

המבקש :

סימיון מסושניק ת.ז. 308669365
ע"י ב"כ עו"ד די"ר (פיסיקה) צבי ברק מ.ר. 47502 ו/או עו"ד אסף שילה
מדרך מנחם בגין 52, מגדל סונול – קומה 18, תל אביב 67137
טל : 03-6969657 נייד : 050-5475390 פקס : 03-7513300

- נ ג ד -

המשיבה :

טן חברה לדלק בע"מ ח.פ. 511540809
מרח' אריה רגב 7, פולג-נתניה 42505

בקשה לאישור תובענה ייצוגית

בית הדין הנכבד מתבקש לאשר את התובענה המצורפת לבקשה זו והמהווה חלק בלתי נפרד הימנה (להלן: "התובענה הייצוגית"), כתובענה ייצוגית, בהתאם להוראות חוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו – 2006 (להלן: "החוק"), ולתקנות תובענות ייצוגיות, תש"ע – 2010 (להלן: "התקנות"), ולהורות כמפורט להלן בבקשה זו.

תוכן עניינים (לחיצה על פרט בתוכן העניינים תעבור לפרט בגוף המסמך):

I	רקע כללי
II	העובדות המצביעות על עילות תביעתו האישית של המבקש (תקנה 2(א)(2))
III	הוראות הדין המקימות את עילת התביעה האישית (תקנה 2(א)(2))
IV	התאמת התובענה האישית להתברר כתביעה ייצוגית (תקנה 2(א)(1))
V	הגדרת הקבוצה (תקנה 2(א)(6))
VI	העובדות המקימות את עילת התביעה של הקבוצה (תקנה 2(א)(5))
VII	הוראות הדין המקימות את עילת התביעה לקבוצה (תקנה 2(א)(5))
VIII	הנימוקים שעל פיהם באה עילת התביעה של הקבוצה בגדרו של הפרט בתוספת השנייה (תקנה 2(א)(5))
IX	המספר המשוער של חברי הקבוצה (תקנה 2(א)(6))
X	השווי המשוער של תביעות חברי הקבוצה (תקנה 2(א)(7))
XI	קיים יסוד סביר להניח כי המבקש וב"כ ייצגו וינהלו את עניינם של חברי הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב (תקנה 2(א)(8))
XII	שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לחברי הקבוצה (תקנה 2(א)(9))
XIII	קיימת אפשרות סבירה שהשאלות המשותפות יוכרעו לטובת הקבוצה (תקנה 2(א)(9))
XIV	תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין (תקנה 2

	(א)10
XV	שכר הטרחה המוצע של ב"כ המבקש והגמול המוצע למבקש(תקנה 2(א)11)
XVI	הסעדים המבוקשים

I. רקע כללי

1. עניינה של תובענה זו הוא הפרשה לפנסייה שלא כדין, אי תשלום דמי חג, תוספת שבת ודמי חג כדין, אי תשלום שכר במועד, ואי מתן הפסקה כדין בין ימי עבודה אצל המשיבה והכל כמפורט להלן ובתובענה הייצוגית המצורפת, על נספחיה, לבקשה זו.
2. המשיבה הינה חברה פרטית מוגבלת הרשומה בישראל העוסקת במתן שירותי תדלוק באמצעות מספר רב של תחנות דלק ברחבי הארץ (להלן: "המשיבה" או "המעסיקה"), ביניהן תחנת עקרון בה עבד המבקש.
3. המבקש היה עובד של המשיבה (להלן: "המבקש" או "העובד") ועבד כמתדלק בתחנת עקרון החל מיום 21.01.2008 ועד ליום 17.02.2011 (להלן: "תקופת העבודה"), תקופה המסתכמת בשלוש שנים ואחד עשר ימים.
4. שכרו הרגיל של העובד היה שכר המינימום בסך של 20.70 ₪ לשעה, כאשר במשמרות לילה שילמה המעסיקה תוספת של 25%, היינו השכר לשעה במשמרת לילה היה 25.86 ₪ לשעה.

אי תחולת הסכם קיבוצי

5. על המעסיקה לא חל הסכם קיבוצי כפי שאישרה המשיבה בתיק ע"ב (נצ"ו) 1251/06 לורן פייגלסון נ' טן חברה לדלק בע"מ (פורסם נבו) המצורף כנספת 1 לבקשה.
6. כפי שיתואר להלן, המעסיקה לא קיימה את הוראות החוק ולא שילמה לעובדיה כדין. מאידך, כפי שעולה מתלושי השכר, החל מחודש יולי 2010 החלה המעסיקה להפריש לקרן פנסיה, לצבור ימי חופשה ולשלם דמי מחלה על פי הדין, אולם משום מה לא תיקנה את דרכיה למפרע.

II. העובדות המצביעות על עלילות תביעתו האישית של המבקש (תקנה 2(א)2)

7. כפי שיפורט להלן, תביעתו האישית של העובד הינה בסך כולל של 5,224 ₪.
 - א. הפרשות חלקיות לקרן פנסיה
 8. המעסיקה החלה להפריש לקרן פנסיה עבור העובד, על פי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני (ראה [חלק III](#) להלן), החל ממשכורת חודש נובמבר 2008.
 9. המעסיקה הפרישה לפי רכיב "משכורת" שבתלוש השכר אשר חושב כשעות רגילות מוכפל בשכר המינימום של 20.70 ₪ לשעה.
 10. אולם, כפי שהיה נהוג אצל המעסיקה, כאשר עבד העובד במשמרת לילה הוא קיבל תוספת של 25% לשכר המינימום על כל שעות עבודתו בין השעות 22:00 ועד 06:00. רכיב זה נרשם בתלוש המשכורת כרכיב "ש.ג. 125%" ולא נכלל בבסיס השכר לצורך הפרשה לפנסיה. בדומה כאשר

- עבד העובד בחג או שבת הוא קיבל תוספת של 50% לשכר המינימום ורכיב זה נרשם בתלוש המשכורת כרכיב "ש.ג. 150%" ולא נכלל בבסיס השכר לצורך הפרשה לפנסיה.
11. חישוב זה של המעסיקה הינו שגוי כי על עבודתו הרגילה של העובד שכוללת משמרות לילה ו/או שבת/חג יש להפריש לפנסיה ורק על שעות נוספות אין להפריש לפנסיה. אחרת, עובד שהיה עובד אצל המעסיקה רק במשמרות לילה ובשבתות וחגים לא היה זכאי כלל להפרשה לפנסיה. דוגמה מוחשית לכך ניתן לראות בתלוש של חודש אוקטובר 2009 בו שולמו לעובד 19.20 שעות על פי שכר רגיל ובגינם הופרשו לפנסיה 6.60 ₪ בלבד, בעוד שסך שעות עבודתו באותו חודש, על פי תלוש השכר, היו 181.02.
- לא זו אף זו, בחודש מאי 2009 הופיע רכיב "שעות 100%" בתלוש וגם עליו לא הפרישה המעסיקה לפנסיה.
12. מאידך, יש לציין שהחל מחודש יולי 2010 החלה המעסיקה להפריש על כל שעות עבודתו של העובד, גם במשמרות לילה ובשבת/חג, אבל לא כולל תוספת משמרת הלילה ותוספת משמרת שבת/חג. בכך למעשה הודתה בחישוב השגוי שערכה עד לאותו מועד. אולם למרות זאת לא השכילה המעסיקה לתקן את ההפרשות לפנסיה ולהשלימן באופן רטרואקטיבי כפי שניתן לראות בדו"ח מצב עמית של חברת איילון פנסיה בע"מ מיום 04.11.2010 המצורף **כנספח 2** לבקשה.
13. יש לציין שגם חישוב זה שגוי, כיון שהיה על המעסיקה להפריש על כל שכרו של העובד, כולל תוספת משמרת לילה ותוספת שבת/חג, כל עוד הן במסגרת השעות הרגילות, היינו עד 186 שעות לחודש.
14. בטבלה שלהלן חושבו ההפרשות אשר המעסיקה החסירה, כאשר הבסיס הינו 186 שעות עבודה רגילות בחודש, פרט לחודשים בהם עבד העובד באופן חלקי שבהם חושבו השעות הרגילות מתוך דו"ח כרטיס עובד (להלן: "דו"ח כרטיס עובד") שבו מפורטות שעות העבודה של העובד עבור כל חודש. עבור חודשים אלו נרשם "כן" בעמודת "על פי דו"ח" בטבלה שלהלן. תלושי השכר ודו"חות כרטיס עובד שבידי העובד צורפו **כנספח 3** לבקשה.
- להלן הסבר על עמודות הטבלה שלהלן:
- "חודש", "שכר" – השכר בתלוש עליו הפרישה המעסיקה בחודש הקלנדארי המצוין;
- "הפרשה לפי הצו" – ההפרשה שהייתה המעסיקה צריכה להפריש על השכר;
- "הפרשה בפועל" – ההפרשה שביצעה המעסיקה בפועל – ניתן לראות שבחודשים נוב' 08 ודצמ' 08 הפרישה המעסיקה פחות, בכמה אגורות, גם לפי שיטתה השגויה;
- "שעות רגילות בתלוש" – מספר השעות הרגילות, לפי התלוש, עליהם שולם שכר מינימום;
- "השלמה ל-186" – ההפרש בין 186 לבין עמודת שעות רגילות בתלוש;
- "שכר השלמה" – השכר עבור שעות העבודה לפי עמודת השלמה ל-186, כולל תוספת לילה כיון שכל השעות מעבר לשעות לפי שכר מינימום שולמה עליהם לפחות תוספת לילה;
- "הפרשה חסרה" – סכום ההפרשה על שכר ההשלמה שלא שולם;

