

בענין: **אמזלג ארמונד ת.ז. 068360056**
ע"י ב"כ עוה"ד גל גורודיסקי ו/או רם גורודיסקי
ו/או שי בן נתן ו/או אבי מור יוסף
רח' יהודה הלוי 75 תל אביב, 65796
טל' 035605222 ; פקס' 03-5663660
mail@gorodeisky.co.il ; www.gorodeisky.co.il

התובעת/ המבקשת

נגד

ברק אור בטחון ושירותים בע"מ ח.פ. 511724478
ע"י ב"כ עו"ד יאיר ארן
מרחוב הפרדס הראשון 32 ראשון לציון, 775209
טל: 03-9694746 ; פקס: 03-9561198

הנתבעת / המשיבה

בקשה בכתב

**למתן הוראות לביצוע הליכים לשם מתן תוקף של פסק דין
להסכם פשרה בתובענה ייצוגית**

בית הדין מתבקש בזה לאשר את הסכם הפשרה שנתחם בית הצדדים ביום 24/10/2011 (להלן – "**הסכם הפשרה**", מצ"ב הסכם הפשרה **כנספח [1]**) **לבקשה זאת**, ולהורות על ביצוע המשך הליכים, בהתאם לסעיף 18 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (חוק תובענות ייצוגיות) ובהתאם לתקנות תובענות ייצוגיות, תש"ע-2010, כדלקמן:

א. בתוך 14 ימים לאחר הגשת בקשה זו, ובכפוף לכך כי בית הדין הנכבד לא ימצא טעם לדחות אותה על הסף, תפרסם הנתבעת, על חשבונה, מודעה, ב-2 עיתונים יומיים, בדבר הגשת הבקשה לפי הוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות, בנוסח המצורף לבקשה זו **כנספח ג להסכם הפשרה** (להלן – "**המודעה הראשונה**").

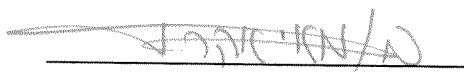
ב. בתוך 7 ימים מיום פרסום המודעה הראשונה, ימציא התובע את נוסח המודעה הראשונה, בצירוף העתק מהבקשה, מההסדר ומהתובענה, ליועץ המשפטי לממשלה, למנהל בתי המשפט ולממונה הראשי על יחסי העבודה.

ג. בתום 45 ימים מיום פרסום המודעה הראשונה, יגיש התובע בקשה למתן תוקף של פסק דין להסכם הפשרה.

ד. בתוך 14 ימים מיום מתן תוקף של פסק דין להסכם הפשרה, תפרסם הנתבעת, על חשבונה, מודעה, ב-2 עיתונים יומיים, על אישור הסכם הפשרה בנוסח המצורף לבקשה זו **כנספח ד להסכם הפשרה** (להלן – "**המודעה השנייה**").

ואלה נימוקי הבקשה:

1. ביום 29/6/09 הגיש המבקש בקשה לאשר את תביעתו כתובענה ייצוגית.
2. ביום 24/10/2011 נחתם הסכם הפשרה בין הצדדים.
3. על פי דרישת סעיף 18 לחוק תובענות ייצוגיות, מוגש הסכם הפשרה לאישורו של בית הדין הנכבד בליווי תצהירים כנדרש בדין (מצ"ב התצהירים **כנספח ב להסכם הפשרה**).
4. הנימוקים המרכזיים בגינם יש לאשר את הסכם הפשרה :
 - 4.1 **הסכם הפשרה קובע בודק מוסכם שיעריך את החבות הכוללת של הנתבעת.**
 - 4.2 **הסכם הפשרה קובע כי יישלחו הודעות אישיות לכל חברי הקבוצה.**
 - 4.3 **הסכם הפשרה קובע כי ארגון העובדים היציג – הסתדרות העובדים הלאומית - ילווה ויפקח על ביצוע הסכם הפשרה.**
 - 4.4 **אין בהסכם הפשרה משום מעשה בית דין כלפי יחיד הקבוצה.**
5. הנה כי כן, הסכם פשרה יאפשר אכיפה מירבית ומיטבית של הזכויות הנתבעות בעילות התובענה הייצוגית. **הסכם הפשרה קובע, הלכה למעשה, מנגנון פיצוי המקביל כמעט באופן מלא למצב בו התקבלה התובענה הייצוגית.** מאידך גיסא, הוא אינו חוסם את הדרך בפני תביעות אישיות.
6. בעקבות הסכם הפשרה ניתן לקבוע באופן ברור, כי לתובענה הייצוגית, שהוגשה בתיק הישגים תקדימיים ורבי חשיבות. לרבות, ובייחוד, תרומתה ליצירת מצע מתאים לכינון יחסי עבודה מאורגנים ובעקבותיו, הסכמה על מנגנון אכיפה יעיל המבטיח מקסום הפיצוי לעובדים מבלי לחסום תביעות אישיות.
7. לאור האמור לעיל, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את הסכם הפשרה ולהורות על קיומם של ההליכים כמפורט בכותרת בקשה זו ובסיומם ליתן תוקף של פסק דין להסכם הפשרה כאמור.
8. מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.



גל גורודיסקי, עו"ד
ב"כ המבקש

רשימת הנספחים :

[1] הסכם הפשרה

הסכם פשרה בתובענה "יצוגית"

בתיק תע"א 2467/09

שנערך ונחתם בתל - אביב ביום 03 אוקטובר 2011

אמזלג ארמונד ת.ז. 068360056

בין:

ע"י ב"כ עוה"ד גל גורודיסקי ו/או רם גורודיסקי
ו/או שי בן נתן ו/או אבי מור יוסף
מרחוב יהודה הלוי 75 תל - אביב 65796
טל: 03-5605222; פקס: 03-5663660
(להלן: "התובע")

מצד אחד

ברק אור בטחון ושירותים בע"מ ח.פ. 511724478

לבין:

ע"י ב"כ עו"ד יאיר ארן
מרחוב הפרדס הראשון 32 ראשון לציון, 775209
טל: 03-9694746; פקס: 03-9561198
(להלן: "הנתבעת")

מצד שני

הסתדרות העובדים הלאומית - האגף לאיגוד מקצועי

לבין:

רחוב המעיין 4, בניין ליגד סנטר 2, פארק טכנולוגי
מודיעין
טלפון - 03-7183800, פקסימיליה: 03-7183831
(להלן: "ארגון העובדים")

מצד שלישי

הואיל: והנתבעת הינה חברה העוסקת בין היתר במתן שירותי שמירה;

והואיל: וביום 29/06/2009 הגיש התובע נגד הנתבעת תביעה בתיק תע"א 2467/09 בבית הדין האזורי בירושלים.

והואיל: ובד בבד עם הגשת התביעה הגיש התובע בקשה לאישור חלק מעילות תביעתו כתובענה כייצוגית, בש"א 1444/09 (להלן - "הבקשה לאישור");

והואיל: ובבקשה לאישור נתבקש בית הדין הנכבד לאשר כתובענה ייצוגית את עילות התובע לפיהן המשיבה קיפחה את זכויותיו של המבקש ואת זכויות עובדיה האחרים בכך שניכתה משכרו של התובע ניכויים שלא כדין בגין ה.ק.ר. ובגין דמי חבר; שלא הפקידה עבור התובע ועובדיה האחרים כספים לקרן פנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה ובכך גם מנעה מהם אפשרות לקבל את צבירת הפיצויים מהקרן עם סיום עבודתם; בכך שלא שילמה לתובע ועובדיה האחרים תוספת ותק כפי חובתה בצו ההרחבה; בכך שלא שילמה לתובע

ועובדיה האחרים דמי חגים כפי חובתה בצו ההרחבה; בכך שלא שילמה לתובע ועובדיה האחרים רכיב אש"ל כפי חובתה בצו ההרחבה;

והואיל: והצדדים מסכימים על כך כי התובענה הייצוגית מעלה שאלות מהותיות של עובדה ומשפט כמפורט בבקשה לאישור.

והואיל: וסכום התובענה הייצוגית, בהתאם למפורט בבקשה לאישור כנטען על ידי התובע הוא סך של 24,885,309 ₪ בכל עילות התובענה הייצוגית.

והואיל: ובמועד חתימת הסכם זה תלויה ועומדת הבקשה לאישור נגד הנתבעת.

והואיל: והצדדים מצאו לנכון ולראוי לנהל ביניהם מו"מ והידברות מחוץ לכותלי בית הדין, על מנת להגיע לפשרה מוסכמת;

והואיל: ובמועד חתימת הסכם זה, אין וודאות שהתובענה הייצוגית תוכרע לטובת חברי הקבוצה, לרבות בהליכי הערעור על החלטות כאמור;

והואיל: ובמועד החתימה על הסכם זה, לרבות בעקבות הגשת התובענה הייצוגית בתיק זה, נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין הנתבעת לבין הארגון היציג של עובדיה - הסתדרות העובדים הלאומית (להלן - "ארגון העובדים") המסדיר את תנאי עבודתם של עובדיה (העתק ההסכם הקיבוצי המיוחד מצורף כנספח [א] להסכם זה).

והואיל: והצדדים מעריכים כי הפער בין סכום הפיצוי או הסעד המוצע בהסדר פשרה זה לבין סכום הפיצוי או הסעד שחברי הקבוצה היו עשויים לזכות בו אילו בית המשפט היה מכריע בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה, הוא קטן.

והואיל: והצדדים שיוו לנגד עיניהם בהסכם זה, את תרומתה של הגשת הבקשה לאישור התובענה הייצוגית שהוגשה בתיק זה לאכיפת התחייבויות הנתבעת כדין ולהסדרת מנגנוני אכיפת זכויות עובדים על ידי ארגון העובדים מחד גיסא, ומאידך גיסא את החשיבות שיש ביציבותה של הנתבעת על מנת שתוכל להמשיך ולקיים את התחייבויותיה כדין כלפי עובדיה.

והואיל: ומוסכם על הצדדים שהסכם זה נעשה, כפשרה בלבד, ולפיכך, במידה והסדר הפשרה לא יאושר בכל שלב שהוא, ולא יקבל תוקף של פסק דין, יחזרו הצדדים לעמדותיהם, כמפורט בכתבי הטענות בתיק זה;

והואיל: והצדדים מעוניינים לסיים את הסכסוך ביניהם באופן מוסכם ובדרך שתביא לכדי סיום ההליך המשפטי.

והואיל: ומשקיים היום ארגון עובדים יציג ופעיל בקרב עובדי החברה אשר הינו צד להסכם קיבוצי מיוחד אשר נחתם עם הנתבעת והכולל מנגנוני פיקוח ובקרה משותפים לצורך שמירת זכויותיהם של העובדים לצד הסדרת תנאי העבודה והמשמעת בעבודה;

והואיל: ובכפוף להסכמות כמפורט בהסכם זה, אין בחתימה על הסכם זה משום הסכמה או הכרה של הנתבעת באפשרות לנהל כנגדה תביעה ייצוגית או בעצם הזכאות לזכויות הנתבעות;

לפיכך הוסכם הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. הגדרות:

"התביעה" – כתב התביעה שהגיש התובע נגד הנתבעת בתיק תע"א 2467/09.

"הבקשה לאישור" – הבקשה לאישור תובענה ייצוגית של חלק מעילות התביעה שהוגשה במסגרת תיק התביעה בתיק תע"א 2467/09.

"התובענה הייצוגית" - ההליך המוסכם כמפורט בתנאי הסכם זה.

"התקופה הקובעת" - התקופה שמתחילה 7 שנים לפני יום הגשת הבקשה לאישור ומסתיימת ביום הגשת הבקשה לאישור.

"עובדי הנתבעת" – עובדי שמירה שהועסקו על ידי הנתבעת בתקופה הקובעת או בחלק ממנה ואשר לא ניהלו ו/או מנהלים הליך משפטי כנגד הנתבעת, או שהגיעו להסכם פשרה עם הנתבעת, בקשר עם התקופה הקובעת או חלק ממנה – לגבי אותו חלק.

"עילות התובענה הייצוגית" – העילות אשר בית הדין הנכבד התבקש לאשרן בבקשה לאישור.

