



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

1

בפני כב' השופט אייל אברהמי, סגן הנשיאה
נציג ציבור, מר חיים עזר שוחט
נציגת ציבור, גב' חדוה אהוד

מבקש רונן תורג'מן
ע"י ב"כ עו"ד גל גורודיסקי

נגד

משיבות 1. שחק אבטחה בע"מ
2. חברת שחק אבטחה ושירותי משרד בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד ד. כסלו-ספקטור

2

3

החלטה

4

כללי

6

7 1. האם דין הבקשה לאישור תובענה כתובענה ייצוגית, שהגיש עובד כנגד חברת השמירה
8 שהעסיקה אותו, להתקבל, ובאילו עילות? האם ומה המשמעות שיש לייחס לכך שמדובר במקום
9 עבודה מאורגן, ככל שאכן כך הוא? אלו השאלות העומדות בפנינו, ואשר בהן נדון להלן.

10

11 2. המבקש עבד כשומר במשיבה 2 (כפי שיבואר בהמשך), חברת שמירה, אבטחה וניקיון, החל מיום
12 20.2.06, למשך מספר חודשים.

13

14 3. בחודש אוקטובר 2008 הגיש המבקש תביעה אישית כנגד המשיבה 1, שחק אבטחה בע"מ, וכנגד
15 חברת בן בטחון, בתיק ע"ב 1262/09, ד"מ 5889/08. המשיבה 1 (הנתבעת באותו תיק) הגישה
16 כתב הגנה ובו התייחסה לטענות המבקש. חברת בן בטחון לא הגישה כתב הגנה מטעמה.

17

18 4. בחודש ינואר 2009 הגיש המבקש בקשה לאישור תביעה כתובענה ייצוגית כנגד משיבה 1, בתיק
19 ע"ב 1265/09. המשיבה 2, שחק אבטחה שמירה ושירותי משרד בע"מ, שאז לא היתה כלל
20 נתבעת, הגישה תגובה לבקשה.

21

22 5. ביום 27.5.09 ניתנה בתיק ע"ב 1265/09 החלטה, על יסוד הבקשה והתגובה, לפיה נדחתה
23 הבקשה לאישור התובענה כייצוגית (להלן: "ההחלטה"). המבקש הגיש ערעור על החלטה זו.

24

25 6. בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בערעור (ע"ע (ארצי) 246/09 רונן תורג'מן נ' שחק
26 אבטחה ושירותי משרד (ניתן ביום 27.12.09), להלן: "פסק הדין בערעור") נקבע כי התיק יוחזר
27 לערכאה זו ויידון בפנינו, הואיל ונצרך בירור עובדתי נוסף, וכן לאור הצורך בבירור טענות



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

- 1 הצדדים תוך קיום דיון בבקשה, ולא רק על יסוד הטענות בכתב. בנוסף, התייחס בית הדין
 2 הארצי בפסק הדין בערעור וחיווה דעתו ביחס לחלק מהנימוקים בהחלטת הדחייה. ייאמר כבר
 3 מעתה, במענה לטענת המשיבות בנדון, כי משוחזר התיק לדיון, בית הדין אינו כבול בהחלטתו
 4 הקודמת. הדבר מתחייב הן מהגיגונם של דברים והן מהתייחסותו של בית הדין הארצי בפסק
 5 הדין בערעור לטיעונים משפטיים ועובדתיים כאחד שהועלו בהחלטה הנ"ל, תוך הפניית בית דין
 6 זה לצורך בבדיקתם (ראו למשל סעיפים 21-22 לפסק הדין בערעור). לפיכך, דין טענת המשיבות,
 7 לפיה בית דין זה מחויב להכריע אך בעניינים העובדתיים אליהם הפנה בית הדין הארצי, ולא
 8 בשאלות המשפטיות, להידחות.
 9
 10 7. הבקשה דגן לאישור התביעה כייצוגית, הוגשה ביחס לעילות אלו: הפרשות לקרן פנסיה, ניכוי
 11 שלא כדין משכר העובדים לקרן מתנות וניכוי ליד שרה. יצוין כי העילה של דמי חגים,
 12 שנתבקשה בבקשה המקורית, בוטלה.
 13
 14 8. בפנינו התקיימו מספר דיונים (בימים 25.3.10, 4.11.10, 2.1.11, 7.2.11), בהם טענו הצדדים
 15 בפנינו וכן הביאו עדיהם וראיות מטעמם. מטעם המבקש העידו בפנינו הוא עצמו וכן מר לב
 16 ניסמן, שעבד גם הוא כשומר במשיבה. מטעם המשיבות העידו רוי"ח מר אבי יהודיף, גב' צביה
 17 שלום שעבדה במשיבה כחשבת שכר, מר אריק חן - נציג יד שרה, גב' אביטל בלומנטל נציגת יד
 18 שרה, מר דני בן שטרית, נציג החסדרות. כמו כן הצדדים הגישו סיכומיהם.

דיון והכרעה

- 19
 20
 21
 22
 23 9. מסענו מתחיל בקביעת הממצאים העובדתיים הרלוונטיים להכרעה בבקשה.
 24 בית הדין הארצי התייחס במיוחד לשלושה עניינים עובדתיים הדורשים בירור עובדתי ואשר
 25 נותרו לכאורה במחלוקת בין הצדדים.
 26 הראשון, זהות המעסיקה - האם המשיבה 1 או שמא המשיבה 2.
 27 השני, משך תקופת עבודתו של המבקש.
 28 השלישי, חלות הסכם קיבוצי על הצדדים.
 29 נבחן אפוא שאלות עובדתיות אלו ונכריע בהן כסדרן.
 30 לאחר מכן נפנה לבדוק את הוראות חוק תובענות ייצוגיות התשס"ו-2006 הרלוונטיות לענייננו,
 31 ואת הפסיקה בנדון. בפרט נבחן בראי החוק, הפסיקה והספרות בנושא, את הפרשנות שיש ליתן
 32 לסייג הקבוע בסעיף 10(3) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות, הדין באפשרות להגיש
 33 תובענה ייצוגית כאשר חל על הצדדים הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה.
 34 בהמשך דיונו נעבור מן הכלל אל הפרט, ונבחן את העילות בהן מבקש המבקש דגן להגיש
 35 התובענה הייצוגית והאם יש מקום לאשר בקשתו בכל אחת מהן.
 36 בסיומם של דברים נתייחס להמשך הדיון בתובענה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