חודש	שכר	הפרשה לפי הצו	הפרשה בפועל	שעות רגילות בתלוש	השלמה ל-186	שכר השלמה	הפרשה חסרה	על פי דו"ח
בשנת 2008 הפרשת מעביד הייתה 0.833%								
נוב 08	2935.67	24.45	24.37	141.28	44.72	1157.13	9.72	
דצמ 08	3117.01	25.96	25.87	150.58	35.42	916.49	7.73	
בשנת 2009 הפרשת מעביד הייתה 1.66%								
ינוא 09	3029.86	50.30	50.30	146.37	39.63	1025.43	17.02	
פבר 09	2110.99	35.04	35.04	101.98	84.02	2174.02	36.09	
מרץ 09	2335.37	38.77	38.77	112.82	73.18	1893.53	31.43	
אפר 09	1131.88	18.79	18.79	54.68	105.00	2716.88	45.10	כ
מאי 09	1069.78	17.76	17.76	51.68	132.50	3428.44	56.91	כ
יוני 09	925.70	15.37	15.37	44.72	96.00	2484.00	41.23	כ
יולי 09	1188.59	19.73	19.73	57.42	56.00	1449.00	24.05	כ
אוג 09	2713.15	45.04	45.04	131.07	54.93	1421.31	23.59	
ספט 09	2208.07	36.65	36.65	106.67	79.33	2052.66	34.08	
אוק 09	397.44	6.60	6.60	19.20	128.00	3312.00	54.98	
נוב 09	2729.30	45.31	45.31	101.65	51.00	1319.63	21.90	כ
דצמ 09	1135.40	18.85	18.85	54.85	108.00	2794.50	46.39	כ
בשנת 2010 הפרשת מעביד הייתה 2.5%								
ינוא 10	2057.58	51.44	51.44	99.40	86.60	2240.78	56.02	
פבר 10	4248.66	106.22	106.22	201.40	-15.40	-318.78	-7.97	
מרץ 10	1906.47	47.66	50.30	92.10	93.90	2429.66	58.10	
אפר 10	1310.31	32.76	32.76	63.30	122.70	3174.86	79.37	
מאי 10	1584.59	39.61	39.61	76.55	109.45	2832.02	70.81	
יוני 10	401.17	10.03	10.03	19.38	75.00	1940.63	48.51	הערכה
							755.06	סה"כ

15. יש לציין כי דו"ח כרטיס עובד לחודש יוני 2010 אינו בידי העובד ועל כן, עד אשר תמציא המעסיקה עותק של הדו"ח, בוצעה הערכה על סמך תלוש השכר בו צוין כי לעובד שולמו 81.75 שעות ו-125% ו-150%.

16. כפי שנובע מהחישוב שבטבלה לעיל החסירה המעסיקה בהפרשה לפנסיה, בערך נומינלי, סך של **755.06 ₪**.

17. לפיכך על המעסיקה להפקיד סכום זה בקופת הפנסיה אשר על שם עובד, רטרואקטיבית למועדים שהייתה צריכה להפקיד, כך שזכויות הפנסיה של העובד לא ייפגעו. על המעסיקה לשלם גם את כל הפרשי התשואה ורביית הפיגורים אשר תגבה הקרן על פי התקנון שלה.

18. בנוסף, לו הייתה המעסיקה מפרישה כספים אלו במועד, חייבת הייתה המעסיקה להפריש משכרו של העובד סכום זהה להפרשות המעסיקה בקופת הפנסיה. על מנת שלא ייפגעו זכויות הפנסיה של העובד כתוצאה ממחדלה זה של המעסיקה, על המעסיקה להפקיד סכום זהה בקופת

הפנסיה אשר על שם עובד. סכום זה, בערך נומינלי, ניתן לקזז מתביעת שכר זו של העובד בעילות האחרות.

19. לחילופין, אם לא ניתן להפקיד באיחור בקרן הפנסיה של העובד, על המעסיקה לפצות את העובד בגין אי ביצוע ההפרשות כדין, בצירוף רבית והצמדה. לו הייתה המעסיקה מפרישה כספים במועד אלו זכאי היה העובד שהם יופקדו ללא חבות במס. לפיכך על המעסיקה לגלם את הפיצוי כך שהיא תישא בעלות המס שעל העובד לשלם עליו והפיצוי ישולם לעובד לאחר תשלום מס, היינו הסכום הנתבע כאן הינו **סכום נטו**.

ב. זיכוי ממס בגין הפרשות לקרן פנסיה

20. לו הייתה המעסיקה מבצעת את חישוב ההפרשה לפנסיה כנדרש היא הייתה אף מגדילה את סך ההפרשות משכר העובד לקרן הפנסיה באותו סכום של 755 ₪.
21. בגין הפקדה זו לקופת פנסיה ותגמולים היה העובד נהנה מחיסכון פנסיוני נוסף וכן היה העובד זכאי לקבל זיכוי מס בסך של 35% מסכום ההפקדה.
22. כתוצאה ממחללה של המעסיקה חלק מכספי העובד לא הופרשו לקרן הפנסיה והטבת מס זו נמנעה ממנו, ועל המעסיקה לפצותו על כך, בגובה החיסכון במס שיכול היה העובד לקבל, היינו 35% מ-755 ₪ שהם **264 ₪**.

ג. אי תשלום דמי חג

23. שכרו של העובד שולם על פי שעות העבודה אשר עבד, כאשר שכר עבודתו הבסיסי היה שכר מינימום בגובה של 20.70 ₪ לשעה, כפי שניתן לראות מתלושי השכר של העובד.
24. הדין קובע שעל החברה לשלם לעובד דמי חג בימי חג בהם אינו עובד.
25. למרות שהעובד עבד במשרה מלאה כאשר בחודשים רבים עבד מעל ל-186 שעות בחודש, לא שילמה לו המעסיקה לעובד דמי חג בימי חג אשר בהם הוא לא עבד.
26. מדו"חות כרטיס עובד ותלושי השכר שבידי העובד עולה שהעובד לא עבד ב-3 ימי החג הבאים מבלי שקיבל עבורם תשלום:
- | | | |
|----|--------------------|------------|
| א. | יום ב' של ראש השנה | 20.09.2009 |
| ב. | שבועות | 19.05.2010 |
| ג. | יום ב' של ראש השנה | 10.09.2010 |
27. המסקנה דלעיל נובעת מכך שבימים אלו, על פי הנתונים שבדו"חות כרטיס העובד, לא נרשמו שעות תחת העמודות "**לשלם**..." או ששעות העבודה לא שולמו לפי 150%, וכן מהעובדה שבתלושי השכר לא מופיע רכיב תשלום נפרד של חג.
28. מהאמור לעיל עולה שהעובד לא קיבל תשלום בממוצע עבור 1 ימי חג בשנה.
29. עבור כל יום חג זכאי העובד לשכר מינימום של 165.60 ₪ ולכן סך השכר בגין חגים לו זכאי העובד הינו $3 * 165.60 = 469.80$ ₪.

ד. אי תשלום תוספת שבת

30. לעתים עבד העובד הן ביום שישי והן ביום שבת הצמוד שלאחריו כך שלא קיבל מנוחה שבועית של 36 שעות רצופות.

