

עב 3487/08  
בש"א 1222/08

בבית הדין האזורי לעבודה  
בתל - אביב יפו

**זולטרובסקי טלי ת.ז. 307167312**

**בענין:**

ע"י ב"כ עוה"ד גל גורודיסקי (מ.ר. 16747)  
מרחי יהודה הלוי 75 תל אביב 65796  
טל' 03-5605222 ; פקס 03-5663660

המבקשת  
(התובעת)

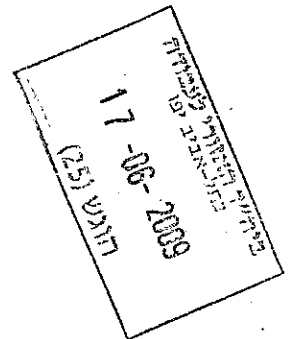
**נגד**

**מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם**

**בע"מ ח.פ. 511549834**

רחוב ריבל 18 תל - אביב 67778  
טל: 03-6363400 ; פקס: 03-6363412

המשיבה  
(הנתבעת)



## בקשה מתוקנת בכתב

(שם המשיבה)

**לאישור תביעה כתובענה ייצוגית**

בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006

### פרק א' - מבוא

בקשה זו עניינה אישור תביעת המבקשת כייצוגית. באשר המשיבה קיפחה את זכויותיה ואת זכויות עובדיה האחרים בכך שניכחה משכרם סכומים שלא כדין, בכך שלא שילמה להם תוספת ותק כפי חובתה בצו ההרחבה ובכך שלא הפקידה עבורם כספים לקרן פנסיה כפי חובתה ובכך גם מנעה מהם אפשרות לקבל את צבירת הפיצויים מהקרן עם סיום עבודתם אלמלא מחדלה זה.

### פרק ב' - העתירה

בית הדין הנכבד יתבקש בבקשה זו כדלקמן:

ב-1. לאשר את עילות תביעת המבקשת כמפורט להלן כ-"תובענה ייצוגית", להתיר למבקשת לנהל את תביעתה בעילות אלה כ-"תובענה ייצוגית" ולאשרה כ-"תובעת מייצגת", הכל כהגדרתם בסעיף 2 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן - "חוק תובענות ייצוגיות")

ב-2. להגדיר את הקבוצה ו/או קבוצות שבשמן תנוהל התובענה כהגדרתה בפרק ח' לבקשה זו. לחילופין, להגדיר תת-קבוצות, שלגביה מתעוררות שאלות של עובדה

או משפט, אשר אינן משותפות לכלל חברי הקבוצה ובמקרה כזה, להורות על מינוי תובעת מייצגת או בא כוח מייצג לתת-הקבוצה, ככל שהדבר דרוש כדי לתבטיח שעניינם של חברי תת-הקבוצה ייוצג וינהל בדרך הולמת.

- ב-3. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את עילות התובענה ואת השאלות של עובדה או משפט המשותפות לקבוצה כמבוקש בבקשה זו.
- ב-4. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את הסעדים הנתבעים בהתאם למפורט בבקשה זו.
- ב-5. לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית אף אם לא התקיימו התנאים האמורים בסעיף 8(א)(3) או 8(א)(4) לחוק תובענות ייצוגיות, בתוך הבטחת קיומם של תנאים אלה בדרך של צירוף תובע מייצג או בא כוח מייצג או החלפתם, או בדרך אחרת וליתן בהחלטתו הוראות לשם הבטחת ייצוג וניהול עניינם של חברי הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב כאמור באותו סעיף קטן.
- ב-6. לחילופין ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית גם אם לא מתקיימים לגבי המבקשת התנאים שבסעיף 4(א)(1) עד (3) לחוק תובענות ייצוגיות, לפי הענין, ולהורות בהחלטתו על החלפת התובע המייצג.
- ב-7. לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כספי ובסעדים, כמפורט בבקשה זו, בשיעור ובאופן שיקבע, לכל אחד מחברי הקבוצה שהוכחה זכאותו לפיצוי או לסעד כאמור ובהקשר זה:
- ב-7.1. להורות כי כל חבר קבוצה יהיה רשאי להוכיח את זכאותו לפיצוי כספי או לסעד אחר בתצהיר שיוגש למשרד ב"כ המבקשת ולהורות כי ב"כ המבקשת ישמש כ-"ממונה" בהתאם להוראת סעיף 20(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות.
- ב-7.2. לחילופין, להורות על תשלום פיצוי כספי בסכום כולל ועל אופן חישוב חלקו של כל חבר קבוצה ולהורות בדבר חלוקתו בין חברי הקבוצה, באופן יחסי לנזקיהם, של יתרת הסכום שתיוותר אם חבר קבוצה, אחד או יותר, לא דרש את חלקו, לא הוכיח את זכאותו לפיצוי או לסעד, לא אותר או שלא ניתן לחלק לו את חלקו מסיבה אחרת, ובלבד שחבר קבוצה לא יקבל פיצוי כספי או סעד אחר מעבר למלוא הפיצוי או הסעד המגיע לו; ולהורות כי כל יתרת סכום שנותרה לאתר החלוקה לחברי הקבוצה כאמור, תועבר לאוצר המדינה.
- ב-8. להורות על מתן כל סעד אחר לטובת הקבוצה, כולה או חלקה, או לטובת הציבור, כפי שימצא לנכון בנסיבות העניין.
- ב-9. להורות על פרסום הודעה לחברי הקבוצה בהתאם להוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות.
- ב-10. להורות על תשלום גמול לתובעת המייצגת אף אם לא אושרה התובענה הייצוגית או שלא ניתנה הכרעה בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה.
- ב-11. לקבוע את שכר הטרחה של בא הכוח המייצג בעד הטיפול בתובענה הייצוגית, לרבות בבקשה לאישור.

## פרק ג' - הגדרות

המונחים בבקשה זו יוגדרו כהגדרתם בחוק תובענות ייצוגיות ולפי האמור להלן:

"חוק תובענות ייצוגיות" - חוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006

"המבקשת" או "התובעת" - המבקשת כמפורט בכותרת בקשה זו.

"הנתבעת" או "המשיבה" - הנתבעת כמפורט בכותרת בקשה זו.

"התקופה הקובעת" או "התקופה הרלוונטית" - שבע שנים שלפני הגשת כתב התביעה בתיק זה או כהגדרתו, בהתאם, לעילה, כמפורט בפרק יא'.

