

בית דין א. לעבודה י-ם
דמ 5771/08 (בשא 1838/08)
טלטש טגניה נ. עמישב שירותים
(בתיק טלטש טגניה נ. עמישב ש...)
ת.פתיחה: 01/09/08

בבית הדין האזורי לעבודה ב י ר ו ש ל י ם

1. בענין: **טלטש טגניה ת.ז. - טלטש זכט**
2. **קו לעובד - עמותה להגנה על זכויות עובדים**
עמותה מס' 580175545

שניהם ע"י ב"כ עוה"ד גל גורודיסקי (מ.ר. 16747)
ו/או עו"ד רם גורודיסקי ו/או עו"ד ליר חן
מרח' יהודה הלוי 75 תל אביב 65796
טל' 03-5605222 ; פקס 03-5663660

המבקשת (התובעת)

נ ג ד

עמישב שירותים בע"מ

מרח' ביאליק 137 רמת גן 52523
טל' 03-7517555 ; פקס 03-7515888

המשיבה (הנתבעת)

בקשה בכתב

לאישור תביעה כתובענה ייצוגית

בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006

1. מבוא

1.1 בקשה זו עניינה אישור תובענה ייצוגית. באשר המשיבה קיפחה את זכויות עובדיה האחרים בכך שלא הפקידה עבורם כספים לקרן פנסיה ובכך גם מנעה מהם אפשרות לקבל את צבירת הפיצויים מהקרן עם סיום עבודתם; בכך שכאשר ביצעה הפקדות לפוליסות לביטוח מנהלים, עשתה זאת באיחור וגרמה לעובדיה הפסד ריבית; בכך שלא שילמה להם תוספת ותק; בכך שלא נתנה להם הודעה לעובד על פי חוק.

1.2 קבלת בקשה זו היא הדרך היחידה בה יקבלו עובדי הנתבעת את זכויותיהם. אם ידחה בית הדין הנכבד בקשה זו יקיץ הקץ על זכויותיהם של אלפי עובדים שיאבדו ללא תקומה.

2. הגדרות

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

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

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

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

"התקופה הקובעת" – 7 שנים שלפני הגשת הבקשה לאישור בתיק זה ולחילופין, תקופה בת 6 שנים שתחילתה 7 שנים שלפני הגשת הבקשה לאישור בתיק זה וסיומה שנה לפני הגשת הבקשה לאישור בתיק זה – מועד התיישנות התביעה לפיצויי הלנה.

"התביעה" או "התובענה" – כתב התביעה שהעתק ממנה מצורף לבקשה זו. העתק כתב התביעה מצ"ב (ללא נספחים)

"ההסכם הקיבוצי" – ההסכם הקיבוצי מיום 15/1/1979 בענף הנקיון והתחזוקה שנרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים כהסכם מספר 7006/1979.

"צו ההרחבה" – צו ההרחבה בענף הנקיון והתחזוקה (י"פ 2574, תש"מ עמ' 189) שהרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי החל מיום 1/11/1979. על כל העובדים בניקיון ומעבידיהם בישראל בענף הנקיון והתחזוקה, למעט עובדים שתנאי עבודתם הוסדרו או יוסדרו בהסכמים קיבוציים ומעבידיהם ולמעט עובדי חברת "המשקם" לתעסוקת קשישים ובעלי כושר גופני מוגבל בע"מ.

"הקבוצה" ו/או "הקבוצות" – עובדי הנקיון של הנתבעת בהתאם להגדרות הקבוצות המעוניינים כמפורט בבקשה זו.

3. העתירה

בית הדין הנכבד יתבקש בבקשה זו כדלקמן:

- 3.1. לאשר את תביעת המבקשת בעילות כמפורט להלן כ-"תובענה ייצוגית".
- 3.2. להתיר למבקשת 1 לנהל את תביעתה בעילות אלה כ-"תובענה ייצוגית" ולאשר את המבקשת 1 כ-"תובע מייצג", הכל כהגדרתם בסעיף 2 לחוק תובענות ייצוגיות
- 3.3. לאשר את המבקשת 2 כ-"ארגון מייצג" כהגדרתו בסעיף 4(א)(3) לחוק תובענות ייצוגיות ;
- 3.4. להגדיר את קבוצות המעוניינים שבשםם תנוהל התובענה כפי המפורט בבקשה זו. לחילופין, להגדיר תת-קבוצה, שלגביה מתעוררות שאלות של עובדה או משפט, אשר אינן משותפות לכלל חברי הקבוצה ובמקרה כזה, להורות על מינוי תובע מייצג או בא כוח מייצג לתת-הקבוצה, ככל שהדבר דרוש כדי להבטיח שעניינם של חברי תת-הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת ;
- 3.5. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את עילות התובענה ואת השאלות של עובדה או משפט המשותפות לקבוצה כמבוקש בבקשה זו ;
- 3.6. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את הסעדים הנתבעים בהתאם למפורט בסעיף 13 לבקשה זו.
- 3.7. 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 ;

- 3.8 לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית גם אם לא מתקיימים לגבי התנאים שבסעיף 4(א)(1) עד (3) לחוק תובענות ייצוגיות, לפי הענין, ולהורות בהחלטתו על החלפת התובע המייצג.
- 3.9 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:
- 3.9.1 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.
- 3.9.2 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 לאחר החלוקה לחברי הקבוצה כאמור, תועבר לאוצר המדינה.
- 3.10 להורות על מתן כל סעד אחר לטובת הקבוצה, כולה או חלקה, או לטובת הציבור, כפי שימצא לנכון בנסיבות העניין.
- 3.11 להורות על פרסום הודעה לחברי הקבוצה בהתאם להוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות;
- 3.12 להורות על תשלום גמול לתובע המייצג אף אם לא אושרה התובענה הייצוגית או שלא ניתנה הכרעה בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה;
- 3.13 לקבוע את שכר הטרחה של בא הכוח המייצג בעד הטיפול בתובענה הייצוגית, לרבות בבקשה לאישור;

4 הנתבעת

- 4.1 הנתבעת, חברת עמישב שירותים בע"מ (להלן: "המעסיק" או "הנתבעת" או "עמישב") היא קבלן שירותי נקיון המספקת שירותי נקיון על ידי אספקת עובדים לצורך ביצוע עבודות נקיון באתרים של לקוחותיה. באתר האינטרנט של הנתבעת היא מעידה על עצמה, בין השאר, כמפורט להלן:
- 4.2 עמישב שירותים בע"מ, מספקת מגוון שירותים, הכולל: שירותי שמירה, אבטחה, פיקוח וביטחון, שירותי מוקד וסיוור כלל ארציים, אספקת כוח אדם כללי ושירותי ניקיון ואחזקה.
- 4.3 עם לקוחות החברה נמנים: רשות שדות התעופה - נתב"ג, יחידת אבטחת תחבורה ציבורית, משרד האוצר, משרד הקליטה, משרד החינוך, חברת בזק, תדיראן, פלאפון, פרטנר (אורנג'), אוניברסיטת בר אילן, הטכניון, האוניברסיטה הפתוחה, בנק הפועלים, בנק דיסקונט, מוזיאון ארץ ישראל, קואופרטיב אגד, קואופרטיב דן, קופת חולים מכבי, קופת חולים לאומית, בית חולים רמב"ם, מפעל אלישרא, ועוד רבים אחרים.

4.4. בסך הכל מעסיקה עמישב כ-150 אנשי סגל קבועים וכ-5,000 אנשי שמירה, אבטחה וניקיון.

העתק מאתר האינטרנט של הנתבעת מצורף ומסומן כנספח א'.

4.5. על פי הממצאים העובדתיים שנקבעו לגבי הנתבעת בעניין אצילדייב¹, עובדים בנתבעת כ-2,000 עובדי ניקיון.

4.6. הארגון הארצי של מפעלי הניקיון והתחזוקה אישר כי המשיבה איננה חברה בארגון.

העתק אישור ארגון המעסיקים בענף הניקיון והתחזוקה מצורף ומסומן כנספח ב'.

4.7. הנתבעת איננה חתומה על הסכם קיבוצי בכל הנוגע לעובדי הניקיון וחל עליה צו ההרחבה בענף הניקיון².

4.8. הנתבעת איננה משלמת לעובדיה את הזכויות לפי צו ההרחבה.

4.8.1. הנתבעת לא שילמה בתקופה הקובעת ואיננה משלמת לעובדיה תוספת ותק כפי חובתה בצו ההרחבה.

4.8.2. הנתבעת לא שילמה בתקופה הקובעת ואיננה משלמת לעובדיה הפקדות לקרן פנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה.

4.8.3. אם וכאשר שילמה הנתבעת הפקדות לפוליסות לביטוח מנהלים עשתה זאת באיחור שגרם להפסדים לעובדים בגין חיובי ריבית פיגורים.

5. קו לעובד

5.1. המבקשת 2 (להלן גם "קו לעובד"), היא עמותה רשומה והיא ארגון לא ממשלתי ללא מטרת רווח הפועל מאז שנת 1991, שמטרתו הגנה על זכויות עובדים חלשים. קו לעובד מספק מידע משפטי וייצוג משפטי לעובדים המקופחים ביותר בישראל: מהגרי עבודה, פלסטינים וישראלים בעלי הכנסה נמוכה.

5.2. קו לעובד מפעיל 4 סניפים בישראל (תל אביב, חיפה, ירושלים ובאר שבע) ושתי שלוחות בשטחי הרשות הפלסטינית (משרד בקלקיליה וביריחו) ורכזי שטח המסייעים לעובדים פלסטינים המועסקים בהתנחלויות). בקו לעובד 18 אנשי צוות ועוד עשרות רבות של מתנדבים הפועלים על בסיס קבוע עוסקים במתן סיוע פרטני, איסוף מידע ותיעוד מצבם של העובדים המוחלשים בישראל.

5.3. ברמה הפרטנית קו לעובד מספק לעובדים ברמות השכר הנמוכות מידע משפטי. העזרה לעובדים כוללת גם סיוע בסוגיות של ביטוח לאומי, תאונות עבודה, מעמד חוקי בישראל והסדרת רישיונות עבודה.

5.4. ברמה הציבורית קו לעובד משתמש בידע ובניסיון הנרחב שנצבר בסיוע הפרטני כדי להביא לשינוי חברתי עקרוני. הארגון פועל לשינוי בעזרת הגשת עתירות עקרוניות לבתי-המשפט, הכנת הצעות חוק, ועבודה מול הכנסת, משרדי

¹ ע"ע 324/05 אצילדייב נ' עמישב שירותים בע"מ, [פורסם בנבו] (סעיף 2 לפסק הדין)
² שם, עמ' 1 לפסק הדין.

