1) לסעיף 24(א) לחוק, אשר בנוסח המעודכן להיום הועבר לפסקה 24(א)(ב1)). התיקון לחוק יצר אפוא חריג לכלל, שלפיו בית הדין לעבודה לא מוסמך לדון בעילות מסוימות שמקורן בדיני הנזיקין. יצוין כי תיקון זה היה הראשון מבין התיקונים לחוק שבטאו מגמה להרחבת סמכותו של בית הדין לעבודה במקרים בהם הסכסוך נובע מיחסי עבודה בין הצדדים (לסקירה ראו: 2407/14 רוחם נ' אג'נס פרנס פרס בע"מ (14.10.2015), להלן: עניין רוחם). התיקון לחוק, אשר הרחיב את סמכותו העניינית הייחודית, חוקק אפוא במקביל להוספת סעיף 37ב(א) לחוק יישוב סכסוכי עבודה, שהגדיר את השביתה הבלתי מוגנת ב"שירות הציבורי", ואת היותה חשופה לתביעות נזיקיות בגין גרם הפרת חוזה ובגין הפרת חובה חקוקה (בשונה משביתה שאינה בלתי מוגנת).

11. לסיכום, מבחינת הסמכות העניינית, בסעיף 24(א)(1) לחוק מוחרגת סמכותו של בית הדין מלדון בעילות שמקורן בפקודת הנזיקין. בסעיף 24(א)(ב1) לחוק נקבעה קבוצה סגורה של עוולות שבהן מוקנית סמכות לדון לבית הדין לדון בתביעות נזיקין "בקשר לסכסוך עבודה". מבחינת הדין המהותי, הפטור הקבוע בסעיף 62(ב) לפקודה צומצם במידה מסוימת רק לגבי שביתות לא מוגנות בשירות הציבורי.

גדר המחלוקת

12. לטענת הנתבעת, על אף האופן שהתובעת בחרה לנסח את כתב התביעה, במהות מדובר בתביעה שעילתה היא גרם הפרת חוזה לפי סעיף 62 לפקודת הנזיקין. לפיכך הסמכות הייחודית לדון בה מוקנית לבית הדין לעבודה לפי סעיף 24(א)(ב1) לחוק.



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 19-04-14044 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

לעומתה, התובעת טוענת כי כתב התביעה מנוסח באופן ברור ומפורש ולפיו עילת התביעה המרכזית היא עילת הרשלנות. לפיכך עניינה של התביעה אינו בסמכות בית הדין לעבודה בהתאם לסעיף 24(א)(1) לחוק, והסמכות לדון בתביעה מוקנית לבית המשפט האזרחי בהתאם לשווי הסעד הכספי. התובעת מוסיפה וטוענת כי בניגוד לטענת הנתבעת, כלל לא ניתן להגיש את התביעה בעילה של גרם הפרת חוזה, שכן לא התקיימו יסודותיו באשר היא זו שהפרה את החוזה כלפי צד ג'.

13. במחלוקת שהתגלעה בין הצדדים בעניין הסמכות העניינית, עמדת המדינה היא כי הדין עם הנתבעת ומקומו של הדיון הוא בבית הדין לעבודה. לגישה, הסמכות לדון בתביעה בקשר לסכסוך עבודה המקיים את יסודות גרם הפרת חוזה נתונה לבית הדין לעבודה, גם כאשר הוגשה בעילה של רשלנות. לדידה, הגשת התביעה בעילה של רשלנות עוקפת את סעיף 24(א)(1) לחוק המייחד את הסמכות לדון בתביעות הקשורות לסכסוך עבודה שעילתן גרם הפרת חוזה לבית הדין לעבודה. כמו כן, תיאור היחסים בין ארגון עובדים, מעסיק וצד שלישי מעלה כי מעסיק יכול לתבוע ארגון עובדים בעילה של גרם הפרת חוזה בשל נזקים שנגרמו לו מהפרה של חוזה בינו לצד שלישי, גם מקום שהמעסיק הפר את החוזה.