"חברי הקבוצה" - כל עובדי הנתבעת בתקופה הקובעת.

"בודק" – רואה חשבון מוסכם על הצדדים שיאושר על ידי בית הדין במסגרת הסכם זה.

"פסק הדין" – החלטת בית הדין לפיה יינתן תוקף של פסק הדין להסכם זה.

"מועד אישור ההסכם" – מועד ההחלטה בדבר מתן תוקף של פסק דין להסכם זה בהתאם לבקשת התובע כמפורט בסעיף שגיאה! מקור הפניה לא נמצא. להלן:

2. מוסכם בזה כי הסתדרות העובדים הלאומית, ארגון העובדים היציג בנתבעת, תצטרף כצד להסכם פשרה זה.

3. הבקשה לאישור תתקבל ופסק דין בתובענה ייצוגית יינתן, על יסוד הסכמת הצדדים בתנאים כמפורט בהסכם זה.

4. הנתבעת מצהירה ומתחייבת כי בעקבות הגשת הבקשה לאישור היא תפעל, בהתאם להוראות הסכם זה, לקיום הוראות צו ההרחבה בענף השמירה וההסכמים הקיבוציים הכלליים ו/או המיוחדים החלים עליה ותשלם לעובדיה את הזכויות כמפורט בבקשה לאישור, בכפוף להוראות הסכם זה.

5. מוסכם כי הבקשה לאישור והתובענה הייצוגית יתקבלו בעילות הבקשה לאישור בעניין אי הפקדה לפנסיה בסעיף התגמולים, אי תשלום תוספת ותק, אי תשלום דמי חגים וביצוע ניכויים שלא כדין ברכיב "ה.ק.ר." וחברי הקבוצה יקבלו פיצוי בגין עילות אלה, על פי המנגנון כמפורט להלן:

5.1 פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות המעביד בסעיף התגמולים בהסדר הפנסיוני – יחושב לגבי חבר קבוצה בשיעור של 6% משכרו הקובע לפיצויים עד תקרה של משרה מלאה (לכל היותר 186 שעות לחודש) באופן רטרואקטיבי לתחילת עבודתו, בניכוי הפקדות המעביד בסעיף התגמולים לפנסיה, שבוצעו בפועל ובלבד שעבד בנתבעת מעל 6 חודשים מתחילת עבודתו ועד לסיומה או ליום הגשת הבקשה לאישור, לפי המוקדם.

5.2 פיצוי בגין אי תשלום תוספת ותק – תחושב לגבי חבר קבוצה כסכום של 0.16 ש"ח לכל שעת עבודה במכפלת מספר שנות הוותק, החל מהשנה השניה, בהתאם לשיעור משרה בפועל, אשר ישולם לכל חברי הקבוצה העובדים

בנתבעת או שעבדו בנתבעת מעל 12 חודשים ועד לסיום עבודתם או ליום הגשת הבקשה לאישור, לפי המוקדם.

5.3 **פיצוי בגין אי תשלום דמי הגים** – יחושב לגבי חבר קבוצה עד לתקרה של 10 ימי חג בשנה לפי זכאות העובד לקבלת דמי חג במועד תקופת עבודתו ובהתאם לזכות הקבועה בצו הרחבה בענף השמירה, בניכוי דמי חג ששולמו לעובד בפועל.

5.4 **פיצוי בגין ביצוע ניכויים שלא כדיון** – יחושב לפי סכום הניכויים ברכיב "ה.ק.ר." שבוצע לעובד לאורך תקופת עבודתו בנתבעת.

6. הצדדים מסכימים בזה כי מנגנון הפיצוי במסגרת התובענה הייצוגית יבוצע על ידי ארגון העובדים והנתבעת כמוסכם בין הצדדים בהסכם זה, וזאת החל ממועד אישור ההסכם ובכפוף לכך שהנתבעת תבטיח את התשלומים בגין גמול לתובע המייצג ושכר טרחה לעורך דינו. לשם כך, יעביר התובע המייצג את האחריות לפיקוח ולביצוע של הסכם פשרה זה על ידי הנתבעת לארגון העובדים, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי (נספח א).

7. לצורך ביצועו של הסכם זה, ובכפוף לסעיף 14 להלן, יבוא ארגון העובדים במקומו של התובע המייצג לכל דבר ועניין כצד להסכם זה. לפיכך, "הצדדים" בהתאם לסעיף זה וסעיפי המשנה שלו הם: ארגון העובדים מצד אחד והנתבעת מצד שני.

7.1 הצדדים מסכימים למינוי בודק מוסכם, רואה החשבון יניב ברזילי (להלן – "הבודק"), אשר בכפוף למתן תוקף של פסק דין להסכם זה יבצע בדיקה של חבות החברה בעילות התובענה הייצוגית, בהתאם לעקרונות חישוב הזכויות האישיות כמפורט בסעיף 5 לעיל, יבצע מעקב אחר ביצוע התשלומים לעובדים בהתאם לחבות כפי שתתברר ויאשר את ביצוע התשלומים. הכל בהתאם למפורט להלן:

7.2 הנתבעת תשא בכל שכר טרחתו של הבודק ותשלמו לבודק לפני תחילת עבודתו.

7.3 בתוך 60 יום מיום הדין אישור ההסכם, תעמיד הנתבעת לרשות הבודק את כל המסמכים והמידע, הנוגעים לפרטים אודות חברי הקבוצה לרבות נתוני השכר בתקופה הקובעת לרבות במדיה מגנטית (קבצי מחשב), לרבות גיבוי מערכת השכר, עם העתק לארגון העובדים.

7.4 הבודק יערוך בדיקה ויחשב את הסכום המגיע לכל אחד מחברי הקבוצה בכל עילה בתובענה הייצוגית כמפורט בעקרונות חישוב הזכויות כמפורט לעיל ויעביר את תוצאות הבדיקה לנתבעת, לארגון ולב"כ התובע בתוך 90 יום מיום קבלת הנתונים כאמור (להלן – "הדוח הראשון").

7.5 הנתבעת תשלם את שכר טרחתו של הבודק, מראש, בהתאם לתנאי התשלום כפי שיוסכמו עם הבודק.

7.6 כל צד יהיה רשאי להעביר הערותיו לגבי הדו"ח הראשון בתוך 30 יום מיום קבלת הנתונים מהבודק כאמור. לא העביר צד מהצדדים הערות לדו"ח הראשון במועד כאמור ייחשב כאילו הסכים לאמור בדו"ח.

7.7 בתוך 30 יום מקבלת הערות הצדדים לדו"ח הראשון יעביר הבודק לצדדים דו"ח סופי הכולל פרטים אודות חברי הקבוצה שזכאים לפיצוי, לרבות שמות העובדים ותעודות הזהות שלהם, ואת סכום התשלום המגיע לכל אחד מחברי הקבוצה בגין כל עילה מעילות המוסדרות בהסכם זה.

7.8 בתוך 60 יום מיום קבלת הדו"ח הסופי תשלח הנתבעת הודעה בדואר רשום, על חשבונה, לכל אחד מחברי הקבוצה, בהתאם לכתובתם הרשומה במערכות השכר של הנתבעת (להלן – "ההודעה") ותזמין אותם בהודעה למשרדיה לקבל את התשלום המגיע להם.

7.9 עובד שיתייצב במשרדי החברה בתוך 90 מיום שנשלחה אליו ההודעה יהיה זכאי לקבל את התשלום המגיע לו על פי הדו"ח הסופי בהתאם לאמור להלן:

7.9.1 לגבי כל חבר קבוצה, התקופה המתחילה ביום משלוח ההודעה אליו ומסתיימת לאחר 90 ימים תקרא להלן – "תקופת ההתייצבות".

7.9.2 עם תום תקופת ההתייצבות תעביר הנתבעת לארגון העובדים רשימה של העובדים שהתייצבו במשרדי הנתבעת לשם מימוש זכותם כאמור (להלן – "המתייצבים") ומהו הסכום המגיע לכל חבר קבוצה (להלן – "סך הפיצוי הכולל").

7.9.3 הנתבעת תהא רשאית לשלם את סך הפיצוי הכולל למתייצבים או לחלק מהם בתשלומים ובלבד שסך התשלומים שתשלם החברה לכלל המתייצבים לא יפחת מסכום חודשי של 25,000 ₪ בחודש.

7.9.4 נדחה תשלום של מי מחברי הקבוצה בהתאם להסדר התשלומים לעיל מעל לשנה מתום תקופת ההתייצבות, יקבל את הפיצוי המגיע לו בתוספת הפרשי הצמדה.

7.9.5 עם סיום ביצוע התשלומים תעביר הנתבעת לבודק דיווח על ביצוע התשלומים והבודק יאשר בכתב את השלמת ביצוע התשלום. אישור הבודק בדבר תשלום הזכויות למתייצבים יהיה סופי ומכריע בכל הקשור לביצוע התחייבויות הנתבעת על פי הסכם זה (להלן – "אישור הדו"ח הסופי").

8. למען הסר ספק מוסכם ומובהר בזה כי חברי הקבוצה לא יהיו זכאים להודעות נוספות על ההודעה כמפורט לעיל, והנתבעת לא תהיה חייבת בחקירה או בירור והיא תצא ידי חובתה במשלוח ההודעה כאמור.

9. מתן תוקף של פסק הדין להסכם זה יהווה מעשה בית דין, בכל הנוגע לאישור תובענה ייצוגית בעילות התובענה הייצוגית כמפורט בבקשה לאישור. יחד עם זאת, מוסכם ומובהר בין הצדדים כי פסק הדין כאמור לא יהווה מעשה בית דין כלפי חברי הקבוצה בעילות הבקשה לאישור ואין בהסכם זה כדי למנוע מעובד שלא יתייצב בתוך תקופת ההתייצבות להגיש תביעה אישית לבית הדין לעבודה על פי כל דין, כאילו נדחתה הבקשה לאישור.

10. לאור הצהרות הנתבעת והתחייבויותיה כמפורט לעיל, ובהתאם לתרומת התובע ובא כוחו לקיום התחייבויות הנתבעת על פי ההסכמים הקיבוצים וצווי ההרחבה החלים עליה, לצרכי פשרה בלבד, מבלי להודות בטענה מטענות התובע, ולסילוק כל טענות הצדדים אחד כלפי האחר, למעט כמוסכם בהסכם זה, תשלם הנתבעת בנוסף לאמור לעיל, את הסכומים דלקמן:

10.1 סך של 60,000 ₪ (שישים אלף ₪) בתוספת מע"מ בגין שכ"ט עו"ד בתובענה הייצוגית, שישולם ב-12 תשלומים חודשיים שווים ורצופים בסך 5,000 ₪ בתוספת מע"מ כל אחד בשיקים לפקודת ב"כ התובע, שיגיעו למשרד ב"כ התובע בכתובת לעיל, בתוך 15 ימים ממועד אישור הסכם זה.

10.2 סך של 20,000 ₪ לסילוק כל תביעות התובע בכתב התביעה ובבקשה לאישור, לרבות בגין הפרשי שכר ותנאים נלווים, כסכום ברוטו בניכוי תשלומי חובה על

פי דין ובצירוף תלוש שכר בגין גמר חשבון שיונפק לתובע ולרבות גמול מיוחד לתובע בתובענה הייצוגית. סכום זה ישולם ב-2 תשלומים חודשיים שווים ורצופים בשיק סחיר (ללא הגבלה) לפקודת התובע, שיימסר לתובע בתוך 15 ימים ממועד אישור הסכם זה.

10.3 בגין הסכומים שישולמו כשכר טרחת עו"ד ימציא ב"כ התובע לנתבעת חשבונית מס כדין על שם הנתבעת בסמוך לאחר מועד פירעון כל שיק.

11. בהסדר פשרה זה הובאו בחשבון היוזמה שנקטה על ידי התובע המייצג ובאי כוחו, התועלת הגלומה במאמצייהם ובטרחתם של ב"כ התובע המייצג לטובת עובדי הנתבעת אשר הביאה לשינוי מדיניות הנתבעת, לאפשרות חתימתו של ההסכם הקיבוצי המיוחד ולפיצוי עובדי הנתבעת הזכאים, והעמל הרב שהשקיעו בהליכים כולם, לרבות בהגשת התביעה האישית, הבקשה לאישור, ניהולם, ובהשגת הסכם פשרה זה.