הממשלה והתקשורת. קו לעובד מזהה וחושף תופעות ומנגנוני ניצול המחלישים את העובדים, ותוך שיתוף פעולה עם ארגונים נוספים פועל לשינוי חוקים ונהלים ולשיפור המערכות האמונות על אכיפת החוק.

5.5. קו לעובד עוסק בחינוך והסברה על ידי העמקת המודעות לזכויות עובדים בין היתר על ידי כתיבת זכותונים במגוון שפות והפצתם בדפוס ובאינטרנט, פרסום דפי מידע ודוחות, עריכת סדנאות לעובדים ומתן הרצאות לציבור הרחב.

5.6. קו לעובד שם לעצמו למטרה להגביר את האכיפה האזרחית על ידי ההגנה על זכויות עובדים גם שלא באמצעות פניה לבתי המשפט ושימוש במנגנוני האכיפה של רשויות המדינה. המונח אכיפה אזרחית מתייחס למנגנונים האלטרנטיביים שהם מתן פרסום שלילי למעסיקים פוגעניים והמרצת עובדים וצרכנים שלא להתקשר עם מעסיקים המפריים את זכויות עובדיהם. קו לעובד מתעד תלונות ופסקי דין נגד מעסיקים וחברות כוח-אדם ופועל בדרכים משפטיות לחשיפת שמות מעסיקים וחברות שרשויות המדינה מצאו פגמים בהתנהלותם.

5.7. קו לעובד פועל בשיתופי פעולה עם ארגונים לא ממשלתיים נוספים (ישראלים וזרים) לשינוי מדיניות בנושאים עקרוניים, בין היתר בפורום 'אכיפת זכויות עובדים' המתמקד בזכויות עובדי קבלן, הקואליציה 'לחוק פנסיה חובה', פורום 'מהגרי עבודה', ובפרויקט משותף עם ה-PGFTU בשטחי הרשות הפלסטינית.

5.8. התביעה הייצוגית, כפי שיפורט להלן, היא בדיוק בתחום המטרות הציבוריות שבהן עוסק הארגון.

5.9. התובעת תטען כי קיים קושי להגיש את הבקשה בידי אדם כמשמעו בחוק תובענות ייצוגיות וזאת מכל אחד מהטעמים שלהלן, לא כל שכן ממשקלם הצטבר.

5.9.1. הנסיון הנצבר אצל התובעת מראה כי התופעה של הפרת זכויות עובדי קבלן ובתוכם עובדי נקיון ושמירה היא תופעה נרחבת ולמרות זאת שיעור קטן מאוד מעובדי הקבלן מתלונן על הפרות אלו.

5.9.2. מתוך הנתונים שהצטברו אצל התובעת ברור כי מספר עובדי נקיון הפונים לקו לעובד מצומצם ושיעור העובדים אשר בסופו של דבר אינם תובעים מתוך אלו שהתלוננו – גבוה. רק שיעור מזערי מגיע לשלב בו הוא תובע את זכויותיו. התובעה מוקצנת במיוחד בענף הנקיון בו מספר התביעות נמוך מאוד עקב מאפייני האוכלוסיה המוחלשת.

המאמר: 'י אלבשן, נגישות האוכלוסיות המוחלשות בישראל למשפט, עלי משפט ג' תשס"ד 497, מצורף ומסומן כנספח ג'.

5.9.3. ידוע לתובעת בוודאות כי העובדה שהעובדים המתלוננים אינם תובעים בסופו של דבר לא נובעת מפתרון בעייתם אלא מחששם לפרנסתם. עוד ידוע לתובעת בוודאות כי רוב התלונות של עובדי נקיון מעידה על תופעה אצל המעסיק ולא על בעיה נקודתית אצל העובד.

5.9.4. גם כאשר מגיש תובע בודד את תביעתו יש לו קושי עצום לעמוד, בודד ומוחלש אשר לעיתים קרובות נתקל בקשיי פרנסה, הסתגלות, שפה ותרבות, בפני מעביד רב עוצמה המפעיל עורכי דין מנוסים המקבלים שכר רב על עמלם.

5.9.5. התובעת תטען כי בענף הנקיון קיימת תופעה מובהקת של תת אכיפה אשר יסודותיה נעוצים במאפייני האוכלוסיה המוחלשת המרכיבה את עובדי הנקיון.

5.9.6. התובעת תטען כי תת האכיפה בענף הנקיון מגיעה כדי ידיעה שיפוטית של בית הדין הנכבד.

5.9.7. התובעת תטען כי למרות שברישומיה יש תלונות של עובדי הנתבעת לא הסכימו עובדיה הנתבעת להתייצב כתובעים בתביעה הייצוגית והתובעת בתיק זה היא היוצא מן הכלל שאינו מעיד על הכלל.

5.9.8. קו לעובד תטען, כפי שיפורט להלן, כי התייצבות התובעת בתיק זה איננה מונעת מקו לעובד להגיש את הבקשה לאישור.

5.9.9. **התובעת תטען כי בעיית האכיפה של זכויות עובדי קבלן היא בעיה ידועה אולם עד כה לא נמצא לה פתרון ראוי למעט קבלת הבקשה לאישור תובענה זאת כייצוגית.**

5.9.10. התובעת תטען כי מחקרים שנעשו בתחום אכיפת זכויות עובדי קבלן תומכים בעמדתה של התובעת בעניין זה:

⊖ מחקר אודות העובדים השקופים בשירות המדינה בדגש על עובדי ניקיון מצורף ומסומן כנספח T'.

⊖ מסמך רקע בנושא מאפייני העסקה של עובדי שמירה ואבטחה בישראל מצורף ומסומן כנספח H'.

⊖ הזכות לעבודה בישראל: מבט משפטי ותקציבי. נוגה דגן-בוזגלו, ינואר 2007 מצורף ומסומן כנספח I'.

⊖ דו"ח מבקר המדינה 2004 דו"ח שנתי 54 בשנת הכספים 2003 ולחשבונות שנת הכספים 2002. ירושלים. מצורף ומסומן כנספח T'.

5.10. לאור כל האמור לעיל, תטען קו לעובד כי מתקיים התנאי בסעיף 4(א)(3) סיפא לחוק תובענות ייצוגיות לפיו קיים קושי להגיש את הבקשה בידי תובע יחיד.

5.11. לאור כל האמור לעיל, גם כאשר באופן פורמלי מתייצב תובע יחיד הרי שמבחינה מהותית יכולת ההתמודדות שלו מול המעביד היא מצומצמת ובעייתית ולכן הוא זקוק לעזרה וסיוע בהתייצבות של קו לעובד לימינו.

6. התובעת והתביעה האישית

6.1. התובעת עבדה אצל הנתבעת, בתפקיד מנקה.

6.2. התובעת היא ילידת אתיופיה, עלתה לארץ בשנת 1989, התובעת לא למדה מעולם, למעט לימודי עברית באולפן במשך חודשים ספורים, והיא מתקשה לקרוא ולכתוב בעברית.

6.3. על התובעת חל כאמור צו הרחבה בענף מפעלי הנקיון והתחזוקה (י"פ 2574 התש"מ, 189) מיום 09/11/1971 (להלן – "צו ההרחבה בנקיון")

- 6.4. התובעת החלה עבודתה אצל הנתבעת ביום 1/1/2006.
- 6.5. התובעת פוטרה מעבודתה אצל הנתבעת ביום 27/3/2008.
- 6.6. שיעור משרתה הממוצע של התובעת היה כ-50% משרה.
- 6.7. התובעת עבדה כעובדת נקיון 5 ימים בשבוע - בימים ראשון עד חמישי - בכל יום 4 שעות.
- 6.8. בימי חול עבדה הנתבעת בשעות אחרי הצהריים 15:00 - 19:00 ובערבי חג בשעות הבוקר מ-09:00 עד 13:00.
- 6.9. התובעת השתכרה שכר מינימום במהלך כל תקופת עבודתה.
- העתק תלושי משכורת מצורפים ומסומנים כנספח ט'.

6.10. **תוספת ותק:**

6.10.1. סעיף י' לצו ההרחבה בענף הנקיון קובע כדלקמן:

החל מהשנה השניה לעבודתו אצל המעסיק, תשולם לעובד תוספת וותק, בשיעורים כלהלן ליום ולחודש

בל"י ליום	בל"י לחודש	
2.20	57.20	5 שנים ראשונות
2.77	72.02	10 שנים נוספות
2.29	57.20	5 שנים נוספות

6.10.2. על הנתבעת לשלם לתובעת את תוספת הותק הנקובה בצו ההרחבה בצירוף הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן מיום פרסום הצו ועד ליום הגשת התביעה.

6.10.3. בהתאם לחוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מס' 2007-2-41 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים **התעריף המשוער** של תוספת הותק הוא בסך של 0.35 אג' לשעה, החל מהשנה השניה, שהם, לפי 186 שעות למשרה מלאה, סך משוער של 65.10 ₪ לחודש.

העתק חוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מס' 2007-2-41 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים מצורף ומסומן כנספח ט'.

6.10.4. הנתבעת לא שילמה לתובעת תוספת ותק כפי חובתה בצו ההרחבה בנקיון.

6.10.5. לפיכך עילתה האישית של הנתבעת בגין תוספת ותק היא לפי המפורט להלן.

תוספת ותק נקיון ותחזוקה		
ש	לכל שעה	0.35
ש	לכל חודש	32.55
ש	לכל שנה	390.60
תוספת לשנה		שנה
ש	-	01/01/2006
ש	390.60	01/01/2007
ש	92.03	27/03/2008
ש	482.63	למשרה מלאה
ש	241.32	לפי שיעור משרה

6.10.6. בנוסף, הפרשי הצמדה וריבית מיום הגשת התביעה ועד ליום התשלום בפועל.

6.11. אי תשלום הסדרים פנסיוניים:

6.11.1. הנתבעת לא הפקידה עבור התובעת כספים בקרן פנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה.

6.11.2. עתה כאשר לא ניתן עוד להפקיד כספים בקרן הפנסיה עבור התובעת תטען התובעת כי על הנתבעת לשלם לה את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה, כפיצוי בגין אי הפקדתם.