31. עבור עבודתו במוצאי שבת, גם כאשר העובד לא קיבל מנוחה שבועית של 36 שעות רצופות, הייתה המעסיקה משלמת את שכרו הרגיל של העובד ללא תוספת של 50%, כאשר הדין קובע שבנסיבות אלו עליה לשלם תוספת שבת גם על עבודה במוצאי שבת.

32. בטבלה שלהלן מפורטים ימי העבודה במוצאי שבת שבהם זכאי היה העובד לתוספת של 50% על שכרו הרגיל, וכן חישוב השכר אשר על המעסיקה היה לשלם לעובד בגין עבודתו זו.

תוספת 50%	שעות עבודה	תאריך
109.97	8.50	02/02/2008
109.97	8.50	16/02/2008
109.97	8.50	23/02/2008
114.24	8.83	12/04/2008
114.24	8.83	26/04/2008
114.24	8.83	08/11/2008
114.24	8.83	29/11/2008
114.24	8.83	20/12/2008
114.24	8.83	10/01/2009
103.50	8.00	24/01/2009
109.54	8.47	28/03/2009
109.97	8.50	18/04/2009
109.97	8.50	23/05/2009
109.97	8.50	25/07/2009
106.73	8.25	08/08/2009
109.97	8.50	29/08/2009
36.61	2.83	12/09/2009
114.24	8.83	12/12/2009
114.24	8.83	30/01/2010
109.97	8.50	20/02/2010
109.97	8.50	06/03/2010
109.97	8.50	20/03/2010
116.44	9.00	27/03/2010
114.24	8.83	10/04/2010
114.24	8.83	29/05/2010
2714.89		סה"כ

33. לבקשה זו מצורף, **כנספת 4**, דו"ח כרטיס עובד של העובד מחודש 02/2008, כדוגמה, המעיד שעבור עבודתו במוצאי שבת לא קיבל העובד תוספת של 50% לשכרו הרגיל. כמו כן מצורף תלוש משכורת של אותו חודש התומך בראיה זו.
34. לפיכך על המעסיקה להשלים את שכרו של העובד בסך של **2,715 ₪** בגין עבודתו בזמן המנוחה השבועית.
35. יש לציין כי דו"ח כרטיס עובד לחודשים יוני/יולי 2010 אינו בידי העובד וייתכן שהחישוב הנ"ל ישתנה כאשר תספק המעסיקה דו"חות אלו.

ה. אי תשלום שכר במועד

36. כאמור לעיל שכרו של העובד שולם לו על פי השעות שעבד ועל כן לא היה עובד חודשי. בנוסף, לא חל על העובד הסכם קיבוצי ובין המעסיקה ולעובד לא נחתם הסכם עבודה אישי.
37. לפיכך, על פי הדין היה על המעסיקה לשלם לו את שכרו פעמיים בחודש, שכרו עד אמצע החודש ושאר שכרו בסוף החודש.
38. המעסיקה שילמה לעובד את שכרו ב-9 שבחודש שלאחר עבודתו של העובד. מועד תשלום השכר מצוין בסעיף 6 להודעה בדבר פירוט תנאי העסקה לעובד המצורפת **כנספת 5** וכן עובדת היותו עובד שעתיד.
39. לפיכך זכאי העובד לפיצוי של הפרשי רבית והצמדה על האחור בתשלום השכר.
40. ימי האחור של תשלום מחצית שכרו הראשונה של העובד הינם בממוצע 24 ימים ושל מחצית שכרו השניה של העובד הינם 9 ימים. למען פשטות החישוב הונח כאן ממוצע חודשי של 30 ימים.
41. בהנחה שממוצע הרבית והצמדה בתקופת עבודתו של העובד הינה 3% בשנה אזי סך הפיצוי שעל המעסיקה לשלם לעובד בגין האיחור בתשלום שכרו הינו כ-6.78 ₪ לחודש, שהוא 81.37 ₪ לשנה, ועבור תקופת עבודתו של העובד שנמשכה 3 שנים הפיצוי הנתבע הינו **244 ש"ח**.

ו. אי תשלום דמי מחלה כדין

42. העובד היה חולה בין הימים 17.06.2010 ועד 03.07.2010, שהם 17 ימי מחלה רצופים. בגין ימי מחלה אלו המציא העובד אישורי מחלה מקופת חולים כללית, המצורפים **כנספת 6** לבקשה זו.
43. המעסיקה לא שילמה לעובד עבור 4 ימי המחלה הראשונים, ועבור 3 הימים הבאים שילמה 37.5% משכרו. בשאר הימים שילמה לו המעסיקה 75% משכרו הרגיל. תלושי השכר הרלוונטיים מצורפים אף הם לנספח 5.
44. כפי שניתן לראות בתלושי השכר המצורפים עמדו לזכות העובד למעלה מ-42 ימי מחלה צבורים.
45. הדין קובע שלאחר 3 ימי מחלה זכאי עובד לקבל דמי מחלה, כאשר בימים השני והשלישי למחלתו יקבל העובד 37.5% משכרו הרגיל ובשאר הימים 75% משכרו הרגיל.
46. לפיכך על המעסיקה להשלים לעובד את דמי מחלתו כדלקמן:
- א. עבור היום השני למחלתו 37.5% משכרו הרגיל.

- ב. עבור היום השלישי שחל בשבת לא זכאי העובד לתשלום.
- ג. עבור היום הרביעי למחלתו 75% משכרו הרגיל.
- ד. עבור הימים החמישי, השישי והשביעי השלמה של 37.5% וסה"כ 112.5% משכרו הרגיל.
- ה. מאידך, שילמה לו המעסיקה עבור יום שבת שחל בתקופת מחלתו, ועל כן יש להפחית 75% משכרו הרגיל.
47. סה"כ על המעסיקה להשלים 150% משכרו הרגיל שהם $161.50 \times 150\% = 248.40$ ₪.
48. מאידך, יש לציין שבחודש דצמבר 2010 חלה העובד שוב והפעם המעסיקה שילמה לו דמי מחלה כחוק, החל מהיום השני למחלתו. בכך למעשה הודתה המעסיקה בחישוב השגוי שערכה עד לאותו מועד. אולם למרות זאת לא השכילה המעסיקה לתקן את המחדל ולשלם לעובד את התשלום החסר.

ז. אי מתן הפסקה כדין בין ימי עבודה

49. לעתים נדרש העובד לעבוד משמרת לילה אשר הייתה מסתיימת בשעה 06:30 בבוקר והמשמרת הבאה הייתה משמרת צהריים שמתחילה בשעה 14:00, כאשר על העובד להגיע כרבע שעה לפני תחילת המשמרת כדי לבצע חפיפה עם העובד שסיים את משמרתו. בתנאים אלו לא הייתה לעובד הפסקה בת 8 שעות בין יום עבודה אחד למשנהו.
50. דוגמא לכך ניתן לראות בדו"ח כרטיס עובד של העובד מחודש 02/2008 שצורף לעיל כנספח 4, שלפיו סיים העובד את עבודתו ביום 05.02.2008 בשעה 06:29 (בדו"ח מצוינת השעה כ-29:30) והתחיל את יום העבודה הבא בשעה 14:00. דוגמאות נוספות ניתן לראות בדו"חות של 2 החודשים הבאים שבכל אחד מהם היו 2 מקרים נוספים של אי מתן הפסקה בת 8 שעות.
51. מנובמבר 2010 שונתה משמרת הלילה כך שהסתיימה בשעה 24:00 והתחנה בה עבד העובד פעלה בשרות עצמי, ללא מתדלק, עד לשעה 06:00.
52. בתקופה זו נדרש העובד לעתים לעבוד משמרת לילה ומייד לאחריה לעבוד משמרת בוקר, כלומר ההפסקה בין ימי העבודה הייתה בת פחות מ-8 שעות.
53. בנוסף, בסוף כל חודש נדרשו העובדים בתחנה, כולל המבקש, לעבוד עד 24:00 כדי לבצע ספירת מלאי של הדלק, ולמחרת בבוקר נדרש לעתים המבקש לעבוד במשמרת הבוקר, ושוב ההפסקה בין ימי העבודה הייתה בת פחות מ-8 שעות.
54. כתוצאה מכך לא יכול היה העובד לנוח בצורה מספקת בין ימי העבודה ונגרמו לו נזקים של צער, עוגמת נפש, עייפות, אבדן נוחות, רווחה גופנית ונפשית אשר בגינם על המעסיקה לפצותו בסך של לפחות 500 ₪.
55. לחילופין יש לראות את שעות העבודה של היום השני כהמשך עבודה של היום הקודם, ולפיכך יש לשלם עבורן גמול שעות נוספות. המעסיקה לא שילמה גמול שעות נוספות בגין שעות אלו. אם יקבע בית הדין שחלופה זו היא הנכונה, יגיש המבקש חישוב של גמול השעות הנוספות המגיע לו.

