

אנטולי פשקו, ת"ז 324547629

התובע:

מרח' הדקל 9/3, בכרמיאל  
בעצמו ו/או ע"י עו"ד חסן מחמוד  
ממשרד עורכי דין חסן מחמוד ופשקו אנטולי  
רח' הגליל 2/224, בכרמיאל, ת"ד 397 מיקוד 21613  
טל/פקס 04-9084454

- נ ג ד -

חברת "קפרו תעשיות" בע"מ, ח.פ. 51-1414666  
קיבוץ קדרים  
ד.נ. בקעת בית הכרם 12390

הנתבעת:

מהות התביעה: סעד הזהרתי, צו עשה

### כתב תביעה

התובע, בהיותו עורך דין במקצוע ובעיסוק מיוצג בתביעה זו בעצמו ו/או ע"י עו"ד חסן מחמוד ומענו למסירת כתבי בי-דין הינו כמצוין לעיל, מתכבד להגיש לבית הדין הנכבד כתב תביעה זה.

כל ההטענות אשר יועלו בתביעה זאת הינן משלימות מצטברות ו/או חליפיות, הכל לפי הקשר הדברים ובכפוף לכל דין.

1. בפרק זמן שבין תאריכים 01.04.2006-23.11.2006 עבד התובע כעובד ייצור במפעלה של הנתבעת הנמצא בקיבוץ קדרים (להלן: "המפעל") וזאת לפי הסכם עבודה אישי מיום 01.03.2006 המצורף כנספת א' (להלן: "הסכם"). נוסחו כחווה אחיד כהגדרתו בסעיף 2 לחוק החוזים האחידים, התשמ"ג-1982 והוראותיו ההסכם חלות על כל עובד ייצור במפעל.

2. הנתבעת הינה חברה, אשר חוק החברות חל עליה ונמנה עם ענף המתכת. במסגרת פעילותה מייצרת היא אמצעי מדידה מקצועיים במפעל.
3. הנתבעת אינה צד בהסכם קיבוצי כהגדרתו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.
4. על הנתבעת חל צו הרחבה בענף המתכת, החשמל, האלקטרוניקה (הסכם קיבוצי מס' 7025/73 הורחב מיום 31.12.1973), המצורף **כנספת ב'** (להלן: "**צו הרחבה**").
5. נקבע ע"י הנתבעת כי שבוע עבודה במפעל הינו בן 5 ימים, יום הפנוי - יום שישי ויום המנוחה השבועית הוא אחיד וכולל שבת. **אין לנתבעת היתר להעבדת עובדים ביום מנוחה ובהג.** כמו כן קבעה הנתבעת בנוהל משמעת כללי המצורף **כנספת ג'**, כי משמרת ראשונה: 07:00-16:20, משמרת שנייה: 16:20-00:00, משמרת שלישית: 00:00-07:00 ולעיתים גם קיימת משמרת של 12 שעות: 07:00-19:00. למעשה קיימת משמרת ראשונה עם אפשרות של שעות נוספות עד 19:00 ולחלק מעובדי ייצור – משמרת של 12 שעות (19:00-7:00).
6. אין העבודה במפעל מאורגנת במשמרות ראשונה, שנייה ושלישית או ראשונה ושנייה, קבועות ויום-יומיות, כולל יומי שישי ושבת, כשעובדים מתחלפים לפי הסדר ואין מדובר על תהליך הייצור רציף.
7. ביום 24.09.06 (יום שני לראש השנה) יצא התובע לעבודה במשמרת שמשעה 19:00 עד 7:00. עם קבלת דו"ח נוכחות ותלוש משכורתו עבור חודש ספטמבר 2006 נמצא כי שולמה תוספת של 100% עבור כל השעות עבודה ולא שולמו תוספת משמרת של 25% ותוספות עבור עבודה בשעות נוספות ובכך הולן השכר בסך 354.46 ש"ח. תחשיב השכר הולן מצורף **כנספת ד'**.
8. הוסבר לתובע ע"י עוזרת מנכ"ל דניאלה פורת פנסו כי הנתבעת אינה משלמת תוספת של 100% עבור עבודה ביום המנוחה או חג במידה ויצא עובד לעבוד בשעות מוצאי חג או שבת וכי במקרה נפלה טעות בתשלום תוספת חג של 100% והנתבעת לא תגבה כספים ששולמו בטעות אלא לא תשלם תוספת משמרת ותוספות עבור עבודה בשעות נוספות ובכך חוב יקוזז.
9. יטען התובע כי מפרה הנתבעת הוראת סעיף 17(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951 וכי סעיף 7 לחוק קובע כי יום המנוחה הוא פרק זמן של 36 שעות רצופות כולל לגבי יהודי את יום השבת. במפעל לכל עובדי ייצור קבועה שבת כחלק מיום מנוחה. סעיף 8(ד) לצו הרחבה וסעיף 19 להסכם עבודה קובעים כי בעד עבודה בימי מנוחה מוכרים יקבלו העובדים תוספת בשיעור של 100% משכרם הכולל. מכוח סעיף 18 לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח-1948 הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, החלות על המנוחה השבועית, יחולו לגבי יהודי - על מועדי ישראל. לפיכך הנתבעת חייבת בתשלום תוספת של 100% עבור עבודה במשמרת, אשר תחילתה בשעת מוצאי שבת או חג.