6.11.3. בנוסף, תטען התובעת כי אי הפקדה לפנסיה בניגוד להוראות צו ההרחבה מהווה הפרה של הוראה אישית בצו ההרחבה ולפיכך חייבת הנתבעת לשלם פיצוי בגין הפרה זו. התובעת תטען כי הפיצוי המגיע שווה לסכום ההפקדות שלא בוצעו עבורה.

6.11.4. הנתבעת הפקידה אמנם עבור התובעת כספים לביטוח מנהלים, בפוליסה מס' 015229537 (להלן - "הפוליסה") אולם אין בכך כדי לפגוע בטענות התובעת כמפורט לעיל, הואיל וההפקדה לביטוח מנהלים איננה פוטרת את הנתבעת מההפקדות פנסיה ואיננה באה במקומה. ראה טיעון משפטי מפורט ב-10 סעיף 10.11 להלן.

העתק נתוני הפוליסה של התובעת מצורפים ומסומנים כנספח 7.

6.11.5. לחילופין, תטען התובעת כי ההפקדות שהפקידה הנתבעת לפוליסה היו נמוכות מאלו שהיה עליה להפקיד לקרן פנסיה כפי חובתה בדין. הנתבעת הפקידה בסעיף התגמולים 5% במקום 6% ואילו לא הפקידה בסעיף הפיצויים כלל.

6.11.6. על כן, לחילופין, חייבת הנתבעת לשלם לתובעת את ההפרש בין ההפקדות שהפקידה לביטוח מנהלים בסעיף התגמולים לבין סכום ההפקדה שהיה עליה להפקיד לקרן פנסיה.

6.11.7. הסכום שעל הנתבעת היה להפקיד לקרן הפנסיה על שם התובעת והיא לא עשתה כן, לחילופין, הסכום שעל הנתבעת היה להפקיד על שם התובעת בניכוי הכספים שהופקדו לביטוח מנהלים, הם כדלקמן:

הפקדות לפנסיה - תגמולים	
ש"ח 1,855.35	שכר חודשי
6.00%	שיעור ההפקדה לפנסיה
ש"ח 111.32	סכום הפקדה חודשי
26.83	תקופת עבודה בחודשים
ש"ח 2,986.45	ס"ה הפקדות חסרות
ש"ח 2,488.71	בניכוי הפקדות לביטוח מנהלים
ש"ח 497.74	הפרש

6.11.8. התובעת תטען כי ההפקדות שהפקידה הנתבעת לביטוח מנהלים הופקדו באיחור.

6.11.9. מתוך פירוט התשלומים בפוליסה ניתן לראות בבירור כי בכל פעם שהנתבעת איחרה בתשלום, חויבה הנתבעת בהפרשי ריבית פיגורים.

העתק פירוט תשלומי הנתבעת לפוליסה מצורפים ומסומנים כנספח י' א'.

6.11.10. על כן, על הנתבעת לשלם לתובעת גם את הריבית שהפסידה התובעת בגין ההפקדות באיחור, בהתאם למפורט להלן:

ת.ערך	ת.רישום	סכום חיוב
01/05/2006	02/05/2006	ש"ח 3.97
01/06/2006	02/06/2006	ש"ח 0.96
01/07/2006	02/07/2006	ש"ח 0.95
01/08/2006	02/08/2006	ש"ח 1.91
01/09/2006	02/09/2006	ש"ח 0.99
01/10/2006	01/10/2006	ש"ח 1.82
01/11/2006	02/11/2006	ש"ח 2.63
01/12/2006	02/12/2006	ש"ח 3.45
01/01/2007	02/01/2007	ש"ח 0.94
01/02/2007	02/02/2007	ש"ח 1.15
01/03/2007	01/03/2007	ש"ח 1.15
01/09/2006	02/09/2006	ש"ח 0.99
01/10/2006	01/10/2006	ש"ח 1.82
01/11/2006	02/11/2006	ש"ח 2.63
01/12/2006	02/12/2006	ש"ח 3.45
01/01/2007	02/01/2007	ש"ח 0.94
01/02/2007	02/02/2007	ש"ח 1.15
01/03/2007	01/03/2007	ש"ח 1.15
01/04/2007	31/03/2007	ש"ח 0.89
01/05/2007	02/05/2007	ש"ח 1.80
01/06/2007	02/06/2007	ש"ח 1.81
01/07/2007	01/07/2007	ש"ח 1.90
01/08/2007	02/08/2007	ש"ח 2.73
01/09/2007	02/09/2007	ש"ח 2.13
01/10/2007	01/10/2007	ש"ח 2.31
01/11/2007	01/11/2007	ש"ח 1.24
01/12/2007	01/12/2007	ש"ח 2.51
01/01/2008	02/01/2008	ש"ח 3.79
01/02/2008	01/02/2008	ש"ח 6.03
01/03/2008	01/03/2008	ש"ח 5.68
01/04/2008	01/04/2008	ש"ח 5.66
01/05/2008	01/05/2008	ש"ח 7.90
ש"ח 78.43	ס"ה נמינלי	

6.11.11. התובעת תטען כי אם היתה הנתבעת משלמת לקרן הפנסיה תשלומים בגין פנסיה כפי חובתה במועד, היתה כל ההפקדה נוקפת על שם התובעת ללא חבות במס. לפיכך, על הנתבעת לגלם את הסכום בסעיף זה, דהיינו לשלם לתובעת סכום זה "נטו" ולשאת בעלות המס החלה בגין התשלום.

6.11.12. התובעת תטען כי סכום ההפקדה לקרן הפנסיה בסעיף פיצויי הפיטורים צריך להיות משולם לתובעת בכל מקרה הואיל ואילו הייתה הנתבעת מפקידה עבורה בסעיף זה, לא הייתה רשאית להחזיר את הכספים שהופקדו לרשותה. לפיכך, אם לא תזכה התובעת בתביעתה לפיצויי הפיטורים על הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לקרן פנסיה בסעיף הפיצויים, לפי החישוב דלקמן:

הפקדות לפנסיה - פיצויים	
ש"ח	1,855.35
	8.33%
ש"ח	154.55
	26.83
ש"ח	4,146.19

6.11.13. בנוסף, הפרשי הצמדה וריבית מיום שהיה אמור להשתלם כל תשלום ועד למועד התשלום בפועל.

6.12. אי מתן הודעה לעובד

6.12.1. הנתבעת לא מסרה לתובעת הודעה לפי חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב-2002 (להלן – "חוק הודעה לעובד").

6.12.2. התובעת תטען כי אלו הייתה הנתבעת מקיימת חובתה החוקית, יכולה הייתה התובעת לעמוד על הזכויות החוקיות המגיעות לה.

6.12.3. התובעת תטען כי כנגד חובתה של הנתבעת למסור הודעה על פי חוק הודעה לעובד עומדת לה הזכות לקבל את ההודעה.

6.12.4. התובעת תטען כי הפרת החובה למסור הודעה על ידי הנתבעת מנעה ממנה את הזכות לקבל את ההודעה על פי החוק.

6.12.5. התובעת תטען כי הפגיעה בזכות לקבל הודעה על פי חוק מזכה בפיצוי על נזק שאינו ממוני ו/או ללא הוכחת נזק, לרבות בגין עגמת נפש ותחושת אי הוודאות בכל הנוגע לתנאי העבודה שנגרמה בגין הפגיעה בזכות כאמור.

6.12.6. בנוסף, יתבקש בית הדין הנכבד ליתן משקל לאפשרויות האכיפה המצומצמות, בכוח ובפועל של הסנקציות העונשיות שנקבעו בחוק הודעה לעובד ולהורות על מתן פיצוי לעובד גם לשם הרתעה וקביעת נורמות התנהגות ראויות במקום עבודה.

6.12.7. התובעת תטען כי על הנתבעת לשלם לה פיצוי בגין אי מילוי חובותיה החוקיות בשיעור מינימלי וסמלי של שכר שעה לחודש.

6.12.8. התובעת תטען בנוסף, כי על הנתבעת לשלם לה פיצוי בגין הפסדים שנגרמו לה מאי ידיעת הזכויות שהיה על הנתבעת לפרט כמפורט בחוק הודעה לעובד, בשיעור השווה לכל הסכומים שבית הדין הנכבד ימצא כי אינם מגיעים לה כיוון שלא עמדה כלל על הזכויות כאמור ו/או לא עמדה על הזכויות כאמור במועד היעוד לכך, לרבות בגין זכויות נלוות שניתן לתבוע אותן במהלך תקופת העבודה בלבד או בגין התיישנות.

7. חוק תובענות ייצוגיות

- 7.1. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כוחי אני מאמינה כי #
- 7.2. 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;
- 7.3. 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), (1א) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, ובלבד שלא נדרש במסגרתה סעד של פיצויי הלנת קצבה, פיצויי הלנת שכר או פיצויי הלנת פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיפים 16, 17 ו-20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.
- 7.4. 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;
- 7.5. סעיף 4 לחוק תובענות ייצוגיות קובע מי רשאי להגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית וקובע, בסעיף 4(א)(3) לחוק כי גם ארגון רשאי להגיש תביעה בתחום המטרות = הציבוריות בהן הוא עוסק.
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;
- ... (2)
- (3) ארגון בתביעה או בענין כאמור בסעיף 3(א), שבתחום אחת המטרות הציבוריות שבהן עוסק הארגון – בשם קבוצת בני אדם אשר אותה תביעה או אותו ענין מעוררים שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים עמה, ובלבד שבית המשפט שוכנע כי, בנסיבות הענין, קיים קושי להגיש את הבקשה בידי אדם כאמור בפסקה (1).
- 7.6. לאור כל האמור לעיל, המבקשת רשאית להגיש את הבקשה לאישור הואיל ויש לה עילה בתביעה, המעוררת שאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לכלל החברים הנמנים עם הקבוצה הנטענת בבקשה זו.

7.7. קו לעובד רשאית להגיש לבית הדין הנכבד בקשה זו כתובע מייצג בהתאם לסעיף 4(א)(3) לחוק תובענות ייצוגיות הואיל ומתקיימים לגביה התנאים לקבועים בסעיף זה. לעניין זה יפים כאן דברי בית הדין הארצי לעבודה בבשא (ארצי) 178/08 אושרי זגורי נ' חברת השמירה בע"מ בעמ' 7:

"משעמותת קו לעובד נטלה על עצמה את ייצוג המבקש במטרה לחדד ולפתור בעיות אשר הן נחלתן של עובדים רבים המועסקים במתכונת העסקה משולשת, הרי שבהעדר פגיעה באינטרס של המשיבה יש לראות גם בכך 'טעם מיוחד' להארכת מועד". [ההדגשות אינן במקור].

