



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 10-10-6540

יבגני גולוב
-
אלטרנטיבה שירותי אבטחה בע"מ
המערער
המשיבה
הסתדרות העובדים הכללית החדשה
מתייצבת בהליך

בפני: השופט שמואל צור, השופטת עפרה ורבנר, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה,
נציג עובדים מר ראובן רבינוביץ, נציג מעבידים מר דן בר-סלע

בשם המערער: עו"ד גל גורודיסקי
בשם המשיבה: עו"ד שלמה בכור
בשם ההסתדרות: עו"ד מורן פרידמן

פסק דין

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו ערעור על החלטתו של בית הדין האזורי בתל אביב (השופטת ורדה סאמט; עב' 9404/08, בש"א 4167/08), לדחות את בקשת המערער לנהל את תביעתו כנגד המשיבה כתובענה ייצוגית מכוח חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו – 2006 (להלן – החוק או חוק תובענות ייצוגיות).

התשתית העובדתית

2. המשיבה – אלטרנטיבה שירותי אבטחה בע"מ (להלן: החברה) – הינה חברה פרטית למתן שירותי שמירה ואבטחה. המערער – מר יבגני גולוב (להלן: המערער) – עבד בחברה, כמאבטח, החל מיום 6.1.2006 ועד לחודש מרץ או אפריל 2007 (המועד המדויק של סיום עבודתו, כמו גם נסיבות סיום העבודה, שנויים במחלוקת בין הצדדים).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

3. ביום 21.8.2008 הגיש המערער תביעה כנגד החברה, לתשלום זכויות שונות המגיעות לו, לטענתו, מכוח יחסי העבודה שהתקיימו בין הצדדים. בין היתר, תבע פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, גמול שעות נוספות, דמי הבראה, פדיון חופשה, תוספת ותק, דמי חגים, אש"ל, פיצוי בגין פיטורים שאינם כדין, פיצוי בגין תשלום השכר באיחור, פיצוי בגין אי מתן הודעה על תנאי העבודה ופיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה.

4. יחד עם תביעתו הגיש המערער בקשה לאישור תביעתו כתובענה ייצוגית (להלן גם – **הבקשה**), וזאת ביחס לעילות הבאות – פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה (רכיב תגמולים ורכיב פיצויים), תוספת ותק, דמי חגים, פיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד ופיצוי בגין תשלום השכר באיחור. המערער ביקש לנהל את התובענה כייצוגית בשם כל העובדים אשר הועסקו על ידי החברה במהלך שבע השנים שטרם הגשת הבקשה.

פסק דינו של בית הדין האזורי

5. בפני בית הדין האזורי התנהל דיון בבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית, לרבות חקירות נגדיות. בפסק דינו דחה בית הדין את טענתה העובדתית של החברה, בדבר קיומו של הסכם קיבוצי אשר הסדיר את תנאי עבודתו של המערער. בית הדין ציין כי החברה הציגה אישור בדבר חברות בלשכת המסחר החל משנת 2005, אך "**ההסכם הקיבוצי הרלוונטי לתנאי עבודתו של המבקש, הוא ההסכם הקיבוצי בענף השמירה והאבטחה**" ולא – כד נובע – הסכם כלשהו עליו חתומה לשכת המסחר.

באשר להסכם הקיבוצי בענף השמירה והאבטחה הבהיר בית הדין, כי "**המשיבה לא הוכיחה כי במועדים הרלוונטיים לתביעה הייתה חברה בארגון הארצי** (של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל – ס.ד.מ.), **שכן אישור החברות שהוצג על ידה לעניין זה מתייחס לשנת 2008, לאחר שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים. בנסיבות אלו לא הוכח, כי בתקופת העסקתו של המבקש הוסדרו תנאי עבודתו בהסכם קיבוצי אשר ארגון המעבידים בו חברה המשיבה, היה צד לו, ואין לדחות את הבקשה מטעם זה**".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

6. על אף האמור, החליט בית הדין האזורי לדחות את הבקשה, שכן "מבחינת חומר הראיות שהוצג לתיק לא שוכנעתי בנסיבות העניין כי מתקיימים בענייננו התנאים לאישור התובענה כייצוגית, בהתאם לסעיף 8(א) לחוק". בית הדין ביסס קביעה זו על האמור להלן:

א. המערער הגיש תביעה בעילות שונות, כאשר "גובה הסעד הכספי ביחס לכל אחד מחברי הקבוצה תלוי בגורמים משתנים, כגון היקף משרתו של כל עובד, תקופת העסקתו, גובה השכר וכדו'". ביחס לחלק מעילות התביעה - דוגמת דמי חגים, תוספת ותק ופיצוי בגין תשלום השכר באיחור - "רב השוני בין חברי קבוצת העובדים "המעוניינים", על הדמיון ביניהם והן יצריכו בירור עובדתי פרטני ביחס לכל עובד ועובד".

ב. המערער, אשר נחקר בחקירה נגדית, לא הצליח להוכיח לכאורה את סיכויי הצלחת התביעה ביחס לחלק מעילות התביעה - דוגמת אי מתן הודעה לעובד, דמי חגים ופיצוי בגין תשלום השכר באיחור.

ג. סכום התביעה לגבי כל אחד מחברי קבוצת "המעוניינים", כפי שהוצג בבקשה, הינו בשיעור של כ - 20,000 ש"ח, "סכום שאינו זניח, המתאים לבירור בתביעה פרטנית לגבי כל אחד מעובדי המשיבה המעוניין בכך".

ד. בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי בעניין גולדברגר (ע"ע 425/09 אבישי גולדברגר - אגודת השומרים בע"מ, מיום 3.2.2010) - אין להכשיר מצב בו בעל הדין מגיש לבית הדין בקשה לאישור הכוללת עילות שונות ומרובות, מתוך הנחה כי מלאכת הכנת ההליך הייצוגי תיעשה על ידי בית הדין. במקרה זה, "לא מצאתי הצדקה לסטות מן הכלל האמור, באופן של אישור התובענה כייצוגית לגבי חלק מן העילות המפורטות בבקשה".