ממצאים עובדתיים

זהות המעסיקה

1
2
3 10. בענין זהות מעסיקתו של המבקש חל בלבול בהליכים הקודמים שהתנהלו בתיק זה. כפי שפורט
4 בפסק דינו של בית הדין הארצי, וכאמור לעיל, התביעה והבקשה הוגשו מלכתחילה כנגד משיבה
5 1, ורק לאחר הגשת התגובה לבקשה לאישור התביעה כייצוגית עלה כי המשיבה הנכונה היא
6 משיבה 2.
7 בהחלטה מיום 12.4.10 נדחתה הבקשה לסילוק התביעה על הסף כנגד משיבה 1 בהעדר יריבות,
8 והתקבלה הבקשה לצירוף משיבה 2. זאת לנוכח הצורך בבירור הקשר בין החברות לגופו של
9 עניין, לאור הבלבול שחל בעניין זה בתחילת ההליך. ביחס למחיקת משיבה 1 נקבע כי ניתן יהיה
10 להגיש בקשה בענין בהמשך ההליך.
11 בפנינו העיד בענין זה רואה החשבון של המשיבה, מר אבי יהודין. כעולה מעדותו, החברה
12 שהעסיקה את המבקש, היא המשיבה 2:

13 "לגבי פעילות החברה שחק אבטחה בע"מ מספר החברה הוא רשמתי אותו
14 512982430 ותיק הניכויים של שחק אבטחה בע"מ 941634214 וזה שלחתי
15 אליך במכתב ולחברה הזאת אין פעילות מאז שנת 2002 לשחק אבטחה בע"מ
16 וכמוכן שהעובד הזה לא עבד שם."
17 (פרוטוקול הדיון מיום 25.3.10 עמ' 10)
18 "בדקתי אתמול שהוא (המבקש דנן) לא עובד בחברה שחק אבטחה בע"מ
19 ובדקתי את המאזנים וראיתי שאין בהם בכלל עובדים אז כמוכן שהתובע לא
20 עבד בחברה הזאת"
21 (שם, עמ' 11 רישא) (ההוספה שלי, א.א.).
22 ש. איפה אתה רואה בתלושים את השם של מי שאתה טוען שהיה המעסיק?
23 ת. מופיע שם שחק בע"מ ולא שחק אבטחה שמירה ושירותי משרד. אבל לפי
24 מספר תיק ניכויים 9411316 שמופיע בתלוש השכר אני יודע שזה מספר תיק
25 הניכויים של שחק אבטחה שמירה ושירותי משרד.
26 (שם, עמ' 11)

27
28 11. רואה החשבון העיד כי המשיבה 1 אינה פעילה מאז שנת 2002, דהיינו כארבע שנים לפני
29 שהמבקש החל לעבוד. כמו כן העיד כי המשיבה 1 מעולם לא העסיקה עובדים. רואה החשבון
30 תמך עדותו בכך שמספר תיק ניכויים המופיע בתלושי השכר, שהינו מספרה של המשיבה 2,
31 "שחק אבטחה שמירה ושירותי משרד בע"מ". עדות זו מהימנה עלינו, וממנה עולה מפורשות כי
32 מעסיקתו של המבקש היתה המשיבה 2, ולא המשיבה 1.
33 יצוין כי מפרוטוקול הדיון שהתקיים ביום 1.2.09 בבית הדין הארצי בערעור על ההחלטה
34 שניתנה בתיק זה (להלן: "הדיון בארצי") עולה כי למעשה הוסכם מהותית על הצדדים
35 ש"המעסיקה של המערער מר רונן תורג'מן היא שחק אבטחה שמירה ושירותי משרד בע"מ"
36 (עמ' 2-3 לפרוטוקול), אף כי בפועל לאחר מכן חזר בו המבקש מהסכמתו זו.
37
38 12. מובהר בזה, כי דין הבקשה לאישור התובענה הייצוגית כנגד משיבה 1 להימחק, הואיל וזו
39 האחרונה לא היתה מעסיקתו של המבקש.
40 המשיבה 1 נמחקת אפוא.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

1
2 13. המשיבה 1 ביקשה כי תיפסקנה לזכותה הוצאות לאור התעקשות המבקש להמשיך ולנהל ההליך
3 כנגדה, גם לאחר שהתחנור לו כי היא איננה המשיבה הנכונה.
4 אמנם, כאמור, המבקש עמד על טעותו בנוגע לזהות המעסיקה עובר להגשת הערעור לבית הדין
5 הארצי, ובכל זאת עמד על ניהול ההליך כנגד שתי המשיבות. אחת הסיבות המרכזיות לכך היא
6 טענת המבקש כי יש לראות בהכחשת קיומו של הסכם קיבוצי בכתב ההגנה מטעם המשיבה 1
7 כדין הודאת בעל דין, התקפה גם לגבי משיבה 2, אשר מעולם לא טענה כנגד חלות הסכמים
8 קיבוציים על יחסי העבודה שלה עם עובדיה. טענה זו תידון בהמשך דברינו, ביחס לחלות
9 ההסכם הקיבוצי. מבלי לחוות דעה בשלב זה ביחס לתוקף הטענה, הרי שבהתאם להחלטתנו
10 מיום 12.4.10, נכון היה להמשיך ולברר את מעורבותה של המשיבה 1 במהלך ההליך, ולא נכון
11 היה לסלק התביעה כנגדה על הסף בטרם הוברר לאשורו של דבר חלקה בהעסקת המבקש.
12 בנוסף, נראה כי המשיבות הן שתרמו מלכתחילה להחלפה ביניהן, בכך שהגישו כתב הגנה מטעם
13 המשיבה 1 ותגובה לבקשה לאישור מטעם המשיבה 2, בלא להגיש הודעה המבירה זה. כך גם
14 נגרמה אי הבהירות בשל השם הרשום בתלושים, "שחק בע"מ", אשר אינו שמה של אף אחת
15 מהחברות, (אף כי כאמור, בצירוף מספר תיק הניכויים של המשיבה 2), וכן במסמכים נוספים,
16 באופן שיש בו כדי להטעות את עובדי המשיבה ובכללם המבקש.
17 לפיכך, במכלול השיקולים לכאן ולכאן, אין מקום לפסוק הוצאות לזכות המשיבה 1.