III. הוראות הדין המקימות את עילת התביעה האישית (תקנה 2(א)(2))

א. הפרשות לקרן פנסיה

56. ביום 01.01.08 נכנס לתוקף צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן: "צו הרחבה לביטוח פנסיוני").

57. על פי צו הרחבה לביטוח פנסיוני חלה על כל המעבידים חובה להפריש לקרן פנסיה עבור עובדיהם על בסיס שכרם החודשי שעליו הם זכאים לפיצויי פיטורים (סעיף 6(ב) לצו), ועד לתקרת השכר הממוצע במשק שהיה בשנת 2008 בגובה של 8,075 ₪ לחודש.

58. המבקש החל לעבוד ביום 21.01.2008 ולכן חל עליו סעיף 6(ו) לצו הרחבה לביטוח פנסיוני הקובע שהוא זכאי להפרשה לקרן פנסיה, לאחר תקופת המתנה בת 9 חודשים, החל מיום 21.10.08, כקבוע בצו:

"החל ממועד כניסתו לתוקף של צו זה ועד ליום 31.12.2008 ובתקופה זו בלבד, תהא תקופת ההמתנה כהגדרתה בסעיף ה' לעיל, 9 חודשים והחל מיום 1.1.2009 תקופת ההמתנה תהא 6 חודשים כמפורט בסעיף קטן ה' לעיל."

59. לפיכך חלה חובה על המעסיקה להפריש עבור העובד לקרן פנסיה, החל מיום 21.10.2008 כמפורט להלן:

א. בשנת 2008 גובה ההפרשה על פי צו הרחבה לביטוח פנסיוני היה 0.833% מהעובד ו-0.833% מהמעסיקה לגמל ו-0.834% לפיצויים וסה"כ 2.5%.

ב. בשנת 2009 גובה ההפרשה על פי צו הרחבה לביטוח פנסיוני הינו 1.66% מהעובד ו-1.66% מהמעסיקה לגמל ו-1.68% לפיצויים וסה"כ 5%.

ג. בשנת 2010 גובה ההפרשה על פי צו הרחבה לביטוח פנסיוני הינו 2.5% מהעובד ו-2.5% מהמעסיקה לגמל ו-2.5% לפיצויים וסה"כ 7.5%.

60. בנוסף, במקרה שבו לא ניתן להפריש לקרן פנסיה באופן רטרואקטיבי כדי לתקן מחדל של מעסיק כבר נדרש בית-הדין הארצי לעניין זה ופסק, כי:

"מעביד שהפר התחייבות חוזית להפריש למבטחים כל חודש חייב בתשלום פיצוי בגובה הסכומים שחייב היה להעביר לקרן, בתוספת רבית והצמדה ... " (דב"ע נב/3-217 אגודה ארצית של מנהלים ומורשי חתימה של הבנק הבינלאומי ואח' - הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ ואח' פד"ע כ"ז 3, 28 - מול האות ג').

ב. זיכוי ממס בגין הפרשות לקרן פנסיה

61. סעיף 45א(ב) לפקודת מס הכנסה הקובע:

"יחיד יזוכה ממס ב-35% מן הסכומים ששילמו הוא או בן זוגו בשנת המס לקופת גמל לקיצבה, או ששילמו כאמור למדינה, לרשות מקומית או לגוף אחר שקבע שר האוצר, לשם שמירת זכות הפנסיה שלו או של בן זוגו, או ששולמו כאמור לביטוח קצבת שאירים."

ג. תשלום דמי חג

62. סעיף 7 לצו ההרחבה להסכם המסגרת מיום 07.06.2000 (להלן: "צו ההרחבה להסכם המסגרת") שהוחל על כל ענפי המשק קובע:

"7. דמי חגים

א. עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות).

עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת.

ב. עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג."

ד. תשלום תוספת שבת

63. סעיף 7 לחוק שעות העבודה והמנוחה תשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") קובע שהמנוחה השבועית הינה בת 36 שעות רצופות, וסעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע שעובד העובד ביום המנוחה השבועית זכאי לגמול בגובה של 150% משכרו הרגיל.

64. הפסיקה קבעה שכאשר העובד עבד גם ביום שישי וגם ביום שבת אזי עבודתו של העובד במוצאי שבת הינה עבודה בזמן הנוחה השבועית. וכך נקבע בע"ע (ארצי) 402/07 ניצנים נ' חברה לאבטחה וניהול פרויקטים בע"מ נ' יאיר חודאדי (פורסם בנבו) מיום 19.01.2010: "אם לא קדמה לעבודה במוצאי שבת הפסקה רצופה בת שלושים ושש שעות, כי אז תחשב העבודה במוצאי שבת כעבודה במנוחה שבועית."

ה. אי תשלום שכר במועד

65. סעיף 10 לחוק הגנת השכר תשי"ח – 1958 קובע (ההדגשות של הח"מ):

"שכר עבודה המשתלם על בסיס של שעה, יום, שבוע או לפי כמות התוצרת, ישולם, אם לא נקבע מועד אחר בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה, בתום מחצית החודש בו הועבד העובד; אולם לגבי עובד ששכר-עבודתו משתלם על בסיס כאמור, אך הועבד במשך כל החודש האמור, יחול סעיף 9 אם תוך החודש שולמו לו מקדמות בהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה."

66. מסעיף זה נובעת חובתה של המעסיקה לשלם את שכרו של העובד פעמיים בחודש, מכיון שלא שילמה לו מקדמות במהלך החודש, אין הסכם קיבוצי שחל על הצדדים ואין חוזה עבודה ביניהם.

67. בית הדין הארצי נדרש כבר לסוגיה זו וקבע בדיון (ארצי) 24-2/לח יעקב בס נ' מדינת ישראל, פד"ע (1) 193, 196:

"מן האמור לעיל עולה, שסעיף 10 לחוק אכן חל במקרה דנן. מכאן ששכרו של המערער הולן, לא החל מ- 16.10.1977 כי אם "מהיום השישה עשר לאחר... תום מחצית החודש בו

הועבד העובד", היינו מיום 16.8.1977 (לגבי שכר העבודה ליום 31.7.1977) והחל מ- 1.9.1977 (לגבי שכר עבודה לימים 1.8.1977 עד 15.8.1977)."

68. יש לציין שלאחרונה אושרה בקשה לתובענה ייצוגית אשר הסעד שנדרש בה הינו הפרשי רבית והצמדה בגין איחור בתשלום שכר. ראה עב' (ת"א) 2598/08 גבע יצחק נ' יבטח אבטחה ושמירה בע"מ (פורסם בנבו) מיום 15.07.2010.

ו. אי תשלום דמי מחלה כדין

69. סעיף 2 חוק דמי מחלה תשל"ו-1976 קובע (ההדגשות של הח"מ):

"(א) עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעבידו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 –

(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור – תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן – דמי מחלה);

(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור – מחצית דמי מחלה;

בנוסף, סעיף 5(א) לחוק דמי מחלה קובע:

"(א) שיעור דמי המחלה יהיה שבעים וחמישה אחוזים משכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך בעבודתו."

70. מסעיפים אלו נובעת חובתה של המעסיקה לשלם דמי מחלה החל מהיום השני למחלה, ואת שיעורם.

ז. אי מתן הפסקה כדין בין ימי עבודה

71. סעיף 21 לחוק שעות העבודה והמנוחה קובע:

"בין יום עבודה אחד למשנהו תחול הפסקה של שמונה שעות לפחות"

72. מטרת סעיף זה, כעולה מפרוטוקול ועדת העבודה של הכנסת, הינה מתן מנוחה לעובד בין יום עבודה אחד למשנהו, כלומר החיקוק נועד לטובתו של העובד.

73. ברור שכתוצאה מחיוב עובד לעבוד ללא הפסקה זו, העובד אינו יכול לנוח כראוי, הוא יהיה עייף כל היום, ונגרמת לו עגמת נפש ופגיעה ברווחתו הנפשית והגופנית, היינו נזק.