ה. נוכח כל האמור לעיל, "המבקש לא הוכיח כי התביעה הייצוגית הינה הדרך היעילה בנסיבות העניין לבירור והכרעה בשאלות שבמחלוקת". הבקשה נדחתה לפיכך, והמבקש חויב בהוצאות בסך של 1,500 ש"ח ובשכ"ט עו"ד בסך של 5,000 ש"ח בצירוף מע"מ.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 10-10-6540

הערעור

טענות המערער

7. המערער טוען כי פסק דינו של בית הדין האזורי ניתן טרם מתן פסיקתו המעודכנת של בית דין זה (ע"ע 629/07 יגאל וירון – תבל אבטחה ניקיון ושירותים בע"מ, מיום 3.1.2011; להלן – עניין וירון; ע"ע 633/08 ארז אפרים – גל מעיתון שיווק והפצת עיתונים בע"מ, מיום 11.1.2011; להלן – עניין אפרים), וכי במסגרת הפסיקה המעודכנת נדחו כל ההצדקות שניתנו על ידי בית הדין האזורי לדחיית הבקשה.
8. המערער טוען כי הגיש לבית הדין האזורי – עוד טרם מתן פסק הדין – בקשה לצמצום עילות התובענה הייצוגית, אשר נדחתה ללא הצדקה. המערער סבור כי לו הייתה הבקשה מתקבלת, לא היה תוקף לרוב נימוקי פסק הדין. המערער מדגיש כי אין הצדקה לדחות עילות תביעה ראויות רק משום שהן מוגשות יחד עם עילות תביעה אחרות, וכי אין הכרח לאשר או לדחות את הבקשה "כמקשה אחת".
9. המערער סבור כי לא הייתה הצדקה לקבוע כי לא מתקיימים תנאיו של סעיף 8(א) לחוק תובענות ייצוגיות. לגישתו, תובענה ייצוגית הינה הדרך היעילה וההוגנת "לפצות את חברי הקבוצה על קיפוח סדרתי וממושך, מתוכנן ומכוון" ולהגשים את תכלית החוק. המערער מוסיף כי שונות הסעדים אינה מכשול מפני אישורה של תובענה כייצוגית, קל וחומר כאשר שונות זו נובעת מנתונים טכניים ואינה מקשה על חישוב הזכויות. באשר לסכום התביעה – אין הוא גבוה יחסית למקרים אחרים בהם אושרו תובענות ייצוגיות, וממילא הסכום אינו חזות הכול ויש להביא בחשבון את חולשתה של האוכלוסייה המרכיבה את הקבוצה.
10. המערער טוען עוד, כי אין כל הסכם קיבוצי אשר הסדיר את תנאי עבודתו. לגישתו, החברה לא הייתה חתומה על הסכם קיבוצי ולא הייתה חברה בארגון מעבידים החתום על הסכם קיבוצי בזמן הגשת הבקשה לאישור, כאשר יש בנוגע לכך קביעה עובדתית ברורה של בית הדין האזורי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

לחלופין ובנוסף טוען המערער, כי לא די בקיומו של הסכם קיבוצי "תיאורטי", אלא יש לבחון אם ההסכם הקיבוצי אליו מפנה המשיבה מסדיר את הזכויות הנתבעות על ידו ואכן מיושם בפועל. במקרה זה, "לא היה כל מאפיין או רמז לקיומו של הסכם קיבוצי", ויש להניח כי הארגון הארצי של מפעלי השמירה אפשר לחברה "להצטרף רטרואקטיבית על מנת לחסות בצילו, כביכול, של ההסכם הקיבוצי במטרה לחמוק מתשלום זכויות...". המערער מפנה בהקשר זה למועד מתן האישור - שהינו לאחר מועד הגשת הבקשה לאישור תובענה ייצוגית - ולתוכנו המתחמק.

11. המערער טוען כי הוכיח קיומה של עילת תביעה אישית, באמצעות תלושי השכר המלמדים אילו זכויות לא ניתנו לו, וכי החברה לא הציגה מסמכים כלשהם המעידים כי ביצעה את המוטל עליה לפי דין בהתייחס לעילות התביעה הרלוונטיות. המסקנה הנובעת מכך, לטעמו, הינה כי אין לחברה כל טענת הגנה לגוף הדברים. המערער הדגיש כי לא הופרשו לזכותו הפרשות פנסיוניות כלשהן במהלך תקופת עבודתו, וכי דרך קבע קיבל את שכרו באיחור, לאחר ה - 10 לכל חודש קלנדרי ולכל המוקדם ב - 9 לחודש. לגישתו, גם אם איחור זה אינו מזכה לפי החוק בפיצויי הלנת שכר - יש לאפשר בגינו פיצוי אחר, דוגמת ריבית כדין והפרשי הצמדה.

במהלך הדיון בערעור צמצם המערער את בקשתו לאישור התובענה הייצוגית כך שתכלול שתי עילות בלבד - פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה (רכיב התגמולים) ופיצוי בגין תשלום השכר באיחור.

טענות החברה

12. החברה טוענת כי יש לטפל בבקשות לאישור תובענות ייצוגיות בזהירות ראויה, בכלל ובהתייחס למשפט העבודה בפרט. לגישתה, "משפט העבודה משקף מדיניות כלכלית וחברתית לחזק את יחסי העבודה הקיבוציים", ולכן כאשר קיימים יחסי עבודה קיבוציים, בין ברמה המפעלית ובין ברמה הענפית - יש לאפשר לארגון העובדים לבצע את מלאכתו, גם לגבי עילות שאינן מבוססות על



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

הוראות ההסכם הקיבוצי, וגם בהתייחס לתקופה הקודמת לתקופת החברות בארגון המעבידים.

החברה הוסיפה, כי "ארגון העובדים, בתוקף מעמדו המיוחד ומחויבותו לדאוג לעובדים כקבוצה, גם חייב לנהוג בצורה אחראית לשמירת האיתנות הכלכלית של מקום העבודה לטובת כלל העובדים... והוא יימנע מהליכים שיש בהם כדי לסכן את יציבותו הכלכלית של המעביד". לגישה, פרשנות כאמור לסעיף 10(3) לתוספת לחוק תמריץ עובדים ומעסיקים לחתום על הסכמים קיבוציים ולנהל מערכת יחסים קיבוצית, באופן אשר יבטיח יציבות במקום העבודה.