14. אקדים ואומר כי לאחר שעיינתי בטענות הצדדים ובעמדת הפרקליטות, אני סבורה כי הסמכות לדון בתביעה שבפני מוקנית לבית הדין לעבודה. אדון אם כן בטענות הצדדים לגבי השאלה אם בענייננו חל מבחן הסעד או שמא חל החריג למבחן זה ולפיכך הסמכות העניינית תיקבע לפי מהות התביעה. במסגרת זו אציג תחילה את המבחנים שנקבעו בפסיקה לקביעת הסמכות העניינית במקרים בהם אותה מערכת נסיבות מקימה עילות תביעה שהן בסמכות ייחודית של בית הדין לעבודה וכן עילות תביעה שהן בסמכות ערכאה אזרחית. שנית, אדון בטענת התובעת שלפיה בנסיבות העניין לא מתקיימים יסודות העילה של גרם הפרת חוזה וכבר מטעם זה אין סמכות לבית הדין לעבודה לדון בתביעה. שלישית, אדון בטענות הצדדים לגבי המבחן שראוי ליישם בענייננו – מבחן הסעד או החריג לו. לבסוף, ולמעלה מן הנדרש, אתייחס בקצרה לשאלה אם התיקון לחוק הוא בבחינת הסדר



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 19-04-14044 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

שלילי, לכל הפחות ביחסים שבין ארגון עובדים למעביד, במובן זה שלא ניתן לתבוע ארגון עובדים בנוזיקין בעילת רשלנות.

קביעת סמכות עניינית: מבחן הסעד והחריג לו

15. **מבחן הסעד ומבחן מהות התביעה.** הכלל הרגיל הוא, כי בקביעת הסמכות העניינית, גם כאשר מדובר בסמכות ייחודית של בית הדין לעבודה, יש לילך אחר העילה כפי שהוגדרה בכתב התביעה ולא לפי מהות התביעה ("מבחן הסעד"). הפררוגטיבה להגדיר את עילות התביעה, ובכך לקבוע גם את הערכאה לה תהיה הסמכות לדון בה, היא של התובע. זאת, גם מקום בו קיימת קרבה רעיונית בין דיני הנוזיקין ודיני החוזים ולכן על פני הדברים ניתן היה לבחור עילה משפטית שונה מזו שבחר התובע, אשר הייתה משנה את הערכאה המוסמכת לדון בתביעה.

בהתאם לכך נפסק כי מעסיק רשאי להגיש תביעה נזיקית בערכאה אזרחית נגד עובד בגין גניבת כספים ממקום העבודה בעילה של גזל. זאת, למרות שמעשים מסוג זה עשויים להיחשב כהפרה של חוזה העבודה, עילה שהסמכות לדון בה מוקנית לבית הדין לעבודה (ראו: עניין רוחם וכן ראו: רע"א 2389/18 לארי נ' עיריית נצרת עילית (10.5.2018), להלן: עניין לארי). עם זאת, כאשר עסקינן ביחסים שבין עובד למעסיק ובעילה מתחום יחסי העבודה אשר יש לה "כלי קיבול" חוזי ונזיקי גם יחד, כדי שתישלל סמכותו של בית הדין לעבודה לדון בתובענה נדרש כי העילה הנזיקית בכתב התביעה תהא ברורה, דהיינו שהתובע יסביר במפורש כי עילת תביעתו נזיקית (בר"ע (ארצי) 67197-01-17 גיספאן – בסט שירותי קירור בע"מ, פסקה 18 (3.4.2017), להלן: עניין גיספאן).

16. לכלל של "מבחן הסעד", שהוא כאמור הכלל הרגיל, ישנם חריגים אשר בהתקיימם תיבחן שאלת הסמכות לפי מהות התביעה ולא לפי האופן בו נוסחה עילתה. חריג כזה יתקיים בנסיבות שבהן השימוש בעילת תביעה נעשה "על מנת 'לעקוף' הלכות מושרשות בכל הנוגע לתיחום הסמכות העניינית של בתי הדין לעבודה, שביסודן טעמים דיוניים ומהותיים כאחד" (עניין לארי בפסקה 26). בעניין לארי נידונה השאלה מהי הערכאה המוסמכת לדון בתביעה



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 19-04-14044 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