74. לפיכך, כתוצאה מאי קיום הוראה זו עוולה המעסיקה כלפי העובד בעוולת הפרת חובה חקוקה לפי סעיף 63 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש] הקובע:

"(א) מפר חובה חקוקה הוא מי שאינו מקיים חובה המוטלת עליו על פי כל חיקוק – למעט פקודה זו – והחיקוק, לפי פירושו הנכון, נועד לטובתו או להגנתו של אדם אחר, וההפרה גרמה לאותו אדם נזק מסוגו או מטבעו של הנזק שאליו נתכוון החיקוק; אולם אין האדם האחר זכאי בשל ההפרה לתרופה המפורשת בפקודה זו, אם החיקוק, לפי פירושו הנכון, התכוון להוציא תרופה זו.

(ב) לענין סעיף זה רואים חיקוק כאילו נעשה לטובתו או להגנתו של פלוני, אם לפי פירושו הנכון הוא נועד לטובתו או להגנתו של אותו פלוני או לטובתם או להגנתם של בני-אדם בכלל או של בני-אדם מסוג או הגדר שעמם נמנה אותו פלוני."

75. לחילופין, קבעה כבוד הסגנית נשיא בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב לאה גליקסמן בדמ"ש (ת"א) 3411/08 קלינר יפים נ' פירסט עוז אבטחה בע"מ (פורסם בנבו):
"כי ככל שלא חלה הפסקה מינימאלית ורצופה של שמונה שעות בין יום עבודה אחד למשנהו, כפי המחויב בסעיף 21 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, יחושב גמול השעות הנוספות המגיע לעובד כפי שהוא מחושב עבור יום עבודה רצוף אחד"

IV. התאמת התובענה האישית להתברר כתביעה ייצוגית (תקנה 2(א)(1))

76. על-פי סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות:
"לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השניה או בענין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית"
77. עילת התביעה במקרה דנן היא כאמור בסעיף 10(1) לתוספת השניה:
"תביעה בעילה אשר לבית דין אזורי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה לפי סעיף 24(א)(1), (1א) 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."
78. על-פי סעיף 4(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות רשאי להגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית:
"אדם שיש לו עילה בתביעה או בענין כאמור בסעיף 3(א), המעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים עם קבוצת בני אדם – בשם אותה קבוצה"
79. כמפורט לעיל ובתצהיר המצורף, העובד עבד כמתדלק בשירות המעסיקה במשך תקופה של כשלוש שנים, ובעבור עבודתו הינו זכאי לתשלומים הנתבעים הנזכרים לעיל ובכתב התובענה הייצוגית המצורף. מכאן שיש לעובד עילת תביעה אישית כנגד המעסיקה.
80. העובד יטען כי המעסיקה חישבה את שכרו וזכויותיו הסוציאליות בניגוד להוראות הדין וצווי ההרחבה החלים עליו ועל המעסיקה, וכן הפרה את הדין. בנוסף יטען העובד כי התנהגות המעסיקה כלפיו לא הייתה ייחודית ולמעשה כל החישובים השגויים של המעסיקה, והפרות הדין, נעשו גם כלפי כל עובדים אחרים שעבדו ועובדים אצל המעסיקה.
81. העובד יטען כי, כמתואר לעיל, קיימת לו עילת תביעה אישית כנגד המעסיקה, ועילה זו מעוררת שאלות משותפות של עובדה ומשפט המשותפות לקבוצה המוגדרת להלן וכמפורט להלן.
82. העובד יוסיף ויטען כי הוא אף עומד בתנאי סעיף 4(ב)(1) לחוק, כיון שלכאורה נגרם לו נזק, כמפורט לעיל.
83. סעיף 5(ב) (1) לחוק תובענות ייצוגיות קובע:

"בקשה לאישור תוגש לבית המשפט אשר לו הסמכות העניינית והמקומית לדון בתובענה הייצוגית אם תאושר, ולענין הסמכות העניינית, יראו את סכום התביעה או שווי נוסאה כסכום או כשווי המצטבר של תביעותיהם של כל הנמנים עם הקבוצה שבשמה מוגשת הבקשה לאישור."

84. הואיל והמדובר בעובד אשר עבד בתחנת הדלק בעקרון הרי לבית דין זה הסמכות המקומית לדון בעניין תביעתו האישית. כמו כן הסכסוך נובע מיחסי עובד מעביד ועל כן לבית דין זה נתונה הסמכות העניינית לדון בתביעתו האישית של העובד כנגד המעסיקה. לפיכך, הסמכות העניינית והמקומית לדון גם בתובענה הייצוגית נתונה לבית דין זה.

V. הגדרת הקבוצה (תקנה 2(א)(6))

85. מכיון שהתובענה כוללת מספר עילות תביעה יש צורך להגדיר מספר קבוצות מיוצגות המתאימות לעילות התביעה השונות.

86. הגדרת הקבוצה לעניין אי הפרשה לפנסיה כדין וזיכוי ממס בגינה הינה כדלקמן :

"כל עובדי המעסיקה אשר המעסיקה הייתה צריכה להפריש עבורם לקרן פנסיה על פי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני אולם לא הפרישה כלל או הפרישה בניגוד להוראות הדין וצווי ההרחבה החלים" (להלן: "קבוצה א").

87. הגדרת הקבוצה לעניין אי תשלום דמי חג כדין הינה כדלקמן :

"כל עובדי המעסיקה, בשבע שנים שלפני מועד הגשת התובענה, אשר עבדו מעל ל-3 חודשי עבודה ומשכורתם אינה חודשית ולא קיבלו תשלום דמי חג בימי חג אשר בהם לא עבדו ואשר לא חלו בשבת" (להלן: "קבוצה ב").

88. הגדרת הקבוצה לעניין אי תשלום תוספת 50% בעת עבודה במנוחה השבועית הינה כדלקמן :

"כל עובדי המעסיקה, בשבע השנים שלפני מועד הגשת התובענה, אשר עבדו הן בימי שישי והן ביום שבת הצמוד שלאחריו ומשכורתם אינה חודשית ולא קיבלו תוספת של 50% לשכרם הרגיל עבור עבודתם ביום שבת" (להלן: "קבוצה ג").

89. הגדרת הקבוצה לעניין אי תשלום השכר במועד הינה כדלקמן :

"כל עובדי המעסיקה, בשבע השנים שלפני מועד הגשת התובענה, אשר משכורתם אינה חודשית ולא קיבלו את שכרם פעמיים בחודש" (להלן: "קבוצה ד").

90. הגדרת הקבוצה לעניין אי תשלום דמי מחלה כדין הינה כדלקמן :

"כל עובדי המעסיקה, בשבע השנים שלפני מועד הגשת התובענה, אשר היו בחופשת מחלה למעלה משלושה ימים רצופים ולא קיבלו דמי מחלה על פי הדין" (להלן: "קבוצה ה").

91. הגדרת הקבוצה לעניין אי מתן הפסקה כדין בין ימי עבודה הינה כדלקמן :

"כל עובדי המעסיקה, בשבע השנים שלפני מועד הגשת התובענה, אשר נאלצו לעבוד במשמרות כך שלא קיבלו הפסקה בת 8 שעות בין יום עבודה אחד למשנהו" (להלן: "קבוצה ו").

VI. העובדות המקימות את עילות התביעה של הקבוצות (תקנה 2(א)(5))

92. המבקש יטען כי העובדות המפורטות להלן מקימות את עילות התביעה של הקבוצות, כאשר

חישוב הנזק והפיצוי לחברי הקבוצה נעשה [בפרק X](#) להלן:

א. המעסיקה הייתה או הינה המעבידה של כל חברי הקבוצות;

אי הפרשה לפנסיה לחברי קבוצה א'

ב. על חברי הקבוצה חל צו ההרחבה לביטוח פנסיוני;

ג. המעסיקה הייתה צריכה להפריש עבור חברי הקבוצה לקרן פנסיה, על פי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני;

ד. עבור כל אחד מחברי הקבוצה המעסיקה לא הפרישה כלל או הפרישה לביטוח פנסיוני, סכומים שעמדו בניגוד להוראות הדין וצווי ההרחבה החלים;

ה. עבור כל אחד מחברי הקבוצה המעסיקה גם לא העבירה את חלקו של העובד לפנסיה, על פי הוראות הדין וצווי ההרחבה החלים;

ו. כתוצאה מכך, כל אחד מחברי הקבוצה ניזוק בכך שהסכום שהצטבר בפנסיה עבורו היה נמוך מהנדרש;

ז. בנוסף, כל אחד מחברי הקבוצה ניזוק בכך שלא קיבל את זיכוי המס לו היה זכאי לו הפקידה המעסיקה את חלקו המלא, על פי הוראות הדין וצווי ההרחבה החלים, בקרן הפנסיה.

אי תשלום דמי חג לחברי קבוצה ב'

ח. על חברי הקבוצה חל צו ההרחבה להסכם המסגרת;

ט. המעסיקה הייתה צריכה לשלם לחברי הקבוצה תשלום יום עבודה מלא, עבור כל ימי החג אשר בהם לא עבדו;

י. המעסיקה לא קיימה חובה זו ולא שילמה לחברי הקבוצה את דמי החג להם היו זכאים בימי החג שבהם לא עבדו ואשר לא חלו בשבת.

אי תשלום תוספת עבור עבודה במנוחה השבועית לחברי קבוצה ג'

יא. חברי הקבוצה עבדו לעתים ביום שישי וביום שבת הצמוד שלאחריו מבלי שקיבלו מנוחה שבועית של 36 שעות רצופות;

יב. בנסיבות הללו המעסיקה הייתה צריכה לשלם לחברי הקבוצה תוספת של 50% על שכרם הרגיל עבור עבודתם בשבת, גם אם חלה במוצאי שבת;

יג. המעסיקה לא קיימה חובה זו ולא שילמה לחברי הקבוצה את התוספת של 50% על שכרם הרגיל שלה היו זכאים חברי הקבוצה בנסיבות הללו.

אי תשלום שכר במועד לחברי קבוצה ד'

יד. שכרם של חברי הקבוצה שולם להם על פי השעות שעבדו ועל כן הם לא היו עובדים חודשי. בנוסף, לא חל עליהם הסכם קיבוצי ובין המעסיקה ולחברי הקבוצה לא נחתם הסכם עבודה אישי;

טו. לפיכך, על פי הדין היה על המעסיקה לשלם לחברי הקבוצה את שכרם פעמיים בחודש, מחצית משכרם עד אמצע החודש ושאר שכרם בסוף החודש;

טז. המעסיקה שילמה לחברי הקבוצה את שכרם ב-9 שבחודש שלאחר עבודתם;

יז. לפיכך זכאים חברי הקבוצה לפיצוי של הפרשי רבית והצמדה על האיחור בתשלום שכרם.

יח. ימי האחור של תשלום מחצית השכר הראשונה הינם 24 ימים ושל מחצית השכר השניה הינם 9 ימים. למען פשטות החישוב נלקח ממוצע חודשי של 30 ימים.

אי תשלום דמי מחלה כדין לחברי קבוצה ה'

יט. חברי הקבוצה חלו לעתים והיו בתקופת מחלה אשר ערכה יותר משלושה ימים רצופים;

כ. המעסיקה לא שילמה לחברי הקבוצה דמי מחלה כדין, כאשר לעתים לא שילמה כלל עבור הימים השני השלישי והרביעי למחלה ועבור הימים החמישי, השישי והשביעי שילמה רק 37.5% מהשכר הרגיל.

אי מתן הפסקה כדין בין ימי עבודה לחברי קבוצה ו'

כא. חברי הקבוצה נדרשו לעתים לעבוד במשמרות אשר בין זו שהחלה ביום אחד לבין זו שהחלה ביום שלאחריו לא הייתה הפסקה של 8 שעות;

כב. כתוצאה מכך לא יכלו חברי הקבוצה לנוח בצורה מספקת בין ימי העבודה ונגרמו להם נזקים של צער, עוגמת נפש, עייפות, אבדן נוחות ורווחה גופנית ונפשית אשר בגינם על המעסיקה לפצות כל אחד מהם;

כג. לחילופין, לא שילמה המעסיקה לחברי הקבוצה, גמול שעות נוספות בגין המשמרות שהחלה ביום השני.

VII. הוראות הדין המקימות את עילת התביעה לקבוצות (תקנה 2(א)(5))

93. המבקש יטען שהוראות הדין המקימות את עילת התביעה האישית שלו והמפורטות [בחלק III](#) לעיל, הינן זהות להוראות הדין המקימות את עילת התביעה לקבוצה.

VIII. הנימוקים שעל פיהם באות עילת התביעה של הקבוצות בגדרו של הפרט

בתוספת השנייה (תקנה 2(א)(5))

94. כנטען לעיל, [בחלק IV](#), תובענה זו נכנסת בגדרו של סעיף 10(1) לתוספת השנייה לחוק.

IX. המספר המשוער של חברי הקבוצות (תקנה 2(א)(6))

95. על פי פרסום באתר הבית באינטרנט של המעסיקה, שמצורף לבקשה **כנספת 6**, המעסיקה מפעילה ברחבי הארץ 37 תחנות דלק.
96. תחנת הדלק בעקרון בה עבד העובד הינה קטנה יחסית וצוות העובדים מנה כשישה עד שבעה עובדים. מאידך בתחנת הדלק בפתח תקוה עובדים כ-13 אנשים. לפיכך המסקנה היא שלהפעלת תחנת דלק דרוש בממוצע צוות של 10 אנשים.
97. לפיכך משער המבקש כי מספר חברי הקבוצות הינו כ-370 חברים, פרט לקבוצה ה' שאת גודלה לא ניתן להסיק מהעובדות שבידי המבקש, אולם נתונים אלו נמצאים בידי המעסיקה והיא יכולה לספקם. לצורך בקשה זו משער המבקש כי הקבוצה מונה כ-50 חברים, בכל שנה, אשר היו בתקופת מחלה יותר מ-3 ימים רצופים.

X. השווי המשוער של תביעות חברי הקבוצות (תקנה 2(א)(7))

98. כפי שיפורט להלן, השווי המשוער של תביעות חברי הקבוצות הינו בסך כולל של **4,764,335 ₪**.
- קבוצה א'**
99. כאמור לעיל, סכום ההפרשה לפנסיה אשר על המעסיקה היה להפריש עבור העובד אולם לא עשתה כן, בסכומי קרן הינו כ-755 ₪ בערך נומינלי. כמו כן הפסיד כל חבר את זיכוי המס לו היה זכאי, במפורט לעיל, בסך של 264 ₪ וסה"כ הנזק שנגרם לכל חבר בקבוצה עומד על 1,019 ₪.
100. אשר על כן, השווי המשוער של תביעת חברי קבוצה א' הינו $1019 \times 370 = 377,152$ ₪.
- קבוצה ב'**
101. כאמור לעיל לא שילמה המעסיקה 1 ימי חג בשנה לכל אחד מחברי הקבוצה, בסך של 165.60 ₪.
102. אשר על כן, השווי המשוער של תביעת חברי קבוצה ב' הינו $165.60 \times 370 \times 7 = 428,904$ ₪.
- קבוצה ג'**
103. כאמור לעיל לא שילמה המעסיקה למבקש תוספת של 50% בסך של 2,715 ₪ בתקופת **עבודתו** שהסתכמה בשלוש שנים. לפיכך שווי ממוצע של תביעת חבר הקבוצה, לשנה, הינו $2715 / 3 = 905$ ₪.
104. אשר על כן, השווי המשוער של תביעת חברי קבוצה ג' הינו $905 \times 370 \times 7 = 2,343,950$ ₪.
- קבוצה ד'**
105. שווי ממוצע של תביעת חבר הקבוצה בגין הפרשי רבית והצמדה על איחור בתשלום השכר הינו 81.37 ₪ לשנה.
106. אשר על כן, השווי המשוער של תביעת חברי קבוצה ד' הינו $81.37 \times 370 \times 7 = 210,748$ ₪.
- קבוצה ה'**
107. בהנחה שתקופת המחלה הממוצעת של חברי הקבוצה הינה 5 ימים, ללא שבת באמצע, אזי השווי הממוצע של תביעת חבר בקבוצה הינה 310.50 ש"ח.

108. אשר על כן, השווי המשוער של תביעת חברי קבוצה ה' הינו $7 \times 50 \times 310.50 = 108,675$ ₪. לחילופין, אם יסתבר שהמעסיקה לא שילמה דמי מחלה כדין רק עד יולי 2010 אזי השווי המשוער של תביעת חברי הקבוצה הינו $6.33 \times 50 \times 310.50 = 98,273$ ₪.

קבוצה ו'

109. הפיצוי הנתבע של כל אחד מחברי הקבוצה בגין אי מתן הפסקה של 8 שעות בין יום עבודה למשנה הינו 500 ₪.

110. אשר על כן, השווי של תביעת חברי קבוצה ו' הינו $7 \times 370 \times 500 = 1,295,000$ ₪.