12. מוסכם בזה כי אי תשלום אחד ו/או יותר מהתשלומים המפורטים בהסכם זה במלואו במועד הקבוע לתשלומו וכן במקרה של הפרת התחייבות אחרת של הנתבעת על פי הסכם זה כלפי התובע ו/או ב"כ התובע, תהיה חייבת הנתבעת לשלם לתובע ולבא כוחו את הסכומים המפורטים לעיל בתוספת ריבית והפרשי הצמדה שתחושב מיום הגשת התביעה בתיק זה וב"כ התובע יהיה רשאי לנקוט בכל אמצעי שייראה לו לגביית הסכומים המגיעים לו על פי סעיף זה, אם לאחר 7 ימים מיום משלוח הודעה בכתב לנתבעת לא תוקנה ההפרה.

13. הנתבעת מצהירה, כי ידוע לה שרק גבייתם בפועל של כל השיקים והתשלומים במלואם במועד ופירעונם, תהווה עמידה בהתחייבויותיה כאמור בהסכם זה.

14. על אף האמור בסעיף 6 לעיל, בכל במקרה בו תוגש בקשת פירוק נגד הנתבעת, או אם יחדל ארגון העובדים להיות ארגון יציג בתוך 3 שנים מיום מתן תוקף של פסק דין להסכם זה (להלן בסעיף זה – "המועד הקובע"), יוארכו מועדי ביצוע התובענה הייצוגית על מנת שניתן יהיה לוודא קבלת הפיצוי על ידי העובדים. לשם כך, יעביר ארגון העובדים לידי ב"כ הקבוצה את כל המסמכים והמידע שנמסר לו במסגרת ביצוע הסכם זה, בתוך 7 ימים מהמועד הקובע. ב"כ הקבוצה יהיה רשאי לפעול כמפורט בסעיף 6 לעיל, בשינויים המחויבים, החל ממועד קבלת המסמכים והמידע כאמור.

15. הצדדים מתחייבים בזאת לפנות לבית הדין ליתן תוקף של פסק דין להסכם זה, מיד עם חתימתו.

16. תוקפו של הסכם זה מותנה בקבלת אישור בית הדין וייכנס לתוקפו במועד החלטה כי הסכם זה כלשונו הוא בעל תוקף של פסק דין.

17. אם יחליט בית הדין שלא לאשר את ההסכם כלשונו מכל סיבה שהיא, או ימנע מלאשר הוראה כלשהי מהוראות הסכם זה, או שיקבע כי היא חסרת תוקף או בלתי אכיפה, יהיו התובע והנתבעת רשאים לבחור אחת משתי האפשרויות להלן:

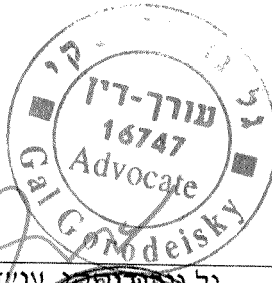
17.1 ההסכם יהיה בטל ומבוטל, ולא יהיה לו כל תוקף, מבלי שלמי מן הצדדים תהיה טענה, תביעה או זכות כלפי משנהו בגין כך, ויתחדשו ההליכים בפני בית הדין. במקרה כזה האמור בהסכם זה ובנספחיו יהיה חסוי כמידע ומסמכים שהועברו במהלך משא ומתן ולא יהווה הודאה או ויתור ולא ייעשה בו כל שימוש בכל הליך משפטי או אחר.

17.2 להגיש ערעור לבית הדין הארצי על החלטת הערכאה הדיונית, או אז, מוותרים בזאת הצדדים על פסיקת הוצאות לטובתם בערכאת הערעור ועל הפקדת כל ערובה ו/או ערבון בקשר עם הוצאותיהם בהליך הערעור.

18. למעט אם צוין אחרת בהסכם זה, כל ההוצאות מכל מן וסוג שהוא, בגין כריתתו וקיומו של הסכם זה, ישולמו על ידי הנתבעת. לא תשלם הנתבעת ו/או לא תבצע פעולות כמפורט בהסכם זה, יהיה רשאי אך לא חייב התובע לעשות כן במקומה. במקרה זה, תשלם הנתבעת לתובע את סכום ההוצאות ששילם במקומה בתוספת 50% מסכום ההוצאה ששולמה, כפיצוי מוסכם בגין מימון ההוצאה וטרחתו של התובע בעניין זה.
19. מוצהר וידוע כי במועד חתימת הסכם זה וכן מעת לעת, כפי שיידרש, מעניק ב"כ התובע שירותים משפטיים לארגון העובדים. כל הצדדים מצהירים ומתחייבים בזאת כי אינם רואים בכך כל ניגוד אינטרסים וכי הם מוותרים בזאת על כל טענה כאמור.
20. הסכם זה כולל את כל ההסכמות שבין הצדדים והוא מגבש וממצה באופן בלעדי וסופי את כל ההסכמות בקשר עם האמור בו. לא יהיה כל תוקף לכל שינוי או תוספת להסכם, אלא אם נעשו בכתב ונחתמו על ידי שני הצדדים להסכם. לא תישמע טענה של שינוי ההסכם בעל פה. כמו כן, לא יהיה תוקף לכל מצג ו/או מו"מ, ככל שנוהל בין הצדדים, קודם לחתימת ההסכם.
21. הצדדים מתחייבים לפעול בתום לב לקיומו של ההסכם ולבצע את כל הפעולות ולחתום על כל המסמכים, האישורים, הטפסים וההודעות, ככל שיידרש, ושיהיה מועיל לצורך ביצוען של הוראות ההסכם.
22. בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות יפעלו הצדדים בקשר עם הסכם פשרה זה, כדלקמן:
- 22.1 בקשה לאישור הסכם זה ובמסגרתה בקשה להורות על ביצוע ההליכים כמפורט להלן, תוגש לאישור בית הדין לעבודה בסמוך לאחר חתימתו בצירוף תצהירים בנוסח המצורף להסכם זה ומסומן כנספח [ב].
- 22.2 בתוך 14 ימים לאחר הגשת בקשה לאישור הסדר פשרה זה לבית הדין ובכפוף לכך כי בית הדין לא ימצא טעם לדחות אותה על הסף, תפרסם הנתבעת, על חשבונה, מודעה, ב-2 עיתונים יומיים, בדבר הגשת הבקשה לפי הוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות, בנוסח המצורף להסכם זה כנספח [ג] (להלן – "המודעה הראשונה").
- 22.3 בתוך 7 ימים מיום פרסום המודעה הראשונה, ימציא התובע את נוסח המודעה הראשונה, בצירוף העתק מהבקשה, מההסדר ומהתובענה, ליועץ המשפטי לממשלה, למנהל בתי המשפט ולממונה הראשי על יחסי העבודה.
- 22.4 בתום 45 ימים מיום פרסום המודעה הראשונה, יגיש התובע בקשה למתן תוקף של פסק דין להסכם זה.
- 22.5 בתוך 14 ימים מיום מתן תוקף של פסק דין להסכם זה, תפרסם הנתבעת, על חשבונה, מודעה, ב-2 עיתונים יומיים, על אישור הסכם זה בנוסח המצורף להסכם זה כנספח [T] (להלן – "המודעה השנייה").
- 22.6 הורה בית הדין על נקיטת פעולות אחרות ו/או נוספות לצורך אישור הסכם זה, יפעלו הצדדים בהתאם להוראות בית הדין.
- 22.7 לא פעל צד כפי חובתו בהתאם זה, יהיה הצד האחר רשאי לפעול במקומו ולדרוש את החזר ההוצאות מהצד המפר.
23. כתובות הצדדים לצורכי הסכם זה יהיו כמפורט ברישא הסכם זה. הודעות או כתבי בי דין בקשר להסכם זה יומצאו כדין לכתובות כאמור. הודעה או כתב בי דין שישלחו בדואר רשום לכתובות כאמור ייחשבו כאילו הגיעו לתעודתן בתוך 72 שעות ממועד שיגורן.

ולראיה באו הצדדים על החתום

היום 24.10.11



גל גודלסקי עו"ד



~~יאיר ארן, עו"ד
ב"כ הנתבעות
ברק אור
בטוח ושרותים בע"מ
ח.פ.ת. 51173447~~

נספחים:

- [א] הסכם קיבוצי מיוחד
- [ב] תצהירים
- [ג] המודעה הראשונה
- [ד] המודעה השניה

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 24/10/2011 בתל אביב.

בין: ברק אור בטחון ושירותים בע"מ ח.פ. 511724478 (להלן: "החברה")
רמ' _____
מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הלאומית - האגף לאיגוד מקצועי (להלן: "ה.ע.ל.")
מרמ' המע"ן 4, ליגד סנטר 2, מודיעין.
מצד שני;

הואיל: והחברה עוסקת באבטחה, שמירה ומתן שירותים, ומעסיקה עובדים בענפים ובתחומים אלה;

והואיל: והסתדרות העובדים הלאומית הינה ארגון העובדים היציג בקרב עובדי החברה;

והואיל: והצדדים הביעו רצונם בקיום יחסי עבודה הוגנים וטובים אשר יבטיחו ביצוע מטרות החברה
ביעילות המירבית, תוך קיום תנאי שכר ותנאי עבודה הוגנים לעובדי החברה;

והואיל: והצדדים נשאו ונתנו זה עם זה והסכימו להשתית את יחסי העבודה ביניהם על הסכם קיבוצי
מיוחד (להלן: "ההסכם").

אי לכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים, כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.

2. תחולת ההסכם

ההסכם יחול על הצדדים והם מסכימים שעם חתימת הסכם זה, בטלים כל ההסדרים וההסכמים שהתקיימו בין העובדים לבין החברה עד מועד חתימת הסכם זה - למעט עובדים שתנאי העסקתם עדיפים על תנאי הסכם זה, בין אם מכח הסכמים אישיים ובין אם מכח הסכמים קיבוציים כלליים ו/או מיוחדים ו/או צווי הרחבה החלים בענפים אלה.

3. תוקף ההסכם

תוקף ההסכם לשנה מ 24/10/2011 עד 24/10/2012 והוא יתחדש מאליו, ללא שינויים, לתקופה נוספת של שנה, אלא אם אחד הצדדים יודיע לשני על רצונו להכניס שינויים בהסכם. הודיע צד על רצונו להכניס שינויים בהסכם, יכנסו הצדדים למו"מ על השינויים, תוך תקופת תקפו של ההסכם, וההסכם הקיים יישאר בתוקפו, ללא שינוי, עד לסיכום המו"מ בין הצדדים.

rw

rw

ההנהלה	המנהל הכללי של החברה ו/או מי שהוסמך על ידו.
ה.ע.ל.	הסתדרות העובדים הלאומית.
עובד	כל עובד המועסק על ידי החברה בעבודות שמירה ו/או הבטחה, ובכלל זה עובד חודשי ועובד בשכר, בין אם מועסק במשרה מלאה ובין אם מועסק במשרה חלקית.
עובד חודשי	עובד המקבל משכורת חודשית.
עובד בשכר	עובד המועסק בשכר יומי או שעתי.
עובד קבוע	עובד אשר השלים את תקופת הניסיון כהגדרתה בהסכם זה.
עובד בניסיון	עובד אשר טרם השלים את תקופת הניסיון.
עובד במשרה חלקית	עובד המועסק בהיקף משרה הקטן ממשרה מלאה.
זכר/נקבה	בהסכם זה מילים המתאימות למין זכר, כמותן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד, כמותן למספרים רבים וכן להפך, אלא אם משתמע אחרת מהוראות הסכם זה.
חופשה שנתית	חופשה בתשלום שהעובד זכאי לה על פי הוראות הסכם זה ועפ"י כל דין.
יום עבודה	כהגדרתו בחוק שעות עבודה ומנוחה וכפי שיהיה מעת לעת או בהתאם להוראות צו הרחבה של הסכם קיבוצי כללי שנחתם במשק עם לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.
הועדה	ועדה משותפת שתוקם ע"י הצדדים לפי סעיף 13 להסכם.
מעסיק בפועל/מזמין משמרת לילה	מי שאצלו ואו בחצריו ו/או עבורו מועסק עובד של החברה.
משרה מלאה	עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין השעה 00:22 בלילה לשעה 06:00 בבוקר, בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.
נציגות העובדים	43 שעות עבודה בשבוע, 186 שעות עבודה בחודש, בכפוף לחוק שעות עבודה ומנוחה וצווי ההרחבה בנושא שבוע העבודה כפי שיהיו מעת לעת.
קופת ביטוח	ההסתדרות העובדים הלאומית ו/או האגף לאיגוד מקצועי ו/או נציגות העובדים הנבחרת בהתאם לתקנון ועדי עובדים של ההסתדרות העובדים הלאומית
שכר פנסיוני	כמובנו של מושג זה בפקודת מס הכנסה (נוסח חדש) ביום החתימה על הסכם זה, בתוכנית לביטוח מנהלים, כמפורט בהסכם זה.
שנה	כהגדרת שכר המשמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בתקנה 2 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964.
שעות נוספות	תקופה של שנים עשר חודשים לפי הלוח הגרגוריאני הכוללת כל היעדרות המוכרת על פי דין ו/או הסכם זה, ובכלל זה מחלה, חופשות, תאונת עבודה, שירות מילואים וכיו"ב.
	שעות העבודה הנוספות על יום עבודה כהגדרתו בהסכם זה.