"ההסכם הקיבוצי" - ההסכם הקיבוצי הכללי שבין ההסתדרות הכללית של העובדי בארץ- ישראל, האיגוד הארצי של עובדי השמירה והאבטחה, לבין הארגון הארצי של מפעלי השמירה בישראל שנחתם ביום אי אב תשל"ב (12 יולי 1972) ונרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מספר 7019/72 והתיקונים להסכם זה או הסכם קיבוצי אחר המסדיר תנאי עבודתו של התובע.

"צו ההרחבה" - צו ההרחבה בענף השמירה (י"פ 1976, תשל"ד, עמ' 528) שהרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי החל מיום 31/12/1973 על כל העובדים השכירים בעבודות שמירה ואבטחה וכל עובד שכיר המועסק בעבודת כפיים אצל מעסיק בענף השמירה, ומעבידיהם, למעט עובדי חברת המשקם לתעסוקת קשישים ובעלי כושר עבודה מוגבל בע"מ ולמעט עובדים שתנאי עבודתם הוסדרו או יוסדרו בהסכמים קיבוציים ומעבידיהם והתיקונים לצו זה או צו הרחבה בענף מפעלי הנקיון והתחזוקה (י"פ 2574 התש"מ, 189) מיום 09/11/1971 שהרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי כללי בענף האחזקה והניקיון שבין ההסתדרות לבין התאחדות החברות וקבלני האחזקה והניקיון בישראל מיום 30/06/1985.

"התביעה" או "התובענה" - כתב התביעה שהגישה התובעת כנגד הנתבעת בד בבד עם הגשת תביעה זו ואשר העתק ממנה מצורף לבקשה זו.

## פרק ד' - רקע עובדתי

ד-1. המשיבה (להלן: "המעסיק" ו/או "הנתבעת") מספקת שירותי שמירה, אבטחה ואחזקה וניקיון על ידי השמת שומרים ועובדי ניקיון אצל לקוחותיה בענף.

❖ תדפיס מאתר האינטרנט של הנתבעת מצורף ומסומן כנספת א'.

ד-2. המבקשת עבדה אצל הנתבעת בתפקידי שמירה ואבטחה בהם השימה אותה הנתבעת.

ד-3. המבקשת החלה עבודתה בנתבעת ביום 20/11/2005.

ד-4. המבקשת פוטרה מעבודתה אצל הנתבעת ביום 17/5/2007.

❖ העתק תלושי משכורת, לדוגמא, מצורפים ומסומנים כנספת ב'.

ד-5. הנתבעת איננה חברה בארגון המעסיקים בענף השמירה החתום על ההסכם הקיבוצי.

❖ אישור ב"כ הארגון על אי חברות המשיבה בארגון מצורף ומסומן כנספת ג'.

- ד-6. ככל הידוע לתובעת הנתבעת איננה חברה בארגון המעסיקים בענף הנקיון.
- ד-7. בדיון שהתקיים ביום 8/11/07 בעניינו של עובד אחר של הנתבעת, ולדימיר מטאיסן שתבע את הנתבעת בגין עילות דומות בהן תבעה אותן הנתבעת הצהירה ב"כ הנתבעת בשם הנתבעת כי על הנתבעת לא חל ההסכם הקיבוצי אולם חל עליה צו ההרחבה (עמ' 3 שורות 7-8 לפרוטוקול הדיון מיום 8/11/07).
- פרוטוקול הדיון מיום 8/11/07 בעניין מטאיסן מצורף ומסומן כנספח ד'.
- ד-8. בד בבד עם הגשת בקשה זו מגישה התובעת תביעה נגד הנתבעת בפני בית דין נכבד זה בגין עילות שונות שמקורן בתקופת עבודתה (להלן - "כתב התביעה").
- העתק כתב התביעה המתוקן מצורף ומסומן כנספח ה'.
- ד-9. התובעת תטען כי המשיבה החליטה באופן מכוון מודע ושיטתי שלא לשלם לעובדיה את זכויותיהם לפי צו ההרחבה, לרבות לעניין העילות המפורטות בבקשה זו בתוך שהיא לוקחת "סיכון מחושב" לפיו הנזק שעשוי להיגרם לה מאי מילוי חובותיה בצו ההרחבה קטן לאין שיעור מעלות קיום חובות אלו עבור כל עובדיה. הכל בתוך פגיעה אנושה ומכוונת בזכויות עובדיה.
- ד-10. התובעת תטען כי האמור לעיל מקבל משנה תוקף לאור העובדה כי הנתבעת ממשיכה להתנהל כמפורט לעיל למרות שחלק (קטן אמנם) מעובדיה הגיש נגדה תביעות בעילות בקשה זו ולמרות שבחלק מהתביעות ניתנו נגדה של הנתבעת פסקי דין לחובתה.
- ד-11. בקשה זו מוגשת על מנת להכיר בחלק מעילות התביעה בכתב התביעה, כתובענה ייצוגית.

### פרק ה' - חוק תובענות ייצוגיות

- ה-1. סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות קובע:
3. (א) לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השניה או בענין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית.
- ה-2. בהתאם לסעיף 10(1) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות מוסמך בית הדין הנכבד לאשר בקשה לתביעה ייצוגית בעילה הנמצאת בגדר סמכותו:
10. (1) תביעה בעילה אשר לבית דין אזורי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה לפי סעיף 24(א)(1), (א) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, ובלבד שלא נדרש במסגרתה סעד של פיצויי הלנת קצבה, פיצויי הלנת שכר או פיצויי הלנת פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיפים 16, 17 ו-20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.
- ה-3. סעיף 10(3) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות קובע:
- (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;

ה-4. סעיף 4(א) לחוק תובענות ייצוגיות קובע מי רשאי להגיש תובענה ייצוגית.

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;

ה-5. המבקשת רשאית להגיש לבית הדין הנכבד בקשה זו בהתאם לסעיף 4 (א) לחוק תובענות ייצוגיות הואיל ויש לה עילה המתאימה לדרישות סעיף זה ובאשר אין הסכם קיבוצי המסדיר את העניינים בגינם מוגשת בקשה זו.

ה-6. המבקשת מתאימה להגיש תביעה ייצוגית הואיל ואינה מבקשת במסגרת בקשת האישור סעד של פיצויי הלנת שכר. לחילופין, יתבקש בית הדין הנכבד להגדיר את התקופה הרלוונטית כך שתהיה רק בגין התקופה בה התיישנה התביעה לפיצויי הלנה, דהיינו שלא תכלול את השנה שלפני הגשת כתב התביעה בתיק זה (ראה פרק ח' לבקשה זו).

ה-7. לשם הזהירות בלבד, תוגש בסמוך להגשת בקשת האישור, בקשה לפיצול סעדים כך שהכרעה בתובענה הייצוגית לא תפגע בזכות מי מחברי הקבוצה להגיש תביעה בגין פיצויי הלנה.

