

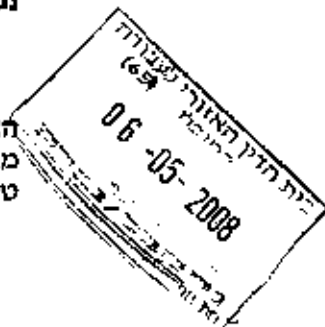
המבקשות

1. מיכילוב נדיה, ת.ז. 306311416
 2. סיברובר שמחה, ת.ז. 07672553
- ע"י ב"כ עו"ד ערן אטלס ואו בנימין אטלס
ממשרד עו"ד אטלס ושות'
מרת' הבנקים 9, ת.ד. 33855 חיפה
טל: 04-8511424 פקס: 04-8511423

נגד

האגודה למען שירותי בריאות הציבור (ע"ר)
מרחוב כפר עציון 27 ירושלים
טל: 02-6727174 פקס: 02-6727168

המשיבה



בקשה לאשר הגשת תובענה ייצוגית

בית הדין הנכבד מתבקש לעשות שימוש בסמכות המוקנית לו לפי סעיף 5 לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ז - 2006, ולאשר את ניהולה של תביעת המבקשים כתובענה ייצוגית, תוך פירוט הנושאים המנויים בסעיף 14 לחוק.

כתובענה זו יתבקש בית הדין הנכבד לקבוע כי קבוצת האחים והאחיות שהועסקו אצל המשיבה ברחבי הארץ בביצוע הערכות תלות עבור המוסד לביטוח לאומי בתחילת חודש אוגוסט 2003, זכאים לפיצויים בגין אובדן שכר עבודה בחודשים אוגוסט - ספטמבר 2003 עקב הפרת חוזה עבודה ו/או בגין קיום חוזה עבודה בחוסר תום לב על ידי המשיבה ולתמורת הודעה מוקדמת, ולחייב את הנתבעת בתשלום סכום הפיצויים המגיע לכל תובע.

כך, בהתאם לפסק הדין של בית דין נכבד זה בעב' (חי) 4726/03 גילה אודסקי ואח' נ' האגודה, בהתאם לפסק הדין של בית הדין הארצי בע"ע (אר) 348/06 האגודה נגד גילה אודסקי ואח', ובהתאם לפסק דין שצפוי להינתן בקרוב על ידי בית דין זה בעב' 2849/06 יעל אבל נ' האגודה.

סכומה המשוער של התובענה הייצוגית: כ- 5,000,000 ש"ח. בנוסף יתבקש בית הדין לחייב את הנתבעת בתשלום גמול התובעים הייצוגיים ובשכ"ט עו"ד ב"כ התובעים.

בנוסף, מתבקש בית הדין הנכבד לחייב את המשיבה בהוצאות בקשה זו, לרבות שכ"ט עו"ד, כמפורט בנימוקי הבקשה דלהלן.

פתח דבר

1. תביעת המבקשות מוגשת בהמשך לשתי תביעות קודמות שהוגשו לבית דין נכבד זה על ידי שתי קבוצות אחים ואחיות שהועסקו על ידי הנתבעת בפעילות זהה לפעילות נשוא התביעה, ובהמשך לפסקי הדין שכבר ניתנו בתביעה הראשונה מבין שתי התביעות הקודמות.

העתק כתב התביעה (ללא נספחים) מצ"ב כנספת א' - 1 לבקשה זו.

החליבים בתביעות הקודמות

2. ביום 25.12.03 הגישה קבוצת עובדים שהועסקו על ידי הנתבעת בהערכות תלות פיצוי בגין אובדן שכר עבודה עקב הפרת חוזה עבודה ובגין קיום חוזה עבודה בחוסר תו"ל ("התביעה הראשונה"). רכיבים נוספים שנכללו בתביעה נמחקו בשלב מאוחר יותר בהסכמת הנתבעת.

3. ביום 25.4.06 נתן בית דין זה פסק דין בעב (חי" 4726/03 בו נעטר לתביעה ("פסק הדין הראשון").

העתק פסק הדין הראשון מצ"ב כנספת א' - 2.

4. ביום 30.5.06 הגישה הנתבעת ערעור על פסק הדין הראשון ("הערעור").

5. ביום 10.9.06 הגישה קבוצה נוספת של תובעים שהועסקו על ידי הנתבעת בפעילות זהה ובנסיבות זהות לעניין נשוא התביעה הראשונה ופסק הדין הראשון תביעה בעניין זה ("התביעה השנייה").

6. ביום 9.1.07, בהמשך לדיון מוקדם שהתקיים בתיק התביעה השנייה ביום 12.12.06, הגישה הנתבעת התחייבות כי פסק הדין של בית הדין הארצי בערעור יהול על התובעים בתביעה השנייה, בכפוף לחישוב נפרד ופרטני ביחס לכל אחד מהתובעים ("ההתחייבות"). בהתאם לכך, קבע בית הדין הנכבד כי ההליכים בתיק זה יעוכבו עד לאחר מתן פסק הדין של בית הדין הארצי בערעור.

הודעת הנתבעת מיום 9.1.07 מצ"ב כנספת ב'.

7. ביום 5.2.08 ניתן פסק הדין של בית הדין הארצי בערעור. בפסק דין מפורט ומנומק דחה בית הדין הארצי את ערעור הנתבעת במלואו ("פסק הדין בערעור") והותיר את פסק הדין הראשון על כנו.

פסק הדין בערעור מצ"ב כנספת ג'.

8. ביום 6.2.08 הגישו התובעים בתביעה השנייה בקשה למתן פסק דין בהסתמך על פסה"ד בערעור. הנתבעת הגישה תגובה מפורטת ובה חישוביה לגבי הסכומים המגיעים לשיטתה לכל אחד מהתובעים בתביעה השנייה.

9. יצוין ויודגש: הנתבעת לא חזרה בה מההתחייבות למתן פסק דין בהתאם לתוצאות הערעור. התובעים בתביעה השנייה ממתינים למתן פסק דין בזמן הקרוב.

אישור התובענה הייצוגית

10. לאור כל האמור לעיל, אין כל ספק ביחס לבסיס המשפטי של התובענה שאישורה מתבקש.

11. האמור להלן מתייחס לשאלת אישור ניהול התביעה כתובענה ייצוגית בהתאם להוראות חוק תביעות ייצוגיות, התשס"ו - 2006.

12. חוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו - 2006, מגדיר תובענה ייצוגית כך :

"תובענה ייצוגית" - תובענה המנוהלת בשם קבוצת בני אדם, שלא יימו את כוחו של התובע המייצג לכך, ואשר מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה;

13. סעיף 3 לחוק מפרט את התנאים להגשת תובענה ייצוגית :

3.3(א) לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השניה או בעניין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית; על אף האמור, לא תוגש נגד רשות תובענה ייצוגית לפיצויים בגין נזק שנגרם על ידי צד שלישי, שעילתה הפעלה או אי הפעלה של סמכויות מיקוח, הסדרה או אכיפה של הרשות ביחס לאותו צד שלישי; בסעיף קטן זה ובסעיפים 5(ב)2, 9 ו-21, "רשות" - כהגדרתה בסעיף 2 לחוק בתי משפט לענינים מינהליים (הדגש אינו במקור - ע.א.)."

(ב) הגשת תובענה ייצוגית טעונה אישור בית המשפט, ויחולו על הגשתה וניהולת ההוראות לפי חוק זה."

14. התוספת השנייה לחוק מפרטת אחד עשר סוגי תביעות, שניתן להגיש בהן בקשה לאישור תובענה ייצוגית. סעיף 10 לתוספת השנייה, הרלבנטי לעניין שלפנינו, קובע כדלקמן :

10.1(1) תביעה בעילה אשר לבית דין אזרחי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה לפי סעיף 24(א)1, (א)2 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 חגנת השכר, התשי"ח-1958 (הדגש אינו במקור - ע.א.)."

15. סעיף 4 לחוק קובע את הגורמים הרשאים להגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית :

4.4(א) אלה רשאים להגיש לבית המשפט בקשה לאישור תובענה ייצוגית כמפורט להלן:

(1) 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;"

מן הכלל אל הפרט: עילת התביעה של המבקשות מתאימה לבירור במסגרת תובענה ייצוגית

16. לבית הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון בתביעה לפי הוראות סעיף 24 לחוק ביה"ד לעבודה. התביעה אינה כוללת סעד של פיצויי הלנת קצבה, פיצויי הלנת שכר או פיצויי הלנת פי"פ. לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 3 לחוק תובענות ייצוגיות וסעיף 10(1) לתוספת השנייה לחוק, ניתן להגיש בקשה לאישור התובענה כיייצוגית.

17. המבקשות הן אחיות מוסמכות השייכות לקבוצת האחים והאחיות שהועסקו אצל המשיבה ברחבי הארץ בביצוע הערכות תלות עבור המוסד לביטוח לאומי בתחילת אוגוסט 2003. המבקשות זכאות לפיצויים בגין אובדן שכר עבודה בין החודשים אוגוסט - ספטמבר 2003, עקב הפרת תוזה עבודה ו/או בגין קיום חוזה עבודה בחוסר תום לב על ידי המשיבה ולתמורת הודעה מוקדמת.

18. לפיכך, ברור לחלוטין כי למבקשות עילה המעוררת שאלות משותפות לכלל חברי הקבוצה.

19. סעיף 8 לחוק תובענות ייצוגיות מונה ארבעה תנאים מצטברים לאישור תובענה כייצוגית:

- 8" (א) 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 ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת; תנתבע לא רשאי לערער או לבקש לערער על החלטה בענין זה;
 - (4) קיים יסוד סביר להניח כי ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב."

20. התביעה דכאן עומדת באופן שאינו מוטל בכל ספק בתנאי סעיף 8 לחוק תובענות ייצוגיות ומתאימה לבירור במסגרת תובענה ייצוגית, לאור כל הטעמים הבאים:

- 20.1. כמפורט לעיל, השאלה המשפטית הינה שאלת הזכאות של כלל חברי הקבוצה לפיצויים בגין אובדן שכר עבודה בחודשים אוגוסט - ספטמבר 2003 עקב הפרת חוזה עבודה ובגין קיום חוזה עבודה בחוסר תוויל ע"י המשיבה ולתמורת הודעה מוקדמת.
- 20.2. נסיבות ההעסקה וסיום ההעסקה של האחים והאחיות ברחבי הארץ על ידי המשיבה זהות לאלו המפורטות בתביעה דכאן. לפיכך, אין כל ספק כי השאלות המשפטיות והעובדתיות הרלוונטיות מצומצמות ומשותפות לכלל חברי הקבוצה.
- 20.3. יתרה מכך, לאור הפסיקה הברורה של בית דין נכבד זה בע"י (ח"י) 4726/03 ושל בית הדין הארצי בע"ע (אר"י) 348/06, ולאור מעשה בית הדין ביחס לשאלה המשפטית, קיימת אפשרות קרובה לוודאית כי התובענת תוכרע לטובת כלל הקבוצה.
- 20.4. קבוצת העובדים נשוא התובענה הינה קבוצה חלשה מאד באופן יחסי, בלתי מאורגנת, מורכבת רובה ככולה מעובדים מבוגרים ומפוזרות מבחינה גיאוגרפית ברחבי הארץ.
- 20.5. מנגד, המשיבה הינה מעביד גדול מאד ורב השפעה ועוצמה בכל הקשור לאספקת שירותי כוח אדם בתחום הבריאות והסיעוד. מאז תחילת ביצוע הערכות התלות עבור המלייל בשנת 1988 ועד הפסקת ההתקשרות בין המשיבה לבין המלייל בתחילת חודש אוגוסט 2003, היתה המשיבה בעלת בלעדיות מוחלטת ומונופוליסטית על ביצוע הערכות התלות ברחבי הארץ ועל העסקת אחים אחיות לצורך כך במשך כל התקופה. המשיבה מיוצגת על ידי יועצים משפטיים מהשורה הראשונה בעוד שמרבית העובדים אינם מיוצגים. יתרה מכך, כל המידע, המסמכים והנתונים הרלבנטיים לתובענה זו נמצאים בשליטה מלאה ובלעדית של המשיבה, ואינם נגישים למרבית העובדים.
- 20.6. סכום התביעה הפרטנית של כל אחד מהעובדים השייכים לקבוצה נמוך באופן יחסי, דבר אשר יחד עם העלויות הגבוהות של ניהול הליכי משפט מורכבים נגד המשיבה, מחוזה מחסום גבוה מאד מפני ניהול הליכים פרטניים על ידי כל אחד מהתובעים.
- 20.7. המשיבה הפרה את דיני העבודה, מנעה מהעובדים השתכרות, נהגה בחוסר תום לב, פגעה בזכויות יסוד מוגנות וסירבה לשלם לכלל העובדים בקבוצה שכר המגיע להם, כפי שנקבע באופן ברור ומפורש בפסק הדין של בית דין נכבד זה בתיק ע"י (ח"י) 4726/03 גילה אודסקי ואח' נ' האגודה ובפסק הדין של בית הדין הארצי בתיק ע"ע (אר"י) 348/06 האגודה נגד גילה אודסקי ואח'.

20.8. הפרת הדין של המשיבה התבררה עד כה ביחס לשתי קבוצות מצומצמות של עובדים, האחת בתיק עבי (חיי) 4726/03 והשנייה בתיק עבי (חיי) 2849/06, וככל הנראה נמצאת בשלב בירור ביחס לקבוצה מצומצמת נוספת של כ-15 עובדים כביה"ד לעבודה בתי"א, אולם איננה מתבררת ביחס לכל יתר מאות האחים והאחיות שבכל רחבי המדינה, שלא זכו עד כה לסעד הולם בגין הפגיעה בשכרם ובזכויותיהם על ידי המשיבה.

20.9. בירור העניין ביחס ליתר האחים והאחיות ברחבי הארץ המשתייכים לקבוצה דכאן במרוכז ובמסגרת תובענה ייצוגית אחת מהווה דרך יעילה והוגנת להכרעה במחלוקות, לחסכון בזמן שיפוטי יקר ובעלויות העלויות להתלוות להתדיינות בערכאות נפרדות, לתרום באופן משמעותי לאחידות הדין והדיון ביחס לכל חברי הקבוצה.

בעניין זה ראו החלטת כבי השי' ד"ר פלפל בת.א (תי"א) 1980/04 בשי"א 15365/04 פרמינגר נ' כלל חברה לביטוח בע"מ (פורסם בגבו), מיום 12.7.07.

20.10. המבקשות מייצגות נאמנה את כלל חברי הקבוצה ואין כל ספק כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג על ידן בדרך הולמת ובתום לב.

20.11. ב"כ המבקשות הרים זה מכבר את נטל ההוכחה ביחס לייצוג הולם ובתום לב של שתי קבוצות של אחים ואחיות בדיון רחב פרטני היקף מול הנתבעת בעניין זה.

גודל הקבוצה ותיקף נזקיח

21. מספר האחים והאחיות שהועסקו על ידי המשיבה בביצוע הערכות תלות ברחבי הארץ במועד תחילת תקופת אובדן החשכרות מוערך על ידי המבקשות בכמה מאות (להלן: "הקבוצה"). אין בידי המבקשות נתונים ביחס למספר המדויק של חברי הקבוצה, אולם אין כל ספק כי נתונים אלו נמצאים בידי המשיבה.

22. ודוק: בהתאם לנתונים שסיפקה המשיבה בכתבי הטענות שהגישה במסגרת עתירה מנהלית ובמסגרת תביעה כספית על סך של 15 מיליון ש"ח שהגישה נגד הביטוח הלאומי ביולי 2003, מספר האחים והאחיות שהעסיקה בביצוע הערכות תלות ברחבי הארץ עומד על כ-500.

23. יצוין ויודגש: בית הדין הארצי אימץ נתון זה בפסק הדין בערעור נספח ג' לתביעה דכאן.

24. בהתאם לסכומי התביעות שהוגשו והוכרו על ידי בית הדין הנכבד בתיק עבי (חיי) 4726/03, הסכום הממוצע המגיע לכל אחד מחברי הקבוצה כפיצוי בגין אובדן שכר עבודה בחודשים אוגוסט - ספטמבר 2003 ובגין תמורת הודעה מוקדמת עומד על סך של כ-10,000 ש"ח.

25. לאור האמור לעיל, הפיצוי המצטבר המגיע לכלל חברי הקבוצה בגין אובדן שכר עבודה בחודשים אוגוסט - ספטמבר 2003 ובגין תמורת הודעה מוקדמת מגיע לכ-5,000,000 ש"ח.

הסעד המבוקש: פסק דין כספי ותשלום לכלל חברי הקבוצה לאחר חישוב פרטני

26. חוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו - 2006, שינה את ההלכות הקודמות ומאפשר תביעה ייצוגית לסעד כספי גם כשחשעו הכספי שונה בין נתבע לנתבע, ובלבד שהתביעה "מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים עם קבוצת בני אדם" (ראו סעיף 14א) לחוק).

27. סעיף 20 לחוק אף קובע מנגנון להוכחת נזקו הפרטני של כל חבר מחברי הקבוצה, מקום בו הדבר נדרש.

"זהות הסכום הנתבע לכלל חברי הקבוצה.

51. אכן קיימת פסיקה, לפיה אין מתירים תובענה ייצוגית כאשר הסכום הנתבע שונה לגבי כל מעוניין (ראת: ע"א 86/69, 79/69 פרנקישה פלצאידוסטרי מרקלה נ' אורל רבינוביץ, פ"ד כג(1) 645). אומנם, עולה לכאורה, בשלב זה, כי יהא קיים שוני בין גובה הסכום הנתבע לגבי חבר וחבר בקבוצה של התובענה הייצוגית, שחרי, תוספת הוותק הינה נגזרת מתקופת עבודתו של העובד.

יחד עם זאת, לטעמנו, סכום התביעה, או השוני בין גובה הסכום הנתבע לגבי כל חבר בקבוצה, אינם הקריטריונים אשר יכריעו את חכף בהחלטתנו זו.

זאת, ניתן ללמוד מפסיקתו של כב' הנשיא ברק ברע"א 4556/94 רמי טצת נ' אברהם זילברשץ, פ"ד מט(5) 774, לפיה, במהלך התובענה הייצוגית, ולאחר השלב הקבוצתי שבו הוכרעו השאלות המשותפות לכל הקבוצה, ניתן לעבור לשלב אינדיווידואלי, שבו יוכרעו שאלות שהן אינדיווידואליות לכל אחד מבני הקבוצה, אם שאלות אלה מתעוררות. כך, למשל, גם אם החובה המופרת היא אחת, והיא מעוררת שאלות משותפות של עובדה ומשפט, ייתכן שהנזק שנגרם למספר בעלי מניות שונה מהנזק שנגרם לאחרים. וכלשונו:

"במהלך התובענה הייצוגית, ולאחר השלב הקבוצתי שבו הוכרעו תשאלות המשותפות לכל הקבוצה, ניתן לעבור לשלב אינדיווידואלי, שבו יוכרעו שאלות שהן אינדיווידואליות לכל אחד מבני הקבוצה, אם שאלות אלה מתעוררות. כך, למשל, גם אם החובה המופרת היא אחת, והיא מעוררת שאלות משותפות של עובדה ומשפט, ייתכן שהנזק שנגרם למספר בעלי מניות שונה מהנזק שנגרם לאחרים".

היום ניתן למצוא יותר החלטות של בתי משפט מחוזיים המקבלים בקשות לאישור תובענות ייצוגיות, גם ועל אף שסכום התביעה שונה לגבי כל אחד מחברי הקבוצה, מה גם שבאותם מקרים, כמו במקרה שלנו, ניתן לזהות את חברי הקבוצה (ראה לעניין זה: תא (ת"א) 2695/04 נחור רונן נ' הכשרת הישוב חברה לביטוח בע"מ [פורסם בנבו], ניתן ביום 21.11.07).

גודלו של הסכום לכל אחד מחברי הקבוצה

52. לטענת ב"כ הנתבעת, התביעה הייצוגית נועדה למקרה בו סכום התביעה של כל אחד מהמעוניינים הינו זעום, כך שאין הצדקה להגשת תביעה נפרדת על ידי כל אחד מהם, ורק תביעה משותפת מצדיקה ניהול המשפט. שהרי, סכום תביעתו של התובע עומד על סך של כ- 1,800 ₪, וסכום תביעתם של עובדים אחרים, אשר עבדו אצל הנתבעת תקופות ממושכות, יכול להגיע לאלפי שקלים.

בהקשר זה, די שנאמר כי סכום התביעה כשלעצמו אינו הקריטריון היחיד לאי אישורה של תביעה כתובענה ייצוגית, וכי בתי המשפט אישרו בקשות להפיכת תביעה לתובענה ייצוגית, גם במקרים בהם הסכומים הנתבעים היו גבוהים בהרבה, מסכומי התביעה בענייננו (כך למשל, בתא (ת"א) 1134/95 משה שמש נ' עזרא רייכרט ([פורסם בנבו], ניתן ביום 15/10/96), אישר בית המשפט המחוזי תל אביב- יפו תביעה כייצוגית, בה סכום הפיצויים הנדרש על ידי התובע עמד על סך של 72,997 ₪, וכאשר הנזק חנטען לכלל הקבוצה עמד על סך של 12.4 מיליון ₪ בגין מניות ו- 457,144 ₪ בגין אופציות; ראה בנוסף: בש"א (י-ם) 3515/00 קיבוץ אורים - אנודה הקלאית שיתופית בע"מ נ' מדינת ישראל ([פורסם בנבו], ניתן ביום 28/1/04)).

זיהוי חברי הקבוצה

53. בסיומם של דברים, נציין כי לא נעלמה מעינינו הפסיקה, לפיה, כאשר המדובר הוא בקבוצה אשר ניתן לזהות שמית את חבריה לא תאושר תביעה כתובענה ייצוגית, וכן, קיימת פסיקה בבתי הדין לעבודה, לפיה, קבוצה המורכבת מעובדי תנתבעת או עובדיה לשעבר היא קבוצה ידועה, אשר ניתן לאתרה (ע"ע 1537/04 חוה כץ נ' שירותי בריאות כללית (פורסם בגבו), ניתן ביום 9/1/07).

יחד עם זאת, תפקידו של בית הדין הינו לאזן בין ענייניהם של כל הצדדים להליך, וזאת כאשר, מחד, דיני התביעה הייצוגית מבקשים להגשים את שיקולי הפרט והכלל המונחים ביסודה, ומאידך, מבקשים הם להגן מפני ניצול לרעה של התובענה הייצוגית (ראת: פרשת טצת). אם כן, תפקידו של בית הדין הינו לאזן בין הסיכויים לסיכונים המונחים ביסודה של התובענה הייצוגית.

54. אמנם בענייננו, מאחר והמדובר הוא בקבוצה המורכבת מעובדי תנתבעת ועובדיה לשעבר, ישנה אפשרות לזיהוי פרטני של חברי הקבוצה. כאמור, האפשרות לזיהוי פרטני של חברי הקבוצה עשויה לשמש כשיקול נגד אישור התובענה הייצוגית.

אף על פי כן, שיקול זה הינו רק אחד מתוך מכלול השיקולים הנשקלים באישור התובענה הייצוגית ואין בו, לבדו, כדי להכריע את הכף. זאת, בייחוד כאשר נראה לכאורה בשלב זה, כי המדובר הוא במספר רב מאוד של תובעים (הדגש אינו במקור - ע.א.).

זאת ועוד, במקרה זה, בא לידי ביטוי היתרון בתביעה הייצוגית, אשר עשויה לחסוך התדייניות רבות ולמנוע מתן פסקי דין סותרים.

55. בהקשר זה, נמנה לדבריה של ב' השופטת שטרסברג כהן בפסק הדין בפרשת א.ש.ת:

"נראה לי כי אין בהחלטה הנ"ל (רע"א 696/92 עטייה נ' עיריית ירושלים [פורסם בגבו] - א.ק) כדי לכרסם בכלל הראוי בעיניי, שלפיו, גם כאשר הקבוצה היא גדולה, ואולי אף ניתנת לזיהוי, ניתן בעיקרון לאשר הגשת תובענה כייצוגית, על-פי שיקול-דעתו של בית-המשפט, בהתאם לנסיבות העניין. בענייננו ניתן אולי לאתר את כל מאות או אלפי התובעים הפוטנציאליים במחשבי משרדי המדינה, ואף-על-פי-כן אין מקום לחייב הגשת תביעות אישיות על-ידי כל התובעים הרבים. על-כל-פנים, ברור מטענת המדינה כי לבד מן התובעים שהגישו תביעות אישיות, קיימים תובעים פוטנציאליים רבים נוספים שמספרם הגדול מצדיק הגשת תובענה ייצוגית, לפיכך אין שום מניעה, מהיבט זה, לאשר את התובענה כייצוגית" (ההדגשות אינן במקור - א.ק).

56. במקרה תקלאסי של תובענה ייצוגית, התובע מבקש לייצג קהל גדול ואנונימי של תובעים, שהסיכוי שיגיעו לבית המשפט הינו קטן יחסית.

יחד עם זאת, בנסיבות ענייננו, התרשמנו כי המדובר הוא במספר מספיק גדול של תובעים, העובדים בענף השמירה ולכאורה נראה, כי המדובר באוכלוסייה חלשה, המשתכרת שכר מינימום או ששכרה קרוב לשכר מינימום, שנגישותה לערכאות משפטיות לא קלה. חלק גדול מעובדי השמירה, כלל אינם מודעים לזכותם הלכאורית לתוספת ותק מכוח צו החרחבה, מה גם, שהפסיקות בעניין זה אינן אחידות. במצב דברים זה, הכרה בתביעה כתובענה ייצוגית תחסוך קיומם של חליכים רבים ודומים בבית הדין, וכן, תמנע את הסיכון שבמתן פסיקות סותרות ותנייעל את אכיפת צו החרחבה עליו נסמכת התובענה הייצוגית, ככל שייפסק, שיש מקום לאכפו. אשר על כן, בנסיבות המקרה שלפנינו, אישור התביעה הייצוגית נראה כחליך המתאים ביותר (הדגש אינו במקור - ע.א.).

אופן ניהול התביעה

29. בהתאם לאמור בפסק דין בעניין סבצ'קוב, ברור כי הדין בבקשה מתחלק לשני שלבים :
- 29.1. בשלב הראשון, מתבקש בית הדין הנכבד לקבוע חבות של המשיבה בפיצוי כלל חברי הקבוצה.
- 29.2. בשלב השני, מתבקש בית הדין הנכבד להורות למשיבה לספק לבי"כ המבקשות את הנתונים והאסמכתאות הדרושים לחישוב הפיצוי המגיע לכל אחד מהתובעים, ולהורות על ביצוע תחשיב פרטני של הפיצוי המגיע לכל אחד מהתובעים.

התאמת העניין לתובענה ייצוגית - סיכום


30. לאור האמור לעיל, ברור לחלוטין כי התובענה אותה מבקשות המבקשות להגיש מתאימה מאין כמוה לדין במסגרת של תובענה ייצוגית.
31. התובענה מעוררת שאלה משפטיות ברורה ומוגדרת המשותפת לכל חברי הקבוצה ואשר מהווה את השאלה המהותית בהא הידיעה הנוגעת לעניין.
32. סוגיה משפטית זו נוגעת לקבוצה גדולה מאוד של תובעים המפוזרים בכל רחבי הארץ, ואשר אין אפשרות מעשית, זולת באמצעות תובענה ייצוגית, לצרפם לתביעה אחת.
33. התביעה איננה מצריכה בירור עובדתי וניתן להכריע בה במהירות יחסית על סמך טיעונים משפטיים.
34. נוסף על כך, סעד אשר ייפסק רק לטובת המבקשות לא יעצור את מרוץ ההתיישנות לתקופת ניהול התובענה.
35. מעבר לכך, קיים יתרון יעילות מערכתי מובהק להכרעה שיפוטית אחת מחייבת.
36. דיון בדרך של תובענה ייצוגית ולצדו אישור ייצוג של כל המעסיקים הנו בבירור הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות.
37. אף אין סיבה לחטל ספק בכך שעניינם של כלל חברי הקבוצה ינוהל ויווצג בדרך הולמת ובתום לב.

סמכות בית הדין

38. סעיף 5(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות קובע כי " בקשה לאישור תוגש לבית המשפט אשר לו הסמכות העניינית והמקומית לדון בתובענה הייצוגית אם תאושר". סמכותו העניינית הבלעדית של בית הדין קבועה בהוראות סעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט - 1969. בקשה זו מוגשת בבית הדין בחיפה לפי מקום מגורי ועבודת המבקשות.

סיכום

39. אשר על כן יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את הגשת התובענה הייצוגית בנוסח המצורף לבקשה, בכפוף לכל תיקון שימצא בית הדין לעשות כאמור בסעיפים 13 ו 14 לחוק תובענות ייצוגיות תשס"ו - 2006, תוך פירוט הנושאים המנויים בסעיף 14 לחוק.


ערן אטלס עו"ד
בי"כ המבקשות

6 במאי 2008.

1X

1. שמחה סיברובר, ת.ז. 07672553
2. נדיה מיכילוב, ת.ז. 306311416

ע"י בייכ עו"ד ערן אטלס ואו בנימין אטלס
ממשרד עו"ד אטלס ושות'
מרדכי הבנקים 9, ת.ד. 33855 חיפה
טל: 04-8511424 פקס: 04-8511423

התובעים

נגד

האגודה למען שירותי בריאות הציבור (ע"ד)
מרדכי כפר עציון 27 ירושלים
טל: 02-6727174 פקס: 02-6727168

הנתבעת

כתב תביעה

הסעדים: פיצוי בגין אובדן שכר עבודה עקב הפרת חוזה עבודה ואו פיצויים בגין קיום חוזה עבודה בחוסר תום לב.