5. קבלת עובדים5.1. כללי

קבלת עובדים לעבודה בחברה תעשה בהתאם לחוק.

5.2. קבלת עובדים שהועסקו ע"י מעביד יוצא

עובדים המתקבלים לעבודה במקום עבודה שבו החברה זכתה בעבודה במקום יישות משפטית שהפסידה את מקום העבודה (מעסיק קודם באותו מקום עבודה) יהיה מעמדם כמעמד עובדים חדשים בחברה לכל דבר וענין (למעט כל הזכויות המוקנות להם מכח הוראות כל דין). האמור בסעיף זה לא יחול לגבי עובדים, אשר החברה קיבלה על עצמה מפורשות התחייבות בכתב בכל הקשור לאחריותה לשאת בתשלום פיצויי הפיטורים שהעובדים היו זכאים לקבלם מהמעביד הקודם.

5.3. פרטים אישיים

על עובד המתקבל לעבודה בחברה, למסור את פרטיו האישיים בהתאם לשאלון ולאמתם בתעודות ובחתימתו (בכפוף להוראות כל דין).

6. תקופת הנסיון

6.1. כל עובד המתקבל לעבודה בחברה, יתקבל לתקופת נסיון.

6.2. תקופת הנסיון לכל עובד חדש היא 24 חודשים. עובד אשר היה מועסק בחברה ערב החתימה על הסכם זה, יראו בכל תקופת עבודתו עובר לחתימה על ההסכם, כתקופה הבאה במניין 24 החודשים לעיל.

6.3. לאחר תום תקופת הנסיון ייחשב העובד לעובד קבוע.

7. שעות העבודה

שבוע העבודה הוא בן 5 ימים - 43 שעות שבועיות, ובכפוף לכל דין.

8. הפסקות במהלך העבודה

לעובד יינתנו הפסקות מהעבודה במהלך יום העבודה בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה.

9. תשלום בגין עבודה בשעות נוספות

9.1. העובדים יועסקו אך ורק בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") ובמסגרת שעות העבודה המותרות על פיו. עובד לא יועסק מעבר למכסת שעות העבודה המותרות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, בין אם בתשלום התוספות בגין שעות נוספות ובין אם בכל תשלום אחרת.

9.2. א. עבור שתי השעות הנוספות הראשונות לאחר השלמת יום עבודה רגיל תשולם תוספת שכר של 25% על השכר הרגיל.

ב. עבור כל שעה נוספת מעל לשעתיים הראשונות תשולם תוספת שכר של 50% על השכר הרגיל.

9.3. שעות נוספות גלובאליות

- א. כחלופה לאמור לעיל ובהסכמת העובד בכתב, רשאית החברה לשלם לעובד גמול שעות נוספות בסך 9% תוספת לכל שעות העבודה ביום בו מועסק העובד בשעות נוספות. במקרה כזה יהיה המעסיק פטור מלשלם לאותו העובד גמול עבודה בשעות נוספות בעד עבודה שבוצעה באותו יום עבודה.
- ב. כל הסכם בדבר שעות נוספות גלובאליות כאמור לעיל, ניתן לביטול בכל עת ע"י מתן הודעה מוקדמת בכתב של 30 יום לצד השני ובתום המועד הקבוע באותה הודעה מוקדמת לא תהיה רשאית החברה לשלם יותר שכר כולל לאותו עובד במקום גמול עבודה בשעות נוספות, וזאת כל עוד לא הסכים לכך שוב העובד בכתב.
- ג. כל עוד עומד ההסכם בדבר שעות נוספות גלובאליות בתוקפו כאמור בס"ק זה, תשולם לעובד התוספת הכוללת, גם אם לא עבד באותו יום יותר מ-9 שעות.
- ד. ההסדר הנזכר לעיל יערך בכתב, לפי הנוסח המצורף להסכם זה, והעתק ממנו יישלח לאחר חתימתו להסתדרות.
- ה. בימי מנוחה שבועית או חג, לא יחול האמור בס"ק זה. עובד שיועסק בימי מנוחה שבועית ו/או חג ו/או שבתון, יהיה זכאי לתשלום בגין עבודה במנוחה שבועית ו/או חג בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, דהיינו, 50% תוספת בעד כל שעת עבודה בתחומם של השבת והחג ויום מנוחה חלופי.

10. דמי מחלה

עובד, יהיה זכאי לימי מחלה בתשלום בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 לפי השכר הפנסיוני ובהתאם לשינוי שלהלן:
במקום האמור בסעיף 4 (א) לחוק דמי מחלה מוסכם, כי תקופת הזכאות לדמי מחלה תהייה יומיים לכל חודש שהעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, ובסך הכל 24 ימי מחלה בשנה, אך לא יותר מ-130 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק דמי מחלה.

11. דמי הבראה

11.1. עובד שהשלים שנת עבודה ראשונה בחברה, יהיה זכאי לתשלום קצובת הבראה עבור השנה שחלפה כמפורט להלן:

עבור השנה הראשונה -	5 ימי הבראה.
עבור השנה השניה והשלישית -	6 ימי הבראה.
עבור השנה ה-4 עד העשירית -	7 ימי הבראה.
עבור השנה ה-11 ועד ה-15 -	8 ימי הבראה.
עבור השנה ה-16 ועד ה-19 -	9 ימי הבראה.
עבור השנה ה-20 ואילך -	10 ימים

11.2. קצובת הבראה שתשולם תחושב בהתאם למספר הימים להם זכאי העובד, במכפלת התעריף ליום הבראה כפי שיהיה בתוקף במועד הרלוונטי לתשלום.

kw

mn

oo

- 11.3. ערך יום ההבראה ייקבע בהתאם לצו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה כפי שהוא מתעדכן מעת לעת.
- 11.4. דמי ההבראה ישולמו לעובד מידי שנה במועד תשלום משכורת חודש יולי או משכורת חודש אוגוסט, וירשמו בתלוש השכר. התשלום יבוצע באופן יחסי לחלקיות המשרה.

12. חופשה שנתית

- א. חופשה שנתית ניתנת לעובד למנוחה.
- ב. כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום לפי האמור בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 על פי ויתקו בחברה כדלקמן:

מספר ימי החופשה השנתיים לפי 6 ימי עבודה בשבוע	מספר ימי החופשה השנתיים לפי 5 ימי עבודה בשבוע	ותק בשנים
12	10	1-2
13	11	3-4
15	13	5
20	18	6
21	19	7-8
26	23	9 ואילך

- ג. ימי החופשה המפורטים בטבלה נקובים בימי עבודה.
- ד. שנת עבודה לצורך חישוב החופשה תיחשב מיום תחילת העבודה של העובד.
- ה. מועד היציאה לחופשה ייקבע ע"י ההנהלה ככל האפשר בהתאם לרצון העובד אך בהתחשב בצרכי העבודה.
- ו. אין לצבור חופשה משנה לשנה, אולם במקרים מיוחדים בהם לא ניצל העובד את מלוא מכסת חופשתו לאותה שנה עקב צרכי העבודה, יוכל לצברה בשנה שלאחריה, בתנאי שלא תעלה על מכסת החופשה של שתי שנות העבודה.
- ז. צבר העובד מכסת חופשה שנתית של יותר משנתיים, יש להוציאו לחופשה שנתית בערך החופשה העודפת שצבר.
- ח. החופשה השנתית תכלול בתוכה לפחות שבעה ימים רצופים. אלה הימים אשר לא יובאו במניין ניצול ימי חופשה:

- ? שרות מילואים
- ? ימי חג
- ? ימי מחלה או תאונה
- ? ימי אבל במשפחה לפי דיני ישראל

13. חופשה מסיבות משפחתיות

- 13.1. כל עובד המועסק 6 חודשי עבודה ומעלה יהיה זכאי לחופשה בתשלום כדלקמן:
- | | |
|---------------------|--------------|
| לרגל נישואיו | 3 ימי חופשה. |
| לרגל נישואי בנו/בתו | 1 יום חופשה |
| לרגל לידת בן/בת | 1 יום חופשה |

Lu

M

Handwritten signature

13.2. ימי החופשה כאמור הינם בנוסף לימי החופשה בתשלום להם זכאי העובדה לפי סעיף 12 לעיל.

14. בגדי עבודה

14.1. החברה תספק לעובדים מדי שנה, על חשבונה, בגדי עבודה, הכוללים חולצה, מכנסיים ויו"ב לפי צרכי העבודה.

14.2. החברה לא תגבה מעובדיה שום תשלום בגין בגדי העבודה והציוד שתספק, לרבות תשלום בגין כיבוס הבגדים.

14.3. החברה לא תדרוש מעובדיה תשלום פיקדון בגין בגדי העבודה ואו הציוד ולא תנכה סכומים כלשהם ממשכורות העובדים אלא כאמור בסעיף 14.4. להלן.

14.4. בתום תקופת העבודה על העובד להחזיר לחברה לפחות סט אחד בלבד של ביגוד ואת הציוד שקיבל, ככל שקיבל. במידה והעובד לא עשה כן, החברה תהיה רשאית לנכות ממשכורתו האחרונה של העובד בגין סט הביגוד המשומש שלא הוחזר, בהתאם למחיר הביגוד, ולכל היותר עד לתקרה של 150 ₪ בלבד, לפי הסכום הנמוך מביניהם.

15. הוצאות נסיעה

א. החברה תשתתף בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה ובחזרה, בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים בעניין זה החלים במשק, וכפי שיתעדכנו מעת לעת, ואו בהתאם לצווי ההרחבה בעניין זה.

ב. עובד המועסק ע"י החברה ועל חשבונה מביתו לעבודה וחזרה לביתו, לא ישולם לו החזר הוצאות כאמור בס"ק א' לעיל. במידה והעובד יוסע ע"י החברה למקום פיזור המרוחק מביתו, העובד יהיה זכאי להשתתפות בהוצאות נסיעה מהמקום שבו הורד מההסעה ועד לביתו בהתאם להוראות ס"ק א' לעיל.

ג. נסיעת העובד מאתר עבודה אחד לאתר אחר, לבקשת החברה, במהלך יום העבודה ושלא בהתאם למתוכנן, ישולמו על ידי החברה, אם וככל שתשלום זה אינו מכוסה במסגרת סעיף א' לעיל וייחשבו לשעות עבודה לכל דבר ועניין.

ד. במידה ותחבורה ציבורית אינה מגיעה לאתר שבו מועסק העובד או שהעובד סיים עבודתו בשעה או ביום בהם אין תחבורה ציבורית, ידאג המעסיק להסעת העובד לביתו ללא חיוב העובד בתשלום בגין ההסעה, אלא אם הוסדר בכתב עם העובד, בתהליך קליטתו לעבודה בחברה, כי ישולם לו החזר הוצאות בפועל.