**10.** ביום 13.04.06 וגם כן ביום 19.04.06 (חג פסח) יצא התובע לעבודה במשמרת ראשונה ובשעות נוספות משעה 7:00 עד 19:00. עם קבלת דו"ח נוכחות ותלוש משכורת עבור חודש אפריל נמצא כי שולמה תוספת של 100% מהשכר הרגיל עבור כל השעות עבודה ולא שולמו תוספות עבור עבודה בשעות נוספות (מהשעה 16:20 וילך) ובכך הולך השכר בסך 287.80 ש"ח.

**11.** לפנייתו של התובע אל עוזרת מנכ"ל דניאלה פורת פנסו בשאלה מדוע לא שולמו תוספות הללו נתקבל הסבר כי מספיק הוא כי הנתבעת משלמת תוספת של 100%, ולא 50% כנדרש בחוק, עבור עבודה בכל שעה ביום המנוחה או בחג.

**12.** כמו כן, טען באותו זמן התובע למען הסרת הספק כי עובד, אשר השלים שבוע עבודה במלואו ונדרש לעבוד גם ביום המנוחה השבועית זכאי לקבל מעבר לתוספת של 100% גם תוספת עבודה בשעות נוספות וזאת בהתאם להלכת כהן (ע"א 300175/97 דניאל כהן נ' עיריית נהריה). עם קבלת סירוב מטעם הנתבעת ללכת אחרי הוראות החוק וההלכה ויתר התובע מהצעות רבות לעבוד בימי מנוחה שבועית מן הטעם כי לא ישולם גמול כחוק. לפיכך יטען התובע כי מפרה הנתבעת הוראות הסעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

**13.** התובע במשך חודשי יולי-נובמבר עבד לסירוגין במשמרת "ראשונה" ובמשמרת שבת שעות 7:00-19:00.

**14.** עפ"י סעיף 1 לצו הרחבה הוגדרה משמרת יום כעבודה בתחום השעות 06:00-17:00, משמרת שנייה כעבודה בתחום השעות 14:00-22:00 ומשמרת לילה וגם כן עבודת לילה כעבודה בתחום השעות 22:00-06:00. סעיף 9 לצו הרחבה קובע כי עבור עבודה במשמרת שנייה מקבל העובד תוספת של 22.5% ועבור עבודה במשמרת שלישית או בעבודת לילה – 42.5%. עפ"י סעיף 18 להסכם תוספת בשיעור של 50% מהשכר המשולב משולמת, אם שעות עבודתו הרגילות של העובד באותו יום עבודה יהיו בתחום השעות 22:00-7:00.

**15.** בסעיף 17 להסכם עבודה נקבע כי העובד יהיה זכאי לתוספת משמרת בשיעור של 25% מהשכר אם שעות עבודתו הרגילות יהיו בתחום השעות 02:00-16:30 ועבד 8.6 שעות לפחות. על סמך ההוראות הסעיף הזה נתנה הנתבעת פירושה לסעיפים הנ"ל של צו ההרחבה ובחרה לשלם עבור עבודה במשמרת ב' ועבור עבודה במשמרת שבת השעות 19:00-7:00 תוספת של 25% בעד כל שעת עבודה. משום כך יטען התובע כי הוראות הסיף הזה עומדות בסתירה להוראות הצו הנ"ל בנוגע להגדרת תחום שעות עבודה ומניין. שינוי זה מהווה הרעה בהוראות אישיות בהשוואה לנקבעות בצו ומשום כך מכוח סעיפים 22 ו-30 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 אין לו תוקף.

**16.** בנוסף יטען התובע כי תנאי הסעיף 17 להסכם, המשנים את חיוביה של הנתבעת לשלם את תוספות בניגוד להוראות סעיף 18 להסכם ולסעיף 9 לצו ההרחבה, הם מקפחים כהגדרתם בסעיף 4(2) לחוק החוזים האחדים, התשמ"ג-1982.