18
19 14. לנוכח מחיקת התביעה כנגד משיבה 1, מכאן ולהבא נתייחס למשיבה 2 כאל "המשיבה".
20
21

תקופת עבודתו של המערער

22 15. בתצהירו טען המבקש כי עבד מיום 20.2.06 ועד ליום 31.8.06, כ-8.4 חודשים. לעומת זאת, טענה
23 המשיבה כי המבקש עבד קרוב לחמישה חודשים, מיום 20.2.06 ועד ליום 17.7.06. המבקש צירף
24 תלושים לחודשים יוני, יולי וספטמבר 2006 (נספח ג') לבקשה לאישור התביעה כייצוגית).
25 מהתלושים שהמציא המבקש עולה מפורשות כי הוא עבד בחודשים פברואר, מרץ, אפריל, מאי,
26 יוני ויולי 2006. כך מופיע בתחתית התלושים בפירוט חודשי העבודה. חודש יולי 2006 היה חודש
27 בו עבד המבקש רק בחלק מהחודש, כעולה מסכום התלוש – כשליש ממשכורתו הרגילה. דבר זה
28 מתיישב עם גרסת המשיבה, לפיה סיים המבקש עבודתו באותו חודש, ביום 17.7.06. מנגד,
29 המבקש בעדותו בפנינו לא ידע לציין את מועד סיום עבודתו (פרוטוקול מיום 14.11.10 עמ' 10 ש'
30 23). המבקש אף העיד כי לא היה חודש בו עבד ללא שקיבל משכורת וכן תלוש שכר (שם, עמ' 10
31 ש' 30-31). התרשמנו כי חודש ספטמבר 2006 לא היה חודש בו עבד המבקש, אלא רק חודש בו
32 בוצע ניכוי עבור החזר ביגוד, כמפורט בתלוש. כעולה מהתלוש, למבקש לא שולם שכר עבודה
33 עבור חודש זה. כך גם עולה מפירוט החודשים באותו תלוש, בו לא מופיעים חודש אוגוסט
34 וספטמבר. נמצא אם כן כי המבקש עבד חמישה חודשים, כגרסת המשיבה, מיום 20.2.06 ועד
35 ליום 17.7.06.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37

תחולת ההסכם הקיבוצי על המשיבה

16. הצדדים נחלקו ביניהם בנוגע לשאלת תחולתו של ההסכם הקיבוצי בענף השמירה (הסכם עבודה קיבוצי כללי 7019/72 מיום 12 ביולי 1972, שנחתם בין ההסתדרות הכללית והאיגוד הארצי של עובדי שמירה ואבטחה, לבין הארגון הארצי של מפעלי השמירה בישראל, להלן: "ההסכם הקיבוצי בענף השמירה"), על המשיבה ועובדיה. אף בענין זה אנו מאמצים בענין גרסת המשיבה לפיה חל על יחסי העבודה בינה לבין עובדיה בתקופה הרלוונטית הסכם קיבוצי. המשיבה הציגה בפנינו הסכם קיבוצי מיוחד שחל על עובדיה, משנת 2003 (נ/2). על ההסכם הקיבוצי חתומים המשיבה, "שחק אבטחה, שמירה ושירותי משרד בע"מ", אגודת השומרים והמאבטחים בירושלים, וההסתדרות הכללית במרחב ירושלים. הנציג מטעם ההסתדרות החתום על ההסכם הינו מר דני שטרית.

17. מר שטרית, נציג ההסתדרות, מסר במכתבו מיום 29.12.10 (נ/1) כך:

"הרינו לאשר ששחק אבטחה שמירה ושירותי משרד בע"מ חברה בהסתדרות העובדים הכללית חתומה מול ההסתדרות על הסכם מיוחד. (רצ"ב ההסכם) כמו ע"ס נתוני המחשב מעבירה החברה תשלום עבור עובדיה."

מר שטרית אף העיד בפנינו על הטיפול שההסתדרות נותנת לעובדי חברות השמירה המאורגנות ובכללן המשיבה.

18. טענות המבקש לפיהן אין די בהוכחה זו לגבי היות המשיבה מקום עבודה מאורגן ויש צורך בהבאת ראיות נוספות מצד המשיבה, הינן אלא טענות בעלמא ואין לקבלן.

19. לפיכך, בהתאם להסכם הקיבוצי שהציגה המשיבה משנת 2003, חל על המשיבה ועובדיה ההסכם הקיבוצי בענף השמירה בתקופת עבודתו של המבקש, דהיינו בשנת 2006.

20. בהתייחס לטענות המבקש בענין, מובהר בזה כי אין בכך ש"שחק אבטחה בע"מ", המשיבה המקורית, אשר לא חל עליה ההסכם הקיבוצי והיא מעולם לא העסיקה עובדים, טענה בכתב ההגנה בתיק 1262/09, כי חל עליה צו ההרחבה בענף השמירה (ולא כי חל עליה הסכם קיבוצי), כדי ליצור השתק או מניעות למעסיקתו האמיתית של המבקש, "שחק אבטחה ושירותי משרד בע"מ", אשר בתגובתה הראשונה (הלוא היא התגובה לבקשה לאישור), כבר ציינה כי חל עליה הסכם קיבוצי, באופן אשר יימנע ממנה להציגו בהליך זה. גם אם אמנם יש טעם לפגם בכך שהמשיבה 1 לא הבהירה בכתב ההגנה כי אינה מעסיקתו של המבקש, אלא התייחסה לגופם של דברים, אין בכך דבר המצדיק ראיית החברות כזוהות באופן שהאמור בכתב ההגנה של המשיבה 1 ישליך באופן כה קשה על הגנתה של המשיבה 2.

נמצא אם כן, כי על יחסי העבודה בין הצדדים חל ההסכם הקיבוצי כדלעיל.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