16. המתנה בין משמרות

16.1. עובד שבין שתי המשמרות בהן הוא משובץ או שאליהן הוזמן לעבודה, קיים פרק זמן של עד 8 שעות ביום או עד 7 שעות בלילה (להלן: "זמן המתנה"), תדאג החברה להסעת העובד לביתו וחזרה לעבודה למשמרת הבאה, ככל שמתקיימות הנסיבות כאמור בסעיף 15ד' לעיל.

16.2. ככל שמדובר בשעות הלילה, והעובד מועסק במרחק של 35 ק"מ ומעלה מביתו, במידה וחברה לא תסיע את העובד לביתו וחזרה לעבודה, תדאג החברה למקום לינה ראוי, בשום מקרה שלא על חשבונו של העובד או תוך קיזוז כלשהו משכר עבודתו.

17. מטווחים, השתלמויות, רענון ירי

- 17.1. השתתפות העובד במטווח ו/או בהשתלמות מקצועית ו/או ברענון ירי תהיה על חשבון החברה בלבד.
- 17.2. החברה תישא בעלות המלאה של המטווח, הציוד עבור המטווח וכל הכרוך בו ו/או ההשתלמות ו/או רענון הירי ולא תנוכה השתתפות כלשהי מהעובד.
- 17.3. השתתפות העובד במטווח ו/או ההשתלמות ו/או רענון הירי תחשב כתקופת עבודה לכל דבר.
- 17.4. מאחר והשתתפות העובד במטווח אורכת זמן קצר, מוסכם כי בגין השתתפות העובד במטווח תשלם לו החברה שכר עבודה בגין שעת עבודה אחת בתוספת הוצאות נסיעה.
- 17.5. השתתפות העובד במטווח ו/או השתלמות מקצועית ו/או רענון ירי תחשב כשעות עבודה לכל דבר ועניין וישולם לעובד שכר מלאה בהתאם להוראות הסכם זה, בתוספת התוספות המפורטות בהסכם זה ובכלל זה הוצאות נסיעה.

18. נשק

- 18.1. החברה לא תגבה מהעובד ולא תנכה משכרו שום תשלום בגין הנשק ו/או ביטוח ו/או רשיון ו/או אגרה, למעט האמור בסעיף 18.2 להלן.
- 18.2. החברה תהיה רשאית לגבות מהעובד תשלום בשיעור שאינו עולה על 50% מאגרת רשיון הנשק, ככל שקיים לעובד רשיון נשק אישי על שמו. עם זאת, במקרה והעובד יסיים את עבודתו אצל החברה, מכל סיבה שהיא, ובמידה והעובד לא השלים שנת עבודה מלאה, תחזיר לו החברה את החלק היחסי של התשלום שנגבה מהעובד כאמור בסעיף זה, לתקופה בה לא עבד ואשר בגינה שולמה אגרת רשיון הנשק.

19. ימי חג

- 19.1. עובד לאחר 3 חודשי עבודה בחברה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (כלומר יום לפני ויום אחרי החג) אלא בהסכמת החברה, יהיה זכאי לתשלום מלא עבור 9 ימי החג הבאים:
2 ימי ראש השנה, 1 יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, 1 יום חג השבועות, 1 יום העצמאות.
- 19.2. הוראות סעיף זה יחולו בהתאמה על עובד שאינו בן הדת היהודית, בימי חגיו, במסגרת מספר ימי החג, כאמור לעיל.
- 19.3. עובד שיועסק בחג כאמור בסעיף זה, יהיה זכאי לגמול בגין עבודתו בשיעור של 50% תוספת לשכרו הרגיל (להלן: "תוספת חג") וליום מנוחה חלופי ללא תשלום, וכן לתשלום מלוא הגמול בגין עבודה בשעות נוספות, בנוסף לתוספת החג כאמור, אם וככל שהעובד הועסק מעבר ליום עבודה רגיל, והכל בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.
- 19.4. עובד בשכר יהיה זכאי לתשלום עבור חג כאמור לפי ממוצע ההשתכרות היומי הרגיל שלו בשלושה החודשים הקודמים לחודש בו חל יום החג.

20. שי לחג

פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח, יקבלו העובדים מהחברה שי לחג.

21. היעדרות ביום הזיכרון

בנוסף לימי החופשה להם זכאים העובדים, עובד שבן משפחתו נהרג במהלך שירותו הצבאי ו/או בעקבות פעולת איבה, יהיה זכאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון ולקבל תשלום בגין יום עבודה מלא. בן משפחה - בן, בת, אב, אם, בן או בת זוג, אה, אחות, סב, סבתא.

22. ימי אבל

עובד רשאי להיעדר מעבודתו בזמן אבלו מטעמי דת או נוהג, לתקופה שלא תעלה על 7 ימים, ויהיה זכאי לשכר מלא בגין ימי היעדרותו, ואין מנכים משכרו או מחופשתו השנתית את ימי האבל.

23. הסדר פנסיוני

23.1. כל עובד יהיה זכאי להיות מבוטח בקרן פנסיה מקיפה המאושרת על ידי משרד האוצר (להלן: "הקרן" או "קרן הפנסיה"), וזאת מתוך 6 חודשי עבודה בחברה (להלן: "תקופת ההמתנה"). למען הסר ספק, מועד ספירת 6 החודשים יחל מיום תחילת עבודתו של העובד ולא מיום החתימה על הסכם זה.

23.2. כל עובד יהיה זכאי לבחור, בהודעה בכתב למעסיקו, בקרן הפנסיה בה יהיה מבוטח לרבות קופת גמל לקצבה, שאושרה על ידי הממונה, ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, באותה קופה או בקופה אחרת, והכל בכפוף לאמור להלן.

23.3. לא הודיע העובד לחברה בכתב על בחירתו בקופה בה בחר להיות מבוטח כאמור לעיל, תבטח אותו החברה מהמועד בו קמה לעובד זכאותו בקרן פנסיה מקיפה חדשה.

23.4. השכר המבוטח של העובד לצורך ביצוע ההפרשות הינו "השכר הפנסיוני" כהגדרתו בהסכם זה.

23.5. שיעורי ההפרשות מהשכר כהגדרתו בסעיף זה לעיל, יהיו בהתאם לאמור להלן, בכפוף להוראות הממונה, תקנות מס הכנסה ותקנות הקרן והם ישולמו מידי חודש בחודשו ולא יאוחר מהמועד הקבוע בדין בהתאם למפורט להלן:

לקרן פנסיה:

ניכוי מהעובד 5.5% (תגמולים)

תשלום מהמעביד 6% (תגמולים)

תשלום המעביד לפיצויים יהיה לפי המדרג הבא:

החל מיום ואילך	הפרשות המעביד לפצויים	סה"כ ניכוי עובד ומעביד
1.1.2011	3.34%	14.84%
1.1.2012	4.18%	15.68%
1.1.2013	5%	16.5%
1.1.2014	6%	17.5%

לקרן פנסיה מקיפה ותיקה:

בהתאם להוראות חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א-1981.

Lu

M

Handwritten signature

23.6. עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס, המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת ההמתנה האמורה.

23.7. למען הסר ספק, עובד אשר קיים לגביו הסדר ביטוחי קודם, והוא מבוטח פעיל בהסדר פנסיוני כלשהו המבוסס על שיעורי הפרשות העולים על שיעורי ההפרשות המפורטים בסעיף 23.5 דלעיל, ימשיך לחול עליו ההסדר הביטוחי הקודם, וצו זה לא יגרע מזכויותיו כפי שהיו ערב החתימה על הסכם זה.

23.8. ביטוח ריסק

בתקופה שעד לביטוחו של העובד בהסדר פנסיוני יבוטח העובד על ידי החברה בביטוח מסוג ריסק קולקטיבי המקנה לעובד או לשאריו, לפי העניין, פיצוי קבוע וחד פעמי בגין נכות עקב תאונה, שאינה תאונת עבודה, או מוות חו"ח בסכומי ביטוח כמפורט להלן:
למקרה מוות בסך 150,000 ₪ ולמקרה של אבדן כושר עבודה להבטחת פיצוי קבוע בשיעור של 75% משכרו של העובד, ובלבד שתשלום החברה לא יעלה על 0.5% משכר העובד. על אף האמור לעיל, אם יידרש מהחברה תשלום הגבוה מ-0.5% כאמור, יותאם שיעור השכר המבוטח של העובד בגינו הוא זכאי לפיצוי בגין אובדן כושר עבודה באופן יחסי, וזאת, אלא אם יבקש לשאת בעלות הנוספת של הביטוח.

24. תשלום לקרן ואו לקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים

24.1. בכפוף לאמור בסעיף 24.2 להלן, תשלומי החברה לפי הסכם זה לפיצויי פיטורים, בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 23.5 לעיל (בטור "הפרשות המעביד לפיצויים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד. אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע ואו לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ואו רכיבים ואו תקופות ואו שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

24.2. ההפקדות ותשלומי המעביד עבור רכיב פיצויי הפיטורים, לא ניתנות להחזרה למעביד, למעט במקרה בו העובד משך כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד. "אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכל סעיף 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים.

25. השלמת פיצויי פיטורים

25.1. החברה תהיה רשאית לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים (מעבר להפרשותיה בגין פיצויי פיטורים כאמור בטבלה שבסעיף 23.5 להסכם זה, עד ל- 8.33% (להלן: "השלמת פיצויי פיטורים")) לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה. במידה ובחרה החברה לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור, בהודעה בכתב לקופה עם העתק לעובד, כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק לפיצויי פיטורים, בתנאים המפורטים בסעיף 24.1 לעיל בהתאמה, אזי מוסכם ומובהר כי כספי השלמת פיצויי הפיטורים לא יהיו נתונים להחזרה למעסיק כמפורט בסעיף 24.2 לעיל.

25.2. במידה והחברה לא תעביר תשלומי השלמת פיצויי פיטורים באופן שוטף כאמור בסעיף 25.1 לעיל, תשלם לעובד הזכאי להם את השלמת פיצויי הפיטורים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים,

בגין התקופה, השכר והרכיבים בגינם לא הועברו תשלומים כאמור בסעיף 25.1 לעיל.

25.3. בכפוף לאמור בסעיף 25.1, במידה ובחרה החברה בהחלת סעיף 14 לחוק על תשלום השלמת הפיצויים, ישוחררו לטובת העובד כל הכספים שנצברו בקופת גמל אישית לפיצויים או בקופת גמל לקצבה ככל שהופרשו בהתאם לסעיף 25.1 לעיל, לרבות בסיום עבודה במקרה של זכאות לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה.

25.4. בכפוף לאמור בסעיף 25.1 לעיל, במידה ובחרה החברה לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים כאמור בסעיף 25.1 אך לא בחרה בהחלת סעיף 14 לחוק על תשלום השלמת הפיצויים, ישוחררו לטובת העובד כל הכספים שנצברו לו, במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים ובנוסף ישולם לעובד הזכאי השלמת הפיצויים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים, בן בגין התקופה בה העביר את השלמת פיצויי הפיטורים כאמור (על חשבון פיצויי פיטורים) והן בגין התקופה, השכר והריבית בגינם לא הועברו התשלומים להשלמת פיצויי הפיטורים.

25.5. במידה ולא העבירה החברה תשלומי השלמת פיצויי פיטורים, תשלם החברה לעובד את השלמת הפיצויים כאמור בסעיף 25.2 לעיל, במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים. למען הסר ספק בלבד, עובד שלא יהיה זכאי לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה, בשל כך שלא נצבר לטובתו מינימום מזכה בקצבה, יהיה זכאי אף הוא לתשלום כאמור בסעיף זה.

26. פיטורים והתפטרות

26.1. החברה רשאית לפטר עובד בנסיון בכפוף לחובת מתן הודעה מוקדמת כחוק. חובה דומה חלה גם על העובד המתפטר.

26.2. פיטורי עובד קבוע אפשריים מסיבה מספקת ובכפוף לעריכת שימוע כדין.

26.3. צמצום בעבודה הינו סיבה מספקת לפיטורים. פיטורים בשל צמצום בעבודה ייעשו לפי ויתקו של העובד בעבודה וכן בהתאם לצרכי העבודה.