13. החברה הציגה אישור, מיום 28.9.2008, לפיו הייתה חברה בלשכת המסחר תל אביב (להלן – **לשכת המסחר**) החל מיום 29.3.2005 ועד ליום 3.2.2009. לטענתה, לשכת המסחר חתומה מול ההסתדרות הכללית "על הסכמים קיבוציים לפי חוק בנושא תנאי עבודה", והחברה התנהלה משך השנים כמקום עבודה מאורגן. כאשר התבקשה לפרט זאת, הפנתה להסכם הקיבוצי הכללי בענפי הייבוא, הייצוא, המסחר והשירותים, מיום 21.2.1977 (להלן – **ההסכם הקיבוצי של לשכת המסחר**), וטענה במהלך הדיון כי הינו חל גם על ענפי השמירה, הניקיון וכוח האדם.

14. החברה הגישה אישור נוסף, מיום 2.10.2008, לפיו הינה "חברה מן המניין בארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל" ו"שילמה את דמי החבר לשנת 2008". החברה התבקשה להמציא אישור בהתייחס למועד ההצטרפות, אך לא עשתה זאת, ובמקום הגשת אישור השיבה כי הינה "חברה מן המניין בארגון מעסיקים זה החל מתחילת שנת 2008" וזאת "בתום לב גמור".

במהלך הדיון אישרה החברה כי יש לבחון את סעיף 10(3) לתוספת לחוק בהתאם למצב הדברים העובדתי בעת הגשת הבקשה לאישור התובענה הייצוגית.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 10-10-6540

15. החברה טענה כי למערער אין עילת תביעה אישית ביחס למרבית רכיבי תביעתו, לרבות הטענה בדבר תשלום שכרו באיחור אשר לא הובאה לה ולו ראשית ראייה. לטענתה, הינה מקיימת את חובת ההפרשה הפנסיונית בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים עליה, והפנתה בהקשר זה לעדות מנהלה בבית הדין האזורי, לפיה **"אנחנו שילמנו ומשלמים פנסיות לרוב העובדים. רק מקרים בודדים שעובד כזה או אחר מסרב בכל תוקף, לדוגמא המבקש..."**.

החברה הדגישה, כי לא די בטענות בעלמא מצד המערער, אלא עליו להציג תשתית ראייתית תומכת לטיעונים העובדתיים שבתביעתו. עוד טענה כי המערער אינו יכול לצמצם את עילות הבקשה תוך כדי הדיון בערעור.

16. החברה טענה עוד כי לא הוכחה כל עדיפות לניהול ההליך במסלול של תובענה ייצוגית על פני ניהולה במסגרת תביעות פרטניות. כך, ובין היתר, התובענה אינה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכל הקבוצה, אלא קיימות **"שאלות עובדתיות מהותיות רבות אשר צריכות להיבדק ביחס לכל עובד באופן שונה ומאובחן"**. לגישה, **"כל אחד מהמעוניינים עבד במשיבה בתקופה שונה, בתפקיד אחר ובשכר שונה – שונות זו די בה בכדי ליתן למשיבה סיפק להתמודד עם נתונו הספציפיים של כל עובד ועובד בכדי להתגונן כיאות בתביעה העלולה להגיע ל – 12 מיליון ש"ח"**.

עוד ביקשה החברה לקחת בחשבון, כי המערער עבד שנה אחת בלבד ומבקש לייצג עובדים שהועסקו משך שבע השנים שטרם הגשת התביעה; כי חלק מחברי הקבוצה כלל לא ביצעו תפקידים של שמירה או אבטחה; וכי מדובר בקבוצה מוגדרת שניתן לאתר את שמות חבריה באופן מדויק.

17. החברה הדגישה עוד כי סכומי התביעה הנטענים אינם זעומים, ולכן **"אין מתקיים הרציונל המאפשר סטייה מעיקרון היסוד שאדם לא יהיה כבול במעשה בי-דין מבלי שהיה לו יומו בבית הדין"**. עוד ציינה כי לפי חוק תובענות ייצוגיות אין אפשרות לאשר תובענה ייצוגית בהתייחס לפיצויי הלנת שכר, וכי המערער אינו עומד בתנאים הקבועים בחוק בהתייחס לתובע ייצוגי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 10-10-6540

שכן מחקירתו עלה כי כלל לא טרח לבדוק, טרם הגשת הבקשה, את הפרטים הבסיסיים הכרוכים בה.

עמדת הסתדרות העובדים הכללית החדשה

18. לאחר קיום הדיון במעמד הצדדים הגישה הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: **ההסתדרות**) בקשה להתייצב בהליך. ההסתדרות הסבירה כי ביום 27.6.2011 חתמה מול הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל (להלן – **הארגון הארצי**) על הסכם קיבוצי שעניינו אכיפת זכויות עובדים בענף השמירה והאבטחה (להלן – **הסכם האכיפה**), וביקשה לאור זאת להביע עמדתה בשאלת אישור התובענה הייצוגית בהליך זה.

עוד ביקשה לעכב את מתן ההכרעה בתיק זה עד להכרעת בג"צ בעתירות שהוגשו על עניין **וירון** (בג"צ 1893/11, בג"צ 1965/11) – אך ייאמר כבר כעת כי לא מצאנו הצדקה לכך.

19. ההסתדרות סבורה כי יש לפרש את סעיף 10(3) לתוספת לחוק באופן המונע כל אפשרות לאשר תובענה ייצוגית "**במקום בו חל הסכם קיבוצי**". לגישתה, פרשנות זו נובעת מעקרונות משפט העבודה, לרבות "**המרקם העדין של יחסי העבודה הקיבוציים, הצורך בשמירה על כוחו של הארגון היציג לצורך קיום משא ומתן ונקיטת צעדים ארגוניים, ומכלול השיקולים שעל ארגון עובדים יציג לשקול מכוח התפקיד שניתן לו בחוק הסכמים קיבוציים**".