תמורת הודעה מוקדמת.

- התובעת 1: 10,328 ש"ח בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום 10.9.03
התובעת 2: 11,851 ש"ח בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום 10.9.03
סה"כ: 22,179 ש"ח בצירוף הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום 10.9.03

סכום התביעה:

בד בבד עם הגשת התביעה מוגשת בקשה בכתב לאישורה כתובענה ייצוגית בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו - 2006. סכומה המשוער של התובענה הייצוגית: כ- 5,000,000 ש"ח.

פתח דבר

1. תביעה זו מוגשת בהמשך לשתי תביעות קודמות שהוגשו על ידי קבוצת אחים ואחיות מוסמכים שהועסקו על ידי הנתבעת בפעילות זהה ובנסיבות זהות לפעילות ולנסיבות נשוא כתב תביעה זה.
2. ביום 25.12.03 הגישה קבוצת עובדים שהועסקו על ידי הנתבעת בהערכות תלות פיצוי כגין אובדן שכר עבודה עקב הפרת חוזה עבודה ובגין קיום חוזה עבודה בחוסר תוויל ("התביעה הראשונה"). רכיבים נוספים שנכללו בתביעה נמחקו בשלב מאוחר יותר בהסכמת הנתבעת.
3. ביום 25.4.06 נתן בית דין זה פסק דין בעב (חי) 4726/03 בו נעטר לתביעה ("פסק הדין הראשון").
העתק פסק הדין הראשון מצ"ב כנספת א'.
4. ביום 30.5.06 הגישה הנתבעת ערעור על פסק הדין הראשון ("הערעור").
5. ביום 10.9.06 הגישה קבוצה נוספת של תובעים שהועסקו על ידי הנתבעת בפעילות זהה ובנסיבות זהות לעניין נשוא התביעה הראשונה ופסק הדין הראשון תביעה בעניין זה ("התביעה השנייה").
6. ביום 9.1.07, בהמשך לדיון מוקדם שהתקיים בתיק התביעה השנייה ביום 12.12.06, הגישה הנתבעת התחייבות כי פסק הדין של בית הדין הארצי בערעור יתול על התובעים בתביעה השנייה, בכפוף לרישום נפרד ופרטני ביחס לכל אחד מהתובעים ("ההתחייבות"). בהתאם לכך, קבע בית הדין הנכבד כי ההליכים בתיק זה יעוכבו עד לאחר מתן פסק הדין של בית הדין הארצי בערעור.
הודעת הנתבעת מיום 9.1.07 מצ"ב כנספת ב'.
7. ביום 5.2.08 ניתן פסק הדין של בית הדין הארצי בערעור. בפסק דין מפורט ומנומק דחה בית הדין הארצי את ערעור הנתבעת במלואו ("פסק הדין בערעור") והותיר את פסק הדין הראשון על כנו.
פסק הדין בערעור מצ"ב כנספת ג'.
8. ביום 6.2.08 הגישו התובעים בתביעה השנייה בקשה למתן פסק דין בהסתמך על פסה"ד בערעור. הנתבעת הגישה תגובה מפורטת ובה חישוביה לגבי הסכומים המגיעים לשיטתה לכל אחד מהתובעים בתביעה השנייה. ביום
9. יצוין ויודגש: הנתבעת לא חזרה כה מההתחייבות למתן פסק דין בהתאם לתוצאות הערעור. התובעים בתביעה השנייה ממתינים למתן פסק דין בזמן הקרוב.

הצדדים:

10. התובעים בתביעה זכאן הם, כמו בתביעה הראשונה ובשנייה, כולם אחים ואחיות מוסמכים, בעלי השכלה מקצועית ואו תארים אקדמאיים, ומרכיבים בעלי וותק מקצועי רב/מקסימלי. התובעים הועסקו אצל הנתבעת במשך תקופות ארוכות בביצוע בדיקות הקרויות הערכות תלות (להלן: "הערכות תלות"), עבור המוסד לביטוח לאומי (להלן: "המל"ל") בקרב קשישים, נכים ואוכלוסיות עם צרכים מיוחדים באזור חיפה, הקרויות, עכו והגליל המערבי.
11. התובעים עבדו אצל הנתבעת, בקיפות וברציפות, כמשך תקופות ארוכות, עד לסוף חודש אוקטובר 2003, עת פוטרו כולם מעבודתם באופן קולקטיבי.

12. הנתבעת הינה עמותה רשומה, העוסקת במתן שירותים ובאספקת כוח אדם למשרד הבריאות, לשכות בריאות מחוזיות, המל"ל ומוסדות בריאות נוספים. הנתבעת הינה מעביד גדול מאד ורב השפעה בכל הקשור לאספקת שירותי כוח אדם בתחום הבריאות והסיעוד. מאז תחילת ביצוע הערכות התלות עבור המל"ל בשנת 1988, הייתה הנתבעת בעלת בלעדיות מוחלטת ומונופוליסטית על ביצוע הערכות התלות ועל העסקת אחים אחיות לצורך כך במשך כל התקופה הרלבנטית לעניין נשוא כתב התביעה דכאן.

העובדות:

פללי

13. התובעים העסקו על ידי הנתבעת במשך תקופת ארוכות בביצוע הערכות תלות עבור המל"ל, בקרב קשישים, נכים ואוכלוסיות עם צרכים מיוחדים.

12 תלויי שכר אחרונים ו/או טפסי 106 של כל אחד מהתובעים מצ"ב כנספח ד'.

מפאת מספרם הרב של התובעים והכמות הגדולה של המסמכים ועל מנת שלא להכביד על בית הדין בשלב זה של החליטים, מתבקש בית הדין הנכבד להתיר לתובעים להגיש בשלב זה מסמכים מהותיים בלבד (לרבות תכתובות בין הצדדים ובאי כוחם ו- 12 תלויי שכר אחרונים), ולקבוע הוראות ספציפיות לגבי אופן הגשת יתר המסמכים.

14. הנתבעת היתה המעבידה של התובעים במשך כל התקופה הרלבנטית לעניין נשוא תובענה זו. הנתבעת היא שקבעה את התנאים, סידורי העבודה, המטלות, הנהלים וההנחיות שלפיהם עבדו התובעים ומסרה להם אותם באמצעות אחיות מפקחות ומרכזות, שפיקחו על עבודת התובעים מטעם הנתבעת ("הממונות").

15. הנתבעת שילמה לתובעים שכר עבודה בתנאים למספר הערכות התלות שביצעו, בהתאם לתעריף בסיסי שקבעה הנתבעת ביחס לכל סוג של הערכת תלות, כפי שעולה מתלויי השכר של התובעים המצ"ב לכתב תביעה זה.

16. הנתבעת דרשה מהתובעים לעמוד בביצוע מכסות מינימום של הערכות תלות מדי חודש במהלך כל תקופת העסקתם אצל הנתבעת, כתנאי להעסקתם. כמו כל ההנחיות והדרישות אחרות של הנתבעת, דרישה זו הועברה אל התובעים באמצעות הממונות.

הפסקת פעילות הנתבעת בתחום ביצוע הערכות תלות ופיסורי התובעים

17. בתחילת חודש אוגוסט 2003, הפסיקה הנתבעת באופן מוחלט לספק עבודה לתובעים, וזאת ככל הנראה עקב החלטה של המל"ל להפסיק את ביצוע הערכות התלות באמצעות הנתבעת ולבצע בעצמו, באמצעות אחים ואחיות עמם יתקשר ישירות לצורך ביצוע עבודה זו.

א. "מכתב האיומים"

18. למרות ההפסקה המוחלטת של אספקת העבודה על ידי הנתבעת ולמרות הידיעה הברורה של הנתבעת כי אין כל ודאות שתוכל לחדש את אספקת העבודה לתובעים, הודיעה הנתבעת לכל התובעים, בצורה ברורה ומפורשת, באמצעות מכתב שנשלח ישירות אל מענם הפרטי של חלק מהתובעים ובמקביל ניתלה על לוחות המודעות הציבוריים במקומות העבודה בהם עבדו התובעים, על המשך העסקת כל התובעים על ידי הנתבעת ועל המשך קיום של יחסי עובד-מעביד בינה לבין התובעים.

19. לא זו אלא אף זו, במכתב זה **איימה** הנתבעת על התובעים, בצורה מפורשת ובוטה, לבל יעבדו ישירות עם המל"ל בביצוע הערכות התלות. איומי הנתבעת כללו איומים בדבר שימוש בטנקציה דרקונית, לפיהם במידה ויעבדו ישירות עם המל"ל בביצוע הערכות התלות, ישללו מהתובעים זכויותיהם, והתובעים יידרשו לשלם לנתבעת פיצויים כספיים כסכומים ניכרים. **זאת, בנסיבות בהן הנתבעת עצמה לא סיפקה לתובעים עבודה מזה שבועות ארוכים!**

20. מפאת חומרתו וחשיבותו של מכתב הנתבעת לעניין דנן, יובא נוסחו המלא להלן:

"הנדון: הפרת חוזה עם האגודה למען שירותי בריאות הציבור
נודע לנו כי התחלת לעבוד בביצוע הערכות תלות ישירות עם המוסד לביטוח לאומי וזאת למרות שברור לך כי כפעולתך זו הינך משתתפת בהקמת מסגרת מתחרה לאגודה והינך פוגעת ביכולת עמידתנו.

לאור זאת ישללו ממך זכויותיך באגודה.

כמו כן הנך נדרשת לשלם פיצויים מוסכמים בהתאם לסעיף 14 לחוזה העבודה בגובה של 25,516.17 ש"ח. ע"פ סעיף זה התחייבת לשלם פיצויים מוסכמים במידה ותקשרי יחסי עבודה עם המדינה בקשר לביצוע הערכות התלות.

נציין כי מעבר לסכום הפיצויים המוסכמים לעיל כל נזק שיתברר בעתיד שנגרם לנו בחקשר לפעולותיך הנ"ל ידרש ממך בעתיד בנוסף לפיצויים הנ"ל (ההדגשות אינן במקור - ע.א.)."

מכתב הנתבעת לתובעים מיום 21.8.03 מצ"ב כנספח ה'.

21. מכתב זה מהווה הודאה ברורה ומפורשת של הנתבעת בקיומן של זכויות של התובעים כלפיה, מחד גיסא, וניסיון בלתי חוקי וחסר תום לב לשלול מהתובעים את הזכויות המגיעות להם, אילו ינסו לממש זכותם לקבל עבודה במקום זו שהפסיקה הנתבעת לספק להם, מאידך גיסא.

22. כפי שהתברר לתובעים רק בדמעבד, המטרה האחת והיחידה של הנתבעת באיומים ובלחצים שהפעילה על התובעים, היתה להפעיל לחץ עקיף ולבצע מניפולציות כלפי המל"ל במסגרת ההתדיינות ביניהם, על מנת להביא לחידוש ההתקשרות עם הנתבעת, וזאת עשתה באמצעות השימוש בתובעים ככלי משחק ובני ערובה.

ג. "מכתב מצני השוא וההבטחות המטעות"

23. מספר שבועות לאחר "מכתב האיומים", כאשר הנתבעת עדיין לא חידשה את הספקת העבודה לתובעים וברקע תלויים ועומדים איומים ברורים ומפורשים של הנתבעת כנגד התובעים לבל יתקשרו ישירות עם המל"ל על מנת לחדש פרנסתם, העבירה הנתבעת לתובעים מסרים לפיהם היא צמיה לחדש את אספקת העבודה תוך זמן קצר. במכתב הנתבעת אל התובעים ביום 11.9.03, נטען והוצהר כדלקמן:

"ברצוננו לדווח לכם על תוצאות הדיון המשפטי בעתירה המנהלית שהגשנו כנגד המוסד לביטוח לאומי וכן תוכניותינו לשלבים הבאים.

בית המשפט קיבל באופן עקרוני את עמדתנו שחתחליך בו פתח המוסד לביטוח לאומי לבצע הערכות באמצעות העסקה ישירה של האחיות הינו לא חוקי. החלטת זו זמנית עד לקבלת תגובה והערות נוספות מאיתנו ומהמוסד והחלטה סופית תתקבל בעוד כחודש.

נציין כי פעולות והעסקות שמבצע ביום המוסד הינן לא חוקיות ולכן יבוטלו בהקדם. לאור כשלון המוסד הן במישור המשפטי והן ביכולתו לבצע את אלפי הערכות הנערמות בסניפיו, יחכו לנו התיקים הלא מבוצעים בבוא היום (כך ממש! -א.ע.).

נציין כי התארגנות האחיות עד כה כנגד פעולות המוסד תרמו רבות לקשיי המוסד לפגוע באוכלוסיית הקשישים ובמוסד אחיות בריאות הציבור. בשלב זה אנו מנסים לפעול במספר דרכים נוספות כדי להחזיר אלינו את ביצוע ההערכות ועם כל התפתחות נוספת נדווח לכם מיידית (ההדגשות אינן במקור -א.ע.).

מכתב הנתבעת לתובעים מיום 11.9.03 מצ"ב כנספח ו'.

24. מסרים דומים נמסרו בעל פה לתובעים שפנו אל משרדי הנתבעת ואל הממונות הישירות, בניסיון לברר אם ומתי תחודש העבודה בביצוע הערכות התלות.

25. כפי שהתברר לתובעים רק בדיעבד, מסרים אלו של הנתבעת לא היו אלא מצגי שווא והבטחות ריקות מתוכן, שמטרתם היתה לגרום לתובעים להימנע מלהתקשר עם המל"ל על מנת לקבל עבודה חלופית חלף זו שהופסקה על ידי הנתבעת, ובכך לממש את חופש העיסוק שלהם ואת הזכות לעבוד ולהתפרנס למחיתם. התובעים הסתמכו על מצגי השווא וההבטחות של הנתבעת ונמנעו מלפנות אל המל"ל לקבלת עבודה חלופית, אולם כפי שיפורט להלן, הסתמכות זו גרמה להם הפסד השתכרות ניכר, וחלקם אף לא זכה כלל לקבל עבודה חלופית.

26. כפי שהתברר לתובעים בשלב מאוחר יותר, כל מצגי שווא וההבטחות חסרות תוכן שמסרה להם הנתבעת שעמדו בניגוד גמור להחלטות ביניים של בית המשפט בפניו התנהלה העתירה המנהלית בין הנתבעת לבין המל"ל ובניגוד גמור לדברים שמסר ב"כ הנתבעת לכית המשפט.

27. כך עולה מבקשה שהגיש המל"ל לבית המשפט, בה עתר למתן צו כנגד הנתבעת, להימנע מהפרעה והכשלת קיום הערכות תלות באמצעות מעריכים המועסקים ישירות על ידי המל"ל:

1" ביום 9.9.03 נתן ביה"מ הנכבד תוקף להחלטת הצדדים להסכמתם להוצאת צו ביניים ובכך הסתיים הדיון בבקשה למתן צו ביניים. כן קבע בית המשפט מועדים להגשת סיכומים בעתירה גופה.

2. במהלך הדיון שמורס לעיל, אישר ביה"מ הנכבד כי עד שיינתן פס"ד בעתירה וסיום הליכי המכרז בהתאם, המשיב ימשיך לבצע הערכות התלות באופן שוטף, זאת על מנת שלא לפגוע בזקנים זכאי קצבת הסיעוד, הנזקקים לעזרה והשגחה בביצוע פעולות היום-יום הבסיסיות ביותר. יתירה מזאת, ב"ב העותרת אישר בדיון כי בקשותיו ועתירתו מתייחסות למכרז עצמו, ולא לטיפול שוטף.

3. לתדהמתו של המשיב ממשיכה העותרת לעשות כל שביכולתה על מנת להכשיל את המשיב בקיום הערכות התלות לאישור תביעותיהם של זכאי גמלת הסיעוד. כבר במחצית השניה של אוגוסט שלח מנכ"ל העותרת מכתבי איומים של ממש (אשר חוקיותם מוטלת בספק לאור חוק חופש העיסוק) למעריכים פוסנציאליים. מצ"ב העתקי המכתבים.

4. הגדילה לעשות העותרת בשולחה ביום 11.9.03, לאחר הדיון המשפטי שהתקיים בפני בית המשפט, למעריכים פוסנציאליים מכתב אשר העתקו מצ"ב, בו נאמר בין היתר... (ציטוט תוכן המכתב).

5. מכל האמור לעיל, ברי כי העותרת מנסה להלך אימים על המעריכים המוטנציאליים למתן השירות החיוני אותו מבצע המשיב, תוך הפצת מידע שהוא בניגוד גמור להחלטות ביה"ט נכבד זה והעובדות שהובאו בפניו. התנהגות זו של העותרת, יש בה כדי להכשיל את המשיב בביצוע הערכות התלות החיוניות למבוטחיו ובמיוחד עומדת בניגוד גמור לדברים שהוסכמו ואושרו על ידי ביה"ט נכבד זה."

28. כפי שהתברר לתובעים רק בדיעבד, בית המשפט המחוזי בירושלים לא קיבל מעולם את עמדת הנתבעת בכל הקשור לסכסוך בינה לבין המל"ל. החפך הגמור הוא הנכון: במסק דינו, דחה בית המשפט המחוזי את העתירה בשל שורה ארוכה של נימוקים מהותיים וכבדי משקל. בהתייחסו לסכסוך בין הנתבעת לבין המל"ל, קבע בית המשפט מפורשות כי הנתבעת היא שביטלה את ההסכם בין הצדדים:

"החתקשות בין הצדדים נעשתה ללא מכרז, לאחר שהמוסד קיבל פטור ממכרז, ועוגנה בהסכמים שונים שנחתמו ביניהם לאורך השנים. האחרון שבהם נחתם ביום 28.2.94 וביטל את ההסכמים שקדמו לו. על פי ההסכם, המשיב העביר לעותרת בקשות לביצוע הערכות תלות ושילם לה עבור כל הערכת תלות תעריף בסיסי שעודכן מעת לעת לפי המנגנון שנקבע בהסכם (בסעיף 9).

בחודש ינואר 2000 העבירה העותרת למשיב בקשה לעדכון תעריף הערכות התלות שהיא מבצעת. בקשה זו חוללה השתלשלות אירועים שהביאה לסכסוך כספי בין הצדדים, שלא הצליחו לפתרו בדרך מוסכמת, והתובעת הגישה לבית משפט זה (ביום 10.7.03) תביעה כספית כנגד המשיב סך של 15,223,716 ש"ח. במסגרת תביעה זו, התלויה ועומדת, פרשו הצדדים מחלוקת עובדתית רבות, שמתרונן אינו נצרך לעניינה של עתירה זו.

עם החמרת הסכסוך בין הצדדים, ולאור כוונת המשיב לפרסם מכרז לביצוע הערכות תלות, ביטלה העותרת את ההסכם בין הצדדים (הדגש אינו במקור), וזאת באמצעות הודעה שהעבירה למשיב, בהתאם למנגנון שנקבע בסעיף 16 להסכם, לפיו רשאי כל צד להביא לביטולו של ההסכם, ובלבד שמסר הודעה בכתב על כך שלושה חודשים לפני מועד הביטול. המועד בו העבירה העותרת את הודעת הביטול שנוי במחלוקת בין הצדדים (העותרת אומרת 5.9.02 ואילו המשיב אומר 31.3.03). אינני נדרש להכריע במחלוקת במסגרת עתירה זו. אולם, לענייני חשבו לציון כי סיום ההסכם הביא לכך שהחל מחודש אוגוסט 2003 הפסיקה העותרת לספק שירותי הערכות תלות למשיב."

29. בהתייחסו באופן ישיר לעניין "מכתב מצגי השווא וההבטחות המטעות", קבע ביה"ט כדלקמן:

"באשר לסענות העותרת לחסר תום לב ואי ניקיון כפיו של המשיב, הרי שכאמור לעיל, לא השתכנעתי כי פעולותיו נעשו מתוך רצון "לנקום בעותרת". טעם לפגם מצאתי דווקא בהתנהגותה של העותרת, אשר ביום 11.9.03, יומיים לאחר הדיון שבו נקבע התיק לסיכומים, העבירה מכתב לעובדיה ובו ציינה כי "בית המשפט קיבל באופן עקרוני את עמדתנו שהתהליך בו פתח המוסד לביטוח לבצע הערכות באמצעות העסקה ישירה של האחיות הינו לא חוקי". בדיון מיום 9.9.03 לא קיבל בית המשפט טענה ולא קבע קביעה כלשהי, זולת קביעת התיק לסיכומים, ובהצגת הדברים כאמור על ידי העותרת היה משום העברת מסר לא מדויק לעובדיה (הדגש אינו במקור - ע.א.).

העתירה המנהלית שהגישה האגודה נגד המל"ל מצ"ב כנספח ז'.

בקשת המל"ל לצו מניעה זמני כנגד האגודה מצ"ב כנספח ח'.

מסק הדין של כבי השופט חשין בעתירה המנהלית מצ"ב כנספח ט'.

30. מפסק הדין של בית המחוזי בירושלים מפי השופט חשין ומכתבי הטענות שהוגשו במסגרת ההליכים המשפטיים בין הנתבעת לבין המל"ל, עולה בבירור כי פעולת הנתבעת, שהעלתה באופן חד צדדי, שרירותי וקיצוני את התעריפים אותם גבתה מהמל"ל בגין ביצוע הערכות התלות, נתקלה בתגובה נחרצת מצד המל"ל, שהחליט בתגובה להעסיק אחים ואחיות מוסמכים באופן ישיר, ללא תיווך הנתבעת או גורמים מתווכים אחרים.

31. ברור לחלוטין כי בנסיבות אלו לא היתה לנתבעת כל זכות חוקית לאיים על התובעים לבל יעזו לעבוד ישירות עם המוסד לביטוח לאומי ו/או להכטיח לתובעים מצגי שווא כאילו תחודש העבודה בתוך זמן קצר, וכי הפעולות בהן נקטה היו בלתי חוקיות בעליל.

32. פסק הדין של בית המחוזי בירושלים מוכיח מפורשות כי הנתבעת הטעתה את התובעים, בידועין ומתוך כוונה ברורה להטעות, כאשר טענה בפני התובעים כי בית המשפט קיבל עקרונית את עמדתה "שהתהליך בו פתח המוסד לביטוח לבצע הערכות באמצעות העסקה ישירה של האחיות הינו לא חוקי ולכן יבוטל".

33. מפסק הדין של בית המחוזי בירושלים מפי כבי השופט חשין ומכתבי הטענות שהוגשו במסגרת ההליכים המשפטיים בין הנתבעת לבין המל"ל, עולה בצורה ברורה ומפורשת כי הנתבעת היא שביטלה את ההסכם בינה לבין המל"ל, וכי הנתבעת הטעתה את התובעים, בידועין ומתוך כוונה ברורה להטעות, כשהעבירה להם מסרים לפיהם "לאור כשלון המל"ל לבצע את אלפי הערכות התלות הנערמות בסניפיו, יחכו לנו התיקים הלא מבוצעים בבוא היום".

34. בדיעבד ברור כי היות והנתבעת ביטלה את ההסכם בינה לבין המל"ל ושהגישה נגד המל"ל תביעה כספית בהיקף של 15 מיליון ש"ח, לא היה כל יסוד בעובדה או בדין לטענותיה ולהבטחות שפזרה בפני התובעים, כאילו בתוך פרק זמן קצר תשוב הנתבעת לבצע הערכות תלות וכאילו כל הערכות התלות הנערמות בסניפי המל"ל יפלו בחיכם של התובעים. מצגי השווא וההבטחות המטעות של הנתבעת גרמו לכך שהתובעים נמנעו מלפנות אל המל"ל לקבלת עבודה חלופית, ועקב כך נגרם להם הפסד השתכרות ניכר. חלק מהתובעים אף לא קיבלו עבודה חלופית במל"ל.

35. לא זו אלא אף זו, בדיעבד ברור כי הנתבעת ניסתה לעשות שימוש פסול, בי ובתובעים האחרים, במסגרת המניפולציות שביצעה כלפי המל"ל, ממש כאילו היינו "חיילים" במשחק הכוחות ביניהם.

ג. "מכתב ההודאה"

36. ביום 29.9.03 שיגרה הנתבעת אל התובעים מכתב שלישי במספר, ממנו עולה בבירור כי הנתבעת ידעה והבינה היטב, לאורך כל התקופה בה מנעה מהתובעים להתקשר ישירות עם המל"ל (כאמצעות איומים מחד גיסא ומצגי שווא והבטחות ריקות מתוכן מאידך גיסא), את המשמעות האמיתית של הפסקת אספקת העבודה ומניעת עבודה חלופית מהתובעים.

37. במכתב זה הודתה הנתבעת מפורשות בעובדה כי המשך קיום יחסי עובד-מעביד עם התובעים מחייב אותה באחריות לתשלום שכר העבודה ו/או פיצוי בגין אובדן ההשתכרות של התובעים בתקופה זו. עקב כך, ועל אף שהתדיינות המשפטית בין הנתבעת למל"ל טרם הסתיימה וטרם התקבלה הכרעה מעניין, שינתה הנתבעת גישתה מקצה לקצה והחליטה על סיום יחסי העובד-מעביד בינה לבין התובעים. במכתב זה חודיעה העמותה לתובעים כך:

"בזמן הקרוב תקבלו מאיתנו הודעה על הפסקת עבודה במסגרת החוקים הנ"ל. כידוע לכם יש התדיינות משפטית עם המוסד לביטוח לאומי שעדיין לא הוכרע (כך במקור - ע.א.) בבית המשפט וגם נסיונות לפשרה ושיתוף פעולה עלו בתוהו.

יחד עם זאת אין באפשרותנו להמשיך ולהחזיק את חתשתית המלאה כפי שעשינו עד כה בהעדר מקור הכנסות שוטף.

אנו מקווים שנוכל בעתיד להמשיך ולתרום בתחום זה.

במהלך החודש הקרוב כל עוד תנפו מועסקות על ידינו יתכן ותתבקשו לעזור בתחומים שונים תקשורים לתחום התמחותכן (ההדגשה אינה במקור – ע.א.ל.)

מכתב הנתבעת לתובעים מיום 29.9.03 מצ"ב **כנספה י"ז**.

38. מכתב זה מהווה הודאה מפורשת נוספת של הנתבעת בחבות כלפי התובעים בגין שכר עבודה ואו פיצוי בגין אובדן ההשתכרות של התובעים בתקופה בה הנתבעת לא סיפקה לתובעים עבודה. התובעים, מצדם, קיימו את הסכמי ההעסקה שלהם עם הנתבעת והמשיכו להעמיד עצמם לרשות הנתבעת לצורך ביצוע העבודה, על אף שהנתבעת הפסיקה לספק להם עבודה בפועל, ונמנעו מלפנות ישירות אל המל"ל ולהתקבל מחדש לעבודה חלף זו שהופסקה על ידי הנתבעת, וזאת כאשר ברקע תלויים ועומדים איומים, מצגי שווא והבטחות חסרות תוכן של הנתבעת.

39. למען השלמות והזהירות יצוין: מקצת התובעים פנו למל"ל במהלך תקופת אובדן ההשתכרות והתקבלו לעבודה.

טבלת פירוט אובדן ההשתכרות של כל אחד מהתובעים ואסמכתאות לגבי מועד תחילת ההעסקה של כל אחד מהתובעים עבור המל"ל מצ"ב **כנספה י"א**.

ד. הודעת הפיטורים

40. רק ביום 1.10.03, כחודשיים לאחר שהפסיקה לספק לתובעים עבודה, הודיעה הנתבעת לתובעים כי כשלו כל נסיונותיה להסדיר מחדש את פעילותה מול המל"ל, וכי עקב כך יסתיימו יחסי העבודה כינה לבין התובעים ביום 31.10.03 (מקצת התובעים קיבלו הודעה לפיה יסתיימו יחסי עובד-מעביד בינם לבין האגודה רק ביום 10.12.03). בעזות מצח ממש, "הואילה" הנתבעת לצרף להודעות ששיגרה לתובעים הצהרה לפיה החל מאותו מועד הינם "חופשיים לבצע עבודה בכל מקום בו יחפצו באופן מיידי".

הודעת הפיטורים מיום 1.10.03 מצ"ב **כנספה י"ב**.

41. יצוין וידגש: מרבית התובעים שפנו אל המל"ל לאחר קבלת הודעת הפיטורים של הנתבעת, לקבלת עבודה בביצוע הערכות תלות, התקבלו מיד, וזאת עקב כישוריהם, היכרותם עם המערכת ונסיונם הרב בביצוע עבודה זו. ברור לחלוטין כי אילו נמנעה הנתבעת מלאיים על התובעים לבל יעבדו עם המל"ל, מחז גיסא, ולהעביר אליהם מצגי שווא ואינפורמציה מסולפת לפיה תחודש אספקת העבודה בתוך זמן קצר, מאידך גיסא, היה נמנע מהתובעים אובדן השתכרות במשך שני חודשי עבודה.

דרישת התשלום

42. ביום 19.11.03 פנו התובעים בכתב התביעה שבמסגרת עב 4726/03, באמצעות בא-כוחם הח"מ, אל הנתבעת בדרישה לשלם לתובעים את כל הסכומים המגיעים לו בגין תקופת עבודתו המלאה אצל הנתבעת, לרבות שכר בגין תקופת אובדן ההשתכרות, תמורת הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים, פדיון חופשת, דמי הבראה ודמי ביגוד.