ה-8. לאחרונה, ניתנה בבית הדין האזורי בירושלים החלטה ובה אושרה בקשה לתביעה ייצוגית נגד חברת שמירה בעניין אי תשלום תוספת ותק. גם מנימוקים החלטה זו יש לאשר בקשה זו.

העתק החלטה בעב (חיי) 750/07 סב'קוב וזים נ' ביטחון לאומי בע"מ מצורף ומסומן כנספח 1.

### פרק ו' - תמצית עילות הבקשה דנא

1-1. במסגרת ההליך הייצוגי יתבקש בית הדין הנכבד לאשר כייצוגית עילות אישיות של המבקשת והסעדים בגינם, שעיקרן, כמפורט להלן ופירוט בעניינן יובא בהמשך.

1-2. בכתב התביעה תבעה המבקשת מהנתבעת לשלם לה בגין זכויות שמנעה ממנה שלא כדין. בבקשה זו תבקש התובעת לאשרה כתובענה ייצוגית, חלק מהעילות אותן תבעה התובעת בתביעתה:

1-2.1. העילה בגין אי תשלום הנתבעת לעובדיה, לרבות לתובעת, תוספת ותק כפי חובתה בצו ההרחבה.

1-2.2. העילה בגין אי תשלום הנתבעת לעובדיה, לרבות התובעת, את התפקדות לקרן הפנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה, הן בסעיף התגמולים והן בסעיף פיצויי פיטורים.

1-3. כאמור, בנוסף לעילות אלה, תבעה התובעת את הנתבעת בגין עילות אחרות שאין היא מבקשת לאשרן כייצוגיות בבקשה זאת.

## פרק ז' – טיעון וחישוב תוספת הותק בעילה האישית לפי צו ההרחבה

- 1-ז. על פי תיקון לצו ההרחבה מיום 28/3/1979 (פורסם ב"פ תשל"ט 2532 ביום 27/4/1979) זכאי שומר או מאבטח לתוספת ותק החל מהשנה השנייה לעבודתו. שיעור תוספת הותק שנקבע בסעיף טו לצו ההרחבה היא בסך 1.48 ל"י ליום עבודה.
- 2-ז. בתיקון לצו ההרחבה מיום 1/2/1983 (י"פ תשמ"ג 2956), נקבע כי תוספת ותק ותוספת משפחה יועלו ב 25%.
- 3-ז. תוספת הוותק המשוערכת מיום פרסום הצו, 27/4/1979, בתוספת של 25% לפי התיקון לצו מיום 1/2/1983 ועד ליום הגשת התביעה היא בסך של 1.08 ₪ ליום עבודה.
- 4-ז. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובעת תוספת ותק לפי המפורט להלן:

ק"ן ליום	משוערך ליום	לחודש	לשנה
28/03/1979	01/01/2008	25.80 ₪	309.60 ₪
ק"ן 1.48 ל"י	0.86	25.80 ₪	309.60 ₪
ק"ן 1.85 ל"י	1.08	32.25 ₪	387.00 ₪

תוספת ותק שמירה		
שנה	תוספת לשנה	תוספת לחודש
20/11/2005		
20/11/2006	225.75	32.25 ₪
17/05/2007		
	<u>225.75</u>	

- 5-ז. הנתבעת לא שילמה לתובעת תוספת ותק. התובעת תטען כי כך נהגה הנתבעת לגבי כל עובדיה.
- 6-ז. התובעת מעריכה כי התקופה הממוצעת לעובד אצל הנתבעת היא כשנתיים.

## פרק ח' – טיעון וחישוב העילה האישית בגין הפנסיה – סעיף תגמולים

- ח-1. הנתבעת לא הפקידה עבור המבקשת כספים בקרן פנסיה כפי חובתה בהתאם לסעיף יב לצו ההרחבה, הקובע:

**"יב. דמי מחלה, קופת תגמולין; קרן פנסיה, פיצויים ופגיעה בעבודה.**

על מנת להבטיח תנאים סוציאליים עפ"י תקנותיה של מבטחים ישלם המעביד לסניפי מבטחים בארץ בהתאם למקומות העבודה כדלקמן:

דמי מחלה	2.5% מהשכר היומי המלא
פיצויים לעובדים חדשים	8.3% מהשכר היומי המלא
פיצויים לעובדים יומיים	4.0% מהשכר היומי המלא
פנסיה ותגמולים	5.0% מהשכר היומי המלא

- ח-2. בהתאם לצו ההרחבה בדבר הגדלת תשלומים לפנסיה מקיפה, החל על כל העובדים והמעסיקים המבוטחים בקרן פנסיה מקיפה ומעסיקיהם, תשלומי המעסיקים לקרן פנסיה מקיפה הוגדלו לשיעור של 12% (י"פ 3596 תשמ"ט 27.11.88) ע"י 367 ותוקן ב"פ 3672 (תשמ"ט) 25.6.89) ע"י 3411). צו זה הוצא לגבי עובדים המבוטחים בקרן פנסית יסוד (י"פ 3672 (תשמ"ט) 25.6.89) ע"י 3411.

ח-3. ההפקדה לשיעור 12% מהשכר כאמור כוללת הגדלה של הפקדת המעסיק מ- 5% כמפורט בצו ההרחבה ל- 6%.

ח-4. בהתאם לסעיף ד' לצו ההרחבה כל עובד בענף השמירה מתקבל לעבודה לתקופת נסיון בת 6 חודשים. סעיף ד' קובע כי:

"לאחר שעבר את קופת הניסיון, ייחשב כקבוע ויחולו עליו כל תנאי העבודה זכויות וחובות הקבועים בהסכם זה החל מיום כניסתו לעבודה.

ח-5. אם כן, לאחר חלוף תקופת הניסיון חלה על הנתבעת החובה לשלם לעובדת תשלומים בגין פיצויים ובגין פנסיה ותגמולים בשיעורים הנקובים בצווי ההרחבה, באופן רטרואקטיבי, ממועד תחילת עבודתו.

ח-6. סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, קובע:

"19. הוראות שבהסכם קיבוצי בדבר תנאי עבודה, סיום עבודה, וחובות אישיות המוטלות לפי אותן הוראות על עובד ומעביד וזכויות המוקנות להם (להלן — הוראות אישיות), יראו אותן כחווה עבודה בין כל מעביד וכל עובד שעליהם חל ההסכם, ותקפן אף לאחר פקיעת תקפו של ההסכם הקיבוצי, כל עוד לא שונו או לא בוטלו כדין; השתתפות בשביתה לא יראו כהפרת חובה אישית."