20. ההסתדרות מדגישה כי הן לשון החוק והן התכלית החקיקתית אינן דורשות נקיטה בפועל בהליך משפטי קיבוצי, כי אם הסדרה של תנאי העבודה במסגרת קיבוצית. לגישתה, "**ההסתדרות פעלה ופועלת לאכיפת הוראות הסכמים קיבוציים בדרכים שונות, וצמצומן לבחינה האם ננקט הליך משפטי קיבוצי הינו מוטעה ומתעלם מהתמונה בכללותה**". עוד מדגישה היא, כי להבדיל מייצוג האינטרס הכללי על ידי ארגון העובדים – התובע הייצוגי ובא כוחו מייצגים אינטרס חלקי בלבד אשר עלול לבוא על חשבון הכלל.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 10-10-6540

ההסתדרות מפנה לפסיקתו של בית דין זה בע"ע 12842-07-10 עו"ד אסף אייל – הוט מערכות תקשורת בע"מ, מיום 9.6.2011 (להלן – עניין אייל), וטוענת כי אין לאשר את התובענה כייצוגית כבר מהטעם כי המערער לא פנה אליה טרם הגשת בקשתו.

21. לסיום טענה ההסתדרות כי הסכם האכיפה "בונה מארג שלם של מנגנוני אכיפה – הבאת המידע הרלוונטי בדבר זכויותיהם לידי העובדים, הצהרות שנתיות של מעסיקים, ביקורות מדגמיות וביקורות כוללות על ידי ועדת אכיפה ומנגנון המאפשר פניית עובדים במקרה של טענה בדבר פגיעה בזכויות". הסכם זה יביא להגברת האכיפה כמו גם ההרתעה בענף השמירה, ומאפשר טיפול בליקויים גם בגין "תקופות עבר". יצוין, עם זאת, כי המנגנון בהסכם האכיפה המאפשר פניות של עובדים מתייחס, לכאורה, רק לעובדים אשר "מועסקים" – בזמן הווה – בחברת שמירה או אבטחה, כך שאינו יכול לסייע למערער בקבלת זכויותיו.

22. לאחר הגשת עמדת ההסתדרות ביקשה החברה להצטרף אליה, בעוד שהמערער טען כי אינה משליכה כלל על עניינו. לגישתו, הסכם בין החברה לבין צד שלישי שאינו צד להליך, כמו גם תשלום לכאורה של עילת התובענה הייצוגית, אינו מצדיק – לפי ההלכה הפסוקה – שלא לאשר תובענה ייצוגית. לדבריו, "אם יש אמת במאמצי האכיפה של ההסתדרות, אין מניעה לבצעם במסגרת התובענה הייצוגית...".

דיון והכרעה

23. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, כמו גם את הוראות החוק וההלכה הפסוקה, הגענו למסקנה כי יש לקבל את הערעור באופן חלקי ולאשר את בירורה של התביעה בדרך של תובענה ייצוגית – בכל הנוגע לאחת העילות, שעניינה פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה ברכיב התגמולים. להלן יובאו נימוקינו להכרעה זו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 10-10-6540

24. תובענה ייצוגית הינה כלי משפטי ייחודי, במסגרתו "תובע אחד (או מספר תובעים) תובע בשם קבוצה של יחידים בגין פגיעה (בעלת אופי דומה) שכל אחד מבני הקבוצה נפגע מהפרת חובה בעלת אופי זהה כלפיו" (רע"א 4556/94 טצת נ. זילברשץ, פ"ד מט(5) 774 (1996); להלן – עניין טצת). ביסוד התביעה הייצוגית מונחים שני אינטרסים מרכזיים. הראשון שבהם הינו אינטרס הפרט, אשר לולא הסדר ייחודי זה לא היה מממש את זכותו בשל שוויה הנמוך של תביעתו, עלויות ניהולה או מחסומי תביעה אחרים. האינטרס הנוסף הינו אינטרס הציבור, להביא לאכיפת הדין כמו גם להרתעה מפני הפרתו, תוך יעילות, חיסכון במשאבים ואחידות (עניין אייל). התובענה הייצוגית מקדמת לפיכך את זכות הגישה לערכאות המשפטיות, בעיקר של סוגי אוכלוסיה המתקשים לפנות אליהן כיחידים (סעיף 1 לחוק).

בצד יתרונותיה של התובענה הייצוגית, הכיר המחוקק גם בסכנות הנובעות ממנה, והציב משוכות שונות בדרכם של תובעים המבקשים לברר את תביעתם בדרך של תובענה ייצוגית. בשלב בירור הבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית על בית הדין לבחון לפיכך אם התביעה עומדת בתנאים להגשת תובענה ייצוגית, כפי שנקבעו על ידי המחוקק במסגרת חוק תובענות ייצוגיות וכפי שפורשו בהלכה הפסוקה.

25. סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות קובע, כי "לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השנייה או בעניין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית...". השאלה הראשונה שיש לברר הינה, לפיכך, אם תביעתו של המערער כלולה בתוספת השנייה לחוק.

26. סעיף 4 לחוק תובענות ייצוגיות מגדיר מי רשאי להגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית, ובענייננו – "אדם שיש לו עילה בתביעה או בעניין כאמור בסעיף 3(א), המעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים עם קבוצת בני אדם...". השאלה השנייה שיש לברר הינה, לפיכך, אם עומדת למערער עילת תביעה אישית כנגד החברה. אמת המידה שנקבעה בהלכה הפסוקה בהקשר זה הינה, כי "על התובע לשכנע את בית הדין במידת הסבירות הראויה, ולא על פי האמור בכתב התביעה בלבד, שקמה לו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

לכאורה עילת תביעה אישית מבוססת וכי סיכויי טובים להצליח בה" (עניין וירון).

27. סעיף 8(א) לחוק תובענות ייצוגיות קובע את השיקולים שעל בית המשפט לשקול טרם אישורה של תובענה ייצוגית, וכלשונו:

"בית המשפט רשאי לאשר תובענה ייצוגית, אם מצא שהתקיימו כל אלה:

- (1) התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה;
- (2) תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין;
- (3) קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בדרך הולמת...
- (4) קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בתום לב".

השאלה השלישית בה עלינו לדון, לפיכך, הינה האם מתקיימים התנאים הנקובים בסעיף 8 לחוק, ומצדיקים לנהל את תביעתו של המערער – או חלקה – כתובענה ייצוגית.