מכתב ב"כ התובעים אל הנתבעת מיום 19.11.03 מצ"ב **כנספה י"ג**.

43. בתגובה, טענה הנתבעת כי אינה נושאת באחריות לתשלום שכר התובעים בגין תקופת אובדן ההשתכרות.

מכתב הנתבעת לב"כ התובעים מיום 20.11.03 מצ"ב **כנספה י"ד**.

פיצויים בגין אובדן שכר עקב הפרת הסכמי העסקה ואו קיום הסכמי העסקה בחוסר תום לב

44. התובעים יטענו כי במשך כחודשיים, החל מהשבוע הראשון של חודש אוגוסט 2003 ועד למועד מתן ההודעה על הפסקת יחסי עובד-מעביד ביום 1.10.03 ("תקופת אובדן ההשתכרות"), הפרה הנתבעת את ההתחייבות החוזית (שנוצרה ונקלטה להסכם ההעסקה של התובעים כתנאי מכללא מכוח התנהגות הנתבעת, כמפורט לחלן), לספק לתובעים עבודה כפי שסיפק להם באופן רצוף וקבוע במשך שנים, ובכל אותו זמן מנעה מהתובעים באופן בלתי חוקי, בחוסר תום לב קיצוני, באמצעות איומים מחד גיסא ומצגי שווא והבטחות מאידך גיסא, תוך פגיעה חמורה בזכויות יסוד מוגנות של התובעים, לממש את זכותם לעבוד ולעסוק באופן חופשי במקצועם ולפרנסתם, בעבודה חלופית שעמדה בפועל כל העת לרשות התובעים. כל זאת, בניסיונות בהן הנתבעת ידעה, או לחילופין ולכל הפחות - היתה יכולה וצריכה לדעת, כי קיים ספק אם יהיה ביכולתה לחדש את אספקת העבודה.

45. התובעים יטענו כי ההתנהגות העקבית ורכת השנים של הנתבעת כלפי התובעים הפכה להסדר שהיווה תנאי מכללא בהסכם ההעסקה של התובעים, על פיו הנתבעת חייבת לספק לתובעים עבודה כל עוד נמשכו ביניהם יחסי עובד-מעביד, וזאת לאור קיומם של כל אלו: (א) משך הזמן הממושך בו העסיקה הנתבעת את התובעים, (ב) רציפות ההעסקה, (ג) ההיקף הקבוע של העבודה שסיפקה הנתבעת לתובעים, (ד) העובדה כי הנתבעת דרשה מהתובעים להתחייב כלפיה לביצוע כמות הערכות תלות מינימלית מדי חודש במהלך כל תקופת העסקתם וחובדה כי התובעים קיימו התחייבות זו לשביעות רצון הנתבעת, (ו) העובדה כי הנתבעת דרשה מהתובעים להימנע מלהתקשר ישירות עם המל"ל בביצוע הערכות תלות והקפידה במיוחד לעמוד על דרישה זו במהלך תקופת אובדן ההשתכרות, ו- (ה) ההבטחות והמצגים שהציגה הנתבעת לתובעים במהלך תקופת אובדן ההשתכרות כאילו הסקפת העבודה על ידה תחודש בתוך זמן קצר.

46. עקב הפרת חוזה העבודה עם התובעים, טשאת הנתבעת באחריות לפיצוי התובעים בגין אובדן ההשתכרות שנגרם להם בתקופת אובדן ההשתכרות (כניכוי ההשתכרות בפועל של התובעים באותה תקופה, החל מהמועד בו כל אחד מהם התקשר, אם התקשר, ישירות עם המל"ל לביצוע הערכות תלות).

לנגין תנאי מכללא כחווה עבודה ראה דב"ע נד/25-4 **פלגם - מפעלי מתכת נ' חסתדרות הכללית ואח'**, עבודה ארצי, כרך כח(4) 109; ע"ע 300353/97 **מדינת ישראל נ' משה נהרי**, פד"ע לה 318; עב' 32520/97 **איתן שאבי נ' מדינת ישראל-רשות השידור**, עבודה אזורית, כרך יג 306; ראה גם השופט י' לובוצקי, **חחה עבודה חכומית עובד**, ההוצאה לאור של לשכת עו"מ, עמ' 55 ואילך.

לענין חובה חוזית לספק עבודה ראה אלישבע ברק, "אילווצים כלכליים של המעביד מול זכות העובד לעבוד - האיזון הראוי", **ספר מנחם גולדברג**, עמ' 211, בעמ' 227 ואילך.

לעניין פיצוי בגין הפרת חובה חוזית בהסכם עבודה ראה דב"ע נג/248-3 **המועצה המקומית כפר מנדא נ' עבד כרים קאסם**, עבודה ארצי, כרך כז (2) 175; דב"ע נב/3-101 **אבנשפונר נ' עוף ירושלים בע"מ**, פד"ע כה 499, עבודה ארצי כרך א (1) 751; דב"ע מא/3-23 **התאגדות הקאמרית הישראלית נ' סמדר שזר**, פד"ע יב 355; דב"ע נה/3-95 **זפא בע"מ ואח' נ' עמי כהן**, עבודה ארצי כרך כח (1), 159.

47. **לחילופין**, התובעים יטענו כי פעולות הנתבעת כלפיהם, החל מהמועד בו הפסיקה לספק לתובעים עבודה ועד למועד בו הודיעה לתובעים על פיטוריהם ועל כך שהם חופשיים לעבוד בכל מקום בו יחפצו, חודשיים מאוחר יותר, היוו הפרה ברורה ובוטאה של החובה החוזית לנהוג כלפי הצד שכנגד בתום לב ובדרך מקובלת, הן בקיום חוזה עבודה והן בהפסקתו, על פי הוראות סעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), התשמ"ג - 1983.

48. התובעים יטענו כי במשך כל תקופת אובדן ההשתכרות, הקפידה הנתבעת לשמור על קיומם, תוקפם ורציפותם של יחסי העבודה בינה לבין התובעים, בעוד היא אינה מספקת להם עבודה ואינה משלמת להם שכר מחד גיסא, ומאיימת עליהם באופן שאינו משתמע לשתי פנים לכל יעבדו ישירות עם המל"ל בעבודה חלופית ומפזרת מצגי שווא וחבטחות ריקות מתוכן, מאידך גיסא. ברור לחלוטין כי האיומים נועדו להרתיע את התובעים מלעבוד ישירות עם המל"ל בעבודה חלופית, ומצגי השווא וההבטחות נועדו ליצור רושם מוטעה כאילו הנתבעת עומדת לחדש את אספקת העבודה לתובעים כתוך זמן קצר ו**כאילו** אובדן ההשתכרות בתקופת אובדן ההשתכרות יפוצה באמצעות עבודה שחצטברה אצל המל"ל ולא בוצעה במשך אותה תקופת.

49. הנתבעת עשתה שימוש חסר תום לב כלפי התובעים, באיומים מחד גיסא, ובמצגי שווא והבטחות חסרות תוכן, מאידך גיסא, על מנת לגרום לתובעים להימנע מלסיים את יחסי העובד-מעביד עמה ולפנות למל"ל לקבלת עבודה חלופית, צעד אותו היו עושים בלא היסוס, ואף עשו בפועל מיד לאחר הודעת הפיטורים של הנתבעת, אילו לא נקטה הנתבעת בפעולות הני"ל.

50. הנתבעת הפרה בצורה מודעת, ולחילופין ולכל הפחות - ברשלנות חמורה, את החובה החוזית לגלות לתובעים גילוי נאות ומלא לגבי הסיבות להפסקת העבודה ולגבי סיכויי חידוש העבודה. התובעים הסתמכו הסתמכות מלאה על החודעות המפורשות ששיגרה הנתבעת לגבי המשך קיומם של יחסי עובד-מעביד, על הבטחות הנתבעת לחדש את הספקת העבודה בפועל בתוך זמן קצר ולפצות את התובעים על אובדן ההשתכרות באמצעות העבודה שחצטברה במשך התקופה, ועל מצגי השווא של הנתבעת לגבי אי-חוקיות הפעולה של המל"ל. אשר על כן, הנתבעת נושאת באחריות לשלם לתובעים פיצויי הסתמכות ופיצויי קיום.

לעניין היקף חובת תום הלב בקיום חיובים הנובעים מחוזי עבודה ראה דב"ע נ/92-3 **משע קודן נ' הבנק הבינלאומי הראשון**, סעיף 86 לפסק הדין; דב"ע נ/68-3 אריק שקד נ' הסוכנות היהודית, עמ' 8 לפסק הדין; דב"ע מב/3-74 **ורדי נ' עיריית נתניה**, פד"ע יד 59, בעמ' 65 לפסק הדין; בג"צ 59/80 **שירותי תחבורה ציבוריים ב"ש נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח'**, פ"ד לה (1) 828, 834; מ' גולדברג, "תום לב במשפט העבודה", **ספר בר-גיב (הוצאת רמות)**, עמ' 139; השופט י' לברצקי, **חזה עבודה חכמית עובד**, ההוצאה לאור של לשכת עוה"ד, עמ' 326 ואילך.

לעניין הפרת אינטרס ההסתמכות ראה עב' (ת"א) 300359/99 **דת לה פונסה מרדכי נ' Federated Department Stores Inc.**, עבודה אזורי, כרך יב, 910.

51. התובעים יטענו כי זכאותם לפיצויי הסתמכות ופיצויי קיום כגין אובדן ההשתכרות שגרמה להם הנתבעת במשך תקופת אובדן ההשתכרות נובעת, בין היתר, מן העובדה שהם עצמם התייצבו לעבודה והעמידו עצמם בצורה מלאה, ברורה וכלתי מסוייגת לרשות הנתבעת במהלך כל התקופה, עד לקבלת ההודעה על סיום יחסי עובד-מעביד, ומן העובדה כי הנתבעת לא סיפקה להם עבודה בפועל ובאותה עת מנעה מהם, באמצעות איומים מפורשים, מצגי שווא והבטחות חסרות תוכן, לפנות למל"ל לקבלת עבודה חלופית במקצועם.

לעניין התייצבות לעבודה ראו דב"ע שן 3-32 **בני קונפורטי נ' התאגדות לתרבות גופנית הפועל מחוז ת"א**, פד"ע כא 494).

52. התובעים יטענו כי הפרת חובת הגילוי, האיומים של הנתבעת בדבר שימוש בסנקציה של "פיצויים מוסכמים" אותם יאלצו התובעים לשלם לנתבעת אם יפנו לעבוד ישירות מול המל"ל, מצגי השווא וההבטחות חסרות התוכן של הנתבעת, כל אלו מהווים חוסר תום לב במימוש זכות בחוזה עבודה, בעת קיומו ו/או בעת סיומו, ומנוגדים לתקנת הציבור, שכן המטרה האחת והיחידה של הנתבעת בפעולותיה כלפי התובעים היתה להפעיל לחץ על המל"ל במישור היחסים הפרטי ביניהם, באמצעות השימוש בתובעים כבני ערובה וכלי משחק אנושיים, מתוך כוונה ותכנון למנוע מהתובעים לעסוק במקצועם באופן חופשי, וזאת על מנת לאלץ את המל"ל להתקשר מחדש עם הנתבעת.

53. התובעים יטענו כי שרשרת הפעולות בהן נקטה הנתבעת על מנת למנוע מהם קבלת עבודה חלופית מאת המל"ל, בנסיבות בהן הנתבעת עצמה נמנעה במשך חודשים מלספק לתובעים עבודה בפועל, היו בלתי חוקיות, באשר הן פגעו בחופש העיסוק של התובעים ובזכותם היסודית לעבוד במקצועם, למען פרנסתם מחייתם ולשם השמירה על קניינם.

54. התובעים יטענו כי על העניין דגן חלה ההלכה הפסוקה, לפיה אין לפגוע בחופש העיסוק של אדם בחוזה עבודה אישי, אלא בנסיבות מסוימות ומצומצמות ביותר:

"לתניית הגבלת עיסוק בחוזה עבודה אישי אין ליתן, לכשעצמה, משקל רב. יש לייחס לתניה נפקות רק אם היא סבירה ומגנה בפועל על האינטרסים של שני הצדדים, לרבות המעסיק הקודם ובעיקר על סודותיו המסחריים. בהעדר קיומן של נסיבות כפי שיפורטו להלן, ובעיקר בהעדר "סודות מסחריים", גובר עקרון חופש העיסוק על עקרון חופש ההתקשרות. הטעמים למדיניות זו, הם כדלקמן:

הטעם הראשון: חוק יסוד: חופש העיסוק מעניק לעובד זכות לעבוד בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד. חופש העיסוק הוא, אפוא, עקרון חוקתי (ראה: י' אליאסוף "חוק יסוד: חופש העיסוק" משפט וממשל ב' (התשנ"ד - התשנ"ה) 173; מ' גולדברג חופש העיסוק והגבלתו (הוצאת סדן, 1999) 21; תב"ע נד309-3/ (י-ם) קריירה בע"מ - שלי בנאי (לא פורסם) - עדעור שהוגש לבית דין זה התקבל ברוב דעות: דב"ע נד3-197/ קריירה בע"מ - שלי בנאי (לא פורסם).

יש חשיבות להון האנושי של העובד. הדבר עלה בבירור במקרה שלפנינו, שכן כישוריו של המערער במקצוע ובתחום מומחיותו הם רכושו והבסיס להשתכרותו. כישוריו של העובד הם קניינו ומוגנים על פי חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

הטעם השני: את משפט העבודה מנחה עקרון יסוד, המבוסס על חזקת חוסר השוויון הבסיסי שבין כוחו של העובד לכוחו של המעסיק. לפיו, אין ליתן תוקף לתניות מסוימות בחוזה עבודה אישי, שיש להניח שעובד סביר לא היה מסכים להם מרצונו החופשי. הדבר דומה להחמת עובד עם קבלתו לעבודה על כתב ויתור, בו הוא מוותר על זכויות המוקנות לו מכוח חוקי העבודה. יודגש, כי ככלל, עובד חתום על תניית הגבלת עיסוק מחוסר ברירה; העובד רוצה להתקבל למקום העבודה, אולם סביר להניח כי אם יסרב לחתום לא יועסק.

הידע והניסיון שצובר עובד במהלך עבודתו אצל מעסיקו הקודם, לרבות שימוש בתוכנות, שיטות עבודה, נוסחאות, ציוד וכדומה, הופכים לימים, לחלק מכישוריו. כישוריו של אדם הנם קניינו וככלל אין להגביל אותו סלעשות בהם שימוש כרצונו. עובד סביר לא יוותר על זכותו להשתמש בכישוריו ובניסיון אותם רכש במהלך עבודתו, אצל מעסיק פלוני.

הטעם השלישי: מקום עבודתו של אדם, בו הוא מבלה לכל הפחות, שליש מיממו, אינו אמצעי השתכרות בלבד, כי אם מקום ממנו הוא מבקש להפיק סיפוק והגשמה עצמית. הגבלה על ניידות העובד תפגע בזכותו להגשים את עצמו.

ככלל, עובד עובר ממקום עבודה אחד למשנהו במטרה להתקדם ולשפר את תנאי עבודתו. האדם חופשי לעבוד במקום בו יחליט ואם לדעתו המעבר למקום עבודה חדש מיטיב עמו, זכותו לעשות כן. במקרה דגן, אין ספק, כי המערער יוכל להשיג לעצמו תנאי עבודה טובים יותר אם תהייה לו האפשרות לעשות שימוש במומחיות שרכש בתחום ה-VPN, מאשר אם יועסק כמיתוח תחום אחר של תוכנה. בנוסף, עובד רשאי לעזוב את מעסיקו ובסייגים שונים לפתוח עסק בבעלותו.

הסעם הרביעי: המשק המודרני מבוסס על קיומה של תחרות חופשית בשוק מתוח וכלכלה חופשית, בין היתר, כאשר להון, ובפרט להון אנושי. מכאן, כי הגבלה על זכותו של עובד לעבור ממקום עבודה אחד למשנהו פוגעת גם בתחרות החופשית. תחרות חופשית מקדמת את המשק ומביאה, בין היתר, לתודת מחירים לצרכן. משק תחרותי מעודד הקמת חברות חדשות, ובכללן חברות המוקמות על ידי עובדים המתחרים עם מעסיקיהם הקודמים. העובדים מציעים את כישוריהם למעבידים שונים ומתחרים בניהם על מקומות העבודה. המעבידים מצדם, מציעים תנאי עבודה משופרים במטרה למשוך כוח עבודה מיומן.

הסעם החמישי: החברה מעונינת במעבר מהיר וחופשי של מידע במשק. לדבר זה חשיבות תן מבחינה כלכלית והן מבחינה חברתית.

(ניו 164/99 דן פרומר וצ'ק פינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ נ' רדנארד, פ"ד"ע לד (294).

55. התובעים יטענו כי בעניין דנן לא מתקיים אף אחד מהתנאים בהם ניתן להגביל את חופש העיסוק של אדם בחוזה עבודה.

"באילו מקרים ניתן לאכוף את תניית הגבלת העיסוק בחוזה עבודה? כאמור לעיל, חופש עיסוק ותחרות חופשית אינם עקרונות מוחלטים. כנגדם עומדים אינטרסים של כלל החברה ושל המעסיק הקודם הראויים אף הם להגנה. על החברה להגן על קניינו הרוחני של המעסיק, בפרט מפני עובד שיעשה בו שימוש שלא כדין. כמוכן, שעיקר ההגנה נעשה באמצעות רישום פטנטים או זכויות יוצרים. אולם, מערכת המשפט מגנה על קניינו של המעסיק גם בעת דיון בתובענות, שמטרתן להגביל עובד שעבד אצל מעסיק מלמסור סודות מסחריים השייכים לו. בטרם יגביל בית הדין את עיסוקו של העובד, עליו לבחון את הנסיבות שלהלן:

(א) סוד מסחרי: יש להגביל את חופש העיסוק של עובד כדי למנוע ממנו מלהשתמש, שלא כדין, ב"סוד מסחרי" השייך למעסיקו הקודם. "סודות מסחריים" מוגנים מכוח החוקים העוסקים בקניין רוחני ובעתיד אף מכוח חוק עולות מסחריות, התשנ"ט - ס"ח 1709 (להלן: חוק עולות מסחריות) (החוק ייכנס לתוקף ביום 29.10.1999). מכיוון שהנושא מוסדר בחקיקה, אין צורך בתניית הגבלת עיסוק על מנת לאכוף את זכויות המעסיק הקודם. בנושא זה נרחיב בהמשך.

(ב) הכשרה מיוחדת: במקרה בו המעסיק השקיע משאבים מיוחדים ויקרים בהכשרת העובד ובעקבות זאת התחייב העובד לעבוד אצלו למשך תקופה מסוימת, ניתן להצדיק את הגבלת העיסוק של העובד למשך תקופה מסוימת; זאת, כתמורה עבור התשקעה של המעסיק בהכשרתו. ברי, שאם העובד רכש את ההכשרה במהלך עבודתו הרגילה או על חשבונו ובזמנו המנוי, אין המעסיק הקודם רשאי להגבילו בשימוש שיעשה בה.

(ג) תמורה מיוחדת עבור הגבלת העיסוק: יש לבחון האם העובד קיבל תמורה מיוחדת עבור התחייבות צדו שלא להתחרות בעתיד במעסיק הנוכחי, עם תום יחסי עובד-מעסיק.

(ד) חובת תום הלב וחובת האמון: יש ליתן משקל לתום לבם של העובד והמעסיק החדש. בין עובד לבין מעביד קיימים יחסי אמון. חובת האמון שחב עובד כלפי מעבידו מטילה עליו נורמות התנהגות חמורות יותר בהשוואה לחובת הקיום בתום לב. דוגמה להפרת חובת האמון היא התקשרות עובד בזמן עבודתו עם אנשים אחרים כדי להעתיק את תהליך הייצור של מעסיקו (ע"א 2600/90 עלית חברה ישראלית לתעשית שוקולד וסוכריות בע"מ ואח' נ' יעקב סרגנה ואח', פ"ד מט(5) 796. (ש).

56. בעניין זנן, ברור לחלוטין כי לא מתקיים אף אחד מהתנאים על פיהם היתה הנתבעת רשאית לפגוע בחופש העיסוק של התובעים, במסגרת חוזה עבודה ביניהם או באמצעות הוראה אדמיניסטרטיבית חד-צדדית. התובעים אינם מחזיקים בסודות מסחריים של הנתבעת, הם לא עברו הכשרות מיוחדות על השבון הנתבעת ואיש מהם לא קיבל מהנתבעת תמורה מיוחדת עבור התחייבות לא להתחרות בנתבעת עם תום יחסי עובד-מעביד ביניהם. חוסר תום הלב בסיטואציה בה עסקינן הינו דווקא מצד הנתבעת, שעשתה כל אשר היתה יכולה על מנת לאלץ את המל"ל, באמצעות השימוש בתובעים כבני ערובה, להתקשר עמה מחדש בהסכם למתן השירותים.

57. בנסיבות אלו, לא היתה לנתבעת זכות כלשהי למנוע מהתובעים לפנות אל המל"ל ולקבל עבודה חלופית במקום זו שהפסיקה הנתבעת לספק להם, על מנת להתפרנס למחייתם. ברור לחלוטין כי הפעולות אותן ביצעה הנתבעת על מנת למנוע מהתובעים להתקשר עם המל"ל בעבודה חלופית היו בלתי חוקיות, נגועות בחוסר תום לב קיצוני ומנוגדות לתקנת הציבור, וכי בעטיין נגרם לכל אחד מהתובעים אובדן השתכרות ניכר.

58. בתי הדין לעבודה הכירו בחשיבות ההגנה על זכות היסוד של כל אדם לעבוד:

" 1. זכויות העובד - הזכות לעבוד כערך בפני עצמו.

מנגד לזכות הקניין של המעביד עומדות זכויותיהם של העובדים. במדינת ישראל טרם חוקק חוק יסוד: זכויות חברתיות. אשר על כן הזכות לעבוד, הזכות לקיום מינימלי, הזכות לביטחון סוציאלי, הזכות לשירותי בריאות בסיסיים, זכות ההתאגדות וזכות השביתה - כל אלו טרם עוגנו בחוקה. זכויות אלו נובעות כיום מן הפסיקה. בכך נוצר אי שוויון בין זכויות האדם של שני הצדדים. דווקא משום כך תפקידנו הוא לאזן כראוי בין הזכויות של שני הצדדים.

אחת הזכויות של העובדים היא הזכות לעבוד. זו אינה זכות חוקתית. זו גם אינה זכות במובן הצר של טבלת הוכפלט. זוהי חירות. פירוש הדבר הוא שקיימת חובה נגטיבית, לא חובה לספק עבודה אלא חובה שלא לפגוע בזכות - חירות - זו של העובד. אציון שלעתים רואים זכות זו גם כזכות פוזיטיבית המסילה חובה על המדינה לעשות ככל יכולתה על מנת לספק עבודה. כך בעיקר בתקופת אבטלה...

הזכות לעבוד היא זכות עומדת בנפרד מהזכות להשתכר בכבוד. שתי זכויות אלו עומדות זו לצדה של זו ואין האחת ממעיטה מרעותה. שתיהן הן זכויות חברתיות הכלולות בחוקות בן יש פרק על זכויות חברתיות. שעה שהזכות להשתכר, לקיום מינימלי, עשויה לבוא על פתרונה על ידי כללים סוציאליים כמו דמי אבטלה והבטחת הכנסה, אין ההטבות הסוציאליות מרפאות פגיעה בזכות לעבוד. לעובד זכות מעין קניינית לעבודה. יש לו הזכות לא רק להשתכר בכבוד אלא גם ליהנות מהעבודה, לעסוק במה שהוא מיומן בו, לעסוק במלאכה ולא ללכת בטל. ברי שזכות זו, ככל זכויות האדם, אינה מוחלטת (ראוה זעתי בע"ע 300353/97 מדינת ישראל -משה נהרי - טרם מודסם; פסק דיני בבית הדין האזורי בתב"ע נד289-3/97 (י-ם) ד"ר אורלי פרט - ד"ר עמיצור פרקש ואחרים).

2. האיזון הראוי בין זכויות העובדים למעבידים.

מול זכות הקניין של המעביד לנהל את מפעלו כראות עיניו ממנה צומחת הפרוגטיבה הניהולית שלו, עומדת חירות העובד להשתכר בכבוד ולעבוד בעבודה בה יש לו מיומנות וממנה הוא מפיק סיפוק והנאה, הזכות ליתנות מיצור כפיו. קנה המידה לאיזון הראוי הוא קנה המידה של מידתיות. בעשיית האיזון יש לזכור כי סיפוק העובד מעבודתו תורם הן לעובד והן למעביד. סיפוק והנאה של העובד מהעבודה מגביר את רגישות העובד להצלחת המפעל. חשיבות האיזון הראוי מקבל משנה תוקף דווקא בתקופתנו, תקופת הגלובליזציה, כאשר התחרות עם ארצות העולם גדלה. " (ראו ע"ע 359/99 לאה לרין נ' רשות השידור, פד"ע לו 400, עמ' 410).

59. בעניינינו, מדובר על אובדן השתכרות שנגרם לתובעים כתוצאה מפעולות הנתבעת, שנמנעה מלספק לתובעים עבודה במסגרת מפעלה, מחד גיסא, ומנעה מהם לעבוד במקצועם ולהתפרנס למחיתם אצל מעסיק חלופי, מאידך גיסא.

60. התובעים יטענו כי התנהגות הנתבעת כלפי התובעים, על מכלול פעולותיה ומחזליה, לרבות הפגיעה החמורה בחירות ובזכות של התובעים לעבוד במקצועם באופן חופשי, באמצעות איומים, מצגי שווא והבטחות חסרות תוכן - כל אלו פגעו בקניינם ובכבודם של התובעים, שהן זכויות מוגנות של הוראות חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

61. לחילופי חילופין, התובעים יטענו כי התנהגות הנתבעת כלפיהם מחוזה עשיית עושר ולא במשפט על חשבון התובעים, שכן הנתבעת התעשרה התעשרות רעיונית, במסגרת היחסים בינה לבין המל"ל, מכך שהתובעים נמנעו במשך כל תקופת אובדן ההשתכרות מלהתקשר ישירות עם המל"ל.

62. אין כל ספק כי העובדה שהתובעים נרתעו מלפנות אל המל"ל על מנת לקבל עבודה חלופית חיזקה את עמדת המיקוח של הנתבעת במסגרת המו"מ שניהלה עם המל"ל לחידוש ההתקשרות כיניהם. ודוק: אין נפקא מינא לעובדה כי ההתקשרות לא חודשה בפועל.

לסיכום:

63. התנהגות הנתבעת כלפי התובעים במהלך תקופת אובדן ההשתכרות היתה נגועה בחוסר תום לב קיצוני:

1. מחד גיסא, נמנעה הנתבעת מלספק לתובעים עבודה, תוך הפרה של החובה החוזית לעשות כן.

2. מאידך גיסא, מנעה הנתבעת, באמצעות איומים חמורים, מצגי שווא והבטחות חסרות תוכן, מהתובעים לעבוד ולהתפרנס ממקצועם באופן חופשי.

64. בכך נהגה הנתבעת בתובעים ממש כאילו היו קניינה הפרטי - ברצותה תחזיקם בידיה וברצותה תשלחם לחופשי. פעולות אלו בוצעו על רקע אינטרסים כלכליים פרטיים של הנתבעת וניסיונות הנתבעת להפעיל לחץ על המל"ל, על מנת לאלצו להתקשר עמה מחדש בהסכם למתן שירותים. בתוך כך השתמשה בתובעים כבני ערובה, ניצלה את חולשת כוח המיקוח שלהם ביחס אליה, איימה עליהם, מסרה להם מצגי שווא, מנעה מהם עבודה ופרנסה במשך חודשיים שלמים, ורמסה את זכויות היסוד שלהם.

65. מיותר לשוב ולציין כי פעולות הנתבעת היו נגועות בחוסר תום לב קיצוני ומנוגדות לתקנת הציבור. אשר על כן, נושאת הנתבעת באחריות לאובדן ההשתכרות של התובעים במשך כל תקופת אובדן ההשתכרות ותקופת החודעה המוקדמת.

תמורת חודעה מוקדמת

66. התובעים יטענו כי כיום 1.10.03 הודיעה להם הנתבעת על הפסקת יחסי עובד - מעביד שתחול ביום 31.10.03 (למקצת התובעים הודיעה הנתבעת כי סיום יחסי עובד - מעביד יהיה ביום 10.12.03), אולם הפרה את חובתה לשלם להם דמי חודעה מוקדמת או תמורת חודעה מוקדמת חלף השכר בגין תקופה זו, בהתאם לחוק חודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א - 2001, ולחילופין - לפי הוראות צו ההרחבה בדבר חודעה מוקדמת לפיטורים מיום 9.9.1997, על פיו הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי מיום 26.5.1996.