26.4. עובד מפוטר לרגל צמצום בעבודה, שמורה לו הזכות לחזור לעבודה עם התרחבות העבודה בחברה, במשך שנה אחת מיום הפסקת עבודתו.

26.5. עובד החברה שפוטר, לאחר שנערך שימוע בעניינו, רשאי לבקש בירור בעניינו בפורום שבו ישבו נציגי ה.ע.ל. והנהלת החברה, חילוקי דיעות שיתגלעו בין החברה לבין נציגות העובדים ביחס לפיטורי העובד יתבררו בהתאם לסעיף בדבר יישוב חילוקי דעות להלן.

26.6. כל התהליך יסתיים תוך 21 יום, אשר יכללו במניין ההודעה המוקדמת, שתימנה מתחילת התהליך על פי סעיף 26.5.

27. חופשה ללא תשלום

27.1. כל עובד שיצא לחופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת") בהסכמתו לתקופה של עד 4 חודשים (כולל), יוחזר לעבודה בתום החל"ת ויישמרו לו כל ויתרו ורצף הזכויות לכל דבר ועניין, לרבות לעניין זכויותיו התלויות בותק על פי צו זה.

27.2. אישור בקשה לחופשה ללא תשלום הוא בסמכות ההנהלה וינתן בכתב.

27.3. כל עובד שעבודתו בחברה הופסקה שלא מיוזמתו והחברה מבקשת להחזירו לעבודה תוך תקופה שלא תעלה על 4 חודשים (כולל) והעובד הסכים לחזור לעבודה - לא יראו את ההפסקה כפוגעת ברצף הזכויות בעבודה, כך שיישמרו לו כל ויתרו ורצף הזכויות לכל דבר ועניין, לרבות לעניין זכויותיו התלויות בותק על פי צו זה.

27.4. תקופת החל"ת לעניין סעיף זה, תהא כקבוע בהוראות כל דין.

27.5. עובד שאושרה לו חופשה ללא תשלום, חייב לדאוג להסדרת זכויותיו בקרן הפנסיה בה הוא מבוסס בהתאם לתקנותיה.

28. תלוש השכר/משכורת

28.1. החברה תעביר לידי העובד, מדי חודש בחודשו, לכל המאוחר במועד החוקי לתשלום השכר, תלוש שכר ובו פירוט מלא של כל התשלומים והניכויים מהשכר שינוסחו בצורה ברורה ומובנת לעובד, בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002. תלוש השכר יכלול, בין היתר, פירוט בהיר ומובן של שכר היסוד לשעה, מספר שעות העבודה שביצע העובד במהלך החודש, וכל תוספות השכר המגיעות לעובד עפ"י דין והסכם זה, ובכלל זה כל תוספת מקצועית במידה שקיימת, תשלום החזר הוצאות נסיעה, גמול בגין שעות נוספות גלובאליות, גמול בגין שעות נוספות מדווחות, תשלום בימי חג, מספר ימי ההבראה, התעריף ליום הבראה, פירוט ניכויי חובה/רשות, וכל תוספת אחרת לה זכאי העובד, ככל שזכאי.

28.2. בעת קבלת עובד חדש לעבודה תיתן לו החברה טופס המפרט באופן ברור ובשפתו של העובד את כל תנאי עבודתו.

29. שכר עבודה

29.1. שכר היסוד של העובדים המועסקים בחברה יורכב משכר המינימום כפי שישונה מעת לעת ועליו תתווסף תוספת "שכר מינימום ענפי" בהתאם לשיעורו כקבוע בצו ההרחבה הענפי בענף השמירה והאבטחה. למען הסר ספק מובהר, כי ככל ששכר המינימום הכללי במשק יתעדכן מעת לעת, תתווסף לשכר המינימום המועדכן, תוספת "שכר מינימום ענפי" בשיעורו הקובע כאמור.

29.2. שכר היסוד כהגדרתו לעיל אינו כולל את כל התוספות והתנאים המפורטים בהסכם זה להלן, ובכל מקרה התוספות והתנאים המפורטים בהסכם זה ישולמו לעובד בנוסף לשכר היסוד.

29.3. שכר היסוד כהגדרתו לעיל, הינו השכר המינימלי, והחברה רשאית לתת לעובדיה שכר גבוה יותר. אין בקביעת שכר היסוד כהגדרתו בהסכם זה, כדי לגרוע ו/או להפחית משכר העובדים המשתכרים שכר העולה על שכר היסוד, ואין בהוראות הסכם זה כדי לגרוע ו/או לפגוע בכל התוספות הקבועות בצו זה ו/או המשולמות לעובד.

29.4. עובד שהוזמן לעבודה, אך לא שובץ בעבודה מסיבות שאינן תלויות בעובד ולא קיבל על כך הודעה מראש של שני ימי עבודה מלאים לפחות, ישולם לו מלוא השכר שהיה משתלם לו בגין יום עבודה אליו הוזמן. כמו כן, ישולמו לעובד ההוצאות בגין נסיעתו לעבודה וחזרה ממנה בהתאם להוראות צו זה ככל שיצא לעבודתו.

29.5. המועד לתשלום משכורת/שכר העובדים יהיה לכל המאוחר ב-9 בחודש, בכפוף להוראות חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

30. הפרשים וניכויי משכורת

- א. עובד אשר עקב טעות קיבל מהחברה כספים אשר לא היה זכאי להם, תהיה חברה ראשית לנכות אותם ממשכורתו. החברה תסדיר עם העובד את אופן גביית הסכומים ששולמו לו ביתר.
- ב. אם לא קיבל עובד כספים המגיעים לו מהחברה מחמת טעות, תשלם לו החברה כספיים אלה בהקדם האפשרי, אך לא יאוחר מאשר במשכורת החודש שלאחר החודש בו נתגלתה הטעות.

31. זכויות העובדים וחובותיהם

- 31.1. תמורת המשכורת המשולמת לעובד על ידי החברה, על העובד לעבוד בהתאם להוראות הממונים, בנאמנות, בכל יכולתו ובמלוא כושר עבודתו.
- 31.2. על העובד לדייק ולבוא לעבודה בשעות שנקבעו לכך, לא להעדר ללא הסכמת הממונים, ולא לסיים לפני השעה שנקבעה לכך.
- 31.3. בכל מקרה של היעדרות, למעט היעדרות בגין מחלה, יש להודיע על כך לפחות 24 שעות מראש להנהלה.

32. נציגות עובדים

- 32.1. ה.ע.ל היא בא כוחם של העובדים כלפי ההנהלה והיא נציגות מוסמכת של העובדים בחברה.
- 32.2. ה.ע.ל רשאית למנות איש קשר מעובדי החברה, שישימש כמקשר בינה לבין ההנהלה.
- 32.3. ה.ע.ל ו/או מי שיוסמך על-ידה לשם כך ידון עם ההנהלה ויטפל בעניינים השוטפים של העובדים הנוגעים לתנאי עבודתם בחברה והנובעים מחוקי העבודה מההסכם הקיבוצי ומתקנון העבודה (ראה נספח ב' להסכם).

33. תקנון משמעת

- מוסכם על הצדדים, כי נקיטת אמצעי משמעת תיעשה בהתאם לקבוע בתקנון העבודה המצורף להסכם זה "נספח ב" ומהווה חלק בלתי נפרד הימנו ובחזקת תנאיו.

34. דמי חבר

- ההנהלה תיגבה מהעובדים שעליהם חל הסכם זה, את דמי החבר (העומדים במועד חתימת הסכם זה על % 0.95 מהשכר המבוטח לביטוח לאומי או דמי טיפול ארגוני של % 0.8 מהשכר המבוטח לביטוח לאומי) ותעבירם לה.ע.ל., והכל על פי הנחיית מוסדותיה המוסמכים של ה.ע.ל (כמפורט בנספח ג המצורף להסכם זה).

35. יישוב חילוקי דעות

- 35.1. נציגות העובדים והחברה מתחייבות לפעול באופן הדדי על מנת להביא לקידום רווחת העובד ותנאי עבודתו.

החברה תשתף את נציגות העובדים בכל מידע הנוגע לתנאי העבודה בחברה ו/או לשינויים מתוכננים בתנאי העבודה, וכך תנהג נציגות העובדים, כלפי החברה, בכל הנוגע לענייני עובדים בחברה (ככל שאין מניעה לכך מצד העובד).

- 35.2. חילופי המידע בין הצדדים בעניינים עקרוניים ייעשו בכתב.
- 35.3. חילוקי דעות יידונו בפגישה בין ההנהלה ונציגות העובדים, אשר החלטתם תינתן תוך שבעה (7) ימים ממועד פנייתו של אחד הצדדים.
- 35.4. היה ולא יגיעו הצדדים לידי הסכמה, תובא המחלוקת בתוך שבעה (7) ימים בפני ועדה פריטטית שתרכב מנציגות העובדים ומנציגות הנהלת החברה.
- 35.5. החלטת הועדה הפריטטית תינתן בתוך שבעה (7) ימים מהיום בו הובא הנושא לדיון בפניה.
- 35.6. חילוקי דעות בין הצדדים בעניינים ששימשו נושא לדיון בוועדה הפריטטית ולא יושבו בה, יובאו לבירור בפני מנהל החברה, וסמנכ"ל האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות הלאומית, אשר החלטתם תתקבל בתוך חמישה (5) ימים.
- 35.7. היה ולא יושבו חילוקי הדעות בין הצדדים בהתאם לסעיף דלעיל, יועברו חילוקי הדעות ביניהם לגישור בפני מגשר מוסכם.

36. שונות

- 36.1. מפאת חשיבות הנושא מצהירים הצדדים על הירתמותם לניהול מאבק משותף בכל הקשור לתקיפת מכרזי הפסד שהינם נוהג נפוץ בסקטור השמירה והאבטחה, ליצירת אמדן עלות שכר אשר יהיה מקובל על כל החברות העוסקות בשמירה ובאבטחה, באופן שזכויות העובדים לא תקופחנה ולא תפחתנה מזכויותיהם לפי הסכם זה, ובאופן אשר יקנה תחרות הוגנת בענף השמירה והאבטחה.
- 36.2. בין היתר ולצורך יישום האמור בסעיף 36.1. לעיל, מצהירים הצדדים על כוונתם לחתום על הסכם קיבוצי ענפי לענף השמירה והאבטחה, בכפוף להוצאת צו הרחבה לפיו יקבלו עובדים זכויות ותק של 5 שנים החל מהיום הראשון לעבודתם, על מנת ליצור מדד עלות שכר אחיד



ולראיה באנו על החתום :



נספח א'

הודעה בדבר פירוט תנאי עבודה

1. שם המעביד.....
 הישות המשפטית:

 מס' זהות..... / מס' רישום (תאגיד):
 מען.....
 שם העובד.....
 מס' זהות.....
 מען.....
2. תאריך תחילת העבודה.....
 תקופת החוזה מיום..... עד יום..... / תקופת החוזה אינה קצובה*.
3. תפקידו העיקריים של העובד הם כלהלן:
 א.....
 ב.....
 ג.....
4. שם הממונה הישיר על העובד או תואר התפקיד של הממונה הישיר:.....
5. הבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית/ שכר שעה/ שכר יום/ שכר שבוע/ שכר תוצרת/
 שכר קיבולת/ אחר*:.....
6. שכר עבודתו של העובד נקבע על פי דירוג....., דרגת.....

אם שכרו של העובד אינו נקבע על פי דירוג מכוח הסכם קיבוצי - סך כל התשלומים הקבועים שישולמו לעובד כשכר עבודה (ברוטו) בהתאם לבסיס השכר, הוא..... שקלים חדשים. פירוט כלל התשלומים שישולמו לעובד כשכר עבודה הוא כלהלן:

תשלומים שאינם קבועים		תשלומים קבועים	
מועד התשלום***	סוג התשלום**	מועד התשלום	סוג התשלום**
.....
.....
.....
.....