7.8. לאור מאפייני התובעת כמפורט לעיל אין מנוס מן המסקנה כי למרות התייצבותה של המבקשת 1 כתובעת בתיק זה, הרי מבחינה עניינית קיים לתובעת 1 קושי אמיתי להתייצב כתובעת ייצוגית. ודוק, התובעת 1 מייצגת באופן הולם את עניינה של הקבוצה הואיל והיא עובדת נקיון טיפוסית.

7.9. יחד עם זאת, אין ספק כי התייצבות קו לעובד כתובע יאפשר לקבוצה לקבל ייצוג נאות והולם גם בהגשת טיעוני הקבוצה בפני בית הדין והצגת תמונה מקיפה ומקצועית על ענף עובדי הקבלן בתחום הנקיון.

7.10. המבקשות אינן מבקשות סעד של פיצויי הלנת שכר במסגרת בקשת האישור, הגם שקיים ספק אם העילות בתביעה הייצוגית מקימות זכות לפיצויי הלנה.

7.11. לשם הזהירות בלבד מוגשת, בד בבד עם הגשת בקשת האישור, בקשה לפיצול סעדים כך שהכרעה בתובענה הייצוגית לא תפגע בזכות מי מחברי הקבוצה להגיש תביעות בעילות אישיות אחרות לרבות תביעה בגין פיצויי הלנה.

8. תמצית עילות הבקשה דנא

8.1. במסגרת ההליך הייצוגי יתבקש בית הדין הנכבד לאשר כייצוגית את העילות והסעדים בגינן, שעיקרן כמפורט להלן ופירוט בעניינן יובא בהמשך.

8.2. בבקשה זו תבקש התובעת לאשר כתובענה ייצוגית, את עילות כדלקמן:

8.2.1. העילה בגין אי תשלום הנתבעת לעובדיה, לרבות לתובעת, תוספת ותק כפי חובתה בצו ההרחבה;

8.2.2. העילה בגין אי תשלום הנתבעת לעובדיה, לרבות התובעת, את ההפקדות לקרן הפנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה, בסעיף התגמולים ובסעיף ההפקדה על חשבון פיצויי פיטורים.

8.2.3. העילה לתשלום צבירת הפיצויים בקרן הפנסיה לעובדיה, לרבות התובעת, על יסוד טענת המבקשת כי אילו היתה הנתבעת מפקידה את הכספים עבורה בסעיף זה, לא היתה רשאית להחזירם לקופתה בסיום עבודתה מכוח הוראות סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים.

8.2.4. העילה לתשלום הפסדים וריבית פיגורים בגין איחור בהפקדות לפוליסה לביטוח מנהלים.

8.3. הכל, בסכומים נטו מגולמים על ידי הנתבעת ובתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

9. טיעון וחישוב העילה האישית בגין תוספת ותק

- 9.1 מכוח הוראות צו ההרחבה על הנתבעת לשלם לתובעים תוספת ותק.
- 9.2 הנתבעת לא שילמה ואיננה משלמת לעובדיה תוספת ותק.
- 9.3 עמדת הנתבעת לגבי תוספת ותק כפי שעולה מטיעונו של בא כוחה במסגרת בקשה לתובענה ייצוגית הנוגעת לתוספת הותק בשמירה שהוגשה בתיק עב' 924/07 זנדל נ' עמישב היא כי באופן עקרוני אין עליה חובה לשלם תוספת ותק:

"שבמצב שבו המעביד חבר בארגון מעבידים נושא תוספת הותק כנס למערכת הכוללת של השכר באחריות הארגון הזה.."

העתק פרוטוקול דיון מיום 10/5/2007 ובו עמדת הנתבעת לעניין תוספת ותק לעובדי שמירה מצורף ומסומן כנספח '1'.

9.4 עמדה זו של הנתבעת (ככל שניתן להבינה או להסבירה) הובאה אמנם בנוגע לעובדי שמירה אולם ככל הידוע לתובעת הנתבעת איננה משלמת תוספת ותק גם לעובדי הנקיון ומכאן ברור הצורך לדון בשאלת זכות עובדי הנקיון של המשיבה לקבל תוספת ותק.

9.5 בית הדין האזורי בחיפה קבע, בקשר עם תוספת ותק, כי מדובר בזכות קוגנטית תקפה:

עסקינן כאמור בזכות קוגנטית מכח צו הרחבה, ואין אף בתום ליבה הנטען של הנתבעת כדי לגרום לזכות זו להיעלם.

עב (חי') 6143/00 גאנם גאנם נ' מודעין אזרחי בע"מ (טרם פורסם) (18 באוגוסט 2004)

9.6 אין מניעה לתבוע תוספת ותק גם לאחר סיום יחסי העבודה שכן היא איננה זכות נלווית שלא ניתן לתבוע אותה לאחר הפסקת יחסי העבודה:

"1. התביעה בגין תוספת ותק על פי צו הרחבה בענף השמירה : אנו דוחים טענת הנתבעת כי מדובר בזכות נלווית וקובעים כי רכיב "ותק" כתוספת לשכר העובדים בענף השמירה הינו בגדר זכות שעל המעביד לשלם בגינה גם לאחר סיום יחסי עובד מעביד וככל שתוכח.

הנתבעת הודתה (בסעיף 18 א. לתצהירו של מזרחי) כי לא שילמה לתובע תוספת ותק וטענה שתוספת זו נכללה בשכר המוסכם בהסכם העבודה האישי של התובע, כאמור בסעיף 8 להסכם.

משקבענו כי אין לראות את תוספת הותק כנכללת בשכר הקובע אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע בגין רכיב זה, סך 1,067 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 01/02/97 ועד למועד התשלום בפועל."

עב (ת"א) 301969/97 אברהם מרחיב נ' מוקד אמון סביון (לא פורסם)

ערעור על פסק דין זה לא שינה את התוצאה לעניין תוספת הותק.

עע (ארצי) 1144/04 אברהם מרחיב נ' מוקד אמון סביון
1981) בע"מ

- 9.7 הפסיקה לעיל נוגעת לתוספת הותק מכוח צו ההרחבה בענף השמירה, שמאפייניו זהים למקרה דנן.
- 9.8 תוספת הותק בצו ההרחבה בנקיון נקובה בלירות ואין בצו ההרחבה הוראות שעניינן שערך התוספת. התובעת תטען כי למרות זאת יש לשערך את תוספת הותק, מכוח עקרון תום הלב החל על קיום הסכם העבודה.
- 9.9 למסקנה בדבר שערך הסכם למרות שלא כלל תנאי המחייב זאת, הגיע בית המשפט העליון בפרשת המוטראן הקופטי:

הנה כי כן, ההיזקקות לנורמה חיצונית, הממלאה בתוכנה את החסר המתגלה בחוזה, אף שהיא "מוסיפה לחוזה נורמות חדשות" (ע"א 719/89 [10], שם) אין היא פוגמת בחופז ההתנאה. הלוא "הצדדים לחוזה חופשיים להבהיר את המעורפל או להשלים את החסר" (שם); ולנורמה המשלימה אין נזקים אלא לשם השלמת החסר שהותירו הצדדים.

היזקקות לעקרון תום הלב כאל נורמה משלימה מותרת אף לעניין ייחוס כוונת שיערוך. ברי, שבדרך זו לא ניתן להתערב בתנאי החוזה, אם פירושו לפי אומד דעתם של הצדדים מעיד על כוונה שהחיובים לא ישוערכו. אך אם פירוש החוזה, מתוכו ולפי נסיבות כריתתו, איננו מצביע על כוונה מסתברת כזאת, ובהיצמדות לערכים נומינאליסטיים יש משום הפרה בולטת של איזון האינטרסים ההדדיים, שמצא את ביטויו בתנאי החוזה או הנלמד מן הנסיבות שהתקיימו בזמן הכריתה, עשוי עקרון תום הלב, כשהנסיבות הקונקרטיות מצדיקות שיערוך, בשל החשש שיש בכך משום אימוץ "גישה ולוריסטית צרופה" (כביטויו של השופט ש' לוינ בע"א 651/81 [12], בעמ' 648). חשש זה איננו מתעורר, כל עיקר, כשהחלטה לשערך, ולוא גם נסמכת היא בחלקה או במלואה - על עקרון תום הלב, איננה חורגת מגדר פירושו של החוזה הספציפי העומד לדיון (והשווה דברי הנשיא שמגר בע"א 118/83 [8] הנ"ל, בעמ' 700 מול אות השוליים ב).

עא 479/89 ד"ר אנבא בזילאוס, המוטראן הקופטי נ' חלמיש
- חברה ממשלתית עירונית לשיקום הדיור בתל-אביב-יפו
בע"מ, פ"ד מו(3) 837.

- 9.10 הלכת בית משפט העליון לעניין שערך הסכם במקרה שההסכם עצמו אינו כולל הוראות שערך סוכמה בעניין מחאגינה.

לגופם של דברים: כלל הוא כי בנסיבות בהן נוצר, למשל בגלל פרק הזמן שחלף, פער בין ערכו של חיוב כספי כפי שקבעוהו הצדדים, לבין ערכו ביום שבו מבקשים הם לממשו, מוסמך בית-המשפט, מכוח עקרונות הדין המהותי, לשערך את הסכום המקורי ולהתאימו לערכו הריאלי ביום

המימוש. ככל שמדובר בביטול חוזה, לדוגמה בגין הפרתו, נשלטת סוגיית השערוך בידי דינים המצויים מחוץ לחוזה עצמו, ובהם עקרונות של השבה, עשיית עושר ולא במשפט, תום לב וכדומה. לעומת זאת, מקום בו מדובר בסעד המכוון לקיומו של חוזה, כבמקרה שבפנינו, יש לגשת תחילה לבחינתם הפרשנית-הפנימית של מרכיבי החוזה – לשונו ובעיקר תכליתו – כדי לעמוד על אומד דעתם של הצדדים בדבר ערכו של החוזה ביום הקיום. רק אז יש לבחון כיצד עולים הדברים בקנה אחד עם עקרונות הדין הכללי (ראו דברי השופט א' ברק בע"א 554/83 "אתא" בע"מ נגד עיזבון זולוטולוב ז"ל, פ"ד מא(1) 282, 297; וכן ראו ע"א 439/85 חברת הרשפינקל ובנו בע"מ ואח' נ' גולדשטיין, פ"ד מב(1) 286, 290).

...