שהגישה עובדת נגד מעסיקה בגין אי תשלום תנאי פרישה שהובטחו לה קודם פרישתה. התביעה נוסחה כתביעה נזיקית. מעשה מסוג זה, עשוי להיחשב כהפרה של חוזה עבודה, ובפרט חוזה עבודה הכפוף להסדר הקבוע בסעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 (להלן: חוק יסודות התקציב). נקבע כי הסמכות לדון בתביעה מוקנית לבית הדין לעבודה שכן קביעת הסמכות לפי האופן בו נוסח כתב התביעה "תעקוף" הלכה קיימת של בית הדין הארצי לעבודה שלפיה יש לרכז את הדיון במכלול הסכסוכים הנסבים על הסכמים שלא אושרו לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב בבית הדין לעבודה (דב"ע נז/4-16 מרכז השלטון המקומי – הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פד"ע לב 1 (1999)).

17. כאמור בענייננו, טענת התובעת היא, כי המעשים המתוארים בכתב התביעה אינם מקימים כלל את יסודותיה של עוולת גרם הפרת חוזה. לפיכך לשיטתה לא מתעוררת כלל הדילמה בעניין סוגיית הסמכות העשויה להתעורר כאשר מוגשת תביעה נזיקית לערכאה אזרחית בגין המעשים שעשויים להיכלל גם בגדרי סמכותו של בית הדין לעבודה. לסוגיה זו אפנה תחילה.

18. **יסודות עוולת גרם הפרת חוזה.** לטענת התובעת, בנסיבות העניין לא מתקיימים יסודותיו של סעיף 62(א) לפקודה. לפיכך, כך הטענה, ממילא לא היה בידה להשתית את תביעתה על עילה זו, ומכאן שלא חל בענייננו סעיף 24(א)(ב) לחוק המקנה סמכות לבית הדין לעבודה. לצורך הדיון בטענה, אצטט את לשונו של סעיף 62(א) לפקודה:

"(א) מי שביודעין ובלי צידוק מספיק גורם לאדם שיפר חוזה מחייב כדין שבינו לבין אדם שלישי, הריהו עושה עוולה כלפי אותו אדם שלישי, אולם האדם השלישי לא יוכל להיפרע פיצויים בעד עוולה זו אלא אם סבל על ידי כך נזק ממון."

כאמור, לפי הנטען בכתב התביעה, בית החולים ביטל את ההסכם עם התובעת, לאחר שזו הפרה אותו בשל פעולות שננקטו על ידי הנתבעת. לטענת התובעת, עובדות אלה אינן מקימות עילה בגין גרם הפרת חוזה מן הטעם שבסעיף 62(א) לפקודה הסעד מוקנה ל"אדם שלישי", אשר כלפיו הופר החוזה, ולא ל"אדם" שהפר את החוזה. אין התובעת צד שלישי





בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 14044-04-19 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

אשר ההסכם עמו הופר על ידי הצד האחר לו, אלא היא זו שהפרה את ההסכם עם בית החולים עקב פעולות שנקטו על ידי הנתבעת.

19. אין לקבל את טענת התובעת. קיימים שני מצבים בסיסיים בהם שביתה מתערבת בחוזה, כאשר ארגון עובדים גורם לעובדים לשבות (ראו: נילי כהן גרם הפרת חוזה 256-269 (דיני הנזיקין – העוולות השונות בעריכת ג' טדסקי, 1986) להלן: כהן, גרם הפרת חוזה): האחד, כאשר התערבות ארגון העובדים היא בחוזה בין העובדים לבין מעבידם. השני, כאשר המעביד קשור בחוזה עם צד שלישי שבו התחייב לספק לו מוצר במועד מסוים. עקב השביתה נבצר מהמעביד לקיים את חוזהו עם הצד השלישי. המעביד מפר את החוזה להספקת המוצר כלפי הצד השלישי.

20. המצב הראשון עוסק במשולש עובד-ארגון עובדים-מעביד ומהווה דוגמא לשידול ישיר. המפרים את חוזה העבודה הם העובדים והנפגע הוא המעביד. המצב השני עוסק בגורם נוסף, צד זר, ומייצג התערבות עקיפה. המפר את החוזה להספקת מוצר הוא המעביד והנפגע הוא הצד הזר.