67. בעניין זה נפסק כדלקמן:

"בכלל אין העובד חייב להוכיח את הנזק שנגרם לו בגין אי מתן ההודעה המוקדמת; במלים אחרות - גם אם החל העובד לעבוד במקום עבודה אחד למחרת פיטוריו והשתכר במקום עבודתו החדש שכום העולה על זה אותו השתכר במקום שהפך את ההסכם - יהיה זכאי לפיצוי על הפרת חוזה, דהיינו הפרת החובה ליתן הודעה מוקדמת, בגובה השכר אותו הפסיד; אולם אם לא יצליח למצוא לעצמו תעסוקה באותה תקופה - יצא מפסיד רק את "התנאים הנלווים", כגון פיצוי פיטורים, קופת גמל ופדיון חופשה עבור התקופה.

ג. דרך הישוב הפיצוי תמורת ההודעה המוקדמת חייבת להיות אחידה, בכל המקרים. אם לא תאמר כך - הרי שבכל מקרה של הפרת חובת מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים יצטרך בית הדין לבחון אם הוקטן הנזק או, האם נקט העובד באמצעים סבירים למנוע או להקטין את הנזק; והתוצאה תהיה כי אם ימצא העובד מקום עבודה אחר בטרם תום התקופה שבגינה היה זכאי להודעה המוקדמת - לא יזכה לפיצוי כלל, או שיוזכה לפיצוי חלקי בגין אי מתן אותה הודעה. תוצאה זאת תהיה בלתי רצויה, וניתן לאמר - אף בלתי צודקת כי המפר את החוזה לא יצטרך בכל המקרים לשאת בתוצאות ההפרה."

(דב"ע מח/3-22 טלמיר אלקטרוניקה בע"מ נ' שמואל יפה, עבודה ארצי, כך (א) 1, עמ' 311). ראה גם דב"ע נא 141-3/ לוגיק בע"מ נ. דיאנה סול, פד"ע כ"ד 151.

68. הסכומים המגיעים לתובעים בגין דמי הודעה מוקדמת מכורטים בטבלה המציינת כנספח י"א.

סעיפים

69. בית הדין הנכבד מתבקש לזמן את הנתבעת לדין ולהורות לה לשלם לתובעים את הסכומים כמפורט להלן:

א. פיצויים בגין אובדן השתכרות

סך של 13,996 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 10.9.03 ועד ליום התשלום בפועל, בהתאם למירוט שבטבלה נספח י"א.

ג. תמורת הודעה מוקדמת:

סך של 8,183 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 10.9.03 ועד ליום התשלום בפועל, בהתאם למירוט שבטבלה נספח י"א.

70. במידה ובית הדין ייאשר את ניהול התביעה כתובענה ייצוגית וייעתר לה, במלואה או בחלקה, מתבקש בית הדין לקבוע את גמול התובעים הייצוגיים ובא-כוחם.

71. לבית הדין הנכבד הסמכות העניינית לדון בתביעה זו, בהתאם לסעיפים 24(א)1, 24(א)1(א) ו-24(א)1(ב) לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט - 1969, והסמכות המקומית בשל מקום מושבם של הצדדים ומקום ביצוע העבודה. בית המשפט הנכבד מוסמך לדון בבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית מפאת עניינה.

ערן אטלס, עו"ד
אטלס ושות' משרד עו"ד
ב"כ התובעים



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03
עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר



התובעים

נציג עובדים: רעיה רטיג
נציגת מעבידים: אסתר נבון

בעניין:

1. אודסקי גילה
2. אלבה תקווה
3. בסגר דוד
4. ג'ובראן יוסף
5. ג'והר חוסאם
6. גולן חנה
7. גולן מרים
8. זידאן מחיל ז'אנט
9. זק קלאודיה
10. חן נגה
11. יאסין סאמיה
12. כהן אילנה
13. מרום רות
14. סבן ענת
15. קינן דבורה
16. קנטור נעמי
17. רחמן רחל

כולם ע"י עוה"ד אטלס
- דג -

הנתבעת

האגודה למען שירותי בריאות הציבור (ע"ר)
ע"י עוה"ד גיא קדם

פסק דין

זוהי תביעה לתשלום פיצוי בגין אובדן שכר עבודה עקב הפרת חוזה עבודה ואו פיצויים בגין קיום חוזה עבודה בחוסר תום לב, וכן לדמי הודעה מוקדמת.

מבוא:

1. בתחילת חוגשה התביעה על ידי 32 תובעים. מתוכם נמחקו 15 ונותרו רק 17 תובעים. התביעה גם כללה בתחילה תביעה לפיצויי פיטורים בתוספת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, פדיון חופשה שנתית, דמי הבראה וביגוד. בתאריך 30/5/04 נמחקו כל התביעות הכספיות הנוספות עפ"י בקשת ב"כ התובעים ונותרו רק התביעות דלעיל.



בתי הדין לעבודה

עב 4755/03 עד 004726/03
עב 4755/03 עד 4724/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

2. מן הראוי לציין, כי באי כח הצדדים הסכימו בבית הדין כי מזוהר בשאלות משפטיות ולא עובדתיות ולכן תוגשו תצהירים לביה"ד, מבלי שהעדים ייחקרו, וכן תוגשו סיכומים בכתב.
בעת כתיבת פסק הדין נתברר, כי חסרים מסמכים שונים ובי"כ התובעים השלימם כנדרש ביום 29/3/06 ובי"כ הנתבע חבחר את האמור בסיכומיו ותגובותיו לביה"ד בתאריכים 26/2/06 וב- 17/4/06.
3. מבחינה עובדתית - המחלוקת בין הצדדים נפרסה בפני ביה"ד במרחבה במסגרת פסה"ד של כבי' השופט דוד חשין, סגן נשיא, בתיק עתמ 1182/03 בבית המשפט המחוזי בירושלים בשבתו כבית משפט לעניינים מנהליים.

הסכסוך בין הנתבעת לבין המוסד לביטוח לאומי:

4. המוסד לביטוח לאומי הינו תאגיד סטטוטורי המופקד על ביצוע של חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשנ"ה-1995, וכן על תשלום הגמלאות על פי החוק הנ"ל, למבוטחים הזכאים לכך, כולל גמלת סיעוד על פי פרק י' לחוק (ראח סעיפים 223-237 לחוק).
5. גמלת הסיעוד ניתנת לזכאים לה בדרך של מימון הטיפול הסיעודי שהם נזקקים לו, כאשר חיפף השירותים שהמבוטח זכאי לקבל מהמל"ל נגזר ממידת תלותו בעזרת הזולת במידה רבה או לחלוטין (ראח סעיף 224 לחוק). מידת תלותם של הנוקקים לעזרת הזולת נקבעת באמצעות הערכות תלות שמבוצעות ע"י אחים ואחיות מוסמכים מבריאות הציבור.
6. הנתבעת הינה עמותה פרטית שהוקמה על-ידי משרד הבריאות בשנת 1972, כדי לסייע למשרד הבריאות במשימותיו. (ראח פסק דין של כבי' השופט דוד חשין בבית המשפט המחוזי בירושלים בתיק מסי' עתמ 1282/03 מיום 14/4/2004).

חל משנת 1980 ועד לחודש אוגוסט 2003, ביצעה הנתבעת עבור המל"ל הערכות תלות של מבוטחיו באמצעות אחיות בריאות תציבור שהעסיקה לשם כך, וביניהם גם התובעים בתיק זה. לצורך ביצוע הערכות התלות חקימה הנתבעת 23 סניפים ברחבי הארץ, והעסיקה כ- 500 אחים ואחיות שביצעו את הערכות התלות עבור המל"ל. כן העסיקה גם מפקחים שהיו בגדר מרכזים.



בתי הדין לעבודה

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

עב 4755/03 עד 004726/03

עב 4724/03 עד 4755/03

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

- במועד סיום ההתקשרות בין הנתבעת לבין המל"ל, הנתבעת ביצעה כ- 10,000 הערכות תלות בחודש עבור המל"ל.
7. התובעים הינם אחים ואחיות מוסמכים אשר הועסקו אצל הנתבעת במשך תקופות ארוכות בביצוע בדיקות של הערכות תלות (להלן: "הערכות תלות") עבור המוסד לביטוח לאומי (להלן: "המל"ל"). הבדיקות בוצעו בקרב קשישים, נכים, ואוכלוסיות עם צרכים מיוחדים באזור חיפה, חקריות, עכו והגליל המערבי.
8. ההתקשרות בין המל"ל לבין הנתבעת נעשתה ללא מכרז, לאחר שהמל"ל קיבל פטור ממכרז, ובין הצדדים נחתמו הסכמים שונים לאורך השנים. החסכם האחרון שנחתם ביניהם היה ב- 28/2/94 ובו נקבע תעריף בסיסי לתשלום בגין כל הערכת תלות כאשר התעריף עודכן מעת לעת עפ"י מנגנון שנקבע בסעיף 9 לחסכם.
9. בחודש ינואר 2000 פנתה הנתבעת למל"ל וביקשה לעדכן את תעריף הערכות התלות שהיא מבצעת, אך נענתה בשלילה. התוצאה היתה שבין הצדדים נתגלע סכסוך כספי, שהלך והתמיר עם הזמן.
10. לאור חקיקתו של חוק חובת המכרזים, תשנ"ב - 1992 והתקנות שחוקקנו על פיו הודיעה הנהלת המל"ל לנתבעת על כוונתה לפרסם מכרז לביצוע שירותי הערכות תלות ולגייס מעריכים עצמאיים. הסכסוך בין הנתבעת לבין המל"ל היה אחד הגורמים לכך.
11. כן יש לציין, כי למעשה הנתבעת שלחה הודעה למל"ל בתאם לסעיף 16 לחסכם החל על הצדדים על ביטול החסכם ביניהם וכן גם מסרה הודעה מוקדמת של 3 חודשים. לטענת הנתבעת ההודעה נשלחה למל"ל בתאריך 5/9/02 ואילו לטענת המל"ל ההודעה הגיעה אליו רק בתאריך 31/3/03. ביטול החסכם על ידי הנתבעת גרם לכך שחלל מחודש אוגוסט 2003 הפסיקה הנתבעת לספק שירותים של הערכות תלות למל"ל.
12. בעקבות ההודעה של הנתבעת על ביטול החסכם עם המל"ל, פנתח ביום 8.7.03 מנהלת אגף הסיעוד של המל"ל לוועדת המכרזים העליונה בבקשה לפטור את המל"ל מחובת מכרז במסגרת הסדר ביניים, ולאפשר לה לגייס מעריכים עצמאיים כדי לספק את שירותי



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

עב 4724/03 עד 4755/03

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

- הערכות התלות עד לפרסום המכרז והשלמת הליך החתקשרות עם המעריכים שיבחרו במסגרתו.
13. הנתבעת הגישה תביעה כספית נגד המל"ל לבית המשפט המחוזי בירושלים ביום 10/7/03 בתיק אזרחי 5265/03 לתשלום סך של 15,223,716 ש"ח.
14. ביום 13.7.03 נעברה ועדת המכרזים העליונה לבקשת המל"ל והעניקה לו את הפטור המבוקש, וזאת עפ"י תקנה 23 (לתקנות חובת המכרזים, התשנ"ג - 1993 (להלן - תקנות המכרזים)), המתירה מתן פטור ממכרז לחתקשרות "הנדרשת בדחיפות למניעת נזק של ממש".
15. בעקבות קבלת הפטור מועדת המכרזים העליונה, פרסם המל"ל בעיתונות ובאתר האינטרנט שלו הצעה ל"התקשרות עם עובדים מקצועיים לביצוע הערכות תלות לוקנים מוגבלים", כחסדו ביניים, וחלל להקים מערך עצמאי לביצוע הערכות התלות ולפיקוח עליהן.
16. ביום 25.8.03 פרסם המל"ל שני מכרזים שמספרם 2038 ו-2039. מכרז מס' 2038 עוסק בהזמנת הצעות ישירות מאחים ואחיות מוסמכים, מרפאים/ות בעיסוק ופזיותרפיסטים/ות, לביצוע הערכות תלות בפעולות היום-יום לאנשים עם מוגבלות (להלן - "המעריכים"), לצורך קביעת זכאות לגמלת סיעוד (או גמלת נכות) מכוח חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ח - 1995 (להלן - החוק).
- מכרז מס' 2039 עוסק בהזמנת הצעות מאחים ואחיות מוסמכים לריכוז ופיקוח על ביצוע הערכות תלות לאנשים עם מוגבלות (להלן - המרכזים).
17. בשני המכרזים נקבע במפורש, כי תאגידים לא יוכלו להשתתף בו.
- בשני המכרזים צוין במפורש, כי הסכמי החתקשרות, שייחתמו יהיו ישירות עם המעריכים והמרכזים שייבחרו במכרז. היחסים בינם לבין המל"ל יהיו בגדר יחסי קבלן עצמאי-מזמין, ולא בגדר יחסי עובד-מעביד, והשכר שישולם עבור כל הערכת תלות או שעת ייעוץ יהיה קבוע ואחיד.



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03
עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

18. ביום 2.9.03 הגישה הנתבעת עתירה לבית המשפט במחוזי בירושלים בשבתו כבית משפט לעניינים מינהליים בתיק עתמ 1182/03 אשר נדונה בפני כבי השופט דוד חשין. העתירה היתה להורות על ביטול שני המכרזים או לחילופין לתת צו המורה לנתבעת לקיים בהקדם מכרז לביצוע הערכות תלות שבו יוכלו לקחת חלק גם תאגידים.
19. הנתבעת הגישה בקשה למתן צו מניעה זמני בתיק בשי"א 7888/03 בבקשה למנוע מהמל"ל להמשיך ולנהל את המכרזים אשר פורסמו על ידה, וכן להורות למל"ל לתדול מכל פעולה שיש בה כדי לגרום למעבר של עובדי הנתבעת לשירות המל"ל.
20. ביום 9.9.03 נתן כבי השופט חשין החלטה בהסכמת הצדדים ולפיו הוצא צו ביניים האוסר על המל"ל להמשיך ולנהל את המכרזים אשר פורסמו על ידו וזאת עד למתן פסק דין בעתירה (להלן - צו חביניים).
21. בתאריך 16.9.03, הגיש המל"ל בקשה למתן צו מניעה נגד הנתבעת להימנע מהפרעה והכשלת קיום הערכות תלות למבוטחים הזקוקים לסיעד עפ"י חוק הביטוח הלאומי, כשהבסיס לבקשה היה מכתבים של מנהל הנתבעת ל"מעריכים פוטנציאליים" (כלשון הבקשה) ובהם הזהיר את עובדי הנתבעת (מעריכות/ים ומרכזות/ים) לבל יתקשרו באופן ישיר עם המל"ל לצורך ביצוע הערכות תלות ופיקוח עליהן. בבקשה נטען כי צו הביניים שהוציא בית המשפט ביום 9.9.03 התייחס אך ורק לניהול המכרזים, ולא לטיפול השוטף, כך שלא היה בו כדי למנוע מהמל"ל לגייס מעריכים עצמאיים לביצוע הערכות התלות על ידו עד לפרסום תוצאות המכרזים.
22. בתאריך 22.9.03, הגישה גם הנתבעת בקשה לבית המשפט למתן צו מניעה נגד המל"ל להורות למל"ל להימנע מלחעסיק בביצוע הערכות תלות או בשירותים המנהליים הנלווים להם עובדים שלא הועסקו על ידו לפני התאריך 9.9.03 - יום הוצאת צו הביניים, בנימוק כי גיוס מעריכים ומרכזים כאמור יש בו כדי לייתר את המכרזים וחינו מנוגד לצו הביניים.
23. בתאריך 25.9.03 דחה כבי השופט דוד חשין את בקשתה של הנתבעת והבהיר כי צו הביניים מתייחס אך ורק לפעולות הנוגעות לניהול המכרזים, וכי לא הוטלה בו הגבלה



בתי הדין לעבודה

עב 4755/03 עד 004726/03
עב 4755/03 עד 4724/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

כלשהי על המלייל לחמשך ולגייס בינתיים מעריכים נוספים לביצוע הערכות נוספות עד למתן פסק הדין בתיק העיקרי.

24. בתאריך 14/4/2004 ניתן פסק דין על ידי כבי' השופט דוד חשין בתיק עתמ 1182/03 בו נדחתה עתירת הנתבעת לאסור על פרסום המכרזים ונקבע, כי המלייל רשאי לפרסם את המכרזים וכן לקבוע, כי מעריכי התלות יהיו בגדר עובדים עצמאיים ולא יתקיימו יחסי עובד מעביד בינם לבין המלייל.

25. כן נדחתה הבקשה לחייב את המלייל לאפשר לתאגידים להשתתף במכרז, וכי המלייל רשאי להעדיף התקשרות ישירה עם מעריכי התלות, שיש לה יתרונות הן ברמה המקצועית והן ברמה הכלכלית, על פני התקשרות עקיפה באמצעות גוף מתווך.

חזרה העסקה של התובעים

26. כל התובעים הועסקו על ידי הנתבעת במשך תקופות ארוכות בביצוע הערכות תלות עבור המלייל ובהתאם לדרישותיו. עבודת כל התובעים הופסקה בעקבות הסכסוך שפרץ בין הנתבעת לבין המלייל כמתואר לעיל.

27. להלן מועד תחילת העסקה של כל אחד מהתובעים אצל הנתבעת:

1998	מחודש אפריל	1. אחיסקי גילה
1988	מחודש אפריל	2. אלכז תקווה
1997	מחודש אוגוסט	3. בסגר דוד
1995	מחודש יוני	4. ג'בראן יוסף
2000	מחודש אוקטובר	5. ג'והר חוסאם
1992	מחודש ינואר	6. גולן חנה
1988	מחודש אפריל	7. גולן מרים
1993	מחודש ינואר	8. זידאן מחול ז'אנט
1988	מחודש אפריל	9. זק קלאח'יה
1988	מחודש ינואר	10. חן ננה
1995	מחודש ינואר	11. יאסין סאמיה
2001	מחודש אוקטובר	12. כהן אילנה
1997	מחודש ספטמבר	13. מרום רות
2000	מחודש אוגוסט	14. סבן ענת
1994	מחודש נובמבר	15. קינן דבורה
1991	מחודש אפריל	16. קנטור נעמי
1991	מחודש יוני	17. רחמן רחל



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03
עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

28. רובם הגדול של התובעים עבדו אצל הנתבעת בשעות הפנאי שלהם כשמדובר בעבודה נוספת לעבודתם כאחיות בריאות הציבור.
29. בין התובעים לבין הנתבעת נחתמו חוזי העסקה והשכר שולם לתובעים עפ"י מספר הערכות התלות שביצע כל עובד ועל פי התעריף שנקבע עבור כל סוג של הערכת תלות. כל עוד מהתובעים גם נדרש לבצע לפחות 10 הערכות תלות כל חודש במידה ויידרשו לכך על ידי הנתבעת. בגין הערכות התלות שביצעו התובעים קיבלה הנתבעת את התשלומים מהמל"ל.
- כל אחד מהתובעים ביצע הערכות תלות בהתאם למספר המשימות שהוטלו עליו מהנתבעת. לכן מספר הערכות התלות לא היה זהה בכל חודש בחודשו, וגם השכר שקיבלו כל חודש היה שונה כל העת.
30. הנתבעת נהגה להחתים את העובדים על הסכמי עבודה, שהיו זהים למעשה לכל העובדים, כשלמעשה השכר ששולם היה שבר כולל. החוזה כלל גם את "תניית גדרון" וכן אסר על העובדים לקשור קשרי עבודה עם המדינה בקשר לביצוע עבודה של הערכת תלות, וכי אם ייפרו את החסכם ישלמו את 12 חודשי השכר אחרונים שלהם כפיצוי לנתבעת.
- להלן: פירוט חלק מהסעיפים המופיעים בחוזה העסקה של התובע מסי 3 בסגר דוד:
- 2" העובד יתעסק בתפקיד אה מוסמך במסגרת ביקורי חוק סיעוד.
3.א. משכורתו של העובד תהיה בהתאם לביצוע ביקורי הערכה תפקודית בהתאם לתעריף שייקבע ויעודכן ע"י האגודה מעת לעת.
משכורת זו כוללת 1.3% 8 לפיצויי פיטורין בהתאם לסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורין תשכ"ג-1963.
משכורת זו כוללת את כל הרכיבים וההפרשות המגיעות לעובד.
- ב. החזר הוצאות נסיעה שהיו לעובד בגין בצוע הערכות ישראל לעובד על סמך דוח מאושר ע"י הממונה הישיר ולא יחשבו כשכר לכל דבר ועניין.
- ג. ...
- ד. ...
- ה. ...
13. העובד מצהיר בזאת על הסכמתו כי במידה ויקבע כי הוא זכאי לזכויות



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03
עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

נלוות /או לזכויות סוציאליות על פי חוק, על פי הסכם קיבוצי או על פי כל הסדר אחר מעבר לתמורה שקיבל מהאגודה לפי חוזה זה יהיה העובד חייב להחזיר לאגודה את ההפרש שבין השכר אותו קיבל לבין השכר עבור 2 שעות לכל ביקור, ע"פ ערך השעה של עובד באותו מעמד בשדות המדינה.

14. העובד מתחייב שלא לקשור יחסי עבודה עם המדינה בקשר לבצוע עבודתו ע"פ חוזה זה. עם הפרת סעיף זה ישלם העובד מיצויים מוסכמים בסכום של שכר חודשיים ממוצעים לכל שנת עבודה בתאם לשכר ב- 12 החודשים האחרונים, האת בנוסף לכל סכום כספי אחר שיגיע לאגודה".

31. במהלך חודש אוגוסט 2003 הפסיקה הנתבעת לספק עבודה לחלק מהתובעים בבצוע הערכות תלות עבור המל"ל תובעים בבצוע הערכות תלות עבור המל"ל והתובעים נותרו ללא כל עבודה, בעוד שלאחדים מהתובעים כן סיפקו הערכות תלות לבצוע.

32. להלן פירוט הערכות התלות שסופקו לתובעים לבצוע בחודשים יולי ואוגוסט 2003:

שם ומשפחה	חודש 7/03	חודש 8/03
1. אודסקי גילה	20	22
2. אלבז תקוה	17	13
3. בסגר דוד	13	16
4. גיבראן יוסף	--	--
5. גיזר חוסאם	22	22
6. גולן תנה	22	25
7. גולן מרום	41	59
8. זידאן מחול ג'נט	--	--
9. ז'יק קלאדיח	--	--
10. חן נה	--	--
11. יאסין סאמיה	8	--
12. כהן אילנה	13	17
13. מרום רות	20	15
14. סבן ענת	23	--
15. קינן דבורה	51	35
16. קנטור נעמי	--	18
17. רחמן רחל	29	--

33. במהלך חודש ספטמבר 2003 הנתבעת כבר לא סיפקה יותר עבודה לתובעים לבצוע הערכות תלות.



בתי הדין לעבודה

עב 4755/03 ע"ד 004726/03

עב 4724/03 ע"ד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

34. למרות הפסקת העברת העבודה ע"י המל"ל לנתבעת, חודיעה הנתבעת לכל העובדים, בין באמצעות מכתב שנשלח ישירות לכתובתם הפרטית של חלק מהתובעים, ובין על ידי מכתב שנתלה על לוחות המודעות הציבוריים במקומות העבודה בהם עבדו התובעים. המכתב דרש מהתובעים לא לבצע הערכות תלות ישירות למל"ל, תוך איום מפורש בתביעה לפיצויים מכל אחד מהתובעים בסכום של 24,516.17 ₪.

להלן נוסח המכתב מיום 21/8/03:

"תנדון: הפרת חוזה עבודה עם האגודה למען שירותי בריאות הציבור"

נדע לנו כי התחלת לעבוד בביצוע הערכות תלות ישירות עם המוסד לביטוח לאומי וזאת למרות שברור לך כי בפעולתך הינך משתתפת בהקמת מסגרת מנוהרת לאגודה והינך פוגעת ביכולת עמידותינו.

לאור זאת ישללו ממך זכויותיך באגודה.

כמו כן הינך נדרשת לשלם פיצויים מוסכמים בהתאם לסעיף 14 לחוזה העבודה בגובה של 25,516.17 ש"ח. ע"פ סעיף זה התחייבת לשלם פיצויים מוסכמים במידה ותקשרי יחסי עבודה עם המדינה בקשר לביצוע הערכות התלות.

נציין, כי מעבר לסכום הפיצויים המוסכמים לעיל כל נזק שיתברר בעתיד שנגרם לנו בהקשר לפעולותיך הנ"ל ידרש ממך בעתיד בנוסף לפיצויים הנ"ל.

בכבוד רב
יחודה כהן
מנהל"

35. למרות שהמצב המשפטי לא היה ברור בשלב הנ"ל, שלחה הנתבעת מכתב נוסף ביום 11/9/03 לכל האחיות שביצעו הערכות תלות בנתבעת, ממנו ניתן להסיק כי הנתבעת נמצאת בעמדת ניצחון כלפי המוסד לביטוח לאומי, שאינו מסוגל לבצע את אלפי הערכת התלות לנזקקי לשירותיו. להלן נוסח המכתב:

"לכבוד
אחיות מפקחות
אחיות מבצעות הערכות, אחיות מרכזות
ומרכזות מינהליות העוסקות בחוקי סיעוד ונכות



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03

עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

הנדון: המשך הפעלת שירות הערכות התלות

ברצוננו לדווח לכם על תוצאות הדיון המשפטי בעתירה המינהלית שהגשנו כנגד המוסד לביטוח לאומי וכן תכניותינו לשלבם הבאים.

בית המשפט קיבל באופן עקרוני את עמדתנו שהתחליך בו פתח המוסד לבצע הערכות באמצעות העסקת ישיר השל האחיות תינו לא חוקי. החלטה זו זמנית עד לקבלת תגובה והעלות נוספות מאיתנו ומהמוסד והחלטה סופית תתקבל בעוד חודש.

נציין כי פעולת והעסקת שמבצע כיום המוסד הינו לא חוקיות ולכן יבוטלו בהקדם. לאור זאת כשלון המוסד הן במישור המשפטי והן ביכולתו לבצע את אלפי ההערכות הנערמות בסניפיו יחכו לנו התיקים ולא מבוצעים בגא היום.

נציין, כי התארגנות האחיות עד כה כנגד פעולות המוסד תרמו רבות לקשיי המוסד לפגוע באוכלוסיית הקשישים ובמוסד אחיות בריאות הציבור. בשלב זה אנו מנסים לפעול במספר דרכים נוספות כדי להחזיר אלינו את ביצוע ההערכות ועם כל התפתחות נוספת נדווח לכם מיידית.

מצ"ב העתק מהחלטת בית המשפט.

בברכה,
יהודה כהן
מנחל"

36. ביום 29/9/03 נשלח מכתב נוסף רק לאחיות מרכזות מינהליות לחוקי סיעוד ונכות, כשהפעם הנתבעת כבר מודה שהיא תיאלץ לפטר חלק גדול מוחאחיות המבצעות הערכות תלות, ואת האחיות המרכזות ומרכזות מינהליות. להלן נוסח המכתב:

"לכבוד
אחיות מרכזות ומרכזות מינהליות
לחוקי סיעוד ונכות

הנדון: פעילות במסגרת חוקי סיעוד ונכות

בזמן הקרוב תקבלו מאיתנו הודעה על הפסקת העבודה במסגרת החוקים הנ"ל.



בתי הדין לעבודה

עב 4755/03 עד 004726/03
עב 4755/03 עד 4724/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

כידוע לכם יש לנו התדיינות משפטית עם המוסד לביטוח לאומי שעדיין לא הכודע בבית המשפט וגם ניסיונות לפשרה ושיתוף פעולה עלו בתוהו.

יתר עם זאת אין באפשרותנו להמשיך ולהחזיק את התשתית המלאה כפי שעשינו עד כה בהעדר מקור הכנסות שוטף.

אנו מקווים שנוכל בעתיד להמשיך ולתרום בתחום זה.

במתלך החדש הקרוב כל עוד הינכן מועסקות על ידינו יתכן שתבקשו לעזר בתחומים שונים הקשורים לתחום התמחותכן.

אנו מודים לכן על סבלנותכן והעזרה המורלית אותה קיבלנו מאיתכן ומקווים כי בעתיד נוכל לשתף פעולה בפרויקטים הקשורים לקידום בריאות האוכלוסייה בישראל.

בברכה,
יהודה כהן
מנהל"

37. ביום 1/10/03 שלחה הנתבעת מכתבי הפסקת עבודה לכל האחיות שביצעו הערכות תלות.

להלן נוסח מכתב הפסקת העבודה שנשלח לאחיות:

"לכל האחיות

שלום רב,

הנדון: הפסקת עבודה ביצוע הערכות תלות

כידוע לכם ניסיונותינו להגיע להסדר עם המוסד לביטוח לאומי לא עלו בהצלחה. עקב זאת יחסי העבודה בינינו מסתיימים ב- 31.10.2003. אנו מודים לכם על סבלנותכם ועל אחריותכם במהלך תקופה קשה זו.

אציין כי מבחינתנו הנכס חופשיות לבצע עבודה בכל מקום בו תחפצו באופן מיידי.

אנו מתכוונים להמשיך ולפעול בעתיד בתחום הנדון ונשמח אם תהיה לנו אפשרות לשתף עמם פעולה בעתיד.

בברכה,
דורית כהן
רכזת מינהלית"



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

עב 4724/03 עד 4755/03

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

38. מן הראוי לציין, כי מבדיקה של 12 חודשי העבודה האחרונים של התובעים, בתקופה שבין חודש 9/02 ועד סוף 8/03, היו חודשים בוודים שהנתבעת לא סיפקה בחן עבודה לתובעים ואו לחלק מהם.