אכן, מקום בו הפער בין ההסכמה החוזית המקורית לבין התנאים ביום ביצועו של החוזה הוא רחב, עלול מימושו בערכים נומינליים. לפגוע פגיעה קשה בזכויות הצדדים. זאת, בין אם משום שערך הקיום לא ישקף נאמנה את ערכה של הזכות החוזית, ובין אם מפני שהחייב עלול ליהנות, על חשבונו של הזוכה, מן השיהוי בקיומה של החבות החוזית. השערוך נועד למנוע עיוותים מעין אלה, ולסלול את הדרך להגשמתו של הרצון המשותף עליו הושתת החוזה מלכתחילה. ועוד: בגדרי ההחלטה אם לקיים שערוך אפשר, בהתחשב בנסיבות, ויינתן משקל למידת אחריותו של מי מהצדדים לעובדה שהחוזה לא קיים במועדו. זאת, על בסיס חובת תום הלב הכללית בה חייבים שני הצדדים לחוזה.

עא 69/98 נהאד מחמד אסעד מחאג'נה נ' לביבה מחאג'נה (לא פורסם)

9.11. לעניין שיערוך תוספת ותק, חישובה והגדלתה מדי שנה לפי צו הרחבה בשמירה, פסק בית הדין האזורי כי יש לשערך את התוספת הנקובה בצו:

על פי הנתונים הנכונים לחודש הפסקת עבודתו של התובע, שיעור תוספת הותק לשנת עבודה היתה בסך 0.26 ש"ח ליום. בחישוב המותאם לנתוני ימי העבודה שפורטו בסעיף 14 ג' לתצהיר התובע, שלא נסתרו ובהתחשב בהגדלת תוספת הותק מידי שנה, זכאי התובע בסה"כ ל- 1,110 ש"ח בגין תוספת הותק

עב (ת"א) 3-2895/97 אינדיג דוד נ' אגודת השומרים בע"מ (לא פורסם)

חודש הפסקתו של התובע במקרה לעיל היה - 31.12.96 והשערוך מתייחס להצמדה למדד המחירים לצרכן.

9.12. בית הדין הנכבד יתבקש לקבוע בבקשה זו את מנגנון שיערוך תוספת הותק, כך שיהיה אחיד לכל חברי הקבוצה, בין השאר, לאור האמור בחוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מס' 41-2007-2 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים התעריף המשוערך של תוספת הותק

בענף הנקיון הוא בסך של 0.35 אג' לשעה לעובד, שהם, לפי 186 שעות למשרה מלאה, סך משוער של 65.10 ₪ לחודש (נספח ט לעיל)

9.13 לפיכך חייבת הנתבעת לכל עובד בגין אי תשלום תוספת ותק לפי צו ההרחבה בגין כל שנה, סכום כדלקמן:

תוספת ותק לעובד נקיין	
₪ 0.35	תעריף לשעה (חמש שנים ראשונות)
₪ 65.10	תעריף לחודש
50%	שיעור משרה ממוצע
₪ 390.60	סכום מגיע לשנה החל משנה שניה

9.14 על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד העובד אצלה מעל שנה, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בגין כל שנה או חלק ממנה שעבד אצל הנתבעת, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

10. טיעון וחישוב עילה אישית ממוצעת בגין פנסיה – סעיף תגמולים

10.1 הנתבעת לא הפקידה עבור עובדיה כספים בקרן פנסיה כפי חובתה בהתאם לצו ההרחבה, הקובע בסעיף ד':

"ד. תנאים סוציאליים

(ו) תשלום ל"מבטחים": לשם הבטחת התנאים הסוציאליים המקובלים על המעסיק לשלם, מדי חודש בחודשו ל"מבטחים", או לקרן מוכרת אחרת, - אחוזים מהשכר הכולל של העוד לפי הפירוט דלהלן: דמי מחלה - 2.5% תגמולים ופנסיה - 6% ו-8.3% - פיצויים."

10.2 בהתאם לסעיף א' לצו ההרחבה קובע:

"1. כל עובד המתקבל לעבודה נחשב כעובד בנסיון במשך ששת החדשים הראשונים מיום כניסתו.

...

4. אחרי תקופת הניסיון, ייחשב העובד כעובד קבוע ויהנה מכל הזכויות הנובעות מהסכם זה מיום כניסתו לעבודה.

5. בתקופת הניסיון ישולמו כל התנאים הסוציאליים המתחייבים מהסכם זה"

10.3 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' 367 ותוקן ב"פ 3672 (תשמ"ט) (25.6.89) ע' 3411). צו זהה הוצא לגבי עובדים המבוטחים בקרן פנסית יסוד (י"פ 3672 (תשמ"ט) (25.6.89) ע' 3411.

10.4 אם כן, על הנתבעת לשלם לעובד תשלומים בגין פיצויים ובגין פנסיה ותגמולים בשיעורים הנקובים בצווי ההרחבה, ממועד תחילת עבודתו.

10.5 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 כחובה 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.

10.6. 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, פד"ע ב 260

10.7. 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, פד"ע י"ד 264

10.8. לפי סעיף 20 לחוק הסכמים הקיבוציים, התשי"ז-1957, אין כל משמעות לעמדת העובד בעניין חובת המעסיק להפקיד עבורו בגין התנאים הפנסיוניים, לרבות אי הסכמה, מחאה או ויתור בכתב או בעל פה:

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

10.9. אין גם דרישה כי העובד ידרוש את זכותו 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).

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

10.10. אי תשלום דמי גמולים כמתחייב מההסכם הקיבוצי דינה כהפרת חובה 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 פינו 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).

1. במקרה הנוכחי, כפי שהתברר, לאחר ניתוק יחסי עובד ומעביד בין הצדדים, לא ניתן לאכוף העברת התשלומים ל"מבטחים", ולכן יש לפסוק לזכות שוסטר את הסכום, שהיה על רמי חרושת לשלם ל"מבטחים".

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

10.11. הפקדה לביטוח מנהלים אינו תחליף לקרן פנסיה. ראה עסי"ק 1007/01 הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' - מדינת ישראל, פד"ע לח, 795, 811-812:

"נפסק כי ביטוח מנהלים אינו בא במקום ביטוח בקרן פנסיה, מאחר שקיים שוני רב בין המסלולים (דב"ע נב/3-40 פדידה - ויז (להלן - פרשת פדידה [12]); דב"ע נא/3-193 שוינגר - סונול ישראל בע"מ (להלן - פרשת סונול [13]) וראה גם: ע"ע 600029/97 אליאב - קרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים אגודה שיתופית בע"מ [14] וע"ע 600013/96 ליבוביץ - קרן הגמלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות בע"מ [15])."

10.12. התובעת תטען כי הנתבעת איננה משלמת את התשלומים לקרן הפנסיה לכל עובדיה כפי חובתה בצו ההרחבה באופן שיטתי, למרות שלמעשה, אין לה כל טענה או הגנה מפני התביעה בעניין זה.

10.13. אין זאת אלא כי המשיבה החליטה באופן מודע ושיטתי שלא לשלם לעובדיה את ההסדר הפנסיוני המגיע להם על פי צו ההרחבה בתוך שהיא לוקחת "סיכון מחושב" לפיו הנזק שעשוי להיגרם לה מאי ההפקדה קטן לאין שיעור מעלות ההפקדה עבור כל עובדיה. הכל, בתוך פגיעה אנושה ומכוונת בזכויות עובדיה.

10.14. הנתבעת משלמת לעובדיה שכר מינימום ולכן חישוב ממוצע התביעה האישית לכל עובד לשנה הוא כדלקמן:

תגמולים	הפקדות חסרות לקרן פנסיה
₪ 3,710	שכר מינימום חודשי
50%	שיעור משרה ממוצע
6%	שיעור הפקדות
₪ 111	הפקדה חודשית
₪ 1,336	הפקדה שנתית ממוצעת

10.15. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד העובד אצלה לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בגין כל שנה או חלק ממנה שעבד אצל הנתבעת, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

11. טיעון וחישוב עילה אישית ממוצעת בגין צבירת פיצויים בפנסיה

11.1. סכום ההפקדה לקרן הפנסיה בסעיף פיצויי הפיטורים (בשיעור 8.33%) צריך להיות משולם לעובד בנתבעת 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 שבינתיים 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.

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

- חלופה ראשונה - סכומים ששולמו במקום פיצוי פיטורים לפי סעיף 14
או
חלופה שניה - סכומים שהופקדו לפי סעיף 20 או לפי סעיף 21.
או
חלופה שלישית - סכומים ששולמו לקופת גמל לתשלום פיצויי פיטורים.
או
חלופה רביעית - סכומים ששולמו או שהופרשו לקופת גמל לקצבה.
- 11.3. סעיף 1 לחוק קרנות פנסיה (קרנות חדשות) (הוראת שעה), תשנ"ד-1994, מגדיר מהי קרן פנסיה:
- "קרן פנסיה" - קופת גמל לקצבה שקיבלה רשיון מבטח לפי חוק הפיקוח על עסקי ביטוח, תשמ"א-1981;**
- 11.4. הנה כי כן, קרן פנסיה היא קופה לקצבה כמשמעה בסעיף 26(א) לחוק פיצויי פיטורים.
- 11.5. על הנתבעת היה להפקיד כספים עבור חברי הקבוצה לקרן פנסיה בהתאם לצו ההרחבה החל עליה (חלופה הרביעית לעיל).
- 11.6. על הנתבעת היה להפקיד כספים עבור חברי הקבוצה 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% כל חודש משכרם של חברי הקבוצה בקופה לקצבה לצורך תשלום פיצויי פיטורים.
- 11.7. לפיכך, אין חולק כי סעיף 26 (א) לחוק פיצויי פיטורים חל על אותם כספים שהיה על הנתבעת להפקיד עבור חברי הקבוצה לפיצויים בקרן הפנסיה וסעיף זה קובע את התנאים בהם לא ניתן יהיה להחזיר את כספי צבירת הפיצויים בפוליסה למעסיק. על פי המבנה הנוקט בסעיף 26(א) לחוק פיצויי פיטורים:
- הכלל הוא כי כספי פיצויים בקופת גמל או בפוליסה לקצבה אינם ניתנים להחזרה (למעסיק), להעברה לשעבוד או לעיקול;**
- 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.**
- סייג שני לסייג, קובע כי אם סכום הצבירה מיועד גם לביטוח קצבה לא רשאי המעסיק להחזיר לעצמו את כספי הצבירה - סייג זה חל בענייננו.**
- סייג שלישי לסייג השני קובע כי אם נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר שהכספים ניתנים להחזרה או להעברה, רשאי המעסיק לעשות כן.**
- 11.8. כאמור, במקרה דנן חל הסייג השני לסייג הואיל והסכום מיועד "גם לביטוח קצבה". ולא חל הסייג השלישי, הואיל ואין הסכם בין הנתבעת לעובדיה המאפשר לה לשמור לעצמה את צבירת הפיצויים בקופה לקצבה.
- 11.9. חובתה של הנתבעת לפי צו ההרחבה הייתה להפקיד כספים, לרבות בגין פיצויי פיטורים, לקרן פנסיה שאין חולק שהיא קופה לקצבה.