ח-7. לעניין סעיף 19 נקבע כי:

"רואים הוראות אישיות הקבועות בהסכם קיבוצי, לרבות הוראות שנכפו על הצדדים, כחייבים חוזיים לכל דבר ועניין הנובעים מרצון הצדדים ממש."

בג"צ 5105/95 אליהו מודגזשווילי נק התעשייה האוירית  
בע"מ ובית הדין הארצי, פ"ד נב(1) 459

ועוד:

"אותו חלק של הסכם קיבוצי שהוא נורמטיבי מסדיר ושעניינו זכויות וחובות העובדים שעליהם חל ההסכם הוא בבחינת חוק, כי קובע כללי התנהגות מחייבים החלים על ציבור שלם..."

דב"ע לא/4-1 בנק אוצר החייל נ' מרכז הסתדרות הפקידים  
ומועצת פועלי באר שבע, פ"ד ע"ב 260

ח-8. חובתו של מעסיק לשלם עבור העובד לקופת גמל – ובמקרה זה, לקרן פנסיה – היא חלק מתנאי עבודתו של העובד והיא הוראה אישית כמשמעותה בחוק ההסכמים הקיבוציים, התשי"ז-1957 ולעובד זכות תביעה ישירה בגינה.

ראה: דב"ע מב/3-132 "להבים" עבודות שרברבות – משה פרנסה, פ"ד ע"נ י"ד 264

ח-9. לפי סעיף 20 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, אין כל משמעות לעמדת העובדת בעניין חובת המעסיק להפקיד עבורה בגין התנאים הפנסיוניים, לרבות אי הסכמה, מחאה או ויתור בכתב או בעל פה:

20. זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור."

ח-10. אין גם דרישה כי העובדת תדרוש את זכותה לפי צו ההרחבה כתנאי לתשלום:

"... החובה המוטלת על המעביד להעברת התשלומים לקרן הפנסיה אינה מותנית בדרישה של העובד. הפרתה של חובה זו מזכה את העובד בזכות "לתבוע ביצוע בעין של אכיפת התשלומים למבטחים" או "את הסכום המוכח שהיה על המעביד לשלם לקופת הגמל" (דב"ע תשן/3-66 שקריאת נאצר - צבי רחמים, פד"ע כב 13, 15; דב"ע לד/3-40 אולמי פאר בע"מ - ארמונד אזרזר, פד"ע ה' 401).

ענע 98 / 300001 בוריס שוטטר נ' רמי חרושת מרצפות בע"מ (לא פורסם)

ח-11. אי תשלום דמי גמולים כמתחייב מההסכם הקיבוצי דינה כהפרת חוזה והמעסיק חייב בפיצוי בגובה הסכומים שהיה חייב להעביר לקרן כחלקו הוא בדמי הגמולים בתוספת הפרשי הצמדה וריבית:

"תשלום לקרן פנסיה או לקופת גמל יש לבצע מדי חודש בחודשו..."

דב"ע דוד פלדון נ' אריגי דן בע"מ פד"ע יא 107

וגם:

"אי תשלום לקרן פנסיה מכח הסכם קיבוצי או צו הרחבה מהוות הפרת הסכם, המזכה את העובד בפיצוי בגובה הנזק שנגרם בגין אי ההפרשה."

דב"ע לז/3-109 שבתאי פיננו נ' דפוס אורטנר, פד"ע ט 160

וגם:

"המערער טען בפנינו כי יש ללכת בדרך המלך ולברר עם מבטחים אם היא מוכנה לקבל את הכסף. נראה לי שהיום אין עוד מקום לפנות למבטחים ולברר האם ניתן להפריש היום את הכספים בתנאי שגם המערער יפרישם."

דב"ע נז/3-54 מישל לנקרי - א.נ.ש. חברה להחזקת נכסים והשקעות בע"מ פד"ע לו 361 (לא פורסם)

ראה גם:

"... החובה המוטלת על המעביד להעברת התשלומים לקרן הפנסיה אינה מותנית בדרישה של העובד. הפרתה של חובה זו מזכה את העובד בזכות "לתבוע ביצוע בעין של אכיפת התשלומים למבטחים" או "את הסכום המוכח שהיה על המעביד לשלם לקופת הגמל" (דב"ע תשן/3-66 שקריאת נאצר - צבי רחמים, פד"ע כב 13, 15; דב"ע לד/3-40 אולמי פאר בע"מ - ארמונד אזרזר, פד"ע ה' 401).

ו. במקרה הנוכחי, כפי שהתברר, לאחר ניתוק יחסי עובד ומעביד בין הצדדים, לא ניתן לאכוף העברת התשלומים



ל"מבטחים", ולכן יש לפסוק לזכות שוטטר את הסכום, שהיה על רמי חרושת לשלם ל"מבטחים".

ענע 98 / 300001 בוריס שוטטר נ' רמי חרושת מרצפות בע"מ (לא פורסם)

ח-12. לפיכך חייבת הנתבעת לתובעת בגין אי הפקדה לפנסיה בסעיף התגמולים סכום כדלקמן:

<u>הפקדות חסרות לקרן הפנסיה בסעיף התגמולים</u>	
ש"ח 2,180.04	שכר חודשי
6.00%	שיעור ההפקדה לפנסיה
ש"ח 130.80	סכום הפקדה חודשי
17.85	תקופת עבודה בחודשים
<u>ש"ח 2,335.09</u>	<u>ס"ה הפקדות חסרות</u>

ח-13. התובעת תטען כי הנתבעת איננה משלמת את התשלומים לקרן הפנסיה לכל עובדיה כפי חובתה בצו ההרחבה באופן שיטתי.

### פרק ט' – טיעון וחישוב העילה האישית בגין צבירת הפיצויים בפנסיה

ט-1. סכום ההפקדה לקרן הפנסיה בסעיף פיצויי הפיטורים (בשיעור 8.33%) צריך להיות משולם למי מחברי הקבוצה שסיים עבודתו אצל הנתבעת ולא קיבל פיצויי פיטורים, הואיל ואילו הייתה הנתבעת מפקידה עבורו כספים לקרן פנסיה, לא הייתה רשאית להחזיר את הכספים שהופקדו לרשותה בהתאם להוראות סעיף 26(א) לחוק פיצויי פיטורים הקובע כדלקמן:

26. (א) סכומים ששולמו במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14, או שהופקדו לפי סעיף 20 או לפי סעיף 21, או ששולמו לקופת גמל לתשלום פיצויי פיטורים, או ששולמו או שהופרשו לקופת גמל לקצבה –

(1) אינם ניתנים להחזרה, להעברה לשעבוד או לעיקול; הוראה זו לא תחול על סכום ששולם או הופקד כאמור בעד עובד שבינתים חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים, אלא אם הסכום מיועד גם לביטוח קצבה ולא נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר, שהוא ניתן להחזרה או להעברה;

(2) אינם חלק מנכסי המעביד במקרה של פטירה, פשיטת רגל או פירוק, במידה שתביעות העובדים לפי חוק זה לא סולקו.