המסגרת הנורמטיבית

- 1
2. חוק תובענות ייצוגיות התשס"ו-2006 (להלן: "חוק תובענות ייצוגיות" או "החוק") מתווה
 3 מנגנון ייחודי להעצמת כוחו של הפרט שהינו חלק מקבוצה. דיני העבודה המסורתיים נוקטים
 4 במנגנון שונה שמטרתו להגביר את כוחו של העובד כחלק מקבוצת עובדים, במסגרת היחסים
 5 הקיבוציים. בבואנו לדון בבקשה לאישור התובענה כייצוגית עלינו לשוות לנגד עינינו את
 6 יתרונותיו וחסרונותיו של מנגנון התובענה הייצוגית, תוך התייחסות להיבטים הייחודיים
 7 במערכת של יחסי עבודה. (ראו גם: ד"ר יצחק לובוצקי **סדר הדין במשפט העבודה** (הוצאת ניצן
 8 מהדורת 2011) פרק 2 עמ' 15-23, להלן: "**לובוצקי**"; אלישבע ברק-אוסוסקין "ממרומי נבו –
 9 תובענה ייצוגית ומשפט העבודה הקיבוצי – היחיו שניהם יחדיו: בעקבות חוק תובענות ייצוגיות
 10 התשס"ו-2006" **ספר בך**; מורן סבוראי "תכליתם של מנגנוני ייצוג במשפט העבודה: מנגנון
 11 התובענה הייצוגית אל מול הכלים המסורתיים של משפט העבודה הקיבוצי" הצעת מאמר ל**ספר
 12 אלישבע ברק** [מצוי באתר האגודה הישראלית למשפט העבודה ובטחון סוציאלי:
 13 <http://isllss.huji.ac.il/svorai.pdf> (2011), להלן: "**סבוראי**").
- 14
22. תובענה ייצוגית הינה, ככלל, כלי משפטי שמטרתו ליתן סעד לקבוצה גדולה של תובעים אשר
 15 לכל אחד מהם נזק קטן יחסית על ידי נתבע אחד (ע"א 2967/95 **מגן וקשת נ' טמפנו
 16 תעשיות** פ"ד נא(2) 312, 324). משמעותו של כלי משפטי זה באה לידי ביטוי בעיקר במקרים
 17 בהם הנזק שנגרם לכל אחד מחברי הקבוצה קטן מכדי שיגיש תביעה נפרדת. התובענה הייצוגית
 18 מאפשרת לאגד את נזקם של כל התובעים לתביעה אחת המתבררת בהליך אחד.
 19
- 20 פנים דברי הנשיא ברק ברע"א 4556/94 **טצת נ' זילברשץ** פ"ד מט (5) 774, 785:
 21 "**ביסוד התובענה הייצוגית, מונחים שני שיקולים מרכזיים: האחד, הגנה על
 22 אינטרס הפרט באמצעות מתן תרופה ליחיד שנפגע. אותו יחיד, ברוב
 23 המקרים, אינו טורח להגיש תביעה. ... השיקול השני עניינו אינטרס הציבור.
 24 ביסוד אינטרס זה מונח הצורך לאכוף את הוראות החוק שבגדריו מצויה
 25 התובענה הייצוגית. לתובענה הייצוגית ערך מרתיע. מפירי החוק ידעים כי
 26 לניזוקים יכולת פעולה נגדם... אינטרס ציבורי זה מוגבר לאור היעילות
 27 והחסכון במשאבים של הצדדים ובית המשפט הנלווים לתובענה הייצוגית. כן
 28 מושגת באמצעותה אחידות בהחלטות בית המשפט בעניינים דומים. נמנע
 29 ריבויין של תביעות...**"
- 30
- 31 יחד עם זאת, לא ניתן להתעלם מהחסרונות הטמונים בשימוש בכלי של תובענה ייצוגית.
 32 התובענה הייצוגית יוצרת מעשה בית דין כלפי כל קבוצת התובעים המוגדרת על ידי התובע
 33 הייצוגי. למעשה אדם עשוי לאבד את זכותו לתבוע מבלי שידע כלל על קיומה של תובענה
 34 ייצוגית. חסרון נוסף עשוי להיות ייצוג לקוי על ידי התובע הייצוגי. בכדי להתמודד עם חסרונות
 35 אלו פותחו הן בחקיקה והן בהלכה הפסוקה כלים מתאימים בכדי להתמודד עם חסרונות אלו.
 36 בשנת 2006 נחקק חוק תובענות ייצוגיות אשר יצר, לראשונה, הסדר ראשוני אחיד לכלי משפטי
 37 זה. חידוש מהותי נוסף בחוק תובענות ייצוגיות הינו האפשרות להגשת תובענה ייצוגית בתחומי



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

1 משפט אשר קודם לכן לא היה הדבר אפשרי בהם או שאפשרות זו לא הייתה טריוויאלית,
2 ביניהם תחום דיני העבודה.

3 מטרת החוק, כמפורט בסעיף 1 לו היא זו:

- 4
5 מטרתו של חוק זה לקבוע כללים אחידים לענין הגשה וניהול של תובענות ייצוגיות,
6 לשם שיפור ההגנה על זכויות, ובכך לקדם בפרט את אלה:
7 (1) מימוש זכות הגישה לבית המשפט, לרבות לסוגי אוכלוסיה
8 המתקשים לפנות לבית המשפט כיחידים;
9 (2) אכיפת הדין והרתעה מפני הפרתו;
10 (3) מתן סעד הולם לנפגעים מהפרת הדין;
11 (4) ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות.

12 23. סעיף 4 לחוק מלמדנו מי רשאי להגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית:

- 13 (א) אלה רשאים להגיש לבית המשפט בקשה לאישור תובענה ייצוגית כמפורט
14 להלן:
15 (1) אדם שיש לו עילה בתביעה או בענין כאמור בסעיף 3(א), המעוררת
16 שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים
17 עם קבוצת בני אדם – בשם אותה קבוצה;
18
19 (ב) לענין סעיף זה, כאשר אחד מיסודות העילה הוא נזק –
20 (1) בבקשה לאישור שהוגשה בידי אדם כאמור בסעיף קטן (א)1 – די בכך
21 שהמבקש יראה כי לכאורה נגרם לו נזק;
22

23 24. סעיף 8 קובע באילו תנאים על הבקשה לעמוד כדי שתאושר:

- 24 (א) בית המשפט רשאי לאשר תובענה ייצוגית, אם מצא שהתקיימו כל אלה:
25 (1) התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות
26 לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת
27 הקבוצה;
28 (2) תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת
29 בנסיבות הענין;
30 (3) קיים יסוד סביר להניח כי ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל
31 בדרך הולמת; הנתבע לא רשאי לערער או לבקש לערער על החלטה בענין
32 זה;
33 (4) קיים יסוד סביר להניח כי ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל
34 בתום לב.

35
36 25. סעיף 3 לחוק מורה כי ניתן להגיש תובענה ייצוגית, רק בנושאים שנקבעו בתוספת השנייה לחוק,
37 ורק באישור בית המשפט. התוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות קובעת מהם דברי החקיקה
38 אשר הפרתם תאפשר הגשת תובענה ייצוגית. סעיף 10 לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות
39 קובע כי ניתן להגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית בתובענות מסוימות שלבית דין זה סמכות
40 ייחודית לדון בהן, ביניהן תובענה שעילתה ביחסי עובד ומעביד. סעיף 10(3) לתוספת השנייה
41 לחוק תובענות ייצוגיות קובע לכך סייג, בזו הלשון:

- 42 "תביעה" - למעט תביעה של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי
43 עבודתו, והמעביד של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם
44 הקיבוצי;
45 'הסכם קיבוצי' - הסכם קיבוצי לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, או
46 הסדר קיבוצי בכתב"