השאלה הראשונה – האם תביעתו של המערער כלולה בתוספת השנייה לחוק

28. התוספת השנייה לחוק מפרטת את רשימת העילות אשר בעניינן ניתן לאשר תובענה ייצוגית. הסעיף הרלוונטי לענייננו הינו סעיף 10 לתוספת, אשר קובע כדלקמן:

- (1) "תביעה בעילה אשר לבית דין אזורי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה לפי סעיף 24(א)(1) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט – 1969, ובלבד שלא נדרש במסגרתה סעד של פיצויי הלנת קצבה, פיצויי הלנת שכר או פיצויי הלנת פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיפים 16, 17 ו- 20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958.
- (2) תביעה של עובד בעילה לפי סעיף 6' לחוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987, תביעה של עובד בעילה לפי סעיפים 2 ו- 3 לחוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז – 2007, או לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו – 1996.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

(3) בפרט זה –

'תביעה' – למעט תביעה של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו, והמעביד של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי.
'הסכם קיבוצי' – הסכם קיבוצי לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957, או הסדר קיבוצי בכתב".

29. בעניין שלפנינו, לא הייתה מחלוקת כי תביעתו של המערער בעילת אי ביצוע הפרשות לפנסיה נופלת בגדר סעיף 10(1) לתוספת, והמחלוקת היחידה הייתה אם כלולה היא בסייג הכלול בסעיף 10(3). ביחס לעילה הנוספת הכלולה בבקשה - פיצוי בגין איחור בתשלום השכר - הדגיש המערער כי אין כוונתו לפיצויי הלנת שכר מלאים או חלקיים אלא לפיצוי אחר דוגמת ריבית כדין והפרשי הצמדה, ולכן גם עילה זו כלולה לכאורה בגדר סעיף 10(1) לתוספת ויש לברר אם חל לגביה הסייג הקבוע בסעיף 10(3).

30. ביחס לפרשנותו של סעיף 10(3) לתוספת הובעו בהלכה הפסוקה מספר גישות. השופטת ורדה וירט-ליבנה בעניין וירון קבעה, כי גם כאשר מדובר במקום עבודה מאורגן - יש להשאיר לבית הדין את שיקול הדעת לאשר את התובענה כייצוגית, וזאת במקרים חריגים בהם "נסיבות העניין, תכלית החוק ושיקולי צדק" מצדיקים זאת. כך, ולמשל, מקום בו ארגון העובדים אינו פועל לאכיפה מלאה של זכויות העובדים בענף – ייתכן כי מוצדק יהא לאשר תובענה ייצוגית על אף הסייג הקבוע בסעיף 10(3). הנשיא (בדימוס) אדלר, לעומתה, הדגיש את הכלל לפיו "במקומות עבודה מאורגנים שבהם ארגון עובדים יציג והסכם קיבוצי תקף, אין לאפשר ניהולה של תובענה ייצוגית", תוך השארת פתח מצומצם יותר לחריגה מכך – דוגמת מקרים בהם מדובר בארגון עובדים "שאינו אותנטי או אינו פעיל", או כאשר "אין מדובר בהסכם קיבוצי בר תקף, וזאת לא מטעמים טכניים".

השופט רבינוביץ הסכים עם השופטת וירט-ליבנה כי "במקרים חריגים, בהם מוצא בית הדין שהתובענה הייצוגית לא תפגע בתכלית העומדת ביסוד הסייג הקבוע בסעיף 10(3) לחוק ומשיקולי צדק, ניתן יהיה לשקול בחיוב אישור תובענה ייצוגית גם במקום עבודה מאורגן", כאשר נציגי הציבור התפצלו בין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 10-10-6540

הגישות השונות ולכן עמדתה של השופטת וירט-ליבנה הינה לכאורה דעת הרוב (לפרשנות סעיף 10(3) ראו גם את פסק דינה של השופטת רונית רוזנפלד בע"ע 339/07 **רותי אורן – בנק הפועלים בע"מ**, מיום 18.1.2009; אלישבע ברק-אוסוסקין, ממרומי נבו – תובענה ייצוגית ומשפט העבודה הקיבוצי: היחיו שניהם יחדיו? בעקבות חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו – 2006, **ספר גבריאל בך** 577 (2011); אלון קלמנט ושרון רבין-מרגליות, תובענות ייצוגיות בדיני עבודה – האם השתנו כללי המשחק? **עיוני משפט** ל"א 369 (2009); מורן סבוראי, תכליתם של מנגנוני ייצוג במשפט העבודה: מנגנון התובענה הייצוגית אל מול הכלים המסורתיים של משפט העבודה הקיבוצי, **יפורסם בספר אלישבע ברק-אוסוסקין (2012)**).

31. בעניין שלפנינו, לפי כל אחת מהגישות, ומבלי צורך לקבוע מסמרות לגבי אופי והיקף המקרים החריגים בהם יתאפשר ניהול תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן – כלל לא הוכח כי חל על עובדי החברה, בתקופה הרלוונטית, הסכס קיבוצי כלשהו, וממילא אין תחולה לסייג הקבוע בסעיף 10(3) לתוספת לחוק. כאמור לעיל, בית הדין האזורי קבע בהקשר זה – כקביעה עובדתית – כי החברה כלל לא הייתה מקום עבודה מאורגן בתקופת עבודתו של המערער. החברה אמנם תקפה ממצא עובדתי זה בפנינו, אך לא מצאנו כל הצדקה להתערב בכך. לחברה אף התאפשר, באופן חריג, להציג בפנינו כערכאת ערעור מסמכים המעידים אחרת – אך היא לא עשתה כן **ובכך חיזקה את הקביעה העובדתית כי לא חלו על המערער כל הסכמים קיבוציים בתקופת עבודתו בחברה, וכי גם בעת הגשת הבקשה - החברה לא הייתה מקום עבודה מאורגן.** ונפרט.

32. ההסכם הקיבוצי הראשון אליו הפנתה החברה הינו ההסכם הקיבוצי של לשכת המסחר (כהגדרתו לעיל). ההסכם זה חל, לפי סעיף א' לו, על "כל המעסיקים בענפי הייבוא ו/או הסיטונות ו/או השירותים ו/או חברות הייצוא הכלליות ו/או סוכני סחר חוץ המפורטים ברשימת הענפים שבנספח מס' 1... החברים בלשכת המסחר בעת חתימת ההסכם או שייעשו לחברים תוך תקופת ההסכם ולמעט אלה שחל עליהם הסכם עבודה קיבוצי מיוחד".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

עם זאת, עיון בנספח 1 מעלה כי בניגוד לטענת החברה, לא כלולים בו ענפי השמירה או האבטחה, וממילא אין ממש בטענת החברה בדבר תחולתו של הסכם זה על עבודת המערער.