11.10. אין ולא היה כל הסכם בין נתבעת לעובדיה לפיו יש לנתבעת זכות לקבל את כספי צבירת הפיצויים בחזרה מהקופה. לפיכך, ובהתאם לסעיף 26(א) לחוק פיצויי פיטורים לו הייתה הנתבעת עומדת בחובתה על פי צו ההרחבה לא הייתה לנתבעת זכות להחזיר לעצמה את כספי צבירת הפיצויים בקרן הפנסיה.

11.11. לכן, כפי שעל הנתבעת לשלם לעובד את כספי התגמולים שהיה עליה להפקיד עבור עובדיה כפיצוי שמטרתו לפצותו בגין העובדה שלא ניתן להפקיד בדיעבד את הכספים לקרן, כך עליה לשלם להם גם את כספי הפיצויים שהייתה חייבת להפקיד עבורם ולא הייתה רשאית להחזירם גם אם העובד עזב בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים.

11.12. סכום התביעה האישית של עובד לשנה בגין החזר הפקדות בסעיף פיצויים הוא כדלקמן:

פיצויים	הפקדות חסרות לקרן פנסיה
₪ 3,710.18	שכר מינימום חודשי
50%	שיעור משרה ממוצע
8.33%	שיעור הפקדות
₪ 154.53	הפקדה חודשית
₪ 1,854.35	הפקדה שנתית ממוצעת

11.13. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד שעזב את עבודתו מכל סיבה שהיא ולא קיבל פיצויי פיטורים, בגין כל שנה או חלק ממנה שעבד אצל הנתבעת, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

12. טיעון וחישוב עילה אישית ממוצעת בגין איחור בהפקדות

12.1. עילה זאת נטענת באופן חלופי ולשם הזהירות למקרה שתידחה טענת התובעת כי הפקדות לפוליסה אינן באות במקום, או על חשבון, ההפקדות לקרן פנסיה.

12.2. התובעת תטען כי ההפקדות שהפקידה הנתבעת לעובדיה לפוליסות לביטוח מנהלים הופקדו באיחור, כפי שנעשה לתובעת.

12.3. בכל פעם שהנתבעת איחרה בתשלום הפרמיות, מחוייבת הפוליסה בהפרשי ריבית פיגורים, על כל הצבירה בפוליסה.

12.4. לפיכך, חיוב העובד בריבית פיגורים בגין איחור המעסיק לשלם את הפרמיה פוגע בצבירת החיסכון של העובד בפוליסה בסכום בו מחוייבת הפוליסה בריבית הפיגורים.

12.5. על פי הנתונים כמפורט בבקשה זו, החיוב החודשי הממוצע בגין ריבית פיגורים בפוליסה הוא בסך של 2.45 ₪ לחודש, המהווה את סכום העילה האישית הממוצעת לחודש.

12.6. לפיכך, העילה האישית הממוצעת לשנה היא בסך של 29.41 ₪.

12.7. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד שהנתבעת ביצעה עבורה פוליסה, בגין כל שנה או חלק ממנה שעבד אצל הנתבעת, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

13. טיעון וחישוב עילה אישית ממוצעת בגין העדר הודעה לעובד

13.1. חוק הודעה לעובד חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב-2002 קובע כדלקמן: (מפאת חשיבות הדברים והרלוונטיות שלהם לתובענה זו, יובא נוסח החוק להלן בהרחבה):

1. מעביד ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - ההודעה).
2. (א) פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה יהיה בענינים אלה:
 - (1) זהות המעביד וזהות העובד;
 - (2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעביד;
 - (3) תיאור עיקרי התפקיד;
 - (4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;
 - (5) סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפי - דירוג העובד ודרגתו;
 - (6) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי הענין;
 - (7) יום המנוחה השבועי של העובד;
 - (8) סוגי תשלומים של המעביד ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעביד מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעביד להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד;
 - (9) לגבי מעביד שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו;
 - (10) לגבי מעביד שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או לגבי מעביד שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחוזה האמור כולל הוראות לעניין תנאי עבודה של עובדו של המעביד - תנאי העבודה כאמור, כמפורט בפסקאות (1) עד (9), וכל פרט נוסף שנקבע לפי סעיף קטן (ג)(1) וכן תנאים הנוגעים לסיום יחסי עובד ומעביד; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ה-1995.

- 13.2. אם כן, חוק הודעה לעובד קובע באופן מדויק ומפורט מהם הפרטים הנכללים בהודעה שעל המעביד למסור לעובדו על פי חוק זה.
- 13.3. יתר על כן, תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב-2002, מביאות את צורת ההודעה באופן מלא.
- 13.4. סעיף 3 לחוק הודעה לעובד קובע כי חובת מסירת ההודעה כמפורט בחוק חלה גם במקרה של שינוי בתנאי העבודה:

3. חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2, ימסור המעביד הודעה על כך לעובד בתוך שלושים ימים מהיום שנודע לו על השינוי; לענין זה, "שינוי" - למעט אלה:

- (1) שינוי הנובע משינוי בדין;
 - (2) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי סעיף 2(א)5;
 - (3) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לענין זה "תלוש שכר" - פירוט שכר העבודה והסכומים שנוכו מהשכר שחובה למסור לעובד לפי הוראות סעיף 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.
- 13.5. חוק הודעה לעובד פורסם ביום 21/3/2002³ ונכנס לתוקפו, בהתאם לסעיף 12(א) לחוק, 3 חודשים מיום פרסומו, דהיינו, ביום 21/6/2002.
- 13.6. כאמור, העילה האישית הסמלית בגין הפרת החובה החקוקה ליתן הודעה לעובד הוא בסך של שעת עבודה לכל חודש עבודה.
- 13.7. הואיל ותקופת העבודה הממוצעת של חבר קבוצה כמפורט לעיל היא שנתיים, סכום העילה האישית הממוצעת לעובד הוא אפוא, 24 שעות עבודה.
- 13.8. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד שהתקבל לעבודה החל מיום תחילת חוק הודעה לעובד - 21/6/2002 - ועבד אצל הנתבעת למעלה מ-30 יום.

14. הסעדים המבוקשים במסגרת התובענה הייצוגית

בהתאם לעילות הספציפיות שהוגדרו כמפורט לעיל, יתבקש בית הדין הנכבד לפסוק לחברי הקבוצה, כפי הגדרתם להלן בדרך של תובענה ייצוגית, את הסעדים כדלקמן:

14.1. בעילת אי תשלום תוספת ותק:

- 14.1.1. לאכוף את הנתבעת לקיים את צו ההרחבה ולשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את תוספת הוותק כפי זכאותו בצו ההרחבה לפי משך עבודתו אצל הנתבעת.
- 14.1.2. לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום תוספת הוותק כאמור, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או

³ ס"ח תשס"ב מס' 1837 מיום 21.3.2002

בעשיית עושר ולא במשפט ו/או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – צו ההרחבה בענף הנקיון.

14.2 בעילות בעניין אי תשלום זכויות פנסיוניות:

14.2.1. לאכוף את הנתבעת לקיים את צו ההרחבה ולשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה בשיעור של 6% מהשכר

14.2.2. לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום ההפקדות הפנסיוניות, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט ו/או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – צו ההרחבה בענף הנקיון.

14.2.3. בנוסף, להצהיר כי חברי הקבוצה העובדים במועד פסק הדין בתיק זה אצל הנתבעת יהיו זכאים כי הנתבעת תפקיד עבורם כספים בגין הסדרים פנסיוניים ולחייב את הנתבעת לשלם את התשלומים הנדרשים בגין ההסדר הפנסיוני בהתאם לחובתה החל ממועד הגשת התביעה ולחילופין, ממועד תחילת עבודתם ועד למועד סיום עבודתם בפועל.

14.2.4. לגבי עובדים שבמועד פסק הדין בתיק זה 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.

14.2.5. 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.

14.2.6. על הנתבעת לגלם את סכומי ההפקדה ולשאת בתשלום כסכומי נטו ולשאת בחבות המס בגינם.

14.2.7. למען הסר ספק – עילת התביעה בגין אי הפקדה לפנסיה כוללות הפסד ו/או נזק כספי בלבד בסכום ההפקדות הפנסיוניות בגין אי עריכת הסדר פנסיוני, כמפורט לעיל, ואינן כוללות נזק שנגרם למי מחברי הקבוצה 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. כאמור, בד בבד עם הגשת בקשה זו מוגשת בקשה לפיצול סעדים.

14.3 בעילות איחור בתשלום ההפקדות לפוליסה לביטוח מנהלים:

14.3.1. לחייב את הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה ו/או להפקיד לחברי הקבוצה לפוליסות על שמם את הסכומים בהם חוייבו בריבית פיגורים בפוליסה כפיצוי בגין הפרת הסכם בין חברי הקבוצה לבין הנתבעת או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב.

14.3.2. לחילופין, לחייב את הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה ו/או להפקיד לחברי הקבוצה לפוליסות על שמם את הסכומים בהם חוייבו בריבית פיגורים בפוליסה כפיצוי בגין גרם הפרת הסכם – הפוליסה או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – סעיף 19א לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958

14.3.3. לחילופין, לחייב את הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה ו/או להפקיד לחברי הקבוצה לפוליסות על שמם את הסכומים בהם חוייבו בריבית פיגורים בפוליסה כהשבה בעילת עשיית עושר ולא במשפט.

14.3.4. על הנתבעת לגלם את סכומי ההפקדה או הפיצוי ולשאת בתשלום כסכומי נטו ולשאת בחבות המס בגינם.

14.4. בעילה של אי מסירת הודעה לעובד:

14.4.1. לחייב את הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה פיצוי על נזק שאינו ממוני ו/או ללא הוכחת נזק, לרבות בגין עגמת נפש ותחושת אי הוודאות בכל הנוגע לתנאי העבודה שנגרמה בגין אי מסירת הודעה לעובד.