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

26. בפסיקה הובאו מספר גישות פרשניות אפשריות לסעיף 10(3) לחוק, מהן מצמצמות את הסייג ומהן מרחיבות. אנו סבורים כי יש לאמץ גישה פרשנית ראויה אשר מחד אינה מרוקנת את הסייג מתוכנו, ומאידך, אינה שוללת לחלוטין אפשרות של הגשת תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן במקרים המתאימים. כך, מחד, התובע בענייננו גרס כי יש לנקוט בפרשנות מצמצמת ביותר לפיה יש לראות את ההסכם קיבוצי מחד והתובענה הייצוגית מאידך, באותו מקום עבודה, כמי שאין ביניהם בהכרח סתירה, אלא יכולים הם להיות כלים השלובים זה בזה, ומשלימים זה את זה. פרשנות כזו לטעמנו הינה מרחיקת לכת, בהיותה מבטלת למעשה את הוראת הסייג באופן שלא תהא משמעות כלל לקיומו של הסכם קיבוצי במקום העבודה, תוך הפיכתו לאות מתה בספר החוקים. בהוצאת תביעת עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו מכלל התביעות שאפשר שתנוהלנה כתביעות ייצוגיות, ראה המחוקק את ארגון העובדים כגוף משפטי שייצג באופן הנאמן והראוי ביותר את עניינם של כלל העובדים שבמקום העבודה המאורגן (ע"ע (ארצי) 339/07 רותי אורן ואח' נ' בנק הפועלים ניתן ביום 18.1.09). כך נפסק גם בע"ע (ארצי) 1210/02 ביברינג – אל על נתיבי אוויר פד"ע לח 115 (2002) (להלן: "ענין ביברינג").

"מדיניותו של בית-דין זה היא כי הדרך הטובה ביותר לבירור סכסוך הנוגע לקבוצת עובדים במקום עבודה מאורגן היא בהליך של סכסוך קיבוצי. ... תובענה ייצוגית המוגשת על ידי עובד בודד פוגעת בכוחו של ארגון עובדים להשיג הטבות לכלל העובדים, ובמקרים מתאימים אף לווותר על תביעות כלכליות או תביעות משפטיות הניתנות להגשה בדרך של סכסוך קיבוצי."

27. המחוקק ביכר באופן מפורש את פעילותו של ארגון העובדים במקום העבודה, שהינה פעילות נמשכת וכללית, על פני תביעתו של תובע פרטני, אשר אינו רואה את התמונה המלאה במקום העבודה הספציפי או ביחס לחברות השמירה בכללן. התובע הייצוגי הינו לעיתים גם מי שעבד במקום העבודה רק תקופה קצרה ביותר, ובחר לתבוע נקודתית לפי שיקול דעתו העצמאי, בשונה מארגון העובדים שמייצג את רוב העובדים במשך תקופה והינו בעל ראייה רחבה ושלמה יותר.

28. מנגד, לא ניתן לקבוע כי עצם העובדה שחל על הצדדים ליחסי העבודה הסכם קיבוצי מהווה סוף פסוק לבחינת אישור התובענה כייצוגית, כטענת המשיבה. פרשנות רחבה זו, יתר על המידה, עלולה למנוע הגנה על זכויות עובדים במקרים המתאימים תוך פגיעה דווקא בקבוצות עובדים מוחלשות, באופן שודאי לא כיוון אליו המחוקק. כך למשל, יש מקום לאפשר הגשת תובענות ייצוגיות גם במקום עבודה מאורגן כאשר העילות נשוא הבקשה אינן מוסדרות בהסכם או במקרים בהם יוכח כשל מהותי ביחסי העבודה הקיבוציים, המצדיק אישור הגשת התובענה. כך נאמר בע"ע (ארצי) 1154/04 גרוס - מדינת ישראל (ניתן ביום 9.1.07):

"כאשר ארגון עובדים אינו נאבק בענין מסוים, ראוי הוא לאפשר לעובדים בודדים להגיש תביעה ייצוגית במקרים התואמים את העקרונות של תביעה ייצוגית במשפט הכללי. למותר לציין שאם הארגון ימצא לנכון לייצג את העובדים בתביעה זו, הוא רשאי לעשות זאת תוך שהוא מבקש להצטרף לתביעה..."



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

1
 2 29. בנסיבות הענין, נראה כי הפרשנות המתאימה הינה זו לפיה יש לבחון האם ההסכם הקיבוצי בין
 3 הצדדים מסדיר את הסוגיה נושא ההתדיינות. ככל שההסכם הקיבוצי מתייחס לסוגיה, (גם אם
 4 אינו נוגע ישירות בטענתו הספציפית של המבקש), תגבר הנטייה שלא לאשר את הגשת התובענה
 5 הייצוגית, בהתאם לכלל המסייג הזאת, ולאפשר זאת רק במקרים חריגים ביותר המצדיקים
 6 זאת, כאשר הוכח כשל מהותי בהיבט הקיבוצי. מנגד, במקרים המתאימים, כאשר אין
 7 התייחסות בהסכם הקיבוצי לעילה המבוקשת, אלא זו מוסדרת במקום אחר, (ובפרט בחקיקת
 8 המגן), נכון יהיה לאפשר בירור התובענה הייצוגית, תוך מתן פרשנות מצמצמת לסייג
 9 מלכתחילה. [ראו גם במאמרה של סבוראי, אפשרות של שילוב בין המודלים השונים של
 10 הפרשנות לסייג].

11 לפרשנות זו יש עיגון בלשון החוק, המתייחסת ל"הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו",
 12 דהיינו, כאשר עילת התביעה נובעת מהסכם קיבוצי המתייחס לתנאי העבודה שבמחלוקת, ולא
 13 אך בשל עצם קיומו של הסכם קיבוצי כלשהו החל על הצדדים ללא קשר לעילת התביעה. (עב
 14 3592/04 (ח"י) אלתר פרומה – מדינת ישראל-משרד הבריאות (ניתן ביום 25.6.06);
 15 קלמנט ומרגליות במאמר הדין בסוגיה, (אלון קלמנט, שרון רבין-מרגליות תובענות ייצוגיות בדיני
 16 עבודה – האם השתנו כללי המשחק? עיוני משפט לא 369 (2009)), סוברים כי בענין זה יש לערוך
 17 הבחנה בין עילות הנוגעות לאכיפת זכויות קוגנטיות לבין אלו המתייחסות לזכויות הנובעות
 18 מהסכם קיבוצי. בעוד ביחס לזכויות שנקבעו בחקיקת המגן, ישנו אינטרס ציבורי ראשון במעלה
 19 שרמת האכיפה שלהן תהיה מירבית, הרי שביחס לזכויות שנקבעו בהסכם קיבוצי, יש לאפשר
 20 שיקול דעת וגמישות לגבי רמת האכיפה שלהן לארגון העובדים אשר היה צד ליצירתן, כאשר
 21 אכיפה מלאה לאו דווקא תהיה מיטבית. כך, מבהירים קלמנט ומרגליות במאמרים כי:

22
 23 "אכיפה חלקית זו מוצדקת מכיוון שארגון העובדים יכול לשקול שיקולים
 24 מערכתיים פנים-ארגוניים ולהחליט להימנע מאכיפה מלאה של זכות על-מנת
 25 למנוע פיטורי-צמצום, למשל, או במסגרת התחשבותו של הארגון באי-יציבות
 כלכלית של המעסיק."