39. רובם של התובעים התקבלו לעבוד במוסד לביטוח לאומי כשהלקם הגדול התחיל לבצע הערכות תלות כבר בחודש אוקטובר 2003, אחדים לא עברו לעבוד כלל במל"ל, ועובדת אחת החלה כבר בספטמבר 2003 לעבוד במל"ל, לפי הפירוט כדלקמן:

שם ומשמחה	תאריך תחילת עבודה במל"ל
1. אודסקי גילה	אוקטובר 2003
2. אלבו תקוה	לא ידוע תאריך ההתחלה
3. בסגר זיו	אינו עובד במל"ל
4. גיבוראן יוסף	אינו עובד במל"ל
5. גיוהר תוסאם	לא ידוע תאריך ההתחלה
6. גולן חנה	5/11/03
7. גולן מרום	7/10/03
8. זידאן מחול גיט	נובמבר 2003
9. זיק קלאודיה	12/10/03
10. חן נה	7/10/03
11. יאסין סאמיה	אינה עובדת במל"ל
12. כהן אילנה	2/11/03
13. מרום רות	נובמבר 2003
14. סבן ענת	16/9/03
15. קינן דבורה	1/10/03
16. קנטור נעמי	9/10/03
17. רחמן רחל	נובמבר 2003

40. מבחינת צורת תשלום השכר לתובעים, אזי כל הערכות התלות שבוצעו בחודש מסוים, שולם בגינם בחודש שלאחריו. כלומר בגין הערכות תלות שבוצעו בחודש 7/03 שולם בגינם בתלוש שכר בחודש 8/03, והערכות התלות שבוצעו בחודש 8/03 שולם בגינם ע"י הנתבעת בתלוש השכר של חודש 9/03.

אף אחד מהתובעים לא ביצעו הערכות תלות בחודש 9/03 למרות שקיבלו כאמור מהנתבעת תלושי שכר בגין החודש הנ"ל.



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03
עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

שם התובעת	מס' ביקורים ביולי 2003	שכר שולם בחודש אוגוסט 2003	מס' ביקורים באוגוסט 2003	שכר שולם בחודש ספטמבר 2003
1 אודסקי גילה	29	4,959	14	2,394
2 אלבו תקווה	13	2,223	—	—
3 בסגר דוד	15.5	2,650	1	171
4 ג'ובראן יוסף	11.5	1,695.1	1	147.4
5 ג'והאר חוסאם	21.5	4,230	3.5	693
6 גולן חנה	25	4,275	8	1,368
7 גולן מרים	55	10,566	16	2,844
8 זידאן מחול ז'אנט	26	4,932	18.5	3,582
9 זק קלאודיה	9	1,539	7	1,197
10 חן נגה	24	4,698	5	990
11 יאסין סאמיה	11	1,935	1	171
12 כהן אילנה	16.5	2,821.5	7	1,197
13 מרום רות	15	2,565	7	1,197
14 סגן ענת	25	4,518	4	792
15 קינן דבורה	-	-	-	-
16 קנסור נעמי	18	3,537	18	3,483
17 רחמן רחל	-	-	-	-

41. מבדיקת תלושי השכר של כל התובעים בחודשים 8/03 ו- 9/03 רואים בעליל, כי כמות העבודה של הערכות תלות שביצעו התובעים במהלך חודש 8/03 פחתו בצורה ניכרת או לחלוטין.

כך למשל גילח אודסקי - תובעת מס' 1 - ביצעה 29 הערכות תלות בחודש 7/03 לעומת 14 בחודש 8/03.

תובעת מס' 2 אלבו תקווה - ביצעה 13 הערכות תלות בחודש 7/03, ולא ביצעה אף הערכת תלות בחודש 8/03.

תובעת מס' 10 - חן נגה - מ- 24 הערכות תלות בחודש 7/03 ירדה ל- 5 הערכות תלות בחודש 8/03.



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03
עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

היו גם תובעות כגון: תובעת מס' 15 קינן דבורה ותובעת מס' 17 רחמן רחל - לא שובצו כלל לעבודה בחודשים יולי ואוגוסט 2003.

42. אמנם כל התובעים עובדים לפי כמות משתנה של הערכות תלות שביצעו כל חודש בחודשו, אך אין ספק בדבר, כי הם עבדו אצל הנתבעת לאורך שנים רבות יחסית, לפחות חלק גדול מהתובעים, ומחובת הנתבעת היה להודיע להם מיד על הפסקת העבודה אצלה כשהסכסוך כבר הגיע לבית המשפט המחוזי בירושלים ולא להוציא מכתבי איוס לאחים ולאחיות לבל ייצרו קשר מקצועי עם המל"ל ויעבדו אצלו. בכך נהגה הנתבעת בחוסר תום לב כלפי התובעים ששירתו אותה בגאמנות במשך תקופה ארוכה, כשידעה כי אין בכוחה לספק להם עבודה כלשהי באותו מועד.
על כן כל אחד מהתובעים זכאי לפיצוי כספי, עפ"י חישוב פרטני-אישי בגין הפסדי השכר שנגרמו לו מההתנהגות שלא בתום-לב של הנתבעת כלפיו.
כמו-כן מחובתה של הנתבעת היה לתת להם הודעה מוקדמת של חודש ימים עפ"י ממוצע השכר של שנת העבודה האחרונה, בהתאם לחודשי העבודה בפועל.

43. להלן פירוט וחישוב נפרד לכל אחד מהתובעים עפ"י חישוב של ממוצע שנתי של 12 חודשי העבודה האחרונה ואו חודשי העבודה בתקופה שקדמה להפסקת העבודה.

1. אתסקי גילה

א. הג"ל ביצעה בתקופה שבין 9/02 ל- 8/03 (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, סה"כ 325.5 הערכות תלות, בממוצע 27.12 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם סה"כ שכר של 55,687.5 ₪, סה"כ ממוצע השכר לחודש היה 4,640.6 ₪.

ב. בחודש 8/03 ביצעה בפועל רק 14 הערכות תלות ולכן תהיה זכאית לפיצוי כספי מחתבעת בסך של 2,244 ₪ בגין חודש 8/03. על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 2,244 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ג. באשר לחודש 9/03 על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 4,640.6 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03
עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

- ד. אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 4,640.60 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

2. אלבז תקוח

- א. הנייל ביצעה בתקופת שבין 9/02 ל- 8/03 (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, סה"כ 183.5 הערכות תלות, במוצע 15.29 הערכות תלוש לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 29,155.5 ₪. סה"כ ממוצע השכר לחודש היה 2,429 ₪.
- ב. בחודש 8/03 לא ביצעה אף הערכות תלות. לכן תזויה זכאית לפיצוי כספי מהנתבעת בסך של 2,429 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ג. באשר לחודש 9/03 הנייל לא עבדה כלל, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 2,429 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ד. אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 2,429 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.



בתי הדין לעבודה

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

עב 004726/03 עד 4755/03

עב 4724/03 עד 4755/03

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

3. בסגר דרך

א. הנייל ביצע בתקופה שבין 9/02 ל- 8/03 (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, סה"כ 150 הערכות תלות, בממוצע 12.5 הערכות תלוש לחודש, וקיבל בגינם שכר של 22,321.5 ₪. סה"כ ממוצע השכר לחודש היה 1,860 ₪.

ב. בחודש 8/03 ביצע ביקור הערכת תלות אחת תמורת הסך של 171 ₪, לכן זכאי לקבל מחנתבעת את התשלום בגין 11.5 הערכות תלות. על כן על הנתבעת לשלם לתובע את הסך של 1,966.5 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ג. באשר לחודש 9/03 לא עבד כלל, על כן על הנתבעת לשלם לתובע סך של 1,860 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ד. אין מחלוקת שהתובע פוטר מעבודתו ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובע דמי הודעה מוקדמת בסך של 1,860 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

4. ג'ובראן יוסף

א. הנייל ביצע בתקופה שבין 9/02 ל- 8/03 - 113.5 הערכות תלות בשנה. (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, ממוצע חודשי של 9.45 הערכות תלות, השתכר בסה"כ 18,230.80 ₪ בשנה, לפי ממוצע שכר של 1,517 ₪ לחודש.

ב. בחודש 8/03 ביצע רק הערכת תלות אחת לכן זכאי לפיצוי בגין 8.45 הערכות תלות, לפי תעריף של 147.4 ₪ להערכת תלות, סה"כ 1,246 ₪.



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03

עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

- ג. באשר לחודש 9/03 שבו לא עבד כלל, על הנתבעת לשלם לנובע סך של 1,517 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ד. אין מחלוקת שהתובע פוטר מעבודתו ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובע דמי הודעה מוקדמת בסך של 1,517 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

5. ג'והאר חוסאם

- א. לא עבד בחודש נובמבר 2002. (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, על כן החישוב בגין הערכות התלות נעשו מחודש אוגוסט 2002 עד סוף אוגוסט 2003 – כשהכוונה כמובן לחודש עבודה ביולי 2003 ולא באוגוסט 2003. ביצע סה"כ בשנה 255.5 הערכות תלות, בממוצע 21.29 הערכות תלות לחודש, וקיבל בגינם שכר של 49,630.5 ₪, סה"כ ממוצע השכר לחודש היה 4,135.8 ₪.
- ב. בחודש 8/03 ביצע בפועל רק 3.5 הערכות תלות מסוגים שונים, על כן זכאי לפיצוי בגין 17.79 הערכות תלות בסך של 3,456 ₪. על הנתבעת לשלם לתובע את הסך של 3,456 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ג. באשר לחודש 9/03 שבו לא עבד כלל על הנתבעת לשלם לתובע סך של 4,136 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03

עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

ד. אין מחלוקת שהתובע פוטר מעבודתו ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובע דמי הודעה מוקדמת בסך של 4,136 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

6. גולן חנה

א. הני"ל ביצעה מספטמבר 2002 ועד 8/03 (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, שהייכ 257.5 הערכות תלות, בממוצע 21.45 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 44,123.5 ₪ שהייכ ממוצע השכר לחודש היה 3,676.95 ₪.

ב. בחודש 8/03 ביצעה רק 8 הערכות תלות בלבד, ולכן זכאית לפיצוי בגין 13.45 הערכות תלות, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 2,306 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ג. באשר לחודש 9/03 שבו לא עבדה כלל, על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 3,677 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ד. אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 3,677 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

7. גולן מרים

א. הני"ל ביצעה בתקופה שבין 9/02 ועד 8/03 - 494 הערכות תלות, בממוצע 41.16 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 91,669.5 ₪ (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר



בתי הדין לעבודה

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

עב 004726/03 עד 4755/03

עב 4724/03 עד 4755/03

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, סה"כ ממוצע השכר לחודש היה 7,639.12 ₪.

ב. בחודש 8/03 ביצעה רק 16 הערכות תלות בלבד, ולכן זכאית לפיצוי כספי בגין 25.16 הערכות תלות, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 4,669.5 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ג. באשר לחודש 9/03 שבו לא עבדה כלל על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 7,639 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ד. אין מחלוקת שהתובעת פוטר מהעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי חרפה מוקדמת בסך של 7,639 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

8. זידאן מחול ז'אנט

א. החישוב נעשה מאוגוסט 2002 ועד אוגוסט 2003, כי לא עבדה בחודש 11/02. הני"ל ביצעה 331 הערכות תלות, בממוצע 27.58 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 64,053 ₪ (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, סה"כ ממוצע השכר לחודש היה 5,337.75 ₪.

ב. בחודש 8/03 ביצעה 18.5 הערכות תלות, ולכן זכאית לפיצוי כספי בגין 9.08 הערכות תלות, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 1,756 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03
עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

- ג. באשר לחודש 9/03 שבו לא עבדה כלל על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 5,337.75 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ד. אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 5,337.75 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

9. ז'ק קלאחיה

- א. החישוב נעשה מ- 9/02 ועד 8/03. (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין תודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, ביצעה 193 הערכות תלות, בממוצע 16.5 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 33,912 ₪ שה"כ ממוצע השכר לחודש היה 2,826 ₪.
- ב. בחודש 8/03 ביצעה בפועל רק 7 הערכות תלות, ולכן זכאית לפיצוי כספי בגין 9.5 הערכות תלות, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 1,627 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ג. באשר לחודש 9/03 שבו לא עבדה כלל על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 2,826 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ד. אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 2,826 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03
עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

10. תננה

- א. היות ולא היו תלושי שכר עבור החודשים יוני ויולי 2003 על כן החישוב יהיה בגין 12 חודשי עבודה אחרונים מ- 7/02 ועד 8/03. (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, הנייל ביצעה 222 הערכות תלות, בממוצע 18.5 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 21,001.5 ₪, שהייכ ממוצע השכר לחודש היה 1,750 ₪.
- ב. בחודש 8/03 ביצעה בפועל רק 5 הערכות תלות, ולכן זכאית לפיצוי כספי בגין 13.5 הערכות תלות, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 1,277 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ג. באשר לחודש 9/03 שבו לא עבדה כלל על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 1,750 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ד. אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 1,750 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

11. יאסין סאמיח

- א. לא עבדה ב- 9/02 ולכן החישוב יהיה לתקופה מ- 8/02 עד 8/03. הנייל ביצעה 378.5 הערכות תלות, בממוצע 31.54 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 95,780.5 ₪ (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, שהייכ ממוצע השכר לחודש היה 7,981.7 ₪.



בתי הדין לעבודה

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

עב 004726/03 עד 4755/03

עב 4724/03 עד 4755/03

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

- ב. בחודש 8/03 ביצעה בפועל רק הערכת תלות אחת, ולכן זכאית לפיצוי כספי בגין 30.54 הערכות תלות, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 7,738 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ג. באשר לחודש 9/03 שבו לא עבדה כלל על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 7,981.70 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ד. אין מחלוקת שהתובעת פוטר מהעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת זמי חודשה מוקדמת בסך של 7,981.70 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

12. אילנה פחן

- א. החישוב נעשה לתקופה מ- 9/02 עד 8/03, (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003. הנייל ביצעה 155 הערכות תלות, בממוצע 12.91 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 26,505 ₪, שה"כ ממוצע השכר לחודש היה 2,208.75 ₪.
- ב. בחודש 8/03 ביצעה בפועל רק 7 הערכות תלות, ולכן זכאית לפיצוי כספי בגין 5.91 הערכות תלות, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 1,011 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ג. באשר לחודש 9/03 על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 2,208.75 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03
עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

- ד. אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 2,208.75 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

13. מרום רות

- א. אין תלוש שכר ל - 12/02 ולכן החישוב יחיה מ- 8/02 ועד 8/03. הנייל ביצעה 148 הערכות תלות, בממוצע 12.33 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 25,308 ₪, (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, סה"כ ממוצע השכר לחודש היה 2,109 ₪.
- ב. בחודש 8/03 ביצעה בפועל רק 7 הערכות תלות, ולכן זכאית לפיצוי כספי בגין 5.33 הערכות תלות, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 912 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ג. באשר לחודש 9/03 שבו לא עבדה כלל, על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 2,109 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ד. אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 2,109 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

14. סבו ענת

- א. החישוב נעשה מחודש 8/02 עד 8/03, כי לא עבדה בחודש 11/02. הנייל ביצעה 232.5 הערכות תלות, בממוצע 19.37 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 43,524 ₪, (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03

עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, סה"כ ממוצע השכר לחודש היה 3,627 ₪.

ב. בחודש 8/03 ביצעה בפועל רק 4 הערכות תלות, ולכן זכאית לפיצוי כספי בגין 15.37 הערכות תלות, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 2,878 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ג. בחודש 9/03 החלה לעבוד ישירות במלי"ל מיום 16/9/03 ולכן זכאית לפיצוי בגובה של מחצית החודש בלבד בסך של 1,813.5 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ד. אין מחלוקת שחובת התובעת מיטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 3,627 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

15. קיטן דבורה

א. החישוב נעשה לתקופה מ- 9/02 עד 8/03. הנייל ביצעה 499 הערכות תלות (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, בממוצע 41.58 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 84,816 ₪, סה"כ ממוצע השכר לחודש היה 7,068 ₪.

ב. בחודש 9-8/03 לא ביצעה כל הערכות תלות ולכן זכאית לקבל מהנתבעת את הסך של 14,136 ₪. על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 14,136 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03
עב 4724/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

- ג. אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 7,068 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ד. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

16. קנסור נעמי

- א. החישוב נעשה לתקופה מ- 9/02 עד 8/03. הנ"ל ביצעה 244.5 הערכות תלות (לפי תלושי השכר) כשמדובר בעבודה בפועל רק עד סוף יולי 2003, כשהשכר בגין חודש יולי שולם בתלוש שכר של אוגוסט 2003, בממוצע 20.37 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 42,866.5 ₪, סח"כ ממוצע השכר לחודש היה 3,572 ₪.
- ב. בחודש 8/03 ביצעה בפועל רק 18 הערכות תלות, ולכן זכאית לפיצוי כספי בגין 2.37 הערכות תלות, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 415.6 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ג. באשר לחודש 9/03 שבו לא עבדה כלל על הנתבעת לשלם לתובעת סך של 3,572 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ד. אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 3,572 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- ה. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

17. רחמן רחל

- א. החישוב נעשה לתקופה החל מ- 7/02 ועד 7/03, כי אין תלוש שכר של חודש 5/03. (לפי תלושי השכר), הנ"ל ביצעה 338 הערכות תלות,



בתי הדין לעבודה

עב 004726/03 עד 4755/03

בית הדין האזורי לעבודה - חיפה

עב 4724/03 עד 4755/03

בפני סגן שופט ראשי - א. קציר

בממוצע 28.16 הערכות תלות לחודש, וקיבלה בגינם שכר של 57,798 ₪, סה"כ ממוצע השכר לחודש היה 4,816.50 ₪.

ב. בחודש 8/03 ו-9/03 לא שובצה לעבודה ולכן זכאית לפיצוי כספי בסך של 9,633 ₪. על כן על הנתבעת לשלם לתובעת את הסך של 9,633 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 1/9/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

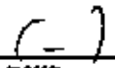
ג. אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה ע"י הנתבעת, על כן על הנתבעת לשלם לתובעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 4,816.50 ₪ בצירוף ריבית והצמדה כחוק מיום 31/10/03 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ד. יש לשלם את כל הסכומים שנפסקו לעיל, תוך 30 יום מהיום.

44. לאור ריבוי החומר בתיק שתייב השקעת עבודה מרובה מבחינת הכנתו ובדיקתו, על הנתבעת לשלם, לכל אחד/ת מהתובעים/ות בנפרד, הוצאות משפט בסך של 2,000 ₪ + מע"מ, תוך 30 יום מהיום, אחרת ישא הסך הנ"ל הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד ליום התשלום המלא בפועל.

המזכירות תמנא העתקים לב"כ הצדדים.

ניתן היום, באפריל 2006, בהעדר הצדדים.


רעיה רבינג
נציגת עובדים


אסתר נבון
נציגת מעבידים



א. קציר
ס. שופט ראשי

004726/03 עב 710 לימור לוי

בית הדין האזורי לעבודה בדרום

אני מאשר

שהעתק זה נכון ומתאים למקור

 96/4/06
תאריך

ע"ב 2849/06; ע"ב 2844/06

בית הדין האזורי לעבודה בחיפה

האגודה למען שירותי בריאות הציבור (ע"ד)

בעניין:

על ידי ב"כ בן-צבי קורן ושות', משרד עורכי דין
מבן-צבי קורן ושות', משרד עורכי דין
משרד בן מימון 8, ירושלים 92261
טל': 02-5619111; פקס: 02-5667780

המבקשת / התובעת

- נ נ -

1. אבל יעל, ת.ז. 009509753
2. אלדד מרים, ת.ז. 61143343
3. אלכסנדר אולגה, ת.ז. 013335765
4. ארז רות, ת.ז. 4996229
5. ביטנסקי פרי, ת.ז. 06333387
6. גורן דורין, ת.ז. 010706463
7. דקואר כריסטין, ת.ז. 023493406
8. וירצר חנה, ת.ז. 05460638
9. חורי וופא, 059351668
10. יאנור מסארה, ת.ז. 052417813
11. לי מרסל, ת.ז. 68631985
12. מוסרי שרה, ת.ז. 0323747
13. עדרי מרים, ת.ז. 044208767
14. פב מינה, ת.ז. 483588755
15. קדם צבילה, ת.ז. 023575679
16. שוויץ אסתר, ת.ז. 051760890

כולם יחד על ידי ב"כ אטלס – תבור ושות', משרד עורכי דין
מרחי חבנקים 9, ת.ד. 33855 חיפה 34334
טל': 04-8511424; פקס: 04-8511423

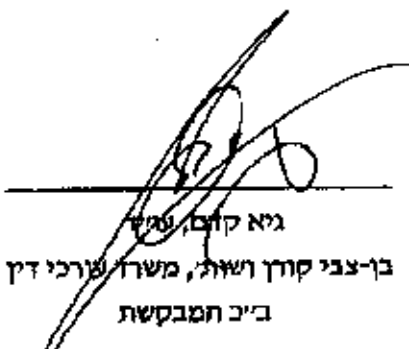
המשיבים / התובעים

הודעה ובקשה מטעם הנתבעת

1. ביום 30.10.06 קבע בית הדין הנכבד, כי הוא דוחה את בקשת המבקשת (הנתבעת) לעיכוב הליכים בתיק דן עד שיוסתיימו ההליכים בביה"ד הארצי בתיק ע"ע 348/06. במקומו את הדחייה קבע בית הדין, כי הוא עושה כן משום שהמבקשת לא הצהירה כי מה שיפסק על ידי בית הדין הארצי בתיק ע"ע 348/06 יחול גם על התיק דן. בהתאם הוגש כתב הגנה והתקיים דיון מקדמי בתיק ביום 12.12.06.
2. בעקבות החלטת בית הדין מיום 12.12.06 חמצאו המשיבים (למעט שניים) אישורים שונים מחמל"ל על מועדי תחילת העסקתם או תצהירים על אי עבודה במל"ל.
3. לאחר שעיינה במסמכים שהומצאו לה כאמור, המבקשת מתכבדת להודיע בזאת לבית הדין הנכבד, כי היא מוכנה ומסכימה לכך, שמה שיפסק על ידי בית הדין הארצי בתיק ע"ע 348/06 יחול גם על תיק זה, וזאת כמובן מבלי לנרוע מכך שאם תכל שהדבר ידרש, יבוצע לכל אחד מהתובעים בתיק דן חישוב פרטני לפי נסיבותיו.

4. על רקע הודעתה הנייל של המבקשת, ולאור עמדתו של בית הדין הנכבד באשר לחשיבותה של הודעה זו לצורך קבלת הבקשה לעיכוב ההליכים, המבקשת תתווך על בקשתה שבש"א 3448/06, כי בית הדין הנכבד יורה על עיכוב ההליכים בתוקף דגן עד שיסתיימו ההליכים בבית הדין הארצי בתיק ע"ע 348/06 והאת בשל הכלל של "עניין תלוי ועומדי" (ע"א 9/75 אל עוקבי נ' מסיי, פ"ד כט(2) 477, 483-484; בר"ע 1167/01 בנק לאומי לישראל בע"מ נ' סומך, תק-אר 2001(2), 188; רע"א 3765/01 המניקס הישראלית חברה לביטוח בע"מ נ' קפלן טח', תק-על 2002(1) 860, 861).

מן הדין ומן הצדק להיענות לבקשה.



גילה קוהן, שופט
בן-צבי סרוך ושות', משרד עורכי דין
ב"כ המבקשת

BEN-ZVI KOREN & CO. LAW OFFICES



בן-צבי קורן ושות' משרד עורכי דין

Gideon Koren
Narda Ben-Zvi
David Schottenfels
Meir A. Fuchs *
Sonia Shnyder
Sigal Zeff

Galit Marciano
Guy Kedem
Ori Kasir
Yasmin Levy
Lena Hagag

גלית מרציאנו
גיא קדם
אורי קסיר
יסמין לוי
לנה חגגי

נדען קורן
נרדה בן-צבי
דוד שוטנפלד
מאיר פוקס *
סאניה שניידר
סיגל זעף

* Admitted to practice in Israel and New York

* תבולת לשכת עורכי הדין בישראל ובמדינת ניו יורק

Date: 9/1/07 תאריך

Please Quote: _____ סימון:

FAX MESSAGE

הודעת פקסימיליה

To: _____

אל: עזרן אלקם

Fax: _____

פקס: 3741155-011

From: _____

מאת: סיגל קסיר

Re: _____

הודון: אלקם - האקטור

Number of pages including this cover: _____

מספר עמודים כולל דף כותרת: 3

עזרן אלקם,
כיום אתה עובדת במלביץ אלקם
אנני אלקם כפי שכתבת בעבר,
בניסויי/הקטור/האקטור
זכורה
במלביץ,
סיגל

הודעה על סודיות: הודעה זו מכילה מידע המיועד לשימוש בלב ידיהם של האנשים הנ"ל או לשימושם בלבם. אין להפיץ את המידע או להעתיקו לغير אנשים אחרים. אם אתם מקבלים הודעה זו, נא ליידע אותנו מיד.

Confidentiality Notice: This message and the information contained therein are privileged and confidential, and intended only for use by the person or entity to whom it is addressed. If you received this message in error, you are kindly requested to treat it as confidential and to notify us immediately (collect). Sorry for the inconvenience.

במסרה הודעה סלופרית על משלוח הפקס הישן. בשעה _____ הודעה במסרה ל _____



בית הדין הארצי לעבודה

עע 000348/06

- לשם כך בדיקות הערכות תלות. זאת, לשם בחינת זכאותם של מבוטחים לגימלת סיעוד ולגמלת שירותים מיוחדים. הבדיקות בוצעו בקרב קשישים, נכים, ואוכלוסיות עם צרכים מיוחדים באזור חיפה, תקריות, עכו והגליל המערבי.
4. לצורך ביצוע הערכות התלות הקימה האגודה 23 סניפים ברחבי הארץ, והעסיקה כ- 500 אחים ואחיות שביצעו את הערכות התלות עבור המוסד. כן העסיקה גם מפקחים שהיו בגדר מרכזים.
5. המשיבים בהליך זה הינם אחים ואחיות מוסמכים מתחום בריאות הציבור אשר הועסקו על ידי האגודה במשך תקופות ארוכות בביצוע הערכות תלות.
6. בין המשיבים לבין האגודה נחתמו חווי העסקה והשכר שולם להם על פי מספר הערכות התלות שביצע כל עובד ועל פי התעריף שנקבע עבור כל סוג של הערכת תלות. כל אחד מהמשיבים נדרש לבצע לפחות עשר הערכות תלות מדי חודש בחודשו. בגין הערכות התלות שביצעו המשיבים קיבלה האגודה תשלומים מהמוסד. כל אחד מהמשיבים ביצע הערכות תלות בהתאם לזרישת האגודה. לכן, מספר הערכות התלות לא היה זהה בכל חודש בחודשו, וגם השכר שקיבלו המשיבים מדי חודש היה שונה.
7. האגודה נהגה להחתים את המשיבים על הסכמי עבודה, שהיו זהים, למעשה, לכל העובדים. ההסכם כלל "תניית גדרון" וכן אסר על העובדים לקשור קשרי עבודה עם המדינה בקשר לביצוע עבודה של הערכות תלות. עוד נקבע בהסכם, כי אם יופר ישלמו המשיבים למערערת פיצוי בגובה 12 חודשי שכר.
8. מלכתחילה נעשתה ההתקשרות בין המוסד לבין האגודה ללא מכרז, מאחר שהמוסד קיבל פטור מעריכת מכרז. מערכת היחסים בין הצדדים עוגנה בהסכמים שונים שנחתמו לאורך השנים, כאשר ההסכם האחרון נחתם ביום



בית הדין הארצי לעבודה

עע 000348/06

- 28.2.1994, ובמסגרתו נקבע תעריף בסיסי שישלם המוסד למערערת בגין כל הערכת תלות. התעריף עודכן מעת לעת על פי מנגנון שנקבע בסעיף 9 להסכם.
9. בחודש ינואר 2000 פנתה האגודה למוסד וביקשה לעדכן את תעריף בדיקות הערכות התלות שהיא מבצעת, אך נענתה בשלילה. כתוצאה מכך, נתגלע בין הצדדים סכסוך כספי, שהלך והחמיר עם הזמן.
10. בשנת 2002 הודיעה הנהלת המוסד למערערת על כוונתה לפרסם מכרז לביצוע שירותי הערכות תלות ולגיוס מעריכים עצמאיים. יוער, כי הסכסוך הכספי בין האגודה למוסד היה אחד הגורמים לכך. עוד יצויין, כי בעקבות סכסוך זה שלחה האגודה הודעה למוסד בהתאם לסעיף 16 להסכם החל על הצדדים בדבר ביטול ההסכם ביניהם. לטענת האגודה, ההודעה נשלחה למוסד ביום 5.9.2000, ואילו, לטענת המוסד, הודעת האגודה הגיעה אליו רק ביום 31.3.2003. ביטול ההסכם על ידי האגודה הביא לכך שהחל מחודש אוגוסט 2003 הפסיקה האגודה לספק שירותים של הערכות תלות למוסד.
11. בעקבות הודעת האגודה בדבר ביטול ההסכם, פנתה ביום 8.7.2003, מנהלת אגף הסיעוד של המוסד לוועדת המכרזים העליונה בבקשה לפטור את המוסד מחובת מכרז במסגרת הסדר ביניים. כן ביקש המוסד לאפשר לו לגייס מעריכים עצמאיים כדי לספק את שירותי הערכות התלות עד לפרסום המכרז והשלמת הליך ההתקשרות עם המעריכים שיבחרו במסגרתו. ביום 13.7.2003 נעתרה ועדת המכרזים העליונה לבקשת המוסד, והעניקה לו את הפטור המבוקש. זאת, לפי החוראה הקבועה בתקנה 23(2) לתקנות חובת המכרזים, התשנ"ג – 1993 המתירה מתן פטור ממכרז להתקשרות "הנדרשת בדחיפות למניעת נזק של ממש".
12. בד בבד עם מתן הפטור מעריכת מכרז הגישה האגודה תביעה כספית נגד המוסד לבית המשפט המחוזי בירושלים לתשלום סך של 15,223,716 ש"ח.