14.4.2. בנוסף, לחייב את הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה פיצוי בגין הפסדים שנגרמו להם מאי ידיעת הזכויות שהיה על הנתבעת לפרט כמפורט בחוק הודעה לעובד, בשיעור השווה לכל הסכומים שבית הדין הנכבד ימצא כי אינם מגיעים למי מחברי הקבוצה שלא עמדו כלל על הזכויות המגיעות להם כאמור ו/או לא עמדו על הזכויות המגיעות להם כאמור במועד היעוד לכך, לרבות בגין זכויות נלוות שניתן לתבוע אותן במהלך תקופת העבודה בלבד או בגין התיישנות.

14.4.3. על הנתבעת לשלם את התשלומים הנ"ל מכוח הפרת הסכם העבודה, לרבות הפרת תנאי החוק שיש לקרוא לתוך הסכם העבודה ו/או מכוח הפרת המשא ומתן לקראת חתימת הסכם העבודה ו/או קיום הסכם העבודה שלא בתום לב.

14.4.4. על הנתבעת לשלם לתובעת את התשלומים בסעיף זה גם כפיצוי על נזק כתוצאה מהפרת חובה חקוקה.

14.4.5. על הנתבעת לגלם את סכום הפיצוי כאמור בסעיף זה ולשאת בתשלום כסכומי נטו ולשאת בחבות המס בגינם.

14.5. אילו הייתה הנתבעת משלמת לחברי הקבוצה את התשלומים כמפורט בבקשה זו 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.

15. הגדרת הקבוצה, התקופה הרלוונטית והסעד הקבוצתי

15.1. בפתח הדברים חשוב לציין כי כל הנתונים אודות חברי הקבוצה נמצאים ברשותה של המשיבה לרבות במערכות השכר הממוחשבות שלה וניתנים לשליפה בלחיצת כפתור. המספרים שיפורטו להלן מובאים לצורך הערכה בלבד.

15.2. ככל הידוע למבקשת תקופות העסקת העובדים אצל הנתבעת קצרות, כפי שיפורט להלן, ולכן, סכום התביעה האישי הממוצע של חברי הקבוצה ייגזר מהערכה של התובעת לתקופת העבודה הממוצעת של עובד אצל הנתבעת והיא- שנתיים.

15.3. ככל הידוע לתובעת ועל פי מאפייני עבודת הנקיון מעריכה התובעת כי שיעור המשרה הממוצע לעובד נקיון אצל הנתבעת הוא חצי משרה.

- 15.4. כאמור, התובעת מעריכה כי במועד הגשת בקשה זו לנתבעת כ-2,000 עובדי נקיון. על סמך נתון זה של הנתבעת, מעריכה המבקשת כי בתקופה הקובעת היו לנתבעת כ-2,000 עובדים בכל שנה.
- 15.5. לפיכך חברי הקבוצה הם כל עובדי הנתבעת במהלך 7 השנים שלפני הגשת הבקשה, 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.
- 15.6. במהלך תקופה של 7 שנים האמורה מדובר בכ-14,000 "שנות עבודה" (2,000 עובדים בכל אחת מ-7 השנים).
- 15.7. לפי הערכת המבקשת משך התקופה הממוצעת לעובד אצל המשיבה היא שנתיים. לכן, מעריכה המבקשת את מספר העובדים בתקופה הקובעת אצל המשיבה בכ-7,000 עובדים (14,000 שנות עבודה לחלק לממוצע של שנתיים לכל עובד) – להלן "חברי הקבוצה".
- 15.8. באם יגיע בית הדין הנכבד למסקנה, בהתאם לסעיף 14(א)(1) לחוק, כי מתקיימות תתי-קבוצות במסגרת חברי הקבוצה, תוגדרנה תת-קבוצות המעוניינים בכל עילה (מתוך חברי הקבוצה), כמפורט להלן.
- 15.9. **לגבי העילה הנוגעת לאי תשלום תוספת ותק לפי צו ההרחבה**

15.9.1. כאמור, עובד נקיון זכאי לתוספת ותק החל מהשנה השניה לעבודתו. לפיכך, עילת התביעה הממוצעת לעובד בותק של שנתיים היא תוספת הותק עבור השנה השניה בסך של 57.20 לירות לחודש, נכון למועד פרסום צו ההרחבה – 1/11/1979. שהם סך משוערך של 0.35 אג' לשעה, החל מהשנה השניה, שהם, לפי 186 שעות למשרה מלאה, סך משוערך של 65.10 ₪ לחודש.

15.9.2. קבוצת המעוניינים בעילה זו הם חברי הקבוצה, שעבדו בנתבעת מעל שנה. התובעת מעריכה כי 15% מחברי הקבוצה לא השלימו שנת עבודה. לפיכך, קבוצת המעוניינים הם 85% מחברי הקבוצה (7,000 כפול 85% שהם 5,950 עובדים).

15.9.3. סכום העילה האישית הוא סכום תוספת הותק במשך השנה השניה הוא בסך של 781.20 ₪.

15.9.4. בהתחשב בהגדרת קבוצת המעוניינים בעילת תוספת הותק, התקופה הקובעת כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת, חישוב הסעד הכולל לחברי הקבוצה בעילת אי תשלום תוספת ותק הוא כדלקמן:

<u>תוספת ותק</u>	<u>תחשיב קבוצתי</u>
2,000	מס' עובדים לשנה
7	תקופת התביעה- שנים
2.00	תקופת עבודה ממוצעת
7,000	מס' חברי הקבוצה
85%	שיעור המעוניינים בעילה
5,950	מספר המעוניינים בעילה
₪ 65.10	תביעה אישית לחודש
₪ 781.20	תביעה אישית ממוצעת (בשנה השניה)
₪ 5,468,400	ס"ה

15.9.5. בית הדין הנכבד יתבקש לקבוע את אופן שיערוך תוספת הותק הקבועה בצו ההרחבה, לרבות, בהתאם לחוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מסי 41-2-2007 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים.

15.10. לגבי העילה הנוגעת לתשלום לקרן פנסיה בסעיף תגמולים

15.10.1. הזכאות להפקדות לקרן פנסיה על פי צו ההרחבה היא לעובד בעל ותק מעל 6 חודשים, באופן רטרואקטיבי מיום תחילת עבודתו. לפיכך, קבוצת המעוניינים בעילת התגמולים בפנסיה הם חברי הקבוצה, שעבדו בנתבעת מעל 6 חודשים.

15.10.2. המבקשת מעריכה כי כ-10% ערך מעובדי המשיבה עבדו פחות מחצי שנה לכן, מספר חברי הקבוצה בעילה הנוגעת לאי הפקדה בסעיף תגמולים לפנסיה הוא כ-6,300 (7,000 כפול 90%).

15.11. בהתחשב בהגדרת קבוצת המעוניינים בעילת אי תשלום הפקדות לפנסיה בסעיף תגמולים, התקופה הקובעת כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת, חישוב הסעד הכולל לחברי הקבוצה בעילת אי תשלום הפקדות לפנסיה בסעיף תגמולים הוא כדלקמן:

תגמולים	תחשיב קבוצתי לפי ממוצע
2,000	מס' עובדים לשנה
7	תקופת התביעה- שנים
2.00	תקופת עבודה ממוצעת
7,000	מספר חברי הקבוצה
90%	שיעור המעוניינים בעילה
6,300	מספר המעוניינים בעילה (*)
3,710	שכר לחבר קבוצה
50%	שיעור משרה ממוצע
6%	שיעור הפקדה לקרן הפנסיה
₪ 111	סכום הפקדה חודשי
₪ 2,671	סכום הפקדה לתקופת עבודה ממוצעת
₪ 16,829,376	ס"ה

15.12. לגבי העילה הנוגעת לתשלום הפקדה לפיצויים לקרן פנסיה

15.12.1. הזכאות להפקדות לקרן פנסיה על פי צו ההרחבה היא לעובד בעל ותק מעל 6 חודשים, באופן רטרואקטיבי מיום תחילת עבודתו. לפיכך, קבוצת המעוניינים בעילת הפקדות הפיצויים לפנסיה הם חברי הקבוצה, שעבדו בנתבעת מעל 6 חודשים, למעט עובדים שעבדו בנתבעת מעל שנה והפסיקו עבודתם בנתבעת וקיבלו פיצויי פיטורים ולמעט עובדים שעדיין עבדו בנתבעת בסיום התקופה הקובעת.

15.12.2. המבקשת מעריכה כי כ-10% ערך מחברי הקבוצה עבדו פחות מחצי שנה.

15.12.3. המבקשת מעריכה כי מספר העובדים שקיבלו פיצויי פיטורים הוא לכל היותר 5%.

- 15.12.4 המבקשת מעריכה כאמור כי במועד סיום התקופה הקובעת עבדו בפועל בנתבעת 2,000 עובדים.
- 15.12.5 לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לאי הפקדה לפנסיה הוא בשיעור של 85% מחברי הקבוצה פחות 2,000 שעובדים במועד סיום התקופה הקובעת.
- 15.12.6 העילה הממוצעת היא סכום הפיצויים לעובד בותק של שנתיים בשכר מינימום, דהיינו, שכר מינימום כפול 2.
- 15.12.7 בהתחשב בהגדרת קבוצת המעוניינים בעילת אי תשלום הפקדות לפנסיה בסעיף פיצויי פיטורים, התקופה הקובעת כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת, חישוב הסעד הכולל לחברי הקבוצה בעילת אי תשלום הפקדות לפנסיה בסעיף פיצויי פיטורים הוא כדלקמן:

<u>הפקדות לפנסיה</u>	<u>תחשיב קבוצתי לפי ממוצע</u>
<u>פיצויי פיטורים</u>	מס' עובדים לשנה
2,000	7
7	תקופת התביעה- שנים
2.00	תקופת עבודה ממוצעת
7,000	מספר חברי הקבוצה
85%	שיעור המעוניינים בעילה
3,950	מספר המעוניינים בעילה (*)
3,710	שכר לחבר קבוצה
50%	שיעור משרה ממוצע
8.33%	שיעור הפקדה לקרן הפנסיה
₪ 155	סכום הפקדה חודשי
₪ 3,709	סכום הפקדה לתקופת עבודה ממוצעת
<u>₪ 14,649,349</u>	<u>ס"ה</u>