(ב) הוראות סעיף זה יחולו גם לגבי ריבית והפרשי הצמדה, שנוספו על סכומים כאמור.

ט-2. סעיף 26 קובע 4 חלופות (חליפיות ולא מצטברות) של כספים עליהם הוא חל:

ט-2.1. חלופה ראשונה - סכומים ששולמו במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14

או

ט-2.2. חלופה שניה - סכומים שהופקדו לפי סעיף 20 או לפי סעיף 21.

או

ט-2.3. חלופה שלישית - סכומים ששולמו לקופת גמל לתשלום פיצויי פיטורים.

או

ט-2.4. חלופה רביעית - סכומים ששולמו או שהופרשו לקופת גמל לקצבה.

ט-3. סעיף 1 לחוק קרנות פנסיה (קרנות חדשות) (הוראת שעה), תשנ"ד-1994, מגדיר מהי קרן פנסיה:

"קרן פנסיה - קופת גמל לקיצבה שקיבלה רשיון מבטוח לפי חוק הפיקוח על עסקי ביטוח, תשמ"א-1981";

ט-4. סעיף 13 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005, קובע:

13. (א) הממונה רשאי לאשר קרן שהוגשה לגביה בקשה מאת חברה מנהלת לפי הוראות סעיף 14, כקופת גמל לתגמולים, לפיצויים, לקצבה, לחופשה או לדמי מחלה, כקופת גמל מרכזית להשתתפות בפנסיה תקציבית, כקרן השתלמות או כקופת גמל למטרה אחרת, ובלבד..."

ט-5. על הנתבעת היה להפקיד כספים עבור התובעת לקרן פנסיה בהתאם לצו ההרחבה החל עליה, שאושרה כקופת גמל לקצבה (חלופה הרביעית לעיל). למותר לציין כי אלמלא אושרה הפוליסה על ידי הממונה, לא היתה רשאית חברת הביטוח לשווקה.

ט-6. על הנתבעת היה להפקיד כספים עבור התובעת גם לקופת גמל לתשלום פיצויי פיטורים (החלופה השלישית לעיל), שהיא כאמור בתוך קרן הפנסיה שהיא קופה לקצבה. אין חולק כי בהתאם לצו ההרחבה החל עליה היה על הנתבעת להפריש 8.33% משכרה של התובעת כל חודש בקופה לצורך תשלום פיצויי פיטורים.

ט-7. לפיכך, אין חולק כי סעיף 26 (א) לחוק פיצויי פיטורים חל על אותם כספים שהיה על הנתבעת להפקיד עבור התובעת לפיצויים בקרן הפנסיה וסעיף זה קובע את התנאים בהם לא ניתן יהיה להחזיר את כספי צבירת הפיצויים בפוליסה למעסיק. על פי המבנה הנקוט בסעיף 26:

ט-7.1. הכלל הוא כי כספי פיצויים בקופת גמל או בפוליסה לקצבה אינם ניתנים להחזרה (למעסיק), להעברה לשעבוד או לעיקול;

ט-7.2. סייג ראשון לכלל, קובע כי הוראה זו לא תחול על סכום ששולם או הופקד כאמור בעד עובד שבינתיים חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים - במקרה כזה - רשאי המעסיק להחזיר לעצמו את כספי הצבירה.

ט-7.3. סייג שני לסייג, קובע כי אם סכום הצבירה מיועד גם לביטוח קצבה לא רשאי המעסיק להחזיר לעצמו את כספי הצבירה.

ט-7.4. סייג שלישי לסייג השני קובע כי אם נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר שהכספים ניתנים להחזרה או להעברה, רשאי המעסיק לעשות כן.

- ט-8. במקרה דנן חל הסייג השני לסייג הואיל והסכום מיועד "גם לביטוח קצבה קצבה". ולא חל הסייג השלישי, הואיל ואין הסכם בין הנתבעת לתובעת בעניין צבירת פיצויי הפיטורים.
- ט-9. כמפורט לעיל אין ולא יכולה להיות מחלוקת כי סכום הצבירה בפוליסה מיועד גם לביטוח קצבה. ולטענת התובעת – רק לביטוח קצבה. לכן, המעסיק (הנתבעת) לא היה רשאי להחזיר לעצמו את הסכומים מקרן הפנסיה, אילו הופקדו, גם אם העובד חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים.
- ט-10. לפיכך, תטען התובעת כי אם הנתבעת לא הייתה מפרה את חובתה מכת צו ההרחבה והייתה עורכת לתובעת קרן פנסיה, הרי שבתום יחסי העבודה היה עליה לשחרר לתובעת את הכספים שנצברו עבורה בקרן הפנסיה הכוללים הן את כספי הגמל והן את כספי הפיצויים.
- ט-11. ברי, כי במצב שלא נערכה לתובעת קרן פנסיה, אין לאפשר לנתבעת להנות ממחדליה ולהתחמק מחובותיה על פי הדין החל עליה ויש לחייבה ב – 8.33% משכרו החודשי של התובעת במכפלת תקופת עבודתו, כמפורט כדלקמן:
- ט-12. לפיכך חייבת הנתבעת לתובעת בגין אי הפקדה לפנסיה בסעיף הפיצויים סכום כדלקמן:

<u>הפקדות חסרות לקרן הפנסיה בסעיף פיצויים</u>	
שכר חודשי	₪ 2,180.04
שיעור ההפקדה לפנסיה	8.33%
סכום הפקדה חודשי	₪ 181.60
תקופת עבודה בחודשים	17.85
ס"ה הפקדות חסרות	₪ <u>3,241.89</u>

- ט-13. התובעת תטען כי הנתבעת לא שילמה ואיננה משלמת לכל עובדיה את התשלומים לקרן הפנסיה, לרבות בסעיף הפיצויים, כפי חובתה בצו ההרחבה.