Lu

MF

* מחק את המיותר

** פרט סוגי תשלומים כדוגמת: שכר יסוד; שווה כסף - אוכל ומשקאות שאינם משכרים לצריכה במקום העבודה ודיור שאינם החזר הוצאות; תוספת ותק; פרמיות ותמריץ; שעות נוספות; תוספת משמרות; דמי הבראה, וכל תשלום אחר בעד שכר עבודה בין שהוא קבוע ובין שאינו קבוע.

7. אם מועד התשלום אינו קבוע, או שהמועד יחול בהתקיים תנאי, יש לציין זאת. אורכו של יום העבודה הרגיל של העובד..... שעות/אורכו של שבוע העבודה הרגיל של העובד..... שעות*.

8. יום המנוחה השבועי של העובד: **.....

9. תשלומים בעבור תנאים סוציאליים שהעובד זכאי להם:

סוג התשלום הגוף המקבל ושם התכנית של העובד אחוז הפרשה של המעביד אחוז הפרשה תאריך תחילת התשלום

פנסיה	ביטוחים	חיסכון (קרן)	השתלמות ואחר	אחר:
.....
.....
.....

10. אם המעביד או ארגון מעבידים שהמעביד חבר בו, הם צד להסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם הקיבוצי הוא:

.....
והמען לפניה אליו הוא.....

* מחק את המיותר.

** אם נתון זה משתנה, או שאינו חל לגבי העובד, יש לציין זאת.

הודעה זו אינה הסכם עבודה, אלא הודעת המעביד בדבר עיקר תנאי העבודה; אין באמור בהודעה זו כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

תאריך: חתימת המעביד:

הודעה על הפרשת תשלומים בעבור תנאים סוציאליים

שם המעביד:

הישות המשפטית

מס' זהות:/מס' רישום (תאגיד)

.....

שם העובד:

.....

מס' זהות:

.....

מען:

תשלומים בעבור תנאים סוציאליים שהעובד זכאי להם:

סוג התשלום הגוף המקבל ושם התכנית של העובד של המעביד תחילת התשלום
 אחוז הפרשה אחוז הפרשה תאריך

פנסיה	ביטוחים	חיסכון (קרן)	השתלמות ואחד	אחר
.....
.....
.....
.....

אין באמור בהודעה זו כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

תאריך: חתימת המעביד:

נספח ג'נוהל גבייה והעברת מס ארגון מחברי ההסתדרות הלאומית

גביית מס הארגון תתבצע ע"י החברה והמסים שייגבו יועברו עד ל-15 לכל חודש קלנדרי להסתדרות הלאומית בהתאם לקבוע בסעיפים 1-2 המפורטים מטה:

1. באמצעות העברה בנקאית:

א. בנק הפועלים: סניף הרימון, ת"א, חשבון מס' 639312 – 500-12 ע"ש הסתדרות עובדים לאומית – מס ארגון.

ב. בנק דיסקונט - סניף הקריה רח' קפלן 2 תל – אביב.
חשבון מס' 602507 – 034-11 ע"ש הסתדרות עובדים לאומית - מס ארגון.
(נא לשלוח אישור על העברה בנקאית לפקס: 6961753 - 03).

2. המחאה בנקאית לפקודת "הסתדרות העובדים הלאומית בישראל".

3. כמו-כן, מתחייב המעסיק לשלוח מדי חודש בחודשו (אף זאת עד ל-15 לכל חודש קלנדרי) דיסקט הכולל פירוט רשימות העובדים שמהם נוכו מסי החבר לכתובתנו:

הסתדרות העובדים הלאומית בישראל
סמנכ"ל כספים - מר דוד זכריה
רח' המעין 4 מודיעין
בניין ליגד סנטר 2 פארק טכנולוגי
טלפון: 08-9523800, פקסימיליה: 08-9523817

ניתן להעביר את רשימת העובדים גם באמצעות דואר אלקטרוני:

davisze@histadrut.net

נספח ב' - תקנון עבודה

פרק א: כללי

1. תקנון כמפורט מטה הינו חלק בלתי נפרד מהסכם העבודה הקיבוצי המיוחד שבין ברק אור בטחון ושירותים בע"מ ח.פ. 511724478 (להלן: "החברה") לבין הסתדרות העובדים הלאומית (להלן: "ה.ע.ל."), אשר נחתם ביום 24/10/2017.
2. הצדדים יפעלו לקיום כללי ההתנהגות והמשמעת במקום העבודה, וישמרו על יחסים תקינים והוגנים בין החברה לעובדיה ונציגיהם.
3. יובהר, כי ההסכם נוקט בלשון זכר למען הנוחות בלבד, ואולם סעיפי ההסכם חלים על כללי העובדים ללא הבדל מין.

פרק ב': משמעת

4. ציוד להוראות:

בביצוע עבודתם יצייתו עובדי החברה להוראות המתייחסות לסדרי העבודה שיינתנו על ידי הגורמים המוסמכים לכך מטעם החברה.

פרק ג': סדרי עבודה

5. עובדי החברה יעבדו במקומות ובשעות בהתאם לסדרי העבודה של החברה.
6. על כל עובד לבוא לעבודה ולעזוב בזמן הקבוע ע"י החברה.
7. לא יעזוב עובד את מקום עבודתו בטרם סיים את שעת עבודתו הקבועת, ובמקרה של חלופי משמרות - עד בואה של המשמרת השניה.
8. במקרה של אי הופעת משמרת שניה, ישאר העובד במקום עבודתו, אך החברה תשלם לו את התמורה עבור השעות שעבד, והכל בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה.
9. עובד אשר יעבוד שלא בהתאם לסידורי העבודה כנוכח בסעיף 5 דלעיל, יראו אותו כאילו לא עבד ולא יהיה זכאי לתשלום.
10. עובד אשר נטש את מקום עבודתו, יראה כאילו לא עבד ולא יהיה זכאי לתשלום.
11. עובד אשר זומן לעבודה ובסופו של דבר לא שובץ - יראו אותו כאילו עבד. החברה תשלם לעובד כאמור שכר בגין מחצית יום עבודה.

פרק ד': היעדרות

12. עובד החייב להיעדר מהעבודה מסיבה שאינה תלויה בו, יודיע על כך לחברה סמוך ככל האפשר לאחר שנודע לו הצורך בהיעדרותו מעבודה.
13. במקרה של היעדרות מהעבודה מכל סיבה שהיא, חובה על כל עובד להודיע על כך לגורמים המוסמכים מטעם החברה לפני התחלת משמרתו, וזאת על מנת לאפשר לחברה להיערך בהתאם ולמצוא לו סידור מחליף. עובד כאמור יודיע לחברה על מועד שובו לעבודה בהקדם ככל שניתן, ובכל מקרה לא יאוחר משעה 15:00 יום לפני חזרתו הצפויה לעבודה.

מח

מח

מח

14. היעדרות מחמת מחלה אינה פוטרת מחובת הודעה כני"ל. נעדר עובד מחמת מחלה – ימציא לחברה בהקדם האפשרי, ולכל המאוחר עם שובו לעבודה, תעודה רפואית מקופ"ח. תחולתה של כל תעודה רפואית תהיה מיום הוצאתה. במקרים מיוחדים בהם תוקף התעודה אינה מיום הוצאתה, תצוין הסיבה ע"י רופא.

15. עובד שנעדר מהעבודה במשך 7 ימים ומעלה ללא כל סיבה סבירה, וללא שהודיע על כך לחברה כנדרש בסעיף 12 לפרק זה, יושעה מעבודתו ושאלת המשך העסקתו בחברה תידון בין הנהלת החברה לבין נציגי ה.ע.ל – כמפורט בסעיף 35 - יישוב חילוקי דעות - להסכם דלעיל.

16. עובד אשר עליו לצאת לשרות מילואים, חייב להודיע על כך לחברה מיד עם קבלת צו הקריאה.

פרק ה': ביצוע תפקיד

17. עובדי החברה חייבים להקפיד על הופעה מסודרת בהתייבס לעבודה.

18. עובדים אשר צוידו במדים מיוחדים לצורך עבודתם, חייבים להופיע בהם לעבודה וכל שימוש אחר בהם אסור בהחלט.

19. על עובדי החברה לבצע את תפקידם ביעילות ובנאמנות ולפעול בהתאם להנחיות החברה ו/או מי ממנהליה.

20. עובדי החברה נדרשים להתייבס במקום העבודה לפחות 10 דקות לפני התחלת המשמרת.

פרק ו': ציוד טכני

21. עובדי החברה המקבלים לרשותם ציוד כגון: אופניים, נשק, כלי רכב וכו' חייבים לשמור עליהם במצב תקין, וכל נזק או אבדן הציוד ייזקפו לחובת העובד, למעט בלאי רגיל או נזקים כתוצאה מתאונת דרכים בזמן ביצוע תפקיד.

22. שימוש בציוד הנזכר בסעיף 21 לעיל מותר אך ורק בשעת התפקיד ולמטרות מוגדרות על ידי החברה.

פרק ז': אמצעים משמעתיים

23. עובד שלא יציית להורות ולנהלים ו/או שיתרשל בעבודה ו/או שיפר משמעת ו/או שיעבור על סעיף מסעיפי הסכם זה, תנקוט החברה באחד מהצעדים כמפורט להלן.

24. החברה תשלח לעובד מכתב התראה או נזיפה. עותק אחד מהמכתב יישלח לנציגות העובדים, ועותק שני מהמכתב יתויק בתיקו האישי של העובד.

25. א. החליטה החברה שלא להסתפק במכתב התראה או נזיפה כני"ל, או החליט העובד לערער על החלטת החברה כאמור בסעיף 33 לעיל - יתקיים בירור משמעותי בו ישתתפו נציגי החברה, נציג מטעם נציגות העובדים וכל אדם אחר, אשר העובד הביע רצונו כי ייצגו בבירור. העובד יהיה נוכח בחלקו הראשון של הבירור. בבירור יושמעו הטענות כנגד העובד והוא יוכל להשמיע את טיעונו. סיכום הבירור, קביעת אחריותו והטלת הסנקציה המשמעתית על העובד - ייעשו שלא בפני העובד.

ב. במקרים בו פעלה החברה לפי ס"ק א לעיל, רשאית החברה על פי שיקול דעתה הבלעדך, להשעות את העובד מעבודתו עד לקיום הבירור המשמעותי שיתקיים לכל המאוחר בתוך 7 ימים מיום השעיית העובד מתפקידו.

26. בתום הבירור המשמעותי ולאחר שנקבע, כי העובד נמצא אחראי למעשה או מחדל המהווים עבירת משמעת, תהיה החברה רשאית לנקוט באמצעי משמעת כנגד העובד, בהתאם לרשימת אמצעי המשמעת המפורטים להלן:

א. הקפאה או שלילה של זכות הנתונה לעובד על פי נהלי החברה.

- ב. הפסקת עבודה (השעייה) ללא תשלום לתקופה שתיקבע בבירור המשמעותי ולכל היותר למשך 30 ימים.
- ג. העברה לתפקיד אחר בחברה ו/או לאתר אחר ו/או ליחידה אחרת או פסילה מלמלא תפקיד מסויים.
- ד. במקרה של עבירת משמעת חמורה - פיטורים ו/או פיטורים ללא הודעה מוקדמת ללא הודעה מוקדמת ללא הודעה מוקדמת ו/או פיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים. שלילת הודעה מוקדמת לעובד וכן שלילת פיצויי פיטורים יכולה להיות מלאה או חלקית.
27. עבירת משמעת חמורה תיחשב אחת מאלו:
- מעילה באמון.
 - חבלה במזיד.
 - גניבה.
 - מעורבות בקטטה ו/או גרימת קטטה במקום העבודה.
 - עבודה במקום אחר בתקופה בה נעדר מעבודה בחברה מחמת מחלה או תאונה.
 - הפרת הוראות בטיחות.
 - כל הפרת משמעת שהוגדרה כחמורה בהסכם זה.
 - עבירה פלילית חמורה.
 - הפרת משמעת חוזרת ונשנית שלעניין סעיף זה משמעה - עבירה רביעית לאחר 3 עבירות בהן חוייב העובד בבירור משמעותי.
28. עבר עובד עבירת משמעת חמורה, ואין ספק באשר לעובדותיה - רשאית החברה להפסיק את עבודתו ואת תשלום משכורתו, וזאת עד לסיום הליכי הבירור המשמעותי, שיתחילו מוקדם ככל הניתן ויסתיימו ללא דיחוי. במידה והפסקת העבודה נמשכת למעלה משבוע, יקבל העובד שכר בגובה מחצית משכרו הרגיל החל מהשבוע השני ואילך ועד לקבלת החלטת הבירור המשמעותי.
29. עובד שעבודתו הופסקה כאמור לעיל, אינו רשאי להימצא בשטח החברה ו/או באתר בו היא מספקת שירותי שמירה ו/או אבטחה, אלא על פי הזמנה מפורשת מטעם החברה, או מטעם נציגות העובדים לצורך הבירור המשמעותי בלבד.
30. זוכה העובד בבירור המשמעותי, תשלם לו החברה עבור התקופה בה היה מושעה מעבודתו את משכורתו הרגילה.