בענייננו אמנם מדובר במערך הכולל שני חוזים שונים, כפי המצב השני. החוזה הראשון הוא חוזה עבודה בין התובעת-מעבידה לעובדים. החוזה השני הוא חוזה להספקת מערך מחשוב בין התובעת-המעבידה לבית החולים. טענת התובעת שלפיה עובדות המקרה אינן מבססות עילת תביעה בגין גרם הפרת חוזה, מתייחסת למצב השני. היא מתעלמת מכך שהעובדות המתוארות בכתב התביעה עשויות להקנות לה עילת תביעה בגין גרם הפרת חוזה לפי המצב הראשון, הבסיסי, קרי ארגון העובדים מתערב בחוזה העבודה על ידי נקיטת סכסוך עבודה והכרזה על שביתה. מדובר בהתערבות ישירה של ארגון העובדים בחוזה בין העובדים למעביד. יצוין כי זו עילת התביעה "הטבעית" בתביעה שמגיש מעביד נגד ארגון עובדים. כאשר ניתן לתבוע בגין התערבות ישירה בחוזה עבודה שגרמה לנזק אין סיבה טובה לתבוע דווקא בגין התערבות עקיפה בחוזה.

21. למעלה מן הנדרש יצוין כי בספרות הוצע שבמקרים מסוימים ניתן להרחיב את סעיף 62(א) לפקודה באופן שיקנה גם למפר עילת תביעה בגין גרם הפרת חוזה כלפי מי שהתערב בחוזה



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 19-04-14044 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

בינו לצד שלישי (ראו: כהן, גרם הפרת חוזה, בעמ' 94-97). פרשנות זו מוקשית מבחינת לשון הסעיף אולם ניתן ליישמה מכוח דיני ההשתק והמניעות (שם). מכל מקום, אם פרשנות זו תתקבל, הרי שעל פני הדברים עובדות המקרה עשויות להקים לתובעת עילת תביעה בגין גרם הפרת חוזה גם לפי המצב השני.

22. בהתייחסותה לעמדת המדינה הטעימה התובעת כי אין קשר בין המקרה דנן לכך שמעסיק יכול להגיש תביעתו כתביעת גרם הפרת חוזה, כאשר החוזה שהופר ועליו תתבסס התביעה באותם מקרים הוא חוזה העבודה בין המעסיק לעובדיו. בלשונה: "התביעה דנן כלל אינה עוסקת בחוזה העבודה בין התובעת לבין עובדיה. העובדים אינם צד לתביעה, ואין בכתב התביעה טענות בדבר הפרת חוזה העבודה בין העובדים לבין התובעת".

אכן, כתב התביעה מנוסח כתביעה נזיקית שעילתה רשלנות, ולפיכך לא מפורטים בה היסודות המקימים את עילת גרם הפרת חוזה. אולם אני סבורה כי כאשר מוגשת תביעה "בקשר לסכסוך עבודה" שהצדדים לה הם עובד – מעסיק או חליפיהם, אין די בכך שהתובע יסביר במפורש כי עילת התביעה היא נזיקית ואינה נמנית בין העוולות הפרטיקולריות הקבועות בסעיף 24(א)(ב) לחוק. עליו להוסיף ולהבהיר מדוע לא מוקנית סמכות לבית הדין לעבודה לדון בה מכוחן של עילות אלה באופן שמצדיק דיון בה בפני ערכאה אזרחית. אם אין הוא עושה כן, הסמכות לדון בתובענה תהיה של בית הדין לעבודה (השווה עניין גיספאן בקשר לתחולת סעיף 24(א)(1) לחוק). זאת נוכח המומחיות המיוחדת של בית הדין לעבודה לדון בתביעות שבמוקדן חירות השביתה וגבולותיה.