26 אימוץ הפרשנות הצרה לסייג יאפשר לערוך הבחנה זו באופן שהגשת תובענות ייצוגיות תתאפשר
 27 ביחס לראשונות, ולא ביחס לאחרונות. (ראו גם ע"ע (ארצי) 300031/98 התעשייה האווירית
 28 לישראל – מורג פד"ע לה 289 (2000) (להלן "עניין מורג").

29 יובהר, כי אין בכך כדי לשלול אפשרות של הגשת תביעה גם במקרים שחל הסכם קיבוצי על
 30 הטענות הרלוונטיות, במקרים המתאימים, כאשר מצב ההסדרה של התנאים ופעילות ארגון
 31 העובדים מצדיקים זאת, כפי שנאמר בין היתר בענין ירון וכן בענין ביברניג (סעיף 19 לפסק הדין).

מן הכלל אל הפרט

32
 33
 34 30. כאמור, התשתית העובדתית לדיוננו היא כי התובע דגן עבד חמישה וחצי חודשים אצל המשיבה
 35 "שחק אבטחה ושירותי משרד בע"מ". על המשיבה חל הסכם קיבוצי, המסדיר את יחסי
 36 העבודה בין הצדדים.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

31. מבין העילות המבוקשות, מוסדרת בהסכם הקיבוצי עילת הפרשות לפנסיה. הניכויים מן השכר ל"יד שרה" ו"לקרן מתנות" אינם מוסדרים בהסכם הקיבוצי. נראה אפוא כי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 וחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, הם שחולשים על טענות המבקש בענין זה.

32. המבקש בעניינו, ביקש לאשר התובענה כייצוגית בעילות הבאות: הפרשות לקרן פנסיה בהתאם לצו ההרחבה, ניכוי משכר העובדים שלא כדין לקרן מתנות וניכוי ליד שרה. עילה נוספת שנתבקשה במקור, תשלום דמי חגים בהתאם לצו ההרחבה, נמחקה (ראו למשל פרוטוקול עמ' 12 ש' 32). להלן נבחן העילות אחת לאחת.

הפרשות לפנסיה

33. כאמור, העילה של הפרשות לפנסיה מעוגנת בהסכם הקיבוצי ובצו הרחבה בענף השמירה, י"פ התשל"ד 1976 (להלן: "צו ההרחבה"). אף כי אחוז אחד נוסף על הקבוע בהסכם הקיבוצי, נקבע בצו ההרחבה, אין ספק כי הזכות בעיקרה מעוגנת בהסכם הקיבוצי. שעה שעילות אלה מוסדרות כאמור, בהסכם הקיבוצי, יש מקום לדון בהן מכוח ההסכם הקיבוצי, ולא מכוח צו ההרחבה. מקרה קיצוני כזה המתואר בפסיקה, של כשל מהותי ביחסי העבודה הקיבוציים ובהתנהלותו של ארגון העובדים, ההסתדרות, לא הוכח בפנינו. לפיכך, בנוגע לעילה המבוקשת של פיצוי חלף הפרשות לקרן פנסיה, המוסדרת בהסכם הקיבוצי, ובהתאם לפרשנות הנכונה של הסייג הקבוע בסעיף 31(3) לחוק תובענות ייצוגיות, אין מקום לאשר הגשת התובענה.

34. לא זו אף זו, בעניינו אין מקום לאשר הגשת התובענה הייצוגית בעילת הפנסיה גם משום שלא מתקיימים התנאים האמורים בסעיפים 4(א)1 ו-8(א)1 לחוק שהובאו לעיל. המשיבה טענה כי לא הפרישה כספים עבור המבקש לקרן פנסיה, הואיל ולא עבד שישה חודשים, אלא פחות מכך. כאמור, קבענו לעיל כי אכן המבקש לא עבד שישה חודשים במשיבה. לפיכך, לא הוכח לנו ולו לכאורה בעניינו של המבקש, כי המשיבה אינה מפרישה עבור עובדיה הפרשות לקרן פנסיה. ודאי שלא ניתן לדידנו לקבוע במקרה זה כי ארגון העובדים כשל במלאכתו בייצוג העובדים, לענין עילת הפנסיה, משלא הוכח כי אכן המשיבה לא הפרישה פנסיה כדין למי מעובדיה הזכאים אשר עבדו את התקופה הנדרשת. שני עובדי המשיבה שהעידו בבית הדין, המבקש ומר ניסמן, לא עבדו מעל שישה חודשים במשיבה. לפיכך, אי ביצוע הפרשות לפנסיה ביחס אליהם אין בו כדי להוביל למסקנה כי ייתכן שהמשיבה אינה מבצעת הפרשות לפנסיה לעובדיה הזכאים. המשיבה אינה חולקת על עצם החובה עליה לבצע הפרשות לפנסיה. אין מקום אפוא לקיים דיון בדרך של תובענה ייצוגית בשאלה המשפטית האם חובה זו מוטלת עליה. גבי צביה שלום, שעבדה כחשבת שכר במשיבה, העידה בפנינו כי המשיבה מפרישה עבור עובדיה הזכאים לכך, אותם העריכה בכמחצית מעובדי החברה, לקרנות פנסיה וביטוחים שונים. אין מקום לקיים דיון בדרך של תובענה ייצוגית בשאלה האם המשיבה מיישמת חובה זו, כאשר לא הוכחה עילה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

1 אישית בנוגע למבקש דנן, ואף לא הוכח לכאורה כי חובת זו אינה מקוימת ביחס לעובדים
 2 הזכאים.
 3
 4 35. לסיכום, דין הבקשה להידחות ביחס לעילת הפרשות לפנסיה. זאת בשל מכלול הנימוקים
 5 התומכים בכך: היות העילה מוסדרת בהסכם הקיבוצי באופן שחל הסייג הקבוע בחוק. המבקש
 6 לא הצביע על קיומה של עילה אישית. כמו כן, לא הוכח לכאורה שהמשיבה לא העבירה הפרשות
 7 לפנסיה עבור עובדיה הזכאים לכך. המשיבה אינה חולקת על חובתה להפריש כספים לפנסיה
 8 עבור עובדיה הזכאים. לא ניתן לומר אפוא כי יש אפשרות סבירה שהשאלה תוכרע לטובת
 9 הקבוצה. בנסיבות אלו אין הצדקה גם לאישור התובענה הייצוגית בדרך של החלפת התובע
 10 המייצג, כפי שטען המבקש. המבקש לא העלה שם של תובע אחר אותו הוא מבקש להציע כתובע
 11 חלופי. בקשת המבקש לחייב המשיבה להגיש רשימה של עובדיה, מהם ייבחר תובע חלופי, אינה
 12 סבירה בנסיבות העניין ודינה להידחות.