### פרק י' - הסעדים המבוקשים במסגרת ה"יצוגית

בהתאם לעילות הספציפיות שהוגדרו כמפורט לעיל, יתבקש בית הדין הנכבד לפסוק לחברי הקבוצה, בדרך של הליך ייצוגי, את הסעדים כדלקמן:

- י-1. בעילת אי תשלום תוספת ותק:
- י-1.1. לאכוף על הנתבעת את חובתה על פי צו ההרחבה ולחייב את הנתבעת לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את תוספת הוותק כפי זכאותו בצו ההרחבה לפי משך עבודתו אצל הנתבעת בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שנוכה כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.
- י-1.2. לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום תוספת הוותק כאמור, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.
- י-2. בעילות הפנסיוניות:
- י-2.1. לחייב את הנתבעת לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה בשיעור של 6% מהשכר.

י-2.2. לגבי עובדים שבמועד פסק הדין אינם עובדים עוד אצל הנתבעת, לחייב את הנתבעת לשלם להם, בנוסף לאמור לעיל, גם שיעור מהשכר של 8.33% בגין אי הפקדה לקרן פנסיה בסעיף פיצויים, בין שפוטרו ובין שהתפטרו, ובלבד שלא קיבלו מהנתבעת פיצויי פיטורים.

י-2.3. על הנתבעת לשלם את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שהיה אמור כל תשלום להשתלם ועד ליום התשלום בפועל.

י-2.4. למען הסר ספק – עילת התביעה בגין אי הפקדה לפנסיה כוללות הפסד כספי בלבד בגין אי עריכת הסדר פנסיוני, כמפורט לעיל, ואינן כוללות נזק שנגרם למי מחברי הקבוצה בגין אי עריכת ההסדר הפנסיוני לרבות עקב הרעה במצב בריאות, נכות או מוות – עילות שספק אם הן בסמכות בית הדין הנכבד ואישורה של תביעה זו כייצוגית לא ימנע מי מחברי הקבוצה לתבוע בגין עילות אחרות באם הן מתקיימות לגביו.

י-3. אלו הייתה הנתבעת משלמת לחברי הקבוצה את התשלומים כמפורט בכתב תביעה זה במועד, הייתה כל ההפקדה נזקפת על שם חברי הקבוצה ללא חבות במס. לפיכך, על הנתבעת לגלם את כל הסכומים הנתבעים, דהיינו לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את התשלומים ב- "נטו" ולשאת בעלות המס החלה על כל אחד מחברי הקבוצה בגין התשלום.

### **פרק יא'- הגדרת הקבוצה, תקופה רלוונטית וחישוב סעד ממוצע וקבוצתי**

יא-1. המבקשת מעריכה כי לנתבעת היו כ-4,500 עובדים בכל שנה משנות התקופה הרלוונטית, לרבות על פי המפורט באתר האינטרנט של החברה. לפי מיטב ידיעתה של המבקשת משך התקופה הממוצעת לעובד אצל המשיבה הוא שנתיים.

יא-2. לפיכך, קבוצת המעוניינים, התקופה הרלוונטית והסעד הממוצע והקבוצתי לתביעה משתנה לפי העילות, כדלקמן:

#### **יא-3. לגבי העילה הנוגעת לאי תשלום תוספת ותק לפי צו ההרחבה**

יא-3.1. התקופה הרלוונטית הנוגעת לאי תשלום תוספת ותק היא 7 שנים שלפני הגשת כתב התביעה בתיק זה.

יא-3.2. חברי הקבוצה בעילה זו הם כל עובדי הנתבעת בתקופה זו, או בחלק ממנה, שעבדו בנתבעת מעל שנה, לרבות עובדים שעזבו את הנתבעת מכל סיבה שהיא, לאחר מועד תחילת התקופה הקובעת, למעט עובדים שעניינם תלוי ועומד בפני בית הדין הנכבד או שהוכרע על ידו.

יא-3.3. עובד שמירה זכאי לתוספת ותק החל משנת עבודתו השניה. לפיכך, עילת התביעה הממוצעת לעובד בותק של שנתיים היא תוספת הותק עבור השנה השניה בסך של 1.85 לירות ליום שהם 55.5 לירות לחודש. המהווה סך משוער ליום הגשת הבקשה של 1.08 ליום וסך של 32.25 לוחודש.

יא-3.4. המבקשת מעריכה כי 33% לערך מעובדי המשיבה עבדו פחות משנה לכן, מספר חברי הקבוצה בעילה הנוגעת לתוספת הותק הוא כ-3,000 עובדים.

יא-3.5. בהתחשב בהגדרת הקבוצה והתקופה הרלוונטית כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת, חישוב הסעד הכולל לחברי הקבוצה בעילת אי תשלום תוספת ותק הוא כדלקמן:

<b>חישוב קבוצתי תוספת ותק</b>	
4,500	מספר עובדים כל שנה
67%	שיעור העובדים מעל שנה
3000	מספר עובדים כל שנה מעל שנה
7	תקופת התביעה בשנים
2	תקופת עבודה ממוצעת לעובד
10,499	מספר חברי הקבוצה
₪ 387.00	סכום עילה אישית ממוצעת
<b>₪ 4,063,094</b>	<b>סכום התביעה ייצוגית</b>

#### יא-4. לגבי העילה הנוגעת לתשלום תגמולים לפנסיה

יא-4.1. התקופה הרלוונטית הנוגעת לתשלום תגמולים לפנסיה היא 7 שנים שלפני הגשת כתב התביעה בתיק זה.

יא-4.2. עובדי המשיבה השתכרו שכר מינימום.

יא-4.3. חברי הקבוצה בעילה זו הם כל עובדי הנתבעת בתקופה זו, או בחלק ממנה, שעבדו בנתבעת מעל 6 חודשים, לרבות עובדים שעזבו את הנתבעת מכל סיבה שהיא, לאחר מועד תחילת התקופה הקובעת, למעט עובדים שעניינם תלוי ועומד בפני בית הדין הנכבד או שהוכרע על ידו.

יא-4.4. הזכאות להפקדות לקרן פנסיה על פי צו ההרחבה היא לעובד שהותק שלו מעל 6 חודשים, באופן רטרואקטיבי מיום תחילת עבודתו. המבקשת מעריכה כי כ-25% לערך מעובדי המשיבה עובדים פחות חצי שנה לכן, מספר חברי הקבוצה בעילה הנוגעת לאי הפקדה לפנסיה הוא כ-3,375 עובדים.