בית הדין הארצי לעבודה

עע 000348/06

13. בעקבות קבלת הפטור מוועדת המכרזים העליונה, פרסם המוסד הצעה ל"התקשרות עם עובדים מקצועיים לביצוע הערכות תלות לזקנים מוגבלים", והחל להקים מערך עצמאי לביצוע הערכות התלות ולפיקוח עליהן.

14. לאחר מכן ביום 25.8.2003 פרסם המוסד שני מכרזים : **האחד**, עוסק בהזמנת הצעות **ישירות** מאחים ואחיות מוסמכים, מרפאים בעיסוק ופיזיותרפיסטים, לביצוע הערכות תלות בפעולות היום-יום לאנשים עם מוגבלות לצורך קביעת זכאות לגמלת סיעוד או גמלת נכות, **והשני** עוסק בהזמנת הצעות מאחים ואחיות מוסמכים לריכוז ופיקוח על ביצוע הערכות תלות לאנשים עם מוגבלות. בשני המכרזים נקבע מפורשות, כי תאגידים לא יוכלו להשתתף בו. זאת ועוד. בשני המכרזים צוין מפורשות, כי הסכמי ההתקשרות, שיחתמו יהיו ישירות עם המעריכים והמרכזים שייבחרו במכרז וכי היחסים בינם לבין המוסד יהיו יחסי קבלן עצמאי - מזמין, ולא יתקיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים. עוד צויין, כי והשכר שישולם עבור כל הערכת תלות או שעת ייעוץ יהיה קבוע ואחיד.

15. ביום 2.9.2003 הגישה האגודה עתירה לבית המשפט המחוזי בירושלים בשבתו כבית משפט לעניינים מינהליים (עתמ 1182/03), במסגרתה התבקש בית המשפט להורות על ביטול שני המכרזים או לחלופין ליתן צו המורה למוסד לפרסם בהקדם מכרז לביצוע הערכות תלות שבו יוכלו לקחת חלק גם תאגידים. במקביל להגשת העתירה הגישה האגודה בקשה למתן צו ביניים, בה ביקשה כי בית המשפט יורה למוסד שלא להמשיך ולנהל את המכרזים אשר פורסמו על ידו, וכן כי יורה לו לחזול מכל פעולה שיש בה כדי לגרום למעבר של עובדי האגודה לשיירות המוסד.



בית הדין הארצי לעבודה

עע 000348/06

16. במהלך הדיון בעתירה ובבקשה לצו ביניים הוצא, בהסכמת הצדדים, צו ביניים האוסר על המוסד להמשיך ולנהל את המכרזים אשר פורסמו על ידו וזאת עד למתן פסק דין בעתירה.
17. לאחר הוצאת צו הביניים הגיש המוסד ביום 16.9.2003 בקשה לבית המשפט המחוזי, בה התבקש בית המשפט להורות למערערת להימנע מהפרעה והכשלת קיום הערכות תלות למבוטחים הזקוקים לסייעוד. הבסיס לבקשה היה מכתבים שנשלחו ממנהל האגודה לעובדיה, ובהם הזהירם לבל יתקשרו באופן ישיר עם המוסד לצורך ביצוע הערכות תלות ופיקוח עליהן. בבקשה נטען עוד כי צו הביניים התייחס אך ורק לאופן ניהול המכרזים, ולא לטיפול השוטף, כך שלא היה בו כדי למנוע מהמוסד לגייס מעריכים עצמאיים לביצוע הערכות התלות על ידו עד לפרסום תוצאות המכרזים.
18. ביום 22.9.2003 הגישה גם האגודה בקשה לבית המשפט למתן צו מניעה ובה עתרה כי המוסד ימנע מלהעסיק בביצוע הערכות תלות או בשירותים המנהליים הנלווים להם עובדים שלא הועסקו על ידו לפני יום 9.9.2003 – הוא יום הוצאת צו הביניים. זאת, בנימוק כי גיוס מעריכים ומכרזים נוספים על אלו שהיו במצבת כוח האדם של המוסד לפני יום 9.9.2003 יש בו כדי לייתר את המכרזים.
19. ביום 25.9.2003 דחה בית המשפט המחוזי את בקשת האגודה והבהיר כי צו הביניים מתייחס אך ורק לפעולות הנוגעות לניהול המכרזים, וכי לא הוטלה בו הגבלה כלשהי על המוסד להמשיך ולגייס מעריכים נוספים לביצוע הערכות תלות נוספות עד למתן פסק הדין בתיק העיקרי.
20. ביום 14.4.2004 נתן בית המשפט המחוזי את פסק דינו בהליך, בו נדחתה עתירת האגודה לאסור על פרסום המכרזים ונקבע, כי המוסד רשאי לפרסם את המכרזים האמורים וכן לקבוע, כי מעריכי התלות יהיו בגדר עובדים



בית הדין הארצי לעבודה

עע 000348/06

עצמאיים ולא יתקיימו יחסי עובד מעביד בינם לבין המוסד. כן נדחתה הבקשה לחייב את המוסד לאפשר לתאגידים להשתתף במכרז, ונקבע כי המוסד רשאי להעדיף התקשרות ישירה עם מעריכי התלות, שיש לה יתרונות הן ברמה המקצועית והן ברמה הכלכלית, על פני התקשרות עקיפה באמצעות גוף מתווך.

21. כאמור לעיל, המשיבים הועסקו על ידי האגודה במשך תקופות ארוכות בביצוע הערכות תלות עבור המוסד ובהתאם לדרישותיו. אין חולק, כי במהלך חודש ספטמבר 2003 ולאור הפסקת ההתקשרות בין האגודה למוסד לא סיפקה האגודה עבודה למשיבים.

22. למרות הפסקת ההתקשרות בין המוסד למערערת, הודיעה האגודה לכל העובדים, בין באמצעות מכתב שנשלח ישירות לכתובתם הפרטית ובין באמצעות מכתב שנתלה על לוחות המודעות הציבוריים במקומות העבודה בהם עבדו המשיבים כי חל עליהם איסור לבצע הערכות תלות ישירות למוסד, תוך הצבת איום מפורש כי האגודה תתבע כל אחד מהמשיבים לתשלום סכום של 24,516.17 ש"ח - הוא הפיצוי המוסכם על פי ההסכם.

23. ביום 11.9.2003 שלחה האגודה מכתב נוסף לכל האחיות שביצעו הערכות תלות, ממנו ניתן להסיק כי האגודה השיגה הישגים משפטיים במאבקה מול המוסד, שאינו מסוגל לבצע את אלפי הערכת התלות לנוקדי לשירותיו. ביום 29.9.2003 נשלח מכתב נוסף שמוען אך ורק לאחיות מרכזות, בו הודתה האגודה כי תיאלץ לפטר חלק גדול מהאחיות המבצעות הערכות תלות, ואת האחיות המרכזות ומרכזות מינהליות. להלן תוכנו של המכתב:

"לכבוד

אחיות מרכזות ומרכזות מינהליות לחוקי סיעוד ונכות



בית הדין הארצי לעבודה

עע 000348/06

הנדון: פעילות במסגרת חוקי סיעוד ונכות

בזמן הקרוב תקבלו מאיתנו הודעה על הפסקת העבודה במסגרת החוקים הנ"ל.

כידוע לכם יש לנו התדיינות משפטית עם המוסד לביטוח לאומי שעדין לא הכורע בבית המשפט וגם ניסיונות לפשרה ושיתוף פעולה עלו בתוהו. יחד עם זאת אין באפשרותנו להמשיך ולהחזיק את התשתית המלאה כפי שעשינו עד כה בהעדר מקור הכנסות שוטף.

אנו מקווים שנוכל בעתיד להמשיך לתרום בתחום זה. במהלך החודש הקרוב כל עוד הינכן מועסקות על ידינו יתכן שתבקשו לעזור בתחומים שונים הקשורים לתחום התמחותכן. אנו מודים לכן על סבלנותכן והעזרה המורלית אותה קיבלנו מאיתכן ומקווים כי בעתיד נוכל לשתף פעולה בפרויקטים הקשורים לקידום בריאות האוכלוסייה בישראל".

24. ביום 1.10.2003 שלחה האגודה מכתבי הפסקת עבודה לכל האחיות שביצעו הערכות תלות, בו נכתבו הדברים הבאים: "כידוע לכם ניסיונותינו להגיע להסדר עם המוסד לביטוח לאומי לא עלו בהצלחה. עקב זאת יחסי העבודה בינינו מסתיימים ב- 31.10.2003. אנו מודים לכם על סבלנותכם ועל אחרייתכם במהלך תקופה קשה זו. אציין כי מבחינתנו הנכם חופשיות לבצע עבודה בכל מקום בו תחפצו באופן מיידי. אנו מתכוונים להמשיך ולפעול בעתיד בתחום הנדון ונשמח אם תהיה לנו אפשרות לשתף עמם פעולה בעתיד".

25. רוב המשיבים החלו לעבוד במוסד. חלקם הגדול החל לבצע הערכות תלות כבר בחודש אוקטובר 2003. אחדים לא עברו לעבוד כלל במוסד, ואילו עובדת אחת החלה כבר בספטמבר 2003 לעבוד במוסד.



בית הדין הארצי לעבודה

עע 000348/06

26. כפי שצויין לעיל, אף אחד מהמשיבים לא ביצע הערכות תלות במסגרת עבודתו אצל האגודה במהלך חודש ספטמבר 2003. המסקנה המתבקשת מבדיקת תלושי השכר של המשיבים לחודשים אוגוסט – ספטמבר 2003 היא כי כמות הערכות התלות שביצעו המשיבים במהלך חודש אוגוסט 2003 פחתה בצורה ניכרת או לחלוטין. כך לדוגמא המשיבה 1 ביצעה 29 הערכות תלות בחודש יולי 2003 לעומת 14 הערכות תלות בחודש אוגוסט 2003.

התליכים בבית הדין האזורי

27. במהלך הדיון בבית הדין האזורי הוחלט בהסכמת הצדדים, כי השאלות העובדתיות הנוגעות לענייננו בפסיקתו של בית המשפט המחוזי, ולפיכך השאלה בה יש להכריע היא שאלה משפטית בלבד. לאור האמור, הוסכם כי הדיון יתברר בדרך של הגשת תצהירים לבית הדין, מבלי שהעדים יחקרו ולאחר מכן יוגשו סיכומים בכתב.

28. בית הדין האזורי לאחר שניתח את מכלול הראיות והטענות הגיע למסקנה כי: "אמנם כל התובעים [המשיבים בענייננו – ע.ר.] עובדים לפי כמות משתנה של הערכות תלות שביצעו כל חודש בחודשו, אך אין ספק בדבר, כי הם עבדו אצל הנתבעת [האגודה בענייננו – ע.ר.] לאורך שנים רבות יחסית, לפחות חלק גדול מהתובעים, ומחובת הנתבעת היה להודיע להם מיד על הפסקת העבודה אצלה כשהסכסוך כבר הגיע לבית המשפט המחוזי בירושלים ולא להוציא מכתבי איום לאחים ולאחיות לבל ייצרו קשר מקצועי עם המל"ל ויעבדו אצלו. בכך נהגה הנתבעת בחוסר תום לב כלפי התובעים ששירתו אותה בנאמנות במשך תקופה ארוכה, כשידעה כי אין בכוחה לספק להם עבודה כלשהי באותו מועד... על כן כל אחד מהתובעים זכאי לפיצוי כספי, עפ"י חישוב פרטני-אישי בגין הפסדי השכר שנגרמו לו מההתנהגות שלא בתום-לב של הנתבעת כלפיו. כמו-כן מחובתה של



בית הדין הארצי לעבודה

עע 000348/06

הנתבעת היה לתת להם הודעה מוקדמת של חודש ימים עפ"י ממוצע השכר של שנת העבודה האחרונה, בהתאם לחודשי העבודה בפועל".

29. בעת קביעת גובה הפיצוי שעל האגודה לשלם למשיבים בגין הפסדי ההשתכרות שנגרמו להם עקב חוסר תום הלב בו נקטה האגודה, ערך בית הדין האזורי חישוב פרטני לגבי כל אחד ואחד מהמשיבים. הישוב זה נגזר מחישוב מספר הערכות הממוצע בחודשים אוגוסט 2002 – יולי 2003 וכפועל יוצא מכך חישוב השכר הממוצע בגין חודשים אלו. התוצאה שנתקבלה לגבי כל אחד מהמשיבים נקבעה על ידי בית הדין כמשכורת הקובעת לצורך השלמת השכר בגין חודשים אוגוסט- ספטמבר 2003, וכן לעניין דמי ההודעה המוקדמת במהלך חודש אוקטובר 2003, בו שהו המשיבים בהודעה מוקדמת אך לא נתנה להם כל תמורה כספית, שכן במועד זה לא ערכו הערכות תלות.

טענות הצדדים בערעור

30. האגודה טענה בתמצית טענות אלה: מתכונת העבודה הנהוגה אצלה במשך שנים ארוכות ביחס למבצעי הערכות תלות ובהם המשיבים היא עבודה לפי הצורך ובהיקף משתנה; לכל אורך עבודתם של המשיבים, כשלא היה צורך, לא בצעו הערכות תלות ולא קיבלו שכר; כך היה גם המצב במהלך החודשים אוגוסט - ספטמבר 2003, ולכן אין לשלם למשיבים הפסדי שכר כלשהם עבור חודשים אלו; אין לשלם למשיבים תמורת הודעה המוקדמת בחודש אוקטובר, כיוון שלא התקיימו הערכות תלות בחודש זה; לאור קביעת בית הדין האזורי, לפיה רוב המשיבים עשו את הערכות התלות כעבודה נוספת על עבודתם העיקרית במקום אחר כאחיות בריאות הציבור, ובתקופת ההודעה המוקדמת לא נותרו חסרי מקורות הכנסה אלא המשיכו להתפרנס כרגיל, אין בנסיבות אלה כל הצדקה לתשלום דמי הודעה מוקדמת; המשיבים פעלו בחוסר תום לב בכך, שבעודם עובדי האגודה, זבידעם כי האגודה עושה כל מאמץ לשוב ולבצע את הערכות התלות עבור המוסד באמצעותם – ביקשו



בית הדין הארצי לעבודה

עע 000348/06

להתקשר עם המוסד ישירות לצורך בצוע אותן הערכות תלות, והפרו בכך את חוזה העבודה עמה. בנסיבות אלו, אין הם זכאים לתשלום בנין הודעה מוקדמת; האגודה לא יכלה לפטר את המשיבים בעודה מנהלת הליכים משפטיים כנגד המוסד, שכן אילו הייתה מפטרת את המשיבים, כיצד הייתה יכולה לטעון בפני בית המשפט לעניינים מנהליים – כפי שטענה- כי יש לה את היכולת והתשתית המתאימה לביצוע הערכות התלות לצורך השתתפות במכרזים שפרסם המוסד.

31. המשיבים תמכו בפסק דינו של בית הדין האזורי וטענו בתמצית טענות אלה: בחודשים אוגוסט- ספטמבר 2003 הפסיקה האגודה לחלוטין לספק למשיבים עבודה, כאשר ידעה כי קיים ספק ממשי לגבי יכולתה לשוב ולספק עבודה למשיבים; האגודה מנעה מהם לממש את זכותם החוקתית לעבוד ולעסוק באופן חופשי במקצועם בעבודה החלופית שהוצעה להם על ידי המוסד וזאת בחוסר תום לב מובהק, באמצעות איומים, מצגי שווא והבטחות ריקות מתוכן בדבר חידוש הקשר בין האגודה למוסד; כתוצאה מהאיומים של האגודה וההסתמכות על מצגי השווא נגרם למשיבים הפסד השתכרות, ולכן בדין פסק בית הדין האזורי כי האגודה צריכה לפצותם על כך; האגודה הפרה את ההתחייבות החוזית, לספק להם עבודה כפי שסיפקה להם באופן רצוף וקבוע במשך שנים. התחייבות זו נוצרה ונקלטה להסכמי ההעסקה של המשיבים כתנאי מכללא מכוח התנהגות הצדדים לאורך תקופה ארוכה וממושכת, ומכאן מקור זכותם לפיצוי; הזכות לתשלום זמי הודעה מוקדמת הינה זכות המעוגנת בחוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות, התשס"א – 2001 (להלן- **חוק הודעה מוקדמת**), ולפיכך חלה על האגודה החובה להעניק להם זכות זאת, ללא כל קשר לשאלה, האם הייתה למשיבים הכנסה נוספת באותה עת.

דיון והכרעה



בית הדין הארצי לעבודה

עע 000348/06

32. לאחר שנתנו דעתנו לטענות הצדדים, מוצאים אנו כי דין הערעור להידחות הן מטעמי של בית הדין האזורי והן מטעמים כפי שנפרט להלן.
33. המשיבים עבדו אצל האגודה ברציפות במשך תקופות זמן ארוכות. בתקופות אלה ספקה להם האגודה מידי חודש בחודשו ביצוע הערכות תלות על פי בקשתם. האגודה בעצמה, מתוך שיקוליה שלה, החליטה לבטל את ההסכם שהיה לה עם המוסד, ובכך הביאה את עצמה למצב בו לא תוכל עוד לספק למשיבים עבודה.
34. האגודה פנתה במכתבים אל המשיבים, בהם נקטה מחד לשון איום בדבר חיובם בתשלום פיצויים מוסכמים ובתשלום נזקים נוספים שיגרמו לה כתוצאה ממעבר המשיבים לביצוע הערכות תלות ישירות עבור המוסד, ומאידך הציגה בפניהם מצג שווא, לפיו הסכם ההתקשרות בינה לבין המוסד עומד להתחדש, והיא תוכל להמשיך ולספק למשיבים עבודה. במצב דברים זה לא נותרה בידי המשיבים ברירה אלא להמשיך ולעבוד אצל האגודה. המשיבים היו מוכנים ומזומנים להמשיך ולעבוד אצל האגודה, כפי שהיו רגילים, אך האגודה היא זאת שהקטינה למשיבים את מספר הערכות התלות לביצוע בחודש אוגוסט 2003, ובחודש ספטמבר 2003 לא סיפקה למשיבים כלל הערכות תלות לביצוע.
35. בנסיבות אלה, אכן צודקים המשיבים בטענתם, כי האגודה הפרה את ההתחייבות החוזית, לספק להם עבודה כפי שסיפקה להם באופן רצוף וקבוע במשך שנים. התחייבות זו נוצרה ונקלטה להסכמי ההעסקה של המשיבים כתנאי מכללא מכוח התנהגות הצדדים לאורך תקופה ארוכה וממושכת. משלא ספקה האגודה למשיבים את כמות העבודה שנהג לספק להם במשך השנים למרות רצונם לבצעה, הפרה בכך את ההסכמים עימם והיא חייבת לפצותם בגובה הפסד שכרם, כפי שפסק בית הדין האזורי (נראו לעניין זה: דב"ע מ/3-10 זכריה טרוסט ואח' - מדינת ישראל פד"ע יח' 442, 446 ;



בית הדין הארצי לעבודה

עע 000348/06

דב"ע מ/ז-3-154 תמר מדמוני - המועצה המקומית נתיבות פד"ע כ' 144, 149
ע"א 3437/93 אגד, אגודה שיתופית לתחבורה בישראל בע"מ ואח' נ' יואל
אדלר פ"ד נד(1) 817, 836 - 837.

36. הפרת ההסכמים באה לידי ביטוי משמעותי במיוחד בכך, שבזמן שהאגודה לא ספקה למשיבים כל עבודה, מנעה מהם בחוסר תום לב לממש את זכותם לעבוד ולעסוק באופן חופשי במקצועם ולפרנסתם בעבודה חלופית שעמדה לרשותם באותה העת תוך פגיעה בזכויות יסוד של המשיבים. כל זאת בנסיבות בהן ידעה האגודה, או לכל הפחות הייתה יכולה וצריכה לדעת, כי קיים ספק אם יהיה ביכולתה לחדש את הספקת העבודה.

37. טענתה של האגודה, כי הייתה חייבת להמשיך ולהעסיק המשיבים, לצורך ההליך המשפטי אותו ניהלה כנגד המוסד בבית המשפט לענייני מנהליים, לא רק שלא פועלת לטובת האגודה, נהפוך הוא, העובדה שהאגודה מבקשת להציג את המשיבים כעובדיה לצורך מימוש רצונה להשתתף במכרזי המוסד, מטילה על האגודה את החובה להמשיך ולספק להם עבודה כפי שהיו רגילים. משראתה האגודה כי היא אינה יכולה לספק למשיבים את העבודה, ועדיין בקשה להמשיך ולהעסיקם מסיבותיה שלה, היה עליה להמשיך ולשלם להם שכר גם ללא ביצוע העבודה בפועל.

38. גם טיעון האגודה לגבי שלילת חובתה למתן הודעה מוקדמת אין בה כל ממש. תשלום דמי הודעה מוקדמת נקבע על ידי המחוקק בחוק הודעה מוקדמת, ולא מצאנו כל עילה בטענות האגודה המצדיקה שלילת מתן הודעה מוקדמת זו ותשלום תמורת הודעה מוקדמת. לא למותר לציין, כי על פי פסיקת בית דין זה "ככלל אין העובד חייב להוכיח את הנזק שנגרם לו בגין אי מתן ההודעה המוקדמת; במלים אחרות - גם אם החל העובד לעבוד במקום עבודה אחר למחרת פיטוריו והשתכר במקום עבודתו החדש סכום העולה על זה אותו השתכר במקום שהפך את ההסכם - יהיה זכאי לפיצוי



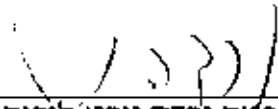
בית הדין הארצי לעבודה

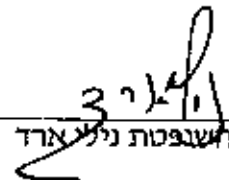
עע 000348/06

על הפרת חוזה, זיהינו הפרת החובה ליתן תודעה מוקדמת, בגובה השכר אותו הפסידו (דב"ע מח/3-22 טלמיד אלקטרוניקה-שמואל יפה פד"ע כ' 107, 112). הדברים נכונים בבחינת קל וחומר במקרה זה.

39. סוף דבר - מכל הטעמים דלעיל הערעור נדחה. האגודה תשלם למשיבים ביחד תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין שכר טרחת עורך דין בסך 7500 ₪. לא ישולם הסכום האמור תוך 30 יום ישא הפרשי הצמדה וריבית מיום המצאת פסק הדין למערערת ועד התשלום בפועל.

ניתן היום, ט' שבט תשס"ח (5 פברואר 2008) בהעדר הצדדים.


השופטת ורדה וירט-ליבנה


השופטת נילי ארד


השופטת עמנואל רבינוביץ

(-)
נציג מעבידים מר חיים קמיניץ

(-)
נציג עובדים מר רן חרמש




פיקוד הדין הארצי לביטוח

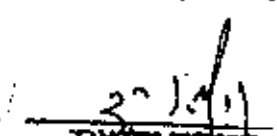
ת"ד 2000, 06


על חסרת האזהרה, דאגת הכרת החובה ליתן הודעה במקדמה, בנוגת הסכר
אחת הפסיקת הדין 22-1/22 שלפיה אלקטרוניקה-שמואל יפת נדיע כ
107, 112). והודעים נכונים בביטוח קל ורומר במקרה זה.

39. סוף דבר - מכל הטעמים ולעיל והערער סדור. האגודה תשלם כנושעים
ביחד תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין שכר סדורת עורך דין בסך 7500 ₪.
לא ישולם הסכום האמור תוך 30 יום ישא הפרשי הצמדה וריבית מסים
למצאת פסק הדין למעצרת ועד התשלום במלואו.

מתן הודעה, שבט תשס"ה (5 בספטמבר 2004) במקדמו הודעים.


השופט/הודעה ודין-ליבנת


השופטת מליאור


השופט יצחק רבינוביץ
מחלקת
נציג עובדים בדרך חירום

נציג מעבידים מר חיים כפניץ



בתי הדין לעבודה

עב 000750/07		בית הדין האזורי לעבודה - חיפה	
23/12/2007		כב' השופט אלכס קוגן	בפני:
		נציג עובדים: מר חנניה דהן	
		נציג מעבידים: מר שחר בן נון	

בעניין: סבצ'קוב וזיס
 ע"י ב"כ עו"ד גלידר איגור ו/או עו"ד רשף חן התובע

נ ג ד

ביטחון לאומי בע"מ
 ע"י ב"כ עו"ד אבו אל חיג'א ווג'די הנתבעת

מיני-רציו:

* עבודה – תובענה ייצוגית – תנאים לאישורה

* דיון אזרחי – תובענה ייצוגית – לפי חוק תובענות ייצוגיות

* דיון אזרחי – תובענה ייצוגית – תנאים לאישורה

בקשת התובע להפיכת תביעתו לתובענה ייצוגית, מכוח חוק תובענות ייצוגיות, התובע טוען, כי הועסק אצל הנתבעת כשומר, לטענתו, במשך כל תקופת עבודתו אצל הנתבעת הוא לא קיבל תוספת ותק, וזאת בניגוד להסכם הקיבוצי ולצו ההרחבה החלים על הנתבעת. בתביעתו זו מבקש התובע לחייב את הנתבעת לשלם לו תוספת ותק בגין תקופת העסקתו. הקבוצה שבשמה מבוקש להפוך את התובענה לתובענה ייצוגית היא קבוצת העובדים שהועסקו בעבודות שמירה אצל הנתבעת למעלה משנה, ולא קיבלו תוספת ותק בגין תקופת עבודתם.

ביה"ד האזורי לעבודה קיבל את הבקשה לאישור התובענה כייצוגית:

נראה בגסיבות עניינו כי מתקיימים שני השיקולים המרכזיים והמנחים בעת קבלת בקשה לאישור תובענה ייצוגית: הראשון - הגנה על אינטרס הפרט. היינו, העובד היחיד אינו טורח להגיש תביעה בעניינו, מאחר והוא כלל אינו מודע לזכויותיו או לזכאותו לתוספת הוותק, וכן, מאחר והנוק שנגרם לו הינו קטן יחסית. עם זאת, הנוק לקבוצה הוא גדול, כך שריכת תביעות העובדים לתביעה אחת, הופך את תביעתם לכדאית. השני – אינטרס הציבור, כאשר ביסור אינטרס זה מונח הצורך לאכוף את הוראות החוק, ובעניינו, הוראות צו ההרחבה.

כמו כן, מתקיימות הוראות סעיף 8(א) לחוק תובענות ייצוגיות, המונה ארבעה תנאים מצטברים לאישור תובענה כייצוגית, לפיהם: א. התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרזו כתובענה לטובת הקבוצה - בגסיבות המקרה, התביעה

הינה בגין זכות סוציאלית מכוח צו הרחבה החל בענף השמירה, אשר לכאורה (כך עולה מן הדין) לא משולמת ע"י חברות השמירה לעובדים העומדים בתנאי הצו; ב. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין - המדובר הוא במספר גדול של תובעים, אשר כלל אינם מודעים לזכותם לתוספת ותק מכוח צו ההרחבה. במצב דברים זה, הכרה בתביעה כתובענה ייצוגית תחסוך קיומם של הליכים רבים ודומים בבית הדין, וכן, תמנע את הסיכון שבמתן פסיקות סותרות ותייעל את אכיפת צו ההרחבה עליו נסמכת התובענה הייצוגית, ככל שיש מקום לאכפו; ג. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה יוצג וינהל כדרך הולמת. ד. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה יוצג וינהל בתום לב.

אומנם, עולה לכאורה, בשלב זה, כי יהא קיים שוני בין גובה הסכום הנתבע לגבי חבר וחבר בקבוצה של התובענה הייצוגית, שהרי, תוספת הוותק הינה נגזרת מתקופת עבודתו של העובד. ואומנם, סכום התביעה של כל אחד מהמעוניינים איננו בהכרח זעום. נוסף על כך, ישנה אפשרות לזיהוי פרטני של חברי הקבוצה. ודוק, אין המדובר בקריטריונים אשר יכריעו את הכף. אם היה ביה"ד נודח אחרת בעת קבלת החלטה זו, נתון את עיקר המשקל לסכום התביעה, או לאפשרות זיהוי הגדרת חברי הקבוצה - שאלו בעיקרם שיקולים פרוצדוראליים, למעשה היה נוצר מצב לפיו, כמעט לעולם לא הייתה יכולה להיות מוכרת תביעה כתובענה ייצוגית כחחום דיני העבודה, שכן קשה לראות מצב בו לא ניתן לזהות שמית את העובדים. במקרה ונא נראה לכאורה, כי המדובר בקבוצה גדולה של עובדים חלשים, המשתכרים בשכר נמוך, ומטבע הדברים הם טרודים בהקדשת מירב זמנם לבעיות פרנסה וקיום כלכלי, כך שגישתם לבית הדין אינה קלה. משכך, זהו המקרה שלטעמו של ביה"ד יש ליישם בו את חוק התובענות הייצוגיות כדיני עבודה ולאשר את התובענה, כתובענה ייצוגית.