13
 14 **ניכויים שלא כדין**
 15 36. לטענת המבקש בבקשה, המשיבה ניכתה משכרו מדי חודש ניכויים שלא כדין, ל"יד שרה" (בסך
 16 5 ש"ח) ולקרן מתנות (בסך 12 ש"ח). המבקש טוען כי ניכויים אלו נוכו ללא הסכמה, וגם אם
 17 אכן היתה הסכמה היה זה בניגוד להוראות חוק שכר מינימום התשמ"ז-1987 (להלן: "חוק שכר
 18 מינימום"), לאור העובדה ששולם לו שכר מינימום.
 19 לטענת המשיבה, לא הוכח כי הקיוויו ליד שרה נעשה שלא כדין, ולראיה – כי זה הופסק מיד עם
 20 בקשת המבקש להפסיקו. המשיבה טוענת כי הצורך בבירור הניכויים לגופם של דברים ובפרט
 21 שאלת ההסכמה, והאם ביקש כל אחד מהעובדים לבטל הניכוי ואופן יישום בקשתו, מהווה
 22 סרבול וטורח שאינם מצדיקים בירור התובענה בדרך של תובענה ייצוגית.

23
 24 37. תחילה נבחן את הניכוי לקרן מתנות. כעולה מתלושי השכר של התובע, המשיבה ניכתה למבקש
 25 12 ש"ח ל"קרן מתנות". כאמור, המבקש טוען כי לא הסכים לניכוי זה, וכי הניכוי מהווה פגיעה
 26 בשכר המינימום ששולם לו, ולפיכך הפרת חוק שכר מינימום. גבי צביה שלום העידה כך:

27 **ש. לענין קרן רווחה אמרת שקרן רווחה נוקטה מרוב העובדים. תאשרי שהסכום**
 28 **נוכה מנטו של העובד.**
 29 **ת. כן.**
 30 **ש. לאן עבר הכסף לאחר שנוכה מהעובד?**
 31 **ת. לא יודעת. מה עשו אם הקופה של מתנות זה עבר להנהלת חשבונות.**
 32 **ש. שאת אומרת אני ניכיתי את מתכוונת שלא שילמת לעובד?**
 33 **ת. הורדתי מהעובד ואני מעבירה את הסכום להנהלת חשבונות את הסכום שנוכה**
 34 **מהעובד.**
 35 **ש. את לא יודעת מה נעשה מהסכום. הוא נשאר בחשבון החברה או הועבר לחשבון**
 36 **אחר.**
 37 **ת. לא יודעת.**
 38 **ש. מה נעשה עם הכסף בסוף את יודעת.**
 39 **ת. לא**
 40 (פרוטוקול עמ' 21 ש' 29-32, עמ' 22 ש' 1-7)



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

- 1
2 38. המבקש טוען כי לא נהנה מאותה "קרן מתנות", וטענתו לא נסתרה. לא הובאו בפנינו ראיות על
3 השימוש באותה קרן מתנות, והאם העובדים קיבלו ממנה מתנות כלשהן. כמו כן לא הובהר
4 האם היתה חלוקה כלשהי בין עובדים זמניים לעובדים קבועים.
5 המשיבה לא הצביעה על כי ניכוי זה היה כדין, וכי ניכוי משכר המינימום ששולם לתובע, לא
6 היה בניגוד לחוק שכר מינימום. נראה כי ישנה הצדקה אפוא לבירור שאלת היות הניכוי לקרן
7 מתנות כדין והזכאות להחזר.
8
9 39. כעת נפנה לבחון את עניין הניכוי ליד שרה. המשיבה ניכתה למבקש 5 ש"ח משכרו בתלוש
10 החודשי כתרומה לארגון "יד שרה". לאחר זמן מה מתחילת עבודתו פנה המבקש וביקש לבטל
11 תרומה זו. המשיבה הפסיקה לנכות למבקש תרומה זו בהתאם, אך לא השיבה לו את מה
12 שגבתה ממנו (עדות המבקש, פרוטוקול עמ' 13 ש' 4-7). כעולה מעדות גבי צביה שלום, המשיבה
13 ניכתה לכל עובדיה סכום קבוע של 5 ש"ח בחודש כתרומה ליד שרה (פרוטוקול עמ' 23 ש' 28-
14 29). מי שחפץ לבטל מתן התרומה, היה צריך לבקש זאת במפורש.
15 הובאו בפנינו קבלות שהוציאה "יד שרה" למשיבה על תרומות שנתקבלו (ת/2). הקבלות נרשמו
16 על שם המשיבה, "שחק אבטחה ושירותי משרד בע"מ". לעובדים לא הוצאו קבלות או אישורים
17 על התרומות. נציגת "יד שרה" גבי בלומנטל, העידה כי הקבלות מוכרות כתרומה למס, וכן כי
18 לא ידעה שהתורמים הם עובדי המשיבה, ולא המשיבה עצמה:
19 **ש. רשום פה: "ע"ר מספר 5800301104 מוסד אישור מס הכנסה לענין תרומות לפי**
20 **סעיף 46 לפקודה". מה המשמעות של המשפט הזה?**
21 **ת. שהתרומה מוכרת למס הכנסה.**
22 **ש. מי שתורם את התרומה מקבל הטבת מס?**
23 **ת. כן**
24 **ש. מי התורם בקבלות האלה שהוציאו?**
25 **ת. שחק אבטחה שמירה ושירותי משרד.**
26 **ש. אומרת חברת שחק שהתרומות האלה הם תרומות של העובדים שלהם. האם אי**
27 **פעם ידעת לפני שבאת הנה ואמרתי לך שהתרומות הם של העובדים ולא של שחק?**
28 **ת. לא ידעתי.**
29 **(פרוטוקול עמ' 27 ש' 32-27, עמ' 28 ש' 1-4)**
30
31 40. הקבלות הינן בסכומים של בממוצע בין 2500 ל-3,000 ש"ח לחודש. במשיבה עובדים בין 1000 ל-
32 1200 עובדי שמירה וניקיון (פרוטוקול עמ' 23 ש' 11-12). התרומות אמנם אינן בגובה יחסי של
33 מכפלת חמישה ש"ח במספר העובדים. יחד עם זאת, ייתכן שהדבר נובע ממספר העובדים
34 שהביעו סירובם להמשך התרומה, וזו הופסקה בהתאם.
35 מעיון בקבלות עולה, כי לא הובאו קבלות ביחס לכל החודשים בתקופה הרלוונטית. בחלקם
36 ניתנו שני שיקים באותו חודש, כך שנראה שהועברה תרומה על חודש קודם באיחור ניכר. נציגת
37 יד שרה, גבי בלומנטל, העידה כי לבית הדין הוגשו כל הקבלות על כל התשלומים שתרמה
38 המשיבה ליד שרה, (פרוטוקול עמ' 28 ש' 5-8), בתקופה הרלוונטית. נמצא אם כן, כי בחלק
39 מהחודשים לא הועברו תרומות ל"יד שרה". אין ספק כי גם כאן מדובר בעניין הדורש בירור,