XI. קיים יסוד סביר להניח כי המבקש ובא כוחו ייצגו וינהלו את עניינם של חברי

הקבוצות בדרך הולמת ובתום לב (תקנה 2(א)(8))

111. המבקש הינו עובד שעבד אצל המעסיקה כשלוש שנים, שמר על רוב המסמכים התומכים והנדרשים להגשת תובענה זו ונפגע ממעשי המעסיקה באותו אופן שבו נפגעו חברי הקבוצות, ועל כן הינו מייצג ראוי של חברי הקבוצות.

112. המבקש מגיש את תביעתו בתום לב ומתוך אמונה בה ובהצלחתה לטובת כלל חברי הקבוצות.

113. למבקש אין כל ניגוד עניינים ביחס לחברי הקבוצות ו/או התובענה שהגיש בשמם ושעניינם של כלל חברי הקבוצות ינוהל על ידו תוך הקפדה על יושר והגינות, על מנת לתקן את העוול שנעשה לחברי הקבוצות.

114. ב"כ המבקש אף הם חסרי כל ניגוד עניינים בנוגע לתובענה זו ובנוגע למשיבה, וכך הינם בעלי ניסיון בהגשת תביעות, כולל ייצוגיות, הן בבתי המשפט והן בבתי הדין לעבודה, ועל כן קיים יסוד סביר שהם ייצגו את חברי הקבוצות בדרך הולמת ובתום לב.

XII. שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לחברי הקבוצה (תקנה

2(א)(9))

115. שאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לחברי קבוצה א' הינן, בין היתר:

א. האם חישה המעסיקה את ההפרשות החודשיות על פי הדין וצו ההרחבה לביטוח פנסיוני;

ב. האם הפרישה המעסיקה את ההפרשות החודשיות על פי הדין וצו ההרחבה לביטוח פנסיוני.

ג. האם צו ההרחבה לביטוח פנסיוני חל על חברי הקבוצה;

ד. על אלו רכיבי שכר יש לחשב את ההפרשה;

ה. מהו החישוב הנכון של ההפרשה, על בסיס השכר שחושב, בכל חודש וחודש.

116. שאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לחברי קבוצה ב' הינן, בין היתר:

- א. האם שילמה המעסיקה דמי חג בימי חג שלא חלו בשבת לחברי הקבוצה ;
- ב. האם צו ההרחבה להסכם המסגרת חל על חברי הקבוצה ;
- ג. האם חלה חובה מן הדין על המעסיקה לשלם דמי חג לחברי הקבוצה בימי חג בהם לא עבדו ושלא חלו בשבת.
117. שאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לחברי **קבוצה ג'** הינן, בין היתר :
- א. האם עבדו חברי הקבוצה לעתים ביום שישי וביום שבת הצמוד שלאחריו מבלי שקיבלו מנוחה שבועית של 36 שעות רצופות ;
- ב. האם חלה חובה מן הדין על המעסיקה לשלם לחברי הקבוצה תוספת של 50% על שכרם הרגיל עבור עבודתם בשבת, גם אם חלה במוצאי שבת ;
- ג. האם קיימה המעסיקה קיימה חובה זו.
118. שאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לחברי **קבוצה ד'** הינן, בין היתר :
- א. האם חל על חברי הקבוצה סעיף 10 לחוק הגנת השכר שקובע תשלום שכר פעמיים בחודש ;
- ב. מתי שילמה המעסיקה את שכר חברי הקבוצה ;
- ג. האם זכאים העובדים לפיצוי של הפרשי רבית והצמדה בגין איחור בתשלום השכר ;
119. שאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לחברי **קבוצה ה'** הינן, בין היתר :
- א. האם שילמה המעסיקה לחברי הקבוצה דמי מחלה בימים השני השלישי והרביעי למחלתם ;
- ב. האם שילמה המעסיקה לחברי הקבוצה 75% משכרם הרגיל בשאר ימי מחלתם, אם תקופת מחלתם ערכה למעלה מארבעה ימים ;
- ג. באילו שנים מבין 7 השנים האחרונות שילמה המעסיקה דמי מחלה כדין.
120. שאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לחברי **קבוצה ו'** הינן, בין היתר :
- א. האם עבדו חברי הקבוצה לעתים משמרות כך שלא הייתה בין יום עבודה אחד למשנה הפסקה של 8 שעות ;
- ב. האם הפרה המעסיקה חובה חקוקה באי מתן הפסקה של 8 שעות בין יום עבודה אחד למשנהו ;
- ג. האם זכאים העובדים לפיצוי בגין הפרת חובה חקוקה זו של המעסיקה ;
- ד. האם שילמה המעסיקה שעות נוספות בגין יום העבודה השני ;
121. יש לציין כי כבוד הנשיא אהרון ברק בפס"ד טצת (רע"א 4556/94 **טצת נ' זילברשץ**, פ"ד מט (5), 774 (1996) כבר קבע שאין צורך שכל השאלות יהיו משותפות לחברי הקבוצה ודי בכך שהשאלות העיקריות שבמחלוקת יהיו משותפות :
- "...אין כל צורך שכל השאלות המתעוררות ביחס לקבוצה תהיינה משותפות. די בכך שהיסוד המשותף מהווה מרכיב מהותי בהתדיינות".**

XIII. קיימת אפשרות סבירה שהשאלות המשותפות יוכרעו לטובת הקבוצה (תקנה

2(א)(9))

122. הדרישה ש"יש אפשרות סבירה" משמעה שעל בית הדין להשתכנע, בשלב הנוכחי של הבקשה, שקיימת אפשרות סבירה שהמחלוקות תוכרענה לטובת המבקש והקבוצה.
123. המבקש יטען שהעובדות המפורטות בבקשה, והנתמכות בראיות המצורפות אליה שהינם בחלקם מסמכים אשר החברה הנפיקה, הינן פשוטות ואינן יכולות להיות במחלוקת.
124. בנוסף, המבקש יטען כי לא יכולה להיות מחלוקת שהמעסיקה שינתה את דרכיה החל מחודש יולי 2010 והחלה להפריש על פי הדין וצו ההרחבה לביטוח פנסיוני.
125. כמו כן, המבקש יטען כי לא יכולה מחלוקת שהמעסיקה לא רשמה שיש לשלם שעות עבודה בדו"ח כרטיס עובד בימי חג שבהם לא עבדו, וכן שאין רכיב שכר בתלוש המשכורת עבור דמי חג.
126. לפיכך יטען המבקש, כי על סמך העובדות ולשון החוק והדין, קיימת אפשרות סבירה, ואפילו למעלה מזה, שהמחלוקות תוכרענה לטובת המבקש והקבוצה.

XIV. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין

(תקנה 2(א)(10))

127. הסעדים הנדרשים עבור כל אחד מחברי הקבוצה הינו, הלכה למעשה, חסם בפני הגשת תביעה אישית על ידי כל אחד ואחד מחברי הקבוצה, עקב העלויות הגבוהות שבניהול הליך משפטי, כאשר כל שמבוקש הוא פיצוי כספי נמוך.
128. כמו כן אחד הסעדים הנדרשים הינו קביעה שהמעסיקה לא הפרישה לפנסיה ו/או לא שילמה זכויות סוציאליות על פי הדין וסעד זה הינו משותף לכל חברי הקבוצות ועל כן זו הדרך היעילה וההוגנת להכריע במחלוקת בנסיבות העניין.
129. בירור העניין באופן מרוכז במסגרת של תובענה ייצוגית אחת מהווה את הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין. הבירור המרוכז יביא לא רק לסעד הולם לחברי הקבוצות אלא גם יחסוך זמן שיפוטי יקר אשר היה מתבזבז על ניהול תביעות הנפרדות.
130. כמו כן, הסעדים נדרשים אף עבור עובדים אשר סיימו את עבודתם אצל המשיבה. ספק רב אם עובדים אלו ידעו על הכרעה לטובתם במידה וההליך יהיה פרטני למבקש, וגם אם ידעו על כך ספק רב אם יפנו לבית הדין לבקש את הפיצוי המגיע להם.
131. בנוסף מדובר בקבוצת עובדים חלשה אשר מקבלת שכר מינימום ונדרשת לעבוד שעות רבות על מנת לקיים את עצמה. עובדים כאלו, בדרך כלל, מתקשים לפנות לערכאות כיחידים לשם מימוש זכויותיהם המשפטיות.
132. ניהול ההליך בדרך של תובענה ייצוגית יוודא שהדין ייאכף והמשיבה תקיים אותו ותירתע מהפרתו בעתיד. כך גם לגבי מעבידים אחרים במשק, כאמור בתת-סעיף 2 לסעיף המטרה בחוק.