33. הסכמים קיבוציים נוספים אליהם הפנתה החברה הינם ההסכמים הקיבוציים עליהם חתום הארגון הארצי (כהגדרתו לעיל). עם זאת, בקשתו של המערער לאישור התובענה כייצוגית הוגשה במהלך חודש אוגוסט 2008, כאשר האישור היחידי שצורף על ידי החברה ומעיד על חברותה בארגון הארצי נושא את התאריך 2.10.2008 היינו **לאחר** הגשת בקשתו של המערער. האישור אמנם מבהיר כי החברה "חברה מן המניין" בארגון הארצי, אך זאת מבלי לציין **מתי החלה** חברותה האמורה. עוד מצוין באישור כי החברה "שילמה את דמי החבר לשנת 2008", אך מבלי לציין **מתי עשתה כן**. לאחר הדיון במעמד הצדדים, ומעבר לצורך, התאפשר לחברה להציג אישור על המועד המדויק של הצטרפותה לארגון הארצי – אך החברה לא הגישה כל אישור, ויש להניח כי לא בכדי.

מבחינה עובדתית יש לצאת לפיכך מנקודת הנחה, בהעדר ראיה אחרת, כי הצטרפות החברה לארגון הארצי נעשתה **לאחר** הגשת בקשתו של המערער לאישור התובענה הייצוגית, ובאופן רטרואקטיבי. בדומה לנאמר בעניין **וירון**, "קשה שלא להתרשם שמעשיה אלו של החברה נעשו על מנת לחסות בצילו של הסייג הקבוע בחוק, ובכך למנוע את אישורה של התובענה הייצוגית תוך שימוש בהסכם הקיבוצי לצורך התחמקות...". הצטרפות רטרואקטיבית לא תסייע לפיכך לחברה, כפי שהוסכם **פה אחד** בעניין **וירון**. יפים בהקשר זה הדברים שנאמרו על ידי השופטת וירט-ליבנה בפרשה מאוחרת יותר - עניין **בן שלמה** (ע"ע 454/09 ב.ג. מוקד אבטחה בע"מ – סיגל בן שלמה, מיום 29.3.2011), ולפיהם "מעסיק העושה שימוש בחריג שבפריט 10(3) כמעין "הגנה" או "חסינות" בדיעבד מפני ניהולה של תובענה ייצוגית ייתפס כמי שמתנהל התנהלות חסרת תום לב, המצדיקה שלא ליישם את החריג לגביו".

34. מעבר להיבט חוסר תום הלב, הסייג הקבוע בסעיף 10(3) לתוספת לחוק יכול לחול רק כאשר קיים הסכם קיבוצי בין החברה לעובדיה בתקופה הרלוונטית



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 10-10-6540

לתובענה. בעניין **וירון** הובהר כי ההסכמים הקיבוציים בענף השמירה, עליהם חתום הארגון הארצי, חלים על עובדי החברה רק ממועד הצטרפותה לארגון המעסיקים, ולא באופן רטרואקטיבי. בתקופת עבודתו של המערער בחברה - שהסתיימה במרץ או אפריל 2007 - לא חל עליו לפיכך כל "הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו", וממילא תביעתו אינה נופלת לסייג הקבוע בסעיף 10(3) לתוספת לחוק.

להסרת ספק ומעבר לצורך נציין, כי לא מצאנו רלוונטיות כלשהי להסכם האכיפה בהקשר זה. כאמור לעיל, מדובר בהסכם שנחתם בין הארגון הארצי לבין ההסתדרות במהלך שנת 2011. גם אם ההסכם מאפשר - במסגרת המנגנונים המפורטים בו - להתייחס במידה מסוימת ל"חובות עבר" של מעסיקים בענף השמירה החברים בארגון הארצי - אין בו כדי להוות "הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו" של המערער בתקופת עבודתו (וראו גם בעניין **בן שלמה**, לגבי הסכם שנערך מול ההסתדרות, לאחר הגשת הבקשה לאישור התובענה הייצוגית, לאכיפת זכויות העובדים בחברה). המסקנה הינה לפיכך, כי תביעתו של המערער עומדת במשוכה הראשונה וכלולה בגדר סעיף 10(1) לתוספת לחוק תובענות ייצוגיות, מבלי שחל עליה הסייג הנקוב בסעיף 10(3).

השאלה השנייה – קיומה של עילת תביעה אישית

35. כפי שצוין לעיל, המערער צמצם את בקשתו לאישור התובענה הייצוגית לשת יעילות בלבד - פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה בסעיף התגמולים, ופיצוי בגין קבלת השכר באיחור. להלן נדון בכל אחת מעילות אלה בנפרד.

טרם לכן נזכיר, כי אמת המידה שנקבעה בהלכה הפסוקה הינה קיומן של ראיות לכאורה לעילת תביעה אישית וזאת "**במידת הסבירות הראויה**" (ע"א 2967/95 **מגן וקשת בע"מ נ. טמפו תעשיות בירה בע"מ**, פ"ד נא(2) 312 (1997)). היינו, אמת המידה הינה מחמירה יותר בהשוואה לתובע המבקש למנוע את סילוק תביעתו על הסף, ובדיקתה נעשית על סמך ראיות לכאורה ולא בהתבסס על כתב התביעה בלבד. זאת, כבדיקה מקדמית בלבד, להבדיל מדין ענייני בתובענה גופה (וראו גם בעניין **אפריס**).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

36. העילה המתייחסת לאי ביצוע הפרשות לפנסיה (רכיב תגמולים) מתבססת על סעיף י"ב לצו ההרחבה בענף השמירה, אשר נכנס לתוקף ביום 31.12.1973 (להלן: **צו ההרחבה**), ומטיל על המעסיק חובה להפריש בגין עובדיו תשלומים בשיעור 5% מ"השכר היומי המלא" עבור "פנסיה ותגמולים". תשלומים אלה הועלו לשיעור של 6% מכוח צו ההרחבה בדבר הגדלת התשלומים לפנסיה מקיפה וצו ההרחבה בדבר הגדלת פנסיית יסוד (לפירוט ראו את ע"ע 420/06 **ליאוניד קוגן – כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ**, מיום 6.5.2007).