23. **טעמים להחלת החריג למבחן הסעד בקשר לסכסוך עבודה.** יצוין תחילה כי התובעת לא חלקה על כך שהתובענה היא "בקשר לסכסוך עבודה". הצדדים לתובענה הם ארגון עובדים ומעביד. הטענה במוקד כתב התביעה היא, כי סכסוך העבודה עליו הכריזה הנתבעת היה "מדומה" שכן מטרתו האמיתית הייתה לייצר "כאוס" שיוביל להשבת העסקתם של העובדים להעסקה ישירה על ידי בית החולים. בתביעה מתוארים הצעדים הארגוניים שננקטו במסגרת הסכסוך, שכללו בין היתר עיצומים, השבתת ציוד מחשוב חיוני, חסימת גישה מרחוק של התובעת למחשבי בית החולים ושינוי והסתרת הסיסמא הראשית של



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 14044-04-19 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

מערכות הגישה ואבטחת מידע, שביתות, השבתות ואי טיפול בקריאות שירות. לטענת התובעת, אמצעים אלה, שננקטו בגדרי סכסוך העבודה "המדומה" לא היו לגיטימיים. אם כן, הן מבחינת מיהות הצדדים לתובענה הן מבחינת הסוגיות העולות במסגרתה, מדובר בתובענה "בקשר לסכסוך עבודה" שבית הדין לעבודה הוא בעל המומחיות המיוחדת לדון בה.

24. נקבע לעיל, כי המעשים המתוארים בכתב התביעה היו יכולים להקים את יסודותיה של עולת גרם הפרת חוזה. ברגיל, על פי מבחן הסעד, אין בכך רבותא שכן התובע ריבון לתביעתו. אולם בענייננו, כפי יפורט להלן, קיימים שני נימוקים כבדי משקל המצדיקים סטייה מכלל זה וקביעה כי הסמכות מוקנית לבית הדין לעבודה חרף האופן בו נוסחה עילת התביעה.

(1) תכלית התיקון לחוק

25. אני סבורה כי אין ליישם בענייננו את מבחן הסעד שכן החלטתו בענייננו ינגוד את תכליתו של התיקון לחוק, כפי שזו משתקפת מההיסטוריה החקיקתית שלו. בדברי ההסבר לתיקון לחוק הובהר הרקע להרחבת סמכותו של בית הדין לעבודה כדלקמן:

"(1) בסעיף 24(א) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969, המונה את העניינים שבית הדין לעבודה ידון בהם, פסקה (1) מוציאה מן הכלל תובענה שעילתה בפקודת הנזיקין, שבה לא ידון. הכוונה היתה לעילות הנובעות מרשלנות במקרה של תאונה בעבודה, וכיו"ב, לא כן באשר לעילות הנובעות מסכסוך עבודה, שזמן הראוי כי יידונו בבית הדין לעבודה. הוספת פסקה (א1) באה לקבוע עילות אלה בין העניינים שבית הדין ידון בהם" (הצעת חוק יישוב סכסוכי עבודה (תיקון מס' 2), התשל"ב-1971, ה"ח 63, 68) (הדגשה שלי, ש.ל.).

26. מדברי ההסבר עולה באופן ברור כי מטרת התיקון הייתה להקנות לבית הדין סמכות לדון בתביעות נזיקין שעניינן בתחום מומחיותו הייחודית והן בבחינת לחם חוקן – עניינים שהם "בקשר לסכסוך עבודה" – ולהותיר מחוץ לסמכותו תביעות נזיקין אחרות, שהמומחיות לדון בהן מוקנית לערכאות האזרחיות.



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 14044-04-19 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

27. פרופ' רות בן ישראל, אשר להשקפתה בנדון נתייחס בהמשך, הסבירה כי הגשת תביעה נגד

שובתים בעילה של רשלנות בקשר לסכסוך עבודה תסתור את תכליתו של התיקון לחוק

להקנות לבית הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון בעניינים שבתחום מומחיותו:

"התוצאה של החלת עוולת הרשלנות על השביתה מתבטאת בין היתר גם בעובדה, שבית-המשפט המחוזי נהפך לערכאה המוסמכת עניינית לדון בתביעות שבמוקדן מצוי מעשה השביתה. תוצאה זו סותרת את מטרת המחוקק בחוק בית-הדין לעבודה, ובמיוחד את כוונתו, כפי שהיא עולב מהוראת סעיף 24(א)(1). נסביר: אחת משלוש המטרות המרכזיות שעליהן הצהיר שר העבודה בכנסת, שהצדיקו הקמת מערכת שיפוט נפרדת לבירור סכסוכי-עבודה, היתה "שפיטה במקום שביתה", ושאותה שפיטה תיערך בבית-הדין לעבודה, שהוא בית-המשפט ה"מתמחה בענייני עבודה". נושא השביתה הוא אחד הנושאים המרכזיים של משפט העבודה הקיבוצי ושל בירור סכסוכי-העבודה. על-כן, על-פי כוונת המחוקק, בירור סכסוכי-עבודה שבמרכזם השביתה היה צריך להיעשות רק בבית-הדין לעבודה. נזכיר: ברגע שהמחוקק גרס שהתיקונים בחוק יישוב סכסוכי-עבודה פרשו את העוולות של גרם הפרת חוזה והפרת חובה חקוקה גם על השביתה, מיד תוקן חוק בית-הדין לעבודה וסמכותו העניינית הורחבה באמצעות סעיף 24(א)(1), על-מנת להעניק סמכות לבירור תביעות נזיקין אלה לבית-הדין לעבודה. על-כן, החלת עוולת הרשלנות על השביתה, המחייבת לברר תביעות אלה בבית-המשפט המחוזי, מביאה לתוצאה הנוגדת את מטרת המחוקק, כפי שהיא באה לביטוי בהקמת בתי-הדין לעבודה." (בן-ישראל, אחריות לנזקי שביתה, בעמ' 165-166)

28. בית הדין הארצי לעבודה קבע בסוגיה זו כי:

"תכלית החריג לכלל שלבית-הדין לעבודה אין סמכות לדון בעניינים הנובעים מפקודת הנזיקין היא, שבמקרים של שביתות והשבחות באופן שנגרמת הפרת החוזה בין המעביד לעובדים, יתקול בית-הדין, במסגרת שיקוליו לגבי לגיטימיות השביתה והאיזונים שהוא יעשה, גם את השאלה אם גרימת הפרת החוזה הייתה מוצדקת. המחוקק מצא שמן הראוי כי גרימת הפרת חוזה בין מעביד לעובדיו בגין מאבק ארגוני או מאבק אחר של העובדים, תידון בבית-הדין לעבודה." (דב"ע נז/41-27 ההסתדרות הכללית – מכתשים מפעלים כימיים בע"מ, פד"ע ל 449, 475 (1997))

29. המקרה דנן, הוא דוגמא קלאסית לתביעת נזיקין אשר מצויה כל כולה בתחום מומחיותו

הייחודית של בית הדין לעבודה בקשר לסכסוך עבודה. בית הדין לעבודה הוא הערכאה



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 14044-04-19 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

שעוסקת בלגיטימיות של שביתות, עיצומים ואמצעים נוספים הננקטים על ידי עובדים, או ארגון המייצג אותם, במסגרת סכסוך עבודה. הגשת תביעה נזיקית בעילת רשלנות לערכאה אזרחית, לכל הפחות באותם מקרים בהם המעשים בגינם הוגשה התביעה עשויים לבסס עילה של גרם הפרת חוזה, עוקפת אפוא את תכלית התיקון לחוק.

30. לסיכום, תכליתו של התיקון לחוק, כפי שהיא נלמדת מההיסטוריה החקיקתית שלו, מובילה למסקנה הברורה כי תביעות נזיקין שבמוקדן סכסוך עבודה ידונו על ידי בית הדין לעבודה, המומחה לעניינים אלה. אם אכן ניתן היה להגיש תביעה נזיקית שעניינה סכסוך עבודה בעילת רשלנות בערכאה אזרחית, גם כאשר ניתן להגיש תביעה בעילה של גרם הפרת חוזה לבית הדין לעבודה, תכלית זו הייתה מסוכלת. זאת, שכן אין לך כמעט מקרה אשר עובדותיו מקנות עילה בגין גרם הפרת חוזה שלא ניתן להלבישו גם בלבוש של עוולת הרשלנות, ובכך להקנות סמכות לערכאה שתביעות אלה אינן בתחום מומחיותה.