יא-4.5. בהתחשב בהגדרת הקבוצה והתקופה הרלוונטית כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת, חישוב הסעד הכולל לחברי הקבוצה בעילת אי תשלום סעיף התגמולים בפנסיה הוא כדלקמן:

<b>תחשיב קבוצתי - תגמולים בפנסיה</b>	
4,500	מספר עובדים כל שנה
75%	שיעור העובדים מעל 6 חודשים
3,375	מס' עובדים כל שנה מעל 6 חודשים
7	תקופת התביעה בשנים
2	תקופת עבודה ממוצעת לעובד
11,813	מספר חברי הקבוצה
23,625	שנות עבודה של חברי הקבוצה בתקופה
₪ 3,334.98	שכר מינימום
6%	שיעור הפקדה
₪ 2,401.19	עילה אישית ממוצעת לשנה
₪ 4,802.37	סכום עילה אישית ממוצעת
<b>₪ 56,728,009.80</b>	<b>סכום התביעה הייצוגית</b>

#### יא-5. לגבי העילה הנוגעת לתשלום הפקדה לפיצויים לקרן פנסיה

יא-5.1. לגבי העילה הנוגעת לתשלום בגין צבירת הפיצויים לפנסיה התקופה הרלוונטית היא 7 שנים שלפני הגשת כתב התביעה בתיק זה.

יא-5.2. כאמור, עובדי המשיבה השתכרו שכר מינימום.

יא-5.3. חברי הקבוצה בעילה זו הם כל עובדי הנתבעת בתקופה זו, או בחלק ממנה, שעבדו בנתבעת מעל שנה והפסיקו עבודתם בנתבעת מכל סיבה שהיא אולם לא קיבלו פיצויי פיטורים. למעט עובדים שעניינם תלוי ועומד בפני בית הדין הנכבד או שהוכרע על ידו.

יא-5.4. המבקשת מעריכה כי 33% מעובדי הנתבעת בתקופה הרלוונטית עזבו לאחר שעבדו מעל שנה אולם שיעור זעום מהם (שהתובעת מעריכה אותו ב-10%) קיבלה פיצויי פיטורים בפועל. מאלה יש להוריד את העובדים שעדיין עובדים אצל המשיבה ולכן, מספר חברי הקבוצה בעילה הנוגעת לאי הפקדה לפנסיה בסעיף הפיצויים הוא כ 4,949 עובדים.

יא-5.5. העילה הממוצעת היא סכום הפיצויים לעובד בותק של שנתיים בשכר מינימום, דהיינו, שכר מינימום כפול 2.

יא-5.6. בהתחשב בהגדרת הקבוצה והתקופה הרלוונטית כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת, חישוב הסעד הכולל לחברי הקבוצה בעילת אי תשלום הפיצויים בפנסיה הוא כדלקמן:

<u>תחשיב קבוצתי - פיצויים בפנסיה</u>	
מספר עובדים כל שנה	4,500
שיעור העובדים מעל שנה	67%
מספר עובדים כל שנה מעל שנה	3000
תקופת התביעה בשנים	7
תקופת עבודה ממוצעת לעובד	2
שיעור העובדים שלא קיבלו פיצויים	90%
עובדים שעדיין עובדים	4,500
מספר חברי הקבוצה	4,949
תקופת עבודה ממוצעת	2
שכר מינימום	ש"ח 3,334.98
סכום עילה אישית ממוצעת	ש"ח 6,669.96
<b>סכום התביעה הייצוגית</b>	<b>ש"ח 33,009,998.89</b>

יא-6. חישוב סכום התביעה הייצוגית הכולל, אפוא, הוא:

<u>ס"ה סכום התביעה הייצוגית</u>	
אי תשלום תוספת ותק	ש"ח 4,063,094
הפקדות לפנסיה - תגמולים	ש"ח 56,728,010
הפקדות לפנסיה - פיצויים	ש"ח 33,009,999
<b>ס"ה</b>	<b>ש"ח 93,801,102</b>

### פרק יב' - השאלות המשותפות לחברי הקבוצה

התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה, ואלה הם:

- יב-1. האם לנתבעת חובה לשלם לעובדיה תוספת ותק ואם כן באיזה סכום.
- יב-2. האם שילמה הנתבעת לעובדיה תוספת ותק כפי חובתה.
- יב-3. האם חל על הנתבעת צו ההרחבה בענף השמירה.
- יב-4. האם, בכל הנוגע לתוספת הותק, חל על הנתבעת צו ההרחבה בענף השמירה.

- יב-5. אם יפסק כי על הנתבעת לשלם סכומים כלשהם לחברי הקבוצה האם עליה לגלם סכומים אלו, דהיינו לשלם אותם כסכומי נטו ולשאת בתשלומי המס בגינם.
- יב-6. האם הנתבעת מחויבת לבצע עבור עובדיה הסדר פנסיוני.
- יב-7. מהם שיעורי ההפקדה בהם מחויבת הנתבעת להפקיד עבור ההסדר הפנסיוני של עובדיה.
- יב-8. האם חלים על הנתבעת צווי ההרחבה בדבר הגדלת תשלומים לפנסיה מקיפה ולפנסיית יסוד.
- יב-9. האם הפרה הנתבעת את חובתה כלפי חברי הקבוצה או מי מהם להפקיד עבורם כספים להסדר פנסיוני.
- יב-10. בהנחה כי הנתבעת הפרה חובתה כלפי חברי הקבוצה או מי מהם להפקיד עבורם כספים להסדר פנסיוני – האם ניתן לאכוף בדיעבד חובה זו ואם לא – מהו הפיצוי הראוי בגין הפרה זו.
- יב-11. אם הייתה הנתבעת עומדת בחובתה להפקיד עבור חברי הקבוצה כספים בגין הסדר פנסיוני, האם הייתה הנתבעת רשאית להחזיר כספים אלו לעצמה במקרה של עזיבת עבודה של מי מחברי הקבוצה שאינה מזכה אותו בפיצויי פיטורים.
- יב-12. האם על הנתבעת לגלם את סכומי הפיצוי שישולמו לחברי הקבוצה.