37. החברה לא כפרה בחבותה האמורה מכוח צו ההרחבה, ואף לא כפרה בעובדה כי **לא** קיימה חבותה זו כלפי המערער. החברה אמנם טענה כי המערער סירב כי יבצעו בגינו הפרשות, אך גם אם גרסה זו נכונה – אין בכך לכאורה משום טענת הגנה טובה כנגד חבות קוגנטית. לאור זאת, שוכנענו כי המערער הוכיח, במידת הסבירות הנדרשת, קיומה של עילת תביעה אישית בכל הנוגע לפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה ברכיב התגמולים.

באשר לטענת החברה כי ביצעה את ההפרשות לכל שאר עובדיה, או חלקם הגדול – **בשלב זה, ועל אף שמנהלה נשאל על כך במהלך חקירתו נגדית, לא הוצגו על ידה מסמכים כלשהם המוכיחים טענה זו**. לאור זאת, לא די בטענה בעלמא, ושמורה הזכות לחברה להוכיח טענתה תוך כדי הדיון בתובענה הייצוגית לגופה.

38. באשר לטענת החברה כי המערער עבד תקופה קצרה יחסית (מעט יותר משנה) ולכן אינו יכול לתבוע בשם קבוצת מעוניינים אשר עבדה בשבע השנים שטרם הגשת בקשתו – טענה זו כבר נדחתה בעניין **בן שלמה**, והובהר כי "**בעובדה זו אין כדי למנוע מהעובדת את הזכות לייצג את כל חברי הקבוצה מקום בו הוכח שקיימת לה עילת תביעה אישית בגין אי ביצוע הפרשות לקופת תגמולים במהלך תקופת עבודתה**" (כן ראו בעניין **אפרים**).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

39. באשר לעילה המתייחסת לפיצוי בגין תשלום השכר באיחור – בבקשתו טען המערער כי שכרו שולם לו באופן שיטתי לכל המוקדם ב – 11 לכל חודש בגין החודש החולף, וביקש "פיצוי בשווי ריבית משפטית, בגין 11 ימים בכל חודש מחודשי עבודתו". בית הדין האזורי קבע עובדתית, בהתבסס על חקירתו הנגדית של המערער, כי לא עמד בנטל הלכאורי לגבי עילה זו, שכן "העיד... כי אינו זוכר את התאריכים בהם קיבל את השיקים מאת המשיבה, ואף אישר כי אין ברשותו ספחי שיקים המעידים על הוצאתם באיחור".

לא מצאנו לנכון להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי, לפיה המערער לא עמד בנטל להוכיח עילת תביעה אישית, ברמת ההוכחה הנדרשת, בכל הנוגע לעילה המתייחסת ל"תשלום השכר באיחור".

השאלה השלישית – התקיימות התנאים הנקובים בסעיף 8 לחוק

40. בעניין וירון נדון בהרחבה התנאי הנקוב בסעיף 8(1) לחוק, ולפיו התביעה צריכה "לעורר שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה". בית הדין הבהיר, מפי השופטת ורדה וירט-ליבנה, כי "די בכך שהיסוד המשותף מהווה מרכיב מהותי בהתדיינות... יש לפרש את השאלות העולות מן התובענה תוך זיקה להקשר התעסוקתי ולמצב שוק העבודה באותו ענף; לחוקיותן של הזכויות הנתבעות בכתב התביעה; לשאלה האם התעוררה מחלוקת אמיתית באשר לזכאותו של התובע המייצג לסעד המבוקש; ולכלל נסיבות העניין" (כן ראו בעניין טצת).

41. בית הדין הוסיף וקבע בעניין וירון, והדברים יפים גם לענייננו, כי בכל הנוגע לעילת התביעה שעניינה הפרת החובה בביצוע הפרשות פנסיוניות מכוח צו ההרחבה בענף השמירה – מתקיים התנאי הנקוב בסעיף 8(1) לחוק (וראו גם את בג"צ 2023/10 גולדברגר נ. בית הדין הארצי לעבודה, מיום 14.2.2011; עניין בן שלמה).

בית הדין אף הדגיש, כי "ברור כי ייתכן שתביעה ייצוגית תאושר גם במקום בו הסעד הכספי הנתבע איננו זהה, ואין בעובדה זו כדי להוות שיקול כנגד ניהול



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

התובענה כייצוגית... העובדה ששיעורו היחסי של הסעד הנתבע הוא זהה וקבוע לכלל העובדים (6% משכרו היומי של עובד) והקלות היחסית שבה ניתן לערוך את חישובו של הסעד הכספי האישי לכל אחד מעובדי החברה, מטום את הכף לטובת אישורה של התובענה הייצוגית, ולא להיפך" (עניין וירון; ראו גם את ע"ע 246/09 רונן תורג'מן – שחק אבטחה ושירותי משרד בע"מ, מיום 27.12.2009; להלן – עניין תורג'מן; עניין בן שלמה; עניין אפרים).

42. משוכה נוספת שעל המערער לעמוד בה הינה התנאי הנקוב בסעיף 8(2) לחוק, ולפיו "תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין". גם תנאי זה נדון, בנסיבות דומות מאוד לאלה שלפנינו, בעניין וירון, ונקבעו בו הדברים הבאים:

א. גם אם ניתן לזהות את חברי קבוצת "המעוניינים" באופן פרטני, אין בכך כדי לשלול את ההצדקה בניהול התובענה כייצוגית. זאת, שכן "מדובר בקבוצת תובעים אשר רבים ממנה כלל אינם מודעים לעצם קיומן של הזכויות הנתבעות. קבוצה זו מייצגת אוכלוסיה חלשה, שנגישותה לערכאות המשפטיות איננה קלה ועל כן סביר להניח שיעדיפו שלא לתבוע את זכויותיהם" (כן ראו בעניין אפרים).

ב. סכום התביעה בהתייחס לכל תובע הוא "רק שיקול אחד מבין שיקולים רבים שבית המשפט שוקל בבואו לאשר תובענה ייצוגית". בעניין וירון ובעניין בן שלמה נקבע כי סעד כספי בשיעור של 6% משכר העובדים אינו סכום גבוה באופן המונע את אישור התובענה הייצוגית.