1

תצהיר ב"כ תובע מייצג

אני הח"מ **גל גורודיסקי, עו"ד ת.ז. 059200600** לאחר שהוזהרתי כי עלי להצהיר את האמת ואם לא אעשה כן אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק מצהיר בזה כדלקמן:

1. אני ב"כ התובע בתיק תע"א 2467/09 (בש"א 1444/09) במסגרתו הוגשה בקשה לאישור תובענה ייצוגית (להלן – "הבקשה לאישור"), בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – "החוק").
2. אני נותן תצהיר זה בהתאם לסעיף 18(ב) לחוק בקשר עם הסדר פשרה שהושג בבקשה לאישור.
3. הסדר הפשרה המצורף לתצהיר זה כולל את כל הפרטים המהותיים הנוגעים להסדר הפשרה.
4. למעט המפורט בהסכם הפשרה, לא קיבלתי כל טובת הנאה במישרין או בעקיפין כתוצאה מהחתימה על הסכם הפשרה.

אני מצהיר כי זה שמי זו חתימתי והאמור בתצהירי זה, אמת.

היום: 24.10.11

גל גורודיסקי, עו"ד

אישור:

אני הח"מ, גל גורודיסקי, עו"ד, מרח' מרח' מנחם פרידמן 75, התייצב בפני עו"ד גל גורודיסקי, המוכר לי אישית ולאחר שהוזהרתי כי עליו לאמור את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, חתם על הצהרתו הנ"ל.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

תצהיר ב"כ נתבעת

אני הח"מ י' אילן ת.ז. 023806609, לאחר שהוזהרתי כי עלי להצהיר את האמת ואם לא אעשה כן אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק מצהיר בזה כדלקמן:

5. אני ב"כ הנתבעת בתיק תע"א 2467/09 (בש"א 1444/09) במסגרתו הוגשה בקשה לאישור תובענה ייצוגית (להלן – "הבקשה לאישור"), בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – "החוק").

6. אני נותן תצהיר זה בהתאם לסעיף 18(ב) לחוק בקשר עם הסדר פשרה שהושג בבקשה לאישור.

7. הסדר הפשרה המצורף לתצהיר זה כולל את כל הפרטים המהותיים הנוגעים להסדר הפשרה.

8. לא קיבלתי כל טובת הנאה במישרין או בעקיפין כתוצאה מהחתימה על הסכם הפשרה.

אני מצהיר כי זה שמי זו חתימתי והאמור בתצהירי זה, אמת.

היום: 3.10.10

אישור:

אני הח"מ, 2631012, עו"ד, מרח' כ"ס 76 וילנסון, ת.ז. 023806609, המוכר לי אישית ולאחר שהוזהרתי כי עליו לאמור את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, חתם על הצהרתו הנ"ל.

גלעד פלג עו"ד

תצהיר תובע מייצג

אני הח"מ, ארמונד אמזלג, ת.ז. 0668360056 לאחר שהוזהרתי כי עלי להצהיר את האמת ואם לא אעשה כן אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק מצהיר בזה כדלקמן:

9. אני תובע מייצג בתיק תע"א 2467/09 (בש"א 1444/09) במסגרתו הוגשה בקשה לאישור תובענה ייצוגית (להלן – "הבקשה לאישור"), בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – "החוק").

10. אני נותן תצהיר זה בהתאם לסעיף 12(ב)(1) לתקנות תובענות ייצוגיות, תש"ע-2010 בקשר עם הסדר פשרה שהושג בבקשה לאישור.

11. הסדר הפשרה המצורף לתצהיר זה כולל את כל הפרטים המהותיים הנוגעים להסדר הפשרה.

12. למעט המפורט בהסכם הפשרה לא קיבלתי כל טובת הנאה במישרין או בעקיפין כתוצאה מהחתימה על הסכם הפשרה.

אני מצהיר כי זה שמי זו חתימתי והאמור בתצהירי זה, אמת.

היום: 6.10.2011


ארמונד אמזלג

אישור:

אני הח"מ, שרשבסקי אליהו, עו"ד, מרחימחלקי המים 2 ירושלים, מאשר בזאת כי ביום 6.10.2011 התייצב בפני מר ארמונד אמזלג ת.ז. 0668360056 המוכר לי אישית ולאחר שהוזהרתי כי עליו לאמור את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, חתם על הצהרתו הנ"ל.


אליהו שרשבסקי, עו"ד

תצהיר נתבעת

אני הח"מ דלביטל ת.ז. 022096773, לאחר שהוזהרתי כי עלי להצהיר את האמת ואם לא אעשה כן אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק מצהיר בזה כדלקמן:

13. אני משמש כמנהל הנתבעת בתיק תע"א 2467/09 (בש"א 1444/09) במסגרתו הוגשה בקשה לאישור תובענה ייצוגית (להלן – "הבקשה לאישור"), בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – "החוק").

14. אני נותן תצהיר זה בהתאם לסעיף 12(ב)(1) לתקנות תובענות ייצוגיות, תש"ע-2010 בקשר עם הסדר פשרה שהושג בבקשה לאישור.

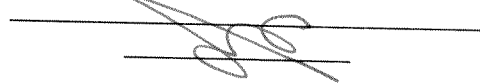
15. הסדר הפשרה המצורף לתצהיר זה כולל את כל הפרטים המהותיים הנוגעים להסדר הפשרה.

16. לא קיבלתי כל טובת הנאה במישרין או בעקיפין כתוצאה מהחתימה על הסכם הפשרה.

17. הנתבעת לא קיבלה כל טובת הנאה במישרין או בעקיפין כתוצאה מהחתימה על הסכם הפשרה.

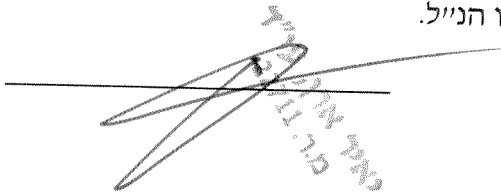
אני מצהיר כי זה שמי זו חתימתי והאמור בתצהירי זה, אמת.

היום: 3/10/11

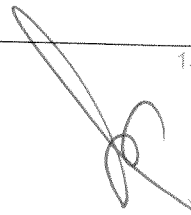


אישור:

אני הח"מ, דלביטל ת.ז. 022096773, עו"ד, מרח' גסל 76/101 כ, התייצב בפני דלביטל ת.ז. 022096773 ולאחר שהוזהרתי כי עליו לאמור את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, חתם על הצהרתו הנ"ל.


מ.ר. דלביטל







המודעה הראשונה :

הודעה על בקשה לאישור הסדר פשרה בתובענה ייצוגית
לפי סעיף 18(ג) לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – "החוק")

בעניין תיק תע"א 2467/09 ארמונד אמזלג נ' ברק אור בטחון ושירותים בע"מ במסגרתו הוגשה בקשה לאישור תובענה ייצוגית, בשי"א 1444/09 (להלן – "הבקשה לאישור") בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים (להלן – "בית הדין").

בעקבות הגשת הבקשה לאישור כמפורט לעיל הגיעו הצדדים להסכמות כי הנתבעת תשלם את חובותיה בעילות התובענה הייצוגית במסגרת הסכם פשרה בעילות אי הפקדה לפנסיה בסעיף התגמולים, אי תשלום תוספת ותק, אי תשלום דמי חגים וביצוע ניכויים שלא כדין ברכיב "ה.ק.ר.". הסכם הפשרה מהווה מעשה בית דין, בכל הנוגע לאישור תובענה ייצוגית בעילות התובענה הייצוגית כמפורט בבקשה לאישור תובענה ייצוגית אולם אינו מהווה מעשה בית דין בתביעות אישיות.

חברי הקבוצה הזכאים הם עובדי הנתבעת בתאריכים שבין 29/06/2002 לבין 29/06/2009 או בחלק ממנה ואשר לא ניהלו ו/או מנהלים הליך משפטי כנגד הנתבעת, או שהגיעו להסכם פשרה עם הנתבעת, בקשר עם התקופה הקובעת או חלק ממנה – לגבי אותו חלק.

בהתאם להסכם הפשרה תיבדק זכאות חברי הקבוצה לפיצוי בגין עילות התובענה הייצוגית על ידי רואה חשבון. הודעה תשלח בדואר למי מחברי הקבוצה שיימצא זכאי לפיצוי כאמור.

ב"כ הקבוצה יהיה עו"ד גל גורודיסקי והתובע המייצג מר ארמונד אמזלג. מוצע כי שכ"ט עו"ד לאישור בהסדר הפשרה יהיה 60,000 ₪ וגמול לתובע המייצג יהיה 20,000 ₪.

הגורמים המנויים בחוק רשאים להגיש לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, בכתב, בתוך 45 ימים מיום פרסום הודעה זו, התנגדות מנומקת להסדר הפשרה.

חבר קבוצה אשר אינו מעוניין כי יחול עליו הסדר הפשרה, רשאי לבקש מבית המשפט, בתוך המועד שנקבע להגשת התנגדויות, להתיר לו לצאת מן הקבוצה שעליה יחול ההסדר.

למעוניינים, ניתן לעיין בפרטי בנוסח הסכם הפשרה, שיפורסם בסמוך לאחר מועד פרסום מודעה זו, בכתובת האינטרנט :

http://elyon1.court.gov.il/heb/tovanot_yezugiyot/list.htm

בנוסף, ניתן לעיין בהסכם פשרה בכתובת האינטרנט :

<http://www.facebook.com/attorney.gorodeisky?sk=wall&filter=2>

עו"ד גל גורודיסקי
ב"כ התובעת והקבוצה

המודעה השנייה :

הודעה על אישור הסדר פשרה בתובענה ייצוגית
לפי סעיף 19 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – "החוק")

בעניין תיק תע"א 2467/09 ארמונד אמזלג נ' ברק אור בטחון ושירותים בע"מ במסגרתו הוגשה בקשה לאישור תובענה ייצוגית, בש"א 1444/09 (להלן – "הבקשה לאישור") בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים (להלן – "בית הדין")

ביום _____ אישר בית הדין הסדר פשרה בהתאם להודעה שפורסמה ביום _____.

הגדרת הקבוצה ועילות התביעה הן בהתאם להחלטת בית הדין מיום _____ בבקשה לאישור. הנתבעת תשלם את חובותיה בעילות התובענה הייצוגית במסגרת הסכם פשרה. הסכם הפשרה מהווה מעשה בית דין בכל הנוגע לתביעה ייצוגית בעילות התובענה הייצוגית אולם אינו מהווה מעשה בית דין בתביעות אישיות.

על פי הסדר הפשרה ב"כ הקבוצה יהיה עו"ד גל גורודיסקי והתובע המייצג מר ארמונד אמזלג.

לא הוגשו התנגדויות / הוגשו התנגדויות כמפורט בתיק הבקשה לאישור בבית הדין.

לא נתבקשה חוות דעת בודק לצורך אישור הסדר הפשרה.

למעוניינים, ניתן לעיין בנוסח הסכם הפשרה בכתובת האינטרנט :

http://elyon1.court.gov.il/heb/tovanot_vezugiyot/list.htm

בנוסף, ניתן לעיין בנוסח הסכם הפשרה בכתובת האינטרנט :

<http://www.facebook.com/attorney.gorodeisky?sk=wall&filter=2>

עו"ד גל גורודיסקי
ב"כ התובעת והקבוצה