### **פרק יג' – תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת**

תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין מכל אחד ואחד מהשיקולים הבאים לא כל שכן ממשקלם המצטבר:

- יג-1. מספר חברי הקבוצה גדול ופיזורם רב. בייחוד בהתחשב בעובדה שעובדי הנתבעת אינם מרוכזים במקום עבודה אחד אלא מפוזרים באתרי עבודה שונים בהתאם לצרכי הנתבעת ולמקומות בהם היא מספקת את שירותיה. על אחת כמה וכמה נכון הדבר לגבי עובדים שכבר אינם עובדים אצל המשיבה ואין אפשרות מעשית לרכזם.
- יג-2. לכל אחד מחברי הקבוצה קיימת חוסר כדאיות בניהול הליך משפטי נפרד הואיל והוא צפוי להוצאות וטרחה רבים יחסית לסכום העילה האישית.
- יג-3. מאידך גיסא, גם אם היו עובדי הנתבעת עומדים על זכותם ונוקטים הליכים משפטיים נפרדים כנגד הנתבעת היה הדבר גורם עומס מיותר על בית הדין הנכבד לעומת דיון אחד ומאוחד בשאלות המשותפות לכל חברי הקבוצה כמפורט לעיל.
- יג-4. יתר על כן, נקיטת הליכים נפרדים היתה עלולה לגרום, ואף גרמה בעבר, לפסיקות סותרות של בית הדין הנכבד, למשל בעניין עילת הותק.
- יג-5. אישורה של התביעה כייצוגית נחוץ במיוחד על מנת להשוות את הכוחות בין העובד הניצב חסר אוניס מול כוחו של המעסיק. חוזר איזון זה בא לידי ביטוי לא רק במחדליו של המעסיק במהלך תקופת עבודתה של העובדת כמפורט בכתב התביעה אלא גם בניהול ההליך המשפטי במקרה שהעובד נדרש להגיש תביעה אישית כנגד מעסיקו.

- יג-6. לאישור תביעה זו כייצוגית קיים יתרון ברור של הרתעת מעסיקים מפני הפרת זכויות העובדים. הרתעה זו נחוצה באופן כללי בתחום יחסי העבודה הטומנים בחובם אי-שיוויון אינהרנטי בין המעסיק לעובדיו ובמיוחד בענפי השמירה האבטחה הנקיון והתחזוקה בהם הפרת זכויות העובדים הפכה לתופעה רווחת שהיא בגדר "מכת מדינה" ממש.
- יג-7. חשיבותה של הרתעה זו מקבלת משנה תוקף לגבי זכויות הפנסיוניות של העובדים שפגיעה בהן פוגעת אנושות לא רק ברווחת חברי הקבוצה אלא גם בחברה הישראלית כולה שאותם עובדים עלולים ליפול כעול על כתפיה לעת זקנתם בגין הפרות הנתבעת את חובותיה.
- יג-8. מבחינה זו, נראה כי לא נגזים אם נאמר שלאישורה של תביעה זו כייצוגית יש השלכות חברתיות רחבות והיא הולמת את מטרותיה הלאומיות של החברה הישראלית בכלל כחברה נאורה ואת האינטרסים הציבוריים של מדינת ישראל בשמירת ביטחונם הסוציאלי של אזרחיה.
- יג-9. לגבי עובדים רבים של הנתבעת אישורה של התביעה כייצוגית יגרום להפסקת מרוץ ההתיישנות בתביעתם האישית ולכך שהנתבעת תזכה מן ההפקר בתוך עשיית עושר ולא במשפט, על ידי הקטנת הסיכון הכרוך בתביעות כתוצאה מחלוף הזמן שבין מתדליה והפרות התחייבויותיה לבין המועד בו יוגשו תביעות אישיות – אם וכאשר יוגשו.
- יג-10. היעדרות בית הדין הנכבד לבקשה זו תקדם את מטרת החקיקה בתובענות ייצוגיות והן את מטרת החקיקה בתחום יחסי העבודה בכלל.
- יג-10.1. אישור התובענה כייצוגית יאפשר זכות גישה לבית הדין, לאוכלוסיה המתקשה בדרך כלל לעמוד על זכויותיה ולפנות לבית המשפט כיחידים.
- יג-10.2. אישור התובענה כייצוגית יקדם מאוד את אכיפת הדין והנורמה הראויה כמפורט בעילות התובענה ויתרום רבות להרתעה מפני הפרתן.
- יג-10.3. אישור התובענה כייצוגית היא למעשה הדרך היחידה העומדת בפני חברי הקבוצה – רובה ככולה – שתאפשר להם לקבל סעד הולם בגין הפגיעה שנפגעו מהנתבעת כתוצאה מפרת הדין על ידה;
- יג-10.4. אישור התובענה כייצוגית היא למעשה הדרך היחידה לקיים ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות חברי הקבוצה כלפי הנתבעת.
- יג-11. עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת הן על ידי המבקשת והן על ידי באי כוחה:
- יג-11.1. למבקשת עילה אישית נגד הנתבעת. המבקשת נפגע פגיעה אישית עקב מתדלי הנתבעת המאפשרת לה הזדהות מלאה עם הקבוצה לגבי אותה פגיעה, הן מבחינה עובדתית הן מבחינה משפטית והן מבחינה רגשית.
- יג-11.2. למבקשת ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עילות התביעה.
- יג-11.3. למבקשת אמונה שלמה בצדקת התביעה והיא בעלת נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.



יג-4.11. לבי"כ המבקשת ותק ונסיון מקצועי הן בתחום דיני עבודה והן בתחום ניהול הליכים משפטיים מורכבים בכלל והתביעות הייצוגיות בפרט.

יג-5.11. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב, שכן המבקשת הינה חברת קבוצה טיפוסית שסבלה נזק באופן דומה לשאר חברי הקבוצה.

יג-6.11. למבקשת או לבי"כ אין מניעים אחרים אלא לקדם מטרות ראויות, לרבות פיצוי על מחדלי הנתבעת ואי מילוי חובותיה, כמפורט בבקשה זו.

יג-7.11. מדובר בתביעה מוצקה וראויה הנתמכת ברובה בהלכות פסוקות של בית הדין לעבודה.


### פרק יד' - סוף דבר

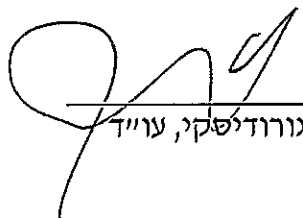
יד-1. לאור כל האמור לעיל יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית, כמפורט בכותרת בקשה זו.

יד-2. בנוסף יתבקש בית הדין הנכבד יתבקש לקבוע גמול למבקשת ושכ"ט לבא כוחו המייצג בתובענה.

יד-3. העובדות בבקשה זו נתמכות בתצהיר המבקשת.

יד-4. מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.

  
רם גורודיסקי, עו"ד

היום: 15/6/09  
  
גל גורודיסקי, עו"ד

### רשימת הנספחים:

- |   |   |
|---|---|
| א | תדפיס מאתר האינטרנט של הנתבעת.                      |
| ב | תלושי שכר לדוגמא                                    |
| ג | אישור ארגון חברות השמירה על אי חברות המשיבה בארגון. |
| ד | פרוטוקול הדיון מיום 8/11/08 בעניין מטאסון           |
| ה | העתק כתב התביעה ללא נספחים.                         |
| ו | עב (ח"י) 750/07 סבצ'קוב ודיס נ' ביטחון לאומי בע"מ   |