ג. בנוסף, "ניהולם של מאות תביעות שיגישו עובדיה השומרים של החברה רק יכביד על הערכאות המשפטיות, בעוד שהתובענה הייצוגית תפשט ותייעל את ניהולה של התובענה המורכבת מהרבה תובעים...". לפיכך, וכאשר תובענה ייצוגית עשויה להוות "כלי יעיל, נגיש וזול לשמירה על זכויותיהם של עובדים... תוך הגברת המודעות לעצם הזכאות" – הגיע בית הדין למסקנה כי התובענה הייצוגית הינה "הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת" (וראו גם בעניין בן שלמה; עניין אפרים).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

דברים אלה יפים ונכונים גם לענייננו.

43. נותר לדון בהתקיימות התנאים הנקובים בסעיף 8(3) ו- 8(4) לחוק, ולפיהם נדרש יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בדרך הולמת ובתום לב. החברה אמנם העלתה טענות כנגד כך, בהתבסס על כך שהמערער לא בדק טרם הגשת הבקשה אם הינה חברה בארגון מעבידים, אך לא מצאנו כי די בכך כדי להטיל דופי ביכולתו לנהל את ההליך כנדרש. מיותר לציין, כי בית הדין האזורי – תוך כדי הדיון בתובענה הייצוגית, פרסומה, קביעת הסעדים במקרה הצורך ואישור הסכם פשרה ככל שיושג – יודא אף הוא כי עניינם של כלל חברי הקבוצה מיוצג ומנוהל בדרך הולמת.

באשר לטענת ההסתדרות, כי המערער לא פנה אליה טרם הגשת הבקשה בהתאם להלכה שנפסקה בעניין **אייל** – איננו סבורים כי היה מחויב לכך, בהתחשב במסקנתנו לעיל כי החברה לא הייתה מקום עבודה מאורגן בתקופה הרלוונטית. ממילא, הבקשה הוגשה טרם שניתן פסק הדין בעניין **אייל**.

44. לאמור לעיל יש להוסיף כי אין מניעה לאשר רק חלק מעילות הבקשה, ועצם העובדה כי קיימות עילות שלא מוצדק לדון בהן כתובענה ייצוגית – אינה מצדיקה את דחיית הבקשה בכללותה. כפי שהובהר בעניין **תורג'מן** – **"אין הכרח לאשר או לדחות בקשה לאישור תובענה כתובענה ייצוגית"** כמקשה אחת, **"בהתייחס לכלל עילות התביעה. אין מניעה לאשר אך את חלקן של העילות, ואף ניתן להגדיר את קבוצת המעוניינים באופן שונה מן המבוקש, כך שהמכנה המשותף בין חברי הקבוצה יתאים לניהול התובענה כתובענה ייצוגית"**.

45. נוכח כל האמור לעיל, שוכנענו כי מתקיימים התנאים הנדרשים לאישור תביעתו של המערער - בכל הנוגע לעילת אי ביצוע הפרשות לקרן פנסיה ברכיב תגמולים - כתובענה ייצוגית, באופן המתיישב עם תכליתו של חוק תובענות ייצוגיות להגנה הן על אינטרס הפרט שנפגע והן על אינטרס הציבור. עם זאת לא מצאנו הצדקה להתערב בקביעת בית הדין האזורי, לפיה המערער לא עמד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

בנטל להוכיח "עילת תביעה אישית" – ברמת ההוכחה כפי שנקבעה בהלכה הפסוקה - בכל הנוגע לעילת התביעה הנוספת שעניינה קבלת שכר באיחור.

סיכום

46. סוף דבר – הערעור מתקבל באופן חלקי. הבקשה לאישור תביעתו של המערער כתובענה ייצוגית, בהתייחס לעילת אי ביצוע הפרשות לפנסיה ברכיב התגמולים – מתקבלת. בהתייחס לעילה של פיצוי בגין תשלום השכר באיחור – הבקשה נדחית.

47. הקבוצה אשר עניינה יידון במסגרת התובענה הייצוגית תכלול את עובדי החברה, אשר עברו את תקופת הניסיון בת ששת החודשים, עבדו בחברה בשמירה או אבטחה בשבע השנים – או בחלק משבע השנים – שקדמו ליום הגשת הבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית (21.8.2008), ולא הופרשו עבורם כספים לקרן פנסיה (ברכיב התגמולים) מכוח צו ההרחבה בענף השמירה.

48. עילת התביעה בתובענה הייצוגית תהא אי ביצוע הפרשות לקרן פנסיה (ברכיב התגמולים) מכוח צו ההרחבה בענף השמירה. הסעד הנתבע הוא פיצוי בשיעור הפרשות שהיו אמורות להיות מועברות לקרן הפנסיה ברכיב התגמולים, בשיעור 6% משכרו החודשי של כל אחד מהעובדים בתקופת עבודתו. התובע הייצוגי יהא המערער, והקבוצה תיוצג על ידי בא כוחו עו"ד גל גורודיסקי.

49. התיק יוחזר לבית הדין האזורי בתל אביב, להמשך טיפול בתובענה הייצוגית לגופה. בית הדין האזורי ייתן הנחיותיו לגבי פרסום ההליך בהתאם להוראות החוק וכן בהתייחס למסירת הודעה ליועץ המשפטי לממשלה ולממונה הראשי על יחסי העבודה בהתאם לתקנות תובענות ייצוגיות, התש"ע – 2010.

50. החברה תישא בהוצאות ושכ"ט עו"ד בשתי הערכאות, בהתייחס לשלב אישור הבקשה בלבד, בסך 15,000 ש"ח. ההוצאות שנפסקו לחובת המערער בבית הדין האזורי – בטלות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 6540-10-10

51. המזכירות תמציא החלטה זו גם למנהל בתי המשפט, בהתאם לסעיף 14(ב) לחוק תובענות ייצוגיות.

ניתן היום, י"ז טבת תשע"ב (12 בינואר 2012) בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

עפרה ורבנר,
שופטת

שמואל צור,
שופט, אב"ד

מר דן בר-סלע,
נציג מעבידים

מר ראובן רבינוביץ,
נציג עובדים