(*) לא כולל עובדים שלא סיימו עבודתם

15.13 לגבי העילה הנוגעת לאיחור בהפקדות לביטוח מנהלים

- 15.13.1 המבקשת מעריכה מספר חברי הקבוצה בעילת איחור ההפקדות הם עובדי הנתבעת הזכאים לביטוח פנסיוני.
- 15.13.2 לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לאיחור בהפקדות לפוליסה הוא כ-6,300 עובדים
- 15.13.3 העילה השנתית הממוצעת היא, כאמור, סך של 29.41 ש"ח.
- 15.13.4 בהתחשב בהגדרת קבוצת המעוניינים בעילת איחור בהפקדות לפוליסה לביטוח מנהלים, התקופה הקובעת כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת, חישוב הסעד הכולל לחברי הקבוצה בעילת אי תשלום הפקדות לפנסיה בסעיף פיצויי פיטורים הוא כדלקמן:

<u>איחור בהפקדות</u>	<u>תחשיב קבוצתי</u>
2,000	מס' עובדים לשנה
7	תקופת התביעה- שנים
2.00	תקופת עבודה ממוצעת
7,000	מס' חברי הקבוצה
90%	שיעור המעוניינים בעילה
6,300	מספר המעוניינים בעילה
₪ 2.45	תביעה אישית לחודש
₪ 58.82	תביעה אישית ממוצעת (לשנתיים)
₪ 411,758	ס"ה

15.14 לגבי העילה בגין אי מתן הודעה לעובד

- 15.14.1 התקופה הקובעת בעילת אי מתן הודעה לעובד היא החל מכניסת החוק לתוקף – 31/6/2002, ועד ליום הגשת הבקשה לאישור.
- 15.14.2 המבקשת מעריכה כי מספר העובדים אשר לא השלימו בנתבעת 30 ימי עבודה הוא זעום וממילא אינו נכלל במספר המוערך של עובדי הנתבעת בכל שנה. לפיכך, מספר חברי הקבוצה בעילת איחור ההפקדות הם כל עובדי הנתבעת בתקופה כאמור בסעיף לעיל.
- 15.14.3 לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לאי מסירת הודעה לעובד הוא כ-7,000 עובדים.
- 15.14.4 העילה השנתית הממוצעת היא, כאמור, תשלום שעה לכל חודש עבודה ובסך הכל 19.95 כפול 12. שהם 239.40 ₪.
- 15.14.5 תקופת העבודה הממוצעת היא שנתיים ולכן סכום העילה האישית הממוצע הוא סך של 239.40 כפול 2 שהם 478.08 ₪.
- 15.14.6 בהתחשב בהגדרת קבוצת המעוניינים בעילת אי מסירת הודעה לעובד, התקופה הקובעת כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת, חישוב הסעד הכולל לחברי הקבוצה בעילת אי מתן הודעה לעובד הוא כדלקמן:

<u>הודעה לעובד</u>	<u>תחשיב קבוצתי</u>
2,000	מס' עובדים לשנה
6.08	תקופת התביעה- שנים
2	תקופת עבודה ממוצעת
7,000	מס' חברי הקבוצה
100%	שיעור המעוניינים בעילה
7,000	מספר המעוניינים בעילה
₪ 19.95	תביעה אישית לחודש
₪ 478.80	תביעה אישית ממוצעת (לשנתיים)
₪ 3,351,600	ס"ה

15.15 חישוב סכום התביעה הייצוגית הכולל, אפוא, הוא:

₪ 2,734,200	תוספת ותק
₪ 16,829,376	הפקדות לפנסיה - תגמולים
₪ 14,649,349	הפקדות לפנסיה - פיצויים
₪ 411,758	איחור בתשלומים לפוליסה
₪ 3,351,600	אי מתן הודעה לעובד
₪ 34,624,683	ס"ה

16. 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:

- 16.1. האם חל על הנתבעת צו ההרחבה בענף הניקיון.
- 16.2. האם לנתבעת חובה לשלם למי מחברי הקבוצה תוספת ותק ואם כן באיזה סכום.
- 16.3. האם שילמה הנתבעת לעובדיה תוספת ותק לעובדים שהתוספת מגיעה להם, כפי חובת הנתבעת בצו ההרחבה.
- 16.4. האם הנתבעת מחויבת לבצע עבור מי מחברי הקבוצה הסדר פנסיוני.
- 16.5. מהם שיעורי ההפקדה בהם מחויבת הנתבעת להפקיד עבור ההסדר הפנסיוני של חברי הקבוצה הזכאים לכך.
- 16.6. האם הפרה הנתבעת את חובתה כלפי חברי הקבוצה או מי מהם להפקיד עבורם כספים להסדר פנסיוני.
- 16.7. 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.
- 16.8. 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.
- 16.9. האם יש לקזז את הפקדות הנתבעת לפוליסות לביטוח מנהלים מחבותה בגין הפקדות לקרן פנסיה עבור עובדיה.
- 16.10. האם איחרה הנתבעת בתשלום ההפקדות לפוליסות לביטוח מנהלים של עובדיה ואם כן- האם חובת הנתבעת לפצות את עובדיה בגין איחור בתשלום ההפקדות לביטוח מנהלים.
- 16.11. האם מסרה הנתבעת הודעות לפי חוק הודעה לעובד לעובדיה ואם לא, האם על הנתבעת לפצות את עובדיה ובכמה.
- 16.12. האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה כסכום נטו ולגלם את המס בגינם.

17. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת

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

- 17.1. התובענה הייצוגית היא הדרך היחידה בה יקבלו חברי הקבוצה את זכויותיהם. הואיל וזאת הדרך היחידה היא בהכרח היעילה וההוגנת ביותר.
- 17.2. התובענה הייצוגית תאפשר הכרעה לטובת חברי הקבוצה אשר חלקם כלל אינם מודעים לזכויות הנטענות בתביעה ובבקשה זאת.


- 17.3. 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 אהת כמה וכמה נכון הדבר לגבי עובדים שכבר אינם עובדים אצל המשיבה ואין אפשרות מעשית לרכזם.
- 17.4. לכל אחד מחברי הקבוצה קיימת חוסר כדאיות בניהול הליך משפטי נפרד הואיל והוא צפוי להוצאות וטרחה רבים יחסית לסכום העילה האישית.
- 17.5. 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.
- 17.6. יתר על כן, נקיטת הליכים נפרדים היתה עלולה לגרום, ואף גרמה בעבר, לפסיקות סותרות של בית הדין הנכבד.
- 17.7. אישורה של התביעה כייצוגית נחוץ במיוחד לאור האמור לעיל בדבר הכשל באכיפת זכויות עובדי קבלן ועל מנת להשוות את הכוחות בין העובד הניצב חסר אונים מול כוחו של המעסיק. חוסר איזון זה בא לידי ביטוי לא רק במחדליו של המעסיק במהלך תקופת עבודתו של העובד כמפורט בכתב התביעה אלא גם בניהול ההליך המשפטי במקרה שהעובד נדרש להגיש תביעה אישית כנגד מעסיקו.
- 17.8. 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-שוויון אינהרנטי בין המעסיק לעובדיו ובמיוחד בענפי השמירה האבטחה הנקיון והתחזוקה בהם הפרת זכויות העובדים הפכה לתופעה רווחת שהיא בגדר "מכת מדינה" ממש. 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.
- 17.9. 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 וחברה נאורה ואת האינטרסים הציבוריים של מדינת ישראל בשמירת ביטחונם הסוציאלי של אזרחיה.
- 17.10. 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 מחדליה והפרות התחייבויותיה לבין המועד בו יוגשו תביעות אישיות – אם וכאשר יוגשו.
- 17.11. היעדרות בית הדין הנכבד לבקשה זו תקדם את מטרת החקיקה בתובענות ייצוגיות והן את מטרות החקיקה בתחום יחסי העבודה בכלל והפנסיה בפרט.
- 17.11.1. אישור התובענה כייצוגית יאפשר זכות גישה לבית הדין, לאוכלוסיה המתקשה בדרך כלל לעמוד על זכויותיה ולפנות לבית המשפט כיחידים.
- 17.11.2. אישור התובענה כייצוגית יקדם מאוד את אכיפת הדין והנורמה הראויה כמפורט בעילות התובענה ויתרום רבות להרתעה מפני הפרתן.

- 17.11.3. 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 ;
- 17.11.4. אישור התובענה כייצוגית היא למעשה הדרך היחידה לקיים ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות חברי הקבוצה כלפי הנתבעת.
- 17.12. עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת הן על ידי המבקשות והן על ידי באי כוחה:
- 17.12.1. עילות התביעה נוגעות ללב תפקידה וייעודה של התובעת. בכך יש למבקשת ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עילות התביעה.
- 17.12.2. למבקשת אמונה שלמה בצדקת התביעה והיא בעלת נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.
- 17.12.3. לב"כ המבקשת ותק ונסיון מקצועי הן בתחום דיני עבודה והפנסיה והן בתחום ניהול הליכים משפטיים מורכבים בכלל והתביעות הייצוגיות בפרט. לב"כ המבקשת נסיון רב בניהול תביעות ייצוגיות בדיני עבודה.
- 17.12.4. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב, שכן המבקשת הינה חבר קבוצה טיפוסי שסבל נזק באופן דומה לשאר חברי הקבוצה.
- 17.12.5. למבקשת או לב"כ אין מניעים אחרים אלא לקדם מטרות ראויות, לרבות פיצוי על מחדלי הנתבעת ואי מילוי חובותיה, כמפורט בבקשה זו.
- 17.12.6. מדובר בתביעה מוצקה וראויה הנתמכת ברובה בהלכות פסוקות של בית הדין לעבודה.
- 17.12.7. נסיונה של קו לעובד בטיפול בעובדים מוחלשים מהווה יתרון עצום בניהול תובענה ייצוגית בעילות כמפורט בבקשה לאישור

18. סוף דבר

- 18.1. לאור כל האמור לעיל יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית, כמפורט בכותרת בקשה זו.
- 18.2. בנוסף יתבקש בית הדין הנכבד יתבקש לקבוע גמול למבקשת ושכ"ט לבא כוחה המייצג בתובענה.
- 18.3. העובדות בבקשה זו נתמכות בתצהיר המבקשת 1 ובתצהיר המבקשת 2.
- 18.4. מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.

היום: 27 אוגוסט, 2008.


 רם גורודיסקי, עו"ד
 ב"כ המבקש


 גל גורודיסקי, עו"ד
 ב"כ המבקש