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

- 1 באופן שלפחות לכאורה הוכח כי יש למבקש ולעובדי המשיבה באותה תקופה זכאות להחזר
2 הניכויים או חלקם.
3
4 41. האם ישנה הצדקה לאישור התובענה הייצוגית בנוגע לעילות הניכויים שלא כדין?
5 המבקש הוכיח עילה אישית, כעולה מתלושי השכר בהם נוכח לו הניכויים לקרן מתנות ול"יד
6 שרה". כמו כן, עלה כי ניכויים אלה נעשו לרוב ככל עובדי המשיבה, למעט אלו שביקשו במפורש
7 שלא ינוכו להם חמשת השקלים ל"יד שרה", וגם אז, הופסק הניכוי רק מכאן ולהבא ולא בוטל
8 רטרואקטיבית. נציגת המשיבה גב' צביה שלום העידה כי קיבלה הנחיה מהבעלים לבצע
9 הניכויים ליד שרה ולקרן המתנות (פרוטוקול עמ' 22 ש' 11-12). המשיבה הצביעה על מכתבו של
10 בעלי המשיבה מר ברקת, משנת 2005 המודיע לעובדים על ביצוע הניכוי ל"יד שרה", ועל כך
11 שאין הם נדרשים להביע הסכמתם, והם רשאים להביע אי הסכמתם. בכך אין די, ובפרט
12 שהמבקש דגן החל עבודתו בשנת 2006. המשיבה לא הצביעה על הסכמת העובדים לביצוע
13 הניכויים. אף אם היתה הסכמה כזו, עדיין יש לבחון טענת המבקש לפיה אין ליתן לה תוקף
14 בהתאם להוראות הדין. ניתן אפוא לומר, כי יש אפשרות סבירה שעניין הניכויים יוכרע בתובענה
15 לטובת הקבוצה.
16 מדובר בסכומים נמוכים ביותר, דבר המהווה אף הוא טעם המצדיק אישור התובענה כייצוגית,
17 היות שניתן להניח שרוב העובדים לא יתבעו בגינם. הניכוי ליד שרה הינו בסכום חודשי אחיד
18 לכל עובד מעובדי המשיבה, דבר המקל על בירור העניין. הניכוי לקרן המתנות אמנם אינו אחיד
19 בהכרח, אך נראה כי הדבר נובע משונות רלוונטית בין העובדים, לנוכח תקופת העסקתם, ותקם
20 והיקף משרתם. בהקשר זה לא למותר להזכיר כי בית הדין הארצי בפסק דינו בערעור על
21 ההחלטה הקודמת בתיק זה כבר ציין, כי ספק אם ניתן לראות בשוני הטבוע בין חברי הקבוצה,
22 ביחס לתקופת עבודתם, היקף המשרה או שיעור השכר, כמונע, כשלעצמו, אישור התובענה
23 כייצוגית.
24 בנסיבות אלו, נראה כי יש מקום לאשר התובענה הייצוגית בעילות אלו.
25
26 42. בשולי הדברים, נעיר ביחס לעילה של "גילום שיעורי מס במועד התביעה", כי נראה שענין זה
27 נזנח על ידי המבקש בבקשתו, ולפיכך אין מקום לענות בו.
28
29 **סוף דבר**
30
31 43. הבקשה כנגד משיבה 1 נמחקת ללא צו לחוצאות.
32 44. הבקשה לאישור התובענה כתובענה ייצוגית מתקבלת בחלקה. הבקשה מתקבלת ביחס לעילות
33 של ניכויים מקרן מתנות וניכויים ליד שרה. הבקשה נדחית ביחס לעילה של הפרשות לקרן
34 פנסיה.
35



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1262/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

תע"א 1265/09 תורג'מן נ' שחק אבטחה בע"מ ואח'

הנחיות - הגדרת הקבוצה והוראות

45. התובענה הייצוגית מאושרת בזאת במסגרת זו:

א. המבקש יהיה התובע המייצג.

ב. הקבוצה תיוצג על ידי עו"ד גל גורודיסקי.

ג. הקבוצה תכלול את עובדי המשיבה שעבדו בחברה בשמירה בשבע השנים או בחלק

משבע השנים שקדמו ליום הגשת הבקשה לאישור התובענה הייצוגית – 13.1.09.

ד. עלילות התביעה: היות הניכויים מהשכר לקרן המתנות ול"יד שרה" כדין, אם לאו.

ה. הסעד הנתבע יהיה זכאות חברי הקבוצה להחזרים בגין הניכויים.

46. המבקש יגיש כתב תביעה מתוקן בתובענה הייצוגית בהתאם להנחיות בהחלטה זו, וזאת תוך 30

ימים ממועד קבלת ההחלטה.

המבקש יודיע למנהל בתי המשפט על החלטת בית הדין, תוך 21 ימים ממועד קבלת ההחלטה,

לשם ביצוע רישום כאמור בסעיף 14 (ב) לחוק.

47. בהתאם להוראות סעיף 25(א)(1) לחוק, המבקש יפרסם הודעות לחברי הקבוצה על החלטת בית

הדין, לאחר קבלת אישור בית הדין לנוסח ההודעות. ההודעות תהיינה בשפות הבאות: עברית,

אנגלית ערבית ורוסית, ותפורסמה בשני עיתונים יומיים לפחות. בקשה מתאימה לאישור

ההודעה תוגש תוך 21 ימים. המשיבה תישא בהוצאות הפרסום כנגד המצאת חשבונית מס על

ידי ב"כ התובע.

48. בשלב זה תשלם המשיבה לבא כח המבקש שכר טרחה חלקי, על חשבון שכר הטרחה בתובענה

היייצוגית, בסך של 15,000 ₪, וזאת בשים לב להליכים עד כה.

49. הצדדים יודיעו תוך 14 יום כיצד הם מבקשים לקדם את ההליכים בתביעתו האישית של

המבקש בתיק ע"ב 1262/09.

ניתנה היום, י"ט חשוון תשע"ב, 16 נובמבר 2011, בהעדר הצדדים.

אייל אברהמי, שופט

סגן נשיאה

נציג ציבור,

מר חיים עזר שוחט

נציגת ציבור,

גב' חדוה אהוד

29