החלטת

1. השאלה השנויה במחלוקת בתיק זה היא - האם התביעה שלפנינו הינה כגדר אותן התביעות הראויות להתברר כתובענה ייצוגית?
2. זוהי בקשתו של מר סבצ'קוב ודיס (להלן: "תובע") להפיכת תביעתו לתובענה ייצוגית, מכוח חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 (להלן: "חוק תובענות ייצוגיות").
3. התובע טוען, כי התעסק אצל הנתבעת כשומר, החל מיום 9/9/03 ועד ליום 18/10/06.
4. לטענת התובע, במשך כל תקופת עבודתו אצל הנתבעת הוא לא קיבל תוספת ותק, וזאת בניגוד להסכם הקיבוצי ולצו ההרחבה החלים על הנתבעת. בהתאם לכך, כתביעתו זו, מבקש התובע לחייב את הנתבעת לשלם לו תוספת ותק בגין תקופת העסקתו, בסך של 1,792.27 ₪.
5. הקבוצה שבשמה מבוקש להפוך את התובענה לתובענה ייצוגית היא קבוצת העובדים שהועסקו בעבודות שמירה אצל הנתבעת, למעלה משנה ולא קיבלו תוספת ותק בגין תקופת עבודתם.

לסענת המבקש, בקשתו זו, לאישור תביעתו כתובענה ייצוגית, באה להביא לחיובה של הנתבעת לשלם לכל עובדיה הזכאים, תוספת ותק.

6. להשלמת התמונה יצוין כי, ב"כ התובע הגיש בשם תובעים נוספים ואחרים, תביעות ובקשות דומות לתביעה ולבקשה זו, כנגד נתבעות אחרות, אלא שבשונה מהתביעות האחרות, במקרה זה אין מחלוקת, כי הנתבעת אינה חברה בארגון הארצי של מפעלי השמירה בישראל. מכאן, שהסכם העבודה הקיבוצי שנחתם ביום 12.7.72 בין ההסתדרות לבין הארגון הארצי של מפעלי השמירה בישראל, אינו חל על הצדדים בתיק זה.

7. אם כן, השאלה העומדת מעת להכרעה בהליך זה, היא האומנם באה התביעה שלפנינו בגדר אותן התביעות הראויות להתברר כתובענה ייצוגית?

8. ואלו הן עיקר טענות התובע:

- א. תוספת הותק הינה זכות קוגנטית, שאינה ניתנת לויתור.
- ב. סכום תוספת הותק, נכון ליום הגשת התביעה, הינו 4.63 ₪ ליום עבודה לשנת ותק אחת.
- ג. הקבוצה המיוצגת תכלול את כל עובדי הנתבעת שהועסקו בעבודות שמירה, במשך יותר משנה ושלא קיבלו תוספת ותק בגין עבודתם.
- ד. התובענה מתאימה לבירור במסגרת תובענה ייצוגית, בין היתר, מהטעמים הבאים:
- מדובר בקבוצת עובדים חלשה במיוחד.
 - סכום התביעה הפרטנית של כל אחד מהעובדים נמוך.
 - הנתבעת מפרה את הדין מזה שנים ארוכות, תוך קיפוח זכויות עובדיה והפקת רווחים.
 - הפרת הדין אינה מתבררת והעובדים אינם זוכים לסעד הולם.
 - השאלות המשפטיות והרלוונטיות מצומצמות ומשותפות לכלל חברי הקבוצה.
 - לאור הוראותיו הברורות של צו ההרחבה וההלכה הפסוקה, יש אפשרות סבירה כי התובענה תוכרע לטובת הקבוצה.
 - בירור העניין באופן מרוכז במסגרתה של תובענה ייצוגית אחת מהווה את הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת.
 - התובע מייצג נאמנה את חברי הקבוצה ויש יסוד להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג על ידו בדרך הולמת ובתום לב.
- ה. במסגרת בקשתו זו, לאשר את תביעתו כתובענה ייצוגית, מבקש התובע מבית הדין להורות כדלקמן:

- לקבוע כי היה על הנתבעת לשלם לכל עובדיה, אשר עבדו אצלה יותר משנה, תוספת ותק, כאמור בצו ההרחבה.
- לקבוע את זהות כל העובדים אשר לא קיבלו את תוספת הותק שהגיעה להם.
- לקבוע את אופן שומת ו/או הוכחת נזקו של כל אחד מהעובדים חברי הקבוצה.
- לחייב את הנתבעת לפצות את כל אחד מחברי הקבוצה במלוא נזקו לרבות הפרשי הצמדה וריבית כחוק, בגין אי תשלום תוספת הותק במועד.

9. ואלו הן עיקר טענות הנתבעת:

- א. על עובדי הנתבעת נמנים עובדי שמירה ועובדי אבטחה. ככל הנוגע לשיעורה של תוספת הותק, המשתנה בהתאם למעמדו ותפקידו של העובד, צו ההרחבה מבחין בין עובד שמירה לבין עובד אבטחה.
- ב. מכיוון שהקבוצה שהוגדרה בבקשה כוללת את עובדי השמירה, להבדיל מעובדי האבטחה, יהיה צורך לבחון כל עובד לגופו, וזאת, מאחר ושיעור תוספת הותק משתנה בהתאם למעמדו ולתפקידו של העובד כשומר או כמאבטח.
- ג. בבקשתו של התובע אין התייחסות לתקופה הקובעת שבגינה ניתן לתבוע סעד של תוספת ותק. במצב דברים זה, תקופת ההתיישנות לגבי כל אחד מחברי הקבוצה שונה, ויש צורך בכירור עובדתי פרטני לגבי כל חבר בקבוצה.
- ד. בנסיבות עניינו, אין מדובר בקבוצה הומוגנית, וזאת, מאחר ועילות התביעה, העובדות הרלוונטיות והסעדים הנתבעים אינם זהים. כך למשל, במידה ותקבל הבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית, יהא צורך לקבוע את מעמדו של כל עובד כשומר או כמאבטח; להכריע בעניין רציפות זכויותיהם של עובדים שתקופת עבודתם נפסקה למספר חדשים; עובדים שהתנהל ו/או מתנהל בעניינם הליך משפטי; עובדים שנערך להם גמר השבון וחמתו על כתב סילוק; ועובדים ששולמה להם משכורת גלובלית, שכללה בתוכה זכויות שונות.
- ה. עיקר הדיון בעניינינו הינו הסעד הכספי לו זכאי כל עובד, כאשר החישוב לגביו חייב להיעשות בצורה פרטנית. בנסיבות אלו, המדובר בהליך מסורבל, ממושך ובלתי יעיל.
- ו. הסעד הנתבע אינו נמוך, אינו זהה כשיעורו ומשתנה מתובע לתובע. כמו כן, מדובר בקבוצה מוגדת שניתן לאתרה.
- ז. לאור גובה סכומי התביעה, מבקשת הנתבעת לאפשר לה להתגונן מפני כל תביעה שהוגשה נגדה, תוך העלאת עובדות הרלוונטיות לכל תביעה בנפרד.

דיון והכרעההמסגרת הנורמטיבית

10. תובענה ייצוגית היא תובענה המוגשת על ידי תובע בשם קבוצת אנשים, אשר לא ייפו את כוחו לכך. התובענה הייצוגית נועדה לאפשר לאדם אחד או לקבוצת אנשים, שזקו של כל אחד מהם קטן יחסית, לתבוע בשם כל הנפגעים האנונימיים שסכום תביעתם הכולל גבוה ביותר נוכח ריבוי מספרם. בכך מגינה התובענה הייצוגית על אינטרס היחיד שנפגע ואיננו מגיש תביעה בשל חטרהה והחוצאות הכרוכות בכך.

תכליתה של התובענה הייצוגית היא למנוע עשיית עושר ולא במשפט על-ידי אותם גופים על חשבון היחידים, המצטרפים לציבור גדול. כמו כן, היא מהווה אמצעי לאכיפת החוק במישור האזרחי, מקום בו הסנקציה הפלילית-עונשית וסנקציות הרשויות המפקחות אינן מספיקות. התובענה הייצוגית שואפת להשגת שוויון במאזן הכוחות בין המתדיינים, משרתת אינטרס ציבורי, שהוא יעילות והיסכון במשאבים, ומונעת חוסר אחידות בפסיקה בתי המשפט (ראה: רע"א 3126/00 מ"י נ' א.ש.ת. ניהול פרויקטים וכוח אדם בע"מ, פ"ד נז (3) 220 (2003) (להלן: "פרשת א.ש.ת").

11. התובענה הייצוגית מגלמת בתוכה מספר אינטרסים, חלקם פרטיים וחלקם ציבוריים. עמד על כך הנשיא אהרון ברק:

"ביסוד התובענה הייצוגית מונחים שני שיקולים מרכזיים: האחד, הגנה על אינטרס הפרט באמצעות מתן תרופה ליחיד שנפגע. אותו יחיד, ברוב המקרים, אינו טורח להגיש תביעה. לעתים בא הדבר בשל כך שהנזק שנגרם לאותו יחיד הוא קטן יחסית. עם זאת, הנזק לקבוצה הוא גדול, כך שרק ריכוז תביעות יחידים לתביעה אחת, היא התובענה הייצוגית, הופך את תביעתם לכדאית. השיקול השני עניינו אינטרס הציבור. ביסוד אינטרס זה מונח הצורך לאכוף את הוראות החוק שבגדריו מצויה התובענה הייצוגית. לתובענה הייצוגית ערך מרתיע. מפרי החוק יודעים כי לניזוקים יכולת פעולה נגדם. אינטרס ציבורי זה מוגבר לאור היעילות והחיסכון במשאבים של הצדדים ושל בית המשפט, הגלויים לתובענה הייצוגית. כן מושגת באמצעותה אחידות בהחלטות בית המשפט בעניינים דומים ונמנע ריבוי של תביעות" (ברע"א 4556/94 טצת נ' זילברשץ, פ"ד מט (5), 774 (1996) (להלן: "פרשת טצת").

12. בפרשת טצת, עמד הנשיא ברק על הסכנות הטמונות במכשיר התובענה הייצוגית, ובלשונו:

"בתובענה ייצוגית טמונות מספר סכנות. שימוש לא נכון בה עלול לפגוע הן ביחיד הקבוצה המיוצגים והן בנתבעים ובמשק כולו. התובענה הייצוגית היא רבת עוצמה. היא עלולה לפגוע (כמעשה-בית-דין) ביחיד שכלל לא ידע עליה. לעתים היא עלולה לבוא כקנוניה שבין התובע הייצוגי לבין הנתבעים. כן יש להיזהר בתובענות

ייצוגיות המוגשות ממניעים פסולים, כגון סחיטה, תחרות, השתלטות עוינת או קנטרנות. התביעה הייצוגית - אף אם אין בה כל ממש עלולה לדחוק נתבעים להתפשר עם תובעים, ובלבד שלא יצטרכו לשאת בעלויות הרבות הכרוכות בהגנה מפניה. תובענות ייצוגיות המוגשות ממניעים פסולים מזיקות אף למשק בכללותו".

13. על מהותה של התובענה הייצוגית, יתרוונתיה וסכנותיה עמד גם בית הדין הארצי לעבודה:

"התובענה הייצוגית היא הליך יוצא-דופן, החורג מהתלם הרגיל של בירור מחלוקות בבית-המשפט. חריגה זו יכול שתביא לקיפוח זכויותיהם של תובעים, של נתבעים או של שניהם... לתובענה הייצוגית משמעות כלכלית וחברתית גדולה ביותר. היא נועדה לאפשר לאדם אחד או לקבוצת אנשים, שזקוק של כל אחד מהם קטן יחסית, לתבוע בשם כל הנפגעים האנונימיים שסכום תביעתם הכולל גבוה ביותר נוכח ריבוי מספרם. פסק-הדין בתובענה כזו מהווה מעשה-בית-דין לגבי הנמנים עם הקבוצה (שאינם מודיעים על אי-רצונם להיכלל בה). יש בה כדי להגן על אינטרס היחיד שנפגע אינו טורח להגיש תביעה; יש בה אינטרס ציבורי לאכיפת הוראות החוק שבגדרו באה התובענה הייצוגית; יש לה ערך מרתיע מפני הפרת החוק; יש בה כדי לבלום שימוש לרעה בכוח הנתון בידי בעלי שליטה, שחלקם בהון אינו עומד לעתים בשום יחס לכוח שליטתם ולמנוע מניפולציות על חשבון 'המשקיע הקטן'; יש בה חיסכון במשאבים ומניעת ריבוי תביעות. עם זאת, יש בה סכנה להתערבות-יתר מצד בעלי המניות בניהול החברה והכבדה על ניהולה התקין והיעיל; טמון בה פוטנציאל של פגיעה ביחיד הקבוצה, בנתבעים ובמשק כולו עקב ניצול לרעה של מכשיר זה על-ידי קנוניה, הגשת תביעות מנימוקי סחיטה והשתלטות ולחץ למשרה גם כשאינה ראויה, כאשר הנתבע מוכן לה כדי להימנע מהתדיינות מתישה ויקרה גם אם חסרת סיכוי היא" (ע"ע 300031/98, התעשייה האווירית לישראל בע"מ נ' יהודה מורג ואח', לה (2000), 289 (2000)).

14. השופטת טובה שטרסברג כהן עמדה על רף ההוכחה המוטל על המבקש לקבל את אישור בית המשפט להפוך את תביעתו לתובענה ייצוגית:

"לאור החשיבות הציבורית הכללית של התובענה הייצוגית וההשפעה שנודעת לה על חוג רחב של תובעים, ובשל הפוטנציאל תביעתי והסכנות השונות הסמוכות במכשיר רב עוצמה זה, ראה המחוקק להנהיג מידה רבה של פיקוח על השלבים השונים של ההליך המשפטי ולהציב בלמים בדמות דרישות שונות, שעל התובע לעמוד בהן בטרם יקבל את האישור להיכנס להיכלה של התובענה הייצוגית. ראשיתו של פיקוח זה בהליך הסרומי של אישור הבקשה להגשת תובענה ייצוגית. כאן נדרש התובע לעמוד ברף גבוה יותר של דרישות בטרם יורשה לייצג את הרבים. רף זה בא לידי ביטוי בנטל ובמידת ההוכחה הנדרשים לצורך מילוי התנאים המקדמיים לאישורה של התובענה כייצוגית" (ע"א 4474/97, סצת נ' זילברשץ, פ"ד נד (2) 577 (2000)).

15. בפרשת מגן וקשת (ע"א 2967/95 מגן וקשת בע"מ נ' טמפו תעשיות בירה בע"מ, פ"ד נא 2, 312 (1997) (להלן: "פרשת מגן וקשת")) נקבע, כי תובע המבקש לבוא בשעריה של התובענה הייצוגית נדרש לעמוד במבחן מחמיר יותר בהשוואה לתובע בתביעה רגילה המבקש למנוע את סילוקה על הסף. כמו כן, בהליך אישורה של תובענה ייצוגית אין להסתפק בכך שהעובדות הנטענות בכתב-התביעה מקימות עילת תביעה, ויש להוכיח את העובדות הנטענות באופן לכאורי.

16. בחודש מרץ 2006 נחקק חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו - 2006.

17. סעיף 1 לחוק תובענות ייצוגיות קובע את מטרת החוק, כדלקמן:

1. מטרתו של חוק זה לקבוע כללים אחידים לעניין הגשה וניהול של תובענות ייצוגיות, לשם שיפור ההגנה על זכויות, ובכך לקדם במרס את אלה:

- (1) מימוש זכות הגישה לבית המשפט, לרבות לסוגי אוכלוסיה המתקשים לפנות לבית המשפט ביחידים;
- (2) אכיפת הדין והרתעה מפני הפרתו;
- (3) מתן סעד חולם לנפגעים מהפרת חזין;
- (4) ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות.

18. סעיף 3 לחוק תובענות ייצוגיות מפרט את התנאים להגשת תובענה ייצוגית:

3. (א) לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השניה או בעניין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית; על אף האמור, לא תוגש נגד רשות תובענה ייצוגית למיצויים בגין נזק שנגרם על ידי צד שלישי, שעילתה הפעלה או אי הפעלה של סמכויות פיקוח, הסדרה או אכיפה של הרשות ביחס לאותו צד שלישי; בסעיף קטן זה ובסעיפים 5(ב)(2), 9 ו-21, "רשות" – כהגדרתה בסעיף 2 לחוק בתי משפט לעניינים מינהליים.

(ב) הגשת תובענה ייצוגית סעונה אישור בית המשפט, ויחולו על הגשתה וניהולה ההוראות לפי חוק זה.

19. סעיף 4 לחוק תובענות ייצוגיות קובע מי רשאי להגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית ובשם מי:

4. (א) אלה רשאים להגיש לבית המשפט בקשה לאישור תובענה ייצוגית כמפורט להלן:

- (1) 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...".

20. סעיף 8 לחוק תובענות ייצוגיות קובע את התנאים לאישור תובענה ייצוגית בידי בית המשפט:

- 8" (א) 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 לתכרעה במחלוקת בנסיבות הענין;
- (3) קיים יסוד סביר להניח כי ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בדרך תלמת; הנתבע לא רשאי לערער או לבקש לערער על החלטה בענין זה;
- (4) קיים יסוד סביר להניח כי ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בתום לב.
- (ב) על אף הוראות סעיף קטן (א) –

- (1) הוגשה בקשה לאישור נגד המדינה, רשות מרשויותיה, רשות מקומית או תאגיד שהוקם על פי זין ושוכנע בית המשפט כי עצם ניהול ההליך כתובענה ייצוגית צפוי לגרום נזק חמור לציבור הנזקק לשירותיו של הנתבע או לציבור בכללותו לעומת התועלת הצפויה מניהולו בדרך זו לחברי הקבוצה ולציבור, ולא ניתן למנוע את הנזק בדרך של אישור בשינויים כאמור בסעיף 13, רשאי בית המשפט להתחשב בכך בבואו להחליט אם לאשר תובענה ייצוגית;
- (2) הוגשה בקשה לאישור נגד גוף המספק שירות חיוני לציבור, תאגיד בנקאי, בורסה, מסלקת או מבטח, ושוכנע בית המשפט כי עצם ניהול ההליך כתובענה ייצוגית צפוי לגרום נזק חמור לציבור הנזקק לשירותיו של הנתבע או לציבור בכללותו, כתוצאה מפגיעה ביציבותו הכלכלית של הנתבע, לעומת התועלת הצפויה מניהולו בדרך זו לחברי הקבוצה ולציבור, ולא ניתן למנוע את הנזק בדרך של אישור בשינויים כאמור בסעיף 13, רשאי בית המשפט להתחשב בכך בבואו להחליט אם לאשר תובענה ייצוגית.
- (3) (1) בית המשפט רשאי לאשר תובענה ייצוגית אף אם לא התקיימו התנאים האמורים בסעיף קטן (א) (3) או (4), אם מצא כי ניתן להבטיח את קיומם של תנאים אלה בדרך של צירוף תובע מייצג או בא כוח מייצג או החלפתם, או בדרך

אחרת; אישר בית המשפט תובענה ייצוגית בהתאם להוראות פסקה זו, יתן בהחלטתו הוראות לשם הבטחת ייצוג וניהול ענינם של חברי הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב כאמור באותו סעיף קטן.

(2) מצא בית המשפט כי התקיימו כל התנאים האמורים בסעיף קטן (א), ואולם לא מתקיימים לגבי המבקש התנאים שבסעיף 4(א)(1) עד (3), לפי הענין, יאשר בית המשפט את התובענה הייצוגית אך יורה בהחלטתו על החלפת התובע המייצג.

(ד) החלטה לאשר תובענה ייצוגית לפי סעיף זה, ניתנת לערעור אם ניתנה רשות לכך בגוף ההחלטה או מאת בית המשפט שלערעור".

21. התוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות מפרטת אחד עשר סוגי תביעות, שניתן להגיש בהן בקשה לאישור תובענה ייצוגית. וכך קובע סעיף 10 לתוספת השנייה, הרלוונטי לענייננו:

"10. (1) תביעה בעילה אשר לבית דין אזרחי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה לפי סעיף 24(א)(1), (א1) 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 תשכר, התשי"ח-1958.

(2) תביעה של עובד בעילה לפי סעיף 6א לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, או לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

(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 הקיבוצי;

"הסכם קיבוצי" – הסכם קיבוצי לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, או הסדר קיבוצי בכתב".

מן הכלל אל הפרט

22. אין חולק על כך כי לבית הדין סמכות ייחודית לדון בתביעה זו.

23. ביום 12/7/1972 נחתם "הסכם עבודה קיבוצי כללי בין ההסתדרות לבין הארגון הארצי של מפעלי השמירה בישראל" (להלן: "ההסכם הקיבוצי"; נספח א' לכתב התביעה).

24. סעיף טו להסכם הקיבוצי קובע כדלקמן:

"טו. תוספת תק

- צד ב' ישלם לכל עובד, למעט עובדי אבטחה, תוספת ותק שנתית בשיעור התעריף ליום לכל שנת עבודה עד למכסימום של 10 שנות עבודה. תוספת הותק לעובדי אבטחה תהיה בשיעור התעריף לחודש בעד כל שנת עבודה עד למכסימום לאחר 10 שנים עבודה".
25. כיום 23/12/1973 נחתם צו הרחבה בענף השמירה, המרחיב את תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי, החל מיום 31/12/1973 (להלן: "צו ההרחבה"; נספח ב' לכתב התביעה).
26. סעיף טו לצו ההרחבה קובע כדלקמן:
"טו. תוספת ותק המעביד ישלם לכל עובד, למעט עובדי אבטחה, תוספת ותק שנתית בשיעור 1.48 לירות לכל יום לכל שנת עבודה, עד למכסימום של 14.80 לירות ליום לאחר 10 שנות עבודה. תוספת הותק לעובדי אבטחה תהיה בשיעור של 2.12 בעד כל שנת עבודה עד למכסימום של 21.20 לירות, לאחר 10 שנות עבודה. על סכומים אלה יש לחוסיף תוספת יוקר בהתאם לסעיף ט' פרק רביעי, הישוב שנת הותק הוא מיום 1 בינואר 1959 גם לגבי עובדים שנכנסו לעבודה לפני התאריך האמור".
27. התובע טוען, כי הוא ושאר עובדי הנתבעת שעבדו בשמירה, לא קיבלו את תוספת הוותק, שמחויבת הנתבעת לשלם להם, ובקשתו זו, לאישור תביעתו כתובענה ייצוגית, באה לתקן מצב דברים זה ולהביא לחיובה של הנתבעת לשלם לכל עובדיה הזכאים, תוספת ותק.
28. כבר עתה נאמר, כי מהדיון שהתקיים לפנינו ביום 10/5/07, בנוכחות הצדדים ובנוכחות הצדדים בתיקים עב 751/07 ועב 924/07 (פורסם כנבו), בהם כאמור, הגיש ב"כ התובע תביעות ובקשות דומות לבקשה זו, עולה לכאורה, כי הנתבעות- חברות השמירה שהינן צד להליך, אינן משלמות תוספת ותק לעובדיהם המועסקים בשמירה.
29. למעשה, הליך התובענה הייצוגית מחולק לשניים. בתמצית, השלב הראשון הינו, אישור התביעה כתובענה ייצוגית, והשלב השני הינו, דיון בתביעה לגופה. במסגרת החלטתנו זו, נמצאים אנו בשלב הראשון, היינו, אישור תביעתו זו של התובע כתובענה ייצוגית.
30. שלב אישור התובענה בתביעה ייצוגית הינו שלב מקדמי ואינו מהווה תחליף לדיון ענייני בתובענה לגופה. היינו, כל שנדרש בשלב זה, הוא הוכחת סיכויי הצלחה ברמה של "אפשרות סבירה" (ראה: ע"א 2967/95 מגן וקשת בע"מ ג' טמפו תעשיות, פ"ד נא(2) 312).
31. יודגש כי, במסגרת הבקשה להתיר את הגשתה של תובענה ייצוגית לא נדרש כירורן של כל השאלות הטעונות כירורן במסגרת הליך התביעה עצמו, ומדובר בשלב הכרחי לצורך מניעת ניצולו לרעה של כלי זה. זאת, על דרך שלילת זכאותם של תובעים בלתי ראויים או של

תביעות סרק שאינן ראויות להתברר כתובענה ייצוגית, על המורכבות ותבעייתיות הכרוכה בכך (ע"א 1509/04 דני זנוש נ' chrysler corporation, פורסם בנבו), ניתן ביום 22/11/07).

32. על השיבותו של השלב הראשון באישור תובענה כתובענה ייצוגית, עמד הנשיא ברק ברע"א 4556/94 טצת נ' זילברשץ, מ"ד מט(5) 786, 744 (1996):

"מכאן השיבותו הדבה של השלב הראשון בתובענה הייצוגית, שעניינו אישור (מלא או מותנה) של בית המשפט לתובענה הייצוגית. זהו הפרוהדור שבאמצעותו ניתן להיבנס לטרקלין, הוא הדיון במשפט גופו...".

33. אם כן, בשלב בו אנו נמצאים, היינו, השלב הראשון, בו עלינו להכריע בבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית, ולאור נסיבות ענייננו, מצאנו לשים לב לנד עניינו כבר בפתח הדברים, את הנושאים המרכזיים הבאים:

- כל שנדרש בשלב זה, הוא הוכחת סיכויי הצלחה ברמה של "אפשרות סבירה".

- סעיף טו לצו ההרחבה בענף השמירה קובע כי המעביד ישלם לכל עובד, למעט עובדי אבטחה, תוספת ותק שנתית בשיעור 1.48 לירות לכל יום לכל שנת עבודה, עד למכסימום של 14.80 לירות ליום לאחר 10 שנות עבודה.

- מחזיון שהתקיים לפנינו ביום 10/5/07 בנוכחות הצדדים ובנוכחות הצדדים בתיקים עב 751/07 ועב 924/07, בהם כאמור, הגיש ב"כ התובע תביעות ובקשות דומות לבקשה זו, עולה לכאורה כי הנתבעות- חברות השמירה שהינן צד להליך, אינן משלמות תוספת ותק לעובדיהם המועסקים בשמירה, כאמור בצו ההרחבה החל על ענף השמירה.

34. סעיף 8 לחוק תובענות ייצוגיות מונה ארבעה תנאים מצטברים לאישור תובענה כייצוגית, והראשון בהם הוא שהתובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה.

35. כך גם קבעה כב' ס. הנשיא אלישבע ברק בע"ע 1154/04 נפתלי גרוס נ' משרד הביטחון (פורסם בנבו), ניתן ביום 9/1/07:

"תביעה ייצוגית צריך שתמלא את התנאים הבאים:
קיימות שאלות של חוק או עובדה המשותפים לכל חברי הקבוצה.
זכייה לחבר אחד בקבוצה מירושו זכייה של כל חברי הקבוצה.
הנציג המוצא מייצג בצורה הולמת את האינטרסים של הקבוצה כולה.
אלה בתמצית השיקולים כאשר נשקל אישור של תובענה ייצוגית...".

שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה

36. בענייננו נראה לכאורה, כי תביעתנו זו של התובע מצריכה בדיקת זכאותו לתוספת ותק, כאשר זו נגזרת מתקופת עבודתו, מימי עבודתו ומהתפקיד שמילא אצל הנתבעת. יצוין, כי התובע מבקש לחייב את הנתבעת לשלם לו סך של 1,792.27 ₪ בגין תוספת וותק, שלא שולמה לו כאמור בצו ההרחבה, לאורך כל תקופת עבודתו אצל הנתבעת.
37. הקבוצה שבשמה מבוקש להפוך את התובענה, לתובענה ייצוגית היא קבוצת העובדים שהועסקו בעבודות שמירה אצל הנתבעת, למעלה משנה, ולא קיבלו תוספת ותק בגין עבודתם (ראה: סעיף 25 לבקשה).
38. לטענת ב"כ התובע, הנתבעת מעסיקה באופן שוטף כ- 3,000 עובדים, אשר כ- 2,000 מתוכם מועסקים בעבודות שמירה ואבטחה. להערכתו של ב"כ התובע, כל שומר עובד כ- 22 ימים בחודש, כאשר הוותק הממוצע הינו כשנתיים וחצי. לאור זאת, להערכתו של ב"כ התובע, על הנתבעת לשלם לעובדיה, בגין אי תשלום תוספת הוותק כמתחייב מצו ההרחבה, סך של כ- 4,889,280 ₪.
39. בנסיבותיו של מקרה זה, ולאחר שבחנו את מכלול טענות הצדדים, כפי שהן מופיעות בכתב התביעה, כתב ההגנה, כסיכומי הצדדים והמסמכים השונים שהוגשו, הגענו לכלל מסקנה כי השאלה שבמחלוקת המתעוררת בהליך זה הינה זהה ומשותפת לכלל חברי הקבוצה, בשמה מבוקש להפוך את התביעה לתובענה ייצוגית. המדובר הוא בקבוצת השומרים, אשר מועסקים אצל הנתבעת ואשר היו מועסקים אצל הנתבעת ב- 7 השנים שקדמו ליום הגשת תביעה זו- ביום 20/2/07, שהשלימו שנת עבודה, ושלא שולמה להם תוספת ותק, כאמור בצו ההרחבה החל על ענף השמירה.
40. ויודגש, כי התביעה מבוססת בעיקרה על הוראה מפורשת בצו ההרחבה החל על ענף השמירה.
41. נזכיר כי, כבר נקבע בפסיקת בית-המשפט העליון כי אין צורך שכל השאלות יהיו משותפות לחברי הקבוצה ודי ככך שהשאלות העיקריות שבמחלוקת יהיו משותפות. כפי שקבע הנשיא ברק בפרשת טצת:
- "... אין כל צורך שכל השאלות המתעוררות ביחס לקבוצה תהיינה משותפות. די בכך שהיסוד המשותף מהותי מרכיב מהותי בהתדיינות".**
42. זאת ועוד, הנתבעת לא העלתה כל טענות מהותיות, אשר מצביעות על ייחודיות כלשהי לתובע, או לתובעים אחרים. יתרה מכך, לכאורה, נראה בשלב זה, כי המדובר הוא בתביעה לאכוף זכות ספציפית, לקבוצה ספציפית - קבוצת השומרים המועסקים אצל הנתבעת ואשר הועסקו אצל הנתבעת בשבע השנים שקדמו ליום הגשת תביעה זו, וזאת, מכוח צו הרחבה החל בענף השמירה.