(2) עוולת מסגרת מול עוולה פרטיקולרית

31. ההלכה היא, שאין לעשות שימוש בעוולות מסגרת, עוולת הרשלנות או עוולת הפרת חובה חקוקה, על מנת לעקוף הגנות הקבועות ביחס לעוולות הפרטיקולריות הרלבנטיות (ראו: סעיף 62(ב) לפקודה וכן ע"א 8489/12 פלוני נ' פלוני (29.10.2013), השולל עקיפת ההחרגה הקבועה בסעיף החוק, באמצעות שימוש בעוולת הרשלנות). הלכה זו חלה בענייננו לעניין החרגת שביתה והשבתה מעוולת גרם הפרת חוזה. לפי סעיף 62(ב) לפקודה למעביד אין עילת תביעה בשל גרם הפרת חוזה עבודה במקרה של שביתה או השבתה, אף אם חוזה העבודה לא קיים, שכן מכוחו של הפטור האמור שביתה אינה הפרת חוזה. ביסוד חריג זה מצויים שיקולי מדיניות שעניינם שמירת החופש לשבות. פרופ' רות בן ישראל הבהירה את ההשלכות העלולות לנבוע מהחלת עוולת הרשלנות בכל הנוגע למימוש חופש זה:

"...כשמדובר בעוולת הרשלנות, החשש שהאחריות מכוחה תרתיע עובדים מלממש את חירות השביתה אינו חשש בעלמא. נהפוך הוא. הגדרת השביתה מכילה בעיה מובנית שמכוחה נובע, כי למעשה, כל מעשה שביתה כשלעצמו יחייב הטלת אחריות ברשלנות. מעצם הגדרת השביתה עולה, כי לגבי כל מעשה שביתה, לא רק שיכולים



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 19-04-14044 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

לצפות את גרימת הנזק מדאש אלא צופים אותו במפורש גם לגבי המעביד וגם לגבי האחרים, כגון צרכנים, לקוחות, ספקים ודומיהם. (בן-ישראל, אחריות לנזקי שביתה, בעמ' 166)

שימוש בעוולת הרשלנות במקרים של סכסוך עבודה, תרוקן אפוא מתוכן את ההגנה המוענקת לשובתים באמצעות הפטור הקבוע בסעיף 62(ב) לפקודה. מכאן שאין להשתמש בעוולת הרשלנות על מנת להתחמק מהחריג הקבוע בעוולה פרטיקולרית – עוולת גרם הפרת חוזה.

32. יוער, כי אם הסמכות לדון בעילה של גרם הפרת חוזה בקשר לסכסוך עבודה הייתה מוקנית לערכאה אזרחית (כפי שהיה המצב לפני התיקון לחוק), היה מקום לשקול את מחיקת התובענה על הסף מפאת העדר עילה. "שביתה והשבתה" כמשמעותם בסעיף 62(ב) לפקודה, עשויים להתפרש באופן רחב, ככוללים את כל הפעולות הקיבוציות של העובדים (ראו: תב"ע (ארצי) מז/29-4 ההסתדרות הכללית נ' תדיראן בע"מ, פד"ע יט(1) 372 (1988)). אם כך, הדבר, אזי חל החריג המגן על העובדים ועל ארגון העובדים מפני אחריות נזיקית.

33. **התיקון לחוק – הסדר שלילי?** הטעמים שהובאו לעיל מסבירים מדוע במקרה בו מתקיימים יסודותיה של עוולת גרם הפרת חוזה ראוי לחרוג ממבחן הסעד ולהקנות את הסמכות לבית הדין לעבודה לפי מהות התביעה.

קיימת גישה נוספת, שלפיה אין לאפשר הגשת תביעה בעילת רשלנות נגד עובדים או ארגון עובדים בקשר לסכסוך עבודה מהטעם שהתיקון לחוק יצר הסדר ממצה וכולל לגבי העילות שבגינן ניתן לתבוע בתביעות נזיקין בקשר לסכסוך עבודה. לפיכך יש לפרשו כהסדר שלילי המונע הגשת תביעות בעילת רשלנות לערכאה אזרחית שבמוקדן סכסוך עבודה. גישה זו נובעת מההשקפה שלפיה עוולת הרשלנות לא מהווה מסגרת מתאימה לדיון בתביעות במוקדן סכסוך עבודה המציג מתח בין הזכות לשובות לאחריות נזיקית (ראו דיון: בן-ישראל, אחריות לנזקי שביתה, המבקר את ההלכה שנקבעה בע"א 593/81 מפעלי רכב אשדוד בע"מ נ' ציזיק, פ"ד מא(3) 169 (1987), להלן: עניין רכב אשדוד. יצוין, כי בעניין רכב אשדוד לא התקיימו יסודותיה של עילת גרם הפרת חוזה והוא אף אינו עוסק במערכת



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 19-04-14044 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

היחסים שבין השובתים למעבידם, ומשכך אינו מהווה תקדים בעניינו. ראו גם: נילי כהן "נזקי שביתה, הרשלנות הזדונית, הנזק הכלכלי וגרם הפרת חוזה" עיוני משפט יד 173, 190-191 (התשמ"ט)).