**17.** לחילופין ובנוסף יטען התובע כי הנתבעת קבעה בנוהל משמעת כללי, אשר ע"פ סעיף 5 להסכם הינו חלק בלתי נפרד מתנאי העבודה, כי קיימות משמרות ראשונה, שנייה, שלישית וגם כן משמרת של 12 שעות ואין הגדרתה כשל משמרת שנייה או חלקה. צו ההרחבה קבע סדר עבודה בשלוש משמרות: משמרת יום, משמרת שנייה ומשמרת לילה. ואף לפיו קיימת אפשרות כי משמרת שנייה מתחילה בשעות משמרת יום (בפרק זמן בין 14:00-17:00), אין הצו נותן אפשרות כי מסתיימת היא או משמרת אחרת כלשהי בשעות

**18.** בנוסף יטען התובע כי אינה זאת התנהגות בדרך מקובלת ובתום לב: בתחבולה לשנות תנאיי עבודה, הקבועות בצו ההרחבה ולהעדיף תשלום התוספת בעד עבודה במשמרת שנייה, הנמוכה יותר ובכך לחסוך על חשבון עובדיה, אף למעשה לההנות מקבלת תוצאות עבודה בלילה.

**19.** יטען התובע כי בשל כך על הנתבעת לשלם לעובדה, שעובד במשמרת שמשעה 19:00 עד השעה 7:00, תוספת של 25% עבור עבודה בין השעות 19:00-22:00 ותוספת של 50% בעד עבודה בין שעות 7:00-22:00, והולך שכרו של התובע בסך של 1644.27 ש"ח.

**20.** בעקבות זאת התובע בזמן עבודתו ביושר ובתום לב פנה רבות אל גורמי החברה המוסמכים בבקשות לתקן טעות זו, אך הם לא נעתרו.

**21.** ביום 27.02.2007 פנה התובע אל מנכ"ל החברה במכתב התראה ובתגובה נתקבלה תשובה של ב"כ הנתבעת, אשר בה טענות התובע נדחו.

**22.** ביום 26.03.07 על מנת למצות הליכים נשלחה ע"י התובע טיוטה של כתב התביעה אל ב"כ של הנתבעת. הפנייה זו לא נענתה עד עתה.

**23.** ידוע לתובע מידיעה אישית כי הנתבעת מתנהלת כמתואר בתביעה זו כלפי כל עובדי ייצור במפעלה כהגדרתם בהסכם עבודה אישי. משום כך בתביעה זו מוגשת כחלק בלתי נפרד מבקשה לאשרה כתובענה ייצוגית ומטרתה היא לעוגן ולהגן זכויותיהם של חברי הקבוצה בדרך הקצרה והיעילה ביותר ואף בעצם היחידה בנסיבות העניין, לחייב הנתבעת לשלם מה שמגיע כחוק ולא להרוויח מכיסה.

**מטעמים הללו התובע אינו מגיש תביעה כספית אלא רואה את עצמו כחבר הקבוצה, אשר תוגדר ע"י כב' בית הדין לפי בקשתו ומבקש בתביעה זו שבית הדין הנכבד יוציא מלפניו פסק דין הצהרתי המצהיר על אלה:**

א. הנתבעת חייבת לשלם לתובע תוספת של 100% עבור עבודה במנוחה השבועית בגין כל שעת עבודה אם תחילתה בשעת מוצאי שבת או מוצאי חג.

ב. הנתבעת חייבת לשלם לתובע עבור עבודה ביום המנוחה השבועית או בחג תוספת של 100% וגם תוספות עבור עבודה בשעות נוספות באותו יום.

ג. במידה ועבד התובע במשך שבוע 43 שעות רגילות ונדרש לצאת לעבודה ביום המנוחה השבועית חייבת הנתבעת לשלמו תוספת עבור עבודה בשעות נוספות בנוסף לתוספת עבודה במנוחה השבועית וזאת מהשעה הראשונה.

ד. הוראות סעיף 17 להסכם העבודה כי "שעות עבודתו הרגילות של העובד באותו יום עבודה יהיו בתחום השעות 02:00-16:30 ועבד 8.6 שעות לפחות" הן מקפחות וישונו: "שעות עבודתו הרגילות של העובד באותו יום עבודה יהיו בתחום השעות 14:00-22:00 ועבד 7.5 שעות לפחות".

ה. עבור עבודה במשמרת שמשעה 19:00 ועד שעה 7:00 חייבת הנתבעת לשלם לתובע תוספת משמרת בשיעור של 25% בעד עבודה בין שעות 19:00-22:00 ותוספת של 50% בעד עבודה בין שעות 22:00-7:00.

כמו כן מתבקש כב' בית הדין בתביעה זו לחייב את הנתבעת לבצע מחדש חישוב שכרו של התובע בצירוף פיצויי הלנת השכר ו/או ריבית והצמדה כחוק, ולפסוק הוצאות המשפט ושכ"ט לפי שיקול דעת של כב' בית הדין.

התובע

**אנטולי פשקו, עו"ד**