XV. שכר הטרחה המוצע של ב"כ המבקש והגמול המוצע למבקש (תקנה 2(א)(11))

133. תובענה ייצוגית זו אינה שגרתית לאור ריבוי הפרות חוקי העבודה והמגן של המעסיקה וכתוצאה מכך ריבוי העילות הנתבעות.
134. אמנם, הפיצוי הכללי המבוקש בבקשה זו אינו גבוה ביחס לרבות מהתובענות ייצוגיות, אולם העבודה בהכנת כתב התביעה, הבקשה לאישור ותצהיר המבקש, אינה פחותה מאשר בתובענות ייצוגיות בהם הפיצוי הנתבע הינו גדול, ולמעשה העבודה במקרה דנן הינה רבה יותר עקב ריבוי העילות.
135. כמו כן, נטלו עליהם ב"כ המבקש את הסיכון בהגשת הבקשה וניהולה של אי קבלת שכר טרחה כלל ועל כך הם זכאים לגמול מוגדל לעומת הגמול הנהוג בתביעות עובד כנגד מעביד.
136. שכר הטרחה הנהוג בדיני עבודה הינו בין 20% עד 40% מהפיצוי הנתבע לעובד, ולעתים אפילו מגיע ל-50%. לאור שיקולים אלו וכן לאור החשיבות הציבורית של התובענה והתועלת הציבורית שהיא תניב, מוצע ששכר הטרחה של ב"כ המבקש יהיה 30% משווי הסעד אשר יינתן לחברי הקבוצה, בתוספת מע"מ, אבל שלא יפחת מסך של 200,000 ₪ בתוספת מע"מ.
137. בגמול המוצע למבקש נלקח בחשבון שהמבקש עצמו נפגע מהתנהלות המשיבה, נטל על עצמו את הסיכון הכרוך בהגשת התובענה ותשלום הוצאות במקרה שתידחה, שהמבקש יזם את הגשת התובענה, וכן לאור החשיבות הציבורית של התובענה והתועלת הציבורית שהיא תניב.
138. לאור שיקולים אלו מוצע שהגמול למבקש יהיה 10% משווי הסעד אשר יינתן לחברי הקבוצה, אבל שלא יפחת מסך של 50,000 ₪.

XVI. הסעדים המבוקשים

139. לאור האמור לעיל מתבקש בית המשפט הנכבד להורות על מתן הסעדים הבאים:

כללי

- א. לאשר את התובענה כתובענה ייצוגית;
- ב. להגדיר את הקבוצות המיוצגות לצורכי התובענה הייצוגית, כאמור לעיל;
- ג. ליתן הוראות בדבר אופן פרסום ההחלטה בבקשה זו לכשתתקבל, לקבוע את נוסח הפרסום ולחייב את המשיבה בהוצאות הפרסום;
- אי הפרשה לפנסיה לחברי קבוצה א'**
- ד. לקבוע כי אחת מעילות התובענה הינה אי הפרשה לפנסיה על פי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני;
- ה. לחייב את המשיבה להפקיד בקרן הפנסיה של כל אחד מחברי הקבוצה את הפרשות המעביד אשר לא הפרישה כדון, באופן רטרואקטיבי אם אפשר, כך שלא ייפגעו זכויותיהם;

ו. לחייב את המשיבה להפקיד בקרן הפנסיה של כל אחד מחברי הקבוצה את הפרשות העובד אשר לא הפרישה כדין, באופן רטרואקטיבי אם אפשר, כך שלא ייפגעו זכויותיהם;

אי תשלום דמי חג לחברי קבוצה ב'

ז. לקבוע כי אחת מעילות התובענה הינה אי תשלום דמי חג לחברי הקבוצה על פי צו ההרחבה להסכם המסגרת;

ח. לחייב את המשיבה לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את דמי החג להם היו זכאים, בצירוף הפרשי רבית והצמדה;

אי תשלום תוספת עבור עבודה במנוחה השבועית לחברי קבוצה ג'

ט. לקבוע כי אחת מעילות התובענה הינה אי תשלום תוספת של 50% על שכרם הרגיל של חברי הקבוצה עבור עבודתם בשבת, גם אם חלה במוצאי שבת;

י. לחייב את המשיבה לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את התוספת של 50% על שכרם הרגיל שלה היו זכאים חברי הקבוצה בנסיבות הללו, בצירוף הפרשי רבית והצמדה;

אי תשלום שכר במועד לחברי קבוצה ד'

יא. לקבוע כי אחת מעילות התובענה הינה אי תשלום שכר לחברי הקבוצה פעמיים בחודש, כקבוע בחוק;

יב. לחייב את המשיבה לפצות כל אחד מחברי הקבוצה בגין האחור בתשלום השכר במועד בסך של הפרשי הרבית וההצמדה בגין האחור.

אי תשלום דמי מחלה כדין לחברי קבוצה ה'

יג. לקבוע כי אחת מעילות התובענה הינה אי תשלום דמי מחלה כדין לחברי הקבוצה;

יד. לחייב את המשיבה להשלים את דמי המחלה החסרים לכל אחד מחברי הקבוצה, בצירוף הפרשי הרבית וההצמדה.

אי מתן הפסקה כדין בין ימי עבודה לחברי קבוצה ו'

טו. לקבוע כי אחת מעילות התובענה הינה אי מתן הפסקה כדין ביו יום עבודה אחד למשנהו לחברי הקבוצה;

טז. לחייב את המעסיקה לתקן את דרכיה וליתן הפסקה של לפחות 8 שעות בין יום אחד למשנהו לפי הדין.

כללי

יז. לקבוע את אופן שומת ו/או הוכחת נזקו של כל אחד מהעובדים חברי הקבוצה;

יח. לחייב את המשיבה לפצות את כל אחד מחברי הקבוצה במלוא נזקו לרבות הפרשי הצמדה וריבית כחוק;

יט. במידה וישנם חברי קבוצה אשר לא ניתנים לאיתור, תוך זמן סביר, יש לשלם בונוס לעובדי המעסיקה, באותה עת, אשר אינם מקבלים משכורת חודשית. הבונוס יחושב כיתרה אשר טרם שולמה, כולל הפרשי הצמדה וריבית, מחולקת במספר עובדי המעסיקה

הזכאים לבונוס. לחילופין מתבקש בית המשפט ליתן פתרון חליפי צודק ליתרת הכסף אשר לא שולם.

- כ. לחייב את המשיבה בהוצאות בקשה זו, כולל שכר טרחת עו"ד ומע"מ;
- כא. להורות על תשלום גמול הולם למבקש, בהתאם לאמור בסעיף 22 לחוק וכמפורט לעיל;
- כב. לקבוע את שכר הטרחה של ב"כ המבקש הח"מ, בהתאם לאמור בסעיף 23 לחוק וכמפורט לעיל;
- כג. ליתן למבקש ולקבוצה כל סעד נכון וצודק נוסף בנסיבות העניין, לפי שקול דעתו של בית המשפט הנכבד;
- כד. ליתן הוראות נוספות בדבר הדיון בתובענה, לפי שקול דעתו של בית המשפט הנכבד.

כללי

- 140. הח"מ עיין בפנקס התובענות הייצוגיות ולא מצא הליך תלוי ועומד בעל שאלות של עובדה ומשפט זהות או דומות להליך דנן.
- 141. כל המסמכים המפורטים ברשימת הנספחים ומצורפים, מהווים חלק בלתי נפרד מבקשה זו.
- 142. לבקשה זו מצורף תצהיר מטעם המבקש התומך בעובדות המצוינות בבקשה.
- 143. מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה זו.

רשימת נספחים:

- נספח "1" פס"ד ע"ב (נצ"י) 1251/06 לורן פייגלסון נ' טן חברה לדלק בע"מ
- נספח "2" דו"ח מצב עמית של חברת איילון פנסיה בע"מ מיום 04.11.2010 עבור העובד
- נספח "3" תלושי שכר ודו"חות כרטיס עובד של העובד
- נספח "4" דוגמת דו"ח כרטיס עובד של העובד ותלוש משכורת המעידים על אי תשלום תוספת 50% בעבודה במנוחה השבועית ואי מתן הפסקה בת 8 שעות בין יום עבודה אחד למשנהו
- נספח "5" הודעה בדבר פירוט תנאי העסקה לעובד
- נספח "6" אישורי מחלה מקופת חולים כללית ותלושי השכר הרלוונטיים לתקופת המחלה
- נספח "7" דף אתר הבית באינטרנט של המעסיקה

ד"ר (פיסיקה) צבי ברק, עו"ד
ב"כ המבקש

תל אביב, 02 מאי 2011
סימוכין : 29\1\1070