43. בנסיבות ענייננו, דומה כי המדובר בזכות שהינה מכוח צו ההרחבה, אשר לא משולמת לעובדים, העומדים בתנאי צו ההרחבה, ואשר לא באה לידי מימוש. כמו כן, יש להניח כי רבים מחברי הקבוצה כלל אינם מודעים לעצם קיומה של הפגיעה הלכאורית בזכויותיהם ולהיקפה. כך שלמעשה, גם מסיבה זו, חברי הקבוצה לא יפנו בעתיד באופן פרטני לבית הדין, לצורך מימוש זכויותיהם, ולפיכך, נראה לכאורה, כי בפועל, רבים מחברי הקבוצה לא יגישו תביעות אישיות לבית הדין כנגד חנתבעת, בגין תוספת הוותק אשר לא שולמה להם.
44. כאמור, בנסיבות המקרה שלפנינו, מהן עולה לכאורה, כי הנתבעת אינה משלמת לעובדיה תוספת ותק, כאמור בצו ההרחבה החל על ענף השמירה, ועובדים רבים אינם מודעים לקיומה של זכות לכאורית זו, או לזכאותם, באה לידי ביטוי חשיבותה של התביעה כקבוצה ולא כאינדיבידואל. למעשה, תכליתה וחשיבותה של התובענה הייצוגית הינה, לתת תמריץ לתובעים שנפגעו פגיעה קטנה יחסית, לתבוע את זכויותיהם כקבוצה, ובכך, לאכוף על הנתבעת את קיום חובותיה ומחויבותיה על פי צו ההרחבה. זאת ועוד, המטרה העיקרית העומדת ביסוד התביעה הייצוגית הינה לאפשר לתובעים כלי פעיל, גיש וזול לשמירה על זכויותיהם, וזאת, כאשר הסעד הנתבע על ידי כל אחד מהם הינו קטן יחסית, ולא תמיד מצדיק הגשת תביעה נפרדת. בנסיבות ענייננו, מצאנו כי מטרה עיקרית זו מקבלת אף משנה חשיבות ותוקף, מאחר ונראה כי עובדים רבים המהווים את חברי הקבוצה כלל אינם מודעים לזכותם זו. דומה, כי חכרה בתביעתו זו של התובע כתובענה ייצוגית, תעודד למעשה, עובדים שזכויותיהם לכאורה נפגעו, ואשר לא היו עומדים על זכויותיהם כאינדיבידואל, להצטרף לקבוצה המנהלת הליך משותף, לממש את זכויותיהם, ולהביא לאכיפת הוראות צו ההרחבה.

הדרך היעילה וההוגנת

45. סעיף 8(א)2 קובע כי התנאי השני לאישור תובענה ייצוגית, הינו כי, "תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין".
46. כך נפסק ברע"א 6567/97 בזק נ' עיזבון המנוח אליהו גת, פד"י נב(2) 713:

"ההשלכות הכלכליות הדרמטיות המגולמות בהחלטה בדבר אישור תובענה ייצוגית כנגד גוף כלשהו ובמיוחד גוף מסחרי כלכלי, עלולות להיות קשות והרסניות... על בית המשפט להשתכנע כי הליך של תובענה ייצוגית הוא הדרך היעילה וההוגנת ביותר להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין".

47. וכך פסקה כב' השופטת וירט- ליבנה בע"ע 1537/04 חוה כץ נ' שירותי בריאות כללית (מורסם בנבו), ניתן ביום 9/1/07:
- "שיקולי היעילות וההגיונות יהיו האם הסעד הכספי זהה; האם סכום התביעה נמוך, כך שאינו מצדיק הגשת תביעה אישית על ידי כל אחד מהתובעים בנפרד;

האם ניהול התובענה בדרך זו יפגע בזכויותיהם של חלק מבעלי הדין; האם קיימת דרך מתאימה יותר לנהל את הדין."

48. לאחר שבחנו את מכלול טענות הצדדים והמסמכים השונים שהוגשו, הגענו למסקנה כי בירור התביעה כתובענה ייצוגית הינה הדרך היעילה וההוגנת ביותר להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין.

זאת ועוד, בירור התביעה כתביעה ייצוגית, מגשימה הן את האינטרס הציבורי-לאור היעילות והחיסכון במשאבים של הצדדים ושל בית הדין, הנלווים לתובענה הייצוגית, והן את האינטרס הפרטי- מימוש זכויותיהם של התובעים ואחידות בהחלטות בית הדין בעניינם.

יתרה מכך, מצאנו כי יש מקום להניח כי רבים מחברי הקבוצה המיועדת, כלל אינם מודעים לעצם קיומה של הפגיטה הלכאורית בזכויותיהם ולהיקפה, ובהתאם לכך, סביר להניח, כי בשל סיבה זו הם לא יפנו לבית הדין, לצורך מימוש זכויותיהם מכוח צו ההרחבה החל בענף השמירה. יתר על כן, תובעים רבים יעדיפו לרוב שלא לתבוע, בשל הסכומים הנמוכים יחסית הנתבעים, ובשל הצורך להתמודד עם תביעות בבית הדין, ולהשקיע בניהולן את המשאבים הדרושים (בהקשר זה, ראה והשווה החלטתה של כב' השופטת ד"ר דרורה פלפל בת.א (ת"א-1980/04 (בש"א 15365/04) פרמינגר ענת נ' כלל חברה לביטוח בע"מ (פורסם כנבו), ניתן ביום 12/7/07), בה התקבלה בקשה לאשר תביעה כתובענה ייצוגית, בין היתר, בהתבסס על כך שבירור התביעה כתובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת ביותר להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין, כאשר הקבוצה הרלוונטית הינה מבוטחים שהייתה ברשותם פוליסת ביטוח מקיף לרכב של כלל ביטוח, טרם ניתן אישור מאת המפקח על הביטוח לגבייתם, בתקופה של 7 השנים שקדמו להגשת התביעה).

49. כאמור, התרשמנו כי לכאורה המדובר במספר גדול של תובעים, אשר רבים מהם כלל אינם מודעים לזכותם הלכאורית לתוספת ותק מכוח צו ההרחבה.

במצב דברים זה, הכרה בתביעה כתובענה ייצוגית תחסוך קיומם של הליכים רבים וזדומים בבית הדין, וכן, תמנע את הסיכון שבמתן פסיקות סותרות ותייעל את אכיפת צו ההרחבה עליו נסמכת התובענה הייצוגית, ככל שנגיע למסקנה שיש חובה לאכפו.

בהקשר זה נציין, כי נמון להיום קיימות פסיקות סותרות, של מותבים שונים, בבתי הדין האזוריים לעבודה וחברות שמירה רבות נוהגות ליתן פרשנויות שונות לתוספת הוותק, שנקבעה בצו ההרחבה.

כך לדוגמה, פסקה כב' השופטת זלית גילה, כי

17. "במקרים בהם מצאו הצדדים ליחסי העבודה לנכון לקבוע את תוספת הוותק כתוספת אחידת - עשו כן במפורש [ראו, למשל, את צו ההרחבה בענף תעשיות המתכת, החשמל והאלקטרוניקה במלאכה ובתעשייה הזעירה, שצורף להשלמה לסיכומי התובעת - ולא חל עליה]. בעניין עובדי הניקיון נקט החסכם הקיבוצי מתאריך 1.4.97 לשון אחרת:

14

נבו הרצאה לאור בע"מ nevo.co.il המאגר המשפטי הישראלי

אתר האינטרנט של משרד המשפטים - הדפסה של פסק הדין מס' 750/07 עב (חי')

"החל מהשנה השנייה לעבודתו אצל המעסיק, תשולם לעובד תוספת וותק, בשיעורים שנקבעו בתעריפי השכר".

[ראו הנוסח שצורף לתשובת התובעת לסיכומי הנתבעת].

היה כי כן - לא ראו לנכון להתייחס לתוספת הוותק בענף הניקיון כאל תוספת אחידה ואין הצדקה שאנו ניתן לתוספת זו מרשנות חריגה, באופן שיגרום לעובדים המבקשים להנות מהתוספת, מכח צו ההרחבה, לקבל תשלומים גבוהים יותר מאשר העובדים שחל עליהם החסכם הקיבוצי, שהודחב, בתחולה ישירה. אין זאת, אלא, שבענף זה נבלעה תוספת הוותק בשיעורי השכר ואל לבית הדין ליצור זכות כלכלית חדשה, בניגוד להסכמה בין הצדדים ליחסי העבודה. התביעה ברכיב זה - נדחית."

(ראה: דמ (חי) 5314/05 פאולינה אקיניו נ' כפיר אחזקות בע"מ [פורסם בנבו]).

בתיק עב 924/07 [פורסם בנבו], שם מיוצגת חבי עמישב שירותים בע"מ ע"י ב"כ אחר, בבקשה של שומר הדומה לזו שהוגשה נגד החברה, להכיר בתובענה כתובענה ייצוגית, מנסה הנתבעת ליישם את פסיקתה של כבי השופטת דלית גילה בתיק דמ 5314/05, על אף שבמקרה שנדון לפני כבי השופטת דלית גילה, דובר בעובדת ניקיון ופסק-הדין התייחס לסוגייה של תוספת וותק בענף הניקיון.

בהקשר זה יצוין, כי במקרה אחר, ביום 7.8.07, חייבה כבי השופטת דלית גילה את חברת סער ביטחון בע"מ, לשלם תוספת וותק לעובד שמירה. (ראה: עב 3149/04 (חי) רוברט וגנר נ' סער ביטחון בע"מ [פורסם בנבו]).

פסק דין אחר שדחה תביעה לתוספת וותק לעובד שעבד בשמירה, ניתן ביום 5.7.06 ע"י כבי השופטת חילו, שקבעה כדלקמן:

"באשר לתוספת דמי האש"ל ותוספת הוותק - סוברים אנו כי התובע לא השכיל להוכיח את תביעתו באשר לזכאותו לתוספות אלו, מה גם שלא הוכח מקור הזכות, שמכוחה טוען התובע לזכאות לתוספות אלו. זאת ועוד, נוכח הדברים העולים מעדותו של רו"ח גוטיינר בהקשר זה ואשר צוינו לעיל, הרי שקביעותיו של רו"ח גוטיינר לרבות תחשיביו בהקשר זה אינם מהימנים עלינו. לפיכך, נדחית תביעתו של התובע בגין רכיבים אלה."

(ראה: עב 176/04 (חי) שוסטיק יפים נ' חברת השמירה בע"מ [פורסם בנבו], מס"ד מיום 5.7.06).

מסקנת הדברים היא, כי באמצעות הפיכת תובענה זו לתובענה ייצוגית, תושג אחדות בהחלטות בית הדין בכל הקשור לתביעות של עובדי שמירה בגין תוספת וותק.

50. אשר על כן, בנסיבות המקרה שלפנינו, אישור התביעה הייצוגית נראה כהליך המתאים ביותר, וכדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין.

זהות הסכום הנתבע לכלל חברי הקבוצה

51. אכן קיימת פסיקה, לפיה אין מתירים תובענה ייצוגית כאשר הסכום הנתבע שונה לגבי כל מעוניין (ראה: ע"א 86/69, 79/69 פרנקישה מלצ'אינדוסטרי מרקלה נ' אוהל רבינוביץ', פ"ד בג(1) 645). אומנם, עולה לכאורה, בשלב זה, כי יהא קיים שוני בין גובה הסכום הנתבע לגבי חבר וחבר בקבוצה של התובענה הייצוגית, שהרי, תוספת הוותק הינה נגזרת מתקופת עבודתו של העובד.

יחד עם זאת, לטעמנו, סכום התביעה, או השוני בין גובה הסכום הנתבע לגבי כל חבר בקבוצה, אינם הקריטריונים אשר יכריעו את חכף בהחלטתנו זו.

זאת, ניתן ללמוד מפסיקתו של כב' הנשיא ברק ברע"א 4556/94 רמי טצת נ' אברהם זילברשץ, פ"ד מט(5) 774, לפיה, במהלך התובענה הייצוגית, ולאחר השלב הקבוצתי שבו הוכרעו השאלות המשותפות לכל הקבוצה, ניתן לעבור לשלב אינדיווידואלי, שבו יוכרעו שאלות שהן אינדיווידואליות לכל אחד מבני הקבוצה, אם שאלות אלה מתעוררות. כך, למשל, גם אם החובה המופרת היא אחת, והיא מעוררת שאלות משותפות של עובדה ומשפט, ייתכן שהנזק שנגרם למספר בעלי מניות שונה מהנזק שנגרם לאחרים. וכלשונו:

"במהלך התובענה הייצוגית, ולאחר השלב הקבוצתי שבו הוכרעו השאלות המשותפות לכל הקבוצה, ניתן לעבור לשלב אינדיווידואלי, שבו יוכרעו שאלות שהן אינדיווידואליות לכל אחד מבני הקבוצה, אם שאלות אלה מתעוררות. כך, למשל, גם אם תחובה המופרת היא אחת, והיא מעוררת שאלות משותפות של עובדה ומשפט, ייתכן שהנזק שנגרם למספר בעלי מניות שונה מהנזק שנגרם לאחרים".

היום ניתן למצוא יותר החלטות של בתי משפט מחוזיים המקבלים בקשות לאישור תובענות ייצוגיות, גם ועל אף שסכום התביעה שונה לגבי כל אחד מחברי הקבוצה, מה גם שבאותם מקרים, כמו במקרה שלנו, ניתן לזהות את חברי הקבוצה (ראה לעניין זה: תא (ת"א) 2695/04 נהור רונן נ' הכשרת הישוב חברה לביטוח בע"מ [פורסם בנבו], ניתן ביום 21.11.07).

גודלו של הסכום לכל אחד מחברי הקבוצה

52. לטענת ב"ב הנתבעת, התביעה הייצוגית נועדה למקרה בו סכום התביעה של כל אחד מהמעוניינים הינו זעום, כך שאין הצדקה להגשת תביעה נפרדת על ידי כל אחד מהם, ורק תביעה משותפת מצדיקה ניהול המשפט. שהרי, סכום תביעתו של התובע עומד על סך של כ-

1,800 ש"ח, וסכום תביעתם של עובדים אחרים, אשר עבדו אצל הנתבעת תקופות ממושכות, יכול להגיע לאלפי שקלים.

בהקשר זה, די שנאמר כי סכום התביעה כשלעצמו אינו הקריטריון היחיד לאי אישורה של תביעה כתובענה ייצוגית, וכי בתי המשפט אישרו בקשות להפיכת תביעה לתובענה ייצוגית, גם במקרים בהם הסכומים הנתבעים היו גבוהים בהרבה, מסכומי התביעה בענייננו (כך למשל, בתא (ת"א) 1134/95 משה שמש נ' עזרא רייכרט) (פורסם בגבול), ניתן ביום 15/10/96, אישר בית המשפט המחוזי תל אביב- יפו תביעה כייצוגית, בה סכום הפיצויים הנדרש על ידי התובע עמד על סך של 72,997 ש"ח, וכאשר חנוך הנטען לכלל הקבוצה עמד על סך של 12.4 מיליון ש"ח בגין מניות ו- 457,144 ש"ח בגין אופציות; ראה בנוסף: בש"א (י-ם) 3515/00 קיבוץ אורים - אגודה חקלאית שיתופית בע"מ נ' מדינת ישראל) (פורסם בגבול), ניתן ביום 28/1/04).

זיהוי חברי הקבוצה

53. בסיומם של דברים, נציין כי לא נעלמה מענייננו הפסיקה, לפיה, כאשר המדובר הוא בקבוצה אשר ניתן לזהות שמית את חבריה לא תאושר תביעה כתובענה ייצוגית, וכן, קיימת פסיקה בכתי הדין לעבודה, לפיה, קבוצה המורכבת מעובדי הנתבעת ו/או עובדיה לשעבר היא קבוצה ידועה, אשר ניתן לאתרה (ע"ע 1537/04 חיה כץ נ' שירותי בריאות כללית) (פורסם בגבול), ניתן ביום 9/1/07).

יחד עם זאת, תפקידו של בית הדין הינו לאזן בין ענייניהם של כל הצדדים להליך, וזאת כאשר, מחד, דיני התביעה הייצוגית מבקשים להגשים את שיקולי הפרט והכלל המונחים ביסודה, ומאידך, מבקשים הם להגן מפני ניצול לרעה של התובענה הייצוגית (ראה: פרשת סצת).

אם כן, תפקידו של בית הדין הינו לאזן בין הסיכויים לסיכונים המונחים ביסודה של התובענה הייצוגית.

54. אמנם בענייננו, מאחר והמדובר הוא בקבוצה המורכבת מעובדי הנתבעת ועובדיה לשעבר, ישנה אפשרות לזיהוי פרטני של חברי הקבוצה. כאמור, האפשרות לזיהוי פרטני של חברי הקבוצה עשויה לשמש כשיקול נגד אישור התובענה הייצוגית. אף על פי כן, שיקול זה הנו רק אחד מתוך מכלול השיקולים הנשקלים באישור התובענה הייצוגית ואין בו, לבדו, כדי להכריע את הכף. זאת, במיוחד כאשר נראה לכאורה בשלב זה, כי המדובר הוא כמספר רב מאוד של תובעים. זאת ועוד, במקרה זה, בא לידי ביטוי היתרון בתביעה הייצוגית, אשר עשויה לחסוך התדיינויות רבות ולמנוע מתן פסקי דין סותרים.

55. בהקשר זה, נפנה לדבריה של כב' השופטת שטרסברג כהן בפסק הדין בפרשת א.ש.ת. "נראה לי כי אין בהחלטה הנ"ל (רע"א 696/92 עטייה נ' עיריית ירושלים) (פורסם בגבול) - א.ק) כדי לכרסם בכלל הראוי בעיניי, שלפני, גם כאשר הקבוצה היא גדולה,

ואולי אף ניתנת לזיהוי, ניתן בעיקרון לאשר הגשת תובענת בייצוגית, על-פי שיקול-דעתו של בית-המשפט, בהתאם לנסיבות העניין. בענייננו ניתן אולי לאתר את כל מאות או אלפי התובעים הפוטנציאליים במחשבי משרדי המדינה, ואף-על-פי-כן אין מקום לחייב הגשת תביעות אישיות על-ידי כל התובעים הרבים. על-כל-מנים, ברור מטענת המדינה כי לכד מן התובעים שהגישו תביעות אישיות, קיימים תובעים פוטנציאליים רבים נוספים שמספרם הגדול מצדיק הגשת תובענה ייצוגית, לפיכך אין שום מניעה, מהיבט זה, לאשר את התובענה בייצוגית" (ההדגשות אינן במקור- א.ק).

56. במקרה הקלאסי של תובענה ייצוגית, התובע מבקש לייצג קהל גדול ואנונימי של תובעים, שהסיכוי שיגיעו לבית המשפט הינו קטן יחסית.

יחד עם זאת, בנסיבות ענייננו, התרשמנו כי המדובר הוא במספר מספיק גדול של תובעים, העוכדים בענף השמירה ולכאורה נראה, כי המדובר באוכלוסייה חלשה, המשתכרת שכן מינימום או ששכרה קרוב לשכר מינימום, שגישותה לערכאות משפטיות לא קלה. חלק גדול מעובדי השמירה, כלל אינם מודעים לזכותם הלכאורית לתוספת ותק מכוח צו ההרחבת, מה גם, שהפסיקות בעניין זה אינן אחידות. במצב דברים זה, הכרה בתביעה כתובענה ייצוגית תחסוך קיומם של הליכים רבים ודומים בבית הדין, וכן, תמנע את הסיכון שבמתן פסיקות סותרות ותייעל את אכיפת צו ההרחבה עליו נסמכת התובענה הייצוגית, ככל שייפסק, שיש מקום לאכפו.

אשר על כן, בנסיבות המקרה שלפנינו, אישור התביעה הייצוגית נראה כהליך המתאים ביותר.

57. למעלה מהצריך, נפנה לשתי החלטות, אשר קיבלו לאחרונה בקשות להכרה בתביעות כתובענות ייצוגיות, מהן ניתן ללמוד ולהשוות מהותית לנסיבות המקרה שלפנינו:

א. החלטתה של כ"י השופטת שבת יהודית בעניין תא (ת"א) 2695/04 נהור רונן נ' תכשרת היישוב חברה לביטוח בע"מ [פורסם בנבו] (ניתן ביום 21/11/07). בפרשה זו, התקבלה בקשה לאישור תביעה כתובענה ייצוגית, כאשר במסגרת הקבוצה שתיוצג על ידי התובעים, יכללו המבוטחים החתומים על שני סוגי פוליסות, אשר החזיקו לפני 1/2002 ולא מעבר ל- 7 שנים לפני הגשת התביעה, בפוליסת ביטוח דירה אגב משכנתא, ואשר המשיבה העלתה לגביהם בשנת 2002 את פרמיית הביטוח מעבר להפרישי המדד.

במקרה זה ניתן לראות, כי כ"י השופטת יהודית שבת, אישרה תביעה כתובענה ייצוגית והגדירה את חברי הקבוצה - מבוטחים שהחזיקו בתקופות מסויימות ושונות בפוליסות ביטוח דירה אגב משכנתא של חברת הכשרת היישוב ועל כן, באותו מקרה, כמו במקרה שלנו, סכום תביעתו של כל חבר וחבר מהקבוצה המיוצגת שונה ותלוי בתקופה ובמספרי החודשים שהיה מבוטח. ניתן באותו מקרה לזהות את חברי

הקבוצה שהיו מבוטחים וכך גם בענייננו, ניתן לזהות את חברי הקבוצה שעבדו אצל הנתבעת ועיינו הרואות, כי נימוקים אלו לא מנעו מכבי השופטת יהודית שבת, מלקבל את הבקשה ולאשר את התביעה כתובענה ייצוגית.

ב. החלטתה של כבי השופטת די"ר דרורה פלפל בת"א (ת"א- יפו) 1980/04 (בש"א 15365/04) פרמינגר ענת נ' כלל חברה לביטוח בע"מ (פורסם בנבו), ניתן ביום 12/7/07. בפרשה זו התקבלה בקשה לאשר תביעה כתובענה ייצוגית, כאשר הקבוצה הרלוונטית הינה מבוטחים שהייתה ברשותם פוליסת ביטוח מקיף לרכב של כלל ביטוח, טרם ניתן אישור מאת המפקח על הביטוח לגבייתם, בתקופה של 7 השנים שקדמו להגשת התביעה.

58. לאור זאת, נראה בנסיבות ענייננו כי מתקיימים שני השיקולים המרכזיים והמנחים בעת קבלת הבקשה, אשר נקבעו על ידי הנשיא ברק בפרשת טצת, כפי שנפרט להלן:
הראשון - הגנה על אינטרס הפרט. היינו, העובד היחיד אינו טורח להגיש תביעה בענייננו, מאחר, ובין היתר, הוא כלל אינו מודע לזכויותיו או לזכאותו לתוספת הוותק, וכן, מאחר והנוק שנגרם לו הינו קטן יחסית. עם זאת, הנוק לקבוצה הוא גדול, כך שריכוז תביעות העובדים לתביעה אחת, הופך את תביעתם לכדאית.
השני - אינטרס הציבור, כאשר ביסוד אינטרס זה מונח הצורך לאכוף את הוראות החוק, ובענייננו, הוראות צו ההרחבה, שבגדו עומד הבסיס לבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית.

59. כמו כן, מתקיימים הוראות סעיף 8(א) לחוק תובענות ייצוגיות, לפיהם:

א. התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה - בנסיבות המקרה, התביעה הינה בגין זכות סוציאלית מכוח צו הרחבה החל בענף השמירה, אשר לכאורה לא משולמת לעובדים, העומדים בתנאי הצו, ואשר לא באה לידי מימוש.

ב. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין- המדובר הוא במספר גדול של תובעים, אשר כלל אינם מודעים לזכותם לתוספת ותק מכוח צו ההרחבה. במצב דברים זה, הכרה בתביעה כתובענה ייצוגית תחסוך קיומם של חליכים רבים ודומים בבית הדין, וכן, תמנע את הסיכון שבמתן פסיקות סותרות ותיעל את אכיפת צו ההרחבה עליו נסמכת התובענה הייצוגית, ככל שיש מקום לאכפו.

ג. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת.

ד. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב.

60. לסיום אך נסיף ונאמר, כי אם היינו נוהגים אחרת בעת קבלת החלטה זו, ונותנים את עיקר המשקל לסכום התביעה, או לאפשרות זיהוי והגדרת חברי הקבוצה - שאלו בעיקרם שיקולים פרוצדוראליים, למעשה, היה נוצר מצב לפיו, כמעט לעולם לא הייתה יכולה להיות מוכרת תביעה כתובענה ייצוגית בתחום דיני העבודה, שכן קשה לראות מצב, בו לא ניתן לזהות שמית את העובדים.

במקרה שלפנינו נראה לכאורה, כי המדובר בקבוצה גדולה של עובדים חלשים, המשתכרים בשכר נמוך, ומטבע הדברים הם טרודים בהקדשת מירב זמנם לכעיות פרנסה וקיום כלכלי, כך שגישתם לבית הדין אינה קלה.

משכך, זהו המקרה שלטעמנו יש ליישם את חוק התובענות הייצוגיות בדיני עבודה ולאשר את התובענה, כתובענה ייצוגית.

61. סוף דבר

הבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית - מתקבלת.

62. הוראות והגדרת הקבוצה

א. התובע בתיק עב 750/07 - מר סבציקוב ודים, יהיה התובע המייצג.

ב. הקבוצה תיוצג על ידי עו"ד רשף חן ועו"ד גלידר איגור.

ג. במסגרת הקבוצה אשר תיוצג על ידי התובע בתביעה הייצוגית יכללו:

- עובדי הנתבעת המועסקים בשמירה, אשר עובדים אצל הנתבעת למעלה משנה, ואשר לא קיבלו תוספת ותק מכוח צו ההרחבה החל בענף השמירה.
- עובדים אשר עבדו אצל הנתבעת בשמירה למעלה משנה, ב- 7 השנים שקדמו ליום הגשת התביעה - 20/2/07, אשר לא קיבלו תוספת ותק מכוח צו ההרחבה החל בענף השמירה.

ד. עילת התביעה בתובענה תהא אי קבלת תוספת ותק מכוח צו ההרחבה החל בענף השמירה, ביחס לעובדים אשר הינם מועסקים או היו מועסקים אצל הנתבעת ב- 7 השנים שקדמו ליום הגשת התביעה, למעלה משנה בשמירה.

ה. הסעד הנתבע יהא תוספת ותק מכוח צו ההרחבה החל בענף השמירה, בהתאם לתנאי הזכאות הקבועים בצו ההרחבה.

63. בהתאם להוראת סעיף 25(א)1 לחוק תובענות ייצוגיות, ידאג ב"כ התובע לפרסום הודעות לחברי הקבוצה.
 הפרסום ייעשה בשפה העברית, ערבית, רוסית ואנגלית.
 כמו כן, יגיש ב"כ התובע את נוסח המודעה לאישור בית הדין, טרם פרסומה.
 נוסח המודעה יוצג לבית הדין, תוך 15 ימים מיום קבלת החלטה זו, ופרסום המודעה יבוצע תוך 30 ימים מיום אישור נוסח המודעה על ידי בית הדין.
 הנתבעת תשא בתוצאות פרסום המודעות, וזאת, כנגד המצאת חשבונית מס על ידי ב"כ התובע.
64. שאלת הוצאות הבקשה ונילקחנה בחשבון בהמשך, וזאת, כאשר אנו מודעים לכך שמחז, המדובר הוא בתביעות לזכויות סוציאליות מתחום זיני העבודה, ומאידך, את הלך הפסיקה בהקשר זה.
65. המזכירות תמציא החלטה זו לב"כ הצדדים, וכן, למנהל בתי המשפט, בהתאם לסעיף 14(ב) לחוק תובענות ייצוגיות.

ניתנה היום י"ד בטבת, תשס"ח (23 בדצמבר 2007) במעמד הצדדים.

אלכס קוגן 54678313-750/07

אלכס קוגן - שופט	מר שחר בן נון נציג מעבידים	מר חנניה דהאן נציג עובדים
	נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה	