

בענין: **ענבר-קימל בתיה ת.ז. 040137358**  
ע"י בייכ עוה"ד גל גורודיסקי (מ.ר. 16747) ו/או  
רם גורודיסקי ו/או עבד רביע ואח'  
מרח' יהודה הלוי 75 תל אביב 65796  
טל' 03-5605222 ; פקס 03-5663660

התובעת / המבקשת

נגד

**מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ**  
ח.פ.: 511549834  
רח' ריב"ל 18, תל אביב-יפו, 67778

הנתבעת / המשיבה

# **בקשה בכתב**

## **לאישור תביעה כתובענה ייצוגית**

בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006

### 1. מבוא

בקשה זו עניינה אישור עילות מתוך כתב תביעת התובעת כייצוגית. באשר המשיבה קיפחה את זכויותיה של התובעת ואת זכויות עובדיה האחרים:

- 1.1 בכך שניכתה משכרה של התובעת ניכויים שלא כדין בגין "ק. רווחה" (להלן - "הניכויים");
- 1.2 בכך שאיחרה בתשלום שכר עובדיה, בניגוד לחבותה בחוק הגנת השכר.
- 1.3 בקשה זו מוגשת על מנת להכיר בחלק מעילות התביעה בכתב התביעה, שהגישה התובעת נגד הנתבעת, כתובענה ייצוגית.

### 2. הגדרות

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

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

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

העתק כתב התביעה על נספחיו מצורף כנספח [1].

"התובענה הייצוגית" - העילות מתוך התובענה אשר התובעת מבקשת לאשרן כייצוגיות כמפורט בבקשה זו.

**"הבקשה לאישור" – הבקשה לאישור התובענה הייצוגית.**

**"התקופה הקובעת" – התקופה הקובעת היא 7 שנים שלפני הגשת כתב התביעה בתיק זה.**

**"תקופת עבודה ממוצעת" – תקופת העבודה הממוצעת של חבר קבוצה בנתבעת, לפי הערכת התובעת.**

**"עילה ממוצעת" – עילת תביעה בתקופת העבודה הממוצעת.**

**"הקבוצה" – כל עובדי הנתבעת בתקופה הקובעת, לרבות עובדים שעזבו עבודתם בנתבעת לפני הגשת הבקשה לאישור.**

**"קבוצת המעוניינים בעילה" – עובדי הנתבעת אשר זכאים לזכות המהווה את המקור לעילה בתובענה הייצוגית.**

**"ההסכם הקיבוצי" – ההסכם הקיבוצי הכללי שבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ- ישראל, האיגוד הארצי של עובדי השמירה והאבטחה, לבין הארגון הארצי של מפעלי השמירה בישראל שנחתם ביום א' אב תשל"ב (12 יולי 1972) ונרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מספר 7019/72 והתיקונים להסכם זה.**

**"צו ההרחבה הישן" – צו ההרחבה בענף השמירה (י"פ 1976, תשלי"ד, עמ' 528) שהרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי, החל מיום 31/12/1973 ועד ליום 21/6/2009, 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.**

### 3. העתירה

#### בית הדין הנכבד יתבקש בבקשה זו כדלקמן:

3.1 לאשר עילות מתוך תביעת התובעת כמפורט להלן כ-"תובענה ייצוגית", להתיר לתובעת לנהל את תביעתו בעילות אלה כ-"תובענה ייצוגית" ולאשרה כ-"תובעת מייצגת", הכל כהגדרתם בסעיף 2 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו- 2006 (להלן – "חוק תובענות ייצוגיות").

3.2 להגדיר את קבוצת המעוניינים בכל עילה שבשם תנוהל התובענה. 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.

3.3 לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את עילות התובענה ואת השאלות של עובדה או משפט המשותפות לקבוצה כמבוקש בבקשה זו.

3.4 לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את הסעדים הנתבעים בהתאם למפורט בבקשה להלן.

3.5 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.

3.6 לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית גם אם לא מתקיימים לגבי התובעת התנאים שבסעיף 4(א)(1) עד (3) לחוק תובענות ייצוגיות, לפי העניין, ולהורות בהחלטתו על החלפת התובע המייצג.

3.7 לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כספי ובסעדים, כמפורט בבקשה זו, ולהורות על חלוקת הפיצוי בשיעור ובאופן שיקבע, לכל אחד מחברי הקבוצה שהוכחה זכאותו לפיצוי או לסעד כאמור ובהקשר זה: להורות כי כל חבר קבוצה יהיה רשאי להוכיח את זכאותו לפיצוי כספי או לסעד אחר בתצהיר שיוגש למשרד ב"כ התובעת ולהורות כי ב"כ התובעת ישמש כ-"ממונה" בהתאם להוראת סעיף 20(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות.

3.8 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.

3.9 להורות על מתן כל סעד אחר לטובת הקבוצה, כולה או חלקה, או לטובת הציבור, כפי שימצא לנכון בנסיבות העניין.

3.10 להורות על פרסום הודעה לחברי הקבוצה בהתאם להוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות.

3.11 להורות על תשלום גמול לתובעת המייצגת אף אם לא אושרה התובענה הייצוגית או שלא ניתנה הכרעה בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה.

3.12 לקבוע את שכר הטרחה של בא הכוח המייצג בעד הטיפול בתובענה הייצוגית, לרבות בבקשה לאישור.

#### 4. רקע עובדתי

4.1 בפרק זה תפרט התובעת את העובדות המקימות לה עילה אישית נגד הנתבעת.

4.2 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").

4.3 התובעת עבדה אצל הנתבעת, (להלן: "המעביד" ו/או "הנתבעת"), בתפקיד מאבטחת אישים.

4.4 עיסוקה של הנתבעת הוא מתן שירותי שמירה אבטחה וניקיון ללקוחותיה על ידי השמת עובדיה אצל לקוחותיה.

4.5 התובעת החלה עבודתה אצל הנתבעת ביום 02/12/2004.

4.6 התובעת פוטרה מעבודתה אצל הנתבעת ביום 01/7/2007, בנסיבות כמפורט להלן.

## 5. אין תוקף לכתב ויתור שחתמה התובעת

- 5.1 בסמוך לפני סיום עבודתה של התובעת בנתבעת. קיבלה התובעת מהנתבעת מכתב ובו נדרשה להתייצב במשרדי הנתבעת, לצורך הצבה מחדש.
- 5.2 בהתאם לדרישה, התייצבה התובעת במשרדי הנתבעת. ובמשרדי הנתבעת הסבירו לה, שהתקיים מכרז לאספקת שירותי השמירה לסמינר הקיבוצים, וכי הנתבעת הפסידה את מכרז לחברת מודיעין אזרחי.
- 5.3 לאור האמור הובהר לתובעת כי מגיע לה פיצויי פיטורים, והתנו את קבלת שיק הפיצויים בחתימה על מסמך ויתור על זכויות.
- 5.4 לאחר ויכוח והתנגדות מצד התובעת הבינה כי אם לא תחתום על המסמך היא לא תקבל את הכסף.
- 5.5 לאור מצבה הכלכלי חתמה התובעת בעל כורחה על המסמך וקיבלה שיק פיצויים.
- 5.6 הנתבעת לא מסרה לתובעת העתק מכתב הויתור עליו חתמה.
- 5.7 התובעת תטען כי אין לכתב הויתור שחתמה תוקף הן בגלל שחתמה עליו תחת לחץ כלכלי כבד, הן בגלל שהנתבעת אילצה אותה לחתום עליו בתוך ניצול מצוקתה, הן בגלל שהנתבעת לא מסרה לתובע עותק מכתב הויתור, הן בגלל שכתב הויתור אינו עומד בדרישות הדין כדי ליתן לו תוקף והן בגלל שהזכויות כמפורט בכתב תביעה זה אינן ניתנות לויתור.
- 5.8 מתחילת עבודתה ועד לחודש מרץ 2006 השתכרה התובעת שכר שעתי כמפורט בתלושי השכר שלה. מחודש אפריל 2006 ועד לסיום עבודתה השתכרה שכר מינימום לשעה.

העתק תלושי משכורת מצורפים ומסומנים כנספח [2].

## 6. עילה אישית - ניכויים שלא כדין משכר עבודה

- 6.1 כמפורט בתלושי השכר של התובעת, הנתבעת ניכתה משכרה של התובעת ניכוי שלא כדין בגין "ק. רווחה" בתלוש חודש ינואר 2005.
- 6.2 התובעת תטען כי אין מדובר בסכומים שחובה לנכותם, או בניכוי שמותר לנכותם על פי חיקוק;
- 6.3 התובעת תטען כי אין מדובר בתרומות שהתובעת הסכימה בכתב כי ינוכו;
- 6.4 התובעת תטען כי אין מדובר בדמי חבר בארגון עובדים שהיא חברה בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהסכימה בכתב כי ינוכו.
- 6.5 התובעת תטען כי אין מדובר בתוספת לדמי החבר שמותר לנכותם, המיועדת למימון פעילות מפלגתית;
- 6.6 התובעת תטען כי אין מדובר בדמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרה הואיל ואיננה חברה בשום ארגון עובדים.

- 6.7 התובעת תטען כי אין מדובר בסכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק;
- 6.8 התובעת תטען כי אין מדובר בתשלומים שוטפים לקופות גמל;
- 6.9 התובעת תטען כי אין מדובר בחוב על פי התחייבות בכתב לנתבעת;
- 6.10 התובעת תטען כי אין מדובר במקדמות על חשבון שכר עבודה.
- 6.11 לפיכך על הנתבעת להחזיר לתובעת הפרשים בגין הפחתת שכר שלא כדין בהתאם למפורט בנספח החישובי.
- 6.12 בנוסף, הפרשי הצמדה וריבית מיום כל הפחתה ועד למועד התשלום בפועל.

## 7. עילה אישית - איחור בתשלום שכר

- 7.1 על הנתבעת היה לשלם את שכרה של התובעת ב-1 לכל חודש.
- 7.2 הנתבעת שילמה את שכרה של התובעת באופן שיטתי ב-9 לחודש לכל הפחות.
- 7.3  העתק דפי חשבון של התובעת מצורף ומסומן כנספח [3].
- 7.4 אשר על כן איחורה הנתבעת בתשלום שכרה של התובעת במשך 9 ימים בכל חודש במשך כל תקופת עבודת התובעת.
- 7.4 כתוצאה מהאיחור בהעברת הכספים נמצא כי התובעת מימנה את האשראי של הנתבעת, בין אם הנתבעת היתה ביתרת זכות ועל אחת כמה וכמה אם הנתבעת היתה ביתרת חובה. בכך התעשרה הנתבעת שלא כדין על חשבונה של התובעת.
- 7.5 בכך שהנתבעת איחרה בתשלום השכר היא הפרה את הסכם העבודה בינה לבין התובעת, ולחילופין ביצעה את הסכם העבודה בחוסר תום לב ובתוך הפרת חובתה בדין ובכך גרמה נזק כספי לתובעת.
- 7.6 לאור האמור על הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בגין האיחורים בתשלום השכר, לרבות כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או ביצוע הסכם העבודה בחוסר תום לב ו/או כנזק מהפרת חובה חקוקה (חוק הגנת השכר), כמפורט לעיל, ולחילופין כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.
- 7.7 התובעת תטען כי בגין האיחור נגרמו לה נזקים בסכומי הריבית בגין סכומי השכר בתקופת האיחור בתשלום. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובעת בגין האיחור ריבית דביטורית בהתאם לנתוני בנק ישראל<sup>1</sup> ולחילופין ריבית חוקית.
- 7.8 לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובעת ריבית דביטורית בהתאם לנתוני בנק ישראל ולחילופין ריבית חוקית בגין איחור בתשלום השכר של 10 ימים בכל חודש מחודשי עבודתו כמפורט בנספח החישובי.
- 7.9 התובעת תטען כי בהתחשב באיחור בתשלום שכרה של התובעת כעולה מדפי החשבון של התובעת, עובר נטל הראיה לנתבעת, להראות כי שילמה את שכר עובדיה במועד.

<sup>1</sup> [http://www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/indic/heb\\_a6.htm](http://www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/indic/heb_a6.htm)

## 8. העילה הקבוצתית

- 8.1 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.
- 8.2 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.
- 8.3 התובעת מעריכה כי עילות התביעה האישית כמפורט לעיל מתקיימות ברבים מעובדי הנתבעת וייתכן אפילו בכלם.
- 8.4 ככל הידוע לתובעת ביצעה הנתבעת את הניכויים שביצעה בשכרה לגבי כל עובדיה ולחילופין לרובם.
- 8.5 ככל הידוע לתובעת, שילמה הנתבעת את שכר עובדיה במועד אחד, הוא מועד תשלום השכר שלה.
- 8.6 יחד עם התובעת עבדו במקום עבודתה עובדים נוספים, המיוצגים על ידי בא כוחה בתיק זה ואשר התובעת מכירה את תנאי עבודתם ועילות התביעה של התובעת התקיימו גם בהם.

♦ העתק תלושי שכר של טלי זולטרובסקי מצורפים כנספח [4].

♦ העתק תלושי שכר של ולדמיר מטאיסון מצורים כנספח [5].

- 8.7 הנתבעת המשיכה לנכות מעובדיה סכומים לקרן רווחה למרות פסק דין שניתן עוד ביום 31/12/2003, שקבע כי הניכוי בוצע שלא כדין לרבות בגין העובדה שהעובד לא קיבל כל "תמורה" בגין אותו ניכוי<sup>2</sup>.
- 8.8 כך גם בתביעה שהגיש עובד חברה בשם סופוניצקי<sup>3</sup> ובה תבע ניכוי קרן רווחה.

## 9. הנתבעת אינה חברה בארגון מעסיקים החתום על הסכם קיבוצי

- 9.1 בתקופת עבודתה של התובעת בנתבעת הנתבעת לא היתה חברה בארגון מעסיקים החתום על הסכם קיבוצי ולא חל על הצדדים ההסכם הקיבוצי בענף השמירה והאבטחה.

♦ אישור ב"כ הארגון על אי חברות המשיבה בארגון מצורף ומסומן כנספח [6].

- 9.2 על התובעת חל צו ההרחבה הישן בענף השמירה והאבטחה, כפי שהיה בתוקף עד ליום 21 ביוני 2009 או אז נכנס לתוקפו צו הרחבה חדש בענף השמירה.

<sup>2</sup> דמ (י-ם) 5354/03 גילרוביץ איליה נ' חברת מיקוד בע"מ מיום 31/12/2003 (פורסם במאגר נבו)  
<sup>3</sup> עב (תי"א) 5186/09 סופוניצקי דמיטרי נ' מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכוח אדם בע"מ – (כתב תביעה פורסם באתר נבו)

- 9.3 לפיכך, הוגשה התביעה זאת בגין הזכויות כמפורט בצו ההרחבה הישן.
- העתק צו ההרחבה הישן (כפי שיהיה בתוקף עד ליום 21 ביוני 2009) בענף השמירה מצורף ומסומן כנספח [7].
- אישור על מספר ח.פ. המתאים לתיק הניכויים של הנתבעת כמפורט בתלושי השכר שלה מצורף ומסומן כנספח [8].
- 9.4 בדיון שהתקיים ביום 8/11/07 בעניינו של עובד אחר של הנתבעת, ולדימיר מטאיסן שתבע את הנתבעת בגין עילות דומות אותן תבעה 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 [9].
- 10. חוק תובענות ייצוגיות**
- 10.1 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;"**
- 10.2 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; .."**
- 10.3 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."**
- 10.4 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;"**
- 10.5 התובעת רשאית להגיש לבית הדין הנכבד בקשה זו בהתאם לסעיף 4(א) לחוק תובענות ייצוגיות הואיל ויש לה עילה המתאימה לדרישות סעיף זה.
- 10.6 התובעת-מתאימה להגיש תביעה ייצוגית הואיל ואינה מבקשת במסגרת בקשת האישור סעד של פיצויי הלנת שכר.

10.7 הסייגים להגשת תובענה ייצוגית בבית הדין לעבודה לא חלים על התובעת הואיל ולא חל על התובעת הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתה, והנתבעת, מעבידתה של התובעת איננה חברה בארגון מעבידים שהוא צד להסכם הקיבוצי.

10.8 הפסיקה העדכנית של בתי הדין לעבודה בעניין תביעות ייצוגיות לאור חוק תובענות ייצוגיות, מבהירה כי הדרך הראויה לברר את העילות כמפורט בבקשה זאת היא בתובענה ייצוגית.

ראו עניין **שמואלביץ**<sup>4</sup> - אישור תובענה ייצוגית בהסכמה בבית הדין הארצי.

ראו: עניין **סבצקוב**<sup>5</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין תוספת ותק בענף השמירה.

ראו: עניין **סיגל בן שלמה**<sup>6</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין הפקדות לפנסיה בענף השמירה.

ראו: עניין **רדושיצקי**<sup>7</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין דמי חגים.

ראו: עניין **חבושה**<sup>8</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין פנסיה בענף השמירה למרות הסכם קיבוצי.

ראו: עניין **ספרנסקי**<sup>9</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין פנסיה וחגים בענף השמירה.

## 11. טיעון העילה בגין ניכויים שלא כדין

11.1 סעיף 25 לחוק הגנת השכר קובע כדלקמן:

"25. (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:

(1) סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק;

(2) תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו;

(3) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לועד העובדים במפעל;

(3א) תוספת לדמי החבר שמותר לנכותם על-פי פסקה (3), המיועדת למימון פעילות מפלגתית, זולת אם הודיע העובד למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלום התוספת;

(3ב) דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים, או שהעובד הסכים בכתב לניכוי כאמור; שר העבודה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה, ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות את מקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם לפי פסקה זו;

(4) סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק;

<sup>4</sup> עע 238/07 שמואלביץ נ' קודקוד - פסק דין בהסכמה (פורסם במאגר נבו)

<sup>5</sup> עב (חי) 750/07 סבצקוב ודים נ' ביטחון לאומי בע"מ (פורסם במאגר נבו)

<sup>6</sup> בשא (תי"א) 10440/06 סיגל בן שלמה נ' ב.ג. מוקד אבטחה בע"מ (פורסם במאגר נבו)

<sup>7</sup> בשא (תי"א) 8248/07 רדושיצקי כרמי נ' קיו. איי. אס ישראל בע"מ (פורסם במאגר נבו)

<sup>8</sup> עב 4524/06 חבושה נ' יבטח (פורסם במאגר נבו)

<sup>9</sup> בשא (תי"א) 3139/09 ספרנסקי רומן נ' מרחב-אבטחה שמירה נקיון ושירותים בע"מ (פורסם במאגר נבו)



(5) תשלומים שוטפים לקופות גמל ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד בלבד חייב לשלם לה לא ינוכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלומים;

(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;

(7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים – חלות על היתרה הוראות פסקה (6).

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעביד, רשאי המעביד לנכות משכרו האחרון של עובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות."

11.2 הנתבעת ניכתה בכל חודש את הניכויים משכרה של התובעת למרות שמהות הניכויים אינה עונה על אף אחת מהחלופות המותרות בסעיף 25.(א) לחוק הגנת השכר. התובעת תטען לגבי הסכומים שנוכו משכרה כמפורט בתלושי השכר שלה:

11.2.1 כי אין מדובר בסכומים שחובה לנכותם, או שמותר לנכותם על פי חיקוק;

11.2.2 כי אין מדובר בתרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו;

11.2.3 כי אין מדובר בדמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו;

11.2.4 כי אין מדובר בתוספת לדמי החבר שמותר לנכותם, המיועדת למימון פעילות מפלגתית;

11.2.5 כי אין מדובר בדמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים;

11.2.6 כי אין מדובר בסכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק;

11.2.7 כי אין מדובר בתשלומים שוטפים לקופות גמל;

11.2.8 כי אין מדובר בחוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד;

11.2.9 כי אין מדובר במקדמות על חשבון שכר עבודה;

11.3 הנתבעת ביצעה את הניכויים למרות שידעה באופן ברור ומפורש, שהניכויים אינם כדין.

11.4 לפיכך חייבת הנתבעת לחברי הקבוצה פיצוי בגין ביצוע ניכויים שלא כדין כפי שיפורט להלן.

## 11.5 הסעדים המבוקשים בעילת ניכויים שלא כדין:

- 11.5.1 לחייב את הנתבעת להשיב לתובעת את הניכויים שביצעה משכרה כאכיפה של חובותיה החוקיות על פי חוק הגנת השכר.
- 11.5.2 לחילופין, לחייב את הנתבעת לשלם לתובעת את סכום הניכויים שביצעה כהשבה ו/או פיצוי בשל הפרת הסכם ו/או ביצוע הסכם שלא בתום לב.
- 11.5.3 לחילופין, לחייב את הנתבעת לשלם לתובעת את סכום הניכויים כהשבה בשל עשיית עושר ולא במשפט.
- 11.5.4 לחילופין, לחייב את הנתבעת לשלם לתובעת סכום הניכויים כפיצוי על נזק בשל הפרת חובה תקוקה.

## 12. טיעון העילה והסעד בגין איחור בתשלום השכר

12.1 סעיף 9 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן – "חוק הגנת השכר"), קובע מהו המועד לתשלום השכר, וקובע כי שכר חודשי ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם.

**"9. שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם; בשכר עבודה המשתלם על בסיס תקופה ארוכה מחודש, רואים כאילו היה החלק היחסי לכל חודש משתלם על בסיס של חודש."**

- 12.2 סעיף 10 לחוק הגנת השכר קובע כי זהו גם המועד לתשלום שכר שעתה, כאשר העובד הועבד כל החודש.
- 12.3 אין בדין הוראה המתירה או מכשירה איחור בתשלום שכרו של עובד מעבר למועד תשלום השכר.
- 12.4 עקב חשיבות תשלום שכר במועד, מצא המחוקק טעם מדוע מעביד המאחר בתשלום השכר ישלם פיצוי משמעותי ומרתיע של הלנת שכר, כאמור בסעיף 17 לחוק הגנת השכר.

**"17. (א) לשכר מולן יווסף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן – פיצוי הלנת שכר):**

(1) בעד השבוע הראשון שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה – החלק העשירי מהשכר המולן, ובעד כל שבוע או חלק משבוע שלאחריו – החלק העשירי מהשכר המולן;

(2) הפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום שכר העבודה עד יום תשלומו, בתוספת 20% על הסכום הכולל של השכר המולן והפרשי ההצמדה כאמור בעד כל חודש שבתקופה האמורה; בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% האמורה באופן יחסי.

(ב) פיצוי הלנת שכר יהיה לכל דבר, פרט לענין סעיף זה, חלק משכר העבודה."

12.5 סעיף 1 לחוק הגנת השכר קובע, בין השאר:

## "שכר מולך" – שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע;

...

"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה או הקצבה לפי סעיפים 9, 10, 11, 13, 14 ו-16(ב), לפי הענין, ולגבי עובד שירות בעבודת משק לפי סימן ב'ו' לפרק ו' של חוק העונשין, תשל"ז-1977 - היום העשרים ואחד שלאחר המועד האמור;

- 12.6 הנה כי כן, סעיף 17 (ביחד עם הגדרת "היום הקובע") בחוק הגנת השכר אינו מהווה היתר או הכשר לאיחור בתשלום השכר אלא הוא רק מגביל את הסנקציה החמורה של פיצויי הלנת השכר כך שתחול רק לאחר היום הקובע, דהיינו, לאחר היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.
- 12.7 חוק הגנת השכר אינו קובע כי הסנקציה של פיצויי הלנת שכר מבטלת את התרופות העומדות לעובד על פי כל דין, במקרה של איחור בתשלום השכר, שאינו מעבר ל-9 ימים או במקרה שאין לתובעת אפשרות לתבוע פיצויי הלנה, כגון במקרה של התיישנות העילה או במקרה של תובענה ייצוגית.
- 12.8 איחור בתשלום שכר העובדים משמעו למעשה, כי המעסיק עושה שימוש שלא כדין בעובדיו ובכספם, בעל כרחם, לצרכי שיפור התזרים הכספי העומד לרשותו וכאמצעי מימון וכספיקי אשראי.
- 12.9 לפיכך חייבת הנתבעת לחברי הקבוצה פיצוי ו/או השבה בגין איחור בתשלום שכרם, כפי שיפורט להלן.
- 12.10 כתוצאה מהאיחור בתשלום השכר נמצא כי העובדים (חברי הקבוצה) מימנו את האשראי של הנתבעת, בין אם הנתבעת היתה ביתרת זכות ועל אחת כמה וכמה אם הנתבעת היתה ביתרת חובה. בכך התעשרה הנתבעת שלא כדין על חשבונם של העובדים (חברי הקבוצה).
- 12.11 בכך שהנתבעת איחרה בתשלום השכר היא הפרה את הסכם העבודה בינה לבין העובדים, ולחילופין ביצעה את הסכם העבודה בחוסר תום לב ובתוך הפרת חובתה בדין ובכך גרמה נזק כספי לעובדים (חברי הקבוצה).
- 12.12 לאור האמור על הנתבעת לשלם לקבוצה פיצוי בגין האיחורים בתשלום השכר, לרבות כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או ביצוע הסכם העבודה בחוסר תום לב ו/או כנוק מהפרת חובה חקוקה (חוק הגנת השכר), כמפורט לעיל, ולחילופין כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.
- 12.13 הסעדים המבוקשים בעילת איחור בתשלום השכר:
- 12.13.1 לחייב את הנתבעת לשלם לקבוצה בגין האיחור בתשלום השכר ריבית דביטורית בהתאם לנתוני בנק ישראל<sup>10</sup> ולחילופין ריבית חוקית (להלן בסעיף זה – "ריבית"), כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או כפיצוי על ביצוע הסכם בחוסר תום לב.
- 12.13.2 לחילופין, לחייב את הנתבעת להשיב לתובעת ריבית בשל עשיית עושר ולא במשפט.

<sup>10</sup> <https://www.bankhapoalim.co.il/wps/portal/PoalimPrivate/taarifone>

12.13.3 לחילופין, לחייב את הנתבעת לשלם לתובעת סכום הניכויים כפיצוי על נזק בשל הפרת חובה חקוקה – סעיף 9 לחוק הגנת השכר.

12.13.4 בית הדין הנכבד יתבקש לקבוע את שיעור הריבית כשיעור הגבוה מבין אלה: הריבית הדביטורית ששילמה הנתבעת ו/או התובעת בגין יתרת חובה, או ריבית החוקית.

### 13. הגדרת הקבוצה וחישוב הסעד הממוצע

13.1 בפתח פרק זה 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.

13.2 המבקשת מעריכה כי בתקופה הקובעת היו לנתבעת כ-4,500 עובדים בכל 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. לפיכך, במהלך תקופה של 7 שנים מדובר בכ-31,500 "שנות עבודה" (4,500 עובדים בכל אחת מ-7 השנים).

13.3 לפי מיטב ידיעתה של המבקשת משך התקופה הממוצעת לעובד אצל המשיבה הוא שנתיים. לפיכך, מעריכה המבקשת את מספר העובדים בתקופה הקובעת אצל המשיבה בכ-15,750 עובדים (31,500 שנות עבודה לחלק לממוצע של שנתיים לכל עובד) – להלן "חברי הקבוצה".

13.4 באם יגיע בית הדין הנכבד למסקנה, בהתאם לסעיף 14(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות, כי מתקיימות תנאי-קבוצות במסגרת חברי הקבוצה, תוגדרנה תת-קבוצות המעוניינים בכל עילה (מתוך חברי הקבוצה), להלן.

#### 13.5 הסעד הממוצע בעילה הנוגעת לניכויים שלא כדין:

13.5.1 התובעת מעריכה כי הניכויים שבוצעו ממשכורתה בוצעו לכל עובדי הנתבעת, אולם רק בחלק מתקופת עבודתם.

13.5.2 התובעת מעריכה כי סכום הניכוי הממוצע הוא 10 ₪ לחודש לעובד.

13.5.3 לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לניכויים שלא כדין הוא כל עובדי הנתבעת בתקופה הקובעת.

13.5.4 התובעת מעריכה כי התקופה הממוצעת של ניכוי קרן רווחה מהשכר היא 12 חודשים ולכן סכום העילה האישית הממוצעת לעובד הוא 120 ₪ לעובד.

13.5.5 תחשיב סכום התביעה הייצוגית בעילה זאת, הוא כמפורט בתחשיב העילה הממוצעת והקבוצתית כפי שיפורט להלן.

#### 13.6 חישוב הסעד הממוצע והקבוצתי לגבי העילה הנוגעת לאיחורים בתשלום השכר:

13.6.1 התובעת מעריכה כי הנתבעת שילמה את השכר לעובדיה במועד אחד ולכן האיחור בתשלום השכר הוא לכל עובדי הנתבעת.

13.6.2 מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לאיחורים בתשלום השכר הוא כל עובדי הנתבעת בתקופה הקובעת.

13.6.3 לצורך הערכת סכום התובענה הייצוגית בעילה זאת חושב הפיצוי לפי שיעור ריבית על יתרת חובה במסגרת מאושרת בבנק הפועלים כפי שהיא מפורסמת באתר הבנק<sup>11</sup> במועד הגשת הבקשה: 7.19% לשנה למשך 10 ימים בכל חודש על סכום של 75% משכר מינימום דהיינו סך של 5.77 ₪ לחודש לעובד.

13.6.4 תחשיב סכום העילה האישית הממוצעת הוא כמפורט להלן:

<u>איחור בתשלום שכר - חישוב עילה אישית ממוצעת</u>		
₪	2,019.99	שכר מינימום
	75%	שיעור משרה ממוצע
₪	1,514.99	שכר ממוצע
	10.00%	שיעור ריבית שנתי
₪	3.74	סכום עילה ממוצע לחודש
₪	44.83	סכום עילה ממוצע לשנה
	24	תקופת עבודה ממוצעת בחודשים
₪	<u>89.65</u>	עילה לתקופת עבודה ממוצעת

13.6.5 תחשיב סכום התביעה הייצוגית בעילה זאת, הוא כמפורט בתחשיב להלן:

13.7 בהתחשב בהגדרת קבוצת המעוניינים בכל עילה כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת בכל עילה, גודל הקבוצות, חישוב הסעד לחברי הקבוצות בעילות התובענה הייצוגית הוא כדלקמן:

<u>איחור בשכר</u>	<u>קרן רווחה</u>	<u>תחשיב קבוצתי לפי ממוצע</u>
4,500	4,500	מס' עובדים לשנה
7	7	תקופת התביעה- שנים
2	1	תקופת קובעת בעילה
15750	15750	מספר חברי הקבוצה
100%	100%	שיעור המעוניינים בעילה
15,250	15,750	מספר המעוניינים בעילה
₪ 3.74	₪ 10.00	עילה חודשית ממוצעת
₪ 89.65	₪ 120	עילה ממוצעת (לפי תקופה קובעת)
₪ <u>1,367,225</u>	₪ <u>1,890,000</u>	ס"ה לחברי הקבוצה

13.8 חישוב סכום התביעה הייצוגית הכולל, אפוא, הוא:

<u>סכום התביעה ייצוגית</u>	
₪ 1,890,000	קרן רווחה
₪ 1,367,225	איחור בתשלום השכר
₪ <u>3,257,225</u>	ס"ה

13.9 על הנתבעת לשלם את הסכומים דלעיל לחברי הקבוצה, בהתאם לקבוצת המעוניינים בכל עילה, בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

13.10 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

<sup>11</sup> <https://www.bankhapoalim.co.il/wps/portal/PoalimPrivate/taarifone>

מחברי הקבוצה את התשלומים ב- "נטו" ולשאת בעלות המס החלה על כל אחד מחברי הקבוצה בגין התשלום.

#### 14. 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:

- 14.1 האם חל על הנתבעת צו ההרחבה בענף השמירה.
- 14.2 האם ביצעה הנתבעת ניכויים שלא כדין משכרם של חברי הקבוצה ואם כן - האם על הנתבעת להחזיר לתובעת את סכומי הניכוי כאמור.
- 14.3 האם שילמה הנתבעת את שכר חברי הקבוצה במועד ואם לא, האם מגיע למי מחברי הקבוצה פיצוי על כך, ואם כן, באיזה שיעור או באיזה סכום.
- 14.4 האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה כסכום נטו ולגלם את המס בגינם.
- 14.5 האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שאמור להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

#### 15. תשתית ראייתית ראויה ועילת תביעה מוצקה

- 15.1 הזכויות אשר הפרתן מהווה את עילות התובענה הייצוגית הן זכויות שמקורן מכוח חוק העבודה המגן - זכויות ברורות מוצקות שאינן ניתנות לויתור.
- 15.2 תלושי השכר של התובעת הם תשתית ראייתית ראויה ומוצקה לתובענה הייצוגית. תלושי השכר יצאו מתחת ידה של הנתבעת והם מפרטים באופן ברור ומפורש את הסכומים ששילמה הנתבעת לתובעת, ויותר מכך: הם מראים באופן מפורש מהם הסכומים שלא שילמה הנתבעת.
- 15.3 כל המידע הנתונים והמסמכים אודות הקבוצה נמצאים תחת ידה של הנתבעת. לפיכך, הדרך היחידה בה הנתבעת יכולה להוכיח כי אין לתובעת ולקבוצה עילה ראויה, היא מסירת נתונים לגבי עובדיה - בעילות הבקשה. אחרת, תיחשב שתיקתה של הנתבעת רועמת עד כדי הודאה בעילות הבקשה הייצוגית ובצדקתה. הימנעות הנתבעת מלהביא טענות וראיות נגד עילות הבקשה מחזקת עוד יותר את עילות הבקשה ומביאה למסקנה כי למעשה, אין לנתבעת הגנה כנגד עילות הבקשה. לרבות בשל העובדה כי, הימנעות בעל דין להביא ראיה הנמצאת ברשותו תוחזק כנגדו.
- 15.4 בנוסף, נטל ההוכחה בדבר ביצוע רישום נתוני שכרה של התובעת מוטל על הנתבעת:

"כללו של דבר: לנוכח השינויים במגמת הפסיקה והחקיקה בעניין נטל הראייה להוכחת תביעות שעניינן מימוש זכויות מכוח חוקי המגן; לנוכח הצורך להבטיח כי העובדים מכל השכבות במשק יוכלו לממש את זכויותיהם על פי חוקי המגן; לנוכח הגידול בהיקף התופעה של התעלמות מעבידים מחובות רישומיות ואי ציות לחוקי המגן, מן הראוי לתת ביטוי מעשי לנפקות המשפטית של הפרת המעביד את חובותיו הרישומיות, דהיינו חובותיו לנהל פנקס שכר, פנקס שעות עבודה ומנוחה, מתן אישורים לעובד וחובות אחרות החלות עליו על פי הדין. יש להחיל את ההלכה שנקבעה לעניין אי גיהול פנקס חופשה על אי

קיום חובות רישומיות אחרות, דהיינו לקבוע כי בהעדר רישומים בקשר לעבודתו של העובד כמתחייב מהוראות חוק, יועבר נטל ההוכחה למעסיק.

לאחר כתיבת חוות דעתי ובטרם נחתם פסק הדין, תוקן חוק הגנת השכר [חוק הגנת השכר (תיקון מס' 24) התשס"ח – 2008], בו נקבע (בסעיף 26ב) כי בהתקיים תנאים מסויימים יועבר נטל ההוכחה אל המעסיק ועליו יהיה להוכיח כי העובד לא עמד לרשות העבודה בשעות העבודה הנוספות השנויות במחלוקת. לנוכח העובדה כי החוק אינו חל על המקרה הנדון, אין מקום לדון במסגרת הליך זה בפרשנותו ובאופן יישומו.

ענ (ארצ"י) 212/06 ימית א. ביטחון (1988) בע"מ נ' אלי אפרים (פורסם בנבו)

15.5 תיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר תשי"ח-1958<sup>12</sup>, נועד כדי לתקן את התקלה של אי מסירת תלושי שכר ומסירת תלושי שכר שאינם מפורטים וברורים. תיקון 24 האמור נועד למעשה להכריז על המצב הראוי ולתקן את העיוות הגלום במצב בו נטל ההוכחה מוטל על העובד כאשר למעשה כל הנתונים נמצאים ברשותו של המעביד. לכן, במצבים בהם מחדלו של המעסיק גורם לאי בהירות הנוגעת לתנאי עבודתו של העובד יש לפרש אי בהירות זאת לטובת העובד.

"התיקון משליך בדרך פרשנות גם על הדין הקודם, בייחוד כאשר קיימות דעות כי הדין החדש (תיקון מס' 3) אינו בא אלא להבהיר את הדין הקודם" (ת.א.ת"א) 180161/02 פרידמן נ. תימרת מכוונת אוטומטיות בע"מ ואח', [פורסם בנבו], מיום 28.8.05, ראו גם ע"א 10582/02 בן אבו נ. דלתות חמדיה בע"מ, [פורסם בנבו], מיום 16.10.05, עב(ב"ש) 1335/04 עזר אוהיון ואח' – אהרון אספיס ואח', [פורסם בנבו], מיום 5.10.06.

עב (ת"א) 7149/04 בטיה בע"מ נ' גדי בר (פורסם בנבו).

15.6 לעניין תחולה רטרואקטיבית של תיקון 24 ראו גם פסק הדין בעניין היפרטוי:

"29. כעולה מדברי החסבר הכלליים לתיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר, מטרת התיקון לחוק הייתה להרחיב את הוראות החקיקה, להעלותן לדרגת חקיקה ראשית ולהוסיף עבירות פליליות וסעדים שיוכל העובד לקבל מבית הדין לעבודה. מכאן, כי תיקון 24 לא קבע חובות חדשות, אלא לכל היותר הרחיב את החובות הקיימות. ...

...

30. כללו של דבר: אין ללמוד מתיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר כי קודם לתיקון לחוק לא הייתה מוטלת על המעסיק חובה לנהל רישום פרטני של שעות עבודתו של העובד."

בשא 5686/08 קשת היפרטוי שותפות מוגבלת אלקטרה מוצרי צריכה ישראל (1951) בע"מ נ' מ"י – משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (פורסם בנבו).

<sup>12</sup> ס"ח תשס"ח מס' 2162 מיום 6.7.2008 עמ' 612 (ה"ח הכנסת תשס"ח מס' 179 עמ' 26) תחילתו ביום 1.2.2009 אך ר' סעיף 11 לענין תחילה ותחולה.

16. השוני בסעד (אם כלל קיים) אינו מונע קבלת בקשת האישור

16.1 הסעד לו עותרת התובעת עבורה ועבור שאר חברי הקבוצה כלל אינו שונה. המדובר בסעד משותף ואף זהה עבור כל אחד מחברי הקבוצה: כך לדוגמא, חיוב הנתבעת בתשלומי פנסיה בשיעור קבוע וזהה לכל חברי הקבוצה - 6%. כפי שנקבע בעניין בן שלמה:

"במקרה דנן, הסעד הכספי הנתבע בגין אי ביצוע הפרשות המשיבה לתגמולים הינו בשיעור של 6% מהשכר ששולם לחברי הקבוצה. היינו, סעד כספי המחושב על בסיס שווה לכל חברי הקבוצה. משכך, נמצא כי קיימת זהות בסעד הכספי הנתבע עבור כל חברי הקבוצה ולפיכך ראויה התביעה להתברר כתובענה ייצוגית. לכך יש להוסיף, את העובדה כי לא קיים קושי ממשי בחישוב הסעד הכספי המגיע לכל אחד מחברי הקבוצה מן הטעם שכל הנתונים הדרושים לחישוב נמצאים בטופס ריכוז המשכורות של כל אחד מהם."

עב 9528/07 (בש"א 010440/06) סיגל בן שלמה נגד ב.ג. מוקד אבטחה בע"מ, (פורסם בנבו).

16.2 ככל שמדובר בשונות הטבועה בין עובדים במסגרת מקום העבודה (תקופת עבודה, מספר שעות עבודה, שיעור משרה וכו') הרי שאם יש תביעות ייצוגיות בבתי הדין לעבודה כפי שהורה החוק, אין ההבדלים הטבועים בין העובדים מהווים נימוק מדוע אין לנהל תובענה כייצוגית.

16.3 וזו לשון סעיף 8(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות:

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

(1) התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה;"

16.4 ההלכה המושרשת בעניין זה הינה, כי אין כל צורך בקיומה של זהות מוחלטת בין השאלות העובדתיות והמשפטיות המתעוררות לגבי כל אחד ואחד מחברי הקבוצה המוצעת ודי בכך שהשאלות המשותפות מהוות מרכיב מהותי בהתדיינות. המבחן לעניין זה יהיה מבחן העיקר והטפל [עניין טצת לעיל; ע"א 1977/97 ברזני נ' בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ, פ"ד נה(4) 584, 612; ת"א 117/92, 19/92 (המ' 138/92, 948/92) זת חברה לייעוץ כלכלי בע"מ נגד חברת טבע תעשיות פרמצבטיית בע"מ פ"מ מ"ו (2) 183, 201].

16.5 בהחלט אפשר וסביר שבין חברי הקבוצה השונים והמפוזרים לבין הנתבעת תהיינה מחלוקות נוספות. דרישת זהות מוחלטת תסתור את תכלית החקיקה שנועדה להגן על ציבור העובדים החלשים, שאינם מאוגדים והמפוזרים:

"גישתם של המשיבים אינה מתיישבת עם הוראת סעיף 54(ב1) לחוק. הסעיף דורש קיומה של אפשרות סבירה "ששאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לקבוצה" יוכרעו במסגרת התביעה. "שאלות משותפות" נאמר - ולא "כל השאלות המשותפות". דרישת הזהות המוחלטת סותרת את תכליתו של פרק ט' לחוק, הבא לאפשר למשקיעים קטנים ומפוזרים להשתמש בכלי דיוני יעיל לצורך הגנת האינטרסים שלהם. ברי, כי בכל קבוצה גדולה של תובע, המפוזרים ברחבי הארץ, כשהדבר היחיד המייחד אותם הוא השקעתם בניירות הערך של חברה מסוימת, יתעוררו לפחות שאלות עובדתיות שונות, ובפרט שאלות מהסוג שבאי-כוח המשיבים טרחו לפרט בסיכומיהם, כגון



**השאלה "הקריטית": "באיזה שעה קרא התובע את הידיעות העסקיות בעיתון" (סעיף 219 לסיכומי המשיבים).**

ת.א. (ת"א) 19/92 המ' 138/92 זת חברה ליעוץ כלכלי בע"מ ואח' נ' טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ ואח', פ"מ תשנ"ו(2) 183.

16.6 בענייננו, השאלות המרכזיות הצריכות הוכחה הן שאלת קיומן של חובות המוטלות על הנתבעת בהתאם לזכויות אישיות בצו הרחבה וזכויות מכוח חוק העבודה המגן. אופן החישוב של הנזק שנגרם לכל עובד הינו קל, קצר ויכול להתבסס כולו על נתונים המצויים בידי הנתבעת. לפיכך, העיקר בתיק זה הינו השאלות המשפטיות והעובדתיות הכרוכות במעשי ו/או במחדלי הנתבעת. השאלות הכרוכות בחישוב, הינן טפלות ובעלות משקל נמוך בהרבה.

16.7 השונות בין חברי הקבוצה, אם וככל שקיימת, היא שאלה שבעובדה הדורשת הוכחה במסגרת התביעה הייצוגית עצמה. עמד על כך בית המשפט המחוזי בעניין בש"א (ת"א) 102262/98 המועצה הישראלית לצרכנות נ' החברה המרכזית לייצור משקאות קלים, דינים מחוזי, לב(6) 834 (עמ' 8):

**"כל טענות המשיבה המצביעות על שוני בין התובע אינו אלא טענות הגנה שעליה החובה לטעון אותן בפרוט ולהוכיחן. טענות התובע פשוטות וברורות: הם קנו מוצרי המשיבה, אספו אותיות ושלחו אותן. בכך נבדלות עובדות תיק זה מאלו שנדונו בעניין מלק (ת"א 375/94 המר' 2803/94 מלק ואח' נ' B-G Assistance דינים מחוזי לב (1) 354) ומעניין פלאפון שם קבעתי שאיני רואה אפשרות לאשר כקבוצה מספר בלתי ידוע, ולו גם מרובה של יחידים שכל אחד מהם עשוי להיות מוטעה בנסיבות אחרות. (ת"א (ת"א) 216/96 המר' 2617/96 גרפי נ' פלאפון). גם אם בית המשפט יידרש לאחר אישור התובענה לשמיעת ראיות פרטניות בהתייחס לכל תובע ותובע, איני מסכים עם טענת המשיבה לפיה מתקיים הכלל הנוהג במשפט האמריקאי (Lack of Manageability) לפיו ניהול התביעה הוא בלתי אפשרי ובלתי יעיל. כאמור השאלות המשפטיות המשותפות עולות במשקלן על השאלות שאינן משותפות. הכלל הוא שהגשת תביעת ייצוג קבוצתית אינה פסולה רק בשל הצורך להכריע בשאלות הלא משותפות...".**

16.8 **בראש ובראשונה, חוק תובענות ייצוגיות אינו מציב כל תנאי בדבר זהות הסעד לצורך בחינת קיומם של התנאים לאישור התובענה כיייצוגית. שנית, גם אם בעבר נהוג היה לסבור כי קיים כלל כאמור לצורך אישור תובענה כיייצוגית על בסיס תקנה 29 לתקנות סדר הדין האזרחי, הרי שדרישה זו ננטשה על ידי הפסיקה העדכנית, כפי שיפורט להלן. שלישית, הוראת סעיף 8(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות קובעת במפורש, כי נדרשות שאלות משותפות, ולא זהות לחברי הקבוצה. רביעית, גם ההלכה פסוקה בנושא זה הינה הפוכה בתכלית לנטען על ידי הנתבעת. אדרבה, אין כלל צורך בזהות הסעדים. כבר נפסק לא אחת, כי עצם קיומו של מרכיב אישי בעילתם של חברי הקבוצה, המחייב, לכאורה, בחינה נפרדת לגבי כל אחד מחברי הקבוצה, אין בו כדי לחייב את המסקנה שהתובענה הייצוגית הכספית איננה הדרך המתאימה להכרעה במחלוקת.**

16.9 כך נקבע לעניין תובענה ייצוגית בגין פרט מטעה בתשקיף לפי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 [ר' דברי כבי הנשיא ברק ברע"א 4556/94 טצת נ' זילברשץ, פ"ד מט (5) 774, בעמ' 783]; וכך נקבע גם לעניין תובענה ייצוגית לפי חוק הגנת הצרכן [ר' דברי כבי השופט שטרסברג-כהן בע"א 1977/97 ברחני נ' בזק החברה הישראלית לתקשורת, בע"מ פ"ד נה (4) 584, בעמ' 611. באותה פרשה היתה אמנם כבי השופט שטרסברג-כהן בדעת מיעוט, אך לא בנקודה זו].

16.10 בהתאם להלכה פסוקה זו, גם פסקו ערכאות מחוזיות בשורה ארוכה של החלטות.  
ראה ת.א. (ת"א) 382/96 מדינת ישראל נ' רוברט לנגברט ואח' תקדין מחוזי 96  
(3), 21919:

"נזק מעין זה, כך מוסיף המינהל וטוען, תלוי בתנאי האשראי שהיה משיג  
כל חוכר וחוכר באותה עת בבנק שלו. לפיכך, אפילו תתקבל טענת  
ההטעיה, הרי שהדבר יצריך שמיעת ראיות פרטניות לצורך קביעת הנזק,  
המשתנה מחוכר לחוכר, והליך התובענה הייצוגית יהפוך למסורבל  
ומסובך. מכאן מבקש המינהל להסיק, כי הליך התובענה הייצוגית איננו  
מתאים לבירור העילה על פי סעיף 2 לחוק הגנת הצרכן.

דעתי שונה.

...

אמנם, שיעור הנזק האישי שנגרם לכל אחד מחברי הקבוצה אינו זהה,  
וזאת בשל דמי ההיוון השונים ובשל התפלגות החוכרים בשני המבצעים  
למסלולי תשלום שונים. אך נזק אישי זה ניתן לחישוב פשוט על בסיס  
הנתונים המצויים באמתחתו של המינהל, וכן בדרך הקבועה בתקנה 9(א)  
לתקנות הגנת הצרכן (סדרי דין לענין תובענה ייצוגית, תשנ"ה-1995).

ת"א (חיפה) 11097/97 חיים דדון נ' מינהל מקרקעי ישראל (פורסם  
בנבו):

"אכן, סביר להניח כי סכומי המע"מ ששולמו על ידי כל אחד מן הרוכשים  
יהיו שונים במעט זה מזה. אך איני רואה כל קושי בעובדה זו: חזקה על  
המינהל כי יודה ויאשר את סכומי המע"מ שבמחלוקת ששולמו על ידי כל  
אחד מן הרוכשים. אין ספק שמדובר בעניין מתועד כהלכה. ממילא, על  
כן, לא יהיה כל צורך בגביית ראיות לענין זה והמחלוקת תשאר מחלוקת  
משפטית בלבד.

סבורני כי מקרה זה מתאים מאין כמותו לשימוש בתקנה 29:

מדובר בעילת תביעה זהה לכל רוכשי המגרשים, ולגבי כולם מתעוררות  
אותן שאלות עובדתיות ומשפטיות;

מדובר בקבוצה מוגדרת וידועה של 163 רוכשי מגרשים;

וכאמור, צפוי אמנם שהסעד שהרוכשים יהיו זכאים לו (היינו, החזר  
תשלומי המע"מ) יהיה שונה מרוכש אחד למשנהו, אך יש להניח ששיעור  
המע"מ ששולם על ידי כל אחד מן הרוכשים לא יהיה כלל במחלוקת.

בנסיבות אלה, נראה כי ניהול התובענה כתובענה ייצוגית הוא הדרך  
היעילה וההוגנת ביותר להכרעה במחלוקת שבין הצדדים."

ת.א. 2328/99 בש"א 55854/99 חגי טיומקין נ' עיריית תל-אביב  
(פורסם בנבו):

"הסעד המבוקש הינו אחד – קרי השבה. התוצאה הכספית של ההשבה  
לגבי כל אחד ואחד מחברי הקבוצה יכולה להיות שונה.

...

אין צורך בהוכחת נזק ספציפי לכל אחד; אין גם קושי באיתור סכומי  
ההשבה. מידע כזה מצוי לבטח במאגרי המחשב של העיריה, וביכולתה  
להפיק דו"ח פשוט מן המחשב."

ת.א. (ת"א) 1690/01 יעל ומשה דונן נ' עיריית בת ים (פורסם בנבו):

"חוסר זהות בסכום שלהשבתו יהיה זכאי כל אחד מהנמנים על הקבוצה,  
אינו משמש מניעה מהכרה בתובענה כייצוגית. היה ותיקבע הזכות  
להשבה ניתן יהיה לדון, אם יהיה צורך בכך, בסכום שלו זכאי כל אחד

## מהגמנים על הקבוצה.

16.11 ראה גם החלטה בהקשר הספציפי של חוק תובענות ייצוגיות, המדגימה כי לפי חוק זה אין כל צורך ו/או תנאי לזהות בסעד הכספי המבוקש. ת.א. (ת"א) 2286/03 בש"א 21100/03 טורבתיאן נ' הנקל סוד (פורסם בנבו):

**"בנסיבות אלו: אין הצדקה כלכלית לכל אחד מהנפגעים לנהל תובענה אישית כנגד המבקשת, ואין כל הצדקה עניינית לניהול מספר רב של הליכים משפטיים סביב אותה "הטעיה". כך, אף אם כל אחד מהנתבעים יתבע סעד השונה במקצת מזה המבוקש על ידי חברו, מחמת שוני במחיר בו נמכר המוצר (הן באריזה הישנה והן באריזה החדשה) בין נקודות מכירה שונות."**

16.12 בדומה לעיקרון שנקבע בעניין לנגברט הנ"ל, לפיו יכול כל חבר קבוצה להוכיח את תביעתו האישית ואת סכומה המדויק בדרך הקבועה בתקנות הגנת הצרכן – באמצעות תצהיר – קובע סעיף 20(א)(2) לחוק תובענות ייצוגיות, כי יכול בית המשפט, **לאחר** שאושרה התובענה כיייצוגית, להורות כי כל חבר קבוצה יוכיח את זכאותו לסעד המבוקש. הוראת סעיף 20(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות מוסיפה וקובעת כי רשאי בית המשפט להורות **ביצד** תוכח זכאות זו.

16.13 נמצאנו למדים, לאזאת בלבד שאין כל דרישה לסעד כספי זהה, הרי שחוק תובענות ייצוגיות עצמו מניח ומתייחס לאפשרות כי כל חבר קבוצה יצטרך להוכיח את זכאותו לסעד המבוקש, בנפרד. מכאן, לא ניתן לומר כי אפשרות אותה צפה במפורש חוק תובענות ייצוגיות, שוללת את ייצוגיותו של ההליך.

16.14 כך נקבע במפורש בבית המשפט העליון בעניין רע"א 4556/94 טצת ואח' נגד זילברשץ ואח' פ"ד מט (5) 774, בעמוד 778]:

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

16.15 בהליך בירור התביעה כאן כלל לא יתעוררו שאלות שונות, שכן על כל שונות לכאורית ניתן לתת מענה באמצעות תחשיב אריתמטי פשוט. אין כל בעיה לקבל נתונים אודות השכר שנתי הכולל של העובדים (גם אם הוא משתנה בין עובד לעובד). חישוב עילות התביעה הוא פשוט מאין כמותו: מתוך השכר הכולל של כל עובד יש לגזור, בפעולה חשבונית פשוטה, את שיעור הזכויות בדיוק באופן בו חושבה העילה הממוצעת לעיל.

16.16 לאור הפסיקה כמפורט לעיל, אך גם לפי הגדרת הקבוצה בבקשת האישור, אין חשיבות לשוני בתפקיד בין עובדי הנתבעת. אין גם חשיבות לשוני בין תקופות העבודה השונות של העובדים. לאחר הכרעה בשאלות העקרוניות המשותפות לכל חברי הקבוצה בתובענה הייצוגית, חישוב הסעד המגיע לכל אחד מחברי הקבוצה יהיה פעולה אריתמטית פשוטה ומהירה.

16.17 כל הנתונים הדרושים לבדוק את הפיצוי המגיע לחברי הקבוצה קיימים בידי הנתבעת והיא יכולה להפיק אותם בלחיצת כפתור. כל תוכנת שכר מאפשרת להפיק ריכוז משכורות לתקופת עבודתו של כל עובד, לפי חודשים כאשר הטור השמאלי הוא הסיכום השנתי. דוגמא לריכוז שנתי של שכר מצורפת בזה ויכולת כל תוכנת שכר להפיק דו"ח בתבנית זאת הנו בידיעה השיפוטית של בית הדין הנכבד.

העתק דוגמא לדו"ח ריכוז שכר שנתי מצורף כנספח [10].

16.18 אין צורך להוכיח, כי חישובים כאלה נעשים בבית הדין הנכבד מדי יום ביומו, עד כדי שקלות חישובם, גם אם לא היה נטען ומוכח, הוא עניין שבידיעה השיפוטית של בית הדין הנכבד.

16.19 רק לאחרונה נפסקה הלכה מנחה בבית המשפט העליון בעניין ע"א 345/03 רייכרט נ' שמש (פורסם ב"נבו"), במסגרתה קבע בית המשפט העליון כי קביעת נוסחה כללית המתבססת על בדיקת ספריו של הנתבע, הינה דרך פשוטה ויעילה לניהול ההליך הייצוגי:

"אכן, ברוב המקרים של המקרים, ניתן יהיה להוכיח את נזקם של חברי הקבוצה בפשטות, למשל, על-ידי קביעת נוסחה כללית באמצעותה יחושב נזקו האינדיבידואלי של כל אחד מחברי הקבוצה על בסיס נתונים עובדתיים שאינם שנויים במחלוקת או נתונים עובדתיים הניתנים להוכחה פשוטה. למשל, באמצעות בדיקת ספריו של הנתבע, בדיקת מספר העסקאות או הפעולות המעורבות וכדומה."

16.20 חוק תובענות ייצוגיות קובע את אופן ניהול התובענה הייצוגית לאחר אישור הבקשה<sup>13</sup>. אופן ניהול ההליך הקבוע בחוק תובענות ייצוגיות ובדיקת הוכחות החוב על ידי "ממונה"<sup>14</sup> זהה, למעשה, לבדיקת תביעות חוב והכרעה בהם על ידי בעל תפקיד<sup>15</sup>. במקרה של פירוק חברה, עניין המתבצע כדבר של שגרה לצורך הכרעה בזכויות עובדים לצורך תשלומם על ידי המוסד לביטוח הלאומי<sup>16</sup> במקרה שהמעביד נמצא בהליכי חדלות פירעון. בעלי תפקיד רבים, כאמור, עושים עבודתם נאמנה ומאשרים תביעות חוב של עובדים בעילות שונות ומגוונות (שכר, חופשה, הבראה, ולאחרונה גם הודעה מוקדמת ופנסיה<sup>17</sup>) ועובדים אלו מקבלים את התשלומים המגיעים להם מהמוסד לביטוח לאומי כעניין שבשגרה ואיש לא יעלה על הדעת לטעון, כי אין באפשרות בעל תפקיד לבצע עבודתו הואיל ועובדי החברה רבים או כי העובדים עבדו תקופות שונות, בהיקף משרה שונה, או כי הסכומים המגיעים לכל עובד שונים. אם הדבר אפשרי בהליכי חדלות פירעון קל וחומר שהוא אפשרי במקרה הנדון בו העילות מוגדרות מלכתחילה וכללי החישוב של הסעד ידועים וקבועים מראש.

16.21 גם אם קיימת שונות בתפקידים של עובדי הנתבעת, הרי שרוב עובדיה של הנתבעת הם עובדי שמירה. לכן, בהתאם להלכה שנקבעה בעניין אצילדייב<sup>18</sup> צו ההרחבה החל על רוב העובדים חל גם על שאר עובדי הנתבעת.

16.22 מכל מקום, סמכותו של בית הדין הנכבד ושיקול דעתו, כקבוע בחוק תובענות ייצוגיות לעניין הגדרות הקבוצה פותרת כל בעיה של חוסר הומוגניות בקבוצה. דוגמא מובהקת לכך היא סמכותו של בית הדין לקבוע תת קבוצות במקרה שחברי הקבוצה מתולקים לסקטורים שונים ולעיסוקים שונים, גם אילו היתה הנתבעת מוכיחה עניין זה.

<sup>13</sup> סעיף 20 לחוק תובענות ייצוגיות

<sup>14</sup> סעיף 20(ב) לחוק תובענות ייצוגיות

<sup>15</sup> כונס נכסים, מפרק זמני, או מפרק קבוע

<sup>16</sup> פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995 - ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד

<sup>17</sup> פרייק 08-423 המוסד לביטוח לאומי נ' עלי חליל מיום 13/11/2008 (פורסם במערכת נט- המשפט)

<sup>18</sup> עע (ארצי) 324/05 ריבה אצילדייב נ' עמישב שרותים בע"מ (פורסם במאגר נבו)

## 17. היותה של הקבוצה ידועה ומוגדרת אינו מונע קבלת בקשת האישור

17.1 חוק תובענות ייצוגיות אינו מציב כל תנאי של קבוצה שאינה מוגדרת לצורך בחינת קיומם של התנאים לאישור התובענה כייצוגית.

17.2 עוד בטרם נחקק חוק תובענות ייצוגיות ציין בית המשפט בעניין ת"א (חיפה) 11097/97 חיים דדון נ' מינהל מקרקעי ישראל תק-מח 99(2), 4411 את עובדת היות הקבוצה מוגדרת וידועה כנימוק התנמד באישור התובענה כייצוגית:

**"סבורני כי מקרה זה מתאים מאין כמותו לשימוש בתקנה 29:**

**מדובר בעילת תביעה זהה לכל רוכשי המגרשים, ולגבי כולם מתעוררות אותן שאלות עובדתיות ומשפטיות;**

**מדובר בקבוצה מוגדרת וידועה של 163 רוכשי מגרשים;"**

ועוד

**"אין צורך בהוכחת נזק ספציפי לכל אחד; אין גם קושי באיתור סכומי ההשבה. מידע כזה מצוי לבטח במאגרי המחשב של העיריה, וביכולתה להפיק דו"ח פשוט מן המחשב."**

17.3 וגם ת.א. (ת"א) 1690/01 יעל ומשה רונן נ' עיריית בת ים הנ"ל בו הדגיש בית המשפט כי כאשר המדובר בחברי קבוצה רבים, האפשרות לאתרם הינה תיאורטית בלבד:

**"טוענים המשיבים כי ניתן להגיש את התביעה בשמם של כל יחיד הקבוצה באשר קיימת אפשרות לאתרם. נראה שכאשר מדובר באלפים הנמנים על הקבוצה אותה יכולת הינה תיאורטית בלבד, ולמעשה לא ניתן יהיה להגיש תובענה בשם כל אחד ואחד מהם."**

17.4 גם אלמלא הפסיקה כאמור לעיל, ברור כי עובדים אצל מעביד הם קבוצה מוגדרת וידועה. לכן, משמעות קבלת הטיעון, שלא ניתן להגיש תובענות ייצוגיות בבית הדין לעבודה. אם טרח המחוקק לאפשר באופן מפורש להגיש תביעות ייצוגיות בעניינים בסמכותו של בית הדין לעבודה אין כל הגיון וטעם לרוקן את הוראות החוק מתוכן על ידי הצבת דרישה כי תובענה ייצוגית תאושר רק אם הקבוצה איננה מוגדרת. לכן בצדק נדחו טענות אלו על ידי בתי הדין האזוריים<sup>19</sup>.

## 18. סכום התביעה אינו גדול מדי מכדי לקבל את הבקשה לאישור

18.1 סכום התובענה האישית מתאים לתובענה ייצוגית ומכל מקום איננו חזות הכול. יש להביא בחשבון גם את חולשתה של האוכלוסייה המרכיבה את הקבוצה, שכן ככל שאוכלוסייה זאת מוחלשת יותר כך היא פחות נגישה לבית הדין הנכבד ובמקרה כזה יש להתיר תביעות בעלות סכום גבוה יותר כייצוגיות.

18.2 חולשתה של קבוצת המעוניינים, ותופעת תת האכיפה בקרב עובדי קבלן בשמירה היא ידיעה שיפוטית של בית הדין הנכבד. יחד עם זאת, תטען התובעת כי הפרת זכויות עובדי קבלן ובתוכם עובדי ניקיון ושמירה היא תופעה נרחבת ולמרות זאת שיעור קטן מאוד מעובדי הקבלן מתלונן על הפרות אלו. מספר עובדי שמירה הפונים לבית הדין לאכיפת זכויותיהם המופרות מצומצם יחסית להיקף ההפרה.

<sup>19</sup> עב (חי) 750/07 סבצ'קוב ודים נ' ביטחון לאומי בע"מ (פורסם במאגר נבו) עמ' 17-18. בשא (ת"א) 10440/06 סיגל בן שלמה נ' ב.ג. מוקד אבטחה בע"מ (פורסם במאגר נבו) עמ' 30. בשא (ת"א) 8248/07 דרושיצקי כרמי נ' קיו. איי. אס ישראל בע"מ (פורסם במאגר נבו) עמ' 19-20.

- 18.3 התובעת תטען, כי עובדי שמירה אינם תובעים, לא כתוצאה מפתרון בעייתם אלא, מחששם לפרנסתם. לתובע הבודד יש קושי עצום לעמוד, בפני מעביד רב עוצמה, מומחה בהגנה על קיפוח זכויות שיטתי, המפעיל עורכי דין מנוסים המקבלים שכר רב על עמלם. בעוד העובד בודד ומוחלש, קשה יום, סובל ממיעוט יכולת ופרנסה, ולעיתים מזומנות טרוד בקשיי הסתגלות, שפה ותרבות.
- 18.4 התובעת תטען כי בענפי השמירה קיימת תופעה מובהקת של תת אכיפה אשר יסודותיה נעוצים במאפייני האוכלוסייה המוחלשת המרכיבה את עובדי השמירה. בעיית האכיפה של זכויות עובדי קבלן היא בעיה ידועה אולם עד כה לא נמצא לה פתרון ראוי, למעט אישורה של הבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית בתיק זה ואחרים שכמותו.
- 18.5 התובעת תטען כי מחקרים שנעשו בתחום אכיפת זכויות עובדי קבלן תומכים בעמדה של התובעת:
- ❖ מחקר אודות העובדים השקופים בשירות המדינה מצורף ומסומן כנספח [11].
- ❖ מסמך רקע בנושא מאפייני העסקה של עובדי שמירה ואבטחה בישראל מצורף ומסומן כנספח [12].
- ❖ מאמרם של ד"ר אלון קלמנט וד"ר שרון רבין-מרגליות, "תובענות ייצוגיות בדיני עבודה - האם השתנו כללי המשחק?", מצורף ומסומן כנספח [13].
- 18.6 ההיגיון העומד, בדרך כלל, בבסיס הטענה כי סכום תביעה גבוה אינו מאפשר תובענה ייצוגית הוא: שכאשר טענת הטעיה בסכום גבוה, שווה לכל תובע להתאמץ ובית המשפט נוטה שלא לאשר תביעה כייצוגית. לעומת זאת אם סכום עילת ההטעיה נמוך, המאמץ האישי אינו כדאי ויש לאשר תביעות ייצוגיות. **כאן השיקול הוא אחר:** כאשר העובדות מראות כי זכות מוצקה איננה נתבעת באופן שיטתי מעיד הדבר לא על חוסר כדאיות או על סיכוי הצלחה נמוך, אלא שהסיבה האמיתית היא חולשתה של האוכלוסייה התובעת המביאה לכך שטענה חזקה ומוצקה כגון זכות בצו הרחבה איננה נאכפת, אלא לעיתים נדירות.
- 18.7 הטענה כי סכום התביעה האישית הינו גבוה מכדי שיהיה הוגן לדון בו במסגרת הליכים ייצוגיים, סותרת את פסיקת בתי המשפט אשר אישרו כתובענות ייצוגיות גם תביעות אישיות שסכומן גדול עשרות מונים מסכום התביעה בענייננו, כפי שיפורט להלן:
- 18.8 בפרשת סבן איתן אושרה כייצוגית תביעה בשל נזק בגין השקעה בניייע שירדה לטמיון בסך מצטבר של  $6,266 + 13,713 = 19,979$  ₪. ת.א. (נצ') 496/95 סבן איתן נ' אפריים להב תק-מח 99 (3), 914 (סעיף 2 להחלטה).
- 18.9 בפרשת רייכרט, הסכום שנתבע היה בסך **72,997** ₪. ת.א. 1134/95 המ' 13101/95 נזרא רייכרט נ' משה שמש, תק-מח 96 (2), 81.
- 18.10 בפרשת אורי"ה סכום התביעה של שתי המבקשות עמד על סך של כ - **313,000** ₪. ת.א. (ב"ש) 3341/98 בש"א 2431/98 אור"ה - אגודה שיתופית חקלאית בע"מ נ' כימיקלים לישראל בע"מ (עמי ראשון להחלטה).
- 18.11 בפרשת קיבוץ אורים סכום התביעה האישית היה כ- **14 מיליון** ₪ (סעיף 113 להחלטה). ת.א. 2376/00 בש"א 3515/00 קיבוץ אורים - אגודה שיתופית חקלאית בע"מ נ' מדינת ישראל (פורסם באתר האינטרנט "נבו").

18.12 בפרשת חבושה אושרה תביעה ייצוגית בבית הדין לעבודה כאשר העילה האישית של התובע הייתה 18,983 ₪ - עב (ת"א) 4524/06 חבושה ארז נ' יבטח-אבטחה ושמירה בע"מ.

18.13 בפרשת ספרנסקי אושרה תביעה ייצוגית בבית הדין לעבודה כאשר העילה האישית של התובע הייתה 15,383 ₪ ברכיב ימי חג ו- 25,987 ₪ ברכיב פנסיה (ראה סעיף 51 להחלטה). בשא (ת"א) 3139/09 ספרנסקי רומן נ' מרחב-אבטחה שמירה נקיון ושידוטים בע"מ.

18.14 מבלי לפגוע באמור לעיל תטען התובעת כי כאשר התובענה הייצוגית מורכבת מעילות שונות יש לבחון סכומה של כל עילה בנפרד, לצורך השאלה האם סכום התובענה האישית מצדיק תובענה ייצוגית אם וככל שלעניין זה יש השפעה על אישורה של התובענה כייצוגית.

### 19. 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:

19.1 התובענה הייצוגית היא הדרך היחידה בה יקבלו חברי הקבוצה את זכויותיהם. לפיכך, בהכרח, זו היא גם הדרך היעילה וההוגנת ביותר.

19.2 התובענה הייצוגית תאפשר הכרעה לטובת חברי הקבוצה אשר חלקם כלל אינם מודעים לזכויות הנטענות בתביעה ובבקשה זאת.

19.3 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 אחת כמה וכמה נכון הדבר לגבי עובדים שכבר אינם עובדים אצל המשיבה ואין אפשרות מעשית לרכזם.

19.4 לכל אחד מחברי הקבוצה קיימת חוסר כדאיות בניהול הליך משפטי נפרד הואיל והוא צפוי להוצאות וטרחה רבים יחסית לסכום העילה האישית.

19.5 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.

19.6 יתר על כן, נקיטת הליכים נפרדים היתה עלולה לגרום, ואף גרמה בעבר, לפסיקות סותרות של בית הדין הנכבד.

19.7 אישורה של התביעה כייצוגית נחוץ במיוחד על מנת להשוות את הכוחות בין העובד הניצב חסר אונים מול כוחה 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.

19.8 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-שיוויון 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.

19.9 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 כחברה נאורה ואת האינטרסים הציבוריים של מדינת ישראל בשמירת ביטחונם הסוציאלי של אזרחיה, לרבות מכוח חוק העבודה המגן.

19.10 יעילותה של התובענה הייצוגית במקרה זה והגינותה נובעת, בין השאר, ממאפייני האוכלוסייה של עובדי הקבלן בישראל:

19.10.1 התופעה של הפרת זכויות עובדי קבלן ובתוכם עובדי נקיון ושמירה היא תופעה נרחבת ולמרות זאת שיעור קטן מאוד מעובדי הקבלן מתלונן על הפרות אלו.

19.10.2 שיעור מזערי של עובדי שמירה מגיע לשלב בו הוא תובע את זכויותיו. העובדה שעובדי שמירה אינם תובעים בסופו של דבר לא נובעת מפיתרון בעייתם או מויתור כלשהו על זכויותיהם (גם אלמלא מדובר היה בזכויות קוגנטיות) אלא מחששם לפרנסתם.

19.10.3 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.

19.10.4 לאור האמור לעיל קיימת בענף השמירה תופעה מובהקת של תת אכיפה אשר יסודותיה נעוצים במאפייני האוכלוסייה המוחלשת המרכיבה את עובדי השמירה.

19.10.5 התובעת תטען כי תת האכיפה בענף השמירה מגיע כדי ידיעה שיפוטית של בית הדין הנכבד.

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

19.11 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 מחלופי הזמן שבין מחדליה והפרות התחייבויותיה לבין המועד בו יוגשו תביעות אישיות – אם וכאשר יוגשו.

19.12 היעדרות בית הדין הנכבד לבקשה זו תקדם את מטרת החקיקה בתובענות ייצוגיות והן את מטרת החקיקה בתחום יתסי העבודה.

19.12.1 אישור התובענה כייצוגית יאפשר זכות גישה לבית הדין, לאוכלוסייה המתקשה בדרך כלל לעמוד על זכויותיה ולפנות לבית המשפט כיחידים.



- 19.12.2 אישור התובענה כייצוגית יקדם מאוד את אכיפת הדין והנורמה הראויה כמפורט בעילות התובענה ויתרום רבות להתרעה מפני הפרתן.
- 19.12.3 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;
- 19.12.4 אישור התובענה כייצוגית היא למעשה הדרך היחידה לקיים ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות חברי הקבוצה כלפי הנתבעת.
- 19.13 עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת הן על ידי התובעת והן על ידי באי כוחה:
- 19.13.1 לתובעת עילה אישית נגד הנתבעת. התובעת נפגע פגיעה אישית עקב מחדלי הנתבעת המאפשרת לה הזדהות מלאה עם הקבוצה לגבי אותה פגיעה, הן מבחינה עובדתית הן מבחינה משפטית והן מבחינה רגשית.
- 19.13.2 לתובעת ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עילות התביעה.
- 19.13.3 למבקשת אמונה שלמה בצדקת התביעה והיא בעלת נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.
- 19.13.4 לב"כ התובעת ותק ונסיון מקצועי הן בתחום דיני עבודה והפנסיה והן בתחום ניהול הליכים משפטיים מורכבים בכלל והתביעות הייצוגיות בפרט. לב"כ התובעת נסיון רב בניהול תביעות ייצוגיות בדיני עבודה.
- 19.13.5 קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב, שכן התובעת הינה חבר קבוצה טיפוסי שסבל נזק באופן דומה לשאר חברי הקבוצה.
- 19.13.6 למבקשת או לב"כ אין מניעים אתרים אלא לקדם מטרות ראויות, לרבות פיצוי על מחדלי הנתבעת ואי מילוי חובותיה, כמפורט בבקשה זו.
- 19.13.7 מדובר בתביעה מוצקה וראויה הנתמכת ברובה בהלכות פסוקות של בית הדין לעבודה.

## 20. סיכויי הצלחת התביעה טובים

- 20.1 הטיעון המפורט בכל עילה ועילה מביא למסקנה כי סיכויי התובענה הייצוגית טובים לגבי כל חברי הקבוצה.
- 20.2 הפסיקה העדכנית של בתי הדין לעבודה בעניין תביעות ייצוגיות מבהירה כי הדרך הראויה לברר את העילות כמפורט בבקשה זאת היא בתובענה ייצוגית וממילא מתקיים בהם התנאי שסיכויי הצלחת התביעה טובים (ראה סעיף 10.8 לעיל).
- 20.3 בתי הדין לעבודה אישרו תובענות ייצוגיות במקרים בהם ההפרות לא היו מתוקף חוק העבודה המגן בעניין סבצ'קוב, בעניין בן שלמה, בעניין רדושיצקי בעניין

חבושה, ובעניין ספרנסקי, קל וחומר שסיכויי התובענה הייצוגית טובים כאשר מדובר בעילות מכוח חוק העבודה המגן.

20.4 בית הדין הארצי נתן תוקף של פסק דין להסכם פשרה במסגרתו אושרה הלכה למעשה תובענה ייצוגית בעניין שמואלביץ<sup>20</sup> בית הדין הארצי לעבודה לא הסתפק באישור ההסכמה אלא הוסיף ושיבח את הצדדים על הסכמתם, באופן מפורט ובתוך הדגשת היתרונות של ההליך הייצוגי כדלקמן:

"יפה עשו הצדדים, אשר הגיעו להסכם פשרה בתיק זה. לאור המדיניות המשפטית בסוגיות כגון דא, עיון בהסדר הפשרה מלמד כי מדובר בהסדר ראוי, הוגן וסביר ובמסגרתו יובטחו במידה מספקת זכויותיהם של כל חברי הקבוצה לפיצוי בגין אי הפרשות לקרן פנסיה על ידי החברה בתקופה הרלוונטית.

הליך בדיקת הזכאות לפיצוי, הסכום שהוקצב לכך, ומנגנון תשלום הפיצוי לעובדים הזכאים מאפשר לחברי הקבוצה כי יקבלו את הפיצוי המגיע להם, ובמקביל נוצר איזון ראוי עם האינטרסים של החברה ומנטרל את הסיכון הגלום מבחינתה בהתמודדות עם תובענה ייצוגית או לחילופין בתובענות פרטניות אשר צפויות להיות מוגשות על ידי חברי הקבוצה, אם התובענה לא היתה מאושרת כייצוגית.

כן יודגש, כי אישור הסכם הפשרה מייתר את הצורך בהגשת תובענה פרטנית על ידי כל עובד ועובד למימוש זכויותיו, אשר בירורה עלול להימשך זמן רב ולגזול משאבים רבים מהצדדים ומבית הדין כאחד. כמו כן ראוי להזכיר, כי על פי הצהרת החברה, התביעה הביאה לשינוי מדיניותה והיא החלה להפריש כמתחייב לעובדי השמירה והאבטחה סכומים לקרן הפנסיה."

## 21. סוף דבר

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

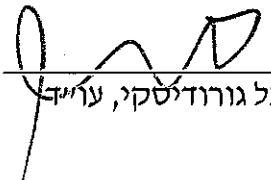
21.2 בנוסף יתבקש בית הדין הנכבד יתבקש לקבוע גמול למבקשת ושכ"ט לבא כוחה המייצג בתובענה.

21.3 העובדות בבקשה זו נתמכות בתצהיר המבקשת.

21.4 מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.

  
רם גורודיסקי, עו"ד

ב"כ המבקשת

  
גל גורודיסקי, עו"ד

<sup>20</sup> עע (ארצי) 238/07 עמית שמואלביץ נ' קודקוד אבטחה ורפואה בע"מ (פורסם במאגר נבו)