34. אני נוטה לדעה כי אין מקום לאפשר הגשת תביעות בעילה של רשלנות בגין נזקי שביתה לכל הפחות כאשר עסקינן בצדדים לחוזה העבודה (צדדים ישירים או חליפיים) וכי סעיף 24(א)(1) לחוק מהווה הסדר שלילי בהקשר זה. כאשר השביתה פוגעת בצד שלישי שאינו מעורב בסכסוך עבודה, יתכן כי ניתן לטעון שאין מקום להחיל עליו את סמכותו של בית הדין לענייני עבודה, שכן עניינו חורג ממשפט העבודה. אולם אין כן המצב מקום בו הטענה היא, כי נגרם למעביד נזק עקב שביתה עליה הכריז ארגון עובדים. בהקשר זה, הזיקה לבית הדין לעבודה היא כפולה; הן בשל מהות הצדדים – מעביד מול עובד וארגון עובדים, הן בשל נושא הסכסוך – נזקי שביתה. עם זאת, בשים לב לכך שבמקרה דנן ניתן להגיע לאותה תוצאה מהנימוקים שפורטו לעיל, ניתן להותיר את ההכרעה בסוגיה זו למקרה בו הדבר יידרש.

הערה. בשולי פרק זה יצוין כי במסגרת התייחסותה לעמדת המדינה, התובעת טענה כי "לא ברור מה הקשר בין החוקיות או אי-חוקיות של השביתה לבין השאלה הנזיקית האם ההסתדרות הפרה או לא הפרה את חובת הזהירות המושגית והקונקרטית שלה כלפי התובעת. כך למשל, ייתכן שגם אם השביתה הייתה חוקית, עדיין ימצא שההסתדרות התרשלה, ולהיפך".

דומה כי דברים אלה מדגימים את הבעייתיות שבעמדת התובעת. כפי שהובהר בהרחבה לעיל, תכליתו של התיקון לחוק הייתה להקנות לבית הדין לעבודה את הסמכות לאזן בין השיקולים השונים המשמשים בזירה בגדרי סכסוך עבודה, שכן זהו תחום מומחיותו. מתן אפשרות להגיש תביעה נזיקית בקשר לסכסוך עבודה שעילתה רשלנות אשר תידון בפני ערכאה אזרחית עומדת בסתירה לתכלית זו.

התוצאה



בית המשפט המחוזי בירושלים

ת"א 14044-04-19 נס א.ט. בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ירושלים

תיק חיצוני:

35. נוכח כל האמור לעיל, אין מקום לדון בתביעה במסגרת ערכאה אזורית בעילה של רשלנות.

הסמכות לדון בתביעה מוקנית לבית הדין לעבודה, אשר ידון בה על פי משפט העבודה ועל

פי עולת גרם הפרת חוזה.

36. בנסיבותיו של המקרה הנדון לא ראיתי להורות על העברת הדיון בתובענה לבית הדין

האזורי לעבודה בירושלים, שכן בשל האופן בו נוסח כתב התביעה, לצורך הדיון בבית הדין

תידרש התובעת לנסח את התביעה מחדש.

37. לאור האמור אני מורה על מחיקת התובענה כך שהתובעת תוכל להגישה בבית הדין

לעבודה (ככול שהיא סבורה כי קיימת לכך עילה).

38. התובעת תישא בהוצאות הנתבעת בסך כולל של 7,500 ₪, שישולמו תוך 30 ימים מיום

המצאת פסק הדין.

המזכירות תשלח העתק מההחלטה לצדדים.

ניתנה היום, י"ג אלול תש"פ, 02 ספטמבר 2020, בהעדר הצדדים.

שושנה ליבוביץ, שופטת